

Jahresbericht 2012

Inhalt

1.	Vorwort	2
2.	Forschung	3
3.	Publikationen	12
4.	Veranstaltungen	13
5.	Vorträge und Konferenzteilnahmen	14
6.	Lehre	15
7.	Betreute Arbeiten	15
8.	Universitätsinterne und externe Kommissionen	16
9.	Gastdozenten	16
10.	Ausblick	17
11.	Team	18
12.	Fachrat/Advisory Board	20

1. Vorwort

Durch das Inkrafttreten der IV-Revision 6a am 1. Januar 2012 zeigt sich, wie eklatant wichtig die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung ist: Für die meisten Betroffenen ist die mangelnde berufliche Einbindung wenig zufriedenstellend. Vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu sein bedeutet von weiten Teilen des gesellschaftlichen Lebens ausgeschlossen zu sein.

Für Arbeitgeber ist die niedrige Beschäftigungsquote gleichermaßen unbefriedigend. Menschen sind nur selten von Geburt an behindert, sondern entwickeln eine Behinderung meist im Laufe des Berufslebens. Wenn Betroffene ihre Arbeit vollständig niederlegen und sich in die Abhängigkeit staatlicher Leistungen begeben, bedeutet das für Unternehmen in der Regel den Verlust einer qualifizierten Arbeitskraft.

Insbesondere aber ist der Anstieg an Menschen mit Behinderung und die mangelnde berufliche Integration mit hohen volkswirtschaftlichen Kosten verbunden. Angesichts dieser enormen Kosten und unter dem Druck einer weiter steigenden Zahl an Leistungsempfängern ist die Politik bestrebt, die Kosten zu reduzieren. Der effektivste Weg, dieses Ziel dauerhaft zu sichern, liegt in der Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt. Mit unseren Beiträgen zu Forschung, Lehre und Beratung wollen wir dieses Ziel unterstützen.

Projektseitig wurden im Jahr 2012 in allen drei Bereichen des CDI-HSG bestehende Projekte fortgeführt und neue begonnen. Besonders erfreulich ist die erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln sowohl aus der Wissenschaft (u.a. durch den Schweizerischen Nationalfonds), als auch aus der Praxis (u.a. durch die Audi AG), was die Relevanz unserer Forschungstätigkeit unterstreicht.

Auch personell haben wir uns im vergangenen Jahr weiterentwickelt:

- Wir freuen uns sehr, dass der Senat und Universitätsrat der Universität St. Gallen Dr. Nils Jent auf den 1. November 2012 zum Titularprofessor ernannt hat.
- Frau Pascale Bruderer ist aus unserem Advisory Board ausgetreten, wir danken ihr an dieser Stelle herzlich für Ihre wertvolle Unterstützung.
- David Dwertmann hat als erster Doktorand am CDI-HSG seine Promotion erfolgreich abgeschlossen, er forscht inzwischen als Visiting Research Fellow an der Industrial and Labor Relations (ILR) School der Cornell University, USA.
- Mit dem Eintritt von Beatrix Eugster und Helge Liebert konnten wir den volkswirtschaftlichen Bereich und mit Kirill Bourovovoi und Ina Zwingmann den betriebswirtschaftlichen Bereich stärken.

Wir können unsere anwendungsbezogenen Forschungsansätze nur realisieren, weil wir starke Partner in Wissenschaft und Praxis haben. Auf diesem Wege möchten wir uns bei allen bedanken, die uns im vergangenen Jahr unterstützt haben.

Herzlichen Dank für Ihr Interesse und viel Spass bei der Lektüre des Jahresberichts des Center for Disability and Integration.

2. Forschung

Die volkswirtschaftliche Forschung des CDI-HSG



v.l.n.r.: Lukas Kauer, Beatrix Eugster, Eva Deuchert, Helge Liebert und Ursula Würmli (Sekretariat Gesamt-CDI)

Die Forschung im volkswirtschaftlichen Bereich soll einen Beitrag zur wirtschaftlichen Integration von Menschen mit Behinderung und somit zur Entlastung der sozialen Sicherungssysteme liefern.

Die Forschungstätigkeit ist empirisch ausgerichtet und bedient sich eines relativ breiten methodischen Spektrums. Relevante Forschungsfragen sind:

- Welche wirtschaftlichen Faktoren erklären das Ansteigen der Zahl von Menschen mit Behinderung?
- Wie kann eine schleichende Invalidisierung verhindert werden?
- 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?
- Wie muss ein Sozialversicherungssystem ausgestaltet sein, damit dieses der Integration von Menschen mit Behinderung dienlich ist, aber dennoch finanzierbar bleibt?

Mit den neuen Mitarbeitenden Beatrix Eugster und Helge Liebert hat unser Team wertvolle Unterstützung erfahren.

Wir freuen uns zudem über die Unterstützung des SNF für unser Projekt zur Evaluierung der 4. und 5. IV-Revision.

Forschungsprojekt „Evaluierung der 4. und 5. IV-Revision“

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 Ehepartner 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 Rege-

lung zu einem Rückgang der Neurenten geführt hat.

- 3) Mit der 4. IV-Revision wurde die Dreiviertelrente eingeführt. Dies führt zum einen zu einer Anpassung bestehender Renten, und zum anderen zu einer Veränderung der kritischen Grenze, welche die Höhe der IV-Rente 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. Das Projekt wird vom Schweizer Nationalfonds mit zwei Assistentenstellen und einer Laufzeit von zwei Jahren gefördert.

Forschungsprojekt „Studieren mit Behinderung“

Dieses Projekt untersucht, ob angehende Studierende mit Behinderung von Hochschulen systematisch anders behandelt werden als Studierende ohne eine Behinderung. Hierzu wurde ein soziales Feldexperiment lanciert, bei dem randomisierte Anfragen an die Studienberatungen von deutschsprachigen Hochschulen versandt wurden. Diese Anfragen unterscheiden sich hinsichtlich der gesundheitlichen Einschränkung und des Studienfachs. Die vorläufigen Ergebnisse legen nahe, dass insbesondere

Studierende mit Legasthenie und psychischen Erkrankungen weniger häufig Informationen zu Nachteilsausgleichen erhalten und auch weniger häufig von Behindertenbeauftragten angesprochen werden. Aufgrund der Tatsache, dass diese Krankheiten bei Studierenden besonders häufig vorkommen, sollten Hochschulen ihre Mitarbeiter besonders schulen, so dass krankheitsbedingte Nachteile besser ausgeglichen werden können.

