Behind the Scene

Was braucht es, um ein Thema erfolgreich zu platzieren

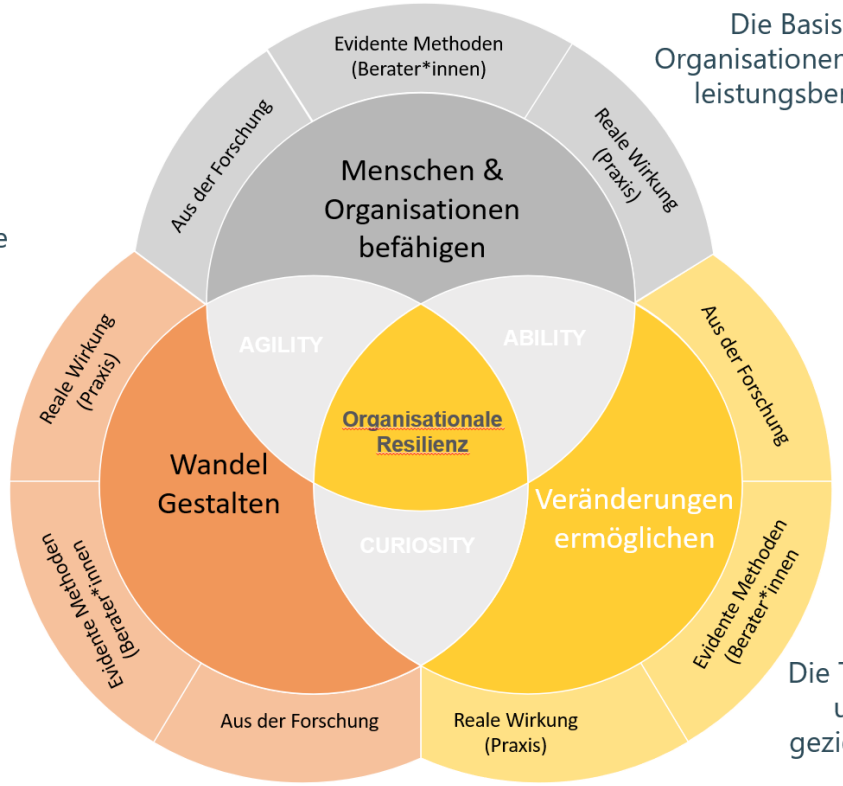
Was Sie heute erwartet

- Ein Blick hinter die Kulissen
  - Konzept
  - Services für Referent*innen und Moderator*innen
- Daten und Fakten
  - Live ist eine Sache
  - Im Nachgang liegt die Stärke

So binden Sie die Aufmerksamkeit über die gesamte Reihe

DNA der Online Seminar Reihe

So gestalten Sie als Unternehmen nachhaltig ihre Zukunft in volatilen Märkten



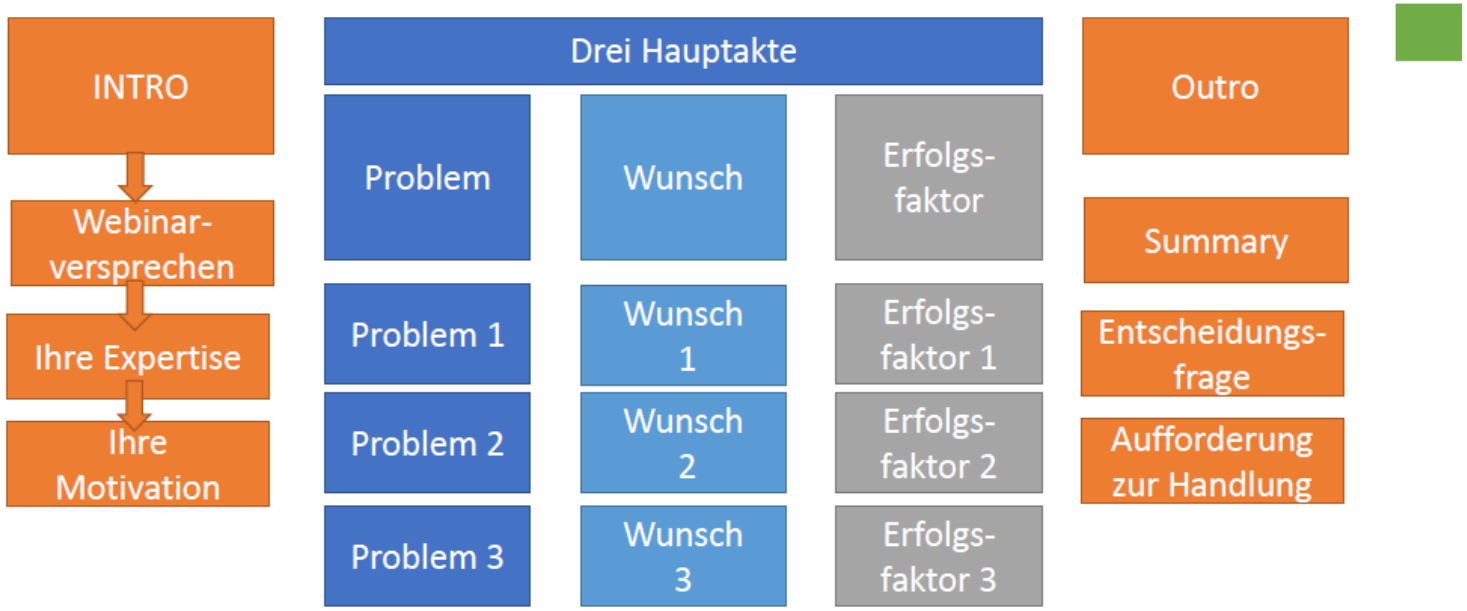
Die Basis für resiliente Organisationen sind gesunde und leistungsbereite Mitarbeiter

