



**Smart
Against
Ageism**

TOOLKIT VOOR TRAINERS



Medegefinancierd door
de Europese Unie

Auteurs

Seniors Initiatives Centre

Edita Šatienė
Judita Leikienė

ISIS Institut für Soziale Infrastruktur

Marcel Neumann
Jesper Schulze

Met bijdragen van:

AFEdemy

Willeke van Staalduinen

SHINE 2Europe

Juliana Louceiro, Carina Dantas

Partners en contact

Het Erasmus+ project 'Smart against Ageism' (SAA) (januari 2022 - juni 2024) is gericht op het vergroten van het bewustzijn over leeftijdsdiscriminatie. Bij het project zijn zeven partnerorganisaties uit zes Europese landen betrokken:

ISIS Institut für Soziale Infrastruktur, Duitsland

Europese Coördinatie

www.isis-sozialforschung.de

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

www.afedemy.eu

AGE Platform Europe, België

www.age-platform.eu

Alzheimer Bulgaria Association, Bulgarije

alzheimer-bg.org

Association Seniors Initiative Centre, Litouwen

www.senjoru-centras.lt

SHINE 2Europe, Lda, Portugal

www.shine2.eu

EAEA, European Association for the Education of Adults, België

www.eaea.org

Project website

saa-game.eu



**Medegefinancierd door
de Europese Unie**

Gefinancierd door de Europese Unie. De hier geuite ideeën en meningen komen echter uitsluitend voor rekening van de auteur(s) en geven niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Europese Uitvoerende Agentschap onderwijs en cultuur (EACEA) weer. Noch de Europese Unie, noch het EACEA kan ervoor aansprakelijk worden gesteld.

Copyright (c) 2024 Smart Against Ageism Consortium



Deze publicatie heeft een Creative Commons [Naamsvermelding-GelijkDelen 4.0 \(CC BY-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) internationale licentie.

INHOUD

Toolkit ‘Slim tegen leeftijdsdiscriminatie’ voor trainers	5
Inleiding	6
Hoe deze toolkit gebruiken	7
1. Inhoud en uitvoering van de training	8
1.1 Doelgroepen	8
1.2 SAA workshops	8
2. SAA-spel en digitaal leren	11
2.1 Gebruik van digitale hulpmiddelen in de volwasseneneducatie	11
2.2 Uitdagingen voor het gebruik van digitale methoden	11
2.3 Aanbevelingen	12
2.4 Checklist	14
3. Het SAA leeraanbod	15
3.1 De SAA interactief leren	15
3.2 Het SAA online leerspel	15
4. Leermethoden	18
4.1 Openingsfase	18
4.2 Verkennende fase	19
4.3 Zou je het goedkeuren?	21
4.4 Rood licht, groen licht	22
4.5 Geven, Nemen, Verlaten	23
4.6 Hier, daar, overal*	24
5. Bronnenmateriaal over leeftijdsdiscriminatie	25
5.1 Leeftijd domeinen	25
5.1.1 Leeftijdsdiscriminatie op microniveau.....	25
5.1.2 Leeftijdsdiscriminatie op macroniveau	26
5.1.3 Leeftijdsdiscriminatie op de werkplek	26
5.1.4 Leeftijdsdiscriminatie in de gezondheidszorg	27
5.1.5 Bemiddeling en belangenbehartiging	29
6. Competentieportfolio en leerreflectie	30
6.1 Instructies voor het schrijven van een leerreflectie	30
7. Referenties	32
Bijlage I	33
Bijlage II	34



Toolkit 'Slim tegen leeftijdsdiscriminatie' voor trainers

Welkom bij de toolkit 'Slim tegen leeftijdsdiscriminatie' voor trainers (Smart Against Ageism) - uw gids om leeftijdsdiscriminatie in verschillende sectoren aan te pakken en veranderingen te stimuleren. De toolkit is ontwikkeld om trainers te begeleiden en te ondersteunen bij het ontwerpen en uitvoeren van workshops over leeftijdsdiscriminatie voor verschillende doelgroepen.

Centraal in onze aanpak staat het gebruik van gamification in het volwassenenonderwijs. Tegenwoordig kunnen traditionele leermethoden niet altijd de aandacht van de lerenden trekken of de betrokkenheid vergroten. Daarom is er een interactief spel ontwikkeld om te leren over het aanpakken van leeftijdsdiscriminatie interessant en interactief te maken. Het doel is om via spelbeleving een belevenis te creëren die het begrip, de aandacht en de toepassing van belangrijke opvattingen over leeftijdsdiscriminatie verbetert.

Deze toolkit benadrukt ook het belang van het behouden van competenties en bevat een sjabloon voor leerreflectie. Een competentieportfolio in een leven lang leren dient als een tastbare weergave van vaardigheden, kennis en prestaties en biedt voordelen variërend van zelfevaluatie en documentatie van prestaties tot het tonen van expertise en loopbaanontwikkeling.

We hopen dat deze toolkit, die een reeks activiteiten, informatie en methoden biedt voor het omgaan met leeftijd discriminerende houdingen en gedragingen, een waardevolle bron zal zijn voor uw workshops, consultaties en trainingen.



Inleiding

Het Erasmus+ project [Smart Against Ageism](#) (SAA) heeft een interactief leerplatform ontwikkeld met informatie en leermiddelen om de kennis over leeftijdsdiscriminatie te vergroten en manieren te laten zien om te reageren op stereotypering, vooroordelen en discriminatie op basis van iemands leeftijd.

Leeftijdsdiscriminatie heeft een grote reikwijdte in alle leeftijdsgroepen en in veel instellingen en sectoren van de samenleving. Dit fenomeen is de afgelopen vier tot vijf decennia uitgebreid onderzocht en de ernst ervan wordt algemeen erkend door deskundigen. Hoewel de meest recente onderzoeken en openbare debatten geen twijfel laten bestaan over het bestaan van ageïsme, betekent de “normaliteit” ervan dat mensen zich er niet noodzakelijkerwijs bewust van zijn. Schadelijke houdingen, gedragingen en praktijken worden daarom vaak niet eens herkend.

Het kernelement van het SAA-leeraanbod is het online leerspel dat is ontwikkeld om leerlingen te helpen leeftijdsdiscriminatie in verschillende omgevingen te herkennen, zoals op het werk, in de gezondheidszorg en in sociale en bebouwde omgevingen, en om passende interventies te zoeken. Daarnaast vestigen belangenbehartigers de aandacht op de mogelijkheid om hulp te zoeken en op juridische basisprincipes in verband met leeftijdsdiscriminatie.

Hoewel het SAA-spel kan worden gebruikt als een op zichzelf staand onderdeel, zal het effect groter zijn als het wordt toegepast in gestructureerde workshops met begeleidend lesmateriaal. Tijdens workshops wordt achtergrondinformatie gebruikt en wordt de inhoud van het spel besproken, evenals het brede scala aan maatregelen dat nodig is in een samenleving met leeftijdsdiversiteit. Daarom zijn er aanvullende leermiddelen en methoden opgenomen in deze toolkit om de mogelijkheid te bieden voor intensievere reflecties en discussies tussen lerenden. De inhoud, het format en de duur van de workshop hangen af van de doelgroepen en hun behoeften.



Hoe deze toolkit gebruiken

De SAA toolkit voor trainers is ontwikkeld om trainers te begeleiden en te ondersteunen bij het ontwerpen en uitvoeren van workshops over leeftijdsdiscriminatie voor verschillende doelgroepen. De beoogde gebruikers van deze toolkit zijn aanbieders van maatschappelijke educatie en ouderenbonden die meerdere functies kunnen vervullen en workshops over leeftijdsdiscriminatie kunnen organiseren voor een breder publiek, zoals in detail beschreven in [Hoofdstuk 1](#). Door hun nauwe contacten met ouderen, collega's uit de maatschappelijke sector en beleidsmakers bevinden zij zich in een uitstekende positie om leeftijd discriminerende situaties en gedragingen te identificeren en met behulp van deze toolkit ondersteuning en training te bieden.

In [hoofdstuk 1](#) wordt beschreven voor welk publiek de training is bedoeld, zodat de voorgestelde workshopinhoud en -structuur kan worden afgestemd op de behoeften van de deelnemers op basis van de doelen en doelstellingen van de training die in dit hoofdstuk worden gepresenteerd.

[Hoofdstuk 2](#) behandelt de belangrijke aspecten van het gebruik van digitale hulpmiddelen in de volwasseneneducatie. Met deze aspecten moet rekening worden gehouden voordat de workshops worden gegeven. Er worden aanbevelingen gedaan en er is een checklist voor begeleiders over het gebruik van digitale hulpmiddelen tijdens de training. Het SAA leeraanbod, inclusief het SAA online leerplatform en het SAA spel, worden in detail beschreven in [Hoofdstuk 3](#).

[Hoofdstuk 4](#) bevat voorbeelden van aantrekkelijke activiteiten die kunnen worden gebruikt om beter te begrijpen hoe stereotypen en vooroordelen leiden tot leeftijd discriminerende houdingen en gedrag. Daarnaast bevat [Hoofdstuk 5](#) aanvullende informatie over de belangrijkste concepten van leeftijdsdiscriminatie om de kennis die in het spel is opgedaan te versterken en inzicht te geven in hoe leeftijd discriminerende praktijken kunnen worden vermeden. De aanpak voor het samenstellen van een competentieportfolio en het sjabloon voor leerreflectie worden gegeven in [Hoofdstuk 6](#).

De toolkit heeft twee bijlagen: het model voor het Certificaat van deelname in [bijlage I](#) en een lijst met digitale hulpmiddelen in [bijlage II](#).



1. Inhoud en uitvoering van de training

De inhoud van de SAA-training en de methode die hieronder wordt beschreven, kunnen worden gebruikt om een korte workshop te ontwikkelen om het bewustzijn van leeftijdsdiscriminatie in onze samenleving te vergroten en de deelnemers aan te moedigen om op te staan tegen leeftijdsdiscriminatie. Het is bedoeld om het probleem van leeftijdsdiscriminatie te bespreken, waarvan veel mensen zich niet bewust zijn omdat het probleem onuitgesproken is en overal voorkomt, om de negatieve gevolgen van leeftijdsdiscriminatie te begrijpen en om na te denken over mogelijke manieren om ermee om te gaan.

1.1 Doelgroepen

De workshop kan aan verschillende doelgroepen worden aangeboden. Dit kunnen particuliere en openbare dienstverleners zijn die direct contact hebben met klanten en cliënten. Het gedrag en de houding van hun personeel kunnen een aanzienlijke invloed hebben op de ervaringen van ouderen. Een groter bewustzijn van het probleem kan bijdragen aan een aanzienlijke verbetering van de levenskwaliteit van ouderen. Veel landen hebben antidiscriminatiewetten die ook van toepassing zijn op de dienstverlening.

Een andere doelgroep zijn ouderen. Hier zou de workshop zich kunnen richten op het uitwisselen van persoonlijke ervaringen en het reflecteren hierop. Het doel zou hier zijn om het bewustzijn te vergroten, maar ook om strategieën en begeleidingsmogelijkheden uit te wisselen. Omdat deze doelgroep mogelijk is getroffen en mogelijk negatieve ervaringen heeft, is meer gevoeligheid vereist bij het uitvoeren van de workshop.

