

Diakonie 
Hamburg

Diakonie 
Schleswig-Holstein

AMIF-Projekt:
Zeitentausch

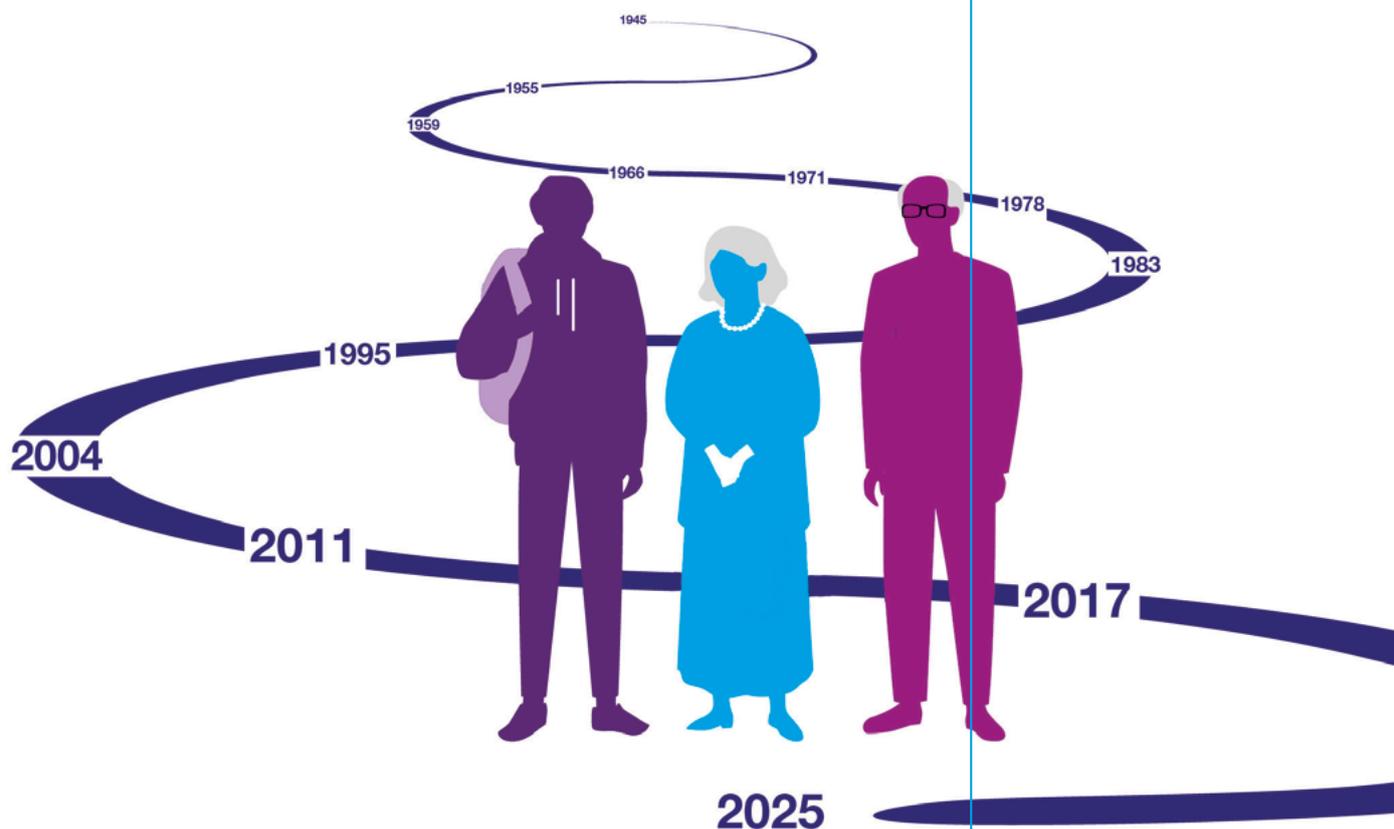
Interkulturelle Perspektiven
auf Generationsunterschiede



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Evaluation AMIF-Projekt Zeitentausch

Interkulturelle Perspektiven
auf Generationsunterschiede
2022 – 2025



Inhaltsverzeichnis

3	Kurzfassung
5	1. Einleitung und Hintergrund
7	2. Methodik der Evaluation
	<ul style="list-style-type: none">• Evaluationsansatz• Datengrundlage und Instrumente• Auswertung• Stärken und Grenzen des Vorgehens• Zusammenfassung Methodik
11	3. Projekthintergrund und konzeptionelle Ausrichtung
	<ul style="list-style-type: none">• Herausforderungen und Anpassungen im Projektverlauf• Ausgangspunkt und Zielsetzung• Zentrale Maßnahmen und Formate• Vernetzung und Zusammenarbeit• Zeitlicher Rahmen und Organisation• Bedeutung im Kontext
19	4. Ergebnisse der Evaluation
	<ul style="list-style-type: none">• Formate und ihre Umsetzung• Weitere Maßnahmen, Ergebnisse und Anmerkungen• Vernetzung, Zusammenarbeit und Vertiefung• Herausforderungen• Wirkung und Nachhaltigkeit• Zusammenfassung
25	5. Diskussion, Bewertung und Auswertung
	<ul style="list-style-type: none">• Stärken, Pluspunkte und Tolles• Schwächen, Nachholbedarf und Reflexion• Gesamtbewertung
29	6. Fazit und Ausblick
31	Weitere Informationen

Kurzfassung

Das Projekt „Zeitentausch – Interkulturelle Perspektiven auf Generationsunterschiede“ wurde vom Diakonischen Werk Hamburg in Kooperation mit dem Diakonischen Werk Schleswig-Holstein im Rahmen des AMIF-Fonds (Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds) umgesetzt. Es schloss an vorherige Diversitätsprojekte an und setzte erstmals den Fokus auf die Schnittstelle von Alter und kultureller Herkunft.

Das Projekt sollte Fachkräfte in sozialen Einrichtungen, die mit Drittstaatsangehörigen zusammenarbeiten, für generationelle Unterschiede in interkulturellen Kontexten sensibilisieren und praxisnahe Handlungsoptionen entwickeln. Vier Handlungsstränge standen im Vordergrund:

1. Bewusstseinsarbeit – Unterschiede und Gemeinsamkeiten sichtbar machen
2. Erprobung von Methoden – innovative Formate entwickeln und testen
3. Verstetigung und Transfer – Materialien, Handreichungen und Netzwerke schaffen
4. Beratungen zahlreicher unterschiedlicher Organisationen

Vorgehen

Im Projekt wurden vier Formate weiterentwickelt und erprobt:

- Zeitezeugengespräche (biografische Migrationsgeschichten im Generationendialog)
- Reverse Coaching (jüngere Menschen coachen Ältere, z. B. zu Digitalisierung)
- Generation Labs (fachliche Workshops zu gesellschaftlichen Fragen)
- Generation Lunch (gemeinsames Kochen und Essen als niedrigschwellige Begegnung)

Gleichzeitig wurden Fachtage organisiert und durchgeführt, es entstanden Handreichungen, Checklisten, Workshops und eine E-Learning-Plattform. Eine interaktive Foto-Wanderausstellung machte die Best-Practice-Beispiele künstlerisch sichtbar. Zudem wurden eine Trägerbefragung und Organisationsberatungen durchgeführt.

