



Gemeindeberatung und  
Organisationsentwicklung  
in der Evangelischen Kirche  
von Westfalen

# **Gemeinsamer Jahresbericht der Geschäftsstelle und des Beirats der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der Evangelischen Kirche von Westfalen**

## **Berichtszeitraum Januar – Dezember 2023**

### **Summary:**

Es gibt einen eklatanten Widerspruch zwischen der vermehrten dringlichen Nachfrage nach komplexen Beratungen und der strukturellen Schwächung der Geschäftsstellenarbeit der GBOE im oikos-Institut. Das bleibt ein Dilemma!

Dennoch kommt der kirchlichen Organisationsberatung eine Schlüsselrolle von Veränderungsprozessen in der Landeskirche zu.

Die Themen sind hier komplex und tiefgreifend. Es geht vermehrt um Regionalisierungsprozesse aller Art wie z.B. die Etablierung von Personalplanungsräumen in den Kirchenkreisen und Vereinigungen von Kirchengemeinden. Weiterhin wird Personalentwicklung angefragt bei Wegfall oder bei Wiederbesetzung von Pfarrstellen und durch das Einrichten von Interprofessionellen Pastoralteams.

Treiber für die Weiterentwicklung der Beratungsstandards ist die Entwicklung eines Kompetenzmodells für Beratung, um Kompetenzstandards von professioneller Beratung in den Deutschen (DQR) und Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) einzuschreiben und damit einhergehend die zukünftige Anpassung der berufsbegleitenden Weiterbildung in GBOE vorzunehmen.

Inhaltsverzeichnis:

- 1. Organisationsberatung als Schlüssel für gelingende Veränderung**
- 2. Das Beratungsangebot der Gemeindeberatung & Organisationsentwicklung**
- 3. Beratungsnachfrage**
  - 3.1. Statistische Auswertung
  - 3.2 Charakterisierung der Beratungsprozesse
- 4. Weiterentwicklung und Profilierung der Beratungsarbeit**
  - 4.1 Beitritt der Gesellschaft der GBOE in der EKD in die Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V.
  - 4.2 Evaluation der Kooperationsvereinbarung zwischen Lippischer Landeskirche und Ev. Kirche von Westfalen
  - 4.3 Prüfung der Frage, ob die Perspektiventwicklung in die Gemeindeberatung integriert werden kann
  - 4.4 Trennschärfe und Aufgabenverteilung der internen Beratungsangebote von Supervision und Gemeindeberatung & Organisationsentwicklung
  - 4.5 Kirchliche Immobilienberatung
  - 4.6 Herausgabe eine Handreichung zur Beratung von Personalplanungsräumen
  - 4.7 Fortbildungen als Motor künftiger Entwicklungen
  - 4.8 Vernetzung der Beratungsarbeit im beruflichen Kontext
- 5. Geschäftsstellenarbeit**
  - 5.1 Geschäftsstellenarbeit im eigentlichen Sinne
  - 5.2 Zusammenarbeit mit dem Beirat
  - 5.3 Dezernatsgespräche
  - 5.4 Mitarbeit im Vorstand der Gesellschaft der GBOE in der EKD
- 6. Konvent**
  - 6.1 Personalentwicklung
  - 6.2 Konventsversammlung
  - 6.3 Supervisionsgruppen
- 7. Beirat**
- 8. Aus-, Fort- und Weiterbildung**
  - 8.1 Kommission für Aus, Fort- und Weiterbildung
  - 8.2 Fortbildungen
  - 8.3 Weiterbildung in GBOE
- 9. Herausforderungen und Ausblick**
  - 9.1 Evaluation der landeskirchlichen Vereinbarung mit der Lippischen Landeskirche für den Fachbereich GBOE
  - 9.2 Abschluss der Weiterbildung in GBOE des Jahrgangs 2019 – 2022
  - 9.3 Umstellung der berufsbegleitenden Weiterbildung in GBOE auf die Kompetenzorientierung im Sinne des DQR
  - 9.4 Unbesetzte Co-Referentenstelle in der Geschäftsstelle der Gemeindeberatung
  - 9.5 Gut im Kontakt bleiben
- 10. Dank**
- 11. Statistik**

- 11.1 Beratungsanfragen, die zu Beratungen geführt haben
- 11.2 Projektarten der Beratungen und ihre Häufigkeit
- 11.3 Übersicht der Beratungen in den Kirchenkreisen
- 11.4 Beratene Systeme
- 11.5 Beteiligte Beraterinnen und Berater
- 11.6 Mitglieder des Konvents

## 1. Organisationsberatung als Schlüssel für gelingende Veränderung

Es gibt einen eklatanten **Widerspruch** zwischen der vermehrten dringlichen Nachfrage nach komplexen Beratungen und der strukturellen Schwächung der Geschäftsstellenarbeit der GBOE im oikos-Institut durch den Wegfall der der Co-Referentenstelle und der Reduzierung der Assistenzarbeit von ehemals 17 Stunden auf 10 Stunden. Das bleibt ein Dilemma!

Dennoch kommt der kirchlichen Organisationsberatung eine **Schlüsselrolle** von Veränderungsprozessen in der Landeskirche zu. Die Themen sind hier komplex und tiefgreifend. Es geht vermehrt um **Regionalisierungsprozesse** aller Art wie z.B. die Etablierung von **Personalplanungsräumen** in den Kirchenkreisen, **Vereinigungen** von Kirchengemeinden. Weiterhin wird **Personalentwicklung** angefragt bei Wegfall oder Wiederbesetzung von Pfarrstellen und der Begründung von **Interprofessionellen Pastoralteams**.

In Kürze werden im Weiteren Anfragen zur Entwicklung von **Immobilienkonzeptionen** erwartet, um der Klimaneutralität 2040 gerecht zu werden und den Raumbedarf bei starkem Rückgang von Mitgliedern und Ressourcen Rechnung zu tragen. Hier kommt der Raum- und Bauplanung **im ökumenischen Horizont** eine neue Rolle zu. Ferner kommen Überlegungen zu möglicherweise nicht ausreichend besetzten Presbyterien nach der Presbyterienwahl 2024. Es kündigt sich an, dass zunehmend weniger Menschen bereit sind, **Leitungsverantwortung** zu übernehmen und damit komplexe Umsteuerungsprozesse in die Hand zu nehmen.

Mit dieser Erkenntnis stellen leise und laut vereinzelt Menschen in kirchlicher Verantwortung die Frage nach alternativen Strukturen und einer veränderten Kirchenverfassung. Es läuft auf die Frage „**Kirche wozu?**“ zu, und die Frage will vom Auftrag, dem Sinngehalt, den Werten und den Zielgruppen her beantwortet werden.

### **Welche Rolle kommt nun hier der kirchlichen Organisationsberatung in Gestalt der GBOE zu?**

Es bedarf hier fachkundiger Organisationsberater\*innen wie es hier nun systemisch ausgebildete Gemeindeberater\*innen sind, die das Feld der Kirche gut kennen und kirchlichen Systemen dazu beraterisch verhelfen können, Steuerung zu übernehmen und die Entwicklungsherausforderungen anzunehmen.

Es bedarf also systemischer Organisationsberater\*innen, die die Grunddynamiken von Organisationen verstehen und dabei die Grundlagen des Veränderungsmanagements beherrschen. Sie verfügen über ausgewählte Instrumente der Organisationsanalyse und Veränderungsberatung, um kirchliche Institutionen darin nachhaltig zu begleiten, Veränderungsprozesse einleiten zu können. Dabei überblicken sie die Einflussfaktoren, die die Veränderungen in Organisationen fördern oder hemmen, und verstehen ihre Rolle in Bezug auf Möglichkeiten und Grenzen der Veränderungsberatung. Sie unterliegen nicht der plumpen Versuchung, kirchliche Institution als triviale Maschinen zu verstehen, um dann mit ein paar Kunstgriffen die kirchliche Organisation zu steuern. Vielmehr geht es um das Herstellen eines gemeinsamen kreativen Lernraums, indem Leitungsgremien motiviert werden, Möglichkeiten der Veränderung zu erkunden, Optionen abzuwägen, Experimente jenseits der Projektlogik zu starten und in kontinuierliche Dialog- und Reflexionsrunden auszuwerten.

Hierzu lohnt es sich, auf Krisen, Umbrüche und die erhöhte Sensibilität bezogen auf bestimmte Themen in der Organisation zu reagieren, um die damit einhergehende, breitere Bereitschaft zur Veränderung nutzen zu können.

Aus systemtheoretischer Sicht ist die Beratung von dem Vertrauen getragen, dass das Entwicklungspotenzial in den Organisationen selbst schlummert und nur geweckt werden muss. So können Organisationen nur selbst von innen heraus sich verändern. Durch die Phänomene der Autopoiese und der operativen Geschlossenheit sind Organisationen allerdings relativ immun gegen Beratung. Die Herausforderung für Gemeindeberater\*innen besteht darin, sich zum einen in die Kommunikations- und Entscheidungsmuster der Organisation „einzuklinken“ und zum anderen, dies auf eine Art und Weise zu tun, dass die Organisation in ihren bisherigen Mustern irritiert wird. Nur so können Veränderungsimpulse aufgenommen und wirksam werden.

