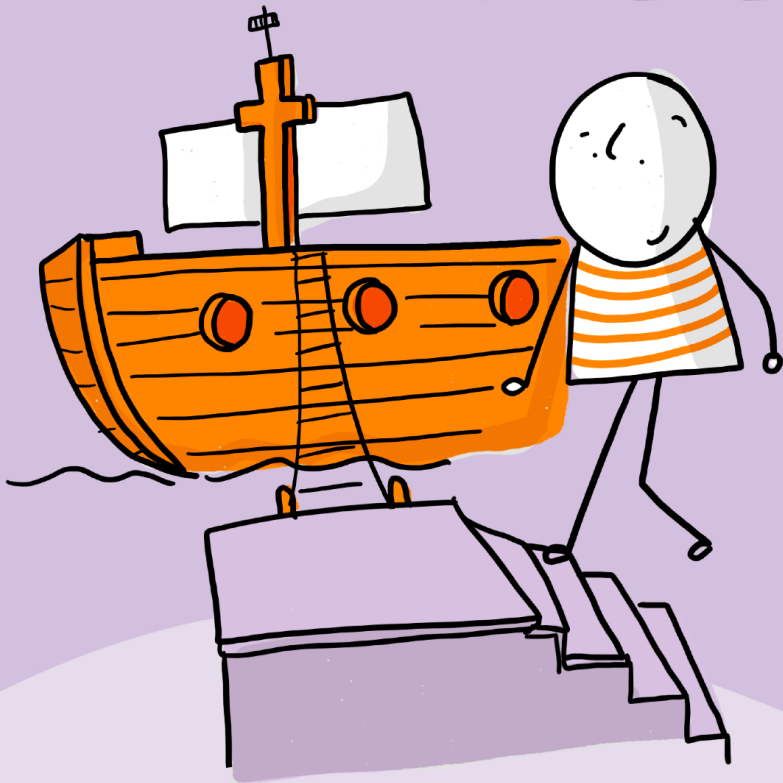


# WILKOMMEN ZUR INNOVATIONS WERKSTATT



# TAGESSTRUKTUR

10:00 Begrüßung

10:10 Icebreaker

10:20 Input: aktuelle Zahlen, Martina Behne

10:40 Bestandsaufnahme

12:00 Mittagspause

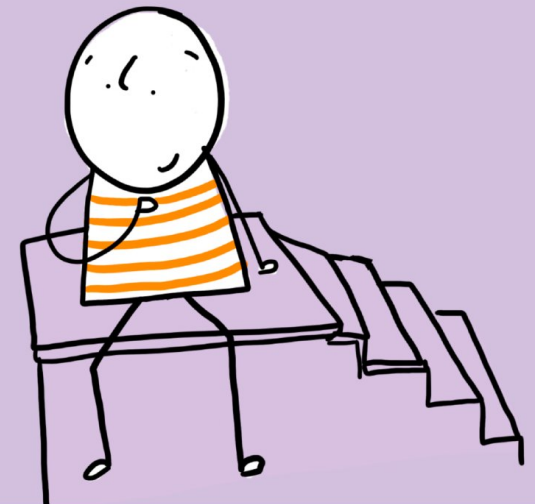
12:45 ungewöhnlicher Impuls, Tanja & Paula Föhr

13:45 Best Case Mitarbeitenden - Journey

15:00 Präsentationen

15:40 visuelle Zusammenfassung und Ausblick

16:00 Verabschiedung



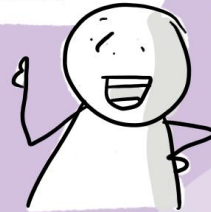
# Mein erster Arbeitstag in der Kirchenverwaltung



was ist besonders in Erinnerung geblieben?



Ich bin deine Ansprechpartnerin.



super, dann kann ich dir alle Fragen stellen.

ERSTMAL DURCHFAGEN

Was wird mich erwarten, am ersten Tag?



keine Struktur



KEINER HAT ZEIT FÜR MICH

hier ist eine Aufgabe für Sie ...

Mhh ...



lauf erstmal bei mir mit, dann kennst du schonmal viel kennen.

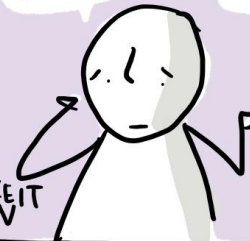
NEUE BEGRIFFE



wie haben ich mich an diesem Tag gefühlt?

Der PC geht nicht...

