

1 Leitbild

1.1 Leitbild der ISOP

Visionen

Leitlinien sind Visionen, die uns bei unseren Aufgaben eine gemeinsame Zielrichtung geben. Wir leiten daraus Prinzipien ab, die eine Orientierung sein sollen für alle MitarbeiterInnen von ISOP sowie für externe ProjektpartnerInnen und Personen, die sich von ISOP ein Bild machen wollen.

Dass wir uns bei einem gemeinsamen Leitbild möglicherweise so verhalten, wie Tucholsky es beschreibt und sich wundert -„Warum kann einem ein anderer den Hut nie richtig aufsetzen? Immer müssen wir noch einmal dran ruckeln.“ - ist eine Herausforderung, als lernende, sich entwickelnde Organisation daran zu arbeiten und auf dieser Ebene den gemeinsamen Prozess ständig konstruktiv mitzugestalten.

ISOP – Innovative Sozialprojekte

Die Erfahrungen von ISOP aus der Vergangenheit, die Differenzierung des Arbeitsspektrums als ISOP – Innovative Sozialprojekte und die Herausforderung zukünftigen Arbeitens erfordern es, die vielfältigen positiven Entwicklungen zusammen zu fassen, sodass gemeinsame Arbeitsgrundsätze und eine gemeinsame Arbeitskultur erkennbar werden. Dazu haben alle MitarbeiterInnen gemeinsam mit externen ProjektpartnerInnen die Leitlinien diskutiert und eine Fülle von Ideen und Anregungen erarbeitet.

Im Jahre 1987 wurde ISOP als Reaktion auf die verschärfte LehrerInnenarbeitslosigkeit gegründet. Die Ziele des Vereins galten dem Engagement in schulpolitischen Fragen, der Förderung von Selbsthilfeprojekten im pädagogischen, sozialen und kulturellen Bereich sowie der Schaffung und Vermittlung von sinnvollen Arbeitsplätzen für arbeitslose LehrerInnen. Aus dem Selbstverständnis der ISOP, insbesondere dem Engagement für benachteiligte Personengruppen in sozial-, arbeitsmarkt- und bildungspolitischer Hinsicht, das auf dem Verständnis für eine antidiskriminatorische Praxis beruht, haben sich im Laufe der Jahre folgende Kompetenzfelder entwickelt: Beschäftigung – Bildung – Jugendarbeit – Kultur.

ISOP Gesellschafts- und Weltbild

Die Teilhabechancen in unserer Gesellschaft und am Arbeitsmarkt sowie in Aus- und Fortbildung sind durch enorme Ungleichheit gekennzeichnet.

- Trotz ständig gesteigerter volkswirtschaftlicher Produktivität gelingt die Überwindung von Arbeitslosigkeit und Armut noch immer nicht.
- Trotz eines nie zuvor gekannten materiellen Wohlstandes verlieren soziale Gefüge zunehmend ihre Integrations- und Orientierungsfunktionen.
- Trotz der Tatsache, dass weltweite Flucht- und Migrationsbewegungen zur Etablierung von Migrationsgesellschaften geführt haben, werden wir der daraus resultierenden Herausforderung nach Menschenrechten und umfassender Inklusion jenseits diskriminierender Ausgrenzungen nur unzureichend gerecht.

Der wissenschaftlich-technologische Fortschritt in diesem Jahrhundert findet keine angemessene Entsprechung im Sozialen und Politischen. Die Kluft zwischen einseitigem Fortschritt und ungelösten sozialen Problemen ist für uns das Motiv für unser gesellschaftspolitisches Engagement. Geschichtlich betrachtet sind mehr Güter und Ressourcen vorhanden als je zuvor, um gerechtere gesellschaftliche Verhältnisse herzustellen. Dennoch besteht längst keine Verteilungsgerechtigkeit. Die ungerechte Verteilung lebenswichtiger Güter zieht ein Bündel an gesellschaftlichen Negativentwicklungen nach sich: Unterdrückung, Ausgrenzung, Benachteiligung, Chancenungleichheit, Arbeitslosigkeit, Diskriminierung und Rassismus.