Forschungsprojekt „Evaluierung von Einarbeitungszuschüssen“ (Kooperation mit dreischübe SG, Brüggl Romanshorn, Stiftung Brändi Luzern & IV-Stelle St. Gallen)

Das Ziel dieser Studie ist die Wirkungsevaluation von Einarbeitungszuschüssen mit Hilfe eines sozialen Feldexperiments. Im Jahr 2011 wurde in vier Schweizer Rehabilitationsbetrieben eine Pilotstudie durchgeführt. Die ersten Ergebnisse legen nahe, dass Einarbeitungszuschüsse kaum die Beschäftigungszahlen von Menschen mit Behinderungen erhöhen können. Um diese Ergebnisse zu be-

stätigen, wurde diese Studie im Jahr 2012 auf Klienten der IV-Stelle St. Gallen ausgeweitet. Die bisherigen Ergebnisse dieser zweiten Phase zeigen einen leicht positiven, jedoch nicht signifikanten Effekt der Einarbeitungszuschüsse. Zusätzliche Bewerbungen von weiteren Teilnehmern sollen zeigen, ob sich dieser Trend bestätigen lässt.

Forschungsprojekt „Langfristige Gesundheit im Amt“

Am Beispiel von Spitzenpolitikern soll der kausale Zusammenhang zwischen der Ausübung eines politischen Amtes und langfristiger Gesundheit un-

tersucht werden. Um diesen Effekt zu bestimmen, strebt die Studie einen Vergleich zwischen Wahlsiegern und -verlierern in US-Gouverneurswahlen an.

Die betriebswirtschaftliche Forschung des CDI-HSG



v.l.n.r.: Kirill Bourovoy, Ina Zwingmann, Miriam Baumgärtner, Stephan Böhm, Julia Kensbock (es fehlt 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 u.a. das Führungsverhalten der Vorgesetzten sowie die HR-Prozesse in den Unternehmen.

Als neue Mitarbeitende konnten im Jahr 2012 Ina Zwingmann und Kirill Bourovoy gewonnen werden.

David Dwertmann schloss inzwischen seine Promotion erfolgreich ab und forscht als Visiting Scholar an der Industrial and Labor Relations (ILR) School der Cornell University, USA.

Forschungsprojekt „Demographiefeste Produktion“ (in Kooperation mit der AUDI AG, Ingolstadt)

Die Anzahl von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen wird in den nächsten Jahren massiv ansteigen und stellt Unternehmen, insbesondere taktgebundene Produktionsbetriebe wie die AUDI AG, vor grosse Herausforderungen, da immer mehr Mitarbeitende das vorgegebene Arbeitspensum und die notwendige Rotations-Flexibilität in der Gruppenarbeit nicht mehr erbringen können. Die AUDI AG Ingolstadt hat aufgrund dessen eine Systematik entwickelt, um die Arbeitsfähigkeit von Menschen mit Leistungseinschränkungen im Produktionsbereich transparent und standardisiert bewerten zu können. Insbesondere sollen die Mitarbeitenden durch die Ergreifung

von spezifischen Massnahmen, wie beispielsweise Arbeitsplatzanpassungen, wieder an die AUDI-Standardleistung in der taktgebundenen Fertigung herangeführt werden.

Ziel der gemeinsamen Studie ist es, diese Systematik wissenschaftlich zu evaluieren und weiterzuentwickeln. Hierbei sollen sowohl die bisherigen Auswirkungen des Projekts erfasst, als auch wichtige Optimierungspotenziale identifiziert werden. Für die Evaluation des Erfolgs der Massnahme werden unterschiedliche qualitative und quantitative Kennzahlen angewendet, wie z.B. die Reduzierung der „Minderleistung“, der Gesund-

heitsstand, die Motivation, die Ausbringungsmenge, etc. Des Weiteren soll der Einfluss von Gruppenprozessen, Teamstrukturen, Führungsverhalten und weiteren Einflussgrößen auf die Beschäftigung untersucht werden. Die Evaluation der Massnahme erfolgt über drei Jahre hinweg im Längsschnitt. Verschiedene Messzeitpunkte und Datenquellen (z.B. Fokusgruppen-Interviews, Führungskräfteinterviews, Mitarbeitendenbefragungen, objektive HR-Daten, etc.) werden hierbei verwendet, um möglichst aussagekräftige Ergebnisse zu generieren.

Ein erster grosser Meilenstein konnte im 4. Quartal 2012 in Form der Fokusgruppeninterviews erfolgreich abgeschlossen werden. Um unser Verständnis der relevanten Prozesse, zugrundeliegenden Einstellungen und Verhaltensweisen zu schärfen und um erste Hinweise zur Weiterentwicklung des LGW-Systems zu generieren, wurden insgesamt 26 Fokusgruppeninterviews im Werk Ingolstadt durchgeführt. Hieran nahmen insgesamt mehr

als 200 Beschäftigte teil, mit welchen wir die Stärken, Entwicklungspotenziale und konkrete Verbesserungsideen zum bisherigen System aus Sicht der jeweiligen Stakeholder herausarbeiteten. Unter anderem wurden Interview-Gruppen aus leistungsgewandelten Mitarbeitenden, ihren gesunden Kollegen, ihren direkten und indirekten Führungskräften sowie aus weiteren Prozessbeteiligten (u.a. Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Ärzte, Personalmanagement) gebildet. Abschliessend wurden fünf Einzelinterviews mit dem Audi Top-Management geführt.

