

## **Protokoll des Konvents Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der Evangelischen Kirche von Westfalen**

Datum: 3. Februar 2020, 11:00 bis 15:00 Uhr

Ort: Haus Landeskirchlicher Dienste, Olpe 35, 44135 Dortmund

Teilnehmer: Siehe Teilnehmerliste

### **1. Begrüßung**

Frank Pawellek begrüßt alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen zum diesjährigen Konvent.

### **2. Andacht**

Pfarrer Christhard Ebert hält die Andacht zur Jahreslosung 2020.

### **3. Regularien**

Zur Bestimmung der Anwesenden wird eine Teilnehmer- und Teilnehmerinnenliste erstellt.

Als Protokollant stellt sich wieder Helga Trölenberg zur Verfügung.

### **4. Annahme der vorgeschlagenen Tagesordnung**

Die Tagesordnung wird einstimmig und ohne Enthaltungen angenommen

### **5. Protokoll der letzten Konventversammlung vom 4.2.2019**

Das Protokoll der letzten Versammlung wird zur Kenntnis genommen.

### **6. Gemeinsamer Jahresbericht der Geschäftsstelle und des Beirats 2019 und Aussprache**

#### **6.1. Jahresbericht**

Der schriftliche Jahresbericht ist allen Gemeindeberatern und -beraterinnen mit der Einladung zum diesjährigen Konvent per Mail zugegangen und liegt auch im Versammlungsraum aus. Ernst-Eduard Lambeck trägt noch einmal besondere Schwerpunkte vor.

- Es wurden 38 OE-Prozesse und vier Coachingprozesse durchgeführt, die teilweise auch noch aus dem vergangenen Jahr mit übernommen wurden. Die Prozessentwicklung in interdisziplinären Teams wurde auch begleitet, drei synodale Dienste wurden beraten.
- Insgesamt lässt sich feststellen, dass es viele Langzeitberatungen gibt. Die Kurzberatungen sollen daher verstärkt werden. Dazu wird es demnächst noch einen Flyer geben, um das Format besser bewerben zu können.
- Eine Grundlage für eine Vereinbarung mit der Lippischen Landeskirche konnte einmütig ausgehandelt und den kirchenleitenden Ebenen vorgelegt werden. Der Zugewinn besteht darin, dass beide Landeskirchen in ihre Beratungslandschaft für Gemeindeberatung Qualitätsstandards in Ausbildung, landeskirchliche Anerkennung, Beratungspraxis und Verfahren setzen.  
Die Vereinbarung gewährt ...
  - Rechtssicherheit für wechselseitige Einsätze in den Landeskirchen,
  - gewährt lippischen Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberatern eine Aufnahme in den Konvent. Wir würden dann Konvent der westfälischen und lippischen Gemeindeberater heißen.

- die Lippische Landeskirche wird bei der Weiterentwicklung der Gemeindeberaterordnung der EKvW mit gehört und beteiligt,
- der Overhead der Geschäftsstelle der GBOE-Westfalen kommt den lippischen Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberatern zugute.

Die Vereinbarung regelt in erster Linie die fachliche Seite. Die Vereinbarung wird zurzeit in Westfalen noch steuerrechtlich geprüft.

Diese Nachricht wird von den Beratern und Beraterinnen allgemein begrüßt.

