

Ini-Praxisworkshop
4.10.2024
Ort: BROT-Aspern/ online

Der Workshop fand im Wohnprojekt-Aspern statt. Es nahmen knapp 40 Teilnehmer:innen in Präsenz bzw. online Teil.

1. Einstieg

Durch den Workshop führten Johanna Leutgöb und Michael Bednar von der Initiative Gemeinsam Bauen & Wohnen.

Fotos: Ralf Aydt.

Alle Teilnehmer:innen erteilten die Medienfreigabe.

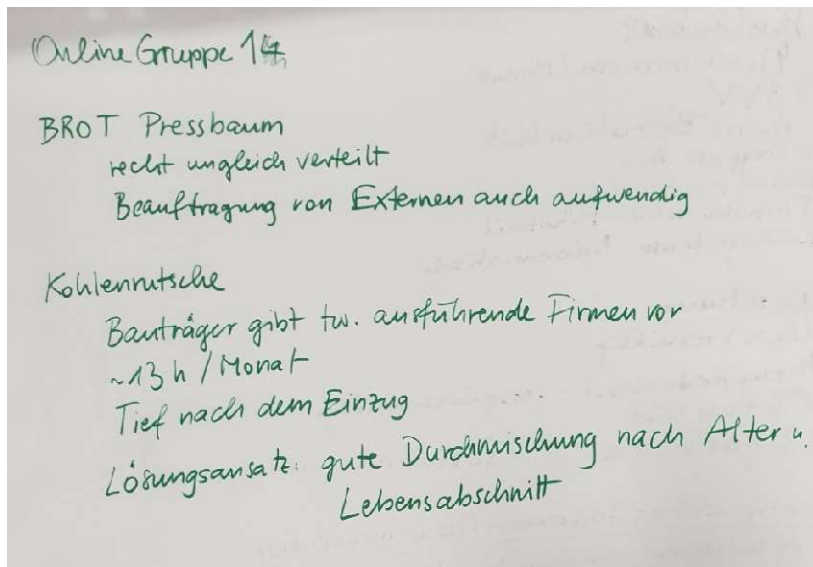
Herzlichen Dank für die Aufnahme im Wohnprojekt BROT-Aspern und die Bewirtung durch Roana!

