

(Arbeitstitel)

# Gemeindeberatung

Version 1.6.1 - 11. September 2001

## im BFP

### Strategiekonzept von Lothar Krauss<sup>1</sup>

*Angefordert vom Vorstand des BFP KdöR*

#### Inhalt:

1. Was will dieses Strategiekonzept? .....	2
2. Was ist Gemeindeberatung? .....	3
3. Biblische Überlegungen zum Gemeindebau .....	4
4. Warum Gemeindeberatung? .....	5
5. Chancen und Gefahren der Gemeindeberatung .....	6
6. „Historische Schwachpunkte“ der Gemeindeberatung .....	7
7. Natürliche Gemeindeberatung im BFP .....	8
8. Gemeindeberatung durch „Fachkräfte“ .....	8
9. Strategische Hauptaufgabe der Beratung .....	9
10. Die Grundausbildung .....	10
11. Regelmäßige Fortbildungen .....	12
12. Struktur für diesen Dienst .....	12
13. Eine schnelle Übersicht: Gemeindeberatung im BFP .....	13
14. Besonderer Blick: die regionale Einbindung .....	14
15. Wie der BFP diesen Dienst ins Leben rufen kann .....	15
16. Zeitleiste für die Entwicklung des Dienstes .....	15
17. Anhang - Fragen des BFP Vorstandes vom 26.6.01 .....	16

<sup>1</sup> Mit Beiträgen und Anregungen von Wolfgang Blunck, Schortens, Michael Dallmann, Heilbronn, Pastor Marcus Kaiser, Bremen, Pastor Gerhard Kirschenmann, Reutlingen, Pastor Hartmut Knorr, Darmstadt, Pastor Bernhard Olpen, Bayreuth, Pastor Thomas Ruchelka, Darmstadt, Ulrich Siegrist, Karlsruhe, Pastor Dietmar Schwabe, Klosterreichenbach, Pastor Rob Schroeder, Fürth, Karl Schock, Schorndorf, Pastor Andreas Sommer, Bremen, Prediger Ernst-Günter Wenzler (Gemeindeberater des Süddeutschen Gemeinschaftsverbandes), Bad Cannstatt, Prediger Gerd Quadflieg (Gemeindeberater des Chrischona Gemeinschaftsverbandes in Deutschland), Albig.

# 1. Was will dieses Strategiekonzept?

## Wie es dazu kam

---

Im März 2001 wurde mir die Frage gestellt, ob ich für den Vorstand des BFP ein Strategiekonzept zur Gemeindeberatung im BFP erstellen könnte. Auf diese Anfrage habe ich mich im Wissen eingelassen, dass eine Menge fähiger Leute im BFP sich mit dem gleichen Thema beschäftigen. Daher habe ich dieses Konzept nicht alleine verfasst, sondern viele aus meinem Beziehungsumfeld zur Mitarbeit eingeladen. Eine schöne Zahl von Praktikern ist dieser Einladung gefolgt. Unter anderen auch zwei Gemeindeberater, die auf Verbandsebene seit Jahren Erfahrungen sammeln. Sie sind alphabetisch auf Seite 1 erwähnt. Am 26. Juni 2001 ist dieser Entwurf im Vorstand des BFP erstmals diskutiert worden. Die Fragen, die aus dieser Runde aufgeworfen wurden, sind unter Punkt 17 „Anhang“ aufgeführt und mit Antworten aus der Runde der Verfasser wiedergegeben.

## Was behandelt wird

---

Das Strategiekonzept geht der Frage nach, was Gemeindeberatung ist, worin die Stärken und Schwächen einer Gemeindeberatung liegen und warum es eine „BFP-Gemeindeberatung“ in unserem Bund geben sollte. Dann denkt es einen Umsetzungsweg innerhalb der bestehenden BFP Struktur an und behandelt die Grundausbildung der zukünftigen Berater, um einen qualifizierter Dienst zu sichern. Es wendet sich der notwendigen Organisationsstruktur zu und schlägt einen Zeitplan vor, wie dieser Dienst entstehen kann.

## Was nicht behandelt wird

---

Weil dieses Papier ein Strategiekonzept und kein Arbeitskonzept ist, werden viele Detailfragen nicht abschließend geklärt. Es werden keine konkreten Auswahlkriterien für Berater aufgestellt und die Dauer sowie der Umfang der Grundausbildung wird nicht geregelt. Das Verhältnis zu den Regionalleitungen kann ebenfalls nur skizzenhaft angesprochen werden, da dazu der Dialog mit den Regionalleitern erforderlich ist. Auch die Frage der Finanzierung bleibt unbeantwortet, weil diese Frage in Abhängigkeit zur Organisationsform gemeinsam zu entscheiden ist. Eine ganze Reihe weiterer Fragen wird nur durch eine zu bildende „Spurgruppe“ beantwortet werden können, damit die notwendige Ausgewogenheit und Umsicht für unseren Bund gewährt bleibt.

## 2. Was ist Gemeindeberatung?

### Gemeindeberatung ist nicht neu im BFP

*These: Gemeindeberatung hat es im BFP schon immer gegeben. Nicht unter diesem Begriff, nicht in heutiger Gestalt und vermutlich auch nicht so systematisiert, aber dennoch wirkungsvoll. Wie sah diese Gemeindeberatung aus?*

Bis vor wenigen Jahren gab es im BFP eine ausgeprägte Kultur von Bibelwochen und Evangelisationen, die häufig zwischen fünf Tagen und zwei Wochen dauerte. An den Abenden fanden Veranstaltungen statt, zu denen sich viele Leute der Gemeinde trafen. Vormittags versammelte sich ein kleinerer Kreis und der Bibellehrer/Evangelist lernte die Gemeinde differenziert kennen. Viele Gespräche zwischen dem Gast und dem Pastor sowie weiteren Gemeindegliedern fanden in solchen Tagen statt. Der Verkündiger wohnte oft bei leitenden Geschwistern der Gemeinde und kam "durch die Häuser", weil er zu den Mahlzeiten eingeladen wurde. Probleme wurden besprochen, Konflikte bearbeitet und Perspektiven entwickelt. Gemeindeberatung, Supervision und wie immer wir diesen Dienst bezeichnen wollen, geschah während dieser Tage. Der reisende Bruder war befähigt durch einen reichen Schatz an Erfahrung und Einsicht aus seinen umfangreichen Diensten im Lande. Verbindungen wurden geknüpft und über Jahre gepflegt. Immer wieder besuchten gleiche Brüder die Gemeinden was den Effekt hatte, dass eine kontinuierliche Begleitung geschah. Auch einzelne Dienste "mit Mittagessen" fielen darunter.

