



MITEINANDER DISKUTIEREN

Generation-Labs
als interkulturelle und intergenerationelle
Austauschformate

Inhalt

1. Interkulturelle Öffnung und Diversitätsorientierung in der Diakonie	3
2. Zum Projekt „Zeitentausch – Interkulturelle Perspektiven auf Generationsunterschiede“	6
3. Die Idee	8
4. Das Format	11
5. Beispielhafter Ablauf	12
Tipps zum Weiterlesen	15
Lust auf mehr?	16

1. Interkulturelle Öffnung und Diversitätsorientierung in der Diakonie

Leitend für ein interkulturelles Selbstverständnis der Diakonie ist die Vision einer gerechten und friedlichen sowie einer barriere- und diskriminierungsfreien Welt, in der kulturelle, religiöse, weltanschauliche und lebensweltliche Vielfalt als Normalität anerkannt ist. Das heißt keinesfalls, vorhandene Unterschiede zu ignorieren, sondern sie bewusst zu identifizieren und wahrzunehmen, sie anzuerkennen und kompetent mit ihnen umzugehen – auch in der Gestaltung von Spannungen und Konflikten, die sie auslösen können. Dahinter steht der Glaube, dass jeder Mensch ein wertvolles, einmaliges und von Gott in seiner Ganzheit gerecht wahrgenommenes und geliebtes Geschöpf ist.

Zur Info:



Mit Aufnahme und Verwendung des Begriffs Diversitätsorientierung neben dem Begriff der Interkulturellen Öffnung (IKÖ) verdeutlicht die Diakonie: Ziel und Interesse von Integration sind nicht nur Teilhabe und gelingendes Zusammenleben zwischen Menschen national verschiedener Herkunft, sondern insgesamt von Menschen unterschiedlichster kultureller Prägung im Sinne der Diversität aller vorfindlichen Lebensrealitäten.

Jede Form der Diskriminierung, des Rassismus und der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit konterkariert diesen Wert. Und bedeutet eine unzulässige Behinderung und Einschränkung der gleichberechtigten Teilhabe und Teilnahme von Menschen an der Daseinsvorsorge und den Grundvollzügen des Gemeinwesens. Die Anerkennung Deutschlands als Einwanderungsland hat gesamtgesellschaftlich die Übernahme des Konzepts der Interkulturellen Öffnung in der sozialen Arbeit befördert und als gesellschaftspolitisches Ziel formuliert. Es beschreibt Veränderungsprozesse in Organisationen (auch in der Gesellschaft) zuerst einmal und exemplarisch vor dem Hintergrund der Migrationsarbeit. Leitende Fragestellung ist, wie

eine gleichberechtigte Teilhabe verschiedener Menschen in einer Gesellschaft gelingen kann. Zugangshindernisse für Migrant:innen zu Vorgängen und Abläufen, Institutionen und Ressourcen der Gesellschaft müssen erkannt und abgebaut werden. Die dafür notwendigen Erkenntnis- und Veränderungsprozesse brauchen Übung und kritische Selbstreflexion.

Da zugewanderte Menschen aus unterschiedlichen Ländern, Kulturen, Situationen und Lebensmilieus kommen, sind auch die Anschlussmöglichkeiten an eine neue Gesellschaft unterschiedlich stark ausgeprägt. Interkulturelle Öffnung und damit das Bemühen, Zugangshindernisse tatsächlich auszuräumen und Diskriminierung zu vermeiden, gibt Anstoß zu einem Umdenken und Nachdenken in der Gesellschaft über die Fragen: Wer gehört dazu? Wer bestimmt die Regeln? Wer passt sich wem an? Wer interessiert sich für wen? Wie ist es um die kulturelle, Herkunfts- und lebensweltliche Diversität der Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft bestellt? Diese Fragen gehen weit über das Thema Migration hinaus und können zu einer verstärkten Wahrnehmung bestehender gesellschaftlicher Vielfalt beitragen, so dass unterschiedliches Aussehen, unterschiedliche Prägungen, Verhaltensweisen und Mehrdeutigkeiten in der Breite gesehen, akzeptiert und eigene Vorurteile reflektiert werden und gleichberechtigte Aushandlungsprozesse entstehen können.

Die Diakonie bekennt sich heute in vielfältiger Weise zu interkultureller Orientierung und Offenheit. Es ist die Grundhaltung des Evangeliums, dass Menschen – individuell wie kollektiv – nur in der ggf. konflikthaften Begegnung und Aushandlung der eigenen existenziellen Lebensinteressen mit denen anderer, fremder Menschen und Gruppen zu einer tragfähigen, sinnorientierten Gestaltung ihres Lebens und des Lebens im Gemeinwesen gelangen können. Dies ist die Haltung der Interreligiosität und -kulturalität in der Diakonie, fortgeführt im weitergehenden Vorgang der Transreligiosität und -kulturalität.

Im Rahmen des Nationalen Integrationsplans ist zusammen mit den anderen Wohlfahrtsverbänden eine Selbstverpflichtungserklärung abgegeben worden. Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (Diakonie Deutschland, DD) hat einen entsprechenden Monitoringprozess eingeleitet.

Die Rahmenkonzeption Migration, Integration und Flucht der DD enthält ein Bekenntnis zur interkulturellen Orientierung und Öffnung in allen Handlungsfeldern der Diakonie.

Nicht zuletzt beinhaltet, beschreibt und begründet das Leitbild des Diakonischen Werkes Hamburg die christlich intendierte Grundhaltung der Diversitätsorientierung. Mit interkultureller Orientierung und Öffnung übernimmt die Diakonie Verantwortung für die Gestaltung einer Gesellschaft in Vielfalt. Darüber hinaus wird auf nationaler wie internationaler Ebene (insbesondere im Bereich der Förderprogramme der EU) interkulturelle Orientierung und Öffnung zunehmend als Ausdruck fachlicher Kompetenz in der sozialen Arbeit wahrgenommen und als Anforderung formuliert, so dass sich dieses Thema der diakonischen Arbeit auch unter rein fachlichen Gesichtspunkten in steigendem Maße stellt.



Weitere Informationen zum Thema „Interkulturelle Öffnung und Diversitätsorientierung in der Diakonie“ finden Sie unter:

www.diakonie-hamburg.de/export/sites/diakonie/.galleries/downloads/lp/Auf-dem-Weg-zu-einem-neuen-Wir-Standortbestimmung-des-Diakonischen-Werkes-Hamburg.pdf

2. Zum Projekt „Zeitentausch – Interkulturelle Perspektiven auf Generationsunterschiede“

Im Projekt „Zeitentausch – Interkulturelle Perspektiven auf Generationsunterschiede“ geht es darum, interkulturelle Öffnungsprozesse bei Trägern und Institutionen zu unterstützen, deren Angebote sich an unterschiedliche Altersgruppen richten. Ziel ist es dabei, Handlungssicherheit und Sensibilität in Bezug auf interkulturelle Aspekte von Generationenunterschieden zu erhöhen, um diese im alltäglichen Arbeiten anwenden und leben zu können.

Hierfür werden im Rahmen des Projekts u.a. themenspezifische Fachveranstaltungen und Workshops entwickelt und angeboten. Darüber hinaus steht das Projektteam interessierten Trägern mit Organisationsberatungen und Schulungen zur Seite, die auf die konkreten Fragestellungen und individuellen Bedarfe vor Ort eingehen. Auf den Onlinepräsenzen des Projekts finden Interessierte zudem umfassende Materialien und Literatur zur selbstständigen Auseinandersetzung mit den Themen Alter und Interkulturalität.

Die Arbeitsschwerpunkte des Projekts sind:

- **Begleitung und Unterstützung bei der kultursensiblen Bearbeitung intergenerationeller Fragestellungen**
- **Vernetzung von Akteur*innen zu interkulturellen und migrations-spezifischen Aspekten von Alter und Generationsunterschieden**
- **Bildungsangebote zu Teilaspekten des Themas**
- **Entwicklung innovativer Formate für die pädagogische Auseinandersetzung mit interkulturellen und intergenerationellen Fragen**



Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter:

www.diakonie-hamburg.de/de/adressen/zeitentausch/index.html

www.diakonie-sh.de/ueber-uns/projekte/amif-zeitentausch

3. Die Idee

„So lerne nun,
wo es Klugheit, Tüchtigkeit
und Einsicht gibt“

(Altes Testament, Buch Baruch 3,14)

