

Jahresbericht 2017

Copyright Bilder:

Universität St.Gallen; CDI-HSG; Tom Zünd Photography, Widnau sowie Michael Huwiler, Foto-Huwi.ch, Rorschach.

Inhalt

I	Organisation	2
II	Vorwort	3
III	Mitarbeitende	4
IV	Bereich Volkswirtschaft	6
	Projekte	7
	Publikationen	10
	Vorträge und Konferenzen	10
	Lehre und schriftliche Arbeiten	12
	Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften	12
	Gastprofessorin	13
V	Bereich Betriebswirtschaft	14
	Projekte	15
	Publikationen	26
	Konferenz-Organisation	27
	Konferenz-Präsentationen	27
	Keynotes und weitere Vorträge	27
	Preise und Auszeichnungen	26
	Lehre und schriftliche Arbeiten	29
	Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften	30
VI	Bereich Angewandte Disability Forschung	32
	Projekte	33
	Publikationen	35
	Referate und Aussenauftritte	35
	Engagements als Wissens- und Selbsterfahrungsexperte	36
	Lehre und schriftliche Arbeiten	37
	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, Postdotorandin

Anna Brzykcy, Doktorandin

Christoph Breier, Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Tim Götz, Doktorand

Flavia Kaufmann, Doktorandin (bis 30.09.2017)

Lars Martin Kreissner, Doktorand

Studentische Mitarbeitende

Philipp Georg Kreiner

Besar Loki

Fachrat

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

Prof. Dr. Monika Bütler, SEW

Prof. Dr. em. Martin Hilb

Prof. Dr. Michael Lechner, SEW

Joachim Schoss, Stiftung MyHandicap

Dr. Albert Frieder, Stiftung MyHandicap

Team VWL

Prof. Dr. Beatrix Eugster, Direktorin

Postdocs und Wissenschaftliche Mitarbeitende

Dr. Simone Balestra, Postdotorand

Dr. Helge Liebert, Postdotorand

Aurélien Sallin, Doktorand

Studentische Mitarbeitende

Costanza Gai

Stephan Minger

Fanny Puljic

Valentina Sontheim (bis 31.07.2017)

Team AWF

Prof. Dr. Nils Jent, Direktor Angewandte Forschung

Wissenschaftliche Mitarbeitende

Lena Pescia, Doktorandin

Sekretariat

Ursula Würmli



Philipp Kreiner, Besar Loki, Stephan Minger, Aurélien Sallin, Dr. Simone Balestra, Anna Brzykcy, Fanny Puljic, Ursula Würmli, Prof. Dr. Nils Jent, Prof. Dr. Beatrix Eugster, Prof. Dr. Stephan Böhm, Lars Kreissner, Christoph Breier, Dr. Miriam Baumgärtner, Dr. Helge Liebert, Lena Pescia, Tim Götz

II Vorwort

Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen (UN-BRK) trat 2008 in Kraft. Erstmals in der Geschichte ist unter den heute 176 Vertragsstaaten ein einheitliches Verständnis über politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von Menschen mit Behinderungen geschaffen. Dies lässt ein Benchmarking und das Lernen von- und miteinander zu. Bezugswert sind die Gleichwertigkeit, die Gleichberechtigung und die Gleichstellung.

Die Schweiz hat sich ihrerseits zu einer inklusiven Gesellschaft bekannt. Zu einer Gesellschaft, die den konstruktiven Umgang mit der Vielfalt und Verschiedenartigkeit von Menschen zum Nutzen aller Anspruchsgruppen bewusst pflegt. Das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG, 2004) und die Verpflichtung zur UN-BRK (2014) zeigen das Bekenntnis der Schweiz zu ihren Mitgliedern und Akteuren mit Behinderungen. Dennoch sind in der Schweiz bei den Bestrebungen für die gleichwertige und vorbehaltlose Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an sozialen, politischen und wirtschaftlichen Prozessen in den vergangenen Dekaden kaum bedeutsame Fortschritte auszumachen. Noch immer behindern zahlreiche Barrieren – auch in den Köpfen – unsere Mitglieder mit Handicap.

Diese Barrieren gilt es in einem gleichgestellten, dialogischen Miteinander abzubauen, damit ein tatsächlicher Wandel hin zu einer inklusiven Gesellschaft herbeigeführt werden kann. Der im Juni 2017 veröffentlichte Schattenbericht von Inclusion Handicap, als Feedback auf den Initialstaatenbericht der Schweizer Regierung nach 2-jähriger Verpflichtung zur UN-BRK, macht auf Diskrepanzen zwischen der Entwicklung der Behindertenpolitik auf gesetzlicher Ebene und der tatsächlichen Umsetzung in Gesellschaft und Wirtschaft aufmerksam.

Das Center for Disability and Integration der Universität St.Gallen (CDI-HSG) mit seinem Fokus auf Ökonomie und Betriebswirtschaft richtet seit 2009 seine Aktivitäten auf die Bereiche Arbeit, Bildung und Gesundheit aus, um diese Diskrepanzen zu verringern. Wir verstehen es als unsere Aufgabe, mit unserer Forschung, Lehre und Praxisarbeit die Teilhabe der Menschen mit Behinderung an den gesellschaftlichen Prozessen in diesen drei Kernfeldern voranzutreiben. Entsprechend hat das CDI-HSG auch im Jahr 2017 zahlreiche Projekte und Engagements fortgesetzt und neue initiiert.

So engagiert sich unsere angewandte Forschung (AWF) auch in Gremien des politischen Umfeldes, wie beispielsweise dem «Sounding Board zur Nationalen Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung (BSV)» oder der «Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik St.Gallen». Im innerbetrieblichen Kontext setzt unsere AWF die Forschung am Working Partnership Model fort, das mit dem International Diversity and Inclusion Award ausgezeichnet ist. Dieses Modell zeigt auf, wie zum einen die Arbeitsorganisation in einer Arbeitspartnerschaft gestaltet werden muss, zum anderen, wie letztere gezielt heterogen zusammengesetzt einen zusätzlichen Nutzen beispielsweise für Arbeitspartner sowohl mit als auch ohne Behinderungen generiert und so dem Unternehmen einen Mehrwert schafft (Diversity Optima ipmag.ch/de/diversity/).

Der vorliegende Jahresbericht bietet einen Überblick über die Aktivitäten und Projekte unseres Centers. Diese können wir realisieren, weil wir starke Partner in Wissenschaft und Praxis haben, die mit uns zusammen an derselben Aufgabe arbeiten. An dieser Stelle möchten wir uns bei all diesen Partnern bedanken. Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre zu unseren Aktivitäten in den drei Ressorts Volkswirtschaft, Betriebswirtschaft und angewandte Forschung des Centers for Disability and Integration der Universität St.Gallen.



Prof. Dr. Stephan Böhm



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., Postdoktorandin
Forschungsgebiete: Workplace Diversity & Disability, Gesundheitsfokussierte Führung und psychische Gesundheit, Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung.



Anna S. Brzykcy

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



Tim M. Götz

M.Sc. Betriebswirtschaftslehre, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand
Forschungsgebiete: Digitalisierung, Führung und Gesundheit am Arbeitsplatz.



Flavia Kaufmann (bis 30.09.2017)

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, Arbeitsplatzerhalt bei psychischen Erkrankungen.



Christoph Breier

M. A. Politik- und Verwaltungswissenschaft, 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.



Dr. Simone Balestra

Postdoktorand

Forschungsgebiete: Gesundheits- und Arbeitsmarktökonomie, Angewandte Ökonometrie.



Dr. Helge Liebert

Postdoktorand

Forschungsgebiete: Gesundheits- und Arbeitsmarktökonomie, Angewandte Ökonometrie.



Aurélien Sallin

M.A. Volkswirtschaftslehre und M.A. Philosophie, 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:
Stephan Minger, Fanny Puljic, Aurélien Sallin, Prof. Dr. Beatrix Eugster, Dr. Simone Balestra, Dr. Helge Liebert

Die volkswirtschaftliche Abteilung am CDI-HSG betreibt politikrelevante empirische Forschung in den Bereichen Gesundheits-, Arbeitsmarkt-, und Bildungsökonomie. Dabei liegt unser spezieller Fokus auf den Themen Inklusion von Menschen mit Behinderung in Schule und Arbeitsmarkt, Verhinderung und Verminderung von Invalidität durch Prävention und frühe Förderung sowie effektive und effiziente Ausgestaltung der Sozialversicherungssysteme.

Auch im Jahr 2017 hat sich unser Team wieder weiterentwickelt. Helge Liebert hat im Sommer 2017 sein Doktorat erfolgreich abgeschlossen und durfte den Preis für die beste Dissertation entgegennehmen. Er bleibt unserem Team als Postdoktorand aber noch erhalten. Im Herbst 2017 konnten wir Aurélien Sallin als neuen Doktoranden am CDI-HSG begrüßen. Er wird seine Doktorarbeit im Rahmen eines vom Schweizerischen Nationalfonds geförder-

ten Projekts zum Thema «Children with Special Needs» verfassen. Mehr zu unseren Projekten erfahren sie auf den nächsten Seiten.

Ein besonderes Highlight der volkswirtschaftlichen Abteilung des CDI-HSG im Jahr 2017 war die Durchführung des interdisziplinären Workshops zum Thema «Schulische Inklusion». Es ist uns gelungen, ausgewiesene Experten der Erziehungswissenschaften als Referenten zu gewinnen, woraus ein spannender interdisziplinärer Dialog entstand. Die folgenden Seiten geben einen Überblick über Forschung und Lehre der volkswirtschaftlichen Abteilung des CDI-HSG.



Projekte

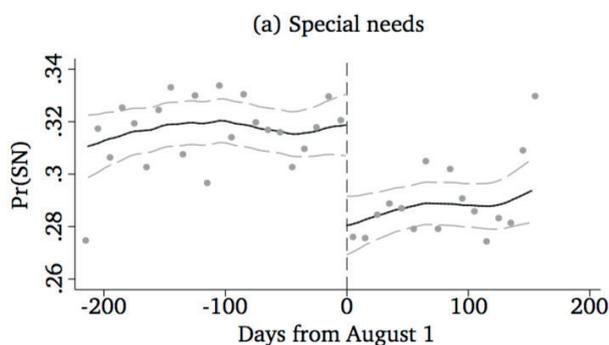
SNF Projekt: Children with special needs: Long-term effects of early therapy and peer composition in schools

(*Beatrix Eugster, Simone Balestra, Helge Liebert, Aurélien Sallin*)

Spätestens seit dem UNESCO Salamanca Statement aus dem Jahre 1994 sind inklusive Schulen die Norm in den meisten entwickelten Ländern. Der Begriff «inklusive Schulen» beschreibt dabei die Praxis, Kinder mit speziellem Bildungsbedarf gemeinsam mit anderen Kindern in einer Regelklasse auszubilden.

