

Experimentarium für Integration – ein dänisches Experiment

Hans Elbeshausen – Royal School of Library and Information Science (Copenhagen)

Einleitung oder die Wahrheit ist konkret

Das *Experimentarium für Integration* war ein dreijähriges Projekt, bei dem die Fortbildung oder die Entwicklung von Kompetenzen im Bereich der kulturellen Integration und sozialen Inklusion im Mittelpunkt stand. Doch das *Experimentarium für Integration* hat noch eine weitere Bedeutung. Es ist die Bezeichnung für ein soziales und kulturelles Experiment – mit anderen Worten eine real life Aktivität, ein fortlaufender Prozess und ein Erfahrungskontinuum, das in Vollsmose, einem Stadtteil von Odense, stattfindet. Dieses Experiment begann vor ca. vierzig Jahren, als die ersten Migranten, Gastarbeiter, Flüchtlinge und Asylsuchenden nach Dänemark kamen. Als später der Bedarf nach Konzepten für und Erfahrungen mit der Integration ausländischer Mitbürger wuchs, wurde das soziale Experiment nach und nach zu einem Lernort und Fortbildungslabor. Dabei wurden die in Vollsmose gemachten Erfahrungen und Aktivitäten pädagogisch so aufbereitet, dass sie als Folie für die Weiterbildung von Integrationsmitarbeitern dienen konnten. Pointiert formuliert: die konkrete Praxis in Vollsmose wurde zum Ausgangspunkt für den Lernort oder das pädagogische Labor Vollsmose. In diesem Vortrag geht es vor allem um den Lernort.

Im Projekt Experimentarium für Integration sollten drei Fragestellungen beantwortet werden:

1. Wie kann man die soziale und kulturelle Inklusion von Mitbürgern mit Migrationshintergrund fördern und welches Kompetenzprofil unterstützt die Inklusion?
2. Wie kann man den Wissenstransfer zwischen verschiedenen Berufsgruppen und Einrichtungen, die mit der sozialen und kulturellen Inklusion beschäftigt sind, intensivieren?
3. Welche Rolle und Aufgaben kommen den Bibliotheken dabei zu?

In meinem Vortrag werde ich kurz die Projektidee, die Zielgruppen und verschiedenen Aktivitäten des Experimentariums skizzieren. Im Anschluss daran soll besonderes auf die zweite Frage eingegangen und das Lernkonzept und ein zentraler Begriff, das Grenzobjekt (boundary object) vorgestellt werden. Abschließend werde ich einige Erfahrungen und Ergebnisse des Projektes wiedergeben.

Zur aktuellen dänischen Integrationspolitik will ich nur so viel sagen: mit Multikulti hat man sich in Dänemark nie wirklich angefreundet; und der Rest sollte besser mit Schweigen übergangen werden.

Experimentarium für Integration

Der Grundgedanke

Der Grundgedanke des *Experimentariums* geht auf das Prinzip der Ungleichzeitigkeit und des extremen Ortes zurück (um einen Begriff aus der Astronomie zu verwenden). Wir befinden uns in Vollsmose, einem Stadtteil von Odense und in der Mitte Dänemarks. Diese Mittellage täuscht aber über die wahren Verhältnisse in dieser Enklave hinweg. Vollsmose ist ein extremer Ort. Das soziale und kulturelle Milieu sowie die wirtschaftlichen Strukturen in diesem multi-ethnischen Ballungszentrum und sozialen Randgebiet unterscheiden sich deutlich vom Rest der Stadt und Dänemarks. Vollsmose liegt zudem recht abgesondert. Am besten stellt man sich Neukölln oder

Kreuzberg als Teil von Königs Wusterhausen vor.

Es wird weiter angenommen, dass öffentliche Institutionen und private Organisationen, die ihr zu Hause in Vollsmose haben, aufgrund dieser extremen Umstände einem enormen Druck ausgesetzt sind; hier müssen ständig innovative und bürgernahe Konzepte, Aktivitäten und Dienstleistungen entwickelt werden. Die Innovationsbereitschaft Vollsmoses wurde zum Vorbild für Integrationsakteure in anderen Städten und Gemeinden erklärt.

