

Jahresbericht 2015

INHALT

1.	Vorwort	2
2.	Forschung	4
3.	Publikationen	25
4.	Vorträge und Konferenzen	29
5.	Lehre	32
6.	Betreute Arbeiten	33
7.	Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften	34
8.	Gastdozenten	35
9.	Veranstaltungen	36
10.	Team	38
11.	Fachrat	40

1. VORWORT

Eine aktuelle Studie der OECD (2014) belegt, dass der Schweizerischen Wirtschaft durch psychische Krankheiten Kosten in Höhe von 3,2% des BIP durch Arbeitsausfälle, Gesundheitskosten und Sozialausgaben entstehen. Zudem scheinen die Fehlitage bedingt durch psychische Leiden in beinahe allen Industrienationen stark zuzunehmen. Einige deutsche Krankenkassen (z.B. BKK, 2012) berichten hier Wachstumsraten um den Faktor 19 (zwischen 2004 und 2011). Obwohl Psychiater davon ausgehen, dass sich die psychische Gesundheit der Bevölkerung nicht generell verschlechtert hat und andere Faktoren diese Zunahme erklären (z.B. häufigere Diagnosen), stellt diese Situation Betroffene, Betriebe und Sozialversicherungen vor grosse Herausforderungen.

So tun sich psychisch erkrankte Personen oftmals schwer, was die Aufnahme bzw. den Erhalt einer Stelle im ersten Arbeitsmarkt anbelangt. Obwohl sich der Schweizerische Arbeitsmarkt in einer sehr guten Verfassung befindet und praktisch Vollbeschäftigung herrscht, ist die Arbeitslosigkeit dieser Gruppe dreimal so hoch wie der Durchschnitt. Da eine Vielzahl von Studien zeigt, dass Arbeits- und Beschäftigungslosigkeit negativ auf den Gesundheitszustand wirkt, ist diese Situation für die Betroffenen sehr nachteilig. Ferner stehen Unternehmen und insbesondere Führungskräfte vor einer grossen Aufgabe. So zeigt die Forschung eindrücklich, dass Führungskräfte einen nachhaltigen Einfluss auf die Gesundheit und den Arbeitsplatzzerhalt ihrer Mitarbeitenden haben, gerade falls diese unter psychischen Belastungen leiden. Auf der anderen Seite fühlen sich viele Vorgesetzte überfordert und verfügen über kein belastbares Wissen, wie sie mit psychisch erkrankten Mitarbeitenden konkret umgehen sollen. Schliesslich machen auf Seiten der Invalidenversicherung psychische Krankheiten fast 40% aller Neurenten aus.

Da hier überdurchschnittlich oft auch junge Menschen langfristig zu IV-Beziehern werden, sind die Kosten für die Solidargemeinschaft sehr hoch.

Aus diesen Gründen stellen Forschung und Praxisbeiträge zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz einen wichtigen Teil der Aktivitäten des CDI-HSG dar: Unter anderem führen wir eine mehrjährige Feldstudie im Grossraum Zürich durch, bei welcher wir das Zusammenspiel von Betroffenen, deren privatem Umfeld, den Unternehmen sowie der IV auf innovative Weise beleuchten und Empfehlungen zur Verbesserung von Leistungen und Interventionen ableiten. Ferner veranstalten wir am 7. Juni 2016 einen interdisziplinären Praxis-Workshop zu diesem Thema, zu welchem wir Sie herzlich einladen.

Gesamthaft blickt das CDI-HSG auf ein sehr erfolgreiches Jahr 2015 zurück, sowohl was Projekte, Publikationen, Auszeichnungen und Lehrtätigkeiten anbelangt. Auch personell haben wir uns weiterentwickelt. Auf Ebene der Direktion wurde Frau Prof. Dr. Beatrix Eugster auf eine Tenure Track Assistenzprofessur für Volkswirtschaft mit besonderer Berücksichtigung der Disability Economics & Integration an der Universität St. Gallen berufen. Sie wird per 1. August 2016 die Leitung des Bereichs Volkswirtschaft übernehmen. Prof. Dr. Stephan Böhm erhielt im März 2015 einen Ruf auf den Dr. Arend Oetker Lehrstuhl für Wirtschaftspsychologie und Führung an der HHL Leipzig Graduate School of Management. Er lehnte diesen ab, nahm ein Bleibeangebot der Universität St. Gallen an und ist seit August 2015 Titularprofessor für Betriebswirtschaftslehre mit besonderer Berücksichtigung des Organizational Behavior und Disability Managements.

