

## Ich-Anteile – Innere Kollegen – Inneres Team – Innere Helfer -



**ICH:** Interne **C**reative **H**elfer, die sich der innere Beobachter anschaut

# Team

## 1. Überblick

Wir sind es gewohnt in der Ich-Form zu sprechen. „*Ich bin Mutter/Vater. Ich bin Hausfrau/Hausmann. Ich bin Schüler, Student. Ich bin Azubi/Geselle/Meister. Ich bin Tischler, Beamter*“ etc. Das sind alles Bereiche unseres Ich's, jedoch sind wir deutlich mehr als unsere Tätigkeit oder unser Beruf. Darauf sollten wir uns nicht reduzieren. Zeitweise nimmt das ICH diese oder jene Rolle an, die wir auch wechseln. Und egal was wir tun oder erfahren begleiten uns weitere zahlreiche Ich-Anteile, die wir teils kennen. Eine zu starre Identifizierung mit dem ICH blockiert uns in vielen Situationen. Eigene ICH-Anteile zu kennen kann uns eine erweiterte Perspektive über uns selbst geben, wodurch wir handlungswirksamer sein können.

Unser gewordenes **ICH** -nicht zu verwechseln mit dem EGO- hat zahlreiche Anteile, die auch Kollegen oder Helfer genannt werden können. Es ist hilfreich zu erkennen, dass wir in unserem ICH viel Anteile, Kollegen und Helfer in unserem Leben haben, die wir unterschiedlich -mal bewusst, oft unbewusst oder automatisch- einsetzen. Wir rutschen hin und wieder in bestimmte Rollen, ob wir das wollen oder nicht. Beispielsweise geht ein Vorgesetzter wenig wertschätzend und von oben herab mit uns um, dann fühlen wir uns wie ein Kind, herabgesetzt, fast hilflos und klein. Wenn wir gelobt werden, fühlen wir uns wertgeschätzt, groß und kräftig. All diese Rollen, die in zahlreichen Situationen aktiviert werden, uns agieren oder reagieren lassen sind unsere gewordenen ICH-Anteile. Diese ICH-Anteile/Kollegen verhalten sich im Beruf anders als privat, am Strand wiederum anders als auf einer Feier, im Umgang mit Kindern wieder anders als mit betagten Menschen, auf einer Konferenz anders als im Gespräch mit Freunden usw. Das machen diese Inneren Kollegen von allein, auch wenn wir mit unserem Verhalten nicht einverstanden sind. Das kennt jeder erwachsene Mensch bei sich selbst und nimmt es auch im Umgang mit seinen Mitmenschen wahr.

Dieses gewordenen **ICH** sind **Interne Creative Helfer**, die wir genauer erkennen und benennen können, und mit Kreativität zu einem wirksamen Team -also mit richtig netten inneren Kollegen- zusammenführen werden.

Auf der **somatischen Ebene** arbeiten alle Organe wie in einem gut eingespielten Team zusammen. In ihrer Gemeinschaft, in ihrer wechselseitigen Abstimmung und Kooperation entsteht Stabilität, Anpassungsfähigkeit und Gesundheit. Der Organismus ist stark, weil jedes Organ seine Aufgabe kennt und erfüllt – eingebettet in ein größeres Ganzes.

Auf der **psychischen Ebene** finden wir eine vergleichbare Struktur:

Durch Erziehung, Beziehungserfahrungen, Prägungen, Verletzungen und Lernerfahrungen entwickeln sich im Laufe des Lebens **wirkmächtige innere Muster, Einstellungen und Haltungen**. Diese verdichten sich zu **ICH-Anteilen**, die unser Erleben, Denken, Fühlen und Handeln prägen.

Diese Anteile/Innere Kollegen/Interne **Creative Helfer** sind häufig **gut ausgebildet und kraftvoll**, arbeiten jedoch nicht automatisch harmonisch zusammen. Sie sind noch kein gereiftes Team, sondern oft eine **Ansammlung einzelner Akteure**, die unterschiedlich stark, unterschiedlich laut und unterschiedlich energetisch aufgeladen sind.

**Jeder ICH-Anteil, jeder innere Kollege hat eine Berechtigung, seine eigene Geschichte und in Deinem Leben eine Funktion.**

Kein Anteil, kein Kollege, kein Helfer ist „falsch“ – selbst dann nicht, wenn er heute leidvoll oder hinderlich wirkt. Häufig war er einmal eine **lebensnotwendige Anpassungsleistung**.