Als laatste doelgroep kan de workshop gericht worden op geïnteresseerden van alle leeftijden en achtergronden die geïnteresseerd zijn in het omgaan met het onderwerp. De scènes van het spel kunnen worden gebruikt als alledaagse ervaringen om de belevenissen te illustreren.

1.2 SAA workshops

Door het publiek te kennen, kan de inhoud worden afgestemd op de specifieke behoeften, voorkeuren en thematische interesses van workshopdeelnemers. Het

SAA-spel bestaat uit vijf thematische gebieden: WERK, ZORG, SOCIAAL, BOUW en BELANGENBEHARTIGING. Op basis van de behoeften van de deelnemers kunnen alleen specifieke onderdelen van het spel worden gespeeld, gevolgd door discussies over de meest geschikte maatregelen om ageïsme op dat specifieke gebied aan te pakken.

Onderstaande tabel geeft een algemeen overzicht van de workshopdoelstellingen, leerresultaten en onderwerpen, die kunnen worden beperkt of uitgebreid naargelang de behoeften van het publiek.



Leerdoelen en -resultaten

Doelstellingen	Deelnemers via het digitale leerspel uitrusten met de kennis, vaardigheden en strategieën die nodig zijn om leeftijdsdiscriminatie te herkennen, aan te pakken en te beperken
Verwachte leerresultaten / Kerncompetenties / Zachte vaardigheden	<p>Aan het einde van de training zijn de deelnemers in staat om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begrijpen wat leeftijdsdiscriminatie inhoudt, inclusief de verschillende vormen ervan op structureel, interpersoonlijk en individueel niveau, en herkennen hoe leeftijdsdiscriminatie zich in verschillende omgevingen kan manifesteren. • Leeftijdsgelaten houdingen, gedragingen en taal herkennen. • De negatieve impact van leeftijdsdiscriminatie begrijpen. • Praktische strategieën aanleren om leeftijdsdiscriminatie in persoonlijke, professionele en maatschappelijke context aan te pakken. • Effectieve communicatietechnieken kennen die inclusiviteit, respect en waardigheid bevorderen in de omgang met mensen van alle leeftijden. • Nadenken over persoonlijke vooroordelen en houdingen ten opzichte van leeftijd en empathie ontwikkelen. • Gemotiveerd zijn om te blijven leren, zich aan te passen en maatschappelijke normen uit te dagen.
Onderwerpen	<ul style="list-style-type: none"> • Het SAA-spel gebruiken als interactieve leer methode. • Leeftijdsdiscriminatie begrijpen. • Herkennen van leeftijd discriminerende houdingen en gedragingen. • Strategieën voor het uitdagen van ageïsme in de gebieden WERK, ZORG, SOCIAAL en BOUW. • Belangenbehartiging en juridische overwegingen met betrekking tot leeftijdsdiscriminatie.
Implementatie	<p>De training is gecentreerd rond het SAA online leerspel.</p> <p>De aanbevolen vorm van de training is een fysieke workshop van 90 minuten.</p> <p>Tijdens de workshop kan het spel volledig worden gespeeld. Deelnemers kunnen er echter voor kiezen om alleen specifieke delen van het spel te spelen die betrekking hebben op de voor hen relevante sector(en) (werkplek, zorg en sociale omgeving, gezondheid, gebouwde omgeving, agentschap en belangenbehartiging).</p> <p>Het spel kan aangevuld worden met geselecteerde methodes uit deze toolkit, het SAA Compendium of andere interactieve leer methodes die bekend zijn bij de facilitators.</p>
Certificering van opgedane kennis	Certificaat van deelname met vermelding van de behandelde onderwerpen, de datum en locatie van de workshop.

De voorgestelde structuur van de workshop en de vereiste middelen worden in de onderstaande tabel weergegeven.

Structuur van de workshop

<p>Openingsfase (ca. 20 min.) Een goede werksfeer creëren. Introduceer het onderwerp en de belangrijkste concepten aan de deelnemers. De openingsfase wordt verder gebruikt om voorbeelden te geven van de uiting van leeftijdsdiscriminatie op de werkplek, in de gezondheidszorg, sociale relaties en de gebouwde omgeving en de gevolgen daarvan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemers verwelkomen en een comfortabele omgeving voor deelname creëren. • Praktische informatie geven: duur van de workshop, tijdstippen van pauzes (indien van toepassing), beschikbaarheid van verfrissingen, WiFi-wachtwoord, locaties van toiletten, fotooestemmingsformulieren, aanwezigheidslijsten, enz. • De workshops beginnen met een aantal ijsbrekers zodat de deelnemers elkaar beter leren kennen en de workshop op gang komt. Je vindt deze methoden in hoofdstuk 4.1 Openingsfase. • Het onderwerp en de workshopdoelen introduceren (WAAROM de workshop over leeftijdsdiscriminatie). • Enkele sleutelconcepten en inhoud geven die in de workshop aan bod zullen komen (een video laten zien, afbeeldingen, wenskaarten waarop ouderdom belachelijk wordt gemaakt, een citaat uit een foto over ageïsme, enz.) • Leerresultaten / verwachte workshopresultaten introduceren
<p>Verkenning (ca. 40 min.) Verken de gevallen van leeftijdsdiscriminatie op het geselecteerde gebied (WERK, ZORG, SOCIAAL, BOUW, BELANGENBEHARTIGING) door de scènes uit het online SAA-spel te spelen. Start een discussie- en denkproces met de deelnemers. Het belangrijkste doel is een uitwisseling van ideeën over leeftijdsdiscriminatie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bereid je vooraf goed voor op de workshop en kies een focus. leeftijdsdiscriminatie wordt het best geïllustreerd aan de hand van één of twee voorbeelden. Een persoonlijke benadering is aan te raden. • Je kunt beginnen met het afspelen van enkele scènes uit het SAA-spel. Via de trainersmodus kun je een selectie maken. Het is aan te raden om een van de onderwerpen te kiezen (zie hoofdstuk 3.2). • Verduidelijk open vragen samen met de deelnemers en geef zo nodig aanvullende informatie. • Je kunt de methoden in hoofdstuk 4.2 (Verkennende fase) gebruiken om het onderwerp verder uit te diepen. Kies 1 tot max. 2 methoden. Pas de methoden aan de leergroep en hun voorkeuren. De methodes kunnen de toegang tot het onderwerp vergemakkelijken of het begrip ervan verbeteren. Plan tijd in voor vervolgvragen en discussie na elke methode. Noteer belangrijke uitspraken van de deelnemers. Je kunt in de loop van de workshop nog eens naar deze uitspraken verwijzen
<p>Afsluitende fase (ca. 30 min.) De afsluitende fase is belangrijk om na te denken over de onderwerpen en activiteiten van de workshop. Trainers en deelnemers kunnen bespreken of aan hun verwachtingen en beoogde resultaten is voldaan. De deelnemers kunnen waardevolle feedback geven aan de trainer, wat toekomstige workshops ten goede kan komen. Ook kan de trainer de deelnemers aanmoedigen om in de toekomst aandacht te besteden aan leeftijdsdiscriminatie en familieleden of vrienden hiervan bewust te maken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Een samenvatting van de leerresultaten en de activiteiten om ze te bereiken. • Doe een toezegging: Je kunt de deelnemers voorstellen om met een andere persoon samen te werken. Vraag hen om binnen 10 dagen contactgegevens uit te wisselen en elkaar te bellen of te e-mailen. • Je kunt documentatie maken met behulp van het reflectiesjabloon in Paragraaf 6.1 van deze Toolkit. • Deel Certificaten van deelname uit.
<p>Technische en personele middelen</p>	<p>Gewenste voorzieningen: Multimedia- en internetverbinding in de zaal, laptops of tablets zodat de deelnemers het SAA-spel kunnen gebruiken. Een flip-over, cellotape, post-it briefjes en ander schrijfgerei om te gebruiken voor groepsactiviteiten. Facilitators moeten bekend zijn met leeftijdsdiscriminatie en het SAA-spel, vaardigheden hebben in het leiden van discussies, omgaan met groepsdynamiek en het creëren van een positieve en inclusieve leeromgeving. Ze moeten ook ervaring hebben met het gebruik van digitale hulpmiddelen.</p>

2. SAA-spel en digitaal leren

Digitale hulpmiddelen zijn onmisbaar geworden in het onderwijs, zoals vooral duidelijk werd tijdens de COVID-19 pandemie, toen digitale hulpmiddelen onderwijswerk over langere afstanden en ondanks isolatie mogelijk maakten. Het werd duidelijk dat de nieuwe tools en methodes veel mogelijkheden bieden voor experimenten en het potentieel hebben om leeromgevingen en leermethodes een nieuwe vorm te geven. Het Smart Against Ageism leerspel is zo'n innovatieve aanpak. Voordat we het digitale educatieve aanbod van SAA introduceren, volgen hier enkele basistips over het gebruik van digitale methoden in de volwasseneneducatie.

2.1 Gebruik van digitale hulpmiddelen in de volwasseneneducatie

In de afgelopen decennia heeft er een significante verschuiving plaatsgevonden in de manier waarop mensen media consumeren. De toenemende relevantie van visuele en filmmedia heeft het belang van op beelden gebaseerde inhoud en de manier waarop die wordt ontvangen, vergroot. Om aan te sluiten bij deze veranderende mediaconsumptiegewoonten, is het essentieel geworden om digitale methoden en tools op te nemen in programma's voor volwassenenonderwijs. Door meer nadruk te leggen op visuele en interactieve elementen kunnen deze programma's inspelen op hedendaagse voorkeuren en actuele en aantrekkelijke leermogelijkheden bieden.

Naast deze nieuwe methodologische benaderingen is een ander voordeel van het educatieve aanbod van SAA dat het potentieel openstaat voor gebruik in volledig digitale workshops. Met de juiste digitale hulpmiddelen kunnen workshops ook worden georganiseerd voor doelgroepen die minder mobiel zijn of voor lerenden die op plaatsen wonen waar weinig aanbod is.

Het SAA-leerspel is ook zo ontworpen dat het als zelfstandig instrument kan worden gebruikt en dus individueel en onafhankelijk kan worden gespeeld door potentiële lerenden die de volgorde van de taken en de inhoud kunnen kiezen en ook hun leerprestaties kunnen registreren.

2.2 Uitdagingen voor het gebruik van digitale methoden

Wat het gebruik van digitale hulpmiddelen en methoden in het onderwijs betreft, moeten organisatoren en leerkrachten verschillende uitdagingen in overweging nemen en aanpakken. Deze hebben te maken met de beschikbare technische apparatuur en de kennis van de deelnemers, maar ook met de voorwaarden van het sociale kader. Voor een succesvol educatief aanbod is het raadzaam om van tevoren rekening te houden met deze mogelijke uitdagingen:

Sociale uitdagingen

- De tool die ik wil gebruiken is niet intuïtief en vereist een hoog niveau van digitale vaardigheden.
- Tijdens online workshops en bijeenkomsten gaat een belangrijk netwerkaspect verloren.

Technische uitdagingen

- De tool die ik wil gebruiken heeft te veel functies en/of is niet goed gestructureerd.
- De tool die ik wil gebruiken heeft niet alle functies die nodig zijn voor de workshop.
- De tool die ik wil gebruiken is foutgevoelig of er moet aan bepaalde infrastructuureisen worden voldaan (bijv. zeer snel internet).
- De tool die ik wil gebruiken is niet gratis of heeft een zeer beperkte functionaliteit in een gratis versie.