Generation-Labs sind innovative Formate, die darauf abzielen, verschiedene Generationen miteinander zu verbinden und den intergenerationalen Austausch zu fördern. Diese Labs können einzelne Workshops, mehrere Veranstaltungen oder ganze Projekte umfassen, bei denen Menschen unterschiedlichen Alters zusammenkommen, um voneinander zu lernen, sich auszutauschen und gemeinsam an Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen zu arbeiten. Durch Generation-Labs sollen Brücken zwischen den Generationen gebaut werden, um Verständnis, Respekt und Zusammenarbeit über Altersgrenzen hinweg zu fördern. Generations-Labs sind fachliche Austauschformate, bei denen Experten und Praktiker zusammenkommen, um von Best-Practice-Erfahrungen zu lernen und ihre eigenen Angebote zu verbessern und zu optimieren. Dabei findet ein generationsübergreifender Austausch statt, bei dem verschiedene Altersgruppen voneinander lernen. Projekte können neue Ansätze entdecken und neue Impulse erhalten. Es werden Fragen gestellt, wie andere Generationen Mobilität gestalten, sich positionieren, gemeinsame Ziele ausloten, eigene Defizite erkennen, Liebesbeziehungen stärken und beispielsweise die Erwartungen anderer Generationen überprüfen. Die Ziele von Generation-Labs können vielfältig sein, aber im Allgemeinen zielen sie darauf ab:

- 1. Interaktion zwischen verschiedenen Generationen zu fördern:**
Durch den Austausch und die Zusammenarbeit sollen Verständnis, Respekt und Empathie zwischen den Generationen gestärkt werden.
- 2. Wissenstransfer und Lernen:**
Generation-Labs bieten die Möglichkeit, von Best-Practice-Erfahrungen anderer Generationen zu lernen und das eigene Wissen und Können zu erweitern.
- 3. Innovation und kreative Lösungsfindung:**
Durch die Zusammenarbeit unterschiedlicher Altersgruppen können neue Ideen und Ansätze entstehen, um gesellschaftliche Herausforderungen anzugehen.
- 4. Stärkung des Gemeinschaftsgefühls:**
Indem Menschen verschiedener Generationen zusammenkommen, wird das Gefühl der Zusammengehörigkeit und Solidarität gestärkt.
- 5. Förderung von sozialer Teilhabe:**
Generation-Labs bieten die Möglichkeit für Menschen jeden Alters, aktiv an gesellschaftlichen Prozessen teilzunehmen und sich einzubringen.

Insgesamt sollen Generation-Labs dazu beitragen, eine inklusive und generationenübergreifende Gesellschaft zu fördern, in der alle Altersgruppen voneinander profitieren können.

Zur Info:



Generation-Labs werden in verschiedenen Bereichen genutzt, um den Austausch zwischen Generationen zu fördern:

■ Bildung:

Schulen und Universitäten bringen junge und ältere Teilnehmende zusammen, um gemeinsam zu lernen und kreative Lösungen zu entwickeln.

■ Senioren- und Jugendzentren:

Hier arbeiten junge und ältere Menschen an gemeinsamen Projekten, wie Kunst oder Mentoring-Programmen.

■ Unternehmen und Startups:

Firmen nutzen Generation-Labs, um die Perspektiven verschiedener Altersgruppen in Innovationsprozesse einzubringen.

■ Kultur und Kunst:

In kreativen Projekten fördern sie den Austausch von Ideen und kulturellen Perspektiven.

■ Politik und Gesellschaft:

Diese Formate helfen, den Dialog über wichtige gesellschaftliche Themen zwischen den Generationen zu stärken.

■ Technologie:

In Tech-Events verbinden Generation-Labs Erfahrung mit Innovationskraft, um neue Lösungen zu entwickeln.

4. Das Format

Ein mögliches Format für Generation-Labs könnte wie folgt aussehen:

Ziel des Formates:

Experten und Expertinnen diskutieren anhand einer Leitfrage über gesellschaftlich polarisierende Themen, wobei das Ziel darin besteht, zu verhindern, dass Generationen übersehen oder gegeneinander ausgespielt werden. Durch den Austausch von Erfahrungen haben Expert:innen unterschiedlicher Generationen die Möglichkeit, sich gegenseitig kennenzulernen und voneinander zu lernen.

Was braucht das Format?

Räumlicher Rahmen:

- Geschlossener Raum
- Flipcharts, Stifte, Visualisierungsmaterial



Zeitlicher Rahmen:

- Halber Tag

Akteure:

- Moderator:in
- Experten:in bzw. Expert:innen
- Coaches
- Teilnehmende



5. Beispielhafter Ablauf

Basierend auf den Erfahrungswerten, die im Rahmen des Projekts „Zeitentausch – interkulturelle Perspektiven auf Generationsunterschiede“ gewonnen wurden, empfiehlt sich folgender beispielhafter Ablauf:

Phase 1: Vorstellung

45 Minuten

- Die Moderation leitet das Thema ein (Gesellschaftlich relevante Frage)
- Mehrere Expert:innen stellen ihren Lösungsansatz und ihren Umgang mit der Problemstellung vor (nach dem Schema: Situation – Problem – Lösung)

15 Minuten

Kurze Pause

Phase 2: Workshop-Runde

45 Minuten

- Teilnehmende haben die Chance sich in den Workshops mit den Experten auszutauschen

45 Minuten

Mittagspause

45 Minuten

Phase 3: Zusammenkommen

- Die Ergebnisse der einzelnen Workshops werden in der großen Runde vorgestellt

15 Minuten

Phase 4: Abschluss

- Die Moderation fasst den Tag und die wichtigsten Erkenntnisse zusammen.

Zur Info:



In Generation-Labs ist es wichtig, sich der Macht- und Privilegienstrukturen bewusst zu sein, die zwischen den Teilnehmenden bestehen. Dies kann zum Beispiel in Bezug auf Geschlecht, Herkunft, Religion, Sprachkompetenzen oder körperliche Fähigkeiten relevant sein.

Diese Unterschiede sollten berücksichtigt und wenn nötig thematisiert werden, um eine faire und inklusive Zusammenarbeit zu ermöglichen. Ein ausgewogener Umgang mit Macht- und Privilegienfragen fördert einen respektvollen und konstruktiven Dialog.



Tipps zum Weiterlesen

Allgemeine Informationen zum Thema

QplusAlter – Neue Sozialrauminitiative – Qplus Alter
www.q-acht.net/qplus/qplusalter/

Bereichernde Gespräche: Wie der Erfahrungsaustausch Generationen stärkt
die-gute-zeit.de/generationen-im-dialog-wie-der-austausch-von-erfahrungen-bereichert/

Austausch zwischen den Generationen - Stiftung Bildung
www.stiftungbildung.org/austausch-generationen/

Dialog der Generationen
<https://generationenimdialog.de/dialog-der-generationen/>

Allgemeines zum Thema Anti-Rassismus und Diversität

www.diakonie-hamburg.de/de/fachthemen/interkulturelle-arbeit/

www.diakonie-hamburg.de/export/sites/diakonie/.galleries/downloads/lp/Auf-dem-Weg-zu-einem-neuen-Wir-Standortbestimmung-des-Diakonischen-Werkes-Hamburg.pdf

www.diakonie-vielfalt.de/

www.kn-zusammenleben.de/neue-deutsche-organisationen-e-v

glossar.neuemedienmacher.de/

www.das-netz.de/



MITEINANDER ESSEN

Generation-Lunch als Begegnungs-
format für Menschen unterschiedlicher
Generationen und Herkünfte

3. Konzept

„Sodann stellte er den Tisch in das Zelt der Begegnung“

(Altes Testament, 2. Buch Mose 40,22)

Generation-Lunches sind informelle Treffen, bei denen Menschen unterschiedlichster Altersgruppen und Hintergründe zusammenkommen, um gemeinsam zu kochen, zu essen und sich auszutauschen. Im Mittelpunkt dieser Veranstaltungen steht der interaktive Dialog zwischen den Teilnehmenden, das gegenseitige Lernen und nicht zuletzt der Spaß am gemeinsamen Miteinander.

Das Konzept verfolgt mehrere Ziele: Einerseits geht es darum, Wissen und Erfahrungen aus verschiedenen Lebensperspektiven zu teilen und dadurch neue Perspektiven zu gewinnen. Andererseits fördert es das Verständnis zwischen den Generationen, indem es Begegnungen auf Augenhöhe ermöglicht.

In einer zunehmend diverser werdenden Gesellschaft bieten Generation-Lunches eine wertvolle Gelegenheit, die Vielfalt der Altersgruppen zu nutzen und ein stärkeres Gemeinschaftsgefühl zu entwickeln. Das Format zeichnet sich durch seine Niedrigschwelligkeit aus, da es keinerlei formale Voraussetzungen für die Teilnahme gibt. Es ermöglicht den Teilnehmenden, sich auf eine eher unstrukturierte Weise mit Themen auseinanderzusetzen, die sowohl ihre eigene Lebenswelt betreffen als auch die der anderen Teilnehmenden.

Zur Info:



Bei der Auswahl von Speisen für gemeinschaftliche Veranstaltungen ist es wichtig, kulturelle und religiöse Bedürfnisse zu berücksichtigen:

■ **Vegetarisch/Vegan:**

Bieten Sie pflanzliche Optionen für Teilnehmende an, die aus ethischen oder gesundheitlichen Gründen auf Fleisch verzichten.

