

Zeitschrift: Zeitlupe : für Menschen mit Lebenserfahrung

Herausgeber: Pro Senectute Schweiz

Band: 83 (2005)

Heft: 5

Artikel: Es gibt in jedem Alter viel zu tun

Autor: Honegger, Annegret

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-724175>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 14.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Es gibt in jedem Alter viel zu tun

Reifere Arbeitskräfte gelten als das Kapital der Zukunft. Noch aber ist der Arbeitsmarkt für ältere Mitarbeitende geprägt von Negativbildern. Die meisten erweisen sich als Vorurteile. Gefordert werden mehr Flexibilität und Initiative – von den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern.

**VON ANNEGRET HONEGGER
MIT BILDERN VON DOMINIC OTT**

Zu teuer, zu wenig flexibel, zu langsam, nicht mehr mobil... Älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weht auf dem sich rasch wandelnden Arbeitsmarkt kein frühlingshafter Wind entgegen. Als dynamisch, kreativ, innovativ und lukrativ gelten in der Leistungsgesellschaft die Jungen. Wobei man je nach Branche bereits Ende dreissig zum alten Eisen zählt.

Der Wandel scheint heute fast die einzige Konstante der Arbeitswelt zu sein. Strukturen und Mentalitäten haben sich in den letzten Jahrzehnten nachhaltig verändert. Bot einst ein Arbeitgeber Sicherheit, oft eine Stelle auf Lebenszeit und eine beinahe familiäre Geborgenheit, so herrschen heute Hektik, Druck und Verunsicherung. Die Angst um den Arbeitsplatz und um die Gesundheit belegen auf dem Sorgenbarometer der Menschen im In- und Ausland Spitzenplätze.

Arbeit und Wohlbefinden sind eng verbunden. Arbeit unter schlechten Bedingungen macht krank. Und verstärkt die individuellen Unterschiede, die in keiner Altersgruppe so ausgeprägt sind wie bei den Pensionierten. Im Laufe eines (Arbeits-)Lebens nehmen die körperlichen, psychischen und materiellen Ungleichheiten zwischen den Menschen erheblich zu. Dies ist eine der Haupterkenntnisse der Gerontologie, der Wissenschaft vom Älterwerden. Starre Rege-

lungen wie ein fixes Pensionsalter machen deshalb je länger, je weniger Sinn.

Das zeigt auch die Statistik: Nur noch die Hälfte der Erwerbstätigen arbeitet bis zum gesetzlich festgelegten Rentenalter. Für die andere Hälfte kommt die offizielle Pensionierung entweder zu früh oder zu spät. Viele wünschen sich zwar ein früheres Erwerbsende, können es sich aber nicht leisten. Andere verlieren ihre Stelle früher als geplant. Dritte wiederum, und dies sind vor allem Besserqualifizierte, selbstständig Erwerbende und freiberuflich Tätige, bleiben oft noch Jahre im Berufsleben. Weiterarbeiten im Rentenalter, früher die Regel, ist heute zur Ausnahme geworden, zum Elitephänomen.

Auch Erwerbsbevölkerung wird älter

«Der demografische Wandel beeinflusst auch den Arbeitsmarkt», sagt Michael Kres. Der promovierte Ökonom, dessen Firma sich auf die Beratung älterer Arbeitnehmender spezialisiert hat, betont:

BUCHTIPPS

Zur Theorie: Wolfgang Clemens, François Höpflinger, Ruedi Winkler (Hrsg.): *Arbeit in späteren Lebensphasen. Sackgassen, Perspektiven, Visionen.* Haupt-Verlag, Bern 2005, 273 Seiten, CHF 48.–.

Für die Praxis: Regula Zellweger: *Berufliche Perspektiven ab 40. Die eigene Laufbahn gestalten – ein praktischer Leitfaden.* Beobachter-Buchverlag, Zürich 2004, 127 Seiten, CHF 24.–. Bestelltalon auf Seite 70.

«Nicht nur die Bevölkerung, auch die Belegschaften werden älter.» Bereits 2010 wird fast die Hälfte der Erwerbstätigen über 45 Jahre alt sein. «Da kann sich kein Betrieb eine Alterspolitik wie in den 1990er-Jahren mehr leisten. Ältere über Frühpensionierungen auszuscheiden – das kostet zu viel Geld und Know-how.»

