



Smart
Against
Ageism

TOOLKIT FÜR TRAINER*INNEN



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Autor*innen

Seniors Initiatives Centre

Edita Šatienė
Judita Leikienė

ISIS Institut für Soziale Infrastruktur

Marcel Neumann
Jesper Schulze

Mit Beiträgen von:

AFEdemy

Willeke van Staalduinen

SHINE 2Europe

Juliana Louceiro, Carina Dantas

Partners and contact

Das Erasmus+ Projekt „Smart against Ageism“ (SAA) (Januar 2022 - Juni 2024) zielt darauf ab, das Bewusstsein für Altersdiskriminierung zu schärfen. An dem Projekt sind sieben Partnerorganisationen aus sechs europäischen Ländern beteiligt:

ISIS Institut für Soziale Infrastruktur, Deutschland

Europäische Koordination
www.isis-sozialforschung.de

AFEdemy, Academy on age-friendly environments in Europe BV, Niederlande

www.afedemy.eu

AGE Platform Europe, Belgien

www.age-platform.eu

Alzheimer Bulgaria Association, Bulgarien

alzheimer-bg.org

Association Seniors Initiative Centre, Litauen

www.senjoru-centras.lt

SHINE 2Europe, Lda, Portugal

www.shine2.eu

EAEA, European Association for the Education of Adults, Belgien

www.eaea.org

Projekt-Website

saa-game.eu

Copyright (c) 2024 Smart Against Ageism Consortium



Diese Veröffentlichung steht unter einer [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 \(CC BY-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) International Lizenz.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

INHALTSVERZEICHNIS

Smart Against Ageism – Toolkit für Trainer*innen	5
Einführung	6
Einsatzmöglichkeiten dieses Toolkits	7
1. Schulungsinhalt und Durchführung	8
1.1 Zielgruppen	8
1.2 SAA-Workshops	8
2. SAA-Spiel und digitales Lernen	11
2.1 Einsatz digitaler Werkzeuge in der Erwachsenenbildung	11
2.2 Herausforderungen für den Einsatz digitaler Methoden	11
2.3 Empfehlungen	12
2.4 Checkliste	14
3. Das SAA-Lernangebot	15
3.1 Das interaktive SAA-Lernangebot	15
3.2 Das SAA-Online-Lernspiel	15
4. Lernmethoden	18
4.1 Eröffnungsphase	18
4.2 Erarbeitungsphase	19
4.3 Würde ich zustimmen?	21
4.4 Rotes Licht, grünes Licht	22
4.5 Geben, Nehmen, Liegen lassen	23
4.6 Hier, Dort, Überall*	24
5. Ressourcenmaterialien zum Thema Ageismus	25
5.1 Bereiche von Ageismus	25
5.1.1 Ageismus auf der Mikroebene	25
5.1.2 Ageismus auf der Makroebene	26
5.1.3 Ageismus am Arbeitsplatz	26
5.1.4 Ageismus im Gesundheitswesen	27
5.1.5 Vertretung und Lobbyarbeit	29
6. Kompetenzportfolio und Reflexion des Lernens	30
6.1 Anleitung zum Verfassen einer Lernreflexion	30
7. Referenzen	32
Anhang I	33
Anhang II	34



Smart Against Ageism – Toolkit für Trainer*innen

Willkommen bei „Smart Against Ageism - Toolkit für Trainer*innen - einem Workshopleitfaden zur Bekämpfung von Ageismus. Das Toolkit wurde entwickelt, um Trainer*innen bei der Gestaltung und Durchführung von Workshops zum Thema Ageismus zu unterstützen.

Im Mittelpunkt unseres Ansatzes steht die Nutzung von Gamifikation in der Erwachsenenbildung. Heutzutage sind traditionelle Lernmethoden nicht immer geeignet, die Aufmerksamkeit der Lernenden zu wecken oder ihr Engagement zu fördern. Daher wird ein interaktives Spiel vorgeschlagen, um das Lernen spannend und interaktiv zu gestalten.

Wir hoffen, dass Sie dieses Toolkit bei der Erstellung und Durchführung Ihrer Workshops unterstützen kann.



Einführung

Das Erasmus+ Projekt [Smart Against Ageism](#) (SAA) hat eine interaktive Lernplattform entwickelt, die Informationen und Lernressourcen enthält, um das Wissen über Ageismus zu erweitern und Wege aufzuzeigen, wie auf Stereotypisierung, Vorurteile und Diskriminierung aufgrund des Alters reagieren kann. Ageismus ist in allen Altersgruppen und in vielen Bereichen der Gesellschaft weit verbreitet und trotz seiner Anerkennung durch Fachkreise, wenig öffentlich diskutiert. Es erscheint weitgehend als „Normalität“ und ist somit vielen Menschen nicht unbedingt bewusst. Diskriminierende Einstellungen, Verhaltensweisen und Praktiken werden daher oft nicht erkannt.

Das Kernelement des Lernangebots ist das Online-Lernspiel. Es zeigt Ageismus in verschiedenen Umgebungen wie am Arbeitsplatz, im Gesundheitssektor oder im sozialen und baulichen Umfeld. Darüber hinaus wird anhand von Fallbeispielen auf die Möglichkeiten von Interventionen und Gegenstrategien aufmerksam gemacht.

Das Spiel kann sowohl als eigenständiges Instrument verwendet werden als auch in Workshops als begleitendes Lernmaterial. Die Workshops sollen die Möglichkeit geben mit den Teilnehmer*innen die Inhalte detaillierter und mit mehr Hintergrundinformationen zu besprechen. Daher sind in diesem Toolkit ergänzende Lernmaterialien und Methoden enthalten. Der Inhalt, das Format und die Dauer des Workshops hängen von den Zielgruppen und ihren Bedürfnissen ab.



Einsatzmöglichkeiten dieses Toolkits

Dieses Toolkits richtet sich an politische Bildner*innen und Organisationen, die Workshops zum Thema Ageismus organisieren wollen. Die Spielszenen sind im sozialen, pflegerischen Bereich angesiedelt und sollen so die Möglichkeit geben für diese Berufsgruppen und Ehrenamtlichen besonders anschlussfähig zu sein.

[Kapitel 1](#) beschreibt die Zielgruppe, für die das Training konzipiert ist. Die vorgeschlagenen Workshopinhalte und -strukturen können auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden abgestimmt werden.

[Kapitel 2](#) behandelt den Einsatz digitaler Werkzeuge in der Erwachsenenbildung. Es werden Empfehlungen und eine Checkliste für den Einsatz digitaler Werkzeuge während des Workshops gegeben.

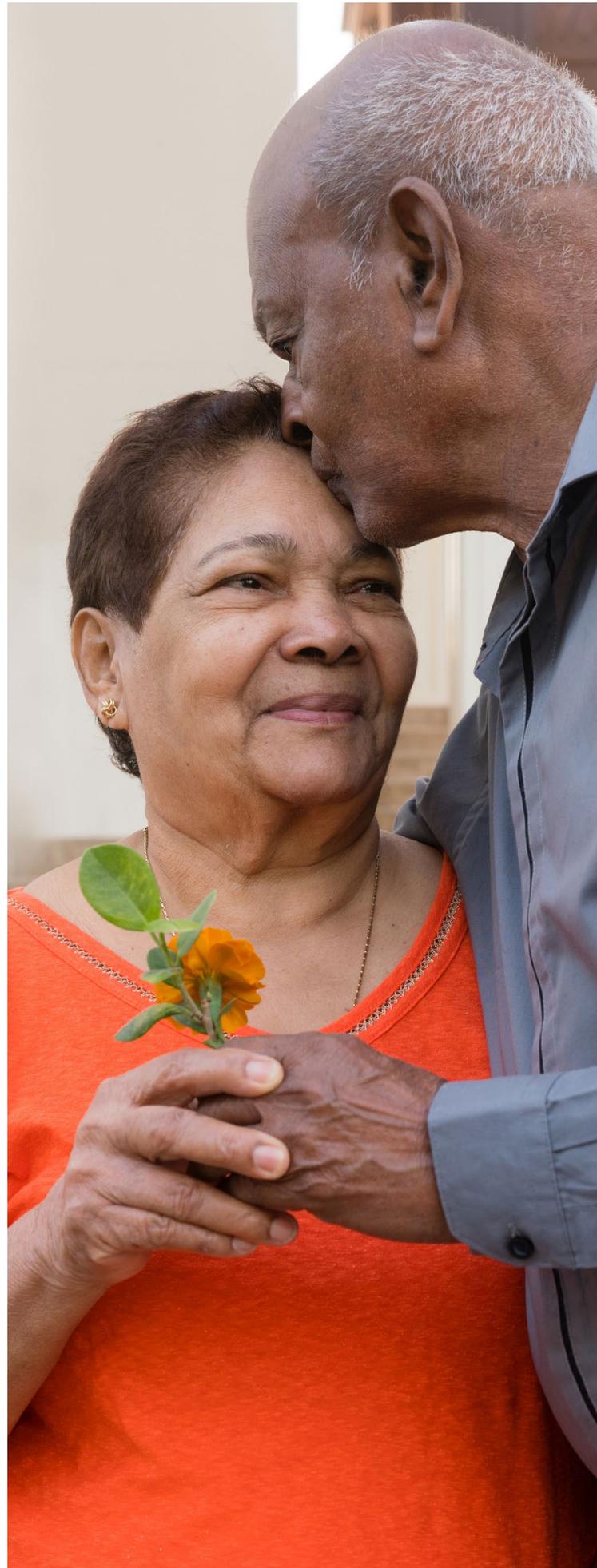
Das SAA-Lernangebot, einschließlich der SAA-Online-Lernplattform und des SAA-Spiels, wird in [Kapitel 3](#) ausführlich beschrieben.

[Kapitel 4](#) enthält Beispiele für die Auseinandersetzung mit Stereotypen und Vorurteile zum Thema Alter.

[Kapitel 5](#) enthält ergänzende Informationen zu den wichtigsten Aspekten von Ageismus, welche als inhaltliche Inputs eingesetzt werden können.

Die Anleitung für die Erstellung eines Kompetenzportfolios und die Vorlage für die Lernreflexion werden in [Kapitel 6](#) vorgestellt.

Das Toolkit hat zwei Anhänge: die Vorlage für eine Teilnahmebescheinigung in [Anhang I](#) und eine Liste digitaler Tools in [Anhang II](#).



1. Schulungsinhalt und Durchführung

Die im Folgenden vorgestellten SAA-Schulungsinhalte und -methoden können für die Gestaltung eines Workshops verwendet werden, um das Bewusstsein für Ageismus zu schärfen und die Teilnehmer*innen zu ermutigen, sich für Gleichberechtigung und Diversität einzusetzen. Ziel ist es, für Ageismus zu sensibilisieren und auf die vielen Alltagssituationen und ihre negativen Folgen hinzuweisen, sowie Bewältigungsstrategien vorzuschlagen.

1.1 Zielgruppen

Der Workshop kann für verschiedene Zielgruppen angeboten werden. Dies können private und öffentliche Dienstleistungsanbieter*innen sein, die direkt mit Kund*innen und Klient*innen interagieren. Das Verhalten und die Einstellungen ihrer Mitarbeitenden können sich erheblich auf die Erfahrungen älterer Menschen auswirken. Eine größerer Sensibilität für das Thema kann zu einer deutlichen Verbesserung der Lebensqualität älterer Menschen beitragen. In vielen Ländern gibt es Antidiskriminierungsgesetze, die auch für die Erbringung von Dienstleistungen gelten.

Eine andere Zielgruppe sind ältere Menschen. Hier könnte der Fokus des Workshops auf dem Austausch über eigene Erfahrungen und die Reflexion dieser Erlebnisse liegen. Ziel wäre auch hier eine größere Sensibilität aber gleichzeitig auch ein Austausch über Strategien und Beratungsmöglichkeiten. Aufgrund der potentiellen Betroffenheit und der möglicherweise negativen Erfahrungen dieser Zielgruppe, ist hier erhöhte Sensibilität bei der Durchführung notwendig.

Als letzte Zielgruppe kann sich der Workshop an interessierte Menschen aller Altersgruppen und Hintergründe richten, welche Interesse haben sich mit dem Thema zu beschäftigen. Hierbei können die Szenen des Spiels als Alltagserfahrungen verwendet werden um die Erlebnisse zu illustrieren.

1.2 SAA-Workshops

Die Zielgruppe zu kennen, ermöglicht es die Inhalte des Workshops auf deren spezifische Bedürfnisse, Vorlieben und Interessen abzustimmen. Das Spiel deckt fünf thematische Bereiche ab: JOB, HEALTHCARE, SOCIAL, BUILT und ADVOCACY (auf Deutsch: Beruf,

Gesundheitsweisen, Soziales, gebaute Umgebung und Rechtsberatung). Je nach den Bedürfnissen der Teilnehmenden können bestimmte Fälle des Spiels ausgewählt und gespielt werden, jeweils gefolgt von Diskussionen über Maßnahmen zur Bekämpfung von Ageismus.

