

Center for Disability and Integration



University of St.Gallen



Jahresbericht 2011



# Inhalt

1.	Vorwort	2
2.	Allgemeine Entwicklung	3
3.	Forschung	4
4.	Publikationen	14
5.	Vorträge und Konferenzteilnahmen	15
6.	Lehraufträge, Kurse und Seminare	16
7.	Gastdozenten	16
8.	Universitätsinterne und externe Kommissionen	16
9.	Ausblick	17
10.	Team	18
11.	Fachrat/Advisory Board	20

# 1. Vorwort

Das Jahr 2011 war für das Center for Disability and Integration (CDI-HSG) in vielerlei Hinsicht erfolgreich. Nicht nur, dass neue Forschungsk Kooperationen eingegangen, laufende Projekte beendet und vielversprechende Forschungsprojekte neu initiiert wurden - durch eine Vielzahl von internen und externen Veranstaltungen hatten wir auch die Möglichkeit, die Inhalte und Ziele unserer Forschungsarbeit in die Praxis zu transferieren.

Unsere persönlichen Highlights des Jahres waren unter anderem:

- das Symposium zum Thema «Arbeitswelten von Menschen mit Behinderung», bei dem auch erstmalig die ComToAct Auszeichnung verliehen wurde,
- die Vorstellung der Biographie von Nils Jent «Dr. Nils Jent – Ein Leben am Limit» (verfasst von Röbi Koller, erschienen im Wörtersehverlag), sowie
- der Gewinn des Publikumspreis am Zürich Filmfestival für den Dokumentarfilm «Unter Wasser atmen – Das zweite Leben des Dr. Nils Jent».

Personell konnte unser Team durch die Neueinstellung von zwei Assistierenden (Regula Dietsche und Helge Liebert) verstärkt werden.

Das erfolgreich gestartete Gastdozierendenprogramm ermöglicht eine bessere Vernetzung des Center for Disability and Integration in die internationale Forschungslandschaft.

Unsere Arbeit ist nur durch starke Partner in Wissenschaft und Praxis möglich. Wir möchten uns bei allen Auftraggebern, Forschungspartnern, Gastdozierenden und Mitgliedern des Fachrats und des Advisory Board für die erfolgreiche Zusammenarbeit und Unterstützung im Jahr 2011 herzlich bedanken.



Das Team des CDI-HSG  
(v.l.n.r.) Lukas Kauer, Miriam Baumgärtner, Ursula Würmli, Nils Jent, Stephan Böhm, Regula Dietsche, Eva Deuchert, David Dwertmann.  
Es fehlt Helge Liebert.

## 2. Allgemeine Entwicklung

Die Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt ist trotz der wirtschaftlichen Turbulenzen in den vergangenen Jahren überraschenderweise konstant geblieben. In Deutschland beispielsweise arbeiteten 2009 im Vergleich zum Vorjahr 3,6 Prozent mehr schwerbehinderte Menschen bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern. Zudem ist auch bei der Beschäftigungsquote ein leichter Zuwachs um 0,2 Prozent von 4,3 Prozent auf 4,5 Prozent zu verzeichnen. Bei den öffentlichen Arbeitgebern stieg diese von 6,1 Prozent auf 6,3 Prozent, bei den privaten Arbeitgebern von 3,7 Prozent auf 3,9 Prozent (Bundesagentur für Arbeit, Mai 2011). In der Schweiz hat der Anteil der erwerbstätigen Personen mit einer IV-Rente seit 2006 stetig zugenommen. Waren im Jahr 2006 noch 27,8 Prozent aller IV-RentnerInnen erwerbstätig, waren es im Jahr 2010 bereits 32,3 Prozent (eigene Berechnung aufgrund SESAM-Daten).

Nichts desto trotz sind viele Menschen mit Behinderung vom Arbeitsmarkt nach wie vor ausgeschlossen. Viele Betroffene sind daher zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts auf Leistungen der staatlichen Sicherungssysteme angewiesen. Zwar gehen z.B. in der Schweiz seit Jahren die Anzahl der neuen Invalidenrenten zurück, jedoch ist der Bestand von IV-LeistungsbezügerInnen mit 450'000 Personen nach wie vor hoch (IV-Statistik 2010). Dies belastet in erheblichem Masse die staatlichen Sicherungssysteme.

Auch für Unternehmen ist eine unzureichende Integration von Menschen mit Behinderung unbefriedigend. Eine der grössten Herausforderungen für Unternehmen ist die Bewältigung des demografischen Wandels. Die Gesellschaft wird älter; gesunde und junge Mitarbeitende werden zur Mangelware und Mitarbeitende mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung werden immer relevanter. Zu berücksichtigen ist hier zudem, dass angeborene Behinderungen relativ selten sind und ein Grossteil der Behinderungen durch Unfälle und Krankheiten auftreten. Diese Mitarbeitenden standen dem Arbeitsmarkt vor Eintreten der Behinderung bereits zur Verfügung. Neben der betrieblichen Gesundheitsförderung gewinnt daher auch die Wiedereingliederung von Mitarbeitenden nach Erkrankungen oder Unfällen enorm an Bedeutung.

Die Erforschung von betriebs- und volkswirtschaftlichen Faktoren zu einer erfolgreichen (Wieder-)Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt hat daher nach wie vor eine enorme gesellschaftliche und politische Relevanz.

### 3. Forschung

## Die volkswirtschaftliche Forschung des CDI-HSG

(Eva Deuchert, Lukas Kauer und Helge Liebert)

Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung wird durch politische, wirtschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen beeinflusst. Die volkswirtschaftliche Forschung am CDI-HSG untersucht empirisch, wie diese Faktoren wirken und mit welchen Massnahmen potentielle Barrieren abgebaut werden können.

**Unsere Forschung fokussiert hierbei insbesondere auf folgende Forschungsfragen:**

- A.** Welche Faktoren erklären das Ansteigen der Zahl von Menschen mit Behinderung? Wie kann eine schleichende Invalidisierung verhindert werden?
- B.** Welche Maßnahmen sind notwendig, damit Arbeitgeber Menschen mit Behinderung einstellen? Welche individuellen Maßnahmen sind erfolgreich, um die Integration von Menschen mit Behinderung nachhaltig zu fördern?
- C.** Wie muss ein Sozialversicherungssystem ausgestaltet sein, damit dieses der Integration von Menschen mit Behinderung dienlich ist, aber dennoch finanzierbar bleibt?

#### Projekte zum Themenblock A:

Wir beobachten in den vergangenen Jahren ein starkes Ansteigen der Zahl von Menschen mit Behinderung, insbesondere von Menschen mit psychischen Behinderungen (BSV, 2009). Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen sind jedoch besonders schwer wieder zu integrieren, wenn sie aus dem Arbeitsmarkt heraus gefallen sind (Chatterji, et al., 2009; Cornwell et al., 2009; Ettner et al., 1997). Daher ist die Vermeidung insbesondere von psychischen und langfristig chronischen Erkrankungen besonders relevant. Es wird in der Öffentlichkeit aber auch in der Fachliteratur darüber spekuliert, in wie fern sich die berufliche Situation langfristig auf die Gesundheit auswirkt (Linde boom & Kerkhofs, 2009; Llana-Nozal, 2009; Tuttle & Garr, 2009; Datta Gupta & Kristensen, 2008; Ulker, 2006).



