



Schluss mit überholten Altersbildern und -klischees

Nicht (nur) das Alter, die Lebensphase ist entscheidend

Dass Altersklischees wenig mit der Lebenswirklichkeit in diesem Alter zu tun haben, stellen viele spätestens dann fest, wenn sie selbst die entsprechenden Lebensjahre erreicht haben. Doch Altersklischees halten sich hartnäckig und man begegnet ihnen in ganz unterschiedlichen Lebensbereichen. Besonders auffällig ist es nach wie vor in der Werbebranche, weniger offensichtlich im Arbeitsumfeld. Oft ist es dann nur noch ein kleiner Schritt vom Klischee zur Stigmatisierung.

Wir tun es ständig selbst: Wir stecken Menschen, die wir nicht besonders gut kennen, in bestimmte Schubladen. Die Zuordnung erfolgt nach oberflächlichen Merkmalen und nicht selten müssen wir, sobald wir mehr über die Person wissen, unseren ersten Eindruck revidieren und die Schublade wieder öffnen. Das Alter unseres Gegenübers spielt bei unserer ersten Einschätzung mit Sicherheit eine Rolle. Dennoch sind unsere Schubladen eher nicht

mit 50+, 60+ oder 70+ gekennzeichnet. Wir schauen mehr auf die Lebenssituation und Lebenserfahrung des anderen und vor allem auf seine Ausstrahlung. Ganz anders werden Menschen ab einem bestimmten Alter in der öffentlichen Ansprache und insbesondere im Marketingbereich kategorisiert. Hier gibt es sie, die Schubladen 50+, 60+, 70+. Es ist erstaunlich, dass sich dieses Modell so hartnäckig hält. Denn ein Großteil der Marketingstrategien ver-

folgt eine gezielte Kundenansprache, so dass die reine Zuordnung nach Altersgruppen wenig Sinn macht. Erst recht, wenn für die jeweilige Altersdekade stereotype Bilder verwendet werden – beispielsweise 50+: In den Werbespots und Werbeanzeigen haben wir sie genau vor Augen. Das sind die jungen Alten, die Aktiven und Unternehmungslustigen, die noch im Berufsleben stehen und für die es hauptsächlich um Themen wie Freizeitgestaltung, Reisen und Familie geht. Da passt der 58-jährige Frührentner, der an Rheuma erkrankt ist, ebenso wenig rein wie die 53-jährige Lehrerin, die seit 2 Jahren ihren alten Vater pflegt. Der fitte 72-Jährige, der sich ehrenamtlich im Sportverein engagiert und jedes Wochenende mit dem Wohnmobil unterwegs ist, entspricht hingegen viel eher dem Bild. Mit 70+ ist er allerdings in der Zielgruppe gelandet, in der Themen rund um Gesundheit, Vorsorge und Pflege Vorrang haben.

Weg vom Denken in Altersdekaden

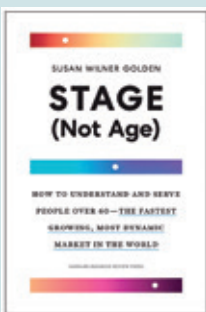
Dass ein runder Geburtstag ein guter Anlass zum Feiern ist, steht außer Frage. Dass er von einem auf den anderen Tag die Lebensumstände und damit die Bedürfnisse verändert, ist natürlich Humbug. Es macht sehr viel mehr Sinn zu schauen, in welcher Lebensphase sich Menschen gerade befinden und was in ihrer aktuellen Lebenssituation besondere Bedeutung hat.

Genau diesen Ansatz erklärt die US-Amerikanerin Susan Wilner Golden, Direktorin von dcix am Stanford Distinguished Careers Institute, in ihrem Buch „Stage (Not Age)“ (s. u.).