Die Treiber liegen in der Führung und Arbeitsgestaltung die gezielte Veränderung ermöglicht

Aufzug

Akt

Im Überblick



DNA der Vorträge

- Grundstruktur des klassischen Dramas
- Jeder Beitrag besteht aus einem Intro
- gefolgt von den drei Hauptakten mit jeweils drei Botschaften
- einem starken Outro mit einem CTA/ Cliff Hanger

Services für Referent*innen und Moderator*innen

Digital und persönlich

E-Tutorials für Referent*innen

- Technik; Licht, Ton und Co.
- Storytelling; Binde die Aufmerksamkeit mit einfachen Mitteln
- Präsentationstechniken; Weniger ist meistens mehr

Referent*innen Service Gebe deinem Beitrag eine einfache Struktur

Beginne mit dem Schmerz, stifte Neugierde oder spende Freude

Webinar-Steckbrief

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

Nr.	Was	
8.	Pain: Welche Probleme haben Unternehmen, die für die Lösung sprechen	• Die disruptiven Umbrüche durch Digitalisierung, durch Globalisierung und Vernetzung sowie durch die Notwendigkeit nachhaltiger zu Wirtschaften bringen Menschen und Unternehmen zunehmend an die Grenzen der Belastbarkeit. Es gilt den Spagat zu meistern, einerseits in dem intensiven Wettbewerbsumfeld zu bestehen und andererseits genug Zeit und Ressourcen zu investieren, um über Forschung und Entwicklung, über Experimentieren und Probieren und über organisationsweite Lernprozesse die dringend benötigten neuen Produkte, Prozesse und Geschäftsmodelle zu entwickeln. • Die neue digitale Arbeitswelt wurde bislang vor allem über neue Technik (online, cloud) und neue Arbeitsplätze (open space, remote, mobile) umgesetzt, es mangelt an neuen Konzepten zur Führung und zum Lernen – sowie an einer modernen Unternehmenskultur.
9.	Solution: Welche Treiber / Maßnahmen helfen die Herausforderungen zu meistern?	• Hybride Organisationen: Die „Kraft der zwei Systeme". Kombination: feste Arbeitsroutinen und fluide Formen in der Zusammenarbeit. • Kompetenzen und „Mindset" (resilent und neugierig) – für die neue, digitale und vernetzte Arbeitswelt. • Wie mache ich Unternehmen neugierig und resilient und damit souveräner und "besser" in Veränderungsprozessen? Was können Mitarbeiter dazu beitragen? Wie richte ich mein Unternehmen dauerhaft auf Innovationen aus und mache ich es damit „enkelfähig"?
10.	Gain: Was gewinnen Unternehmen, die die Lösungen richtig anwenden	• Die Innovationskraft steigt, die Bereitschaft und die Geschwindigkeit zu Lernen und zu Erproben steigt; das sichert die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und macht es „enkelfähig". • Neue Qualität in den Arbeitsbeziehungen und in der Unternehmenskultur, deutliche Fortschritte im Bereich der Arbeitgeber-attraktivität, der Veränderungs- und Lernbereitschaft sowie in Bezug auf Mitarbeiterzufriedenheit und Committment.
11.	Welche Services sind gewünscht	• Webinar Konzept – nach Heldenreise (14 Tage) • Technik – Info • Interview
12.	Keywords	???
13.	Bemerkungen	• Es entsteht ein neues Verständnis von Arbeit und Wirtschaft ("Enkelfähigkeit" und „Salutogenese" statt EBIT und ROI). • Kein alter Wein in neuen Schläuchen, sondern neue Perspektiven und Impulse für die moderne Arbeitswelt (Verständnis von Arbeit als Lern- und Entwicklungsumgebung, Führung als Dienstleistung, Arbeiten in Öko-Systemen statt Konkurrieren auf Märkten). • Wein im Kristallglas kann besser leuchten und „atmen" und so endlich seine volle Qualität entfalten (als in dem alten Lederbeutel).
14.	To Do´s	• Bilder (sofort) • Entwurf Udo bis Ende der Woche • Interview (15.09. / 10:00 vormittags)

