

Das Zürcher Ressourcen Modell

„Mit vertrauensvoller Gelassenheit öffne ich meine schützende Hand.“

TEXT: MARTINA MAIGLER

Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM®), eine ressourcenorientierte Selbstmanagement-Methode, kann Eltern von Kindern mit Down-Syndrom zu einer förderlichen Haltung im Umgang mit einschneidenden Lebensveränderungen verhelfen.

In lebhafter Erinnerung ist mir der Tag, der mein Leben und das unserer Familie komplett auf den Kopf stellte: der 2. August 1994, der Tag, an dem mein zweiter Sohn Jochen geboren wurde. Noch benommen von der Narkose eines Notkaiserschnittes teilte mir der Chefarzt des Provinzkrankenhauses, in dem ich entbunden wurde, umringt von fünf oder sechs weiteren Ärzten in weißen Kitteln, vom Fußende meines Kreißbettes aus mit: „Wir vermuten bei Ihrem Sohn eine Chromosomenanomalie.“ Auf meine Frage, was er unter „Chromosomenanomalie“ verstehe, antwortete er unmissverständlich: „Mongoloismus!“ Kaum hatte er diese Schreckensnachricht ausgesprochen, machte er auf dem Absatz kehrt und war verschwunden. Mein Kind wurde inzwischen fertiggemacht für den Transport in das nächstgelegene Kinderkrankenhaus. Es bestand der Verdacht eines Herzfehlers. Wenige Minuten später lag ich ohne Kind und ohne Mann (er begleitete unseren Sohn in die Kinderklinik) im Kreißsaal, der mir auf einmal grau in grau erschien. Die Nachricht hatte mich erschüttert. Das Gefühl, als versetzte mir jemand mit voller Wucht einen Schlag mit einem Brett vor den Kopf, ließ mich noch tiefer ins Kissen sinken. Mein erster Gedanke: „Jetzt ist dein Leben vorbei, zumindest der schöne Teil.“ Mein Gehirn ließ Bilder, Worte, Gefühle aufploppen. Ein Horrorfilm lief in meinem Kopf ab. Alles, was ich jemals in Bezug auf Menschen mit Down-Syndrom gesehen, gehört, gefühlt hatte, war so negativ besetzt, dass sich der graue Schleier des Kreißsaales über mich legte und mir den Blick versperrte für alles Positive.

Die Tage allein im Krankenhaus erlebte ich wie in Trance. Als ich nach fünf Tagen endlich meinen kleinen Sohn auf der Intensivstation der Kinderklinik besuchen durfte, ihn – angeschlossen an zig Schläuche – im Arm hatte und er inmitten dieser unwirklichen Umgebung von piepsenden Appara-

turen in aller Seelenruhe an meiner Brust trank, passierte etwas Seltsames: Ein wohliges Gefühl breitete sich in meinem Bauch aus. Ich verliebte mich in dieses Menschenkind, das so normal aussah und doch so anders sein sollte. Er schien mir zu sagen: „Hallo hier bin ich, bei dir will ich bleiben und dafür kämpfe ich!“ Der Verdacht eines Herzfehlers hatte sich glücklicherweise nicht bestätigt, die Diagnose Trisomie 21 sehr wohl.

Jetzt war ich dran. Mein Sohn hatte sich entschieden zu leben. Meine Aufgabe war, mit ihm, diesem besonderen Erdenbürger, einen Weg zu beschreiten, der neu war und in eine ungewisse Zukunft führte. Alles, was an Informationen und Bewertungen im Zusammenhang mit dieser außergewöhnlichen Elternschaft in meinem Kopf gespeichert war, bot wenig Aussicht auf ein glückliches Leben. Ich sollte mich täuschen.