Ohne Beratung stehen die kirchlichen Organisationen in der Gefahr, um sich selbst zu drehen und in der Eigenlogik zu verhaften. Sie benötigen Impulse und Anstöße zum inneren Wachsen und zur Weiterentwicklung. Zu diesen Impulsen verhelfen Gemeindeberater\*innen und gehen dann in die Reflexion mit ihren Beratungskunden.

## 2. Das Beratungsangebot der Gemeindeberatung & Organisationsentwicklung

Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung (GBOE) ist gemeinsam vonseiten der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche ein internes und unabhängiges Beratungsangebot, um Leitungsgremien auf Anfrage in ihren Fragestellungen zu unterstützen und Veränderungen in Gemeinden, kirchlichen Einrichtungen und Kirchenkreisen zu begleiten.

Gemeindeberatung ist für die kirchlichen Systeme ein Beratungspartner, um

- neue Entwicklungen zu erkennen und anzustoßen,
- Ziele zu bestimmen und eine Konzeption zu entwickeln,
- tragfähige Strukturen und Arbeitsprozesse zu gestalten,
- Teamentwicklung zu betreiben und die Kommunikation zu verbessern,
- Leitungsverantwortliche in ihrer Leitungskompetenz zu stärken.

Der Beratungsansatz ist hierzu lösungs- und ressourcenorientiert und setzt bei dem Bedarf der Klienten kontextsensibel an. Gemeindeberatung arbeitet unabhängig von Weisungen und gewährleistet Vertraulichkeit.

Gemeindeberatung ist hierin ergebnisoffen. Deshalb bietet sie keine Patentrezepte an, sondern erarbeitet mit den Beratungsnehmenden zusammen Konzepte und Lösungen, die auf sie und ihre Situation abgestimmt sind.

Gemeindeberatung arbeitet auf der Grundlage des christlichen Menschenbildes und bezieht die geistliche Dimension von Kirche als Ressource mit ein.

Gemeindeberatung hat sich selbst Standards gegeben, die EKD-weit anerkannt sind.

In folgenden Beratungsfeldern ist die GBOE tätig:

- Bilanzierung der Arbeit im Leitungsgremium,
- Entwicklung von Leitbild und Zielen,
- Konzeptionsentwicklung und ihre Umsetzung,
- Neustrukturierung der Arbeit,
- Strategieentwicklung,
- Haushaltsfragen und Haushaltsbuch,
- Entwicklung von Gebäudekonzeptionen,
- Entwicklung von Kooperationen,
- Vereinigungen von Kirchengemeinden,
- Konfliktbearbeitung (z. B. auch durch Mediation),

- Teambuilding und Teamentwicklung,
- Entwicklung von Stellenprofilen und Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren,
- Entwicklung von Konzeptionen von Interprofessionellen Pastoralteams,
- Entwicklung von Immobilienkonzeptionen in Verbindung mit der Landkirchlichen Bauberatung
- Moderation von schwierigen Gesprächen,
- Großgruppenmoderation wie Zukunftskonferenz, BarCamp, World Café, Open Space, wertschätzende Erkundung etc.,
- Personalentwicklung bei Entwicklung von Stellenkonzepten und Stellenbesetzungen,
- Regio-lokale Kirchenentwicklung,
- Stärkung der Leitungsverantwortung (z. B. durch Coaching).

Der Fokus der systemischen Organisationsentwicklung liegt immer auf der Entwicklung der gesamten Arbeitsorganisation mit ihren vielfältigen Aspekten von Strategie und den Zielen, Arbeitsstruktur und -prozesse, Kultur und Leitung, den Ressourcen und dem inhaltlichen Angebot.

Ferner ist die System-Umwelt-Beziehung von höchster Relevanz. Ein soziales System, wie es die Kirche ist, kann sich nur im Gespräch mit seinen relevanten Umwelten erfahren und verstehen. Hier entstehen die entscheidenden Impulse für die Weiterentwicklung. Von daher wird Organisationsberatung immer wieder diese Begegnung organisieren und auf der Metaebene mit den Beratungskunden reflektieren. Was darf Kirche über sich selbst lernen, und wohin darf sie sich weiterentwickeln?

Systemische Organisationsberatung will die Beratungskunden ermächtigen, Verantwortung für die Zukunft zu übernehmen und Steuerungsimpulse im Sinne der Entwicklung zu setzen.

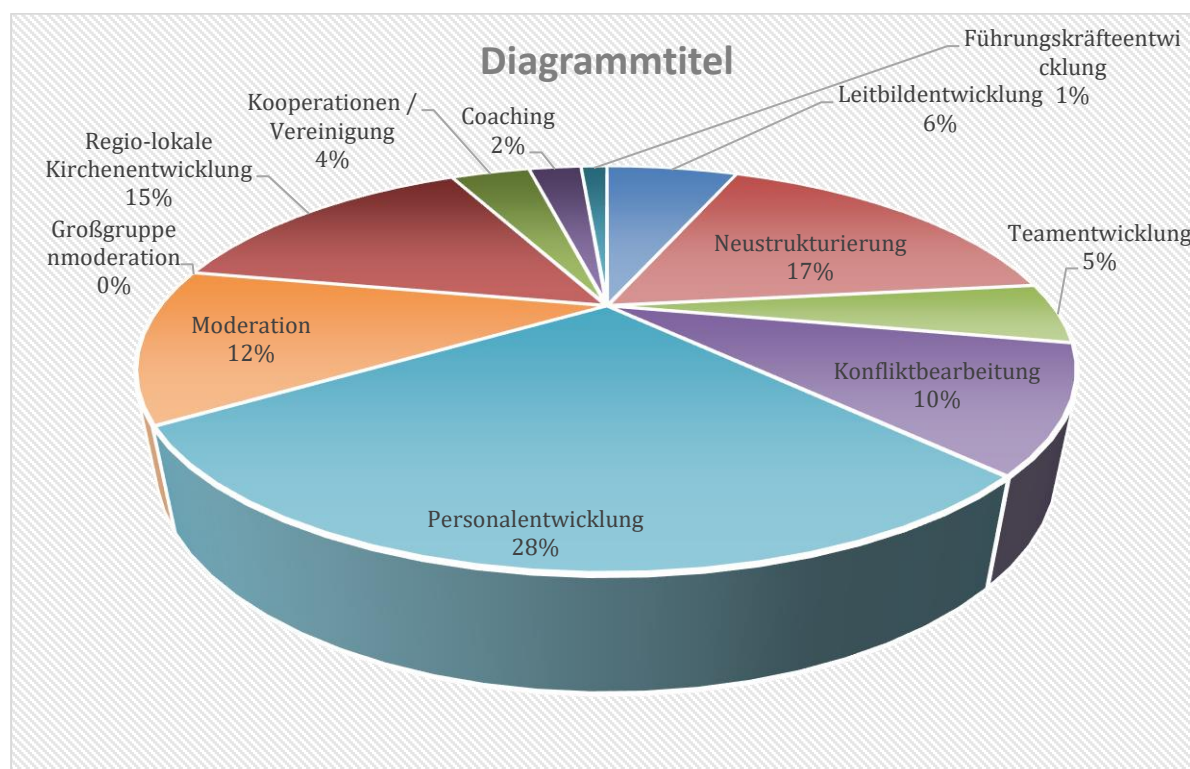
### 3. Beratungsnachfrage

#### 3.1 Statistische Auswertung

Neben den noch laufenden Beratungsprozessen wurden 2023 31 neue OE-Prozesse, 2 Coachingprozesse und drei Mediationsprozesse durchgeführt. Weitere Beratungsprozesse aus 2021 und 2022 wurden weitergeführt, wurden aber in der Statistik nicht weiter aufgenommen

Bei Mehrfachnennung ergibt sich für die neu aufgenommenen Beratungsprozesse folgendes Bild:

Leitbildentwicklung	5
Neustrukturierung / Konzeptionsentwicklung	14
Teamentwicklung	4
Konfliktbearbeitung	8
Personalentwicklung	23
Moderation	10
Großgruppenmoderation	0
Regio-lokale Kirchenentwicklung	12
Kooperationen / Vereinigung	3
Coaching	2
Führungskräfteentwicklung	1



### 3.2 Charakterisierung der Beratungsprozesse

Von den neu aufgenommenen 36 Beratungsprozessen waren **2 Kurzzeit- und 34 Langzeitprozesse**, davon **31 Organisationsentwicklungsprozesse, 3 Mediationsprozesse und 2 Coachingprozesse**.

Davon wurden wiederum 4 Beratungsprozesse in der Lippischen Landeskirche aufgenommen.

Fast die Hälfte aller Beratungsaufnahmen sind hoch komplex und fallen in die Kategorie **Vereinigung** von Kirchengemeinden **Etablierung von Personalplanungsräumen** oder **Regio-lokale Kirchenentwicklung**. **Komplexität** bezeichnet hier den Grad der Vielschichtigkeit, der thematischen Vernetzung von unterschiedlichen Subsystemen innerhalb einer Gesamtorganisation, das Auftreten von mehreren Körperschaften als gemeinschaftlicher Beratungskunde und die Folgelastigkeit eines Entscheidungsfeldes.

Die anstehende Pensionierungswelle von Pfarrerinnen und Pfarrer der Babyboomer-Jahrgänge und der sich ankündigenden Fachkräftemangel führt **zu personalentwicklerischen Planungen** in den Kirchengemeinden und in den Personalplanungsräumen. Hier kommt der Konzeptionierung von Interprofessionellen Pastoralteams eine hohe Bedeutung zu. Während von Kundenseite mehr die finanziellen Aspekte eine Rolle spielen, ist von Seiten der Beratung eher die gemeindeentwicklerische Seite zu betonen und die Bedeutung des Sozialraumes hervorzuheben.