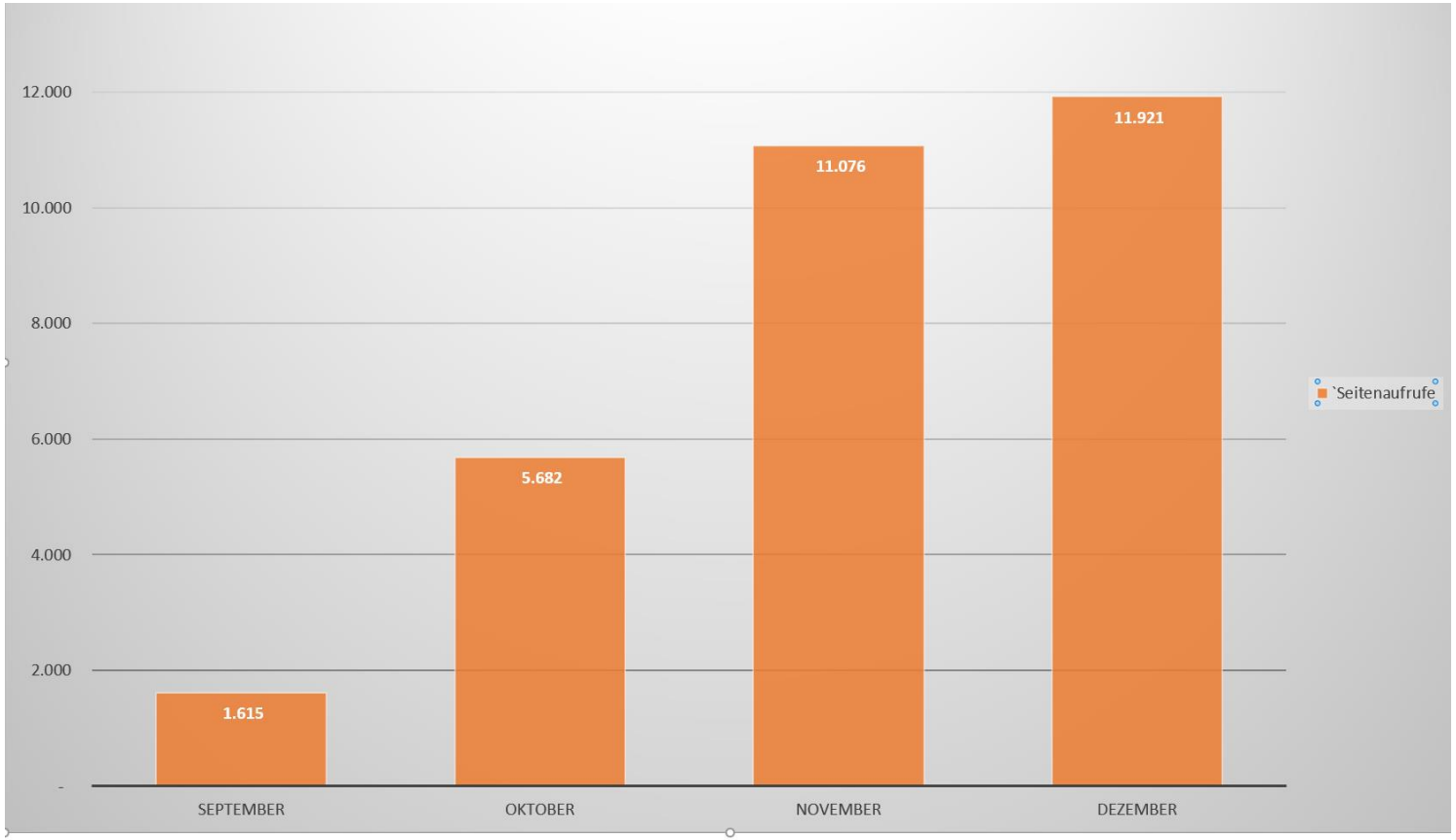
Generalprobe

- Zentral um Sicherheit zu vermitteln
- Wichtig um technische Probleme im Vorfeld zu lösen
- Zusammenspiel mit Moderation proben und
- Teilnehmer aktivieren

