

# Veränderungsintelligenz

## Wie kann ich dem Strom des Lebens folgen, statt Kanäle zu bauen?

von Isabelle Fritzsche

Veränderungen bestimmen unser Leben, oder bestimmen wir die Veränderungen? Der Begriff der *Veränderungsintelligenz* wird dargestellt. Was sind hilfreiche Mechanismen aus der Sicht der modernen Hirnphysiologie, der Gestalttherapie und der systemischen Kybernetik. Ein praxiserprobtes *Phasenmodell der Veränderung* kann dem Leser bei der Bewältigung eigener Übergänge und Veränderungen hilfreich sein.

### Das Beständige im Leben ist die Veränderung.

Veränderungen begleiten uns durch unser gesamtes Leben und dabei sind Sie uns häufig „so lieb wie ein Kropf“. Das Thema von Arnold Retzer aufgreifend: wie sieht es aus mit Ihrer Liebes/Partnerbeziehung? „Haben Sie eine? Wie zufrieden sind Sie darin? Wünschen Sie sich eine (neue)? Welche Erfahrungen haben Sie bisher in Ihrem Leben damit gemacht?

Manchmal befinden wir uns in Lebens- und Arbeitszusammenhängen, in Beziehungen und haben „irgendwie“ das Gefühl „hier stimmt was nicht“. Aber wann sind wir dazu bereit, uns auch zu verändern? Was bedarf es, um diese Veränderung erfolgreich zu gestalten?

Das möchte ich unter dem Begriff der *Veränderungsintelligenz* zusammenfassen und im Folgenden erläutern. Zu meiner beruflichen Aufgabe habe ich mir gemacht, Menschen und Organisationen in großen und kleineren Veränderungsprozessen zu begleiten.

Es geht darum, geistig beweglich zu sein, sich auf neue Gegebenheiten einstellen zu können. Die Herausforderung heißt, Denken, Fühlen und Handeln immer wieder neu auszurichten und darin auch immer wieder einen Sinn zu finden. Wie in meiner praktischen Arbeit orientiere ich mich auch beim Schreiben an diesen vier Ebenen: Geist/Denken, Emotionen, Körper, Spiritualität. Es soll dabei um Regeln und Aspekte gehen, die es zu beachten gilt, um erfolgreich den Wandel zu gestalten und ihn als Chance der persönlichen Weiterentwicklung zu sehen.

### Aktuelle hirnphysiologische Erkenntnisse

Entwicklungsgeschichtlich bedingt versetzen uns Veränderungen in einen erhöhten Wachsamkeitszustand. Wir sind aufmerksam(er). Diese Aufmerksamkeitsreaktion wird vom Stammhirn, unserem „ältesten“ Hirnteil, gesteuert. Das Stammhirn kann – folgernd aus unserer Bewertung, drei primäre, überlebenswichtige Strategien und Abwehrreaktionen aktivieren:

1. Angreifen - um den Feind zu verletzen oder zu töten
2. Fliehen - wenn man schneller ist als der Feind
3. Tot stellen - wenn nichts anderes mehr hilft

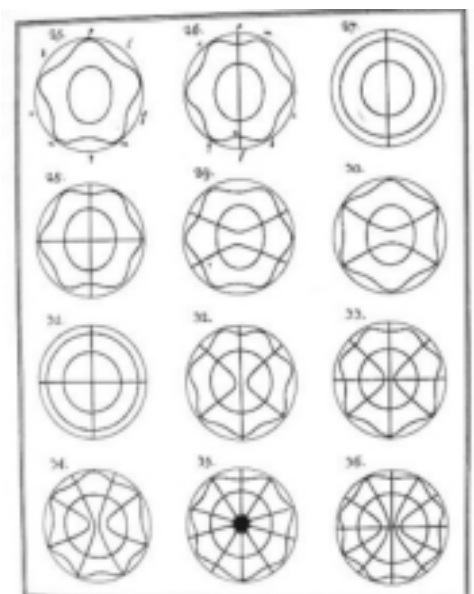
Das Problem ist: heute passt keine dieser spontanen Reaktionen in unsere soziale und beruflich Welt. Trotzdem laufen diese Mechanismen in uns ab.