- Die Honorare konnten erfreulicherweise verdoppelt werden. Dennoch sind die Kosten bewusst unter den Stundensätzen der Supervision geblieben. Die Preise sind Nettopreise. Berater oder Beraterinnen, die ihre MwSt. an das Finanzamt abführen müssen, können die MwSt. in Höhe von aktuell 19 % dazurechnen. Da es eine regelmäßige Preisanpassung geben soll, werden in drei Jahren die Stundensätze erneut überprüft.
- Die Qualitätsziele konnten mit dem Beirat geschärft werden. Geschäftsstelle erinnert an die Regelung, dass die Supervisionsgruppen vor Ende jedes Vertragsjahres und vor der Entscheidung einer Vertragsverlängerung eine gemeinsame Reflexion der Erfahrungen mit der Supervisorin/dem Supervisor vornimmt, ob die weitere Zusammenarbeit hilfreich ist und die nötige professionelle Distanz zwischen Supervisorin/Supervisor und Supervisionsgruppe gewahrt bleibt. Es sollte hier kein Automatismus geben, der dann zu einer Dauerzusammenarbeit führt. Falls die nötige professionelle Distanz leidet, ist ein Wechsel des Supervisors oder der Supervisorin angeraten.
- Die neuen Auszubildenden in der Gemeindeberatung sollen ab April in die aktuellen Supervisionsgruppen eingegliedert werden und Beratungspraxis sammeln. Dies wird einem Junior-Senior-Modell geschehen. Weiteres dazu siehe unten.
- Mehrfachberatungen in einem System kommen immer wieder vor. Dieser Umstand soll in der Auftragsklärung bewusst und transparent gemacht werden.
- Es fanden zwei Gespräche mit der Stelle „Kirche und Quartier“/IKG statt. Das IKG ist an dem Beratungs-Know-how der GBOE interessiert und für die Gemeindeberatung könnte es interessant sein, weitere Einsichten und Methoden der Sozialraumanalyse / Quartiersentwicklung kennenzulernen . Am 25.5.2020 wird es dazu ein gemeinsamer Studientag angeboten.
- Es gab auch ein Gespräch mit der katholischen Pastoralberatung des Bistum Münster. Ihnen fehlen Gemeindeberater und –beraterinnen für die vielen Strategieprozesse und Restrukturierungsmaßnahmen. Viele Themen der GBOE spiegeln sich auf der katholischen Seite. Als gemeinsames Thema ist die ökumenische Kirchenentwicklung in Sachen gemeinsame Gebäudenutzung bis hin zu gemeinsamer pastoraler Versorgung von Stadtteilen identifiziert worden. Hier entsteht offensichtlich ein neues Feld. Dazu soll es am 14.5.2021 einen Studientag geben. Ernst Eduard Lambeck berichtet, dass selbst der Paderborner Bischof schreibt, dass die Gemeinden generell davon ausgehen können, dass man ökumenisch zusammenarbeiten kann und es dazu vielfältige Möglichkeiten offenstehen. Nur in Sonderfällen ist die ökumenische Zusammenarbeit noch zustimmungspflichtig. Es gibt also eine Begründungsumkehrung . Diese Entwicklung ist für den Konvent überraschend und deckt sich noch nicht mit den Erfahrungen der TN im Bistum.

- Antje Wischmeyer scheidet aus dem Beirat aus. Ernst-Eduard Lambeck bedankt sich im Namen des Konvents ganz herzlich für ihre Mitarbeit in den vergangenen Jahren.
- Das 25-jährige Bestehen der Gemeindeberatung wird mit einer Tagung am 7.9.2021 in Villigst begangen. Der Titel der Tagung: „Expedition Zukunft: Wie kommt das Neue in die Kirche“. Alle sind dazu schon an dieser Stelle herzlich eingeladen.
- 18 neue zukünftige Berater und Beraterinnen aus vier Landeskirchen sind in der aktuellen Beratungsausbildung. Diese Zahl liegt deutlich über dem EKD-Durchschnitt.

## **6.2 Junior-Senior-Modell**

Christhard Ebert stellt die künftigen Kriterien der Junior-Senior-Modell vor. Die Auszubildenden werden ab dem 1.4.2020 in die Beratungspraxis einsteigen. Hierzu dient das Junior-Senior-Modell. In ihm werden die Teilnehmenden der Weiterbildung auf gleicher Augenhöhe mit der/m SeniorberaterIn miteinander die Beratung vorbereiten, durchführen, reflektieren und auswerten.