Dabei sind die Dienste der Bundesleitung des BFP und des Vorstandes der VMeC besonders zu erwähnen: In den Anfangsjahren der Bewegung stand viel Beratung im Vordergrund, in späteren Jahren eher Konfliktmanagement. Externe Verkündiger und Berater erzeugten durch andere Lehrschwerpunkte und Strukturüberzeugungen zuweilen Spannungen. Weiter ist zu erwähnen, dass viele Gemeinden der ersten Jahre nach Kriegsende Stationen und Tochtergemeinden gründeten, die durch die Muttergemeinden betreut wurden. Aber auch damals gab es einzelne Bibellehrer, die durch ihre gemeindebezogenen Praxisseminare wertvolle und gezielte Gemeindeberatung geleistet haben.

Eine wichtige Rolle in der Gemeindeberatung hat seit jeher das Theologische Seminar BERÖA übernommen. Die Geschwister der Jahrgänge unterstützen sich z.T. noch lange nach der Ausbildungszeit. Darüber hinaus sind die Lehrer des Seminars im Kontakt zu ehemaligen Studenten gern aufgesuchte Berater, besonders in den ersten Jahren nach Abschluss des Seminars. Die Tagungen auf Regional- und Bundesebene haben auch eine wichtige Funktion für unser Thema. Weil diese Dienste "verbandsintern" geschehen, fördern und festigen sie die gemeinsame Identität und Ausrichtung des Bundes.

Seit einigen Jahren ist zu beobachten, wie diese „Dienstkultur“ mehr und mehr abbröckelt. Daher reduziert sich der „natürliche Dienst der Gemeindeberatung“. Der Ruf nach externer Hilfe nimmt zu. Regionalleitungen, interne und externe „Spezialisten“ sind heute stärker gefragt, um gemeindliche Entwicklungen und Krisen zu begleiten. In manchen Teilen des BFP spricht man in diesem Zusammenhang auch von apostolischen Diensten.

## Definition: Gemeindeberatung

---

- **Gemeindeberatung ist die externe Unterstützung des örtlichen Gemeindeaufbaus.**

*Unter Gemeinde(auf)bau verstehe ich alles Beten, Denken, Planen und Arbeiten in der Gemeinde mit dem Ziel, dass Nichtchristen Jesus finden und die Herrschaft Gottes proklamiert wird. Dass Bekehrte zu Jüngern „gemacht“ werden, in der Gemeinde verbindlich eingegliedert sind und als Mitarbeiter aktiv durch ihre Gaben und Berufungen die Gemeinde mit bauen.*

- **Darin zu bestimmten Zeiten eine konkrete Hilfe zu geben, ist Aufgabe der Gemeindeberatung.**

## Stichworte zur Gemeindeberatung

---

- **Gemeindeberatung ist biblisch.**
- **Gemeindeberatung ist notwendig.**
- **Gemeindeberatung ist ein Hilfsangebot - kein Makel, wenn man sie annimmt.**
- **Gemeindeberatung muss gewollt/angefordert sein.**
- **Gemeindeberatung setzt Einsicht, Ehrlichkeit und Veränderungsbereitschaft voraus.**
- **Gemeindeberatung ist ein Prozess.**
- **Gemeindeberatung ist Arbeit.**

## 3. Biblische Überlegungen zum Gemeindebau

**Gemeindliche Grundüberlegungen, die für einen Dienst der Gemeindeberatung im BFP wichtig sind:**

Gemeinde Jesu ist "Ekklesia tou theou". ER hat den Bauplan gemacht und den Grund gelegt (1.Ko 3,11). Nach seinen Vorgaben sollen die von ihm berufenen und ausgerüsteten Mitarbeiter Gemeinde Jesu bauen.

### Quantitatives Wachstum (Matt. 28,18-20) „Macht zu Jüngern...“

---

- *"Eine Gemeinde, deren Gliederzahl nicht zunimmt, ist am Sterben. Eine Gemeinde, die geistlich nicht wächst, bleibt fruchtlos. Eine Gemeinde, die organisch nicht gedeiht, kommt aus dem 'geistlichen Kindergarten' nie heraus."*<sup>2</sup>
- Deswegen fragt die Gemeindeberatung auch nach **Strukturen, Diensten und Wirkungen.**

### Qualitatives Wachstum (Matt. 28,18-20) „und lehret sie alles halten.“

---

- Die **Neubekehrten** sollen in die **Gemeinde integriert**, im **Glauben unterwiesen** und zum **Dienst eingesetzt** werden (vgl. auch Eph 4).
- Wie entwickelt sich der Christ in der Gemeinde? Auch das ist eine wesentliche Frage der Gemeindeberatung

---

<sup>2</sup> H. Kasdorf, Gemeindewachstum, 47.

## Priestertum aller Gläubigen

---

- In der Pfingstbewegung wurde von Anfang an das "Priestertum aller Gläubigen" (1.Petr 2,9) als entscheidender Faktor betont.
- **Deswegen wird die Gemeinde bewusst in alle Überlegungen eingeschlossen.** Biblischer Gemeindeaufbau geschieht da, wo jedes Glied der Gemeinde mit seinen Gaben Gott dient und die anderen mit seinen Gaben unterstützt und ergänzt.

