

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung  
Landesjugendamt

## **Umgang mit Widerstand - Beziehungen mit Bewerbern um ein Adoptiv- oder Pflegekind positiv gestalten**

**Volker Büch  
Diplom-Psychologe  
Psychologischer Sachverständiger in Familiensachen  
und Adoptionsverfahren**

anlässlich der Tagung für Fachkräfte der Adoptionsvermittlungsstellen öffentlicher und freier Träger in Rheinland-Pfalz und Hessen sowie der Pflegekinderdienste in Rheinland-Pfalz am 26. Februar 2008 im Jugendhaus Don Bosco in Mainz

## Einleitung

### Widerstandsphänomene als Problem in der Arbeit mit Bewerbern um ein Adoptiv- oder Pflegekind

Widerstandsphänomene stellen für Fachkräfte der Vermittlung von Adoptiv- oder Pflegekindern meist ein irritierendes Problem dar. Sie können Ihnen in der Arbeit mit Bewerbern in allen Arbeitsphasen begegnen. Die Fachkräfte sollen jeweils zum Wohle eines Kindes tätig werden: sie haben entweder selbst den Auftrag zu erfüllen, für ein bestimmtes Kind geeignete Ersatz—oder Ergänzungseltern zu suchen oder im diesbezüglichen Verfahren mitzuwirken.

Dazu sind Bewerber zu überprüfen, um deren grundsätzliche Eignung zur Aufnahme eines Kindes feststellen zu können sowie ein Eignungsprofil zu erarbeiten, welches Aussagen über die Leistungsfähigkeit, die Stärken und Ressourcen, aber auch die Schwächen, Grenzen und Einschränkungen trifft. Damit soll eine fachlich fundierte Zuordnung erfolgen, die eine günstige und stabile Ersatz- oder Ergänzungsfamilienkonstellation ergibt.

Die Erarbeitung dieses speziellen Eignungsprofils ist als dynamischer Prozess zu verstehen, in dem wechselseitig bedeutsame Informationen auszutauschen sind. Die Bewerber sollen über sich erschöpfend Auskunft geben und offen sein für die Übermittlung eines fundierten Handlungswissens der Fachkräfte. Damit soll es den Bewerbern ermöglicht werden, die Bedeutung der eigenen kindbezogenen Bedürfnisse besser zu erkennen sowie realistischere Erwartungshaltungen und reifere Einstellungen zum Thema zu entwickeln. Insbesondere in den unterschiedlichen Stadien der „sachdienlichen Ermittlungen“ können die Widerstandsphänomene auftreten. Sie können in allen weiteren Phasen die Arbeit begleiten, bei Vermittlungsentscheidungen, bei Kontaktabstimmungen, in Aufnahmesituationen, in der Phase des Eingewöhnens eines Kindes in die Familie, im Kontakt mit Herkunftsfamilien, bei der Begleitung der Familie im Alltag, bei der in einem Adoptionsverfahren erforderlichen Darstellung der Eltern-Kind-Beziehung bis hinein in einer Spätphase, bei der eine Beratung von erfahrenen Pflegeeltern oder langjährigen Adoptiveltern mit inzwischen fast volljährigen Adoptivkindern erfolgen soll. Der Widerstand zeigt sich als mehr oder weniger offene Abwehr in vielen Erscheinungsformen.

Probleme dieser Art lassen sich sinnvoll mit folgenden Fragestellungen angehen

Wie ist das Problem zu verstehen?

→ Versuch der Beschreibung, worum es geht

Wieso besteht das Problem?

→ Versuch, den Sinn des Problems zu verstehen (warum es da ist)

Was kann zur Lösung des Problems getan werden?

→ Versuch der Entwicklung von Änderungsstrategien, welche eigene Wahrnehmung, Interpretation, Erleben und schließlich eigenes Handeln betreffen (Einfluss nehmen kann man nur durch die Veränderung eigener Strategien!)

**Die folgenden Ausführungen orientieren sich an diesen Fragestellungen.**

## TEIL I: Diagnostik des Widerstandes

### 1. Worum geht es?

Beispiele für Widerstandsphänomene in der Anfangsphase der Arbeit mit Adoptiv- oder Pflegekindbewerbern

#### 1.1 Beispielsituation: Offene Kritik

Eine Bewerberin um ein Adoptivkind kritisiert beim dritten Treffen mit der Fachkraft die Arbeit der Vermittlungsstelle. Sie spricht von einem unverhältnismäßig langen Verfahren, in dem die Fachkräfte ohne erkennbaren Grund Termine verschleppten, sich in das Privatleben der Bewerber einmischten, Fragen zur ungewollten Kinderlosigkeit stellten, die auf die Intimsphäre der Bewerber zielten, den Adoptionsweg diskreditierten, indem sie ausschließlich von Schwierigkeiten und Problemen redeten, den Bewerbern indirekt unterstellten, dass sie sich ein Kind über Babyhandel im Ausland beschaffen wollten und überhaupt die Bewerber wie unbedarfte, unmündige und unreife Menschen behandelten.

#### 1.2 Beispielsituation: Negative Suggestivfragen

Ein Bewerber um ein Pflegekind beteiligt sich mit folgenden Beiträgen an einem Kleingruppengespräch im Bewerberseminar:

„Sie gehen also davon aus, dass jeder die Unwahrheit sagt, der erzählt, dass er eine glückliche Kindheit in einer Familie ohne Probleme gehabt hat?“

„Ich bin also als Pflegevater nur geeignet, wenn meine Geschwister sich nicht gestritten haben?“

In der Kaffeepause sagt er zu den Umstehenden:

„Soll ich also hier meine ehelichen Bettgeschichten ausbreiten, nur um nicht als einer dazustehen, der seine Probleme verdrängt?“

„Meinen die wirklich, dass wir dafür verantwortlich sind, wenn unsere Eltern sich vor zwanzig Jahren getrennt haben?“

### **1.3 Beispielsituation: Verweigerung durch Schweigen**

Ein Bewerberpaar schweigt beharrlich in der Kleingruppe im Bewerberseminar.

Als die Ehepartner gegen Ende des Gespräches von der Fachkraft direkt angesprochen werden mit der Frage, wie es bei Ihnen denn gewesen sei, antwortet die Ehefrau: „Ich kann mich da gar nicht mehr richtig erinnern“.

Der Ehemann antwortet: „Ich kann nichts dazu sagen, bei uns war halt alles normal!“

### **1.4 Beispielsituation: Ausweichen**

Ein Bewerberpaar ist zweimal beim vereinbarten Hausbesuch nicht anzutreffen.

Darauf angesprochen, wird erklärt, dass man leider jedes mal wegen eines Staus zu spät nach Hause gekommen sei.

Zu den beiden nächsten Terminabsprachen wird deshalb eine Zeitreserve von einer halben Stunde vereinbart. Die beiden Termine werden dann jedoch am Vorabend nach Dienstende der Fachkraft auf dem Anrufbeantworter abgesagt.

Beim Versuch anderer Terminabsprachen können die Bewerber nur solche Termine ermöglichen, die die Fachkraft ausdrücklich ausgeschlossen hat

### **1.5 Beispielsituation: Flucht**

Der Ehemann eines Bewerberpaares verlässt beim vereinbarten Hausbesuch beim Eintreten der Fachkraft das Haus und entschuldigt sich in der Tür mit einem dringenden beruflichen Termin.

Als zu einem Bewerberseminar sich nur die Ehefrau wegen Verhinderung des Ehemannes alleine anmelden will, wird das Paar auf das nächste Seminar verwiesen. Hierzu erfolgt eine gemeinsame Anmeldung des Paares. Die Ehefrau reist dann alleine an und erklärt, ihr Mann komme etwas später nach. Er kommt jedoch nicht.

### **1.6 Beispielsituation: „Sabotage“**

Ein Adoptionsbewerber hat sich im Internet Material besorgt, in dem „Fachleute“ darlegen, wie man am besten Adoptionsfragebogen ausfüllt und ein Adoptions-Seminar erfolgreich besteht. Er verteilt diese ‚Tipps‘ im Adoptionsseminar an die anderen Seminarteilnehmer.

