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 2020


Summary:
Die Gemeindeberatung ist wie die Kirche insgesamt durch die Pandemie grundlegend getroffen worden. Dies zeigt sich durch verminderte Beratungsanfragen, Ausfällen von Fortbildungen und der Absage der Fachtagung zum 25-jährigen Jubiläum.

Doch die Pandemie hat auch Neues beflügelt und neue Themen hervorgebracht.

Hierzu gehört die Videoberatung, die es sowohl technisch als auch beraterisch zu bewerkstelligen gilt.

Durch die Kooperation mit der Lippischen Landeskirche wird dauerhaft das Beratungsgebiet flächenmäßig erweitert. Verfassungsrechtlich als auch organisatorisch unterscheidet sich die Lippische Landeskirche von der Kirche von Westfalen. Hier gilt es, dass bei Gemeindeberatungen die Gemeindeberaterinnen und –Berater diese Unterschiede im Blick behalten.

Beide Landeskirchen einigten sich auf gemeinsame Qualitätsstandards der Gemeindeberatung und sichern nun den Einsatz der Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater in der jeweils anderen Landeskirche rechtlich ab.

Die Absolventen der Weiterbildung sind ab Herbst in die Beratungspraxis eingebunden worden.

Derzeit wird die nachfolgende Weiterbildung geplant und die Qualitätsziele durch einen möglichen Beitritt in die Deutsche Gesellschaft für Beratung moderat angepasst.

**Inhaltsverzeichnis**

Jahresbericht der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung 2020


**1. Gemeindeberatung unter den Bedingungen der Covid 19 - Pandemie**

**2. Das Beratungsangebot der Gemeindeberatung**

**3. Beratungsnachfrage**
3.1.Charakterisierung der Beratungsprozesse

**4. Weiterentwicklung und Profilierung der Beratungsarbeit**
4.1 Kooperationsvereinbarung zwischen der Lippischen Landeskirche und der Ev. Kirche von Westfalen
4.2 Erste Erfahrungen mit der Videoberatung im Bereich von Coaching und Organisationsberatung
4.3 Etablierung eines Konzepts für die Junior-Senior-Beratung
4.4 Anfang und Ende von Beratungsprozessen gekonnt gestalten

**5. Geschäftsstellenarbeit**
5.1 Geschäftsstellenarbeit im eigentlichen Sinne
5.2 Zusammenarbeit mit dem Beirat
5.3 Dezernatsgespräche

**6. Konvent**
6.1 Personalentwicklung
6.2 Konventsversammlung
6.3 Supervisionsgruppen

**7. Beirat**

**8. Aus-, Fort- und Weiterbildung**
8.1 Kommission für Aus, Fort- und Weiterbildung
8.2 Fortbildungen
8.3 Weiterbildung in GBOE

**9. Herausforderungen und Ausblick**
9.1 Vorausschauende Weiterentwicklung der Weiterbildungskonzeption
9.2 Weiterbildung in GBOE
9.3 Das Beratungsangebot durch die Video-Beratung erweitern
9.4 Erwerb von Feldkompetenz im Bereich der Lippischen Landeskirche
9.5 Gut im Kontakt bleiben

**10. Dank**

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

## 1. Gemeindeberatung unter den Bedingungen der Covid 19 - Pandemie

Die Pandemie hat ausnahmslos alle gesellschaftlichen Bereiche grundlegend betroffen. Auch die Ev. Kirche von Westfalen war gezwungen, die Lage schnell zu erfassen und für alle Beteiligten transparent darauf zu reagieren.

Während Kirche allgemein vom Organisationstypus eher dazu neigt, traditionsbewahrend zu reagieren, war sie jetzt in dieser Situation gefordert, schnell und angemessen Veränderungen einzuleiten und zu begründen. Für Viele in der Kirche war dies eine neue Erfahrung.

Im Lockdown fielen Gottesdienste, Gruppen, Kreise und Chöre aus. Stattdessen gab es ein erhöhtes Maß an Kommunikation digitaler Art. Andachten als Podcast, gestreamte Gottesdienste, Presbyteriumssitzungen und Synoden im digitalen Format. Allerorts lernten die Akteure hinzu.

Daneben wurde um das Verstehen gerungen, was die Zeitansage bedeutet und was Kirche künftig zu lernen hat, um dem kirchlichen Auftrag gerecht zu werden.

Presbyterien waren anfangs stark in die Bewältigung der konkreten Umstrukturierungsmaßnahmen eingebunden. Krisenstäbe tagten und Hygienemaßnahmen wurden allerorts erarbeitet.

In dieser Zeit stand vielen Personen in Leitungsverantwortung kaum der Sinn danach, mittels Gemeindeberatung über die mittelfristige strategische Ausrichtung ihrer Kirchengemeinden und synodale Dienste weiter nachzudenken.

Dementsprechende ist mindesten vom Frühjahr an bis in den Sommer hinein das Gro der Beratungsprozesse unterbrochen worden. Nur zu einem kleinen Teil wurden sie weiter dankbar in Anspruch genommen, aufgrund ihrer Relevanz und Dringlichkeit. Zum Teil erfolgten sie analog mit viel Abstand und unter den Bedingungen der Hygienemaßnahmen, ein anderer Teil wurde per Videoberatung weitergeführt.

Die Geschäftsstelle hat bereits dazu im April eine Reihe von Fachaufsätzen veröffentlicht, die sich mit der Online-Beratung und dem Beraten in und nach der Krise beschäftigten. Dies sollte als Impuls zur Weiterentwicklung der Praxis verstanden werden.

Im Herbst folgte die Wende. Es wurde wieder vermehrt nach Gemeindeberatung gefragt.

## 2. Das Beratungsangebot der Gemeindeberatung

Das, was längst latent angelegt war, verstärkte sich nun unter dem Druck der Pandemie. Kirchengemeinden, kirchliche Einrichtungen wie auch auf die Kirche im Allgemeinen sahen sich herausgefordert, die deutlich erkennbaren Umbruchzeiten anzuerkennen und darauf angemessen und schnell zu reagieren. Die sich abzeichnenden Anforderungen sind umfassend wie auch sehr speziell.

Umfassend, weil es um die Relevanz der Kirche in der Gesellschaft geht. Hierbei werden auf der einen Seite die Verwirklichung der verfassungsverbrieften Religionsfreiheit nach GG § 4 in Blick genommen, auf der anderen Seite geht es innerkirchlich um den öffentlichen Verkündigungsauftrag des Evangeliums und der Seelsorge, die als Auftrag sowohl in der Confessio Augustana (CA 7) als auch in den Schmalkaldischen Artikeln (SmA III,4: per mutuum colloquium et consolationem fratrum) zum Ausdruck kommen, und darüber hinaus geht es dann um die Fragen der Weltverantwortung und der Nachhaltigkeit (Brundtland-Bericht 1987).

Im Speziellen werden auch eine Reihe von Einzelfragen aufgeworfen, beispielsweise wie Kirche nahe bei den Menschen sein kann und ihnen Beteiligung auf Augenhöhe einräumt, wie Kirche das innere Feuer wach hält und zum Engagement motiviert, wie sie für die Qualität des Auftrags sorgen kann, der sich sowohl ökumenisch weit gestaltet als auch sich konkretisiert in einer Vielzahl von Einzelbegegnungen, wie die Gewinnung von neuen Ressourcen gelingen kann (NKF, Haushaltsbuch und Fundraising) bis hin zur Klärung von Organisations- und Personalfragen und der weiteren nötigen Kirchenentwicklung.

Alles zusammengenommen heißt es, willkommen in der VUCA-Welt: VUCA steht als Akronym für Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität.

Gemeindeberatung ermöglicht mit ihrem Beratungsangebot, dass Leitungsverantwortliche in Kirche unterstützt werden, sich diesen Herausforderungen zu stellen. Gemeindeberatung kreiert mit den Beteiligten zusammen einen Lernraum, die Herausforderungen zur Entwicklung anzunehmen und mit anderen zu durchdenken.

Gemeindeberatung kann mit ihrem Beratungsangebot für kirchliche Systeme ein Beratungspartner sein, um

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

Gemeindeberatung stellt Beratungsansätze zur Verfügung, um den Klienten eine adäquate Problemsicht zu ermöglichen, mit ihnen zusammen zukunftsweisende Handlungsoptionen zu erarbeiten und das Entwicklungspotenzial der kirchlichen Organisation im Ganzen zu erweitern.

