

# Die Rolle von Storytelling im systemischen Coaching: Möglichkeiten und Grenzen der narrativen Arbeit im Coachingprozess

**Autor: Moritz Michel**

Abschlussarbeit der Ausbildung zum Systemischen Coach

Ausbildungsinstitut: InKonstellation

Ausbildungsort- und Jahrgang: Frankfurt 2024/25

## Inhalt

1.	Einleitung.....	1
2.	Theoretischer Hintergrund.....	2
2.1.	Systemisches Coaching .....	2
2.2.	Storytelling.....	2
3.	Storytelling im Systemischen Coaching.....	3
3.1.	Anwendungsfelder .....	3
3.2.	Erweiterung bestehender Metaphernarbeit durch narrative Elemente .....	4
3.3.	Verlauf der erweiterten Metaphernarbeit .....	5
4.	Chancen und Grenzen .....	7
4.1.	Wirkungspotenziale für Veränderung und Sinnstiftung .....	7
4.2.	Grenzen und Risiken .....	8
5.	Abschluss .....	9
5.1.	Kritische Reflexion.....	9
5.2.	Fazit.....	10

## 1. Einleitung

Die vorliegende Abschlussarbeit soll die Rolle von Storytelling im Kontext des systemischen Coachings näher beleuchten und seine Potenziale sowie Herausforderungen evaluieren. Während der Coaching Ausbildung habe ich „Eine kurze Geschichte der Menschheit“ von Yuval Noah Harari, der über die Bedeutung des Storytellings in der menschlichen Evolution schreibt, gelesen und seitdem die Bedeutung von Storytelling im Coaching stets reflektiert und dieses Thema daher auch in das Zentrum dieser Abschlussarbeit gestellt. Dabei wird untersucht, wie narrative Ansätze dazu beitragen können, Veränderungs- und Entwicklungsprozesse bei Klient:innen zu begleiten, Orientierung zu schaffen und nachhaltige Lern- und Reflexionsprozesse anzuregen. Im Mittelpunkt stehen unter anderem die Fragen, „*Wie wirken Geschichten im menschlichen Gedankenprozess?*“, „*In welchen Anwendungsfeldern kann Storytelling besonders wirksam eingesetzt werden?*“ Oder „*wie lässt sich das mit der Haltung und Methodik des systemischen Coachings vereinbaren?*“.

Im Anschluss an einen Exkurs in den theoretischen Hintergrund wird erläutert, wie Storytelling Sinn stiften, Ressourcen aktivieren und Selbstwirksamkeit stärken kann. Gleichzeitig werden mögliche Grenzen und Risiken aufgezeigt, welche sich zum Beispiel durch Beeinflussung, emotionale Überforderung oder fehlende Passung zur individuellen Situation der Klient:innen zum Ausdruck bringen können. Mein Anliegen ist dabei, einen differenzierten Überblick zu geben und so einen Beitrag zur bewussten, reflektierten Anwendung narrativer Methoden im systemischen Coaching zu leisten. Das abschließende Kapitel reflektiert die Erkenntnisse der vorherigen Kapitel und fasst diese in einem Fazit zusammen.

Storytelling gilt heute als ein vielseitig einsetzbares Mittel, komplexe Inhalte verständlich zu vermitteln, emotionale Bindung zu schaffen und Sinn zu stiften. War Storytelling ursprünglich vor allem in der Unternehmenskommunikation und im Marketing etabliert, findet das bewusste Arbeiten mit Geschichten zunehmend Eingang in beratende und unterstützende Formate wie Training, Therapie und Coaching. Der Historiker Yuval Noah Harari hebt hervor, dass das Erzählen gemeinsamer Geschichten nicht nur ein Werkzeug, sondern ein grundlegendes Merkmal menschlicher Entwicklung ist: „Der Homo sapiens ist vor allem deshalb erfolgreich, weil er die einzigartige Fähigkeit besitzt, gemeinsame Mythen zu erschaffen und daran zu glauben.“ (Harari, 2015, S. 38). Dieses kollektive Storytelling ermöglicht es Menschen, komplexe Zusammenhänge zu ordnen, Werte zu teilen und Zusammenarbeit zu organisieren.

Storytelling ist im Systemischen Coaching besondere relevant, weil es an tief verankerte Muster der Wahrnehmung und Informationsverarbeitung anknüpft. Geschichten sprechen nicht nur die Kognition und den Verstand an, sondern aktivieren emotionale und unbewusste Ebenen, die für Veränderung entscheidend sind. Sie können helfen, bestehende Überzeugungen zu hinterfragen, neue Perspektiven zu entwickeln und Ressourcen sichtbar zu machen. Gerade im systemischen Coaching, das großen Wert auf konstruktive Vielfalt von Perspektiven sowie die Selbstwirksamkeit der Klient:innen legt, eröffnen narrative Ansätze zahlreiche Möglichkeiten, Denk- und Handlungsspielräume zu vergrößern. Gleichzeitig erfordert ihr Einsatz, wie bei

anderen Coaching Interventionen auch, eine reflektierte Haltung, Einfühlungsvermögen und die Bereitschaft, mit Ambivalenzen konstruktiv umzugehen.