## Gemeindeleitung durch Älteste

---

- Die Leitung der Ortsgemeinde ist von den Ältesten wahrzunehmen. Sie sind vor Gott für die Gemeinde verantwortlich. Ihnen gilt die Weisung des Apostels:

*"So habt nun acht auf euch selbst und auf die ganze Herde, in der euch der heilige Geist eingesetzt hat zu Bischöfen, zu weiden die Gemeinde Gottes, die er durch sein eigenes Blut erworben hat" (Apg 20,28).*

- **Deshalb wird dem Gespräch mit den Leitungskreisen** (gerade auch in der Prävention, nicht nur in der Krise!) ein **besonderer Wert** in der Gemeindeberatung beigemessen.

## 4. Warum Gemeindeberatung?

*Dieser Teil geht der Frage nach, welche Aufgabe Gemeindeberatung im BFP haben soll. Mögliche Situationen, in denen Beratung von außen hilfreich sein kann, können positiver aber auch negativer Natur sein:*

### Situationen, die Beratung von außen notwendig machen können.

---

- Gemeindeberatung ist nötig, um eine neutrale und **objektive Perspektive** von außen zu bekommen. Gemeindeleitungen und Gemeinden stehen in der Gefahr, betriebsblind zu sein.
- Eine **gemeindliche Neuausrichtung**, die die Frage nach dem Auftrag, den Werten und den konkreten Zielen stellt. Viele Gemeinden haben nie ein Gemeindekonzept entwickelt, das Auftrag, Werte und Ziele enthält.
- Eine **dynamische Gemeindeentwicklung**, die grundlegende und vielschichtige Veränderungen im Gemeindeleben auslöst und auch Verunsicherung mit sich bringen kann.
- Ein konstantes **Gemeindewachstum**, das bisherige Strukturen überfordert und nun neue Strukturen nötig macht.
- Eine dynamische Gemeindeentwicklung, die eine konzentrierte Förderung und **Ausbildung von Leitern** erfordert.
- Gemeinden sind mit internen und externen **Veränderungen** konfrontiert, die Bisheriges in Frage stellen oder sogar unwirksam machen.

- Eine **neue „Welle“** erfasst eine Gemeinde.  
*Dabei tauchen dann Fragen und Behauptungen auf, die dem Leiter das Leben manchmal schwer machen. (Brauchen wir das? Sind wir dem Hl. Geist ungehorsam, wenn wir es nicht übernehmen? Unserem Leiter fehlt da noch die Erkenntnis - er braucht mehr!) Unterstützung von außen ist da oft sehr entspannend für den Leiter – auch das wäre eine Aufgabe der Beratung.*
- **Neubesetzung** der **Pastorenstelle**.
- **Begleitung** des neuen Pastors in den **„ersten 100 Tagen“**.
- **Begleitung** von **unerfahrenen Leitern**.
- **Persönliche Begleitung** von **Leitern** während "normaler" **Gemeindekrisen**.
- Verantwortliche Mitarbeitende oder Gemeindegruppen geraten in **Konflikte**, die sie nicht mehr aus eigener Kraft auflösen können.
- **Generationskonflikte** und Generationswechsel (z.B. Pionier geht) in Gemeinden.
- **Gemeinden** „sterben“, **verlieren** Mitglieder.

## 5. Chancen und Gefahren der Gemeindeberatung

*Es liegt auf der Hand, dass durch Gemeindeberatung sich gute Möglichkeiten aber auch Gefahren ergeben. Ein realistischer Blick hilft, zu einem gesunden Konzept der Beratung zu gelangen.*

### CHANCEN der Gemeindeberatung

- **Gesunde Gemeindeentwicklung vorbereiten** und **einleiten**: *Aufbrechen, reflektieren und verändern. Erkennen: Warum stehen wir wo wir stehen (Standortbestimmung)? Was stabilisiert die Gemeinde? Was soll geändert werden? Wie werden Korrekturen wahrgenommen und integriert.*
- **Gesundes Leitungs-** und **Dienstverständnis** fördern.
- **Gemeindeberatung** ermöglicht es, potentielle **Veränderungs-** und **Konfliktsituationen** früh **aufzufangen, abzufedern** und zu **begleiten**.
- **Aufbau** eines **neuen Bewusstseins**: Es ist **keine Schande**, als Leiter oder Gemeinde um externe Hilfe, Begleitung und Unterstützung zu fragen.
- **Lern-** und **Korrekturfähigkeit** werden **gefördert**.
- **Verhindert Überforderung** und **Isolation vieler Hauptamtlicher**.
- **Synergien**: was andere gesund gelernt haben, dient weiteren Gemeinden.
- **Gesunde Konfliktbewältigung** wird **praktiziert**.
- **Aufbau** eines **positiven Sicherheitsempfindens**: Wir wissen, an wen wir uns wenden können, wenn wir einmal Hilfe brauchen.

- **Heranbildung** des **eigenen Beraterpotentials** innerhalb des BFP (*würde Wertschätzung gegenüber den begabten Leuten im BFP ausdrücken. Die guten potentiellen Leute sitzen eben nicht nur außen in den Beratungsinstituten!*).
- **Identität:** verbindet den BFP untereinander.
- Ein durch den BFP entwickelter **Beratungsstandard** kann **neue Konflikte vermindern**, die durch zweifelhaften **Rat** von **Outsidern entstehen können**.

## **GEFAHREN der Gemeindeberatung**

---

- **Förderung** zur **Unselbstständigkeit:** Der Gemeindeberater versucht seine eigene Sicht des Gemeindeauftrages zu vermitteln, statt der Gemeinde entsprechend *ihres* Auftrages zu helfen.
- **Förderung** der **“Methodengläubigkeit”**.
- **Förderung** der **“Expertengläubigkeit”**.
- **Vielfalt** der **Möglichkeiten** des **Gemeindebaus** wird **beschnitten** (“schnelle oder bevorzugte Lösung des Beraters”).
- **Blick** der Gemeinde **richtet** sich durch die Beratung **zu sehr nach innen**.
- **Direktiver Berater:** Berater **gibt Lösungen vor, anstatt Wege zu Lösungen** anzustoßen.