VORWORT

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

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

St. Böhm

Prof. Dr. Stephan Böhm

B. Eugster

Prof. Dr. Beatrix Eugster



Prof. Dr. Nils Jent



Hintere Reihe von links:

Christoph Breier; wissenschaftlicher Mitarbeiter BWL / Dr. Regula Dietsche, Postdoktorandin AWF / Dr. Miriam Baumgärtner, Postdoktorandin BWL / Prof. Dr. Beatrix Eugster, a.i. Leitung VWL / Prof. Dr. Stephan Böhm, Leitung BWL / Ursula Würmli, Sekretariat / Dr. David Dwertmann, Postdoktorand BWL / Anna Brzykcy, Doktorandin BWL

Vordere Reihe von links:

Lars Kreissner; Doktorand BWL / Kirill Bourovoy, Doktorand BWL / Prof. Dr. Nils Jent, Leitung AWF / Helge Liebert, Doktorand VWL / Lionel Jeanneret, wissenschaftlicher Mitarbeiter VWL. Es fehlt: Jann Witschi, wissenschaftlicher Mitarbeiter VWL

2. FORSCHUNG

2.1 BEREICH VOLKSWIRTSCHAFT



Von links: Lionel Jeanneret, Prof. Dr. Beatrix Eugster, Helge Liebert. Es fehlt: Jann Witschi

Die volkswirtschaftliche Forschung am CDI-HSG fokussiert sich auf politikrelevante Forschung im Bereich der Gesundheits- und Arbeitsmarktökonomie. Wir evaluieren Massnahmen zur Vermeidung einer Invalidisierung sowie zur erfolgreichen (Re-)Integration von Menschen mit Behinderung und geben Inputs zur effektiven und effizienten Ausgestaltung der Sozialversicherungs- und Schulsysteme.

Weiter arbeiten wir an verschiedenen empirischen Forschungsprojekten in Gesundheits- und Arbeitsmarktökonomie mit Daten aus der Schweiz, aus Deutschland und aus den USA.

Das Jahr 2015 war geprägt durch organisatorische Umstellungen im volkswirtschaftlichen Bereich. Nachdem Eva Deuchert uns im Januar verlassen hat, hat Beatrix Eugster ad interim die Leitung des Bereichs übernommen. Die Stelle wurde ausgeschrieben und kann per August 2016 definitiv mit Beatrix Eugster besetzt werden.

Nach dem erfolgreichen Abschluss seiner Bachelorarbeit wurde Lionel Jeanneret als studentischer Mitarbeiter angestellt.

Erwähnenswert ist auch, dass wir im Sommer 2015 für Pro Senectute Auswertungen zur demographischen Ausgangslage und zu den Gesundheitskosten für Senioren erstellen durften. Die Studie stiess medial auf grosses Interesse und führte zu mehreren Zeitungsartikeln und Radiointerviews.

Ebenfalls durften wir letztes Jahr die Sendung ECO vom Schweizer Fernsehen am Center for Disability and Integration begrüßen, welche mit Beatrix Eugster ein Gespräch aufnahm und am 23. November 2015 in einer Spezi­alsendung zum Thema „Arbeit statt Invalidenrente“ ausstrahlte (Bild rechts).

Aktuelle Projekte im Bereich VWL

Ausbildung von Kindern mit Lernschwierigkeiten

(*Beatrix Eugster, Helge Liebert*)

Die Ausgestaltung von Fördermassnahmen für Kinder mit Lernschwierigkeiten sowie die optimale Zuweisung von Kindern in die entsprechenden Massnahmen sind von grosser Bedeutung. Einerseits will man Kindern mit Förderbedarf die bestmögliche Unterstützung zukommen lassen, andererseits ist spezielle Förderung mit grossen Kosten für die Schulen verbunden.

Die derzeit vorhandenen empirischen Belege über die Wirksamkeit von sonderpädagogischen Massnahmen sind unzureichend. Der Hauptgrund für das Fehlen empirischer Evidenz ist der Mangel an geeigneten Daten. In diesem Projekt soll progressiv ein neuartiger Datensatz aufgebaut werden, welcher die Analyse der Wirksamkeit von verschiedenen sonderpädagogischen Massnahmen erlaubt.

