

Das Waschküchenschlüssel Phänomen. Selbstorganisation – ein universelles Modell?

von Peter Zängl

Ich höre immer gerne Jos de Blok zu. Er erzählt so wunderbar, wie er damals die ersten Gedanken zu Buurtzorg hatte – seine Motivation, seine Treiber, sein Engagement und vor allem seine persönliche Sinnsuche. Er ist mein Role Model, wenn ich erklären möchte, was genau „purpose driven“ bedeutet. Doch bei einem Punkt bleibe ich bei ihm immer hängen: Bei meiner ersten Begegnung mit ihm fragte ich ihn, ob er glaube, Selbstorganisation sei ein universelles Modell, das für alle Menschen jedweder Rolle in einer Organisation funktionieren würde. Jos war – und ist es wahrscheinlich immer noch – der festen Überzeugung, dies sei so. Die Unternehmensgrösse von Buurtzorg in den Niederlanden mit mittlerweile über 10.000 Mitarbeiter*innen lässt darauf schliessen und gibt ihm auch auf gewisse Weise recht. Aber und obwohl ich ebenfalls ein glühender Verfechter von Modellen der Selbstorganisation bin: Ich bin da eher skeptisch. Was ist mit denjenigen, die bei der Sinnsuche auf der Strecke bleiben? Oder mit denjenigen, die gar nicht selbstorganisiert arbeiten möchten?

Um meine Skepsis zu begründen, erzähle ich eine wahre und erlebte Geschichte aus meinem direkten Umfeld.

Das Waschküchenschlüssel Phänomen

Ich wohne in Basel in einem normalen Mietshaus mit 10 Mietparteien. Es handelt sich um ein typisches Haus für sogenannte Einpersonenhaushalte. Wie in der Schweiz üblich gibt es eine Waschküche mit einer Waschmaschine und einem Trockner. Bislang konnte diese selbstorganisiert genutzt werden. Ein einfaches Rechenexempel zeigt, wie effektiv und effizient diese selbstorganisierte Waschküche ist.

Jede Mietpartei kann die Waschküche nutzen, wann immer sie frei ist. Wir haben uns darauf geeinigt, dass wir nur von Montag bis Freitag in der Zeit von 8-18 Uhr waschen wollen, um die Lärmbelästigung in Grenzen zu halten. Im Durchschnitt dauert der Waschvorgang ca. eine Stunde; das Trocknen mit dem Trockner ebenfalls (Nebenbemerkung: Ich benutze den Trockner nie, weil ich das für unnütze Energieverschwendung halte).

Gehen wir von einem wöchentlich einmaligen Waschbedarf aller Mitbewohnenden aus, dann beträgt die wöchentliche Nutzungszeit der Waschmaschine genau 10 Stunden. Für mich bedeutet das zweierlei: erstens – ich muss im Extremfall 9 Stunden warten, wenn alle Mitbewohner*innen vor mir waschen wollen und zweitens: ich habe insgesamt 41 Stunden potentielle Waschzeit zur Verfügung. Das klingt ja schon mal super und sehr effizient. Das ist Selbstorganisation im besten Sinne.

Und obwohl das alle im Haus toll finden und den Sinn dahinter sehen, lassen Debbie und Urs (Namen geändert) ihre Wäsche oft in der Maschine liegen - manchmal sogar tagelang - warum auch immer. Das führt verständlicherweise zu Ärger bei allen anderen. Trotz feiner und helvetisch höflich vorgetragener Beschwerde tritt eine Verhaltensänderung bei Debbie und Urs höchstens kurzfristig ein und ist nie von langer Dauer.

Also - Ein Waschküchenschlüsselplan muss her.

Dieser sieht vor: Jede Mietpartei bekommt ein festes Zeitfenster für die Nutzung der Waschküche. Der Waschküchenschlüssel wird mehr oder eher weniger feierlich jeweils an die nachfolgende Wohnpartei übergeben. 10 Mietparteien lassen sich rechnerisch leicht auf 5 Vor- und Nachmittage verteilen. Ich habe nun den Mittwochvormittag zur Waschverfügung. Statt vorher potentiell 41 Stunden habe ich nur noch 5 Stunden Zeit, um meine Wäsche zu waschen. Und am Mittwochvormittag kann ich häufig nicht, weil ich da an der FH ein Seminar zur Selbstorganisation gebe. Also muss ich mit meinem Nachbarn – das ist ausgerechnet Urs – tauschen. Keine Regel ohne Ausnahme – auch nicht beim Waschplan.

Nun aber ist alles geregelt, alles ist organisiert, jede*r weiss Bescheid und:

Alle sind unzufrieden.

Was nehme ich aus dieser Geschichte für meine Beratertätigkeit mit?

- Selbstorganisation braucht einen festen Rahmen.
- Selbstorganisation ist höchst effizient und effektiv, wenn sich alle im gemeinsam vereinbarten Rahmen bewegen.
- Schert nur eine oder einer aus, führt dies zu Problemen. Das System ist anfällig für Störungen.
- Die klassische (hierarchische) Organisationsform ist effektiv, aber nicht unbedingt effizient.
- Und: am Ende sind alle unzufrieden, obwohl es – weil weniger störanfällig – funktioniert.

Was wohl Jos dazu sagen würde? Ich werde ihn mal fragen und berichte dann.

Peter Zängl



Hochschule für Soziale Arbeit, Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Schwerpunkte: Arbeits- und Organisationssoziologie, Sozialmanagement,
Social-Impact-Modell, Zivilgesellschaft, Entscheidungen in Organisationen.
peter.zaengl (at) fhnw.ch