Der / dem Senior-BeratungspartnerIn fällt dabei eine besondere Verantwortung zu, die Junioren nicht zu überfordern und in angemessener Form ihnen Rückmeldung zu geben. Sie stehen für eine dezidierte Haltung für systemische Organisationsberatung ein. Fachberatung hat in der Junior-Senior-Beratung keinen Raum.

Das Junior-Senior-Modell ist gekennzeichnet durch ...

- 1) eine beispielgebende gemeinsame Vorbereitung anhand der systemischen Schleife
- 2) gemeinsame Reflexion des Beratungsprozesses und der zustande gekommenen Bewegung im KS, BS und BKS
- 3) beschreibende Rückmeldung durch die / den Senior-BeraterIn an die/den Co-Beraterin bezüglich deren / dessen gelungener Entwicklungen und Wünsche an die Weiterentwicklung.
- 4) das Beratungsteam bringt möglichst Aspekte ihres Beratungsfalles in die gemeinsame Supervision ein und reflektiert diese anhand der Fallsupervision.
- 5) gemeinsame Auswertung des Beratungsprozesses in Form einer Prozessanalyse.

Die Junior-Berater und -Beraterinnen sollen sich einen Senior aussuchen können. Senioren sollten nach der Zertifizierung möglichst zwei Jahre Beratungspraxis besitzen, haben schon verschiedene Beratungsthemen bearbeitet, haben eine systemische Beratungshaltung ausgebaut und Zeit und Bereitschaft für Reflexionsgespräche und Selbstreflektion sowie Lust auf ein Team auf Augenhöhe.

Eine Gemeindeberaterin merkt kritisch an, ob das Kriterium 2 Jahre Beratungserfahrung nach der Zertifizierung zu haben sinnvoll und praktikabel ist.

Es wird weiterhin diskutiert, wie die neuen Gemeindeberater und -beraterinnen mit den erfahrenen Beratern und Beraterinnen zusammengeführt werden können.

Es wird als schwierig angesehen, für Juniorberater und -beraterinnen geeignete Beratungsprojekte zu finden. Kurzzeitberatungen wären dazu gut geeignet, gibt es aber leider gar nicht

viele. Die Rolle der Geschäftsstelle bei der Vergabe von Beratungsprojekten im Junior-Senior-Modell wird diskutiert, was sie für ein gelingendes Matching beitragen kann. Ein Sonderfall stellen die rheinischen Auszubildenden dar. Offen ist, wo sie ihre Beratungspraxis sammeln werden und wo sie ihre Supervision wahrnehmen. Sie haben den Wunsch, dies in Westfalen tun zu dürfen. Die Geschäftsstelle ist dazu mit der GO im Gespräch. Auf das westfälische Angebot wollte die GO nicht eingehen, 8 rheinische Beratungsprozesse im Grenzbereich zur EKIR zu übernehmen und die rheinischen Auszubildenden mit einem entsprechenden westfälischen SeniorberaterIn damit zu betrauen. Der Hintergrund ist, dass die GO derzeit sehr viele Beratungsfälle bewältigen muss und kaum Beraterinnen besitzt.

Aus der Diskussion wird deutlich, dass ...

- a. nicht alle Beratungsprozesse im sog. Junior-Senior-Modell geschehen können, auch wenn so viele Auszubildenden demnächst Beratungspraxis benötigen.
- b. SeniorberaterInnen die Bereitschaft mitbringen müssen, Zeit für die gemeinsame Reflexion zu haben
- c. die Auszubildenden mit den gestandenen Gemeindeberatern ins Gespräch kommen, ob sie bereit sind, in einem Junior-Senior-Modell miteinander zusammenzuarbeiten
- d. die Junior-Senior-Beratung für die Seniorberaterseite die Chance bietet, das eigene Beratungshandeln und die Rollengestaltung als GemeindeberaterIn zu hinterfragen und Impulse aus einem frischen systemischen Blick der Junior-BeraterIn für die eigene Reflexion aufzunehmen
- e. bei zu wenigen Kurzeitberatungen auch Langzeitberatungen zu nutzen
- f. im Notfall nach 2 Jahren eigener Beratungspraxis die Auszubildenden zusammen ein Beratungsteam bilden können, und sich dann durch einen Senior in der Vorbereitung coachen zu lassen.

