



Universität St.Gallen

Center for Disability and Integration

CDI-HSG

Jahres- bericht 2023





Content



6

Vorwort der
Direktion

10

Die Mitarbeitenden
des CDI-HSG

12

Der Fachrat des
CDI-HSG





13

Die Forschungs-
bereiche des
CDI-HSG

14

Betriebswirtschaft –
Prof. Dr. Stephan Böhm

56

Angewandte
Disability Forschung –
Prof. Dr. Nils Jent

Vorwort der Direktion

Das Jahr 2023 war für das Center for Disability and Integration der Universität St.Gallen (CDI-HSG) von hoher formeller und emotionaler Bedeutung, stellt es doch ein Jubiläumsjahr dar. Gegründet mittels einer Zuwendung der Stiftung MyHandicap an die Universität St.Gallen im Jahr 2009, blicken wir inzwischen auf eine 15-jährige Tätigkeit in Forschung, Lehre und Praxis zurück. Mit dem Jahr 2023 endete plangemäss die Förderperiode durch die Stiftung, die uns 14 Jahre lang finanziell und thematisch begleitete und nachhaltig unterstützte. Ohne die Vision von Joachim Schoss, der die wirtschaftswissenschaftliche Forschung zu Inklusion als wichtigen Baustein der vollen Teilhabe von Menschen mit Behinderung erkannte, wäre unsere Arbeit an der HSG nicht möglich gewesen. Er war es, der gemeinsam mit Prof. Dr. Heike Bruch das CDI-HSG erdachte und ermöglichte. Gemeinsam etablierten sie es an der Universität St.Gallen, wobei auch Widerstände zu überwinden waren. Im Jahr 2009 waren die Ideen von Diversität und Inklusion noch nicht im betriebswirtschaftlichen Mainstream angekommen und nicht wenige bezweifelten, ob sie für die HSG von Bedeutung sein würden.

Wir hoffen, dass wir mit unserer Arbeit zumindest etwas dazu beigetragen haben, diese Sichtweise nachhaltig zu verändern. Nicht nur die Wissenschaft, auch die Unternehmenspraxis und Gesellschaft als Ganzes haben inzwischen erkannt, dass die gleichberechtigte wirtschaftliche Teilhabe aller Menschen – unabhängig von Attributen wie Geschlecht, Alter oder eben Behinderung, eine der zentralen Säulen von Demokratie und sozialer Marktwirtschaft ist. Nur gemeinsam können Forschung, Unternehmen und staatliche Akteure echte Inklusion vorantreiben, die sich durch das Zusammenspiel von Authentizität, Zugehörigkeit, Chancengleichheit und Synergie zeigt. In zahlreichen Studien konnten wir und Forschungsgruppen auf der ganzen Welt zeigen, dass ein solches inklusives Klima allen nutzt. Nicht nur Minoritäten, sondern alle Menschen profitieren von mehr Inklusion – sowohl in Bezug auf ihre Gesundheit, als auch hinsichtlich Zufriedenheit und Performanz. Nur gemeinsam können wir solche inklusiven Arbeitswelten schaffen – ein Ziel, welchem wir uns auch für die nächsten Jahrzehnte mit allem Nachdruck verschreiben.



Symbolbild Inklusion

Im Jahr 2024 wird es darum gehen, das CDI-HSG langfristig und erfolgreich an der HSG zu verankern und eine neue institutionelle Heimat für das Center zu schaffen. Wir sind sehr zuversichtlich, dass dies erfolgreich gelingen wird, da die Bedeutung von Diversität und Inklusion nicht abnimmt, sondern in Zeiten von Globalisierung, Migration und demographischem Wandel weiter an Relevanz gewinnen wird.

Liebe Leser:innen, auf den weiteren Seiten informieren wir Sie gerne über unsere aktuellen wissenschaftlichen Projekte und weitere Tätigkeiten in Forschung, Lehre und Praxis im Jahr 2023. Gedankt sei an dieser Stelle neben Joachim Schoss und Heike Bruch allen weiteren Mitgliedern des Fachrats sowie insbesondere den drei (ehemaligen) Geschäftsführern der Stiftung MyHandicap (Dr. Dominik Domnik, Dr. Albert Frieder † sowie Dr. Michael Lorz), die die Arbeit des CDI-HSG stets intensiv begleiteten. Ferner sind unsere Partner:innen in Wissenschaft, Unternehmenspraxis sowie der Politik und öffentlichen Verwaltung zu nennen, ohne die unsere evidenzbasierte Forschung nicht möglich gewesen wäre. Der grösste Dank gilt aber allen ehemaligen und aktuellen Mitarbeitenden des CDI-HSG, die durch ihren unermüdlichen Einsatz über die letzten 15 Jahre das CDI-HSG zu einer der weltweit führenden Forschungsinstitutionen im Bereich der Inklusion von Menschen mit Behinderung gemacht haben. Einige der Zahlen, Daten und Fakten, die diese Einschätzung begründen, finden Sie auf der nächsten Seite.

Herzlichen Dank an Sie alle, für Ihr fortgesetztes Interesse am Center for Disability and Integration und viel Spass mit der hoffentlich spannenden Lektüre.

St. Böhm

Prof. Dr. Stephan Böhm



Prof. Dr. Nils Jent

«We have a lot to learn from brave people with disabilities. It's a form of unconscionable arrogance to consign people, whose disabilities are more physically obvious than others, to be anything less than they can be. The centre is designed to change that.»

Mit diesen Worten eröffnete der damalige US-Präsident Bill Clinton 2009 offiziell unser Forschungszentrum. Jetzt, 15 Jahre später, hatten wir die Gelegenheit, zurückzublicken und zu feiern, was wir gemeinsam aufgebaut haben.

24
Doktorand-
Innen

Center for Disability and Integration
Entwicklung und
Errungenschaften
von 2009 bis 2023



445
Konferenzen
und Vorträge

93'000
mal «Unter Wasser
atmen» aus dem Info-
tainment zweier Airlines
aufgerufen, 2 mal im
Schweizer Fernsehen
gezeigt



4
Professor-
Innen



4531
wissenschaftliche
Zitationen

8
Publikationen
in den FT50
Journals



140 802
befragte
Personen

7
Gastprofessor-
Innen

8
internationale
Nachwuchswissen-
schaftlerInnen

Auszeichnungen

- 2009 – Academy of Management Best Paper Proceedings – OB Division
- 2010 – Academy of Management Best Paper Proceedings – GDO Division
- 2011 – Zürcher Filmfestivals (ZFF): Audience Award ausgezeichnet.
– Seit September 2011 ist die von Röbi Koller verfasste Biographie «Dr. Nils Jent - Ein Leben am Limit» erhältlich.
- 2012 – Journal of Organizational Behavior Best Paper Award 2011
– Academy of Management Best Paper Proceedings – GDO Division
- 2013 – Life goes on-Award
– Gewinn des «International Diversity and Inclusion Award»
- 2014 – Gewinn TARA-Award Kategorie «Wirtschaft»
– Vontobel Award for Research on Aging
– Swiss Public Health Award – Best practice based study
– Teaching Award der European Business School (EBS)
– Academy of Management Best Paper Proceedings – GDO Division
– Academy of Management Outstanding Reviewer Award – GDO Division
– Journal of Managerial Psychology Highly Commended Article Award 2013
– CESifo Distinguished Affiliate Award on Employment and Social Protection
- 2015 – Saroj Parasuraman Award
– Academy of Management Outstanding Reviewer Award – GDO Division
- 2016 – Personnel Psychology Best Article Award Finalist
– Academy of Management Outstanding Reviewer Award – GDO Division
– Runner-Up Personnel Psychology 2014 Best Article Award
- 2017 – Bright Idea Research Award
- 2018 – PERSONALquarterly Best Paper Award
- 2019 – Impact Award der Universität St. Gallen
– Academy of Management Best Paper Proceedings – GDO Division
– Universitärer Latsis Preis
- 2020 – Runner-up for the Saroj Parasuraman Award
- 2021 – Schweizer Preis für Bildungsforschung
- 2022 – Journal of Organizational Behavior Most Downloaded Paper Award
- 2023 – 3. Platz NEW WORK Award Kategorie «Better Work»
– Best Paper Nomination EURAM
– Nominierung für den Impact of Diversity Award Kategorie «Diversity Ambassador»

11
PostDocs

Beispielhafte Praxisprojekte

- Diversity Optima (IPM AG)
- Inclusion Champions Switzerland (EBGB, ABB, Novartis, Schweizerische Post, Hitachi)
- SafeSpace (EnableMe)
- Social health@work (Barmer)
- Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen (Barmer)
- Lebensqualität und Lebenszufriedenheit von Berufstätigen in der Bundesrepublik Deutschland (Barmer)
- Digital Arbeiten und Gesund Leben (Barmer)
- Mobil & vor Ort (Audi)
- Erfolgsfaktoren des Arbeitsplatzerhalts bei Mitarbeitenden mit psychischen Erkrankungen (SVA)
- Wirkung und Ausgestaltung von mobilem Arbeiten (BfArM)
- Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung (Call Yachol)
- Wirkungsbericht Behindertenpolitik St.Gallen (Kanton St.Gallen)
- Lehren und Forschen an der Hochschule – barrierefrei! (Swiss Universities)
- Schooling children with Special Needs (SNF)
- Evaluierung von Einarbeitungszuschüssen (dreischübe SG, Brüggli Romanshorn, Stiftung Brändli Luzern & IV-Stelle St.Gallen)
- Moral Hazard in der Invalidenversicherung (SNF)
- Bundesweite Gesundheitsbefragung und Pilotprojekt psychische Gesundheit (Bundesagentur für Arbeit)

5 313 824 CHF
eingeworbene Drittmittel

Zahlen, Daten und Fakten zur Tätigkeit des CDI-HSG während der Jahre 2009-2023, zusammengetragen und aufbereitet im Rahmen der Jubiläumsfeier des CDI-HSG im Juli 2023 und als Geschenk an den Stifter Joachim Schoss überreicht.

Die Mitarbeitenden des CDI-HSG



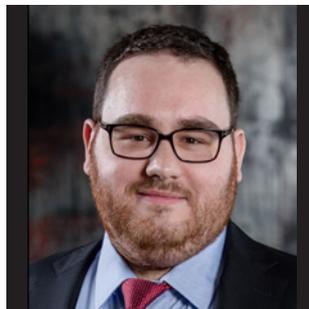
Prof. Dr. Stephan Böhm
Geschäftsführender Direktor,
Assoziierter Professor für Diversity
Management and Leadership



Prof. Dr. Nils Jent
Direktor angewandte
Forschung, Titularprofessor für
Diversity Management



Philip Bootz
M.Sc. Wirtschaftswissen-
schaften, wissenschaftlicher
Mitarbeiter, Doktorand



Christoph Breier
M.A. Politik- und Verwaltungs-
wissenschaft, wissenschaftlicher
Mitarbeiter, Doktorand



Dr. Louisa Blödorn
Postdoktorandin



Tarek Carls
M.Sc. Psychologie, wissenschaft-
licher Mitarbeiter, Doktorand



Eva Flick
Office Managerin



Nicola Glumann
M.Sc. Psychologie, wissenschaftliche
Mitarbeiterin, Doktorandin



Dr. Mahshid Khademi
Postdoktorandin



Sophie Schepp
M.Sc. Psychologie, wissenschaftliche
Mitarbeiterin, Doktorandin



Magdalena Schertler
M.Sc. Psychologie und M.A.
Angewandte Ethik, wissenschaftliche
Mitarbeiterin, Doktorandin



Emma Lembcke
BSc Psychologie
Assistentin

Der Fachrat des CDI-HSG



Prof. Dr. Heike Bruch
IFPM-HSG, Vorsitzende des Fachrats



Dr. Michael Lorz
Geschäftsführer der Stiftung
MyHandicap



Joachim Schoss
Unternehmer, Gründer der
Stiftung MyHandicap

Akkreditierungen



Impressum

Bilder: Universität St.Gallen,
CDI-HSG, Tom Zünd Photography,
Widnau sowie Michael Huwiler,
Rorschach.

Gestaltung: ADAG Print

Die Forschungs- bereiche des CDI-HSG

14

Betriebswirtschaft –
Prof. Dr. Stephan Böhm

56

Angewandte
Disability Forschung –
Prof. Dr. Nils Jent

Prof. Dr. Stephan Böhm & sein Team hat in diesem Jahr das Weihnachtsessen sich selbst zubereitet. Das Essen war sehr lecker.



Betriebswirtschaft

Dr. Stephan Böhm & Team

Die Forschung des betriebswirtschaftlichen Teams am CDI-HSG fokussiert sich auf die betriebliche Inklusion von Menschen mit körperlichen, psychischen oder kognitiven Behinderungen im Arbeits- und Organisationskontext. Hierbei interessieren wir uns sowohl für Faktoren, welche die Inklusion von Menschen mit bestehenden Behinderungen begünstigen, als auch für solche, die präventiv das Auftreten von Behinderungen reduzieren und die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Individuen, Teams und Organisationen steigern. Hierzu zählen u.a. das Führungsverhalten von Vorgesetzten, die Prozesse in Teams, das Organisationsklima sowie HR-Praktiken wie Rekrutierung und Karrieremanagement. Einen weiteren Forschungsschwerpunkt stellt seit einigen Jahren das Thema «New Work» dar. Insbesondere interessieren wir uns hier für die gesundheitlichen Auswirkungen der Digitalisierung und Flexibilisierung am Arbeitsplatz. Darüber hinaus forschen wir zu Themen der gesundheitsfokussierten Führung, den Auswirkungen von Labeling- und Stigma-Prozessen sowie dem aktiven Management von Diversität und Inklusion.

Im Jahr 2023 konnten zahlreiche Projekte erfolgreich vorangetrieben und neue Studien und Aktivitäten lanciert werden. Der Kern unserer Tätigkeiten im Bereich Diversität und Inklusion stellt nach wie vor das Forschungskonsortium «Inclusion Champions Switzerland» dar. Gemeinsam mit dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) sowie vier international agierenden Unternehmenspartnern (ABB, Hitachi, Novartis, Post) betreiben wir angewandte Feldforschung und erarbeiten evidenzbasierte Strategien zur besseren beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen. In den vier Partnerunternehmen wurden hierfür u.a. longitudinale Mitarbeitendenbefragungen unter Einsatz des «St.Gallen Inclusion Index» durchgeführt. Ferner wurden Trainings (u.a. zu Job Crafting und Inklusiver Führung) angeboten und evaluiert sowie praxisnahe Inklusionskonzepte erarbeitet und in den Firmen angewendet.

Ferner trieben wir im Jahr 2023 das Projekt «Safe Space» weiter voran, welches wir in Kooperation mit der Stiftung EnableMe durchführen. Dieses Projekt legt einen besonderen Fokus auf Menschen mit nicht-sichtbaren

Behinderungen und erprobt Möglichkeiten, diese am Arbeitsplatz zu unterstützen. Das Herzstück des Projekts stellt die Entwicklung eines Entscheidungshilfe-Tools dar, mit dem Ziel, Betroffene in der Entscheidung für oder gegen Offenlegung ihrer Behinderung am Arbeitsplatz evidenzbasiert und automatisiert zu beraten.

Als neues, sehr innovatives Projekt starteten wir 2023 zudem eine Partnerschaft mit der Organisation Your Capabilities. Im Zentrum dieses Projekts steht die Evaluation eines Coachings-Projekts für junge Menschen mit Behinderung, die von erfahrenen Führungskräften aus der Finanzindustrie im Gründungsprozess unterstützt werden. Uns interessiert hierbei insbesondere, ob und inwiefern die Coaching-Erfahrung die Mentoren beeinflusst und allenfalls deren Führungsverhalten verändert.

In unserem Forschungsbereich zur Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit führten wir im Jahr 2023 mehrere Projekte mit unseren langjährigen Praxispartnern fort. So verbindet uns seit dem Jahr 2016 eine enge Forschungspartnerschaft mit der BARMER, einer der grössten deutschen

Krankenversicherungen. Im Jahr 2020 begannen wir gemeinsam eine neue Feldstudie, die unter dem Titel «social health@work» das soziale Miteinander am Arbeitsplatz im Kontext von Virtualisierung und Flexibilisierung untersucht. Gemeinsam mit dem Befragungsunternehmen Norstat konnten inzwischen mehr als 8 000 repräsentativ ausgewählte Erwerbstätige zu sieben Zeitpunkten befragt und wichtige Gestaltungsempfehlungen auf der individuellen, Team- und Organisationsebene erarbeitet werden. Ziel hierbei ist es, gesunde Verhaltensweisen und Arbeitsbeziehungen zu entwickeln und zu nutzen, um das Spannungsfeld von Erreichbarkeit und Abgrenzung, Autonomie und Eingebundenheit sowie Produktivität und Erholung erfolgreich und gesund zu gestalten. Ein besonderes Highlight im Jahr 2023 war die Präsentation der Ergebnisse der fünften Studienwelle, die bei der Süddeutschen Zeitung in München vorgestellt wurden.

Ein zweites Grossprojekt im Bereich «New Work» führen wir gemeinsam mit Dr. Martina Hartner-Tiefenthaler von der TU Wien in Kooperation mit der AUDI AG durch. Hier untersuchen wir, wie sich durch die Einführung sogenannter «Digitalisierungsspielregeln» der Umgang mit orts- und zeitflexiblem Arbeiten verbessern lässt. Teams und Führungskräfte stehen hier verstärkt vor der Herausforderung, Mitarbeitenden mehr Flexibilität zu bieten, gleichzeitig

aber die notwendigen Abstimmungs- und Kommunikationsprozesse sicher zu stellen. Mittels einer Feldstudie mit 120 Teams und vier Befragungswellen wurde erprobt, ob Teamworkshops geeignet sind, dieser Herausforderung zu begegnen und damit zur Reduzierung von Stress und zur Förderung von psychologischer Sicherheit beizutragen. Dieses Projekt wird vom Schweizerischen Nationalfonds (SNF) sowie vom österreichischen Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF) unterstützt, wofür wir sehr dankbar sind.

Schliesslich konnte im Jahr 2023 eine erneute Kooperation mit dem deutschen Bundesinstitut für Arzneimittel und

Medizinprodukte (BfArM) erfolgreich abgeschlossen werden. Im Rahmen eines Folgeprojekts führten wir eine wissenschaftliche Evaluation der neuen Dienstvereinbarung zu mobilem Arbeiten durch, die während der ersten Zusammenarbeit in den Jahren 2019/20 entwickelt wurde und seit Mitte 2022 offiziell für Mitarbeitende des BfArM gilt. Hierfür kamen sowohl qualitative als auch quantitative Methoden zum Einsatz. Die Ergebnisse wurden genutzt, um evidenzbasierte Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Auf den folgenden Seiten finden Sie vertiefende Informationen zu allen diesen Projekten.