Die nachstehende Tabelle gibt einen allgemeinen Überblick über die Ziele, Lernergebnisse und Themen des Workshops, die je nach den Bedürfnissen des Publikums eingegrenzt oder erweitert werden können.



Lernziele und -ergebnisse

Ziele	Die Teilnehmer*innen mit dem Wissen, den Fähigkeiten und den Strategien auszustatten um Ageismus zu erkennen, zu hinterfragen und zu bekämpfen.
Erwartete Lernergebnisse/ Schlüsselkompetenzen/ Soft Skills	<p>Am Ende des Seminars werden die Teilnehmenden in der Lage sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Konzept des Ageismus zu verstehen, einschließlich der verschiedenen Formen auf struktureller, zwischenmenschlicher und individueller Ebene sowie zu erkennen, wie es sich in verschiedenen Umfeldern manifestieren kann. • Altersdiskriminierende Einstellungen, Verhaltensweisen und Sprache zu erkennen. • Negativen Auswirkungen von Ageismus zu erkennen. • Praktische Strategien zur Bekämpfung von Ageismus in persönlichen, beruflichen und gesellschaftlichen Kontexten anzuwenden. • Effektive Kommunikationstechniken, die im Umgang mit Menschen aller Altersgruppen Inklusion, Respekt und Würde fördern, zu kennen. • Persönliche Vorurteile und Einstellungen gegenüber dem Alter zu reflektieren und Empathie zu entwickeln.
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Verwendung des Spiels als interaktive Lernmethode. • Funktionsweisen von Ageismus vermitteln • Erkennen von altersdiskriminierenden Einstellungen und Verhaltensweisen • Strategien zur Bekämpfung von Ageismus in den Bereichen JOB, HEALTHCARE, SOCIAL und BUILT • Zusammenstellung eines Kompetenzportfolios
Durchführung	<p>Der Workshop integriert Elemente des Online-Spiels, kann aber auch ohne diesen durchgeführt werden. Die Länge des Workshops ist dabei auf 90 Minuten angelegt, kann aber auch durch die Trainer*innen variiert werden. Aus dem Spiel können sich einzelne Szenen für den Workshop ausgewählt werden. Das Spielen des ganzen Spiels ist aufgrund der Länge nicht empfehlenswert und eignet sich eher für das freie Lernen ohne Workshop.</p> <p>Das Spiel kann durch ausgewählte Methoden aus diesem Toolkit, dem SAA-Kompendium oder anderen interaktiven Lernmethoden, die den Moderator*innen bekannt sind, ergänzt werden.</p>
Bescheinigung der erworbenen Kenntnisse	Teilnahmebescheinigung mit Angabe der behandelten Themen, des Datums und des Ortes des Workshops

Die vorgeschlagene Workshopstruktur und die erforderlichen Ressourcen sind in der nachstehenden Tabelle aufgeführt.

Workshopstruktur

<p>Eröffnungsphase (ca. 20 Min.) Schaffen Sie eine gute Arbeitsatmosphäre. Stellen Sie den Teilnehmer*innen das Thema und die Schlüsselbegriffe vor.</p> <p>Die Eröffnungsphase wird außerdem genutzt, um Beispiele für die Ausprägung von Ageismus am Arbeitsplatz, im Gesundheitswesen, in den sozialen Beziehungen und in der gebauten Umwelt sowie deren Folgen zu nennen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung der Teilnehmenden und Schaffung eines angenehmen Umfelds für den Workshop. • Informationen geben: Dauer des Workshops, Pausenzeiten (falls vorhanden), Verfügbarkeit von Erfrischungen, WiFi-Passwort, Standorte der Toiletten, Einverständniserklärungen für Fotos, Anwesenheitslisten usw. • Beginnen Sie die Workshops mit einigen Eisbrechern, damit sich die Teilnehmenden besser kennen lernen und der Workshop in Gang kommt. Diese Methoden finden Sie in Kapitel 4.1 Eröffnungsphase. • Einführung in das Thema und die Ziele des Workshops (WARUM der Workshop über Altersdiskriminierung). • Nennen Sie einige Schlüsselkonzepte und Inhalte, die im Workshop erforscht werden (zeigen Sie ein Video, Bilder, Grußkarten, die sich über das Alter lustig machen, ein Bildzitat über Altersdiskriminierung, usw.) • Vorstellung der Lernergebnisse / erwarteten Ergebnisse des Workshops.
<p>Erkundung (ca. 40 Min.) Erforschen Sie die Fälle von Ageismus in dem ausgewählten Bereich (JOB, HEALTHCARE, SOCIAL, BUILT und ADVOCACY), indem Sie die Szenen aus dem SAA-Online-Spiel spielen.</p> <p>Initiieren Sie einen Diskussions- und Reflexionsprozess mit den Teilnehmer*innen. Das wichtigste Ziel ist eine geführte Diskussion und ein Gedankenaustausch über Ageismus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bereiten Sie sich gut auf den Workshop vor und legen Sie einen Schwerpunkt fest. Altersdiskriminierung lässt sich am besten anhand von ein oder zwei Beispielen veranschaulichen. Ein persönlicher Ansatz wird empfohlen. • Sie können damit beginnen, einige Szenen aus dem SAA-Spiel zu spielen. Über den Trainer-Modus können Sie eine Auswahl treffen. Es ist ratsam, einen der thematischen Schwerpunkte zu wählen (siehe Kapitel 3.2). • Klären Sie offene Fragen gemeinsam mit den Teilnehmenden und geben Sie bei Bedarf zusätzliche Informationen. • Sie können die Methoden in Kapitel 4.2 (Explorationsphase) nutzen, um das Thema weiter zu vertiefen. Wählen Sie 1 bis max. 2 Methoden. Passen Sie die Methoden an die Lerngruppe und deren Vorlieben an. Die Methoden können den Zugang zum Thema erleichtern oder das Verständnis verbessern. Planen Sie nach jeder Methode Zeit für Nachfragen und Diskussionen ein. Halten Sie wichtige Aussagen der Teilnehmer fest. Auf diese Aussagen können Sie im Laufe des Workshops noch einmal zurückgreifen.
<p>Abschlussphase (ca. 30 Min.) Die Abschlussphase ist wichtig, um über die Themen und Aktivitäten des Workshops zu reflektieren. Trainer*innen und Teilnehmer*innen können besprechen, ob ihre Erwartungen und angestrebten Ergebnisse erfüllt worden sind. Die Teilnehmer*innen können den Trainer*innen wertvolles Feedback geben, das für zukünftige Workshops von Nutzen sein kann. Außerdem können die Trainer*innen die Teilnehmer*innen ermutigen, sich in Zukunft mit dem Thema Ageismus auseinanderzusetzen und Verwandte oder Freund*innen darauf aufmerksam zu machen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rekapitulieren Sie die Lernergebnisse und die Aktivitäten, mit denen sie erreicht wurden. • Sich verpflichten: Sie können den Teilnehmenden vorschlagen, sich gemeinsam mit einer anderen Person zu engagieren. Bitten Sie sie, ihre Kontaktdaten auszutauschen und sich innerhalb von 10 Tagen gegenseitig anzurufen oder zu mailen. • Sie können eine Dokumentation unter Verwendung der Reflexionsvorlage in Abschnitt 6.1 dieses Toolkits erstellen. • Verteilen Sie Teilnahmebescheinigungen.
<p>Technische und personelle Ressourcen</p>	<p>Erforderliche Infrastruktur: Multimedia- und Internetanschluss im Raum, Laptops oder Tablets, damit die Teilnehmer*innen das SAA-Spiel nutzen können. Ein Flipchart, Klebeband, Post-it-Notizen und andere Arten von Schreibwaren für die Gruppenaktivitäten.</p> <p>Die Trainer*innen müssen mit Ageismus und dem SAA-Spiel vertraut sein, die Fähigkeit besitzen, Diskussionen zu leiten, die Gruppendynamik zu steuern und eine positive und integrative Lernumgebung zu schaffen. Sie müssen auch Erfahrung im Umgang mit digitalen Tools haben.</p>

2. SAA-Spiel und digitales Lernen

Digitale Werkzeuge sind aus der Bildungsarbeit nicht mehr wegzudenken, wie sich besonders während der COVID-19-Pandemie zeigte, als digitale Werkzeuge Bildungsarbeit über größere Entfernungen und trotz Isolation ermöglichten. Es wurde deutlich, dass die neuen Werkzeuge und Methoden viele Möglichkeiten zum Experimentieren bieten und das Potenzial haben, Lernsituationen und -methoden neu zu gestalten. Das Lernangebot „Smart Against Ageism“ ist ein solcher digitaler Ansatz. Bevor das digitale Bildungsangebot vorgestellt wird, hier einige grundsätzliche Hinweise zum Einsatz von digitalen Methoden in der Erwachsenenbildung.

2.1 Einsatz digitaler Werkzeuge in der Erwachsenenbildung

In den letzten Jahrzehnten hat sich die Art und Weise, wie Menschen Medien konsumieren, deutlich verändert. Die steigende Relevanz von Bild- und Filmmedien hat die Bedeutung von bildbasierten Inhalten und deren Rezeption erhöht. Um diesen veränderten Medienkonsumgewohnheiten gerecht zu werden, ist die Einbeziehung digitaler Methoden und Werkzeuge in die Programme der Erwachsenenbildung unerlässlich geworden. Durch die stärkere Betonung visueller und interaktiver Elemente können diese Programme den heutigen Präferenzen gerecht werden und zeitgemäße und ansprechende Lernmöglichkeiten bieten.

Neben diesen neuen methodischen Ansätzen besteht ein weiterer Vorteil des SAA Bildungsangebotes darin, dass es potenziell für den Einsatz in vollständig digitalen Workshops offen ist. Mit entsprechenden digitalen Tools können Workshops auch für weniger mobile Zielgruppen oder für Lernende, die an Orten mit wenig Angeboten leben, organisiert werden.

Das Lernspiel ist zudem so konzipiert, dass es als Standalone-Tool genutzt werden und somit von den Lernenden individuell und selbstständig gespielt werden kann, wobei sie die Reihenfolge der Aufgaben und die Inhalte selbst bestimmen und auch ihren Lernerfolg festhalten können.

2.2 Herausforderungen für den Einsatz digitaler Methoden

Was den Einsatz digitaler Werkzeuge und Methoden in der Bildungsarbeit betrifft, so müssen Trainer*innen verschiedene Herausforderungen berücksichtigen und angehen. Diese beziehen sich auf die verfügbare technische Ausstattung und das Wissen der Teilnehmenden sowie auf die Bedingungen des gesellschaftlichen Rahmens. Für ein erfolgreiches Bildungsangebot ist es ratsam, diese potenziellen Herausforderungen im Vorfeld zu berücksichtigen:

Mögliche soziale Herausforderungen

- Das Tool, das ich nutzen möchte, ist nicht intuitiv und erfordert ein hohes Maß an digitalen Kenntnissen. Teilnehmende werden frustriert.
- Bei Onlineworkshops und -sitzungen geht ein wichtiger Aspekt der Vernetzung verloren.

Mögliche technische Herausforderungen

- Das Tool, das ich nutzen möchte, hat zu viele Funktionen und/oder ist nicht gut strukturiert.
- Das Tool, das ich verwenden möchte, hat nicht alle Funktionen, die ich für den Workshop benötige.
- Das gewünschte Tool ist fehleranfällig oder es sind bestimmte infrastrukturelle Voraussetzungen zu erfüllen (z.B. sehr schnelles Internet).
- Das Tool, das ich verwenden möchte, ist nicht kostenlos oder hat nur sehr eingeschränkte Funktionen in einer kostenlosen Version.

Die technischen Möglichkeiten und Grenzen des gewählten Tools sollten im Vorfeld gut bedacht werden. Oftmals bieten Programme sehr viele Möglichkeiten und überfordern damit technisch-nicht-versierte Nutzer*innen. Umgekehrt kann ein Mangel an Optionen, wie z. B. die Unmöglichkeit, Breakout-Räume im Meeting-Tool einzurichten, vertiefte Diskussionen im Workshop unmöglich machen.

In jedem Fall sollten Erklärungen zu den Programmen im Voraus verschickt werden und die Zeit zu Beginn des Meetings nur zur Klärung möglicher Probleme genutzt werden. Planen Sie dafür unbedingt Zeit ein, denn technische Probleme können die Lernenden frustrieren.

