

Leitfaden für den Generationendialog

Ein Leitfaden zur Überwindung von Altersdiskriminierung
bezüglich Sexualität, Geschlecht und Vielfalt im höheren
Lebensalter



PROJEKTPARTNER



Name des Partners	Land	Logo
Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB)	Deutschland	 Verein Niedersächsischer BILDUNGSINITIATIVEN e.V. Geschäftsstelle Göttingen
Rumänische Gesellschaft zur Unterstützung von Senioren und Menschen mit Alzheimer-Erkrankungen (SRA)	Rumänien	 SOCIETATEA ROMÂNĂ ALZHEIMER
Freie Altenarbeit Göttingen e.V. (FAGö)	Deutschland	
Le Girofard	Frankreich	
Proportional Message – Associação (PM)	Portugal	
The Learning Edge Ventures (LE)	Zypern	



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Finanziert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür haftbar gemacht werden. Projektnummer: 2024-1-DE02-KA220-ADU-000244060

INHALTSVERZEICHNIS

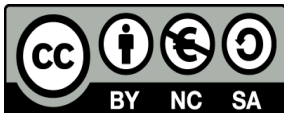


Einleitung	1
1. Altern und Altersdiskriminierung	3
Einführung	3
Ein Blick auf das Altern	5
Einblick in Altersdiskriminierung	6
Altersdiskriminierung in Europa verstehen	8
Auswirkungen von Altersdiskriminierung auf die Gesundheit	9
Altersdiskriminierung und sexuelle Gesundheit	10
Schlussfolgerungen	11
Literaturverzeichnis	12
2. Sexualität, Geschlechter und Diversität im Alter	14
Einleitung	15
Wichtige Definitionen	16
Spezifische Herausforderungen im Alter	18
Der IDT-Ansatz: Inklusiv und systemisch	21
Schlussfolgerung	24
Literatur	25
3. Methodik des generationsübergreifenden Lernens	26
Einleitung	27
Die Bedeutung eines generationsübergreifenden Ansatzes, der Unterschiede berücksichtigt	28



Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche generationsübergreifende Veranstaltung	30
Schlussfolgerung	36
Literatur	38
4. Der Speed-Dating-Ansatz und seine Grundprinzipien	39
Einleitung	40
Die Entwicklung des Speed-Datings als pädagogisches Instrument	42
Praktische Anleitungen für Speed-Dating-Gespräche – Dos and Don'ts	45
Grundprinzipien	47
Glossar der wichtigsten Begriffe	48
Schlussfolgerung	49
Literatur	49
5. Praktischer Leitfaden für generationenübergreifende Dialogrunden	50
Einleitung	51
Planung der Veranstaltung	51
Programm der Veranstaltung	56
Beispielfragen für ID-Sitzungen	62
Fallstudien für Diskussionen	67
Allgemeine Reflexionsfragen für die berufliche Praxis	83
Leitfaden für Moderatoren: Umgang mit schwierigen Themen und Gesprächen in Gruppendiskussionen	85
Checkliste	90
Literatur	93
6. Folgenabschätzung	94
Einleitung	95

Folgenabschätzung und Bewertung	96
Bewertungsinstrumente	100
IDT-Feedback-Fragebogen	102
Reflexionsfragen für Teilnehmer	103
IDT-Reflexionsbogen	104
Schlussfolgerung	107
Bewertungsaktivität	107
Literatur	109



Erscheinungsdatum: August 2025

Herausgegeben von: Freie Altenarbeit Göttingen e.V. in Zusammenarbeit mit dem Projektkonsortium

Erasmus+-Projekt: „Never Gets Old – Intergenerationelle Gender- und Sexualitätsbildung“

Dieser Leitfaden wird unter einer Creative-Commons-Lizenz „Namensnennung – Nicht kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen“ (CC BY-NC-SA) veröffentlicht. Sie dürfen dieses Material kopieren, weitergeben und anpassen, sofern Sie:

- den Urheber/ die Urheberin nennen,
- es nicht für kommerzielle Zwecke nutzen,
- alle Bearbeitungen unter derselben Lizenz weitergeben.



Im Rahmen des Erasmus+-Projekts „Never Gets Old – Intergenerational Gender and Sexuality Education“ entwickelte das Projektteam, bestehend aus sechs Partnerorganisationen aus Deutschland, Frankreich, Rumänien, Portugal und Zypern, das Workshop-Format der „Intergenerationellen Dialogtreffen“ (IDT). Dabei handelt es sich um ein Austauschformat, das persönliche Gespräche zwischen Mitgliedern verschiedener Altersgruppen zu den Themen Sexualität, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Alter und Lebensverlauf ermöglicht. Der Fokus liegt auf einem offenen Austausch zwischen den Generationen, nicht darauf, einander zu überzeugen, sondern einander zu verstehen und voneinander zu lernen.



Die Veranstaltung bietet Raum für Gespräche über:

- **Sexualität, sexuelle Gesundheit, LSBTIQ-Diversität, Identität und Geschlecht,**
- **gesellschaftliche Bilder und deren Wandel,**
- **die Bedeutung von Diversität im Alter und im Kontext von Gesundheit und Pflege.**

Langfristig zielt das Projekt darauf ab, die soziale Situation und die diversitätssensible Gesundheitsversorgung älterer Menschen zu verbessern sowie den Dialog und die Solidarität zwischen den Generationen zu stärken. Die ID-Treffen tragen dazu bei, Raum für Gespräche zu schaffen und so zu einer Gesellschaft beizutragen, in der Menschen aller Generationen in ihrer Vielfalt gesehen und wertgeschätzt werden.

Der folgende Leitfaden beginnt im ersten Kapitel mit einer Einführung in das Thema Altern und Altersdiskriminierung und vermittelt in Kapitel zwei vertiefendes Wissen zu Sexualitäten, Geschlecht und Diversitäten im Alter. Kapitel drei skizziert die Methodik und wichtige Konzepte des generationsübergreifenden Lernens, während sich Kapitel vier auf den Speed-Dating-Ansatz für Gespräche konzentriert. Kapitel fünf bietet einen umfassenden praktischen Leitfaden zur Durchführung der generationsübergreifenden Dialogtreffen und Kapitel sechs rundet das Ganze mit praktischen Feedback Methoden und Empfehlungen ab. Die IDT-Leitfaden Anwendung richtet sich an alle, die sich für den generationsübergreifenden Austausch

interessieren und zur Entstigmatisierung von Sexualität sowie sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Alter beitragen möchten. Dazu gehören Erwachsenenbildner*innen, Gesundheitsdienstleister*innen, Pflegekräfte, Seniorenuniversitäten, Lehrkräfte an Berufsschulen und Hochschulen, soziale Organisationen und engagierte Privatpersonen.

Wir wünschen Ihnen interessante Lernmomente und bereichernde Gespräche!

Ihr Projektteam von „Never Gets Old“ und die Freie Altenarbeit Göttingen e.V.

(Sie erreichen die Freie Altenarbeit Göttingen e.V. unter: info@f-a-g.de)



„Vorurteile schränken uns ein; sie sind ein gesellschaftlicher Mythos [...] Ältere Menschen leben mit diesem Vorurteil: ‚Nein, ich bin nicht mehr fähig.‘“

(Stimme aus der rumänischen „Never Gets Old“-Fokusgruppe, März 2025)

Lernergebnisse

Am Ende dieses Abschnitts werden die Leser*innen:

das Altern als einen mehrdimensionalen Prozess verstanden haben, der biologische, psychologische und soziale Veränderungen sowie die Konzepte des dritten und vierten Lebensalters umfasst.

die Formen und Auswirkungen von Altersdiskriminierung, einschließlich institutioneller, zwischenmenschlicher und selbstgerichteter Diskriminierung erkennen.

die Bedeutung der sexuellen Gesundheit im Alter sowie die Hindernisse anerkannt haben, denen ältere Menschen beim Zugang zur Gesundheitsversorgung gegenüberstehen; insbesondere Frauen und LSBTIQ+-Personen.



Einführung

Mit zunehmendem Alter durchlaufen Menschen Veränderungen in ihren geistigen, emotionalen, körperlichen-biologischen und sozialen Bereichen. Das Altern auf individueller Ebene lässt sich je nach Perspektive auf verschiedene Weise definieren. Wir definieren, das Altern anhand des Buches „*Biology of Aging: Observations and Principles*“ von Robert Arking (Arking, 2006). Das Altern lässt sich somit als eine zeitunabhängige Abfolge kumulativer, fortschreitender, intrinsischer funktioneller und struktureller Veränderungen beschreiben, die sich in der Regel mit der Geschlechtsreife bemerkbar machen und schließlich im Tod gipfeln. Es ist wichtig zu beachten, dass Menschen unterschiedlich altern können.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hat eine Stellungnahme zu Alterung und Gesundheit abgegeben, da die Zahl und der Anteil der älteren Bevölkerung zunehmen. Es wird prognos-



tiziert, dass bis 2030 jeder sechste Mensch weltweit 60 Jahre oder älter sein wird. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass Menschen im dritten oder vierten Lebensalter anfällig für die Entwicklung von Begleiterkrankungen sind, erklärt die WHO, dass „eine umfassende Reaktion im Bereich der öffentlichen Gesundheit diesem breiten Spektrum an Erfahrungen und Bedürfnis-

sen älterer Menschen gerecht werden muss“ (Weltgesundheitsorganisation: WHO, 2024). Zudem hat die Generalversammlung der Vereinten Nationen (UN) die Jahre 2021–2030 zur UN-Dekade für gesundes Altern erklärt und die WHO gebeten, die Umsetzung zu leiten. Aufgrund der Veränderungen, die sich im Laufe des Alterungsprozesses vollziehen, können Menschen im dritten Lebensalter als gebrechlicher, abhängiger oder als Belastung für die Gesellschaft angesehen werden. All dies sind altersdiskriminierende Vorurteile.

Ein Aspekt, der im Zusammenhang mit dem Altern häufig übersehen wird, ist die sexuelle Gesundheit. Altersdiskriminierende Annahmen tragen zu Schweigen und Stigmatisierung bei, wodurch viele ältere Erwachsene, insbesondere Frauen und LSBTIQ+-Personen, in diesem Bereich keine angemessene Versorgung oder Anerkennung erfahren. Laut WHO bezieht sich Altersdiskriminierung auf Stereotypen (wie wir denken), Vorurteile (wie wir fühlen) und Diskriminierung (wie wir handeln), die sich aufgrund des Alters gegen Menschen richten“ (Demographic Change and Healthy Ageing (DHA), 2021). Ergebnisse der Europäischen Sozialerhebung (die 54.988 Befragte aus 28 Ländern umfasst) zeigen, dass das Alter in fast allen untersuchten Ländern das häufigste Merkmal ist, das mit Diskriminierung in Verbindung gebracht wird, gefolgt von Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit (Ayalon, 2013).

Ein Blick auf das Altern



Da in diesem Projekt und in unserem Leitfaden häufig der Begriff „**drittes Lebensalter**“ verwendet wird, ist es wichtig zu definieren, was dieses Konzept beinhaltet. Wie Silva (2008) feststellt, wurde das Leben traditionell als ein Verlauf durch drei Hauptphasen verstanden: Jugend (eine Zeit des Lernens und der Entwicklung), Erwachsenenalter (eine Zeit der Arbeit, Verantwortung und des Familienlebens) und Alter (oft verbunden mit Abbau und Rückzug). Neuere Perspektiven zum Thema Altern haben jedoch eine differenziertere Sichtweise eingeführt. Das „dritte Lebensalter“ bezieht sich auf eine eigenständige Lebensphase, die auf den Rückzug aus dem Berufsleben folgt, aber dem potenziellen körperlichen Abbau im fortgeschrittenen Alter vorausgeht. Es wird als eine Zeit der Autonomie, Aktivität, des sozialen Engagements und der persönlichen Entfaltung

wahrgenommen. Dieses Konzept ist erst vor relativ kurzer Zeit entstanden, unterstützt durch die Förderung eines positiven Bildes des Alterns, angetrieben durch die Sozialgerontologie, Strategien für aktives Altern und die Anerkennung älterer Menschen als aktive Mitglieder der Gesellschaft und relevante Akteure auf dem Verbrauchermarkt. Somit hebt sich das „dritte Lebensalter“ von der traditionellen Sichtweise auf das Alter ab, indem es einen aktiven, partizipativen Lebensstil betont, der auf kontinuierliche persönliche Entwicklung ausgerichtet ist, und trägt dazu bei, das Verständnis des Alterns in der heutigen Gesellschaft neu zu gestalten. Einige Forscher haben zudem ein „**viertes Lebensalter**“ identifiziert, das durch körperlichen Abbau und erhöhten Pflegebedarf gekennzeichnet ist und sich damit vom aktiven und unabhängigen Charakter des dritten Lebensalters unterscheidet.

Aus biologischer Sicht treten altersbedingte Veränderungen in jedem vielzelligen Organismus



auf, der die Fortpflanzungsreife erreicht, bei jedem Mitglied dieser Spezies, und sie haben dieselbe molekulare Ätiologie (Hayflick, 2007). Die Kennzeichen des Alterns lassen sich in drei Kategorien einteilen: (1) primäre (verursachen eine Verschlechterung der zellulären Struktur und Funktion, unabhängig von Krankheiten); (2) antagonistische

(die Reaktionen auf die Schäden des primären Alterns); und (3) integrative (die Folgen der Reaktionen und die Verursacher des Alterungsphänotyps) (McHugh & Gil, 2017). All diese Veränderungen verlaufen in den verschiedenen Organen und Systemen des Körpers ungleichmäßig und können auch bei einzelnen Personen unterschiedlich schnell ablaufen. Dziechciaż und Filip (2014) haben eine Liste solcher Veränderungen in verschiedenen Systemen zusammengestellt, darunter dem Kreislauf-, Atmungs-, Verdauungs-, Bewegungs- und

Urogenitalsystem. Bei Männern ist das Altern beispielsweise oft mit einer Zunahme der Größe und des Gewichts der Prostata verbunden, was sich wiederum auf die Harnfunktion auswirken kann. Bei Frauen führen hormonelle Veränderungen zu einer vaginalen Atrophie, einer Ausdünnung und Austrocknung der Scheidenwände, was zu Beschwerden und anderen Symptomen führen kann.



Aus psychologischer und sozialer Sicht stellen Charles und Carstensen (2019) in ihrer Arbeit fest, dass ältere Erwachsene oft eine verbesserte Emotionsregulation zeigen, wobei sie von weniger Stimmungsschwankungen und stabileren, positiveren Emotionen berichten. Sie neigen dazu, sich auf emotional bedeutsame Ziele und Erfahrungen zu konzentrieren – eine Verschiebung, die durch Theorien wie die Theorie der sozioemotionalen Selektivität gestützt wird. Dieser Fokus trägt zum sogenannten „Positivitätseffekt“ bei, bei dem sich ältere Menschen lebhafter an positive als an negative Erfahrungen erinnern. Während Persönlichkeitsmerkmale im Allgemeinen stabil bleiben, nehmen Tendenzen wie Neurotizismus oft ab, was das emotionale Wohlbefinden fördert. In sozialer Hinsicht pflegen ältere Erwachsene typischerweise kleinere, aber engere soziale Netzwerke und legen mehr Wert auf Beziehungen, die emotionale Tiefe bieten, als auf Quantität. Sie neigen dazu, Konflikte zu vermeiden, reagieren gelassener auf zwischenmenschlichen Stress und schätzen soziale Harmonie. Allerdings steigt das Risiko sozialer Isolation mit zunehmendem Alter aufgrund körperlicher Einschränkungen oder des Verlusts von Gleichaltrigen, was sich negativ auf die Gesundheit auswirken kann. Dennoch kann ein sinnvolles Engagement durch ehrenamtliche Tätigkeiten oder Pflege das Wohlbefinden steigern und sogar die Lebenserwartung verlängern.

Insgesamt deuten diese Veränderungen darauf hin, dass das Altern nicht nur ein Prozess des Abbaus ist, sondern einer der psychologischen Anpassung, geprägt von sich wandelnden Zielen, Lebenserfahrung und der Bedeutung sinnvoller sozialer Verbindungen.

Ein Blick auf das Thema Altersdiskriminierung

Altersdiskriminierung beschränkt sich nicht auf vereinzelte Vorfälle; sie durchdringt die Art und Weise, wie wir aufgrund des Alters über andere denken, fühlen und handeln. Sie manifestiert sich in drei wesentlichen Formen: Stereotypen, Vorurteile und Diskriminierung.

Zunächst sind da die Stereotypen: die vereinfachten, oft unzutreffenden Vorstellungen, die wir aufgrund des Alters von Menschen haben. Beispielsweise gehen viele davon aus, dass ältere Menschen gebrechlich sind oder dass junge Menschen leichtsinnig oder unverantwortlich

sind. Diese pauschalen Verallgemeinerungen prägen die Sichtweise, durch die wir ganze Altersgruppen betrachten. Dann kommen die Gefühle: die emotionalen Reaktionen, die durch diese Stereotypen ausgelöst werden. Manchmal empfinden wir Mitleid für ältere Menschen, Angst davor, selbst älter zu werden, oder Ressentiments gegenüber jüngeren Generationen. Diese Emotionen können sehr stark sein und beeinflussen, wie wir mit anderen umgehen. Schließlich führen diese Gedanken und Gefühle zu Handlungen: Diskriminierung. Das ist der Fall, wenn Menschen allein aufgrund ihres Alters ungerecht behandelt werden. Ob subtil oder offen – diese Verhaltensweisen schließen bestimmte Altersgruppen aus oder benachteiligen sie und schaffen echte Barrieren im Alltag.

Altersdiskriminierung manifestiert sich auf drei Hauptebenen (Demographic Change and Healthy Ageing (DHA), 2021):



Institutioneller Altersdiskriminierung

Bezieht sich auf Gesetze, Vorschriften, soziale Normen, Richtlinien und Praktiken von Institutionen, die Chancen ungerechtfertigt einschränken und Personen aufgrund ihres Alters systematisch benachteiligen. Dazu können eine altersabhängige Rationierung der Gesundheitsversorgung, diskriminierende Einstellungspraktiken oder obligatorische Ruhestandsalter gehören. Solcher Altersdiskriminierung kann tief verwurzelt sein und bleibt oft unerkannt, da sich die Regeln und Praktiken normalisiert haben. Ihre Auswirkungen lassen sich oft eher aus den unterschiedlichen Ergebnissen zwischen Altersgruppen ableiten als aus einer expliziten Absicht.



Zwischenmenschlicher Altersdiskriminierung

Tritt bei Interaktionen zwischen zwei oder mehr Personen auf. Beispiele hierfür sind die Missachtung oder Bevormundung älterer oder jüngerer Erwachsener, das Ignorieren ihrer Standpunkte oder die Verwendung von „Elderspeak“ – ein übermäßig zuvorkommender Ton und eine vereinfachte Sprache gegenüber älteren Menschen, die diese infantilisieren kann. Dazu gehört auch die Beleidigung von Menschen aufgrund ihres Alters, beispielsweise indem ältere Menschen als „wertlos“ oder jüngere Menschen als „gedankenlos“ oder „Kriminelle“ bezeichnet werden.



Selbstgerichteter Altersdiskriminierung

Tritt auf, wenn Menschen Altersdiskriminierung aus ihrer Umgebung verinnerlichen und diese Vorurteile gegen sich selbst richten. Dies kann dazu führen, dass sich Menschen an Altersstereotypen anpassen, was wiederum zwischenmenschliche und institutionelle Altersdiskriminierung verstärkt.

Altersdiskriminierung in Europa verstehen

Da die an diesem Projekt beteiligten Partner aus verschiedenen europäischen Ländern stammen, ist es besonders wichtig zu untersuchen, wie sich altersbedingte Diskriminierung auf Menschen auf dem gesamten Kontinent auswirkt.

Daten der Weltgesundheitsorganisation (Demographic Change and Healthy Ageing, 2021) zeigen, dass Altersdiskriminierung in Europa nach wie vor ein weit verbreitetes Problem ist, das sowohl ältere als auch jüngere Bevölkerungsgruppen in verschiedenen sozialen Bereichen betrifft, darunter Beschäftigung, Gesundheitsversorgung und alltägliche Interaktionen.

Die folgenden Ergebnisse vermitteln ein klareres Bild davon, wie altersbedingte Vorurteile weiterhin die Erfahrungen und Einstellungen über Generationen hinweg in Europa prägen.

- In Europa gibt jeder dritte ältere Mensch an, Opfer von Altersdiskriminierung geworden zu sein.
- Eine Europäische Sozialerhebung aus den Jahren 2008–2009 in 28 Ländern ergab, dass jüngere Menschen im Alter von 15–24 Jahren die höchsten Raten an wahrgenommener ungerechter Behandlung aufgrund ihres Alters angaben (55 %). Diese Gruppe berichtete, wie alle anderen Altersgruppen auch, von mehr Diskriminierung aufgrund des Alters als aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft.
- In derselben Umfrage erhielten jüngere Erwachsene (20–29 Jahre) bei positiven Stereotypen – darunter die Wahrnehmung als freundlich, kompetent, respektvoll und mit hohen moralischen Standards – niedrigere Bewertungen als ältere Erwachsene (über 70).
- Eine europäische Umfrage aus dem Jahr 2015 ergab, dass 44,2 % der Bevölkerung in der europäischen Region mäßig oder stark altersdiskriminierende Einstellungen hatten.
- Arbeitsplatz: Die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015 ergab, dass Altersdiskriminierung unter Arbeitnehmern im Alter von 20 Jahren und erneut im Alter von 59 Jahren ihren Höhepunkt erreichte. Mehr als die Hälfte der 2015 befragten Europäer war der Ansicht, dass ein Alter von 55 Jahren oder älter für Bewerber ein Nachteil sei, verglichen mit nur 16 % bei den unter 30-Jährigen.

Auswirkungen von Altersdiskriminierung auf die Gesundheit

Eine globale systematische Übersicht, die 422 Studien aus 45 Ländern umfasste, ergab, dass Altersdiskriminierung in 96 % der untersuchten Gesundheitsbereiche mit schlechteren Ergebnissen verbunden war (Chang et al., 2020). Die Quellen deuten darauf hin, dass diese gesundheitlichen Folgen von Altersdiskriminierung offenbar zunehmen, was möglicherweise mit wirtschaftlichen Einbrüchen zusammenhängt. Die Auswirkungen sind bei selbstverursachter Altersdiskriminierung am größten und betreffen eher benachteiligte Gruppen sowie Personen mit geringerem Bildungsniveau.

Laut dem Globalen Bericht der WHO über Altersdiskriminierung (Demographic Change and Healthy Ageing (DHA), 2021) ist Altersdiskriminierung mit einer verkürzten Lebenserwartung, einer schlechteren Genesung nach Krankheit oder Behinderung und einer erhöhten Wahrscheinlichkeit für risikoreiches Gesundheitsverhalten verbunden. Altersdiskriminierung kann auch zu unangemessener medizinischer Behandlung und mangelndem Zugang zu angemessenen Dienstleistungen im Bereich der sexuellen und reproduktiven Gesundheit führen, wovon insbesondere ältere Frauen betroffen sind. Psychisch trägt Altersdiskriminierung zu höheren Raten von Depressionen, Angstzuständen und kognitivem Abbau bei, insbesondere wenn ältere Menschen negative Stereotypen verinnerlichen. Sozial untergräbt Altersdiskriminierung die Lebensqualität, indem sie Isolation, Einsamkeit und Angst fördert, was oft durch negative Darstellungen in den Medien verstärkt wird.



„Das Bedürfnis nach Zugehörigkeit ist ein Grundbedürfnis und nicht nur jungen Menschen vorbehalten.“

*(Teilnehmer der rumänischen Fokusgruppe
„Never Gets Old“, März 2025)*

Altersdiskriminierung und sexuelle Gesundheit

Sexuelle Gesundheit ist in jedem Alter ein wesentlicher Aspekt des Wohlbefindens. Dennoch bleibt es für viele ältere Erwachsene eine Herausforderung, mit Gesundheitsfachkräften über Sexualität zu sprechen. Kulturelle Überzeugungen, soziale Stigmatisierung und altersdiskriminierende Annahmen stempeln Sex im späteren Leben oft als unnötig oder unangemessen ab. Infolgedessen vermeiden viele ältere Menschen, insbesondere Frauen und LSBTIQ+-Personen, Gespräche über sexuelle Gesundheit gänzlich.

Auch Gesundheitsfachkräfte zögern möglicherweise, diese Gespräche zu initiieren, sei es aus Verlegenheit, mangelnder Schulung oder der persönlichen Überzeugung, dass ältere Menschen nicht mehr sexuell aktiv sind. Dieses gegenseitige Unbehagen schafft einen Kreislauf des Schweigens, in dem wichtige Gesundheitsbedürfnisse unberücksichtigt bleiben. Ältere Patienten fühlen sich möglicherweise beurteilt oder missverstanden, insbesondere wenn sie zuvor abweisende oder negative Reaktionen von Fachkräften erlebt haben. In einigen Fällen werden Patienten bei Konsultationen von Familienangehörigen begleitet, was einen offenen Dialog über intime Themen erschwert. Geschlecht, Alter und die wahrgenommene Erfahrung des Gesundheitsdienstleisters können die Kommunikation ebenfalls beeinflussen. Viele ältere Erwachsene berichten, dass sie sich bei Fachkräften des gleichen Geschlechts oder ähnlichen Alters wohler fühlen. Insbesondere Frauen fühlen sich oft wohler im Gespräch mit Gynäkolog*innen als mit Allgemeinmediziner*innen, vor allem wenn es um Anliegen im Zusammenhang mit Intimität oder gleichgeschlechtlichen Beziehungen geht.