Ferner wird die Begleitung zur **Re-Strukturierung der Gesamtarbeit** erbeten, oft verbunden mit der Anzeige von Arbeitsüberlastung und der schwindenden finanziellen Ressourcen. Hier überschneiden sich dann inhaltliche Fragen der Gemeindegemeinschaft mit der Notwendigkeit, die finanziellen, baulichen und personellen Rahmenbedingungen anzupassen.

Zu erwarten bleibt, dass in Zukunft vermehrt die Anfrage nach **Immobilienberatungen** vermutlich hier in Kombination von Fach- und Prozessberatung die Gemeindeberatung erreichen wird, um das Ziel bis 2040 klimaneutral zu werden, zu erreichen. Kirchliche Gebäude machen rund 80 % der bilanzierbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen der EKvW aus.

Vereinzelte wurde das **Konfliktpotenzial des Entscheidungsfeldes** sichtbar und die zu leistende Unterscheidung von Personen und Sache, Analyse und Strategie, Entscheidung und Kommunikation wurden zunehmend essenziell.

#### **4. Weiterentwicklung und Profilierung der Beratungsarbeit**

##### **4.1 Beitritt der Gesellschaft der GBOE in der EKD in die Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V.**

Die Gesellschaft der GBOE in der EKD ist seitdem 1.1.2022 ein Mitgliedsverband der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB).

Die DGfB ist der Deutsche übergreifende Dachverband von fast allen Beratungsverbänden in Deutschland und vertritt damit nach außen hin 40.647 Mitglieder. Er verfolgt den Zweck die professionelle und wissenschaftlich fundierten Beratung/Counseling zu fördern.

Dies geschieht durch ...

- Entwicklung und Fortschreibung eines gemeinsam anerkannten Verständnisses wissenschaftlich begründeter professioneller Beratung
- Förderung und Koordination von Aktivitäten in den Bereichen Forschung, Theorie- und Praxisentwicklung und Weiterbildung,
- gezielte Kontakte zur bundesdeutschen Politik, um die Relevanz professioneller Beratung deutlich zu machen und zu etablieren
- gemeinsam nach außen hin vertretende Qualitätsstandards, die nach innen forschungsbasiert weiterentwickelt werden.
- die Förderung des interdisziplinären Austauschs unter den Verbänden
- Reflexion und Entwicklung von Qualitätssicherung

Die Gesellschaft der GBOE in der EKD wurde sichtbar wertschätzend in den Kreis der Mitgliedsverbänden aufgenommen.

##### **Was ist seitdem passiert:**

- Teilnahme an zwei Mitgliederversammlungen 2022 und 2023 durch Ernst-Eduard Lambeck
- Vorstellung der Gesellschaft der GBOE im Newsletter der DGfB
- Gespräch mit der Stellv. Vorsitzenden Marie-Luise Haake im Vorstand der Gesellschaft der GBOE in der EKD am 19.9.2023.
- Einbezug von unterschiedliche Fachexperten aus der Gesellschaft der GBOE in das Forschungsprojekt Qualifikationsrahmen Beratung (DQR) zur Kompetenzermittlung professioneller Beratung (Delphi-Studie und Workshops) und zur Frage wie das Feld Coaching seinen angemessenen Platz in der DGfB erhalten kann, wenn sich der Roundtable (RTC) auflösen sollte. Zum Forschungsprojekt siehe [www.qualifikationsrahmen-beratung.de](http://www.qualifikationsrahmen-beratung.de)
- Angebot von kostenlosen Best-Practice-Fortbildungen auch für alle Gemeindeberater\*innen zu den Themen:
  - Am 21.11.22 hat Anne-Kathrin May/DGSF einen Blick ermöglicht in die Verbindung zwischen Klimawandel und Beratung.
  - Am 13.12.22 gab Martina Hörmann einen Wegweiser durch digitalen Dschungel der Beratungstools und deren Möglichkeiten und Grenzen.



- Am 11.05.23 konnten man mit den Referenten Marie-Luise Haake und Erich Hartmann/beide DGTA gemeinsam entdecken, wie Beratung als Aktivierung der Resilienz in individuellem und organisationalem Kontext wirksam ist.
- Am 23.11.23 den beraterischen Möglichkeiten des Focusing mit von der Deutschen Focusing Gesellschaft.
- Flyer-Erstellung „Woran erkenne ich gute Beratung mit digitalen Medien – eine Information für Ratsuchende“

### **Worin könnte der Nutzen in der Fortführung der Mitgliedschaft der Gesellschaft der GBOE in der DGfB liegen?**

- Teilhabe an dem interdisziplinären Fachgespräch zwischen den Dachverbänden
- Arbeitspolitische Interessensvertretung der kirchlichen Organisationsberater durch die DGfB mit über 40.000 Mitgliedern und gemeinsamen Qualitätsstandards und Weiterbildungsstandards (-> Stärkung der Profession)
- Frühzeitiger Einbezug in wichtige Entwicklungsschritte auf dem Feld Beratung
  - wie die Vorbereitung der inhaltlichen Füllung des DQR für den Bereich Beratung dann als QR-Beratung
  - die Kompetenzorientierung der berufsbegleitenden qualifizierenden Weiterbildung in Sachen Beratung
  - europaweite Anerkennung der berufsbegleitenden qualifizierenden Weiterbildung in Sachen Beratung in Äquivalent zu der universitären Bildung in den obersten Levels 6 - 8
- Weitere sichtbare Etablierungsschritte des Dachverbandes Gesellschaft der GBOE

### **Wirkung:**

- Angestoßen durch die GBOE-Westfalen gibt es ein hohes Interesse an der künftigen Kompetenzorientierung der berufsbegleitenden Weiterbildung in GBOE auf evangelischer und katholischer Seite.
- GBOE-Westfalen lädt zu zwei Ausbilder-Konferenzen nach Dortmund ein, um gemeinsam das Kompetenzmodell und ein Kompetenzfeststellungsverfahren zu erarbeiten.

### **Vorgeschlagener Antrag auf der MV der Gesellschaft der GBOE in der EKD 2024:**

Der Vorstand der Gesellschaft der GBOE in der EKD stellt gegenüber der MV den Antrag, über die selbstgesetzte Probezeit hinaus Mitglied in der DGfB zu bleiben. Siehe auch 9.3.

### ***4.2 Evaluation der Kooperationsvereinbarung zwischen Lippischer Landeskirche und Ev. Kirche von Westfalen***

Die Kooperationsvereinbarung hat neben der Ausbildung von 3 Gemeindeberater\*innen zu 4 neuen Gemeindeberatungsprozessen in der Lippischen Landeskirche geführt.

Verabredet wurde, dass die Kooperationsvereinbarung 2023 evaluiert wird. Hieran wird die Geschäftsstelle der GBOE beteiligt. Ein Termin zur Evaluation kam bislang nicht zustande.

Vorab wurde schon eine hohe Zufriedenheit mit der GBOE von der LLK signalisiert.

### ***4.3 Prüfung der Frage, ob die Perspektiventwicklung in der Gemeindeberatung integriert werden kann***

Der Fachbereich der GBOE ist ab 1.1.2023 Teil des neuen oikos-Institut für Mission und Ökumene. Der Bereich hat seinen Bezug zum neuen Leitbild A | 1 mit den Stichworten: Beratung und Kirchenentwicklung.

Im neuen Institut verbindet sich mit der GBOE der vornehmliche Auftrag, systemische Organisationsberatung den verschiedenen kirchlichen Ebenen anzubieten.

Es wurde geprüft, in welcher Weise die Perspektiventwicklung Teil der Gemeindeberatung werden könnte und ab wann.

Es konnte festgehalten, dass die Leitbildentwicklung ein überschneidendes Beratungsfeld ist.

Allerdings unterscheiden sich die Beratungsansätze dazu fundamental, sodass eine einfache Integration nicht möglich erscheint und auch nicht sinnvoll ist.

Die Perspektiventwicklung unterstützt eine verheißungsorientierte Gemeindeentwicklung im Sinne des missionarischen Gemeindeaufbaus. An einem Wochenende werden in fünf Schritten eine Analyse durchgeführt, eine biblische Vision und ein Leitsatz entwickelt und erste Maßnahmen geplant. Damit treibt Perspektiventwicklung mit eigenen inhaltlichen Vorgaben Gemeindeentwicklung anhand eines festgefügt Moderationsprogramms voran und mündet in ein Projektmanagement zur Umsetzung der vereinbarten Ziele.

Leitbildentwicklung im Sinne der Gemeindeberatung & Organisationsberatung beginnt zwar auch in einer gemeinsamen Suchbewegung und in der Rückbesinnung auf die geistliche Dimension von Kirche, wird aber durch eine professionelle Beratung begleitet mit einem klar theoriebasierten systemtheoretischen Ansatz, ohne schon vorab zu wissen, wohin die Reise geht.

Da der Arbeitskreis Perspektiventwicklung sich verkleinert hat, wird der oben beschriebene Ansatz faktisch nur durch Kuno Klinkenberg angeboten.