„Was tun?“ Die Ergebnisse hirnphysiologischer Forschung sind bei der Ableitung von modernen Veränderungs-

strategien hilfreich. Es geht nicht mehr in erster Linie darum, Neues zu lernen, sondern vielfach darum, Gewohntes zu verlernen.

### Ein Exkurs in die Funktionsweise unseres Gehirns

Unser Gehirn arbeitet wie ein Orchester, nicht, wie vielfach als Parabel angenommen, wie ein Computer. Der Computer verarbeitet Information, indem er vorgegebene Regeln befolgt. Die Informationsverarbeitung wirkt nicht auf den Computer selbst zurück. Er ist durch seine Bauweise in seiner Gestalt festgelegt. Unsere Psyche und unser Verhalten basieren auf „orchestralen“ systemischen Prinzipien des Gehirns. Wie kann man sich das vorstellen? Unser Gehirn besteht aus unzähligen Hirnzellen. Informationen werden als elektrische Impulse gesendet. Die Hirnzellen senden mit unterschiedlichen Frequenzen und bilden dabei Muster. Bis hierhin sind die Vorgänge Gehirn und Computer noch vergleichbar. Wie aber bildet sich das spezielle Muster unseres Gehirns, das Musikstück in der Orchester-Analogie? Durch Resonanz zwischen den Elementen - diese Resonanz schafft etwas Neues. Auf das Orchester bezogen: als Geigerin höre ich die Töne, Frequenzen meiner Mitspieler und werde in meinem Spiel durch deren Spiel beeinflusst. Dies entsteht außerhalb, oder besser zusätzlich zu den Regeln, die durch die Noten beschrieben werden. Es ist das Zusammenspiel der Beteiligten, was dieses Neue und meist auch Besondere, die Gestalt dieses Konzertes formt. Im Gestalt-Ansatz sprechen wir von der Figur der Melodie vor dem (Hinter)Grund der Harmonie des Musikstücks; von Figur-Grund-Muster. „Das Nervensystem verarbeitet nicht die Informationen aus der Außenwelt, sondern ist im Gegenteil damit beschäftigt, im Erkenntnisprozess meine Welt hervorzubringen“ (F. Capra, Lebensnetz. S.312).



Chladnische Klangfiguren: Jeder Klang erzeugt, eingebettet in seine Umgebung, ein neues ureigenes Muster.

## 32 | Praxis

Hirnpfysiologisch bedeutsam sind hierbei sogenannte Attraktoren. Diese kann man sich vorstellen wie einen Magneten. Je stärker der Attraktor/Magnet ist, um so stabiler wird das Muster (vergleichbar dem Einfluss eines reellen Magneten auf einen Haufen Eisenspäne). Rein materiell bilden sich dadurch stärker ausgebildete Nervenbahnen (im CT deutlich als Furchen erkennbar): Sie sind materielle Grundlage unserer Verhaltensmuster. Die meisten Attraktoren/Magneten entstehen durch Lernen. Durch Übung verstärken wir sie, die Furchen in unserem Gehirn werden tiefer. Diese Furchen sind die „Autobahn“ auf der wir schnell sind und die wir – wie unseren täglichen Weg zur Arbeit – nicht mehr bewusst ansteuern müssen. Sie sind die Grundlage unseres Denkens und Handelns. Genau genommen gibt es nun aber keine Wahrnehmung, keinen Gedanken, keine Bewegung, kein Verhalten, das es in exakt der gleichen Art schon einmal gegeben hat. Diese Herausforderung löst unser Gehirn, indem die Attraktoren in der Lage sind, auch Ähnliches miteinander zu verbinden. Im Resultat sind wir hoch flexibel und kreativ. Auf elastische und flexible Weise können wir unser Wissen und Verhalten auch auf vergleichbare Situationen anwenden.