Jochen machte Fortschritte – in seinem Tempo. Inzwischen ist er zu einem lebensfrohen, selbstbewussten, aufgeschlossenen jungen Mann herangewachsen, der mit seinem Charme im Sturm die Herzen seiner Umwelt erobert. Für mich wurde er zu einem großen Lehrmeister in Sachen Geduld, Menschenliebe, Lebensfreude, Abgrenzung, gleichzeitiger Offenheit und dem Leben im Hier und Jetzt. Unter Jochens Einfluss entwickelte sein drei Jahre älterer Bruder soziale Fähigkeiten, die denen seiner Altersgenossen weit überlegen waren. Vielfach begegneten uns Offenheit und Verständnis, nur selten Abwertung, ein schiefer Blick oder gar Ablehnung. Es dauerte allerdings lange und brauchte viele gute Erfahrungen, bis die Bewertungen in meinem Kopf, die mir am Anfang das Leben schwer gemacht hatten, durch neue, positive Gefühle ersetzt wurden.

Heute wünsche ich mir, dass es schon damals das Zürcher Ressourcen Modell gegeben und ich einen Zugang dazu gefunden hätte. Ich bin mir sicher, dass der Prozess

des Annehmens meines Kindes und meiner veränderten Lebenssituation wesentlich schneller gelungen wäre.

Gleichzeitig bin ich dankbar, dass mich meine Arbeit als Gesundheitscoach mit dieser wunderbaren Selbstmanagement-Methode in Verbindung gebracht hat. Nun stehe ich an der Schwelle zu einer weiteren großen Veränderung in meinem Leben. Mein Sohn wird in absehbarer Zeit sein bisheriges Zuhause in der Familie verlassen und in einer wie auch immer gearbeteten Wohnform ein möglichst selbstständiges Leben führen. Jahrelang hat mich das ANNEHMEN beschäftigt und nun steht das krasse Gegenteil, das LOSLASSEN, an. Eine große Aufgabe, die mit vielen Ängsten, Zweifeln und Bedenken gekoppelt ist und gleichzeitig ein hohes Maß an Vertrauen erfordert. Ein Spagat, der geübt werden will. Persönlich habe ich das Zürcher Ressourcen Modell zu meiner Übungsmethode erkoren und lasse mich jeden Tag durch ihre Wirksamkeit in Erstaunen versetzen.

Was verbirgt sich hinter dem Begriff Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)?

Das ZRM ist ein Selbstmanagement-Training und wurde von Dr. Frank Krause und Dr. Maja Storch für die Universität Zürich entwickelt. Es wird laufend durch wissenschaftliche Begleitung auf seine nachhaltige Wirkung hin überprüft. «ZRM» beruht auf neuesten neurowissenschaftlichen Erkenntnissen zum menschlichen Lernen und Handeln. Es bezieht systematisch intellektuelle (kognitive), emotionale (emotionale) und körperliche (physiologische) Elemente in den Entwicklungsprozess mit ein. Das ZRM ermöglicht dem jeweiligen Menschen, sich über eigene, auch unbewusste (Lebens-)Themen klar zu werden, Ziele zu entwickeln, die eigenen Ressourcen zu ent-

decken und Fähigkeiten zu erlangen, um nötige Ressourcen zu aktivieren, die zielorientiertes Handeln ermöglichen.

Grundlegende Elemente des Zürcher Ressourcen Modells (ZRM) sind:

- Ressourcenorientierung
- Miteinbezug von unbewussten Bedürfnissen
- Systematischer Einsatz von somatischen Markern
- Selbststeuerung über Motto-Ziele (nicht Verhaltensziele)
- Wissenschaftlich fundiert und empirisch erprobt

1. Ressourcenorientierung

Dem ZRM liegt ein neurobiologischer Ressourcenbegriff zugrunde. Als Ressource gilt alles, was wohladaptive (nützliche) neuronale Netzwerke aktiviert. Dieser Ressourcenbegriff fußt auf dem neurobiologischen Gesundheitsmodell von Lehmann und Koukkou (2006). Hiernach basiert die Arbeitsweise des psychischen Systems auf Gedächtnisinhalten, die in neuronalen Netzen gespeichert sind. In Bezug auf die bewusste Handlung kann sich ein neuronales Netz als nützlich (wohladaptiv) oder unbrauchbar (maladaptiv) erweisen. Die gute Nachricht: Nützliche Muster produzierende neuronale Netzwerke können erlernt und unbrauchbare verlernt werden.

