GBOE
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 2016

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 3

2. Themen und Arbeit des Konventsbeirates 2016 3

2.1. Ausbildung zum Gemeindeberater / zur Gemeindeberaterin 3
2.2. Kontakt zu den Supervisionsgruppen 3
2.3. Beraterische Schwerpunkte 3
2.4. Qualitätshandbuch 3
2.5. Personalia 3

3. Geschäftsstelle der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung 4

3.1. Geschäftsstellenarbeit 4
3.2. Zusammenarbeit mit dem Beirat 5
3.3. Dezernatsgespräche 5
3.4. Beratungen: Themen – Vergabe – Rücklauf – Evaluation 5
3.5. Supervisionsgruppen 6

3.5.1. Supervisionsgruppe Bielefeld 6
3.5.2. Supervisionsgruppe ehemals Bochum 7
3.5.3. Supervisionsgruppe Dortmund I 7
3.5.4. Supervisionsgruppe Dortmund II 7

3.6. Aus-, Fort- und Weiterbildung 7

3.6.1. Kommission für Aus, - Fort- und Weiterbildung 7
3.6.2. Gemeinsame Ausbildungskommission 8
3.6.3. Abschluss der Ausbildung 2013 – 2016 8
3.6.4 Beginn einer neuen modularisierten Ausbildung 8
3.6.5. Fortbildungen 2016 9

3.7. Bearbeitung von Themen 10

3.7.1. Überarbeitung des Handbuchs für Qualitätsmanagement der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der Ev. Kirche von Westfalen 10
3.7.2. Umsetzung des neuen Öffentlichkeitskonzeptes 10
3.7.3. Pfarrbilddiskussion 11
3.7.4. Regionalentwicklung 11
3.7.5. Terminstundenmodell 11
3.7.6. Pastoraler Dienst im Übergang 12
3.7.7. Gebäudekonzeptionsentwicklung 12
3.7.8. Mediation 12
3.7.9. Neues Kirchliches Finanzsystem 13

4. Personalien 13

4.1. Personelle Verstärkung 13
4.2. Landeskirchliche (Wieder-) Anerkennungen 13
4.3. Ausschussarbeit 13
4.4. Pausieren 14
4.5. Ausscheiden 14

5. Gemeindeberatung als Teil der Arbeit im AmD 14

5.1. Leitungswechsel 14
5.2. Team und Jahresplanung 14
5.2.1 AmD vor Ort und Pfarrkonferenzen 14
5.2.2 Beteiligung an proViele 14
5.3. Überarbeitung der Handreichung „Gemeinde auf gutem Grund“ 15

6. Pflege von Kontakten und Beteiligung an Projekten innerhalb der EKvW 15

7. Kontakte außerhalb von Westfalen 15

8. Herausforderungen und Ausblick 16

8.1. Neue modularisierte Ausbildung 16
8.2. Verwirklichung der Qualitätsziele und Verfahrenstreue 16
8.3. Gut im Kontakt bleiben 17

9. Dank 17

10. Statistik 18

10.1. Beratungsanfragen, die zu Beratungen geführt haben 18
10.2. Projektarten der Beratungen und ihre Häufigkeit 19
10.3. Übersicht der Beratungen in den Kirchenkreisen 2016 20
10.4. Beratene Systeme 21
10.5. Beteiligte Beraterinnen und Berater 21
10.6. Mitglieder des Konvents 22

1. Einleitung

Neben der Vermittlung und Sicherstellung von angefragten Beratungen haben vier Schwerpunktthemen 2016 die Arbeit der Gemeindeberatung begleitet. Sie bestanden in der Konzeptionierung und dem Start einer neuen modularisierten Ausbildung in Verbindung mit der rheinischen Gemeindeberatung (TOP 2.1; 3.7.4), in der Überarbeitung des Handbuchs für Qualitätsmanagement (TOP 2.4; 3.8.1), der Begleitung von Regionalentwickungsprozesse (TOP 2.3; 3.8.3) und der Umsetzung des neuen Öffentlichkeitskonzepts (TOP 3.8.2). Diese Themen spiegeln sich in den Berichten des Beirates und der Geschäftsstelle wieder.

2. Themen und Arbeit des Konventsbeirates 2016

2.1 Ausbildung zum Gemeindeberater / zur Gemeindeberaterin

Im Zentrum der Beiratsarbeit stand auch im Jahr 2016 das Thema „Ausbildung“. Nach dem erfolgreichen Abschluss einer gemeinsam mit dem Rheinland durchgeführten Ausbildung wurde, vor allem auf Betreiben der rheinischen „GO“, eine neue rheinisch-westfälische, modular aufgebaute Ausbildung im Rahmen des gemeinsamen Pastoralkollegs begonnen. Entsprechende regelmäßige gegenseitige Informationen und Absprachen der westfälischen und der rheinischen Ausbildungskommission und der Vorstände fanden statt. Die inzwischen unklare Zukunft dieses aktuellen Ausbildungsganges nimmt der Beirat das Thema in das kommende Jahr mit: Einzelfallregelungen für Auszubildende, welche die Ausbildung nicht vollständig in 2017 abschließen können, werden zu treffen sein; außerdem Überlegungen zu einer möglichen Kooperation mit anderen Partnern für zukünftige Ausbildungsgänge.

2.2 Kontakt zu den Supervisionsgruppen

Der Beirat hielt auch im vergangenen Jahr 2016 Kontakt zu den Supervisionsgruppen, um die Wahrnehmungen und Anregungen der Beraterinnen und Berater aufnehmen zu können. Er begleitet die Bochumer Supervisionsgruppe, die nach dem Weggang der langjährigen Supervisorin in einer Zeit der Intervision einen neuen Supervisor / eine neue Supervisorin sucht.

2.3 Beraterische Schwerpunkte

Als wichtige beraterische Themen wurden einige Bereiche wahrgenommen, die teilweise auch von anderen Beratungseinrichtungen der EKvW bearbeitet werden: Hier sind vor allem das Terminstundenmodell, die Regionalentwicklungsprozesse und die Entwicklung von Gebäudekonzeptionen zu nennen.

2.4 Qualitätshandbuch

Im vergangenen Jahr wurde die Überarbeitung des vorhandenen Qualitätshandbuchs durch Geschäftsstelle und Beirat in Angriff genommen, sie wird im kommenden Jahr fortgesetzt.

2.5 Personalia

Juliane Kleemann, die während des letzten Jahres pausiert hat, wird ab 2017 wieder im Beirat mitarbeiten.

(Dr. Frank Pawellek)

3. Geschäftsstelle der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung

3.1. Geschäftsstellenarbeit

Die Geschäftsstelle ist durch Pfr. Ernst-Eduard Lambeck (Leitung und Gemeindeberater), Pfr'in. Kerstin Neddermeyer (Gemeindeberaterin) und Irma Hildebrand im Sekretariat personell besetzt.

Die Aufstellung als Team ermöglicht uns, eine Aufgabenteilung und die Zuordnung der Kirchenkreise vorzunehmen, den fachlichen Austausch zu pflegen und die gemeinsame Konzeptionierung von Projekten voranzutreiben. Hierbei ist das Vieraugenprinzip leitend. Darüber hinaus ermöglicht das Gender-Mainstreaming unterschiedliche Zugänge und Sichtweisen zu Themen der Beratung, für Beratungsprozesse und ihrer Ausrichtung.

