

Spektrum der

**Mediation**

Herausgegeben vom  
Bundesverband Mediation e. V.  
[www.bmev.de](http://www.bmev.de)

Schwerpunkt

# HINTER GESCHLOSSENEN TÜREN

Konfliktklärung innerhalb  
von Systemen

Weitblick:

Zukunftsfähige  
Gesellschaften

Einblick:

Jüdische Lebenswelten

Ausblick:

Lebensabschnitte  
gestalten



# Heftvorschau – Schwerpunkte

© Adobe Stock / Comofoto



**Heft 94: »Fünf nach zwölf – für Umwelt und Nachhaltigkeit«**

**Heft 95: »Zukunftsvision – zwischen KI und New Work«**

**Heft 96: »Mächtige Ohnmacht – ohnmächtige Macht«**

## Impressum

ISSN: 1869-6708 (Print-Version)  
ISSN: 2750-2481 (digitale Version)  
20. Jahrgang, Heft 3/2023  
<https://doi.org/10.30820/1869-6708-2023-3>

### Herausgeber

Bundesverband MEDIATION e.V.  
Wittestraße 30 K, 13509 Berlin

**ViSdP:** Alexandra Bielecke, Berlin

### Redaktion

Jörn Valldorf, Chefredakteur  
E-Mail: [joern.valldorf@bmev.de](mailto:joern.valldorf@bmev.de)

Antje Henkel-Algrang, Redakteurin  
E-Mail: [antje.henkel-algrang@bmev.de](mailto:antje.henkel-algrang@bmev.de)

### Lenkungsausschuss

Alexandra Bielecke, Dr. Birgit Keydel,  
Gudrun Schwanert-Tschechne

### Redaktionsbeirat

Alexandra Bielecke, Dr. Mathis Danelzik,  
Prof. Dr. Dr. Hans-Joachim Gießmann,  
Lisa Hinrichsen, Dr. Bettina Knothe,  
Sabine Langhirt, Prof. Dr. Cristina Lenz,  
Dr. Tobias Link, Tilman Metzger,  
Prof. Dr. Anusheh Rafi sowie Jörn Valldorf

### Lektorat, Satz und Bildredaktion

Psychosozial-Verlag GmbH & Co. KG

### Anzeigen

Bundesverband MEDIATION e.V.:  
030 549060 8-0, [info@bmev.de](mailto:info@bmev.de)

Psychosozial-Verlag GmbH & Co. KG:  
0641 969978-31,  
[anzeigen@psychosozial-verlag.de](mailto:anzeigen@psychosozial-verlag.de)

### Mediadaten

[www.bmev.de/ueber-den-verband/  
spektrum-mediation/mediadaten.html](http://www.bmev.de/ueber-den-verband/spektrum-mediation/mediadaten.html)

[www.psychosozial-verlag.de/cms/  
mediadaten.html](http://www.psychosozial-verlag.de/cms/mediadaten.html)

### Verlag

Psychosozial-Verlag GmbH & Co. KG  
Walltorstr. 10, 35390 Gießen  
0641 969978-26, [info@psychosozial-verlag.de](mailto:info@psychosozial-verlag.de)  
[www.psychosozial-verlag.de](http://www.psychosozial-verlag.de)

© Bundesverband MEDIATION e.V. –

Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt.

Die Bildrechte liegen, soweit nichts anders angegeben, bei den Autor\*innen und beim Bundesverband MEDIATION e.V.

Jede Verwertung außerhalb der Freigrenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Verlags bzw. des Bundesverbandes MEDIATION e.V. unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in andere elektronische Systeme oder die Veröffentlichung auf anderen Webseiten. Vervielfältigungen zum privaten und sonstigen eigenen Gebrauch sind nur gemäß § 53 UrhG zulässig.

