

Center for Disability and Integration



Universität St.Gallen

«Wissen schafft Wirkung» 



Jahresbericht 2016

Inhalt

I	Organisation	2
II	Vorwort	3
III	Mitarbeitende	4
IV	Bereich Volkswirtschaft	6
	Projekte	7
	Publikationen	10
	Vorträge und Konferenzen	10
	Ernennungen	10
	Lehre und schriftliche Arbeiten	11
	Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften	11
V	Bereich Betriebswirtschaft	12
	Projekte	13
	Publikationen	22
	Referate und Aussenauftritte	23
	Vorträge und Konferenzen	24
	Preise und Auszeichnungen	24
	Lehre und schriftliche Arbeiten	25
	Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften	26
	Ernennungen	26
	Gastdozenten	27
VI	Bereich Angewandte Disability Forschung	28
	Projekte	29
	Publikationen	35
	Referate und Aussenauftritte	35
	Engagements als Wissens- und Selbsterfahrungsexperte	36
	Lehre und schriftliche Arbeiten	36
	Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften	37
VII	Veranstaltungen	38
	Interdisziplinärer Workshop	38

I Organisation

Team BWL

Prof. Dr. Stephan Böhm, Direktor

Postdocs und Wissenschaftliche Mitarbeitende

Dr. Miriam Baumgärtner, Postdoc

Kirill Bourovoy, Doktorand (bis 31.10.2016)

Anna Brzykcy, Doktorandin

Christoph Breier, Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Flavia Kaufmann, Doktorandin

Lars Martin Kreissner, Doktorand

Studentische Mitarbeitende

Philipp Georg Kreiner

Besar Loki

Team VWL

Prof. Dr. Beatrix Eugster, Direktorin

Postdocs und Wissenschaftliche Mitarbeitende

Dr. Simone Balestra, Postdoc

Helge Liebert, Doktorand

Studentische Mitarbeitende

Costanza Gai

Lionel Jeanneret (bis 31.08.2016)

Valentina Sontheim

Jann Witschi (bis 30.06.2016)

Team AWF

Prof. Dr. Nils Jent, Direktor Angewandte Forschung

Wissenschaftliche Mitarbeitende

Lena Pescia, Doktorandin

Sekretariat

Ursula Würmli

Fachrat

Prof. Dr. Heike Bruch, IFPM-HSG / Vorsitz

Prof. Dr. Monika Bütler, SEW

Prof. Dr. Martin Hilb

Prof. Dr. Michael Lechner, SEW

Joachim Schoss, Stiftung MyHandicap

Dr. Albert Frieder, Stiftung MyHandicap



Philipp Kreiner, Besar Loki, Lena Pescia, Dr. Miriam Baumgärtner, Christoph Breier, Ursula Würmli, Prof. Dr. Beatrix Eugster, Prof. Dr. Nils Jent, Prof. Dr. Stephan Böhm, Flavia Kaufmann, Helge Liebert, Valentina Sontheim, Anna Brzykcy, Costanza Gai, Dr. Simone Balestra, Lars Kreissner

II Vorwort

Inklusion von Menschen mit Behinderung fängt nicht erst auf dem Arbeitsmarkt an. Schulische Inklusion ist in vielen entwickelten Ländern heute die Regel. So verlangt zum Beispiel der Individuals with Disabilities Education Act (IDEA) in den USA, dass Kinder mit speziellen Bedürfnissen in einem möglichst wenig restriktiven Umfeld beschult werden. Auch in Europa und spezifisch in der Schweiz wird eine möglichst starke Inklusion in der Schule angestrebt.

Es wäre falsch zu denken, dass Inklusion nur einige wenige Schüler betrifft. Ungefähr 25% aller Kinder kommen während ihrer Schullaufbahn aufgrund besonderer Bedürfnisse in Kontakt mit dem Schulpsychologischen Dienst. Diese Schüler werden mit sehr verschiedenen Massnahmen gefördert, wie z.B. speziellen Therapien, Förderstunden, Einschulungsjahren, oder heilpädagogischer Begleitung während des Unterrichts.

Obwohl Inklusion in der Schule also bereits gelebt wird, weiss man nur wenig über die Effektivität der einzelnen Fördermassnahmen. Dies ist umso erstaunlicher, wenn man berücksichtigt, dass diese Massnahmen einen signifikanten Teil des Budgets der Volksschulen ausmachen. Weiter stellt sich die Frage, wie sich Inklusion auf Kinder ohne spezielle Bedürfnisse auswirkt. Während ein früher Kontakt mit behinderten Personen den eigenen Horizont erweitert, können gerade im schulischen Umfeld auch Probleme entstehen, wenn zu viele finanzielle und personelle Ressourcen auf Kinder mit speziellen Bedürfnissen gebündelt werden.

Aus diesen Gründen forscht das CDI intensiv zum Thema schulische Inklusion. Unter anderem untersuchen wir Spillovers innerhalb von Oberstufenklassen. Während erste Ergebnisse zeigen, dass es negative Effekte von Inklusion auf Schulleistungen gibt, wird in einem zweiten Schritt untersucht, wie sich diese Effekte in der

längeren Sicht manifestieren. Es ist nämlich durchaus zu erwarten, dass im beruflichen Umfeld – wo Teamwork und Toleranz wichtige Voraussetzungen für Erfolg sind – ein frühes Erleben von Inklusion vorteilhaft ist.

Um den Praxistransfer unserer Forschung zu gewährleisten, organisieren wir am 16. Mai 2017 einen Workshop zum Thema „Schulische Inklusion und Übertritt in den Arbeitsmarkt“.

Das Jahr 2016 war für das CDI-HSG in jeder Hinsicht erfolgreich, sowohl was Projekte als auch Publikationen, Auszeichnungen und Lehrtätigkeiten anbelangt. Frau Prof. Dr. Beatrix Eugster trat per 1. August 2016 die Tenure Track Assistenzprofessur für Volkswirtschaft mit besonderer Berücksichtigung der Disability Economics & Integration an und hat damit die Leitung des Bereichs Volkswirtschaft übernommen. In diesem Bereich konnte mit Dr. Simone Balestra ein Postdoktorand mit sehr guten Forschungsleistungen rekrutiert werden. Sehr erfreulich ist auch, dass wiederum zwei Doktoranden ihre Dissertation erfolgreich abgeschlossen haben, womit das CDI-HSG einen aktiven Beitrag zur Förderung junger Wissenschaftler leistet.

In der Lehre haben die Mitarbeitenden des CDI-HSG vielfältige Kurse auf allen Universitätsstufen angeboten und zahlreiche Abschlussarbeiten betreut. Schliesslich wurde auch der weitere Transfer in die Praxis durch eine Vielzahl von Vorträgen und Konferenzteilnahmen sichergestellt. Der vorliegende Jahresbericht liefert eine Zusammenfassung dieser Aktivitäten.

Unsere Forschungsprojekte können wir nur realisieren, weil wir starke Partner in Wissenschaft und Praxis haben. An dieser Stelle möchten wir uns herzlich bei allen bedanken, die uns unterstützen. Wir freuen uns über Ihr Interesse am Center for Disability and Integration und wünschen Ihnen eine spannende Lektüre.

St. Böhm

Prof. Dr. Stephan Böhm

B. Eugster

Prof. Dr. Beatrix Eugster



Prof. Dr. Nils Jent

III Mitarbeitende

Team Betriebswirtschaft



Prof. Dr. Stephan Böhm

Titularprofessor für Betriebswirtschaftslehre, Direktor
Forschungsgebiete: Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung, Diversity Management, Digitalisierung, Gesundheitsfokussierte Führung, Management des demographischen Wandels.



Dr. Miriam K. Baumgärtner

Dipl. Psych., Post-Doktorandin
Forschungsgebiete: Workplace Diversity & Disability, Gesundheitsfokussierte Führung und psychische Gesundheit, Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung.



Kirill Bourovov (bis 31.10.2016)

Dipl. Psych., wissenschaftlicher Mitarbeiter, Doktorand
Forschungsgebiete: Management des demographischen Wandels, Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung, Diversity Management.



Anna S. Brzykcy

M.Sc., Dipl. Psych., wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin
Forschungsgebiete: Diversity Management, Arbeitsplatzergänzung bei psychischen Erkrankungen.



Flavia Kaufmann

M.Sc., Dipl. Psych., Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin
Forschungsgebiete: Diversity Management, Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung.



Lars M. Kreissner

Dipl. Psych., wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand
Forschungsgebiete: Gesundheitsfokussierte Führung, Diversity Management, Arbeitsplatzergänzung bei psychischen Erkrankungen.



Christoph Breier

Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Forschungsgebiete: Quantitative Forschungsmethoden, Management des demographischen Wandels, Psychische Gesundheit.

Team Volkswirtschaft



Prof. Dr. Beatrix Eugster

Assistenzprofessorin für Volkswirtschaftslehre, Direktorin

Forschungsgebiete: Disability Economics, Arbeitsmarktökonomie, Angewandte Ökonometrie.



Helge Liebert

Dipl. Volkswirt, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand

Forschungsgebiete: Gesundheits- und Arbeitsmarktökonomie, Angewandte Ökonometrie.



Dr. Simone Balestra

Post-Doktorand

Forschungsgebiete: Gesundheits- und Arbeitsmarktökonomie, Angewandte Ökonometrie.

Team Angewandte Forschung



Prof. Dr. Nils Jent

Titularprofessor für Diversity Management, Direktor angewandte Disability Forschung

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



Lena Pescia

M.A., Dipl. Kff. (FH), Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin

Forschungsgebiete: Diversity & Disability Management, Menschen mit Behinderungen im Tourismus.

Sekretariat



Ursula Würmli

Personalassistentin ZGP

Sekretariat, Buchhaltung, Personal.

IV Bereich Volkswirtschaft



Das Team der volkswirtschaftlichen Abteilung: Dr. Simone Balestra, Prof. Dr. Beatrix Eugster, Helge Liebert

Die volkswirtschaftliche Abteilung am CDI-HSG betreibt politikrelevante Forschung zum Thema Inklusion von Menschen mit Behinderung. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei der Vermeidung von früher Invaliddität und der erfolgreichen Inklusion junger Menschen im Arbeitsmarkt. Weiter geben wir Inputs zur effektiven und effizienten Ausgestaltung der Sozialversicherungssysteme.

Im Jahr 2016 gab es in der volkswirtschaftlichen Abteilung verschiedene Änderungen auf personeller Ebene. Beatrix Eugster wurde per 1. August 2016 zur Direktorin des CDI-HSG ernannt und wurde auf eine Tenure Track Assistenzprofessur in Volkswirtschaft mit besonderer Berücksichtigung der Disability Economics & Integration berufen. Simone Balestra trat ebenfalls per 1. August 2016 eine Stelle als Postdoktorand an. Mit seinen fundierten Kenntnissen der Bildungsökonomie und der empirischen Methoden unterstützt er uns in der Forschung. Helge Liebert reichte im Dezember 2016 seine Dissertation ein, wird uns aber noch als Mitarbeiter erhalten bleiben.

Die beiden studentischen Hilfskräfte Lionel Jeanneret und Jann Witschi verliessen uns nach Abschluss Ihres Studiums. An ihrer Stelle konnten erfreulicherweise Costanza Gai und Valentina Sontheim, Studentinnen der Volkswirtschaftslehre an der Universität St. Gallen, gewonnen werden.

Highlights im Jahr 2016 waren die Annahme zur Publikation eines Artikels im Journal of the European Economic Association sowie die Ernennung von Beatrix Eugster als CEPR Affiliate im Bereich Labour Economics. An verschiedenen Konferenzen und Seminaren sowie mit einem Artikel in der Zeitschrift „Education Permanente“ haben wir wiederum einen Beitrag zum Praxistransfer unserer Forschung geleistet.

Die folgenden Seiten geben einen Überblick über Forschung und Lehre der volkswirtschaftlichen Abteilung des CDI-HSG.