## 2. Theoretischer Hintergrund

### 2.1. Systemisches Coaching

Systemisches Coaching versteht sich als ressourcen- und lösungsorientierter Begleitprozess, der den Menschen nicht isoliert, sondern als Teil seines sozialen Kontexts betrachtet (Radatz, 2010). Die Annahme, dass Probleme und Lösungen nie nur in der Person selbst liegen, sondern immer in den Wechselwirkungen mit ihrem Umfeld entstehen (von Schlippe & Schweitzer, 2016), ist dabei von zentraler Bedeutung.

Ein wesentliches Merkmal ist die Haltung des Nichtwissens auf der eigenen Insel: Der:die Coach tritt nicht als Ratgeber:in auf, sondern als Prozessbegleiter:in, die:der den:die Klient:in unterstützt, eigene Sichtweisen zu reflektieren, neue Perspektiven zu entwickeln und eigenständige Lösungen zu erarbeiten (Radatz, 2010). Typisch für systemisches Coaching sind zirkuläre Fragen, Hypothesenbildung, das Einbeziehen relevanter Beziehungen (z. B. beruflicher oder familiärer Kontexte) sowie die Fokussierung auf vorhandene Ressourcen und Stärken.

Zudem ist das konstruktivistische Verständnis von Wirklichkeit charakteristisch: Sie ist nicht objektiv, sondern wird subjektiv konstruiert (Simon, 2023). Diese Haltung spiegelt sich in der Arbeit mit unterschiedlichen Deutungen und Konstruktionen der Wirklichkeit wider. Ziel ist es, dem:der Klient:in zu ermöglichen, die Nutzungsmöglichkeiten eigener Handlungsspielräume zu erweitern und mehr Wahlmöglichkeiten im Denken und Handeln aufzubauen und zu verankern.

Neben diesen Grundannahmen ist für systemisches Coaching charakteristisch, dass es nicht nur auf individueller Ebene, sondern auch in organisationalen und gesellschaftlichen Kontexten arbeitet. Von Schlippe und Schweitzer (2016) verweisen darauf, dass systemisches Coaching insbesondere dort wirksam wird, wo es gelingt, die Wechselwirkungen zwischen persönlichen Anliegen und dem jeweiligen System und Umfeld zu beleuchten. Diese ganzheitliche Perspektive unterscheidet es deutlich von rein problemzentrierten Beratungsansätzen. Gleichzeitig stellt sie Coaches vor die Herausforderung, ihre Interventionen so zu gestalten, dass sie sowohl individuelle Entwicklung fördern als auch systemische Zusammenhänge berücksichtigen.

### 2.2. Storytelling

Storytelling bezeichnet das gezielte Einsetzen von Geschichten, Bildern und Metaphern, um Inhalte anschaulich zu vermitteln und innere Prozesse zu aktivieren. Im Unterschied zu rein informierenden Kommunikationsformen richtet sich Storytelling explizit auch an emotionale und unbewusste Ebenen. Die Wirkung beruht unter anderem darauf, dass Geschichten Sinnzusammenhänge herstellen und komplexe Erfahrungen in einer nachvollziehbaren Dramaturgie ordnen (Herbst, 2014).

Zentrale Wirkmechanismen sind die Aktivierung emotionaler Resonanz, die Erzeugung innerer Bilder und die Förderung von Identifikation mit erzählten Figuren oder Situationen. Fuchs (2023) beschreibt, dass Geschichten bevorzugt im limbischen System verarbeitet werden, wo emotionale Bewertungen stattfinden und Erinnerungen verankert werden. Dies erklärt, warum narrative Botschaften oft länger haften bleiben als abstrakte Informationen.

Im Coaching wird Storytelling vor allem genutzt, um Perspektivwechsel zu ermöglichen und Ressourcen zugänglich zu machen. Metaphern oder Zukunftserzählungen lassen Klient:innen neue Bedeutungsräume entdecken, innere Konflikte symbolisch bearbeiten oder Visionen für gewünschte Entwicklungen entwerfen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Funktion von Geschichten als Brücke zwischen dem Bekannten und dem Neuen. Indem bekannte Motive oder Symbole aufgegriffen werden, kann Veränderung in einen vertrauten Rahmen eingebettet werden, was die Akzeptanz neuer Perspektiven vereinfacht.