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

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

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

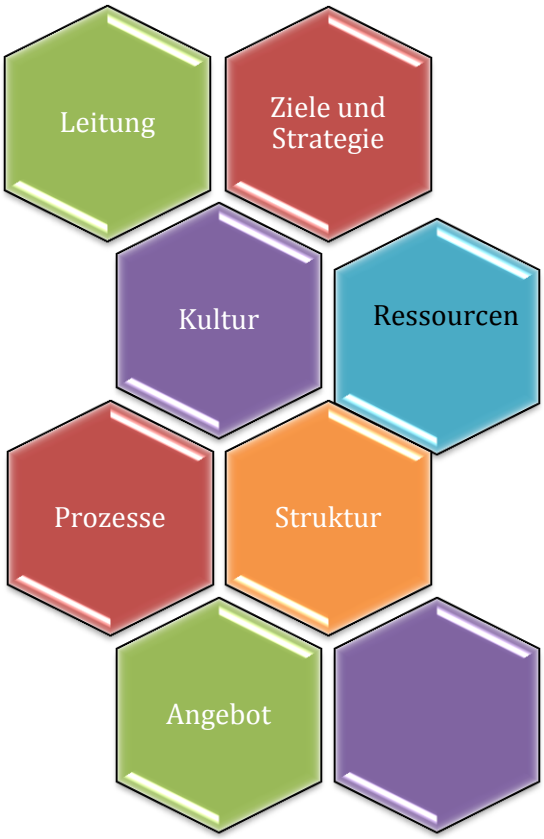
Gemeindeberatung hat sich selbst Standards gegeben, die EKD-weit anerkannt sind.

In folgenden Beratungsfeldern ist die GBOE tätig:

- Bilanzierung der Arbeit im Leitungsgremium,
- Entwicklung von Leitbild und Zielen,
- Konzeptionsentwicklung und ihre Umsetzung,
- Neustrukturierung der Arbeit,

- Strategieentwicklung,
- Haushaltsfragen und Haushaltsbuch,
- Entwicklung von Gebäudekonzeptionen,
- Entwicklung von Kooperationen,
- Vereinigungen von Kirchengemeinden,
- Konfliktbearbeitung (z. B. auch durch Mediation),
- Teamentwicklung,
- Entwicklung von Stellenprofilen und Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren,
- Moderation von schwierigen Gesprächen,
- Großgruppenmoderation wie Zukunftskonferenz, BarCamp, World Café, Open Space, wertschätzende Erkundung etc.,
- Personalentwicklung bei Entwicklung von Stellenkonzepten und Stellenbesetzungen
- Regiolokale Kirchentwicklung,
- Stärkung der Leitungsverantwortung (z. B. durch Coaching).

Charakteristisch für die Organisationsentwicklung ist, dass sie immer das Ganze des Systems und seine Teile im Blick behält 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 Arbeitsorganisation mit ihren vielfältigen Aspekten von Strategie, Kultur und Arbeitsstruktur, Prozesse, Leitung, Ressourcen und Angebot.

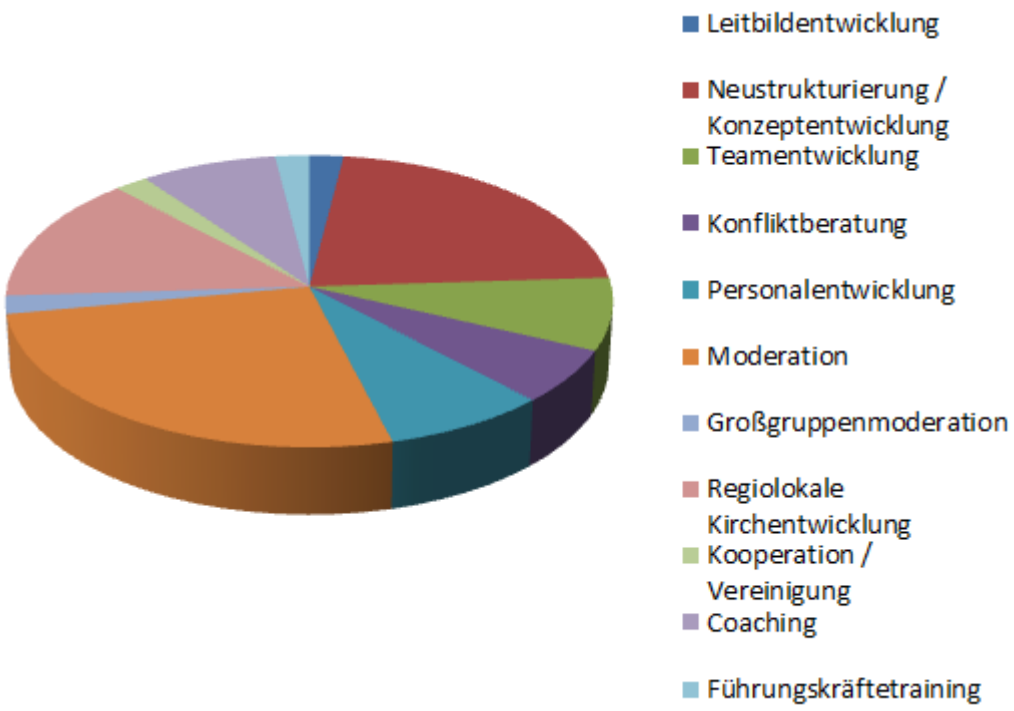


## 3. Beratungsnachfrage

Neben den noch laufenden Beratungsprozessen wurden 2020 23 neue OE-Prozesse und 2 weitere Coachingprozesse in Pfarrteams und anderen Teams aufgenommen und durchgeführt.

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

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Leitbildentwicklung | 1 | | | | | |
| Neustrukturierung / Konzeptentwicklung | 14 | | | | | |
| Teamentwicklung | 8 | | | | | |
| Konfliktberatung | 2 | | | | | |
| Personalentwicklung | 5 | | | | | |
| Moderation | 5 | | | | | |
| Großgruppenmoderation | 0 | | | | | |
| Regiolokale Kirchentwicklung | 3 | | | | | |
| Kooperation / Vereinigung | 3 | | | | | |
| Coaching | 2 | | | | | |
| Führungskräftetraining | 0 | | | | | |



### 3.1 *Charakterisierung der Beratungsprozesse*

Von den neu aufgenommenen 25 Beratungsprozessen waren 4 **Kurzzeit-** und **21 Langzeitprozesse, 23 OE-** und **2 Coachingprozesse**.

Durch den neuen **Kooperationsvertrag** mit der Lippischen Kirche wurden offensichtlich vermehrt nach Gemeindeberatung gefragt. 6 Prozesse wurden in der Lippischen Landeskirche neu begonnen.

Insgesamt war der Bedarf nach Beratung gering, wohl durch die Pandemie bedingt.
Ein Großteil der laufenden Beratungen wurde durch die Zeit des Lockdowns unterbrochen und wurde nur zum Teil 2020 wieder aufgenommen. Andere Beratungen wurden aufgrund der Dringlichkeit und Brisanz fortgeführt zum Teil präsentisch oder auch **digital**. Die Coachees in den Coachingprozessen wünschten sich dagegen kontinuierliche Begleitung, teils, weil die Thematik konfliktär war oder weil sie sich durch die Teamentwicklung gut begleitet wussten. Coachingprozesse umfassten nur kleine Gruppen bis zu 4 Personen.

Neu war die Begleitung der **Konzeptentwicklung von interprofessionellen Teams** und die sich anschließenden Coachingprozesse.

Neu war auch die **Online-Beratung**. Hierbei zeigte sich, wie wichtig es war, nicht nur Informationen auszutauschen, sondern das Beratungsthema in den Mittelpunkt zu stellen und eine gemeinsame Reflexion zu beginnen. So war nicht der Einzelne im Fokus, sondern das soziale Geschehen in der Gruppe, nicht das Heimatsystem der Klienten, sondern das Beratungssystem und seine Arbeitsfähigkeit.

„Videoberatung ist keine Face-to-Face Beratung, insofern gilt es, einige Besonderheiten im methodischen Arbeiten zu berücksichtigen. So sind beispielsweise Körpersignale des Gegenübers nur begrenzt wahrnehmbar und die Übertragung von leiseren akustischen Signalen kann im Gespräch verloren gehen. Der*die Berater*in muss in der Lage sein, genau hinzuhören und hinzusehen und selbst auch auf eine deutliche Aussprache zu achten. Die eigene Körperhaltung vor der Kamera und der Blick zur ratsuchenden Person hin spielen eine ebenso wichtige Rolle.“ (Joachim Wenzel / Stephanie Jaschke / Emily Engelhardt, Aktualisierte Handreichung zur zweiten Coronawelle: Krisenberatung am Telefon und per Video in Zeiten von Corona)

Eine weitere Herausforderung besteht darin, die analogen Kompetenzen der Organisationsberatung in den digitalen Raum zu holen und fruchtbar zu machen.

