



Universität St.Gallen

Center for Disability and Integration

CDI-HSG

# Jahres- bericht 2024







# Inhaltsverzeichnis

5

Vorwort des Direktors

7

Die Mitarbeitenden  
des CDI-HSG

9

Der Fachrat des CDI-HSG

10

Jahresrückblick

12

Projekte

29

Veranstaltungen



40

Workshops und Konferenzen

46

Lehre

53

Publikationen

54

Konferenzpräsentationen

55

Medienauftritte und -berichterstattung

56

Keynotes und weitere Vorträge

57

Universitäre Selbstverwaltung  
und Mitgliedschaften



# Vorwort des Direktors

Das Jahr 2024 markiert einen bedeutenden Wendepunkt in der Geschichte des Center for Disability and Integration (CDI-HSG) an der Universität St.Gallen. Nach 15 Jahren intensiver Tätigkeit zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung in Forschung, Lehre und Praxis ist dies der letzte Jahresbericht des CDI-HSG in seiner bisherigen Form.

Zum 1. Januar 2025 schließen wir uns mit der Forschungsstelle für Internationales Management (FIM-HSG) zusammen und bündeln unsere Expertise im neu benannten Institut für Internationales Management und Diversity Management (IIDM-HSG), welches von Winfried Ruigrok, Gudrun Sander und mir als Direktion geführt wird. Innerhalb des IIDM-HSG haben wir gemeinsam mit dem Team von Prof. Dr. Gudrun Sander das neue Competence Center for Diversity, Disability and Inclusion ins Leben gerufen, das mit über 30 Mitarbeitenden eine noch größere Reichweite und Wirkung entfalten wird. Diese Fusion ist ein großer Gewinn – sie sichert nicht nur die wissenschaftliche Beschäftigung mit dem Thema Behinderung an der HSG, sondern stärkt und erweitert sie nachhaltig durch die hohen Synergien der beiden Teams und deren Bündelung im neuen CCDI.

Auch inhaltlich war das Jahr 2024 ein Jahr der Erfolge und Abschlüsse. Nach vier Jahren Laufzeit konnten wir das Projekt Inclusion Champions Switzerland erfolgreich beenden, eine richtungsweisende Initiative zur Förderung



Kickoff der gemeinsamen Zusammenarbeit mit dem CCDI im Januar 2025





Strategietage gemeinsam mit den neuen Kolleginnen vom CCDI in Wörthsee



Die neue Direktion des CCDI (von links): Prof. Dr. Stephan Böhm, Dr. Ines Hartmann und Prof. Dr. Gudrun Sander

inklusive Unternehmenskulturen. In enger Zusammenarbeit mit ABB, Hitachi Energy, der Schweizerischen Post, Novartis und dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen haben wir gezeigt, wie Inklusion strategisch verankert und nachhaltig gestaltet werden kann. Ebenfalls abgeschlossen wurde unser Forschungsprojekt [social health@work](#), das gemeinsam mit der BARMER die Auswirkungen von Digitalisierung und flexiblen Arbeitsmodellen auf die Gesundheit von Beschäftigten untersuchte. Die gewonnenen Erkenntnisse bieten wertvolle Impulse für die Gestaltung gesunder und zukunftsfähiger Arbeitswelten.

Neben diesen Abschlüssen freuen wir uns über einen vielversprechenden Neuanfang: Gemeinsam mit der KfW Entwicklungsbank starten wir ein gross angelegtes Projekt zur beruflichen Förderung von Mitarbeitenden mit Behinderungen. Diese neue Initiative unterstreicht unseren fortwährenden Einsatz für eine chancengerechte Arbeitswelt.

Ein weiteres Highlight war der Gewinn des Impact Awards der Universität St.Gallen – bereits zum zweiten Mal! Ausgezeichnet wurde unser gemeinsames Projekt mit der AUDI AG, in dem wir mittels eines randomisierten Feldexperiments die Wirkung von team-basierten Digitalisierungsspielregeln untersucht haben. Diese Auszeichnung bestätigt die hohe Relevanz unserer Arbeit für Wissenschaft und Praxis und zeigt, dass unsere Forschung Insight und Impact in idealer Weise verbindet.

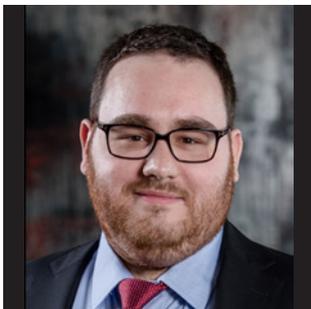
Mit diesem letzten Jahresbericht endet ein bedeutsames Kapitel meiner beruflichen Laufbahn, doch unser Engagement bleibt ungebrochen. Die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen bleibt ein zentrales Anliegen, das wir mit neuer Energie in die Zukunft tragen. Unser Dank gilt allen ehemaligen und aktuellen Mitarbeitenden des CDI-HSG, unserem Fachrat sowie unseren geschätzten Partner:innen in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik, die uns über die Jahre unterstützt haben. Ein besonderer Dank geht an Joachim Schoss, dessen Engagement das CDI-HSG an der Universität St.Gallen erst möglich gemacht hat. Wir werden alles daransetzen, seiner Vision der Bedeutung von Arbeit für die erfolgreiche Inklusion von Menschen mit Behinderungen auch in den kommenden Jahrzehnten gerecht zu werden.

Herzlichen Dank für Ihr Interesse und viel Freude bei der Lektüre!

# Die Mitarbeitenden des CDI-HSG



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



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



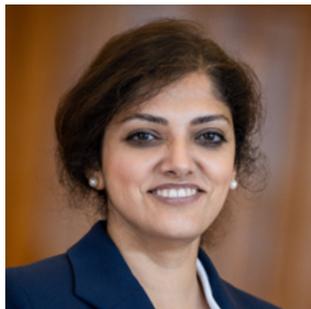
**Tarek Carls**  
M.Sc. Psychologie, wissenschaft-  
licher Mitarbeiter, Doktorand



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



**Eva Flick**  
Office Managerin



**Dr. Mahshid Khademi**  
Postdoktorandin



**Emma Müller (geb. Lembcke)**  
BSc Psychologie  
Assistentin



**Dr. Louisa Riess (geb. Blödorn)**  
Postdoktorandin



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



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

# 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

Das Team des CDI bei der diesjährigen Weihnachtsfeier, bei der wir in Konstanz mit viel Spass und Kreativität Keramik bemalten.



# Jahresrückblick

Auch im Jahr 2024 setzte das Team des CDI-HSG seine Forschung zur Inklusion von Menschen mit körperlichen, psychischen oder kognitiven Behinderungen im Arbeitsumfeld fort. Dabei werden Faktoren untersucht, die die Inklusion fördern oder präventiv Behinderungen und Gesundheitsrisiken verringern, wie Führungsverhalten, Teamprozesse, Organisationsklima und HR-Praktiken. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf den gesundheitlichen Auswirkungen der Digitalisierung und Flexibilisierung im Kontext von «New Work». Zudem forschen wir zu den Themen gesunde Führung, Stigmatisierung sowie dem Management von Diversität und Inklusion.

Im Jahr 2024 haben zwei unserer grössten Projekte der letzten Jahre ihren planmässigen Abschluss gefunden: Inclusion Champions Switzerland und social health@work.

Mit dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) und den vier international agierenden Unternehmen ABB, Hitachi, Novartis und der Schweizerischen Post hatten wir uns 2020 zum Forschungskonsortium «Inclusion Champions Switzerland» (ICS) zusam-

mengeschlossen. Im Rahmen dieses Konsortiums führten wir angewandte Feldforschung (z.B. längsschnittliche Mitarbeitendenbefragungen) zum Thema Inklusion in den teilnehmenden Unternehmen durch, teilten Ergebnisse und leiteten evidenzbasierte Handlungsstrategien zur besseren beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung im ersten Arbeitsmarkt ab. Nach vier produktiven und erkenntnisreichen Jahren der Zusammenarbeit im ICS-Konsortium ging das Projekt im Jahr 2024 planmässig zu Ende. Den Abschluss dieses erfolgreichen Projekts feierten wir mit einem gemeinsamen Workshoptag an der HSG im November.

Seit 2016 verbindet uns eine enge Forschungspartnerschaft mit der BARMER, einer der grössten deutschen Krankenversicherungen. Im Rahmen der im Jahr 2020 begonnene Feldstudie «social health@work» untersuchten wir in Kooperation mit der BARMER über vier Jahre hinweg Faktoren der sozialen Gesundheit am Arbeitsplatz. So konnten wir insgesamt mehr als 8'000 Beschäftigte über acht Erhebungswellen hinweg befragen und mit Hilfe längsschnittlicher statistischer Auswertungsverfahren Wirkmechanismen untersuchen und Handlungsemp-

fehlungen für die individuelle, Team- und Organisationsebene ableiten. Die spannenden Ergebnisse aus vier Jahren social health@work durften wir in einer Sonderausgabe der SZ Langstrecke, dem Best-of Magazin der Süddeutschen Zeitung, veröffentlichen und im Hochhaus der Süddeutschen Zeitung in München einem breiten Publikum aus Personalverantwortlichen und Medienvertretenden vorstellen. Wir freuen uns, dass wir auch in Zukunft weiter mit der BARMER zusammenarbeiten und auf den Ergebnissen dieser erfolgreichen Studie aufbauen können.

Darüber hinaus trieben wir bestehende Projektpartnerschaften weiter voran. Im Rahmen des Projekts «Safe Space», für das wir seit 2022 in Kooperation mit der Stiftung EnableMe ein evidenzbasiertes Tool entwickelt haben, das Beschäftigten mit unsichtbaren Behinderungen bei der Entscheidung hilft, ob sie ihre Behinderung am Arbeitsplatz offenlegen, konnten wir neue Projektpartnerschaften gewinnen und das Tool weiterentwickeln. Auch unsere Kooperation mit der Organisation Your Capabilities setzten wir im Jahr 2024 fort. Das gemeinsame Projekt umfasst die wissenschaftliche Evalua-

tion eines Coaching-Programms für junge Menschen mit Behinderung, die von erfahrenen Führungskräften aus der Finanzindustrie im Gründungsprozess unterstützt werden. Ebenso setzten wir unsere Forschungsk Kooperation mit Dr. Martina Hartner-Tiefenthaler von der Technischen Universität Wien fort. Gefördert vom Schweizerischen Nationalfonds (SNF) sowie vom österreichischen Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF), dürfen wir gemeinsam ein längsschnittliches Feldexperiment bei der AUGI AG wissenschaftlich evaluieren. Dabei untersuchen wir, wie sich durch die Einführung sogenannter «Digitalisierungsspielregeln» der

Umgang mit orts- und zeitflexiblem Arbeiten verbessern lässt.

Anknüpfend an unsere langjährige Forschungszusammenarbeit mit der BARMER haben wir 2024 ein neues Forschungsprojekt mit dem Titel «Inclusion Journey» ins Leben gerufen. Seit Sommer 2024 begleiten wir Auszubildende der BARMER beim Einstieg ins Berufsleben und untersuchen ihre Erfahrungen mit Inklusion von Anfang ihrer Beschäftigung an. Wir sind gespannt auf die Ergebnisse dieses wichtigen Forschungsprojekts.

Wir freuen uns ausserdem, dass wir die KfW Entwicklungsbank als neue

Projektpartnerin gewinnen konnten. Gemeinsam untersuchen wir seit Oktober 2024 entscheidende Faktoren für die Attraktivität der KfW Entwicklungsbank als Arbeitgeberin für

Menschen mit Schwerbehinderung. Dabei stehen insbesondere die Themen barrierefreies Reisen, Chancen und Risiken von Offenlegung einer Behinderung sowie Karriereentwicklung von Menschen mit Behinderung im Fokus.

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

## Personalentwicklung

### Abschied Eva Flick

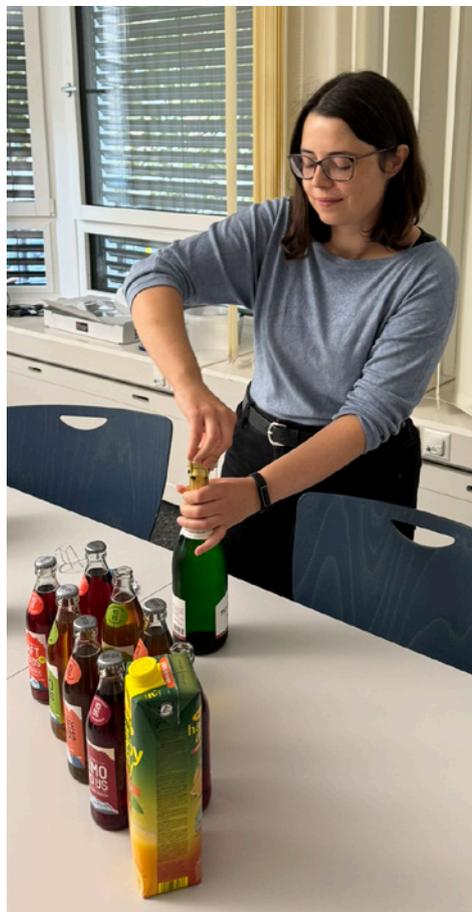
Im April 2024 verabschiedeten wir unsere Office Managerin Eva Flick, die eine neue berufliche Herausforderung beim Kanton Appenzell angenommen hat. Wir danken Eva für ihren Einsatz für unser Team und ihre kollegiale und zuverlässige Mitarbeit an unserem Center. Wir wünschen ihr viel Erfolg auf ihrem weiteren beruflichen Weg.

### Abschied Magdalena Schertler

Im September 2024 verabschiedeten wir Magdalena Schertler, die drei Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin am CDI tätig war. Sie hat eine neue Position als Arbeits- und Organisationspsychologin und HR-Spezialistin bei einem österreichischen Konzern angenommen, bleibt uns jedoch als Doktorandin erhalten und wird ihre Dissertation am CDI abzuschliessen. Wir danken Magdalena herzlich für ihre kompetente und zuverlässige Mitarbeit, ihren ausgeprägten Teamgeist sowie die stets gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Wir wünschen ihr viel Erfolg bei ihrer neuen beruflichen Tätigkeit.



Abschied Magdalena Schertler



Tarek Carls, Stephan Böhm und das Team des CDI beim Dreh des Imagefilms für den HSG Impact Award



## Projekte

### Projekt «Mobil & vor Ort» in Kooperation mit der AUDI AG

Seit 2016 arbeiten wir eng mit der AUDI AG auf verschiedenen Themenfeldern in den Bereichen Diversität, Inklusion und New Work zusammen. Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt grundlegend verändert – sie bietet mehr Flexibilität, stellt Unternehmen und Mitarbeitende jedoch auch vor neue Herausforderungen hinsichtlich Koordination, Produktivität und Innovationskraft. Unsere Forschung zeigt, dass insbesondere in hybriden Teams, in welchen Mitarbeitende sowohl vor Ort als auch remote arbeiten, klare Regeln für digitale Zusammenarbeit erforderlich sind. Hierdurch kann es gelingen, Flexibilitätsvorteile mit Aspekten der organisationalen Gerechtigkeit und des sozialen Austauschs in Einklang zu bringen.

Seit 2019 testen und evaluieren wir in einer randomisierten Interventionsstudie, wie die Implementierung von Regeln zur hybriden Zusammenarbeit die Gesundheit und Performance von Teams nachhaltig verbessern kann. In über 57 Workshops und fünf Befragungsrunden mit rund 1'500 Mitarbeitenden haben wir eine umfassende Datengrundlage geschaffen, die wertvolle Einblicke in Teamdynamiken und kausale Zusammenhänge liefert.

### Gewinn des HSG Impact Awards

Ein herausragender Meilenstein des vergangenen Jahres war die Auszeichnung des Projekts mit dem renommierten HSG Impact Award. Mit diesem Preis würdigt die Universität St.Gallen Forschungsprojekte, die einen bedeutenden gesellschaftlichen Beitrag leisten. Unser Projekt wurde für seinen innovativen Ansatz zur Gestaltung hybrider Arbeitsformen ausgezeichnet – eine Thematik, die insbesondere nach der Pandemie zunehmend in den Fokus von Unternehmen gerückt ist. Die Jury, bestehend aus Expert:innen aus Wissenschaft und Praxis, hob hervor, dass unser Forschungsansatz nicht nur wissenschaftlich fundiert, sondern auch unmittelbar praxisrelevant ist. Die Digitalisierungsspielregeln tragen dazu bei hybrides Arbeiten fairer und produktiver zu gestalten, indem sie klare Erwartungen innerhalb von Teams definieren und gleichzeitig individuelle Bedürfnisse berücksichtigen. Der Preis wurde im Rahmen des Dies Academicus am 25. Mai 2024 verliehen – eine besondere Anerkennung für unsere langjährige Forschung und deren nachhaltige Wirkung in der Praxis.

# «Gewinn des HSG Impact Awards 2024»

Verleihung des HSG Impact Awards auf dem Dies Academicus der Universität St.Gallen 2024



## Internationale Sichtbarkeit: Präsentation auf der Academy of Management Konferenz

Neben der erfolgreichen Implementierung der Digitalisierungsspielregeln bei der AUDI AG und der Auszeichnung mit dem HSG Impact Award konnten wir unser Forschungsprojekt auch auf internationaler Ebene sichtbar machen. Mit dem Paper «Taking a fair share of availability! The neglected role of team justice in managing time-spatial flexibility in hybrid work teams» präsentierten wir neueste Erkenntnisse auf der jährlichen Konferenz der Academy of Management 2024 in Chicago. Die Konferenz bot eine wertvolle Plattform, um unsere Forschungsergebnisse mit internationalen Wissenschaftler:innen und Praxispartner:innen zu diskutieren und neue Impulse für die Weiterentwicklung des Projekts zu gewinnen.