### Muster bilden sich nach den Prinzipien der Selbstorganisation

In der Analogie des Orchesters sind mit dem Zusammenspiel der Musiker die kybernetisch, systemischen Prinzipien gemeint, die die Prinzipien der Selbstorganisation beinhalten – mit dem Bild vom Computer die eher technomorphen Prinzipien. Der technomorphe Ansatz ist meiner Meinung nach immer dann hilfreich, wenn es sich um einfache, wenig komplexe Fragestellungen handelt. Kybernetische, systemische Ansätze sind zweckdienlich, sobald der Sachverhalt komplex wird. Kennzeichen von Komplexität sind etwa Eigendynamik der Elemente innerhalb des Gesamtsystems – das Ergebnis des Zusammenspiels der Elemente ist anders als die Summe aus deren Addition – und die Geschlossenheit des Systems, Unvollständigkeit der Informationen, die Bestrebung in einem homöostatischen Zustand zu sein. In den technomorphen Methoden suchen wir nach Möglichkeiten der Optimierung des gegenwärtigen Zustandes. Als Systemikerin suche ich eher nach dem Muster der jetzigen Elemente und versuche, über die Gestaltung des Rahmens, auf der Meta-Ebene Einfluss zu nehmen, jenseits eines konkreten Sachverhalts oder An-

lasses. Eigenschaften und Funktionen sind dabei Ergebnis einer bestimmten Organisation im System, einer spezifischen Verknüpfung der einzelnen Elemente untereinander – wie z.B. des Zusammenspiels der Orchestermusiker – und nicht Eigenschaften eines Elements. Das Lenkungsprinzip in diesem System ist die Homöostase, das Gleichgewicht. Wie bei einem Mobile stabilisieren sich die Elemente in einem Gleichgewicht zueinander, einer Homöostase. Die Lenkungsmöglichkeit ist abhängig von diesen grundlegenden Strukturen unter Berücksichtigung der konkreten individuellen Verhaltensmöglichkeiten. Letztlich sind wir es, die entscheiden und von denen es abhängt, ob und wie wir bei dem Stück mitspielen, Teil des Orchesters sind – oder für wie musikalisch wir uns überhaupthalten.

### Lernen und Emotionen

In jedem Muster, in jedem Verhalten verbinden wir viele, teils auch unterschiedliche Elemente, Tätigkeiten zu einem Ganzen. Wann und wie entscheiden wir nun, dass etwas o.k. ist, wie es ist? Überprüfen wir Verhalten bewusst? Nein, dies ist ein unbewusster Vorgang. Wir „überprüfen“, indem wir das Gefühl der Stimmigkeit haben oder auch nicht. Dabei spielt die Güte des Zusammenwirkens der unterschiedlichen Elemente, Tätigkeiten die entscheidende Rolle. Man spricht von dem Kohärenzgefühl (Antonovsky 1997), in der Gestalttheorie sprechen wir von der geschlossenen oder guten Gestalt. Dieses Vorgehen entspricht genau dem Prinzip der Homöostase aus der systemischen Kybernetik. Es ist ein Beispiel für Selbstorganisation.

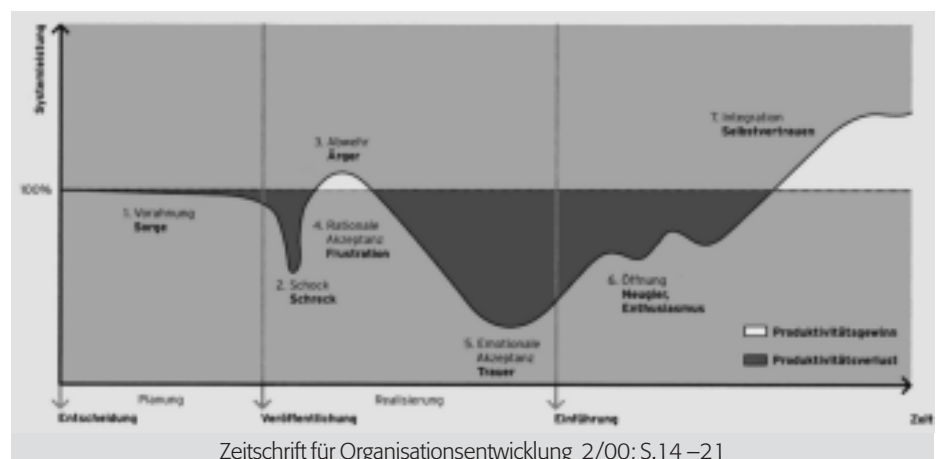
Zurück auf die Ebene der Hirnpfysiologie. Wollen wir (um)lernen, wozu wir bei jeder Veränderung aufgefordert sind, müssen neue, positive Attraktoren aufgebaut werden. Beim Aufbau