Die Bevölkerungsentwicklung lenkt die Aufmerksamkeit auf die lange vernachlässigten älteren Mitarbeitenden im Betrieb. Die Erwerbsbeteiligung der Generation 50plus ist in der Schweiz zwar im europäischen Vergleich hoch. Trotzdem «sollten die Unternehmen endlich darüber nachdenken, wie und wo sie ältere Mitarbeitende optimal einsetzen». Denn in Zukunft, so der Experte, werden nur jene Betriebe Erfolg haben, die erstens die Ressourcen und Kompetenzen der reiferen Angestellten zu nutzen wissen und sich zweitens auf eine ebenfalls älter werdende Kundschaft einstellen.

Dass ältere Arbeitskräfte das Kapital der Zukunft sind, dieses neue Denken ist in der Wirtschaft noch nicht verbreitet. Viele Betriebe verzögern noch immer gezielt ihre Belegschaft. Jobprofile und Arbeitsbedingungen sind meist auf jüngere Berufsleute zugeschnitten; Stellenbewerber in reiferen Jahren kommen selten in die engere Auswahl. Arbeitslosigkeit in den späteren Erwerbsjahren ist die Folge: in der Schweiz ein neues Phänomen.

Dabei weiss die Wissenschaft längst: Das Alter ist ein einfaches, aber denkbar ungeeignetes Auswahlkriterium. Älterwerden bringt physische und psychische



Max Döbeli (62), Tierarzt und Limousinendriver

Nach 29 Jahren als Labortierarzt an der Universität wurde ich vor bald sieben Jahren in einen recht vorzeitigen Ruhestand versetzt. «Kündigung infolge unverschuldeten Entlassung», hieß das lapidar. Natürlich hatte ich mir meinen Abgang anders vorgestellt. Ich gehöre ja zu der Generation, die im Glauben aufgewachsen ist, dass das Berufsleben ohne Unterbruch bis 65 weiter und vor allem geradlinig aufwärts geht. Zwei Dinge waren mir im Zustand der Ernüchterung nach der Kündigung wichtig: Erstens sollte mein Alltag bald wieder eine Struktur erhalten. Und zweitens wünschte ich mir für meine zukünftige Tätigkeit auch Werte, die nicht in Geld umgemünzt werden können: Achtung, Anerkennung und ein offenes, menschliches Miteinander. Diese Ideen waren nicht leicht zu verwirklichen. Eine ähnliche Betätigung

stand außer Diskussion, zu spezialisiert war mein Arbeitsgebiet. Als praktischer Tierarzt konnte und wollte ich mich nach dreissig Jahren Labor nicht mehr verkaufen. Das Arbeitsamt kam zum selben Schluss: «Unvermittelbar». Noch während der Kündigungsfrist nahm ich eine Auslegeordnung vor: Was kann ich? Was bringe ich mit? Ich besann mich auf meinen Führerausweis für verschiedene Kategorien, auf meine Ausbildung, Sprachkenntnisse und Umgangsformen; auf gute Erfahrungen als Hotelbus- und Limousinenfahrer, die ich hie und da an Wochenenden oder Ferientagen gemacht hatte. So kam der Entschluss zustande, eine Einzelfirma zu gründen: als Anbieter von Limousinen- und Rent-a-driver-Services. Heute fahre ich als Freelancer mit eigenem Wagen. Schön ist es, wenn ein Gast mir sein Vertrauen ausspricht und sich so bedankt: «Thanks, Max; you did a great job.»

«In meiner Selbstständigkeit habe ich nach meiner Kündigung eine neue Aufgabe, neue Strukturen und neue Inhalte gefunden.»

Veränderungen mit sich, aber keineswegs nur Abbau und Defizite. Die Zusammenhänge sind weitaus komplexer, denn gerade das biologische Alter sagt je länger, je weniger über die geistige und körperliche Fitness einer Person aus.

Michael Kres: «Menschen der zweiten Lebenshälfte haben eine beeindruckende Kompetenzensammlung. Ihr soziales Verantwortungsbewusstsein ist ausgeprägter als in jungen Jahren, die geistige Arbeitsfähigkeit ist hoch. Die nachlassende körperliche Belastbarkeit wird durch andere Fähigkeiten mehr als wettgemacht.»