Projekte

Schulische Inklusion

(Simone Balestra, Beatrix Eugster, Helge Liebert)

Schulische Inklusion, das heisst die gemeinsame Beschulung von Kindern mit und ohne spezielle Bedürfnisse, ist in vielen entwickelten Ländern zur Regel geworden. Die Anzahl Kinder mit speziellen Bedürfnissen ist hoch. In der Schweiz kommen ungefähr 25% aller Schulkinder mindestens einmal in Kontakt mit dem Schulpsychologischen Dienst. Kinder, bei denen spezielle Bedürfnisse diagnostiziert werden, erhalten oft schulische Unterstützung und verschiedene Therapien.

Für Eltern und Politiker stellen sich in diesem Zusammenhang zwei grundlegende Fragen. Erstens, welche Therapien für Kinder mit speziellen Bedürfnissen helfen den Betroffenen am besten? Und zweitens, wie werden Kinder ohne spezielle Bedürfnisse von Kindern mit solchen Bedürfnissen beeinflusst? Dabei interessieren nicht nur die unmittelbaren Effekte auf die Schulnoten, sondern auch die längerfristigen Effekte auf die spätere Arbeitsmarktintegration der Kinder. Die Beantwortung dieser Fragen hilft, Therapien möglichst effektiv und auch kosteneffizient einzusetzen. Ebenfalls gibt es Hinweise auf eine möglichst optimale Klassenzusammensetzung, welche garantiert, dass alle Kinder von schulischer Inklusion profitieren.

Um diese wichtigen Fragen zu beantworten, verbindet dieses Projekt administrative Individualdaten der Schulpsychologischen Dienste des Kantons und der Stadt St. Gallen mit Resultaten standardisierter Tests in der Oberstufe. Erste Resultate zeigen, dass Kinder ohne spezielle Bedürfnisse leicht tiefere Testresultate erreichen, wenn sie in einem stark inklusiven Umfeld beschult werden. Die negativen Spillovers treten jedoch nur in speziellen Situationen auf, insbesondere wenn mehr als 2-3 Kinder mit speziellen Bedürfnissen oder Kinder mit stark auffälligem Verhalten in einer Regelklasse beschult werden. Noch stärker sind die Effekte für Kinder, welche selbst spezielle Bedürfnisse aufweisen. Werden diese gemeinsam mit anderen Kindern mit speziellen Bedürfnissen beschult, sinken ihre schulischen Leistungen. Es ist deshalb nicht zu empfehlen, Kinder mit speziellen Bedürfnissen in nicht durchmischten Klassen zu beschulen.

Die ersten Resultate des Projekts deuten darauf hin, dass es eine kritische Grenze der Inklusion in Schulen gibt, ab welcher mehr finanzielle und personelle Ressourcen nötig sind, um negative Spillovers zu verhindern.

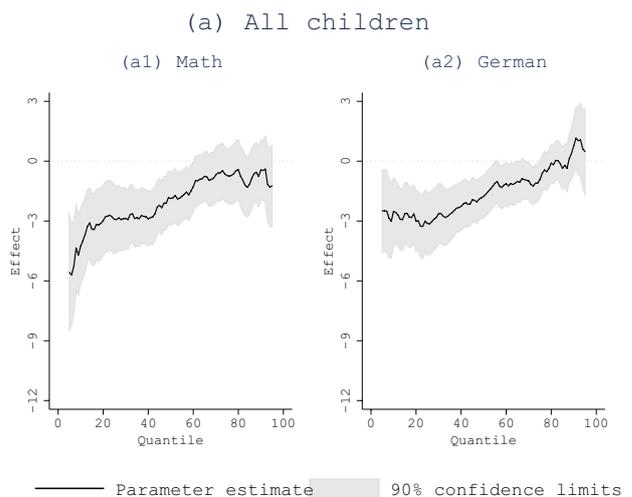


Abbildung: Der negative Effekt von Inklusion auf die Testresultate ist bei Kindern im unteren Leistungsspektrum am stärksten ausgeprägt. Für gute Schüler gibt es dagegen keine negativen Effekte.

Wahl des Krankenkassen-Modells und Inanspruchnahme von Leistungen

(*Beatrix Eugster, Lukas Kauer*)

Zurzeit findet eine rege politische Debatte über notwendige und angekündigte Reformen der Krankenversicherungen statt. Im Kern sollen diese Reformen die steigenden Kosten des Gesundheitssystems finanzieren, den Kostenanstieg durch Anreizsysteme bremsen, und gleichzeitig das Solidaritätsprinzip wahren.

Alternative Versicherungs-Modelle, welche es erlauben, die Krankenkassenprämien zu senken, verzeichneten ein hohes Wachstum seit 2005. Allerdings können solche alternativen Versicherungs-Modelle zu starker Selektion von gesünderen Menschen in günstigere Modelle führen. Es ist deshalb eine empirische Herausforderung zu bestimmen, ob beobachtete Kosteneinsparungen in diesen Modellen auf positive Anzeizeffekte zurückzuführen sind, oder hauptsächlich durch Selektion getrieben werden.

Bisherige Arbeiten zu diesem Thema haben gemeinsam, dass sie auf stark selektiven Stichproben beruhen. In Zusammenarbeit mit mehreren Schweizer Krankenversicherungen möchten wir repräsentative Daten über Versicherte in der Schweiz sammeln und analysieren.

Im ersten Teil des Projekts analysieren wir den Einfluss kultureller Unterschiede auf die Wahl des Krankenkassen-Modells und die Inanspruchnahme von Leistungen. In der Schweiz beobachtet man grosse Unterschiede in den Krankenkassenprämien zwischen den Sprachregionen, was oft mit kulturellen Unterschieden im Leistungsbezug erklärt wird. Wir benützen die Diskontinuität in der Kultur an der Sprachgrenze zwischen der deutsch- und der französischsprachigen Schweiz, um kausale Effekte der Kultur auf die Wahl des Versicherungsmodells und den Leistungsbezug zu schätzen.

Im zweiten Teil möchten wir die Effekte von Prämienunterschieden auf die Wahl des Krankenkassenmodells und die Leistungsbezüge untersuchen. Dabei nützen wir die grossen regionalen Unterschiede zwischen den einzelnen Prämienregionen sowie eine Reform der Prämienregionen im Kanton Waadt aus.

Einführung der Dreiviertelrente

(*Eva Deuchert, Beatrix Eugster*)

Im Zuge der 4. IV-Revision im Jahr 2004 wurde in der Schweiz die $\frac{3}{4}$ -Rente (neben den bestehenden $\frac{1}{4}$ -, $\frac{1}{2}$ -, und Vollrenten) eingeführt. Ziel der Reform war es, die Abstufungen im Rentenschema zu verkleinern und somit für Menschen mit Behinderung Anreize zu setzen, ihre Arbeit auszudehnen. Die Reform führte für Versicherte mit einem Behindertengrad zwischen 67% und 69% zum Verlust einer Viertelrente und zu neuen Schwellenwerten, welche zu einer höheren Rente führen. Das Projekt untersucht die Arbeitsmarkteffekte dieser Reform.

Es zeigt sich, dass der Substitutionseffekt (Verringerung der Arbeitsmarktpartizipation, um einen höheren Behindertengrad und damit eine höhere Rente zu erreichen) relativ schwach ist, während der Einkommenseffekt (Erhöhung der Arbeitsmarktpartizipation aufgrund kleineren Einkommens) grösser ist. Trotzdem können rund 75% aller betroffenen Versicherten eine volle Rente behalten. Eine mögliche Erklärung für diese Ergebnisse ist, dass IV-Mitarbeiter den Behindertengrad der betroffenen Personen erhöht haben um einen Rentenverlust zu vermeiden, ohne dass die Personen ihr Arbeitsmarktverhalten ändern mussten. Dies ist plausibel wenn man in Betracht zieht, dass ca. 70% der betroffenen Personen schon vor der Reform nicht gearbeitet haben. Es zeigt allerdings auch, dass beim Design von Reformen auf mögliches Ausweichverhalten von Betroffenen und Mitarbeitenden besser eingegangen werden muss.



Lohnunterschiede von Menschen mit und ohne Behinderung

(David Baldrige, Richard Dirmeyer, Beatrix Eugster, Mukta Kularni)

Die bestehende Forschung zeigt, dass Menschen mit Behinderung im Berufsleben erhebliche Nachteile erfahren. Insbesondere ist ihre Arbeitsmarktpartizipation geringer und die Löhne fallen tiefer aus. Andererseits konnte man zeigen, dass eine bessere Ausbildung die Unterschiede verringern kann.

In diesem Projekt untersuchen wir anhand von mehr als 3.5 Millionen Personen in den USA Lohnunterschiede zwischen Menschen mit und ohne Behinderung. Aufgrund der ausserordentlich hohen Anzahl von Menschen mit Behinderung in unserer Stichprobe (ca. 230'000) können wir ausserdem den Einfluss einer höheren Ausbildung auf diese Lohnunterschiede bestimmen. Die Studie zeigt, dass Menschen mit einer Behinderung 43% weniger verdienen als Menschen ohne Behinderung.

Kontrollieren wir für Alter, Ethnie, Ausbildung, Geschlecht, Arbeitsstunden und Art der Beschäftigung und des Arbeitgebers, bleibt ein signifikanter Lohnunterschied von 27% bestehen. Besitzen die Personen eine höhere Ausbildung, so können die Lohnunterschiede um maximal 10% reduziert werden. Zusätzlich zeigen wir, dass Menschen mit Behinderung mit einer 39% geringeren Wahrscheinlichkeit überhaupt arbeiten und dass dieser Partizipations-Effekt nicht durch eine höhere Ausbildung verringert werden kann.

Regionale Ärztedichte, Kindersterblichkeit und die Inzidenz ansteckender Krankheiten

(Helge Liebert, Beatrice Mäder)

Die Kindersterblichkeit in vielen Entwicklungsländern ist anhaltend hoch. Viele Todesfälle entstehen durch Krankheiten, welche durch eine bessere Gesundheitsversorgung vermeidbar wären. Die Ausbildung von medizinischem Personal ist jedoch mit hohen Kosten verbunden. Daher ist es notwendig zu verstehen, inwiefern Veränderungen in der Ärztedichte die Gesundheit in der Bevölkerung beeinflussen. Solche Untersuchungen sind jedoch stets mit dem Problem verbunden, dass das Ärzteangebot sich an der Nachfrage orientiert, was eine kausale Analyse erschwert.

Im Rahmen einer historischen Studie untersuchen wir den Einfluss exogener Schocks im Ärzteangebot auf Sterblichkeitsraten und die Inzidenz von ansteckenden Krankheiten. Wir finden einen deutlich negativen Effekt. Ein zusätzlicher Arzt pro 1000 Personen an Bevölkerung kann die Kindersterblichkeit um etwa 23% verringern.



Symbolbild

Publikationen

Peer-reviewed journals

- Eugster, B., Lalive, R., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (im Druck). Culture, Work Attitudes, and Job Search: Evidence from the Swiss Language Border. *Journal of the European Economic Association*.
- Balestra, S., & Backes-Gellner, U. (im Druck). Heterogeneous returns to education over the wage distribution: who profits the most? *Labour Economics*.
- Balestra, S., & Caves, K. (im Druck). The impact of high school exit exams on graduation rates and achievement. *Journal of Educational Research*.

Working papers

- Eugster, B., & Paret, R. (2016). Culture and Taxes: Toward Identifying Tax Competition. *R&R, Journal of Political Economy*.
- Baldrige, D., Dirmyer, & Eugster, B. (2016). Disability, Educational Capital and Salary Equality. mimeo.
- Deuchert, E., & Eugster, B. (2016). Crawling Up the Cash Cliff? Behavioral Responses to a Disability Insurance Reform. mimeo.
- Balestra, S., Eugster, B., & Liebert, H. (2016). Class composition, special needs students and peers' outcomes. mimeo
- Balestra, S. (2016). Does reducing gun availability decrease suicide? Evidence from a Swiss reform. mimeo.
- Liebert, H. (2016). Medical Screening and Moral Hazard in Disability Insurance: Evidence from Switzerland. mimeo.

Media and other publications

- Eugster, B., & Liebert, H. (2016). Arbeitsanreize der Schweizerischen Invalidenversicherung. Education Permanente 2016-1 zum Thema Integration und Inklusion.

Vorträge und Konferenzen

Beatrix Eugster

Konferenzen:

- European Workshop on Econometrics and Health Economics (Nyborg, Dänemark).