Beratungskunden werden wohl zu unterscheiden wissen, zwischen einem Moderationstool zur missionarischen Gemeindeentwicklung und einem Beratungsansatz nach den Standards der Gesellschaft der GBOE in der EKD.

#### ***4.4 Trennschärfe und Aufgabenverteilung der internen Beratungsangebote von Supervision und Gemeindeberatung & Organisationsentwicklung***

Zuletzt sind in der Öffentlichkeit Missverständnisse aufgetreten durch die Verlautbarung, dass Supervision kirchliche Organisationsberatung anbiete.

Auf der Homepage „Supervision“ ist unter den Beratungsangeboten zu lesen:  
„Organisationsberatung

Organisationsberatung ist die steuernde und führende Begleitung einer Organisation in ihrem Entwicklungs- und Veränderungsprozess. In der Beratung werden alle Ebenen der Organisation berücksichtigt, die Betroffenen beteiligt und deren Ressourcen genutzt.“

Hier wird offensichtlich das große Besteck der Organisationsberatung angeboten.

Im Fachgespräch der Beratungseinrichtungen zwischen GBOE und Supervision-Personalberatung konnte nochmals die zuletzt gefundenen Aufgabenbeschreibung festgehalten werden:

Aufgabe der Supervision ist schwerpunktmäßig die personenorientierte Begleitung und Entwicklung von einzelnen Mitarbeitenden, von Teams und Gremien bei der akuten Arbeits- und Konfliktbewältigung und reflektiert dabei u.a. Auftrag, Rolle, Ressourcen, Perspektiven und Ziele.

Aufgabe der Gemeindeberatung & Organisationsentwicklung ist schwerpunktmäßig die systemische Organisationsberatung für kirchliche Leitungsgremien und Projektgruppen quer

zur Hierarchie. Der Fokus liegt dabei auf der organisationalen Beratung der gesamten Arbeitsorganisationen mit ihren vielfältigen Aspekten von Konzeption, Strategie, Kultur, Arbeitsstruktur und Arbeitsprozessen, Leitung und Ressourcen.

Da es sich bei beiden Beratungsformaten um kircheninterne Beratung handelt, sollten unnötige Konkurrenzen und Parallelprozesse vermieden werden. Im Schnittmengenbereich liegen Coaching, Teamentwicklung und Mediation.

In einem zweiten Schritt sollte nun auch möglichst die Außendarstellung der Supervision angepasst werden. Dazu führt Ernst-Eduard Lambeck ein Gespräch mit Thomas Groll.

Es geht hier um eine sachlich angemessene Auftragsbeschreibung gemäß der Aufgabenverteilung der Landeskirche festgehalten in dem Merkblatt zur Verordnung für die Supervision und der Satzung des Konvents für Supervision und der Ordnung für die Arbeit der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung (GBO).

Völlig unstrittig ist: Supervision berührt auf personaler Ebene auch die Organisationsentwicklung. Was dies für Personen und ihre Arbeitsrollen bedeutet, wird in der Supervision kontextgebunden mitbedacht.

#### **4.5 Kirchliche Immobilienberatung**

Wie könnte zukünftig die Verhältnisbestimmung beider Beratungsangebote der landeskirchlichen Bauberatung und die GBOE gedacht werden?

Im Kern geht es die Umsetzung des Vorhabens der Klimaneutralität 2040. Gebäude machen hierzu 80% der bilanzierten Emissionen aus. Innerhalb von vier Jahren sollen alle kirchlichen Akteure nachweisen, wie bis 2040 Klimaneutralität erreicht werden kann. Dazu gehört auch ein Struktur- und Sanierungsfahrplan.

Die landeskirchliche Bauberatung ist eine baufachliche Beratung, die fachspezifisch vorgeht.

Die GBOE ist eine sog. Prozessberatung, die die Gestaltung eines Beratungsprozesses so initiiert, dass das Klientensystem für die Entwicklung der Lösung die nötige Eigenverantwortung übernimmt und zukunftsorientiert Entscheidungen trifft. Hierfür entsteht ein Lernraum, um die entscheidenden Ereignisse und Faktoren im internen und externen Umfeld wahrzunehmen und zu verarbeiten.

Fach- und Prozessberatung könnten hier **parallel und aufeinander bezogen** arbeiten.

Hierzu bedarf es neben der spezifischen Methodik auch des Wissens um die Unterschiedlichkeit der **Fach- und Prozessberatung**.

Das **Team Bauberatung** aus dem Geschäftsbereich Bau – Kunst – Denkmalpflege des Landeskirchenamtes berät bei den baufachlichen und Sanierungsfragen im Blick auf die Immobilienstrategie. Hierzu wird zuvor eine Gebäudeanalyse angefertigt und der Instandsetzungs- und Sanierungsbedarf ermittelt. Es werden Optionen erarbeitet, wie zukünftig mit dem Gebäudebestand umgegangen werden kann im Blick auf Finanzierung, Instandsetzung und Umnutzung bzw. Vermarktung.

Das **Team Prozessberatung der Gemeindeberatung** unterstützt ebenfalls bei der Planung und Durchführung der Konzeptentwicklung in Ihrem Immobilienprozess.

Dazu zählen übergeordnete Themen wie Kommunikation, Kooperation und Moderation. Die Beratungsleistung erbringen dabei kirchliche Organisationsberaterinnen und -berater. Sie sind als zertifizierte Gemeindeberater\*innen gelistet. Sie arbeiten in der Regel zu zweit

vor Ort und unterstützen bei der Erreichung der Ziele und der Entwicklung stimmiger Lösungen.

Diese zukünftige Aufgabenbeschreibung gilt es miteinander zu klären und das Verfahren aufeinander abzustimmen.

#### **4.6 Herausgabe eine Handreichung zur Beratung von Personalplanungsräumen**

Vermeehrt wird die Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung als Angebot zur systemischen Organisationsberatung in der EKvW angefragt, Leitungsgremien und Projektgruppen auf kreiskirchlicher und gemeindlicher Ebene zu begleiten, Personalplanungsräume zu entwickeln und inhaltlich auszufüllen.

Auf Gemeindeberater\*innen kommen damit neue Fragestellungen zu.

- Wie gewinne ich das vielschichtige Klientensystem zur Kooperationsbereitschaft und damit zum Ownership ihrer Fragestellung?
- Wie steigen wir in die Beratung ein, um die Beteiligten an Bord zu holen, Motivation zu erzeugen, ein Wir-Gefühl zu ermöglichen?
- Welchen Raum geben wir, Zweifel und Bedenken zu äußern, um nachher den nötigen Grund für die anstehende Veränderung zu finden?
- Wie gelingt es, die Steuerung des Gesamtprozesses, die Beratung im Einzelnen und die Reflexion über den Prozess zusammenzuhalten und im Einzelnen zu gestalten?
- Welche Beratungsarchitektur bietet sich an und wie kann sie mit Einbindung der Beteiligten gelingen?
- Welche Tools könnten in welcher Phase hilfreich sein?

Mit diesen anklingenden Fragen zeigt sich, dass diese Art von Beratung anspruchsvoll ist und die Möglichkeiten der Begleitung variantenreich.

Die Handreichung will die Gemeindeberater\*innen in das thematische Feld einführen und hierzu beraterische Hilfestellung geben. Diese bleiben immer nur Anregungen, weil jeder Beratungsprozess ganz individuell entsprechend den Anforderungen der Beratungskunden ausgestaltet sein will.

In der Arbeitsgruppe haben mitgearbeitet: Christhard Ebert, Ernst-Eduard Lambeck, Dr. Frank Pawellek und Helga Trölenberg.

#### **4.7 Fortbildungen als Motor künftiger Entwicklungen**

Im Sinne der kommenden inhaltlich Herausforderungen (Kap. 1, 3.2) wurden gezielt Fortbildung angeboten in den Bereichen:

- Teamentwicklung angesichts veränderter Arbeitsstrukturen u.a. anhand des TeamManagementSystem (TMS) in Zusammenarbeit mit der Personalberatung
- Personalentwicklung anhand von Pfarrstellenbesetzungsverfahren
- Studientag Regio-Lokale Kirchenentwicklung in Zusammenarbeit mit midi
- Studientag zur Einführung in Methoden der Sozialraumanalyse in Zusammenarbeit mit dem IKG
- Beraten in komplexen Situationen (geplant 2024)
- Beratung von Interprofessionellen Pastoralteams. Ein gemeinsamer Fachtag der Konvente für Supervisor\*innen und Gemeindeberater\*innen (geplant 2024)

Weiteres siehe unter 8.

#### **4.8 Vernetzung der Beratungsarbeit im beruflichen Kontext**

Auf der Ebene der Fachkonferenz für Seelsorge und Beratung ergibt sich ein kontinuierlicher Fachaustausch über die Beratungsarbeit im beruflichen Kontext.

Mit dem Fachbereich Kirche im Quartier / IKG und den katholischen Gemeindeberatungen der Bistümer Münster und Paderborn wurde jeweils ein Studientag geplant und z.T. mit Erfolg durchgeführt.

Eine Kooperation mit dem Gemeinsamen Pastorkolleg gibt es im Bereich der Fortbildung und der Weiterbildung.

Punktuell gibt es eine weitere Zusammenarbeit mit dem midi, dem Fachbereich der Supervision und dem Personaldezernat. Mit dem Fachbereich Supervision und Personalberatung verbindet sich der gemeinsame Auftrag zur Mediation und zur Teamentwicklung.

