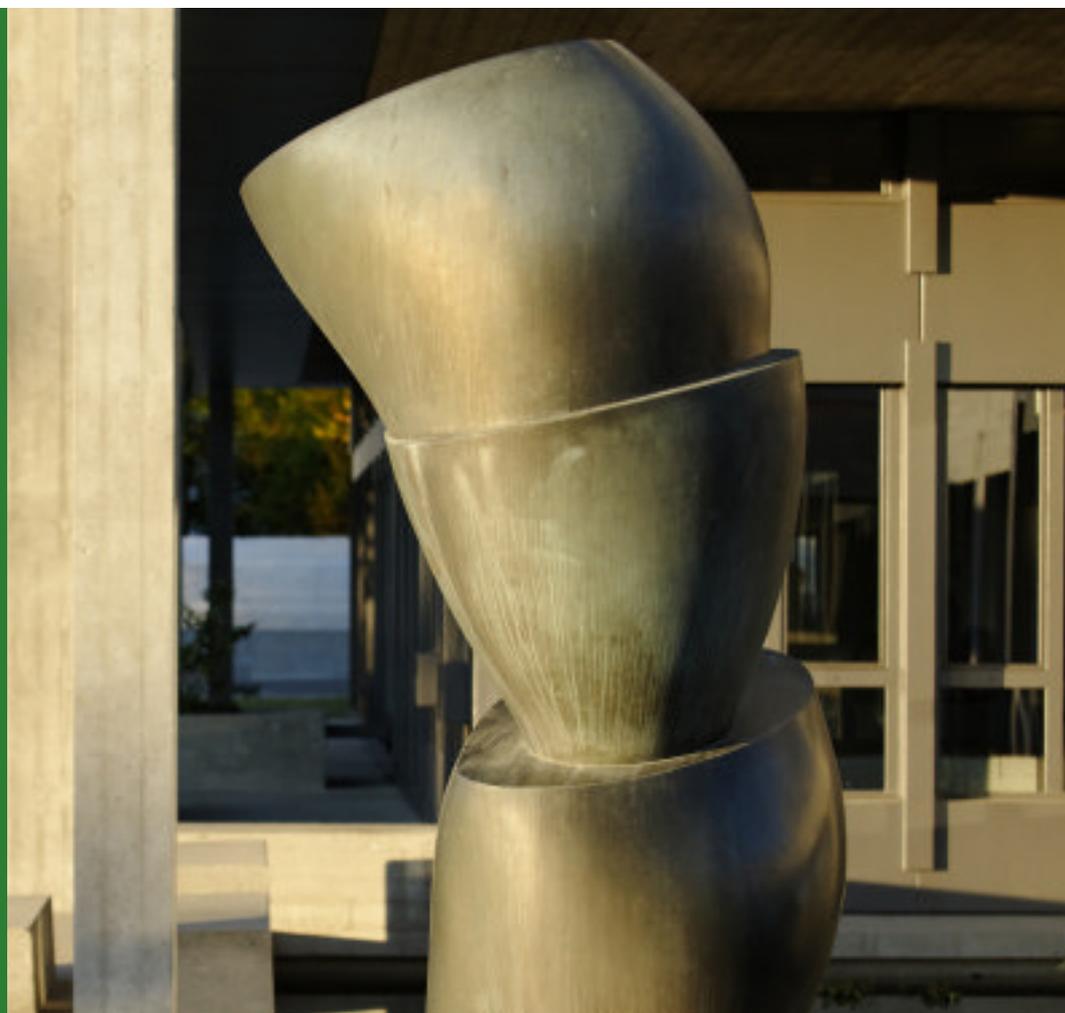


Center for Disability and Integration



University of St.Gallen



Jahresbericht 2013

Inhalt

1.	Vorwort	2
2.	Forschung	3
3.	Publikationen	15
4.	Vorträge und Konferenzteilnahmen	17
5.	Lehre und Praxis	19
6.	Betreute Arbeiten	20
7.	Mitgliedschaften	20
8.	Gastdozenten	21
9.	Team	22
10.	Fachrat	24

1. Vorwort

Am 23. Januar 2014 wurde der neue OECD-Bericht zur psychischen Gesundheit und Beschäftigung in Bern vorgestellt. Dieser spricht eine deutliche Sprache: Die Schweiz muss vor allem auf psychische Probleme in der Erwerbsbevölkerung stärker eingehen.

Psychische Probleme sind nicht nur mit enormen Nachteilen für die Betroffenen verbunden, sondern auch für die Gesellschaft als Ganzes: Sie kosten die Schweizer Wirtschaft jährlich ungefähr 19 Milliarden Franken, was 3.2 Prozent des BIP entspricht.

Angesichts dieser hohen Kosten für alle Beteiligten und unter dem Druck einer steigenden Zahl von Leistungsempfängern aus den Sozialkassen ist es wichtig, dass Forschung, Politik und Wirtschaft an einem Strang ziehen. Mit unseren Beiträgen zu Forschung, Lehre und Beratung wollen wir dieses Ziel unterstützen.

Auch im Jahr 2013 wurden in allen drei Bereichen des CDI-HSG bestehende Projekte fortgesetzt und neue initiiert. Einen Überblick hierzu finden Sie auf den folgenden Seiten.

In Bezug auf seine Mitarbeitenden hat sich das CDI-HSG ebenfalls weiterentwickelt:

- Miriam Baumgärtner hat ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen und ist als Projektleiterin und Postdoktorandin am CDI-HSG tätig.
- David Dwertmann hat seine Promotion erfolgreich abgeschlossen und ist nach seinem Auslandsaufenthalt als Visiting Research Fellow an der Industrial and Labor Relations (ILR) School der Cornell University ans CDI-HSG zurückgekehrt. Hier hat er seine Tätigkeit als Projektleiter und Postdoktorand aufgenommen.
- Lukas Kauer hat nach erfolgreichem Abschluss seiner Promotion das CDI-HSG zum Jahresende verlassen. Wir danken ihm herzlich für seine Mitarbeit und wünschen ihm alles Gute für den weiteren beruflichen und privaten Weg.
- Mit dem Eintritt von Regina Reinert konnten wir den betriebswirtschaftlichen Bereich weiter verstärken. Wir wünschen ihr für Ihre Tätigkeit am CDI-HSG viel Erfolg.

Unsere anwendungsbezogenen Forschungsprojekte können wir nur realisieren, weil wir starke Partner in Wissenschaft und Praxis haben. An dieser Stelle möchten wir uns bei allen herzlich bedanken, die uns unterstützen.

Wir freuen uns über Ihr Interesse am Center for Disability and Integration und wünschen Ihnen eine spannende Lektüre.

2. Forschung

Die volkswirtschaftliche Forschung des CDI-HSG

Das Team der volkswirtschaftlichen Forschung



Prof. Dr. Eva Deuchert
Direktorin und Assistenz-
Professorin (Tenure Track)



Helge Liebert
Dipl. Volkswirt, wissenschaftlicher Mitar-
beiter und Doktorand



Prof. Dr. Beatrix Eugster
Assistenz-Professorin



Julia Knauber
B.Sc., Psych. Dipl.-Kff., wissenschaftliche
Mitarbeiterin

Sekretariat Gesamt-CDI



Ursula Würmli
Personalassistentin ZGP,
Sekretariat, Buchhaltung/Personal

Unsere wissenschaftliche Tätigkeit fokussiert sich auf die Erforschung der wirtschaftlichen Faktoren, welche das Ansteigen der Zahl von Menschen mit Behinderung erklären, die Evaluierung von Massnahmen zur Vermeidung einer Invalidisierung sowie zur erfolgreichen (Re-)Integration von Menschen mit Behinderung. Letztlich geht es auch um die Ausgestaltung der Sozialversicherungssysteme, damit diese der Integration von Menschen mit Behinderung dienlich sind, aber dennoch finanzierbar bleiben.

Viele Massnahmen zielen darauf, Menschen mit Behinderung wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Untersuchung dieser Massnahmen hat gezeigt, dass es schwierig ist, Individuen welche bereits eine Invalidenrente beziehen, erfolgreich zu reintegrieren. Flankierenden Massnahmen, welche eine weitere Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt ermöglichen und den Bezug von IV Renten vermeiden, kommt daher eine hohe Bedeutung zu.