Die Grundlage dieses Datensatzes sind detaillierte Individualdaten von zwei Schulpsychologischen Diensten.

Diese Daten enthalten Informationen zu Schulkindern, welche aufgrund einer Leistungs- und Lernschwäche vom Schulpsychologischen Dienst begutachtet wurden.

Um die eher kurzfristigen Effekte der Fördermassnahmen auf die schulische Leistung zu messen, sollen mit diesen Daten in einem ersten Schritt standardisierte Testresultate verknüpft werden. Der Effekt auf die schulische Leistung ist insofern wichtig, als diese die beruflichen Zukunftsaussichten massgeblich beeinflussen.

In einem zweiten Schritt ist eine grosse Befragung geplant, welche konkret Informationen über die berufliche und soziale Integration sammelt. Dies erlaubt eine Evaluation der langfristigen Effekte von Fördermassnahmen. Dies ist wichtig, weil ein positiver Effekt auf z.B. Sozialhilfebezüge auch grössere Kosten für Fördermassnahmen durchaus rechtfertigen kann.



•ECO | **Beatrix Eugster**
Professorin für Ökonomie Universität St. Gallen

Prof. Dr. Beatrix Eugster in der ECO Spezialsendung „Arbeit statt Invalidenrente“ vom 23. November 2015

Aktuelle Projekte im Bereich VWL

Lohnunterschiede von Menschen mit und ohne Behinderung

(David Baldrige, Richard Dirmeyer, Beatrix Eugster)

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

In diesem Projekt untersuchen wir anhand von mehr als 3.5 Millionen Personen in den USA Lohnunterschiede zwischen Menschen mit und ohne Behinderung. Aufgrund der ausserordentlich hohen Anzahl von Menschen mit Behinderung in unserer Stichprobe (ca. 230'000) können wir ausserdem den Einfluss von einer höheren Ausbildung auf

diese Lohnunterschiede bestimmen. Die Studie zeigt, dass Menschen mit einer Behinderung 43% weniger verdienen als Menschen ohne Behinderung.

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

Einführung der Dreiviertelrente

(Eva Deuchert, Beatrix Eugster)

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

Es zeigt sich, dass der Substitutionseffekt (Verringerung der Arbeitsmarktpartizipation, um einen höheren Behindertengrad und damit eine höhere Rente zu erreichen) relativ

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

Aktuelle Projekte im Bereich VWL

Wahl des Krankenkassen-Modells und Inanspruchnahme von Leistungen

(Beatrix Eugster, Lionel Jeanneret, Lukas Kauer)

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

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

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

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

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

Im dritten Teil schliesslich folgen wir der bereits bestehenden Literatur und fokussieren auf Reformen, welche die Höhe der Wahlfranchisen verändert haben. Im Gegensatz zu bereits bestehenden Papers können wir allerdings diese Frage mit repräsentativen Daten der ganzen Schweiz untersuchen.

Aktuelle Projekte im Bereich VWL

Regionale Ärztedichte, Kindersterblichkeit und die Inzidenz ansteckender Krankheiten

(Helge Liebert, Beatrice Mäder)

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

an der Nachfrage orientiert, was eine kausale Analyse erschwert.

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

Aktuelle Projekte im Bereich VWL

Zuhause altern – demografische Ausgangslage und Gesundheitskosten – eine Trendanalyse für 2030 (im Auftrag von Pro Senectute Schweiz)

(Beatrix Eugster, Lionel Jeanneret)

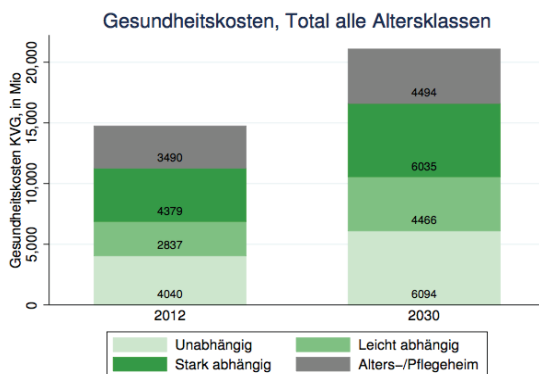
Im Rahmen dieses Projektes beantworteten wir für die Pro Senectute Schweiz folgende primären Forschungsfragen: Wieviele Senioren über 65 leben zuhause und wie stark sind diese abhängig von Hilfe oder Pflege? Wieviele Senioren leben in einem Alters- oder Pflegeheim? Wie hoch sind die Gesundheitskosten (nach KVG) für diese Senioren? Wie werden sich diese Anteile und Kosten bis ins Jahr 2030 entwickeln?

