



# Strategie 2021–2025

## Schweizerischer Gehörlosenbund SGB-FSS

Stand: 17. Dezember 2020

### Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	2
<b>1.</b> Unsere Vision .....	2
<b>2.</b> Unsere Mission .....	2
<b>3.</b> Unsere Werte: Herausfordernd. Verbindlich. Anziehend. Solidarisch.....	3
<b>4.</b> Unsere Handlungsfelder .....	3
<b>5.</b> Strategische Perspektiven Handlungsfelder .....	6
5.1 Perspektive Finanzen .....	6
5.2 Perspektive Kunden .....	7
5.3 Perspektive Interne Geschäftsprozesse .....	9
5.4 Perspektive Lernen und Entwicklung .....	10
<b>6.</b> Monitoring der Strategie .....	11

## Vorwort

Um Zukunft gestalten zu können, braucht es eine klare Vision, welche langfristig die Tätigkeit einer Organisation bestimmt. Mit der Strategie 2021–2025 macht der Schweizerische Gehörlosenbund (SGB-FSS) seine aktuelle Vision sichtbar. Sie definiert den neuen Rahmen, an dem der Verband seine gesamten Aktivitäten orientiert. Alle Ziele, die in der Strategie 2016–2020 (noch) nicht erreicht wurden, werden dabei mit einem neuen Fokus weitergeführt.

Strategie bedeutet, Ressourcen zu bündeln. Die Benachteiligungen der gehörlosen und hörbehinderten Menschen und die Barrieren, die sie erleben, sind zahlreich und betreffen alle Gesellschaftsbereiche. Mit seinen begrenzten personellen und finanziellen Ressourcen kann der SGB-FSS unmöglich alle Herausforderungen angehen. Deshalb konzentriert er sich mit der neuen Strategie auf wichtige Handlungsfelder und verzichtet bewusst auf Nebenaspekte. Nur so kann der SGB-FSS gewährleisten, Erfolge in den prioritären Bereichen zu erzielen.

Die bedingungslose Anerkennung der Gebärdensprachen und der Schutz der Kultur der Gehörlosen stehen im Zentrum aller Überlegungen und Aktivitäten der Strategie 2021–2025. Für den Vorstand und die Geschäftsleitung ist die Strategie verbindlich. Für die Mitglieder des SGB-FSS dient sie als Empfehlung und zur Orientierung.

Im Gegensatz zur letzten Strategieperiode 2016–2020 wird bewusst auf die Definition spezifischer Ziele verzichtet. Konkrete Massnahmen für die Umsetzung der Strategie sind Bestandteil der Aktionspläne 2021–2025. So sichert sich der SGB-FSS die nötige Flexibilität, um schnell auf Veränderungen reagieren zu können.

Die Herausforderungen sind gross. Aber mit der Strategie 2021–2025 verfügt der SGB-FSS über ein wirkungsvolles Instrument, um die gesteckten Ziele zu erreichen. Gemeinsam sind wir stark! Die Strategie als vereinigendes Band soll helfen, die Stossrichtung der Anstrengungen des SGB-FSS gemeinsam zu definieren.

## 1. Unsere Vision

---

**Wir haben einen Traum:** Eine Gesellschaft, in der kulturelle und soziale Vielfalt die Menschen bereichert und ihre Weiterentwicklung fördert. Dabei spielen die Gebärdensprachen und die Kultur der Gehörlosen eine zentrale Bedeutung.

## 2. Unsere Mission

---

An der Verwirklichung dieses Traums arbeiten wir konsequent und nachhaltig. Wir treten dafür ein, dass Zugangsbarrieren für gehörlose und hörbehinderte Menschen abgebaut werden, dass sie gleiche Rechte und Chancen erhalten, dass die Gebärdensprache uneingeschränkt anerkannt und dass die Kultur der Gehörlosen geschützt wird.



[Link zum Video](#)



[Link zum Video](#)



[Link zum Video](#)

### 3. Unsere Werte: Herausfordernd. Verbindlich. Anziehend. Solidarisch.

---

Der SGB-FSS richtet sein Handeln konsequent an folgenden Werten aus. Die Mitglieder tragen diese Werte mit.



**Herausfordernd:** Der SGB-FSS arbeitet mit Lust an der Veränderung: ideenreich, ambitioniert und visionär. Manchmal tritt er auch kämpferisch auf und fordert dadurch seine Anspruchsgruppen und sich selber heraus.