Der Anteil der Kinder mit speziellem Bildungsbedarf ist hoch. In der Schweiz kommen ca. ein Viertel aller Kinder zumindest einmal in Kontakt mit dem Schulpsychologischen Dienst. Diese Kinder erhalten zumeist Unterstützung und Therapien während ihrer weiteren Schulzeit. Vor diesem Hintergrund untersucht das vorliegende Projekt drei relevante Fragestellungen:

1. Welche Massnahmen und Therapien sind effektiv?
2. Was für einen Einfluss haben inklusive Schulen auf Kinder ohne speziellen Bildungsbedarf?
3. Was sind gute Proxy-Variablen für speziellen Bildungsbedarf?

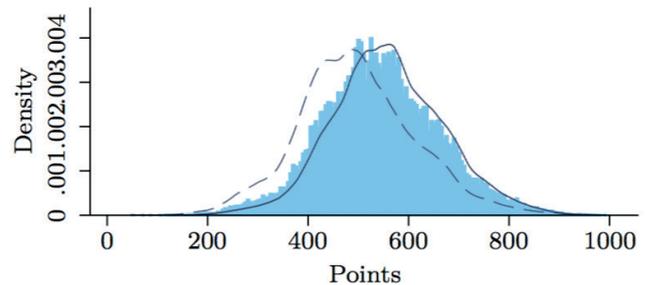


Kinder, welche bei der Einschulung relativ jünger sind (d.h. direkt vor dem Stichtag geboren) haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, Special Needs zu entwickeln.

Wichtig ist dabei, dass wir nicht nur die kurze Frist – also den schulischen Erfolg – untersuchen, sondern den Fokus auf längerfristige Effekte wie die weitere Schulbildung und den erfolgreichen Übertritt von der Schule in den Beruf legen. Dazu kreieren wir eine einzigartige Datenbasis mit Informationen zu speziellen Bedürfnissen, standardisierten Testresultaten, Lehrverträgen, Mittelschuleintritten sowie Einkommen.

Die Resultate dieses Projekts sollen helfen, verschiedene Massnahmen und Therapien möglichst effizient einzusetzen. Zudem bilden sie eine Grundlage zur möglichst optimalen Klassenzusammensetzung in der Sekundarstufe.

Es freut uns besonders, dass dieses Projekt vom Schweizerischen Nationalfonds für 3 Jahre unterstützt wird (Beitragsnummer 100018_176381).



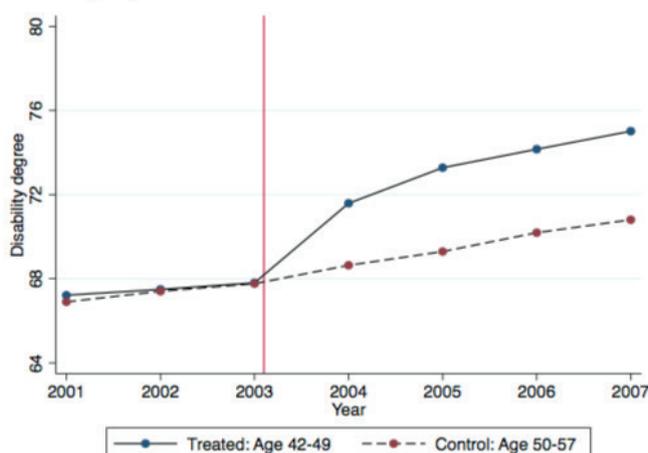
Schüler mit Special Needs (gestrichelte Linie) erreichen im Durchschnitt weniger Punkte bei einem standardisierten Test als ihre Mitschüler ohne Special Needs (durchgezogene Linie).

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.



Verschreibungspflichtige Opioide und die Heroinepidemie

(Simone Balestra, Helge Liebert)

In den letzten 15 Jahren ist der Einsatz von verschreibungspflichtigen Opioiden in den USA dramatisch angestiegen. Seit 1999 stiegen die Opioid-Verschreibungen um 300% und erreichten im Jahr 2014 eine Anzahl von über 240 Millionen. Diese Menge an Arzneimitteln wäre genug, um jeden erwachsenen Amerikaner mit einer Dose Tabletten zu versorgen. Opioide sind ein wirksames Analgetikum, gleichzeitig jedoch mit einem hohen Sucht- und Überdosisrisiko verbunden. Die Centers for Disease Control and Prevention zeigen, dass sich die Todesfälle durch Opioidvergiftungen zwischen 1999 und 2015 verfünffacht haben und 2015 fast gleichauf mit der Anzahl der Verkehrstoten waren. Der Anstieg der Opioidtodesfälle führte im Zeitraum 1999-2013 zu einer historischen Umkehr des Rückgangs der Mortalität bei Erwachsenen.

Um die schnell wachsende Opioid-Epidemie zu bekämpfen, haben die US-Bundesstaaten Prescription Drug Monitoring Programs (PDMPs) eingeführt. PDMPs erfassen die Verschreibungsverläufe von Patienten, was die Erkennung von verdächtigen Verschreibungen und Missbrauch erleichtern soll. Ein typisches Ergebnis der Anti-Drogen-Bemühungen der Regierungen ist jedoch der «Balloon Effect»: wenn die Regierung eine Quelle der Drogenversorgung schließt, tendieren Süchtige dazu, auf andere Quellen zurückzugreifen, anstatt den Drogenkonsum zu verringern. In diesem Projekt untersuchen wir die möglichen Nebenwirkungen, die sich aus der Einführung von PDMPs ergeben. Wir konzentrieren uns auf drei Outcomes: illegaler Opioidmissbrauch, tödliche Drogenüberdosen und Kriminalität. Wir erstellen ein neues State-Level-Panel, das Informationen aus drei verschiedenen Quellen kombiniert: Gesetze und Verordnungen der Bundesstaaten bezüglich PDMPs, Mortalitätsdaten der Centers for Disease Control and Prevention und Kriminalitätsdaten aus dem Uniform Crime Reporting Program des FBI. Das Projekt wird gefördert durch die Richard-Büchner-Stiftung.

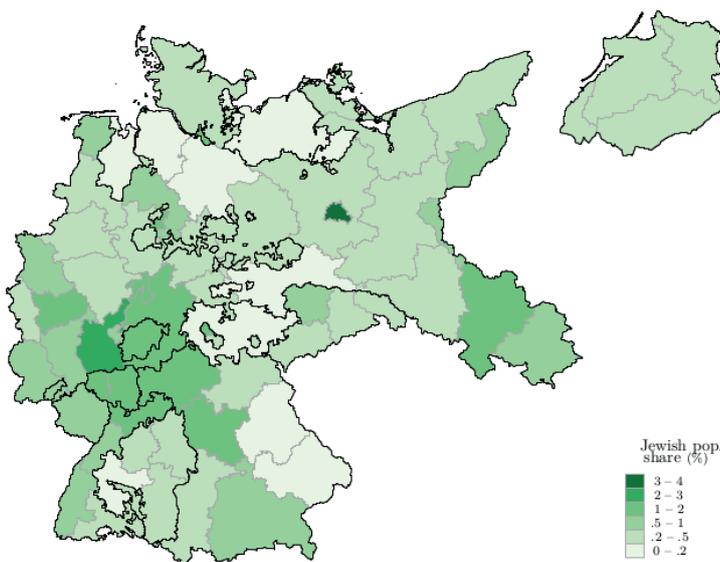
Grafik links: IV-Bezüger, welche durch die 4. IV-Revision von einem Rentenverlust betroffen waren (durchgezogene Linie), haben ihren Behindertengrad sprunghaft und bleibend erhöht.



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. Dazu greifen wir auf eine Variation zurück, die durch den Ausschluss jüdischer Ärzte 1933 aus der Krankenversicherung in Deutschland entsteht. Die jüdische Bevölkerung variiert nach Regionen, sodass unterschiedliche Regionen verschieden stark betroffen sind (siehe Grafik unten). Wir finden einen deutlich negativen Effekt. Ein zusätzlicher Arzt pro 1000 Personen an Bevölkerung kann die Kindersterblichkeit um etwa 23% verringern.



Anteil der jüdischen Bevölkerung in Deutschland 1933 in Prozent.

Waffenprävalenz und Suizid

(Simone Balestra)

Seit 30 Jahren ist die Regulierung von Schusswaffen ein wichtiges Thema in der Politik vieler Länder. Ein oft übersehenes Thema in dieser Debatte ist der Einfluss von Schusswaffen auf Suizidraten. Suizid ist jedoch ein grosses Problem für die öffentliche Gesundheit. Jedes Jahr werden fast eine Million Todesfälle durch Suizid verzeichnet, mehr als durch Krieg und Mord zusammen. Insbesondere das Thema Waffensuizid beschäftigt Regierungen, da die Verwendung einer Schusswaffe eine der gängigsten und effektivsten Methoden ist. Um die Ursachen dieses Gesundheitsproblems zu verstehen, werden die Auswirkungen der Verbreitung von Schusswaffen auf Suizidraten in der Schweiz analysiert. Die Schweiz hat eine hohe Verbreitung von Schusswaffen, hauptsächlich aufgrund des Milizsystems der Schweizer Armee. Die Schweizer Armee setzte im Jahr 2003 eine Reform durch, welche die Waffenprävalenz unter Schweizer Haushalten abrupt reduzierte. Im Projekt wird diese Reform analysiert, um den Zusammenhang zwischen Waffenprävalenz und Suizid zu schätzen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Waffensuizidrate um 9% sinkt, wenn die Waffenprävalenz um 1.000 Schusswaffen pro 100.000 Einwohner abnimmt. Die Suizidrate insgesamt sinkt ebenfalls, was darauf hindeutet, dass andere Suizidmethoden kein perfekter Ersatz für Schusswaffen sind.

Publikationen

Journal Papers (peer-reviewed)

- Eugster, Parchet (im Druck): Culture and Taxes, Journal of Political Economy.
- Eugster, Lalive, Steinhauer, Zweimüller (2017): Culture, Work Attitudes, and Job Search: Evidence from the Swiss Language Border, Journal of the European Economic Association 15 (5), 1056-1100.
- Balestra, Backes-Gellner (2017): Heterogeneous returns to education over the wage distribution: who profits the most? Labour Economics 44 (C), 89-105.
- Balestra, Caves (2018): The impact of high school exit exams on graduation rates and achievement, Journal of Educational Research 111 (2), 186-200.
- Balestra, Hoeschler (2018): The development of non-cognitive skills in adolescence, Economics Letters 163, 40-45.
- Liebert, Deuchert, Kauer, Wuppermann (2017): Disability discrimination in higher education: Analyzing the quality of counseling services, Education Economics, 25 (6), 543-553.

Working papers

- Baldrige, Dirmeer, Eugster, Kulkami: Disability, educational capital and salary equality, mimeo
- Deuchert, Eugster: Income and substitution effects of a disability insurance reform (R&R Journal of Public Economics, 1. Runde)
- Balestra, Eugster, Liebert: Class composition, special needs students and peers' outcomes, Working Paper
- Balestra, Eugster, Liebert: The effect of school starting age on special needs incidence and child development into adolescence, CEPR Discussion Paper No. DP12515
- Balestra: Gun prevalence and suicide, mimeo
- Gross, Balestra, Backes-Gellner: Class size in early grades, student grit and later school outcomes, Swiss Leading House Working Paper
- Liebert: Medical screening and moral hazard in disability insurance: Evidence from Switzerland, mimeo
- Liebert: Health care supply and infant mortality: Semiparametric Evidence from Germany, mimeo

Vorträge und Konferenzen

Beatrix Eugster

Konferenzen:

- Ski and Labor Seminar (Zams, Österreich).
- SGVS (Lausanne, Schweiz).
- EALE (St. Gallen, Schweiz).

