

Trauma-sensible Interviewführung – Vertiefende Übungen mit Lösungen

Übung 1: Perspektivwechsel (trauma-sensibles Fragen üben)

Durchführung

Die Teilnehmenden lesen einen kurzen Auszug aus einem Interview – allerdings bewusst aus Sicht der interviewten Person. So versetzen sie sich in die Lage der betroffenen Person und achten darauf, wie Fragen oder Formulierungen auf diese wirken könnten.

Aufgabe:

- Markieren Sie alle Stellen (Fragen oder Kommentare des Interviewers), die potenziell re-traumatisierend wirken könnten. Welche Formulierungen könnten bei der interviewten Person Stress, Flashbacks oder negative Gefühle auslösen?
- Formulieren Sie anschließend die markierten Fragen in einer trauma-sensiblen Weise um, sodass sie für die betroffene Person einfühlsamer und schonender sind.

Lösungshinweise und Beispielantworten

Beim Markieren der kritischen Stellen werden vermutlich direkte oder unsensibel formulierte Fragen auffallen. Studien und Leitfäden warnen z. B., dass zu direkte Fragen nach dem traumatischen Ereignis bei Betroffenen Flashbacks oder sogar eine Re-Traumatisierung auslösen können. Insbesondere „Warum?“-Fragen sind heikel – sie implizieren leicht eine Mitschuld der betroffenen Person am Geschehen. Selbst scheinbar harmlose Floskeln wie „Wie geht es Ihnen damit?“ können Traumatisierte überfordern, da sie sehr allgemein, klischeebehaftet und emotional aufwühlend sind. Im Folgenden einige Beispiele für problematische Fragen aus dem Interviewauszug und wie man sie trauma-sensibel umformulieren könnte:

- **Originalfrage:** „Können Sie uns genau schildern, was passiert ist?“ – (Problem: fordert detailliertes Nacherzählen des Traumas, was Flashbacks auslösen kann).
Trauma-sensible Umformulierung: „Möchten Sie in Ihrem eigenen Tempo erzählen, was damals geschehen ist, und nur das, was Sie mit uns teilen

möchten?“ (Erklärung: gibt der Person die Kontrolle über Details und Tempo, vermeidet Druck).

- **Originalfrage:** „Warum haben Sie damals nicht ...?“ – (Problem: Die Warum-Formulierung kann bei Betroffenen Schuld- und Schamgefühle triggern, da sie eine Mitverantwortung nahelegt.)
Trauma-sensible Umformulierung: „Gab es etwas, das Ihnen in dem Moment wichtig war oder Sie daran gehindert hat, X zu tun?“ bzw. „Worauf kam es Ihnen in dem Moment an?“ (Erklärung: vermeidet Schuldzuweisung, lässt die Person ihre Gründe in eigenen Worten nennen, ohne Rechtfertigungsdruck).
- **Originalfrage:** „Und heute, geht es Ihnen wieder gut?“ – (Problem: Diese alltägliche Frage wirkt im Kontext eines Traumas unangebracht; sie ist sehr allgemein und kann Emotionen provozieren, viele Betroffene empfinden so eine Frage als belastend.)
Trauma-sensible Alternative: Statt direkt „Wie geht es Ihnen?“ zu fragen (was Erwartungsdruck auf eine positive Antwort erzeugen kann), bietet es sich an, behutsam das Befinden einzuschätzen, z. B.: „Wie fühlen Sie sich jetzt gerade mit dem Gespräch? Sollen wir eine kurze Pause machen?“ oder „Gibt es im Moment etwas, das Ihnen helfen würde, sich wohler zu fühlen?“ (Erklärung: signalisiert Fürsorge und erlaubt der Person, ihre Befindlichkeit mitzuteilen, ohne eine wertende Standardfloskel zu verwenden).

Allgemein gilt: Trauma-sensible Fragen zeichnen sich dadurch aus, dass sie offen, einfühlsam und kontrollgebend formuliert sind. Vermeiden Sie Druck und setzen Sie die befragte Person nicht unerwartet mit den schlimmsten Details ihres Traumas auseinander. Die Person sollte jederzeit das Gefühl haben, sie darf Antworten verweigern oder Themen aussparen, ohne dass dies negative Konsequenzen hat. Niemand sollte gezwungen werden, jedes Detail eines traumatischen Ereignisses auszubreiten. Ein achtsames Nachfragen könnte z. B. mit einem Hinweis verbunden sein: „Wir können über alles sprechen, was Sie für wichtig halten. Wenn es Bereiche gibt, über die Sie nicht sprechen möchten, ist das vollkommen in Ordnung.“ Diese Haltung nimmt Druck und reduziert das Risiko, dass Fragen re-traumatisierend wirken.