Es ist wichtig, sicherzustellen, dass alle erforderlichen technischen Voraussetzungen erfüllt sind. Gibt es von dem Tool, das ich verwenden möchte, eine gut funktionierende kostenlose Version? Sind die

Funktionen für meinen Workshop ausreichend und ist das Tool für die Zielgruppe intuitiv genug? Wenn dies nicht der Fall ist, fühlen sich die Teilnehmer*innen möglicherweise überfordert; außerdem können weitere Erklärungen viel zusätzliche Zeit in Anspruch nehmen. Darüber hinaus kann sich eine falsche Tool-Auswahl sehr negativ auf die Motivation der Teilnehmer*innen auswirken, insbesondere wenn die technischen Funktionen nicht nützlich oder verständlich erscheinen. Aus früheren Projekten und Umfragen haben sich mehrere gemeinsame Probleme herauskristallisiert. Beispielsweise können digitale Tools teuer sein oder die neuesten Versionen von Online-Tools sind möglicherweise nicht mit allen älteren Geräten kompatibel.

Eine Auswahl von Tools, die sich für die Durchführung von Workshops mit digitalen Methoden oder für vollständig digitale Workshops eignen, ist in Anhang II enthalten. Die Auswahl basiert auf dem Austausch mit Erwachsenenbildner*innen und deren Empfehlungen.



2.3 Empfehlungen

Probieren Sie digitale Methoden aus und achten Sie auf Ihre Zielgruppen.

Der Einsatz digitaler Werkzeuge in der Bildungsarbeit lohnt sich; trauen Sie sich daher, diese neuen Möglichkeiten zu nutzen. Allerdings sollten Sie immer im Auge behalten, welche Zielgruppe Sie ansprechen wollen und welche Tools für den jeweiligen Kontext geeignet sind.

Welche Ressourcen werden benötigt?

Versuchen Sie immer, sich darüber klar zu werden, welche technische Ausrüstung Sie benötigen und ob diese am Veranstaltungsort bereits vorhanden ist oder eventuell gemietet werden muss, was wiederum mit zusätzlichen Kosten verbunden ist.

Testen Sie die digitalen Methoden vor Ihren Workshops.

Versuchen Sie, die Methoden, die Sie in den Workshops am ehesten anwenden werden, im Vorfeld mit Freund*innen oder Bekannten zu testen. So können Sie früher herausfinden, wo Ihre Schwachstellen liegen könnten oder welche Methode Sie am meisten anspricht.

Erst planen, dann handeln.

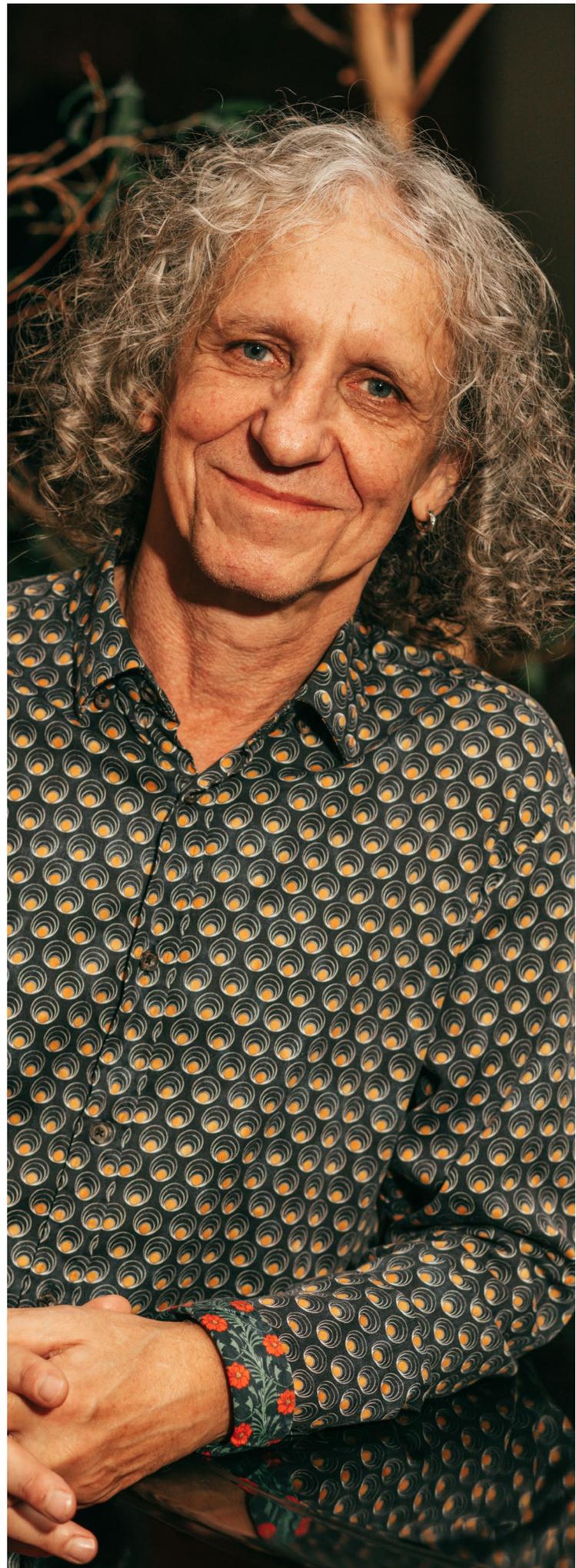
Überlegen Sie sich im Vorfeld genau, welche Methoden für Ihre Zielgruppen in Frage kommen. Haben Sie andere Ideen, wie Sie Ihre Workshops für verschiedene Szenarien durchführen können? Was ist zum Beispiel, wenn nur manche Teilnehmer*innen Geräte dabei haben? Auch für diesen Fall sollten Sie analoge Methoden parat haben.

Herausforderung	Lösung
Nicht alle Teilnehmenden haben den gleichen Zugang zu digitalen Geräten.	Versuchen Sie, einfache digitale Methoden zu verwenden, für die die Teilnehmer*innen keine eigenen Geräte benötigen. Es kann möglich sein, eigene Geräte mitzubringen oder zu leihen, solange die Kosten (falls vorhanden) nicht zu hoch sind.
Teilnehmende sind skeptisch, weil sie eine App installieren oder sich in eine App einloggen müssen.	Gehen Sie auf die Ängste der Teilnehmenden ein und verwenden Sie Methoden, die in erster Linie dem Datenschutz dienen (z. B. Signalkommunikation) und keine Registrierung oder App erfordern.
Das digitale Gerät, welches ich nutzen möchte, ist nicht kostenlos.	Von fast allen digitalen Werkzeugen gibt es im Internet kostenlose Versionen von anderen Hersteller*innen/Entwickler*innen. Vergewissern Sie sich jedoch, dass die kostenlosen Werkzeuge die grundlegenden Funktionen ausführen können, die Sie für die Werkstatt benötigen.
Ich würde gerne digitale Methoden verwenden, aber ich weiß nicht, welche geeignet sind.	Diesem Leitfaden ist eine Liste von Apps beigefügt, die von Erwachsenenbildner*innen empfohlen wurden. Wir hoffen, dass Sie etwas Passendes finden werden.
Die Teilnehmenden haben ein sehr unterschiedlichen Stand an digitalen Kompetenzen.	Versuchen Sie, gemischte Gruppen zu bilden. Auf diese Weise können fortgeschrittene Benutzer*innen den Anfänger*innen in der Gruppe Funktionen erklären. Auf diese Weise lernen die Teilnehmer*innen auch voneinander.
Es gibt ein technisches Problem zum Beispiel in dem SAA-Spiel, welches ich nicht lösen kann.	Es kann zu technischen Problemen mit der Internetverbindung kommen. Haben Sie also immer einen Plan B in petto (z. B. können Sie die Szenen des SAA-Spiels als PDF-Dateien herunterladen, damit sie von einer Gruppe offline bearbeitet werden können).

2.4 Checkliste

Wenn Sie vorhaben, digitale Werkzeuge und Methoden in Ihrem Workshop zu verwenden und wenig oder keine Erfahrung haben, schlagen wir vor, dass Sie Ihren Workshop wie üblich planen.

1. Sobald Sie die didaktischen Ziele und den Prozess definiert haben, schauen Sie sich die Liste im Anhang an, um zu sehen, welche digitalen Methoden für Ihre Zwecke geeignet sein könnten.
2. Wählen Sie eine Methode, die gut zu Ihrem Konzept passt. Es ist in Ordnung, mit einem einfachen Werkzeug oder einer einfachen Methode zu beginnen.
3. Machen Sie sich mit dem Werkzeug vertraut. Probieren Sie verschiedene Einstellungen und Optionen aus und lesen Sie die Anweisungen des Herstellers.
4. Testen Sie das Werkzeug in einer vertrauten Umgebung, z. B. mit Freund*innen und Kolleg*innen.
5. Wiederholen Sie dies ein paar Mal.
6. Wir empfehlen, zu Beginn nur wenige Werkzeuge zu verwenden und in späteren Workshops weitere hinzuzufügen.
7. Machen Sie sich mit den Bedingungen an Ihrem Veranstaltungsort vertraut. Ist alles vorhanden, was Sie brauchen? Besonders wichtig sind:
 - WLAN
 - Beamer
 - Stromkabel
 - VGA- und/oder HDMI-Anschlüsse und Kabel
 - Ein Laptop für Sie (und eventuell für die Teilnehmer*innen)
8. Tools, die die Lernenden auf ihren Smartphones nutzen können, erleichtern Ihnen die Arbeit. Überlegen Sie jedoch, ob alle Teilnehmer*innen ein Telefon dabei haben.



3. Das SAA-Lernangebot

3.1 Das interaktive SAA-Lernangebot

Das SAA-Lernangebot besteht aus verschiedenen Elementen, die in der Online-Lernplattform gebündelt sind. Wir möchten Ihnen nun die einzelnen Säulen des Angebots vorstellen.

Online-Lernspiel: Das Herzstück des SAA-Projekts ist das Online-Lernspiel. Innerhalb des Lernspiels können verschiedene Diskriminierungsszenarien durchgespielt werden. Ausgehend von den gesellschaftlichen Bereichen, in denen Diskriminierung am häufigsten vorkommt (JOB, HEALTHCARE, SOCIAL, BUILT und ADVOCACY), werden die Spieler*innen durch verschiedene Fallstudien geführt. Das Spiel soll einen niederschweligen und praktischen Zugang zum Thema Ageismus bieten.

Trainer*in Modus: Mit Hilfe des Trainer*inmodus können Sie das SAA-Spiel als Lernwerkzeug einsetzen, z. B. in Workshops. Sie können eine Szene auswählen, diese spielen und anschließend mit Ihren Teilnehmer*innen diskutieren. In diesem Bereich werden Ihnen auch zusätzliche Arbeitsmaterialien und Unterlagen für Ihre Workshops zur Verfügung gestellt.

Lernmaterialien: Auf der Lernplattform finden Sie verschiedene Ressourcen mit vielen Informationen, wie zum Beispiel das SAA-Kompendium „Responding to Ageism“. Neben allgemeinen Informationen zu Ageismus beschreibt das Kompendium die Erfahrungen der Befragten sowie die Auswirkungen und Wirkungsweisen von Diskriminierung im Allgemeinen. Es enthält auch Anregungen und Tipps, wie die Materialien im Workshopkontext eingesetzt werden können.

3.2 Das SAA-Online-Lernspiel

Das SAA-Spiel ist intuitiv und einfach zu bedienen und kann zur Selbstreflexion und zu einer neuen Sichtweise auf die Altersvielfalt genutzt werden. Der Inhalt des Spiels basiert auf Interviews mit älteren Menschen, die in den Projektländern geführt wurden. Sie beschreiben reale Situationen aus dem Alltagsleben älterer Menschen in Europa.

Die Szenen des Spiels wurden gemeinsam mit Menschen entwickelt, die Erfahrungen mit Ageismus gemacht haben und ihre Gedanken über deren Auswirkungen mitteilten. Die Ergebnisse der

Interviews und der Desk Research sind in einem Kompendium zusammengefasst, das als ergänzendes Lernmaterial genutzt werden kann.

Der Kontext: Fälle von Diskriminierung werden im Spiel in einer Rahmengeschichte dargestellt, die dazu dient, die einzelnen Fälle sinnvoll miteinander zu verknüpfen und das Lernen attraktiv und interessant zu gestalten.

Die Rahmenhandlung des Spiels versetzt die Spieler*innen in die Rolle von Gleichstellungsbeauftragten in einer großen Gesundheitseinrichtung. Bei dieser Aufgabe treffen die Spieler*innen auf verschiedene Personen, die sich mit ihren Beschwerden an sie wenden und um eine Beurteilung bitten. Das Spiel soll zeigen, in welchen alltäglichen Situationen und Kontexten ältere Menschen in unserer Gesellschaft Diskriminierung erfahren. Die Situationen sollen verdeutlichen, wie tief verankert die Stereotypisierung älterer Menschen ist.

Die Spieler*innen können zwischen verschiedenen Fällen wählen. Nach der Bearbeitung eines Bereichs folgen verschiedene Minispiele, um das Gelernte zu festigen. Ein weiteres Lernelement ist das Feedback der Einrichtungsleitung, die die Entscheidungen der Spieler*innen verfolgt. Nach der Bewertung der Diskriminierungsfälle wählen die Spieler*innen eine geeignete Lösung für das Problem aus. Schließlich erhalten die Spieler*innen ein Feedback.

