

Detlev Meyer-Düttingdorf / Dr. Kristin Junga

Ehrenamt in der Evangelischen Kirche fördern:

Entwicklungen, Chancen und Herausforderungen in Struktur und Kirche

1.Strategische Entwicklungen von systematischer Ehrenamtsförderung in Kirche

Die Evangelischen Landeskirchen in Deutschland sind als soziale Organisationen in ihrer Kultur und Struktur durch eine langjährige Geschichte geprägt, die sich unter anderem durch einen reformatorischen Geist und die Gleichzeitigkeit etablierter Traditionen auszeichnet. Die 20 Gliedkirchen arbeiten als Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) gemeinsam an den alle Gliedkirchen betreffenden Fragen für Entwicklungen auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. Die Evangelische Kirche in Deutschland zählt laut aktueller Statistik bei etwa 236.000 beruflich Tätigen über eine Million ehrenamtlich und freiwillig Engagierte¹.

Sie sehen sich – wie andere Verbände –gesellschaftlichen Phänomenen wie demographischen Umbrüchen, Digitalisierung, Austrittswellen und einem Wettbewerbsdruck ausgesetzt. Diese Herausforderungen verlangen nach längerfristigen Strategien. Ein Zukunftsthema für die Gestaltung notwendiger Weiterentwicklungen ist die Zukunft ehrenamtlichen Engagements.

Schon 2006 hat die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) unter dem Titel „Kirche der Freiheit. Perspektiven für das 21. Jahrhundert“ ein Impulspapier veröffentlicht. Es nennt zwölf „Leuchttfeuer“ für die Zukunftsgestaltung der Kirche. Bezeichnend für die Bedingungen der Ehrenamtsförderung sind darin zwei Punkte.

Als eines wird das freiwillige Engagement genannt. Darin heißt es, dass Ehrenamt bedeutender wird, wo die Fläche nicht mehr mit Hauptamtlichkeit versorgt werden kann. Der spezielle Beitrag der Evangelischen Kirche sei es, „die ehrenamtliche Beauftragung darin zu würdigen, dass sie gottesdienstliches Leben am jeweiligen Ort ermöglicht.“² Es beschreibt damit eine Grundthematik für evangelisches Ehrenamt: Nachlassende finanzielle und personale Ressourcen bedingen neue Engagementformen und eröffnen Chancen, führen jedoch gleichzeitig in die Konfliktlinie zwischen Haupt- und Ehrenamt.

Das Impulspapier der EKD versucht mit einem weiteren, zweiten Leuchttfeuer für Klarheit zu sorgen. Denn der Beruf der Pfarrerinnen und Pfarrer wird als „Schlüsselberuf der evangeli-

¹ Siehe https://www.ekd.de/statistik/hauptamt_ehrenamt.html

² Kirche der Freiheit, Impulspapier der EKD, Hannover 2006, S. 68.

schen Kirche“ benannt. In Bezug auf das Ehrenamt kommt dieser Berufsgruppe die Aufgabe der Anleitung und Begleitung zu, insbesondere im gottesdienstlichen Handeln. Das Impulspapier führt die Rollenklärung der beiden Gruppen so aus: „Pfarrerinnen und Pfarrer bleiben gleichwohl – vor allem durch ihre klar definierte Amtshandlungszuständigkeit für die Menschen in der Region – die wichtigsten Ansprechpartner, obschon sie nicht zu jeder Zeit und an jedem Ort zu erreichen sind.“³

Die EKD-Synode hat 2009 das Thema Ehrenamtsförderung als Zukunftsauftrag bestärkt. Zeitgleich wurde in Ökumenischen Tagungen über die nötigen Handlungsfelder und gemeinsamen Aufgaben debattiert.⁴ Aktuell führen auf dem EKD-Ehrenamts-Portal⁵ verantwortlich Leitende in den Landeskirchen online den Austausch darüber, was es zu klären gilt, wenn der Anspruch an das Zukunftsthema Ehrenamtsförderung in der Kirche strategisch erfüllt werden soll: Welche Bezeichnungen für die Engagementvielfalt sind hilfreich? Wie gelingt Ehrenamtsmanagement und -koordination in kirchlichen Strukturen? Oder wie sind diakonische und kirchlich verfasste Engagementförderung aufeinander zu beziehen und wie können sie einander bereichern?

