

FRAUEN NACH OBEN!

Warum wir auch im Nonprofit-Bereich über eine Frauenquote sprechen müssen



Foto: © Sven Hoffmann, fotolia.de

51 Prozent der deutschen Bevölkerung sind weiblich, aber nur drei Prozent der Vorstandsposten börsennotierter Unternehmen sind mit Frauen besetzt. Obwohl eine stetig wachsende Professionalisierung von Frauen zu beobachten ist, obwohl sie mit besseren Abschlüssen das Bildungssystem verlassen und ihre Erwerbsrate kontinuierlich steigt, scheitern sie auf dem Weg in die Führungsetagen. All dies zeigt: Es besteht dringend Handlungsbedarf, um die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsgremien zu beenden. Wir brauchen eine Quote!

Zu Beginn dieses Jahres trat Ursula von der Leyen eine öffentliche Diskussion über die Quote los, als sie in einem Interview mit dem Spiegel für eine Frauenquote von 30 Prozent in Vorständen deutscher Unternehmen plädierte. Ende März trafen sich VertreterInnen der Bundesregierung und 30 deutscher DAX-Unternehmen zum Spitzengespräch. Man einigte sich jedoch lediglich darauf, dass sich die Unternehmen noch in diesem Jahr selbst eine freiwillige Quote auferlegen, um die Zahl der Frauen in ihren Führungsgremien zu erhöhen. Während Frauenministerin Kristina Schröder einen Gesetzentwurf zur flexiblen Selbstverpflichtung der Unternehmen – die „Flexiquote“ – vorbereitet, spricht sich von der Leyen für eine gesetzlich festgelegte „Geschlechterquote“ aus. Selbstaufgelegte Verpflichtungen gab es in der Vergangenheit schon zuhauf. Ihre Wirkung? Gering.

Bei all diesen Diskussionen bleibt ein Bereich allerdings außen vor: der Nonprofit-Sektor. Frauen sind hier in Führungspositionen

jedoch genau wie in der Wirtschaft deutlich unterrepräsentiert: 43 Prozent der engagierten Männer haben eine Leitungs- und Vorstandsfunktion inne, aber nur 26 Prozent der Frauen. Dabei, so Prof. Dr. Annette Zimmer vom Institut für Politikwissenschaft in Münster, sei der Nonprofit-Bereich mit 78 Prozent weiblichen Beschäftigten „ein richtiger ‚Frauenbereich‘“. Trotzdem sind auch in Feldern, in denen sich überwiegend Frauen engagieren, leitende Positionen mehrheitlich und mit steigender Tendenz von Männern besetzt. Frauen scheitern auf ihrem Karriereweg im Nonprofit- ebenso wie im Forprofit-Bereich an der gläsernen Decke. Führungspositionen rücken für sie zwar in greifbare Nähe, erreichen können sie sie oft aber nicht. In den Führungsetagen führt die „homosoziale Rekrutierungspraxis“ – nach dem Motto „Gleich und Gleich gesellt sich gern“ – zur kontinuierlichen Besetzung der Leitungsgremien mit Männern. Studien zeigen außerdem, dass Frauen aufgrund ihres jahrzehntelangen Fehlens in den Führungspositionen von Nonprofit-Organisationen ungeachtet ihrer Qualifikationen Eigenschaften zugeschrieben werden, die nicht mit den Erwartungen an eine Führungspersönlichkeit übereinstimmen. „Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist hier de facto noch krasser als in der Wirtschaft. Wir brauchen daher eine Frauenquote gerade im Nonprofit-Bereich, um die männliche Dominanz im Stiftungswesen und in Gremien und Beiräten wirksam zu beenden“, fordert Annette Zimmer.

Die Ausschlussmechanismen, die Frauen aus den Führungsetagen fernhalten, können angesichts ihrer langen Tradition und ihres hohen Institutionalierungsgrads nur durch eine verbindliche, gesetzliche Quotenregelung ausgehebelt werden. Eine „Flexiquote“ reicht nicht aus. Nur eine feste Quote kann gesellschaftliche Veränderungsprozesse anstoßen, die es Frauen ermöglichen, die gläserne Decke zu durchbrechen.

Der Nonprofit-Bereich muss in der Diskussion um die Förderung von mehr Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen unbedingt mitgedacht werden. Frauen stellen hier die Mehrheit der Beschäftigten, haben es auf ihrem Weg nach oben aber ungleich schwerer als ihre männlichen Kollegen. Eine Quote ist für den Nonprofit-Bereich wichtig, um zu gewährleisten, was im Grundgesetz festgeschrieben ist: Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen – auf allen Ebenen.