Allgemeine Informationen:

- Abgabe der Dissertation von Lukas Kauer mit dem Thema: „Disability, Education and Work: Empirical Evaluations of Policies to Sustain the Employment and Education of People with a Disability“.
- Erfolgreiche Verteidigung der Dissertation am 28. Oktober 2013. Herr Kauer hat das CDI Ende 2013 verlassen.
- Annahme der Vorstudie von Helge Liebert zum Thema: Essays in Applied Microeconometrics.
- Besuch der CEMFI Summer School in Madrid (Helge Liebert).

Laufende und abgeschlossene Projekte: 2012 – 2014 Moral Hazard

Wie jede andere Sozialversicherung hat auch die Invalidenversicherung (IV) 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 wohlfahrtserhaltend.

Auf der anderen Seite birgt sie jedoch auch das Risiko, dass manche Personen, die eigentlich arbeiten könnten, stattdessen Leistungen der IV beantragen (Moral Hazard). Dieser Aspekt ist wohlfahrtsreduzierend, da hierdurch die Kosten der IV (die letztendlich von der Allgemeinheit getragen werden) erheblich gesteigert werden. In diesem Projekt untersuchen wir Moral Hazard anhand von einzelnen Massnahmen der 4. und 5. IV-Revision.

Teilprojekt 1 (abgeschlossen):

Durch die Abschaffung der Zusatzrenten für Ehegatten wurden ausgezahlte IV-Renten de facto reduziert. Es wurde untersucht, ob dies zu einer Veränderung des Arbeitsangebotsverhaltens bei IV-Rentnern und deren Partnern geführt hat. Die Ergebnisse zeigen, dass eine solche Reaktion ausblieb und keine Effekte auf Arbeitsangebot und Einkommen festzustellen sind. Es gibt jedoch Indizien, die auf eine vermehrte Inanspruchnahme von Ergänzungsleistungen hinweisen. Detaillier-

te Ergebnisse finden Sie im folgenden Working Paper: "The Effect of Cutting Disability Insurance Benefits on Labor Supply in Households", verfügbar unter <http://www1.vwa.unisg.ch/RePEc/usg/econwp/EWP-1401.pdf>.

Teilprojekt 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. Erste Ergebnisse weisen auf einen Rückgang der Neuverrentungen hin.

Teilprojekt 3:

Mit der 4. IV-Revision wurde die Dreiviertel-Rente eingeführt. Dies führt zu einer Veränderung der kritischen Grenzen des Invaliditätsgrades, welcher die Höhe der IV-Renten bestimmt. Untersucht werden soll, ob dies dazu geführt hat, dass der IV-Grad von Versicherten anders eingestuft wird. Erste Ergebnisse deuten auf eine starke Zunahme des Invaliditätsgrades hin, ohne dass eine Änderung des Arbeitsangebots festgestellt werden kann.

Das Projekt ist laufend und wird vom Schweizerischen Nationalfonds unterstützt. Geplant ist, das Projekt bis Ende 2014 abzuschliessen. http://www.alexandria.unisg.ch/Projekte/Person/D/Eva_Deuchert/209975.

2013-2017 Evaluierung von Förderleistungen für Kinder mit Lernbehinderungen

Die Europäische Union fördert die aktive Inklusion von Personen mit Behinderung in der Gesellschaft. Dies widerspiegelt sich in der UN Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderung, welche von allen EU Mitgliedstaaten, sowie auch von der Schweiz, ratifiziert wurde. Die UN Konvention garantiert unter anderem gleichen Zugang zu Bildung für Menschen mit und ohne Behinderung in einem inklusiven Schulsystem. Bis heute ist jedoch unklar, welche Fördermassnahmen langfristig am wirkungsvollsten sind, z.B. im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration und die soziale Integration von Menschen mit Behinderung. Dieses Projekt evaluiert die langfristigen

Effekte verschiedener Fördermassnahmen für Kinder mit speziellen schulischen Bedürfnissen. Insbesondere interessieren wir uns für verschiedene Schulformen, z.B. Regelklasse mit ILZ/ISF vs. Kleinklasse, alternative Formen der Einschulung und auch verschiedene Therapieformen wie z.B. Legasthenie-Therapie vs. schulische Heilpädagogik. Mit Hilfe von Kosten-Nutzen-Analysen untersuchen wir nicht nur die Effekte der verschiedenen Massnahmen, sondern auch deren ökonomische Effizienz. Unsere Resultate sollen helfen, wirkungsvolle und kosteneffiziente Fördermassnahmen zu implementieren. Wir legen einen besonderen Fokus auf die soziale und berufliche

Die volkswirtschaftliche Forschung des CDI-HSG

Inklusion nach Abschluss der obligatorischen Ausbildung. Vom Schulpsychologischen Dienst (SPD) des Kantons St. Gallen und der Stadt St. Gallen haben wir detaillierte Informationen zu allen Kindern erhalten, welche zwischen 1994 und 2010 mit dem SPD in Kontakt kamen. Es ist geplant, 2'000 bis 3'000 dieser Personen, welche heute 18 Jahre und älter sind, zu ihrer aktuellen wirtschaftlichen und persönlichen Situation zu befragen. Mittels dieser Angaben und den Daten zu den Kosten der

Fördermassnahmen evaluieren wir die Wirksamkeit und die Effizienz der einzelnen Massnahmen. Zusätzlich möchten wir etwas über die Gründe herausfinden, wieso verschiedene Massnahmen wirken. Insbesondere werden wir analysieren, wie sich verschiedene schulische Laufbahnen auf Zeit-, Risiko-, und soziale Präferenzen auswirken. In Kooperation mit Herrn Prof. Dr. Ernst Fehr (Universität Zürich) möchten wir mit den befragten Personen speziell entwickelte Computer-basierte Experimente durchführen.

2011-2013 Studienberatung

Wir untersuchten im Rahmen eines Feldexperimentes, ob Studenten mit Behinderung bei der Studienberatung diskriminiert werden. Die Studienberatungen aller deutschen Universitäten erhielten Anfragen fiktiver Studienbewerber, welche Informationen über den Zulassungsprozess und mögliche Nachteilsausgleiche einholen möchten. Der Inhalt der Antworten wurde mittels Text Mining analysiert. Dies erlaubte uns, verschiedene ökonomische Diskriminierungstheorien zu evaluieren. Wir zeigen, dass Studenten mit Depressionen oder Dyslexie benachteiligt werden gegenüber Studenten mit physischen Handicaps. Weitere Ergebnisse deuten darauf hin, dass Diskriminie-

rung weder präferenzbasiert noch statistisch begründet ist. Stattdessen existieren allgemeine Informationsdefizite bezüglich der Krankheitsbilder und den damit verbundenen Einschränkungen. Psychologische Probleme und Lernschwächen werden seltener als Behinderung gesehen und daher regelmässig trivialisiert. Falls diese Formen der Diskriminierung sich im Zugang zum Studium und dem erfolgreichen Abschluss widerspiegeln, kann dies die ohnehin problematische Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung weiter verschlechtern. <http://www1.wva.unisg.ch/RePEc/usg/econwp/EWP-1336.pdf>.

2011-2013 Evaluierung der Wirksamkeit von Arbeitgeberanreizen der Invalidenversicherung

In dieser Studie untersuchen wir die Wirksamkeit von Arbeitgeberanreizen der Invalidenversicherung. Menschen mit Behinderung haben oft Schwierigkeiten, im ersten Arbeitsmarkt angestellt zu werden. Viele entwickelte Länder gewähren Lohnzuschüsse für Arbeitgeber, um die Anstellung von Menschen mit Behinderung zu fördern. Deren Wirksamkeit ist jedoch weitgehend unklar. Der Zuschuss kann einerseits einen finanziellen Anreiz darstellen, welcher per se die Beschäftigung erhöhen kann. Andererseits kann er jedoch auch ein Signal für eine tiefere Qualität des Bewerbers sein (welcher dadurch auf eine Behinderung hinweisen muss), was Arbeitgeber von einer Anstellung abschrecken kann. Das Ziel dieser Studie war die Evaluation des Gesamteffekts mithilfe eines sozialen Feldexperiments.