■ **Religiöse Vorschriften:**

Achten Sie auf Halal (keine Schweineprodukte, kein Alkohol) und koschere Ernährung (z.B. keine Mischung von Milch und Fleisch).

■ **Allergien/Unverträglichkeiten:**

Berücksichtigen Sie häufige Allergien wie Nüsse, Gluten oder Laktoseintoleranz.

■ **Kulturelle Präferenzen:**

Respektieren Sie unterschiedliche kulinarische Vorlieben und Zutaten aus verschiedenen Kulturen.

Eine respektvolle Menüwahl fördert ein inklusives, angenehmes Miteinander mit Innovationskraft, um neue Lösungen zu entwickeln.



Idealerweise steht jedes Treffen unter einem übergeordneten Thema, das sowohl das Interesse der Anwesenden weckt als auch als verbindendes Element fungiert. Diese thematische Ausrichtung sorgt dafür, dass jeder mit einem bestimmten Fokus in den Austausch geht, was die Gespräche bereichert und eine tiefere Auseinandersetzung mit den jeweiligen Themen fördert. Ein großer Vorteil des Generation-Lunches ist seine Flexibilität: Die Treffen können an öffentlichen Orten stattfinden, was den Zugang erleichtert und es den Teilnehmenden ermöglicht, flexibel zu kommen und zu gehen. Diese Offenheit schafft eine lockere Atmosphäre, in der sich die Teilnehmenden ungeniert austauschen können, ohne dass die Notwendigkeit besteht, sich streng an ein festes Programm zu halten. Das gemeinsame Zubereiten einer Mahlzeit spielt dabei eine zentrale Rolle: Es fördert das Kennenlernen und den Austausch auf einer persönlichen Ebene, weit über das bloße Gespräch hinaus. Die praktische Zusammenarbeit in der Küche schafft eine positive, entspannte Stimmung und ist ein idealer Anlass, um Hemmungen abzubauen und ins Gespräch zu kommen. Hierbei ist es weniger wichtig, ob das Ergebnis der Mahlzeit perfekt ist – viel bedeutender ist der kreative und gesellige Prozess.

Durch die informelle Struktur der Generation-Lunches wird der Dialog über Alters-, Religions- oder Herkunftsgrenzen hinweg angestoßen und vertieft. Diese Treffen erinnern uns daran, dass wir trotz unserer Unterschiede häufig mehr Gemeinsamkeiten haben, als wir anfangs vermuten. Die Veranstaltungen bieten somit eine wunderbare Gelegenheit, Vorurteile abzubauen, neue Freundschaften zu schließen und ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln. In diesem Sinne: Wohl bekomm's und auf viele weitere inspirierende Begegnungen!

4. Das Format

Ein mögliches Format für Generation-Lunches kann wie folgt aussehen:

Ziel des Formates:

Während einer gemeinsamen Kochveranstaltung entsteht ein generationsübergreifender und kultureller Austausch. Um diesen Austausch zu vertiefen, wird ein zusätzlicher Input zu einem spezifischen Thema gegeben, über das in entspannter Atmosphäre diskutiert und ausgetauscht werden kann. Auf diese Weise entsteht ein offener und zwangloser Raum, um Perspektiven zu teilen und voneinander zu lernen.

Was braucht das Format?

Räumlicher Rahmen:

Ausreichend große Räumlichkeit mit einer Küche

Zeitlicher Rahmen:

ca. 2-3 Stunden

Organisator:in:

Eine Person, die sich schon vorher mit der Thematik beschäftigt hat und das Gespräch gut moderieren kann.

Inputgeber:innen:

Drei Personen, die bereit dazu sind, ihre Perspektiven und Erfahrungen bezogen auf die Thematik mit der Gruppe zu teilen.

Teilnehmende:

Die Anzahl der Teilnehmenden ist nicht entscheidend, sollte jedoch den räumlichen Rahmen nicht sprengen.

5. Beispielhafter Ablauf

Basierend auf den Erfahrungswerten, die im Rahmen des Projekts „Zeitertausch – interkulturelle Perspektiven auf Generationsunterschiede“ gewonnen wurden, empfiehlt sich folgender beispielhafter Ablauf:

Schnibbelphase

30 Minuten

- Organisator:in begrüßt die Teilnehmenden, erklärt den Tagesablauf und das Thema des Tages.
- Erster Input (informativ) wird präsentiert, gefolgt von einer Diskussionsfrage
- Aufgaben werden verteilt und Gruppen gebildet, um das Essen vorzubereiten und dabei über die vorgegebene Frage zu diskutieren

Kochphase

60 Minuten

- Feedback zur Diskussionsfrage wird von den Gruppen gesammelt.
- Geschnittenes Gemüse wird in die Kochtöpfe gegeben.
- Während das Essen kocht, erfolgt der zweite Input (persönlich), gefolgt von einer Gruppenarbeitsphase

Speisephase

60 Minuten

- Nach dem Tischdecken erfolgt der gemeinsame Verzehr des zubereiteten Essens, während die Moderation die Ergebnisse der Diskussion präsentiert.
- Dritter Input (praktisches Beispiel) wird präsentiert, gefolgt von einer Fragerunde.
- Gemeinsames Ab- und Aufräumen nach dem Essen

Abschluss

15 Minuten

- Moderation fasst den Tag zusammen und gibt einen Ausblick auf zukünftige Veranstaltungen unter möglicher Einbeziehung des vorgestellten Beispiels oder der Initiative.

Nachgespräch / Feedback

45 Minuten

- Zum Abschluss sollten alle Teilnehmenden die Möglichkeit bekommen, die Veranstaltung zu beurteilen und Feedback abzugeben. Dies kann in Form eines Gesprächs oder in schriftlicher Form erfolgen

Zur Info:



Sollte man mehr Zeit haben, als die mindestens benötigten 2-3 Stunden, können bereits die Auswahl des Menüs oder der gemeinsame Einkauf eine ideale Gelegenheit dafür sein, die Teilnehmenden miteinander vertraut zu machen und den Austausch zu fördern. Für diesen Fall hier noch einige Vorschläge:

■ **Gemeinsame Entscheidungsfindung:**

Lassen Sie die Teilnehmenden bei der Auswahl der Speisen mitentscheiden. Das schafft ein Gefühl der Beteiligung und fördert den Dialog.

■ **Kulturelle Entdeckungen:**

Nutzen Sie den Einkauf, um neue Zutaten oder Gewürze kennenzulernen. Jede:r kann etwas über die verschiedenen kulinarischen Traditionen beisteuern.

■ **Teamarbeit beim Einkaufen:**

Wenn möglich, gehen Sie gemeinsam einkaufen. Dabei können Teilnehmende ins Gespräch kommen und sich über Rezepte, Vorlieben und Gewohnheiten austauschen. Auch können die jüngeren den älteren Teilnehmenden bei körperlich schwierigen Situationen Unterstützung anbieten.



Tipps zum Weiterlesen

Allgemeine Informationen zum Thema

Geflüchtete in der Gastronomie - Integration in der Küche:
Kochen über den Tellerrand

www.deutschlandfunk.de/gefluechtete-in-der-gastronomie-integration-in-der-kueche-100.html

Integration: Mit Flüchtlingen kochen! | KOMMUNAL

<https://kommunal.de/integration-mit-fluechtlungen-kochen>

Die Lange Tafel der Generationen

NDR.de - Fernsehen - Sendungen A-Z - Nordtour

www.ndr.de/fernsehen/sendungen/nordtour/Die-Lange-Tafel-der-Generationen,nordtour19630.html

Allgemeines zum Thema Anti-Rassismus und Diversität

www.diakonie-hamburg.de/de/fachthemen/interkulturelle-arbeit/

www.diakonie-hamburg.de/export/sites/diakonie/.galleries/downloads/lp/Auf-dem-Weg-zu-einem-neuen-Wir-Standortbestimmung-des-Diakonischen-Werkes-Hamburg.pdf

www.diakonie-vielfalt.de/

www.kn-zusammenleben.de/neue-deutsche-organisationen-e-v

glossar.neuemedienmacher.de/

www.das-netz.de/



MIT EINANDER KLARKOMMEN

Leitfaden zur alters- und
diskriminierungssensiblen
Kommunikation

3. Die Idee

„Und wie Ihr wollt,
dass euch die Leute tun
sollen, so tut Ihnen auch!“

(Neues Testament, Lukasevangelium 6,31)

In einer zunehmend vielfältigen und dynamischen Gesellschaft spielt die Kommunikation eine entscheidende Rolle dabei, wie Menschen miteinander interagieren, zusammenarbeiten und sich gegenseitig respektieren. Besonders der Umgang mit unterschiedlichen Altersgruppen erfordert eine besondere Sensibilität, um sicherzustellen, dass jede und jeder Einzelne gleichwertig gehört und verstanden wird. Altersdiskriminierung kann in vielerlei Form auftreten, sei es in der Sprache, in Vorurteilen oder in unreflektierten Annahmen über die Fähigkeiten von Menschen aufgrund ihres Alters. Solche Diskriminierungen können sowohl ältere als auch jüngere Menschen betreffen und haben oft negative Auswirkungen auf das Arbeitsklima, die Zusammenarbeit und das individuelle Wohlbefinden. Alters- und diskriminierungssensible Kommunikation ist daher von zentraler Bedeutung für den Aufbau von respektvollen, inklusiven und produktiven Beziehungen. Sie verlangt ein Bewusstsein für die Vielfalt von Erfahrungen, Bedürfnissen und Perspektiven, die mit unterschiedlichen Lebensabschnitten einhergehen. In einer Gesellschaft, in der immer mehr Menschen miteinander in Kontakt treten, die in verschiedenen Phasen ihres Lebens stehen, ist es von großer Bedeutung, Kommunikationsbarrieren abzubauen und eine Kultur des gegenseitigen Respekts und Verständnisses zu etablieren.

