

Soziale Prozesse

DAS KAENGURU

Um den Neubau sozial einzubetten und die Planungsarbeit auf mehrere Menschen zu verteilen, wurde das Kaenguru gegründet: der „Kreis aller essentieller Neubaufragen: Gemeinschaftsprozesse, Umsetzung, Reichtum, Umwelt“. Dieser Kaenguru-Kreis macht den Planungsprozess erst zu einem gemeinschaftlichen. Anders als bei Einzelpersonen als Bauherr:innen oder funktionalen Baugruppen steht hier der soziale Umgang im Vordergrund und es werden gemeinschaftliche Wege für Kommunikation und Entscheidungen gewählt.

So wird die Planung nicht einfach der Geschäftsführung und dem Architekturbüro überlassen, sondern durch eine diverse Gruppe ehrenamtlich tätiger Menschen unterstützt, die außerdem für die Kommunikation zwischen dem Bauprojekt und der restlichen Gemeinschaft sorgen.

Nach eineinhalb Jahren Erfahrung lässt sich im Juni 2025 ein erstes Resümee ziehen: Was macht das Kaenguru so besonders? Gibt es ein Erfolgsrezept? Nüchtern betrachtet ist es nur eine Projektgruppe. Diese gestaltet und verantwortet allerdings das in der ZEGG-Geschichte größte Projektvolumen von ca. 3,3 Millionen Euro über die nächsten 2 Jahre. Wie geht dies nun ohne Druck, Überlastung und noch dazu mit Freude?

WIR-GEFÜHL, UNTERSCHIEDLICHKEIT, UNENTGELTLICHES ARBEITEN

Laut Mitglied Alexander Kobs macht das "WIR" im Kaenguru den entscheidenden Unterschied: „Es ist unserer Quell von Spaß, Freude und Kreativität im Miteinander. Die Fähigkeit, "WIR" zu einander zu sagen und zu fühlen ist unser größtes Kapital“. Es beinhaltet, voneinander zu lernen, miteinander zu integrieren und einander zu vertrauen und zu hören. „Unsere Unterschiedlichkeit ist unser größter Reichtum“, betont der ehemalige Assistent der Geschäftsführung eines Consulting Unternehmens in Hamburg.

Sieben Menschen sind seit Beginn im Dezember 2023 dabei, im Alter von 30 bis 75 Jahren und mit verschiedenen Hintergründen aus Medizin, Kunst, Beauty-Business, Architektur, Consulting, Psychologie und Sozialpädagogik. Das vereinende Element ist zum einen der Gemeinschaftshintergrund: alle leben in der ZEGG Gemeinschaft, teilen auch sonst Leben, Wohnen, Einkauf, Essen und das Verantworten eines großen Bildungsbetriebes mit 3.000 bis 4.000 Gästen im Jahr.

Die meisten in der Gruppe haben noch nie ein derartig großes Projekt gestemmt, zusammen wird es möglich: „Daher bewegen wir uns in einem neugierigen, konstanten Lern- und Reflektionsmodus. Und die in der Wirtschaft oft vorkommenden Faktoren (Bezahlung, Karriere, etc.) spielen bei uns keine Rolle, da wir diese Aufgabe unentgeltlich übernommen haben“, erzählt Alexander.

SINNHAFTIGKEIT UND NACHHALTIGKEIT DES PROJEKTS

Außerdem verbindend sei die Überzeugung, dass dieses Projekt sinnvoll ist: für das ZEGG und seinen Generationenwechsel, für die Region Fläming und die zahlreichen Nachbarprojekte sowie für den Planeten durch die Verwendung nachwachsender und recycelter Baustoffe. Dabei wird mehreren Generationen in die Zukunft gedacht: „Wir bauen dieses Haus nicht, um selbst darin zu wohnen, sondern wir bauen es für kommende Generationen“, erklärt Alexander Kobs.



Das Haus werde für die nächsten 100 bis 200 Jahre geplant und die Materialien so gewählt, dass sie nach einem zukünftigen Abriss kompostierbar sind und keine schädlichen Stoffe hinterlassen. Im Gegensatz zum herkömmlichen Wohnungsbau, der nicht nur während der Lebenszeit Giftstoffe abgibt, z.B. von den Fassaden ins Regenwasser, sondern danach viele giftige Abfälle hinterlässt, wo völlig unklar ist, wie dieses in Zukunft entsorgt und deponiert werden kann. Dies ist nur ein Nachhaltigkeitsaspekt des Neubaus. Zu weiteren ökologischen Aspekten des Neubaus, s. unser Wissenspaper „Ökologisches Bauen“.