„In meiner Generation wurde Mädchen beigebracht, dass es unschicklich sei, über Sex zu sprechen [...] Die Sexualität älterer Menschen ist manchmal schwer zu akzeptieren, selbst für ihre eigenen Kinder, wenn sie im Alter ihr Leben neu gestalten möchten.“

*(Teilnehmerin der rumänischen „Never Gets Old“-Fokusgruppe,
März 2025)*



Für ältere LSBTIQ+-Erwachsene sind die Hürden noch höher. Viele haben Zeiten der Kriminalisierung und sozialen Ausgrenzung durchlebt und fürchten möglicherweise Diskriminierung oder Unsichtbarkeit im heutigen medizinischen Umfeld. Pflegeheime und Gesundheitseinrichtungen gehen oft von Heterosexualität aus und schaffen es nicht, inklusive, bestätigende Umgebungen zu schaffen. Infolgedessen vermeiden queere ältere Menschen möglicherweise, ihre Identität preiszugeben, oder suchen gar keine medizinische Versorgung auf. Zu diesen Herausforderungen kommt hinzu, dass Gesundheitsfachkräfte nur begrenzt in den Bereichen Sexualität und Altern geschult werden. Viele Fachkräfte berichten, dass sie sich nicht darauf vorbereitet fühlen, das Thema sexuelle Gesundheit bei älteren Menschen anzusprechen, insbesondere innerhalb von LSBTIQ+-Gemeinschaften. Informationen und Materialien des öffentlichen Gesundheitswesens richten sich selten an ältere Bevölkerungsgruppen, sodass diese über die Prävention von sexuell übertragbaren Infektionen, HIV-Symptome und verfügbare Ressourcen nicht informiert sind. Diese Erkenntnisse stammen aus Ezhova et al. (2020); wir empfehlen den Leser*innen, den vollständigen Artikel zu konsultieren, um sich eingehender mit dem Thema zu befassen.

Schlussfolgerungen

Das Altern ist ein natürlicher, vielschichtiger Prozess, der biologische, psychologische und soziale Veränderungen mit sich bringt. Auch wenn diese Veränderungen oft unvermeidlich sind und sich auf vielfältige Weise äußern, spielt die Art und Weise, wie die Gesellschaft darauf reagiert, eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Lebenserfahrungen älterer Menschen. Altersdiskriminierung verschärft durch Stereotypen, Vorurteile und Diskriminierung die Herausforderungen des Alterns, indem sie negative Erwartungen verstärkt, Chancen einschränkt und die Gesundheitsergebnisse beeinträchtigt. Altersdiskriminierung im Gesundheitswesen schafft systemische blinde Flecken, die ältere Menschen, insbesondere LSBTIQ+-Personen und ältere Frauen, daran hindern, eine angemessene sexuelle Gesundheitsversorgung zu erhalten. Die Beseitigung dieser Barrieren erfordert eine Kombination aus Schulungen für Gesundheitsdienstleister, inklusiven Umgebungen, besseren Kommunikationspraktiken und gezielter Aufklärung zur sexuellen Gesundheit. Nur dann kann die sexuelle Gesundheit im Alter als legitimer, wesentlicher Bestandteil eines gesunden Alterns anerkannt werden. Bemühungen globaler Organisationen wie der Weltgesundheitsorganisation und der Vereinten Nationen signalisieren eine wachsende Anerkennung der Notwendigkeit systemischer Veränderungen.



Die Initiative „Decade of Healthy Ageing“ fordert eine koordinierte Reaktion, die Inklusion fördert, Ungleichheiten bekämpft und tief verwurzelte gesellschaftliche Einstellungen in Frage stellt. Die Bekämpfung von Ageismus erfordert Maßnahmen auf mehreren Ebenen: die Reform institutioneller Rahmenbedingungen, die Förderung respektvoller zwischenmenschlicher Interaktionen und die Neugestaltung innerer Überzeugungen zum Thema Altern. Bildung, inklusive Politik und generationsübergreifendes Engagement sind Schlüsselstrategien, um ageistische Strukturen abzubauen und Menschen jeden Alters ein erfülltes Leben zu ermöglichen.

Literaturverzeichnis

Arking, R. (2006). Biology of Aging: Observations and Principles. Oxford University Press.

Ayalon, L. (2013). Perceived Age, Gender, and Racial/Ethnic Discrimination in Europe: Results from the European Social Survey. *Educational Gerontology*, 40(7), 499–517.

<https://doi.org/10.1080/03601277.2013.845490>

Chang, E., Kanno, S., Levy, S., Wang, S., Lee, J. E. & Levy, B. R. (2020). Globale Auswirkungen von Altersdiskriminierung auf die Gesundheit älterer Menschen: Eine systematische Übersicht. *PLoS ONE*, 15(1), e0220857. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220857>

Charles, S. T., & Carstensen, L. L. (2009). Soziales und emotionales Altern. *Annual Review of Psychology*, 61(1), 383–409. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100448>

Demographic Change and Healthy Ageing (DHA). (18. März 2021). Global report on ageism. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>

Dziechciaż, M., & Filip, R. (2014). Biologische, psychologische und soziale Determinanten des Alters: Bio-psycho-soziale Aspekte des menschlichen Alterns. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine*, 21(4), 835–838. <https://doi.org/10.5604/12321966.1129943>

Ezhova, I., Savidge, L., Bonnett, C., Cassidy, J., Okwuokei, A., & Dickinson, T. (2020). Hindernisse für ältere Erwachsene bei der Inanspruchnahme von Beratung und Behandlung im Bereich der sexuellen Gesundheit: Eine Übersichtsarbeit. *International Journal of Nursing Studies*, 107, 103566. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103566>

Hayflick, L. (2007). Biologisches Altern ist kein ungelöstes Problem mehr. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1100(1), 1–13. <https://doi.org/10.1196/annals.1395.001>

McHugh, D., & Gil, J. (2017). Seneszenz und Altern: Ursachen, Folgen und therapeutische Ansätze. *The Journal of Cell Biology*, 217(1), 65–77. <https://doi.org/10.1083/jcb.201708092>

Silva, L. R. F. (2008). Vom Alter zum dritten Lebensalter: Der historische Werdegang der mit dem Alterungsprozess verbundenen Identitäten. *História Ciências Saúde-Manguinhos*, 15(1), 155–168. <https://doi.org/10.1590/s0104-59702008000100009>

Weltgesundheitsorganisation: WHO. (2024). Altern und Gesundheit.
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>

SEXUALITIES, GENDERS AND DIVERSITIES IN LATER LIFE

CHAPTER 2

AUTHOR: LE GIROFARD (CURT MORGANE)



***„Es sind nicht unsere Unterschiede, die uns trennen. Es ist unsere
Unfähigkeit, diese Unterschiede anzuerkennen, zu akzeptieren und zu
feiern.“***

(Audre Lorde)

Lernziele

**Am Ende dieses
Abschnitts
werden die
Leser*innen:**

Schlüsselkonzepte in Bezug auf Sexualität, Geschlecht und Diversität im
höheren Erwachsenenalter erworben haben.

ein Bewusstsein entwickelt haben für die besonderen Herausforderungen,
denen LGBTQIAP+-Senioren und andere marginalisierte Senioren
gegenüberstehen.

inklusive Ansätze zur Behandlung dieser Themen in
generationsübergreifenden und beruflichen Kontexten erkennen.



Einführung

Sexualität und Intimität im Alter sind nach wie vor Tabuthemen, die oft durch hartnäckige Stereotypen und kulturelle Vorbehalte verdrängt werden. Doch wie aktuelle Studien (Thomas & Hazif-Thomas, 2021; Les Petits Frères des Pauvres, 2022) betonen, verschwinden Begierde, Zuneigung und emotionale Verbundenheit nicht mit zunehmendem Alter. Sie entwickeln sich weiter, geprägt von physiologischen Veränderungen und dem sozialen Umfeld, bleiben aber für das Wohlbefinden von entscheidender Bedeutung. Unsere Fokusgruppen zeigten vielfältige Erfahrungen. Einige LGBTQIAP+-Senior*innen (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Queer oder sich ihrer sexuellen Orientierung noch unsicher, Intersexuelle, Asexuelle, Aromantische, Agender, Pansexuelle) tragen die Narben einer Zeit, in der ihre Identitäten kriminalisiert wurden, sowie der Homophobie, die sie selbst verinnerlicht haben:

„Ich habe jahrzehntelang mit meinem ‚Freund‘ zusammengelebt. Alle wussten es, aber wir haben uns nie an den Händen gehalten. Heute tun die Menschen das ganz offen, und das macht mich unbehaglich.“

(Teilnehmer der Fokusgruppe „French Never Gets Old“)

Andere, die sich erst später im Leben geoutet haben, beklagen den Mangel an Offline-Räumen für Begegnungen. Diese Geschichten offenbaren generationenübergreifende Spannungen innerhalb der queeren Community, in der verinnerlichte Homophobie neben dem Streben nach Sichtbarkeit und Zugehörigkeit besteht. Die Auseinandersetzung mit Sexualität im späteren Leben, insbesondere außerhalb heteronormativer Rahmenbedingungen, erfordert das Hinterfragen von Klischees. Für viele geht es weniger um sexuelle Leistungsfähigkeit als um gemeinsame Intimität, Zärtlichkeit und die Bestätigung der Identität. Sexualität im höheren Alter kann ohne Penetration stattfinden und durch gesundheitliche Einschränkungen, emotionale Veränderungen oder gelebte Erfahrungen geprägt sein. Dies gilt jedoch nicht ausschließlich für LGBTQIAP+-Personen. Auch breitere gesellschaftliche Ansichten entsexualisieren ältere Menschen, unabhängig von ihrer Orientierung oder ihrem Geschlecht. Der Mythos des asexuellen Alterns trägt zu Isolation, Unsichtbarkeit und sogar medizinischer Vernachlässigung bei. Sexualität ist Teil der Würde, Teil des Daseins als ganzer Mensch.



Wichtige Definitionen

Geschlechter und Orientierungen

Geschlecht

Sozial konstruierte Rollen, Verhaltensweisen und Normen, die mit dem Mann-, Frau- oder nicht-binären Sein verbunden sind. Im Gegensatz zum biologischen Geschlecht ist das soziale Geschlecht fließend und wird von kulturellen Erwartungen geprägt.

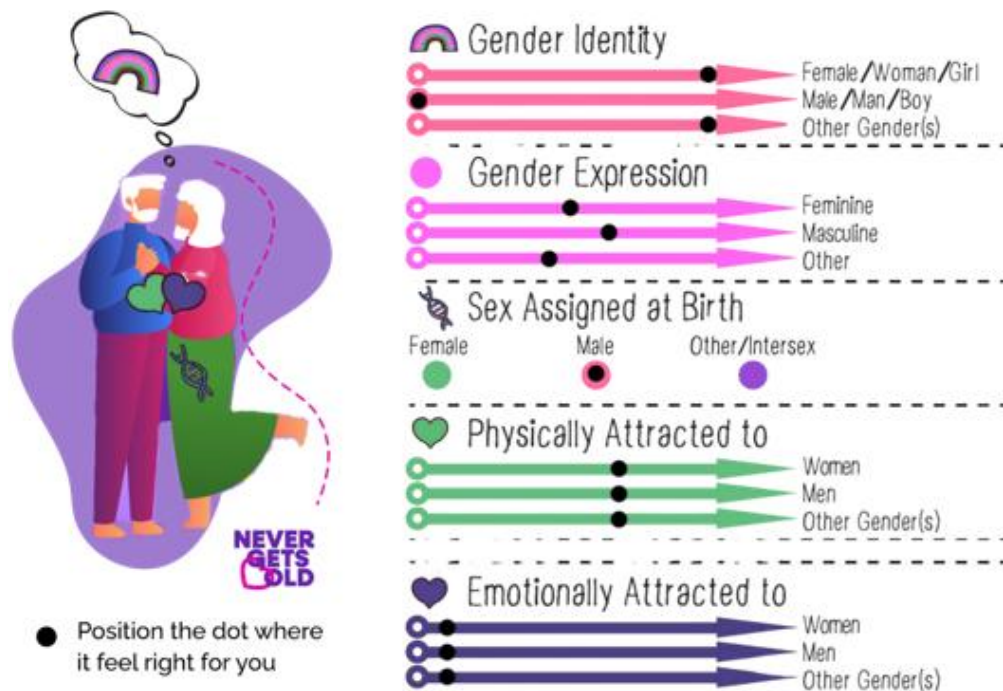
Biologisches Geschlecht

Wird bei der Geburt auf der Grundlage der Anatomie und der Chromosomen zugewiesen. Traditionell binär (männlich/weiblich), umfasst aber auch intersexuelle Variationen, die nicht den medizinischen Normen entsprechen.

Geschlechtsidentität

Das tief empfundene Gefühl, männlich, weiblich, beides, keines von beiden oder irgendwo anders auf dem Spektrum zu sein.

- **Cisgender:** Die Geschlechtsidentität stimmt mit dem zugewiesenen Geschlecht überein
- **Transgender:** Die Geschlechtsidentität weicht vom zugewiesenen Geschlecht ab



Geschlechtsausdruck Äußerliche Darstellung des Geschlechts durch Kleidung, Verhalten oder Stimme – unabhängig von der Identität.

Sexuelle/romantische Orientierung Anziehung (emotional, romantisch, sexuell) zu anderen. Beispiele hierfür sind:

- **Heterosexuell:** Anziehung zum anderen Geschlecht
- **Homosexuell** (schwul, lesbisch): Anziehung zum gleichen Geschlecht
- **Bisexuell/Pansexuell:** Anziehung zu mehr als einem Geschlecht
- **Asexuell:** Geringe oder keine sexuelle Anziehung (kann dennoch romantische Anziehung empfinden)

Vielfalt und Intersektionalität

Intersektionalität



Intersektionalität ist ein theoretischer Rahmen, um zu verstehen, wie sich Aspekte der sozialen und politischen Identität einer Person (z. B. Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, soziale Schicht, Sexualität, Behinderung, körperliches Erscheinungsbild, Körpergröße usw.) zu einzigartigen Formen von Diskriminierung und Privilegien verbinden.

Der Begriff wurde von Professorin Kimberlé Williams Crenshaw, einer führenden Wissenschaftlerin der Critical Race Theory, in ihrer wegweisenden Abhandlung von 1989 mit dem Titel „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics“ geprägt.

Beispiel:

Eine ältere, schwarze, lesbische Frau kann mit folgenden Problemen konfrontiert sein:

- **Altersdiskriminierung:** Stereotypen über Asexualität im Alter
- **Sexismus:** Unsichtbarkeit älterer Frauen
- **Homophobie:** Marginalisierung in Pflegeeinrichtungen
- **Rassismus:** Ungleichheiten beim Zugang zu Gesundheitsversorgung oder Wohnraum

Sexuelle und geschlechtliche Minderheiten (LGBTQIA+)

Umfasst Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Queers oder Questioning, Intersexuelle, Asexuelle, Aromantische, Agender und Pansexuelle. Das zusätzliche „+“ steht für alle anderen Identitäten, die nicht in dem kurzen Akronym enthalten sind

Queer

Ein Oberbegriff für nicht-normative Identitäten, der von jüngeren Generationen wiederbelebt wurde. Einige ältere Menschen empfinden ihn möglicherweise immer noch als abwertend.

Spezifische Herausforderungen im Alter

Rechtliches und kulturelles Erbe

Ungleiche historische Kontexte

Die Entwicklung der LGBTQIA+-Rechte verläuft regional unterschiedlich und hat Auswirkungen darauf, wie ältere Menschen gelebt haben und gealtert sind.

Land	Entkriminalisierung von Homosexualität	Gleichgeschlechtliche Ehe	Adoption/assistierte Reproduktion.	Auswirkungen auf Senioren
Frankreich	1982	2013	Adoption: 2013 künstliche Befruchtung: 2021 (für lesbische Paare)	Seniorinnen, die Kriminalisierung und erst später Anerkennung erfahren haben. ART für viele ältere lesbische Frauen unzugänglich.
Deutschland	1969 (BRD) 1988 (DDR)	2017	Adoption: 2017 ART: restriktiv (Kostenübernahme nur für heterosexuelle Paare)	Doppelte Ost-West-Erfahrung. Generationen geprägt durch Paragraph 175 (Kriminalisierung durch die Nazis, dann in der BRD bis 1994 fortgesetzt).
Portugal	1983	2010	Adoption: 2016 ART: 2016 (Zugang erweitert)	Jüngste Fortschritte, doch die Salazar-Diktatur wirkt sich nach wie vor auf ältere Menschen aus, die diese Zeit erlebt haben (Homosexualität war bis 1982 strafbar).

Land	Entkriminalisierung von Homosexualität	Gleichgeschlechtliche Ehe	Adoption/as-sistierte Reproduktion.	Auswirkungen auf Senioren
Rumänien	2001	Verboten	Verboten	Anhaltende Stigmatisierung. Ältere Menschen sind mit mangelnder rechtlicher Anerkennung und starker sozialer Ablehnung konfrontiert.
Zypern	1998	Keine offizielle Anerkennung	Verboten	Konservativ-orthodoxes Umfeld. Ältere Menschen werden oft zum Schweigen gezwungen.

- **Frankreich/Deutschland:** Trotz Fortschritten wuchsen viele LGBTQIAP+-Personen in einem Umfeld auf, in dem sie kriminalisiert wurden, was zu Scham oder Verheimlichung führte, insbesondere in Pflegeheimen.
- **Osteuropa:** Anhaltende Verweigerung von Rechten und sozialer Unterstützung. In Rumänien leben 65 % der älteren schwulen Männer allein und ohne Familie.

Verinnerlichte Normen und lebenslanges Stigma



A. Tabu und Unterdrückung

Ältere LGBTQIAP+-Personen haben Stigmatisierung oft verinnerlicht.

- „Zurück in den Schrank“: 40 % verbergen ihre Identität in Seniorenheimen aus Angst vor Diskriminierung (Grey Pride, 2023).
- **Geschlechtsspezifischer Sexismus:** Ältere lesbische Frauen sind mit dreifacher Unsichtbarkeit konfrontiert (Altersdiskriminierung + Sexismus + Homophobie), insbesondere im Gesundheitswesen.

B. Rassismus und Antisemitismus

Das Zusammentreffen von Alter, ethnischer Zugehörigkeit und Queerness führt zu spezifischen Erfahrungen:

- Ehemalige Rassentrennung.
- Mangelnde Repräsentation in den Medien.



- Stereotypen wie „maskuline Lesben“ oder die Hypersexualisierung schwarzer Frauen.

C. Zugang zur Gesundheitsversorgung

- 72 % der Ärzte fragen ältere Patienten nie nach ihrer sexuellen Orientierung (Flesia et al., 2023).
- Ältere Menschen, die mit HIV leben, sind mit vielschichtigen Stigmatisierungen konfrontiert. Etwa 30 % der HIV-Diagnosen in Frankreich betreffen Menschen über 50.
- Trans-Senioren sind mit medizinischen Versorgungslücken konfrontiert, wie z. B. der Nichtberücksichtigung der Hormontherapie ab 70.

Isolation: Ein strukturelles Problem

Isolation ist ein weit verbreitetes Problem bei allen älteren Menschen, doch für LGBTQIAP+-Personen, insbesondere für diejenigen ohne Kinder oder unterstützende Familien, kann sie durch Angst, Stigmatisierung oder den Ausschluss aus Gemeinschaftsräumen noch verstärkt werden.

Faktoren der Isolation	Wichtige Daten
Trennung von Familienangehörigen	90 % der LGBTQIAP+-Senioren haben keine Kinder (INSEE, 2023).
Mangel an inklusiven Einrichtungen	Nur 12 % der Pflegeheime in Frankreich schulen ihr Personal in LGBTQIAP+-Themen (Grey Pride, 2024).
Wirtschaftliche Unsicherheit	40 % der queeren Senioren beziehen eine Rente von weniger als 1.000 € pro Monat (was mit durch Diskriminierung unterbrochenen Berufslaufbahnen zusammenhängt).

IDT-Ansatz: Inklusiv und systemisch

Inklusive Sprache



Vermeiden Sie:

- „In deinem Alter ist das nicht angemessen“ → Altersdiskriminierung
- Standardmäßig „Herr/Frau“ verwenden → Geschlechterbinarität
- „Sie haben keine Kinder?“ → Heteronormativität



Verwenden Sie:

- neutrale Begriffe wie „ältere Person“ statt „alter Mann/alte Dame“
- Fragen Sie nach: „Welche Pronomen verwendest du?“
- inklusive Formulierungen: „Hast du enge Freunde oder eine selbst gewählte Familie?“

Beispiel:

Ersetze „Ehemann/Ehefrau“ in Formularen durch „Partner*in“ und füge Optionen für nicht-binäre Identitäten hinzu.

Hilfsmittel für Institutionen

A. Mitarbeiter*innenschulung

Obligatorische Module zu:



- Sexuelle Gesundheit und Altern
- Bedürfnisse von transsexuellen Senior*innen (z. B. Kontinuität der Hormonbehandlung)
- Intersektionalität (z. B. Unterstützung einer lesbischen Frau mit Migrationshintergrund)
- LGBTQIAP+-Geschichte (z. B. AIDT-Krise, Kriminalisierung)

Tool: Grey Pride-Schulungskit – enthält Szenarien aus dem realen Leben.

B. Inklusive physische Räume



- Doppelzimmer für gleichgeschlechtliche Paare
- LGBTQIAP+-Symbole in Gemeinschaftsbereichen
- Thematische Selbsthilfegruppen: „HIV und Altern“, „Coming-out nach 60“
- Beispiel: *Maison de la Diversité* (Lyon) bietet Privatzimmer und Gemeinschaftsbereiche für das Zusammenleben

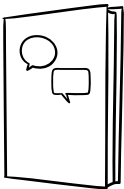
C. Generationenübergreifende Aktivitäten



- Queer-Memory-Workshops: Erfahrungsberichte älterer Menschen, die mit Jugendlichen geteilt werden
- Filmdiskussionen (z. B. „*Pour la Vie*“)
- „Lebende Archive“: künstlerische Projekte, die die Geschichten älterer Menschen sammeln

IDT-Methode: Gemeinsame Gestaltung von Programmen *mit* Senioren → fördert Empowerment und Autonomie

D. Institutionelle Richtlinien



- **„Bienvenue“-Label (Grey Pride):**
 - Kriterien: geschultes Personal, Antidiskriminierungs-Charta, geschlechtsneutrale Räume
 - Jährliche Audits mit LGBTQIAP+-Organisationen
- **HIV-Protokolle**
 - Aufklärung über das „Lazarus-Syndrom“ (langjährige AIDT-Überlebende mit PTBS)
 - Partnerschaften mit HIV-Fachärzten

Wichtige Daten: In Einrichtungen mit dem „Bienvenue“-Label geben 30 % mehr Bewohner*innen ihre LGBTQIAP+-Identität an (Grey Pride, 2024)

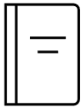
Wichtige Ressourcen

Empfohlenes Material für weitere Informationen.



Verbände:

- *Grey Pride*: Handbuch „Welcoming LGBTQIAP+ Seniors“
- *Les Audacieuses*: Selbsthilfegruppen für ältere lesbische Frauen



Bücher:

- *Aging While Queer* (Double Hélice Editions, 2023)



Websites:

- *SOS Homophobia*: Merkblätter zu den Rechten älterer Menschen



Filme:

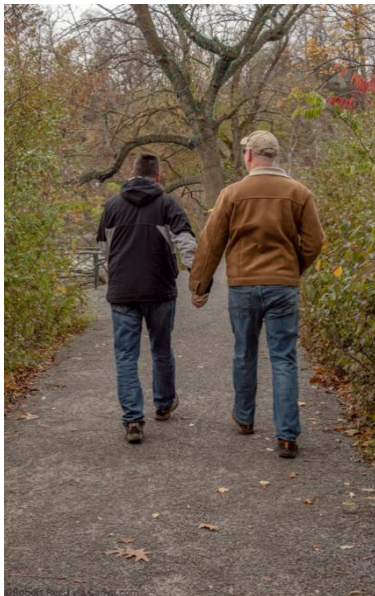
- „*Wenn ich sterbe, dann mit Freude*“ von Alexis Taillant (2024, Dokumentarfilm)



©Roberta S. A. via Canva.com

Fazit

Das Älterwerden ist kein abschließendes Kapitel, sondern eine Fortsetzung von Identität, Erfahrung und Ausdruck. Doch viel zu lange wurde die Schnittstelle zwischen Altern, Sexualität, Geschlecht und Diversität übersehen – verhüllt in Schweigen, Stereotypen und institutioneller Vernachlässigung. Dieser Leitfaden hinterfragt den hartnäckigen Mythos, dass ältere Menschen, insbesondere aus LGBTQIAP+-Gemeinschaften, aufhören, sexuelle, emotionale oder komplexe Wesen zu sein. Er betont, dass Würde im Alter das Recht einschließt, in all seinen Identitäten gesehen, gehört und bestätigt zu werden.



Wir haben die vielschichtigen Realitäten untersucht, mit denen LGBTQIAP+-Senior*innen konfrontiert sind: das Erbe von Kriminalisierung und Scham, die Angst, in Pflegeheimen wieder in den Schrank zurückkehren zu müssen, die Unsichtbarkeit älterer Körper und Wünsche sowie die sich verstärkenden Auswirkungen von Rassismus, Behindertenfeindlichkeit und Armut. Dies sind keine isolierten Probleme, sie sind systemisch und erfordern kollektive Verantwortung.

