

Impressum

Journal für Psychologie

Theorie – Forschung – Praxis

www.journal-fuer-psychologie.de

ISSN (Online-Ausgabe): 2198-6959

ISSN (Print-Ausgabe): 0942-2285

Das *Journal für Psychologie* wird gefördert von der Bertha von Suttner Privatuniversität St. Pölten (suttneruni.at) und vom Hans Kilian und Lotte Köhler-Centrum (KKC) für sozial- und kulturwissenschaftliche Psychologie und historische Anthropologie an der Ruhr-Universität Bochum (kilian-koehler-centrum.de).

34. Jahrgang, 2026, Heft 1

Herausgegeben von Ralph Sichler
und Alexander Nicolai Wendt

<https://doi.org/10.30820/0942-2285-2026-1>

ISBN der Print-Ausgabe: 978-3-8379-8580-1

ViSDP

Die HerausgeberInnen; bei namentlich gekennzeichneten Beiträgen die AutorInnen. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen nicht in jedem Fall eine Meinungsäußerung der HerausgeberInnen, der Redaktion oder des Verlages dar.

Herausgebende

Mag. Andrea Birbaumer, Wien · Prof. Dr. Martin Dege, New York City · Dr. Peter Mattes, Berlin · Prof. Dr. Günter Mey, Magdeburg-Stendal/Berlin · Prof. Dr. Aglaja Przyborski, St. Pölten · Paul Sebastian Ruppel, Bochum · Prof. Dr. Ralph Sichler, St. Pölten

Wissenschaftlicher Beirat

Prof. Dr. Molly Andrews · Prof. Dr. Thea Bauriedl · Prof. Dr. Jarg Bergold · Prof. Dr. Klaus-Jürgen Bruder · Prof. Dr. Stefan Busse · Prof. Dr. Tanja Eiselen · Prof. Dr. Jörg Frommer · Prof. Dr. Heiner Keupp · Prof. Dr. Carlos Kölbl · Prof. Dr. Helmut E. Lück · PD Dr. Günter Rexilius · Prof. Dr. Dr. h.c. Wolff-Michael Roth · Prof. Dr. Christina Schachtner · Prof. Dr. Rudolf Schmitt · Prof. Dr. Ernst Schraube · Prof. Dr. Margrit Schreier · Prof. Dr. Hans-Jürgen Seel · Dr. Michael Sonntag · Prof. Dr. Hank Stam · Prof. Dr. Irene Strasser · Prof. Dr. Dr. Wolfgang Tress · Prof. Dr. Jaan Valsiner · Dr. Barbara Zielke · Prof. Dr. Dr. Günter Zurhorst

Erscheinen

Halbjährlich als digitale Open-Access-Publikation und parallel als Print-Ausgabe.

Verlag

Psychosozial-Verlag GmbH & Co. KG

Gesetzlich vertreten durch die persönlich haftende

Gesellschaft Wirth GmbH,

Geschäftsführer: Johann Wirth

Walltorstraße 10, 35390 Gießen, Deutschland

info@psychosozial-verlag.de

www.psychosozial-verlag.de

Druck und Bindung

Books on Demand GmbH, In de Tarpen 42

22848 Norderstedt, Deutschland

Printed in Germany

Abonnementbetreuung

aboservice@psychosozial-verlag.de

Bezug

Jahresabonnement 49,90 € (zzgl. Versand)

Einzelheft 29,90 € (zzgl. Versand)

Studierende erhalten gegen Nachweis 25% Rabatt auf den Preis des Jahresabonnements.

Das Abonnement verlängert sich um jeweils ein Jahr, sofern nicht eine Abbestellung bis acht Wochen vor Beendigung des Bezugszeitraums erfolgt.