Helge Liebert, Eva Deuchert, Lukas Kauer

Die Prävention von berufsbezogenen Gesundheitsrisiken wird sowohl von staatlicher als auch unternehmerischer Seite als wichtiges Ziel anerkannt. Dies zeigt sich z.B. in steigenden Ausgaben für betriebliche Gesundheitsleistungen (gemäß einer Europäischen Studie sind in 2010 im Vergleich zum Vorjahr die Ausgaben um durchschnittlich 3,3% pro Mitarbeiter gestiegen, Mercer 2011). Auch werden Ausgaben für ein betriebliches Gesundheitsmanagement von staatlicher Seite finanziell gefördert. Um diese Ausgaben zu rechtfertigen aber auch vernünftig zu lenken, brauchen wir ein besseres Verständnis über die kausalen Zusammenhänge zwischen langfristigen Gesundheitsproblemen und arbeitsbedingten Risikofaktoren.

## **"Kausaler Zusammenhang zwischen langfristigen Gesundheitseffekten und Beruf am Fallbeispiel von Spitzenpolitikern"**

(Eva Deuchert und Helge Liebert, laufend)

Am Beispiel von Spitzenpolitikern soll der kausale Zusammenhang zwischen Beruf und langfristiger Gesundheit untersucht werden. Spitzenpolitiker bieten sich aus vielerlei Gründen als Fallbeispiel für diese Fragestellung an: (1) Die Selektion in einen Beruf erfolgt nicht zufällig. Da viele dieser Faktoren nur eingeschränkt beobachtbar sind (z.B. Präferenzen, Persönlichkeitsmerkmale) ist es allgemein ausgesprochen schwierig, das Selektionsproblem empirisch zu lösen. Da die Wahl in ein politisches Amt jedoch öffentlich erfolgt, kann mit Hilfe geeigneter empirischer Methoden (Regression Discontinuity Design) auf einen möglichen kausalen Zusammenhang rückgeschlossen werden. (2) Politische Ämter sind mit Arbeitsbedingungen verbunden, die weitgehend als stressauslösend angesehen werden (wie z.B. unregelmäßige Arbeitszeiten, Arbeitsreisen, etc.). Daher lässt sich untersuchen, ob diese Stressoren tatsächlich einen langfristigen Effekt auf die Gesundheit haben. (3) Die Arbeitsbedingungen von Politikern sind denjenigen anderer Berufsgruppen sehr ähnlich (z.B. Managementpositionen). Die Ergebnisse können daher auch für andere Gruppen als Benchmark angesehen werden.

## **"Einfluss von Führungskräften auf die Gesundheit von Mitarbeitern"**

(Eva Deuchert in Kooperation mit IFAU, Schweden, laufend)

Unternehmen beobachten vermehrt, dass Führungskräfte den Krankenstand der Mitarbeiter in eine neue Position „mitnehmen“. Wenn eine Führungskraft vorher in einem Team tätig war, das durch einen hohen Krankenstand gekennzeichnet war, nimmt beim Jobwechsel auch im neuen Team der Krankenstand zu (Spiegel 30/2011). Ein solcher Zusammenhang weist auf die Wichtigkeit von Führungspersonen auf die langfristige Gesundheit von Mitarbeitern hin. Jedoch ist es schwer, aus der Beobachtung einzelner Firmen einen allgemeingültigen und kausalen Zusammenhang herzuleiten. Anhand repräsentativer administrativer „employer-employee“ Daten aus Schweden soll diese Hypothese überprüft werden.

## **Projekte zum Themenblock B:**

Den Kostenträgern (z.B. Invalidenversicherung, Arbeitslosenversicherung oder Integrationsämter) steht eine Vielzahl von individuellen Maßnahmen zur Verfügung, um die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung nachhaltig zu fördern. Welche dieser Maßnahmen nachhaltig wirksam sind und ihre entstehenden Kosten auch rechtfertigen, ist jedoch weitgehend unklar.

### **„Startkapital“**

(Eva Deuchert in Kooperation mit SEW, abgeschlossen)

Mit Hilfe eines sozialen Feldexperiments wurde untersucht, ob die Gewährung von finanziellen Anreizen zur Aufnahme oder Ausweitung einer Beschäftigung eine kosten-effiziente Maßnahme darstellt. Das Projekt konnte in 2011 beendet werden. Ein Abschlussbericht zu Händen des Bundesamts für Sozialversicherung wurde erstellt.

### **“Supported Education“**

(Eva Deuchert und Lukas Kauer in Kooperation mit Flurina Meisen, FH St. Gallen & dreischibe SG, abgeschlossen)

In diesem Projekt wurden die Barrieren für eine Teilnahme an Supported Education - einem Integrationsmodell bei dem Lernende bereits während ihrer Ausbildung in regulären Lehrbetrieben platziert werden, wobei ein Coach aus einem Rehabilitationsbetrieb sie weiter begleitet - aus der Perspektive der Arbeitgeber analysiert. Das Projekt konnte in 2011 beendet werden. Ein Working Paper wurde zur Publikation eingereicht.

### **“Evaluierung von Einarbeitungszuschüssen“**

(Eva Deuchert und Lukas Kauer in Kooperation mit dreischibe SG, Brüggli Romanshorn, Stiftung Brändi Luzern & IV-Stelle St. Gallen, laufend)

Menschen mit Behinderung sind häufig mit Schwierigkeiten konfrontiert, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgenommen zu werden. Die Invalidenversicherung unterstützt diesen Suchprozess in Form von Einarbeitungszuschüssen (Dauer bis zu 6 Monaten). Dies soll

Arbeitgeber motivieren, Personen mit einer Behinderung anzustellen. Ob diese Anreize tatsächlich dazu beitragen, den Bewerbungsprozess für Menschen mit Behinderung zu erleichtern, ist weitgehend unklar. Ziel dieses Projekts ist es, diese Anreize zu evaluieren. Im Jahr 2011 wurde in vier Schweizer Rehabilitationsbetrieben eine Vorstudie durchgeführt. Diese ersten Ergebnisse legen nahe, dass Einarbeitungszuschüsse kaum die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erhöhen können. Um diese Ergebnisse zu bestätigen, wird im Jahr 2012 diese Studie auf Klienten der IV-Stelle St. Gallen ausgeweitet.

### **Projekte zum Themenblock C:**

Wie jede andere Sozialversicherung hat auch die Invalidenversicherung ein inhärentes Problem. Auf der einen Seite sichert sie ein Einkommen, sollte eine Person auf Grund einer Behinderung oder chronischen Erkrankung nicht (mehr) in der Lage sein (voll) zu arbeiten. Dieser Aspekt ist bei Risikoaversion generell wohlfahrtserhöhend. Auf der anderen Seite birgt sie jedoch auch das Risiko, dass manche Personen, die eigentlich arbeiten könnten, stattdessen Leistungen der Invalidenversicherung beantragen (Moral Hazard). Dieser Aspekt ist wohlfahrtsreduzierend, da hierdurch die Kosten der Invalidenversicherung (die letztendlich von der Allgemeinheit getragen werden) erheblich gesteigert werden. Es ist daher wichtig, eine Invalidenversicherung so auszugestalten, dass auf der einen Seite das Einkommen im Invalidenfall weiterhin adäquat abgesichert ist, auf der anderen Seite jedoch die Anreize für Moral Hazard möglichst gering sind.

