



# Strategia 2021–2025

## Federazione Svizzera dei Sordi SGB-FSS

Stato: 17.12.2020

### Indice

Premessa .....	2
<b>1.</b> La nostra visione.....	2
<b>2.</b> La nostra missione .....	2
<b>3.</b> I nostri valori: stimolante, vincolante, attraente, solidale. ....	3
<b>4.</b> I nostri campi d'azione.....	3
<b>5.</b> Prospettive strategiche .....	5
5.1 Prospettiva Finanze.....	5
5.2 Prospettiva Clienti .....	6
5.3 Processi interni.....	8
5.4 Prospettiva Apprendimento e sviluppo .....	9
<b>6.</b> Monitoraggio della strategia.....	10

## Premessa

Per dar forma al futuro serve una visione chiara che definisca a lungo termine l'attività di un asso di un'associazione. Attraverso la strategia 2021-2025, la Federazione Svizzera dei Sordi (SGB-FSS) vuole ora rendere visibile la propria attuale visione che descrive il nuovo quadro al quale l'associazione intende fare riferimento per tutte le proprie attività. Tutti gli obiettivi della strategia 2016-2020 che non sono (ancora) stati raggiunti vengono portati avanti con una nuova focalizzazione.



[Link per il video](#)

Strategia significa raggruppare le risorse. Gli svantaggi delle persone sorde e audiolese e le barriere con cui esse devono fare i conti sono numerosi e riguardano tutti gli ambiti della società. Con le sue limitate risorse personali e finanziarie, la SGB-FSS non ha la possibilità di affrontare tutte le sfide. Per questo motivo, attraverso la nuova strategia si concentra sui campi di azione più rilevanti, rinunciando consapevolmente agli aspetti secondari. Solo in questo modo la SGB-FSS potrà garantirsi il successo negli ambiti prioritari

Il riconoscimento senza condizioni delle lingue dei segni e la protezione della cultura dei sordi sono al centro di tutte le riflessioni e attività della strategia 2021-2025. Per il Comitato direttore e la Direzione la strategia è vincolante. Per i membri della SGB-FSS funge invece da raccomandazione e orientamento.

Contrariamente all'ultimo periodo strategico (2016-2020), si è rinunciato in modo consapevole alla definizione di obiettivi specifici. Costituiscono parte integrante dei piani di azione 2021-2025 misure concrete per l'attuazione della strategia: in questo modo la SGB-FSS si assicura la necessaria flessibilità per poter reagire rapidamente a cambiamenti esterni.

Le sfide sono notevoli. Grazie alla strategia 2021-2025 la SGB-FSS può tuttavia contare su uno strumento efficace per raggiungere gli obiettivi fissati. L'unione fa la forza! La strategia intesa come legame che ci unisce deve aiutarci a definire congiuntamente l'orientamento degli sforzi della SGB-FSS.

## 1. La nostra visione

---

**Abbiamo un sogno:** una società in cui la varietà culturale e sociale arricchisce le persone e ne promuove lo sviluppo. Le lingue dei segni e la cultura dei sordi hanno un significato centrale in tale contesto.



[Link per il video](#)

## 2. La nostra missione

---

Per realizzare questo sogno lavoriamo in maniera coerente e duratura. Ci impegniamo affinché le barriere d'accesso per le persone sorde e audiolese vengano abbattute, in modo che queste ultime possano godere di pari diritti e opportunità, che la lingua dei segni venga riconosciuta senza alcuna limitazione e che la cultura dei sordi sia tutelata.



[Link per il video](#)

### 3. I nostri valori: stimolante, vincolante, attraente, solidale.

---

La SGB-FSS orienta in maniera coerente la propria attività in base ai seguenti valori, che i membri condividono.



**Stimolante:** la SGB-FSS lavora con passione al cambiamento attraverso ricchezza di idee, ambizioni e spirito visionario; a volte assume anche un atteggiamento battagliero, mettendo alla prova sé stessa e i propri gruppi di interesse.



**Vincolante:** la SGB-FSS è diretta, inequivocabile e chiara; lavora in maniera logica, istruttiva e risoluta, generando in questo modo fiducia nei propri partner.