Anzeigen

Anfragen richten Sie bitte an den Verlag:

anzeigen@psychosozial-verlag.de

Datenbanken & Repositories

Das *Journal für Psychologie* wird u.a. indiziert/gelistet in: DOAJ, google scholar, PsychArchives, PsycINFO, PSYINDEX



Die Beiträge dieser Zeitschrift sind unter der Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International Lizenz (CC BY-NC-ND 4.0) lizenziert. Diese Lizenz erlaubt die private Nutzung und unveränderte Weitergabe, verbietet jedoch die Bearbeitung und kommerzielle Nutzung. Weitere Informationen finden Sie unter: creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Geduld, Zeiterleben und Zeitpraktiken

Professionelle Haltung in komplexen Veränderungsprozessen

Bettina Siebert-Blaesing

Journal für Psychologie, 34(1), 177–186

<https://doi.org/10.30820/0942-2285-2026-1-177>

CC BY-NC-ND 4.0

www.journal-fuer-psychologie.de

Zusammenfassung

Zeit wird in professionellen Kontexten häufig als knappe Ressource und als strukturierende Größe organisationalen Handelns thematisiert. Der vorliegende Beitrag richtet den Fokus auf das Erleben und die Gestaltung von Zeit in professionellen Veränderungsprozessen. Im Zentrum steht die Frage, inwiefern Geduld als professionelle Haltung verstanden werden kann, die den Umgang mit Unsicherheit, Ambivalenz und widersprüchlichen Zeitlogiken unterstützt. Der Beitrag entwickelt ein prozessuales Verständnis von Geduld, das diese nicht als personale Eigenschaft oder moralische Tugend, sondern als zeitlich situierte Kompetenz professionellen Handelns fasst. Auf der Grundlage theoretischer Überlegungen zu Zeiterleben, Zeitpraktiken und Selbstorganisation wird Geduld als aktive Form der Zeitgestaltung beschrieben. Sie ermöglicht es, Spannungen auszuhalten, Entscheidungsprozesse zu strukturieren und Übergänge zu begleiten, ohne vorschnell in Beschleunigung oder Entscheidungsvermeidung zu kippen. Empirisch stützt sich der Beitrag auf zwei qualitativ-rekonstruktive Fallvignetten aus Coaching- und Führungskontexten. Die Analysen zeigen, dass Geduld weder Passivität noch bloße Resilienz ist, sondern eine anspruchsvolle professionelle Leistung, die Wahrnehmung strukturiert, Unterbrechungen legitimiert und tragfähige Entscheidungen unter Bedingungen von Unsicherheit unterstützt. Geduld erweist sich damit als kontextabhängige professionelle Haltung, die zwischen Warten und Handeln vermittelt und als Ressource professioneller Selbstorganisation in Veränderungsprozessen verstanden werden kann.

Schlüsselwörter: Geduld, Zeiterleben, Zeitpraktiken, Veränderungsprozesse, Professionalität

Patience, the experience of time, and time management practices

On a professional attitude during complex change processes

Time is often addressed in professional contexts as a scarce resource and structuring element of organizational action. This article focuses on the experience and shaping of time in pro-

essional processes of change and explores how patience can be understood as a professional stance that supports dealing with uncertainty and ambivalence. Patience is conceptualized not as a personal trait but as a situational competence of professional action. Drawing on theoretical perspectives on time experience and self-organization, patience is described as an active form of temporal structuring that supports decision-making and stabilization in phases of uncertainty. Two qualitative case vignettes from coaching and leadership contexts illustrate patience as a dynamic professional resource that stabilizes processes rather than functioning primarily as a self-optimization strategy. Patience thus appears as a context-dependent professional stance mediating between waiting and acting in complex change processes.

Keywords: patience, time experience, change processes, professional practice

1 Einleitung

Veränderungsprozesse sind in professionellen Handlungsfeldern der Beratung, des Coachings und der Organisationsentwicklung allgegenwärtig. Sie sind häufig begleitet von Unsicherheit, Zeitdruck und widersprüchlichen Erwartungen. Entscheidungen sollen getroffen werden, obwohl zentrale Informationen fehlen; Entwicklungen sollen gestaltet werden, obwohl deren Richtung unklar bleibt. In solchen Situationen wird Geduld oft als individuelle Tugend (Rahner 1983) oder als persönliche Belastbarkeit adressiert. Zugleich gilt Ungeduld in vielen professionellen Kontexten als Risiko, da sie vorschnelle Entscheidungen, Aktionismus oder Überforderung begünstigen kann.