### **5. Geschäftsstellenarbeit**

#### **5.1 Geschäftsstellenarbeit im eigentlichen Sinne**

Die personelle Ausstattung der Geschäftsstelle wurde massiv eingeschränkt. Mit der Pensionierung von Christhard Ebert fiel die 2. Co-Referentenstelle weg und die Assistenzarbeit wurde von 17 Stunden auf 10 Wochenstunden reduziert, die allerdings zurzeit formell im Stellenplan nicht abgesichert ist. (wegen der Haushaltssicherung des Allg. Haushaltes der Landeskirche)

Dennoch soll gewährleistet werden, dass die 10 Wochenstunden Sekretariat erhalten bleiben.

Die Geschäftsstelle hat sich über 1,5 Jahren hinweg intensiv dafür eingesetzt, eine Lösung für die Co-Referentenstelle zu finden. Dieses Bemühen darf als gescheitert angesehen werden.

Irma Hildebrand ist als Verwaltungskraft durch Verrentung ausgeschieden. Die Nachfolge hat Silke Lück übernommen.

Der Geschäftsstelle GBOE gehören folgende Personen an:  
Ernst-Eduard Lambeck 100 % (Leitung),  
Silke Lück, 10 Wochenstunden (Verwaltungskraft).

Die Aufstellung als Team ermöglichte bis April 2023, eine Aufgabenteilung und die Zuordnung der Kirchenkreise vorzunehmen, den fachlichen Austausch zu pflegen und die gemeinsame Konzeptionierung von Projekten voranzutreiben. Leitend ist hierbei das Vieraugenprinzip. Diese Aufgabenteilung ist passé.

Das Fachgespräch wurde mit Frank Pawellek intensiviert.

Zum Aufgabenspektrum der Geschäftsstelle gehören die Sicherstellung und Durchführung von Beratung, Kontaktarbeit und Akquise, Ausbildung und Fortbildung der Gemeindeberater\*innen. Die Geschäftsstelle beteiligt sich an der Projekt- und Gremienarbeit, stellt die Netzwerkarbeit sicher, betreibt Öffentlichkeitsarbeit und ist in ihrer Arbeit in das oikos-Institut, und in die Landeskirche eingebunden.

Im Weiteren war sie in der Ausschussarbeit der Landeskirche beteiligt:

- Fachkonferenz „Seelsorge und Beratung“,
- Ausschuss „Kirche im ländlichen Raum“,
- Steuerungsgruppe Pastoraler Dienst im Übergang der EKvW und EKIR,
- Ausschuss der Kirchenleitung Missionarischer Dienste,
- Projektgruppe zur Erarbeitung einer Handreichung zur Erstellung der Konzeption von Interprofessionelle Pastoralteams
- Planungskonferenz des Gemeinsamen Pastoralkollegs
- EKD-weite Arbeitsgruppe Regio-lokale Kirchenentwicklung in Zusammenarbeit mit midi.

Die Geschäftsstelle sorgte darüber hinaus für die nötige Öffentlichkeitsarbeit, indem sie sechs interne Informationsbriefe versandte, einen Artikel in der ZOEGB (Lambeck/Pawellek), einen Artikel in einer Eröffnungspublikation des oikos-Instituts veröffentlichte.

Darüber hinaus macht sie durch einen Flyer auf das Beratungsangebot der Gemeindeberatung & Organisationsentwicklung aufmerksam.

### **5.2 Zusammenarbeit mit dem Beirat**

Die Zusammenarbeit mit dem Beirat gestaltete sich vertrauensvoll und konstruktiv. Alles Weitere siehe TOP 7.

### **5.3 Dezernatsgespräche**

Geschäftsstelle und Beirat führten zwei Gespräche mit LKR Dr. Albrecht Phillips aus dem Leitungsfeld 4.

Es wurde aus der laufenden Arbeit berichtet, die personelle Geschäftsstellenausstattung angesprochen, die Kooperationsvereinbarung mit der Lippischen Landeskirche bedacht, den perspektivischen Umgang mit den Gemeindeberater\*innen aus anderen Landeskirchen im Blick auf die landeskirchliche Anerkennung erwogen, die aktiv in der EkvW beraten, Erwartungen des Dezernats an die GBOE im Blick auf die Transformationsprozesse der Landeskirche erfragt und zuletzt die mögliche Beratung von ökumenisch-kooperativen Gemeinden besprochen.

Ein drittes Gespräch wurde mit Landeskirchrat Thomas Warnke von der Lippischen Landeskirche geführt. Hier ging es im Wesentlichen um den Beratungsansatz und das Beratungsfeld der GBOE.

### **5.4 Mitarbeit im Vorstand der Gesellschaft der GBOE in der EKD**

Auf der Delegiertenversammlung 2023 der Gesellschaft der GBOE in der EKD wurde Ernst-Eduard Lambeck in den Vorstand der Gesellschaft wiedergewählt. Er vertritt die Gesellschaft in der Deutschen Gesellschaft für Beratung e.V. und in der ökumenischen Konferenz der Ausbildungseinrichtung für Gemeindeberatung.

## **6 Konvent**

### **6.1 Personalentwicklung**

Zum Konvent gehören derzeit ...

24 landeskirchlich anerkannte Gemeindeberater\*innen,

1 Gemeindeberater im Erprobungsstatuts, der einen Antrag auf Anerkennung stellt (Neuzugang aus der GBOE Hannover)

4 Gemeindeberater\*innen, die noch nach vollständigem Abschluss der Ausbildung noch zertifiziert und anerkannt werden müssen sowie

18 weitere Auszubildende aus Westfalen, Rheinland, Lippe, Nordkirche.  
Insgesamt umfasst der Kreis der aktiven Gemeindeberater\*innen: 47 Personen

Neu im Kreis der aktiven Gemeindeberater\*innen:

- Pfarrer Carsten Voss. Er soll in Kürze eine landeskirchliche Anerkennung erhalten.

Aus dem Konvent sind ausgeschieden:

- Dr. Rüdiger Siemoneit aus Altersgründen
- Hans-Dieter Vormittag
- Elisabeth Goller durch Übernahme eines neuen pfarramtlichen Dienstes in der Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck

Gemeindeberater\*innen, die 2023 pausierten:

- Simone Osterhaus
- Matthias Schmidt
- Beate Heßler
- Prof. Dr. Michael Goller

Eine landeskirchliche Wiederanerkennung als Gemeindeberater\*in erhielten:

- Pfr.i.R. Reinhard Bogdan
- Rebecca Basse (beantragt)
- Pfr. i.R. Martin Behrensmeyer
- Hansjörg Federmann (beantragt)
- Thomas Krieger

## **6.2. Konventsversammlung**

Am 6.2.2023 nahmen 20 Personen an der Konventsversammlung teil.

In einem ersten Teil fand an Stehtischen eine erste Austauschrunde zu unterschiedlichen Perspektiven in der Gemeindeberatung statt.

- Beratung von Personalplanungsräumen
- Innovationsberatung
- Geistliche Dimension in der Organisationsberatung
- Zukunft der strukturellen Verortung und personellen Ressourcen der Gemeindeberatung.

Neben dem Jahresbericht zur Arbeit der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung wurden Veränderungen der Beratungslandschaft gemeinschaftlich wahrgenommen und eingehend bedacht.

## **6.3. Supervisionsgruppen**

Die Supervision geschieht im Rahmen der im Qualitätshandbuch aufgestellten Qualitätsziele. Zu den Rahmenbedingungen gehört, dass acht Sitzungen á 3 Stunden pro Jahr stattfinden und die Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater mindestens 6 Sitzungen davon wahrnehmen. Die Inhalte der Beratungsgespräche sind vertraulich. Dies gilt insbesondere für personenbezogene Daten von Klienten und deren institutionellen Geheimnissen.

Die Supervision soll den Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberatern dazu dienen, ihre beraterische Praxis auf unterschiedlichen Ebenen zu reflektieren, Begleitung und Hilfestellung in laufenden Beratungsprozessen zu erfahren und die eigene Beraterpersönlichkeit zu fördern und zu stärken.

Alle Gruppen haben durch Wechsel und Integration von Auszubildenden eine neue Zusammensetzung der Teilnehmenden erfahren. Im Sommer wurde eine fünfte Supervisionsgruppe mit Prof. em. Hildegard Mogge-Grotjahn begonnen, die fortlaufend

Zulauf bekam.

### **6.3.1 Supervisionsgruppe Dortmund I**

Die Supervisionsgruppe Dortmund I umfasste 10 Mitglieder und tagt in der Beratungsstelle Klosterstraße 16 in Dortmund. Die Gruppe wurde durch den Supervisor Matthias Mißfeld begleitet. Die Gruppe will die Zusammenarbeit fortsetzen. Als Gruppensprecherin fungiert Nora Jost.

### **6.3.2. Supervisionsgruppe Dortmund II (neubegründet)**

Im Sommer hat eine neue Supervisionsgruppe mit Prof. em. Hildegard Mogge-Grotjahn begonnen, die fortlaufend Zulauf bekam. 10 Teilnehmende hat die Gruppe. Sie tagt im Haus Landeskirchlicher Dienste. Die Zusammenarbeit mit Frau Dr. Hildegard Mogge-Grotjahn soll fortgesetzt werden. Kommissarisch fungiert Dr. Frank Pawellek als Gruppensprecher.