Mit „stage“ sind Lebensphasen bzw. Rollen, die wir in dieser Phase einnehmen, gemeint. Zwar sind auch stages nicht unabhängig vom Alter, doch wann genau und ob überhaupt eine bestimmte Lebensphase durchlaufen wird bzw. eine Lebenssituation eintritt, ist sehr individuell. Manchmal gibt es fließende Übergänge, mitunter geht einer neuen Lebensphase ein einschneidendes Erlebnis voraus. Zudem sind stages nicht absolut, sondern sie verändern sich, laufen parallel oder überschneiden sich mit anderen stages. Das führt dazu, dass mal die einen, mal die anderen im Vordergrund stehen.

Mögliche Lebensphasen in fortgeschrittenem Alter

Im Leben älterer Menschen können z. B. die folgenden stages Bedeutung haben: die Zeit, nachdem die Kinder aus dem Haus sind, das Rentnerdasein, die Pflege eines Angehörigen, das Leben mit einer chronischen Erkrankung, die Rolle als Großeltern, die Verschlechterung des eigenen Gesundheitszustands bis zur Pflegebedürftigkeit, der Verlust des Partners.



Stage (Not Age): How to Understand and Serve People Over 60 – the Fastest Growing, Most Dynamic Market in the World

Susan Wilner Golden lehrt in Stanford an der Graduate School of Business und ist Direktorin der dcix impact initiatives am Distinguished Careers Institute. In ihrem Buch „Stage (Not Age)“ zeigt sie auf, warum nicht das chronologische Alter uns ausmacht, sondern die Lebensphase, in der wir uns gerade befinden, sehr viel wichtiger ist. Das Buch fordert dazu auf, hergebrachte Sichtweisen bezüglich Menschen in ihrer zweiten Lebenshälfte zu überdenken. Es richtet sich u. a. an Unternehmen und zeigt ihnen die Chancen auf, die sich daraus für ein erfolgreiches Marketing und neue Geschäftsmodelle ergeben. Das Buch ist bislang nur in englischer Sprache erschienen. Herausgeber: Harvard Business Review Press, 2022, ISBN-13: 978-1633699472.

Weitere Informationen zum Buch sowie Bestellmöglichkeit: <https://stagenotage.com>

Der Blick allein auf diese Auswahl an Lebensphasen und Rollen zeigt, wie facettenreich das Alter ist und wie unterschiedlich die Schwerpunkte und Interessen in dieser Lebensspanne sind. Bedürfnisse, Wünsche,

Pläne, Herausforderungen und Lebensperspektiven lassen sich nun mal nicht an runden Geburtstagen festmachen – das gilt natürlich nicht nur für Menschen im fortgeschrittenen Alter, sondern auch in jungen Jahren.

Frag nicht nach dem Alter, frag, was sich geändert hat!



Die Website stage-not-age.de greift das Modell der Lebensphasen im Alter auf. Derzeit sind es sieben stages, die charakterisiert werden. Doch das Modell wird nach und nach wachsen und um weitere Facetten des Alters reicher werden. In Blogbeiträgen und in Interviews mit Experten unterschiedlicher Fachrichtungen wird die Zuordnung nach Altersgruppen infrage gestellt und mit vorgegebenen Altersklischees aufgeräumt. Dabei geht es auch um bessere Chancen der gesellschaftlichen Teilhabe im Alter, Entstigmatisierung des Alters und ein Ende von Altersdiskriminierung.



Um Altersdiskriminierung im Berufsleben und die Zusammenarbeit von älteren und jüngeren Mitarbeitern geht es im folgenden Interview, das das Redaktionsteam von stage-not-age.de mit Annahita Esmailzadeh geführt hat.

Zu alt! Zu jung?

Annahita, was ist deine Aufgabe bei Microsoft und wie ist die Altersstruktur deines Teams?

Annahita Esmailzadeh leitet seit 2021 den Bereich Customer Success Account Management für die Branchen Travel, Transport, Power und Utilities bei Microsoft. Sie absolvierte ihr Masterstudium der Wirtschaftsinformatik mit Schwerpunkt Big Data an der Hochschule für angewandte Wissenschaften in München.

