

## GSOB Kernteam

### Bedürfnisse der Mitglieder aus den Personas-Interviews

#### Innovative Frische

- Lebendige Plattform aber wie?
- GSOB mehr Dynamik, Energie, Ziele, Tempo
- Angebote für knappe Zeitressourcen
- GSOB zu bürokratisch statt agil – schnell - innovativ
- Mehr Open Space bei den Treffen
- Open Space Dialog, neue Formate
- Ideen-Entwicklung

#### Formate

- Lieber Live als Virtuell
- Häufiger Treffen in größerem Kreis (auch virtuell als virtuelles Symposium oder Wissenschaftskolloquium)
- Mehr offene Treffen der GSOB (Köpfe zusammenstecken)
- Wissen über Ressourcen der andern GSOB'ler
- Backlog von GSOB-Themen
- Verbundenheit zur Ausbildung – muss es mehr sein

#### Neue Themen rund um „Neuro“

- Umgehen mit (eigener) Emotionalität
- Umgehen mit Überforderung, Change des Kunden
- Embodiment, somatische Marker
- Change Burn-out
- Führung für eine Digitale Welt
- Menschen zu ihrer Exzellenz forthelfen „Embodiment“

#### A jour bleiben

- Fachlicher und Wissensaustausch (auch Trends)
- Trends/ Neues und Hype („Was ist durch?“, was wird geredet?)
- Was ist gerade in, was heißt das für uns
- Angebote und Austausch zu Zukunftsthemen (s. VUCA, Trends)

#### Gegenseitige Unterstützung

- Mentoring + Supervision, Praxisaustausch
- Methodenaustausch (z.B. Working Out loud..)
- Anwendung von Working out loud“ Arbeitsgruppen im GSOB-Netzwerk

## Andere Lebenswelten kennenlernen

- Wechselseitigen Austausch und Einblick in Wirtschaft und Wissenschaft
- Austausch über Lebenswelten (Verwaltung, soziale Organisationen, Industrie...)

## Qualität

- Qualitätssicherung SOB
- Umgehen mit andern Ansätzen
- Verschiedene Welten „Kalliber“ in der GSOB

## Impulse

- Impulse und Vorträge „Menschen, die für etwas brennen“
- Fachwissen-Austausch (Büher/ Literatur)

## Verantwortung

- Geben/ Nehmen – Ausgleich
- Wertschätzung unter GSOB'lern vs. Fordern

## Collaboration

- Collaboration im Netzwerk ermöglichen
- Cocreation: Berater muss nicht der alleinige Prozessexperte sein