Ernst-Eduard Lambeck sorgt vornehmlich für die Vergabe der Beratungsanfragen, für die Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit und berät im kleineren Umfang. Kerstin Neddermeyer verantwortet neben ihrer Beratungstätigkeit den aktuellen Ausbildungsjahrgang, schreibt Rezensionen für gb-intern und für die Zeitschrift Organisationsentwicklung und Gemeindeberatung (ZOEGB) und übernimmt den Hauptteil der Coachingprozesse.

Irma Hildebrand führt souverän und kompetent die Sekretariatsaufgaben aus und unterstützt von der Verwaltungsseite die Arbeit.

Die Geschäftsstelle sorgt im Ganzen für die Sicherstellung und Durchführung von Beratung, leistet Kontaktarbeit und Akquise, sorgt für Ausbildung und Fortbildung der GemeindeberaterInnen, beteiligt sich an der Projekt- und Gremienarbeit, stellt die Netzwerkarbeit sicher, betreibt Öffentlichkeitsarbeit und ist in ihrer Arbeit in das AmD und in der Landeskirche eingebunden.

Im Einzelnen hieß es:

Die Geschäftsstelle ...
- führte im Vorfeld möglicher Beratungen auf Wunsch Informationsgespräche durch und besuchte anfragende Gremien,
- vergab 39 Beratungen und 6 Coachingprozesse und übernahm dabei selber einen Teil der Beratungen,
- begleitete unterschiedliche erweiterte Kreissynodalvorstände in bestimmten Fragestellungen,
- besuchte Superintendentinnen und Superintendenten und stellte die Arbeit der Gemeindeberatung vor,
- tagte gemeinsam mit dem Beirat,
- hielt den Kontakt zu den Supervisionsgruppen,
- erstellte neue Verträge mit den Supervisorinnen und Supervisoren,
- kooperierte in der Aus-, Fort- und Weiterbildung mit der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der EKiR (GO) und bot drei Tagesfortbildungen und ein Pastoralkolleg an.
- rief interne Ausschüsse ein und beteiligte sich in der Arbeit der Ausschüsse:
    - Kommission für Aus-, Fort- und Weiterbildung
    - gemeinsame Ausbildungskommission mit der GO,
    - Treffen der Vorstände der Rheinische Arbeitsgemeinschaft für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung (RAGO) und des Beirats
- beteiligte sich an der D.A.CH.- und Fachtagung der Gesellschaft für GBOE
- nahm an der Delegiertenversammlung der Gesellschaft für GBOE teil,

- führte Dezernatsgespräche,
- suchte den Kontakt zum Landeskirchenamt der Lippischen Landeskirche,
- sorgte für Öffentlichkeitsarbeit und publizierte eine Ausgabe gb-intern, zwei Infobriefe und im Rahmen des AmD den Newsletter. Darüber hinaus wurden ein Artikel in der UK und Rezensionen in der Zeitschrift Organisationsentwicklung und Gemeindeberatung (ZOEGB) veröffentlicht.
- pflegte Kontakte zu Fachstellen auf der EKD-Ebene wie z. B. zur Führungsakademie für Kirche und Diakonie (FAKD),
- war eingebunden in das Kollegium des AmD und deren Teamsitzungen,
- begleitete landeskirchliche Projekte
    - Steuerungsgruppe des Pastoralen Dienstes im Übergang
    - AG NKF-Schulung
    - AG NKF-Haushaltsbuch
    - Trägerkreis Presbytertag 2017
- war in der Ausschussarbeit der Landeskirche beteiligt,
    - Ausschuss der Kirchenleitung „Seelsorge und Beratung“
    - Ausschuss „Kirche im ländlichen Raum“
    - Steuerungsgruppe Pastoraler Dienst im Übergang der EKvW und EKiR
    - Ausschuss der Kirchenleitung Missionarischer Dienste
    - Treffen der Synodalbeauftragten
    - Planungskonferenz des Gemeinsamen Pastoralkollegs

3.2. Zusammenarbeit mit dem Beirat

Die Zusammenarbeit mit dem Beirat gestaltete sich vertrauensvoll und konstruktiv. Alles Weitere siehe TOP 2.

3.3. Dezernatsgespräche

Geschäftsstelle und Beirat konnten zwei Gespräche mit dem Dezernat führen. Es wurde aus der laufenden Arbeit berichtet und eine Evaluation der GBO für 2017 vereinbart.

3.4. Beratungen: Themen – Vergabe – Rücklauf – Evaluation

Die Geschäftsstelle hat 39 Beratungsanfragen an Beratungsteams vergeben. Davon wurden 37 Beratungen in der EKvW, eine in der Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers und eine in der Lippischen Landeskirche aufgenommen und beraten.

Seit Jahren liegt der deutliche Schwerpunkt der Beratungen in der Struktur- und Konzeptionsentwicklung. Vielfach sind diese mit weiteren Themen verbunden. Ansonsten gab es eine breite Streuung der Beratungsthemen von der Teamentwicklung, Konfliktbearbeitung, Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren, Leitbildentwicklung, Moderation und Großgruppenmoderation, Vereinigung, Coaching und Regionalentwicklung. Neu war ein Führungskräftetraining für Leitung und Abteilungsleitungen einer kreiskirchlichen Verwaltung. Herausfordernd waren die Regionalentwicklungsprozesse aufgrund ihrer Komplexität und dem Zusammenspiel unterschiedliche Kontexte von lokaler und regionaler Ebene.

Im Rückblick und aus der Gesamtsicht betrachtet wurden Schlüsselfaktoren gelungener Beratungsprozesse sichtbar.

- Eine gründliche Auftragsklärung mit Bestimmung der Ziele, auf die der Beratungsprozess sich stets bezieht
- Die Arbeit mit einer Projektgruppe, die nicht allein die Hierarchie, sondern auch das ganze System abbildet.

- Teilhabe durch Beteiligung
- Zeitweises arbeitsteiliges Arbeiten
- Wenn erforderlich zeitweises Arbeiten in Subsystemen zum Beispiel mit Presbyterium und Pfarrteam
- Stets wiederkehrende Feedbackschleifen mit den Zuberatenden und den Auftraggebern
- In langen Prozessen eine Verabredung, wie und in welchem Setting die zu bearbeitenden Themen systematisch untergliedert bearbeitet werden sollen (Prozessarchitektur mit Terminfahrplan)
- Bei aller Offenheit für den Flow den Prozess steuern und in den Händen halten
- Meilensteine setzen und Teilerfolge feiern
- Umsetzung planen und einleiten
- Ergebnisse sichern und auswerten

Im Jahresverlauf zeigte sich eine organisatorische Schwierigkeit. Nicht in jedem Beratungsteam war geklärt worden, wer vornehmlich Kontakt zum Beratungssystem und zur Geschäftsstelle hält. Dies hatte Auswirkung im Blick auf die geforderte zügige Kontaktaufnahme mit dem Beratungssystem und dem Datenrückfluss in die Geschäftsstelle. Künftig erfolgt innerhalb der Beratungsteams eine solche Klärung und die Kontaktperson wird in das Datenblatt vermerkt.

Die Kontaktperson sorgt für die Kontaktaufnahme zum Beratungssystem und für den Datenrückfluss von Datenblättern, Vereinbarung und Dokumentation in die Geschäftsstelle. Für Statistik und Evaluation ist ein stabiler Rücklauf Voraussetzung, um valide Zahlen zur Auswertung vorzuweisen.