**Attriante:** la SGB-FSS dimostra disponibilità, apertura verso il mondo e capacità di comunicazione. Dinamica, affascinante, competente e stimolante, colpisce inoltre per i suoi modi simpatici.



**Solidale:** la SGB-FSS si preoccupa che l'interesse comune sia in primo piano, che la differenza sia vista come un punto di forza e che la cooperazione si basi sulla stima reciproca.



[Link per il video](#)

### 4. I nostri campi d'azione

---

Le sfide e i requisiti posti all'attività e alla gestione delle organizzazioni non profit hanno subito profondi mutamenti negli ultimi decenni. Chi vuole imporsi con successo in questo mutato contesto deve adeguarsi a tale sviluppo e impiegare in maniera mirata le proprie risorse. La SGB-FSS definisce pertanto quattro campi d'azione per la strategia 2021-2025:

**Campo d'azione: inclusione nel mercato del lavoro**

A causa di numerose barriere e discriminazioni, le persone sorde e audiolese non hanno ad oggi un pieno accesso al mercato del lavoro. Il loro tasso di disoccupazione è all'incirca triplo rispetto ai normoudenti. Attualmente l'economia è di fronte a una grande svolta collegata alla digitalizzazione. Questa evoluzione comporta per le persone sorde e audiolese sia opportunità quanto pure rischi. Un'occupazione gratificante ha un'importanza fondamentale affinché ogni persona possa godere di una vita all'insegna dell'autodeterminazione, della soddisfazione e della piena inclusione.

**Campo d'azione: partecipazione alla democrazia diretta**

Considerate le persistenti barriere d'accesso a informazioni e uffici, in Svizzera i cittadini sordi e audiolesi possono godere dei loro diritti civili e politici solo in misura insufficiente e non sono pertanto in condizione di esercitare il loro diritto garantito di voto e di elezione. Il fatto di non avere pieno accesso ai diritti mette in pericolo la loro efficace partecipazione ai processi politici della democrazia diretta e non consente loro di contribuire per definire le condizioni sociali a proprio vantaggio.

**Campo d'azione: accesso al sistema sanitario**

A causa delle barriere e degli svantaggi esistenti nel sistema sanitario, le persone sorde e audiolese non hanno pieno accesso al servizio di base e ad altre prestazioni mediche. Nonostante nella percezione della popolazione il tema della salute riguardi tutti gli ambiti della vita e rivesta una grande importanza, per le persone con una disabilità uditiva sussistono notevoli lacune a livello di prevenzione, consulenza e cura. La copertura



[Link per il video](#)



[Link per il video](#)



[Link per il video](#)



[Link per il video](#)

insufficiente delle esigenze specifiche delle persone sorde e udiolesse mette pertanto a rischio il loro concreto benessere e la loro qualità di vita.

**Campo d'azione: istruzione inclusiva**

L'istruzione è di importanza centrale perché risponde alle esigenze del bambino dalla nascita all'età adulta e riconosce gli stretti legami esistenti tra sviluppo cognitivo, sociale, emotivo e linguistico. Promuove l'autostima positiva, la fiducia in sé stessi, l'identità culturale e una varietà di fattori essenziali per l'apprendimento durante tutta la vita con autonomia personale, successo accademico e opportunità di carriera. Le persone sorde che non hanno accesso alla lingua dei segni nell'istruzione bilingue sono a rischio di fallimento educativo. Ciò rende difficile per loro raggiungere lo stesso livello delle persone udenti in diverse situazioni educative (ad esempio a casa, a scuola, nei musei, ecc.), il che è una condizione preliminare per la disoccupazione. Ancora oggi l'approccio bilingue all'istruzione in Svizzera non consente a tutti i bambini di imparare la lingua dei segni, che è più accessibile al bambino in ambienti che apprezzano la cultura dei sordi.