Wir vertreten die Auffassung, dass sich unsere Gesellschaft Verteilungsgerechtigkeit nicht länger leisten darf.

ISOP-Angebot: Soziale Dienstleistungen

Unsere Angebote verstehen sich als zielgruppenorientierte soziale Dienstleistungen. Wir reagieren damit auf einen zunehmenden Bedarf an gesellschaftlich nützlichen und notwendigen Initiativen im Sozial- und Bildungsbereich und nehmen damit gesellschaftliche Verantwortung wahr. Die arbeitsmarktpolitische Dimension unserer Arbeit ist in diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung.

In die Entwicklung und Durchführung von innovativen Sozialprojekten beziehen wir (langzeit)arbeitslose Personen ein und tragen durch gezielte Förderprogramme zu ihrer weiteren Qualifizierung bei.

- In Kooperation mit öffentlichen Stellen leisten wir einen Beitrag zur Schaffung neuer Arbeitsplätze.

- Die Berücksichtigung besonders benachteiligter Personengruppen hat für uns einen zentralen Stellenwert.
- Die in den entwickelten Projekten angebotenen Dienstleistungen haben vielfach einen direkten oder zumindest indirekten arbeitsmarktbezogenen Nutzen.
- Die breit gefächerten Aktivitäten der ISOP erfolgen auf der Basis der Bedürfnisse unserer Zielgruppen und Projektpartner. Bei der Entwicklung und Umsetzung von Lebens- und Berufsperspektiven unterstützen unsere Angebote die Stärkung von eigenverantwortlichem und solidarischem Handeln der Betroffenen.
- Ein Ziel aller sozialen Dienstleistungen von ISOP ist die aktive Förderung von Handlungskompetenzen der Zielgruppen. Somit ist das Ziel aller Aktivitäten, TeilnehmerInnen zu einer höheren und für alle Beteiligten besseren Beteiligung am sozialen Leben und am Arbeitsmarkt zu befähigen.

Wesentlicher Faktor für eine hohe Bedürfnisorientierung ist die Erfahrungsorientierung (Integration von Praxiswerten und -daten) in der Entwicklung und Konzeptionierung von Projekten. In diesem Sinn bedeutet Empowerment, Kompetenz und Qualifikation nicht nur sichtbar zu machen, sondern ihnen auch eine neue Qualität zu geben. Dadurch eröffnen sich für TeilnehmerInnen neue Chancen und Möglichkeiten sich besser am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zu positionieren und somit wird in Folge soziale Ausgrenzung reduziert.

Die Nutzung von IKT (Informations- und Kommunikationstechnologien) als wesentliches Hilfsinstrument bzw. die Fähigkeit zur Nutzung als unabdingbare Voraussetzung zur Teilhabe an der Informations- und Wissensgesellschaft ist ein weiteres Merkmal der Bedürfnis- und Zielgruppenorientierung.

ISOP-Arbeitskultur

Folgende Prinzipien im gemeinsamen Arbeiten sind für uns wichtig und garantieren qualitätsvolles Arbeiten:

Miteinander arbeiten: Die Achtung der individuellen Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen, der verschiedenen Lebens - und Berufserfahrungen und der unterschiedlichen sozialen und kulturellen Herkunft der Menschen, die bei ISOP beschäftigt sind, die zu den Zielgruppen gehören und an Projekten teilnehmen, prägt unser Menschenbild. Die Einheit unserer Arbeit zeichnet sich durch die Vielfalt ihrer Stimmen aus und ist damit ein Gewinn für den gemeinsamen Lernprozess.

Vielfalt als Gewinn: Wir gehen davon aus, dass jeder Mensch sich persönlich weiterentwickeln, seine Fähigkeiten entfalten und Anerkennung von seinen Mitmenschen bekommen möchte. Indem wir miteinander und voneinander lernen, in Teams arbeiten, Probleme bewältigen und Konflikte möglichst ohne gegenseitige Verletzungen lösen, Hilfe geben und annehmen, entwickelt sich auch unsere Arbeitskultur weiter. Mit Konflikten gehen wir produktiv und möglichst sachorientiert um und versuchen diese gemeinsam im Sinne unserer kooperativ formulierten Ziele und Anliegen zu lösen.