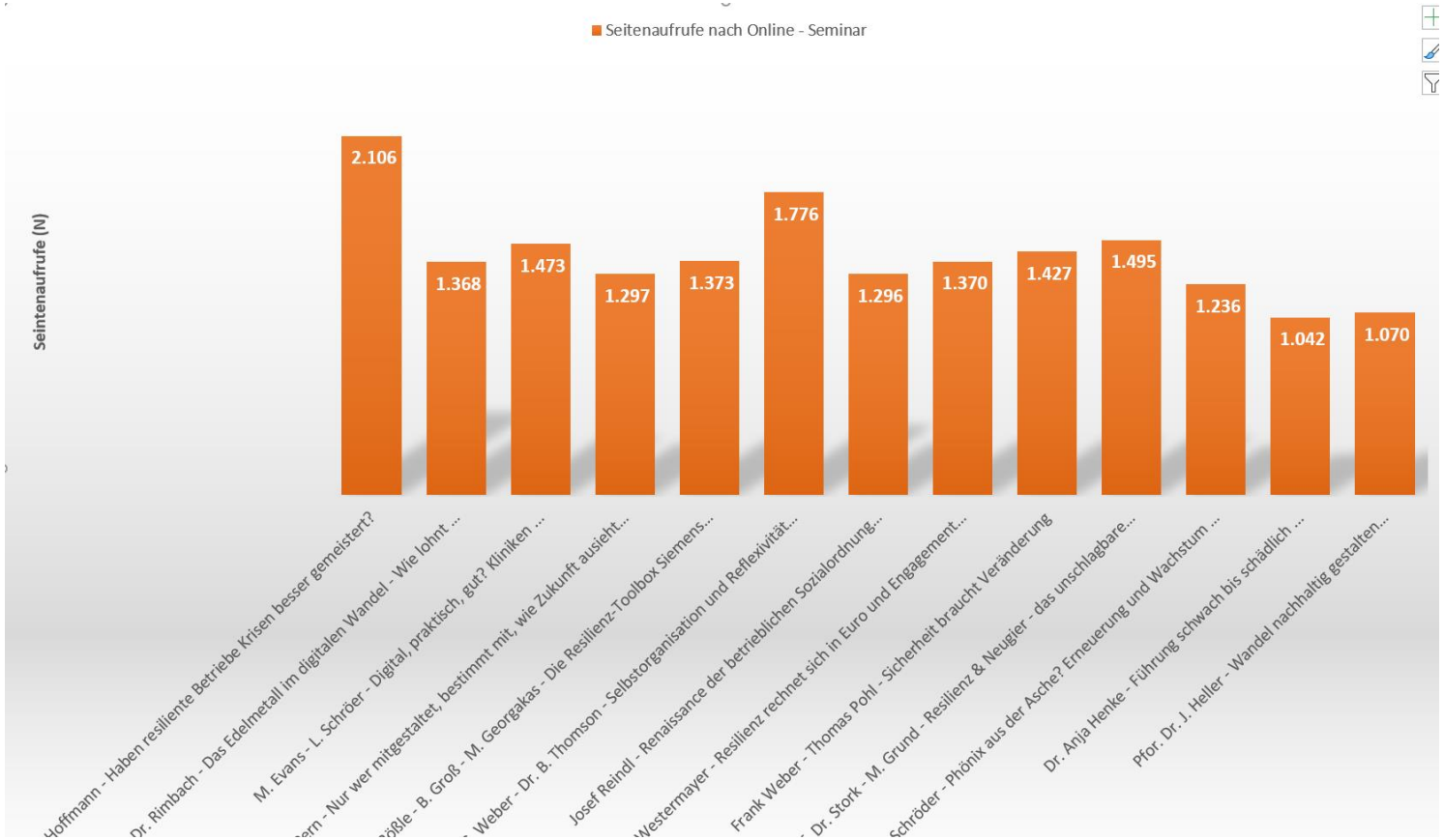
ZDF –

Zahlen, Daten und Fakten

Aufmerksamkeit steigt mit jedem Monat



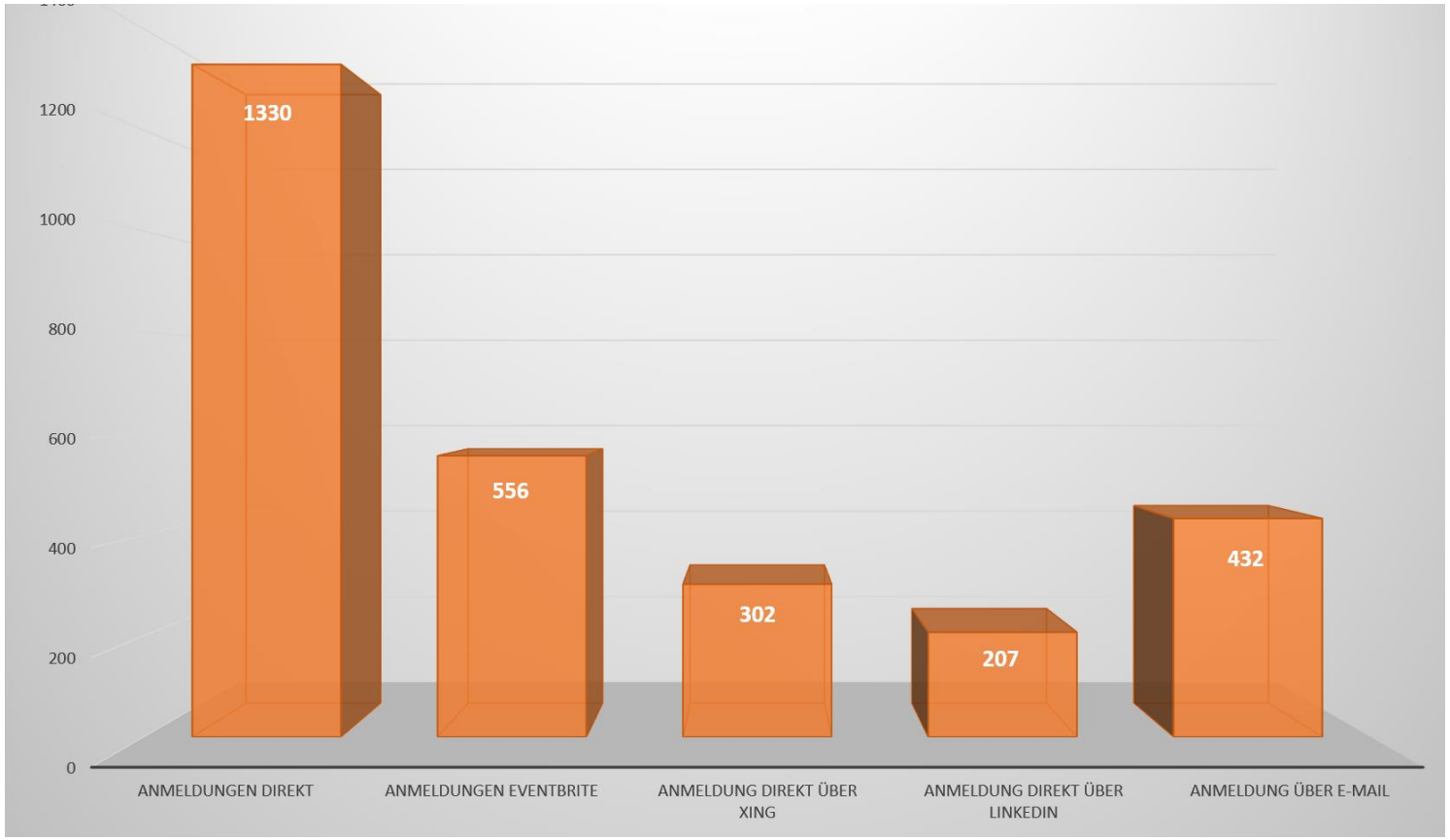
- Weit über 30.000 Seitenbesucher bis zum 31.12. 2020
- Bis gestern weitere 8.327 Seitenbesucher
- Im Schnitt mehr als 500 pro Tag seit dem 01.01. 2021