Die Ergebnisse dieser qualitativen Studie indizieren zum einen Handlungsfelder, in denen weiterer Analyse- und Optimierungsbedarf besteht und zum anderen bedeutsame Themenfelder für die zukünftigen quantitativen Befragungen. Eine erste solche quantitative Befragung wird im Sommer 2013 starten und sich voraussichtlich an alle Produktionsmitarbeiter im Werk Ingolstadt wenden.



Top-Management Interviews bei Audi: v.l.n.r. Julia Kensbock, Kirill Bourovov (beide CDI-HSG), Bernd Billes (Sprecher der Projektleitung Audi-LGW Programm), Karl Meier (Assistent der Audi-Werkleitung Ingolstadt), Peter Kössler (Werkleitung Audi Ingolstadt), Stephan Böhm (CDI-HSG).



Stephan Böhm und Kirill Bourovov bei den Fokusgruppeninterviews.

Forschungsprojekt "Psychische Gesundheit und gesundheitsorientierte Führung" (in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA), Nürnberg)

Arbeitsbezogener Stress ist ein verbreitetes und viel diskutiertes Phänomen, das Unternehmen aktuell vor große Herausforderungen stellt. Schlagworte wie Depression oder Burnout sind in aller Munde und werden sowohl von der wissenschaftlichen Forschung als auch der Populärpresse verstärkt mit Aufmerksamkeit bedacht. Die direkten Kosten im Zusammenhang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz werden in den europäischen Mitgliedsstaaten inzwischen auf immerhin vier Prozent des jeweiligen Bruttoinlandsproduktes geschätzt. Demnach verfolgt die Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen nicht nur ideelle, sondern auch wirtschaftliche Ziele.

Die Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, erkannte frühzeitig die bevorstehenden Herausforderungen und entwickelte ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement, das darauf abzielt, die Gesundheit der Mitarbeitenden durch eine aktive Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen zu fördern und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen. Gleichzeitig sollen Arbeitszufriedenheit, Motivation, Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und gesteigert werden.

Das Ziel des gemeinsamen Projektes ist die Identifikation und Analyse der Wirksamkeit bedeutsamer organisationaler, personaler und sozialer Einflussfaktoren zur Erhaltung und Förderung der (psychischen) Gesundheit und des Wohlbefindens sowie zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Leistung der Mitarbeitenden. Das Projekt beinhaltet eine bundesweite Studie (N = 23.000) und eine regionale Schwerpunkt-Studie (N = 1.300), die im 2. Quartal 2012 realisiert wurden.

Erste Ergebnisse zeigen, dass insbesondere der Führungskraft in der Gesundheitsförderung eine besondere Bedeutung zukommt. Diese Ergebnisse decken sich mit jüngeren Forschungsarbeiten zum Thema der „gesundheitsorientierten Führung“, die nahelegen, dass der Führungsstil der Vorgesetzten einen bedeutenden Einfluss auf die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeitenden hat. Im Rahmen des Projekts sind wir aktuell dabei, einen solchen

gesundheitsorientierten Führungsstil zu definieren und von anderen Führungsansätzen abzugrenzen sowie empirisch zu operationalisieren und zu validieren. Ein erstes wissenschaftliches Paper zu diesem Thema wurde für die Academy of Management Annual Conference 2013 eingereicht.

Einen weiteren Themenschwerpunkt stellt die Analyse der Bedingungen zur erfolgreichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen dar. Es zeigen sich insbesondere Unterschiede in Bezug auf verschiedene Behinderungsarten in Zusammenhang mit Führung, individuellen Flexibilisierungsmaßnahmen und Arbeitseinstellungen. Des Weiteren zeigen die Analysen, welche Faktoren zum erfolgreichen Management heterogener Belegschaften (u.a. in Hinblick auf Alter, Geschlecht, Nationalität, Behinderungsart) bedeutsam sind.

Die Ergebnisse wurden detailliert in Managementreports für die verschiedenen Führungsebenen dargestellt und interpretiert. In anschließenden Workshops auf Abteilungs-, Hauptabteilungs- und Managementebene wurden die Ergebnisse diskutiert, Handlungsfelder identifiziert und Massnahmen abgeleitet. Die Workshops und vertieften Analysen werden im 1. Quartal 2013 fortgesetzt.



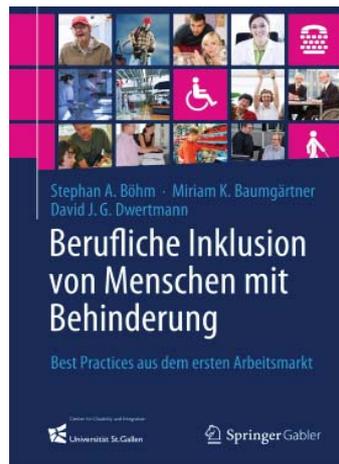
Ina Zwingmann während eines Management-Workshops bei der Bundesagentur für Arbeit.

Forschungsprojekt „Inklusionsfördernde HR-Praktiken“ (in Kooperation mit zahlreichen Unternehmen aus dem In- und Ausland)

Ein zentrales, anwendungsorientiertes Projekt des CDI-HSG in Kooperation mit verschiedenen Unternehmen ist die Herausgabe eines Sammelbands im Anschluss 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 beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung im ersten Arbeitsmarkt. In diesem Buch werden Best-Practice Beispiele aus den am Wettbewerb beteiligten Unternehmen sowie weitere, in dieser Hinsicht vorbildliche Ansätze vorgestellt.

Das Buch gliedert sich in sieben Handlungsfelder, die zentrale Dimensionen des Personalmanagements abbilden. Hierzu zählen Rekrutierung, Arbeitsplatzgestaltung/-anpassung, Arbeitszeitmodelle, Weiterbildung und Karrieremanagement, Gesundheitsmanagement sowie Führung und Kultur. Zudem gibt es ein Kapitel zum Thema Supported Employment und externe Integrationsdienstleister.

Für das Vorwort konnte Frank-Jürgen Weise, Vorsitzender des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit gewonnen werden. Das Schlusswort wurde von Stefan Ritler, Vizedirektor des Bundesamts für Sozialversicherungen und Leiter des Geschäftsfeldes Invalidenversicherung beigesteuert. Das Buch erscheint Anfang 2013 bei Springer Gabler.



