

„Listen to the Great“ bei Stakeholderinterviews:

Wir hören nicht nur auf Probleme, Anforderungen oder Widerstände, sondern auf das, was im System bereits stark, lebendig und zukunftsfähig ist.

In wertschätzenden Interviews geht es nicht darum, Schwierigkeiten auszublenden. Aber der Einstieg ist ein anderer: Wir fragen nach gelungenen Erfahrungen, nach Momenten, in denen Zusammenarbeit gut funktioniert hat, nach dem, was Menschen wichtig ist, und nach dem, worauf sie aufbauen möchten.

Das Besondere ist: Das Interview wird dadurch nicht nur zu einer Datenerhebung, sondern selbst schon zu einem kleinen Entwicklungsimpuls. Die interviewte Person erlebt: Meine Erfahrung zählt. Ich werde nicht nur nach Problemen gefragt, sondern nach meiner Perspektive, meinen Werten und meinem Beitrag. Dadurch gehen Menschen oft klarer, gestärkter oder sogar beflügelt aus dem Gespräch.

Auch für die Interviewenden verändert sich etwas: Sie hören weniger bewertend und weniger defizitorientiert. Sie achten stärker auf Energie, Sinn, Potenziale und Zukunftsimpulse.

Der Unterschied zu klassischen Interviews liegt in der Haltung:

Nicht nur: Was läuft nicht? Was brauchst du? Was ist das Problem?

Sondern auch:

Wann ist es gelungen? Was war da möglich? Was ist dir wirklich wichtig? Was will hier entstehen?

Wertschätzende Interviews sind damit keine „netteren“ Interviews, sondern tiefere Interviews: Sie machen sichtbar, welche Kraft, Erfahrung und Zukunftsfähigkeit im System bereits vorhanden ist.

Klassisches Interview	Wertschätzendes Interview / „Listen to the Great“
Stakeholder als Informationsquelle	Stakeholder als Mitgestalter und Sinnträger
Kann sich nach Abfrage anfühlen	Kann sich nach Würdigung und Klärung anfühlen
Interviewer sammelt Daten	Interviewer hört auf Muster, Energie und Zukunftsimpulse
Gespräch bleibt oft analytisch	Gespräch wird relational und generativ
Fokus auf Anforderungen, Probleme, Risiken	Fokus auf gelingende Erfahrungen, Werte, Potenziale
Ergebnis: Liste von Bedürfnissen, Pain Points, Erwartungen	Ergebnis: Landkarte von Stärken, Spannungen, Hoffnungen und Entwicklungsmöglichkeiten

Im wertschätzenden Interview wird der Interviewer selbst zum Resonanzraum. Er hört tiefer, urteilt weniger schnell und entdeckt nicht nur Konflikte, sondern auch verborgene Ressourcen. Dadurch entsteht ein anderes Bild vom System: nicht „Hier sind die Widerstände“, sondern „Hier liegen Spannungen, aber auch Energie, Sehnsucht, Können und mögliche Zukunft.“

Die Person, die interviewt wird, erinnert sich an ihre eigene Wirksamkeit. Sie kommt aus einer Defizit- oder Beschwerdeperspektive heraus und berührt wieder Sinn, Stolz, Können und Zukunft. Das kann emotional stärkend wirken.