



Universität St.Gallen

Center for Disability and Integration

CDI-HSG

Jahres- bericht 2021

Content



4

Vorwort der
Direktion

6

Die Mitarbeitenden
des CDI-HSG

8

Der Fachrat des
CDI-HSG





9

Die Forschungsbereiche des CDI-HSG

10

Volkswirtschaft –
Prof. Dr. Beatrix Eugster

22

Betriebswirtschaft –
Prof. Dr. Stephan Böhm

52

Angewandte
Disability Forschung –
Prof. Dr. Nils Jent



Vorwort der Direktion



Seit Anfang 2020 stecken wir im Ausnahmezustand. Die Pandemie hat unser Arbeiten in Forschung, Praxis und Lehre stark beeinflusst. Home Office, virtuelle Zusammenarbeit, digitales Unterrichten, neue Prüfungsformate und vieles mehr mussten erprobt und gelernt werden. Auch das Jahr 2021 haben wir hauptsächlich im Home Office verbracht. An die digitalen Hilfsmittel haben wir uns längst gewöhnt, das Büro zu Hause haben wir gut eingerichtet. Aber die nahe Zusammenarbeit, das Teamerlebnis und die entstehenden Synergien fehlen uns auch jetzt noch. In dieser Situation wurde uns allen nochmals mehr bewusst, wie wichtig Forschungspartner in der Nähe sind, und dass diese Nähe unter Umständen auch aktiv gesucht werden muss.

Diese Erkenntnis hat Prof. Beatrix Eugster dazu bewogen, in Zukunft ihre institutionelle und räumliche Anbindung näher beim Department of Economics der Universität St.Gallen zu suchen. Sie wird zeitgleich mit ihrer Berufung zur Ordinaria per 1. Februar 2022 das CDI-HSG verlassen und ans SEW-HSG wechseln. Entsprechend werden Sie dieses Jahr zum letzten Mal einen «dreiteiligen» Jahresbericht des CDI-HSG in Händen halten. Trotz ihrem Wechsel wird Prof. Beatrix Eugster weiterhin den interdisziplinären Austausch zu Themen von Behinderung und Inklusion mit den Forschenden des CDI-HSG suchen.

Im Jahr 2021 haben wir wiederum spannende Forschungsprojekte verfolgt und neu initiiert. Der Bereich Volkswirtschaft hat das vom Schweizerischen Nationalfonds geförderte Projekt «Schooling Children with Special Needs» abgeschlossen. Besonders erwähnenswert ist, dass die daraus entstandene Publikation «Peers with Special Needs: Effects and Policies» (im Druck im Review of Economics and Statistics) mit dem Schweizer Preis für Bildungsforschung gewürdigt wurde.

Im Bereich BWL führte die Corona-Pandemie eher zu einer Zunahme an Projekten und Forschungspartnerschaften, da die von uns seit langem untersuchten gesundheitlichen Auswirkungen der Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit plötzlich alle Unternehmen betrafen. Umso mehr freuen wir uns, dass wir gemeinsam



mit unseren Partnern evidenzbasierte Empfehlungen liefern können, wie Individuen, Teams und ganze Organisationen virtuelle Arbeit gesund gestalten und dabei gleichzeitig ein hohes Mass an Inklusion sicherstellen können. Personalseitig fand im BWL-Bereich des CDI-HSG ein Generationenwechsel statt. Zwei langjährige Mitarbeitende wechselten in die Privatwirtschaft, drei neue Doktorand:innen konnten gewonnen werden.

Die zunehmende Digitalisierung, gerade auch im pandemischen Umfeld, hat auch den Bereich der Angewandten Disability Forschung beeinflusst. In einem aktuellen Forschungsprojekt untersuchen wir das Spannungsfeld von Digitalisierung und Accessibility für stark sehbeeinträchtigte IT-User. Daraus entwickelte Guidelines für Unternehmen sollen die Bewusstseinsbildung verstärken und damit sehbehinderten Menschen eine gleichschnelle Nutzung von barrierefreier IT ermöglichen.

Auch in der Lehre etablierte sich das CDI weiter an der Universität St.Gallen. Wir dürfen mit Stolz sagen, dass einige der innovativen Lehrformate für das neue Learningcenter SQUARE ausgewählt wurden.

Geschätzte Leserinnen und Leser, auf den weiteren Seiten informieren wir Sie gerne über unsere aktuellen wissenschaftlichen Projekte und weitere Tätigkeiten in Forschung, Praxis und Lehre im Jahr 2021. Wir möchten die Gelegenheit nutzen, unseren langjährigen und neuen institutionellen Partnern aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und der öffentlichen Dienstleistung zu danken. Ebenso gilt unser Dank allen Personen, welche mit uns zusammenarbeiten und uns unterstützen. Herzlichen Dank für Ihr Interesse am Center for Disability and Integration und viel Spass mit der hoffentlich spannenden Lektüre.

Prof. Dr. Stephan Böhm

Prof. Dr. Beatrix Eugster

Prof. Dr. Nils Jent

Die Mitarbeitenden des CDI-HSG



Prof. Dr. Stephan Böhm
Geschäftsführender Direktor,
Assoziierter Professor für
Diversity Management and
Leadership



Prof. Dr. Beatrix Eugster
Direktorin, Assistenzprofes-
sorin für Volkswirtschaftslehre



Prof. Dr. Nils Jent
Direktor angewandte
Forschung, Titularprofessor
für Diversity Management



Dr. Miriam Baumgärtner
Dipl. Psych., Postdotorandin



Philip Bootz
M.Sc. Wirtschaftswissen-
schaften, wissenschaftlicher
Mitarbeiter, Doktorand



Christoph Breier
M.A. Politik- und Verwaltun-
gswissenschaft, wissenschaft-
licher Mitarbeiter, Doktorand



Tarek Carls
M.Sc. Psychologie, wissen-
schaftlicher Mitarbeiter,
Doktorand



PhD Caroline Chuard
Postdotorandin



Nicola Glumann
M.Sc. Psychologie, wissenschaftliche Mitarbeiterin,
Doktorandin



Fanny Puljic
M.A. Volkswirtschaftslehre,
wissenschaftliche Mitarbeiterin,
Doktorandin



Aurélien Sallin
M.A. Volkswirtschaftslehre und
M.A. Philosophie, wissenschaftlicher
Mitarbeiter, Doktorand



Magdalena Schertler
M.Sc. Psychologie und
M.A. Angewandte Ethik,
wissenschaftliche Mitarbeiterin,
Doktorandin



Markus Walther
M.A. Politikwissenschaft,
wissenschaftlicher Mitarbeiter,
Doktorand



Ursula Würmli
Personalassistentin ZGP,
Sekretariat, Buchhaltung,
Personal

Der Fachrat des CDI-HSG



Prof. Dr.
Michael Lechner
SEW-HSG, Vorsitzender des
Fachrats



Prof. Dr. Heike Bruch
IFPM-HSG



Prof. Dr. Tami Dinh
ACA-HSG



Prof. Dr.
Winfried Koeniger
SEW-HSG



Dr. Michael Lorz
Geschäftsführer der Stiftung
MyHandicap



Joachim Schoss
Unternehmer,
Gründer der Stiftung MyHan-
dicap

Die Forschungs- bereiche des CDI-HSG

Akkreditierungen



Impressum

Bilder: Universität St.Gallen,
CDI-HSG, Tom Zünd Photography,
Widnau sowie Michael Huwiler,
Rorschach.

Gestaltung: ADAG Print

10

Volkswirtschaft –
Prof. Dr. Beatrix Eugster

22

Betriebswirtschaft –
Prof. Dr. Stephan Böhm

52

Angewandte
Disability Forschung –
Prof. Dr. Nils Jent

Volkswirtschaft

Seit 2009, dem Gründungsjahr des Centers for Disability and Integration, ist die Volkswirtschaftliche Abteilung Teil des CDI-HSG. Im Jahr 2021 hat sich Prof. Dr. Beatrix Eugster dazu entschlossen, gemeinsam mit ihrem Team per 1. Februar 2022 dem Schweizerischen Institut für Empirische Wirtschaftsforschung (SEW-HSG) beizutreten, und das CDI-HSG zu verlassen. Diese Entscheidung beruht auf der Überzeugung, dass die verstärkte Interaktion mit dem Department of Economics der HSG und daraus entstehende Synergien auch die volkswirtschaftliche Forschung im Bereich Disability and Integration weiterbringen wird. Trotzdem werden wir weiterhin mit dem CDI-HSG verbunden bleiben und den interdisziplinären Austausch auch in Zukunft pflegen.

Das Jahr 2021 war für unser Team ein Jahr des Überganges. Prof. Dr. Beatrix Eugster durchlief erfolgreich die Endevaluation ihrer Tenure Track-Phase und wurde per 1. Februar 2022 zur Ordinaria an der Universität St.Gallen berufen. Dr. Simone Balestra verliess unsere Gruppe und nahm eine Stelle

ausserhalb der Akademia an. Im Gegenzug stiess Dr. Caroline Chuard als GFF-finanzierte Postdoktorandin zu unserem Team. Diese Wechsel fielen zusammen mit dem Umzug an die Varnbuelstrasse 14, den Räumlichkeiten des SEW-HSG.

Auch im Jahr 2021 lag unser Forschungsschwerpunkt im Bereich der schulischen Inklusion. Die im Rahmen des vom Schweizerischen Nationalfonds geförderten Projektes «Schooling Children with Special Needs» entstandenen Arbeiten wurden veröffentlicht und Nachfolgeprojekte gestartet. Als besonderes Highlight darf erwähnt werden, dass die Publikation «Peers with Special Needs: Effects and Policies» im renommierten Review of Economics and Statistics erscheinen wird und mit dem Schweizer Preis für Bildungsforschung 2021 ausgezeichnet wurde.

Auf den folgenden Seiten sehen Sie eine Zusammenfassung unserer aktuellen Forschungsprojekte sowie Informationen zu Veröffentlichungen, wissenschaftlichen Aktivitäten, und Lehre.

Gruppenbild mit Fanny Puljic, Aurélien Sallin, Beatrix Eugster und Simone Balestra



Projekte



Ethnische Clusters in Schulen und ethnisch-typische Berufswahl

Original-Titel: Ethnic Clustering in Schools and Occupational Choice: Evidence from Switzerland

Mehr als ein Viertel der Schweizer Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund. Diese Migranten – ethnisch und sprachlich sehr vielfältig – sind überdurchschnittlich oft in «ethnisch-typischen» Berufen anzutreffen. Die berufliche Konzentration nach ethnischer Zugehörigkeit – vor allem in gering qualifizierten Berufen – kann die Integration behindern und bestimmte Gruppen von Migranten ungünstigen Arbeitsmarktbedingungen wie niedrigeren Löhnen und einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko aussetzen. Wichtig ist, dass das Muster der ethnischen Clusterbildung bereits zu beobachten ist, wenn die Schüler gegen Ende der Pflichtschulzeit ihre Berufsausbildung wählen.

In diesem Projekt untersuchen wir, inwiefern die Klassenzusammensetzung einen Einfluss auf die Berufswahl junger Migranten und Migrantinnen hat. Spezifisch analysieren wir ob, erstens, der Anteil von Mitschülern mit dem gleichen ethnischen Hintergrund die Wahrscheinlichkeit einen ethnisch-typischen Beruf zu wählen, beeinflusst. Zweitens, ob dieser Effekt heterogen ist, je nach ethnischem Hintergrund und Geschlecht. Und drittens, ob inklusive Schulsettings – im Gegensatz zu sogenannten Integrationsklassen – die Wahl ethnisch-typischer Berufe verringern kann.

Dieses Projekt wird durch den Grundlagenforschungsfonds der Universität St.Gallen gefördert.

Annatina Aerne, Simone Balestra, Caroline Chuard, Beatrix Eugster, Roland Hodler

Bildungsrenditen von segregierter und inklusiver Special Education

Original-Titel: Estimating returns to special education: combining machine learning and text analysis to address confounding

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 (Special Education Needs, SEN) gemeinsam mit anderen Kindern in einer Regelklasse auszubilden. Seit Inkrafttreten des Behindertengleichstellungsgesetzes (BeHig, 2004) wurde Inklusion in der Schweiz als eine präferierte Alternative zur Segregation in Kleinklassen gefördert. Im Kanton St.Gallen ist jede Schule dafür verantwortlich, das Angebot von SEN Therapien innerhalb der kantonalen Richtlinien selbst zu organisieren. Unter diesen Voraussetzungen setzen einige Schulen auf vollständige Inklusion, während andere eine Segregation in z.B. Kleinklassen weiterhin zulassen. Vor diesem

Hintergrund untersuchen wir die Effekte von inklusiver gegenüber segregierter Förderung auf Kinder mit SEN. Den Einfluss auf die kurzfristige Schulleistung (Prüfungsergebnisse in mathematischen und nicht-mathematischen Fächern) und auf die längerfristige Berufswahl und Karriere (im Sinne von Lehrverträgen und Lohn) werden analysiert.

Um diese Fragen zu bearbeiten, haben wir während der letzten Jahre einen einzigartigen Datensatz aufgebaut. Die Resultate eines obligatorischen, standardisierten Tests in der 8. Klasse im Kanton St.Gallen wurden verknüpft mit Daten der Schulpsychologischen Dienste. Somit können wir für jeden Schüler und jede Schülerin beobachten, ob diese SEN aufweisen. Zusätzlich haben wir weitere Daten über Mittelschulbesuch, Lehrverträge sowie Erwerbstätigkeit und Lohn gesammelt und durch das Bundesamt für Statistik verknüpfen lassen. Der finale Datensatz beinhaltet Informationen über SEN-Diagnosen, Klassenzusammensetzung, Testresultate und Arbeitsmarktergebnisse für mehr als 80'000 Kinder. Aufgrund von therapeutischen Berichten, welche die Diagnose und Situation jedes SEN-Kindes beschreiben, und von administrativen Daten, die das Angebot von Therapien auf Schulebene angeben, vergleichen wir

ähnliche Kinder in verschiedenen Förderangeboten. Dafür wenden wir neue Methoden an, die den Text modellieren, und schätzen die Effekte von Inklusion und Segregation mit «Machine-Learning» Algorithmen. Wir finden, dass Inklusion im Vergleich zu Segregation die Leistungen von Kindern mit SEN positiv beeinflusst. Dies gilt insbesondere für die Schulleistungen, in geringerer Masse aber auch für die Arbeitsmarktintegration. Dieses Ergebnis entspricht der existierenden Literatur über die positiven Effekte von Inklusion. Obwohl Inklusion im Durchschnitt positive Auswirkungen hat, ist sie nicht die beste Lösung für alle SEN Schüler: SEN Schüler mit Verhaltensproblemen oder Migrationshintergrund können von Kleinklassen profitieren. In einer Politik-Simulation zeigen wir, dass die Implementierung von Inklusion dann erfolgsversprechend ist, wenn sie die spezifischen Charakteristika der SEN Schüler in Betracht zieht.

Aurélien Sallin

Peer-Effekte in Klassen

Original-Titel: Peers with Special Needs: Effects and Policies (im Druck in Review of Economics and Statistics)

Der Anteil an Kindern mit speziellem Bildungsbedarf (SEN) ist hoch. In der Schweiz bekommt ca. ein Viertel aller Kinder während der Primarschulzeit eine SEN-Diagnose. Vor diesem Hintergrund untersuchen wir, wie Schüler mit SEN ihre Mitschüler (mit und ohne SEN) in der gleichen Klasse beeinflussen. Speziell interessiert uns, ob eventuelle Peer-Effekte kurzfristiger Natur sind oder ob diese sich auch längerfristig, d.h. im Übergang von der Schule in den Beruf, manifestieren. Die Ergebnisse erlauben Rückschlüsse darauf, ob der Status Quo, nämlich inklusive Schulen – aus einer Effizienz-Perspektive – stärkerer Segregation vorzuziehen sind oder nicht. Ebenfalls können wir Hinweise zur optimalen Klassenzusammensetzung geben. In der empirischen Analyse untersuchen wir verschiedene Klassen innerhalb

eines Oberstufen-Schulhauses (getrennt nach Sekundar- und Realschule). Da die Zuteilung zu diesen Klassen unabhängig von den während der Primarschulzeit erhaltenen SEN-Diagnosen der Kinder erfolgt, werden in einzelnen Klassen mehr Schüler mit SEN unterrichtet als in anderen. Diese Variation nützen wir aus, um kausale Effekte von Kindern mit SEN auf ihre Mitschüler zu schätzen. Unsere Resultate zeigen, dass ein zusätzliches Kind mit SEN pro Klasse die Test-Resultate der Mitschüler um 2.5% einer Standardabweichung reduziert. Auffällig ist dabei, dass schwächere Schüler stärker betroffen sind. Das beste Mittel gegen das Auftreten von Peer Effekten ist, die Klassen so zu gestalten, dass Schüler und Schüler:innen mit SEN gleichmässig verteilt werden. Dies deshalb, weil die ersten zwei Schüler mit SEN keinen Effekt auf die Testresultate ihrer Mitschüler haben. Erst bei mehr als drei Kindern mit SEN können signifikante negative Peer Effekte gemessen werden. Trotz der negativen Peer Effekte zeigen

Simulationen, dass inklusive Schulen, wie sie im Kanton St.Gallen mehrheitlich geführt werden, einer weiteren Segregation aus einer Effizienz-Perspektive vorzuziehen sind. Da Peer Effekte überproportional für Kinder mit SEN auftreten, wäre eine Segregation für diese besonders schädlich. Dagegen sind Kinder ohne SEN viel weniger von Peer Effekten betroffen. Eine weitere gute Nachricht ist, dass die Peer Effekte, welche im Klassenverbund der Oberstufe auftreten, beim Übergang von der Schule ins Berufsleben komplett verschwinden und weder die spätere Bildungslaufbahn noch den Lohn nennenswert beeinflussen.

Simone Balestra, Beatrix Eugster, Helge Liebert

Hoch-dimensionale Peer-Effekte

Original-Titel: The Earth is Not Flat: A New World of High-Dimensional Peer Effects

Die Mehrheit der aktuellen Studien über Peer Effekte im Bildungsbereich untersucht jeweils eine Peer-Charakteristik in Isolation (z.B. Effekte von Peers mit speziellen Bildungsbedürfnissen). Dieser Ansatz greift insofern zu kurz, als dass Mitschüler:innen gleichzeitig verschiedenste Charakteristika verkörpern, und Peer Effekte entsprechend von Natur aus hoch-dimensional sind. In diesem Projekt benützen wir Machine Learning Methoden um zu verstehen, welche Charakteristika der Mitschüler:innen besonders viel Einfluss auf Schulleistungen haben. Diese Ergebnisse werden weiter verwendet, um optimale Klassenzusammensetzungen zu simulieren. Die Ergebnisse zeigen, dass neben den eigenen persönlichen Eigenschaften, insbesondere Mitschüler:innen mit speziellen Bildungsbedürfnissen, schwache Schüler:innen, sowie Jungen einen starken Peer-Effekt ausüben. Ausgeglichene Klassenzusammensetzungen führen im Durchschnitt zu besseren Schulleistungen als Segregation.