Ernst-Eduard dankt für die zahlreichen konstruktiven Beiträge. Er rechnet damit, dass sich die Situation entspannen wird, da die Juniorberater und -beraterinnen vermutlich nicht zwei Beratungen gleichzeitig beginnen werden. Die Geschäftsstelle wird darauf achten, dass es zu einem gelingendem Matching von Juniorberater und -beraterinnen mit Seniorberatern und -beraterinnen kommt.

### **6.3. Aussprache über weitere Themen**

Es wird angeregt, die neue Pfarrbesetzungsordnung und ihre Auswirkungen und neuen Möglichkeiten in einem Studientag zu behandeln. Die neue Ordnung erlaubt zahlreiche Kooperationsmöglichkeiten, bei denen viel Klarheit bei allen Beteiligten gebraucht wird. Dort kann Gemeindeberatung gut unterstützen. Ernst-Eduard Lambeck weist darüber hinaus auf ein geplantes Pastoralkolleg 2021 hin, das die Begleitung von Pfarrstellensetzungsverfahren zum Thema macht. Hier wird u.a. der Schwerpunkt auf der Personaldiagnostik liegen. Beide Formate könnten gut in das Thema einführen, wenn es um das neue Verfahren, seine neuen Möglichkeiten der Anstellungsmöglichkeiten und Personaldiagnostik geht. Beides wird weiter verfolgt.

Es wird kritisch angemerkt, ob es überhaupt möglich ist, die Arbeitszeit mit dem Supervisor oder der Supervisorin nach Jahren zu begrenzen. Andererseits könnte eine 18-jährige

Zusammenarbeit auch ziemlich lange sein. Es wird auch die Möglichkeit bedacht, dass durch Mitgliederwechsel eine Supervisionsgruppen gruppendynamisch neu aufstellt, neue Impulse in die Gruppe einträgt, ohne dass der Supervisor oder die Supervisorin gewechselt werden müsste. Es gilt also, für alle Beteiligten hier sensibel zu sein.

Herr Pawellek weist darauf hin, dass diese Richtlinie eher eine Empfehlung und Anregung ist, kein Zwang. Die Supervisionsgruppenmitglieder und -mitgliederinnen sind hier in erster Linie dafür verantwortlich.

## **7. Wahl und Zertifizierung**

Vor der Wahl gibt es eine Vorstellungsrunde aller Teilnehmer. Herr Pawellek moderiert die Wahl zur Besetzung der freien Stelle im Beirat. Pfarrer Claus Reihls wird für den vakanten Beiratsplatz vorgeschlagen und einstimmig von den landeskirchlich anerkannten Gemeindeberatern und -beraterinnen gewählt. Claus Reihls nimmt die Wahl an und ist somit Mitglied des Beirats bis zum Ende der laufenden Wahlperiode.

Antje Röckemann und Claus Reihls erhalten ihr Zertifikat als systemische Gemeindeberaterin und Gemeindeberater/ als systemische Organisationsberaterin und -berater aus den Händen von Ernst-Eduard Lambeck, verbunden mit allen guten Wünschen für ihre zukünftigen Beratungsprojekte.

## **8. Podiumsgespräch und Diskussion: Der Gemeindemanager, die Gemeindemanagerin als neues Berufsbild.**

Teilnehmer der Gesprächsrunde sind Susanne Stöcker (Pfarrerin der Martini-Gemeinde Bielefeld), Hartmut Repple (Gemeindemanager Martini-Gemeinde Bielefeld) und Frank Fischer (Beauftragter der VSBMO-Mitarbeitenden und verantwortlich für interprofessionelle Teamentwicklung in der Landeskirche).