Zur Beantwortung dieser Fragen kombinierten wir verschiedene Daten, wie z.B. die Schweizerische Gesundheitsbefragung (SGB) und die Rechnungssteller-/Versichertenstatistik der SASIS.

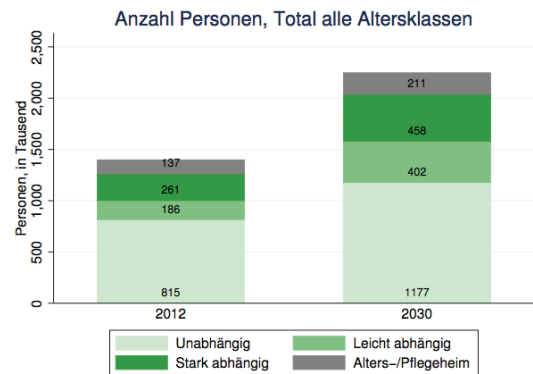
Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Anzahl Personen, welche formelle Hilfe benötigen, um ihren Alltag zu bewältigen, bis ins Jahr 2030 von ca. 580'000 auf über eine Million erhöhen wird. Durch diesen Anstieg werden sich auch die Gesundheitskosten (nach KVG) für diese Personengruppe von heute 10.7 Milliarden bis ins Jahr 2030 auf ca. 15 Milliarden erhöhen.

Die Studie verzeichnete eine hohe Medienpräsenz mit mehr als 100 Artikeln in verschiedenen Print- und Online-Medien, sowie persönlichen Interviews in Der Bund/Tagesanzeiger und Rete Uno.

Gesundheitskosten KVG: Personen 65plus



Unabhängig - abhängig - pflegebedürftig: Personen 65plus



Die Resultate der Pro Senectute Studie (Grafiken links und rechts)

2.2 BEREICH BETRIEBSWIRTSCHAFT



Von links: Lars Kreissner, Anna Brzykcy, Kirill Bourovoy, Prof. Dr. Stephan Böhm, Dr. David Dwertmann, Dr. Miriam Baumgärtner, Christoph Breier

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

Besonders positive Entwicklungen im Jahr 2015 stellten die Annahme einer Studie zu Führung und Behinderung im *Academy of Management Journal* sowie der Gewinn des Saroj Parasuraman Award for the Outstanding Publication on Gender and Diversity (2015) der *Academy of Management* dar.

Zudem erhielt Dr. David Dwertmann, Post-Doc am CDI-HSG, einen Ruf auf eine Tenure Track Assistenzprofessur an der Rutgers University, School of Business - Camden, USA. Seit August 2015 ist er in den USA tätig. Wir danken ihm für seine exzellente Mitarbeit am CDI-HSG und freuen uns auf weitere gemeinsame Forschungsprojekte.

Aktuelle Projekte im Bereich BWL

Aktives Management von Diversität: Diversitäts-Klima als Lösungsansatz

(David Dwertmann, Stephan Böhm)

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

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

Ein positives Diversitäts-Klima, welches sich in gemeinsam wahrgenommenen Normen zum Umgang mit Heterogenität äussert, scheint ein wichtiger Faktor zu sein, der zum erfolgreichen Management einer modernen Arbeitnehmerschaft beiträgt. Deshalb beschäftigen wir uns eingehend mit diesem Konstrukt. Welche Verhaltensweisen im Team werden belohnt und welche sanktioniert? Sind alle Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse eingebunden? Sind die HR-Systeme der Gruppe wie etwa Beförderungen und die des gesamten Unternehmens fair und frei von Diskriminierung?

Wenn das Diversitäts-Klima in einer Gruppe positiv ist, so wirken die mit ihm verbundenen sozialen Normen als starke Richtlinien zu offenem, inklusivem Verhalten gegenüber anderen Gruppenmitgliedern.