### **6.3.3. Supervisionsgruppe Bochum-Wattenscheid**

Die Supervisionsgruppe Schwerte weist 10 Mitglieder auf und arbeitete mit dem Supervisorin Gunda Busley zusammen. André Hagemeyer übernimmt die Funktion der Supervisionsgruppensprechers. Kommissarisch hat dies Beate Heßler inne.

### **6.3.4. Supervisionsgruppe Herford**

Die Supervisionsgruppe Herford tagt aktuell mit 8 Teilnehmenden in Hiddenhausen. Die Supervisionsgruppe begleitet Gabriela Wittkopp als Supervisorin. Gruppensprecher ist Dr. Kai-Uwe Spanhofer. André Stitz scheidet 2024 aus.

### **6.3.5. Supervisionsgruppe Schloß Holte - Stukenbrock**

Die Supervisionsgruppe umfasst 6 Personen. Reinhard Bogdan fungiert als Gruppensprecher. Da Nikola Siller für die Gruppe zukünftig nicht mehr zur Verfügung steht, hat Volker Kaufhold-Diekmann 2023 die Arbeit wieder aufgenommen. Die Zusammenarbeit soll fortgesetzt werden..

### **6.3.6 Anlassbezogene Supervisionsgruppe**

Für die Beratungen der 6 Regionalräte im KK Dortmund hat einmalig eine Supervisionsgruppe mit Gunda Busley getagt.

## **7. Beirat**

Im Jahr 2023 traf sich der Beirat vier Mal, davon einmal digital. Wie jedes Jahr lassen sich die Beratungsthemen externen und internen Fragestellungen zuordnen, die hier kurz dargestellt seien:

### **Externe Themen**

Der Beirat stellte Überlegungen zu einer möglichen Fortbildungsreihe für interessierte Beraterinnen und Berater an, um den Standards der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB) zu entsprechen – deren Durchführung ist allerdings an eine auskömmliche personelle Besetzung der Geschäftsstelle gebunden. Parallel dazu wurde das Thema „Einordnung der beraterischen Kompetenzen in den Europäischen Qualifikationsrahmen“ (EQR) diskutiert. Außerdem beschäftigte sich der Beirat mit dem sprunghaften Anstieg von Beratungsanfragen für Personalplanungsräume und damit, wie der entsprechende Beratungsbedarf befriedigt werden kann. Absehbar ist zudem ein Anwachsen an Beratungsanfragen zu den Themen Begleitung von interprofessionellen Teams und



Gebäudebewirtschaftung in Planungsräumen. In der Summe ist eine steigende Zahl von Anfragen – vor allem in bisher kaum beratenen Themenfeldern – zu erwarten.

Es fand ein erstes Gespräch des Beirats mit dem neuen Referenten für Personalberatung Uwe Jaschke statt, beidem Schnittmengen zwischen Personalberatung und Gemeindeberatung und Möglichkeiten der Zusammenarbeit ausgelotet wurden.

Des Weiteren wurden pragmatische Regelungen zur Anerkennung von Beratenden aus anderen Landeskirchen und deren Aufnahme in den Konvent diskutiert und Verabredungen mit dem Dezernat getroffen.

### **Interne Themen**

Ein mehrfach auftauchendes Thema war der Wegfall der Co-Referentenstelle in der Gemeindeberatung nach der Pension von Christhard Ebert, verbunden mit einer absehbaren Nicht-Wiederbesetzung der Pfarrstelle für Gemeindeberatung auf mittlere Frist. Die Leitung der Geschäftsstelle soll danach durch eine angestellte Person ausgefüllt werden, hinzu kommt bereits jetzt eine Reduzierung der Arbeitsstunden der zugeordneten Bürokraft.

Begleitet wurde die Neuordnung der Supervisionsgruppen mit Zufluss von Personen aus dem laufenden Ausbildungsgang, in diesem Rahmen wurde in Dortmund eine neue Gruppe gegründet.

Der Beirat wurde in Überlegungen zur Neuberufung der Ausbildungskommission durch die Geschäftsstellenleitung einbezogen.

### **Dezernatsgespräche (im Landeskirchenamt)**

Es fanden zwei Gespräche mit dem zuständigen Dezernenten Herrn Dr. Albrecht Phillips statt. Dabei wurde der Bedarf an einer Fortbildung zu „Beratung in komplexen Situationen“ besprochen, die nun durch die finanzielle Unterstützung des Dezernats ermöglicht wird. Möglichkeiten einer personell angemessenen Ausstattung der Geschäftsstelle angesichts der zukünftig veränderten und zunehmenden Anfragen wurden diskutiert, ebenso die Qualitätssicherung von Beratungen von Personen jenseits der Pensionsgrenze, außerdem die mögliche Bedeutung der Beratung ökumenisch-kooperativer Gemeinden.

Auch angesichts der hohen zeitlichen Beanspruchung der Dezernatsmitarbeitenden wurde eine Fortführung der halbjährlichen Treffen vereinbart, eines davon wird künftig digital stattfinden.

Für den Beirat  
Frank Pawellek (Sprecher)

## **8. Aus-, - Fort- und Weiterbildung**

### **8.1 Arbeit der Kommission für Aus-, - Fort- und Weiterbildung**

#### **Zusammensetzung:**

Aus der Kommission für Aus-, Fort- und Weiterbildung schieden Jürgen Karrasch im Herbst 2022 und Esther Witte im September 2023 aus. Mitglieder der neu konstituierten Kommission für Aus-, Fort- und Weiterbildung sind am September 2023 Rebecca Basse, Norbert Deka, Hans-Jürgen Drechsler, Frank Pawellek, Ernst-Eduard Lambeck, Simone Osterhaus (neu), Simone Conrad (neu).

Die neue Kommission wird in dieser Zusammensetzung bis Frühjahr 2026 tagen.

Der letzte Termin der existierenden Kommission hat am 27.09.2023 analog, in Dortmund) getagt. Den ausscheidenden und weiter bestehenden Mitgliedern wurde für ihre zurückliegenden Mitarbeit herzlich gedankt.

#### ***Inhaltlich:***

Die Kommission für Aus-, Fort- und Weiterbildung hat sich mit dem Verfahren des Abschlusskolloquiums und mit der zukünftigen Kompetenzorientierung der berufsbegleitenden Weiterbildung in GBOE beschäftigt. Sie plädiert dafür den inhaltlichen Weg der DGfB zur Kompetenzorientierung mitzugehen. Ferner wurde aus der laufenden Arbeit aus dem Wochenkursen 2 und 3 berichtet.

Die Kommission regte obendrein Fortbildungen für 2024 und 2025 an.

### ***8.2 Fortbildungen***

Es wurden 2023 folgenden Pastoralkollegs und angeboten:

- Teamentwicklung angesichts veränderter Arbeitsstrukturen u.a. anhand des TeamManagementSystem (TMS) in Zusammenarbeit mit der Personalberatung
- Personalentwicklung anhand von Pfarrstellenbesetzungsverfahren
- Studientag Regio-Lokale Kirchenentwicklung in Zusammenarbeit mit midi
- Studientag zur Einführung in Methoden der Sozialraumanalyse in Zusammenarbeit mit dem IKG
- Studientag zu Systemischen Interventionen I im speziellen zu Onboarding, Systemische Fragen, Beratungsarchitekturen und Design, Auswertung von Beratungsprozessen
- Digitale Fortbildung zur Begleitung von Pfarrstellenbesetzungsverfahren

Im Kirchenkreis Bielefeld wurde in Zusammenarbeit mit dem Ev. Erwachsenenbildungswerk eine Fortbildung für Presbyterinnen und Presbyter zum Themenfeld „Interprofessionelle Pastoralteams denken und konzeptionieren“ angeboten.

In der Pfarrkonferenz Bielefeld wurde in das Themenfeld der Regio-lokalen Kirchentwicklung eingeführt und dabei die Theologie, Methodik und Handlungsspielräume beleuchtet.

### ***8.3 Weiterbildung in GBOE***

#### ***Abschlusskolloquien***

Prof. Dr. Michael Goller, André Hagemeyer, Simone Conrad und Lars Linder haben erfolgreich Ihre Ausbildung als systemische/r GemeindeberaterIn und als systemische/r OrganisationsentwicklerIn abgeschlossen. Prof. Dr. Michael Goller wurde zudem nach den Standards der Gesellschaft der GBOE in der EKD zertifiziert. Allen einen herzlichen Glückwunsch!

#### ***Ausstehende Zertifizierungen***

Bei Elga Zachau und Frank Winkelmeyer stehen ihre Zertifizierungen noch aus. Wir haben hier eine Frist gesetzt, bis wann dies noch möglich ist.

#### ***Ausstehende Abschlusskolloquien***

Daniela Flor und Dörte Lippold gehen im Frühjahr 2024 in das Abschlusskolloquium und Stefanie Eschbach, Christian Oelke und Holger Postman im Herbst 2024.

### ***Weiterbildungsgangs in GBOE 2022 – 2026***

Quer eingestiegen ist noch Elisabeth Werth, als Theologische Referentin im LKA der EkiR. Möglich war dies durch einen Vorkurs, den sie bei der GO belegt hatte. So nehmen 14

Absolventen aus 5 Landeskirchen der EKD an der berufsbegleitenden Weiterbildung in GBOE teil.