**Schauen wir uns einige mögliche ICH-Anteile**

- Interne Creative HelferInnen- genauer an:

<b>ICH-Kollegen</b>	<b>ICH-Kollegen</b>
Zweifler	Förderer
Kritiker	Unterstützer
Antreiber	Gerechter
Kümmerer	Helfer
Bedenkenträger	Ehrlicher
Verhinderer	Treuer
Perfekti	Zuverlässiger
Rechtfertiger	Selbstfürsorger
Fordernder	Umsichtiger
Impulsi Wüterich	Empathischer
Dominator	Energetiker
Demotivator	Motivator
Devoter	Organisator
Verstecker	Mitdenker
Vollstrecker	Überblicker
Ankläger	Intuitiver
Zyniker	Stratege
...	...

Einfach nur mal darüber schauen, ob Du den einen oder anderen Kollegen/Helfer entdeckst.

- Was fällt Dir dazu ein?
- Was sind Deine spontanen Gedanken, Gefühle und Verhaltensweisen zu einzelnen Ich-Anteilen?

---



---



---



---



---



---



---



---

## 2. Mögliche Mitglieder/Kollegen des Inneren Teams

Es kann hilfreich sein, die möglichen ICH-Anteile beispielsweise mit Kollege Zweifler, Kollege Kümmerer, Kollege Dominator etc. direkt anzusprechen.

(Auswahl – erweiterbar, wandelbar, individuell verschieden)

Schutz- und Kontrollanteile	Beziehungs- und Anpassungsanteile	Handlungs- und Durchsetzungsanteile
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zweifler</li> <li>• Kritiker</li> <li>• Innerer Richter</li> <li>• Bedenkenträger</li> <li>• Verhinderer</li> <li>• Rechtfertiger</li> <li>• Antreiber</li> <li>• Abwerter</li> <li>• Perfektionist</li> <li>• Fordernder</li> <li>• Ankläger</li> <li>• Zyniker</li> <li>• Kontrolleur</li> <li>• Vergleicher</li> <li>• Wächter</li> <li>• Verächter</li> <li>• Skeptiker</li> <li>• ....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kümmerer</li> <li>• Helfer</li> <li>• Förderer</li> <li>• Unterstützer</li> <li>• Empathischer</li> <li>• Treuer</li> <li>• Devoter</li> <li>• Harmonisierer</li> <li>• Vermittler</li> <li>• Loyal</li> <li>• Anpasser</li> <li>• Zuverlässiger</li> <li>• ....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominator</li> <li>• Vollstrecker</li> <li>• Organisator</li> <li>• Stratege</li> <li>• Energetiker</li> <li>• Macher</li> <li>• Entscheider</li> <li>• Umsetzer</li> <li>• Abgrenzer</li> <li>• ...</li> </ul>

Emotionale und vitale Anteile	Reflexive und integrierende Anteile
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsiver</li> <li>• Wüterich</li> <li>• Demotivator</li> <li>• Verletztes Kind</li> <li>• Ängstlicher</li> <li>• Lustvoller</li> <li>• Spieler</li> <li>• Lebendiger</li> <li>• Kreativer</li> <li>• Genießer</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beobachter</li> <li>• Mitdenker</li> <li>• Überblickler</li> <li>• Umsichtiger</li> <li>• Motivator</li> <li>• Verlässlicher</li> <li>• Selbstfürsorger</li> <li>• Gerechter</li> <li>• Ehrlicher</li> <li>• Intuitiver</li> <li>• Sinnsucher</li> <li>• Weiser</li> <li>• Innerer Erwachsener</li> <li>• ....</li> </ul>

Hier sind einige Team-Kollegen, die auf unterschiedlichen Ebenen aufgelistet aktiv sein können.

- Unterstreiche diejenigen, die Du schon kennst.

### 3. Beobachter, Moderator und innere Führung

Damit aus vielen Einzelstimmen/Kollegen ein **arbeitsfähiges Inneres Team** werden kann, braucht es mehrere Meta-Funktionen, die jeder Mensch auch in sich trägt.

Da sind: der Beobachter, der Moderator/Kommunikator, die Innere Führung/Stimme.