Des Weiteren erfüllt Storytelling eine soziale Funktion. Menschen erschaffen durch geteilte Geschichten nicht nur individuelle Wahrheiten, sondern auch gemeinsame Verständigungsräume. Denning (2007) beschreibt Storytelling deshalb als ein Instrument, das sowohl individuelle als auch kollektive Veränderung ermöglicht. Im Coaching-Kontext kann diese soziale Dimension insbesondere dann relevant werden, wenn Teams oder Organisationen begleitet werden. Hier dient Storytelling dazu, Werte, Bedürfnisse oder Zielvorstellungen gemeinsam zu reflektieren und aufeinander abzustimmen.

### **3. Storytelling im Systemischen Coaching**

#### **3.1. Anwendungsfelder**

Im systemischen Coaching können narrative Methoden in unterschiedlichen Phasen und mit verschiedenen Zielsetzungen eingesetzt werden. Ein zentrales Anwendungsfeld ist die Zielklärung und Zukunftsgestaltung. Hierbei wird Storytelling genutzt, um den Blick nach vorne zu richten und motivierende Visionen zu entwickeln. Eine häufig angewandte Intervention ist die sogenannte Zukunftsgeschichte: Klient:innen werden eingeladen, sich in einer konkreten Erzählung vorzustellen, wie ihr Leben nach einer erfolgreichen Veränderung aussehen wird. Durch das detaillierte Ausmalen dieser positiven Perspektive können innere Bilder und emotionale Anker entstehen, die die Zielerreichung unterstützen.

Auch die Aktivierung von Ressourcen gehört zu den wesentlichen Einsatzbereichen narrativer Ansätze. Indem Menschen sich an bewältigte Herausforderungen oder prägende Erfolgserlebnisse erinnern und diese in Form einer Geschichte erzählen, werden verborgene Stärken und hilfreiche Erfahrungen wieder zugänglich. Das Erzählen biografischer Episoden trägt dazu bei, Selbstwirksamkeit und Zuversicht zu stärken.

Ein weiteres wichtiges Anwendungsfeld ist das Reframing. Narrative Interventionen können helfen, festgefahrene Deutungen zu hinterfragen und alternative Sichtweisen auf belastende

Situationen zu entwickeln. Beispielsweise kann der:die Coach anregen, eine herausfordernde Situation aus unterschiedlichen Perspektiven zu schildern oder verschiedene Versionen der Geschichte zu entwerfen. Diese Vorgehensweise eröffnet neue Interpretationsmöglichkeiten und Handlungsspielräume.

Ein weiterer Anwendungsbereich narrativer Methoden liegt in der Arbeit mit Dilemmata und der Entscheidungsfindung. Metaphern und Geschichten können genutzt werden, um Widersprüche oder Ambivalenzen symbolisch zu ordnen. Beispielsweise kann ein:e Klient:in eingeladen werden, eine Entscheidungssituation als Geschichte mit mehreren Wegen darzustellen. Durch das Beschreiben der verschiedenen Handlungsstränge entsteht ein bewertungsfreier Raum, in dem unterschiedliche Aspekte einer Entscheidung sichtbar werden, ohne dass sofort Druck zur Festlegung entsteht.

Ergänzend werden im Coaching häufig Symbole und imaginative Verfahren eingesetzt, die eng mit Storytelling verbunden sind. Methoden wie das „innere Team“ nach Schulz von Thun oder die Arbeit mit inneren Bildern und Ressourcenorten verbinden kognitive Reflexion mit emotionalem Erleben. Klient:innen können auf diese Weise leichter Zugang zu unbewussten Anteilen finden und Veränderungen auf einer tieferen Ebene anstoßen.

Eine besonders wirksame Form des Storytellings ist die Metaphernarbeit. Metaphern schaffen eine anschauliche, oft emotionale Brücke zu komplexen oder schwer besprechbaren Themen und ermöglichen es, Inhalte in einer bildhaften Sprache zu bearbeiten. Auf diese Form wird im folgenden Kapitel noch ausführlicher eingegangen.

Neben der Arbeit mit Einzelpersonen können narrative Methoden auch in der Teamentwicklung eingesetzt werden. Insbesondere bei der gemeinsamen Reflexion von Veränderungsprozessen oder in Phasen der Neuausrichtung bietet Storytelling die Möglichkeit, ein geteiltes Verständnis zu schaffen. Teams entwickeln in solchen Kontexten oft gemeinsame „Teamgeschichten“, in denen Erfolge, Herausforderungen und Zukunftsbilder eine Rolle spielen. Durch das bewusste Erzählen und Hinterfragen dieser Geschichten können unausgesprochene Annahmen, Rollenbilder und Dynamiken sichtbar werden. So kann Storytelling dazu beitragen, Zusammenhalt und kollektive Handlungsfähigkeit zu stärken. Harari (2015) beschreibt diese Funktion von Geschichten als die Grundvoraussetzung für eine kollektive Identität von gesellschaftlichen Gruppierungen und kollektive Veränderung.

