

# MEDIATION BEIM ÖSTERREICHISCHEN BUNDESHEER

## INTERVIEW MIT OLIVER JESCHONEK, MEDIATOR BEIM ÖSTERREICHISCHEN BUNDESHEER



Oliver Jeschonek, MSc

**mediation aktuell:** Oliver, du bist Mediator beim Heer in einem eigens dafür geschaffenen Projekt. Wie ist es dazu gekommen und wie bist du dort organisatorisch eingebunden?

**Oliver Jeschonek:** Die Ausbildung von (nebenberuflichen) Teamtrainern gibt es beim Heer schon lange. Die Idee für das Projekt entstand aus dem Gedanken, neue Techniken anwenden zu wollen. Die Spezialisierung im Team förderte die Professionalität, da jeder einzelne konkretere Erfahrungen sammeln konnte. Ich selbst habe heute im Schnitt zwei bis drei Mediationen im Monat. Jemand, der einmal im Jahr eine Mediation macht, hat einfach weniger Übung. Am Anfang gab es durchaus bei vielen Zurückhaltung, was die Inanspruchnahme von Mediation betrifft. Durch die positiven Erfahrungen stehen heute viele dem Thema sehr aufgeschlossen gegenüber. Aktuell kommen wir kaum nach, weil es so viele Anfragen gibt.

Wir sind ein Projekt unter dem Titel „Coaching, Mediation und Teamentwicklung“ – angesiedelt bei der Heerespsychologie, beim Streitkräfteführungskommando in Graz. Wir sind alle beim Heer angestellt. Unser Projektleiter ist gleichzeitig der Chefspsychologe der Streitkräfte. Wir sind ein Team mit vier Trainern bzw. Mediatoren und einem Mitarbeiter für Verwaltungsarbeiten und Evaluierung. Das Projekt gibt es seit 2008. Ich bin seit Anfang an dabei.

**mediation aktuell:** Wie kommen die Aufträge zu euch und wie erfolgen die Rückmeldungen?

**Oliver Jeschonek:** Für Teamcoachings, die in der Regel drei bis fünf Tage dauern, gibt es fixe Planungen – jedes Team muss sich innerhalb eines Zeitraums von drei bis fünf Jahren für ein Teamcoaching melden. Es kommt dann ca. vier Wochen vor der Veranstaltung zu einem Auftragsgespräch mit dem/der LeiterIn der nächsten Führungsebene dieses Teams, bei dem die Prioritäten geklärt werden. Danach erfolgt ein Contracting mit einer detaillierten Zielvereinbarung mit dem/der LeiterIn und allen Teammitgliedern. Wir sind wie alle MediatorInnen zur Vertraulichkeit verpflichtet. Daher gibt es keine inhaltlichen Rückmeldungen an die nächsthöhere Führungsebene – bei einer Mediation wird nur darüber berichtet, ob sie geglückt ist oder nicht. Der Erfolg wird von uns bei Follow-up-Veranstaltungen gemessen.

Dabei wird überprüft, ob die getroffenen Vereinbarungen halten. Die Mediationsaufträge ergeben sich oft über den direkten Kontakt zu den Menschen. Das kann ein im Teamcoaching festgestellter Handlungsbedarf sein oder es sind Aufträge, die direkt von MitarbeiterInnen an uns herangetragen werden.

**mediation aktuell:** Du warst auch als Headcoach für das Corporate Identity Projekt im Heer zuständig. Außerdem bist du Organisationsberater und Personalentwickler. Welche Besonderheiten ergeben sich dadurch für dich als Mediator?

**Oliver Jeschonek:** Dadurch, dass wir bereits seit 2008 im selben Umfeld tätig sind, kennen uns sehr viele MitarbeiterInnen beim Heer. Komme ich in die Situation, dass ich einen Medianten bereits früher einmal gecoacht habe bzw. persönlich kenne, lege ich diese Tatsache offen und hole mir das Einverständnis der zweiten Partei ein.

Besonderheiten ergeben sich auch aus dem Verfahren selbst. Wir machen prinzipiell vor jeder Mediation ein Einzelgespräch. Dabei erfolgt eine Auftragsklärung und es wird der Konflikt in seiner vollen Dimension sichtbar. Außerdem wird dabei auch Vertrauen zum Mediator aufgebaut. Während die Teilnahme am Erstgespräch oft angeordnet ist, holen wir uns dort die Bereitschaft zum gemeinsamen Konfliktgespräch ein.