Mit diesem Leitfaden möchte das Diakonische Werk in Hamburg dazu beitragen, die Grundlagen einer respektvollen und altersgerechten Kommunikation zu vermitteln, die allen Altersgruppen gerecht wird und Diskriminierung entgegenwirkt. Dabei wird nicht nur auf die Sprache, sondern auch auf die Haltung und die praktischen Handlungsansätze eingegangen, die in der täglichen Kommunikation angewendet werden können. Denn: Alters- und diskriminierungssensible Kommunikation bedeutet mehr als nur das Vermeiden von Vorurteilen – sie ist ein integraler Bestandteil einer inklusiven, respektvollen und effektiven Zusammenarbeit, die allen Beteiligten zugutekommt und den sozialen Zusammenhalt stärkt.



4. Empfehlungen für eine respektvolle und inklusive Kommunikation

DO's

1. Fördern Sie eine inklusive und respektvolle Sprache

Die Wahl der Sprache hat einen direkten Einfluss darauf, wie Menschen sich selbst und andere wahrnehmen. Es ist wichtig, Formulierungen zu vermeiden, die auf Altersstereotypen oder diskriminierenden Vorstellungen beruhen. Eine respektvolle, inklusive Sprache berücksichtigt alle Altersgruppen gleichermaßen.

Praktische Empfehlung:

Verwenden Sie Formulierungen wie „ältere Menschen“, „jüngere Erwachsene“ oder „verschiedene Generationen“, um alle Altersgruppen auf respektvolle Weise anzusprechen. Vermeiden Sie pauschale, stereotype Ausdrücke und stellen Sie den respektvollen Dialog in den Vordergrund.

2. Berücksichtigen Sie unterschiedliche Kommunikationsstile

Menschen verschiedenen Alters haben häufig unterschiedliche Kommunikationspräferenzen. Ältere Generationen bevorzugen möglicherweise den persönlichen Kontakt oder Telefonate, während jüngere Menschen digitale Kommunikationskanäle bevorzugen. Diese unterschiedlichen Vorlieben sollten berücksichtigt werden, um Missverständnisse zu vermeiden und den Austausch effizient zu gestalten.

Praktische Empfehlung:

Achten Sie auf die bevorzugten Kommunikationskanäle und passen Sie Ihre Kommunikation entsprechend an. Fragen Sie nach, welche Methoden und Kanäle bevorzugt werden, um sicherzustellen, dass alle Kommunikationsbedürfnisse berücksichtigt werden.

3. Seien Sie aufmerksam und respektvoll im Umgang mit allen Altersgruppen

Ein respektvoller Umgang ist unabhängig vom Alter der Gesprächspartner erforderlich. Achten Sie darauf, alle Personen gleichwertig zu behandeln, ohne Annahmen aufgrund des Alters zu treffen. Jeder Mensch hat unterschiedliche Erfahrungen, Fähigkeiten und Perspektiven, die es zu respektieren gilt.

Praktische Empfehlung:

Behandeln Sie alle Gesprächspartner, ob jung oder alt, mit gleicher Achtung und hören Sie aktiv zu. Es ist wichtig, auf die individuellen Bedürfnisse und Wünsche der Menschen einzugehen und diese zu respektieren.

4. Fördern Sie einen intergenerationellen Dialog

Der Dialog zwischen Menschen unterschiedlicher Altersgruppen fördert das gegenseitige Verständnis und ermöglicht einen bereichernden Austausch. Der respektvolle Dialog zwischen den Generationen kann zu neuen Ideen und Lösungen führen und trägt dazu bei, Barrieren abzubauen.

Praktische Empfehlung:

Ermutigen Sie den Austausch zwischen verschiedenen Altersgruppen, sei es durch formelle Veranstaltungen, Workshops oder informelle Gespräche. Ein intergenerationeller Dialog kann die Zusammenarbeit und das Vertrauen stärken.

5. Seien Sie offen für Rückmeldungen und kontinuierliche Verbesserung

Die Bereitschaft, sich kontinuierlich zu verbessern, ist entscheidend, um sicherzustellen, dass die Kommunikation stets respektvoll und sensibel bleibt. Rückmeldungen sollten aktiv eingefordert werden, um potenzielle Missverständnisse oder Diskriminierung frühzeitig zu erkennen.

Praktische Empfehlung:

Führen Sie regelmäßig Gespräche, um Feedback zur Kommunikation zu erhalten. Sehen Sie Rückmeldungen als Möglichkeit, Ihre Kommunikationsstrategien weiter zu optimieren und sicherzustellen, dass alle Menschen sich gehört und respektiert fühlen.

DON'T's

1. Vermeiden Sie Verallgemeinerungen und Stereotypisierung

Stereotype wie „junge Menschen sind technologieaffin“ oder „ältere Menschen sind weniger flexibel“ sind nicht nur unzutreffend, sondern auch diskriminierend. Jeder Mensch ist ein Individuum, und es ist wichtig, nicht auf Annahmen basierend zu kommunizieren.

Praktische Empfehlung:

Vermeiden Sie Verallgemeinerungen und gehen Sie von der Annahme aus, dass jeder Mensch einzigartig ist. Fragen Sie gezielt nach den individuellen Bedürfnissen und Vorlieben, um eine passende Kommunikation zu gestalten.

2. Vermeiden Sie herabwürdigende oder klischeehafte Begriffe

Begriffe wie „altmodisch“, „zu jung, um zu wissen, was zu tun ist“ oder „zu alt, um noch etwas zu lernen“ sind unangemessen und fördern negative Stereotype. Solche Formulierungen verletzen die Würde des Gegenübers und können das Vertrauen beeinträchtigen.

Praktische Empfehlung:

Vermeiden Sie jegliche herabwürdigende Sprache. Verwenden Sie statt Stereotypen präzise und respektvolle Begriffe, die die Individualität und die Vielfalt der Menschen anerkennen.

3. Vermeiden Sie Annahmen über Fähigkeiten und Bedürfnisse aufgrund des Alters

Annahmen wie „ältere Menschen sind technikunerfahren“ oder „junge Menschen haben noch keine Erfahrung“ sind pauschalisierend und führen zu Missverständnissen. Jedes Individuum sollte auf Grundlage seiner tatsächlichen Fähigkeiten und Erfahrungen betrachtet werden.

Praktische Empfehlung:

Bevor Sie eine Annahme treffen, fragen Sie nach den konkreten Bedürfnissen und Fähigkeiten der betreffenden Person. Dies fördert einen respektvollen Austausch und vermeidet stereotype Zuschreibungen.

4. Vermeiden Sie die Reduzierung von Menschen auf ihr Alter

Das Alter sollte nie der alleinige Maßstab sein, um die Fähigkeiten oder das Potenzial einer Person zu beurteilen. Menschen sind mehr als nur ihr Alter und sollten nicht aufgrund dessen auf bestimmte Verhaltensweisen oder Eigenschaften reduziert werden.

Praktische Empfehlung:

Betrachten Sie Menschen als Individuen mit vielfältigen Erfahrungen und Fähigkeiten, die nicht durch ihr Alter bestimmt werden. Gehen Sie über Alterskategorien hinaus und nehmen Sie jede Person in ihrer gesamten Komplexität wahr.

5. Vermeiden Sie es, Hilfe ungefragt anzubieten

Besonders bei älteren Menschen kann das Angebot von Hilfe ohne vorherige Nachfrage als bevormundend wahrgenommen werden. Jeder Mensch hat das Recht, selbstständig zu entscheiden, ob und welche Unterstützung er benötigt.

Praktische Empfehlung:

Fragen Sie immer nach, ob Unterstützung gewünscht wird, bevor Sie Hilfe anbieten. Dies fördert die Selbstbestimmung und zeigt Respekt vor den Bedürfnissen und Wünschen des anderen.