De technische mogelijkheden en beperkingen van de gekozen tool moeten van tevoren goed overwogen worden. Vaak bieden programma's veel mogelijkheden en overbelasten ze daardoor gebruikers die geen technische ervaring hebben. Omgekeerd kan een gebrek aan opties, zoals het niet kunnen opzetten van breakout rooms in de vergadertool, diepgaande discussies in de workshop onmogelijk maken.

In elk geval moet de uitleg van de programma's op voorhand verstuurd worden en moet de tijd aan het begin van de bijeenkomst enkel gebruikt worden om mogelijke problemen op te helderen. Zorg ervoor dat je hier tijd voor uittrekt, want technische problemen kunnen leerlingen frustreren.

Het is belangrijk om er zeker van te zijn dat aan alle noodzakelijke technische vereisten is voldaan. Heeft de tool die ik wil gebruiken een goed werkende gratis versie? Zijn de functies voldoende voor mijn workshop

en is de tool intuïtief genoeg voor de doelgroep? Als dit niet het geval is, kunnen deelnemers zich overweldigd voelen; daarnaast en door verdere uitleg kan het veel extra tijd kosten. Bovendien kan een verkeerde toolkeuze een sterk negatief effect hebben op de motivatie van deelnemers, vooral als technische functies niet nuttig of begrijpelijk lijken. Uit eerdere projecten en onderzoeken zijn verschillende veelvoorkomende problemen naar voren gekomen. Digitale tools kunnen bijvoorbeeld duur zijn of de nieuwste versies van online tools kunnen niet compatibel zijn met alle oudere apparaten. Bijlage II bevat een selectie van tools die geschikt zijn voor het geven van workshops met digitale methoden of voor volledig digitale workshops. De selectie is gebaseerd op uitwisselingen met volwassenen educatoren en hun aanbevelingen.



2.3 Aanbevelingen

Probeer digitale methoden uit en let op je doelgroepen.

Het gebruik van digitale hulpmiddelen in het onderwijs is de moeite waard; durf daarom gebruik te maken van deze nieuwe mogelijkheden. Houd echter altijd in gedachten welke doelgroep je wilt aanspreken en welke tools geschikt zijn voor de context.

Welke middelen zijn er nodig?

Probeer altijd te weten welke technische apparatuur je nodig hebt en of deze al beschikbaar is op de locatie of gehuurd moet worden, wat weer extra kosten met zich meebrengt.

Test de digitale methoden vóór uw workshops

Probeer van tevoren de methoden die je waarschijnlijk gaat gebruiken in workshops uit met vrienden of bekenden. Zo kom je er eerder achter waar je zwakke punten liggen of welke methode je het meest aanspreekt.

Eerst plannen en dan handelen

Denk van tevoren goed na over de methoden die geschikt zijn voor je doelgroepen. Heb je andere ideeën over hoe je je workshops kunt uitvoeren voor verschillende scenario's? Wat als bijvoorbeeld slechts enkele deelnemers apparaten bij zich hebben? In dat geval moet je ook analoge methoden klaar hebben liggen.

Uitdaging	Oplossing
Niet alle deelnemers hebben dezelfde toegang tot digitale apparaten.	Probeer eenvoudige digitale methoden te gebruiken waarvoor de deelnemers geen eigen apparaten nodig hebben. Het is misschien mogelijk om eigen apparaten mee te nemen of te lenen, zolang de eventuele kosten niet te hoog zijn.
Deelnemers zijn sceptisch omdat ze een app moeten installeren of inloggen.	Ga in op de angsten van deelnemers en gebruik methoden die primair gericht zijn op gegevensbescherming (bijv. signaalcommunicatie) en waarvoor mogelijk geen registratie of app nodig is.
Het digitale hulpmiddel dat ik wil gebruiken is niet gratis.	Je kunt gratis versies van bijna alle digitale tools op het web vinden van andere fabrikanten/ontwikkelaars. Zorg er echter wel voor dat de gratis tools de basisfuncties kunnen uitvoeren die je nodig hebt voor de workshop.
Ik wil graag digitale methoden gebruiken, maar ik weet niet zeker welke geschikt zijn.	Bij deze gids is een lijst met apps gevoegd die zijn aanbevolen door volwassenenopleiders. We hopen dat je iets geschikts zult vinden.
Deelnemers hebben zeer verschillende niveaus van digitale vaardigheden.	Probeer gemengde groepen te vormen. Op deze manier kunnen gevorderde gebruikers functies uitleggen aan de beginners binnen de groep. Op deze manier leren de deelnemers ook van elkaar.
Er is een technisch probleem, bijvoorbeeld in het SAA-spel, dat ik niet kan oplossen.	Er kunnen technische problemen zijn met de internetverbinding. Houd dus altijd een plan B achter de hand (een voorbeeld hiervan is dat je de scènes van het SAA-spel als PDF kunt downloaden, zodat ze offline door een groep kunnen worden bewerkt).

2.4 Checklist

Als je van plan bent om digitale hulpmiddelen en methoden te gebruiken in je workshop en je hebt weinig of geen ervaring, dan raden we je aan om je workshop op de gebruikelijke manier te plannen.

1. Als je de didactische doelen en het proces hebt gedefinieerd, kijk dan naar de lijst in de bijlage om te zien welke digitale methoden geschikt kunnen zijn voor jouw doeleinden.
2. Kies een methode die goed bij je concept past. Het is goed om te beginnen met een eenvoudige tool of methode.
3. Maak jezelf vertrouwd met de tool. Probeer verschillende instellingen en opties uit en lees de instructies van de fabrikant.
4. Test het hulpmiddel in een vertrouwde omgeving, bijvoorbeeld met vrienden en collega's.
5. Herhaal dit een paar keer.
6. We raden aan om in het begin slechts een paar hulpmiddelen te gebruiken en in latere workshops meer toe te voegen.
7. Maak jezelf vertrouwd met de omstandigheden op je locatie. Is alles wat je nodig hebt beschikbaar? Vooral belangrijk zijn:
 - Wireless LAN
 - Projector
 - Stroomkabel
 - VGA- en/of HDMI-connectoren en -kabels
 - Een laptop voor jou (en mogelijk voor de deelnemers)
8. Tools die deelnemers op hun smartphone kunnen gebruiken, maken je werk gemakkelijker. Bedenk echter wel of alle deelnemers een telefoon bij zich hebben.



3. Het SAA leeraanbod

3.1 De SAA interactief leren

Het SAA leeraanbod bestaat uit verschillende elementen die gebundeld zijn binnen het online leerplatform. We willen je nu laten kennismaken met elk van deze verschillende pijlers van het aanbod.

Online leerspel: De kern van het SAA project is het online leerspel. Binnen het leerspel kunnen verschillende discriminatiescenario's worden gespeeld. Uitgaande van de maatschappelijke gebieden waar discriminatie het meest voorkomt (WERK, ZORG, SOCIAAL, BOUW en BELANGENBEHARTIGING), worden spelers door verschillende casestudy's geleid. Het spel is bedoeld als een laagdrempelige en praktische benadering van het onderwerp leeftijdsdiscriminatie.

Trainersmodus: Met behulp van de trainer-modus kun je het SAA-spel gebruiken als leermiddel, bijvoorbeeld in workshops. Je kunt een scène selecteren en deze spelen en achteraf bespreken met je deelnemers. Hier vind je ook extra werkmateriaal en documenten voor je workshops.

Leermateriaal: Er zijn verschillende bronnen met veel informatie, zoals het [SAA Compendium "Reageren op leeftijdsdiscriminatie"](#) op het leerplatform. Naast algemene informatie over leeftijdsdiscriminatie beschrijft het Compendium de ervaringen van de geïnterviewden en de gevolgen en werkwijzen van discriminatie in het algemeen. Het bevat ook suggesties en tips over hoe de materialen gebruikt kunnen worden in workshopcontexten.

3.2 Het SAA online leerspel

Het SAA-spel is intuïtief en gemakkelijk te hanteren en kan worden gebruikt om zelfreflectie op gang te brengen en een nieuwe kijk te krijgen op leeftijdsdiversiteit. De inhoud is gebaseerd op interviews met ouderen in de partnerlanden van het project. Ze beschrijven echte situaties uit het dagelijks leven van ouderen in Europa.

De scènes van het spel zijn gecreëerd in samenwerking met mensen die te maken hebben gehad met leeftijdsdiscriminatie en die hun mening hebben gegeven over de gevolgen ervan. De bevindingen van de interviews en deskresearch zijn samengevat in het Compendium, dat kan worden gebruikt als aanvullend lesmateriaal.

Context: Gevallen van discriminatie worden in het SAA-spel gepresenteerd in een raamvertelling die wordt gebruikt om individuele gevallen op een zinvolle manier met elkaar te verbinden en die het leren aantrekkelijk en interessant maakt.

De raamvertelling van het spel plaatst spelers in de rol van gelijkheidsfunctionarissen in grote gezondheidsinstellingen. Tijdens deze taak ontmoeten de spelers verschillende mensen die hen benaderen met hun klachten en om een beoordeling vragen. Het spel wil laten zien in welke alledaagse situaties en contexten ouderen in onze samenleving discriminatie ervaren. De situaties zijn bedoeld om te laten zien hoe diep de stereotypering van ouderen verankerd is.

Spelers kunnen kiezen uit verschillende casussen. Na het werken aan een gebied volgen verschillende minigames om het geleerde te consolideren. Een ander leerelement is de feedback van het management van de instelling, die de beslissingen van de spelers volgt. Na de beoordeling van de discriminatiegevallen selecteren de spelers een geschikte oplossing voor het probleem. Tot slot worden na de beslissingen van de spelers zowel de beoordeling van de situatie als de selectie van de praktische oplossing geëvalueerd door het management van de instelling en krijgen de spelers feedback.

Gebieden: Het spel is gestructureerd in vijf thematische gebieden, die het vaakst werden genoemd door onze ondervraagden:

- **WERK:** Dit onderdeel richt zich op de werkplek. Onderwerpen die aan bod komen zijn onder andere sollicitatieprocedures en discriminerende opmerkingen van collega's en superieuren.
- **ZORG:** De onderwerpen zijn onder andere stereotypering door artsen, wat kan leiden tot ongepaste behandeling van patiënten, maar ook kwetsende communicatie en machtsonevenwichtigheden.
- **BOUW:** Er is geen directe discriminatie door gedrag of gesproken woord. Op dit gebied worden ouderen echter over het hoofd gezien en dus vaak uitgesloten door het ontwerp.
- **SOCIAAL:** Op dit gebied behandelt het spel situaties van discriminatie die voorkomen in de sociale omgeving van de doelgroep. Dit omvat bijvoorbeeld het advies van de eigen familie om geen romantische relatie aan te gaan of om

bepaalde kleding niet te dragen vanwege de leeftijd van de persoon.

- **BELANGENBEHARTIGING:** Dit gaat over de mogelijkheid om op te staan tegen discriminatie met juridische en externe hulp.

Spelstructuur en functionaliteiten: In de eerste fase stelt het spel de personages voor en worden de spelers geïnformeerd over hun rollen en taken en waarom ze bij de instelling zijn aangenomen. Tot slot neemt het hoofd van het kantoor de spelers mee op een rondleiding door het gebouw en legt uit wat hun verantwoordelijkheden zijn.