Ergebnisse

- Innovative Formate stießen auf breite Akzeptanz
- Fachtage und Schulungen in Hamburg und Schleswig-Holstein waren Zugewinne für das Feld
- Methoden des Reverse Coaching und Generation Lunch erwiesen sich als besonders wirkungsvoll
- Vernetzung mit Migrant:innenselbstorganisationen (MSO) führte zu nachhaltigen Kooperationen
- Schaffung von wichtigen Netzwerken und Verbindungen
- Handreichungen, eine digitale Lernplattform (E-Learning) und die Wanderausstellung sind hilfreiche und langfristig nutzbare Ergebnisse
- Herausforderungen ergaben sich durch Zeitmanagement, knappe Personalressourcen und teilweise unklare Terminologie

Bewertung

Das Projekt und allen voran die Menschen, die es durchgeführt haben, leisteten nicht selten Grundlagenarbeit, indem sie Alter und kulturelle Herkunft als verflochtene Diversitätsdimensionen bearbeiteten und aufzeigten. Die Ergebnisse zeigen, dass generationenübergreifende Perspektiven für interkulturelle Öffnung unverzichtbar sind. Trotz eines stotternden Beginns hat das Projekt seine Ziele vollumfänglich erreicht.

Empfehlungen

- Stärkere Fokussierung: weniger Formate, intensivere Begleitung
- Interne Kapazitäten stärken, um weniger externe Partner zu benötigen
- Gute Praxis (z. B. Reverse Coaching, Wanderausstellung) in weiteren Projekten verstetigen
- Sprachliche Zugänglichkeit reflektieren

Fazit

„Zeitentausch“ hat wichtige Impulse gesetzt, die weit über die Projektlaufzeit hinauswirken. Es ist gelungen, generationelle und kulturelle Vielfalt in den Dialog zu bringen und praxisnahe Werkzeuge für soziale Einrichtungen zu schaffen. Das Projekt bietet eine tragfähige Grundlage für die Weiterentwicklung diversitätsorientierter Arbeit in der Diakonie und darüber hinaus.

Einleitung und Hintergrund

Wir Menschen bestehen aus vielen kleinen und großen Teilen, unterschiedlichsten Aspekten, vielfachen Ebenen, simplen Einfachheiten, verschiedensten Komplikationen und eben allem, was uns Mensch sein lässt. Ein Individuum auf eben all diesen Ebenen zu verstehen oder zumindest in bester Art und Weise zu begegnen, ist für viele ein alltäglicher Anspruch. Häufig jedoch werden einzelne Aspekte hervorgehoben, vergessen, ignoriert oder schlimmstenfalls gar abgesprochen.

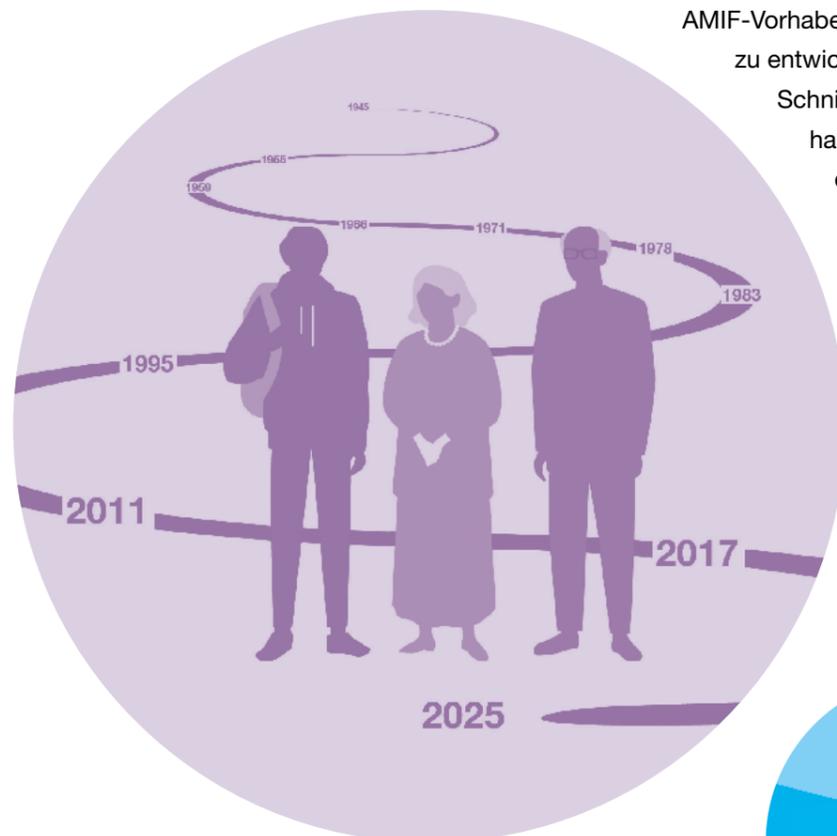
Das Projekt „Zeitentausch – Interkulturelle Perspektiven auf Generationsunterschiede“ ist Teil der Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung im Rahmen des EU Fonds (Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds) und wird vom Diakonischen Werk Hamburg verantwortet, das Diakonische Werk Schleswig-Holstein ist dabei Kooperationspartner. Aufbauend auf vorherigen Diversitätsprojekten – etwa zu geschlechtlicher Vielfalt und kultureller Diversität – rückt „Zeitentausch“ erstmals das Zusammenspiel von Alter und kultureller Herkunft in den Vordergrund und Mittelpunkt. Ziel ist es, sowohl Fachkräfte in sozialen Einrichtungen als auch Drittstaatsangehörige für dieses Thema zu sensibilisieren und zu unterstützen sowie über erprobte und zu erprobende Formate neue Handlungsoptionen zu eröffnen.

Die Relevanz dieser Zielsetzung speist sich aus aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und einer bereits seit Jahren implementierten Orientierung am „Diversity Rad“. Zum einen verändert der demografische Wandel die Altersstruktur der Bevölkerung, zum anderen prägen Migrationsbewegungen und Mehrfachzugehörigkeiten den Alltag von Menschen und dadurch auch von sozialen Einrichtungen. Der Blick auf die vielen unterschiedlichen Ebenen des Menschseins wird außerdem zunehmend als Qualitätsmerkmal sozialer Arbeit eingefordert und bewährt sich in der Praxis. Zeitentausch beantwortete diese komplexe Gemengelage, indem es generationenübergreifende Begegnungen initiierte und kultursensible Kommunikationsformen stärkte. Für die Diakonischen Werke Hamburg und Schleswig-Holstein war das Projekt ein Baustein der strategischen



aber auch menschlich-gemeinten Weiterentwicklung hin zu einer lebensnahen und diversitätsorientierten Organisation.

Ausgelöst wurde das Projekt durch eine identifizierte Lücke in bisherigen Diversitätsstrategien: Während Aspekte wie Kultur, Herkunft und Geschlecht bereits mehrfach in vorherigen (AMIF-) Projekten bearbeitet wurden und noch immer werden, fehlte eine systematische Auseinandersetzung mit Altersunterschieden in interkulturellen Settings, da diese Themen gesamtgesellschaftlich meist nur getrennt voneinander besprochen und verhandelt werden. Interviews mit Projektbeteiligten verweisen auf wiederkehrende Beratungssituationen, in denen kulturelle und generationelle Faktoren gleichzeitig wirksam sind – etwa in Familienbildung, Pflege oder Quartiersarbeit. Daraus ergab sich der Impuls, innerhalb eines AMIF-Vorhabens gezielt Formate weiterzuführen, zu entwickeln und zu erproben, die diese Schnittstelle sichtbar machen, bearbeitbar halten und denjenigen, die in der Praxis damit zu tun haben, bestmögliche Werkzeuge in die Hände legen.



Methodik der Evaluation

Die Evaluation des Projekts „Zeitentausch – Interkulturelle Perspektiven auf Generationsunterschiede“ wurde als qualitative Prozessevaluation angelegt. Ziel war es, die Projektumsetzung, die erreichten Ergebnisse sowie die nachhaltigen Wirkungen möglichst differenziert und praxisnah zu erfassen. Dabei wurde nicht nur überprüft, ob geplante Maßnahmen umgesetzt wurden, sondern vor allem, wie diese von den Beteiligten wahrgenommen und bewertet wurden und welche Schlussfolgerungen sich für zukünftige Projekte ziehen lassen.