Was sich im Impulspapier der EKD ablesen lässt, spiegelt sich in den Diskursen der Ökumenischen Tagungen, in Beiträgen im Portal und in den unterschiedlichsten Ebenen der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen wider. Das Portal nimmt als Online-Diskurs-Plattform die Tatsache auf, dass, sowohl über Landeskirchen, als auch über Verantwortungsebenen hinweg, Menschen zur strategischen Förderung von Ehrenamt als Experten ins Gespräch kommen müssen – und das über die synodalen beschlussfassenden Verantwortlichkeiten hinaus. Diese Diskursform ist daher sinnvoll, um Entwicklungen aus verschiedenen Ebenen zu verbinden und strategisch weiterzudenken. Und doch zeigt sich die fehlende Übung im Diskurs über Landeskirchengrenzen hinweg, der auch synodale Strukturen verbinden will und über Gespräche von Fachexpertinnen und Fachexperten hinausgeht. Ebenso wird deutlich, wie verschieden Ehrenamtsreferate in den Landeskirchen in Deutschland aufgestellt und eingebunden sind.

Trotz der EKD-Synoden (Parlamente), die gute Beispiele für gelingende Entscheidungsprozesse sind, zeigt sich, wie wichtig Ebenen übergreifende Diskurse sind. Die synodalen Entscheidungen entsprechen den in der kirchlichen Verfassung verankerten basisdemokratischen Grundgedanken, der sich von der Kirchengemeinde bis hin zu den landeskirchlichen Synoden zieht. Beteiligung Ehrenamtlicher ist so auf einer bestimmten strukturellen Ebene selbstverständlich – Anfragen daran, wie neue Formen von Engagement auf diese Strukturen bezogen werden können, greifen daher in die Grundstruktur und in das Selbstverständnis von Kirche ein.

³ Kirche der Freiheit, Impulspapier der EKD, Hannover 2006, S. 69.

⁴ Weitere Informationen zum Diskurs der Ökumenischen Tagungen auf www.wir-engagieren-uns.org

⁵ www.evangelisch-ehrenamt.de

Von innen wie von außen wird deutlich: Es muss sich etwas ändern.

Das bietet Ansatzpunkte für die partielle Umsetzung und Weiterentwicklung von Ehrenamtsförderung in den Evangelischen Kirchen durch Fortbildungen für Netzwerkarbeit im Bereich der Seniorenbildung, vernetzte Bildungsangebote, Freiwilligentage oder virtuelle Ehrenamtssportale und Ehrenamtsakademien.

2. Herausforderung der Konzeptentwicklung einer kirchenspezifischen Ehrenamtsförderung

Bei der Einführung einer strategischen Ehrenamtsförderung stehen die Verantwortlichen vor einer Reihe von Herausforderungen, wenn diese als gezielter Veränderungsprozess gestaltet wird. Ehrenamtlich Engagierte im kirchlichen Ehrenamt finden sich zunehmend einbezogen in das evangelische Spezifikum als Teil des „allgemeinen Priestertums“. Dieser Idee Martin Luthers folgend sind alle „Mitglieder“ verantwortlich, selbstverständlich und selbstverantwortlich Kirche mitzugestalten.

Eine Chance und Herausforderung steckt in der fortschreitenden Professionalisierung des freiwilligen Engagements. Besonders deutlich ist sie bereits in den Feldern der kirchlichen Seelsorge. Entsprechende Fortbildungskonzepte reagieren schon darauf, wie etwa in der Telefonseelsorge.

Der Blick auf die Metaebene der Organisationsentwicklung zeigt, dass innerhalb der Evangelischen Kirche bei der Einführung eines übergreifenden Ehrenamtskonzeptes Widerstände ausgelöst werden. Sie treten beispielsweise in formalen Prozessen bei rechtlichen Regelungen, aber auch auf unterschiedlichen Ebenen in subtilen personifizierten Konfliktlinien zu Tage. Auf formaler und persönlicher Ebene tragen Haupt- und Ehrenamtliche Konflikte aus, die Energie kosten und durch systematische Klärung vermieden werden könnten.