Referate:

- Wie entwickeln sich die Gesundheitskosten - Eine Trendanalyse. Parlamentarische Gruppe für Altersfragen. Bern, 14. Juli 2016.

Simone Balestra

Konferenzen:

- Association for Public Policy Analysis & Management (APPAM) fall research conference (Washington DC, USA).
- LEAD Graduate School (Tübingen, Deutschland) – Keynote Lecture.

Seminare:

- Brown Bag Seminar (St. Gallen).

Helge Liebert

Konferenzen:

- European Workshop on Econometrics and Health Economics (Nyborg, Dänemark).

Ernennungen

Beatrix Eugster

- Neu 2016: CEPR Affiliate (Labor Economics).
- CESifo Research Network Affiliate.



Lehre und schriftliche Arbeiten

Kurse

- FS 2016: Empirische Wirtschaftsforschung (Bachelor; ca. 120 Studenten).
- FS 2016: Labor Economics: Theory and Applications (Master; ca. 25 Studenten).
- HS 2016: Quasi-Experimental Empirical Methods (Bachelor; ca. 5 Studenten).
- HS 2016: Personnel Economics, Universität Zürich, (Master; ca. 100 Studenten).

Bachelorarbeiten

- Hasler, M.: The effect of a road-safety campaign and a rise in fines on the number of accidents in Germany.
- Puljic, F.: The impact of frontier workers on unemployment rates.
- Roos, N.: Das Glück und seine Auswirkungen auf das Wahlverhalten.
- Truong, C.: Qualität vor Quantität? Der Effekt der Familiengrösse auf die Bildungschancen der Kinder – eine empirische Analyse am Beispiel Indien.
- Walthert, L.: Wage and employment penalties for non-linear education paths.

Masterarbeiten

- Huber, S.: Unentgeltliche Rechtsverbeiständung in der IV-Stelle St. Gallen.
- Witschi, J.: Deregulation of Switzerland's gastronomy industry. Impact on supply and employment.

Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften

Beatrix Eugster

- Mitglied des CESifo Research Networks.
- Mitglied des Vereins für Socialpolitik.
- Neu 2016: Gründungsmitglied sggö (Swiss Society of Health Economics).
- Verwaltungsrätin der Raiffeisen Bank Diepoldsau-Schmitter.

Simone Balestra

- European Association of Labour Economists.
- European Economic Association.
- Verein für Socialpolitik.
- Swiss Society of Economics and Statistics.
- Swiss Leading House on Economics of Education.

Helge Liebert

- Mitglied des Vereins für Socialpolitik.
- European Economic Association.
- Swiss Society of Economics and Statistics.



Prof. Dr. Beatrix Eugster

V Bereich Betriebswirtschaft



Das Team der betriebswirtschaftlichen Abteilung: Philipp Kreiner, Christoph Breier, Besar Loki, Anna Brzykcy, Prof. Dr. Stephan Böhm, Dr. Miriam Baumgärtner, Lars Kreissner, Flavia Kaufmann

Die betriebswirtschaftliche Forschung befasst sich mit der Inklusion von Menschen mit Behinderung im unmittelbaren betrieblichen Kontext. Erforscht werden hierbei Faktoren, welche eine effektive Inklusion begünstigen und das Auftreten von neuen Behinderungen im Arbeitskontext (psychischer wie physischer Art) verhindern. Hierzu zählen etwa das Führungsverhalten der Vorgesetzten sowie die HR-Prozesse in den Unternehmen. Weitere Forschungsschwerpunkte bilden gesunde Führung, das Management von Diversität und Inklusion, neue Arbeitsformen und die Digitalisierung.

Besonders positive Entwicklungen im Jahr 2016 stellten zwei neue Forschungsprojekte im Bereich der Digitalisierung sowie der Diversität & Inklusion dar; die Wissenschaft und Praxis in idealer Weise kombinieren und uns neben Drittmitteln vor allem äusserst vielversprechende Primär-

daten liefern. Weitere Höhepunkte des Jahres waren das Erscheinen eines unserer Artikel im *Academy of Management Journal*, der angesehensten empirischen Zeitschrift im Bereich der Managementlehre sowie der zweite Platz beim *Personnel Psychology Best Paper Award*.

Dr. Kirill Bourovoy schloss seine Promotion mit Auszeichnung ab und trat eine Stelle in der Privatwirtschaft an. Wir bedanken uns herzlich für seine hervorragende Mitarbeit und insbesondere für die exzellente Projektleitung im Rahmen unserer Forschungskoooperation mit der Audi AG. Mit Flavia Kaufmann, Psychologie-Absolventin der Universität Zürich, konnte eine sehr qualifizierte Nachfolgerin gewonnen werden.



Projekte

Proaktives Management von Diversität durch Schaffung eines positiven Inklusionsklimas

(Stephan Böhm, Christoph Breier)

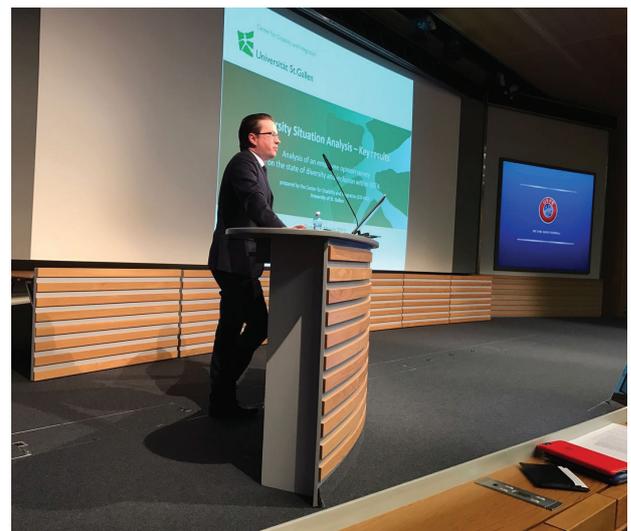
Die Vielfalt in der heutigen Erwerbsbevölkerung steigt rasant an. Hierfür sind verschiedene Trends wie die Globalisierung, eine ansteigende Erwerbsquote von Frauen sowie der demographische Wandel verantwortlich. Aufgrund dieser Veränderungen suchen Unternehmen nach Möglichkeiten, um Diversität im Unternehmenskontext bestmöglich zu gestalten.

Während Führungskräfte und HR-Abteilungen von den unterschiedlichen Hintergründen, Lebenserfahrungen und dem Wissen ihrer Mitarbeitenden positive Effekte für die Leistung erwarten, führt die neue Heterogenität in Teams leider oftmals auch zu negativen Konsequenzen. Diese äussern sich unter anderem in Form von Vorurteilen, Subgruppenbildung anhand demographischer Kategorien sowie von wahrgenommener Diskriminierung. Deshalb suchen Unternehmen nach effektiven Wegen, um die zunehmende Diversität aktiv zu gestalten.

Ein positives Inklusionsklima, d.h. die gemeinsam wahrgenommenen Normen zum Umgang mit Heterogenität, scheint ein wichtiger Faktor zu sein, der zum erfolgreichen Management einer modernen Arbeitnehmerschaft beiträgt. In einem inklusiven Klima werden die individuellen Stärken und Erfahrungen des Einzelnen geschätzt und aktiv genutzt, gleichzeitig wird allen Mitarbeitenden ein starkes „Wir-Gefühl“ vermittelt. Darüber hinaus sind die HR-Prozesse wie etwa die Rekrutierung, Leistungsbewertung, Entlohnung und Beförderung frei von Verzerrungen, Vorurteilen und Diskriminierung. Die Forschung zeigt eindrücklich die positiven Effekte eines solches Klimas auf die Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Leistung von Individuen, Teams und ganzen Unternehmen.

Aus diesem Grund beschäftigen wir uns in einem mehrjährigen Forschungsprojekt mit vielfältigen Fragen zum Inklusionsklima: Wie profitieren Menschen mit Behinderung von einem ausgeprägten Inklusionsklima? Wie wirkt sich das Inklusionsklima auf den Zusammenhang von Heterogenität und Teamleistung aus? Wie können Führungskräfte und Unternehmen ein positives Inklusionsklima aktiv fördern?

Das Projekt fusst auf verschiedenen Kooperationen mit Organisationen im In- und Ausland. Grundsätzlich arbeiten wir in den meisten Teilprojekten empirisch und stützen uns hauptsächlich auf quantitative Daten aus Mitarbeitendenbefragungen sowie, wenn möglich, objektive Unternehmenskennzahlen. Ergebnisse dieses Forschungsprojekts erschienen im Jahr 2016 unter dem Titel „Status matters: The asymmetric effects of supervisor-subordinate disability incongruence and climate for inclusion“ im *Academy of Management Journal*, der wichtigsten empirischen Zeitschrift im Bereich der Managementlehre.



Prof. Dr. Stephan Böhm bei der Präsentation der Ergebnisse

Bereich Betriebswirtschaft

Im Jahr 2016 begannen wir ein neues Teilprojekt im Rahmen dieses Forschungsprogramms. Dabei kooperierten wir mit einem internationalen Sportverband und führten ein dreistufiges Forschungs- und Beratungsprojekt mit diesem durch. Im ersten Schritt erstellten wir auf Basis einer umfassenden Literaturrecherche einen evidenzbasierten Überblicksartikel und Leitfaden zum Thema Diversität und Inklusion. In Schritt 2 führten wir eine organisationsweite Mitarbeitendenbefragung durch und analysierten den Status Quo der Inklusionsbemühungen. Die identifizierten Stärken und Verbesserungspotenziale wurden in einem detaillierten Bericht aufgezeigt und der gesamten Belegschaft sowie dem Top-Management persönlich präsentiert. In Schritt 3 wurde auf Basis zahlreicher Interviews mit unterschiedlichen Unternehmen verschiedener Größenklassen sowie mit anderen Sportverbänden ein Best-Practice-Leitfaden entwickelt, welcher weitere Massnahmen zur Verbesserung des Inklusionsklimas aufzeigte. Für das Jahr 2017 ist eine Fortsetzung des Projekts geplant, in dessen Rahmen u.a. Führungskräfte trainings angeboten werden sollen.



Academy of Management Journal
2016, Vol. 59, No. 1, 44-64.
<http://dx.doi.org/10.5465/ajm.2014.0093>

STATUS MATTERS: THE ASYMMETRIC EFFECTS OF SUPERVISOR-SUBORDINATE DISABILITY INCONGRUENCE AND CLIMATE FOR INCLUSION

DAVID J. G. DWERTMANN
Rutgers University/University of St. Gallen

STEPHAN A. BOEHM
University of St. Gallen

Growing workforce diversity increases the likelihood that supervisors and subordinates will differ along demographic lines, a situation that has important implications for their relationship quality and individual outcomes. In a sample of 1,253 employees from 54 work units, we investigate the effects of differences in disability status between supervisors and subordinates on leader-member exchange (LMX) quality and subsequent performance ratings, and find that incongruence in general is related to lower LMX quality and lower performance. In addition, we propose and find an asymmetrical effect of disability incongruence, such that LMX quality is worse in dyads in which the supervisor has a disability than in dyads in which the subordinate has a disability. Furthermore, we investigate the moderating role of unit-level climate for inclusion on this relationship and find support for a buffering effect of inclusive climates on the negative incongruence-LMX relationship for scenarios in which the supervisor, but not the subordinate, has a disability. We build relevant theory for the relational demography, disability, LMX, and organizational climate literatures by predicting these effects on the basis of status mechanisms. These findings have important practical implications, as they provide companies with a feasible way to manage their diverse workforce.

Publikation im „Academy of Management Journal“



Vorstellung der Studienergebnisse bei der Partnerorganisation



Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen

(Stephan Böhm, Kirill Bourovoi, Anna Brzykcy, Lars M. Kreissner, Christoph Breier)

Der Begriff der Digitalisierung ist in aller Munde. Während es unbestritten scheint, dass praktisch alle Branchen und Berufe vom technologischen Wandel betroffen sind, sind die tatsächlichen Auswirkungen der Digitalisierung bis heute vergleichsweise wenig erforscht. Dies gilt insbesondere für potenzielle Effekte der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen, welche bis heute kaum mittels grosszahliger empirischer Erhebungen analysiert wurden. Diesem hochaktuellen Thema widmete sich ein zentrales Forschungsprojekt des CDI-HSG.