GemeindeberaterInnen äußerten den Wunsch, in die Online-Beratung eingeführt zu werden. (Mehr dazu im nächsten kapitel und bei den Herausforderungen)

## 4. Weiterentwicklung und Profilierung der Beratungsarbeit

### *4.1 Kooperationsvereinbarung zwischen Lippischer Landeskirche und Ev. Kirche von Westfalen*

Künftig wollen die Lippische Landeskirche und die Ev. Kirche von Westfalen auf dem Feld der Gemeindeberatung kooperieren. Beide Landeskirchen einigten sich auf gemeinsame Qualitätsstandards der Gemeindeberatung und sichern nun den Einsatz der Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater in der jeweils anderen Landeskirche rechtlich ab. In Zukunft wird der Konvent gemeinsam aus lippischen und westfälischen Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater gebildet.
Die Geschäftsstelle in Dortmund ist für beide Landeskirchen Ansprechpartner für Beratungsanfragen und die Fallvergabe. Die Geschäftsstelle sorgt für Fort- und

Weiterbildung, um das Beratungsformat zu qualifizieren und weiterzuentwickeln. Derzeit sind drei lippische GemeindeberaterInnen in Ausbildung.
Der Zugewinn besteht darin, dass beide Landeskirchen in ihrer Beratungslandschaft für Gemeindeberatung Qualitätsstandards in Ausbildung, landeskirchliche Anerkennung, Beratungspraxis und Verfahren setzen. Die Vereinbarung gewährt …

- Rechtssicherheit für wechselseitige Einsätze in den Landeskirchen,
- gewährt lippischen Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberatern eine Aufnahme in den Konvent,
- die Lippische Landeskirche wird bei der Weiterentwicklung der Gemeindeberaterordnung der EKvW mit gehört und beteiligt,
- der Overhead der Geschäftsstelle der GBOE-Westfalen kommt den lippischen Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberatern zugute.

Die Vereinbarung regelt in erster Linie die fachliche Seite.

### *4.2 Erste Erfahrungen mit der Videoberatung im Bereich von Coaching und Organisationsberatung*

Mit dem durch die Pandemie bedingten Shutdown sind einige wenige Beratungen auf das Onlineformat umgeschwenkt.

Einschränkend lässt sich vorab konstatieren, dass eine Onlineberatung nicht vollständig eine Face-To-Face-Beratung ersetzen kann, weil es zur allgemeinen Kanalreduktion kommt und dabei nicht mehr alle Emotionen, Umgebungsfaktoren und Kontextbedingungen sichtbar werden. Außerdem ist das Agieren unter den Anwesenden eingeschränkter und eine Fixierung auf Inhalte kommt stärker zum Vorschein. Spätesten seit Paul Watzlawik wissen wir aus dem Bereich der Kommunikationswissenschaften, dass die Inhaltsebene nicht ohne das Hinzunehmen der Gefühlsebene zu verstehen ist. Watzlawik formuliert sein zweites Axiom dahin gehend: „Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt, derart, dass letzterer den ersten bestimmt und daher eine Metakommunikation ist.“ Hinzu kommt, dass die ansonsten kreisförmige Kommunikation hier digital zerstückelt wird, weil Reaktionen - Aktionen - Reaktionen nicht mehr flüssig aufeinanderfolgen.

Dennoch mag die Onlineberatung das Gebot der Stunde sein, um überhaupt ein Beratungsangebot aufrecht zu erhalten.

Folgende **Voraussetzungen** sollten geschaffen werden werden:

- Ein ruhiger Arbeitsplatz, der Hintergrundgeräusche und „Durchgangsverkehr“ minimal hält.
- Der von der Kamera erfassbare Hintergrund sollte zudem neutral und reizarm sein, um Irritationen zu vermeiden.
- Hilfreich für die Wahrnehmung ist eine gute Ausleuchtung des Gesichts.
- Zudem sollte die Kamera so platziert werden, dass die Blickrichtung der Augen und die Kamera auf einer Linie sind, um den Eindruck eines „Von oben-Herabschauens“ bzw. „Von-unten-Hinaufschauens“ zu vermeiden.
- eine schnelle und stabile Internetverbindung (LAN besser als WLAN),
- eine datensichere Webkonferenzsoftware auf einem verschlüsselten Server als eine indirekte Voraussetzung zu Verschwiegenheitspflicht muss gewahrt bleiben nach § 203 StGB,
- eine Vereinbarung über die Verschwiegenheit der Beteiligten über das gesprochene Wort und der institutionellen vertraulichen Daten nach § 203 StGB.

Für die grobe Orientierung einer **Durchführung** könnten folgende Aspekte benannt werden:

- Es empfiehlt sich, nach dem Konzept des Blendet Counceling vorzugehen. Es ist eine hybride Form von abwechselnder Präsenz- und Onlineberatung.

Es ist hilfreich, zumindest bei der ersten Sitzung eine Face-to-Face-Sitzung durchzuführen, damit die Teilnehmenden ein reales Bild voneinander bekommen und ein Grundvertrauen aufgebaut werden kann. In der ersten Sitzung sollte der Beratungsauftrag geklärt werden und ein Contracting vorgenommen werden.

- Bei Beginn der Onlineberatung wird durch die/der BeraterIn eine minimale Einweisung in die Bedienelemente gegeben.
- Danach wird eine eine kurze Phase des Einfindens eingeleitet, um die Beziehung zueinander wiederaufzubauen und in dem Beratungssetting anzukommen.
- Es folgt dann zügig der inhaltliche Einstieg in die Beratung.
- Wenn mit der Funktion der Datenkonferenz gearbeitet wird, dann muss entsprechend vom Berater der Bildschirm freigegeben werden. Hier können z. B. Notizen nebenher für alle festgehalten werden.
- Generell sind wie auch sonst gewohnt Methoden- und Sozialformwechsel zu bedenken. Die Software Zoom lässt Kleingruppenarbeit, hier Breakout Sessions, zu. Bewährt haben sich zudem der Einsatz von Whiteboards wie Jamboard und padlets, Mind Mapping wie z. B. mit Simple Mind Pro oder Mindjet und bei Abstimmungen und Skalierungen Mentimeter.
- Eine Auswertungsrunde oder Feedbackrunde sollte am Ende in jedem Fall ermöglich werden.
- Geklärt werden sollt durch den / die BeraterIn, wie die Videokonferenz wieder verlassen wird.

Worin könnte die **Leistung** der Videoberatung bestehen?

- Die Videoberatung sollte eine entschleunigte Kommunikation anbieten, die grundsätzlich zur Selbstreflexion einlädt.
- Die Videoberatung sollte an dem Beratungsauftrag anknüpfen.
- Sie sollte nicht einfach nur neue Informationen verarbeiten, sondern die gemeinschaftliche Reflexion stärken und hierzu anleiten.
- Die / der BeraterIn sollte das Gespräch klar strukturieren und Interventionen setzen: Bewährt haben sich Interventionen wie Verlangsamung der Kommunikation, zirkuläre Fragen, systemische Hypothesen, Refraiming, Arbeiten mit dem narrativen Ansatz, Arbeiten mit Bildern und Metaphern. Pausen sollten bei längeren Sitzungen ebenfalls geplant und einbezogen werden, z. B. durch das Einspiel von Musik.

Ein vorläufiges **Fazit** sei gewagt: In Zeiten der Pandemie und den einhergehenden Kontaktsperren sollte das Beratungsangebot durch die Videoberatung erweitert werden.

Wenn möglich sollte - wie bereits oben erwähnt - mit einem Konzept von blendet counceling begonnen werden, um mit einem gekonnten Wechsel von Präsenz und Onlineberatung Vertrauen im Berater-Klientensystem aufzubauen.

In jedem Fall muss die Online-Beratung sich einer bloßen Informationsverarbeitung verweigern und immer zur gemeinsamen Reflexion befähigen und anleiten.