Wo ist der Tackel?



Schön!

VERANTWORTLICHKEIT BESTIMMEN

Erwartungshaltung gegenseitig transparent machen



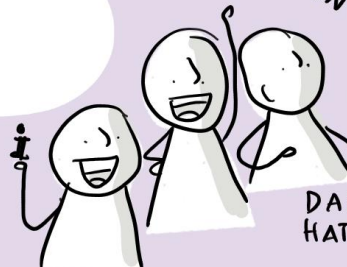
EINGERICHTETER ARBEITSPLATZ

KOMMUNIKATION

TRANSPARENZ

VERSTÄRKEN

DAS GANZE TEAM HAT DAS SUPER GEMACHT!

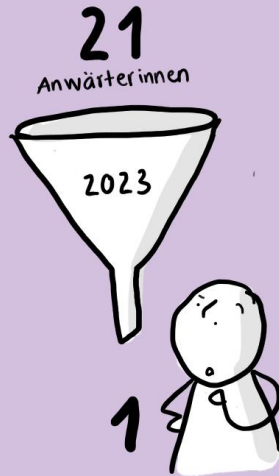


was hat mir besonders geholfen und was habe ich vermisst?

Je höher der Rang, desto schwieriger die Einarbeitung.



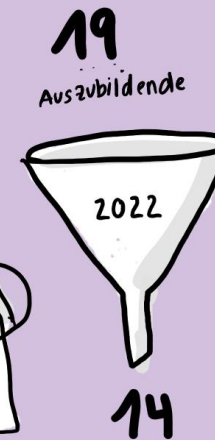




**ZAHLEN  
IM VERGLEICH**



ERFOLGREICH  
ABGESCHLOSSENE  
AUSBILDUNG



WIR SIND  
VERWALTUNG,  
DAMIT KANN  
MAN AUCH IN  
ANDEREN BE-  
REICHEN WAS  
ANFANGEN.

WAS IST  
ADRESSATEN  
GERECHT?



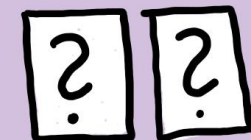
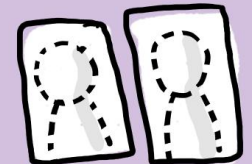
**AKTUELLE**

**ZAHLEN ZUR**

**MITARBEITENDEN**

**SITUATION**

WIR HABEN  
MEHRERE  
VAKANZEN



2 STELLEN  
KONNTEN NICHT  
BESETZT WERDEN.

ZUNEHMEND  
QUEREINSTEIGENDE



Hey, ich komme  
aus einem ganz  
anderen Bereich.



VERSTÄRKUNG  
VON WISSENS  
TRANSFER

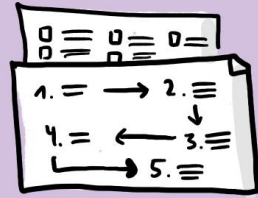
KIRCHEN-  
IMAGE

POSITIVE MUND  
ZU MUND PROPAGANDA.

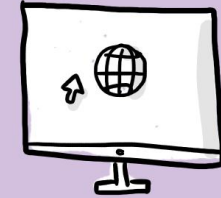
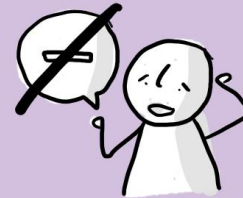


WIR HABEN  
EINEN GUTEN  
RUF!

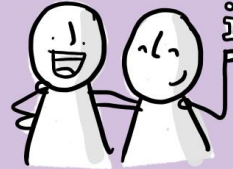
HABEN WIR?



**MA  
WENIGER  
ALLEINE  
LASSEN**



**BASIS  
PROZESS  
ONBOARDING**



**MEHR  
PAT'INNEN**

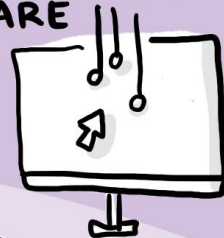
**STANDARDI-  
SIERTE IT**

# Bestandsaufnahme zu bisherigen Onboarding - und Bindungsmaßnahmen

**PRE  
ONBOARDING**



**DIGITALISIERUNG/  
STANDARD SOFT-  
WARE**



## ERGEBNISSE der Gruppen an den Poster

### Retrospektive – Mitarbeiterbindung

Damit aufhören • Ungleichbehandlung

Weniger davon • „Verwaltungswahnsinn“  
• Unterschied Beamte / Angestellte

Mehr davon • Gemeinsame Veranstaltungen (Feste, Ausflüge ...)  
• Budget „Sport“ – BGM  
• Deutschland-Ticket + Digitalisierung / Standardsoftware  
• Anwesenheit der Kolleg\*innen  
• Mehr Präsenz der Führungskräfte in Abt. / Verwaltung – Bindung schaffen  
• Über „Huks“ sprechen  
• Regelmäßige Infos an alle  
• Prozessoptimierungen  
• Mehr Raum für Gestaltung & Beratung

