



# Appreciative Inquiry

## Das Wertschätzende Interview



**Entdecken oder Erkunden:** Das ist eine intensive gemeinsame Suche nach dem Besten, was in der Vergangenheit schon einmal aufgetaucht und/oder gegenwärtig schon vorhanden ist. Diese Erkundung wird gewöhnlich mittels Interviews durchgeführt, möglichst zu zweit – auch in Grossgruppenkonferenzen. Basis hierfür sind das Erzählen und Zuhören. Es werden Geschichten und Erfahrungen miteinander geteilt.

## Die Erkundungsphase ermöglicht ...

- eine reichhaltige Beschreibung des positiven Kerns der Gemeinschaft in der Kirchgemeinde.
- Erzählen und Teilen von Best-Practice und aussergewöhnlichen Erlebnissen.
- positive Energie vor den weiteren Phasen im AI-Prozess.
- Erweiterung des gemeinsamen Wissens und Verstehens in Bezug auf die vitalen Faktoren in der Kirchgemeinde.

Kernstück der Erkundungsphase ist das wertschätzende Interview.

## Wesentlich ist, dass ...

- es strukturierte Gespräche sind.
- sie mit einem Leitfaden ausgestattet sind, der sorgfältig entwickelt wurde.
- die Ablaufvorgabe die Interviewsequenz und den Fokus des AI-Interviews beschreibt und zwischen drei bis sechs Fragen variiert.

## Methodisches Vorgehen

1. Mit den richtigen Menschen ins Gespräch kommen
2. Die Kunst, wertschätzende Fragen zu stellen
3. Entwicklung eines AI-Leitfadens
4. Planung der Interviewdurchführung
5. Durchführung der Interviews
6. Sinnvolle Aufbereitung der Ergebnisse

### 1. Mit den richtigen Menschen ins Gespräch kommen

Gute Ergebnisse aus der Erkundungsphase setzen eine sinnvolle Auswahl der Menschen voraus, die an den Interviews teilnehmen. Das können Personen sein, die in der Kirchgemeinde grossen Einfluss haben, viel vor Ort und aktiv sind. Oder aber solche, die eher distanziert sind, eine dezidierte Meinung haben oder Generationenperspektiven und kulturelle Vielfalt vertreten können. Eines müssen sie gemein haben: ein Interesse an der Zukunft der Kirchgemeinde. Aus dieser Gruppe können Menschen ausgewählt werden, die gemeinsam die Interviewfragen entwickeln.

### 2. Die Kunst, wertschätzende Fragen zu stellen

- a) Lade Dein Gegenüber zum Geschichtenerzählen ein.
- b) Fange mit einer Frage an, die das Kernthema positiv erschliesst.
- c) Nimm alles, was gesagt wird, wertschätzend an.
- d) Schenke Deinem Gegenüber vorbehaltlose, positive Aufmerksamkeit.
- e) Höre bewertungsfrei zu.
- f) Lass Mehrdeutigkeiten zu, das gibt Raum, sich an etwas heranzutasten.
- g) Wähle einen Erzählstil für dieses Gespräch und nicht einen Berichtstil.

### 3. Entwicklung eines AI-Interview-Leitfadens

Ein kompletter Interview-Leitfaden erklärt in einer Einleitung das Vorhaben und die Absicht der Interviews, beschreibt die konkreten Fragen, die gestellt werden und hat Platz für eine Kurzzusammenfassung. Des Weiteren informiert er über den Umgang mit

den Ergebnissen, die demografischen Daten (falls notwendig) und enthält entweder ein «Dankeschön» oder ein «Viel Spass beim gemeinsamen Erkunden».

## Im Interview-Leitfaden sind drei Typen von Fragen zu finden:

- a) Eröffnungsfragen («Beschreibe die «beste Erfahrung» in X. Ohne zurückhaltend zu sein, was hast du an dieser Situation am meisten geschätzt? An Dir, Deiner Arbeit, Deinem Leben, Deiner Organisation?»)
  - b) Drei bis fünf Fragen zum ausgewählten Kernthema (von der Kerngruppe)
  - c) Abschlussfragen («Was sind die Kernfaktoren, die X lebendig werden lassen?», «Wenn Du an die Zukunft denkst, was wird im Jahr 2031 sein?»)

## 4. Planung der Interviewdurchführung

- Einladung für die Durchführung der Interviews
- Auswahl des geeigneten Orts. Prüfung vor Ort, ob ausreichend Platz und Raum vorhanden ist, um in Paaren ein Interview führen zu können
- Ausreichend Zeit einberechnen
- Klemmbretter mit Kopien des Interviewleitfadens und Schreibstifte bereitlegen

## 5. Durchführung der Interviews

- Kurze Einführung in wertschätzende Befragung (Appreciative Inquiry): «Bevor wir starten, möchte ich noch kurz beschreiben, um was es beim Appreciative-Interview geht. Wir werden Fragen nach Situationen stellen, in denen alles ziemlich optimal, also zum Besten, gelaufen ist. Was war begeisternd in der Situation, was hat sie lebendig gemacht?»
  - a) Notieren und später darauf zurückkommen, dies auch dem Gegenüber mitteilen.
  - b) Zuhören und Annehmen, ohne sich völlig davon absorbieren zu lassen. Bewahre Dir eine zugleich empathische und positive Haltung.
  - c) Umleiten: «Ich glaube, ich habe das Problem verstanden. Jetzt möchte ich aber gerne zu der Zeit zurückkehren, als die Dinge sehr gut gelaufen sind. Kannst Du Dich an eine Zeit erinnern, auch nur für einen kleinen Moment, wo alles gelungen war? Und wenn nicht in diesem Kontext, vielleicht in einem anderen?»
- Beginne mit einer spezifischen Geschichte «Erzähl mir bitte eine Geschichte, in der Du in Deinem (kirchlichen) Leben Lebendigkeit (Kernthema) in seiner besten Form erlebt hast.» Oder: «Erinnere Dich an ein, zwei Situationen, in denen Du Dich im kirchlichen Alltag lebendig gefühlt hast, Du voller Energie warst, Deine Stärken und Fähigkeiten einbringen konntest und Du insgesamt rundum zufrieden warst.»