Für angenommene Manuskripte räumen die Autor\*innen dem Bundesverband MEDIATION e.V. räumlich und zeitlich unbeschränkt das Recht zur Vervielfältigung und Verbreitung sowie zur unkörperlichen öffentlichen und individuellen Übermittlung und Wiedergabe des Beitrages in der Zeitschrift ein, und zwar für alle Druck- und Datenträgerausgaben, sowie zur Nutzung in und aus Speichermedien (Datenbanken) auch im Wege des Internets. Ferner räumen die Autor\*innen dem Verlag räumlich und zeitlich unbeschränkt die Rechte ein für Nachdrucke, Abstracts (auch in fremdsprachigen Fassungen), Sonderausgaben im Rahmen der Zeitschrift und Nachdrucke in Kombination mit anderen Werken oder Teilen daraus. Die Rechte werden eingeräumt:

- a) für die Dauer von einem Jahr ab der Veröffentlichung des Beitrags als ausschließliches Recht,
- b) anschließend als einfaches Recht.

Die Autor\*innen versichern, dass sie über die urheberrechtlichen Nutzungsrechte an ihren Beiträgen einschließlich aller Abbildungen allein verfügen können und keine Textstellen oder Abbildungen übernommen haben, für die sie keine Rechte haben, und dass sie auch sonst mit ihren Beiträgen keine Rechte Dritter verletzen.

### Buchrezensionen

Wir akzeptieren die Regeln des Börsenvereins des Deutschen Buchhandels e.V. zur Verwendung von Buchrezensionen ([www.boersenverein.de](http://www.boersenverein.de)).

### Bildcredits Coverbild:

Adobe Stock / Spectral-Design

### Erscheinungsweise:

viermal jährlich

**Bezug:** (jeweils ab 2023) Jahresbezugspreis € 44,90 zzgl. Portokosten; Einzelheft € 16,- zzgl. Portokosten  
Das Abonnement verlängert sich um jeweils ein Jahr, sofern nicht eine Abbestellung bis acht Wochen vor Beendigung des Bezugszeitraums erfolgt.

### Bestellung unter:

[bestellung@psychosozial-verlag.de](mailto:bestellung@psychosozial-verlag.de)

Der Bezug der Fachzeitschrift ist im Mitgliedsbeitrag (auch bei Fördermitgliedschaft) des Bundesverbandes MEDIATION e.V. eingeschlossen.

*Spektrum der Mediation* bringt Beiträge aus allen Bereichen der Mediation – gerne auch von Autor\*innen, die nicht BM-Mitglieder sind. Wir freuen uns über Artikel, Ergänzungen und Vorschläge. Bitte auch an Fotos, Zeichnungen, Schemata inkl. Urheberrechte denken.

Wir bitten um Beachtung der Autor\*innenhinweise. Diese können von der Website heruntergeladen werden: [www.bmev.de/  
ueber-den-verband/spektrum-mediation/  
spektrum-mediation-autor-werden.html](http://www.bmev.de/ueber-den-verband/spektrum-mediation/spektrum-mediation-autor-werden.html)

**Bitte nehmen Sie vor dem Schreiben Kontakt mit der Redaktion ([joern.valldorf@bmev.de](mailto:joern.valldorf@bmev.de) oder [antje.henkel-algrang@bmev.de](mailto:antje.henkel-algrang@bmev.de)) auf.**

# Inhalt



## In eigener Sache

Die Mediationslandschaft trauert um Dr. Hans-Georg Mähler 7

## Sonderserie 2023: Umdenken? Jetzt!

Organisiert euch! – *Dr. Ruth Seliger*  
im Gespräch mit *Antje Henkel-Algrang* und *Jörn Valldorf* 8

## Impulse

Neustart ins Leben – *Rabbiner Akiva Weingarten*  
im Gespräch mit *Jörn Valldorf* 13

## Schwerpunkt: Hinter geschlossenen Türen

Mediation im »System« öffentlicher Dienst – *Greg Bond* 17

Pure Harmonie oder nur Fassade? –  
*Angelika Kutz* im Gespräch mit *Antje Henkel-Algrang* 20

Nachhaltiges Konfliktmanagement in der Bauwirtschaft –  
*Jan Nicolai Hennemann* und *Zuzana Stofkova* 23

Hätte Jesus Mediation geholfen? –  
*Sr. Kerstin-Marie* im Gespräch mit *Jörn Valldorf* 27