Annett Rößling

VORTRAG VON DR. MARITA HAIBACH ZUM THEMA „SPENDEN? NEIN DANKE!“

Noch spenden viele Vermögende in Deutschland weniger als sie könnten. Dabei ließe sich das Engagement der Wohlhabenden durch verbesserte Fundraising-Aktivitäten steigern, so wie es in den USA bereits lange üblich ist. Dies sind zwei Ergebnisse der Studie „Großspenden in Deutschland – Wege zu mehr Philanthropie“, für die Großspender und Fundraiser in Nonprofit-Organisationen interviewt wurden. Dr. Marita Haibach, die die Studie in Zusammenarbeit mit der Fundraising-Agentur „Major Giving Solutions“ durchgeführt hat, wird die Ergebnisse auf Einladung des Zentrums für Nonprofit-Management am 17. September 2011 in Münster vorstellen. In ihrem Vortrag mit dem Titel „Spenden? Nein Danke! Wo bleibt das Engagement der Reichen?“ greift die renommierte Wissenschaftlerin die Frage auf, warum deutsche Topverdiener – im Jahr 2010 gab es hierzulande 52 Milliardäre und rund 830.000 Millionäre – prozentual weniger von ihrem Einkommen spenden als die unteren Einkommensgruppen. „Obwohl insbesondere Vermögende in Deutschland unter ihren Möglichkeiten spenden, konzentrieren viele gemeinnützige Organisationen ihre Aktivitäten auf die Einwerbung kleiner Spendenbeträge“, so Haibach. Daher stünden auch die Organisationen vor der Aufgabe, ihre Fundraising-Aktivitäten umzustellen und langfristig das Vertrauen der Großspender zu gewinnen. Hinzu kommt noch ein weiterer Punkt: „Im Gegensatz zu den USA mangelt es in Deutschland an einer selbstverständlichen Anerkennungskultur des Spendenengagement, insbesondere bei hohen Beträgen.“ Haibach, die Mitglied des Beirats des Masterstudiengangs *Nonprofit-Management and Governance* ist, ist eine Koryphäe auf dem Gebiet des Fundraising. So war sie maßgeblich am Aufbau des Dachverbandes „European Fundraising Association“ beteiligt und verfasste mehrere Standardwerke zum Thema.

Der Vortrag findet am 17. September 2011 um 14 Uhr im Raum F6 des Fürstenberghauses (Domplatz 20) in Münster statt.

Die Veranstaltung wird vom Zentrum für Nonprofit-Management in Kooperation mit der Weiterbildungs-gGmbH der WWU Münster angeboten.

INTERVIEW MIT ECKHARD PRILLER



Dr. sc. Eckhard Priller ist Diplom-Ökonom und Soziologe. Er leitet am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) die Projektgruppe Zivilengagement, die auch den *Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland* erstellt hat. Seine Forschungsschwerpunkte sind der Dritte Sektor, das Zivilengagement und die Spendenthematik. Derzeit führt er mit seinem Team die Drittmittelprojekte *Veränderungen in Dritte-Sektor-Organisationen und ihre Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse und Jugendliche in zivilgesellschaftlichen Organisationen* durch. Im Masterstudiengang *Nonprofit-Management and Governance* betreut er seit 2005 das Modul IV: Kommunikation und Public Affairs. Weitere Lehrtätigkeiten führt er zur Struktur und Dynamik des Dritten Sektors im *Studiengang Master of Social Work – Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession* am Zentrum für postgraduale Studien in Berlin und zu Theorien des Privaten und öffentlichen Nonprofit-Sektors an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin durch.

Social Work – Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession am Zentrum für postgraduale Studien in Berlin und zu Theorien des Privaten und öffentlichen Nonprofit-Sektors an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin durch.

Herr Dr. Priller, Sie sind Dozent im Masterstudiengang *Nonprofit-Management and Governance*. Was lernen die Studierenden in Ihrem Seminar „Empirie und Befragung“?

Sie lernen, wozu in der praktischen Arbeit in Nonprofit-Organisationen und in der Nonprofit-Forschung Daten benötigt werden. Wo und wie kommt man an Daten? Wie erhebt man selbst welche? Welche Fallstricke gibt es? Ich gehe auch auf Merkmale und Unterschiede von verschiedenen Erhebungstypen ein, zum Beispiel von Mitglieder-, Mitarbeiter- oder Bevölkerungsbefragungen. Grob zusammengefasst kann man sagen, dass ich die Zusammenhänge zwischen Wissen, Transparenz, Öffentlichkeit und Empirie deutlich machen möchte.

