

[illegible]

Unsere Zielgruppe ist klein. Auf dem Markt gibt es kein Schulungs-, Unterrichts- und Coachingmaterial das auf sie zugeschnitten ist. Bei DIMA arbeiten gehörlose und hörende Fachpersonen gemeinsam daran, praxisorientierte Bildungs- und Unterstützungsangebote zu erarbeiten, die den Zugang gehörloser Menschen zur Gesellschaft und dem Arbeitsmarkt gezielt und nachhaltig fördern.

Management Summary

Ziele Für die Integration in die Gesellschaft ist der Faktor Arbeit entscheidend. Arbeitsmarktstudien belegen, dass Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung hier oft doppelt benachteiligt und bereits in ihrer Berufswahl eingeschränkt sind. Die Arbeitslosenquote liegt mit 9% bei gehörlosen und schwerhörigen Menschen rund dreimal höher als bei der hörenden Mehrheit. Mit dem Projekt soll die Chancengleichheit von Menschen mit einer Hörbehinderung gefördert und im Sinne von Diversität und Inklusion implementiert werden. Die wichtigsten Ziele im Einzelnen: Es wird ein Einsatzprogramm mit Einsatzplätzen in Institutionen des Gehörlosenwesens aufgebaut und die Kooperation mit Betrieben im ersten Arbeitsmarkt angestrebt. Die Vernetzung mit Partnern trägt zu einer nachhaltigen Entwicklung in Richtung Chancengleichheit für Gehörlose auf dem Arbeitsmarkt bei. Das Projekt trägt zur Vision von DIMA bei: DIMA will für Menschen mit Hörbehinderung schweizweit eine kompetente Organisation für Bildung, Kommunikation und Integration sein¹	Termine <table border="1" data-bbox="978 291 1439 685"> <thead> <tr> <th>Termine Meilensteine</th><th>Monat / Jahr</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Projektdefinition</td><td>Februar 2020</td></tr> <tr> <td>Konzeption</td><td>März - Mai 2020</td></tr> <tr> <td>Projektfinanzierungsphase</td><td>Juni 2020 bis März 2021</td></tr> <tr> <td>Realisierung in Etappen</td><td>Ab März 2021</td></tr> <tr> <td>Vorabklärungen</td><td>Ab September 2020</td></tr> <tr> <td>Projektabschluss</td><td>Sommer 2023</td></tr> </tbody> </table> Kosten in CHF <table border="1" data-bbox="978 801 1439 1115"> <tbody> <tr> <td>Planungs- und Entwicklungskosten</td><td>155'999.00</td></tr> <tr> <td>Koordinationskosten</td><td>8'900.00</td></tr> <tr> <td>Weitere Aufwände</td><td>42'816.00</td></tr> <tr> <td>Total</td><td>207'715.00</td></tr> </tbody> </table> Projekt-Kostenplan und Finanzierung liegen dem Projektdossier bei.	Termine Meilensteine	Monat / Jahr	Projektdefinition	Februar 2020	Konzeption	März - Mai 2020	Projektfinanzierungsphase	Juni 2020 bis März 2021	Realisierung in Etappen	Ab März 2021	Vorabklärungen	Ab September 2020	Projektabschluss	Sommer 2023	Planungs- und Entwicklungskosten	155'999.00	Koordinationskosten	8'900.00	Weitere Aufwände	42'816.00	Total	207'715.00
Termine Meilensteine	Monat / Jahr																						
Projektdefinition	Februar 2020																						
Konzeption	März - Mai 2020																						
Projektfinanzierungsphase	Juni 2020 bis März 2021																						
Realisierung in Etappen	Ab März 2021																						
Vorabklärungen	Ab September 2020																						
Projektabschluss	Sommer 2023																						
Planungs- und Entwicklungskosten	155'999.00																						
Koordinationskosten	8'900.00																						
Weitere Aufwände	42'816.00																						
Total	207'715.00																						

1. Das Projekt

Gemäss dem Schweizerischen Gehörlosenbund leben in der Schweiz rund eine Million Menschen mit Hörbehinderung. Mit einer Arbeitslosenquote von etwa 9 % sind sie deutlich häufiger von Erwerbslosigkeit betroffen als die Gesamtbevölkerung. Besonders für gehörlose Menschen mit Migrationshintergrund ist der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert und erfordert gezielte Unterstützung.

DIMA begleitet diese Zielgruppe mit Jobcoaching, Bewerbungswerkstätten, Weiterbildungsangeboten sowie Kommunikationskursen. Ergänzend werden Arbeitgebende informiert und für die Zusammenarbeit mit gehörlosen Mitarbeitenden sensibilisiert.

Im Rahmen eines Einsatzprogramms erhalten Stellensuchende praxisnahe Arbeitserfahrungen, die ihre beruflichen Kompetenzen stärken und den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt erleichtern. Gleichzeitig profitieren teilnehmende Betriebe durch neue Perspektiven im Bereich Diversität und Inklusion.