## **6. „Historische Schwachpunkte“ der Gemeindeberatung**

*Aus der deutschen Erfahrung der letzten 10 Jahre sagt Karl Schock<sup>3</sup>, dass die Hindernisse der Gemeindeberatung in zwei Bereichen besonders anzutreffen sind:*

1. Die Gemeindeberatung ist **nicht finanzierbar**. Kleine Gemeinden haben grundsätzlich keine Chance, einen Berater zu finanzieren.
2. **Pastoren** und **Gemeindeleitungen** sind **nicht** in der **Lage** oder **Willens**, die gemeinsam entwickelten Schritte im Gemeindealltag **konsequent** und **konkret** anzugehen.

Diese Schwachpunkte sollten für die Umsetzung eines Gemeindeberatungskonzeptes im BFP besonders beachtet und – wenn möglich - strukturell gelöst werden.

---

<sup>3</sup> 1. Vorsitzender der Stiftung für Gemeindeentwicklung und der Akademie Christlicher Führungskräfte (ACF), Schorndorf

## 7. Natürliche Gemeindeberatung im BFP

*Ausgangspunkt: Wenn innerhalb einer Gemeinde eine Not oder ein Entwicklungsbedarf entsteht, sollte der erste Blick nach innen gehen: haben wir jemanden von Gott in unsere Mitte geschenkt bekommen, der hier befähigt ist zu helfen? Allerdings: Auch wenn kompetente Hilfe von innen vorhanden ist, werden diese Berater oftmals nicht als solche anerkannt. Der gleiche Rat von außen hat daher häufiger mehr Gewicht.*

- Wo „externe Beratung“ beginnt: Natürlicherweise hat die Gemeinde auch außerhalb ihrer selbst einen Kreis von Leitern, mit denen sie freundschaftlich verbunden ist. Mit diesem Kreis könnte Beratung ganz natürlich beginnen. Das können Pastoren und Älteste aus der Region/Distrikt sein, Geschwister der Regionalleitung oder Bibellehrer, Reiseprediger, Evangelisten des BFP, die mit der Gemeinde freundschaftlich verbunden sind.
- Wann immer eine kompetente Hilfe aus dem freundschaftlichen Umfeld der Gemeinde möglich ist, wäre dieser Weg anzuraten, weil er am natürlichsten ist. Aber nicht immer ist das möglich! Vielleicht sind keine Beziehungen dieser Art vorhanden, vielleicht fehlt den befreundeten Leitern die notwendige Fachkenntnis oder Erfahrung im Thema. Vielleicht hat ein gewichtiger Teil der Gemeinde Vorbehalte und vermutet Parteilichkeit des Beraters. Dann muss ein anderer Weg gewählt werden. *Leitgedanke hier: Vertrauen und Kompetenz! Der ganze Gemeindegemeindekern muss Vertrauen zum Berater haben, die Kompetenz des Beraters darf nicht in Frage zu stellen sein.*
- Die Regionalleitung könnte in dieser Situation angerufen werden. Wenn sie in der Lage ist zu helfen, wäre das ein gelungener Schritt. Die regionalen Beziehungen würden gefördert und ein gesunder „Dienst des Leibes“ könnte geschehen.
- Wenn die hier beschriebenen natürlichen Hilfen nicht da sind, sollte der BFP eine Alternative anbieten können. Erst jetzt wäre die Frage nach einer „externen Kraft“ offen.

## 8. Gemeindeberatung durch „Fachkräfte“

- Die Aufgabenstellung der Gemeindeberatung verdeutlicht, dass es sich hier nicht um den einen „Fachmann“ handeln kann. Es ist vielmehr an ein Team von Beratern mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Qualifikationen zu denken, die einen gemeinsamen Standard der Beratung auf der Grundlage der Theologie, Werte und Ziele des BFP haben.
- Sie sollten über das ganze Bundesgebiet verteilt sein, im Hauptberuf in einer Ortsgemeinde oder einem Werk dienen und zu einem gewissen Zeitanteil für diesen Dienst vom „Arbeitgeber“ freigestellt werden. Grundlage dafür könnte die Empfehlung der Richtlinien für die Reisedienste der Pastoren an die Gemeinden sein. Bewährte Älteste und leitende Mitarbeiter sollten auch unbedingt nach ihren Möglichkeiten miteinbezogen werden.

- Eine vom BFP initiierte Grundausbildung und regelmäßige Fortbildungen qualifizieren diese Personen für ihren Dienst, zu dem sie eine deutliche Befähigung in ihrem Alltag nachgewiesen haben. Regelmäßige regionale Supervision unterstützt den Berater und sichert die Qualität des Dienstes.
- So entsteht eine zeitnahe und kostengünstige Beratungsarbeit im BFP. Es verhindert auch, dass ein Berater zu einer exponierten Fachkraft idealisiert wird.
- Gemeindeberatung geschieht dort, wo Ortsgemeinden Berater rufen! Es gibt keinen Automatismus „von oben“.

