

Transkulturelle Personalentwicklung im kirchlichen Kontext

Ziel: Diese Checkliste dient dazu, Personalprozesse von der Ausschreibung bis zur Teamentwicklung auf kulturelle Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Sensibilität zu prüfen und weiterzuentwickeln.

Zielgruppe: Sie unterstützt Leitungsgremien, Führungskräfte und Personalverantwortliche in kirchlichen Einrichtungen oder sozialen Organisationen dabei, Vielfalt im Personalbereich bewusst zu gestalten und strukturelle Hürden zu erkennen.

Anleitung

Beantworte die folgenden Aussagen spontan mit:

Ja ? Teilweise Nein

1. Rekrutierung und Ausschreibungen

- Unsere Stellenausschreibungen sprechen Menschen aus verschiedenen kulturellen Kontexten gezielt an.
- In der Sprache der Ausschreibungen vermeiden wir unbewusste Ausschlüsse, z. B. durch Fachjargon, konfessionelle Formulierungen ohne Erklärung.
- Ausschreibungen werden über vielfältige Kanäle gestreut, auch in Community-Netzwerken oder migrantischen Verbänden.
- Die Auswahlkriterien werden regelmäßig auf kulturelle Verzerrungen geprüft.
- Wir reflektieren regelmäßig, ob bestimmte Gruppen systematisch nicht erreicht oder angesprochen werden.

2. Auswahl und Bewerbungsgespräche

- Unsere Auswahlkommissionen sind divers besetzt oder geschult in transkultureller Kompetenz.
- Bei Bewerbenden mit Migrationsgeschichte werden Qualifikationen ganzheitlich und kontextsensibel bewertet.
- Mögliche Sprachbarrieren oder andere kulturelle Unterschiede im Auftreten werden nicht vorschnell negativ bewertet.
- Es gibt eine reflektierte Haltung gegenüber Bewerbungen aus nicht-europäischen Kontexten.
- Wir vermeiden diskriminierende Fragen oder Annahmen.

3. Onboarding und Integration

- Neue Mitarbeitende erhalten eine Einführung, die auch kulturelle Unterschiede im Arbeitsverständnis berücksichtigt.
 - Es gibt bewusst Raum für gegenseitiges Kennenlernen kultureller Hintergründe.
 - Die Einarbeitung berücksichtigt mögliche sprachliche oder institutionelle Einstiegshürden.
 - Bei Bedarf wird Mentoring oder eine kulturübergreifende Begleitung angeboten.
 - Willkommenssignale wie Mehrsprachigkeit sind sichtbar vorhanden.
-

4. Weiterentwicklung und Aufstiegschancen

- Interkulturelle Kompetenzen werden als Qualifikation ernst genommen und gefördert.
 - Mitarbeitende aus verschiedenen Herkunftskontexten erhalten gleichberechtigten Zugang zu Fortbildung und Leitungsperspektiven.
 - Barrieren wie Sprache, Netzwerke, Selbstrepräsentation werden aktiv thematisiert und abgebaut.
 - Unterschiedliche Führungsverständnisse wie autoritär versus kooperativ werden reflektiert und nicht diskriminiert.
 - Transkulturelle Perspektiven für unsere Organisationsentwicklung werden systematisch in die Personalentwicklung eingebunden.
-

5. Institutionelle Kultur und Selbstreflexion

- Unsere Organisation reflektiert regelmäßig ihre „kulturelle Brille“ in Personalfragen.
 - Vielfalt ist Teil unseres Leitbilds oder unserer Personalstrategie und nicht nur ein „buntes Add-on“.
 - Interkulturelle Themen sind fester Bestandteil in Team- oder Leitungstreffen.
 - Erfahrungen von Ausgrenzung oder Mikroaggressionen werden ernst genommen und aufgearbeitet.
 - Wir verstehen kulturelle Diversität nicht nur als Herausforderung, sondern als Ressource für unsere Organisation.
-

Auswertung

Zähle die Anzahl der „Trifft zu“ und „Teilweise“-Antworten:

20–25 x Trifft zu / Teilweise: Sehr gutes Fundament. Vielfalt wird aktiv gelebt und gestaltet.

12–19 x: Gute Ansätze sind schon vorhanden, eine gezielte Weiterentwicklung wird empfohlen.

Weniger als 12 x: Es bestehen strukturelle Lücken. Eine grundlegende Strategie zur transkulturellen Personalentwicklung ist ratsam.

Praxisimpulse zur Vertiefung

- Entwicklung eines „Diversity-Kodex“ oder transkulturellen Leitbilds für eure Einrichtung
- Schulungen zu unbewussten Vorannahmen (Unconscious Bias) im Auswahlverfahren
- Aufbau eines Mentoren- oder Tandemprogramms mit transkulturellem Fokus
- Feedbackformate für Mitarbeitende mit Migrationsgeschichte einrichten

Ihr benötigt eine fachkundige Begleitung? Gerne komme ich mit Euch ins Gespräch.
Kontaktiere mich jetzt für ein kostenloses Erstgespräch!

info@drpaully-beratung.de