



Wertschätzendes Interview

Auf Basis der Methode „Wertschätzende Erkundung“ wird in einem Interview auf Stärken und Potentiale des Coachee fokussiert. Das wirkt stärkend und lässt den Coachee neue Ressourcen entdecken.

Kommunikation

Prozess

Einführung

Wie können Sie das Wertschätzendes Interview nutzen?

Ich nutze das wertschätzendes Interview in Aus- oder Weiterbildungen, in denen die Teilnehmenden sich mit dem Prinzip des aktiven Zuhörens auseinandersetzen. Der Fokus auf das Gegenüber in Kombination mit einem Leitfaden mit einigen Beispielfragen führt sehr schnell zu intensiven und persönlichen Gesprächen und zeigt eindrücklich, wie die eigene Haltung ein Gespräch verändert.

Übung: Wertschätzendes Interview



1 Rollenklarheit: Wer ist Coach, wer ist Coachee? Wichtig ist dabei: Es handelt sich nicht um nur um eine Übung, sondern um eine echte Coaching Situation.

- ✓ Der Coach nimmt eine wertschätzende Grundhaltung ein, ist emphatisch und zugewandt.
- ✓ Der Coach fragt nach, um sicher zu gehen, dass er alles versteht, hilft und unterstützt bei der Beantwortung der Fragen und **macht genaue Notizen**.
- ✓ Der Coach übernimmt Verantwortung für den Prozess und achtet auf die Zeit.

2 Einführung: Der Coach macht den Coachee mit dem geplanten Vorgehen vertraut und erklärt kurz die Idee. Dann beginnt das Interview. Die konkreten Formulierungen (zweite Seite) sind als Beispiel zu verstehen.

3 Der Coach bedankt sich beim Coachee für das Vertrauen und den Einblick in das eigene Leben und übergibt dem Coachee die Gesprächsnotizen.

Nach einer kurzen Pause tauschen beide die Rollen.

4 Nach beiden Gesprächen (nicht zwischen drin!) tauschen sich Coach und Coachee über die Erfahrungen mit dem wertschätzenden Interview aus.

Leitfaden für das Interview

Zu Beginn

- ✓ Erzählen sie mir von sich: Wer sind sie?
- ✓ Mich interessiert, was aktuell in ihrem Leben am meisten Raum einnimmt.
- ✓ Was macht ihnen dabei am meisten Spaß?

Herausragende positive Erfahrung

Denken Sie über ihr *Leben* nach. (Formulierungen des Coachee verwenden ...) Da gibt es sicher Hochs und Tiefs. Jetzt geht es mir um die besonderen Highlights.

Welche herausragende positive Erfahrung haben sie gemacht?

- ✓ Erzählen sie davon.
- ✓ Berichten sie mir von den Zeiten *in ihrem Leben*, in denen Sie sich voller Energie, kreativ, stolz, lebendig, gut gefühlt haben.
- ✓ Was macht diese herausragend positive Erfahrung so besonders, wichtig, herausragend für sie?
- ✓ Was genau ist passiert?
- ✓ Was haben sie gemacht, Beteiligte, andere?
- ✓ Was waren die Gefühle zu dieser Zeit?
- ✓ Was waren die Gedanken zu dieser Zeit?

Wertschätzung

Wenn sie an diese herausfordernde positive Erfahrung denken (Formulierungen des Coachee verwenden ...), ohne dabei bescheiden zu sein ...

- ✓ Was ist das Besondere an ihnen, an ihrer Art zu Leben, zu Denken zu Arbeiten?
- ✓ Was schätzen sie selbst am meisten an sich und ihrer Art zu leben?
- ✓ Was tun sie um in *ihrem Leben* kreativ, voller Ideen, lebendig zu bleiben?

Ihre Zukunft

Wenn ein Wunder geschehen würde, und morgen alles gut und passend wäre, auf der ganzen Linie, wenn alles so wäre, wie sie es sich vorstellen ...

- ✓ Was fällt ihnen als Erstes ein?
- ✓ Welche drei Ideen gehen ihnen jetzt durch den Kopf?
- ✓ Was passiert in ihrem Umfeld, wie verändert sich ihr Leben, ihre Arbeit?