Die Teilnehmer verschickten mehrere Bewerbungen. Bei einem zufällig ausgewählten Teil dieser Bewerbungen wurden die möglichen Lohnzuschüsse erwähnt. Die Wirksamkeit des Einarbeitungszuschusses wurde anhand der Unterschiede in den Einladungen zum Bewerbungsgespräch gemessen. Die Resultate zeigen, dass die Lohnzuschüsse wirkungslos oder gar schädlich sind für junge Erwachsene, welche am Ende ihrer Berufsausbildung stehen. Es besteht die Möglichkeit, dass sie positive Effekte für Bewerber haben, welche an Job Coaching Massnahmen teilnehmen. Die Durchführung dieser Studie wurde durch die Ernst Göhner Stiftung gefördert.

Die betriebswirtschaftliche Forschung des CDI-HSG

Das Team der betriebswirtschaftlichen Forschung



Prof. Dr. Stephan Böhm
Direktor und Assistenz-Professor



Dr. Miriam Baumgärtner
Dipl. Psych., Post-Doktorandin



Kirill Bourovoi
Dipl. Psych., wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand



Dr. David Dwertmann
Dipl. Psych., Post-Doktorand



Julia Kensbock
B.Sc., wissenschaftliche Mitarbeiterin



Regina Reinert
Dipl. Psych., wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin

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

Allgemeine Informationen:

Im Jahr 2013 konnten zwei Dissertationen erfolgreich abgeschlossen werden.

- David Dwertmann promovierte zum Thema „Adapting to the Future Workforce: Combining Diversity and Organizational Climate Research“.
- Miriam Baumgärtners Dissertation trägt den Titel „Health and Disability in the Workplace: Empirical Insights and Recommendations for Organizations“.
- Als neue Mitarbeiterin konnte im vergangenen Jahr Regina Reinert gewonnen werden.

- David Dwertmann kehrte im Oktober 2013 nach seinem einjährigen Forschungsaufenthalt als Visiting Scholar an der School for Industrial and Labor Relations (ILR) der Cornell University (USA) bei Prof. Dr. Lisa Nishii als Projektleiter und Postdoktorand in unser Team zurück.



David Dwertmann bei der Übergabe der Doktorrolle

Forschungsprojekt „Integration von leistungsgewandelten Mitarbeitern in der Produktion“ gemeinsam mit der AUDI AG, Ingolstadt

(Stephan Böhm, David Dwertmann, Miriam Baumgärtner, Kirill Bourovoi und Julia Kensbock)

Der demographische Wandel führt zu einem massiven Anstieg des Durchschnittsalters in vielen westlichen Ländern und stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen. Mit dem Anstieg des Durchschnittsalters nimmt auch die Anzahl von Mitarbeitenden mit Behinderung zu. Hierdurch können viele Mitarbeitende in der taktgebundenen Fertigung nicht mehr die vorgegebene Standardleistung erbringen. Als Reaktion auf diese Tendenzen hat unser Kooperationspartner AUDI eine Systematik entwickelt, um leistungsgewandelte Mitarbeitende durch unterschiedliche Massnahmen wie etwa Arbeitsplatzanpassungen wieder an die Standardleistung heranzuführen.

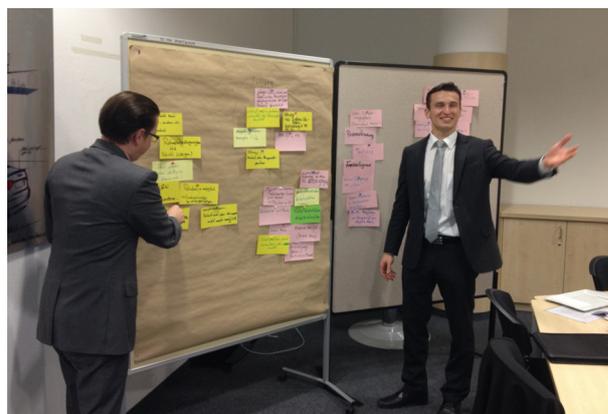
In unserem Projekt evaluieren wir die bestehenden Integrationsprozesse und erarbeiten konkrete Handlungsempfehlungen für eine Weiterentwicklung. Durch einen optimierten Einsatz von Mitarbeitenden sowie der Anpassung von Führungs- und Teamstrukturen soll letztendlich eine höhere Zufriedenheit der Mitarbeitende bei gleichzeitig gesteigerter Wirtschaftlichkeit erzielt werden. Die Evaluation verfolgt ein quasi-experimentelles Design und teilt sich in eine qualitative Befragungsreihe und zwei quantitative Befragungen.

Zwischen den beiden quantitativen Online-Befragungen werden Interventionsmassnahmen ergriffen, die mittels Kontrollgruppenvergleichen bewertet werden. Als Datenquelle dienen neben den Mitarbeiterbefragungen auch objektive HR- und Produktions-Kennwerte.

Im November 2012 wurden 27 qualitative Fokusgruppen-Interviews mit sämtlichen Stakeholdern durchgeführt. Aufbauend auf den Erkenntnissen wurden im Juli 2013 alle Produktions-Mitarbeitenden des Firmenhauptsitzes befragt (über 6.000 Rückläufe). Ersten Auswertungen zufolge zeigen sich Unterschiede in den Befragungs-Konstrukten (z.B. Zufriedenheit, Führung) sowohl zwischen Mitarbeitendengruppen als auch zwischen Arbeitsbereichen. Zudem hängen Faktoren wie Kommunikation, Teamzusammensetzung hinsichtlich der Leistungswandlung und Alters-Diversität mit objektiven Kennzahlen zusammen. In einem nächsten Schritt werden wir auf den gewonnenen Erkenntnissen aufbauend Trainingsmassnahmen entwickeln und deren Wirksamkeit untersuchen.



Das AUDI-Projektteam mit Prof. Dr. Lisa Nishii



Stephan Böhm und Kirill Bourovoi während einem Workshop bei AUDI

Forschungsprojekt „Faktoren des Arbeitsplatzerhalts bei Mitarbeitern mit psychischen Erkrankungen“ gemeinsam mit der Sozialversicherungsanstalt (SVA), Zürich

(Stephan Böhm, David Dwertmann und Regina Reinert)

Die Anzahl der Invalidenberentungen aufgrund psychischer Erkrankungen von Arbeitnehmern hat in der Schweiz und vielen anderen Industrieländern in den letzten Jahrzehnten stark zugenommen, was zu hohen Kosten führt. Aus diesem Grund werden von der Invalidenversicherung bereits zahlreiche präventive Anstrengungen sowie auch Wiedereingliederungsmassnahmen unternommen, um Arbeitnehmer mit psychischen Störungen im Beruf zu halten bzw. bei Arbeitsplatzverlust wieder zu integrieren.

Ziel dieses Forschungsprojekts ist die Ermittlung von Erfolgsfaktoren, die zum Arbeitsplatzerhalt bei psychisch Erkrankten führen. Ein besonderes Augenmerk wird hierbei auf die Rolle der Führungskraft gelegt, die durch passgenaue Trainings zu einem erfolgreichen Umgang mit Mitar-

beitenden mit psychischen Problemen befähigt werden soll. Des Weiteren sollen in dieser Studie Hinweise zur Gestaltung und Weiterentwicklung von Frühinterventionsmassnahmen auf Seiten der Sozialversicherungen gewonnen werden. In einem experimentellen Design sollen über drei Jahre von Oktober 2013 bis September 2016 circa 500-600 IV-Neuanmeldungen analysiert werden. Zu verschiedenen Messzeitpunkten sollen Daten der IV-Angemeldeten, der Arbeitgeber und Personen aus dem sozialen Umfeld der Mitarbeitenden erhoben werden. Diese werden durch objektive Daten (z.B. Arbeitserhalt oder -verlust) ergänzt. Interventionsmassnahmen wie etwa Führungskräftetrainings sollen anhand von Kontrollgruppenvergleichen bewertet werden. Aktuell beschäftigen wir uns mit der Feinplanung der ersten Datenerhebungsphase.

