

Geschichte der Mediationssoziologie beim Österreichischen Bundesheer

Teil 1 Die Einrichtung der Projektgruppe „Coaching, Mediation und Teamentwicklung“

von Oliver Jeschonek und Elvira Hauska

Mediation strebt nach Win-Win-Situationen, die soziologisch betrachtet durch soziale Interaktionen entstehen – können. Sowohl die konkrete Handlung einer Geschichte, als auch deren soziologische Orientierung wird jedoch in der Regel durch einzelne Menschen bestimmt.

Der Erste, der Oliver Jeschonek dazu einfällt, ist Brigadier Friedrich Steiner. Gemeinsam mit dem leitenden Psychologen des Streitkräfteführungskommandos, Bernhard Penz, stellte er im Zuge einer Teamtrainerfortbildung die Idee der Projektgruppe „Coaching, Mediation und Teamentwicklung“ vor. Im Sinne einer Referenzpersönlichkeit war Friedrich Steiner als „point of contact“ im zuständigen Ministerium eine zentrale Anlaufstelle, der vor allem von den Möglichkeiten einer solchen Gruppe begeistert war. Andererseits war er als Teamleiter und Mitarbeiter der Gruppe ein maßgeblicher Multiplikator und hatte zusätzlich die entsprechenden Netzwerke und das erforderliche Verwaltungs-Know-how. Oliver Jeschonek war damals Berufssoldat und einer von rund 100 Teamtrainer-inn-en, als er im Jahr 2009 eines der Teammitglieder der neuen, durch den damaligen Generalstabschef Edmund Entacher bewilligten Projektgruppe wurde.

ist ansteckend“ wurde das Thema Mediation Bestandteil des Dialogs beim Österreichischen Bundesheer (ÖBH). Besonders in diesen Phasen spiegelte sich die Grundhaltung der Mediation, Win-Win anzustreben, ganz deutlich wieder.

Obwohl es am Anfang viele Vorbehalte und Widerstände gab, einen Mediator zu holen, wandelte sich diese Einstellung in vielen Organisationseinheiten des Österreichischen Bundesheeres im Laufe der Jahre gründlich. Beim Start des Projekts wurde sehr häufig der Wunsch geäußert, dass das Wirken der Gruppe als Moderation bezeichnet wird. Mit den Jahren und dem anhaltenden Bestreben, eine geplante bzw. durchgeführte Mediation auch als solche zu bezeichnen, änderte sich diese Einstellung. Die fortlaufenden Evaluierungen der Arbeit in unterschiedlichsten Dienststellen vom Ministerium bis zur Truppe traten immer mehr den Beweis an, dass die Einsatzfähigkeit dadurch gestärkt und vorgegebene Ziele eher erreicht werden können. Sowohl Zivilpersonen, als auch Soldaten bis hin zu Truppen im Auslandseinsatz waren Beteiligte in diesen Verfahren. Der Bekanntheitsgrad der Projektgruppe stieg stetig.



Organisatorische Einbindung der Projektgruppe ‚Coaching, Mediation und Teamentwicklung‘ im Österreichischen Bundesheer bei ihrer Gründung (Hauska, Jeschonek, Penz: Zusammenwirken von Mediation und Truppenpsychologie, S. 19, Sichere Arbeit, 2/2016)

Trotz vieler Prognosen, dass die Projektgruppe nicht mehr als zwei Jahre überleben würde, war das Ergebnis

der Arbeiten dieser Gruppe überaus erfolgreich. Mit dem Leitsatz zu Beginn der Aktivitäten „Unsere Freude

Als einen der wichtigsten Meilensteine in der Zeit betrachtet Oliver Jeschonek die IRIS-Preisverleihung im Jahr 2015 für gelebte Konfliktkultur im öffentlichen Bereich. Im Zusammenhang mit der Prämierung war es innerhalb und außerhalb des Teams möglich, die geleistete Arbeit abseits des sonst gängigen Beweis-

und Rechtfertigungsdruck einer großen Organisation zu reflektieren.

Leistungen der Projektgruppe (Zeitraum 2009 – 2015)

- 145 Teamtrainings (durchschnittlicher Zustimmungswert 88%)
- 121 follow up-Veranstaltungen zu den Teamtrainings (durchschnittlicher Zustimmungswert 84%)
- 268 Coachingsitzungen (durchschnittlicher Zustimmungswert 97%)
- 56 Mediationen (durchschnittlicher Zustimmungswert 90% - evaluiert unmittelbar nach der Mediation und seit 2011 im Zuge von follow up-Veranstaltungen) – (weitere wurden nicht erfasst)

Oliver Jeschonek ist überzeugt, dass es Mediationssoziologie beim Heer immer schon gegeben hat. Er begründet dies mit der unabdingbaren Notwendigkeit dieser Organisation, eine Lagebeurteilung vorzunehmen. Ohne Kenntnis von Verantwortlich-



Abb. 2. IRIS Preisverleihung, Graz 2015

keiten, Ressourcen, Krisenszenarien, etc. ist eine Einsatzorganisation kaum einsatzfähig. Die Orientierung, was im konkreten Fall Win-Win bedeutet, ist im jeweiligen Kontext

abzuleiten. Das kann eine wirkungsvolle Konfliktlösung sein oder ein Dialog zur Förderung von Kooperation bzw. Solidarität.