Warum ist es für die Nonprofit-Profis wichtig, sich methodisches Know-How zu erarbeiten?

Gerade im Nonprofit-Bereich verfügen wir bislang über wenig gesicherte und empirisch belastbare Daten. Oft fehlen zum Beispiel Organisationsstatistiken. Gleichzeitig steigt aber der Druck von Politik und Öffentlichkeit, der Ruf nach Transparenz wird immer lauter. Nicht zuletzt benötigen die Nonprofit-Profis selbst mehr Faktenwissen für Entscheidungen in ihrem Beruf. Es wird immer wichtiger, nicht nur über methodisches Grundwissen zu verfügen, sondern es auch praktisch anwenden zu können.

Wie laufen die Seminare ab?

In den Seminaren versuche ich, eine gute Mischung zwischen Theorie und Praxis, also der Vermittlung von Hintergrundwissen und seiner Anwendung, zu erreichen. Neben Grundsätzen und Regeln der allgemeinen Methodik von Befragungen steht das praktische Kennenlernen von Datenquellen und Umfragen, die für Nonprofit-Organisationen bedeutsam sind, im Mittelpunkt. Darüber hinaus arbeiten wir viel praktisch: Die Studierenden entwickeln in Gruppen ein Konzept und einen Fragebogen für eine kleine Befragung. Dieser Teil schließt an konkrete Probleme und Fragestellungen aus der Praxis der Studierenden an. In der Regel sind sie deshalb mit dieser Form recht zu-

frieden, da sie konkrete Konzepte für die Arbeit in ihren Organisationen mitnehmen können.

Erinnern Sie sich an besonders gute Ideen und Projekte von Studierenden des Masterstudiengangs?

Erfreulich finde ich, dass einige der im Seminar entwickelten Konzepte praktische Anwendung finden, zum Beispiel Mitgliederbefragungen oder die Ermittlung der Wünsche von Nutzern der Organisationen. Diese Rückkopplung zeigt mir, dass wir im Seminar brauchbare Ergebnisse erzielt haben. Gerade Methodenkenntnisse muss man praktisch üben, Theorie allein reicht nicht.

Die Masterstudierenden kommen aus ganz unterschiedlichen beruflichen Kontexten. Wirkt sich das auf die Arbeit im Seminar aus?

Die unterschiedlichen Kontexte der Studierenden sind für das Seminar sehr bereichernd. Zum einen wird dadurch das ganze Spektrum des Nonprofit-Sektors mit seinen unterschiedlichen Rechtsformen und vielfältigen Problemlagen sichtbar. Die Teilnehmer können die Theorie durch eigene praktische Beispiele untermauern. Zum anderen sind die unterschiedlichen Positionen der Studierenden in den Organisationen ein wichtiger Faktor: Der Geschäftsführer einer Organisation mit mehreren hundert Beschäftigten sitzt neben jemandem, der sich in den Nonprofit-Bereich erst hineintastet und dort künftig eine Beschäftigung sucht. Auch das macht die Arbeit mit den Studierenden spannend.

Wie unterscheidet sich ein Seminar im Weiterbildungsstudiengang von einem „normalen“ Uniseminar vor Studenten?

Den praktischen Bezug und die beruflichen Kenntnisse merkt man den Studierenden im Weiterbildungsstudiengang an. Sie bearbeiten konkrete Aufgaben, wie die Entwicklung eines Fragebogens, sehr konstruktiv und effizient.

Gibt es etwas, das Sie von den Studierenden gelernt haben?

Von den Studierenden erfahre ich aus erster Hand, was gerade im Nonprofit-Bereich pas-

siert. Im letzten Seminar haben mir Studierende zum Beispiel erzählt, dass sich in vielen Organisationen die Rolle der Vorstände verändert hat. Diese werden zunehmend durch hauptamtlich Beschäftigte besetzt und die demokratische Mitwirkung wird eher auf andere Gremien wie zum Beispiel ein Präsidium verlagert. Die wissenschaftliche Analyse hinkt solchen aktuellen Beobachtungen oft etwas hinterher.

Haben Sie zu früheren Studierenden noch Kontakt?

