

Altersdiskriminierung verhindern

„Der Aufstieg von HRW ist eng mit dem Einsatz digitaler Technologien verbunden. Leider gibt es erhebliche Vorurteile in Bezug auf das Alter und die Nutzung dieser Technologien. Wenn diese Vorurteile nicht berücksichtigt und abgebaut werden, können sie nicht nur zu einer Essenzialisierung der Mitarbeiter führen, sondern auch die Arbeitsteams spalten und Ungleichheiten schaffen.“



Was ist Alterdiskriminierung?

„Alte Menschen wissen nicht, wie man mit einem Computer umgeht.“ „Bitten Sie den Auszubildenden, die PowerPoint-Präsentation zu erstellen, die Jugendlichen wissen besser, wie das funktioniert!“ Wer hat diese Art von Phrasen noch nie bei der Arbeit gehört?

Nach Angaben der Weltgesundheitsorganisation **bezeichnet ‚Altersdiskriminierung‘ Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung gegenüber anderen oder sich selbst aufgrund des Alters.** Der Begriff beschreibt meist die Erfahrung alter Menschen (oder Menschen, die als alt wahrgenommen werden), aber kann sich auch auf junge Menschen beziehen, die aufgrund ihres geringen Alters diskriminiert werden.

Es gibt viele Stereotypen über Alter und Arbeit, zum Beispiel dass junge Menschen weniger qualifiziert und faul wären, während ältere Mitarbeitende streng und unfähig seien, sich an neue Arbeitsformen anzupassen...

Wir neigen auch dazu, Generationen (Millennials, Boomer, Gen Z) zu kategorisieren, indem wir ihnen bestimmte Eigenschaften, Interessen und Fähigkeiten zuweisen und so dazu beitragen, sie **auf stereotype Darstellungen zu reduzieren.**

Altersdiskriminierung bei Remote- und Hybridarbeit (HRW)



Der Aufstieg von Fernarbeit ist eng mit der Verbreitung digitaler Technologien verbunden. Leider gibt es **signifikante Stereotypen in Bezug auf das Alter und die Nutzung von Technik:**

- Wir neigen dazu, davon auszugehen, dass junge Menschen mit Technologie, Computern und Software, die für die Arbeit verwendet werden, vertraut sind.
- Bei älteren Mitarbeitenden gehen wir hingegen davon aus, dass sie auf Schwierigkeiten stoßen und weniger qualifiziert sind, wenn es um diese Themen geht.

Wenn diese Stereotypen nicht berücksichtigt und abgemildert werden, können sie nicht nur die Mitarbeitende marginalisieren, sondern auch die Arbeitsteams spalten und Ungleichheiten schaffen.

Zum Beispiel:

- Junge Mitarbeitende werden während ihres Onboardings **nicht in den Umgang mit digitalen Arbeitstools geschult**, da davon ausgegangen wird, dass sie diese bereits beherrschen.
- Sie **erhalten bestimmte Aufgaben**, ohne sicher sein zu können, dass sie über die richtigen Fähigkeiten verfügen, um sie zu erledigen: Erstellen Sie eine PowerPoint-Präsentation, überarbeiten und bearbeiten Sie ein Dokument, aktualisieren Sie die Website, ...
- Umgekehrt wird davon ausgegangen, dass ältere Mitarbeitende nicht in der Lage sind, dieselben Tools zu verwenden, was dazu führen kann, dass **ihnen Aufgaben oder Projekte nicht zugewiesen werden** oder ihre **Bewerbung für einen Fernarbeitsplatz nicht beachtet wird**.
- Ältere Menschen können als **zeitfremd wahrgenommen werden**, ohne dass dies gerechtfertigt oder wahr ist, und aus dem Arbeitskollektiv ausgeschlossen werden.
- Unabhängig von ihrem Alter fühlen sich Mitarbeitende, die mit neuen Technologien Schwierigkeiten haben, **möglicherweise nicht wohl dabei, dies zu teilen** und versuchen, dies zu kompensieren, was zu Stress und Müdigkeit führt.

Prävention von Altersdiskriminierung bei Hybrid- und Remote-Arbeit

- ✓ Vermeiden Sie bei der Einstellung **voreingenommene Formulierungen** wie "Wir suchen eine dynamische Person, die sich mit neuen Technologien auskennt."
- ✓ Legen Sie eine **gemeinsame Grundlage** für die digitalen Tools fest, die jeder Mitarbeitende beherrschen sollte.
- ✓ Bewerten Sie regelmäßig die digitalen Fähigkeiten aller Mitarbeitenden und **bieten Sie Schulungen an, um sie unabhängig vom Alter auf den neuesten Stand zu bringen.**
- ✓ **Schließen Sie die Einarbeitung in die digitalen Tools in das Onboarding-Programm für neue Mitarbeitende mit ein.**
- ✓ **Fördern Sie den Austausch von Wissen und Fähigkeiten** durch Mentoring- und Reverse-Mentoring-Programme.
- ✓ **Normalisieren Sie es, um Hilfe zu bitten.**
- ✓ **Stellen Sie Tutorials zur Nutzung digitaler Arbeitstools bereit**, zum Beispiel, wie man einen Text in Word bearbeitet, wie man eine PowerPoint-Präsentation erstellt, wie man Teams- oder Slack-Funktionen effektiv nutzt, etc.
- ✓ **Bauen Sie aktiv Stereotypen über Alter und Generationen ab**, insbesondere bei Führungskräften und Recruiting-Teams.
- ✓ **Analysieren Sie HR-Daten**, um altersbedingte Ungleichheiten bei der Einstellung, der Karriereentwicklung und den Weiterbildungen zu erkennen.
- ✓ **Beziehen Sie Mitarbeitende jeden Alters** in die Ausarbeitung von Arbeitsmethoden und die Auswahl von Arbeitsmitteln ein.



Quellen

- World Health Organization, Ageing: ageism - <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/ageing-ageism>