Forschungsprojekt zur Rolle der Führungskraft beim Erhalt physischer und psychischer Gesundheit

(Stephan Böhm, Miriam Baumgärtner, David Dwertmann und Regina Reinert)

Entgegen dem globalen Trend eines sich kontinuierlich verbessernden allgemeinen Gesundheitszustands scheidet ein grosser Teil der Arbeitnehmer aufgrund langfristiger Erkrankungen aus dem Erwerbsleben aus. Insbesondere die Krankheitstage sowie Frühberentungen aufgrund psychischer Erkrankungen sind stark angestiegen. Diese Entwicklung ist sowohl aus sozialer als auch aus ökonomischer Sicht bedenklich und zieht sich durch fast alle OECD Länder:

Über die negativen Konsequenzen auf der individuellen Ebene hinaus beeinflusst die Gesundheit der Mitarbeitenden direkt die Produktivität und Leistung eines Unternehmens. Daten der Europäischen Union zeigen, dass innerhalb eines Jahres bei 8.6% aller Arbeitnehmer der EU-27 Länder ein arbeitsbezogenes Gesundheitsproblem auftritt, welches in 62% der Fälle zu krankheitsbedingter Abwesenheit führt. Verlorene Arbeitstage sind jedoch nur die Spitze des Eisbergs: Der grösste Teil der Kosten sind die indirekten, wie beispielsweise Kosten, um Arbeitnehmer zu ersetzen, Produktivitätsverluste aufgrund unvorhersehbarer Absenzen und einer schlechteren Arbeitsleistung erkrankter Mitarbeitender. Betriebliche Gesundheitsförderung gewinnt daher zunehmend an Bedeutung. Im Mittelpunkt dieses Projektes steht die Rolle der Führungskraft bei der

Vermeidung sowie im Umgang mit arbeitsbezogenen Erkrankungen.

Bisherige Forschung hat gezeigt, dass allgemeine Führungsstile mit verschiedenen gesundheitsbezogenen Ergebnisvariablen in Zusammenhang stehen. Eine offene Frage ist jedoch, inwiefern Führungskräfte die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden auf direktere Weise beeinflussen können. Trotz des vielversprechenden Potenzials eines solchen „gesundheitsorientierten“ Führungsstils ist theoretische und empirische Forschung hierzu bisher fast nicht vorhanden. Unser Forschungsprojekt zielt auf diese Forschungslücke ab.

Basierend auf einem theoretisch fundierten Konstrukt der gesundheitsorientierten Führung entwickelten wir eine Skala, die wir in mehreren Schritten validierten. Diese kam unter anderem in einer Forschungskoooperation mit einer grossen öffentlichen Agentur in Deutschland zum Einsatz. Mittels Fragebogen erhoben wir neben dem Konstrukt gesundheitsbezogene Variablen sowie Leistungsindikatoren und betteten die Skala in ein Gesamtmodell ein. In zukünftigen Projektschritten wird unser Ansatz zur gesundheitsorientierten Führung in weiteren empirischen Studien überprüft und fortentwickelt und in Unternehmen durch eine Schulung der Führungskräfte praktisch umgesetzt.

Forschungsprojekt zur passgenauen sozialen Unterstützung von Mitarbeitenden mit Behinderung

(Miriam Baumgärtner, Stephan Böhm und David Dwertmann)

Im Mittelpunkt dieses Projektes steht die Frage, wie organisationale Rahmenbedingungen für Mitarbeitende mit Behinderung bestmöglich gestaltet werden können. Dass sich die Arbeitsleistung von Arbeitnehmern mit Behinderung durch soziale Unterstützung verbessern kann, ist bekannt. Doch wie viel Unterstützung ist optimal, kann zu viel Hilfe sogar schaden?

In dieser Studie beleuchten wir das Zusammenspiel von externen und internen Ressourcen bei der Vorhersage von Arbeitsleistung. Soziale Unterstützung zählt zu den externen Ressourcen. Zu einer wichtigen internen Ressource gehört die individuelle Selbstwirksamkeit bzw. die eigene arbeitsbezogene Kompetenz-Überzeugung. Wir zeigen, dass der Effekt von sozialer Unterstützung auf Arbeitsleistung von Selbstwirksamkeit abhängt. Die Bereitstellung von sozialer Unterstützung scheint insbesondere die Leistung derjenigen Mitarbeitenden mit Behinderung zu fördern, deren Selbstwirksamkeit gering ausgeprägt ist. Bei hoher Selbstwirksamkeit hingegen hat soziale Unterstützung keinen Effekt (siehe Abbildung).

Die Daten für diese Studie wurden in einem israelischen Call Center gesammelt, das hauptsächlich Menschen mit Behinderung beschäftigt. Die Arbeitsleistung wurde durch den jeweiligen Vorgesetzten eingeschätzt, während die weiteren Variablen von den Mitarbeitenden mittels Fragebogen erhoben wurden. Demographische Charakteristiken der Stichprobe wurden durch den HR-Verantwortlichen erfasst.

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass Menschen mit Behinderung unterschiedliche Bedürfnisse haben und sich hinsichtlich des Ausmaßes an sozialer Unterstützung, die sie benötigen, um eine gute Arbeitsleistung zu erreichen, unterscheiden. Statt eines Patentrezepts sollten Organisationen die individuellen internen Ressourcen berücksichtigen und ihren Mitarbeitenden mit Behinderung soziale Unterstützung passgenau statt geballt zukommen lassen. Diese Studie wird in Kürze im Journal *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* erscheinen.

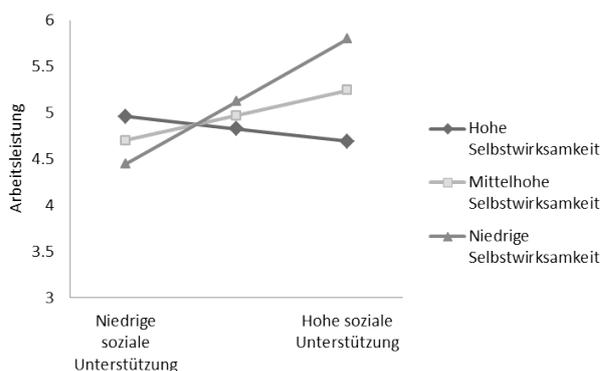


Abbildung: Der moderierende Effekt von Selbstwirksamkeit auf den Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung und Arbeitsleistung

Forschungsprojekt zum Management von Diversität: Diversitäts-Klima als Lösungsansatz

(David Dwertmann und Stephan Böhm)

Die Vielfalt in der heutigen Erwerbsbevölkerung steigt zunehmend an. Hierfür sind verschiedene globale Trends wie die Globalisierung, eine ansteigende Erwerbstätigenquote von Frauen sowie der demographische Wandel verantwortlich. Aufgrund der Herausforderungen, die mit diesen Veränderungen einhergehen, suchen Unternehmen nach Möglichkeiten, um Diversität im Unternehmenskontext bestmöglich zu gestalten.

Während sich Manager von den unterschiedlichen Hintergründen, Lebenserfahrungen und somit dem Wissen ihrer Mitarbeiter positive Effekte für die Leistung wünschen, führt die neue Heterogenität in Teams leider oftmals auch zu negativen Konsequenzen. Diese äussern sich unter anderem in Form von Vorurteilen, Subgruppenbildung anhand von demographischen Kategorien sowie von Diskriminierung. Deshalb suchen Unternehmen nach effektiven Wegen, um die zunehmende Diversität aktiv zu managen. Ein positives Diversitäts-Klima, d.h. die gemeinsam wahrgenommenen Normen zum Umgang mit Heterogenität, scheint ein wichtiger Faktor zu sein, der zum erfolgreichen Management einer modernen Arbeitnehmerschaft beiträgt. Deshalb beschäftigen wir uns eingehend mit diesem Konstrukt. Welche Verhaltensweisen im Team werden belohnt und welche sanktioniert? Sind die HR-Systeme der Gruppe wie etwa Beförderungen und die des gesamten Unternehmens fair und frei von Diskriminierung?