Seminare:

- Research Seminar in Health Economics and Health Policy (Luzern, Schweiz).

Public and Policy talks:

- Verlinkung von Stellwerkdaten und Studienbeispiele des Centers for Disability and Integration. Sitzung des Konsultativorgans von Stellwerk8 (St. Gallen, Schweiz).
- Schulische Inklusion und Übergang in den Arbeitsmarkt. 4. Interdisziplinärer Workshop des CDI-HSG (St. Gallen, Schweiz).



EALE 2017, St. Gallen



Simone Balestra

Konferenzen:

- EALE (St. Gallen, Schweiz).
- Education Economics Workshop (Leuven, Belgien).
- EEA-ESEM (Lissabon, Portugal).
- SSES (Lausanne, Schweiz).
- Vfs Jahrestagung (Wien, Österreich).
- YSEM (Zürich, Schweiz).
- RES (Brighton, England).

Seminare:

- Brown Bag Seminar (Universität Lugano und Universität Zürich).
- Education Economists Network Meeting (Wuppertal, Deutschland).

Policy talks:

- Gun prevalence and suicide. Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (Bern, Schweiz).

Helge Liebert

Konferenzen:

- AEA (Chicago, USA).
- EEA-ESEM (Lissabon, Portugal).
- SSES (Lausanne, Schweiz).
- Vfs Jahrestagung (Wien, Österreich).
- Education Economics Workshop (Catanzaro, Italien).

Seminare:

- Research Seminar; (Universität Freiburg).



Lehre und schriftliche Arbeiten

Kurse

- FS 2017: Empirische Wirtschaftsforschung (Bachelor)
- FS 2017: Labor Economics: Theory and Applications (Master)
- HS 2017: Policy Evaluation: Methods and Applications (Bachelor)
- HS 2017: Topics in Empirical Health and Labor Economics (PhD)
- FS/HS 2017: Literature Seminar (PhD)
- HS 2017: Beratungsstelle für empirische Wirtschaftsforschung

Bachelorarbeiten:

- Boys named Kim (Costanza Gai, in Bearbeitung)
- The effect of sentences on crime: an analysis of theft in California (Rolf Stirnimann)

Masterarbeiten:

- Der Effekt von Individualbesteuerung auf die Erwerbstätigkeit von Zweitverdienern: Eine empirische Analyse für die Schweiz (Elischa Bocherens)
- Analysing different Proxy Variables in the Peer Effects literature (Fanny Puljic, in Bearbeitung)
- Integration factors of children from different ethnic background (Ken Hersche-Miyamoto, in Bearbeitung)
- Intergenerationale Bildungsmobilität (Brigitte Tschudi, in Bearbeitung)
- Migration shocks and employment (Valentina Sontheim, in Bearbeitung)

Dissertationen:

- Anna Brüderle (interne Expertin, Betreuer: Roland Hodler)
- Michael Knaus (interne Expertin, Betreuer: Michael Lechner)
- Helge Liebert (Ko-Betreuerin, Betreuer: Michael Lechner)

Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften

Beatrix Eugster

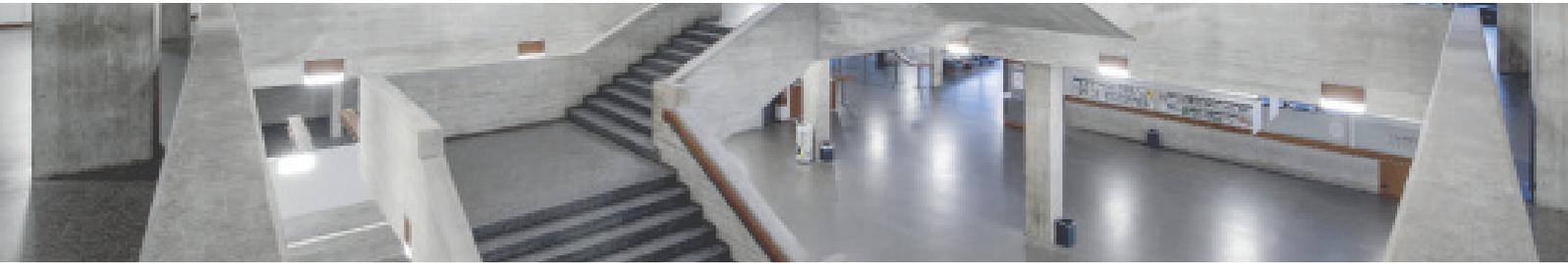
- Mittelbauvertretung PEF Kommission
- Mitherausgeberin Next Generation
- BEKO Assistenzprofessur Ökonometrie
- CESifo Group Munich
- Center For Economic Policy Research (CEPR)
- Verein für Socialpolitik
- Swiss Society of Economics and Statistics
- European Economic Association

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

- Verein für Socialpolitik
- European Economic Association
- Swiss Society of Economics and Statistics



Besuch von Gastprofessorin Nicole Maestas

Im Oktober 2017 besuchte Nicole Maestas, Associate Professor for Health Care Policy an der Harvard Medical School, für zwei Wochen das CDI-HSG. Sie ist Experte in Fragen zur Ausgestaltung der Invaliden- und Krankenversicherungen und untersucht in diesem Zusammenhang die Anreizwirkungen der Versicherungen auf individuelle Entscheidungen, z.B. Arbeitsmarktpartizipation oder Inanspruchnahme von medizinischen Leistungen. Zusammen mit Beatrix Eugster unterrichtete sie den PhD Kurs «Topics in Empirical Health and Labor Economics». Der Kurs vermittelt Strategien und Methoden zur Beantwortung empirischer Fragestellungen in der Gesundheits-

und Arbeitsmarktökonomie. Ein wichtiger Fokus liegt dabei auf Studien zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt.

Nicole Maestas war während der zwei Wochen eine wichtige Ansprechperson für die Forschenden des CDI und der SEPS und hat grosszügig Feedback zu unseren Forschungsprojekten gegeben. Neben der Arbeit vermittelten wir auch ein bisschen Schweizer Kultur mit einem Besuch der OLMA und dem obligaten Genuss eines Appenzeller Alpenbitter.



Aurélien Sallin, Beatrix Eugster und Nicole Maestas an der OLMA

V Bereich Betriebswirtschaft



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

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 gesundheitsfokussierte Führung, das Management von Diversität und Inklusion, neue Arbeitsformen sowie die Digitalisierung.

Im Jahr 2017 konnten eine Reihe von Forschungsprojekten erfolgreich abgeschlossen und neue begonnen werden. Besonders hervorzuheben sind hier neue Kooperationen mit der BARMER sowie der Deutschen Telekom AG, mit welchen wir intensiv in den Themenfeldern der Digitalisierung sowie der Gesundheit von Mitarbeitenden kooperieren. Ferner konnte gemeinsam mit dem Eidgenössischen Department des Inneren ein neues Projekt zu evidenzbasierten Inklusionsstrategien lanciert werden.

Weitere Höhepunkte des Jahres waren neue Publikationen, u. a. im Journal of Management, welches einen der höchsten Impact-Faktoren im Bereich der betriebswirtschaftlichen Literatur aufweist. Zudem wurden wir für unsere letztjährige Publikation zu den Effekten von Behinderung auf die Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden, erschienen im Academy of Management Journal, mit dem Bright Idea Research Award der New Jersey Policy Research Organization ausgezeichnet. Personalseitig konnte mit Tim Götz ein hervorragender neuer Doktorand gewonnen werden, der insbesondere zum Zusammenhang von Digitalisierung und Gesundheit forschen wird.



Projekte

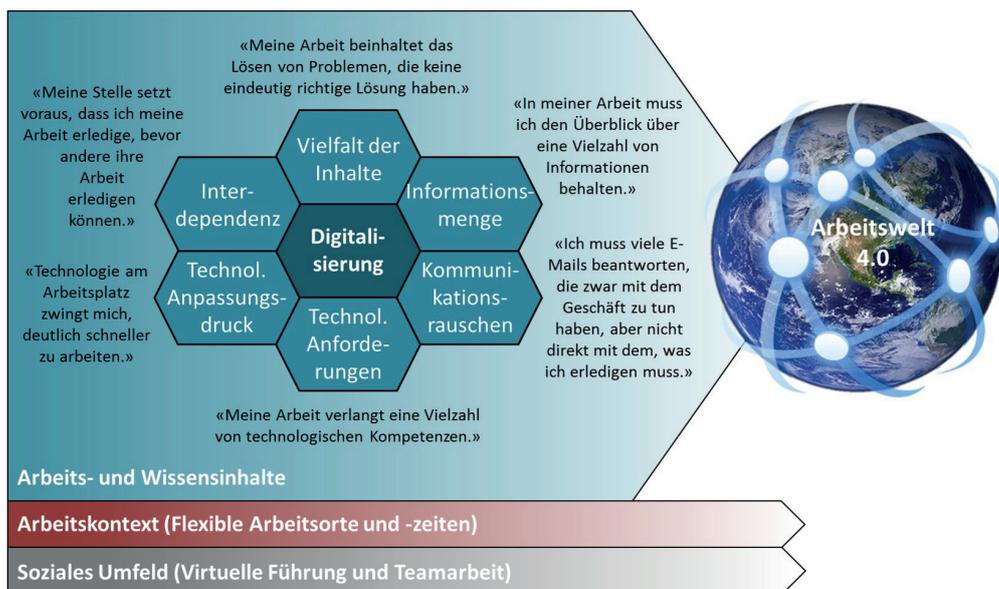
Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen

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 grosszähliger empirischer Erhebungen analysiert wurden. Diesem hochaktuellen Thema widmet sich ein zentrales Forschungsprojekt des CDI-HSG.

Im Rahmen der Initiative «Deutschland bewegt sich» beauftragte eine der grössten deutschen Krankenkassen, die BARMER, das CDI-HSG bereits im Jahr 2016 mit der Durchführung einer ersten Feldstudie zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen. Bis dato wurden zwei Studien erfolgreich abgeschlossen, welche auf Grund der interessanten Ergebnisse im Jahr 2018 mittels einer dritten Studie ergänzt und weiterentwickelt werden.

Im Rahmen des Projekts entwarf das Team des CDI-HSG einen wissenschaftlich fundierten 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. Dabei wurde der Fragebogen mit Hilfe des Umfrageinstituts GfK an über 8'000 Erwerbstätige in Deutschland übermittelt und von diesen beantwortet. Dank statistischer Gewichtungsfaktoren sind die Ergebnisse repräsentativ für die 33.3 Millionen Berufstätigen in der Bundesrepublik Deutschland, die Zugriff auf einen Computer und/oder ein Mobiltelefon haben.