Aurélien Sallin, Simone Balestra

Kinder mit Hochbegabung und ihre Effekte auf Mitschüler:innen

Original-Titel: High-Ability Influencers? The Heterogeneous Effects of Gifted Classmates

In einem Kontext, in dem die Inklusion von Schüler:innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in die Regelklasse zur Norm wird («Mainstreaming») und in dem sonderpädagogische Programme zunehmend aufgegeben werden, sind Erkenntnisse über die Auswirkungen der Inklusion auf das Wohlbefinden, die Leistungen und die Chancen der Schüler:innen nach dem Schulabschluss notwendiger denn je. Eine besondere Gruppe, die traditionell in Sonderschulklassen segregiert wird, muss im Mainstreaming-Kontext gründlich untersucht werden: begabte Schüler:innen – d.h. Schüler:innen mit einer intellektuellen Fähigkeit, die deutlich über dem Durchschnitt liegt. Es ist unklar, ob und wo solche Schüler:innen einen positiven Einfluss auf ihre Klassenkamerad:innen ausüben, wo sie – weil sie sich langweilen – als störend wahrgenommen werden und wo sie keinen erkennbaren Einfluss auf ihre Mitschüler:innen haben. Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, diese Fragen zu klären, indem untersucht wird, ob und wie hochbegabte Schüler:innen die

Leistungen ihrer Klassenkamerad:innen in der Sekundarschule und die Einschreibung in eine weiterführende Schule beeinflussen. Angesichts der heterogenen Natur von Peer-Effekten im Klassenzimmer betont unsere Forschung, wie sich der Einfluss von begabten Schüler:innen für ihre männlichen und weiblichen sowie leistungsstarken und -schwachen Mitschüler:innen in Mathematik und weiteren Schulfächern unterscheidet. Die Ergebnisse sind die folgenden: Wir dokumentieren in allen Schulfächern einen positiven Effekt der Exposition gegenüber hochbegabten Schüler:innen. Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass der Kontakt mit begabten Schüler:innen die Leistung der anderen Schüler:innen im Durchschnitt um 8,7 Prozent einer Standardabweichung in Mathematik und 7,8 Prozent in Deutsch erhöht. Wir stellen eine deutliche Effektheterogenität über Geschlecht und Schulfach hinweg fest. In Mathematik profitieren Schüler signifikant mehr als Schüler:innen von begabten Mitschüler:innen, was den geschlechtsspezifischen Leistungsunterschied in Mathematik um 16 Prozent vergrößert. Im Gegensatz dazu finden wir keinen signifikanten Geschlechtsunterschied im Spillover-Effekt für Deutsch. Welche begabten Schüler:innen erzeugen nun die positiven externen Effekte? Wir liefern überzeugende Belege dafür, dass sowohl das Geschlecht als auch das Verhalten der begabten Schüler:innen

eine Rolle spielen und dass sie für Schüler:innen besonders relevant sind. Wir zeigen, dass Schüler in allen Fächern von der Anwesenheit begabter Mitschüler:innen profitieren, unabhängig vom Geschlecht der Begabten, während Schüler:innen fast ausschliesslich von begabten Schüler:innen profitieren. Dieses Muster ist in der Mathematik deutlicher und deutet darauf hin, dass der Kontakt mit hochbegabten Mitschüler:innen ein Vorbild in quantitativen Fächern bieten kann, wodurch die negativen Auswirkungen von Geschlechterstereotypen gemildert werden. Nicht jeder begabte Schüler ist jedoch ein guter Peer. Indem wir begabte Schüler:innen, die unter Verhaltens-, emotionalen oder sozialen Problemen leiden, von den anderen begabten Schüler:innen unterscheiden, sind wir in der Lage, begabte Schüler:innen, die kein störendes Verhalten im Klassenzimmer zeigen, zu isolieren. Wir stellen fest, dass Schüler:innen durch die Anwesenheit von Mitschüler:innen, die begabt, aber störend sind, negativ beeinflusst werden. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich gut benehmende, begabte Schüler:innen die Leistung ihrer Klassenkamerad:innen sowohl durch Fähigkeitsübertragungen als auch durch geringere Störungen in der Klasse verbessern.

Simone Balestra, Aurélien Sallin, Stefan Wolter

Messfehler in Peer-Effekt Studien

Original-Titel: Misclassification in Linear-in-Means Models: Theory and Application to Peer Effects Estimation.

Die Anzahl Studien zu Peer-Effekten im Bildungsbereich ist stark gewachsen über die letzten zwei Jahrzehnte. Oftmals interessiert dabei eine Charakteristik von Schülern, welche von den Wissenschaftlern nicht oder nur ungenau beobachtet werden kann (z.B. Kinder mit Verhaltensauffälligkeiten). Die Herangehensweise der Wissenschaftler ist dann, diese Charakteristik mit etwas beobachtbarem zu ersetzen (z.B. Migrationsstatus, Geschlecht, relatives Alter in der Klasse). Dadurch entsteht Misklassifikation, welche sich in zwei Variablen im empirischen Modell niederschlägt, nämlich in der eigenen Charakteristik des Schülers, sowie im Anteil Schüler in der Gruppe, welche diese Charakteristik besitzen. In dieser Studie analysieren wir theoretisch und empirisch, welche Auswirkungen diese Herangehensweise auf die Schätzung von Peer-Effekten hat. Wir finden, dass Misklassifikation zu einer Verzerrung der Peer-Effekte führt, welche bei vollständiger Randomisierung der Gruppen einem «Attenuation Bias» gleicht. In zwei empirischen Studien zeigen wir, dass ein zusätzlicher Schüler mit Verhaltensauffälligkeiten zu reduzierten Testresultaten von mindestens 3.5% einer Standardabweichung führt.

Simone Balestra, Beatrix Eugster, Fanny Puljic

Publikationen

Journal Papers (peer-reviewed)

Balestra, S., Eugster, B., Liebert, H., (im Druck). Peers with special needs: Effects and policies, *The Review of Economics and Statistics*.

Balestra, S., Sallin, A., Wolter, S., (im Druck). High-ability influencers? The effects of gifted classmates, *Journal of Human Resources*.

Chuard, C., Chuard-Keller, P., (2021). Baby bonus in Switzerland: Effects on newborn health, birth-scheduling, and fertility, *Health Economics*.

Working papers

Balestra, S., Eugster, B., Puljic, F.: Mis-classification in linear-in-means models: Theory and application to peer effects estimation.

Balestra, S., Liebert, H., Maestas, N., Sherry, T.: Are there side effects of Prescription Drug Monitoring Programs?

Sallin, A., Balestra, S.: The Earth is not flat: A New World of High-Dimensional Peer Effects

Chuard, C.: Life cycle effects of parental leave duration on maternal health: Evidence from three policy changes.

Sallin, A.: Estimating returns to special education: combining machine learning and text analysis to address confounding

Reviewertätigkeit

Gutachtertätigkeit für *American Economic Journal*; *Economic Policy*, *European Economic Review*, *The Economic Journal*, *International Tax and Public Finance*, *Journal of Health Economics*, *Labour Economics*



[Does commitment to inclusive schooling pay off?](#)



[Ein Stück Normalität](#)



[Noble Aussichten](#)

HSG Focus Artikel

Einfach QR-Code einscannen oder auf den Link klicken.



[Daten, Daten, Daten:
Prognosen lesen lernen](#)



[Jobsuche mit Jet-Lag:
Karriere-Casting für ÖkonomInnen](#)

Präsentationen, Vorträge und Konferenzen

Prof. Dr. Beatrix Eugster

Konferenzen

- Schweizerische Gesellschaft für Gesundheitsökonomik (SGGÖ) Konferenz (online)
- Bevölkerungsökonomischer Ausschuss VfS (online)
- Brownbag Seminar St.Gallen (online)
- VfS Jahrestagung (online)
- Joint Applied Micro Workshop (Konstanz, Organisatorin)
- St.Gallen Symposium (Interaktives Panel)

Seminare

- VATT seminar Helsinki (online)
- IRENE seminar (Neuchâtel)

Public and Policy talks

- UBS Nobel perspectives (St.Gallen)

Dr. Caroline Chuard

Konferenzen

- Value of Vaccination Research Network (VoVRN), Harvard T.H. Chan School of Public Health
- Works-in-Progress Seminar, Center for Disease Control and Prevention (CDC)
- 10th ifo Dresden Workshop on Labor Economics and Social Policy
- Essen Health Conference 2021
- 34th Annual Conference of the European Society for Population Economics
- EALE 2021
- Joint Applied Micro Workshop (Konstanz)

Fanny Puljic

Konferenzen

- SSES Konferenz (online)
- European Economic Association (online)
- Joint Applied Micro Workshop (Konstanz)

Seminare

- PhD seminar (St.Gallen)

Aurélien Sallin

Konferenzen

- Causal Data Science Meeting (Maastricht University & Copenhagen Business School)
- Machine Learning in Labor, Education, and Health Economics Workshop (IAB Nürnberg)
- EffEE PhD workshop (WZB Berlin)
- International Conference on Econometrics and Business Analytics (iCEBA, St. Petersburg)
- Young Swiss Economists Meeting (Zurich)
- Spring Meeting of Young Economists (Bologna)

Seminare

- Law, Economics, and Data Science Group seminar (ETH Zurich)
- Applied Micro Brownbag seminar (Lund University)
- Brownbag Seminar (St.Gallen)

Mobility

- 2 Monate Forschungsaufenthalt an der Universität Lund, Schweden

Preise und Auszeichnungen

**Berufung zur Ordinaria für
Disability Economics and Integration**
Wechsel an das Schweizerische Institut für
Empirische Wirtschaftsforschung (SEW-HSG)

**Schweizer Preis für
Bildungsforschung**

- Für das Paper «Peers with Special Needs: Effects and Policies» (gemeinsam mit Simone Balestra und Helge Liebert)
- Preisverleihung 30. November in Bern mit BR Guy Parmelin, RR Silvia Steiner, und Prof. Ludger Wössmann

**Deputatsentlastung für
Forschungsleistung 2016–2020**

**Aufgenommen in den
Bevölkerungsökonomischen
Ausschuss im VfS**

- Vorgeschlagen von Stefan Felder (Universität Basel) und Friedrich Breyer (Universität Konstanz)

**Mobilitätsstipendium für
Fanny Puljic**

- 9 Monate Forschungsaufenthalt an der UC Berkeley, USA



«Peers with Special
Needs: Effects and
Policies.»

Preisverleihung,
Beatrix Eugster



Preisverleihung BR Guy Parmelin



Preisübergabe



In Zeiten von Corona



Preisverleihung,
Stefan Kölliker, Guy Parmelin,
Beatrix Eugster, Simone Balestra,
Helge Liebert, Silvia Steiner,
Ludger Wössmann

Gastprofessor

Im Herbstsemester 2021 wurde das CDI-HSG von Prof. Giacomo Pasini besucht. Er ist Professor für Ökonometrie an der Universität Ca'Foscari in Venedig und Editor von Health Economics. Ebenfalls ist er Teil des Projektteams der SHARE-Befragung (Survey on Health and Retirement).

Giacomo Pasini unterrichtete gemeinsam mit Beatrix Eugster den PhD-Kurs «(Mental) Health and the Labor Market». Der Kurs erfreute sich grossem Interesse und zog PhD-Studierende aus der ganzen Schweiz an.

Während seines Forschungsaufenthaltes, welcher noch bis Ende Sommersemester 2022 dauert, arbeitet Giacomo Pasini zudem an verschiedenen Projekten gemeinsam mit Beatrix Eugster und Caroline Chuard zu Themen in der Intersektion zwischen Gesundheits- und Arbeitsmarktsökonomik.



Lehre und schriftliche Arbeiten

Kurse

Prof. Dr. Beatrix Eugster

- FS21: Data Analytics II: Empirische Wirtschaftsforschung (Bachelor, ca. 150 Studierende) – mit Michael Knaus
- FS21: Labor Economics: Theory and Applications (Master, ca. 20 Studierende)
- FS21: Evaluation of Labor Policy (Bachelor, ca. 10 Studierende) – mit Simone Balestra und Winfried Koeniger
- HS21: (Mental) Health and the Labor Market (PhD, 10 Studierende) – Giacomo Pasini
- HS21: Job Market Seminar (PhD, 2 Studierende) – mit Angelo Ranaldo und Matthias Weber

Aurélien Sallin

- Data Analytics II: Empirische Wirtschaftsforschung (Bachelor - Übungen)
- Macroeconomics (Bachelor - Übungen)
- Aufsicht Wissenschaftliche Arbeiten (Bachelor)
- Data Handling (Bachelor – Übungen)

Fanny Puljic

- Data Analytics II: Empirische Wirtschaftsforschung (Bachelor - Übungen)
- Einführung zur Volkswirtschaft (Bachelor – Übungen)

Dissertationen

Supervisor

- Aurélien Sallin (laufend)
- Fanny Puljic (laufend)

Chair

- Patrick Chuard-Keller (2021)
- Mirjam Bächli (2021)

Bachelorarbeiten

- 3 Arbeiten

Masterarbeiten

- 1 Arbeit

Universitäre Selbst- verwaltung und Mitgliedschaften

Prof. Dr. Beatrix Eugster

Mitgliedschaften

- Global Labor Organization (GLO) Fellow
- CESifo Research Network Fellow
- CEPR Affiliate (Labour Economics)
- Verein für Socialpolitik
- Swiss Society of Economics and Statistics
- Swiss Society of Health Economics SGGÖ (Vorstand)

Universitäre Selbstverwaltung

PEF/PEcon Programmkommission Mittelbauvertretung
GPEF Steering Committee Mittelbauvertretung
Evaluationskommission SNF Doc.CH, Fachperson Bereich
Wirtschaftswissenschaften

Dr. Caroline Chuard

- Econ Alumni UZH (Vorstand)

Aurélien Sallin

- European Economic Association
- Swiss Society of Economics and Statistics

Fanny Puljic

- The Econometrics Society
- European Association of Labor Economists
- European Economic Association
- Swiss Society of Economics and Statistics

Mitarbeitende des BWL-Teams
des CDI-HSG bei der
WK Personal in Düsseldorf.

V.l.: Magdalena Schertler, Tarek
Carls, Dr. Stephan Böhm, Christoph
Breier & Markus Walther



Betriebswirtschaft

Die Forschung des betriebswirtschaftlichen Teams am CDI-HSG fokussiert sich auf die betriebliche Inklusion von Menschen mit körperlichen, psychischen oder kognitiven Behinderungen im Arbeits- und Organisationskontext. Hierbei interessieren wir uns sowohl für Faktoren, welche die Inklusion von Menschen mit bestehenden Behinderungen begünstigen, als auch für solche, die präventiv das Auftreten von Behinderungen reduzieren und die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Individuen, Teams und Organisationen steigern. Hierzu zählen u.a. das Führungsverhalten von Vorgesetzten, die Prozesse in Teams, das Organisationsklima sowie HR-Praktiken wie Rekrutierung und Karrieremanagement.

Einen weiteren Forschungsschwerpunkt stellt seit einigen Jahren das Thema «New Work» dar. Insbesondere interessieren wir uns hier für die gesundheitlichen Auswirkungen der Digitalisierung und Flexibilisierung am Arbeitsplatz. Darüber hinaus forschen wir zu Themen der gesundheitsfokussierten Führung, den Auswirkungen von Labeling- und

Stigma-Prozessen sowie dem aktiven Management von Diversität und Inklusion. Im Jahr 2020 konnten wiederum zahlreiche Projekte erfolgreich vorangetrieben und neue Initiativen lanciert werden.

Den Kern unserer Arbeit im Bereich Diversität und Inklusion stellt das Forschungskonsortium «Inclusion Champions Switzerland» dar. Gemeinsam mit dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) sowie vier international agierenden Unternehmenspartnern (ABB, Hitachi, Novartis, Post) betreiben wir angewandte Feldforschung und erarbeiten evidenzbasierte Strategien zur besseren beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen. In den vier Partnerunternehmen wurden hierfür u.a. Mitarbeitendenbefragungen unter Einsatz des «St.Gallen Inclusion Index» durchgeführt. Ferner wurden Trainings (u.a. zu Stärkennutzung und Job Crafting) angeboten und evaluiert sowie praxisnahe Inklusionskonzepte erarbeitet und in den Firmen angewendet.

In unserem Forschungsbereich Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit konzentrierten wir uns im Jahr 2021 auf zwei bestehende Grossprojekte.

So verbindet uns seit dem Jahr 2016 eine enge Forschungspartnerschaft mit der BARMER, einer der grössten deutschen Krankenversicherungen. Im Jahr 2020 begannen wir gemeinsam eine neue Feldstudie, die unter dem Titel «social health@work» das soziale Miteinander am Arbeitsplatz im Kontext von Virtualisierung und Flexibilisierung untersucht. Durch die weiter anhaltende Corona-Pandemie und die damit verbundene Zunahme der Arbeit im Home Office hat das Thema nochmals an Relevanz gewonnen. Gemeinsam mit dem Befragungsunternehmen Norstat konnten inzwischen mehr als 8.000 repräsentativ ausgewählte Erwerbstätige zu drei Zeitpunkten befragt und wichtige Gestaltungsempfehlungen auf der individuellen, Team- und Organisationsebene abgeleitet werden. Ziel hierbei ist es, gesunde Verhaltensweisen und Arbeitsbeziehungen zu entwickeln und zu nutzen, um das



Impressionen vom Fussball-Länderspiel zwischen Deutschland und Liechtenstein in St.Gallen

Spannungsfeld von Erreichbarkeit und Abgrenzung, Autonomie und Eingebundenheit sowie Produktivität und Erholung erfolgreich und gesund zu gestalten.

Ein zweites Grossprojekt im Bereich «New Work» führen wir gemeinsam mit der AUDI AG seit dem Jahr 2020 durch. Hierbei untersuchen wir, wie sich durch die Einführung sog. «Digitalisierungsspielregeln» der Umgang mit orts- und zeitflexiblem Arbeiten verbessern lässt. Teams und Führungskräfte stehen hier verstärkt vor der Herausforderung, Mitarbeitenden mehr Flexibilität zu bieten, gleichzeitig aber die notwendigen Abstimmungs- und Kommunikationsprozesse sicher zu stellen. Mittels einer Feldstudie mit 120 Teams und vier Befragungswellen wird erprobt, ob

Teamworkshops geeignet sind, dieser Herausforderung zu begegnen und damit zur Reduzierung von Stress und zur Förderung von psychologischer Sicherheit beizutragen.

Personalseitig war das Jahr 2021 von einem «Generationswechsel» geprägt. Erfolgreiche Kolleg:innen verliessen das CDI-HSG in Richtung Unternehmenspraxis, neue Talente konnten gewonnen werden. Im Bereich der studentischen Assistenz hat uns Briag Adler bis Mitte 2021 unterstützt, ab Juni konnte in Aaron Unthan ein hervorragender Nachfolger gewonnen werden. Charlotte Schneider schloss ein mehrmonatiges Praktikum bei uns erfolgreich ab und ist seitdem als studentische Assistenz bei uns tätig. Unser Doktorand:innenteam darf sich über eine grosse Verstärkung freuen.

So wurden mit den Psycholog:innen Magdalena Schertler, Nicola Glumann sowie Tarek Carls drei hervorragende Mitarbeitende gewonnen.

Mit Dr. Tim Götz verabschiedeten wir einen langgedienten Doktoranden und Post-Doktoranden in die Privatwirtschaft. Ihm kam insbesondere beim Aufbau des Digitalisierungsschwerpunkts am CDI-HSG eine tragende Rolle zu, wofür wir uns herzlich bedanken. Schliesslich wechselte zum Ende des Jahres 2021 auch Dr. Miriam Baumgärtner in die Privatwirtschaft. Sie kann als erste Doktorandin des Centers, später als Post-Doktorandin und wissenschaftliche Projektleiterin, auf eine mehr als zehnjährige Tätigkeit am CDI-HSG zurückblicken. Ihr Einsatz und Beitrag für den Aufbau und die erfolgreiche Entwicklung des Centers sind kaum zu überschätzen, umso grösser ist die fachliche und menschliche Lücke, die es nach ihrem Wechsel zu füllen gilt. Wir wünschen allen Absolventen des CDI-HSG alles Gute für den weiteren beruflichen Weg und freuen uns, mit den neu an Board gekommenen Kolleg:innen die erfolgreiche Geschichte des CDI-HSG fortzuschreiben.

