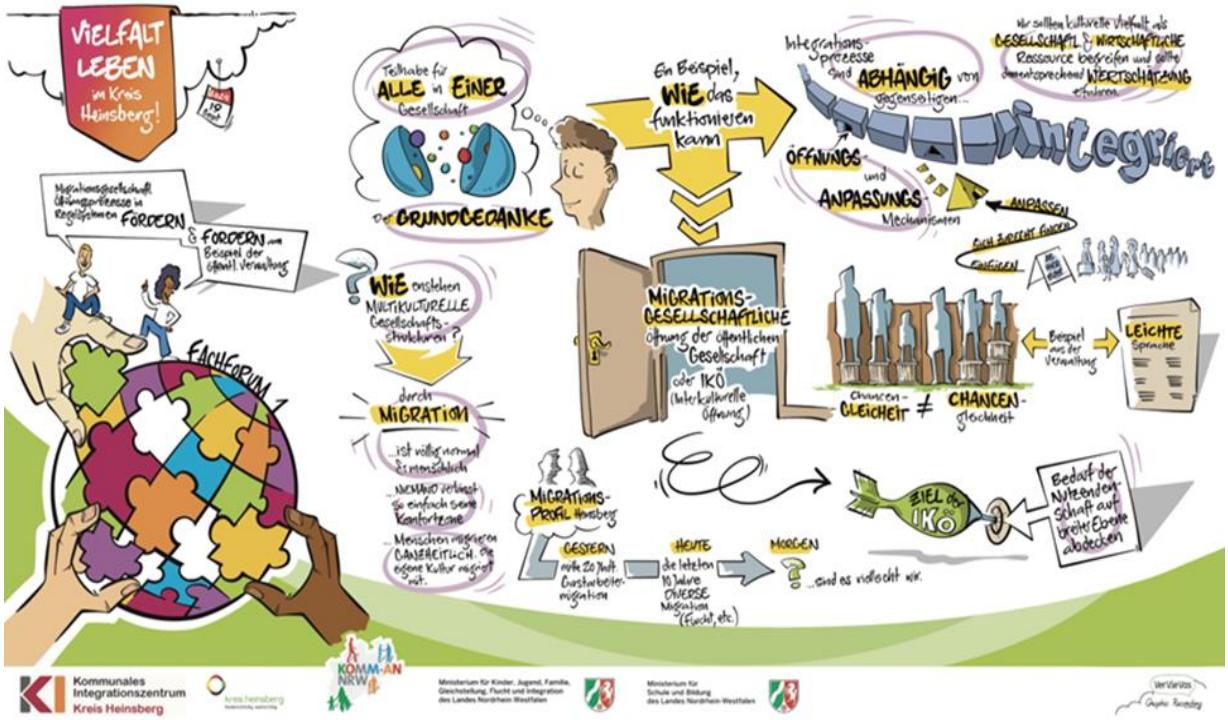
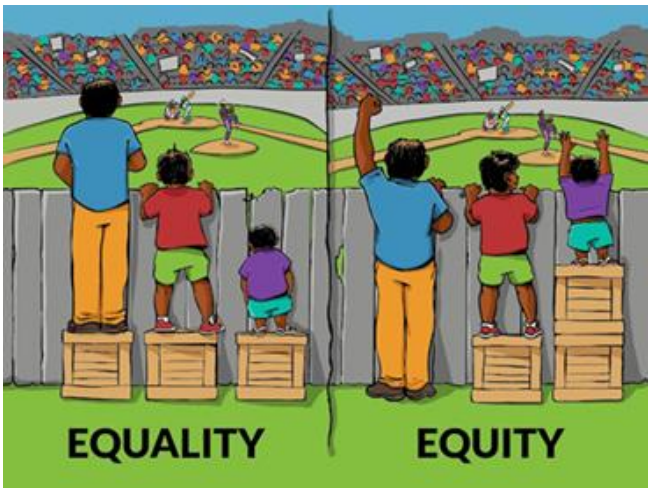
Thesenpapier Interkulturelle Öffnung

(Dr. Asli Topal-Cevahir, Kommunales Integrationszentrum Kreis Heinsberg)

Das Konzept Interkulturelle Öffnung beinhaltet im Kern die bewusste Entscheidung von Organisationen, sich den Herausforderungen einer von Vielfalt geprägten Gesellschaft zu widmen. Zentraler Ansatz dabei ist, dass die kulturelle Vielfalt wahrgenommen, wertgeschätzt und als gesellschaftliche und wirtschaftliche Ressource gesehen und anerkannt wird. Es erfolgt die Übernahme von sozialer Verantwortung und die Verwirklichung einer gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Die Interkulturelle Öffnung von Organisationen ist ein Veränderungsprozess (Change-Management) und somit eine Organisationsentwicklung. In diesem Thesenpapier soll auf die wesentlichen Kernaspekte der Idee Interkulturelle Öffnung eingegangen werden. Darüber hinaus werden konkrete Umsetzungsschritte angesprochen und die ersten Entwicklungen innerhalb der Kreisverwaltung dargestellt. Das Papier wird mit den Ergebnissen aus dem themenspezifischen Fachforum im Rahmen der zweiten Integrationskonferenz ergänzt. Das folgende Graphic-Recording Bild (entstanden im Rahmen der zweiten Integrationskonferenz am 19.09.2024) enthält die Kernelemente und inhaltlichen Aspekte aus dem genannten Fachforum zum Thema Interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Als Anhang werden die Folien zu der dazugehörigen Präsentation in diesem Papier angehangen. Das vorliegende Thesenpapier wird in einem umfangreicheren IKÖ-Konzept münden. Das Kommunale Integrationszentrum ist federführend in diesem Prozess und wird ab 2025 den kreisangehörigen Kommunen Beratung und Unterstützung anbieten, wenn diese die Idee Interkulturelle Öffnung oder Migrationsgesellschaftliche Öffnung der Verwaltung aktiv umsetzen möchten.



