



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

Berichtszeitraum Januar – Dezember 2018

## Inhaltsverzeichnis

### Jahresbericht der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung 2018

1. Was tut sich im Umfeld der Gemeindeberatung? 2
2. Beratungsangebot der Gemeindeberatung
3. Beratungsnachfrage
  - 3.1. Charakterisierung der Beratungsprozesse
4. Profilierung der Beratungsarbeit
  - 4.1 Das Konzept der Communities of Practice in der Regionalentwicklung
  - 4.2 Dreiecksvereinbarungen in der Regionalentwicklung
  - 4.3 Welchen Ort kann Coaching in der Organisationsberatung der evangelischen Kirche einnehmen und worin unterscheidet sich systemisches Coaching von der Organisationsentwicklung?
  - 4.4 Aufgabenplaner der EKvW
  - 4.5 Systemisches Konsensieren
  - 4.6 Kurzdokumentation
  - 4.7 Abschlussbericht wird fallen gelassen
  - 4.8 Handbuch zum Qualitätsmanagement neu aufgelegt
  - 4.9 Verantwortlicher Umgang mit vorzeitigen Beratungsabbrüchen
  - 4.10 Stellenkonzeptionierung für Haushaltsbuchberatung
5. Geschäftsstellenarbeit
6. Konvent
  - a. Supervisionsgruppen
7. Beirat
8. Aus-, Fort- und Weiterbildung
9. Herausforderungen
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. Was tut sich im Umfeld der Gemeindeberatung?

### **Spürbarer Umbruch in der Beratungslandschaft**

Auf dem weiten Feld der Organisationsberatungen zeigt sich ein merklicher Entzauberungsprozess, bei dem zutage tritt, dass die zu beratenden Unternehmen oder Institutionen nicht bloß das richtige Wissen benötigen, um ihre Sache gut zu machen. Beratung als reiner Wissenstransfer will darum nicht mehr glücken. Es geht bei der Beratung vielmehr um die Stärkung und den Ausbau der Lernfähigkeit von Organisationen, um sich am Markt auch zukünftig zu behaupten. Bei aller Entzauberung gewinnt der Beratungsmarkt dennoch immer mehr an Bedeutung. Zuwächse der Nachfrage sind in der Branche festzustellen.

Dabei genießt die **systemische Organisationsberatung** den Ruf, besonders nachhaltig zu sein und mit komplexen Ausgangssituationen besser zu Recht zu kommen. So wundert es kaum einen, dass die vormals klassischen Unternehmensberatungen gut und gerne den systemischen Ansatz aufnehmen und ihre favorisierte Expertenberatung mit einer dezidierten Prozessberatung ergänzen oder ganz zu ihr umschwenken. Komplementärberatung nach Roswitha Königswieser und Beratung im dritten Modus nach Rudolf Wimmer weisen konzeptionell hier den Weg.

### **Anerkennung der systemischen Beratung**

Auf dem Feld der klinischen Therapie hat die systemische Herangehensweise neuerdings einen maßgeblichen Durchbruch erfahren. Nach langem Bemühen hat der Gemeinsame Bundesausschuss am 21.11.2018 die Systemische Psychotherapie nicht nur mehr **wissenschaftlich** (Ende 2008), sondern nun auch **sozialrechtlich anerkannt** und den Weg dafür freigemacht, kassentechnisch die systemische Psychotherapie dem psychoanalytischen, tiefenpsychologischen und verhaltenstherapeutischen Verfahren gleichzustellen.

Die Bedeutung ist nicht hoch genug einzuschätzen, auch wenn dies keine direkte Auswirkung auf die systemische Organisationsberatung hat. Nutzen und medizinische Notwendigkeit sind nun offiziell als medizinisches Heilverfahren vollständig anerkannt. Das bedeutet, dass die Systemische Therapie in den Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenkassen aufgenommen wird. Zu erwarten ist, dass die Systemik in Forschung, Lehre und Praxis eine Gleichstellung findet und die Zahl systemischer Professuren ansteigt..

Über diese Entwicklung kann sich die Gemeindeberatung zu Recht mitfreuen, weil der systemische Beratungsansatz insgesamt aufgewertet wurde und das dahinter liegende humanistische Menschenbild Anerkennung findet.

### **Frage von Veränderungsgeschwindigkeiten**

Aktuelle Konzepte wie Scrum, Theorie U, Design Thinking u.a. fanden in der westfälischen Gemeindeberatung bislang - vielleicht auch aus gutem Grund - kaum Eingang, weil die in der Wirtschaftswelt sonst so schnellen Wechsel der entscheidenden Faktoren im Sinne einer sich zeigenden Agilität von Unbeständigkeit, Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit im Bereich der Kirche noch nicht in gleicher Weise durchgreifen. Im Vergleich zur Wirtschaft braucht die Umsteuerung in der Kirche oft mehr Zeit.

Immerhin kann aber der juristische Vizepräsident Kupke von verrückten Zeiten in seinem aktuellen Finanzbericht vor der LS 2018 sprechen, wenn er ausführt: *„Die Lage der Wirtschaft wird sogar absonderlicher. Es kommen immer mehr Drohpotenziale für das Ende des zweitlängsten Aufschwungs seit Bestehen der Bundesrepublik auf das Parkett: in den USA ein Handelskrieg des Hr. Trump mit China, in Italien eine marode Bankenlage und eine Verstärkung der Verschuldungspolitik, in Deutschland Überhitzung im Immobilienmarkt und voll einsetzender Fachkräftemangel, und, und, und.*

*Davon unbeeindruckt schießt die Europäische Zentralbank nach wie vor Geld wie Opium in den europäischen Markt und die Wirtschaft brummt, mit ersten kleinen Dämpfern, munter voran. Wir wissen nicht, wann das endet. Meine Prognose vom letzten Jahr halte ich aufrecht, als ich von drei bis fünf Jahren sprach. Der Markt ist zu verliebt in die Steigerung der Steigerungsraten.*

*Und schließlich ist auch das nicht neu: Es wird enden und das wird spürbar sein.“*

Allein die formale **Einführung von NKF und die kommende Umsatzsteuer** wird das Denken in der Kirche inhaltlich kräftig verändern.

In dieser Weise zeigen auch die Beratungsprozesse der Gemeindeberatung den Veränderungsbedarf an. Oft sind es **tief greifende Beratungsthemen**, die nicht im Handumdrehen zu lösen sind. Sie brauchen Zeit, Energie, ein geeignetes Bearbeitungssetting und einen geschärften Blick, was zukünftig wichtig ist.

### ***Umbenennung und ihre Signalwirkung***

So hat auch die übergeordnete Arbeitsstelle der Gemeindeberatung, das AmD, sich dem Themenfeld der Gemeindeentwicklung immer mehr geöffnet und bietet in diesem Sinne Fach- und durch die Gemeindeberatung Prozessberatung an. Es war nur eine Frage der Zeit, diese Entwicklung auch im Namen deutlich zu machen. Als eine Frucht der landeskirchlichen Visitation (Sommer 2018) ist die **Umbenennung** des ehemaligen Amtes für missionarische Dienste **in das Institut für Gemeindeentwicklung und missionarische Dienste (igm)** anzusehen. Dies ist auch für die Gemeindeberatung ein Geschenk, weil durch die Namensgebung die Gemeindeberatung als professioneller Teil des landeskirchlichen Angebots wahrgenommen wird und wir für die Säule der Gemeindeentwicklung stehen können.

Die Geschäftsstelle der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung ist seit 1999 mit dem Amt für missionarische Dienste (AmD) und künftig nun mit dem „Institut für Gemeindeentwicklung und missionarische Dienste“ (igm) verbunden und blickt in dieser Verbindung mittlerweile auf eine 20-jährige Geschichte zurück. Die Gemeindeberatung hat dabei ihren Beitrag dazu beigesteuert, dass die Dienste des Instituts für Gemeindeentwicklung und missionarische Dienste in ihrer ganzen Breite von den Gemeinden abgefragt werden.

## **2. Beratungsangebot der Gemeindeberatung**

Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung (GBOE) ist ein internes und unabhängiges Beratungsangebot der Evangelischen Kirche von Westfalen für ihre Gemeinden, kirchlichen Einrichtungen und Kirchenkreise.

Leitungsgremien, Teams und Einzelpersonen erhalten die Möglichkeit, sich bei Klärungs-, Entwicklungs- und Veränderungsprozessen durch eine systemische Organisationsberatung unterstützen zu lassen.