Wenn das Diversitäts-Klima in einer Gruppe positiv ist, so wirken die mit ihm verbundenen sozialen Normen als starke Richtlinien zu offenem, inklusivem Verhalten gegenüber anderen Gruppenmitgliedern. In diesem gross angelegten Projekt beschäftigen wir uns mit vielfältigen Fragen zum Thema Diversitäts-Klima.

Was sind die Effekte eines ausgeprägten Diversitäts-Klimas? Wie können Führungskräfte und Unternehmen aktiv ein positives Diversitäts-Klima fördern? Wie wirkt sich das Diversitäts-Klima auf den Zusammenhang von Mitarbeiter-Heterogenität und Gruppenprozessen sowie Leistung aus?

Das dargestellte Projekt fusst auf verschiedenen Kooperationen mit Unternehmen im In- und Ausland. Grundsätzlich arbeiten wir in den meisten Teilprojekten empirisch und stützen uns hauptsächlich auf quantitative Daten aus Mitarbeiterbefragungen sowie, wenn möglich, objektive Unternehmenskennzahlen. Eine empirische Studie in diesem Forschungsbereich mit dem Titel "Expanding insights on the diversity climate-performance link: The role of work group discrimination and group size" erscheint in Kürze bei *Human Resource Management*.

Zudem werden wir im kommenden Jahr eine mehrtägige Schwerpunkt-Veranstaltung zum Thema Diversity Climate auf der Equality, Diversity, & Inclusion Konferenz 2014 in München anbieten (siehe <http://www.edi-conference.org/streams.php>; Stream 11). Hierzu sind bereits eine Vielzahl von Beiträgen eingegangen.

Die betriebswirtschaftliche Forschung des CDI-HSG

Forschungsprojekt zu Altersdiversität in Teams und Organisationen

(Stephan Böhm, David Dwertmann und Miriam Baumgärtner)

Eine steigende Lebenserwartung und eine geringe Geburtenrate sind die Haupttreiber für eine immer älter werdende Bevölkerung in vielen Industrienationen. Doch nicht nur das Durchschnittsalter sondern auch die Streuung des Alters, also die Altersdiversität, nimmt zu. So arbeiten heute oftmals drei Generationen gemeinsam in einem Team oder einer Firma. Diese Situation kann zu Spannungen unter den Mitarbeitenden führen oder aber zu positiven Effekten, wenn Jung und Alt die jeweiligen Stärken gewinnbringend einsetzen. Beispielsweise verfügen jüngere Menschen tendenziell über ein größeres Wissen im Bereich Technologie und neue Medien während ältere Mitarbeiter einen reichhaltigen Erfahrungsschatz besitzen. Wenn diese Stärken gebündelt werden, kann dies zu besseren Problemlösungen und einer erhöhten Performance führen. Zur Realisierung von positiven Ergebnissen bedarf es jedoch eines effektiven Managements.

Das Hauptziel dieses Projektes ist es, effektive Wege zu identifizieren, wie Unternehmen ihre zunehmend altersheterogene Belegschaft erfolgreich führen können. Welches Verhalten Führungskräfte zeigen und wie HR Systeme ausgestaltet sein müssen sind zentrale Fragen in diesem Forschungsbereich. Eine empirische Studie mit dem Titel "Spotlight on age-diversity climate: The impact of age-inclusive HR-practices on firm level outcomes" erscheint in Kürze bei *Personnel Psychology*.

Zudem präsentierten David Dwertmann und Stephan Böhm aktuelle Forschungsergebnisse auf dem EAWOP Small Group Meeting on Age in the Workplace, Rovereto, Italien. Hierbei gingen sie insbesondere auf die Frage ein, welchen Effekt heterogene Führungsbeziehungen (in Bezug auf Alter und Behinderung) zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden haben.



Stephan Böhm und David Dwertmann anlässlich der Konferenz in Rovereto/IT

Die betriebswirtschaftliche Forschung des CDI-HSG

Praxisprojekt „Best Practice Beispiele zur Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt“ gemeinsam mit zahlreichen Unternehmen aus der Schweiz, Deutschland und Österreich

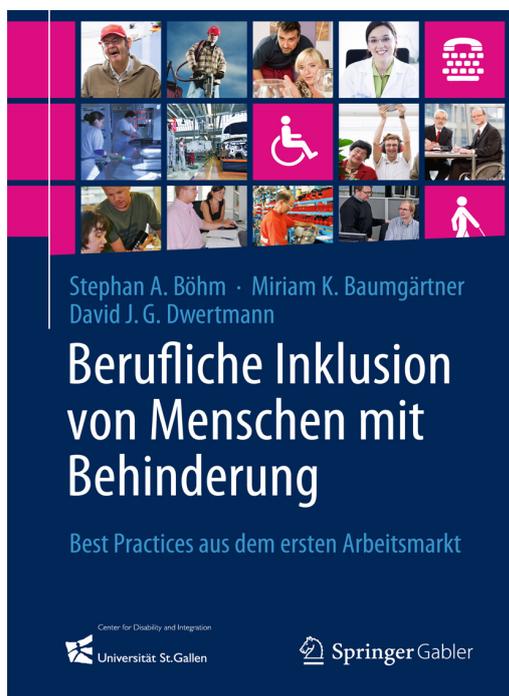
(Stephan Böhm, Miriam Baumgärtner und David Dwertmann)

Die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung ist ein zentrales, jedoch zu wenig beachtetes Thema des Personalmanagements. Aus diesem Grund haben wir im Anschluss an unseren Commitment To Action (ComToAct) Award 2011 (die Auszeichnung ehrt Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum für die Entwicklung und Umsetzung von vorbildlichen Inklusionsmassnahmen) entschieden, eine Sammlung von Best-Practice-Beispielen herauszugeben.

Das Buch orientiert sich an zentralen Handlungsfeldern des Personalmanagements: Rekrutierung, Arbeitsplatzgestaltung/-anpassung, Arbeitszeitmodelle, Weiterbildung und Karrieremanagement, Gesundheits-

management sowie Führung und Kultur und stellt die Inklusionsmassnahmen kleiner, mittelständischer und grosser Organisationen aus unterschiedlichen Branchen und Regionen vor. Hierdurch sollen Führungskräften und Personalverantwortlichen geeignete Konzepte an die Hand gegeben werden, um die Inklusion von Menschen mit Behinderung aktiv voran zu treiben.

Das Buch ist im September 2013 bei Springer Gabler (<http://www.springer.com/springer+gabler/management/personal/book/978-3-642-34783-2>) erschienen.



Buchcover



Stephan Böhm und Volker Ravenhorst bei der Vorstellung des Buches in Hamburg

Die angewandte Disability Forschung des CDI-HSG

Das Team der angewandten Disability Forschung



Prof. Dr. Nils Jent
Direktor angewandte Disability
Forschung am CDI-HSG und Titular-
professor für Diversity Management
an der HSG



Regula Dietsche
lic. phil., wissenschaftliche Arbeits-
partnerin und Doktorandin

Die angewandte Disability Forschung des CDI stützt sich auf den modernen Forschungsansatz des „Managing Diversity“. Managing Diversity ist der konstruktive Umgang mit der Vielfalt und Verschiedenartigkeit von soziodemographischen Gruppen. Unser Forschungsbereich hat zum Ziel, praxisnahe Integrationskonzepte und -instrumente, wie die Integration von Mitarbeitenden mit Behinderung in ein Teamgefüge, so zu gestalten, dass alle Involvierten davon einen Nutzen haben.

Ebenfalls einen grossen Nutzen weist das Arbeitspartnerschaftsmodell von Jent & Dietsche auf. Die Erforschung und die Haltung „Walk the Talk“ zwischen behindert und nicht behindert setzt Potenziale frei. Basierend auf dem 4-Werte-Kleeblatt von Achtsamkeit, Entschleunigung, Miteinander und der konsequenten Ressourcenorientierung lässt sich dieses innovative Modell gemäss dem Ansatz der Diversity-Optima nach Hilb und Jent im Arbeits- und Forschungsalltag konkret umsetzen.

Ausgesprochenes Ziel ist es, das Modell dieser Arbeitspartnerschaft entsprechend zu erforschen und breiter abzustützen. Für die Zukunft verspricht man sich davon einen Inklusionsnutzen, welcher durchaus in anderen Organisationen ebenfalls Potenzial in sich tragen könnte.