Übung 2: Atem- und Grounding-Praxis (Selbstberuhigung üben)

Durchführung

Diese Übung kann im Plenum (gemeinsam in der Gruppe) oder online durchgeführt werden. Sie beinhaltet zwei Komponenten:

1. Atemübung (2 Minuten) – Bewusstes Atmen im 4-6-Rhythmus:

Dabei atmet man 4 Sekunden lang ruhig ein und dann 6 Sekunden lang aus. Dies wird ca. 2 Minuten fortgesetzt (etwa 10–12 Atemzüge).

2. 5-4-3-2-1-Grounding-Technik (ca. 2–3 Minuten) – Eine kurze

Achtsamkeitsübung, bei der nacheinander 5 Dinge, die man sehen kann, 4 Dinge, die man hören kann, 3 Dinge, die man berühren kann, 2 Dinge, die man riechen kann und 1 Ding, das man schmecken kann, bewusst wahrgenommen und benannt werden. Diese Sinneswahrnehmungen helfen, die Aufmerksamkeit in die Gegenwart zu holen.

Die 5-4-3-2-1-Methode lenkt die Aufmerksamkeit auf die Sinne: 5 Dinge sehen, 4 hören, 3 berühren, 2 riechen, 1 schmecken.

Reflexionsfragen

Anschließend reflektieren die Teilnehmenden (schriftlich oder im Gespräch):

- Wie verändert sich durch die Atem- und Grounding-Übung die eigene Wahrnehmung und Gefühlslage?
- Wie ließe sich diese Übung im Interviewkontext einsetzen, um das Gespräch trauma-sensibel zu unterstützen?

Lösungshinweise und Beispielantworten

Veränderte Wahrnehmung

Viele werden berichten, dass sie sich nach der Übung ruhiger, zentrierter und „geerdeter“ fühlen. Körperlich kann man beobachten, dass Herzschlag und Atemfrequenz sich verlangsamen. Tatsächlich aktiviert der verlängerte Ausatem im 4-6-Rhythmus den Parasympathikus (den Ruhe-Nerv) und senkt den Puls. Schon nach ein bis zwei Minuten bewusster Atmung stellt sich oft ein Gefühl von Beruhigung ein. Diese physiologische Beruhigung fördert auch eine klarere

Wahrnehmung und ein Gefühl emotionaler Sicherheit – man kommt aus dem Alarmmodus heraus. Viele Teilnehmende bemerken, dass sie nach der Übung „im Hier und Jetzt“ sind: zuvor kreisende Gedanken oder aufwühlende Emotionen treten in den Hintergrund. Die 5-4-3-2-1-Technik trägt wesentlich dazu bei, indem sie die Aufmerksamkeit weg von inneren Sorgen oder Bildern hin zu konkreten äußeren Eindrücken lenkt. Sie unterbricht gewissermaßen Grübeln oder aufkommende Flashbacks, weil der Geist sich auf aktuelle Sinneseindrücke konzentrieren muss. Beispielsweise könnte jemand sagen: „Anfangs war ich gedanklich noch bei meinem Stress, aber als ich mich darauf fokussiert habe, 5 Dinge im Raum zu finden, die ich sehen kann, wurde mein Kopf freier. Ich habe plötzlich Dinge bemerkt, die mir vorher gar nicht auffielen.“ Insgesamt berichten die meisten, dass sie sich entspannter und präsenter fühlen und besser in der Lage sind, das Geschehen um sich herum wahrzunehmen, anstatt in Gedanken oder Gefühlen gefangen zu sein.

Einsatz im Interviewkontext

Im Kontext eines traumabezogenen Interviews kann diese Übung sehr hilfreich sein – sowohl für die befragte Person als auch für die Interviewenden selbst.