Kernziele der Interkulturellen Öffnung sind u.a. Diskriminierung entgegenzuwirken, Barrieren abzubauen und Chancengleichheit zu fördern. Darüber hinaus sollen interkulturelle Kompetenzen aktiv für die eigene Organisation genutzt und Verwaltungsstrukturen optimiert werden.



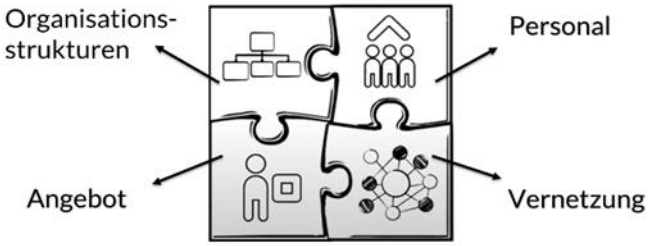
Interaction Institute for Social Change, Artist: Angus Maguire, 2016

Der Begriff Interkulturelle Öffnung entstand Mitte der 1990er Jahre vorrangig in sozialen Bereichen. Hinz-Rommel (1995) eröffnete mit seinen „Empfehlungen zur interkulturellen Öffnung sozialer Dienste“ (hg. von der Beauftragten für die Belange der Ausländer, Bonn 1995) eine Debatte über die ethisch-moralische bzw. gesellschaftspolitische Verantwortung gegenüber Menschen nichtdeutscher Herkunft. In diesem Zusammenhang wurde festgestellt, dass der Zugang zu sozialen Ressourcen in der Gesellschaft zwischen der einheimischen Bevölkerung und den Menschen mit Einwanderungsgeschichte sowie Migrant*innen unterschiedlich ist und somit ein soziales Ungleichgewicht und eine Benachteiligung vorhanden ist. Diese Ungleichheit und Benachteiligung sollte beseitigt werden, indem vor allem Zugangsbarrieren zu den Institutionen abgebaut werden sollten. Als Folge wurden Ideen und Methoden entwickelt, um die Produkte und Dienstleistungen in sozialen Bereichen kultursensibler zu gestalten.

Heute nutzen immer mehr Institutionen, Einrichtungen, Organisationen, Firmen, Verwaltungen etc. aus verschiedensten Bereichen das Konzept der Interkulturellen Öffnung, um Ausgrenzungsmechanismen, Diskriminierung, benachteiligende Strukturen und Handlungsmuster sowie kulturbedingte Hemmschwellen- und Barrieren abzubauen.

Aktuell ist eine Abwandlung des Begriffes erkennbar, welche sich stärker zum Titel „Migrationsgesellschaftliche Öffnung“ entwickelt hat. Methodisch sind zwischen den zwei Begriffen keine großen Unterschiede zu verdeutlichen. Jedoch ist der terminologische Fokus auf „migrationsgesellschaftlich“ relevant und möchte betonen, dass sich die Gesellschaft in Deutschland zu einer Migrationsgesellschaft entwickelt hat. Gleichzeitig ist hieraus zu lesen, dass Entwicklungsprozesse hiermit als natürlich und unbedingt notwendig betrachtet werden, um der gesellschaftlichen Realität gerecht zu werden und nicht mehr als nur „goodwill“ von Organisationen, die sich mit solchen Konzepten beschäftigen.

Der Prozess Interkulturelle Öffnung arbeitet auf vier Hauptebenen: **Organisationsstrukturen, Personal, Angebote und Dienstleistungen** sowie die effektive Ausgestaltung der **Vernetzungsarbeit.**



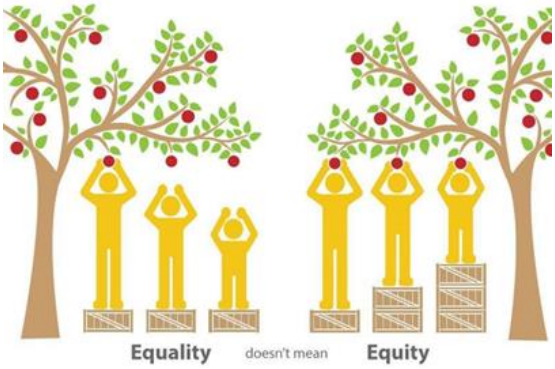
https://www.youtube.com/watch?v=3pkW5xRvWHY

Auf der Ebene der **Organisationsstrukturen** sollen sich Institutionen und Verwaltungsstrukturen kritisch hinterfragen, ob diese Strukturen in der aktuellen gesellschaftlichen Situation bestmöglich funktionieren können. Die Gesamthaltung der Organisation gegenüber Vielfalt, Interkulturalität, Diskriminierung und Rassismus sind wichtige Faktoren in diesem Prozessschritt. Sind diese Themen in dem Leitbild der Organisation verankert? Gibt es eine Antidiskriminierungsstelle? Werden diese Themen in internen und externen Zusammenkünften oder in der Öffentlichkeitsarbeit thematisiert? Ist die Haltung der Organisation klar in diesem Kontext wahrzunehmen? Diese Fragen sind wichtige Aspekte in der Selbstreflexion einer Organisation und können als die ersten Schritte im interkulturellen Öffnungsprozess verstanden werden. Auch die Unterzeichnung von bundesweiten Siegeln, wie z.B. das in diesem Bereich Bekannteste die „Charta der Vielfalt“, trägt im interkulturellen Öffnungsprozess dazu bei, nach innen sowie nach außen wichtige Signale im Kontext der Förderung von Gleichberechtigung, Chancengerechtigkeit und Schätzung von Vielfalt zu senden.