### Ausblick

Nach einem erfolgreichen Jahr 2024 blicken wir optimistisch in die Zukunft. Die gesammelten Daten und Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit der AUDI AG liefern eine fundierte Grundlage für weitere wissenschaftliche Veröffentlichungen und praxisorientierte Empfehlungen. Wir freuen uns darauf, unsere Datengrundlage und unsere Arbeit mit Unternehmen in den kommenden Jahren weiter auszubauen und zur Gestaltung einer zukunftsfähigen hybriden Arbeitswelt beizutragen.

Treffen mit unseren Kollaborationspartner:innen der Technischen Universität Wien in Wien





Presseevent zur Veröffentlichung des abschliessenden Studienberichts von «social health@work» bei der Süddeutschen Zeitung in München.

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

Im Rahmen des Projekts «social health@work» haben wir zwischen 2020 und 2024 den langfristigen Einfluss der Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt auf die Gesundheit von Beschäftigten untersucht. Dabei wurde eine repräsentative Stichprobe von mehr als 8'000 deutschen Erwerbstätigen im Abstand von ca. sechs Monaten insgesamt acht Mal befragt. Im Rahmen des Projekts definieren wir soziale Gesundheit als Zustand des sozialen Wohlbefindens im Arbeitskontext, für welchen Beschäftigte gesunde Verhaltensweisen und Arbeitsbeziehungen entwickeln und nutzen. Insbesondere gilt es, im Kontext von «New Work» die Spannungsfelder von Erreichbarkeit und Abgrenzung, Autonomie und Eingebundenheit sowie Produktivität und Erholung erfolgreich und gesund zu gestalten.

Das Konzept von «social health@work» fokussiert damit auf eine bislang unterrepräsentierte Dimension der Gesundheit, die jedoch eng mit der physischen und psychischen Gesundheit verknüpft ist. Die ganzheitliche Betrachtung und tiefere Analyse der verschiedenen Einflussfaktoren auf soziale Gesundheit im Verlauf der Zeit liefert wertvolle Erkenntnisse, um zu verstehen, wie Mitarbeitende, Führungskräfte, Teams und ganze Organisationen in einer zunehmend komplexen und von Krisen geprägten Welt langfristig gesund und erfolgreich arbeiten können.

Mit der Durchführung und Auswertung der achten und damit letzten Befragungswelle fand das Projekt im Frühjahr 2024 seinen geplanten Abschluss. Die zusätzlichen Daten aus



Das Team des CDI-HSG beim Presseevent zur Veröffentlichung des abschliessenden Studienberichts von «social health@work» bei der Süddeutschen Zeitung in München

dieser letzten Erhebungswelle ermöglichten eine vertiefte Analyse der Längsschnittdaten. Mithilfe anspruchsvoller statistischer Verfahren konnten dynamische Entwicklungen über die Zeit sowie Kausalzusammenhänge untersucht werden. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen bilden die Grundlage für geplante wissenschaftliche Veröffentlichungen.

In Zusammenarbeit mit der BARMER und der Süddeutschen Zeitung haben wir die Ergebnisse der Längsschnittstudie in einer Sonderausgabe der SZ Langstrecke veröffentlicht. Diese enthält neben thematisch passenden Artikeln aus der Süddeutschen Zeitung einen ausführlichen Bericht zu den Entwicklungen und Einflussfaktoren von social health@work über die Zeit. Auf Wunsch stellen wir Ihnen gerne eine gedruckte Ausgabe unserer SZ Langstrecke zur Verfügung. Alternativ können Sie diese auch online hier einsehen: <https://www.barmer.de/firmenkunden/tools-downloads/medien-und-magazine/social-health-at-work-gesund-digital-arbeiten>



Der erfolgreiche Abschluss des Projekts wurde im Juni 2024 mit einem hochkarätigen Presseevent im Hochhaus der Süddeutschen Zeitung in München gefeiert. Gemeinsam mit Prof. Dr. Christoph Straub, Vorstandsvorsitzendem der BARMER, und der Autorin und Journalistin Lena Marbacher stellte Stephan Böhm die Ergebnisse unserer Studie mehr als 100 Führungskräften aus Politik, Presse und Wirtschaft vor. Dabei wurden mögliche Praxisimplikationen und Handlungsspielräume diskutiert. So konnten wir ein breites Medienecho erzeugen und die Reichweite unserer Studienergebnisse maximieren, um ihre praktische Umsetzung voranzutreiben.

Praxis im Fokus, die auf den Ergebnissen der Studie aufsetzen und diese im Rahmen von Trainings und Interventionen für Unternehmen direkt nutzbar machen.

Als ersten Schritt hierzu starten wir ein gemeinsames Trainingsangebot zu den Themen Job Crafting und inklusive Führung, welche sich beide als zentrale Wirkfaktoren im Modell der sozialen Gesundheit präsentierten. In Kürze werden hierzu erste Online- und Live-Trainings verfügbar sein. Wir freuen uns schon heute auf reges Interesse und breite Teilnahme.

Nach diesem erfolgreichen Projektabschluss setzen wir die Zusammenarbeit mit der BARMER fort. Insbesondere stehen ab dem Frühjahr 2025 unterschiedliche Angebote für die



Stephan Böhm bei der Präsentation der Studienergebnisse aus social health@work (links) und bei der anschließenden Diskussion mit Lena Marbacher und Christoph Straub (unten) beim Presseevent zu social health@work bei der Süddeutschen Zeitung in München





**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 war 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. Von 2020 bis 2024 waren neben dem EBGB und dem CDI-HSG auch ABB, Hitachi Energy, Novartis sowie die Schweizerische Post als Praxispartner:innen am ICS-Projekt beteiligt. Gemeinsam entwickelten und evaluierten wir evidenzbasierte Praxis-Interventionen zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung.

### Inklusionsbarometer als Grundlage

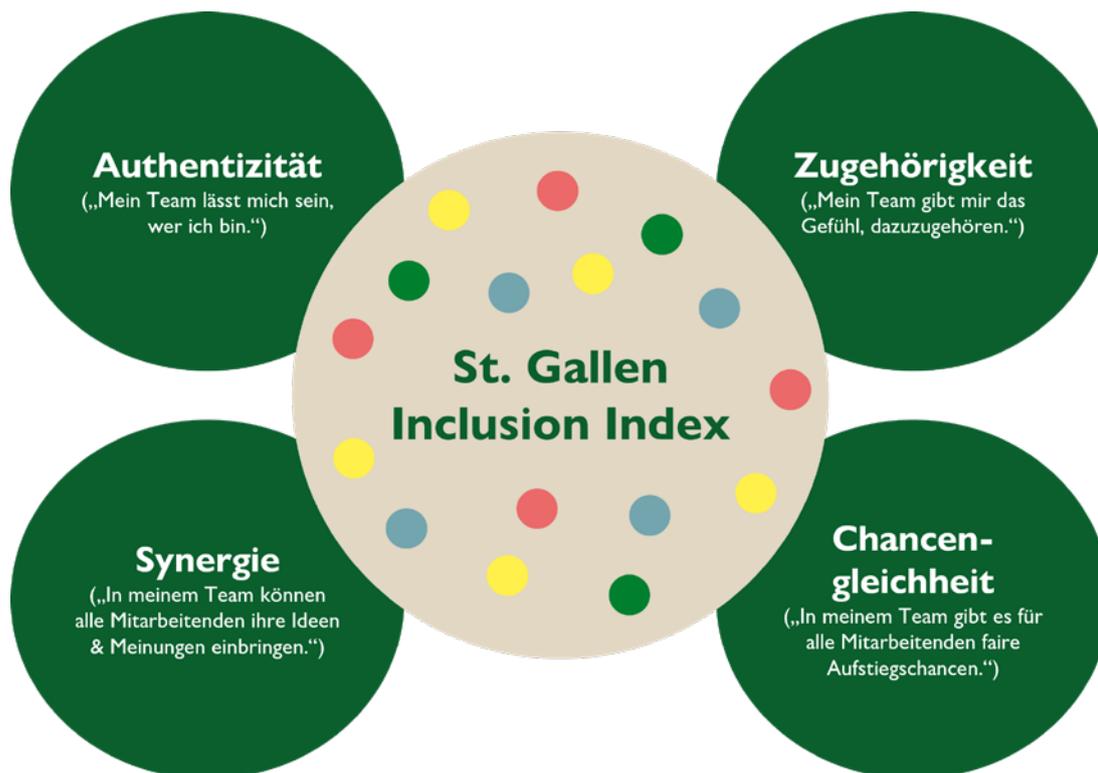
Seit Projektbeginn bestand das gemeinsame Ziel darin, Chancen und Potenziale von Diversität aufzuzeigen, die Themen (Dis-)Ability-Management, Diversität und Inklusion positiv zu besetzen und durch innovative Lösungen neue Wege zu beschreiten. Zu diesem Zweck wurde zunächst eine Systematik entwickelt, 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 in den 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. Mit der Tagung «Zukunft von Diversität und Inklusion» am 13. November 2024 fand das ICS seinen offiziellen Projektabschluss.

### Entwicklung des St.Gallen Inclusion Index (SGII)

Ein wichtiges Teilprojekt von ICS wurde im Rahmen einer Kooperation mit der damaligen MindStep AG (heute Teil der Health & Medical Service AG) durchgeführt. Mindstep plante eine grosse Befragung von Schweizer Unternehmen und Verwaltungen zum Ist-Zustand von Diversität und Inklusion. Das CDI-HSG war dabei massgeblich an der Konzeption dieser Befragung beteiligt.

Im Rahmen des Projekts wurde ein Prozessmodell von Inklusion entwickelt. Diversität bildet dabei den Ausgangspunkt. Mit den richtigen Rahmenbedingungen (z.B. Barrierefreiheit, faire HR-Politik, inklusive Führung) können Unternehmen die Vorteile von Diversität nutzen, indem sie ein inklusives Organisations- und Arbeitsumfeld schaffen. Inklusion wird dabei als team- bzw. unternehmensweites Klima verstanden, welches es Beschäftigten ermöglicht, sich authentisch und als vollwertiges Mitglied ihres Teams zu fühlen. Gleichzeitig muss ein



Die vier Dimensionen des St.Gallen Inclusion Index

inklusives Unternehmen allen Beschäftigten faire Chancen bieten und Synergien, die sich aus der Unterschiedlichkeit der Belegschaft ergeben, aktiv nutzen. Diese vier Dimensionen von Inklusion (Authentizität, Zugehörigkeit, Perspektivenvielfalt, Chancengleichheit) bilden gemeinsam den «St. Galler Inclusion Index». Ist ein inklusives Klima vorhanden, so können dadurch Wohlbefinden, Motivation, Gesundheit und Leistung aller Beschäftigten nachhaltig gesteigert werden.

Schon im Jahr 2020 konnten bei der Stadt Bern, der Helsana AG sowie der Stämpfli AG die ersten Daten erhoben

werden, mit deren Hilfe der «St.Gallen Inclusion Index» wissenschaftlich evaluiert wurde. In der Folge kam er sowohl in vielen der Teilprojekte von ICS zum Einsatz, als auch in weiteren Projekten des CDI-HSG, u.a. bei der Studie «social health@work» in Kooperation mit der BARMER.

Neben der wiederholten Durchführung des Inklusionsbarometers sowie Messungen auf Basis des St.Gallen Inclusion Index, wurden bei allen ICS-Partnerfirmen eine ganze Reihe von Teilprojekten durchgeführt.

## ABB

Im 1. Quartal 2021 führten wir bei ABB ein Training zu Job-Crafting im Team durch. Dabei sollten die teilnehmenden Teams, Aufgaben und Verantwortlichkeiten besser an den jeweiligen Stärken und Interessen der Teammitglieder ausrichten, diese untereinander koordinieren und allenfalls neu zuteilen. Der eintägige Workshop wurde in acht Teams durchgeführt und mit einem Fragebogen (einmal während und zweimal nach dem Workshop) sowie Führungskräfteinterviews evaluiert. Hierbei zeigte sich die sehr gute Wirksamkeit der Intervention, u.a. was die Arbeitsmotivation der Teammitglieder anbelangte.

Ebenfalls Anfang 2021 wurden Stakeholder-Interviews mit Mitarbeitenden mit Behinderungen, Führungskräften, HR-Verantwortlichen und der Sozialberatung von ABB geführt, um insbesondere einen Blick auf inklusive Rekrutierung und Laufbahntwicklung

zu werfen. Das Inklusionsbarometer wurde erstmals im September 2021 bei ABB durchgeführt. Von ca. 3'800 Mitarbeitenden nahmen etwa 1'100 an der Befragung teil. Hauptziel der Befragung war es, den Ist-Zustand bei ABB Schweiz hinsichtlich Diversität & Inklusion mit speziellem Fokus auf Mitarbeitende mit Beeinträchtigung zu erfassen.

Nach der erfolgreichen Pilotierung des Job-Crafting-Workshops, wurde das Workshop-Konzept bei ABB Schweiz weiter ausgerollt und auch bei ABB Global angeboten. Hierzu wurden mehrere Trainer:innen von ABB geschult, um den Workshop eigenverantwortlich durchführen und auf Deutsch und Englisch für alle interessierten Teams anbieten zu können. Parallel dazu evaluierten wir diesen Feldversuch mit einer weiteren Umfrage. Ferner hat ABB im Kontext des ICS-Projekts mehrere Integrationsarbeitsplätze in Zusammenarbeit mit der IV eingeführt sowie Praktikums-

plätze für Studierende mit Behinderungen geschaffen. Auch ein Selbsterfahrungstraining zum Thema Behinderung wurde gemeinsam mit Sensability angeboten.

Auch im Jahr 2023 führte ABB das Job-Crafting-Training fort. Ein weiteres zentrales Projekt war die erneute Durchführung 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 Diversität und Inklusion (D&I) langfristig und strategisch angelegt werden müssen, um einen nachhaltigen Erfolg zu erzielen. Ferner ist eine kontinuierliche Messung der D&I-Indikatoren elementar, um alle Stakeholder über die Fortschritte zu unterrichten und evidenzbasierte Massnahmen abzuleiten.

## Hitachi Energy

Bei Hitachi Energy wurde im dritten Quartal 2021 das Inklusionsbarometer zum ersten Mal an ca. 2'700 Mitarbeitende versendet, wovon etwa 670 Personen an der Befragung teilnahmen. Mithilfe eines Online-Surveys wurden die Mitarbeitenden befragt, um den Ist-Stand im Unternehmen in Bezug auf Inklusion, Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Führung zu erheben. Die Ergebnisse wurden in einem Bericht dargestellt und genutzt, um weitere Massnahmen für das Unternehmen abzuleiten.

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 sollte Führungskräfte dabei unterstützen, Verhaltensweisen zu zeigen, die das Inklusionsgefühl im Team erhöhen. Speziell sollten Authentizität, Zugehörigkeit, Perspektivenvielfalt und Chancengleichheit im Team gestärkt werden.

Im Projektjahr 2022 wurde die Entwicklung und Pilotierung der Schulung weiter vorangetrieben. Nach der Konzeption der Schulungsinhalte im ersten Halbjahr 2022, konnte die Schulung im dritten Quartal 2022 erfolgreich pilotiert werden. Nach einem initialen Piloten mit Mitgliedern der Interessensgruppe Inclusion4All, wurde ein zweiter, erfolgreicher Pilot mit dem Top-Management-Team von Hitachi Energy durchgeführt.

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.

## Novartis

Im Rahmen unserer Kooperation mit dem Projektpartner Novartis wurde u.a. das 3I-Modell der Inklusion «Informieren, Involvieren, Inkludieren» als strategisches Planungsinstrument für D&I-Aktivitäten entwickelt. Mit diesem Modell lassen sich der Status-Quo und die Vision von Inklusion in Unternehmen planen, evaluieren und weiterentwickeln. Es umfasst alle Unternehmensebenen (Individuum, Team & Führung, Organisation), da nur eine Koordination über verschiedene Ebenen mit übergeordnetem Ziel und aufeinander abgestimmten Programmen nachhaltig erfolgreich sein kann. Hierbei durchlaufen Unternehmen einen Entwicklungsprozess. In der «Informieren»-Phase wird zunächst das Problembewusstsein für D&I geschaffen und erste Anstrengungen unternommen, um bisher vernachlässigte Gruppen (z.B. Menschen mit Behinderungen) in das Unternehmen zu inkludieren sowie die übrige Belegschaft für diese zu sensibilisieren. Dies bildet den Übergang zur «Involvieren»-Phase, bei der die betroffenen Gruppen mithilfe von HR-Massnahmen, Team-Interventionen und individueller Förderung aktiv in das Unternehmen eingebunden werden. Im dritten Schritt, der «Inkludieren»-Phase, werden die Voraussetzungen geschaffen, damit sich alle Beschäftigten eines Unternehmens nachhaltig zugehörig fühlen und authentisch sein können. Mit diesem Ansatz schafft das Unternehmen ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem alle die gleichen Chancen haben und diverse Beiträge gehört, geschätzt und integriert werden. Neben der Entwicklung des 3I-Modells haben wir im Jahr 2020 Interviews mit Beschäftigten mit Behinderungen aus verschiedenen Länderorganisationen geführt, welche als Grundlage für die Gestaltung weiterer Inklusionsmassnahmen dienten.