### **1.7 Beispielsituation: paradoxes (doppelbödiges) Verhalten**

Eine Bewerberin für ein Pflegekind fällt durch angenehme Umgangsformen auf. Sie zeigt sich außerordentlich freundlich sowie aktiv und offen in Gesprächssituationen. Im Seminar lobt sie in der Rückmelderunde das Engagement und die Kompetenz der Fachkräfte.

Durch Zufall wird bekannt, dass sich die gleiche Person in ihrem Bekanntenkreis wiederholt ausgesprochen negativ über das Seminar und sehr abfällig über die Fachkräfte geäußert hat.

### **1.8 Beispielsituation: Spaß, Ironie, Spott, Häme, Sarkasmus**

Ein Bewerber fällt dadurch auf, dass er im Gespräch kaum eine Frage ernst nimmt und um witzige Bemerkungen und groteske Antworten bemüht ist. In einem Seminar genießt er in Pausen und nach dem Programm die Gesellschaft mehrerer Teilnehmer, führt spöttische Reden über Adoptionsstellen und Jugendämter und hat viele Lacher auf seiner Seite.

Angesprochen auf diese irritierenden Vorkommnisse meint die Ehefrau, ihr Mann sei halt ein unbeschwerter Mensch, der mit seiner humorvollen Art gut ankomme und auch im Beruf damit erfolgreich sei. Ihr selbst gehe das manchmal auch zu weit, aber sie könne ihn nicht gut bremsen; das habe sie längst aufgegeben.

### **1.9 Beispielsituation: Leugnen wichtiger Sachverhalte**

- Ein Bewerberpaar verschweigt, dass sie in ihrer jetzt fünfjährigen Ehe zwischenzeitlich während 16 Monate getrennt gelebt hat.
- Eine Bewerberin verschweigt eine frühere Krebserkrankung, die nach Operation, Bestrahlung und Chemotherapie inzwischen medizinisch als geheilt gilt.

## **2. Was ist Widerstand? Psychologische Beschreibungsversuche**

Grundsätzlich kann unter Widerstand im sozialen Kontext eine prinzipielle Haltung gegen Aspekte einer bestimmten Thematik verstanden werden. Diese Haltung kann sich auf Situationen, Normen, Regeln, Methoden, Zielsetzungen, Absprachen, Vorgaben, Angebote und vieles andere beziehen.

Im Bereich der Psychotherapie bezieht sich Widerstand auf den Fortschritt im therapeutischen Behandlungsprozess. Psychoanalytische Erklärungsansätze sprechen davon, dass damit das Aufdecken verdrängter Bewusstseinsinhalte vermieden werden soll. Diese Bewusstseinsinhalte sind subjektiv problematisch, die Aufdeckung könnte schmerzhaft sein. Der Widerstand kann deshalb als Schutzmechanismus verstanden werden.

Zugleich kann demnach auch das sich Widersetzen gegen den mit dem Therapiefortschritt verbundenen Verlust des „sekundären Krankheitsgewinns“ (z. B. Mitleid und Bedauern durch die Umwelt, Befreiung von lästigen Pflichten) als Ursache von Widerstand angenommen werden.

Im Kontext der Arbeit mit Adoptiv- und Pflegefamilien ist es sinnvoll, sich auf eine Definition von Widerstand zu einigen, die alle Verhaltensaspekte umfasst, die die Wirkung von Widerstand erzeugen. Das intendiert, dass wir uns nicht nur um tatsächliche Widerstandsphänomene kümmern, sondern auch um andere Phänomene mit der gleichen Wirkung. Wir sind also nicht von einer exakten Diagnose abhängig. Es wird sich nämlich zeigen, dass den widerstandsähnlichen Phänomenen mit Widerstandswirkungen mit genau den gleichen Strategien begegnet werden kann wie den eigentlichen Widerstandsformen im engeren Sinne.

Ein in diesem Verständnis beschriebener Widerstand kann beispielsweise hinsichtlich folgender Dimensionen (meist als Kontinuum zwischen zwei Polen) differenziert werden:

Tatsächlicher Widerstand – Vermeintlicher Widerstand  
Beabsichtigter Widerstand – Unbeabsichtigter Widerstand  
Aktive Widerstandsformen – Passive Widerstandsformen

So kann z. B. Schweigen in einem Fall eine Form eines tatsächlichen, beabsichtigten Widerstandes in einer passiven Erscheinungsform bedeuten. Der Widerstand wäre ein bewusstes Verhalten als Reaktion auf erlebte oder erwartete Ängste, Frustrationen, Verletzungen, Versagenserlebnisse o. ä.

In einem anderen Fall kann es sich beim Schweigen einer Person um einen vermeintlichen Widerstand handeln, der nicht beabsichtigt ist, aber zunächst die gleiche Wirkung erzeugt. Es könnte um ein Schweigen aus ‚Schüchternheit‘ gehen (also durch eine soziale Hemmung verursacht). Schweigen aus ‚Schüchternheit‘ bedeutet hier, dass eine (nicht immer bewusste) Furcht vor einer negativen sozialen Bewertung eine Sprechblockade verursacht.

Nicht immer gelten die Widerstandsphänomene alleine den Inhalten und Zielsetzungen der sozialen Situation. Vielmehr können auch Personwahrnehmungen Blockadeverhalten auslösen, oft ebenfalls nicht bewusst. So können z. B. so genannte Übertragungsphänomene eine Rolle spielen. Gemeint ist, dass auf eine anwesende Person (hier: negative) Gefühle übertragen werden, die einer völlig anderen Person gelten, die in der eigenen Biografie eine entsprechende Bedeutung hat oder hatte.

### **3. Exkurs: Der Auftrag der Fachkräfte: Interaktionsabhängige Aufgabenfelder**

Die Beispiele in Kapitel 1 beziehen sich sämtlich auf Situationen in der Überprüfungsphase von Bewerbern. Analoge Situationen können sich jedoch in allen weiteren Situationen der Zusammenarbeit mit Bewerbern ergeben, so zum Beispiel bei der Information der Bewerber, bei ihrer Vorbereitung, bei jeder Form methodischen Vorgehens im Rahmen der ‚sachdienlichen Ermittlungen‘, bei der Vermittlung, der Besprechung eines Vermittlungsvorschlages, der Kontaktabstimmung zwischen Bewerbern und Adoptiv- oder Pflegekind, der geforderten Beurteilung der Eltern-Kind-Beziehung, der Betreuung der Ergänzungs- oder Ersatzfamilie, einer Krisenberatung usw.

Alle genannten Kontexte sind nach aktuellen fachlichen Standards als dialogische Prozesse zu verstehen, die in hohem Maße auf die konstruktive Kommunikation zwischen Bewerbern und Fachkraft angelegt sind. Was bereits für die Informations- Vorbereitungs- und Überprüfungsphasen zu Beginn des Arbeitsauftrages gilt, hat natürlich eine ebenso große Bedeutung für die weiteren Schritte des Arbeitsauftrages, in der die eine offene Kommunikation eine der Voraussetzungen für die notwendige konstruktive Kooperation zwischen Fachkraft und Klientel ist: z. B. in der Besprechung von Vermittlungsvorschlägen, in der Planung von Kontaktabstimmungen, im Gestalten von Vereinbarungen mit der Herkunftsfamilie, in der Beratung der Familie in der Anfangsphase, in der Krisenberatung usw.

Diese Kontexte sind sämtlich von hoher sozialer Relevanz und damit emotional stark aufgeladen und entsprechend störanfällig. Sie können durch tatsächlichen Widerstand oder die widerstandsähnlichen Formen erheblich beeinträchtigt werden.

Grundsätzlich ist das fachliche Setting der Adoptions- und Pflegekindervermittlung vom klassischen Zielkonflikt vieler Felder der sozialen Arbeit betroffen: Für die eher beratungsorientierten Aufgabenanteile sind Verhaltensvariablen der Fachkräfte gegenüber den Bewerbern günstig, die denen der so genannten ‚Therapeutenvariablen‘ ähneln: Einfühlsames Verstehen, Neutralität gegenüber den Haltungen und Wertesystemen, Respektierung von Autonomie und Eigenverantwortung. Für die eher entscheidungsorientierten Anteile sind Handlungen wie Ermittlung, Abklärung, und Bewertung erforderlich. Es erfolgen Urteilsbildungen, die für die Betroffenen mit gravierenden Entscheidungsfolgen verbunden sind. Diese Entscheidungsfolgen bewegen sich aus der Erlebensperspektive der Betroffenen auf einem Kontinuum von sehr positiv bis absolut negativ. Dieser Zielkonflikt ist Ursache dafür, dass die Wahrnehmung und Bewertung der eher beratungsorientierten Rolle der Fachkräfte durch die Klienten (hier die Bewerber und späteren Adoptiv- oder Pflegeeltern) beeinflusst wird durch deren Wahrnehmung der eher entscheidungsbezogenen Rolle der Fachkräfte.