Damit anfangen • Sabbatical  
• Workation  
• Langzeitarbeitskonten  
• BGM  
• Höhenverstellbare Schreibtische  
• DMS (Dokumentenmanagementsystem)  
• Standardsoftware

Beibehalten • Mobiles Arbeiten  
• Kostenlose Getränke / Obst  
• Kinderbetreuung in Ferien / Belegplätze Kita  
• Hunde  
• „Begegnungsräume“  
• Attraktive Büros / Besprechungs- und Aufenthaltsräume  
• Moderne technische Ausstattung

Danke sagen • Wertschätzendes Offboarding (Gespräch, Danke, Geschenk)

### Retrospektive – MA-Bindung

Damit aufhören • —

Weniger davon • Notbesetzung von Stellen aufgrund von Fachkräftemangel

Mehr davon • Incentives (Anreize, Sonderleistungen)  
• Individuelle Bedürfnisse der Mitarbeitenden wertschätzen  
• BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement)  
• Fort- und Weiterbildung (nicht nur verpflichtend)  
• Individuelle Tätigkeitswünsche berücksichtigen

Damit anfangen • Regelmäßige Beteiligungsformate  
• Patenkonzept für neue Mitarbeitende  
• Schnellere Entscheidungen in Verfahren

- Beibehalten
  - Gemeinschaftliche Teamevents
  - Blick über den Tellerrand (Teilnahmen an externen Formaten)
  - Landesweite/fachliche Netzwerke
- Danke sagen
  - Feedback-Kultur

## Retrospektive – Onboarding

Damit aufhören • Negative Zukunftsaussichten

Weniger davon • Mitarbeitende alleine lassen

Mehr davon

- Einarbeitungsplan
- Checkliste / To-Dos
- Hospitation im neuen Haus & persönliche Vorstellung (FK)
- Vorstellung (mit Bild)
- Ende: Tiefe der Aufgaben abprüfen
- Organisatorisches nachhalten & gemeinsame Regeln abfragen

Damit anfangen • Basisprozesse

- Onboarding (Arbeitsplätze / fachliche Fortbildungen)
- Arbeitgeber-Marketing
- Paten-Konzept
- Qualifizierung für Quereinsteiger\*innen

Beibehalten

- Einführungsgottesdienst / Vorstellung MA

Danke sagen

- —

## Retrospektive – Onboarding

Damit aufhören • WhatsApp-Gruppe (als einziges Kommunikationsmittel)

- Rivalität
- Wissen nicht weitergeben
- Status-Verlustangst / „Herrschaftswissen“

Weniger davon

- Ungleichbehandlung
- Arbeitsüberlastung

Mehr davon

- Arbeitsplatz ist komplett ausgestattet
- Einrichten (Organisationstechnik & Hochwertigkeit)
- Mentor / Pate (ggf. mehrere Personen)
- Stolz sein auf die Arbeit / den Arbeitgeber
- Standardisierung IT

Damit anfangen • Give-away-Starterpaket (hochwertig)

- Eingliederungsmonat in der Abteilung / Zugehörigkeit stärken
- Motivierende Aufgabenbeschreibungen
- Intranet für Informationsaustausch (Erklär-Videos)
- Leitfaden für Quereinsteiger\*innen

Beibehalten

- Willkommensmappe (Handbuch)
- Geschmücktes Büro

Danke sagen

- Bei besonderen Personen / Persönlichkeiten wertschätzen
- Bei den Vorgesetzten / Mentor\*innen bedanken



# UNG EWÖ HN L I C H E R I M P U L S: E X I T - I N T E R V I E W

welche Situation  
oder Erfahrung würde  
dich emotional sofort  
auf Distanz bringen?

was müsste passieren, damit du in den ersten  
wochen denkst: „Hier bleibe ich nicht“?



was würde dich konkret dazu  
bringen, noch vor Ende der  
Probezeit zu kündigen – trotz  
Interesse an der Aufgabe?