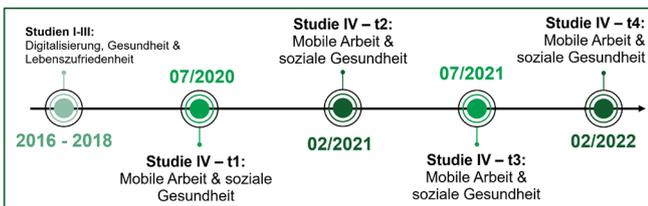


Mitarbeitende des BWL-Bereichs des CDI-HSG (mit Angehörigen) beim Fussball-Länderspiel zwischen Deutschland und Liechtenstein in St.Gallen

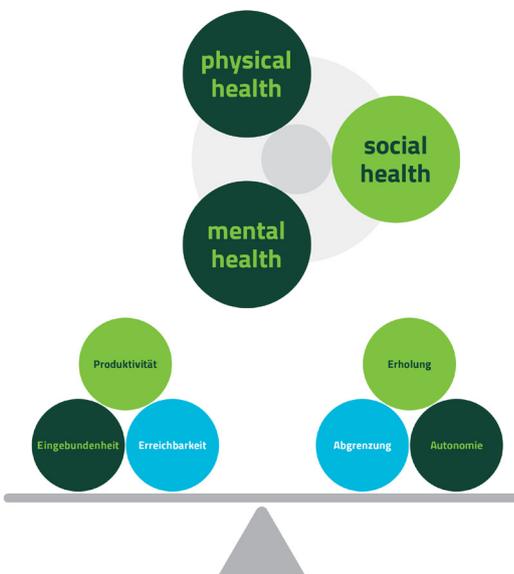
Projekte

Projekt «social health@work» in Kooperation mit der BARMER Krankenversicherung

Seit dem Jahr 2016 verbindet uns eine intensive Forschungspartnerschaft mit der deutschen BARMER Krankenversicherung. Im Rahmen dieser Kooperation forschen wir zum Einfluss der Digitalisierung und Flexibilisierung auf die Gesundheit von Erwerbstätigen. Im Kern der aktuellen Forschungsinitiative steht eine longitudinale Studie (Studie IV), die im Jahr 2020 begann und bei welcher mehr als 8'000 repräsentativ ausgewählte Berufstätige zu insgesamt acht Zeitpunkten befragt werden.



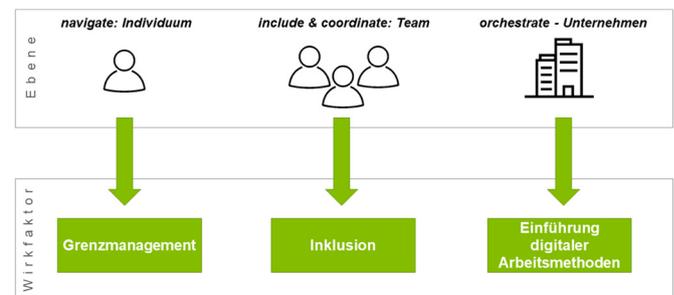
Mit dem Konzept der sozialen Gesundheit am Arbeitsplatz beleuchtet die Studie eine bisher untererforschte Dimension des Gesundheitsbegriffs, welcher mit den bekannteren Dimensionen der physischen und psychischen Gesundheit in einer engen Wechselbeziehung steht. Wir verstehen «social health@work» hierbei als einen Zustand des sozialen Wohlbefindens im Arbeitskontext, bei welchem Personen gesunde Verhaltensweisen und Arbeitsbeziehungen entwickeln und nutzen, um das Spannungsfeld von Erreichbarkeit und Abgrenzung, Autonomie und Eingebundenheit sowie Produktivität und Erholung erfolgreich und gesund zu gestalten.



Durch die stark zunehmende Nutzung von Home Office in Zeiten der Corona-Pandemie haben diese Spannungsfelder noch einmal stark an Bedeutung gewonnen. Mitarbeitende, Führungskräfte sowie Unternehmen sind auf evidenzbasierte Empfehlungen angewiesen, wie auf der Ebene von Individuen («navigate»), Teams («include & coordinate») sowie ganzen Organisationen («orchestrate») mobile Arbeit gesund gestaltet werden kann. Unsere Studie nimmt sich diesen aktuellen Fragestellungen an und kann aufgrund der grosszahligen Datenbasis sowie des longitudinalen Forschungsdesigns wichtige Stellhebel und Gestaltungsfaktoren identifizieren.

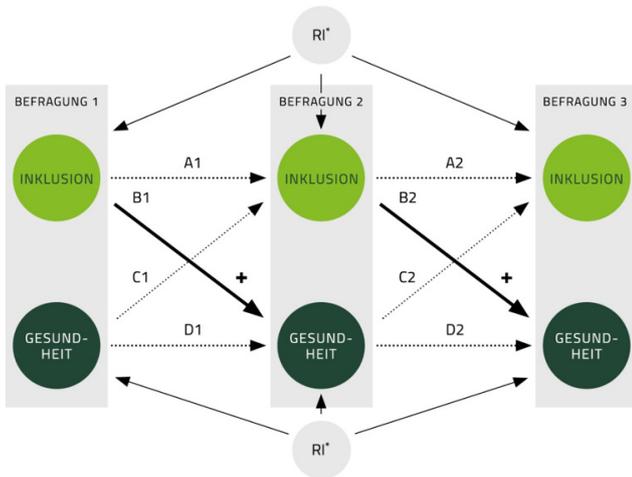
Im Jahr 2021 konnte die dritte Erhebungswelle der Studie erfolgreich abgeschlossen werden. In der Folge wurden ein umfangreicher Studienbericht herausgegeben und zahlreiche Pressemitteilungen veröffentlicht. Dadurch erzielte die Studie eine beachtliche bundesweite Medienresonanz, die sich auch in grossen überregionalen Print-, Online-, und Radio-Beiträgen widerspiegelte.

Mit dem Vorliegen von drei aufeinanderfolgenden Messzeitpunkten eröffneten sich zudem neue statistische Auswertungsmöglichkeiten, die kausale Interpretationen der Treiber und Auswirkungen von sozialer Gesundheit am Arbeitsplatz zulassen.

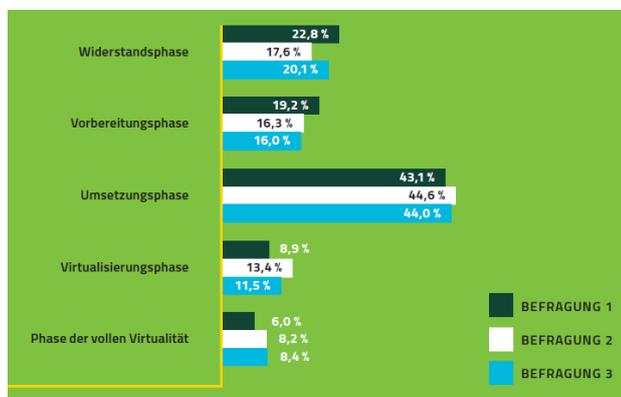


Beispielhaft konnte auf der **individuellen Ebene** gezeigt werden, dass ein aktives Grenzmanagement bei der flexiblen Arbeit die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten über die Zeit hinweg erhöht. Daher ist es allen Berufstätigen anzuraten, auch bei der Heimarbeit örtliche, zeitliche und kommunikative Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben zu ziehen.

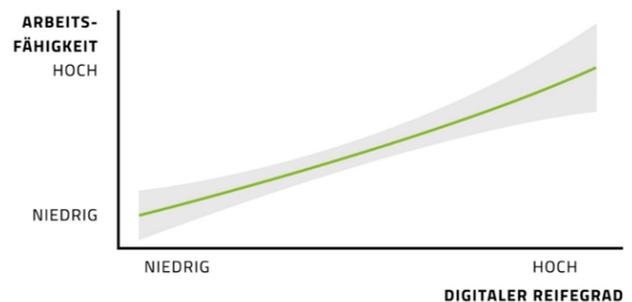
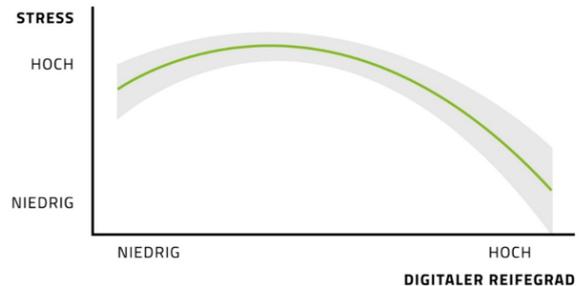
Auf der **Ebene der Teams** zeigten die Daten, dass ein ausgeprägtes Inklusionsklima positiv auf die Gesundheit der Beschäftigten wirkt. Damit wird einmal mehr deutlich, dass Inklusion kein Thema ist, welches ausschliesslich Minderheiten betrifft. Von einem ausgeprägten Inklusionsklima profitieren langfristig alle Mitglieder eines Teams.



Auf der **Organisationsebene** untersuchten wir u.a. die Effekte des sog. Digitalen Reifegrades, der fünf Phasen der digitalen Entwicklung einer Organisation unterscheidet. Hier konnten zwischen den Befragungswellen deutliche Veränderungen festgestellt werden. So erreichten deutlich mehr Organisationen die Umsetzungs- und Virtualisierungsphase, was auch für die Gesundheit der Beschäftigten von grosser Relevanz ist.



So konnte gezeigt werden, dass eine Erhöhung des Reifegrades eine Stressreduktion bei den Arbeitnehmer:innen bewirkt. Allerdings ist dieser Zusammenhang nicht linear. Gerade wenn der digitale Reifegrad noch gering ausgeprägt ist, steigt der Stress bei einer Erhöhung zunächst an, ehe er wieder abfällt und ein nachhaltig niedrigeres Niveau als vor Einführung digitaler Arbeitsweisen erreicht. Im Gegensatz hierzu steigt die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten durch einen höheren digitalen Reifegrad kontinuierlich und linear an, was die hohe unternehmerische Bedeutung des digitalen Wandels nochmals unterstreicht.



Neben der Präsentation der Studienergebnisse starteten wir im Jahr 2021 ein sehr erfolgreiches Workshopformat. Basierend auf den Ergebnissen der Studie konzipierten wir für die BARMER einstündige Seminare, die wir online anboten und an welchen jeweils mehrere Hundert Interessierte teilnahmen. Bisher wurden Seminare zu Themen wie «inklusive Führung», «Führung von virtuellen Teams», «Organisationskultur», «Job Crafting» oder «Chancengleichheit in Teams und Organisationen» konzipiert und durchgeführt.

Im kommenden Jahr werden wir die Studie sowie die Workshopserie zusammen mit unserem Kooperationspartner fortsetzen. Die Ergebnisse der Studie sowie die Seminare können jederzeit unter dem folgenden Link abgerufen werden:

barmer.de/firmenkunden/gesund-arbeiten/gesundheitsthemen/social-health-at-work-firmen



«Impressionen von der Pressekonferenz zur Vorstellung des aktuellen Studienberichts in Berlin.»

Gemeinsam mit dem Vorstandsvorsitzen der BARMER, Prof. Dr. Christoph Straub.



Projekt «Digitalisierungsspielregeln» in Kooperation mit der AUDI AG

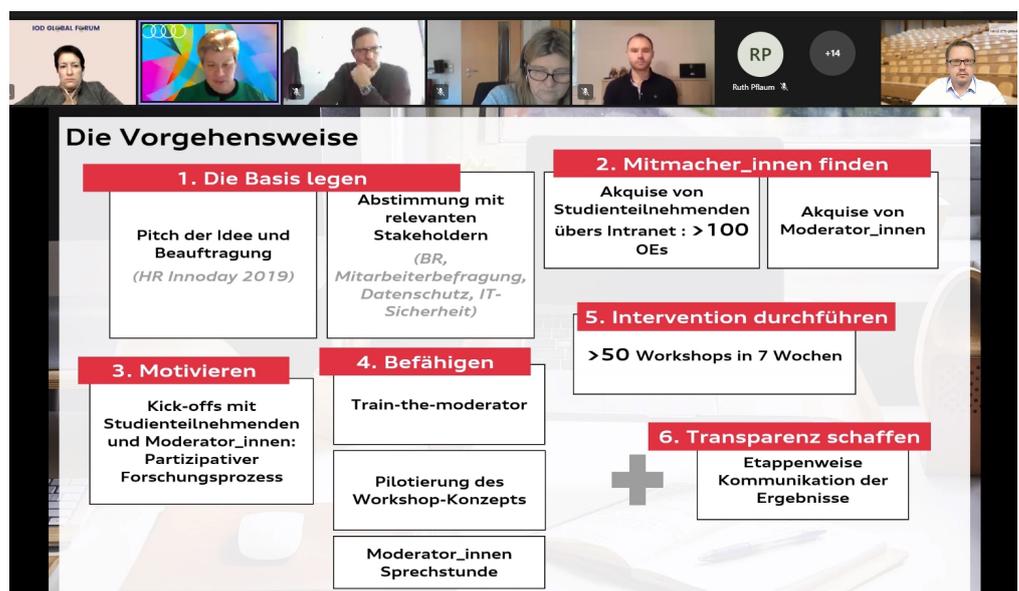
Seit dem Jahr 2016 stellen die Themen «New Work» und «Digitalisierung der Arbeit» wichtige Forschungspfeiler der CDI-HSG dar. Dabei hat sich gezeigt, dass der digitale Wandel weder rein positiv noch rein negativ für die Beschäftigten ist. Vielmehr handelt es sich um ein «zweischneidiges Schwert», welches gleichermaßen positive wie negative Effekte auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit entfalten kann. Dies gilt auch für die örtliche und zeitliche Flexibilisierung von Arbeit, die durch die Digitalisierung ermöglicht und durch Corona in vielen Unternehmen zum «new normal» wurde. Auch hier konnten wir in vergangenen Studien sowohl positive Effekte (z.B. erhöhte Arbeitsfähigkeit) als auch negative Effekte (z.B. Überlastung durch ständige Erreichbarkeit) feststellen. Dies zeigt sich nicht nur auf der Ebene der individuellen Mitarbeitenden, sondern insbesondere auch in örtlich und zeitlich flexibel arbeitenden Teams.

Durch ein Mehr an virtueller Zusammenarbeit kommt es zu einem steigenden Bedarf an Absprache und Kommunikation im Team und mit der Führungskraft. Die individuelle Autonomie, die durch orts- und zeitversetztes Arbeiten möglich wird, muss gleichzeitig mit den Bedürfnissen des Teams in Einklang gebracht werden. Fehlen solche Absprachen, so kann sich die Unsicherheit über die Erwartungen von Vorgesetzten und Kolleg:innen in einer Beeinträchtigung der Gesundheit der Beschäftigten niederschlagen. Ein wichtiger Grund hierfür ist das Fehlen von psychologischer Sicherheit, was zu Stress führen kann.

Ein zentraler Ansatzpunkt zum Umgang mit dieser Herausforderung sind dezidierte Absprachen zwischen den

Mitgliedern des Teams. Solche Absprachen zum Management der Zusammenarbeit (u.a. Ausmass an Home-Office-Nutzung, Erreichbarkeiten und Medienwahl, präferierte Arbeitszeiten, etc.) finden in der Praxis jedoch nur selten statt. Um die Zusammenarbeit in hybriden Teams erfolgreich zu gestalten, empfehlen wir daher die Einführung sogenannter «Digitalisierungsspielregeln». Digitalisierungsspielregeln sind Leitlinien, die es Führungskräften und deren Beschäftigten gleichermaßen ermöglichen, die Vorteile der Flexibilität auf Teamebene vollständig zu nutzen, aber auch klare Erwartungen zu kommunizieren. Im Kern handelt es sich um individuell konzipierte Vereinbarungen, die die Flexibilisierung innerhalb der Teams in klare Bahnen lenken. Dabei besteht die zentrale Aufgabe darin, regelungswürdige Bereiche zu identifizieren und zu benennen. Die inhaltliche Ausgestaltung der Regeln erfolgt durch die Teams selbst.

Seit dem Jahr 2019 besteht mit der AUDI AG eine Projektkooperation, in deren Rahmen die Einführung solcher Spielregeln mittels einer randomisierten Interventionsstudie erprobt und evaluiert werden soll. In den letzten zwei Jahren wurden hierbei die Projektgrundlagen gelegt und u.a. zahlreiche Interviews durchgeführt, Fragebögen konzipiert und mit allen Stakeholdern abgestimmt sowie über 110 Teams für die Studie gewonnen. Im Jahr 2021 konnten wir schliesslich das finale Workshopkonzept zur Einführung der Digitalisierungsspielregeln erarbeiten, welches in einem Train-the-Trainer-Format durchgeführt wurde. Hierfür wurde ein detailliertes Workshop-Konzept entworfen, welches online durchgeführt werden konnte und Mitarbeitenden bei AUDI eine präzise Handreichung für einen effektiven Workshop zur Verfügung stellte. In der Folge wurden mehr als 50 Workshops von AUDI-Trainer:innen in den Interventions-Teams durchgeführt, während die Teams der Kontrollgruppe nur an den Fragebogen-Erhebungen teilnahmen.



Konzept des Forschungsprojekts «Digitalisierungsspielregeln» bei der AUDI AG.

Aktuell werden die potenziellen Ergebnisse der Workshops in einer aufwendigen Langzeituntersuchung evaluiert. Zu insgesamt vier Messzeitpunkten zwischen Herbst 2021 und Sommer 2022 werden sowohl die Effekte des Workshops im Allgemeinen als auch die Funktion einzelner Spielregeln untersucht. Die ersten Ergebnisse stützen unsere Annahmen – die Existenz von Vereinbarungen zur digitalen Zusammenarbeit im Team hat signifikant positive Auswirkungen, etwa auf Gesundheit und Teamperformanz. Darüber hinaus konnte unser Workshopformat positiv auf die Entwicklung von Vereinbarungen innerhalb der Interventions-Teams einwirken. Sobald im Sommer 2022 insgesamt vier Messzeitpunkte im Längsschnitt vorliegen, kann die Wirksamkeit der Intervention final beurteilt werden. Zudem können durch weitergehende statistische Analysen konkrete Empfehlun-

gen zur mobilen Zusammenarbeit bei der AUDI AG abgeleitet werden.

In Summe stellt dieses Projekt ein hervorragendes Beispiel für erfolgreiche länderübergreifende Forschungs-Praxis-Kooperationen dar. So wäre ohne den unermüdlichen Einsatz unserer Projektpartner:innen bei AUDI (insbesondere Denise Mathieu und Dr. Carina Behrends) die Durchführung der Studie nicht möglich. Ferner werden wir tatkräftig von Dr. Martina Hartner-Tiefenthaler unterstützt, die als Senior Researcher an der Technischen Universität Wien tätig ist und das CDI-HSG bereits als Gastforschende besucht hat. Wir freuen uns darauf, detaillierte Ergebnisse aus dem Projekt Mitte 2022 vorlegen zu können.

4 AUDI AG Mobil & vor Ort

Zahlen rund um die Studie



Austausch zum Projekt gemeinsam mit den Partner:innen der AUDI AG.