Ältere tun vieles besser

So lassen sich ältere Mitarbeitende nicht mehr so leicht aus der Ruhe bringen, bewahren in hektischen Zeiten den Überblick und einen kühlen Kopf. Denken gründlicher nach, bevor sie arbeiten. «Vielleicht tun sie die Dinge weniger effizient, dafür effektiver.» Das heisst: Sie tun die richtigen Dinge, anstatt dass sie die Dinge bloss richtig tun.

Weiter, so Michael Kres, schätzen ältere Beschäftigte sich und ihr Können realistischer ein, sind weniger auf die eigene Karriere fixiert und oft loyaler – Eigenschaften, die in jedem Team, in jedem Betrieb eine wichtige Rolle spielen.

Viele Bilder vom Alter, die Personalverantwortliche und vielleicht sogar die



«Zwei bis drei Tage pro Woche auf Abruf arbeiten ist für mich eine Superlösung. So behalte ich den Kontakt zur Arbeitswelt und zu den Kollegen.»

Betroffenen selbst im Kopf haben, erweisen sich also als Vorurteile. Vieles, was als Nachteil ausgelegt wird, kann aus einer anderen Optik ein Vorteil sein. Kurz: Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erbringen genauso viel Leistung wie jüngere – wenn auch teilweise auf eine andere Art.

«Die Betriebe müssen Bedingungen schaffen, die auf die Bedürfnisse und Entwicklungen ihrer älteren Beschäftigten eingehen», fordert daher Michael Kres. Konkret etwa gesündere Arbeitsplätze gestalten und mehr Selbstständigkeit bezüglich der Arbeitsmethoden, der Arbeitsgeschwindigkeit oder der Pausenregelungen gewähren. Denn ältere Menschen lassen sich nicht mehr einfach über einen Leisten schlagen. Ganz wichtig sei, Mitarbeitende nicht über Jahre in der gleichen Funktion zu beschäftigen. Das senkt die Leistung – völlig unabhängig vom Alter.

Anerkennung für Mitarbeitende ab 45

«Midlife Power Program»: Unter diesem viel versprechenden Namen fördert der Migros-Genossenschafts-Bund eine Altersgruppe, die in den meisten anderen Betrieben noch ein Mauerblümchen-

dasein führt: die 45- bis 50-Jährigen. «Vielerorts», so Programmleiter Hans Tode, «werden die Mitarbeitenden bis gegen vierzig unterstützt – und erst wiederentdeckt, wenn es gilt, sie auf die Pensionierung oder den Austritt aus dem Unternehmen vorzubereiten.» Der Erziehungswissenschaftler ist aber überzeugt: «Gerade in der Zeit Ende vierzig passiert viel. Erste körperliche Veränderungen machen sich bemerkbar. Viele stellen sich die Sinnfrage: Was habe ich verpasst im Leben, was möchte ich noch er-

Jeannette Sanders (64), Kioskgeschäftsführerin

Eigentlich hätte ich mich schon vor einem guten Jahr pensionieren lassen können. Aber meine Arbeit hier am Flughafen Kloten gefällt mir so gut, dass ich verlängert habe. Das gibt auch ein bisschen mehr Rente... Noch bis Ende Mai leite ich mein Team von 14 Leuten. Ab dann werde ich an zwei bis drei Tagen pro Woche auf Abruf tätig sein, wenn am meisten los ist. Meine Arbeitgeberin hat sofort Ja gesagt zu meinen Plänen – die sind froh, wenn eine erfahrene Mitarbeiterin spontan einspringen kann. Jemanden extra einzuarbeiten, lohnt sich kaum. Für mich ist dies eine Superlösung, weil ich so den Kontakt zur Arbeitswelt und zu meinen Kolleginnen und Kollegen behalten kann. Auch die Begegnungen mit den Kunden aus aller Welt und mit den vielen Angestellten am Flughafen schätze ich sehr. Als gebürtige Holländerin spreche ich neben meiner Mutter-

reichen?» Es geht um Abschiede, auch von Karriere-Ideen. «Genau hier ist es wichtig, die Mitarbeitenden abzuholen.»