Es wird also darum gehen, sich in allen Bereichen mit Widerstandsphänomenen auseinanderzusetzen, deren Ursprung an sich häufig der Phase des schwierigsten Aufgabenbereiches, nämlich der Ermittlung und der Beurteilung, zuzuordnen ist.

Dies zeigt sich bei Betrachtung der einzelnen Variablen, die als wichtige und valide Kriterien bei der Arbeit mit Bewerbern zu erheben und zu beurteilen sind. Hier die wichtigsten Beispiele:

- ⇒ Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie und Einsicht in deren Einflüsse auf die eigene Kindheit, die eigene Persönlichkeitsentwicklung und die potentielle Beziehung zum Adoptiv- oder Pflegekind.
- ⇒ Psychische Gesundheit und Belastbarkeit (Sorgfältige Abklärung bei Risikofaktoren wie z. B.
  - Verlust der eigenen Mutter in der Kindheit (besonders vor dem elften Lebensjahr)
  - Verlust eines Kindes
  - sonstiges unverarbeitetes Trauma
- ⇒ Soziale Kompetenz, Kommunikationsfähigkeit (Partnerebene, Eltern-Kind-Ebene)
- ⇒ Sicherstellung zentraler Bedürfnisse
- ⇒ Weitgehend störungsfreie Lebenslage
- ⇒ Soziales Unterstützungsnetz
- ⇒ Beziehungs- und Bindungsfähigkeit
- ⇒ Reflexionsfähigkeit
- ⇒ Realistische Erwartungen an ein Kind
- ⇒ Problembewusstsein hinsichtlich der Identitätsproblematik eines Adoptivkindes

- ⇒ Problembewusstsein hinsichtlich der Loyalitätskonflikte eines Pflegekindes
- ⇒ Sensibilität und Fähigkeit zur Perspektivübernahme in Bezug auf die Bedürfnisse und die Erlebnisverarbeitung der Pflegeeltern
- ⇒ Sensibilität und Problembewusstsein in Bezug auf das familiäre Zusammenleben mit Kindern in unterschiedlichen Rollen (leibliche Kinder, Dauerpflegekinder, Wochenpflegekinder, Adoptivkinder)
- ⇒ Bereitschaft, Hilfe von außen anzunehmen

Die besondere Schwierigkeit dieses Auftrages ergibt sich aus der Notwendigkeit an nicht unabhängigen Verhaltensstichproben (z. B. anamnestisches Interview, Kleingruppengespräch im Seminar, Fragebogenantworten, Verhalten beim Hausbesuch) Schlussfolgerungen zu treffen hinsichtlich eines außerordentlich umfassenden Verhaltenspools: das mutmaßliche Verhalten der Bewerber in ihrer Rolle als Adoptiv- oder Pflegeeltern mit einer unermesslichen Zahl an Situationsvariablen, über einen fünfzehn- bis zwanzigjährigen Zeitraum, mit der Dynamik eines Kindes in allen Entwicklungsphasen, unter nicht vorhersagbaren sonstigen Außeneinflüssen.

Die zur Beurteilung erforderlichen Verhaltensstichproben sollen also so gestaltet werden, dass sie ein möglichst hohes Maß an Validität - also Gültigkeit - und damit Vorhersagbarkeit hinsichtlich der oben beispielhaft genannten und weiteren wichtigen Kriterien erlauben. Hier wird deutlich, warum versucht werden sollte, Beeinträchtigungen durch Widerstandsphänomene weitgehend zu vermeiden oder zumindest zu verringern. Widerstandsphänomene können im Hinblick auf die Diagnostik erforderliche Erhebungen ganz oder teilweise verhindern oder soweit behindern, dass es zu Verzerrungen kommt und die erhaltenen Daten unbrauchbar sind oder die Brauchbarkeit der Daten in Frage gestellt werden muss.

## **4. Die subjektiv „guten Gründe“ der Bewerber zum Widerstand im Vermittlungsprozess**

### **4.1 „Reflex“**

Die Beschäftigung mit dem Kinderwunsch der Bewerber und der dabei unvermeidbare Zusammenhang des Kinderwunsches mit der Partnerschaftsebene, der ehelichen Beziehung und der Sexualität bedeuten immer ein Eindringen in die Privatsphäre. Widerstand wäre hier quasi als Reflex zu verstehen im Sinne eines spontanen Schutzes vor einer Grenzverletzung. Dies gilt vor allem in Fällen ungewollter Kinderlosigkeit oder wenn der Wunsch nach (weiteren) Kindern mit Themen einer ähnlichen Brisanz verbunden sind

### **4.2 „Strategie“**

In der Zielorientierung auf eine dringend erwünschte Elternschaft erscheint es wichtig, als geeignet beurteilt zu werden und bei der Vermittlung von Kindern berücksichtigt zu werden. Widerstand kann hier als Strategie verstanden werden, die Preisgabe vermeintlich oder tatsächlich riskanter oder schädigender Informationen zu vermeiden.

- 4.3 „Schüchternheit“  
Viele Menschen sind beeinträchtigt von der Angst, von anderen Menschen kritisiert oder negativ beurteilt zu werden. Die (umgangssprachliche) „Schüchternheit“ bedeutet die Angst vor sozialen Performance-Situationen, also vor Redebeiträgen, Diskussionsstellungen, Meinungsäußerungen usw. Die Schweigsamkeit dieser „schüchternen“ Personen wird als unverständlich wahrgenommen und in unterschiedlichster Weise interpretiert. Im erforderlichen Dialog im Adoptionsvermittlungsprozess wirkt sie wie eine Widerstandsvariante.
- 4.4 „Ideologie“  
Manche Menschen sind geprägt von einer trotzigem Abwehrhaltung. Sie sind nicht ohne weiteres bereit, bei Versagung des leiblichen Kinderwunsches, die private Hoheit und die Autonomie im Hinblick auf das Thema Elternschaft aufzugeben. Sie pflegen ein quasi ideologisches Verständnis, nachdem auch das „Kinderkriegen“ auf dem Wege der Ersatzelternschaft ausschließlich der eigenen Autonomie und der eigenen Entscheidungsgewalt unterliegen muss. In der Konsequenz werden alle Personen, Institutionen und Verfahren emotional abgelehnt, die dieser Autonomie entgegenstehen und sich einmischen.
- 4.5 „Übertragung“  
In vielen emotional aufgeladenen und sozial bedeutsamen Situationen können Übertragungsphänomene wirksam werden. Es handelt sich um einen „Irrtum in der Person“. In der Kooperation von Fachkraft und Bewerber könnte beispielsweise die Fachkraft einen Bewerber unbewusst an eine andere, emotional belastete Person erinnern. Infolge dieser Übertragung wird dann die Fachkraft wie die erinnerte Person als unsympathisch oder bedrohlich erlebt, ohne dass sie hierfür einen konkreten Anlass gegeben hätte.
- 4.6 „Rache“  
In manchen Fällen erleben Bewerber bestimmte Situationen, z. B. Fragen, Kommentare, Reaktionen auf Antworten u. ä. als Verletzung, Beleidigung oder Demütigung. Bleiben diese Folgen unbemerkt oder unberücksichtigt, so können die dadurch ausgelösten Emotionen sich in offenem oder verdecktem, aktivem oder passivem aggressivem Verhalten entladen.

## **5. Exkurs: Traumatisierung als Hintergrundproblematik**

In der Arbeit mit Adoptionsbewerbern treffen Fachkräfte in vielen Fällen auf Bewerber, bei denen eine Traumatisierung als Hintergrundproblematik vorliegt. Dies kann zunächst das Thema Kinderlosigkeit selbst betreffen. Oft sind die maßgeblichen Ereignisse der Fachkraft nicht bekannt oder die Traumatisierung als solche nicht erkennbar oder in ihrer Bedeutung nicht bewusst.

