

Downaging – und wie alt fühlen Sie sich?

Die gefühlte Verjüngung nimmt von Generation zu Generation zu

Je älter die Menschen werden, für desto jünger halten sie sich. Dieses Phänomen hat einen Namen – Downaging! Ist das biologische Alter wirklich noch die richtige Messlatte für Job, Freizeit und Co? Welche Faktoren haben Einfluss darauf, sich jünger zu fühlen? Und wie können Sie als Betriebsrat die „neue gefühlte Realität“ im Betrieb unterstützen und gegen alte Klischees vorgehen?



Redaktion

Stand: 14.8.2023

Lesezeit: 02:30 min



Das Zukunftsszenario einer zunehmend alternden Bevölkerung schwebt in unseren Köpfen. Jede zweite Person in Deutschland ist heute älter als 45 und jede fünfte Person älter als 66 Jahre. Andererseits hat sich die Bevölkerung im letzten Jahrzehnt durch mehr Zuwanderung und Geburten etwas „verjüngt“. Dennoch sehen wir vor unserem geistigen Auge vielleicht bereits Städte voller Rollator schiebenden Menschen mit silbernen Haarmähnen.

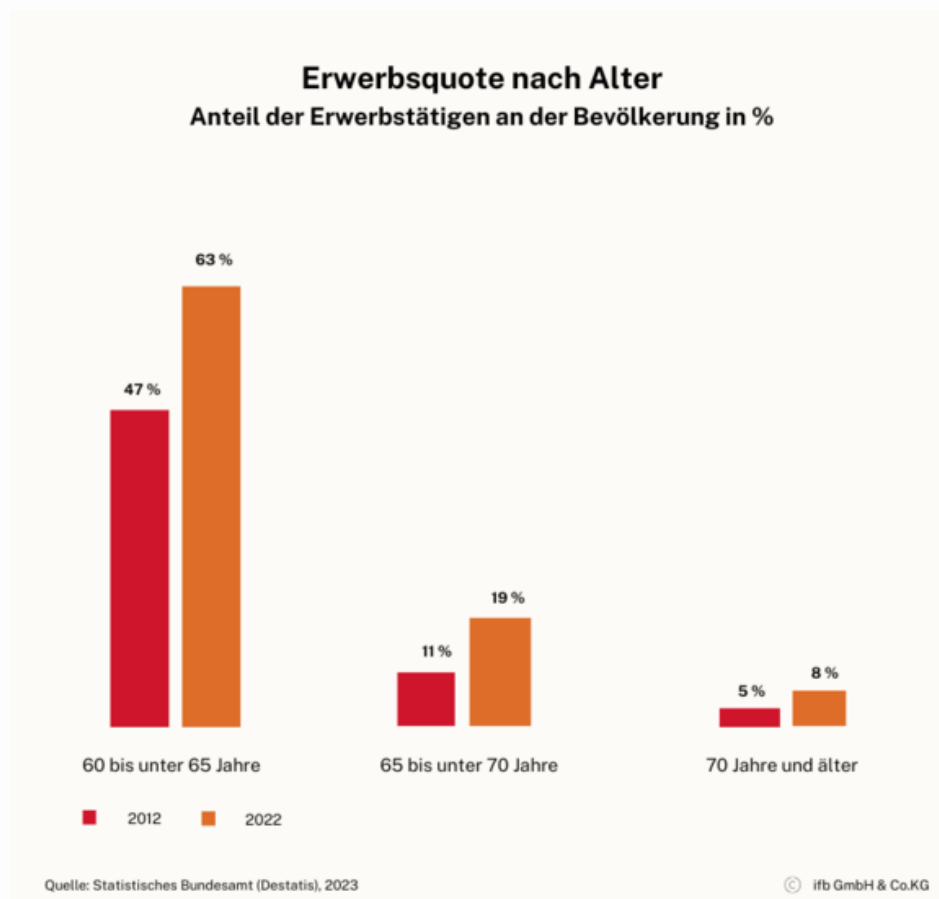
Doch diese Bilder weichen erheblich von der Realität ab, denn die Best Ager werden immer jünger. Die Zeiten des geblühten Kittels sind lange vorbei. In Sachen Mode, Freizeitaktivität und Musikgeschmack stehen die jungen Alten den Nachkömmlingen oft in nichts nach, schließlich haben sie die wilden 70er und 80er noch im Blut. Und beim morgendlichen Blick in den Spiegel? Da lächelt ein gefühlt Junggebliebener stets freundlich zurück. Dieses Phänomen nennt man Downaging.