2. Impulsvortrag

Selbstorganisation in Wohnprojekten – siehe ppt. Präsentation. Johanna Leutgöb

3. Ergebnisse

Online Gruppe 1



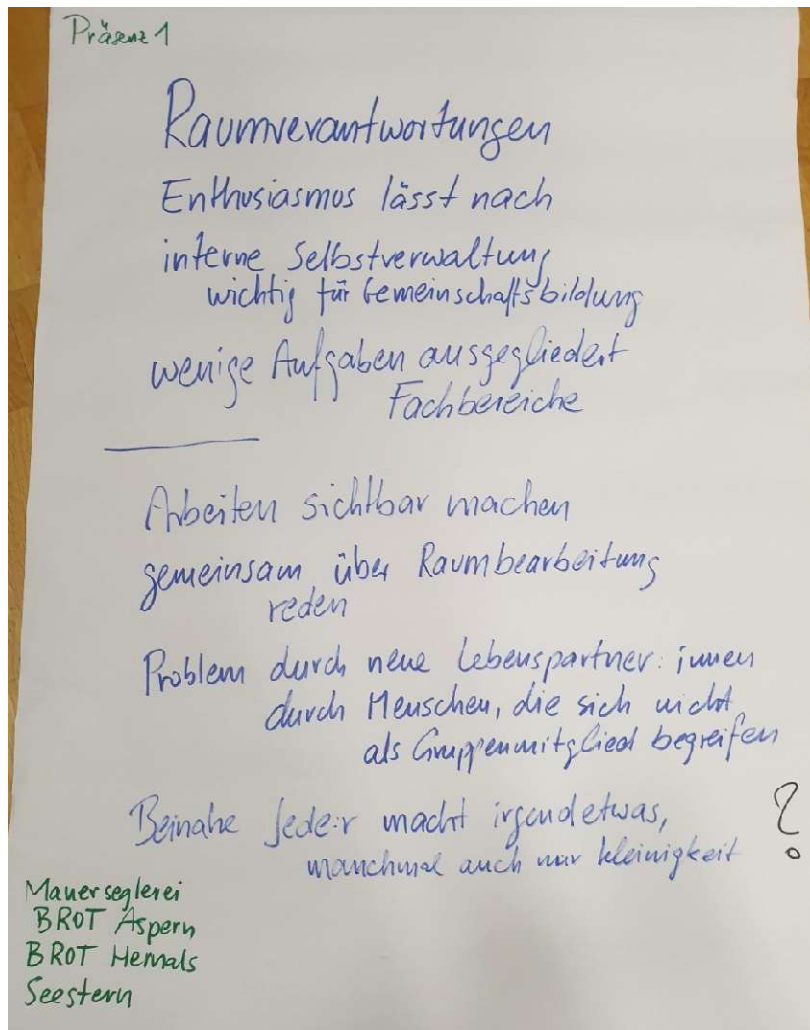
Wohnstrudel – in Planung

BROT-Pressbaum: Überforderung, Stress durch die vielen Arbeiten, viele Jobs hängen nur an wenigen Menschen, Frust weil kein Ausgleichssystem. Wissen und Knowhow hängen an einzelnen Personen. Jobs intern ausschreiben

Kohlenrutsche: Tätigkeiten wurden zu Beginn aufgeteilt und evaluiert alle zwei Jahre, ob es Nachjustierung braucht. Haben eine Hausverwaltung, Mieter machen Reinigung und Pflege (13 h/Monat). Einige machen viel und andere wenig. Nach Einzug Erschöpfung

Lösung: gute Durchmischung der Bewohner:innen – Familien mit Kindern können weniger leisten

Präsenzgruppe 1



In den Projekten dieser Arbeitsgruppe wurde alles selbstverwaltet. Viele unterschiedliche Modelle - von gänzlicher Selbstverwaltung bis zur Vergabe an Hausverwaltung oder internen Bezahljobs

Interne Selbstverwaltung ist wichtig für Gemeinschaftsbildung: wenn man zu viele Aufgaben ausgliedert, dann gibt man ein Potential für die Gemeinschaft auf,

Ausgliedern eher Fachbereiche wie Steuerberatung, Reinigung, Schneeräumung (Sicherheit – haftungsrelevant).

Probleme oder Lösungen:

Arbeiten sichtbar zu machen – das ist notwendig und verteilen

Raumverantwortliche: tun sich zusammen um gemeinsam zu reflektieren

Probleme entstehen oft durch Lebenspartnerinnen, die kein Interesse haben oder Bewohner:innen, die sich nicht als Gruppenmitglied begreifen.

Wichtig ist, dass jede Person irgendetwas beiträgt, z.B. wenn es auch nur Klopapier nachfüllen ist, oder Türklinken putzen.

Frage: ist es gut für die Gruppe, dass sich manche mit wenig zufriedengeben, wie damit umgehen? –

Onlinegruppe 2

Gewozu

21 Erw. Soziokratisch organisiert

Keine ext. Hausverwaltung: ausgelagert Steuerberatung, Reinigungskraft

Jeder soll in einem Arbeitskreis sein –Verpflichtung, funktioniert

Raumverantwortung

Es reinigen alle, aber Reinigungskraft wird für ein paar Stunden bezahlt

Stimmung gut, wurde evaluiert, viele haben trotzdem schlechtes Gewissen, dass sie zu wenig tun, Es gibt Karenzierung: funktioniert

Freiwilligkeit, keine Dokumentation, Empfehlung 2h/Woche, wird von den meisten gemacht

Lösung: Nachfragen und hinspüren

Brot Pressbaum

100 Pers. Soziokratisch, angepasst,

Arbeitsgruppen: Finanzen, Grünraum, Gemeinschaft, Bau ... Leitungsteam

Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten bei Bau AG

Freiwilligkeit, bisher relativ gut, keine Karenzierung,

Jetzt neue Phase – müssen uns anders aufstellen- wie noch offen

Treibhaus Donaufeld

Bauphase, hohe Anforderungen, Soziokratisch, dzt.40 Erw + 30 noch dazu

4 AGs und Untergruppen

Jedes Mitglied ist in AG oder Projektgruppe, z.B. PV Anlage, Koordinationskreis, Karenzierung gut

Steuerberatung extern

Bewundernswert, wie gut das läuft. Es wird viel gearbeitet, keine Kontrolle,

15h Mitarbeit Bereitschaft, funktioniert im Großen und Ganzen, manche überfordert es, vor allem neue, die dazukommen

Auenweide

Soziokratisch, 45 Erw.