VERNETZUNG MIT DER GEMEINSCHAFT

Entscheidend für die erfolgreiche Arbeit des Kaengurus war die soziokratische Wahl seiner Mitglieder durch die Gemeinschaft. Hier profitierte die Gruppe von der bereits etablierten Soziokratie und entsprechenden Kompetenz im ZEGG. Bildungszentrum und gGmbH der Gemeinschaft sind in Kreisen organisiert, die ihre Arbeitsbereiche eigenverantwortlich führen. So fallen alle wichtigen Entscheidungen dort, wo die Menschen mit der entsprechenden Kompetenz und Handlungsfähigkeit zusammenkommen. Außerdem gibt es Vollversammlungen mit Beschlüssen im Konsent (d.h. keine:r hat einen gravierenden Einwand), wenn diese die ganze Gemeinschaft betreffen.

So wurde auch darauf geachtet, am Anfang die Domäne (Zuständigkeitsbereich und genaue Aufgabenklärung) des Kaenguru-Kreises zu entwickeln. Außerdem sorgte das Kaenguru für eine stetige Information und Rückkopplung mit der Gemeinschaft: Zur Vorbereitung wichtiger Entscheidungen zur Architekt:innenwahl, zu Standort und Raumplanung sowie zur Finanzierung wurde die Gemeinschaft eingeladen, konnte Fragen stellen, Meinungen teilen und in Vollversammlungen Beschlüsse fassen. Diese Vernetzung mit der Gemeinschaft hat gegenseitiges Vertrauen und eine kooperative Arbeitskultur geschaffen.

Die Gemeinschaft wurde jedoch nicht zu allen Entscheidungen befragt, viele konnte das Kaenguru zusammen mit dem Vorstand der Genossenschaft (dem Bauträger) fällen. Dies gestaltete die Entscheidungsprozesse effizient und durch die Vielfalt der Gruppenmitglieder und die kollektive Intelligenz in der Gruppe waren häufig die wesentlichen Meinungen vertreten und berücksichtigt.

HILFREICHE STRUKTUR DER ARBEITSTREFFEN

Abschließend noch eine Empfehlung für die konkreten Arbeitstreffen der Gruppe: Diese fanden wöchentlich statt. Von den zweistündigen Sitzungen ist die erste halbe Stunde für Gäste aus der Gemeinschaft reserviert: hier können Fragen bzw. Inputs aus der Gemeinschaft kommen.

Die Besprechungsstruktur sieht danach als zweiten wichtigen Punkt "Störungen im Känguru" vor: „Hier können wir ansprechen, was zwischenmenschlich nicht "rund" bei uns läuft und in der Gruppe zur Klärung bringen“. So staut sich nichts an.

Erst der Rest der Agenda umfasst die klassischen Tagesordnungspunkte einer Baugruppe, wobei Finanzen, Bauplanung und der Blick auf die Gemeinschaft stets eine Rolle spielen.



ERFOLGSFAKTOREN DES KAENGURU-ARBEITSKREISES

- „WIR-Gefühl“: positive Gruppenidentität, Sinnhaftigkeit, Freude, Kreativität im Lernmodus, Spaß am Miteinander, personelle Stabilität
 - unentgeltliches Ehrenamt, von der Gemeinschaft gewählt und legitimiert
 - Diversität der Gruppe mit unterschiedlichen Hintergründen und Kompetenzen
 - regelmäßige und direkte Klärung von Störungen innerhalb der Gruppe
 - sinnvolle Struktur der wöchentlichen Treffen, klare Zuständigkeiten
 - Soziokratie: klare Aufgabenbeschreibung und "Domäne" (Zuständigkeitsbereich)
 - Vorstand der Genossenschaft nimmt an den Kaenguru-Treffen teil, keine Hierarchie
 - Einbeziehen der Gemeinschaft an wichtigen Stellen des Planungsprozesses
 - Regelmäßige wöchentliche Information der Gemeinschaft durch Protokolle
 - Möglichkeit für Gemeinschaftsmitglieder als Gast zu Planungstreffen zu kommen
 - Einladung der gesamten Gemeinschaft nur für Grundsatzentscheidungen
-