Partizipation: Die Erbringung sozialer Dienstleistungen spiegelt sich in unserer Zusammenarbeit wider. Die Prinzipien der Kooperation, Kommunikation und Partizipation sind für uns vorrangig. Teamorientiertes Arbeiten basiert dabei auf transparenten Planungsprozessen, aus denen Zuständigkeits- und Verantwortungsbereiche mit klaren Zielformulierungen abgeleitet werden.

Transparenz: Bei den gemeinsam festgelegten Arbeits- und Verantwortungsbereichen werden persönliche Kompetenzen, Stärken und Wünsche berücksichtigt. Unsere Arbeit ist gekennzeichnet von einer Kooperation, die über das eigene Aufgabenfeld hinausgeht, von einer Verantwortung für sich selbst und für das Ganze. Darüber hinaus ist es für uns bedeutsam, über den *eigenen Tellerrand* zu blicken, um Bedürfnisse, Anliegen und Problemzugänge von anderen Personen und Einrichtungen als Voraussetzung für einen Diskussionsprozess wahrzunehmen. Die Umsetzung unserer Ziele und Anliegen wird getragen vom Gedanken der Kooperation mit öffentlichen und privaten PartnerInnen. Über weltanschauliche Grenzen hinweg sucht ISOP die Kooperation mit Menschen und Institutionen, die durch ihr Engagement ebenfalls für eine sozial gerechtere Welt glaubwürdig eintreten.

Führung: Führung verstehen wir als verantwortungsvolle Dienstleistung gegenüber den MitarbeiterInnen, damit bestmögliche Rahmenbedingungen für die Arbeit zur Verfügung gestellt werden können. Unverzichtbar ist für uns die Einbeziehung von KollegInnen in Entscheidungsfindungsprozesse. Im Sinne unserer Dienstleistungsorientierung stellen nicht nur unsere Zielgruppen, sondern ebenso unsere ProjektpartnerInnen ein laufendes Korrektiv unserer Arbeit dar.

Nichtdiskriminierung & Gleichstellungsorientierung & interkulturelle Öffnung

Die Grundlage hierfür bildet die ISOP-Handlungsbedingung zur antidiskriminatorischen Praxis. Diskriminierung ist tiefgreifend strukturell verankert und geschieht insbesondere aufgrund folgender Faktoren: Alter, Geschlecht, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit.

Kulturelle Unterschiede werden oft überinterpretiert. Für ISOP bedeutet Interkulturalität die Verständigung zwischen verschiedenen Lebenswelten. Die Bearbeitung des migrationsspezifischen Kontexts wird von ISOP fokussiert, weil dieser durch teils spezifische Barrieren, durch Rassismus und besonders starke Formen der Ausgrenzung bestimmt ist.

Flüchtlinge und MigrantInnen sind auf verschiedenen Ebenen weit überdurchschnittlich sozial benachteiligt (z.B. durch niedriges Einkommen und Sprachbarrieren), sind also ärmer, und diese Armut wird oft als „Fremdheit“ fehlinterpretiert. Integration verstanden als Inklusion ist aber ein wechselseitiger Prozess, der von allen Beteiligten aktives Engagement und Aufmerksamkeit erfordert. Dieses Grundverständnis ist auch ein unentbehrlicher Bestandteil einer Migrationsgesellschaft. Voraussetzungen für ein inklusionsförderndes System sind die rechtliche, politische und soziale Gleichstellung aller Menschen sowie eine diversityorientierte Öffnung der gesamten Gesellschaft. Dies erfordert eine nachhaltige und strukturelle Intervention in gesellschaftliche und politische Strukturen der Ungleichheit, die Diskriminierung und Rassismus kontinuierlich reproduzieren.