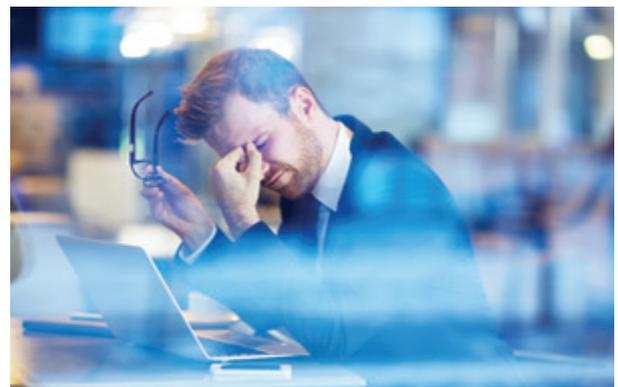
Im Rahmen der Initiative „Deutschland bewegt sich“ beauftragte die grösste deutsche Krankenkasse, die Barmer GEK, das CDI-HSG mit der Durchführung einer Feldstudie zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen. In Kooperation mit der Deutschen Telekom sowie der Bild am Sonntag sollte eine belastbare Datengrundlage zu den Effekten der Digitalisierung geschaffen werden. In einem ersten Projektschritt entwarf das Team des CDI-HSG einen Fragebogen zur Messung der wahrgenommenen Digitalisierung, dem Umgang mit technologischem Wandel, typischen Einstellungen und Verhaltensweisen am Arbeitsplatz, Aspekten der Work-Life-Balance sowie dem physischen und psychischen Gesundheitszustand der Beschäftigten.

Dieser Fragebogen wurde mit Hilfe des Umfrageinstituts GfK an über 8'000 Erwerbstätige in Deutschland übermittelt und von diesen zwischen Juli und August 2016 beantwortet. Dank statistischer Gewichtungsfaktoren sind die Ergebnisse repräsentativ für die 33.3 Millionen Berufstätigen in der Bundesrepublik Deutschland, die während der Arbeitszeit Computer und/oder Mobiltelefone nutzen.

In einem weiteren Projektschritt wurden die Befragungsdaten durch das CDI-HSG ausgewertet und in Form eines Berichts zusammengefasst. Dabei konnte gezeigt werden, dass die Digitalisierung voll in der Erwerbsbevölkerung angekommen ist, wenngleich deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Berufsgruppen bestehen. Auch wenn viele

technologische Neuerungen Erleichterungen im Arbeitsleben mit sich bringen, hat die Digitalisierung jedoch nicht nur positive Auswirkungen. Ein hoher Digitalisierungsscore ist assoziiert mit höherer emotionaler Erschöpfung (Burnout) sowie mehr Konflikten zwischen Arbeit und Familie. Zudem fühlen sich 23% der Befragten emotional erschöpft. Auch Einschlafschwierigkeiten sowie Kopf- und Rückenschmerzen scheinen vermehrt aufzutreten.

Diesen negativen Auswirkungen kann auf verschiedenen Ebenen entgegengewirkt werden: flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte, Sport, Verzicht auf Diensthandy und Dienstcomputer in der Freizeit und eine gute Beziehung zur Führungskraft gehen mit verringerten Arbeits- und Familienkonflikten sowie weniger emotionaler Erschöpfung einher. Insgesamt sehen die Befragten die Digitalisierung aber als etwas Positives und neigen eher dazu, den technologischen Fortschritt als Bereicherung zu betrachten. Diese Sichtweise bleibt über alle Altersgruppen hinweg relativ stabil. Nur etwas weniger als ein Viertel der Befragten hat Angst, den Arbeitsplatz aufgrund des technologischen Wandels zu verlieren. Dieses Gefühl ist bei den Jüngeren allerdings deutlich stärker ausgeprägt als bei den Älteren.



Symbolbild: Auswirkungen der Digitalisierung

Die Resultate der Studie wurden in Berlin im Haus des Axel-Springer-Verlags am 27. September 2016 durch Stephan Böhm vor geladenen Journalist/innen, Wirtschaftsvertreter/innen und Politiker/innen präsentiert. Andrea Nahles (SPD), Bundesministerin für Arbeit und Soziales, knüpfte in der anschliessenden Diskussion mit Frau Prof. Sabine Remdich von der Leuphana Universität Lüneburg und Herrn Dr. Christian Illek, Personalvorstand der Deutschen Telekom, an die Ergebnisse der Studie an:

Bereich Betriebswirtschaft

„Der digitale Wandel stellt uns vor neue Herausforderungen. Wenn wir zu guten, langfristig tragfähigen Lösungen kommen wollen, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer diese gemeinsam gestalten. Es gilt, neue Flexibilitätskompromisse zu verhandeln, die sowohl den Anforderungen der digitalen Arbeitswelt wie auch den familiären und gesundheitlichen Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung tragen.“

Die Präsentation der Studie zog über 500 Medienmeldungen (Artikel, Interviews, audiovisuelle Beiträge etc.) im deutschsprachigen Raum nach sich (u.a. Die Welt, Bild am Sonntag, St. Galler Tagblatt, Berliner Zeitung, Rheinische Post, BR, SWR, RTL, etc.).

Für das Jahr 2017 ist eine Fortsetzung des Projekts im Auftrag der Barmer geplant.



Impressionen von der Vorstellung der Studie im Presseclub des Axel Springer Verlags in Berlin



Identifikation von Faktoren des Arbeitsplatzerhalts bei psychisch erkrankten Mitarbeitenden

(Stephan Böhm, Lars Kreissner, Anna Brzykcy)

Im vergangenen Jahrzehnt stieg die Zahl an Invalidenberentungen aufgrund psychischer Erkrankungen von Arbeitnehmenden in der Schweiz, wie auch in den meisten anderen Industrieländern, signifikant an. Die hierdurch entstehenden Kosten, Arbeitsausfälle sowie Verluste an qualifizierten Mitarbeitenden stellen Versicherungen und Arbeitgeber vor grosse Herausforderungen. Schon heute bieten die Sozialversicherungsanstalten zahlreiche Eingliederungsmassnahmen an, um den Arbeitsplatz von Mitarbeitenden mit psychischen Erkrankungen zu erhalten bzw. sie wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dennoch sind alle Akteure auf der Suche nach weiteren, potenziell erfolgsversprechenden Interventionsmöglichkeiten, um dieser Problematik zu begegnen.

Diesem Ruf folgend hat das CDI-HSG in Kooperation mit der SVA Zürich eine grossangelegte Datenerhebung von Juli 2014 bis August 2016 durchgeführt. Das Hauptziel dieses Projekts bestand in der Identifikation von Erfolgsfaktoren für den Arbeitsplatzerhalt psychisch erkrankter Arbeitnehmender. In diesem Zusammenhang wurden auch Empfehlungen zur Gestaltung von Frühinterventionsmassnahmen entwickelt, die von Versicherungen und Arbeitgebern angeboten werden können.

Studienteilnehmende waren insgesamt 238 Personen mit IV-Neuanmeldung aufgrund psychischer Erkrankungen. Zur Ermittlung der Determinanten des Arbeitsplatzerhalts wurden die Ressourcen und Anforderungen der Teilnehmenden auf betrieblicher und privater Ebene detailliert untersucht. Hierzu wurden in einem quasi-experimentellen Untersuchungsdesign neben den betroffenen Arbeitnehmenden auch die jeweiligen Arbeitgeber sowie Personen aus dem sozialen Umfeld der Studienteilnehmenden befragt und ergänzende objektive Informationen zum Fallverlauf aus den IV-Falldossiers erfasst (siehe Abbildung).

Zur Überprüfung des Verlaufs der Beschäftigungssituation und der Wirkung identifizierter Faktoren über die Zeit wurde das Projekt im Längsschnitt durchgeführt. Hierbei wurden die Teilnehmenden über einen Zeitraum von einem Jahr mehrmals befragt. Insgesamt wurden ab dem Zeitpunkt des Erstgesprächs bei der Sozialversicherung drei Befragungswellen in jeweils halbjährlichem Turnus (T1 bis T3) durchgeführt.

Weiter wurde ein zufällig ausgewählter Teil der direkten Vorgesetzten der Studienteilnehmenden zu einer Schulung in gesundheitsfokussierter Führung eingeladen. Diese Schulung wurde in ihrer Wirkung evaluiert, um so ein wirksames neues Instrument zur Frühintervention zu entwickeln.



Abbildung: Multiple Datenquellen für die Erhebung der individuellen Anforderungen und Ressourcen psychisch Erkrankter

Zum aktuellen Zeitpunkt liegen erste statistische Analyseergebnisse zu den Kernfragen des Projekts vor. So konnte u.a. gezeigt werden, dass die Arbeitssituation einen signifikanten Zusammenhang mit dem Arbeitsplatzerhalt aufweist. Beispielsweise verringern eine hohe Arbeitsmenge oder starker Zeitdruck die Chancen auf Arbeitsplatzerhalt. Komplexe Arbeitsinhalte oder körperliche Anforderungen spielen hingegen keine Rolle.

Bereich Betriebswirtschaft

Zentrale Bedeutung kommt ferner der Führungskraft zu. Hier zeigte sich, dass sowohl generelle Faktoren wie das Vertrauen oder die Beziehungsqualität zum Vorgesetzten als auch spezifische Verhaltensweisen der Führungskraft (z.B. flexible Arbeitsplatzvereinbarungen oder eine gesundheitsfokussierte Führung) die Chancen auf einen Arbeitsplatzverlust stark erhöhen. Auch das Team sollte in seiner Bedeutung nicht unterschätzt werden. So erhöht die wahrgenommene Unterstützung durch die Kollegen die Chance auf den Arbeitsplatzverlust, während die wahrgenommene Diskriminierung diese stark verringert.

Interessanterweise kommt dem privaten Umfeld eine geringere Bedeutung zu. So erreicht die soziale Unterstützung durch Angehörige und Freunde keine statistische Signifikanz in Bezug auf den Arbeitsplatzverlust 12-18 Monate nach der Befragung. Das gleiche gilt für die persönlichen Eigenschaften der Betroffenen (z.B. Alter, Geschlecht, Persönlichkeit, Resilienz, Kontrollüberzeugung), die allesamt keine Signifikanz aufweisen. Im Bereich der persönlichen Verhaltensweisen zeigen nur Bewältigungsstrategien im Umgang mit Stress einen signifikant positiven Zusammenhang mit dem Arbeitsplatzverlust.

Die folgende Graphik zeigt diese Zusammenhänge im Überblick.

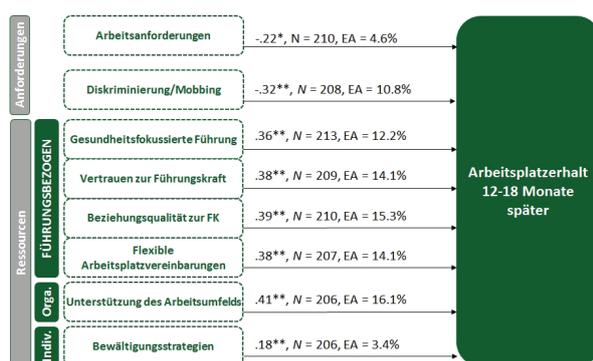


Abbildung: Prädiktoren des Arbeitsplatzverlusts bei Beschäftigten mit psychischen Erkrankungen

Die Ergebnisse der Längsschnitt-Analysen zeigen ferner, dass Teilnehmende, die ihren Arbeitsplatz über den gesamten Erhebungszeitraum des Projekts erhalten konnten, eine statistisch bedeutsame Verbesserung ihres Gesundheitszustandes wahrnahmen. Weiter nahm das berichtete Ausmass an emotionaler Erschöpfung bei diesen Teilnehmenden über die Zeit hinweg ab. Im gleichen Zeitraum schätzten sie die Führungseigenschaften und Verhaltensweisen ihrer Vorgesetzten durchgehend als überdurchschnittlich positiv ein. Auch hierin zeigt sich die bedeutende Rolle der Führungskraft für den Erhalt des Arbeitsplatzes sowie die Förderung des Wohlbefindens bei psychisch erkrankten Mitarbeitenden.