Der Migros-Workshop beginnt mit einer Standortbestimmung: Was sind meine Qualitäten, und wie kann ich diese im Unternehmen optimal einbringen? Anschliessend werden persönliche Ziele vereinbart. Einige möchten etwa ihr Arbeitspensum aufstocken oder reduzieren; andere könnten mit flexibleren Arbeitszeiten ihre Energien besser einsetzen. Weiterbildungspläne sollen angemeldet oder die Kommunikation im Team und mit den Vorgesetzten verbessert werden. «Gerade die Angestellten in den Vierziger erhalten im Normalfall wenig Anerkennung – ihre Leistung gilt einfach als selbstverständlich.» Das Programm habe auch Auswirkungen auf die anderen Mitarbeitenden: «Wer die Älteren gut behandelt, motiviert die Jüngeren eher zum Bleiben.» Hans Tode ist sicher: «Wir können es uns nicht leisten, die Ressourcen der Reifen brachliegen zu lassen.»

Im Kurs erhalten die Teilnehmenden Impulse für ihre berufliche Laufbahn und persönliche Entwicklung. Eigenverantwortung wird gross geschrieben. Wenn die Mitarbeitenden sich etwa gesünder

sprache fliessend englisch, französisch, italienisch, spanisch – und natürlich deutsch und schwyzertüütsch. Mein Motto: So wie ich selbst behandelt werden möchte, so begegne ich auch meinen Kunden und Mitarbeitenden. Ich habe viel in meinen Beruf investiert, vor allem seit mein Mann vor zwanzig Jahren gestorben ist. Besonders gerne habe ich jüngere Mitarbeitende ausgebildet. Die sehen die Dinge noch ganz anders als ich nach 35 Jahren hier – so konnte ich immer wieder etwas lernen. Es ist auch schön zu sehen, wie die Jungen sich weiterentwickeln und ihren Weg gehen.

Nun freue ich mich darauf, mehr Zeit für meine neue Wohnung zu haben, für meine Hobbys und meine Freunde. Das kam während der Arbeit zu kurz bei all der Hektik und den vielen Neuerungen, mit denen man ständig konfrontiert wird. Die Arbeit am Kiosk ist ein schönes, aber ein hartes Business – aber wo ist das heute schon nicht so?

ernähren oder mehr bewegen wollten, dann profitiere letztlich auch die Firma. Hans Tode: «Wir stellen fest: Die Menschen gehen nach innen und aussen aktiver aus dem Programm heraus.» Und motivierter und leistungsfähiger in den Berufsalltag hinein.

Der Arbeitsmarkt der Zukunft

«Sollen Menschen lieber, besser und sogar länger arbeiten, müssen wir dringend über unser Verständnis von Beruf und Arbeit nachdenken», betont auch der Arbeitsmarktfachmann Michael Kres. Er wünscht sich alternative Laufbahnmodelle, die auch andere Arten von Arbeit zulassen als die der lebenslangen Anstellung oder den direktesten Weg nach oben. Erst mit fünfzig über eine gesunde Balance von Arbeit und Freizeit

«Gerade in schwierigen Situationen wird mir als älterem Berater mehr Respekt entgegengebracht.»



Hans Angst (75), Maschinen-ingenieur ETH und «Adlatus»