Was versteht man genau unter Downaging

Der Niederländer Emile Ratelband versuchte 2018 per Gerichtsentscheid, sein Alter um 20 Jahre zu reduzieren. Obwohl er damals 69 Jahre alt war, fühlte sich der Bodybuilder und Motivationstrainer wie 49 und sein Arzt schätzte seinen Körper auf den eines 45-Jährigen. Sein Blick in den Spiegel bestärkte ihn in seinem Vorhaben, für ein alternatives Alter zu kämpfen. Denn dort sah er "einen jungen Gott". Laut Allensbacher Institut fühlen sich die heutigen 29-Jährigen wie 26, die 60-Jährigen wie 52 und die 75-Jährigen mal eben wie 60. Downaging bezeichnet also den Schritt weg von herkömmlichen Altersstereotypen. Angesichts der zunehmenden Diskrepanz zwischen wahrgenommenem und biologischem Alter entsteht ein faszinierendes Paradox: Während unsere Gesellschaft unaufhaltsam älter wird, verjüngt sie sich gleichzeitig auf bemerkenswerte Weise.

Statistische Zahlen vom Arbeitsmarkt

Die zunehmend alternden Arbeitskräfte sind ein bedeutendes Merkmal der heutigen Arbeitswelt und haben weitreichende Auswirkungen auf Unternehmen, die Wirtschaft und die Gesellschaft insgesamt.



Die wachsende Zahl der alternden Belegschaft erfordert von Unternehmen eine Anpassung ihrer Strategien zur Mitarbeiterführung und -bindung. Doch auch der Blick auf die Best Ager im Betrieb sollte sich ändern und die traditionellen Altersrollen endlich durch ein realistisches Bild abgelöst werden. Dies könnte dazu beitragen, das volle Potenzial aller Mitarbeiter unabhängig von ihrem Alter zu nutzen.

Widerspruch und mögliche Vorurteile im Arbeitsleben

Obwohl auch Führungskräfte, Personalchefs und Vorgesetzte oftmals zu den Best Agern gehören und damit evtl. auch unter das Phänomen Downaging fallen, spuken immer noch die alten Muster in vielen Köpfen. Jung gebliebene Alte im Unternehmen kämpfen nach wie vor mit diversen Vorurteilen. Hier ein paar Beispiele:

Kultureller Faktor: In vielen Unternehmen wird Jugend oft mit Innovation, Technologieverständnis und Anpassungsfähigkeit assoziiert. Dies könnte dazu führen, dass ältere Fachkräfte, selbst wenn sie jung geblieben sind, als weniger anpassungsfähig oder technisch versiert wahrgenommen werden. Achten Sie als Betriebsrat darauf, ob jüngere Mitarbeiter bevorzugt werden, da sie als besser geeignet für Veränderungen und neue Technologien angesehen werden.

Kosten: Ältere Mitarbeiter könnten höhere Gehalts- und Versorgungsansprüche haben, insbesondere wenn sie über eine lange Betriebszugehörigkeit verfügen. Evtl. sind jüngere Mitarbeiter in dieser Hinsicht kostengünstiger, was für Arbeitgeber attraktiver ist.

Langfristige Investition: Arbeitgeber setzen vielleicht voraus, dass jüngere Mitarbeiter länger im Unternehmen verbleiben und somit eine langfristige Investition darstellen. Ältere Mitarbeiter stehen hingegen oft näher an einem potenziellen Rentenalter, was für den Arbeitgeber Unsicherheiten bezüglich der Dauer ihrer Dienstzeit mit sich bringt.