Auf Basis dieser umfangreichen und detaillierten Datenbasis wurde ein Digitalisierungsindex entwickelt. Dieser misst das Ausmass der wahrgenommenen Digitalisierung am Arbeitsplatz. Hierbei wird unterschieden nach Veränderungen in den Arbeits- und Wissensinhalten (z.B. gestiegene technologische Anforderungen), im Arbeitskontext (z.B. höhere Arbeitszeitflexibilität) sowie im sozialen Umfeld (z.B. mehr virtuelle Führung).



Veränderungen der Arbeitswelt durch die zunehmende Digitalisierung

In weiteren Projektschritten wurden die Befragungsdaten der ersten beiden Befragungswellen durch das CDI-HSG ausgewertet und in zwei wissenschaftlichen Studien zusammengefasst. Dabei konnte u. a. gezeigt werden, dass die Digitalisierung voll in der Erwerbsbevölkerung angekommen ist, wenngleich deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Berufsgruppen und Branchen bestehen.

Die Ergebnisse zeigen auch, dass die Digitalisierung nicht nur als Bedrohung begriffen werden darf, sondern auch als grosse Chance. Hierfür zentral ist das aktive Management der Digitalisierung auf allen Ebenen. So kann durch entsprechende Verhaltensweisen auf der individuellen Ebene jeder Einzelne einen gesunden Umgang mit der Digitalisierung finden (z.B. durch ausreichend Sport und eine bewusste Abgrenzung zwischen Arbeits- und Freizeit). Auch die Ebene der Führungskräfte ist zentral. So kann durch eine gute

Beziehungsqualität zur Führungskraft die Angst vor neuen Technologien sowie negativen Folgen wie Arbeitsplatzverlust signifikant reduziert werden. Ferner können auf Ebene des Gesamtunternehmens wichtige Rahmenbedingungen für ein gesundes Arbeiten in Zeiten der Digitalisierung geschaffen werden. Hierzu zählen Flexibilisierungsmassnahmen wie die Möglichkeit zu Home-Office oder die Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle, die die Work-Life-Balance positiv beeinflussen.

Die dritte Befragungswelle im Frühjahr 2018 soll durch den Einsatz von Längsschnittanalysen ein noch tieferes Verständnis für die Effekte der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen über die Zeit ermöglichen.

Ergebnisse

				
Digitalisierung nicht per se positiv oder negativ	Eher geringe Unterschiede zw. Berufen, Branchen und Altersgruppen	Eigenes Verhalten im Umgang mit Digitalisierung relevant	Qualität der Führungsbeziehung entscheidend	Zahlreiche organisationale Interventionsmöglichkeiten (u.a. Flexibilität)

Handlungsempfehlungen

- ▶ **Status Quo der Digitalisierung** (z.B. Kommunikationsrauschen) in der eigenen Organisation **eruiieren**.
- ▶ Mitarbeitende für **Chancen und Gefahren der Digitalisierung sensibilisieren** und **Selbst-Management-Fähigkeiten schulen** (z.B. digitale Abstinenz von der Arbeit in freien Zeiten etc.).
- ▶ **Führungskräfte** in Bezug auf Anforderungen und **Gestaltungsmöglichkeiten der Digitalisierung schulen**.
- ▶ **Organisationale Flexibilität nutzen und ausbauen** (z.B. Arbeitszeitflexibilität schaffen und Home-Office-Möglichkeiten anbieten).
- ▶ **Digitalisierung** auch als **große Chance** und nicht nur als Bedrohung **begreifen**.

Auszug aus den Studienergebnissen und Empfehlungen für die Unternehmenspraxis



Lebensqualität und Lebenszufriedenheit von Berufstätigen in der Bundesrepublik Deutschland

Die Lebensqualität und -zufriedenheit von Menschen stehen seit langem im Fokus sozialwissenschaftlicher Forschung. Herauszufinden, welche Faktoren Menschen glücklich machen, ist ein spannendes, jedoch nicht ganz triviales Forschungsziel, da eine Vielzahl von Einflüssen zusammenspielen. Um diese Frage wissenschaftlich zu untersuchen, haben die BARMER Krankenversicherung, die Bild am Sonntag sowie das CDI-HSG ein gemeinsames Forschungsprojekt konzipiert und durchgeführt. Das Forschungsprojekt schliesst an die 2016 durchgeführte Studie zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen an. Insbesondere sollte erforscht werden, wie es um die Lebenszufriedenheit der deutschen Erwerbsbevölkerung bestellt ist, welche beruflichen und privaten Faktoren diese am stärksten beeinflus-

sen und was Beschäftigte und Unternehmen tun können, um die Lebenszufriedenheit positiv zu beeinflussen. In einem ersten Projektschritt entwarf das CDI-HSG einen Fragebogen, der folgende Themen adressierte: Arbeits- und Lebenszufriedenheit, Gesundheit, familiäre und soziale Situation sowie Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz. Mithilfe des Umfrageinstituts GfK wurde dieser Fragebogen wie in unserer Studie zur Digitalisierung an über 8'000 volljährige Beschäftigte (Selbstständige, Angestellte, Arbeiter, Beamte und Auszubildende) übermittelt und im April 2017 beantwortet. So konnte wiederum ein statistisch repräsentativer Datensatz für die deutsche Erwerbsbevölkerung gewonnen werden. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Lebenszufriedenheit unter den Erwerbstätigen hoch ist. Insgesamt sind 83.3% der Beschäftigten in Deutschland ganz oder zumindest teilweise mit ihrem Leben zufrieden. Die Zufriedenheit hängt dabei stärker vom sozioökonomischen Status



Impressionen von der Vorstellung der Studie im Axel-Springer-Haus in Berlin unter Mitwirkung der deutschen Bundesministerin für Arbeit und Soziales Andrea Nahles

als vom Alter oder Geschlecht der Befragten ab. Zudem zeigt sich, dass die Lebenszufriedenheit in Haushalten mit Kindern höher ist.

Die Unterstützung von Freunden und Familie sowie die Abgrenzungsfähigkeit von Beruflichem und Privatem werden als wichtige Treiber der Gesundheit und Lebenszufriedenheit identifiziert. Während Mobbing und Diskriminierung Belastungsfaktoren für die Lebenszufriedenheit darstellen, scheinen sich technologische Anforderungen nur auf die Gesundheit auszuwirken. Auch emotionale Arbeitsanforderungen belasten die Gesundheit. Autonomie sowie die Qualität der Beziehung zur Führungskraft und den Kollegen spielen eine wichtige Rolle für die Zufriedenheit und die Gesundheit. Die Flexibilisierung von Arbeit beeinflusst die Lebenszufriedenheit positiv. Zudem ist ein flexibler Arbeitsort positiv mit gesundheitsbezogenen Variablen assoziiert. Zusammenfassend zeigt sich, dass private und berufliche Ressourcen für die Lebenszufriedenheit relevanter zu sein scheinen als private und berufliche Anforderungen.

Die Resultate der Studie wurden am 28. Juni 2017 in Berlin von Stephan Böhm vor geladenen Journalist/innen, Wirtschaftsvertreter/innen und Politiker/innen präsentiert. Prof. Dr. Christoph Straub, Vorstandsvorsitzender der BARMER, eröffnete die Veranstaltung mit einem prägnanten Vortrag. Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, knüpfte in ihrem Vortrag an die Ergebnisse der Studie an. Weitere Teilnehmer der anschließenden Panel-Diskussionen waren u. a. der ehemalige Skispringer Sven Hannawald sowie Dr. Elke Eller, Personalvorstand und Arbeitsdirektorin der TUI Group.

Die Ergebnisse dieses Projekts wurden von den Medien breit aufgegriffen und führten zu zahlreichen Zeitungsaufschlägen sowie Radio- und Fernsehbeiträgen (u. a. im Bayerischen Fernsehen, WDR, Hamburger Abendblatt, Süddeutsche, etc.). Für das Jahr 2018 ist eine erneute Fortsetzung der Befragung geplant, welche sich wieder stärker auf das Arbeitsumfeld und die Auswirkungen der Digitalisierung am Arbeitsplatz fokussieren wird.



Bild links: Berichterstattung zur Studie in der Bild am Sonntag

Bilder rechte Seite oben: Exemplarischer Ablauf eines Digitalisierungsworkshops

Bild rechte Seite unten: Projekt-Auftaktveranstaltung bei der BARMER in Wuppertal



Management von Flexibilisierung und neuen Arbeitsformen durch Vereinbarung von „Digitalisierungs-Spielregeln“

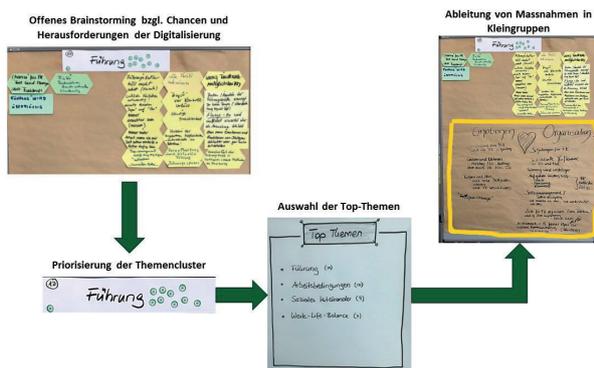
Wie bereits erwähnt ist die Digitalisierung ein Megatrend, der unsere Gesellschaft und die Rahmenbedingungen der Arbeit fundamental verändert. Die stetige Weiterentwicklung von Informations- und Kommunikationstechnologien und deren Einzug in die Arbeitswelt ermöglichen neue Arbeitsformen. So sind Mitarbeitende in vielen Bereichen nicht mehr an einen bestimmten Ort gebunden, sondern können von überall auf der Welt aus virtuell und zeitversetzt zusammenarbeiten.

Neben den zahlreichen Chancen, wie beispielsweise der besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, birgt die zunehmende Flexibilisierung der Arbeit aber auch Risiken. Diese Chancen sowie Risiken und ihre vielfältigen Auswirkungen auf die Gesundheit von Beschäftigten stehen im Zentrum eines durch die BARMER geförderten Projekts, das von uns bei der Deutschen Telekom AG durchgeführt wird.

Auf Basis einer umfassenden Literaturrecherche wurden verschiedene Wirkfelder der Digitalisierung auf die Gesundheit identifiziert und in einem weiteren Schritt unter Bezug auf aktuelle Forschungsergebnisse priorisiert.

Daraus haben sich fünf Wirkfelder ergeben, innerhalb derer verschiedene Interventionen und Produkte zum erfolgreichen Management der Digitalisierung entwickelt werden. Das CDI-HSG wurde in diesem Zusammenhang beauftragt, eine Reihe von Digitalisierungsworkshops zu begleiten und eine Bedarfsanalyse durchzuführen. In einem ersten Schritt wurden in einem offenen Brainstorming mittels Kartenabfrage wahrgenommene Chancen und Risiken der Digitalisierung für die DTAG ermittelt (siehe Abbildung). Diese wurden in einem weiteren Schritt geclustert. Die identifizierten Themencluster wurden anschliessend per Punktevergabe priorisiert und in eine Rangliste gebracht. Im nächsten Schritt entwickelten die Workshop-Teilnehmenden in Kleingruppen Ideen für geeignete Massnahmen für die Top-Themen.