### **„Evaluierung einzelner Maßnahmen der 4. und 5. IV-Revision“**

(Eva Deuchert, Lukas Kauer und Helge Liebert, laufend)

In den vergangenen Jahren wurde die Schweizerische Invalidenversicherung mehreren Revisionen unterzogen. Dieses Projekt soll die Wirkung dieser Revisionen untersuchen. Besonderer Fokus wird hierbei auf folgende Aspekte gelegt: (1) Durch die Abschaffung der Zusatzrenten für Ehegatten wurden ausgezahlte IV-Renten de facto reduziert. Es soll daher untersucht werden, ob dies zu einer Veränderung des Arbeitsangebotsverhaltens bei IV-Rentnern und deren Partnern geführt hat. (2) Mit der 4. IV-Revision wurden Regionalärztliche Dienste (RAD) zur besseren Beurteilung der Anspruchsgrundlagen eingeführt. Untersucht werden soll, ob diese Regelung zu einem Rückgang der Neurenten geführt hat. (3) Mit der 4. IV-Revision wurde die Dreiviertel-Rente eingeführt. Dies führt zum einen zu einer Anpassung von bestehenden Renten, und zum anderen zu einer Veränderung der kritischen Grenzen, welche die Höhe der IV-Renten bestimmt. Untersucht werden soll, ob dies zu einer Anpassung der Erwerbstätigkeit von IV-Rentnern und -Rentnerinnen geführt hat, und ob die neuen kritischen Grenzen dazu führen, dass der IV-Grad von Versicherten anders eingestuft wird.

# Die betriebswirtschaftliche Forschung des CDI-HSG

(Stephan Böhm, Miriam Baumgärtner, David Dwertmann)

Die betriebswirtschaftliche Forschung befasst sich mit der Integration von Menschen mit Behinderung im unmittelbaren betrieblichen Kontext. Erforscht werden hierbei Faktoren, welche eine effektive Inklusion begünstigen sowie das Auftreten von neuen Behinderungen im Arbeitskontext (psychischer wie physischer Art) verhindern. Zu diesen Faktoren zählen unter anderen das Führungsverhalten der Vorgesetzten sowie die HR-Prozesse in den Unternehmen.

## Forschungsprojekt Call Yachol

(Stephan Böhm, Miriam Baumgärtner, David Dwertmann)

Eines der Projekte des CDI-HSG in Zusammenarbeit mit unserem Praxispartner Dr. Gil Winch ist eine Forschungsstudie im israelischen Call Center Call Yachol. Auf Basis der erhobenen Daten konnte ein erstes Forschungspapier entwickelt werden. Es geht der Frage nach, wie Menschen mit Behinderung möglichst erfolgreich im Beruf sein können. Hierbei wird untersucht, inwiefern soziale und persönliche Ressourcen interagieren, wenn es um die Vorhersage von Arbeitsleistung bei Menschen mit Behinderung geht. Ergebnis dieser Studie ist, dass der Effekt von sozialer Unterstützung auf Arbeitsleistung von der persönlichen Ressource Selbstwirksamkeit abhängt. Die Bereitstellung von sozialer Unterstützung scheint insbesondere die Leistung derjenigen Mitarbeiter mit Behinderung zu fördern, deren Selbstwirksamkeit gering ausgeprägt ist.

## Forschungsprojekt Call Center Verband Deutschland

(David Dwertmann, Stephan Böhm)

Auch bei einem weiteren Forschungsprojekt des CDI-HSG, das gerade abgeschlossen wurde, steht die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Call Centern im Vordergrund. Generell können Call Center ein Ort sein, in dem eine erfolgreiche Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt gut möglich ist. Positive Beispiele aus der Praxis, etwa der Nürnberger Communication



David Dwertmann, Miriam Baumgärtner, Stephan Böhm

Center GmbH (NCC) oder der deutschen TAS Gruppe zeigen dies. Daher wurde in Zusammenarbeit mit der Stiftung MyHandicap sowie dem Deutschen Call Center Verband eine HR-Befragung initiiert, bei welcher über einen Online-Fragebogen detaillierte Daten zur Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung erhoben wurden. Die ermittelten Daten sollen für den Arbeitskreis als Basis dienen, auf der aufbauend Ziele wie z.B. die Erhöhung der Integrationsquote entwickelt werden. Es zeigt sich, dass gut 65% der Callcenter die gesetzliche Beschäftigungsquote von 5% nicht erfüllen. Hierfür macht mehr als die Hälfte der befragten Callcenter eine mangelnde Anzahl an geeigneten Bewerbern verantwortlich. So würden auch 78% der Teilnehmer gerne mehr Menschen mit Behinderung einstellen. Auch wenn leider nur 27 Callcenter an der Befragung teilgenommen haben und dies die Verallgemeinerung der Befunde erschwert, sollen aus den Gesamtdaten Vorschläge erarbeitet werden, wie eine erfolgreiche Integration von Menschen mit Behinderung in deutschen Callcentern vorangebracht werden kann.

## Forschungsprojekt Audi AG, Ingolstadt

(Stephan Böhm, David Dwertmann, Miriam Baumgärtner)

Das Durchschnittsalter der Bevölkerung in Deutschland wird in den kommenden Jahren stark ansteigen. Durch diesen demographischen Wandel wird auch das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen in deutschen Firmen zunehmen. Aufgrund eines tendenziell negativen Zusammenhangs von Alter und Gesundheit stellt diese Entwicklung Unternehmen vor große Herausforderungen. Um Handlungsempfehlungen für Unternehmen zu entwickeln, hat sich das betriebswirtschaftliche Team des CDI-HSG entschieden, einen Forschungsschwerpunkt beim Thema Produktion und Gesundheit sowie dem Management heterogener Teams in diesem Kontext zu setzen.

Eingebettet in eine breit angelegte Forschungskoope-ration mit der Audi AG, Ingolstadt ist eine wissen-schaftliche Evaluation und Begleitung des Projekts „Systematik Leistungsmanagement für P-VIT“ geplant. Da bei Audi die Anzahl leistungsgewandelter Men-schen massiv zunehmen wird, werden immer mehr Mitarbeiter in der Produktion nicht mehr die Audi Standardleistung und die notwendige Flexi-bilität in ihrer Arbeitsgruppe erbringen können. Aus diesem Grund wurde bei der Audi AG am Standort Ingolstadt eine Systematik entwickelt, die dem Ziel einer transparenten und standardisierten Bewertung und Do-kumentation von Mitarbeitern mit Leistungsdefiziten dient. Diese Mitarbeiter sollen durch verschiedene Maßnahmen wieder an die Audi Standardleistung herangeführt wer-den. Ein weiteres Ziel ist es, durch präventive Maßnahmen eine Minderleistung zu vermeiden bzw. zu reduzieren. Das CDI-HSG wird diese Systematik über die kommen-den drei Jahre hinweg evaluieren. Hierbei sollen drei Ziele erreicht werden:

- **Evaluation der bisher angewandten Systematik:**

Hierbei soll überprüft werden, inwieweit die vorhan-dene „Systematik Leistungsmanagement für P-VIT“ die gesetzten Ziele erreicht. Diese Ziele bestehen in der transparenten und standardisierten Bewertung von Mit-arbeitern mit Leistungsdefiziten sowie v.a. in der Ergrei-fung von Massnahmen, zur (Wieder-)Heranführung der Mitarbeiter an die 100 Prozent Audi Standardleistung in der taktgebundenen Fertigung. Für die Evaluation sollen unterschiedliche qualitative und quantitative Erfolgskenn-zahlen angewendet werden, wie z.B. die Reduzierung der Minderleistung, der Gesundheitsstand, die Motivati-on, etc. Die Evaluation wird voraussichtlich in den Wer-ken Ingolstadt und Neckarsulm durchgeführt werden.