Viel Spannung zum Thema, ist gerade sehr aktuell

Erfahrung 1/3 beteiligt sich, 1/3 macht mit, 1/3 beteiligt sich wenig/ nicht... war interessant,

„soll lustvoll sein“

Wieviel können wir freiwillig machen? Einige übernehmen ganz viel, Überforderung; manche verlieren wir. Frage: Wenn jemand nicht beiträgt, gibt es einen guten Grund?

Wollen eigentlich, dass die Bereitschaft von Innen kommt. Hat mit Zugehörigkeit zu tun. Dann will ich auch beitragen. Wie können wir uns unterstützen?

Committment Vertrag – in Ausarbeitung

Mauerseglerei

1/3 Beobachtung auch bei uns, Freiwilligkeit

Wichtige Aufgaben sind bei einer Person, das funktioniert, ist aber auch beunruhigend

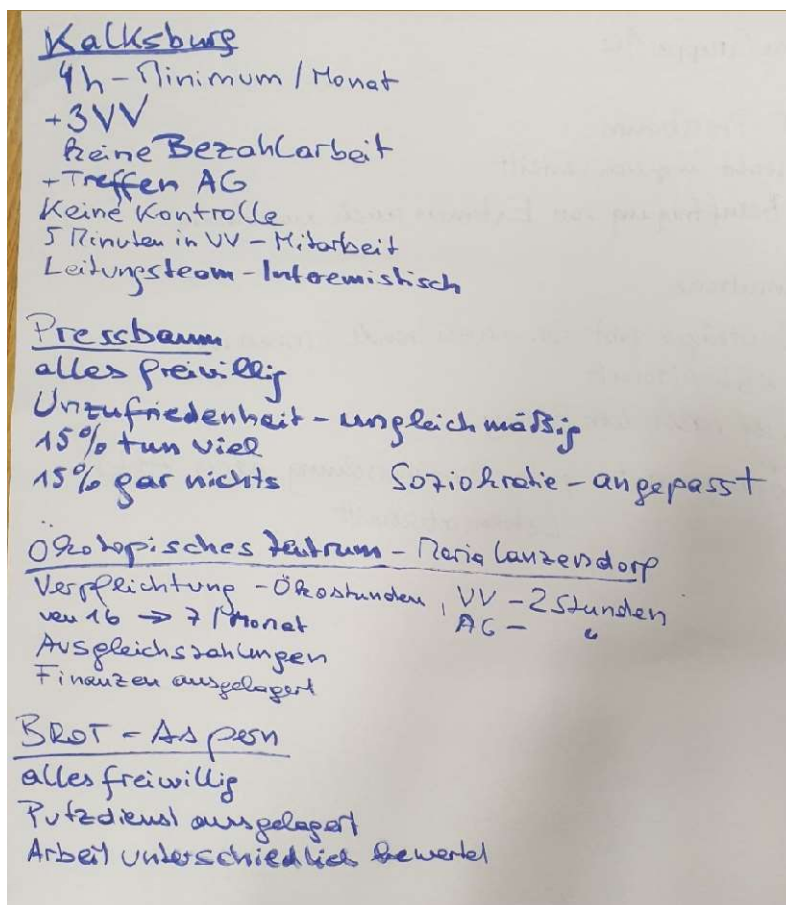
Spannung von Freiwilligkeit und Verbindlichkeit

Frage von Verbundenheit - Verbunden über Arbeit oder Geselligkeit?

Muss-Aufgaben und nice to have Aufgabe-Liste

Muss-Aufgaben-Liste, für alle Aufgaben wurde jemand Verantwortlicher gefunden, auch Leute, die sonst nicht mitarbeiten, haben Aufgaben übernommen. Die Aufgaben wurden verteilt.