## Aus der Praxis – für die Praxis

»Jetzt bin ich hier« – Ankommen im Altenheim – *Thilo Müller* 31

Die Held\*innenreise – *Verena Michl* 33

Der gute Weg – *Merve Fatima Yilmaz* und *Khaldun Al Saadi*  
im Gespräch mit *Doris Wietfeldt* 36

## Im Fokus von Wissenschaft, Politik und Recht

Mixed-Method Evaluation zum Kompetenzerwerb  
in Mediationsausbildungen (Teil 1) – *Prof. Dr. Dominic Frohn* und *Nain Heiligers* 39

Mediation in Meditation? – *Dr. Thomas Stein* 43

Emotionen in der Mediation – *Samir Philipp* 46

## Rezensionen

Online-Mediation – *Tilman Metzger* 50

Die innere und äußere Triade – *Prof. Dr. Anusheh Rafi* 51





© Adobe Stock / Artobarto

# Mixed-Method Evaluation zum Kompetenzerwerb in Mediations- ausbildungen (Teil 1)

## ... und was lernt man da?

Prof. Dr. Dominic Frohn und Nain Heiligers

Der Markt für Mediationsausbildungen präsentiert sich außerordentlich vielfältig. Die Angebote eint die Aussicht auf die Entwicklung von Mediationskompetenzen bei den Ausbildungsteilnehmenden. Eine Evaluation jener Ausbildungen kann zur Qualitätssicherung und laufenden Verbesserung der Angebote im Sinne des Kompetenzerwerbs der Teilnehmenden beitragen.

**D**ie vorliegende Studie stellt den Evaluationsprozess der Mediationsausbildung im Prä-Post-Vergleich am Institut für die Entwicklung personaler und interpersonaler Kompetenzen (INeKO) an der Universität zu Köln dar. Der Artikel verfolgt das Ziel, die Auswahl der untersuchten Konstrukte hinsichtlich des Kompetenzerwerbs durch die Mediationsausbildung zu erläutern und diesbezügliche Ergebnisse anhand der Entwicklung der Mediationskompetenzen aus Ausbildungsgruppen zwischen 2015 und 2019 in physischer Präsenzlehre zu berichten. Aufgrund der Coronapandemie kam es im Frühjahr 2020 – wie in vielen weiteren Arbeitsbereichen – zu Umstrukturierungen in der Lehre, die eine virtuelle Durchführung der Mediationsausbildung am INeKO zur Folge hatte. Im nächsten Heft des *Spektrums der Mediation* wird der Kompetenzerwerb der Teilnehmenden aus der virtuellen Präsenz-

lehre analysiert werden und mit demjenigen nach Teilnahme in physischer Präsenzlehre verglichen. Im Rahmen zweier Abschlussarbeiten von Bachelor- und Masterstudierenden<sup>1</sup> im Fach Psychologie an der Hochschule Fresenius wurden in beiden Studien die quantitativen Prä-Post-Messungen um qualitative Interviews ergänzt, um das Messinstrument und die Ergebnisse mit subjektiven Einschätzungen der Kompetenzentwicklung zu stützen.

### (Mediations-)Kompetenzen

Erpenbeck (2014, S. 20) definiert *Kompetenz* als »kreative Handlungsfähigkeit von Individuen oder kollektiven Subjekten« in Bezug auf ihre Umgebung. Kom-

petenzen gelten als wandlungsfähig und trainierbar und sollten stets Veränderungsprozessen unterliegen (Gniewosz, 2011; Heyse et al., 2010). Der *KODE® Kompetenzatlas* nach Heyse und Erpenbeck (2009) ist ein Verfahren aus der Kompetenzdiagnostik und -entwicklung, das zur Ermittlung, Unterstützung und Entwicklung eigener Kompetenzen dient. Der *KODE®* differenziert zwischen vier Schlüsselkompetenzen: *Personale Kompetenzen (P)* umschließen Fähigkeiten wie Selbstreflexion, eigenständiges und selbstorganisiertes Handeln und die Befähigung zur Stärkung, Förderung und Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit und Fähigkeiten (Miller, 2000). *Aktivitäts- und Handlungskompetenzen (A)* beziehen sich auf all jene Fähigkeiten, die mit der Umsetzung spezifischer Handlungsabsichten in Verbindung stehen, womit sowohl das eigenverantwortliche Handeln als auch das Umsetzen von Absichten, Zielen, Motiva-

<sup>1</sup> Ein besonderer Dank gilt den beiden Absolvent\*innen Martha Röttger und Phineas Speicher.