Der Beratungsansatz ist lösungs- und ressourcenorientiert und setzt bei dem Bedarf der Klienten kontextsensibel an.

Gemeindeberatung arbeitet unabhängig von Weisungen. Vertraulichkeit vonseiten des Beraterteams wird gewährleistet.

Gemeindeberatung versteht sich als ein offener, gemeinsam gestalteter Weg. 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 mit ein als Kraft- und Ressourcenfeld aber auch als Auftragsbestimmung der Kirche.

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

In folgenden Beratungsfeldern ist die GBOE tätig:

- Konzeptionsentwicklung und ihre Umsetzung
- Entwicklung von Leitbild und Zielen
- Strukturveränderungen
- Strategieentwicklung
- Haushaltsfragen und Haushaltsbuch
- Entwicklung von Gebäudekonzeptionen
- Entwicklung von Kooperationen
- Vereinigungen von Kirchengemeinden
- Konfliktbearbeitung (z.B. auch durch Mediation)
- Teamentwicklung
- Entwicklung von Stellenprofilen und Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren
- Moderation von schwierigen Gesprächen
- Großgruppenmoderation wie Zukunftskonferenz, BarCamp, World Café etc.
- Regionalentwicklung
- Stärkung der Leitungsverantwortung (z. B. durch Coaching) oder
- Bilanzierung der Arbeit im Leitungsgremium

Charakteristisch für die Organisationsentwicklung ist, dass sie immer das Ganze und ihre Teile im Blick hat und alles miteinander fördert. Welches Beratungsthema nun auch im Fokus ist, es ergeben sich so immer auch Bezüge zu den übrigen Aspekten, die mit bedacht sein wollen. Der Fokus der systemischen Organisationsentwicklung liegt immer auf der Entwicklung der gesamten Arbeitsorganisationen mit ihren vielfältigen Aspekten von Strategie, Kultur und Arbeitsstruktur, Prozesse, Leitung, Ressourcen und Angebot.

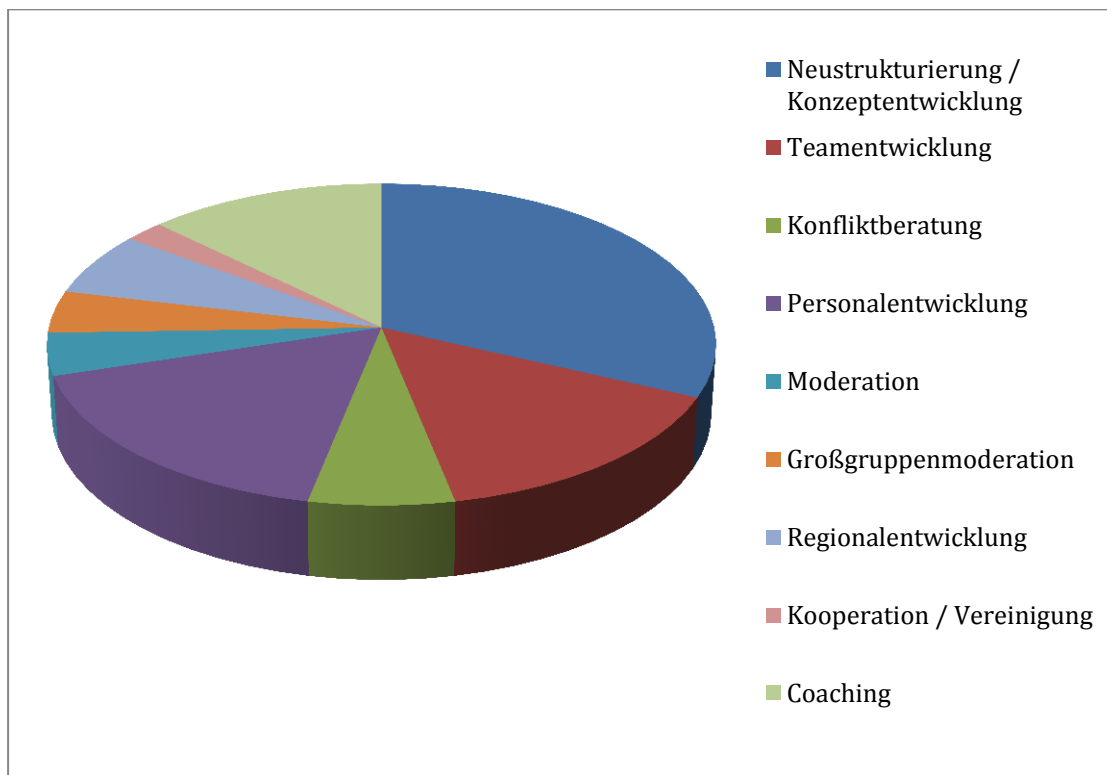


### 3. Beratungsnachfrage

2018 wurden 6 OE-Prozesse durchgeführt und davon 36 neu aufgenommen. Im gleichen Zeitraum wurden 6 Coachingprozesse in Pfarrteams durchgeführt.

Bei Mehrfachnennung ergibt sich bei neu aufgenommenen Beratungsprozessen folgendes Bild:

Leitbildentwicklung	3				
Neustrukturierung / Konzeptentwicklung	15				
Teamentwicklung	7				
Konfliktberatung	3				
Personalentwicklung	8				
Moderation	2				
Großgruppenmoderation	2				
Regionalentwicklung	3				
Kooperation / Vereinigung	1				
Coaching	6				



### 3.1 Charakterisierung der Beratungsprozesse

Von den neu aufgenommenen Beratungsprozessen waren es 5 **Kurzzeitprozesse** und 31 **Langzeitprozesse**.

Aufgrund der **tief greifenden Themen** zeigt sich in den Beratungen oftmals die Kunst, dringliche und mit Druck aufgeladene Themen zu entschleunigen und hierfür Beratungssettings zu erfinden, die mit Kreativität und Energie angegangen werden können.

In manchen Regionalberatungen zeigte sich die Sorge und Ungeduld der Kirchenkreisleitungen, dass in den Beratungen womöglich andere Ergebnisse erzielt werden könnten als wie von dem Kirchenkreis angedacht und vorgeschlagen.

Um aus diesem Dilemma herauszukommen, wurde ein **Muster für Dreiecksvereinbarungen** erarbeitet und kann bei Bedarf angeboten werden. In diesem Fall werden im Vorfeld die Interessen der drei Seiten (Gemeinden – Kirchenkreis – Beratungsteam) zur Sprache gebracht und gemeinsam verabredet, in welcher Weise sie in der Beratung wirksam werden sollen. In der Dreiecksvereinbarung verpflichten sich alle Seiten dazu, gemeinsam den Beratungsauftrag mit seinen Zielen zu bestimmen und am Ende des Beratungsprozesses die Ergebnisse der Beratung gemeinsam entgegenzunehmen und auszuwerten.

Der Kirchenkreis stellt am Anfang des Beratungsprozesses die für den Themenkreis geltenden Rahmenbedingungen des Kirchenkreises (Beschlüsse, Konzeptionen, strategische Ziele), die für den Beratungsprozess zu berücksichtigen sind, zur Verfügung. Er benennt offen seine Interessen an der Beratung.

Auffällig waren in zwei Fällen **vorzeitige Beratungsabbrüche** zu verzeichnen. Dies hat zu Irritationen auf verschiedenen Ebenen geführt. Wenn es angezeigt war, hat die Geschäftsstelle Hintergrundgespräche dazu geführt.

Die Evangelischen Kirchenkreise Unna und Hamm haben ein betriebliches **Gesundheitsmanagement** entwickelt, das die verschiedenen kirchlichen Berufsgruppen umfasst und auf sie differenziert abgestimmt ist. In diesem Zusammenhang bekamen alle Pfarrerrinnen und Pfarrer befristet auf ein Jahr durch den Kirchenkreis finanziert die Möglichkeit, sich anhand des Aufgabenplaners der EKvW sich beraten zu lassen und auf das Beratungsangebot der Personalberatung, der Gemeindeberatung, der Supervision oder der Geistlichen Begleitung zuzugehen. Jede Pfarrerrin und jeder Pfarrer wurden über das Angebot informiert. Die Gemeindeberatung hat hierzu einen Flyer entwickelt und für eine mit dem Terminstundenmodell verbundene Teamentwicklung geworben. Die übrigen Beratungsformate haben Ähnliches unternommen. Die Evaluation nach einem Jahr hat gezeigt, dass keine Pfarrerrin und kein Pfarrer auf eines der Angebote zugegangen ist. Eine Gemeinde hat Interesse an einer Gemeindeberatung gezeigt, die erst nach Ablauf des Angebots aufgenommen wurde.