Die Videoberatung bedarf einiger Übung, um technisch versiert agieren zu können, die analogen Kompetenzen in den virtuellen Raum zu holen und zur Entfaltung zu bringen. Um sich selber sicher zu fühlen, sollte eher mit kleineren Gruppen beispielsweise im Rahmen des Coachings begonnen werden, als sich gleich auf auf die Bühne der Organisationsent-wicklung einzulassen. Die Geschäftsstelle bietet dazu ab Januar einen Co - Learning – Space an, um hier miteinander mehr Sicherheit zu gewinnen und methodisch zu experimentieren, wie die analogen Kompetenzen in den virtuellen Raum geholt werden können.

### *4.3 Etablierung eines Konzepts für die Junior-Senior-Beratung*

Im Herbst 2020 wurden den Absolventen der Weiterbildung in GBOE ermöglicht, im Junior-Senior-Tandem Beratungspraxis zu erwerben. Hierzu wurde ein Konzept vorgestellt und nun etabliert.

Im Modell der Junior-Senior-Beratung werden die Teilnehmenden der Weiterbildung auf gleicher Augenhöhe mit der/m SeniorberaterIn gemeinsam die Beratung vorbereiten, durchführen, reflektieren und auswerten.

Der / dem Senior-BeratungspartnerIn fällt dabei eine besondere Verantwortung zu, die Junioren nicht zu überfordern und in angemessener Form ihnen Rückmeldung zu geben.

Zu den gemeinsamen Aufgaben im Rahmen einer Junior-Senior-Beratung gehören:

- Eine beispielgebende gemeinsame Vorbereitung,
- gemeinsame Reflexion des Beratungsprozesses,
- beschreibende Rückmeldung durch die / den Senior-BeraterIn an die/den Co-Beraterin bezüglich deren / dessen gelungener Entwicklungen und Wünsche an die Weiterentwicklung,
- das Beratungstandem bringt möglichst Aspekte ihres Beratungsfalles in die gemeinsame Supervision ein und reflektiert diese anhand der Fallsupervision,
- gemeinsame Auswertung des Beratungsprozesses in Form einer Prozessanalyse.

Die Junior-Senior-Beratung bietet für die Seniorberaterseite die Chance, das eigene Beratungshandeln und die Rollengestaltung als GemeindeberaterIn zu hinterfragen und Impulse aus einem frischen systemischen Blick der Junior-BeraterIn für die eigene Reflexion aufzunehmen.

### *4.4 Anfang und Ende von Beratungsprozessen gekonnt gestalten*

Am Anfang und am Ende wollen die Beratungsnehmenden oftmals den Beratungsweg abkürzen und beschleunigen. Und doch schenken sie hierdurch am Ertrag viel her, wenn nicht das Gemeindeberatungsteam auf Entschleunigung setzt und gekonnt beginnen und abschließen wird.

Aufgrund einzelner Rückmeldungen wurde dieser Zusammenhang im Konvent noch einmal als relevant angesehen.

Mancher Beratungsprozess hatte Mühe, gut ins Arbeiten zu kommen, wenn die Auftragsklärung zu schnell und mit den falschen Mitteln erfolgte. Zu einem Stockfehler laden Presbyteriumssitzungen ein, die mal eben und unter ferner liefen als Auftragsklärung genutzt werden sollen.

Doch hier haben sich Gemeindeberaterinnen und –Berater gekonnt zu verweigern. Denn es geht bei dem Erstkontakt ja nicht nur um die reine Auftragsklärung, sondern auch um die Etablierung eines Beratungssettings, das sich fortan bewähren soll. Der Erstkontakt ist somit eine Beratung auf Probe, auch wenn vieles noch nicht geklärt ist und erst angebahnt werden muss. Der Erstkontakt ist darum die erste feine Musterunterbrechung zu dem, was das Presbyterium zu genüge kennt.

Das Beratungsteam erbittet sich darum zu anfangs die Gesprächsführung und nimmt den Verlauf in seine Hände, entwirft im Vorfeld ein kleines Design für das erste Treffen, weckt mit seinen Interventionen und Methoden eine erste Neugier bei den Klienten, macht Hoffnung, die Zukunft verantwortlich gestalten zu können. Der Erstkontakt bewegt sich dabei nicht nur

auf der Sachebene der Auftragsklärung, sondern etabliert auf der Ebene der sozialen Dimension ein Setting, in dem systemische Beratung zukünftig geschehen kann.

Das Beratungsteam sollte am Anfang im Weiteren darum werben, eine gemeinsame Auswertungssitzung ohne die Bearbeitung von weiteren Inhalten am Abschluss des Beratungsprozess einzuplanen und in die Vereinbarung mit aufzunehmen. Dies sollte Standard jeder Gemeindeberatung sein.

In der Auswertungssitzung wird dem Klientensystem nochmals eigens ein Lernraum angeboten, in dem reflektiert werden kann, was das Klientensystem im Prozess über sich selber gelernt hat und was es bewahren oder gar verstärken möchte oder was es zukünftig auch lassen sollte. Ein Frage-Set wurde rückblickend vorgestellt.

Die Auswertungsbögen stellen nur ein Speedverfahren dar, die zuletzt ebenfalls zum Einsatz kommen sollten.

## 5. Geschäftsstellenarbeit

### *5.1 Geschäftsstellenarbeit im eigentlichen Sinne*

Der Geschäftsstelle GBOE gehören folgende Personen an:
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 gehören 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 igm und in die Landeskirche eingebunden.

Die Geschäftsstelle hat im speziellen landeskirchliche Projekte begleitet, um den Routenplaner für Pfarrstellenbesetzungsverfahren mit zu erstellen und ein landeskirchliches Konzepts für *interprofessionelle* Teams zu entwickeln.

Im Weiteren war sie in der Ausschussarbeit der Landeskirche beteiligt:

- Fachkonferenz „Seelsorge und Beratung“,
- Ausschuss „Kirche im ländlichen Raum“,
- Steuerungsgruppe Pastoraler Dienst im Übergang der EKvW und EKiR,
- Ausschuss der Kirchenleitung Missionarischer Dienste,
- Treffen der Synodalbeauftragten,
- Planungskonferenz des Gemeinsamen Pastoralkollegs.

Die Geschäftsstelle sorgte darüber hinaus für die nötige Öffentlichkeitsarbeit, indem sie zwei Newsletter publizierte, sieben Informationsbriefe versandte, zwei Artikel in der UK veröffentlichte und vier weitere Fachartikel zur Online-Beratung und der Beratung in und nach der Krise zur Diskussion stellte.

Das Treffen mit Beraterinnen und Beratern von Kirche im Quartier (KiQ) des IKG lotete die Bedeutung der systemischen Organisationsberatung bei der Quartiers- und Sozialraumentwicklung aus. Hier sollte für die Mitarbeitenden und GemeindeberaterInnen ein gemeinsamer Studientag 2021 angeboten werden, der coronabedingt leider ausfiel.

Ebenfalls fanden zwei Treffen mit der katholischen Pastoralberatung (Gemeindeberatung) des Bistums Münster und dem Erzbistum Paderborn statt. Hier zeigte sich eine Spiegelungen der Entwicklungsthemen. Eine ökumenische Begegnungstagung ggf. auch mit der Pastoralberatung des Bistums Essens ist für 2021 in Planung.

Die Geschäftsstelle hat im Weiteren eine Vorbereitungsgruppe für die Fachtagung zum 25-jährigen Jubiläum der Gemeindeberatung in Westfalen berufen. Angedacht war eine Fachtagung am 7. September 2020 in Villigst zum Thema: *Expedition Zukunft. Chancen für ein kirchliches Entrepreneurship.* Die Fachtagung musste ebenfalls coronabedingt ausfallen. Die Arbeitsgruppe überlegt stattdessen ein mediales Crossover-Projekt aufzulegen.

### *5.2 Zusammenarbeit mit dem Beirat*

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

### *5.3 Dezernatsgespräche*

Geschäftsstelle und Beirat führten zwei Gespräche mit OKR Dr. Ulrich Möller aus dem Leitungsfeld 4. Es wurde aus der laufenden Arbeit berichtet, die Kooperationsvereinbarung mit der Lippischen Landeskirche bedacht und die Prüfung des Beitritts der Gesellschaft der GBOE in die Deutsche Gesellschaft für Beratung erläutert. Die GBOE-Westfalen sieht hier eine mögliche Qualitätserweiterung im Blick auf das Beratungsverständnis und die Ausbildung. Gesprächstermine konnten für 2021 erneut vereinbart werden.