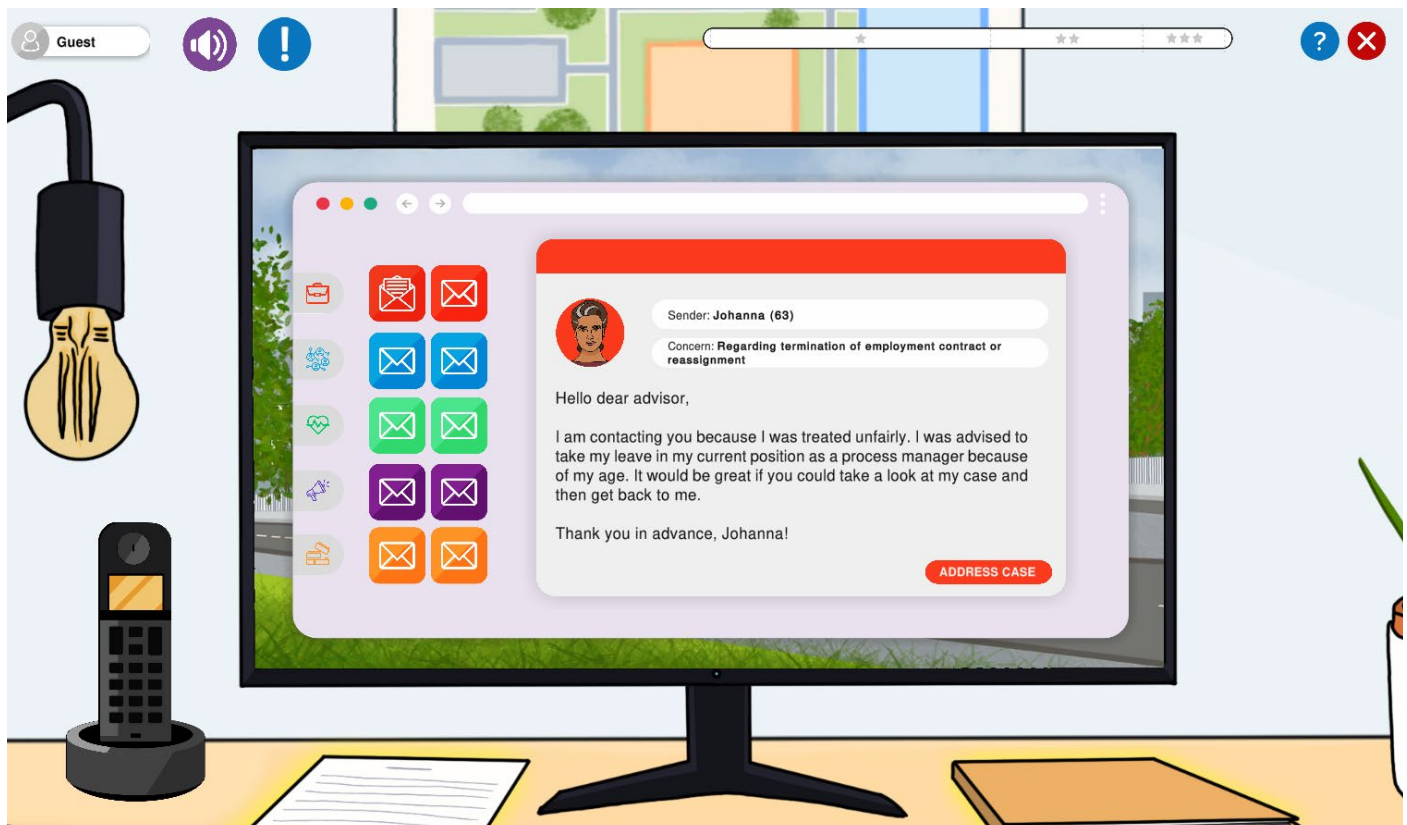
Spelers kunnen interacteren met verschillende elementen:

- **Gedragcode:** Spelers kunnen de regels van de Gedragcode op elk moment bekijken; dit zou moeten helpen om de situaties correct in te schatten.
- **Kladblok:** Spelers hebben altijd toegang tot alle informatie over eerdere zaken en hun dialogen,

zodat er geen informatie verloren gaat of wordt vergeten.

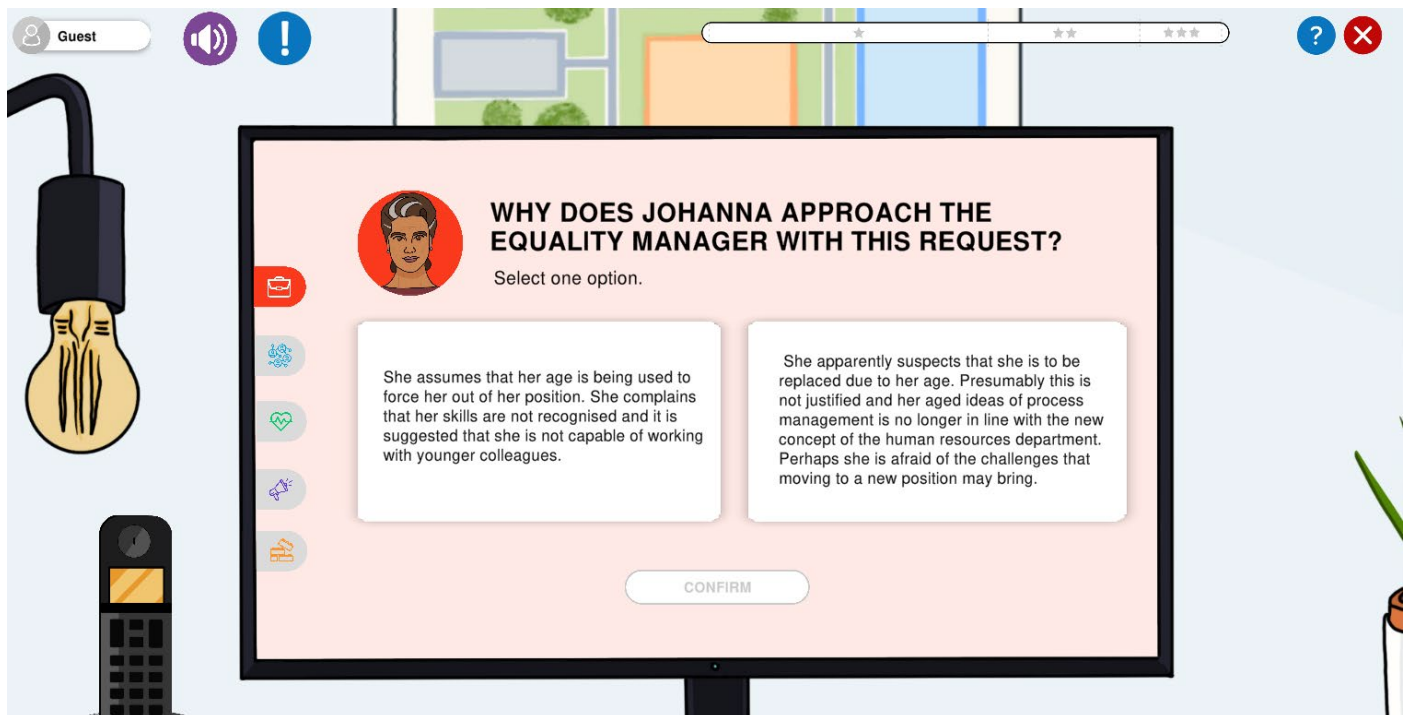
- **Kaart:** Spelers kunnen op elk moment een plattegrond van het gebouw oproepen om een beter algemeen beeld te krijgen van de instelling en de omstandigheden van de discriminatie. Daarnaast is het mogelijk om de locatie van elke klacht in het gebouw te zien.
- **E-mailpictogrammen:** Door op de verschillende gekleurde e-mailicoontjes te klikken, krijgen spelers toegang tot de verschillende discriminatie casus. De e-mailpictogrammen zijn kleur gecodeerd en geven aan om welk kerngebied van de bovengenoemde sectoren het gaat.
- **Voortgangsbalk:** Spelers kunnen zien hoe goed ze het hebben gedaan in de vorige discriminatiescènes met behulp van een balk die zich vult. Er worden dus verschillende aantallen punten toegekend voor de juiste afhandeling van de cases, en de balk raakt geleidelijk vol.

Ingezoomd bureaublad



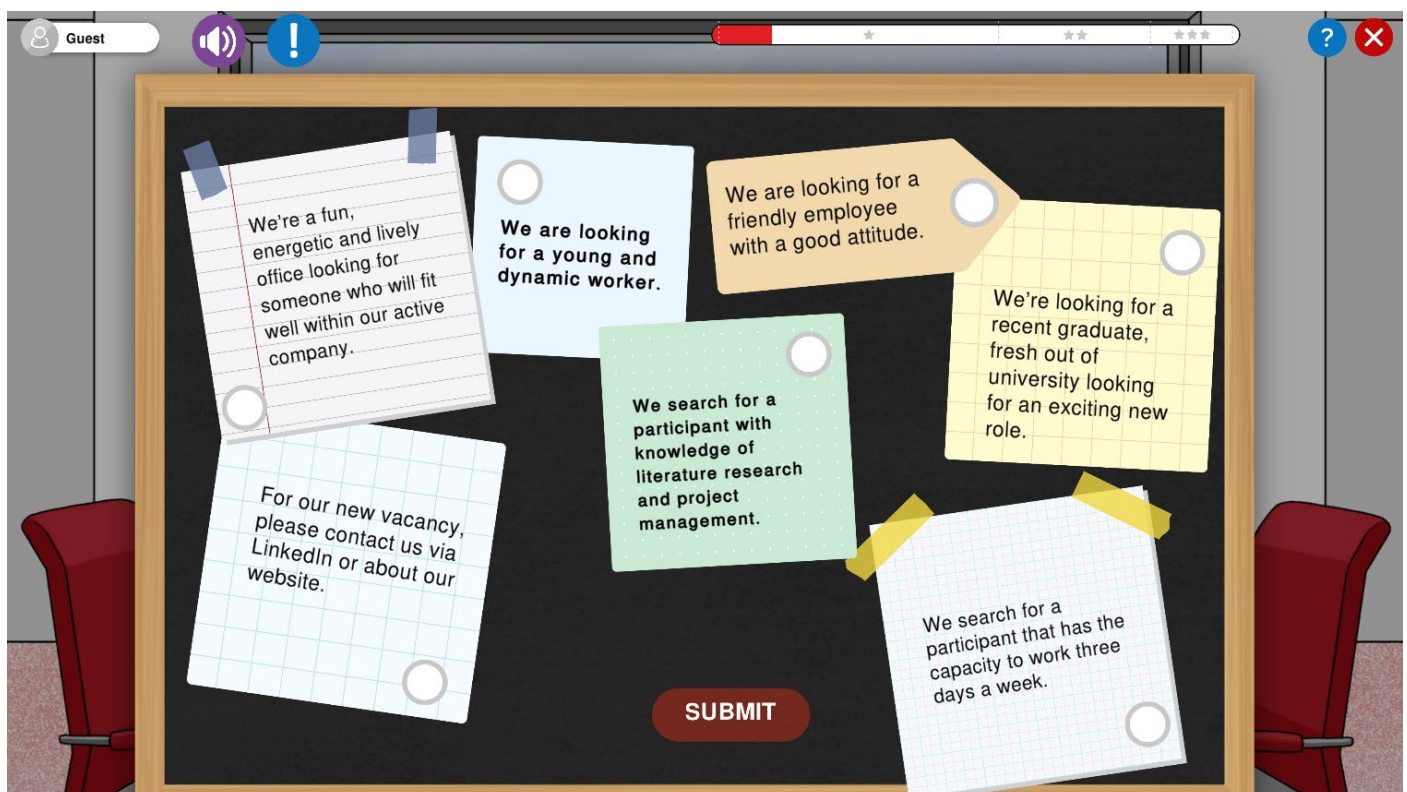
In de tweede fase gaan de spelers aan de slag met de verschillende opdrachten. Voor elke scène hebben ze interactie met de betrokken persoon of personen, die de context van de situatie beschrijven. Na de beschrijvingen van de personages krijgen de spelers twee of drie verschillende antwoorden waaruit ze kunnen kiezen. Bovendien wordt de spelers door de adviesraad van de instelling gevraagd welke maatregelen nuttig zouden zijn om het probleem aan te pakken.