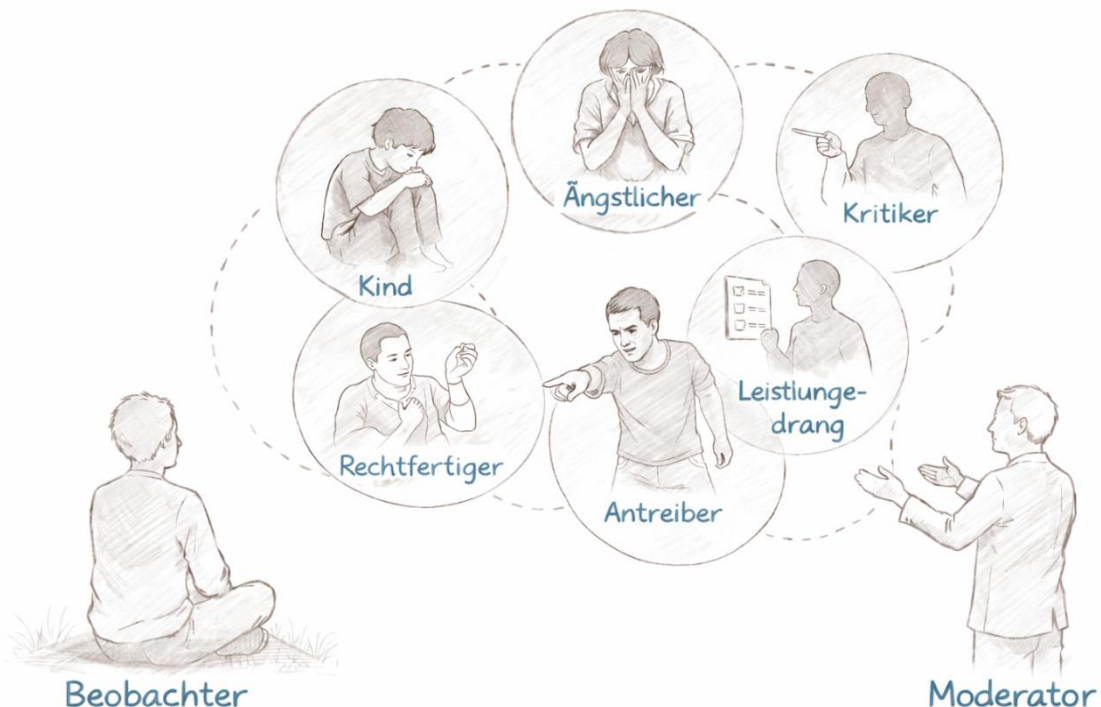
#### 1. Der Beobachter

Zunächst braucht es einen inneren Beobachter, der wahrnimmt:

- *Wer meldet sich gerade?*
- *Welche Stimme ist laut, welche leise?*
- *Welche Gefühle, Impulse und Körperreaktionen sind damit verbunden?*
- *Was macht er gerade?*

Er bewertet nicht, sondern nimmt sie wahr, erkennt sie und benennt sie.

Jeder Anteil/Kollege/Helfer hat seine eigene Geschichte.