Mitarbeiter:innen während der Jubiläumsfeier am 5. Juli 2023



CDI Team während der Jubiläumsfeier am 5. Juli 2023

Das Projekt «Mobil & vor Ort – hybrides
Zusammenarbeiten bei Audi»
gewann den 3. Preis des NWX
Awards am 14. Juni 2023 in Hamburg



Projekte

Projekt «Digitalisierungsspielregeln» in Kooperation mit der AUDI AG

Das Projekt «Digitalisierungsspielregeln», welches in Zusammenarbeit mit der AUDI AG durchgeführt wird, steht seit 2016 im Fokus unserer Aktivitäten. Unsere Forschung zeigt, dass die digitale Umgestaltung der Arbeitswelt sowohl positive als auch negative Effekte für Mitarbeitende und Führungskräfte haben kann. Dies gilt insbesondere auch für den Trend hin zu mehr Flexibilität bzgl. Arbeitsplatz und -zeit.

So fördert die Digitalisierung einerseits die Flexibilität am Arbeitsplatz, was für viele Mitarbeitende zu einer unverzichtbaren Ressource ihrer täglichen Arbeit geworden ist. Andererseits beobachten wir auch Herausforderungen im Umgang mit zeitlich und örtlich flexibler Arbeit, etwa eskalierende Verfügbarkeitserwartungen bis hin zu «Technostress». Diese Auswirkungen sind nicht nur bei einzelnen Mitarbeitenden spürbar, sondern treten auch in flexibel arbeitenden Teams auf. Mit zunehmender virtueller Zusammenarbeit steigt der Bedarf an Kommunikation und Koordination, sowohl innerhalb der Teams als auch mit den Führungskräften. Wesentlich ist, die individuelle Freiheit, die durch mobiles Arbeiten entsteht, mit den Bedürfnissen des Teams zu vereinbaren, um Leistung und psychische Gesundheit zu pflegen und langfristig zu steigern.

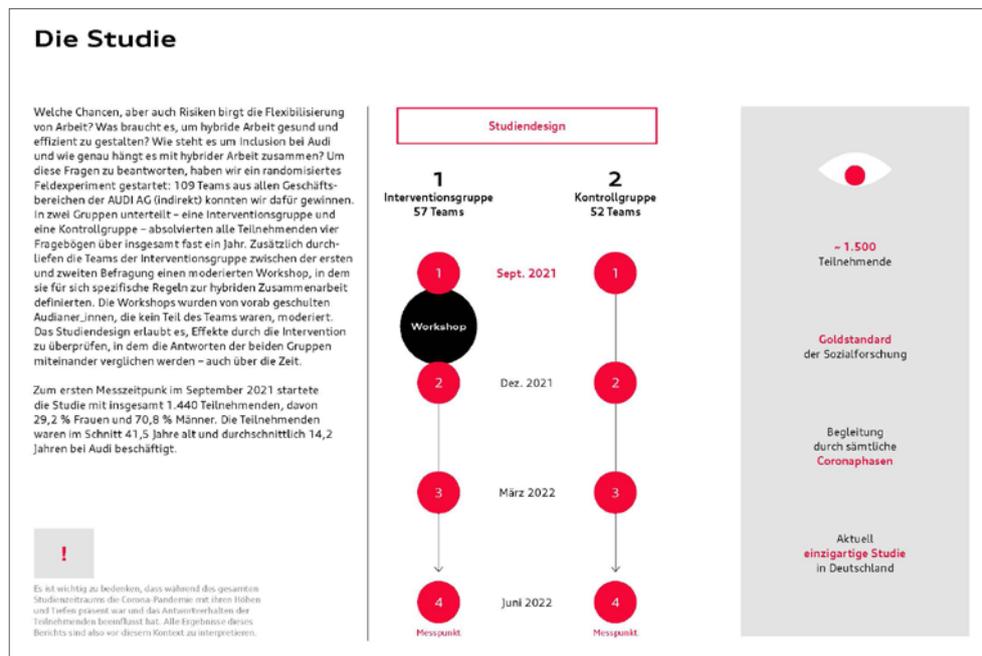
Um diesen Herausforderungen zu begegnen, hat das CDI-HSG die Implementierung von «Digitalisierungsspielregeln» empfohlen und gemeinsam mit AUDI empirisch erprobt. Solche Regeln helfen Führungskräften und Mitarbeitenden, die Vorteile der Flexibilität optimal zu nutzen und gleichzeitig klare Erwartungen zu setzen. Anstatt von aussen feste Regeln vorzugeben, basiert die Idee im Kern darauf, den Teams «regelungswürdige Bereiche» vorzustellen, welche dann im Rahmen eines moderierten Workshops teamintern diskutiert und individuell ausgestaltet werden. Seit 2019 arbeiten wir mit der AUDI AG zusammen, um solche Regelprozesse in einer randomisierten Interventionsstudie zu testen. In den letzten vier Jahren haben wir durch Interviews, Workshops und vier Befragungswellen eine umfassende Datengrundlage geschaffen. Im Jahr 2023 konnten wir die Ergebnisse dieser Bemühungen gesamthaft evaluieren und das Projekt erfolgreich abschliessen. In Summe wurden 75 Workshops durchgeführt, 1.500 Mitarbeitende nahmen an der Studie teil. So entstand ein sehr hochwertiger Datensatz, der die Teamstrukturen sauber abbildet und die Adressierung vielfältiger Forschungsfragen mittels kausale Wirkungsanalysen erlaubt.

Diese Daten nutzend starteten wir im Jahr 2023 mit der Erarbeitung neuer Paper-Projekte und entwickelten bestehende Studien weiter. Zusammen mit Dr. Martina Hartner-Tiefenthaler von der TU Wien reichten wir das Paper «Taking a fair share of availability! The neglected role of team justice in managing time-spatial flexibility in hybrid

work teams» für die EURAM 2023 ein und wurden dort für den Best Paper Award im Team Performance Track nominiert. Darüber hinaus haben wir eine überarbeitete Version des Manuskripts für die Academy of Management 2024 in Chicago eingereicht.

Auch im Jahr 2023 erfuhr das Projekt eine grosse Aufmerksamkeit in Medien und Unternehmenspraxis. Als Höhepunkt ist hier der NWX New Work Award zu nennen, welcher im Juni 2023 in Hamburg verliehen wurde. Hierbei konnten wir uns in einem äusserst kompetitiven Bewerberfeld mit über 200 qualifizierten Einreichungen behaupten

und einen dritten Platz erreichen. Für das kommende Jahr haben wir eine Bewerbung für den HSG Impact Award eingereicht. Auch im Jahr 2023 wurde das Projekt im Rahmen eines gemeinsamen WEAVE-Projekts sowohl vom Österreichischen Wissenschaftsfonds FWF als auch vom Schweizerischen Nationalfonds SNF gefördert. Die Förderung ermöglicht die mittelfristige Finanzierung von Doktorandenstellen am CDI-HSG sowie an der Technischen Universität Wien. Wir freuen uns darauf, die gewonnenen Daten auch über die nächsten Jahre hinweg zu analysieren und die Ergebnisse in hochkarätigen Journals zu publizieren.



Audi AG, Teamperformance, Projekt «Digitalisierungsspielregeln» Prozess



Das Projektteam AUDI AG für Mobil & vor Ort: Tarek Carls CDI-HSG, Dr. Carina Behrends Audi AG, Gerald Kolbeck Audi AG

Zukunft der Arbeit

9. März 2023

Barmer Pressevent bei
der SZ in München.

BARMER

Universität St.Gallen
Center for Disability and Integration

Projekt «social health@work» in Kooperation mit der BARMER Krankenversicherung

Im Jahr 2023 ging unser Projekt «social health@work» bereits in die sechste und siebte Runde bzw. Befragungswelle. Im Rahmen der seit 2016 bestehenden Forschungspartnerschaft mit der BARMER Krankenkasse untersuchen wir längsschnittlich den Einfluss von Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit auf die Gesundheit von Beschäftigten. Dazu wird eine repräsentative Stichprobe von mehr als 8'000 deutschen Erwerbstätigen im Abstand von ca. 6 Monaten insgesamt acht Mal befragt. In diesem Jahr wurden die ab der fünften Welle neu konzipierten Befragungsinhalte analysiert und nach der sechsten und siebten Erhebung im Frühjahr und Herbst 2023 auch längsschnittlich ausgewertet. Der Abschluss des Projekts ist für das Frühjahr 2024 geplant.

Wir verstehen das Konzept der sozialen Gesundheit als einen Zustand des sozialen Wohlbefindens, welches insbesondere im Kontext von «New Work» an Relevanz gewann. Soziale Gesundheit am Arbeitsplatz beschreibt die Entwicklung und Nutzung gesunder Verhaltensweisen und Arbeitsbeziehungen, die dabei helfen, die Spannungsfelder von Erreichbarkeit und Abgrenzung, Autonomie und Eingebundenheit sowie Produktivität und Erholung erfolgreich zu gestalten. Das Konzept von «social health@work» fokussiert damit auf eine bisher untererforschte Dimension der Gesundheit, die jedoch eng mit der physischen und psychischen Gesundheit verbunden ist.

Durch die Neukonzeption der Befragungsinhalte ab Welle fünf betrachten wir «social health@work» ganzheitlicher denn je. Wir untersuchen soziale Gesundheit nicht nur im Arbeitskontext, sondern beziehen auch Einflüsse des Privatlebens mit ein. Denn die Herausforderungen und Ressourcen aus beiden Lebensbereichen sind oft eng

miteinander verknüpft und beeinflussen sich gegenseitig. Vor dem Hintergrund einer zunehmend komplexen und von Krisen gekennzeichneten Welt, stellt sich weiterhin die Frage, wie Mitarbeitende, Führungskräfte, Teams und ganze Organisationen gesund und erfolgreich bleiben können. Die holistische Betrachtung und umfassende Analyse verschiedener Einflussfaktoren auf «social health@work» im Verlauf der Zeit kann dazu beitragen, Antworten auf diese Frage zu finden.

Im März 2023 veröffentlichten wir die Ergebnisse der fünften Welle in einem umfangreichen Studienbericht, begleitet von einem hochkarätig besetzten Presse-Event bei der Süddeutschen Zeitung in München. Gemeinsam mit Prof. Dr. Christoph Straub, Vorstandsvorsitzender der BARMER, stellten wir die Ergebnisse unserer Studie über 100 Führungskräften aus Politik, Presse und Wirtschaft vor



Prof. Dr. Christoph Straub, Vorstandsvorsitzender der BARMER bei der Veröffentlichung des Studienberichts der 5. Welle «socialhealth@work» in München

und diskutierten über mögliche Praxisimplikationen und Handlungsspielräume. So konnten wir ein breites Medien-echo und maximale Reich- und Tragweite für die Umsetzung unserer Studienergebnisse in der Praxis generieren.

Die zusätzlichen Daten aus der sechsten und siebten Befragungswelle ab dem Sommer 2023 ermöglichten in der Folge eine weiterführende Analyse der Befragungsinhalte im Längsschnitt. Mit Hilfe aufwändiger statistischer Verfahren können so dynamische Entwicklungen über die Zeit sowie Kausalzusammenhänge untersucht werden. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen dienen als Grundlage für wissenschaftliche Veröffentlichungen, z.B. zum Zusammenspiel von mobiler Arbeit und Inklusion oder emotionaler Erschöpfung.

Neben der Präsentation der Studienergebnisse setzten wir auch das im Jahr 2021 gestartete Workshop- und Seminarformat zu «social health@ work» erfolgreich fort. Anknüpfend an die Inhalte des aktuellen Studienberichts führten wir im Mai 2023 ein Online-Seminar mit dem Titel «So arbeiten Sie gesund und nachhaltig nach der Pandemie» durch. Mehr als 800 Teilnehmenden vermittelten wir dabei aktuelle Studienergebnisse und praktische Handlungsempfehlungen zur nachhaltigen Gestaltung der eigenen Arbeit sowie zur inklusiven und gesunden Führung im «New Normal».

Der aktuelle Studienbericht ist hier einsehbar:

<https://www.barmer.de/firmenkunden/gesund-arbeiten/social-health-at-work-gesund-digital-arbeiten>



Prof. Dr. Stephan Böhm bei der Präsentation des Studienberichts der 5. Welle «social health&work» bei der Süddeutschen Zeitung in München



Panel-Diskussion im Rahmen der Veröffentlichung des Studienberichts der 5. Welle «social health@work» bei der Süddeutschen Zeitung in München

Projekt «Evaluation der Dienstvereinbarung über mobiles Arbeiten beim deutschen Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM)»

Nachdem wir bereits in den Jahren 2019/20 ein erfolgreiches Projekt mit dem deutschen Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) durchgeführt hatten, schlossen wir 2023 das im Jahr zuvor gestartete Folgeprojekt ab. Das Ziel dieses Folgeprojekts bestand in der Evaluation der zuvor neu eingeführten Dienstvereinbarung über mobiles Arbeiten im BfArM. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Untersuchung der gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen von mobilem Arbeiten sowie der Identifikation von Einflussfaktoren, welche helfen, mobile (Zusammen-)Arbeit nachhaltig, zufriedenstellend und erfolgreich zu gestalten. Die Erkenntnisse der Studie dienen somit nicht nur als Grundlage für evidenzbasierte Empfehlungen für das weitere Vorgehen im BfArM, sondern auch für relevante Forschungsbeiträge zum wissenschaftlichen Fachdiskurs.

Zentrale Dimensionen der Evaluation bezogen sich auf die Bereiche Gesundheit, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, soziale Eingebundenheit sowie Arbeitszufriedenheit und Performanz. Ein weiteres Augenmerk wurde auf die gezielte Auswertung für verschiedene Beschäftigtengruppen (Beschäftigte mit und ohne Behinderung, Pflegeverantwortung und Erziehungsverantwortung, verschiedene Geschlechter) sowie den Vergleich der Ergebnisse mit denen des ersten Forschungsprojekts im Jahr 2019/20 gelegt. Um eine umfassende und fundierte wissenschaftliche Evaluation der neuen Dienstvereinbarung sicherzustellen, wurde erneut ein Mixed-Methods Ansatz gewählt. Als Datenquellen wurden dafür sowohl qualitative Befragungen (Stakeholder Interviews) als auch eine quantitative Beschäftigtenbefragung herangezogen.



Dr. Louisa Blödorn und Sophie Schepp mit Dr. Jivka Deiters vom BfArM bei der Präsentation der Studienergebnisse in Bonn im Oktober 2023

Die Ergebnisse des Projekts sowie entsprechende evidenzbasierte Handlungsempfehlungen wurden in einem ausführlichen Ergebnisbericht festgehalten. Die Ergebnisse sprechen insgesamt für den weiteren Einsatz mobiler Arbeit – jedoch muss diese bewusst gemanagt werden. Wichtige Hebel für die Ausgestaltung von gesunder und erfolgreicher mobiler Arbeit wurden beispielsweise im Bereich der virtuellen Führung und organisatorischen Unterstützungsmaßnahmen identifiziert. Neben dem Ergebnisbericht präsentierten wir die Studienergebnisse auch in einer Versammlung der Beschäftigten vor Ort beim BfArM in Bonn.

Das Projekt wurde im Jahr 2023 planmässig abgeschlossen. In Zukunft sind weitere Kooperationsprojekte zwischen dem BfArM und dem CDI-HSG vorstellbar, beispielsweise im Hinblick auf die Evaluation der in diesem Projekt ausgesprochenen Empfehlungen.



Dr. Louisa Blödorn und Sophie Schepp mit dem Projektteam des BfArM bei der Präsentation der Studienergebnisse in Bonn im Oktober 2023



**INCLUSION
CHAMPIONS**
S W I T Z E R L A N D

Forschungskonsortium «Inclusion Champions Switzerland»

Einen bedeutenden Pfeiler unserer Forschungs- und Praxisaktivitäten stellen Projekte im Bereich von Diversität und Inklusion dar. Ein hierbei zentrales Projekt der letzten Jahre ist das Forschungskonsortium «Inclusion Champions Switzerland» (ICS). Die Idee hierzu entstand im Jahr 2019 aus der Kooperation zwischen dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) und dem CDI-HSG zur Erstellung einer Wirklandkarte zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Seit dem Jahr 2020 und bis 2024 sind neben dem EBGB und dem CDI-HSG ABB, Hitachi Energy, Novartis und die Schweizerische Post als Praxispartner am ICS-Projekt beteiligt. Gemeinsam entwickeln und evaluieren wir evidenzbasierte Praxis-Interventionen zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung.

Seit Projektbeginn besteht das gemeinsame Ziel, Chancen und Potenziale von Diversität aufzuzeigen, die Themen (Dis-)Ability-Management, Diversität und Inklusion positiv zu besetzen und durch innovative Lösungen neue Wege

zu beschreiten. Zu diesem Zweck wurde zunächst eine Systematik entwickelt, mit welcher der Status Quo bezüglich Diversitäts- und Inklusionspraktiken in Organisationen evaluiert und zielgerichtete Fortentwicklungen erarbeitet werden konnten. Diese Systematik wurde als Inklusionsbarometer bei den Partnerunternehmen angewendet. So konnten ab dem Projektjahr 2021 erste Benchmarking-Ergebnisse erzielt werden. Auf den Ergebnissen des Inklusionsbarometers aufbauend wurden im Projektjahr 2022 Massnahmen zur Verbesserung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Unternehmen entwickelt und umgesetzt. Im Jahr 2023 wurden die Messungen mittels des Inklusionsbarometers wiederholt, um Fortschritte zu evaluieren und so zu einer Verstärkung der eingeführten Massnahmen in den Unternehmen beizutragen. Eine enge mediale Begleitung des Konsortiums über die verschiedenen Projektphasen stellt sicher, dass die gewonnenen Erkenntnisse auch der breiten Öffentlichkeit und insbesondere der Wirtschaft und Politik nähergebracht werden.

Eine offizielle Abschlussveranstaltung mit Ausblick auf mögliche zukünftige Aktivitäten ist für das Jahr 2024 geplant.



Prof. Dr. Stephan Böhm beim Abschlussmeeting bei ABB

ABB

ABB führte auch 2023 das Job-Crafting-Training fort, bei welchem Teams befähigt werden, die Aufgaben von Teammitgliedern neu zuzuschneiden, um mehr der individuellen Stärken zu nutzen und so das Team als Ganzes effektiver zu machen. Ein zentrales Projekt für 2023 bestand ferner in der Wiederdurchführung des Inklusionsbarometers. So konnte evaluiert werden, inwieweit sich die Situation bei ABB für Menschen mit Behinderungen und andere marginalisierte Gruppen seit 2021 verändert hat. Die Ergebnisse zeigten insgesamt eine sehr positive Entwicklung auf, wiesen aber auch auf weitere Handlungsfelder hin. Dies zeigt, dass Bestrebungen im Bereich D&I langfristig und strategisch angelegt werden müssen, um einen nachhaltigen Erfolg zu erzielen. Ferner scheint eine kontinuierliche Messung der D&I-Indikatoren elementar, um alle Stakeholder über die Fortschritte zu unterrichten.