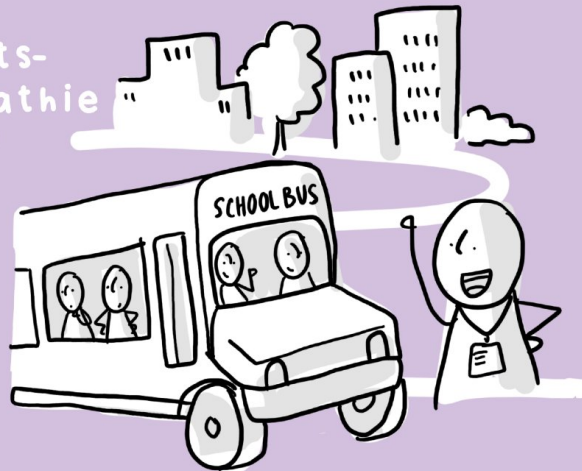




IMPULS:

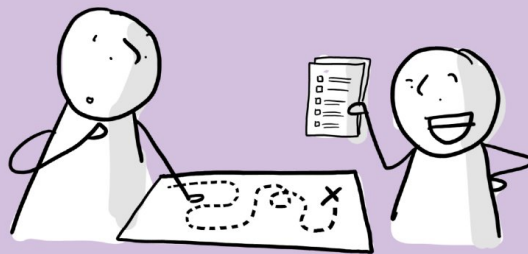
# Erlebnisse statt Einarbeitung

Identitäts-  
und Empathie  
fördernd



community Tour

Spielerisch  
& erfahrbar



Schnitzeljagd

Frühstück mit der  
Führungskraft



wertschätzend  
& auf Augenhöhe



Sinnstiftend &  
Gemeinschaft  
stärkend

CSR Event

## Ungewöhnliche Impulse zur Mitarbeiterbindung

Sieben bewusst „ungewöhnliche“ Ideen, mit denen ihr die emotionale Bindung von Mitarbeitenden stärkt – jenseits klassischer Benefits.

#	Impuls-Name	Kurz-Beschreibung	Warum bindet das?	Erste Schritte
1	Secret Blessings – Die geheime Segenspost	Wöchentlich erhält eine Person anonym einen handgeschriebenen Brief mit drei Beobachtungen, was sie in letzter Zeit gesegnet/bereichert hat.	Unerwartete, persönliche Wertschätzung löst Dopamin-Momentum aus und bleibt im Gedächtnis.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karten-Box „Segenspost“ aufstellen</li> <li>• Kolleg*innen werfen Notizen ein</li> <li>• HR verschickt ohne Absender</li> </ul>
2	Job-Crafting-Retreat	Zwei Tage abseits: Jede*r zerlegt den eigenen Job und puzzelt 15 % Aufgaben neu („Was lädt mich auf?“).	Autonomie & Flow steigern Engagement; wer mitgestaltet, bleibt eher.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Job Crafting Canvas“ Workshop</li> <li>• Führungskräfte sichern min. eine Änderung zu</li> </ul>
3	Talent-Airbnb	Interner Marktplatz für Mini-Projekte (< 4 Wo.). Mitarbeitende „mieten“ sich ein, um Talente zu zeigen.	Abwechslung & horizontale Karrierewege reduzieren Wechselgedanken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Low-Code-Börse (Forms/SharePoint)</li> <li>• Pilot mit 5 Projekten starten</li> </ul>
4	Failure-Festival Reloaded	Quartals-Event: Kolleg*innen pitchten größten Flop mit Live-Musik & Popcorn; Publikum kürt den „Goldenen Scherbenhaufen“.	Psychologische Sicherheit & Humor stärken Loyalität, weil man sich ganz zeigen darf.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Call-for-Fails ausschreiben</li> <li>• Bühne &amp; lustige Awards organisieren</li> <li>• Lessons learned live sammeln</li> </ul>
5	Life-Phase-Subscription Box	Zum Start jeder Lebensphase (Hochzeit, Elternzeit ...) erhält man eine kuratierte Box (Gutscheine,	Organisation zeigt ganzheitliches Interesse am Menschen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relevante Lebensphasen definieren</li> <li>• Regionale Partner gewinnen</li> </ul>