Aufbauend auf den priorisierten Themen und gesammelten Ansatzpunkten entwickelten wir die Idee für eine Spielregelintervention. Grundlage ist die Beobachtung, dass unklare Erwartungen zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden zu Unsicherheit und Stress führen (z.B. hinsichtlich der Nutzung flexibler Arbeitszeiten und -orte). Die Einführung abgestimmter Regeln schafft hingegen psychologische Sicherheit und stellt eine wichtige Ressource für alle Beteiligten dar. Im Rahmen eines Feldexperiments sollen diese Regeln randomisiert als Teamintervention eingeführt und evaluiert werden.



Die Rolle von Führung für den Arbeitsplatz der psychisch erkrankter Beschäftigter

Im vergangenen Jahrzehnt stieg die Zahl der Invalidenrenten aufgrund psychischer Erkrankungen von Arbeitnehmenden in der Schweiz wie auch in den meisten anderen Industrieländern signifikant an. Die hierdurch verursachten Kosten stellen Versicherungen und Arbeitgeber vor eine wachsende Herausforderung. Schon heute bieten die Sozialversicherungsanstalten zahlreiche Eingliederungsmassnahmen an, um den Arbeitsplatz von Mitarbeitenden mit psychischen Erkrankungen zu erhalten bzw. diese 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, wurde in Kooperation mit einem grossen schweizerischen Sozialversicherungsunternehmen eine mehrjährige Datenerhebung zur Identifikation von Erfolgsfaktoren für den Arbeitsplatz der psychisch erkrankter Arbeitnehmender von Juli 2014 bis August 2016 durchgeführt. Zielsetzungen des Projekts waren die Steigerung empirischen Wissens im Bereich psychischer Erkrankung im Arbeitskontext und die Ableitung von Empfehlungen zur Gestaltung von Frühinterventionsmassnahmen für Versicherungen und Arbeitgeber, um die Beschäftigungssituation psychisch erkrankter Mitarbeitender zu verbessern. In einem innovativen, quasi-experimentellen Untersuchungsdesign wurden umfassende Informationen zur beruflichen und privaten Situation psychisch erkrankter Arbeitnehmender erfasst. Teilnehmende waren insgesamt 238 Personen mit IV-Neuanmeldung auf Grund psychischer Erkrankungen. Die Teilnehmenden wurden hierbei über einen Zeitraum von ca. 1.5 Jahren begleitet.

Hierbei wurden detaillierte Befragungsinformationen erhoben und mit objektiven Informationen aus einer begleitenden Analyse der IV-Falldossiers ergänzt. Durch die Kombination individueller situationsbezogener Informationen mit objektiven Daten zum Fallverlauf der Teilnehmenden wird ein tiefer Einblick in die Einflussfaktoren des tatsächlichen Arbeitsplatz der psychisch erkrankter Beschäftigter möglich. Ein Schwerpunkt der Analyse besteht hierbei in der Erforschung der Rolle der Führungskraft für den Arbeitsplatz der psychisch erkrankter Beschäftigter. In diesem Rahmen erhielt das Projekt auch eine mehrjährige und noch andauernde Unterstützung durch den Schweizerischen Nationalfonds (SNF).

Nachdem die Feldphase des Projekts 2016 abgeschlossen werden konnte, stehen aktuell die finalen statistischen Auswertungen sowie die Publikation der Ergebnisse in wissenschaftlichen Fachjournalen im Vordergrund. Eine der neu erstellten Studien nutzt die sog. «Job-Demands-Resources-Theorie» und vergleicht den Effekt verschiedener belastender und unterstützender Faktoren des Arbeitsumfelds für den Arbeitsplatz der psychisch erkrankter Beschäftigter 18 Monate später. Mit dieser Studie bauen wir auf den Ergebnissen der aktuellen Stress- und Führungsforschung auf und erweitern diese massgeblich.

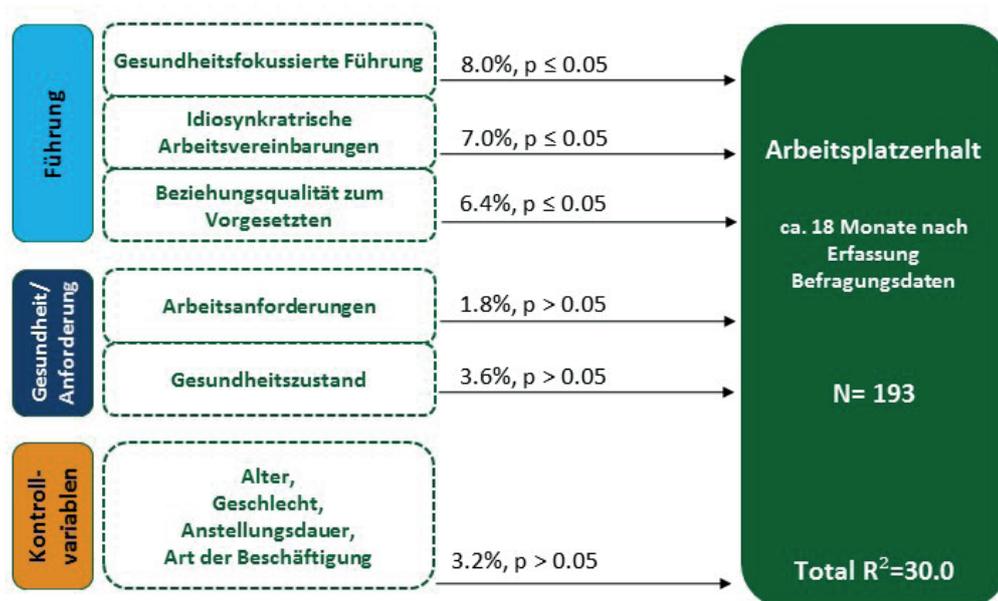
Im Ergebnis verschiedener Analysen konnte gezeigt werden, dass die Führungskraft einen hohen Einfluss auf den Arbeitsplatz der psychisch erkrankter Beschäftigter hat. So zeigte sich, dass sowohl die Beziehungsqualität zum Vorgesetzten, als auch spezifische Verhaltensweisen der Führungskraft (Gewährung von flexiblen Arbeitsplatzvereinbarungen sowie eine gesundheitsfokussierte Führung) die Chancen auf einen Arbeitsplatz der psychisch erkrankter Beschäftigter stark erhöhen. Diese positiven Effekte bestanden auch unter Kontrolle der Arbeits- und gesundheitlichen Situation der Teilnehmenden wie dem Gesundheitszustand, dem Ausmass der Arbeitsanforderungen oder der Art des Berufs. In einer zusätzlichen vergleichenden Analyse der isolierten Erklärungsanteile der Modellprädiktoren am Arbeitsplatz der psychisch erkrankter Beschäftigter erreichten nur führungsbezogene Kon-



strukturelle statistische Bedeutsamkeit. Insgesamt lassen sich die Unterschiede im Arbeitsplatzverlust der Studienteilnehmenden zu 21.4% auf Unterschiede im Führungsverhalten ihrer Vorgesetzten zurückführen. Mit unseren Ergebnissen adressieren wir eine zentrale Forschungslücke im Umgang mit psychischen Erkrankungen im ersten Arbeitsmarkt.

Weiter identifizieren wir mit dem Führungsverhalten des Vorgesetzten einen gut trainierbaren Einflussbereich. Hierdurch lassen sich aus unseren Ergebnissen relevante forschungstheoretische und praktische Implikationen ableiten, um die Beschäftigungssituation psychisch erkrankter Arbeitnehmender nachhaltig zu verbessern.

Zusammenhänge: Ressourcen (Privat) und Arbeitsplatzverlust



Anmerkungen: Angegeben sind die «Raw Relative Weights» aus der «Relative Weight Analysis» (RWA-Analyse), Total R²= Gesamtumfang der erklärten Varianz des Arbeitsplatzverlusts durch alle Prädiktoren.

Vergleich des Beitrags der Prädiktoren zum Arbeitsplatzverlust bei Menschen mit psychischen Erkrankungen

Wirkungslandkarte zur betrieblichen Inklusion von Menschen mit Behinderung

Die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung stellt für alle Beteiligten eine bedeutsame Herausforderung und Chance dar. Um die Inklusion aktiv voranzubringen, sind Wissenschaftler wie Praktiker darauf angewiesen, die kritischen Erfolgsfaktoren zu kennen und zu verstehen. Das CDI-HSG wurde in diesem Zusammenhang durch das Bundesamt für Sozialversicherungen beauftragt, eine Wirkungslandkarte zu erstellen, welche einen strukturierten Überblick über die bisherigen Evidenzen, Wirkungsketten und Forschungslücken im Feld der betrieblichen Inklusion von Menschen mit Behinderung liefern soll.

In einem ersten Schritt wurden hierfür die relevanten wissenschaftlichen Studien identifiziert. Hierfür wurden die fünf aktuellsten Literaturanalysen zu Behinderung im Bereich der Managementforschung, der Disability-Forschung sowie der psychologischen Forschung als Grundlage verwendet. Insgesamt konnten so 210 Primärstudien identifiziert werden. Des Weiteren wurde eine Recherche in der volkswirtschaftlichen Literatur durchgeführt. Hierfür wurden auf Basis des Handelsblatt-Rankings die 30 führenden ökonomischen Zeitschriften verwendet. Der Recherchezeitraum umfasst dabei die Jahre 2000-2017. So konnten weitere 173 Studien identifiziert werden, welche in einem nächsten Schritt bezüglich ihrer Relevanz gefiltert und schliesslich in die Analyse zur Erstellung der Wirkungslandkarte einfließen werden.

Darüber hinaus wurde ein wissenschaftliches Rahmenmodell entwickelt, mit dessen Hilfe sich die einzelnen Studien kodieren und einordnen lassen, um auf dieser Basis die Wirkungslandkarte zu erstellen. Hierfür wurde das von Stone und Colella (1996) vorgestellte und im Bereich der Disability-Forschung führende Modell weiterentwickelt und für die Erstellung der Wirkungslandkarte optimiert. Dabei werden die Wirkbeziehungen zwischen drei Bereichen (Input, Prozess, Output) betrachtet. Im Bereich der Inputs werden die Voraussetzungen wie die Rechtslage, die Merkmale des Unternehmens/der Organisation, die Anforderungen des Berufs, die Eigenschaften der Menschen mit Behinderung sowie die der Kollegen/Vorgesetzten verortet. Diese können sowohl den Umgang mit Menschen mit Behinderung beeinflussen (Prozess) als auch direkt Reaktionen bei den Betroffenen hervorrufen (Output). Analog kann auch der Umgang mit Menschen mit Behinderung im Wirkzusammenhang mit deren Reaktionen stehen, wobei dieser bereits durch die Inputs beeinflusst sein kann.

Ausgehend von der Einordnung und Kodierung kann so im letzten Schritt eine Wirkungslandkarte erstellt werden, welche als visuelles Instrument die verschiedenen evidenzbasierten Faktoren zusammenfasst, die die Inklusion von Menschen mit Behinderung im Unternehmenskontext begünstigen.



Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in Produktionsbetrieben

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 2017 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 teilte sich in eine qualitative Befragungsreihe und zwei quantitative Befragungen mit jeweils mehr als 6'000 Teilnehmenden. Als Datenquelle dienten neben den Mitarbeitendenbefragungen auch objektive HR- und Produktions-Kennwerte.

Die Projektergebnisse 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. Ferner konnte nachgewiesen werden, dass ein hohes Einfühlungsvermögen der Kollegen und ein positives Diversitäts-Klima wichtige Treiber der Innovationskraft in behinderungsdiversen Teams sind. Unter diesen Bedingungen konnten behinderungsdiverse Teams mehr objektiv gemessene Verbesserungsvorschläge generieren als Einheiten ohne leistungsgewandelte Kollegen.

Aufbauend auf den gewonnenen Erkenntnissen wurden zahlreiche Handlungsempfehlungen zur Optimierung der Integrationsprozesse abgeleitet. Diese beinhalteten beispielsweise Trainingsmassnahmen für die erste Führungsebene sowie weitere Sensibilisierungsmassnahmen für Betroffene und ihre Kollegen. Auch in Bezug auf den eigentlichen Prozess sowie die organisatorische Einbettung wurden Optimierungen erarbeitet und eingeführt.



Projektabschluss-Workshop bei der AUDI AG in Ingolstadt

Im Dezember 2017 erfolgte ein Projektabschluss-Treffen in Ingolstadt, bei welchem die Kernerkenntnisse des Projekts noch einmal gemeinsam reflektiert wurden. Ferner wurden aktuelle Herausforderungen, u. a. im Bereich des Diversity Managements sowie hierauf aufbauende Forschungsaktivitäten, diskutiert.

Über die konkreten Projektziele hinaus lieferte das Forschungsprojekt die Grundlage für die Dissertation eines CDI-Mitarbeiters zum Thema «Workforce Aging, Health

Restrictions, and Related Workplace Accommodations: The Perspective of Affected Employees». Ferner wurde AUDI für seine vorbildliche Arbeit mit dem Inklusionspreis der deutschen Wirtschaft 2016 ausgezeichnet. Diese wichtigste Auszeichnung im Bereich der Inklusion in Deutschland zeigt den Best-Practice Charakter der Arbeit bei AUDI Ingolstadt, die wir in den letzten Jahren intensiv begleiten und gemeinsam fortentwickeln durften.



Tobias Munzel (AUDI AG) bei der Präsentation der Projektergebnisse



Workshop mit dem Lehrstuhl für Organisational Studies der Universität Konstanz

Um den wissenschaftlichen Austausch zu fördern haben wir im Jahr 2017 zwei Workshops mit dem Lehrstuhl für Organisational Studies von Prof. Dr. Florian Kunze der Universität Konstanz durchgeführt. Der Winter-Workshop fand zu Beginn des Jahres in St. Gallen und der Sommer-Workshop zur Jahresmitte in Konstanz statt.

In diesen Workshops stellten die Forschenden beider Teams Working-Papers oder Forschungsdesigns vor, die von einem Mitglied des jeweils anderen Teams begutachtet wurden. Nach der Präsentation eines Papers und dem dazugehörigen Review wurden Stärken und Schwächen gemeinsam diskutiert. Ziel der Workshops ist es, sich gegenseitig mit theoretischem und methodischem Feedback voranzubringen und Ideen für neue Forschungsprojekte auszutauschen.



Teams von Florian Kunze und Stephan Böhm in Konstanz

Publikationen

Journal Papers (peer-reviewed)

- Bal, M., & Boehm, S. A. (im Druck). How do i-deals influence client satisfaction? The role of exhaustion, collective commitment, and age diversity. *Journal of Management*.
- Kensbock, J. M., Boehm, S. A., & Bourovoy, K. (2017). Is there a downside of job accommodations? An employee perspective on individual change processes. *Frontiers in Psychology*, 8: 1536.
- Böhm, S. A., & Breier, C. (im Druck). Erfolgreiche Inklusion am Arbeitsplatz: Das Zusammenspiel von Arbeitsplatzanpassungen und gesundem Führungsverhalten am Beispiel der AUDI AG, Suva Medical.

Buchkapitel & Praxispublikationen

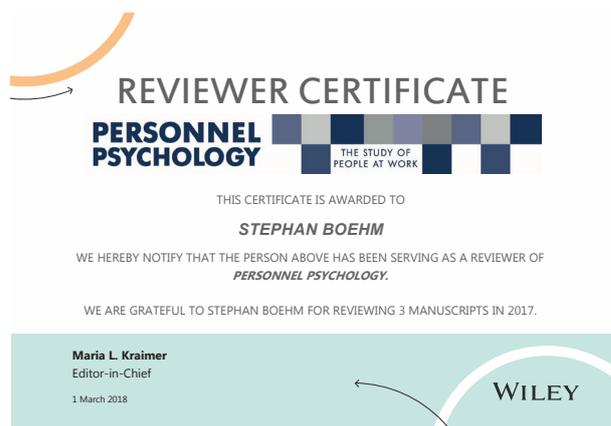
- Baldrige, D., Beatty, J., Boehm, S. A., Kulkarni, M., & Moore, M. (im Druck). Persons with (dis)Abilities. In A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*. New York: Oxford University Press.
- Böhm, S. A. (2017). Gesundheit vs. Digitalisierung. *SKO Leader*, 06/2017.
- Böhm, S. A., Baumgärtner, M. K., Breier, C., Brzykcy, A. Z., Kaufmann, F., Kreiner, P. G., Kreissner, L. M., & Loki, B. (2017). Lebensqualität und Lebenszufriedenheit von Berufstätigen in der Bundesrepublik Deutschland: Ergebnisse einer repräsentativen Studie der Universität St. Gallen. St. Gallen: Universität St. Gallen.
- Böhm, S. A., Kaufmann, F., & Breier, C. (im Druck). Inklusion in den Arbeitsmarkt. In G. Quenzel & K. Hurlermann, *Handbuch Bildungsarmut*. Berlin/Heidelberg: Springer VS Verlag.
- Breier, C., Meyer, M., & Baumann, M. (2017). Smart Government: Was macht eine smarte Verwaltung aus? Eine Literaturanalyse. *Jahrbuch der Schweizerischen Verwaltungswissenschaften*, 2017, 168-184.
- Dwertmann, D. J. G., Baumgaertner, M. K., & Boehm, S. A. (2017). 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. 58-70). Weinheim: Juventa.

Reviewertätigkeit

- Begutachtung zahlreicher Journal-Paper im Jahr 2017, u.a. für *Personnel Psychology*, *Journal of Organizational Behavior*, *International Journal of Human Resource Management*, *Human Relations*, *Work, Aging and Retirement*, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, etc.
- Gutachtertätigkeit für die Academy of Management Konferenz.

Mitgliedschaft in Editorial Boards

- Aufnahme in das Editorial Board von *Personnel Psychology*: *Personnel Psychology* rangiert mit einem Impact Factor von 4.36 auf Position 5 von 80 Journals in der Kategorie «Psychology Applied» und auf 20 von 194 Journals in der Kategorie «Management».
- Weitere Editorial Board Mitgliedschaften bei *Work, Aging and Retirement*, *The International Journal of Human Resource Management* sowie *Journal of Managerial Psychology*.



Reviewer-Zertifikat von Personnel Psychology



Konferenz-Organisation

- Ko-Organisator der 1. St. Galler Diversity & Inclusion-Tagung. Durchgeführt im WBZ am 12. September 2017 unter Federführung der Executive School und zahlreicher Diversity-Forscher an der HSG (u.a. Gudrun Sander, Julia Nentwich, Thomas Geiser, etc.) Beteiligung u.a. von AUDI, Raiffeisen, Ikea, etc. als Tandem-Vortragspartner. Ca. 150 Teilnehmer und breite Rezeption in Praxis und Medien (u.a. NZZ).
- Ko-Organisator eines Symposiums zu «Sustained Change through Diversity Management» im Rahmen der VHB-Jahrestagung in St. Gallen. Weitere Panel-Teilnehmende: Prof. Julia Nentwich (Universität St. Gallen); Prof. Renate Ortlieb (Universität Graz); Prof. Tanja Rabl (Technische Universität Kaiserslautern); Prof. Barbara Sieben (Helmut Schmidt Universität der Bundeswehr, Hamburg); Prof. Martin Schneider (Universität Paderborn).
- Ko-Organisator der Tagung «Menschen mit Behinderung in der Welt von morgen» an der HfH Zürich. Weitere Panel-Teilnehmende Prof. Francois Höpflinger (Universität Zürich); Prof. Alireza Darvishi (ZHAW Zürich); Prof. Guido Kempfer (FH Vorarlberg).



Thomas Kienast, Victoria Broscheit und Stephan Böhm im Rahmen der St. Galler Diversity & Inclusion-Tagung 2017

Konferenzpräsentationen

- Kunze, F., & Boehm, S. A. (2017). Subjective age diversity, age discrimination, turnover, and emotional exhaustion in companies. Paper presented at the Academy of Management Annual Conference, Atlanta, GA.
- Brzykcy, A., Boehm, S. A., & Baldrige, D. (2017). I-deals, work ability and turnover intention: Toward greater understanding of disability type. Paper presented at the Academy of Management Annual Conference, Atlanta, GA.
- Kunze, F., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2017). Age diversity revisited – Why subjective age might matter more than chronological age for predicting firm-level diversity outcomes. Paper presented at the Autumn Workshop of the Personnel Commission of the German Academic Association for Business Research, Paderborn, Germany.
- Brzykcy, A., Boehm, S. A., & Baldrige, D. (2017). Idiosyncratic Deals, Workability and Turnover Intentions: Understanding Disability Type Influence. Paper presented at the Annual Meeting of the American Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP), Orlando, FL.



Stephan Böhm, David Dwertmann und Lisa Nishii im Rahmen der Academy of Management Konferenz in Atlanta, USA

Keynotes und weitere Vorträge

- Böhm, S. A. & Baumgärtner, M. K. (2017). Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit und Lebensqualität von Beschäftigten. Keynote-Vortrag im Rahmen des BARMER Unternehmerforums. Wuppertal, 28. November 2017.
- Böhm, S. A. (2017). Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen. Keynote-Vortrag im Rahmen der LVM Gesundheitstage. Münster, 17. Oktober 2017.
- Böhm, S. A. (2017). Diversity and Inclusion: What is it and why does it matter? Keynote-Vortrag im Rahmen des «UEFA Study Group Scheme Diversity and Inclusion». Tubize/Brüssel, 10. Oktober 2017.
- Böhm, S. A. (2017). Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen. Keynote-Vortrag im Rahmen der Jahrestagung der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin. Eisenstadt, 29. September 2017.
- Böhm, S. A. (2017). Inklusive Gestaltung von Alters- und Behinderungsdiversität. Keynote-Vortrag im Rahmen der 1. St. Galler Diversity & Inclusion Tagung. St. Gallen, 12. September 2017.
- Böhm, S. A. (2017). Sackgassen vermeiden, Arbeitsplätze erhalten – Wie Führungskräfte die Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden fördern können. Keynote-Vortrag im Rahmen der Tagung «Sackgassen vermeiden» des Netzwerks Arbeit. Pfäffikon, 6. September 2017.
- Böhm, S. A. (2017). Wirtschaftlicher Wandel: Arbeitswelt 4.0. Keynote-Vortrag im Rahmen der Konferenz «Menschen mit Behinderung in der Welt von morgen» der Hochschule für Heilpädagogik Zürich. Zürich, 16. Juni 2017.
- Böhm, S. A. (2017). Den demographischen Wandel meistern: Wie Organisationen die Ressourcen von älteren Mitarbeitenden effektiv fördern und nutzen können. Keynote-Vortrag im Rahmen der BZIV-Fachtagung «Versicherung, Medizin und Eingliederung 2017». Bern, 11. Mai 2017.