Solange nämlich Menschen mit Migrationshintergrund nachweisbar regelmäßig individuell und strukturell mit Rassismus und Diskriminierung konfrontiert sind, solange stereotype Bilder über Angehörige so genannter „fremder Kulturen“ die öffentliche wie politische Rezeption beherrschen, so lange jedenfalls werden von ISOP ganz gezielt und bewusst Gegenbilder entwickelt, die neben dem unmittelbaren Projektangebot Folgendes sichtbar machen und kommunizieren:

- Eine Zusammenarbeit von Menschen verschiedenster sozialer und kultureller Herkunft ist möglich und bereichernd.
- MigrantInnen und Flüchtlinge verfügen beispielsweise oft über beste berufliche Qualifikationen.
- Gleichstellung und Chancengleichheit aller geschieht nicht automatisch, sondern lediglich unter der Voraussetzung klarer Planungen und Organisationsformen, die vom Wissen über Formen der Benachteiligung getragen sind.

- Eine diversityorientierte Orientierung als Leitlinie beinhaltet eine deutliche diesbezügliche Personalplanung und die Investition in die Ausbildung der Diversitykompetenz der MitarbeiterInnen sowie der gesamten Einrichtung.
- ISOP beschreitet den Weg der diversityorientierten Öffnung durch interkulturelle Projektangebote, eine sensibilisierende Öffentlichkeitsarbeit und klare Beteiligungsakzente.

Eine wesentliche Sicherstellung zur konsequenten Verfolgung der diversityorientierten und anti-diskriminatorischen Ziele ist unsere Gleichstellungsstrategie. Gleichstellung wird von ISOP sowohl im Rahmen der Gesamtplanung als auch auf Projektebene berücksichtigt und ist als Methode zu sehen, um Handlungsbedarf zu identifizieren und um gezielt Chancengleichheitsziele in der Organisation bzw. in den Projekten – auch in Hinblick auf das Erreichen all unserer TeilnehmerInnengruppen - zu definieren und zielorientierte Maßnahmen in Richtung Gleichstellung zu setzen. Gleichstellung geht insofern über rein quantitative Zielvorgaben hinsichtlich der Teilhabe von Frauen und Männern, Menschen mit Migrationshintergrund sowie weiteren strukturell von Diskriminierung betroffenen Menschen hinaus und berücksichtigt in der Projektentwicklung und -durchführung z.B. geschlechts-abhängige und migrationsspezifische Lebenskonzepte, Lern- und Arbeitsbedingungen, Bedürfnisse etc., die Diskriminierungen, gesellschaftliche Ausgrenzungen und Zugangsschwierigkeiten zum Arbeitsmarkt beeinflussen.

Gleichstellung ist durch zwei Gleichstellungsbeauftragte, die den Gesamtprozess moderieren, in der Organisation verankert. Weiters verfügt jedes Projekt über eine/n eigene/n Gleichstellungsbeauftragte/n. Sie stellen eine Schnittstelle dar zwischen dem Gesamt- und dem Projektprozess. Beide Elemente bedingen das Einbringen und die laufende Entwicklung von Gleichstellungskompetenz in die Organisation und in die Projekte.

ISOP setzt sich dafür ein

- benachteiligte Menschen aktiv zu fördern, und lehnt jede Form der individuellen und strukturellen Diskriminierung ab.

- die Menschenrechte anzuerkennen, insbesondere das Recht auf Asyl und Familienzusammenführung, den Zugang zu (Basis)Bildung, menschenwürdiger Arbeit und sozialer Grundsicherung.
- ISOP fordert ein Umdenken vom Prinzip der Staatsbürgerschaft zur Wohnbürgerschaft, d.h. der tatsächliche Wohnort ist entscheidender als die Herkunft.

