Dr. Martina Pauly
Coaching & Mediation

Der Schaufenster-Check

Wie viel Entscheidungsmacht steckt in Deiner kulturellen Vielfalt? Ein Selbstcheck für Kirche und NGOs

Wer nur das Schaufenster verändert, verändert nicht die Struktur.

Kulturelle Vielfalt zeigt sich heute in fast jeder Kirche und jedem Verband – auf Fotos, in Gemeindebriefen, bei interkulturellen Festen. Das ist mehr als nichts. Aber es beantwortet nicht die eigentliche Frage: **Wer sitzt am Tisch, wenn wirklich entschieden wird?**

Dieser Check prüft Eure Organisation entlang der drei Ebenen, auf denen sich transkulturelle Veränderung tatsächlich entscheidet: Bewusstsein, Zusammenarbeit, Struktur.

Beantworte jede Aussage mit 0 (trifft nicht zu), 1 (teilweise) oder 2 (trifft zu).

Ebene 1: Bewusstsein

1. Wir sprechen in unserer Organisation offen über koloniale Kontinuitäten und eigene blinde Flecken – nicht nur über Rassismus „da draußen".

2. Wenn jemand eine verletzende oder ausgrenzende Aussage macht, wird das benannt, auch wenn keine böse Absicht erkennbar war.

3. Menschen mit Migrationsgeschichte oder anderer kultureller Prägung müssen sich bei uns nicht erst anpassen, um als kompetent zu gelten.

4. Wir haben in den letzten zwölf Monaten tatsächlich einen Moment des Innehaltens gehabt – eine Situation, in der wir eigene Selbstverständlichkeiten infrage gestellt haben.

Zwischenergebnis: ____ / 8

Elfriede-Stremmel-Str.75
42369 Wuppertal
Fon: 0179-4526661
info@drpauly-beratung.de
www.drpauly-beratung.de
IBAN: DE30100110012275822392
BIC: NTSBDEB1XXX

Ebene 2: Zusammenarbeit

5. Menschen aus unterschiedlichen kulturellen Kontexten tragen bei uns gemeinsam Verantwortung – nicht nur nebeneinander, sondern miteinander.

6. Es gibt bei uns Formate (Partnerschaften, Personalaustausch, gemeinsame Projekte), in denen sich transkulturelle Zusammenarbeit im Alltag bewährt, nicht nur bei besonderen Anlässen.

7. Konflikte über unterschiedliche Vorstellungen von Führung, Kommunikation oder Hierarchie werden ausgetragen, nicht stillschweigend zugunsten der gewohnten Norm entschieden.

8. Wenn eine Kooperation aus dem globalen Süden Unterstützung anbietet, können wir sie annehmen, ohne dass es uns irritiert.

Zwischenergebnis: ____ / 8

Ebene 3: Struktur

9. Kulturelle Vielfalt ist nicht nur in Teams sichtbar, sondern auch in Leitungsgremien, Steuerungsgremien und Führungspositionen.

10. Es gibt Menschen mit anderer kultureller Prägung, die tatsächlich über Budgets mitentscheiden – nicht nur bei Themen, die explizit „Vielfalt" heißen.

11. Unsere Leitbilder, Satzungen oder Geschäftsordnungen sichern Beteiligung ab – nicht nur der gute Wille einzelner Personen.

12. Wenn eine engagierte Einzelperson unsere Organisation verlässt, bleibt die strukturelle Beteiligung trotzdem bestehen.

Zwischenergebnis: ____ / 8

Der Realitätscheck

Die Punkte oben sind eine Selbsteinschätzung – und Selbsteinschätzungen sind milde. Deshalb noch drei Fragen, die Du nicht abwägen, sondern konkret beantworten solltest:

13. Welche Entscheidung wurde in den letzten zwölf Monaten aufgrund der Perspektive einer Person mit anderer kultureller Prägung tatsächlich verändert?

14. Wer hat zuletzt über ein relevantes Budget mitentschieden – und war diese Person kulturell divers?

15. Wenn diese Person unsere Organisation heute verlässt: Bleibt ihre Beteiligung strukturell abgesichert, oder verschwindet sie mit ihr?

Elfriede-Stremmel-Str.75
42369 Wuppertal
Fon: 0179-4526661
info@drpauly-beratung.de
www.drpauly-beratung.de
IBAN: DE30100110012275822392
BIC: NTSBDEB1XXX

Wenn Dir zu keiner der drei Fragen ein konkretes Beispiel einfällt, habt Ihr vermutlich mehr kulturelle Repräsentation als kulturelle Machtteilung.

Auswertung (Fragen 1–12, max. 24 Punkte)

0–8 Punkte – Schaufensterdiversität Eure Organisation zeigt Vielfalt. Die Entscheidungsmacht liegt vermutlich weiterhin dort, wo sie immer lag. Die Frage lautet nicht mehr „Wie bekommen wir mehr Vielfalt?", sondern: **Warum verändert unsere Vielfalt unsere Machtverhältnisse noch nicht?**

9–16 Punkte – Beteiligung ohne Entscheidungsmacht Es gibt echte Ansätze. Menschen werden einbezogen und gehört. Aber Beteiligung ist noch nicht dasselbe wie Entscheidungsmacht. Prüfe, wer über Ressourcen, Personal und Leitungspositionen entscheidet.

17–24 Punkte – Auf dem Weg zur strukturellen Gleichberechtigung Deine Organisation hat begonnen, Vielfalt strukturell zu verankern. Der nächste Schritt: Macht nicht nur zugänglich, sondern dauerhaft teilbar machen – auch dann, wenn Einzelpersonen gehen oder der Schwung nachlässt.

Eine einzelne Person verändert kein System.

Dieser Check ersetzt kein Gespräch über Eure konkrete Organisation. Er zeigt nur, wo das Gespräch ansetzen sollte.

Dieser Selbstcheck ist aus meiner Arbeit mit Kirchen und NGOs entstanden und greift den 3-Ebenen-Ansatz auf, den ich in meinem Buch „Bunt ist nicht genug – kulturelle Diversität und die Machtfrage in Kirche und NGOs" (Neukirchener Verlag, Februar 2027) ausführlich beschreibe.

Und jetzt?

Ein Testergebnis verändert noch keine Struktur. Wenn Du herausfinden willst, wo Deine Organisation konkret ansetzen kann – bei der Gremienbesetzung, der Budgetverantwortung oder den Regeln, die niemand aufgeschrieben hat –, begleite ich Dich dabei.

Gerne komme ich mit Euch ins Gespräch.

Kontaktiere mich jetzt für ein kostenloses Erstgespräch!

info@drpauly-beratung.de

Elfriede-Stremmel-Str.75
42369 Wuppertal
Fon: 0179-4526661
info@drpauly-beratung.de
www.drpauly-beratung.de
IBAN: DE30100110012275822392
BIC: NTSBDEB1XXX