Das 3I-Modell der Inklusion

Ferner hat Novartis auf Basis des «ILO self assessment» ein eigenes Instrument zur Erfassung bisheriger Inklusionsaktivitäten in Bezug auf Menschen mit Behinderungen geschaffen und weltweit zum Einsatz gebracht. 83 Standorte haben sich an dieser Selbstevaluation beteiligt. Das CDI-HSG hat die Antworten ausgewertet und auf Basis des von uns entwickelten 3I-Modells geclustert. Dadurch konnte gemeinsam mit Novartis eine Übersicht erstellt werden, welche Standorte führend sind und welche Standorte mehr Unterstützung bei ihren Inklusionsaktivitäten benötigen. Mithilfe dieser Übersicht liess sich auch der Austausch unter den einzelnen Standorten besser koordinieren und das unternehmensinterne weltweite Lernen vorantreiben.

Des Weiteren hat Novartis ein digitales «Disability Awareness Training» eingeführt, an welchem die Mitarbeitenden freiwillig teilnehmen konnten. Im Rahmen eines Feldexperiments haben wir die Effektivität des Trainings evaluiert. 38 Freiwillige haben auf dem Novartis-Campus in Basel an der Evaluation teilgenommen. Die Teilnehmenden wurden während des Trainings gefilmt, um eine Analyse ihrer Mimik und ihrer Augenbewegungen zu ermöglichen. Zudem haben wir die Leitfähigkeit der Haut gemessen. Diese Methode sollte aufzeigen, ob und wenn ja welche affektiven Reaktionen die Teilnehmenden gegenüber dem Training zeigen. Ergänzt wurden diese sensorischen Messungen mit einem

kleinen Fragebogen nach der Teilnahme am Training. Auf Basis aller gesammelten Daten konnten die Teile des Trainings identifiziert werden, die bei den Teilnehmenden das grösste Engagement und die stärkste Beschäftigung mit den Inhalten hervorgerufen haben. Nach der erfolgreichen Evaluation des Disability-Awareness-Trainings hat Novartis dies in einigen Ländern verpflichtend für bestimmte Mitarbeitendengruppen eingeführt. Zudem wurde der effektivste Teil des Trainings in die verpflichtende D&I-Schulung des Unternehmens integriert. Aufgrund des Umbaus im Konzern standen im Folgejahr weniger grosse Aktivitäten an. Novartis hat im Zuge dieses Umbaus jedoch eine Vollzeitstelle für eine:n globale:n Disability Inclusion Officer geschaffen.

Abschliessend 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.

## Schweizerische Post

Bei der Schweizerischen Post wurde das Inklusionsbarometer erstmals im Februar 2021 an ca. 4'600 Mitarbeitende aus fünf Organisationseinheiten versandt. Knapp 1'800 Mitarbeitende nahmen an der Befragung teil. Das Hauptziel der Befragung war es, den Ist-Zustand bei der Post hinsichtlich Diversität und Inklusion, mit speziellem Fokus auf Mitarbeitende mit Behinderung, zu erfassen. Auf Basis der Ergebnisse wurden in einem nächsten Schritt themenfokussierte Stakeholder-interviews mit Mitarbeitenden mit Behinderungen, Führungskräften, HR-Verantwortlichen und dem Gesundheitsmanagement in drei Sprachregionen geführt.

Zudem haben wir Ende 2021 damit begonnen, sogenannte «Inklusionshäppchen» zu entwickeln. Diese sollen Führungskräfte dabei unterstützen, auf möglichst niedrigschwellige Weise ein besseres Inklusionsklima im Team zu erzeugen. Diese Häppchen starteten mit einer kurzen Einführungsschulung. Danach erhielten die Führungskräfte in regelmässigen Abständen kleine Tipps und Tricks zur inklusiven Zusammenarbeit. Diese bezogen sich bspw. auf die Durchführung von Meetings, Einzelgesprächen oder inklusive Kommunikation.

Im Jahr 2022 wurden bei der Schweizerischen Post gleich mehrere Projektaktivitäten umgesetzt. Zunächst wurde im April 2022 bereits das zweite Inklusionsbarometer durchgeführt. Zur Teilnahme an der Befragung wurden ca. 4'900 Mitarbeitende aus fünf Organisationseinheiten der Schweizerischen Post eingeladen. Über 1'100 Mitarbeitende nahmen an der Befragung teil. Knapp 700 Mitarbeitende davon nahmen schon am Inklusions-

barometer 2021 teil, sodass die Daten der beiden Jahre miteinander verglichen werden konnten.

Zudem wurde die (Weiter-)Entwicklung der «Inklusionshäppchen» in den Fokus genommen. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass komprimierte, aber praxisnahe Inhalte zur Förderung von Inklusion auf niedrigschwellige Weise vermittelt werden. Durch die modulare Struktur können Führungspersonen nach Bedarf wählen, welche Themen besonders relevant für sie sind. So erhalten sie Informationen, Übungen und Handlungsempfehlungen, um das Inklusionsklima im Team (weiter) zu stärken. Für die Ausarbeitung wurde jede Dimension des St.Gallen Inclusion Index berücksichtigt, so dass Schulungsmaterialien zur Förderung von Authentizität, Zugehörigkeit, Chancengleichheit und Perspektivenvielfalt entstanden sind. In einem Pilot-Projekt wurden sowohl die Auftaktschulung als auch die Inklusionshäppchen evaluiert und auf die Bedürfnisse der Zielgruppe abgestimmt.

Im September 2024 wurde das dritte und vorerst letzte Inklusionsbarometer durchgeführt, zu dem 4'808 Mitarbeiter:innen eingeladen wurden (Teilnahme: 978, Rücklaufquote: 20.34 %). Insgesamt 290 Mitarbeiter:innen haben über alle drei Zeitpunkte hinweg an der Befragung teilgenommen. Insgesamt scheinen die Werte für Inklusion, Führung und Gesundheit über die Zeit relativ stabil zu sein. Dennoch zeigten sich einzelne Verbesserungen, so sind beispielsweise Aspekte der Chancengleichheit signifikant gestiegen. Insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Trends am Arbeitsmarkt werden diese Ergebnisse (seitens der Schweizerischen Post) als positiv eingestuft.

## Kommunikation und unternehmensübergreifende Projektaktivitäten

Von 2021 bis 2023 betrieben wir im Rahmen des ICS-Projekts einen gemeinsamen, offiziellen [LinkedIn-Kanal](#), in welchem unter anderem regelmässige Postings über Aktivitäten des Projekts veröffentlicht wurden. Dadurch sollten weitere Unternehmen inspiriert werden, eine inklusive Arbeitswelt zu schaffen. Im Sinne dieses Ziels ermöglichte LinkedIn, Aktivitäten des Projekts niedrigschwellig zu verbreiten und dadurch eine breitere Aufmerksamkeit für die gemeinsame Vision zu schaffen.

Gastvorträge der Partnerunternehmen in verschiedenen Kursangeboten des CDI-HSG stellten einen weiteren Baustein der gemeinsamen Kommunikationsaktivitäten dar. Insbesondere in unseren Master-Kursen haben schon zahlreiche unserer ICS-Praxispartner:innen referiert. Hier berichteten die Unternehmen zum Beispiel über individuelle Erfahrungen in der Umsetzung ihrer D&I-Strategie, wobei sowohl auf Highlights ihrer D&I-Reise als auch auf Schwierigkeiten bei der praktischen Umsetzung eingegangen wurde. Während die Studierenden relevante Einblicke in die Praxis erhielten, entstanden durch die Interaktion mit dem Publikum oft nützliche Anregungen, von denen auch die Unternehmen profitieren konnten.

Ein Highlight im Jahr 2022 war das Konsortialtreffen im September, das zum ersten Mal in Präsenz stattfinden konnte. Auf Einladung der Schweizerischen Post trafen sich Vertreter:innen aller Partnerunternehmen, des EBGB und des CDI-HSG in Bern und tauschten sich einen Tag lang intensiv aus. Neben diesem Treffen in Präsenz kam es über

im Verlauf des Jahres zu regelmässigem Austausch zwischen den Projektpartner:innen im Rahmen von virtuellen Update- und sogenannten «Knowledge and Discussion Calls». Weitere Höhepunkte stellten Fachvorträge bei der St.Galler Diversity & Inclusion-Week und der Fachtagung des EBGB zum Thema «Gleichstellung in der Arbeit» dar. Bei ersterer gaben wir den Teilnehmenden einen Einblick in die für die Post entwickelten «Inklusionshäppchen». Bei letzterer konnten wir das ICS-Projekt und spezifisch die Schu-

lung «Inklusive Führung» näher vorstellen, die wir im gleichen Jahr für Hitachi Energy entwickelt und pilotiert hatten. Dieser und andere Fachvorträge waren im Projektjahr 2022 ein weiterer zentraler Teil der externen Kommunikation von Projektaktivitäten und boten Möglichkeiten für Austausch über das eigene Projekt hinaus.

Im Jahr 2023 fand erneut ein Konsortialtreffen statt, welches im Mai von ABB in Baden ausgerichtet wurde. Im September 2023 war das ICS-Projekt



Vortrag von Stephan Böhm bei der ICS Abschlussstagung «Zukunft von Diversität und Inklusion» im HSG SQUARE



Gruppenarbeit im Rahmen der ICS Abschlussstagung «Zukunft von Diversität und Inklusion» im HSG SQUARE



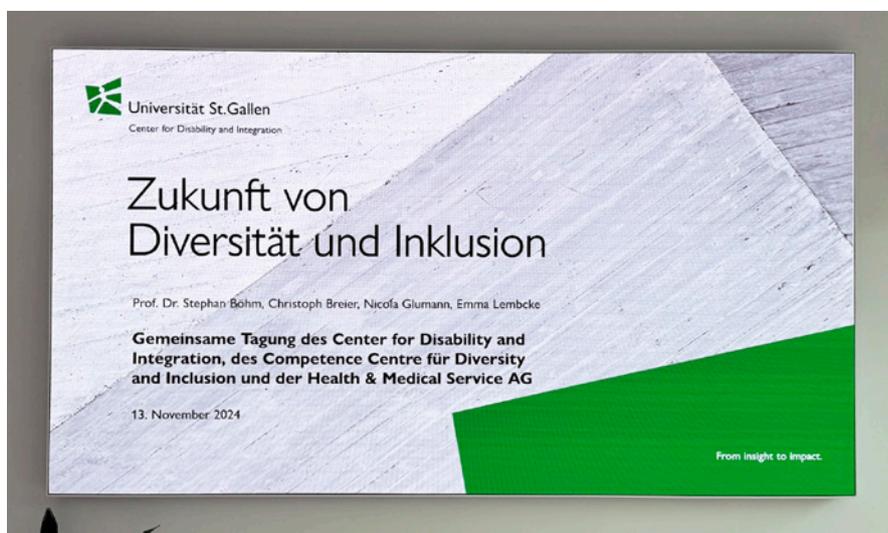
ICS Abschlusstagung «Zukunft von Diversität und Inklusion» im HSG SQUARE

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.

Seinen offiziellen Abschluss fand das ICS-Projekt im Herbst 2024. Am 13. November luden wir unsere Partner:innen zur Tagung «Zukunft von Diversität und Inklusion» nach St.Gallen ein. Der SQUARE bot uns einen hervorragenden Veranstaltungsort für die Abschlusstagung mit D&I-Vertreter:innen aus dem ganzen DACH-Raum. Christoph Breier eröffnete die Veranstaltung und gab den Anwesenden gemeinsam mit Nicola Glumann einen Einblick in die ICS-Aktivitäten der vergangenen Jahre. Im Anschluss stellten ABB, Hitachi und die Post nicht nur vor, was sie bisher erreicht haben, sondern gaben auch einen Ausblick auf ihre zukünftigen Schwerpunkte. Matthias Leicht-Miranda und Urs Germann vom EBGB gaben einen Einblick in die Weiterentwicklung der Behindertenpolitik des Bundes und sprachen über die Zukunft der Förderprogramme des EBGB. Nach der Mittagspause diskutierte Dr. Louisa Riess gemeinsam mit Dr. Ines Hartmann (CCDI-HSG), Debbie Stettler (Dow), Tobias Munzel (AUDI) und Remo Schmidli (ZKB) über die Heraus-

forderungen, Erfahrungen und Potenziale für die Weiterentwicklung von Diversität und Inklusion in den kommenden Jahren. Unter dem Motto «Inklusion messen & gestalten» stellte Prof. Stephan Böhm zunächst vor, welche Wirkungen Inklusion auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Mitarbeitenden hat und wie flexibles Arbeiten damit zusammenspielt. Ueli Streit von HMS gab eine Einführung in Inluscope, ein Tool auf Basis des St.Gallen Inclusion Index (SGII), welches Unternehmen die Messung von Inklusion erleichtern kann. Daran schloss sich die Vorstellung des Diversity-Benchmarkings durch Dr. Ines Hartmann an, welches es Schweizer Unternehmen ermöglicht, sich anonym

hinsichtlich ihrer Diversitätskennzahlen zu vergleichen. Im Anschluss leitete Emma Lembcke einen Workshop, in dem die Teilnehmenden der Tagung in verschiedenen Gruppen gemeinsam neue Ideen zur Förderung von D&I entwickelten und dabei auch potenzielle Risiken identifizierten. Prof. Böhm schloss die Tagung und bedankte sich noch einmal für die hervorragende Kooperation während der vergangenen vier Jahre. Gemeinsam wurde eine Vielzahl neuer Ansatzpunkte zur besseren beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung praktisch erprobt und das Thema hiermit entscheidend vorangebracht.





## «Eindrücke von Vorträgen und Diskussionen»

bei der ICS Abschlussstagung «Zukunft von Diversität und Inklusion» im HSG SQUARE



## Projekt «Safe Space» in Kooperation mit der Stiftung EnableMe

Nur etwa 7 % aller Behinderungen sind sichtbar – die meisten Betroffenen leben mit nicht sichtbaren Einschränkungen wie psychischen oder chronischen Erkrankungen. Betroffene Beschäftigte stellt dies vor die Entscheidung, ob sie ihre Behinderung am Arbeitsplatz offenlegen sollen oder nicht. Für beides gibt es gute Gründe. Während eine Offenlegung Unterstützung und Arbeitsplatzanpassungen ermöglichen und zur Entstigmatisierung beitragen kann, fürchten viele Betroffene Diskriminierung oder berufliche Nachteile.

2022 haben wir in Kooperation mit der Stiftung EnableMe das Projekt «Safe Space» ins Leben gerufen. Die digitale Plattform unterstützt Beschäftigte mit nicht sichtbaren Behinderungen bei der Entscheidung, ob sie offenlegen oder nicht. Gleichzeitig hilft sie Unternehmen, anonymisierte Daten zum Vorhandensein von Behinderung im Betrieb zu erlangen und geeignete Maßnahmen zur Förderung von Inklusion umzusetzen. Nach der Konzeption des wissenschaftlich fundierten Entscheidungstools im Jahr 2022, lag der Fokus im Jahr 2023 auf der technischen Entwicklung und Validierung. Das Tool wurde in eine Website eingebettet und in mehreren Testrunden mit Betroffenen evaluiert. Die Ergebnisse zeigen, dass «Safe Space» ein wertvolles Instrument ist: 81,3 % der Befragten gaben an, dass das Tool hilft, die

eigene Situation besser einzuschätzen, und 83,3 % erwarten eine hohe Akzeptanz und Nutzung durch Betroffene.

Das Tool wurde durch eine Unterstützung des EBGB finanziell gefördert und soll 2025 an der Universität St.Gallen erstmals grossflächig eingesetzt werden. Nach mehreren Kommunikationsrunden wurde die Einführung im Jahr 2024 detailliert geplant, um eine nachhaltige und praxisnahe Umsetzung zu gewährleisten. Besonders wichtig war dabei die Sensibilisierung aller relevanten Akteure an der Universität, um ein offenes und unterstützendes Umfeld für betroffene Mitarbeitende zu schaffen.

Mahshid Khademi, Magdalena Schertler und Emma Lembcke entwickelten die Lernmodule und inhaltlichen Inputs für die Mitarbeitenden der Universität. Diese Module beinhalten sowohl theoretische Grundlagen zu nicht sichtbaren Behinderungen als auch praktische Anleitungen, um Teamleitende und Kolleg:innen im Umgang mit Offenlegung und Unterstützungsmöglichkeiten zu schulen. Zusätzlich wurde ein strukturiertes Trainingsprogramm für Führungskräfte entwickelt, um sicherzustellen, dass sie die notwendigen Ressourcen und Strategien kennen, um ihre Mitarbeitenden bestmöglich zu unterstützen. Durch diese Massnahmen soll «Safe Space» langfristig nicht nur als Informationsplattform dienen, sondern auch aktiv zur Förderung einer inklusiveren Organisationskultur an der Universität St.Gallen beitragen.



Vorstellung von Safe Space für HSG Mitarbeitende

## Erweiterung unseres (virtuellen) Trainingsangebots

Das im Jahr 2022 gestartete Projekt zur Entwicklung eines umfassenden (virtuellen) Trainingsangebots hat im Jahr 2024 weiter Fahrt aufgenommen. Ziel des Projekts ist es, unsere wissenschaftlichen Ergebnisse praxisorientiert zu vermitteln und in interaktiven Trainings einer breiten Masse von Beschäftigten zugänglich zu machen.

Unser erstes Training zum Thema stärkenorientiertes Job Crafting, das wir 2023 in Zusammenarbeit mit der Grazer Firma Skillbest entwickelt haben, entwickeln wir seit 2024 gemeinsam mit der BARMER Krankenkasse weiter. Im Jahr 2025 planen wir, dieses Training exklusiv für die Firmenkund:innen der BARMER zur Verfügung zu stellen. Es handelt sich dabei um ein interaktives Online-Training, das es den Teilnehmenden ermöglicht, ihre eigenen Stärken und Interessen zu identifizieren und diese im Rahmen von Job Crafting bei ihrer Arbeit verstärkt anzuwenden. Hierdurch soll die Arbeit langfristig erfüllender, produktiver und gesünder werden.