#### 2. Der Moderator / Kommunikator / Supervisor

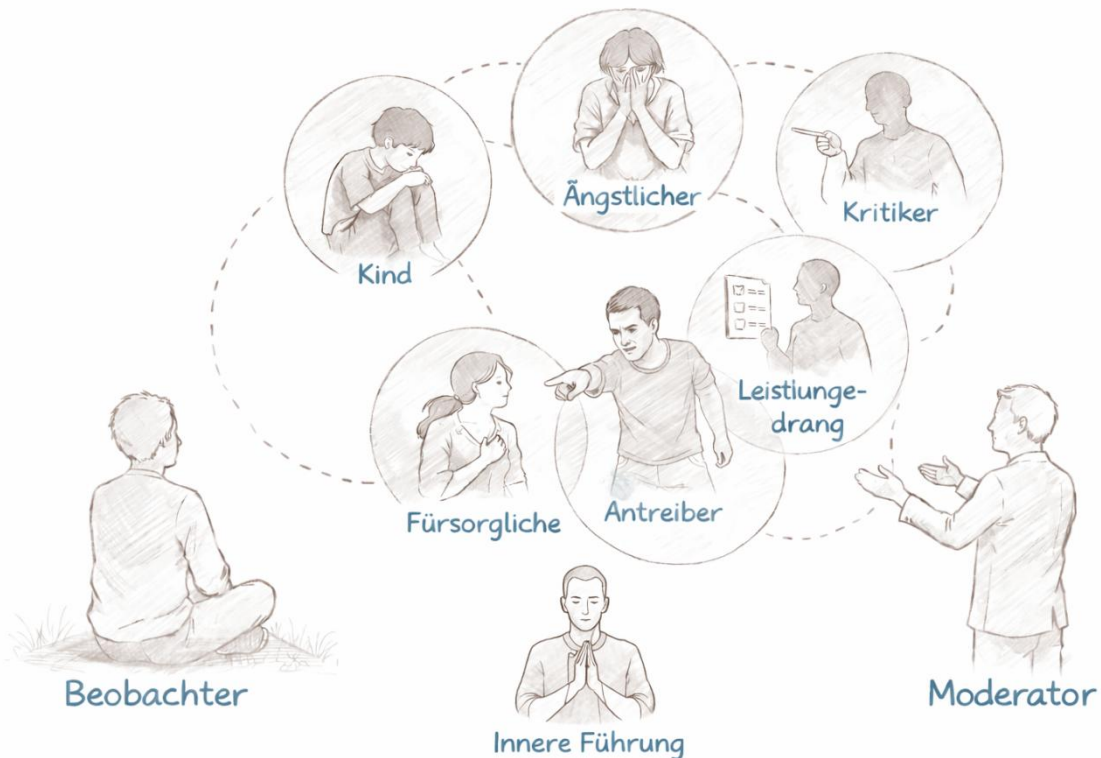
In einem zweiten Schritt braucht es einen **inneren Moderator** oder Supervisor, der die Anteile **miteinander ins Gespräch bringt**. Es wird mit den ICH-Anteilen/Kollegen respektvoll gesprochen.

- Kein Anteil, kein Kollege wird abgelehnt, beschämt oder „rausgeschmissen“.
- Jeder Anteil, jeder Kollege darf gehört werden – jedoch nicht jeder führt automatisch.
- In unserem Leben war der eine oder andere Anteil wichtig, hilfreich und unterstützend, auch wenn er jetzt möglicherweise störend oder anstrengend wirkt.
- Jeder Anteil/Kollege/Helfer wird wertgeschätzt.

### 3. Innere Führung / Stimme

Langfristig entsteht idealerweise eine reife innere Führung (oft „innerer Erwachsener“ genannt), die:

- Ziele klärt
- Prioritäten setzt
- Rollen verteilt
- Konflikte vermittelt
- Überforderung reguliert



- Siehst Du für Dich schon jetzt Möglichkeiten wie Deine Innere Führung aussehen könnte?
- Bist Du bereit die Innere Führung zu übernehmen?
- Erlaubst Du Dir die Innere Führung zu übernehmen?
- Wäre es für Dich in Ordnung, wenn Du eine Innere Führung hast, die sich für Dich gezielt einsetzt und mit den weiteren Anteilen/Kollegen/Helfer Deine Ziele benennt, Prioritäten setzt, Rollen verteilt, bei möglichen inneren Konflikten und Ambivalenzen vermittelt und mögliche Überforderungen reguliert, um so gemeinsam Deine Ziele zu erreichen?
- Möchtest Du der Inneren Führung einen Namen geben?
- Wie könntest Du ihn nennen?

## 4. Gemeinsame Ausrichtung statt innerer Konkurrenz

Die eigentliche Arbeit liegt nicht im Bekämpfen einzelner Anteile/Kollegen, sondern in der **gemeinsamen Zielausrichtung**:

- Was ist das Ziel?
- Wozu wollen wir das?
- Welche Anteile/Kollegen/Helfer sind für dieses Ziel hilfreich?
- Welche Anteile/Kollegen dürfen sich zurücknehmen oder Unterstützung erhalten?
- Welche Anteile/Kollegen/Helfer bilden temporäre Arbeitsgruppen?

Je besser ein Inneres Team **kommuniziert**, desto klarer werden Ziele – und desto wirksamer wird ihre Umsetzung. Ein gutes Inneres Team bedeutet nicht Einigkeit, sondern **Koordination und gute Kommunikation**. Nicht Stille, sondern **gehörte Vielfalt**. Und da wir zahlreiche Kollegen und Helfer in uns tragen, darf es bei der Zielfindung auch lebendig zugehen.