- **Verbesserung und Weiterentwicklung der Systematik:**

In Form einer Prozessevaluation sollen Möglichkeiten zur Verbesserung der vorhandenen Systematik erarbeitet werden. Diese können in den Bereichen Effektivität, Pro-zessoptimierung oder auch Kosteneinsparungen liegen.

- **Untersuchung der Einflüsse von Team- und Füh-rungsstrukturen auf den Integrationserfolg:**

Es ist bekannt, dass Team- und Führungsstrukturen eine wichtige Rolle bei der beruflichen Integration von Men-schen mit Behinderung spielen. Da diese Faktoren auch einen großen Einfluss auf den Erfolg des Projektes „Sys-tematik Leistungsmanagement für P-VIT“ haben dürften, wird untersucht, welche Prozesse, Team- und Füh-rungsstrukturen eine optimale Integration und somit letzt-lich die Erfüllung der Audi Standardleistung begünstigen.

In diesem Projekt sollen also zusammenfassend wichtige Erkenntnisse zu den Voraussetzungen einer erfolgreichen und produktiven Beschäftigung von Mitarbeitern mit Be-hinderung in der Produktion gewonnen werden.

## ComToAct-Buchprojekt

(Stephan Böhm, Miriam Baumgärtner, David Dwertmann)

Ein zentrales, anwendungsorientiertes Projekt des CDI-HSG in Kooperation mit verschiedenen Unternehmens-vertretern ist die Herausgabe eines Sammelbands im An-schluss an den Com(mitment)ToAct(ion)-Wettbewerb, der im Jahr 2011 von uns organisiert wurde. Ziel dieses Projekts ist die Bündelung des im Rahmen des ComToAct-Wettbewerbs gesammelten Wissens über Konzepte zur Integration von Menschen mit Behinderung in Unterneh-men. In diesem Buch sollen Best-Practice Beispiele aus den am Wettbewerb beteiligten Unternehmen sowie weiteren, in dieser Hinsicht vorbildlichen, Organisationen vorgestellt werden. Das Buch wird sich hierbei in verschiedene Teile gliedern, die einzelne Handlungsfelder des Personalma-nagements abbilden. Diese sind: Rekrutierung, Arbeitsplatz-anpassung, flexible Arbeitszeitmodelle, Weiterbildung und Karrieremanagement, Gesundheitsmanagement sowie Füh-rung und Kultur. Zudem wird es einen Abschnitt zum The-ma Coaching und begleitete Beschäftigung geben. Der Re-view-Prozess der einzelnen Beiträge ist in vollem Gange und wird bis Mitte des Jahres abgeschlossen sein. Das Buch wird voraussichtlich Anfang 2013 im Springer Verlag erscheinen.

# Die angewandte Disability Forschung des CDI-HSG

(Nils Jent und Regula Dietsche)



Nils Jent, Regula Dietsche

Die angewandte Disability Forschung stützt sich auf den modernen Forschungsansatz des «Managing Diversity». Managing Diversity ist der konstruktive Umgang mit der Vielfalt und Verschiedenartigkeit von soziodemographischen Gruppen. Managing Diversity und dessen Philosophie des Miteinanders statt des aktuellen Gegeneinanders legitimieren sich durch das Schöpfen von Mehrwert für alle Anspruchsgruppen, die für ein System von Bedeutung sind.

Die Einbindung von Menschen mit Behinderung in gewinnorientierte Unternehmungen und in deren Arbeitsprozesse stellt dabei hohe Anforderungen an Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die angewandte Disabilityforschung hilft mit praxisorientierter Beratung, gemeinsam entwickelten Integrationskonzepten und nachhaltigem Support, diese Anforderungen erfolgreich zu meistern.

Durch die gezielte Auseinandersetzung mit Werten, Einstellungen und Kulturaspekten über die verschiedenen Hierarchiestufen hinweg, entsteht ein eigenes, zur Unternehmung passendes Integrationskonzept, das auf den gemachten Erfahrungen aus der Arbeitspartnerschaft von Dietsche und Jent aufbaut.

## „Rent-the-Jent“ - eine Integrations-Innovation zur nutzenstiftenden Einbindung von Arbeitskräften mit Behinderung in die Arbeitsprozesse

(Nils Jent und Regula Dietsche)

«Rent-the-Jent» ist eine Integrations-Innovation zur nutzenstiftenden Einbindung der Fähigkeiten von Arbeitskräften mit Behinderung in die Arbeitsprozesse unter Wahrung der ökonomischen Prämissen. «Rent-the-Jent» wurde auf Grund der Forderung der Politik entwickelt, vermehrt Menschen mit Behinderung in die Arbeitsprozesse zu integrieren. Beim tatsächlichen Integrationsprozess wurden die Unternehmen bisher aber alleine gelassen. «Rent-the-Jent» begleitet mittels fünf Modulen zwischen ein bis sechs Tagen Unternehmen auf dem Weg fit zu werden, Arbeitskräfte mit Behinderung möglichst reibungslos in die Arbeitsprozesse einzubinden.

Kernstück dieser Integrations-Innovation ist die direkte Erfahrung sowie der Austausch innerhalb von unternehmenseigenen Teams mit dem selber behinderten Ökonomen Dr. Nils Jent und seiner Arbeitspartnerin, der Psychologin Regula Dietsche.

## Zukunftstag am CDI

(Nils Jent und Regula Dietsche sowie weitere Mitglieder des CDI)

Der Nationale Zukunftstag Schweiz bietet Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, Einblick in die Vielfalt der Berufswelt zu erhalten. In diesem Kontext wurde uns angetragen, einen entsprechenden Tag mit Jugendlichen mit einer Behinderung zu gestalten. Der Einblick in die Welt der Forschung sowie ein partnerschaftlicher Austausch waren für beide Seiten sehr spannend. Es war ein wichtiger Tag, um die regionale Vernetzung und Sichtbarkeit sicherzustellen und jungen Menschen mit und ohne Behinderung Einblick zu geben.