INCLUSION CHAMPIONS

S W I T Z E R L A N D

Das neue Logo von Inclusion
Champions Switzerland

Forschungskonsortium «Inclusion Champions Switzerland»

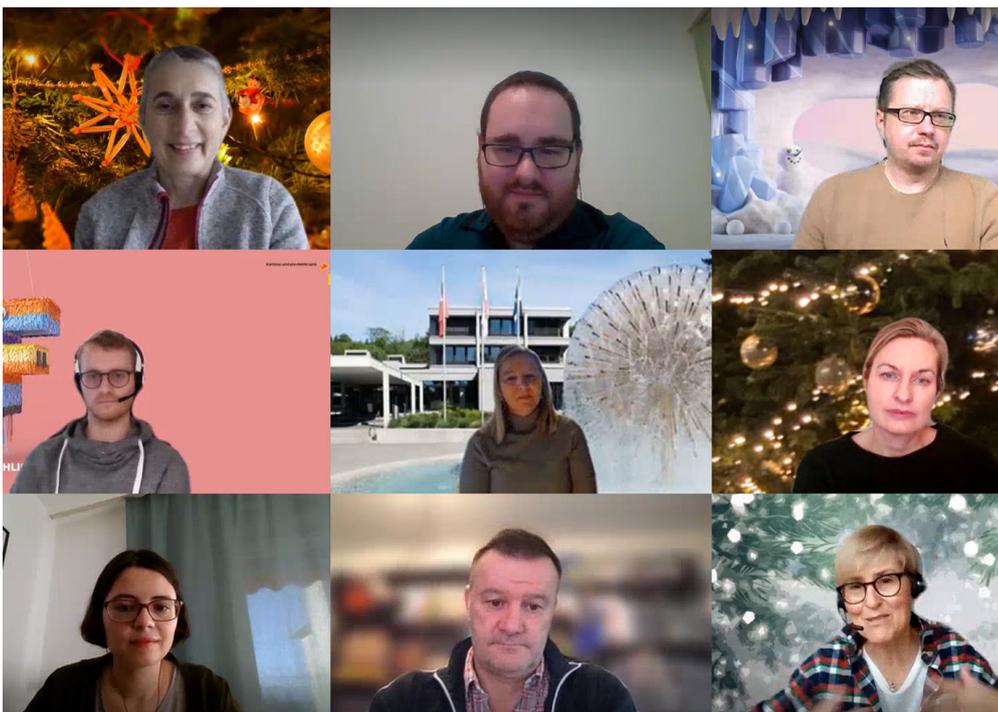
Den zweiten grossen Pfeiler unserer Forschungs- und Praxisaktivitäten stellen Projekte im Bereich von Diversität und Inklusion dar. Ein hierbei zentrales Projekt ist das Forschungskonsortium «Inclusion Champions Switzerland» (ICS). Die Idee hierzu entstand im Jahr 2019 aus der Kooperation zwischen dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) und dem CDI-HSG zur Erstellung einer Wirklandkarte zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Neben dem EBGB und dem CDI-HSG sind inzwischen ABB, Hitachi Energy, Novartis und die

Schweizerische Post als Praxispartner am ICS-Projekt beteiligt. Gemeinsam betreiben wir ein auf drei Jahre angelegtes Forschungskonsortium, in welchem wir evidenzbasierte Praxis-Interventionen zur beruflichen Inklusion durchführen und evaluieren.

Unsere Vision ist es, Chancen und Potenziale von Diversität aufzuzeigen, die Themen (Dis-)Ability-Management, Diversität und Inklusion positiv zu besetzen und durch innovative Lösungen neue Wege zu beschreiten. Zu diesem Zweck wurde zunächst eine Systematik entwickelt, mit welcher der Status Quo bezüglich Diversitäts- und Inklusionspraktiken in Organisationen evaluiert und zielgerichtete Fortentwicklungen erarbeitet werden können. Diese Systematik wird inzwischen als Inklusionsbarometer bei den Partnerunternehmen angewendet. So konnten

im Projektjahr 2021 bereits erste Benchmarking-Ergebnisse erzielt werden. Auf den Ergebnissen des Inklusionsbarometers aufbauend werden Massnahmen zur Verbesserung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Unternehmen entwickelt und deren Wirksamkeit überprüft. Eine enge mediale Begleitung des Konsortiums soll an dieser Stelle sicherstellen, dass die gewonnenen Erkenntnisse auch der breiten Öffentlichkeit und insbesondere der Wirtschaft und Politik nähergebracht werden.

Mit allen vier Partnerunternehmen wurden im Jahr 2021 zahlreiche Projektaktivitäten durchgeführt, über welche hier auszugsweise berichtet werden soll.



ICS- Partner:innen und
CDI-HSG-Team beim digitalen
ICS-Jahresabschluss 2021

ABB

Im ersten Quartal 2021 haben wir bei ABB ein Training zu Job-Crafting im Team pilotiert. Dabei sollten die Teilnehmenden ihre jeweiligen Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Team besser an ihren eigenen Stärken und Interessen ausrichten und diese untereinander koordinieren. Der eintägige Workshop wurde in acht Teams durchgeführt und mittels Fragebögen (einmal während und zweimal nach dem Workshop) sowie Führungskräfte-Interviews ausgewertet. Nach der erfolgreichen Evaluation wird ABB den Workshop im Jahr 2022 schweizweit anbieten.

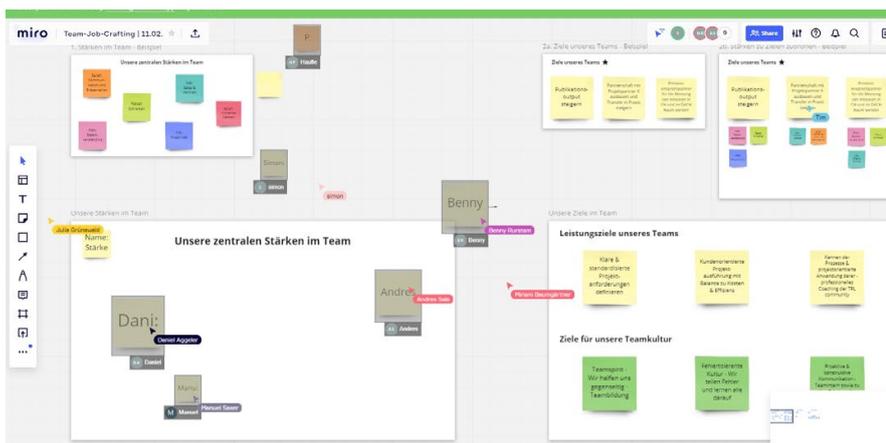
Ebenfalls Anfang 2021 wurden qualitative Stakeholder-Interviews mit Mitarbeitenden mit Behinderungen,

Führungskräften, HR-Verantwortlichen und der Sozialberatung von ABB durchgeführt, um insbesondere einen Blick auf inklusive Rekrutierung und Laufbahntwicklung zu werfen. In Form des Inklusionsbarometers wurde zudem eine quantitative Studie durchgeführt. Hierzu wurden im September 2021 3'800 Mitarbeitende zur Befragung eingeladen, von welchen sich ca. 1'100 an der Studie beteiligten. Das Hauptziel der Befragung war es, den Ist-Zustand bei ABB hinsichtlich Diversität & Inklusion, mit speziellem Fokus auf Mitarbeitende mit Beeinträchtigung zu erfassen. Auf Basis der Evaluationsergebnisse der qualitativen und quantitativen Erhebungen erarbeitet ABB derzeit Massnahmen für das Jahr 2022 und darüber hinaus.

Hitachi

Bei Hitachi Energy wurde im dritten Quartal 2021 das Inklusionsbarometer zum ersten Mal an ca. 2'700 Mitarbeitende versendet, wovon etwa 670 Personen an der Befragung mitwirkten. Mithilfe eines Online-Surveys wurden die Mitarbeitenden befragt, um den Ist-Stand im Unternehmen in Bezug auf Inklusion, Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Führung zu erheben. Die Ergebnisse wurden in einem Bericht dargestellt und genutzt, um weitere Massnahmen für das Unternehmen abzuleiten. Eine erneute Befragung der Mitarbeitenden im Rahmen des Inklusionsbarometers ist für das dritte Quartal 2022 geplant.

Ein weiteres Thema, welches mit Hitachi Energy während des Projekts bearbeitet wird, ist die Förderung inklusiver Führung. Hierzu wird derzeit ein Führungskräfte-Training entwickelt, das Führungskräfte dabei unterstützen soll, Verhaltensweise zu zeigen, die das Inklusionsgefühl im Team erhöhen. Speziell sollen Authentizität, Zugehörigkeit, Perspektivenvielfalt und Chancengleichheit im Team gestärkt werden. Einen besonderen Fokus legt das Training zusätzlich auf die Umsetzung im digitalen Kontext, da Führung immer häufiger auch virtuell ausgeübt wird. Das Führungskräfte-Training soll ab dem zweiten Quartal 2022 als Präsenzworkshop im Unternehmen eingesetzt und evaluiert werden.



«Impressionen vom Online Job-Crafting Training bei der ABB.»

Novartis

Novartis hat auf Basis des «ILO self assesment» ein eigenes Instrument zur Erfassung bisheriger Inklusionsaktivitäten entwickelt, mit dessen Hilfe u.a. das Bewusstsein für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen an den verschiedenen internationalen Standorten beurteilt werden soll. 83 Standorte haben sich an dieser Selbstevaluation beteiligt. Das CDI-HSG hat die Antworten ausgewertet und auf Basis des gemeinsam mit Novartis entwickelten 3I-Modells* (Informieren, Involvieren, Inkludieren) geclustert. Dadurch konnte Novartis eine Übersicht erstellen, welche Standorte führend sind und welche Standorte mehr Unterstützung bei ihren Inklusionsaktivitäten benötigen. Mithilfe dieser Übersicht lässt sich auch der Austausch unter den einzelnen Standorten besser koordinieren und das unternehmensinterne, weltweite Lernen vorantreiben.

* Bereits 2020 haben wir das 3I-Modell der Inklusion «Informieren, Involvieren, Inkludieren» als strategisches Planungsinstrument für Aktivitäten im Bereich von Diversität & Inklusion (D&I) entwickelt. Mit diesem Modell lassen sich der Status-Quo und die Vision von Inklusion in Unternehmen planen, evaluieren und weiterentwickeln. Es umfasst alle Unternehmensebenen (Individuum, Team & Führung sowie Gesamtorganisation), da nur eine Koordination über verschiedene Ebenen mit übergeordnetem Ziel und aufeinander abgestimmten Programmen nachhaltig erfolgreich sein kann.

Des Weiteren hat Novartis ein digitales «Disability Awareness Training» eingeführt, an dem die Mitarbeitenden freiwillig teilnehmen können. Im Rahmen eines Feldexperiments haben wir die Effektivität des Trainings evaluiert. 38 Freiwillige haben auf dem Novartis-Campus in Basel an der Evaluation teilgenommen. Die Teilnehmenden wurden während des Trainings gefilmt, um eine Analyse ihrer Mimik und ihrer Augenbewegungen zu ermöglichen. Zudem haben wir die

Leitfähigkeit der Haut gemessen. Diese Methode sollte aufzeigen, ob und wenn ja welche affektiven Reaktionen die Teilnehmenden gegenüber dem Training zeigen. Ergänzt wurden diese Masse mit einem kurzen Fragebogen nach der Teilnahme am Training. Auf Basis aller gesammelten Daten konnten die Teile des Trainings identifiziert werden, die bei den Teilnehmenden das grösste Engagement und die stärkste Beschäftigung mit den Inhalten hervorgerufen haben.

Zusammenarbeit „Inclusion Champions“

CDI

- Anwendung von CDIs 3I-Modells zur Strukturierung und Ergänzung der ILO empfohlenen Aktionsbereiche zur Definition unserer **OneNovartis Disability Equity Strategie**
- Review und Input für unser 30-min globales **Disability e-Trainings**
- **Interviews & Survey** um Einblicke in den aktuellen Status der Inklusion von Novartis Mitarbeitenden mit Behinderungen & chronischen Krankheiten zu erhalten
- **Fokusmodule** werden entschieden nach Input von unseren Country Self-Assessments sowie der Interviews geführt durch das CDI-HSG

4 OneNovartis Disability Equity Strategy | Business Use Only

Inform.
Define Disability, understand & value diversity, address attitudes and create internal awareness

Involve.
Engage with ourselves to lead, communicate, the impact of diversity and create an inclusive culture

Include.
Embed DEI in processes and systems, build trust and respect, ensure all are included, bring people into the organization

Organizational (standards & practices)

Leaders, colleagues and allies (attitudes & behaviors)

Persons with disabilities and caregivers (actions & perceptions)

ENABLE

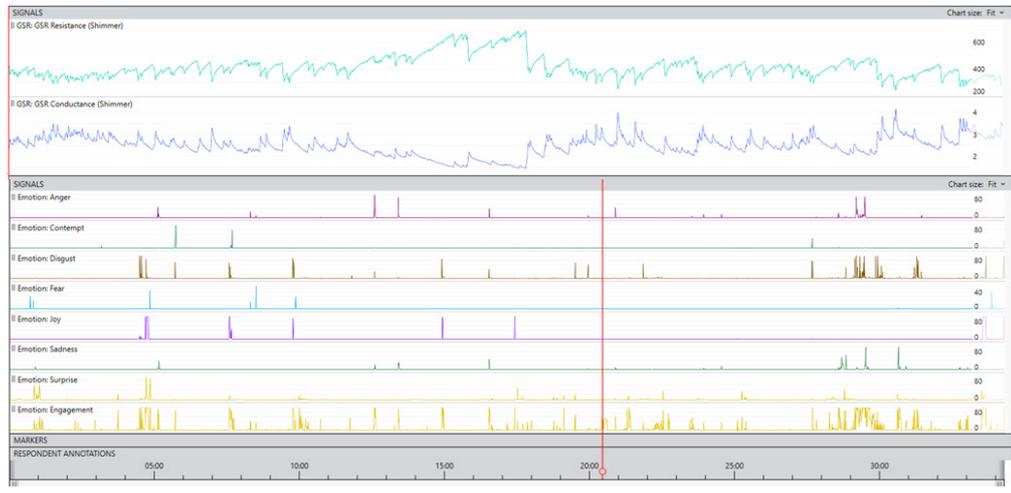
OneNovartis Disability Training



Interviews on dis

NOVARTIS | Reimagining Medicine

Austausch mit den ICS- Partner:innen zu den Aktivitäten bei Novartis



Beispiel für die Ergebnisse der Hautleitfähigkeitsmessung (obere zwei Kurven) und der Gesichtsanalyse (untere Kurven)

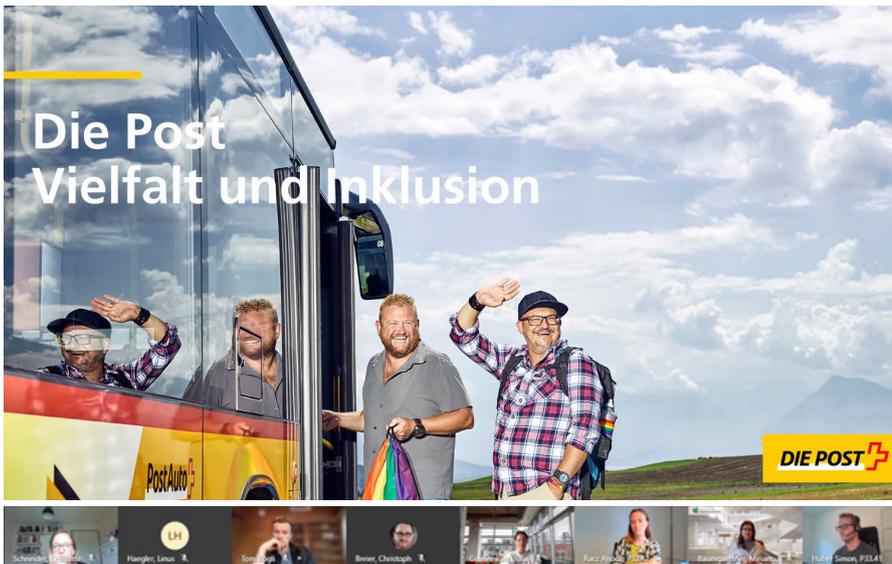
Schweizerische Post

Das Inklusionsbarometer wurde erstmals im Februar 2021 an ca. 4'600 Mitarbeitende aus fünf Organisationseinheiten der Schweizerischen Post versendet. Knapp 1'800 Mitarbeitende nahmen an der Befragung teil. Das Hauptziel der Befragung war es, den Ist-Zustand bei der Post hinsichtlich Diversität & Inklusion, mit speziellem Fokus auf Mitarbeitende mit Beeinträchtigung, zu erfassen. Auf Basis der

Ergebnisse wurden in einem nächsten Schritt themenfokussierte Stakeholderinterviews mit Mitarbeitenden mit Behinderungen, Führungskräften, HR-Verantwortlichen und dem Gesundheitsmanagement in drei Sprachregionen geführt.

Zudem haben wir Ende 2021 damit begonnen, sogenannte «Inklusionshäppchen» zu entwickeln. Diese sollen Führungskräfte dabei unterstützen, auf möglichst niedrigschwellige Weise ein

besseres Inklusionsklima im Team zu erzeugen. Diese Häppchen starten mit einer kurzen Einführungsschulung. Danach erhalten die Führungskräfte in regelmässigen Abständen kleine Tipps und Tricks zur inklusiven Zusammenarbeit. Diese können sich bspw. auf Meetings, Einzelgespräche oder Kommunikation beziehen. Ein Pilot zu den «Inklusionshäppchen» startet im Jahr 2022.



Austausch mit den ICS- Partner:innen zu den Aktivitäten bei der Post

Kommunikation und unternehmensübergreifende Projektaktivitäten

Seit August 2021 betreiben wir im Rahmen von ICS einen gemeinsamen, offiziellen LinkedIn-Kanal, in welchem unter anderem regelmässige Postings über Aktivitäten des Projekts veröffentlicht werden. Neben der Kommunikation über Projektaktivitäten steht die Kommunikation von Forschungsergebnissen im Fokus, die so für eine breite Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden sollen. Dadurch sollen weitere Unternehmen inspiriert werden, eine inklusive Arbeitswelt zu schaffen. Im Sinne dieses Ziels ermöglicht LinkedIn, Aktivitäten des Projekts niedrigschwellig zu verbreiten und dadurch breite Aufmerksamkeit für die gemeinsame Vision zu schaffen.

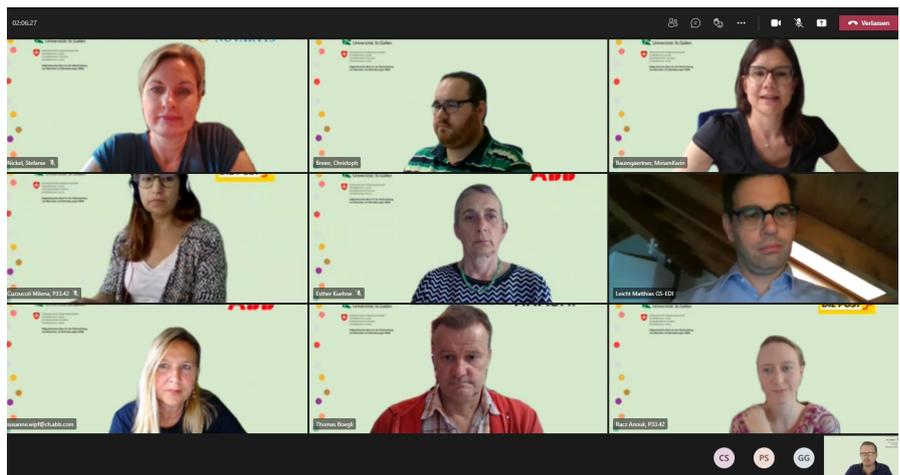
Konkret wird beispielsweise über die in regelmässigen Abständen stattfindenden «Knowledge & Discussion Calls» berichtet, bei denen zunächst eine wissenschaftliche Einführung in ein Fokusthema gegeben wird, woraufhin das gesamte Projektteam über bestimmte Schwerpunktthemen wie Stigmata oder die Offenlegung von Behinderungen diskutieren kann.