ISOP sieht sich in seiner politischen und Öffentlichkeitsarbeit den genannten Punkten verpflichtet. Engagierte Antidiskriminierung bedeutet für ISOP auf Basis einer prozessorientierten Definition von Gleichstellungszielen:

- Die gesamte Projektplanung, -entwicklung und -umsetzung geschieht vor dem Hintergrund von Interkulturalität und Antidiskriminierung
- Prozessmoderation durch Gleichstellungsbeauftragte
- Beschäftigung von MigrantInnen, Frauen und anderen strukturell von Diskriminierung betroffenen Menschen auch in Tätigkeitsbereichen, die höhere Qualifizierung erfordern
- Aktive Laufbahnplanung von MigrantInnen, Frauen und anderen strukturell von Diskriminierung betroffenen Menschen in der Organisation
- aktive Förderung von Frauenbeschäftigung
- die Beschäftigung von Arbeitslosen jeden Alters wird angestrebt
- verpflichtende interkulturelle und antidiskriminatorische Weiterbildungsveranstaltungen für alle MitarbeiterInnen
- alle MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit der Mitbestimmung.

Zur Sicherstellung hat sich ISOP in Form einer *Betriebsvereinbarung zur Förderung der Nichtdiskriminierung* zum konsequenten antidiskriminatorischen Handeln auf allen Ebenen selbst verpflichtet.

ISOP Gelungenes

Gelungenes als antidiskriminatorische Praxis: Gesellschaft und Arbeitsmarkt sind durch sich vertiefende Spaltungen gekennzeichnet. Ungleichheit wird insbesondere entlang von geschlechtsspezifischen, ethnischen und sozialen Grenzziehungen

(re)produziert. Gelingendes soziales Engagement versteht sich vor diesem Hintergrund als antidiskriminatorische Praxis, die

- von Ausgrenzung bedrohte bzw. betroffene Menschen durch partizipativ gestaltete Projekte unterstützt, die sich vor allem auf die Bedürfnis- und Problemlagen von MigrantInnen, Frauen und aus Alters- und Bildungsgründen sozial und am Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen beziehen;
- durch kritische Analysen, die Entwicklung von Good - Practice-Modellen, Netzwerkarbeit und Lobbying gesellschaftliche und politische Alternativen aufzeigt bzw. umsetzt;
- einrichtungsintern auf der Grundlage von Gleichstellungszielen angestrebt wird;

Gelungene Beschäftigung: Kernanliegen im Bereich *Beschäftigung* ist es, Menschen, die aus dem Arbeitsmarkt herausgefallen sind oder auf diesem noch gar nicht Fuß fassen konnten, durch Beschäftigungsprojekte bei ihrem (Wieder)Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Der Prozess kann dann als gelungen bezeichnet werden, wenn Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der Ressourcen und Kompetenzen der Zielgruppen und deren Möglichkeit zur aktiven Mitgestaltung geschaffen werden und eine Unterstützung bei der Arbeitssuche bzw. beim Einstieg in Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen erfolgt.

Gelungene Bildung: Ausgangspunkt für gelingende Lernprozesse ist eine konsequente TeilnehmerInnen-orientierung. Gelungen ist ein Lernprozess dann, wenn die definierten Lernziele erreicht werden und die Kompetenzen und Ressourcen der Lernenden für die Gestaltung ihrer Arbeits- und Lebenswelt erhöht werden. Im Rahmen der Prozesse ist es Ziel, dass Teilnehmende Lernen als gewinnbringend erleben und der Einstieg in weitere Bildungsprozesse gelingt.

Beratungs- und Betreuungsarbeit findet bei ISOP immer in einem Bildungszusammenhang statt und kann daher nicht losgelöst von Lernprozessen verstanden werden. Vor diesem Hintergrund ist eine Beratung/Betreuung von ISOP dann gelungen, wenn sie als interaktiver Prozess zwischen den Teilnehmenden und den BeraterInnen organisiert wird, dessen Ziel es ist, Teilnehmende zur Übernahme von Eigenverantwortung zu ermutigen. Realistische Einschätzungen von Handlungsmöglichkeiten und Barrieren sind Voraussetzung für das Treffen von Entscheidungen. Die Begleitung bei der schrittweisen Umsetzung der Beratungsziele

in Richtung Selbstorganisation bzw. Minimierung von sozialer Ausgrenzung ist ein für das Gelingen integraler Aspekt.