Weil Vollsmose ein soziales Experiment ist, besitzen die dortigen Institutionen und ihre Mitarbeiter verschiedenartige und innovative Erfahrungen und haben einen erheblichen Entwicklungsvorsprung gegenüber Städten und Institutionen, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen. Es lag deshalb nahe, diese Erfahrungen zu sammeln, didaktisch aufzubereiten und weiterzugeben. Gelingt es, das *soziale Experiment Vollsmose* um einen pädagogischen Reflexionsraum zu erweitern, kann man, so die Vermutung, andere Integrationsakteure bei der Bewältigung ihrer Aufgaben unterstützen.

Der konkrete Kern dieses Gedankens

Salopp formuliert lässt sich der Grundgedanke auf folgende Formel bringen: Von Vollsmose lernen, heißt siegen lernen. Diese Überschrift ist nicht nur ein rhetorischer Trick oder Reklameslogan, mit dem der angekratzte Ruf dieses Stadtteils aufpoliert werden soll. Dass Vollsmose einen Vorsprung hat und über spezifische Erfahrungen bei der Integration ethnischer Minoritätsgruppen verfügt - diese Annahme lässt sich anhand verschiedener Eckdaten belegen. Zwei Umstände sollen dabei besonders hervorgehoben werden.

Vollsmose hat als multi-ethnisches Wohngebiet seit den 70-er Jahren aus unterschiedlichen Gründen einkommensschwache und schlecht ausgebildete Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund angezogen. Mobilitätsmuster dieser Art sind bekannt. Verwaltungstechnische Maßnahmen, dies zu ändern, blieben ergebnislos. Genauso unwirksam waren Versuche, durch eine Reihe verschiedener Integrationsaktivitäten die Zusammensetzung der Bevölkerung langfristig zu ändern. Heute leben hier ca. 10.000 Personen, die etwa achtzig Nationalitäten repräsentieren.

Überraschend ist, dass der zu erwartende Teufelskreislauf, den man aus anderen Ballungszentren kennt und der aus residentialer Konzentration, sozialer Marginalisierung und räumlicher Absonderung besteht, ausgeblieben ist. Viele der Zugezogenen wohnen im Durchschnitt nicht länger als vier bis fünf Jahre in Vollsmose; dann verlassen sie diesen Stadtteil wieder. Obwohl es vor allem leistungsstarke Bewohner sind, die aus dem Ballungszentrum wegziehen, hat der Anteil der ressourcenschwachen Gruppen nicht, wie zu befürchten, proportional zugenommen. Eine soziale Verelendung ist ausgeblieben.

Das lässt sich unter anderem daran ablesen, dass die Arbeitslosenquote konstant geblieben und die Kriminalitätsrate gefallen ist. Vollsmose ist deshalb als Integrationsschleuse bezeichnet worden, was so viel bedeutet wie: hier werden ressourcenschwache Gruppen durch vielfältige Maßnahmen auf ihre Teilnahme und Teilhabe an der dänischen Gesellschaft vorbereitet. Die Qualifizierung kommt jedoch nicht dem Stadtteil selbst, sondern Städten wie Odense oder Kopenhagen zugute. Gesteigerte soziale Mobilität und räumliche Assimilation außerhalb von Vollsmose setzen jedoch voraus, dass es in Vollsmose einen kontinuierlichen Bildungs- und Qualifizierungsprozess gibt und entsprechende Mittel für integrationsbegleitende Aktivitäten zur Verfügung stehen; bleiben die Mittel aus, muss die Integrationsschleuse ihren Betrieb einstellen.