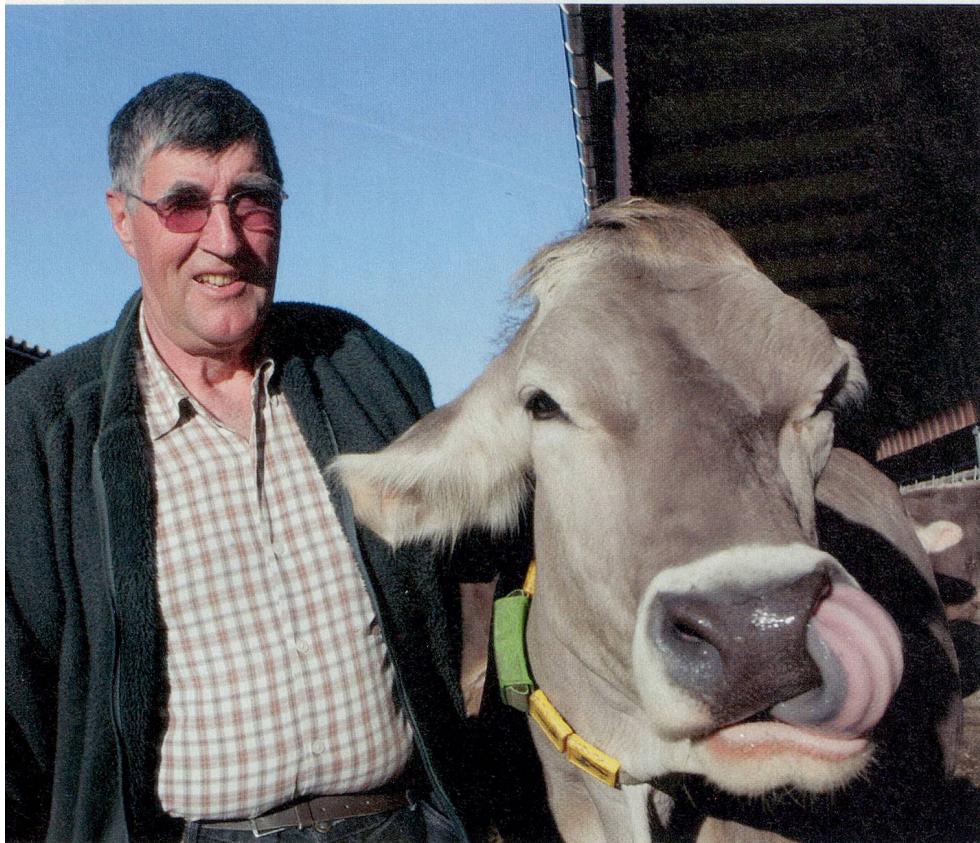
«Helfer» oder «Beistand» heisst Adlatus auf Deutsch. Ich habe mich diesem Netzwerk von erfahrenen Führungskräften mit 61 Jahren angeschlossen, als meine Firma schliessen musste und ich mich selbstständig machte. Die Idee hinter Adlatus ist es, die Berufs- und Lebenserfahrung von älteren Experten anderen zur Verfügung zu stellen. Wir beraten vor allem kleine und mittlere Betriebe und Jungunternehmen, die sich einen kommerziell tätigen Consultant finanziell nicht leisten könnten.

Alle Adlatusen müssen finanziell unabhängig sein, weshalb wir unsere Arbeit zu moderaten Preisen anbieten. Unser Slogan: «Wir haben Zeit für Sie.» Denn wir müssen weder uns selber noch der Firma etwas beweisen.

Als Berater – sei es als Coach im Hintergrund oder bei Notfällen auch mal

vorübergehend auf dem Chefsessel – muss ich auf die Probleme der Menschen eingehen und selbstständig denken und handeln können. Das setzt Erfahrung in Führungsfunktionen voraus. Gerade in schwierigen Situationen wird einem als ältere Person vielleicht mehr Respekt entgegengebracht: Etwa wenn es darum geht, festgefahrenen Abläufe wieder in Gang zu bringen.

Mir macht diese Arbeit Spass, weil jede Aufgabe wieder anders ist. Ich kann in eigener Kompetenz Lösungen erarbeiten, Entscheide fällen und Verantwortung übernehmen. Diese Herausforderung hält mich fit. Wer nur Zeitung liest, spaziert oder ab und zu eine kleine Reise macht, versimpelt schnell. Schwierig ist oft, dass Firmen erst Hilfe holen, wenn es fast zu spät ist. Wenn ihnen das Wasser bis zum Hals steht – und sie dann von uns ein Wunder erwarten.

**Jakob Bosshard (63), Landwirt**

Seit bald 110 Jahren bewirtschaftet unsere Familie den Bauernhof auf dem Hönggerberg am Zürcher Stadtrand. Da freute es mich, dass unsere älteste Tochter und unser Schwiegersohn den Hof übernehmen wollten. Vor fünf Jahren haben meine Frau Irma und ich ihnen den Betrieb in Pacht übergeben und sind ins einstige Angestelltenhäuschen gezügelt, sozusagen ins Stöckli. Offiziell bin ich noch nicht pensioniert, aber man muss den Jungen ihre Chance geben, wenn sie bereit dafür sind.