In vielen Beratungen werden zum Abschluss des Beratungsprozesses getrennte Evaluationsbögen für Kunden und Beratungsteam verwendet. Diese werden nachher in der Geschäftsstelle ausgewertet. Beratungsteams haben die Möglichkeit Rückmeldung zu erhalten. Wenn ein Beratungsteam eine Auswertung wünscht, erbitten sie dies von der Geschäftsstelle.

3.5. Supervisionsgruppen

Die Supervision geschieht im Rahmen der noch vom Fachverband 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 die institutionellen Geheimnisse.
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.

Drei von vier Gruppen haben Wechsel in der Zusammensetzung der Teilnehmenden erfahren. Rückmeldungen ergaben, dass die Wechsel die supervisorische Arbeit belebt hat.

3.5.1. Supervisionsgruppe Bielefeld

Die Supervisionsgruppe Bielefeld wuchs im Frühjahr durch Jürgen Karasch aus der Bochumer Gruppe auf 12 Mitglieder an. Im Herbst kamen zwei Auszubildende, Esther Witte und Claus Jürgen Reihs hinzu. Seitdem ist die Supervisionsgruppe 14 Mitglieder stark. Die im Herbst 2015 neu begonnene Zusammenarbeit mit dem

Supervisor Volker Kaufhold-Diekmann wurde fortgesetzt. Der Vertrag wird für 2017 verlängert. Am Ende des Jahres schied Ulrich Potz aus der Supervisionsgruppe aus. Supervisionsgruppensprecher ist Rüdiger Thurm.

3.5.2. Supervisionsgruppe ehemals Bochum

Die Supervisionsgruppe Bochum hatte zum Jahresbeginn 8 Mitglieder und arbeitete zunächst mit Elisabeth Hölscher als Supervisorin zusammen. Der Vertrag wurde vorzeitig im Frühjahr beendet. Aus unterschiedlichen Gründen schieden zeitgleich Pfr. Hansjörg Federmann und Claudia Enders aus.
Die Supervisionsgruppe tagt seitdem in Dortmund und sucht nach einer neuen Supervisorin oder einem neuen Supervisor. Die Arbeitsweise ist übergangsweise intervisorisch. Im Herbst erfuhr die Gruppe einen Zuwachs von 3 Auszubildenden: Rebecca Basse, Antje Röckemann und Frank Winkelmeyer. Nach dem Ausscheiden von Hansjörg Federmann nimmt Dr. Frank Pawellek kommissarisch die Funktion des Supervisionsgruppensprechers wahr.

3.5.3. Supervisionsgruppe Dortmund I

Die Supervisionsgruppe Dortmund I bestand aus 8 Mitgliedern. Die Gruppe wurde durch den Supervisor Bernd Hoch begleitet. Die Zusammenarbeit soll 2017 fortgesetzt werden. Supervisionsgruppensprecher ist Andreas Müller.

3.5.4. Supervisionsgruppe Dortmund II

Supervisionsgruppe Dortmund II hatte im Berichtszeitraum 7 Mitglieder und arbeitete mit Matthias Mißfeld als Supervisor zusammen. Die Zusammenarbeit soll 2017 mit ihm fortgesetzt werden. Zum Jahresbeginn wechselte Norbert Deka in die Supervisionsgruppe. Im Herbst wuchs die Supervisionsgruppe noch einmal um Nora Jost als Auszubildende auf 8 Mitglieder. Christoph Rau fungiert als Supervisionsgruppensprecher.

3.6. Aus-, Fort- und Weiterbildung

3.6.1. Kommission für Aus, - Fort- und Weiterbildung

Nach dem Ausscheiden von Martin Behrensmeyer wurden Norbert Deka und Jürgen Karasch in die Kommission für Aus-, Fort- und Weiterbildung berufen. Im Weiteren haben Hans-Dieter Vormittag, Dr. Frank Pawellek und Dirk Purz (Sprecher) mit gearbeitet und die Geschäftsstelle unterstützt.

Auch in diesem Jahr hat die Kommission regelmäßig getagt und sich mit Fragen zur modularisierten Weiterbildung in Zusammenarbeit mit der Gemeindeberatung im Rheinland und möglichen Fortbildungsthemen für Beraterinnen und Berater beschäftigt.
Eine wichtige Frage spielte hierbei, wie in den Theoriemodulen die beraterische Reflexion von Wissen, Können und Haltung unterstützt werden kann, wenn neben erfahrenen und neuen Beraterinnen und Beratern auch allgemein Interessierte die Module besuchen. Im Weiteren wurden die Anlaufschwierigkeiten begleitet. Ende Oktober erreichte die Kommission die Nachricht, dass die GO die Zusammenarbeit zum Ende 2018 beenden will. Nach neuen Kooperationspartnern wird derzeit Ausschau gehalten. Die Gemeindeberatung Hannover signalisiert Interesse, mit der Gemeindeberatung in Westfalen zusammen eine neue Ausbildung zu verantworten. Gespräche sind hierzu ausgemacht.

3.6.2. Gemeinsame Ausbildungskommission

Die gemeinsame Ausbildungskommission mit dem Rheinland hat sich nach dem Abschluss der Ausbildung 2013-2016 noch einmal getroffen, um den letzten Ausbildungsgang in einer verbindlichen Ausbildungsgruppe mit 5 Kurswochen zu reflektieren. Der Ausbildungsgang wurde als erfolgreich bewertet. Die gemeinsame Ausbildungskommission gibt einen Erfahrungsbericht zu der gemeinsamen Ausbildung 2013-2016 ab.

3.6.3. Abschluss der Ausbildung 2013 - 2016

Am 28. Januar 2016 konnten neben 4 rheinischen und 1 reformierten Kandidaten 5 westfälische erfolgreich ihre Weiterbildung in Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung mit dem Kolloquium abschließen. An dem Kolloquium beteiligt waren die Geschäftsstellen der GO und der GBOE-Westfalen, die rheinische und westfälische Ausbildungskommission, das Landeskirchenamt der EKiR und der Vorstand der Gesellschaft der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der EKD. Die fünf westfälischen Absolventen sind im Konvent begrüßt worden und arbeiten seitdem aktiv in der Gemeindeberatung mit. Es sind Reinhard Bogdan, Andreas Eichler, Hans-Jürgen Drechsler, Roswitha Scheckel und Cornelia Schütter. Alle sind mittlerweile als Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater durch das Landeskirchenamt anerkannt.

3.6.4 Beginn einer neuen modularisierten Ausbildung

In Verbindung mit dem Gemeinsamen Pastoralkolleg (GPK) und der rheinische Gemeindeberatung (GO) konnte eine neue Ausbildung in neuer Form Anfang 2016 begonnen werden.

Die Fort- und Weiterbildung vermittelt Grundlagen in den Kompetenzfeldern: Systemisches Denken und Handeln, Kirche als Organisation wahrnehmen und verstehen, Aufbau einer Beratungshaltung, Vermittlungen von systemischen Interventionen, Durchführung des Organisationsentwicklungsmodells, Gestaltung von Veränderungs-, Entwicklungs- und Lernprozessen, Begleitung von Umstrukturierungsprozessen, Teamentwicklung angesichts veränderter Arbeitsstrukturen, Konfliktbearbeitung.