Präsenzgruppe 2



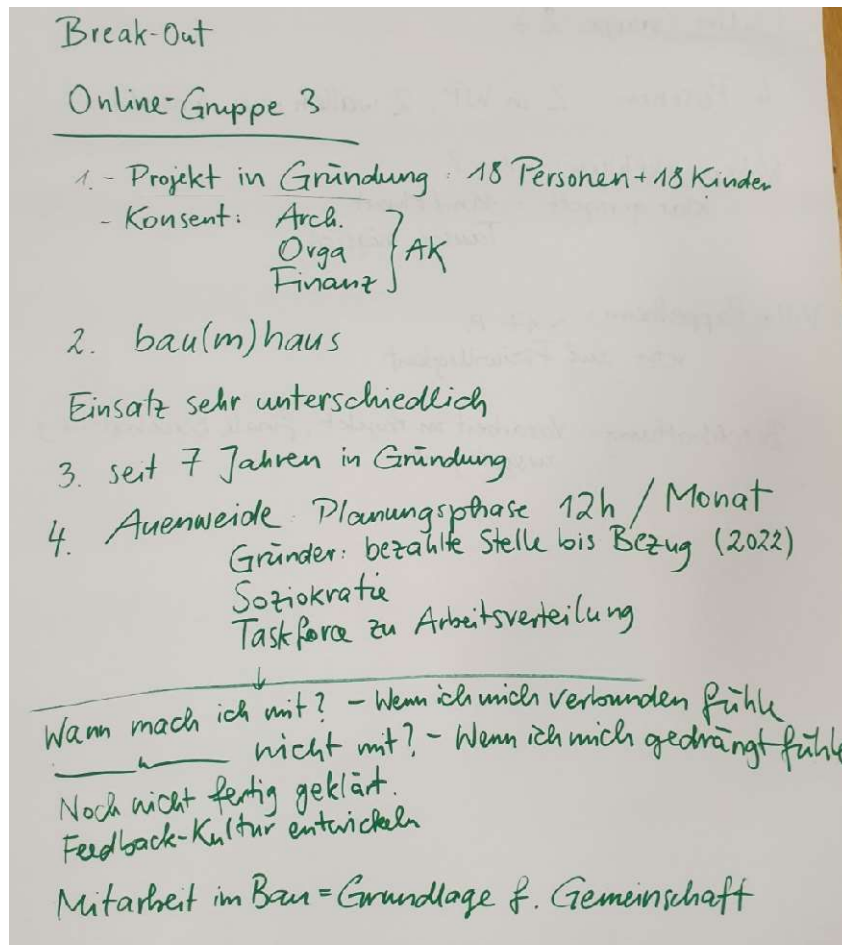
Bei den Brot-Projekten ist alles freiwillig.

Beim Ökologischen Zentrum gab es eine Verpflichtung, die auch überprüft wurde: 7 h/ Monat – wer nicht gearbeitet hat leistet Ausgleichszahlung (sehr niedriger Betrag € 7,50/h)

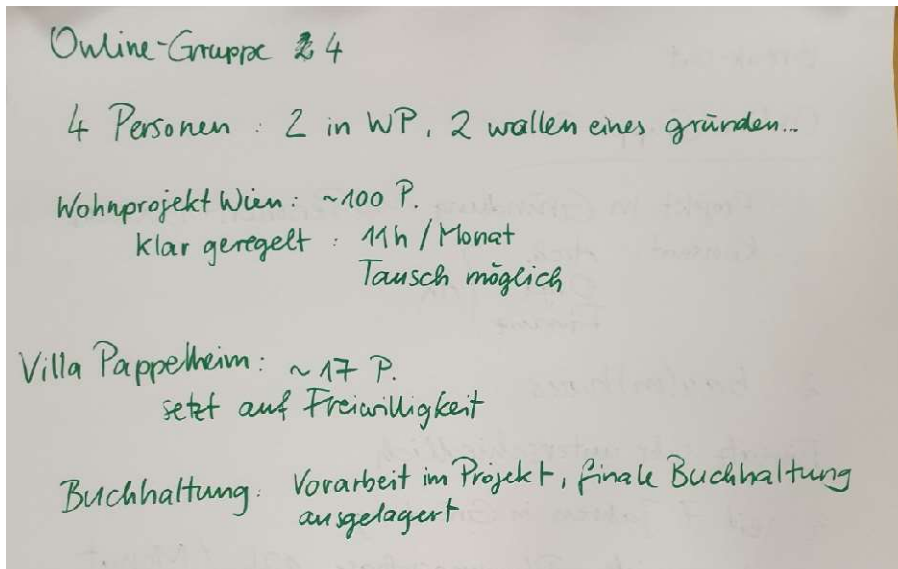
Arbeit wird unterschiedlich bewertet – Muss-Arbeit/ Spaß-Arbeit. Spaß Arbeit ist jedoch notwendige Arbeit in der Gemeinschaft. Unterschiedliche Bewertung macht es schwierig. Wer z.B. kocht und organisiert, leistet viel gemeinschaftliche Arbeit, „da kann ich von 7 h nur träumen“.