Im Bereich der **Personalentwicklung** sollten Organisationen und Verwaltungen darauf achten, dass Vielfalt innerhalb der Personalstruktur deutlich zu erkennen ist. Im Fokus steht in diesem Kontext die interkulturelle Vielfalt von Menschen, welche in der Region leben und arbeiten. Diese Sichtbarkeit innerhalb der Personalstruktur sollte sich auch auf der Führungsebene zeigen. Neben interkulturellen Kompetenzen sind die mehrsprachigen Kompetenzen von Mitarbeiter*innen mit Einwanderungsgeschichte oder internationaler Familiengeschichte eine starke Personalkompetenz für die Verwaltung. Mit mehrsprachigen Teams können vor allem Verwaltungsbereiche mit mehr Kontakt zu Einwohner*innen professioneller aufgestellt und die Dienstleistungen optimiert werden. Durch den Abbau von sprachlichen und interkulturellen Barrieren kann die Kommunikation zu den Einwohner*innen positiver gestaltet und Konfliktsituationen evtl. verhindert werden. Insgesamt wird eine deutliche Verbesserung der Kommunikation zu den Einwohner*innen in kurzer Zeit bemerkbar. Ein weiterer wesentlicher Prozessschritt im Bereich der Personalentwicklung ist Fort- und Weiterbildung, bzw. Qualifizierung, des bestehenden Personals mit und ohne Einwanderungsgeschichte. Trainings und Schulungen im Bereich Interkultureller Kompetenzen sind dringend notwendig und sollten auf allen Ebenen der Verwaltung angeboten werden. Ein verpflichtender Charakter dieser Angebote innerhalb der Verwaltung kann dem Erfolg einen wesentlichen Beitrag leisten.

Angebote der Verwaltung sollten daraufhin geprüft werden, ob Barrieren vorhanden sind und ob diese Angebote für alle BürgerInnen der Region tatsächlich ermöglicht werden können.

Der Ansatz, dass gleiche Angebote für alle automatisch erreichbar sind, ist zu hinterfragen. Im interkulturellen Öffnungsprozess soll daraufhin gearbeitet werden, dass Zugangsbarrieren zu Angeboten und Dienstleitungen der Verwaltung (und auch anderer Organisationen) abgeschafft werden. Dadurch können Barrieren abgebaut und Chancengerechtigkeit aktiv gefördert werden. Gleichzeitig arbeiten Organisationen, welche diesen Schritt gehen, stark gegen Diskriminierung und können bewusst potenziellen diskriminierenden Effekten entgegenwirken.



https://community.atlassian.com/t5/Diversity-Inclusion-discussions/The-difference-between-Equality-amp-Equity-images/td-p/1133961

Mögliche Beispiele für die konkrete Umsetzung sind:

- Schaffung eines freundlichen Wartebereichs mit mehrsprachigen Schildern
- Mehrsprachige Raum- und Hausbeschilderungen
- Piktogramme nutzen
- Leichte Sprache anwenden
- Trainings in Interkultureller Kompetenzen, Sensibilisierung, Kommunikation
- Praktikant*innen, Azubis und Festangestellte mit Einwanderungsgeschichte
- Dolmetscherdienste/Sprachmittlerpool
- Anforderungsprofil "Interkulturelle Kompetenz" in Bewerbungen
- Zusatz in Stellenausschreibung: "Bewerber*innen mit Einwanderungs-geschichte/ internationaler Familiengeschichte sind ausdrücklich erwünscht"
- Mehrsprachige Homepage/digitaler Service
- Austausch von Azubis mit internationalen Partnerstädten
- Projekte mit internationalen Partnerstädten
- …

Der vierte Bereich im Prozess Interkulturelle Öffnung bezieht sich auf eine effektive und konstruktive **Vernetzungsarbeit** in diesem Kontext. Ein internes Austauschformat, wie z.B. ein Arbeitskreis, zum Thema Interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist notwendig. Dieser sollte mit Entscheidungsfunktionen, Personal aus dem Bereich der operativen Ebene in Verwaltungsbereichen mit viel Kundenkontakt, Verantwortliche für die Öffentlichkeitsarbeit, Vertretung der Mitarbeiter*innen-Interessen und weiteren relevanten Akteuren aus der Verwaltung besetzt werden. Dieses Format soll ausgeweitet werden mit Vertreter*innen aus den Migrantenselbstorganisationen und internen Mitarbeiter*innen, welche selbst eine Einwanderungsgeschichte oder internationale Familiengeschichte haben. Nur so kann das Thema „kulturelle Vielfalt“ und „interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ effektiv und konstruktiv ausgestaltet und koordiniert werden.

Der Kreis Heinsberg hat sich bereits intensiv mit der Interkulturellen Öffnung der Verwaltung beschäftigt, sodass seit 2018 entsprechende Workshops, Schulungen und Lehrgänge für Azubis, Studierende und Mitarbeiter*innen durchgeführt werden. Zudem ist im Frühjahr 2025 ein Workshop zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung im Rahmen der Führungsnachwuchskräfteschulung geplant. Um für das Thema zu sensibilisieren, finden regelmäßige Beratungen des Haupt- und Personalamtes, der Verwaltungsspitze inklusive des Landrates durch das Kommunale Integrationszentrum (KI) statt. Das Thema Interkulturelle Öffnung wird zudem immer wieder in größeren Veranstaltungen des KI und im Rahmen des Kommunalen Integrationsmanagements (KIM) platziert. Darüber hinaus erfolgt ein regelmäßiger interkommunaler Austausch zu inhaltlichen und strategischen Überlegungen. Ein weiterer Fortschritt zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung ist die im Jahr 2024 gefallene Entscheidung des Landrates zur Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“.