Integrationsakteure in Vollsmose

Wenden wir nun den Blick nach innen. Um die Inklusion von Mitbürgern mit Migrationshintergrund zu unterstützen, gibt es eine Reihe von privaten und öffentlichen Initiativen und Aktivitäten. Diese Initiativen sind mehr oder weniger vernetzt und ihre Aktivitäten aufeinander abgestimmt. Schaut man sich Zielsetzungen, Aktivitätskalender und Evaluationen an, dann fällt auf, dass alle Einrichtungen neben institutionenspezifischen Aktivitäten zusätzlich ein breit gefächertes Lernangebot zur Verfügung stellen. Lernen, Informationsvermittlung und Wissen im weitesten Sinne haben eine informelle Lernkultur geschaffen, um so eine Eingliederung der Migranten in die Funktionssysteme der dänischen Gesellschaft besser fördern zu können. Einige Beispiele mögen dies verdeutlichen.

Die Bibliothek Vollsmose versteht sich auch als Lernzentrum und unterstützt Studenten mit Migrationshintergrund zum Beispiel durch studienbegleitende Maßnahmen; diese Maßnahmen gehen weit über die Bereitstellung von Literatur hinaus. Die Medienwerkstatt versucht, nicht nur das negative Image des Stadtteils aufzupolieren, sondern vermittelt auch journalistisches Wissen und bildet sog. Bürgerjournalisten aus. Eine landesweite Fraueninitiative hat ein Netzwerk von Mentoren aufgebaut und vermittelt Partnerschaften zwischen dänischen Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund. Kulturelles Lernen nimmt in diesen Partnerschaften einen wichtigen Platz ein. Sozialarbeiter der lokalen Wohnungsgenossenschaften bilden sog. Umweltbotschafter aus, die ihrerseits Familien in der umweltgerechten Verwendung von Reinigungsmitteln, dem sparsamen Gebrauch von Elektrizität und der besseren Nutzung von Heizungswärme unterweisen. Ein sog. Freizeitladen koordiniert das Freizeitangebot und unterstützt die Bürger bei der Kommunikation mit den Behörden. Außerdem gibt es ein besonderes Beratungsangebot, das auf Schüler, Auszubildende und Jugendliche ohne Ausbildung und Arbeit zugeschnitten ist. Das Kulturhaus Vollsmose sorgt für eine interkulturelle Dialogkultur durch ein umfassendes Kulturangebot.

Die Aktivitäten und ihre Vernetzung haben in einem langen, konfliktreichen und teilweise ungeplanten Prozess langsam Form angenommen. Die Integrationsakteure in Vollsmose haben sich dabei von der Annahme leiten lassen, dass sich kulturelles Lernen, soziale Inklusion und Eingliederung in den Arbeitsmarkt verbessern lassen, wenn es gelingt, das Kompetenzprofil aller öffentlichen Einrichtungen und privaten Initiativen auf den Integrationsbedarf abzustimmen. Hier wären Stichworte wie Empowerment, Audience Development, soziales Kapital oder Vernetzung von Aktivitäten zu nennen.

Im Rahmen des Projektes *Experimentarium für Integration* stellte sich die Frage, ob sich dieses in den institutionellen Zwischenräumen eingelagerte Wissen und das Selbstverständnis der Akteure in ein Weiterbildungskonzept packen lassen und ob sich Mitarbeiter an Bibliotheken und andere Berufsgruppen für ein auf den Sozialraum bezogenes Weiterbildungskonzept interessieren.

Konzept und Pädagogik

Die Vernetzung von Beratung und Dialog, kulturellem Lernen und sozialer Inklusion wurde zum konzeptionellen Ansatz für das Projekt *Experimentarium für Integration*. Dabei sind zwei Annahmen besonders hervorzuheben.

Ausgehend von den Erfahrungen in Vollsmose verstand man Weiterbildung erstens nicht - oder nicht ausschließlich - als weitere Spezialisierung der Kompetenzen einer Berufsgruppe, zum Beispiel der Mitarbeiter an öffentlichen Bibliotheken. Man hat vielmehr den Sozialraum mit seinen Interaktions- und Kommunikationsstrukturen, mit seinen zum Teil stummen Wissensbeständen und

selbstverständlichen Arbeitsroutinen zum Gegenstand des Lernens gemacht. Nicht die Fertigkeiten und Qualifikationen einzelner Mitarbeitergruppen standen somit im Mittelpunkt. Wir interessierten uns vor allem für die Vernetzung von Wissen, die Weitergabe von Erfahrungen und die Muster der interorganisatorischen Kooperation. Interaktion und Kommunikation, Arbeitsgänge, Formen der Kooperation, Organisationskultur und Selbstverständnis wurden daraufhin untersucht, welche Qualifikationen und Kompetenzen in ihnen verborgen liegen. Dies wurde offengelegt und in einem Kompetenzatlas entsprechend zusammengefügt.