		Segenskarte, Podcasts).		
6	Reverse Sabbatical	4 Wochen pro Jahr für Herzensprojekt im Kirchenkontext (soziale App, Kunstprojekt, Tiny-Church).	Sinn-Booster; erhöht Stolz, weil eigene Ideen sichtbar werden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewerbungs-Call aufsetzen</li> <li>• Pat*innen aus Leitung ernennen</li> <li>• Showcase-Event planen</li> </ul>
7	Future-Self-Video Booth	3-min-Video an das eigene Zukunfts-Ich in 3 Jahren; Link kommt zum Dienstjubiläum.	Ziele werden emotional verankert, Jubiläum wird persönlicher Höhepunkt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Video-Ecke mit Ring-Light</li> <li>• Automatisierte Erinnerungs-Mails</li> <li>• Jubiläums-Meeting mit Video</li> </ul>

### Warum solche „quirky“ Ideen funktionieren


1. Unvorhersehbarkeit: Überraschungen erhöhen die emotionale Valenz – das Gehirn merkt sich positive Ausreißer stärker als Routine.
2. Selbstwirksamkeit: Wenn Mitarbeitende gestalten dürfen (Job-Crafting, Sabbatical-Projekt), steigt die Bindung deutlicher als durch monetäre Boni.
3. Sinn-Resonanz: Aktionen, die Glauben, Gemeinschaft und individuelle Lebenswege einbeziehen, knüpfen an die Werte der Landeskirche an und differenzieren gegenüber weltlichen Arbeitgebern.

UNG EWÖ HN LIC HER IMPULS:

Onboarding als  
Pilgerpfad







**Bist du bereit ?**  
**Onboarding neu denken**

**Onboarding  
= Reise,  
nicht  
Rundgang.“**





An illustration of a person with brown hair, wearing an orange shirt and a green backpack, standing in a church. They are holding a smartphone and looking at a QR code on a wall. A speech bubble from the person contains text about a mini-story. To the right, a large speech bubble contains text about the QR code explaining a mini-story. In the background, there is a church interior with stone pillars and a stained glass window. A small framed picture of a church is also visible on the wall.

**Mini-Story #1:**  
900 Jahre  
Gemeindeleben in  
30 Sekunden!

QR-Mini-Story  
erklärt.





**CHALLENGE  
ACCEPTED!**

**#NeuDabei**



# PILGER-BADGES

Ein Segen  
für jeden  
Schritt.











Unser Weg –  
von uns gestaltet!



## Top 10 Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung

Basierend auf dem „Leitfaden zur Mitarbeiterbindung in KMU 2024“ der Universität St. Gallen – ergänzt um Praxis-Transfer für kirchliche Arbeitsfelder.

Rang	Maßnahme	Was es bewirkt	Quick-Transfer für Ev. Kirche / NPO
1	Unternehmenskultur bewusst gestalten (4.3.1.1)	Gemeinsame Werte + Story erzeugen emotionale Bindung.	Leitbild-Workshop mit Mitarbeitenden + Ehrenamtlichen („Wofür stehen wir 2030?“)
2	Werte konkret leben & weiterentwickeln (4.3.1.2)	Werte werden erst durch Rituale und Alltags-Entscheidungen glaubwürdig.	„Wert der Woche“ in Team-Andacht; jede*r ergänzt Beispiel aus Praxis.
3	Purpose erarbeiten & kommunizieren (4.3.1.3)	Sinn-orientierung schlägt monetäre Anreize.	Kurzes Purpose-Video von Azubis erstellen lassen („Darum arbeiten wir in der Kirche“).
4	Vertrauensbasierte Führung (4.3.1.4)	Autonomie + Coaching-Stil reduzieren Wechsel-Absicht.	Führungskräfte-Training „Coach the Calling“ statt Kontroll-reports.
5	Partizipation & Selbstorganisation fördern (4.3.1.5)	Miteinbezug steigert Commitment – „Ich kann etwas bewegen“.	Ideen-Sprint à 48 h: Teams pitchten Mikro-Verbesserungen, Leitung stellt Budget.
6	Positive Fehlerkultur (4.3.1.6)	Offen kommunizierte Lernfehler stärken psychologische Sicherheit.	Quartals-„Failure-Vesper“: Drei Fails + Gold-Sticker für Learnings.
7	Strukturiertes Onboarding (4.3.1.7)	Erste 90 Tage entscheiden über Bleibe-Quote.	„Pilger-Onboarding“-Pfad (Comic-Serie) + Buddy-System.
8	Anerkennung & Wertschätzung (4.3.1.8)	Lob & Dank wirken stärker als kleine Boni.	„Secret Blessings“-Briefe: anonyme Wertschätzungs-Post an Kolleg*innen.
9	Moderne Arbeits(zeit)modelle (4.3.2)	Flex-Work senkt Fluktuation; Vereinbarkeit gewinnt Talente.	Hybrid-Dienstvereinbarung + „Home-Office-Liturgie“ (Morgenimpuls via Teams).
10	Weiterbildung & Karrierechancen (4.3.4)	Lernpfade binden stärker als Gehaltserhöhungen.	„Talent-Airbnb“: Mini-Projekte in anderen Gemeinden/Diakonie-Einheiten.