6. Vermeiden Sie die Verfestigung von „Generationenkonflikten“

Der Versuch, Konflikte zwischen Generationen zu schüren, indem man Verhaltensweisen oder Vorlieben als typisch für eine ganze Altersgruppe darstellt, kann die Kommunikation und Zusammenarbeit behindern. Jeder Mensch hat individuelle Werte und Perspektiven, die nicht auf das Alter allein zurückzuführen sind.

Praktische Empfehlung:

Fördern Sie eine Kultur der Zusammenarbeit, in der Unterschiede als Bereicherung und nicht als Konfliktquelle gesehen werden. Stellen Sie gemeinsame Ziele und Werte in den Vordergrund und lassen Sie die Vielfalt auch innerhalb der Generationen zu einem Vorteil werden.

Fazit

Eine alters- und diskriminierungssensible Kommunikation ist nicht nur ein ethischer Anspruch, sondern auch eine Grundlage für den Erfolg und das Wohlbefinden in jeder Organisation oder Gemeinschaft. In einer zunehmend vielfältigen und intergenerationellen Gesellschaft müssen Kommunikationsprozesse so gestaltet werden, dass sie den respektvollen und gleichwertigen Umgang mit allen Altersgruppen fördern. Der Umgang mit Menschen unterschiedlicher Altersstufen erfordert Sensibilität und ein bewusstes Überdenken von Kommunikationsstrategien, um Stereotype und unreflektierte Annahmen zu vermeiden. Dabei ist Respekt die fundamentale Basis jeder erfolgreichen Kommunikation. Dies bedeutet, jede Person unabhängig von ihrem Alter als gleichwertig anzusehen und ihre Perspektiven und Erfahrungen zu schätzen. In einer respektvollen Kommunikation wird niemand aufgrund seines Alters benachteiligt oder bevormundet, sondern als Individuum mit eigenen Stärken und Herausforderungen wahrgenommen. Dadurch wird ein Umfeld geschaffen, in dem jede und jeder – unabhängig von Alter oder Erfahrung – das Gefühl hat, gehört und verstanden zu werden.

Ein inklusiver Dialog zwischen verschiedenen Altersgruppen bietet die Möglichkeit, von den Erfahrungen und Perspektiven anderer zu lernen.

Jeder Altersbereich bringt unterschiedliche Stärken und Sichtweisen in die Kommunikation und Zusammenarbeit ein. Diese Vielfalt kann die Kreativität fördern und zu innovativen Lösungen führen. Wenn Menschen aus unterschiedlichen Generationen gemeinsam an Lösungen arbeiten, profitieren alle Seiten von einer breiteren Palette an Ideen, Erfahrungen und Ansätzen. Der respektvolle Dialog zwischen den Generationen trägt dazu bei, Barrieren abzubauen und das Verständnis füreinander zu vertiefen.

Altersstereotype und unreflektierte Annahmen führen oft zu Missverständnissen und Konflikten.

Wenn beispielsweise ältere Menschen als technikunaffin oder jüngere Menschen als respektlos wahrgenommen werden, können sich Barrieren zwischen den Generationen aufbauen. Eine alters- und diskriminierungssensible Kommunikation fördert nicht nur den respektvollen Austausch, sondern hilft auch, Missverständnisse zu vermeiden, die auf Vorurteilen oder unbewussten Zuschreibungen beruhen. Durch den aktiven Dialog können potenzielle Konflikte frühzeitig erkannt und ausgeräumt werden.

Der Schlüssel zu einer erfolgreichen Kommunikation liegt in der Empathie.

Empathie bedeutet, sich in die Lage des anderen zu versetzen und seine Bedürfnisse, Wünsche und Perspektiven zu verstehen. Besonders in einer intergenerationalen Kommunikation ist es wichtig, sich der unterschiedlichen Lebensrealitäten und Erfahrungen bewusst zu sein. Ältere Menschen haben möglicherweise andere Bedürfnisse in Bezug auf technologische Unterstützung oder gesundheitliche Anforderungen, während jüngere Menschen möglicherweise andere Erwartungen an Arbeitsstrukturen oder Kommunikation haben. Ein offenes Gespräch über diese Unterschiede hilft, Missverständnisse zu vermeiden und ein unterstützendes Umfeld zu schaffen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass alters- und diskriminierungssensible Kommunikation mehr als nur eine Notwendigkeit ist – sie ist ein Schlüssel zu einer positiven und inklusiven Kultur, die auf Vertrauen, Respekt und Zusammenarbeit basiert. Der achtsame Umgang mit Sprache und die Sensibilität für die Bedürfnisse unterschiedlicher Altersgruppen tragen zu einem respektvollen und produktiven Miteinander bei. Organisationen,

die eine Kultur der Inklusion und des Respekts fördern, profitieren von einer besseren Mitarbeiterbindung, höherer Arbeitszufriedenheit und einer stärkeren Teamkohäsion. Ebenso profitieren Klient:innen und externe Partner:innen von einem respektvollen Umgang, der ihre Perspektiven einbezieht und ihre Bedürfnisse anerkennt. In einer Gesellschaft, in der Generationen immer häufiger miteinander arbeiten und interagieren, ist es entscheidend, dass alle Beteiligten sich respektiert und gleichwertig behandelt fühlen, um eine nachhaltige und erfolgreiche Zusammenarbeit zu ermöglichen.

Tipps zum Weiterlesen

Allgemeines zum Thema alters- und diskriminierungssensible Kommunikation

„Altern – ältere Menschen – demographischer Wandel“

www.bmfsfj.de/resource/blob/236098/de03ef8ef7486c7b443c2113de-abc2b6/altern-aeltere-menschen-demografischer-wandel-data.pdf

Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache | Handlungen | Bilddarstellungen
awareness-akademie.de/wp-content/uploads/sites/14/2021/06/leitfaden_diskrim_2010_web011.pdf

Leitfaden Diskriminierungssensible Sprache - Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte - Rechtswissenschaften - Philipps-Universität Marburg
www.uni-marburg.de/de/fb01/fachbereich/ansprechpartner/frauen-und-gleichstellungsbeauftragte/leitfaden-diskriminierungssensible-sprache

Allgemeines zum Thema Anti-Rassismus und Diversität

- www.diakonie-hamburg.de/de/fachthemen/interkulturelle-arbeit/
- www.diakonie-hamburg.de/export/sites/diakonie/_galleries/downloads/lp/Auf-dem-Weg-zu-einem-neuen-Wir-Standortbestimmung-des-Diakonischen-Werkes-Hamburg.pdf
- www.diakonie-vielfalt.de/
- www.kn-zusammenleben.de/neue-deutsche-organisationen-e-v
- glossar.neuemedienmacher.de/
- www.das-netz.de/



MITEINANDER LERNEN

Reverse Coaching mit migrierten
Menschen unterschiedlicher
Generationen

3. Die Idee

„Jede Schlucht soll aufgefüllt und jeder Berg abgetragen werden.“

(Neues Testament, Lukasevangelium 3,5)

Reverse Coaching wird oft in professionellen Umgebungen oder auch in Ausbildungsprogrammen eingesetzt, um gegenseitiges Lernen und Entwicklungsmöglichkeiten zu fördern. Es bietet Chancen, etablierte Hierarchien aufzubrechen und eine dynamische Interaktion zwischen den Beteiligten zu ermöglichen. Reverse Coaching-Formate erlauben Betroffenen, zu Botschafter:innen ihrer Anliegen zu werden. Im Rahmen eines kollegialen Austauschs ergreifen sie selbst das Wort, um ihre Situation darzustellen. Dies fördert generationsübergreifendes Lernen und ermöglicht einen konkreten Perspektivenwechsel. Am Ende von Reverse Coachings stehen klare Anregungen zur Verbesserung von Prozessen, Projekten oder Angeboten. Besonders geeignet sind diese Formate, um geplante Angebote mit den realen Bedarfen von Zielgruppen abzugleichen, indem sowohl „junges Wissen“ als auch wertvolle Erfahrungen geteilt werden.

Das übergeordnete Ziel besteht darin, Angebote effektiver zu gestalten und einen nachhaltigen Mehrwert zu bieten. Insgesamt zielt Reverse Coaching darauf ab, eine dynamische und effektive Lernumgebung zu schaffen, in der nicht nur Wissen weitergegeben wird, sondern auch die Teilnehmer:innen aktiv dazu beitragen können, Lösungen für ihre eigenen Herausforderungen

Zur Info:



Beim klassischen Coaching bzw. Mentoring bringt eine erfahrene Person einer jüngeren etwas bei. Genau andersherum ist es beim Reverse Coaching. Bei diesem Konzept schlüpfen jüngere Berufseinsteiger:innen in die Expertenrolle. Sie vermitteln Personen mit mehr Berufserfahrung und höherer Hierarchiestufe ihr Wissen und unterstützen sie dabei, eine andere Perspektive einzunehmen. Auch kann der Ansatz dabei helfen, insbesondere sturktur- oder ablaufbezogene Fragen und Herausforderungen zu identifizieren.

zu finden. Das Ziel von Reverse Coaching ist es, traditionelle Rollen und Hierarchien im Coaching Prozess umzukehren, um neue Perspektiven zu gewinnen, die Entwicklung beider Seiten zu fördern und kreative Lösungen zu generieren.