Probleme kann man niemals mit derselben Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind.

ALBERT EINSTEIN

Am Beispiel der Aufgabe, Mutter eines Kindes mit Down-Syndrom geworden zu sein, erwies sich das in meinem Gehirn angelegte neuronale Netz als äußerst unbrauchbar. Den Horrorfilm im Kopf, musste ich mühsam ein neues neuronales Netz anlegen, das allmählich, durch viele gute Erfahrungen gespeist, den Umgang mit der neuen Situation erleichterte.

Wie viel einfacher wäre es mit einem Motto-Ziel, einer wichtigen Ressource im Sinne des ZRM, gegangen?

2. Miteinbezug von unbewussten Bedürfnissen

Basis des ZRM ist der **Rubikon-Prozess** (Abb. 1), ein von Maja Storch und Frank Krause weiterentwickeltes Modell des Rubikon-Modells von Heckhausen (1989) und Gollwitzer (1990). Das Rubikon-Modell stammt aus der Motivationspsychologie und ist empirisch vielfach überprüft. Es bietet deshalb eine seriöse Grundlage

zur Entwicklung von Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung und des Selbstmanagements. Das mit bewussten Motiven beginnende Rubikon-Modell wurde von Storch und Krause (2007) um die Phase der unbewussten Bedürfnisse erweitert und in dieser ergänzten Fassung als Rubikon-Prozess bezeichnet.

Der Begriff Rubikon-Prozess geht zurück auf das denkwürdige Ereignis, als Gaius Julius Caesar im Jahre 49 v. Chr. mit dem Satz „Alea jacta est!“ (deutsch: Der Würfel ist gefallen!) den Befehl zum Überschreiten des oberitalienischen Flüsschens Rubikon gab, was einer Kriegserklärung an Rom gleichkam. Der Rubikon ist damit zum Symbol dafür geworden, dass nach einer Phase der reiflichen Überlegung und des Abwägens ein Punkt erreicht wird, an dem es nur noch vorwärts geht.

Im ZRM-Training werden in einer ersten Phase bewusste Motive mit unbewussten Bedürfnissen in Einklang gebracht. Bei diesem ersten Abgleich kann z.B. das hinter dem diffusen Gefühl eines Veränderungswunsches stehende unbewusste Bedürfnis zum Vorschein gebracht werden. Ist dem betreffenden Menschen sein Motiv bereits bewusst geworden, so ist es wichtig, unbewusste Inhalte, die der Erreichung dieses Ziels unter Umständen im Weg stehen, aufzudecken und so Motiv- bzw. Zielkonflikten auf die Spur zu kommen.

So kann beispielsweise das bewusste Motiv, dem Kind mit Behinderung ein eigenständiges Leben zu ermöglichen, dem Bedürfnis gebraucht zu werden, bzw. das erwachsene Kind noch immer beschützen zu wollen, entgegenstehen. Erst wenn dieser Konflikt bewusst wahrgenommen wird, kann im ZRM-Training mit der Entwicklung eines Motto-Ziels der Rubikon überschritten werden.