## 6 Konvent

### *6.1. Personalentwicklung*

Zum Konvent gehören derzeit …
23 landeskirchlich anerkannte Gemeindeberaterinnen und –berater,
1 Quereinsteigerin,
1 Gemeindeberater aus dem Bereich der der Lippisches Landeskirche,
6 GemeindeberaterInnen, die noch nach vollständigen Abschluss der Ausbildung zertifiziert und anerkannt werden müssen sowie
14 weitere Auszubildende aus Westfalen, Rheinland und Lippe.
Insgesamt umfasst der Kreis der aktiven BeraterInnen: 43 Personen

Aus dem Konvent sind ausgeschieden:
- Pfr. Ulrich Melzer (aus persönlichen Gründen)

Gemeindeberater, die 2020 pausierten:
- Michael Westerhoff
- Beate Heßler
- Hanns Meiners

Eine landeskirchliche Anerkennung als GemeindeberaterIn erhielten:
- Pfrn. Elisabeth Goller
- Pfr. Claus-Jürgen Reihs

Eine landeskirchliche Wiederanerkennung als GemeindeberaterIn erhielten:
- Pfr. Martin Behrensmeyer
- Pfrn. Beate Heßler
- Pfr. Jürgen Karasch
- Pfrn. Kerstin Neddermeyer

- Pfr. i. R. Dr. Rüdiger Simoneit

Pfr. Norbert Deka schloss erfolgreich seine Weiterbildung in Systemisches Coaching ab und erhielt das entsprechende Zertifikat der Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V. (DGfC).

### *6.2. Konventsversammlung*

Am 3.2.2020 nahmen 24 Personen an der Konventsversammlung teil. In einem ersten Teil wurde der gemeinsame Jahresbericht von Geschäftsstelle und Beirat entgegengenommen, dabei wurden die Veränderungen in der Beratungslandschaft und die damit verbundenen Herausforderungen bedacht. In einem zweiten Teil wurde mit Gästen aus Bielefeld, Hartmut Repple, Ev. Kirchengemeinde Martini, Pfrn. Susanne Stoecker, Ev. Kirchengemeinde Martini und Frank Fischer. LKA, das neues Berufsbild „Gemeindemanager“ als Chance und Herausforderung diskutiert. Ein Interview reflektierte erste Erfahrungen des neuen Berufsbildes „GemeindemanagerIn“. Im Anschluss wurden für das Berufsfeld Chancen und Herausforderungen herausgearbeitet und ein Muster für das Tätigkeitsprofil vorgestellt.

### *6.3.Supervisionsgruppen*

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

Alle Gruppen haben durch Wechsel und Integration von Auszubildenden eine neue Zusammensetzung der Teilnehmenden erfahren. Im März endeten hierzu zwei Ausbildungssupervisionsgruppen in Bochum-Wattenscheid und Bielefeld.

Durch die Einbindung der Auszubildenden in die Supervisionsgruppen hat sich die ehemalige Supervisionsgruppe Herford in zwei neue Supervisionsgruppen aufgeteilt, die nun in Herford und Schloß Holte-Stukenbrock tagen.

#### *6.3.1 Supervisionsgruppe Dortmund I*

Die Supervisionsgruppe Dortmund I wuchs nun durch die Integration der neuen Auszubildenden auf 9 Mitgliedern an. Die Gruppe wurde durch den Supervisor Bernd Hoch begleitet. Die Zusammenarbeit soll 2021 fortgesetzt werden. Supervisionsgruppensprecher bleibt Pfr. Andreas Müller. Die Supervision fand ausschließlich analog statt.

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

Auch die Supervisionsgruppe Dortmund II erlebte Zuwachs und besaß im Berichtszeitraum 10 Mitglieder. Sie wird supervisorisch durch Pfarrer Matthias Mißfeld begleitet. Die Zusammenarbeit soll 2021 fortgesetzt werden. Im Berichtsraum ist Pfarrerin Heike Park mit dem vorzeitigen Beenden ihrer Ausbildung aus der Supervisionsgruppe wieder ausgeschieden. Jürgen Karasch wechselt von der Herforder Supervisionsgruppe in die Supervisionsgruppe Dortmund II.
Nora Jost fungiert neuerdings als Supervisionsgruppensprecherin.
Die Supervision fand 2020 analog und digital statt.

### *6.3.3. Supervisionsgruppe Schwerte (ehemals Dortmund III)*

Die Supervisionsgruppe Schwerte hat sich mit 11 Mitgliedern stabilisiert und arbeitet mit dem Supervisor Peter Trappmann zusammen. Die Arbeit mit ihm soll im kommenden Jahr fortgesetzt werden. Coronabedingt wurde ein Ortswechsel vollzogen. Die Gruppe tagt neuerdings in Schwerte. Pfrn. Rebecca Basse nimmt die Funktion der Supervisionsgruppensprecherin wahr. Die Supervision fand ausschließlich analog statt.

### *6.3.4. Supervisionsgruppe Herford*

Die Supervisionsgruppe „Bielefeld“ wäre im April durch die Integration von 6 Auszubildenden zu groß geworden. Darum teilte sie sich in zwei neue Gruppen auf.
Die eine Gruppe tagt nun weiterhin in Herford. Sie umfasst 11 Teilnehmende und arbeitet auch 2021 mit dem Supervisor Volker Kaufhold-Diekmann zusammen. Die Supervisionsgruppe Herford kündigte an, 2022 die/den SupervisorIn zu wechseln.
Die Supervision fand 2020 analog und digital statt.

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

Im April tagte zum ersten Mal die Supervisionsgruppe mit Volker Kaufhold-Diekmann. Wie so oft zeigte sich zunächst eine Gruppenfindungsphase, um Arbeitsweise und Regeln zu klären, um dann fallbezogen ins Arbeiten zu kommen. Die Gruppe umfasst 8 Personen. Reinhard Bogdan ist Gruppensprecher. Die Supervision fand ausschließlich analog statt.

## 7. Beirat

Auch die Arbeit des Beirats im Jahr 2020 wurde von der Pandemie beeinflusst - zwei der vier Sitzungen fanden per virtueller Konferenz statt. Der Austausch über die Themen wurde dadurch jedoch nicht wesentlich beeinflusst.

Die inhaltlichen Schwerpunkte der Beiratsarbeit erstreckten sich unter anderem auf Fragen der Bezuschussung der DACH-Tagungen, den geplanten Zutritt des Dachverbands der Gemeindeberatungen auf EKD-Ebene zur DGfB (Deutsche Gesellschaft für Beratung und Counselling) und die Umsetzung der Beratungsvereinbarung zwischen westfälischer und lippischer Landeskirche. Zudem wurden das Thema „Traumata der Institution durch sexuellen Missbrauch“ und die Möglichkeiten für eine Fachtagung zum 25-jährigen Bestehen der Gemeindeberatung diskutiert.
Einige die praktische Beratungstätigkeit betreffende Themen der Beiratsarbeit seien hier jedoch noch einmal gesondert erwähnt:

- Im Rahmen der letzten **Kolloquien** stellte sich die Frage nach der jeweiligen Rolle der daran beteiligten Gremien. Hierzu wurden die im Handbuch für Qualitätsmanagement dokumentierten Regelungen geklärt und neu formuliert. Spezifisch die Aufgaben und Kompetenzen der Kommission für Aus-, Fort- und Weiterbildung, der Kolloquiumskommission und der Geschäftsstelle wurden detaillierter beschrieben.
- Aktualisierung des **HQM** bzgl. folgender Themen: Erstgespräch, Auswertungsgespräch, Umsetzungsschritte, Weiterbildung, Konvent, Geschäftsstelle und Beratungsvereinbarung (Differenzierung zwischen Auftraggeber und Klientensystem).
- Die **Vergabe** von Beratungsanfragen per Email-Ausschreibung oder in Einzelfällen auch per direkter Anfrage an bestimmte (zum Beispiel von den Klienten gewünschte oder spezifisch kompetente) Beratende war ein weiteres Thema.
- Beteiligung an den **Anerkennungsgesprächen.**
- Austauschrunde mit den **Sprecherinnen und Sprechern der Supervisionsgruppen** über Veränderungen in der Beratungslandschaft und Fortbildungswünsche.

- Die **Förderung der Teilnahme an Fortbildungen** und erweiterte Möglichkeiten zum **Austausch zwischen Beratenden** auch über die Grenzen der Supervisionsgruppen hinaus waren weitere Beratungsgegenstände.

