

Haben Sie Vorurteile gegenüber älteren Menschen?

Keine Sorge, ich will Ihnen mit der Foot-in-the-door-Technik kein Zeitschriften-Abonnement aufschwätzen; obwohl, wenn ich's mir als Redakteur so recht überlege... ;-)

Von Thomas Webers

Aber zurück zur Frage. Sie werden sicher antworten: „Nein, natürlich nicht, warum?“ Nun, diese Antwort hat der Zeitschriftendrucker natürlich erwartet und kontert: „Warum finden dann Ältere kaum mehr eine neue Arbeitsstelle?“ „Tja,“ werden Sie sagen, „das weiß ich auch nicht... Obwohl, so pauschal kann man das nicht sagen, und wer Arbeit finden will...“ Natürlich wissen Sie, dass sich heutzutage schon ab dem zarten Alter von 45 Jahren solche Phänomene beobachten lassen, vielleicht kennen Sie auch jemanden, der solcherlei Erfahrungen soeben erst gemacht hat. „Das ist im Einzelfall sicher bitter, klar...“

„Okay,“ sagt der Zeitschriftendrucker und setzt noch einen drauf: „Warum denken Personaler, aber auch Mitarbeiter, wenn sie Personal suchen, automatisch an die berühm-

ten jungen, dynamischen Mitarbeiter?“ „Aber das tun Sie doch nicht!“, erwidern Sie gereizt. „Und ob Sie das tun...! Kleiner Test gefällig?“ Der Zeitschriftendrucker klappt sein Laptop auf und ehe Sie sich's versehen, sitzen Sie beide in Ihrem Wohnzimmer. Derweil Ihre „bessere Hälfte“ Espresso für Sie alle herstellt, besuchen Sie die bei der Harvard University gehostete, deutschsprachige Website der IAT Corporation <https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/index.jsp> und wählen den Test Alters-IAT (s. Kasten) unter „Messen Sie Ihre Einstellung“ aus.

Der Test dauert keine zehn Minuten. Doch während Sie voll konzentriert, die Zeigefinger auf den „E“- und „I“-Tasten des Laptops balancierend, ab und zu mit dem Daumen auf die Leertaste klopfend vor dem Bildschirm sitzen und eine Aufgabe nach der anderen bewältigen, erzählt der Zeitschriftendrucker Ihrer „besseren Hälfte“ mit gedämpfter Stimme, welches Ergebnis mit „absoluter Sicherheit“ zu erwarten sei. Doch Sie zischeln bloß ein „Klappe halten!“ über Ihre Schulter und konzentrieren sich erneut.

Der Implizite Assoziations-Test (IAT)

Es ist allgemein bekannt, dass Menschen nicht immer offen sagen, was sie denken. Ebenso wird angenommen, dass Menschen nicht immer wissen, wie sie denken beziehungsweise was in ihnen vorgeht. Das Verstehen derartiger Abweichungen ist ein wichtiger Gegenstand der Sozialpsychologie.

Die Methode, die die Unterschiede zwischen bewusst und unbewusst (implizit) auf eine sehr viel überzeugendere Art und Weise demonstriert, als es bisher möglich war, heißt Impliziter Assoziations-Test oder abgekürzt IAT. Der IAT erfasst implizite Einstellungen und Überzeugungen, die Menschen nicht berichten können oder wollen. Der IAT wurde von Tony Greenwald, Debbie McGhee und Jordan Schwartz (1998) entwickelt und hat der Einstellungsforschung neue Impulse vermittelt [4]. Er erhebt Assoziationsstärken zwischen mentalen Repräsentationen von Objekten im Gedächtnis via Reaktionszeitmessung. Dies basiert auf dem Netzwerk-Gedächtnismodell: Sind zwei Konzepte durch einen „Knoten“ verbunden? Dann sollte das zweite Konzept schneller erinnert werden, wenn das erste aktiviert wird.

Das Alter sollst Du ehren...

Das Ergebnis erscheint. „Sie geben es also zu. Gut! Ich will nicht verhehlen, ich habe mich auch mies gefühlt“, sagt der Zeitschriftendrucker und lässt sich die letzten Espresso-Tropfen auf die Zunge perlen. „Die Wahrheit ist, **das Altersstereotyp ist nicht ausgestorben**. Es lebt ganz ungeniert unter uns.“

Das **Defizitmodell** des Alterns wurde zwar – vor allem vonseiten der gerontopsychologischen Altersforschung – wiederlegt und durch das **Kompetenzmodell** ausgetauscht (s. umseitiger Kasten), doch das Stereotyp ist nicht tot zu kriegen.

Absolut notwendig ist deshalb, dies bewusst zu machen und in den Unternehmen für **eine altersfreundliche Kultur** zu werben. Denn das Drohen mit Strafe, das wissen wir aus der Lernpsychologie, führt nicht zu einer dauerhaften Verhaltensveränderung. Im Gegenteil, es droht ein **Reaktanzeffekt** – beispielsweise durch einen verordneten Mehraufwand und/oder eine Prozessflut, die das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG), das in diesem Sommer in Kraft trat, bewirkt.