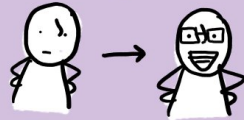
Extratipp: Der Leitfaden betont auch **\*\*professionelles Offboarding\*\*** (4.3.5) – wer würdig verabschiedet wird, wird oft zum Botschafter oder „Boomerang-Returnee“.



# BEST CASE MITARBEITENDEN-JOURNEY



Spannender Prozess  
zur Wahrnehmung  
und Entwicklung von  
Persona



Wir haben unterschiedliche  
Vorstellungen von den  
Menschen, die uns  
begegnen.

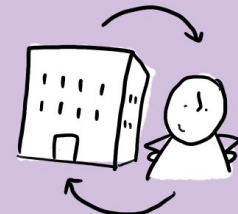
Menschen sind komplex!

**DIVERSITÄT  
IST BEREICHERND  
UND ANSTRENGEND**

Mutig sein und  
nicht den Standard  
zu wählen.



Bewusstsein  
über Schubladen  
denken



Gemeinsame  
Entwicklung  
von Organisation  
und Mitarbeitenden



JOUR FIX  
MIT FK

CHECKLISTE  
ONBOARDING



TEAM  
EVENTS



Team  
Frühstück

TAGUNGEN



RÜCKKEHR  
PARTY

50%  
STELLE

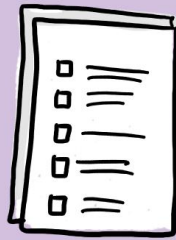
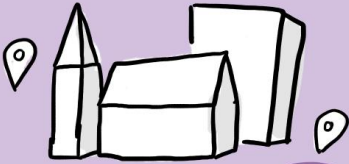
KINDER  
BETREUUNG

75%  
STELLE +  
WEITER-  
BILDUNG

GERINGFÜGIGE  
BESCHÄFTIGUNG  
+ WERTSCHÄTZUNG ♥

AKTIVE  
EINBINDUNG  
IM POST-ON-  
BOARDING

HOSPITATIONSTAG



BGM

# ERGEBNIS PRÄSENTATIONEN

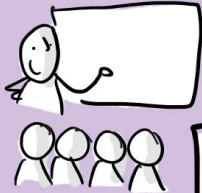
ARBEITS-  
NEHMER  
DARLEHEN



LEBENS-  
ARBEITS-  
ZEIT KONTO



MITUNTERRICHTEN



PILGERN



KEINE  
RÜCKSTÄNDE  
DURCH GUTE  
PERSONAL-  
PLANUNG



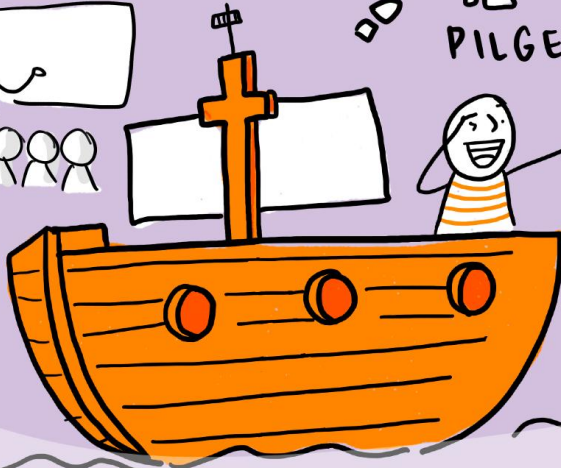
NETTESTES TEAM



ZUVERSICHT  
UND VERBUNDENHEIT

DU BIST  
DER RICHTIGE!

W Ü R D E



KREUZ  
FAHRT

DU BIST  
IMMER  
NOCH DER  
RICHTIGE!