Der vorliegende Beitrag greift diese Spannung auf und fragt danach, welche Bedeutung Geduld in professionellen Veränderungsprozessen hat, wenn sie nicht als personale Eigenschaft, sondern als professionelle Haltung verstanden wird. Im Zentrum steht dabei die Frage, wie Geduld in Situationen wirksam wird, in denen Veränderung nicht planbar, sondern durch Ambivalenz, Verzögerung und widersprüchliche Zeitlogiken geprägt ist. Der Beitrag verbindet theoretische Überlegungen zu Zeiterleben, Zeitpraktiken und Selbstorganisation mit empirischen Fallvignetten aus unterschiedlichen professionellen Kontexten.

Die folgenden Überlegungen knüpfen an eigene Forschungs- und Praxiserfahrungen der Autorin im Feld von Supervision, Coaching, Beratung und organisationsbezogener Entwicklungsarbeit an. Sie verstehen Geduld als konzeptionelle und empirisch beobachtbare Prozessressource professionellen Handelns und stellen diese Perspektive in einen breiteren theoretischen Zusammenhang (Siebert-Blaesing 2021).

2 Veränderungsprozesse und Komplexität – begriffliche Klärung

Unter Veränderungsprozessen werden im vorliegenden Beitrag nicht ausschließlich organisationale Transformationsvorhaben oder geplante Reformprozesse verstanden. Vielmehr bezieht sich der Begriff auf Situationen, in denen bestehende Orientierungen, Handlungsmuster oder Entscheidungslogiken unter veränderten Bedingungen nicht mehr tragen und neu ausgehandelt werden müssen. Solche Prozesse sind durch Offenheit, Unsicherheit und zeitliche Unbestimmtheit gekennzeichnet.

Analytisch lassen sich dabei drei unterschiedliche Ebenen unterscheiden.

- Auf der personalen Ebene betreffen Veränderungsprozesse das individuelle Erleben von Zeit, Unsicherheit und Entscheidungsdruck sowie die Fähigkeit, innere Spannungen auszuhalten.
- Auf der interaktionalen Ebene zeigen sie sich in professionellen Beziehungen, etwa in Coaching-, Beratungs- oder Supervisionsprozessen, in denen Bedeutungen ausgehandelt und Handlungsmöglichkeiten gemeinsam entwickelt werden.
- Auf der organisationalen Ebene sind Veränderungsprozesse eingebettet in institutionelle Zeitlogiken, formale Entscheidungsstrukturen sowie externe Erwartungen und Fristen.

Von Komplexität wird im vorliegenden Beitrag nicht im Sinne einer strukturellen Beschreibung von Organisationen gesprochen, sondern als situative Erfahrung widersprüchlicher Anforderungen, unklarer Kausalitäten und konkurrierender Zeitlogiken. Komplex sind jene Situationen, in denen weder eindeutige Ziele noch klare Handlungsschritte verfügbar sind und professionelles Handeln wesentlich davon abhängt, wie mit Nicht-Wissen, Verzögerung und Ungewissheit umgegangen wird.

Diese Unterscheidung ist auch systemtheoretisch relevant. Personale, interaktionale und organisationale Prozesse folgen jeweils eigenen Logiken. Während personale Prozesse primär das Erleben und die Selbststeuerung betreffen, sind Interaktionen kommunikativ strukturiert und Organisationen durch Entscheidungs- und Erwartungsstrukturen geprägt. Geduld wird in diesem Beitrag als Haltung verstanden, die in allen drei Ebenen wirksam werden kann, ohne diese Ebenen zu vermischen.

3 Theoretische Einordnung: Geduld, Zeit und Selbstorganisation

Geduld wird in diesem Beitrag nicht als stabile personale Eigenschaft oder moralische Tugend (Rahner 1983) verstanden, sondern als prozessuale Haltung professionellen

Handelns. Ausgangspunkt ist ein ressourcenorientiertes Verständnis von Geduld, das an gesundheitswissenschaftliche, zeittheoretische und systemisch-synergetische Perspektiven anschließt. Geduld bezeichnet in diesem Sinne die Fähigkeit, Spannungen, Ambivalenzen und zeitliche Verzögerungen auszuhalten, ohne vorschnell in scheinbar entlastende Handlungsmuster zu wechseln.