Zu einigen ist der Kontakt geblieben. Wir tauschen uns über neue Projekte und unsere Erfahrungen aus. Ich werde beispielsweise gefragt, wo Publikationsmöglichkeiten bestehen, welche Literatur empfehlenswert ist, ob es aktuellere Daten gibt oder was ich zu einem neu entwickelten Fragebogen meine. Und ich bekomme Informationen, was sich in der Praxis tut, welche Veränderungen auf der Tagesordnung stehen. Insgesamt ist das sowohl für mich als auch für die ehemaligen Studierenden eine gute Möglichkeit, auf dem neusten Stand zu bleiben.

Das Interview führte Maren Meißner

BAND „SPENDEN IN INTERDISZIPLINÄRE PERSPEKTIVE“ IST ERSCHIENEN



Unter dem Titel „Prosoziales Verhalten. Spenden in interdisziplinärer Perspektive“ führt Band 8 der Maecenata Schriftenreihe, der von Frank Adloff, Eckhart Priller und Rupert Graf Strachwitz herausgegeben wurde,

unterschiedliche Zugänge zu dem weithin unerforschten Thema „Warum spenden wir?“ zusammen. Dabei bindet er diese in einen wissenschaftlichen Diskurs ein, der interdisziplinär geprägt ist.

Anthropologen, Biologen, Historiker, Sozialpsychologen, Soziologen, Theologen, Politik- und Wirtschaftswissenschaftler sowie Praktiker präsentieren in dem Sammelband eindrucksvoll Antworten auf die Fragen, was Spenden motiviert und welche anthropologischen, individuellen, gesellschaftlichen, ökonomischen, historischen und kulturellen Einflussfaktoren sich identifizieren lassen.

Frank Adloff, Eckhart Priller und Rupert Graf Strachwitz (Hrsg.): Prosoziales Verhalten. Spenden in interdisziplinärer Perspektive, ISBN 978-3-8282-0507-9, 249 S., € 44,-

www.schriftenreihe.maecenata.eu

VON DER ILLUSION, ZEIT ZU MANAGEN



Foto: © Andrey Zyk, fotolia.de

„Den Anforderungen der Arbeitsverdichtung und der immer größeren Komplexität in der Berufswelt langfristig entsprechen zu können bedeutet, dass Sie die verfügbare Zeit optimal managen und Prioritäten setzen können.“ So oder so ähnlich werden eine nahezu unüberschaubare Zahl von Ratgebern und Seminaren zum Thema angeboten.

„Führen Sie eine Prioritätenliste und arbeiten Sie diese diszipliniert ab, formulieren Sie Ihre Ziele nach S.M.A.R.T., Vermeiden Sie Unterbrechungen.“ Wie denn? Vieles lässt gestresste Arbeitnehmer, Teamleiterinnen oder Selbstständige ratlos zurück.

Den angebotenen Methoden ist eins gemeinsam: Sie funktionieren, wenn man Sie konsequent und diszipliniert anwendet. Was jedoch hindert viele Menschen, das als vernünftig Angesehene im Alltag erfolgreich umzusetzen?

In meinen Coachings und Workshops zum Thema höre ich immer wieder von Teilnehmern, dass sie so viel zu arbeiten haben, dass sie nun wirklich keine Zeit haben, sich zusätzlich intensiv um die Planung ihrer Arbeiten zu kümmern. Am Ende kann diese Haltung dazu führen, weniger zu leisten oder gestresst zu sein oder gar zu erschöpfen – bis

hin zum Burnout. Auf der anderen Seite kommen Teilnehmer aus manchen teuren Seminaren in Ihren Berufsalltag zurück, guten Mutes, jetzt die Methode gefunden zu haben, die sie vom Elend befreit. Um dann festzustellen, dass die Alltagswelt in Verbindung mit den jahrelang eingeübten eigenen Verhaltensweisen die guten Absichten wegpült...

Welche Anforderungen an Zeit- und Selbstmanagement können eine Umsetzung im Alltag unterstützen?

Um den Titel dieses Artikels aufzulösen: Es gibt gar kein Zeitmanagement! Zeit läuft – und nur mit Physikern lässt sich über den Zeitlauf streiten. Wir praktisch tätigen Menschen können in den jeweiligen Grenzen Art und Umfang von Arbeiten planen, ihre Dauer abschätzen und den Beginn festlegen, um die Arbeiten termintreu abzuliefern.