Beispiele hierfür sind:

- ⇒ Die manifeste oder latente Unfruchtbarkeit oder auch die nicht erklärbare ungewollte Kinderlosigkeit hat für eine Person einen traumatischen Charakter
- ⇒ Traumatische Verluste (Fehlgeburt, Totgeburt, Tod nach Frühgeburt, Abtreibung, Tod eines Kindes, Verlust eines Partners durch Tod oder

- ⇒ Scheidung, Verlust eines Elternteils in der Kindheit u. a.)
- ⇒ Traumatische Prozeduren (demütigende, schmerzhaft, riskante, ergebnislose Verfahren) bei dem Versuch, eine Schwangerschaft auf künstlichem Wege zu erreichen

In manchen Fällen bestehen Traumatisierungen anderer Art, die mit dem Kinderwunsch nicht in Beziehung stehen. Beispiele hierfür sind Verkehrsunfälle, Arbeitsunfälle, schwere Freizeitunfälle oder Opfer von Straftaten zu sein, z. B. Raubüberfall, Vergewaltigung, Einbruch, Schwere Körperverletzung oder Misshandlung, Mobbing oder Stalking.

Problematisch sind Fälle, in denen die Folgen der Traumatisierung nicht überwunden sind. Dies kann der Fall sein bei einem besonders hohen Grad an Traumatisierung, nach einem noch zeitlich sehr dichten Vorfall oder bei einer nicht abgeschlossenen Trauerarbeit. Häufig wurde die Trauer nicht aufgenommen oder nicht abgeschlossen. In diesen Fällen begegnet man in der Exploration oft einer Verdrängung oder einer Leugnung des Themas. Die vermeintlich nicht gegebene Bereitschaft, über eine solche Lebensepisode zu sprechen, erscheint wie ein Widerstandsphänomen.

Die nicht gelungene Bewältigung von Traumatisierungen hat außerdem in vielen Fällen Störungen von Krankheitswert zur Folge: depressive, suizidale oder melancholische Erlebnisverarbeitung, Fixierungen, Schuldgefühle, psycho-somatische Störungen, Versagensängste oder Katastrophieren sind Beispiele hierfür.

Diese Traumatisierungsfolgen sind jedoch nicht nur als Störung im Vermittlungsprozess von Bedeutung sondern stellen insbesondere für die angestrebte Elternsituation ein erhebliches Risiko dar. Die erforderliche Belastbarkeit einer Person mit einer nicht bewältigten Traumatisierung ist auch in der Rolle als Adoptiv- oder Pflegeeltern erheblich eingeschränkt. Gleiches gilt für die notwendige Selbstreflexion, die Konzentration auf die Aufgabe 'Kind', die erforderliche Kräftereaktivierung in Beziehungskrisen und bei Erziehungsschwierigkeiten u.a.m.

Im Übrigen bieten solche Personen für ein Kind ein äußerst irritierendes Erscheinungsbild. Entsprechend sind Reaktionsbildungen und Verhaltensauffälligkeiten bei derart irritierten Kindern wahrscheinlich.

Die verantwortliche Aufgabe der Fachkräfte im Vermittlungsprozess wäre hier, eine Einsicht der Betroffenen in die Zusammenhänge und vor allem in die Gefährdung des Kindeswohls durch die geschilderten Risiken herzustellen. Die Schwierigkeit besteht dabei darin, mit dem Widerstand und der Verdrängung als Schutzmechanismen der traumatisierten Personen angemessen umzugehen.

## **6. Widerstand als sich spiegelnde Interaktion: Widerstandsphänomene bei Fachkräften**

Die bisherigen Erörterungen beziehen sich auf Widerstandsphänomene bei den Bewerbern. Jedoch sind auch die Fachkräfte selbst nicht vor Widerstand gefeit. Sie selbst könnten sich gegenüber bestimmten Bewerbern widerständig verhalten. Dieses Risiko besteht vor allem bei Bewerbern, von denen selbst ein intensiver Widerstand ausgeht. Umgekehrt könnte widerständiges Verhalten von Fachkräften bei Bewerbern Widerstand auslösen: Widerstand provoziert Widerstand. Es kann ein irrationaler (verdeckter oder offener) 'Krieg' mit Schlagabtausch und Scharmützeln entstehen.

Im Ergebnis sind auf Seiten der Fachkraft dann unprofessionelle Phänomene zu beobachten wie schablonenartige Beschreibungen der betreffenden Bewerber, eine einseitige, undifferenzierte und häufig negative Sicht von Einstellungen, Motiven, Absichten und Zielsetzungen, unfaire Beurteilungen, in schlimmeren Fällen auch destruktive Strategien wie Fallenstellen, Auflaufenlassen, Einschüchtern, Abwimmeln u. a.

Die Widerstandsphänomene bei Fachkräften können sich analog zu denen der Bewerber herausbilden. Das Handlungsfeld ist hier die berufliche Tätigkeit. Die auslösenden Frustrationen auf die Beeinträchtigungen des beruflichen Handelns. Selbstverständlich sind auch Adoptionsfachkräfte z. B. nicht immun gegen den Mechanismus unbewusster Übertragungsphänomene.

Der Einfluss eigener familialer Erfahrungen und die Repräsentation eigener Familienwunschkilder stehen oft in einem Spannungsverhältnis zu den geäußerten Vorstellungen der Bewerber, zu deren Verständnis von Eltern-Kind-Beziehungen und der Alltagsgestaltung eines Familienlebens. Die Perspektivübernahme der Rolle eines Kindes in einer so skizzierten (und mit eigener Phantasie ausgeschmückten) familiären Lebensgestaltung mag für eine Fachkraft im subjektiven Erleben aversive, bedrohliche oder bedrückende Aspekte beinhalten, ohne dass nach nüchternem fachlichen Ermessen sich mutmaßlich daraus hinreichende Anhaltspunkte für eine erhebliche Beeinträchtigung des Kindeswohles ergeben müssten.

Gleichwohl könnte ein Widerstand derart begründet sein und zu entsprechenden 'privat' indizierten Verhaltensmustern führen.

## TEIL II: Konstruktiver Umgang mit Widerstand

### Was soll erreicht werden?

(Versuch einer vorläufigen Zieldefinition mit 16 Ansätzen zur Umsetzung)

#### Versuch einer vorläufigen Zieldefinition:

- ⇒ Widerstandsphänomene für den Bedarf der beruflichen Handlungsfelder brauchbar definieren und beschreiben
- ⇒ Mit Hilfe von Definition und Beschreibung Widerstandsphänomen erkennen und identifizieren
- ⇒ Widerstandsphänomene verstehen
- ⇒ Mögliche Ursachen von Widerstandsphänomenen hypothetisch benennen
- ⇒ „Gute Gründe“ und andere Ursachen des Widerstandes erkennen
- ⇒ Erkannte Ursachen von Widerstandsphänomenen möglichst präventiv vermeiden oder abbauen
- ⇒ Alternativ zu den zugrunde liegenden Ursachen den Bewerbern „Gute Gründe“ zur Kooperation anbieten und die Betroffenen zur Kooperation motivieren
- ⇒ Vorgehen im Sinne eines „mehr oder weniger“ statt „alles oder nichts“ gestalten (auch wenn es nicht gelingt, Widerstandsphänomene gänzlich zu vermeiden oder vollständig abzubauen, lohnt sich ein geduldiges Bemühen um ein Reduzieren)
- ⇒ Verbleibender Widerstand („Reste“) als subjektiv sinnvolles Phänomen (z. B. Funktion als Schutzmechanismus) respektieren und ggf. tolerieren
- ⇒ „Widerstand als Auslöser von Widerstand“ ebenso wie „Widerstand gegen Widerstand“ vermeiden oder ggf. erkennen und abbauen

#### Ansatz 1:

#### Positive Vorstrukturierung durch Vorinformation („Tue Gutes und lasse darüber reden“)

Günstige Vorinformationen zu einem Verfahren können eine positive Erwartungshaltung herstellen, die wiederum eine gute Möglichkeit zur Vermeidung von Widerstand bietet. Fehlende oder negativ empfundene Vorinformationen vergrößern das Risiko einer skeptischen oder gar ablehnenden Erwartungshaltung und damit die Wahrscheinlichkeit von Widerstandsphänomenen.