Bei einem inklusiven Ansatz geht es nicht nur um bessere Politik, sondern um einen Wandel der Denkweisen. Er fordert Fachkräfte, Familien und Institutionen dazu auf, über Toleranz hinauszugehen und echte Anerkennung zu zeigen. Das be-

deutet, Lebensräume neu zu gestalten, Pflegepraktiken anzupassen, Personal zu schulen und generationenübergreifende Brücken zu bauen, die auf Empathie und Respekt gründen. Es bedeutet, unsere Annahmen über Alter, Geschlecht und Intimität zu hinterfragen und zuzuhören – wirklich zuzuhören – den Stimmen derer, die Schweigen, Stigmatisierung und das Überleben durchlebt haben.

LGBTQIAP+-Senior*innen in den Mittelpunkt zu stellen bedeutet auch, Erinnerungen zurückzugewinnen. Sie tragen Geschichten des Widerstands, der im Verborgenen gelebten Liebe, von Gemeinschaften, die von Grund auf aufgebaut wurden, sowie von Trauer und Freude, die miteinander verwoben sind. Indem wir diese Leben würdigen, heilen wir nicht nur die Vergangenheit, sondern gestalten eine Zukunft, in der niemand in Scham oder Isolation altert.

Stellen wir uns eine Welt vor, in der Älterwerden bedeutet, sichtbarer zu werden, nicht unsichtbarer. In der Pflegeeinrichtungen jede Art von Lebensgeschichte feiern. In der jeder

Mensch, unabhängig vom Alter, frei ist, Hände zu halten, Liebe zu teilen und auszudrücken, wer er ist: offen, sicher, stolz. Das ist das Versprechen eines IDT-Ansatzes. Und es liegt in der Verantwortung von uns allen, es zu erfüllen.

Referenzen

Bücher & Berichte

Grey Pride Association. (o. J.). Autrement vieillir AssoConnect.

<https://www.greypride.fr/page/3239802-livre-autrement-vieillir>.

Grey Pride. (2023). Leitfaden „Welcoming LGBTQIAP+ seniors“.

<https://www.greypride.fr/page/1274292-nos-preconisations>

Les Petits Frères des Pauvres. (2022). *Bericht über Intimität und Gefühlsleben älterer Menschen.* <https://www.petitsfreres.asso.fr>

Thomas, P., & Hazif-Thomas, C. (2021). *Sexualität und Altern: Klinische und gesellschaftliche Herausforderungen.* Elsevier Masson.

Zeitschriftenartikel

Crenshaw, Kimberle (1989) „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics“, University of Chicago Legal Forum: Band 1989, Artikel 8.

Flesia, L., Monaro, M., Jannini, E. A. & Limoncin, E. (2023). „I’m Too Old for That“: Die Rolle von Altersdiskriminierung und sexuellen Dysfunktionsvorstellungen für die sexuelle Gesundheit in einer Stichprobe heterosexueller und LGB-Älterer: Eine Pilotstudie.

Healthcare, 11(4), 459. <https://doi.org/10.3390/healthcare11040459>

Public Health France. (2024). HIV-Screening und -Behandlung bei Senioren: Epidemiologische Daten. <https://www.santepubliquefrance.fr>

Organisatorische Ressourcen & Toolkits

Les Audacieuses. (2023). Leitfaden für Gesprächsgruppen für ältere Lesben. <https://audacieusement.org/formation/>

SOS Homophobia. (2024). Informationsblätter zu den Rechten von LGBTQIAP+-Senioren. https://ressource.sos-homophobie.org/Rapports_annuels/rapport_LGBTIphobies_2025.pdf

Politische und legislative Dokumente

DILCRAH. (2022). Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität bei Senioren.

Französische Nationale Gesundheitsbehörde (HAS). (2023). Leitlinien für eine inklusive Versorgung von älteren Menschen aus der LGBTQIAP+-Gemeinschaft

METHODOLOGY OF INTERGENERATIONAL LEARNING

CHAPTER 3

AUTHOR: VEREIN NIEDERSÄCHSISCHER BILDUNGSINITIATIVEN E.V. GÖTTINGEN (KARINA HOBFELD)



„Generationenübergreifendes Lernen basiert auf dem Prinzip, dass verschiedene Altersgruppen wertvolle Erfahrungen, Wissen und Perspektiven miteinander teilen. Es ist von Bedeutung, weil es den Austausch zwischen verschiedenen Generationen fördert, Verständnis und Empathie schafft und soziale Bindungen stärkt.“

(Franz 2010, S. 28)

Lernziele

Am Ende dieses Abschnitts werden die Leser*innen:

ein Verständnis erlangt haben für generationsübergreifendes Lernen, einschließlich dessen Zielsetzung, Wissen, Erfahrungen und Perspektiven generationsübergreifend auszutauschen, um gegenseitiges Lernen und den sozialen Zusammenhalt zu fördern.

Anerkannte Schlüsselfaktoren für einen erfolgreichen Dialog, wie zum Beispiel Sensibilität für Unterschiede, effektive Kommunikation, Respekt, aktives Zuhören und integrativer Umgang.

Appreciated practical considerations, including the role of time, space, and structured environments in promoting meaningful exchange and reducing barriers between generations.



©pixelshot via Canva.com

Einführung

Das Thema „Generationen im Dialog“ ist seit den 1990er Jahren Teil der Erwachsenenbildung und beschreibt einen pädagogischen Ansatz, bei dem Menschen verschiedener Generationen miteinander in Austausch treten, um voneinander zu lernen und gemeinsam zu wachsen. In verschiedenen Bildungsformaten wie Kurssituationen, Modellprojekten, generationsübergreifenden Angeboten für Familien oder generationsübergreifendem Ehrenamt lernen Menschen verschiedener Generationen voneinander, miteinander und übereinander. Angesichts unserer demografischen Entwicklung, der Globalisierung und der Vielfalt in Gesellschaft, Beruf und Privatleben gewinnen generationsübergreifende Bildungsformate, die Aspekte unterschiedlicher Lebensweisen einbeziehen, zunehmend an Bedeutung. Gesellschaftliche Entwicklungen werfen die Frage auf, wie die Generationen in Zukunft zusammenleben wollen. Es bedarf eines neuen Bewusstseins, um generationenübergreifende Interaktionen anzuregen, damit in Zeiten des gesellschaftlichen Wandels der Zusammenhalt gestärkt, Vorurteile abgebaut und das gegenseitige Verständnis gefördert werden. In strukturierten Lernarrangements kann der Austausch von Erfahrungen, Wissen und Weisheit zwischen Jung und Alt angeregt werden, und es entstehen wertvolle Lernprozesse, die sowohl die individuelle Entwicklung als auch den sozialen Zusammenhalt fördern. Generationenübergreifendes Lernen ist daher ein wichtiger Baustein für eine inklusive und solidarische Gesellschaft, in der alle Generationen voneinander profitieren können.

Was genau bedeutet also generationenübergreifendes Lernen? Welche Aspekte spielen eine Rolle und welche Bedeutung hat es insbesondere für heutige Erwachsenenbildner?



Terminologie, theoretischer Hintergrund und aktuelle Bedeutung werden in Kap. 2 beschrieben. Damit generationenübergreifendes Lernen die beschriebenen Wirkungen erzielen kann, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Kapitel 3 befasst sich daher mit den grundlegenden Voraussetzungen für eine erfolgreiche und wertfreie generationsübergreifende Kommunikation, die in den Grundprinzipien des generationsübergreifenden

Lernens (Kapitel 4) umgesetzt werden. Gelingt dieser Prozess, birgt das generationsübergreifende Lernen wertvolle Chancen und Herausforderungen; beides wird in Kapitel 5 erläutert. Einige praktische Beispiele werden in Kapitel 6 vorgestellt, und ein Fazit sowie ein Ausblick runden die Arbeit ab.

Die Bedeutung eines differenzsensiblen generationsübergreifenden Ansatzes

Generationenübergreifendes Lernen bezieht sich in erster Linie auf das Lernen zwischen den Generationen. Für die zielgruppenspezifische pädagogische Arbeit ist es sinnvoll, genauer zu betrachten, was wir jeweils unter „Generation“ verstehen.

Definition und Begriffsklärung

Wiedemann (2024, S. 2f.) unterscheidet drei sozialwissenschaftliche Begriffe:

1. die **genealogische Generation** (basierend auf dem Verwandtschaftsgrad),
2. den **historisch-politischen Begriff der Generation** (Menschen aus eng aufeinanderfolgenden Geburtskohorten teilen Erfahrungen, Einstellungen und Werte)
3. das **pädagogische** Generationskonzept (Generationen werden als Lernverbindungen mit der Verteilung von Lehrer- oder Lernendenrollen verstanden, abhängig von Wissen und Erfahrung).



Im Zusammenhang mit generationsübergreifendem Lernen wird in der Regel der historisch-politische Generationsbegriff herangezogen, „weil er die Besonderheit einzelner Generationen vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen und Werte hervorhebt – statt nur des biologischen Alters“ (Schmidt-Hertha, 2014a, S. 75f, zitiert nach Wiedmann 2014, S. 3).

Im Zusammenhang mit der Klärung von Diskriminierung, sozialen Zuschreibungen und Stereotypen im generationsübergreifenden Dialog ist es sinnvoll, diesen Generationsbegriff als Grundlage zu nutzen, da Werte, Lebenserfahrungen und Strategien zum Umgang mit Stereotypen innerhalb der historisch-politischen Abfolge von Generationen weitergegeben und erlernt werden. Um einen offenen und konstruktiven Dialog zu ermöglichen, ist ein hohes Maß an Sensibilität für Unterschiede erforderlich, d. h. die Fähigkeit, die Unterschiede zwischen Menschen, Situationen oder Perspektiven wahrzunehmen, zu respektieren und angemessen darauf zu reagieren. Es geht darum, sensibel für die Vielfalt und Einzigartigkeit anderer zu

sein, ohne Vorurteile oder Annahmen zu treffen. Dann gelingen ein offener Dialog und das Verständnis für unterschiedliche Perspektiven. Hier ein Zitat eines Teilnehmers aus dem Fokusgruppeninterview des Projekts „Never Gets Old“ im März 2025:

„... und ich lerne irgendwie die andere Perspektive kennen, so sieht es ein junger Mensch, so sieht es ein älterer Mensch, ..., das ist total wichtig.“

(Teilnehmer der deutschen „Never Gets Old“-Fokusgruppe)

Theoretischer Hintergrund

Generationenübergreifendes Lernen basiert auf den Prinzipien und Theorien der Erwachsenenbildung, und der generationsübergreifende Austausch wird explizit als Lernprozess definiert. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie Wissen weitergegeben wird und wie nachfolgende Generationen dieses Wissen erwerben und es dadurch verändern (Franz 2010, S. 28).

Das theoretische Grundverständnis des generationenübergreifenden Lernens umfasst folgende Aspekte:



Gemeinsames Lernen

Bei Ansätzen, die das gemeinsame Lernen zwischen den Generationen beinhalten, liegt der Schwerpunkt auf der gemeinsamen Erarbeitung eines Themas. Ziel ist es, *gemeinsame generationsübergreifende Lernprozesse* zu fördern. Die Teilnehmer verschiedener Generationen arbeiten gemeinsam daran, und „es gibt daher keinen Wissens- oder Erfahrungsvorsprung seitens einer Generation, das Expertenwissen liegt außerhalb der Gruppe“ (Franz 2010, S. 33).



Soziale Interaktion

Im Prozess des Lernens miteinander und voneinander stehen soziale Interaktion, Kommunikation und gegenseitiges Lernen im Mittelpunkt, was den sozialen Zusammenhalt stärkt.



Lebenslanges Lernen

Der pädagogisch begleitete Prozess fördert lebenslanges Lernen, indem er den Erfahrungsaustausch zwischen älteren und jüngeren Generationen anregt und diesen für weitere soziale oder persönliche Prozesse nutzt. Jüngere Menschen profitieren von der lebenslangen praktischen Erfahrung älterer Menschen; gleichzeitig können ältere

Menschen das Leben der Jüngeren kennenlernen (vgl. Landesverband der Freiwilligenagenturen Bayern (lagfa) 2016, S. 5).



Ressourcenorientierung und Empowerment

Das Lernen wird durch die vielfältigen Erfahrungen und das Wissen der Generationen bereichert. Ältere Menschen bringen oft wertvolle Lebenserfahrung mit, während jüngere Menschen neue Perspektiven einbringen. Durch generationsübergreifendes Lernen kann so das

Verständnis zwischen den Generationen gefördert und deutlich verbessert werden (lagfa 2016, S. 5). Es fördert zudem das Selbstvertrauen und die Selbstwirksamkeit (Empowerment) aller Beteiligten durch die aktive Teilnahme am Lernprozess.

Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche generationsübergreifende Veranstaltung

Für die meisten Menschen ist das beschriebene gemeinsame Lernen in generationenübergreifenden Gruppen in der Regel keine alltägliche Erfahrung, sondern meist neu und möglicherweise mit unterschiedlichen Erwartungen und vielleicht auch Ängsten verbunden.

„Nun stellt sich die Frage, wie man das mit dem nötigen Fingerspitzengefühl angeht, nicht einfach nur einladen und sagen: ‚Lasst uns über Sex reden‘, das ist natürlich etwas zu vereinfachend.“

(Teilnehmer der deutschen Never Gets Old-Fokusgruppe)

Um Lernprozesse mit verschiedenen Generationen und manchmal sehr persönlichen oder intimen Themen, wie im Projekt „Never Gets Old“, begleiten und das darin liegende Potenzial ausschöpfen zu können, ist eine gründliche Vorbereitung und Planung wichtig, die neben allen methodischen Vorüberlegungen zwei grundlegende Aspekte berücksichtigt:



- 1. Welche Bedeutung haben Zeit und Raum bei der Gestaltung von Bildungsprozessen, in denen mehrere Generationen an einem Ort und an einem gemeinsamen Thema arbeiten?**
- 2. Welche kommunikativen Fähigkeiten benötigen pädagogische Akteure, um mit solchen Gruppen arbeiten zu können?**

Der Faktor Zeit in generationsübergreifenden Lernprozessen

Grundsätzlich finden Lernprozesse, unabhängig davon, ob es sich um länger andauernde Schulungen oder einmalige eintägige Veranstaltungen handelt, immer in der Dimension der Zeit statt. Zeit wird sehr unterschiedlich wahrgenommen und subjektiv bewertet. In generationenübergreifenden Gruppen ist die subjektive Bewertung von Zeit meist stärker spürbar und hat mehr Gewicht: „Manche legen mehr Wert auf Pünktlichkeit als andere, manche kommunizieren über schnelle Kanäle im Internet – andere bevorzugen Telefonate. Manche erwarten eine sofortige Antwort, andere finden eine Antwort schnell innerhalb einer Woche. Manche nutzen gerne die freie Zeit tagsüber, in der keine zeitlichen Zwänge durch Beruf, Schule, Studium, Ausbildung oder kleine Kinder im Haus bestehen, während andere erst am Abend wirklich freie Zeit zur Verfügung haben. Manche benötigen längere oder frühere Pausen als die anderen“ (Antz 2009, S. 22f). Diese Unterschiede müssen bei der Planung, Vorbereitung und Durchführung von generationenübergreifenden Veranstaltungen berücksichtigt werden, um Fragen nach der geeigneten Tageszeit und Dauer im Verhältnis zur Aufnahmekapazität der Teilnehmenden zu klären. Grundsätzlich brauchen Lernprozesse immer Zeit; bei generationenübergreifenden Gruppen vielleicht manchmal etwas mehr, um gut in Kontakt zu kommen und als generationenübergreifende Gruppe Vertrauen zu finden, das Gefühl des „Andersseins, Fremdseins“ zu überwinden, Verständnis zu empfinden und zu zeigen (vgl. ebd., S. 22f).



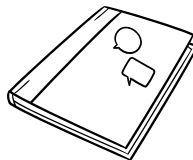
Raum als Faktor in generationsübergreifenden Lernprozessen



Räume und ihre Atmosphäre beeinflussen das Wohlbefinden der Menschen und damit auch ihre Lernbereitschaft. In Kenntnis dieses Zusammenhangs ist es wichtig, den umgebenden Raum und die Dinge so zu gestalten, vorzubereiten oder auszuwählen, dass das Lernen gefördert wird. So erfordern beispielsweise Konzentration, Kreativität und Vertrautheit unterschiedliche Umgebungen.

In klassischen Lernumgebungen (Schulen, Seminare) sind Räume oft formal gestaltet und auf den Unterricht ausgerichtet. In generationsübergreifenden Lernprozessen ist es wichtiger, einen Raum zu schaffen, der Zusammengehörigkeit, Offenheit, Gleichberechtigung und Respekt fördert und so eine Atmosphäre schafft, in der sich alle Generationen gleichberechtigt fühlen und aktiv teilnehmen können. Dieser Aspekt sollte bei der Vorbereitung generationsübergreifender Veranstaltungen berücksichtigt werden.

Leitlinien für die



Raumgestaltung

- **Mitgestaltung der Raumgestaltung:** Die Teilnehmenden werden eingeladen, sich an der Gestaltung zu beteiligen. Dies schafft ein Gefühl der Zugehörigkeit und stellt sicher, dass der Raum den Bedürfnissen aller gerecht wird. Persönliche Gegenstände, Bilder oder Dekorationen, die die Vielfalt der Generationen widerspiegeln, können eine einladende Atmosphäre schaffen.
- **Gruppendynamik und Sitzordnung:** Eine Sitzordnung, die eine offene Runde (Kreis oder U-Form) ermöglicht, fördert den Dialog und die gegenseitige Sichtbarkeit. Vermeidung von Hierarchien: Sitzplätze sollten keine Hierarchien signalisieren, z. B. durch unterschiedliche Stühle oder Positionen.
- **Außenbereiche:** können nach Möglichkeit einbezogen werden, um den Lernprozess aufzulockern und Naturerlebnisse zu integrieren.

- **Themenbezogene Gestaltung:** Gestaltung des Raums entsprechend dem Thema des Lernprozesses (z. B. Umwelt: natürliche Materialien, Pflanzen als Elemente; Geschichte: alte Fotos oder Artefakte).
- **Flexibilität durch mobile Elemente:** Mobile Tische, Stühle und Whiteboards erleichtern die Anpassung an unterschiedliche Aktivitäten je nach Bedarf.
- **Aktive Raumnutzung:** Integration von Aktivitäten zur Förderung der Interaktion: Die Teilnehmenden gestalten den Raum selbst (z. B. Brainstorming-Stationen, Pinnwände oder Kreativecken).
- **Reflexion und Feedback:** Nutzung des Raums zur Reflexion: z. B. Einrichtung einer Feedback-Ecke oder einer Ecke für persönliche Notizen, in der die Teilnehmenden ihre Eindrücke festhalten können.
- **Technologie und Medien:** Interaktive Technologien wie Smartboards, Tablets oder andere interaktive Medien können den Austausch zwischen den Generationen erleichtern, insbesondere wenn unterschiedliche technologische Kompetenzen vorhanden sind.
- **Technikfreie Zonen:** Es ist auch sinnvoll, Bereiche zu schaffen, in denen die Technik ausgeschaltet ist, um den persönlichen Austausch zu fördern.
- **Sicherer Raum für Austausch und Vertraulichkeit:** Der Raum sollte so gestaltet sein, dass sich die Teilnehmenden sicher fühlen, persönliche Erfahrungen zu teilen.
- **Gemeinsame Lernmaterialien:** z. B. Plakate, Arbeitsblätter, Reflexionsbögen usw., die für die Dauer der Lernveranstaltung im Raum verbleiben. Dies stärkt den Zusammenhalt und macht den Raum zu einem lebendigen Ort des Lernens.
- **Respektvolle Atmosphäre:** Aktives Zuhören und Wertschätzung sind ebenso unerlässlich wie die Vereinbarung klarer Regeln für den Umgang miteinander; z. B. gemäß der themenzentrierten Interaktion, die die Eigenverantwortung jeder einzelnen Person unterstreicht (vgl. Langmaack et al. 1998, S. 98)

Gestaltung von Kommunikation und Interaktion



In einer zunehmend vielfältigen Gesellschaft ist es wichtig, Lernprozesse so zu gestalten, dass Menschen unterschiedlichen Alters gemeinsam lernen und voneinander profitieren können. Generationsübergreifende Lernprozesse bieten die Möglichkeit, Wissen, Erfahrungen und Perspektiven verschiedener Altersgruppen zu bündeln. Damit diese Prozesse erfolgreich sind, spielt die Gestaltung von Kommunikation und Interaktion eine zentrale Rolle.

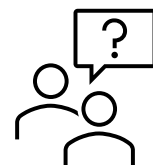
Folgende Aspekte sollten berücksichtigt werden:

- **Respekt und Wertschätzung:** Alle Altersgruppen sollten einander mit Respekt begegnen, was bedeutet, die Erfahrungen, Einstellungen und Meinungen des anderen anzuerkennen. Die Förderung der **Wertschätzung von Vielfalt**, d. h. die Anerkennung unterschiedlicher Erfahrungen und Perspektiven, ist Aufgabe der Gruppenleitung. Damit sollen die Teilnehmenden dazu ermutigt werden, ihre Perspektiven einzubringen und voneinander zu lernen.
- **Aktives Zuhören:** Indem wir das Verstandene wiederholen und uns vergewissern, dass wir es richtig verstanden haben, zeigen wir Aufmerksamkeit und echtes Interesse an den Beiträgen anderer. Zudem lassen sich so Missverständnisse vermeiden.
- **Gleiche Diskussionskultur durch gemeinsame Regeln:** Es sollte sichergestellt werden, dass alle Teilnehmenden die Möglichkeit haben, sich einzubringen, ohne dominiert zu werden. Zu diesem Zweck ist es sinnvoll, gemeinsam festzulegen, wie alle miteinander sprechen wollen (z. B. den anderen ausreden lassen, keine Unterbrechungen, respektvolle Sprache). Die gemeinsame Entwicklung der Regeln schafft eine positive Diskussionskultur.
- **Klare und verständliche Kommunikation:** Sprache und Ausdruck sollten so gewählt werden, dass sie für alle verständlich sind. Rückfragen sind willkommen und werden bei Bedarf erläutert. Eine für alle verständliche Sprache baut zudem Barrieren für die aktive Teilnahme ab. Es kann sinnvoll sein, verschiedene Medien und Formate in den Lernprozess einzubeziehen, um unterschiedliche Lern- und Kommunikationsstile zu berücksichtigen (visueller Lerntyp, auditiver Lerntyp, kinästhetisch-motorischer Lerntyp, kommunikativer Lerntyp).
- **Regelmäßige Reflexionen einbauen:** Den Teilnehmenden sollte im Verlauf des Prozesses wiederholt die Gelegenheit gegeben werden, über ihre Erfahrungen und das Miteinander zu sprechen. Dies fördert das Bewusstsein für respektvolle Kommunikation.
- **Geduld und Toleranz:** Beides sollte vom Gruppenleiter vorgelebt werden, und die Gruppe sollte immer wieder dazu ermutigt werden, Verständnis für unterschiedliche Lern- und Kommunikationsgeschwindigkeiten sowie kulturelle Hintergründe zu zeigen. Unterschiede in Tempo und Ausdrucksweise gehören zum Leben dazu, und einen Weg zu finden, damit umzugehen, ist Teil des Lernprozesses.
- **Eine Feedback-Kultur etablieren:** Die Teilnehmenden werden ermutigt, konstruktives Feedback zu geben und anzunehmen, um die Kommunikation kontinuierlich zu verbessern. Kritik sollte freundlich und respektvoll formuliert werden, um eine positive Lernatmosphäre zu fördern. Dazu gehören Ich-Aussagen („Deine Aussage hat mich irritiert, weil...“) anstelle von Du-Botschaften („Aber so darfst du das nicht sagen!“).

- **Bewusste Vermeidung von Vorurteilen:** Stereotypen und Vorurteile erkennen und aktiv entgegenwirken, um eine inklusive Atmosphäre zu schaffen.
- **Offenheit und Empathie:** Die Gruppenleitung kann durch aktives Zuhören und respektvolle Sprache, die Verständnis zeigt und beispielsweise Elemente der gewaltfreien Kommunikation nutzt (vgl. Rosenberg et al. 2006), als Vorbild fungieren. Im Lernprozess werden die Teilnehmenden wiederholt dazu eingeladen, sich mit den Perspektiven anderer auseinanderzusetzen und Verständnis für unterschiedliche Standpunkte zu entwickeln. Dieser Prozess kann durch Perspektivwechsel und Fragen aus dem Bereich der lösungsorientierten Fragen angeregt werden.



Lösungsorientierte Fragen zur Förderung der Empathiefähigkeit



Frage zur Perspektivwechsel	Ziel der Frage
„Was würde eine Person aus einer anderen Generation in Ihrer Situation sagen?“	Sie regt dazu an, die Sichtweise einer anderen Altersgruppe einzunehmen und Verständnis zu entwickeln
„Wenn du die Situation aus der Perspektive eines anderen Gruppenmitglieds betrachten würdest, was würdest du denken?“	Sie fördert Empathie und Verständnis für unterschiedliche Erfahrungen und Meinungen.
„Wie könnte jemand, der ganz anders denkt oder fühlt, diese Situation sehen?“	Es hilft, Vorurteile abzubauen und die Vielfalt der Perspektiven zu erkennen.
„Denk 20 Jahre in die Zukunft: Was würde dein zukünftiges Ich dir raten, wenn es die Situation betrachtet?“	Es ermutigt uns, aus einer zukünftigen, weiseren Perspektive zu blicken und Lösungen zu erkennen.
„Wenn du die Situation aus der Sicht eines Außenstehenden betrachtest, was fällt dir auf?“	Das ermöglicht einen distanzierten Blick und kann neue Erkenntnisse bringen.
„Was würde eine Person, die du bewunderst, in dieser Situation tun?“	Das regt uns dazu an, über positive Vorbilder und deren Herangehensweisen nachzudenken.