eines neuen Attraktors spielt nun die in der Lernpsychologie seit Pawlow bekannte positive Verstärkung auch auf der funktionalen hirnpfysiologischen Ebene eine Rolle. Allerdings erleben wir eine fundamentale Veränderung des Pawlow'schen Prinzips. Ähnlich der linearen Funktionsweise eines Computers, wird in der klassischen Lerntheorie von einer Linearität des Verhaltens in der Art: „Auf Reiz A folgt Verhalten B“ ausgegangen. Alle klassischen Lerntheorien, und damit auch die Verhaltenstheorien, gehen davon aus. Wenn wir der Selbstorganisationstheorie des Gehirns folgen, reicht dieses lineare Prinzip nicht aus. Wie wäre es sonst möglich, dass Ähnliches miteinander verbunden wird? Lernprinzipien der Selbstorganisation: Selbstregulation der Person, geschehen und wachsen lassen, Aufmerksamkeit und Wahrnehmen des „Hier und Jetzt“, Geduld und spielerisch-experimentellen Tun und Lernen – das führt uns letztendlich an den Punkt der inneren Stimmigkeit, in die Homöostase. All diesen Prinzipien folgen wir in der Gestalttherapie. Die Bildung des positiven Attraktors ist das hirnpfysiologische Korrelat zum inneren Kohärenzgefühl, der inneren Stimmigkeit.

### Modell der Veränderung

Was genau läuft bei Veränderungen emotional in jedem von uns ab. Hierzu verwende ich in meiner Arbeit oft das folgende Modell (weiterentwickelt nach den Trauerphasen von Kübler-Ross). Die Veränderungsanlässe sind dabei sehr persönliche und können sich stark unterscheiden. Die Phasen hingegen sind immer gleich, dabei mehr oder weniger stark ausgeprägt. Folgende sieben Phasen mit ihren charakteristischen Verhaltens- und Emotionsmustern lassen sich unterscheiden:

1. Vorahnung – Sorge
- Verschiedene „Zeichen“ kündigen die Veränderung an: Gerüchte, Unruhe, Turbulenzen;



- die anstehende Veränderung wird vermutet, aber es wird noch nicht offiziell darüber geredet; Unruhe und Sorge um die Zukunft;
- Man erlebt „Kontrollverlust“, d.h. man hat den Eindruck, dass das Geschehen nicht durch einen selbst beeinflussbar ist.

#### 2. Schock – Schreck

- Durch die öffentliche „Bekanntgabe“ der Veränderung kommen alle Hoffnungen, Ängste und Befürchtungen auf einen Schlag an die Oberfläche und lähmen einen zunächst.

#### 3. Abwehr – Ärger

- Man versucht Sicherheit zu erlangen, indem man das Ausmaß der erforderlichen Veränderung verleugnet und die Notwendigkeit der eigenen Veränderung nicht akzeptieren will. Ärger kommt auf: „Die anderen sind schuld!“
- Durch das Festhalten an bewährten Handlungsmustern (Motto: „Mehr desselben“) versucht man zu beweisen, dass Veränderungen nicht notwendig sind.

#### 4. Rationale Akzeptanz – Frustration

- Das alles bringt nichts. Man sieht ein, dass sich etwas ändern muss.
- Es besteht ein starker Wunsch nach schneller Beendigung der unangenehmen, unsicheren Situation. Erste Veränderungsschritte erfolgen, jedoch zunächst an unbedeutenden Stellen („da, wo es am wenigsten weh tut“).
- Da dies nicht den erwarteten Erfolg bringt, entsteht Frustration.