**Verbindlich:** Der SGB-FSS ist direkt, unmissverständlich und klar. Er arbeitet nachvollziehbar, instruktiv und zielstrebig. Dadurch schafft er Vertrauen bei seinen Partnerinnen und Partnern.



**Anziehend:** Der SGB-FSS ist aufgeschlossen, weltoffen und kommunikativ. Er ist dynamisch, faszinierend, kompetent und anregend. Er besticht durch seine sympathische Art.



**Solidarisch:** Der SGB-FSS ist darauf bedacht, dass das Gemeinsame im Vordergrund steht, die Differenz als Stärke gesehen wird und die Zusammenarbeit von gegenseitiger Wertschätzung getragen ist.



[Link zum Video](#)

### 4. Unsere Handlungsfelder

---

Die Herausforderungen wie auch die Ansprüche an die Tätigkeit und an die Führung von Non-Profit-Organisationen haben sich in den letzten Jahrzehnten stark gewandelt. Wer in diesem veränderten Umfeld erfolgreich bestehen will, muss sich der Entwicklung anpassen und seine Ressourcen gezielt einsetzen. Der SGB-FSS definiert für die Strategie 2021–2025 deshalb vier Handlungsfelder:

#### Handlungsfeld: Inklusion im Arbeitsmarkt

Gehörlose und hörbehinderte Menschen besitzen bis heute wegen zahlreichen Barrieren und Diskriminierungen keinen vollen Zugang zum Arbeitsmarkt. Im Vergleich mit hörenden Menschen sind sie etwa dreimal häufiger von Erwerbslosigkeit betroffen. Aktuell befindet sich die Wirtschaft im Zuge der Digitalisierung in einem grossen Umbruch. Diese Entwicklung birgt sowohl Chancen als auch Risiken für gehörlose und hörbehinderte Menschen. Eine sinnvolle Erwerbstätigkeit ist für jeden Menschen von zentralem Wert für ein selbstbestimmtes und erfülltes Leben in voller Inklusion.

#### Handlungsfeld: Mitwirkung an der direkten Demokratie

Gehörlose und hörbehinderte Bürgerinnen und Bürger können aufgrund der noch immer bestehenden Zugangsbarrieren zu Information und Ämtern ihre bürgerliche und politische Rechte in der Schweiz nur ungenügend wahrnehmen und damit ihr verbrieftes Stimm- und Wahlrecht nicht ausüben. Ohne vollen Zugang zu den Rechten ist ihre wirkungsvolle Teilhabe an den politischen Prozessen der direkten Demokratie gefährdet und sie können dadurch die gesellschaftlichen Bedingungen nicht zu ihren Gunsten mitgestalten.



[Link zum Video](#)



[Link zum Video](#)



[Link zum Video](#)

### Handlungsfeld: **Zugang zum Gesundheitssystem**

Gehörlose und hörbehinderte Menschen besitzen aufgrund der bestehenden Barrieren und Benachteiligungen im Gesundheitssystem keinen vollen Zugang zur Grundversorgung und anderen medizinischen Dienstleistungen. Obwohl das Thema Gesundheit in der Wahrnehmung der Bevölkerung sämtliche Lebensbereiche betrifft und einen grossen Stellenwert besitzt, existieren für Menschen mit einer Hörbehinderung grosse Lücken in der Prävention, Beratung und Pflege. Die unzureichende Abdeckung der spezifischen Bedürfnisse von Menschen mit einer Hörbehinderung gefährdet daher ihr konkretes Wohlbefinden und ihre Lebensqualität.



[Link zum Video](#)

### Handlungsfeld: **Inklusive Bildung**

Bildung ist von zentraler Wichtigkeit, weil sie auf die Bedürfnisse des Kindes von der Geburt bis zum Erwachsenenalter eingeht und die engen Beziehungen zwischen der kognitiven, sozialen, emotionalen und sprachlichen Entwicklung anerkennt. Sie fördert das positive Selbstwertgefühl, das Selbstvertrauen, die kulturelle Identität und eine Vielzahl von Faktoren, die für lebenslanges Lernen mit persönlicher Autonomie, akademischem Erfolg und beruflichen Möglichkeiten wesentlich sind. Gehörlose Menschen, die keinen Zugang zur Gebärdensprache in der bilingualen Bildung haben, sind dem Risiko des Bildungsversagens ausgesetzt. Dies macht es für sie schwierig, in verschiedenen Bildungssituationen (z.B. zu Hause, in der Schule, im Museum usw.) das gleiche Niveau wie hörende Menschen zu erreichen, was eine Vorbedingung für die Arbeitslosigkeit ist. Bis heute erlaubt der bilinguale Bildungsansatz in der Schweiz nicht jedem Kind, die Gebärdensprache zu erlernen, die für das Kind in Umgebungen, die die Kultur der Gehörlosen schätzen, am zugänglichsten ist.