Zur Info:



Reverse Coachings basieren auf der geteilten Bereitschaft zur (zeitweisen) Aussetzung hierarchischer Grenzen in einer bestehenden Organisationsstruktur. Dies verlangt allen Beteiligten ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen und Kritikfähigkeit ab – besonders, da die Beteiligten sich danach wieder in die Struktur einordnen müssen.

Auch sollte vorher klar kommuniziert werden, welche Ziele genau mit dem Coaching erreicht werden sollen, damit die Beteiligten möglichst realistische Erwartungen entwickeln können und nicht enttäuscht sind, wenn Leitungsebenen nicht alle Vorschläge aufnehmen bzw. umsetzen können.

Konkret lässt sich dieses Ziel wie folgt zusammenfassen:

Perspektivwechsel:

Durch Reverse Coaching sollen üblicherweise passive Teilnehmer aktiv in den Coaching-Prozess einbezogen werden. Dies ermöglicht es ihnen, nicht nur Empfänger von Ratschlägen zu sein, sondern auch ihre eigenen Perspektiven und Ideen einzubringen.

Entwicklung beider Seiten:

Sowohl der Gecoachte als auch der Coach profitieren von Reverse Coaching. Der Gecoachte entwickelt seine Fähigkeiten in Kommunikation, Problemlösung und Selbstreflexion, während der Coach neue Einsichten gewinnt und seine Fähigkeiten verbessert, indem er sich in die Lage des Gecoachten versetzt.

Förderung kreativer Lösungen:

Durch die Umkehrung der traditionellen Rollen können innovative und unkonventionelle Lösungsansätze entstehen, die möglicherweise übersehen worden wären, wenn nur der Coach aktiv beraten hätte.

Stärkung der Zusammenarbeit:

Reverse Coaching fördert eine gleichberechtigte Zusammenarbeit, bei der Wissen und Erfahrungen auf beiden Seiten ausgetauscht werden. Dies stärkt das Vertrauen und die Beziehung zwischen den Beteiligten.

4. Das Format

Ein mögliches Format für Generation-Lunches kann wie folgt aussehen:

Ziel des Formates:

Es wird über die Herausforderungen und Probleme einer generationsübergreifenden Thematik in vier Unterthemen diskutiert, während gemeinsam nach Lösungen gesucht wird, um das Zusammenleben und -arbeiten Angehöriger unterschiedlicher Generationen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen zu verbessern.

Was braucht das Format?

Räumlicher Rahmen:

- Tische und Stühle
- Flipcharts, Stifte, Visualisierungsmaterial

Zeitlicher Rahmen:

- 2 Stunden (exkl. Vor- und Nachgespräch)

Akteur:innen:

- 16-20 Teilnehmende
- 1 Moderator:in
- 4 Expert:innen

Welche Fragen eignen sich besonders zur Bearbeitung in einem Reverse Coaching?

Welche Möglichkeiten gibt es für besseres generationenverbindendes Arbeiten oder Wohnen?

Wie kann die digitale Teilhabe älterer oder migrantisierter Menschen gefördert werden?

Wie kann die Gestaltung intergenerationeller Begegnungsorte gelingen?

Wie ist es als jüngerer/ älterer/ migrantisierter Mensch in unserem Team/ unserer Einrichtung zu arbeiten?

Wie erlebe ich als jüngerer/ älterer/ migrantisierter Mensch den Umgang mit Problemen oder Konflikten in meinem Arbeitsalltag?

Zur Info:

Die ins Reverse Coaching eingebrachte Expertise kann verschiedener Art sein und sich z.B. aus der Erfahrung als junger oder migrantisierter Mensch in einer mehrheitlich weißen* Einrichtung speisen. Sie kann jedoch auch spezifischer sein und beispielsweise ein konkretes Interessensgebiet oder eine Kompetenz betreffen, die ein/e Mitarbeiter:in mitbringt.

* Das Wort "weiß" ist als eine Beschreibung sozialer Positionierung zu verstehen. Als Konstrukt beschreibt es nicht etwa biologische Faktoren, sondern eine politische Realität, wie dem Nichtbetroffensein von Rassismus.

5. Beispielhafter Ablauf

Basierend auf den Erfahrungswerten, die im Rahmen des Projekts „Zeitentausch – interkulturelle Perspektiven auf Generationsunterschiede“ gewonnen wurden, empfiehlt sich folgender beispielhafter Ablauf:

Vorgespräch

**Je mind.
15 Minuten**

Nehmen Sie sich als Veranstalter:in ausreichend Zeit, um vor der Veranstaltung mit den beteiligten Personen (Moderator:in und Expert:innen) zu sprechen. Dieses Gespräch sollte nach Möglichkeit unter vier Augen stattfinden, um einen möglichst geschützten Rahmen zu haben, in dem auch über Verletzlichkeiten gesprochen werden kann. Sprechen Sie zunächst mit den Expert:innen und fragen Sie ob es Dinge gibt, auf die geachtet werden soll, um ihnen das Sprechen über ihre Erfahrungen zu erleichtern. Auch sollten die Expert:innen über den zeitlichen Ablauf informiert werden. Sprechen Sie anschließend mit der/dem Moderator:in und übermitteln Sie die Wünsche der Expert:innen (soweit dies nicht bereits in einem separaten Gespräch mit der/dem Moderator:in geklärt wurde) und fragen Sie auch nach Wünschen/ Bedarfen der/des Moderator:in. Bedenken Sie hierbei, dass auch die/der Moderator:in ein Mensch mit spezifischen Erfahrungen und Vorprägungen ist, welche sich auf das Gespräch auswirken können. In dem diese vorher angesprochen werden, kann sich die/der Moderator:in dessen bewusst werden und reflektierter in das Gespräch gehen.



Einstieg

10 Minuten

Zu Beginn wird das Hauptthema klar benannt, die Ausgangssituation erläutert und der Ablauf der Veranstaltung transparent dargestellt. Dies schafft eine Grundlage für das bevorstehende gemeinsame Arbeiten.



Themenschwerpunkte

20 Minuten

Vier Expert:innen stellen ihre Perspektiven und Erfahrungen zu dem/den vorher definierten Thema/ Themen dar. Ihre Expertise bildet die Basis für die weiteren Diskussionen in den Arbeitsphasen.



Gruppenarbeit

40 Minuten

Anschließend werden die Teilnehmer:innen in vier Kleingruppen aufgeteilt.

- Jede Gruppe hat die Gelegenheit, an Tischen zu arbeiten, die mit Plakaten und Stiften ausgestattet sind.
- In den Gruppen wird zur dargestellten Problemstellung gearbeitet, Lösungsansätze werden entwickelt und die bearbeiteten Plakate bleiben für die nachfolgenden Gruppen zur Ergänzung liegen.
- Es wird sich in jeder Gruppe an drei gleichen Leitfragen orientiert z.B.: Welche Angebote funktionieren? Wo stoßen wir an Grenzen? Welche Lösungsansätze gibt es?
- Alle 10 Minuten wird die Gruppe gewechselt bis alle Teilnehmer:innen an allen Tischen waren

**15 Minuten Kurze Pause**



Zusammenfassung

25 Minuten

Die Expert:innen präsentieren die Prozessergebnisse der Gruppen. Gemeinsam werden die Ergebnisse reflektiert und Lösungsansätze erarbeitet, die möglichst viele Teilaspekte und Perspektiven der Gruppen ansprechen und integrieren.

Abschluss

10 Minuten

Zum Schluss fasst die/der Moderator:in die wichtigsten Erkenntnisse und Empfehlungen des Tages zusammen. Damit schließt die Veranstaltung ab, in der nicht nur Wissen geteilt, sondern auch konkrete Wege für die Zukunft erarbeitet haben. Dieses Format des Reverse Coachings ist darauf ausgelegt, durch intensive Zusammenarbeit und den Austausch zwischen Expert:innen und Teilnehmer:innen innovative Lösungsansätze zu generieren, die sowohl die Herausforderungen als auch die Potenziale eines bestimmten Themas adressieren.