3. Systematischer Einsatz von somatischen Markern

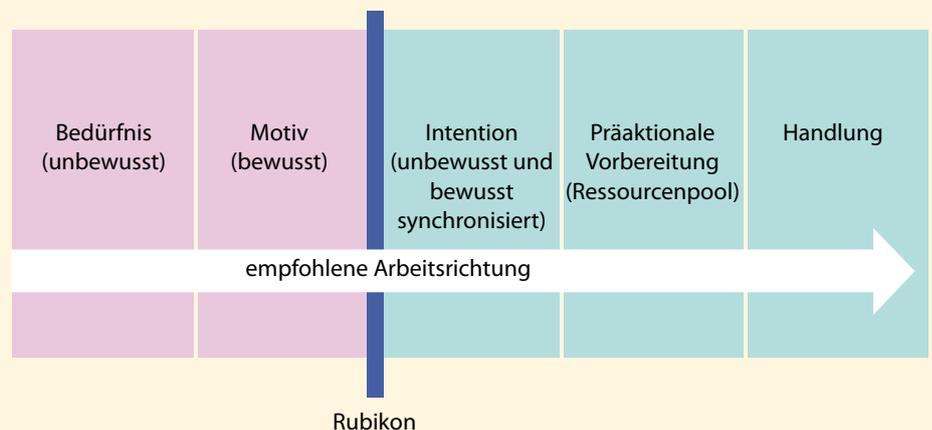
Da es für den Menschen zum Unbewussten keinen direkten Wahrnehmungs-Zugang gibt, besteht lediglich die Möglichkeit, indirekt mit dem Unbewussten zu arbeiten. Im ZRM-Training geschieht dies anhand der Signale, die das Unbewusste erzeugt. Diese offenbaren ihre Botschaft in Form von somatischen Markern. Soma ist das griechische Wort für Körper, das Wort Marker soll bedeuten, dass etwas markiert wird. Über somatische Marker teilt das Unbewusste mit, was es von einer Sache hält. Sie sind in diesem Sinne Bewertungssignale. Über sie kann eine Kommunikation zwischen bewusstem Verstand und unbewussten Ebenen des psychischen Systems stattfinden.

An jedem Wort hängt ein Bild und an jedem Bild hängen somatische Marker.

Der Begriff somatische Marker wurde von dem amerikanischen Hirnforscher Antonio Damasio (1994) eingeführt. Damit sind diffuse Gefühle im Körper gemeint, die sich an jeder Stelle desselben zeigen können, entweder als Körpersymptome oder als Gefühle. So kann der eine auf der körperlichen Ebene ein „warmes Bauchgefühl“ oder eine „Enge in der Brust“ wahrnehmen, der andere beschreibt seine somatischen Marker mit „In mir kommt Freude auf“ oder „Ich spüre Wut“.

Die somatischen Marker sind ein evolutionär entstandenes, erfahrungsbasiertes Überlebenssystem. Es ermöglicht einem Organismus, sich an veränderte Umwelten anzupassen, indem er auf gespeichertes Erfahrungswissen zugreift und versucht, aus den dort gespeicherten Inhalten die bestmöglichen Verhaltensweisen zu bilden. →

Abb. 3 Der Rubikon-Prozess



Dieses Erfahrungsgedächtnis wird einerseits durch ererbte Muster (Instinkte) und andererseits durch individuelle, emotional bedeutsame Erfahrungen gespeist. Die dort gespeicherten Inhalte werden zusätzlich mit einer Bewertung versehen. Das Prinzip der Bewertung ist ganz einfach: „Gut gewesen, wieder machen.“ oder „Schlecht gewesen, bleiben lassen“. Es sind die „Stop-“ oder „Go-Signale“ des Unbewussten. Dabei haben die somatischen Marker die Eigenschaft, sehr schnell aufzutauchen. Sie lassen sich innerhalb von 200 Millisekunden nachweisen. Allerdings verbirgt sich ihre Botschaft hinter diffusen Gefühlen. Die Bewertung unseres bewussten Verstandes ist sehr viel langsamer, dafür umso konkreter.

Um Zugang zu den Inhalten des unbewussten Erfahrungsgedächtnisses zu bekommen, bedient sich das ZRM der Wahrnehmung von somatischen Markern. Mit diesen Körpersignalen ist es auch möglich, eventuellen Zielkonflikten auf die Spur zu kommen.

Ein sehr eindrücklicher somatischer Marker bei der Geburt meines Sohnes war das Gefühl, ein Brett vor den Kopf geschlagen zu bekommen, ein deutliches Signal aus meinem Unbewussten, das „Stop“ signalisierte. Ein eindeutiges „Go“ hingegen war das warme Bauchgefühl, als Jochen zum ersten Mal in meinem Arm lag.