Bereiche: Das Spiel ist in fünf thematische Bereiche gegliedert, die von unseren Befragten am häufigsten genannt wurden:

- **JOB:** Dieser Bereich konzentriert sich auf den Arbeitsplatz. Zu den behandelten Themen gehören unter anderem Bewerbungsverfahren und diskriminierende Bemerkungen von Kolleg*innen und Vorgesetzten.
- **HEALTHCARE:** Hier geht es u. a. um die Stereotypisierung durch Ärzt*innen, die zu einer unangemessenen Behandlung führen kann, sowie um verletzendes Kommunikation und Machtungleichgewichte.
- **BUILT:** Ältere Erwachsene werden durch Designentscheidungen und die gebaute Umgebung oftmals übersehen und daher oft durch ausgeschlossen.
- **SOCIAL:** In diesem Bereich deckt das Spiel

Fälle von Diskriminierung ab, die im sozialen Umfeld der Zielgruppe auftreten. Dazu gehören beispielsweise Ratschläge aus der eigenen Familie, sich nicht auf eine romantische Beziehung einzulassen oder aufgrund des Alters der Person bestimmte Kleidung nicht zu tragen.

- **ADVOCACY:** Hier geht es um die Möglichkeit, sich mit rechtlicher und externer Hilfe gegen Diskriminierung zu wehren.

Spielstruktur und Funktionalitäten: Zu Beginn des Spiels werden die Charaktere vorgestellt, und die Spieler*innen werden über ihre Rollen und Aufgaben informiert und darüber, warum sie in der Einrichtung angestellt wurden.

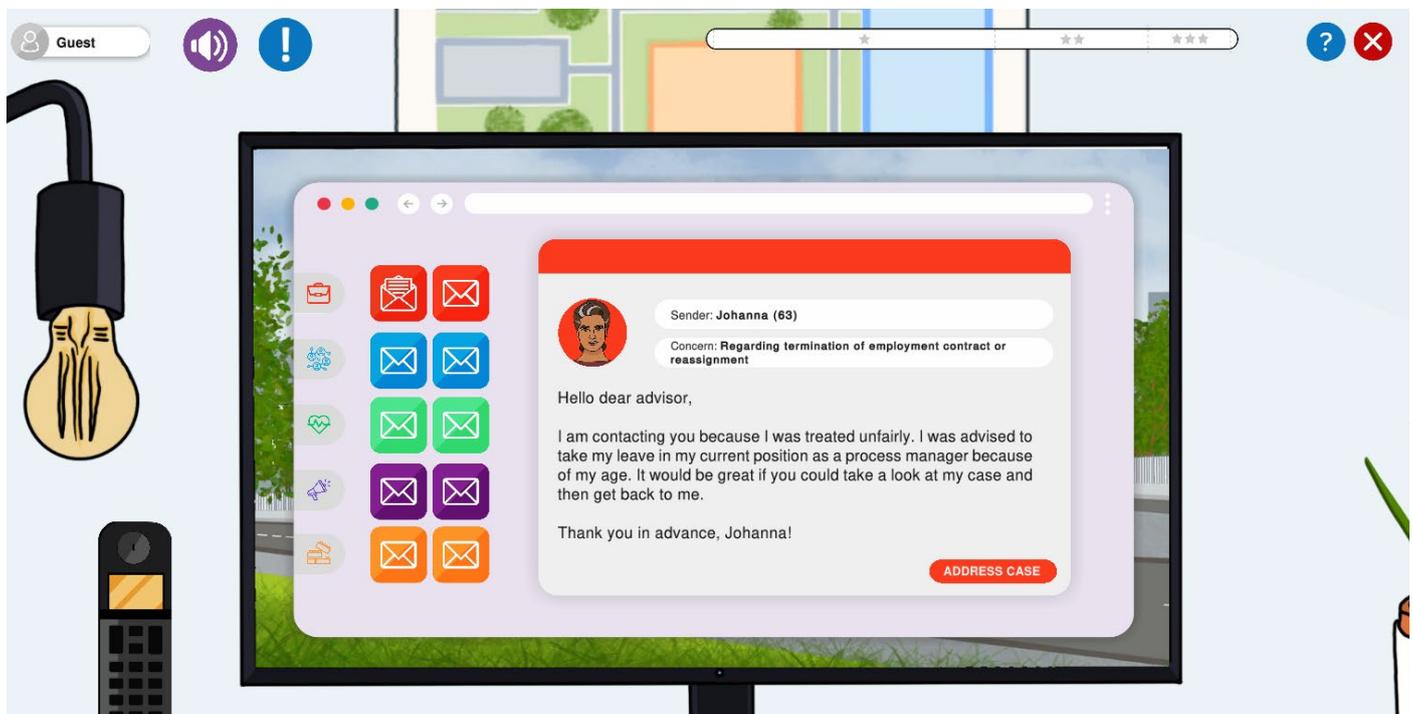
Die Spieler*innen können mit verschiedenen Elementen interagieren:

- **Verhaltenskodex:** Die Spieler*innen können jederzeit die Regeln des Verhaltenskodex einsehen; dies soll helfen, die Situationen richtig einzuschätzen.
- **Notizblock:** Die Spieler*innen können jederzeit auf alle Informationen zu vergangenen Fällen

und deren Dialogen zugreifen, damit keine Informationen verloren gehen oder vergessen werden.

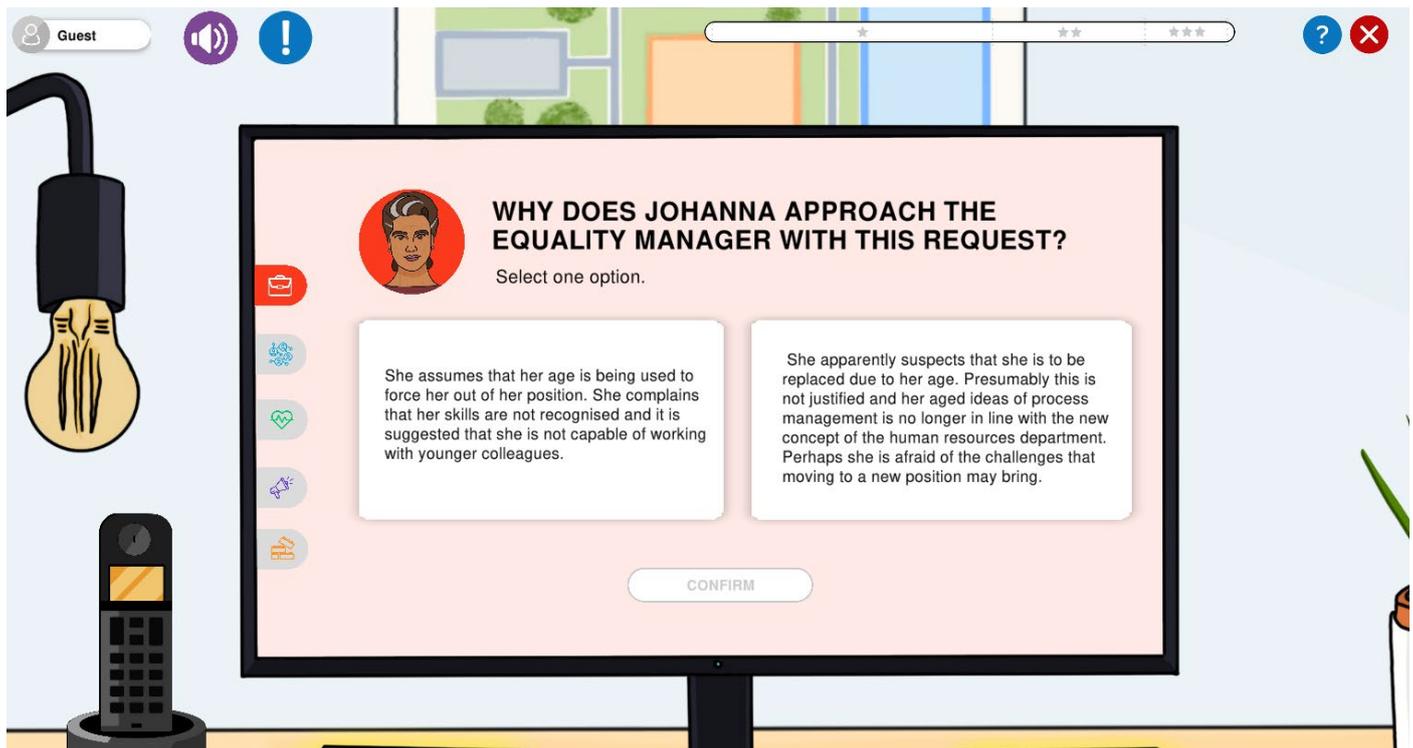
- **Karte:** Die Spieler*innen können jederzeit eine Karte des Gebäudes aufrufen, um sich einen besseren Überblick über die Einrichtung und die Umstände der Diskriminierungsfälle zu verschaffen. Außerdem ist es möglich, den Standort der einzelnen Fälle im Gebäude zu sehen.
- **E-Mail Symbole:** Durch Anklicken der verschiedenfarbigen E-Mail Symbole können die Spieler*innen auf die verschiedenen Diskriminierungsfälle zugreifen. Die E-Mail Symbole sind farblich gekennzeichnet und zeigen an, um welchen Kernbereich der oben genannten Lebensbereiche es sich handelt.
- **Fortschrittsbalken:** Anhand eines sich füllenden Balkens können die Spieler*innen sehen, wie sie in den bisherigen Diskriminierungsszenen abgeschnitten haben. So werden für die richtige Bearbeitung der Fälle unterschiedlich viele Punkte in Herzen vergeben, und der Balken füllt sich nach und nach.

Zoomed Desk View



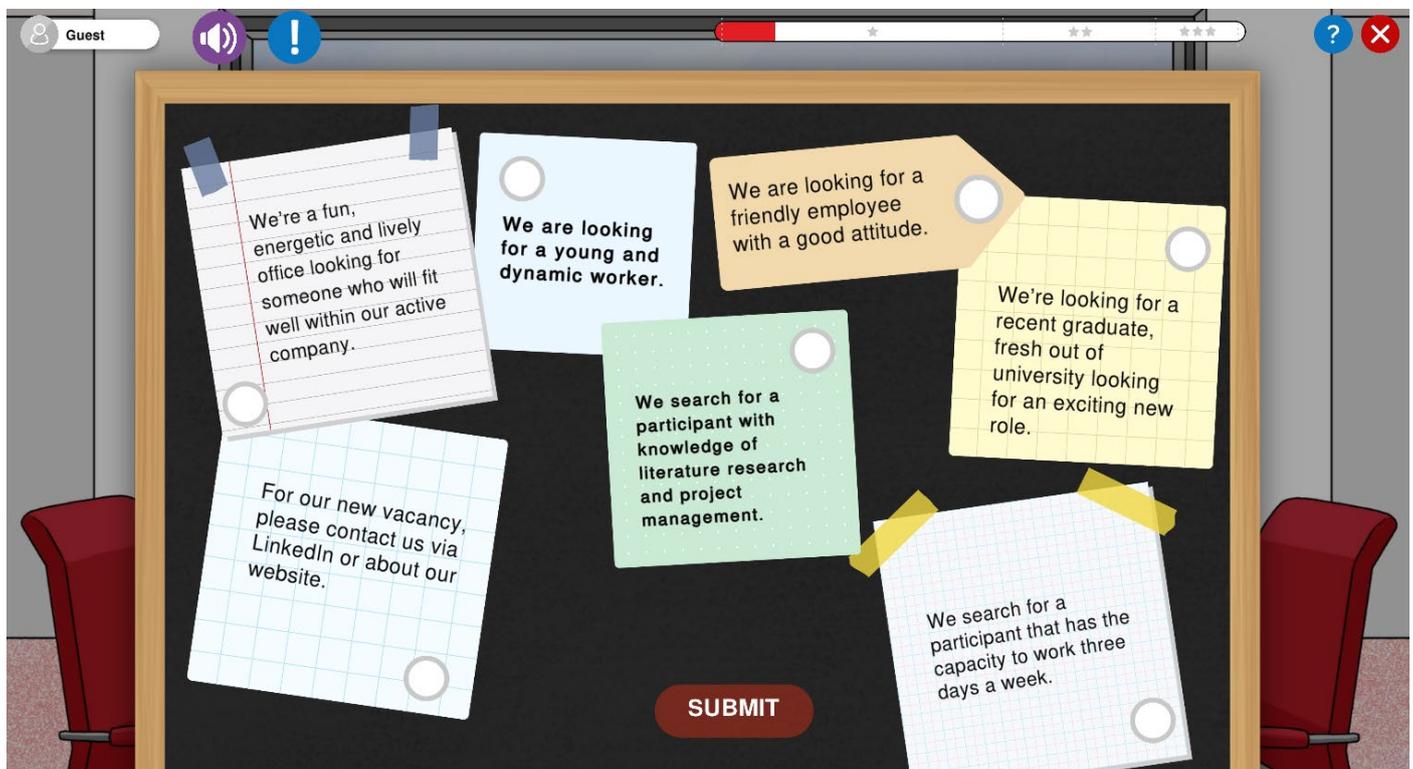
In der zweiten Phase beginnen die Spieler*innen mit der Bearbeitung der verschiedenen Aufgaben. Für jede Szene interagieren sie mit den betreffenden Personen, die den Kontext der Situation beschreiben. Nach den Beschreibungen der Personen erhalten die Spieler*innen drei verschiedene Antworten, aus denen sie wählen können. Außerdem werden die Spieler*innen vom Beirat der Einrichtung gefragt, welche Maßnahmen sinnvoll wären, um das Problem zu lösen. Wie das in etwa aussehen wird, können Sie hier sehen:

View within one complaint task



Hier treffen die Spieler*innen ihre Auswahl. Nachdem sie die Szenen eines bestimmten Bereichs abgeschlossen haben, folgt ein Minispiel, bei dem die Spieler*innen eine kleine Aufgabe lösen müssen.