Der Beirat wird im Februar 2021 turnusgemäß neu gewählt, klar ist aber schon jetzt: Anne Braun-Schmitt scheidet mit Ablauf der Wahlperiode aus. An dieser Stelle möchte ich ihr als Beiratssprecher ganz herzlich für ihr Engagement danken, für ihre vielen kreativen Beiträge, für die gute Atmosphäre, die sie in den Sitzungen ausstrahlte. Danke!

Frank Pawellek
(Sprecher des Beirats der Gemeindeberatung)

## 8. Aus, - Fort- und Weiterbildung

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

Mit dem Beginn der Weiterbildung 2019 – 2022 hat sich auch die Kommission für Aus-, Fort- und Weiterbildung neu konstituiert. In ihr arbeiten Rebecca Basse, Norbert Deka, Hans-Jürgen Drechsler, Christhard Ebert, Jürgen Karasch, Ernst-Eduard Lambeck, Dr. Frank Pawellek und Esther Witte mit.

Die Kommission hat zweimal getagt und gemeinsam die Rahmenbedingungen der Weiterbildung, das Junior-Senior-Modell und das Kolloquium bedacht. Die Qualitätsziele der Weiterbildung wurden überarbeitet.

### *8.2 Fortbildungen*

**EKD-weite D.A.CH. - TAGUNG im Tagungshaus Hohenwart / Pforzheim / vom 10. bis 13. Februar 2020 zum Thema: Wie viel Konstanz braucht Veränderung? System — Resonanz — Emergenz**

Prof. Dres. Michael Welker führte anhand von biblischen Schlüsseltexten das Thema Gottes Geist und Emergenz aus und zeigte dabei, vor welchen neuen hermeneutischen Herausforderungen die systematische Theologie steht.
Daran knüpfte Prof. Dr. Caroline Y. Robertson-von Trotha als angewandte Kulturwissenschaftlerin an und beschrieb durch feinsinnige Beobachtungen die Resonanzen auf Veränderungen in der Gesellschaft.
Ute Clement leistete als Organisationsberaterin den Transfer in die systemische Organisationsentwicklung. Sie wies Treiber für Change auf und zeigte an konkreten Beispielen, wie iterativ ein passendes Changemangement geleistet werden kann. Eingestreut waren Exkursionen und Einführungen in beispielhafte Methoden wie das Thinking Design.

Erfreulich war, dass aus Westfalen die größte Teilnehmerzahl kam.

Der **3. Kurs der kompakten Weiterbildung in GBOE** vom 16.3 - 20.3.2020 und der dazugehörige **Studientag Systemische Interventionen I** mussten leider coronabedingt ausfallen. Beide wurden im Herbst nachgeholt.

Der **Gemeinsamer Studientag von GBOE und IKG**: Wie können Gemeinden einen eigenen Beitrag zur nachhaltigen Quartiersentwicklung leisten? Perspektiven - Instrumente - Konzeptentwicklung  am 25.5.2020 musste leider ebenfalls coranabedingt ausfallen.

Digital wurde am 7.12.2020 der **Studientag „Gemeinde sucht PfarrerIn**“ durchgeführt. Er wies die neuen Möglichkeiten des Pfarrstellenbesetzungsgesetzes auf und verdeutlichte dies an konkreten Fallbeispielen. Zuletzt wurde gefragt, wie das Fachwissen für eine systemische

Beratung genutzt werden kann, ohne die eigene Beratungshaltung aufzugeben und das Klientensystem zu befähigen, selber zukunftsweisende Entscheidungen zu treffen.

### *8.3 Weiterbildung in GBOE*

***Abschlusskolloquium und Zertifikate***
In Westfalen konnten Nora Jost und Pfrn. Dr. Elga Zachau und in Hannover Pfrn. Dr. Sabine Breithaupt-Schlak und Pfrn. Elisabeth Goller ihre Weiterbildung in Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung erfolgreich abschließen.

Nora Jost, Pfrn. Dr. Sabine Breithaupt-Schlak und Pfrn. Elisabeth Goller erhielten im Weiteren das Zertifikat als Systemische Gemeindeberaterin und systemische Organisationsentwicklerin nach den Standards der Gesellschaft für GBOE in der EKD.

Pfrn. Dr. Elga Zachau wird nach Abschluss von vier Beratungsprozessen ebenfalls das Zertifikat erhalten

***Kompakte Weiterbildung 2019 – 2022***
2019 wurde ein neuer dreijähriger Ausbildungsgang in Gemeindeberatung und Organisationsberatung nach den Qualitätsstandards der EKD in Kooperation mit dem GPK Villigst begonnen. Es haben sich 17 Absolventen aus vier Landeskirchen angemeldet und acht davon stammen aus der westfälischen Kirche. Wie berichtet gab es dazu einen erfolgreichen Start.

Allerdings mussten leider lockdown-bedingt die 3. Studienwoche und der dazugehörige Studientag im März 2020 ausfallen.

Der 3. Kurs zu Methoden und Arbeitsformen systemischer Organisationsberatung wurde dafür im September 2020 nachgeholt und davon abweichend der Studientag zu den Systemischen Interventionen I digital durchgeführt.

Dieser Umstand verlängert die Ausbildung nun um ein halbes Jahr. Für das Abschlusskolloquium wird nun der Herbst 2022 anvisiert.

Dankenswerterweise haben nahezu alle Referentinnen und Referenten die Verschiebung der Studienwochen mit nachvollzogen. Unabhängig davon musste für den Kurs Konfliktbearbeitung 2021 eine neue Referentin gewonnen werden. Für die Studienwoche wird nun Dr. Kerstin Söderblom, Mainz zur Verfügung stehen.

Zur Überbrückung der Sommermonate wurden die Auszubildenden in die regionalen Supervisionsgruppen integriert. Dies ist nahezu gelungen.

Eine Teilnehmerin hat aus persönlichen Gründen die Weiterbildung aufgegeben.

Nach dem 3. Kurs haben die Teilnehmenden die Beratungspraxis im Senior-Junior-Modell aufgenommen und können die jeweiligen regionalen Supervisionsgruppen zur Fallsupervision nutzen. Hierzu gehören auch drei Rheinländer.

Neuerdings hat die GO / Rheinland entschieden, Ende 2021 ihre modularisierte Weiterbildung einzustellen und diese an ein externes Ausbildungsinstitut zu delegieren bzw. Interessierte an die kompakte Weiterbildung der GBOE-Westfalen weiterzuleiten.

***Prüfung eines möglichen Beitritts der Gesellschaft der GBOE in der EKD in die Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB)***

Einen entsprechenden Prüfantrag hat die GBOE-Westfalen in der Delegiertenversammlung der Gesellschaft im Februar 2020 vorgetragen, um der Deutsche Gesellschaft für Beratung (DGfB**)** beizutreten. Die Deutsche Gesellschaft für Beratung dient als Dachgesellschaft der Entwicklung eines gemeinsamen Beratungsverständnisses wie auch der fachlichen Fundierung und Qualitätssicherung von Beratung. Dies soll sowohl die Profilbildung fördern als auch den Verbraucherschutz garantieren.

Die GBOE-Westfalen begründete wie folgt ihren Antrag: „Die Gesellschaft für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der EKD übernimmt quasi die Funktion eines Dachverbandes, in dem sie für ihre Mitglieder Qualitätsstandards in der Beratung und in der Weiterbildung setzt. Die Gesellschaft vernetzt deren Mitglieder und regt das interne Fachgespräch an, richtet idR. jährlich eine Tagung für die deutschsprachigen Länder aus und vertritt deren Interessen nach außen hin.

Der Beratungsansatz der systemischen Gemeindeberatung als eine kirchliche Ausformung der systemischen Organisationsberatung ist nach innen ausgereift und weithin in der kirchlichen Landschaft stilbildend.

Um das Fachgespräch auf Augenhöhe mit den anderen Dachverbänden führen zu können und die Weiterbildung in Gemeindeberatung einer allgemeinen Anerkennung zuzuführen, sollte geprüft werden, als Gesellschaft für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der EKD in die Deutsche Gesellschaft für Beratung / Counseling (DGfB) einzutreten.