Evaluationsansatz

Die Evaluation folgte einem mehrschichtigen Ansatz, der sowohl Dokumente und Kennzahlen als auch persönliche Einschätzungen der Projektbeteiligten einbezog. Dieses Vorgehen ermöglichte eine Triangulation: Unterschiedliche, zur Verfügung gestellte Datenquellen wurden miteinander verglichen, um ein umfassenderes Bild zu gewinnen.

Drei Leitfragen bildeten die Grundlage:

- 1.** Relevanz und Bedarf – Entsprach das Projekt einem realen Bedarf in den Mitgliedsorganisationen und bei den Fachkräften?
- 2.** Umsetzung und Wirkung – In welchem Umfang und mit welchen Herausforderungen wurden die geplanten Formate umgesetzt, und welche Wirkungen konnten beobachtet werden?
- 3.** Nachhaltigkeit und Transfer – Welche Strukturen, Ergebnisse und Netzwerke bleiben über das Projekt hinaus bestehen?

2.

Datengrundlage und Instrumente

Für die Beantwortung dieser Fragen wurden verschiedene Methoden kombiniert:

Dokumentenanalyse

- Projektkonzeption, Zeitpläne und Kennzahlenberichte
- Checklisten und Kriterienkataloge
- Übersicht der ausgearbeiteten Konzepte
- Projektinterne Berichte und Protokolle

Leitfadeninterviews

- Es wurden qualitative Interviews mit Projektbeteiligten geführt (u. a. Projektleitung, Teammitglieder, Kooperationspartner)
- Die Interviews folgten einem strukturierten Leitfaden, der Fragen zu Projektgenese, Umsetzung, Formaten, Vernetzung, Wirkung und Nachhaltigkeit umfasste und im Einverständnis der Interviewten protokolliert wurden
- Auf Wunsch aller wurden Zitate anonymisiert, um die Vertraulichkeit zu wahren

Teilnehmende Beobachtung und Rückmeldungen

- Die Evaluation berücksichtigte Eindrücke aus Fachveranstaltungen, Workshops und internen Reflexionstreffen
- Rückmeldungen aus Beratungsgesprächen und aus der Praxis der Mitgliedseinrichtungen wurden ebenfalls einbezogen, um die Anschlussfähigkeit der Projektinhalte einzuschätzen

Auswertung

Die Auswertung folgte den Prinzipien der qualitativen Inhaltsanalyse:

- Thematische Codierung der Interviewtranskripte und Notizen
- Kategorien orientierten sich an Leitfragen nach: Relevanz, Umsetzung, Nachhaltigkeit, sowie an den Projektzielen und Umsetzung der Projektmaßnahmen laut Antrag, z. B. Vernetzung, Good-Practice-Beispielen und Qualifizierung
- Dokumente und Kennzahlen dienten als Vergleichsfolie, um subjektive Einschätzungen mit objektiv vorliegenden Daten zu kontrastieren

Beispielsweise ließ sich so nachvollziehen, dass die geplanten Formate, trotz ihres oft großen thematischen Abstands, neben der Konzeption auch tatsächlich mehrfach durchgeführt wurden – eine wichtige Information, die in Interviews bestätigt, aber auch relativiert wurde, da aus Zeitgründen „(...) *weniger Erprobung als gedacht und erhofft* (...)“ stattfand.

Stärken und Grenzen des Vorgehens

Die gewählte Methodik ermöglichte eine dichte Beschreibung des Projektverlaufs und eine realistische Einschätzung der Ergebnisse. Besonders die Interviews lieferten wertvolle Einblicke in unvorhergesehene Entwicklungen, die aus den Projektberichten allein nicht ersichtlich gewesen wären.

Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass es sich um eine qualitative Evaluation handelt:

- Aussagen basieren auf subjektiven Einschätzungen der Befragten
- Eine umfassende quantitative Wirkungsmessung (z. B. anhand von Teilnehmendenzahlen oder standardisierten Befragungen) war nicht Teil des Designs
- Dennoch erlauben die gewonnenen Daten eine plausible und fundierte Bewertung des Projekts, gerade weil sie verschiedene Perspektiven vereinen

Ein:e Interviewpartner:in brachte diese Stärke treffend auf den Punkt: „Die Zahlen zeigen, dass wir die Ziele erreicht haben. Aber die Gespräche erzählen, was das eigentlich bedeutet – für die Menschen, die beteiligt waren.“ Insgesamt wurde die Evaluation so gestaltet, dass sie sowohl Rechenschaft über die Mittelverwendung gibt als auch Lernprozesse für zukünftige Projekte anstößt. Der methodische Mix aus Dokumentenanalyse, Interviews und Beobachtung stellt sicher, dass die Ergebnisse nicht nur formal korrekt, sondern auch praxisnah und nachvollziehbar sind.

Zusammenfassung Methodik

Die Evaluation folgt einem triangulativen Design. Grundlage sind leitfadengestützte Interviews, eine systematische Dokumentenanalyse (Konzepte, Zeitpläne, Kennzahlen, Good-Practice-Kriterien) sowie quantitative Monitoring-Daten zu Teilnehmenden und Veranstaltungen. Ziel ist es, Umsetzung, Zielerreichung, Wirkung und Verstärkungspotenziale des Projekts ganzheitlich abzubilden und praxisrelevante Empfehlungen abzuleiten.

Mit dem vorliegenden Bericht werden die Ergebnisse dieser Evaluation zusammengefasst und Interessierten auch außerhalb der Durchführendenschaft zugänglich gemacht. Er dient sowohl der internen Reflexion der Projektverantwortlichen als auch als Best-Practice-Modell für andere Träger, die generationen- und kultursensible Projekte (weiter)entwickeln möchten.

Projekthintergrund und konzeptionelle Ausrichtung

3.

Das nunmehr abgeschlossene Projekt wurde auf Basis bisheriger Erfahrungen und Erkenntnisse konzipiert. Frühere Projekte dienten hierbei als methodische Grundlage, insbesondere im Hinblick auf die Weiterentwicklung und Umsetzung innovativer Formate wie „Diversity Labs“ und „Generation Labs“, die sich bereits als wirksam erwiesen hatten.

Methodisch verfolgt „Zeitentausch“ ähnliche Ansätze und setzt diese weiter fort. Erarbeitet und im Haus pilotiert wurden vier zentrale Begegnungs- und Lernformate:

- **Zeitzeugengespräche:** Hier steht der persönliche Austausch von individuellen Migrationsgeschichten im Vordergrund, wobei ein bewusster generationsübergreifender Dialog geschaffen wird, der gegenseitiges Verständnis fördert
- **Reverse Coaching:** Bei diesem Format werden hierarchische Strukturen bewusst aufgebrochen, indem jüngere Generationen als Experten auftreten und älteren Generationen neue Perspektiven und Wissen vermitteln. Dies stärkt das Lernen auf Augenhöhe und den gegenseitigen Respekt
- **Generation Labs:** Fachliche Workshops, in denen Expert:innen unterschiedlicher Altersgruppen gemeinsam Lösungen erarbeiten
- **Generation Lunch:** Niedrigschwelliges Koch- und Essformat zur Förderung informeller Gespräche und gegenseitigen Kennenlernens





Ein wichtiger Bestandteil der Projektstrategie war die Erstellung konkreter Handreichungen und Konzepte, die Organisationen und Einrichtungen praxisbezogene Leitlinien und Empfehlungen an die Hand geben, um intergenerationelle und interkulturelle Begegnungen nachhaltig und professionell zu gestalten. Diese Handreichungen berücksichtigen Kriterien wie kulturelle Sensibilität, Barrierefreiheit und nachhaltige Implementierung innerhalb der Organisationskultur. Ergänzt werden diese Präsenzformate durch digitale Komponenten wie der Moodle-basierten E-Learning-Plattform „Zeitentausch – Interkulturelle Perspektiven auf Generationsunterschiede“ sowie Good-Practice-Kriterien. Diese wurden zu Beginn erarbeitet und als Standard für die Projektarbeit festgelegt.