Wie soll nun dieser Umstand gedeutet werden? Am Wissen um das Beratungsangebot konnte es nicht liegen.

Daher bieten sich zwei weitere Deutungen an. Wer auf Veränderungen zugehen will, braucht zusätzliche Zeit und Energie. Diese zusätzlichen Kräfte konnten in dieser Situation von den Beteiligten noch nicht mobilisiert werden. Zum anderen entlastet solch ein Beratungsangebot die Beteiligten, zu wissen, im Falle des Falles an dieser Stelle kompetent sich beraten zu lassen.

Dennoch wurden 8 Beratungen in diesem Jahr aufgenommen, die ausdrücklich um die Anwendung des **Aufgabenplaners** baten. Hier ging es um die zukünftige Aufgabenverteilung der Pfarrer, um neue Dienstanweisungen, um die Anbahnung von

Kooperationen oder Stellenausschreibungen. Das Terminstundenmodell war dann eingebettet in Konzeptionsüberlegungen oder Fragen der Teamentwicklung.

In einem Fall zeigt sich nun ein neues Thema in der Beratungslandschaft. Es geht um Konzeptionsentwicklung und Begleitung eines neu zu begründenden **multi-professionellen Teams**.

In diesem Jahr wurde eine **Kurzberatung in einer EKD-Auslandsgemeinde** in Antwerpen durchgeführt. Sie wurde durch das EKD-Außenamt angefordert. Sie diente zur Erstellung einer Gemeindekonzeption, um die Pfarrstelle neu ausschreiben zu können.

Hinzu kam eine Gemeindeberatung in der **Lippischen Landeskirche**.

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 zu Beratenden 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,

#### 4. Profilierung der Beratungsarbeit

##### ***Das Konzept der Communities of Practice in der Regionalentwicklung***

Wie kann gerade in regionalen Entwicklungsprozessen ein Wissenstransfer zwischen beteiligten Gruppen gewährleistet werden? Vielfach erarbeitet eine Projektgruppe einen Weg, wie die beteiligten Gemeinden zukünftig in der Region zusammenarbeiten und sich gegenseitig stark machen können. Nur wie können diese wesentlichen Erkenntnisse sich fortpflanzen und in die beteiligten Gemeinden einsickern? Für das EKD-Zentrum für Mission in der Region hat Ernst-Eduard Lambeck ein entsprechendes Werkzeug geschrieben, das in der Regionalentwicklung in Siegen erprobt wurde. Das Werkzeug erläutert die Kommunikationsstrategie der Begegnungsgruppen, um das nötige Wissen und Vertrauen aus der Projektgruppe in die parallel existierenden Gemeindesysteme zu transportieren. In den Begegnungsgruppen werden miteinander wertvolle Erfahrungen gesammelt, die den Boden für die sich anbahnende Kooperation bereiten. Die Begegnungsgruppen finden eine Entsprechung in dem Konzept der Communities of Practice, das durch Jean Lave und Etienne Wenger geprägt wurde. Es sind informelle Gruppen, die vom leidenschaftlichen Interesse ihrer Gruppenmitglieder leben. Sie werden quer zur Hierarchie eingesetzt. Sie leben davon, Wissen auf Augenhöhe zu teilen und handlungsbasiert zu erweitern, in Beziehung zu einer sich entwickelnden Gemeinschaft zu leben und in gemeinsamer Praxis neue Handlungsmuster zu kreieren.



Siehe: Begegnungsgruppen in Beratungsprozessen verankern – kapillare Wege stärken, ZMiR:werkzeug 21, Dortmund 2018

### ***Dreiecksvereinbarungen in der Regionalentwicklung***

Wie gehen Beratungsteams mit möglichen oder auch nur erahnten verdeckten Interessen der kreiskirchlichen Leitungsebene in Regionalentwicklungsprozessen um?

In einigen Fällen will die kirchliche Leitungsebene die Beratung inhaltlich mitgestalten. Dies geschieht beispielsweise, wenn mehrere Systeme unterschiedlicher kirchlicher Einrichtungen wie Kirchenkreis und Gemeinden im Beratungsprozess miteinander kooperieren wollen.

Um hier für die nötige **Transparenz** im Beratungsprozess zu sorgen, kann es sinnvoll sein, eine Dreiecksvereinbarung zu schließen, die von allen drei Seiten miteinander ausgehandelt wird.

Dreiecksvereinbarungen in der Beratung wollen:

- Transparenz über Interessen und Absprachen herstellen
- Vertrauen zwischen den Beteiligten fördern
- Komplexität reduzieren
- die Energie der Beteiligten auf ein Ziel lenken (Lösungsorientierung)
- den Rahmen der Beratung definieren
- durch die Verschriftlichung eine gleiche Grundlage für alle Beteiligten schaffen

Für so einen Fall ist ein **Muster für Dreiecksvereinbarungen** entwickelt worden.

### ***Welchen Ort kann Coaching in der Organisationsberatung der evangelischen Kirche einnehmen und worin unterscheidet sich systemisches Coaching von der Organisationsentwicklung?***

Anlassbezogen stellte sich die Frage, was das Besondere des Coaching in der Organisationsberatung ist: Worin liegen die Unterschiede, an welchen Stellen ergeben sich Gemeinsamkeiten? Antworten hierzu blieben bislang eigenartig dünn. Interviewpartner verwiesen darauf, dass die DGSv generös die Unterscheidung der beiden Beratungsformate Supervision und Coaching als ein unmögliches Unterfangen erklärt habe und dass die beiden Beratungsformate, Supervision und Coaching, für sie nur zwei Seiten einer Medaille seien.

Doch der Einsatz der unterschiedlichen Beratungsformate sollte einen geschärften Blick für die unterschiedlichen Konzepte mit beinhalten.

Festzuhalten ist, dass Coaching, Supervision und Organisationsberatung von unterschiedlichen Ausgangspunkten ihren Weg genommen haben und ihre Beratungskonzepte dementsprechend ausgeformt haben. Es gibt Überschneidungen und deutliche Unterschiede.

Die Gemeinsamkeit der systemischen Organisationsberatung und des systemischen Coaching besteht darin, dass sie sich durchaus an gleiche Zielgruppen wenden können, um Personen in ihrer Arbeitsfähigkeit in einem bestehenden Arbeitsumfeld zu fördern und zu entwickeln. Der Fokus der systemischen Organisationsentwicklung liegt dabei auf der Entwicklung der gesamten Arbeitsorganisationen mit ihren vielfältigen Aspekten von Strategie, Kultur und Arbeitsstruktur, Leitung, Ressourcen. Der Fokus des Coaching ist mehr personenbezogen und will auftragsbezogen die arbeitsbezogene (Selbst-) Reflexionsfähigkeit, die Orientierungs- und Entscheidungsfähigkeit sowie die Handlungskompetenz der betreffenden Person (bzw. Personengruppen) fördern. Thematische Überschneidungen ergeben sich besonders im Bereich der Teamentwicklung.

Ernst-Eduard Lambeck ist in einem gleichnamigen Aufsatz den unterschiedlichen Ansätzen nachgegangen und hat Chancen und Schwächen beider Beratungsansätze in der Organisationsberatung beschrieben.

Der Beirat hat in Folge dieser Klärung eine eigene **Mustervereinbarung für Coachingprozesse** entwickelt und hat nochmals bekräftigt, dass Coachingaufträge über die Geschäftsstelle vergeben und Personen beauftragt werden, die eine zertifizierte Ausbildung in systemischem Coaching haben, die durch einen Dachverband als eines der Mitglieder des Roundtable der Coachingverbände (RTC) anerkannt ist. Derzeit haben 8 Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater eine entsprechende Qualifizierung.

### ***Aufgabenplaner EKvW***

Mittlerweile haben 23 Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater an einer Schulung zur Anwendung des Terminstundenmodells teilgenommen. Dies geschah zuletzt Anfang 2018 anhand eines Studientages zusammen mit SuperintendentInnen, AssessorInnen und SupervisorInnen.

An dem Fortbildungstag zeigte sich erneut, wie eine eigene geübte Praxis mit dem internetgestützten Instrument hilfreich ist, um unterschiedlichen Fragestellungen gerecht zu werden. Der Aufgabenplaner EKvW ist ein heuristisches Instrument, um einen Hinweis zu geben, ob der Umfang der Aufgabenpakete zu einer wie gearteten Stelle mit einem entsprechenden Umfang passen.