Für Betroffene: Wenn im Verlauf des Interviews erkennbar wird, dass die interviewte Person sehr angespannt ist, anfängt zu dissoziieren oder Anzeichen von Überforderung zeigt (z. B. flache Atmung, fahriger Blick, Zittern), kann der Interviewer vorschlagen, kurz gemeinsam zu atmen oder eine kleine Grounding-Übung einzulegen. Zum Beispiel könnte man sagen: „Bevor wir weitermachen, lassen Sie uns einmal tief durchatmen. Nehmen Sie sich einen Moment – wir haben Zeit.“ oder „Wenn Sie möchten, können wir kurz eine Übung machen, um hier und jetzt anzukommen – zum Beispiel fünf Dinge im Raum aufzählen, die Sie sehen.“ Solche Interventionen können der betroffenen Person helfen, sich wieder zu fangen und zu spüren, dass ihr Wohlbefinden Vorrang hat.

Für Interviewer:innen: Auch die interviewende Person selbst profitiert davon – vor oder während eines schwierigen Interviews ein paar 4-6-Atemzüge zu nehmen, hilft, in einer ruhigen und einfühlsamen Haltung zu bleiben. Diese Ruhe überträgt sich auch auf das Gegenüber: Ein ruhiges, reguliertes Gegenüber kann nachweislich beruhigend auf traumatisierte Personen wirken, durch eine Art neurobiologische Resonanz. Im Interview sorgt eine solche Atmosphäre dafür, dass sich beide Seiten sicherer fühlen. Beispiel-Antwort eines Teilnehmenden könnte lauten: „Ich habe gemerkt, dass ich nach ein paar Atemzügen selbst viel gelassener wurde. Wenn ich also im Interview merke, dass mein Gegenüber

nervös oder überflutet ist, kann ich zunächst selbst ruhig atmen und dann vielleicht vorschlagen: ‚Möchten Sie einen Moment Pause und tief durchatmen?‘ – Das könnte die Spannung rausnehmen.“ Insgesamt lässt sich festhalten, dass Atem- und Grounding-Techniken flexible Werkzeuge sind: Man kann sie als präventive Maßnahme vor einem schwierigen Interview einsetzen (um von Anfang an eine ruhige Stimmung zu schaffen) und als Akut-Hilfe während des Gesprächs, falls jemand emotional aus dem Gleichgewicht gerät. In Online-Interviews könnten z. B. alle Teilnehmenden gebeten werden, kurz gemeinsam die Augen zu schließen und zwei tiefe Atemzüge zu nehmen – auch das kann schon helfen, die Präsenz und Verbindung zu stärken.

Übung 3: Gesprächsabbruch simulieren (respektvolles Beenden üben)

Durchführung

Die Teilnehmenden üben in Kleingruppen, wie man ein laufendes Interview respektvoll abbricht, wenn es der Situation geboten ist. Dazu wird pro Gruppe eine Interviewsituation simuliert: Eine Person übernimmt die Rolle der interviewenden Person, eine andere die der traumatisierten interviewten Person. Letztere stellt z. B. dar, dass sie im Verlauf des Gesprächs stark emotional reagiert oder sich zurückzieht (als Zeichen von Überforderung). Die Aufgabe der interviewenden Person ist es nun, angemessen auf diese Situation zu reagieren und das Gespräch gegebenenfalls vorzeitig zu beenden – ohne dass eine Seite das Gesicht verliert. Die Gruppen können verschiedene Szenarien durchspielen (Interview im persönlichen Gespräch vs. telefonisch vs. online) und im Anschluss gemeinsam reflektieren, welche Formulierungen und Verhaltensweisen gut funktioniert haben.

Ziel

Sicherheit darin gewinnen, ein Interview abubrechen, ohne dass dies für beide Seiten peinlich ist oder als „Scheitern“ empfunden wird. Weder soll die befragte Person das Gefühl haben, zu viel preisgegeben oder versagt zu haben, noch soll der Interviewer unsicher wirken – ein Abbruch aus Fürsorge soll als professionelle und einfühlsame Entscheidung vermittelt werden.