Zusammenfassend deuten die bisherigen Analysen darauf hin, dass die Faktoren der Arbeitssituation und des Führungsverhaltens für den Arbeitsplatzverlust von grösserer Bedeutung sind als private und persönliche Einflussfaktoren. Im Speziellen zeigte sich ein grosser Einfluss verschiedener Führungseigenschaften und -verhaltensweisen der direkten Vorgesetzten auf den Erhalt des Arbeitsplatzes und die Gesundheit von Mitarbeitenden mit psychischen Erkrankungen. Diese Ergebnisse sind von hoher praktischer Bedeutsamkeit, zeigen sie doch das grosse Potenzial der aktiven Einbindung der direkten Vorgesetzten bei der Durchführung von Massnahmen zum Arbeitsplatzverlust.

Nach Abschluss der finalen Analysen wird das Projekt im Frühjahr 2017 mit einem Ergebnisbericht sowie einer Management-Präsentation abgeschlossen.



Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in Produktionsbetrieben

(Stephan Böhm, Miriam Baumgärtner, Kirill Bourovoy, Anna Brzykcy, Christoph Breier)

Der demografische Wandel führt zu einem massiven Anstieg des Durchschnittsalters in vielen westlichen Industrienationen. 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 diesem von 2012 bis 2016 durchgeführten Projekt evaluierten wir die bestehenden Integrationsprozesse und erarbeiteten konkrete Handlungsempfehlungen für eine Prozess-Weiterentwicklung. Durch einen optimierten Einsatz von Mitarbeitenden sowie die Anpassung von Führungs- und Teamstrukturen soll letztendlich eine höhere Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei gleichzeitig gesteigerter Wirtschaftlichkeit erzielt werden. Die Evaluation erfolgte im Längsschnitt-Design und wurde aufgeteilt in eine qualitative Befragungsreihe und zwei quantitative Befragungen. Als Datenquelle dienten neben den Mitarbeitendenbefragungen auch objektive HR- und Produktions-Kennwerte.

In einem ersten Projektschritt wurden im November 2012 27 qualitative Befragungen in Form von Fokusgruppen-Interviews durchgeführt. Hierbei flossen die Ansichten aller relevanten Stakeholder ein (Betroffene, Kollegen, Führungskräfte, Betriebsärzte, Top-Manager, etc.).

Die Ergebnisse dienten als Grundlage für die Erstellung des ersten Fragebogens, der im Juli 2013 allen Produktions-Mitarbeitenden am Standort Ingolstadt vorgelegt wurde. Die hohe Teilnahmequote mit über 6.000 Mitarbeitenden unterstrich die grosse Relevanz der Befragungs-Themen und lieferte zugleich eine belastbare Datengrundlage.

Die Ergebnisse dieser ersten Befragung lieferten spannende Erkenntnisse für Forschung wie Praxis. So konnte u.a. gezeigt werden, dass Produktionsteams mit älteren Mitarbeitenden weniger Fehler machen als jüngere Teams. Ebenso zeigte sich, dass das Vorhandensein bzw. Fehlen von Vorurteilen bei Führungskräften einen signifikanten Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit und emotionalen Erschöpfung ihrer direkten Mitarbeitenden hat. Für die Akzeptanz der Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen spielte neben dem Führungsverhalten eine offene Kommunikation der Integrations-Massnahmen eine wichtige Rolle.

Aufbauend auf den gewonnenen Erkenntnissen wurden erste Handlungsempfehlungen zur Optimierung der Integrationsprozesse abgeleitet. Diese beinhalteten beispielsweise Trainingsmassnahmen für die erste Führungsebene, die im Jahre 2014 bei etwa 80 Führungskräften unter Anwendung eines randomisierten Kontrollgruppen-Designs durchgeführt wurden. Im Februar 2015 fand eine zweite quantitative Befragung aller Produktions-Mitarbeitenden statt, mit deren Hilfe die Führungskräfte-Trainings evaluiert, weitere Themengebiete vertieft und im Längsschnitt untersucht wurden. Durch die Teilnahme von über 7.000 Mitarbeitenden und die anonyme Nachverfolgung der Befragten über die Zeit konnte ein sehr aussagekräftiger Datensatz erzeugt werden.

Im letzten Projektschritt wurden bis August 2016 weitere objektive HR-Kennwerte gesammelt und mit den bisherigen Daten und Befunden in Beziehung gesetzt.

Die Ergebnisse der zweiten quantitativen Befragung konnten einerseits die Befunde der ersten Befragung durch deren Replikation bestätigen, andererseits aber auch vielfältige neue Erkenntnisse liefern. So konnte u.a. gezeigt werden, dass Mitarbeitende mit gesundheitlichen Einschränkungen sich systematisch älter fühlen als sie tatsächlich sind, insbesondere wenn sie ein Leistungsdefizit aufweisen, ihre Einschränkung sichtbar ist und sie eine nur unterdurchschnittliche Beziehungsqualität zum Gruppensprecher berichten. Hohes Einfühlungsvermögen der Kollegen und ein positives

Bereich Betriebswirtschaft

Diversitäts-Klima erwiesen sich hingegen als wichtige Treiber der Innovationskraft in behinderungsdiversen Teams. Unter diesen Bedingungen konnten behinderungsdiverse Teams mehr objektiv gemessene Verbesserungsvorschläge generieren, als Einheiten ohne leistungsgewandelte Kollegen.

Auf Grundlage der finalen Ergebnisse verfassten wir abschliessende Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Mitarbeiter-Integration, die von unserem Projektpartner schrittweise implementiert und durchgeführt werden.

Wir freuen uns sehr, dass unser Projektpartner Audi für die vorbildliche Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in der Kategorie „Konzern“ mit dem Inklusionspreis der deutschen Wirtschaft 2016 ausgezeichnet wurde. Diese wichtigste Auszeichnung im Bereich der Inklusion in Deutschland zeigt einmal mehr den Best-Practice Charakter der Arbeit bei Audi Ingolstadt, die wir in den letzten vier Jahren intensiv begleiten und gemeinsam fortentwickeln durften.

So werden u.a. präventive und intervenierende Massnahmen für Mitarbeitende mit drohendem Leistungsabfall in Form von ergonomischen und arbeitsorganisatorischen Arbeitsanpassungen durchgeführt.

Über die konkreten Projektziele hinaus lieferte das Forschungsprojekt die Grundlage für die Dissertation von Dr. Kirill Bourovoi zum Thema „Workforce Aging, Health Restrictions and Related Workplace Accommodations: The Perspective of Affected Employees“.



Verena Bentele (2.v.l.), Beauftragte der deutschen Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung, überreichte die Auszeichnung an die Audi-Vertreter Rupert Klinger (Vorsitzender der Schwerbehindertenvertretung), Victoria Broscheit (Leiterin Infrastrukturservice) und Sascha Hattmer (Personalleiter Produktion und Logistik).

Bildnachweis: zeichensetzen Medienagentur / Pletz



Gefördertes Projekt des Schweizerischen Nationalfonds (SNF) zur Rolle gesundheitsfokussierter Führung

(Stephan Böhm, Miriam Baumgärtner, Lars Kreissner)

Angesichts steigender Absenzen der Belegschaft gewinnt das Thema der Mitarbeitenden-Gesundheit zunehmend an Bedeutung. Krankheit ist nicht nur für den Mitarbeitenden selbst, sondern auch für das Unternehmen und die Gesellschaft als Ganzes mit hohen Kosten verbunden. Dabei ist es vergleichsweise unumstritten, dass Führungskräfte einen starken Einfluss auf die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden haben. Weit weniger klar ist jedoch, wie ein gesundheitsfokussiertes Führungsverhalten konkret ausgestaltet werden kann und wie es auf die Mitarbeitenden wirkt.

Gerade im Umgang mit psychischen Erkrankungen der Belegschaft fühlen sich Führungskräfte häufig überfordert. Oft fehlt es an verlässlichem Wissen über psychische Erkrankungen und die Gestaltung eines gesundheitsförderlichen Umgangs mit betroffenen Mitarbeitenden. Bedingt wird dies auch durch einen Mangel an wissenschaftlichen Studien zu konkreten Führungshandlungen und Programmen zur Prävention und Intervention bei psychischen Störungen am Arbeitsplatz. Obwohl einige Führungskräfte grosse Anteilnahme für erkrankte Mitarbeitende zeigen und sich für diese engagieren, enden zu wenige Erkrankungsfälle mit einem erfolgreichen Arbeitsplatzerhalt.

Diese Lücke des wissenschaftlichen Forschungsstands thematisieren wir mit dem von uns entwickelten und in mehreren Stufen validierten Modell der gesundheitsfokussierten Führung (= Health-Focused Leadership bzw. HFL).

Ziel dieser Forschungsbemühungen ist es, unser Verständnis der Determinanten, Rahmenbedingungen und Wirkungen von gesundheitsfokussierter Führung (HFL) weiter zu schärfen und die Trainierbarkeit dieses gesundheitsbezogenen Führungsverhaltens zu evaluieren.

Unser HFL-Konzept verknüpft aktuelle Erkenntnisse aus verschiedenen Forschungsbereichen wie Psychologie, Medizin, Disability Management und sozialer Arbeit mit dem Bereich Führung. Ausgehend von diesen Erkenntnissen haben wir ein Konstrukt mit den beiden Dimensionen Prävention und Intervention entwickelt. Neben den langfristigen Auswirkungen von HFL auf den Arbeitsplatzerhalt sowie die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden untersuchen wir die Zusammenhänge des Konstrukts mit verschiedenen jobbezogenen Anforderungen und Ressourcen sowie mehrere mögliche Einflussgrößen von HFL.

Zur Prüfung unseres Modells und der Trainierbarkeit von HFL erheben wir im Rahmen der Studien zu den Erfolgsfaktoren des Arbeitsplatzerhalts psychisch erkrankter Mitarbeitender sowie der Integration in Produktionsbetrieben vielfältige empirische Daten. In einem quasiexperimentellen Design werden sowohl längsschnittliche Daten, als auch Daten aus mehreren unterschiedlichen Quellen erhoben. Mittels eines HFL-Trainings der Führungskräfte zwischen zwei Messzeitpunkten evaluieren wir den Effekt des Trainings auf Arbeitsplatzerhalt und Gesundheit der Teilnehmenden.

Erste praxisorientierte Erkenntnisse unserer Arbeit erschienen unter dem Titel „Gesünder führen“ im März 2016 im Harvard Business Manager (s. Abbildung).



Publikation im Harvard Business Manager von Stephan Böhm und Miriam Baumgärtner

Publikationen

Journal Papers

- Dwertmann, D. J. G., & Boehm, S. A. (2016). Status matters: The asymmetric effects of supervisor-subordinate disability incongruence and climate for inclusion. *Academy of Management Journal*, 59(1), 44-64.
- Kulkarni, M., Boehm, S. A., & Basu, S. (2016). Workplace inclusion of persons with a disability: Comparison of Indian and German multinationals. *Equality, Diversity, and Inclusion: An International Journal*, 33(4), 347-360.
- Kensbock, J. M., & Boehm, S. A. (2016). The role of transformational leadership in the mental health and job performance of employees with disabilities. *International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1580-1609.
- Dwertmann, D. J. G. (2016). Management research on people with disabilities: Examining methodological challenges and possible solutions. *International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1477-1509.

Buchkapitel & Praxispublikationen

- Böhm, S. A., & Baumgärtner, M. K. (2016). Gesünder führen. *Harvard Business Manager*, 38(2), 6-9.
- Baldrige, D., Beatty, J., Boehm, S. A., Kulkarni, M., & Moore, M. (im Druck). Persons with (dis)Abilities. In A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*. New York: Oxford University Press.
- Dwertmann, D. J. G., Baumgaertner, M. K., & Boehm, S. A. (i2017). Der Beitrag flexibler HR-Strukturen zur erfolgreichen Inklusion von Menschen mit Behinderung. In A. Riecken, K. Jöns-Schnieder, & M. Eikötter (Eds.), *Berufliche Inklusion. Forschungsergebnisse von Unternehmen und Beschäftigten im Spiegel der Praxis*. (pp. 87-102). Weinheim: Juventa.
- Boehm, S. A., Baumgärtner, M. K., & Kreissner, L. (2016). The relationship between leadership and health: A comparison of general and health-focused leadership approaches. In M. Wiencke, M. Cacace, & S. Fischer (Eds.), *Healthy at work – Interdisciplinary Perspectives*. (pp. 87-102). New York: Springer.