Diese Fragen helfen dabei, den Blick zu erweitern, Verständnis zu fördern und eine offene, respektvolle Kommunikation zu unterstützen.

Fazit

Generationenübergreifendes Lernen basiert auf dem Prinzip, dass verschiedene Altersgruppen wertvolle Erfahrungen, Wissen und Perspektiven miteinander teilen. Es ist von Bedeutung, weil es den Austausch zwischen verschiedenen Generationen fördert, Verständnis und Empathie schafft und soziale Bindungen stärkt (Franz 2010, S. 28). Es ist entscheidend, Kommunikation und Interaktion in generationenübergreifenden Lernprozessen bewusst zu gestalten, was dazu beiträgt, unterschiedliche Perspektiven wertfrei zu betrachten, Barrieren abzubauen und gemeinsames Lernen auf Augenhöhe zu ermöglichen.



Durch eine gute Planung, die zentrale organisatorische Aspekte wie die Raumgestaltung und die subjektive Bedeutung von Zeit sowie die beschriebenen Anforderungen an eine gute Kommunikation berücksichtigt, trägt generationsübergreifendes Lernen dazu bei, Vorurteile abzubauen und Wissen und Erfahrungen weiterzugeben. Dies erweitert nicht nur das individuelle Wissen, sondern stärkt auch den sozialen Zusammenhalt. Insgesamt ist generationsübergreifendes Lernen ein wertvoller Beitrag zu einer inklusiven und respektvollen Gemeinschaft. So entsteht ein wertvoller Austausch, der sowohl die individuelle als auch die soziale Entwicklung fördert.

Literaturhinweise

Antz, E., Tolksdorf, M., Scheunpflug, A., Frieters, N. & Franz, J. (2009). Generationen lernen gemeinsam. Bertelsmann Verlag. <https://doi.org/10.3278/6001987w>

Franz, J. (2009). Intergenerationelles Lernen ermöglichen. Bertelsmann Verlag. <https://doi.org/10.3278/6001629w>

König, K. (2023). Systemische Fragetechniken: Erfolgreich fragen für Führung, Coaching und Problemlösung. Praxisorientierte Anwendung von Fragetechniken für effektive Kommunikation von Führungskräften, Coaches & Beratern.

Langmaack, B. (1994). Themenzentrierte Interaktion: einführende Texte rund ums Dreieck. Beltz.

Langmaack, B. & Braune-Krickau, M. (1989). Wie die Gruppe laufen lernt: Anregungen zum Planen und Leiten von Gruppen: ein praktisches Lehrbuch. Beltz.

Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligen-Agenturen/Freiwilligen-Zentren Bayern e.V. (2016). Generationenübergreifendes Lernen und bürgerschaftliches Engagement: Wie der Zusammenhalt innerhalb der Generationen und in unserer Gesellschaft gestärkt werden kann. Handbuch generationsübergreifendes Lernen. <https://lagfa-bayern.de/downloads/1841-2/download-file/>

Rosenberg, M. B., & Seils, G. (2006). Konflikte lösen durch gewaltfreie Kommunikation: Ein Gespräch mit Gabriele Seils. Herder.

Wiedemann, M. (2024). Intergenerationelles Lernen: Alt und Jung lernen gemeinsam (2. überarb. Aufl.). https://www.die-bonn.de/doks/WB_Intergenerationelles-Lernen_2024-01.pdf

SPEED-DATING APPROACH AND KEY-PRINCIPLES

CHAPTER 4

AUTHOR: THE LEARNING EDGE VENTURES (VANESSA SYMEONIDOU)



„Speed-Dating ist ein hervorragendes Beispiel dafür, wie sich ein Konzept, das als soziale Praxis zur Knüpfung romantischer Kontakte begann, zu einem wirkungsvollen Instrument für Lernen, Zusammenarbeit und Dialog entwickelt hat.“

(IDT-Leitfaden, Seite 38)

Lernziele

By the end of this section, readers will have:

Understand the historical evolution of the speed-dating method and its transformation into an educational tool.

Recognize the method's potential for promoting dialogue, empathy and intergenerational connection, especially in the context of gender and sexuality.

Gain practical insights into facilitating speed-dating discussions effectively.

Comprehend the key principles that ensure successful and inclusive speed-dating sessions.



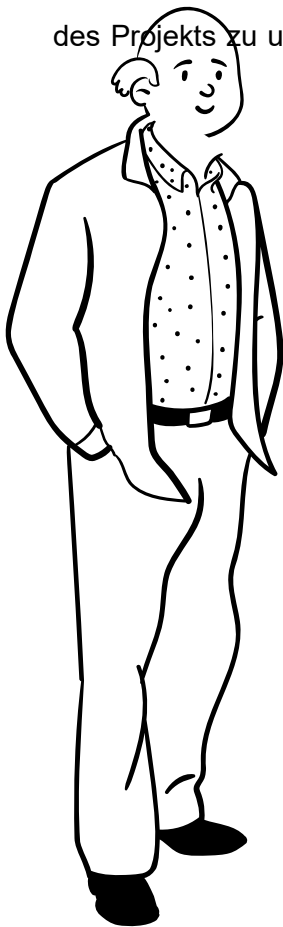
©Cub of Couple via Canva.com

Einführung

Dieses Kapitel bietet eine Erkundung der Speed-Dating-Methode, die hier als innovatives Instrument für Bildung, soziale Interaktion und generationsübergreifende Stärkung betrachtet wird. Mit dem Fokus darauf, wie diese Methode in das Projekt „Never Gets Old“ integriert ist, vereint es sowohl theoretische als auch praktische Erkenntnisse, um zu zeigen, wie Speed-Dating als strukturierter und inklusiver Ansatz zur Diskussion von Geschlecht, Identität, Sexualität und Altern dienen kann.

Ausgehend von Kernpunkten des Artikels „From Romance to Rocket Science: Speed Dating in Higher Education“ (Muurlink & Poyatos Matas, 2011) sowie von neueren Anwendungen im akademischen und kommunalen Umfeld zeichnet der Text den Werdegang der Methode nach – vom sozialen Eisbrecher hin zu einem sinnvollen Modell für Dialog und Zusammenarbeit.

Dieser Abschnitt skizziert die zentralen thematischen Anwendungsbereiche von Speed-Dating in der Bildungspraxis, bietet eine Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Umsetzung und hebt Schlüsselprinzipien hervor, die die Integrität und Inklusivität der Methode gewährleisten. Sein Zweck ist es, den Einsatz von Speed-Dating in den generationsübergreifenden Dialogtreffen (IDT) des Projekts zu unterstützen und Moderatoren sowie Teilnehmenden ein praktisches Werkzeug für Empathie, Reflexion und echte Verbundenheit an die Hand zu geben.



„Euer Projekt ist sehr wichtig für uns, weil wir dadurch eine bessere Behandlung durch das medizinische Fachpersonal und somit von der gesamten Gesellschaft erfahren werden. Dies ist eine Möglichkeit, unseren Gefühlen Gehör zu verschaffen und unser Leben zu verbes-

„Es ist schön, mit älteren Menschen in Kontakt zu kommen, aber ich möchte mit jüngeren Menschen sprechen, um zu erfahren, was sie über all die Fortschritte in Bezug auf Geschlechterfragen und Homosexualität den-

Historischer Hintergrund des Speed-Datings

Der Begriff „Speed-Dating“ tauchte erstmals 1998 auf und wurde von seinem Erfinder, Rabbi Yaacov Deyo, eingeführt. Damals bezog er sich ausschließlich auf ein romantisches Konzept (Olav Muurlink & Cristina Poyatos Matas, 2011), entwickelte sich jedoch schnell weiter und erhielt neue Bedeutungen und Zwecke. Heute ist Speed-Dating nicht nur im Bildungsbereich, sondern auch in Bereichen wie Psychologie und Medizin zu einem wertvollen Instrument geworden.

Historisch gesehen wurde die Methode erstmals im Pete’s Café in Beverly Hills angewendet, wo Rabbi Deyo kurze Treffen organisierte, um jüdische Männer und Frauen zusammenzubringen, in der Hoffnung, potenzielle romantische Beziehungen zu finden. Nicht lange danach erregte das strukturierte Format die Aufmerksamkeit von Bildungseinrichtungen und wurde als Lernstrategie eingesetzt. Das Kernformat der Methode – wechselnde Dialoge zwischen Paaren – erwies sich als effektiv beim Aufbau sinnvoller Austauschprozesse und passte somit perfekt zu akademischen und forschungsbezogenen Konzepten.

Seit 2005 wird Speed-Dating von Universitäten und Forschungszentren eingesetzt, um Interdisziplinarität und Zusammenarbeit zu fördern. Da es zunehmend in soziale und pädagogische Kontexte Einzug hält, eröffnet es neue Möglichkeiten – insbesondere für generationenübergreifende und intersektionale Gespräche, die sonst vielleicht nicht zustande kämen.



Die Entwicklung von Speed-Dating als pädagogisches Instrument

Speed-Dating ist ein hervorragendes Beispiel dafür, wie sich ein Konzept, das als soziale Praxis zur Knüpfung romantischer Kontakte begann, zu einem wirkungsvollen Instrument für Lernen, Zusammenarbeit und Dialog entwickelt hat. Laut dem Artikel „From Romance to Rocket Science: Speed Dating in Higher Education“ lässt sich diese Transformation zu einer pädagogischen Methode anhand von sechs zentralen Themenbereichen oder „Clustern“ nachvollziehen, in denen der Ansatz sinnvolle und vielfältige Anwendungen gefunden hat.

Förderung von Interdisziplinarität und Vernetzung

Speed-Dating wird oft genutzt, um einen sinnvollen Austausch zwischen Studierenden oder Forschenden aus verschiedenen Fachbereichen anzuregen. Auf diese Weise fördert es interdisziplinäres Denken und die Verknüpfung von Wissen über Fachgrenzen hinweg. Rid und Shaw (2005) bezeichneten diesen Ansatz sogar als „Speed-Networking“. Im Rahmen des Projekts „Never Gets Old“ wird dieselbe Idee angewendet, um Generations- und Wissenslücken zu überbrücken, indem Raum geschaffen wird, in dem Menschen unterschiedlichen Alters und mit unterschiedlichem Hintergrund zusammenkommen und ihr Verständnis für Fragen der Sexualität und des Geschlechts im späteren Leben vertiefen können.

Ein Beispiel aus der Praxis für die Wirksamkeit der Methode:

An der UC Berkeley stand das Centre for Integrated Nanomechanical Systems vor dem Problem, wie man Professoren aus elf verschiedenen Fachbereichen zur Zusammenarbeit bewegen könnte. Sie organisierten eine Veranstaltung im „Speed-Dating“-Stil, bei der Postdoktoranden und Studierende aus sechs Fachbereichen kurze, zeitlich begrenzte Gespräche führten, um Ideen auszu-

Speed-Dating als Eisbrecher für Forscher

Speed-Dating kann eine großartige Möglichkeit sein, schwierige Gespräche in Gang zu bringen, insbesondere unter Forschenden. Dieser Ansatz hilft, das Eis zu brechen, und erleichtert es den Menschen, die anfängliche Unbeholfenheit zu überwinden, die oft mit der Diskussion sensibler Themen einhergeht. Im Rahmen von „Never Gets Old“, wo Themen wie Sexualität im Alter oder Geschlechtsidentität unangenehm oder ungewohnt wirken können, gibt Speed-Dating den Teilnehmenden den Raum und das Selbstvertrauen, sich zu öffnen. Es schafft eine sichere, unterstützende Umgebung, die zum Austausch ermutigt und hilft, Vertrauen aufzubauen.

Ein Beispiel aus der Praxis für die Wirksamkeit der Methode:

Bei der Marie-Curie-Konferenz der Universität Manchester wurde Speed-Dating als strukturierter Eisbrecher eingesetzt, um informelle Kontakte zwischen Forschenden mit unterschiedlichem Hintergrund zu fördern. Es erwies sich als wirksam, um anfängliche soziale Unbeholfenheit abzubauen, spontane Dialoge anzuregen und eine entspannte Atmosphäre zu schaffen, die ein tiefe-

Speed-Dating zur Verbesserung der Klassendynamik für Studierende

Im Rahmen des Unterrichts wird die Methode eingesetzt, um die Klassendynamik zu verbessern. Durch den ständigen Wechsel der Gesprächspartner werden Interaktion und Beteiligung

gefördert. Die Studierenden üben Argumentation, Zuhören und Kommunikation, während gleichzeitig ein Gefühl der Vertrautheit und Akzeptanz innerhalb der Gruppe entsteht. In ähnlicher Weise trägt der Einsatz dieser Methode im Projekt „Never Gets Old“ dazu bei, ein gleichberechtigtes und inklusives Lernumfeld zu schaffen. Ältere Erwachsene erhalten Raum zur Meinungsäußerung, während jüngere Teilnehmende darin geschult werden, aktiv zuzuhören und unterschiedliche Perspektiven zu respektieren.

Speed-Dating zur Verbindung der Universität mit der Wirtschaft

In vielen Fällen wird die Methode genutzt, um den akademischen Bereich mit der Geschäftswelt zu verbinden. Studierende oder Forscher kommen mit Unternehmensvertretern in Kontakt, um Informationen auszutauschen, Ideen zu präsentieren oder sich über Beschäftigungs- und Praktikumsmöglichkeiten zu informieren. Diese interaktive Form der Vernetzung überbrückt die Kluft zwischen Theorie und Praxis und schafft neue Perspektiven für Kooperationen und praktische Lösungen.

Ein Beispiel aus der Praxis für die Wirksamkeit der Methode:

Speed-Networking wird in berufsorientierten Hochschulprogrammen erfolgreich eingesetzt, um Studierenden dabei zu helfen, Kontakte zur Wirtschaft zu knüpfen, ihre Networking-Fähigkeiten zu trainieren.

Speed-Dating zur Suche nach Fördermitteln oder Forschungskooperationen

Die Methode wird strategisch eingesetzt, um Finanzierungsmöglichkeiten oder Partner für Forschungsprojekte zu finden. In Umgebungen, in denen Forscher Projektvorschläge entwickeln müssen, ermöglicht die Fähigkeit, Ideen schnell zu präsentieren und Informationen auszutauschen, die Vernetzung von Personen mit sich ergänzendem Fachwissen.

Ein Beispiel aus der Praxis für die Wirksamkeit der Methode:

Bei der Speed-Dating-Veranstaltung an der Cornell University trafen 85 % der Teilnehmer mindestens einen potenziellen Partner.

Speed-Dating zur Suche nach Forschungsbetreuern

Alle sechs Varianten des akademischen Speed-Datings ähneln ihrem romantischen Vorläufer nicht nur im Format, sondern auch in der Motivation: Menschen zusammenzubringen. (Olav Muurlink & Cristina Poyatos Matas, 2011) Eine weitere besonders nützliche Anwendung ist der Einsatz der Methode, um Studierende mit potenziellen Betreuern zusammenzubringen. Master- oder Doktoranden haben die Möglichkeit, in kurzer Zeit mit mehreren Professoren zu sprechen und sich ein Bild von deren Eignung als Mentoren zu machen. Ebenso gewinnen die Professoren einen Einblick in die Interessen und Fähigkeiten der Studierenden, was die Qualität der zukünftigen Zusammenarbeit verbessert.

Praktische Hinweise für Speed-Dating-Gespräche – Dos and Don'ts

Dos

Aktivität	Beschreibung
Teilnehmer sorgfältig auswählen	Rekrutieren Sie eine gerade Anzahl von Teilnehmern, um das Paarformat beizubehalten. Informieren Sie die Teilnehmer im Voraus über die Art der Aktivität, ihre Ziele und die Themen.
Richten Sie den Besprechungsraum angemessen ein	Buchen Sie einen ruhigen, komfortablen und barrierefreien Raum, der sich für aufeinanderfolgende Einzelgespräche eignet. Die Stühle müssen paarweise gegenüber angeordnet sein, wobei genügend Platz für den Sitzwechsel vorgesehen sein muss.
Nehmen Sie die Rolle des Moderators wahr	Sorgen Sie für einen reibungslosen Ablauf der Sitzung und unterstützen Sie die Teilnehmer. Stellen Sie die Ziele der Aktivität vor, erklären Sie den Ablauf und ermutigen Sie zur aktiven Teilnahme. Beobachten Sie die Gruppendynamik und greifen Sie bei Bedarf ein. Passen Sie Beispiele an.
Wählen Sie geeignete Themen und Fragen	Stellen Sie offene Fragen, die frei von Vorurteilen sind. Die Teilnehmer können aus einer Liste von Fragen wählen oder sich an einem freien Gespräch beteiligen.
Vermeiden Sie heteronormative Annahmen und erlauben Sie den Teilnehmenden, Fragen zu überspringen	Seien Sie besonders sensibel gegenüber Personen, die möglicherweise der LSBTIQ+-Community angehören. (Sagen Sie z. B. „Partner*in“ statt „Ehemann/Ehefrau“). Stellen Sie sicher, dass Sie im Umgang mit inklusiver Sprache geschult sind
Bauen Sie Reflexionsübungen ein	Führen Sie am Ende der Sitzung eine kurze Reflexionsübung durch. Eine solche Übung fördert das Verständnis und unterstützt eine nachhaltige Zusammenarbeit nach der Aktivität (Laprise, R., & Thivierge, R. L., 2012).

Sammeln Sie Feedback effektiv	Nutzen Sie anonyme Fragebögen, Diskussionen in kleinen Gruppen oder Einzelgespräche, um Feedback zu sammeln. Die Teilnehmer bewerten die Aktivität positiver, wenn sie die Möglichkeit erhalten, sich zu äußern und Verbesserungsvorschläge zu machen. (Tynan, 2022)
--------------------------------------	--

Was Sie vermeiden sollten

Aktivität	Beschreibung
Informieren und leiten Sie die Teilnehmer unbedingt an	Lassen Sie die Teilnehmer nicht ohne Anleitung oder Informationen darüber zurück, was als Nächstes folgt.
Ignorieren Sie nicht die Notwendigkeit der Anpassung	Stellen Sie sicher, dass die Sitzung in jeder Hinsicht inklusiv ist.
Bestehen Sie nicht auf starren Themen	Lassen Sie Raum für Flexibilität. Manche Themen können heikel sein und erfordern Anpassungen.
Übersehen Sie keine Anzeichen von Müdigkeit oder Desinteresse	Beobachten Sie diskret und gestatten Sie vorübergehenden Rückzug.
Urteilen Sie nicht	Die Erfahrung muss frei von Konkurrenzdenken, nicht wertend und respektvoll sein.

Die Speed-Dating-Methode kann nur dann als Instrument zur Selbstermächtigung und zum transformativen Lernen dienen, wenn sie mit Respekt, Konsequenz und pädagogischer Sorg-

Grundprinzipien v

Eine Reihe grundlegender Prinzipien spielt eine wesentliche Rolle für die erfolgreiche Durchführung einer Speed-Dating-Sitzung. Obwohl keine ausreichende und präzise Literatur zu diesen Prinzipien gefunden wurde, impliziert der Artikel „From Romance to Rocket Science: Speed Dating in Higher Education“ diese durch seinen Fokus auf Zugänglichkeit, Interdisziplinarität und die Förderung des Dialogs. Im Folgenden stellen wir fünf Prinzipien vor, die wir identifiziert haben und die wir als grundlegend für die Einbeziehung in eine Speed-Dating-Sitzung erachten:

Gleichberechtigte Teilhabe

Alle Teilnehmenden, unabhängig von Alter, Geschlecht, Erfahrung oder Ressourcen, werden als gleichberechtigte Gesprächspartner behandelt. Die Stimme jedes Einzelnen hat den gleichen Stellenwert.

Empathie & Sicherheit

Die Teilnahme dazu ermutigen, Erfahrungen ohne Angst vor Beurteilung zu teilen. Ein solches sicheres Raum beruht auf Vertrauen,

Vielfalt & Inklusion

Die Methode sollte an die Zusammensetzung der Teilnehmenden angepasst werden: Alter, Sexualität, kultureller Hintergrund, Sprache und körperliche Fähigkeiten.

Genera-
tionenüber-
greifend

Das Wesentliche der Methode ist der Austausch von Erfahrungen und Sichtweisen zwischen den Generationen. Es geht nicht darum, dass eine Generation die andere unterrichtet, sondern um gegenseitiges Lernen.

Transforma-
tiv
Dialog

Das Ziel besteht nicht einfach darin, Informationen auszutauschen, sondern Verständnis zu fördern. Lernen entsteht durch Teilen, nicht nur durch Vermitteln. (Muurlink & Poyatos Matas, 2011)

Glossar der Schlüsselbegriffe



Transformativer Dialog:

Ein Prozess, bei dem die Teilnehmenden nicht nur Fakten austauschen, sondern zuhören, Annahmen hinterfragen und durch das Gespräch persönliche Veränderungen erfahren (Muurlink & Poyatos Matas, 2011)

Generationenübergreifender Austausch:

Gegenseitiges Lernen zwischen Personen verschiedener Altersgruppen,

Empathie:

Die Fähigkeit, die emotionale Perspektive anderer zu verstehen und nachzuempfinden, auch wenn man unterschiedliche Erfahrungen gemacht hat.

Inklusive Sprache:

Eine Sprache, die alle Identitäten respektiert.

Fazit

Die Speed-Dating-Methode, ursprünglich für die partnerschaftliche Vermittlung konzipiert, hat sich zu einem dynamischen und flexiblen Instrument für Lernen, soziale Kontakte und den generationsübergreifenden Austausch entwickelt. Rückblickend auf ihre Entwicklung wird deutlich, dass Speed-Dating eine wirkungsvolle Möglichkeit bietet, die Teilhabe zu fördern und die Kommunikation zu stärken.

Speed-Dating übernimmt im Rahmen des Projekts „Never Gets Old“ eine neue, transformative soziale und pädagogische Rolle. Mit den richtigen Anpassungen und einem verständnisvollen Umgang mit generationsbedingten, kulturellen und bestehenden Unterschieden wird es zu einem nützlichen Instrument für Inklusion, Empowerment und die Beseitigung von Geschlechter- und Altersstereotypen.

Dieser Ansatz kann eine der wichtigsten Methoden sein, um Generationen, Lebensgeschichten und Sichtweisen miteinander zu verbinden, wenn er sorgfältig umgesetzt und von soliden Grundsätzen geleitet wird. Auf diese Weise ist Speed-Dating eher eine Geisteshaltung des Lernens und der zwischenmenschlichen Verbindung als nur eine Technik.

Literaturverzeichnis

Ackermann, C., Hahne, F., & Rieck, J. (2022). Zuordnung und Terminplanung von Gesprächen zwischen Studierenden und Unternehmen für eine IT-Speed-Dating-Veranstaltung an einer Universität. *Operations Research Forum*, 3(3), Artikel 42.

<https://doi.org/10.1007/s43069-022-00144-w>

Laprise, R., & Thivierge, R. L. (2012). Einsatz von Speed-Dating-Sitzungen zur Förderung der Zusammenarbeit in der interdisziplinären Weiterbildung. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 32(1), 24–30.

Muurlink, O. (2011). Von der Romantik zur Raketenwissenschaft: Speed-Dating im Hochschulbereich. *Higher Education Research & Development*, 30(3), 343–356.

<https://doi.org/10.1080/07294360.2010.539597>

Tynan, E. (2022). Speed-Dating zur Ideenfindung (Bericht). Zentrum für pädagogische Innovation und Entwicklung, Technische Universität Shannon. <https://research.thea.ie/handle/20.500.12065/4137>

[arch.thea.ie/handle/20.500.12065/4137](https://research.thea.ie/handle/20.500.12065/4137)

INTERGENERATIONAL DIALOGUE SESSIONS

PRACTICAL GUIDE

CHAPTER 5

AUTHOR: FREIE ALTENARBEIT GÖTTINGEN E.V. (SARA STRUBE)



„Über Sexualität wurde nicht gesprochen, es war irgendwie tabu, und natürlich war es für viele Menschen in unserem Alter und älter noch tief in ihrem Innersten verankert. Der erste Schritt ist also wirklich der schwierigste. Sich darauf einzulassen und einfach dieses alte Paradigma zu überwinden. [...] dass wir durch Begegnungen lernen, dass es gar nicht so schlimm ist, über Sexualität zu sprechen, wie wir denken.“

(Teilnehmer der deutschen Fokusgruppe „Never Gets Old“, März 2025)

Lernziele

By the end of this section, readers will have:

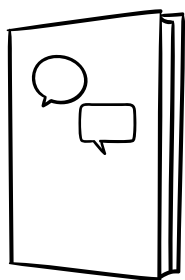
Learned how to plan and organise intergenerational events, including defining objectives, choosing accessible locations and suitable times, and contacting diverse target groups.

Understood the roles and methods for facilitation, including moderation, icebreakers, dialogue sessions, and flexible adaptation to participants' needs.

Highlighted the role of diversity and inclusivity, ensuring events consider different ages, backgrounds, abilities, and identities to create a safe, respectful, and enriching learning environment.



Einleitung



Der folgende Abschnitt fasst den theoretischen Hintergrund aus den Kapiteln 1 und 2 sowie die methodischen Grundsätze aus den Kapiteln 3 und 4 zu einem kompakten Workshop-Leitfaden zusammen, der es den Leser*innen ermöglichen soll, die generationsübergreifenden Dialogrunden einfach und klar durchzuführen. Kapitel 6 stellt einen Modellablauf für die Wirkungsanalyse vor, von der Vorbereitung über die Durchführung bis hin zur Nachbereitung und Reflexion.