[Link zum Video](#)

### Unterstützungsfeld: **Erhöhung des Verbandswerts für Mitglieder**

Die Führung von Non-Profit-Organisationen sieht sich wachsenden Herausforderungen von Seiten der Politik, der Geldgeber und der Gesellschaft ausgesetzt. Diese Dynamik führt dazu, dass Organisationen ständig Entscheidungen treffen müssen, die ihre Zukunft nachhaltig verändern. Der Druck auf die strategischen Gremien des Verbandes kann wiederum bewirken, dass sie sich schneller an die veränderten Realitäten anpassen müssen als die Kollektivmitglieder. Diese unterschiedlichen Wahrnehmungen zwischen Dachverband und Kollektivmitglieder kann dazu führen, dass das gemeinsame Verständnis darunter leidet.



[Link zum Video](#)

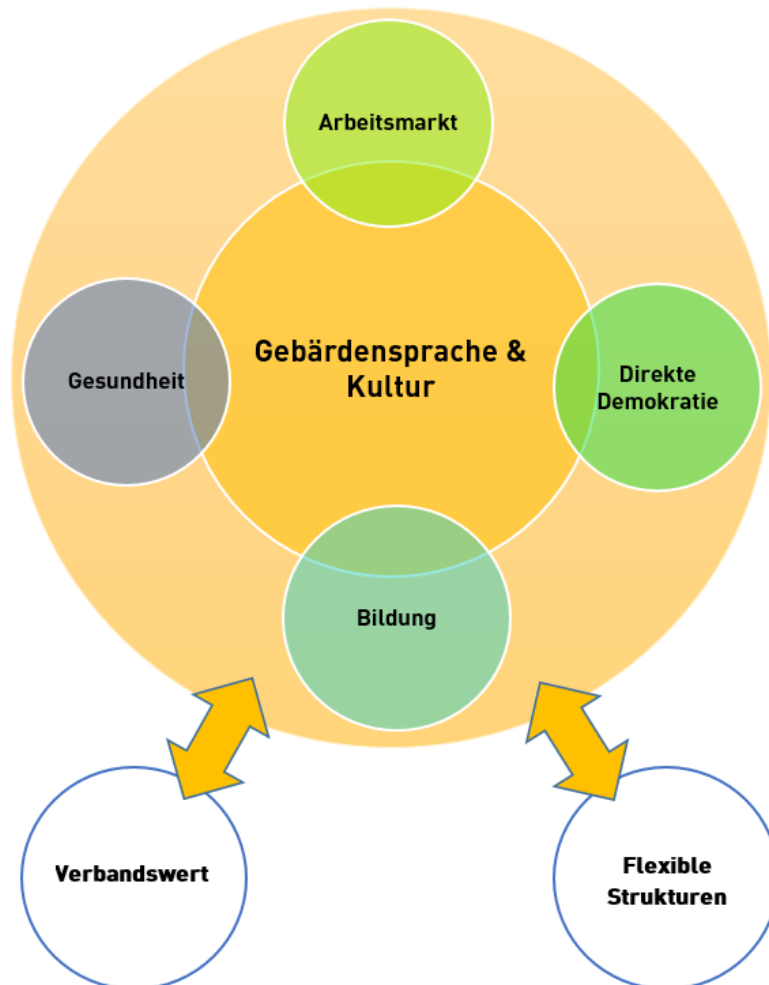
Vereine und Institutionen können auf das auseinanderdriftende Verständnis von Dachverband und Kollektivmitglieder reagieren, indem sie den (Mehr-) Wert einer Mitgliedschaft sichtbar machen, entsprechende Dienstleistungen für ihre Mitglieder entwickeln und ihre Mitglieder fördern. Damit festigen sie den Verbandswert und gewinnen das Vertrauen der Mitglieder.