Paper R&Rs/under review

- Bal, M., & Boehm, S. A. (im Begutachtungsprozess). How do i-deals lead to client satisfaction? The role of burnout, collective commitment, and age diversity.
- Boehm, S. A., Bourovoi, K., & Baldrige, D. (im Begutachtungsprozess). Disability, Lost Productivity and Relative Subjective Age: The Role of Disability Visibility and LMX.
- Beatty, J., Baldrige, D., Boehm, S. A., Colella, A., & Kulkarni, M. (im Begutachtungsprozess). On the treatment of people with disabilities in organizations: A review and research agenda.
- Brzykcy, A., Boehm, S. A., & Baldrige, D. (im Begutachtungsprozess). Idiosyncratic Deals, Workability and Turnover Intention: Understanding Disability Type Influence.

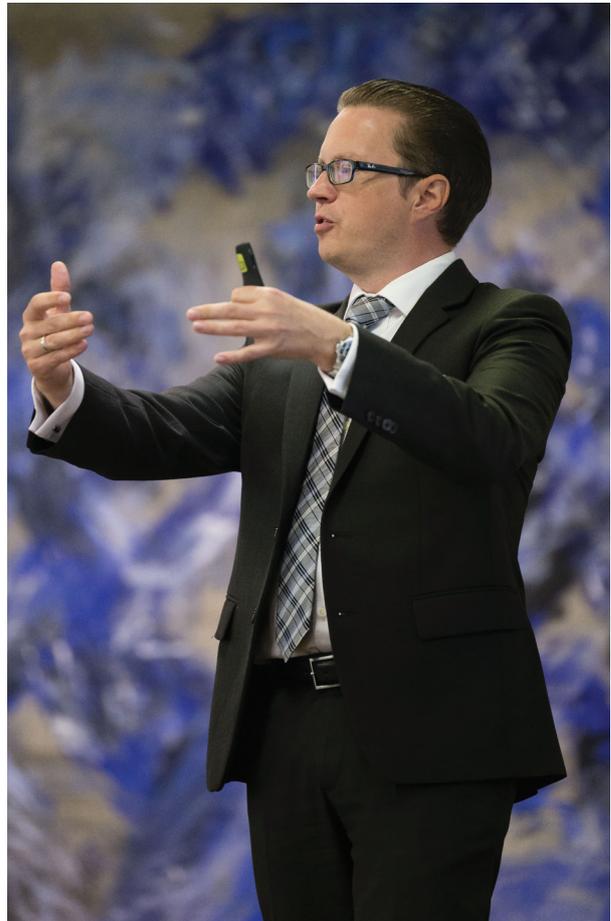
Reviewertätigkeit

- Ad-hoc Reviewer für *Personnel Psychology*, *Journal of Organizational Behavior*, *International Journal of Human Resource Management*, *Human Relations*, *Workg*, *Aging and Retirement*, etc.
- Begutachtung von Konferenz-Papern für die *Academy of Management Conference* sowie die *VHB-Pfingsttagung*.
- Gewinn eines *Academy of Management Conference Best Reviewer Awards* (zum dritten Mal in Folge).



Referate und Aussenauftritte

- Böhm, S. A. (2016). Forging a single-edged sword: Facilitating positive diversity effects through an active management of Diversity & Inclusion. Keynote-Vortrag im Rahmen des UEFA-Seminars Football and Social Responsibility. St. Gallen, 22. November 2016.
- Böhm, S. A. (2016). Demographie 2.0 – Wie Organisationen den demographischen Wandel aktiv gestalten können. Keynote-Vortrag im Rahmen des AXA Pensionskassen Lunch. Bern, 2. November 2016.
- Böhm, S. A. (2016). Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen – Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Studie in der Bundesrepublik Deutschland. Keynote-Vortrag im Rahmen der Veranstaltung „Auswirkung der Digitalisierung auf die Arbeitswelt“ unter Schirmherrschaft der deutschen Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles. Berlin, 27. September 2016.
- Böhm, S. A. (2016). Evidenzbasierte Strategien zum erfolgreichen Management des demographischen Wandels. Keynote-Vortrag im Rahmen des Herbstanlasses der Flughafenregion Zürich. Dietlikon, 13. September 2016.
- Böhm, S. A. (2016). Auswirkungen des demographischen Wandels auf Gesellschaft, Unternehmen und Mitarbeitende. Keynote-Vortrag im Rahmen der AXA Talks für Abgeordnete des Schweizer Parlaments. Bern, 29. Februar 2016.



Prof. Dr. Stephan Böhm

Vorträge und Konferenzen

Academy of Management Konferenz AOM 2016

- Panel-Teilnehmer beim Doctoral Student Consortium der Gender and Diversity in Organizations Division bei der Academy of Management Annual Conference 2016, Anaheim, CA.

Weitere Präsentation im Rahmen der AOM Konferenz:

- Boehm, S. A., Bourovoi, K., & Baldrige, D. (2016). Health Restrictions, Productivity Loss and Subjective Age: The Role of Condition Visibility and LMX. Paper presented at the Academy of Management Annual Conference, Anaheim, CA.
- Beatty, J., Baldrige, D., Kulkarni, M., Boehm, S. A., & Colella, A. (2016). Taking Stock: Reviewing Research on the Treatment of Persons with Disabilities in Organizations. Paper presented at the Academy of Management Annual Conference, Anaheim, CA.



Weitere Konferenzpräsentationen

- Boehm, S. A., Bourovoi, K., & Baldrige, D. (2016). Disability, Lost Productivity, and Relative Subjective Age: The Role of Disability Visibility and Leader-Member-Exchange. Paper presented at the Autumn Workshop of the Personnel Commission of the German Academic Association for Business Research, Paderborn, Germany.
- Bourovoi, K. (2016). Age and coworkers' acceptance of workplace accommodations: The role of work-group composition. Paper presented at the European Academy of Management Annual Conference 2016, Paris, France.

Preise und Auszeichnungen

Zweiter Platz beim Personnel Psychology Best Paper Award

Die von Stephan Böhm, Florian Kunze und Heike Bruch verfasste Studie „Spotlight on age-diversity climate: The impact of age-inclusive HR practices on firm-level outcomes“ wurde von Personnel Psychology als zweitbesten publizierter Artikel des Jahres 2014 ausgezeichnet. Der Award wurde 2016 auf der Academy of Management Conference in den USA verliehen.

Personnel Psychology ist mit einem Impact-Factor von 4.01 eine der angesehensten wissenschaftlichen Zeitschriften im Bereich der Organisationspsychologie (Platz 4 von 79 Zeitschriften) und der Managementlehre (Platz 13 von 192).

Für ihre Forschung zum Altersklima und inklusiven HR-Praktiken gewannen die Autoren im Jahr 2014 auch den mit 15.000 CHF dotierten Vontobel-Preis für Alter(n)sforschung sowie im Jahr 2015 den Saroj Parasuraman Award der Academy of Management.



Stephan Böhm und Florian Kunze bei der Preisverleihung in Anaheim, USA



Lehre und schriftliche Arbeiten

Kurse

- FS 2016: Leadership in European Companies (ISP/MBA, ca. 40 Studenten): 2 SWS
- HS 2016: Leadership in European Companies (ISP/MBA, ca. 40 Studenten): 2 SWS
- HS 2016: Organization and Leadership: Exercise and Independent Studies, Group 1 (Bachelor; ca. 20 Studenten): 2 SWS
- HS 2016: Organization and Leadership: Exercise and Independent Studies, Group 2 (Bachelor; ca. 20 Studenten): 2 SWS
- HS 2016: Management von Diversität und Inklusion (Master; ca. 40 Studenten): 4 SWS
- HS 2016: Gesundheit und Führung: eine interdisziplinäre Perspektive auf Prävention und Intervention am Arbeitsplatz (Bachelor; ca. 15 Studenten): 2 SWS

Bachelorarbeiten

- Spörri, S., Entwicklung eines Trainings zur Förderung gesunder Selbstführungskompetenz aus interdisziplinärer Perspektive.

Masterarbeiten

- Disch, M., Wirtschaftliche Perspektiven der Islamischen Republik Iran und das Potenzial der Demographie.

Dissertationen

Aktuell werden die folgenden Dissertationen bearbeitet:

- Kreissner, L., Psychische Erkrankung im Arbeitskontext - Einflussfaktoren auf den Arbeitsplatzverlust von psychisch erkrankten Mitarbeitern.
- Brzykcy, A., Role of flexibility measures in organizations: Evidence on relationships between idiosyncratic deals, disability type and turnover (Arbeitstitel).
- Kaufmann, F., Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung (Arbeitstitel).



Studierende der Universität St. Gallen

Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften

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 des Editorial Boards des International Journal of Human Resource Management.
- Mitglied des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre (VHB).
- 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.
- Mitglied der Jury des „This-Preis“ der SVA Zürich.

Ernennungen

- Aufnahme in das Editorial Board des International Journal of Human Resource Management.



Studierende der Universität St. Gallen



Gastdozenten

Prof. David Baldrige, Ph.D. (Oregon State University)

Im Jahr 2016 hat uns erneut Prof. Dr. David Baldrige während rund drei Wochen in St. Gallen besucht. David Baldrige ist Professor für Management an der Oregon State University, College of Business. Er gehört zu den weltweit führenden Vertretern im Bereich der organisationspsychologischen Forschung zu den Effekten von Behinderung am Arbeitsplatz. Insbesondere beschäftigt er sich mit der Rolle und Wirkung von Arbeitsplatzanpassungen für Mitarbeitende mit Behinderung.

Aus dieser Zusammenarbeit entstanden bereits eine Reihe von gemeinsamen Projekten und Artikeln. Unter anderem veröffentlichten wir einen Überblicksartikel zu den Effekten von Behinderung im Oxford Handbook of Workplace Discrimination. Weitere gemeinsame Studien zu Themen der organisationalen Flexibilität sowie des subjektiven Alters sind bei unterschiedlichen Zeitschriften im Begutachtungsprozess.



David Baldrige in Nürnberg



David Baldrige im Rahmen einer Vorlesung an der HSG



Stephan Böhm, David Baldrige in Los Angeles

VI Angewandte Disability Forschung



Das Team der angewandten Disability Forschung: Lena Pescia, Prof. Dr. Nils Jent

Die Stärke des CDI ist die interdisziplinäre Zusammenarbeit der Grundlagenforschung mit dem Blick auf das „was kann festgestellt werden“ und der angewandten Forschung mit dem Fokus auf das „wie lässt sich das Festgestellte zum Nutzen Aller konstruktiv optimieren oder verändern“.

Das Ziel der angewandten Forschung ist es, auf der Basis unseres Expertenwissens gemeinsam mit Unternehmen praxisnahe Konzepte und Instrumente für die Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderung in ein Teamgefüge zu gestalten. Dies, damit alle Involvierten davon einen Nutzen haben.

Diese Konzepte und Instrumente werden in profitorientierten Unternehmen allerdings nur dann angewendet, wenn sie der Wertschöpfung zuträglich sind. Neben einem Werthaltungswandel ist also auch der wirtschaftliche Aspekt zentral, wenn über Inklusionsbestrebungen diskutiert wird.

In diesem Zusammenhang kommt der Politik ebenfalls eine entscheidende Rolle zu. Durch entsprechende Gesetzgebung, (finanzielle) Unterstützungs- und Beratungsangebote etc. leistet diese einen Beitrag, um die gesamtgesellschaftliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen weiter voranzutreiben. Dadurch wird gleichzeitig die Umsetzung der gemeinsam mit den profitorientierten Unternehmen entwickelten Konzepte und Instrumente weiter unterstützt.