Sie setzt die Auszubildenden in die Lage, Aufgaben der Kompetenzfelder zu erlernen und in Beratungsprozesse zu integrieren. Dies geschieht durch

- acht Theoriemodule
- durch ein verbindliches Rahmenprogramm zur Vertiefung und Aneignung der Themen und Aufbau einer Beratungshaltung
- durch Hospitation von 1-2 Beratungsprozesse
- die Beratungspraxis in gemischten Teams (Junior –Senior-Modell) von 4 Beratungen
- Mentoring (optional)
- Reflexion der Beratungen in einer festen Supervisionsgruppe der GBOE-Westfalen

Die Inhalte der Theoriemodule werden in Kooperation mit dem GPK und der rheinischen GO vermittelt. Das Rahmenprogramm, das Mentoring, die Beratungspraxis, die Supervisionsgruppen organisiert und verantwortet die Geschäftsstelle der GBOE-Westfalen.

2016 fanden folgende Pastoralkollegs hierzu statt:

- Informationstagung zur Weiterbildung

- Modul: Systemisches Denken und Handeln
- Modul: Konfliktbearbeitung
- Modul: Umstrukturierungsprozesse

Nach den Kursen fand ein Ausbildungstag im Sinne des Rahmenprogramms statt.

Veränderungen durch die Einführung einer modularisierten Ausbildung/Weiterbildung haben sich ergeben:

- kein geschlossener Ausbildungsgang
- die Theoriemodule sind offen für die Teilnahme von Allgemeininteressierten und Auszubildenden und anerkannten Beratenden
- eine zeitlich flexible Teilnahme wird ermöglicht
- verbindlich wird die Ausbildung/Weiterbildung durch eine Vereinbarung mit den Absolventen für das angebotene verbindliche Rahmenprogramm von Ausbildungstagen, Hospitation, Beratungspraxis im Junior-Senior-Modell und Einbindung in eine feste Supervisionsgruppe der GBOE.

Die neue modularisierten Ausbildung/Weiterbildung bietet folgende Herausforderungen:

- die Verknüpfung von Wissen, Können und Haltung zu gewährleisten
- das soziale Lernen in der Gruppe zu ermöglichen
- mindestens einen doppelten Durchlauf der Theoriemodule anzubieten.

Für den 31. Oktober 2016 war eine gemeinsame Evaluation der Weiterbildung durch die Geschäftsstelle der GO und der GBOE-Westfalen vereinbart. Hier hat die GO unerwartet angekündigt, die Kooperation Ende 2018 zu beenden. Diese Entscheidung war von ihrer Seite unverhandelbar. Damit konnte eine ergebnisoffene und gemeinsame Auswertung nicht mehr erfolgen.

Aus dieser neuen Situation ergibt sich für die GBOE-Westfalen die Verantwortung:

- die Zusage gegenüber den Absolventen zu erfüllen, ihre Ausbildung abschließen zu können
- ggf. individuelle Lösungen zu schaffen, nicht besuchte Theoriemodule an anderen Ausbildungsstätten nachholen zu können
- die eingegangene modularisierte Weiterbildung insgesamt gut abzuschließen
- eine neue Kooperation mit einer landeskirchlichen Arbeitsgemeinschaft GBOE aufzubauen für eine gemeinsam verantwortete Weiterbildung GBOE
- Interessenten für eine Weiterbildung in GBOE gewinnen und sie an einen neuen Ausbildungsgang in der neuen Kooperation verweisen.

Die Weiterbildung begonnen haben Pfr'in Rebecca Basse, Nora Jost, Pfr. Claus Jürgen Reihs, Pfr'in Antje Röckemann, Pfr. Frank Winkelmeyer und Pfr'in Esther Witte.

Die Geschäftsstelle freut sich im Blick auf die Ausbildungsgruppe über die gute Mischung von Frauen und Männern und dass neben 5 Theologen/Innen auch eine Presbyterin die Weiterbildung begonnen hat.

3.6.5. Fortbildungen 2016

Über die D.A.CH.-Tagung und die oben genannten Pastoralkollegs hinaus wurden 2016 keine weiteren eigenen Studientage angeboten.

An der D.A.CH.-Tagung und der Delegiertenversammlung nahmen die Geschäftsstelle und Antje Wischmeyer vom Beirat teil. Die D.A.CH.-Tagung hatte das Thema „Warten und Pressieren. Von der Kunst, das passende Tempo zu finden". Sie fand im Einkehrhaus Stift Urach, vom 22. - 25. Februar 2016 statt.

3.7 Bearbeitung von Themen

3.7.1 Überarbeitung des Handbuchs für Qualitätsmanagement der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der Ev. Kirche von Westfalen

Das 2003 herausgegebene Handbuch für Qualitätsmanagement der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der Ev. Kirche von Westfalen war in die Jahre gekommen und bedurfte einer gründlichen Überarbeitung.

Seit 2003 hatte sich nicht nur die organisatorische und rechtliche Gestalt der Gemeindeberatung geändert, sondern auch die Qualitätsziele und die Verfahren haben sich kontinuierlich weiterentwickelt.

Einen gewissen kirchenrechtlichen Abschluss hatte die Neufassung der Ordnung für die Arbeit der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung (GBO) vom 18. September 2014 gebracht. Um dieser gesamten Entwicklung Rechnung zu tragen, galt es das Handbuch für Qualitätsmanagement zu überarbeiten und auf dem neuesten Stand zu bringen.

Abgesehen von kleineren redaktionellen Veränderungen haben sich inhaltlich besonders folgende Veränderungen ergeben:

- Veränderung der Organisationsgestalt von Geschäftsstelle mit landeskirchlicher Pfarrstelle, Konvent und Beirat
- Beschreibung der systemischen Beratungshaltung in Anlehnung der EKD-Standards für GBOE
- Erweiterung der Kompetenz- und Beratungsfelder mitsamt der dazugehörigen Qualitätsziele
- Aktualisierung und nähere Bestimmung der Qualitätsziele der Weiterbildung
- Verfahren und organisatorische Abläufe wurden überprüft und aktualisiert
- Bezüge zur GBO wurden hergestellt

Das jetzt im Entwurf vorliegende Handbuch zum Qualitätsmanagement beschreibt die Qualitätsgrundsätze der systemischen Organisationsberatung im kirchlichen Kontext, benennt die Qualitätsziele in den einzelnen Bereichen, beschreibt die Beratungsleistung und macht die Verfahren in ihren Abläufen durchsichtig. Für alle Beteiligten bietet das Handbuch einen verlässlichen Orientierungsrahmen. Es benennt Kriterien, an denen sich die Arbeit messen lassen muss.

Zu danken ist dem ehemaligen Vorstand des Fachverbands, der für eine erste Durchsicht sorgte. Die Geschäftsstelle konnte in Verbindung mit dem jetzigen Beirat die Überarbeitung zum Abschluss bringen. Der Entwurf wird dem Konvent zur Möglichkeit der Stellungnahme vorgelegt.

3.7.2 Umsetzung des neuen Öffentlichkeitskonzeptes

Die Geschäftsstelle und der Beirat hatten 2015 entschieden, das Logo der Gemeindeberatung zu überarbeiten. Sie sprachen sich dafür aus, mit dem Logo die Dachmarke der Gesellschaft der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der EKD zu stärken. Das Logo wurde in Abstimmung mit der Gesellschaft als Wort- und Bildmarke überarbeitet, indem das Logo und die Schrift in die landeskirchlichen Farben getaucht wurde und die landeskirchlichen Schriftzeichen verwendet wurden. Damit kommt die Gemeindeberatung einer neuen Bestimmung in der Landeskirche nach. Die Verwendung des veränderten Logos wurde durch die Freigabe des Vorstandes der Gesellschaft der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung

ermöglicht. Ferner erfuhr die Homepage einen Relaunch, die sich nun zu den Endgeräten der User responsibel verhält, ein Flyer zur Werbung wurde erstellt und Visitenkarten für die Konventsmitglieder gedruckt. „gb-intern“ erscheint mit dem Jahreswechsel 2016/2017 erstmals als Newsletter und heißt fortan Newsletter GBOE Westfalen. In der Kirchenzeitung *Unsere Kirche* erschien ein Artikel zur begonnen Weiterbildung in Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung.