Die sich über die somatischen Marker zeigenden Hinweise aus dem Unbewussten dienen als Grundlage für die weiteren Schritte im ZRM-Training. Diese Körpersignale werden im weiteren Verlauf mit dem bewussten Verstand in Worte „übersetzt“.

4. Selbststeuerung über Motto-Ziele (nicht Verhaltensziele)

Ein weiteres wichtiges Element des ZRM-Trainings ist die Entwicklung von Motto-Zielen. Dieser Zieltypus arbeitet an der inneren Haltung, der Einstellung eines Menschen. Motto-Ziele befinden sich in einer Zielhierarchie (Abb. 2) auf der höchsten Ebene und üben von dort die Funktion der Steuerung der darunter liegenden Ebenen der Ergebnisziele und der Verhaltensziele aus.

**Zuerst die innere Haltung, dann die äußere Form!
Es ist wie beim Malen, wo man die weißen Lichter zuletzt aufsetzt.**

KONFUZIUS

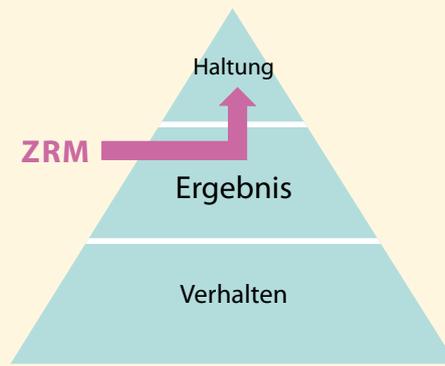


Abb. 2 Die Zielpyramide

So ist ein mögliches Ziel auf der Haltungsebene: „Ich möchte ein erfülltes Leben führen.“ Es beschreibt eine innere Einstellung. Auf der darunterliegenden Ergebnisebene kann das Ziel dann so lauten: „Ich möchte eine große Reise machen.“ Auf dieser Ebene wird konkretisiert, was erreicht werden soll. Die unterste Ebene beschreibt Verhalten, das notwendig ist, um bestimmte Haltungsebene- oder Ergebnisziele zu erreichen, z.B.: „Im nächsten Jahr nehme ich mir ein Sabbatjahr und fahre mit dem Fahrrad nach Peking.“

Ziele auf der Haltungsebene, wie sie im ZRM-Training entwickelt werden, entfalten dadurch, dass sie ausschließlich positive Affekte auslösen, hohen Motivationscharakter. Durch den nächsten Schritt in der Logik des Rubikon-Prozesses, den Aufbau eines Ressourcenpools, werden die individuell entwickelten Motto-Ziele im Gehirn verfestigt. Verhalten wird dann „automatisch“ so gesteuert, dass es dem Motto-Ziel zuträglich ist.

5. Wissenschaftlich fundiert und empirisch erprobt

Da das Zürcher Ressourcen Modell ZRM an der Universität Zürich erforscht und weiterentwickelt worden ist, wird die Wirksamkeit des darauf aufbauenden ZRM-Trainings durch wissenschaftliche Studien erforscht. Ausführliche Informationen mit Kurzberichten zu den einzelnen Studien sind auf der Homepage www.zrm.ch unter dem Link „Wirksamkeitsstudien“ zu finden.

Umsetzung der theoretischen Grundlagen in die Praxis

Die Umsetzung der theoretischen Grundlagen des ZRM wird praktisch im ZRM-Training erreicht. Die Grundstruktur eines ZRM-Trainings orientiert sich am Rubikon-Prozess und sieht folgendermaßen aus:

1. Bildwahlverfahren
2. Ideenkorb

Rubikon

3. Entwicklung eines Haltungsziels
4. Aufbau eines Ressourcenpools
5. Handlung

1. Bildwahlverfahren

Dem Besuch eines ZRM-Trainings geht meist die Entscheidung voraus, eine Situation ändern zu wollen. Der Mensch, der mit diesem Wunsch kommt, wählt zunächst aus der ZRM-Bildkartei ein Bild aus, das ihn spontan anspricht. Die Auswahl erfolgt dabei mit dem Gefühl und nicht mit dem Verstand.