Example of a mini-game



Nachdem die Spieler*innen mindestens sechs der zehn Fälle gelöst haben, können sie ein Feedback bekommen. Durch Anklicken des Buttons „Abschlussfeedback“ können die Spieler*innen eine Bewertung ihrer Entscheidungen sehen. Diese wird ihnen vom Beirat der Einrichtung zugestellt und es wird jeweils eine kurze Erklärung gegeben, warum eine Entscheidung angemessen war oder nicht.

4. Lernmethoden

Es wurde eine Reihe von Lernmaterialien entwickelt, um den Wissenserwerb in Ihren Workshops zu unterstützen. Die unten aufgeführten Methoden zur Erkundung des Themas und die Ressourcenmaterialien können verwendet werden, um die Lernenden in das Thema Ageismus einzuführen und das im Workshop erworbene Wissen zu festigen.

4.1 Eröffnungsphase

Wer bin ich?

Ziele: Die Teilnehmenden erfahren etwas über sich selbst und lernen die anderen Teilnehmenden kennen. Dies fördert die Zusammenarbeit als Team.

Material: Stifte, Papierbögen

Beschreibung der Aktivität: Jeder Person erhält einen Stift und ein leeres Blatt Papier. Die Teilnehmenden schreiben einige persönliche Fakten über sich selbst auf das Blatt. Anschließend werden die Zettel gemischt gesammelt und verkehrt herum auf einen Tisch gelegt. Die Blätter werden nacheinander aufgedeckt, und alle Teilnehmenden versuchen gemeinsam, die richtige Person für jede Beschreibung herauszufinden. Die Aktivität kann auch speziell mit dem SAA-Projekt verknüpft werden. Der/die Trainer*in kann die Teilnehmenden auffordern, einen Aspekt, den sie mit Altersdiskriminierung verbinden, zu ihren persönlichen Beschreibungen hinzuzufügen.

Diskussion: Die einzelnen Aspekte, die die Teilnehmenden mit Altersdiskriminierung verbindet, können im Anschluss diskutiert werden und als mögliche Überleitung zu weiteren Workshop-Modulen dienen.

Zwei Wahrheiten und eine Lüge

Ziele: Die Teilnehmenden erfahren etwas über sich selbst und lernen die anderen Teilnehmenden kennen. Dies fördert die Zusammenarbeit als Team.

Materialien: Stifte, Moderationskarten oder Papierbögen

Beschreibung der Aktivität: Die Teilnehmenden schreiben jeweils drei Fakten über sich auf Moderationskarten, von denen einer nicht wahr ist. Diese Karten werden an die Wand gepinnt und der Rest des Teams versucht dann, die Lüge gemeinsam zu entlarven. Je nachdem, wie viel die Teammitglieder bereit sind, von sich preiszugeben, kann dieser Eisbrecher eine Menge Spaß machen und das Team zusammenschweißen.

Ein Wort

Ziele: Die Teilnehmenden lernen, als Team zusammenzuarbeiten. Die Teilnehmer*innen werden in das Thema des Workshops eingeführt.

Materialien: Tafel oder Whiteboard; Flipchart

Beschreibung der Aktivität: Die Gruppe wird in kleinere Gruppen oder Paare aufgeteilt. Die Gruppen/Paare werden von den Trainer*innen aufgefordert, sich ein Wort auszudenken, das ein bestimmtes Thema beschreibt. Wenn Sie möchten, können Sie dies als eine gute Einführung in SAA nutzen und nach Wörtern fragen, die Ageismus beschreiben. Nach drei Minuten stellt jede Gruppe ihr Wort vor. Jedes Wort wird auf eine schwarze oder weiße Tafel geschrieben. Der Zweck dieses Eisbrechers besteht nicht unbedingt darin, umsetzbare Ideen zu entwickeln, sondern vielmehr darin, die Teilnehmer*innen zum Nachdenken über das Thema anzuregen, bevor die Hauptaktivitäten des Workshops beginnen.

Diskussion: Die Wörter jeder Gruppe/jedes Paares können anschließend diskutiert werden und als mögliche Überleitung zu weiteren Workshop-Modulen dienen.

4.2 Erarbeitungsphase

Ich-Identität/ Wir-Identität

Ziel	Verständnis der Heterogenität in den sozialen Altersgruppen und des multidimensionalen Konzepts des Alterns durch Reflexion über die Identität des Einzelnen und der Gruppe.
Ablauf	Die Teilnehmenden werden gebeten, eine Reihe von Fragen zu beantworten, indem sie sich selbst in 10 Jahren vorstellen. Jede Frage wird auf einen separaten Papierstreifen geschrieben. Die Teilnehmenden schreiben Antworten auf die Fragen und legen die Papierstreifen in eine Schachtel. Die Antworten werden angezeigt und diskutiert.
Materialien	<p>Ein Satz von 5 Papierstreifen mit Fragen, die auf jeden Streifen geschrieben sind. Jede*r Teilnehmer*in erhält 5 Fragen, die beantwortet werden müssen:</p> <p>Stellen Sie sich selbst in 10 Jahren vor:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wie sehen Sie aus (Stil, Aussehen)? 2. Wie steht es um Ihre körperliche und geistige Gesundheit? 3. Womit sind Sie beschäftigt? 4. Was sind Ihre Interessen? 5. Was sind Ihre Herausforderungen?
Diskussion	Die Antworten können sehr unterschiedlich ausfallen. Fordern Sie die Teilnehmer*innen auf, Gründe für unterschiedliche Erwartungen und Herausforderungen an Menschen im Alter zu finden. Dies können demografische Faktoren, der Gesundheitszustand, der Lebensstil usw. sein. Diskutieren Sie, wie die unterschiedlichen Hintergründe und Lebenserfahrungen älterer Erwachsener ihre Erfahrungen mit dem Altern beeinflussen und wie sie mit der Heterogenität der älteren Bevölkerung als Gruppe zusammenhängen. Zeigen Sie die Herausforderungen auf, die sich ergeben, wenn die Heterogenität älterer Menschen am Arbeitsplatz und im Gesundheitssektor übersehen wird. Sprechen Sie Ageismus als Hindernis für die Anerkennung der Vielfalt und des Potenzials älterer Erwachsener an.
Links	SAA-Spiel: Fallbeispiel aus dem Sozialen Sektor (Lucia) Ressourcenmaterialien: Ageismus auf der Mikroebene
Trainingstipp	Sammeln Sie die Antworten auf die Fragen und kleben Sie sie an die Tafel, aber führen Sie keine Diskussion. Spielen Sie die Spielfälle zum Thema Ageismus im sozialen Sektor. Führen Sie nach dem Spiel eine Diskussion durch, um altersbezogene Stereotypen herauszufinden.

Wer hat die Aussage getroffen?

Ziel	Identifizieren und diskutieren Sie Altersbezogene Stereotype.
Ablauf	Die Teilnehmenden werden gebeten, die Liste der Aussagen zu lesen und zu markieren, wem der Satz gehört, einer alten oder einer jungen Person? Schreiben Sie AP neben die Aussage einer alten Person und JP neben die Aussage einer jungen Person.
Materialien	<p>Zettel mit Aussagen; ein Blatt pro Teilnehmer*in. Liste der Aussagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sie halten immer zusammen und halten Abstand zu anderen Altersgruppen. <input type="checkbox"/> Ich hasse die Art, wie sie fahren. <input type="checkbox"/> Sie sind eine Gefahr im Straßenverkehr. <input type="checkbox"/> Sie nehmen immer und geben nie. <input type="checkbox"/> Sie denken, sie hätten ein Recht darauf. <input type="checkbox"/> Sie sind so rechthaberisch. <input type="checkbox"/> Sie glauben, sie wüssten alles. <input type="checkbox"/> Sie sind nie zufrieden und beschweren sich immer über irgendetwas. <input type="checkbox"/> Sie sind so faul und unzuverlässig. <input type="checkbox"/> Sie hängen immer in Parks und Einkaufszentren herum. <input type="checkbox"/> Sie sind so vergesslich. <input type="checkbox"/> Sie haben so viele Freiheiten. <input type="checkbox"/> Sie müssen sich ihrem Alter entsprechend verhalten. <input type="checkbox"/> Ich muss mich respektiert fühlen. <input type="checkbox"/> Du willst sie nicht einstellen. <input type="checkbox"/> Ich kann nicht mit ihnen zusammen sein, weil sie so nervig sind.
Diskussion	<p>Leiten Sie eine Diskussion ein, indem Sie die Antworten in der Gruppe analysieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Untersuchen Sie, ob es zu jeder Aussage einen Konsens oder eine Vielfalt von Perspektiven gibt. • Weisen Sie auf Fälle hin, in denen die Teilnehmenden unterschiedliche Auffassungen zur gleichen Aussage hatten. • Ermutigen Sie zu einem offenen Dialog und erkunden Sie die Faktoren, die ihre Entscheidungen beeinflussen, wie persönliche Erfahrungen, Medien oder kulturelle Einflüsse. • Bitten Sie die Teilnehmenden, über ihre persönlichen Erfahrungen mit Altersstereotypen nachzudenken und ihre Erkenntnisse aus der Übung mitzuteilen. • Sammeln Sie Vorschläge, wie eine genauere und positivere Darstellung aller Altersgruppen gefördert werden kann.
Links	Ressourcenmaterialien: Ageismus auf der Mikroebene
Trainingstipp	Führen Sie die Aktivität durch, bevor Sie das Spiel spielen. Verteilen Sie einen Zettel über Ageismus auf der Mikroebene, den die Teilnehmenden lesen können. Weisen Sie auf die Altersstereotypen in den Spielfällen hin.

4.3 Würde ich zustimmen?

Ziel	Identifizieren und diskutieren Sie altersdiskriminierende Vorurteile.
Ablauf	Ziehen Sie mit Klebeband eine Linie auf dem Boden. Legen Sie ein Schild mit der Aufschrift „zustimmend“ an das eine Ende und „ablehnend“ an das andere Ende. Lesen Sie die Fragen der Reihe nach vor und bitten Sie die Teilnehmenden, sich auf der Linie entsprechend ihrer Wahrnehmung zu der Situation zu positionieren (angemessen oder unangemessen?). Sie können sich auch in der Mitte der Linie positionieren, um zu zeigen, dass sie sich nicht entscheiden können.
Materialien	<p>Platz im Raum, ein Klebeband, eine Liste mit Fragen, die von den Trainer*innen oder den Teilnehmenden vorgelesen wird:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Würden Sie es gutheißen, wenn eine Frau mit Ende 40 beschließt, ein Kind zu bekommen? 2. Würden Sie einen 70-jährigen Mann gutheißen, der ein Kind gezeugt hat? 3. Würden Sie es gutheißen, wenn ein 80-jähriger Mann wieder heiratet? 4. Würden Sie es gutheißen, wenn ein 16-Jähriger heiratet? 5. Würden Sie es gutheißen, wenn ein 25-Jähriger wohlhabend genug wäre, um sich zur Ruhe zu setzen? 6. Würden Sie es gutheißen, wenn eine 80-jährige Verkäuferin heiratet? 7. Würden Sie einen 80-jährigen Studenten gutheißen? 8. Würden Sie eine 14-jährige Studentin gutheißen? 9. Würden Sie eine 12-jährige Mutter gutheißen? 10. Würden Sie eine 82-jährige Person gutheißen, die noch Vollzeit arbeitet? 11. Würden Sie es gutheißen, wenn eine 75-jährige Frau einen Bikini trägt? 12. Würden Sie es gutheißen, wenn ein 75-jähriger Mann enge Bademode trägt?
Diskussion	<ul style="list-style-type: none"> • Untersuchen Sie, ob es zu jeder Aussage einen Konsens oder eine Vielfalt von Perspektiven besteht. • Untersuchen Sie die Fälle von vollständiger und teilweiser Zustimmung/Ablehnung. • Diskutieren Sie die Faktoren, die die Wahl der Teilnehmenden beeinflussen, wie persönliche Erfahrungen, Medien oder kulturelle Einflüsse. • Bitten Sie die Teilnehmenden, über ihre persönlichen Erfahrungen mit Altersstereotypen nachzudenken und ihre Erkenntnisse aus der Übung mitzuteilen. • Sammeln Sie Vorschläge, wie eine genauere und positivere Darstellung aller Altersgruppen gefördert werden kann.
Links	Ressourcenmaterialien: Ageismus auf der Mikroebene
Trainingstipp	Führen Sie die Aktivität durch, bevor Sie das Spiel spielen. Verteilen Sie einen Ausdruck über Ageismus auf Mikroebene, den die Teilnehmer*innen lesen können. Weisen Sie auf die Altersstereotypen in den Spielfällen hin.