In aller Regel ergeben sich Folgefragen, die systemisch nochmals anders nur nicht mehr technikbasiert zu stellen sind und für alle Beteiligten einen hohen Erkenntnisgewinn bieten können.

Fragestellungen weisen oftmals auf die Gemeindekonzeption zurück, auf den eigenen Arbeitsstil, auf strategische Fragen, auf den Umgang mit Eigen- und Fremderwartungen, auf Fragen, welchen Wert für einen selbst die Arbeit hat, Fragen nach gabengerechtem Arbeiten oder die Fragestellung nach Kür und Pflicht, Fragen nach möglichen Kooperationen innerhalb und außerhalb der Gemeinde etc.. Vielfach gehen ein konzeptionelles Denken und die Arbeitsreduzierung voraus, bevor Dienstanweisungen neu bestimmt und Stellenausschreibungen vorgenommen werden können.

Allein die Frage nach Arbeits- und Gesundheitsschutz ist oftmals neu sowohl für die Betroffenen als auch für die entsprechenden Arbeitgeberpositionen.

Inwieweit die europäische Richtlinie 2003/88/EG für den kirchlichen Bereich gilt, ist fraglich, wenn die Ausnahmen unter § 17 c betrachtet werden. Aber immerhin gilt auch hier: „Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer können die Mitgliedstaaten von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 abweichen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann.“

Der Aufgabenplaner will jedoch hier bewusst optional eine Messgröße anbieten.

### ***Systemisches Konsensieren***

Eine Reihe von Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberatern haben eine entsprechende Fortbildung im systemisches Konsensieren besucht. Diese Methode führt zu entspannteren und zufriedeneren Entscheidungen. Sie fördert nicht den Minimalkonsens, sondern hilft anhand von Aushandlungsschritten bei der Entscheidungsfindung einen größeren Konsens zu erzielen.

Literatur und Zahlwertkarten zur Widerstandsmessung der unterschiedlichen Optionen können im Bedarfsfall in der Geschäftsstelle ausgeliehen werden.

### **Kurzdokumentation**

Vielfach wurden unter den Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberatern beklagt, dass die Langdokumentation für den normalen Beratungsalltag zu aufwendig ist. Die Geschäftsstelle hat darum eine neue Form der Kurzdokumentation erarbeitet und die Beratung im Beirat hat dazu gezeigt, dass diese ein guter Weg sein kann, Beratung auf einem einfachen Weg zu erfassen.

Durch den Rücklauf der Kurzdokumentationen erhält die Geschäftsstelle nun eine verlässliche Grundlage, Beratung anonym auszuwerten.

Landeskirchlich anerkannte Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater werden fortan gebeten, diese Form der Kurzdokumentationen zu verwenden und der Geschäftsstelle nach Abschluss einer Beratung zeitnah zukommen zu lassen.

Auszubildende nutzen für ihre zu dokumentierende Beratungspraxis weiterhin die Langdokumentation.

### **Abschlussbericht**

Der Beirat hat sich der Frage angenommen, wie mit dem Abschlussbericht weiter verfahren werden soll. Aus systemischer Sicht wird dem Klientensystem mit dem Abschlussbericht ein fatales Signal gesendet, als ob die angestoßene Entwicklung bereits ein Ende gefunden habe. Dies soll nicht impliziert werden.

Ein neues Verfahren konnte intern und mit dem Landeskirchenamt zum Abschluss der Beratung vereinbart werden.

In der aktuellen GBO § 8 heißt es dazu: „Die Beratenden werten mit den Beratungsnehmenden gemeinsam den Beratungsprozess aus. Es werden sowohl die prozessorientierten Abläufe in den Blick genommen wie auch die Ergebnisse gemeinsam in ihren Teilschritten gewürdigt und ein Ausblick auf die mögliche Umsetzung geworfen.“

Ausgehend von der gemeinsamen Auswertung und unter Berücksichtigung der Vertraulichkeit wird ein Abschlussbericht für die Beratungsnehmenden zu deren Verfügung gefertigt.“

Unsere Erfahrung war, dass eine eigene Auswertungssitzung dem Abschluss einer Beratung gut tut und hilft, innerlich geklärt auf die Ergebnisse der Beratung zu blicken und die Umsetzungsschritte in den Blick zu nehmen. Dies geschieht nicht einfach formal, sondern hat eine inhaltliche Arbeit zur Voraussetzung, prozessorientierte Abläufe in den Blick zu nehmen und die zuvor gesteckten Ziele und Erwartungen mit den Ergebnissen zu vergleichen. Weniger hilfreich wurde ein formaler Abschlussbrief mit einer rein formalen Beschreibung des Beratungsweges empfunden. Die Erfahrung zeigt, diese Form des Abschlussberichtes signalisiert den Beratungsnehmenden ein Ende des Entwicklungsprozesses und wirke somit eher irritierend.

Ein Dreifaches ist nun verabredet:

- Der formale Abschlussbericht wird fallen gelassen. Jede Dokumentation der Auswertungssitzung ist als Abschlussbericht zu werten. Dies könnte auch z.B. eine Fotodokumentation sein.
- Die Vereinbarung wird durch den Hinweis ergänzt, dass das Klientensystem die Aufgabe übernimmt, über Anfang und Ende einer Beratung die

entsprechende Superintendentin oder den entsprechenden Superintendenten zu informieren.

- Intern tritt anstelle des Abschlussberichts eine Kurzdokumentation, die nach der Beratung an die Geschäftsstelle geht.

### ***Handbuch zum Qualitätsmanagement neu aufgelegt***

Eine neu redigierte Fassung des Handbuchs zum Qualitätsmanagement der Gemeindeberatung ist erschienen.

Neu ist in ihm u.a. die Altersbeschränkung der Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater von 70 Jahren, ein Muster für Dreiecksvereinbarungen, ein Muster für Coachingvereinbarungen, die Skizzierung der unterschiedlichen Beratungsformate in der kirchlichen Landschaft, die neue Fassung der GBO.

### ***Verantwortlicher Umgang mit vorzeitigen Beratungsabbrüchen***

Inhaltlich erscheint dazu von Ernst-Eduard Lambeck ein Aufsatz in der kommenden ZOEGB 2019 zum Thema „Der vorzeitige Abbruch des Beratungsprozesses - ein Tabuthema?“

In seltenen Fällen kann in der Beratungspraxis das Phänomen des Abbruchs eines Beratungsprozesse auftreten. Klienten wie Berater stehen dann plötzlich vor der Aufgabe, den vorzeitigen Abbruch zu bewältigen.

Die hier angestellten Überlegungen wollen sich diesem Phänomen zuwenden und dessen Bearbeitungsmöglichkeiten ausloten.

### ***Stellenkonzeptionierung für Haushaltsbuchberatung***

Die Geschäftsstelle hat ein Konzept für eine neue Stelle zur Haushaltsbuchentwicklung (Leiten mit Zielen) geschrieben. Das Landeskirchenamt hat dieses Konzept übernommen und hat daraufhin eine auf fünf Jahre befristete landeskirchliche Stelle geschaffen und dem AmD bzw. dem heutigen igm und damit der Gemeindeberatung zugeordnet.

Am 1.7.2018 konnte die Stelle mit Dr. Frank Pawellek als neuem Referenten für Haushaltsbuchberatung besetzt werden. Es ist eine Referentenstelle, die vornehmlich umstellende Gemeinden berät, wie sie das Haushaltsbuch für die Gemeindeentwicklung nutzbar machen können. Das Haushaltsbuch ist ein Instrument für die strategische Ausrichtung, inklusive der finanziellen und weiteren Ressourcen. Es verhindert ein „Angebot nach Kassenlage“ ebenso wie ein „Sparen, da wo es gerade einfach ist“.

## **5. Geschäftsstellenarbeit**

Mit dem Wechsel von Kerstin Neddermeyer in den pastoralen Dienst im Übergang im September 2017 war ihre Stelle zunächst vakant. Ab 2019 ist die Geschäftsstelle nun wieder mit 1,5 Stellen besetzt. Pfr. Christhard Ebert wechselt zum 1.1.2019 offiziell vom Zentrum Mission in der Region in das Institut für Gemeindeentwicklung und missionarische Dienste und übernimmt eine halbe Stelle in der Geschäftsstelle der GBOE und eine weitere halbe Stelle im igm für Besuchsdienstarbeit, das Projekt „Gottesdienst erleben“ und regionalkale Kirchenentwicklung.