#### 5. Emotionale Akzeptanz – Trauer

- Es wird deutlich, dass es keinen Weg zurück gibt.
- Das komplette Handlungsrepertoire ist ausgeschöpft. Der emotionale Tiefpunkt ist erreicht („Tal der Tränen“). Man fühlt sich niedergeschlagen, bedrückt und entmutigt.
- Diese Trauer ist eine entscheidende emotionale Phase: Das Vergangene/Alte wird verabschiedet. Erst dadurch wird eine Neuorientierung möglich.

#### 6. Öffnung – Neugier – Enthusiasmus

- Nach der Trauerphase erfolgt eine grundlegende Neuausrichtung. In der Krise/Veränderung wird die Chance erkannt. Statt dem Festhalten am Vergangenen tritt jetzt die Neugier auf neue Erfahrungen in den Vordergrund..
- Rückschläge werden als Zugewinn an Erfahrungen gewertet und konstruktiv verarbeitet. Es geht wieder bergauf.

#### 7. Integration – Selbstvertrauen

- Kontinuierliche Lernerfolge führen zu einer

Erweiterung des Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsspektrums. Man gewinnt sein Selbstvertrauen zurück.

- Man entwickelt im Idealfall aus dem erfolgreichen Umgang mit der Veränderung eine Strategie für zukünftige Veränderungsprozesse.

#### Flow

Wir stellten fest: Den positiven Attraktor entwickeln wir als physiologisches Korrelat zu der emotionalen inneren Stimmigkeit, dem inneren Kohärenzgefühl. Dies leitet uns. Was wir in der inneren Stimmigkeit tun, mit innerer Begeisterung, hat Erfolg, bringt Freude und Lebenszufriedenheit. Diese Erfahrungen sind es, die uns mit großer Nachhaltigkeit unser Verhalten verändern lassen. Es formt das durchdringende und dauerhafte Vertrauen, die eigene Welt und das eigene Leben zu verstehen und es erfolgreich gestalten zu können. Dieses Kohärenzgefühl können wir also als eine Art inneren Lehrer verstehen. Je „stimmiger“ uns eine Tätigkeit gelingt, desto intensiver ist die mit ihr verbundene positive Flow-Erfahrung (der selbstvergessenen Freude am gelungenen Tun, Csikszentmihalyi, M. „Flow – Das Geheimnis des Glücks“). Damit verbunden wächst auch unsere Motivation, Verhalten weiter zu entwickeln. Auch hier sehen wir: unsere inneren emotionalen Dynamiken sind weniger linear, denn dynamisch und hoch individuell.

Im Gestaltkontext sprechen wir anstelle des Flow von der guten Gestalt, die sich aus der aktuellen Erfahrung des Individuums, der Figur, vor dem Hintergrund der bereits im Individuum gespeicherten Erfahrung formt. In unserem Orchester-Beispiel: Die Wahrnehmung der Töne der Mitspieler durch die Geigerin ist die Figur im Vordergrund, die vor dem lebendigen Hintergrund der Erfahrung zu einer guten Gestalt, ihrem eigenen Spiel wird. Das Figur-Grund-Muster erkennen wir in der Gestalttherapie als die grundlegende Dynamik des Bewusstseins an. Dieses psychologische Prinzip ließ bislang jedoch immer die Fragen entstehen, wie zugänglich wir für diese Erfahrungen sind und was den Kontext für die Ereignisse in unserem Leben bildet. Mit den oben beschriebenen hirnpfysiologischen Vorgängen könnte eine Antwort gefunden sein, die eine moderne Ergänzung des Freudschen Begriffes des Unterbewusstseins darstellt. Die „Ganzheit“ des Menschen wird über die Vergleichbarkeit der

dynamischen Mechanismen auf der hirnpfysiologischen und der emotional-psychischen Ebene wieder hergestellt.

#### Gewahrsein

Wie kann ich das Muster dieses Erlebens auf andere Situationen anwenden? Allein durch das Kennen meiner inneren Abläufe und Gesetzmäßigkeiten verändert sich etwas Wichtiges: Ich habe ein Bild von mir und meinen „Mechanismen“. Ich habe das Wissen darüber, wie ich aus belastenden oder schwierigen Situationen herausgekommen bin. Das formt mein Selbstmodell. Ich spiegele mich auf einer höheren BewusstseinsEbene - Meta-Ebene unabhängig vom konkreten Inhalt, lerne auf einer höheren Ebene - eben nicht mehr „mehr desselben“.