Overzicht van één klacht



Hier maken spelers hun keuze. Na het voltooien van de scènes van een bepaald gebied volgt een minigame en moeten spelers een kleine opdracht oplossen.

Voorbeeld van een minigame



Als spelers ten minste zes van de tien casussen hebben voltooid, kunnen ze beginnen met de derde fase van het spel: de evaluatie. Door op de knop "eindfeedback" te klikken, kunnen spelers een evaluatie van hun beslissingen ontvangen. Ze krijgen deze van de adviesraad van de instelling en bij elke casus wordt kort uitgelegd waarom een keuze juist was of niet.

4. Leermethoden

Er is lesmateriaal ontwikkeld om het verwerven van kennis tijdens uw workshops te ondersteunen. De onderstaande methoden voor het onderzoeken van thema's en leermiddelen kunnen worden gebruikt om deelnemers kennis te laten maken met de problematiek van leeftijdsdiscriminatie en om de tijdens de workshop opgedane kennis te bekrachtigen.

4.1 Openingsfase

Wie ben ik?

Doelen: De deelnemers leren iets over elkaar en leren de andere deelnemers kennen. De deelnemers leren samenwerken als een team.

Materiaal: Pennen, vellen papier

Beschrijving van de activiteit: Iedere deelnemer krijgt een pen en een blanco vel papier. De deelnemers schrijven een aantal persoonlijke feiten over zichzelf op dat vel. Daarna worden de vellen door elkaar verzameld en ondersteboven op een bureau gelegd. De vellen worden na elkaar onthuld en alle deelnemers proberen samen de juiste persoon bij elke beschrijving te vinden. De activiteit kan ook specifiek gekoppeld worden aan het SAA project. De trainer kan de deelnemers vragen om aan hun persoonlijke beschrijvingen één aspect toe te voegen dat ze in verband brengen met ageïsme.

Discussie: De individuele aspecten van elke deelnemer met ageïsme kunnen achteraf besproken worden en functioneren als mogelijke overgang naar verdere workshopmodules.

Twee waarheden en één leugen

Doelen: De deelnemers leren iets over elkaar en leren de andere deelnemers kennen. De deelnemers leren samenwerken als een team.

Materialen: Pennen, moderatiekaarten of vellen papier

Beschrijving van de activiteit: Elke deelnemer schrijft drie feiten over zichzelf op matigingskaarten, waarvan er één niet waar is. Deze kaarten worden aan de muur geprikt en de rest van het team probeert dan samen de leugen te ontcrachten. Afhankelijk van hoeveel de teamleden over zichzelf willen prijsgeven, kan deze ijsbreker heel leuk zijn en het team dichter bij elkaar brengen.

Eén woord

Doelen: De deelnemers leren samenwerken als een team. De deelnemers maken kennis met het onderwerp van de workshop.

Materialen: Zwart- of whiteboard; Flip-over

Beschrijving activiteit: De groep wordt verdeeld in kleinere groepen of tweetallen. De groepen/paren krijgen van de trainer de opdracht om één woord te bedenken dat een bepaald onderwerp beschrijft. Als je wilt, kun je het gebruiken als een goede introductie tot SAA en vragen naar woorden die ageïsme beschrijven.

Na drie minuten deelt elke groep zijn woord. Elk woord wordt op een zwart of whiteboard geschreven. Het doel van deze ijsbreker is niet per se om met ideeën te komen waar actie ondernomen kan worden, maar eerder om mensen aan het denken te zetten over het onderwerp in aanloop naar de hoofdactiviteiten van de workshop.

Discussie: De woorden van elke groep/paar kunnen nadien besproken worden en functioneren als een mogelijke overgang naar verdere workshopmodules.

4.2 Verkennende fase

I-identity \ We-identity

Goal	Understanding the heterogeneity of older people as a group and the multidimensional concept of ageing through reflection on individual and group identity.
Procedure	Participants are asked to answer a set of questions by imagining themselves 10 years from now. Each question is written on a separate strip of paper. Participants write answers to the questions and put the paper strips into a box. The answers are displayed and discussed.
Materials needed	<p>A set of 5 paper strips with questions written on each strip. Each participant receives 5 questions to be answered:</p> <p>Imagine yourself 10 years from now:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. What do you look like (style, appearance)? 2. What is your physical and mental health? 3. What are you occupied with? 4. What are your interests? 5. What are your challenges?
Discussion	Answers may be rather different. Invite participants to find reasons for different expectations and challenges of people as they age. These may be demographic factors, health status, lifestyle, etc. Discuss how the diverse backgrounds and life experiences of older adults influence their ageing experiences and how they relate to the heterogeneity of the older population as a group. Highlight the challenges posed by overlooking the heterogeneity of older people in the workplace and healthcare sector. Address ageism as a barrier to recognising the diversity and potential of older adults.
Links	SAA game: Case study from the Social sector (Lucia) Resource materials: Ageism at micro level
Training tip	Collect answers to the questions and stick them on the board, but do not run a discussion. Play the SAA game cases addressing ageism in the Social Sector. After playing the game, run a discussion to find out age-related stereotypes.

Van wie is de zin?

Doel	Leeftijdsgelateerde stereotypen herkennen en bespreken.
Procedure	De deelnemers wordt gevraagd de lijst met uitspraken te lezen en aan te geven van wie de zin is, van een oud persoon of van een jong persoon? Schrijf OP naast een uitspraak van een oud persoon en JP naast een uitspraak van een jong persoon.
Benodigde materialen	<p>Print-outs met verklaringen; één vel per deelnemer.</p> <p>Lijst met verklaringen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ze blijven altijd bij elkaar en houden afstand van andere leeftijdsgroepen. <input type="checkbox"/> Ik haat de manier waarop ze rijden. <input type="checkbox"/> Ze zijn een gevaar op de weg. <input type="checkbox"/> Ze nemen altijd en geven nooit. <input type="checkbox"/> Ze denken dat ze er recht op hebben. <input type="checkbox"/> Ze zijn zo eigenwijs. <input type="checkbox"/> Ze denken dat ze alles weten. <input type="checkbox"/> Ze zijn nooit tevreden, klagen altijd ergens over. <input type="checkbox"/> Ze zijn zo lui en onbetrouwbaar. <input type="checkbox"/> Ze hangen altijd rond in parken en winkelcentra. <input type="checkbox"/> Ze zijn zo vergeetachtig. <input type="checkbox"/> Ze hebben zoveel vrijheid. <input type="checkbox"/> Ze moeten zich naar hun leeftijd gedragen. <input type="checkbox"/> Ik moet me gerespecteerd voelen. <input type="checkbox"/> Je wilt ze niet inhuren. <input type="checkbox"/> Ik kan niet in hun buurt zijn omdat ze zo irritant zijn.
Discussie	<p>Faciliteer een discussie door de antwoorden als groep te analyseren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ga na of er over elke stelling consensus bestaat of dat er verschillende perspectieven zijn. • Markeer gevallen waarin deelnemers verschillende percepties hadden van dezelfde uitspraak. • Stimuleer een open dialoog en onderzoek de factoren die hun keuzes beïnvloeden, zoals persoonlijke ervaringen, media of culturele invloeden. • Vraag de deelnemers na te denken over hun persoonlijke ervaringen met leeftijdsstereotypen en hun inzichten uit de oefening te delen. • Verzamel suggesties voor manieren om meer accurate en positieve portretten van alle leeftijdsgroepen te promoten.
Links	Bron materiaal: Leeftijdscriminatie op microniveau.
Trainingstip	Voer de activiteit uit voordat het spel wordt gespeeld. Deel een print uit over leeftijdsstereotypen op microniveau. Vestig de aandacht op leeftijdsstereotypen in het spel.

4.3 Zou je het goedkeuren?

Doel	Leeftijdgerelateerde vooroordelen en vooroordelen identificeren en bespreken.
Procedure	Maak een lijn op de vloer met schilder tape. Plaats een bordje "goedkeuren" aan de ene kant en "afkeuren" aan de andere kant. Lees de vragen één voor één hardop voor en vraag de deelnemers om een positie in te nemen op de lijn die overeenkomt met hun perceptie van de situatie (gepast of ongepast?). Ze kunnen ook in het midden van de lijn gaan staan om aan te geven dat ze het er niet mee eens of mee eens zijn.
Benodigde materialen	<p>Ruimte op de locatie, schilder tape, een lijst met vragen die voorgelezen kan worden door de trainer of een deelnemer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zou je een vrouw goedkeuren die eind veertig besloot om een kind te krijgen? 2. Zou jij een 70-jarige man goedkeuren die een kind heeft verwekt? 3. Zou je het goedkeuren als een 80-jarige man hertrouwt? 4. Zou je het goedkeuren dat een 16-jarige trouwt? 5. Zou je een 25-jarige goedkeuren die rijk genoeg was om met pensioen te gaan? 6. Zou je een 80-jarige winkelbediende goedkeuren? 7. Zou je een 80-jarige student goedkeuren? 8. Zou je een 14-jarige student goedkeuren? 9. Zou je een moeder van 12 goedkeuren? 10. Zou je een 82-jarige persoon goedkeuren die nog steeds fulltime werkt? 11. Zou je het goedkeuren als een 75-jarige vrouw een bikini draagt? 12. Zou je het goedkeuren als een 75-jarige man strakke zwemkleding draagt?
Discussie	<ul style="list-style-type: none"> • Ga na of er over elke stelling consensus bestaat of dat er verschillende perspectieven zijn. • Onderzoek de gevallen van volledige en gedeeltelijke goedkeuring/afkeuring. • Bespreek de factoren die de keuzes van deelnemers beïnvloeden, zoals persoonlijke ervaringen, media of culturele invloeden. • Vraag de deelnemers na te denken over hun persoonlijke ervaringen met leeftijdsstereotypen en hun inzichten uit de oefening te delen. • Verzamel suggesties voor manieren om meer accurate en positieve portretten van alle leeftijdsgroepen te promoten.
Links	Bron materiaal: Leeftijdscriminatie op microniveau.
Trainingstip	Voer de activiteit uit voordat het spel wordt gespeeld. Deel een print uit over leeftijdsstereotypen op microniveau. Vestig de aandacht op leeftijdsstereotypen in het spel.