3.7.3 Pfarrbilddiskussion

Mit der Landessynode 2015 wurde eine breite Pfarrbilddiskussion angestoßen. Einzelne GemeindeberaterInnen konnten sich in das Hearing und in moderierten Großgruppenveranstaltungen in den Gestaltungsräumen einbringen.

In den Beratungsprozessen zeigte sich das Thema in Form von Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren, Konzeptionsüberarbeitungen angesichts von Stellenreduzierung und Teamentwicklung.

3.7.4 Regionalentwicklung

In verschiedenen Kirchenkreisen wurden vier Regionalentwicklungsprozesse durchgeführt. Sie sind i. d. Regel durch Dreiecksvereinbarungen gekennzeichnet und im Weiteren durch den Einbezug von mehreren Systemen und deren Kontexte. In den Beratungsprozessen bestand die Herausforderung, den Mehrwert der Region zu entdecken und nicht allein strukturell anzusetzen. In diesen Langzeitprozessen galt es, die Beteiligten zu motivieren, ihre spezifischen Interessen und Bedürfnisse aufzunehmen, eine regionale Identität herzustellen und inhaltlich Kooperationsmöglichkeiten zu erarbeiten.

Halbjährig trafen sich die beteiligten Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater des Kirchenkreises Siegen mit der Leitungsebene, um sich über den Stand der jeweiligen Beratungsprozesse abzustimmen.

Einen aktuellen Einblick in die Regionalentwicklung bietet ein Film des Fernsehjournalisten Matthias Kindler. ZMIR und Gemeindeberatung haben die Regionalentwicklung in der Region Siegen Süd begleitet. Der Film lässt sowohl die Beratenden als auch die Berater über ihre Erfahrungen zu Wort kommen. Die Beiträge machen Mut, sich der anstehenden Entwicklung zu stellen und die Zukunft in Richtung Kooperation aktiv zu gestalten.
Der Film ist auf Youtube zu sehen:
https://www.youtube.com/watch?v=woAc7VaAomc

3.7.5 Terminstundenmodell

Das Terminstundenmodell stellt einen Neuansatz der zeitlichen Bewertung der pfarramtlichen Tätigkeiten dar, das sowohl die pastoralen Aufgaben zeitlich quantifiziert als auch die Vorbereitungszeiten mit berücksichtigt.
Es ist als Analysetool in der Beratung einsetzbar und kann in eine übergreifende Teamentwicklung und Konzeptionsweiterentwicklung eingebettet werden.

Voraussichtlich wird es vermehrt Anlässe geben, dass sich Pfarrteams beraten lassen wollen, bei Stellenbesetzungsverfahren Stellenbeschreibungen vorzunehmen, das Aufgabenspektrum den tatsächlichen Stellenanteilen anzupassen oder auch prophylaktisch auf neu erstellte Gesundheitskonzepte im Kirchenkreis zu reagieren.

In Absprache mit der Agentur für Personalberatung und –entwicklung wird die Gemeindeberatung die Beratung anhand des Terminstundenmodells in Pfarrteams übernehmen. Die Agentur berät demgegenüber weiterhin Einzelpersonen.

Ein Studientag für Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater wird nochmals am 28.1.2017 in das Terminstundenmodell einführen und Verknüpfungen zur Teamentwicklung und Konzeptionsentwicklung herstellen.

3.7.6 Pastoraler Dienst im Übergang

Die Pilotphase des Pastoralen Dienstes im Übergang wurde abgeschlossen. Der begleitende Ausschuss hat die Pilotphase ausgewertet und legt einen Abschlussbericht vor. In der Ev. Kirche von Westfalen wird sich zunächst das Kollegium, die Superintendentenkonferenz und die Kirchenleitung mit dem Bericht beschäftigen.
Die Überlegungen, die dauerhafte Einrichtung des Pastoralen Dienstes im Übergang durch eine Verordnung zu regeln, sind noch nicht abgeschlossen. Aufgrund des Zeitablaufs wird die westfälische Landessynode in diesem Jahr noch nicht informiert werden können.
Nachdem die Gremien eine positive Entscheidung getroffen haben, sollen in den Landeskirchen neue Impulse zur Einrichtung Pastoraler Dienste im Übergang gesetzt werden. Zum einen bedarf es einer erneuten Information der Presbyterien sowie der Superintendentinnen und Superintendenten über Inhalte, Ziele und Rahmenbedingungen. Zum anderen ist die Werbung und Ausbildung weiterer Pfarrpersonen notwendig.
Es besteht Einigkeit, dass die Ausbildungsangebote unter Federführung des Pastoralkollegs in Zusammenarbeit mit der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung erfolgen sollen. Für das Jahr 2017 sind das Programm des Pastoralkollegs und dessen Finanzierung bereits festgelegt. Angedacht wird deshalb ein Studientag („Schnuppertag“) für alle Interessierten (Superintendentinnen und Superintendenten, Presbyterien, Pfarrerinnen und Pfarrer). In 2018 sollen zwei Ausbildungsmodule für 14 – 16 Personen (jeweils eine Kolleg-Woche) organisatorisch und finanzielle beim Pastoralkolleg eingeplant werden.

3.7.7 Gebäudekonzeptionsentwicklung

Die Geschäftsstelle nahm an einem Studientag der Gesellschaft für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der EKD teil. Hier wurde gemeinsam ein idealtypischer Prozessverlauf zur Entwicklung einer Gebäudekonzeption erarbeitet. Begleitet wurde der Tag durch Impulse von Sven Sabary aus architektonischer und immobilienwirtschaftlicher Perspektive.
An dem Thema will die Geschäftsstelle intern weiterarbeiten. Ein Arbeitstreffen mit der Architektin Frau Meier ist hierzu geplant.

3.7.8 Mediation

Mediation zwischen streitenden Personen, Gruppen oder Teilen einer Organisation ist ein zentrales Element in der Konfliktbearbeitung, die auch Konfliktmanagement und Organisationsentwicklung mit einschließen kann. In den letzten Jahren hat die Nachfrage nach Konfliktberatung/Mediation in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen unserer Landeskirche zugenommen. Diesem Bedarf soll nun dadurch entsprochen werden, dass auf das Angebot „Konfliktberatung/Mediation“ innerhalb der EKvW besonders aufmerksam gemacht werden soll. Mediation (Vermittlung) ist ein strukturiertes/beratungsorientiertes Verfahren, mit dessen Hilfe die Beteiligten in der Konfliktbearbeitung unterstützt werden. Nach dem neuen Pfarrdienstgesetz haben Pfarrer den Anspruch, bei eskalierten Konflikten Mediation in Anspruch zunehmen. Die freie Wahl einer Mediatorin / eines Mediators ist ein wesentliches Kennzeichen.