Im Rahmen der Kooperation mit der BARMER ist für 2025 zudem die Entwicklung eines weiteren Online-Trainings zum Thema inklusive Führung vorgesehen. Begleitet werden diese Angebote durch unser umfangreiches Portfolio an Live-Workshops und Trainings, die neben den genannten Themen auch Bereiche wie gesunde (Selbst-)Führung, virtuelle Führung, hybride Zusammenarbeit im Team und inklusive Führung abdecken. Diese werden wir 2025 auch an der HSG intern anbieten, um unsere eigene Organisation in diesen Themen weiter voranzubringen und Wissenschaft erlebbar zu machen.



## Projekt «Entrepreneurship Inklusiv» in Kooperation mit Your Capabilities

Im Jahr 2024 hat das CDI-HSG seine Forschungsk Kooperation mit der Organisation Your Capabilities sowie der Stiftung Pfennigparade fortgesetzt. Ziel der Kooperation ist die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation des Gründer:innenprogramms «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 unterstützen

diese dabei, gemeinsam sozialunternehmerische Ideen zu entwickeln. Dem Konzept des Reversed Mentorings folgend, wollen wir hierbei insbesondere untersuchen, welchen Effekt diese Tätigkeit auf die Mentor:innen selbst hat und ob sie sich beispielsweise auf ihr Führungsverhalten auswirkt. Um diese Fragen zu adressieren, hat das CDI-HSG im vergangenen Jahr zwei Durchgänge des Programms an der Ernst-Barlach-Schule in München und an der Anna Freud Schule in Köln begleitet. Die Mentor:innen werden hierzu mittels Tagebuch-Studie befragt, wie sie das Programm erleben und welche Veränderungen es in ihnen bewirkt. Wir freuen uns sehr, die Zusammenarbeit in 2025 fortzuführen und die Programm-Evaluation deutlich auszuweiten.



Kickoff des gemeinsamen Projekts bei der KfW Entwicklungsbank in Frankfurt am Main

## Projekt «Inklusion von Menschen mit Behinderung» in Kooperation mit der KfW Entwicklungsbank

Das CDI-HSG und die KfW Entwicklungsbank möchten gemeinsam die Inklusion von Menschen mit Behinderungen bei der KfW fördern. Dazu sollen in einem gemeinsamen Projekt von Oktober 2024 bis Ende 2025 drei grosse Themenkomplexe adressiert werden:

1. Barrierefreies Reisen für Mitarbeitende mit Behinderung
2. Chancen und Risiken von Offenlegung einer Behinderung am Arbeitsplatz
3. Die Karriereentwicklung von Menschen mit Behinderungen.

Ziel ist es, die KfW Entwicklungsbank zu einer noch attraktiveren Arbeitgeberin für Menschen mit Behinderung zu machen und mittel- bis langfristig deren Beschäftigungsquote deutlich zu steigern.

Das CDI-HSG wird mit verschiedenen Stakeholder:innen der KfW Entwicklungsbank sowie externen Expert:innen vertiefte Interviews zu allen drei Themenkomplexen führen. Das CDI-HSG fasst die Ergebnisse anonymisiert zusammen und leitet daraus und aus der aktuellen Forschungsliteratur Handlungsempfehlungen für die KfW Entwicklungsbank ab. Die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen werden der KfW Entwicklungsbank aufbereitet und in Form von Handlungsleitfäden und Management-Präsentationen übergeben.

2024 haben wir bereits 33 Interviews zum Thema barrierefreies Reisen durchführen können, die nun ausgewertet werden. Dazu reisten wir im November zu viert nach Frankfurt am Main, um mit den Stakeholder:innen vor Ort

sprechen zu können. Des Weiteren fand im Rahmen dieser Interviewserie auch der offizielle Kick-Off des Projekts statt. Auf dieser Veranstaltung, organisiert von unseren KfW-Partner:innen Elke Peetz, Martin Schmid und Rainer Durth, wurde einerseits der Projektplan vorgestellt, aber auch bisherige Erfolge der KfW Entwicklungsbank bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen diskutiert. Zudem gab Stephan Böhm einen Einblick in die Arbeit des CDI-HSG und die Bedeutung von Inklusion am Arbeitsplatz, nicht nur für Menschen mit Behinderungen.

2025 werden wir im Frühjahr und Frühsommer die Interviewreihe für die Teilprojekte 2 und 3 starten.



Stephan Böhm und Projektpartner:innen der KfW Entwicklungsbank beim gemeinsamen Kickoff in Frankfurt am Main

## Projekt «Inclusion Journey» in Kooperation mit der BARMER: Förderung von Inklusion und Gesundheit in der Ausbildung

Die Inclusion Journey ist ein gemeinsames Forschungsprojekt des Center for Disability and Integration (CDI-HSG) und der BARMER Krankenkasse. Ziel des Projekts ist es, die Inklusionserfahrung von Auszubildenden und Berufseinsteiger:innen zu fördern und die zugrunde liegenden Mechanismen besser zu verstehen. Unsere Forschung zeigt, dass Inklusion ein zentraler Treiber für das Wohlbefinden, die Arbeitsleistung und die langfristige Bindung von Mitarbeitenden ist. Gleichzeitig gibt es bisher wenig systematische Erkenntnisse darüber, welche Verhaltensweisen (z.B. von Teammitgliedern und Führungskräften) und organisationalen Rahmenbedingungen eine erfolgreiche Inklusion im betrieblichen Umfeld fördern.

### Eine innovative Langzeitstudie zur Inklusion von Auszubildenden

Das Projekt setzt auf eine evidenzbasierte, mehrphasige Untersuchung: Über ein Jahr hinweg werden Auszubildende regelmäßig zu ihrer Wahrnehmung von Inklusion, ihrem Wohlbefinden und ihren Arbeitserfahrungen befragt. Neben täglichen kurzen Tagebuchbefragungen auf Basis des St.Gallen Inclusion Index werden auch längere monatliche Erhebungen durchgeführt. Diese strukturierte Vorgehens-

weise ermöglicht es, den Verlauf von Inklusionsprozessen im Zeitverlauf zu analysieren und zentrale Einflussfaktoren zu identifizieren. Durch diese Methodik, die auf qualitative und quantitative Elemente setzt, entsteht eine bisher einzigartige Datengrundlage, die aufzeigt, wie Führungskräfte und Teams aktiv zu einer inklusiven Arbeitskultur beitragen können.

Derzeit läuft die Datenerhebung und erste Auswertungen. Zu Beginn konnten über 200 neu eintretende Auszubildende von Tag 1 an befragt werden. Neben offenen Fragen umfasst die Untersuchung auch quantitative und psychometrische Messinstrumente, um ein umfassendes Bild der Inklusionserfahrungen zu erhalten. Erste Berichte wurden intern bereits abgegeben, eine externe Berichterstattung erfolgt in der ersten Jahreshälfte 2025.

### Ausblick

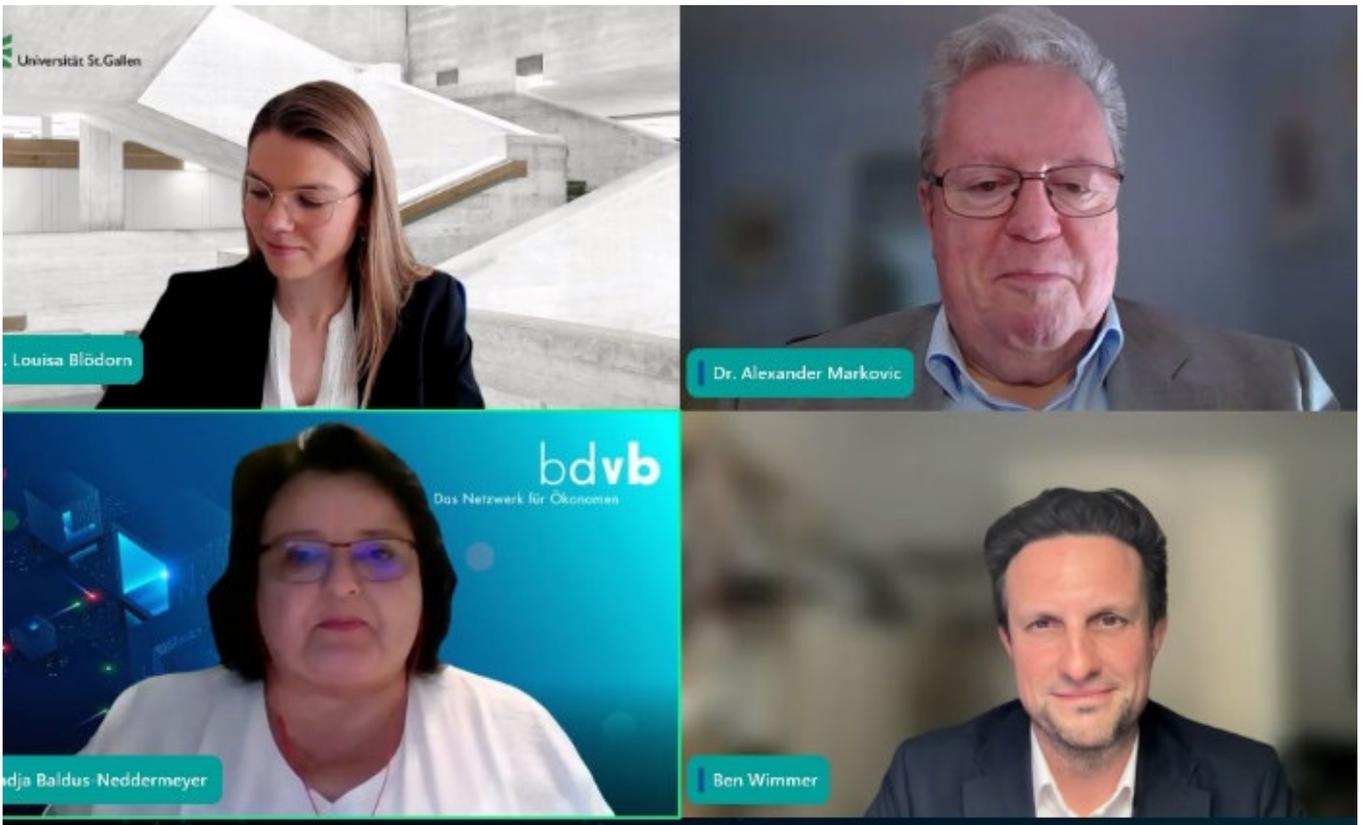
Nach einem erfolgreichen Start des Projekts freuen wir uns darauf, die gewonnenen Erkenntnisse weiter zu vertiefen. Die Inclusion Journey wird nicht nur als Grundlage für praxisrelevante Interventionen dienen (z.B. im Bereich der inklusiven Führung), sondern auch wichtige Impulse für zukünftige wissenschaftliche Publikationen liefern. Gemeinsam mit der BARMER setzen wir uns dafür ein, dass Inklusion zu einem zentralen Bestandteil der betrieblichen Ausbildung und Führungskultur wird – mit positiven Effekten für Unternehmen, Teams und Auszubildende gleichermaßen.

# Veranstaltungen

## Online-Event des Bundesverbands Deutscher Volks- und Betriebswirte: Karriere trotz Handicap?!

Im Mai 2024 war Louisa Riess zu Gast beim Online Event «Karriere trotz Handicap?!» des Bundesverbands Deutscher Volks- und Betriebswirte. Anlässlich des Deutschen Diversity Tages, diskutierte sie gemeinsam mit Dr. Alexander Markovic und den Teilneh-

menden, welche Herausforderungen und Barrieren Menschen mit Behinderungen im Berufsalltag begegnen und wie Unternehmen die Karriere von Menschen mit Behinderungen aktiv fördern können. Ein zentrales Thema dabei war die Rolle von Führungskräften. Louisa Riess erklärte, dass Inklusion von oben vorgelebt werden muss, um echte Veränderung zu bewirken. Wenn Führungskräfte als Vorbilder für Inklusion fungieren, können sie entscheidend zur Schaffung einer inklusiven Unternehmenskultur beitragen.



Louisa Riess (geb. Blödorn) beim Online-Event «Karriere trotz Handicap?!»

## Inclusive Business & DEI Excellence Summit des Business Circle Austria in Wien

Im Juni 2024 war Stephan Böhm als Keynote-Speaker auf dem ersten «Inclusive Business & DEI Excellence Summit» des Business Circle Austria in Wien eingeladen. Der «Inclusive Business & DEI Excellence Summit» ist ein bedeutendes Strategieforum für eine inklusive Wirtschaft im DACH-Raum, welches Senior Executives aus Konzernen und dem Mittelstand zusammenbringt, um strategisch wichtige Themen wie Diversity, Equity und Inclusion als integralen Bestandteil der Unternehmensstrategie zu diskutieren. Die Konferenz bietet eine Plattform für innovative Ideen und praxisorientierte Lösungen, die sowohl gesellschaftliche Verantwortung als auch wirtschaftlichen Erfolg fördern.



Eröffnungsbild der österreichischen Bundesministerin Susanne Raab beim «Inclusive Business & DEI Excellence Summit» in Wien

Eröffnet wurde die Konferenz mit einem Beitrag von Susanne Raab, Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien. Im Anschluss präsentierte Stephan Böhm in seiner Opening Keynote mit dem Titel «Inklusion verstehen, messen und gestalten» nicht nur die neuesten Forschungsergebnisse zum Thema Inklusion, sondern auch den St.Gallen Inclusion Index als effektives Messinstrument für Inklusion in Unternehmen. Mit seiner Keynote setzte er wichtige Impulse zur Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur und für die Entwicklung neuer Führungskompetenzen in diesem entscheidenden Bereich.



Ankündigung der Opening Keynote von Stephan Böhm beim «Inclusive Business & DEI Excellence Summit» in Wien

Wir freuen uns, die Zusammenarbeit mit dem Business Circle Austria auch on 2025 fortzusetzen. Neben unserer erneuten Teilnahme am Inclusive Business & DEI Excellence Summit werden wir außerdem mit zwei Modulen im neuen Zertifizierungslehrgang für Corporate Diversity, Equity & Inclusion (DEI) Manager:innen vertreten sein.



Beitrag der Kolleg:innen von MyAbility auf dem «Inclusive Business & DEI Excellence Summit» in Wien



Stephan Böhm als Panel Teilnehmer beim DZPG Symposium, Copyright Stephan Beißner

## Stephan Böhm beim Symposium des Deutschen Zentrums für Psychische Gesundheit (DZPG)

Auf Einladung von Prof. Dr Peter Falkai nahm Stephan Böhm im Juni 2024 als Diskussionsteilnehmer am ersten Symposium des Deutschen Zentrums für Psychische Gesundheit (DZPG) teil, das am Klinikum der Ludwig-Maximilians-Universität München stattfand. Das DZPG, gegründet 2023, widmet sich der Verbesserung der psychischen Gesundheit in Deutschland, der Entstigmatisierung von psychischen Erkrankungen sowie der Aufklärung der Öffentlichkeit. Bei einer Panel-Diskussion zum Thema «Psychische Erkrankungen und Gesellschaft: Spannungsfeld und Chancen», moderiert von Dr. Christina Berndt von der Süddeutschen Zeitung, vertrat Stephan Böhm die Perspektive der Inklusionsforschung. Zusammen mit Expert:innen aus Philosophie (Prof. Dr. Julian Nida-Rümelin), Public Health (Prof. Dr. Eva Rehfuess) und Psychologie (Prof. Dr. Christine Falter-Wagner) diskutierte er Möglichkeiten, psychische Erkrankungen sichtbarer zu machen, die Wahrnehmung von Hilfsangeboten zu erhöhen und die Inklusion von Menschen mit psychischen Erkrankungen zu verbessern. Insbesondere ging er dabei auf die Rolle von Führungskräften für den Arbeitsplatz der Beschäftigten mit psychischen Erkrankungen ein.



Stephan Böhm als Panel Teilnehmer beim DZPG Symposium, Copyright Stephan Beißner



Stephan Böhm als Panel Teilnehmer beim DZPG Symposium, Copyright Stephan Beißner



Stephan Böhm als Panel Teilnehmer beim DZPG Symposium, Copyright Stephan Beißner

Das Symposium umfasste zudem Vorträge und Diskussionen zur Umsetzung aktueller Forschungsergebnisse in die Praxis sowie zu weiteren Handlungsfeldern und Massnahmen für eine verbesserte psychologische Versorgung in Deutschland. Wir freuen uns, Teil dieses bedeutenden Netzwerks zu sein und durch unsere Forschung, insbesondere im Bereich gesundheitsfokussierter Führung und mit unserem Projekt SafeSpace zur Offenlegung nicht-sichtbarer Behinderungen, zur besseren Versorgung und Inklusion psychisch erkrankter Menschen im Arbeitsumfeld beizutragen.

## Workshop «KI im Contact Center»

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) im Kundenservice verändert die Arbeit in Contact Centern grundlegend. Während KI-Prozesse zur Automatisierung beitragen, bleibt die Rolle der Contact Center Agents zentral – allerdings mit neuen Anforderungen. Ein entscheidender Erfolgsfaktor ist daher das Change Management, um diesen Wandel gemeinsam mit den Mitarbeitenden aktiv zu gestalten.