Heute sind meine Frau und ich Angestellte im eigenen Betrieb, aber ohne festes Pensum. Alt und Jung haben fixe tägliche Aufgaben. Ansonsten ist die Arbeit natürlich je nach Saison völlig verschieden. Da muss man in unserem Beruf flexibel sein, kann nicht planen. Besonders mit dem späten Frühling dieses Jahr fällt jetzt vieles gleichzeitig an. Weil wir den Betrieb lange selbst geleitet haben, wissen wir, wo es was zu

**«Auf unserem Hof
teilen sich zwei
Generationen die Arbeit.
Das hat Vorteile für alle.»**

nachzudenken, sei meist schon zu spät. Seine Studien zeigen: Die Leistungsfähigkeit im Beruf ist nicht abhängig vom Alter, sondern eine Frage der Einstellung.

Auch Michael Kres setzt auf Eigenverantwortung und Eigeninitiative bezüglich der persönlichen Karriere. «In Zukunft», so denkt er, «gibt es weniger fixe Stellen. Man wird sich seinen Job vermehrt selber schaffen müssen.»

Als Präsident der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmarktkompetenz ist sein Ansatz klar: Arbeitsmarktkompetenz – im Fachjargon Employability – ist das Gebot der Stunde. «Employable», zu Deutsch arbeitsmarktfähig, sind Menschen dann, wenn sie ihre eigenen Stärken kennen und deshalb wissen, welche Leistungen sie anzubieten haben. Wenn sie sich selber Aufträge holen und Arbeiten finden, die für sie Sinn machen. Etwa als Springer auf Abruf für verschiedene Abteilungen, als fliegende Übersetzerin, als Yogalehrer über Mittag, als Koordinatorin in der Spedition, als Mentor für neue Mitarbeitende.

Gerade für die Älteren sieht Michael Kres in dieser Entwicklung zu einem neuen Leistungsverständnis eine Chance: «Ältere Menschen wissen, wer sie sind

und was sie können. Sie haben keine Angst mehr, zu sich selber zu stehen.» Es mache wenig Sinn, sich mit fünfzig noch ins Korsett eines Stellenbeschreibs zu zwängen.

Kreative Ideen und Angebote gefragt
Aus eigenem Antrieb massgeschneiderte Angebote an Firmen zu richten, sieht er deshalb als oft erfolgreichen Weg aus der Arbeitslosigkeit. Viele Beispiele seiner Kursteilnehmenden belegen dies. Wer mit guten Vorschlägen komme, stösse bei den Chefs auf offene Türen. Egal ob Kadermitglied, Hubstaplerfahrer, Verkäuferin oder Bürokraft: «Es funktioniert für erstaunlich viele Leute. Vor allem ältere Vorgesetzte merken, dass flexible Lösun-

gen Vorteile haben.» Weiterbildung solle daher nicht bross einen weiteren Computerkurs bedeuten, sondern sie sollte den Leuten zeigen, wie Firmen funktionieren und welche Bedürfnisse sie haben. Kurse müssten die Mitarbeitenden dort stärken, wo sie gut und entsprechend motiviert sind. Das lohne sich auch für den Arbeitgeber.

Die Arbeitnehmenden von morgen werden zum Beispiel bei verschiedenen Arbeitgebern tätig sein, teilweise als Selbstständige eigene Mandate betreuen, ihre Fähigkeiten in Fachkräftepools anbieten, freiwillige und bezahlte Arbeit kombinieren. So sind sie auch weniger abhängig von einer Firma, die heute keine Sicherheit mehr bietet.

«Tausende haben ihr berufliches Schicksal schon in die eigenen Hände genommen. Auf völlig unspektakuläre Weise sind deshalb neue Beschäftigungsfelder, andere Karriere- und Salärmodelle bereits am Entstehen», beobachtet Michael Kres. Die Sozialversicherungsgesetzgebung unterstützt Bestrebungen in diese Richtung bislang allerdings noch nicht.

Natürlich werden Menschen nicht von heute auf morgen zu Unternehme-

tun gibt. Wenn nichts Dringendes ansteht, machen wir auch einmal einen Tag frei. Feste Regelungen haben wir nur bezüglich der Freizeit: Jedes zweite Wochenende übernehmen meine Frau und ich den Hof ganz, damit die junge Familie frei hat.