Im Juli 2025 wurde im Rahmen des Projekts eine erstmals gezeigte Fotoausstellung der Öffentlichkeit präsentiert. Die Ausstellung veranschaulicht eindrucksvoll die Schnittmengen von Alter, Migration und Zugehörigkeit, indem sie persönliche Geschichten, visuelle Statements und dokumen-



tierte Erfahrungen aus den Projektformaten künstlerisch verarbeitet. So wird interkulturelle und intergenerationelle Arbeit nicht nur erfahrbar, sondern auch emotional zugänglich gemacht – eine bewusste Entscheidung des Projektteams, um neue Zielgruppen anzusprechen und die Nachhaltigkeit der Inhalte über klassische Fachkreise hinaus zu sichern. Die Ausstellung ist als Wanderausstellung konzipiert und kann von interessierten Einrichtungen ausgeliehen werden. Sie soll langfristig den gesellschaftlichen Dialog fördern und die Bedeutung vielfältiger Perspektiven im Miteinander sichtbar machen. Ergänzt wurde dieser kreative Zugang durch fundierte, empirische Grundlagen: Eine exemplarische Trägerbefragung lieferte wichtige Hinweise zu Bedarfen, Herausforderungen und vorhandenen Ressourcen in den kooperierenden Einrichtungen. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen wurden zahlreiche Organisationsberatungen durchgeführt, in denen Themen wie kultursensible Kommunikation, generationenübergreifende Formate und Diversitätsentwicklung praxisnah aufgegriffen wurden, in der Hoffnung und Annahme, dass dasselbe in institutionelle Prozesse überführt wird. So wurde das Projekt nicht nur operativ umgesetzt, sondern strategisch in die Strukturen der beteiligten Träger integriert – ein zentraler Baustein für seine nachhaltige Wirkung.

Dass dieses Projekt besonders auf Menschen in den relevanten Arbeitsfeldern ausgerichtet ist, wurde auch durch die Fachtagungen gezeigt: Sie richteten sich an ein interessiertes Fachpublikum aus Bereichen wie der Sozialarbeit, politischen Bildung, Integration und Kultur und wurden als Zugewinn aufgenommen. Über relevante (zivil)gesellschaftliche Belange wie der Frage danach, wie Teilhabe in einer vielfältigen Gesellschaft geht und wie interkulturelle Kompetenz mit Empathie und neuen Perspektiven aussehen kann, wurde zum Beispiel an Fachtagen im März, Oktober und November 2024 besprochen und verhandelt. Die in Hamburg-Altona und Rendsburg organisierten, thematisch abgesteckten Fachtage boten neben Podiumsgesprächen und Vorträgen auch viel Raum für Fragen und wichtigen Austausch zwischen Menschen, die in den jeweiligen Feldern arbeiten. Hierbei ging es neben Themen wie „Strukturelle Barrieren in der interkulturellen Öffnung“ oder die „Wichtigkeit der Beteiligung migrantischer Eltern“ auch darum, generationellen Wandel als Chance und Herausforderung für Migrant:innenselbstorganisationen sowohl praktisch als auch wissenschaftlich greifbar zu machen. Außerdem boten die Fachtagungen die Möglichkeit die erarbeiteten Begegnungs- und Lernformate des Projekts „Zeitentausch“ in Workshops kennenzulernen, Fragen zu stellen und eigene Ideen auszuprobieren. Ein:e Mitarbeiter:in bemerkte dazu: „Ich habe in einem Workshop zum ersten Mal erlebt, wie schnell Vertrauen entsteht, wenn Geschichten geteilt werden.“

Herausforderungen und Anpassungen im Projektverlauf

Wie in fast jedem Projekt verlief die Umsetzung allerdings nicht ohne Herausforderungen. Besonders hervorzuheben sind hierbei personelle Engpässe sowie zeitliche Verzögerungen, die insbesondere in der Anfangsphase zu Schwierigkeiten führten. Trotz dieser und anderer Hürden gelang es dem Projektteam, unter anderem durch die Integration externer Partner und digitaler Kommunikationsformate, die Kernziele des Projekts einzuhalten. Die Zusammenarbeit innerhalb des Teams und mit externen Partnern wurde dabei im Verlauf zunehmend erfolgreich gestaltet, was entscheidend zur positiven Wirkung und Nachhaltigkeit der entwickelten Maßnahmen beitrug.

Ausgangspunkt und Zielsetzung

In der Projektentwicklung zeigte sich deutlich, dass viele Mitgliedseinrichtungen der Diakonie mit Fragen konfrontiert sind, die sowohl kulturelle Herkunft als auch Alter und weitere Merkmale unserer Identität betreffen. Einrichtungen meldeten zurück, dass sie sich Unterstützung bei der Gestaltung von Angeboten wünschen, die sowohl kultursensibel als auch altersgerecht sind. Diese Lücke griff das Projekt auf.

Ziel war es, Träger und Fachkräfte zu sensibilisieren, zu beraten und zu qualifizieren. Im Zentrum standen vier Handlungsstränge:

1. Bewusstseinsarbeit – Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Generationen und Kulturen sichtbar machen
2. Erprobung und Sammlung von Methoden – Formate entwickeln, die Begegnung, Dialog und gegenseitiges Lernen ermöglichen
3. Verstetigung und Transfer – Materialien, Handreichungen und Netzwerke aufbauen, die über die Projektlaufzeit hinaus Bestand haben
4. Beratungen einer Vielzahl unterschiedlicher Organisationen

Ein:e Interviewpartner:in brachte es folgendermaßen auf den Punkt:
„Wir wollten zeigen, dass nicht nur Religion oder Herkunft Unterschiede erzeugen, sondern auch das Alter – und dass genau hier Chancen für Begegnung liegen.“

Zentrale Maßnahmen und Formate

Das Projekt setzte bewusst auf eine Mischung aus Theorie, Praxis und niedrigschwelligen Begegnungsräumen. Folgende Formate und Maßnahmen standen im Mittelpunkt:

- **Zeitzeugengespräche:** Menschen verschiedener Generationen erzählten von ihren persönlichen Migrationsgeschichten, sodass Geschichte greifbar wurde und abstrakte Themen ein Gesicht erhielten
- **Reverse Coaching:** Jüngere Menschen oder Personen mit weniger institutioneller Macht übernahmen die Rolle der „Experten“ und gaben ihr Wissen an Führungskräfte oder ältere Generationen weiter
- **Generation Labs:** Fachgespräche und Workshops, in denen Expert:innen unterschiedlicher Altersgruppen gesellschaftliche Leitfragen diskutierten und gemeinsame Lösungen suchten
- **Generation Lunch:** Gemeinsames Kochen und Essen als niedrigschwellige Möglichkeit, ins Gespräch zu kommen, Unterschiede spielerisch zu erleben und Gemeinsamkeiten zu entdecken
- **Schulungen und Organisationsberatungen von Fach- und Führungskräften:** zu Themen wie Diversitätssensibilität, Interkulturelle Kompetenz, diskriminierungs- und rassismuskritische Bildung in den Bereichen der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit sowie der Hospizarbeit



Ein:e Befragte:r beschrieb den Wert der Formate folgendermaßen: „*Da entstehen Gespräche, die sonst nie stattfinden würden – plötzlich sitzen eine geflüchtete junge und eine ältere Dame nebeneinander, und beide merken, dass sie viel mehr teilen als sie trennt.*“

Parallel dazu entstanden Handreichungen, eine E-Learning-Plattform für kultursensible Kommunikation sowie eine Wanderausstellung, die Good-Practice-Beispiele zusammenfasst und für andere Einrichtungen verfügbar gemacht wird.