Gewinn des Journal of Organizational Behavior Best Paper Award 2012

Einen besonderen Forschungs-Höhepunkt im Jahr 2012 stellte der Gewinn des "Journal of Organizational Behavior Best Paper Award" dar, den Stephan Böhm gemeinsam mit Florian Kunze und Heike Bruch vom Institut für Führung und Personalmanagement der Universität St. Gallen gewann. Dieser Preis, der im Rahmen der Academy of Management Annual Conference in Boston verliehen wurde, zeichnet den besten wissenschaftlichen Artikel aus, der im vergangenen Jahr im Journal of Organizational Behavior pub-

liziert wurde. Mit einem „Impact Factor“ von 3.85 zählt das Journal of Organizational Behavior zu den einflussreichsten und höchst gerankten Zeitschriften im Bereich der Managementforschung (Platz 3 im Bereich "Psychology Applied" und Platz 7 im Bereich "Business"). Ausgezeichnet wurde der Artikel "Age diversity, age discrimination climate and performance consequences - A cross organizational study". Prof. Neal Ashkanasy, Editor in Chief des Journal of Organizational Behavior, bezeichnete den Artikel als "a wonderful piece of rigorous and innovative research" and "a considerable step forward for diversity research".



Florian Kunze (IFPM-HSG) und Stephan Böhm (CDI-HSG) bei der Preisverleihung des JOB Best Paper Award.



Der JOB Best Paper Award.

Die angewandte Disability Forschung des CDI-HSG



Nils Jent, Regula Dietsche

Die angewandte Disability Forschung stützt sich auf den modernen Forschungsansatz „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.

Ernennung von Dr. Nils Jent zum Titular-Professor für Diversity Management

Der Senat der Universität St. Gallen hat Dr. Nils Jent auf den 1. November 2012 zum Titularprofessor für Diversity Management ernannt.

Nils Jent wurde zweimal geboren: am 25. Februar 1962 und am 26. Mai 1980 aufgrund eines Herzstillstands nach einem Verkehrsunfall mit irreversibler Dreifach-Behinderung (blind sowie körper- und sprechbehindert). Nach dem Unfall hat er an der Mittelschule Schiers als Bester des Abschlussjahrgangs aller Maturitätstypen die Maturität Typ C (Mathematisch-naturwissenschaftliche Richtung) und anschliessend an der Universität St. Gallen zunächst das Lizentiat und schlussendlich (2001) das Doktorat der Wirtschaftswissenschaften erworben. Prof. Dr. Nils Jent verfügt über langjährige Lehrerfahrung mit Erfolgsausweis: An der HSG wirkt er seit 2006 als

Lehrbeauftragter für Diversity Management, seit 2009 als Dozent für Diversity Management im Rahmen der öffentlichen Vorlesungen, seit 1996 als Referent für Diversity und HRM des EMBA und des KMU-Intensivstudiums. Ausserhalb der HSG wirkte er unter anderen von 2008 - 2010 als Dozent für Diversity und HRM an der Universität Luzern und 1996 - 2010 als Dozent für Diversity und HRM am Schweizerischen Nachdiplom-Programm für Personalmanagement (SNP).

Nils Jent bringt in Forschung, Lehre und Weiterbildung durch seine Dreifachbehinderung eine neue Dimension der reflektierten Selbsterfahrung mit, die ihm in der Diversity- und (Dis)Ability-Forschung, -Lehre und -Praxis eine einzigartige führende Stellung geschaffen hat.

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

„Rent-the-Jent“ ist eine Inklusions-Innovation zur nutzenstiftenden Einbindung der Fähigkeiten von Arbeitskräften mit Behinderung und deren komparativen Kompetenzen 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 direk-

te Erfahrung sowie der Austausch innerhalb von unternehmenseigenen Teams mit dem selber behinderten Ökonomen Prof. Dr. Nils Jent und seiner Arbeitspartnerin, der Psychologin und Innovationsmanagerin Regula Dietsche. 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 mit der Arbeitspartnerschaft von Dietsche und Jent aufbaut. Unternehmungen zeigen bisher grosses Interesse am Modul 1 des Gesamtkonzepts, bei welchem auf die Sensibilisierung und das Hinterfragen von stereotypen Bildern fokussiert wird.

Projekt „Assistenzbudget“

Das Pilotprojekt „Assistenzbudget Kanton St.Gallen“ setzt sich zum Ziel, die selbstbestimmte Betreuung von Menschen mit Behinderung mittels Assistenzbudget sicherzustellen. Dies, indem eine Alternative zum Wohnen und zur Beschäftigung in Heimen aufgebaut werden soll. Ab Januar 2013 sind die entsprechenden Bedingungen für ein solches Pilotprojekt im Kanton St.Gallen durch eine Gesetzesrevision gegeben (neues Behindertengesetz).

Das Projekt prüft die Auswirkungen der institutionellen Verwaltung eines individuellen Assistenzbudgets. Das Assistenzbudget ist eine Möglichkeit für Menschen mit Behinderung zur eigenen Alltagsbewältigung ohne die Verwaltung und Administration des Assistenzbudgets persönlich vornehmen zu müssen. Die Variante der institutionellen Verwaltung bietet sich an, sofern ein Mensch mit Behinderung die Verwaltung und Administration nicht selbständig übernehmen will oder kann. Mögliche Aus-

wirkungen der institutionellen Verwaltung werden im persönlichen wie auch ökonomischen Nutzen sowie einer Kostenentlastung vermutet. Diese gilt es zu prüfen. Die Angewandte Forschung des CDI sieht vor, das Projekt im Rahmen der knapp verfügbaren finanziellen sowie personellen Ressourcen zu begleiten. Initiant des Projektes ist das Lukashaus Grabs – eine Wohn- und Arbeitsstätte für Menschen mit geistiger Behinderung.