4.4 Rotes Licht, grünes Licht

Ziel	Strukturelle Ageismus verstehen.
Ablauf	<p>Die Szene ist ein ampelgeregelter Fußgängerübergang an einer Kreuzung.</p> <p>Stellen Sie zwei Stühle an die beiden Enden des Raumes. Wählen Sie 5 Teilnehmende aus, um die Szene zu spielen. Teilnehmer*in A hat eine Stoppuhr (eine Ampel) und steht bei einem der Stühle. Die Teilnehmenden B und C (Fußgänger*innen) stellen sich an den anderen Stuhl. Die Teilnehmenden D und E (Autofahrer*innen) stehen auf halbem Weg zwischen den Stühlen.</p> <p>Fordern Sie B auf, in normalem Tempo von seinem/ihrem Stuhl zum Stuhl von A zu gehen, während A die Zeit notiert, die er/sie für den Weg von einem Stuhl zum anderen benötigt. Es wird die Zeit notiert, die die „Ampel“ braucht, um von grün auf rot zu wechseln.</p> <p>Nun müssen B und C die Straße überqueren, d. h. von einem Stuhl zum anderen gehen. B soll in normalem Tempo gehen und C soll langsamer gehen wie eine Person mit Mobilitätsproblemen.</p> <p>A sagt „Gehen, grünes Licht“. B und C beginnen in unterschiedlichem Tempo zu gehen. Nachdem die zu Beginn benötigte Zeit verstrichen ist, sagt A: „Nicht gehen, rote Ampel“.</p> <p>Wenn die Ampel umschaltet, beginnen D und E, über den Zebrastreifen zu fahren, den B und C gerade überqueren. Sie dürfen C anschreien oder Bemerkungen darüber machen, dass er/sie im Weg steht, zu langsam ist usw.</p>
Materialien	Freier Platz im Raum, 2 Stühle, ein Timer oder ein Smartphone
Diskussion	<p>Leiten Sie eine Diskussion ein, indem Sie die Antworten in der Gruppe analysieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wen machen die Autofahrer*innen für die Verkehrssituation verantwortlich? • Wer entscheidet über die Zeitplanung der Ampeln? • Was sind die Gründe für diese Situation? • Wie kann sie verbessert werden?
Links	<p>SAA-Fallbeispiele aus dem Bereich BUILT</p> <p>Ressourcenmaterialien: Ageismus auf der Makroebene</p>
Trainingstipp	<p>Führen Sie die Aktivität durch, bevor Sie das Spiel spielen. Spielen Sie die SAA-Fallbeispiele, die sich mit dem Bereich BUILT befassen. Diskutieren Sie nach dem Spiel, wie sich die Unzulänglichkeiten der städtischen Räume und der Mobilität auf ältere Menschen auswirken. Verteilen Sie einen Ausdruck über Ageismus auf der Makroebene, den die Teilnehmenden lesen können.</p>

4.5 Geben, Nehmen, Liegen lassen

Ziel	Reflexion, Synthese und Konsolidierung von Informationen und Wissen, die durch das SAA-Spiel und die neu gewonnene Wahrnehmung erworben wurden.
Ablauf	<p>Die Teilnehmenden verwenden eine Vorlage mit einem T-Chart oder ein vertikal gefaltetes Blatt Papier.</p> <p>Sie werden gebeten, die gespielten Fälle durchzugehen und 3-5 Erkenntnisse über Ageismus, die sie während des Workshops gewonnen haben, in die linke Spalte zu schreiben. Dabei kann es sich um die Identifikation mit der Spielfigur oder der Situation handeln, um das Erkennen altersdiskriminierender Einstellungen und Verhaltensweisen, denen sie selbst begegnet sind oder die sie selbst hatten oder die Suche nach einer Lösung für altersdiskriminierende Praktiken usw.</p> <p>Die Teilnehmenden werden dann gebeten, ihre Erkenntnisse mit zwei oder drei Personen aus der Gruppe zu teilen und ihre Ideen auszutauschen. Sie sehen sich die von den anderen Teilnehmenden geschriebenen Aussagen an und wählen ein oder zwei Erkenntnisse aus, die sie ihrer Liste hinzufügen. Die Erkenntnisse der anderen Teilnehmenden müssen in die rechte Spalte geschrieben werden.</p> <p>Schließlich werden die Teilnehmenden gebeten, das Blatt umzudrehen und altersdiskriminierende Einstellungen oder Verhaltensweisen aufzulisten, die abgelegt werden sollten.</p>
Materialien	Ein gefaltetes Papier und ein Stift
Diskussion	Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Listen vorzulesen. Führen Sie eine Diskussion darüber, ob die Teilnehmenden ähnliche oder andere Erkenntnisse in den Listen der anderen gefunden haben. Bitten Sie einige Teilnehmenden, die Liste mit den abzulegenden altersdiskriminierenden Einstellungen und Verhaltensweisen vorzulesen.
Trainingstipp	Führen Sie die Aktivität durch, nachdem das Spiel gespielt wurde.

4.6 Hier, Dort, Überall*

Ziel	Reflexion der Informationen und des Wissens, das durch das SAA-Spiel gewonnen wurde und sich verpflichten altersdiskriminierende Haltungen und Annahmen abzulegen.
Ablauf	<p>Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich an die im Workshop behandelten Themen zu erinnern und das Thema auszuwählen, das ihnen am meisten im Gedächtnis geblieben ist oder für sie besonders relevant war (Hier). Sie müssen dann darüber nachdenken, wie dieses Beispiel in ihrem persönlichen, sozialen oder beruflichen Leben genutzt werden kann, um altersbedingten Stereotypen und Überzeugungen, ob positiv oder negativ, entgegenzuwirken (Dort). Schließlich müssen sie sich vorstellen, wie dieses Beispiel entwickelt werden kann, um altersdiskriminierende Einstellungen, Annahmen und Praktiken in einem breiteren Umfeld zu verändern (Überall).</p> <p>Die Teilnehmenden erhalten Post-it-Zettel in drei Farben, z. B. rosa, gelb und grün.</p> <p>Die Beispiele aus dem Workshop werden auf einen rosa Zettel geschrieben (Hier).</p> <p>Die Umsetzung des Beispiels, um Ageismus im persönlichen, sozialen oder beruflichen Leben entgegenzuwirken, wird auf einen gelben Zettel geschrieben (Dort).</p> <p>Die Entwicklung der Idee zur Bekämpfung von Ageismus in einem breiteren Umfeld wird auf einen grünen Zettel geschrieben (Überall).</p> <p>Alle Zettel werden an der Tafel nach Farben gruppiert und diskutiert.</p>
Materialien	Post-it-Zettel und eine Tafel zum Aufkleben der Zettel
Diskussion	Die Moderator*innen lesen die Notizen laut vor, und die Gruppe sucht nach Ähnlichkeiten. Wenn es mehr als einen Zettel mit demselben oder einem sehr ähnlichen Beispiel gibt, kann die Gruppe ein Brainstorming über die praktikabelste Umsetzung der Idee in einem breiteren Umfeld durchführen.
Trainingstipp	Führen Sie die Aktivität am Ende des Workshops durch.

* Angelehnt an Game Storming, eine Methode von David Mastronardi und Eric Wittenberg; <https://gamestorming.com/author/vzrjvy/>

5. Materialien zum Thema Ageismus

In diesem Kapitel wird Hintergrundwissen vorgestellt, das Sie je nach Zielgruppe und Inhalt des Workshops bei der Organisation eines SAA-Workshops verwenden können. Die Beispiele für die Arten und Bereiche des Ageismus, die im Folgenden beschrieben werden, ergänzen die im [Kompendium „Responding to Ageism“](#) enthaltenen Informationen.

5.1 Bereiche von Ageismus

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) beschreibt Ageismus als Stereotypen (wie wir denken), Vorurteile (wie wir fühlen) und Diskriminierung (wie wir handeln) gegenüber anderen oder sich selbst aufgrund des Alters. Ageismus drückt sich sowohl durch individuelle Handlungen als auch auf der systemischen Ebene aus z. B. bei der Gestaltung und Umsetzung von Dienstleistungen, Programmen und Einrichtungen.

Ageismus kann sowohl bewusst (explizit) als auch unbewusst (implizit) erfolgen und auf drei verschiedenen Ebenen zum Ausdruck kommen: auf der Mikroebene (Individuum), der Mesoebene (soziale Netzwerke) und der Makroebene (Institutionen und Kultur). Ageismus kann in zwei verschiedenen Formen auftreten, d. h. stereotype Gedanken und Verhaltensweisen können auf andere Personen gerichtet sein, z. B. wenn wir denken, dass andere ältere Menschen langsam oder weise sind, oder Einzelpersonen können negative Ansichten über ihr Älterwerden haben.

5.1.1 Ageismus auf der Mikroebene

- Auf der Mikroebene manifestiert sich Ageismus durch individuelle Einstellungen, Verhaltensweisen und Interaktionen. Ein Beispiel wäre die altersbedingte Stereotypisierung, d. h. die Annahme, dass ältere Menschen aufgrund ihres Alters technologisch unfähig oder nicht in der Lage sind, neue Fähigkeiten zu erlernen.
- Verwendung einer altersdiskriminierenden Sprache, die negative Stereotypen aufrechterhält, z. B. „altes Holz“, „senil“ oder „mürrischer alter Mann/Frau“, wenn man sich auf ältere Menschen bezieht.
- Ausschluss älterer Kolleg*innen oder Bekannter von sozialen Aktivitäten, Veranstaltungen oder Gesprächen aufgrund der Annahme, dass sie nicht interessiert sind oder nicht dazugehören.

- Ablehnung von Beiträgen, Meinungen oder Erfahrungen älterer Personen in der Familie oder in Gruppen aufgrund ihres Alters.
- Witze oder Kommentare, die sich gegen ältere Menschen aufgrund ihres Alters richten, z. B. „über den Berg“, „du hörst auf, Geburtstage zu zählen“, „Kerzen kosten mehr als ein Kuchen“.
- Die Annahme, dass ältere Menschen nicht in der Lage sind, körperliche oder geistige Aufgaben zu bewältigen, ohne ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten zu demonstrieren.
- Verachtung oder Angst vor dem Älterwerden, als ob man sich dafür schämen müsste.
- Die Annahme, dass die Meinungen, Interessen oder Bedürfnisse älterer Menschen ausschließlich auf ihrem Alter beruhen, ohne ihre individuellen Vorlieben oder Erfahrungen zu berücksichtigen.

Es ist wichtig, Ageismus auf der Mikroebene zu erkennen und zu bekämpfen, da diese individuellen Einstellungen und Verhaltensweisen insgesamt zu einer Kultur der Diskriminierung und Ausgrenzung beitragen können.



5.1.2 Ageismus auf der Makroebene

Wenn Ageismus in die Strukturen und Praktiken von Institutionen und Systemen eingebettet ist, führt sie zu ungleicher Behandlung, eingeschränkte Möglichkeiten und soziale Ungleichheiten für ältere Erwachsene. Auf Ageismus am Arbeitsplatz und im Gesundheitswesen wird in separaten Kapiteln näher eingegangen. Im Folgenden werden einige Beispiele für andere Bereiche genannt, in denen struktureller und institutioneller Ageismus auf der Makroebene auftritt:

- Ageismus in der Stadtplanung und der bebauten Umwelt spiegelt sich in öffentlichen Räumen, Verkehrssystemen und Gebäuden wider, denen es an Zugänglichkeitsmerkmalen wie Rampen, Aufzügen, gut gepflegten Gehwegen, ausreichenden Sitzgelegenheiten, öffentlichen Toiletten und Beleuchtung mangelt. Eine unzugängliche Infrastruktur kann die Mobilität und Teilhabe älterer Menschen einschränken.
- In einigen Krankenversicherungspolizen oder Richtlinien für die Gesundheitsversorgung wird das Alter als entscheidender Faktor für die Anspruchsberechtigung oder den Versicherungsschutz herangezogen. Dieser Faktor kann den Zugang zu bestimmten Behandlungen oder Dienstleistungen für ältere Menschen einschränken, z. B. zu Reiseversicherungen und Gesundheitsvorsorgeprogrammen.
- In den Medien werden häufig altersdiskriminierende Stereotypen aufrechterhalten, indem ältere Erwachsene als hilflos, beschwerlich oder abhängig dargestellt werden. Diese Darstellungen können die öffentliche Wahrnehmung prägen und zu systemischen Vorurteilen beitragen. Werbetreibende richten sich manchmal ausschließlich an jüngere Verbraucher*innen und ignorieren die Kaufkraft und die Bedürfnisse älterer Erwachsener, wodurch sie altersdiskriminierende Haltungen verstärken.
- Bildungseinrichtungen, die sich nicht an die Lernbedürfnisse älterer Schüler*innen anpassen oder nur eingeschränkten Zugang zu Möglichkeiten des lebenslangen Lernens bieten, tragen zu Ageismus im Bildungssystem bei.
- Wirtschaftspolitische Maßnahmen, wie z. B. Rentensysteme oder soziale Sicherheit, können bestimmte Altersgruppen unverhältnismäßig stark begünstigen, während andere finanziell benachteiligt werden.