Zweitens waren nicht die Kernkompetenzen der jeweiligen Berufsgruppen von Belang, sondern Fertigkeiten und Arbeitsgänge, die im Grenzbereich der Institutionen lagen und den Brückenschlag zu anderen Integrationsakteuren ermöglichten. Hier fragten wir uns, welche Sprache, Kultur und Identität in den sog. „boundary zones“ vorherrschte und wie diese Faktoren für die Weiterbildung nutzbar gemacht werden können.

Entsprechend dieser Überlegungen haben wir zwischen Grundkompetenzen und Metakompetenzen unterschieden. Grundkompetenzen wurden als das Wissen und die Fertigkeiten beschrieben, die den einzelnen Mitarbeiter befähigen, selbständig, professionell und innovativ in Handlungsfeldern mit Integrationsaufgaben zu wirken. Es wurde zwischen personalen, sozialen, fachlich-methodischen und aktivitätsorientierten Fertigkeiten und Kompetenzen unterschieden. Metakompetenzen dagegen umfassten Qualifikationen, die auf den Sozialraum *Integration* sowie die Kommunikation und Interaktion zwischen den Integrationsakteuren bezogen waren. Es sollte jedoch angemerkt werden, dass eine Grenzziehung zwischen Grund- und Metakompetenzen nicht einfach war und es hierbei durchaus zu Unschärfen kam.

In der folgenden Tabelle sind einige Grundkompetenzen für den Bibliotheksbereich in Bezug auf die Integrationsaufgaben zusammengestellt.

Grundkompetenzen	Integrationsaufgaben
personale	Empathie und Offenheit gegenüber kultureller Vielfalt; frei von Vorurteilen; Glaubwürdigkeit und Anerkennung; Lernbereitschaft
soziale	soziale Verantwortung; Kooperation und Fähigkeit zur Beratung; Unterstützen von sozialen Beziehungen; systemisches Denken und Arbeiten;
aktivitätsorientierte	Mobilitätsorientierung; Hilfe zur Selbsthilfe; Innovationsbereitschaft; Lösungsorientierung
fachlich-methodische	Bereitschaft und Fähigkeit zum transkulturellen Dialog; Fachwissen; Vermittlungskompetenz; kulturelles Wissen

Die nachfolgende Tabelle zeigt Metakompetenzen, die sich aus den Erfahrungen mit dem Netzwerk *Vollsmose* formulieren lassen.

Meta-kompetenzen	Integration und Netzwerk
analytische Fertigkeiten	Analyse des soziokulturellen Umfeldes; soziologische Phantasie; Identifikation von Gruppenidentitäten; expansives Lernen; sprachliche Sensibilität;
Relations-kompetenzen	organisationskulturelles Wissen; Projektmanagement; Verhandlung von Wissensgebieten und Wissenstransfer; Kommunikationsregeln; symbolische und räumliche Verankerung von Wissen

Die Unterteilung in Grund- und Metakompetenzen wurde pädagogisch aufbereitet, auf bestimmte Zielgruppen zugeschnitten und schließlich in einem Curriculum zusammengefasst. Als mögliche Zielgruppe galten Bibliothekare, Lehrer, Erzieher, Sozialarbeiter, Mitglieder von NGO's, Mitarbeiter in der Arbeitsvermittlung, Pflegepersonal in Krankenhäusern und Altersheimen.

