



Von Boris Pigorsch

**Dies ist mein typischer Ablaufplan eines Interviews per Stuhltechnik, den ich auch für die Arbeit mit vielen Patienten empfehle.**

## Die Zielsetzung

Auch wenn es paradox klingen mag, sollte das oberste Ziel des Interviews (meistens) sein, nicht zu viele Ziele und Erwartungen zu haben. Es geht eher um eine offene, wache und neugierige Grundhaltung diesem inneren Anteil gegenüber, der oft schon so lange besteht und häufig so wichtige Funktionen für das Individuum übernommen hat. Sei es Anerkennung und Bestätigung durch Leistungen und Erfolge zu „erringen“, sei es in diversen Schutzfunktionen wie nicht negativ aufzufallen, nie zufrieden zu sein, die Erwartungen anderer stets zu erfüllen oder Ähnliches.... Denn ist es nicht so, dass der oder innere Kritiker sich geradezu wehren müsste, wenn man ihn mit dem Interview mal eben schnell „funktionaler modifizieren“ wollte? Dann würde man seiner Geschichte und Wichtigkeit (trotz allen Leidensdrucks, den er auslöst) nicht gerecht werden. Ausnahmen bestehen natürlich in extrem krassen Täterintrojekten oder bei krass übergriffigen inneren Kritikern, denen im Interview ganz klar die Stirn geboten werden muss. Also wo wir als Therapeut:innen weniger offen und erkundend, sondern klar begrenzend und abgrenzend zum Schutze und Wohl unserer Patient:innen agieren müssen.

Kontraindikationen für das Interview bestehen in schwer depressiven, psychotischen oder traumatisierten Patienten, bei denen ein Interview nach „gesundem Therapeutenverstand“ einen zu belastenden Effekt haben könnte. Somit handelt es sich um einen eher „inneren Fahrplan“ für die Kritikerinterviews, der nicht dogmatisch eingehalten werden muss. Änderungen im Ablauf sind wegen des Switchens zwischen den Rollen und der Effekte im Verlauf des Gesprächs gut möglich. Überaus wichtig ist mir, dass das Interview auch in Abschnitten, also über mehrere Sitzungen geführt werden könnte. Die Reaktionen und Erfahrungen der Patient:innen werden demnach den Rhythmus vorgeben. Das Interview findet erst nach Probatorik beziehungsweise Diagnostik statt, um so genug Informationen und auch Beziehungskredit zu haben.



1. Begrüßung, Erklären des Ablaufs, Einholen des Einverständnisses für das Interview. Hier geht es direkt schon um das Schaffen eines günstigen Rapports (= verbale und nonverbale Übereinstimmung sowie Vertrauen zwischen mir und der Person)
2. Markieren der Stühle und ihrer Positionen:
  - a) Stuhl für die Ausgangsposition und Reorientierung am Ende (Defusion = Abstand schaffen),
  - b) Kritiker-Stuhl
3. Eingangsexploration auf der Ausgangsposition: „Wie erleben sie ihren inneren Kritiker?“ „Was sind typische selbstkritische Aussagen?“ Und: Explorieren des assoziierten Geschlechts, Alters, Aussehens und der Körperempfindungen beim Berichten
4. Einladen der Person auf den Kritiker-Stuhl mit der Freiheit, jederzeit aufhören zu können (!); Explorieren der Meinung des inneren Kritikers über die Hauptperson, was er zu bemängeln hat.....  
**besonders wichtig ist hier auf Therapeutenseite eine ehrlich interessierte, neugierige, wohlwollende und wertschätzende Haltung diesem besonderen Interviewpartner gegenüber**
5. Vertiefung: Alter und lebensgeschichtliche Bezüge des inneren Kritikers ermitteln („Wie alt bist du? Wie lange gibt es dich schon?“)
6. Beginn der (vorsichtigen) Würdigung seiner Funktionen und guten Absicht(en): Wobei hast du X geholfen? Wovor hast du ihn/sie geschützt? Manchmal gelingt es hier schon, dem Kritiker einen Dank (am besten von der Hauptperson selber, sonst vom Therapeuten) für seine Hilfe zukommen zu lassen.
7. Optional: „Vertragsarbeit“ mit dem inneren Kritiker, um mit einer gesunden Balance zwischen a) innerem Antreiben durch den Kritiker und b) z.B. dem Würdigen von Erfolgen, sich erholen und „gut genug“ sein auszuhandeln; auf diesen Punkt verzichte ich oft spontan, wenn die Punkte 1-6 schon emotional fordernd waren und vertage ihn meist auf ein Folgegespräch
8. Wechsel auf die Ausgangsposition: Was hast Du / haben Sie vom inneren Kritiker herausgehört? Welche guten Absichten verfolgt(e) er? Was braucht dieser innere Anteil wohl, um vom „Tyranen zum Diener“ zu werden? Was können Sie dafür tun? Förderung einer konkreten Lösungsorientierung
9. Reorientierung und Dank, Anbieten eines Nachbesprechens, Verabschiedung

**Cave: Gelegentlich kann es bei einem wertschätzenden Würdigen des inneren Kritikers auch zu einem sogenannten „backdraft“ kommen, also dass diese wohlwollende Arbeit wie Sauerstoff das „Feuer“ des inneren Kritikers noch mehr anheizt – ist doch die Diskrepanz zwischen dem therapeutischen Wohlwollen und dem eigenen negativen Selbstbild so groß. Die Verwirrung über diese Diskrepanz und bisweilen auch die Angst vor dem Ungeübten und Unbekannten, diese Wertschätzung einfach annehmen zu dürfen, lassen das Kritische stark aufblühen. In diesem Falle: Unbedingt einen Schritt zurücktreten, das Interview langsam unterbrechen, von außen im Therapieraum draufschauen und normalisierend erarbeiten, was geschehen ist.**



Dies ist eine von 93 Methoden, die in der von Frauke Niehues und Ghita Benaguid herausgegebenen „Kompetenz!Box Freundschaft mit dem inneren Kritiker schließen“ erschienen sind. Die Box ist bestellbar über:  
<https://t1p.de/innerer-kritiker>  
oder direkt über den QR-Code.