Es wird fortan eine Liste landeskirchlich beauftragter MediatorInnen geführt, in die auch GemeindeberaterInnen mit einer zertifizierten Weiterbildung in Mediation aufgenommen worden sind. Die Kontaktstelle für Supervision im IAFW berät in eskalierten Konfliktfällen und vermittelt interne (Mitglieder im Konvent für Supervision und im Konvent für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung) und externe Mediatoren. Unabhängig von dieser Vereinbarung bieten beide Fachbereiche, Gemeindeberatung und Supervision, Konfliktberatung und Mediation an. Anfragen hierzu werden von den Geschäftsstellen der Gemeindeberatung intern vermittelt.

2018 bietet das Gemeinsame Pastoralkolleg eine Weiterbildung in Mediation für SupervisorInnen und GemeindeberaterInnen an.

3.7.9 Neues Kirchliches Finanzsystem

Aufgrund des Kirchenleitungsbeschlusses vom 25.3.2007 führt die Ev. Kirche von Westfalen gestaffelt die kirchliche Doppik ein.

Zur Umsetzung wurde ein Projektbüro „Neues Kirchliches Finanzmanagement“ eingerichtet, dass in Zusammenarbeit mit sieben Arbeitsgruppen, die Grundlagen und die Konzeption für die Umstellung des Rechnungswesens erarbeitete. Die Gemeindeberatung wurde zuerst in die AG-Kommunikation und ab 2014 in der AG-Schulung einbezogen. Aktuell arbeitet die Geschäftsstelle in den AGs NKF-Schulung und NKF Haushaltsbuch mit.

Generell kann die Gemeindeberatung im Umstellungsprozess der Kirchengemeinden einen hilfreichen Beitrag leisten. Sie kann in Beratungsprozessen das Selbststeuerungspotenzial der Gemeinden fördern und ihnen bei der Handhabe des Instruments des Haushaltbuchs helfen, ihre Arbeit ziel- und zukunftsorientiert auszurichten. Gemeindekonzeptionen können nach ihrem Beitrag für die strategische Ausrichtung der Gemeindearbeit durch einen Ziel- und Maßnahmenplan befragt werden.

4. Personalien

4.1. Personelle Verstärkung

Nach dem erfolgreichen Abschluss der Weiterbildung in Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung wurden im Konvent der aktiven GemeindeberaterInnen Reinhard Bogdan, Hans-Jürgen Drechsler, Andreas Eichler, Roswitha Scheckel, Cornelia Schütter aufgenommen. Die Geschäftsstelle freut sich über die Verstärkung.

4.2 Landeskirchliche (Wieder-) Anerkennungen

Reinhard Bogdan, Hans-Jürgen Drechsler, Andreas Eichler, Beate Heßler, Dr. Frank Pawellek, Joachim Poggenklaß, Roswitha Scheckel, Cornelia Schütter, Dr. Rüdiger Siemoneit, Dr. Kai-Uwe Spanhofer, Antje Wischmeyer sind vom Landeskirchenamt als Gemeindeberaterin bzw. als Gemeindeberater (wieder-) anerkannt worden. Mit der Anerkennung verbunden ist eine Nebentätigkeitsbewilligung bis zu 5 Jahren im Umfang bis zu 4 Wochenstunden bei einer 100%-Pfarrstelle.

4.3 Ausschussarbeit

Martin Behrensmeyer hat sich nach langjähriger Unterstützung und Mitverantwortung aus der Kommission der Aus-, Fort- und Weiterbildung zurückgezogen. Die Kommission konnte durch Jürgen Karasch und Norbert Deka ergänzt werden.

4.4 Pausieren

Hansjürgen Federmann ist als Referent für Fundraising ins Landeskirchenamt gewechselt und pausiert als Gemeindeberater deshalb bis zum Dezember 2017.

Juliane Kleemann hat aufgrund ihrer politischen Arbeit bis Dezember 2016 ihr Beiratsamt nicht wahrgenommen. Sie nimmt ihre Tätigkeit im Beirat dankenswerterweise 2017 wieder auf.

4.5 Ausscheiden

Martin Brandhorst hat sich aus persönlichen Gründen aus der Gemeindeberatung verabschiedet. Wir danken ihm für die jahrelange und verlässliche Zusammenarbeit in der Gemeindeberatung und für sein Engagement in der Vorstandsarbeit bis zuletzt im Fachverband.

Ebenfalls ausgeschieden sind Michael Frentrup und Ulrich Potz aus beruflichen Gründen. Beide waren viele Jahre über in der Gemeindeberatung aktiv tätig. Auch ihnen gilt unser Dank.

5. Gemeindeberatung als Teil der Arbeit im AmD

5.1 Leitungswechsel

Nachdem Birgit Winterhoff zum 31.10.2016 in den Ruhestand gegangen ist, hat am 1.1.2017 Ingo Neserke die Leitungsstelle übernommen. Am 14.1.2017 wird er in das Amt eingeführt.

5.2 Team und Jahresplanung

Die Stelle von Kerstin Neddermeyer in der Geschäftsstelle der Gemeindeberatung wurde dankenswerterweise bis zum 31.8.2019 verlängert.

Dr. Jean Gottfried Mutombo schied zum 31.12.2016 aus dem AmD aus und wechselt als Referent in die Geschäftsstelle der MÖWe. Dr. Jean Gottfried Mutombo war bislang im Fachbereich Evangelisation tätig.

Die Geschäftsstelle ist in die Gesamtarbeit des AmD eingebunden.

5.2.1 AmD vor Ort und Pfarrkonferenzen

Die Geschäftsstelle übernahm in Zusammenarbeit mit dem AmD Workshops und Vorträge im Kirchenkreis Tecklenburg und in der Pfarrkonferenz im Kirchenkreis Dortmund.

5.2.2 Beteiligung an proViele

Im zurückliegenden Berichtsjahr beteiligte sich die Gemeindeberatung inhaltlich wie strukturell an der Planung und Durchführung des landeskirchlichenweiten Impulstages proViele. Am 27. Februar 2016 nahmen an der Veranstaltung 370 Teilnehmer in der Stadthalle in Ahlen teil. Der Tag stand unter dem Thema „Veränderung geschieht.“ Die Gemeindeberatung bot ein Seminar zum Thema Vereinigung von Gemeinden an.

5.3 Überarbeitung der Handreichung „Gemeinde auf gutem Grund“

Die landeskirchliche Handreichung „Gemeinde auf gutem Grund“ wurde von der Geschäftsstelle überarbeitet.

