

Zeitschrift:	Sonos / Schweizerischer Verband für Gehörlosen- und Hörgeschädigten-Organisationen
Herausgeber:	Sonos Schweizerischer Verband für Gehörlosen- und Hörgeschädigten-Organisationen
Band:	107 (2013)
Heft:	1
Rubrik:	Die Reorganisation des SGB-FSS

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 05.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Die Reorganisation des SGB-FSS

Nach dem tiefgreifenden Audit vom vergangenen Jahr reorganisiert der SGB-FSS seine Strukturen, um die erhöhten Anforderungen an seine Rolle als Interessenvertreter aller Gehörlosen und Kommunikationsbehinderten bestmöglich zu erfüllen.

Es ist ein übliches Vorgehen, die Zweckmässigkeit der bestehenden Betriebsstrukturen durch ein Audit periodisch zu überprüfen. Beim Entscheid, diesen Schritt einzuleiten, spielte beim Vorstand des SGB-FSS auch die Wahrnehmung mit, dass im Umfeld der Gehörlosigkeit in den letzten Jahren viele Veränderungen eingetreten sind. Der SGB-FSS muss die neuen Realitäten frühzeitig erkennen und sich dem Wandel anpassen, sich verändern und öffnen, um auch in Zukunft seine Bedeutung zu wahren.

Wir streben die Inklusion aller Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung in allen Lebensbereichen an. Eine der wichtigsten Voraussetzungen dazu ist, dass die betroffenen Menschen im Bereich Bildung und Ausbildung die gleichen Chancen erhalten wie die Hörenden und ihre Zukunft ihren Fähigkeiten und Neigungen entsprechend gestalten können. Wir sind überzeugt, dass Bilingualität der unverzichtbare Schlüssel zur Inklusion ist. Der Schweizerische Gehörlosenbund setzt sich deshalb als Dienstleister und Interessenvertreter für die konsequente und möglichst frühe Verbreitung des bilingualen Spracherwerbs, das heisst des gleichzeitigen Erlernens der Gebärdensprache und der gesprochenen Sprache, ein. Ohne frühzeitige Bilingualität wird es keine Chancengleichheit für Gehörlose und Hörbehinderte geben. Der SGB-FSS hat seine Sicht der Bilingualität wie folgt dargestellt: Der SGB-FSS hat sich eingehend mit der Frage befasst, wie er die Bilingualität breit fördern kann und ist zur Einsicht gelangt, dass er vermehrt mit den interessierten Kreisen zusammenarbeiten muss – allen voran mit den Eltern gehörloser Kinder, denn sie entscheiden in letzter Instanz über die zu treffenden Massnahmen. Die neuen Technologien bieten vielfach Lösungen an, welche ihrerseits neue Problematiken erzeugen können. Wir wollen künftig die ersten und zuverlässigsten Ansprechpartnern dieser Personen sein und glaubwürdige Antworten geben. Um diese zu erarbeiten und anbieten zu können, müssen wir unsere strategischen Ziele

den neuen Erfordernissen anpassen und unsere Strukturen und Abläufe entsprechend gestalten. Die neue Organisationsform hilft, die strategischen Ziele bestmöglich umzusetzen. Dabei steht die Bilingualität als wichtigstes Mittel zur Inklusion und als Brücke zwischen der Gemeinschaft der Gehörlosen und der Welt der Hörenden im Vordergrund.

Das Audit hat eine Reihe von Problemen der alten Strukturen aufgezeigt. Der Vorstand hat die Ergebnisse ernst genommen und beschlossen, im Interesse der Gehörlosen-Gemeinschaft wie auch der Mitarbeitenden des SGB-FSS, die Strukturen der Organisation zu erneuern. In Zusammenarbeit mit der Beraterfirma, welche das Audit durchgeführt hat, haben wir die Aktivitäten inhaltlich analysiert und in vier Departemente zusammengefasst. Jedes Departement ist sinnvollerweise in Bereiche unterteilt, in deren Rahmen die verschiedenen Aufgaben ausgeführt werden.