Hilfreich sind alle Techniken und Methoden, die mir helfen, mich mit meinen inneren psychologischen Mustern zu erkennen, ohne an ihnen haften zu bleiben. Indem wir die Figur-Grund-Formation als die grundsätzliche Dynamik des Bewusstseins anerkennen, beschreiben wir diesen Fluss des Lebens oder der Gegenwärtigkeit, des Hier und Jetzt. Erst durch ihn gelangen wir zu der Flow-Erfahrung, die sich in dem Erleben der Ganzheit einstellt. In der Gestalttherapie wissen wir, dass es dieser Bewusstseinsfluss ist, der sich von einem Moment der gegenwärtigen Erfahrung zum Nächsten bewegt. Der Prozess der Erfahrung ist aufschlussreicher als die Diagnose der Ursache oder des Hintergrundes ohne den Vordergrund oder umgekehrt. Es entwickelt sich das prozessuale Bewusstsein, dass jede neue Erkenntnis von den vorangegangenen Erfahrungen getragen wird. Grundlegend ist dabei auch die Auffassung, dass alles, was existiert, nur jetzt existiert. Das Zulassen des beständigen Wandels ist für diese Erfahrung grundlegend. Die Paradoxie der vollen Annahme des Hier und Jetzt *und* seines beständigen Wechsels, bei gleichzeitiger Entwicklung der persönlichen Bedeutung, durch unser persönliches Figur-Grund-Muster. Die Kunst liegt in dem Prozess des Loslassens. Dabei besteht ein wichtiger Unterschied zwischen dem „Ausharren“ in einer Erfahrung, bis sie abgeschlossen ist und dem Versuch „an ihr vorbeizukommen“. Meiner Erfahrung nach hilft beim Loslassen Spiritualität. Gibt es in mir so etwas wie Glauben an mein Eingebettet-Sein in einen größeren Zusammenhang, ist der kleine Ego-Tod des Loslassens von Rollen und Mustern leichter. „To suffer one's death and to be reborn is not easy“ sagte Fritz Perls einmal.

## Kreative Veränderung in ihren Phasen

In der ersten Phase (Vorahnung):

- Wahrnehmen und sich für die Möglichkeit der Veränderung sensibilisieren.“
- Mit anderen darüber reden. Offene, klare und direkte Kommunikation „Die Wahrheit der Situation benennen.
- Grundannahmen und Sorgen aufspüren, Tabus ansprechbar machen

In der zweiten Phase (Veröffentlichung):

- bedingungslose Offenheit und Wahrheit auch im Hinblick auf all das, was unklar ist und bleiben wird. Die Notwendigkeit der Veränderung deutlich machen: „Was wäre, wenn sich nichts verändert?“
- Betroffene zu Beteiligten machen, d.h. das eigene Umfeld weitestgehend in die Gestaltung der Veränderung einbinden. Den Dialog fördern.

In der dritten Phase (Abwehr):

- Den Perspektivenwechsel unterstützen und sich dabei unterstützen lassen, damit eine Loslösung von der persönlichen (Furchen-)Sichtweise möglich wird

In der vierten Phase (rationale Akzeptanz, Frust)

- Hinschauen statt verdrängen
- Zugang zu den Gefühlen ermöglichen
- „Den Kräften der Opposition“ eine Stimme geben und sie ernst nehmen

In der fünften Phase (Trauer):

- Vergangenes würdigen („Was war gut am Alten“) und bewusst Abschied davon nehmen (Trennungsrituale)

In der sechsten Phase (Enthusiasmus):

- Realistische Darstellung der Chancen und Risiken, dabei die Möglichkeit des Scheiterns nicht völlig ausblenden
- Maxime: Fehler sind erlaubt (um Lernen zu ermöglichen)
- Auf innere Stimmigkeit achten und dran bleiben

In der siebten Phase (Integration):

Permanentes Durchlaufen von Reflektionsschleifen und zwar auf allen Ebenen der Veränderung:

- Ebene der Visionen:  
*Was sind meine/unsere Ziele und Zwischenziele?*  
*Wo muss nachkorrigiert werden?*
- Ebene der Identität:  
*Wer bin ich? und wer will ich sein?*
- Ebene der Werte und Einstellungen:  
*Woran glaube ich und was ist mir wichtig?*  
*Welche Spielregeln unterstützen die Veränderung?*
- Ebene der Fähigkeiten:  
*Was kann ich und welche Kompetenzen*

*brauche ich noch?*

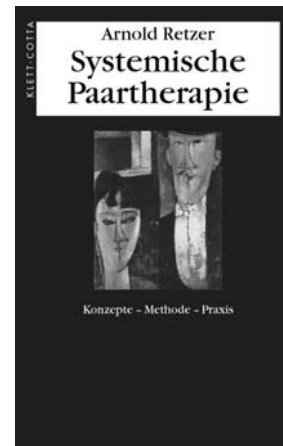
- Ebene der Gefühle und des Verhaltens:  
*Welche Grundstimmung habe ich?*  
*Was will ich tun und woran werde ich konkret merken, dass ich mich verändert habe?*
- Ebene der Umwelt:  
*Wie reagiere ich auf weitere Veränderungen in meiner Umwelt und umgekehrt?*

Die Gestaltprinzipien fördern die Schlüsselkompetenz der Veränderungsintelligenz: Bin ich in der Wahrnehmung dessen, was ist und bleibe ich nicht unnötig lange am Status Quo, gebildet aus meinen biographischen Erfahrungen, haften - dann werde ich in dem, was ist, die Chance und Aufforderung zur Veränderung sehen und sie nutzen. An dieser Stelle unterstützt uns der Gestaltansatz, wieder in den Fluss des Lebens zu gelangen - ohne ihn anzustoßen.

## Literatur

- CAPRA, F (1999): Lebensnetz, ein neues Verständnis der lebendigen Welt, München (Knaur)
- HANSCH, D. (2004)<sup>2</sup>: Evolution und Lebenskunst, Grundlagen der Psychosynergik, Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht)
- SENGE, P.M. (1990): Die fünfte Disziplin, Kunst und Praxis der lernenden Organisation, Stuttgart (Klett Kotta)
- MALIK F. F. (1986): Strategien des Managements komplexer Systeme Ein Beitrag zur Management-Kybernetik evolutionärer Systeme Bern u.a. (Haupt)
- Isabelle Fritzsche, Jahrgang 1959, Diplom-Psychologin, Einzeltherapeutin u.a. am GIF, Lehrauftrag „systemische Organisations-Beratung“ an der Uni Landau. Seit über 15 Jahren begleitet sie Einzelpersonen, Teams und große Unternehmen in Veränderungsprozessen. Neben der Gestalt-Ausbildung am GIF hat sie als weitere berufs- und lebensprägende mehrjährige Ausbildung die zur Systemischen Organisationsberatung am Management Center Voralberg absolviert.

Isabelle Fritzsche  
Rathenastr. 8  
551341 Mainz  
Tel. 06131-571631



Arnold Retzer:  
**Systemische Paartherapie**  
Konzepte - Methode - Praxis  
355 Seiten, gebunden mit Schutzumschlag  
€ 32,- (D) / sFr 56,-; ISBN 3-608-94365-X

Ein Informationsbuch für diejenigen, die sich mit Paaren beschäftigen; ein Lehrbuch für alle, die Paartherapien lernen wollen oder schon durchführen, und ein Nachdenkbuch für die, die über ihre eigene Paarbeziehung reflektieren.



Ulrich Clement:  
**Systemische Sexualtherapie**  
240 Seiten, 9 Abbildungen und 16 Tabellen  
€ 28,- (D) / sFr 49,70; ISBN 3-608-94398-6

Wie kann verlorengegangene Erotik in einer Partnerschaft wieder aufleben? Wie können sich langjährige Partnerschaften aus der sexuellen Lähmung befreien? Und wie kann die Spannung zwischen individueller und partnerschaftlicher Sexualität therapeutisch genutzt werden?