In diesem mehrjährigen Forschungsprojekt beschäftigen wir uns mit vielfältigen Fragen zum Diversitäts-Klima: Was sind die Effekte eines ausgeprägten Diversitäts-Klimas? Wie können Unternehmen und Führungskräfte ein positives Diversitäts-Klima aktiv fördern? Wie wirkt sich das Diversitäts-Klima auf den Zusammenhang von Mitarbeitenden-Heterogenität und Gruppenprozessen sowie Leistung aus?

Das dargestellte Projekt fusst auf verschiedenen Kooperationen mit Unternehmen im In- und Ausland. Grundsätzlich arbeiten wir in den meisten Teilprojekten empirisch und stützen uns hauptsächlich auf quantitative Daten aus Mitarbeitendenbefragungen sowie, wenn möglich, objektive Unternehmenskennzahlen. Ergebnisse aus unterschiedlichen Datensätzen legen nahe, dass das Diversitätsklima eine wichtige Rahmenbedingung darstellt, und u.a. behinderungsdiversen Teams in der Produktion hilft, mehr Innovationen hervorzubringen.

Ergebnisse dieses Forschungsprojekts erschienen unter dem Titel „Status matters: The asymmetric effects of supervisor-subordinate disability incongruence and climate for inclusion“ im *Academy of Management Journal*, der angesehensten empirischen Zeitschrift im Bereich der Managementlehre.

Aktuelle Projekte im Bereich BWL

Flexibilisierung von Beschäftigungsbedingungen als Treiber der Inklusion von Menschen mit Behinderung

(Stephan Böhm, Anna Brzykcy, David Baldrige)

Neue Arbeiten im Bereich des Personalmanagements zeigen, dass eine Flexibilisierung von Arbeit (z.B. hinsichtlich Arbeitsort und Arbeitszeit) mit positiven Auswirkungen auf die Zufriedenheit, Gesundheit und Einsatzbereitschaft von Mitarbeitenden verbunden ist. Dies trifft insbesondere für Beschäftigungsgruppen zu, die einen höheren Bedarf an flexiblen und individuellen Lösungen haben, so z.B. junge Eltern oder ältere Beschäftigte. Im Rahmen dieses Projekts übertragen wir diese Erkenntnisse auf Mitarbeitende mit Behinderung, welche in vielen Fällen ein Bedürfnis nach behinderungsbedingten Arbeitsplatzanpassungen haben.

Wird solchen Bedürfnissen nach Flexibilität Rechnung getragen, so sollten Menschen mit Behinderung hiervon stärker profitieren als ihre Kollegen ohne Behinderung. Stärkere Auswirkungen auf ihre Arbeitszufriedenheit oder ihre Bleibebereitschaft sind anzunehmen. Im Rahmen dieses Projekts überprüften wir diese generelle Hypothese mittels mehrerer grosszahliger Datensätze.

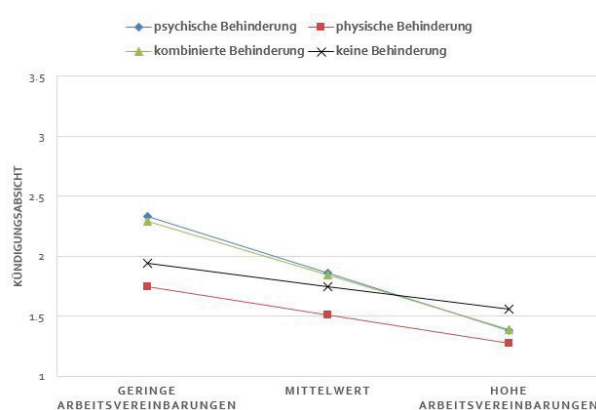
Tatsächlich konnten wir unsere Annahmen weitgehend bestätigen. So wirkte sich ein höheres Mass an Zentralisierung (also ein Mangel an Flexibilität) negativer für Mitarbeitende mit Behinderung aus, als für solche ohne Behinderung. Die Ergebnisse dieser Studie erschienen im Jahr 2015 unter dem Titel „Job satisfaction of employees with disabilities: The role of perceived structural flexibility“ in der Zeitschrift Human Resource Management.