[LinkedIn-Kanal](#)

Gastvorträge der Partnerunternehmen in verschiedenen Kursangeboten des CDI-HSG stellen einen weiteren Baustein der gemeinsamen Kommunikationsaktivitäten dar. Insbesondere im Master-Kurs «Management von Diversität und Inklusion» haben schon zahlreiche unserer ICS-Praxispartner:innen referiert. Hier berichten die Unternehmen zum Beispiel über individuelle Erfahrungen in der Umsetzung ihrer D&I-Strategie, wobei sowohl auf Highlights ihrer D&I-Reise als auch auf allfällige Schwierigkeiten bei der praktischen Umsetzung eingegangen wird. Während die Studierenden relevante Einblicke in die Praxis erhalten, entstehen durch die Interaktion mit dem Publikum oft nützliche Anregungen, von denen die Unternehmen profitieren können.

Einen weiteren zentralen Kommunikationspfeiler stellen die halbjährlich stattfindenden ICS-Konsortialtreffen

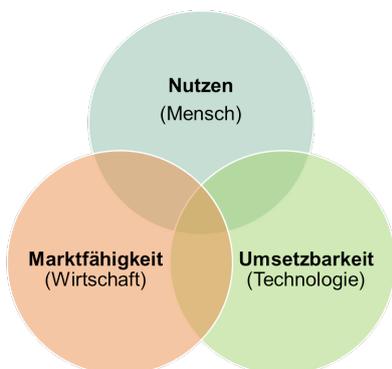


Diskussion im Rahmen des ICS-Konsortialtreffens

dar, in welchen alle Kooperationspartner:innen zu einem intensiven Wissens- und Erfahrungsaustausch zusammenkommen. Im Jahr 2021 führten wir hierbei u.a. einen Design-Thinking-Workshop durch, bei welchem verschiedene «Inklusionspro-

dukte» entwickelt wurden. Aufgrund der Corona-Pandemie mussten die Meetings bislang online erfolgen, in der Zukunft sind jedoch abwechselnde Zusammenkünfte bei den Partnerfirmen vorgesehen.

Design Thinking | Konzept



START

Fragestellung:

Welche konkreten Massnahmen helfen, dass sich Mitarbeiter:innen in ihrem Team inkludiert fühlen?

Ziel:

Entwerft innert rund 90 Minuten ein Inklusionsprodukt, welches Inklusion in Teams fördert: Das kann alles Mögliche sein, zum Beispiel eine Unternehmenspraxis, ein Workshop oder ein physisches Produkt - lasst eurer Kreativität freien Lauf!

Hilfestellungen:

Zwei Personen vom CDI begleiten den Design-Thinking-Prozess als Beobachter:innen / Moderator:innen. Zudem seht ihr in jedem Frame oben rechts, wie viel Zeit ihr für den jeweiligen Schritt aufwenden solltet. Um 16:30 Uhr treffen wir uns wieder zur Vorstellung der Ergebnisse im Hauptraum.

Viel Erfolg!

Aufteilung der Rollen



1 Nutzer:in

- Beantwortet die Fragen der Designer:innen / Interviewer:innen.
- Erklärt Aspekte zu Problemen und Bedürfnissen, die er / sie in Verbindung mit Inklusion im Team hat.



3-5 Designer:innen / Interviewer:innen

- Interviewen den Nutzer / die Nutzerin, um mehr über das zu lösende Problem zu erfahren.
- Designen Lösungen, welche das Inklusionsgefühl des Nutzers / der Nutzerin am Arbeitsplatz verbessern.



2 Beobachter:innen / Moderator:innen (CDI)

- Beobachten den Prozess und nehmen Notizen zu interessanten Aspekten, die ihnen auffallen.
- Moderieren die Diskussionen und behalten die Zeit im Auge.
- Können Fragen zum Design-Thinking-Prozess beantworten.

Design-Thinking Übung
im Rahmen des
ICS-Konsortialtreffens

St.Gallen Inclusion Index und Kooperation mit der Firma MindStep

Ein weiteres gemeinsames Projekt zwischen dem EBGB und dem CDI-HSG erfolgt im Rahmen einer Kooperation mit der Firma MindStep AG. MindStep ist ein Experte in der Durchführung von Beschäftigten-Befragungen und hat seit einiger Zeit einen Schwerpunkt auf das Thema Diversität und Inklusion gesetzt. Das CDI-HSG ist dabei massgeblich an der Konzeption und wissenschaftlichen Evaluation dieser Befragungen beteiligt.

Im Rahmen des Projekts wurde ein Konzept von Inklusion als Prozess entwickelt. Diversität bildet dabei den Ausgangspunkt. Mit den richtigen Rahmenbedingungen (z.B. Barrierefreiheit, inklusive Führung, faire HR-Massnahmen) können Unternehmen die Vorteile von Diversität nutzen,

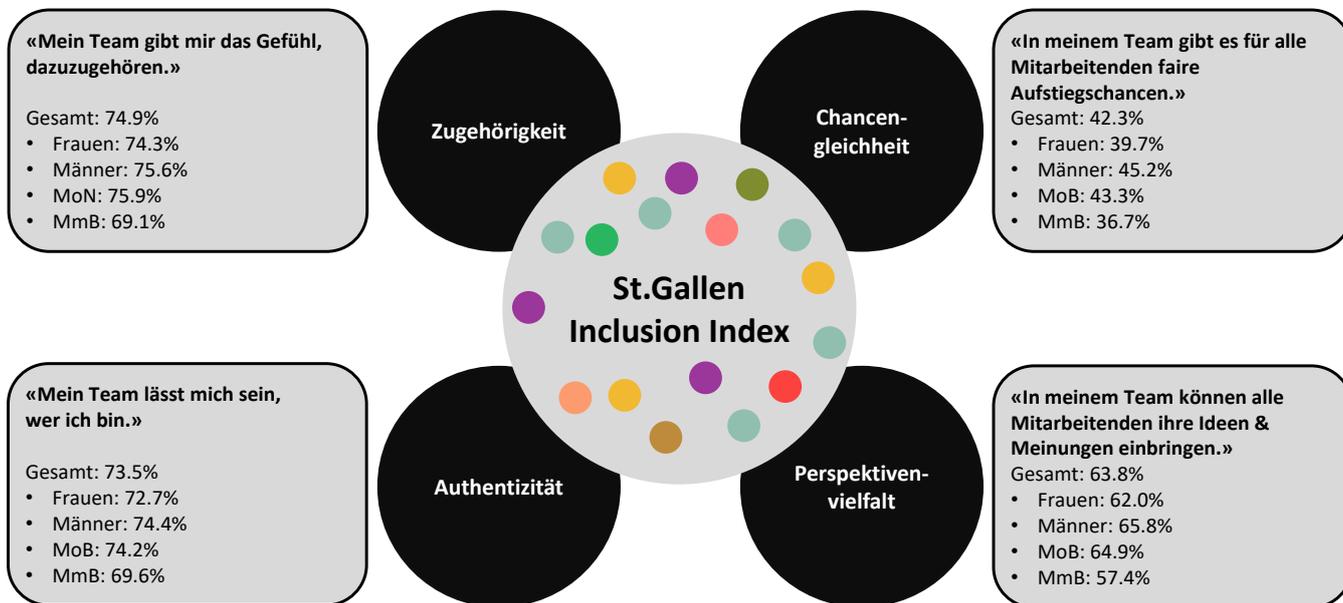
indem sie ein inklusives Organisations- und Arbeitsumfeld schaffen. Beschäftigte sollen authentisch sein können und sich als vollwertiges Mitglied ihres Teams fühlen.

Zudem muss das Unternehmen allen Beschäftigten faire Chancen bieten und Synergien nutzen, die sich aus der Unterschiedlichkeit der Belegschaft ergeben. Diese vier Aspekte der Inklusion (Authentizität, Zugehörigkeit, Perspektivenvielfalt, Chancengleichheit) bilden gemeinsam den «St.Gallen Inclusion Index». Dadurch können Wohlbefinden, Motivation, Gesundheit und Leistung aller Beschäftigten nachhaltig gesteigert werden.

Bei der Stadt Bern, der Helsana AG und der Stämpfli AG konnten 2020 die ersten Daten erhoben werden, mit Hilfe derer wir den «St.Gallen Inclusion Index» bereits wissenschaftlich validieren konnten. Daraufhin wurde dieser auch in die neue Längsschnitt-

studie in Kooperation mit der BARMER Krankenversicherung integriert. So konnten wir im Jahr 2021 bevölkerungsrepräsentative Daten für die Bundesrepublik Deutschland sammeln, die in der untenstehenden Graphik dargestellt werden.

Hierbei wird deutlich, dass die Dimensionen der Zugehörigkeit und der Authentizität vergleichsweise positiv bewertet werden, während insbesondere die Chancengleichheit signifikant abfällt. Ferner zeigen sich bedeutsame Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen. So berichten beispielsweise nur 39,7% der Frauen und 36,7% der Menschen mit Behinderung über faire Aufstiegschancen am Arbeitsplatz. Dies zeigt eindrücklich, dass Unternehmen hier noch einen weiten Weg in Richtung voller Inklusion und Teilhabe aller Beschäftigtengruppen zu gehen haben.



Mittelwerte für Beispielitems des St.Gallen Inclusion Index unter Beschäftigten in Deutschland (3. Welle der BARMER-Befragung). MoB = Menschen ohne Behinderungen. MmB = Menschen mit Behinderungen.

Gastforschende

Prof. Dr. Amit Jain

Dr. Amit Jain kam im September 2019 im Rahmen einer ESKAS-Förderung (Swiss Government Excellence Scholarships for Foreign Scholars) an das CDI-HSG. Er hat das BWL-Team bis August 2020 verstärkt. Amit arbeitete acht Jahre lang in verschiedenen Unternehmen in Indien, bevor er sein Doktorat am Indian Institute of Management in Kalkutta erwarb. Nach der Rückkehr in seine Heimat Indien trat Amit Jain erfolgreich eine neue Stelle als Assistant Professor am S.P. Jain Institute of Management & Research in Mumbai an.

Wir freuen uns, dass uns Dr. Amit Jain auch weiterhin bei mehreren Forschungsprojekten des CDI-HSG unterstützend zur Seite steht. Im Jahr 2021 hat Amit insbesondere unsere Forschung bei Novartis unterstützt sowie an mehreren gemeinsamen Publikationen mit unserem Team gearbeitet.



Dr. Amit Jain berichtete im Rahmen einer Online-Veranstaltung von seiner Forschung



Dr. Amit Jain bei einem Vortrag vor Studierenden der Universität St.Gallen



Dr. Martina Hartner-Tiefenthaler

Dr. Martina Hartner-Tiefenthaler

Dr. Martina Hartner-Tiefenthaler ist Senior Scientist an der Technischen Universität Wien (Institut für Managementwissenschaften, Bereich Arbeitswissenschaft und Organisation). Sie arbeitet an der Schnittstelle zwischen Technik, Organisation und Psychologie und kann dabei auf ihr Wissen als studierte Wirtschaftswissenschaftlerin (New College Durham, UK) und Wirtschaftspsychologin (Universität Wien, AUT) zurückgreifen. Sie unterstützt uns insbesondere im Projekt «Mobil & vor Ort» in Kooperation mit der AUDI AG. In diesem Projekt entwickeln wir gemeinsam mit unserem Praxispartner wissenschaftlich evaluierte Handlungsempfehlungen für Arbeitsgruppen, die in hybriden Settings arbeiten. Hierbei ist ihr interdisziplinärer Hintergrund von grossem Vorteil für das gemeinsame Projektvorhaben.

Workshops und Konferenzen

Bedingt durch die anhaltende Corona-Pandemie konnten auch im Jahr 2021 nur vergleichsweise wenige Konferenzen in Präsenz stattfinden. Umso mehr freuten wir uns, an einigen «echten» Zusammenkünften mit anderen Forschenden teilnehmen zu können. Hybride Formate, durchdachte Hygienemassnahmen und die Eigenverantwortung der Teilnehmenden machten den persönlichen Austausch möglich. Das BWL-Team des CDI-HSG nutzte diese Möglichkeiten, um geplante und laufende Forschungsprojekte vorzustellen und professionelles Feedback zu erhalten.



Christoph Breier beim Vortrag an der Universität Düsseldorf

Herbstworkshop der Wissenschaftlichen Kommission Personal im VHB (WK Personal)

an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Unter strengen Hygieneauflagen fand die WK Personal im Jahr 2021 wieder in Präsenz statt. Gastgeber in diesem Jahr war der Lehrstuhl von Prof. Dr. Stefan Süß an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Bei der Konferenz mit knapp 100 Teilnehmenden aus dem gesamten DACH-Raum, den Niederlanden und Italien stellten Stephan Böhm, Christoph Breier und Markus Walther laufende Forschungsprojekte vor. Dank dem Review-Verfahren und intensiven Diskussionen mit den anwesenden Vertreter:innen aus der Forschung konnten so Potenziale für die Weiterentwicklung dieser Forschungsprojekte identifiziert werden. Magdalena Schertler und Stephan Böhm übernahmen zudem selbst Reviewer-Tätigkei-

ten. Eine gemeinsame Abendveranstaltung im Lambertussaal in der Düsseldorfer Altstadt rundete den ersten Tag des Workshops ab. Im Rahmen dessen war es möglich, sich auch in informeller Runde mit Forschenden aus dem Bereich des Personalwesens auszutauschen.

Neben der dreitägigen Konferenz gab es auch Möglichkeiten zur gemeinsamen Freizeitgestaltung. So konnte das Team am Abend des zweiten Konferenztages kulinarische Bekanntschaft mit der japanischen Community, für die Düsseldorf bekannt ist, machen.



Das BWL-Team des CDI-HSG beim japanischen Abendessen in Düsseldorf

Magdalena Schertler
beim Vortrag an der
Universität Düsseldorf



Markus Walther beim Vortrag an
der Universität Düsseldorf



Stephan Böhm beim Vortrag
an der Universität Düsseldorf

Gemeinsamer Workshop mit dem Lehrstuhl für Organisational Studies der Universität Konstanz

Auch im Jahr 2021 führten wir die Tradition unserer gemeinsamen Forschungsworkshops mit dem Konstanzer Lehrstuhl für Organisational Studies von Prof. Dr. Florian Kunze fort. Aufgrund der Corona-Pandemie fand das Treffen auch in diesem Jahr wieder digital statt. Im Rahmen des Workshops stellten die Forschenden beider Teams ihre aktuellen Forschungsarbeiten, Working-Papers und geplante Forschungsdesigns und Frage-

stellungen für zukünftige Studien vor. Diese wurden jeweils von einem Mitglied des anderen Teams begutachtet. In einem konstruktiven Review wurden die Stärken und Schwächen der einzelnen Beiträge präsentiert und anschließend im Plenum mögliche Verbesserungsvorschläge und Tipps für die nächsten Schritte gesammelt. Der halbjährlich stattfindende Workshop ermöglicht beiden Teams, ihre Forschungsprojekte durch detailliertes Feedback und methodische wie theoretische Denkanstöße weiterzuentwickeln. Wir hoffen darauf, den nächsten Workshop im Frühjahr 2022 wieder in Präsenz stattfinden lassen zu können, da der soziale Austausch der beiden Teams ein essenzieller Bestandteil des Workshops ist.



Stephan Böhm beim Vortrag an der Universität Groningen

Age in the Workplace Meeting an der Universität Groningen

Im Herbst 2021 besuchten wir das «Age in the Workplace Small Group Meeting», welches im Zweijahresrhythmus stattfindet. Bei dieser Veranstaltung handelt es sich um die führende Konferenz zum Thema Alter(n) in Organisationen, an welcher ca. 100 Wissenschaftler:innen aus aller Welt teilnehmen können («invitation only»).

Nachdem das Meeting 2019 von uns in St.Gallen ausgerichtet wurde, fand es in diesem Jahr in Groningen statt. Stephan Böhm und Tarek Carls besuchten die Konferenz und stellten ihre aktuellen Forschungsbeiträge im Bereich des demographischen Wandels vor. Stephan Böhm präsentierte einen Beitrag über «Age-related Human

Resource Management Policies and Practices», während Tarek Carls ein Poster über die Rolle von Job Crafting für gesundes Altern präsentierte. Im Vorfeld der Konferenz fand ein Workshop für PhD-Studierende statt, an dem Tarek Carls teilnahm und wertvollen Input für sein Dissertationsprojekt erhielt.

Das Forschungstreffen ist seit Jahren fester Bestandteil unseres Konferenzkalenders und wir ziehen regelmässig wertvolle Inspirationen aus den verschiedenen Beiträgen rund um das Thema Aging. Das Setting in Groningen war in diesem Jahr sehr einladend – die Kongresslocation mitten in der historischen Altstadt und viele Aktivitäten machten die Konferenz zu einem echten Highlight im akademischen Jahr. Wir freuen uns sehr auf das nächste Meeting – 2023 in Vilnius.



Tarek Carls beim Vortrag an der Universität Groningen



Teilnehmende des Small Group Meetings an der Universität Groningen



Teilnehmende des Small Group Meetings an der Universität Groningen

13th/14th Equality, Diversity and Inclusion International Conference an der Universität Bern

Das CDI-HSG war auch mit einer Präsentation auf der 13./14. EDI-Konferenz an der Universität Bern vertreten. Die EDI ist eine interdisziplinäre Konferenz, auf der sich Psycholog:in-

nen, Sozialwissenschaftler:innen und Ökonom:innen zu ihrer Forschung in den Bereichen Gleichstellung/Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion austauschen. Dieses Jahr war die Universität Bern der Gastgeber. Die Konferenz fand aufgrund der Covid-19-Pandemie in hybrider Form statt. Ein kleiner Kreis an Forschenden nahm vor Ort in Bern teil, während der Grossteil der Teilnehmenden aus aller Welt digital zugeschaltet war. Die nächste EDI findet 2022 in Kapstadt (Südafrika) statt.

EDI Conference 2021

University of Bern, Switzerland



13th - 14th Equality, Diversity and Inclusion International Conference | 12 - 14 July 2021
 Conference Theme: Social Sustainability | Conference Chair: Thomas Köllen (IOP, University of Bern)





www.edi-conference.org



Forschungspreise und Auszeichnungen

Auch im Jahr 2021 wurde unsere Forschung international ausgezeichnet. So freuen wir uns sehr, dass der von uns mitverfasste Artikel «On the treatment of persons with disabilities in organizations: A review and research agenda» zu den meistzitierten Artikeln in der Fachzeitschrift «Human Resource Management» gehörte. Mit einem Impact-Faktor von 5,08 gehört Human Resource Management zu den angesehensten Journals im Bereich der Personalforschung und ist auch auf der einflussreichen FT-50-Liste der Financial Times vertreten, welche die 50 wichtigsten Zeitschriften der Managementforschung umfasst.