Das Schöne ist: Wir können noch mit anpacken, sind aber nicht mehr voll angebunden. Vor allem die freien Wochenenden geniessen wir, das gab es früher nicht. Umso lieber ermöglichen wir das heute unseren Jungen.

Wir haben ein gutes Verhältnis untereinander. Wichtig dünkt uns, dass beide Familien eine eigene Haustüre haben – das regelt vieles von alleine. Mit Loslassen habe ich keine Mühe: Wenn es ein anderer gut machen will, rede ich ihm nicht drein. Und lache vielleicht einmal leise auf den Stockzähnen, wenn das Resultat nicht ganz so herauskommt wie beabsichtigt... Schliesslich war ich auch einmal jung und froh, wenn man mich machen liess.

rinnen und Unternehmern in eigener Sache, das weiss auch der Arbeitsmarktspezialist. Zu stark sind die alten Vorstellungen und Muster noch in den Köpfen verankert. Doch der Markt, da ist der Ökonom optimistisch, werde das Umdenken unterstützen: Starre Regelungen sind Auslaufmodelle, flexiblen Lösungen gehört die Zukunft.

In diesem Sinne verweist er zum Schluss auf das Beispiel einer frühpensionierten Spitalrezeptionistin. Die Dame machte sich auf der Suche nach einer Beschäftigung Gedanken über ihr berufliches Umfeld. Wohin wohl all die alte Infrastruktur der geschlossenen Krankenhäuser verschwinde? Sie konnte sie zu Spottpreisen kaufen. Und unterhält heute einen florierenden Spitalbettenexport nach Osteuropa. ■

«Im Freiwilligenteam im Zoo arbeiten Leute aller Altersstufen und aus vielen Berufen. So können wir viel voneinander profitieren».



Anna Assfalk (65), freiwillige Mitarbeiterin im Zürcher Zoo

Nach meiner Pensionierung als Kindergartenleiterin habe ich ein Jahr lang das Leben ohne Zeitdruck genossen, mich ganz meinen Hobbys gewidmet. Dann aber kam der Wunsch nach einer Beschäftigung, die die Zeit wieder strukturiert. Per Zufall las ich von einem Kurs für Freiwillige im Zoo. Dort lernten wir viel über Zoologie und über die heutige Zoo-Philosophie: Schützen kann man nur das, was man kennt. Jetzt bin ich seit drei Jahren bei den «Grünen», so nennt man uns Freiwillige wegen der grünen T-Shirts. Unser Auftrag ist es, Kontakt zu schaffen zwischen den Tieren und dem Publikum. Wir betreuen Informationstische zu bestimmten Tieren und Themen, machen Führungen oder sind Ansprechpartner für die Besucher. Das Systematische an der Zoologie gefällt mir, auch als Gegensatz zu meiner früheren Tätigkeit als Kindergartenleiterin. In meine Spezialgebiete lese ich mich in der Freizeit ein, studiere Fachbücher,

recherchiere im Internet. Immer wieder das Neues zu lernen, ist eine grosse Herausforderung.

Mindestens fünfzig Stunden pro Jahr schenken wir Freiwilligen dem Zoo; letztes Jahr kam ich auf 110 Stunden. Als Gegenleistung erhalten wir eine Zoo-Jahreskarte für die Familie, es gibt ein Jahresessen und einen Ausflug. Geld ist sicher nicht die Motivation für diesen Einsatz – jedes Trinkgeld kommt ins Kässeli, das ist Ehrensache. Viele Freiwillige mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen haben sich mit dieser Arbeit einen Traum erfüllt. An Gesprächsstoff fehlt es uns nie – und dabei geht es nicht nur um Tiere. Auch der Austausch mit meinem Mann bleibt spannend, weil wir beide in sehr verschiedenen Bereichen tätig sind. Solange ich körperlich mag, möchte ich gerne weitermachen. Und solange ich das Gefühl habe, meine Person und meine Art, die Dinge anzugehen, würden geschätzt. Ich finde es wichtig, dass man sich immer wieder in Frage stellt, gerade auch im Alter.