Allgemeine Informationen:

- Die Vorstudie von Regula Dietsche zum Thema „Inklusion von Studierenden mit Behinderung an deutschsprachigen Schweizerischen Universitäten“ wurde ohne Auflagen angenommen. Die Dissertation basiert auf der empirischen Erhebung von 27 halbstrukturierten Interviews.

Filmausstrahlungen

- Ausstrahlung des Dokumentarfilms „Unter Wasser atmen – Das zweite Leben des Dr. Nils Jent“ der Filmproduktionsgesellschaft Instantview auf SRF1 im August 2013.
- Von November 2013 bis April 2014 zeigt die Fluggesellschaft SWISS in sämtlichen Flugzeugen der Typen AIRBUS A330 und A340 auf allen Routen den Dokumentarfilm „Unter Wasser atmen – Das zweite Leben des Dr. Nils Jent“.

Die angewandte Disability Forschung des CDI-HSG

Awards

Im Jahr 2013 wurde das Team der angewandten Diversity mit zwei Awards ausgezeichnet:

- Nils Jent und Regula Dietsche erhielten den „International Diversity and Inclusion Award“ für das „Holistic Diversity Optima-Model“. Der Award wurde anlässlich des EDIC (European Diversity and Inclusion Congress) in Wien im März 2013, verliehen.

- Nils Jent und Regula Dietsche erhielten im November 2013 die Tara. Auszug aus der Einladung: *Seit zwei Jahren bilden Sie, Frau Dietsche und Sie, Herr Dr. Jent eine erfolgreiche Arbeitspartnerschaft. Sie lehren die Gesellschaft die Ressourcen von Menschen mit Behinderung zu erkennen, zu schätzen und zu nützen. Ihre Arbeit an der Universität von St. Gallen ist bewundernswert und Sie sind Vorbilder unserer Gesellschaft. Aus diesem Grund möchten wir Sie im Namen des LIFE GOES ON Teams und der Wiener Hofburg ganz herzlich einladen, um Sie Beide in der Kategorie „Wirtschaft“ auszuzeichnen* (<http://www.lifegoeson.at/>).



DANDI-Winners im Ringturm Wien



Tara-Auszeichnung in der Hofburg Wien, mit der Laudatorin Beatrice Achaleke

3. Publikationen

Publikationen im Bereich Volkswirtschaftslehre

- Cabus, S., Deuchert, E., & Tafreschi, D. (2013). A Short Note on Economic Development and Socioeconomic Inequality in Female Body Weight, *Health Economics*, doi: 10.1002/hec.2968.
- Deuchert, E. & Kauer, L. (2013). Hiring subsidies for people with a disability: Helping or hindering? - Evidence from a small scale social field experiment, *Economics Working Paper Series 1335*, University of St. Gallen, School of Economics and Political Science.
- Deuchert, E., Kauer, L., Liebert, H., & Wuppermann, C. (2013). No disabled student left behind? - Evidence from a social field experiment, *Economics Working Paper Series 1336*, University of St. Gallen, School of Economics and Political Science.
- Deuchert, E., Kauer, L., & Meisen Zannol, F. (2013). Would you train me with my mental illness? Evidence from a discrete choice experiment, *Journal of Mental Health Policy and Economics*, 16(2), S. 67-80.
- Deuchert, E. & Liebert, H. (2013). Unterschiedliche Politikansätze zur Arbeitsmarkt-Integration von Menschen mit Behinderung: eine volkswirtschaftliche Perspektive in S. A. Boehm, M. K. Baumgaertner & D. J. G. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung: Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt*, (S. 23-43), Berlin: Springer.
- Deuchert, E. & Wunsch, C. (2013). Evaluating Nationwide Health Interventions: Malawi's ITN Distribution Program, forthcoming in *Journal of the Royal Statistical Society: Series A*.
- Eugster, B. (2013). Effects of a higher replacement rate on unemployment durations, employment, and earnings, *Economics Working Paper Series 1320*, University of St. Gallen, School of Economics and Political Science.

Publikationen im Bereich Betriebswirtschaftslehre

- Baumgärtner, M. K. (2013). Health and disability in the workplace: Empirical insights and recommendations for organizations. Dissertation an der Universität St. Gallen. Scheßlitz: Rosch.
- Baumgärtner, M. K., Boehm, S. A., & Dwertmann, D. J. G. (im Druck). Job performance of people with disabilities: Interpersonal and intrapersonal resources matter. *Equality, Diversity and Inclusion. An International Journal*.
- Baumgärtner, M. K., Dwertmann, D. J. G., Böhm, S. A., & Bruch, H. (im Druck). Job satisfaction of employees with disabilities - The role of perceived structural flexibility. *Human Resource Management*.
- Baumgärtner, M. K., Dwertmann, D. J. G., & Böhm, S. A. (2013). Innovatives Personalmanagement als Stellhebel der erfolgreichen beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung. *HCP Journal*, 4(2), 18-21.
- Böhm, S. A. (im Druck). Flexible Arbeitsplatzanpassungen als Voraussetzung für die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung – Die Rolle von Personalabteilungen, Führungskräften und Kollegen. *Zeitschrift Führung + Organisation (ZFO)*.
- Böhm, S. A. (2013). Und es geht doch! Ansätze zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung. *HCP Journal*, 4(4), 15.
- Böhm, S. A., Baumgärtner, M. K., & Dwertmann, D. J. G. (Hrsg.) (2013). *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung: Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt*. Berlin: Springer.
- Böhm, S. A., Baumgärtner, M. K., & Dwertmann, D. J. G. (2013). Inklusion wissenschaftlich betrachtet und leicht verständlich: Ein Muss für jeden Personal-er. *HCP Journal*, 4(1), 16-17.
- Böhm, S. A., Baumgärtner, M. K., & Dwertmann, D. J. G. (2013). Modernes Personalmanagement als Schlüsselfaktor der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung. In S. A. Boehm, M. K. Baumgaertner & D. J. G. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung: Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt*. (3-21), Berlin: Springer.

Publikationen

- Boehm, S. A., Dwertmann, D. J. G., Kunze, F., Michaelis, B., Parks, K. M., & McDonald, D. P. (im Druck). Expanding insights on the diversity climate-performance link: The role of work group discrimination and group size. *Human Resource Management*.
- Boehm, S. A., Kunze, F., & Bruch, H. (2013). Spotlight on age-diversity climate: The impact of age-inclusive HR-practices on firm-level outcomes. *Personnel Psychology*.
- Boehm, S. A., Schröder, H., & Kunze, F. (2013). Comparative age management: Theoretical perspectives and practical implications. In J. Field, R. Burke & C. Cooper (Eds.), *Sage Handbook of Aging, Work and Society* (pp. 211-237). London: Sage.
- Boehm, S. A. & Kunze, F. (im Druck). Age diversity and age climate in the workplace. In P. M. Bal, D. T. A. M. Kooij & D. M. Rousseau (Eds.), *Aging workers and the employment relationship*. New York: Springer.
- Dwertmann, D. J. G. & Stich, A. (2013). Mitarbeiter-Diversity als Marketinginstrument. *Marketing Review* St. Gallen, 30(3), 88-100.
- Dwertmann, D. J. G. (2013). Adapting to the future workforce: Combining diversity and organizational climate research. Dissertation an der Universität St. Gallen St. Gallen. Aachen: Shaker.
- Kunze, F., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2013). Age, resistance to change, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8), 741-760.
- Kunze, F., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2013). Organizational Performance consequences of age diversity: Inspecting the role of diversity-friendly HR policies and top managers' negative age stereotypes. *Journal of Management Studies*, 50(3), 413-442.
- Kunze, F. & Boehm, S. A. (2013). Research on age diversity in the workforce – Current trends and future research directions. In J. Field, R. Burke & C. Cooper (Eds.), *Sage Handbook of Aging, Work and Society* (pp. 41-59). London: Sage.
- Kunze F. & Boehm, S. A. (im Druck). Age diversity and global teamwork - A future agenda for researchers and practitioners. In L. Finkelstein, D. Truxillo, F. Fraccoroli, & R. Kanfer (Eds.), *SIOF Organizational Frontiers Series: Facing the Challenges of a Multi Age Workforce: A Use-inspired Approach*. Psychology Press: New York (ISBN 978-1-84872-518-8).
- Voegtlin, C., Boehm, S. A. & Bruch, H. (im Druck). How to empower employees: Using training to enhance work units' collective empowerment. *International Journal of Manpower*.