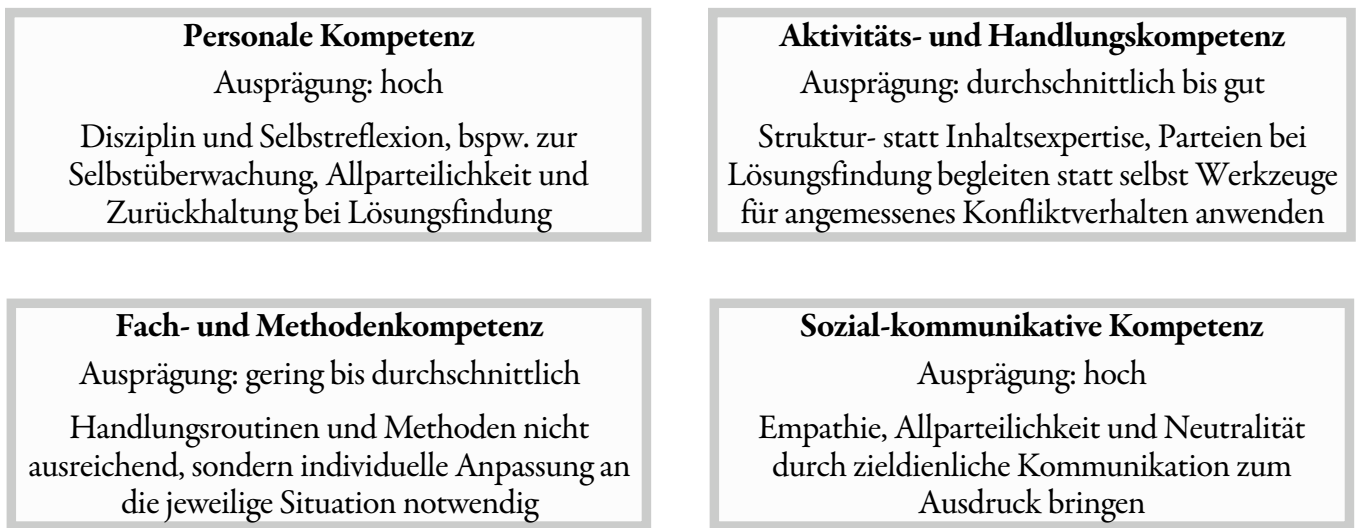


Abb. 1: Ideale Ausprägungen der Mediationskompetenzen (detaillierte Erläuterung der Ausprägungen in Frohn et al., 2014)

tionen oder Wünschen in Handlungen gemeint sind (Erpenbeck et al., 2017). *Sozial-kommunikative Kompetenzen (S)* stehen in Zusammenhang mit zwischenmenschlichen Interaktionen und dienen der Kooperation, dem Umgang mit Emotionen (Emotionsausdruck, -erkennung und -regulation) und der Empathie. *Fach- und Methodenkompetenzen (F)* entsprechen Dispositionen, die bspw. bezüglich bestimmter Fachbereiche entwickelt wurden. Sie tragen das Ziel der Erbringung bestimmter Leistungen, Problemlösung oder Bewertung und Reflexion des erlernten Wissens, wodurch eigene Methoden, Lösungen und Wissen entwickelt und erweitert werden können (Heyse & Erpenbeck, 2009).