## Lokale, regionale und nationale Vernetzung des CDI

(Nils Jent und Regula Dietsche)

Im Herbst 2011 wurde der Film "Unter Wasser atmen, das zweite Leben des Dr. Nils Jent" sowie das Buch "Dr. Nils Jent - ein Leben am Limit" erfolgreich lanciert. Durch die erreichte Medienwirksamkeit nahmen die Vernetzungsanfragen stark zu. Beispielsweise wurde das CDI beim Netzwerk sgsuedfl.ch vorgestellt. Hauptziel des Netzwerkes sgsuedfl.ch ist ein optimiertes Angebot für Menschen mit Behinderung in den Regionen Rheintal,

Werdenberg, Sarganserland und dem Fürstentum Liechtenstein.

Diverse weitere Anfragen für 2012 sind bereits eingegangen. Dies dient insbesondere unserem Auftrag der lokalen, regionalen und nationalen Vernetzung. Erfreulich ist auch die Zunahme an externen Schulungsnachfragen (Agogis, KBZ St.Gallen und weitere).



Zürcher Filmfestival 2011. Dr. Nils Jent mit den Regisseuren Stefan Muggli (l.) und Andri Hinnen (r.)



Filmpremiere in der Lokremise, St. Gallen, 2011. Die Moderatorin Christine Hubacher (DRS1), Dr. Nils Jent und Röbi Koller (v.l.n.r.)

## Praxisprojekt ComToAct Award

(Stephan Böhm, Eva Deuchert, Nils Jent und das gesamte Team des CDI)



### Der Preis

Im Rahmen der Commitment To Action Initiative des CDI-HSG wurde der ComToAct-Preis als praxisorientierte Auszeichnung von Unternehmen für ihre vorbildlichen Wege der Integration von Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt entwickelt. Das Thema des ComToAct-Preises lautete „Zeigen Sie, dass es geht! Vorbildliche Massnahmen zur Integration von Menschen mit Behinderung“. Die dabei ausgezeichneten Massnahmen sollten vorrangig übertragbar sein und in Folge langfristig durch den Effekt des Mit- und Nachmachens in andere Unternehmen hineingetragen werden können. Die Besonderheit dieser Auszeichnung ist, dass sie länderübergreifend im gesamten deutschsprachigen Raum vergeben wird. Die Auszeichnung ist mit einem Preisgeld von CHF 15'000 dotiert und wurde von der evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen gestiftet. Das Preisgeld muss zweckgebunden in Integrationsaktivitäten im Unternehmen investiert werden.

### Verleihung 2011

Der Preis wurde im Rahmen des vom CDI-HSG organisierten Symposiums „Arbeitswelten von Menschen mit Behinderung“ am 24. März 2011 an der Universität St. Gallen erstmals verliehen. Insgesamt beteiligten sich 41 Unternehmen aus der Schweiz, Österreich und Deutschland. Die neun Finalisten wurden von Stephan Böhm und seinem Team persönlich besucht, eine Fachjury kürte die letztendlichen Gewinner. In der Kategorie Grossunternehmen wurde die Audi AG, Ingolstadt ausgezeichnet, den Preis für Kleinunternehmen erhielt die Asperger Informatik AG aus Zürich, und ein Sonderpreis ging an die österreichische Integrationsinitiative IfS-Spagat.

Mehr als 150 Symposium-Teilnehmer zeugten von der hohen gesellschaftlichen und unternehmerischen Relevanz des Themas.

Neben dem Preisgeld erhielten die Preisträger einen individuellen Cartoon, gezeichnet von Phil Hubbe. (Die Cartoons finden Sie bei den jeweiligen Preisträgern).

Weitere Informationen finden Sie unter [www.comtoact.org](http://www.comtoact.org)



ComToAct Symposium 2011



Joachim Schoss im Gespräch mit Teilnehmern

## Die Preisträger 2011

### Preisträger Kleinunternehmen:

#### Asperger Informatik AG, Schweiz

Gegründet im Jahr 2009, bietet die Asperger Informatik AG Informatikdienstleistungen in den Bereichen Software Testing und Webdesign. Fünf der sieben Mitarbeitenden des Unternehmens mit Sitz in Zürich sind Asperger-Autisten. Sie verfügen über spezielle Fähigkeiten, die oft ideale Voraussetzungen für entsprechende Berufe in der Informatik darstellen. So sind Asperger-Persönlichkeiten oft hoch begabt und verfügen über eine schnelle Auffassungsgabe, hohe Detailgenauigkeit, extreme Konzentrationsfähigkeit sowie ausgeprägte Hartnäckigkeit und Ausdauer. Die Asperger Informatik AG nutzt und wertschätzt diese aussergewöhnliche Begabung und setzt sie optimal ein. Aufgrund der Autismus-Erkrankung ist die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen eine wichtige Voraussetzung für das produktive Arbeiten der Mitarbeitenden. Hierzu gehört eine extrem reizarme Arbeitsumgebung. So gibt es keine Grossraumbüros, kein Telefon am Arbeitsplatz, weisse Wände ohne Dekoration, sanftes Licht sowie feste Regeln und Abläufe. Arbeitsplatz, Aufgabenbereich und Arbeitszeiten sind für jeden Mitarbeitenden individuell strukturiert. Das Führungsverhalten der Asperger Informatik AG setzt unter anderem auf konkretes Feedback, klare Kommunikation sowie die Stückelung von Arbeitsaufträgen.

Weitere Informationen unter: <http://www.asperger-informatik.ch/>



Der Cartoon für die Asperger-Informatik AG



Preisverleihung am Symposium 2011 (v.l.n.r.) Stephan Böhm, CDI-HSG, Susan Conza, Asperger Informatik AG, Robert Humig, Audi AG, Birgit Werle, ifs Spagat; Joachim Schoss, Stiftung My Handicap

### Preisträger Grossunternehmen:

#### Audi AG, Deutschland

Die Audi AG wird für ihr Projekt «LGW Koordinationsteam I/PI-4» zum systematischen Leistungsmanagement und Einsatz von leistungsgewandelten Mitarbeitenden ausgezeichnet. Im Rahmen des Projekts sollen Kenntnisse und Fähigkeiten dieser Mitarbeitenden so produktiv wie möglich zum Einsatz kommen. Massstab ist das Erreichen der sogenannten «Audi-Standardleistung», welche durch entsprechende Arbeitsplatzanpassungen oder Qualifikationen auch von Mitarbeitenden mit Einschränkungen erreicht werden kann. Gemäss des Grundsatzes «Integration statt Ausgrenzung» gibt es keine Organisationseinheiten, die ausschliesslich für Menschen mit Behinderung geschaffen wurden. Vielmehr verbleiben die leistungsgeminderten Mitarbeitenden wenn immer möglich in ihrem gewohnten Arbeitsumfeld. Falls Einschränkungen durch Arbeitsplatzanpassungen und ähnliche Interventionen nicht kompensierbar sind, wird in umliegenden Organisationseinheiten nach einer geeigneten Arbeitsstelle gesucht. Den Kern des Integrationsprozesses stellt das Koordinationsteam dar. Dieses besteht aus Vertretern verschiedener Anspruchsgruppen (Personalreferent, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat, Werksarzt, Segmentleiter, Experten, etc.), die regelmässig zusammen kommen. Bei regelmässigen Treffen werden alle Mitarbeiter besprochen, welche die Audi-Standardleistung nicht (mehr) erbringen können. Die Leistungseinschränkung wird in Bezug zum Arbeitsplatz festgelegt und mindestens ein Mal pro Jahr erneut evaluiert. Zum bedarfsgerechten und bestmöglichen Einsatz eines Mitarbeitenden wurden Steuerungsinstrumente entwickelt. So gibt es ein

standardisiertes Dokumentationssystem, in welchem Informationen über jeden leistungsgeminderten Mitarbeitenden festgehalten werden sowie ein EDV-System, mit dem nach geeigneten Arbeitsplätzen gesucht werden kann. Integration und Effizienzsteigerung ist bei Audi Führungsaufgabe, deren Erfolg durch entsprechende Kennzahlen wie beispielsweise Leistungsstand der Abteilung, beantragte Fördermittel oder offene Fälle evaluiert wird.