Ein ermutigendes Image im Vorfeld (bezüglich Schriftverkehr, Internet-Auftritt, Ankündigung im Fortbildungsprogramm, Darstellung in Konzeptionen, Öffentlichkeitsarbeit, Selbstdarstellung der Fachkräfte) sowie insbesondere informelle, authentische Äußerungen von Betrof-

fenen, die ein positives Feedback zum Verfahren geben und die Verbreitung dieser Statements sind entsprechende Möglichkeiten zur positiven Vorstrukturierung.

Solche positiven Vorstrukturierungen sollten vor allem in Bezug auf für Bewerber besonders Stress induzierende und deshalb belastende Verfahrensschritte erfolgen (z. B. bei Bewerberseminaren). Zur Vorstrukturierung sollten klare, deutliche und aussagefähige Begrifflichkeiten festgelegt werden, welche dem Verfahrensschritt ein positives Profil verleihen. Die Verwendung dieser Begrifflichkeiten sollte konsequent in allen geeigneten Zusammenhängen konsequent wiederholt werden (z. B. würde man Zielsetzungen und Bausteine eines Bewerberseminars mit diesen festgelegten Begrifflichkeiten benutzen in der Ankündigung in schriftlichem Informations-material oder im Internet-Auftritt, in der schriftlichen Einladung der Teilnehmer/innen, bei der Begrüßung am Seminarbeginn, im Verlauf des Seminars bei orientierenden Ansagen, bei einer Schlussbetrachtung, bei späterem, auf das Seminar bezogenen Schriftverkehr, bei eventuellen Außendarstellungen in anderen Zusammenhängen, im Bericht für den Jugendhilfeausschuss)

### **Ansatz 2: Herstellung von Transparenz und Orientierung**

Unzureichende Orientierung und mangelnde Transparenz im Verfahren schaffen Unsicherheit und damit Besorgnis und Ängste. Umfassende, verständliche und glaubwürdige Information in allen Phasen des Verfahrens mit hinreichender Redundanz sowie Nachfrage- und Feedback-Möglichkeiten bieten die Chance, aus Verunsicherung entstehenden Widerstand zu vermeiden.

Orientierung und Transparenz sollten vor allem hinsichtlich folgender Aspekte hergestellt werden:

- ⇒ Funktionen und Aufgaben aller am Verfahren beteiligter Personen und Institutionen
- ⇒ Zeitliche und funktionale Abfolge (Stationen) des gesamten Verfahrens
- ⇒ Vollständige Aufzählung aller Rechte und Pflichten der Bewerber und der informellen Erwartungen; Darstellung des möglichen Rechts- und Beschwerdeweges und der nicht gegebenen Rechtsmittel
- ⇒ Verständliche Darstellung aller Beurteilungs- und Entscheidungsprozesse, der Entscheidungsregeln und der Beurteilungskriterien mit Erklärung der hierzu bestehenden fachlichen und rechtlichen Begründungen

### **Ansatz 3: Herstellung von „Yes-Sets“**

Es handelt sich um den Versuch, die Erlebensperspektive der Bewerber so zu erfassen und wiederzugeben, dass sie Zustimmung und Bestätigung finden („Yes!“). Zustimmung bedeutet, dass sich die Personen in den Aussagen wieder finden können und sich verstanden fühlen. Im Wesentlichen kann dies erreicht werden, wenn durch gelungene Perspektivübernahme die vermutlichen Befindlichkeiten erkannt und möglichst treffend formuliert werden. Die entsprechenden heiklen Interpretationen betreffen bei der Pflegekindervermittlung oder in Adoptionsverfahren beispielsweise

- ⇒ den Eindruck dass man als Bewerber auf außenstehende, fremde Personen und Institutionen angewiesen ist, die sich einmischen und Macht haben über das private Thema des Kinderkriegens und des Familienlebens mit Kindern.
- ⇒ das Jugendamt als Institution, das selbst keine Kinder zur Vermittlung vorhält, aber die Vermittlung verkompliziert und erschwert
- ⇒ die Sorge, dass im Verfahren Bewerber als nicht geeignet beurteilt werden können und dieses Risiko bei leiblicher Elternschaft nicht besteht
- ⇒ den Eindruck, dass die Gründe, die zur befürchteten Ablehnung führen, nicht klar und nicht nachvollziehbar sind (Man weiß nicht woran man ist; offenbar sind die Leute nicht ehrlich; vielleicht haben sie Vorurteile; sie trauen sich nicht zu sagen, was los ist)
- ⇒ den Verdacht, dass einem speziell bei der Auslandsadoption unlautere Motive und die Bereitschaft zum illegalen Weg und moralisch verwerflichem Vorgehen (Kinderhandel, Babykauf, rechtswidrige Privatvermittlung) zugetraut oder gar unterstellt wird
- ⇒ den Verdacht, dass einem speziell bei der Bereitschaft, sich als Pflegeeltern zur Verfügung zu stellen, zugetraut und unterstellt wird, man wolle sich auf diese Weise über dem Umweg der Pflegeelternschaft als Ersatz für Adoption ein Kind auf Dauer beschaffen und an sich binden oder vorwiegend aus finanziellen Motiven (Pflegegeld) handeln.
- ⇒ das Gefühl, dass die Bereitschaft sich auch auf verhaltensauffällige, behinderte, nicht gesunde oder ältere Kinder einzulassen, zur Beurteilung als leichtsinnig, blauäugig, naiv, die eigenen Grenzen nicht erkennend, sich überfordernd führt
- ⇒ das Gefühl, dass die fehlende Bereitschaft, sich auch auf verhaltensauffällige, behinderte, nicht gesunde oder ältere Kinder einzulassen als egoistisch, unreif, unsozial und realitätsfremd bewertet wird
- ⇒ der Eindruck dass man als relativ junge Bewerber als Personen angesehen wird, die man als zu ungeduldig oder zu unreif einschätzt
- ⇒ der Eindruck, dass man als ältere Bewerber für zu alt für ein Kind gehalten wird und als Personen eingeschätzt wird, die aus eigener Schuld die Zeit verbummelthaben.

#### **Ansatz 4:**

#### **Projektionen zu hilfreichen Perspektivübernahmen**

Die Bedrohlichkeit, die Unberechenbarkeit und die negative Kausalattribution (Zuschreibung negativer Gründe) des Handelns der Fachkräfte in der Perspektive der Bewerber kann gemindert werden, wenn es gelingt, die Bewerber zu einer konstruktiven Perspektivübernahme in das Handlungsfeld der Fachkräfte zu begleiten.

Wenn Bewerber dazu bewegt werden können, sich vorzustellen, an Stelle der Fachkräfte selbst Verantwortung zu haben in einem Vermittlungsprozess,

- ⇒ in dem z. B. für ein verlassenes Kind eine Zukunft zu seinem Wohl bei den am besten geeigneten Eltern gesichert werden soll
- ⇒ in dem z. B. in einer Vielzahl von Bewerbern die Geeignetsten auszuwählen sind
- ⇒ in dem z. B. die Schwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten eines Kindes in Anforderungen an Bewerber zu übersetzen sind
- ⇒ in dem z. B. das fachliche Konzept des Eignungsprofils von Bewerbern ressourcenorientiert dargestellt und Einschränkungen nicht diskriminierend sondern sachlich und respektvoll dargestellt werden

so besteht die Chance, Vorbehalte abzubauen und den durch Vorbehalte indizierten Widerstand zu verringern

### **Ansatz 5: Darstellen der Zielübereinstimmungen**

Wenn Bewerber das Verfahren zunächst als unangemessen erleben, so ist damit oft die nicht klar fassbare Vorstellung einer Divergenz zwischen den eigenen Zielen (Erfüllung des Kinderwunsches durch Adoptionsvermittlung; Wünsche nach einer Selbstverwirklichung in der Rolle als Pflegeeltern) und den nicht klar erkennbaren und damit unberechenbaren Zielen der Fachkräfte verbunden.