Zentral für den Projekterfolg ist die Zusammenarbeit mit Institutionen des Gehörlosenwesens, Bildungsstätten sowie Beratungsstellen. Langfristig soll das Projekt auch Kooperationen mit Unternehmen ausserhalb des Gehörlosenwesens fördern und so nachhaltige Arbeitsintegration ermöglichen.

2. Zielgruppen

- Stellensuchende SchweizerInnen und MigrantInnen mit einer Hörbehinderung
- Stellensuchende mit/ohne Berufsausbildung
- Sogenannt „Nichtbeitragsberechtigte“, d.h. Menschen mit einer Hörbehinderung, welche aufgrund von formalen Kriterien von RAV/IV nicht unterstützt werden und somit keinen Zugang zu den Beratungs- und Unterstützungsangeboten der Fachstellen haben
- Menschen mit einer Hörbehinderung, die erwerbstätig sind und ihre Erfahrung einbringen möchten, sowie Unterstützung im Rahmen von Umstrukturierungen oder Arbeitsplatzverlust wünschen
- Arbeitgeber und Unternehmen, die im Rahmen der Erarbeitung und Umsetzung von Diversity & Inclusion Richtlinien eine Vorreiterrolle einnehmen möchten

3. Projektziele

Das Projekt fördert die Inklusion von Menschen mit Hörbehinderung in den regulären Arbeitsmarkt und unterstützt Unternehmen bei der Umsetzung von Diversity- und Inclusion-Richtlinien. Durch die enge Zusammenarbeit mit Partnerbetrieben sowie eine gezielte, bedarfsgerechte Begleitung werden nachhaltige Beschäftigungsperspektiven für gehörlose Stellensuchende geschaffen.

Die Kooperationen tragen dazu bei, soziale Inklusion, Nichtdiskriminierung und Teilhabe am Erwerbsleben auch über die Projektlaufzeit hinaus zu stärken.

Mit dem Einsatz- und Qualifizierungsprogramm werden niederschwellige Möglichkeiten geschaffen, Berufserfahrung zu sammeln und relevante Qualifikationen zu erwerben. Besonders Migrant:innen profitieren davon, da sie ihre fachlichen, sozialen, sprachlichen und kulturellen Kompetenzen erweitern und gleichzeitig eine sinnstiftende Beschäftigung erleben.

3.1 Ziele

- eine verbesserte Integration von SchweizerInnen und MigrantInnen mit einer Hörbehinderung in den regulären ersten Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft
- Sensibilisierung und aktive Kooperation mit einem an Diversity und Inclusion interessierten Arbeitgeber
- Abbau von Vorurteilen und eine verbesserte Kommunikation im Handlungsfeld Arbeit zwischen hörenden Menschen und Menschen mit einer Hörbehinderung
- Erstellen von Kursmaterialien zum Thema „Arbeit und Bildung“, welches Anschauungsmaterial für den Unterricht bei DIMA beinhaltet → Umsetzung auch in Leichte Gebärdensprache
- Aufbereiten von Zusatz- und Unterrichtsmaterial, mit dem die DIMA-Fachpersonen die Stellensuchenden realitätsnah und handlungsorientiert unterstützen können → Leitfaden
- Aufbereiten eines Dossier mit Informationen für Externe (Sensibilisierungsmappe für Unternehmen und Arbeitgeber) → Leitfaden

4. Umsetzungsmassnahmen

1. Vorabklärungen und Projektentwicklung

In einer ersten Phase werden Vorabklärungen durchgeführt und das bestehende Netzwerk analysiert. Erste Kontakte mit Fachstellen, insbesondere im Bereich Arbeitsintegration, bestehen bereits und werden weiter vertieft. Ziel ist es, Kooperationen zu klären, Synergien zu nutzen und Schnittstellen zu definieren, damit das Angebot eine sinnvolle Ergänzung bestehender Dienstleistungen darstellt. Der Bedarf ist ausgewiesen, insbesondere für gehörlose Migrant:innen, Personen ohne Beitragsanspruch sowie Betroffene aus Regionen ohne spezialisiertes Beratungsangebot. DIMA bringt hierfür langjährige Erfahrung und fachliche Expertise mit.

2. Konzepterarbeitung und Mittelbeschaffung

Auf Basis eines detaillierten Projektkonzepts mit Etappenplanung und Kostenübersicht wird die Finanzierung des Projekts sichergestellt.

3. Umsetzung in zwei Etappen

In der Umsetzungsphase werden Partnerinstitutionen und Betriebe für Einsatzplätze aufgebaut und begleitet sowie zuweisende Stellen vernetzt. Zentral ist die professionelle Begleitung der Schnittstelle zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden.

In einer ersten Etappe erfolgt die Zusammenarbeit primär mit Institutionen aus dem Gehörlosenwesen. Anschliessend wird das Projekt auf Unternehmen und Institutionen des ersten Arbeitsmarkts ausgeweitet.

4. Materialaufbau

Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Projekt werden systematisch dokumentiert und in Informations- und Schulungsmaterialien überführt. Dazu gehören unter anderem Sensibilisierungsunterlagen und Unterrichtsmaterialien für Fachpersonen, Teilnehmende und Partnerbetriebe. Diese Materialien sichern die Nachhaltigkeit des Projekts und dienen als Grundlage für zukünftige Kooperationen mit Unternehmen.