Zur Geschäftsstelle GBOE gehören folgende Personen:  
Christhard Ebert 50% und weitere 50 % für Aufgaben im igm  
Ernst-Eduard Lambeck 100 % (Leitung)  
Irma Hildebrand (Verwaltungskraft)

Die Aufstellung als Team ermöglichte, 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.

Zum Aufgabenspektrum der Geschäftsstelle gehört die Sicherstellung und Durchführung von Beratung, Kontaktarbeit und Akquise, Ausbildung und Fortbildung der GemeindeberaterInnen. Die Geschäftsstelle 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 ...

- hielt Kontakt zu einzelnen Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater,
- führte zusammen mit dem Beirat Anerkennungsgespräche durch,
- führte im Vorfeld möglicher Beratungen auf Wunsch hin Informationsgespräche durch und besuchte anfragende Gremien,
- vergab 36 Beratungen und 3 Coachingprozesse und übernahm dabei selber einen Teil der Beratungen,
- begleitete unterschiedlich erweiterte Kreissynodalvorstände in bestimmten Fragestellungen,
- besuchte Superintendentinnen und Superintendenten und stellte die Arbeit der Gemeindeberatung vor,
- führte Dezernatsgespräche,
- 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 zum Teil mit dem Gemeinsamen Pastoralkolleg Villigst und mit der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der EKIR (GO) und bot eine Tagesfortbildung an,
- berief interne Ausschüsse ein und beteiligte sich in der Arbeit der Ausschüsse:
  - a. Kommission für Aus-, Fort- und Weiterbildung
  - b. Konzeptgruppe DEKT 2019 | Markt der Möglichkeiten
  - c. Treffen der Vorstände der Rheinischen Arbeitsgemeinschaft für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung (RAGO) und des Beirats
- beteiligte sich an der D.A.CH.-Tagung der Gesellschaft für GBOE,
- nahm an der Delegiertenversammlung der Gesellschaft für GBOE teil,
- nahm an der Fachtagung für Ausbildung in GBOE auf der EKD-Ebene teil,
- sorgte für die Öffentlichkeitsarbeit, indem die Geschäftsstelle drei Newsletter publizierte, vier Informationsbriefe versandte, einen Artikel in der UK und Rezensionen in der Zeitschrift Organisationsentwicklung und Gemeindeberatung (ZOEGB) veröffentlichte.
- 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
  - a. AG NKF-Schulung,
- war in der Ausschussarbeit der Landeskirche beteiligt:
  - a. Fachkonferenz „Seelsorge und Beratung“
  - b. Ausschuss „Kirche im ländlichen Raum“,
  - c. Steuerungsgruppe Pastoraler Dienst im Übergang der ,EKvW und EKIR,
  - d. Ausschuss der Kirchenleitung Missionarischer Dienste
  - e. Treffen der Synodalbeauftragten,
  - f. Planungskonferenz des Gemeinsamen Pastoralkollegs.

### **5.1. Zusammenarbeit mit dem Beirat**

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

### **5.2. Dezernatsgespräche**

Geschäftsstelle und Beirat führten zwei Gespräche mit dem Dezernat 12/13. Es wurde aus der laufenden Arbeit berichtet und Anträge zur Bezuschussung der Weiterbildung in GBOE und für die Standgestaltung auf dem Markt der Möglichkeiten des DEKT 2019 gestellt.

### **5.3. Beratungen: Themen – Formate – Vergabe – Rücklauf – Evaluation**

Die Geschäftsstelle hat 36 Beratungsanfragen an Beratungsteams vergeben, 34 Beratungen innerhalb der EKvW, eine in der Lippischen Landeskirche und eine im Rahmen der EKD-Auslandsgemeinden. Hinzu kommen 6 Coachingprozesse.

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

## **6. Konvent**

Zum Konvent gehören derzeit 25 landeskirchlich anerkannte Gemeindeberaterinnen und –berater, eine Quereinsteigerin, zwei Gemeindeberater aus dem Bereich der EKIR und der Lippischen Landeskirche sowie 12 Auszubildende.

Aus dem Konvent sind aus persönlichen Gründen ausgeschieden

- Pfr. i.R. Joachim Poggenklaß
- Pfr. Rüdiger Thurm
- Pfrn. Cornelia Schütter

In den Kreis der aktiven Gemeindeberaterinnen und –berater sind hinzugekommen

- Helga Trölenberg
- Sup. Stefan Kraft

Helga Trölenberg ist als Dip. Psychologin und Business Coach in die Arbeit quer eingestiegen, besuchte zwei Ausbildungsmodule, übernahm im Tandem zwei Beratungen und besuchte regelmäßig die Supervisionsgruppe Herford.

Nach einer gründlichen Auswertung wird sie nun einen Antrag auf Anerkennung stellen. Wir von der Geschäftsstelle freuen uns über den kompetenten Zuwachs.

Stefan Kraft ist im Herbst im Raum des Ruhrgebiets Superintendent für die Ev. Methodistischen Kirche geworden und ist von Hamburg nach Dortmund gezogen. Er macht derzeit die Ausbildung in Gemeindeberatung bei der Gesellschaft für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung (GfGO) in der Nordkirche. In diesem Rahmen wird er in Westfalen Beratungspraxis sammeln und ist darum in die Konventsarbeit einbezogen.

Eine landeskirchliche (Wieder)-Anerkennung erhielten

- Pfrn. Kerstin Neddermeyer
- Pfr. Christhard Ebert
- Pfr. Hansjörg Federmann
- Pfr. Ulrich Klink
- Thomas Krieger
- Pfr. Andreas Müller

- Pfr. Michael Niggebaum

Eine Pfarrerin in Ausbildung zur systemischen Beraterin interessiert sich derzeit für den Quereinstieg.

2018 haben Pfrn. Antje Wischmeyer eine Ausbildung in Mediation begonnen und Andreas Müller in systemische Supervision.

23 Personen nahmen an der Konventsversammlung am 5.2.2018 teil. In ihr fanden die Wahlen zum Beirat statt. Gewählt wurden als Interne Pfr. Andreas Müller, Pfrn. Antje Wischmeyer und Dr. Frank Pawellek als Externe Pfrn. Anne Braun-Schmidt und St. Stellv. Sup. Michael Stache. In der darauffolgenden Beiratssitzung wurde Dr. Frank Pawellek zum Sprecher des Beirats bestimmt.

Die Konventsversammlung nahm den gemeinsamen Jahresbericht von Geschäftsstelle und Beirat entgegen. Pfrn. Kerstin Neddermeyer wurde rückblickend für ihre Geschäftsstellenarbeit gedankt, ebenso Irma Hildebrand im Sekretariat und Juliane Kleemann für ihre zurückliegende Mitarbeit im Beirat. Im Konvent begrüßt wurde Pfr. Christhard Ebert, der ein Referat zur regionalen Kirchentwicklung hielt. Im Weiteren stellte sich Pfr. Ingo Nesperke als neue Leitung des AmD vor. Er skizzierte die kommenden Herausforderungen und künftigen Chancen sowie Risiken der Ev. Kirche von Westfalen.

## **6.1. 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 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.

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

### **6.1.1. Supervisionsgruppe Dortmund I**

Die Supervisionsgruppe Dortmund I bestand im Berichtszeitraum aus 7 Mitgliedern. Die Gruppe wurde durch den Supervisor Bernd Hoch begleitet. Die Zusammenarbeit soll 2019 fortgesetzt werden. Supervisionsgruppensprecher ist Pfr. Andreas Müller. Pfrn. Cornelia Schütter ist aus der Supervisionsgruppe ausgeschieden und Hansjörg Federmann ist aus der ehemaligen Bochumer Gruppe hinübergewechselt.

### **6.1.2. Supervisionsgruppe Dortmund II (ehemals Villigst)**

Supervisionsgruppe Dortmund II hatte im Berichtszeitraum 8 Mitglieder und arbeitete mit Matthias Mißfeld als Supervisor zusammen. Die Zusammenarbeit soll 2019 mit ihm fortgesetzt werden. Pfr. Christoph Rau fungiert als Supervisionsgruppensprecher.

### **6.1.3. Supervisionsgruppe Dortmund III (ehemals Bochum)**

Die Supervisionsgruppe Dortmund III hat sich mit 8 Mitgliedern stabilisiert und arbeitet mit dem Supervisor Peter Trappmann zusammen. Die Arbeit mit ihm soll im kommenden Jahr

fortgesetzt werden. Pfrn. Rebecca Basse nimmt die Funktion der Supervisionsgruppensprecherin wahr.