6 Pflege von Kontakten und Beteiligung an Projekten innerhalb der EKvW

- In Kontakten mit einigen Superintendentinnen und Superintendenten ist die Arbeit der Gemeindeberatung vorgestellt worden und Erfahrung und Wünsche des Kirchenkreises konnten erfragt werden. Alle Superintendenten haben den Flyer der Gemeindeberatung zugeschickt bekommen und erhielten das Angebot der Gemeindeberatung, Pfarrkonferenzen zu organisationsentwicklerischen Themen zu gestalten.
- Die Gemeindeberatung war Mitglied im Kirchenleitungsausschuss für Seelsorge und Beratung. Im Ausschuss sind maßgeblich Kategorien der Fachseelsorgebereiche erarbeitet und anhand dieses Leitfadens Konzeptionen gegenübergestellt worden. Der Kirchenleitungsausschuss für Seelsorge und Beratung soll zukünftig neu geordnet werden. Die Frage bleibt, ob die Beratungsinstitutionen in Zukunft noch ausreichend im Ausschuss vertretend sind.
- Im Ausschuss Kirche im ländlichen Raum kommen Vertreter aus allen landeskirchlichen Ebenen zusammen. Das AmD ist hier durch die Gemeindeberatung vertreten. Ziel dieses Arbeitskreises ist es, vor allem die ländlichen Entwicklungsperspektiven für Kirche zu heben.
- In der Planungskonferenz des Institutes für Aus-, Fort- und Weiterbildung sind die neuen Entwicklungen im Bereich des Gemeinsamen Pastoralkollegs vorgestellt worden und Vorschläge für künftige Pastoralkollegs entwickelt worden. Die Gemeindeberatung hat ihre Kollegs im Rahmen einer modularisierten Ausbildung in GBOE angemeldet. Dies geschieht in Abstimmung mit der Geschäftsstelle der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der EKiR.
- In Zusammenarbeit mit dem Initiativkreis der Beratungsangebote von Supervision, Pädagogisches Institut, Agentur für Personalberatung und Personalentwicklung, Ev. Erwachsenenbildungswerk - Organisationsberatung, Institut für Kirche und Gesellschaft und Gemeindeberatung fand ein Fachaustausch statt und es wurde eine Homepageseite „Gesund im Pfarrberuf“ auf der Homepage der Evangelischen Kirche in Westfalen erstellt. Hier wird künftig ein Verweis auf die Website der Gemeindeberatung zu finden sein, die die Angebote der Gemeindeberatung zur Salutogenese vorstellt.
- In der Arbeitsgruppe NKF-Schulung wurden die ergänzenden Möglichkeiten des e-lerning bedacht und ein erster Entwurf für einen Themenausschnitt soll erarbeitet werden.
- Die Steuerungsgruppe hat den Pastoralen Dienst im Übergang in der EKvW und EKiR begleitet und ausgewertet. Ein Abschlussbericht ging an die leitenden Gremien in der Landeskirche.
- Die Gemeindeberatung stand mit der ZMiR im Fachaustausch zum Thema Regionalentwicklung und hat personell mit ihr eine Regionalentwicklung durchgeführt.

7 Kontakte außerhalb von Westfalen

Die Geschäftsstelle Gemeindeberatung hielt zu folgenden Institutionen Kontakt und suchte mit ihnen das Fachgespräch.

- Rheinische Arbeitsgemeinschaft für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung

- Geschäftsstelle der Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung in der EKiR (GO)
- Geschäftsstelle der Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung in der Hannoverischen Landeskirche.
- Lippische Landeskirche
- Gesellschaft für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der EKD (GBOE)

8 Herausforderungen und Ausblick

8.1 Neue modularisierte Ausbildung

In diesem Jahr wurde eine neue modularisierte Ausbildung begonnen. Die Theoriemodule werden mit der GO gemeinsam verantwortet. Das verbindliche Rahmenprogramm liegt in der Verantwortung der Geschäftsstelle Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in Westfalen.

In den zeitlich verkürzten Theoriemodulen und in der offenen Teilnahmemöglichkeit von Allgemeininteressierten gelingt die Verknüpfung von Wissen, Können und Haltung nur bedingt. Das Rahmenprogramm will hier ausgleichen.

Durch das frühe Aufkündigen der Kooperation durch die rheinische Gemeindeberatung ergeben sich eine Reihe von Herausforderungen, die letztlich nur in enger Abstimmung mit der GO zu meistern sind.

Die Absolventen müssen die Gelegenheit erhalten, ihre Ausbildung gut abschließen zu können. Da ein einst zugesicherter zweimaliger Durchgang nicht mehr möglich zu sein scheint, müssen individuelle Lösungen für die einzelnen Absolventen erarbeitet werden, falls diese nicht mit 2018 ihre Ausbildung abschließen können.

Ab 2019 sollte ein neuer verbindlicher Ausbildungsgang auf dem Weg gebracht werden. Verschiedene Möglichkeiten sind denkbar. Gespräche mit der Geschäftsstelle der Hannoverischen Gemeindeberatung zeigen ein gegenseitiges Interesse, einen neuen Ausbildungsgang kooperativ gemeinsame zu verantworten. Da in diesem Fall die Kosten über das Gemeinsame Pastoralkolleg nicht mehr subventioniert werden können, kämen auf die zukünftigen westfälischen Absolventen geschätzt doppelt so hohe Ausbildungskosten zu.

Mit der rheinischen Gemeindeberatung ist verabredet, dass beide Einrichtungen vorerst nur Szenarien für getrennte Ausbildungsgänge entwickeln und diese in ihrer Grobplanung sich einander im Mai 2017 vorstellen, bedenken, welche jeweiligen Folgen diese haben könnte, und sich dann darin abstimmen, welche Wege sie eingeschlagen werden. In diesem Themenbereich ist eine gegenseitige Abstimmung notwendig und ggf. in ihren Auswirkungen mit dem Gemeinsamen Pastoralkolleg anzupassen, selbst wenn eine weitere Kooperation nicht angestrebt wird.

In jedem Fall können Interessierte an der Weiterbildung in GBOE nicht mehr in den modularisierte Ausbildungsgang einsteigen, sondern müssen auf einen neuen zu konzipierenden Ausbildungsgang warten.

8.2 Verwirklichung der Qualitätsziele und Verfahrenstreue

Die Überarbeitung des Handbuchs für Qualitätsmanagement der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung setzt bei allen aktiven Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberatern die Bereitschaft voraus, die angestrebten Qualitätsziele der Gemeindeberatung zu verwirklichen und Verfahrenstreue zu zeigen.

Dies zeigt sich u.a. in der zeitnahen Kontaktaufnahme zu dem Beratungssystem, in einer gründlichen Auftragsklärung mit der Verschriftlichung des Auftrags und der Beratungsziele in Form der Vereinbarung und des zeitnahen Datenrücklaufs zur Geschäftsstelle am Beginn und am Ende einer Beratung.

8.3 Gut im Kontakt bleiben

Ein guter Kontakt wird sich im Zusammenspiel zwischen Geschäftsstelle und den aktiven Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater bewähren.

Hierzu dienen die jährlichen Konventstreffen, der Newsletter, die Infobriefe, das jährliche Treffen der Supervisionssprechern 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.

9 Dank

An erster Stellen möchte ich den 35 Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberatern danken für ihr zeitliches und fachliches Engagement, sich in die Arbeit der Gemeindeberatung aktiv einzubringen. Sie haben von Neuem 39 Beratungsprozesse und 6 Coachingprozesse übernommen und begleitet. Darüber hinaus haben sie in den Supervisionsgruppen ihre Fälle supervidiert und waren bereit, an ihrer Rolle, Haltung und Methodik zu arbeiten. Einige arbeiten zudem im Beirat und in der Kommission für Aus-, Fort- und Weiterbildung mit oder fungieren als Supervisionsgruppensprecher.

Der fachliche Austausch und die Planung der Arbeit mit meiner Kollegin Kerstin Neddermeyer sind und bleiben ein wichtiger Bestandteil der Geschäftsstellenarbeit. Deshalb danke ich ihr an dieser Stelle für die fruchtbare Zusammenarbeit.

Irma Hildebrand unterstützt durch ihre kompetente und selbstständige Tätigkeit die Geschäftsstellenarbeit. Sie ist für viele Beraterkolleginnen und Kollegen wie auch für die Interessenten an der Gemeindeberatung die erste Ansprechpartnerin. So geht ein herzlicher Dank auch an sie.