Das jedoch bedarf der bewussten und gezielten Übung. Wir trainieren in unserem Hirn neue förderlichere synaptische Netzwerke. Ein Team wächst immer zu einem Team, das geschieht durch Aufgaben und Feedback im respektvollen Umgang.

## 5. Praxisnahe, bewährte Übungen

### 1. Übung: *Das Innere Team sichtbar machen (Grundübung)*

Für diese Übungen ist es hilfreich sich Aufzeichnungen zu machen, oder gleich sich eine Klade zu zulegen, in denen regelmäßig Erkenntnisse zusammengetragen werden.

**a) Ziel:** Bewusstwerdung der aktiven ICH-Anteile/Kollegen /Internen Creativen Helfer

**b) Anleitung:**

1. Nimm eine aktuelle Situation, die innerlich Spannung, Zweifel oder Ambivalenz auslöst.
  - Schließe die Augen und frage dich:  
„Welche Stimmen melden sich gerade?“  
„Welche Akteure, Kollegen, Helfer?“
2. Notiere jede Stimme als **ICH-Anteil** (Name, Satz, Gefühl)  
*zunächst einfach spontan niederschreiben, was da los ist*
3. Gib jedem Anteil:
  - einen Namen
  - eine Hauptaussage
  - eine Emotion
  - eine Körperempfindung

**c) Leitfragen:**

- *Wer ist laut?*
- *Wer wird überhört?*
- *Wer fehlt noch?*

**Ergebnis:** Erstes Kennenlernen einiger Teamkollegen.

### 2. Übung: **Das Teammeeting (klassisch)**

*(angelehnt an das Modell des Inneren Teams nach Friedemann Schulz von Thun)*

**a. Ziel:** Dialog und Kooperation zwischen Anteilen

**b. Anleitung:**

Stelle dir einen inneren Konferenzraum vor. Lade alle relevanten ICH-Anteile zu dieser Konferenz, zu dieser Teamsitzung ein.

Der **Moderator** eröffnet das Meeting.

Jeder Anteil darf aussprechen:

- *Was will ich?*
- *Wovor will ich mich schützen?*
- *Was brauche ich?*
- *Was ist mir wichtig?*
- *Was muss ich beachten?*
- ...

Notiere:

- *Welcher Anteil sagt was?*
- *Wie kann ich das Gesagte würdigen und einordnen?*

### c. Regeln:

- Keine Unterbrechung
- Keine Abwertung
- Alles darf gesagt werden

### d. Abschlussfrage:

„Was wäre ein tragfähiger gemeinsamer Nenner?“

- *Notiere, ergänze, was habe ich jetzt erkannt.*
- *Was war hilfreich, was nicht?*
- *Welcher ICH-Anteil ist jetzt wichtig?*
- *Was könnte nun der nächste Schritt für Dich sein?*

## 3. Übung: Die Stuhl-Arbeit (verkörpert) oder Die Karten-Arbeit (schriftlich)

a. **Ziel:** Verkörperung, Differenzierung, Modifizierung und Entladung

### b. Anleitung Stuhlarbeit:

1. Stelle mehrere Stühle auf.
2. Jeder Stuhl repräsentiert einen ICH-Anteil, einen Ich-Kollegen, einen ICH-Helfer. Begrüße sie wertschätzend.
3. Setze dich nacheinander auf die Stühle und sprich **aus der Ich-Perspektive** des jeweiligen Anteils, des jeweiligen Kollegen. Und lausche was er zu sagen hat.
4. Wechsle bewusst zwischen den Stühlen. Und lass die Kollegen miteinander ins Gespräch kommen.

c. Vertiefung, achte auf:

- Stimme
- Körperhaltung
- Atem

Diese Übung ist hilfreich und wirksam bei konflikthafter oder emotional aufgeladener Anteile. Achte einmal darauf: Jeder Kollege anders spricht, nimmt eine andere Körperhaltung ein und es verändert sich auch die Atmung.

### Alternativ: Karten-Arbeit

Schreibe auf großen Blättern oder Karten die Namen derjenigen Kollegen auf, die du erkannt hast und mit denen Du ins Gespräch kommen willst:

1. Jede Karte repräsentiert einen ICH-Anteil, einen Ich-Kollegen. Begrüße sie wertschätzend.
2. Stelle dich nacheinander auf die Karten und sprich **aus der Ich-Perspektive** des jeweiligen Anteils, des jeweiligen Kollegen. Und lausche was er zu sagen hat
3. Wechsle bewusst zwischen den Karten. Und lass die Kollegen miteinander ins Gespräch kommen.