Flexibilität und Arbeitsbelastung: Jüngere Mitarbeiter werden häufiger als flexibler wahrgenommen, was die Arbeitszeiten und die Arbeitsbelastung betreffen. Ältere Fachkräfte werden unter Umständen aufgrund ihrer Lebensumstände wie Familie, Gesundheit oder anderen Verpflichtungen als weniger flexibel angesehen.

Generationsunterschiede: Generationsunterschiede führen evtl. zu unterschiedlichen Arbeitsstilen, Kommunikationspräferenzen und Wertvorstellungen. Häufige Arbeitgebermeinung: Jüngere Mitarbeiter passen besser in das Team und arbeiten deswegen leichter mit jüngeren Vorgesetzten und Kollegen zusammen.

Qualifikationen und Fachkenntnisse: Abhängig von der Branche herrscht gegebenenfalls die Ansicht, dass jüngere Mitarbeiter über spezifische Qualifikationen und aktuellere Fachkenntnisse verfügen, die für bestimmte Positionen besonders relevant sind. Arbeitgeber sehen in diesen Altersgruppen dann mehr Potential.

Es ist wichtig zu betonen, dass nicht alle Arbeitgeber diese Vorurteile oder Präferenzen haben und viele Organisationen sich stark für Vielfalt und Chancengleichheit einsetzen. Dennoch gilt: Prüfen Sie als Betriebsrat diese Faktoren, damit ältere Fachkräfte trotz ihres jugendlichen Geistes nicht benachteiligt werden. Die Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds, das die Vielfalt der Altersgruppen wertschätzt und nutzt, ist von großer Bedeutung, um solche Vorurteile zu überwinden.

Was tun? Faktoren, die den Begriff Alter neu definieren

Wichtig ist, dass wir unser Gegenüber als Individuum betrachten. Egal ob alt oder jung! Schauen Sie genauer hin: Wen haben Sie den vor sich? Ist das ein Mensch mit...

1. Aktivem Lebensstil, mit regelmäßiger Bewegung und der sich vorzugweise gerne gesund ernährt?
2. Hat er eine positive Einstellung zum Altern?
3. Ist er in einem diversen sozialen Umfeld eingebunden? (Vereine, Ehrenamtliche Tätigkeiten, Familie, usw.)
4. Ist er interessiert an neuen Hobbys und hat er vielfältige Interessen?
5. Ist er digital vernetzt und interessiert an neuer Technik?
6. Fühlt sich dieser Mensch selbst jung?

Diese Faktoren tragen dazu bei, dass der Mensch sich jünger fühlt. Das ist völlig normal und hat viele positive Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden. Es zeigt auch, dass das Alter keine starre Zahl ist, sondern von individuellen Faktoren beeinflusst wird.

Schaffen Sie als Betriebsrat das Bewusstsein im Betrieb

Steter Tropfen höhlt den Stein. Es lohnt sich also, wenn Sie als Betriebsrat bei erkannten Vorurteilen immer wieder dagegen steuern. Sprechen Sie die in alten Klischees denkenden Kollegen oder Vorgesetzten am besten direkt an. Machen Sie die Widersprüche der Sinnfrage, „Alter und Jugend“ sichtbar und beschreiben Sie diese in Beispielen. Weisen Sie auf nicht sofort sichtbare Kompetenzen der betroffenen Kollegen hin. Denn die können auch außerhalb der Arbeitszeit erworben und gelebt sein. Erinnern Sie an die Vorteile: Diverse Teams aus verschiedenen Altersgruppen bringen unterschiedliche Erfahrungen, Sichtweisen und Herangehensweisen in das Team ein. Dies kann zu kreativeren Lösungen und innovativen Ideen führen. Und Vorurteile gegen die Alten, gefühlt jung gebliebenen oder auch nicht, stören den Betriebsfrieden. Und wer weiß...vielleicht bewerben wir uns in naher Zukunft mit unserem gefühlten Alter bei internen Stellenausschreibungen oder einem neuen Job 😊 (SW)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de