Vernetzung und Zusammenarbeit

Ein zentrales Merkmal war die enge Zusammenarbeit zwischen Hamburg und Schleswig-Holstein. Beide Landesverbände brachten ihre spezifischen Schwerpunkte ein: Während in Hamburg stärker die Themen Migrationserfahrungen, urbanes Miteinander und Fachveranstaltungen im Vordergrund standen, lag der Fokus in Schleswig-Holstein auf Familienarbeit und Beratung in der Fläche, jeweils sehr relevante Ansätze und Wichtigkeiten.

Das Projekt arbeitete von Beginn an ergebnisoffen, was den Beteiligten erlaubte, Formate anzupassen, wenn sich Bedarfe änderten. Zugleich gab es eine starke Vernetzungsarbeit: Zahlreiche Kooperationen mit Migrant:innen-selbstorganisation, Schulen, sozialen Trägern und kirchlichen Partnern entstanden. Besonders wertvoll war die Kooperation mit der SCHURA Hamburg, Rat der Islamischen Gemeinschaften in Hamburg, die als nachhaltiges Ergebnis weit über die Projektlaufzeit hinaus Bedeutung haben könnte.

„*Das Spannendste war nicht nur, neue Methoden zu testen, sondern wie viele neue Netzwerke dabei entstanden sind. Viele dieser Kontakte tragen sich jetzt schon weiter.*“ Rekapitulierte ein:e Projektbeteiligte:r im Interview.

Zeitlicher Rahmen und Organisation

Die Projektlaufzeit erstreckte sich vom 01.10.2022 bis 30.09.2025. Wichtige Meilensteine waren nach langer und intensiver Vorbereitung eine Fachtagung als Auftaktveranstaltung im November 2023, begleitende Maßnahmen rund um den Tag gegen Diskriminierung und den internationalen Tag der älteren



Menschen sowie eine Reihe von Fachtagen, Schulungen und Organisationsberatungen. Trotz einiger Herausforderungen – verspäteter Beginn der Umsetzung der Projektmaßnahmen in Hamburg, personelle Wechsel und die daraus resultierende knappe Laufzeit sowie eines erst spät zugestellten Zuwendungsbescheides – gelang es dem Team, die anvisierten Kennzahlen zu erfüllen.

Bedeutung im Kontext

Das Projekt „Zeitentausch“ leistete nicht nur einen Beitrag zur interkulturellen Öffnung, sondern zeigte auch, dass Generationenfragen untrennbar mit anderen Vielfaltsthemen verbunden sind, was vielen Kolleg:innen im Feld auch durch dieses Projekt immer bewusster wird. In den Interviews mit Projektbeteiligten wurde deutlich, dass das Thema „Alter“ manchmal schwer greifbar war, aber genau dadurch neue Diskussionen eröffneten. Es entstanden Aha-Momente – etwa, wenn unterschiedliche Sichtweisen auf medizinische Versorgung, Familienrollen oder digitale Teilhabe nebeneinandergelegt wurden. Oder wenn die Problemstellung der intersektionalen Diskriminierung eben auch intersektional durchdacht wurde – mit den Ebenen Alter, Herkunft und Sprache.

Ein:e Teilnehmer:in erinnerte sich an einen der vielen geleisteten Workshops: *„Da wurde mir klar, dass das Thema Alter eine eigene Dimension ist – nicht nur ein Nebenaspekt von Vielfalt.“*

Damit ist „Zeitentausch“ als Innovationsprojekt zu verstehen, das Konzepte erprobt, Wissen gebündelt und dabei konkrete Werkzeuge bereitgestellt hat. Die Mischung aus Begegnung, Qualifizierung und Organisationsberatung bietet eine Grundlage, auf der zukünftige Projekte weiterarbeiten können, was sowohl das Diakonische Werk Schleswig-Holstein, als auch die Diakonie Hamburg für die kommenden Jahre anstreben.

Ergebnisse der Evaluation

Die Evaluation des Projekts „Zeitentausch – Interkulturelle Perspektiven auf Generationsunterschiede“ verdeutlicht, dass die gesetzten Ziele in wesentlichen Teilen erreicht wurden. Gleichzeitig wurde sichtbar, dass die Umsetzung Anpassungen erforderte und neue Lernprozesse anstieß. Das Kapitel zeigt die Ergebnisse entlang der zentralen Formate, der Wirkungen in Einrichtungen, der Vernetzungsarbeit sowie der Frage nach Nachhaltigkeit. Dabei verbindet die Darstellung formale Aspekte mit den Erfahrungen der Beteiligten, sodass ein umfassendes Bild des Projektverlaufs bei den Leser:innen entstehen kann.

Formate und ihre Umsetzung

Ein Kern des Projekts bestand in der Ausarbeitung und Erprobung von vier innovativen Formaten, die interkulturelle und intergenerationelle Perspektiven zusammenführen sollten: „Zeitzeugengespräche“, „Reverse Coaching“, „Generation Labs“ und „Generation Lunch“. Diese Formate wurden ausgearbeitet, teilweise mehrfach erprobt und im Rahmen von Handreichungen dokumentiert und für die Zukunft gesichert. Im Folgenden werden diese analysiert und vorgestellt.

Die Zeitzeugengespräche zielten darauf ab, individuelle Migrationsgeschichten generationsübergreifend zu teilen, so dass verständlich wird, dass alle Menschen Zeug:innen einer Zeit, ihrer ganz persönlichen Zeit sein können. Sie fanden in moderierten Settings statt, bei denen zwei Personen aus unterschiedlichen Altersgruppen ihre Erfahrungen darstellten, ergänzt durch Publikumsfragen und Diskussion. Obwohl weniger dieser Veranstaltungen stattfanden als ursprünglich vorgesehen, waren die Rückmeldungen durchweg positiv. Teilnehmende berichteten, dass Migration dadurch weniger abstrakt erschien und dass durch persönliche Geschichten eine neue Nähe entstand. Gleichzeitig wurde sichtbar, dass der Begriff „Zeitzeug:innen“ erklärungsbedürftig ist, da er stark mit historischen Kontexten wie dem Zweiten Weltkrieg verknüpft ist. Für zukünftige Projekte empfiehlt

4.

es sich entweder eine andere Begriffswahl anzustreben, um Missverständnisse zu vermeiden oder aber man geht den Weg, diesen Begriff trotz seiner „historischen Schwere“ umzudeuten.

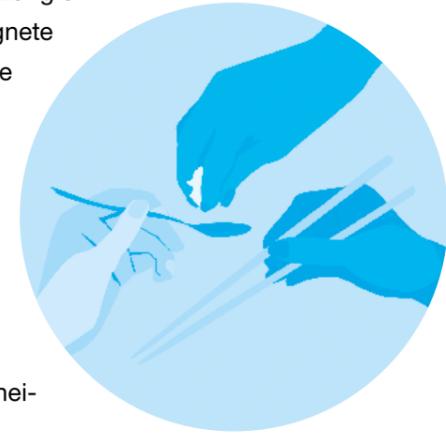
Das Reverse Coaching erwies sich als ein besonders zielführendes Format. Hierbei wurden gewohnte Rollenmuster aufgebrochen, indem jüngere Menschen oder Mitarbeitende ohne Leitungsfunktion als Expert:innen auftraten und ihr Wissen – etwa im Bereich Digitalisierung – an ältere Generationen oder Führungskräfte weitergaben. Die Evaluation zeigt, dass dieses Format erfolgreich Hierarchien hinterfragte und einen Perspektivwechsel ermöglichte. Mehrere Befragte beschrieben den Rollenwechsel als entlastend, da sie „(...) einmal nicht die Verantwortung tragen mussten, sondern einfach zuhören konnten“. Gleichzeitig war erkennbar, dass nicht alle Teilnehmenden bereit waren, sich vollständig auf diesen Rollentausch einzulassen.

Die Ergebnisse deuten jedoch darauf hin, dass Reverse Coaching in institutionellen Kontexten eine wirksame Methode sein kann, um voneinander zu lernen und generationelle Kompetenzen wertzuschätzen. Das „umgedrehte Beibringen“ beweist eben auch, dass Wissen und Kenntnisse nicht nur in einer Einbahnstraße verlaufen müssen, sondern alle voneinander lernen können.