Die wissenschaftliche Begleitung umfasst z.B. folgende Punkte:

- Antragstellung beim Kanton sowie beim Nationalfonds,
- Betrachtung der Kosten-, Nutzen- und Finanzierungsänderung,
- Evaluation in Bezug auf Betreuungsqualität, subjektives Wohlbefinden, Arbeitsbedingungen für Assistenzgebende etc.

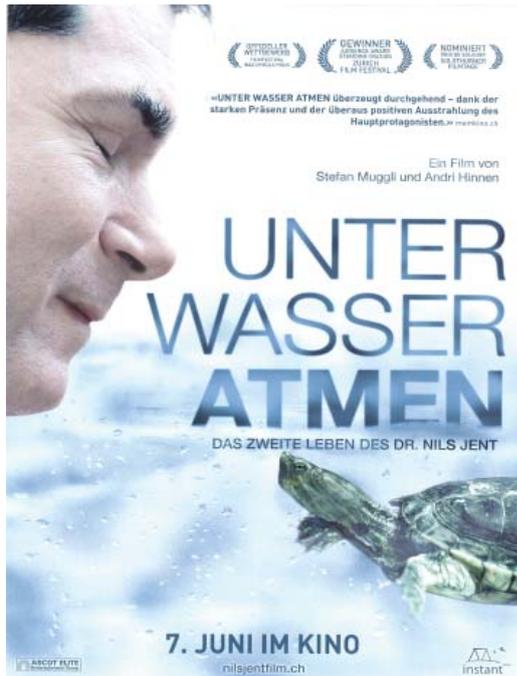
Vernetzungstätigkeit

Im Sommer 2012 wurde der Film „Unter Wasser atmen, das zweite Leben des Dr. Nils Jent“, erfolgreich in den Schweizer Kinos lanciert. Durch die anhaltende Medienwirksamkeit nahmen die Referats- und Vernetzungsanfragen stark zu. Als zentraler innovativer Erfolgsaspekt erweist sich in den Referaten die Kombination des Fachwissens mit dem unmittelbaren Vorleben der Andersartigkeit.

Basierend auf einem vierblättrigen Werte-Kleeblatt definieren sich die vier Werte: Achtsamkeit, konsequente Ressourcenorientierung, Entschleunigung sowie das Miteinander als basale, zielführende Grundpfeiler in einer andersartigen Arbeitspartnerschaft. Gelingt es, diese Werte erfahrbar zu machen, erfolgt

eine Transformation für den persönlichen Arbeitskontext, welche von Zuhörerinnen und Zuhörern als inspirierend und fokussierend beschrieben wird.

Diverse weitere Anfragen für 2013 sind bereits eingegangen. Dies dient insbesondere unserem Auftrag der lokalen, regionalen und nationalen Vernetzung. Erfreulich ist auch die Zunahme an externen Schulungsnachfragen (Agogis, Kantonsschule Frauenfeld, SUVA und weitere).



Kinoplatkat für den Filmstart am 7.06.2012

Fernsehauftritte

Nils Jent durfte mehrere Fernsehauftritte wahrnehmen und konnte dadurch einen wichtigen Beitrag zur Hinterfragung der gesellschaftlichen Stereotypen leisten. Hier einige ausgewählte Beispiele: Fritsche live, Tele Ostschweiz; Talk Täglich, Tele Züri; Glanz & Gloria, Schweizer Fernsehen; Schweiz aktuell, Schweizer Fernsehen und andere.



Röbi Koller, Marco Fritsche und Nils Jent im TVO, Herbst 2012

Lesetour

Im Januar 2012 führte der Wörterseh-Verlag eine Lesetour durch die Tophotels von neun Schweizer Städten mit Nils Jent sowie dem Autoren und bekannten Fernsehjournalisten Röbi Koller durch. Dabei wurde die Biographie „Dr. Nils Jent - Ein Leben am Limit“ mit jeweils reger Publikumsdiskussion über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in unsere Gesellschaft vorgestellt. Die Biographie erreichte Platz 7 der Bestenliste des Schweizerischen Buchhandels. Jeder der Anlässe war mit 100 - 300 Personen sehr gut besucht und es ergaben sich daraus ebenfalls sehr interessante Kontakte. Durch den regen Austausch mit unterschiedlichsten Menschen kann ein nachhaltiger Beitrag zur Dekonstruktion des Begriffs „Behinderung“ in der Gesellschaft geleistet werden.



Die Protagonisten der Wörterseh-Lesetour 2012

Swiss Award

Im Januar 2012 wurde Nils Jent in der Primetime des Schweizer Fernsehens im Rahmen der Swiss Award Gala aus den 18 Nominierten zum Vizeschweizer 2011 gewählt. Das Publikum wählte Nils Jent mit beachtlichen 16,99% auf den zweiten Platz hinter dem bekannten Skirennläufer Didier Cuche (21,86%).

3. Publikationen

Publikationen im Bereich Volkswirtschaftslehre

Buch- und Zeitschriftenbeiträge

- Artzrouni, M., Deuchert, E.: A consistent partnership formation model: Application to the United Kingdom. *Mathematical Biosciences*, 235, 182-188.

Working Papers

- Cabus, S., Deuchert, E., Tafreschi, D.: A Short Note on Economic Development and Socioeconomic Inequality in Female Body Weight, University of St. Gallen, Department of Economics Working Paper Series, Nr. 2012-04.
- Deuchert, E., Kauer, L., Meisen Zanol, F.: Would you train me with my mental illness? Evidence from a discrete choice experiment, University of St. Gallen, Department of Economics Working Paper Series, Nr. 1141.
- Deuchert, E., Wunsch, C.: Evaluating Nationwide Health Interventions When Standard Before-After Doesn't Work: Malawi's ITN Distribution Program, University of St. Gallen, Department of Economics Working Paper Series, Nr. 2010-12.