*Mediationskompetenzen* sind Querschnittskompetenzen aus verschiedenen Dispositionen, die Individuen zu selbstorganisiertem Denken und Handeln befähigen. Sie bestehen aus Fähigkeiten wie Wissen, Einstellungen oder Wille (Kreuser et al., 2011) und sind eher mit Struktur- als mit Konfliktkompetenzen gleichzusetzen (Frohn et al., 2014). Für eine erfolgreiche Mediation sind erlernte Handlungsroutinen nicht ausreichend, da spezifische Kompetenzen benötigt werden, anhand derer kontinuierlich aktuelle Handlungsstrukturen hinsichtlich der Auftragsklärung, Angemessenheit für den Mediationsprozess und Aufrechterhaltung ihrer Voraussetzungen geprüft werden müssen (ebd.). Diese Überprüfung erfolgt meist unbewusst

(Kreuser et al., 2011) und sorgt dafür, dass Situationen der Orientierungs- oder Entscheidungslosigkeit vonseiten der Mediator\*innen weitestgehend vermieden werden können, um nicht in kompensatorische Handlungsstrukturen auszuweichen (Frohn et al., 2014).

Die einzelnen Dimensionen der Mediationskompetenzen können den vier Grundkompetenzen der Grundkompetenzen für Mediator\*innen ist in Abb. 1 dargestellt.

Ausgehend von einer Untersuchung der Schlüsselkompetenzen der Mediation, wurden für die Untersuchung aus forschungsökonomischen Gründen sechs der insgesamt 16 identifizierten Kompetenzen ausgewählt (s. Tab. 1; Frohn et al., 2014).

### Forschungsstand

2014 wurden die sechs genannten Schlüsselkompetenzen erstmals in einer Post-Messung am INeKO evaluiert (ebd.). Dabei nannten die Absolvent\*innen in einer qualitativen Abfrage eine besonders hohe Entwicklung der Offenheit und Gesprächsführung sowie bei Toleranz, Perspektivwechsel, Konfliktlösefähigkeit, Empathie und Zuhören als auch Selbstreflexion, Selbstvertrauen und Gelassenheit. Der Kompetenzerwerb konnte in der quantitativen Messung sowohl im beruflichen, privaten als auch mediativen Einsatzbereich festgestellt werden, wobei letzterer den stärksten Zuwachs aufwies. Integrationsfähigkeit wies die stärkste Entwicklung auf, ge-

Kernkompetenz	Beispielitem
Beratungsfähigkeit	»Ich fühle mich in der Lage, Anstöße zu neuen Herangehensweisen zu vermitteln.«
Beziehungsmanagement	»Ich bin in der Lage, zwischen verschiedenen Interessensgruppen zu vermitteln.«
Integrationsfähigkeit	»Es gelingt mir, mich in unterschiedliche Sichtweisen hineinzuversetzen.«
Kommunikationsfähigkeit	»Ich bin in Gesprächen aufmerksam.«
Konfliktlösefähigkeit	»Ich habe das Gefühl, dass mein Gegenüber mir Vertrauen schenkt.«
Verständnisbereitschaft	»Ich habe Verständnis für die Verhaltensweisen von anderen Personen.«

Tab. 1: Kernkompetenzen der Mediation



folgt von Konfliktlöse- und Beratungsfähigkeit. Auch hatte die Einschätzung des Kompetenzerwerbs Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit.

### Prä-Post-Vergleich

Aufbauend auf dem theoretischen Hintergrund und der Studie 2014 wurde die Entwicklung der Kompetenzen in den unterschiedlichen Einsatzbereichen nun mit einer – wissenschaftlichen Gütekriterien besser entsprechenden – Prä-Post-Messung untersucht und um qualitative Interviews ergänzt. Hinsichtlich des Kompetenzerwerbs durch die Mediationsausbildung, der Entwicklung der einzelnen Kernkompetenzen und Einsatzbereiche sowie des Einflusses der Ausbildungszufriedenheit auf den Kompetenzerwerb wurden die Hypothesen verfolgt, dass a) sich durch eine Mediationsausbildung am INeKO die sechs Kernkompetenzen im Vergleich (prä-post) der Ausbildung signifikant verbessern, b) dabei signifikante Unterschiede in der Verbesserung des durchschnittlichen Niveaus der sechs Kernkompetenzen bei Mediator\*innen bestehen sowie c) die Ausbildungszufriedenheit einen signifikanten Einfluss auf die Verbesserung der Kernkompetenzen nimmt.