In den Veränderungsprozessen wird die Rolle der Ehrenamtlichen und der Freiwilligen in den Fokus gerückt und viel Wert auf Wertschätzung des ehrenamtlichen Engagements, vor allem neuer Engagierter gelegt. Dabei geraten die Hauptamtlichen und ihre Ansprüche nicht selten aus dem Blick. Sie sind es allerdings, die in der Engagementförderung in besonderer Weise gefragt sind.

Im Zuge der Professionalisierung und des Ausbaus von Hauptamtlichkeit in der evangelischen Kirche in den 1970er Jahren und in der Reaktion von Hauptamtlichkeit auf die Ehrenamtsbewegungen, beispielsweise die Akademiebewegung, die Männerarbeit im 19. Jahrhundert oder die Frauenarbeit, hat sich eine „Zielgruppenorientierte Arbeit“ in Kirche etabliert. Ehrenamtsförderung muss diese geübte Zielgruppenorientierung überwinden beziehungsweise klug einbinden.

Kirchliche Einrichtungen und Dienste stehen vor der Herausforderung, sich im Bereich der Ehrenamtsförderung vermehrt an den Interessen des Individuums zu orientieren und gleichzeitig weniger die Organisation selbst in den Fokus zu nehmen. Das ist bei einer gleichzeiti-

gen Strukturveränderung von Kirche auf allen Ebenen (Landes-, Bezirks- und Gemeindeebene) eine besondere Aufgabe. Konkret bedeutet es, dass Ehrenamts-Biografien wahrgenommen und begleitet werden müssen, um eine Bindung von Engagierten über einen mittelfristigen Zeitraum zu sichern. Dafür fehlen derzeit noch durchgängige Modelle und Konzepte. Gerade im Übergang von Engagementbereichen in unterschiedlichen Lebensphasen wird die einzelne Person sich selbst überlassen oder steht gar im Zentrum eines für die Organisation Kirche nicht hilfreichen Konkurrenzgebarens unterschiedlicher Dienste.

Eine Ehrenamtsförderung bedeutet für die Organisation Kirche derzeit, von freien zu besetzenden Aufgaben her zu denken. Eine Orientierung an den Fähigkeiten und Bedarfen der einzelnen Engagierten wäre neu und bildet damit einen Teil der Begleitung eines lebenslangen Lernens. Dies erfordert ein Umdenken von einer rein funktionalen Ziel- und Aufgabenorientierung hin zu einer Personenorientierung, die Freiräume und Partizipation ermöglichen.

Das heißt: Auch wenn kirchliche Strukturen durch synodale Strukturen partizipativ aufgestellt sind, geben aktuelle Entwicklungen Anlass zu neuen selbstgewählten Mitmachformen. Die Engagementwelle in der Arbeit mit Geflüchteten hat die kirchlichen Begleitstrukturen zur Vernetzung aufgefordert und Engagementkulturen durch – auch glaubensungeübte – Engagierte herausgefordert. Es ist ein Beispiel für eine Engagementbewegung, die mithilfe von social media gezeigt hat, wie viel selbstorganisiert gelingen kann. Gerade diese neuen Formen gilt es zu synodalen Strukturen in Beziehung zu setzen und Partizipationsstandards zu etablieren, die modernen Mitbestimmungsformen gerecht werden.

Vier Herausforderungen ergeben sich aus der Vielgestaltigkeit der Engagementformen in Kirche:

- Es gilt erstens Ehrenamtskoordination als Leitungsaufgabe in kirchlich gewachsenen Strukturen zu etablieren.
- Zweitens stellt eine verengende Wahrnehmung im Bereich der Verkündigung (also im Pastoralen Dienst) eine Herausforderung dar, vor allem in strukturschwachen Regionen. Dort wird die Förderung von Ehrenamt gerade beispielsweise in der Prädikantenarbeit (ehrenamtliche Verkündigungsdienst) als Verdrängung der Hauptamtlichkeit wahrgenommen.
- Drittens ist der Anstoß, der aus dem diakonischen Bereich erwächst, auf die Weiterentwicklung von Engagementförderung in die gesamtkirchlichen Entwicklungen zu beziehen.
- Und viertens ist die Aufmerksamkeit der kirchlichen Akteure auf die zivilgesellschaftlichen Partner, auf die „außen“ Aktiven, stärker als bisher zu lenken.