HUMAN
RESOURCE
Management



HR SCIENCE FORUM

On the treatment of persons with disabilities in organizations: A review and research agenda

Joy E. Beatty ✉ David C. Baldrige, Stephan A. Boehm, Mukta Kulkarni, Adrienne J. Colella

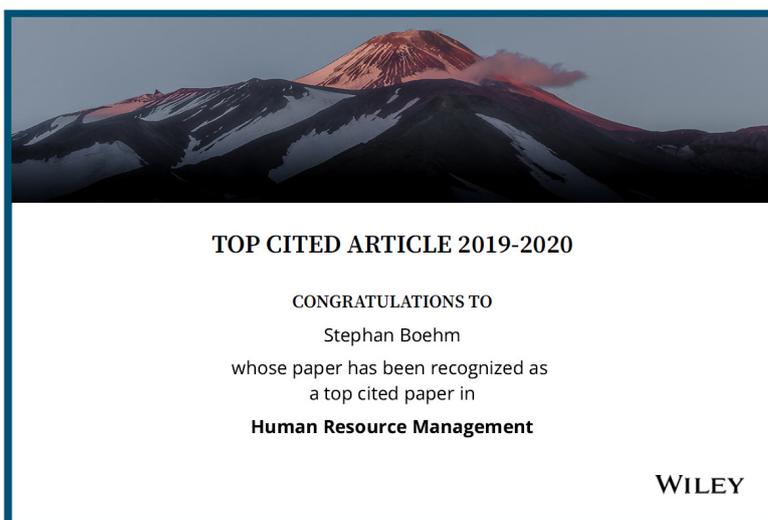
First published: 26 September 2018 | <https://doi.org/10.1002/hrm.21940> | Citations: 33

Read the full text >

PDF TOOLS SHARE

Abstract

Human resource practitioners play a crucial role in promoting equitable treatment of persons with disabilities, and practitioner's decisions should be guided by solid evidence-based research. We offer a systematic review of the empirical research on the treatment of persons with disabilities in organizations, using Stone and Colella's seminal theoretical model of the factors influencing the treatment of persons with disabilities in work organizations, to ask: What does the available research reveal about workplace treatment of persons with disabilities, and what remains understudied? Our review of 88 empirical studies from management, rehabilitation, psychology, and sociology research highlights seven gaps and limitations in extant research: (a) implicit definitions of workplace treatment; (b) neglect of national context variation; (c) missing differentiation between disability populations; (d) overreliance on available data sets; (e) predominance of single-source, cross-sectional data; (f) neglect of individual differences and identities in the presence of disability; and (g) lack of specificity on underlying stigma processes. To support the development of more inclusive workplaces, we recommend increased research collaborations between human resource researchers and practitioners on the study of specific disabilities and contexts, and efforts to define and expand notions of treatment to capture more nuanced outcomes.



TOP CITED ARTICLE 2019-2020

CONGRATULATIONS TO

Stephan Boehm

whose paper has been recognized as
a top cited paper in

Human Resource Management

WILEY

Engagement in der Lehre

Im Bereich der Lehre engagiert sich das BWL-Team des CDI-HSG unter anderem auf der Bachelor-, Master- sowie der MBA-Stufe. Im Folgenden sollen einige zentrale Kurse kurz vorgestellt werden.

Bachelor-Stufe

Management von organisationalem Verhalten

«Organizational Behavior» (deutsch: organisationales Verhalten, kurz: OB) beschreibt ein interdisziplinäres Forschungsfeld, das sich mit der Analyse von Individuen und Gruppen innerhalb von Organisationen sowie der Organisation selbst befasst. Im Fokus steht dabei grundsätzlich das menschliche Verhalten in Wechselwirkung mit diversen Einflüssen von innen und aussen. Der Kurs «Management von organisationalem Verhalten» strebt nach der Vermittlung von Wissen und konkreten, praktischen Empfehlungen zur effektiven Gestaltung der Zusammenarbeit von Menschen im Arbeitskontext. Grundlage hierfür ist die Gewinnung eines besseren Verständnisses der Faktoren, die das Denken, die Empfindungen

und das Verhalten von Menschen prägen. Durch den Kurs sollen die Studierenden besser verstehen, welche Treiber und Prozesse das Verhalten von Individuen, Teams und ganzen Organisationen beeinflussen und erklären. Die behandelten Themenbereiche umfassen hierbei u.a. Persönlichkeit, Kommunikation, Arbeitsplatzgestaltung, Führungsverhalten, Diversität und Inklusion, Digitalisierung sowie neue Organisationsformen.

Wichtig ist hierbei die Unterscheidung verschiedener Analyseebenen, auf welchen Verhalten beeinflusst wird und stattfindet. Das sind die individuelle Ebene der einzelnen Mitarbeitenden, die höheren Ebenen von Dyaden und Teams sowie die Ebene der Organisation als Ganzes. Während bei der Betrachtung des Individuums u.a. Persönlichkeit, Kommunikationsverhalten und emotionale Intelligenz zentrale Einflussfaktoren darstellen, steht auf den höheren Betrachtungs-

ebenen das Verhalten zwischen Individuen im Vordergrund. Wichtige Aspekte sind hier Führung sowie der Umgang mit Diversität, Vorurteilen und Stigma. Schliesslich sind auf der Ebene von Organisationen Themen wie der Umgang mit der Digitalisierung und Flexibilisierung sowie die Gestaltung neuer Organisationsstrukturen bedeutsam. Alle diese Themen werden im Kurs aus Sichtweise des sog. «evidenzbasierten Managements» vermittelt. Dabei setzen sich die Studierenden mit einschlägiger wissenschaftlicher Literatur auseinander und bereiten diese für den Kurs auf. Bei jedem der Themen steht zudem die Erarbeitung von konkreten Handlungsstrategien im Zentrum, die den Studierenden helfen sollen, u.a. ihr Kommunikations- und Führungsverhalten, ihr Handeln in Teams und Gruppen sowie bei der Mitgestaltung von Organisationen zu reflektieren und aktiv fortzuentwickeln.

Um die Relevanz des erlernten Wissens für die Praxis zu verdeutlichen, sind Gastredner:innen fester Bestandteil des Curriculums. Im Frühjahrssemester 2021 waren dies Dr. Christian Jäkel, Head of Business Development & Sales bei Gebrüder Peters Gebäudetechnik GmbH und Dr. Tim Götz, der am CDI-HSG promovierte und inzwischen bei Accenture tätig ist. Unter dem Titel «Unternehmenskultur im Wandel der Digitalisierung am Beispiel eines Traditionsunternehmens» stellte Herr Dr. Jäkel am Beispiel der Firma Gebrüder Peters die Themen Leadership und Unternehmenskultur in Familienunternehmen anschaulich dar.

Im Rahmen des Vortrags wurde illustriert, wie wichtig die ständige Anpassung von Unternehmenskultur und Führungsstil selbst für «klassische» mittelständische Firmen ist: Megatrends und unternehmerische Entwicklungen betreffen nicht nur Grosskonzerne, sondern Organisationen in allen Grössenklassen. Ideal ergänzt wurden die praxisorientierten Ausführungen von Dr. Jäkel durch den Beitrag von Dr. Götz, der die diskutierten Inhalte wissenschaftlich einordnete und mit Erkenntnissen aus seiner eigenen Dissertation weiter untermauerte.

ERFOLGSFAKTOR UNTERNEHMENSKULTUR

Kultur ist zum einen Anker in der Vergangenheit, zum anderen auch gleichzeitig Wegweiser in die Zukunft.
(Unternehmenskultur in der Praxis, Ulrich A. Wever, Campus 1989)

Einige Schlagworte:

- Geist des Hauses
- Sinn (dessen, was wir tun, bauen ...)
- griffige Ziele und Grundüberzeugungen (Unternehmensleitlinien)
- Normen & Werte (u. a. Selbstverantwortung & Commitment, Loyalität & Vertrauen, Kreativität & Begeisterungsfähigkeit, Flexibilität & Verantwortungsbereitschaft)
- Symbole, Legenden, Rituale, Helden
- Lernfähigkeit - Kennzeichen einer lebendigen Unternehmenskultur

Ausdrucksformen von Kultur:
Kommunikation, Gerüchteküche, Briefstil des Hauses, „Kleiderordnung“, Titel und Hierarchie, Umgang mit Kritik und Konflikten, wie Mitarbeiter vor Freunden über ihr Unternehmen sprechen, Teamarbeit, Einzelkämpfertum, Überstunden...

Dr. Christian Jäkel & Dr. Tim M. Götz

The screenshot shows a Zoom meeting in progress. On the left, a presentation slide titled 'ERFOLGSFAKTOR UNTERNEHMENSKULTUR' is displayed, containing text about corporate culture and a list of key terms. The main part of the image is a grid of 15 video thumbnails. Most thumbnails show individual participants, some with their names visible at the bottom (e.g., Milena Katja So..., Kristina Docic (1...), Carol Maria Koc..., Carolin Ronde (...), Michael Schemi...). One thumbnail in the top row shows a presentation slide for 'GEBRÜDER PETERS'.

Gastvortrag im Kurs von Dr. Christian Jäkel (Gebrüder Peters) und Dr. Tim Götz (Accenture)

Master-Stufe

Management von Diversität und Inklusion

Auch im Jahr 2021 bot das CDI-HSG den Masterkurs «Management von Diversität und Inklusion» an, aufgrund der grossen Nachfrage mit jeweils mehr als 40 Studierenden sogar erstmals im Frühjahrs- und Herbstsemester. Prof. Böhm vermittelt dabei zunächst die theoretischen und empirischen Grundlagen der Diversitäts- und Inklusionsforschung. In einem nächsten Schritt vertiefen die Studierenden diese Kenntnisse

selbstständig und bereiten für ihre Kommiliton:innen wissenschaftliche Texte sowie Praxiserkenntnisse zu unterschiedlichen Diversitätskategorien auf. Dabei werden verschiedenste Diversitätsformen abgedeckt. So behandeln Prof. Böhm und die Studierenden nicht nur klassische Kategorien wie Geschlecht, Alter oder Ethnie, sondern auch bisher eher vernachlässigte Kategorien wie Behinderung, Religion oder Körpergewicht.

Im letzten Kursdrittel steht die Praxis im Vordergrund. Hier werden zunächst dezidierte Ansatzpunkte zum erfolgreichen Management von Diversität vorgestellt, wobei wir u.a. auf die

folgenden Aspekte eingehen: Bewerbung, Rekrutierung und Entlohnung, organisationale Flexibilität und Arbeitsplatzanpassungen sowie Führung, Kultur und Diversitätsklima. In einem zweiten Schritt werden durchschnittlich drei Gastvorträge organisiert, welche durch unsere Praxispartner:innen bestritten werden. So konnten wir 2021 Nicole Kamm Steiner (Personalchefin, ABB Schweiz), Nicole Over (HR Business Partnerin, ABB Schweiz), Simon Graf (HR-Strategie, Schweizerische Post), Stefanie Nickel (Head of D&I, Sandoz) und Stefanie Ratzel (Head of Talent & Learning, Hitachi Energy) als Gastreferent:innen gewinnen.

The screenshot shows a Zoom meeting window. On the left, a slide titled "Diversity 360 Week" is displayed. The slide content includes: "Diversity 360 Week is a global engagement week focusing on our diversity & inclusion commitments and guided by 3 core themes." followed by three numbered points: "01. Diversity 360 is our 'secret sauce'...", "02. Diversity + Collaboration = Great Innovation...", and "03. Great place to work for ALL...". Below the points, it states: "While we dedicate an organizational-wide week to Diversity 360, diversity & inclusion is a daily commitment. Our intranet page features access to 20+ live events and numerous resources to support our employees on their journey all year long." The Hitachi Energy logo is at the bottom right of the slide. On the right side of the Zoom window, a vertical list of participants is visible, including Stefanie Ratzel, Markus Wehner, Christoph Bress, Lea Schäfer, Stephan Böhm, and Magdalena Schertler.

Gastvortrag im Kurs von Stefanie Ratzel und Lea Schäfer (Hitachi Energy)

The slide has a teal background. It features a white quote: «Die Post bekennt sich zur Gleichstellung und fördert die Karriere von Frauen und Männern über alle Altersstufen hinweg. Ebenso will sie bei den Mitarbeitenden die Vielfalt in all ihren Formen stärken – dabei soll die Mehrsprachigkeit oder das Integrieren von Menschen mit Beeinträchtigung eine Selbstverständlichkeit sein.» In the bottom right corner, there is a small inset window showing a Zoom meeting with a participant named "Aufnahme".

Gastvortrag im Kurs von Simon Graf (Schweizerische Post)

New Work: Individualisierung und (Selbst-) Führung

Der Kurs «New Work: Individualisierung und (Selbst-) Führung» stellt den erfolgreichen Versuch dar, eine neue, innovative Form der Lehre zu schaffen. Es handelt sich um ein Format, das wissenschaftliche Exzellenz mit der Realität der Studierenden und Unternehmen eng verknüpft.

Ausgehend von der Frage, wie sich aktuelle Megatrends auf verschiedenen Ebenen - vom Individuum bis hin zum Organisationslevel - auswirken, werden Grundsätze vermittelt, wie sich die Studierenden in dieser neuen Arbeitswelt zurechtfinden können. Das Besondere an diesem Kurs ist, dass er auch auf die persönliche Entwicklung der Studierenden abzielt: New Work erfordert ein höheres Mass an Selbstverantwortung und Selbststeuerung. So wird heute beispielsweise ein effektives Grenzmanagement und eine hieraus resultierende, gesunde Work-Life-Balance von Unternehmen im Kontext von New Work zunehmend erwartet und ist auch im Rahmen des Studiums eine erfolgsrelevante Kompetenz. Im Fokus des Kurses stehen darüber hinaus hochaktuelle Themen wie die Individualisierung der Arbeitswelt, das Zusammenspiel von Anforderungen und Ressourcen, das Work-Life-Balance-/Interface, Selbstführung, New Leadership, Führung

und Gesundheit, Diversität und Inklusion, agile Strukturen und Prozesse, organisationale Stärkennutzung, Job Crafting sowie eine agile Organisationsentwicklung.

Das grundlegende Fundament des Kurses stellt die aktuelle Forschungsliteratur dar, mit der sich die Studierenden aktiv auseinandersetzen müssen. Wissenschaftliche Erkenntnisse werden mit Unternehmensbeispielen untermauert und deren Implikationen mit interaktiven, neuen Lernelementen (z. B. Design Thinking, Rollenspiele etc.) «erlebbar» gemacht. Ziel ist es, das theoretische Wissen nicht nur zu verstehen, sondern auch kritisch zu reflektieren und aktiv in Entscheidungen und Handlungen umzusetzen. Im Rahmen eines semesterbegleitenden Peer-Coachings diskutieren die Studierenden das Spannungsfeld zwischen «perform best» und «balance yourself». Das Ziel des Peer-Coachings ist eine Verbesserung der eigenen Work-Life-Balance bzw. Selbststeuerung auf Basis einer individuellen Stärkenorientierung. Darüber hinaus entwickeln sie ein individuelles Stärkenprofil und einen persönlichen Plan mit selbst definierten Zielen, wie sie ihre individuellen Stärken für die eigene Work-Life-Balance nutzen können. Über den Verlauf des Kurses reflektieren sie die Erreichung dieser stärkenorientierten «balance yourself»-Entwicklungsziele.

Gastvorträge von Führungskräften aus verschiedenen Unternehmen und Branchen sind und waren ein zentraler Bestandteil des Kurses, da sie helfen, die praktische Relevanz und Anwendung des Erlernten zu illustrieren. Im Jahr 2021 waren dies Dr. Christina Rademacher (Pomerit/Mercer), Dr. Alexander Frech (Amiblu) und Dr. Wolfram Kawohl (Clenia Schössli AG).

Dr. Christina Rademacher ist Managerin bei Pomerit/Mercer und referierte zum Thema «Zukunft der Arbeit: Insights zu Kundenbedürfnissen». Im Zentrum standen die Chancen und Herausforderungen des «New Normal» und des Einsatzes von Hybridmodellen aufgrund der Coronapandemie. Dr. Alexander Frech referierte zu seiner Tätigkeit als CEO der Amiblu Holding. Inspirierende und positive Führung standen im Zentrum seines Vortrags. Prof. Dr. Wolfram Kawohl hielt seinen Vortrag zum Themenkomplex «Führung und Gesundheit». Er konnte dabei auf seine langjährigen Erfahrungen als Mediziner und ärztlicher Direktor/Chief Medical Officer zurückgreifen. Wir bedanken uns an dieser Stelle herzlich bei unseren Gastreferent:innen für die interessanten und vielseitigen Einblicke in die Praxis.

MBA-Stufe

Leadership in European Companies

Bereits seit dem Jahr 2008 unterrichtet Stephan Böhm zweimal jährlich den internationalen MBA-Kurs «Leadership in European Companies». An diesem nehmen jeweils ca. 30 Austauschstudierende teil, die an internationalen Top-Universitäten einen Full-Time MBA absolvieren und für ein dreimonatiges Austauschprogramm an die

HSG kommen. Für die Universität St. Gallen ist dieses Programm von hoher strategischer Relevanz, da dadurch auch die HSG-Studierenden an US-amerikanische Top-Universitäten wie Chicago, Duke, Cornell oder Dartmouth wechseln können. Ebenso kommen zahlreiche Teilnehmende aus dem asiatischen Raum, was wiederum Austauschmöglichkeiten an führenden Institutionen in Shanghai, Singapur oder Bangalore eröffnet.

Ein erklärtes Ziel des Kurses ist es, die Studierenden speziell für Führungshe-

erausforderungen zu sensibilisieren, die aktuell im DACH-Raum und in Kontinentaleuropa diskutiert werden. Hierzu zählen u.a. Themen wie die gesunde Führung von Mitarbeitenden, stärkenorientierte Führung oder geschlechtsspezifische Herausforderungen im Führungsalltag. Im Herbst 2021 konnte der Kurs nach einem Jahr erstmals wieder vor Ort in St.Gallen stattfinden, was für alle Teilnehmenden eine besonders bereichernde Erfahrung war.



Stephan Böhm und die Studierenden des Kurses «Leadership in European Companies»

Kurse und schriftliche Arbeiten

Kurse

- FS 2021: Leadership & Human Resource Management, Group 1 (Bachelor): 2 SWS
- FS 2021: Leadership & Human Resource Management, Group 2 (Bachelor): 2 SWS
- FS 2021: Management von organisationalem Verhalten (Bachelor): 3 SWS
- FS 2021: New Work: Individualisierung und (Selbst-)Führung (Master): 4 SWS
- FS 2021: Management von Diversität und Inklusion (Master): 4 SWS
- HS 2021: Management von Diversität und Inklusion (Master): 4 SWS
- HS 2021: Leadership in European Companies (ISP/MBA): 2 SWS

Bachelorarbeiten

- Berger, J. A. (abgeschlossen): Erfolgsfaktorenanalyse für mobile Teams am Beispiel eines deutschen Automobilkonzerns.
- Borghesi, F. (abgeschlossen): The role of personality in the perception of technostress: In which way do personality traits effect the perception of technostress creators?
- Hobi, E. (abgeschlossen): Home Office in Pandemiezeiten - Eine Analyse der Erkenntnisse und potenziellen Massnahmen im Bereich der Flexibilisierung des Arbeitsortes aufgrund der Covid-19-Pandemie bei der Swisscom AG.
- Kreiner, P. (abgeschlossen): How do flexible teams optimally coordinate? The role of team regulation, sensemaking, and justice.
- Schnyder, M. (in Bearbeitung): Betrachtung der Massnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und deren Einfluss auf die psychische Gesundheit von Mitarbeitenden anhand ausgewählter Unternehmen.

Masterarbeiten

- Moix, V. (abgeschlossen): Implementing corporate burnout prevention and care in Valais: reality or illusion? A qualitative analysis from the perspective of employees affected.
- Müller, S. (in Bearbeitung): Peer Monitoring in hybriden Teams: Ein adäquates Mittel zur Steigerung der Teamkooperation und -koordination in der hybriden Arbeitswelt?
- Oberholzer, S. (abgeschlossen): Bedürfnisanalyse einer digitalen Assistenzplattform - eine Fallstudie für den Förderverein CléA.
- Seiler, L. (abgeschlossen): Digitalisierung und Arbeitseinstellung: Wie beeinflussen demografische Merkmale den Zusammenhang zwischen der Digitalisierung am Arbeitsplatz und der Arbeitseinstellung von Berufstätigen in der Bundesrepublik Deutschland?
- Wetter, N. (in Bearbeitung): Unternehmenskulturen in der hybriden Arbeitswelt.