Teilnehmende der St. Galler Diversity & Inclusion-Tagung 2017



- Böhm, S. A. (2017). Arbeitsplatzverlust bei Mitarbeitenden mit psychischer Erkrankung: Ergebnisse einer longitudinalen Feldstudie. Keynote-Vortrag im Rahmen der Tagung «Plattform Integration» der SVA Zürich. Zürich, 12. April 2017.
- Böhm, S. A. (2017). Psychisch kranke Mitarbeitende: Erfolgsfaktoren für den Arbeitsplatzverlust. Keynote-Vortrag im Rahmen der kantonalen Arbeitgeberversammlung der SVA Zürich. Zürich, 5. April 2017.
- Böhm, S. A. (2017). Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeit auf die Gesundheit der Beschäftigten. Keynote-Vortrag im Rahmen des BARMER Unternehmerforums. Stuttgart, 15. März 2017.
- Böhm, S. A. (2017). Die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung aus betriebswirtschaftlicher Sicht. Keynote-Vortrag im Rahmen der Nationalen Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung. Bern, 26. Januar 2017.

Preise & Auszeichnungen

Erfreulicherweise wurde unsere Forschung auch im Jahr 2017 ausgezeichnet. So gewannen David Dwertmann und Stephan Böhm für ihr Paper «Status matters: The asymmetric effects of supervisor-subordinate disability incongruence and climate for inclusion», publiziert im *Academy of Management Journal*, den Bright Idea Research Award der New Jersey Policy Research Organization sowie der Seton Hall University.



Stephan Böhm im Rahmen der St. Galler Diversity & Inclusion-Tagung 2017



David Dwertmann bei der Preisverleihung des Bright-Idea Research Awards

Lehre und schriftliche Arbeiten

Kurse

- FS 2017: Leadership in European Companies, (ISP/MBA): 2 SWS
- HS 2017: Leadership in European Companies (ISP/MBA): 2 SWS
- HS 2017: Organization and Leadership: Exercise and Independent Studies, Group 1 (Bachelor): 2 SWS
- HS 2017: Organization and Leadership: Exercise and Independent Studies, Group 2 (Bachelor): 2 SWS
- HS 2017: Management von Diversität und Inklusion (Master): 4 SWS
- HS 2017 (Miriam Baumgärtner & Christina Schwind): Keeping Your Life in Balance – Personal, Team, and Business Priorities in the Digital Age: Workshop bei den HSG-Kick-Off-Days unter dem Thema «The New Work Times: On the Future of Work in a New Age»

Masterarbeit

- Walther, M.: Analyse von Beeinflussungsmöglichkeiten der Unternehmenskultur in KMUs

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 der Arbeitsgruppe Diversity & Inclusion der School of Management der Universität St. Gallen
- Mitglied des Editorial Boards von Personnel Psychology
- Mitglied des Editorial Boards des International Journal of Human Resource Management
- Mitglied des Editorial Boards des Journal of Managerial Psychology
- Mitglied des Editorial Boards von Work, Aging, and Retirement
- 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



Miriam Baumgärtner bei den HSG-Kick-Off-Days



VI Angewandte Disability Forschung



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

Das Ziel der angewandten Forschung des CDI ist es, auf der Basis unseres Expertenwissens, gemeinsam mit Organisationen und öffentlichen Institutionen praxisnahe Konzepte und Instrumente für die Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderung in ein Teamgefüge zu gestalten. Dies so, dass alle Involvierten einen Nutzen daraus ziehen können.

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. Bereits im Jahr 2016 legte die AWF – nebst ihrem betriebswirtschaftlichen – auch einen verstärkten Fokus auf das Engagement in politischen Gremien. Dass dieser erweiterte Fokus von Bedeutung ist, wurde auch im vergangenen Jahr im täglichen Umgang mit Beteiligten des behindertenpolitischen Umfeldes immer wieder deutlich. Selbst in diesem zum Thema sensibilisierten Umfeld ist das Wissen und das Bewusstsein für eine diskriminierungsbefreite Umsetzung der UN-BRK sowie ihrer Inklusionsziele nicht immer ausgereift, was sich regelmässig z.B. in der Verwendung geläufiger, aber abwertender Begriffe wie «Leistungsgeminderter», «Minderleister» etc. äussert.

Deshalb hat sich die AWF auch 2017 weiter aktiv eingebracht und leistet die Sisyphusarbeit in Richtung eines möglichst verbreiteten Verstehens und Lebens mit Herz, Kopf und Hand. Dies, z.B. mit dem Beisitz in Gremien wie dem «Sounding Board zur Nationalen Konferenz für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung (EDI-BSV)» oder der «Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik St. Gallen».

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



Projekte

Echogruppe Wirkungsbericht Behinder- tenpolitik 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 überprüft. Unter der Fragestellung, wie sich die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung im Kanton St.Gallen tatsächlich darstellt, werden förderliche und hemmende Faktoren für eine möglichst selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe untersucht. Dies geschieht in verschiedenen Lebensbereichen, wie Wohnen, Arbeiten und Beschäftigung, Bildung, Gesundheit, Politische Partizipation sowie Mobilität.

Der Wirkungsbericht wird 2018 publiziert und hat eine enge Verbindung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), welche die Schweiz 2014 ratifizierte.

Gemäss dem Motto «Nichts über uns, ohne uns», wird so z.B. dem Einbezug von Menschen mit Behinderung bei der Erstellung des Wirkungsberichts hohes Gewicht beigemessen.

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 seit 2016 in Expertenfunktion Einsitz hat, begleitet die Erstellung des «Wirkungsberichtes Behinder-tenpolitik» des Amtes für Soziales des Kantons St. Gallen. Eine Weiterführung in einem noch offenen Rahmen ist erwünscht und geplant.

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 und gleichzeitig blinde PC-User entwickelt und testet die AWF, zusammen mit einer Industriegruppe in Deutschland, ein auf den neuesten Technologien basierendes Eingabesystem. Das Projekt befindet sich in der Phase des Prototypstests.



Die aktuelle, von Nils Jent benutzte Tastatur

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 fanden nun entsprechend drei Teilkonferenzen (26.01.2017, 18.05.2017, 21.12.2017) mit den Spitzenverbänden der Sozialpartner, Delegationen der Behindertenverbände und der Kantone statt. Das Sounding Board des Bundesamtes für Sozialversicherung (BSV) unter der Leitung von Jürg Brechbühl, in welchem die AWF in Expertenfunktion Einsitz hatte, begleitete den Prozess zur Nationalen Konferenz. Ausgehend von einem Thesenpapier, das von der AWF im Rahmen des Sounding Board Einsitzes kritisch überprüft wurde, wurden Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung erarbeitet und diskutiert.

«Kunst (be)greifen»

Vom 15.-26.11.2017 zeigte das mittelschwäbische Heimatmuseum Krumbach (Deutschland) zum 3. Mal eine Ausstellung mit dem Titel: «Kunst (be-)greifen - Skulpturen und Bilder anfassen erwünscht!» In den vergangenen Jahren wurden nur Skulpturen von sehenden Künstlern ausgestellt. Blinde und sehende Besucher konnten die Kunstwerke mit den Händen erfühlen. 2017 wurde die Ausstellung um Werke der blinden Künstlerin Pernille Sonne aus Leipzig erweitert und mit einem Interview mit Prof. Dr. Nils Jent zum Thema «Wahrnehmung» ergänzt. Das Interview wurde im Rahmen der Ausstellung auf Plakatwänden präsentiert. Auf diese Weise fand eine Verbindung der sehenden und nicht-sehenden Welt statt. Zudem wurde den sehenden Besuchern besser erfahrbar gemacht, wie nicht-sehende Menschen Kunst verstehen und wahrnehmen.



Kunst «begreifen». Ausstellung im Kloster Krumbach DE



Publikationen

- Weiss, C. (2017) Gleichstellung in der Arbeitswelt ist heute vielerorts erst eine schöne Vision, in: Curaviva, Nr. 5, S. 11-13. Artikel basiert auf schriftlichem Interview mit der AWF.
- Püntener, C. (2017) Ich bin kein Outsider, in: Wendekreis – Die Zeitschrift von COMUNDO, Juni/2017, S. 10-12. Artikel basiert auf schriftlichem Interview mit der AWF.
- Grau, C. (2017) Neue Technologien. Barrierefreiheit – auch im Berufsalltag, in: ICT Netzwoche, <http://www.netzwoche.ch/stories/2017-09-20/barrierefreiheit-auch-im-berufsalltag>. Artikel basiert auf schriftlichem Interview mit der AWF.
- Hoffmeyer, M. (2017) Die Vorteile der Vielfalt. Wie Firmen bessere Arbeitsplätze für Behinderte schaffen können, in: Süddeutsche Zeitung, Nr. 214, S.63. Artikel basiert auf schriftlichem Interview mit der AWF.
- Bunjes, M. (2017) Artikel zur Inklusion am Arbeitsplatz, Nachrichtenagentur epd, Veröffentlichung voraussichtlich im November 2017. Artikel basiert auf schriftlichem Interview mit der AWF.
- Münster, K. (2017) Beitrag für DGUV faktor arbeit (Zeitschrift für Fach- und Führungskräfte), Veröffentlichung voraussichtlich am 14.02.2018. Artikel basiert auf schriftlichem Interview mit der AWF.
- Jent, N. & Pescia, L., Beitrag für The International Journal of Management Education (nach 2. Review abgelehnt)
- Jent, N. & Pescia, L., Beitrag für Sammelband Diversity, Universität Hamburg (Abstract angenommen, derzeit Erarbeitung Vollbeitrag zur Einreichung im Januar 2018).
- Jent, N. & Pescia, L., Beitrag für Zeitschrift für Diversitätsforschung und –management, Veröffentlichung in Ausgabe 01/2018 im Mai 2018.