Novartis

Novartis musste aufgrund von Restrukturierungen seine Aktivitäten im ICS-Projekt reduzieren. Im Jahr 2023 trieb Novartis insbesondere das Thema der digitalen Barrierefreiheit voran. Ferner erarbeitete unser Team für Novartis eine Übersicht über die wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen im Bereich der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen für die zehn grössten Standorte des Unternehmens. Auch eine Synopse über Best-Practice-Prozesse anderer führender Unternehmen wurde erstellt und mit Novartis diskutiert.

Hitachi Energy

Basierend auf den Ergebnissen des Inklusionsbarometers 2021 fiel bei Hitachi Energy die Entscheidung, gemeinsam mit dem CDI-HSG eine Schulung zu inklusiver Führung zu entwickeln und umzusetzen. Die eintägige Präsenzveranstaltung soll Führungskräfte dabei unterstützen, Verhaltensweisen zu zeigen, die das Inklusionsgefühl im Team erhöhen. Speziell sollen Authentizität, Zugehörigkeit, Perspektivenvielfalt und Chancengleichheit im Team gestärkt werden.

Nachdem die Schulung im Projektjahr 2022 entwickelt und pilotiert wurde, konnte sie im Februar 2023 zum ersten Mal im Unternehmen angeboten werden. Das Angebot wurde sehr gut angenommen und wurde im Laufe des ersten Halbjahres 2023 vier Mal durchgeführt. Die Schulung wurde von einer wissenschaftlichen Evaluation begleitet. Die Ergebnisse zeigen, dass die Schulung von den Teilnehmenden sehr positiv beurteilt wurde und das Wissen der Teilnehmenden sowie die wahrgenommene Relevanz von Inklusion nach der Schulung signifikant angestiegen waren.

Schweizerische Post

Die Post beschäftigte sich im Jahr 2023 vor allem mit der Implementierung der sog. «Inklusionshäppchen», welche als niedrighschwellige, kurze Inhalte (ca. 1–2 Seiten pro Häppchen) für Führungskräfte sowie ihre Teams entwickelt wurden, um die Inklusion im Unternehmen (weiter) zu fördern. Dabei umfassen die Häppchen sowohl Inputs als auch Anregungen zur Selbstreflexion und/oder Übungsvorschläge für den Arbeitsalltag. Für die Ausarbeitung wurde jede Dimension des St.Gallen Inclusion Index berücksichtigt, so dass Ergebnisse zur Förderung von Authentizität, Zugehörigkeit, Chancengleichheit und Perspektivenvielfalt entstanden sind. Auch ein Konzept für eine Auftakt-Schulung, in der Diversität, Inklusion und Sprache besprochen werden, wurde in diesem Zusammenhang entwickelt, ausgearbeitet und durchgeführt.

Aufgrund strategischer Überlegungen der Post sowie aus forschungsmethodischen Gründen wurde entschieden, die dritte Erhebungsrunde des Inklusionsbarometers im Herbst 2024 durchzuführen. Zu diesem Zeitpunkt besteht die Chance, dass bereits implementierte Massnahmen (wie die Inklusionshäppchen), zu einer Steigerung des Inklusionsgefühls geführt haben und in verbesserten Unternehmenswerten sichtbar werden.

Warum wir heute hier sind...

Ziele der Schulung

- Vermittlung zentraler Konzepte zu Diversität, Inklusion und dem Zusammenhang zu relevanten Arbeits-Outcomes
- Einblicke in aktuelle Forschungsergebnisse und Daten aus dem eigenen Unternehmen
- Erprobung konkreter Praktiken, wie inklusive Führung umgesetzt werden kann
- Austausch, Diskussion und Reflexion
- Individuelle Schlussfolgerungen für das eigene Führungshandeln






Einblicke in die Ziele und den inhaltlichen Aufbau der Schulung «Inklusive Führung»

Aufbau der Schulung

4. Perspektivenvielfalt & Chancengleichheit

3. Authentizität & Zugehörigkeit

2. Inklusive Kommunikation

1. Einführung Diversität und Inklusion







Ihr gemeinsam als Team

Jeder einzelne Mitarbeitende

Du selbst

Fundament





Einblicke in die Ziele und den inhaltlichen Aufbau der Schulung «Inklusive Führung»



[LinkedIn-Kanal](#)

Kommunikation und unternehmensübergreifende Projektaktivitäten

Seit August 2021 betreiben wir im Rahmen von ICS einen gemeinsamen, offiziellen [LinkedIn-Kanal](#), in welchem unter anderem regelmässige Postings über Aktivitäten des Projekts veröffentlicht werden. Auch im Projektjahr 2023 wurden Projektaktivitäten und aktuelle

Forschungsergebnisse über diesen Kanal einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Dadurch sollen weitere Unternehmen inspiriert werden, eine inklusive Arbeitswelt zu schaffen. Im Sinne dieses Ziels ermöglicht LinkedIn, Aktivitäten des Projekts niedrigschwellig zu verbreiten und dadurch eine breitere Aufmerksamkeit für die gemeinsame Vision zu schaffen.

Mobiles Arbeiten & Inklusion

Mobiles Arbeiten kann sich jedoch auch negativ auf die empfundene Inklusion, nämlich Authentizität und das Zugehörigkeitsgefühl, auswirken. Daher ist es wichtig, einen guten Umgang damit zu finden.
Wie ist das bei euch?

Welche Erfahrungswerte habt ihr im Bezug auf FlexWork und Inklusion?

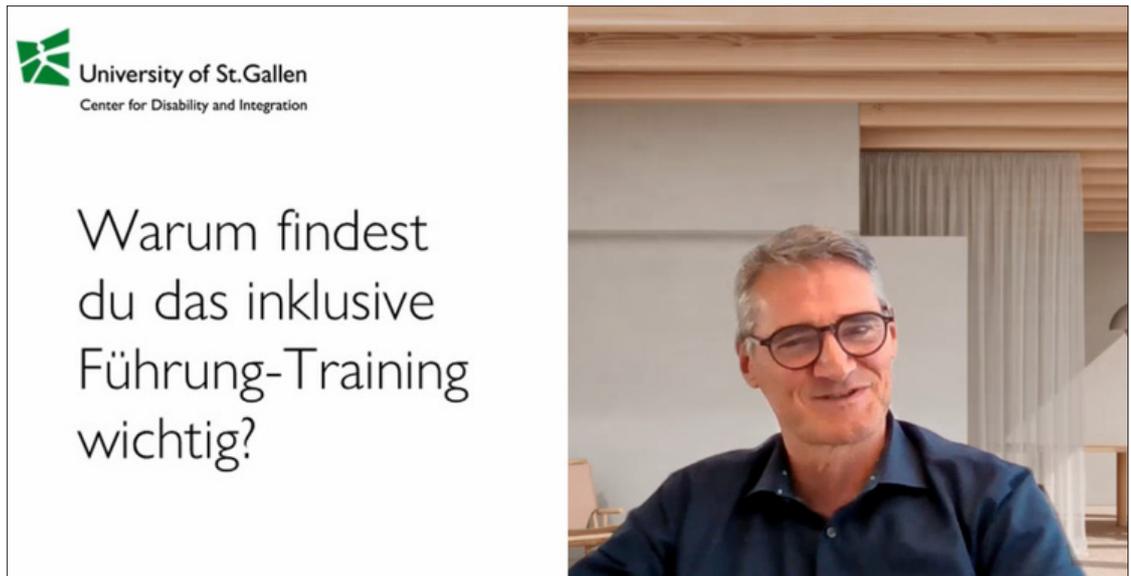
Wie ist FlexWork bei euch geregelt?

Universität St. Gallen
Center for Disability and Inclusion

Ausschnitt aus einem LinkedIn-Post zum Zusammenhang zwischen FlexWork und Inklusion

Gastvorträge der Partnerunternehmen in verschiedenen Kursangeboten des CDI-HSG stellen einen weiteren Baustein der gemeinsamen Kommunikationsaktivitäten dar. Im Jahr 2023 durften wir Alex Lütolf von Hitachi Energy im Master-Kurs «Management von Diversität und Inklusion» begrüßen, der einen Einblick in die D&I-Strategie in seinem

Unternehmen und die Umsetzung der Schulung «Inklusive Führung» gab. Durch diese Gastvorträge erhalten Studierenden relevante Einblicke in die Praxis und gleichzeitig entstehen durch die Interaktion mit dem Publikum oft nützliche Anregungen, von denen die Unternehmen profitieren können.



Alex Lütolf gibt Einblicke in die Schulung «Inklusive Führung» bei Hitachi Energy



Workshop zu inklusiver Führung bei der D&I-Week 2023

Ein Highlight im Jahr 2023 war erneut das Konsortialtreffen im Mai, das dieses Mal von ABB in Baden ausgerichtet wurde. Dort trafen sich Vertreter:innen aller Partnerunternehmen, des EBGB und des CDI-HSG und tauschten sich einen Tag lang intensiv aus. Neben diesem Treffen in Präsenz kam es über das Jahr zu regelmässigem Austausch zwischen den Projektpartner:innen im Rahmen von virtuellen Update- und Knowledge & Discussion-Calls.

Im September 2023 war das ICS-Projekt ferner mit einem Workshop bei der St.Galler Diversity&Inclusion-Week vertreten. In halbtägigen Workshops bekamen die Teilnehmenden einen Einblick in die Schulung «Inklusive Führung», die im Rahmen des ICS-Projekts entwickelt wurde. Dieser und andere Beiträge bei Fachveranstaltungen waren im Projektjahr 2023 ein weiterer zentraler Teil der externen Kommunikation von Projektaktivitäten und boten Möglichkeiten für Austausch über das eigene Projekt hinaus.



Weihnachtsgrüsse aus dem gemeinsamen Update-Call zum Jahresende 2023



«Eindrücke vom fünften Konsortialtreffen»

bei ABB in Baden, Mai 2023



Der St.Gallen Inclusion Index

In einem gemeinsamen Projekt zwischen EBGB, CDI-HSG und der Firma MindStep AG (heute Teil des Health & Medical Service, HMS, der Helsana Gruppe), wurde bereits 2020 der «St.Gallen Inclusion Index» entwickelt, ein Messinstrument für Inklusion am Arbeitsplatz. Für erfolgreiche Inklusion sollen alle Beschäftigten authentisch sein können und sich als vollwertiges Mitglied ihres Teams fühlen. Zudem muss das Unternehmen allen Beschäftigten faire Chancen bieten und Synergien nutzen, die sich aus der Unterschiedlichkeit der Belegschaft ergeben. Dementsprechend werden mithilfe des «St.Gallen Inclusion Index» vier Dimensionen von Inklusion gemessen, nämlich Authentizität, Zugehörigkeit, Perspektivenvielfalt und Chancengleichheit.

Nach der initialen Validierung des Instruments bei der Stadt Bern, der Helsana AG und der Stämpfli AG, wurde der «St.Gallen Inclusion Index» ein wichtiger Bestandteil anderer Projekte, beispielsweise der Längsschnittstudie in Kooperation mit der BARMER Krankenversicherung. Dadurch stehen uns auch bevölkerungsrepräsentative Daten zur Inklusion von Beschäftigten in Deutschland zur Verfügung. Hierbei

wird deutlich, dass die Dimensionen der Zugehörigkeit und der Authentizität vergleichsweise positiv bewertet werden, während insbesondere die Chancengleichheit signifikant abfällt. Ferner zeigen sich bedeutsame Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen. Dies zeigt eindrücklich, dass Unternehmen hier noch einen weiten Weg in Richtung voller Inklusion und Teilhabe aller Beschäftigtengruppen zu gehen haben.

Die Kooperation mit HMS wurde auch im letzten Jahr fortgeführt, mit dem Ziel, Unternehmen ein Tool zur Verfügung zu stellen, mit dem diese die Inklusion im eigenen Unternehmen messen und Veränderungen über die Zeit nachvollziehen können. Im Rahmen dieses «Inclusion-Checks» wird Inklusion nach den vier Dimensionen des St.Gallen Inclusion Index erhoben. Diese Daten können auf verschiedenen Ebenen (z.B. Unternehmen, Abteilungen) und für verschiedene Gruppen (z.B. nach Geschlecht, Behinderungsstatus) ausgewertet werden. Unsere umfassende Datengrundlage erlaubt zudem den Vergleich mit repräsentativen Benchmarking-Werten. Zusätzlich zu aggregierten und anonymen Ergebnissen für das Unternehmen erhalten alle Teilnehmenden eine individuelle Auswertung ihrer persönlichen Angaben zum Inklusionsgefühl direkt nach Abschluss der Befragung. Dieses individuelle Ergebnis wird begleitet von Informationen zu Inklusion und passenden Handlungsempfehlungen.



Christoph Breier bei seinem Input zu unserer Messung von Inklusion für das «Netzwerk Unternehmen Verantwortung» in Luzern

Projekt «Safe Space» in Kooperation mit der Stiftung EnableMe

Nur etwa 7% aller Behinderungen und langfristigen gesundheitlichen Einschränkungen sind sichtbar. Der Grossteil aller Betroffenen lebt also mit Symptomen, die nicht auf den ersten Blick für andere zu erkennen sind. Dazu zählen beispielsweise psychische oder chronische Krankheiten. Das stellt Beschäftigte mit nicht-sichtbaren Behinderungen vor die Herausforderung, wie offen sie mit diesen im Arbeitskontext umgehen wollen. Die Entscheidung, die eigene Behinderung im Arbeitskontext offenzulegen, ist eine sehr persönliche. Obwohl Offenlegung häufig mit Erleichterung sowie der Möglichkeit verbunden ist, bei Bedarf entsprechende Anpassungen der Arbeitsaufgaben oder des Arbeitsumfelds zu erwirken sowie idealerweise zur Entstigmatisierung beiträgt, befürchten Betroffene oft auch negative Konsequenzen. Hierzu zählen potenzielle Diskriminierung oder berufliche Nachteile nach der Offenlegung einer Behinderung.

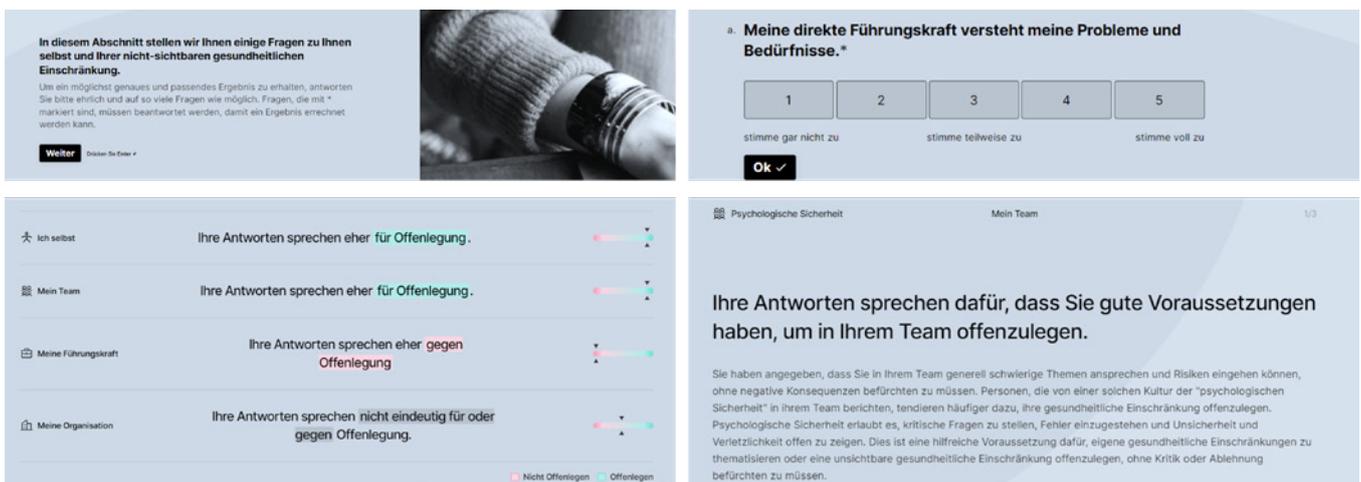
In Kooperation mit der Stiftung EnableMe haben wir im Jahr 2022 das Projekt «Safe Space» ins Leben gerufen. «Safe Space» soll Beschäftigte mit nicht-sichtbaren Behinderung bei der Entscheidung für oder gegen eine Offenlegung ihrer Behinderung am Arbeitsplatz unterstützen. Als digitale Plattform soll «Safe Space» eine anonyme Informationsquelle darstellen sowie Zugang zu Unterstützungsangeboten und konkrete Hilfestellung im Entscheidungsprozess für oder gegen eine Offenlegung bieten. Gleichzeitig soll «Safe Space» Unternehmen helfen, inklusiver zu werden, denn auch Unternehmen haben einen Anreiz, Offenlegung zu fördern, Beschäftigte mit nicht-sichtba-

ren Behinderungen zu kennen und deren Beschäftigungsfähigkeit sowie Bindung an das Unternehmen zu erhöhen. Neben einem generellen Bestreben nach Inklusion von Menschen mit Behinderung stehen auch gesetzliche Vorgaben im Raum, zum Beispiel in Deutschland, wo 5% der Beschäftigten Menschen mit Behinderung sein müssen. Ansonsten fallen zum Teil hohe Ausgleichsabgaben an. Die Offenlegung nicht-sichtbarer Behinderungen kann Licht ins Dunkel bringen und die Quote an Beschäftigten mit Behinderungen steigern. Hierdurch eingesparte Kosten können bspw. in betriebliche Inklusionsmassnahmen reinvestiert werden. Ausserdem können aggregierte Daten genutzt werden, um den Status Quo in Bezug auf nicht-sichtbare Behinderungen sowie das Inklusionsklima zu erfassen und datenbasierte Handlungsempfehlungen für alle Beschäftigten abzuleiten. «Safe Space» hat somit gleichermaßen Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen.