Der Cartoon für die Audi AG

#### Sonderpreis: Institut für Sozialdienste (IFS) Vorarlberg

SPAGAT ist ein Modell des Instituts für Sozialdienste (IFS) Vorarlberg zur beruflichen Integration von Jugendlichen mit erheblichen Behinderungen. Ziel ist es, die Jugendlichen unter Anwendung des Prinzips der unterstützten Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt ihres regionalen Umfeldes zu integrieren. Durch die intensive Zusammenarbeit eines so genannten «Unterstützungskreises» aus Lehrern, Eltern, Familie, Freunden, etc. entsteht ein tragendes soziales Netz, das die Betroffenen bei ihrer Zukunftsplanung und beruflichen Integration unterstützt. Die einzelnen von SPAGAT betreuten Organisationen gehen neue Wege, um die betroffenen Jugendlichen am Arbeitsleben teilhaben zu lassen und ihnen Entwicklungschancen aufzuzeigen. Bewährt hat sich beispielsweise die berufliche Integration im Bereich der Kinderbetreuung (Kindergärten und -tagesstätten) sowie der Altenpflege. Die Jugendlichen entlasten das Fachpersonal durch assi-

stierende Tätigkeiten, die sukzessive aufgestockt werden können. Andere innovative Beschäftigungsmodelle von SPAGAT bestehen in Form von «Leasing-Anstellungen» für Menschen mit Behinderung. Gibt es in einem Betrieb nicht ausreichend geeignete Aufgaben, arbeitet der betreffende Jugendliche in mehreren Betrieben, in denen jeweils versucht wird, einen idealen Arbeitskontext herzustellen. Die Anstellung, Buchhaltung sowie Mentoren- und Koordinationsfunktion übernimmt ein Hauptbetrieb, zum Beispiel eine Gemeindeverwaltung.

Die vier SPAGAT-Sonderpreisträger im einzelnen sind die Gemeinde Schoppenuau, der Getränkehandel Alfi, die Kinderspielgruppe Rumpelspielchen sowie das Eltern-Kind-Zentrum Feldkirch.

Weitere Informationen zum Projekt unter: <http://www.ifs.at/spagat.html>.



Der Cartoon für IFS Spagat

#### VORANZEIGE

Da sich der ComToAct-Award als grosser Erfolg erwiesen hat, wird dieser im Jahr 2013 erneut ausgeschrieben.

## 4. Publikationen

### Publikationen im Bereich Volkswirtschaftslehre

#### Working paper

- Deuchert, E.; Liebert, H. (2011): Gezeigt dass es geht? Wirksamkeit unterschiedlicher Politikansätze zur Integration von Menschen mit Behinderung aus volkswirtschaftlicher Perspektive, mimeo.
- Deuchert, E.; Kauer, L.; Meisen Zannol, F. (2011): Would you train me with my mental illness? Evidence from a discrete choice experiment, University of St. Gallen, Economics Working Paper Series Nr. 1141.

#### Andere Veröffentlichungen

- Buetler, M.; Deuchert, E.; Lechner, M.; Staubli, S.; Thiemann, P. (2011): Pilotbericht Startkapital - Endbericht, Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Deuchert, E. (2011): Volkswirtschaftliche Notwendigkeit zur Integration von Menschen mit Behinderung, in Stiftung MyHandicap (Hrsg.), Menschen mit Behinderung erfolgreich ins Call-Center integrieren, Ein Ratgeber für Unternehmer.

### Publikationen im Bereich Betriebswirtschaftslehre

#### Wissenschaftliche Artikel

- Böhm, S. A.; Baumgärtner, M. K.; Dwertmann, D. J.G.: Befähigen statt behindern. Personal, 69(9), S. 25-27.
- Böhm, S. A.: Junge Talente und alte Meister. Automotive Agenda, 4(2), S. 46-49.
- Kunze, F.; Böhm, S. A.; Bruch, H.: Age diversity, age discrimination climate and performance consequences – A cross organizational study. Journal of Organizational Behavior, 32(2), S. 264-290.

#### Zeitungsartikel

- Böhm, S. A.; Dwertmann, D. J.G.; Baumgärtner, M. K.: Menschen mit Behinderung in Hamburger Unternehmen - Ergebnisse einer empirischen Studie. HCP Journal 2, 3, S. 18-19.
- Böhm, S. A.; Dwertmann, D. J.G.; Baumgärtner, M. K.: Bedeutung von Führung für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit. HCP Journal 2, 2, S. 8-9.

#### Buch

- Kunisch, S. (Hrsg.); Böhm, S. A. (Hrsg.); Boppel, M. (Hrsg.): From Grey to Silver - Managing the Demographic Change Successfully. Berlin: Springer, 2011. - ISBN 978-3-642-15593-2.

#### Konferenzpapiere

- Dwertmann, D. J.G.; Baumgärtner, M. K.; Böhm, S. A.: Management research in disability: Methodological challenges and possible solutions. Paper presented at the Academy of Management Meeting, San Antonio, TX, USA.
- Böhm, S. A.; Kunze, F.: Spotlight on age diversity - The impact of age-related HR practices on firm level outcomes. Paper presented at the Academy of Management Meeting, San Antonio, TX, USA.
- Böhm, S. A.; Kunze, F.; Bruch, H.: Resistance to change and individual job performance in an aging workforce - Inspecting a counterintuitive relationship. Paper presented at the „Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB)“, Kaiserslautern.

#### Buchkapitel

- Böhm, S. A.; Dwertmann, D. J.G.; Baumgärtner, M. K.: How to deal with disability-related diversity: Opportunities and pitfalls. In T. Geisen & H. Harder (Eds.), Disability management and workplace integration: International research findings. S. 85-100. London: Gower.
- Böhm, S. A.; Baumgärtner, M. K.; Dwertmann, D. J.G.; Kunze, F.: Age diversity and its performance implications :Analysing a major future workforce trend. In: From Grey to Silver - Managing the Demographic Change Successfully. S. 121-141. Heidelberg: Springer.
- Kunze, F.; Böhm, S. A.; Bruch, H.: Generational leadership : How to manage five different generations in the workforce. In: From Grey to Silver: Managing the Demographic Change Successfully. S. 89-103. Heidelberg: Springer.
- Böhm, S. A.; Kunisch, S.; Boppel, M.: An integrated framework for investigating the challenges and opportunities of demographic change. In: From Grey to Silver - Managing the Demographic Change Successfully. S. 3-22. Heidelberg: Springer.