#### **6.1.4. Supervisionsgruppe Herford**

Die Supervisionsgruppe „Bielefeld“ bekam im Herbst durch Helga Trölenberg als Quereinsteigerin Zuwachs. Pfr. Joachim Poggenklaß wurde im Januar 2018 aus Altersgründen aus der aktiven Gemeindeberatung verabschiedet. Im Sommer wurde Pfr. Rüdiger Thurm ebenfalls verabschiedet. Mehrfachbelastungen führten zu seinem Ausstieg. Damit ist die Supervisionsgruppe aktuell 13 Mitglieder stark. Die Zusammenarbeit mit dem Supervisor Volker Kaufhold-Diekmann hat sich bewährt und wird 2019 fortgesetzt. Im Sommer wurde Pfr. Dr. Kai-Uwe Spanhofer zum Gruppensprecher gewählt. Die Supervisionsgruppe tagt seit der 2. Jahreshälfte in der Kirchenkreisverwaltung Herford.

### **7. Beirat**

#### ***Umfang der Arbeit***

Der Beirat führte 2018 vier reguläre Sitzungen durch (Januar, März, September, November), außerdem ein Treffen mit Vertreterinnen der rheinischen Gemeindeberatung.

#### ***Themen***

Auch im Jahr 2018 hat sich der Beirat mit etlichen Themen beschäftigt, die sich sowohl um die laufende Beratungstätigkeit als auch um die strategische Weiterentwicklung von Gemeindeberatung angesichts sich ständig verändernder Bedingungen drehten. Im Einzelnen lagen die Schwerpunkte in folgenden Bereichen:

#### ***Gewinnung und Ausbildung neuer Beratender***

Die Geschäftsstelle wurde bei der Planung der in 2019 anlaufenden Fortbildung als geschlossener Kurs unterstützt, begleitend wurde hierzu die Neukonstituierung einer Ausbildungskommission geplant. Zudem wurden Überlegungen zu Fördermöglichkeiten für ehrenamtlich Mitarbeitende entwickelt und an das Landeskirchenamt herangetragen.

#### ***Qualitätssicherung***

In diesem Bereich wurde zum Zweck und zum Aufbau einer Dokumentation von Beratungen sowie zur personenbezogenen Qualitätssicherung gearbeitet, hier wurde unter anderem die Frage einer grundsätzlichen Altersbegrenzung für Beratende behandelt.

#### ***Kommunikation zwischen Beraterinnen/Beratern und Geschäftsstelle/Beirat***

Die jährlichen Treffen mit den Sprechern und Sprecherinnen der Supervisionsgruppen als wichtige Kommunikationsplattform wurden evaluiert und eine mehr auf gegenseitigen Austausch ausgerichtete Neugestaltung der Konventstreffen entwickelt (2019 als „BarCamp“).

#### ***Umgang mit veränderten Rahmenbedingungen in der Beratungslandschaft***

Vorlagen für Dreiecksvereinbarungen (Klienten, Beratende, Kirchenkreis) wurden entwickelt und Festlegungen für die Vergabe von Coachings sowie für entsprechende Vereinbarungsvorlagen erarbeitet.

Frank Pawellek (Sprecher des Beirats)

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

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

Im Ausschuss arbeiten mit N. Deka, Chr. Ebert, J. Karasch, E. Lambeck, D. Purz (Sprecher), Dr. F. Pawellek, H. D. Vormittag. Aus persönlichen Gründen ausgeschieden ist Michael Westerhoff.



Im Wesentlichen wurde im Ausschuss das Fortbildungsangebot entwickelt, die laufende Ausbildung begleitet und die kommende Weiterbildung konzeptioniert.

Den Ausschussmitgliedern der Kommission wird herzlich für ihre Mitarbeit gedankt, die ihre Ideen für zukünftige Fortbildungen einbrachten. Mit dem Beginn der neuen Weiterbildung soll die Kommission für Aus-, Fort- und Weiterbildung neu konstituiert werden.

Die bisherige Kommission für Aus-, Fort- und Weiterbildung wird noch das Abschlusskolloquium der modularisierten Weiterbildung am 6.9.2019 begleiten.

## 8.2 Fortbildungen

Im Januar wurde ein gemeinsamer **Studientag** für GemeindeberaterInnen, Leitungen der mittleren Ebene und SupervisorInnen zur Einführung in die Software **Aufgabenplaner EKvW** anhand von Anwendungsbeispielen angeboten. Neben der Einführung wurde der Kulturwechsel, ausgelöst durch den Aufgabenplaner, auf die kirchliche Arbeitswelt bedacht. In gemischten Kleingruppen wurde folgenden Fragen nachgegangen:

1. Welche Rolle könnte Leitung auf der mittleren Ebene einnehmen, wenn sie den Aufgabenplaner bei regelmäßigen Jahresdienstgesprächen, Personalentwicklungsgesprächen und Erstellung von Dienstanweisungen einbeziehen?
2. Wie kann das Diagnosetool *Aufgabenplaner EKvW* in Organisationsentwicklungs- und Supervisionsprozessen einbezogen und fruchtbar gemacht werden?

### **Selbst-Organisation. Die Lebendigkeit der offenen Räume – D.A.CH.-Tagung GBOE in Hofgeismar vom 26.2. bis zum 1.3.2018**

Fünf westfälische Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater nahmen an der Selbsterkundung nach einer neuen Organisationsform teil. Ausgangspunkt war die These Frederic Laloux, dass jede Zeitepoche eine eigene Organisationsform hervorbringt. Die Grenzen der gegenwärtigen Organisationsformen sind wahrnehmbar, um auf überkomplexe Situationen angemessen zu reagieren. Es ist nicht allein die Sehnsucht nach einer andersartigen Zusammenarbeit zu spüren. Das Internetzeitalter führt es vor Augen, dass die Möglichkeit verteilter Intelligenz noch einmal neu und anders vorstellbar wird und die bisherigen Top-Down-Hierarchien ersetzt. Nur wie sieht die neue Organisationsform konkret aus, die evolutionär und integral sich entwickelt? Laloux stützt sich dabei auf eine breite Felduntersuchung von Firmen und Organisationen im Profit und Non-Profit-Bereich und stellt diese in den Bereichen Organisationsstrukturen, Stellenbeschreibungen, Entscheidungsfindung, Krisenmanagement, Rollenverteilung, Leistungsmanagement, Vergütung etc. vor.

Die Lebendigkeit der offenen Räume wurde auf der Tagung erlebbar durch eine Vielfalt unterschiedlicher Formen selbst-organisierter Arbeit durch Methodensettings wie

- Thinking Environment nach Nany Kline,
- Bibliothek lebendiger Bücher mit Büchern
- BarCamp,
- Open Space,
- World Café,
- Expeditionen zu Start-Up-Unternehmen und anderen beispielgebenden Unternehmungen, die Selbstführung und Selbstorganisation leben.

Eine Entdeckung war, dass Selbst-Organisation nicht Chaos und Unproduktivität bedeuten muss, vielmehr eine neue Form der Zusammenarbeit mit andersartigen Regeln und einer hohen Arbeitszufriedenheit begründen kann.

Diese anregende Tagung ist dem ipos und den Arbeitsgemeinschaften der GBOE in Hessen gedankt. Glückwunsch zu diesem lohnenden Unternehmen.

Im Weiteren nahmen einzelne Gemeindeberater an Kollegs zu den Themen "**Sicher und kompetent in komplexen Situationen beraten**" für GemeindeberaterInnen vom 23. bis zum 25. Januar 2018 und zum "**Systemischen Konsensieren**" vom 28. bis zum 30. Mai 2018. teil.

### **8.3 Weiterbildung in GBOE**

Derzeit nehmen 10 Personen an den o.g. Weiterbildungen teil.