2. Ideenkorb

Zum ausgewählten Bild werden nun Ideen und Assoziationen von „Fremdgerirnen“ gleichsam in einem virtuellen Korb gesammelt. „Fremdgerirnen“ sind in einem Gruppen-Setting andere Gruppenmitglieder, im Einzelcoaching kann diese Funktion der Coach übernehmen. Auch Familienmitglieder oder Freunde können wertvolle Ideen zum jeweils ausgewählten Bild in den Ideenkorb einbringen. Durch dieses Verfahren werden auch unbewusste Bedürfnisse oder Wünsche, die mit dem Thema in Verbindung stehen, an die Oberfläche gebracht.

Die Auswahl der Ideen, die in die Entwicklung des Motto-Ziels einfließen, erfolgt mithilfe der somatischen Marker. Hierbei ist es besonders wichtig, dass die ausgewählten Ideen ausschließlich starke positive somatische Marker hervorbringen und keine negativen. Erkennbar sind diese an einem „glückseligen Grinsen“. Menschen, bei denen deutlich positive somatische Marker auftreten, fangen tatsächlich an zu strahlen und weisen deutliche Zeichen der Zufriedenheit auf. Durch diese Art der Auswahl ist gewährleistet, dass das daraus entwickelte Motto-Ziel so starke Motivation auslöst, dass der Rubikon überschritten werden kann.

3. Entwicklung des Haltungsziels

Im nächsten Schritt wird aus den ausgewählten Ideen Schritt für Schritt ein Motto-Ziel „gebaut“. Dieses hat im ZRM starken Ressourcencharakter. Um dies zu gewährleisten, hat das Motto-Ziel folgende Bedingungen zu erfüllen:

- Formulierung als **Annäherungsziel** anstatt als Vermeidungsziel (z.B. „Ich gewähre meinem Kind Freiheit“ anstatt „Ich möchte mein Kind nicht mehr festhalten“)

- Die Realisierung liegt in der **eigenen Kontrolle** und ist somit unabhängig vom Verhalten anderer.
- Es löst beim Betreffenden **ausschließlich starke positive somatische Marker und keine negativen somatischen Marker** aus.

4. Aufbau eines Ressourcenpools

Die so gebildeten Motto-Ziele werden im ZRM als erste Ressource in Form von neu gebildeten neuronalen Netzen betrachtet. Diese sind jedoch noch nicht ausreichend gebahnt, um zuverlässig handlungswirksam zu werden. Durch das Motto-Ziel wurde – bildlich gesprochen – ein neuer Trampelpfad im Gehirn angelegt, der, um auch in Notsituationen befahren werden zu können, Schritt für Schritt zur Straße erweitert wird. Hierzu wird im ZRM ein Ressourcenpool angelegt.

Aufbauend auf die erste Ressource, das handlungswirksame Motto-Ziel, werden gezielt **Erinnerungshilfen** im Alltag eingebaut. Dies führt dazu, dass das neu angelegte neuronale Netz durch häufige Benutzung gestärkt wird. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Aktivierung bewusst oder unbewusst erfolgt. So kann das ausgewählte Bild als Bildschirmschoner genauso das neuronale Netz aktivieren wie ein zum Ziel und/oder Bild passender Handy-Klingelton.

Eine weitere Ressource im Sinne des ZRM bildet ein zum Motto-Ziel passendes **Embodiment**. Mit dieser Methode wird das vorher entwickelte Ziel „in den Körper gebracht“. Durch eine zu diesem Motto-Ziel passende und mit entsprechend positiven Gefühlen verknüpfte Körperhaltung wird ebenfalls das neu angelegte neuronale Netz aktiviert. Das Motto-Ziel wird so „multicodiert“ und kann über mehrere Zugänge aktiviert werden.