Publikationen im Bereich Angewandte Disability Forschung

- Jent, N., Dietsche, R.: Defizitorientierung: der schlimmste Parasit der heutigen Unternehmen; Menschen mit einer Behinderung anders betrachten und sinnvoll einsetzen. In: *SKO-Leader*, 17.06.2012; S. 16-18.
- Jent, N., Dietsche, R.: Die Arbeitspartnerschaft als innovativer Katalysator - Wie durch die vielfältige Zusammensetzung von Teams Innovationsfähigkeit entsteht. In: *Diversitas - Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies*, Heft Nr. 2/2012 (eingereicht).
- Jent, N., Dietsche, R.: 2012, Starre Profile aufbrechen. In: *Personalmagazin* 11, S. 26-27.

Publikationen im Bereich Betriebswirtschaftslehre

Bücher und Buchkapitel

- Böhm, S. A., Baumgärnter, M. K., Dwertmann, D. J. G. (im Druck): Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung – Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt. Heidelberg: Springer.
- Boehm, S. A., Schroder, H., Kunze, F. (im Druck): Comparative research on the use of Human Resource Management practices by organizations for an aging workforce. In J. Field, R. Burke, & C. Cooper (Hrsg.), *Sage Handbook of Aging, Work and Society*. London.
- Kunze, F., Boehm, S. A. (im Druck): Research on Age Diversity in the Workforce – Current Trends and Future Research Directions. In J. Field, R. Burke, C. Cooper (Hrsg.), *Sage Handbook of Aging, Work and Society*. Sage: London.
- Dwertmann, D. J. G., Kunz, J. J. (2012): HR strategies for balanced growth. In G. Mennillo, T. Schlenzig, E. Friedrich (Hrsg.), *Balanced growth: Finding strategies for sustainable development*. Berlin: Springer, S. 137-161.

Journal Publikationen

- Boehm, S. A., Dwertmann, D. J. G., Kunze, F., Michaelis, B., Parks, K., McDonald, D. (im Druck): Expanding Insights on the Diversity Climate-Performance Link: The Role of Work Group Discrimination and Group Size. *Human Resource Management*.
- Kunze, F., Boehm, S. A., Bruch, H. (im Druck): Organizational boundary conditions to prevent negative performance consequences of age diversity: Inspecting the Role of Diversity-Friendly HR Policies and Top Managers' Negative Age Stereotypes. *Journal of Management Studies*.
- Kunze, F., Boehm, S. A., Bruch, H. (im Druck): Age, resistance to change, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*.
- Kunze, F., Boehm, S. A., Bruch, H. (2012): Organizational Boundary Conditions to Prevent Negative Performance Consequences of Age Diversity. *Academy of Management Best Paper Proceedings*, Briarcliff Manor, New York.

Transfer Publikationen

- Bruch, H., Böhm, S. A., Dwertmann, D. J. G. (2012): Führen mit Emotionen. *IO Management*, 80(2), 11-15.
- Zwingmann, I., Baumgärtner, M. K., Böhm, S. A. (2012): Betriebliche Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe: Ressourcen stärken und Fehlbeanspruchungen reduzieren. *HCP Journal*, 3(4), 16-17.

Konferenz- und Working Papers

- Boehm, S. A., Dwertmann, D. J. G., Bruch, H., Shamir, B. (2012): Identity strength as a mediator of the charismatic leadership-performance link. Paper presented at the Academy of Management Conference, Boston, MA.

- Baumgärtner, M. K., Boehm, S. A., Dwertmann, D. J. G. (2012): Job performance of people with disabilities: Interpersonal and intrapersonal resources matter. Paper presented at the Academy of Management Conference, Boston, MA.
- Baumgärtner, M. K., Boehm, S. A., Dwertmann, D. J. G. (2012): Increasing the job success of people with disabilities: The interplay of interpersonal and intrapersonal resources. Paper presented at the 5th Equality, Diversity, and Inclusion International Conference (EDI), Toulouse, France.
- Kunze, F., Boehm, S. A., Bruch, H. (2012): Organizational Boundary Conditions to Prevent Negative Performance Consequences of Age Diversity. Paper presented at the Academy of Management Conference, Boston, MA.

4. Veranstaltungen

Am 14. September 2012 organisierte Stephan Böhm gemeinsam mit Prof. Markus Sigrist von der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH) eine gemeinsame Forschungstagung mit dem Titel "Heilpädagogik und Ökonomie im Dialog - Erfolgsfaktoren für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung".

Die Arbeitsmarkt-Integration von Menschen mit psychischen, sozialen, geistigen und mehrfachen Behinderungen gilt als besonders anspruchsvoll. Dies gilt umso mehr in Zeiten erhöhter Wirtschaftlichkeitsbestrebungen, internationaler Wettbewerbsverschärfungen und politischer Sparaufträge. Die Tagung beleuchtete dieses Spannungsfeld aus einer interdisziplinären Sicht und ging der Frage nach, was die zunehmende „Ökonomisierung der Gesellschaft“ für die Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung bedeutet. Hierbei wurde eine interdisziplinäre Vorgehensweise gewählt und Erkenntnisse zur Inklusion aus Sicht des Personalmanagements, der Heilpädagogik, der Behindertenhilfe, der Ökonomie, der Politik und der Verwaltung miteinander verglichen und verbunden.

Am Vormittag wurden Erfolgsfaktoren für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung aus verschiedenen disziplinären Blickwinkeln diskutiert und am Nachmittag mit Erfahrungsberichten zu verschiedenen Typen von Best Practice Beispielen

ergänzt. Zu den Rednern zählten u.a. Stefan Ritler (Vize-Direktor des Bundesamts für Sozialversicherung und Leiter des Geschäftsfelds Invalidenversicherung), Prof. Kurt Häfeli (Hochschule für Heilpädagogik, Zürich), Prof. Martin Binswanger (Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten), Tobias Munzel (AUDI AG, Ingolstadt), Martin Spielmann (Geschäftsleiter Stiftung Lebenshilfe, Reinach), Alma Mähr (Förderraum/Hotel Dom, St. Gallen) sowie Stephan Böhm (CDI-HSG). Moderiert wurde die Veranstaltung von Alex Oberholzer (Redaktor Radio 24 und Kommunikationsbeauftragter des BSV).



Podiumsdiskussion mit Martin Binswanger, Stephan Böhm, Alex Oberholzer, Stefan Ritler und Kurt Häfeli (v.l.n.r.).