### 3.2. Erweiterung bestehender Metaphernarbeit durch narrative Elemente

Die Metaphernarbeit gehört zu den bekanntesten narrativen Methoden im Coaching und ist eng mit dem systemischen Ansatz verbunden. Metaphern bieten die Möglichkeit, komplexe innere Zustände, Beziehungsdynamiken oder wiederkehrende Muster in einer verdichteten, bildhaften Sprache auszudrücken. Sie wirken oft unmittelbar, weil sie kognitive, emotionale und imaginative Ebenen gleichzeitig ansprechen. Im Coaching werden Metaphern häufig genutzt, um Distanz zu schwierigen Themen herzustellen oder um etwas Unsagbares in ein sprachliches Bild zu übersetzen. Ein bekanntes Beispiel ist die Metapher des „inneren Teams“, mit der innere Anteile als handelnde Figuren beschrieben werden, um ihre Beziehungen zueinander zu erkunden.

Klassische Metaphern entstehen oft spontan im Gespräch oder ergeben sich aus dem Sprachgebrauch der Klient:innen. Der:die Coach greift diese Bilder auf, spiegelt sie zurück und stellt Fragen, um Bedeutungen zu klären oder zu erweitern. So kann beispielsweise ein:e Klient:in, der:die sagt, er:sie stecke „in einer Sackgasse“, eingeladen werden, dieses Bild genauer zu beschreiben: *Wie sieht die Sackgasse aus? Gibt es Auswege? Was ist am Ende der Sackgasse?* Auf diese Weise wird das Bild zu einem Resonanzraum, in dem neue Perspektiven entstehen können.

Darüber hinaus untersucht diese Abschlussarbeit Möglichkeiten, die bestehende Metaphernarbeit um weitere narrative Elemente zu ergänzen. Ziel ist es, bekannte Vorgehensweisen mit Storytelling-Ansätzen zu kombinieren. Statt ausschließlich auf einzelne, stehende Metaphern zu fokussieren, können mehrere Bildelemente zu einer zusammenhängenden, erzählten Geschichte verknüpft werden. Diese „erweiterte Metaphernarbeit“ verknüpft klassische Metaphernarbeit mit Elementen des Storytellings und schafft einen breiteren Deutungsraum.

Diese Überlegung knüpft an bestehende Konzepte der narrativen Arbeit an und versteht sich als Variation bekannter Methoden: Eine Geschichte, die symbolisch für eine Situation steht, kann mehr Ansatzpunkte für Interventionen bieten als ein isoliertes Bild. Die oben als Beispiel aufgeführte Metapher der Sackgasse ist erstmal ein statisches Motiv, eröffnet jedoch Potenzial für das Erzählen einer Geschichte vom Betreten der Sackgasse über Begegnungen mit weiteren Personen, Wesen oder Gegenständen hin zu einem möglichen überraschenden Ausgang aus der Sackgasse: Es gibt eine Handlung, verschiedene Stationen, Hindernisse und möglicherweise helfende Figuren oder Ressourcen. Diese Elemente können im Coaching einzeln betrachtet, hinterfragt oder kreativ verändert werden.

Auf diese Weise kann die Geschichte im weiteren Prozess zum Ausgangspunkt für gezielte Interventionen werden. Der:die Coach kann gemeinsam mit dem:der Klient:in überlegen, was passieren würde, wenn die Hauptfigur Unterstützung erhält, eine Landkarte findet oder erkennt, dass der Ausgang näher liegt als gedacht. Das Erzählen wird so zu einem aktiven, schöpferischen Vorgang, in dem neue Bedeutungs- und Handlungsspielräume erkannt und aktiviert werden können und die Geschichte somit auch neu erzählt werden kann. Dieser Gedanke ist der Anstoß, die klassische Metaphernarbeit im Coaching durch erzählerische Ansätze zu bereichern und zusätzliche Hebel für Perspektivwechsel und Veränderung zu schaffen.

### 3.3. Verlauf der erweiterten Metaphernarbeit

Zur Umsetzung des Ansatzes der erweiterten Metaphernarbeit bieten sich unterschiedliche Vorgehensweisen an. Sie können je nach Anliegen, Setting und Vorlieben der Klient:innen flexibel gestaltet oder miteinander kombiniert werden. Im folgenden Abschnitt werden zwei Varianten dargelegt, die als Orientierung dienen können.