### Unterstützungsfeld: **Gehörlosenbund als agile Organisation**

Die neuen Technologien und die Digitalisierung haben die Umwelt von Organisationen dramatisch verändert. Vermehrt machen Organisationen in ihrer Praxis die Erfahrung, dass früher einmal bewährte Strukturen nicht mehr ausreichend sind, um erfolgreiche Lösungen auf neue Herausforderungen zu finden. Die alten Strukturen können zu regelrechten Hindernissen in der Weiterentwicklung werden und damit die Zukunft der Organisationen gefährden. Deshalb müssen Organisationen ihre Strukturen neu überdenken und Modelle entwickeln, mit denen sie schneller und agiler auf Veränderungen reagieren können. Im Vordergrund stehen dabei die Förderung von mehr Innovation und die Entwicklung einer unternehmerischen Führungskultur.



[Link zum Video](#)



## 5. Strategische Perspektiven Handlungsfelder



[Link zum Video](#)

Punktuelle Anpassungen der bestehenden Strukturen und Prozesse führen nicht zum Erfolg. Aufgrund dieser Erkenntnis setzt der SGB-FSS bewusst auf einen systematischen Ansatz. Dieser systematische Ansatz basiert auf vier strategischen Perspektiven, mit deren Hilfe der SGB-FSS verschiedene Dimensionen definiert, die für die Umsetzung der Strategie wichtig sind.

Mithilfe der Perspektive Finanzen definiert der SGB-FSS seine finanziellen Ziele. Mithilfe der Perspektive Kunden definiert er, welche Ziele er mit Blick auf die Befriedigung der Kundenbedürfnisse (Zielgruppen, Mitglieder, Partner, etc.) im Rahmen der Strategie verfolgt. Mithilfe der Perspektive Interne Geschäftsprozesse legt er dar, wie er die internen Geschäftsprozesse gestalten will. Und mit der Perspektive Lernen und Entwicklung definiert er die Ziele, mit denen er seine Mitarbeitenden und die Organisation weiterentwickeln möchte.

Jede einzelne Perspektive wird mit Hilfe von spezifischen Leitlinien weiter konkretisiert und somit überprüfbar gemacht. Diese Leitlinien werden die Arbeit des SGB-FSS in den nächsten fünf Jahren prägen.

### 5.1 Perspektive Finanzen

#### 1. Starke und innovative Angebotspalette

**Der SGB-FSS bietet eine starke und innovative Angebotspalette an.**

Der SGB-FSS hat in der Vergangenheit erfolgreiche Angebote für Menschen mit einer Hörbehinderung und für Partner aufgebaut. Das Ziel kann aber nicht sein, nur die bewährten Angebote beizubehalten und zu pflegen. Der SGB-FSS möchte das Interesse von potenziellen Geldgeberinnen im Gegenteil mit innovativen und attraktiven Angeboten wecken. Die Entwicklung solcher Angebote steht bei Investitionsentscheidungen im Vordergrund. Auch wenn die Finanzierung der administrativen Infrastruktur nötig ist, die Förderung der Innovation ist wichtiger.



[Link zum Video](#)

#### 2. Finanzielle Leistungsfähigkeit

**Der SGB-FSS sorgt für seine finanzielle Leistungsfähigkeit und finanzielle Gesundheit.**

Finanzielle Sicherheit und Stabilität sind wichtige Werte für jede Organisation. Aber der ausschliessliche Fokus auf Stabilität und Sicherheit kann dazu führen, dass der SGB-FSS notwendige Investitionen in seine Zukunft nicht tätigt und sich so Perspektiven verbaut. Deshalb achtet er darauf, dass ausreichend Ressourcen und Vermögen zur Verfügung stehen, um sich bietende Chancen zu nutzen. Er nimmt unternehmerische Risiken bewusst in Kauf und investiert aktiv in seine Zukunft. Damit sichert er sich seine Leistungsfähigkeit.



[Link zum Video](#)

#### 3. Jährliches Ertragswachstum

**Der SGB-FSS sorgt für jährlich steigende Erträge.**

Der SGB-FSS wird in Zukunft wachsen, damit er die vielen Herausforderungen erfolgreich anpacken und für die Anliegen der gehörlosen und hörbehinderten Menschen kämpfen kann. Die Sicherung der Erträge ist die Basis des Wachstums. Aber dabei kann es nicht bleiben. Er sorgt mit konkreten Massnahmen dafür, dass die künftigen Erträge steigen und dadurch eine gesunde Basis für sein Wachstum gelegt werden kann.



