



MIT EINANDER KLARKOMMEN

Leitfaden zur alters- und
diskriminierungssensiblen
Kommunikation

Inhalt

1. Interkulturelle Öffnung und Diversitätsorientierung in der Diakonie	3
2. Zum Projekt „Zeitentausch – Interkulturelle Perspektiven auf Generationsunterschiede“	6
3. Die Idee	8
4. Empfehlungen für eine respektvolle und inklusive Kommunikation	10
DO's	10
DON'T's	13
Fazit	16
Tipps zum Weiterlesen	19
Lust auf mehr?	20

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

**„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-nettz.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 Elia

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 Elia,**
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**