Die Generation Labs kombinierten Fachgespräche mit Workshop-Elementen. Expert:innen aus unterschiedlichen Generationen diskutierten gesellschaftliche Leitfragen, etwa zu Wohnen, Pflege oder digitaler Teilhabe. Besonders geschätzt wurde die Möglichkeit, Theorie und Praxis miteinander zu verbinden und verschiedene Perspektiven

systematisch in den Austausch zu bringen. Eine Person brachte es so auf den Punkt: „Wir haben gemerkt: Alter ist kein Randthema, sondern zieht sich durch alle gesellschaftlichen Fragen.“ Gleichzeitig wurde kritisch angemerkt, dass der englische Begriff „Generation Lab“ nicht immer für alle Zielgruppen verständlich war. Eine Übersetzung oder Umbenennung könnte helfen die Zugänglichkeit zu erhöhen.

Mit dem Generation Lunch wurde ein niedrigschwelliges, praxisnahes Format umgesetzt. Gemeinsames Kochen und Essen diente als Türöffner, um über Unterschiede ins Gespräch zu kommen und Gemeinsamkeiten zu entdecken. Dieses Format wurde von vielen als besonders ansprechend beschrieben, da es informelle Begegnungen ermöglichte. „Allein in der Entscheidung, was gekocht wird, entstehen Konflikte – aber das sind produktive Konflikte, die zeigen, wie Vielfalt funktioniert“, so die Einschätzung einer:er Befragten. Generation Lunch ist eine geeignete Methode, um auch Menschen einzubeziehen, die weniger Erfahrung mit formellen Diskussionsformaten haben. Kritisch wurde angemerkt, dass der organisatorische Aufwand hoch sei und das Verhältnis von Ressourceneinsatz und Output für jede Durchführung genau geprüft werden müsse. Dennoch überwiegt die Einschätzung, dass solche niedrigschwelligen Begegnungsräume für den Praxistransfer entscheidend sind.



Weitere Maßnahmen, Ergebnisse und Anmerkungen

Neben diesen vier Formaten entstanden im Projekt eine Reihe ergänzender Maßnahmen, Ergebnisse und Aktivitäten. Dazu gehören Handreichungen und Leitfaden, die praxisnah aufbereitet wurden und Einrichtungen konkrete Leitlinien für kultursensible und alterssensible Arbeit an die Hand geben. Außerdem wurde eine digitale Lernplattform entwickelt, die es ermöglicht, Inhalte unabhängig von Zeit und Ort zu nutzen und damit langfristig verfügbar zu machen.

Besonders hervorzuheben ist die vom Diakonischen Werk Schleswig-Holstein erstellte und im Juli 2025 eröffnete Wanderausstellung, die Erfahrungen und Ergebnisse des Projekts künstlerisch verarbeitet. Sie dokumentiert Geschichten und Begegnungen und macht interkulturelle und intergenerationelle Arbeit auch für ein breites Publikum sichtbar. Durch die Ausstellung wird die Wirkung des Projekts über den engeren Kreis der Fachöffentlichkeit hinausgetragen. Trotz des hohen Ressourcen- und Organisationsaufwands könnte sich diese Fotoausstellung als langfristig zentraler Aspekt des Gesamtprojekts erweisen.

Darüber hinaus wurde eine Trägerbefragung durchgeführt, die Hinweise zu Bedarfen und Herausforderungen lieferte. Die Ergebnisse flossen in Organisationsberatungen ein, die Einrichtungen konkrete Unterstützung boten, etwa bei der Einführung von kultursensiblen Kommunikationsstandards. Hierzu wurden in Schleswig-Holstein beispielsweise Kindertagesstätten im Umgang mit Rassismus informiert und mit relevanten Materialien ausgestattet. Viele Träger beschrieben die Beratungen als wertvollen Anstoß, eigene Prozesse kritisch zu reflektieren und mit Methoden von „Zeitentausch“ zu bearbeiten.

Vernetzung, Zusammenarbeit und Vertiefung

Ein zentrales Ergebnis des Projekts liegt in der Vernetzung. Durch Kooperationen mit Migrant:innenselbstorganisationen, Schulen, sozialen Trägern und kirchlichen Einrichtungen entstand ein dichtes Geflecht an neuen und intensivierten Kontakten. Von besonders nachhaltiger Tragweite war die Zusammenarbeit mit der SCHURA Hamburg, die als interreligiöser Partner Impulse für weitere Kooperationen setzte. So wird aktuell mit unterschiedlichen evangelischen Trägern an äußerst wichtigen, zivilgesellschaftlichen Themen gearbeitet und christlich-islamische Perspektiven auf Sterben, Tod und Trauer werden beleuchtet. Mehrere Befragte betonten, dass gerade diese Kooperation ein langfristiger Gewinn sei, der über die Projektlaufzeit hinaus Wirkung entfalten werde. Neben dem in Hamburg entstandenen BPoC-Netzwerk sei die Entstehung und Fortführung zweier Netzwerke in Schleswig-Holstein hervorzuheben: „Teilhabe von Migrant*innen in den Einrichtungen mit dem Schwerpunkt der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit“, sowie „Ukrainische Bedarfe und Perspektiven“ zusammen mit dem Deutsch-Ukrainischen Verein in Schleswig-Holstein „Rozmova“ e.V. Eine Ausrichtung, die vor allem in den bevorstehenden Jahren von ganz besonderer Bedeutung sein wird und generationelle Fragen im Fokus haben wird.

Die Zusammenarbeit innerhalb des Projektteams und mit den unterschiedlichen externen Partnern wurde nach anfänglichen Startschwierigkeiten als zunehmend stabil und konstruktiv beschrieben. Nachvollziehbare aber häufige personelle Wechsel zu Projektbeginn führten zu Verzögerungen,

die jedoch durch den Einsatz externer Partner aufgefangen werden konnten. Zu erwähnen ist, dass dadurch Ziele zwar eingehalten wurden, interne Erfahrungshorizonte jedoch teilweise nicht in einer Art und Weise aufgebaut werden konnten, wie sie in der Theorie zumindest bei derartigen Projekten möglich wären.

Herausforderungen

Die größten Herausforderungen lagen in den Rahmenbedingungen. Durch den bereits erwähnten verspäteten Start der Umsetzung der Projektmaßnahmen in Hamburg und eine dadurch zumindest „verkürzte“ Laufzeit mussten viele Aktivitäten komprimiert werden. Zeit- und Personalressourcen waren knapp, während das finanzielle Budget als ausreichend bewertet werden kann. Dieser Befund zeigt sich durchgehend in den Interviews: *„Wir hatten ein starkes Budget, aber zu wenig Zeit und Köpfe – trotzdem haben wir mehr geschafft, als wir am Anfang dachten“*, sagte ein:e Befragte:r.

Weitere Herausforderungen ergaben sich durch die verwendete Terminologie, die nicht immer allen Zielgruppen zugänglich war. Auch die hohe Arbeitsbelastung durch parallele Aufgabenfelder in den Einrichtungen führte dazu, dass nicht alle geplanten Maßnahmen in der gewünschten Tiefe umgesetzt werden konnten.

Wirkung und Nachhaltigkeit

Trotz dieser Einschränkungen konnte das Projekt nachhaltige Wirkungen entfalten. Die erarbeiteten Handreichungen, die digitale Lernplattform und die Ausstellung bleiben langfristig verfügbar und können auch nach Projektende genutzt werden. Netzwerke, die während der Laufzeit entstanden sind, werden teilweise von den beteiligten Organisationen eigenständig fortgeführt.