[Link zum Video](#)

#### 4. Stabile Entwicklung der Ertragsquellen

##### **Der SGB-FSS konzentriert sich auf Ertragsquellen mit stabiler Entwicklung.**

Um die Planbarkeit des unternehmerischen Wachstums zu garantieren, konzentriert sich der SGB-FSS auf Ertragsquellen, die durch eine stabile Entwicklung gekennzeichnet sind. Eine zu grosse Diversifikation der Ertragsquellen, die mit erheblichen Schwankungen einhergehen können, wird vom ihm nicht gesucht. Er analysiert daher ständig seine neuen Engagements und wertet diese im Rahmen von Kosten-Nutzen-Analysen aus.



[Link zum Video](#)

#### 5. Internes Kontrollsystem

##### **Der SGB-FSS setzt auf ein systematisches, internes Kontrollsystem seiner Abläufe.**

Der SGB-FSS fördert die Kompetenzen, das Wissen und das Knowhow der Mitarbeitenden im Umfang mit den Finanzmitteln. Aber er verlässt sich dabei nicht ausschliesslich auf das Knowhow der Mitarbeitenden. Er geht sorgsam mit den Finanzmitteln um und überwacht ständig die kritischen Abläufe und Prozesse innerhalb der Organisation. Dafür etabliert er ein systematisches internes Kontrollsystem, das Risiken definiert, Kontrollen umsetzt und seine eigenen Prozesse ständig verbessert.



[Link zum Video](#)

### 5.2 Perspektive Kunden

Die Perspektive der Kunden bezieht sich allgemein auf alle Personengruppen, die Angebote des SGB-FSS in Anspruch nehmen. Im Folgenden unterscheidet die Strategie zwischen Mitgliedern (Kollektiv-, Einzel- und Solidarmitglieder) und anderen Organisationen, mit denen der SGB-FSS partnerschaftlich zusammenarbeitet.



[Link zum Video](#)

#### Mitglieder

##### 1. Nachhaltiges Empowerment der Mitglieder

##### **Der SGB-FSS setzt bei der Zusammenarbeit mit Mitgliedern auf nachhaltiges Empowerment.**

Die Unterstützung und Förderung seiner Mitglieder ist eine wichtige Aufgabe des SGB-FSS. Der SGB-FSS möchte aber diese Unterstützung nicht nur wie bisher punktuell anbieten oder nur dann, wenn Mitglieder dies explizit nachfragen. Er möchte die Mitglieder mittels eines Empowerments nachhaltig stärken und sie fit für die Zukunft machen. Er sieht sich dabei als Partner, Begleiter und aktiver Unterstützer seiner Mitglieder.



[Link zum Video](#)

##### 2. Förderung und Unterstützung von Leadership in der Gehörlosengemeinschaft

##### **Der SGB-FSS baut gezielt eine künftige Generation von Leader\*innen in der Gehörlosengemeinschaft auf.**

Leader und Führungspersonen der Gehörlosengemeinschaft sind wichtige Vorbilder. Der SGB-FSS sieht es als seine Aufgabe, Leader der Gehörlosengemeinschaft zu unterstützen. Ihm genügt es aber nicht, nur sporadisch Kontakte mit Leader zu halten. Er möchte vielmehr einen Beitrag dazu leisten, Nachwuchstalente in der Gehörlosengemeinschaft mit aufzubauen und aktiv zu fördern. Dafür pflegt er ein starkes Netzwerk mit seinen Mitgliedern und der Gehörlosengemeinschaft.



[Link zum Video](#)

3. Verstärkung der Netzwerke in der Gehörlosengemeinschaft

**Der SGB-FSS verstärkt Netzwerke in der Gehörlosengemeinschaft.**

Das Netzwerk zu seinen Mitgliedern und mit gehörlosen und hörenden Menschen ist für den SGB-FSS und seine Arbeit wichtig. So lernt er die Bedürfnisse und Anliegen seiner Zielgruppen besser kennen. Der SGB-FSS besitzt selbstverständlich schon ein weites Netzwerk, das er pflegt. Das möchte er in Zukunft noch verstärken und einzelne Gruppen zu aktiven Interessengruppen ausbilden. Eine lebendige und aktive Gehörlosengemeinschaft ist für die Erfüllung der Vision und der Ziele des SGB-FSS ausschlaggebend.