### Methode

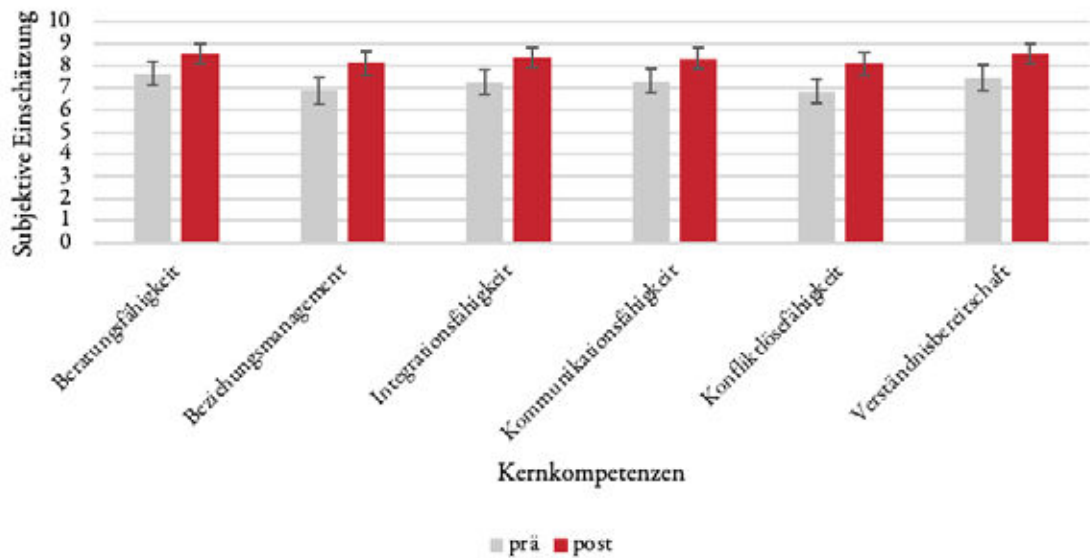
**Stichprobe und Design:** Insgesamt füllten 204 Teilnehmende der Mediationsausbildung am INeKO, die diese zwischen Juli 2015 und April 2019 begannen, zu Ausbildungsbeginn (erster Tag des ersten Moduls) und zum -ende (letzter Tag des letzten Moduls) die Paper-Pencil-Befragungen zur Evaluation der Mediationskompetenzen sowie zum Abschluss einen Feedbackbogen zur Ausbildung

aus. Mittels halbstandardisierter Interviews wurden zudem sechs Absolvent\*innen zur Entwicklung ihrer Mediationskompetenzen durch ihre Ausbildung befragt.

**Material:** Die Items des Fragebogens wurden dazu aus den in Tab. 1 aufgeführten Schlüsselkompetenzen nach KODE® verwendet. Die Teilnehmenden assoziierten zunächst frei mindestens fünf Kompetenzen, die sie im Rahmen der Mediationsausbildung entwickeln wollen (prä) oder glauben, erlernt zu haben (post). Im Folgenden wurden jeweils für die drei Einsatzbereiche (privat, beruflich, mediativ) 20 Items aufgeführt, die eine bis zwei Kompetenzen abbilden. Die Fragen wurden auf einer zehnstufigen Likert-Skala (»trifft gar nicht zu« bis »trifft völlig zu«) beantwortet. Die Reliabilität der Items wurde bei allen Items bis auf eines als ausreichend bewertet (ebd.). Zusätzlich wurde das allgemeine Feedback aus dem Bogen des INeKO entnommen. Die qualitativen Interviews wurden mittels eines Leitfadens durchgeführt, mit dem eine Selbsteinschätzung der Kompetenzentwicklung durch die Ausbildung fokussiert wurde.

**Statistische Auswertung:** Neben einer deskriptiven Analyse der Daten wurden für alle Hypothesen lineare Modelle aufgestellt. Zur Analyse der halbstandardisierten Interviews wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) angewendet.