5.1.3 Ageismus am Arbeitsplatz

Altersbedingte Diskriminierung kann am Arbeitsplatz verschiedene Formen annehmen und sich auf die Chancen, die finanzielle Sicherheit und die allgemeine Arbeitserfahrung sowohl junger als auch älterer Arbeitnehmer*innen auswirken (siehe auch S.11-13 im Kompendium). Im Rahmen des SAA-Bildungsangebots konzentrieren sich die Fälle, in denen Ageismus am Arbeitsplatz beschrieben wird, auf ältere Menschen. Altersbedingte Diskriminierung am Arbeitsplatz kann sich auf unterschiedliche Weise äußern. Hier sind einige typische Beispiele.

Einstellungspraktiken

Jüngeren Bewerber*innen wird aus verschiedenen Gründen der Vorzug gegeben, z. B. weil davon ausgegangen wird, dass sie über bessere Fähigkeiten und intuitivere Kenntnisse im Umgang mit Technologie und moderner Ausrüstung verfügen, in besserer körperlicher Verfassung sind und sich besser anpassen können. Obwohl es gesetzlich verboten ist, in Stellenanzeigen Altersgrenzen anzugeben, können Stellenausschreibungen implizite Beschränkungen enthalten, die in Formulierungen wie „Hochschulabsolvent*innen“ oder „Digital Natives“, „unser junges Team sucht...“ zum Ausdruck kommen. Nach Vorstellungsgesprächen werden ältere Bewerber*innen nicht aufgrund ihrer Leistung, sondern lediglich aufgrund ihres Alters nicht kontaktiert.

Fehlende Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung

Arbeitgeber*innen bieten älteren Arbeitnehmer*innen unter Umständen weniger Möglichkeiten zur Fortbildung und beruflichen Entwicklung, was ihre Chancen auf Beförderung, Gehaltserhöhung, anspruchsvollere Aufgaben und prestigeträchtige Aufgaben, z. B. die Teilnahme an Projekten, einschränkt. Ältere Arbeitnehmer*innen könnten Schwierigkeiten bei der Bedienung moderner Geräte haben, wenn sie nicht angemessen geschult werden oder wenn die Systeme nicht benutzerfreundlich sind. Fehlende spezifische Fähigkeiten oder Kenntnisse können ein Vorwand für Entlassungen bei Reorganisationen oder Umstrukturierungen sein.

Mikro-Aggression und Ausgrenzung

Subtile, oft unbeabsichtigte Kommentare oder Verhaltensweisen, die Voreingenommenheit oder Stereotypen aufgrund des Alters von Mitarbeiter*innen vermitteln, sind am Arbeitsplatz weit verbreitet. Unsensible Äußerungen, Fragen oder Annahmen, die auf das Alter abzielen, wie z. B. „Sie sollten es in Ihrem

Alter ruhiger angehen lassen“ oder „Wir brauchen jemanden, der mit den heutigen Trends besser vertraut ist“ (was die Kompetenz des älteren Mitarbeiters in Frage stellt), untergraben das Vertrauen in älterer Arbeitnehmer*innen und wirken sich negativ auf ihr Wohlbefinden und ihre Arbeitszufriedenheit aus.

Bewältigungsstrategien für den Umgang mit Ageismus am Arbeitsplatz

Um Ageismus am Arbeitsplatz zu vermeiden, ist es wichtig, dass die Arbeitgeber*innen ein altersgerechtes

Umfeld fördern und dass der*die Einzelne sich der verschiedenen Formen von Ageismus einschließlich verinnerlichter Ageismus bewusst ist, die eigenen Rechte kennt und Fälle von Ageismus meldet, wenn sie auftreten.

In der nachstehenden Tabelle sind die wichtigsten Maßnahmen aufgeführt, die sowohl von Arbeitgeber*innen als auch von Arbeitnehmer*innen ergriffen werden müssen, um altersbedingte Diskriminierung am Arbeitsplatz zu beseitigen.

Prävention von Ageismus am Arbeitsplatz	
Maßnahmen der Arbeitgeber*innen	Maßnahmen der Arbeitnehmer*innen
<ul style="list-style-type: none"> • Abschluss eines Audits zur Altersgerechtigkeit mit einer Überprüfung der internen und externen Politik in Bezug auf ältere Arbeitnehmer*innen • Überarbeitung der Kommunikationsstrategie des Unternehmens • Schaffung von Möglichkeiten für eine generationenübergreifende Zusammenarbeit und Mentoring • Bereitstellung eines sicheren Ortes, an dem altersbezogene Anliegen besprochen werden können • Verständnis für den Wert älterer Mitarbeiter*innen und Schaffung eines altersgerechten Umfelds in der Organisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche altersbedingte Vorurteile erkennen • Konzepte und Ursachen altersbedingter Diskriminierung verstehen • Teilnahme am lebenslangen Lernen, um Fähigkeiten und Kompetenzen zu verbessern • Proaktiv sein: im Falle von Mikro-Ageismus ein Gespräch initiieren • Die Rechte der Mitarbeiter*innen und die Gesetze zur altersbedingten Diskriminierung kennen. • Fälle von Ageismus an die zuständige Person im Team/der Abteilung/der Behörde melden

5.1.4 Ageismus im Gesundheitswesen

Ältere Erwachsene sind die am schnellsten wachsende Altersgruppe in Europa und machen einen großen Teil der Verbraucher*innen von Gesundheitsdienstleistungen aus. Das Gesundheitssystem ist jedoch nicht frei von explizitem oder implizitem Ageismus, die sich negativ auf die Gesundheit und das Wohlbefinden älterer Patient*innen auswirkt. Rationierung im Gesundheitswesen, d. h., älteren Patient*innen wird der Zugang zu bestimmten medizinischen Leistungen oder Behandlungen verweigert oder eingeschränkt, ist weit verbreitet.

Einem WHO-Bericht zufolge war in 85 Prozent von 149 Studien das Alter ausschlaggebend dafür, wer bestimmte medizinische Verfahren oder Behandlungen erhielt.

Ageismus im Gesundheitswesen (siehe S. 17-

20 im Kompendium) kann auf verschiedene Faktoren zurückzuführen sein, darunter von der Gesellschaft aufrechterhaltene Stereotypen, eine begrenzte Ausbildung in Geriatrie, zeitliche Beschränkungen im Gesundheitswesen und unbewusste Voreingenommenheit der Angehörigen der Gesundheitsberufe.

Einige typische Beispiele für Ageismus im Gesundheitswesen:

- Das Personal hat implizit altersdiskriminierende Gedanken und Verhaltensweisen gegenüber älteren Patient*innen, ohne sich dessen bewusst zu sein.
- Ärzt*innen können eine behandelbare Krankheit als Merkmal des Alters abtun.
- Pflegende behandeln die natürlichen Auswirkungen des Alterns möglicherweise als Krankheit.

- Ältere Menschen mit mehreren chronischen Krankheiten werden von klinischen Studien ausgeschlossen, was dazu führt, dass man nicht weiß, wie die besonderen Risikofaktoren älterer Menschen mit den in den Studien untersuchten neuen Behandlungen zusammenwirken.
- Das Personal, die Leistungserbringer und die Patient*innen selbst erzählen und lachen über altersdiskriminierende Witze.
- In Krankenhäusern und Pflegeheimen und bei der Ansprache von Menschen in einem bestimmten Alter ist es üblich, ohne Not mit gesungener Stimme zu sprechen, die Tonlage und den Tonfall zu ändern, Wörter zu übertreiben, die Länge und Komplexität von Sätzen zu vereinfachen, langsamer zu sprechen, einen begrenzten Wortschatz zu verwenden oder Aussagen zu machen, die wie Fragen klingen.

Ageismus im medizinischen Bereich hat indirekte Auswirkungen auf die Gesundheitskosten und -ergebnisse. Ageismus kann zu einer verzögerten oder unangemessenen Behandlung, zu Fehldiagnosen oder zu einer mangelnden Berücksichtigung

der besonderen Gesundheitsbedürfnisse älterer Menschen führen. Wenn medizinisch Angestellte eine unzutreffende Sichtweise auf das Altern haben, können Gesundheitszustände unter- oder überbehandelt werden. Dies kann zu schwereren Gesundheitsproblemen, längeren Krankenhausaufenthalten und höheren Gesundheitskosten führen.

Wenn das medizinische Personal eine altersdiskriminierende Haltung hat, wird mit geringerer Wahrscheinlichkeit Präventivmaßnahmen in Anspruch genommen oder sich nicht an Behandlungspläne gehalten, was zu schlechteren Gesundheitsergebnissen und späteren gesundheitlichen Ungleichheiten führt. Ageismus kann sich auch auf pflegende Angehörige auswirken, für die es schwierig sein kann, sich für ihre älteren Familienmitglieder einzusetzen, was zu emotionalem und finanziellem Stress führen kann.

Bewältigungsstrategien für den Umgang mit Ageismus im Gesundheitswesen:

Prävention von Ageismus in der Gesundheitsversorgung

Bereich	Maßnahmen
Aus- und Weiterbildung	Gesundheitsdienstleister*innen und Fachkräfte könnten darin geschult werden, altersbedingte Vorurteile zu erkennen und zu bekämpfen. Dazu gehört auch das Verständnis für die Vielfalt der gesundheitlichen Bedürfnisse älterer Menschen.
Patient*innenrechtsberatung	Ältere Patient*innen und ihre Familien können sich für ihre Gesundheitsversorgung einsetzen. Dazu gehört, dass sie ihre Rechte kennen, Fragen stellen und Zweitmeinungen einholen.
Forschung und Datenerhebung	Das Sammeln von Daten über Ageismus im Gesundheitswesen kann dazu beitragen, Trends und Bereiche zu ermitteln, die ein Eingreifen erfordern. Die Forschung kann auch die wirtschaftlichen und gesundheitlichen Auswirkungen von Ageismus aufzeigen.
Sensibilisierung der Öffentlichkeit	Die Sensibilisierung für Ageismus und ihre Folgen ist von entscheidender Bedeutung. Kampagnen und Bildungsinitiativen können dazu beitragen, Stereotypen und Vorurteile zu bekämpfen, indem sie den politischen Entscheidungsträger*innen Empfehlungen geben.
Politische Änderungen	Interessengruppen, politische Entscheidungsträger, Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte können sich für die Änderung diskriminierender Strategien und Vorschriften einsetzen, die den Ageismus im Gesundheitswesen aufrechterhalten.

Ageismus im Gesundheitswesen ist ein wichtiges Thema. Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass ältere Menschen aufgrund einer altersdiskriminierenden Haltung des Medizinpersonals eine suboptimale Versorgung erhalten können, was zu negativen gesundheitlichen Folgen und höheren Gesundheitskosten führt.

5.1.5 Vertretung und Lobbyarbeit

Das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung erstreckt sich auch auf das Alter als eine geschützte Kategorie in internationalen Menschenrechtsinstrumenten. In der Europäischen Union wird die altersbedingte Diskriminierung durch die Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf abgedeckt. Gemäß der Rahmenrichtlinie haben die Mitgliedstaaten Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung benannt, z. B. die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) in Deutschland, das Büro der Ombudsperson für Chancengleichheit in Litauen, das Niederländische Institut für Menschenrechte, das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Belgien und die Kommission zum Schutz vor Diskriminierung in Bulgarien. Diese Einrichtungen, die auch als Antidiskriminierungsstellen bekannt sind, können Diskriminierungsopfer unterstützen, unabhängige Erhebungen und Studien durchführen, Berichte veröffentlichen und Empfehlungen abgeben.

Aufklärungskampagnen, öffentlicher Diskurs und Lobbyarbeit werden eingesetzt, um altersbedingte Stereotypen und altersbedingte Praktiken zu bekämpfen. Das europäische Netzwerk von Non-Profit-Organisationen, Age Plattform Europe, vertritt und fördert die Interessen von Millionen von Bürgern über 50 Jahre alt in der Europäischen Union und sensibilisiert für die Themen, die sie am meisten betreffen.