## **9. Strategische Hauptaufgabe der Beratung**

- Die Hauptaufgabe dieser Berater ist die Förderung und Erhaltung der geistlichen und strukturellen Gesundheit der Gemeinde: die Prävention! Auf Gemeinde-, Distrikt- und Regionalebene behandeln sie Themen, die die Zielgruppe auf den Umgang mit möglichen positiven oder negativen Herausforderungen vorbereitet. Dadurch wird das Bewusstsein für diese Situationen gebildet und die Vorbereitung auf diese Situationen geschaffen.
- Eine solche Förderung kann auch den Rahmen der Supervision für Pastoren und Älteste in regelmäßigen Abständen einschließen. Die Befähigung des Beraters entscheidet über seine „Angebotspalette“.
- An dieser Stelle wird deutlich, dass schon in der Ausbildung der Pastoren diese Themen behandelt werden müssen, damit im Gemeindealltag eine große Offenheit der Leiter für die Beratung entsteht. Auch die Schulung der Ältesten und Diakone würde vermehrt ein Thema sein.
- Strukturell sollten alle Wege der Beratung, Begleitung und Förderung offen bleiben, die notwendig sind, um der Gemeinde zu dienen. Bevor eine Beratung einsetzt sollte geklärt sein, ob andere Angebote des BFP (Theologisches Seminar, GGW...) in der Fragestellung besser helfen können.
- Bei diesem Ansatz können im eigentlichen Bedarfsfalle die Berater auf die gelegten Grundlagen zurückgreifen, was ihnen die Aufgabe erleichtert. In Gemeinden ist z.T. eine „angelernte Hilflosigkeit“ zu beobachten. Berater fördern Selbstständigkeit, nicht Abhängigkeit.

## 10. Die Grundausbildung

*Jeder Berater sollte in folgenden Bereichen erprobte Grundkenntnisse haben, bzw. in einer individuell angepassten Grundausbildung erarbeiten und erproben:*

### 1. BFP Gemeinde-, Leitungs- und Dienstverständnis

- *Gemeindeleitbild im BFP*
- *Leiterverständnis und Leitungsverständnis*
- *Dienstverständnis*

### 2. Selbstverständnis und Persönlichkeitsentwicklung

- *Auseinandersetzung mit der eigenen Geschichte und Persönlichkeit*
- *Entdecken des eigenen Auftrages, der Werte und der Berufung*
- *Entdecken der eigenen Gaben und Fähigkeiten, Blick für die eigenen Grenzen*
- *Erkenntnisse und Fähigkeiten in der Selbst- und Fremdwahrnehmung (Blinder- Fleck Fenster)*

### 3. Leitbild: "Bevollmächtigende Leiterschaft"

- *Biblischer Ansatz zu Leitung als Aufgabe zur Bevollmächtigung*
- *Kenntnisse über Leitungsstile*
- *Teamentwicklung*
- *Teamprozesse: Ziele finden, setzen, absichern*
- *Kenntnis mindestens einer Typologie (z.B. DISG, MBTI, Wesenszuganalyse)*

### 4. Kommunikation

- *Kenntnis der Kommunikationstheorie (Schulz von Thun)*
- *Kommunikationstechniken beherrschen (Feedback, "ICH- Botschaften", Spiegeln, Aktives Zuhören...)*
- *Kommunikationstraining für Gruppen*

### 5. Seelsorge

- *Grundlagen der Seelsorge (klassische Seelsorgeformen wie Trösten, Ermahnen...)*
- *Grundkenntnisse der Verhaltens- und Gesprächstherapie*
- *Supervision: selbst erfahren und als Supervisor befähigt werden.*
- *Therapeutische Basisqualifikationen wie: Flexibilität, Empathie, Wertschätzung, Echtheit, Perspektivenübernahme, Soziale Intelligenz .....*

### 6. Organisationsentwicklung

- *Analyse- und Diagnoseinstrumente*
- *Gestalten von Veränderungsprozessen*
- *Leitbildentwicklung, Wertefindung*
- *Ziele finden und konkrete Schritte entwickeln*
- *Methoden um zu: planen, organisieren, entscheiden, delegieren, motivieren, kontrollieren, korrigieren*
- *Zeit- und Zielmanagement*

## 7. Ekklesiologie und Gemeindeentwicklung

- *NT Gemeindeverständnis und Gemeindemodelle*
- *Kirchengeschichtliche Reflexionen*
- *Kenntnisse zu den unterschiedlichen Gemeindeaufbauansätzen*
- *Aktuelle Trends und Entwicklungen kennen und in Stärken und Schwächen beschreiben*
- *Fehlformen von Gemeinde, besonders mit charismatischen u. pfingstlichen Hintergrund kennen und in den konkreten Schwächen beschreiben, Frühformen erkennen*
- *Kriterien für "gesunde" Gemeinde*
- *Trends in der Gemeindeberatung erarbeiten*
- *Ansatz: "Natürliche Gemeindeentwicklung" (C.A. Schwarz) untersuchen*

## 8. Methodenkompetenz

- *Moderations- Methoden*
- *Kreative Gestaltung von Workshops, Seminaren, Mitarbeiter- und Leiterrunden*
- *Analytische Methoden*
- *Bewährte Methoden der Erwachsenenbildung*
- *Methoden der Gruppenarbeit*
- *Methoden der Präsentation und des Vortrages/Rhetorik*
- *Methoden der Bewertung*

## 9. Beratungspraxis

- *Aufbau eines Beratungsprozesses*
  - *Formen von Beratungsbeziehungen*
  - *Umgang mit den "Auftraggebern"*
  - *Selbstverständnis eines BFP Beraters – Unterschiede zu "freien Beratern"*
- ✓ Diese Ausbildung hat viele Überschneidungen zu Angeboten im BFP<sup>4</sup>. Die Vernetzung und Mitnutzung aller Möglichkeiten des Bundes soll vor eigenen Angeboten Vorrang haben.
- ✓ Ausbildung soll qualifiziert geschehen. Zuerst sind qualifizierte Trainer in den eigenen Reihen zu suchen. Falls sie sich dort aber nicht finden lassen, werden auch verbandsfremde Fachkräfte bei entsprechender Eignung hinzugezogen werden.
- ✓ Die Ausbildung soll schrittweise erfolgen und individuell auf die Vorerfahrung und Vorbildung des Beraters angepasst sein.