## Publikationen im Bereich Angewandte Disability Forschung

- Jent, N.; Dietsche, R.; Messner, C.: Herausforderung (Dis)Ability Management. In: Martina, Schmette (Hrsg.); Dohrn, Sönke (Hrsg.); Hasebrook, Joachim (Hrsg.): Vielfalt und Innovation: Strategisches Diversity Management für Innovationserfolg. Aachen: Shaker; (2011), S. 25-64.
- Jent, N.; Dietsche, R. (2011): Kommentar zur 6. IV-Revision: Wenn schon Bonus-Malus, dann für wirkungsvolle Diversity-Konzepte. Personara - Das Magazin der Schweizerischen Gesellschaft für Human Resources Management, Nr. 1(2011), S. 52.

## 5. Vorträge und Konferenzteilnahmen

### Vorträge im Bereich Volkswirtschaftslehre

#### Vorträge an Konferenzen:

- Congress of the European Economic Association (Deuchert, Oslo, 28. August 2011).
- Annual Conference of the European Society for Population Economics (Kauer, Hangzhou, 16. Juni 2011).
- Annual Meeting of the Swiss Society of Economics and Statistics (Kauer, Luzern, 9. Juni 2011).
- 10th Workshop on Costs and Assessment in Psychiatry: Mental Health Policy and Economics (Kauer, Venedig, 26. März 2011).

#### Vorträge an Fakultäten

- Institute for Labour Market Policy Evaluation (Deuchert, Uppsala, 11. November 2011).

#### Keynote Speeches oder Teilnahme an Panel Diskussionen:

- Fachtagung der Selo-Stiftung zum Thema „Depression: Stigma bekämpfen Suizide verhindern“ (Deuchert, Bern, 30. Mai 2011).

- Fachtagung der Bundesanstalt zum Thema „Durchstarten mit Arbeit“ (Deuchert, Berlin, 19. Oktober 2011).
- Verleihung des Integrationspreises 2011 für die vorbildliche Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Land Berlin (Deuchert, Berlin, 12. Dezember 2011).

### Vorträge im Bereich Betriebswirtschaftslehre

#### Keynote Speeches Stephan Böhm:

- Handlungsfelder des Personalmanagements unter besonderer Berücksichtigung des demographischen Wandels, des Gesundheitsmanagements und der Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsprozess. Keynote-Vortrag für die Abteilung Personal und Organisation des Kantons Aargau. Aarau, 5. Januar 2011.
- Den demographischen Wandel erfolgreich meistern - Handlungsfelder eines alter(n)sspezifischen Personalmanagements. Keynote-Vortrag im Rahmen der Hauptversammlung der Familienplattform Ostschweiz. St. Gallen, 4. April 2011.
- Herausforderung demographischer Wandel - Wie Organisationen die Motivation und Leistungsfähigkeit aller Mitarbeitergruppen sichern können. Keynote-Vortrag im Rahmen der Kadertagung der kantonalen Verwaltung Graubünden. Flims-Waldhaus, 24. November 2011.

### Vorträge im Bereich Angewandte Disability Forschung

- Vortrag zum Thema „Transformation and Change“ im Rahmen einer Kaderschulung bei der UBS. Jent, Dietsche, Zentrum Wolfsberg, 16. November 2011.
- Diverse Medienkonferenzen zum Thema Disability im Zusammenhang mit dem Film „Unter Wasser atmen, das zweite Leben des Dr. Nils Jent“ sowie dem Buch „Dr. Nils Jent - ein Leben am Limit“.

## 6. Lehraufträge, Kurse und Seminare

### Eva Deuchert:

- Health Economics (2 SWS, Bachelor: Major VWL)
- Development Economics: Microeconomic Perspectives and Applications (2 SWS, Master: VWL)
- Seminar: The Sveriges Riksbank Prize in Economic Science in Memory of Alfred Nobel (zusammen mit Monika Bütler und Carlo Strub, 2 SWS, Bachelor: VWL)
- Health and work: Microeconomics Perspectives and Applications (zusammen mit Per Johannson, 2 SWS, Master: BWL)
- Health Economics (2.5 SWS, Master: Major VWL)

### Stephan Böhm:

- Leadership in European Companies (je 2 SWS Frühjahrs- und Herbstsemester, Master/MBA-Stufe, International Study Program ISP)
- Research in Diversity (2 SWS, Masterstufe, Pflichtwahlbereich)
- Organisieren und Führen - Englische Übungsgruppen (4 SWS, Bachelorstufe BWL)

### Nils Jent:

- Diversity Management (zusammen mit Dr. G. C. Sciuchetti, Bachelor: 4 SWS, Major BWL)
- 

## 7. Gastdozenten

Das CDI-Gastdozentenprogramm ermöglicht es, internationale Forscher langfristig in Forschung und Lehre des CDI-HSG einzubinden. Im Jahr 2011 konnten mit Arie Kapteyn (Direktor des RAND Instituts) und Per Johannson (IFAU und University Uppsala, Schweden) zwei international renommierte Gastprofessoren für das CDI gewonnen werden. Ebenfalls ist Dr. Heike Simone Schröder, MBA als Visiting Postdoctoral Researcher am CDI-HSG tätig.

## 8. Universitätsinterne und externe Kommissionen

**Eva Deuchert** ist ab 2012 gewählte Mittelbauvertretung an der School of Economics and Political Sciences an der Universität St. Gallen.

**Stephan Böhm** ist gewähltes Mitglied des Vorstands des akademischen Mittelbaus an der Universität St. Gallen und Mitglied des Vorstands des Doktoranden- und Habilitanden-Vereins (Docnet) an der Universität St. Gallen.