6. Kompetenzportfolio und Reflexion des Lernens

Der vorliegende Workshop ist nicht als Kurs konzipiert, der mit Credits gemessen und nach den bestehenden Qualifikationsrahmen zertifiziert werden kann. Im Falle eines kleinen Lernumfangs besteht die Standardpraxis bei der Zertifizierung von Lernergebnissen darin, die behandelten Themen und die Dauer der Veranstaltung in der Teilnahmebescheinigung festzuhalten. Bildungsanbieter*innen können die Lernergebnisse einer kleinen, maßgeschneiderten Lernerfahrung nach dem europäischen Konzept der Mikrozertifikate zertifizieren. Die zehn Grundsätze für die Gestaltung und Ausstellung von Mikro-Anrechnungsnachweisen sind in Anhang II der Empfehlung über ein europäisches Konzept für Mikro-Anrechnungsnachweise für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit festgelegt, die der Rat der Europäischen Union am 16. Juni 2022 angenommen hat. Die Empfehlung legt die Art der Mikronachweise fest und bietet den Mitgliedstaaten, Behörden und Anbieter*innen eine Orientierungshilfe für die Gestaltung und Ausstellung von Mikronachweisen. Die Grundsätze sind allgemeingültig und können in jedem Bereich oder Sektor angewendet werden, sofern dies angemessen ist.

Heutzutage kann Mikro-Learning in vielen verschiedenen Formen stattfinden, von Angesicht zu Angesicht oder online. Daher ist es wichtig, den Überblick über die erworbenen oder aktualisierten Fähigkeiten und Kompetenzen zu behalten. Die Reflexion und Selbsteinschätzung der durch Mikro-Learning erworbenen Fähigkeiten sind wichtige Instrumente, um die Kompetenzentwicklung eines Lernenden zu erfassen.

Die Zusammenstellung eines Kompetenzportfolios im Rahmen des lebenslangen Lernens ist nützlich und wichtig, da es als dynamische und umfassende Aufzeichnung der Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Leistungen einer Person dient. Dieses Portfolio spiegelt das persönliche Wachstum wider und erfüllt die unten aufgeführten Ziele.

Selbstbeurteilung und Reflexion

Reflexion in der Bildung ist der Prozess, bei dem man auf eine Lernerfahrung zurückblickt und überlegt, was genau getan wurde und warum, welche Rolle die Teilnehmenden gespielt haben, welche neuen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben wurden und wie sie angewendet werden können. Die Reflexion hilft, die

Lernpräferenzen und -motivationen sowie die Bereiche, in denen Verbesserungen erforderlich sind, besser zu verstehen.

Dokumentation des Erreichten

Lebenslanges Lernen beinhaltet den Erwerb verschiedener Fähigkeiten und Kompetenzen durch formale, nicht-formale und informelle Bildung, Arbeitserfahrung und Lebenserfahrungen. Ein Kompetenzportfolio hilft dabei, diese greifbar zu machen und potenziellen Mitarbeiter*innen, Partner*innen oder Anwerber*innen von Freiwilligen einen Nachweis über ihre Fähigkeiten zu liefern. Die Teilnahme an Schulungskursen und Workshops wird durch verschiedene Zertifikate nachgewiesen, die in der Kompetenzportfolio-Akte aufbewahrt werden sollten.

Fachwissen zeigen

Unternehmen und Organisationen suchen Bewerber*innen mit spezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen. Ein gut organisiertes Portfolio ermöglicht es Ihnen, Ihr Fachwissen zu präsentieren und ein klares Bild Ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen zu vermitteln. Ein reflektierender Aufsatz (siehe beigefügte Vorlage) ist eine gute Möglichkeit, die in einem Kurs oder Workshop erworbenen Kompetenzen zusammenzufassen.

Verantwortungsgefühl und Motivation

Das Zusammenstellen und Aktualisieren eines Kompetenzportfolios fördert das Verantwortungsgefühl und die Motivation für kontinuierliches Lernen. Es erinnert die Teilnehmenden an ihre persönlichen und beruflichen Ziele und ermutigt sie, in Ihr Wachstum zu investieren.

Anerkennung von nicht-formalem Lernen

Viele Fähigkeiten und Kompetenzen werden durch nicht-formales oder erfahrungsbasiertes Lernen erworben, z. B. durch Workshops, Freiwilligenarbeit und persönliche Projekte. Indem die Teilnehmenden ein Kompetenzportfolio zusammenstellen, dokumentieren und validieren sie diese Erfahrungen und machen sie relevant und glaubwürdig, wenn sie eine formale Qualifikation erwerben möchten.

6.1 Anleitung zum Verfassen einer Lernreflexion

Die Reflexion ist ein nützlicher Prozess, um die wichtigsten Punkte und Ziele des Workshops zu überprüfen und die Lernerfahrung zu bewerten.

Eine schriftliche Reflexion über den Workshop, die im Kompetenzportfolio zusammen mit einer Teilnahmebescheinigung abgelegt wird, ist ein wertvoller Nachweis für die persönliche und berufliche Entwicklung. Das folgende Diagramm hilft bei der Strukturierung des Reflexionsprozesses.



Reflexionsbogen, der nach der Schulung ausgefüllt werden muss, um die Teilnahmebescheinigung zu ergänzen

Reflexion nach dem Workshop
Workshop Datum und Ort
1. Was war das Thema des Workshops?
2. Was habe ich über Ageismus und seinen Einfluss auf mich und andere gelernt? <ul style="list-style-type: none"> • Dinge, die ich kannte aber nicht beachtet habe • Dinge, die mir vor dem Workshop nicht bewusst waren
3. Was lief gut? <ul style="list-style-type: none"> • Beschreiben Sie Ihre Erfahrung mit dem SAA-Spiel. • Was war dein Beitrag zu dem Workshop und wie war deine Interaktion mit den anderen Teilnehmenden?
4. Was gab es für Herausforderungen?
5. Wie kann ich das Gelernte in meinem persönlichen und beruflichen Umfeld anwenden?

7. Referenzen

- [1] World Health Organisation (2022): Global Report on Ageism: Executive Summary, verfügbar unter: <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism> (aufgerufen am: 12.10.2023)
- [2] Ontario Human Rights Commission: Ageism and age discrimination (fact sheet), verfügbar unter: <https://www.ohrc.on.ca/en/ageism-and-age-discrimination-fact-sheet> (aufgerufen am: 12.10.2023)
- [3] Sibila Marques et. Al (2020): Determinants of Ageism against Older Adults: A Systematic Review, in International Journal of Environmental Research and Public Health, verfügbar unter <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7178234/> (aufgerufen am: 14.10.2023)
- [4] World Health Organisation (2021): Ageism is a global challenge: UN, verfügbar unter <https://www.who.int/news/item/18-03-2021-ageism-is-a-global-challenge-un> (aufgerufen am 10.11.2023)
- [5] Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, Official Journal L 303, 02/12/2000 P. 0016 – 0022, verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078> (aufgerufen am: 10.11.2023)
- [6] European Education Area: A European Approach to Microcredentials, verfügbar unter <https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/micro-credentials> (aufgerufen am: 12.12.2023)
- [7] Council of the European Union (2022): Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability, Official Journal C 243, P 10-25, verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM:2021:770:FIN> (aufgerufen am: 12.12.2023)

Anhang I

TEILNAHMEBESCHEINIGUNG ERASMUS+ STRATEGIC PARTNERSHIP Learning game: SAA – Smart against Ageism 2021-1-DE02-KA220-ADU-000035193

Hiermit wird bescheinigt, dass

_____ , (Name)

von _____ (Organisation, Land)

an dem „Smart Against Ageism“ Workshop teilgenommen hat

durchgeführt von _____ (Organisation, Stadt, Land)

am _____ (Datum von dem Workshop)

Der SAA-Workshop behandelte die folgenden Themen (bitte Auswahl treffen):

- Einsatz des SAA-Spiels als interaktive Lernmethode
- Verstehen von Ageismus
- Erkennen von altersdiskriminierenden Haltungen und Verhaltensweisen
- Strategien zur Bekämpfung von Ageismus in den Bereichen JOB, HEALTHCARE, SOCIAL und BUILT.
-
-

Ort und Datum _____

Unterschrift _____

Stempel (falls vorhanden)

Anhang II

Programme für Online Workshops

Zoom	Programm zur Durchführung von Online-Meetings mit mehreren Teilnehmer*innen. Es ist auch möglich, den Bildschirm zu teilen oder Umfragen durchzuführen. Kann sowohl als App auf einem Computer oder auf dem Smartphone als auch in einem Webbrowser verwendet werden.
Microsoft Teams	Programm für Besprechungen mit mehreren Personen, zum Austausch von Dateien und für Absprachen in Gruppenchats. Kann als Programm auf einem Desktop oder in einem Webbrowser verwendet werden.
Discord	Kostenloser Online-Dienst für Sprach- und Videochats oder für Textnachrichten. Auch Dateien und Links können mit anderen Personen geteilt werden.
Webex	Softwarebasierte Plattform für Online-Meetings mit mehreren Personen, gemeinsame Nutzung von Dateien oder des Bildschirms und Versenden von Textnachrichten.
Whatsapp	Kostenloser Messaging-Dienst, der als App auf einem Smartphone oder in einem Webbrowser genutzt werden kann. Auch die Einrichtung von Gruppenchats zur Beratung und Planung sowie der Austausch von Links und Dateien ist möglich.
Signal	In der Vergangenheit sind verschiedene größere Messaging-Dienste immer wieder wegen ihrer Datenschutzpolitik in die Kritik geraten. Signal kann eine gute und sichere Alternative sein, bei der die Datensicherheit im Vordergrund steht.
The Learning Lab	Programm, um Online Kurse oder Workshops zu gestalten

Programme zur Durchführung und Unterstützung von Workshops (online und offline)

Power Point (Alternative: Impress)	Power Point ist ein Programm, das in Microsoft Office enthalten ist und mit dem man Präsentationen erstellen und halten kann. Eine kostenlose Alternative ist Impress, ein Programm, das in Libre Office enthalten ist.
Prezi	Prezi ist eine Möglichkeit, Präsentationen online zu erstellen. Es ist ein gutes Programm, um Verbindungen und Übergänge in einer visuell ansprechenden Form herzustellen.
MS Office (Alternative: Libre Office)	Auch andere Microsoft Office/Libre Office Programme können bei der Vorbereitung oder Durchführung eines Workshops nützlich und hilfreich sein. Die bekanntesten Programme sind Word/Writer oder Excel/Calc.
Kahoot!	Ein digitales Lernspiel zum Erstellen und Durchführen von Quizen. Auf diese Weise können Lern- oder Workshop-Inhalte auf spielerische Weise getestet und gefestigt werden.

QuizAcademy	QuizAcademy, das sich auf Bildungseinrichtungen spezialisiert hat, bietet eine sichere und datenschutzfreundliche Option.
Quizlet	Eine Online-Lernplattform mit vielen Optionen wie dem Erstellen von Lernkarten, aber auch verschiedenen anderen Spielen und Tests.
Youtube	Eine weltbekannte Video- und Streaming-Plattform. Dank ihrer Popularität und der hohen Zahl ihrer Nutzer*innen steht eine große Anzahl an Videos zu verschiedenen Themen zur Verfügung. Themenspezifische Videos können in Präsentationen oder Workshops eingebunden werden.
Mentimeter	Mentimeter und seine bereits beschriebenen Funktionen können auch in analogen Face-to-Face-Workshops eingesetzt werden. Es ist nicht nur auf Online-Workshops oder Präsentationen beschränkt.
Microsoft Whiteboard	Digitales Whiteboard zum Teilen von Skizzen und Ideen oder zum gemeinsamen Brainstorming. Kann als Desktop-App, in einem Webbrowser oder integriert in Microsoft Teams verwendet werden.
Mural	Ein weiteres digitales Whiteboard mit vielen Funktionen. Am besten testen Sie die verschiedenen Optionen und finden Sie heraus, welche Ihnen am besten gefallen.
Miro	Ein weiteres digitales Whiteboard mit vielen Funktionen. Am besten testen Sie die verschiedenen Optionen und finden Sie heraus, welche Ihnen am besten gefallen.
Edpuzzle	Eine App, um das Verständnis einer Gruppe für ein Video zu bewerten.
Wordwall	Für Icebreakers
Moodle	B-Learning, um Materialien zu speichern und die Arbeiten der Auszubildenden entgegenzunehmen und zu bewerten.
Social Media (Facebook, Twitter, Instagram etc.)	Soziale Medien, die genutzt werden können, um für Workshops und Veranstaltungen zu werben oder um Interessen- und Lerngruppen langfristig zu vernetzen und über Angebote zu informieren. Bei Bedarf können auch entsprechende Programme in Workshops integriert werden.





Smart Against Ageism



Kofinanziert von der
Europäischen Union