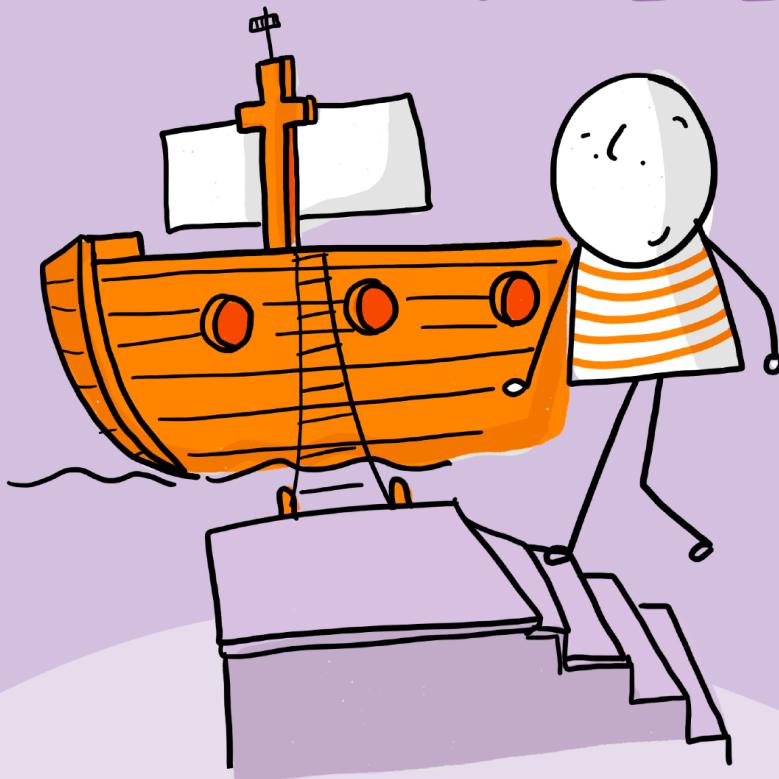


WILLKOMMEN ZUR INNOVATIONS WERKSTATT



TAGESSTRUKTUR

10:00 Begrüßung

10:10 icebreaker

10:20 Input: aktuelle Zahlen, Martina Behne

10:40 Bestandsaufnahme

12:00 Mittagspause

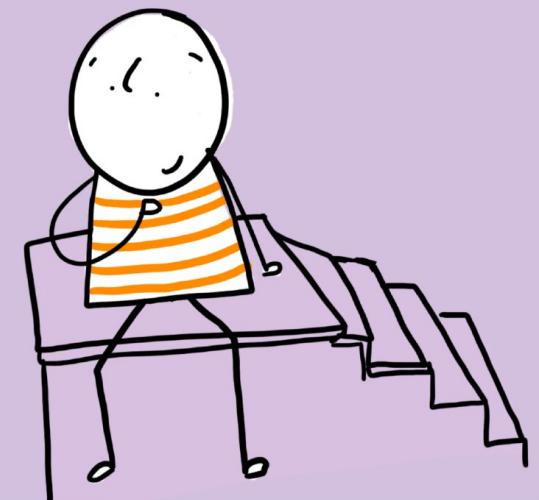
12:45 ungewöhnlicher Impuls, Tanja & Paula Föhr

13:45 Best Case Mitarbeitenden - Journey

15:00 Präsentationen

15:40 visuelle Zusammenfassung und Ausblick

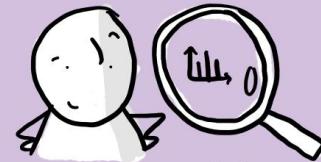
16:00 verabschiedung



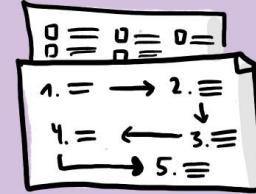
Mein erster Arbeitstag in der Kirchenverwaltung