Am 5. Juli 2024 fand im Circle am Flughafen Zürich ein Workshop mit Unternehmenspartner:innen aus der Versicherungs- und Bankenbranche statt. Im Zentrum stand die Entwicklung eines Workshop-Konzepts, mit dem Unternehmen ihre Mitarbeitenden in



Mahshid Khademi beim Workshop «KI im Contact Center»

den Veränderungsprozess einbinden können. Die Teilnehmenden diskutierten, wie KI-basierte Systeme zur Effizienzsteigerung beitragen, aber auch neue Herausforderungen mit sich bringen – insbesondere in der Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine. Um diesen Übergang erfolgreich zu gestalten, erhielten die Teilnehmenden eine Einführung in das Thema Change Management durch Dr. Mahshid Khademi. Dabei wurden zentrale

Strategien vermittelt, um Mitarbeitende frühzeitig einzubinden, Ängste abzubauen und eine positive Einstellung gegenüber technologischen Veränderungen zu fördern. Der Workshop bot somit nicht nur einen praxisnahen Austausch über die Zukunft des Kundenservice, sondern auch konkrete Handlungsempfehlungen für eine zukunftsorientierte Implementierung von KI in Contact Centern.

## Das CDI bei der «Fachtagung Personenschaden» des Schweizerischen Versicherungsverbandes

Im August 2024 war das CDI-HSG bei der Fachtagung Personenschaden des Schweizerischen Versicherungsverbandes (SVV) vertreten. Bei der Veranstaltung, die rund 60 Expert:innen der Versicherungsbranche am Thunersee versammelte, hielt Louisa Riess einen Vortrag zu den Themen Führung, Inklusion und Megatrends im Kontext

von Gesundheit und Prävention am Arbeitsplatz. In ihrem Beitrag betonte sie, dass Führungskräfte und inklusive Teams eine zentrale Rolle für ein gesundes Arbeitsumfeld spielen. Sie erläuterte zudem, wie der digitale Wandel sowohl Chancen als auch Herausforderungen für Unternehmen und Mitarbeitende mit sich bringt. Die Erkenntnisse aus der Forschung des CDI-HSG lieferten dabei wichtige Impulse für die Diskussion zur Zukunft der Arbeitswelt und zur Förderung nachhaltiger Präventionsmassnahmen.



Teilnehmende des Job Crafting Workshops im Rahmen der 8. St.Galler Diversity & Inclusion Week

## 8. St.Galler Diversity & Inclusion Week

Das CDI-HSG war auch bei der 8. St.Galler Diversity & Inclusion Week mit zwei zentralen Programmpunkten vertreten. Die Veranstaltung stand unter dem Motto «Raus aus der DE&I Fatigue – Wie Sie nachhaltig Wirkung erzielen» und widmete sich der Frage, wie Diversität und Inklusion langfristig erfolgreich in Unternehmen verankert werden können.



Sophie Schepp bei der Leitung eines Job Crafting Workshops im Rahmen der 8. St.Galler Diversity & Inclusion Week



Gudrun Sander bei der Eröffnung der 8. St.Galler Diversity & Inclusion Week

Am Präsenztage führten Stephan Böhm und Sophie Schepp einen Workshop mit dem Titel «Wenn sie sich nicht ändern, ändere ich es selbst! Vielfalt proaktiv nutzen durch Job Crafting» durch. Im Fokus stand die Frage, wie Mitarbeitende ihre Arbeit eigenverantwortlich gestalten können, um ihre individuellen Stärken besser zur Geltung bringen zu können. Dabei wurden Strategien diskutiert, die nicht nur die persönliche Zufriedenheit erhöhen, sondern auch die Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz fördern können.



Impressionen von der 8. St.Galler Diversity & Inclusion Week

Zusätzlich boten Louisa Riess und Stephan Böhm eine Online-Session zum Thema «Barrieren abbauen: Wie können wir die Inklusion von Menschen mit Behinderungen aktiv mitgestalten?» an. Die Teilnehmenden erhielten Einblicke in die Bedeutung von Inklusion für Unternehmen und die Herausforderungen, die eine erfolgreiche Umsetzung erschweren. Es wurden zentrale Erfolgsfaktoren vorgestellt sowie praxisnahe Massnahmen für Führungskräfte und Mitarbeitende diskutiert, um Inklusion aktiv zu fördern.



Job Crafting Workshop im Rahmen der 8. St.Galler Diversity & Inclusion Week

### Der Circle of Inclusion Influence

Was wir tun können: Unsere Circles of Control und Influence nutzen

Dinge, auf die wir keinen direkten Einfluss haben. Wir können aber **aktiv auf die Menschen einwirken**, die etwas bewirken können.

Dinge, die uns von aussen beeinflussen und auf die wir überhaupt **keinen direkten Einfluss** haben.

Dinge, die wir vollkommen **selbst verändern** können, wenn wir wollen.

Universität St.Gallen Quellen: Based on Covey (2018) 20

Louisa Riess bei der Leitung einer Online Session im Rahmen der 8. St.Galler Diversity & Inclusion Week



Wolfram Kawohl bei der Keynote zum Thema «Gesunde Führung»

## IV-Stellenkonferenz zum Thema «Gesund arbeiten»

Was bedeutet «gesund arbeiten» für Führungskräfte, Mitarbeitende und Privatpersonen – und kann man sich eigentlich auch «gesund arbeiten»? Diese Fragen standen im Mittelpunkt der diesjährigen Perspektive+, des Jahresanlasses der IV-Stellenkonferenz, der im September in Luzern stattfand. Hieran nahmen u.a. die Führungskräfte der IV-Stellen aller Kantone teil.

Stephan Böhm vertrat das CDI mit einer Keynote zum Thema «Gesunde Führung» und präsentierte gemeinsam mit unserem langjährigen Forschungspartner Prof. Dr. med. Wolfram Kawohl aktuelle Forschungsergebnisse zum

Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz. Während Wolfram Kawohl insbesondere auf die Prävalenz psychischer Erkrankungen und den Umgang mit Burnout und Depressionen einging und Präventions- und Interventionsansätze beleuchtete, sprach Stephan Böhm zur Wirkung gesunder Führung sowie zum Einfluss neuer Arbeitsformen. Hierzu zeigte er neueste Studienergebnisse des CDI-HSG aus Deutschland und der Schweiz. Weitere Vorträge und Diskussionen widmeten sich Themen wie Resilienz und der Bedeutung der Atmung im Kontext von Gesundheit am Arbeitsplatz.

Der Anlass bot wertvolle Einblicke und Diskussionen darüber, wie sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende durch achtsame und gesunde Arbeitsweisen langfristig ihre psychische und physische Gesundheit fördern können.



Kapellbrücke im Veranstaltungsort Luzern



Stephan Böhm und Wolfram Kawohl bei der Perspektive+ der IV Stellenkonferenz in Luzern

## Abendveranstaltung mit Inklusions-Strategin Lina Maria Pietras: Wie können wir alle echte «Allies» für Menschen mit Behinderungen sein?

Ein weiteres Highlight im Jahr 2024 stellte die von Louisa Riess organisierte Abendveranstaltung «Gemeinsam inklusiv: Wie gelingt echte Partnerschaft in der Inklusion?» mit Inklusions-Strategin Lina Maria Pietras dar. Gemeinsam mit Louisa Riess sprach sie darüber, wie wir alle unsere eigene Stimme finden und echte «Disability Allies» werden können.

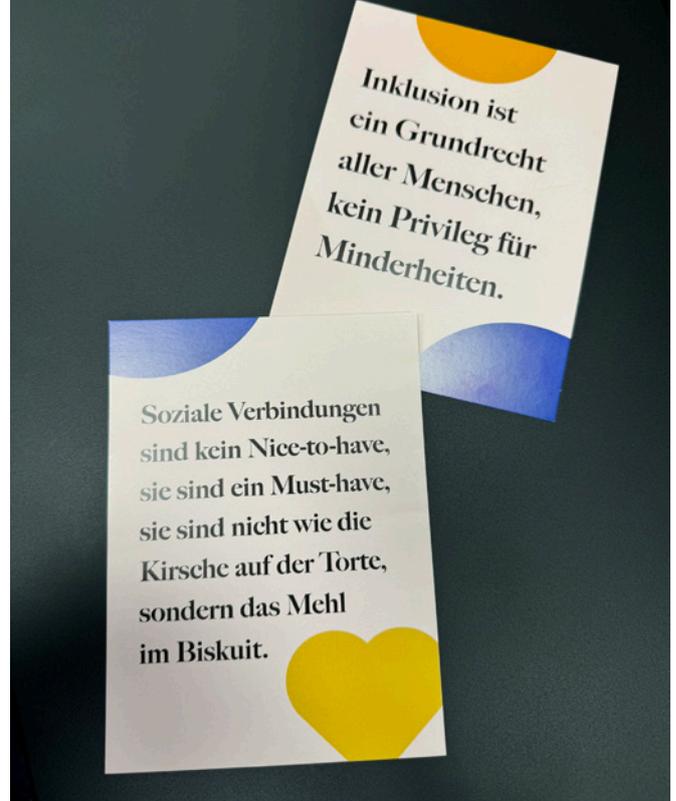
Lina Maria Pietras teilte ihre Lebensgeschichte, von den Höhen und Tiefen als Kind und Erwachsene mit lediglich 4 % Sehkraft. Sie sprach von den Herausforderungen, die ihre Sehbehinderung mit sich brachte, ihrem Wunsch als Kind «ganz normal» zu sein und ihrer Überkompensation bis hin zum Burnout, um allen zu zeigen, was sie trotz ihrer Behinderung alles leisten kann. Heute coacht und berät sie Führungskräfte und Unternehmen auf der ganzen Welt zum Thema Inklusion.



Lina Maria Pietras bei der Abendveranstaltung «Gemeinsam inklusiv: Wie gelingt echte Partnerschaft in der Inklusion?»

Für Lina Maria Pietras bedeutet echte Partnerschaft in der Inklusion vor allem Zutrauen und Vertrauen. Das schöne sei, dass viele Menschen helfen wollen. Jedoch erfahre sie im Alltag leider häufig Überfürsorge anstatt echter Hilfe. Für sie bedeutet Allyship daher, dass wir Menschen mit Behinderungen zutrauen, dass sie wissen, was sie brauchen, und dass wir die erfragte Hilfe geben.

Im Laufe des Gesprächs wurde deutlich, wie zentral der Dialog für echtes Allyship ist. Lina Maria Pietras betonte, dass wir zu häufig Annahmen darüber treffen, was Menschen mit Behinderungen brauchen, ohne zu wissen, ob diese denn wirklich zutreffen. Es ist daher entscheidend, dass wir diese Annahmen hinterfragen und stattdessen offen fragen, was die andere Person braucht. Auf der anderen Seite ist es genau



so wichtig, dass Menschen, sei es mit oder ohne Behinderung, ihre Bedürfnisse kommunizieren. Nur, wenn wir uns mitteilen, können andere wirklich wissen, was wir brauchen und können wir wirklich inklusiv sein. Louisa Riess teilte dazu Ergebnisse aus einem der aktuellen Forschungsprojekte des CDI-HSG zur Stimme von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen. So sei das Mitgestalten und Mitteilen von Bedürfnissen ein nachweislich wichtiger Faktor für die Inklusionserfahrung von Menschen mit Behinderungen.

Deutlich wurde auch, dass Inklusion komplex ist und wir alle mit Sicherheit auch Fehler machen. Manchmal ertappen wir uns, wie wir schroff auf die Bedürfnisse anderer reagieren, Annahmen über andere treffen oder doch in eine Haltung der Überfürsorge geraten. Dennoch, so erläuterte Lina Maria Pietras, sollte es uns nicht davon abhalten, weiter Verantwortung für uns und andere zu übernehmen. In ihrem Schlusswort betonte sie deshalb, dass auch Allies wiederum Allies brauchen, die sie unterstützen und in ihrer Rolle als Inklusions-Partner:innen bestärken.



Louisa Riess und Lina Maria Pietras bei der Abendveranstaltung «Gemeinsam inklusiv: Wie gelingt echte Partnerschaft in der Inklusion?»



Stephan Böhm beim HSG Kaderanlass unter dem Motto «Spielregeln für die hybride Zusammenarbeit»

## HSG Kaderanlass

Im Oktober 2024 fand der Kaderanlass der Universität St.Gallen unter dem Motto «Spielregeln für die hybride Zusammenarbeit» statt, bei dem Stephan Böhm und Tarek Carls vom CDI wertvolle inhaltliche Impulse lieferten und einen mehrstündigen Workshop gestalteten. In den letzten Jahren hat mobiles und hybrides Arbeiten erheblich an Bedeutung gewonnen und ist für viele Mitarbeitende zu einer unverzichtbaren Ressource geworden. Gleichzeitig treten bei der praktischen Umsetzung dieses Modells verschiedene Herausforderungen auf, die sowohl die (mentale) Gesundheit als auch das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Produktivität der Mitarbeitenden beeinträchtigen können. Diese Aspekte wurden im Kaderanlass gezielt aufgegriffen, um mögliche Lösungsansätze zu entwickeln, die die Vorteile von mobiler Arbeit und

Arbeit im Büro miteinander vereinen. Dabei wurde auch berücksichtigt, dass die HSG als Präsenzuniversität bestehen bleiben soll und Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Tätigkeit nicht mobil arbeiten können, ebenfalls in den Prozess einbezogen werden müssen.

In einem Impulsvortrag vermittelten Stephan Böhm und Tarek Carls fundierte wissenschaftliche Erkenntnisse aus unseren Forschungsprojekten mit AUDI und der BARMER und legten damit einen Grundstein für weitere Diskussionen und Anregungen des Tages. Die anschließenden Gruppenworkshops, die an die erfolgreiche Durchführung im AUDI-Projekt anknüpften, boten den Teilnehmenden Raum für Austausch und Diskussion. Sie lieferten zudem konkrete Ideen für praktische Handlungsoptionen und gemeinsame Spielregeln im Umgang mit hybrider Arbeit an der HSG.



Vorstellung der Gruppenarbeiten beim Workshop «Spielregeln für die hybride Zusammenarbeit»



Vorstellung der Gruppenarbeiten beim Workshop «Spielregeln für die hybride Zusammenarbeit»



Tarek Carls beim HSG Kaderanlass unter dem Motto «Spielregeln für die hybride Zusammenarbeit»



Stephan Böhm beim HSG Kaderanlass unter dem Motto «Spielregeln für die hybride Zusammenarbeit»

## Schweizer Disability Confidence Day

Im November 2024 vertrat Louisa Riess das CDI-HSG beim ersten Disability Confidence Day der Schweiz. Die österreichische Organisation MyAbility lud hierzu Expert:innen und Unternehmen ins Google Accessibility Discovery Center in Zürich ein, um über die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt zu diskutieren.

In ihrer Keynote «Wie können wir alle unsere Disability Confidence stärken?» präsentierte Louisa Riess neueste Forschungsergebnisse des CDI-HSG zum Mitgestalten von Inklusion in Unternehmen. Um Inklusion zu fördern, sollte jede:r im eigenen Umfeld aktiv werden. Nicht jede Barriere ist vorhersehbar – entscheidend ist, wie wir darauf reagieren. Unternehmen sollten zudem die Stimmen von Mitarbeitenden mit Behinderungen gezielt fördern und aktiv einbinden. Zentral ist hierfür die Ausbildung der Führungskräfte, da sie eine Schlüsselrolle bei der Förderung echter Inklusion spielen. Das CDI-HSG bedankt sich sehr für die Einladung und die spannenden Gespräche.



Louisa Riess beim Disability Confidence Day, Foto von Simon Gonzalez

## INSOS Fachtagung «Durchlässigkeit als Schlüssel für eine inklusive Arbeitswelt»

Die nationale Fachtagung von INSOS, dem Branchenverband der Dienstleistenden für Menschen mit Behinderungen, fand im November 2024 unter dem Thema «Durchlässigkeit als Schlüssel für eine inklusive Arbeitswelt» statt. Die Tagung konzentrierte sich auf die Förderung eines inklusiven und durchlässigen Arbeitsmarktes in der Schweiz, der allen Menschen, mit und ohne Behinderungen, zugänglich ist. Stephan Böhm hielt eine Keynote mit dem Titel «Durchlässig-



Eröffnung der INSOS Fachtagung unter dem Motto «Durchlässigkeit als Schlüssel für eine inklusive Arbeitswelt»

keit dank inklusiven Betrieben», in der er aktuelle Forschungsergebnisse und Handlungsspielräume zur Förderung von Inklusion in Profit- und Non-Profit-Unternehmen sowie deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt präsentierte. In einer anschließenden Diskussion zusammen mit Corinna Ionta von der Health and Medical Service AG, unserem Partner bei der Umsetzung des Inclusion Checks, bot sich Gelegenheit für einen intensiven Austausch und neue Impulse.

Die Tagung ermöglichte einen umfassenden Blick auf den Stand der Umsetzung von Durchlässigkeit zwischen dem allgemeinen und ergänzenden Arbeitsmarkt und eröffnete Perspektiven für nachhaltige Schritte hin zu einer inklusiveren Arbeitswelt. Durch praxisorientierte Workshops und Austausch mit Expert:innen aus der Praxis wurde die Veranstaltung zu einer wertvollen Plattform, um neue Erkenntnisse zur Umsetzung unserer Forschung in die Praxis zu gewinnen.