In der Deutschen Gesellschaft für Beratung / Counseling (DGfB) haben sich die namhaften Beratungsverbände zusammengeschlossen, um einen verbindlichen Rahmen hinsichtlich allgemeiner Standards und Qualitätsmerkmale zu formulieren. (…)

Die DGfB ist eine Qualitätsgemeinschaft. Sie setzt Rahmenbedingungen von Beratungspraxis und Beratungsweiterbildung. Beratungsethik und Verbraucherschutz sind ebenfalls wesentliche Grundlagen dieser Qualität.
Die DGfB fördert und unterstützt Diskurse und Debatten zu Fachfragen reflexiver Beratung unter ihrem eigenen Dach, bei ihren Mitgliedsverbänden und bei Dritten. Ziel ist die kontinuierliche Professionalisierung reflexiver Beratung.
Die ganze Heterogenität der Dachverbände wird in ihrer Fachlichkeit in der Deutschen Gesellschaft für Beratung abgebildet und fließt in ein umfassendes Beratungsverständnis ein, das sich auf Personen und Gruppen in ihren lebens- und arbeitsweltlichen Bezügen als auch auf Organisationen bezieht.

Aus unserer Sicht gibt es keinen alternativen Dachverband, der annähernd das oben Beschriebene leisten könnte. (…)
Uns ist bewusst, dass der Beitritt noch mal eine intensive Diskussion zu den Qualitätsstandards und den Qualitätszielen der Weiterbildung nach sich zieht. Ggf. ist eine Übergangszeit im Blick auf die Weiterbildung auszuhandeln.

Je später wir als Gesellschaft für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der EKD der DGfB beitreten, wird die Anstrengung der Angleichung der Standards vermutlich höher.“

Daraufhin hat die Delegiertenversammlung den Antrag der GBOE-Westfalen zur Prüfung der Ausbildungskonferenz vorgelegt.

Nach ausführlicher Debatte hat die Ausbildungskonferenz im Dezember 2020 nun eine Empfehlung ausgesprochen. Die Ausbildungskonferenz ist der Argumentation aus Westfalen

gefolgt und empfiehlt dem Vorstand, einem Beitritt in die DGfB zu prüfen und die nötigen Gespräche hierzu zu führen.

Sollte die Gesellschaft der GBOE dem DGfB beitreten, müssen Standards der Weiterbildung angeglichen werden. Um diesen Schritt leistbar zu halten, schlägt die GBOE-Westfalen nun ein zweigestuftes Zertifikat vor. Das EKD-weite Zertifikat sollte in der Ausbildung erhalten bleiben. Als Option sollte ermöglicht werden, ein weiterführendes Zertifikat der DGFB zu erwerben. Ein Modell dazu wurde vorgelegt.

## 9. Herausforderungen und Ausblick

### *9.1 Vorausschauende Weiterentwicklung der Weiterbildungskonzeption*

Im Januar muss der neue Weiterbildungsgang 2022 - 2025 über das GPK Villigst beantragt werden.

Hierzu müssen die Qualitätsziele moderat angepasst werden. Für das DGfB-Zertifkat sind darüber hinaus eine Studienwoche zur Selbsterfahrung und eine Verdoppelung der Beratungspraxis gefordert. Hierauf sollte das künftige Konzept reagieren und eine Woche Selbsterfahrung einplanen. Hierzu sollen zukünftig auch Entwicklungsgespräche mit den Absolventen gehören.

Selbstredend werden eine neue Kalkulation und das Einbinden von bekannten und neuen ReferentInnen von Bedeutung sein.

Ab 2022 sollte für die Weiterbildung wieder geworben werden.

### 9.2 *Weiterbildung in GBOE*

Die Pandemie Covid-19 wird vermutlich weiterhin Einfluss auf die laufende Weiterbildung nehmen. Zu hoffen bleibt, dass die Kurse künftig präsentisch stattfinden können und die Beratungspraxis aufrechterhalten werden kann.

### *9.3 Das Beratungsangebot durch die Video-Beratung erweitern*

In jedem Fall bedeutet für eine OE-Prozessberatung der Wechsel zur Videoberatung ein schwieriges Unterfangen. Abgesehen von der besagten Kanalreduktion erhebt ein OE-Entwicklungsprozess den Anspruch, die Organisation auf verschieden Ebene zu erreichen und die Beteiligten in den Prozess einzubinden. Dies führt oftmals zu größeren Gruppen, Großgruppenmoderation und zu Kommunikationsprozessen auf verschiedenen Ebenen. Ob dies als Videoberatung gelingen kann, bleibt eine große Frage.

Im kleineren Format sollte zumindest in der Zeit der Kontaktsperre geschmeidig auf eine Videoberatung umgeschwenkt werden. Hierzu bedarf es eines versierten technischen Umgangs mit unterschiedlicher Hard- und Software, die Übertragung der analogen Kompetenz in den digitalen Raum wie auch der Aufbau und das Halten des Beratungssettings. Auch eine Videoberatung ist auf eine spätere Ausweitung auf den präsentischen Raum angewiesen.

Hierzu soll ein internes Angebot für einen Co-Learning-Place gemacht werden, damit GemeindeberaterInnen sich in diese neue Materie einarbeiten können. Externe Ausbildungsinstitute machen hierzu auch weitere Angebote.

### 9.4 *Erwerb von Feldkompetenz im Bereich der Lippischen Landeskirche*

Verfassungsrechtlich als auch organisatorisch unterscheidet sich die Lippische Landeskirche von der Ev. Kirche von Westfalen. Hier gilt es, dass bei Gemeindeberatungen die Gemeindeberaterinnen und –Berater diese Unterschiede im Blick behalten.

### 9.5 *Gut im Kontakt bleiben*

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

Hierzu dienen die jährlichen Konventstreffen, der Newsletter, die Infobriefe, das jährliche Treffen der 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 Geschäftsstellen-leitung in die Supervisionsgruppen einladen, um vor Ort das Nötige zu besprechen.

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

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

## 10. Dank

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

23 Beratungsprozesse und 2 Coachingprozesse konnten neu vergeben und alte Beratungsprozesse aus dem Vorjahr fortgeführt werden. Einige von ihnen arbeiten zudem im Beirat oder in der Kommission für Aus-, Fort- und Weiterbildung mit oder fungieren auch als SupervisionsgruppensprecherInnen. Vielen Dank für die Mitarbeit!

Danken möchten wir an dieser Stelle besonders den Kolleginnen und Kollegen im Beirat, die in den letzten drei Jahren sich engagiert einbrachte, die vorgelegte Konzepte diskutierten und mit Ihrer Einschätzung mithalfen, die Qualitätsziele weiterzuentwickeln. Zu nennen sind hier Pfrn. Anne Braun-Schmitt, Pfrn. Antje Wischmeyer (bis 2019), Pfr. Andreas Müller, Dr. Frank Pawellek, Claus-Jürgen Reihs (ab 2020) und St. Stellv. Sup. Michael Stache.

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.

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.

Für 2021 freue ich mich auf gemeinsame Projekte mit meinem Kollegen Christhard Ebert.

## 11.Statistik

**Generelle Vorbemerkungen**
Zeitraum der Übersichten: 2000 - 2020 (Stand: 31.12.2020)
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[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 |
| 2017 | 36 | 9 | 4 |
| 2018 | 36 | 6 | 1 |
| 2019 | 38 | 4 | 3 |
| 2020 | 23 | 2 | 2 |
| Gesamt | 699 | 73 | 59 |

Anmerkung:
1: Coaching wurde 2012 neu aufgenommen.