[Link per il video](#)

**Campo di supporto: aumento del valore dell'associazione per i membri**

La gestione di organizzazioni non profit deve confrontarsi con crescenti sfide per quanto riguarda la politica, i finanziatori e la società. Questa dinamica fa sì che le associazioni debbano costantemente adottare delle decisioni che modificano il loro futuro in maniera duratura. A sua volta, la pressione sugli organi strategici dell'associazione può fare in modo che questi debbano adeguarsi alle mutate condizioni più rapidamente rispetto ai membri collettivi. Questa differenza di percezione fra l'associazione mantello e i membri collettivi può portare a problemi di comprensione comune.



[Link per il video](#)

Per reagire alla comprensione divergente dell'associazione mantello e dei membri collettivi, le associazioni e le istituzioni possono rendere più evidente il valore (aggiunto) di un'affiliazione, sviluppare apposite prestazioni per i membri e incentivarli. In questo modo è possibile consolidare il valore dell'associazione e ottenere la fiducia dei membri.

**Campo di supporto: la Federazione dei sordi come organizzazione agile**

Le nuove tecnologie e la digitalizzazione hanno rivoluzionato l'ambiente delle organizzazioni. A livello pratico, sempre più spesso queste ultime si trovano a dover fare i conti con il fatto che strutture un tempo consolidate non sono più sufficienti per individuare soluzioni efficaci alle nuove sfide. Tali strutture obsolete possono trasformarsi in veri e propri ostacoli allo sviluppo e mettere pertanto in pericolo il futuro delle associazioni. Per questo motivo, le associazioni devono ripensare le proprie strutture ed elaborare modelli che consentano loro di reagire ai cambiamenti in modo più rapido e agile. A tale scopo, l'attenzione va concentrata sulla promozione di una maggiore innovazione e sullo sviluppo di una cultura gestionale imprenditoriale.



[Link per il video](#)

## 5. Prospettive strategiche

---

Apportare modifiche puntuali alle strutture e ai processi esistenti non garantisce il successo. Sulla base di tale considerazione, la SGB-FSS punta consapevolmente su un approccio sistematico. Quest'ultimo si basa su quattro prospettive strategiche attraverso le quali la Federazione definisce diverse dimensioni importanti per l'attuazione della strategia.

Mediante la prospettiva Finanze, la SGB-FSS definisce i propri obiettivi finanziari. Tramite la prospettiva Clienti definisce gli obiettivi da perseguire nel quadro della strategia al fine di soddisfare le esigenze della clientela (gruppi di destinatari, membri, partner ecc.). Con la prospettiva Processi interni illustra come intende organizzare i processi aziendali interni. Infine, attraverso la prospettiva Apprendimento e sviluppo definisce gli obiettivi con i quali desidera perfezionare il personale e l'associazione.

Ciascuna prospettiva viene ulteriormente concretizzata mediante specifiche linee guida e resa pertanto verificabile. Tali linee guida caratterizzeranno il lavoro della SGB-FSS nei prossimi cinque anni.

### 5.1 Prospettiva Finanze

#### 1. Un'offerta solida e innovativa

##### **La SGB-FSS propone un'offerta solida e innovativa.**

In passato la SGB-FSS ha elaborato offerte di successo per persone con disabilità uditiva e partner. Il suo obiettivo, tuttavia, non può essere il semplice mantenimento di offerte consolidate e la loro gestione. Al contrario, la SGB-FSS desidera risvegliare l'interesse dei potenziali finanziatori attraverso offerte innovative e allettanti. Lo sviluppo di queste ultime hanno priorità nelle decisioni di investimento. Anche se il finanziamento dell'infrastruttura amministrativa è necessario, la promozione dell'innovazione lo è di più.

#### 2. Efficienza finanziaria

##### **La SGB-FSS assicura la propria efficienza e salute finanziaria.**

Sicurezza finanziaria e stabilità sono valori importanti per qualsiasi associazione. Concentrarsi unicamente su questi due aspetti potrebbe tuttavia far sì che la SGB-FSS non effettui gli investimenti necessari per il proprio futuro, precludendosi in questo modo interessanti prospettive. Per questo motivo la SGB-FSS si assicura la disponibilità di risorse e patrimoni sufficienti per cogliere le opportunità che dovessero presentarsi. La Federazione mette consapevolmente in conto i rischi imprenditoriali e investe attivamente nel proprio futuro, assicurando in questo modo la propria efficienza.