Nach Start des Projekts im September 2022 stand zunächst die wissenschaftliche Konzeption eines Entscheidungstools zur Unterstützung des Offenlegungsprozesses im Fokus. Auf Basis einer breit angelegten Literaturrecherche wurden signifikante Prädiktoren von Offenlegung identifiziert, geeignete Skalen zur Messung dieser ausgewählt und ein Auswertungsschema entwickelt. Das Entscheidungstool soll dazu dienen, die individuell gegebenen Voraussetzungen für Offenlegung zu überprüfen und evidenzbasierte Empfehlungen für das weitere Vorgehen zu erhalten. Gleichzeitig liefern die anonymen Daten eine Grundlage für Unternehmen, die Arbeitsplatzsituation ihrer Mitarbeitenden mit nicht-sichtbaren Behinderungen besser zu verstehen und gezielt zu verbessern.

Im Jahr 2023 lag der Fokus auf der technischen Entwicklung und Validierung des «SafeSpace»-Tools. Nach der technischen Umsetzung und der Einbettung in eine Website, erfolgten Testrunden mit Beschäftigten mit Behinderungen. Es wurden zwei Validierungsrunden durchgeführt. Zuerst eine qualitative Validierung, wobei Beschäftigte mit Behinderung interviewt wurden, nachdem diese das Tool getestet hatten. Nachdem erste Verbesserungen umgesetzt wurden, erfolgte eine zweite, quantitative Validierung, bei der 75 Personen mit Behinderungen aus der Schweiz, Deutschland und Österreich «SafeSpace» testeten und anschliessend einen Online-Fragebogen zur Nützlichkeit

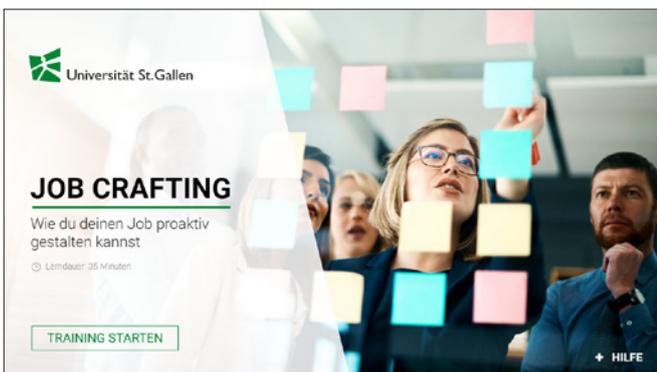
und Funktionalität von SafeSpace ausfüllten. Die Ergebnisse sprechen dafür, dass SafeSpace ein wertvolles Tool für Mitarbeitende mit Behinderungen ist. So stimmten 81.3 % der Befragten zu, dass SafeSpace hilfreich ist, um die eigene Situation besser einschätzen zu können, 83.3 % erwarteten, dass das Tool von Betroffenen akzeptiert und genutzt werden würde. Die Handhabung des Tools wurde von 97.3 % der Befragten als klar verständlich und einfach eingeschätzt. Parallel zur Entwicklung, wurde das Tool bei Unternehmensvertreter:innen vorgestellt, damit «SafeSpace» im Jahr 2024 in ersten Unternehmen eingesetzt werden kann.



Einblick in das Online-Tool «SafeSpace»

Internes Projekt «Entwicklung einer virtuellen Trainingslandschaft»

Im Jahr 2023 setzten wir die Arbeit an unserem im Jahr zuvor gestarteten CDI-internen Projekt zur Schaffung einer virtuellen Trainingslandschaft fort. Das Ziel des Projekts ist es, unser Angebotsportfolio zu erweitern und mit den Ergebnissen unserer Forschung praktischen Mehrwert zu generieren. Unser erstes Training zum Thema stärkenorientiertes Job Crafting, welches wir seit 2022 in Kooperation mit der Grazer Firma Skillbest entwickelt hatten, konnten wir im Frühjahr 2023 erfolgreich auf unserer eigenen Lernplattform veröffentlichen. Es handelt sich dabei um ein interaktives Online-Training, welches es Anwendenden erlaubt, eigene Stärken und Interessen zu identifizieren und im Rahmen von Job Crafting auf ihre Arbeit anzuwenden und diese so anzureichern.



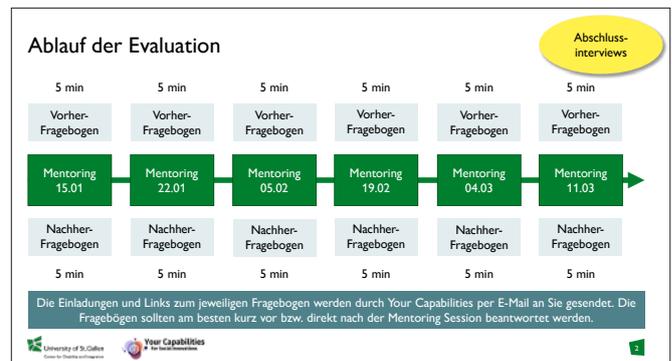
Screenshot des virtuellen Trainings

Unsere langfristige Vision ist es, eine wissenschaftlich basierte, virtuelle Trainingslandschaft rund um das Thema Inklusion zu schaffen, die es Beschäftigten, Führungspersonen, Teams sowie Fachexpert:innen aus den Bereichen Strategie, HR, DIE, Health & Safety oder Organisationsentwicklung ermöglicht, die Erkenntnisse unserer Forschung praktisch anzuwenden und im Alltag davon zu profitieren. Gleichzeitig ermöglicht sie uns, unsere Forschungsthemen mit mehr Reichweite in der Praxis zu platzieren, neue Forschungsk Kooperationen zu generieren und bestehende Kooperationsprojekte mit praktischem Input anzureichern. Ferner sind wissenschaftliche Evaluationen der Trainings denkbar, die wiederum zu Forschungszwecken genutzt werden können.

In Zukunft ist daher die Entwicklung weiterer virtueller oder hybrider Trainings geplant, beispielsweise zu den vier Dimensionen des St.Gallen Inclusion Index (Authentizität, Zugehörigkeit, Chancengleichheit und Synergie) sowie zu den Themen stärkenorientierte Führung, inklusive Gestaltung von virtueller/hybrider Arbeit oder gesunder Führung.

Projekt «Entrepreneurship Inklusiv» in Kooperation mit Your Capabilities

Im Jahr 2023 hat das CDI-HSG eine neue Forschungskoope-ration mit der Organisation «Your Capabilities» und der Stiftung Pfennigparade begonnen. Ziel der Kooperation ist die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation des Gründerprogramms «Entrepreneurship Inklusiv». Das Programm wurde in Kooperation mit der Stiftung Pfennigparade und der HypoVereinsbank initiiert. Im Rahmen des Programms agieren Mitarbeitende der HypoVereinsbank als Mentor:innen für Gruppen von Schüler:innen mit und ohne Behinderungen und unterstützten diese dabei, gemeinsam sozialunternehmerische Ideen zu entwickeln. Dem Konzept des Reversed Mentorings folgend, wollen wir hierbei insbesondere untersuchen, welchen Effekt diese Tätigkeit auf die Mentoren selbst hat und ob sie sich beispielsweise auf ihr Führungsverhalten auswirkt. Um diese Fragen zu adressieren, wird das CDI-HSG die Mentor:innen mittels Tagebuch-Studie während des Programms begleiten und eruieren, wie die Mentor:innen das Programm erleben und welche Veränderungen es in ihnen bewirkt. Die erste Pilotstudie startet im Januar 2024. Wir freuen uns sehr auf die Zusammenarbeit.



Grafik Projekt Pfennigparade Entrepreneurship Inklusiv

Veranstaltungen

Diversity & Inclusion Climate Workshop an der Universität Konstanz

Im Juni 2023 luden Prof. Dr. Florian Kunze und sein Team gemeinsam mit Prof. Dr. A.K. Ward (Virginia Tech University) und Prof. Dr. Max Reinwald (LMU München) zum «Diversity & Inclusion Climate Workshop» an die Universität Konstanz. Ziel des Workshops war es, Forschende aus dem Bereich D&I zusammenzubringen, um gemeinsam neue Forschungsfelder zu identifizieren und Forschungsprojekte zu entwickeln. Aus der Forschungsgruppe des CDI-HSG nahmen Stephan Böhm, Mahshid Khademi und Louisa Blödorn am Workshop teil und konnten aus dem Workshop heraus konkrete Forschungsideen erarbeiten und neue Kontakte knüpfen. Finanziert wurde der Workshop durch das Exzellenzcluster «The Politics of Inequality». Wir danken dem Team des «Future of Work»-Labs Konstanz sehr für die Einladung und den spannenden Austausch mit allen Teilnehmenden.



D&I Climate Workshop Conference



Lehrstuhl Prof. Dr. Florian Kunze und sein Team auf dem Weg zu uns nach St.Gallen

Gemeinsamer Workshop mit dem Lehrstuhl für Organizational Behavior der Universität Konstanz

Wie jedes Jahr folgten wir unserer Tradition, in regelmäßigen Abständen gemeinsame Forschungsworkshops mit dem Lehrstuhl für Organizational Behavior der Universität Konstanz unter der Leitung von Prof. Dr. Florian Kunze zu veranstalten. Dieses Mal kamen unsere Kolleg:innen aus Konstanz nach St.Gallen, wo wir einen intensiven Tag des Austauschs, Brainstormings und Vernetzens verbrachten.

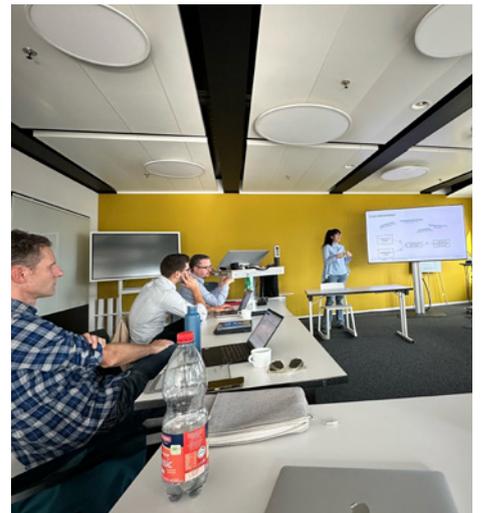
Insgesamt vier Forschende beider Teams präsentierten ihre aktuellen Forschungsarbeiten sowie geplante Forschungsdesigns und Fragestellungen für zukünftige Studien. Jede Präsentation wurde von einem Mitglied des anderen Teams kritisch-konstruktiv begutachtet. Anschliessend wurden im Plenum mögliche Potenziale identifiziert, wie die Forschung weiterentwickelt werden kann und Tipps für die nächsten Schritte gesammelt.

Zudem bietet der Workshop auch Raum für informelle Gespräche und den Austausch während der Mittags- und Kaffeepausen, was zu einem vertieften Verständnis und einer stärkeren Zusammenarbeit zwischen den Teams beiträgt. Wir freuen uns bereits auf die nächste Veranstaltung, wo wir uns gemeinsam der Forschung widmen.



Lehrstuhl Prof. Dr. Florian Kunze und Lehrstuhl Prof. Dr. Stephan Böhm

«Eindrücke vom gemeinsamen Forschungsworkshop mit Lehrstuhl Organizational Behaviour der Universität Konstanz»



Einladung des CDI-HSG zum Arbeitsfrühstück in der schweizerischen Botschaft in Berlin

Im Mai vertrat Louisa Blödorn das CDI-HSG bei einem Arbeitsfrühstück in der schweizerischen Botschaft in Berlin, wo sie gemeinsam mit Vertreter:innen aus Politik, Wirtschaft und NGOs aus Deutschland, Österreich und der Schweiz zur Inklusion von Menschen mit kognitiven Behinderungen in der Wirtschaft diskutierte.

Nach einer Begrüssung durch den Botschafter der Schweiz Dr. Paul Seger gab Andreas Rieder, Leiter des Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Personen mit Behinderung (EBGB), zunächst einen Einblick zur Umsetzung der UNO-BRK in der Schweiz mit Fokus auf die berufliche Integration von Menschen mit kognitiver Behinderung. Im Anschluss schilderte Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, die Umsetzung auf deutscher Seite.



Gruppenbild Arbeitsfrühstück in der schweizerischen Botschaft

Zentrale Themen der darauffolgenden Diskussionsrunde waren Best Practices zur Inklusion von Menschen mit kognitiven Behinderungen in der Wirtschaft, der Abbau von Bürokratie sowie die Entwicklung von Massnahmen zur Steigerung der Sichtbarkeit und Repräsentanz von Menschen mit kognitiven Behinderungen in allen Lebensbereichen. Louisa Blödorn teilte hierzu Erkenntnisse aus den aktuellen Forschungsprojekten des CDI-HSG. Das CDI-HSG bedankt sich sehr für die Einladung und spannende Diskussion.



Prof. Dr. Stephan Böhm und Prof. Dr. Claudia Buengler während des Gastvortrags von Stephan Böhm an der Christian-Albrechts-Universität in Kiel

International Guest Lecture im Rahmen der Kieler Woche 2023

Auf Einladung der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel nahm Stephan Böhm als internationaler Gastreferent an der Kieler Woche 2023 teil. Schon seit über 100 Jahren ist die Kieler Woche ein Treffpunkt von Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens aus dem In- und Ausland. Im Mittelpunkt dieses grössten Segel-Events der Welt stehen traditionsgemäss die internationalen Segelregatten mit Teilnehmenden aus vielen Nationen. Ebenso ist es Tradition geworden, dass zahlreiche politische und kulturelle Veranstaltungen sowie eine Vielzahl von Volksfesten fester Bestandteil der Kieler Woche sind.



Impression Kieler Woche 2023

Anlässlich der Kieler Woche lädt die Christian-Albrechts-Universität seit vielen Jahren Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland nach Schleswig-Holstein ein. Diese Einladung eröffnet den Gästen die Gelegenheit zu Gesprächen, Vorträgen und Kolloquien mit dortigen Professor:innen, Assistenten und Studierenden. Auf Vorschlag von Prof. Dr. Claudia Buengeler fiel die Wahl der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät dieses Jahr auf Stephan Böhm, was die Möglichkeit zu einem vertieften Austausch zwischen beiden Teams eröffnete.

Vor Ort war Stephan Böhm in zahlreiche Aktivitäten des Lehrstuhls eingebunden und besuchte u.a. den Olympia-Stütz-

punkt der deutschen Segelteams. Am 19. Juni hielt Stephan Böhm dann seinen Vortrag unter dem Titel «Social health@work – Wie Individuen, Führungskräfte und Organisationen die Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit gesund gestalten können». Der sehr gut besuchte Vortrag fand in der Seeburg, direkt an der berühmten Kiellinie statt.

Wir freuen uns sehr, dass durch diesen Besuch die Lehrstuhlfreundschaft beider Teams weiter ausgebaut werden konnte. So übernimmt Claudia Buengeler u.a. das Korreferat für die Dissertation von Magdalene Schertler. Wir hoffen schon bald auf einen Gegenbesuch von ihr an der Universität St.Gallen.



Das Team von Prof. Dr. Claudia Buengeler und Stephan Böhm an der Kieler Woche 2023

Jubiläumsfeier am 05. Juli 2023: 15 Jahre CDI-HSG

Ein Höhepunkt des Jahres war die Feier anlässlich des 15-jährigen Jubiläums unseres Centers. Zum Ende der Förderperiode durch die Stiftung «MyHandicap», blickten die Direktor:innen des Centers im Juli 2023 gemeinsam mit Gästen, Förderern, Kooperationspartnern und Mitarbeitenden auf die vergangenen 15 Jahre zurück und beschrieben die zukünftige Ausrichtung des Centers.

«Wir alle haben Behinderungen – manche sind sichtbar, manche nicht. Darum sollten wir erforschen, wie wir unser Dasein in einer Gesellschaft mit Schwächen und Stärken gemeinsam besser gestalten können.» Mit diesen Worten eröffnete der ehemalige US-Präsident Bill Clinton das CDI-HSG 2009 als Ehrenschriftführer der Stiftung «My-Handicap», die mit einer grosszügigen privaten Zuwendung die Gründung

des Centers ermöglichte. Angestossen wurde die Idee des Forschungscentrums durch MyHandicap-Gründer und Unternehmer Joachim Schoss, der seit einem schweren Unfall selbst mit einer Behinderung lebt. Er verfolgte die Vision, Wissenschaft und Praxis am CDI-HSG zusammenzubringen und dadurch die Inklusion von Menschen mit Behinderungen nachhaltig zu fördern. Es sei dem Pioniergeist von Herrn Schoss und seinem Vertrauen in die Forschung und die HSG zu verdanken, dass das Center seine Wirkung entfalten konnte, sagte Bernhard Ehrenzeller anlässlich des Jubiläums. Der Prof. Dr. Bernhard Ehrenzeller, der Rektor der Universität St.Gallen, hielt in seiner Ansprache ausserdem fest: «Beatrix Eugster, Stephan Böhm und Nils Jent: Eine Volkswirtin, ein Betriebswirt und ein anwendungsorientierter Forscher zu Diversity Management – die Kombination dreier Fachorientierungen hat zu einer Vielzahl herausragender, mehrfach preisgekrönter Insights geführt».



Einblicke in unsere Jubiläumsfeier



Das CDI-HSG Team bei der Eröffnung/Gründungsfeier mit dem ehemaligen US-amerikanischen Präsidenten Bill Clinton am 5. September 2009



Auftritt von Joachim Schoss, Sponsor CDI-HSG und Gründer der Stiftung MyHandicap – jetzt enable me

Zurückblickend auf die letzten 15 Jahre, teilten die drei Direktor:innen zentrale Erkenntnisse aus der Forschung des Centers. Während Beatrix Eugster den Schwerpunkt auf die Rolle der inklusiven Schulbildung und Renten von Menschen mit Behinderten legte, verwies Nils Jent auf die Rolle von Behinderungs-Diversität für Innovation. Stephan Böhm teilte einige unserer wichtigsten Erkenntnisse darüber, wie man ein inklusives Klima in Teams und Organisationen messen, fördern und davon profitieren kann.

Massgeblich für unsere Forschungserfolge waren auch der starke Praxisbezug und die langjährigen Unternehmenskooperationen unseres Centers. Dies spiegelte sich in einer spannenden Podiumsdiskussion wider, in der Heike Bruch vom IFPM - Institut für Führung und Personalmanagement der Universität St.Gallen, Simone Duarte Meier von der Schweizerischen Post, Andreas Rieder vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB), Tobias Munzel von der AUDI AG und Michael Lorz von EnableMe auf unsere Zusammenarbeit zurückblickten und ihre Ansichten zur Geschichte und Zukunft der (Dis)ability-Inklusion teilten.