Referate und Aussenauftritte

- Jent, N. & Kopf, P., Im Miteinander stark – Der Weg zur Inklusion, Fachtagung Via Mundi, Untermarchtal (Deutschland) (April 2017).
- Jent, N. & Kopf, P., Im Miteinander sind wir stark: Der Weg zur Inklusion, Fachtagung der Heil- und Sonderpädagogen, Zürich (Mai 2017) (Anmerkung: nicht der gleiche Inhalt wie April 2017).
- Jent, N. & Dietsche, R., Vortrag zum Thema «Geht nicht, gibt's nicht». New Diversity Management, Roche, Basel (Juni 2017).
- Jent, N. & Dietsche, R., Gastvortrag zum Thema «New Diversity Management. Keep it integrated», im Rahmen des EMBA HSG Programmes, St. Gallen (Juli 2017).
- Jent, N. & Dietsche, R., AGOGIS (Ausbildung von Arbeitsagogen für deren Führung von Arbeitskräften mit Behinderungen), Olten (August 2017).
- Jent, N. & Dietsche, R., AGOGIS (Ausbildung von Arbeitsagogen für deren Führung von Arbeitskräften mit Behinderungen), St. Gallen (September 2017).
- Jent, N. & Kopf, P., Fachtagung «Agogis im Dialog» der Arbeitsagogen (AGOGIS Zürich), St. Gallen (September 2017).



Impressionen aus der Fachtagung «Agogis im Dialog» der Arbeitsagogen, St. Gallen, September 2017



Engagements als Wissens- und Selbsterfahrungs-experte

- Jent, N. & Pescia, L., Sounding Board der drei Nationalen Konferenzen 2017 für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung, Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, Bern (seit 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 (seit Februar 2016).
- Jent, N. & Pescia, L., Fachrat «Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik St. Gallen», in Zusammenhang mit dem ersten Reporting für die UNBRK, u.a. zu den Themen: öffentlicher Raum, Infrastruktur, Wohnen, Bildung, Beruf, Gesundheitsversorgung, Freizeit, St. Gallen (seit 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 / Gesuch Ende Februar 2017 von der SUVA abgelehnt).
- Jent, N. & Dietsche, R., Beirat an der ZHAW, Bereich Ergotherapie, mit Neuausrichtung auf die Entwicklung von alltagstauglichen Lösungen im Miteinander auf gleicher Augenhöhe.



Impressionen vom Vortrag zum Thema «Einbrechen und Aufbrechen», Jubiläumsanlass Association des Victimes de la Route (AVR), Luxemburg, September 2017



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, Dominic (Das Diversity-Bestreben von Schweizer Grossunternehmen – Schwerpunkte und Herangehensweisen im Diversity Management)
- Peterhans, Irina (Welche Aspekte der Schweizer Tourismusbranche machen diese als Arbeitgeber für Menschen mit einer Behinderung besonders attraktiv? - Am Beispiel der Hotelbranche)
- Kössler, Juliana (Konzept zur Qualitätsentwicklung der betrieblichen Gesundheitsförderung in einem Zentrumsspital - Ermittlung des Bedarfs und bedingungsorientierte Umsetzungsmöglichkeiten)
- Grob, Manisa (Wie wird die Motivation von Blinden und Sehbehinderten, einen Hochschulabschluss zu absolvieren, durch bestehende Barrieren beeinflusst?)
- Scheurer, Pilar (Sind Unterschiede im Führungsstil zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften signifikant nachweisbar? – Untersuchung am Beispiel der Siemens AG)

Masterarbeiten (in Arbeit)

- Schnyder, Sophie (Thema noch offen)
- Siegenthaler, Simone (Thema noch offen)

Dissertationen

- Pescia, Lena: Inklusion von Mitarbeitern mit Behinderung in der Hotellerie – Ein praxisorientiertes Konzept für Schweizer Hotels (1. Referent, Kolloquium zur Vorstudie im November 2017 durchgeführt)
- Khezri, Bijan: Sensing, Abduction, and Strategic Change - Cognitive Microfoundations of Dynamic Board Capabilities (1. Referent, Kolloquium zur Vorstudie im September 2017 durchgeführt)

Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften

- Mitglied der Gleichstellungskommission an der Universität St. Gallen
- Mitglied des Organisationskomitees der St. Galler Diversity & Inclusion Tagung 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 von 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 der Echogruppe Wirkungsbericht Behinderungenpolitik 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

VII Veranstaltungen

Der interdisziplinäre Workshop



Teilnehmende des 4. Interdisziplinären Workshops 2017

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 2017 fand am 16. Mai zum Thema «Schulische Inklusion und Übergang in den Arbeitsmarkt» statt. Ziel war es, einem breiten Publikum näherzubringen, welche Auswirkungen schulische Inklusion auf Kinder mit und ohne spezielle Bedürfnisse hat, was in den letzten Jahren bereits erreicht wurde, und wo es noch Handlungsbedarf gibt.

In ihrer einführenden Rede stellte Prof. Dr. Beatrix Eugster die vom CDI-HSG durchgeführte Studie zu Peer-Effekten in inklusiven Schulen vor: Anhand von Daten aus dem Kanton St. Gallen lässt sich zeigen, dass die schulischen Leistungen von Kindern ohne spezielle Bedürfnisse nur dann negativ beeinflusst werden, wenn eine Schwelle von mehr als 15-20% Kindern mit speziellen Bedürfnissen in der gleichen Klasse überschritten wird. Positiv ist auch, dass sich diese leicht negativen Effekte im Übertritt in den Beruf nicht manifestieren.

Anschliessend nahm Prof. Dr. Christian Liesen der ZHAW Stellung zum Thema «Schulische Inklusion – wie weit sie funktioniert». Er zeigte unter anderem, dass sich in einer Studie 97% aller Befragten dafür einsetzen, Menschen

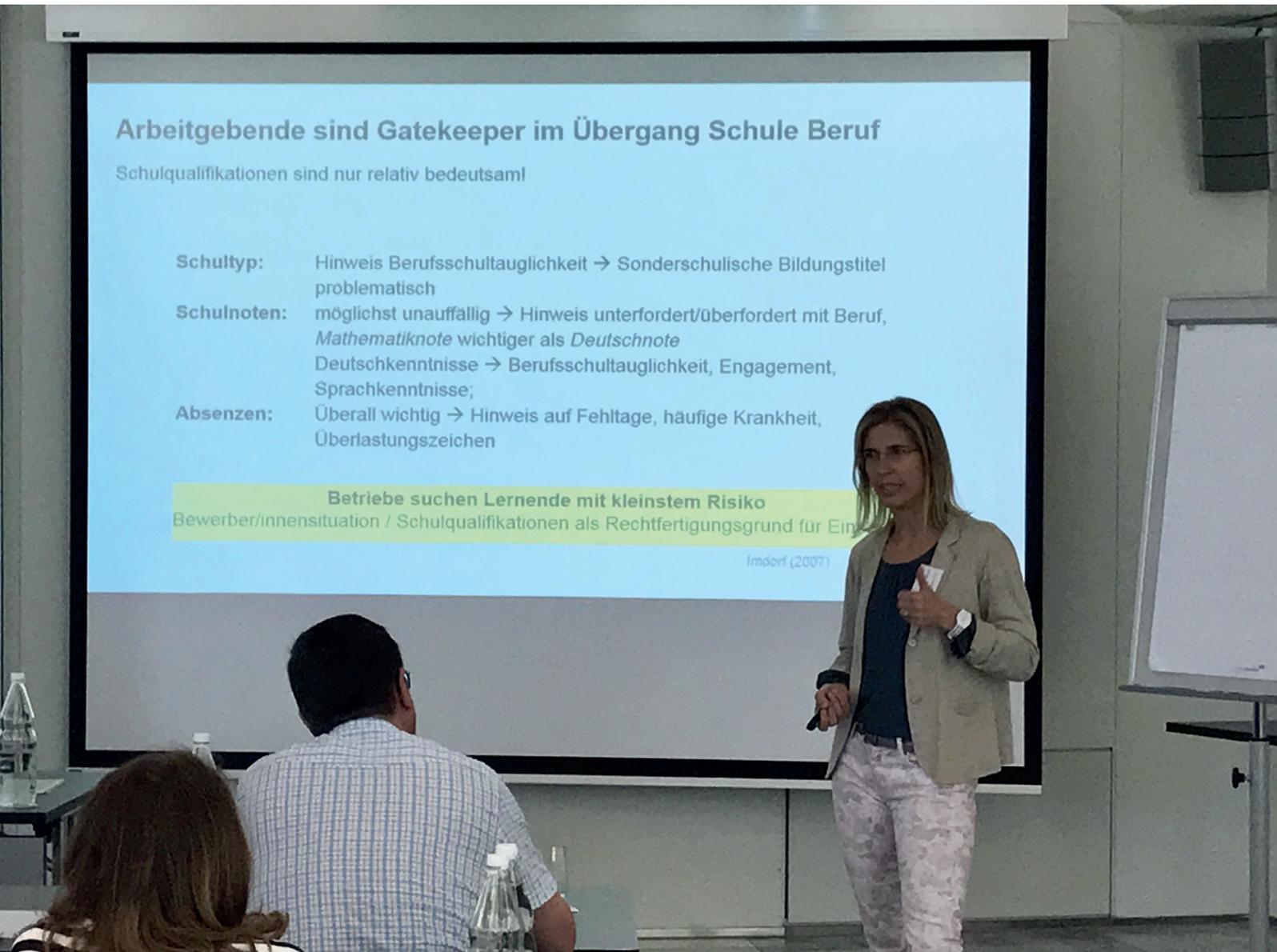
mit Behinderungen bestmöglich zu integrieren. Im schulischen Umfeld führt die Inklusion vor allem für die Schulen zu Herausforderungen, welche durch Kompensation, eine Neudefinierung der Rollen, der optimalen Nutzung des Umfelds, sowie durch konsequentes Beobachten von Effekten und Nebeneffekten von schulischer Inklusion angegangen werden müssen.

Zum Thema «Übergang Schule-Beruf für Jugendliche mit besonderem Bildungsbedarf» referierte Silvia Pool Maag. Sie zeigte, dass Jugendliche aus inklusiven Schulformen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eine Lehrstelle finden als Kinder aus Sonder- oder Kleinklassen. Dabei stellt sich das Schnittstellenmanagement als besonders wichtig heraus bei der Berufsfindung.

Wir danken allen Referentinnen und Referenten sowie den Teilnehmenden für den interessanten und anregenden Workshop und freuen uns bereits jetzt, Sie am 19. Juni 2018 zum nächsten interdisziplinären Workshop zum Thema «Gesundheit und Inklusion in Zeiten der Digitalisierung» begrüßen zu dürfen.



Prof. Dr. Christian Liesen, ZHAW Winterthur bei seinem Vortrag zum Thema Schulische Inklusion - wie weit sie funktioniert.



Prof. Dr. Silvia Pool-Maag, Pädagogische Hochschule Zürich bei ihrem Vortrag zum Thema Übergang Schule - Beruf für Jugendliche mit besonderem Bildungsbedarf.



Impressionen vom Interdisziplinären Workshop 2017.

Für Ihre Agenda:

Der Workshop 2018 wird am Dienstag, 19. Juni 2018,
zum Thema „Gesundheit und Inklusion in Zeiten der Digitalisierung“ stattfinden.
Die Anmeldeinformationen finden Sie unter www.cdi.unisg.ch/anlaesse





Center for Disability and Integration (CDI-HSG)

Universität St. Gallen
Rosenbergstrasse 51
CH-9000 St. Gallen
Tel. +41 71 224 31 90
contactcdi@unisg.ch
www.cdi.unisg.ch

«**Wissen schafft
Wirkung**» 