5. Handlung

In der letzten Phase des Rubikon-Prozesses geht es darum, Ausführungsintentionen für bestimmte Situationen zu bilden. Dafür bedient sich das ZRM® der Methode des „Situations-Typen-Abcs“. Hierbei wird der Einsatz von Ressourcen für verschiedene Risikostufen (Können-Bereich, Trainings-Bereich, Risiko-Bereich) geplant, so dass eine zuverlässige Aktivierung der im Training erarbeiteten Ressourcen auch in schwierigen Situationen möglich ist.

Was können Eltern von Kindern mit Down-Syndrom aus einem ZRM®-Training mitnehmen?

Phasen schwieriger Lebensübergänge stellen Eltern oft vor zunächst unlösbar scheinende Konflikte. Dies ist für Eltern von Kindern mit Down-Syndrom insbesondere der Fall, wenn sie erfahren, dass sie ein außergewöhnliches Kind bekommen haben. Sie möchten ihr Kind annehmen und sind gleichzeitig mit ihrem Negativ-Bild von Behinderung beschäftigt. Eine weitere kritische Phase stellt der Übergang in eine von den Eltern unabhängige Wohnform dar. Einerseits wissen Eltern, dass es wichtig ist, ihr inzwischen erwachsen gewordenen Kind loszulassen, und haben zugleich das Bedürfnis, es weiterhin an die Hand zu nehmen und für sein Wohl zu sorgen. Diese Konflikte können im ZRM-Training auf „wundervolle“ Weise in Ressourcen umgewandelt werden.

**Hänschen klein, ging allein
in die weite Welt hinein.
Stock und Hut stehn ihm gut,
ist gar wohlgenut.
Aber Mama weinet sehr,
hat ja nun kein Hänschen mehr.
„Wünsch dir Glück“, sagt ihr Blick,
„kehr nur bald zurück.“**

FRANZ WIEDEMANN [1821-1882]

Für die Eltern selbst ist es außerdem wichtig, Perspektiven zu entwickeln, die es ihnen ermöglichen, in größtmöglichem Wohlbefinden und psychischer Gesundheit den vor ihnen liegenden „neuen“ Weg zu gestalten.



Meine eigenen Ängste und Befürchtungen in Bezug auf den bevorstehenden selbstständigen Lebensweg meines Sohnes haben sich durch mein Motto-Ziel „**Mit vertrauensvoller Gelassenheit öffne ich meine schützende Hand!**“ in Luft aufgelöst. ■

Martina Maigler, Gesundheitsberaterin (GGB), Systemischer Coach und Prozessberater, arbeitet als Gesundheitscoach und Trainerin für Privatpersonen und Unternehmen.

Literaturhinweise:

- Frank Krause, Maja Storch: Ressourcen aktivieren mit dem Unbewussten
- Frank Krause, Maja Storch: Selbstmanagement – ressourcenorientiert
- Maja Storch, Julius Kuhl: Die Kraft aus dem Selbst
Maja Storch: Motto-Ziele, S.M.A.R.T. – Ziele und Motivation
(aus Birgmaier Bernd [Hrsg.]: Coachingwissen. Denn sie wissen nicht, was sie tun?)

Behindert

Behindert,
so haben sie dich genannt,
als du in meinem Arm lagst,
ganz frisch und neu und unschuldig.

Behindert,
habe ich gedacht,
bin ich nun mein Leben lang,
durch dich, der nicht kann, was er sollte.

Behindert,
haben sie dich,
bis zum heutigen Tag,
weil sie dir nicht zutrauten, was du kannst.

Behindert,
habe ich mich,
weil „man“ mit einem „behinderten“ Kind
kein glückliches Leben führen kann.

Dankbar,
bin ich,
dass ich durch dich
kein „normales“ Leben führen musste.

Wütend,
macht mich,
dass ich geglaubt habe,
was sie gesagt haben:
Wir seien „behindert“.

(Martina Maigler 2011)



Am 25. Januar 2014 stellt Martina Maigler das Zürcher Ressourcen Modell in Nürnberg vor.

Titel des Seminars: Loslassen und mehr – Umgang mit entscheidenden Lebensveränderungen.

Nähere Informationen auf Seite 76 im Heft