Für die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Beirat möchte ich ebenfalls danken. Wichtige Fragestellung wurde hier vorbesprochen.

Die Geschäftsstelle Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung ist im Amt für missionarische Dienste verankert. Die kollegiale Zusammenarbeit mit den Referentenkollegen war hilfreich und unterstützend.

10 Statistik

Generelle Vorbemerkungen
Zeitraum der Übersichten: 2000 - 2016 (Stand: 31.12.2016)
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.

10.1 Beratungsanfragen, die zu Beratungen geführt haben:

Jahr	Beratungen	Coaching[1]	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
Gesamt	604	56	52

Anmerkung:
1: Coaching wurde 2012 neu aufgenommen.

10.2 Projektarten der Beratungen und ihre Häufigkeit (Mehrfachnennungen waren möglich)[1]

Nr.	Projektart	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	gesamt
1	Struktur- /Konzeptionsentwicklung	9	9	19	8	15	22	23	29	24	21	18	17	9	15	10	18	20	24	310
2	Teamentwicklung / Arbeitsverbesserung	1	8	6	1	5	4	0	1	2	2	4	4	1	3	0	7	3	3	55
3	Konfliktbearbeitung	2	3	10	7	5	4	2	4	3	1	4	5	1	4	2	7	2	3	67
4	Begleitung von Stellenausschreibung und -besetzungen	0	0	6	1	0	1	0	0	2	0	1	2	2	0	2	4	2	1	24
5	Leitbildentwicklung	5	4	7	8	3	0	3	1	2	1	0	1	0	0	0	2	1	1	39
6	Moderation	11	8	16	5	8	8	13	12	6	12	10	10	5	5	5	8	6	4	152
7	Großgruppenmoderation	0	3	3	0	1	1	0	2	1	0	2	3	0	2	0	2	1	0	21
8	Begleitung von Gemeindebefragungen	1	3	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
9	Vereinigungen	0	0	0	0	0	8	7	3	4	3	2	1	1	2	1	3	2	2	39
10	Coaching														14	13	15	8	6	56
11	Führungskräftetraining																		1	1
12	Vorstellung von Beratung						2	7	3	4	9	5	2	1	5	0	5	4	4	47
13	Nicht zustande gekommen						3	9	7	2	4	5	3	6	6	3	3	1	4	56

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

Anmerkung zu 1: Die laufenden Beratungen aus 2014 und 2015 wurden nicht berücksichtigt.

10.3 Übersicht der Beratungen in den Kirchenkreisen 2016 (ohne Coachingprozesse)

Kirchenkreis	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	gesamt
Arnsberg	1	2			2	1	1		1	1	2	1	2		1	1			16
Bielefeld		2		1	6		1	1		1	2		2	1			1		18
Bochum		1		1	1	2	1		4	1			1	1	1	1	1		16
Dortmund-Mitte-Nordost			4	2						3	2	1				1	3	2	45
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		21
Gladbeck-Bottrop-Dorsten		3	3	1			1	1	1					1	2	1	2		16
Gütersloh	4	4	1		1	5	6	4		1	2				1	4	2	3	38
Hagen	3	1	4	1	1		1	1		2		2				2	1	2	21
Halle			1		1			8		1		1	1				2	1	16
Hamm		1			1			1		2	4	1		1	2		1		14
Hattingen-Witten	3	1	1		2	3	1	1				1	3	1	1			1	19
Herford	1	2	1	3		2	1	4	5	3	2	1			1	2	1	1	30
Herne			3	2			2	5		1	1	1				2			17
Iserlohn	2		3	2	2	4		3	2	2	1	3	2	2	2	3	1	3	37
Lübbecke			2				2			3	4	2	3	4		2	2	1	25
Lüdenscheid-Plettenberg		1			1		2	2	2	1	3			1	1	3	2	1	20
Lünen											1								siehe Do
Minden			1	1		2	4	2	1	3		4	1	3	1	3		2	28
Münster		1	3	5	3	2	2	3	1	4	2	2		1	1	1	1	1	33
Paderborn	2	1	4	2	1		1	2	1			2					1	4	21
Recklinghausen	4	1	6	1		4	4	1		1	2	2		2	2	2		4	36
Schwelm	1		3		1		1	3	2		1					1	1	3	17
Siegen		2	2	4	2	1		3	1	1	3		1	1	1	4	2	2	30
Soest				1	2	2	1		2	1		3	1	2			1	1	17
Steinfurt-Coesfeld-Borken		2	1		1	1	2	4	2	1		6		1	1	3			25
Tecklenburg		1	1	1		2	4	3	3	2	2	1	1	2	2		1	1	27
Unna		5	1		1		3	1	1			1	1	4		1	1	3	23
Vlotho		1		1	1		3					1	1					2	10
Wittgenstein						1	1			4	1		2		4	2	3	1	19
Sonstige	1	4	7	1		5	1	2	3	3	5	3	5	3	5	5	6	2	61

10.4 Beratene Systeme

	Presb.	KSV[1]	KS[1]	PK[1]	Regionen[2]	Coacheesysteme[3]	Sonst.	Gesamt[4]
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
Gesamt	516	16	5	6	5	54	79	679

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.

10.5 Beteiligte Beraterinnen und Berater[1]

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	Anzahl / Prozent	Anzahl / Prozent	Anzahl / Prozent	Anzahl / Prozent	Anzahl / Prozent	Anzahl / Prozent	Anzahl / Prozent	Anzahl / Prozent	Anzahl / Prozent	Anzahl / Prozent	Anzahl / Prozent
Bezugsgröße	42/100	44/100	38 / 100	51 / 100	48/100	40 / 100	34 /100	32/100	32 / 100	33 / 100	29/100
Keine Beratungen	07/17%	13/30%	16/42 %	25/49 %	22/46%	21/52 %	10/29%	12/38%	06/18,8%	05/15 %	03/10.3%
Bis 2 Beratungen	22/52%	23/52%	20/52,5%	23/45%	27/56%	16/40%	18/53%	14/44%	14/43,8%	19/57,6 %	16/55,2%
Bis 5 Beratungen	15/36%	06/14%	06/15,8%	04/7,8%	01/2%	03/7,5%	04/12%	06/18%	10/32,3%	06/18,2 %	08/27,6%
Bis 10 Beratungen und mehr	0/0%	01/2%	01/2,5%	01/2%	0/0%	0/0%	02/6%	0/0%	2/6,3%	02/6,1%	02/6,9%

Anmerkung zu 1: Die noch laufenden Beratungen aus 2014 und 2015 wurden nicht berücksichtigt. Die aktuell Auszubildenden haben im Berichtszeitraum noch keine Beratungen übernommen.

10.6 Mitglieder des Konvents

Jahr	2015	2016
Mitglieder (landeskirchlich anerkannt)[1]	24	27
Aktive Gemeindeberater in Supervisionsgruppen[2]	34	35
Auszubildende[3]	5	6
Gemeindeberater, die z.Z. pausieren[4]	1	1
Aktive Gemeindeberater aus anderen Landeskirchen	2	2
Theologen	30	31
Andere Berufsgruppen	4	5

Anmerkungen:
1: Konventsmitglieder aller anerkannten Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater zum Stichtag 31.12.16
2: Darunter sind auch die Auszubildenden, Wiedereinsteiger, Lipper und Rheinländer.
3: Ausbildungsgang 2016 - 2018
4: Ein Gemeindeberater pausierte für ein halbes Jahr.

Dortmund, den 12.1.2017