Zudem hat das KI sich dieses Thema als ein Schwerpunktziel für die nächsten Jahre gesetzt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Interkulturelle Öffnung/Migrationsgesellschaftliche Öffnung ein langer und fortzuführender Prozess ist, der notwendig ist, damit Organisationen zukunftsfähig sein können. Der Kreis Heinsberg hat bislang erfolgreiche Schritte im Prozess der Interkulturellen Öffnung/Migrationsgesellschaftlichen Öffnung realisiert, hauptverantwortlich ist dabei das KI. Im Rahmen der Interkulturellen Öffnung der Verwaltung sollte der Kreis Heinsberg als Vorbild fungieren und eine Role-Model Funktion gegenüber den kreisangehörigen Kommunen übernehmen. Diese müssen im IKÖ-Prozess „mitgenommen werden“. Darüber hinaus werden positive Erfahrungen im Rahmen der Interkulturellen Öffnung von der Verwaltung an Unternehmen, Vereine etc. weitergegeben. In den nächsten Schritten sollen zunächst die kreisangehörigen Kommunen mit Hinblick auf migrationsgesellschaftliche Öffnungsprozesse beraten und begleitet werden und im Anschluss auch weitere Organisationen im Kreis Heinsberg.

Ansprechpartnerinnen im KI

Dr. Asli Topal-Cevahir

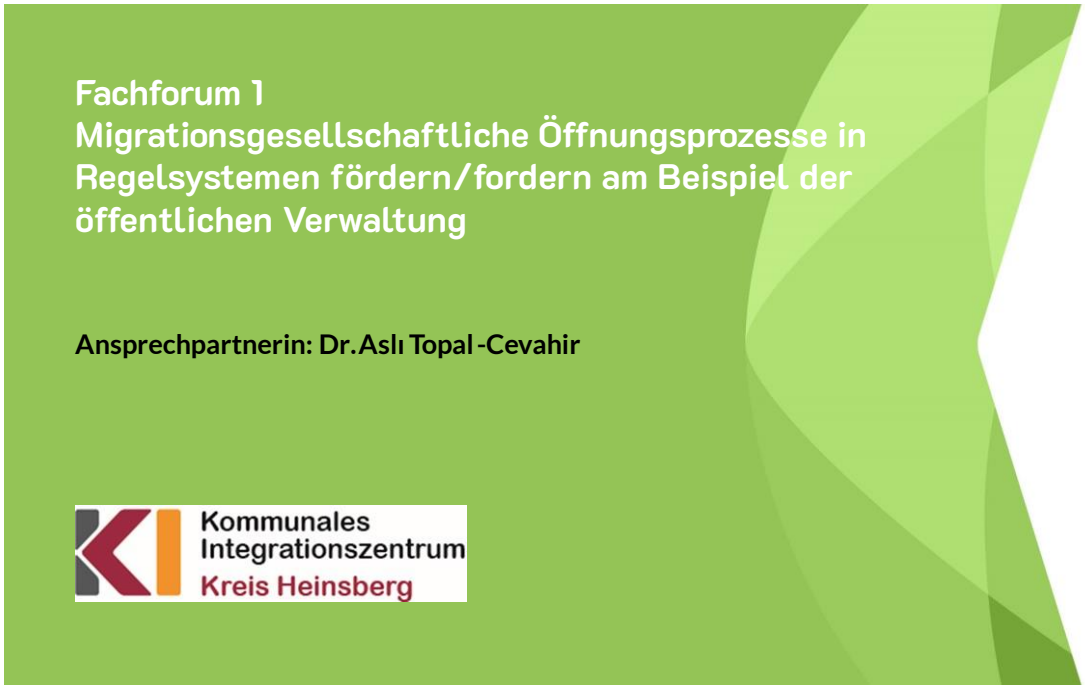
Tel.: 02452/ 13-4203

E-Mail: asli.topal-cevahir@kreis-heinsberg.de

Sarah Özdal

Tel.: 02452/13-4222

E-Mail: sarah.oezdal@kreis-heinsberg.de



Programm

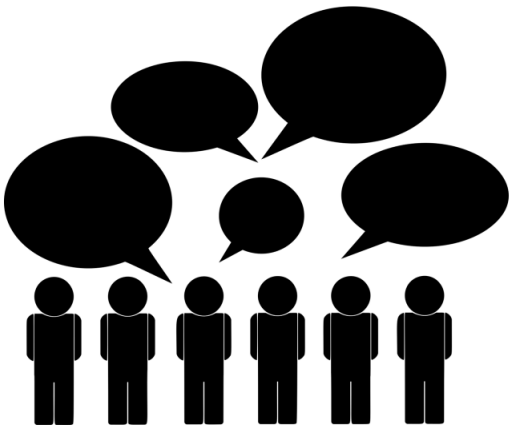
1.) Einführung
2.) Migrationsprofile in den Kommunen
3.) Vorstellung der Idee „Migrationsgesellschaftliche/ Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“
4.) Talkrunde
5.) Abschluss: Ergebnissicherung, Feedback

kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

1. Einführung

Heute sind hier…

- Ministerium MKJFGFI
- andere KI
- NGO
- MSO
- VerwaltungsmitarbeiterInnen
- Bildungsakteure
- weitere Akteure



kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

1. Einführung

Wie entstehen multikulturelle Gesellschaftsstrukturen?

kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

2. Aktuelle Migrationsprofile in den Kommunen?

kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

2. Migrationsprofil Kreis Heinsberg (ab Mitte 20. Jh.)

Gastarbeitermigration 1950er – 1973
(Anwerbestopp)
(Spanien, Italien, Portugal, Griechenland, ehem. Jugoslawien, Türkei)

→ **Spätaussiedler ab 1980er**

→ **Asyl schon seit 1951, vermehrt seit 1993**

↓ **Nato airbase seit 1982**

← **Euregio-Gebiet** Deutschland-Belgien-Niederlande

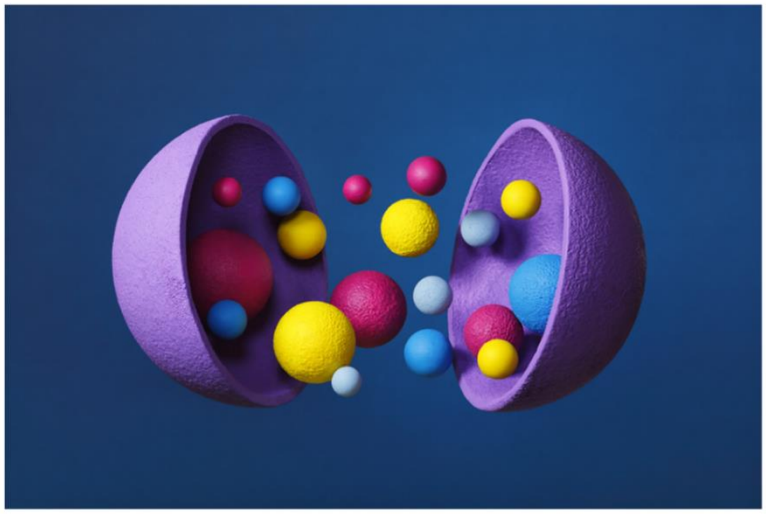
← **Diverse Migrationsformen** (Flucht, EU etc.) in den letzten 10 Jahren

↓ …

kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

6

Vielfalt innerhalb einer Gesellschaft = Vielfalt in Organisationen

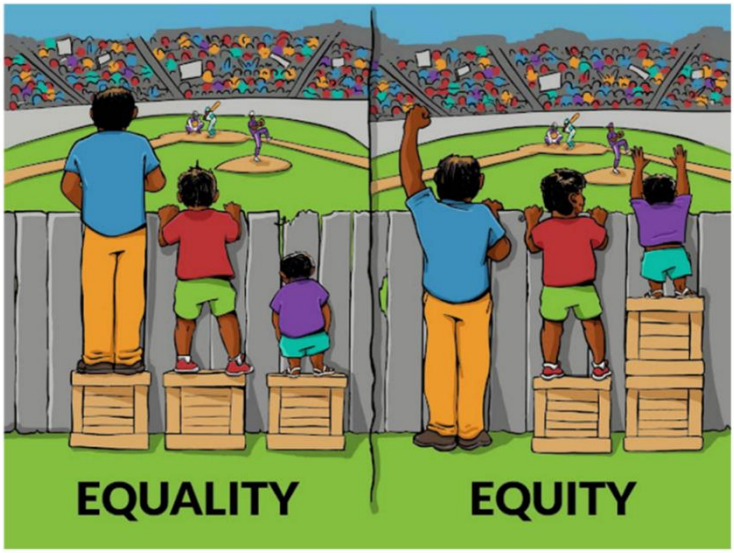


kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

7 07.11.2024 Kreis Heinsberg

3. Vorstellung der Idee „Migrationsgesellschaftliche/ Interkulturelle Öffnung der Verwaltung)

kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.



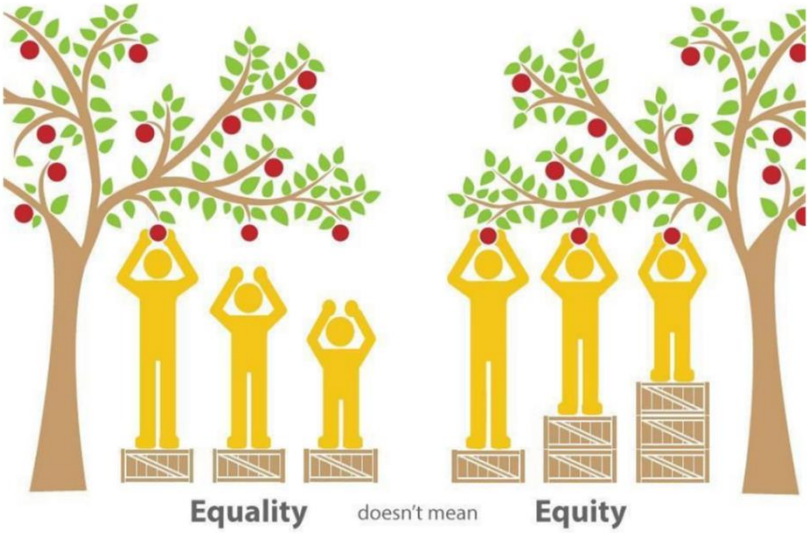
Interaction Institute for Social Change, Artist: Angus Maguire, 2016

kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

Auswertung – Karikatur / Angus Maguire

- Sich bewusst werden, in welcher privilegierten Situation man sich selbst befindet
- „manchmal muss man auch seine Kiste abgeben, damit alle gleichberechtigt sind“
- Nicht jeder Mensch hat die gleichen Voraussetzungen
- Um Teilhabe zu ermöglichen, muss man versuchen Angebote anzupassen
- Praktisches Beispiel: Leichte Sprache in der Verwaltung anwenden
- Ziel: Zielgruppenorientiere Sprechweise verwenden

kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.