INTERVALL  
GESPRÄCHE  
(Alle 2 Wochen)



## Steckbrief — Willi (57 Jahre)



<b>Name</b>	<b>Willi</b>
<b>Alter</b>	57 Jahre
<b>Aktuelle Rolle</b>	Buchhalter
<b>Angestrebte Rolle</b>	Zukünftiger Teamleiter
<b>Werte</b>	Korrektheit Kontinuität
<b>Talente &amp; Stärken</b>	Ausgeprägtes Zahlenverständnis Hohe Zuverlässigkeit Führungserfahrung
<b>Motivation</b>	Sicherheit & Stabilität im Job  Blick auf die Rente in etwa 10 Jahren Kontinuierliche, aber planbare Weiterentwicklung
<b>Mögliche Herausforderung</b>	Wissen strukturiert weitergeben, um Nachfolge frühzeitig aufzubauen Balance zwischen Routine & neuen Führungsaufgaben finden.

## Employee Journey Canvas – Übersicht

Phase	Inspirierende Touchpoints	Emotionen	Feedback	Gelingensfaktoren (Ressourcen · Haltung · Kommunikation)	Mutige Maßnahmen & Ideen
Personalauswahl	Einladung zum Kennenlerngespräch „Traumjob 😊“	Selbstbestätigung	Du bist der Richtige!	Alter spielt keine Rolle	Arbeitnehmerdarlehen gewähren
Onboarding	„Nächstes Team ever 😊“	Zuversicht Verbundenheit	(noch immer) Du bist der Richtige!	Probezeitentscheidung	Wohnwirtschaftskredit ermöglichen
Probezeit	Intervallgespräche	Anerkennung & Offenheit	—	Verträge vorhanden Vorausschau-ende Personalplanung	Teilzeit-Arbeitszeitmodelle/ Lebensarbeitszeitkonto
Arbeitsphase	Keine Rückstände am Arbeitsplatz	Motivation	—	—	Gemeinsames Pilgern (1. Tag im Kloster) Urlaubsfahrt des Teams





## Steckbrief —Maja Madeleine, 25 Jahre

<b>Name</b>	<b>Maja-Madeleine</b>
<b>Alter</b>	25 Jahre
<b>Aktuelle Rolle</b>	Sachbearbeiterin Finanzbuchhaltung (FiBu-SB)
<b>Talente &amp; Stärken</b>	Ausgeprägtes Zahlenverständnis Kaufmännische Ausbildung Leidenschaftliches Back-Talent
<b>Werte</b>	„Familie zuerst“ Große Loyalität gegenüber Kolleg*innen
<b>Motivation</b>	Geld verdienen, um Freizeit, Familie & Urlaub genießen zu können Klare Karriere- und Aufstiegsperspektive
<b>Persönliches Ziel</b>	Sich fachlich weiterentwickeln und gleichzeitig genügend Zeit für Familie und persönliche Interessen behalten
<b>Mögliche Herausforderungen</b>	Balance zwischen Familienprioritäten und Karriereambitionen Kontinuierliche Weiterbildung im sich wandelnden Rechnungswesen
<b>Besonderheiten</b>	Bringt selbstgebackene Leckereien mit ins Büro, was das Teamgefühl stärkt

## Employee Journey Canvas – Übersicht

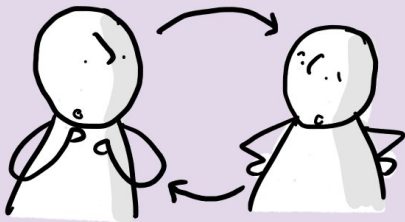
Phase	Inspirierende Touchpoints	Feedback-Momente	Gelingensfaktoren (Ressourcen · Haltung · Kommunikation)	Mutige Maßnahmen & Ideen
<b>Onboarding</b>	Haus-Kennenlernen / New-Buddy Social-Media-Vorstellung	Startgespräch inkl. PE-Slide	Ressource FK „P/F“	Kennzahlen (Budget/KPI) frühzeitig transparent machen
<b>VZ 100 %</b>	Fortbildung / AI („A II“)	Jahresgespräch inkl. PE-Slide	Wöchentlicher 1-zu-1-Austausch	—
<b>Hochzeit / Schwangerschaft / Elternzeit</b>	Rückkehr-Party (Team)	—	Stabiler Team-Zusammenhalt & Loyalität	Kinderbetreuung / KiTa-Platz sicherstellen
<b>Rückkehr (EZ → TZ 50 %)</b>	Re-Onboarding / Team-Reintegration	Post-Onboarding-Check inkl. FK-Entwicklung	—	Evaluation der Zusammenarbeit
<b>TZ 75 % FK</b>	Neue & ermutigen zu Führungs-Aufgaben – Vorbildfunktion AL	—	FK-Seminar	—
<b>Reguläre Rente GFB</b>	Aktives Angebot durch HR	Selbst-Feedback	—	—