Publikationen im Bereich angewandte Disability Forschung

- Jent, N. & Dietsche, R. (2013). Rewards and Compensation von Menschen mit Behinderung: Eine ethische Perspektive. In S. A. Boehm, M. K. Baumgaertner & D. J. G. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung: Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt*, (S. 45-63). Berlin: Springer.
- Jent, N., Dietsche, R., & Losego, S. (2013). Was kann Diversity Management zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am kulturellen Leben beitragen? Ein Interview mit Prof. Nils Jent und Regula Dietsche vom Center for Disability and Integration, Universität St. Gallen. Broschüre des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung.
- Jent, N. & Dietsche, R. : Der Nutzen des Unterschieds. HSG-Focus 01/2013.
- Jent, N. (2013). *Essenzen des Wahrnehmens. Entwicklungsstationen auf dem inneren Weg des zweiten Lebens*. Altshausen: Lone Bech.



Buchcover

4. Vorträge und Konferenzteilnahmen

Vorträge im Bereich Volkswirtschaftslehre

- IZA/SOLE Transatlantic Meeting of Labor Economists., Ammersee, Juni 2013.
- SOLE Eighteenth Annual Meetings, Boston MA, Mai 2013.
- 6th Maastricht Behavioral and Experimental Economics Symposium, Juni 2013.
- Swiss Society of Economics and Statistics Annual Meeting, Neuchatel, Juni 2013.
- EALE. 25th Annual Conference, Torino, September 2013.
- EPCS Public Choice Society, Zürich, April 2013
- Forschungsseminare der Universität Passau und Basel.

Vorträge im Bereich Betriebswirtschaftslehre

- Böhm, S. A. (2013). Und es geht doch! Ansätze und Beispiele zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung. Keynote Speech im Rahmen der 10. Veranstaltung der BIHA Hamburg zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung, Airbus Congress Center, Hamburg, 25. September 2013.
- Böhm, S. A. (2013). Herausforderungen und Lösungsansätze bei der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung – Die Rolle von Führungskräften, Kollegen und HR-Abteilungen. Keynote Speech im Rahmen der Plenartagung der IV-Stellen-Konferenz, Zürich, 24. Mai 2013.
- Böhm, S. A. (2013). Vom Sozialamt zum neuen Arbeitgeber – Ansätze und Beispiele zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung. Keynote Speech im Rahmen der Vereinigten Jahresversammlung der Ostschweizerischen Gesellschaft für Innere Medizin und der Haus- und Kinderärzte Ostschweiz, Arbon, 23. Mai 2013.
- Böhm, S. A. (2013). Erfolgsfaktoren für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – Aktuelle Forschungsergebnisse und Best Practice Beispiele aus dem ersten Arbeitsmarkt. Keynote Speech im Rahmen des Diversity Management Forums der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, 3. April 2013.
- Boehm, S. A., Dwertmann, D. J. G., Bruch, H. & Shamir, B. (2013). Organizational identity strength and transformational leadership climate as mediators of the relationship between CEO charisma and organizational performance. Präsentation auf der jährlichen Konferenz der Society for Industrial & Organizational Psychology 2013, Houston, TX, USA.
- Dwertmann, D. J. G. (2013). Explaining the gap between research on disability and other diversity dimensions: Methodological challenges and possible solutions. GDO Division Publishing Workshop der jährlichen Academy of Management Konferenz 2013, Orlando, FL, USA.
- Dwertmann, D. J. G. & Boehm, S. A. (2013). The moderating effect of climate for inclusion on the outcomes of non-standard supervisor-subordinate dissimilarity. Poster presentation auf dem Age in the Workplace Meeting 2013, Rovereto, Italien.
- Rubineau, B., Nishii, L. H., Bruyere, S., McAlpine, K. & Dwertmann, D. J. G. (2013). Social capital effects of workplace accommodations. Präsentation auf dem Structuring Work in and around Organizations Workshop 2013 der European Group for Organizational Studies, Montreal, Canada.
- Zwingmann, I. & Boehm, S. A. (2013). Disability and LMX – The role of self-efficacy, performance, and type of disability. Paper presented at the Academy of Management Annual Conference, Orlando, FL.
- Ferner war Stephan Böhm auf der jährlichen Konferenz der Society for Industrial and Organizational Psychology in Houston, Texas, Mitorganisator eines Research Incubators zum Thema „Disability and Work“. Hiermit sollten internationale Beziehungen zwischen Forschern gestärkt werden, die sich mit der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt beschäftigen. Weitere Organisatoren waren Prof. Adrienne Colella (Tulane University) und Prof. Alison Konrad (University of Western Ontario).
- Auf der gleichen Konferenz (Society for Industrial and Organizational Psychology, Houston, Texas) war Stephan Böhm zudem Mitorganisator und Teilnehmer eines internationalen Panels zum Thema „Disability and Employment“. Auf diesem stellte er die Situation

Vorträge und Konferenzteilnahmen

von Menschen mit Behinderung im deutschsprachigen Raum vor und zeigte Lösungsmöglichkeiten für eine bessere berufliche Inklusion auf. Neben ihm nahmen folgende weitere Personen als Panelist teil: Prof. Adrienne Colella (Tulane University), Prof. Alison Konrad (University of Western Ontario), Prof. Lisa Nishii (Cornell University) und Prof. Mukta Kulkarni (Indian Institute of Management, Bangalore).



Stephan Böhm im Airbus Congress Center



Teilnehmer im Airbus Congress Center

Vorträge im Bereich angewandte Disability Forschung (Auswahl)

- „Der Patient im Verständnis des Miteinanders“, Europäischer Kongress für Pflegefachpersonen mit Führungsverantwortung (ENDA), Zürich.
- „Inklusion von Menschen mit Behinderung für die Case-Manager“, Tagesworkshop der SUVA Personalentwicklung Schweiz, Mörschwil SG (ca. 50 Personen).
- Schulung bei der Agogis (Arbeitsagogen) zum Thema Inklusion von Menschen mit Behinderung, Wil.
- „Behinderung - Ordnungsstörend? Das Modell der gleichwertigen Arbeitspartnerschaft“, Workshop für das Schulteam inkl. Schulrat, Primarschule Balgach (ca. 60 Personen).
- „Geht nicht gibt's nicht: Möglich im Miteinander“, Gewerbeausstellung in Chur (ca. 100 Personen).
- „Schulkarriere und Vielfalt“, Jahresversammlung der Bündner Lehrpersonen, Schiers (ca. 500 Personen).
- „Disability Management“ am Kadertag der Stiftung für Schwerbehinderte Luzern (SSBL) (ca. 100 Personen).
- „Disability Management“ am Ökumenischen Kirchentag, Appenzell (ca. 60 Personen).
- „Disability Management“ an der Kantonsschule Frauenfeld (ca. 200 Personen).
- Keynote Speakers am 4. European Diversity, Business & Inclusion Congress (EDIC), Wien (ca. 150 Personen).
- „Disability Management“, Tagung zum Thema „Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in der Kultur“ des Eidgenössisches Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen zusammen mit dem Bundesamt für Kultur und der Organisation Egalité Handicap (ca. 300 Personen).
- „Disability Management“, Labelverleihung Friendly Work Space®, Bern (ca. 250 Personen).



Regula Dietsche und Nils Jent beim ENDA-Kongress

5. Lehre und Praxis

Eva Deuchert:

- Bachelor-Kurs „Health Economics“.
- Master-Kurs „The Economics of Health, Disability and Work“.
- Master-Kurs „Health Economics“, Major VWL.
- Master-Kurs „Development Economics: Microeconomic Perspectives and Applications“.
- Öffentliche Vorlesung zum Thema “Challenges for Switzerland’s economic policy: Problems of the disability insurance”.
- Keynote Speech an der Kaderveranstaltung der Valida.