An der modularisierten Weiterbildung in Zusammenarbeit mit der GO / Rheinland nehmen teil (2016 – 2019): Pfrn. Rebecca Basse, Nora Jost, Pfr. Claus Jürgen Reihls, Pfrn. Antje Röckemann, Pfr. Frank Winkelmeyer, Pfrn. Esther Witte und Pfrn. Dr. Elga Zachau. Es sind bereits alle Theoriekurse angeboten worden. Derzeit gehen die Teilnehmenden auf ihre Facharbeitsthemen zu und dokumentieren ihre Beratungspraxis. Voraussetzung für den Abschluss der Weiterbildung sind die Teilnahme an 8 Theoriemodulen in 2-4 Jahren, die Teilnahme am verbindlichen Rahmenprogramm, die regelmäßige Teilnahme an der regionalen Supervisionsgruppe, die Bescheinigung über 1-2 Hospitationen, die Vorlage von Dokumentationen von vier eigenen Beratungsfällen (2 Kurzberatungen ab 8 Beratungsstunden und 2 langen Beratungen mit einem Umfang von mindestens 18 Stunden) und einer schriftlichen Facharbeit im Umfang von 15-20 Seiten zu einem Beratungsthema, die die (eigene) Beratungspraxis in Form von Haltung, Rolle und Interventionen reflektiert. Das Abschlusskolloquium ist für den 6.9.2019 vorgesehen

An der kompakten Weiterbildung (2017 – 2019) der Gemeindeberatung Hannover nehmen teil: Pfrn. Dr. Sabine Breithaupt-Schlag, Pfrn. Elisabeth Goller und Dr. Michael Goller.

Dr. Michael Goller pausiert aus persönlichen Gründen und wird geplanterweise in den 3. Kurs der kommenden kompakten Weiterbildung einsteigen.

In neuer Absprache mit dem Gemeinsamen Pastorkolleg und dem Zentrum Gemeinde und Kirchenentwicklung in Wuppertal wird ab 2019 ein Doppelstrang der Ausbildung in Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung angeboten: eine kompakte Ausbildung in Westfalen und eine modularisierte im Rheinland.

Das Zentrum Gemeinde und Kirchenentwicklung in Wuppertal überlegt allerdings, ob es mit der Ausbildung aufhört, hat sich aber noch nicht dazu entschieden. In die Überlegungen ist die GBOE-Westfalen leider bisher nicht einbezogen worden. Ein Gespräch sollte dazu stattfinden.

Die kompakte Weiterbildung mit 6 Wochenkursen über 3 Jahre hinweg in einer festen sozialen Lerngruppe verantwortet die GBOE-Westfalen. Sie verschränkt Theorievermittlung und –reflexion mit Beratungspraxis, Selbsterfahrung und Supervision. Neben den 6 Wochenkursen erwerben die Absolventen Beratungspraxis in einem Junior-Seniormodell, reflektieren fallbezogen die Beratung in Supervisionsgruppen, dokumentieren ihre Beratungspraxis, schreiben eine Facharbeit und schließen die Weiterbildung mit einem Kolloquium und der Zertifizierung nach EKD-Standards ab.

Die Ausbildung startet mit dem Orientierungskurs - Gemeinde systemisch verstehen vom 08. bis 12. April 2019, Haus Meedland, Langeoog. Der Kurs wird begleitet durch Pfr. Christhard Ebert und Pfr. Ernst-Eduard Lambeck und der Referentin: Dr. Katrin Jutzi, Organisationsberaterin und Diplomökonomin, Hamburg.

Die Weiterbildungskosten betragen insgesamt  
4260,- € (für Teilnehmende aus der EKvW, EKIR, ERK, LLK)  
5700,- € (für externe Teilnehmende).

In den Gesamtkosten sind enthalten: Kurswochen, Studientage, Materialkosten, Supervision, Kolloquium und Zertifizierung.

Im Rahmen der Weiterbildung können Beratungshonorare bei Gemeindeberatungen in der EKvW bis zu 1760,- € eingenommen werden, die helfen, die Ausbildungskosten zu reduzieren.

Die Geschäftsstelle berät gerne im Blick auf Zuschussmöglichkeiten.

- Bildungsscheck
- Zuschuss für Pfarrerinnen und Pfarrer
- Zuschuss für Ehrenamtliche
- Ggf. Zuschuss durch die Arbeitgeber der sonstigen kirchlichen Arbeitnehmer

Derzeit haben sich 9 Personen aus der EKvW, EKIR und der LKK zur Weiterbildung angemeldet.

#### **8.4 Quereinstieg**

Eine Pfarrerin in Ausbildung als systemische Beraterin prüft derzeit den Quereinstieg in die Gemeindeberatung.

Derzeit sammelt Stefan Kraft als Gemeindeberater i.A. Beratungspraxis in Westfalen. Er wird seine Gemeindeberaterausbildung bei der Gesellschaft für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung (GfGO) in der Nordkirche abschließen.

### **9. Herausforderungen und Ausblick**

#### **9.1 Ein Team werden**

Mit dem Wechsel von Pfr. Christhard Ebert in das Institut für Gemeindeentwicklung und missionarische Dienste (igm) und damit in die Geschäftsstelle der GBOE ergeben sich neue vielseitige Möglichkeiten. Projekte können vorbesprochen und gemeinsam auf den Weg gebracht werden. Christhard Ebert kann seine profunden Kenntnisse zur regionalen Kirchenentwicklung einbringen. Davon werden sicherlich viele profitieren. Erste Überlegungen gehen dahin, ob Christhard Ebert jährlich ein vertiefendes Fortbildungsangebot für aktive Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater zu einem der vielen Beratungsfelder anbietet. Darüber hinaus haben wir im Geschäftsstellenteam uns die Kirchenkreise aufgeteilt, um hier als Gesprächspartner zu dienen. Siehe dazu die Karte auf der Homepage.

#### **9.2 Weiterbildung in GBOE**

Die zehn Auszubildenden gilt es, gut in die Beratungspraxis einzuführen und mit der Arbeit im Konvent vertraut zu machen. Dies gilt insbesondere für die drei Personen, die ihre Ausbildung bei der Gemeindeberatung in Hannover machen. Die Besonderheit bei ihnen besteht darin, dass sie ihre Ausbildungssupervision in Hannover absolvieren und nur die Beratungsfälle in den westfälischen Gruppen supervidieren lassen. In diesen Momenten müssen sie gut an die Supervisionsgruppen andocken können.

Die neu-konzeptionierte kompakte Weiterbildung 2019-2021 darf nun mit Leben gefüllt werden. Auf der Orientierungstagung suchen wir dazu einen guten Einstieg. Zuvor gilt es, über verschiedene Kanäle Menschen für die Weiterbildung zu interessieren und zu gewinnen. Hierbei ist darauf zu achten, dass die Personen nicht zu alt sind und eine gewisse Diversität von Frauen und Männern, Theologinnen und Nichttheologen erreicht wird.

### **9.3 Mit den neuen Anforderungen an Beratung umgehen lernen**

Differenziert sind die neuen Herausforderungen an Beratung im Blick auf Komplexität, Kontexterweiterungen, Formate, spezielle Fragestellungen und Fachberatung wahrzunehmen.

Hierauf ist u.a. durch die Besinnung auf die systemischen Grundlagen und die spezifischen Interventionen zu reagieren. Es sind die Settings und Vorgehensweisen der unterschiedlichen Beratungsformate abzustimmen und anzupassen. Der Fortbildungsbedarf ist hierzu zu erheben und entsprechende Fortbildungen anzubieten.

### **9.4 Ausblick auf den Deutschen Evangelischen Kirchentag 2019 in Dortmund**

Mit einer kleinen Gruppe (Dr. Frank Pawellek, Claus Reihs, Mirjam Steinhard, Christhard Ebert und Ernst-Eduard Lambeck) wurde der Stand Gemeindeberatung für die Arbeitsgemeinschaften der GBOE in der EKD auf dem Markt der Möglichkeiten konzeptioniert und geplant. Wir hoffen nun auf genügende Unterstützung in Westfalen, den Stand zu betreuen.

Es werden vom 20. – 22. Juni 2019 für jeweils 4,5 Stunden Teams mit á 4 Personen gesucht. Mitarbeiterkarten des DEKT können bei Bedarf gestellt werden.

### **9.5 Honorarsätze**

Mit dem 1.1.2021 erlebt die öffentliche Hand eine Neuregelung bezüglich der Umsatzsteuer. Dies bedeutet im Vorfeld eine gründliche Klärung, was künftig unter die Umsatzsteuer fällt.

Hier sind die Rechnungen der Geschäftsstelle und der sonstigen aktiven Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater unterschiedlich zu betrachten. Während die Geschäftsstelle in vielen Fällen die Mehrwertsteuer erheben muss z. B. bei Beratungen gegenüber Kirchengemeinden im Blick auf Honorare, Fahrtkosten und Material, liegt diese Frage in der Eigenverantwortung der Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater und muss hier jeweils individuell geklärt werden. Vielfach können sie als Freiberufler gewertet werden, die unter einer bestimmten Grenze nicht zur Umsatzsteuer herangezogen werden.