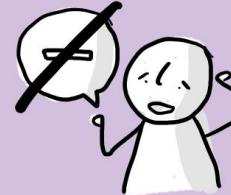




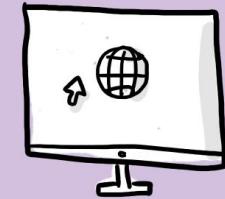
EIGNUNGS
DIAGNOSTIK



MA.
WENIGER
ALLEINE
LASSEN

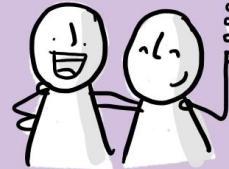


KEINE
NEGATIVEN
ZUKUNFTS-
AUSSICHTEN



KURSE
FÜR QUER
EINSTEIGENDE

BASIS
PROZESS
ONBOARDING



MEHR
PAT'INNEN

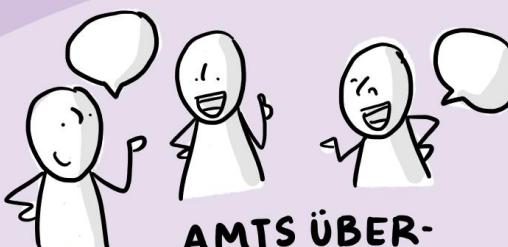
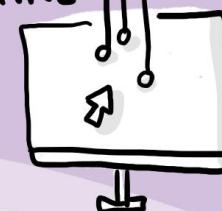
STANDARDI-
SIERTE IT

PRE
ONBOARDING



ATTRAKTIVE
RÄUME MIT
MODERNER
AUSSTATTUNG

DIGITALISIERUNG/
STANDARD SOFT-
WARE

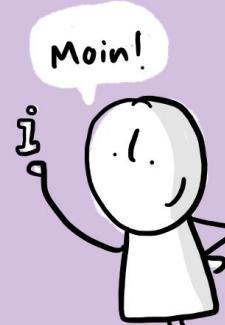


AMTS ÜBER-
GREIFENDER
AUSTAUSCH



INCENTIVES

MEHR
PRÄSENZ
VON FK UM
VERBINDUNG
ZU SCHAFFEN



FEEDBACK
KULTUR



KEINE
NOTBESETZUNGEN

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 | <ul style="list-style-type: none">• Gemeinschaftliche Teamevents• Blick über den Tellerrand (Teilnahmen an externen Formaten)• Landesweite/fachliche Netzwerke |
| Danke sagen | <ul style="list-style-type: none">• Feedback-Kultur |

Retrospektive – Onboarding

Damit aufhören • Negative Zukunftsaussichten

Weniger davon • Mitarbeitende alleine lassen

- | | |
|------------|---|
| Mehr davon | <ul style="list-style-type: none">• 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 | <ul style="list-style-type: none">• Basisprozesse• Onboarding (Arbeitsplätze / fachliche Fortbildungen)• Arbeitgeber-Marketing• Paten-Konzept• Qualifizierung für Quereinsteiger*innen |
|----------------|--|

- | | |
|-------------|--|
| Beibehalten | <ul style="list-style-type: none">• Einführungsgottesdienst / Vorstellung MA |
|-------------|--|

- | | |
|-------------|---|
| Danke sagen | <ul style="list-style-type: none">• — |
|-------------|---|

Retrospektive – Onboarding

Damit aufhören • WhatsApp-Gruppe (als einziges Kommunikationsmittel)

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

Weniger davon • Ungleichbehandlung

- Arbeitsüberlastung

- | | |
|------------|---|
| Mehr davon | <ul style="list-style-type: none">• Arbeitsplatz ist komplett ausgestattet• Einrichten (Organisationstechnik & Hochwertigkeit)• Mentor / Pate (ggf. mehrere Personen)• Stolz sein auf die Arbeit / den Arbeitgeber• Standardisierung IT |
|------------|---|

- | | |
|----------------|--|
| Damit anfangen | <ul style="list-style-type: none">• Give-away-Starterpaket (hochwertig)• Eingliederungsmonat in der Abteilung / Zugehörigkeit stärken• Motivierende Aufgabenbeschreibungen• Intranet für Informationsaustausch (Erklär-Videos)• Leitfaden für Quereinsteiger*innen |
|----------------|--|