**Emotionen:**

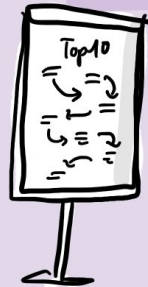
- Sicherheit
- Zugehörigkeit
- Hohe Motivation
- Stolz
- Loyalität
- Unsicherheit
- Zukunftsangst
- Spagat Familie/Job
- Mut
- Wertschätzung

# REFLEXION

BLICKWINKEL ÄNDERN  
UM ZU SEHEN, DAS DER/  
DIE MA OK IST.



TOP 10  
MAßNAHMEN  
St. Gallen



REFLEKTIEREN UND  
HINTERFRAGEN:

„Machen wir das  
gut so, wie wir  
es machen?“



NOCH MEHR  
DIE MITARBEI-  
TENDE EIN-  
BINDEN.



STRUKTURIERTES  
ONBOARDING  
EINFÜHREN

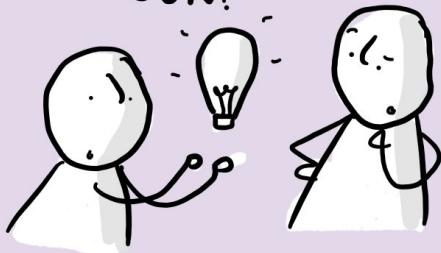


POSITIVE  
ERWARTUNGS  
HALTUNG.

Behandle die Menschen so,  
wie Sie sein sollten. Damit hilfst  
du ihnen zu werden, was sie sein  
können.



WIE KÖNNEN WIR  
DAS VON HEUTE AN  
UNSERE FK HERAN  
TRAGEN?

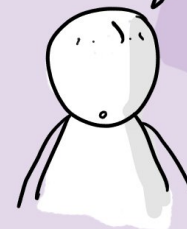


VIELE  
NEUE  
IDEEN

ERSTE  
UMSETZUNGS-  
ZIELE



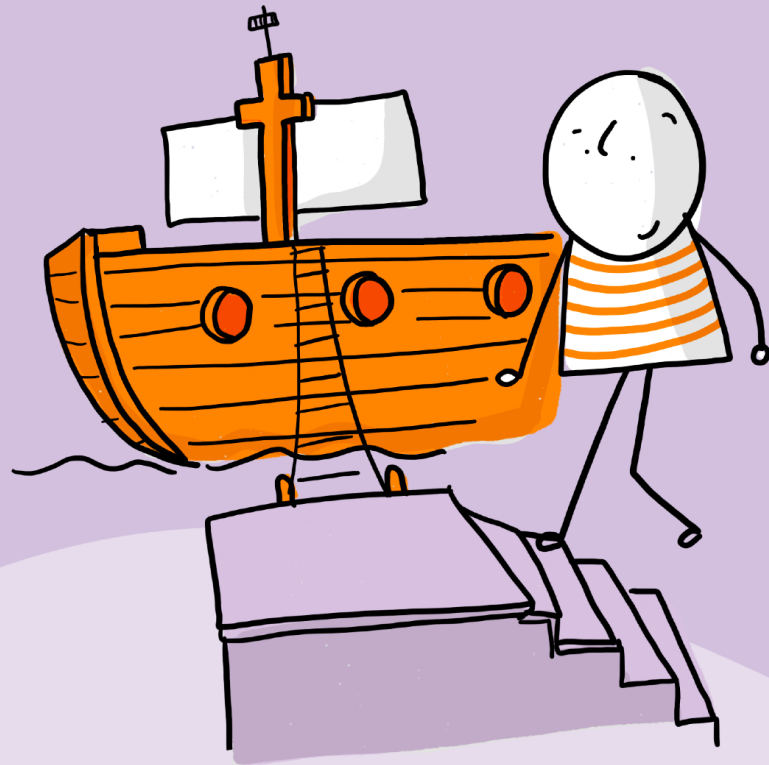
TEILEN WIR  
NOCH DIE  
SELBEN  
WERTE?



POSITIVE  
UNTERNEH-  
MENSGESCH-  
ICHTE?







DANKE  
UND TSCHÜSS