5. Abschlussphase

Das Projekt gilt als abgeschlossen, wenn die definierten Meilensteine erreicht und tragfähige Partnerschaften mit Unternehmen aufgebaut wurden. Die entwickelten Informations- und Schulungsmaterialien stehen Fachpersonen, Teilnehmenden und Partnerbetrieben zur Weiterentwicklung von Diversity & Inclusion zur Verfügung. DIMA begleitet Privatpersonen und Unternehmen weiterhin mit ihrer fachlichen Expertise in Bildung, Kommunikation und Arbeitsintegration.

6.1 Zeitplan

Termine / Meilensteine	Monat / Jahr
Vorabklärungen und Netzwerkanalyse	ab Mai 2020
Fertigstellung Projektdefinition (Projektbeschreibung)	Juni 2020
Detaillierter Projektbeschreibung	bis 15. Juni 2020
Finanzierungssuche	ab Juni 2020
Konzeption des Gesamtprojekts	ab September 2020
Realisierung und Umsetzung in Etappen (vgl. 3.3)	ab März 2021
Erarbeiten der Sensibilisierungsmappe	ab August 2021
Projektabschluss	Sommer 2023

5. Erwartete Ergebnisse

Um InklusDia gezielt in der Arbeitswelt zu verankern und die Nutzung niederschwellig zu gestalten, werden Das Projekt hat grosses Potential, es greift ein aktuelles und äusserst dringliches Thema auf. Der Bedarf an spezialisierten Unterstützungs- und Coachingangeboten für Menschen mit einer Hörbehinderung ist ausgewiesen. Mit einem Einsatz- und Qualifizierungsprogramm für gehörlose Stellensuchende (mit oder ohne Grundausbildung) wird niederschwellig und nachhaltig der Zugang zu Bildung und Arbeit und somit die Inklusion in die Gesellschaft unterstützt.

5.1 Wirkung

- Das Projekt unterstützt die Strategie des SGB-FSS zur Förderung von Chancengleichheit, gleichberechtigtem Zugang und Teilhabe im Arbeitsleben.
- Es leistet einen Beitrag zur Umsetzung des Grundsatzes «Eingliederung vor Rente» durch gezielte Begleitung der Betroffenen.
- Das Projekt schafft gesellschaftlichen Mehrwert, indem qualifizierte gehörlose Arbeitnehmende mit geeigneten Arbeitgebenden zusammengeführt und nachhaltige Arbeitsverhältnisse gefördert werden.
- Unternehmen werden beim Aufbau einer inklusiven Organisationskultur fachlich begleitet und unterstützt.
- Es schafft Zugänge zu spezialisierten Bildungs- und Beschäftigungsangeboten für mehrfach benachteiligte Menschen.
- Bestehende Angebotslücken in der Arbeitsintegration werden reduziert und das Netzwerk gestärkt.
- Die nachhaltige Begleitung zur Sicherung von Arbeitsplätzen im ersten Arbeitsmarkt wird bedarfsgerecht umgesetzt.

5.2. Nachhaltigkeit

Nach Innen

- Das Projekt unterstützt die Vision und Mission von DIMA und richtet sich an der Strategie aus.
- DIMA entwickelt den Bereich "Integration Arbeit" weiter und definiert Massstäbe bezüglich Inklusion: das Projekt beabsichtigt nicht nur die Inklusion gehörloser Menschen in die Arbeitswelt, sondern bezieht sie in die Gestaltung der Projektphasen mit ein.
- Bildung, Kommunikation und Integration als zentrale Kernaufgabe von DIMA bilden auch im Projekt den Schwerpunkt und stärken das Handlungsfeld Arbeit und Arbeitssuche.

Nach Aussen

- DIMA stärkt mit dem neuen Handlungsfeld gezielt die Partnerschaften und Kooperationen mit anderen Organisationen und beweist sich als Kompetenzpartner in Sachen Bildung, Kommunikation und Integration.
- Das Projekt hat Modellcharakter und lebt Konzepte wie Diversity, Inclusion, Empowerment vor.

6. Projektorganisation

Das Projektteam setzt sich aus Führungspersonen, Fachpersonen, Experten und Backoffice-Mitarbeitenden zusammen. Die Entscheidungsinstanz ist die Stellenleiterin.

Auftraggeberin	DIMA Präsidentin, Karin Arquisch
Entscheidungsinstanz	Christa Notter
Projektteam	
Projektleiterin	Christa Notter , Stellenleiterin DIMA Dipl. Gebärdensprachlehrerin HfH
Projektmitarbeiterinnen (PMA)	Sarah Guidi, Assistentin lic. phil. Linguistin, Leitung Schreibberatung für Gehörlose und Schwerhörige Leonie von Amsberg Bereichsleiterin Integration Arbeit Dipl. Gebärdensprachdolmetscherin Corinne Leemann Beraterin/Coach bso, Dipl. Gebärdensprachdolmetscherin zwei weitere gehörlose Projektmitarbeitende