Zeittheoretische Ansätze verweisen darauf, dass professionelles Handeln immer in spezifische Zeitpraktiken eingebettet ist. Zeiterleben ist dabei nicht allein individuell, sondern sozial und kulturell geprägt (Wittmann 2012; Levine 2000). Beschleunigung, Taktung und Verdichtung erzeugen spezifische Erwartungsstrukturen, die professionelles Handeln rahmen und begrenzen (Rosa 2016). Geduld lässt sich vor diesem Hintergrund als aktive Gestaltung von Zeitverhältnissen verstehen, die nicht auf bloßes Abwarten reduziert werden kann.

Der Beitrag verortet sich theoretisch in einer systemisch-synergetischen Perspektive auf Veränderung. Veränderung wird hier als selbstorganisierter Prozess verstanden, der nicht linear verläuft (Haken 1983; Tschacher 2018), sondern durch Instabilitäten, Übergangsphasen und emergente Muster gekennzeichnet ist (Schiepek et al. 2013). Diese Sichtweise knüpft an Konzepte der Selbstorganisation an (Kriz und Tschacher 2017), die davon ausgehen, dass neue Ordnungen nicht allein durch Planung entstehen, sondern in Phasen erhöhter Unsicherheit und Irritation hervorgebracht werden.

Im Unterschied zu stärker strukturell ausgerichteten organisationstheoretischen oder systemtheoretischen Modellen richtet sich der Fokus dieses Beitrags auf die professionelle Begleitung solcher Prozesse. Während systemtheoretische Ansätze vor allem die Eigenlogik sozialer Systeme und deren Kommunikationsstrukturen betonen, interessiert hier die Frage, wie Akteurinnen und Akteure innerhalb dieser Logiken handlungsfähig bleiben, obwohl eindeutige Lösungen noch nicht verfügbar sind.

Geduld fungiert in dieser Perspektive als prozessleitende Ressource (Siebert-Blaesing 2021). Sie ermöglicht, Übergangsphasen nicht vorschnell zu schließen, sondern als produktive Zeiträume der Neuordnung zu nutzen. Geduld wird damit zu einer zeitlich-situativen Kompetenz, die individuelle, interaktionale und organisationale Zeitverhältnisse zugleich adressiert und vermittelt.

Geduld wird in der aktuellen Forschung häufig im Kontext von Selbstkontrolle, Belohnungsaufschub und langfristiger Zielorientierung untersucht. Insbesondere entwicklungspsychologische und verhaltensökonomische Ansätze – im Anschluss an die Arbeiten von Walter Mischel zum Belohnungsaufschub sowie neuere Untersuchungen zur frühen Förderung von Geduld – betonen die Bedeutung individueller Kompetenzen im Umgang mit zeitlich verzögerten Gratifikationen und langfristigen Zielperspektiven (Mischel 2015; Sutter 2022; Zimbardo und Boyd 2011).

Diese Perspektiven haben wesentlich dazu beigetragen, Geduld als relevante Ressource für Bildungs-, Gesundheits- und Lebensverläufe sichtbar zu machen. Zugleich richten sie den Blick vor allem auf individuelle Entscheidungs- und Kontrollprozesse.

Der vorliegende Beitrag schließt an diese Forschung an, verschiebt jedoch die Perspektive von einer primär dispositions- und entscheidungsorientierten Sicht hin zu einer prozessanalytischen Betrachtung. Geduld wird hier nicht ausschließlich als stabile individuelle Fähigkeit verstanden, sondern als dynamische, kontextabhängige Haltung, die in konkreten Veränderungs- und Entscheidungsprozessen entsteht, schwankt und sich neu stabilisiert. Qualitative Untersuchungen und prozessbezogene Analysen zeigen, dass Geduld weniger als Selbstoptimierungsstrategie wirkt, sondern vor allem Übergänge stabilisiert und Handlungsfähigkeit unter Bedingungen von Unsicherheit aufrechterhält (Siebert-Blaesing 2021; Siebert-Blaesing et al. 2021).