Die Lernaktivitäten bestanden aus zwei verschiedenen Angeboten: zum einem gab es eine Workshopreihe, die von der Thematik her fächerübergreifend ausgerichtet war; in diesen Veranstaltungen sollte neues Wissen vermittelt, diskutiert und ausprobiert werden. Das Vorwissen und die Vorerfahrungen der Teilnehmer wurden aktiv in die Workshops integriert. Diese Workshops wurden von Hochschullehrern, Mitarbeitern in Ministerien sowie der Kommunalverwaltung und erfahrenen Praktikern abgehalten. Die Teilnehmerzahl war auf max. 25 Personen begrenzt. Insgesamt wurden sechs Workshops und eine Einführungsveranstaltung abgehalten. Bei der thematischen Gestaltung wurde darauf geachtet, dass kommunikative und kreative sowie soziale und strategische Kompetenzen gleichermaßen berücksichtigt wurden. Hier einige Beispiele:

1. Im Workshop *Interkulturelle Begegnung* wurden hauptsächlich zwei Ziele verfolgt. Zum einen sollten kulturanalytische Fertigkeiten der Teilnehmer gefördert werden, wobei auch auf die unterschiedlichen Vorerfahrungen von Bibliothekaren, Krankenschwestern und Sozialarbeitern einzugehen war. Zweitens sollte das Konzept *Interkulturelle Kommunikation* daraufhin überprüft werden, ob es für den Sozialraumansatz brauchbar sei. Der Begriff des „Dritten Raumes“ (Bhabha) oder der „contact zones“ (Pratt) wurden als Gegenentwürfe diskutiert.
2. Im Workshop *Mitbürger und soziale Inklusion im Stadtteil* ging es um den Begriff des sozialen Kapitals und seine Funktion bei der Stärkung der Bewohnerdemokratie. Dabei stand auch die Frage im Mittelpunkt, wie Mitbürger mit Migrationshintergrund für die auf lokaler Ebene praktizierten Mitbestimmungs- und Mitsprachemöglichkeiten interessiert werden können. Inklusion, soziales Kapital und Empowerment wurden als einander bedingende Faktoren vorgestellt. Neben Bibliothekaren nahmen an diesem Workshop vor allem Sozialarbeiter aus Wohnungsgenossenschaften teil.

3. Der Workshop *Kulturelle Ausdrucksformen* sollte ein Verständnis dafür schaffen, dass nicht nur funktionelle Fertigkeiten, sondern auch Kreativität und Kunst zur Integration beitragen. Ein Geschichtenerzähler erklärte, wie mittels Geschichten Träume geweckt und am eigenen Leib erfahrene Begrenzungen überwunden werden können. Außerdem sollte anhand der Fotografie gezeigt werden, wie lebensgeschichtliche Veränderungen - Krisen, Brüche und Neuanfänge – festgehalten, erneut angeeignet und zum Reflexionsgegenstand gemacht werden können.

Zudem wurden Workshops zu Themen wie a) Sprachförderung und Sprachlernen, b) kulturelles Lernen und c) politisch-strategisches Handeln in der Integrationsarbeit angeboten. An den sechs Workshops nahmen knapp 200 Personen teil. Etwa die Hälfte gehörte dem Bibliothekssektor an. Sozialarbeiter, Hausmeister, Krankenschwestern, Erzieher, Lehrer, Studenten und Mitarbeiter der kommunalen Arbeitsvermittlung machten die andere Hälfte aus. Der Workshop *Interkulturelle Begegnung* musste wegen der großen Nachfrage zweimal abgehalten werden.

Neben der Workshopreihe gab es zudem auch eine Mentorenordnung; hier konnten Mitarbeiter aus anderen Bibliotheken und verwandten Arbeitsgebieten sich Wissen und Erfahrungen aus Vollmose aneignen. Die Vermittlungsform war an Wengers Konzept der „Community of Practice“ angelehnt. Aktive Teilhabe an der Integrationsarbeit sollte die Teilnehmer befähigen, selbst gestaltend in ihrem Arbeitsfeld tätig zu werden. Hier einige Beispiele von Themen, die durch die Mentorenordnung abgedeckt wurden: a) Bibliotheksleitung in ethnischen Ballungszentren; b) Frauen in multikulturellen Milieus; c) Spielen und Lernen mit Kindern aus sozial belasteten Milieus; d) Sprachtraining in der Bibliothek; e) Vom ersten Kontakt zum gemeinsamen Projekt (fach- und institutionenübergreifende Arbeitsformen; der Bibliothekar als Vermittler und Organisator institutioneller Wissensressourcen).