#### 3. Crescita annuale dei ricavi

##### **La SGB-FSS si impegna per la crescita dei ricavi anno dopo anno.**

La SGB-FSS è destinata a crescere in futuro per poter affrontare proficuamente le numerose sfide e lottare a difesa degli interessi delle persone sorde e udiolese. L'assicurazione dei ricavi è la base della crescita. Ma bisogna anche andare oltre. Attraverso misure concrete, la SGB-FSS si assicura che i futuri ricavi crescano, consentendole in questo modo di porre sane basi per la propria crescita.



[Link per il video](#)



[Link per il video](#)



[Link per il video](#)



[Link per il video](#)

#### 4. Sviluppo stabile delle fonti di ricavo

##### **La SGB-FSS si concentra sulle fonti di ricavo con uno sviluppo stabile.**

Al fine di garantire la pianificabilità della crescita imprenditoriale, la SGB-FSS si concentra sulle fonti di ricavo caratterizzate da uno sviluppo stabile. La SGB-FSS non persegue un'eccessiva diversificazione delle fonti di ricavo che possono comportare notevoli oscillazioni. Per questo motivo, prende costantemente in esame i propri nuovi impegni, valutandoli nell'ambito di analisi di costi e benefici.



[Link per il video](#)

#### 5. Sistema interno di controllo

##### **La SGB-FSS punta su un sistema interno di controllo sistematico dei propri processi.**

La SGB-FSS promuove le competenze, le conoscenze e le esperienze dei propri collaboratori nella gestione dei mezzi finanziari. In tale ambito non si affida tuttavia unicamente al know-how del personale. La SGB-FSS gestisce in maniera scrupolosa i mezzi finanziari e monitora costantemente iter e processi critici all'interno dell'associazione. A tale scopo instaura un sistema interno di controllo sistematico che definisce i rischi, attua i controlli e migliora continuamente i suoi processi.



[Link per il video](#)

## 5.2 Prospettiva Clienti

La prospettiva Clienti si riferisce in generale a tutti i gruppi di persone che usufruiscono delle offerte della SGB-FSS. Di seguito, la strategia effettua una distinzione fra i membri (collettivi, individuali e solidali) e le altre associazioni con cui la SGB-FSS collabora come partner.



[Link per il video](#)

### Membri

#### 1. Empowerment duraturo dei membri

##### **Nella collaborazione con i membri, la SGB-FSS punta su un empowerment a lungo termine.**

Il supporto e la promozione dei propri membri costituiscono un compito importante della SGB-FSS che non intende tuttavia offrire tale supporto solo in maniera puntuale come in passato o solo a dopo una esplicita richiesta dei membri. Attraverso l'empowerment desidera infatti rendere i propri membri più forti e pronti per il futuro. Sotto questo profilo si considera loro partner, compagna di viaggio e attiva sostenitrice.



[Link per il video](#)

#### 2. Promozione e supporto della leadership nella comunità dei sordi

##### **La SGB-FSS promuove in maniera mirata la futura generazione di leader della comunità dei sordi.**

I responsabili e le persone con ruoli gestionali all'interno della comunità dei sordi hanno un'importante funzione di modello. La SGB-FSS ritiene che sia proprio compito sostenere i responsabili della comunità. In quest'ottica, non considera sufficiente tenersi sporadicamente in contatto con tali responsabili. Il suo intento è piuttosto quello di fornire un contributo alla promozione attiva dei giovani talenti. A tale scopo cura una solida rete di contatti con i propri membri e con la comunità dei sordi.



[Link per il video](#)

3. Rafforzamento delle reti all'interno della comunità dei sordi

**La SGB-FSS rafforza le reti nella comunità dei sordi.**

Fare rete con i propri membri e le persone sorde e normoudenti è importante per la SGB-FSS e il suo lavoro: in questo modo può infatti conoscere meglio le esigenze e gli interessi dei propri gruppi di destinatari. La SGB-FSS dispone ovviamente fin d'ora di un'ampia rete di cui si prende cura. Una rete che intende consolidare ulteriormente in futuro trasformando singoli gruppi in attivi gruppi di interesse. Una comunità dei sordi vivace e attiva ha un'importanza determinante per la realizzazione della visione e degli obiettivi della Federazione.