Gelungene Jugendarbeit: Grundlage der Jugendarbeit von ISOP ist eine systemische und ganzheitliche Sicht auf die Bedarfslagen und Lebensbereiche der Kinder und Jugendlichen. Durch geschlechterspezifische Arbeit, Beteiligung, Prävention und Antidiskriminierung sollen Kinder und Jugendliche bei der Entwicklung und Entfaltung ihrer Potentiale im Sinne einer selbst bestimmten Lebensführung begleitet und unterstützt werden. Insbesondere ist der Prozess in der Kinderbetreuung und Jugendarbeit dann gelungen, wenn auf die individuellen Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen eingegangen wird, sie ausgehend von ihren Ressourcen und Stärken gefördert und dadurch zum selbstständigen Handeln befähigt werden.

Gelungene Kulturarbeit: Grenzen, Grenzüberschreitungen und Begegnungen über Grenzen hinweg stehen im Fokus der Kulturarbeit von ISOP. Resultierend aus dem Erfahrungswissen unserer tagtäglichen Bildungs- und Sozialarbeit lassen wir in der Kulturarbeit unseren Blick auf die Gesellschaft nicht durch soziale, ethnizierende, nationalistische und geschlechtsspezifische Grenzziehungen einengen. Gelungene Kulturarbeit äußert sich für ISOP im Erzählen von Gegenwelten, das die unveräußerliche und individuelle Würde jedes Menschen im Widerspruch zu sozialen und identitätspolitischen Abwertungen und diskriminierenden Zuschreibungen verteidigt.

1.1.1 Leitbilderstellung

Das erste Leitbild wurde 1995 in einem extern moderierten Prozess unter Einbeziehung aller ISOP-MitarbeiterInnen erstellt. Im Zuge der Entwicklung von ISOP Qualitätsstandards (1997 bis 1998) wurde das Leitbild das erste Mal inhaltlich überarbeitet und ergänzt. Weitere Überarbeitungs- und Ergänzungsschritte folgten mit dem Prozess Ethnic-Gendermainstreaming (jetzt: Equality Mainstreaming) und in der Folge mit der Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung zur Förderung der Nichtdiskriminierung.

Im Zuge des Qualitätsentwicklungsprozesses von LQW wurde das Leitbild inhaltlich überarbeitet und der Bereich „Gelungenes“ wurde als zentraler Bestandteil aufgenommen. Auf Grund der unterschiedlichen Kompetenzfelder und ISOP-Projekte ist es sinnvoll, für jedes Kompetenzfeld eigene Definitionen des Gelungenen

zu erarbeiten. Das Gelungene wurde in den dafür installierten Qualitätszirkeln im Rahmen einer Klausur diskutiert, definiert und anschließend schriftlich fixiert. 2012 wurden die Kompetenzfelder der ISOP auf Basis von Diskussionen in der LQW-Steuergruppe sowie der Projektleitungsklausur neu strukturiert. Beratung wurde in das Kompetenz- bzw. Tätigkeitsfeld Bildung integriert und die schon über viele Jahre durchgeführten kulturellen Projekte als eigener Bereich dargestellt.

1.1.2 Dokumente und Verschriftlichung

Das Leitbild der ISOP ist schriftlich fixiert. Es liegt nach der aktuellen Überarbeitung 2012 als eigenes Dokument auf dem ISOP-Server, feel ISOP sowie auf der Homepage vor.

1.1.3 Interne und externe Kommunikation des Leitbildes

Das aktuelle Leitbild wurde seitens der LQW-Steuergruppe im Rahmen einer ISOP-Klausur im Herbst 2008 den PL präsentiert und in der Folge an alle MitarbeiterInnen per Mail ausgeschickt. Zudem wurde eine Kurzfassung des Leitbildes erstellt. Diese findet sich im ISOP- Folder, auf der ISOP-Homepage und wird im Zuge von Projektanträgen auch an Fördergeber weitergeleitet. Des Weiteren ist das Leitbild Bestandteil der internen Einschulungsmappe für neue MitarbeiterInnen.

