

## **Ungewöhnliche Impulse – Mitarbeiterbindung & Onboarding (30-Minuten-Input)**

Fünf Impulse, um Teilnehmende aus der Komfortzone zu holen und konkrete Anregungen für World-Café und Canvas-Arbeit zu liefern.

### **1. „Exit-Interview VOR dem ersten Arbeitstag“**

#### **Idee**

Rollenspiel eines fiktiven Exit-Interviews mit einer Person, die morgen anfängt. Leitfrage: „Stell dir vor, du verlässt uns in drei Jahren – was müsste schief gelaufen sein?“

#### **Nutzen**

- macht Schmerzpunkte in Onboarding- und Bindungsprozessen greifbar, bevor sie auftreten
- liefert sofort verwertbare Risiko-Hypothesen für die World-Café-Poster „Was braucht Verbesserung?“

### **Durchführung (10 min)**

- 2er-Teams, Rollen tauschen
- Cluster der größten „Austritts-Gründe“ an einer Pinnwand
- Überleitung: „Wie verhindern wir genau diese Gründe?“

### **2. „Onboarding-Pilgerpfad“ – Kulturerlebnis statt PowerPoint**

#### **Idee**

Onboarding als analoge oder digitale Pilger-Route durch markante Orte/Geschichten der Landeskirche.

Jede Station enthält:

1. eine Mini-Story (Sprachnotiz oder QR-Code-Video)
2. eine Mikro-Challenge („Mach ein Selfie vor der Kirchen-Tür + poste in Teams-Kanal #NeuDabei“)
3. einen „Segen-Sticker“ (Gamification-Badge)

#### **Nutzen**

- transportiert Geschichte, Spiritualität und Netzwerk in einem Erlebnis
- schafft bleibende Erinnerungen und geteilte Rituale – Schlüsselfaktor für Bindung

### **Ungewöhnlicher Kick**

Live-Musterspur auf dem Boden (Kreppband-Markierungen + Icons); Gruppe pilgert die ersten zwei Stationen.

### 3. „Reverse Mentoring 2.0 – Shadow Your Future Self“

#### Idee

Junge neue Mitarbeitende werden Mentor\*innen für Führungskräfte zu Digitalkultur, Diversität, KI etc.; gleichzeitig „schatten“ sie eine\*n Kirchenprofi, der\*die 10 Jahre voraus ist.

#### Nutzen

- Bindung durch Sinn: Newcomer erleben, dass ihre Perspektive gefragt ist
- Onboarding wird zum Austausch auf Augenhöhe statt Einbahnstraße

#### Impuls-Übung

Zwei Freiwillige spielen eine 5-min Mentoring-Session: der/die Newcomer erklärt der Superintendentin TikTok-Shorts für Verkündigung.

### 4. „Failure-Resümee-Vernissage“

#### Idee

Teilnehmende notieren drei persönliche Fails auf DIN-A3 und hängen sie wie Kunstwerke aus. Gallery Walk mit Saftgläsern.

#### Nutzen

- radikal offene Fehlerkultur als Basis für ehrliche Prozess-Analyse
- setzt sofort Gesprächsenergie frei („Das ist mir auch passiert!“)

#### Twist

Jeder Fail erhält einen goldenen Sticker, wenn er bereits zur Verbesserung führt – sichtbarer Lernwert.

### 5. „90-Tage-Prototyp-Wette“

#### Idee

Provokante Wette: „Wir schaffen +20 % Zufriedenheits-Anstieg bei Neuen in 90 Tagen.“ Gruppen arbeiten mit einem Prototyp-Canvas (Aha-Moment, Ressourcen, Metrik).

#### Nutzen

- radikaler Fokus auf frühe Quick-Wins statt Großprojekte
- liefert konkrete Experimente für die Zeit nach dem Workshop

#### Aufhänger

## 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 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"> <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.

Aktuelle Studien zur „First-90-Days Retention“ (z. B. 30 % höhere Bindung bei strukturierter Begleitung).

#### Gliederung des 30-Minuten-Slots

4. 5 min Warm-up: Blitzlicht „Was war mein verrücktester Onboarding-Moment?“
5. 12 min Zwei ausgewählte Impulse demonstrieren (z. B. Exit-Interview & Pilgerpfad)
6. 8 min Micro-Diskussion: „Welche Idee reizt euch am meisten – warum?“
7. 5 min Übergabe an World-Café: Jede\*r schreibt die Lieblingsidee als Frage oder These aufs Poster seines Tisches.