Tipps zum Weiterlesen

Allgemeines zum Thema Reverse Coaching

www.kursfinder.de/wissensguide/was-ist-eigentlich-reverse-coaching-22875

dup-magazin.de/management/reverse-coaching-wenn-chefs-von-den-jungen-lernen/

www.personio.de/hr-lexikon/reverse-mentoring/

www.leibniz-fuehrungskraefte.de/mainnavigation/fuehrung/reverse-mentoring

Allgemeines zum Thema Anti-Rassismus und Diversität

www.diakonie-hamburg.de/de/fachthemen/interkulturelle-arbeit/

www.diakonie-hamburg.de/export/sites/diakonie/.galleries/downloads/Ip/Auf-dem-Weg-zu-einem-neuen-Wir-Standortbestimmung-des-Diakonischen-Werkes-Hamburg.pdf

www.diakonie-vielfalt.de/

www.kn-zusammenleben.de/neue-deutsche-organisationen-e-v

glossar.neuemedienmacher.de/

www.das-netz.de/



MITEINANDER REDEN

Zeitzeugengespräche
mit migrierten Menschen
unterschiedlicher Generationen

3. Konzept

„Siehe, ich habe vor
Dir eine Tür aufgetan“

(Neues Testament, Offenbarung nach Johannes 3,8)

Zeitzeugengespräche öffnen eine Tür zu einer anderen Welt und prägen nachhaltig durch persönliche Erinnerungen. Dabei bieten sie einen vertraulichen Rahmen für den Austausch. Die Zeitzeug:innen sitzen vor einem interessierten Publikum, das mehr über ihre Erlebnisse erfahren möchte, und erhalten Anerkennung sowie Wertschätzung für ihre Geschichten. Teilnehmer:innen erhalten durch Zeitzeugengespräche einen authentischen Einblick in ein Thema und treten direkt in den Austausch mit Betroffenen.

Diese Interviews vermitteln ein lebendiges Bild der Vergangenheit und geben persönliche Eindrücke von Geschichte wieder. Sie ermöglichen es, abstrakte Diskussionen aufzubrechen und direkten Kontakt mit den Betroffenen zu haben, anstatt nur über Zielgruppen zu sprechen. Das Individuum und seine einzigartige Erfahrung stehen dabei im Mittelpunkt. Dieses Format fördert einen echten Perspektivwechsel, indem Zeitzeug:innen ermutigt werden, als Expert:innen ihrer eigenen Geschichte aufzutreten und den Zugang zu erleichtern, abseits von Expertendiskussionen

Zur Info:



Zeitzeugengespräche sind Interviews mit Personen, die historische Ereignisse persönlich erlebt haben und darüber berichten. Diese Gespräche bieten einen direkten, oft emotionalen Einblick in die Vergangenheit und können in verschiedenen Kontexten stattfinden.

Das Ziel von Zeitzeugengesprächen ist vielfältig und umfasst mehrere wesentliche Aspekte:

1. **Erinnerung und Gedenken:**
Zeitzeugengespräche helfen, die Erinnerung an bedeutende historische Ereignisse lebendig zu halten. Sie tragen dazu bei, das kollektive Gedächtnis einer Gesellschaft zu bewahren und zu pflegen.
2. **Bildung und Aufklärung:**
Durch die persönlichen Berichte von Zeitzeug:innen wird Geschichte greifbarer und verständlicher. Diese Gespräche können im Bildungsbereich eingesetzt werden, um einen lebendigen Zugang zu historischen Themen zu ermöglichen.
3. **Empathie und Perspektivwechsel:**
Zeitzeugengespräche fördern das Verständnis und die Empathie für Menschen, die schwierige und prägende Ereignisse erlebt haben. Sie ermöglichen es den Zuhörer:innen, verschiedene Perspektiven kennenzulernen und ihre eigenen Ansichten zu reflektieren.

- 4. Erfahrung und Empowerment:**
Für die Zeitzeug:innen selbst bieten diese Gespräche eine Plattform, ihre Geschichten zu erzählen und gehört zu werden. Dies kann eine Form der Anerkennung und Wertschätzung für ihre Erlebnisse darstellen und ihnen ein Gefühl von Selbstwirksamkeit geben.
- 5. Förderung des interkulturellen Dialogs:**
Insbesondere bei Themen wie Migration und Flucht können Zeitzeugengespräche dazu beitragen, den interkulturellen Dialog zu fördern und Verständnis zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen zu schaffen.
- 6. Kritische Auseinandersetzung mit der Vergangenheit:**
Zeitzeugengespräche ermutigen zur kritischen Reflexion über die Vergangenheit und deren Auswirkungen auf die Gegenwart. Sie bieten die Möglichkeit, aus vergangenen Fehlern zu lernen und sich für eine bessere Zukunft einzusetzen.

4. Das Format

Zur Info:



Zeitzeugengespräche sind kein Format des investigativen Journalismus oder der politischen Debatte. Deshalb sind rhetorische Schärfe und Zuspitzungen möglichst zu vermeiden.

Auch sollte allen Beteiligten stets klar sein, dass Zeitzeug:innen in der Regel keine Historiker:innen sind, die eine „objektive“ Darstellung der Ereignisse präsentieren können. Stattdessen lassen sie das Publikum an ihren (mitunter schmerzhaften) subjektiven Erinnerungen teilhaben, was einen intimen Einblick in die Lebensgeschichte einer fremden Person ermöglicht. Hierfür verdienen sie Achtung, Respekt und Wertschätzung.

Ein mögliches Format für Zeitzeugengespräche mit Menschen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte kann wie folgt aussehen:

Ziel des Formates:

Die Migrationsgeschichte wird generationenübergreifend von den jeweiligen betroffenen Akteur:innen aus ihrer persönlichen Perspektive erzählt, um die Chancen und Herausforderungen zu verstehen, mit denen sie im Laufe ihres Lebens konfrontiert waren und um darüber ins Gespräch zu kommen, welche Veränderungsimpulse aus den gemachten Erfahrungen für die Gesellschaft abgeleitet werden können.

Was braucht das Format?

Räumlicher Rahmen:

- Ruhige und angenehme Räumlichkeit mit ausreichenden Sitzplätzen auf Augenhöhe
- Bestuhlung: Nicht zu eng und möglichst eine etwas abgerundete Sitzordnung, um eine konfrontative Gegenüberstellung zu vermeiden
- 20-50 Teilnehmende

Zeitlicher Rahmen:

- ca. 2 Stunden (exkl. Vor- und Nachgespräch)

Moderation:

- Ein:e Moderator:in, die/der sich schon vorher mit der Thematik bzw. mit den Zeitzeug:innen beschäftigt hat und das Gespräch möglichst gut informiert moderieren kann (bei der Arbeit mit migrantisierten Zeitzeug:innen kann es sinnvoll sein, darauf zu achten, dass auch die moderierende Person einen Migrationshintergrund hat oder als BPoC gelesen wird)
- Diskriminierungssensible Sprache und Bewusstsein für bestehende Machtdynamiken (in Bezug auf Geschlecht, Behinderung, Hautfarbe usw.)
- Freundlicher und respektvoller Umgang mit den Zeitzeug:innen (möglichst ein Hinweis ans Publikum)

Zeitzeug:innen:

- Zwei Zeitzeug:innen, die die Bereitschaft mitbringen, ihre Geschichte zu erzählen und idealerweise miteinander in Verbindung stehen bzw. über ein biographisches Ereignis verbunden sind – sodass sie in einen möglichst intensiven Dialog treten können

Visualisierung:

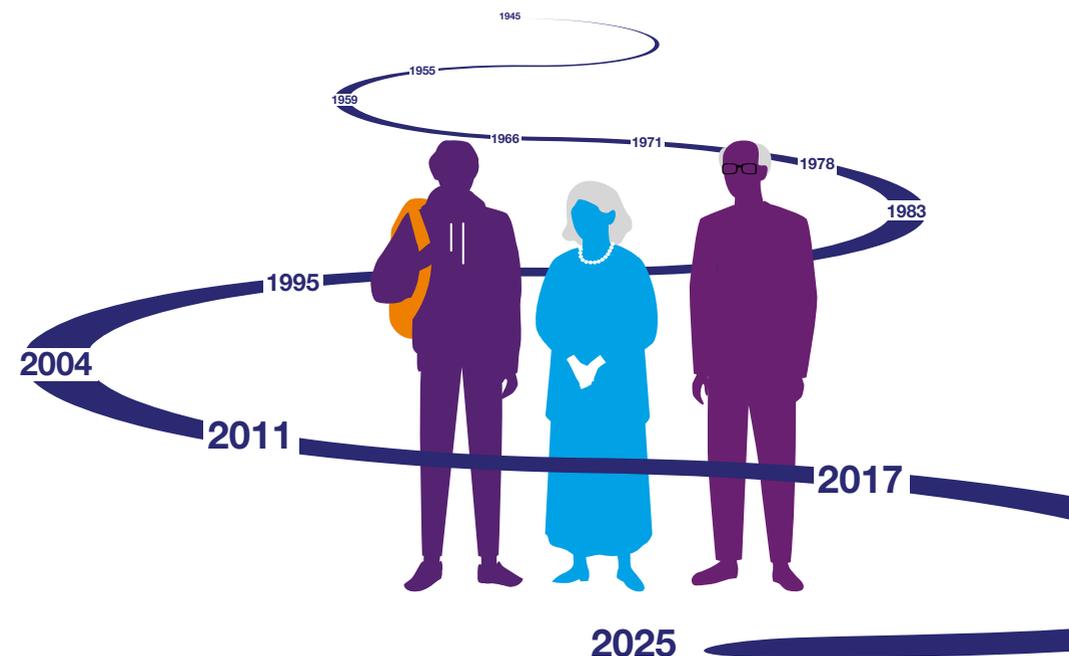
- Landkarten, Persönliche Gegenstände, Fotos usw.