5. Vorträge und Konferenzteilnahmen

Vorträge im Bereich Volkswirtschaftslehre

- „Wage Subsidies for People with a Disability: Helping or Hindering? - Evidence from a Field Experiment“, 4th Biennial Conference of the American Society of Health Economists, (Kauer Lukas, 10.-13. Juni 2012, Minneapolis).
- „Would You Train Me With My Mental Illness“ - Evidence from a Discrete Choice Experiment“, Applied Microeconometrics and Public Policy Conference, (Kauer Lukas, 3. Juli 2012, Galway).
- „Wage Subsidies for People with a Disability: Helping or Hindering? - Evidence from a Field Experiment“, Field experiments in policy evaluation, (Kauer Lukas, 18.-19. Oktober 2012, IAB Nürnberg).

Vorträge im Bereich Betriebswirtschaftslehre

- Böhm, S. A. (2012). Management des demographischen Wandels in Unternehmen – Abschied von traditionellen Karrierevorstellungen. Keynote Speech im Rahmen der Jahrestagung für Arbeitgebende im Kanton Zürich, Zürich, 01. November 2012.
- Böhm, S. A. (2012). Jung und Alt im Betrieb – Lösungsansätze für eine altersgemischte Belegschaft, Vortrag im Rahmen des 10. Schweizerischen Case Management Jahreskongresses, Bern, Wankdorf Stadion, 19. September 2012.
- Böhm, S. A. (2012). Management des demographischen Wandels - Wie Organisationen durch die Inklusion aller Mitarbeitergruppen ihre Wettbewerbsfähigkeit sichern können. Keynote Speech im Rahmen der Generalversammlung der Schweizerischen Vereinigung der Verbandsausgleichskassen, Basel, 21. Juni 2012.
- Böhm, S. A. (2012). Erfolgreiche Unternehmenskonzepte zur beruflichen Integration, Vortrag im Rahmen des Kongresses „Jugendliche mit Teilleistungsschwächen“, Arbeiterkammer Feldkirch, 2. Juni 2012.

Vorträge im Bereich Angewandte Disability Forschung (Auswahl)

- Vortrag zum Thema „Diversity Management“, Tagung „Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in der Kultur“, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen zusammen mit dem Bundesamt für Kultur und der Organisation Egalité Handicap (Jent, Dietsche, November 2012, Bern).
- Vortrag zum Thema „Diversity Management“, Labelverleihung Friendly Work Space®. (Jent, Dietsche, Oktober 2012, Bern).
- Vortrag zum Thema „Diversity Management“, ERFA-Gruppe Zusammenschluss regionaler Unternehmen. (Jent, Dietsche, September 2012, Weinfelden).
- Vortrag zum Thema „Diversity Management - Chancen und Risiken“, Sektionstreffen des Ergotherapieverbandes an der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften. (Jent, Dietsche, September 2012, Winterthur).
- Vortrag zum Thema „Diversity Management“, Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik. (Jent, Dietsche, Juni 2012, Zürich).
- Vortrag zum Thema „Diversity Management“, Internationale Fachtagung Basale Stimulation®. (Jent, Dietsche, Mai 2012, St. Gallen).
- Referat zum Thema „Diversity in der Praxis“. (Jent, Dietsche, April 2012, Crédit Suisse, Zürich).

6. Lehre

Eva Deuchert:

- Health Economics (2 SWS, Bachelor: Major VWL).
- Development Economics: Microeconomic Perspectives and Applications (2 SWS, Master: VWL).
- Health and Work: Microeconomics Perspectives and Applications (zusammen mit Per Johansson, 2 SWS, Master: BWL).

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).
- Vom Defizit zur Anerkennung der Unterschiede zum Nutzen aller: 1 SWS, öffentliche Vorlesung, HS 2012.
- Managing Diversity and Disability: Veranstaltung im EMBA-Programm „Corporate Governance“, Universität St. Gallen.
- Leading Diversity and Disability, Referat am Female Board Pool, Radisson Blu, Kloten.
- Wie führen im Feld der Vielfalt, Veranstaltung KMU kompakt der Universität St. Gallen.

Beatrix Eugster:

- Culture and Economic Outcomes Bachelor: (2 SWS, Major VWL).

7. Betreute Arbeiten

Eva Deuchert:

Bachelorarbeiten

- Lisa Gerweck: Hat die Ausweitung der Medicaid-Krankenversicherung zu höheren Beschäftigungsquoten von Menschen mit Behinderung geführt? Eine Analyse der ökonomischen Literatur.

Masterarbeiten

- Janine Höhener: Effectiveness of early interventions in the Swiss disability insurance - Evaluation based on cantonal data.
- Roger Küttel: The Effect of Changing Work Conditions on Mental Wellbeing - The Example of Chilean Teachers.
- Sarah Schwepcke: What determines youth unemployment in Egypt?

Stephan Böhm:

Bachelorarbeiten

- Marco Baumberger: Team Diversity im Spitzensport - Der Einfluss transformationaler Führung auf den Zusammenhang zwischen Diversity und Leistung im Fussball.

- Marisa Hirschi: Diskriminierung von Menschen mit Behinderung in Unternehmen - Psychologische Erklärungsansätze.
- Janik Porzelt: Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt – Bedürfnisorientierter Einsatz von flexiblen Arbeitszeitmodellen.

Masterarbeiten

- Desirée Eugster: Einfluss von Führungsverhalten auf Burnout im Unternehmen.

Nils Jent:

Bachelorarbeiten

- Josef Wüst: Social Media & Behinderte: Forschungsmethoden in betriebswirtschaftlichen Kontexten. Externe Arbeit der Robert Gordon University.
- Luca Heynen: Welche Faktoren des Human Resources Management wirken auf die Motivation, die Zufriedenheit sowie auf die Leistungserbringung einer für das Diversity Management typischen Arbeitspartnerschaft ein.

8. Universitätsinterne und externe Kommissionen

Eva Deuchert:

- Mittelbauvertretung an der School of Economics and Political Sciences an der Universität St. Gallen.