Darüber hinaus hat das Projekt dazu beigetragen, generationelle und kulturelle Fragen stärker miteinander zu verknüpfen. In den Rückmeldungen der Einrichtungen wird deutlich, dass „Zeitentausch“ dazu beigetragen hat, diese Schnittstelle sichtbar zu machen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Eine Person brachte dies auf den Punkt: *„Da wurde mir klar, dass das Thema Alter genauso wichtig ist wie Religion oder Herkunft – und dass wir ohne diese Perspektive immer nur die halbe Wirklichkeit sehen.“*



Zusammenfassung

Unter dem Strich zeigen die Ergebnisse der Evaluation, dass „Zeitentausch“ seine Handlungsziele weitgehend erreicht hat. Zwar wurden manche Formate weniger häufig umgesetzt als geplant, doch die inhaltliche Wirkung ist unbestritten. Das Projekt hat innovative Methoden weiterentwickelt, Netzwerke gestärkt und praxisnahe Materialien geschaffen. Besonders hervorzuheben sind die nachhaltigen Produkte – Handreichungen, E-Learning-Angebote und die Ausstellung – sowie die entstandenen Kooperationen, die über die Projektlaufzeit hinaus Bedeutung haben.



Insgesamt belegt die Evaluation, dass das Zusammenspiel von Alter und kultureller Herkunft eine zentrale Fragestellung für soziale Arbeit darstellt. „Zeitentausch“ hat gezeigt, dass diese Dimensionen nicht getrennt voneinander betrachtet werden können, sondern in ihrer Verflechtung neue Einsichten und Handlungsperspektiven eröffnen.

Diskussion, Bewertung und Auswertung

5.

Die Evaluation des Projekts „Zeitentausch – Interkulturelle Perspektiven auf Generationsunterschiede“ macht deutlich, dass das Projekt einen wichtigen Beitrag zur interkulturellen Öffnung geleistet hat. Es hat eine bislang wenig beachtete Schnittstelle – die Verbindung von Alter und kultureller Herkunft und religiöser Verortung sichtbar gemacht und methodisch bearbeitet. Dabei zeigen sich sowohl Stärken, die das Projekt auszeichnen, als auch Schwächen, die als Lernfelder für zukünftige Vorhaben verstanden werden können.

Stärken, Pluspunkte und Tolles

Eine zentrale Stärke liegt in der Innovationskraft der Formate. Mit Zeitzeugengesprächen, Reverse Coaching, Generation Labs und Generation Lunch wurden Ansätze ausgearbeitet, die auf verschiedenen Ebenen Begegnung, Austausch und Reflexion ermöglichen. Besonders das Reverse Coaching und das Essens-Format haben gezeigt, wie Hierarchien aufgebrochen und neue Lernräume geschaffen werden können. Diese Formate haben nicht nur inhaltlich überzeugt, sondern auch symbolisch gezeigt, dass intergeneratielles Lernen wechselseitig und nicht hierarchisch gedacht werden sollte. Außerdem sind diese Formate so bearbeitet worden, dass sie als Methoden leicht von anderen Kolleg:innen in unterschiedlichen Feldern adaptiert und weitergedacht werden können.

Ein weiterer Pluspunkt ist die Vernetzung, die durch das Projekt angestoßen wurde. Die Zusammenarbeit mit Migrant:innenselbstorganisationen, Schulen, kirchlichen Trägern führte zu Kontakten, die über das Projekt hinaus Bestand haben. Viele Befragte hoben hervor, dass gerade diese Netzwerke nachhaltige Wirkung entfalten und neue Kooperationsmöglichkeiten eröffnen.

Die Projektergebnisse sind von bleibendem und längerfristigem Wert. Die Handreichungen, der Leitfaden zur kultursensiblen Kommunikation und die digitale Lernplattform stellen konkrete Werkzeuge dar, die Einrichtungen



unmittelbar und auf Dauer nutzen können. Die Wanderausstellung hebt sich als kreative Form der Dissemination und Verbreitung hervor: Sie macht die Themen Alter und Migration anschaulich und eröffnet einen Zugang auch für Menschen, die nicht zum engeren Fachpublikum gehören, wie die große Vielfalt an Teilnehmenden bei den Fachtagen sowohl in Schleswig-Holstein, als auch in Hamburg offenbarte.

Nicht zuletzt war das Projekt in der Lage, Reflexionsprozesse in Einrichtungen anzustoßen, da viele Schulungen und Beratungen dazu führten, dass Träger ihre eigenen Kommunikationsmuster und Organisationsstrukturen selbstkritisch in Augenschein nahmen. In den Interviews wurde mehrfach betont, dass es gerade diese „kleinen Irritationen“ waren, die langfristig Veränderungen in der Haltung und Praxis auslösen konnten.

Schwächen, Nachholbedarf und Reflexion

Neben diesen Erfolgen zeigt die Evaluation natürlicherweise auch Grenzen und Schwächen auf. An erster Stelle steht die zeitliche Knappheit, die aufgrund eines nicht planbaren Personalkarussells zu Projektbeginn entstand. Durch den dadurch mehr oder minder „verspäteten“ Projektstart mussten Maßnahmen komprimiert werden. Dies führte dazu, dass die erhoffte und geplante Vielfacherprobung einiger Formate nicht im gewünschten Maß umgesetzt werden konnte – insbesondere die Zeitzeugengespräche blieben in der Anzahl der Durchführungen hinter den Hoffnungen zurück. Zugleich muss erwähnt sein, dass die Fallzahl dennoch ausreichte, um genügend Erfahrung mit den Formaten zu sammeln.

Die Terminologie war nicht immer eindeutig oder verständlich. Begriffe wie „Zeitzeug:innen“ oder „Generation Labs“ waren nicht für alle Zielgruppen sofort verständlich. Hier zeigte sich, dass sprachliche Zugänglichkeit ein entscheidender Faktor für die Reichweite und Akzeptanz von Projekten ist. Gerade im generationellen Kontext muss hinterfragt werden, ob englischsprachige Begriffe (vorerst) deutschsprachigen Entsprechungen weichen sollten.

Ein Fragezeichen kann hinter die Rolle externer Partner gesetzt werden. Diese halfen zweifellos Ziele einzuhalten, möglicherweise ging dadurch jedoch internes Erfahrungswissen in Teilen verloren. Für die Verstetigung wäre ein stärkerer Aufbau eigener Kapazitäten innerhalb der Diakonie wünschenswert gewesen, letztlich führte die starke Einbindung externer Partner allerdings zur Erfüllung der Projektmaßnahmen in vollem Umfang und bedarf letztlich nur genauer Reflexion seitens der Durchführenden.

Schließlich bleibt festzuhalten, dass das Projekt in Teilen verkopft oder auch „zu“ theoriebasiert wirkte. Während Fachkräfte die Konzepte wertschätzten, fiel es manchen schwer, die Relevanz für ihre alltägliche Praxis unmittelbar zu erkennen. Ein:e Befragte:r beschrieb dies so: *„Das Projekt ist wichtig, aber nicht immer leicht zu vermitteln, warum es für alle Einrichtungen relevant ist.“*

Eine Reflexionsebene sollte die genaue Betrachtung sein, ob man in Zukunft – im Sinne des „Powersharing“ – versucht Kooperationspartner außerhalb der eigenen Gefilde zu gewinnen. „Kleinere“ zivilgesellschaftliche Organisationen, Vereine und insbesondere MSO, die nicht an großen Töpfen wie dem des AMIF andocken können, haben oft ebenso viel Potenzial Großes zu bewirken.

Gesamtbewertung

Natürlich müssen Schwächen genau analysiert und besprochen werden, in der Gesamtschau überwiegen die positiven Aspekte jedoch deutlich. „Zeitentausch“ hat neue Formate etabliert, Netzwerke gestärkt, richtungsweisende Beratungen durchgeführt und Materialien entwickelt, die langfristig nutzbar sind. Die Projektziele wurden trotz schwieriger Rahmenbedingungen gerade durch die aufrichtige Arbeit der Umsetzenden erreicht. Die Evaluation zeigt, dass die Verbindung von Alter und kultureller Herkunft nicht nur ein theoretisches Anliegen ist, sondern im Alltag sozialer Arbeit hoch relevant bleibt oder vielleicht erst wird, auch Dank der Arbeit aller Beteiligten.