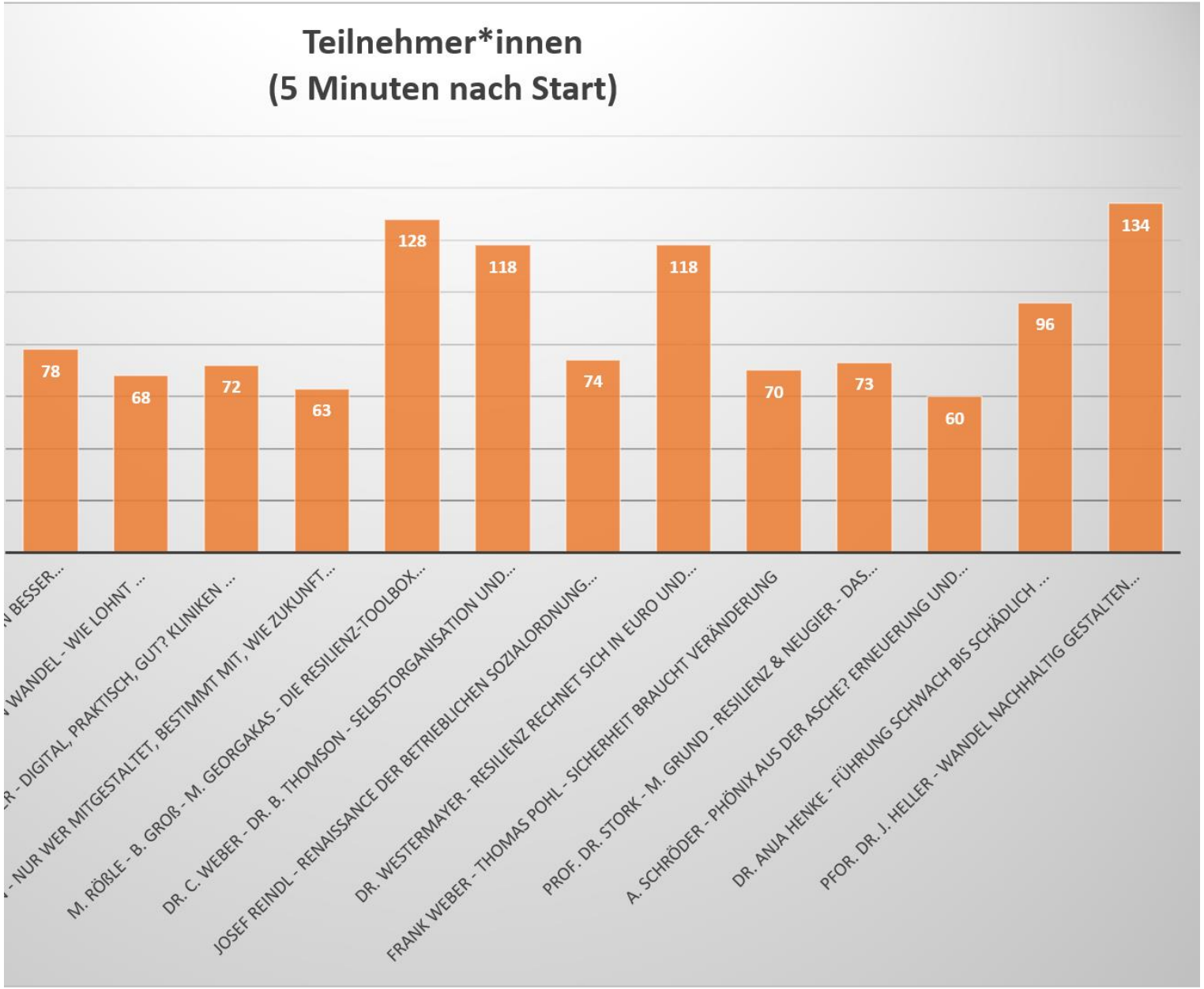
Aufmerksamkeit nahezu gleich verteilt

- Tendenziell alle Beiträge von hohem Interesse

Anmeldungen nach Quelle



- Knapp 3.000 Anmeldungen
- Mit wenig Mehraufwand zu mehr Sichtbarkeit
- Multi-Channel-Marketing lohnt