Persönliches Tätigkeits- und Selbstmanagement ist keine rein technisch-methodische Angelegenheit. Menschen sind Gewohnheitstiere, die meisten haben erworbene Planungskompetenzen. Dies muss in der Vermittlung von Methoden unbedingt wertschätzend beachtet werden. Für Verhaltensänderungen, die das Planungsverhalten verbessern, gilt es einzelne kleine Schritte der Veränderung zu vereinbaren. Diese dann sofort umzusetzen und zu üben, lässt die Chancen auf eine erfolgreiche Veränderung steigen.

Wiederholte, oft praktizierte – also gut eingeübte – Einstellungen prägen das Verhalten im Steuern der persönlichen Planung maßgeblich. Wenn ich glaube, ich muss auf alle Telefonate sofort reagieren, meine Mails sofort öffnen und beantworten oder – in den neuen Zeiten – jede Facebook Mitteilung sofort beantworten, unterbreche ich ständig meine Arbeit. In Deutschland lassen sich An-

gestellte im Durchschnitt alle 7 Minuten unterbrechen! Dies hat gravierende Folgen auf steigenden Stress und Produktivitätsminderungen. Den Mail-Client nur alle 3-4 Stunden öffnen: Geht das? Unterstützen das meine Vorgesetzten? Diesen Fragen geht die Organisation nach, die ihre Mitarbeiter produktiver macht und entlastet. Damit finden auch teure Ausbildungen ihren nachhaltigen Widerhall im Berufsalltag.

Auf methodisch-technischer Ebene macht es Sinn, während der Woche Aufgaben zu sammeln und diese in einen „Eingangskorb“ zu legen. Einmal pro Woche wird der Eingangskorb durchgearbeitet und geleert. Was bald getan werden muss, kommt in den Container „Aktion-Erledigen“, was später erledigt werden kann, kommt in „Später erledigen“, sog. Ideen und „Man-müsste-Mals“ in den Container „Ideen“. Der Container „Aktion“ wird abgearbeitet. Die Methode ist relativ leicht zu lernen und orientiert sich an den Entwicklungen von David Allen.

Es hilft nichts. Je nach Art der Arbeit oder der Rolle in der Organisation kommt man um ein bis drei Stunden Planungsarbeit pro Woche nicht herum. Manchmal auch wesentlich mehr. Dies zu akzeptieren und zu tun, ist oftmals die größte Herausforderung für Mitarbeiter und Organisation. Wird die Herausforderung angenommen, gelingt die Umsetzung.

Der Autor

Joachim Katz, Jahrgang 1957, ist seit mehreren Jahren als Coach und Trainer für Zeit-, Selbst- und Stressmanagement. Er ist Geschäftsführer des Netzwerks Gemeinnützigkeit in Berlin, einem Beratungsunternehmen für Menschen und Organisationen des Non-Profit-Bereiches.

DISSERTATION ZUM THEMA „ENGAGEMENTELITE“



Sind ehrenamtliche Führungskräfte gemeinnütziger Organisationen gesellschaftliche Eliten? Dieser Frage ging Holger Krimmer in seiner Dissertation nach, die er nun erfolgreich abschloss. Betreut wurde die Arbeit von Prof. Dr. Annette Zimmer und Dr. sc. Eckhard

Priller. Die Betreuer sind Dozenten im Studiengang *Nonprofit-Management and Governance*.

Im Zentrum der Dissertation standen zwei Aspekte: Zunächst untersuchte der studierte Soziologe, wie sich die in anderen Bereichen gewonnenen Forschungserkenntnisse zur Elitenbildung, beispielsweise in Wirtschaft und Verwaltung, auf die Strukturen und Besonderheiten des Dritten Sektors und ehrenamtlicher Führungs- und Leitungskräfte in gemeinnützigen Organisationen beziehen lassen. Darauf aufbauend wertete er Daten des Forschungsprojektes „Bürgerschaftliches Engagement und Management“ zu den unbezahlten Funktionseleiten (z. B. in Vorständen, Präsidien, etc.) unterschiedlicher Bereiche des Dritten Sektors aus. Im Fokus standen

Rekrutierung, biographische und soziale Hintergründe, Wertbindungen und weitere Faktoren.

Mit seiner Arbeit gelang es Holger Krimmer, ein differenziertes Bild der Engagementeliten in Deutschland zu zeichnen. Diese sind durch ein hohes Bildungsniveau und eine langjährige Verwurzelung im Engagement gekennzeichnet: Viele der ehrenamtlich aktiven Führungs- und Leitungskräfte blicken auf komplexe Engagementbiographien zurück. In seiner Arbeit konnte Krimmer darüber hinaus zeigen, dass und wie sich die Biographien und sozialen Hintergründe von Funktionären in dienstleistenden (z. B. Wohlfahrtspflege), mitgliederorientierten (z. B. Sport) oder essenvermittelnden (z. B. Umwelt und Naturschutz) Organisationen unterscheiden.