Ein Beispiel des Gelingens vor allem der Herausforderungen drei und vier ist die Weiterbildungskooperation der Diakonie Hamburg und der Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreise Hamburg-West-Süd-Holstein und Hamburg-Ost. Vor fast zehn Jahren auf den Weg gebracht,

bieten die drei Akteure gemeinsam – im und für das Aktivoli-Landesnetzwerk - Freiwilligen-Koordinierung und Freiwilligen-Management-Kurse an.⁶

Strategische Ehrenamtsförderung ist ein neues wachsendes Feld in der Kirche, in dem es gilt, die Orte der strategischen Engagementförderung zwischen Öffentlichkeitsarbeit, Organisationsberatung, Leitungsberatung und Strategieentwicklung sowie Weiterbildung zu etablieren und ihnen, neben gesetzten Ansprechpartnern, Raum zu geben. Nur selten sind Ehrenamtsstellen als Stabstelle der Leitungsorgane der Landeskirchen etabliert. Gute Beispiele dafür sind unter anderem Baden⁷ und die Ehrenamtsakademie der Evangelischen Kirche Hessen-Nassau⁸.

Strategische Ehrenamtsförderung in der evangelischen Kirche fordert eine spezifische geistliche Dimension. Dies gilt nicht nur für die operationale Ebene, sondern auch die strukturelle Managementebene als Organisationsentwicklungsprozess sichtbar zu halten. Die Frage: „Welche Rolle spielt hierbei denn der Heilige Geist?“ weist auf die Vielschichtigkeit innerkirchlicher Diskurse hin, zeigt aber auch die Erwartungen an christlich geprägte Engagementförderung.⁹

Es geht darum, der unverfügbaren Wirkkraft des Heiligen Geistes in komplexen Strukturen zu vertrauen. Die Besonderheit des Glaubens zeigt sich im Mut, vom Vertrauten abzuweichen, Neues auszuprobieren und gegen einen inneren oder äußeren Erfolgsdruck durchzuhalten.¹⁰ Wie das für den Bereich systematische Engagementförderung gelingt, muss noch herausgearbeitet werden.¹¹ Wünschenswert wäre es zu fördern, dass aus der Komplexität der Situation eine „spirituelle Kultur“ erwächst, die gemeinsam mit einer Ehrenamtskultur so etwas wie ein spezifisch evangelisches Ehrenamt als Teil der Unternehmenskultur ins Bewusstsein rückt.

⁶ Informationen zur Bildungsk Kooperation der Diakonie Hamburg und der Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreise Hamburg-West-Süd-Holstein und Hamburg-Ost unter www.ehrenamt-hamburg.de

⁷ Mehr Informationen zur Fachstelle Ehrenamtsförderung der Evangelischen Kirche in Baden unter http://www.ekiba.de/html/content/fachstelle_ehrenamt474.html

⁸ Informationen zur Ehrenamtsakademie in der Evangelischen Kirche von Hessen-Nassau unter <http://ehrenamtsakademie.ekhn.de/Startseite.html>

⁹ Der Gaben- oder auch talentorientierte Ansatz rückt derzeit stärker in den Blick. So kommen Menschen, die ein Ehrenamt suchen oder die ihr bisheriges Engagement überprüfen wollen, ihren Gaben und Talenten auf die Spur. Dazu gibt es verschiedene konzeptionelle Ansätze. Insbesondere Silke Obenauer hat mit ihrer Veröffentlichung „Vielfältig begabt – Grundzüge einer Theorie gabenorientierter Mitarbeit in der Evangelischen Kirche“ diese Entwicklung gefördert. Einen Überblick über die aktuellen Modelle bietet der Fachtag „Talentorientierung“ der Bayrischen Landeskirche (<http://www.ehrenamt-evangelisch-engagiert.de/fortbildungen-veranstaltungen>).

¹⁰ Vgl. Isabel Hartmann/Reiner Knieling: Gemeinde neu denken. Geistliche Orientierung in wachsender Komplexität, Gütersloher Verlagshaus 2014.

¹¹ Vgl. Michael Herbst „Von den erweckten Gründerpersönlichkeiten zu den begeisterten Gospelchören – Zur Bedeutung der Frömmigkeit für die Stärkung des Ehrenamts“ und Eberhardt Hauschildt „Kirchliche Strategie ehrenamtlichen/freiwilligen Engagements und die ‚Theologie des Ehrenamtes‘“ Beide in epd-Dokumentation Theologie des Ehrenamtes, Nr. 21 von 2013.