Frage: sind Verpflichtungsstunden notwendig, um für die Überforderung einen Ausgleich zu schaffen. PB: 15% sehr viel, 15% fast nichts. Da ist die Mitte die Hauptgruppe.

Onlinegruppe 3



Onlinegruppe 4



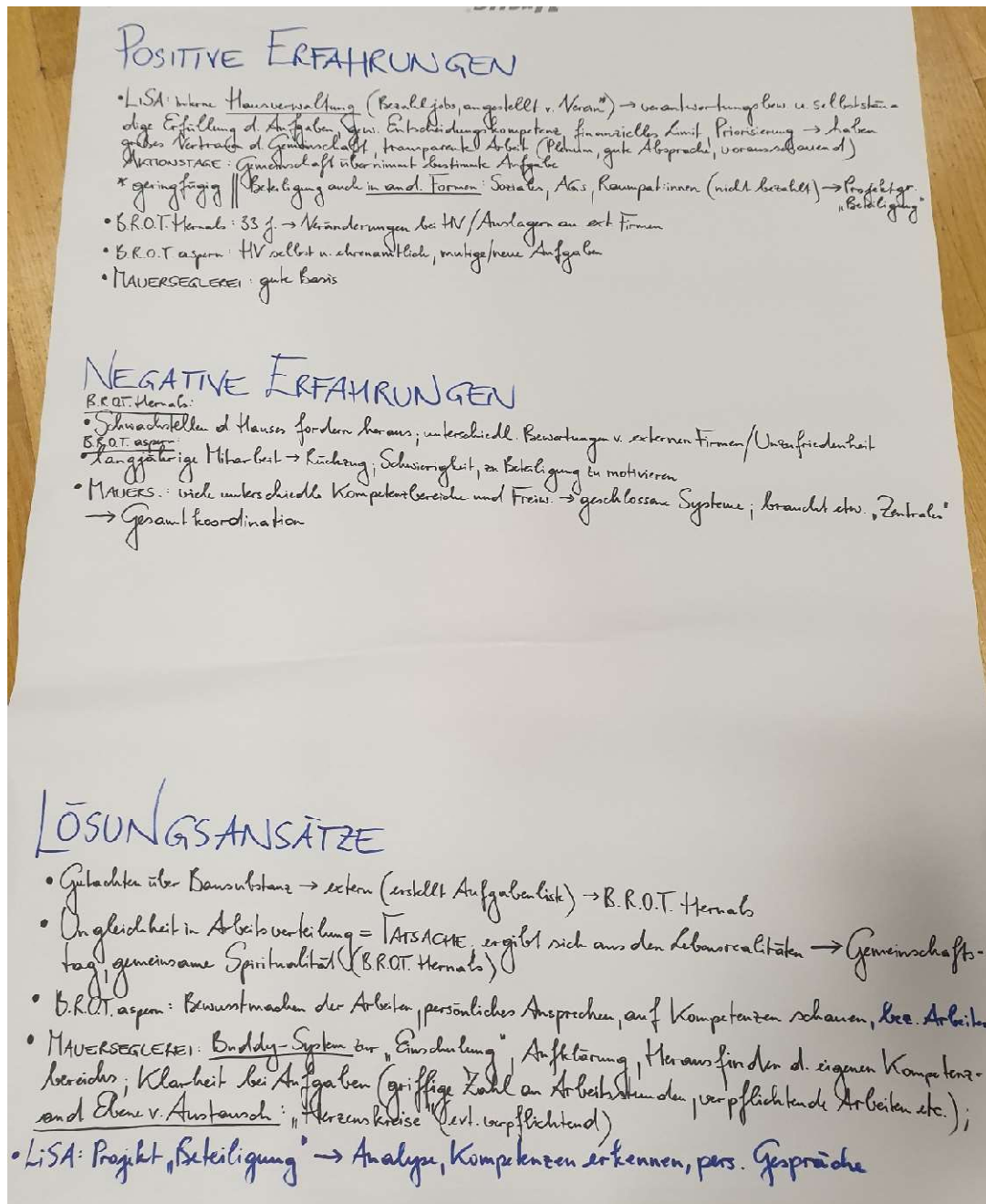
Vier Personen – 2 wohnen im WP, 2 Personen in Baugruppe

Wohnprojekt Wien: früher 11 h/ Monat Pflicht, es gab auch Tauschmöglichkeit

In kleinem WP mit 17 Personen: wird sehr auf Freiwilligkeit gehalten, führt zu einem Ungleichgewicht und Chaos, vieles bleibt liegen

Lösung: Soziokratisches System voranbringen, dass alle in einem Arbeitskreis sind.