#### **Variante 1: Spontane Erarbeitung in der Coaching-Session**

Diese Vorgehensweise eignet sich besonders für Situationen, in denen ein Thema im Gespräch sehr präsent ist oder die Klient:innen sich bereits intensiv damit beschäftigen.

**Schritt 1 – Einladung zur Erzählung:** Der:die Coach leitet den:die Klient:in dazu an, das aktuelle Anliegen oder die herausfordernde Situation in eine Geschichte zu übersetzen. Ein möglicher Impuls kann sein: „*Stell dir vor, dein Thema wäre ein Märchen oder eine Erzählung – wie würde diese Geschichte beginnen?*“

**Schritt 2 – Erzählen und Zuhören:** Die Klient:innen erzählen ihre Geschichte frei. Währenddessen notiert der:die Coach aufmerksam zentrale Bildelemente, Figuren, Symbole, Orte und wichtige Wendepunkte. So entsteht ein zusammenhängendes Narrativ, das oft bereits erste Erkenntnisse oder emotionale Entlastung ermöglicht.

**Schritt 3 – Reflexion und Klärung:** Nach dem Erzählen wird gemeinsam reflektiert, welche Aspekte der Geschichte besonders deutlich sind, welche unklar bleiben und welche Emotionen beim Erzählen spürbar wurden. Wichtige Leitfragen können sein:

- „Welche Teile deiner Erzählung stehen für etwas, das du schon gut kennst?“
- „Was in der Geschichte entspricht deiner aktuellen Realität – was eher deinen Wünschen oder Befürchtungen?“

**Schritt 4 – Veränderung und Erkundung:** Der:die Coach regt an, alternative Wendungen oder Ergänzungen zu entwickeln. Mögliche Fragen sind:

- „Was würde passieren, wenn eine hilfreiche Figur auftaucht?“
- „Wie könnte sich die Geschichte verändern, wenn du einen neuen Weg einschlägst?“

**Schritt 5 – Abschluss und Transfer:** Zum Abschluss werden die wichtigsten Erkenntnisse gemeinsam herausgearbeitet. Häufig ist es hilfreich, ein zentrales Bild, einen Satz oder eine Bewegung als Anker für den Transfer in den Alltag festzuhalten.

### **Variante 2: Erzählung als Hausaufgabe**

Diese Variante eignet sich, wenn das Anliegen mehr Zeit zur Reflexion benötigt oder wenn die Klient:innen bevorzugen, sich in Ruhe schriftlich mit ihrem Thema auseinanderzusetzen.

**Schritt 1 – Themenklärung im Coaching:** Es wird zunächst gemeinsam festgelegt, welches Anliegen in einer Erzählung dargestellt werden soll. Dies ist nicht mit der Zielklärung zu Beginn der Sitzung zu verwechseln, sondern ist eine separate Zielsetzung für die Story als Hausaufgabe gegen Ende der Sitzung. Eine Verschriftlichung dessen wird empfohlen.

**Schritt 2 – Auftrag zur Verschriftlichung:** Die Klient:innen erhalten den Auftrag, zu Hause eine symbolische Geschichte zu schreiben. Sie sollen darin möglichst frei gestalten, welche Elemente und Bilder für sie stimmig sind.

**Schritt 3 – Leitfragen als Unterstützung:** Zur Orientierung können folgende Fragen dienen:

- „Wer ist die Hauptfigur deiner Geschichte?“
- „Welche Hindernisse oder Gegenspieler treten auf?“
- „Gibt es Unterstützer:innen oder hilfreiche Gegenstände?“
- „Wie könnte die Geschichte ausgehen, wenn alles gut verläuft?“

Diese Fragen sind als Anregung gedacht und nicht als starre Vorgabe.

**Schritt 4 – Besprechung in der Folgesitzung:** Beim nächsten Termin wird die Geschichte vorgelesen oder frei erzählt. Der:die Coach hört aufmerksam zu und achtet besonders auf wiederkehrende Symbole, emotionale Schlüsselmomente und unbewusste Botschaften.

**Schritt 5 – Vertiefung und Veränderung:** In der gemeinsamen Reflexion können Fragen geklärt, Bedeutungen herausgearbeitet und neue Perspektiven entwickelt werden. Häufig ergeben sich Ansatzpunkte, um einzelne Szenen zu verändern oder fortzuschreiben. Das Ziel ist es, neue Handlungsspielräume sichtbar und emotional erlebbar zu machen.