Unsere Forschungsanstrengungen wären ohne die Unterstützung vieler grossartiger Kolleg:innen und Freunde nicht möglich gewesen. Allen voran Joachim Schoss, der uns mit dem Geist und den Ressourcen ausgestattet hat, um diesen völlig neuen Forschungszweig in St.Gallen aufzubauen. Dank gilt auch den ehemaligen Rektoren

Ernst Mohr, Thomas Bieger und Bernhard Ehrenzeller sowie der Universität St.Gallen (HSG) als Ganzes für ihr Engagement für unser Center. Ein besonderer Dank geht an unseren Fachrat mit Heike Bruch, Dominik Domnik, Martin Hilb, Michael Lechner, Monika Bütler, Tami Dinh, Winfried Koeniger und Michael Lorz, die unsere Arbeit stets unterstützten und eine grosse Quelle der Inspiration waren. Schliesslich war die Veranstaltung auch eine gute Gelegenheit, sich bei allen ehemaligen Teammitgliedern zu bedanken. Ohne sie wäre das alles nicht möglich gewesen. Herauszuheben ist hier Dr. Eva Deuchert, die als erste Direktorin des VWL-Bereichs massgeblich zum Aufbau und Erfolg des Centers beigetragen hat.

Nach 15 Jahren und zahlreichen Projekten endet nun die finanzielle Förderung durch MyHandicap. Das

CDI-HSG finanziert sich künftig zum einen aus dem Zentralhaushalt der Universität, zum anderen aus Zweit- und Drittmitteln; die Forschungsförderungen und Praxiskooperationen möchten wir hierfür weiter ausbauen. Die erfolgreiche berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung wird ein zentraler Forschungsschwerpunkt des CDI-HSG bleiben. Hierzu werden bestehende Forschungserkenntnisse und Werkzeuge wie beispielsweise der «St.Gallen Inclusion Index» genutzt und weiterentwickelt. Auch aktuelle Themen wie der Einfluss von Digitalisierung und Flexibilisierung auf Gesundheit und Inklusion werden weiter eine bedeutende Rolle in unserer Forschung spielen.

Wir möchten uns bei allen Beteiligten ganz herzlich bedanken und freuen uns auf die nächsten 15 Jahre Forschung, Lehre und Praxistransfer!



Einblicke in unsere Jubiläumsfeier

Lesung und Panel-Diskussion mit Alex Oberholzer: Wie gelingt die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Wirtschaft und Gesellschaft?

Ein weiteres Highlight im Jahr 2023 stellte die von uns organisierte Abendveranstaltung «Die Kunst der kleinen Schritte: Wie gelingt Inklusion?» dar. In einer vielseitigen Gesprächsrunde diskutierte der renommierte Filmkritiker Alex Oberholzer gemeinsam mit Stephan Böhm und Louisa Blödorn darüber, was gelungene Inklusion bedeutet und was es dazu in Wirtschaft und Gesellschaft braucht.

Zu Beginn der Gesprächsrunde las Alex Oberholzer aus seinem Buch «Im Paradies der weissen Häubchen». Sehr persönlich teilte er seine Erfahrungen damit, was es in den 1950er und 1960er Jahren hiess, mit einer Behinderung zu leben und im Kinderspital abgeschottet von der Welt aufzuwachsen. Der anschliessende Übergang in die «normale» Welt war schmerzhaft und forderte Mut, bis er schliesslich seiner Leidenschaft für den Film nachging und sich als Filmredaktor, Filmkritiker und Kommunikationsexperte einen Namen machte. Für Alex Oberholzer bedeutet gelungene Inklusion vor allem die Sichtbarkeit und Selbstverständlichkeit von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft: «Für mich war es enorm wichtig, dass, wenn ich ein Restaurant betrat, ich nicht mehr angesehen wurde, weil ich im Rollstuhl sass, sondern weil die Leute sagten: Den kenn ich aus dem Radio! Da war der Rollstuhl zweitrangig». Stephan Böhm betonte, wie wichtig es daher sei, Inklusion als Teil der Unternehmenskultur im Sinne eines «Mindsets» zu fördern und dass Inklusion dabei alle Diversitäts-Dimensionen betreffe.



Podiumsdiskussion mit Dr. Louisa Blödorn, Alex Oberholzer und Prof. Dr. Stephan Böhm

Deutlich wurde an diesem Abend auch, dass wir in punkto Inklusion noch lange nicht am Ziel sind. Auch wenn sich über die letzten Jahrzehnte einiges verbessert habe, so sei es mit Blick auf die infrastrukturelle Barrierefreiheit noch ein langer Weg. Insbesondere der öffentliche Nahverkehr stelle laut Alex Oberholzer viele Betroffene vor Schwierigkeiten. Zudem sei auch der Zugang zum Arbeitsmarkt insbesondere für Menschen mit starken Behinderungen noch immer erschwert; die Erwerbsquote von 39% liege weiterhin deutlich unter jener von Menschen ohne Behinderungen (84%).

Louisa Blödorn teilte Erkenntnisse aus ihrem aktuellen Forschungsprojekt am CDI-HSG zu Inklusion am Arbeitsplatz. So mangle es oft an der Sensibilisierung und Aufklärung von Führungskräften und Arbeitgebenden. Eine besondere Herausforderung, so betonte Stephan Böhm, sei auch, dass die meisten Behinderungen schlicht nicht sichtbar seien – darunter psychische Beschwerden, Autismus, ADHS oder chronische Schmerzen. Für Unternehmen und Führungskräfte sei es deshalb wichtig, ein Umfeld zu schaffen, indem sich Mitarbeitende sicher fühlen, offen über Behinderun-

gen und damit verbundene Bedürfnisse (z.B. nach Arbeitsplatzanpassungen) zu sprechen.

Die grosse Frage, die schliesslich im Raum stand: «Was kann jede und jeder Einzelne für mehr Inklusion tun?» Genannt wurden zwei Ansätze: Vertrauen schaffen und den Dialog pflegen. Gerade der Zuspruch des nächsten Umfelds sei wesentlich, so Alex Oberholzer. Als Kind waren es damals die Krankenschwestern, die ihm durch fördernden Zuspruch in seine Fähigkeiten eine starke Form von Selbstbewusstsein «impften», was ihm schliesslich für seinen Lebensweg enorme Kraft verlieh. Später war es das Vertrauen der Vorgesetzten in ihn und seine Fähigkeiten, die im halfen, seinen anspruchsvollen beruflichen Karriereweg zu gehen. Wie wichtig das direkte Umfeld für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist, beleuchteten Louisa Blödorn und Stephan Böhm auch aus Forschungssicht. Im Arbeitskontext kommt vor allem Führungskräften eine besondere Rolle zu. So kann beispielsweise stärkenorientierte Führung, die die Stärken der einzelnen Mitarbeitenden gezielt fördert, wichtige Weichen stellen.



Einblicke Research Stay, hier: Campusführung

Forschungsaufenthalt von Prof. Dr. Eline Jammaers von der Universität Hasselt und Ive Klinksiek von der Université catholique de Louvain

Im November 2023 kamen Prof. Dr. Eline Jammaers von der Universität Hasselt sowie ihre Doktorandin, Ive Klinksiek, von der Université catholique de Louvain aus Belgien an das CDI-HSG. Beide forschen zur Rolle von Behinderung im Arbeitskontext, z.B. in Verbindung mit New Work. Erst kürzlich wurde einer ihrer Artikel im Human Resource Management Review veröffentlicht. Aufbauend darauf entstand eine Kooperation mit dem Team des CDI-HSG, um gemeinsam an einem vielversprechenden Forschungs-

projekt zu arbeiten. Dabei ist von Vorteil, dass sich beide Teams methodisch gut ergänzen und sowohl reichhaltige qualitative Datensätze als auch längsschnittliche, quantitative Daten in die Analyse einfließen können. Thematisch wird die Arbeit die Bereiche New Work, Arbeitsfähigkeit und Behinderung miteinander verbinden.

Neben dem intensiven Forschungsfokus blieb Zeit für einen Gastvortrag durch Eline Jammaers über die Vorteile der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Unternehmen, kulturelle und soziale Aktivitäten, wie beispielsweise eine Kunst-Führung über den Campus der HSG sowie gemeinsame Mittag- und Abendessen. Wir freuen uns, dass wir bereits wichtige Schritte im geplanten Forschungsprojekt gehen konnten und unsere Kooperation im Jahr 2024 fortführen können.



Abendessen Team CDI-HSG und Prof. Dr. Eline Jammaers und Ive Klinksiek im Rahmen des Research Stay



Gastvortrag von Prof. Dr. Eline Jammaers im Rahmen des Research Stay

Workshops und Konferenzen

AOM

The 83rd Annual Meeting of the Academy of Management (AOM), 4 – 8. August 2023, Boston, Massachusetts, USA

Unser Team hat an der Jahrestagung der Academy of Management (AOM 2023) in Boston teilgenommen, wo wir die neuesten Ergebnisse unserer Forschung zu den Themenkomplexen Diversity & Inclusion, Behinderung, Führung, Remote Work und Organisationsklima präsentieren konnten. Alle unsere Einreichungen für die AOM 2023 wurden zur Präsentation angenommen, was die Qualität und internationale Relevanz unserer Arbeiten belegt. Im Einzelnen wirkte unser Team an zwei Symposien mit und hielt vier Vorträge: Tarek Carls präsentierte sein Artikel «Exploring the causal effect of remote work on emotional exhaustion: Evidence from three multi-wave studies», in welchem er die längsschnittlichen Wirkungen von mobiler Arbeit auf die emotionale Erschöpfung von Mitarbeitenden untersucht.

Nicola Glumann präsentierte ein gemeinsames Projekt mit Aileen Schlömer-Jarvis, Magdalena Schertler und Stephan Böhm zum Zusammenhang von stärkenbasierter Führung, Inklusion und Arbeitsfähigkeit, mit besonderem Fokus auf Mitarbeitende mit körperlichen, sensorischen und psychischen Behinderungen.

In Vertretung der Erstautorin Magdalena Schertler präsentierte Nicola Glumann zudem die Studie «How two megatrends affect each other: Studying the interplay of remote work and workplace inclusion». In der Arbeit werden die Auswirkungen mobiler Arbeit auf die Inklusionswahrnehmung von Beschäftigten untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass vermehrtes mobiles Arbeiten zu einem geringeren Gefühl von Authentizität und Zugehörigkeit führt, insbesondere bei Frauen. Der Artikel befindet sich derzeit im Druck bei Academy of Management Discoveries.

Dr. Louisa Blödorn war Teil eines gemeinsamen Projekts mit Hyungwoo Oh und Miriam Muethel zum Erfolgsklima in Organisationen.

Dr. Mahshid Khademi präsentierte ihre Forschungsarbeit zu der Offenlegungsentscheidung von Menschen mit psychischen Behinderungen und der fördernden Rolle von inklusiver Führung, an der sie zusammen mit Nicola Glumann, Sophie Schepp und Stephan Böhm arbeitet.

Ferner präsentierte Dr. Mahshid Khademi einen Beitrag über die Rolle gesundheitsfokussierter Führung für Mitarbeitende mit Vorerkrankungen. Hierin wird gezeigt, dass sowohl die Absenzen als auch der Arbeitsplatzverlust von vulnerablen Gruppen durch gesunde Führung positiv beeinflusst werden.



Dr. Mahshid Khademi während ihrer Präsentation an der AOM Konferenz. Thema «Health Focused Leadership Keeps Followers with Physical and Mental Health Problems in Their Job»



Gruppenfoto: Dr. Louisa Blödorn, Dr. Mahshid Khademi und Nicola Glumann an der AOM Konferenz



Boston, Massachusetts, USA



Boston, Massachusetts, USA



Dr. Mashid Khademi, Dr. Louisa Blödorn und Tarek Carls an der AOM Konferenz



Cagliari, Hauptstadt Sardinien, Italien, Veranstaltungsort EGOS

EGOS

«39th EGOS Colloquium» in Cagliari (6.–8. Juli 2023)

Das diesjährige Kolloquium der European Group for Organizational Studie (EGOS) fand im sardischen Cagliari statt. Unter dem Motto «Organizing for the Good Life: Between Legacy and Imagination» versammelten sich insbesondere qualitativ Forschende sowie Vertreter der Critical Management Studies. Im Rahmen des Themenblocks «Imagined Futures for Gender, Diversity, and Intersectionality: Legacies and Opportunities of Theory and Research on Inequalities in Organizations» stellte Christoph Breier seine Arbeit zu Karrieren von Menschen mit Behinderungen vor.

EDI

«16th Equality, Diversity and Inclusion International Conference» in London (10. & 11. Juni 2023)

Die diesjährige Equality, Diversity & Inclusion (EDI)-Konferenz in London widmete sich dem Schwerpunkt-Thema «(Dis)ability» und war daher für unsere Forschungsgruppe von besonderem Interesse. Im Rahmen der Konferenz stellte Christoph Breier ein Paper des CDI-HSG zur Einstellung von Führungskräften gegenüber Menschen mit Behinderungen vor. Zudem organisierten Stephan Böhm und Christoph Breier gemeinsam mit Prof. Adrienne Colella einen Workshop-Stream zu Behinderung und der Zukunft der Arbeit, in dem Forschende aus Belgien, Kanada, Grossbritannien und Griechenland ihre aktuellen Arbeiten präsentierten.



Vortrag von Christoph Breier im Rahmen der EDI Konferenz in London

IPLS

6th Interdisciplinary Perspectives on Leadership Symposium (IPLS) zum Thema «The Yin and Yang of Leadership and Followership auf Rhodos»

Die IPLS-Konferenz fand Anfang Mai 2023 auf der griechischen Insel Rhodos statt. Das interdisziplinäre Leadership Symposium bringt jährlich führende internationale Forschungsteams aus dem Bereich Personalführung zusammen. Das Thema der Konferenz bezog sich in diesem Jahr auf das Zusammenspiel von Führungskräften und Mitarbeitenden. Dazu stellten Tarek Carls und Magdalena Schertler ihre Forschung zu Führung in virtuellen Arbeitssettings vor, während Mahshid Khademi, Sophie Schepp und Stephan Böhm ihre Arbeit zur Rolle von inklusiver Führung bei der Offenlegung von nicht-sichtbaren Behinderungen präsentierten. Beide Forschungsarbeiten konnten durch die wertvollen Diskussionsbeiträge der Konferenzteilnehmenden weiterentwickelt werden. Die Konferenz bot neben spannenden Fachbeiträgen, z.B. zur Entwicklung von Forschungsmethoden oder der Rolle von Narzissmus in der Leadership Forschung, auch Möglichkeiten zur fachlichen Vernetzung sowie ein kulturelles Programm. So wurde u.a. eine Führung durch das mittelalterliche Rhodos-Stadt angeboten. Bei einer gemeinsamen Abendveranstaltung gab es zudem ausreichend Zeit für informellen Austausch und einen kulinarischen Ausklang der dreitägigen Konferenz.



Ein Teil des Teams CDI-HSG an der IPLS Rhodos: v.l.n.r.: Dr. Mahshid Khademi, Sophie Schepp, Tarek Carls, Magdalena Schertler, Prof. Dr. Stephan Böhm



Sophie Schepp während ihrer Präsentation an der IPLS



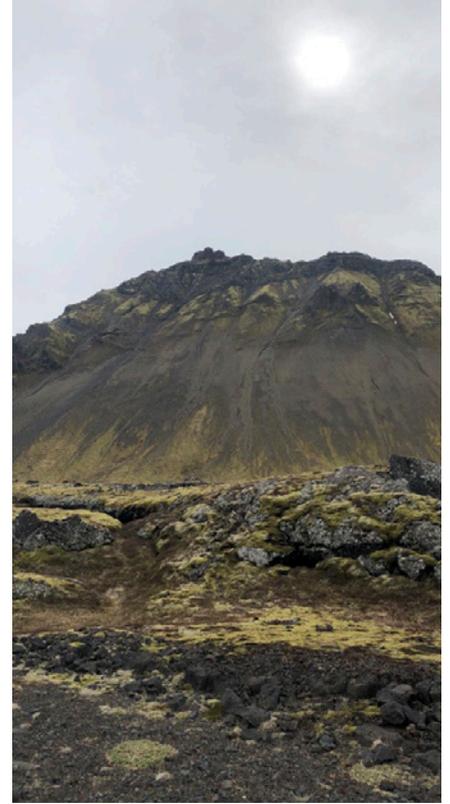
Magdalena Schertler und Tarek Carls präsentieren ihre Forschungsarbeit im Rahmen der IPLS Konferenz



Dr. Mahshid Khademi im Rahmen der IPLS Konferenz, Rhodos



Island



Island

NNDR

16th Nordic Network on Disability Research (NNDR) Conference in Reykjavík, Island

Das CDI-HSG war mit einer Präsentation auf der 16. NNDR-Konferenz in Reykjavík, Island, vertreten. Die Nordic Network on Disability Research (NNDR) Conference ist eine bedeutende Veranstaltung, die Forschende, Entscheidungstragende und Praktiker:innen zusammenbringt, um neue Erkenntnisse und Ideen zum Thema Behinderung und Inklusion zu teilen. Dabei dient die Konferenz als Plattform für die Förderung der Zusammenarbeit im Disability-Bereich, um innovative Ansätze zur Verbesserung der Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen zu entwickeln und die Integration von Forschungsergebnissen in politische Entscheidungsprozesse und praktische Anwendungen zu erleichtern – sowohl auf nordischer als auch auf internationaler Ebene.

Im Namen von Aileen Schlömer-Jarvis, Magdalena Schertler und Stephan Böhm präsentierte Nicola Glumann eine gemeinsame quantitative Studie zum Zusammenhang von stärkenorientierter Führung, Inklusion und der Arbeitsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen, wobei ein Fokus auf die unterschiedlichen Arten von Behinderung gelegt wurde. Dank der konstruktiven Beiträge der anderen Konferenzteilnehmenden konnten Ansätze entwickelt werden, um die Forschung künftig weiterzuentwickeln. Neben den spannenden Fachvorträgen gab es auch die Möglichkeit, sich mit anderen Expert:innen zu vernetzen. Insbesondere das Conference Dinner förderte den informellen Austausch mit anderen Forschenden aus dem Disability-Bereich. Die nächste NNDR-Konferenz wird im Jahr 2025 in Helsinki stattfinden.