[Link per il video](#)

4. Coinvolgimento di opinion maker della comunità dei sordi

**La SGB-FSS coinvolge attivamente nel proprio lavoro gli opinion maker della comunità dei sordi.**

Il confronto regolare e l'informazione trasparente ai gruppi di interesse della SGB-FSS sui nuovi sviluppi è un compito importante. La SGB-FSS desidera fare un passo avanti e coinvolgere attivamente gli opinion maker della comunità dei sordi. In questo modo gli interessi e le esigenze della comunità possono confluire in maniera più diretta nel lavoro della SGB-FSS. Entrambe le parti ne beneficiano reciprocamente.



[Link per il video](#)

5. Aumento della legittimazione all'interno della comunità dei sordi

**La SGB-FSS aumenta la legittimazione dell'associazione mantello presso i membri.**

I membri sono importanti per il lavoro della SGB-FSS e ne supportano la visione, la missione e la strategia. Più importante ancora del numero preciso di membri è tuttavia la fiducia degli stessi e la loro accettazione delle offerte. La SGB-FSS si impegna dunque affinché il valore (aggiunto) dell'associazione sia reso trasparente per i membri, nonché per ottenere la legittimazione da parte degli stessi. I membri della Federazione devono diventare ambasciatori dell'associazione e impegnarsi attivamente assieme a quest'ultima per i suoi obiettivi.



[Link per il video](#)

**Partner**

1. Elevato valore di riconoscibilità presso i partner

**Con l'aiuto del proprio posizionamento sul mercato, la SGB-FSS ottiene un elevato valore di riconoscibilità presso i partner.**

La SGB-FSS è considerata un partner competente dalle associazioni che la conoscono già. La fiducia nella competenza della SGB-FSS è un fattore importante. Alle associazioni esterne, tuttavia, non sono sempre chiari i valori e i contenuti per i quali la SGB-FSS si impegna. Un chiaro posizionamento del marchio della Federazione promuove il valore di riconoscibilità della stessa. Quest'ultimo crea a sua volta accettazione e motiva a collaborare con l'associazione.



[Link per il video](#)

2. Trasparenza nei confronti dei partner

**La SGB-FSS genera fiducia grazie agli elevati standard e requisiti posti al proprio lavoro.**

La SGB-FSS soddisfa gli standard di buona gestione delle associazioni non profit attenendosi alle attuali condizioni. Così facendo, gestisce attentamente le proprie risorse. Per quanto riguarda trasparenza e gestione, la SGB-FSS si pone volontariamente standard più elevati e genera in questo modo fiducia in tutti i gruppi di interesse. Sotto questo profilo, desidera assumere un ruolo esemplare.



[Link per il video](#)

### 3. Valore aggiunto per i partner

**Attraverso la collaborazione, la SGB-FSS crea un valore aggiunto tanto per i partner quanto per sé.**

La collaborazione con i partner arricchisce le prospettive della SGB-FSS consentendole di imparare dalle altre associazioni. Tale apprendimento è importante per la realizzazione dei propri interessi. La SGB-FSS non guarda però esclusivamente a questi ultimi. Al centro della collaborazione c'è anche il valore aggiunto per tutte le associazioni coinvolte. Per questo motivo, la Federazione cerca di sostenere per quanto possibile gli interessi delle associazioni partner. A beneficiarne sono entrambe le parti.



[Link per il video](#)

### 4. Collaborazione con partner da diversi settori

**La SGB-FSS amplia la propria collaborazione con partner provenienti da diversi settori.**

La SGB-FSS collabora già con le associazioni partner che le sono affini. Da tale cooperazione nascono nuove idee e nuovi approcci. Attraverso la sua nuova strategia, la SGB-FSS persegue una collaborazione anche con associazioni più distanti da sé, provenienti per es. dall'economia privata o da altri settori. Il confronto con associazioni esterne al proprio ambito assicura alla Federazione nuove prospettive e stimoli.