Planung der Veranstaltung

Die Workshop-Leiter sollten sich vor den Veranstaltungen mit dem Thema vertraut machen; die Kapitel in diesem Leitfaden bieten hierfür eine gute Grundlage. Darüber hinaus gibt es

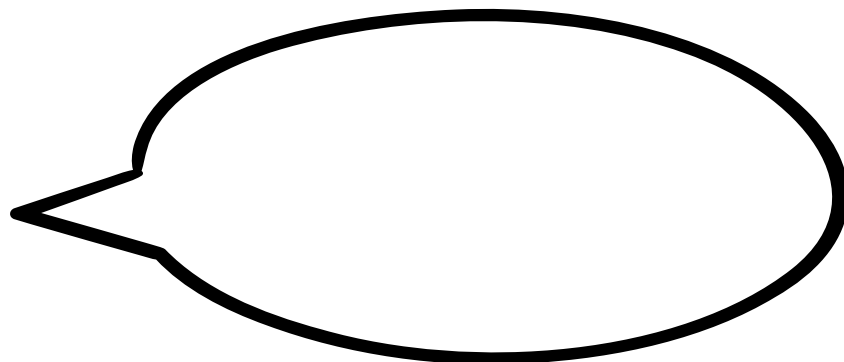
weitere praktische Aspekte der Planung, wie beispielsweise die Kontaktaufnahme mit den Zielgruppen, die im Folgenden behandelt werden.

Erwartungen klären und die Veranstaltung individuell gestalten

Generationenübergreifende Veranstaltungen zielen darauf ab, dass Generationen voneinander lernen können: Der Austausch von Perspektiven und Erfahrungen, der Dialog und der persönliche Kontakt stehen daher im Mittelpunkt. Die Veranstaltung sollte auch Raum für unterschiedliche Meinungen bieten. Ein Lerneffekt wird erreicht, wenn in einer Debatte nicht versucht wird, die andere Person zu überzeugen, sondern wenn die andere Seite nachvollziehen kann, wie die Person aufgrund ihrer biografischen Erfahrungen zu ihrer Meinung gelangt ist, ohne diese selbst teilen zu müssen. Je nach Kontext und Situation kann es sinnvoll sein, dass die Workshop-Leiter*innen den Ablauf an ihre spezifischen Bedürfnisse und Ziele anpassen. Die Leitlinien bieten somit einen grundlegenden Rahmen, der nach Bedarf modifiziert werden kann, um den Teilnehmenden bestmöglich gerecht zu werden. So kann beispielsweise der Inhalt der Fragen so angepasst werden, dass er dem angestrebten Ziel der Diskussionen und dem Vorwissen der Teilnehmenden entspricht. Findet eine generationsübergreifende Diskussion beispielsweise in einem eher konservativen Umfeld statt, sollte das Thema vorsichtiger eingeführt werden als bei einer Veranstaltung in einer Krankenpflegeschule oder einem Queer-Zentrum,

wo

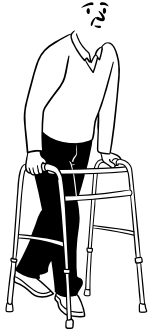
die
Teilnehmenden
bereits ein höheres Maß an
Offenheit und
Vorwissen mit-
bringen.



**Berücksichtigen Sie den Kontext
Ihrer Veranstaltung und die Be-
dürfnisse der Teilnehmenden und
passen Sie Fragen und Methoden**

Wahl von Ort und Zeit





Der Ort und der Zeitpunkt der Veranstaltung sind von großer Bedeutung, da sie einen direkten Einfluss auf die Zugänglichkeit und die Bereitschaft zur Teilnahme haben. Um sicherzustellen, dass möglichst viele Menschen teilnehmen können, empfehlen wir, die folgenden Rahmenpunkte so weit wie möglich zu beachten:



Ort: Der Veranstaltungsort sollte zentral gelegen und idealerweise gut an den öffentlichen Nahverkehr angebunden sein. Barrierefreie Orte, die mit einem Rollstuhl oder Rollator zugänglich sind, sollten bevorzugt werden. Barrierefreie Toiletten sollten vorhanden sein, denn selbst wenn ein Ort theoretisch für eine Person im Rollstuhl zugänglich ist, erschwert das Fehlen geeigneter sanitären Einrichtungen eine stressfreie Teilnahme oder macht sie sogar unmöglich. Der Raum sollte zudem ansprechend gestaltet sein und eine ruhige Umgebung bieten, in der sich vertrauensvolle Gespräche gut entfalten können. Es ist ratsam, kleine Erfrischungen wie Getränke und Snacks anzubieten.



Zeit: Bei der Wahl des Veranstaltungszeitpunkts sollten die Möglichkeiten der Zielgruppen berücksichtigt und ein Zeitfenster gewählt werden, das ihnen die Teilnahme am ehesten ermöglicht. Länderspezifische und kulturelle Gepflogenheiten müssen hier berücksichtigt werden; so neigt die Zielgruppe in Portugal beispielsweise dazu, an Veranstaltungen während der Arbeitszeit am Vormittag teilzunehmen, um abends Zeit für die Familie zu haben. Im deutschen Kontext ist dies meist umgekehrt; Berufstätige nehmen eher abends an Veranstaltungen teil, da sie während der Arbeitszeit oft keine Zeit dafür haben. Da sich der Leitfaden auch an junge Berufstätige richtet, die sich möglicherweise noch in der Ausbildung befinden und die erste Tageshälfte in ihrem Ausbildungszentrum verbringen, ist es ratsam, einen Termin am frühen Abend zu wählen, der mit einem gemeinsamen Abendessen verbunden werden kann. An Wochenenden kann eine Veranstaltung am Nachmittag stattfinden, eventuell in Kombination mit Kaffee und Kuchen. Wenn es bereits viele Interessierte gibt, kann der Zeitpunkt im Dialog mit den Teilnehmenden festgelegt werden. Die älteren Teilnehmer sind wahrscheinlich größtenteils im Ruhestand, haben aber möglicherweise noch andere Verpflichtungen oder sind noch berufstätig. Im deutschen Kontext ist es daher ratsam, einen Termin am frühen Abend oder nach Rücksprache mit den Teilnehmern zu wählen. Je nach länderspezifischen Gewohnheiten kann sich jedoch auch ein Termin am Vormittag als günstiger erweisen.

Tipps zu Ort und Termin	
Wahl des Veranstaltungsortes	• Achten Sie auf gute Erreichbarkeit und Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel • Bevorzugen Sie barrierefreie Orte, die die Teilnahme mit Hilfsmitteln wie Rollstühlen und Gehhilfen ermöglichen • Gestalten Sie den Raum ansprechend und sorgen Sie für eine ruhige Umgebung • Achten Sie auf eine angenehme Raumtemperatur • Sorgen Sie für Erfrischungen wie Getränke und Snacks
Wahl des Termins	• Berücksichtigen Sie die zeitlichen Möglichkeiten Ihrer Zielgruppe – wann haben sie am ehesten Zeit? • Bevorzugen Sie an Werktagen Termine am frühen Abend, wenn die Mitarbeiter keine Erlaubnis erhalten, während der Arbeitszeit an der Veranstaltung teilzunehmen. Wenn sie die Erlaubnis erhalten, sind auch Termine am Vormittag möglich • Kombinieren Sie dies eventuell mit einem gemeinsamen Essen • Geben Sie den Termin so früh wie möglich bekannt, damit die Teilnehmer frühzeitig gewonnen werden können und ihn selbst einplanen können

Kontaktieren Sie die Zielgruppen

Überlegen Sie sich frühzeitig, wen Sie ansprechen möchten, und sammeln Sie Kontakte zu Ihren Zielgruppen. Dies können Sie durch persönliche Ansprache und Aushänge tun, aber auch, indem Sie gezielt Vereine und bestehende Gruppen kontaktieren und lokale Netzwerke einbeziehen. Gibt es beispielsweise in Ihrer Region bereits ein Zentrum für LGBTIQ+-Personen, eine Pflegeschule oder generationenübergreifende Treffpunkte, lohnt es sich, diese zu kontaktieren. Im Hinblick auf die Fortführung des Projekts ist es zudem sinnvoll, frühzeitig mit relevanten Gruppen in Kontakt zu treten, die Interesse an den Projektzielen haben und die Materialien anschließend selbstständig weiter nutzen könnten.



Nutzen Sie zudem verschiedene Wege, um Ihre Anfrage bekannt zu machen. Auch wenn immer mehr ältere Menschen soziale Medien wie Instagram nutzen, stammen die meisten Nutzer dort aus der jüngeren Generation. Drucken Sie Ihre Anfrage beispielsweise als Flyer aus, rufen Sie Gruppen und Organisationen persönlich an oder

schalten Sie eine Anzeige in der Zeitung. Versuchen Sie zudem, unterschiedliche Perspektiven und Personengruppen einzubeziehen, beispielsweise Menschen mit unterschiedlichem Bildungsniveau, denn die Vielfalt der Perspektiven bereichert unser Projektmaterial, trägt zu einem umfassenden Gesamtbild bei und spricht eine breite Gruppe in ihrer Lebensrealität an. Passen Sie Ihre Erläuterung der Veranstaltung an die jeweilige Zielgruppe an, damit sie von Menschen mit unterschiedlichem Vorwissen gleichermaßen gut verstanden wird. Seien Sie nach Möglichkeit offen dafür, dass manche ältere Menschen möglicherweise keine E-Mail-Adresse nutzen. Bieten Sie diesen Menschen die Möglichkeit, Informationen per Telefon oder Post zu erhalten. Zu diesem Zweck kann es hilfreich sein, frühzeitig eine Kontaktliste zu erstellen, um den Überblick zu behalten.

Tipps zur Teilnehmerge Gewinnung

Definieren Sie Ihre Zielgruppen und sprechen Sie diese entsprechend an. Nutzen Sie geeignete Kontaktformen.

Nutzen Sie Ihr lokales Netzwerk, um Ihre Zielgruppe zu erreichen, beispielsweise durch Kontaktaufnahme mit einer Pflegeschule, einem Seniorenzentrum, einem Bildungszentrum oder einem LSTBIQ+-Verein. Diese Zusammenstellung von Akteuren wird Ihnen später bei der Konsolidierung der Projektergebnisse nützlich sein.

Berücksichtigen Sie bei Ihren Kontaktanfragen die Vielfalt. Das Projekt profitiert davon, wenn Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund aufeinandertreffen.

Führen Sie eine Kontaktliste, um den Überblick zu behalten und interessierten Personen schnell Informationen über die Veranstaltung oder das Projekt zusenden zu können.

Moderation festlegen und Rollen zuweisen



Eine gute Moderation ist wichtig für eine erfolgreiche Veranstaltung. Vor den IDT-Sitzungen werden feste Moderationsrollen für die Gestaltung der Veranstaltung zugewiesen. Die Moderation kann von einer oder mehreren Personen übernommen werden. Es ist wichtig, die Aufgaben im Voraus zu verteilen, damit es während der Veranstaltung nicht zu

Verwirrung kommt. Der Moderator nimmt nicht selbst an den Diskussionen teil, sondern kümmert sich um den äußeren Rahmen und die Struktur. Er stellt die Leitfragen vor, achtet auf die Zeit und begrüßt sowie verabschiedet die Teilnehmenden. Der Moderator sollte eine nicht wertende und offene Haltung gegenüber den Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Alter einnehmen und durch das Einladen zu Perspektivwechseln und Reflexion offene Diskussionen anstreben.

Wiedemann (2024) empfiehlt, dass Moderator*innen beim generationsübergreifenden Lernen auf drei Aspekte achten:



1. Reflektieren Sie Ihre eigene Rolle

Legen Sie Ihre eigene Generationszugehörigkeit beiseite und nehmen Sie eine neutrale Position zwischen den Generationen ein.

2. Flexibilität

Berücksichtigen Sie die Bedürfnisse und Vorstellungen der verschiedenen Generationen und ermöglichen Sie Kompromisse.

3. Nutzen Sie Ihre eigenen Ressourcen

Tauschen Sie sich mit Kollegen aus, um Ihre eigenen Methoden einzubringen und auf Ihren eigenen Erfahrungen mit verschiedenen Generationen aufzu-

bauen

Programm der Veranstaltung

Methoden zum Kennenlernen

Eine vertrauensvolle und respektvolle Atmosphäre ist wichtig für den Erfolg der generationsübergreifenden Dialogrunde. So sollte beispielsweise genügend Zeit für die Ankunft und das Kennenlernen vorgesehen werden. Vor dem eigentlichen inhaltlichen Austausch in Zweiergruppen ist eine entspannte Kennenlernaktivität empfehlenswert. Im Folgenden werden zwei

Beispiele genannt; es können auch andere Methoden verwendet werden, um eine dynamische Einführung zu ermöglichen. Die hier vorgestellten Methoden stammen aus der Publikation „Generations learn together“ (Scheunpflug et al., 2009) und sind an die Rahmenbedingungen der IDT-Methodik angepasst.

Das erste Beispiel für eine Eisbrecher-Methode lautet: „Vorstellung mit Gegenständen“



Das zweite Beispiel ist „Generationssymbole“

Methode	„Vorstellung mit Gegenständen“
Möglichkeiten	Der Einstieg mit Gegenständen kann den Beginn einer thematischen Einheit oder den Start einer Gruppenphase erleichtern und alle Teilnehmenden dazu motivieren, einen persönlichen Beitrag zu leisten
Hintergrund	Der Einstieg mit Objekten gibt allen Teilnehmenden die Möglichkeit, sich zu ihrem Objekt zu äußern. Objekte regen oft Assoziationen an und können so Dialogprozesse fördern. Dies ist wichtig, da eine Gruppe – in generationsübergreifenden Kontexten meist die jüngere oder die ältere Gruppe – zahlenmäßig der anderen überlegen ist. Eine solche Dominanz einer Gruppe zeigt sich beispielsweise in den Beiträgen. Einführungsmethoden mit Objekten ermöglichen es allen Teilnehmenden, anhand dieser Objekte ihre Vorstellungen und bisherigen Erfahrungen zum behandelten Thema zu reflektieren und auszudrücken. Es können Objekte und Symbole ausgewählt werden, die für das Thema Sexualität, Gender und Diversität relevant sind, aber auch allgemeinere Objekte, die es der Gruppe ermöglichen, sich unabhängig vom Projektthema kennenzulernen.
Ablauf	<u>Vorbereitung:</u> Die Objekte werden in der Mitte der Gruppe verteilt, zum Beispiel in der Mitte des Stuhlkreises oder des Tisches. Dabei kann es sich um Alltagsgegenstände oder Bilder, Fotos, Postkarten, Symbole oder Karten mit Sprüchen oder Zitaten handeln. <u>Durchführung:</u> Die Teilnehmenden wählen spontan ein Objekt aus, das ihrer Meinung nach am besten zum Thema oder zur Frage passt, mit dem sie etwas ausdrücken können, mit dem sie ihre Erfahrungen und Erwartungen kommunizieren können oder das sie an

	etwas erinnert. Sobald alle Teilnehmer*innen einen Gegenstand ausgewählt haben, erklären sie der Reihe nach, warum sie gerade diesen Gegenstand gewählt haben, was sie damit verbinden und was er mit dem gemeinsamen Thema zu tun hat. Wenn mehrere Teilnehmer*innen einen Gegenstand nehmen möchten, können sie nacheinander darüber sprechen.
Beispiele	 • „Sag in einem Satz, warum du diesen Gegenstand ausgewählt hast.“ • „Erzählen Sie uns anhand des von Ihnen gewählten Objekts etwas darüber, wo Sie mit anderen Generationen in Kontakt kommen und was Sie damit verbinden.“ Die Methode kann auch als Reflexionsmethode oder – unter Verwendung historischer Fotos oder Karteikarten mit historischen Ereignissen oder Daten – als Einstieg in biografische Lernprozesse genutzt werden.
Teilnehmerzahl	Kann flexibel gestaltet werden. Ab einer Gruppengröße von mehr als 16 Personen sollte der Austausch in Kleingruppen stattfinden.
Zeitrahmen	Je nach Gruppengröße und Fragestellung etwa 20–40 Minuten
Material	Die folgenden Gegenstände können als anregendes und abwechslungsreiches Material verwendet werden: • zusammengestellte Postkarten • Objekte mit symbolischem Charakter • Objekte aus der Natur • Gegenstände aus dem Konferenzzentrum • auf Karten zusammengestellte Sprüche
Weitere Tipps und Hinweise	Zu lange Erzählrunden können ermüdend sein. Wenn die Erzählrunde zu lang wird, ist es eine gute Idee, sie mit Entspannungsübungen aufzulockern.

Methode	„Generationssymbole“
Möglichkeiten	Die Generationssymbole ermöglichen eine persönliche, emotionale Herangehensweise an das Thema Generationen.
Hintergrund	Die Identifikation mit einer Generation – insbesondere einer historischen und sozialen Generation – erfolgt auch über Objekte, die innerhalb einer Generation zur Identifikation genutzt werden und denen im Laufe der Zeit ein kollektiver oder individueller Symbolcharakter zugeschrieben wurde oder wird (z. B. in Deutschland Nierentische, Latzhosen, Anti-Atomkraft-Aufkleber, iPods). Von den Teilnehmenden selbst ausgewählte Objekte haben als Generationssymbole einen hohen emotionalen Bezug und Wiedererkennungswert. In generationsübergreifenden Gruppen erleichtern sie es, sich in einer Generation zu verorten und auch darüber zu sprechen. Die spielerische Art und Weise, wie sie eingesetzt werden, sorgt zudem meist für viel Spaß in der Gruppe.

Vorgehensweise	<u>Vorbereitung:</u> Die Teilnehmer*innen werden im Vorfeld gebeten, einen Gegenstand mitzubringen, der ihre Generation symbolisiert. Die Aufgabe lässt offen, aus welcher Lebensphase der Teilnehmer*innen dieser Gegenstand stammt, da die Auswahl eines einzelnen Gegenstands immer subjektiv und völlig reduktiv ist. <u>Durchführung:</u> Die Teilnehmenden verteilen die mitgebrachten Generationsgegenstände im Raum auf dem Boden oder auf dem Tisch. Nach einer kurzen Gelegenheit, diese Gegenstände zu betrachten, beginnt die Diskussion über die Symbole und ihre Bedeutungen. Ist die Gruppengröße für eine gemeinsame Diskussion zu groß, können die Gegenstände zu kleinen Gruppen zusammengefasst werden, um die Diskussion in diesen Gruppen zu führen. Die Diskussion kann durch Leitfragen strukturiert werden.
Beispiele	Leitfragen für eine Präsentation der Gegenstände im Plenum sowie sowie für den Austausch in den Kleingruppen: • „Ich habe diesen Gegenstand mitgebracht, weil ...“ • „Ich verbinde damit persönlich ...“ • „Das repräsentiert meine Generation, weil ...“ 
Teilnehmerzahl	Kann flexibel gestaltet werden. Ab einer Gruppengröße von mehr als 16 Personen sollte der Austausch in Kleingruppen stattfinden.
Zeitraumen	Etwa 20–40 Minuten, je nach Gruppengröße
Material	Die mitgebrachten Gegenstände
Weitere Tipps und Hinweise	Zu lange Erzählrunden können anstrengend sein. Wenn die Erzählrunde zu lang wird, empfiehlt es sich, sie durch Entspannungsübungen aufzulockern.

Hauptaktivität: Generationendialog



Bevor Sie die Dialoge durchführen, sollten Sie die Leitprinzipien und Empfehlungen aus Kapitel 4 „Speed-Dating-Ansatz und Leitprinzipien“ sorgfältig lesen, um sie als Ergänzung zu den hier vorgestellten praktischen Anweisungen zu nutzen.

Methode	„Generationenübergreifende Dialogrunde“
Möglichkeiten	Die Methode ermöglicht einen persönlichen Dialog zwischen Angehörigen verschiedener Generationen zu einer Vielzahl von Themen. Die Teilnehmenden lernen sich auf einer persönlicheren Ebene kennen.
Hintergrund	Wie in Kapitel 4 beschrieben, hat sich die Speed-Dating-Methode zu einem innovativen pädagogischen Instrument entwickelt. Im Projekt „Never Gets Old“ fördert die Methode den Dialog, Empathie und generationenübergreifende Verbindungen, insbesondere in Bezug auf Geschlecht, Sexualität und Alter. Ziel ist es, die Teilnehmenden bei generationenübergreifenden Dialogrunden zu unterstützen. Sie erleichtert schwierige Gespräche und fördert ein inklusives Lernumfeld, indem sie allen Teilnehmenden die Möglichkeit gibt, sich zu äußern, und den Fokus auf den Austausch und das Einnehmen von Perspektiven legt.
Ablauf	<u>Vorbereitung:</u> Die Bestuhlung im Raum wird so vorbereitet, dass sich alle gegenüber sitzen. Dies kann auf verschiedene Weise geschehen, zum Beispiel 1. Es werden mit Stühlen ein innerer und ein äußerer Kreis gebildet 2. Zwei Personen sitzen sich an einem langen Tisch gegenüber 3. Stuhlpaare werden im Raum verteilt <u>Durchführung:</u> Die Moderatoren stellen der Gruppe eine Frage, und die Paare haben dann 5–10 Minuten Zeit, diese zu diskutieren. Je nach Komplexität der Frage oder der Notwendigkeit einer vorherigen Begriffsklärung kann die Zeit auch verlängert werden, um eine gute Diskussion zu ermöglichen. Das Ablaufen der Zeit wird durch ein Signal, beispielsweise eine Glocke, angezeigt. Anschließend wechselt eine der beiden Personen auf ein Signal hin den Platz, während die andere an ihrem Platz bleibt. Es sollte im Voraus festgelegt werden, welche Personen den Platz wechseln, um die Mischung der Generationen zu erhalten; beispielsweise wird empfohlen, dass die jüngeren Personen den Platz wechseln, während die älteren sitzen bleiben. Die Sitzung kann nach einer festgelegten Anzahl von Fragen beendet werden oder wenn die Personen, die den Platz gewechselt haben, zu ihren ursprünglichen Gesprächspartnern zurückkehren. Anschließend kann ein kurzer Abschlussabschnitt eingefügt werden, in dem dieses Paar kurz Zeit erhält, um seine Eindrücke und Gefühle am Ende der Aktivität zu besprechen.
Teilnehmerzahl	Maximal 20 Teilnehmer, damit 10 Paare gebildet werden können
Zeitraumen	Je nach Anzahl der gestellten Fragen etwa 30 bis 60 Minuten oder mehr, wenn Sie ein langsames Tempo und mehr Tiefe zulassen möchten.
Material	• Vorbereitete Fragen, auch in visueller Form • Glocke • Stühle und Tische, falls erforderlich • Getränke und Snacks

**Weitere
Tipps und
Hinweise**

- Die Fragen sollten auch visuell dargestellt werden, zum Beispiel in einer Präsentation oder ausgedruckt und auf den Tischen nummeriert. Das erleichtert es insbesondere Menschen mit Hörbeeinträchtigungen, die Fragen schnell zu verstehen. Achten Sie außerdem darauf, dass zwischen den Stuhlpaaren genügend Platz ist, damit sich die Teilnehmer trotz der Lautstärke gut verstehen können.
- Achten Sie darauf, dass Mobilität nicht unbedingt mit dem Alter zusammenhängt. Auch jüngere Menschen können in ihrer Mobilität eingeschränkt sein; in diesem Fall ist es ratsam, dass ältere Menschen die Plätze tauschen.
- Wenn die Teilnehmerzahl ungerade ist, kann eine Diskussion auch in einer Dreiergruppe stattfinden, wobei zwei Teilnehmer immer zusammenbleiben.
- Achten Sie darauf, dass „generationsübergreifend“ nicht immer sehr alt und sehr jung bedeuten muss; selbst ein Gesprächspaar, in dem eine Person 80 Jahre alt und die andere 50 Jahre alt ist, ist generationsübergreifend.
- Mögliche Variante: Wenn Sie möchten, können Sie dasselbe Paar für zwei aufeinanderfolgende Fragen oder mehr beibehalten, um ein tiefergehendes Gespräch zu ermöglichen
- Legen Sie nach jeweils zwei Fragen kurze Pausen ein

Abschluss der Veranstaltung

Schließlich sollte Zeit für Reflexionsmethoden und Feedback eingeplant werden. Wie in Kapitel sechs ausführlich beschrieben, umfasst dies eine Gelegenheit zur Reflexion für die Teilnehmenden während der Veranstaltung sowie die Möglichkeit zur Reflexion und Nachbesprechung für die Workshopleiter nach der Veranstaltung. Kapitel sechs listet konkrete Methoden und Empfehlungen auf, die unmittelbar im Anschluss mit der gesamten Gruppe durchgeführt werden können.

Denken Sie daran:

All dies ist nur ein Leitfaden: Sie kennen Ihre Gruppe am besten!

Passen Sie Zeit, Raum und Fragen gerne an Ihre Zielgruppe an!



Beispielfragen für ID-Sitzungen



Die Zusammenstellung dieser Fragen stammt aus den Fokusgruppen des Projekts „Never Gets Old“. **Sie können natürlich auch eigene Fragen formulieren.** Eine Folgefrage aus Kapitel 3 kann hinzugefügt werden, wenn der Perspektivwechsel stärker betont werden soll und der Zeitrahmen dies zulässt.