4 Methodisches Vorgehen

Der Beitrag basiert auf qualitativ-rekonstruktiven Fallvignetten aus professionellen Praxiszusammenhängen. Die Vignetten entstammen eigenen Forschungs- und Praxiserfahrungen der Autorin in Coaching- und Beratungskontexten. Sie wurden nachträglich verschriftlicht und analytisch verdichtet. (Schiepek et al. 2025) Ziel der Vignetten ist nicht die Abbildung vollständiger Fallverläufe, sondern die exemplarische Darstellung von Sequenzen, in denen Geduld als professionelle Haltung beobachtbar wird.

Die Auswahl der Vignetten folgt dem Prinzip der kontrastierenden Verdichtung. Um unterschiedliche Systemebenen und Zeitlogiken sichtbar zu machen, wurden zwei Fälle ausgewählt: ein Einzelcoaching auf personaler Ebene sowie ein Führungcoaching im organisationalen Kontext. Die Vignetten werden nicht illustrativ, sondern analytisch genutzt und theoriebezogen ausgewertet.

5 Fallvignetten

5.1 Vignette 1: Geduld im Einzelcoaching – personale Veränderungsprozesse

Kontext und Setting

Die Fallvignette entstammt einem Einzelcoaching mit einer jungen erwachsenen Person in einer beruflichen Übergangssituation. Anlass war eine als hoch belastend erlebte

Entscheidungssituation, in der mehrere Handlungsoptionen gleichzeitig als notwendig, aber auch als riskant wahrgenommen wurden. Die Klientin berichtete von einem starken inneren Zeitdruck und der Sorge, durch weiteres Abwarten wichtige Chancen zu verpassen.

Interaktionssequenz

Im Verlauf des Coachings zeigte sich früh eine Spannung zwischen dem Wunsch nach rascher Klärung und einem zugleich ausgeprägten Erleben innerer Unruhe. Die Klientin formulierte wiederholt die Erwartung, am Ende der Sitzung eine klare Entscheidung treffen zu müssen. Dieser Erwartung wurde im Coaching nicht unmittelbar entsprochen. Stattdessen wurde der Fokus auf das Wahrnehmen und Benennen der inneren Ambivalenzen gelegt. Phasen des Innehaltens, des Schweigens und des bewussten Nicht-Weitergehens wurden zugelassen und gehalten.

Zeitdynamik und Veränderungsprozess

Der Veränderungsprozess vollzog sich nicht als lineare Bewegung von Problem zu Lösung, sondern als zeitlich gedehnte Klärung widersprüchlicher Impulse. Entscheidungsrelevante Einsichten entstanden nicht durch Beschleunigung, sondern durch das Aushalten von Unklarheit. Die zeitliche Struktur des Coachings ermöglichte es, zwischen dem subjektiv erlebten Entscheidungsdruck und der tatsächlichen Entscheidungsfähigkeit zu unterscheiden.

Geduld als professionelle Haltung

Geduld zeigte sich hier als aktive Prozesshaltung. Sie bestand in der bewussten Entscheidung, Spannungen und Nicht-Wissen auszuhalten, ohne vorschnell in vermeintlich handlungsentlastende Muster zu wechseln. Die professionelle Leistung lag darin, einen zeitlichen Möglichkeitsraum offen zu halten, in dem sich neue innere Ordnungen entwickeln konnten. Geduld fungierte damit als Ressource der Bildung von individueller Kohärenz, ohne Entscheidungen zu erzwingen.

Alternative ohne Geduld

Eine ungeduldige Vorgehensweise hätte darin bestanden, frühzeitig Optionen zu bewerten und auf eine Entscheidung hinzusteuern. Dies hätte kurzfristig Entlastung erzeugt, zugleich aber das Risiko erhöht, dass Ambivalenzen verdeckt bleiben und Entscheidungen nicht tragfähig sind.

5.2 Vignette 2: Geduld in Führungs- und Organisationskontexten

Kontext und Setting

Die zweite Vignette stammt aus einem Führungscoaching in einer Organisation, die sich in einem umfassenden Veränderungsprozess befand. Die begleitete Führungskraft stand unter hohem organisationalem Erwartungsdruck, Entscheidungen zügig herbeizuführen und gleichzeitig nachhaltige Entwicklungen zu ermöglichen. Der organisationale Kontext war durch hohe Taktung, knappe Zeitfenster und eine ausgeprägte Ergebnisorientierung gekennzeichnet.