Gemäss dem Grundsatz „Nichts über uns, ohne uns“ der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), welche die Schweiz 2014 ratifizierte, ist es uns wichtig, einen Beitrag dazu zu leisten, dass Experten- und Selbsterfahrungswissen in diese politischen Programme einfließt. Aus diesem Grund engagiert sich die angewandte Forschung nebst ihrem betriebswirtschaftlichen Bezug vermehrt in Gremien des politischen Umfeldes, wie z.B. dem „Sounding Board zur Nationalen Konferenz für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung (EDI-BSV)“ oder der „Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik St. Gallen“.

Entsprechend setzt die angewandte Forschung des CDI ihre Veränderungsarbeit einerseits für die innerbetriebliche Mitentwicklung des Inklusionsklimas von Unternehmen und andererseits für die Mitgestaltung der politischen Rahmenbedingungen ein.



Projekte

Nationale Konferenz für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung (EDI-BSV)

Im März 2015 reichte Ständerätin Pascale Bruderer ein Postulat ein, mit welchem der Bundesrat beauftragt wurde, eine Nationale Konferenz einzuberufen, um die Massnahmen zur verstärkten Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen zu koordinieren, zu erweitern und voranzutreiben. 2017 werden nun entsprechend drei Teilkonferenzen mit den Spitzenverbänden der Sozialpartner, Delegationen der Behindertenverbände und der Kantone stattfinden. Das Sounding Board des Bundesamtes für Sozialversicherung (BSV) unter der Leitung von Jürg Brechbühl, in welchem die AWF in Expertenfunktion Einsitz hat, begleitet den Prozess zur Nationalen Konferenz. Nach kritischer Überprüfung und Diskussion eines, zur Vorbereitung der Konferenzen erstellten, Thesepapiers im Herbst 2016 werden derzeit die Arbeiten im Rahmen der Konferenzen 2017 ausgearbeitet.

Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik St. Gallen

Seit 2013 gibt es in St. Gallen das sGs 381.4, das sogenannte kantonale Gesetz über die soziale Sicherung und Integration von Menschen mit Behinderung. Aktuell wird die Wirkung dieses Gesetzes auf die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung im Kanton geprüft. Dabei werden förderliche und hemmende Faktoren für eine möglichst selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe in verschiedenen Lebensbereichen wie Wohnen, Arbeiten und Beschäftigung, Bildung, Gesundheit, politische Partizipation oder Mobilität untersucht.

Der Wirkungsbericht wird 2018 publiziert und hat eine enge Verbindung zur UN Behindertenrechtskonvention. So wird z.B. dem Einbezug von Menschen mit Behinderung bei der Erstellung des Wirkungsberichtes hohes Gewicht beigemessen. Dies gemäss dem Motto: „Nichts über uns, ohne uns“. Behinderung wird als gesamtgesellschaftliche Aufgabe (Mainstreaming) verstanden und der Bericht wird so hindernisfrei wie möglich veröffentlicht werden (z.B. in leichter Sprache übersetzt).

Die Echogruppe, in der die angewandte Forschung des CDI-HSG in Expertenfunktion Einsitz hat, begleitet die Erstellung des «Wirkungsberichtes Behindertenpolitik» und ist somit vorerst zeitlich befristet. Eine Weiterführung in einem noch offenen Rahmen ist aber möglich und erwünscht.

Angewandte Disability Forschung

Computereingabe-Einheit für Behinderte

Menschen mit einer Behinderung benötigen oftmals spezifische technische Hilfsmittel, damit sie ihre Potenziale erwerbswirksam in die Arbeitsprozesse einbringen können. Spezifisch für handbehinderte PC-User entwickelt und testet die AWF zusammen mit einer Industriegruppe in Deutschland ein auf den neuesten Technologien basierendes Eingabesystem. Da es sich um einen Absatzmarkt mit tiefer Nachfrage handelt, ist, nebst den Entwicklungskosten solch intelligenter Eingabesysteme für Computer von 55'000 Euro, der Stückpreis jeder einfingerbedienbaren Tastatur von 3'300 Euro auf Grund der aufwändigen Produktion hoch. Dies im Vergleich zur handelsüblichen Standardtastatur, welche für ca. 20 Euro erhältlich ist. Das Projekt befindet sich in der Pilotphase.



Symbolbild

Behindertentransport St. Gallen

Im Rahmen eines gemeinsamen Projektes mit der Beatrice Ederer Weber Stiftung konnte, in Kooperation mit der AMAG Heerbrugg, die Selbsthilfeorganisation Procap St. Gallen-Appenzell im Mai 2016 ein neues, speziell für passiv Rollstuhlfahrende ausgebautes Fahrzeug des Typs VW Caddy Life entgegennehmen. Ein zweites Fahrzeug wird ab 2017 in Dienst gesetzt werden. Durch dieses Projekt, unter der Leitung und Verantwortung der AWF, konnte der Fortbestand des so wichtigen Mobilitätsservices für Menschen mit Behinderungen in St. Gallen gesichert werden. Mit der Unterstützung des Rolltaxi in St. Gallen konnte ganz konkret ein Beitrag zur Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an einkommenswirksamen Arbeitsprozessen, an der gesundheitlichen Versorgung und am sozialen Leben geleistet werden.



Von links: Max Wittber, AMAG Heerbrugg; Markus Fatzer, Rolltaxi-Fahrer; Pascal Fossa, Geschäftsführer der Kirchhoff Mobility AG. Vorne: Nils Jent



Inklusionsfitness Schweizerischer Unternehmen

Ziel des Projekts ist die periodische Erhebung der Inklusionsfitness in Bezug auf Mitarbeitende mit Behinderung bei den 100 grössten Unternehmen in der Schweiz, inklusive der im SMI gelisteten. Die Inklusionsfitness wird über folgende Indikatoren erhoben: Bestandsaufnahme der betrieblichen Diversity Konzeption, Stand der Umsetzung, Ableitung von Best Practice Beispielen sowie periodische Überprüfung des institutionellen Inklusionsbestrebens der Unternehmen. Die Methodik der Erhebung umfasst qualitative Untersuchungen von Zufriedenheit, Motivation, psychischer Befindlichkeit, sowie auch quantitative Aussagen über die innerbetriebliche Anzahl Beschäftigter mit Behinderung in diversen Funktionen und Hierarchiestufen. Das Projekt befindet sich in der Feinprojektierung und Drittmittelsuche.

Film „Unter Wasser atmen“ bei der Lufthansa

Der prämierte Dokumentarfilm „Unter Wasser atmen – Das zweite Leben des Dr. Nils Jent“ der Filmproduktionsgesellschaft „Instantview“ sollte weitere Verbreitung finden und dadurch nicht nur auf das CDI-HSG, sondern auch auf das ressourcenorientierte Nutzen der Abilities sowie auf die Kraft des gleichwertigen Miteinanders aufmerksam machen – dies auch vermehrt in Deutschland. Vom 1. Oktober 2015 bis 31. Januar 2016 wurde auf Initiative und längerem Engagement der AWF der Film auf allen Mittel- und Langstreckenflügen der Lufthansa gezeigt und rund 93'000 mal aus dem Infotainment ausgewählt.

**UNTER
WASSER
ATMEN**
DAS ZWEITE LEBEN DES DR. NILS JENT

Filmcover

Wohnförderung der Schweizerischen Invalidenversicherung (IV)

Die IV unterstützt das eigenständige und selbstbestimmte Leben und Wohnen von Menschen mit Behinderung. Unter bestimmten Voraussetzungen übernimmt die IV die Kosten einer Reihe von Hilfsmitteln und (baulichen) Anpassungen. Die angewandte Forschung des CDI entwickelt ein qualitatives Untersuchungssetting zur Überprüfung der Handhabung der Vergabe dieser Unterstützungsleistungen durch die IV an berechnigte Antragssteller.



Symbolbild

Angewandte Disability Forschung

Nutzung der (Dis-)Abilities in der Hotellerie

(Dissertationsprojekt Lena Pescia)

Im Umfeld der Hotellerie gibt es noch viel ungenutztes wirtschaftliches Potential im Zusammenhang mit der Inklusion von Menschen mit Behinderungen, dies im Hinblick auf Gästeangebot, Gästenachfrage und Arbeit. Laut einer Studie der Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz (2004)* geben 3% der befragten Schweizer Gastgewerbsbetriebe an, Mitarbeitende mit Behinderung zu beschäftigen. 19% der befragten Betriebe geben an, dass eine Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Behinderung grundsätzlich möglich wäre.

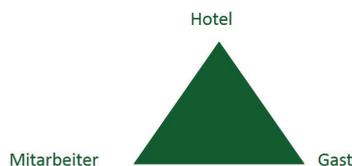
Durch die Einstellung von Mitarbeitenden mit Behinderung in Betrieben, die sich im regulären wirtschaftlichen Umfeld bewegen und sich nicht aus sozialromantisch motivierter Selbstverpflichtung für die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Behinderung entscheiden, kann eine Win-Win-Situation entstehen. So finden Menschen mit Behinderung eine interessante, anspruchsvolle Arbeitsstelle (z.B. im Produktmanagement oder im Marketing). Ebenso gewinnt der Hotelbetrieb Know-How zum Thema Barrierefreiheit und kann mit neuen, aufgewerteten Produkten zusätzliche Gästesegmente gewinnen (u.a. Gäste mit speziellen Bedürfnissen). Schliesslich profitieren auch die Gäste von Angeboten, die ihren Bedürfnissen bestmöglich entsprechen.

Der Fokus verlagert sich entsprechend von der Sozialromantik auf die Wirtschaftlichkeit des Inklusionsbestrebens.

Im Rahmen der Arbeit wird eine qualitative Untersuchung der Erfahrungen, Herausforderungen und Chancen bei der Anstellung von Mitarbeitenden mit Behinderung in Hotelbetrieben (keine Non-Profit-Betriebe, keine geschützten Arbeitsplätze, etc.) vorgenommen. Der 360 Grad-Blick auf Direktion, Mitarbeitende mit und ohne Behinderung und Gäste wird zur Ableitung von praxisrelevanten Handlungsempfehlungen, respektive zur Entwicklung eines „Inklusionskonzepts-Hotellerie“ führen. Beabsichtigt ist, ein Pilotprojekt während der Dissertationsphase zur gegenseitigen Inspiration zu initiieren. Dies mit der Vision ein einzigartiges Beratungs-Know-How für die Hotellerie und Tourismusbranche aufzubauen.

* Baumgartner, E., Schwarb, T. M., & Greiwe, S. (2004). Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen. Kurzfassung. Olten Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz. Hochschule für Wirtschaft.

Magisches Dreieck der Hotelabilities:
Interdependenz des Hotelbetriebs im Spannungsfeld von Gästen und Mitarbeitern mit Behinderung



Das „magische Dreieck“ von Lena Pescia



Kognitive Mikrostrukturen von Unternehmens-Performance: ‚Sensing‘ und ‚Sensemaking‘ als Dynamische Board Kompetenz

(Dissertationsprojekt Bijan Khezri)

Damit börsenkotierte Unternehmen auf zunehmende Dynamiken lebensfähig reagieren können, ist eine Steigerung der Effektivität von Verwaltungsräten unabdingbar. Die Doktorarbeit schliesst eine verifizierte Forschungslücke im Bereich von ‚Sensing‘ (im Sinne von frühzeitiger Wahrnehmung relevanter Umweltstimuli) und ‚Sensemaking‘ (im Sinne von kontextspezifischen Interpretationsprozessen), mit denen die bisher starren Boardkonzeptionen dynamisiert und geöffnet werden.

Sensing und Sensemaking sind bisher noch nie auf Board-Ebene operationalisiert und als eigenständige Kernfunktion der Corporate Governance dargestellt worden.

Die folgenden Fragestellungen werden bearbeitet:

- Welche kognitiven Fähigkeiten bestimmen konkret die effektive Zusammenarbeit von Board und Management im Hinblick auf die Früherkennung von potentiell radikalen Veränderungen?
- Wie müssen Organisationsstrukturen und -prozesse im Hinblick auf die Strategieentwicklung konkret gestaltet werden, damit das Board hier effektiv und dynamisch aktiviert wird?