Mittels eines weiteren Feldprojekts mit mehr als 20.000 Beschäftigten (hiervon ca. 3.000 mit einer Behinderung) konnten wir ferner zeigen, dass individuelle Vereinbarungen zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden hinsichtlich Arbeitsort und Arbeitszeit die Kündigungsabsicht signifikant verringern. Wiederum zeigte sich, dass dieser Zusammenhang stärker für Mitarbeitende mit Behinderung ist. Innerhalb der Gruppe der Beschäftigten mit Behinderung profitierten solche mit psychischen Erkrankungen am deutlichsten. Mitarbeitende mit physischen Behinderungen unterschieden sich hingegen nur unwesentlich von ihren Kollegen ohne Behinderung, sowohl was das absolute Mass der Kündigungsabsicht anging als auch den Effekt von individuellen Vereinbarungen.

Diese Ergebnisse implizieren zunächst, dass individuelle Arbeitsvereinbarungen ein probates Mittel zur Senkung der Kündigungsabsicht sind. Unternehmen sollten ihre Führungskräfte darin schulen, wie solche flexibilitätssteigernden Vereinbarungen getroffen werden können.

Darüber hinaus zeigt sich, dass Mitarbeitende mit Behinderung keine homogene Gruppe sind und eine Unterscheidung nach Behinderungsarten sinnvoll ist.

Aktuelle Projekte im Bereich BWL



Gesamthaft betrachtet sollte ein um nachhaltige Inklusion bemühter Arbeitgeber zunächst ein flexibler Arbeitgeber sein. Hiervon profitieren alle Mitarbeitenden, besonders aber solche mit spezifischen Bedürfnissen. Im Gegenzug profitiert auch das Unternehmen – durch höhere Zufriedenheit, Einsatz- und Bleibebereitschaft seiner gesamten Belegschaft.

Abbildung: Kündigungsabsicht von Menschen mit verschiedenen Behinderungsarten und ohne Behinderung in Abhängigkeit der individuellen Arbeitsvereinbarungen.

Forschungsprojekt zum Thema „subjektives Alter“

(Stephan Böhm, Kirill Bourovoy, David Baldrige)

Auf Grund des demografischen Wandels und des positiven Zusammenhangs zwischen Alter und Behinderung (ältere Mitarbeitende leiden oftmals unter verstärkten gesundheitlichen Einschränkungen) stehen viele Unternehmen vor der Herausforderung, die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden aufrechtzuerhalten. Unternehmen suchen nach möglichen Wegen, wie sie mit dieser neuen Situation umgehen können.

In diesem Projekt beschäftigen wir uns mit einem spezifischen Faktor, der helfen könnte, das Altern der Belegschaft und dessen Begleiterscheinungen erfolgreich zu gestalten. Neuen Forschungserkenntnissen zufolge scheint dabei der Faktor des „subjektiven Alters“ einen vielversprechenden Hebel darzustellen.

Unter dem subjektiven Alter versteht man die Wahrnehmung des eigenen Lebensalters, welche häufig deutliche Abweichungen vom chronologischen Lebens-

alter und starke interindividuelle Unterschiede innerhalb einer Altersgruppe aufweist. Bildet man die Differenz aus chronologischem und subjektivem Alter, so resultiert das relative subjektive Alter (RSA), d.h. ein Gefühl sich älter oder jünger zu fühlen, als man tatsächlich ist. Das RSA beeinflusst die individuelle Performanz, Gesundheit, Vitalität sowie auf aggregierter Ebene auch die Unternehmensleistung.

Darüber hinaus lassen sich das subjektive Alter und folglich auch das RSA im Vergleich zum tatsächlichen Lebensalter beeinflussen.

Doch welche Faktoren führen dazu, dass sich Mitarbeitende jünger fühlen, als sie tatsächlich sind? Erste Ergebnisse unserer Studien deuten auf signifikante Zusammenhänge mit Faktoren aus den Bereichen der Gesundheit, der Führung und der Teamprozesse. In Abbildung 1 sind einige Korrelate aufgeführt.

