

## Selbsttest für Führungskräfte in transkulturellen Einrichtungen

*"Wie bewusst gehe ich mit kulturellen Unterschieden um?"*

**Ziel:** Dieser Selbsttest richtet sich an Pfarrpersonen, Leitungskräfte in Kirche, Diakonie und sozialen Organisationen. Er hilft, die eigene Sensibilität und Handlungskompetenz im Umgang mit kultureller Vielfalt zu reflektieren – ehrlich, praxisnah und ohne Zeigefinger.

---

### Anleitung

Beantworte die folgenden Aussagen spontan mit:

✔ Ja   ? Teilweise   ✘ Nein

---

### Bewusstsein & Selbstreflexion

- Ich reflektiere regelmäßig, welche kulturellen Prägungen mein eigenes Denken und Handeln beeinflussen.
  - Ich kenne meine „blinden Flecken“ im Umgang mit Menschen anderer Herkunft.
  - Ich nehme Machtverhältnisse und Privilegien im interkulturellen Miteinander bewusst wahr.
  - Ich habe mich mit dem Unterschied zwischen interkultureller und transkultureller Perspektive auseinandergesetzt.
  - Ich kann kulturelle Missverständnisse erkennen und konstruktiv ansprechen.
- 

### Führung & Kommunikation

- Ich achte bewusst auf inklusive Sprache in Leitungssitzungen und Dokumenten.
- Ich ermutige auch zurückhaltende oder sprachlich unsichere Personen, sich einzubringen.
- Ich frage aktiv nach unterschiedlichen Perspektiven, besonders bei kulturell gemischten Teams.
- Ich bin mir bewusst, dass Führungsstile kulturabhängig sind, und passe mein Verhalten situativ an.
- Ich habe interkulturelle Konflikte in meinem Arbeitskontext schon einmal erfolgreich begleitet oder moderiert.

## Teilhabeförderung

- Ich achte darauf, dass Menschen mit Migrationsgeschichte in meiner Organisation sichtbar Verantwortung übernehmen.
  - Ich beziehe Mitarbeitende mit internationalem Hintergrund aktiv in Entscheidungsprozesse ein, statt sie nur „mitzunehmen“.
  - Ich bin bereit, bestehende Strukturen zu verändern, wenn sie Teilhabe behindern.
  - Ich arbeite mit interkulturellen oder migrantischen Initiativen zusammen.
  - Wir versuchen, vorhandene kulturelle Traditionen in unseren Betriebsablauf zu integrieren, z.B. in der Kantine oder bei der Weihnachtsfeier.
- 

## Anti-Diskriminierung

- Bei uns gibt es einen betrieblichen Anti-Rassismus- oder Anti-Diskriminierungskodex, der für alle Mitarbeitende gilt.
  - Es gibt eine psychologische Anlaufstelle im Falle von Diskriminierungen.
  - Führungskräfte werden mit Blick auf die Zusammenarbeit in kulturell diversen Teams regelmäßig geschult, die auch Konfliktlösungen miteinschließt.
  - Wir haben eine Unternehmenskultur etabliert, die allen Mitarbeitenden ein Gefühl der Zugehörigkeit vermittelt.
  - Ich kenne konkrete Fördermöglichkeiten oder Weiterbildungen im Bereich transkultureller Kompetenz.
- 

## Auswertung

Zähle, wie oft Sie mit  (Ja) geantwortet haben:

### 0–9 Punkte:

**Noch viel Luft nach oben.** Beginne mit kleinen Schritten: Zuhören, Beobachten, sich weiterbilden.

### 10–14 Punkte:

**Sensibilisiert, aber noch nicht sicher.** Du erkennst Unterschiede, nun geht es um Haltung, Handlung und strukturelle Veränderungen.

### 15–20 Punkte:

**Kulturkompetent unterwegs.** Du handelst bewusst und reflektiert. Werde jetzt aktiv zum Impulsgeber für andere!

---

## **Tipp:**

Nutze diesen Test als Gesprächseinstieg im Kollegenkreis, Leitungsteam oder Ausschuss. Teile Deine Erfahrungen – und auch Deine Unsicherheiten. Transkulturelle Kompetenz beginnt mit Offenheit.

---

Du benötigst eine fachkundige Begleitung? Gerne komme ich mit Dir ins Gespräch.  
**Kontaktiere mich jetzt für ein kostenloses Erstgespräch!**

[info@drpaully-beratung.de](mailto:info@drpaully-beratung.de)