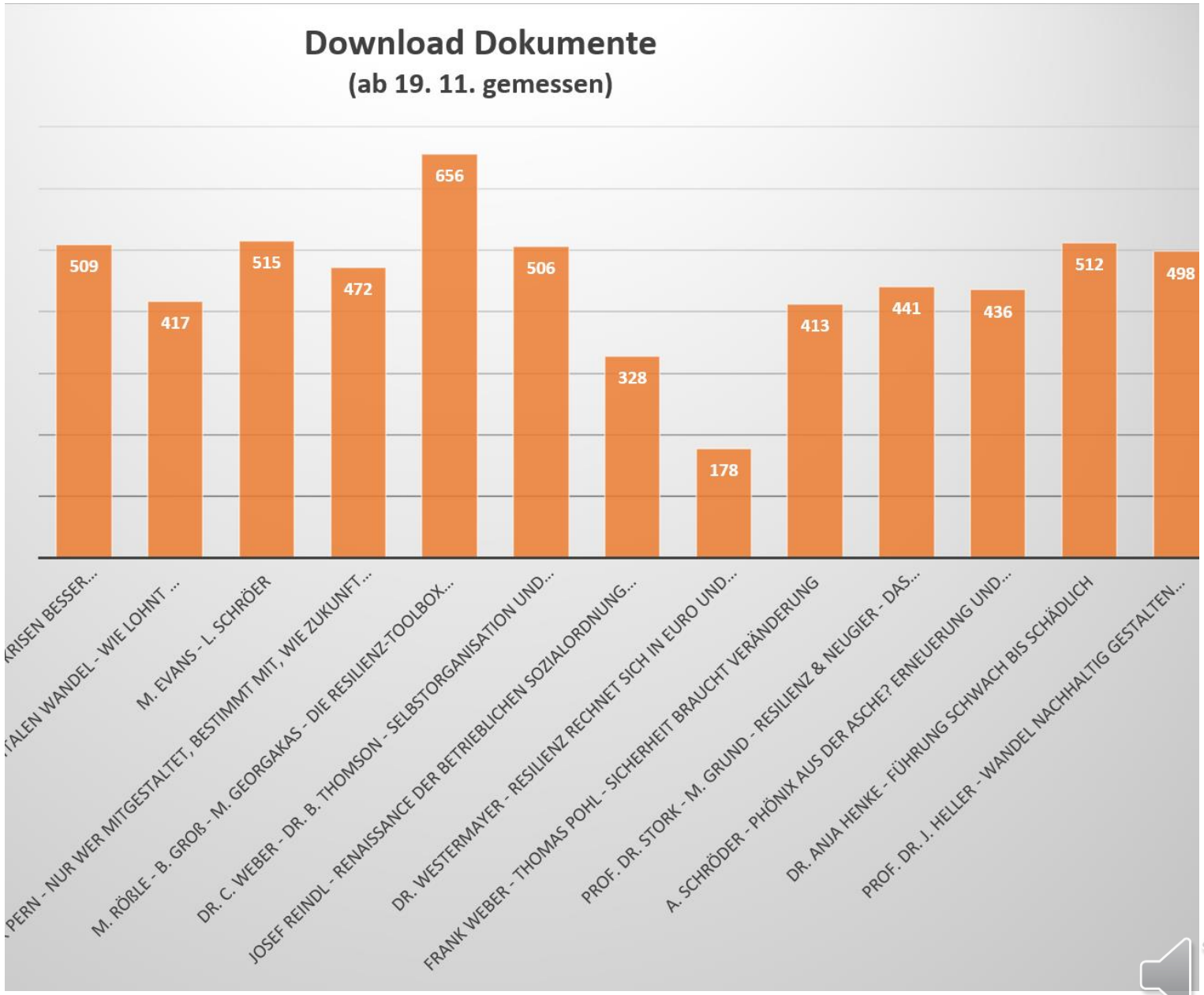
Live dabei
“Nur”
1.152

Für uns überraschend!