---

<sup>4</sup> *Theologisches Seminar BERÖA, Kandidatenausbildung des BFP, GGW...*

## 11. Regelmäßige Fortbildungen

*Um die Qualität und die gemeinsame Ausrichtung auch auf Dauer zu erhalten, sind regelmäßige Fortbildungen notwendig. Sie sollen folgendes ermöglichen:*

1. **Informationen** zur Entwicklung der Gemeindeberatung im BFP und darüber hinaus: Trends, Werkzeuge, erprobte Ideen... Welche speziellen Situationen beobachten wir in den Gemeinden, welche Aufgabenstellung tritt uns auf Distrikt- und Regionalebene entgegen?
  2. **Austausch** und **Supervision** der BFP Gemeindeberater. Austausch mit Beratern anderer Verbände und mit freien Beratern.
  3. **Qualifikation** der BFP Gemeindeberater durch Fortbildung mit entsprechenden Fachleuten.
  4. **Qualitätskontrolle** durch Vernetzung. Stichwort: 1x im Jahr "gemeinsam beraten".
- In der ersten Phase sind die Fortbildungen auf nationaler Basis anzusetzen. Mit Ausweitung des Dienstes soll eine Regionalisierung erfolgen, damit der Zeit- und Kostenaufwand in Grenzen bleibt.

## 12. Struktur für diesen Dienst

*Aufgrund der ureigensten Aufgabe des Bundes seinen Gemeinden gegenüber und der notwendigen engen Verzahnung mit den Regionen, dem Seminar und der Kandidatenausbildung kann ich mir für diesen Dienst nur eine Organisationsform denken:*

Die **Bundeseinrichtung!**

- Sie sollte eine Teamleitungsstruktur haben und von einem visionären und qualifizierten Leiter in der ersten Phase geführt werden. Der Leitungskreis sollte in direkter Verantwortlichkeit dem Präsidium gegenüber tätig sein, damit die Regionalleiter die Entwicklung der Gemeindeberatung begleiten können. So werden Missverständnisse auf einem „kurzen Dienstweg“ geklärt.
- Eine enge Zusammenarbeit mit den Regionen, dem Theologischen Seminar, der Kandidatenausbildung und dem GGW ist nötig, um die präventive und akute Hilfe zu ermöglichen.

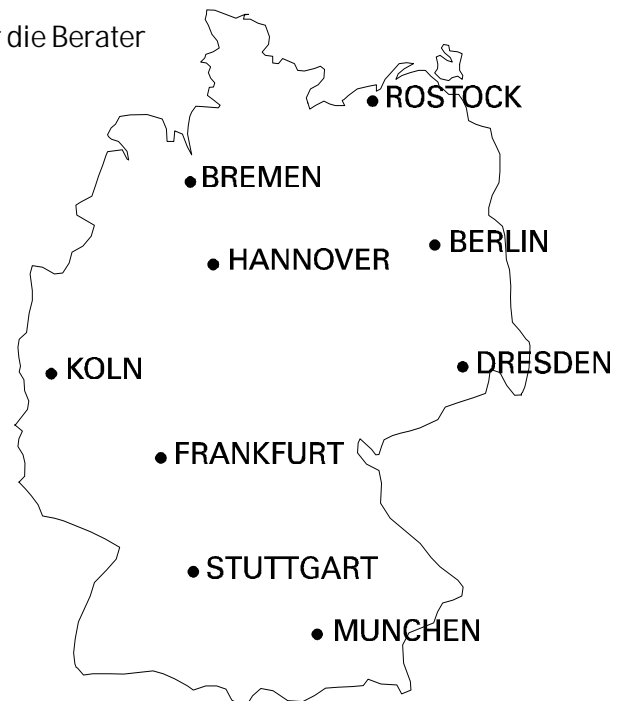
## 13. Eine schnelle Übersicht: Gemeindeberatung im BFP

### Gemeindeberatung im BFP

1. Bewährte, erfahrene und befähigte Pastoren, Älteste, Leiter...
2. Erweitern ihre Fertigkeiten und Kenntnisse durch einen Grundkurs...
3. Geben einen Teil ihrer Zeit für Beratung, ohne den Hauptberuf zu verlassen...
4. Treffen sich zur Supervision und regelmäßigen Fortbildung...
5. Investieren vor allem in die Prävention...
6. Unterstützen und begleiten Gemeinden und Leiter in Krisensituationen...

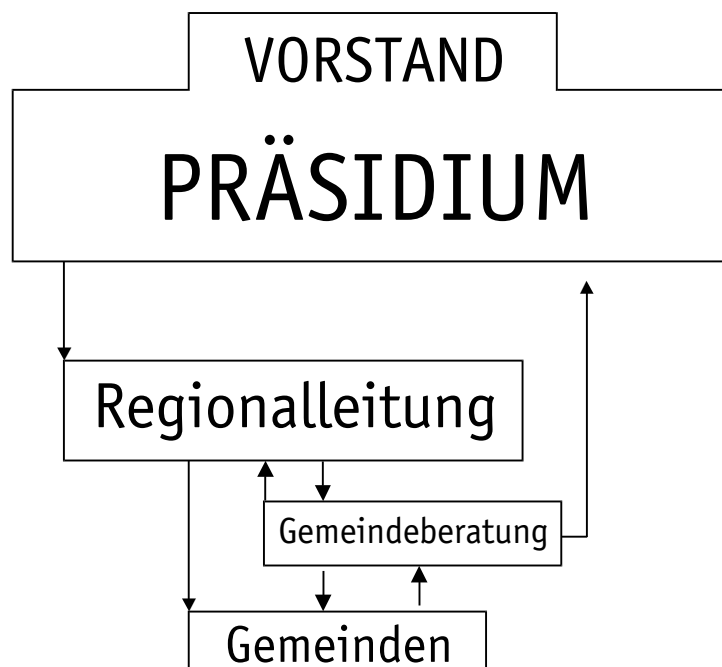
### Gemeindeberatung: erreichbar und kostengünstig!