Neben der allgemeinen Vorklärung wird für die Geschäftsstelle zu klären sein, ob die Honorarsätze grundsätzlich als Nettopreise verstanden werden können. In dem Fall werden bei steuerlicher Veranlagung die Umsatzsteuer auf die Honorare aufgeschlagen.

Grundsätzlich ist im Weiteren anzudenken, ob die Honorare nach der letzten Erhöhung von 2013 nicht wieder moderat angehoben werden sollten. Dies wird die Geschäftsstelle im Zusammenspiel mit Beirat und Dezernat klären müssen.

### **9.6 Gut im Kontakt bleiben**

Es gilt auch für 2019. Ein guter Kontakt wird sich im Zusammenspiel zwischen Geschäftsstelle und den aktiven Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberatern bewähren.

Hierzu dienen die jährlichen Konventstreffen, der Newsletter, die Infobriefe, das jährliche Treffen der SupervisionssprecherInnen 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 möchte ich den 40 Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberatern für ihr zeitliches und fachliches Engagement, sich in die Arbeit der Gemeindeberatung aktiv einzubringen und sie mitzugestalten.

36 Beratungsprozesse und 3 Coachingprozesse konnten neu vergeben werden und viele Beratungsprozesse aus dem Vorjahr konnten gleichfalls fortgeführt werden. Einige arbeiten zudem im Beirat und in der Kommission für Aus-, Fort- und Weiterbildung mit oder fungieren als Supervisionsgruppensprecher. Vielen Dank!

Danken möchte ich an dieser Stelle besonders den Kolleginnen und Kollegen im Beirat, die zur Arbeit fachliche Anregung gaben und vorgelegte Konzepte diskutierten. Zu nennen sind Pfrn. Anne Braun-Schmitt, Pfrn. Antje Wischmeyer, Pfr. Andreas Müller, Dr. Frank Pawellek und St. Stellv. Sup. Michael Stache.

Irma Hildebrand unterstützt durch ihre kompetente und selbstständige Tätigkeit die Geschäftsstellenarbeit. Dies war im bewährten Umfang im letzten Jahr in keiner Weise selbstverständlich, weil sie krankheitsbedingte Lücken im Sekretariat mit schließen musste.

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.

Die Geschäftsstelle Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung ist im Institut für Gemeindeentwicklung und missionarische Dienste (igm) verankert. Die kollegiale Zusammenarbeit mit den Referentenkollegen und der neuen Leitung war hilfreich und unterstützend.

Eine besonderer Dank gilt hier Ingo Nesperke für das perspektivische Planen und Angehen neuer Projekte.

Für 2019 freue ich mich auf die verstärkte Zusammenarbeit mit Christhard Ebert.

## 11.Statistik

### Generelle Vorbemerkungen

Zeitraum der Übersichten: 2000 - 2018 (Stand: 31.12.2018)

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>	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
Gesamt	676	71	57

#### 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	gesamt
1	Struktur- /Konzeptionsentwicklung	9	9	19	8	15	22	23	29	24	21	18	17	9	15	10	18	20	24	16	15	341
2	Teamentwicklung / Arbeitsverbesserung	1	8	6	1	5	4	0	1	2	2	4	4	1	3	0	7	3	3	6	7	68
3	Konfliktbearbeitung	2	3	10	7	5	4	2	4	3	1	4	5	1	4	2	7	2	3	4	3	76
4	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	33
5	Leitbildentwicklung	5	4	7	8	3	0	3	1	2	1	0	1	0	0	0	2	1	1	1	3	43
6	Moderation	11	8	16	5	8	8	13	12	6	12	10	10	5	5	5	8	6	4	13	2	167
7	Großgruppenmoderation	0	3	3	0	1	1	0	2	1	0	2	3	0	2	0	2	1	0	0	2	23
8	Begleitung von Gemeindebefragungen	1	3	2	0	1	1	0	0	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	5	1	45
10	Coaching	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	14	13	15	8	6	9	3	68
11	Führungskräftetraining	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1	0	0	1
12	Vorstellung von Beratung					2	7	3	4	9	5	2	1	5	0	5	4	4	4	4	1	48
13	Nicht zustande gekommen					3	9	7	2	4	5	3	6	6	3	3	1	4	1	0		57

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	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	21
Bochum		1		1	1	2	1		4	1			1	1	1	1	1		1	0	17
Dortmund-Mitte-Nordost			4	2						3	2	1				1	3	2	4	4	53
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	26
Gladbeck-Bottrop-Dorsten		3	3	1			1	1	1					1	2	1	2		0	0	16
Gütersloh	4	4	1		1	5	6	4		1	2				1	4	2	3	1	0	39
Hagen	3	1	4	1	1		1	1		2		2				2	1	2	0	0	21
Halle			1		1			8		1		1	1				2	1	2	0	18
Hamm		1			1			1		2	4	1		1	2		1		0	1	15
Hattingen-Witten	3	1	1		2	3	1	1				1	3	1	1			1	1	1	21
Herford	1	2	1	3		2	1	4	5	3	2	1			1	2	1	1	1	0	31
Herne			3	2			2	5		1	1	1				2			0	1	18
Iserlohn	2		3	2	2	4		3	2	2	1	3	2	2	2	3	1	3	4	1	42
Lübbecke			2				2			3	4	2	3	4		2	2	1	1	0	26
Lüdenscheid-Plettenberg		1			1		2	2	2	1	3			1	1	3	2	1	1	1	22
Lünen											1										sie he Do
Minden			1	1		2	4	2	1	3		4	1	3	1	3		2	1	0	29
Münster		1	3	5	3	2	2	3	1	4	2	2		1	1	1	1	1	1	1	35
Paderborn	2	1	4	2	1		1	2	1			2					1	4	3	2	26
Recklinghausen	4	1	6	1		4	4	1		1	2	2		2	2	2		4	0	6	42
Schwelm	1		3		1		1	3	2		1					1	1	3	0	1	18
Siegen		2	2	4	2	1		3	1	1	3		1	1	1	4	2	2	1	1	32
Soest				1	2	2	1		2	1		3	1	2			1	1	0	0	17
Steinfurt-Coesfeld-Borken		2	1		1	1	2	4	2	1		6		1	1	3			1	4	30
Tecklenburg		1	1	1		2	4	3	3	2	2	1	1	2	2		1	1	1	1	29
Unna		5	1		1		3	1	1			1	1	4		1	1	3	1	1	25
Vlotho		1		1	1		3					1	1					2	1	0	11
Wittgenstein						1	1			4	1		2		4	2	3	1	3	0	22
Sonstige	1	4	7	1		5	1	2	3	3	5	3	5	3	5	5	6	2	1	3	65



## 11.4 Beratene Systeme

	Presb.	Pfarrteams <sup>5</sup>	KSV <sup>1</sup>	KS <sup>1</sup>	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
Gesamt	570	5	19	5	7	11	66	82	762

### 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

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

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Anzahl/ Prozent	Anzahl/ Prozent	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	41/100	42/100
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%	16/39%	11/26%
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%	16/39%	23/55%
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%	8/19,5%	6/14%
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%	01/2,4%	01/2,4%

Anmerkung zu 1: Die noch laufenden Beratungen aus 2015 – 2017 wurden nicht berücksichtigt. 2 Berater sind unterjährig aus persönlichen Gründen ausgeschieden, die aber jeweils noch eine Beratung gemacht haben. Die Berater, die keine Beratung in 2018 keine Beratungen übernommen hatten, konnten durchaus noch Beratungen aus 2016 / 2017 laufen haben.

## 11.6 Mitglieder des Konvents

Jahr	2015	2016	2017	2018
Mitglieder (landeskirchlich anerkannt) <sup>1</sup>	24	27	27	25
Aktive Gemeindeberater in Supervisionsgruppen <sup>2</sup>	34	35	39	40
Auszubildende <sup>3</sup>	5	6	10	12
Gemeindeberater, die z. Z. pausieren <sup>4</sup>	1	1	2	0
Aktive Gemeindeberater aus anderen Landeskirchen	2	2	2	3
Theologen	30	31	33	34
Andere Berufsgruppen	4	5	6	6

### Anmerkungen:

1: Konventsmitglieder aller anerkannten Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater zum Stichtag 31.12.18

2: Darunter sind auch die Auszubildenden, eine Quereinsteigerin, ein Lipper und ein Rheinländer.

3: Ausbildungsgang 2016 - 2019

Dortmund, den 9.1.2019