3. Anforderungen durch den Kontext anderer Akteure

Die Konkurrenz ist gut aufgestellt. Flexibles und modernes Handeln ist für die traditionsorientierte Organisation Kirche notwendig. Das zeigt auch der Blick in den aktuellen Freiwilligensurvey: Die Entwicklung des Ehrenamtes in den vergangenen fünf Jahren zeigt, nach der Verortung in Organisationsformen, einen Trend des sinkenden Anteils in Verbänden und Vereinen bei gleichzeitiger Zunahme von individuell organisiertem Engagement. Diese Entwicklung trifft die evangelischen Kirchen in Deutschland in vollem Maße und stellt die Landeskirchen vor die Frage der Zukunftsorientierung. Der Freiwilligensurvey resümiert: „Trotz sinkender Mitgliederzahlen in der evangelischen und katholischen Kirche hat das Engagement in Kirche und Religion zwischen 1999 und 2014 in Deutschland zugenommen; im Vergleich zu anderen Engagementbereichen fällt der Anstieg jedoch eher moderat aus.“¹²

Konkret bedeutet diese Entwicklung, dass sich Menschen verstärkt individuell organisierten Gruppen in ihrem freiwilligen Engagement anschließen, während Kirche als große soziale Organisation auf einem Status Quo verweilt.¹³ Unterstrichen wird diese Analyse, mit Blick auf die Zahlen der Menschen, die sich zukünftig freiwillig engagieren wollen. Mit einem Anteil von 50 Prozent der Befragten liegen hier deutliche Zuwachspotenziale für alle Engagementfelder. Der Bereich „Kirche oder religiöser Bereich“ landet in der Befragung des Freiwilligensurvey 2014 allerdings auf dem letzten Platz.¹⁴

4. Herausforderungen der Etablierung

Im Diskursportal Ehrenamt der EKD werden die Fragen der Infrastruktur neu gestellt: Welche Infrastruktur hat die Evangelische Kirche? Welche Elemente der Engagementförderung sind wo angesiedelt? Wie wird nach außen sichtbar, in wie vielen Zuständigkeiten Ehrenamtsförderung bei Kirche aufgestellt ist und Verantwortliche vernetzt miteinander arbeiten müssen.

Soll beispielsweise ein Weiterbildungskonzept auf die Bedingungen Engagierter heute zugeschnitten werden, sind verschiedene Entscheidungsebenen und meist innerhalb von Kirche mehrere Akteure an einen Tisch zu bringen. Diese Akteure schauen nicht selbstverständlich mit dem spezifischen Engagementförderblick auf die Entwicklungen, sondern auch mit den Interessen ihrer „etablierten“ Einrichtungen. Für die einzelnen Felder sind häufig auch einzelne Leitungen verantwortlich. Mitunter formieren sich Mitentscheidende immer wieder neu.

¹² Freiwilligensurvey 2014, S. 131.

¹³ Der größte Anstieg von Engagement wurde bei der Organisationsform „Individuell organisierte Gruppen“ mit einer Steigerung von 11% auf 16% festgestellt. (Freiwilligensurvey 2014, S. 523).

¹⁴ Die meisten der gesellschaftlichen Bereiche haben jedoch nur ein Zuwachspotenzial von weniger als zwei Prozentpunkten. Auffällig ist das unterschiedliche Verhältnis zwischen Potenzial und tatsächlicher Abdeckung der einzelnen gesellschaftlichen Bereiche. So liegt im Bereich Sport und Bewegung sowie in Kirche oder religiösem Bereich das Potenzial bei circa eins zu zehn im Vergleich zu den tatsächlich dort Engagierten. Der Bereich Justiz oder Kriminalitätsprobleme hingegen könnte auf über das Doppelte anwachsen, sollte sein Potenzial ausgeschöpft werden. (Freiwilligensurvey 2014, S. 170).

Für die bisher noch wenigen Ehrenamtsmanagerinnen und -manager in den Landeskirchen heißt das zu prüfen:

- An welchen Stellen braucht es neue Aufgabenbeschreibungen?
- Welche Aufgabenbeschreibungen müssen mit den Inhalten der Engagementförderung immer aktuell gefüllt werden?
- Wie werden die Akteure, die unterwegs sind, mit den aktuellen Anforderungen und Entwicklungen erreicht und wie können fachliche Inhalte in die Breite gestreut werden?
- Wer entscheidet wie und mit welcher Konsequenz?
- Wie kann unter den gegebenen Machtverhältnissen eine einflussreiche Stelle zur Ehrenamtsförderung verankert werden?