INSOS Fachtagung zum Thema «Durchlässigkeit als Schlüssel für eine inklusive Arbeitswelt»



Stephan Böhm bei seiner Keynote auf der INSOS Fachtagung



Corinna Ionta von HMS bei der INSOS Fachtagung

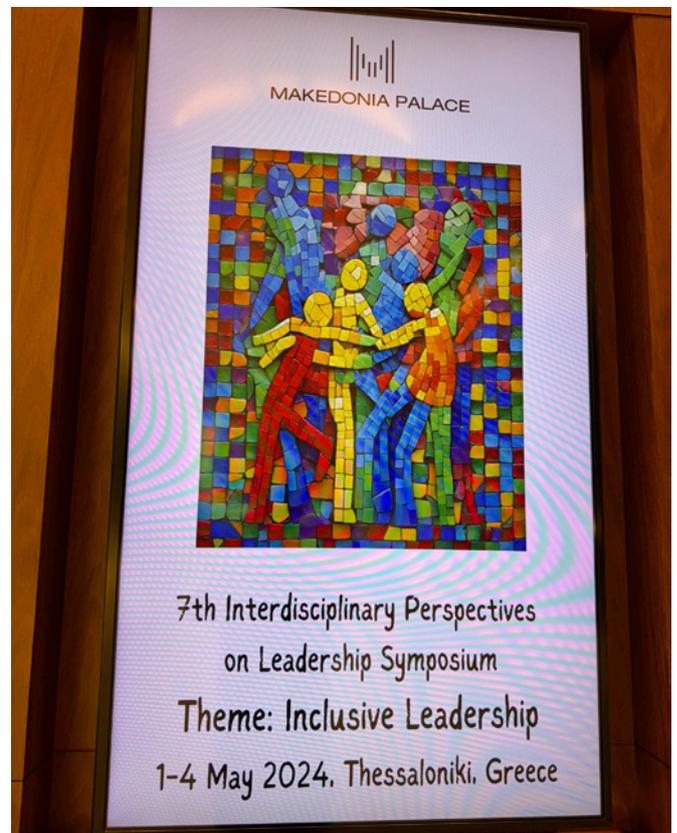
Eröffnung des  
7th Interdisciplinary  
Perspectives on  
Leadership Symposium  
(IPLS)



# Workshops und Konferenzen

## 7th Interdisciplinary Perspectives on Leadership Symposium (IPLS) zum Thema «Inclusive Leadership» in Thessaloniki

Auch im Jahr 2024 war das CDI-HSG mit drei Forschungsbeiträgen beim IPLS vertreten. Die Konferenz, die jährlich führende internationale Forschungsteams aus dem Bereich der Leadership-Forschung zusammenbringt, fand Anfang Mai im griechischen Thessaloniki statt. In diesem Jahr lag der Fokus auf dem Thema der inklusiven Führung, einem wichtigen Forschungsschwerpunkt für unser Team. Stephan Böhm stellte eine Forschungsarbeit zum Thema inklusive Führung von altersdiversen Teams vor, die in Kooperation mit Tarek Carls, Martina Hartner-Tiefenthaler von der



Stephan Böhm bei seinem Vortrag auf dem 7th Interdisciplinary Perspectives on Leadership Symposium (IPLS)

Technischen Universität Wien sowie Claudia Büngeler von der Universität Kiel entstand. Er präsentierte auch einen weiteren Beitrag zur Rolle von inklusiver Führung für die Produktivität und das subjektive Alter von Beschäftigten mit Behinderung, ein gemeinsames Projekt mit Louisa Riess, David Baldrige und Kirill Bourovoi. Ferner stellte das Team von Martina Hartner-Tiefenthaler einen Beitrag auf Basis unseres AUDI-Projekts vor, bei welchem die Rolle der Mitwirkung von Teammitgliedern bei der Erarbeitung von Spielregeln zur hybriden Arbeit beleuchtet wird. Alle drei präsentierten Arbeiten profitierten vom wertvollen Feedback der anwesenden Forschenden, was ihre Weiterentwicklung förderte. Zudem bot die Konferenz zahlreiche Gelegenheiten, um sich zu vernetzen und die kulinarischen Besonderheiten der Stadt zu entdecken.

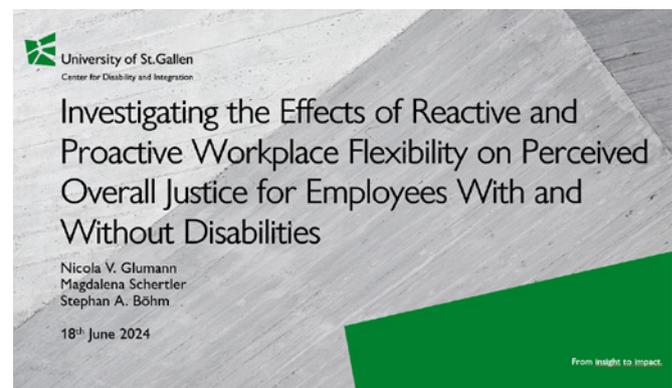


## 24th European Academy of Management (EURAM) Conference in Bath, UK

Das CDI-HSG war mit einer (Online-)Präsentation auf der EURAM 2024 in Bath, UK, vertreten. Die European Academy of Management (EURAM) Konferenz ist eine wichtige europäische Veranstaltung im Bereich der Managementforschung und bringt Wissenschaftler:innen aus dem Feld zusammen, um aktuelle Forschungsergebnisse zu diskutieren. Damit bietet die Konferenz eine Plattform für fachlichen Austausch sowie die Integration neuer Erkenntnisse in weitere Forschungsvorhaben.

Nicola Glumann vertrat das CDI-HSG durch die Präsentation einer aktuellen Forschungsarbeit, die sie gemeinsam mit Magdalena Schertler und Stephan Böhm verfasst hat. Die Studie untersucht die Wirkung von verschiedenen Arten von Arbeitsflexibilität auf die Gerechtigkeitswahrnehmung in Unternehmen und vergleicht dabei die Perspektiven von Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung mittels Random Intercept Cross-Lagged Panel Modellen. Besonders erfreulich war, dass das Paper sowohl für den Best Paper Award im Bereich OB & HRM nominiert wurde als auch mit dem

Best Topic Paper Award ausgezeichnet wurde. Diese Anerkennung unterstreicht die Relevanz der Thematik und die Qualität der durchgeführten Forschung. Neben den spannenden Fachvorträgen gab es auch die Möglichkeit, sich mit anderen Expert:innen zu vernetzen. Die nächste EURAM-Konferenz wird 2025 in Florenz stattfinden.



Wissenschaftlicher Online-Vortrag von Nicola Glumann im Rahmen der EURAM Konferenz

### EURAM 2024 CONFERENCE SIG 09 AWARD WINNERS

**Best Paper Award – OB General Track**  
*When Stars Lose Their Shine: A Qualitative Study of the Role of Workplace Envy*  
 Elizabeth Ogbodo, Audrey Rouzies, Delvis Tochukwu Emeke

**Best Paper Award – HRM Track**  
*Beyond the Individual Access: Organizational Telework Dispersion and Performance*  
 Marvin Neu, Leon Barton, Amanda Shantz, Heike Bruch

**Best Paper Award – Leadership & Team Performance Management Tracks**  
*Giver or Taker: Cultivating Benevolence in High Performers to Enhance Team Performance through Social Comparison*  
 Chia-Chen Tu, Man-Ling Chang, Yu-Ching Chiao

**Best Topic Paper Award**  
*Investigating the Effects of Reactive and Proactive Workplace Flexibility on Perceived Overall Justice for Employees With and Without Disabilities*  
 Nicola Vivienne Glumann, Magdalena Vivienne Schertler, Stephan Alexander Böhm

**Best Reviewer Award**  
 The ex-aequo winners of the Best Reviewer Award were:  
 Xinyu Liu – University of Hong Kong  
 Katarzyna Tworek – Wrocław University of Science and Technology

**Alessia Sammarra** · 1 · Full Professor of HRM & Organizational Behav...  
 7 Monate · 5

As Chair of the Organisational Behaviour and HRM SIG at EUROPEAN ACADEMY OF MANAGEMENT, one of the moments I enjoy the most is when we announce the SIG's Best Paper and Best Reviewer Awards. This year's Conference had an incredible number of competent and dedicated reviewers and brilliant authors, making our awards Committee's task particularly challenging. I want to express my immense gratitude to each one of our reviewers and authors, as your contributions are what make EURAM such a great Conference! A special thanks to all the Track Chairs and SIG's Officers, a fantastic team of engaged colleagues and supportive friends. 🎉 Congratulations to the SIG Awards winners for their well-deserved recognition! ... mehr

Übersetzung anzeigen

👍❤️ 57 · 6 Kommentare · 5 direkt geteilte Beiträge

Gefällt mir · Kommentar · Teilen · Senden

Kommentar hinzufügen ...

Auszeichnung der Forschungsarbeit von Nicola Glumann und Kolleg:innen des CDI-HSG mit dem Best Topic Paper Award bei der EURAM Konferenz



Louisa Riess auf der EGOS Konferenz in Mailand

## «40th EGOS Colloquium» in Mailand (4.–6. Juli 2024)

Das diesjährige Kolloquium der European Group for Organizational Studie (EGOS) fand in Mailand statt. Unter dem Motto «Crossroads for Organizations: Time, Space and People» versammelten sich insbesondere qualitativ Forschende sowie Vertreter:innen der Critical Management Studies. Im Rahmen des Themenblocks «Radical Dialogues on Inequalities, Privilege, and Marginalization in Organizations» stellte Louisa Riess ihre gemeinsame Arbeit mit Stephan Böhm zu «Disability Voice» und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen vor.

## Gemeinsamer Workshop mit dem Lehrstuhl für Organizational Behavior der Universität Konstanz

Im Jahr 2024 haben wir erneut unsere Tradition eines gemeinsamen Forschungsworkshops mit dem Lehrstuhl für Organizational Behavior der Universität Konstanz fortgesetzt. Nachdem uns das Team von Prof. Dr. Florian Kunze im letzten Jahr in St.Gallen besucht hatte, waren wir dieses Mal zu Gast in Konstanz. Bei schönstem Sommerwetter trafen wir uns in der Bischofsvilla mit Blick auf den Bodensee und verbrachten einen spannenden und lehrreichen Tag des wissenschaftlichen Austauschs.

Aus unserem Team präsentieren Christoph Breier und Sophie Schepp ihre aktuellen Forschungsvorhaben, während Mahshid Khademi, Tarek Carls und Magdalena Schertler als konstruktive Reviewer:innen der Forschungspräsentationen



Review-Vortrag von Mahshid Khademi beim Forschungsworkshop in Konstanz

unserer Konstanzer Kolleg:innen fungierten. Gemeinsam diskutierten wir Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und Stärkung der einzelnen Forschungsprojekte.

Neben den fachlichen Diskussionen boten ein gemeinsames Mittagessen und Kaffeepausen ausreichend Raum für informellen Austausch und Vernetzung. Wir freuen uns darauf, diese Tradition auch im kommenden Jahr fortzusetzen, um die Zusammenarbeit zwischen unseren Teams weiter zu stärken und unsere Forschung voranzutreiben.



Vortrag von Sophie Schepp beim Forschungsworkshop in Konstanz



Magdalena Schertler, Christoph Breier und Tarek Carls in Chicago

## 84. Academy of Management Annual Conference, Chicago/USA

Auch in diesem Jahr nahm unser Team an der Jahrestagung der Academy of Management unter dem Motto «Innovating for the future» vom 9. bis 13. August 2024 in Chicago teil, wo wir die neuesten Ergebnisse unserer Forschung zu den Themenkomplexen Diversity & Inclusion, Behinderung, Führung, Remote Work und Organisationsklima präsentieren konnten. Unser Team wirkte an einem Symposium mit und hielt mehrere Vorträge. Magdalena Schertler präsentierte sowohl die Artikel «Feeling included in a remote working world: The role of virtual leader behavior» (Einzelautorin), «How two megatrends affect each other: Studying the interplay of remote work and workplace inclusion with a random intercept cross-lagged panel model», den sie zusammen mit Nicola Glumann und Stephan Böhm verfasste, als auch «Investigating the effects of reactive and proactive workplace flexibility on perceived overall justice for employees with and without disabilities», den sie gemeinsam mit Nicola Glumann verfasste. Zudem nahm sie am Symposium



Magdalena Schertler bei ihrem Vortrag im Rahmen der Academy of Management Konferenz



Impressionen aus Chicago



Christoph Breier, Magdalena Schertler und Tarek Carls bei der Academy of Management Konferenz

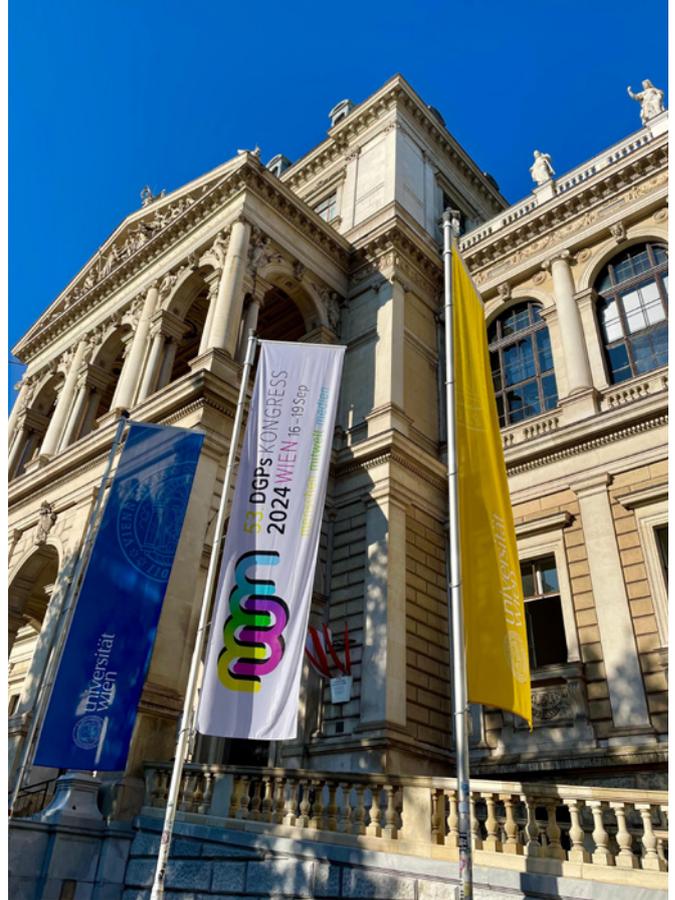
«Theoretical and practical advances toward workplace inclusion of persons with disabilities» teil. Tarek Carls stellte seinen Artikel «Taking a fair share of availability! The neglected role of justice in hybrid teams» vor, den er gemeinsam mit Martina Hartner-Tiefenthaler und Stephan Böhm verfasste. Christoph Breier wiederum präsentierte seinen Artikel «Navigating careers as a person with disability». Neben der Vorstellung ihrer eigenen Forschungsarbeiten nahmen unsere Mitarbeitenden als Zuhörende an zahlreichen Vorträgen teil, besuchten die Empfänge der unterschiedlichen Universitäten und Journals und tauschten sich mit Kolleg:innen aus aller Welt aus.

# DGPs-Konferenz 2024: Unsere Beiträge zur Psychologieforschung

Die diesjährige Tagung der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) fand in Wien statt und bot eine Plattform für den interdisziplinären Austausch zu aktuellen Forschungsthemen im Bereich der Psychologie. Unsere Forschungsgruppe war mit mehreren Beiträgen vertreten und stellte neueste Erkenntnisse zu organisationalem Verhalten, hybriden Arbeitsformen und Inklusion vor.

Unsere wissenschaftlichen Präsentationen behandelten zentrale Fragestellungen zur modernen Arbeitswelt. Insgesamt war das CDI-HSG mit vier Papern und einem Poster stark vertreten. Martina Hartner-Tiefenthaler, Tarek Carls und Stephan Böhm präsentierten ihr Paper «Taking a fair share of availability! Die vernachlässigte Rolle der Gerechtigkeit in hybriden Teams», welches die Auswirkungen von team-basierten Regeln für hybride Teams in einem randomisierten Feldexperiment untersucht. Tarek Carls und Stephan Böhm stellten ihr Paper «Wie beeinflusst die Reduktion von Homeoffice nach der Pandemie das Stresslevel der Angestellten?» vor, in welchem der wahrgenommene Stress von Beschäftigten vor und nach der Pandemie miteinander verglichen wird. In ihrer Präsentation «No such thing as a free lunch – the hidden costs of inclusive leadership in age-diverse teams» gaben Tarek Carls, Claudia Buengeler, Martina Hartner-Tiefenthaler und Stephan Böhm Einblicke in ihre Forschung zu Altersdiversität. Sophie Schepp und Stephan Böhm widmeten sich in «Crafting Sustainable Work: Investigating the Relationship Between Job Crafting and Work Ability With a Random Intercept Cross-Lagged Panel Model» der longitudinalen Verbindung zwischen Job Crafting und Arbeitsfähigkeit.