Interaktionssequenz

Im Coaching thematisierte die Führungskraft wiederholt das Gefühl, Entscheidungen zu langsam zu treffen und dadurch an Legitimität zu verlieren. Zugleich zeigte sich, dass vorschnelle Entscheidungen in der Vergangenheit Widerstände erzeugt und Folgeprobleme nach sich gezogen hatten. In den Sitzungen wurden daher bewusst Zeiträume geschaffen, in denen keine unmittelbaren Entscheidungen getroffen werden mussten. Stattdessen wurden Wahrnehmungen, Irritationen und widersprüchliche Signale aus der Organisation gesammelt und reflektiert.

Zeitdynamik und Veränderungsprozess

Der Veränderungsprozess zeigte sich als Spannungsfeld zwischen organisationaler Beschleunigung und notwendiger Verlangsamung. Geduld erschien hier als begrenzte Ressource, die nicht beliebig ausgedehnt werden konnte. Während bestimmte Fragen bewusst offengehalten wurden, mussten andere zeitnah entschieden werden. Der Prozess war geprägt von rhythmischen Wechseln zwischen Innehalten und Entscheidungen.

Geduld als professionelle Haltung

Geduld manifestierte sich in diesem Kontext als reflexive Führungsleistung. Sie zeigte sich in der Fähigkeit, zeitliche Unterbrechungen zu legitimieren, ohne Verantwortung zu vermeiden oder Entscheidungen zu delegieren. Geduld bestand hier nicht im Nicht-Handeln, sondern in der bewussten Gestaltung von Entscheidungszeitpunkten. Sie wurde damit zu einer situativen Kompetenz, die an organisationale Rahmenbedingungen gebunden bleibt.

Grenzen der Geduld

Im organisationalen Kontext werden zugleich die Grenzen von Geduld sichtbar. Externe Fristen, Machtstrukturen und institutionelle Erwartungen begrenzen die Möglichkeiten des Abwartens. Geduld kann hier in problematisches Zögern kippen, wenn notwendige Entscheidungen aus Unsicherheit hinausgeschoben oder strukturelle Probleme individualisiert werden.

Alternative ohne Geduld

Eine ungeduldige Bearbeitung hätte darin bestanden, Entscheidungen frühzeitig zu beschleunigen, um Handlungsfähigkeit zu demonstrieren. Kurzfristig hätte dies Effizienz erzeugt, langfristig jedoch die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass Widerstände verstärkt und Veränderungsprozesse instabil werden.

6 Diskussion

Die beiden Fallvignetten verdeutlichen Geduld als professionelle Haltung in unterschiedlichen Veränderungskontexten. Während sie im Einzelcoaching vor allem als personale Prozessressource wirksam wird, erscheint sie im Führungs- und Organisationskontext als situative, begrenzte und immer wieder neu auszuhandelnde Kompetenz. Geduld ist damit weder universell positiv noch grundsätzlich problematisch. Ihre Wirksamkeit hängt von Kontext, Zeitlogiken und professioneller Rahmung ab.

Zugleich wird sichtbar, dass Geduld stets in Spannung zur Ungeduld steht. Ungeduld kann in bestimmten Situationen notwendig sein, um Entscheidungen herbeizuführen oder Verantwortung zu übernehmen. Geduld wird problematisch, wenn sie in passives Ausharren kippt oder strukturelle Probleme verdeckt. Professionelles Arbeiten mit Geduld erfordert daher eine kontinuierliche Reflexion ihrer Grenzen und Bedingungen.

Die Fallanalysen zeigen zudem, dass Geduld sowohl von professionellen Akteurinnen und Akteuren als auch von Klientinnen, Klienten oder organisationalen Systemen erwartet werden kann. Wer Geduld aufbringen soll und in welcher Form, bleibt dabei kontextabhängig und muss jeweils neu ausgehandelt werden.