Gleichzeitig verdeutlicht das Projekt die Notwendigkeit, bei künftigen Vorhaben klarere Prioritäten zu setzen: Weniger Formate in größerer Tiefe könnten nachhaltiger wirken als die vielen Maßnahmen in reduzierter Form. Die sprachliche Gestaltung und die interne Kompetenzentwicklung sind zentrale Punkte für eine Verstetigung, eine mit dem Projekt vertraute Person fasst

diesen Punkt treffend zusammen: „Oft arbeiten wir nicht nach dem Motto dessen, was wir wollen, sondern was wir können. Also ressourcenorientiert und nicht bedarfsorientiert. Auf der großen Ebene sind wir bedarfsorientiert, aber auf der Seite des Personals könnten wir uns alle sicher noch etwas weiterentwickeln, wenn wir unsere Fähigkeiten vertiefen könnten innerhalb des Projekts.“

Abschließend muss festgehalten werden: „Zeitentausch“ war ein Projekt mit Signalwirkung. Es hat gezeigt, dass interkulturelle Öffnung nur dann vollständig gedacht ist, wenn auch generationelle Unterschiede berücksichtigt werden. Die erarbeiteten Formate und Materialien sind tragfähige Grundlagen, die in künftigen Projekten weitergeführt und vertieft werden können und sollten. Vielen Beteiligten und zukünftig in dem Feld wirkenden Menschen wurden wertvolle Methoden, Erfahrungen und Ansätze an die Hand gegeben.



Fazit und Ausblick

Das Projekt „Zeitentausch – Interkulturelle Perspektiven auf Generationsunterschiede“ hat in seiner Laufzeit deutlich gemacht, dass Alter und kulturelle Herkunft zentrale Kategorien sind, die sich in vielen Arbeitsfeldern der sozialen Praxis überlagern. Die Evaluation zeigt, dass das Projekt seine wesentlichen Ziele erreicht hat: Es wurden innovative Formate ausgearbeitet, Einrichtungen beraten, Fachkräfte sensibilisiert und Netzwerke aufgebaut.

Die Ergebnisse lassen sich in drei Punkten bündeln: Erstens wurde eine Lücke geschlossen, indem generationelle Fragen in die interkulturelle Öffnung einbezogen wurden. Zweitens entstanden konkrete Produkte – von Handreichungen über digitale Lernmodule bis hin zur interaktiven Fotoausstellung –, die den Transfer in die Praxis sichern. Drittens konnten neue Kooperationen und Netzwerke etabliert werden, die über die Projektlaufzeit hinaus bestehen.

Gleichzeitig hat das Projekt auch Grenzen aufgezeigt; die knappen zeitlichen und personellen Ressourcen machten deutlich, wie anspruchsvoll es ist, mehrere Formate parallel zu entwickeln bzw. auszuarbeiten und umzusetzen. Für die Zukunft empfiehlt sich eine stärkere Fokussierung: Weniger Formate, dafür intensivere Erprobung und Begleitung, würden Wirkung und Nachhaltigkeit erhöhen. Zudem sollte die sprachliche Gestaltung stärker berücksichtigt werden, um unterschiedliche Zielgruppen besser zu erreichen. Um dies zu erreichen, kann eine noch präzisere Formulierung, wer genau diese Zielgruppe(n) ist (sind), bereits vor der Antragsstellung genauer hinterfragt und festgelegt werden.

Der Ausblick ist ermutigend. Viele der ausgearbeiteten Formate lassen sich in anderen Kontexten weiterführen und anpassen. Besonders Reverse Coaching und Generation Lunch haben das Potenzial, in Einrichtungen dauerhaft eingesetzt zu werden. Die Wanderausstellung bietet eine Möglichkeit, die Themen Alter und Migration auch in breitere gesellschaftliche Diskurse einzubringen. Die Kooperationen mit MSO bilden eine Basis für nachhaltige und tiefgründige Zusammenarbeit.

Für die Diakonie insgesamt hat „Zeitentausch“ gezeigt, dass interkulturelle Öffnung und Diversitätsentwicklung dann besonders wirkungsvoll sind,

wenn sie verschiedene Dimensionen zusammendenken, den Menschen im menschlichen Facettenreichtum verstehen (lernen). Das Projekt hat – und allen voran die beteiligten Menschen haben – in gewisser Weise Pionierarbeit geleistet und Modelle erprobt, die in künftigen Projekten weiterentwickelt werden könnten, wenn Mittel dafür zur Verfügung gestellt werden.

Damit endet „Zeitentausch“ nicht als abgeschlossenes Einzelprojekt, sondern als Ausgangspunkt für weitere, vertiefende und wichtige Arbeit. Denn: Am „Diversity Rad“ sollte weiterhin gedreht werden, bis dieser neue, frische Wind in allen Büros, Amtsstuben und Projekten ankommt und zur Verbesserung der Lebensqualität aller oder zumindest vieler beiträgt. Die entwickelten Materialien und Netzwerke sind gute und stabile Grundlagen für eine Verstetigung, die das Thema generationenübergreifende und interkulturelle Zusammenarbeit langfristig in die Praxis der Mitgliedseinrichtungen integrieren kann, sofern die Stellschrauben sowohl bei den Diakonischen Werken, als auch bei betreffenden Akteur:innen im Feld dementsprechend gedreht werden.

Und letztendlich bleibt festzuhalten, dass die uns alle in den relevanten Feldern betreffende Finanzierungs- und Projektlogik gleichzeitig Freiheit und Einschränkung gibt. Erstellte Methoden, die langwierig aufgebaute E-Learning-Plattform und geschaffene Netzwerke sollten auch langfristig weiterfinanziert werden, so dass der Modellcharakter von Projekten wie diesem, wirkliche, nachhaltige Entwicklungen entfalten kann.

ZEITEN *tausch*
Interkulturelle Perspektiven
auf Generationsunterschiede

Weitere Informationen

■ Projektseite AMIF Zeitentausch in Hamburg

Zum Herunterladen: Handreichungen, Ergebnisse der Trägerbefragung
www.diakonie-hamburg.de/de/adressen/zeitentausch

■ Projektseite AMIF Zeitentausch in Schleswig-Holstein

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

■ Internetseiten Diversity leben

www.diversity-leben.de

www.diakonie-sh.de/vielfalt

■ E-Learning-Kurs: Zeitentausch – Interkulturelle Perspektiven auf Generationsunterschiede

Themen: Alter und Herkunft, Intersektionalität, Familienbildung in der Migrationsgesellschaft, Interkulturelle und Intergenerationelle Öffnung

www.diakonie-sh.de/vielfalt/e-learning

Über den Gutachter und Autor Martin Zabel:

Martin Zabel ist pädagogisch-wissenschaftlicher Mitarbeiter, Islamwissenschaftler und Autor. Seit zehn Jahren arbeitet und forscht er in zivilgesellschaftlichen Kontexten für unterschiedliche Träger und Behörden und hat selbst in verschiedenen AMIF-Projekten gearbeitet.

Impressum

Herausgebende/Redaktion:

Diakonisches Werk Hamburg
Migration und Internationales
Migration, Flucht und Interkulturelle Arbeit
Königstraße 54
22767 Hamburg
www.diakonie-hamburg.de

Diakonisches Werk Schleswig-Holstein
Team Migration und Integration
Kanalufer 48
24768 Rendsburg
www.diakonie-sh.de

Autor: Martin Zabel
Gestaltung: Ruth Freytag
Illustrationen: Jenny Poßin
Lektorat: Britta Huß

September 2025

Dieses Projekt wird aus Mitteln des Asyl-,
Migrations- und Integrationsfonds kofinanziert.



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**