1. Durch ein Netzwerk von qualifizierten Praktikern "vor Ort" im Distrikt und der Region
2. Durch ein qualifiziertes Trainerteam für die Berater



## 14. Besonderer Blick: die regionale Einbindung

- Eine regionale Verwurzelung der Gemeindeberatung erscheint für den BFP die gesündeste Organisationsform dieses neuen Dienstes. Gemeindeberater sollten vor allem innerhalb der eigenen Region tätig sein.
- Ihr Dienst sollte im engen Austausch, Auftrag und in der Verantwortlichkeit zur Regionalleitung geschehen.
- Die Regionalleitung sollte alle „BFP Gemeindeberater“ in regelmäßigen Abständen neu bestätigen, um die Anerkennungen des Dienstes in der Region zu gewähren.
- Dennoch ist darauf hinzuweisen, dass aufgrund unseres Verständnis als selbstverantwortliche, kongregationalistisch und presbyterisch geführte Ortsgemeinden<sup>5</sup> keine synodale Verfassung und Bestimmung durch eine übergeordnete Kirchenleitung (also in unserem Fall die Regional- oder Bundeskonferenz) Praxis ist.
- Für die Gemeindeberatung bedeutet das, dass jede Ortsgemeinde den Berater vor neue Strukturen und Situationen stellt, die kooperativ bearbeitet werden müssen. Das erfordert eine erhöhte Qualifikation und eine realistische Einschätzung, dass Gemeindeberatung im BFP gewissen Grenzen unterliegen kann.



<sup>5</sup> Obschon der BFP als Gemeindeverband sich als „kongregational-synodal“ versteht, was aber für die Praxis der Ortsgemeinde zur Zeit kaum Bedeutung hat.

## 15. Wie der BFP diesen Dienst ins Leben rufen kann

1. *Der Vorstand des BFP bringt in einem Beschluss zum Ausdruck, dass der Dienst der Gemeindeberatung im BFP als feste Einrichtung (Bundeswerk) entstehen soll.*
2. *Das Präsidium berät, verändert ggf. das Konzept und beschließt die Gründung dieser Einrichtung für den BFP. Es wird eine geeignete Person des BFP beauftragt, diese Einrichtung zu starten und ein entsprechendes Budget wird dafür eingerichtet.*
3. *Die vom BFP beauftragte Person bildet mit weiteren Leitern eine Spurgruppe, die das Arbeitskonzept, die Standards, die Strategie und die Struktur für die Einrichtung erarbeitet.*
4. *Während der Bundeskonferenz wird ein „Beraterplenium“ veranstaltet, auf dem sich alle an Gemeindeberatung (aber auch Mentoring, Coaching) interessierten und engagierten Personen des BFP treffen und austauschen können. Ein Netzwerk wird gestartet.*
5. *Nach Abschluss der Tätigkeit der Spurgruppe wird ein Leitungskreis für die Einrichtung gebildet und im Präsidium bestätigt. Die Auswahl und Ausbildung der BFP Gemeindeberater kann beginnen. Parallel bilden sich die Mitglieder des Leitungskreises extern fort. (Vgl. Anhang Pkt. 1)*
6. *In enger Kooperation mit den Regionalleitungen entwickelt sich in den nächsten Jahren dieser Dienst im BFP. Durch Supervision, Beratertage und kontinuierlichen Fortbildungen wird die Qualifikation beständig angehoben. (Prozess von wenigstens 5 Jahren)*
7. *In wachsender Kooperation mit dem Theologischen Seminar werden die Erfahrungen der Gemeindeberatung im Unterricht der Praktischen Theologie der neuen Generation zugänglich gemacht und so der Gedanke der Prävention konsequent umgesetzt.*

## 16. Zeitleiste für die Entwicklung des Dienstes

X 9/01	X 11/01	X 01/02
Beratung im BFP Vorstand	Beratung und Entscheidung im BFP Präsidium; Berufung des Leiters	Start der Spurgruppe
X 05/02	X 09/02	X 09/02
1. Beraterplenium BFP Bundeskonferenz	Standards festlegen Ausbildungsbedarf feststellen Auswahl der potentiellen Berater	Ende der Spurgruppe Berufung des Leitungsteams Fortbildung des Leitungsteams
X 11/02	X 01/03	X 09/03
Treffen mit den Regionalleitern um das Arbeitskonzept abzustimmen.	Beginn der individuellen Ausbildung	Start des Dienstes

## 17. Anhang - Fragen des BFP Vorstandes vom 26.6.01

### 1. Braucht der BFP nicht eher eine Spezialgruppe von Beratern, die sich einen guten Ruf erarbeiten und dann kostendeckend Beratung innerhalb und außerhalb des BFP anbieten könnten?