Die Erweiterung der Zielperspektive ermöglicht, eine Gemeinsamkeit in der Zielvorstellung sichtbar zu machen (z. B. Bewerber und Fachkräfte haben das Ziel (nur) eine erfolgreiche Vermittlung anzustreben. Dies bedeutet, dass die Adoption oder das Pflegeverhältnis gelingt, Eltern und Kind eine positive Beziehung aufbauen, die Schwierigkeiten, welche vom Kind ausgehen, die Adoptiv- oder Pflegeeltern nicht überfordern, ein Scheitern (also die Trennung vom Kind) vermieden werden kann. Die Illustration durch Erfahrungsberichte über gescheiterte Adoptionen oder Pflegeverhältnisse und die Beschreibung der psychischen Folgen für die Beteiligten kann diese Zielerweiterung von der Aufnahme eines Kindes an sich hin zum gelungenen Pflegeverhältnis oder zur erfolgreichen Adoption für die Bewerber plausibel werden lassen. Insofern darf erwartet werden, dass das Vorgehen der Fachkräfte als bewährte Methodik zur Sicherung des Erfolges und zur Vermeidung eines Misserfolges insgesamt anerkannt wird, die einzelnen Schritte mehr Akzeptanz finden und die darauf bezogenen Widerstände abgebaut werden können.

### **Ansatz 6: Thematisieren der Ambivalenz**

Bewerber für Adoptiv- oder Pflegekinder sind in ihren Vorstellungen oft eingeengt von Befürchtungen zu formalen Risiken oder Unannehmlichkeiten oder zu pädagogischen oder psychologischen Belastungen, denen sie sich nicht gewachsen fühlen. Solche Besorgnisse werden zuweilen offen geäußert, zuweilen sind sie der Hintergrund von mit anderen Argumenten vorgetragener Einwände. So sind z. B. manche Adoptionsbewerber besorgt, dass die von den Jugendämtern aufgezeichneten Wege über anerkannte Vermittlungsstellen als aussichtslos oder zu langwierig, Privatoptionen hingegen unkompliziert und kurzfristig möglich seien. Sowohl bei offenen Adoptionen als auch bei Dauerpflegeverhältnissen werden Kontakte des Kindes zu den leiblichen Eltern zuweilen als überflüssige Störung des eigenen Familienlebens gefürchtet. Hinsichtlich des zu vermittelnden Kindes können Besorgnisse bezüglich des Alters, der Hautfarbe, des Ausmaßes von Verhaltensstörungen, der Auswirkungen von chronischen Erkrankungen oder Behinderungen bestehen. Solche Besorgnisse sind besonders dann anzutreffen, wenn bei den leiblichen Eltern Faktoren wie z. B. niedrige Intelligenz, Asozialität, Prostitution, Delinquenz, Alkohol- oder Drogenabhängigkeit bekannt sind.

Eine Chance zur Überwindung oder wenigstens zur Reduzierung der aus solchen Besorgnissen resultierenden Widerstände besteht darin, diese kritischen Themen zu benennen und mit erfolgreichen Lösungswegen in Verbindung zu bringen. So kann z. B. dargestellt werden, wie erfolgreiche Auslandsadoptionen über anerkannte Vermittlungsstellen gelungen sind. Dabei käme es darauf an darzustellen, inwiefern der Erfolg nicht trotz der diesem Weg zuzuschreibenden Risiken sich eingestellt hat sondern gerade, dass die vorteilhaften Merkmale dieses Weges den Erfolg begünstigt haben. Desgleichen kann dargestellt werden, wie gerade der Umgang mit der Herkunftsfamilie oder zumindest mit der leiblichen Mutter entscheidende Vorteile für die psychische Situation des Kindes bieten kann und damit die Situation stabilisiert statt beeinträchtigt wird. Dabei ist es wichtig, fundierte Aussagen zu den Bedingungen zu treffen, unter denen diese Wirkungen zu erwarten sind und wie Fachkräfte sich um die Herstellung solcher Bedingungen bemühen können.

In Bezug auf das Alter eines aufnehmenden Kindes besteht häufig in den Erwartungen von Bewerbern eine Vermischung mehrerer Aspekte. Zum einen könnte eine verständliche Tendenz bestehen, sich möglichst nicht zu weit von der Nachahmung natürlicher Elternschaft zu entfernen, also möglichst ein Neugeborenes oder zumindest ein Kleinkind aufzunehmen. Dazu können Phantasien kommen, dass umso mehr wichtige Eltern-Kind-Erfahrungen fehlen, je älter das aufzunehmende Kind ist. Schließlich können die durchaus realistischen Befürchtungen eine Rolle spielen, dass, je höher das Alter des anzunehmenden Kindes ist, ein umso größeres Ausmaß belastender und beeinträchtigender Erfahrungen anzunehmen ist. Hier braucht es eine Darstellung gelungener Beziehungsaufnahmen, intensiver Erlebnisqualität und schließlich von der Varianz von relativ unauffälligen Kindern bis hin zu Fällen, in denen die Bewältigung belastender Erfahrungen gut gelungen ist. Für ähnliche „Versöhnungen“ mit den anderen genannten Befürchtungen lassen sich ähnliche ambivalente Beispiele finden. Hilfreich ist auch der Hinweis, dass ein offensives Einstellen und Vorbereitung auf entsprechende Risiken als die klügeres Strategie dem Versuch, Risiken ausschalten zu wollen, in jedem Fall überlegen ist.

### **Ansatz 7: Nachgefragtes Handlungswissen anbieten**

Fachkräfte neigen gelegentlich dazu, den Überprüfungs- und Beurteilungsaspekt im Verfahren den Vorrang vor dem Auftrag zur Information und Vorbereitung der Bewerber zu geben. Damit können Bewerber schnell den Eindruck gewinnen, dass Das Fragestellen riskant sein kann, da die Qualität der Frage zum Beurteilungskriterium gerät. Nach dem Motto „die Fragen stellen wir“ wird die Antwortkompetenz der Bewerber zur Einschätzung ihrer Naivität respektive zur Beurteilung der Angemessenheit ihrer Erwartungshaltung benötigt.

Jedoch bietet gerade das unbefangene geäußerte Interesse der Bewerber am Handlungswissen der Fachkräfte die Chance, dass sich die Fachkräfte als die vertrauenswürdigen Experten im Thema zu erkennen geben. Wenn sie verdeutlichen können, dass sie nicht (nur) die Hürden im Verfahren verkörpern, sondern eine wichtige, kompetente Person in der Alltagsrealität von Adoptiv- oder Pflegefamilien verkörpern und damit im Image eher zu der angestrebten „Erfolgssphäre“ gehörig erscheinen, ist auch diese Illustration geeignet, entsprechend bedingten Widerständen zu begegnen.

### **Ansatz 8: Förderung der Gemeinsamkeitsperspektive**

Die „Universalität des Leidens“ ist ein wichtiger Heilfaktor, der in der Gruppenpsychotherapie erfolgreich genutzt wird. Gemeint ist, dass in diesen Gruppen durch Kommunikation die Einsicht gefördert wird, dass auch andere Personen von Leid betroffen sind. Diese nicht nur kognitiv vermittelte, sondern auch im emotionalen Erleben erfahrene Einsicht hat heilsame Effekte.

Analog kann festgestellt werden, dass auch Bewerber um ein Adoptiv- oder Pflegekind den Verfahrensstress, die belastenden Faktoren, die Befürchtungen und nicht zuletzt die Ärgernisse besser ertragen, wenn ein unbefangener Austausch, ein „Sich-Luft-machen“ und schließlich auch ein vergleichbares Erleben der gemeinsamen Betroffenheit –eben der Universalität des Leidens- stattfindet. Auch solche „psychohygienischen“ Effekte sind geeignet, Widerstand entgegen zu wirken.

Die günstige Wirkung der Gemeinsamkeitsperspektive gilt nicht nur für die ersten Verfahrensschritte, sondern kann auch im weiteren Verfahren von Nutzen sein. Bei der Auseinandersetzung mit dem Vermittlungsvorschlag, im späteren Alltag zum hilfreichen Dialog, der die Identitätsfindung eines Adoptiv- oder Pflegekindes unterstützen soll und schließlich bei Familienkrisen, in denen die Aussprache mit vertrauten Paaren eine wichtige Ressource in der Krisenbewältigung sein kann.