Departement Kompetenzzentrum Gebärdensprache: Der SGB-FSS ist das Kompetenzzentrum für die Gebärdensprache, den bilingualen Spracherwerb und die Gehörlosenkultur in der Schweiz. Es betreibt Forschung in Zusammenhang mit der Gebärdensprache, entwickelt Lehrkonzepte und Lehrmittel und setzt Qualitätsstandards für Ausbildungen im Bereich Gebärdensprache.

Departement Dienstleistungen: Der SGB-FSS bietet gehörlosen und hörbehinderten Menschen und ihren Angehörigen Informationen und Dienstleistungen entlang ihres gesamten Lebenswegs an. Das Departement setzt Konzepte und Produkte in den Bereichen Eltern & Früherziehung,



Schule & Grundausbildung, Arbeit & Weiterbildung und Generationen auf nationaler und lokaler Ebene um.

Departement Kommunikation: Der SGB-FSS orientiert die Öffentlichkeit, die Sponser und seine Mitglieder über seine Positionen und Aktivitäten aktiv, transparent und zielorientiert über verschiedene Informationskanäle. Schwerpunkt seiner Information bildet die Vermittlung und Förderung des bilingualen Spracherwerbs.

Departement Zentrale Dienste: Diese Abteilung bietet interne Querschnitts- und Supportdienste für die Departemente der Leistungserbringung, für die Stabsdienste sowie für die regionalen Geschäftsstellen mit Ziel, die Produktivität des SGB-FSS nach den Kriterien Effizienz und Effektivität zu optimieren.

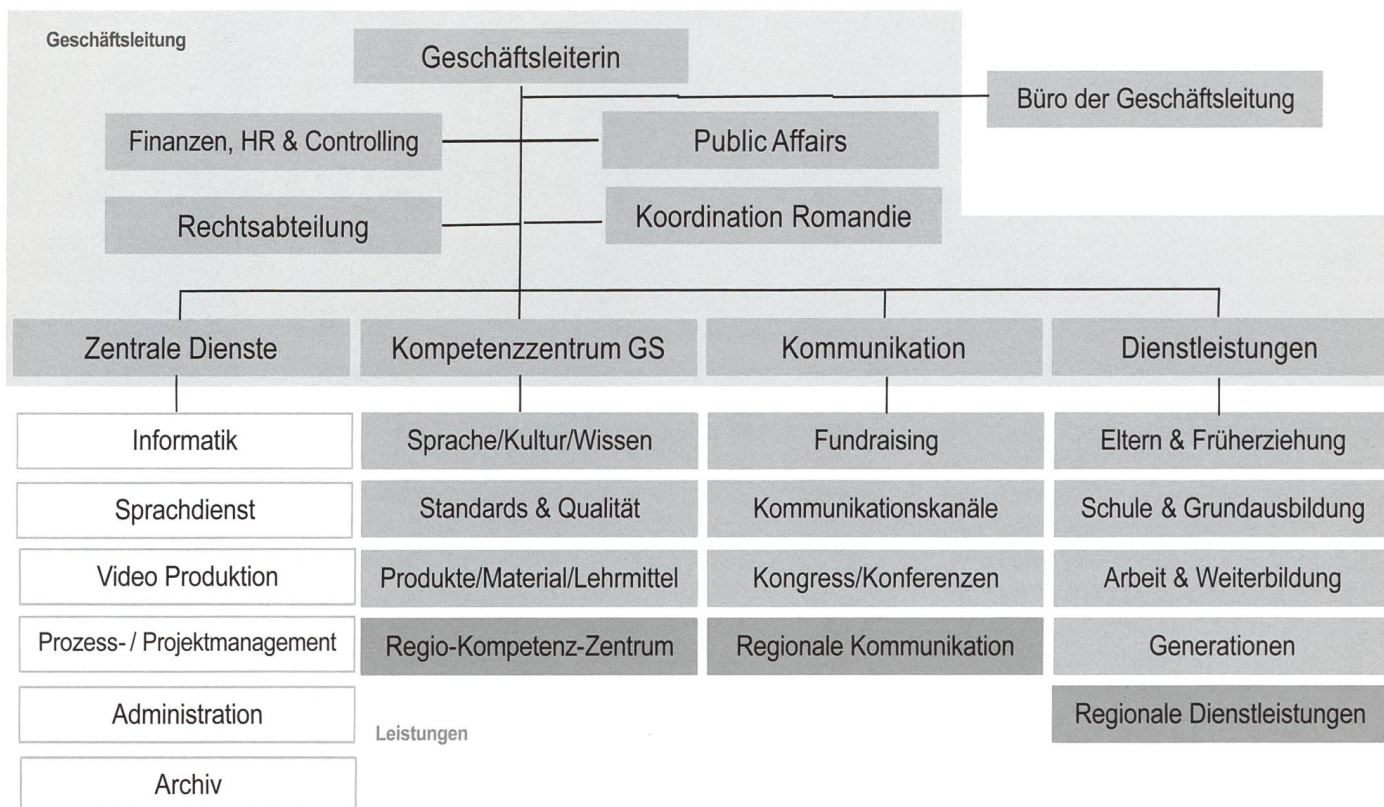
Geschäftsleitung: Die operative Führung des SGB-FSS geht aus der Restrukturierung gestärkt hervor. Es gibt nur noch eine Geschäftsführerin, welche die volle Entscheidungsverantwortung trägt. Sie stützt sich auf eine erweiterte Geschäftsleitung, die sich aus den Verantwortlichen der vier Departemente zusammensetzt und welcher auch die Leiter und Leiterinnen der Stabsstellen Recht, Finanzen, Public Affairs und Koordination Romandie – insgesamt acht Mitglieder – angehören.