Die Mentorenordnung wurde etwa von 40 Personen frequentiert. In der Regel betreute der Mentor zwei oder drei Personen. Die größte Gruppe umfasste sieben Personen. Mitarbeiter an Bibliotheken, ehrenamtliches und Fachpersonal, waren hier die größte Gruppe. Kommunale Integrationsteams und Lehrer waren auch häufig vertreten.

Das Lernkonzept

Ausgangspunkt für Vermittlung und Aneignung war das Lernen in der Praxis und durch die Praxis. Der kulturhistorische Ansatz des finnischen Forschers Yrjö Engeström diente als Inspiration, wie sich Wissen differenziert weitergeben lässt. Engeström unterscheidet zwischen zwei verschiedenen Formen des Lernens bzw. der Aneignung und bezieht diese wiederum auf zwei Tätigkeitstypen. Bei den Lernformen handelt es sich einmal um die Nutzung bereits bekannten Wissens und zweitens um die Erkundung neuen Wissens. Bei den Tätigkeitstypen wird zwischen erprobten und unbekanntem Tätigkeiten differenziert. So lassen sich Lernaktivitäten in vier Gruppen einteilen und didaktisch entsprechend ausformen.

Engeström stellt dem Knowledge sharing die expansive Erkundung neuen Wissens gegenüber. Im ersten Fall wird erprobtes Wissen zusammen mit bereits bekannten Handlungen weitergegeben. Die Lerneffekte sind begrenzt; diese Vermittlungsform dient vor allem dazu, Routinen zu internalisieren und die sichere Handhabung von Wissensbeständen zu stärken. Beim expansiven Erkunden geht es vor allem um Nicht-Wissen. Die Erkundung bezieht sich auf unbekannte Wissensbestände und neue Tätigkeiten in offenen Handlungsfeldern. Ziel ist es, Nicht-Wissen in Wissen zu verwandeln. Neben diesen beiden Extremen gibt es noch die reflexive Nutzung bekannten Wissens. Dabei werden bereits erprobte Wissensselemente in neue Handlungsfelder integriert, so dass sie den Bedürfnissen

einer sich verändernden Praxis entgegenkommen. Schließlich haben wir noch die schrittweise Erkundung neuen Wissens, das dann in die Strukturen etablierter Handlungsfelder eingepasst wird.

Die Aufgliederung der Wissensvermittlung und des Erfahrungsaustausches in vier Teilbereiche hat es möglich gemacht, besser auf die Bedürfnisse, Erwartungen und Voraussetzungen der Teilnehmer eingehen zu können. Im Nachhinein hat sich gezeigt, dass die Vermittlungspraxis der Mentoren in erster Linie zur reflexiven Nutzung bekannten Wissens beigetragen hat. In den Workshops wurde außer der reflexiven Nutzung bekannten Wissens auch die schrittweise Erkundung neuen Wissens erprobt. Expansives Lernen fand dagegen äußerst selten statt.