Stephan Böhm:

- Master-Kurs „Leadership in European Companies“ im Rahmen des International Study Programs (ISP) an der Universität St. Gallen.
- Bachelor-Kurs „Organisieren und Führen“ – Englische Übungsgruppen an der Universität St. Gallen.
- Workshop zu „Disability Diversity and Workplace Inclusion“ im Rahmen der HSG Kick-off Days (13.09.2013) zum Thema „Life Diversity - Facets of a Trend Term“ (unterrichtet von Miriam Baumgärtner & Regina Reinert).
- Seminar „Diversität im Unternehmenskontext – Der erfolgreiche Umgang mit Vielfalt am Arbeitsplatz“ im Rahmen des 16. Executive Master of Business Engineering (EMBE) an der Universität St. Gallen, Teil „Leadership & Corporate Governance“.
- Seminar „Leadership“ im Rahmen des Lehrgangs Internal Auditing an der Universität St. Gallen, Teil „Internal Audit Knowledge Elements“.
- Seminar „Führung von Wandel“ im Rahmen des 3. St. Galler Leadership Zertifikats an der Universität St. Gallen.
- Seminar „Change Management auf Unternehmensebene“ im Rahmen des Lehrgangs „Nachhaltige Unternehmensführung in der Immobilienwirtschaft“ an der European Business School (EBS), Wiesbaden, Deutschland.
- Seminar „Change Management on the Corporate Level“ im Rahmen des Lehrgangs „School of Leadership“ des Urban Land Institute Germany an der European Business School (EBS), Wiesbaden, Deutschland.

Nils Jent:

- „Managing Diversity. Schwergewicht Disability & Culture“, zusammen mit Gian Carlo Sciuchetti.
- „Diversity im Systemischen Kontext“ zusammen mit Gian Carlo Sciuchetti.
- „Disability Management – Das Integrations-/Inklusionsdilemma von Menschen mit Behinderung in Gesellschaft und Wirtschaft“ (Dietsche & Jent). Diese Lehrveranstaltung fand zum ersten Mal statt und wurde entsprechend ausgewertet. Die Bewertung durch die Studierenden war sehr positiv. Insbesondere wurde der persönliche Nutzen als gross angegeben.
- Diverse Schulungsaufträge (u.a. für Agogis, Juventus KLZ, etc.)

Beatrix Eugster:

- Bachelor-Kurs „Culture and Economic Outcomes“, Major VWL.

6. Betreute Arbeiten

Eva Deuchert:

Bachelorarbeiten

- Simion, Mattia: Wie beeinflussen arbeitsbedingte Faktoren die psychische Gesundheit?
- Schöllkopf, Yannick: Werden Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt systematisch diskriminiert?

Masterarbeiten

- Erny, Florian: Bottom of the Pyramid – Strategies to Tap into Underserved Rural Areas (Korreferat).
- Kocher, Lukas: The Q in Qaly – the Determinants of Health Utility in an Ovarian Cancer Trial.
- Wuppermann, Carl: Detecting Discrimination in the University Application Process – Evidence from a Field Experiment.

Stephan Böhm:

Bachelorarbeiten

- Althaus, Marc Philipp: Förderung und Erhalt der psychischen Gesundheit und Arbeitszufriedenheit.
- Siegrist, Isabelle: Berufliche Inklusion von Blinden durch Nutzung taktiler Kompetenz für die Brustkrebsfrüherkennung: Social Impact von ‚discovering hands‘ in der Schweiz.

Nils Jent:

Bachelorarbeit

- Heynen, Luca: Welche Faktoren des Human Resources Management wirken auf die Motivation einer für das Diversity Management typischen Arbeitspartnerschaft ein.

7. Mitgliedschaften

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.
- Vertreter des Mittelbaus in der School of Management der Universität St. Gallen.
- Mitglied des Editorial Boards von Work, Aging, and Retirement (Oxford University Press).
- Mitglied der European Academy of Management (EURAM).
- Mitglied der Academy of Management (AOM).
- Mitglied der Oxford University Society und der Oxford University German Society.
- Mitglied von HSG Alumni und HSG Docnet Alumni.

Nils Jent:

- Mitglied der Gleichstellungskommission an der Universität St. Gallen.
- Alumni-Netzwerk (HSG Alumni), Universität St. Gallen.
- Mitglied des HRM Doctoral Alumni Network, I.FPM-HSG, Universität St. Gallen.
- Mitglied des Corporate Governance Network (ccg network) Universität St. Gallen (zusammen mit Regula Dietsche).
- Mitglied Netzwerk Profil – Arbeit & Handicap (zusammen mit Regula Dietsche).
- Schirmherr der Aktion JUGENDLICHE HELFEN JUGENDLICHEN von der Stiftung MyHandicap (zusammen mit Regula Dietsche).
- Botschafter von Handicap International Schweiz
- Mitglied des Swiss Handicap Exhibition Board (zusammen mit Regula Dietsche).
- Beirat an der ZHAW, Bereich Ergotherapie (zusammen mit Regula Dietsche).
- Stiftungsrat der Beatrice Ederer-Weber-Stiftung (zusammen mit Regula Dietsche).
- Mitglied des Editorial Advisory Board von Diversitas – Journal for Managing Diversity and Diversity Studies, USP Publishing, Kleine Verlag, Deutschland.

8. Gastdozenten

Im Jahr 2013 weilten wiederum zwei 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 Prof. Lisa Nishii von der ILR School der Cornell University (USA) zu Gast.



Kirill Bourovoi und Lisa Nishii bei einem Wochenend-Ausflug nach Lech am Arlberg

9. Das CDI-Team im Überblick



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

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



Dr. Miriam Baumgärtner

Dipl. Psych., Post-Doktorandin (BWL)

Forschungsgebiete: Workplace Diversity & Disability, Gesundheitsorientierte Führung und psychische Gesundheit.



Kirill Bourovoi

Dipl. Psych., wissenschaftlicher Mitarbeiter (BWL)

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



Regula Dietsche

lic. phil., wissenschaftliche Arbeitspartnerin und Doktorandin (angewandte Disability Forschung). Forschungsgebiete: Diversity Management und Disability Management in Theorie und Praxis, Human Resource Management, Strategische Organisation, Organisationsentwicklung, Innovationsmanagement.



Dr. David Dwertmann

Dipl. Psych., Post-Doktorand (BWL)

Forschungsgebiete: Diversity Climate/Climate for Inclusion, Führung, Organisationsklima, Management des demographischen Wandels, Forschungsmethodik, Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung.



Prof. Dr. Beatrix Eugster

Assistenzprofessorin

Forschungsgebiete: Arbeitsmarktökonomie, angewandte Ökonometrie, politische Ökonomie.



Lukas Kauer

lic.oec.publ., wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand (VWL). Dissertation eingereicht im Herbst 2013 mit dem Thema: „Disability, Education and Work: Empirical Evaluations of Policies to Sustain the Employment and Education of People with a Disability“.



Julia Kensbock

B.Sc, wissenschaftliche Mitarbeiterin (BWL)

Forschungsgebiete: Arbeitsplatzanpassungen für Menschen mit Behinderung, Diversity, Führung.



Julia Knauber

B.Sc. Psych. Dipl.-Kff. , wissenschaftliche Mitarbeiterin (VWL)

Forschungsgebiete: Evaluierung von Förderleistungen für Kinder mit Lernbehinderungen.



Helge Liebert

Dipl.Volkswirt, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand (VWL)

Forschungsgebiete: Gesundheits- und Arbeitsmarktökonomie, politische Ökonomie.



Regina Reinert

Dipl. Psych., wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin (BWL)

Forschungsgebiete: Arbeitsplatzanpassungen für Menschen mit Behinderung, gesundheitsorientierte Führung, Diversity, Arbeitsplatzzerhalt bei psychischen Erkrankungen.



Ursula Würmli

Personalassistentin ZGP

Sekretariat, Buchhaltung/Personal.

10. Fachrat



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 am Institut für Führung und Personalmanagement I.FPM, und Ordinarius an der Universität St. Gallen. Emeritiert seit Mai 2013.



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