Aktuelle Projekte im Bereich BWL

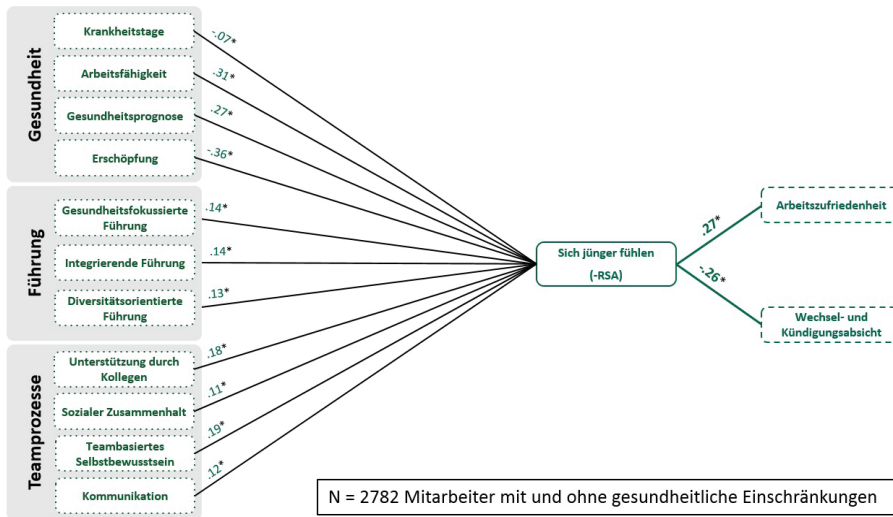


Abbildung 1: Korrelate von „relativem subjektivem Alter“ (RSA)

So speist sich das subjektive Alter eines Mitarbeitenden aus individuellen Vergleichsprozessen zu Menschen gleichen Alters. Mitarbeitende mit gesundheitlichen Einschränkungen und Behinderungen könnten bei diesen Vergleichsprozessen negativer abschneiden als ihre gesunden Kollegen. Aufbauend auf diesen Überlegungen haben wir folgende Forschungsfragen untersucht:

- Führen Produktivitäts-Kennwerte wie ein Leistungsdefizit oder die Anzahl an Krankheitstagen zu einem höheren RSA bei Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen?
- Welche Faktoren verstärken bzw. schützen Mitarbeitende mit gesundheitlichen Einschränkungen vor einer solchen negativen Selbstwahrnehmung?

Unsere Ergebnisse zeigen, dass ein Leistungsdefizit das RSA von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen tatsächlich erhöht. Eine hohe Sichtbarkeit der Behinderung verstärkt und eine gute Beziehung zur Führungskraft vermindert diesen Zusammenhang. Gleichzeitig hängt die Anzahl der Krankheitstage nicht statistisch nachweisbar mit RSA zusammen. Lediglich bei einer hohen Sichtbarkeit der Behinderung lässt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Krankheitstagen und RSA feststellen.

Abbildung 2 zeigt unser Forschungsmodell und die gefundenen Zusammenhänge.

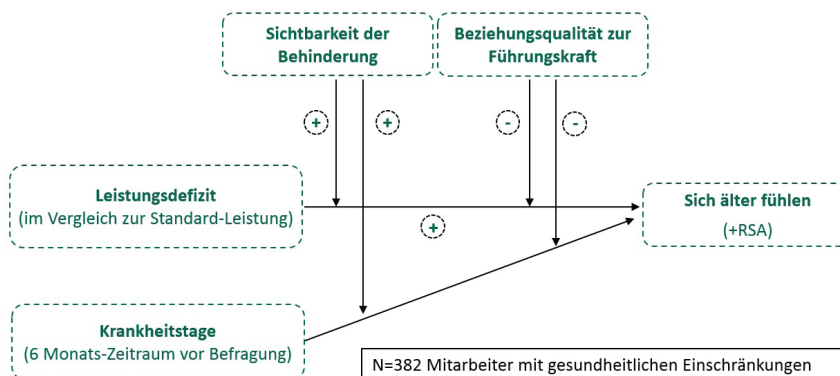


Abbildung 2: Forschungsmodell zur Untersuchung des „relativen subjektiven Alters“ (RSA)

Aktuelle Projekte im Bereich BWL

Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in Produktionsbetrieben

(Stephan Böhm, Kirill Bourovoi, David Dwertmann, Miriam Baumgärtner, Anna Brzykcy, Christoph Breier)

Der demografische Wandel führt zu einem massiven Anstieg des Durchschnittsalters in vielen westlichen Industrienationen. Mit dem Anstieg des Durchschnittsalters nimmt auch die Anzahl von Mitarbeitenden mit Behinderung zu. Hierdurch können viele Mitarbeitende in der taktgebundenen Fertigung nicht mehr die vorgegebene Standardleistung erbringen. Als Reaktion auf diese Tendenzen hat unser Kooperationspartner, ein grosses deutsches Industrieunternehmen, eine Systematik entwickelt, um leistungsgewandelte Mitarbeitende durch unterschiedliche Massnahmen wie etwa Arbeitsplatzanpassungen wieder an die Standardleistung heranzuführen.