Der Anlass für die Anstellung eines Gemeindemanagers in der Martini-Gemeinde in Bielefeld war eine Überlastung des damaligen Pfarrers der Gemeinde. Das Ziel war es, dem Pfarrer Lust und Raum zu geben für sein Kerngeschäft.

Das Geld für die Anstellung eines Gemeindemanagers für 5 Jahre war bereits vor der Anstellung im Haushalt der Gemeinde vorhanden. Durch diverse Erträge aus Immobilienverkäufen konnte eine Stiftung geschaffen werden, deren Erträge für das Gehalt des Gemeindemanagers verwendet werden. Der Kirchenkreis hat sich an der Finanzierung auch zu einem bestimmten Teil beteiligt. Nach Ablauf von fünf Jahren wurde es allerdings finanziell dünner. Die Fokussierung des Pfarrers auf sein Kerngeschäft hat sich unmittelbar in guten Besucherzahlen beim Gottesdienst und anderen Veranstaltungen niedergeschlagen. Die Spendenbereitschaft der Gemeindeglieder ist gestiegen. In der gesamten Gemeinde hat vieles einen professionellen Touch bekommen, das wirkt sich überall positiv aus. Es ist nicht mehr so „verstaubt“.

Frau Stöcker hat sich bei der Neubesetzung der Pfarrstelle angesprochen gefühlt, weil Martini Bielefeld eine attraktive Profildorfkirche ist. Die Perspektive einer Einzelfarrstelle wäre sonst eher negativ ausgefallen. Dass es aber ein interdisziplinäres Team gab, hat sie

wiederum positiv gestimmt. Das selbstständige Arbeiten des Gemeindemanagers war für sie im Bewerbungsprozess positiv.

Was bedeutet die eingeschränkte Leitungsrolle für das Pfarrbild? In Martini hat der Gemeindemanager die neue Pfarrerin eingearbeitet, das war ungewöhnlich und bedeutet sozusagen eine Umkehr der Verhältnisse. Presbytersitzungen werden gemeinsam vorbereitet und ggf. die Leitung an den Gemeindemanager übergeben. Herr Repple möchte als Gemeindemanager mit anderen auf gleicher Augenhöhe arbeiten, und nicht als besserer Handwerker oder Küsterersatz gesehen werden.

Auf welche Fallen sollten andere Gemeinden achten, die einen Gemeindemanager oder Gemeindemanagerin anstellen wollen? Machtkämpfe könnten sich schnell ergeben. Kritische Punkte klären Gemeindemanager und Pfarrer besser vor einer Gremiensitzung. In einem Gremium vor allen anderen Presbytern eine Abstimmungsniederlage hervorzurufen, wäre für Pastor oder Pastorin bzw. Gemeindemanager und Gemeindemanagerin gefährlich. Im Zweifel empfiehlt gibt Herr Repple, die Leitungsaufgabe der/des Pfarrers anzuerkennen und sich vornehm zurückzuhalten.

Es gibt zusätzlich in Martini-Bielefeld einen geschäftsführenden Ausschuss, der aus der Pfarrerin, dem Gemeindemanager und der 2. Vorsitzenden des Presbyteriums besteht. Es darf aber kein Gefälle zwischen dem geschäftsführenden Ausschuss und dem Presbyterium entstehen, sonst wird es schwierig. Gegenseitige Wertschätzung unterschiedliche Kompetenzen ist ebenfalls notwendig.