[Link zum Video](#)

4. Einbindung von Meinungsmacher\*innen der Gehörlosengemeinschaft

**Der SGB-FSS bindet Meinungsmacher\*innen der Gehörlosengemeinschaft aktiv in seine Arbeit ein.**

Der regelmässige Austausch und die transparente Information der Anspruchsgruppen des SGB-FSS über neue Entwicklungen ist eine wichtige Aufgabe. Er möchte einen Schritt weitergehen und Meinungsmacherinnen der Gehörlosengemeinschaft aktiv einbinden. Damit können die Anliegen und Bedürfnisse der Gemeinschaft die Arbeit des SGB-FSS direkter beeinflussen. So profitieren beide Seiten voneinander.



[Link zum Video](#)

5. Steigerung der Legitimität in der Gehörlosengemeinschaft

**Der SGB-FSS steigert die Legitimität des Dachverbandes bei den Mitgliedern.**

Die Mitglieder sind für die Arbeit des SGB-FSS wichtig und unterstützen die Vision, Mission und die Strategie. Wichtiger als die genaue Anzahl der Mitglieder sind das Vertrauen der Mitglieder und die Akzeptanz der Angebote durch die Mitglieder. Er sorgt dafür, dass der (Mehr-) Wert des Verbandes für die Mitglieder transparent ist und er Legitimität bei seinen Mitgliedern besitzt. Mitglieder des SGB-FSS sollen zu Botschafterinnen des Verbandes werden und engagiert mit dem Verband sich für ihre Anliegen einsetzen.



[Link zum Video](#)

Partner

1. Hoher Wiedererkennungswert bei Partner

**Der SGB-FSS schafft mit Hilfe seiner Markenpositionierung einen hohen Wiedererkennungswert bei Partner\*innen.**

Der SGB-FSS wird von den Organisationen, die ihn bereits kennen, als kompetenter Partner wahrgenommen. Das Vertrauen in die Kompetenz des SGB-FSS ist ein wichtiger Faktor. Aber externen Organisationen ist nicht immer klar, für welche Werte und Inhalte er steht. Durch eine klare Positionierung der Marke des SGB-FSS wird der Wiedererkennungswert erhöht. Diese erhöhte Wiedererkennung verschafft Akzeptanz und motiviert für eine Zusammenarbeit mit dem SGB-FSS.



[Link zum Video](#)

2. Transparenz gegenüber Partnern

**Der SGB-FSS schafft Vertrauen durch hohe Standards und Anforderungen an seine Arbeit.**

Der SGB-FSS erfüllt geltende Standards der guten Führung von Non-Profit-Verbänden und hält sich an die aktuellen Bedingungen. Dadurch geht er sorgsam mit seinen Ressourcen um. Mit Blick auf Transparenz und Führung setzt sich der Verband freiwillig höhere Standards und sorgt damit für Vertrauen bei allen Anspruchsgruppen. Er möchte in diesem Bereich eine Vorbildrolle übernehmen.



[Link zum Video](#)



### 3. Mehrwert für Partner

#### **Der SGB-FSS schafft durch Kollaboration Mehrwert für Partner\*innen und für sich.**

Die Zusammenarbeit mit Partnern bereichert die Perspektiven des SGB-FSS und erlaubt ihm von anderen Organisationen zu lernen. Dieser Lerneffekt ist wichtig für die Umsetzung der eigenen Interessen. Der SGB-FSS schaut aber nicht ausschliesslich auf seine Interessen. Im Zentrum der Zusammenarbeit steht ebenfalls der Mehrwert für alle beteiligten Organisationen. Deshalb versucht der SGB-FSS im Rahmen seiner Möglichkeiten die Interessen der Partner-Organisationen zu unterstützen. Davon profitieren beide Partner.



[Link zum Video](#)

### 4. Zusammenarbeit mit Partner aus unterschiedlichen Branchen

#### **Der SGB-FSS erweitert seine Zusammenarbeit mit Partner aus verschiedenen Branchen.**

Der SGB-FSS kooperiert bereits mit ihm nahe stehenden Partner-Organisationen. Diese Kooperationen führen zu neuen Ideen und neuen Ansätzen. Mit seiner neuen Strategie verfolgt der SGB-FSS eine Zusammenarbeit auch mit ihm ferne stehenden Organisationen bspw. aus der Privatwirtschaft oder anderen Branchen. Der Austausch mit branchenfernen Organisationen verhilft dem SGB-FSS zu neuen Perspektiven und Impulsen.