- | | |
|-------------|---|
| Beibehalten | <ul style="list-style-type: none">• Willkommensmappe (Handbuch)• Geschmücktes Büro |
|-------------|---|

- | | |
|-------------|--|
| Danke sagen | <ul style="list-style-type: none">• Bei besonderen Personen / Persönlichkeiten wertschätzen• Bei den Vorgesetzten / Mentor*innen bedanken |
|-------------|--|

UNGEWÖHNLICHER IMPULS: EXIT-INTERVIEW

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



CSR Event

Sinnstiftend &
Gemeinschaft
stärkend

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"> • Karten-Box „Segenspost“ aufstellen • Kolleg*innen werfen Notizen ein • HR verschickt ohne Absender
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"> • „Job Crafting Canvas“ Workshop • Führungskräfte sichern min. eine Änderung zu
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"> • Low-Code-Börse (Forms/SharePoint) • Pilot mit 5 Projekten starten
4	Failure-Festival Reloaded	Quartals-Event: Kolleg*innen pitchen 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"> • Call-for-Fails ausschreiben • Bühne & lustige Awards organisieren • Lessons learned live sammeln
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"> • Relevante Lebensphasen definieren • Regionale Partner gewinnen

		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"> • Bewerbungs-Call aufsetzen • Pat*innen aus Leitung ernennen • Showcase-Event planen
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"> • Video-Ecke mit Ring-Light • Automatisierte Erinnerungs-Mails • Jubiläums-Meeting mit Video

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.

UNGEWÖHNLICHER IMPULS:

Onboarding als
Pilgerpfad





Bist du bereit ?

Onboarding neu denken

Onboarding
= Reise,
nicht
Rundgang.“





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.

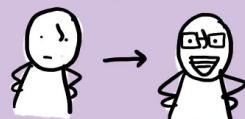
Rang	Maßnahme	Was es bewirkt	Quick-Transfer für Ev. Kirche / NPO
1	Unternehmenskultur bewusst gestalten (4.3.1.1)	Gemeinsame Werte + Story erzeugen emotionale Bindung.	Leitbild-Workshop mit Mitarbeitenden + Ehrenamtlichen („Wofür stehen wir 2030?“)
2	Werte konkret leben & weiterentwickeln (4.3.1.2)	Werte 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 pitchen 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
Personen



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

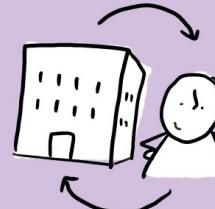
Menschen sind komplex!

DIVERSITÄT
IST BEREICHERND
UND ANSTRENGEND

Mutig sein und
nicht den Standard
zu wählen.



Bewusstsein
über Schubladen
denken



Gemeinsame
Entwicklung
von Organisation
und Mitarbeitenden



Steckbrief — Willi (57 Jahre)

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

Employee Journey Canvas – Übersicht

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

Steckbrief --Maja Madeleine, 25 Jahre



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

Employee Journey Canvas – Übersicht

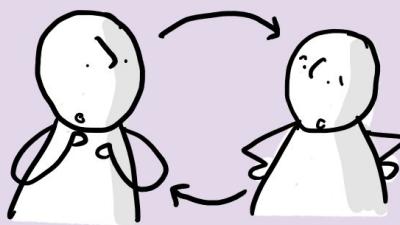
Phase	Inspirierende Touchpoints	Feedback-Momente	Gelingensfaktoren (Ressourcen · Haltung · Kommunikation)	Mutige Maßnahmen & Ideen
Onboarding	Haus-Kennenlernen / New-Buddy Social-Media-Vorstellung	Startgespräch inkl. PE-Slide	Ressource FK „P/F“	Kennzahlen (Budget/KPI) frühzeitig transparent machen
VZ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

Emotionen:

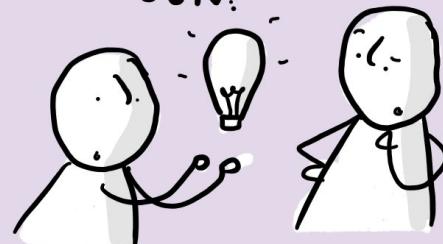
- Sicherheit
- Zugehörigkeit
- Hohe Motivation
- Stolz
- Loyalität
- Unsicherheit
- Zukunftsangst
- Spagat Familie/Job
- Mut
- Wertschätzung

REFLEXION

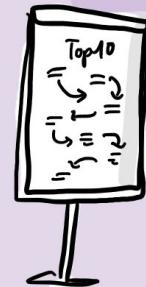
BLICKWINKEL ÄNDERN
UM ZU SEHEN, DAS DER/
DIE MA OK IST.



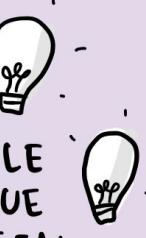
WIE KÖNNEN WIR
DAS VON HEUTE AN
UNSERE FK HERAN
TRAGEN?



TOP 10
MAßNAHMEN
St.Gallen



ERSTE
UMSETZUNGS-
ZIELE

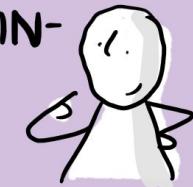


REFLEKTIEREN UND
HINTERFRAGEN:

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



NOCH MEHR
DIE MITARBEI-
TENDE EIN-
BINDEN.

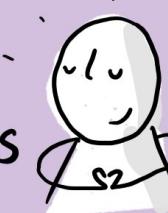


STRUKTURIERTES
ONBOARDING
EINFÜHREN

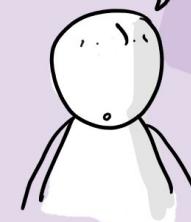


POSITIVE
ERWARTUNGS-
HALTUNG.

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

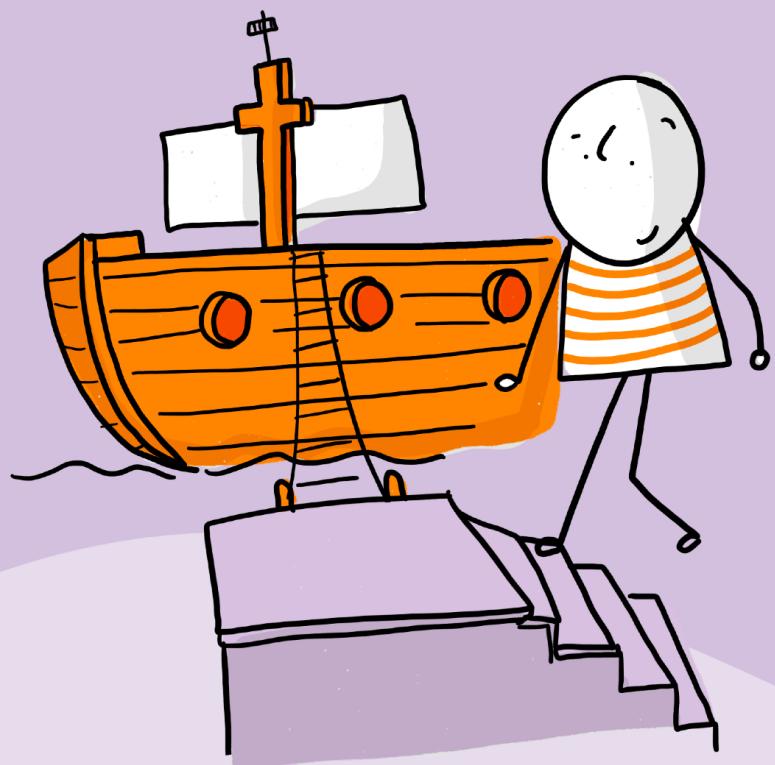


TEILEN WIR
NOCH DIE
SELBEN
WERTE?



POSITIVE
UNTERNEH-
MENSGESCH-
ICHE?





DANKE
UND TSCHÜSS