Dissertationen

- Bootz, P. F. (Dissertationsphase). Inklusion als unternehmerischer Erfolgsfaktor in Gegenwart und Zukunft. (Korreferent)
- Breier, C. (Dissertationsphase). Workplace inclusion and experiences of persons with disabilities. (Erstreferent)
- Schertler, M. (Kursphase) (Erstreferent)
- Walther, M. D. (Dissertationsphase). Die Auswirkungen von Digitalisierung und Flexibilisierung auf die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten. (Erstreferent)
- Wilckens, M. R. (abgeschlossen). Organizational Practices for the Aging Workforce: Conceptualization, Operationalization, Validation, and Application of the Later Life Workplace Index. (Korreferent)
- Zimmermann, S. (Dissertationsphase).

Publikationen

Journal Papers (peer-reviewed)

Boehm, S. A., Schröder, H., & Bal, M. (2021). Age-Related Human Resource Management Policies and Practices: Antecedents, Outcomes, and Conceptualizations. *Work, Aging, and Retirement*, 7, 257–272.

Brzykcy, A., & Boehm, S. A. (2021). No Such Thing as a Free Ride: The Impact of Disability Labels on Workplace Socialization. *Human Relations*, 1–30.

Kunze, F., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2021). It matters how old we feel in organizations – Testing a multilevel model of organizational subjective-age diversity on employee outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 42, 448–463.

Nentwich, J., Baumgärtner, M. K., Chowdhury, N. L. & Witzig, V. (2021) Gender bias in recruiting: Developing a social science perspective. *Women, Gender and Research*, 11–24.

Samosh, D., Maerz, A., Spitzmuller, M., & Boehm, S. A. (2021). Accommodation, Interpersonal Justice, and the Turnover Intentions of Employees with Disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–40.

Schlömer-Jarvis, A., Boehm, S. A., & Bader, B. (2021). The Role of Human Resource Practices for Including Persons with Disabilities in the Workforce: A Systematic Literature Review. *The International Journal of Human Resource Management*, 33, 45–98.

Buchkapitel

Baumgärtner, M. K., Boehm, S. A., Breier, C., & Jain, A. (in press). Fostering disability inclusion through evidence-based research-practice-cooperations. Challenges and key success factors. In M. Kulkarni, J. E. Beatty, & S. Hennekam (Eds.), *De Gruyter Handbook of Disability and Management*.

Praxisartikel

Baumgärtner, M. K., Breier, C., & Böhm, S. A. (2021). Damit Inklusion nicht nur ein Schlagwort bleibt. *Personalmagazin*, 2021(12), 54-57.

Reviewertätigkeit

Begutachtung von ca. 15 Journal-Papern im Jahr 2021, u.a. für *Academy of Management Journal*, *Personnel Psychology*, *Journal of Organizational Behavior*, *International Journal of Human Resource Management*, *Human Relations*, *Work, Aging and Retirement*, etc.

Ca. 20 weitere Journal-Begutachtungen abgelehnt

Begutachtung von Konferenz-Papern u.a. für die *Academy of Management Conference*, *WK Personal*, etc.

Konferenz- präsentationen

80th Academy of Management Annual Meeting 2021 (Digital)

- Boehm, S. A., Dwertmann, D. J. G., McAlpine, K., & Kulkarni, M. (2021). How disability diverse teams can drive innovation through mutual perspective taking.
- Jain, A., Breier, C., Baumgärtner, M. K., & Boehm, S. A. (2021). More than a pillar: When co-workers and supervisors become allies for persons with disabilities. As part of the symposium Allies and detractors: Insights on disability inclusion in organizations.
- Baumgärtner, M. K., Jain, A., Breier, C., Meier, K., Böhm, S. A. (2021). Understanding versus liking: Disability (dis-)similarity as a predictor of idiosyncratic deals.

Herbstworkshop der WKP Personal des VHB (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf)

- Boehm, S. A., Dwertmann, D. J. G., McAlpine, K., & Kulkarni, M. (2021). How disability diverse teams can drive innovation through mutual perspective taking.
- Breier, C. (2021). Navigating the workplace as a person with disability: Narrative constructions of inclusion-exclusion journeys.
- Walther, M. (2021). Wann ist Home Office fair? Das Zusammenspiel von Arbeitsplatzflexibilität und organisationaler Gerechtigkeit.

Jahrestagung der DGPs-Fachgruppen Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie sowie Ingenieurspsychologie (Universität Chemnitz)

- Boehm, S. A., Schröder, H., & Bal, M. (2021). Age-related Human Resource Management Policies and Practices – Results of a structured Literature Review.

13th-14th Equality, Diversity and Inclusion International Conference (Universität Bern)

- Baumgärtner, M. K., Jain, A., Breier, C., Meier, K., Böhm, S. A. (2021). Understanding versus liking: Disability (dis-)similarity as a predictor of idiosyncratic deals.

6th Age in the Workplace Small Group Meeting (Universität Groningen)

- Carls, T. B. (2021). The role of job crafting for healthy aging in the workplace and the moderating function of digital literacy.
- Boehm, S. A., Schröder, H., & Bal, M. (2021). Age-related Human Resource Management Policies and Practices – Results of a structured Literature Review.

Mitgliedschaften in Editorial Boards

Stephan Böhm ist Mitglied in den Editorial Boards der folgenden wissenschaftlichen Zeitschriften:

- Personnel Psychology
- Journal of Organizational Behavior
- The International Journal of Human Resource Management
- Work, Aging and Retirement

Medienauftritte und -berichterstattung

- Haufe.de (24.11.2021): Job Crafting: Gesundes Arbeiten in einer digitalen Welt
- Newsaktuell.de (10.05.2021): Einsamkeit im Home Office: Wie die Pandemie Kommunikation verändert.
- Zukunftderarbeit.de (13.04.2021): Social health@work: Was macht mobiles Arbeiten mit unserer Gesundheit?
- ZWP Online (16.04.21): Gute digitale Führung steigert die Produktivität.
- Pharmazeutische Zeitung (15.04.21): Tipps gegen Einsamkeit im Home Office.
- Mein Wochenblatt (15.04.21): Fünf Tipps für das Home Office.
- Wochenspiegel (10.04.21): Isolation durch Home Office – Home Office verstärkt soziale Abgrenzung.
- Extra (08.04.21): Isolation durch Home Office – Neue Studie: Arbeiten von Zuhause aus verstärkt die soziale Abgrenzung.
- Helmstedter Sonntag (04.04.21): Home Office verstärkt Isolation.
- Wochenspiegel (03.04.21): Herausforderung Home Office: Was hilft gegen Aufschieberitis & Co.?
- working@office (03/21): Gute digitale Führung – Produktiver und zufriedener.
- Das Investment (10.02.2021): Barmer-Home Office-Studie: So erreichen Chefs 16% mehr Produktivität.
- Grafschafter Nachrichten (03.02.2021): Flexibilität und Abgrenzung – Wirtschaftsvereinigung über soziale Gesundheit im Home Office.
- Versicherungsmagazin.de (28.01.2021): Keine leichte Aufgabe, aber machbar: Virtuell führen.
- Südwestpresse (27.01.2021): Gesundheitsforscher Stephan Böhm über die psychischen Belastungen des Home Office.
- Norddeutsche Neueste Nachrichten (27.01.2021): Home Office: Forscher warnt vor mehr psychischen Erkrankungen.
- WAZ.de (27.01.2021): Home Office und Kinderbetreuung - enorme psychische Belastung.
- SHZ.de: (27.01.2021): Wie sich Home Office auf die Gesundheit auswirkt.

Keynotes und weitere Vorträge

- Böhm, S. A. (2021). Unternehmenskultur - Werte evidenzbasiert messen und gestalten. Präsentation im Rahmen des BARMER Online Seminars, 23. November 2021.
- Böhm, S. A. (2021). Managing age diversity in companies. Keynote im Rahmen des ABB Global Talent Program. Online, 27. Oktober 2021.
- Böhm, S. A. (2021). Job-Crafting als Strategie zur gezielten Nutzung von Stärken. Präsentation im Rahmen des BARMER Online Seminars, 26. Oktober, 2021.
- Böhm, S. A., & Mathieu, D. (2021). Einführung von Digitalisierungsspielregeln zur effektiven Gestaltung von flexibler Arbeit – Forschungskoope-ration zwischen der AUDI AG und dem CDI-HSG. Online-Präsentation im Rahmen des IOD Global Forum, 22. Oktober 2021.
- Böhm, S. A., Baumgärtner, M. K., Holmgren, S., & Nickel, S. (2021). Bridging the research-practice gap in diversity and inclusion: Success stories. Panel-Diskussion im Rahmen der St. Galler Diversity & Inclusion Week. St.Gallen, 15. September 2021.
- Böhm, S. A. (2021). Include & Coordinate – Wie Inklusion in Teams gelingt. Präsentation im Rahmen des Personalmanagementkongress, Berlin, 31. August 2021.
- Böhm, S. A. (2021). Tipps für Inklusion und Leistung in virtuellen Teams. Präsentation im Rahmen des BARMER Online Seminars, 15. Juni 2021.
- Böhm, S. A. (2021). Gesundheit und Produktivität im Home Office: Was macht flexibles Arbeiten erfolgreich? Panel-Diskussion im Rahmen des DUB Business Talk, 4. März 2021.
- Böhm, S. A. (2021). Virtuelle Führung: 5 Tipps für mehr Performanz und Gesundheit im Home Office. Präsentation im Rahmen des BAR-

- MER Online Seminars, 2. März 2021.
- Böhm, S. A. (2021). Social Health in Zeiten von Corona. Panel-Diskussion im Rahmen der DUB Chefvisite, 27. Januar 2021.



Impressionen von der Panel-Diskussion im Rahmen der St. Galler Diversity & Inclusion Week, September 2021. Mit Stefanie Nickel (Head of D&I, Sandoz) und Sara Holmgren (Head of D&I, UEFA)

St.Gallen Inclusion Index
The four aspects of inclusion

Center for Disability and Integration
University of St.Gallen

- Belongingness**
 - Being part of a group, being liked, and cared for.
 - Opportunities to participate, psychological safety, and trust
- Authenticity**
 - Being yourself, not needing to disguise your true self
 - Goes further than uniqueness: Group members are allowed to be both different and alike (Jansen, Otten, Van der Zee, & Jans, 2014).
- Equal opportunities**
 - Better structural integration of D&I
 - More diversity on all levels
 - Reducing inequity, mobbing, and discrimination
 - Counteracting segregation
- Synergy**
 - Listening, fostering, valuing, and integrating diverse perspectives
 - Focus on collective learning and collective performance
 - More task- and process-relevant information → better decision-making results (Dwertmann, Nishii, & van Knippenberg, 2016)

Stephan Böhm

Stephan Böhm beim Online-Vortrag im Rahmen des ABB Global Talent Program

IOD GLOBAL FORUM

"Themen wie die Förderung von Diversität und Inklusion oder die erfolgreiche Gestaltung der Digitalisierung erfordern einen intensiven Wissens- und Erfahrungsaustausch, insbesondere zwischen Wissenschaft und Praxis. Ich freue mich sehr, hierzu im Rahmen des IOD Forums beitragen zu dürfen, von Unternehmen zu lernen und gleichzeitig unsere Forschungs- und Beratungsergebnisse vorstellen zu dürfen."

PROF. STEPHAN BÖHM,
- PROFESSOR FÜR DIVERSITY MANAGEMENT UND LEADERSHIP, UNIVERSITÄT ST. GALLEN -
CENTER FOR DISABILITY AND INTEGRATION (CDI-HSG)

IOD FKI
Hauptsponsor DB Co-Hosting Partner DELL Technologies vmware

Stephan Böhm beim IOD Global Forum

Participant list:

- DP David Putz
- MF Marcello Fl...
- SX
- AZ
- Stefan Böh...
- Arto Zapp...
- JK
- DL
- Juhana Kan...
- Dominic La...
- MM
- MF
- Maximilian M...
- Marco Fabris...
- PR
- JJ
- Raj Carma...
- Johannes B...
- JJ
- MT
- Jensie Jörg...
- Marco Kam...
- ST
- +31
- Simon S...

Caroline Granat (Global Head of HR von ABB) und Kolleg:innen beim Online-Vortrag im Rahmen des ABB Global Talent Program



Stephan Böhm auf der Center-Stage beim Deutschen Personalmanagement-Kongress in Berlin

Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften

Stephan Böhm

- Mitglied der Arbeitsgruppe zur Förderung von Diversität und Inklusion in der School of Management der Universität St.Gallen
- 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 Doctnet Alumni



Das AWF Team, Philip Bootz und Prof. Dr. Nils Jent
Mitte: Ursula Würmli,
Sekretariat CDI-HSG

Angewandte Forschung

Die angewandte Forschung (AWF) des Center for Disability and Integration der Universität St.Gallen (CDI-HSG) verfolgt das Ziel, auf der Basis unseres Expert:innen- und Selbsterfahrungswissens, gemeinsam mit Organisationen und öffentlichen Institutionen, praxisnahe Konzepte und Instrumente für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in ein Teamgefüge bzw. die Gesellschaft zu gestalten. Dies so, dass alle Involvierten einen Nutzen daraus ziehen können.

Das Tätigkeitsfeld der AWF ist somit mehrdimensional ausgerichtet. Der Jahresbericht greift diese Perspektivenvielfalt auf. Im Rahmen der Zusammenarbeit mit öffentlichen Institutionen wird ein politischer Einblick in die Überarbeitung des Behindertengesetzes des Kantons St. Gallen gewährt. Der letztjährige Jahresbericht warf die Frage auf, ob die Digitalisierung Fluch

oder Segen für Menschen mit Behinderungen sei. Diese Fragestellung griff die AWF in einer ihrer Studien auf, indem stark sehbeeinträchtigte Anwender:innen und Programmierer:innen zu Accessibility-Fragen im digitalen Raum Stellung bezogen und auf dieser Grundlage praxisnahe Konzepte abgeleitet werden konnten. Schlussendlich wird ein Einblick in die Lehrtätigkeiten der AWF gegeben. Dabei wird deutlich, dass die AWF nicht nur zu Inklusionsthemen forscht und über diese schreibt, sondern im Bereich der Lehre auch wissenschaftlichen Nachwuchswissenschaftlichen mit Beeinträchtigung immer stärker fördert. Dies ist besonders erfreulich, da die Perspektivenvielfalt gerade aus Sicht der Betroffenen einen noch stärkeren Impuls für ein gegenseitiges Verständnis liefern, ein Aufeinander-Zugehen fördern und ein Begegnen auf gleicher Augenhöhe beschleunigen kann.

Voraussetzung hierfür ist ein gegenseitiges Erklären, Zuhören und gedankliches Nachvollziehen. Dies ganz im Sinne des heutigen Inklusionsparadigmas, welches das gegenseitige Aufeinander-Zugehen auf gleicher Augenhöhe im Selbstverständnis der Gleichwertigkeit der Unterschiede von Menschen ins Zentrum rückt. Ziel ist, Nutzen und Gewinn für das gesamte System zu schaffen, welches durch diese Vielfalt von Menschen im gleichwertigen Miteinander gestaltet und vorwärtsgebracht wird.

Politischer Einblick

Seit dem Jahr 2016 legt die AWF – nebst ihrem praxisorientierten und betriebswirtschaftlichen – auch einen verstärkten Fokus auf das Engagement in politischen Gremien. Dies beispielsweise mit dem Beisitz in der «Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik St.Gallen». Die Überprüfung der Wirkung des kantonalen Behindertengleichstellungsgesetzes (sGs), welches 2013 in Kraft trat und der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) geschuldet ist, steht dabei im Vordergrund. Momentan wird dieses Behindertengleichstellungsgesetz vom Kanton überarbeitet. Dies mit dem Ziel, die Rechte von Menschen mit Behinderung weiter zu stärken. Im neuen Behindertengleichstellungsgesetz sollen drei zentrale Punkte besonders im Vordergrund stehen:

1. Ein neues Bezahlmodell für Wohnangebote
2. Gleiche Rechte für alle
3. Betreuung ausserhalb von der Familie für kleine Kinder mit Behinderung

Durch ein neues Bezahlmodell soll Menschen mit Behinderung ein möglichst selbstbestimmtes Leben eröffnet werden. Besonderes Augenmerk wird hierbei auf die freie Wahl der Wohnform gelegt. Um auf die individuellen Bedürfnisse der betroffenen Personen optimal eingehen zu können, will das Bezahlmodell bei der Auswahl der Angebote direkt unterstützen. Im Bereich des Wohnens möchte der Kanton mit diesem neuen

Modell verstärkt auf die Anforderungen der UN-BRK eingehen

Ähnliches gilt für den Bereich «gleiche Rechte für alle». Hier sieht der Kanton selbstkritisch ein, dass dies im Alltag im Sinne der UNBRK nicht immer gegeben ist. So sind beispielsweise viele Informationen nicht barrierefrei zugänglich.

Zwar gibt es in der Schweiz ein Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung, jedoch sind in diesem Gesetz viele Aspekte zu wenig oder zu realitätsfern geregelt. Gleiches gilt für das kantonale Behindertengleichstellungsgesetz in St.Gallen. Deshalb möchte der Kanton verstärkt Gesetzesverbesserungen prüfen, um so den Forderungen der UNBRK noch besser nachkommen zu können.

Ein weiteres zentrales Anliegen wird die Betreuung ausserhalb von der Familie für kleine Kinder mit Behinderung sein. Momentan bietet der Kanton verschiedene Betreuungsangebote in diesem Bereich an. Eine kritische Reflexion der bestehenden Angebote fand bisher jedoch nicht statt. Dies soll nun nachgeholt werden, indem hinterfragt wird, ob die bestehenden Betreuungsangebote ausserhalb der Familie in ihrer Beschaffenheit geeignet und in ihrer Anzahl genügend sind. In diesem Zusammenhang wird ebenso beleuchtet, ob ein neues Bezahlmodell für die Angebote notwendig ist.

An der Umsetzung der Überarbeitung des Behindertengleichstellungsgesetzes des Kantons ist eine Vielzahl von Parteien beteiligt. Die Regierung hat den Auftrag für das Projekt an das Amt für Soziales vom Kanton St.Gallen gegeben. Das Amt für Soziales überarbeitet jetzt das Gesetz zusammen mit:

- Menschen mit Behinderungen
- Einrichtungen im Kanton
- Organisationen für Menschen mit Behinderung

Auch die AWF ist einer dieser Kooperationspartner. Seit nunmehr gut fünf Jahren begleitet die AWF mit ihrer

Expertise durch den Beisitz in der «Echogruppe» die Überprüfung der Wirkung des Behindertengleichstellungsgesetzes im Kanton. Bei der aktuellen Überarbeitung wirkt die AWF durch Ratschläge und eine kritische Beleuchtung der Massnahmen mit. Durch das Mitwirken der AWF können die neusten wissenschaftlichen Erkenntnisse direkt Einfluss auf die politischen Massnahmen und die Gesetzgebungen nehmen und damit – so die Hoffnung – zu mehr Inklusion in der Praxis führen.