Zu Dritt

Sie können das Wertschätzende Interview auch zu Dritt führen. Dann gibt es die zusätzlich Rolle Visitor. Der Visitor hört zu, greift aber während des Gesprächs nicht in das Interview ein. Er macht sich aber ebenfalls Notizen und gibt am Ende des Gesprächs dem Coachee Feedback unter der Leitfrage: Das finde ich besonders, bemerkenswert, außergewöhnlich *am Leben* des Coachee.



Der Leitfaden strukturiert das Gespräch, nutzen Sie den Leitfaden kreativ. Gehen Sie auf das zentrale Thema ein, das der Coachee zu Beginn nennt (z.B. Beruf, Familie, Sport ...). Wichtig: „Verzetteln“ Sie sich nicht. Es geht nicht darum, das ganze Leben des Coachee mit allen Facetten abzubilden, sondern wichtige und zentrale Ressourcen zu identifizieren.

Das Wertschätzende Interview hat innerhalb eines Coaching-Prozesses zweierlei Funktionen:

- Der explizite Fokus auf Ressourcen und Stärken kann den Coachee stärken und Selbstvertrauen schaffen. Dass der Coach nicht zuerst nach Problemen, Hürden oder notwendigen Veränderungen fragt, kann eine verblüffende Erfahrung sein. Wird die Methode gezielt und sparsam eingesetzt, handelt es sich um einen wichtigen Beitrag zu einer lösungsorientierten Grundhaltung.
- Die Fragen “zwingen” den Coach in einen klientenzentrierten Fokus, die Antworten geben Hinweise auf Ressourcen, die der Coachee für sich nutzen kann.

Außerdem ist das Wertschätzende Interview ein guter Auftakt für eine Coaching-Beziehung, und erlaubt ein schnelles, aber trotzdem intensives Kennenlernen.

Was ist Appreciative Inquiry



Die Methode Appreciative Inquiry (wertschätzende Erkundung) stammt aus der Organisationsentwicklung. Sie wurde in den 1980er Jahren von David Cooperrider entwickelt. Sie wird heute vor allem als Intervention in großen Gruppen und Teams eingesetzt. Statt bei Veränderungsprozessen zunächst auf Fehler, Defizite und Schwierigkeiten zu setzen, steht bei der Appreciative Inquiry das Erkunden von Potentialen, Erfolgen und Stärken einer Organisation im Vordergrund. Es wird versucht, daraus Veränderungswünsche abzuleiten. Mit dem Fokus auf die Stärken soll Veränderung motiviert werden, und im Sinne eines lösungsorientierten Ansatzes Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Leistungen des ganzen Systems genutzt werden.

Die Appreciative Inquiry besteht aus vier Phasen:

- **Discovery:** In Interviews (in der Regel 2er-Team oder Kleingruppen) geht es darum, zu verstehen und entdecken, was an Gutem da ist.
- **Dream:** Hier werden Bilder von der Zukunft entwickelt; Visionen werden entworfen; es wird geträumt, was im besten Fall sein könnte.
- **Design:** Die Zukunftsbilder werden präzisiert und Kernthemen herausgefiltert.
- **Destiny:** Es geht jetzt darum, festzulegen, was genau getan werden soll, um die Ideen zu verwirklichen.

Die wertschätzende Erkundung ist eher eine Philosophie oder Grundhaltung, als eine fest definierte Methode. Es bleibt viel Raum für die konkrete Umsetzung in unterschiedlichen Settings.

Quellen und weiterführende Literatur



zur Bonsen, M. & Maleh, C. (2001). *Appreciative Inquiry (AI): Der Weg zu Spitzenleistungen*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

zur Bonsen, M. (2002). Erfolge erfragen – Interview im Appreciative Inquiry-Prozess. http://www.managerseminare.de/ms_Artikel/Interview-im-Appreciative-Inquiry-Prozess-Erfolge-erfragen,92272

Neumann-Wirsig, H. (2009). AI-Interview. In: C. Rauen (Hrsg.), *Coaching-Tools 2*. Bonn: ManagerSeminare