Stephan Böhm:

- Mitglied des Vorstands des akademischen Mittelbaus an der Universität St. Gallen.
- Mitglied des Vorstands des Doktoranden- und Habilitanden-Vereins (Docnet) an der Universität St. Gallen.

Nils Jent:

- Beirat an der ZHAW Bereich Ergotherapie (zusammen mit Regula Dietsche).
- Stiftungsrat der Beatrice Ederer-Weber-Stiftung.
- Mitglied der Gleichstellungskommission an der Universität St. Gallen.

9. Gastdozenten

Im Jahr 2012 weilten wiederum drei hochkarätige Gastprofessoren am CDI-HSG und unterstützten uns sowohl in der Lehre als auch bei unseren Forschungsprojekten. Im VWL-Bereich war Prof. Per Johansson vom Institute for Labour Market Policy Evaluation der Uppsala University (Schweden) zu Gast.

Im BWL-Bereich war zunächst Prof. Lisa Nishii von der ILR School der Cornell University (USA) zu Gast. Lisa Nishii gehört zu den weltweit renommiertesten Experten im Bereich der Diversity and Inclusion-Forschung. Sie unterstützt uns intensiv bei unserem Forschungsprojekt bei Audi und übernahm zudem das Ko-Referat für die Dissertation von David Dwertmann.

Weiter war im Sommer Prof. Adrienne Colella von der A.B. Freeman School of Business der Tulane University (USA) zu Gast. Adrienne Colella ist die vermutlich am besten publizierte Wissenschaftlerin im Bereich der organisationspsychologischen Forschung zu Behinderung am Arbeitsplatz und aktuelle Präsidentin der Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP). Gemeinsam mit Adrienne Colella wird Stephan Böhm einen "Cross-Cultural Research Incubator on Disability and Work" beim Jahreskongress der SIOP 2013 in Houston/Texas durchführen. Zudem wird gemeinsam ein "International Research Panel on Disability and Employment", ebenfalls bei der SIOP 2013 in Houston/Texas, organisiert.



Lisa Nishii, Adrienne Colella, Stephan Böhm (v.l.n.r.) im Rahmen der Academy of Management Conference in Boston, USA.



Lisa Nishii



Adrienne Colella

10. Ausblick

Auch im Jahr 2013 werden wir unseren interdisziplinären Ansatz in Forschung, Beratung und Lehre konsequent weiter verfolgen:

Im Bereich der Volkswirtschaftlichen Forschung haben wir durch den Zugang zu administrativen Rentendaten aus Deutschland, Schweden und der Schweiz erstmals die Möglichkeit, unterschiedliche Politikansätze zur Reduzierung von Invalidenrenten und gleichzeitiger Integration von Menschen mit Behinderung zu evaluieren und miteinander zu vergleichen.

Der betriebswirtschaftliche Forschungsbereich des CDI-HSG wird seine grösseren Forschungsprojekte weiterverfolgen. Im Bereich der Forschung zur demographiefesten Produktion gemeinsam mit der Audi AG steht eine grosse quantitative Befragung im Werk Ingolstadt an. Voraussichtlich im Juli/August 2013 werden alle Produktionsmitarbeiter zur Teilnahme eingeladen. Aktuell konzipieren wir unterschiedliche Fragebogenversionen für die Führungskräfte, Mitarbeitende mit Leistungseinschränkungen sowie deren gesunde Kollegen.

Zudem werden wir zahlreiche objektive Daten aus den Audi-Systemen nutzen, um unsere Befragungsergebnisse zu triangulieren. Im Bereich unserer Forschung zur psychischen Gesundheit werden wir die Datenanalysen fortsetzen und voraussichtlich noch weitere Daten erheben, um ein noch besseres Verständnis eines gesundheitsorientierten Führungsstils zu erlangen.

Gemäss Beschluss von Bundesrat und Parlament hat die IV den Auftrag, rund 17'000 Rentner zu reintegrieren. Ein entsprechendes Reintegrationskonzept ist noch ausstehend. Am 28.03.2013 findet ein Gespräch seitens des Bereichs Angewandte Forschung mit Frau Bundesrätin Leuthard statt. In diesem Gespräch soll darüber diskutiert werden, wie die Wirtschaft diese Arbeitskräfte mit Behinderung nutzstiftend für die ganze Volkswirtschaft integrieren kann. Ein entsprechendes Forschungsprojekt und dessen Finanzierung wird angedacht.



Kunst an der HSG

11. Team



Prof. Dr. Stephan Böhm, Direktor und Assistenzprofessor (BWL)

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



Prof. Dr. Eva Deuchert, Direktorin und Assistenzprofessorin (Tenure Track, VWL)

Forschungsgebiete: Arbeits- und Gesundheitsökonomie.



Prof. Dr. Nils Jent, Direktor angewandte Disability Forschung am CDI-HSG und Titularprofessor für Diversity Management an der HSG (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.



Kirill Bourovoi, Dipl. Psych, Wissenschaftlicher Mitarbeiter (BWL), ab August 2012

Forschungsgebiete: Berufliche Reintegration von Menschen mit Leistungswandlung und Behinderung, Unternehmensgesundheit, Diversity Management, demografischer Wandel.



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), bis August 2012

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



Dr. Beatrix Eugster, Postdoktorandin (VWL), ab August 2012

Forschungsgebiete: Arbeitsmarktökonomie, angewandte Ökonometrie, politische Ökonomie.



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, Buchhaltung/Personal.



Ina Zwingmann, Dipl. Psych., Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin (BWL), ab August 2012

Forschungsgebiete: Psychische und physische Gesundheit, Diversity, Mitarbeiterführung, Mitarbeiter- und Gesundheitsbefragung, Occupational Health Psychology, Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung.

12. Fachrat / Advisory Board



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



Prof. Dr. Monika Bütler, 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.



Dr. Albert Frieder, Geschäftsführer der Stiftung My Handicap.



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



Prof. Dr. 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.



Prof. Dr. 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
www.cdi.unisg.ch