## 11.2 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 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | gesamt |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Struktur-/Konzeptionsentwicklung | 9 | 9 | 19 | 8 | 15 | 22 | 23 | 29 | 24 | 21 | 18 | 17 | 9 | 15 | 10 | 18 | 20 | 24 | 16 | 15 | 11 | 14 | 366 |
| 2 | Teamentwicklung / Arbeitsverbesserung | 1 | 8 | 6 | 1 | 5 | 4 | 0 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 0 | 7 | 3 | 3 | 6 | 7 | 4 | 8 | 80 |
| 3 | Konfliktbearbeitung | 2 | 3 | 10 | 7 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 7 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 81 |
| 4 | Personalentwicklung, Begleitung von Stellenausschreibung und -besetzungen | 0 | 0 | 6 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 8 | 4 | 5 | 42 |
| 5 | Leitbildentwicklung | 5 | 4 | 7 | 8 | 3 | 0 | 3 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 45 |
| 6 | Moderation | 11 | 8 | 16 | 5 | 8 | 8 | 13 | 12 | 6 | 12 | 10 | 10 | 5 | 5 | 5 | 8 | 6 | 4 | 13 | 2 | 13 | 5 | 185 |
| 7 | Großgruppenmoderation | 0 | 3 | 3 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 3 | 0 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 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 | 0 | | 8 |
| 9 | Kooperationen / Vereinigungen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 7 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 3 | 49 |
| 10 | Coaching | | | | | | | | | | | | | | 14 | 13 | 15 | 8 | 6 | 9 | 3 | 4 | 2 | 74 |
| 11 | Regionalentwicklung | | | | | | | | | | | | | | | | | | 4 | 0 | 2 | 13 | 3 | 22 |
| 12 | Führungskräftetraining | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| 13 | Vorstellung von Beratung | | | | | | 2 | 7 | 3 | 4 | 9 | 5 | 2 | 1 | 5 | 0 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 60 |
| 14 | Nicht zustande gekommen | | | | | | 3 | 9 | 7 | 2 | 4 | 5 | 3 | 6 | 6 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 0 | 1 | 1 | 59 |

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

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

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

| Kirchenkreis | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | gesamt |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Arnsberg | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | | | 19 |
| Bielefeld | | 2 | | 1 | 6 | | 1 | 1 | | 1 | 2 | | 2 | 1 | | | 1 | | 1 | 2 | 1 | 1 | 23 |
| Bochum | | 1 | | 1 | 1 | 2 | 1 | | 4 | 1 | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 0 | 0 | 0 | 17 |
| Dortmund-Mitte-Nordost | | | 4 | 2 | | | | | | 3 | 2 | 1 | | | | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 55 |
| Dortmund-Süd | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 1 | | | | 2 | | | 1 | | | | | | | | | |
| Dortmund-West | | | 5 | | 2 | 2 | 2 | | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | | | | | | | | | | |
| Gelsenkirchen und Wattenscheid | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | | | 1 | | | 1 | | 4 | 1 | 2 | 0 | 28 |
| Gladbeck-Bottrop-Dorsten | | 3 | 3 | 1 | | | 1 | 1 | 1 | | | | | 1 | 2 | 1 | 2 | | 0 | 0 | 0 | 1 | 17 |
| Gütersloh | 4 | 4 | 1 | | 1 | 5 | 6 | 4 | | 1 | 2 | | | | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 40 |
| Hagen | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 2 | | 2 | | | | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 24 |
| Halle | | | 1 | | 1 | | | 8 | | 1 | | 1 | 1 | | | | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 18 |
| Hamm | | 1 | | | 1 | | | 1 | | 2 | 4 | 1 | | 1 | 2 | | 1 | | 0 | 1 | 0 | 1 | 15 |
| Hattingen-Witten | 3 | 1 | 1 | | 2 | 3 | 1 | 1 | | | | 1 | 3 | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 1 | 3 | 0 | 23 |
| Herford | 1 | 2 | 1 | 3 | 0 | 2 | 1 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 32 |
| Herne | | | 3 | 2 | | | 2 | 5 | | 1 | 1 | 1 | | | | 2 | | | 0 | 1 | 0 | 0 | 18 |
| Iserlohn | 2 | | 3 | 2 | 2 | 4 | | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 0 | 43 |
| Lübbecke | | | 2 | | | | 2 | | | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 29 |
| Lüdenscheid-Plettenberg | | 1 | | | 1 | | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | | | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 24 |
| Lünen heute Dortmund | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | siehe Do |
| Minden | | | 1 | 1 | | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 31 |
| Münster | | 1 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 36 |
| Paderborn | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | | 1 | 2 | 1 | | | 2 | | | | | 1 | 4 | 3 | 2 | 0 | 1 | 27 |
| Recklinghausen | 4 | 1 | 6 | 1 | | 4 | 4 | 1 | | 1 | 2 | 2 | | 2 | 2 | 2 | | 4 | 0 | 6 | 1 | 1 | 44 |
| Schwelm | 1 | | 3 | | 1 | | 1 | 3 | 2 | | 1 | | | | | 1 | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 | 0 | 19 |
| Siegen | | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | | 3 | 1 | 1 | 3 | | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 34 |
| Soest-Arnsberg | | | | 1 | 2 | 2 | 1 | | 2 | 1 | | 3 | 1 | 2 | | | 1 | 1 | 0 | 0 | 4 | 2 | 23 |
| Steinfurt-Coesfeld-Borken | | 2 | 1 | | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | | 6 | | 1 | 1 | 3 | | | 1 | 4 | 3 | 1 | 34 |
| Tecklenburg | | 1 | 1 | 1 | | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 29 |
| Unna | | 5 | 1 | | 1 | | 3 | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 4 | | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 26 |
| Vlotho | | 1 | | 1 | 1 | | 3 | | | | | 1 | 1 | | | | | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| Wittgenstein | | | | | | 1 | 1 | | | 4 | 1 | | 2 | | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| Sonstige | 1 | 4 | 7 | 1 | | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 6 | 2 | 1 | 3 | 14 | | 79 |
| LLK | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | 6 | |
| EKIR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | 1 | |
| EKHN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | |
| Hannover | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | | |
| Pfalz | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 3 | | |

## 11.4 Beratene Systeme

| | Presb. / KV | Pfarrteams[5] | KSV[1] | KS[1] | KSD | 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 |
| 2017 | 28 | 2 | 2 | 0 | | 1 | 3 | 9 | 0 | 45 |
| 2018 | 26 | 3 | 1 | 0 | | 0 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 2019 | 21 | 2 | 1 | | 3 | | 15 | 4 | 2 | 42 |
| 2020 | 17 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 25 |
| Gesamt | 608 | 10 | 120 | 5 | 4 | 7 | 28 | 72 | 84 | 829 |

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

## 11.5 Beteiligte Beraterinnen und Berater[1]

| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Anzahl/ Prozent | Anzahl/ Prozent | Anzahl/ Prozent | Anzahl/ Prozent | Anzahl/ Prozent | Anzahl/ Prozent | Anzahl/ Prozent | Anzahl/ Prozent | Anzahl/ Prozent | Anzahl/ Prozent | Anzahl/ Prozent |
| Bezugsgröße | 48/100 | 40 / 100 | 34 /100 | 32/100 | 32 / 100 | 33 / 100 | 29/100 | 41/100 | 42/100 | 41/100 | 47/100 |
| Keine Beratungen | 22/46% | 21/52 % | 10/29% | 12/38% | 06/18,8% | 05/15 % | 03/10,3% | 16/39% | 11/26% | 11/27% | 20/43 % |
| Bis 2 Beratungen | 27/56% | 16/40% | 18/53% | 14/44% | 14/43,8% | 19/57,6 % | 16/55,2% | 16/39% | 23/55% | 22/54% | 23/49 % |
| Bis 5 Beratungen | 01/2% | 03/7,5% | 04/12% | 06/18% | 10/32,3% | 06/18,2 % | 08/27,6% | 8/19,5% | 6/14% | 4/10% | 6/13 % |
| Bis 10 Beratungen und mehr | 0/0% | 0/0% | 02/6% | 0/0% | 2/6,3% | 02/6,1% | 02/6,9% | 01/2,4% | 01/2,4% | 1/2% | 0/0 % |

Anmerkung zu 1: Die noch laufenden Beratungen aus 2017 – 2019 wurden nicht berücksichtigt. Es sind allein die Beratung aufgenommen wurden, die 2020 neu begonnen worden. Die BeraterInnen, die in 2020 keine Beratung übernommen haben, können durchaus noch Beratungen aus 2018 / 2019 begleitet haben.

## 11.6 Mitglieder des Konvents

| Jahr | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Mitglieder (landeskirchlich anerkannt)[1] | 24 | 27 | 27 | 25 | 25 | 23 |
| Aktive Gemeindeberater in Supervisionsgruppen[2] | 34 | 35 | 39 | 40 | 39 | 47 |
| Auszubildende[3] | 5 | 6 | 10 | 12 | 28 | 14 |
| Gemeindeberater, die z. Z. pausieren[4] | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 3 |
| Aktive Gemeindeberater aus anderen Landeskirchen bzw. EMK | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| Theologen | 30 | 31 | 33 | 34 | 43 | 35 |
| Andere Berufsgruppen | 4 | 5 | 6 | 6 | 12 | 12 |

Anmerkungen:
1: Konventsmitglieder aller anerkannten Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater zum Stichtag 31.12.2020
2: Darunter sind auch die Auszubildenden, drei Lipper und drei Rheinländer.
3: Weiterbildungsgang der GBOE-Westfalen 2019-2022.

Dortmund, den 18.1.2021