[Link per il video](#)

### 5. Un'offerta convincente per i partner

**La SGB-FSS entusiasma i propri partner attraverso una gamma di offerte mirate.**

La SGB-FSS è nota per fornire offerte nel campo delle lingue dei segni e della cultura dei sordi. Le sue competenze sono fuori discussione. La SGB-FSS intende ampliare le proprie offerte e punta a tale scopo sullo sviluppo di nuove prestazioni che risultino allettanti per i potenziali partner. In tale contesto, la priorità è data alla soddisfazione dei partner nei confronti delle offerte della Federazione.



[Link per il video](#)

## 5.3 Processi interni

### 1. Coinvolgimento dei gruppi di destinatari nello sviluppo delle offerte

**Attraverso strutture flessibili, la SGB-FSS coinvolge i gruppi di destinatari nello sviluppo delle offerte.**

Con le loro conoscenze e il loro know-how, i collaboratori competenti e impegnati perfezionano ogni giorno le offerte della SGB-FSS. Per il futuro, la SGB-FSS mira a fare in modo che lo sviluppo delle offerte avvenga con il coinvolgimento delle persone sorde e udiolese. Così facendo, le idee e le esigenze di queste ultime possono confluire direttamente nell'elaborazione o nel perfezionamento delle offerte. Ai fini di questo coinvolgimento la SGB-FSS crea apposite strutture flessibili.



[Link per il video](#)

### 2. Comunicazione professionale

**La SGB-FSS si impegna per un'informazione e una comunicazione attive e professionali.**

La SGB-FSS si occupa fin d'ora di informazione verso l'interno e verso l'esterno tramite diversi canali di comunicazione. Per il futuro, la SGB-FSS si propone di rendere più dinamica la comunicazione con i propri gruppi di interesse e di sfruttare a tal fine le opportunità offerte dalla digitalizzazione. I partner devono essere informati in maniera migliore su cosa fa la Federazione e sulle persone per cui i impegna concretamente.



[Link per il video](#)



3. Portare avanti la digitalizzazione dei settori d'attività

**La SGB-FSS punta sulla digitalizzazione nei settori d'attività più importanti.**

La SGB-FSS è già presente sui social media (come Facebook, Twitter, LinkedIn ecc.). Tuttavia, la digitalizzazione si evolve continuamente e non è pertanto più sufficiente migliorare gli attuali processi e soluzioni. Le nuove sfide in questo ambito riguardano anche settori d'attività che rientrano fra i compiti chiave della SGB-FSS. Le offerte analogiche devono essere trasferite al mondo digitale. La Federazione sfrutta le opportunità derivanti dalla digitalizzazione.



[Link per il video](#)

4. Intensificazione del lavoro politico

**La SGB-FSS intensifica il lavoro politico relative alle tematiche dei diritti umani e delle pari opportunità.**

L'applicazione dei diritti umani, l'eliminazione delle barriere e la promozione delle pari opportunità sono rivendicazioni centrali della SGB-FSS. Quest'ultima intende sé stessa quale importante attore nel campo dei diritti delle persone sorde e audiolese e viene percepita come tale anche dall'esterno. Per consentire in futuro di ottenere notevoli svolte in questi settori, la SGB-FSS intensifica la propria attività politica e la tutela degli interessi, con l'obiettivo di migliorare le concrete condizioni sociali a benefici delle persone sorde e audiolese.



[Link per il video](#)

5. Verifica dell'efficacia della gamma di offerte

**La SGB-FSS assicura l'efficacia delle proprie offerte.**

La SGB-FSS si assicura che le proprie offerte siano disponibili per le persone sorde e audiolese e che siano altresì note a queste ultime. Attraverso le sue offerte, la SGB-FSS intende portare effetti concreti nelle persone sorde e audiolese affinché queste possano beneficiare meglio dei loro diritti e delle loro opportunità. Per poter ottenere questi effetti, la Federazione sviluppa appositi strumenti che ne migliorino la misurazione e la promozione. L'aspetto centrale non è l'esistenza di offerte, ma il fatto che le stesse comportano l'effetto previsto per le persone sorde e audiolese.