[Link zum Video](#)

### 5. Überzeugendes Angebot für Partner

#### **Der SGB-FSS begeistert Partner durch eine zielgerichtete Angebotspalette.**

Der SGB-FSS ist bekannt als Anbieter von Angeboten im Bereich der Gebärdensprachen und der Kultur der Gehörlosen. Seine Kompetenz steht ausser Frage. Der SGB-FSS möchte seine Angebote erweitern und setzt auf die Entwicklung von neuen Dienstleistungen, die attraktiv für potentielle Partner sind. Die Zufriedenheit der Partner mit den Angeboten des SGB-FSS steht dabei im Zentrum.



[Link zum Video](#)

## 5.3 Perspektive Interne Geschäftsprozesse

### 1. Beteiligung der Zielgruppen bei der Angebotsentwicklung

#### **Der SGB-FSS beteiligt die Zielgruppen mittels flexibler Strukturen an der Entwicklung der Angebote.**

Kompetente und engagierte Mitarbeitende entwickeln mit ihrem Wissen und ihrem Knowhow tagtäglich die Angebote des SGB-FSS. Der SGB-FSS zielt in Zukunft darauf ab, dass Entwicklungen von Angeboten unter Einbezug von gehörlosen und hörbehinderten Menschen stattfinden. Dadurch können Ideen und Anliegen der gehörlosen und hörbehinderten Menschen direkt die Entwicklung oder Weiterentwicklung der Angebote mit beeinflussen. Für diesen Einbezug schafft der SGB-FSS passende flexible Strukturen.



[Link zum Video](#)

### 2. Professionelle Kommunikation

#### **Der SGB-FSS sorgt für eine aktive und professionelle Information und Kommunikation.**

Der SGB-FSS informiert bereits mittels unterschiedlicher Kommunikationskanäle nach Innen und Aussen. In Zukunft nimmt sich der SGB-FSS vor, seine Kommunikation mit seinen Anspruchsgruppen dynamischer zu gestalten und die Möglichkeiten der Digitalisierung in seiner Kommunikation aufzunehmen. Die Partner sollen besser darüber informiert werden, was der SGB-FSS tut und für was er sich konkret einsetzt.



[Link zum Video](#)

### 3. Digitalisierung der Geschäftsfelder vorantreiben

#### **Der SGB-FSS setzt auf Digitalisierung in den wichtigsten Geschäftsfeldern.**

Der SGB-FSS ist bereits auf den sozialen Medien wie Facebook, Twitter, LinkedIn, etc. präsent. Doch die Digitalisierung schreitet ständig voran, deshalb reicht es nicht mehr aus, bestehende Abläufe und Lösungen zu verbessern. Die neuen Herausforderungen der Digitalisierung betreffen selbst die Geschäftsfelder, die zum Kern der Aufgaben des SGB-FSS gehören. Analoge Angebote müssen in die digitale Welt überführt werden. Der SGB-FSS nutzt die damit verbundenen Chancen der Digitalisierung.



[Link zum Video](#)

### 4. Verstärkung der politischen Arbeit

#### **Der SGB-FSS verstärkt die politische Arbeit zu den Themen Menschenrechte und Chancengleichheit.**

Die Umsetzung der Menschenrechte, der Abbau von Barrieren und die Förderung von gleichen Chancen sind zentrale Forderungen des SGB-FSS. Er sieht sich als ein wichtiger Akteur im Bereich der Rechte von gehörlosen und hörbehinderten Menschen und wird auch von aussen als ein solcher wahrgenommen. Damit in diesen Bereichen in Zukunft grosse Durchbrüche möglich werden, verstärkt der SGB-FSS seine politische Arbeit und die Interessenvertretung. Es geht darum die konkreten gesellschaftlichen Bedingungen zugunsten von gehörlosen und hörbehinderten Menschen zu verbessern.



[Link zum Video](#)

### 5. Überprüfung der Wirksamkeit der Angebotspalette

#### **Der SGB-FSS sichert die Wirksamkeit seiner Angebote.**

Der SGB-FSS achtet bei seinen Angeboten, dass sie für gehörlose und hörbehinderte Menschen zur Verfügung stehen und die Menschen Kenntnisse über diese Angebote haben. Der SGB-FSS möchte mit seinen Angeboten konkrete Wirkungen bei gehörlosen und hörbehinderten Menschen bewirken, damit sie ihre Rechte und Chancen besser umsetzen können. Um diese Wirkungen bei den Menschen zu erreichen, entwickelt der SGB-FSS Instrumente um diese Wirkungen besser zu messen und zu befördern. Zentral ist nicht die Tatsache, dass es Angebote gibt, sondern ob die Angebote für gehörlose und hörbehinderte Menschen die vorgesehene Wirkung entfalten.