**Teamtraining am Truppenübungsplatz in Allentsteig mit Mitarbeitern der Stabsabteilung 6/ Kommando Luftunterstützung aus Hörsching (Mai 2013):** Teamcoachings beim ÖBH haben das Ziel, die auftrags- und zielorientierte Zusammenarbeit in Teams zu verbessern, den KommandantInnen und MitarbeiterInnen zu helfen, die innere Balance im Führungsalltag leichter zu finden und zu leben, um zwischenmenschliche Konflikte besser zu bewältigen. Dabei wird besonders darauf Bedacht genommen, dass die individuellen Stärken der einzelnen Teammitglieder sichtbar und als wertvolle Ressource zur Steigerung der Leistungsfähigkeit des Teams erkannt werden. Am Kommunikationsbalken müssen sich die TeilnehmerInnen stumm nach ihrem Geburtsdatum sortieren und dürfen dabei den Balken nicht verlassen. Die Übung ist zu Ende, wenn sich alle sicher sind, dass sie in der richtigen Reihenfolge stehen. Erst dann dürfen die AkteurInnen wieder sprechen. Bei dieser Übung wird die nonverbale Kommunikation verdeutlicht, die Teilnehmenden stellen sich aufeinander ein, bauen Berührungsängste ab, können einander aktiv unterstützen, einen gegenseitigen wertschätzenden Umgang erleben, kreative Lösungen finden und gemeinsam ein Ziel erreichen. Gegen Ende eines Teamcoachings kann diese Übung die vereinbarten Ziele positiv verstärken. Auch als Abschluss bei Mediationen mit strukturierten Gruppen kann das Team am Kommunikationsbalken eine Bestätigung zur Mediationsvereinbarung erleben. Es entsteht eine neue Balance zwischen Nähe und Distanz.

Das Design wird dann an die konkrete Situation angepasst. Wir arbeiten auch gern im Block – im Halbtages- bzw. Tagessetting. Nachdem wir das ganze Bundesgebiet betreuen, wären Stundentermine weitaus schwieriger zu organisieren.

**mediation aktuell:** Die Kernaufgabe des Bundesheeres ist die Sicherung des Landes – im Ernstfall mit Waffengewalt. Wie lässt sich diese Aufgabe mit der mediativen Grundhaltung vereinbaren?

**Oliver Jeschonek:** Das ist zugegebenermaßen ein Spannungsfeld und es liegt in der Natur eines Militärs, in hocheskalierten Konflikten auch Waffen einzusetzen. Bevor es aber dazu kommt, gibt es eine Vielzahl von möglichen Maßnahmen, die nicht auf Waffengewalt beruhen. Das Bundesheer der Zweiten Republik ist traditionell in seinem Grundverständnis eine friedensstiftende Einrichtung.

Die Einstellungen und Grundhaltungen der Kaderleute bilden sich auf Basis der Humanität und Menschenwürde. Dort treffen wir uns dann auch in der Mediation.

**mediation aktuell:** Mit welchen Themen seid ihr meist konfrontiert?

**Oliver Jeschonek:** Der Aufhänger ist meistens die Zusammenarbeit. Durch das Arbeiten mit den Menschen kommen dann die Hintergründe zu Tage. Das können auch private Themen sein, die teilweise bereits Jahre zurückliegen. Kommen zwei Menschen nicht miteinander aus, ist das ganze Umfeld mit betroffen. Dort, wo wir bereits gearbeitet haben, herrschen in der Regel ein besseres Betriebsklima und eine höhere Arbeitsmotivation. Das Arbeitsumfeld hat allerdings auch Auswirkungen auf das Privatleben. Daher hat unsere Arbeit eine viel breitere Wirkung, als auf den ersten Blick sichtbar wird.

**VON MITARBEITER:INNEIN DER PROJEKTGRUPPE STATISTISCH ERFASSTE TÄTIGKEITEN (VON 2009 BIS 2013):**

**105 Teamcoachings**  
(durchschnittlicher Zustimmungswert 87 %)

**80 Follow-up-Veranstaltungen,**  
bei denen die Zielerreichung evaluiert wurde  
(durchschnittlicher Zustimmungswert 82 %)

**123 Coachingsitzungen**  
(durchschnittlicher Zustimmungswert 97 %)

**30 Mediationen**  
(durchschnittlicher Zustimmungswert 90 % – evaluiert unmittelbar nach der Mediation und seit 2011 im Zuge von Follow-up-Veranstaltungen)

Außer bei heeresinternen Konflikten arbeiten wir noch bei Nachbarschaftsstreitigkeiten in Wohnungen, die das Heer seinen MitarbeiterInnen zur Verfügung stellt.

**mediation aktuell:** Vielen Dank für den interessanten Beitrag und weiterhin alles Gute für eure Arbeit.

*Oliver Jeschonek ist Berufssoldat, Mediator und Coach beim Österreichischen Bundesheer sowie eingetragener Mediator (oliver@jeschonek.at)*

*Für mediation aktuell wurde das Interview von Frau Dr.<sup>in</sup> Elvira Hauska, Fachgruppen-Koordinatorin „Gesundheit, Soziales und Sicherheit“, geführt.*