Lösungshinweise und Beispielantworten:

Ein trauma-sensibler Interviewabbruch erfordert vor allem Empathie, Klarheit und Wertschätzung. Wichtig ist, der betroffenen Person zu vermitteln, dass ihre

Gefühle völlig verständlich sind und dass das Wohl der Person oberste Priorität hat. Der Interviewer sollte niemals dem Gegenüber das Gefühl geben, „schwierig“ zu sein, sondern die Verantwortung für den Abbruch auf die Situation schieben (nicht auf ein Versagen der Person). Oft ist es hilfreich, bereits vor dem Interview klarzustellen, dass ein Abbruch jederzeit okay ist – z. B. durch den **Hinweis:** „Sie können das Interview jederzeit abbrechen oder eine Frage überspringen, wenn es Ihnen zu viel wird.“ (dies nimmt von Anfang an Druck und gibt das Gefühl von Kontrolle). In der akuten Abbruchsituation selbst sollten die Worte ruhig, respektvoll und dankbar gewählt werden.

Mögliche Beispiel-Formulierungen aus der Übung:

- „Ich merke, dass Ihnen das Gespräch gerade sehr nahe geht. Sollen wir eine Pause machen oder hier aufhören? Das ist völlig in Ordnung.“ – (Begründung: Signalisiert Verständnis und gibt der Person die Wahl, ohne dass der Abbruch als Unzulänglichkeit gewertet wird.)
- „Es ist absolut verständlich, wenn das jetzt zu viel wird. Wir können das Interview jederzeit beenden – Ihr Wohlbefinden geht vor. Möchten Sie das vielleicht für heute tun?“ – (Begründung: Betonung, dass die emotionale Reaktion normal ist und dass die Entscheidung zum Abbruch akzeptiert wird. Die Frage am Ende erlaubt der Person, das Gesicht während „ja“ zu sagen.)
- „Vielen Dank, dass Sie so offen mit mir gesprochen haben. Ich schlage vor, wir brechen an dieser Stelle ab. Wir müssen nicht weiter darüber reden, wenn es Ihnen schwerfällt.“ – (Begründung: Danksagung der Person für das bereits Gesagte – Würdigung der Leistung – und übernimmt als Interviewer proaktiv die Verantwortung für den Abbruch, sodass die befragte Person es nicht selbst aussprechen muss. Das unterstreicht, dass Aufhören jetzt eine einvernehmliche, sinnvolle Entscheidung ist.)
- (Nach dem Abbruch) „Falls Sie später noch weiterreden möchten oder Fragen haben, stehe ich gern zur Verfügung. Passen Sie jetzt gut auf sich auf – vielleicht hilft es, noch etwas trinken zu gehen oder frische Luft zu schnappen.“ – (Begründung: Bietet Nachbetreuung und zeigt, dass das Gegenüber nicht allein gelassen wird. Vermittelt, dass das Gespräch auch zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt werden könnte, was den Abbruch weniger endgültig wirken lässt. Zudem ein Tipp zur Selbstfürsorge, ohne bevormundend zu sein.)

In den Lösungsgesprächen sollte herausgearbeitet werden, dass kein Interview so wichtig ist wie die psychische Unversehrtheit der Gesprächspartner. Der Abbruch sollte daher nicht als Versagen gesehen werden, sondern als aktive Maßnahme zum Schutz der beteiligten Person. Die Teilnehmenden erkennen durch diese Übung, dass man ein Gespräch beenden kann, ohne krampfhaft Professionalität vorgaukeln zu müssen, sondern indem man menschliche Zuwendung zeigt. Ein gelungener Gesprächsabbruch bewahrt beiden Seiten ihre Würde: Die interviewte Person fühlt sich ernst genommen und nicht ausgenutzt, und die Interviewer:innen behalten die Kontrolle über die Situation, indem sie sie verantwortungsvoll lösen. Im Feedback können die Gruppen darüber sprechen, welche Formulierungen sich am natürlichsten und respektvollsten angefühlt haben. Ziel ist, dass alle ein Repertoire an Formulierungen und Strategien mitnehmen, um im Ernstfall nicht sprachlos zu sein, sondern souverän und mitfühlend handeln zu können.

Hinweis: Die oben beschriebenen Mini-Übungen (je ~10–15 Minuten) können je nach Bedarf ausgedehnt oder angepasst werden. Bei mehr Zeit können z. B. zusätzliche Interviewausschnitte analysiert (Übung 1), weitere Achtsamkeitsübungen eingebaut (Übung 2) oder verschiedene Abbruch-Szenarien durchgespielt werden (Übung 3).