Unabhängig von der gewählten Variante ist es wichtig, den Prozess als Coach transparent zu gestalten. Dazu gehört, vorab die Zielsetzung, Bearbeitungstiefe und Umgang mit starken Emotionen zu klären. Zudem sollte immer betont werden, dass die Klient:innen selbst entscheiden, welche Elemente ihrer Geschichte sie verändern oder weiterentwickeln möchten. So kann die Methode sicher, wirksam und ressourcenorientiert eingesetzt werden.

## 4. Chancen und Grenzen

### 4.1. Wirkungspotenziale für Veränderung und Sinnstiftung

Storytelling entfaltet im Coaching zahlreiche Potenziale, um Veränderungsprozesse zu unterstützen und Sinn zu stiften. Ein zentrales Wirkprinzip liegt darin, dass Geschichten emotionale Resonanz erzeugen und damit stärker wirken als rein rationale Argumente. Fuchs (2023) betont, dass narrative Elemente besonders gut im limbischen System verankert werden, wo emotionale Bewertungen und Erinnerungen entstehen. Indem Klient:innen ihre Themen in narrative Formen bringen, entsteht ein Raum, in dem Gefühle, Gedanken und Erfahrungen in einer neuen Struktur verknüpft und in einer neuen Geschichte erzählt werden können.

Geschichten ermöglichen es, komplexe Situationen zu ordnen und ihnen einen Rahmen zu geben, der Orientierung bietet. White und Epston (1990) beschreiben in der narrativen Therapie, dass das Erzählen persönlicher Geschichten dazu beiträgt, belastende Erfahrungen in einen Zusammenhang mit Sinn und Kontext zu stellen und die eigene Position in der „Geschichte des Problems“ zu reflektieren. So kann das Erzählen dazu beitragen, scheinbar chaotische oder bedrückende Erlebnisse in eine Form zu bringen, die Kohärenz schafft und das Gefühl von Selbstwirksamkeit stärkt. Besonders in Veränderungsprozessen kann es entlastend wirken, wenn Klient:innen ihr Erleben als Teil einer größeren Erzählung begreifen.

Ein weiteres Wirkungspotenzial liegt in der Aktivierung von Ressourcen. Menschen bauen ihre Identität in Form von „Lebensgeschichten“ auf, in denen bewältigte Krisen und erreichte Ziele als zentrale Kapitel verankert sind. Indem solche Episoden bewusst erinnert und erzählt werden, werden Stärken emotional erfahrbar und für aktuelle Anliegen verfügbar gemacht. Die entstehenden inneren Bilder wirken oft wie Anker, die Mut und Zuversicht fördern.

Zudem bietet Storytelling die Möglichkeit, alternative Perspektiven zu entwickeln. Wenn Klient:innen eingeladen werden, ihre Geschichte in Varianten zu erzählen oder hypothetische Wendungen zu gestalten, entsteht ein kreativer Spielraum. Metaphern und Stories bieten hierbei

einen Raum, in dem Veränderungen erprobt und neu bewertet werden können, ohne dass sofort Entscheidungen getroffen werden müssen. Dieser Perspektivwechsel kann neue Handlungsoptionen eröffnen und Motivation fördern, alte Muster zu verändern.

Unter anderem der in Kapitel 3.2 beschriebene Ansatz zeigt hierbei ein besonderes Potenzial zur Anwendung im Coaching. Durch das Erzählen einer zusammenhängenden symbolischen Geschichte entstehen zahlreiche Ansatzpunkte, die im weiteren Coachingprozess aufgegriffen werden können. Einzelne Elemente wie Figuren, Objekte oder Wendepunkte lassen sich gezielt verändern, ergänzen oder hinterfragen. So wird die Metapher nicht nur als statisches Bild genutzt, sondern als dynamische Erzählung, in der Klient:innen aktiv neue Bedeutungen und Entwicklungsmöglichkeiten gestalten. Auf diese Weise verbindet die erweiterte Metaphernarbeit emotionale Verankerung mit einer konstruktiven und handlungsorientierten Bearbeitung der Thematik.

Zusammenfassend wird Storytelling bereits in verschiedensten Interventionen und Methodiken des Systemischen Coachings genutzt. Indem Klient:innen dabei unterstützt werden, ihre eigene Geschichte neu zu erzählen, können alte Denkmuster durchbrochen sowie Verhaltensweisen und emotionale Reaktionen auf bestimmte Gegebenheiten verändert werden.

#### 4.2. Grenzen und Risiken

So wirksam Storytelling im Coaching sein kann, so wichtig ist es, sich der Grenzen und Risiken bewusst zu sein. Ein Spannungsfeld liegt darin, dass narrative Methoden stark auf emotionale Prozesse wirken. Geschichten werden durch ihre Verankerung im limbischen System besonders intensiv erlebt und können damit auch ungewollt suggestiv wirken. Sind Klient:innen nicht ausreichend in ihrer Selbststeuerung gefestigt, kann dies zu einer Überidentifikation mit der Geschichte oder einer unkritischen Übernahme von Deutungen führen.