4.4 Rood licht, groen licht

Doel	Inzicht in structurele leeftijdsdiscriminatie.
Procedure	<p>De scène is een voetgangersoversteekplaats op een kruispunt met verkeerslichten.</p> <p>Zet twee stoelen aan beide uiteinden van de kamer. Kies 5 deelnemers om de scène te spelen. Deelnemer A heeft een stopwatch (een stoplicht) en staat bij een van de stoelen. Deelnemers B en C (voetgangers) staan bij de andere stoel. Deelnemers D en E (bestuurders) staan halverwege de stoelen.</p> <p>Vraag B om in een normaal tempo van haar/zijn stoel naar de stoel van A te lopen, terwijl A de tijd registreert die nodig is om van de ene stoel naar de andere te lopen. De tijd wordt geregistreerd die het "stoplicht" nodig heeft om van groen naar rood te gaan. Nu moeten B en C de straat oversteken, d.w.z. van de ene stoel naar de andere stoel lopen. Vraag B om in een normaal tempo te lopen en C om langzamer te lopen als een persoon met mobiliteitsproblemen.</p> <p>A zegt "Lopen, groen licht". B en C beginnen met verschillende snelheden te lopen. Nadat de begintijd voorbij is, zegt A: "Niet lopen, rood licht".</p> <p>Als het licht verandert, beginnen D en E over het zebrapad te rijden dat B en C oversteken. Ze mogen tegen C schreeuwen of opmerkingen maken over het feit dat hij in de weg loopt, over zijn/haar langzame tempo, enz.</p>
Benodigde materialen	Lege ruimte in de kamer, 2 stoelen, een timer of een smartphone.
Discussie	<p>Faciliteer een discussie door de antwoorden als groep te analyseren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie geven bestuurders de schuld van de verkeerssituatie? • Wie beslist over de timing van de verkeerslichten? • Wat zijn de redenen achter deze situatie? • Hoe kan het worden verbeterd?
Links	SAA game cases van gebouwde omgevingen. Bron materiaal over leeftijdsdiscriminatie op macroniveau.
Trainingstip	Voer de activiteit uit voordat je het spel speelt. Speel de casussen van het SAA-spel over de bebouwde omgeving. Bespreek na het spel hoe de ontoereikendheid van stedelijke ruimten en mobiliteit ouderen beïnvloeden. Deel een print uit over leeftijdsdiscriminatie op macroniveau, die de deelnemers kunnen lezen.

4.5 Geven, Nemen, Verlaten

Doel	Reflecteren, synthetiseren en consolideren van informatie en kennis verkregen door het SAA-spel en veranderde percepties.
Procedure	<p>Deelnemers gebruiken een sjabloon met een T-kaart of een verticaal gevouwen vel papier.</p> <p>Ze worden gevraagd de gespeelde gamecases te bekijken en in de linker kolom 3-5 inzichten over leeftijdsdiscriminatie op te schrijven die ze tijdens de workshop hebben opgedaan. Deze kunnen gaan over identificatie met het spelpersonage of de situatie, het herkennen van leeftijd discriminerende houdingen en gedragingen die ze zelf zijn tegengekomen of gebruiken, het vinden van een oplossing voor leeftijd discriminerende praktijken, enz.</p> <p>Deelnemers worden dan gevraagd om hun inzichten te delen met twee of drie mensen uit de groep en hun ideeën uit te wisselen. Ze bekijken de uitspraken van gelijken en kiezen één of twee inzichten die ze aan hun lijst willen toevoegen. De inzichten van leeftijdsgenoten moeten in de rechterkolom worden geschreven.</p> <p>Tot slot wordt de deelnemers gevraagd om het vel papier om te draaien en een lijst te maken van leeftijd discriminerende houdingen of gedragingen die moeten verdwijnen.</p>
Benodigde materialen	Een gevouwen vel papier en een pen.
Discussie	Nodig vrijwilligers uit om hun lijsten te lezen. Voer een discussie om te zien of de deelnemers gelijksoortige of verschillende inzichten hebben gevonden in de lijsten van leeftijdsgenoten. Vraag enkele deelnemers om de lijst met leeftijdsgebonden houdingen en gedragingen voor te lezen.
Trainingstip	Voer de activiteit uit na het spelen van het spel.

4.6 Hier, daar, overal*

Doel	Reflecteren op informatie en kennis verkregen via het SAA-spel en toezeggingen doen om leeftijdsgebonden houdingen en aannames te veranderen.
Procedure	<p>Deelnemers worden uitgenodigd om herinneringen op te halen over de onderwerpen die tijdens de workshop aan bod kwamen en het onderwerp te kiezen dat hun aandacht trok en het meest memorabel of zeer relevant voor hen was (Hier). Vervolgens moeten ze bedenken hoe ze dit voorbeeld in hun persoonlijke, sociale of professionele leven kunnen gebruiken om stereotypen en overtuigingen op basis van leeftijd, of die nu positief of negatief zijn, tegen te gaan (Daar). Tot slot moeten ze zich voorstellen hoe dit voorbeeld kan worden ontwikkeld om Leeftijdsgerateerde houdingen, aannames en praktijken in bredere settings te veranderen (Overall).</p> <p>Deelnemers krijgen post-it briefjes in drie kleuren, bijvoorbeeld roze, geel en groen. De voorbeelden uit de workshop staan op een roze briefje (Hier).</p> <p>De uitvoering van het voorbeeld om leeftijdsdiscriminatie in het persoonlijke, sociale of professionele leven tegen te gaan, staat op een geel briefje (Daar).</p> <p>De ontwikkeling van het idee om leeftijdsdiscriminatie in bredere settings tegen te gaan staat op een groen briefje (Overall).</p> <p>Alle notities worden per kleur op het bord gegroepeerd en besproken.</p>
Benodigde materialen	Post-it briefjes en een bord om de briefjes op te plakken.
Discussie	De begeleider leest de notities hardop voor en de groep zoekt naar overeenkomsten. Als er meer dan één briefje is met hetzelfde of een zeer gelijkaardig voorbeeld, kan de groep brainstormen over de meest haalbare implementatie van het idee in een bredere context.
Trainingstip	Voer de activiteit uit aan het einde van de workshop.

* Aangepast van Gamestorming, methode bedacht door David Mastronardi en Eric Wittenberg; <https://gamestorming.com/author/vzrjvy/>

5. Materiaal over leeftijdsdiscriminatie

Dit hoofdstuk presenteert achtergrondkennis die trainers kunnen gebruiken bij het organiseren van een SAA-workshop, afhankelijk van de doelgroep en de inhoud van de workshop. De voorbeelden van de soorten en gebieden van leeftijdsdiscriminatie die hieronder worden beschreven, vormen een aanvulling op de informatie in het [Compendium “Reageren op leeftijdsdiscriminatie”](#).

5.1 Leefijd domeinen

De Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) omschrijft leeftijdsdiscriminatie als stereotypen (hoe we denken), vooroordelen (hoe we ons voelen) en discriminatie (hoe we ons gedragen) ten opzichte van anderen of onszelf op basis van leeftijd. Leefijd discriminatie is vaak de oorzaak van individuele gevallen van leeftijdsdiscriminatie en ook van meer systemische discriminatie, zoals bij het ontwerpen de implementatie van diensten, programma's en voorzieningen.

Leefijd discriminatie kan zowel bewust (expliciet) als onbewust (impliciet) optreden en kan op drie verschillende niveaus tot uiting komen: op microniveau (individueel), mesoniveau (sociale netwerken) en macroniveau (institutioneel en cultureel). Bovendien heeft leeftijdsdiscriminatie twee verschillende doelen: stereotype gedachten en gedrag kunnen gericht zijn op andere individuen, bijvoorbeeld wanneer we denken dat andere ouderen traag of wijs zijn, of individuen kunnen negatieve opvattingen hebben over hun eigen ouder worden.

5.1.1 Leefijd discriminatie op microniveau

- Op microniveau uit leeftijdsdiscriminatie zich in individuele houdingen, gedragingen en interacties. Een voorbeeld hiervan is stereotypering op basis van leeftijd, d.w.z. de aanname dat oudere mensen technologisch onbekwaam zijn of niet in staat zijn om nieuwe vaardigheden te leren alleen vanwege hun leeftijd.
- Leefijd gebonden taalgebruik dat negatieve stereotypen in stand houdt, zoals “oud hout”, “seniel” of “chagrijnige oude man/vrouw” als het over oudere mensen gaat.
- Oudere collega's of kennissen uitsluiten van sociale activiteiten, evenementen of gesprekken op basis van de veronderstelling dat ze misschien niet geïnteresseerd zijn of er niet bij zullen horen.

- De inbreng, meningen of ervaringen van oudere personen in het gezin of in groepen negeren vanwege hun leeftijd.
- Grappen of opmerkingen maken die gericht zijn op oudere personen op basis van hun leeftijd, bijvoorbeeld “senior moment”, “over the hill”, “je stopt met verjaardagen tellen”, “kaarsjes kosten meer dan een taart”.
- Ervan uitgaan dat oudere mensen niet in staat zijn om fysieke of mentale taken uit te voeren zonder ze de kans te geven hun capaciteiten te tonen.
- Uiting geven aan minachting of angst voor ouder worden alsof het iets is om je voor te schamen.
- Ervan uitgaan dat de meningen, interesses of behoeften van ouderen alleen gebaseerd zijn op hun leeftijd, zonder rekening te houden met hun individuele voorkeuren of ervaringen.

Het is belangrijk om leeftijdsdiscriminatie op microniveau te herkennen en aan te pakken, omdat deze individuele houdingen en gedragingen collectief kunnen bijdragen aan een cultuur van discriminatie en uitsluiting.



5.1.2 Leeftijdscriminatie op macroniveau

Als leeftijdscriminatie is ingebed in de structuren en praktijken van instellingen en systemen, schept het voorwaarden voor ongelijke behandeling, beperkte kansen en sociale ongelijkheid voor ouderen, d.w.z. discriminatie op grond van leeftijd. Leeftijdscriminatie op de werkplek en in de gezondheidszorg wordt in aparte hoofdstukken nader toegelicht. Hieronder volgen enkele voorbeelden van andere gebieden waar structureel en institutioneel ageïsme op macroniveau voorkomt:

- Leeftijdscriminatie in stedelijke planning en de bebouwde omgeving wordt weerspiegeld in openbare ruimten, transportsystemen en gebouwen waar toegankelijkheidsvoorzieningen ontbreken, zoals hellingen, liften, goed onderhouden trottoirs, voldoende zitplaatsen, openbare toiletten en verlichting. Een ontoegankelijke infrastructuur kan de mobiliteit en participatie van ouderen beperken.
- Sommige zorgverzekeringopolissen of richtlijnen voor de gezondheidszorg kunnen leeftijd gebruiken als een bepalende factor voor geschiktheid of dekking. Deze factor kan de toegang tot sommige behandelingen of diensten voor oudere personen beperken, bijvoorbeeld reisverzekeringen en gezondheidsscreeningprogramma's.
- Medialkanalen bestendigen vaak leeftijd stereotypen door ouderen af te schilderen als hulpeloos, belastend of afhankelijk. Deze voorstellingen kunnen de publieke perceptie vormen en bijdragen aan systemische vooroordelen. Adverteerders richten zich soms uitsluitend op jongere consumenten, negeren de koopkracht en behoeften van ouderen en versterken zo het leeftijdsdiscriminatie.
- Onderwijsinstellingen die zich niet aanpassen aan de leerbehoeften van oudere studenten of beperkte toegang bieden tot mogelijkheden voor een leven lang leren, dragen bij aan leeftijdsdiscriminatie binnen het onderwijssysteem.
- Economisch beleid, zoals pensioenstelsels of sociale zekerheid, kan bepaalde leeftijdsgroepen onevenredig bevoordelen en anderen financieel benadelen.