Bewerberseminare bieten die Chance zur Förderung einer solchen Gemeinschaftsperspektive, wenn bei der Konstruktion der Seminare sowohl Bausteine vorgesehen werden, welche die Kommunikation der Teilnehmer miteinander einbezieht als auch den informellen, unbefangenen Austausch der Teilnehmer. Eine so gebildete Infrastruktur kann durch vom Jugendamt unterstützte Eltern- stammtische, gemeinsame Feste und Familienseminare gepflegt werden.

### **Ansatz 9: Einbezug von erfahrenen „Vorbildern“**

Die bereits bei Ansatz 7 angesprochene Bedeutung des Images der Fachkräfte in der Aura der Zielverwirklichung kann auch genutzt werden in Zusammenhang mit dem Auftritt von günstigen Vorbildern. Dies stellt zugleich eine Parallelität zu dem in Ansatz 5 vorgeschlagenen Thematisierung der Ambivalenz. Wenn es gelingt; Personen zu präsentieren, die zum einen als erfolgreiche und glückliche Adoptiv- oder Pflegeeltern zum „Erfolgsmodell“ und damit zum Vorbild taugen und zum anderen verdeutlichen können, dass ihr Weg zum Erfolg ein Sich-Einlassen auf das Verfahren und eine intensive Kooperation mit den Fachkräften beinhaltet hat, ist zu erwarten, dass diese Personen einen günstigen Einfluss im Sinne einer Widerstand-Prophylaxe ausüben können.

Dabei sind Einschränkungen etwa derart, dass man anfangs skeptisch gewesen sei, sich eine Zeitlang befangen und besorgt bewegt habe, Widerstand gezeigt habe usw. nicht abträglich, sondern eher als günstig zu bewerten. Gerade solche Relativierungen erhöhen die Identifikationschance mit Bewerbern, die sich darin eher wieder erkennen als in Personen, die angeblich von Beginn an alle Schwierigkeiten souverän und ohne Beeinträchtigungen gemeistert haben.

**Ansatz 10:  
Angemessene Anpassung der Entwicklungsdynamik**

Erfahrungen bei der Arbeit mit Bewerbern lassen erkennen, dass das Verfahren wie ein intensiver Veränderungsprozess wirkt. Mit zunehmender Dauer verändern sich nicht nur Wissen und Kenntnisse zur Thematik, sondern damit auch Einstellungen und Haltungen. Einflussfaktoren sind zunächst Informationen zum Verfahren, zu Rechtsgrundlagen, zu Fakten hinsichtlich der Situation der Kinder, zur Kultur und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der Herkunftsländer in der Auslandsadoption, zur sozialen Situation der Herkunftsfamilien und schließlich zu psychologischen Aspekten der Adoptions- oder Pflegekindervermittlung im Hinblick auf die Kinder. Dieser Informationsinput in Verbindung mit dem Austausch mit den Fachkräften und anderen Bewerbern, die Vertiefung durch Reflexion und kontroverse Diskussion, die Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie, dem eigenen Kinderwunsch und den damit in Verbindung stehenden Bedürfnissen und dem dazu entwickelten Lebensentwurf bewirken in der Regel auch Reifungsprozesse, Differenzierungen und Intensivierungen in Haltungen und Einstellungen in Richtung einer kognitiven, sozialen und emotionalen Kompetenzsteigerung.

Solcher Veränderungen bieten auch eine günstige Perspektive hinsichtlich des Umgangs mit Widerstand. Unter Beachtung dieser personbezogenen Entwicklungsdynamik erscheint es nahe liegend, anfänglichem Widerstand nicht mit Ungeduld zu begegnen. Die Perspektive einer Reifung der Person lässt es zu, Widerstand zunächst als phasengerecht zu verstehen und zu tolerieren. Ein zunehmender Abbau des Widerstandes kann gefördert werden in Parallelität dieses beschriebenen Reifungsprozesses. In diesem Vorgehen wird es möglich, dem Phänomen mit Geduld zu begegnen und Irritationen durch eine zu intensive, zu frühe Fokussierung auf die Problematik zu vermeiden.

**Ansatz 11:  
Behutsame Steigerung heikler Thematik**

In Analogie zu Ansatz 10 erscheint es nahe liegend, die Thematik und die Methodik der Interventionen im Verfahren in gleicher Dynamik zu ordnen. Erfahrene Fachkräfte dürften ein gutes Beurteilungsvermögen hinsichtlich der Brisanz der verschiedenen Themen und ihrer zugeordneten Arbeitsmethodik entwickelt haben. Grundsätzlich kann man davon ausgehen, dass mit zunehmender Brisanz die Widerstandsanfälligkeit steigt: heikle Themen werden mehr Widerstand provozieren als unverfängliche, harmlose und personenneutrale Methodik mehr als intensive und persönlichkeitsbezogene. Daraus ergibt sich ein sinnvolles Vorgehen insofern, als grundsätzlich ein Beginn mit einer weniger heiklen Thematik und einer Steigerung bis zu den problematischen Themen und der „harmlosen“ Methodik am Anfang bis zum intensiven, fordernden Vorgehen am Ende erfolgen sollte.

Dabei ist zu beachten, dass nicht die „objektive“ Qualität maßgebend ist, sondern die subjektive Bedeutung für die einzelne Person. Es muss nämlich damit gerechnet werden, dass im Einzelfall scheinbar harmlose Begriffe subjektiv eine problematische oder bedrohliche Bedeutung erlangt haben (z. B. in Zusammenhang mit einer Traumatisierung).

## **Ansatz 12: Dialogische, personenzentrierte Gesprächsführung**

Viele ungewollt kinderlose Paare, die sich einem Adoptionsverfahren oder einer Bewerbungsverfahren als Pflegeeltern stellen, haben ihr Thema bisher als Geschichte einer Abfolge von Frustrationen erlebt. Dazu gehören alle Stationen, in denen die Versuche gescheitert sind, auf natürlichem Wege oder mit medizinischen Hilfsmethoden zu einem leiblichen Kind zu kommen. Es besteht nun ein erhebliches Risiko, dass das Adoptionsverfahren, dem zunächst viele mit Hoffnung, Zuversicht und entsprechend angelegten Erwartungen entgegensehen, als Fortsetzung der erfahrenen Frustrationen erlebt wird. Insbesondere die Erstinformationen über die geringen Chancen einer Adoptionsvermittlung eines deutschen Kindes, zum aufwändigen Verfahrensweg der Auslandsadoption oder der intensiven Prüfung und Vorbereitung auf die Rolle als Pflegeeltern und der auch hier bestehenden Unsicherheit tragen dazu bei.

Umso wichtiger ist, dass sich dieses Erleben nicht fortsetzt in Phasen des Verfahrens, in denen die Kooperation dringend notwendig ist. Als sinnvoll haben sich die folgenden Arbeitshypothesen erwiesen:

- ⇒ Bewerber kennen sich selbst am besten, aber nur dann wenn sie die erforderliche Selbsteinsicht zulassen
- ⇒ Informationen werden nur wirksam, wenn sie angenommen und in die eigene Sichtweise integriert werden
- ⇒ die gemeinsame Vertiefung über gestellte Anforderungen, eigene Ressourcen und Grenzen und schließlich über die sich daraus ergebenden Schlussfolgerungen für die weiteren Stationen des Verfahrens gelingen nur wenn genügend Vertrauen Offenheit ermöglicht

Auf Basis dieser Hypothesen wären also Bedingungen zu schaffen, welche die entsprechenden Prozesse ermöglichen.

Ein dialogisches Vorgehen, also ein Erarbeiten aller heiklen Aspekte im Wechselgespräch, bietet die größte Chance zur Akzeptanz der zu übermittelnden Informationen. Im Dialog ist es möglich

- ⇒ Verständnisschwierigkeiten und Missverständnisse sofort zu erkennen und zu beheben
- ⇒ als problematische, belastende oder bedrohlich empfundene Punkte zu erkennen und angemessen zu reagieren (je nach Situation zurückzustellen, stützende oder entlastende Aspekte heranzuziehen, die Aufmerksamkeit auf hilfreiche Unterstützung oder vorhandene, bewährte Ressourcen lenken o. a.)
- ⇒ damit eine Vorgehensweise zu etablieren, die von den Betroffenen als wertschätzend und hilfreich erlebt wird.