In diesem Jahr stand auf der Agenda:

- **Kurs 2: Einführung in die Systemtheorie, systemische Beratung und die Kirche als Organisation**  
27. – 31.03.2023, Haus Villigst, Schwerte  
Referent: Hartmut Epple, Organisationsberater, Coach, Familientherapeut, Paartherapeut, Berlin
- **Kurs 3: Aufbau und Gestaltung von Beratungsprozessen**  
04. – 08.09.2023, Ev. Tagungszentrum Wuppertal  
Referent: Olaf Ripke, Systemischer Gemeindeberater und Organisationsentwickler, Master-Coach, Hannover
- **Studientag zu Systemischen Interventionen I** im speziellen zu Onboarding, Systemische Fragen, Beratungsarchitekturen und Design, Auswertung von Beratungsprozessen
- **Digitale Fortbildung zur Begleitung von Pfarrstellenbesetzungsverfahren**
- **Integration in die Fallsupervisionsgruppenarbeit**
- **Integration in die Beratungspraxis**

## 9. Herausforderungen und Ausblick

### ***9.1 Evaluation der landeskirchlichen Vereinbarung mit der Lippischen Landeskirche für den Fachbereich GBOE***

In die Gespräche sollen möglichst KR Warnke, LKR Philipps und Ernst-Eduard Lambeck einbezogen werden. Sie finden im ersten Quartal 2024 statt.

Erste Fragestellungen wurden vorbesprochen.

### ***9.2 Abschluss der Weiterbildung in GBOE des Jahrgangs 2019 – 2022***

Fünf Absolvent\*innen gehen im Frühjahr und Herbst 2024 in das Abschlusskolloquium.

### ***9.3 Umstellung der berufsbegleitenden Weiterbildung in GBOE auf die Kompetenzorientierung im Sinne des DQR***

Die Forschungsgruppe legt im Januar 2024 ihren schriftlichen Abschlussbericht vor. Dieser Abschlussbericht wird publiziert.

Am 27. April 2024 unterstützt uns die Forschungsgruppe im Rahmen einer Abschlusstagung in Siegburg beim Praxistransfer der Ergebnisse.

Es folgt dann generell der Antrag an die Bund-Länder-Kommission zur inhaltlichen Füllung des DQR-Beratung. Hier entsteht erstmals ein Berufsbild professionelle Beratung und damit werden bundesdeutsche Standards gesetzt.

Die Gesellschaft der GBOE in der EKD sollte unbedingt diesen Entwicklungssprung mitgehen und weiterhin im Verbund der DGfB als deren Mitglied mitarbeiten.

Umsetzungsphase für die Mitgliedsverbände – hier für die GBOE:

- Am 30. April 2024 von 10.00 - 16.00 treffen sich in Dortmund die evangelischen GBOE-Ausbilder\*innen zur Strategieentscheidung. Einlader ist Ernst-Eduard Lambeck. Ein erster Terminfahrplan entsteht.
- Am 29.10.2024 von 10.00 h bis zum 30.10.2024 13.00 h treffen sich im Haus Landeskirchlicher Dienste, Olpe 35, 44135 Dortmund die evangelischen und katholischen Ausbilder\*innen zu einer Ökumenischen GBOE-Ausbilder\*innen-Konferenz, um miteinander an einem Kompetenzmodell der Weiterbildung in GBOE zu arbeiten. Hier gilt es eine gemeinsame Basis zu schaffen eines orientierenden Curriculumrahmens, um dann von dort aus die möglichen fachlichen und personalen Kompetenzen zu beschreiben, erweitert durch Haltung und Ethos und den strukturellen Bedingungen. Die Weiterarbeit muss dann in Blick genommen werden. Einlader ist Ernst-Eduard Lambeck.

#### **9.4 Unbesetzte Co-Referentenstelle in der Geschäftsstelle der Gemeindeberatung**

Der Stellenplan des neuen oikos-Instituts sieht bislang keine Co-Referentenstelle in der Gemeindeberatung mehr vor.

Bis zur möglichen Nachbesetzung stehen die Personalressourcen der Geschäftsstelle nur noch gemindert zur Verfügung.

Bei dauerhafter Nichtbesetzung müssen Überlegungen angestellt werden, welche Folgen diese für Qualität der Beratungsarbeit hat und wie dies kompensiert werden kann.

#### **9.5 Gut im Kontakt bleiben**

Ein guter Kontakt wird sich weiterhin im Zusammenspiel zwischen Geschäftsstelle und den aktiven Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberatern bewähren müssen.

Hierzu dienen die jährlichen Konventstreffen, der Newsletter, die Infobriefe, das jährliche Treffen der Supervisionssprecher\*innen mit der Geschäftsstelle und dem Beirat, die Anerkennungsgespräche und nicht zuletzt eine transparente Fallvermittlung und deren Datenrückfluss in die Geschäftsstelle.

Die Geschäftsstelle ist jederzeit ansprechbar für aufgetretene Probleme. Sie bietet Hintergrundinformationen, stellt auf Anfrage Materialien wie Methodenkoffer oder Stellwände, Methoden oder Literatur zur Verfügung. Gerne lässt sich die Geschäftsstellenleitung in die Supervisionsgruppen einladen, um vor Ort das Nötige zu besprechen.

In jedem Fall bietet das jährliche Konventstreffen eine gute Möglichkeit, das Fachgespräch zu suchen und Vorschläge zur Weiterentwicklung der Gemeindeberatung einzubringen.

Die Geschäftsstelle freut sich über die direkten Begegnungsmöglichkeiten mit Euch Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberatern.

## **10. Dank**

Danken möchten wir den 47 Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberatern für ihr zeitliches und fachliches Engagement, sich in die Arbeit der Gemeindeberatung aktiv einzubringen und sie mitzugestalten.

31 Organisationsentwicklungs- und 2 Coachingprozesse konnten neu vergeben und alte Beratungsprozesse aus dem Vorjahr fortgeführt werden. Einige von euch arbeiten zudem im Beirat oder in der Kommission für Aus-, Fort- und Weiterbildung mit oder fungieren auch als Supervisionsgruppensprecher\*innen. Vielen Dank für die Mitarbeit!

Irma Hildebrand unterstützte bis Ende November durch ihre kompetente und selbstständige Tätigkeit die Geschäftsstellenarbeit. Sie war für viele Beraterkolleginnen und Kollegen wie auch für die Interessenten an der Gemeindeberatung die erste Ansprechpartnerin. So geht ein herzlicher Dank auch an sie. Ab 1. Dezember 2023 hat Silke Lück ihre Stelle eingenommen.

Die Geschäftsstelle Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung ist bislang im oikos-Institut für Mission und Ökumene verankert. Die kollegiale Zusammenarbeit mit den Referentenkolleg\*innen und der Leitung war hilfreich und unterstützend.

## 11. Statistik

### Generelle Vorbemerkungen

Zeitraum der Übersichten: 2000 - 2023 (Stand: 31.12.2023)

Den Ergebnissen liegen die der Geschäftsstelle zur Verfügung stehenden Daten zugrunde. Eingegangen in die Übersicht sind die Anfragen aus dem jeweiligen Jahr. Davon auszugehen ist, dass immer eine Reihe von Beratungen aus dem Vorjahr in das Folgejahr mitgenommen werden. Diese sind nicht berücksichtigt.

#### 11.1 Beratungsanfragen, die zu Beratungen geführt haben:

Jahr	OE-Beratungen	Coaching <sup>1</sup>	Mediation	Vorstellungen
2000	40			
2001	59			
2002	24			
2003	34			
2004	32			7
2005	49			7
2006	46			3
2007	36			4
2008	33			7
2009	32			4
2010	20			3
2011	25			1
2012	32	14		5
2013	26	13		0
2014	41	15		5
2015	36	8		2
2016	39	6		4
2017	36	9		4
2018	36	6		1
2019	38	4		3
2020	23	2		2
2021	33	2		2
2022	43	1	3	2
2023	31	2	3	2
Gesamt	844	82	6	68

Anmerkung:

1: Coaching wurde 2012 neu aufgenommen.

## 11.2 Projektarten der Beratungen und ihre Häufigkeit (Mehrfachnennungen waren möglich)<sup>1</sup>

Nr	Projektart	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	gesamt
1	Struktur-/Konzeptionsentwicklung	9	9	19	8	15	22	23	29	24	21	18	17	9	15	10	18	20	24	16	15	11	14	27	20	15	428
2	Teamentwicklung / Arbeitsverbesserung	1	8	6	1	5	4	0	1	2	2	4	4	1	3	0	7	3	3	6	7	4	8	5	1	4	91
3	Konfliktbearbeitung	2	3	10	7	5	4	2	4	3	1	4	5	1	4	2	7	2	3	4	3	3	2	3	1	8	93
4	Personalentwicklung, Begleitung von Stellenausschreibung und -besetzungen	0	0	6	1	0	1	0	0	2	0	1	2	2	0	2	4	2	1	1	8	4	5	9	4	23	78
5	Leitbildentwicklung	5	4	7	8	3	0	3	1	2	1	0	1	0	0	0	2	1	1	1	3	1	1	3	0	5	53
6	Moderation	11	8	16	5	8	8	13	12	6	12	10	10	5	5	5	8	6	4	13	2	13	5	5	7	10	217
7	Großgruppenmoderation	0	3	3	0	1	1	0	2	1	0	2	3	0	2	0	2	1	0	0	2	0	0	0	0	1	24
8	Begleitung von Gemeindebefragungen	1	3	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
9	Kooperationen / Vereinigungen	0	0	0	0	0	8	7	3	4	3	2	1	1	2	1	3	2	2	5	1	1	3	6	2	3	60
10	Coaching														14	13	15	8	6	9	3	4	2	2	1	2	79
11	Regionalentwicklung																		4	0	2	13	3	4	9	12	47
12	Führungstraining																		1	0	0	1	0	0	0	0	2
13	Vorstellung von Beratung						2	7	3	4	9	5	2	1	5	0	5	4	4	4	1	3	1	2	2	2	66
14	Nicht zustande gekommen						3	9	7	2	4	5	3	6	6	3	3	1	4	1	0	1	1	1	1	1	62

Seit Jahren liegt eindeutig der Schwerpunkt der Beratungen in der Struktur- und Konzeptionsentwicklung.