Komplexitätsstufen

- **Leicht zugänglich:** Einfach zu beantworten; gut geeignet, um eine Sitzung zu eröffnen oder die Gruppe aufzuwärmen
- **Mittel:** Erfordert etwas Nachdenken; geeignet, sobald sich die Gruppe wohlfühlt
- **Tiefgründiger:** Persönlicher oder komplexer; am besten für etablierte Gruppen oder im späteren Verlauf einer Sitzung

Persönliche Ansichten zum Älterwerden und zum Selbstbild

Was bedeutet „älter werden“ für Sie persönlich?	• Leicht
Was gefällt Ihnen an Ihrem derzeitigen Alter besonders gut?	• Zugänglich
Wenn Sie an Ihr Alter denken, wofür sind Sie am dankbarsten?	• Zugänglich
Gibt es etwas, das du jetzt tun kannst, was du in jüngeren Jahren nicht konntest?	• Zugänglich
Was hat dir geholfen, selbstbewusster zu sein oder stolz auf dich selbst zu sein?	• Zugänglich
Gab es einen Moment in deinem Leben, der deine Sicht auf dich selbst verändert hat?	• Mäßig
Wie stellst du dir das Älterwerden vor? Hast du dafür schon Pläne gemacht?	• Mäßig

Wie hast du dir das Älterwerden vorgestellt, als du jünger warst? Wie sieht die Realität im Vergleich dazu aus?	● <i>Mäßig</i>
Wenn du einen Ratschlag geben könntest, wie man sich so akzeptiert, wie man ist, welcher wäre das?	● <i>Moderat</i>
Warum glauben Sie, dass manche Menschen Angst vor dem Älterwerden haben, und was könnte helfen, das zu ändern?	● <i>Vertiefend</i>

Generationenübergreifender Dialog und Erfahrungen	
Was hast du von jemandem gelernt, der viel älter oder jünger ist als du?	● <i>Zugänglich</i>
Hast du schon einmal erlebt, dass jemand aufgrund seines Alters anders behandelt wurde? Was ist passiert?	● <i>Zugänglich</i>
Hast du jemals deine Meinung über etwas geändert, nachdem du mit jemandem aus einer anderen Generation gesprochen hast?	● <i>Zugänglich</i>
Was ist eine Sache, von der du dir wünschst, dass eine andere Generation sie über deine Generation verstehen würde?	● <i>Zugänglich</i>
Maria (22) sagt, ältere Menschen sagten ihr oft, sie sei zu jung, um zu wissen, was sie wolle. Was denkst du darüber?	● <i>Moderat</i>
Wenn deine Großeltern oder Eltern heute in deinem Alter wären, wie würden sie deiner Meinung nach zu Pride-Veranstaltungen oder Geschlechtervielfalt stehen?	● <i>Moderat</i>
Stell dir vor, du organisierst eine Gemeinschaftsveranstaltung für Menschen jeden Alters. Was müsstest du beachten, damit sich alle willkommen fühlen?	● <i>Moderat</i>
Inwiefern ähneln sich die Herausforderungen, denen ältere und jüngere LGBTIQ+-Personen gegenüberstehen, und inwiefern unterscheiden sie sich?	● <i>Vertiefend</i>

Was können jüngere Erwachsene von älteren Erwachsenen über Beziehungen und Identität lernen und umgekehrt?

• *Vertiefung*

Sexualität, Intimität und sexuelle Gesundheit

Hast du den Eindruck, dass heute anders über Sexualität gesprochen wird als früher?

• *Zugänglich*

Wie sieht für Sie Nähe oder Verbundenheit mit einer anderen Person aus?

• *Zugänglich*

Wer oder was hat Ihre ersten Erfahrungen mit Sexualität geprägt?

• *Zugänglich*

Wie würdest du beschreiben, was Sexualität für dich in deiner aktuellen Lebensphase bedeutet?

• *Mäßig*

Welche Rolle spielt Intimität – körperlich oder emotional – in Ihrem Alltag?

• *Mäßig*

Glauben Sie, dass die Art und Weise, wie wir mit unserer eigenen Sexualität und Identität umgehen, unsere psychische Gesundheit beeinflusst? Inwiefern?

• *Mäßig*

Hast du jemals das Gefühl gehabt, dass deine Sexualität oder Identität aufgrund deines Alters ignoriert oder abgetan wurde?

• *Mäßig*

Wurden Sie jemals vom medizinischen Personal aufgrund Ihres Alters oder Ihrer Identität anders behandelt?

• *Mäßig*

Über welche Themen im Zusammenhang mit Sexualität und Identität im Alter würdest du dir wünschen, dass offener gesprochen wird?

• *Vertiefend*

Würden Sie sich wohl dabei fühlen, mit einem Arzt oder einer Pflegekraft über Ihre sexuelle Gesundheit oder Identität zu sprechen? Wenn nicht, was müsste sich ändern?

• *Vertiefend*

Welche Hindernisse gibt es für ältere LSBTIQ+-Erwachsene, ihre sexuelle Identität auszudrücken?	• Vertiefung
Wie könnten Gesundheitssysteme besser auf die Sexualität älterer Menschen eingehen?	• Vertiefung

Vielfalt und Identität im Alter

Mit welchen Herausforderungen ist eine alternde LSBTIQ+-Person Ihrer Meinung nach heute konfrontiert?	• Barrierefrei
Welchen Rat würden Sie Pflegekräften geben, die sensibler mit diesen Themen umgehen möchten?	• Barrierefrei
Kennen Sie jemanden, dessen Identität Sie überrascht hat? Wie haben Sie reagiert?	• Zugänglich
Wie würden Sie reagieren, wenn ein älteres Familienmitglied Ihnen von einer geschlechtlichen oder sexuellen Identität erzählen würde, die es bisher noch nicht offenbart hat?	• Moderat
Ist dir aufgefallen, dass Menschen je nach Geschlecht, Herkunft oder Sexualität unterschiedlich über das Älterwerden sprechen?	• Mäßig
Was müsste ein Pflegeheim tun, um ältere LSBTIQ+-Bewohner gut zu versorgen?	• Mäßig

Medien, Kultur und gesellschaftliche Wahrnehmung

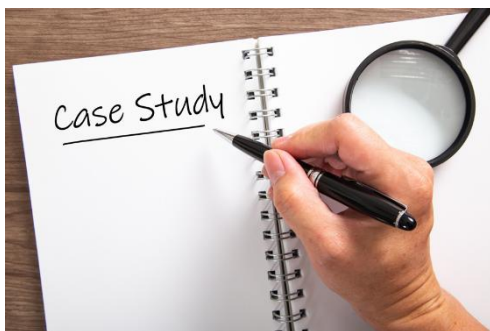
Fällt dir ein Film, eine Werbung oder eine Fernsehsendung ein, die deine Sicht auf ältere Menschen geprägt hat?	• Zugänglich
---	--------------

Haben Sie jemals eine ältere LGBTIQ+-Person in den Medien gesehen? Wie wurde sie dargestellt?	● Zugänglich
Welches Bild vom Älterwerden sehen Sie in der Werbung am häufigsten?	● Zugänglich
Wie beeinflusst die Art und Weise, wie die Medien das Älterwerden darstellen, die Einstellung der Menschen zur Sexualität im Alter?	● Mäßig
Gibt es Stereotypen über ältere Erwachsene und Sexualität, denen Sie begegnet sind? Wie wirken sich diese auf die Menschen aus?	● Mäßig
Wie prägen kulturelle oder generationsbedingte Unterschiede die Art und Weise, wie Menschen mit zunehmendem Alter über Sexualität denken?	● Vertiefend

Sichtbarkeit und sichere Räume	
Was bedeutet es für dich, gesehen und als die Person anerkannt zu werden, die du bist?	● Barrierefreiheit
Wie würdest du einen sicheren Raum beschreiben, in dem man über Geschlecht und Sexualität sprechen kann?	● Zugänglich
Fällt dir ein Ort oder eine Situation ein, in der du dich wirklich akzeptiert gefühlt hast?	● Zugänglich
Was würdest du in einem Pflegeheim brauchen, um dich in deiner Identität sicher zu fühlen?	● Mäßig
Wie sollte ein Pflegeheim reagieren, wenn es zu Diskriminierung unter den Bewohnern kommt?	● Mäßig
Was können Gemeinden tun, um ihre Räume für ältere Menschen aller sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten einladender zu gestalten?	● Weitere

Hinweise für Moderator*innen

Nicht jede Frage muss in jeder Sitzung verwendet werden. Sie können auch eigene Fragen formulieren; dies sind nur Beispiele. Wählen Sie 3–5 Fragen pro Kategorie aus, die dem Komfortniveau Ihrer Gruppe und den Zielen der Sitzung entsprechen. Beginnen Sie mit „zugänglichen“ Fragen, um Vertrauen aufzubauen, und gehen Sie dann zu „moderaten“ und „tiefgehenden“ Fragen über, sobald



Fallstudien für Diskussionen

Fachkräfte im Gesundheitswesen, in der Sozialarbeit und im Bildungswesen berichten oft, dass sie sich unsicher fühlen, wie sie mit Teilnehmenden über Sexualität, Einwilligung und LGBTI+-Identitäten sprechen sollen, insbesondere im höheren Lebensalter und in

generationsübergreifenden Kontexten. Dieses Kapitel bietet kurze, praxisbezogene Fallstudien, die als Grundlage für Diskussionen in Kleingruppen während generationsübergreifender Dialogtreffen oder anstelle einer Frage verwendet werden können. Das Ziel besteht nicht darin, „richtige“ Antworten zu liefern, sondern Fachkräfte dabei zu unterstützen, das Thema auf zugängliche Weise anzusprechen, und Beispiele zu bieten, denen man im Alltag realistisch begegnen könnte. Jede Fallstudie folgt einer einheitlichen Struktur: eine kurze Erzählung, die

eine realistische berufliche Situation beschreibt, ein Kernpunkt, der das zentrale Thema hervorhebt, und eine Reihe von Reflexionsfragen für die Gruppendiskussion.

Das Ziel besteht nicht darin, „richtige“ Antworten zu liefern, sondern Fachkräfte dabei zu unterstützen, zu erkennen, wann Grenzen überschritten werden, um zu vermeiden, dass den Betroffenen die Schuld gegeben wird, und gemeinsam inklusive und rechtsbasierte Reaktionen zu erarbeiten.

Jede Fallstudie folgt einer einheitlichen Struktur: eine kurze Erzählung, die eine realistische berufliche Situation beschreibt, ein Kernpunkt, der das zentrale Problem hervorhebt, und eine Reihe von Reflexionsfragen für die Gruppendiskussion.



Fallstudie 1

„Wir sind keine Mitbewohner“

Umfeld: Gesundheits- und Langzeitpflege

Eine gleichgeschlechtliche Beziehung im Alter erkennen

Maria (78) und Elise (76) sind ein Liebespaar und teilen sich seit mehr als dreißig Jahren eine kleine Wohnung. Als Maria einen leichten Schlaganfall erleidet, zieht sie für mehrere Wochen in eine Rehabilitationsstation. Während des Aufnahmegesprächs fragt die Krankenschwester Maria: „Leben Sie allein oder mit Ihrer Familie?“ Maria zögert, schaut Elise an und antwortet leise: „Mit meiner Partnerin.“ Die Pflegekraft lächelt und sagt: „Also ist sie Ihre Mitbewohnerin. Das ist gut, in diesem Alter ist es wichtig, Gesellschaft zu haben.“

In den folgenden Tagen bezeichnen die Mitarbeiter Elise wiederholt als Marias „Freundin“ oder „Mitbewohnerin“. Die Besuchszeiten sind flexibel, aber nur „Familienangehörige“ werden zu Besprechungen zur Pflegeplanung eingeladen. Elise wird nicht einbezogen, selbst wenn Entscheidungen über Marias Entlassung und die künftige Pflege besprochen werden. Maria hinterfragt die Situation nicht offen, wird aber stiller und lehnt manchmal Physiotherapie-Sitzungen ab.

KERNPUNKT

In diesem Szenario wird die Grenze nicht durch Marias oder Elises Verhalten überschritten, sondern dadurch, dass die Einrichtung ihre Beziehung und Marias Recht, zu entscheiden, wer an ihrer Pflege beteiligt sein soll, nicht anerkennt. Die wiederholte falsche Bezeichnung von Elise als „Freundin“ oder „Mitbewohnerin“ löscht eine langjährige intime Partnerschaft aus und verstärkt heteronormative Annahmen über ältere Erwachsene.

Reflexionsfragen

1. Welche Formen von Heteronormativität und Altersdiskriminierung zeigen sich in der Art und Weise, wie das Personal über Maria und Elise spricht? Zum Beispiel die automatische Annahme einer platonischen Freundschaft und das Ausblenden gleichgeschlechtlicher Beziehungen im Alter.
2. Wie kann das Team die überschrittene Grenze klar benennen, nämlich Marias Recht, ihre Beziehung und ihre nächsten Angehörigen zu definieren, ohne Maria oder Elise die Verantwortung dafür zuzuschreiben?
3. Welche offenen, respektvollen Fragen könnten Fachkräfte stellen, um Marias Wünsche in Bezug auf Informationen, Einwilligung und Elises Einbeziehung in ihre Pflege zu klären?
4. Welche Änderungen an Formularen, Aufnahmeverfahren oder Besuchsrichtlinien wären erforderlich, damit Beziehungen wie die zwischen Maria und Elise von Anfang an sichtbar sind und anerkannt werden?
5. Wie könnten Sie diesen Fall in einer IDT-Gruppe nutzen, um das Recht auf Selbstbestimmung im Alter und die sprachliche Sichtbarkeit von Partnern zu diskutieren, ohne die Betroffenen zu „outen“ oder zu problematisieren?

Fallstudie 2

„Es war nur ein Scherz“

Umfeld: Bildung und Sozialarbeit

Grenzen überschreitende Kommentare in einem generationsübergreifenden Workshop

Während eines generationsübergreifenden Workshops zum Thema „Sich wandelnde Vorstellungen von Sexualität über Generationen hinweg“ sitzen die Teilnehmenden in altersgemischten Kleingruppen. Zu einer Gruppe gehören zwei ältere Männer in den Siebzigern, eine Sozialarbeitsstudentin Anfang zwanzig und eine Community-Pädagogin in der Mitte ihrer Karriere, die die Diskussion moderiert.

Das Gespräch kommt auf Dating-Apps und Online-Flirten. Einer der älteren Männer, Klaus, lacht und sagt zu der Studentin: „Wenn ich vierzig Jahre jünger wäre, würde ich bei dir sofort nach rechts wischen!“ Mehrere Leute lachen nervös. Klaus fährt fort: „Keine Sorge, ich weiß, dass ich zu alt bin. Heutzutage reden sie schon von Belästigung, wenn man eine junge Frau nur etwas zu lange ansieht, oder?“ Die Studentin zwingt sich zu einem Lächeln, wird aber merklich stiller.

KERNPUNKT

In dieser Situation liegt die Grenzüberschreitung in Klaus' sexualisierter Bemerkung, die sich an eine viel jüngere Teilnehmerin in einem Lernkontext richtet. Die Studentin ist nicht für seine Bemerkung verantwortlich; ihr Unbehagen ist ein Signal dafür, dass der Raum für sie nicht mehr vollständig sicher ist. Wenn Moderator*innen schweigen, kann die Gruppe dies als Toleranz gegenüber dem Verhalten interpretieren, was subtile Belästigung normalisieren und die Betroffenen zum Schweigen bringen kann.

Reflexionsfragen

1. Welche Machtdynamiken spielen in dieser Szene eine Rolle (Alter, Geschlecht, Rolle als Gast gegenüber der Rolle als Moderatorin) und wie tragen sie dazu bei, dass die Bemerkung für die Studentin eine Grenzüberschreitung darstellt, obwohl sie als „Witz“ verpackt ist?
2. Wie könnten Sie als Moderator deutlich machen, dass eine Grenze überschritten wurde, ohne Klaus als Person abzuwerten, indem Sie sich beispielsweise auf die Wirkung der Bemerkung statt auf seine Absicht konzentrieren?
3. Entwerfen Sie ein oder zwei mögliche Sätze, mit denen Sie sofort reagieren könnten, indem Sie beispielsweise darauf hinweisen, dass sexualisierte Kommentare gegenüber Einzelpersonen in diesem Rahmen nicht angemessen sind, und erklären Sie, warum.
4. Welche vorbeugenden Maßnahmen (z. B. gemeinsam vereinbarte Grundregeln zu Kommentaren über Körper und Attraktivität) könnten helfen, solche Situationen zu vermeiden und deutlich zu machen, dass die Verantwortung beim Verhalten liegt und nicht bei denjenigen, die sich unwohl fühlen?
5. Wie könnte eine Nachbesprechung im Team aussehen, in der Sie – ohne der Studentin oder anderen betroffenen Personen die Schuld zu geben – darüber nachdenken, welche Unterstützung sie gebraucht hätte und was Sie in Zukunft anders machen würden?

Fallstudie 3

„Ich fühle mich unwohl“

Umfeld: Gesundheits- und Sozialwesen

Umgang mit Einwilligung und kognitiven Beeinträchtigungen

In einem Pflegeheim fällt dem Personal auf, dass Herr Novak (82), der an mittelschwerer Demenz leidet, häufig körperliche Nähe zu anderen Bewohnern sucht. Manchmal hält er ihre Hände oder versucht, sie zu umarmen, ohne zu fragen. Eines Nachmittags wird er im Garten entdeckt, wo er sehr nah bei Frau Zielinski (79) sitzt und ihr über die Kleidung hinweg über den Oberschenkel streicht. Sie wirkt angespannt und schaut weg. Als eine Pflegekraft auf sie zukommt, sagt sie leise: „Er ist einfach einsam, ich möchte keinen Ärger machen.“

Später erzählt sie einer Sozialarbeiterin, dass sie sich unwohl fühle, sich aber auch „zu alt fühle, um über solche Dinge zu sprechen“.

KERNPUNKT

Hier besteht die überschrittene Grenze in Herrn Novaks unerwünschter körperlicher Berührung. Frau Zielinskis Zurückhaltung ist kein Einverständnis; vielmehr spiegelt sie wider, wie stark Scham, Geschlechterrollen und altersbezogene Stereotypen ältere Menschen daran hindern können, über Verletzungen sexueller Grenzen zu sprechen. Es liegt in der Verantwortung der Fachkräfte und der Einrichtung, eine klare Haltung zu körperlicher Unversehrtheit und dem Schutz vor unerwünschtem Kontakt einzunehmen, auch wenn dabei das Recht auf Intimität und Nähe respektiert wird.

Reflexionsfragen

1. Welche Spannungen entstehen zwischen dem Recht auf sexuelle Selbstbestimmung und dem Recht auf körperliche und emotionale Sicherheit, insbesondere im Zusammenhang mit kognitiven Beeinträchtigungen?
2. Wie können Fachkräfte deutlich machen, dass unerwünschte Berührungen eine Grenzüberschreitung darstellen, ohne Frau Zielinski dafür zu tadeln, dass sie „nichts gesagt hat“? Welche Formulierungen könnten ihr signalisieren, dass ihre Gefühle ernst genommen werden und sie nicht „überreagiert“?
3. Welche Maßnahmen können ergriffen werden, um sowohl Herrn Novak als auch Frau Zielinski zu schützen, beispielsweise Beobachtung, Gespräche mit Familienangehörigen oder Anpassungen der Pflegepläne, ohne einzelne Bewohner zu beschämen oder zu pathologisieren?
4. Welche klaren Richtlinien zu Sexualität, Intimität und Einwilligung bräuchte Ihre Einrichtung, damit das Personal weiß, wie es sich verhalten soll, wenn Grenzen überschritten werden, und die Betroffenen wissen, dass sie Unterstützung erhalten?
5. Wie können IDT oder andere Reflexionsformate dem Personal helfen, seine eigenen Unsicherheiten in Bezug auf Sexualität im Kontext von Demenz zu verarbeiten, anstatt diese Unsicherheiten unbewusst auf die Bewohner zu übertragen?

Fallstudie 4

„Das ist nur eine Phase“

Setting: Generationenübergreifender Dialog

Ein generationsübergreifendes Familiengespräch über eine queere Identität

In einer IDT-Sitzung, die in einem Gemeindezentrum stattfindet, sind die Teilnehmenden eingeladen, Geschichten über „wichtige Gespräche“ in ihren Familien zu erzählen. In einer kleinen Gruppe befinden sich eine Großmutter, Ingrid (72), ihr erwachsener Enkel Leo (24), der sich als nicht-binär und queer identifiziert, sowie mehrere nicht miteinander verwandte Teilnehmende unterschiedlichen Alters.

Leo erzählt, dass er seiner Familie kürzlich erzählt hat, dass er einen gleichgeschlechtlichen Partner hat und einen neuen Vornamen benutzt. Ingrid antwortet vor der Gruppe: „Ich liebe Leo sehr, aber ich hoffe trotzdem, dass das nur eine Phase ist. Zu meiner Zeit gab es all diese Bezeichnungen noch nicht. Ich mache mir Sorgen, dass junge Menschen sich mit all dem selbst verwirren.“ Leo wirkt sichtlich verletzt und verstummt. Einige Teilnehmer nicken Ingrid mitfühlend zu; andere wirken unbehaglich, greifen aber nicht ein.

KERNPUNKT

In diesem Beispiel besteht die Grenzüberschreitung darin, dass Leos Identität und Beziehung in einem Raum öffentlich in Frage gestellt werden, der als unterstützend und respektvoll vorgestellt wurde. Leos Verletztheit ist verständlich; sie entsteht nicht, weil Leo „zu empfindlich“ ist, sondern weil die Selbstbeschreibung direkt relativiert und pathologisiert wird.

Reflexionsfragen

1. Welche Auswirkungen kann es auf jüngere queere Menschen haben, wenn ihre Identität in generationsübergreifenden Kontexten als „Phase“ oder „Trend“ beschrieben wird?
2. Wie könnten Sie als Moderator*in eingreifen, um deutlich zu machen, dass eine Grenze überschritten wurde, indem Sie beispielsweise die Gültigkeit von Leos Selbstbeschreibung bekräftigen und Ingrid einladen, ihre Bedenken zu äußern, ohne Leos Identität zu leugnen?
3. Welche Grundregeln oder Hinweise zum respektvollen Sprachgebrauch (Pronomen, Namen, Terminologie) könnten im Vorfeld eingeführt werden, um solche Situationen zu vermeiden, ohne ältere Teilnehmer zu beschämen oder sie als „rückständig“ darzustellen?
4. Wie kann ein Raum geschaffen werden, in dem Ingrid ihre Unsicherheit äußern darf, während gleichzeitig klargestellt wird, dass Leos Recht auf Selbstdefinition nicht zur Debatte steht?
5. Welche Möglichkeiten bieten IDT, solche Spannungen konstruktiv sichtbar zu machen, anstatt Konflikte zu vertuschen, und wie vermeidet man, dass queere Teilnehmende dabei als „Lehrmaterial“ benutzt werden?

Fallstudie 5

„Das ist für ihr Alter nicht angemessen“

Umfeld: Gesundheits- und Sozialwesen

Zwei Männer, die sich in einem Pflegeheim lieben

In einem Pflegeheim verbringen zwei Bewohner, Herr Becker (81) und Herr Ruiz (79), zunehmend Zeit miteinander. Sie essen am selben Tisch, machen Spaziergänge im Garten und werden oft Händchen haltend gesehen. Eines Abends bemerkt eine Pflegekraft, wie sie eng beieinander auf dem Sofa sitzen und sich leise küssen. Eine Kollegin bemerkt später an der Schwesternstation: „Es ist schön, dass sie zueinander gefunden haben, aber ich hoffe, die anderen Bewohner sehen nicht zu viel davon. Einige unserer Bewohner sind sehr traditionell.“

Bald beginnen einige Bewohner und Familienangehörige, Bemerkungen zu machen. Eine Tochter beschwert sich beim Leiter: „Meine Mutter möchte den Speisesaal nicht mit solch einem Verhalten teilen. Das ist in ihrem Alter nicht angemessen.“ Daraufhin schlägt der Leiter vor, dass Herr Becker und Herr Ruiz sichtbare Zuneigungsbekundungen in den Gemeinschaftsräumen vermeiden sollten, „um den Frieden zu wahren“. Keiner der beiden Männer wurde gefragt, wie sie die Reaktionen erleben oder was sie sich wünschen.

KERNPUNKT

In diesem Fall wird eine Grenze überschritten, wenn institutionelle Reaktionen das Unbehagen anderer über das Recht von Herrn Becker und Herrn Ruiz stellen, ihre Beziehung offen und in Würde zu leben. Ihre Beziehung wird als Problem abgestempelt, während diskriminierende Kommentare von Familienangehörigen oder Mitbewohnern kaum thematisiert werden.

Fragen zur Reflexion

1. Welche Botschaft vermittelt es Herrn Becker und Herrn Ruiz, wenn sie aufgefordert werden, ihre Zuneigung zu verbergen, während homofobe Kommentare kaum thematisiert werden?
2. Wie könnten Sie als Fachkraft klar benennen, dass die Grenze der Nichtdiskriminierung überschritten wurde und dass das Problem nicht die Beziehung der beiden Männer ist, sondern die ablehnenden Reaktionen anderer?
3. Welche unterstützenden Maßnahmen könnten ergriffen werden, zum Beispiel ein klärendes Gespräch mit kritischen Familienmitgliedern, Informationsveranstaltungen zum Thema LGBTI+ im Alter oder eine ausdrückliche Erklärung, dass die Einrichtung ein diskriminierungsfreies Umfeld anstrebt?
4. Wie könnte das Team sicherstellen, dass Herr Becker und Herr Ruiz aktiv gefragt werden, was sie sich wünschen und welches Maß an Sichtbarkeit für sie sicher ist, anstatt über ihre Köpfe hinweg zu entscheiden?
5. Welche Rolle könnten IDT oder andere dialogbasierte Formate spielen, um Gespräche mit Bewohner*innen und Angehörigen über Liebe, Intimität und Vielfalt im Alter zu ermöglichen, ohne die Beziehung der beiden Männer zu „problematisieren“?