NNDR Konferenz

Swiss Leadership, Inclusion & Diversity-Summit (SLIDE) in Zürich

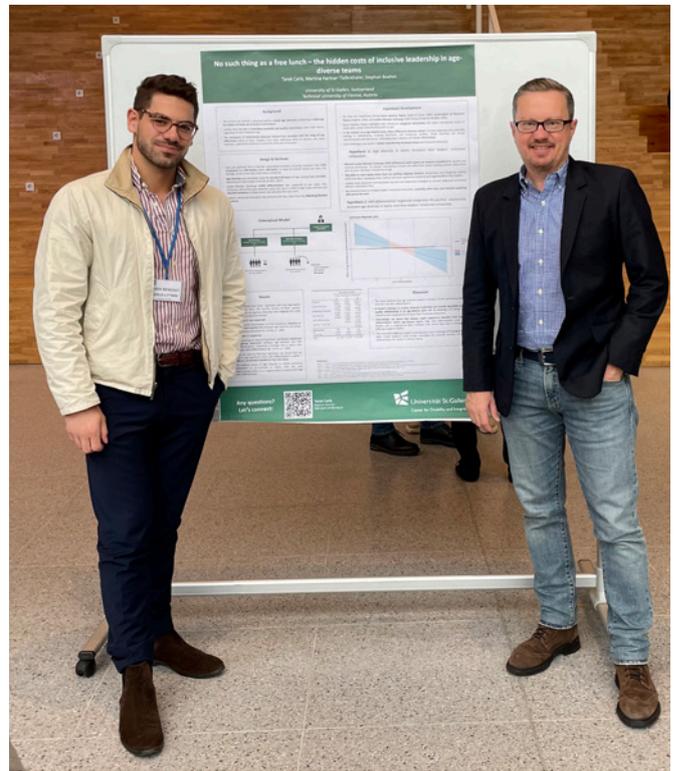
Mit zwei Beiträgen war das CDI-HSG am 1. und 2. Juni 2023 auf dem Swiss Leadership, Inclusion & Diversity-Summit (SLIDE) in Zürich vertreten, bei dem Themen rund um Diversität, Inklusion und Führung im Vordergrund standen. Vor allem PhD-Studierende und PostDocs aus dem europäischen Raum präsentierten ihre Forschung, erhielten in Kleingruppen wertvolles Feedback von Expert:innen aus dem Feld und konnten sich untereinander vernetzen.

Zum einen präsentierte Dr. Mahshid Khademi ihre gemeinsame Forschung mit Sophie Schepp und Nicola Glumann über Selbst-Stigmatisierung bzw. die Offenlegungentscheidung von Menschen mit nicht sichtbaren Behinderungen (Being Your Own Worst Enemy: The Role of Self-Stigmatization on the Disclosure Decision of Employees with Mental Health Disabilities), wozu Prof. Dr. Lauren Howe wertvolle Impulse gab. Zum anderen präsentierte Tarek Carls seine Forschung mit Magdalena Schertler über die Rolle von Virtual Leadership Skills von Führungskräften für die Inklusion von Mitarbeitenden, welche ortsflexibel arbeiten.

Die zweitägige Veranstaltung fand an der Universität Zürich (UZH) statt, bot ein abwechslungsreiches Programm inklusive einer Panel-Diskussion, Poster-Session und einem Spaziergang durch Zürich und zeichnete sich vor allem durch wertvolle Ansätze zur Weiterentwicklung der eigenen Forschungsarbeit aus. Wir freuen uns, dass wir Teil dieser spannenden Veranstaltung sein durften.



Dr. Mahshid Khademi präsentiert im Rahmen der SLIDE Konferenz den Offenlegungsprozess für unsichtbare Behinderungen



Tarek Carls und Stephan Böhm an der AWM in Vilnius, Litauen

AWM Konferenz in Vilnius, Litauen

Im November 2023 nahmen Prof. Dr. Stephan Böhm und Tarek Carls des CDI-HSG am Small Group Meeting «Age in the Workplace» teil, das alle zwei Jahre veranstaltet wird. Nachdem das Meeting 2019 in St.Gallen von unserem Team ausgerichtet wurde, war dieses Mal Vilnius der Austragungsort. Stephan Böhm und Tarek Carls vertraten unser Team auf der Konferenz, bei welcher sie ihre neuesten Forschungsergebnisse präsentierten. Stephan Böhm hielt einen Vortrag über das subjektive Altersempfinden von Mitarbeitenden mit Behinderung, während Tarek Carls ein Poster über die Folgen der inklusiven Führung von altersdiversen Teams für die emotionale Erschöpfung von Führungskräften vorstellte. Die Konferenz ist seit vielen Jahren ein fester Bestandteil unseres akademischen Programms und bietet uns stets neue Impulse und Ideen zum Thema des erfolgreichen Alterns im Arbeitskontext. Auch Litauen als Austragungsort war sehr interessant – neben vielfältigen akademischen Perspektiven gewannen wir spannende Einblicke in das kulturelle und politische Leben des Landes. Wir freuen uns bereits auf das nächste Age in the Workplace-Meeting, welches 2025 in Istanbul stattfinden wird.



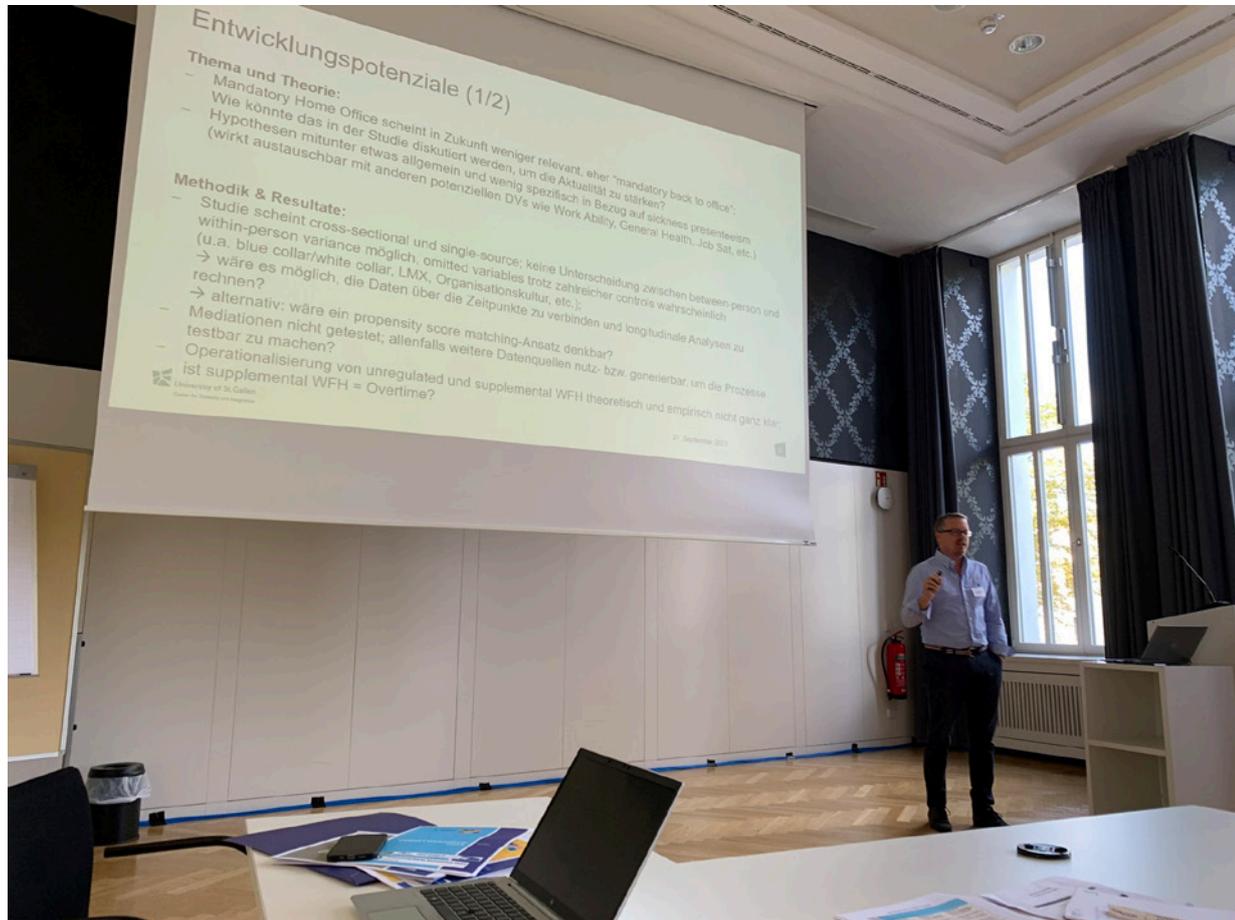
Tarek Carls während der AWM Konferenz in Vilnius

Herbstworkshop der Wissenschaftlichen Kommission Personal (WKPersonal) in Berlin

Im Jahr 2023 fand der Herbstworkshop der Wissenschaftlichen Kommission Personal (WK Personal) des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB) erneut in Berlin statt. Austragungsort war wie schon im vergangenen Jahr die ESCP Business School Berlin, vertreten durch den Lehrstuhl für Personalmanagement und interkulturelle Führung unter der Leitung von Prof. Dr. Marion Festing. Die Konferenz versammelte zahlreiche Forscherinnen und Forscher aus dem DACH-Gebiet, die sich mit Themen rund um Führung, Personalmanagement und Organisationspsychologie beschäftigen. Auch das CDI-HSG war erneut vertreten. So präsentierte Nicola Glumann eine Arbeit mit dem Titel «Analyzing leaders' perspective on including employees with disabilities in their teams: What it takes to

recognize its potential». Tarek Carls und Stephan Böhm präsentierten ein Working Paper, welches den Effekt von Homeoffice auf emotionale Erschöpfung mittels dreier grosszahliger, longitudinaler Einzelstudien untersucht.

Die Veranstaltung bot eine ideale Plattform für angeregte Fachdiskussionen, wodurch wertvolle Ansätze zur Weiterentwicklung der präsentierten Forschungsprojekte gewonnen werden konnten. Ein geselliges Beisammensein in Berlin-Dahlem rundete den ersten Tag der Konferenz ab. Eine positive Überraschung hielt die Verleihung der Best Paper Awards bereit: Unser Paper «Exploring the Causal Effect of Remote Work on Emotional Exhaustion – Evidence from three Multi-Wave Studies» wurde für den PERSONAL-quarterly Best Paper Award nominiert. Wir freuen uns bereits auf den Herbstworkshop im kommenden Jahr, der in Hannover stattfinden und sicherlich wieder eine hervorragende Plattform für Vernetzung und Austausch bieten wird.



Prof. Dr. Stephan Böhm an der WKPers in Berlin

Lehre BWL

Bachelor-Stufe

Management von organisationalem Verhalten

Auf Bachelor-Stufe wird u.a. der Kurs «Management von organisationalem Verhalten» angeboten. Der Kurs behandelt auf das interdisziplinäre Forschungsfeld des Organizational Behavior (OB) und beleuchtet Aspekte der Zusammenarbeit auf drei primären Analyseebenen: Auf individueller Ebene fokussiert der Kurs auf die Themen Persönlichkeit, Kommunikationsverhalten und emotionale Intelligenz, während auf der Ebene der Teams interpersonelles Verhalten, Führung und der Umgang mit Diversität, Vorurteilen und Stigma im Zentrum stehen. Auf Organisationsebene werden Themen wie Digitalisierung, Flexibilisierung sowie neue Organisationsstrukturen behandelt.

Im Zentrum steht hierbei stets das menschliche Verhalten, beeinflusst durch interne und externe Faktoren. Der Kurs zielt darauf ab, Wissen und praxisnahe Empfehlungen für eine effektive Zusammenarbeit zu vermitteln. Zentral ist hierfür das Konzept des evidenzbasierten Managements,



Eindrücke aus der MBA-Vorlesung «Leadership in European Companies»

welches sich als roter Faden durch den gesamten Kurs zieht. So sind die Studierenden jeweils eingeladen, sich mit einschlägigen wissenschaftlichen Texten auseinanderzusetzen, um so ein vertieftes Verständnis der Materie zu erlangen. Ergänzt wird dies durch eine starke Anwendungsorientierung: in praktischer jeder Sitzung erhalten die Studierenden die Möglichkeit, das Erlernte praktisch auszuprobieren, beispielsweise in Form von Selbst- und Fremd-Assessments, Rollenspielen und Case Studies.

Gastredner ergänzen das Curriculum, um die praktische Relevanz des Gelernten weiter zu unterstreichen. Im

Frühjahressemester 2023 waren dies Dr. Carina Behrends von der AUDI AG und der am CDI-HSG promovierende Tarek Carls. Carina Behrends und Tarek Carls leiten das gemeinsame Projekt «Mobil & vor Ort», welches sich mit dem Management der Digitalisierung in hybriden Teams beschäftigt. Ihre Erkenntnisse aus dem Projekt haben sie in einer kurzweiligen Vorlesung mit den interessierten Studierenden geteilt. Damit ergänzte der Gastvortrag die theoretischen Inhalte des Kurses und schlug eine Brücke zu unserer aktuellen Forschungsarbeit.



Einblicke in die Poster-Präsentationen während des Master-Kurses «Verantwortung/Responsibility: Inklusive und gesunde Führung»

Master-Stufe

Grand Challenge: Der Beitrag von Unternehmen zur Überwindung von (ökonomischer) Ungleichheit und sozialer Separation

Zum zweiten Mal konnten wir im Rahmen der «Grand Challenges»-Reihe des Masters in General Management (MGM) unseren Kurs zu Ungleichheit durchführen. Bei diesem Kurs stehen neben den inhaltlichen Aspekten auch methodologische Fragestellungen im Zentrum, um den Studierenden u.a. im

Bereich der Datenanalyse «hard skills» zu vermitteln, welche sie in datengetriebenen Berufsfeldern direkt anwenden können. Um dies zu schulen, sollten die Studierenden neben der Erstellung klassischer Präsentationen auch empirische Daten auswerten, sich mit grundlegenden statistischen Analysemethoden vertraut machen und diese in Form eines Beratungsberichts anwenden. Hierzu wurden von uns eigens konzipierte Übungen im PC-Labor angeboten, bei welchen die Kursteilnehmenden sich mit den einschlägigen Statistikprogrammen wie SPSS und R, vertraut machen konnten.

Inhaltlich umfasste der Kurs drei aufeinander aufbauende Themenblöcke. Zunächst wurde in einer Einführungsveranstaltung die Frage beleuchtet, was Ungleichheit ist, wie sie mit Diversität und Inklusion zusammenhängt und auf welchen theoretischen, methodischen und empirischen Grundlagen die Forschung dazu aufbaut. Dabei wurde die Bedeutung eines evidenzbasierten Ansatzes unterstrichen. Im zweiten Block wurde in sechs Veranstaltungen ein differenziertes Bild von Diversity, Equity und Inclusion erarbeitet. Thematisiert wurden hierbei 1) Gender & Sexismus; 2) LGBTQIA+, Trans- & Homophobie; 3) Kultur, Ethnie & Rassismus; 4) Demografischer Wandel & alternde Gesellschaften; 5) Körperbilder, Behinderung & Ableismus; 6) Klasse & sozio-ökonomische Ungleichheit. Im dritten Block wurde in zwei Veranstaltungen untersucht, was Unternehmen tun können, um Ungleichheit zu reduzieren. Hierbei wurde insbesondere auf die Rolle von 1) internem Management und 2) externem Management von Ungleichheit eingegangen. Einen tieferen Einblick in die Praxis bekamen die Studierenden durch die Gastreferate von Thomas Heymel von der Stiftung Pfnennigparade aus München und von Tobias Munzel von der Audi AG aus Ingolstadt – insbesondere was die Inklusion von Menschen mit Behinderungen betrifft.



Spielerische Übung von Studierenden des Master-Kurses «Grand Challenge: Der Beitrag von Unternehmen zur Überwindung von Ungleichheit und sozialer Separation»

Kurse

- FS 2023: Leadership & Human Resource Management, Group 1 (Bachelor): 2 SWS
- FS 2023: Leadership & Human Resource Management, Group 2 (Bachelor): 2 SWS
- HS 2023: Leadership & Human Resource Management, Gruppe 3 (Bachelor): 2 SWS
- HS 2023: Leadership & Human Resource Management, Gruppe 4 (Bachelor): 2 SWS
- FS 2023: Management von organisationalem Verhalten (Bachelor): 3 SWS
- FS 2023: Verantwortung/Responsibility: Inklusive und gesunde Führung (Master): 2 SWS
- HS 2023: Grand Challenge: Der Beitrag von Unternehmen zur Überwindung von (ökonomischer) Ungleichheit und sozialer Separation (Master): 4 SWS
- FS 2023: Leadership in European Companies (ISP/MBA): 2 SWS
- HS 2023: Leadership in European Companies (ISP/MBA): 2 SWS

Bachelorarbeiten

- Bordier, D. 2023: Team cohesion in hybrid work contexts – To what extent does a hybrid work context affect intra-team trust?
- Holler, J. (in Bearbeitung).
- Reinert, L. 2023: Die Vorteile von Diversität nutzbar machen: Förderung von Inklusion am Arbeitsplatz durch Inclusive Leadership – Eine qualitative Analyse von Schweizer Führungskräften.
- Rüegg, J. 2023: Inwiefern sind Mitarbeitende heute bereit, geschlechtergerechte Sprache in ihren Sprachgebrauch zu integrieren und welche Handlungsempfehlungen zur betrieblichen Integration lassen sich daraus ableiten?
- Schnyder, M. 2023: Betrachtung der Massnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement und deren Einfluss auf die psychische Gesundheit von Mitarbeitenden anhand ausgewählter Unternehmen.
- Schrader, P. 2023: Analyse zweier Interviewergebnisse bei einer Behörde des deutschen Gesundheitsministeriums: Welche Auswirkungen hat die flächendeckende Einführung mobiler Arbeit auf die Gesundheit der Mitarbeitenden?
- Staartjes, O. 2023: Psychological safety in the (post-)Covid era: The effects of leadership, leader-employee relationship quality, and the mediating role of employees' psychological safety.
- Tartsch, N. (in Bearbeitung).

Masterarbeiten

- Artmann, F. T. 2023: LGB Outing durch Mitarbeitende in KMU (Korreferent).
- Bach, A. 2023: Everyone wants to work remotely now – Should employees with extraversion and neuroticism follow this trend?
- Bordier, D. (in Bearbeitung).
- Dubach, L. (in Bearbeitung).
- Osterwalder, M. (in Bearbeitung).
- Ott, S. 2023: Systematic Literature Review - Effects of Part-time Employment on Job and Life Satisfaction.
- Unthan, A. 2023: Inclusive Leadership in Virtual Contexts. An examination of relevant behaviors a team leader should practice in order to lead inclusively in virtual settings.
- Schölly E. (in Bearbeitung).
- Schwendener, T. (in Bearbeitung; Korreferent).
- Sigrist, O. (in Bearbeitung).
- Steffen, S. 2023: Herausforderungen bei der Stellensuche für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung: Eine qualitative Untersuchung.
- Stocker, V. (in Bearbeitung).
- Zeller, S. (in Bearbeitung; Korreferent).

