



Transparenz &
Mitbestimmung

Wertschätzendes Interview im Unternehmen einsetzen

Das wertschätzende Interview ist ein einfaches Gesprächsformat, bei dem zwei Personen sich gegenseitig zu positiven Erfahrungen im Arbeitsalltag befragen. Der Fokus liegt darauf, gelingende Situationen, Stärken und hilfreiche Rahmenbedingungen sichtbar zu machen.

Das Vorgehen ist einfach: Sie führen strukturierte Gespräche, halten zentrale Aussagen stichpunktartig fest und nutzen die Ergebnisse, um konkrete Ideen für die Weiterentwicklung abzuleiten. Das Vorgehen folgt einem klaren Ablauf: vom Festlegen eines Themas über das gemeinsame Gespräch bis hin zur Entwicklung konkreter Maßnahmen.

So entsteht schnell ein gemeinsames Verständnis darüber, was im Unternehmen gut funktioniert und worauf aufgebaut werden kann. Gleichzeitig wird die Zusammenarbeit gestärkt, da Mitarbeitende aktiv einbezogen werden und ihre Erfahrungen einbringen.

Das Format lässt sich flexibel einsetzen – z. B. im Zweiergespräch, im Team oder als Einstieg in Workshops – und kann gut in den Arbeitsalltag integriert werden.

Auf den folgenden Seiten finden Sie einen Leitfaden, mit dem Sie das wertschätzende Interview durchführen und die Ergebnisse gezielt für die Weiterentwicklung nutzen können.

Im wertschätzenden Interview tauschen sich zwei Personen gezielt über positive Erfahrungen im Arbeitsalltag aus. Die Ergebnisse werden stichpunktartig festgehalten und bilden die Grundlage für die weitere Arbeit.

1

Thema festlegen

- Worüber möchten Sie sprechen?
- Was möchten Sie besser verstehen?
- Formulieren Sie das Thema möglichst als positive Fragestellung.
- Vermeiden Sie problemorientierte Fragestellungen.

Beispiel: Statt „Wo gibt es Probleme in der Zusammenarbeit?“
→ „Wann gelingt Zusammenarbeit bei uns besonders gut?“

2

Interview durchführen

- Erinnern Sie sich an eine Situation, in der Ihre Arbeit besonders gut gelungen ist.
- Welche Situation ist Ihnen positiv in Erinnerung geblieben?
- Was genau ist in dieser Situation passiert?
- Was hat dazu beigetragen, dass diese Situation gut funktioniert hat?
- Eine Person stellt Fragen und hört aktiv zu, die andere erzählt.
- Wechseln Sie anschließend die Rollen.

Achten Sie auf eine ruhige Gesprächssituation. Ziel ist echtes Zuhören – nicht Bewerten oder Korrigieren.

3

Stärken und Erfolgsfaktoren festhalten

- Was lief in den beschriebenen Situationen besonders gut?
- Welche Faktoren haben zum Erfolg beigetragen?
- Halten Sie zentrale Aussagen stichpunktartig fest, möglichst in den Worten der erzählenden Person.
- Fassen Sie wiederkehrende Muster zusammen.

Die Ergebnisse bilden die Grundlage für die nächsten Schritte.

Die gesammelten Stärken werden genutzt, um Zukunftsideen zu entwickeln und konkrete Maßnahmen abzuleiten.

4

Zukunftsbilder entwickeln

- Wie soll die Zusammenarbeit künftig aussehen?
- Was soll unbedingt erhalten bleiben?
- Was könnte gezielt weiterentwickelt werden?
- Formulieren Sie ein gemeinsames Bild der gewünschten Zukunft.

5

Ansatzpunkte konkretisieren

- Welche Ideen lassen sich aus den Gesprächen ableiten?
- Wo sehen Sie konkrete Ansatzpunkte für Verbesserungen?
- Welche Themen sind jetzt am wichtigsten?
- Halten Sie zentrale Ansatzpunkte fest.

6

Maßnahmen festlegen

- Was wird konkret umgesetzt?
- Wer übernimmt welche Aufgabe?
- Bis wann sollen erste Schritte erfolgen?
- Legen Sie wenige, realistische Maßnahmen fest.

7

Umsetzung reflektieren und weiterentwickeln

- Was hat sich durch die Maßnahmen verändert?
- Was hat gut funktioniert?
- Wo besteht weiterer Anpassungsbedarf?
- Reflektieren Sie die Ergebnisse und passen Sie Maßnahmen an.