5.1.3 Leeftijdscriminatie op de werkplek

Leeftijdscriminatie kan verschillende vormen aannemen op de werkplek en invloed hebben op de kansen, de financiële zekerheid en de algehele

werkervaring van zowel jonge als oudere werknemers (zie ook blz. 14-16 van het [Compendium](#)). In termen van het educatieve aanbod van de SAA richten de casussen die leeftijdsdiscriminatie op de werkplek beschrijven zich op ouderen.

Leeftijdscriminatie op het werk kan zich op verschillende manieren uiten. Hier volgen enkele typische voorbeelden.

Praktijken bij het inhuren

Jongere sollicitanten genieten de voorkeur om verschillende redenen, zoals de veronderstelling dat ze over betere vaardigheden en meer intuïtieve kennis van technologie en moderne apparatuur beschikken, in betere fysieke omstandigheden verkeren en zich beter kunnen aanpassen. Hoewel het bij wet verboden is om leeftijdsgrenzen te vermelden in personeelsadvertenties, kunnen personeelsadvertenties impliciete beperkingen bevatten, die worden uitgedrukt in zinnen als "pas afgestudeerden" of "digibeten"; "ons jonge team is op zoek naar ..." en dergelijke. Na sollicitatiegesprekken wordt er geen contact opgenomen met kandidaten van oudere leeftijd, niet vanwege hun prestaties, maar alleen vanwege hun leeftijd.

Gebrek aan mogelijkheden voor professionele ontwikkeling

Werkgevers bieden oudere werknemers mogelijk minder mogelijkheden voor training en loopbaanontwikkeling, waardoor hun kansen op promotie, salarisverhoging, meer uitdagende taken en prestigieuze taken, zoals deelname aan projecten, beperkt worden. Oudere werknemers kunnen problemen ondervinden bij het bedienen van moderne apparatuur als ze niet voldoende zijn opgeleid of als systemen niet gebruiksvriendelijk zijn. Gebrek aan specifieke vaardigheden of kennis kan een voorwendsel worden voor ontslagen tijdens reorganisaties of herstructureringen.

Micro-agressie en marginalisatie

Subtiele, vaak onbedoelde opmerkingen of gedragingen die vooroordelen of stereotypen overbrengen op basis van de leeftijd van een collega komen vaak voor op de werkplek. Ongevoelige uitspraken, vragen of veronderstellingen die gericht zijn op leeftijd, zoals "Je moet het rustiger aan doen op jouw leeftijd" (wat betekent dat iemand het rustiger aan moet doen of een minder veeleisende rol aan moet nemen) of "We hebben iemand nodig die beter op de hoogte is van de trends van vandaag" (waarmee wordt getwijfeld aan de competentie van de werknemer van oudere

leeftijd) ondermijnen het vertrouwen van oudere werknemers en hebben een negatieve invloed op hun welzijn en werktevredenheid.

Omgaan met strategieën voor het aanpakken van leeftijdsdiscriminatie op de werkplek

Om leeftijdsdiscriminatie op de werkvloer te voorkomen, is het belangrijk dat werkgevers een leeftijd inclusieve werkomgeving stimuleren en dat mensen zich bewust zijn van verschillende vormen

van leeftijdsdiscriminatie, waaronder geïnternaliseerd leeftijdsdiscriminatie, hun rechten kennen en gevallen van leeftijdsdiscriminatie melden als deze zich voordoen.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de belangrijkste acties die zowel werkgevers als werknemers moeten ondernemen om leeftijdsdiscriminatie op de werkvloer uit te bannen.

Preventie van leeftijdsdiscriminatie op de werkplek	
Acties van de werkgever	Acties van werknemer
<ul style="list-style-type: none"> • Voltooing van de leeftijdsgelijkheidsaudit met een beoordeling van het interne en externe beleid met betrekking tot oudere werknemers. • De communicatiestrategie van het bedrijf herzien. • Mogelijkheden creëren voor generatie-overschrijdende samenwerking en mentorschap. • Een veilige plek bieden om Leeftijdsgelateerde zorgen te bespreken. • Inzicht in de waarde van oudere medewerkers en het creëren van leeftijdsevenwicht binnen de organisatie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Persoonlijke Leeftijdsgelateerde vooroordelen herkennen. • De concepten en wortels van leeftijdsdiscriminatie begrijpen. • Deelnemen aan levenslang leren om vaardigheden en competenties te verbeteren. • Proactief zijn: een gesprek aangaan in het geval van micro-leeftijdsdiscriminatie. • De rechten van werknemers en de wetten op leeftijdsdiscriminatie kennen. • Gevallen van leeftijdsdiscriminatie melden aan de juiste persoon in het team/de afdeling/de overheidsinstantie.

5.1.4 Leeftijdsdiscriminatie in de gezondheidszorg

Ouderen zijn de snelst groeiende leeftijdsgroep in Europa en vormen een groot deel van de consumenten van gezondheidsdiensten. De gezondheidszorg is echter niet vrij van expliciet of impliciet ageisme, dat een negatieve invloed heeft op de gezondheid en het welzijn van oudere patiënten. Rantsoenering in de gezondheidszorg, wat betekent dat oudere patiënten de toegang tot bepaalde medische diensten of behandelingen wordt ontzegd of beperkt op basis van hun chronologische leeftijd of verwachte levensverwachting, is wijdverspreid.

Volgens een WHO-rapport bepaalde leeftijd in 85% van 149 onderzoeken wie bepaalde medische procedures of behandelingen kreeg.

Leeftijdsdiscriminatie in de gezondheidszorg (zie p. 19-23 van het [Compendium](#)) kan door verschillende factoren worden veroorzaakt, waaronder stereotypen die door de maatschappij in stand worden gehouden, beperkte training in geriatrie, tijdsdruk in zorgomgevingen en onbewuste vooroordelen onder zorgverleners.

Enkele typische voorbeelden van leeftijdsdiscriminatie de gezondheidszorg:

- Medewerkers hebben impliciete leeftijd discriminerende gedachten en gedragingen ten opzichte van oudere patiënten zonder dat ze zich daar bewust van zijn.
- Artsen kunnen een behandelbare pathologie afdoen als een kenmerk van ouderdom.
- Zorgverleners kunnen het natuurlijke effect van

- veroudering behandelen als een ziekte.
- Ouderen met meerdere chronische ziekten worden uitgesloten van klinische onderzoeken, wat leidt tot een gebrek aan kennis over de wisselwerking tussen risicofactoren die uniek zijn voor ouderen en nieuwe behandelingen die in onderzoeken worden onderzocht.
 - Personeelsleden, zorgverleners en patiënten zelf delen en lachen om leeftijdsgebonden grappen.
 - Ouderentaal komt vaak voor in ziekenhuizen en verzorgingstehuizen en bij het aanspreken van mensen van een bepaalde leeftijd zonder dat ze een zangerige stem moeten gebruiken, van toonhoogte en toonhoogte moeten veranderen, woorden moeten overdrijven, de lengte en complexiteit van zinnen moeten vereenvoudigen, langzamer moeten spreken, een beperkte woordenschat moeten gebruiken of uitspraken moeten doen die als vragen klinken.

Leeftijdscriminatie in de medische wereld heeft indirecte gevolgen voor de kosten en resultaten van

de gezondheidszorg. Leeftijdscriminatie kan leiden tot vertraagde of ontoereikende zorg, verkeerde diagnoses of een gebrek aan aandacht voor de unieke zorgbehoeften van ouderen. Wanneer zorgverleners een onjuiste kijk hebben op ouder worden, kunnen gezondheidsproblemen onder behandeld of over behandeld worden. Dit kan leiden tot ernstigere gezondheidsproblemen, langere ziekenhuisopnames en hogere zorgkosten.

Ouderen die te maken hebben met leeftijdscriminerende houdingen in de gezondheidszorg zullen mogelijk minder snel preventieve zorg zoeken of behandelplannen volgen, wat leidt tot slechtere gezondheidsresultaten en gezondheidsverschillen. Leeftijdscriminatie kan ook van invloed zijn op mantelzorgers, die problemen kunnen ondervinden bij het opkomen voor hun oudere familieleden, wat kan leiden tot emotionele en financiële stress.

Omgaan met strategieën voor het aanpakken van leeftijdsdiscriminatie in de gezondheidszorg:

Preventie van leeftijdsdiscriminatie in de gezondheidszorg	
Gebied	Maatregelen
Onderwijs en opleiding	Zorgverleners en zorgprofessionals zouden training kunnen volgen om leeftijdsvooroordelen te herkennen en te bestrijden. Hieronder valt ook het begrijpen van de diversiteit aan gezondheidsbehoeften onder ouderen.
Belangenbehartiging van patiënten	Oudere patiënten en hun familie kunnen belangenbehartigers worden voor de gezondheidszorg. Dit houdt in dat ze hun rechten moeten begrijpen, vragen moeten stellen en second opinions moeten vragen.
Onderzoek en gegevensverzameling	Het verzamelen van gegevens over leeftijdsdiscriminatie in de gezondheidszorg kan helpen bij het identificeren van trends en gebieden die interventie vereisen. Onderzoek kan ook de economische gevolgen en de gevolgen voor de gezondheid van leeftijdsdiscriminatie benadrukken.
Maatschappelijke bewustwording	Het is essentieel om mensen bewust te maken van leeftijdsdiscriminatie en de gevolgen ervan. Campagnes en onderwijsinitiatieven kunnen stereotypen en vooroordelen helpen bestrijden door aanbevelingen te doen aan beleidsmakers.
Beleidswijzigingen	Belangengroepen, beleidsmakers, gelijkheids- en diversiteitsfunctionarissen kunnen zich inzetten voor het veranderen van discriminerend beleid en regelgeving die leeftijdsdiscriminatie in de gezondheidszorg in stand houden.

Leeftijdscriminatie in de gezondheidszorg is een relevant probleem met goed gedocumenteerde gevolgen. Talloze onderzoeken hebben aangetoond dat ouderen mogelijk suboptimale zorg ontvangen als gevolg van de leeftijd discriminerende houding van zorgverleners, wat leidt tot ongunstige gezondheidsresultaten en hogere zorgkosten.

5.1.5 Bemiddeling en belangenbehartiging

Het recht op gelijkheid en non-discriminatie strekt zich uit tot leeftijd als een beschermde categorie in internationale mensenrechteninstrumenten. In de Europese Unie valt leeftijdscriminatie onder de Kaderrichtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep. Volgens de Kaderrichtlijn hebben lidstaten instanties aangewezen voor de bevordering van gelijke behandeling, zoals [Federal Anti-Discrimination Agency \(ADS\)](#) in Duitsland, de [Office of Equal Opportunities Ombudsperson in Litouwen](#), [het Nederlandse Institute for Human Rights](#), [the Institute for the Equality of Women and Men in België](#), [the Commission for Protection against Discrimination in Bulgarije](#). Deze instellingen, ook bekend als antidiscriminatiebureaus, kunnen slachtoffers van discriminatie bijstaan, onafhankelijke onderzoeken en studies uitvoeren, rapporten publiceren en aanbevelingen doen.