Die Auflösung von Organisationsgrenzen und der flexiblere Umgang mit Engagement und Mitgliedschaft verstärken diese Fragen. Ebenso sind die Grenzen der Steuerung von Engagement gerade im Bereich der Flucht deutlich geworden.

Immer wieder bestimmen innerkirchliches Konkurrenzdenken die nötigen Reformprozesse („das sind unsere Ehrenamtliche“) und den Rahmen für nichtgelingende Vernetzung derart, dass sie die strategische Engagementförderung auf landeskirchlicher Ebene blockieren. Die Frage „Wo beheimaten sich diese ehrenamtlich Engagierten?“ steht der systemischen Herausforderung „Für welche Formen von Zugehörigkeit sind kirchliche Angebote heute aufgestellt?“ gegenüber. Am Beispiel der Digitalisierung in Kirche wird deutlich, wie die Neugestaltung von Partizipation und die Selbstverständlichkeit von Eigenaktivität auf der einen Seite mit herausfordernden Marketingsituationen für komplexe Organisationen auf der anderen Seite verbunden sind.

5. Ausblick

Es wird deutlich, dass Organisationen wie Landeskirchen und ihre Untergliederungen in Dekanaten oder Kirchenkreisen für Engagierte unter Einbeziehung aktueller Standards klare Regelungen beispielsweise für Versicherung, den Zugang zu Räumen oder die Verwaltung von Finanzen brauchen. Mit diesem Anspruch ist gleichzeitig auch eine der wesentlichen Strukturveränderungsaufgaben angerissen, für die Engagementsförderstellen starke Leitungsmandate brauchen.

Diese umzusetzen gelingt da besonders gut, wo neben Strukturanalysen und -veränderungen auch die Entwicklung einer Organisationskultur¹⁵ in den Blick kommt. Dabei werden die

¹⁵ Mit seiner Veröffentlichung „Organizational Culture and Leadership“ begründete Edgar Schein 1985 den Begriff der Organisationskultur als neuen Ansatz in der Organisationstheorie. Schein beschreibt darin Werte, Normen und Grundannahmen, die sich aus der persönlichen Lerngeschichte der Individuen und einer Organisation ergeben. Das Dreiebenen-Modell (Artefakte, herausgestellte Werte, grundlegende Annahmen und Werte) stellt ein Instrument zur Bewertung einer Unternehmenskultur dar und bietet in der Folge Ansätze der Organisationsentwicklung.

notwendigen klassischen „hard-facts“ der Struktur durch „soft-skills“ der Ehrenamtskultur ergänzt. Denn erst dann wird deutlich, wie „Widerstände“ gegenüber Ehrenamtskoordination und -management überwunden werden können. Ob theologisch begründet, organisationsimmanent oder persönlich – erst wenn die Widerstände überwunden sind, kann Ehrenamtsmanagement in der evangelischen Kirche als Changemanagement wirken.

AutorInnen

Detlev Meyer-Düttingdorf, Geschäftsführer der Fachstelle Ehrenamt, Diplom-Religionspädagoge und Master of Arts, Fachrichtung Management in Social Organizations, ist als Geschäftsführer der Fachstelle Ehrenamt in der Badischen Landeskirche und Anlaufstelle für Ehrenamtliche und für grundsätzliche Fragen zum Ehrenamt innerhalb der Badischen Landeskirche.

Kontakt: detlev.meyer-duettingdorf@ekiba.de

Dr. Kristin Junga, leitet die Arbeitsstelle Ehrenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche). Die Arbeitsstelle vernetzt Angebote zur Engagementförderung im Rahmen der Nordkirche, organisiert gemeinsame Diskurse zum Thema Engagement in Kirche und Gesellschaft und begleitet Veränderungsprozesse und Strukturwandel in der Nordkirche.

Kontakt: kristin.junga@ehrenamt.nordkirche.de

Redaktion

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

Tel: +49 30 62980-115

newsletter@b-b-e.de

www.b-b-e.de