Herr Fischer aus dem Landeskirchenamt stellt einen Entwurf eines möglichen Stellenprofils für Gemeindemanager und Gemeindemanagerinnen vor, auch in Abgrenzung zum Gemeindepädagogen, Gemeindepädagogin, Pfarramt und Verwaltung:

Die Aufgaben für die konkrete Stelle müssen klar beschrieben werden. Im Rahmen dieser Aufgabenbeschreibung nehmen die Gemeindemanager oder Gemeindemanagerinnen ihre Aufgaben selbständig wahr. Wenn in der Aufgabenbeschreibung Personalaufgaben enthalten sind, hat der Gemeindemanager oder die Gemeindemanagerin darin die Personalleitung, selbst wenn der Pfarrer oder die Pfarrerin die Gemeindeleitung hat. Gemeindepädagogen und Gemeindepädagoginnen haben auch Kenntnisse in Organisation und Mitleitung einer Kirchengemeinde. Ein Gemeindemanager oder eine Gemeindemanagerin muss gut mit Schnittstellen zusammenarbeiten können und sich auf Kooperation verstehen.

Folgende Eigenschaften eines Gemeindemanagers bzw. einer Gemeindemanagerin:

- Kenntnisse über Organisation von Gemeinde und Kirche
- Führungskompetenz
- Methoden- und Schulungskompetenz
- Kommunikationskompetenz, Netzwerkkommunikation
- Ggf. Finanzkompetenz

Andere Berufsgruppen müssen für den Job des Gemeindemanagers oder der Gemeindemanagerin Teamarbeit lernen, darin sind jedoch Gemeindepädagogen oder Gemeindepädagoginnen besonders ausgebildet. Es sollte mehr und eine bewusste

Entscheidung zur Teamarbeit in der Gemeinde geben, wenn ein Gemeindemanager oder eine Gemeindemanagerin in der Gemeinde ist. Gemeindemanager und Gemeindemanagerinnen sind Mitglied der Geschäftsführung einer Gemeinde.

Was müssen Menschen lernen, die Gemeindemanager oder Gemeindemanagerin sein wollen, aber keine Gemeindepädagogen oder Gemeindepädagogin sind? Herr Fischer betont besonders das Wissen darum, wie Kirche tickt, wie die Organisation in der Kirche und Netzwerke aufgebaut sind. Das ist in der die Profession des Gemeindepädagogen oder der Gemeindepädagogin schon vorhanden. Das Miteinander mit dem Pfarrdienst könnten Menschen ohne kirchennahe Berufsausbildung ggf. nicht so gut gestalten. Man muss auch theologisch denken können und eine eigene theologische Haltung haben, weil man die Ältesten der Gemeinde, die meist ehrenamtlich arbeiten, theologisch anleiten können sollte.

Herr Repple berichtet aus seiner Erfahrung, dass der Gemeindemanager fast immer erreichbar sein muss, also auch bis 22 Uhr, weil die Ehrenamtlichen oft berufstätig sind und erst ab 18 Uhr Zeit haben, sich um Gemeindebelange zu kümmern.

Gemeindemanager oder Gemeindemanagerinnen sollten eine Dauereinladung zu den Presbytersitzungen haben und dort mit beratender Stimme teilnehmen.

Herr Fischer empfiehlt eine Anstellung von Gemeindemanagern und Gemeindemanagerinnen auf Kirchenkreisebene. So wäre die Augenhöhe mit den Pfarrern und Pfarrern gewahrt, denn es gäbe dann im Superintendenten oder die Superintendentin einen gemeinsamen Dienstherrn, bzw. Dienstherrin.

Die Gemeinde wählt in dem Fall die Person, der Kirchenkreis stellt die Person an. Was der Gemeindemanager oder die Gemeindemanagerin konkret tun soll, wird in diesem Fall über die Form von Dienstanweisungen des KSV geregelt.

Es gibt in der Landeskirche bisher 14 interprofessionelle Teams, vor allem im Raum Lüdenscheid, und dort vor allem im Bereich Familienarbeit, berichtet Herr Fischer.