**Nils Jent** ist gewähltes Mitglied der Gleichstellungskommission an der Universität St. Gallen.

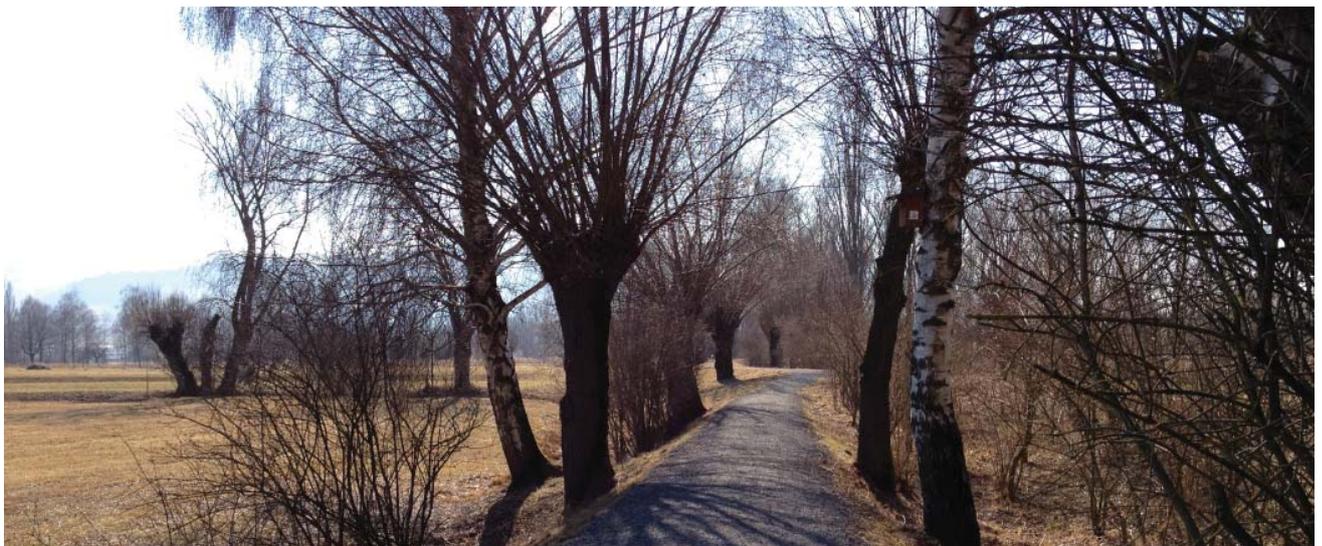


Studierende an der Universität St. Gallen

## 9. Ausblick

Das CDI-HSG steht vor einem spannenden und arbeitsreichen Jahr 2012. Auf Seiten der betriebswirtschaftlichen Forschung wird das Projekt mit der Audi AG unseren vollen Einsatz fordern und auch die durch Audi finanzierte Anstellung eines weiteren wissenschaftlichen Mitarbeiters erforderlich machen. Zudem ist in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg eine gross angelegte Studie zum Thema der psychischen Gesundheit geplant, die sich an alle 100.000 Mitarbeiter der Bundesagentur richten und voraussichtlich im Juni 2012 durchgeführt wird. Im Bereich des Wissens- und Praxis-Transfers ist in Zusammenarbeit zwischen Stephan Böhm und Prof. Markus Sigrist von der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik in Zürich eine gemeinsame Tagung im September 2012 geplant. Unter dem Titel „Heilpädagogik und Ökonomie im Dialog“ wird eine gemeinsame Konferenz organisiert, die sich dem Ziel widmet, die einzelnen Forschungsstränge im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung deutlich besser zu verzahnen und von den gegenseitigen Erkenntnissen zu lernen. In der volkswirtschaftlichen Forschung wird ein neues Projekt zur wissenschaftlichen Evaluierung der vierten und fünften IV-Revision gestartet, welches zwei bis drei Jahre in An-

spruch nehmen wird. Seitens der Angewandten Forschung sind wir 2012 vor allem im Wissens- und Erfahrungstransfer aktiv. So referieren wir beispielsweise an der bereits angesprochenen Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik in Zürich, entwickeln und führen eine halbtägige Kaderentwicklung bei der SUVA durch und bauen im Rahmen der öffentlichen Vorlesungen an der Universität St. Gallen ein neues Programm für die Kinderuniversität auf. Dies geschieht in der Überzeugung, dass sich das Verstehen von Menschen mit Behinderung wesentlich verbessert, je früher erfasst wird, dass Behinderungen zu unser aller Alltag gehören und dass niemand davor gefeit ist, selbst betroffen zu werden. Ebenfalls an der Universität St. Gallen starten wir ein mehrjähriges Projekt im Rahmen des grossen EU-Programms „HEAG“ (Higher Education Accessibility Guide) zur Verbesserung der Schnittstellen zwischen Administration, Infrastruktur und Lehre sowie den Studierenden mit Behinderung. Fordern wird uns auch die Sicherstellung der weiteren Finanzierung zweier Stellen, ohne die die Arbeit im Bereich der Angewandten Forschung gefährdet scheint.



Der Weg

## 10. Team



**Stephan Böhm, Direktor und Assistenzprofessor (BWL)**

Forschungsgebiete: Berufliche Integration von Mitarbeitenden mit Behinderung, Diversity Management, Mitarbeiterführung, Generational Leadership, Management des demographischen Wandels, Organisationale Identität und Identifikation.

**Eva Deuchert, Direktorin und Assistenzprofessorin (Tenure Track, VWL)**

Forschungsgebiete: Arbeits- und Gesundheitsökonomie.



**Dr. Nils Jent, Projektleiter (Angewandte Disability Forschung)**

Forschungsgebiete: Diversity Management und Disability Management in Theorie und Praxis, Human Resource Management, Strategische Organisation, Organisationsentwicklung.

**Miriam Baumgärtner, Dipl. Psych., Assistentin und Doktorandin (BWL)**

Forschungsgebiete: Workplace Diversity & Disability, Führung, Teamprozesse, Interaktionsprozesse zwischen Menschen mit und ohne Behinderung, Mitarbeiterbefragungen, Demographic Item Nonresponse.



**Regula Dietsche, lic.phil., Assistentin und Doktorandin (Angewandte Disability Forschung)**

Forschungsgebiete: Diversity Management und Disability Management in Theorie und Praxis, Human Resource Management, Strategische Organisation, Organisationsentwicklung, Innovationsmanagement.



**David Dwertmann, Dipl. Psych., Assistent und Doktorand (BWL)**

Forschungsgebiete: Diversity, Organisationskultur, Organisationale Identität, Forschungsmethodik, Programm-Evaluation, Human Resource Management, Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung.

**Lukas Kauer, lic.oec.publ., Assistent und Doktorand (VWL)**

Forschungsgebiete: Gesundheits- und Arbeitsmarktökonomie.



**Helge Liebert, Dipl.Volkswirt, Assistent und Doktorand (VWL)**

Forschungsgebiete: Gesundheits- und Arbeitsmarktökonomie, politische Ökonomie.

**Ursula Würmli, Personalassistentin ZGP  
Sekretariat/Administration.**



## 11. Fachrat / Advisory Board



**Prof. Heike Bruch**, Direktorin am Institut für Führung und Personalmanagement I.FPM und Ordinaria an der Universität St. Gallen.

**Prof. Monika Büttler**, Geschäftsführende Direktorin am Schweizerischen Institut für empirische Wirtschaftsforschung SEW, Professorin für Ökonomie, Dean der School of Economics and Political Science (SEPS) der Universität St. Gallen.



**Albert Frieder**, Geschäftsführer der Stiftung My Handicap.

**Prof. Martin Hilb**, Direktor (Vorsitz) am Institut für Führung und Personalmanagement I.FPM, und Ordinarius an der Universität St. Gallen.





**Prof. Michael Lechner**, Geschäftsführender Direktor am Schweizerischen Institut für empirische Wirtschaftsforschung SEW und Ordinarius an der Universität St. Gallen.

**Joachim Schoss**, Gründer der Stiftung My Handicap.



**Pascale Bruderer-Wyss**, (Mitglied des Advisory Boards des CDI-HSG), Ständerätin und Unternehmensberaterin.

**Prof. Roland A. Müller**, (Mitglied des Advisory Boards des CDI-HSG), Geschäftsleitungsmitglied des Arbeitgeberverbandes und Titularprofessor für Obligationen-, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht an der Universität Zürich.



Universität St. Gallen  
Center for Disability and Integration CDI-HSG  
Rosenbergstrasse 51  
CH-9000 St. Gallen  
Tel. +41 (0) 71 224 31 90  
Fax +41 (0) 71 220 32 90  
[contactcdi@unisg.ch](mailto:contactcdi@unisg.ch)  
[www.cdi.unisg.ch](http://www.cdi.unisg.ch)