Präsenzgruppe 3



Wohnprojekt Lisa

61 EW, 28 Kinder.

Hausverwaltung ist intern (Personen sind geringfügig angestellt) – sind mit diesem Konstrukt sehr zufrieden. Die Instandhaltungsarbeiten werden erledigt und bleiben nicht liegen. Die Personen haben ein hohes Vertrauen, schauen selber, dass das Haus gut erhalten bleibt.

Arbeitsgruppen und Raumpaten: Freiwilligenarbeit.

Jede/r soll das finden, wo sich die Person sieht und was Spaß macht. Vor Jahren gab es große Unzufriedenheit mit ungleicher Beteiligung, ist jedes Mal im Plenum aufgepoppt. Dann wurde eine Projektgruppe installiert, die sich mit dem Thema Beteiligung intern befasst hat. Es wurden Arbeitslisten geführt – ½ Jahr lang. Es wurden Befragungen durchgeführt – wo würdest du mitarbeiten? Die Projektgruppe hatte das Pouvoir, mit den Leuten, die sich nicht beteiligten, Gespräche zu führen. Es wurden mit den Leuten, die nichts machen, einige Personen wurden daraufhin gut verortet (kleine Arbeiten, wie z.B. Auswechseln von Klopapier). Seit diesem Zeitpunkt ist das Thema Beteiligung nicht mehr aufgepoppt.

In Baugruppen wird man immer unterschiedliche Beteiligung vorfinden.

BROT-Hernal: interne Hausverwaltung, bestimmte Arbeiten an Firmen ausgelagert. Haus kommt in Sanierungsphase – viel Diskussion und Unzufriedenheit

BROT-Aspern: interne Hausverwaltung, Rückzug von langjährigen Mitgliedern von der Hausverwaltung, Wechsel steht an. Es ist schwierig Leute zu motivieren, einzusteigen.

Mauersegler: es ist gute Basis da. Ungleichheit in der Arbeitsverteilung. Für neue Mitglieder besteht Bedarf an Anlaufstelle, wo man sich hinwenden kann - auch ein Buddysystem fürs Onboarding.

Lebensrealitäten ändern sich – hat Auswirkung auf die Beteiligung.

Interne Hausverwaltung: Leute haben sich freiwillig gemeldet und wurden bestätigt.

4. Resüme

Was nimmst du dir mit für dein Wohnprojekt – was war für dich neu, was hat dich überrascht

Das Konzepte bestimmte Aufgaben zu übernehmen oder Ersatzzahlung zu leisten

Konzept von Lisa überzeugend

Die Beteiligung im Verhältnis 1/3:1/3:1/3 ist anzuerkennen. Erkenntnis Verpflichtung versus Freiwilligkeit. Unser Ansatz/Ziel ist: freiwilliges Commitment, also ein inneres JA zum Beitragen wollen, keine Verpflichtung von außen. Unsere Grundhaltung ist " Jedes Lebewesen will beitragen. Wenn jemand nicht beiträgt, gibt es einen Grund dafür. Lösung in erster Linie: Innenarbeit und Traumarbeit, um Gründe zu erkennen, wenn ich grad nicht stimmig beitrage/ zu viel oder zu wenig beitrage.

Das Miteinander ist wichtig, das darf man nicht aus den Augen verlieren vor lauter Arbeit

Interessante Bandbreite. Arbeit wird belastend empfunden, Arbeit wird in Teams verteilt, das auch Gemeinschaftsbildung ist. Versucht es selber so zu verfolgen, mit mittlerem Erfolg

Arbeiten sichtbar machen (auch Unterschied Muss- und Spaß-Arbeiten). Gemeinschaftsbildung entsteht durch die gemeinsame Arbeit. Will Info zu Pomali

schnuppert beim Treibhaus Donaufeld und sammelt Ideen

Größe der Wohnprojekte macht Unterschied – durch Teilnahme an einem Arbeitskreis geht Anbindung nicht verloren. Drittel-Aufteilung, Finanzielles Freikaufen.