Viele Interessent*innen– selbst für sehr spezifische Themen

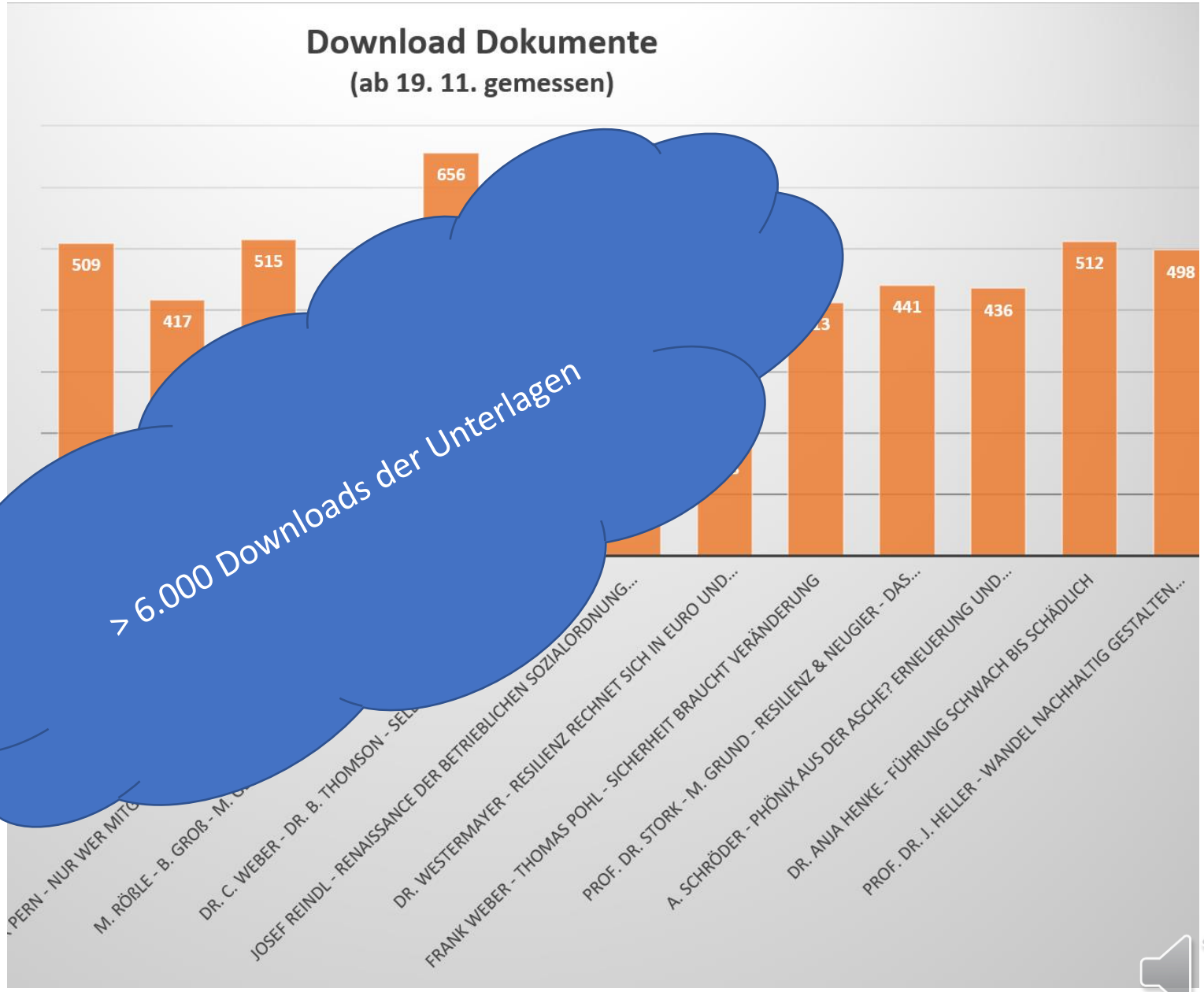
Im Nachgang - Download

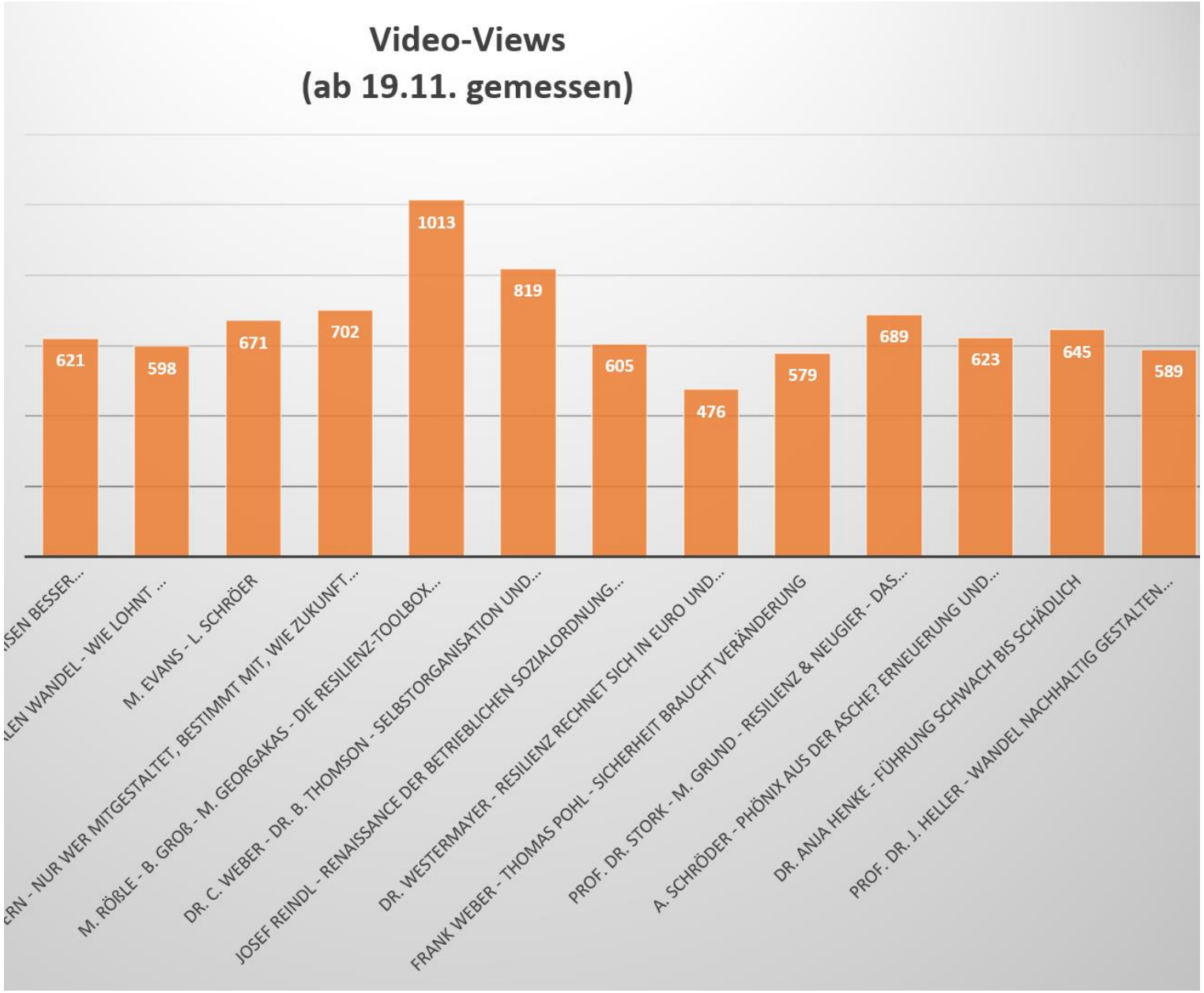
Knapp 6.000 Downloads der Unterlagen vom 19.11. bis zum 31.12. 2020