Er berichtet weiter, dass für Gemeinden mit Teilzeitpfarrstellen die Chance gibt, aus einem Pfarrstellenanteil Gelder zu kapitalisieren, um einen Gemeindepädagogen oder Gemeindepädagogin als Gemeindemanager oder Gemeindemanagerin anzustellen. Strukturell ist die Schaffung von interdisziplinären Teams kein Problem, es gibt keine bzw. kaum Widerstände.

Dortmund, Lünen und Paderborn sind Pilotkirchenkreise für die Anstellung Gemeindemanager auf Kirchenkreisebene. Das bedeutet auch eine Neuorganisation kreiskirchlicher Dienste in den Kirchenkreisen. Gemeinden müssen entscheiden können, nicht nur gehört werden. Ausreichend Finanzmittel für Anstellungen wird es insgesamt wohl geben, aber es wird immer schwieriger, Menschen für das Pfarramt oder für eine Anstellung in der Kirche begeistern zu können.

**Was bedeutet das Konzept für die Gemeindeberatung?**



Gemeindeberater und Gemeindeberaterinnen können einen beratenden Beitrag leisten zur Bildung des interprofessionellen Teams, bei der Strukturierung der Aufgaben oder bei der Teambildung an sich. Das Themenfeld Teambildung ist oft ungeübt. Es geht dabei über die gemeinsame Absprache von Terminplänen und Vertretungen hinaus. Dazu benötigen die interdisziplinären Teams Supervision, Gemeindeberatung und Coaching von Anfang an, und nicht erst, wenn Schwierigkeiten auftauchen.

Die Gemeindeberater und Gemeindeberaterinnen des Konvents begrüßen, dass es dieses Berufsbild des Gemeindeführers, bzw. der Gemeindeführerin jetzt gibt und für das Pfarramt Entlastung bringen kann. Das ist eine gute Option. Es wird angeregt, dass auch mehrere Gemeinden kooperieren können, um einen Gemeindeführer oder Gemeindeführerin anzustellen.

Für die Gemeindeberatung bedeutet das eher Unterstützung im Teamaufbau und Teambegleitung anzubieten, oder auch bei der Rollenklärung und -abgrenzung zu unterstützen.

Bedenklich finden die Gemeindeberater und Gemeindeberaterinnen die Haltung einiger Gemeinden, lieber Gemeindepädagogen oder Gemeindepädagoginnen anzustellen, weil diese Berufsgruppe geringere Kosten verursachen als Pfarrer oder Pfarrerinnen. Diese Haltung ist in den Gemeinden leider weit verbreitet.

Herr Fischer gibt zu bedenken, dass das Konzept über das Gemeindeprofil stehen muss, bevor eine Tätigkeitsbeschreibung für einen Gemeindeführer oder Gemeindeführerin angefertigt wird. Die Gemeinde muss wissen, was sie konkret braucht. Er empfiehlt, bereits existierende interprofessionelle Teams zu besuchen und zu befragen, wie das Team entstanden ist, wie zusammengearbeitet wird und welche Schwierigkeiten entstehen können.

Veränderungen in diesem Bereich wird es aber erst nach und nach kommen, vor allem, wenn die geburtenstarken Jahrgänge der Pfarrer und Pfarrerinnen in den Ruhestand gehen.

## **10. Dank und Verabschiedung**

Ernst-Eduard Lambeck bedankt sich bei allen Diskussionsteilnehmern der Runde über Gemeindeführer und Gemeindeführerinnen und bei allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen des Konvents für die Teilnahme an der Veranstaltung

Um 14:55 Uhr verabschiedet Ernst Eduard Lambeck die Runde mit einem Kanon, dankt nochmals allen Teilnehmern für Ihr Erscheinen und Ihre aktive Mitarbeit und wünscht allen eine sichere Heimfahrt.

Save the date: Der nächste Gemeindeberater- und beraterinnenkonvent findet am 01.02.2021 statt.

Anlage:



Tätigkeitsfeld Gemeindemanager, bzw. Gemeindemanagerin

Helga Trölenberg

14.2.2020