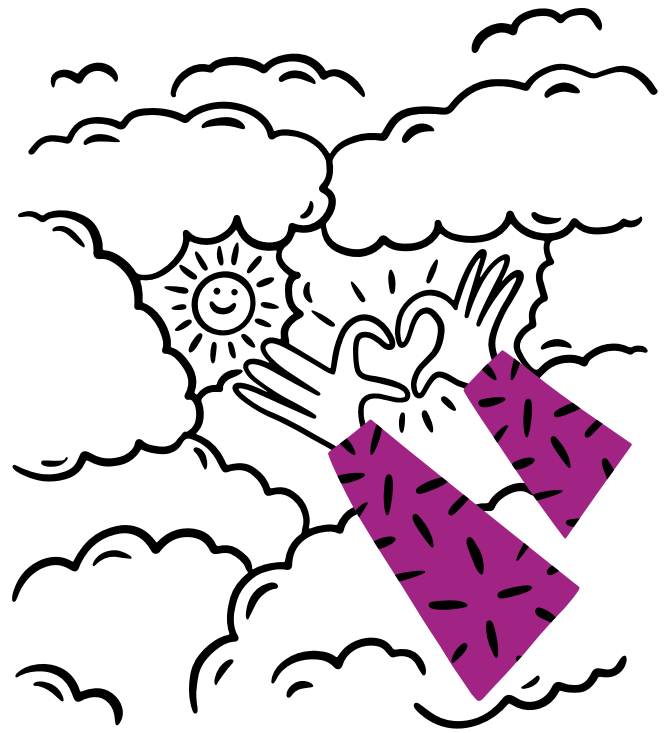


## Fragen nach den besten Erfahrungen am Beispiel «Lebendiges Kirchliches Leben»:

«Erinnere Dich an ein, zwei Situationen in den letzten zwei Jahren in Deinem (kirchlichen) Leben, die Dich richtig begeistert haben, die Dir Freude gemacht haben, Du richtig im Schwung warst und Du Dich mit anderen verbunden fühltest.»

Wähle eine Situation aus und beschreibe diese näher, gerne auch aus Deinem Kirchenalltag.

- Was ist dabei passiert?
- Wie hast Du Dich dabei gefühlt?
- Wie ist diese Situation so möglich geworden?
- Was hast Du zum Gelingen beigetragen?
- Was haben andere dazu beigetragen?
- Was kannst Du aus dieser Erfahrung für zukünftige Veränderungen nutzen?
- Wenn Du drei Wünsche für die Veränderung Deines kirchlichen Lebens frei hättest, welche würdest du wählen?



## 6. Sinnvolle Aufbereitung der Ergebnisse

Es geht bei der Verarbeitung der Ergebnisse nicht um die eine, richtige Methode. Wichtig ist, kreative Wege zu finden, die Informationen aus den Interviews herauszuhören, zu reduzieren und deren Bedeutung in Bezug auf das Kernthema zu interpretieren. Eine Verdichtung kann über die Zuordnung zu Schlüsselthemen erfolgen. Ziel ist es, die Kernfaktoren, die das Gemeinwesen der Kirchgemeinde vital und lebendig machen, zu beschreiben und damit den positiven Kern des Gemeinwesens zu entdecken.

### Allgemeines

- Generalisiere die Faktoren und Themen, die Du aus dem gesamten Interview für das Gelingen des Kernthemas herausgehört hast (Kernfaktoren für das Gelingen).
- Höre aufmerksam auf die Faktoren und Themen, die Lebendigkeit und Vitalität in die Organisation bringen (Input für Dream-Phase). Du brauchst nicht unbedingt dezidiert danach fragen, sondern kannst dies aus dem gesamten Verlauf indirekt erschliessen.
- Achte auf das Zeitmanagement.
- Habt viel Spass und sei einfach Du selbst – es ist einfach ein Gespräch. Deine Gesprächspartnerin oder Dein Gesprächspartner führen Dich durch ihre Geschichten und Erfahrungen. Du musst keine Expertin oder keinen Experten darstellen, sondern darfst in der Rolle der oder des Fragenstellenden, Zuhörenden, Lernenden bleiben.



### Literatur

David L. Cooperrider, Diana Whitney, Jacqueline M. Stavros: Appreciative Inquiry Handbook, 2. Aufl., 2005.  
Tim Slack, Fiona Thomas: Appreciating Church – A practical Appreciative Inquiry resource for church communities, 2017.

### Kontakt

Evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Zürich.

Die Abteilung für Kirchenentwicklung unterstützt diesen Prozess in den Kirchgemeinden. Sie bietet für die eigenständige Durchführung ein Methodencoaching an und hilft bei der Entwicklung der Interviewleitfäden.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Agnes Joester: [agnes.joester@zhref.ch](mailto:agnes.joester@zhref.ch) oder besuchen Sie die Website <https://www.in7tagen.ch/>