Abb. 2: Entwicklung der Kernkompetenzen im Prä-Post-Vergleich



### Ergebnisse

#### Quantitative Untersuchung

Abb. 2 stellt die Veränderung der durchschnittlichen Kompetenzausmaße im Prä-Post-Vergleich dar. In der Stichprobe erhöhte sich das mittlere Ausmaß der Kompetenzen vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt, wobei das allgemeine Kompetenzkonstrukt sowie die einzelnen Kernkompetenzen starke Effekte aufwiesen. **Die Teilnehmenden der Mediationsausbildung weisen somit einen Kompetenzzuwachs in allen Kernkompetenzen auf.** Zum Vergleich des Kompetenzzuwachses zwischen den Kernkompetenzen wurden mithilfe von 95 %-Konfidenzintervallen die Effektmaße verglichen, wobei sich keines der berechneten Intervalle von den anderen abgrenzen ließ. Der Kompetenzzuwachs in den sechs Kernkompetenzen war demnach vergleichbar hoch. Beim Vergleich der drei Einsatzbereiche (privat, beruflich, mediativ) konnten in allen starke Effekte der Kompetenzentwicklung festgestellt werden.

Zur Überprüfung des Einflusses der Ausbildungszufriedenheit (ZF) auf den Kompetenzerwerb wurde diese sowie die Interaktion mit den Prä-Werten in ein multiples Regressionsmodell aufgenommen. ZF wurde dabei durch die Qualität der Dozierenden operationalisiert, da in einer Kovarianzanalyse lediglich hier ein signifikanter Einfluss festgestellt wurde, nicht jedoch mit der Qualität des Semi-

nars insgesamt. ZF sagte zwischen 7.33 % und 12.98 % der Kompetenzverbesserung vorher, wobei bei Kommunikations- und Konfliktlösefähigkeit die stärksten Einflüsse festgestellt wurden.

### Qualitative Untersuchung

Zur Analyse der halbstandardisierten Interviews wurden in einem inhaltsanalytischen Kategoriensystem zu den jeweiligen Themen der Leitfragen Oberkategorien gebildet. **Alle Teilnehmenden schilderten eine positive persönliche Entwicklung, wobei besonders häufig eine Veränderung der eigenen Haltung (z. B. hinsichtlich Ambiguitätstoleranz, Allparteilichkeit und Empathie), Selbstreflexion und Kommunikationsfähigkeit genannt wurde.** Auf die Frage nach der am höchsten entwickelten Kernkompetenz nannten drei Teilnehmende Konfliktlösefähigkeit und je zwei Verständnisbereitschaft und Beziehungsmanagement. Hinsichtlich der eingeschätzten Relevanz der Kompetenzen für den Mediationsprozess wurden ebenfalls klare und transparente Kommunikation, Haltung und Empathie, Verständnisbereitschaft sowie Integrationsfähigkeit von den Befragten häufig genannt.

### Diskussion

Durch das Absolvieren der Mediationsausbildung fand eine Kompetenzentwicklung statt, da sich alle sechs Kernkompetenzen im Vergleich zum Ausbildungsstart signifikant verbesserten. Es waren keine Unterschiede in der Verbesserung des durchschnittlichen Niveaus der sechs Kernkompetenzen festzustellen. Auch die verschiedenen Einsatzbereiche zeigten keine signifikanten Unterschiede, was darauf schließen lässt, dass die Kompetenzentwicklung nicht nur im mediativen, sondern auch im privaten und beruflichen Einsatzbereich ähnlich stark stattfand. Die Kompetenzen scheinen sich daher bei den Teilnehmenden insoweit zu manifestieren, dass sie unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen erfolgreich abzurufen sind. Zudem konnte ein signifikanter Einfluss der Ausbildungszufriedenheit auf die Verbesserung der sechs Kernkompetenzen festgestellt werden. Eine hohe Zufriedenheit mit den

Dozierenden wirkt sich somit positiv auf die Kompetenzentwicklung aus. Der höchste Einfluss der Ausbildungszufriedenheit auf die Kommunikationsfähigkeit schließt an die Ergebnisse von Kanning und Bergmann (2006) an, die feststellten, dass insbesondere soziale Kompetenz in enger Wechselwirkung mit Zufriedenheit steht, sowohl in Bezug auf ihre Lernbereitschaft als auch Motivation.