#### Antwort:

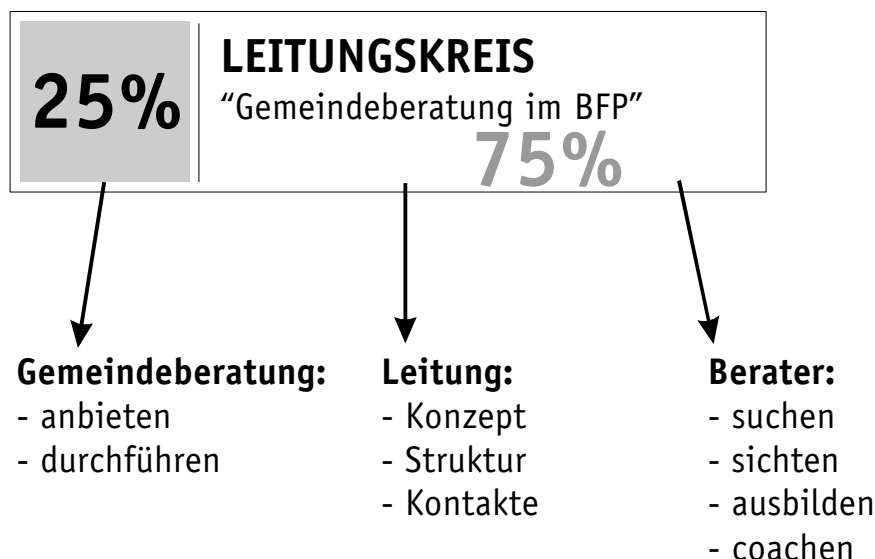
- Für „Spezialisten“ spricht, dass sie sehr bald ihre Tätigkeit aufnehmen und kompetent beraten können. Sie sind gut motiviert und qualifiziert ausgebildet. Dadurch haben die Gemeinden eine unkomplizierte und schnelle Hilfe im Bedarfsfall. Gibt es im BFP eine ausreichende Anzahl dieser Spezialisten?
- Was ihnen die Akzeptanz in unseren Gemeinden erschweren könnte wäre, dass sie im Alltag nicht in der gemeindlichen Praxis stehen<sup>6</sup>. Mit der Zeit könnte eine ungesunde Distanz zur gemeindlichen Wirklichkeit entstehen.
- Ein weiterer Faktor, der diesen Ansatz in Frage stellt, sind die Kosten. Man kann für einen Gemeindeberater in unserem Bund wohl maximal 120 Beratungstage ansetzen, die er – wenn er sehr gut angefordert wird – leisten kann. Diese Zahl berücksichtigt die Wochenendorientierung unserer Gemeinden. Das würde einen Tagessatz von 1000,00 DM<sup>7</sup> zur Folge haben, wenn der Berater durch sein Honorar alle Kosten decken sollte (*Kilometergeld, Materialkosten, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerlohnnebenkosten, eigene Fortbildungen, Unterkünfte, Verpflegung, Krankheits- und Urlaubszeiten, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld...*). Sein Gehalt wäre bei dieser Rechnung - nach Abzug aller anzusetzenden Kosten - sicher nicht über unseren Richtlinien. Da aber anzunehmen ist, dass nur wenige (und größere) Gemeinden diesen Tagessatz zahlen wollen und können, findet die Idee der Spezialistengruppe hier eine weitere Grenze vor. Die kleineren Gemeinden wären grundsätzlich von diesem Angebot ausgeschlossen. 120 Beratertage erscheinen uns darüber hinaus auch recht hoch.
- Dennoch ist der Gedanke einer Gruppe von Beratern nicht von der Hand zu weisen, die schnell zur Verfügung stehen. Unsere Idee dazu: Der zu bildende Leitungskreis der „Gemeindeberatung im BFP“ (Arbeitstitel) besteht aus Personen die in der Lage sind, Gemeindeberatung anzubieten. Von Anfang an würden sie 25% ihrer Zeit für direkte Gemeindeberatung investieren und 75% ihrer Zeit der Sichtung, Entwicklung und Begleitung zukünftiger Gemeindeberater widmen. So würde sofortige (begrenzte) Gemeindeberatung im BFP aus diesem Dienst abrufbar sein<sup>8</sup>, aber die langfristige Ausbildung von Nachwuchskräften die Priorität haben.
- Um diese Entwicklung zu fördern, muss der Leiter des Dienstes im ersten Jahr wenigstens 20% seiner Arbeitszeit einbringen, was sich mit den Jahren bis zu 50% steigern sollte.

<sup>6</sup> Man muss Gemeindeberatung als ein stark wochenendbezogene Tätigkeit verstehen, weil die erweiterten Leitungskreise und Mitarbeitergruppen dann anzutreffen sind. Das bestätigen auch die Erfahrungen der Gemeindeberater der Verbände. Wenn hauptberuflich dieser Tätigkeit nachgegangen wird, ist eine kontinuierliche Gemeindegemeinschaft als Pastor nicht möglich.

<sup>7</sup> Der Tagessatz der säkularen Beratung (Bsp. DISG Training) liegt zwischen 1500,00 DM – 1.800,00 DM zzgl. MwSt., wobei die Summe nach oben bei anderen Beratungen recht offen ist.

<sup>8</sup> Daneben findet Gemeindeberatung durch die Regionalleitungen, dem Präsidium und dem Vorstand des BFP statt.

**Grafik:** Aufgabe des Leitungskreises in den ersten 5 Jahren



**2. Werden Gemeindeberater innerhalb der eigenen Region überhaupt angenommen. Stichwort: "Prophet im eigenen Land."**

**Antwort:**

- Wir sind der Meinung, dass die „erbrachte Qualität“, der „Erfolg“ der Berater entscheiden wird, ob er innerhalb der eigenen Region akzeptiert und angefordert wird oder nicht. Es wird hier wie bei den Regionalleitungen sein, die ja auch aus der Region stammen. Akzeptanz geht über die „Qualität“ des Dienstes (Vollmacht, theologische Kompetenz, Sozialkompetenz...).

**3. Haben wir innerhalb des Bundes überhaupt eine respektable Anzahl potentieller Leiter, die diesen Dienst - nach Vorbereitung - qualifiziert tun können?**

**Antwort:**

- Wir denken schon, dass diese Leute vorhanden sind. Sie müssen aber gesucht, ausgebildet und begleitet werden. Wir denken neben Pastoren auch an erfahrene Älteste in unseren Gemeinden.
- Diese Gruppe „auszugraben“ und auszubilden wird neben der Sensibilisierung der angehenden Leiter (über das Theologische Seminar, die Kandidatenausbildung und die Gemeindegründungsteams) eine entscheidende Aufgabe des Leitungskreises sein.

**4. Müsste der Name der Gemeindeberatung nicht offen sein (also nicht Gemeindeberatungswerk des BFP...), damit die Gemeinden positiv angesprochen werden und ggf. das Angebot auch über die eigenen Grenzen hinaus wahrgenommen wird?**

**Antwort:**

- Es sollte tatsächlich ein guter und ansprechender Name gefunden werden. Das muss zur Aufgabe der Spurgruppe gehören.