Ein weiteres Risiko besteht in der Gefahr, dass der:die Coach unbewusst eigene Deutungsmuster oder Bewertungen in die Geschichte einbringt. Systemisches Coaching lebt von einer Haltung der Allparteilichkeit. Werden Narrative durch den:die Coach zu stark gelenkt oder „vorgegeben“, besteht das Risiko, dass Klient:innen sich von äußeren Erwartungen statt von eigenen inneren Impulsen leiten lassen.

Auch der Einsatz von Metaphern und Symbolen ist nicht immer für alle Klient:innen passend. Manche Menschen tun sich schwer, metaphorische Bilder zu entwickeln oder darin Bedeutung zu erkennen. In solchen Fällen kann es sinnvoll sein, eher mit konkreten Situationen oder handlungsorientierten Methoden zu arbeiten, um die Verständlichkeit zu sichern.

Ein weiteres Risiko liegt in der Gefahr einer Überidealisierung der Methode. Narrative können nicht nur konstruktiv, sondern auch begrenzend wirken, wenn sie zu stark vereinfacht oder moralisch aufgeladen werden. In diesem Fall droht, dass Klient:innen sich unter Druck gesetzt fühlen, „die richtige Geschichte“ erzählen zu müssen. Daher ist es wichtig, narrative Interventionen stets als Einladung zu verstehen, nicht als Erwartung.

Zudem können Geschichten alte Wunden berühren oder emotionale Überflutung auslösen, wenn belastende Erfahrungen oder sogar Traumata aktiviert werden, ohne dass sie ausreichend sicher gerahmt sind. Besonders in der erweiterten Metaphernarbeit, die auf eine verdichtete Erzählung setzt, ist deshalb eine sensible Begleitung und eine klare Vereinbarung über die Tiefe der Bearbeitung erforderlich. In diesem Fall ist klar hervorzuheben, dass Storytelling im Rahmen des Systemischen Coaching kein Ersatz für Psychotherapie ist und folglich je nach berührtem Thema nur in sicherem therapeutischen Rahmen und mit entsprechender Fachkompetenz Anwendung finden sollte.

Diese Grenzen machen deutlich, dass Storytelling als Coaching-Methode eine reflektierte Haltung, Einfühlungsvermögen und ein Verantwortungsbewusstsein in der Prozessgestaltung erfordert. Werden Narrative jedoch sorgsam eingesetzt und kontinuierlich mit den Klient:innen geprüft, können sie wertvolle Impulse geben, ohne ihre Eigenverantwortung einzuschränken.

## **5. Abschluss**

### **5.1. Kritische Reflexion**

Die Auseinandersetzung mit Storytelling im systemischen Coaching zeigt, dass narrative Methoden vielseitig einsetzbar sind und Klient:innen dabei unterstützen können, Ressourcen zu aktivieren und neue Perspektiven zu entwickeln. Allerdings bringt diese Vorgehensweise auch viele Herausforderungen mit sich.

Ein zentrales Spannungsfeld, das mir beim Schreiben und Beobachten bewusst geworden ist, besteht darin, dass Geschichten zwar Orientierung schaffen und motivieren können, andererseits aber leicht dazu verleiten, komplexe Zusammenhänge zu stark zu vereinfachen. Gerade in einem systemischen Verständnis einer vielschichtigen und konstruierten Wirklichkeit besteht die Gefahr, dass Narrative unreflektiert übernommen und zu starren Deutungsmustern werden. Daher erfordert Storytelling im Coaching immer eine Haltung, die Interpretationen als vorläufig und verhandelbar versteht.

Auch der eigene Einfluss des:der Coach auf die Entwicklung der Geschichte darf nicht unterschätzt werden. Selbst bei großer Zurückhaltung prägen Fragen, Impulse und Resonanzverhalten die Erzählung und können unbewusst in eine bestimmte Richtung lenken. Die in Kapitel 3.2 dargestellte erweiterte Metaphernarbeit macht dieses Spannungsfeld besonders deutlich: Indem ganze Geschichten erzeugt werden, entsteht ein komplexes Bedeutungsgeflecht, das potenziell stärkere emotionale Wirkung entfaltet als einzelne Metaphern. Dies ist einerseits eine Chance für tiefere Prozesse, andererseits ein Risiko, das ein hohes Maß an Achtsamkeit erfordert. Zur kritischen Auseinandersetzung gehört auch dazu, dass die aufgeführte Metaphernarbeit zum Zeitpunkt der Abgabe dieser Abschlussarbeit noch nicht praktisch erprobt wurde, und daher ein noch theoretisches Gedankenkonstrukt darstellt.