Fallstudie 6

„Sie mag es nicht, berührt zu werden“

Setting: Altenpflegeheim

Eine Pflegehelferin bemerkt, dass Frau K., eine 82-jährige Bewohnerin mit beginnender Demenz, sichtlich verstört reagiert, wenn ein männlicher Kollege ihr bei der Körperpflege hilft. Frau K. sagt wiederholt: „Nein, nicht er“, und versucht, den Pfleger wegzuschieben. Das Team interpretiert dies zunächst als allgemeine Unruhe im Zusammenhang mit ihrem kognitiven Abbau. Ein Kollege vermutet, dass Frau K. vielleicht einfach „keine Männer mag“.

Während einer Schichtübergabe wirft ein Sozialarbeiter die Frage auf, ob Frau K.s Reaktion eher auf eine frühere Erfahrung sexueller Gewalt hindeuten könnte als auf eine allgemeine Vorliebe. Das Team ist sich unsicher, wie es reagieren soll: Es möchte keine Vermutungen anstellen, erkennt aber auch, dass es Frau K.s Verzweiflung als bloße Verwirrung abzutun, möglicherweise ihre Würde und Sicherheit gefährden könnte.

KERNPUNKT

Frau K.s wiederholte Ablehnung ist ein klarer Ausdruck ihrer Grenzen. Die Notlage ausschließlich als Symptom von Demenz zu interpretieren, birgt die Gefahr, eine mögliche traumatische Vorgeschichte zu übersehen, und untergräbt ihr Recht auf körperliche Selbstbestimmung. Die Aufgabe der Fachkräfte besteht nicht darin, die Ursache zu diagnostizieren, sondern die Grenze bedingungslos zu respektieren und traumainformierte Ansätze für die Pflege zu erarbeiten.

Reflexionsfragen

1. Wie kann das Pflorgeteam die von Frau K. zum Ausdruck gebrachte Grenze sofort respektieren, unabhängig davon, ob der Grund vollständig verstanden wird?
2. Welche institutionellen Routinen (z. B. Personalrotation, Dokumentation) könnten dazu beitragen, Situationen zu vermeiden, in denen die Ablehnungen der Bewohnerinnen und Bewohner übergangen werden?
3. Wie würde ein traumainformierter Ansatz in diesem spezifischen Pflegeumfeld aussehen?
4. Wie könnte das Team ein Gespräch mit der Familie oder dem gesetzlichen Vormund von Frau K. beginnen, ohne Vermutungen anzustellen oder die Vertraulichkeit zu verletzen?
5. Welche Schulungen oder Supervisionen würden dem Personal helfen, zwischen kognitiven Symptomen und Ausdrucksformen von Leid, die auf vergangenen Erfahrungen beruhen, zu unterscheiden?

Fallstudie 5

„Ich weiß nicht, wie ich das ansprechen soll“

Situation: Gesundheitsbildungsworkshop in der Erwachsenenbildung

Eine Gesundheitspädagogin leitet einen Workshop zum Thema Wohlbefinden und gesundes Altern für eine Gruppe von Erwachsenen im Alter von 55 bis 75 Jahren. Der Lehrplan umfasst eine Einheit zur sexuellen Gesundheit im Alter. Die Pädagogin hat bemerkt, dass sich die Teilnehmenden begeistert mit Themen wie Ernährung und Bewegung auseinandersetzen, aber auffallend still werden, sobald Sexualität erwähnt wird. Als die Pädagogin die Einheit vorsichtig einleitet, sagt ein Teilnehmer: „In unserem Alter ist das doch nicht wirklich relevant, oder?“ Andere nicken.

Die Pädagogin vermutet, dass zumindest einige Teilnehmer*innen Fragen haben; eine kleine Anzahl hat sie nach früheren Sitzungen privat angesprochen, um nach Themen wie Veränderungen der Libido, Schmerzen beim Geschlechtsverkehr oder den Auswirkungen von Medikamenten auf die sexuelle Funktion zu fragen. Sie fühlt sich hin- und hergerissen zwischen dem offensichtlichen Wunsch der Gruppe, das Thema zu vermeiden, und ihrem fachlichen Wissen, dass sexuelle Gesundheit in jedem Alter wichtig ist.

WICHTIGER PUNKT

Das Schweigen der Gruppe bedeutet nicht, dass das Thema irrelevant ist; es kann auf Unbehagen, verinnerlichte Altersdiskriminierung oder einen Mangel an sicheren Räumen für Gespräche über Sexualität im Alter hindeuten. Die vertraulichen Fragen, die einige Teilnehmer gestellt haben, bestätigen, dass ein Bedarf besteht. Die fachliche Herausforderung besteht darin, Bedingungen zu schaffen, unter denen das Thema angesprochen werden kann, ohne die Teilnehmer zur Offenbarung zu zwingen, und das Gespräch zu normalisieren, anstatt eine Teilnahme zu verlangen.

Fragen zur Reflexion

1. Welche Strategien könnte der Kursleiter anwenden, um das Thema sexuelle Gesundheit zu normalisieren, ohne einzelne Teilnehmer in Verlegenheit zu bringen?
2. Wie könnten altersdiskriminierende Annahmen („Sexualität ist etwas für jüngere Menschen“) sowohl die Bereitschaft der Teilnehmenden, sich einzubringen, als auch die Bereitschaft der Fachkräfte, das Thema anzusprechen, beeinflussen?
3. Welche Rolle spielen anonyme Frageformate, schriftliche Materialien oder externe Referenten dabei, sensible Themen zugänglicher zu machen?
4. Wie kann die Pädagogin das Unbehagen der Gruppe anerkennen und gleichzeitig ihrer pädagogischen Verantwortung nachkommen?
5. Welche institutionellen oder lehrplanbezogenen Änderungen würden es Pädagog*innen erleichtern, sexuelle Gesundheit als festen Bestandteil von Programmen für gesundes Altern einzubeziehen?

Allgemeine Reflexionsfragen für die berufliche Praxis

Die folgenden Fragen können für alle Fallstudien oder als eigenständige Anregungen für die berufliche Reflexion und Teamdiskussion verwendet werden.

1. Inwiefern haben meine eigenen Erfahrungen, Werte und sozialen Normen in Bezug auf Alter, Geschlecht und Sexualität die Art und Weise geprägt, wie ich mit älteren Erwachsenen und jüngeren Teilnehmenden in beruflichen Kontexten umgehe?

2. Wo sehe ich in meiner Organisation Praktiken, Dokumente oder Routinen, die implizit heterosexuelle, cisgeschlechtliche oder nichtbehinderte Normen voraussetzen, und wie könnte sich dies auf ältere LGBTI+-Teilnehmende auswirken?

3. Welche konkreten Formulierungen oder Fragen könnte ich verwenden, um auf respektvolle und unaufdringliche Weise Gespräche über sexuelle Gesundheit, Identität oder Einwilligung anzuregen?

4. Welche Formen der Unterstützung (Schulungen, Supervision, Austausch unter Kolleg*innen, Entwicklung von Richtlinien) würden mir helfen, mich sicherer und kompetenter im Umgang mit diesen sensiblen Themen zu fühlen?

5. Wie können generationenübergreifende Dialogformate wie IDT dazu beitragen, unsichtbare Erfahrungen der Marginalisierung sichtbar zu machen und Raum für gemeinsames Lernen über Sexualität, Einwilligung und Vielfalt zu schaffen, ohne die Last der Aufklärung auf diejenigen zu verlagern, die am stärksten betroffen sind?

6. Wie beeinflussen Machtverhältnisse – zwischen Fachkräften und Dienstleistungsnutzenden, zwischen den Generationen, zwischen den Geschlechtern – die Frage, wessen Grenzen ernst genommen werden?

7. Wie würde es aussehen, wenn meine Einrichtung über eine klare, schriftlich festgelegte Richtlinie zum Recht der Bewohner*innen/Klient*innen auf sexuelle Selbstbestimmung und Intimität verfügen würde?
8. Wie kann ich zu einer Teamkultur beitragen, in der sich Kollegen sicher fühlen, Unsicherheiten bezüglich sensibler Themen zu besprechen, ohne Angst vor Verurteilung zu haben?

Leitfaden für Moderator*innen: Umgang mit schwierigen Themen und Gesprächen in Gruppendiskussionen

Intergenerational Dialogue Sessions (IDT) sollen offene, respektvolle Räume schaffen, in denen Teilnehmer unterschiedlichen Alters Perspektiven zu Themen austauschen können, die ihnen wichtig sind. Einige der wertvollsten Lernerfahrungen entstehen jedoch gerade dann, wenn Gespräche unangenehm werden, wenn Wertekonflikte zwischen den Generationen zutage treten, wenn Tabuthemen angesprochen werden oder wenn ein Teilnehmer unerwartet emotionale Einblicke gewährt.

Dieses Kapitel bietet Moderatoren praktische Anleitungen dazu, wie sie sich auf schwierige Momente in Gruppendiskussionen vorbereiten, diese meistern und nachbereiten können. Das Ziel ist nicht, Unbehagen gänzlich zu vermeiden, sondern Bedingungen zu schaffen, unter denen Unbehagen zu einem Katalysator für Lernen wird, anstatt eine Quelle des Schadens zu sein.

Vor der Sitzung: Sich selbst und die Gruppe vorbereiten

Eine effektive Moderation schwieriger Gespräche beginnt bereits vor Beginn der Sitzung. Moderator*innen, die sich Zeit nehmen, über ihre eigenen Reaktionen auf sensible Themen nachzudenken, sind besser gerüstet, um einen kühlen Kopf zu bewahren, wenn die Emotionen in der Gruppe hochkochen.

Selbstvorbereitung

Reflektieren Sie Ihre eigenen Werte, Annahmen und emotionalen Auslöser in Bezug auf das Thema der Sitzung. Fragen Sie sich: Welche Aspekte dieses Themas bereiten mir Unbehagen? Was sind meine blinden Flecken? Wo könnten meine persönlichen Ansichten die Gruppe unbeabsichtigt beeinflussen? Diese Art der Selbstwahrnehmung hilft Ihnen, zwischen Ihren eigenen Reaktionen und dem zu unterscheiden, was die Gruppe von Ihnen als Moderatorin oder Moderator erwartet.

Grundregeln festlegen

Das gemeinsame Erarbeiten von Grundregeln mit der Gruppe zu Beginn jeder Sitzung gibt den Teilnehmenden ein gemeinsames Verantwortungsgefühl für den Raum. Anstatt Regeln aufzuerlegen, lade die Gruppe ein, zu benennen, was sie braucht, um sich sicher genug zu fühlen, ehrlich zu sprechen. Der Moderator kann dann eventuelle Grundsätze ergänzen, die die Gruppe übersehen haben könnte.

Vorschläge für Grundregeln für IDT

- Hören Sie zu, um zu verstehen, nicht um zu antworten oder zu korrigieren.
- Sprechen Sie aus Ihrer eigenen Erfahrung.
- Respektieren Sie, dass andere möglicherweise andere Werte vertreten, ohne dass Sie damit einverstanden sein müssen.
- Vertraulichkeit: Persönliche Geschichten, die in diesem Raum geteilt werden, bleiben in diesem Raum.
- Es ist immer in Ordnung, zu passen; niemand ist verpflichtet, etwas zu erzählen.
- Wenn etwas verletzend ist, sprich es an. Die Moderatorin oder der Moderator wird den Prozess unterstützen.

Während der Sitzung: Mit schwierigen Momenten umgehen

Selbst bei sorgfältiger Vorbereitung kommt es zu schwierigen Momenten. Die folgenden Grundsätze können Moderatoren dabei helfen, konstruktiv zu reagieren, wenn Gespräche angespannt, emotional oder potenziell verletzend werden.

1. Benennen Sie, was im Raum geschieht.

Wenn die Spannung steigt, nehmen Sie sie wahr, anstatt sie zu ignorieren. Eine einfache Feststellung wie „Ich stelle fest, dass dieses Thema starke Emotionen hervorruft. Das ist verständlich, denn es ist wichtig“ kann Unbehagen normalisieren und signalisieren, dass der Moderator aufmerksam ist.

2. Trennen Sie die Wirkung von der Absicht.

Wenn die Äußerung eines Teilnehmers Verletzungen verursacht, konzentrieren Sie sich auf die Wirkung statt auf die Absicht. Zum Beispiel: „Ich sehe, dass diese Äußerung anders angekommen ist, als Sie es vielleicht beabsichtigt haben. Lassen Sie uns kurz innehalten und nachfragen.“ So vermeiden Sie, den Sprecher zu beschämen, und bestätigen gleichzeitig die Erfahrung der Betroffenen.

3. Fühle dich wohl mit Stille.

Wenn Emotionen hochkommen, widerstehen Sie dem Drang, jede Stille zu füllen. Pausen geben den Teilnehmern Zeit, ihre Gefühle zu verarbeiten und Worte für das zu finden, was sie sagen möchten. Wenn Sie sich beeilen, weiterzumachen, kann das signalisieren, dass emotionaler Ausdruck unerwünscht ist.

4. Leiten Sie das Gespräch um, ohne es abubrechen.

Wenn eine Diskussion zu eskalieren droht, zum Beispiel wenn ein Teilnehmer wiederholt die Identität oder Erfahrung eines anderen in Frage stellt, hat der Moderator die Verantwortung einzugreifen. Lenken Sie das Gespräch um, indem Sie die Grundregeln wiederholen und die Gruppe neu fokussieren: „Wir haben vereinbart, aus unserer eigenen Erfahrung zu sprechen. Kehren wir dazu zurück.“ So werden Grenzen gewahrt, ohne das Gespräch zum Erliegen zu bringen.

5. Gehen Sie behutsam auf emotionale Offenbarungen ein.

Wenn ein Teilnehmer eine persönliche Erfahrung mit Trauma, Diskriminierung oder Verlust teilt, würdigen Sie den Mut, den es gekostet hat, darüber zu sprechen. Haken Sie nicht nach Details, interpretieren Sie die Erfahrung nicht und fordern Sie die Gruppe nicht auf, Kommentare abzugeben, es sei denn, die Person möchte ausdrücklich weiter darüber sprechen. Eine kurze, herzliche Anerkennung reicht oft aus: „Danke, dass Sie das mit uns geteilt haben. Das hat Mut erfordert.“

Umgang mit generationsübergreifenden Wertekonflikten

Im generationsübergreifenden Dialog können Wertekonflikte zwischen den Generationen auftreten. Ältere und jüngere Teilnehmer*innen haben möglicherweise unterschiedliche Ansichten, die durch unterschiedliche historische, kulturelle oder soziale Kontexte geprägt sind. Die Aufgabe der Moderator*in besteht darin, Bedingungen für einen echten Austausch zu schaffen, ohne einen Konsens zu erzwingen, und dabei ein respektvolles Umfeld zu gewährleisten.

Strategien für Wertekonflikte

- Stellen Sie Meinungsverschiedenheiten als Chance dar: „Genau diese Art von Unterschieden soll mit IDT erforscht werden.“
- Stellen Sie neugierige Fragen: „Welche Erfahrung hat diese Sichtweise bei Ihnen geprägt?“ statt „Warum denken Sie das?“

- Schützen Sie Einzelpersonen davor, zu Repräsentanten ihrer Generation zu werden: Erinnern Sie die Gruppe daran, dass niemand für alle Menschen ihres Alters spricht.
- Wenn die Selbstdefinition eines Teilnehmers (z. B. Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung) in Frage gestellt wird, greifen Sie ein, um zu bekräftigen, dass diese Selbstdefinition nicht zur Debatte steht, und lassen Sie dem Fragenden gleichzeitig Raum, seine Unsicherheit auszudrücken, ohne die andere Person zu entwerten.

Nach der Sitzung: Nachbesprechung und Nachbereitung

Schwierige Gespräche enden nicht mit dem Ende der Sitzung. Moderatoren sollten Zeit für einen strukturierten Abschluss und, wenn möglich, eine Nachbesprechung im Team einplanen.

Abschluss der Sitzung

Bevor die Teilnehmenden gehen, bieten Sie eine kurze Runde an, in der jede Person ein Wort oder einen Satz darüber sagen kann, wie sie sich fühlt. Dies verhindert, dass die Teilnehmenden mit unverarbeiteten Emotionen gehen, und gibt dem Moderator ein Gefühl dafür, wo die Gruppe steht. Beenden Sie die Sitzung, indem Sie der Gruppe für ihre Bereitschaft danken, sich mit schwierigen Themen auseinanderzusetzen.

Nachbesprechung im Team

Nach der Sitzung sollten Moderatoren allein oder gemeinsam mit Co-Moderatoren darüber nachdenken, was gut funktioniert hat, was eine Herausforderung war und ob ein Teilnehmer möglicherweise weitere Unterstützung benötigt. Wichtige Fragen sind unter anderem:

Fragen zur Nachbesprechung für Moderator*innen

- Gab es Momente, in denen ich mich dazu gedrängt fühlte, Partei zu ergreifen? Was hat das ausgelöst?

- Wirkte ein Teilnehmer nach der Sitzung verzweifelt oder zurückgezogen?
- Waren die Grundregeln ausreichend, oder müssen sie für die nächste Sitzung überarbeitet werden?
- Gibt es jemanden, mit dem ich mich vor dem nächsten Treffen einzeln in Verbindung setzen sollte?
- Was würde ich beim nächsten Mal anders machen?

WICHTIGSTE ERKENNTNIS

Das Ziel der Moderation besteht nicht darin, Unbehagen zu verhindern, sondern sicherzustellen, dass Unbehagen geteilt, eingedämmt und als Ressource für das Lernen genutzt wird. Wenn Moderator*innen sich sorgfältig vorbereiten, klar reagieren und aufmerksam nachfassen, können schwierige Gespräche zu den transformativsten Momenten einer Sitzung im generationsübergreifenden Dialog werden.

Checkliste

Diese Checkliste kann die Veranstaltungsplanung erleichtern.

Titel der Veranstaltung:	
Datum:	
Ort:	
Verantwortliche Personen:	

☒ Vor der Veranstaltung

Aufgabe	Verantwortlich	Frist	✓
Ziel und Konzept festlegen			
Ein Budget aufstellen			
Planung des Veranstaltungsortes			
Klären Sie die technischen Anforderungen			
Getränke und Snacks			
Zielgruppen kontaktieren			
Kontaktliste pflegen			
Mit der Werbung beginnen			

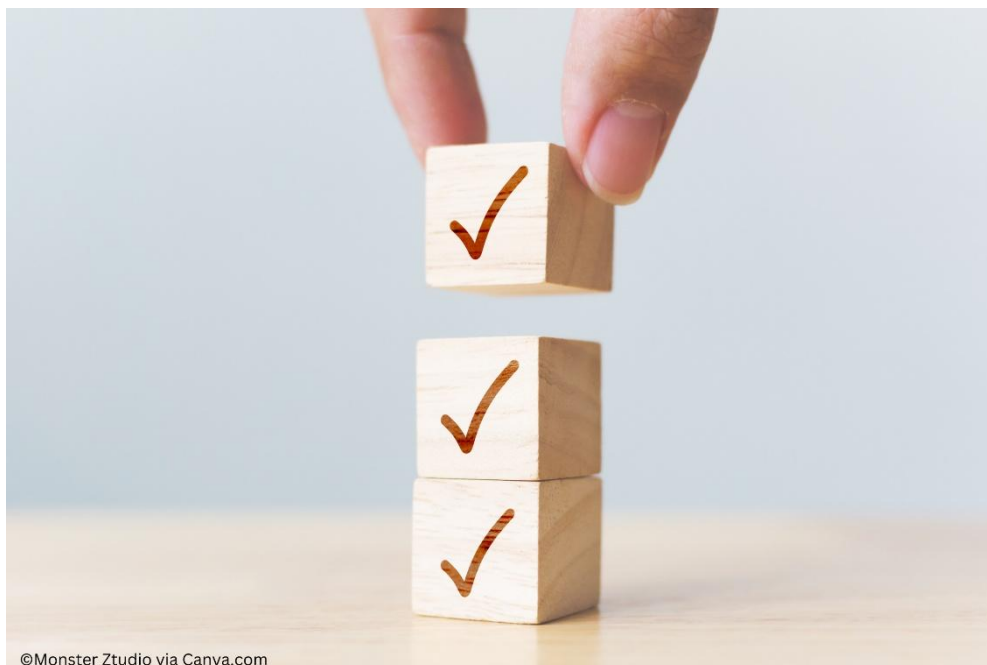
Material und Fragen vorbereiten			
--	--	--	--

 Während der Veranstaltung

Aufgabe	Verantwortlich	Tageszeit	✓
Aufbau & technischer Check			
Raumgestaltung			
Teilnehmerliste erstellen			
Material auslegen			
Empfang der Gäste			
Eisbrecher-Methode			
Generationenübergreifender Dialog			
Reflexion und Feedback			
Abschluss			

 Nach der Veranstaltung

Aufgabe	Verantwortlich	Zeitraumen	✓
Räumung des Raums			
Nachbesprechung im Team			
Auswertung des Feedbacks der Teilnehmer			
Dankes-E-Mails versenden			



Literatur

Scheunpflug, A., Frieters, N., Franz, J., & Antz, E.-M. (2009). Generationen lernen gemeinsam: Methoden für die intergenerationelle Bildungsarbeit. wbv Publikation.
<https://doi.org/10.3278/6001988w>

Wiedemann, M. (2024). Intergenerationelles Lernen: Alt und Jung lernen gemeinsam. DIE – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. <http://www.die-bonn.de/id/42174>



„Der einzige Zweck einer Aktivität besteht darin, eine Gelegenheit zur Nachbesprechung zu bieten. Lernen findet nicht während der Aktivität statt, sondern bei ihrer Auswertung in der Reflexionsphase.“

(Thiagarajan & Van den Bergh, 2014)

Lernergebnisse

By the end of this section, readers will have:

Understand the importance of evaluating different aspects of implemented Intergenerational Dialogue Session on three levels.

Be able to collect feedback from participants and organisers, ensuring all voices are heard.

Be equipped to facilitate reflection activities using interactive and inclusive tools.



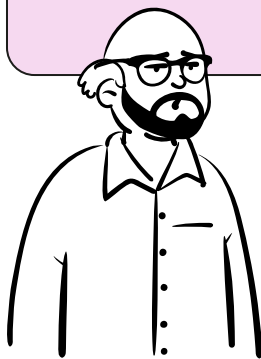
Einführung

Wir reflektieren ganz natürlich die Aktivitäten, die wir jeden Tag durchführen, besonders wenn etwas nicht wie geplant verläuft. Es ist jedoch genauso wichtig, einen Schritt zurückzutreten und die Dinge zu bewerten, wenn sie gut laufen, damit wir verstehen können, was funktioniert hat, und auf diesem Erfolg aufbauen können. Am Ende einer Intergenerational Dialogue Session (IDT) ist es unerlässlich, ihre Wirkung zu bewerten, um die Sitzung zu reflektieren. Dazu ist es gut, sich einen Moment Zeit zu nehmen, um darüber nachzudenken, wie es gelaufen ist, was gut funktioniert hat, was besser sein könnte oder geändert werden muss und wie alle die Sitzung erlebt haben. Dies hilft uns, weiter zu lernen, die kontinuierliche Verbesserung zukünftiger Sitzungen zu unterstützen und sie noch sinnvoller zu gestalten.



Dieser Abschnitt bietet Trainer*innen und Moderator*innen Ideen, praktische Instrumente und Übungen, um die Wirksamkeit der IDT aus verschiedenen Perspektiven zu bewerten: aus der Sicht der Teilnehmenden, der Organisator*innen und des jeweiligen Sitzungskontextes. Als zentrales Element der Nachbereitung der Intergenerational Dialogue Sessions schlägt *Never Gets Old* vor, eine Evaluationskomponente als abschließenden Teil des Workshops einzubauen. Dieses Kapitel bietet mehrere Beispiele, die als Reflexionsaktivitäten in der Gruppe genutzt werden können. Insbesondere bei sensiblen Themen wie Sexualität, sexueller Gesundheit oder Diskussionen im Zusammenhang mit der LGBTQ+-Community kann diese Evaluationsphase besonders sinnvoll sein. Sie trägt dazu bei, das gegenseitige Verständnis für die vielfältigen und einzigartigen Lebenserfahrungen und Perspektiven verschiedener Gruppen und Generationen zu vertiefen (BISS e.V., 2024).

„Ich bin hier und rede, ich habe noch nie wirklich über diese Dinge gesprochen, ich bin hier und denke über Dinge nach. Danke, dass ich teilnehmen darf.“



Wirkungsanalyse und Evaluierung

Generationenübergreifende Dialogrunden (IDT) sind dynamisch und gesellschaftlich bedeutsam – doch ohne eine sorgfältige Bewertung besteht die Gefahr, dass ihre Wirkung übersehen oder missverstanden wird. In den folgenden Abschnitten wird erläutert, warum die Bewertung wichtig ist, auf welchen Ebenen sie stattfinden kann, welche hilfreichen Tipps es gibt und welche praktischen Tools für Moderator*innen empfohlen werden.

Warum die Wirkung bewerten?

Eine Bewertung geht über das Zählen von Teilnehmerzahlen oder das Ankreuzen von Kästchen hinaus. Sie erfasst emotionale, intellektuelle und soziale Resonanz. Es geht darum, zu lernen, sich zu verbessern und das Unsichtbare sichtbar zu machen. Wie Sánchez (2009) es formuliert, sollte Evaluation als „ein systematischer und expliziter Prozess, eine organisierte und bewusste Anstrengung zur Sammlung valider Informationen angesehen werden, um ein Phänomen zu beschreiben und fundierte Werturteile darüber abzugeben“ (S. 14). Es geht darum zu fragen: Was hat funktioniert? Für wen? In welchem Kontext? Und wie können wir es beim nächsten Mal besser machen?