Mittels der qualitativen Untersuchung konnte für alle sechs interviewten Personen eine deutliche Kompetenz- und persönliche Entwicklung festgestellt werden. Von beinahe allen Interviewpartner\*innen und somit am häufigsten wurde die Kommunikationsfähigkeit als hilfreiche und relevante Schlüsselkompetenz genannt. Dieses Ergebnis deckt sich mit dem Curriculum der Mediationsausbildung am INeKO, in dem in die Kommunikationsfähigkeit neben den anderen Kernkompetenzen die höchste Stundenzahl investiert wird.

Mithilfe des Mixed-Method Designs konnten die quantitativen Analysen um individuelle und spezifischere Erkenntnisse erweitert werden. Durch eine Prä-Post-Erhebung mit einer angemessenen großen Stichprobe können zudem repräsentative Ergebnisse erzielt und Verzerrungen in den Daten reduziert werden (Frohn et al., 2014). Übereinstimmend bestätigen beide Forschungsdesigns eine relevante Entwicklung der erörterten Mediationskompetenzen im Zusammenhang mit dem Absolvieren einer Mediationsausbildung.

Etwaige Auswirkungen auf den Kompetenzerwerb durch die Veränderungen der Ausbildungen (Wechsel von physischer zu virtueller Präsenzlehre) bedingt durch die Coronapandemie sowie möglichen Chancen und Herausforderungen sind Untersuchungsgegenstand der Folgestudie und werden in der nächsten *Spektrum*-Ausgabe veröffentlicht.

### Literatur

Erpenbeck, J. (2014). Stichwort Kompetenzen. *DIE Magazin*, III, 20–21.  
 Erpenbeck, J., von Rosenstiel, L., Grote, S. & Sauter, W. (2017). *Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. Schäffer-Pöschel.

Frohn, D., Discher, V. & Meinhold, F. (2014). »Und was lernt man da?!« Evaluation des Kompetenzerwerbs. *Spektrum der Mediation*, 55, 39–44.  
 Gniewosz, B. (2011). Kompetenzentwicklung. In H. Reinders, H. Ditton, C. Gräsel & B. Gniewosz (Hrsg.), *Empirische Bildungsforschung* (S. 57–67). VS Verlag für Sozialwissenschaften.  
 Heyse, V. & Erpenbeck, J. (2009). *Kompetenztraining. Informations- und Trainingsprogramme*. 2. Aufl. Schäfer-Pöschel.  
 Heyse, V., Erpenbeck, J. & Ortman, S. (2010). *Grundstrukturen menschlicher Kompetenzen. Praxiserprobte Konzepte und Instrumente*. Waxmann.  
 Kanning, U.P. & Bergmann, N. (2006). Bedeutung sozialer Kompetenzen für die Kundenzufriedenheit: Zwei Studien. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 50, 148–154.  
 Kreuser, K., Heyse, V. & Robrecht, T. (2011). *Mediationskompetenz*. Waxmann.  
 Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Beltz.  
 Miller, T. (2000). Kompetenzen – Fähigkeiten – Ressourcen: Eine Begriffsbestimmung. *Empowerment konkret! Handlungsentwürfe und Reflexionen aus der psychosozialen Praxis*, 4, 23.



**Prof. Dr. Dominic Frohn**

Dipl.-Psych., ist Berater, Coach, Trainer, Leiter des Zentrums für Ausbildung in Mediation im INeKO, Mediator und Ausbilder BM®, Wirtschaftsmediator BMWA®.  
[schreiben@dominicfrohn.de](mailto:schreiben@dominicfrohn.de)



**Nain Heiligers**

M. Sc. Psych., ist Coach\*in, Trainer\*in, Mediator\*in, Dozent\*in am INeKO in Familien- und interkultureller Mediation mit den Schwerpunkten Diskriminierungs- und Diversitätssensibilität.  
[nain.heiligers@ineko.de](mailto:nain.heiligers@ineko.de)