Dissertationen

- Bootz, P. F. (Dissertationsphase). Inklusion als unternehmerischer Erfolgsfaktor in Gegenwart und Zukunft (Korreferent).
- Breier, C. (Dissertationsphase). Workplace inclusion and experiences of persons with disabilities (Erstreferent).
- Carls, T. (Kursphase) (Erstreferent).
- Glumann, N. (Kursphase) (Erstreferent).
- Schepp, S. (Kursphase) (Erstreferent).
- Schertler, M. (Kursphase) (Erstreferent).
- Schlömer-Jarvis, A. (Dissertationsphase). Unused Potential? The Implementation (Gap) of Inclusion Promoting Practices for People With Disabilities – An Empirical Analysis (Korreferent).
- Walther, M. D. (Dissertationsphase). Die Auswirkungen von Digitalisierung und Flexibilisierung auf die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten (Erstreferent).

Publikationen

Journal Papers (peer-reviewed)

Brzykcy, A. Z., Rönkkö, M., Boehm, S. A., & Goetz, T. M. (in press). Work-family conflict and strain: Revisiting theory, direction of causality, and longitudinal dynamism. *Journal of Applied Psychology*.

Schertler, M., Glumann, N., & Boehm, S. A. (in press). How two megatrends affect each other: Studying the interplay of remote work and workplace inclusion with a random intercept cross-lagged panel model. *Academy of Management Discoveries*.
<https://doi.org/10.5465/amd.2022.0133>

Samosh, D., Maerz, A., Spitzmuller, M., & Boehm, S. A. (2023). Accommodation, interpersonal justice, and the turnover intentions of employees with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(1), 128–153.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1960582>

Buchkapitel

Glumann, N. V., Schertler, M., & Boehm, S. A. (in press). Workplace inclusion of people with disabilities in Switzerland, Germany and Austria. In P. Genkova (Ed.), *Handbook of Diversity Competence: European Perspectives*. Springer.

Baumgärtner, M. K., Böhm, S. A., Breier, C., & Jain, A. (2023). Fostering disability inclusion through evidence-based research-practice-cooperations. Challenges and key success factors. In J. E. Beatty, S. Hennekam, & M. Kulkarni (Eds.), *De Gruyter Handbook of Disability and Management*: 383–402. Berlin, Boston: De Gruyter.

Transfer Publications (peer-reviewed)

Böhm, S. A., Schertler, M., Glumann, N. V. (2024). Evidenzbasiertes Diversity Management: Wie Inklusion in der modernen Arbeitswelt gelingt. *PERSONALquarterly*, 76, 10–17.

Böhm, S., Blödorn, L. A., Schepp, S. T. & Carls, T. B. (2024). Wie lässt sich mobile Arbeit gesund gestalten? *Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin*, 2024(01), 27–30.
<https://doi.org/10.17147/asu-1-328894>

Hartner-Tiefenthaler, M., Baumgaertner, M., Behrends, C., Boehm, S.A., Carls, T., Mathieu, D. (2023) *Hybride Teams: Freiheit braucht Regeln. Vorteile maximieren, Nachteile minimieren.* *WINGBusiness*, 56(3), 20–24.

Reviewertätigkeiten

Böhm, S. A. u.a. für «Academy of Management Journal», «Personnel Psychology», «Journal of Organizational Behavior», «Group and Organization Management», «Human Resource Management», «The International Journal of Human Resource Management», «Work, Aging and Retirement», etc.

Blödorn, L. A. für «Journal of Organizational Behavior»

Blödorn, L. A., Breier, C., Carls, T., & Schertler, M. für «Academy of Management Annual Conference»

Konferenz- präsentationen

16th Equality, Diversity and Inclusion International Conference (EDI), London, UK

- Oh, H., Muethel, M., & Bloedorn, L. A. (2023). Impression Management as a Climate: Development and Validation of a Success Theater Climate Scale.
- Glumann, N., Schertler, M., Breier, C., & Boehm, S. A. (2023). Analyzing leaders' perspective on including employees with disabilities in their teams. What it takes to recognize its potential.
- Böhm, S.A., Colella, A., Breier, C. (2023) Stream 14: Disability and the modern workplace: New ways of inclusion or exclusion? (Stream organisiert und gehostet)

7th Small Group Meeting on Age in the Workplace (AVM), Vilnius, Lithuania

- Boehm, S. A., Blödorn, L. A., Baldrige, D. C. & Bourovoy, K. (2023). Disability Status, Productivity and Relative Subjective Age: The Role of Disability Visibility and Inclusive Leadership.
- Carls, T., Hartner-Tiefenthaler, M., & Boehm, S.A. (2023). No such thing as free lunch – the hidden costs of low LMX differentiation in age-diverse teams.

Autumn Workshop of the Personnel Commission of the German Academic Association for Business Research, Berlin, Germany

- Carls, T., & Boehm, S.A. (2023). Why remote work might cost you more resources than it saves –Revisiting the relationship between remote work and emotional exhaustion.
- Glumann, N., Schertler, M., & Boehm, S. A. (2023). Analyzing leaders' perspective on including employees with disabilities in their teams. What it takes to recognize its potential.

Academy of Management Annual Conference, Boston, MA.

- Khademi, M., & Boehm, S. A. (2023). Health-focused leadership keeps followers with physical and mental health problems in their job.
- Dwertmann, D. J. G., Boehm, S. A., McAlpine, K., & Kulkarni, M. (2023). An organizational burden or a pathway to innovation? Disability diversity in manufacturing teams.
- Schertler, M., Glumann, N. V., & Boehm, S. A. (2023). How two megatrends affect each other: Studying the interplay of remote work and workplace inclusion with a random intercept cross-lagged panel model.
- Carls, T. (2023). A Blessing or a Curse? The Effect of Remote Work on Emotional Exhaustion.

European Academy of Management Conference, Dublin, Ireland

- Hartner-Tiefenthaler, M., Carls, T., & Boehm, S.A. (2023). Taking a fair share of availability! The neglected role of team justice in managing time-spatial flexibility in hybrid work teams.

Swiss Leadership, Inclusion, & Diversity Summit, Zurich, Switzerland

- Khademi, M., Schepp, S.T., Glumann, N., & Boehm, S. A. (2023). Being your own worst enemy: The role of self-stigmatization on the disclosure decision of employees with mental health disabilities.
- Schertler, M., Carls, T., & Boehm, S. A. (2023). Feeling included in a remote working world: The role of virtual leadership.

16th Nordic Network on Disability Research, Reykjavik, Iceland

- Glumann, N. V., Schertler, M., Schlömer-Jarvis, A., & Boehm, S. A. (2023). How strength-based leadership facilitates working ability – shedding light on the role of disability types.

6th Interdisciplinary Perspectives on Leadership Symposium, Rhodes, Greece

- Schertler, M., Carls, T., & Boehm, S. A. (2023). Feeling included in a remote working world: The role of virtual leadership.
- Khademi, M., Schepp, S.T., Glumann, N., & Boehm, S. A. (2023). The Role of Self-Stigmatization and Inclusive Leadership on the Disclosure Decision of Employees with Mental Health Disabilities.

39th EGOS Colloquium Cagliari, Italy

- Breier, C. (2023). Navigating careers as a person with disability: A thematic analysis.

Medienauftritte und -berichterstattung

- Augsburg Allgemeine (06.07.2023): Krankenkasse BARMER gibt Tipps zum Thema Social Health.
- DUP-Magazin.de (14.04.2023): Studie social health@work: Nachhaltig gesund arbeiten.
- T3n.de (28.03.2023): Ratgeber Homeoffice: So gelingt Teamarbeit auf Distanz – laut einer Studie.
- MDR.de (12.03.2023): Home-Office: Was vom Arbeitstag in der Corona-Pandemie bleibt.
- The Munich Eye.com (13.03.2023): Work from home office has decreased.
- Ärztezeitung.de (13.03.2023): Soziale Gesundheit – Beschäftigte im Homeoffice können nun Beruf und Privatleben besser trennen.
- Wir sind Müritzer.de (12.03.2023): Trend zum Homeoffice schwächt sich ab.
- Rheinischer Spiegel (11.03.2023): Studie «social health@work» – Trend zum Homeoffice schwächt sich ab.
- Frankfurter Allgemeine Zeitung (Hauptausgabe) (09.03.2023): Auswertung zum Homeoffice: «Mit dem Ende der Pandemie wird die Arbeit hybrider».
- St.Galler Tagblatt (08.03.2023): Arbeit und Psyche sind eng verknüpft.
- Wolfsburger Allgemeine Zeitung (WAZ Online) (07.03.2023): Debatte über Mobiles Arbeiten: Volkswagen bietet allen Mitarbeitenden Team-Workshops an.
- Springerprofessional.de (12.01.2023): Job Crafting macht gesund und leistungsfähig.
- Merkur.de (11.01.2023): Teamarbeit im Homeoffice: Vier Tipps, damit ein stressfreies Miteinander im Job funktioniert.

AUSWERTUNG ZUM HOMEOFFICE

„Mit dem Ende der Pandemie wird die Arbeit hybrider“

VON CHRISTIAN GEINITZ, BERLIN - AKTUALISIERT AM 09.03.2023 - 13:49



Einer Studie der Uni St. Gallen und der Krankenkasse Barmer zufolge arbeiten wieder weniger Beschäftigte im Homeoffice. Die Balance zwischen Büro und zu Hause zu finden ist gar nicht so leicht – und viele Aspekte wollen beachtet werden.

Screenshot von Artikel aus FAZ vom 9. März 2023

Keynotes und weitere Vorträge

- Böhm, S. A. (2023). Messung, Gestaltung und Wirkung von Inklusion am Arbeitsplatz. Keynote-Vortrag im Rahmen des SIEMENS Schweiz Inclusion Days, Zürich, 5. Dezember 2023.
- Böhm, S. A. (2023). Inklusion messen – Der. St.Gallen Inclusion Index. Keynote-Vortrag im Rahmen der Betriebservice Fachtage, Wien, 28. November 2023.
- Böhm, S. A. (2023). Social Health@ Work – Wie man die Digitalisierung und Flexibilisierung am Arbeitsplatz gesund und effektiv gestalten kann. Keynote-Vortrag im Rahmen des B&R Passion4Automation Days 2023, Frauenfeld, 24. November 2023.
- Böhm, S. A. (2023). Der Inclusion Check – Inklusion messen, verstehen, gestalten. Keynote-Vortrag im Rahmen der Expertentagung «Der inklusive Betrieb», Bern, 21. November 2023.
- Böhm, S. A. (2023). Work 4.0 – Wie kann digitale und hybride Arbeit gesund gestaltet werden. Keynote-Vortrag im Rahmen der 19. Schweizerischen Tagung für Arbeitssicherheit (STAS 2023), Bern, 19. Oktober 2023.
- Böhm, S. A. (2023). Social health@ work – Wie Individuen, Führungskräfte und Organisationen die Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit gesund gestalten können. Internationaler Gastvortrag auf Einladung der Universität Kiel im Rahmen der Kieler Woche 2023, Kiel, 19. Juni 2023.



Prof. Dr. Stephan Böhm im Rahmen der STAS-Tagung

- Böhm, S. A. (2023). Sustainable Performance in a hybrid World. Keynote-Vortrag im Rahmen der PWC @12 Serie, Zürich, 14. Juni 2023.
- Böhm, S. A. (2023). Weatherproof – How to create resilient structures to strengthen a company: The interplay of organizational resilience, diversity, and inclusion. Keynote-Vortrag im Rahmen der Rehau Group Inspirational Talk Series, Online, 26. Mai 2023.
- Böhm, S. A. (2023). So arbeiten Sie gesund und nachhaltig nach der Pandemie. Präsentation im Rahmen eines BARMER Online Seminars, 2. Mai 2023.
- Böhm, S. A. (2023). Führung und Gesundheit in der neuen Arbeitswelt. Keynote-Vortrag im Rahmen der Dreiländertagung Betriebliche Gesundheitsförderung, Rorschach, 26. April 2023.
- Böhm, S. A. (2023). Inklusion aus Forschungsperspektive. Keynote-Vortrag im Rahmen des Unternehmensforums, Ingolstadt, 14. März 2023.
- Böhm, S.A. (2023). Social health@ work: Ausgewählte Ergebnisse der fünften Studienwelle. Keynote-Vortrag im Rahmen der Konferenz «Zukunft der Arbeit», organisiert durch BARMER und SZ Institut, München, 9. März 2023.
- Böhm, S. A. (2023). Arbeit und Psyche – Herausforderungen für Arbeitgebende. Keynote-Vortrag im Rahmen des Forums Integration, St.Gallen, 6. März 2023.
- Böhm, S. A. (2023). Diversität ist eine Chance, Inklusion heisst, sie zu nutzen. Keynote-Vortrag für Vorstand und Aufsichtsrat der UNIQUA Gruppe, Wien, 20. Februar 2023.
- Böhm, S. A. (2023). Hybride Arbeit: Wenn Freiheit von Regeln profitiert. Keynote-Vortrag im Rahmen des Vodafone Enterprise Plenums “New Work Utopia” – Impulse für die moderne Organisation, Nürnberg, 8. of Februar 2023.
- Breier, C. (2023). Der St.Gallen Inclusion Index. Keynote-Vortrag im Rahmen des Herbstanlasses des Netzwerks «Unternehmen Verantwortung», Luzern, 24. Oktober 2023.
- Carls, T. (2023). Die helle und die dunkle Seite von Remote Work. Keynote-Vortrag im Rahmen der HR Exzellenz Initiative des Kienbaum Instituts, Hamburg, 31. November 2023.



Prof. Dr. Stephan Böhm während seines Vortrags bei Vodafone



Gruppenfoto Jury der This Priis-Verleihung 2023

Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften

Stephan Böhm

- Mitglied der Arbeitsgruppe zur Förderung von Diversität und Inklusion in der School of Management der Universität St.Gallen.
- Mitglied des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre (VHB).
- Mitglied der European Academy of Management (EURAM).
- Mitglied der Academy of Management (AOM).
- Mitglied der Jury des This-Priis der SVA Zürich.



Prof. Dr. Stephan Böhm während seiner Präsentation am Unternehmensforum



Anmoderation für Präsentation von Prof. Dr. Stephan Böhm am Forum von Siemens

Mitgliedschaften in Editorial Boards

Stephan Böhm ist Mitglied in den Editorial Boards der folgenden wissenschaftlichen Zeitschriften:

- Personnel Psychology
- The International Journal of Human Resource Management
- Work, Aging and Retirement





Prof. Dr. Nils Henrik Jent

Angewandte Forschung

Disability Prof. Dr. Nils Jent & Team

Die angewandte Forschung (AWF) des Centers for Disability and Integration der Universität St.Gallen (CDI-HSG) verfolgt das Ziel, auf der Basis unseres forschungsgestützten Expert:innen- und Selbsterfahrungswissens, gemeinsam mit Organisationen und öffentlichen Institutionen, praxisnahe Konzepte und Instrumente für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in ein Teamgefüge bzw. die Gesellschaft zu gestalten. Dies so, dass alle Involvierten einen Nutzen daraus ziehen können.

Das Tätigkeitsfeld der AWF ist somit mehrdimensional ausgerichtet. Einen besonderen Fokus möchte die AWF im diesjährigen Jahresbericht auf die Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Alltag legen. Oftmals wird diese Personengruppe exkludiert. Ein

nicht seltener Grund in einer immer digitaler werdenden Welt ist der technologische Ausschluss beispielsweise am Computer.

Unternehmen sind darauf gepolt bei der Entwicklung von Technologien Skaleneffekte zu erzielen und so die Kosten gering zu halten. Die vielfach heterogenen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung stellen hier einen zunächst unattraktiv wirkenden Markt dar. Kleine Absatzmärkte treffen auf die Notwendigkeit teurer Einzellösungen.

Das von der AWF initiierte «Einfingertastatur-Projekt» hat das Potential, eine ökonomisch attraktive und zugleich inkludierende Lösung für alle Akteur:innen und Anspruchsgruppen anzustossen.



Philip Bootz, Assistent von Prof. Dr. Nils Jent

Projekte

Entwicklung und Einführung einer «Einfingertastatur»

Ausgangslage

Die Digitalisierung schreitet immer weiter voran. Immer mehr wird unser aller Privatleben und ebenso der Arbeitsalltag von der digitalen Welt bestimmt. Die Covid-19 Pandemie hat dies verstärkt. Home-Office verkommt nicht mehr nur zur Ausnahme, sondern ist die neue Realität. Persönliche soziale Kontakte spielen zwar wieder eine stärkere Rolle, jedoch ist davon auszugehen, dass digitale Team- und Arbeitsabläufe immer mehr im Berufsalltag Einzug halten werden und auch hybride Formen des Austausches auf dem Vormarsch sind, durch die sich Präsenz und Virtualität mischen. Um mit diesem Wandel schritthalten zu können, ist die Zugänglichkeit (Accessibility) des digitalen Raums zwingend notwendig, um nicht gesellschaftlich abgehängt zu werden. Gerade hier wird oftmals die Personengruppe mit Behinderung besonders stark benachteiligt. Denn häufig fehlen flexible Eingabesysteme, die sich an die vielfältigen und komplexen Behinderungen adaptieren lassen. Nicht selten mit der Folge einer vollständigen Exklusion aus der digitalen Welt. Hier benötigt es oftmals spezifische technische Adaptationen, sowohl in Bezug auf Hardware als auch auf Software, um die Teilhabe zu ermöglichen und diese aktiv mitzugestalten.