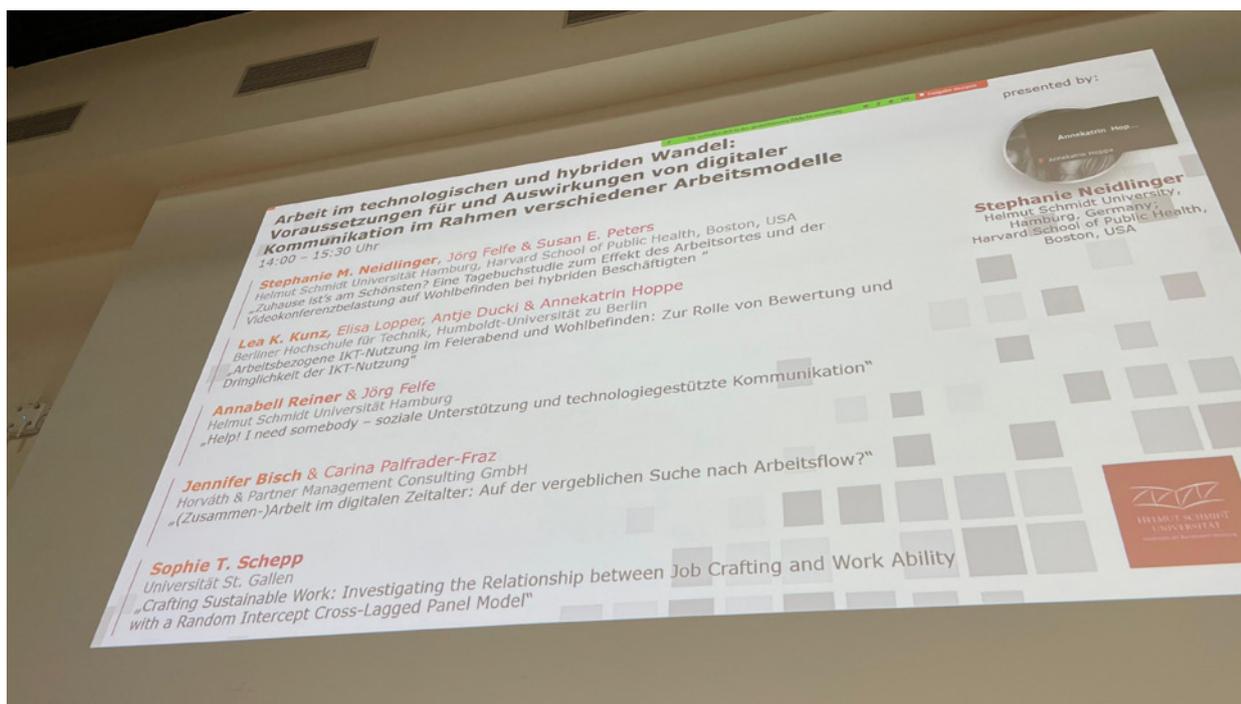
Zusätzlich zu den Vorträgen präsentierte Nicola Glumann ein Poster zu den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Studierende mit dem Titel «Impact of the COVID-19



Die Universität Wien als Austragungsort der DGPs Konferenz 2024

pandemic on the psycho-social situation of students in Austria, Germany, and Switzerland – A systematic literature review».

Die DGPs-Konferenz 2024 bot eine hervorragende Gelegenheit, unsere Forschungsergebnisse einer breiten Fachöffentlichkeit vorzustellen und wertvolles Feedback für zukünftige Projekte zu erhalten. Die Diskussionen mit Kolleg:innen aus verschiedenen Disziplinen ermöglichten neue Perspektiven und Kooperationen, die unsere zukünftige Arbeit bereichern werden. Wir freuen uns auf die nächste DGPs-Konferenz, die in zwei Jahren in Luxemburg stattfinden wird.



Ankündigung des Vortrags von Sophie Schepp bei der DGPs Konferenz 2024 in Wien

## Herbstworkshop der Wissenschaftlichen Kommission Personal in Hannover

Im Jahr 2024 fand der Herbstworkshop der Wissenschaftlichen Kommission Personal (WK Personal) des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB) in Hannover statt. Austragungsort war die Leibniz Universität Hannover, vertreten durch das Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft unter der Leitung von Prof. Dr. Axel Haunschild. Die Veranstaltung versammelte zahlreiche Forscher:innen aus dem DACH-Raum, die sich mit Themen des organisationalen Verhaltens beschäftigen. Für unser Team waren Stephan Böhm, Nicola Glumann und Sophie Schepp vor Ort.

Nicola Glumann präsentierte ihre Forschungsarbeit zum Thema wahrgenommene Fairness durch mobile Arbeit für Mitarbeitende mit und ohne Behinderungen unter dem Titel «Investigating the effects of reactive and proactive workplace flexibility on perceived overall justice for employees with and without disabilities». Stephan Böhm vertrat Tarek Carls und stellte zwei Forschungsprojekte zum Thema flexibles Arbeiten vor: eine Arbeit von Tarek Carls als Erstautor mit dem Titel «How does reducing remote work post-pandemic influence stress in employees? A natural experiment approach» sowie ein Kooperationsprojekt mit der Technischen Universität Wien, das den Titel «Taking a fair share of availability! The neglected role of justice in hybrid teams» trug. Sophie Schepp präsentierte ihre Arbeit zum Thema Job Crafting mit dem Titel «Crafting sustainable work: Exploring the relationship between job crafting and work ability».



Stephan Böhm und Sophie Schepp mit den beiden gewonnenen Best Paper Awards der Wissenschaftlichen Kommission Personal

Die Veranstaltung bot eine ausgezeichnete Plattform für angeregte Diskussionen, die wertvolle Impulse für die Weiterentwicklung der vorgestellten Forschungsprojekte lieferten. Bei gemeinsamen Abendveranstaltungen in der Hannoveraner Innenstadt gab es zudem ausreichend Raum für informellen Austausch und Vernetzung.

Ein besonderes Highlight der Konferenz war die Verleihung der Best Paper Awards: Beide Awards gingen in diesem Jahr an unser Team! Tarek Carls und Stephan Böhm erhielten den Best Paper Award des German Journal of Human Resource Management für ihr Paper «How does reducing remote work post-pandemic influence stress in employees? A natural experiment approach». Sophie Schepp und Stephan Böhm durften zudem den PERSONALquarterly Best Paper Award für ihre Arbeit zu Job Crafting und Work Ability entgegennehmen. Diese Auszeichnungen krönten eine bereits sehr erfolgreiche Konferenz und sind eine wunderbare Anerkennung für unsere Forschung. Wir freuen uns auf den Herbstworkshop im kommenden Jahr, der wieder in Hannover stattfinden wird.



Sophie Schepp, Stephan Böhm und Nicola Glumann beim Herbstworkshop der Wissenschaftlichen Kommission Personal



Prof. Dr. Claudia Buengeler (Universität Kiel), Prof. Dr. Florian Kunze (Universität Konstanz) und Stephan Böhm beim Herbstworkshop der Wissenschaftlichen Kommission Personal

# Lehre

## Bachelor-Stufe

### Management von organisationalem Verhalten

Der Kurs «Management von organisationalem Verhalten» wird auf Bachelor-niveau angeboten und behandelt das interdisziplinäre Forschungsgebiet des organisationalen Verhaltens (OB). Dieses Fachgebiet untersucht das Verhalten von Einzelpersonen und Gruppen innerhalb von Organisationen sowie die Organisation selbst. Im Fokus steht dabei das menschliche Verhalten, das durch interne und externe Einflüsse geprägt wird. Ziel des Kurses ist es, ein fundiertes Verständnis für diese Einflussfaktoren zu vermitteln und Studierenden praxisnahe Handlungsempfehlungen für eine effektive Zusammenarbeit an die Hand zu geben. Thematisch werden unter anderem Persönlichkeit, Kommunikation, Arbeitsplatzgestaltung, Führungsstil, Diversität und Inklusion, Digitalisierung sowie neue Organisationsformen behandelt.

Der Kurs betrachtet verschiedene Analyseebenen, auf denen sich Verhalten manifestiert und beeinflusst wird: Die individuelle Ebene der Mitarbeitenden, die Dyaden- und Teamebene sowie die Organisation als Ganzes. Auf individueller Ebene stehen

Persönlichkeit, Kommunikationsverhalten und emotionale Intelligenz im Mittelpunkt. Die Teamebene beschäftigt sich mit interpersonellem Verhalten, Führungsdynamiken und dem Umgang mit Diversität, Vorurteilen und Stigmatisierung. Auf der Organisationsebene werden Themen wie Digitalisierung, Flexibilisierung und

neue Organisationsstrukturen analysiert. Ein besonderer Fokus liegt auf evidenzbasiertem Management, weshalb sich die Studierenden intensiv mit wissenschaftlicher Literatur und empirischen Erkenntnissen auseinandersetzen. Gastvorträge, u.a. von AUDI zum Thema des hybriden Arbeitens, runden den Kurs ab.



Gastvortrag von Dr. Miriam Baumgärtner



Gastvortrag von Lina Maria Pietras im Rahmen des MGM-Kurs «Grand Challenge: Der Beitrag von Unternehmen zur Überwindung von (ökonomischer) Ungleichheit und sozialer Separation»

## Master-Stufe

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

Zum dritten 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 echte «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. Einen tieferen Einblick in die Praxis bekamen die Studierenden u.a. durch die Gastreferate von Lina Maria Pietras (purposeHUB) und Debbie Stettler (Dow) – insbesondere was die Inklusion von Menschen mit Behinderungen betrifft.



Lina Maria Pietras im Dialog mit Studierenden des MGM-Kurs «Grand Challenge: Der Beitrag von Unternehmen zur Überwindung von (ökonomischer) Ungleichheit und sozialer Separation»



Gastvortrag von AUDI im Rahmen des ISP Kurses «Leadership in European Companies»

## MBA-Stufe

### ISP-Kurs «Leadership in European Companies»

Das ISP-Programm der Universität St.Gallen ist ein intensives, dreimonatiges Austauschprogramm für internationale MBA-Studierende von Partneruniversitäten, das eine fundierte Ausbildung im Bereich europäisches Geschäftsmanagement bietet. Durch interaktive Lehrmethoden, kleinere Klassen und praxisorientierte Unternehmensbesuche erhalten die Studierenden einen tiefgehenden Einblick in die geschäftlichen Herausforderungen der Region. Im Frühjahrs- und Herbstsemester 2024 bot Stephan Böhm im Rahmen dieses Programms den Kurs «Leadership in European Companies» an.

Der Kurs behandelt die wesentlichen Führungsfähigkeiten, die in einer VUCA-Welt (Volatilität, Unsicherheit, Komplexität, Ambiguität) erforderlich sind, um erfolgreich zu agieren. Schwerpunkte sind die effektive Bewältigung von Veränderungen und Digitalisierungsprozessen, das Management von Diversität sowie die Förderung eines gesunden Arbeitsumfelds. Stephan Böhm vermittelt moderne Führungskompetenzen auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse und praktischer Erfahrungen aus europäischen Unternehmen. Es werden

zentrale Führungskonzepte wie transaktionale und transformationale Führung behandelt, die in Kombination (sog. «beidhändige» Führung bzw. «ambidextrous leadership») besonders effektiv in Bezug auf Motivation und Innovationskraft sind. Weitere Themen umfassen u.a. die charismatische sowie die stärkenorientierte Führung, die den Fokus auf die Entwicklung der Stärken von Führungskräften und Mitarbeitenden legen. Zentral ist hierbei immer auch das Training konkreter Fähigkeiten, weshalb im Kurs in jeder Session auch praktische Übungen erfolgen (u.a. zur Entwicklung charismatischer

Kommunikation oder zum stärkenbasierten Job Crafting). Ein zusätzlicher Schwerpunkt liegt auf gesunder Führung und dem effektiven Management von Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz, um langfristige Produktivität und Wohlbefinden zu sichern. Der Kurs setzte auch in diesem Jahr auf ein hybrides Lernkonzept und ein flipped-classroom-Design, um theoretisches Wissen mit praxisorientierten Trainings und Fallstudien zu vertiefen. Im Jahr 2025 wird Stephan Böhm diesen Kurs erneut für internationale MBA-Studierende anbieten.



Graduation der MBA Studierenden des ISP Programms



Kulturprogramm bei der Graduation der MBA Studierenden des ISP Programms



Teilnehmende des ISP-Kurses «Leadership in European Companies» bei einer Übung



Gastvortrag der Firma Sonova im Rahmen des ISP-Kurses «Leadership in European Companies»



Graduation der MBA Studierenden des ISP Programms



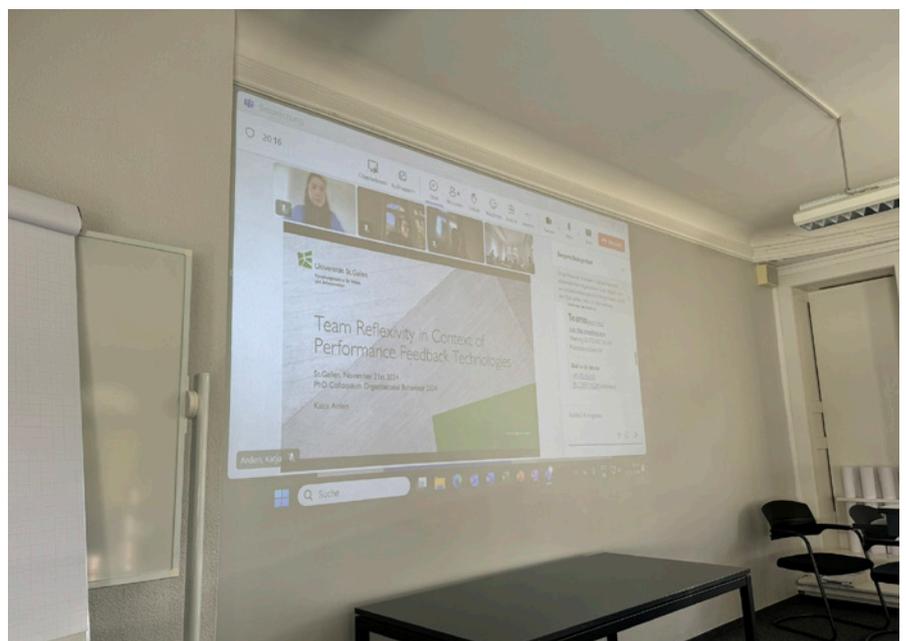
Teilnehmende des PhD Kolloquium «Leadership and Organizational Behavior» online und vor Ort

## Doktorats-Stufe

### PhD-Kolloquium «Leadership and Organizational Behavior»

Im Herbstsemester führten Stephan Böhm und Amanda Shantz ein Kolloquium für PhD-Studierende mit dem Schwerpunkt «Leadership and Organizational Behavior» durch. Das Kolloquium bot den Teilnehmenden eine wertvolle Plattform, um ihre eigene Forschung im Bereich Leadership und Organizational Behavior sowie in verwandten Disziplinen konstruktiv zu diskutieren, zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Durch die Auseinandersetzung mit Qualitätskriterien der Organisationsforschung konnten die Studierenden ihre empirischen Arbeiten und Dissertationen gezielt verbessern und ihre Fähigkeit zur Durchführung empirischer

Studien erweitern. Besonders bereichernd war die kritische Reflexion der eigenen Arbeiten sowie das Feedback der anderen Teilnehmenden im Rahmen eines wissenschaftlichen Peer-Reviews. Die Studierenden präsentierten ihre empirischen Studien, erhielten umfassendes Feedback durch die Peer-Review-Präsentationen und detaillierte Kommentare von Amanda Shantz und Stephan Böhm. Die anschließenden Diskussionen lieferten wertvolle Impulse und trugen massgeblich zur Weiterentwicklung der Forschungsarbeiten bei.



Teilnehmende des PhD Kolloquium «Leadership and Organizational Behavior» online und vor Ort

## Übersicht Kurse

- FS 2024: Management von organisationalem Verhalten (Bachelor): 3 SWS
- HS 2024: Leadership & Human Resource Management, Group 1 (Bachelor): 2 SWS
- HS 2024: Leadership & Human Resource Management, Group 2 (Bachelor): 2 SWS
- HS 2024: Grand Challenge: Der Beitrag von Unternehmen zur Überwindung von (ökonomischer) Ungleichheit und sozialer Separation (Master): 4 SWS
- FS 2024: Leadership in European Companies (ISP/MBA): 2 SWS
- HS 2024: Leadership in European Companies (ISP/MBA): 2 SWS
- HS 2024: Colloquium Leadership and Organizational Behavior (PhD): 1 SWS

## Bachelorarbeiten

- Guler, N. 2024: Die Auswirkungen von LMX-Differenzierung in Teams auf arbeitsbezogene Outcomes der Teammitglieder.
- Hofstadt, F. Die Rolle des Sozialstaates bei der Offenlegung chronischer Erkrankungen: Ein Vergleich zwischen Deutschen und Schweizer Arbeitnehmenden (in Bearbeitung).
- Holler, J. 2024: Chancen und Herausforderungen der Flexibilisierung der Arbeit für die Inklusion von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt.
- Kmecova, N. 2024: Frauen in den Wechseljahren: Eine qualitative Studie zur proaktiven Arbeitsgestaltung und Unterstützung am Arbeitsplatz.
- Tartsch, N. 2024: Inklusive Führung im Kontext von Remote Work: Herausforderungen und Lösungsansätze der Umsetzung inklusiver Führung von hybriden Teams aus Perspektive der Führungsperson: Eine qualitative Interviewstudie.
- Tedesco, R. Der Einfluss interner Organisationsfaktoren auf die Diversitätswahrnehmung in kleinen Unternehmen in der Deutschschweiz (in Bearbeitung).
- Werner, S. 2024: Welche Rolle spielen Menstruationsbeschwerden und Endometriose für Betroffene am Arbeitsplatz?

## Masterarbeiten

- Briccola, F. 2024: Migros Ticino Cooperative: A Case Study on Diversity, Equity, and Inclusion (Korreferent).
- Dubach, L. 2024: Inklusion von Jugendlichen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt.
- Dubs, J. Sprechen oder Schweigen? Der Einfluss von Remote-Arbeit auf Employee Voice (in Bearbeitung).
- Monsurate, I. (in Bearbeitung).
- Müller, E. (in Bearbeitung).
- Osterwalder, M. 2024: Quiet Quitting im Unternehmenskontext. Zusammenhang von Transformationaler Führung und Job Charakteristika mit Quiet Quitting bei Mitarbeitenden.
- Schölly, E. 2024: Mindful Boundaries – The Effects of a Brief Mindfulness Meditation Intervention on Boundary Management between Work and Private Life.
- Schwendener, T. 2024: Effektive Führung in modernen Arbeitskontexten: Eine empirische Studie zum Umgang mit unterschiedlichen Arbeitspräferenzen (Korreferent).
- Sigrist, O. 2024: Destruktive Führung und die psychische Gesundheit von Beschäftigten: Eine empirische Untersuchung zum Einfluss auf die Entwicklung einer Depression.
- Stocker, V. 2024: Empirische Untersuchung der Unterschiede zwischen psychisch und physisch bedingten Langzeiterkrankungen in Bezug auf gesundheitsförderndes Führungsverhalten während des Krankheits- und Reintegrationsprozesses in einem Finanzdienstleistungsunternehmen.
- Zeller, S. 2024: The Future of Online Communities for Individuals with Disabilities and Chronic Illnesses – An Explorative Study based on AI Developments (Korreferent).