#### 4. Übung: Den inneren Beobachter stärken

**a. Ziel:** Auflösung der Identifikation mit dem ICH und innere Klarheit

**b. Anleitung:**

1. Setze dich ruhig hin.
2. Sage innerlich:
  - „Ein Teil von mir denkt ... . Ein Anteil von mir denkt ... . Ein Kollege von mir denkt ... .“ (Prüfe, welche Ansprache für Dich am besten passt)
  - „Ein Teil von mir fühlt ... Ein Anteil von mir fühlt .... . Ein Kollege von mir fühlt ... .“ (Prüfe, welche Ansprache für Dich am besten passt)
3. Wiederhole dies für mehrere Anteile.  
z.B.: Kollege Zweifler denkt, das krieg doch nicht hin, kenne ich schon.  
Kollege Zweifler fühlt sich unsicher.  
Kollege xyz .....

**c. Wirkung:**

- Abstand ohne Abspaltung
- Mehr Selbstführung
- Weniger Überflutung

#### 5. Übung: Schutzfunktion würdigen

**a. Ziel:** Transformation statt Bekämpfung und Entwertung

**b. Anleitung:**

Wähle einen schwierigen Anteil (z. B. Kritiker, Antreiber).

Frage ihn:

- *Wovor schützt du mich?*
- *Seit wann bist du da?*
- *Was würdest du brauchen, um dich zu entspannen?*

Häufig zeigt sich hier eine **verletzte Ursprungsgeschichte**.

## 6. Übung: Innere Rollen neu verteilen

**a. Ziel:** Reifung des Teams

**b. Anleitung:**

1. Frage:
  - „Welche Rolle, welcher Kollege hat dieser Anteil bisher übernommen?“
2. Prüfe:
  - Ist diese Rolle heute noch stimmig?
  - Ist diese Rolle heute noch notwendig?
  - Wäre es ok, wenn dieser Anteil sich hier zurücknehme?
  - Welcher Anteil/Helfer wäre für diese Aufgabe/Situation besser geeignet?
3. Verhandle neue Aufgaben:
  - Unterstützend statt kontrollierend
  - Berater statt Entscheider

## 7. Übung: Der innere Erwachsene / die innere Führung

**Ziel:** Integration und Selbststeuerung

**Anleitung:**

1. Visualisiere eine reife, ruhige innere Instanz. (*Innere Heiler, Innere Weisheit, Gandhi, Martin Luther King...*)
2. Diese Figur spricht zu den Anteilen:
  - würdigend
  - klar
  - haltend
3. Sie trifft die endgültige Entscheidung.  
Welcher Anteil, Innere Helfer die Aufgabe in der beschriebenen Situation am besten ausführen kann.  
Klärt und fragt, ob dieser Anteil die Aufgabe übernehmen möchte.
4. Überlegen gemeinsam, ob noch weitere Helfer dazu kommen sollen, oder was dieser Anteil ansonsten noch brauchen könnte.

**Leitsatz:**

*Alle dürfen sprechen sich mitteilen – nicht alle entscheiden.*

## 8. Übung: Körperbasierte Team-Abfrage (somatisch)

**a. Ziel:** Nutzung körperlicher Intelligenz

**b. Anleitung:**

- Frage bei einer Entscheidung:
  - *Wo im Körper meldet sich welcher Anteil?*
  - *Was spüre ich dort?*
  - *Wie fühlt sich das an?*
- Lege ggf. eine Hand auf die jeweilige Körperregion.
- Atme dorthin.

Besonders hilfreich bei rational-emotionalen Konflikten.

## 9. Übung: Das schriftliche Teamtagebuch

**a. Ziel:** Prozessbegleitung über Zeit

**b. Struktur:**

- Situation
- Aktive Anteile
- Konflikt
- Entscheidung
- Rückblick: Was hat geholfen?

## 10. Abschlussritual: Das Team integrieren

**a. Ziel:** Ganzheit und Würdigung

**b. Anleitung:**

- Bedanke dich bewusst bei allen Anteilen.
- Visualisiere sie in einem gemeinsamen Raum.
- Spüre: Ich bin mehr als jeder einzelne Anteil.