[Link per il video](#)

#### 5.4 Prospettiva Apprendimento e sviluppo

1. Nuove strutture organizzative per la promozione dell'innovazione

**La SGB-FSS sviluppa una nuova cultura organizzativa e processi che promuovono l'innovazione.**

L'esperienza concreta della SGB-FSS ha evidenziato come nell'attuale contesto le classiche linee gerarchiche e la vecchia cultura organizzativa non siano più sufficienti per perseguire efficacemente gli obiettivi. Al fine di superare le sfide future, è necessario sviluppare nuovi modelli organizzativi e mantenere uno spiccato orientamento a una gestione imprenditoriale. La SGB-FSS desidera assumere in questo ambito un ruolo pionieristico per le organizzazioni non profit.



[Link per il video](#)

2. Conoscenze e competenze dei collaboratori

**La SGB-FSS amplia continuamente conoscenze e competenze dei propri collaboratori.**

La SGB-FSS ha bisogno delle competenze e delle conoscenze dei propri collaboratori. Queste conoscenze devono essere costantemente aggiornate e promosse visto che i requisiti stessi cambiano di continuo. Per la SGB-FSS il cosiddetto "lifelong learning" (o formazione permanente) è un valore importante all'interno dell'associazione. La decisione di frequentare corsi di formazione



[Link per il video](#)

continua e la scelta degli stessi sono dunque aspetti che non possono essere delegati unicamente alla discrezionalità dei collaboratori. Le persone con un ruolo gestionale assumono una posizione attiva e promuovono la formazione continua del personale.

### 3. Collaborazione in team di progetto

#### **La SGB-FSS punta sulla collaborazione in team di progetto.**

La SGB-FSS vanta un team di collaboratori motivati che si impegnano nel loro lavoro per raggiungere i complessi obiettivi. In futuro, la SGB-FSS desidera promuovere sempre più la collaborazione in team con diverse prospettive e competenze. Grazie alla loro creatività, i team interdisciplinari sono infatti in grado di sviluppare nuove idee e promuovere le innovazioni con maggiore efficacia. La collaborazione all'interno dei singoli reparti non apporta più alcun valore aggiunto. Quest'ultimo risiede nella diversità dei team.



[Link per il video](#)

### 4. Aumento della motivazione dei collaboratori

#### **La SGB-FSS promuove la motivazione e l'impegno in tutti i collaboratori.**

Per la SGB-FSS i collaboratori rappresentano il capitale più prezioso. Senza la motivazione e l'impegno di ogni singolo collaboratore, essa può raggiungere i propri obiettivi solo in misura limitata. L'efficienza nella gestione dei progetti è altrettanto importante, ma non può essere l'unico metro di giudizio nella valutazione del personale. La SGB-FSS fa in modo che la motivazione e l'impegno dei collaboratori vengano promossi e che questi ultimi possano svolgere il proprio lavoro con spirito di iniziativa e responsabilità.



[Link per il video](#)

### 5. Attuazione di leadership e gestione

#### **La SGB-FSS punta su leadership e gestione "visionaria".**

La SGB-FSS ha bisogno di persone con ruoli gestionali che definiscano obiettivi ambiziosi per sé stessi e per l'associazione. Senza un entusiasmo contagioso e senza una chiara visione, tali obiettivi non possono essere raggiunti. Per la SGB-FSS non sono dunque importanti tanto i processi formalizzati di gestione dei processi, quanto le personalità "visionarie". L'obiettivo della cultura gestionale interna della Federazione è mettere in moto i propri collaboratori e partner rispetto alla visione e alla strategia.



[Link per il video](#)

## 6. Monitoraggio della strategia

---

La SGB-FSS sviluppa piani d'azione dettagliati per attuare le direttive strategiche sopra descritte. La SGB-FSS persegue la messa in pratica della strategia e sulla base di un monitoraggio sistematico della stessa riferisce ogni anno sullo stato di attuazione raggiunto che comunica regolarmente nei confronti di membri e partner.



[Link per il video](#)