Annahita: Ich bin bei Microsoft Head of Customer Success Account Management für Travel, Transport, Power und Utilities und habe ein sehr altersdiverses Team. Die Jüngste bei mir ist Anfang 20, mein ältester Mitarbeiter ist Anfang 60.

Welche Rolle spielt für dich das Alter in deinem Team und beim Rekrutieren?

Annahita: Ich schaue überhaupt nicht auf das Alter, ich schaue nur auf Kompetenzen. Oft ist es ja so, dass mit dem

Alter auch ein hohes Maß an Erfahrung einhergeht, und darum freue ich mich natürlich immer sehr, wenn ich es schaffe, kompetente und erfahrene Menschen einzustellen, und wenn die sich für mich und mein Team entscheiden. Aber für mich wäre niemals das Alter ein Faktor, um jemandem einen Plus- oder einen Minuspunkt zu geben.

Hat eine weibliche Führungskraft Probleme mit älteren Mitarbeitern?

Annahita: Ich muss ganz offen sagen, dass einem immer eine gewisse Grundskepsis begegnet, wenn man viel jünger ist als die Menschen im Team. Bisher habe ich persönlich aber sehr positive Erfahrungen gemacht, die Menschen waren offen und haben mir immer Chancen gegeben. Bei meinem aktuellen Arbeitgeber, in meinem aktuellen Team, ist das überhaupt kein Thema. Mein Team ist sehr wertschätzend und ich habe sogar oft Situationen, dass Mitarbeiter von mir für den Chef gehalten werden und sich dann vor mich stellen und sagen: „Hey, das ist meine Chefin, und sprechen Sie bitte mit ihr!“.

Zu jung, zu alt – welches Stereotyp begegnet dir öfter?

Annahita: Zu alt. Zu jung hat dahingehend negative Folgen, dass Personen z. B. Führungspositionen oder verantwortungsvolle Positionen nicht zugetraut werden. Da wird dann einfach auf das Alter geschaut und davon ausgegangen, o. k., diese Person ist noch so jung, sie kann die Skills für diese Positi-

on nicht besitzen, auch dann, wenn sie dies durchaus tut.

Das Stigma, zu alt zu sein, ist gesellschaftlich aus meiner Sicht ausgeprägter, da mit dem Attribut „zu alt“ oftmals assoziiert wird, dass diese Menschen ja schon mit einem Fuß in der Rente stehen und damit gar nicht mehr gewillt sind zu leisten, gar nicht mehr gewillt sind zu lernen, gar nicht mehr gewillt sind, Innovationen voranzutreiben. Gegen dieses Stigma vorzugehen, ist für mich wirklich eine Herzensangelegenheit.

Machen Einteilungen in Altersklassen wie 50plus oder 30minus Sinn?

Annahita: Na ja, das können wir auf so viele Situationen übertragen. Zum Beispiel auf Frauen, nachdem sie Mamas geworden sind. Wie oft gibt es Programme wie „Bringe deinen Körper nach der Geburt in Form innerhalb von 60 Tagen“. Unsere Gesellschaft hat ja wirklich sehr absurde Ideale, die aus

meiner Sicht nicht nur absolut unrealistisch sind, sondern auch Menschen stark unter Druck setzen und Stigmata verursachen. Und damit finde ich dieses 50plus, Anti-Aging, „O Gott, du hast jetzt graue Haare, o Gott, du hast jetzt Falten“ ganz schlimm. Wenn du dich nicht wohlfühlst mit deinen grauen Haaren und die färben willst, dann ist das absolut fein.

Jeder Mensch sollte das tun, womit er sich wohlfühlt, aber er sollte das nicht tun, weil er Angst hat vor Altersdiskriminierung, sondern weil er sich selber so wohler fühlt.

„Gegen das Stigma ‚zu alt‘ vorzugehen, ist für mich wirklich eine Herzensangelegenheit.“

Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter: www.stage-not-age.de