1.1.4 Die Revisionsverantwortung

In einem dreijährigen Zyklus wird das Leitbild der ISOP überarbeitet. Zuständig für die Initiierung und verantwortlich für den Revisionsprozess sind die beiden Geschäftsführenden der ISOP. Das Leitbild wurde zuletzt im Mai 2012 überarbeitet.

1.2 Bewertungen und Schlussfolgerungen

ISOP hat seit 1995 ein Leitbild, das im Laufe der Jahre immer wieder adaptiert wurde, aber in den Grundaussagen nach wie vor die Kernanliegen der ISOP beschreibt. Es bezieht sich auf die grundlegenden Problemstellungen und beinhaltet die ISOP-Leitideen und eine klare Unternehmensvision. Im Zuge des LQW-Prozesses musste deshalb nicht ein neues Leitbild entwickelt werden. Es wurden Veränderungen, was die Lesbarkeit und die Struktur bzw. vor allem die Integration des Gelungenen anlangt, vorgenommen. Die Revisionsverantwortung wurde im Zuge des LQW-Prozesses klar geregelt und auch die Modalitäten der Veröffentlichung.

Ressourcen als Grundlage des ISOP-Engagements

Zur professionellen Durchführung von Projekten bedarf es einer kontinuierlichen Sicherstellung der dafür notwendigen Ressourcen. Insbesondere und zuallererst ist eine regelmäßige **Besinnung auf die immateriellen Ressourcen von existentieller Bedeutung** für ISOP. Daraus schöpfen die Organisation und alle MitarbeiterInnen die Kraft, die notwendig ist, um gute bzw. gelingende Arbeit leisten zu können. In anderen Worten geht es dabei um die Übersetzung des Leitbildes in die gelebte Arbeits- und Alltagsrealität: Das Engagement für den Abbau von Diskriminierung und sozialer Ungleichheit, die sich aus der **Vision bzw. dem Traum von einer sozial gerechten Gesellschaft ableitet, stellt für die ISOP-MitarbeiterInnen die übergreifende Kraftquelle** dar. Aus dem Wissen, wie wichtig und **sinnstiftend** dieses Engagement in einer Gesellschaft ist, die laufend soziale Ungleichheit und Diskriminierung (re)produziert, ergibt sich die Motivation. Diese hohe Motivation ist zudem ein wesentlicher **Impuls für selbständiges, eigenverantwortliches Arbeiten in Teams und Netzwerken**. Der **direkte Kontakt zu den Menschen**, der aufgrund der flachen Hierarchie bei ISOP für alle MitarbeiterInnen gegeben ist, hat zur Folge, dass die Visionen, für die ISOP steht, in der Arbeit kontinuierlich spürbar werden. Ein wichtiger Punkt in dem Zusammenhang ist auch, dass immer wieder Raum dafür geschaffen wird, sich auf die positiven Rückmeldungen von TeilnehmerInnen, ProjektpartnerInnen und auch AuftraggeberInnen zu besinnen, die der Arbeit von ISOP bescheinigen, das hochqualifiziert und engagiert das Leitbild gelebt wird. Dies ist gerade auch angesichts der Tatsache wichtig, dass die Schwerpunkte der Tätigkeiten, in denen ISOP sich engagiert, von der Mehrheitsgesellschaft vielfach nicht angemessen gewürdigt werden. Vor diesem Hintergrund und den hohen, nicht selten belastenden Arbeitssituationen, muss immer wieder Erinnerungsarbeit geleistet werden, die die Wichtigkeit der Vision einer sozial gerechten Gesellschaft und gleichzeitig die daraus resultierenden konkreten Entfaltungen des Gelungenen sichtbar machen und damit wiederum motivations- und sinnstiftend wirken. Die Umsetzung des Leitbildes kann so als Vorschein (Bloch) einer gerechten Gesellschaft, quasi als Oase und gelebte Gegenwelt zu Ausgrenzung und Diskriminierung aufgefasst werden, die eine Energiequelle für die Arbeit darstellt.