Das Team des CDI feiert die erfolgreiche Disputation der Dissertation von Markus Walther



Korreferent Prof. Dr. Wolfgang Jenewein mit Markus Walther und Stephan Böhm

## Dissertationen

- Bootz, P. (Dissertationsphase). Inclusion Roadmap: Welche «best practices» von Schweizer Kleinen und Mittleren Unternehmen des Ersten Arbeitsmarktes empfehlen sich bei der Inklusion von Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen bei Arbeitsprozessen? Analyse des Erfolgswegs von Inklusionspreisträgern im Kanton Zürich (Korreferent)
- Breier, C. (Dissertationsphase). Workplace inclusion and experiences of persons with disabilities (Erstreferent).
- Carls, T. (Dissertationsphase). Shaping the New Normal – The Impact of Remote Work on Workers Mental Health and Performance (Erstreferent).
- Glumann, N. (Dissertationsphase). Exploring Organizational Justice: Perspectives on Workplace Flexibility and Minority Groups (Erstreferent).
- Schepp, S. (Dissertationsphase). The Impact of Proactive Work Behaviors on Work and Well-being Outcomes Across Diverse Employee Groups (Erstreferent).
- Schertler, M. (Dissertationsphase). Employee Inclusion in the Modern Workplace: Exploring the Role of Remote Work Settings (Erstreferent).
- Schlömer-Jarvis, A. (2024). Unused Potential? The Implementation (Gap) of Inclusion Promoting Practices for People With Disabilities – An Empirical Analysis (Korreferent).
- Walther, M. D. (2024). Wann ist Flexibilität fair? Das Spannungsfeld von örtlicher und zeitlicher Flexibilität am Arbeitsplatz und organisationaler Gerechtigkeit (Erstreferent).



Stephan Böhm und Markus Walther bei der offiziellen Graduierung – herzlichen Glückwunsch, lieber Markus!

# Publikationen

---

## Journal Papers (peer-reviewed)

Dwertmann, D. J. G., Boehm, S. A., McAlpine, K. L., & Kulkarni, M. (2025). Organizational Burden or Catalyst for Ideas? Disability as a Driver of Cognitive Flexibility and Creativity. *Administrative Science Quarterly*, 0(0).  
<https://doi.org/10.1177/00018392251326110>

Colella, A., & Boehm, S. A. (forthcoming). Disability in the modern world. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.

Boehm, S. A., & Jammaers, E. (2024). Disability-based discrimination in organizations. *Current Opinion in Psychology*, 60:101932.  
<https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2024.101932>

Brzykcy, A. Z., Rönkkö, M., Boehm, S. A., & Goetz, T. M. (2024). Work–family conflict and strain: Revisiting theory, direction of causality, and longitudinal dynamism. *Journal of Applied Psychology*, 109(12), 1833–1860.  
<https://doi.org/10.1037/apl0001204>

Schertler, M., Glumann, N., & Boehm, S. A. (2024). 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*, 10(3), 351–374.  
<https://doi.org/10.5465/amd.2022.0133>

Marcus, J., Scheibe, S., Kooij, D. [...], Boehm, S. A. et al. (2024). LeverAge: A European Network to Leverage the Multi-Age Workforce. *Work, Aging and Retirement*, 10(4), 309–316.  
<https://doi.org/10.1093/workar/waae009>

---

## Transfer Publications (peer-reviewed)

Böhm, S., & Schepp, S. T. (in press). Schlüsselfaktor Führung: Wie gute Führung das Wohlbefinden und die Leistung im Praxisteam stärken kann. *Kinderärzte Schweiz*.

Schepp, S. T., & Böhm, S. A. (2025). Zwischen Produktivität und Erholung: Chancen und Herausforderungen des mobilen Arbeitens. *PERSONALquarterly*, 77(1), 16–21.

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>

Böhm, S. A., & Schepp, S. T. (2024). Social health@work: Wie sich die Arbeitswelt verändert, und was das für Beschäftigte und Unternehmen bedeutet. *SZ Langstrecke: Sonderausgabe Zukunft der Arbeit*.

---

## Reviewertätigkeiten

Böhm, S. A. u.a. für Group and Organization Management; Human Resource Management; Personnel Psychology; The International Journal of Human Resource Management; Work, Aging and Retirement.

Carls, T. für European Management Journal und Asia Pacific Journal of Human Resources.

# Konferenz- präsentationen

## Academy of Management (AOM) Annual Meeting, Chicago, IL

- Breier, C. (2024). Navigating careers as a person with disability.
- Glumann, N. V., Schertler, M., & Khademi, M. (2024). Theoretical and practical advances toward workplace inclusion of persons with disabilities.
- Glumann, N. V., & Schertler, M. (2024). Investigating the effects of reactive and proactive workplace flexibility on perceived overall justice for employees with and without disabilities.
- Hartner-Tiefenthaler, M., Carls, T., & Boehm, S. A. (2024). Taking a fair share of availability: The neglected role of justice in hybrid teams.
- Schertler, M. (2024). Feeling included in a remote working world: The role of virtual leader behavior.

## Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPS), Wien, Österreich

- Carls, T., & Boehm, S. A. (2024). How does reducing remote work post-pandemic influence stress in employees?
- Carls, T., Buengeler, C., Hartner-Tiefenthaler, M., & Boehm, S. A. (2024). The price of inclusivity: How leader inclusivity and age diversity contribute to leader emotional exhaustion.
- Glumann, N., Fricke, V. & Kiesewetter J. (2024). Impact of the COVID-19 pandemic on the psycho-social situation of students in Austria, Germany and Switzerland: A systematic literature review.

- Hartner-Tiefenthaler, M., Carls, T., & Boehm, S. A. (2024). Taking a fair share of availability: The neglected role of justice in hybrid teams.
- Schepp, S. T., & Boehm, S. A. (2024). Crafting sustainable work: Investigating the relationship between job crafting and work ability with a random intercept cross-lagged panel model.

## European Academy of Occupational Health Psychology (EAOHP) Conference, Granada, Spanien

- Carls, T., & Boehm, S. A. (2024). Paradoxically exhausted: Disentangling Simpson's paradox in the longitudinal relationship between remote work and emotional exhaustion.

## European Group for Organizational Studies (EGOS), Mailand, Italien

- Riess, L., & Boehm, S. A. (2024). Include me: Exploring disability voice as (self-)inclusion efforts of people with disabilities in the workplace
- Klinksiek, I., Glumann, N., Schertler, M., Jammers, E., & Boehm, S. A. (2024). Understanding the effect of remote work on work ability for people with disabilities: A mixed-methods approach.

## European Academy of Management (EURAM) Conference, Bath, England

- Glumann, N. V., Schertler, M. & Boehm, S. A. (2024). Investigating the effects of reactive and proactive workplace flexibility on perceived overall justice for employees with and without disabilities.

## Interdisciplinary Perspectives on Leadership Symposium (IPLS), Thessaloniki, Griechenland

- Boehm, S. A., Riess, L. Baldrige, D., & Bourovoi, K. (2024). Disability status, reduced productivity and relative subjective age: The role of inclusive leadership.
- Carls, T., Hartner-Tiefenthaler, M., Boehm, S. A., & Buengeler, C. (2024). No such thing as a free lunch – the hidden costs of inclusive leadership in age-diverse teams.
- Senwicki, P., Hartner-Tiefenthaler, M., Carls, T., & Boehm, S. A. (2024). The importance of equal participation during team charter development.

## Herbstworkshop der Wissenschaftlichen Kommission Personal (WKPers), Hannover, Deutschland

- Carls, T., & Boehm, S. A. (2024). How does reducing remote work post-pandemic influence stress in employees?
- Glumann, N. V., Schertler, M. & Boehm, S. A. (2024). Investigating the effects of reactive and proactive workplace flexibility on perceived overall justice for employees with and without disabilities.
- Schepp, S. T., & Boehm, S. A. (2024). Crafting sustainable work: Exploring the relationship between job crafting and work ability.

# Medienauftritte und -berichterstattung

- Telepolis.de (07.12.2024): Zurück ins Büro: Der Homeoffice-Boom ist vorbei.
- Thieme-Connect.de (31.08.2024): Gesundes Arbeiten - Studie «social health@work» – Immer mehr Arbeitnehmer produktiv, aber erschöpft.
- T3n.de (10.07.2024): Wer im Homeoffice arbeitet und wie gut es einem damit geht – Statistik der Woche.
- OnlineMarketing.de (08.07.2024): Auswirkungen mobiler Arbeit: Produktiv, aber erschöpft.
- Heise.de (08.07.2024): «Telepressure»: Zwei Drittel der Berufstätigen können im Urlaub nicht abschalten.
- Monitor Versorgungsforschung (25.06.2024): Studie «social health@work» – Immer mehr Arbeitnehmer produktiv, aber erschöpft.
- Golem.de (24.06.2024): Social Health@Work: Studie entdeckt Homeoffice als Stressfalle.
- Hamburger Abendblatt (23.06.2024): Homoffice: Immer mehr Arbeitnehmer sind erschöpft.
- MacLife.de (23.06.2024): Macht hybrides Arbeiten mehr Stress als reine Büroarbeit?
- Heise.de (22.06.2024): Studie: Homeoffice macht Arbeitnehmer produktiv, sorgt aber auch für Stress.
- Tagesschau.de (21.06.2024): Homeoffice macht produktiver – und erschöpft.
- Zeit.de (21.06.2024): Hybrides Arbeiten – Wechsel zwischen Büro und Homeoffice macht produktiver.
- Deutschlandfunk Nova.de (21.06.2024): Mobiles Arbeiten macht Beschäftigte produktiver, erschöpft aber auch.
- Welt.de (21.06.2024): Mehr Flexibilität, aber Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen.
- Stern.de (21.06.2024): Mobiles Arbeiten: Arbeitnehmer produktiver – aber auch erschöpft.
- Aerzteblatt.de (21.06.2024): Mobiles Arbeiten: Arbeitnehmer produktiver aber auch erschöpft.
- MSN.com (21.06.2024): Mobiles Arbeiten: Arbeitnehmer produktiver – aber auch erschöpft.
- Pharma-Relations.de (21.06.2024): Studie «social health@work»: produktiv, aber erschöpft.
- Business Punk (10.06.2024): Weniger Stress im Homeoffice durch Grenzmanagement und aktive Freizeitgestaltung.
- NWX Magazin (05.06.2024): Das sind die wichtigsten Gesundheitsfaktoren in der digitalen Arbeitswelt.



 tagesschau

Studie zu hybridem Arbeiten

## Homeoffice macht produktiver - und erschöpft

Stand: 21.06.2024 13:50 Uhr

Eine Studie hat die Langzeitfolgen von hybridem Arbeiten untersucht. Demnach kann das flexible Arbeiten die Produktivität steigern - doch die Auswirkungen des Wechsels zwischen Präsenzarbeit und Homeoffice sind nicht nur positiv.

Beitrag über social health@work in der Tagesschau  
(aufzurufen unter <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/hybrides-arbeiten-effekte-100.html>)

# Keynotes und weitere Vorträge

- Breier, C. (2024). Karrierewege von Menschen mit Behinderungen. Vortrag bei der Sitzung der Fachgruppe Studium und Inklusion der Universität St.Gallen, St.Gallen, 20. Februar 2024.
- Böhm, S. A. (2024). Gesundheitliche Auswirkungen und Gestaltungsoptionen von mobiler und hybrider Arbeit. Keynote im Rahmen des Merck Annual Health Day, Online, 18. April 2024.
- Riess, L. A. (2024). Panel Diskussion bei der Online-Veranstaltung «Karriere trotz Handicap» des Bundesverband Deutscher Volk- und Betriebswirte e.V., online, 28. Mai 2024.
- Böhm, S. A. (2024). Inklusion verstehen, messen und gestalten. Opening Keynote im Rahmen des 1. Inclusive Business & DEI Excellence Summit des Business Circle Austria, Wien, 3. Juni 2024.
- Böhm, S. A. (2024). Psychische Erkrankungen und Gesellschaft: Spannungsfeld und Chancen. Panel Diskussion im Rahmen des Symposiums des Deutschen Zentrums für Psychische Gesundheit, München, 5. Juni 2024.
- Böhm, S. A. (2024). Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz. Präsentation im Rahmen des Programms «Together for Inclusion in Banking», Zürich, 25. Juni 2024.
- Böhm, S. A. (2024). Inklusion messen, Organisation neu denken, Diversität nutzen. Präsentation im Rahmen des HMS Online Seminars, Online, 3. Juli 2024.
- Khademi, M. (2024). Leading Organizations through Change. Vortrag im Rahmen der Veranstaltung «Change Management in the AI-Driven Era», Zürich, 5. Juli 2024.
- Breier, C. (2024). Der Inclusion Check - Inklusion messen, verstehen, gestalten. Vortrag im Rahmen eines Erfahrungsaustauschs für Unternehmen «Gemeinsam in Richtung Inklusion» von Altra, Schaffhausen, 06. Juli 2024.
- Böhm, S. A. (2024). Diversität ist eine Chance, Inklusion heisst sie zu nutzen – Evidenzbasierte Messung, Gestaltung und Wirkung von Inklusion am Arbeitsplatz. Präsentation im Rahmen der HMS Verwaltungsratssitzung, Feusisberg, 12. Juli 2024.
- Riess, L. A. (2024). Gesundheit und Prävention am Arbeitsplatz: Zur Rolle von Führung, Inklusion und Megatrends. Vortrag im Rahmen der Fachtagung Personenschaden des Schweizerischen Versicherungsverbands (SVV), Thun, 30. August 2024.
- Breier, C. (2024). Teilnehmer einer Podiumsdiskussion zum Thema Bildung und Arbeit bei der Tagung «Neue Wege inklusiver Bildung an Hochschulen» der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH), Zürich, 07. September 2024.
- Böhm, S. A., Kawohl, W. (2024). Gesundes Arbeiten – Die Rolle von Führung und neuen Arbeitsformen. Keynote im Rahmen des Jahresanlasses «Perspektive+» der IV-Stellenkonferenz, Luzern, 12. September 2024.
- Schepp, S. T., & Böhm, S. A. (2024). If They Don't Change, I'll Change It Myself! Proactively Leveraging Diversity Through Job Crafting. Workshop im Rahmen der 8. St.Galler Diversity & Inclusion Week, St.Gallen, 19. September 2024.
- Riess, L. A., & Böhm, S. A. (2024). Barrieren abbauen: Wie können wir die Inklusion von Menschen mit Behinderungen aktiv mitgestalten? Vortrag im Rahmen der 8. St.Galler Diversity & Inclusion Week, St.Gallen, 20. September 2024.
- Breier, C. (2024). Messbarkeit und Messung von Inclusion. Vortrag im Rahmen des 2. Diversity Works Best Practice Exchange, St.Gallen, 22. Oktober 2024.
- Böhm, S. A. (2024). Spielregeln für die hybride Zusammenarbeit. Workshop im Rahmen der HSG Kadertagung, St.Gallen, 24. Oktober 2024.
- Riess, L. A. (2024). Inclusion is for Everyone: How Can We Boost Disability Confidence? Vortrag im Rahmen des myAbility Disability Confidence Day Switzerland, Zürich, 07. November 2024.
- Böhm, S. A. (2024). Durchlässigkeit dank inklusiven Betrieben: Wie können Profit- und Not-for-Profit Unternehmen inklusiv werden und welchen Impact generieren sie dadurch? Keynote im Rahmen der nationalen Fachtagung «Durchlässigkeit als Schlüssel für eine inklusive Arbeitswelt», Bern, 08. November 2024.
- Breier, C., & Glumann, N. (2024). Inclusion Champions Switzerland. Vortrag im Rahmen der Tagung «Zukunft von Diversität & Inklusion», St.Gallen, 13. November 2024.
- Böhm, S.A (2024). Inklusion verstehen, messen und gestalten. Vortrag im Rahmen der Tagung «Zukunft von Diversität & Inklusion», St.Gallen, 13. November 2024.
- Riess, L. A. (2024). Quo vadis Inklusion? Wissenschaft und Praxis diskutieren. Moderation der Podiumsdiskussion im Rahmen der Tagung «Zukunft von Diversität & Inklusion», St.Gallen, 13. November 2024.

# 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 Academy of Management (AOM)
- Mitglied der European Academy of Management (EURAM)
- Mitglied der Oxford University Society und der Oxford University German Society.
- Mitglied der Jury des This-Priis der SVA Zürich
- Mitglied des BARMER Corporate Health Boards



Tagung des BARMER Corporate Health Boards, einem Expert:innenrat aus zehn renommierten Persönlichkeiten zur Vernetzung von Wissenschaft, Politik und Wirtschaft, in Berlin



Tagung des BARMER Corporate Health Boards, einem Expert:innenrat aus zehn renommierten Persönlichkeiten zur Vernetzung von Wissenschaft, Politik und Wirtschaft, in Berlin

## 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





## Akkreditierungen



## Impressum

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

Gestaltung: ADAG Print

# 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](mailto:contactcdi@unisg.ch)  
[cdi.unisg.ch](http://cdi.unisg.ch)