Die Arbeit schliesst eine Lücke in der Wissenschaft und schafft ein völlig neues Selbstverständnis des Boards, welches in der Praxis zu einem noch nie da gewesenen Effektivitäts- und Flexibilitätsgewinn führt, der direkten Einfluss auf die Unternehmensperformance, insbesondere in dynamischen Marktverhältnissen, hat. Die Arbeit versucht sich an einem Konzept, die Lücke zwischen Aktion und Reaktion zum Gewinn des Unternehmens in dem Sinne zu minimieren, dass nicht mehr messbar ist, wer wen beeinflusst: Märkte die Unternehmen oder die Unternehmen die Märkte.

Eine der Konsequenzen für die internen Strukturen ist die Einführung eines offenen Double-Loop Lernprozesses und die Abkehr vom bisher dominierenden, aber unzeitgemäss gewordenen Single-Loop Reaktionsprozess.

New HR Governance - An Empirical Study on Gender Diversity and Board Recruitment Practices in Switzerland

(Dissertationsprojekt Michael Hathorn)

Im europäischen Vergleich ist die Gender Diversity in Schweizer Verwaltungsräten unterdurchschnittlich. Der vorliegenden Arbeit liegt die Annahme zu Grunde, dass Unternehmen auf VR-Stufe eine grössere Gender Diversity erlangen können und gleichzeitig das beste Talent für den Job einstellen können, d.h. es existiert ein Pool an qualifizierten weiblichen Führungskräften.

Das neue holistische Modell, genannt „New HR Governance Framework“, soll den Herausforderungen der Erhöhung des Frauenanteils in Vorständen begegnen und dem bestmöglichen Nutzen dieser „neuen“ Talente dienen.

Die folgenden Fragestellungen werden bearbeitet:

- Gibt es signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede in der wahrgenommenen Leistung eines validierten Sets von Führungskompetenzen und von Führungseffektivität in Bezug auf einen globalen Talentpool von Führungskräften?
- Welche Chancen ergeben sich aus einer Erhöhung der Geschlechtsdiversität in Schweizer Verwaltungsräten und welchen unternehmerischen Nutzen kann dies erzeugen?

Im theoretischen Teil wurden die relevanten Corporate Governance Theorien kritisch analysiert und die «New HR Governance» aufgrund des „New Corporate Governance“ Ansatzes abgeleitet und dabei ein Hauptaugenmerk auf die Gender Diversity auf Boardebene gelegt.

Im empirischen Teil wurden mögliche Unterschiede im Führungsverhalten auf Boardebene von männlichen und weiblichen Boardmitgliedern untersucht sowie die Geschlechtsdiversität auf Board-Ebene und der VR-Rekrutierungsprozess in der Schweiz analysiert

Die Ergebnisse wurden in das neue „HR Governance Framework“ überführt und Empfehlungen für weitere Forschungsstudien und die Boardpraxis abgeleitet.

Es wurde ein Methoden-Mix aus quantitativen und qualitativen Methoden angewendet. Die qualitative Methode stützte sich auf die Grounded Theorie.

Die Dissertation ist abgeschlossen.



Symbolbild



Publikationen

- Jent, N. & Dietsche, R. (2016). Behinderung als Teilaspekt der Diversity Kompetenz im Spannungsfeld von Toleranz und Nutzen, in: Genkova, P. & Ringeisen, T. (Hrsg.) Handbuch Diversity Kompetenz: Gegenstandsbereiche, Wiesbaden: Springer Fachmedien. ISBN 978-3-658-08932-0
- Jent, N. & Kopf, P. (2016). Im Miteinander stark. Der Weg zur Inklusion, in: Heilpädagogik - Sinn, Struktur, Perspektive, Berlin: BHP Verlag - Berufs- und Fachverbands GmbH, ISBN 978-3-942484-23-7
- Dietsche, R. & Jent, N. (2016). Diversity in Management und Forschung. In: Teilhabe und Vielfalt: Herausforderungen einer Weltgesellschaft: Beiträge zur internationalen Heil- und Sonderpädagogik, Verlag Julius Klinkhardt: Bad Heilbrunn. ISBN 978-3-7815-2059-2.
- St. Galler Nachrichten (2016). Neues Rolltaxi für Menschen mit Behinderung in St. Gallen, Nr. 26, S. 9.
- Jent, N. & Pescia, L., Beitrag für The International Journal of Management Education (im Reviewprozess)

Referate und Aussenauftritte

- Jent, N. & Pescia, L. Vortrag zum Thema „Autismusverlag: Mit Abilities, Kopf, Herz und Hand ein Haus der Literatur bauen“, am Welt-Autismus-Tag und Tag der offenen Türen des Autismusverlages, St. Gallen (April 2016).
- Jent, N. & Kopf, P. Vortrag zum Thema „Managing, Leading and Living Diversity“, im Rahmen der Ringvorlesungen „Diversity – Vielfalt oder neue Etikette?“, FHNW Campus, Fachhochschule Olten (April 2016).
- Jent, N. & Koller, R. Vortrag zum Thema „Geht nicht gibt's nicht: Der konstruktive Umgang mit Vielfalt und Stereotypen“, im Rahmen des 10. Aare Forum der Solodaris Stiftung, Olten (April 2016). Jent, N. & Kopf, P. «Im Miteinander stark – Der Weg zur Inklusion», Fachvortrag vor Auszubildenden im letzten Lehrjahr; Evangelische Erwachsenenbildung Ortenau, Offenburg (Juni 2016).
- Jent, N. & Kopf, P. „Im Miteinander stark – Der Weg zur Inklusion“, halböffentlicher Fachvortrag vor Interessierten und langjährigen Fachkräften, Evangelische Erwachsenenbildung Ortenau, Offenburg (Juni 2016).
- Öffentlicher Filmvortrag „Unter Wasser Atmen“, Evangelische Erwachsenenbildung Ortenau, Offenburg (Juni 2016).



Lena Pescia, Nils Jent am Welt-Autismus-Tag.

Engagements als Wissens- und Selbsterfahrungsexperte

- Jent, N. & Pescia, L. Sounding Board der drei Nationalen Konferenzen 2017 für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung, Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, Bern (ab November 2016).
- Jent, N. & Pescia, L. Sounding Board KOMBI der St. Gallischen Psychiatrischen Dienste, Thema: Aufbau externer ambulanter Dienste für Personen mit kognitiver Behinderung, St. Gallen (ab Februar 2016).
- Jent, N. & Pescia, L. Fachrat „Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik St. Gallen“, in Zusammenhang mit dem ersten Reporting für die UNBRK 2017, u.a. zu den Themen: öffentlicher Raum, Infrastruktur, Wohnen, Bildung, Beruf, Gesundheitsversorgung, Freizeit, St. Gallen (ab November 2016).
- Jent, N. & Pescia, L. Partner Advisory Gruppe, Gesuch zur Förderung der Entwicklung einer Schweizer Datenbank zum Krankheitserleben von Personen nach Hirnverletzung, ZHAW, Winterthur (ab Mai 2016).
- Jent, N. & Dietsche, R. Beirat an der ZHAW, Bereich Ergotherapie, mit Neuausrichtung auf die Entwicklung von alltagstauglichen Lösungen im Miteinander auf gleicher Augenhöhe.

Lehre und schriftliche Arbeiten

Kurse

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

Bachelorarbeiten

- Keel, D., Das Diversity-Bestreben von Schweizer Grossunternehmen. Schwerpunkte und Herangehensweisen im Diversity Management (eingereicht).
- Peterhans, I., Welche Aspekte der Tourismusbranche machen diese als Arbeitgeber und Ausbildner für Menschen mit Behinderung attraktiv? (Arbeitstitel).
- Scheurer, P., Gibt es einen Unterschied von dem Führungsstil von Männern und Frauen – welche Wirkung hat dieser auf die Mitarbeiter?

Dissertationen

- Pescia, L., Mitarbeiter mit Behinderungen: Erfahrungen, Herausforderungen und Chancen in der Hotellerie (Arbeitstitel), (Referent, in Arbeit).
- Khezri, B., Redefining the foundation for board effectiveness and success of Mid-Market Growth Companies (in disruptive market environments): Diversity optima and beyond, (Referent, in Arbeit).
- Hathorn, M., New HR Governance – An Empirical Study on Gender Diversity and Board Recruitment Practices in Switzerland, (Ko-Referent, abgeschlossen).



Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften

- 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.
- Schirmherr der Aktion JUGENDLICHE HELFEN JUGENDLICHEN der Stiftung MyHandicap.
- Botschafter von Handicap International Schweiz.
- Mitglied des Swiss Handicap Exhibition Board.
- Beirat an der ZHAW, Bereich Ergotherapie.
- Stiftungsratsmitglied der Beatrice Ederer-Weber-Stiftung.
- Mitglied des Editorial Advisory Board von Diversitas – Journal for Managing Diversity and Diversity Studies, USP Publishing, Kleine Verlag, Deutschland.
- Mitglied der Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik St. Gallen.
- Mitglied des Soundingboards der Nationalen Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung.
- Mitglied des Soundingboards für die externen ambulanten psychiatrischen Dienste St. Gallen.



Lena Pescia, Prof. Dr. Nils Jent

VII Veranstaltungen

Der interdisziplinäre Workshop



Plenumsdiskussion: Wolfram Kawohl, Guido Frei, Stefan Ritler, Stephan Böhm, Simone Duarte, Martina Schubert

Seit dem Jahr 2014 veranstaltet das CDI-HSG einmal jährlich einen interdisziplinären Workshop, in welchem Vertreter aus Forschung und Praxis aktuelle Themen der Inklusion diskutieren. Der Workshop 2016 fand am 7. Juni zum Thema „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ statt. Zu den Teilnehmenden gehörten Mitarbeitende der Sozialversicherungen, der öffentlichen Verwaltung, der Forschung, des Gesundheitswesens, der Privatwirtschaft sowie gemeinnütziger Organisationen aus der Schweiz, Deutschland und Österreich wie auch interessierte Privatpersonen.

Im Rahmen der Veranstaltung stellten die Professoren Beatrix Eugster, Stephan Böhm und Nils Jent die neusten Erkenntnisse ihrer Forschungs- und Praxisarbeit vor. Beatrix Eugster ging aus volkswirtschaftlicher Sicht auf die Herausforderungen psychischer Erkrankungen ein und beleuchtete die Handlungsempfehlungen der OECD im Umgang mit diesen. Nils Jent und seine Assistentin Lena Pescia befassten sich damit, wie zunehmende Aufgabenkomplexität und -quantität psychischen Druck erzeugen können. Stephan Böhm stellte das Modell der „gesundheitsfokussierten Führung“ vor und zeigte, wie geschulte Führungskräfte durch Prävention und Intervention das psychische und physische Wohlbefinden sowie die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden positiv beeinflussen können.

Dieser Ansatz wurde von ihm und seiner Kollegin Dr. Miriam Baumgärtner im Harvard Business Manager im April 2016 veröffentlicht.

Prof. Dr. Wolfram Kawohl, Chefarzt an der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich PUK⁽¹⁾, legte die medizinische Sichtweise auf psychische Gesundheit am Arbeitsplatz dar. Er zeigte, wie bei IV-Beziehenden mithilfe des „Supported Employment“-Modells der Arbeitsplatz erhalten sowie die Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt unterstützt werden können.

Abschliessend diskutierten Simone Duarte von der Schweizerischen Post, Martina Schubert von Obvita, Guido Frei von ABACUS Research, Stefan Ritler vom Bundesamt für Sozialversicherungen und Prof. Kawohl von der PUK Zürich, moderiert von Stephan Böhm, über die Herausforderungen psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz und Unterschiede im Umgang mit diesen zwischen KMUs und Grossunternehmen.

(1) Seit dem 1. November 2016 Leiter des Bereichs Psychiatrie und Psychotherapie bei den Psychiatrischen Diensten Aargau AG (PDAG).



Im Jahr 2017 wird der Workshop am 16. Mai zum Thema „Schulische Inklusion und Übergang in den Arbeitsmarkt“ stattfinden. Wir freuen uns schon jetzt auf eine angeregte Diskussion.







Impressum

Universität St. Gallen
Center for Disability and Integration CDI-HSG
Rosenbergstrasse 51
CH-9000 St. Gallen
Tel. +41 71 224 31 90
contactcdi@unisg.ch
www.cdi.unisg.ch