Schließlich zeigt sich, dass Storytelling kein allgemeingültiges Instrument ist, sondern immer an die individuellen Vorlieben, Kompetenzen und Belastbarkeit der Klient:innen angepasst

werden muss. Nicht alle Menschen haben einen leichten Zugang zu Symbolen oder Erzählungen, und nicht jede Fragestellung eignet sich gleichermaßen für diesen Ansatz.

Insgesamt bin ich zu der Überzeugung gelangt, dass Storytelling ein wirkungsvolles, zugleich aber anspruchsvolles Werkzeug im Coaching ist. Seine Potenziale können dann besonders gut genutzt werden, wenn der:die Coach über ein hohes Maß an methodischer Klarheit, Selbstreflexion und Sensibilität für die Grenzen der Methode verfügt.

## 5.2. Fazit

Die vorliegende Arbeit zeigt, dass Storytelling im systemischen Coaching eine wirkungsvolle Methode sein kann, um zielführende Fortschritte zu erzielen, emotionale Anker zu schaffen und Klient:innen bei Veränderungsprozessen zu begleiten. Vor allem die Verbindung klassischer Metaphernarbeit mit bereits etablierten narrativen Ansätzen eröffnet die Möglichkeit, komplexe Themen in einer lebendigen, vielschichtigen und zugleich strukturierenden Form zu bearbeiten. Dabei wurde deutlich, dass Geschichten sowohl kognitive als auch emotionale Ebenen ansprechen und auf diese Weise tiefgehende Veränderungsprozesse anstoßen können.

Gleichzeitig wurde klar, dass narrative Verfahren kein Allheilmittel darstellen. Ihr Einsatz erfordert eine reflektierte Haltung, Sensibilität für mögliche Grenzen und die Bereitschaft, Deutungsmuster gemeinsam mit den Klient:innen immer wieder zu überprüfen. Die Wirksamkeit von Geschichten hängt maßgeblich davon ab, dass sie zur Lebenswelt der Klient:innen passen und eigenverantwortlich gestaltet werden können. Gerade weil Narrative oft unbewusste Annahmen und Emotionen berühren, ist ein verantwortungsvoller Umgang essenziell.

Meiner Einschätzung nach eröffnen Storytelling und Metaphernarbeit im Coaching Prozess vielfältige Chancen, vor allem dann, wenn sie mit anderen systemischen Methoden kombiniert werden. Die Anregung, narrative Interventionen weiterzuentwickeln ist ein Impuls, kreativ nach Wegen zu suchen, wie Klient:innen ihre eigenen Geschichten bewusster gestalten und neue Perspektiven erschließen können. Dabei bietet sich auch die Möglichkeit, Team- und Organisationscoaching um einen Narrationsfluss zu ergänzen und so gemeinsame Werte, Bedürfnisse, Ziele und Identität sichtbar zu machen.

Praktisch bedeutet dies, dass Coaches nicht nur methodisches Wissen, sondern auch ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen, Selbstreflexion und ethischer Verantwortung mitbringen sollten. Eine gelingende Arbeit mit Storytelling setzt voraus, dass Coaches in der Lage sind, sowohl Räume zu schaffen und zu halten als auch einen sicheren Rahmen zu gewährleisten, in dem Klient:innen sich in ihrer Eigenverantwortung erleben. So können narrative Ansätze dazu beitragen, Entwicklungsprozesse individuell und nachhaltig zu fördern und dabei stets die Autonomie, Würde und Ressourcen der Klient:innen in den Mittelpunkt zu stellen.

## Literaturverzeichnis

- Denning, S. (2007). *The Secret Language of Leadership: How Leaders Inspire Action Through Narrative*. Jossey-Bass.
- Epston, D., & White, M. (1990). *Narrative Means to Therapeutic Ends*. Adelaide: W.W. Norton & Company.
- Fuchs, W. T. (2023). *Warum das Gehirn Geschichten liebt - Mit Storytelling Menschen gewinnen und überzeugen*. München: Haufe.
- Harari, Y. N. (2015). *Eine kurze Geschichte Der Menschheit*. München: DVA.
- Herbst, D. (2014). *Storytelling*. UVK.
- Radatz, S. (2010). *Einführung in das systemische Coaching*. Wien: Verlag Carl Auer Systeme.
- Simon, F. B. (2023). *Einführung in Systemtheorie und Konstruktivismus*. Carl-Auter Verlag.
- von Schlippe, A., & Schweitzer, J. (2016). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.