Nach der Durchführung eines IDT – bei dem Menschen verschiedener Altersgruppen persönliche Erfahrungen und Perspektiven austauschen – kann es äußerst wertvoll sein, im Anschluss eine Feedback- oder Gruppenreflexionsrunde durchzuführen. Diese Gespräche können kraftvoll, überraschend und sogar emotional sein. Während des IDT hören die Teilnehmenden möglicherweise etwas, das ihre Annahmen in Frage stellt, einen Bezug zu ihren eigenen Erfahrungen herstellt oder ihnen die Augen für eine neue Sichtweise öffnet. Außerdem senden Abschlussaktivitäten ein positives Signal: Deine Stimme zählt und du wirst gehört. Sich anschließend Zeit für eine gemeinsame Reflexion zu nehmen, hilft **den Teilnehmenden** dabei:

- das Erlebte in einer ruhigen und unterstützenden Umgebung zu verarbeiten.
- Emotionen oder unerwartete Erkenntnisse, die möglicherweise aufgetaucht sind, einzuordnen.
- ihre Eindrücke offen zu teilen, was den Zusammenhalt der Gruppe und den Lernerfolg stärken kann.

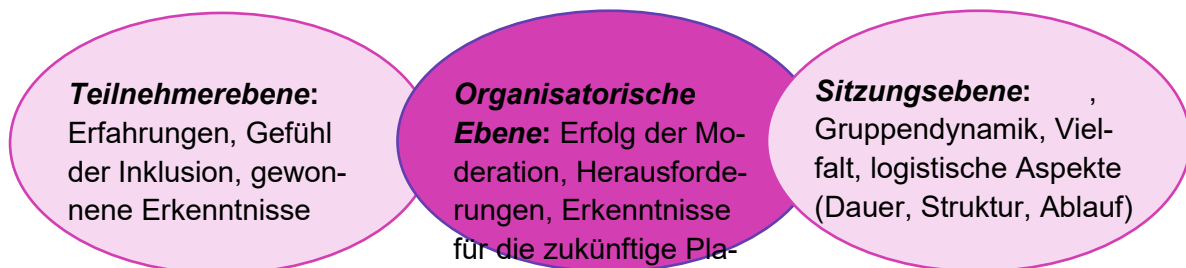
- konstruktives Feedback zu geben, das den Moderatoren hilft, zukünftige Sitzungen zu verbessern.

Reflexionen und Feedback geben den Organisatoren zudem die Möglichkeit zu beurteilen, inwieweit die Sitzung einen offenen, respektvollen Dialog gefördert hat – insbesondere über Unterschiede in Alter, Geschlecht oder Identität hinweg – und ob sich alle gehört und einbezogen gefühlt haben. Die Wirkungsanalyse ermöglicht es dem **Moderator**:

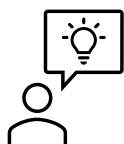
- aus Herausforderungen zu lernen.
- Lernergebnisse anzuerkennen und zu bewerten.
- Erfolge zu verstehen und zu verstärken.
- Zukünftige IDT-Sitzungen auf der Grundlage des Feedbacks der Teilnehmenden zu verbessern.
- Bewertung der Inklusivität in Bezug auf Alter, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und sozialen Hintergrund.
-

Ebenen der Bewertung

Bei der Bewertung eines IDT ist es hilfreich, es aus drei verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten:

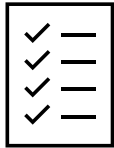


Auf der **Teilnehmerebene** liegt der Fokus auf persönlichen Erfahrungen: Fühlten sich die Menschen einbezogen, respektiert und gehört? Haben sie neue Perspektiven oder Erkenntnisse gewonnen, insbesondere in Bezug auf Alter, Geschlecht oder Identität? Ein jüngerer Teilnehmer könnte beispielsweise erzählen, dass er sich zuvor keine Gedanken darüber gemacht hatte, wie Sexualität im höheren Alter erlebt wird, oder ein älterer Erwachsener könnte zum Ausdruck bringen, wie bedeutungsvoll es war, sich wirklich gehört zu fühlen.



Auf der **Organisationsebene** wird betrachtet, wie die Sitzung moderiert wurde und wie die „Erfahrungen hinter den Kulissen“ der Moderator*innen waren: War die Atmosphäre einladend? Gab es Herausforderungen, wie beispielsweise an-

gespannte Diskussionspunkte oder dominierende Stimmen? Dies hilft den Organisator*innen, zu reflektieren und für das nächste Mal zu lernen. Beispielsweise reflektieren Moderator*innen darüber, ob geschlechtsdiverse Teilnehmende gleichermaßen aktiv an der Diskussion beteiligt waren.



Schließlich zoomt die **Sitzungsebene** heraus, um praktische und strukturelle Aspekte zu betrachten: War der Raum inklusiv und barrierefrei? War die Gruppe in Bezug auf Alter, Geschlechtsidentität oder Hintergrund ausgewogen? Hat der Zeitplan gut funktioniert, oder wirkten Teile gehetzt oder zu lang? Waren die Sitzordnung oder die Raumaufteilung hilfreich für offene Gespräche? Beispielsweise kann eine Sitzung logistisch gut abgelaufen sein, aber es fehlte an echtem Dialog zwischen den Altersgruppen.

Sánchez (2009) empfiehlt, alle drei Ebenen zu integrieren, um ein genaueres Bild vom tatsächlichen Wert des Programms und den Bereichen mit Verbesserungspotenzial zu erhalten. Betrachtet man diese drei Ebenen gemeinsam, ergibt sich ein umfassendes Bild davon, was funktioniert hat, was nicht und wie zukünftige IDT-Sitzungen noch effektiver und inklusiver gestaltet werden können.

Allgemeine Empfehlungen

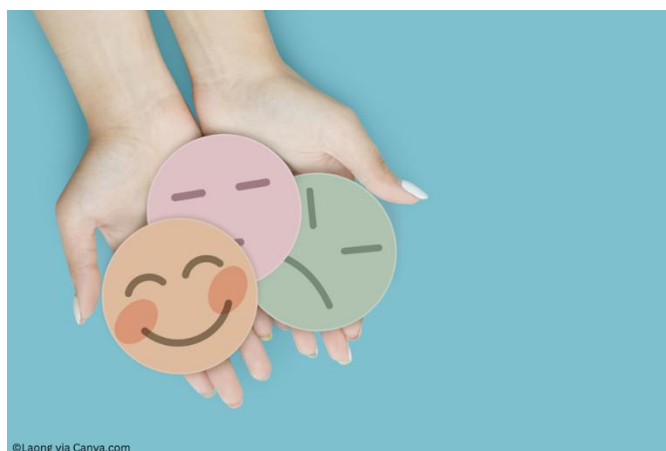
Man muss bedenken, dass die ältere Generation, genau wie die jüngeren Generationen, keine homogene Gruppe ist. Die an IDT Beteiligten können drei oder mehr Generationen umfassen, während „zwischen den Generationen“ bedeutet, dass der Altersunterschied etwa 25 Jahre beträgt (Generations Working Together, 2011). Anleitung, Mentoring und Job-Shading sind wertvolle Methoden, die die Lernerfahrungen für alle Beteiligten verbessern können. Generationenübergreifendes Lernen ist kein einseitiger Wissenstransfer von einem „Experten“ zu einer jüngeren Person – es geht um gegenseitiges Lernen, bei dem jede Person ihre eigenen Erkenntnisse, Erfahrungen und Fragen einbringt. Wenn Generationen in einem aktiven Austausch zusammenkommen, betreiben sie eine Form des Lernens, die dynamisch und wechselseitig ist. Im Folgenden finden Sie auf der Grundlage einer Literaturrecherche einige praktische **Tipps und Hinweise**, die Ihnen helfen sollen, eine positive und inklusive generationsübergreifende Lernumgebung für Ihren Evaluierungsworkshop zu schaffen.

Tun	Nicht
Planen Sie Ihre Evaluation vor der Sitzung.	Behandeln Sie die Evaluation als reine Formalität oder Bürokratie.
Bieten Sie Möglichkeiten für <u>anonymes</u> Feedback an, beispielsweise <i>Mentimeter</i> oder <i>Kahoot</i> für größere Gruppen.	Konzentrieren Sie sich nur auf „Erfolgsgeschichten“: Kritische Stimmen bieten wertvolle Erkenntnisse.
Denken Sie von Anfang an an das Gesamtbild, einschließlich der Nachhaltigkeit: Was passiert, wenn die Aktivität beendet ist?	Seien Sie nicht zu ehrgeizig und/oder machen Sie die Tools nicht zu kompliziert: Halten Sie sie für alle Altersgruppen und Bildungsniveaus zugänglich.
Beziehen Sie alle Beteiligten vor der Aktivität in die Diskussionen ein, um sicherzustellen, dass Ihre Lernziele mit ihren übereinstimmen. Besprechen Sie gegebenenfalls Ängste, Fragen und Bedenken.	Ignorieren Sie kontextuelle Faktoren (z. B. den kulturellen oder emotionalen Ton der Sitzung).
Achten Sie auf Machtverhältnisse und unterschiedliche Kommunikationsstile; die	Betrachten Sie ältere Menschen nicht als eine homogene Gruppe. Die Bedürfnisse jüngerer Senioren unterscheiden sich von denen älterer Senioren.

Teilnehmenden könnten aus den unterschiedlichsten Bereichen kommen und vielfältige Bedürfnisse haben.	
Vereinbaren Sie den Zeitaufwand mit den Teilnehmern.	Schließen Sie niemanden aus, z. B. Minderheiten.
Verwenden Sie in allen Materialien eine inklusive Sprache.	Betrachten Sie das Offenlegen als schwierig oder als Hindernis. Es kann eine Chance zum Lernen sein.
Schaffen Sie ruhige Momente für Erwachsene und Raum für die Jugendlichen, um aktiv zu sein.	Teilen Sie die Gruppen nach Alter auf: Das Ziel ist es, aus der Perspektive des anderen zu lernen.

Bei der Bewertung generationsübergreifender Programme ist es wichtig, über die Aktivitäten selbst hinauszuschauen. Miriam Bernard (2006) schlägt vor, dass die Teilnehmenden in alle Phasen des Bewertungsprozesses einbezogen werden sollten, von der Planung bis zu den abschließenden Reflexionen. Dies hilft ihnen, sich wertgeschätzt und als echter Teil des Projekts zu fühlen, anstatt als Personen, die von außen untersucht werden. Auch wenn sie keine genauen Schritte angibt, passt ihr Ansatz zu dem, was viele als kollaborative Forschung bezeichnen, bei der sowohl die Organisatoren als auch die Teilnehmenden zusammenarbeiten und beide Seiten von dem Prozess profitieren (Sánchez, 2009).

Evaluationsinstrumente



Die Evaluierung ist entscheidend, um sicherzustellen, dass die Sitzung zum generationsübergreifenden Dialog nicht nur im Moment sinnvoll ist, sondern im Laufe der Zeit weiter wächst und Wirkung zeigt. Dieses Kapitel bietet Ihnen eine Auswahl an praktischen Instrumenten und Arbeitsblättern, die Moderatoren und Organisatoren dabei helfen sollen,

den Lernprozess zu reflektieren, Feedback zu sammeln und sowohl die Stärken als auch die verbesserungswürdigen Bereiche ihrer Sitzungen zu bewerten.

Beachten Sie bei Ihrem Evaluierungsprozess Folgendes: Beginnen Sie damit, die Aktivität, ihre Ziele und die erwarteten Lernergebnisse für alle Beteiligten klar zu dokumentieren. Denken Sie über Ihren Plan nach: Wem soll die Aktivität zugutekommen und in welcher Weise? Beobachten Sie den Fortschritt während der Sitzung und reflektieren Sie, was sich verändert: Was hat gut funktioniert, was nicht und warum? Das Einholen von Feedback von allen Teilnehmenden, einschließlich der Organisator*innen, hilft dabei, ein umfassenderes Bild zu gewinnen. Bewerten Sie schließlich das Projekt als Ganzes und ermitteln Sie, welche Elemente weiterentwickelt oder nachhaltig fortgeführt werden könnten (Generations Working Together, 2011).

Auf den folgenden Seiten finden Sie Beispiele für einsatzbereite Evaluationsinstrumente – von einfachen Feedback-Formularen bis hin zu kreativen Gruppenreflexionsaktivitäten –, die eine durchdachte und inklusive Bewertung Ihrer generationenübergreifenden Arbeit unterstützen.

Interaktive Reflexionsübungen von IDT

Eindruckskreis für den generationsübergreifenden Dialog

Bilden Sie einen stehenden oder sitzenden Kreis. Erklären Sie, dass dies eine Gelegenheit für alle ist, kurz über ihre Erfahrungen nachzudenken und eine Erkenntnis mitzuteilen.

Jede Person nennt ein Wort oder einen kurzen Satz, der ihre wichtigste Erkenntnis aus der Sitzung zusammenfasst.

„Welches Wort beschreibt, wie du dich gerade fühlst?“

„Was ist eine Sache, die du heute mitnimmst?“

Variation: Verwenden Sie farbige Karten, um spontane Äußerungen anzuregen (**grün** = positive Erkenntnis oder Emotion, **gelb** = neutral oder etwas, worüber man weiter nachdenken sollte, **rot** = kritische Beobachtung oder Herausforderung)

Tipps: *Beenden Sie die Sitzung mit einer hoffnungsvollen Note* – Bitten Sie die Teilnehmenden, eine Sache zu nennen, die sie mitnehmen werden. *Um die Gruppe zu beleben, bauen Sie Bewegungsaktivitäten ein* – z. B. beschriften Sie Ecken des Raums mit Schildern wie: „Neue Erkenntnis“, „Ich bin noch unsicher“, „Zum Handeln inspiriert“, „Gemischtes Gefühl“; oder verwenden Sie Kategorien wie „Steh auf, wenn du dich während der Sitzung gehört

Die Lernreise

Diese Aktivität regt die Teilnehmenden dazu an, darüber nachzudenken, was sie während der Dialogsitzung gelernt oder empfunden haben, indem sie sich physisch auf einem imaginären Spektrum positionieren.

Suchen Sie einen freien Platz im Raum (oder im Freien), an dem die Teilnehmer in einer einzigen **horizontalen Reihe** stehen können. Legen Sie zwei entgegengesetzte Enden der Reihe fest:

Ein Ende steht für „Stimme voll und ganz zu“ | „Sehr“ | „Fühle mich sehr wohl“

Das andere steht für „Stimme überhaupt nicht zu“ | „Überhaupt nicht“ | „Sehr unwohl“

Lesen Sie eine Reflexionsaussage laut vor, zum Beispiel: „Ich habe das Gefühl, dass ich die Perspektiven anderer Generationen jetzt besser verstehe.“ „Ich habe mich heute sicher gefühlt, einen Beitrag zum Gespräch zu leisten.“ „Ich bin motiviert, solche Gespräche auch außerhalb dieses Raums fortzusetzen.“ Die Teilnehmer gehen zu der Stelle auf der Linie, die am besten widerspiegelt, wie sie zu der Aussage stehen.

Variante: Erstellen Sie anstelle einer Linie eine **Zeitachse**, die mit den Phasen der Sitzung beschriftet ist: Anfang → Mitte → Jetzt/Ende. Bitten Sie die Teilnehmenden, sich an die Stelle

IDT-Feedback-Fragebogen

Vom Teilnehmer nach der ID-Sitzung auszufüllen

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an unserer Sitzung zum generationsübergreifenden Dialog. Ihr Feedback ist für uns von entscheidender Bedeutung, um die Wirkung dieser Sitzung zu verstehen und zukünftige Initiativen zu verbessern. Bitte nehmen Sie

Alter: _____

Name (optional): _____

E-Mail (optional): _____

Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

**Stimme
über-
haupt
nicht zu**

**Stimme
nicht zu**

Neutral

**Stimme
e zu**

**Stimme
voll und
ganz zu**

Ich habe mich während der Sitzung sicher
und respektiert gefühlt.

☐
☐
☐
☐
☐

Der Dialog wirkte so, als würde er vielfältige Identitäten und Erfahrungen einbeziehen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe etwas Neues über die Sichtweisen einer anderen Generation gelernt.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich hatte Raum, mich auszudrücken.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Sitzung war spannend.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Sitzung war gut organisiert und klar strukturiert.	☐	☐	☐	☐	☐
Der Dialog hat mir geholfen, über meine eigenen Annahmen oder Überzeugungen nachzudenken.	☐	☐	☐	☐	☐
Nach dieser Sitzung fühle ich mich den Menschen anderer Generationen näher.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Moderatoren förderten eine sinnvolle und ausgewogene Beteiligung.	☐	☐	☐	☐	☐

Fragen zur Reflexion für die Teilnehmer

Was war für Sie der wertvollste Teil der Sitzung? Gab es ein Thema, das Ihnen besonders aufgefallen ist?

Gab es Momente, die Ihr Denken oder Ihre Sichtweisen herausgefordert haben? Bitte beschreiben Sie diese.

Wie hat die Sitzung Ihre Ansichten zu Alter, Geschlecht oder Sexualität beeinflusst?

Was könnte bei zukünftigen Sitzungen verbessert werden?

Haben Sie weitere Anmerkungen oder Vorschläge?

Ich möchte an zukünftigen Aktivitäten teilnehmen und ähnliche Vorschläge erhalten.

☐ Ja ☐ Nein

Falls ja, geben Sie bitte hier Ihre E-Mail-Adresse ein:

Vielen Dank für Ihre Zeit und Ihr Feedback! 

IDT-Reflexionsbogen

Vom Veranstalter nach der ID-Sitzung auszufüllen

Anzahl der Teilnehmer: _____

Dauer der Sitzung: _____

Datum und Ort: _____

Moderator(en): _____

Was ist in der Sitzung gut gelaufen?

Gab es Momente der Anspannung oder des Unbehagens? Wie wurde damit umgegangen?

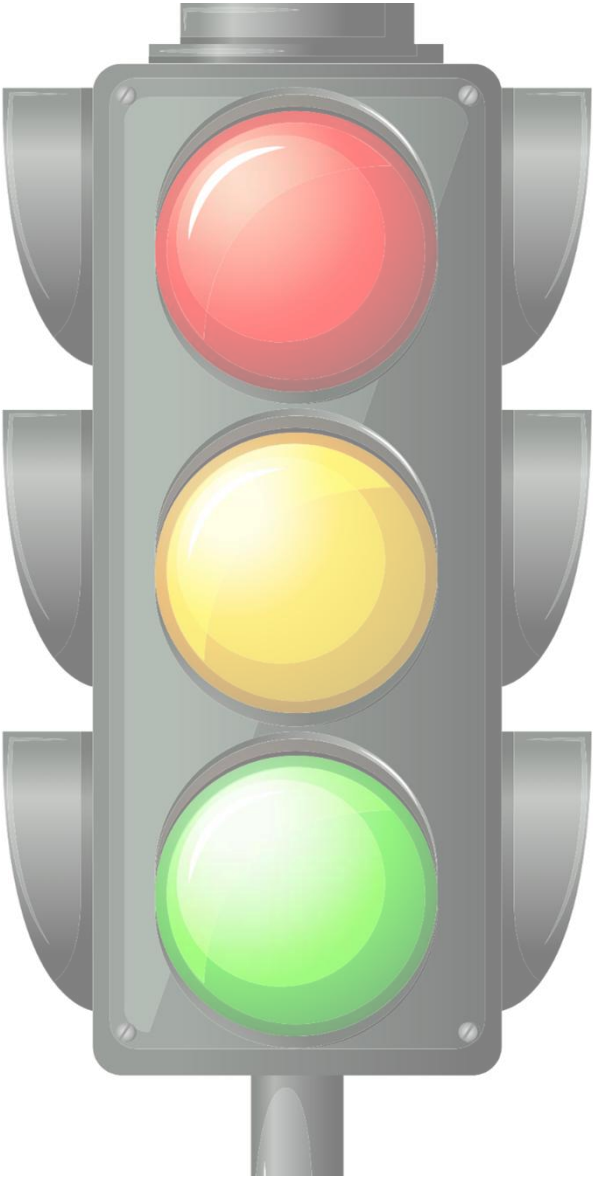
Hatten alle das Gefühl, gleichermaßen gehört und wertgeschätzt zu werden?

Gab es Teilnehmer*innen mit LGBTIQ+-Hintergrund? Fühlten sie sich einbezogen?

Wie funktionierte die generationsübergreifende Interaktion? War sie ausgewogen?

Gab es unerwartete Erkenntnisse oder Reaktionen?

Was würden wir beim nächsten Mal anders machen?

	Was sollten wir beim nächsten Mal vermeiden?
	Was sollten wir verbessern?
	Was sollten wir beibehalten?

Fazit

Dieses Kapitel konzentrierte sich auf die Bedeutung von Evaluationsmaßnahmen als Teil jeder Sitzung im generationsübergreifenden Dialog. Wir haben untersucht, warum Wirkungsanalysen wichtig sind – nicht nur zur Verbesserung der zukünftigen Praxis, sondern auch zur Würdigung der Erfahrungen und Beiträge aller beteiligten Generationen.

Das Kapitel stellte verschiedene Ebenen der Evaluation vor (Teilnehmer-, Organisations- und Sitzungsebene), gab praktische Tipps und Hinweise sowie eine Auswahl an anpassbaren Arbeitsblättern, die für eine Vielzahl von Settings und Gruppendynamiken geeignet sind. Wirkungsanalysen sind nicht nur evaluativ, sondern auch transformativ. Durch Feedback und interaktive Aktivitäten können Moderator*innen den Teilnehmenden helfen, über ihre eigenen Emotionen nachzudenken, Erfahrungen auszutauschen und die Inklusivität innerhalb der Gruppe zu verbessern.

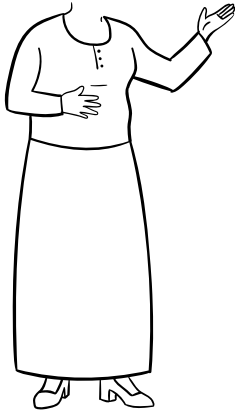
Aktuelle Forschungsergebnisse untermauern den Wert des generationenübergreifenden Dialogs als wirkungsvolles Lerninstrument. Eine systematische Übersicht von Trujillo-Torres et al. (2023) ergab, dass generationenübergreifende Lernaktivitäten durchweg zu positiven Ergebnissen in sechs Schlüsselbereichen führten: verbesserte Einstellungen und gesteigertes Wohlbefinden, stärkere Einbeziehung benachteiligter Gruppen, festere familiäre Beziehungen, gestärkte soziale und menschliche Werte, gesteigertes Gesundheitsbewusstsein sowie eine Verringerung der digitalen Kluft zwischen den Generationen. Zwar erfordern diese Programme ein erhebliches Engagement der Teilnehmenden und stoßen anfangs möglicherweise auf generationelle Vorurteile, doch unterstreichen die Gesamtvorteile das große Potenzial des generationenübergreifenden Dialogs als transformativen Bildungsansatz.

Mit Blick auf die Zukunft besteht großes Potenzial, unser Verständnis dafür zu vertiefen, wie generationenübergreifende Arbeit die persönliche Entwicklung, den sozialen Zusammenhalt und die Gemeindeentwicklung prägt. Das Ziel dieses Kapitels ist es, Workshop-Leiter mit den notwendigen Werkzeugen auszustatten, um zu reflektieren, zu lernen und sich anzupassen, und sicherzustellen, dass generationenübergreifende Veranstaltungen für alle inklusiv, ansprechend und wirkungsvoll bleiben.

Bewertungsaufgabe

- Was hat Sie während der heutigen Sitzung überrascht?
- Hat sich Ihre Sichtweise auf eine andere Generation heute verändert? Inwiefern?





- Wann hast du dich besonders mit einem anderen Teilnehmenden verbunden gefühlt?
- Was bedeutet „inklusive Dialog“ für Sie?
- Was würdest du jemandem aus einer anderen Generation sagen wollen, der heute nicht hier war?

Literaturhinweise

Bernard, M. (2006). Forschung, Politik, Praxis und Theorie: Zusammenhängende Dimensionen eines sich entwickelnden Feldes. *Journal of Intergenerational Relationships: Programs, Policy, and Research*, 4(1), 5–21.

BISS e.V. (2024). Leitfaden generationsübergreifende Austauschformate in der LSBTIQ-Community. <https://schwuleundalter.de>

Generations Working Together. (15. August 2011). Benutzerhandbuch für generationsübergreifendes Lernen. The Scottish Centre for Intergenerational Practice. https://generation-workingtogether.org/downloads/504dec3ddbef6-Intergenerational_Learning_updated_15_Aug_2011.pdf

Sánchez, M. (2009). Evaluierung generationsübergreifender Programme (1. englische Ausgabe). Spanisches Nationales Institut für Senioren und Sozialdienste (IMSERSO). <https://www.seq-social.es/imserso/documentacion/pub.html>

Thiagarajan, S., & Van den Bergh, S. (2014). Interaktive Trainingsmethoden: Thiagis Aktivitäten für berufliches, interkulturelles und politisches Lernen in Gruppen. Wochenschau Verlag.

Trujillo-Torres, J. M., Aznar-Díaz, I., Cáceres-Reche, M. P., Mentado-Labao, T., & Barrera-Corominas, A. (2023). Intergenerationelles Lernen und seine Auswirkungen auf die Verbesserung von Bildungsprozessen. *Education Sciences*, 13(10), 1019.