TERMINE

29.06.2011 17:00 Uhr	Infoveranstaltung zum Studiengang <i>Nonprofit-Management and Governance</i> , Hamburg, Clausen+CO www.npm-online.de/399/
30.06.2011 17:00 Uhr	Infoveranstaltung zum Studiengang <i>Nonprofit-Management and Governance</i> , Berlin, Maecenata Institut www.npm-online.de/399/
04.08.2011 16:00 Uhr	Infoveranstaltung zum Studiengang <i>Nonprofit-Management and Governance</i> , Münster, Zentrum für Nonprofit-Management, www.npm-online.de/399/

15.08.2011	Bewerbungsfrist für Masterstudiengang <i>Nonprofit-Management and Governance</i>
17.09.2011	Vortrag von Marita Haibach in Münster <i>Spende? Nein danke!</i>
11.10.2011	Start des Masterstudiengangs <i>Nonprofit-Management and Governance</i>
25.11 - 29.11.2011	Seminar in Münster: <i>Geschäftsführung in kleinen und mittleren NPOs</i> www.npm-online.de/447/

FÖRDERPREIS AKTIVE BÜRGERSCHAFT 2012

Der 14. bundesweite Wettbewerb um den Förderpreis Aktive Bürgerschaft ist gestartet. Bewerben können sich Bürgerstiftungen, die sich in herausragender Weise für ihre Gemeinde, Stadt oder Region engagieren. Der Förderpreis wird in den vier Kategorien „mitStiften“, „mitGestalten“, „mitMachen“ und „mitBestimmen“ vergeben und ist mit insgesamt 40.000 Euro dotiert. Bewerbungsschluss: 16. August 2011

Weitere Informationen:
www.foerderpreis-aktive-buergerschaft.de

KOMPASS 2011

Mit dem KOMPASS zeichnet der Bundesverband Deutscher Stiftungen Beispiele erfolgreicher Stiftungskommunikation aus, die richtungsweisend für den Stiftungssektor sind. Der Preis wird in drei Kategorien: Gesamtauftritt, Projekt-PR und einzelne Kommunikationsmaßnahmen verliehen.

Bewerbungsschluss: 22. August 2011.

Weitere Informationen:
www.stiftungen.org

IMPRESSUM



Zentrum für Nonprofit-Management gGmbH
Prinzpalmarkt 38, 48143 Münster
Tel: 0251/51038-0, Fax: 0251/51038-24
www.npm-online.de

Mitarbeit
Dr. Ilona Agoston,
Geschäftsführerin Zentrum für Nonprofit-Management gGmbH, V.i.S.d.P.
agoston@npm-online.de

Maren Meißner,
Redaktion
maren.meissner@uni-muenster.de

Almut Müskens,
Studiengangskoordinatorin
mueskens@npm-online.de

Timo Schmidt,
Gestaltung

Sie möchten uns ein Thema für die Aufnahme in die Nonprofit News vorschlagen? Dann senden Sie uns eine Email an:
newsletter@npm-online.de

DER IDEALE ORT

Mit dem Wettbewerb »Der ideale Ort« sucht »Das Örtliche« Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen und Initiativen, die sich bürgerschaftlich engagieren, um ihren Ort für sich und andere lebenswerter zu gestalten. Bewerbungsfrist: 30. September 2011.

Weitere Informationen:
www.der-ideale-ort.de

DEUTSCHER ENGAGEMENTPREIS 2011



Weitere Informationen:
www.deutscher-engagementpreis.de

JOURNALISTENPREIS BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT UND MARION-DÖNHOF-FÖRDERPREIS

Mit diesem Preis zeichnet die Robert Bosch Stiftung Journalisten hervorragender Beiträge zum Thema „Bürgerschaftliches Engagement“ aus und hebt die Bedeutung dieses Engagements für die Zukunft der Gesellschaft hervor. Prämiert werden Beiträge, die beispielhaft darstellen und hinterfragen, wie und warum Menschen freiwillig für sich und für andere Verantwortung übernehmen. Der Wettbewerb wendet sich an Journalisten aus den Kategorien Print, Hörfunk und Fernsehen. Bewerbungsfrist : 17. August 2011.

Weitere Informationen: www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/1044.asp