7 Fazit

Geduld erweist sich in professionellen Veränderungsprozessen als anspruchsvolle Form der Zeitgestaltung. Sie ist weder bloßes Abwarten noch moralische Tugend, sondern

eine zeitlich-situative Kompetenz, die zwischen Warten und Handeln vermittelt. Die Fallvignetten zeigen, dass Geduld als professionelle Haltung insbesondere dort wirksam wird, wo Veränderung nicht planbar ist, und Unsicherheit ausgehalten werden muss. Zugleich machen sie deutlich, dass Geduld kontextabhängig begrenzt ist und immer wieder neu austariert werden muss.

Geduld kann damit zu einer zentralen Ressource professioneller Selbstorganisation in Veränderungsprozessen werden. Sie ermöglicht, Übergänge bewusst zu gestalten, ohne vorschnelle Schließungen zu erzwingen, und unterstützt die Entwicklung tragfähiger Entscheidungen unter Bedingungen von Unsicherheit. Ihre Wirksamkeit zeigt sich jedoch nur dort, wo sie reflexiv eingesetzt und mit Verantwortung, Grenzziehung und Entscheidungskompetenz verbunden bleibt.

Literatur

- Haken, Hermann. 1983. *Synergetics*. Berlin/Heidelberg: Springer.
- Kriz, Jürgen, und Wolfgang Tschacher, Hrsg. 2017. *Synergetik als Ordner*. Lengerich: Pabst.
- Levine, Robert V. 2000. *Eine Landkarte der Zeit*. München: Piper.
- Mischel, Walter. 2015. *Der Marshmallow-Test*. München: Siedler.
- Rahner, Karl. 1983. *Über die Geduld*. Freiburg: Herder.
- Rosa, Helmut. 2016. *Resonanz*. Berlin: Suhrkamp.
- Schiepek, Günter, Heiko Eckert und Brigitte Kravanja. 2013. *Grundlagen systemischer Therapie und Beratung*. Göttingen: Hogrefe.
- Schiepek, Günter, Bettina Siebert-Blaesing und Marcus B. Hausner, Hrsg. 2025. *Systemische Fallkonzeption*. Göttingen: Hogrefe.
- Siebert-Blaesing, Bettina. 2021. *Geduld als Ressource*. Baden-Baden: Tectum.
- Siebert-Blaesing, Bettina, Sonja Biberger, Claudia Kargl, Sebastian Petry, Elisabeth Raschke, Nikolaus Roepfl und Günter Schiepek. 2021. *SNS-Prozessmonitoring im Coaching. Fachbericht*. München: Erzbischöfliches Jugendamt München und Freising.
- Sutter, Martin. 2022. *Die Entdeckung der Geduld*. Salzburg: Ecowin.
- Tschacher, Wolfgang. 2018. *Dynamische Systeme*. Göttingen: Hogrefe.
- Wittmann, Marc. 2012. *Gefühlte Zeit*. München: Beck.
- Zimbardo, Philip G., und John Boyd. 2011. *Die neue Psychologie der Zeit*. Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.

Die Autorin

Bettina Siebert-Blaesing, Dr. phil, ist Diplom-Sozialpädagogin, Systemische Therapeutin (SG) und Supervisorin (DGSv). Sie promovierte 2021 in Erziehungswissenschaften an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt mit einer empirischen Arbeit zu *Geduld als Ressource der Gesundheitsförderung junger Erwachsener im Einzelcoaching*, die vom GBB e.V. mit einem Forschungspreis ausgezeichnet wurde. Sie war Professorin für Soziale Arbeit an der IU Internationalen Hochschule und ist in Lehre, Forschung und Beratung an Hochschulen sowie in interdisziplinären wissenschaftlichen Netzwerken tätig, darunter im *Forum Synergetik – Selbstorganisation und Komplexität in den*

Bettina Siebert-Blaesing

Sozial- und Humanwissenschaften. In Forschung und Praxis beschäftigt sie sich mit Geduld als Prozesskompetenz, Zeiterleben in Übergängen sowie professioneller Selbstorganisation in komplexen sozialen und organisationalen Kontexten. Ihre Arbeiten verbinden systemisch-synergetische Perspektiven mit Fragen professioneller Haltung, Führung und Gesundheit.

Kontakt: kontakt@siebert-blaesing.de