[Link zum Video](#)

## 5.4 Perspektive Lernen und Entwicklung

### 1. Neue Organisationsstrukturen zur Förderung von Innovation

#### **Der SGB-FSS entwickelt eine neue Organisationskultur und Prozesse, die Innovation fördert.**

Der SGB-FSS hat aus seiner Praxis die Erfahrung gemacht, dass in der heutigen Umwelt die klassischen Hierarchielinien und die bisherige Organisationskultur nicht mehr genügen, um erfolgreich seine Ziele zu verfolgen. Um die künftigen Herausforderungen zu meistern, braucht es die Entwicklung von neuen Organisationsmodellen und eine starke Ausrichtung auf eine unternehmerische Führung. Der SGB-FSS möchte in diesem Bereich eine Vorreiterrolle für die Non-Profit-Organisationen übernehmen.



[Link zum Video](#)

## 2. Wissen und Kompetenzen der Mitarbeiter

### **Der SGB-FSS erweitert fortlaufend Wissen und Kompetenzen seiner Mitarbeiter.**

Der SGB-FSS ist auf die Kompetenzen und das Wissen seiner Mitarbeitenden angewiesen. Dieses Wissen muss ständig neu erlernt und gefördert werden, da sich die Anforderungen ständig selber verändern. Für den SGB-FSS ist das lebenslange Lernen ein wichtiger Wert innerhalb der Organisation. Ob und welche

Weiterbildungen von Mitarbeitenden besucht werden, soll deshalb nicht nur der Entscheidung von Mitarbeitenden überlassen werden. Die Führungspersonen nehmen eine aktive Position ein und fördern die Weiterbildung ihres Mitarbeitenden.



[Link zum Video](#)

## 3. Zusammenarbeit in Projektteams

### **Der SGB-FSS setzt auf die Zusammenarbeit in Projektteams.**

Der SGB-FSS besitzt ein engagiertes Team von Mitarbeitenden, die sich für die komplexen Ziele in ihrer Arbeit einsetzen. Der SGB-FSS möchte in der Zukunft vermehrt die Zusammenarbeit in Teams mit unterschiedlichen Perspektiven und Kompetenzen fördern. Interdisziplinäre Teams können mittels ihrer Kreativität erfolgreicher neue Ideen entwickeln und Innovationen fördern. Die Zusammenarbeit innerhalb der eigenen Abteilungen bringt keinen Mehrwert mehr. Der Mehrwert liegt in der Diversität der Teams.



[Link zum Video](#)

## 4. Steigerung der Motivation der Mitarbeitenden

### **Der SGB-FSS steigert Motivation und Engagement bei allen Mitarbeitenden.**

Für den SGB-FSS sind die Mitarbeitenden das wertvollste Kapital. Ohne Motivation und Engagement jedes einzelnen Mitarbeitenden kann er seine Ziele nur bedingt erreichen. Die Effizienz im Projektmanagement ist zwar ebenfalls wichtig, aber sie kann nicht der einzige Massstab in der Bewertung der Mitarbeitenden sein. Der SGB-FSS achtet darauf, dass die Motivation und das Engagement der Mitarbeitenden gefördert werden und sie ihre Arbeit mit Eigeninitiative und Verantwortung erleben können.



[Link zum Video](#)

## 5. Umsetzung von Leadership und Führung

### **Der SGB-FSS setzt auf Leadership und visionäre Führung.**

Der SGB-FSS braucht Führungspersonen, die sich und für den Verband ehrgeizige Ziele setzt. Ohne ansteckende Begeisterung und ohne eine klare Vision sind diese Ziele nicht zu erreichen. Für den SGB-FSS stehen deshalb nicht formalisierte Prozessmanagement-Prozesse im Vordergrund, sondern er fördert visionäre Persönlichkeiten. Die interne Führungskultur des SGB-FSS soll die eigenen Mitarbeitenden und die Partner für die Vision und Strategie mobilisieren.



[Link zum Video](#)

## 6. **Monitoring der Strategie**

Der SGB-FSS entwickelt detaillierte Aktionspläne zur Umsetzung der obigen strategischen Richtlinien. Er verfolgt die Umsetzung der Strategie und berichtet jährlich über den erreichten Stand der Umsetzung mithilfe eines systematischen Monitorings der Strategie. Der Stand der Umsetzung kommuniziert er regelmässig den Mitgliedern und Partnern.



[Link zum Video](#)