Grenzerfahrungen - Boundary Objects

Der auf den Sozialraum bezogene Ansatz bei der Weiterbildung hatte sich mit einem grundlegenden Problem auseinandersetzen. Auf der einen Seite hatten wir es bei den Integrationsakteuren in Vollsmose mit hochspezialisierten Einheiten und Funktionen zu tun, deren Wissen und Erfahrungen zu einer spezifischen Organisationsidentität geronnen waren. Mitarbeiter waren stolz auf ihr Wissen und ihre Erfahrungen. Auf der anderen Seite zeigte sich aber, dass erst die Vernetzung von Tätigkeiten zu einer optimalen Ausnutzung des Gesamtwissens beitrug. Es scheint so, als stünden Spezialisierung und Vernetzung in einem nicht lösbaren Spannungsverhältnis. Die Eigenschaften des Wissens, die zur Problemlösung im Rahmen einer bestimmten Funktion und Organisation beitragen, sind oftmals ein Hindernis, wenn wir es mit Problemen und Wissensbereichen zu tun haben, die über die Funktionseinheiten und Organisationen hinausreichen (Carlile 2002). Dies gilt umso mehr, wenn Wissensbestände direkt in Praxisfelder eingelagert sind und sich über Tätigkeiten reproduzieren. Praxiswissen ist spezifisch; und es ist schwierig, dieses Wissen in anderen Zusammenhängen nutzbar zu machen. Wissensgrenzen sind immer auch Grenzen bei der gemeinsamen Arbeit.

Die Integrationsakteure in Vollsmose haben institutionelle Barrieren als Problem erfahren, sich mit ihnen auseinandergesetzt und nach und nach in der praktischen Arbeit zu lösen vermocht. In diesem Zusammenhang darf aber nicht unerwähnt bleiben, dass die konkrete Praxis der pädagogischen um einiges überlegen war. In den Workshops konnte die interdisziplinäre Zusammenarbeit mit ihren Schwierigkeiten zwar angesprochen werden, aber Lösungsvorschläge, wie diese Hindernisse zu überwinden seien, konnten nicht praktisch erprobt werden. So blieb nur zu hoffen, dass die Teilnehmer das vermittelte Wissen mit nach Hause genommen haben, um es dort überprüfen und ausprobieren zu können.

Erfahrungen mit dem *Experimentarium für Integration*

Weiterbildung und Kompetenzentwicklung nicht allein als fachlich-methodische Spezialisierung zu verstehen, ist eine interessante und riskante Herausforderung. Der Sozialraum Vollsmose mit seiner Geschichte, seiner Symbolkraft sowie seinen umfassenden und widersprüchlichen Erfahrungen ließ sich nicht ohne weiteres in eine passende pädagogische Form gießen und an andere soziale und kulturelle Einrichtungen weitergeben. Auch wenn in den Workshops Themen angeboten wurden, die idealtypisch die Gesamtheit der Integrationserfahrungen aus Vollsmose wiedergaben, so war es doch schwierig, auch die konkreten Widersprüche, Konflikte, Versuche und Irrtümer weiterzugeben. Wissen und Kompetenzen sind eine vertrackte Angelegenheit: auf der einen Seite sind sie eine notwendige Voraussetzung für jegliche Zusammenarbeit und auf der anderen Seite begrenzen sie vor allem Formen der Zusammenarbeit, die über das fachliche Selbstverständnis der jeweiligen Akteure hinausreichen.

Die Bibliothekare aus Vollsmose haben in diesem Projekt als Mediatoren (Broker) gedient. Sie waren es, die das Wissen und die Erfahrungen der anderen Akteure für das *Experimentarium für Integration* fruchtbar gemacht haben. Die Rolle eines Mediators bestand darin, domänenspezifische Kompetenzen zu übersetzen und somit für alle Teilnehmer verständlich und nutzbar zu machen. Vielleicht sind es Rolle und Aufgaben des Mediators, auf die man sich in der zukünftigen Integrationsarbeit und bei Kompetenzentwicklung stärker konzentrieren sollte. Denn die Frage nach einer fächerübergreifenden Zusammenarbeit tauchte in den Workshops immer wieder auf. Eine befriedigende Antwort muss aber meiner Meinung nach erst noch gefunden werden.

Abschließend kann man sagen, dass die Erfahrungen mit dem *Experimentarium für Integration* dazu beigetragen haben, dass sich in Dänemark im Augenblick ein neuer Bibliothekstyp entwickelt: die Bibliothek als Mitbürgerzentrum. Sozialraum und institutionenübergreifende Partnerschaften sind in dieses Konzept eingeflossen.