https://community.atlassian.com/t5/Diversity-Inclusion-discussions/The-difference-between-Equality-amp-Equity-images/td-p/1133961

kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

3. Interkulturelle Öffnung

Unter Interkultureller Öffnung versteht man die bewusste Entscheidung von Organisationen, sich den Herausforderungen einer von Vielfalt geprägten Gesellschaft zu widmen. Zentraler Ansatz dabei ist, dass die kulturelle Vielfalt wahrgenommen, wertgeschätzt und als gesellschaftliche und wirtschaftliche Ressource gesehen und anerkannt wird. Es erfolgt die Übernahme von sozialer Verantwortung und die Verwirklichung einer gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte.

kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

3. Interkulturelle Öffnung (IKÖ)

Def.: Unter Interkultureller Öffnung wird eine Strategie der Organisationsentwicklung verstanden, die auf die kulturelle Vielfalt einer Gesellschaft angemessen reagieren soll. Betroffen sind Organisationen mit unterschiedlichen Aufgaben und Handlungsfeldern, die entsprechenden Strategien erstrecken sich auf Organisations- und Personalentwicklung sowie Maßnahmen zur Produkt- und Dienstleistungssentwicklung.

Ziel: Das Ziel der Interkulturellen Öffnung liegt darin, die Bedarfe einer möglichst breiten Nutzendenschaft zu berücksichtigen, zu respektieren und diesen gerecht zu werden.

kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

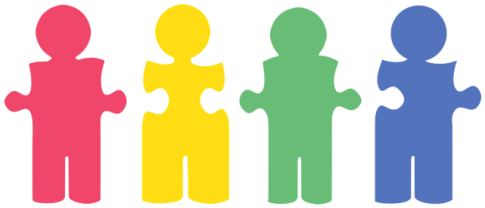
3. IKÖ Lernvideos

https://www.youtube.com/watch?v=3pkW5xRvWHY

kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

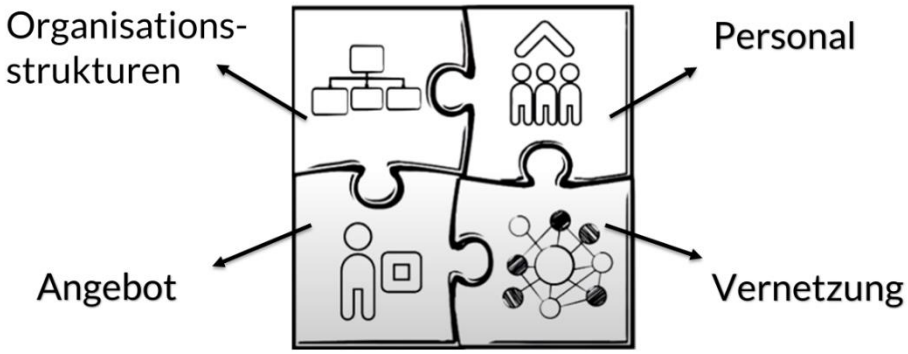
3. Kernziele

- Diskriminierung entgegenwirken
- Barrieren abbauen
- Chancengerechtigkeit fördern
- Mehrsprachigkeit und Interkulturelle Kompetenzen aktiv für die eigene Organisation nutzen
- Optimierung der Verwaltungsstrukturen



kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

3. Säulen des IKÖ- Konzeptes



kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

3. Interkulturelle Öffnung bedeutet z.B.:

- **Vielfalt** einer Gesellschaft **wahrnehmen**, **wertschätzen**, als **Ressource** betrachten und anerkennen
- **Strukturen** und Abläufe in den Bereichen der **Personal-, Organisations- und Qualitätsentwicklung** so verändern, dass interkulturelle Öffnung als Stärke verstanden wird
- **Kompetenzen** und **Potenziale** von Menschen mit Einwanderungsgeschichte besser in den Blick nehmen
- **Chancengerechtigkeit** bei Einstellungsverfahren gewährleisten
- **Beschäftigte** mit Einwanderungsgeschichte angemessen **vertreten**
- Beschäftigte **interkulturell fortbilden**
- **Diskriminierungen** verhindern und **Vorurteile** abbauen

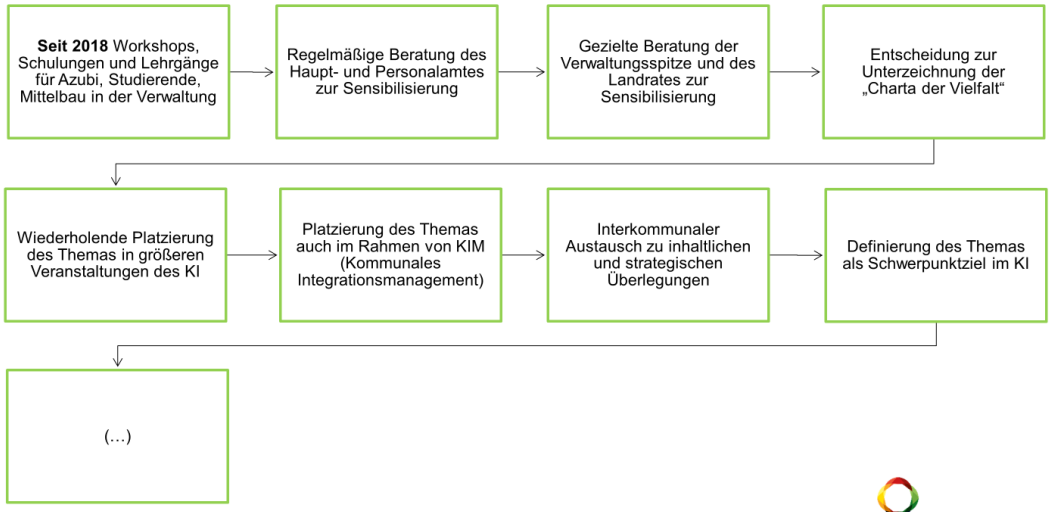
kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

3. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

- **Wichtige Elemente in der Umsetzung**
  - Schaffung eines freundlichen Wartebereichs mit mehrsprachigen Schildern
  - Mehrsprachige Raum- und Hausbeschilderungen
  - Trainings in Interkultureller Kompetenzen, Sensibilisierung, Kommunikation
  - PraktikantInnen mit Einwanderungsgeschichte
  - Dolmetscherdienste/Sprachmittlerpool nutzen
  - Piktogramme nutzen
  - Anforderungsprofil "Interkulturelle Kompetenz" in Bewerbungen
  - Zusatz in Stellenausschreibung: "*BewerberInnen mit Einwanderungsgeschichte/internationaler Familiengeschichte sind ausdrücklich erwünscht*"
  - Mehrsprachige Homepage/digitaler Service
  - Austausch von Azubis mit internationalen Partnerstädten
  - Projekte mit internationalen Partnerstädten
  - **...**

kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

3. Wie weit sind wir in der Kreisverwaltung?



kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

4. Talkrunde Fachforum 1: Migrationsgesellschaftliche und Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Gäste und Experten:

- Mohamed El Boujaddaini
- Antje Dinstühler
- Clarissa Fahrenholz-Böhlig
- ?

kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

4. Talkrunde - Frage 1

Wozu das Ganze? Warum ist die Umsetzung eines solchen Konzeptes – die Realisierung solcher Öffnungsprozesse in der eigenen Organisation – wichtig und sogar notwendig?

- Vielfalt als Mehrwert
- Bereicherung bei klassischen Verwaltungsaufgaben
- Öffnungsprozesse als Chance betrachten
- Interkulturelle Ressourcen nutzen
- Teilhabe ermöglichen
- Sport als Förderung des Dialogs
- Wirtschaftlicher Mehrwert
- Abbau von Barrieren

kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

4. Talkrunde - Frage 2

Wie sieht die Machbarkeit aus? Welche Aspekte sind in Verwaltungen einfacher umzusetzen und welche Prozessschritte brauchen mehr Zeit und Energie?

<u>Was benötigt mehr Zeit?</u>

- **Verwaltungsprozesse**
- **Überzeugungsarbeit leisten**
- **Entscheidungen treffen**

➔ auch abhängig von Haltung der Verwaltungsspitze / Entscheidungsträger

<u>Was klappt gut?</u>

- **Akteure, die an der Basis arbeiten**
- **Netzwerkarbeit**

kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

4. Talkrunde - Frage 3

Welche Akteure sind in einem migrationsgesellschaftlichen Öffnungsprozess innerhalb der Verwaltung/Organisation wichtig?

- **alle, die sich selbst beteiligen wollen**
- **KI**
- **Haupt- und Personalamt**
- **Verwaltungsspitze**
- **MSO/Netzwerkakteure**
- **Führungsebenen**

kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

4. Talkrunde - Frage 4

Auf welche Herausforderungen müssen die Hauptverantwortlichen sich einstellen und wie können diese bewältigt werden?

- alle mitnehmen, keinen vergessen / jeden beteiligen
- alle Diskriminierungsformen mitbedenken
- Strategien aufstellen
- Gendergerechte und diskriminierungsfreie Sprache anwenden

kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

4. Zusammenfassung der Ergebnisse

- IKÖ ist ein langer und fortzuführender Prozess, eine Daueraufgabe.
- Migrationsgesellschaftliche Öffnung ist notwendig, damit Organisationen zukunftsfähig sein können.
- Interkulturell offene Organisationen und Verwaltungen spiegeln die gesellschaftliche Realität wider.
- Die Öffentliche Verwaltung muss als Vorbild fungieren. Der Kreis soll eine Role-Model Funktion gegenüber den kreisangehörigen Kommunen übernehmen.
- Positive Erfahrungen im Rahmen der IKÖ müssen von der Verwaltung weitergegeben werden an Unternehmen, Vereine etc.
- Der Kreis Heinsberg hat bislang erfolgreiche Schritte im IKÖ-Prozess realisiert, hauptverantwortlich ist das KI.
- Die kreisangehörigen Kommunen müssen im IKÖ-Prozess „mitgenommen werden".
- In den nächsten Schritten sollen die Kommunen in migrationsgesellschaftlichen Öffnungsprozessen beraten und begleitet werden. Darüber hinaus auch weitere Organisationen im Kreis.

kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

5. Abschluss : IKÖ-Paper

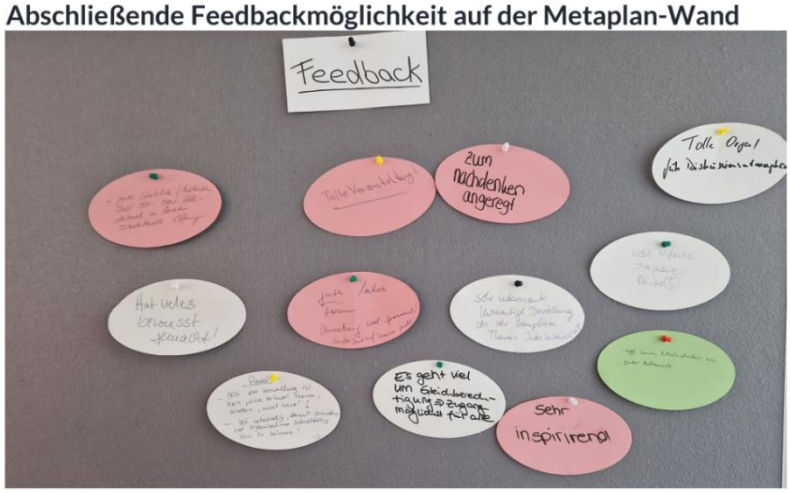
Idee:

Mit dem bereits vorhanden und vom KI entwickelten IKÖ-Konzept sollen die heute erarbeiteten Thesen und Ergebnisse aus Fachforum 1 gebündelt und in Form eines Thesenpapiers zusammengefasst werden. Dieses Papier wird der Kreisverwaltung und den Verwaltungen der kreisangehörigen Kommunen im Nachgang der Konferenz zur Verfügung gestellt.

kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

5. Fazit – Abschluss Fachforum 1

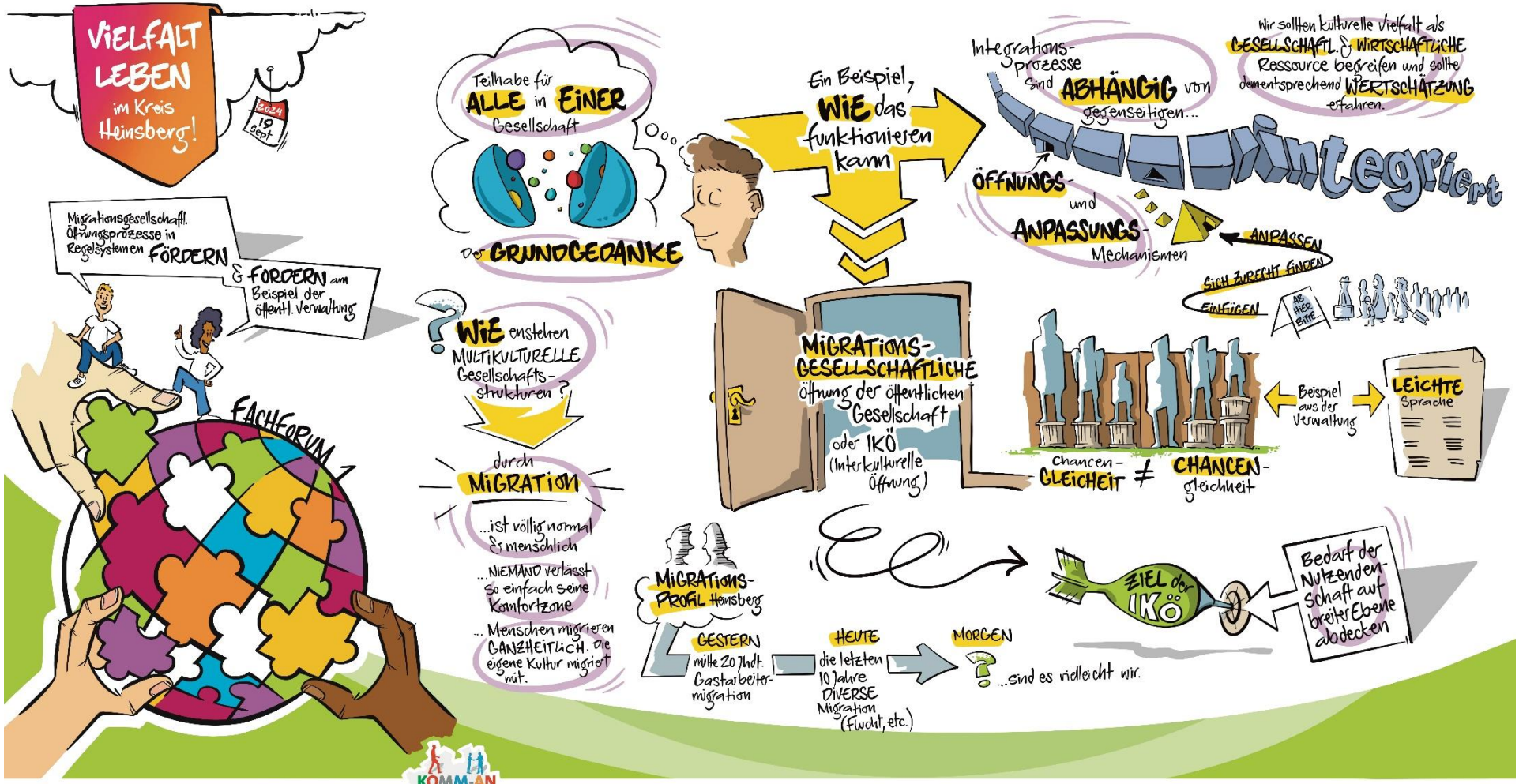
Abschließende Feedbackmöglichkeit auf der Metaplan-Wand



kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.

Vielen Dank für die Mitarbeit!

kreis heinsberg
bodenständig. weitsichtig.



Kommunales Integrationszentrum Kreis Heinsberg

kreis heinsberg

KOMM-AN NRW

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen

Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen

VerVieVas Graphic Recording