Einblick in Projekte

Die Digitalisierung schreitet immer weiter voran. Immer mehr wird unser aller Privatleben und ebenso der Arbeitsalltag von der digitalen Welt bestimmt. Die Covid-19 Pandemie hat dies verstärkt. Home Office stellt nicht mehr nur die Ausnahme dar, sondern ist die neue Realität. Persönliche soziale Kontakte werden (in hoffentlich naher Zukunft) wieder eine stärkere Rolle spielen. Jedoch ist davon auszugehen, dass digitale Abstimmungen immer mehr in den Arbeitsalltag einziehen werden und auch hybride Arbeitsmodelle auf dem Vormarsch sind. Um die Gefahr der gesellschaftlichen Exklusion keinen weiteren Vorschub zu leisten, ist die umfassende Zugänglichkeit (Accessibility) des digitalen Rahmens zwingend notwendig. Die AWF hat sich in diesem Zusammenhang in einem Projekt der Situation stark sehbeeinträchtigter IT-User:innen aus einer praktischen Perspektive angenommen. Konkret wurde das Spannungsfeld von Digitalisierung und Accessibility untersucht. Zwar existieren seit vielen Jahren in Form der «Web Content Accessibility Guidelines» (WCAG) Richtlinien für einen Programmierstandard, der auch jenen Nutzenden digitaler Dienste die hindernisfreie Zugänglichkeit gewährleistet, die von Sinnesbehinderungen, wie Blindheit oder Gehörlosigkeit betroffen sind. Jedoch werden diese an sich verbindlichen Richtlinien in der Praxis kaum, ungenügend oder gar nicht umgesetzt. Die Folge: Vor Allem stark sehbeeinträchtigte IT-Nutzende werden in der rasant wachsenden

digitalen Welt immer mehr ausgeschlossen, oder im Vergleich mit nichteingeschränkten User:innen mit einem wachsenden Malus in Form von zusätzlich zu leistendem zeitlichen Mehraufwand belegt.

Unsere Studie tauchte in dieses Spannungsfeld ein, indem bestehende Gesetzesgrundlagen, praktische Forschungen und bereits bestehende Studien zur Thematik zunächst identifiziert wurden. Auf dieser Basis wurden die Fragestellungen der qualitativen Untersuchung entwickelt. Die AWF wollte den IST-Zustand und die zugrundeliegenden Ursachen mehrperspektivisch explorieren. In diesem Zusammenhang wurden blinde IT-User:innen, sowie IT-Fachexpert:innen interviewt. So konnten zum einen die Ansprüche und Erfahrungen der sehbeeinträchtigten Betroffenen und zum anderen die praktische Umsetzung von digitaler Accessibility seitens der Projektleitenden in Unternehmen aufgedeckt werden.

Die Ergebnisse zeigten zunächst Positives. Alle blinden Personen empfanden die Digitalisierung und deren neue Möglichkeiten allgemein als Segen, besonders bezüglich Mobilität und persönlicher Unabhängigkeit. Jedoch wurde auch deutlich, dass die Technologienutzung blinder IT-User:innen, im Vergleich zu den sehenden deutliche Unterschiede aufweist, welche die ersteren einschränkt und enorm verlangsamt. Beispielsweise scheitert das Ausüben bestimmter Berufe, wie auch die beruflichen Weiterentwicklungen oft an digitalen Programmen, welche nicht accessible sind. Dem gegenüber konnte auf der Seite der Programmierung

digitaler Dienste eindeutig nachgewiesen werden, dass das Bewusstsein zur Befolgung der erwähnten WCAG und deren Wichtigkeit auf Unternehmensseite noch gering ist. Initiativen für die Umsetzung digitaler Accessibility kommen oft von Einzelpersonen, welche ein Bewusstsein für diese Thematik entwickelt haben. Nur sehr selten wird Accessibility als Standard in Projekten miteinbezogen oder vom Management gewünscht. Ziel muss es noch stärker sein, durch barrierefreie IT eine gleichschnelle Nutzung zu gewährleisten für alle, unabhängig ob die Nutzenden blind oder sehend sind. Voraussetzung ist ein Programmieren, welches sich strikt an bereits vorhandene Richtlinien und Standards (global) hält. Dafür sind eine verstärkte Bewusstseinsbildung, mehr Wille zur Umsetzung sowie der Einbezug und Austausch mit Betroffenen notwendig.

Einblick in die Lehre

Im Bereich der Lehre zeigte sich in diesem Jahr, dass die AWF-CDI Themen sich immer grösserer Aufmerksamkeit unter den Studierenden erfreuen. So war bei den Kursen Ability Management und Diversity Management jeweils die Kapazitätsgrenze an Teilnehmenden erreicht. Die Studierenden kamen hier zusätzlich in den Genuss spannender Gastbeiträge. Frau Monika Rühl (ehemals Leiterin Social Responsibility bei Lufthansa) hielt im Kurs Diversity Management einen Gastvortrag zum Thema Diversity Management bei dem Luftfahrtunternehmen. Im Kurs Ability Management sorgten die Gastreferate von Dr. Caroline Hess-Klein (Direktorin Inclusion Handicap) zur UNO-Behindertenrechtskonvention (Oktober 2021)

und Dr. RA Severin Bischof (Inhaber von Bischof & Partner) zum Assistenzmodell (Dezember 2021) für spannende praktische Einblicke.

Ebenso lag die Anzahl der Abschlussbetreuungen auf Rekordhoch. Insgesamt wurden neben über 50 Seminararbeiten, drei Bachelorarbeiten, fünf Masterarbeiten und eine Dissertation begleitet. Dies wird von der erfreulichen Tendenz abgerundet, dass immer mehr von einer Behinderung Betroffene ihre Abschlussarbeiten am AWF-CDI schreiben und so mehrperspektivische Eindrücke ermöglichen.

Die AWF-Expertise wurde auch im interuniversitären Austausch angefragt. Das Competence Centre for Rehabilitation Engineering and Science (RESC) der ETH-Zürich befindet sich momentan in der Planung einer Lehrveranstaltung «Inklusion und Behinderung». Hierbei wirkt die AWF mit ihrer Veranstaltungsexpertise im Bereich der Inklusion mit. Zudem ist eine Kooperation zwischen den beiden Instituten in diesem Bereich angedacht.

In St.Gallen werden die AWF-Themen ab dem Jahr 2022 einen prominenten Lehrplatz an der HSG erhalten. Die AWF hat mit dem Kurs «Grundlagen des Diversity Managements» am Wettbewerb für innovatives Lernen des neuen HSG Learning Centers teilgenommen (September 2021). Das Auswahlverfahren wurde erfolgreich durchlaufen und so darf die ausgewählte Vorlesung ab FS 2022 im neuen, innovativen Bildungskomplex SQUARE der HSG unterrichtet werden.

Projekte

Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik St.Gallen

Ziel

Seit 2013 gibt es in St.Gallen das kantonale BehiG (sGs 381.4), das Gesetz über die soziale Sicherung und Integration von Menschen mit Behinderung. Aktuell wird die Wirkung dieses Gesetzes überprüft. Unter der Fragestellung, wie die **Lebenssituation von Menschen mit Behinderung im Kanton St.Gallen** ist, werden **förderliche und hemmende Faktoren für eine möglichst selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe** dieser Personen angeschaut. Dies geschieht in verschiedenen Lebensbereichen, wie Wohnen, Arbeiten und Beschäftigung, Bildung, Gesundheit, Politische Partizipation oder Mobilität. Dies im engen Zusammenhang mit den wichtigen Anliegen der UNO Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), welche die Schweiz 2014 ratifiziert hat.

Phase

Regelmässige Sitzungen der Echogruppe seit November 2016.

In Form eines Kreislaufkonzepts werden die Ergebnisse der Evaluation verdichtet und Handlungsempfehlungen für den 2. Wirkungsbericht, zusammen mit dem Amt für Soziales des Kantons St.Gallen, abgeleitet. Dieser Prozess wird stetig von der AWF begleitet.

Computereingabe-Einheit für Menschen mit einer Behinderung

Ziel

Menschen mit einer Behinderung benötigen oftmals spezifische technische Hilfsmittel zur Computereingabe, welche zuerst individuell anhand eines Pilotprojektes entwickelt und getestet werden müssen. Dies, weil es sich um einen Markt mit tiefer Nachfrage handelt. Spezifisch für Sinnes- und Körperbehinderte wird ein auf den **neuesten Technologien basierendes Eingabesystem entwickelt**, getestet und anschliessend dem Markt zur Nutzung und Weiterentwicklung zur Verfügung gestellt. Ziel des Innovationsträgers ist, die Funktionalität auf verschiedenen Betriebssystemen zu gewährleisten.

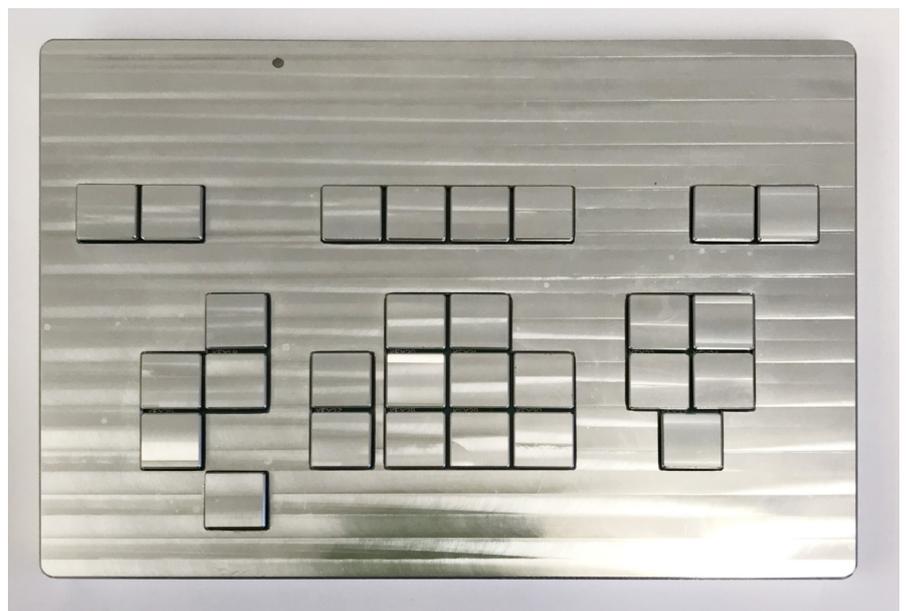
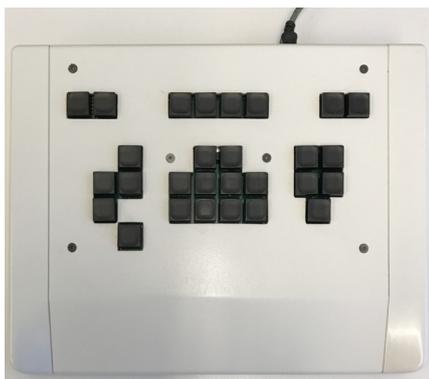
Phase

Prototyp 2 getestet und freigegeben.

0-Serie befindet sich in der Entwicklung. Ziel der «CSS MicroSystems GmbH» war die neuen Tastaturen an Nils Jent im Jahre 2021 auszuliefern. Aufgrund innerbetrieblicher Schwierigkeiten und Covid-19 ist dies nicht realisierbar. Projektende offen.

Ergebnis

Innovationsträger für die Partizipation von Menschen mit Behinderungen seit Projektstart 2016 nach wie vor in Arbeit.



Die alte (links) und die neue Tastatur (rechts).

Untersuchung im Bereich Digitalisierung und Accessibility für stark sehbeeinträchtigte IT-User

Ziel

Untersuchung des Spannungsfelds von Digitalisierung und Accessibility für stark sehbeeinträchtigte IT-User. Der kritische IST-Zustand wird beschrieben und Handlungsempfehlungen für die Praxis (insbesondere für Unternehmen beim Programmieren von digitalen Angeboten) abgeleitet.

Ausgangslage

Programmierstandards nach den „Web Content Accessibility Guidelines“ (WCAG) werden oftmals in der Praxis nicht berücksichtigt/nicht umgesetzt. Diese Programmierrichtlinien geben an, wie ein Programmcode geschrieben und letztlich auch getestet werden muss, dass nach dem Kompilieren zum fertigen Softwareprodukt, dieses schließlich sowohl nur mit der Maus, als auch nur mit der Tastatur oder dem Touchscreen bedient und jede Aktion sowie Darstellung von jedem Standard-Screen Reader sinnvoll und nachvollziehbar vorgelesen wird. Das konsequente Einhalten der

heutigen WCAG 2.1 ermöglicht stark sehbeeinträchtigten sowie auch hörbehinderten IT-Nutzenden die nachteillose Zugänglichkeit und Teilnahme an der rasant wachsenden und immer bedeutsameren digitalen Welt.

Vorgehensweise

Das Spannungsfeld wurde untersucht, indem bestehende Gesetzeslagen, praktische Forschungen und Studien zunächst identifiziert wurden und dann zur Aufbereitung kamen. Dies bildete die Grundlage für die Untersuchungen im empirischen Feld. In der Felduntersuchung wurden blinde IT-User, sowie IT-Fachexperten interviewt. Durch eine qualitative Befragung der zwei Gruppen sollte ein Bild der Praxis gezeichnet werden. Zum einen wurden die Ansprüche der sehbeeinträchtigten IT-User und zum anderen die praktische Umsetzung durch IT-Expert:innen aufgedeckt. Auf dieser Basis wurden **Guidelines für Unternehmen entwickelt, um den Accessibility-Richtlinien zu entsprechen** und diesen nach Möglichkeit zum Durchbruch zu verhelfen.

Engagements als Wissens- und Selbsterfahrungsexperte

Nils Jent & Philip Bootz

Fachratssitzungen «Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik St.Gallen», in Zusammenhang mit dem zweiten Reporting für die UNBRK, u.a. zu den Themen: öffentlicher Raum, Infrastruktur, Wohnen, Bildung, Beruf, Gesundheitsversorgung, Freizeit, St. Gallen. (Quartalssitzungen 20/21)

Nils Jent

Wissensexperte des Soundingboards beim «HSG-Sprachleitfaden» (seit 2021 in Kraft)

Nils Jent

Wissensexperte für die Erstellung des Leitfadens «Lehren und Forschen an der Hochschule – barrierefrei!», Projekt der Swiss Universities (fortlaufend).

Nils Jent

Aktive Teilnahme am Code of Conduct (HSG-Kampagne); Statement zu «Akademische Freiheit» (Juni 2021)

Nils Jent & Philip Bootz

Review Forschungsantrag für die Wissenschaftsförderung Tirol (WTF)

Publikationen

Bücher

Bootz, P. & Wacker, E.
(2021)

PräGe – Prävention und Gesundheitsförderung in besonderen Wohnformen. Studienbericht. Berlin: KomPart

Zeitschriften

Bootz, P. & Wacker, E.
(2021)

Investition in die Gesundheit, in: Gesundheit und Gesellschaft SPEZIAL 24(4), S. 12-13

Referate und Aussenauftritte

Nils Jent & Philip Bootz

Referat zum Thema «Wie können Inklusion & Diversität die Freiwilligendienste bereichern – Potenziale von Menschen mit Behinderungen» an der Fachtagung Inklusion und Diversität i.d. Freiwilligendiensten, Veranstaltung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin (geplant Mai 2020 – ursprünglich Verlegung auf Mai 2021 aufgrund Covid-19 – neues Datum noch offen)

Nils Jent & Philip Bootz

«Lunchreferat zu Diversity & Inclusion», Rotary Club Rosenberg (Mai 2021).

Nils Jent & Petra Kopf

Roundtable Paneldiskussion des ETH-Competence Centre «Rehabilitation Engineering and Science» Zürich zur «Inklusion von Menschen mit Behinderung» (Juni 2021)

Nils Jent

Interview für My Handicap mit Bonnie Thottukadavil (August 2021)

Lehre und schriftliche Arbeiten

Kurse

- Grundlagen des Diversity Managements; Major BWL; 4 SWS. Gastreferentin: Monika Rühl, vorm. Head of Diversity bei Lufthansa, zu Altersdiversity bei Lufthansa, April 2021.
- Ability Management. Das Integrations-/Inklusionsdilemma von Menschen mit Behinderung in Wirtschaft und Gesellschaft; Kontextstudium; 2 SWS. Gastreferenten: Dr. Caroline Hess-Klein, Direktorin Inclusion Handicap, zur UNO-Behindertenrechtskonvention, Oktober 2021; Dr. RA Severin Bischof, Inhaber von Bischof & Partner, zum Assistenzmodell, Dezember 2021.
- Gastvorlesung zu Board Diversity im Rahmen des EMBA-HSG, Corporate Governance.
- Gastreferent im Rahmen des Inklusionsmaster 8,732: Manche sind gleicher: Inklusion im Spannungsfeld von Ökonomie und Gleichstellung, Fachbereich Gender and Diversity. (November 2021)
- In Planung: Lehrveranstaltung «Inklusion und Behinderung» in Kooperation mit dem Competence Centre for Rehabilitation Engineering and Science (RESC) der ETH Zürich.

Bachelorarbeiten

- Baehler, Pascal. Altersdiversitätsmanagement im

Schweizer Gesundheitswesen – Eine qualitative Untersuchung der personen-, gruppen- und organisationsbezogenen seniorenspezifischen Faktoren des Diversity Managements (in Arbeit)

- Caduff, Sarina: Inwiefern ist der diskriminierenden Rentenberechnung durch die Schweizerische Invalidenversicherung (IV) in Folge des EGMR-Urteils 7186/09 von 2016 Rechnung getragen worden? Eine kritische Handhabungsanalyse der IV in Bezug auf die Rentenberechnung bei Teilzeiterwerbstätigen und Mehrfachbeschäftigten (EGMR-Entscheid: CASE OF DI TRIZIO v. SWITZERLAND, 7186/09) (Rückzug durch Studentin)
- Draeger, Sarah: Über das Zusammenspiel welcher Faktoren der Transaktionalen Führung wird die Inklusion von Arbeitskräften mit Paraplegie zur strategischen Erfolgsposition? (Abgabe November 2021)

Masterarbeiten

- Bazzani, Ivo: Psychologische Mechanismen der Co-Behinderung (Thema in Abstimmung: wegen gesundheitlicher Probleme des Masteranden verschoben auf 2022)
- Bischofberger, Camilla: Schnittmenge von «Digitalisierung» und «Accessibility» - Segen oder Fluch? – Untersuchung am Beispiel blinder IT-User:innen (eingereicht

Oktober 2021)

- Seiler, Andreas: Wer sind unsere Verwaltungsräte? Eine Lebenslauf-Analyse aller SMI-Verwaltungsräte (Anfrage für das Koreferat durch Prof. Sutter-Rüdisser – Rückzug Studierender Ende September)
- Troxler, Eliane: Welche Faktoren beeinflussen eine erfolgreiche Inklusion von Hochschulabsolvent:innen mit Depressionen am Arbeitsplatz (in Arbeit)
- Vinci, Loris: The effect of board gender diversity on the environmental performance and its determinants: Evidence from European mid-cap companies (Thema in Abstimmung)

Dissertationen

- Bootz, Philip: Disability Journey - Beschäftigung von MmB bei KMU im Primärarbeitsmarkt nach Art. 27 UN-BRK: Analyse des (Erfolgs-)wegs von Schweizer KMU Inklusionspreisträgern im Kanton Zürich

Analysing Swiss KMU price winners (diversity management) on their way towards inclusion (in Arbeit)

Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften

- Mitglied der Gleichstellungskommission, 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.
- Mitglied des Stiftungsrats, Beatrice Ederer-Weber-Stiftung, Zürich.
- Mitglied der Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik, St.Gallen.
- Mitglied des Swiss Institute of Directors, St.Gallen.

From insight to impact.



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