Lisa Konzept sehr interessant, Karenz, Dritteln

Vielfältigkeit hat sie beeindruckt. Hat auch mit Größe des Projekts zu tun und Haltung zum Projekt – muss ich alles starr durchorganisieren oder kann man es lässiger angehen? Aspekt: wie leicht fällt den Leuten die Arbeiten. Vielfältige Anregungen.

Viele Eindrücke, ähnliche Problematiken und unterschiedliche Herangehensweisen.

Es gibt keine Lösungen, es ist bei allen ein Thema, Lösung ist darüber zu reden, Sachen ausprobieren

Lisa Konzept, Sichtbarmachen der Arbeiten, Marktplatz der

Das gemeinschaftsbildende Element trägt. Nicht nur Zeitressourcen, sondern auch persönliche Ressourcen sind relevant – wer viel Geld hat, kann mehr auslagern. Gerechtigkeit einfordern. Hehres idealistisches Ziel.

Vom Plenum Auftrag holen, um etwas zu vertiefen, Beteiligung erforschen.

10 Minuten Geschichte: wenn man jemanden länger nicht gesehen hat, stehenbleiben und 10 Min. zu reden.

Es gibt viel Verbindendes, auch das Netzwerk der InIGBW (doppelter Boden), es gibt nicht nur das Wohnprojekt. Wünsch sich als Neuling, dass neu dazukommende einen Buddy erhalten.

Fragen stellen sich immer wieder, es wird keine Lösung geben, Projekte kommen immer wieder in Situationen, wo man reflektieren muss. Entwicklungsschritte ernst nehmen

Wichtig Arbeiten sichtbar zu machen, guter Ausgleich zwischen Gemeinschaft und „Arbeitslager“

Transparent machen der Beteiligung, alle zwei Jahre Bestandsaufnahme und anpassen.

Ungleichgewicht in der Beteiligung sollte man nicht auf die lange Bank schieben. Aktiv gemeinschaftlich nach einem Weg suchen. Überzeugt, dass es zufriedenstellende Lösungen gibt.

Muss- und Spaßarbeit: alles, was jemand einbringt, zählt.

Es ist geplant, dass nach 9 Jahren ein Marktplatz durchgeführt, um Arbeiten sichtbar zu machen.
Was schenke ich dem Seestern und was schenkt mir der Seestern?

Positiver Ansatz: Was bekomme ich von der Gemeinschaft und was schenke ich dir

Nimmt Verbundenheit mit

Wie hängt die Frage der Arbeitsorganisation mit den Entscheidungsprozessen zusammen? Das ist vl. für die Zukunft ein weiteres Thema.

Überzeugung, dass es zu diesem Thema richtig gute Lösungen gibt. Gradmesser ist die Zufriedenheit der Bewohner:innen. Wir haben viele Bausteine heute gehört, wo man ansetzen kann.

Herzlichen Dank an Roana von BROT-Aspern

5. Zusammenfassung

Der Workshop beschäftigte sich mit der Organisation von Gemeinschaftsaufgaben in verschiedenen Wohnprojekten und der Balance zwischen Freiwilligkeit und Verpflichtung. Teilnehmer*innen aus unterschiedlichen Projekten tauschten ihre Erfahrungen aus, wie Aufgaben sichtbar gemacht und gerecht verteilt werden können, um Überlastung zu vermeiden und die Gemeinschaft zu stärken.

Einige Projekte setzten auf soziokratische Strukturen, Arbeitskreise und regelmäßige Evaluierungen, andere auf Freiwilligkeit oder verpflichtende Arbeitsstunden. Es wurde deutlich, dass das Thema Arbeitsverteilung oft mit sozialen Spannungen einhergeht und stark von der Größe und Struktur des Wohnprojekts abhängt. Einige Projekte nutzen interne oder externe Dienstleistungen (z. B. Hausverwaltung, Reinigung, Liegenschaftsbetreuungsteam), um die Bewohner*innen zu entlasten.

Im Resümee wurde betont, dass jedes Wohnprojekt ihr eigenes Modell entwickeln muss, um den Bedürfnissen der Mitglieder gerecht zu werden. Viele Teilnehmer*innen nahmen Anregungen für ihre Projekte mit, wie die Arbeitsverteilung transparenter und gerechter gestaltet werden könnte, etwa durch „Must- und Nice-to-have“-Aufgabenlisten oder ein "Buddy-System" für Neuzugezogene.

Protokoll: Johanna Leutgöb, johanna.leutgoeb@inigbw.org