Es gibt einen Zusammenhang zwischen Strategie und Organisation. Die einge-

Bilingualität in die Lebensphasen integrieren



Organigramm



fürten oder anstehenden Neuerungen bezwecken unter anderem die Stärkung der operativen Führung, die Vereinfachung der Zusammenarbeit und der Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden, eine Verbesserung der Aufgabenteilung national – regional und die gezielte Entwicklung und den Aufbau von Kompetenzen – die bisherigen Mitarbeitenden werden geschult, wo notwendig werden neue Kompetenzen extern gesucht.

Was ändert sich für die Kollektivmitglieder?

Die Reorganisation bringt für die Kollektivmitglieder keine unmittelbaren Veränderungen. Die Regionen und Mitgliedorganisationen bringen sich wie bisher über die Delegiertenversammlung und über ihre VertreterInnen im Vorstand in die Strategieentwicklung ein. Die Einflussnahme der verschiedenen Regionen in der Schweiz ist somit sichergestellt. Dass die operativen Strukturen professionalisiert und zentralisiert werden liegt im Inter-

esse des gesamten SGB-FSS und gestattet, Synergien zu nutzen. Der SGB-FSS bleibt gegenüber den lokalen Bedürfnissen und Ansprüchen besonders achtsam und wird seine Dienstleistungen weiterhin in allen Regionen anbieten.

Wie weit sind wir mit der Umsetzung?

Nach Bereinigung der Strukturen befasst sich die Geschäftsleitung zur Zeit mit der Erarbeitung der Konzepte für die neuen Departemente und dem Tätigkeitsprogramm, bzw. der kurz- und langfristigen Zielsetzung. Durch diesen Prozess konnten auch die verfügbaren internen Ressourcen identifiziert und den Bedarf an geeigneten Aus- und Weiterbildungen ermittelt werden. Die verständliche Verunsicherung vieler Angestellten nehmen Vorstand und Geschäftsleitung sehr ernst und suchen aktiv das Gespräch mit den Mitarbeitenden. Bis jetzt konnte der SGB-FSS fast allen Mitarbeitenden neue Arbeitsverträge oder Zusätze zu den bestehenden Verträgen anbieten.

Wie geht es nun weiter?

Wir werden fortan auf unseren Informationskanälen – Zeitschriften, Website, Info-Schreiben und –Veranstaltungen – regelmässig über den Stand der Arbeiten berichten, besondere Aspekte der Reorganisation erklären und die Position des SGB-FSS zu entscheidenden Fragen erläutern. Wir zählen auf Eure Unterstützung, damit der SGB-FSS mit erhöhter Schlagkraft die Forderung nach Chancengleichheit aller gehörlosen und hörbehinderten Menschen auf allen Ebenen durchsetzen kann.