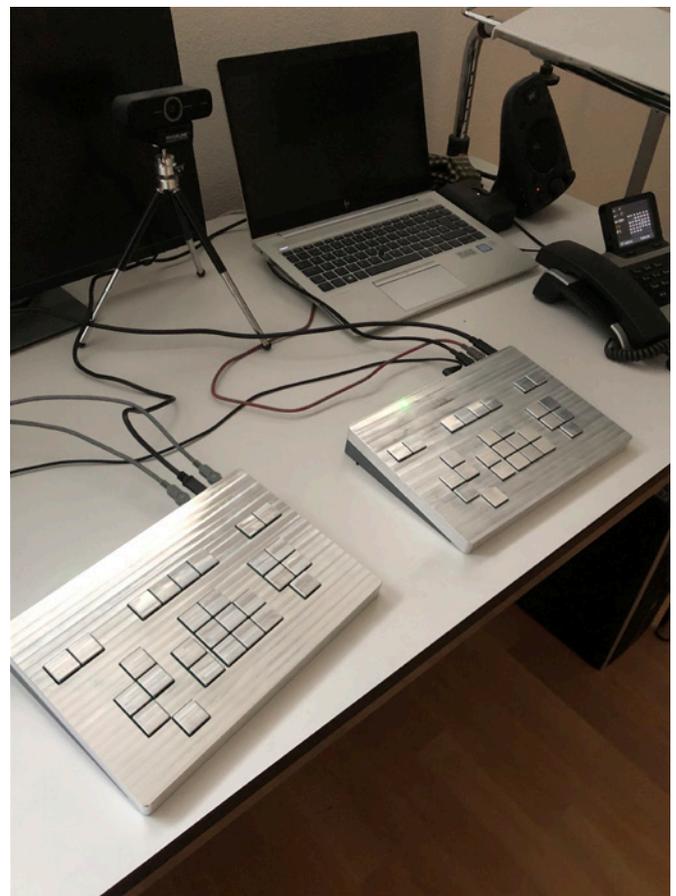
Projektidee aus der Not

Die AWF hat sich in diesem Zusammenhang in einem Projekt der Situation aus einer praktischen Perspektive angenommen. Seit dem Jahre 2015 ist die AWF intensiv in die Neu- und Weiterentwicklung einer Eingabeeinheit für Computer und Tablets für Menschen mit Behinderung involviert. Ziel ist es, ein auf die Bedürfnisse, speziell bei Sinnes- und Körperbehinderung, ausgerichtetes und auf den neuesten Technologien basierendes Eingabesystem zu entwickeln und zur Verfügung zu stellen. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf dem möglichst schnellen, ermüdungsarmen Schreiben mit nur einem verfügbaren Finger oder einer einzelnen Zehe in Kombination mit Spastik oder tiefenmotorischer Einschränkung. Mit der Hilfe von Nils Jent als Selbsterfahrungsexperten wurde ein Pilotprojekt gestartet. Aufgrund verschiedenster Formen von Behinderungen, u.a. in den Bereichen des Sehens (Blindheit) und des Bewegens, konnten so nach und nach passgenaue Lösungen gemeinsam zwischen den Hardware- und Softwarespezialisten sowie der AWF entwickelt werden. Ziel dabei war es, ein Produkt zur Marktreife zu bringen, welches Personen insbesondere mit physischer Einschränkung im Bereich der Finger- und Armmotorik und/oder einer starken Sehbehinderung die Teilnahme am Digitalen Raum mit Hilfe eines «Einfingerbedienbaren-Keyboards» ermöglicht. Diese Tastatur, die selbst ein Microcomputer ist – Typ Raspberry Pi V.5 – erlaubt mit bloss einem verwendbaren Finger und wenigen Tasten brauchbar zu schreiben. Die neuentwickelte

Tastatur kommt mit nur 28 Tasten aus, statt der 102 Tasten der allen bekannten Standardtastatur, bietet aber weit mehr Möglichkeiten, das Schreiben zu beschleunigen. Bei Bedarf können bis zu vier Computer sowie zusätzlich ebenfalls bis zu vier Bluetooth-Geräte, wie Smartphones oder Tablets, bedient werden.

Einsatzbereich im beruflichen und privaten Alltag

«Ohne diese Tastatur wäre ich weder beruflich noch privat in der Lage, tätig und aktiv zu sein; nicht einmal telefonieren wäre möglich», klärt Nils Jent auf. Diese seit 1985 existierende und nun in der fünften Generation vorliegende Tastatur ermöglicht ein autonomes, selbstbestimmtes sowie weitgehend eigenständiges Leben. Jent führt weiterhin aus: «Beruflich macht mir dieses Keyboard beispielsweise das Durcharbeiten von digital verfügbarer Fachliteratur, das Lesen von Anträgen und Gesuchen, das Begutachten von Seminar-, Bachelor-, Master- und Doktorarbeiten sowie die Bewältigung stetig zunehmender administrativer Aufgaben im Digitalen Raum möglich. Privat erlaubt mir die Tastatur die Organisation und Planung des Alltags, wie beispielsweise Transportlogistik, Emailverkehr, Onlinebanking, Onlineeinkäufe, Gesundheitsmanagement, Terminmanagement, politische Teilhabe und Smart-Home-Steuerung.»



Tastatur Typ Raspberry Pi V.5

Deutscher Kooperationspartner bei der Entwicklung der 5. Generation

Das Ursprungsprojekt startete 1985 auf der «grünen Wiese» und begann bei Null. Nils Jent hatte von der Schweizerischen Invalidenversicherung die Auflage, für seinen Wiedereintritt ins Gymnasium schreiben zu können. Mit den herkömmlichen Methoden und Gerätschaften war die Auflage jedoch nicht zu erfüllen. Vater Jent und Sohn setzten sich also zusammen, um in einem regen Miteinander die 1. Generation dieses «Jent'schen Spezialkeyboards» zu entwickeln und zu konzipieren. Heute liegt die 5. Generation vor, die in Deutschland zusammengebaut wurde. Deutschland als Entwicklungsstandort drängte sich deshalb auf, weil sich in der Schweiz keine Ingenieursfirma fand, die an der Innovation dieses Technologieträgers interessiert war. Ab 2015 gab es dabei unterschiedliche Projektphasen. Zunächst wurde ein Pilotmodell entwickelt. In einer aufwändigen Testphase wurde der Prototyp von der AWF auf Herz und Nieren hinsichtlich der intuitiven Benutzung und «Accessibility» geprüft. Die Feedbacks wurden zurückgespielt und sich der Optimallösung in Form eines iterativen Prozesses genähert. Der Test der 0-Serie erfolgte im Jahr 2021. In der jüngsten Vergangenheit wurden nun die verbliebenen Kinderkrankheiten ausgemerzt und die letzten Änderungen final freigegeben. Die Serienfertigung ist daraufhin mit einer Kleinserie für Menschen mit ähnlichen Behinderungen, wie Nils Jent sie hat, gestartet. Dadurch wurden ein paar Arbeitsplätze erhalten und ein paar neue geschaffen. Selbstverständlich sind die Kosten für derartige Kleinserien oder Einzelanfertigungen im Vergleich zur Massenware «Standardtastatur», die mit ca. 30 CHF zu Buche schlägt, um ein Vielfaches höher. Sie belaufen sich für die 5. Generation auf rund 68.000 CHF. Damit wird auch deutlich, dass ohne Finanzierung durch die Schweizerische Invalidenversicherung derartig adaptierte Arbeitsplätze privat nicht tragbar sind.

Funktionsweise der Tastatur

Die Funktionsweise des «Jent'schen Spezialkeyboards» basiert auf der Blindenschrift. Für jene Lesende, welche die Blindenschrift nicht kennen, kurz erklärt: Die Blindenschrift ist vorstellbar, wie die hochgestellte Anordnung der Würfelzahl sechs. Dabei lässt sich jeder Punkt setzen oder nicht setzen. Dergestalt entstehen zwei hoch sechs Kombinationen. Die Computer-Blindenschrift kennt zusätzlich die Punkte sieben und acht und somit ergeben sich zwei hoch acht Möglichkeiten. Dadurch können sämtliche 256 Zeichen des Computercodes abgebildet werden. Weil nur mit einem Finger getippt werden kann, benötigt jedes Zeichen zwei Anschläge. Mit dem ersten Tastendruck wird eine Punkt-kombination von der linken Seite der Würfelzahl sechs definiert und mit dem zweiten Tastendruck die rechte Seite. Dafür ist eine Softwaresteuerung unerlässlich. Diese wandelt über den genannten Mikrocomputer die Eingabe in die üblichen Zeichen des Alphabets um. Grundlage für die Umwandlung ist eine äusserst komplexe Übersetzungstabelle, welche die Eingaben abgreift und in lesbare Schrift umwandelt. Diese Tabelle ist relativ leicht editierbar, im Funktionsumfang erweiterbar sowie an diverse beeinträchtigungsbedingte Bedürfnisse adaptierbar.

Ausblick

Die Computereingabe-Einheit für Menschen mit Behinderung trifft nun auf einen Markt mit tiefer Nachfrage, welcher sich vermutlich in der Zukunft vergrössern wird. Es ist nun die Aufgabe des deutschen Kooperationspartners, diese Computereingabe-Neuheit zur Nutzung und Weiterentwicklung dem Markt zur Verfügung zu stellen und die Funktionalität auf verschiedenen Betriebssystemen zu gewährleisten. Bei der Entwicklung der Tastatur wurde darauf Wert gelegt, dass die Funktionsweisen durch marginale Änderungen auch für andere Behinderungsformen adaptierbar sind. Somit lassen sich Skaleneffekte nutzen und nach und nach Kosten sparen. Die AWF steht weiterhin als Ratgeber für die Weiterentwicklung zur Seite.

Resümee

Die Tragweite der Entwicklung des Innovationsträgers «Einfingertastatur» für den Alltag von Menschen mit Behinderung zeigt Jent aus einer persönlichen Perspektive auf: «Dieses einfingerbedienbare Spezialkeyboard macht es mir überhaupt erst möglich, als ausgelasteter Universitätsprofessor ein zählbares steuerbares Einkommen für Gesellschaft und Staat zu generieren. Ohne diese Tastatur wäre ich auf Staatskosten Bezüger einer Vollrente der Schweizerischen Invalidenversicherung. Dies macht die Bedeutung dieser Spezialtastatur deutlich. Wir hoffen, dass diese möglichst vielen weiteren Menschen mit Behinderung zu Ähnlichem wie mir selbst dienen wird.» Das Team der angewandten Forschung des Center for Disability and Integration der Universität St.Gallen ist stolz, dass auf Grund seiner Expertise sowie seines Projektmanagements mit speziellen Herausforderungen nun dieser Innovationsträger für die Partizipation von Menschen mit Behinderung zur Marktreife gebracht werden konnte. Es ist zu hoffen, dass auf diese Weise vielen Menschen mit Behinderung die Exklusion aus dem digitalen Raum erspart bleibt und die AWF dazu beitragen konnte, die Chancen hinsichtlich digitaler «Accessibility» bei einer Vielzahl von Betroffenen erheblich zu verbessern.



Prof. Dr. Nils Henrik Jent mit «Einfingertastatur»

Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik St.Gallen

Ziel

Seit 2013 gibt es in St.Gallen das kantonale BehiG (sGs 381.4), das Gesetz über die soziale Sicherung und Integration von Menschen mit Behinderung. Unter der Fragestellung, wie die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung im Kanton St.Gallen ist, werden nun auf der Basis der Revision dieses kantonalen Gesetzes förderliche und hemmende Faktoren für eine möglichst selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe dieser Personen untersucht und Erfahrungswerte evaluiert. Dies geschieht in verschiedenen Lebensbereichen, wie Wohnen, Arbeiten und Beschäftigung, Bildung, Gesundheit, politische sowie gesellschaftliche Partizipation oder Mobilität. Dies im engen Zusammenhang mit den wichtigen Anliegen der UNO-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), welche die Schweiz 2014 ratifiziert hat. In Form eines Kreislaufkonzepts werden in regelmässigen Sitzungen seit dem Jahr 2016 die Ergebnisse der Evaluation verdichtet und Handlungsempfehlungen für den jeweils nächsten Wirkungsbericht zusammen mit dem Amt für Soziales des Kantons St.Gallen abgeleitet. Dieser Prozess wird stetig und unbefristet von der AWF begleitet.

Publikationen

Jent, N. (2023)

«Seelengleichgewicht»,

in: Rohr, R.: «Aus heiterem Himmel»,
bookfactory, Mönchaltorf, S. 7.

Referate und Aussenauftritte

Jent, N.

Interview ETH Zürich Projekt
«Barriere im Unterricht» im Rahmen
des Swissuniversities Projekts Lehr-
veranstaltungen (Februar 2023).

Lehre AWF



Vorlesungsreihe «Ability Management» im SQUARE der HSG

Im Bereich der Lehre zeigte sich in diesem Jahr erneut, dass die AWF-Themen sich weiterhin grosser Aufmerksamkeit unter den Studierenden erfreuen. So waren die Kurse «Ability Management» und «Diversity Management» wiederum erfreulich gut besucht. Die Studierenden kamen hier in den Genuss spannender Gastbeiträge aus der Praxis. Frau Monika Rühl (ehemals Leiterin Social Responsibility bei Lufthansa) hielt im Kurs Diversity Management einen Gastvortrag zum Thema Diversity Management und Wokeness (April 2023). Im Kurs Ability Management sorgten die Gastreferate von Dr. Caroline Hess-Klein (Direktorin Inclusion Handicap) zu den Auswirkungen der UNO-Behindertenrechtskonvention auf die Schweiz (Oktober 2023) und Dr. RA Severin Bischof (Inhaber von Bischof&Partner) zum Assistenzmodell der Schweizerischen Invalidenversicherung (Dezember 2023) für breitgefächerte Einblicke

aus dem Alltag. Die Studierenden honorierten diese praktischen Einblicke und es entwickelten sich tiefgründige Diskussionen in den Kursen.

Ebenso war die Anzahl der Abschlussbetreuungen auch in 2023 erneut hoch. Insgesamt wurden neben über 40 Seminararbeiten, fünf Bachelorarbeiten, drei Masterarbeiten und eine Dissertation begleitet. Dies wird von der erfreulichen Tendenz abgerundet, dass immer mehr Personen mit einer Behinderung Abschlussarbeiten im Bereich der AWF unseres Centers schreiben und so mehrperspektivische Einblicke auf der Basis der direkten Betroffenheit sowie der Selbsterfahrung gewonnen werden.

Die AWF-Expertise wurde auch im interuniversitären Austausch nachgefragt. So setzte sich unser Engagement als Kooperationspartner des Competence Centre for Rehabilitation Engi-

neering and Science (RESC) der ETH-Zürich fort.

Die AWF-Themen «Das Management der Vielfalt und Verschiedenartigkeit», «Das Miteinander auf Augenhöhe» und «Die gegenseitige Teilhabe» sind seit dem Jahr 2022 durchgängig am prominenten Lehrplatz im neuen Square-Gebäude der Universität St. Gallen beheimatet. Die AWF erhielt seitdem mit den Kursen «Grundlagen des Diversity Managements» und «Ability Management» im Wettbewerb für innovatives Lernen des neuen HSG Learning Centers stets den Zuschlag. Das Auswahlverfahren der AG Lehre wurde durch die AWF immer erfolgreich durchlaufen mit dem Lohn am neuen innovativen Bildungskomplex SQUARE unterrichten zu dürfen. Eine schöne Auszeichnung für die Lehrkonzeption der AWF von unabhängiger Stelle.

Die uns zur Verfügung stehenden, frei gestaltbaren Räumlichkeiten des neuen Gebäudes haben den Unterricht noch innovativer, abwechslungsreicher und die Lehrinhalte auch fassbarer sowie praxisnaher gemacht. So konnten beispielsweise im Kurs «Ability Management» interaktive Raumübungen den Studierenden ganz neue Einblicke liefern. Blindenfußball im Kursraum, motorische Aufgaben im Rollstuhl oder kognitive Konzentrationsübungen unter Belastung möglichst sämtlicher Sinne zu erledigen, sorgten für eindrucksvolle Erkenntnisse auf Studierendenseite. Wir freuen uns auf eine erfolgreiche Fortsetzung im Square. Die Kurse der AWF sind hier die festverankerte Heimat des von Diversität geprägten zwischenmenschlichen Austauschs.



Vorlesungsreihe «Ability Management» im SQUARE der HSG

Lehre und schriftliche Arbeiten

Kurse

- Grundlagen des Diversity Managements. Major BWL; 4 SWS.
- Ability Management. Das Integrations-/ Inklusionsdilemma von Menschen mit Behinderung in Wirtschaft und Gesellschaft; Kontextstudium; 2 SWS.

Gastreferente

- Dr. Caroline Hess-Klein (Direktorin Inclusion Handicap) zur UNO-Behindertenrechtskonvention (Oktober 2023) und Dr. RA Severin Bischof (Inhaber von Bischof&Partner) zum Assistenzmodell, (Dezember 2023))
- Gastreferent im Rahmen des Inklusionsmaster „8,732: Manche sind gleicher: Inklusion im Spannungsfeld von Ökonomie und Gleichstellung, Fachbereich Gender and Diversity der Universität St.Gallen, (HS 2023).

Bachelorarbeiten

- Cacoveanu, Alexandra: Thema in Abstimmung (November 2023)
- Frauenfelder, Anja: Welches sind die aktuell bedeutendsten Glasdecken in Theorie und Praxis, die weibliche Führungskräfte in der weiteren

Karriereentwicklung einbremsen?

Die 3 nachweislich schwerwichtigsten Herausforderungen heute in der deutschsprachigen Unternehmenslandschaft der Schweiz, (August 2023).

- Meier, Paolo: Wie verbinden die Theorie und die Praxis Diversity Management über die normative, strategische und operative Dimension, damit die Berücksichtigung der Gender Diversity einen Beitrag zur (Über) Lebensfähigkeit eines Unternehmens beiträgt? Eine Analyse am Beispiel von der Fehr Braunwalder AG, (November 2023).
- Roulet, Katharina: Chancen und Risiken der kulturellen Diversität am Arbeitsplatz in der Gastronomie. Untersuchung in KMUs in der Deutschschweiz im Rückblick auf die Covid19-Krise (in Arbeit)
- Rüegg, Joshua: Welche Veränderungen im Kommunikationsverhalten und Arbeitsklima sind innerbetrieblich zu erwarten, wenn eine gendergerechte Sprache mittels Unternehmenskultur konsequent umgesetzt wird, (Referentenwechsel auf Wunsch von Bachelorand, Mai 2023).

Masterarbeiten

- Bazzani, Ivo: Psychologische Mechanismen der Co-Behinderung, (Thema in Abstimmung: wegen gesundheitlicher Probleme des Masteranden verschoben auf 2024 – Fortsetzung ungewiss).
- Vinci, Loris: The effect of board gender diversity on the environmental performance and its determinants: Evidence from European mid-cap companies, (November 2022).

Dissertationen

- Bootz, Philip: Inclusion Journey – Welche «best practices» von Schweizer Kleinen und Mittleren Unternehmen des Ersten Arbeitsmarktes empfehlen sich bei der Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderung an Arbeitsprozessen? Analyse des Erfolgswegs von Inklusionspreisträgern im Kanton Zürich, (in Arbeit).

Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften

- Alumni-Netzwerk (HSG-Alumni), Universität St.Gallen.
- Mitglied des HRM Doctoral Alumni Network, I.FPM-HSG, Universität St.Gallen.
- Mitglied des Corporate Governance Network (ccg network), Universität St.Gallen.
- Mitglied des Stiftungsrats, Beatrice Ederer-Weber-Stiftung, Zürich.
- Mitglied der Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik, St.Gallen.
- Mitglied des Swiss Institute of Directors, St.Gallen.
- Mitglied des Advisory Boards des «Competence Centre for Rehabilitation Engineering and Science» (RESC), ETH Zürich.





From insight to impact.



Universität St.Gallen
Center for Disability and
Integration (CDI-HSG)
Rosenbergstrasse 51
9000 St.Gallen
+41 71 224 31 24
contactcdi@unisg.ch
cdi.unisg.ch