Im Nachgang - Download

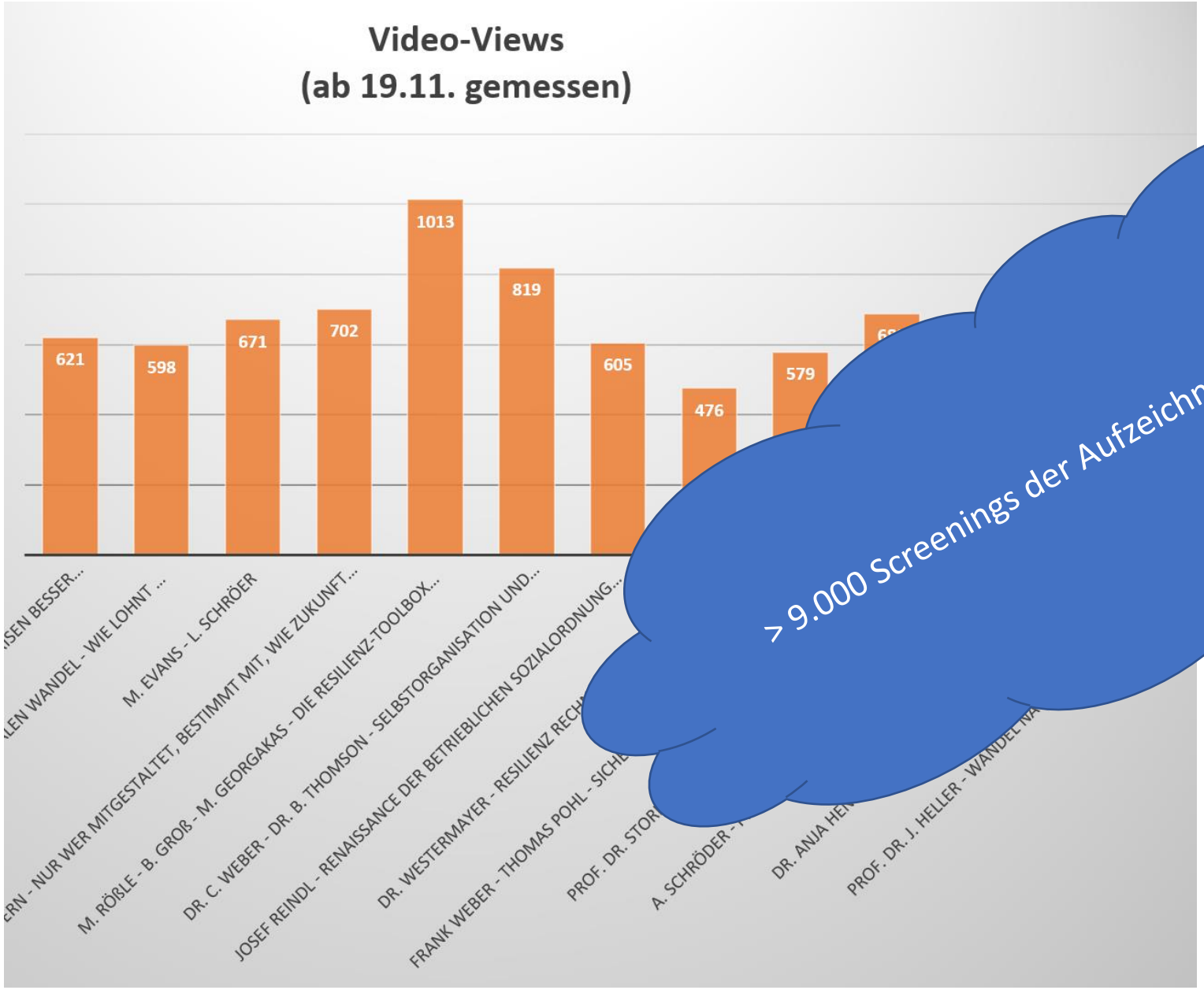
Mehr als 6.000 Downloads der Unterlagen vom 19.11. bis zum 31.12. 2020





Im Nachgang - Videoscreening

Fast 9.000 Streams der Videos vom 19.11. bis zum 31.12. 2020



> 9.000 Screenings der Aufzeichnung

chgang -
oscreening

Mehr als 9.000 Streas der Videos vom 19.11. bis zum 31.12. 2020

SEO – lohnt sich

https://www.h-faktor.de › organisationale-resilienz

Organisationale Resilienz - Seminare 2020 - INQA

Ab 27.10.2020 - Top-ReferentInnen betrachten das Thema der Organisationalen Resilienz aus unterschiedlichen Perspektiven.

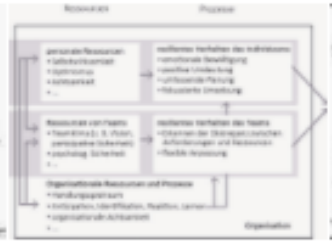
https://de.wikipedia.org › wiki › Organisatorische_Resil...

Organisatorische Resilienz – Wikipedia

Als Organisatorische Resilienz bezeichnet der Standard BS65000(2014) der British Standards Institution (BSI), die Fähigkeit eines Unternehmens, auch in ...

Bilder zu organisationale Resilienz

positive psychologie | organisatorische resilienz | krise | trigon | resiliente



Unangemessene Bilder melden

Alle anzeigen

https://www.haufe.de › ... › Haufe Personal Office Platin

Förderung der organisationalen Resilienz im Unternehmen / 1 ...

Wie lässt sich organisationale Resilienz messen? | Haufe Personal Office Platin | Personal | Haufe ...

SEO – lohnt sich

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

- Udo Kiel - H-Faktor GmbH
- Unsere Mission: Mehr Sichtbarkeit und Anerkennung für Themen der Arbeitswissenschaften im digitalen und demografischen Wandel