Educatieve campagnes, openbare discussies en belangenbehartiging worden gebruikt om leeftijdsstereotypen te bestrijden en leeftijdspraktijken tegen te gaan. Het Europese netwerk van non-profitorganisaties, [Age Platform Europe](#), behartigt de belangen van miljoenen 50-plussers in de Europese Unie en maakt hen bewust van de kwesties die hen het meest bezighouden.



6. Competentieportfolio en leerreflectie

Deze workshop is niet ontworpen als een cursus die gemeten kan worden met studiepunten en gecertificeerd kan worden volgens de bestaande kwalificatiekaders. In het geval van een kleine leeractiviteit bestaat de standaardpraktijk voor het certificeren van leerresultaten erin de behandelde onderwerpen en de duur van het evenement op te nemen in het aanwezigheidscertificaat. Aanbieders van opleidingen kunnen de leerresultaten van een kleine, op maat gemaakte leerervaring certificeren volgens de Europese benadering van micro-credentials. De tien beginselen voor het ontwerp en de uitgifte van microcertificaten zijn gedefinieerd in bijlage II van de aanbeveling over een Europese aanpak van microcertificaten voor een leven lang leren en inzetbaarheid, die op 16 juni 2022 door de Raad van de Europese Unie is goedgekeurd. De aanbeveling specificeert de aard van microcertificaten, biedt lidstaten, overheden en verstrekkers richtsnoeren voor het ontwerp en de verstrekking ervan en beschrijft systemen voor microcertificaten. De beginselen zijn universeel en kunnen in voorkomend geval op elk gebied of in elke sector worden toegepast.

Tegenwoordig kan micro-leren in veel verschillende vormen plaatsvinden, zowel face-to-face als online. Daarom is het belangrijk om bij te houden welke vaardigheden en competenties werden verworven of bijgewerkt. Reflectie en zelfevaluatie van vaardigheden die werden verworven via micro-leren zijn belangrijke instrumenten om de competentieontwikkeling van een leerling bij te houden.

Het samenstellen van een competentieportfolio in een leven lang leren is nuttig en belangrijk omdat het dient als een dynamisch en uitgebreid verslag van iemands vaardigheden, kennis, ervaringen en verwezenlijkingen. Dit portfolio weerspiegelt persoonlijke groei en voldoet aan de onderstaande doelen.

Zelfevaluatie en reflectie

Reflectie in het onderwijs is het proces waarbij men terugkijkt op een leerervaring en nadenkt over wat er precies werd gedaan en waarom, wat de rol van de deelnemer was, welke nieuwe kennis en vaardigheden werden opgedaan en hoe deze kunnen worden toegepast. Reflectie helpt om een beter inzicht te krijgen in leervoorkeuren, motivaties en gebieden waar verbetering nodig is.

Documentatie van prestaties

Een leven lang leren omvat het verwerven van

verschillende vaardigheden en competenties door formeel, niet-formeel en informeel onderwijs, werkervaringen en levenservaringen. Een competentieportfolio helpt om deze tastbaar te maken en om potentiële medewerkers, partners of aanwerbers van vrijwilligers of betaald personeel het bewijs van hun vaardigheden te leveren. Deelname aan trainingen en workshops wordt aangetoond door verschillende certificaten, die in het competentieportfolio dossier moeten worden bewaard.

Expertise tonen

Bedrijven en organisaties zoeken kandidaten met specifieke vaardigheden en competenties. Met een goed georganiseerd portfolio kun je je expertise laten zien en een duidelijk beeld schetsen van je capaciteiten en kwalificaties. Een reflectieverslag (zie het sjabloon in de bijlage) is een goede manier om competenties die je tijdens een cursus of workshop hebt opgedaan, samen te vatten.

Verantwoording en motivatie

Het samenstellen en bijwerken van een competentieportfolio stimuleert een gevoel van verantwoordelijkheid en motivatie om voortdurend te leren. Het herinnert je aan je persoonlijke en professionele ambities en moedigt je aan om te blijven ontwikkelen.

Erkenning van niet-formeel leren

Veel vaardigheden en competenties worden opgedaan door niet-formeel of ervaringsleren, zoals workshops, vrijwilligerswerk en persoonlijke projecten. Door een competentieportfolio samen te stellen, documenteer en valideer je deze ervaringen, waardoor ze relevant en geloofwaardig worden als je van plan bent een formele kwalificatie te verwerven.

6.1 Instructies voor het schrijven van een leerreflectie

Reflectie is een nuttig proces om de belangrijkste punten en doelstellingen van de workshop door te nemen en de leerervaring te beoordelen. Een schriftelijke reflectie op de workshop die samen met een certificaat van deelname in het competentieportfolio wordt bewaard, is een waardevol bewijs van persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het onderstaande schema helpt bij het structureren van het reflectieproces.



Reflectieformulier dat na de training moet worden ingevuld als aanvulling op het Certificaat van Deelname

Reflectie na de workshop
Workshop datum en plaats
1. Wat was het onderwerp van de workshop?
2. Wat heb ik geleerd over leeftijdsdiscriminatie en de invloed ervan op mij en anderen? <ul style="list-style-type: none"> • Informatie die ik al wist, maar waar ik niet veel aandacht aan heb besteed. • Kennis die ik vóór de workshop niet had.
3. Wat ging er goed? <ul style="list-style-type: none"> • Beschrijf je ervaring met het SAA-spel. • Wat was jouw bijdrage en interactie met anderen in de workshop?
4. Wat waren de uitdagingen?
5. Hoe kan ik het geleerde toepassen in mijn persoonlijke of professionele leven?

7. Referenties

- [1] World Health Organisation (2022): Global Report on Ageism: Executive Summary, available at: <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism> (accessed: 12.10.2023)
- [2] Ontario Human Rights Commission: Ageism and age discrimination (fact sheet), available at: <https://www.ohrc.on.ca/en/ageism-and-age-discrimination-fact-sheet> (accessed: 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, available at <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7178234/> (accessed: 14.10.2023)
- [4] World Health Organisation (2021): Ageism is a global challenge: UN, available at <https://www.who.int/news/item/18-03-2021-ageism-is-a-global-challenge-un> (accessed 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, available at <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078> (accessed: 10.11.2023)
- [6] European Education Area: A European Approach to Microcredentials, available at <https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/micro-credentials> (accessed: 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, available at <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM:2021:770:FIN> (accessed: 12.12.2023)

Bijlage I

CERTIFICAAT VAN DEELNAME ERASMUS+ STRATEGISCH PARTNERSCHAP

Het spel: SAA – Smart against Ageism

(Slim tegen Leeftijdscriminatie)

2021-1-DE02-KA220-ADU-000035193

Hierbij verklaar ik dat

_____ , (naam)

van _____ (organisatie, land)

heeft deelgenomen aan de SAA workshop

gehouden door _____ (organisatie, stad, land)

op _____ (data van de workshop)

De SAA workshop heeft de volgende onderwerpen behandeld (maak een keuze):

- Het SAA-spel gebruiken als interactieve leer methode.
- Leeftijdscriminatie begrijpen.
- Herkennen van leeftijd discriminerende houdingen en gedragingen.
- Strategieën om leeftijdscriminatie tegen te gaan in de werksfeer, de gezondheidszorg, de sociale sector en de gebouwde omgeving.
- Belangenbehartiging en juridische overwegingen met betrekking tot leeftijdscriminatie
-

Plaats en datum _____

Handtekening _____

Stempel (indien van toepassing)

Bijlage II

Programma's voor online workshops

Zoom	Programma om online vergaderingen te houden met meerdere deelnemers. Het is ook mogelijk om het scherm te delen of enquêtes te houden. Kan worden gebruikt als app op een computer of smartphone, maar ook in een webbrowser.
Microsoft Teams	Programma om met meerdere mensen te vergaderen, bestanden te delen en afspraken te maken in groepschats. Kan worden gebruikt als programma op een desktop of in een webbrowser.
Discord	Gratis online service, voor spraak- en videochat of uitwisseling via tekstberichten. Bestanden en links kunnen ook met andere mensen worden gedeeld.
Webex	Softwareplatform voor online vergaderingen met meerdere mensen, het delen van bestanden of het scherm en het versturen van tekstberichten.
Whatsapp	Gratis berichtendienst die kan worden gebruikt als app op een smartphone of in een webbrowser. Het is ook mogelijk om groepschats te maken voor overleg en planning en om links en bestanden te delen.
Signal	In het verleden zijn verschillende grotere berichtendiensten herhaaldelijk bekritiseerd vanwege hun privacybeleid. Signal kan een goed en veilig alternatief zijn met een focus op gegevensbeveiliging.
Het leerlab	Programma om online cursussen of workshops te ontwerpen.

Programma's om (online en offline) workshops te implementeren en te ondersteunen

Power Point (alternatief: Impress)	Power Point is een programma dat deel uitmaakt van Microsoft Office en kan worden gebruikt om presentaties te maken en te geven. Een gratis alternatief is Impress, een programma dat in Libre Office zit.
Prezi	Prezi is een manier om onconventionele presentaties online te maken. Het is een goed programma om verbanden en overgangen te maken in een visueel aantrekkelijke vorm.
MS Office (alternatief: Libre Office)	Andere Microsoft Office/Libre Office-programma's kunnen ook handig en nuttig zijn bij het voorbereiden of houden van een workshop. De bekendste programma's zijn Word/Writer of Excel/Calc.
Kahoot!	Een digitaal leerspel om quizen te maken en te houden. Op deze manier kan leer- of workshopinhoud op een speelse manier worden getest en geconsolideerd.

QuizAcademy	QuizAcademy, dat gespecialiseerd is in onderwijsinstellingen, biedt een veilig en privacy gericht alternatief.
Quizlet	Een online leerplatform met veel opties zoals het maken van flashcards, maar ook verschillende andere spellen en toetsen.
Youtube	Een wereldberoemd video- en streamingplatform. Dankzij de populariteit en het grote aantal gebruikers is er een groot aantal video's over verschillende onderwerpen beschikbaar. Thematische video's kunnen worden opgenomen in presentaties of workshops.
Mentimeter	Mentimeter en de functies die al zijn beschreven, kunnen ook worden gebruikt in analoge face-to-face workshops. Het is niet alleen beperkt tot online workshops of presentaties.
Microsoft Whiteboard	Digitaal whiteboard om schetsen en ideeën te delen of samen te brainstormen. Kan worden gebruikt als desktop-app, in een webbrowser of geïntegreerd in Microsoft Teams.
Muurschildering	Nog een digitaal whiteboard met veel functies. Het is het beste om de verschillende opties te testen en uit te zoeken welke je het leukst vindt.
Miro	Nog een digitaal whiteboard met veel functies. Het is het beste om de verschillende opties te testen en uit te zoeken welke je het leukst vindt.
Edpuzzle	Een app om te evalueren hoe een groep een video begrijpt.
Wordwall	Voor ijsbrekers.
Moodle	B-leren, om materialen op te slaan en het werk van stagiairs te ontvangen en te evalueren.
Sociale media (Facebook, Twitter, Instagram enz.)	Sociale media die kunnen worden gebruikt om reclame te maken voor workshops en evenementen of om interesse- en leergroepen op de lange termijn met elkaar in contact te brengen en te informeren over aanbiedingen. Indien nodig kunnen overeenkomstige programma's ook worden geïntegreerd in workshops.





Smart Against Ageism



Medegefinancierd door
de Europese Unie