Wichtig dabei ist, dass solche Gespräche mit der erforderlichen Sensibilität geführt werden. Hierzu eignet sich ein Gesprächsverständnis, wie es etwa in den Regeln der Personzentrierten Gesprächsführung oder verwandter Ansätze dargestellt wird. Im Wesentlichen geht es darum, Wertungen der Person zu vermeiden, Gesprächsaussagen durch Verbalisierungen der wesentlichen Inhalte und Botschaften gegen Missverständnisse und Fehldeutungen zu sichern. Transparenz und Klarheit sowie Offenheit und Authentizität der Gesprächsführenden sind wichtige Merkmale der personenzentrierten Gesprächsführung.

In Bezug auf erlebte Frustrationen der Adoptionsbewerber ist ein Verständnis wichtig von Frustration als ungünstiger Interpretation von Wirklichkeit. Ein personenzentrierter Ansatz kann also nicht darum bemüht sein, Bewerbern Frustrationen zu ersparen, in dem die Fakten verändert oder ignoriert werden. Vielmehr wird es darum gehen, verständnisvolle und hilfreiche Unterstützung zu geben wird bei der Wahrnehmung und der Interpretation und schließlich bei dem Sich-Auseinandersetzen mit Wirklichkeit in Zusammenhang von Adoption und Adoptionsverfahren oder im Status als Pflegefamilie und den dazugehörigen Aufgaben und Pflichten.

### **Ansatz 13: Objektivität durch Teamwork**

Eine erste indirekte Interventionsebene stellt das Arbeitssetting der Fachkräfte dar. Die Mitwirkung in Adoptionsverfahren oder bei der Pflegekindervermittlung und der Arbeit mit Pflegefamilien, sei es als Vermittlungsstelle, Jugendamt, Berater oder an sonstiger Stelle im personbezogenen Kontext sollte nach Möglichkeit durch Teams oder zumindest durch Fachkräfte mit Teamanbindung erfolgen. Die Möglichkeiten des gemeinsamen Gestaltens wichtiger Situationen (z. B. Gespräche mit Ehepaaren durch ein gemischtgeschlechtliches Zweierteam; Seminarangebote u. a.) sowie des arbeitsteiligen Vorgehens bieten an sich schon offensichtliche Vorteile. Wenigstens ebenso bedeutsam sind jedoch die Chancen der Objektivierung durch die Beteiligung mehrerer Fachkräfte an Wahrnehmung, Interpretation und Austausch bezüglich Personen und Situationen. Diese Objektivierung kann ein wichtiges Korrektiv bei allen schwierigen Aspekten sein, z. B. bei individuellen Beurteilungsfehlern, bei Nähe-Distanz-Problemen, bei der Suche nach kreativen Lösungswegen und nicht zuletzt bei dem möglichen Risiko des Widerstandes von Fachkräften, der Widerstand bei Bewerbern auslösen könnte.

### **Ansatz 14: Psychohygiene durch Supervision**

Die zweite indirekte Interventionsebene stellt das Angebot von Supervision dar. Der Bedarf ist regelmäßig anzunehmen bei Fachkräften, die auf sich gestellt sind, aber auch Teams, die in bestimmten Aufgabenstellungen festgefahren sind oder in Teamkonflikten verstrickt sind und sich aus eigenem Vermögen nicht mehr herausfinden. Die bereits angesprochenen Zielkonflikte im Arbeitsfeld, die in vielen Fällen problematische Nähe zu eigenen, nicht ausreichend bewältigten biografischen Episoden, traumatischen Kindheitserfahrungen, belastende Eltern-Kind-Beziehungen u. a. bedeuten Risiken, die einer Unterstützung durch klärende und unterstützende Supervision benötigen. Auch dies ist eine Prävention zum möglichen Widerstand der Fachkraft als Auslöser von Widerstand bei Bewerbern. Nicht zuletzt überhaupt die Konfrontation mit widerständigen Bewerbern begründet den Bedarf an Supervision. Sie wäre hilfreich bei allen hier ansonsten genannten Interventionen.

**Ansatz 15:****Öffnung der Handlungsfreiräume durch institutionelle Absicherung**

Die Fachkraft im Handlungsfeld der Adoption und des Pflegekinderwesens sollte, wie bereits ausgeführt, in der Lage sein, kompetent, authentisch und klar zu agieren, um ihren Auftrag optimal zu erfüllen und damit Widerstand bereits präventiv zu begegnen. Das bedeutet insgesamt, dass alle hierzu ungünstigen Faktoren zu minimieren sind. In diesem Zusammenhang muss erwähnt werden, dass die fachliche Handlungsfreiheit nicht dadurch beeinträchtigt werden darf, dass bestimmte Überprüfungsergebnisse, etwa eine negative Eignungsbeurteilung, zu einem institutionellen Stress führen können. Ein Verfahrensergebnis, welches die Bewerber einschränkt oder ihnen die Aufnahme einer Adoption zur Adoption oder als Pflegeeltern sogar gänzlich versagt, bedeutet an sich schon hinsichtlich der erforderlichen Mitteilung eine schwierige Aufgabe.

Umso wichtiger ist deshalb, dass das fachliche Handeln dienstlich und rechtlich abgesichert ist und durch verantwortliche Vorgesetzte vorbehaltlos gedeckt wird. Fachkräfte sollten sich deshalb im Vorfeld, auch unabhängig vom Einzelfall, eines solchen Schutzes versichern. Besteht hier ein Regelungsbedarf, sollten sie sich dringend darum bemühen, ggf. mit der Unterstützung der hierfür nutzbaren Personen oder Instanzen.

Wichtig, dass entsprechend in Dienst- oder Fachaufsicht stehende Personen frühzeitig und fallübergreifend über das Arbeitsfeld, das methodische Vorgehen und insbesondere die Urteilsbildung und die fachlichen Parameter informiert worden sind und das Vorgestellte verstehen und billigen. Damit dürfte es ggf. im aktuellen Einzelfall auch weniger schwierig sein, die benötigte Rückendeckung und Unterstützung zu erhalten. In der Praxis könnte das bedeuten, den entsprechenden Vorgesetzten möglichst viele Einblicke anzubieten und sie von der Qualität der Arbeit zu überzeugen.

**Ansatz 16:****Erhöhung der Akzeptanz durch dialektische, differenzierte Beurteilung**

Sowohl im Hinblick auf die Perspektive der Bewerber für ein Adoptiv- oder Pflegekind als auch im Hinblick auf die Auswirkungen auf die dem Verfahren vorausgehenden formellen und informellen Vorstrukturierungen ist ein fachlich kompetenter Abschluss des Verfahrens von großer Bedeutung. Bewerber, die zu einer konstruktiven Mitwirkung bereit waren, sich entsprechend ihren Möglichkeiten eingebracht, geöffnet und auseinandergesetzt haben steht ein angemessener und sorgfältig erarbeiteter Verfahrensabschluss zu. Insgesamt ist eine hohe Qualität im gesamten Verfahren anzustreben. Dies betrifft alle Aspekte des Verfahrens als Instrument der Informationsvermittlung und Vorbereitung sowie der Förderung der Vertiefung und Selbstreflexion der Bewerber und schließlich der Bewertung, Beurteilung und der Mitteilung dieses Ergebnisses. In jedem Falle sollte solch eine abschließende Beurteilung ressourcenorientiert und differenziert ausfallen. Auch wenn letztendlich die Bilanz zu einer Beurteilung als nicht geeignet oder zu einer Ablehnung der Bewerber unter anderen Aspekten führt, ist zu fordern, dass alle Kompetenzen und Ressourcen sorgfältig erfasst und dargestellt werden. In allen Bereichen, in denen Mängel, Einschränkungen oder Risiken benannt werden, sollte dies nur vor dem Hintergrund des positiven Bestandes beschrieben werden.

Eine in dieser Sorgfalt erarbeitete Bewertung bedeutet einen fairen Umgang und die Chance, dass auch hier die zu erwartende Frustration von den Betroffenen als ungünstige Interpretation von Wirklichkeit erkannt werden kann und einer entsprechenden hilfreichen Bewältigung zugänglich wird.

**Autor:**

Volker Büsch  
Dipl.-Psychologe  
Rotenbühlerweg 41  
66123 Saarbrücken  
Telefon 0681-3905350  
Fax 3904886  
E-Mail: [buehcuv@aol.com](mailto:buehcuv@aol.com)