Zur Info:



Die Abkürzung BPoC steht für den englischen Ausdruck Black and People of Colour. Er ist eine positiv besetzte, politische Selbstbezeichnung rassistisch diskriminierter Personen. Sie beschreibt einen gemeinsamen Erfahrungshorizont, den Menschen teilen, die nicht weiß sind. Dieser entsteht z.B. durch nicht zugestandene Privilegien. Mit diesem Ausdruck wird nicht (primär) Hautfarbe beschrieben.

Quelle: <https://www.das-netz.de/glossar/poc-bpoc-bipoc>



5. Beispielhafter Ablauf

Basierend auf den Erfahrungswerten, die im Rahmen des Projekts „Zeitenttausch – interkulturelle Perspektiven auf Generationsunterschiede“ gewonnen wurden, empfiehlt sich folgender beispielhafter Ablauf:

Vorgespräch

**Je mind.
15 Minuten**

Nehmen Sie sich als Veranstalter:in ausreichend Zeit, um vor der Veranstaltung mit den beteiligten Personen (Moderator:in und Zeitzeug:innen) zu sprechen. Dieses Gespräch sollte nach Möglichkeit unter vier Augen stattfinden, um einen möglichst geschützten Rahmen zu haben, in dem auch über Verletzlichkeiten gesprochen werden kann. Sprechen Sie zunächst mit den Zeitzeug:innen und fragen Sie z.B. nach Themen, die besser nicht angesprochen werden sollten oder ob es Dinge gibt, auf die geachtet werden soll, um ihnen das Sprechen über ihre Erfahrungen zu erleichtern. Auch sollten die Zeitzeug:innen über den zeitlichen Ablauf informiert werden. Sprechen Sie anschließend mit der/dem Moderator:in und übermitteln Sie die Wünsche der Zeitzeug:innen (soweit dies nicht bereits in einem separaten Gespräch mit der/dem Moderator:in geklärt wurde) und fragen Sie auch nach Wünschen/Bedarfen der/des Moderator:in. Bedenken Sie hierbei, dass auch die/der Moderator:in ein Mensch mit spezifischen Erfahrungen und Vorprägungen ist, welche sich auf das Gespräch auswirken können. In dem diese vorher angesprochen werden, kann sich die/der Moderator:in dessen bewusstwerden und reflektierter in das Gespräch gehen.

Einstieg

15 Minuten

Die/ der Moderator:in begrüßt das Publikum und leitet in die Thematik ein. Dabei betont sie/er die Gemeinsamkeit der beiden Gäste. Z.B.: Beide haben Flucht oder Migration aus demselben Land erlebt, allerdings Angehörige unterschiedlicher Generationen. Diese gemeinsame Erfahrung bildet die Grundlage für das Gespräch.

Zeitzeugengespräch

1.15 Stunde

Die/ der Moderator:in hat drei Hauptthemen ausgewählt, über die die Gäste berichten sollen:

- Die Geschichte ihrer Migration
- Orientierung in Deutschland
- Heutige Lebenssituation

Zunächst erzählt die/der ältere Zeitzeug:in ihre/seine Erfahrungen zur Migrationsgeschichte. Wie verlief die Flucht?

Welche Herausforderungen musste sie/er überwinden? Anschließend berichtet die jüngere Person von ihrer Flucht und wie diese sich möglicherweise von der der/des älteren Zeitzeug:in unterscheidet.

Nach jeder Erzählung gibt es eine kurze Fragerunde, in der das Publikum die Möglichkeit hat, Fragen zu stellen und

sich auszutauschen. Die/ der Moderator:in hält auch eigene Fragen bereit, um das Gespräch anzuregen, falls es keine spontanen Meldungen gibt.

Im zweiten Teil des Gesprächs sprechen beide Zeitzeug:innen über ihre Orientierung in Deutschland. Wie war es, sich in einem neuen Land zurechtzufinden?

Welche Unterstützung haben sie erfahren? Auch hier folgt nach den Erzählungen eine kurze Austausch- und Fragerunde mit dem Publikum.

Im dritten und letzten

Themenblock geht es um die heutige Lebenssituation der beiden Gäste. Wie hat sich ihr Leben in Deutschland entwickelt? Welche Herausforderungen und Erfolge prägen ihren Alltag? Nach diesen Berichten gibt es erneut die Möglichkeit für das Publikum, Fragen zu stellen und sich auszutauschen.

Abschluss

30 Minuten

Zum Abschluss leitet die/der Moderator:in eine Reflexionsrunde ein. Sie/er kann dem Publikum eine Frage oder einen Gedanken mitgeben. Z.B. könnte das Publikum aufgefordert werden, darüber nachzudenken, was man aus den Erfahrungen der Zeitzeug:innen für unser Zusammenleben lernen kann. Welche Parallelen und Unterschiede gibt es zum Leben nicht migrierter Personen?

Wie können wir als Gesellschaft von den Erfahrungen der Zeitzeug:innen profitieren und ein besseres Miteinander gestalten?

Die/der Moderator:in bedankt sich bei den Zeitzeug:innen (in Form eines kleinen Geschenks oder Blumen) und dem Publikum für die Teilnahme und schließt den Abend mit einem Appell zur Offenheit und gegenseitigen Unterstützung im täglichen Zusammenleben.

Nachgespräch

**Je mind.
15 Minuten**

Versuchen Sie auch nach Ende des Gesprächs bzw. der Veranstaltung noch einmal mit den beteiligten Personen zu sprechen. Holen Sie sich ein Feedback ab und fragen Sie nach Ideen und Hinweisen für zukünftige Veranstaltungen. Fragen Sie auch nach dem Befinden Ihrer/Ihres Gesprächspartners/partnerin und ob sie/er etwas braucht, um später gut nach Hause gehen zu können.

Tipps zum Weiterlesen

Portale für die Suche nach Zeitzeug:innen oder Moderator:innen mit Migrationshintergrund

www.zeitzeugen-portal.de/themen/leben-in-der-neuen-heimat

zeitzeugenboerse.de/

vielfaltfinder.neuedeutsche.org/de

Allgemeines zum Thema Zeitzeugengespräche

neue-zeitzeugen.de/uber-das-projekt/

zeitzeugen.marchivum.de/de/zeitzeugen/migration-ins-quadrat

www.ostbeauftragter.de/ostb-de/aktuelles/projekt-mi-story-zeitzeugen-mit-migrationshintergrund-2078176

domid.org/news/buch-gedaechtnis-der-migrationsgesellschaft/

Allgemeines zum Thema Anti-Rassismus und Diversität

www.diakonie-hamburg.de/de/fachthemen/interkulturelle-arbeit/

www.diakonie-hamburg.de/export/sites/diakonie/.galleries/downloads/lp/Auf-dem-Weg-zu-einem-neuen-Wir-Standortbestimmung-des-Diakonischen-Werkes-Hamburg.pdf

www.diakonie-vielfalt.de/

www.kn-zusammenleben.de/neue-deutsche-organisationen-e-v

glossar.neuemedienmacher.de/

www.das-netz.de/

Lust auf mehr?

Sie haben Interesse an einer Weiterbildung, einem Workshop oder einer Organisationsberatung zu intergenerationellen und/oder interkulturellen Fragestellungen? Dann melden Sie sich gern bei unseren Projektmitarbeitenden in Hamburg oder Schleswig-Holstein:

Magdalena Abu Elian

abuelian@diakonie-hamburg.de

T 040 30620-330

Diakonisches Werk Hamburg
Königstraße 54 | 22767 Hamburg
www.diakonie-hamburg.de

Leoni Umlauf

L.Umlauf@diakonie-sh.de

T 04331 593 221

Diakonisches Werk Schleswig-Holstein
Kanalufer 48 | 24768 Rendsburg
www.diakonie-sh.de

Impressum

Herausgegeben durch das Diakonische Werk Hamburg

Autor:innen: **Sena Bari, Magdalena Abu Elian,
Johannes Karl** und **Ramzi Ghandour**

Lektorat: **Britta Huß**

Theologische Begleitung: **Pastor Nils Christiansen**

Gestaltung/Illustrationen: **Jenny Poßin**

Hamburg, 2025

Die vorliegende Publikation entstand im Rahmen des Projekts „Zeitentausch – interkulturelle Perspektiven auf Generationsunterschiede“. Dieses wurde aus Mitteln des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds kofinanziert.



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**