Anmerkung zu 1: Die laufenden Beratungen aus den zurückliegenden Jahren wurden nicht berücksichtigt.

## 11.3 Übersicht der Beratungen in den Kirchenkreisen (ohne Coachingprozesse)

Kirchenkreis	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	gesamt	
Arnsberg	1	2	0	0	2	1	1	0	1	1	2	1	2	0	1	1	0	0	1	2	/	/	/	/	/	19	
Bielefeld		2		1	6		1	1		1	2		2	1			1		1	2	1	1	5	4	1	33	
Bochum		1		1	1	2	1		4	1			1	1	1	1	1		1	0	0	0	2	0	0	19	
Dortmund-Mitte-Nordost			4	2						3	2	1				1	3	2	4	4	1	1	0	1	7	63	
Dortmund-Süd	1	1	1			1	1				2			1													
Dortmund-West			5		2	2	2		1	1	1	1	3														
Gelsenkirchen und Wattenscheid	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	1			1			1		4	1	2	0	1	2	2	33	
Gladbeck-Bottrop-Dorsten		3	3	1			1	1	1					1	2	1	2		0	0	0	1	0	0	0	17	
Gütersloh	4	4	1		1	5	6	4		1	2				1	4	2	3	1	0	1	0	2	0	1	43	
Hagen	3	1	4	1	1		1	1		2		2				2	1	2	0	0	2	1	0	0	0	24	
Halle			1		1			8		1		1	1				2	1	2	0	0	0	1	0	2	21	
Hamm		1			1			1		2	4	1		1	2		1		0	1	0	1	0	2	1	18	
Hattingen-Witten	3	1	1		2	3	1	1				1	3	1	1			1	1	1	3	0	0	1	4	28	
Herford	1	2	1	3	0	2	1	4	5	3	2	1	0	0	1	2	1	1	1	0	0	1	0	3	0	35	
Herne			3	2			2	5		1	1	1				2			0	1	0	0	1	1	1	21	
Iserlohn	2		3	2	2	4		3	2	2	1	3	2	2	2	3	1	3	4	1	1	0	2	0	0	45	
Lübbecke			2				2			3	4	2	3	4		2	2	1	1	0	2	1	2	2	0	33	
Lüdenscheid-Plettenberg		1			1		2	2	2	1	3			1	1	3	2	1	1	1	2	0	1	0	0	25	
Lünen heute Dortmund										1		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	siehe Do
Minden			1	1		2	4	2	1	3		4	1	3	1	3		2	1	0	2	0	2	2	1	35	
Münster		1	3	5	3	2	2	3	1	4	2	2		1	1	1	1	1	1	1	1	0	4	5	3	48	
Paderborn	2	1	4	2	1		1	2	1			2					1	4	3	2	0	1	2	2	2	33	
Recklinghausen	4	1	6	1		4	4	1		1	2	2		2	2	2		4	0	6	1	1	1	4	0	49	
Schwelm	1		3		1		1	3	2		1					1	1	3	0	1	1	0	0	1	0	20	
Siegen		2	2	4	2	1		3	1	1	3		1	1	1	4	2	2	1	1	1	1	0	0	1	35	
Soest-Arnsberg				1	2	2	1		2	1		3	1	2			1	1	0	0	4	2	3	2	1	29	
Steinfurt-Coesfeld-Borken		2	1		1	1	2	4	2	1		6		1	1	3			1	4	3	1	0	1	1	36	
Tecklenburg		1	1	1		2	4	3	3	2	2	1	1	2	2		1	1	1	1	0	0	2	1	1	33	
Unna		5	1		1		3	1	1			1	1	4		1	1	3	1	1	0	1	1	1	0	28	
Vlotho		1		1	1		3					1	1					2	1	0	0	0	1	1	0	13	
Wittgenstein						1	1			4	1		2		4	2	3	1	3	0	0	0	1	5	0	28	
Sonstige	1	4	7	1		5	1	2	3	3	5	3	5	3	5	5	6	2	1	3	14		3	4	0	86	
LLK																					2	6	1	4	4	17	
EKIR																					2	1	0	0	0	3	
EKHN																						1	0	0	0	1	
Hannover																					1		1	0	0	2	
Pfalz																					3		0	0	0	3	
SELK																						1	0	0	0	1	

## 11.4 Beratene Systeme

	Presb. / KV	Pfarrteams <sup>5</sup>	KSV <sup>1</sup>	KS <sup>1</sup>	KSD	PK <sup>1</sup>	Regionen <sup>2</sup>	Coacheesysteme <sup>3</sup>	Sonst.	Gesamt <sup>4</sup>
2000	30								8	38
2001	50								11	61
2002	22								2	24
2003	30								4	34
2004	24								14	38
2005	41								3	44
2006	50								6	56
2007	24								6	30
2008	29		4	2		1			4	40
2009	26		3	1		0			6	36
2010	20		0	0		0			3	23
2011	19		3	1		0			3	26
2012	29		0	0		1		14	2	45
2013	25		0	0		1		11	2	38
2014	29		4	0		0	3	15	3	54
2015	31		2	0		1	1	8	1	44
2016	37		0	1		2	1	6	1	48
2017	28	2	2	0		1	3	9	0	45
2018	26	3	1	0		0	3	3	3	38
2019	21	2	1		3		15	4	2	42
2020	17	3	0	0	1	0	2	2	0	25
2021	27	0	1	0	1	0	4	2	0	35
2022	30	1	2	1	1	1	9	1	1	44
2023	31	0	1	0	0	1	12	1	0	36
Gesamt	665	11	23	6	6	8	41	75	85	908

### Anmerkungen:

- 1: erstmalig 2008 aufgenommen: KS = Kreissynode PK = Pfarrkonferenz  
 2: erstmalig 2014 aufgenommen  
 3: erstmalig 2012 aufgenommen  
 4: Anmerkung zu 1: Die laufenden Beratungen aus 2014 wurden nicht berücksichtigt.  
 5: erstmalig 2017 aufgenommen: Pfarrteams  
 6 erstmalig aufgenommen: Kreissynodale Dienste

## 11.5 Beteiligte Beraterinnen und Berater<sup>1</sup>

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	Anzahl/ Prozent	Anzahl/ Prozent	Anzahl/ Prozent	Anzahl/ Prozent	Anzahl/ Prozent	Anzahl/ Prozent	Anzahl/ Prozen
Bezugsgröße	41/100	42/100	41/100	47/100	46/100	42/100	47/100
Keine Beratungen	16/39%	11/26%	11/27%	20/43 %	12/26 %	11/26%	14/29%
Bis 2 Beratungen	16/39%	23/55%	22/54%	23/49 %	28/61 %	18/42%	29/62%
Bis 5 Beratungen	8/19,5%	6/14%	4/10%	6/13 %	8/17,4 %	11/26%	5/10,6%
Bis 10 Beratungen und mehr	01/2,4%	01/2,4%	1/2%	0/0 %	0/0 %	2/4,8%	0/0 %

Anmerkung zu 1: Die noch laufenden Beratungen aus 2020 – 2022 wurden nicht berücksichtigt. Es sind allein die Beratung aufgenommen wurden, die 2023 neu begonnen worden. Die BeraterInnen, die in 2023 keine Beratung übernommen haben, können durchaus noch Beratungen aus 2020 / 2021 begleitet haben.



## 11.6 Mitglieder des Konvents

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Mitglieder (landeskirchlich anerkannt) <sup>1</sup>	24	27	27	25	25	23	28	27	24
Aktive Gemeindeberater in Supervisionsgruppen <sup>2</sup>	34	35	39	40	39	47	46	42	47
Auszubildende <sup>3</sup>	5	6	10	12	28	14	14	26	17
Gemeindeberater, die z. Z. pausieren <sup>4</sup>	1	1	2	0	2	3	4	3	4
Aktive Gemeindeberater aus anderen Landeskirchen	2	2	2	3	3	2	2	2	9
Theologen	30	31	33	34	43	35	33	33	35
Andere Berufsgruppen	4	5	6	6	12	12	13	9	12

### Anmerkungen:

- 1: Konventsmitglieder aller anerkannten Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater zum Stichtag 31.12.2023
- 2: Darunter sind auch die Auszubildenden, drei Lipper und sechs Rheinländer.
- 3: Weiterbildungsgänge der GBOE-Westfalen 2019 - 2022 und 2022 - 2026.
4. Die Zeiträume sind unterschiedlich gestaltet.

Dortmund, den 31.12.2023