In diesem Projekt evaluieren wir die bestehenden Integrationsprozesse und erarbeiten konkrete Handlungsempfehlungen für eine Prozess-Weiterentwicklung. Durch einen optimierten Einsatz von Mitarbeitenden sowie die Anpassung von Führungs- und Teamstrukturen soll letztendlich eine höhere Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei gleichzeitig gesteigerter Wirtschaftlichkeit erzielt werden. Die Evaluation verfolgt ein Längsschnitt-Design und teilt sich in eine qualitative Befragungsreihe und zwei quantitative Befragungen. Als Datenquelle dienen neben den Mitarbeitendenbefragungen auch objektive HR- und Produktions-Kennwerte.

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

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

Es konnten zudem interessante Zusammenhänge zwischen den Befragungs-Themen und objektiven Kennwerten aufgedeckt werden. So fanden wir beispielsweise Zusammenhänge von Behinderungsdiversität und Innovationskraft, Altersdiversität und Fehlerraten oder Vorurteilen der Führungskräfte und dem Wohlbefinden der unterstellten Mitarbeitenden. Für die Akzeptanz der Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen spielte neben dem Führungsverhalten eine offene Kommunikation der Integrations-Massnahmen eine wichtige Rolle.

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

Aktuelle Projekte im Bereich BWL

Die Ergebnisse der zweiten quantitativen Befragung konnten einerseits die Befunde der ersten Befragung durch deren Replikation bestätigen, andererseits aber auch neue Erkenntnisse liefern. So stellte sich beispielsweise eine gute Beziehungsqualität zum Gruppensprecher als zentral für die erfolgreiche Integration von leistungsgewandelten Mitarbeitenden heraus. Hohes Einfühlungsvermögen der Kollegen und ein positives Diversitäts-Klima erwiesen sich als wichtige Treiber der Innovationskraft in behinderungsdiversen Teams. Die Führungskräfte-Trainings führten zu verbesserten Kenntnissen über die Unternehmens-Integrationsprozesse. Auf Grundlage der finalen Ergebnisse verfassten wir abschliessende Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Mitarbeiter-Integration, die von unserem Projektpartner schrittweise implementiert werden.

So werden u.a. präventive und intervenierende Massnahmen für Mitarbeitende mit drohendem Leistungsabfall in Form von ergonomischen und arbeitsorganisatorischen Anpassungen durchgeführt. Über die konkreten Projektziele hinaus lieferte das Forschungsprojekt die Grundlage für die Dissertation eines CDI-Mitarbeiters zum Thema „Implementing Workplace Accommodations – The Perspective of Employees with Health Restrictions“.

Im nächsten und letzten Schritt werden wir weitere objektive HR-Kennwerte sammeln und mit unseren bisherigen Befunden in Beziehung setzen. Das Projekt wird voraussichtlich im Jahr 2016 abgeschlossen werden, wobei die gesammelten Daten mittelfristig eine solide Grundlage für künftige Publikationen liefern sollen.



Abbildung 1: Projektbesprechung bei Audi im April 2015.

Aktuelle Projekte im Bereich BWL

Identifikation von Faktoren des Arbeitsplatzerhalts bei psychisch erkrankten Mitarbeitenden

(Stephan Böhm, Lars Kreissner)

Im vergangenen Jahrzehnt stieg die Zahl an Invalidenberentungen aufgrund psychischer Erkrankungen von Arbeitnehmenden in der Schweiz wie auch in den meisten anderen Industrieländern signifikant an. Die hierdurch verursachten Kosten stellen Versicherungen und Arbeitgeber vor eine wachsende Herausforderung. Um dieser Problematik zu begegnen, kommt präventiven Massnahmen mit dem Ziel, Arbeitnehmende mit psychischen Erkrankungen im Beruf zu halten, wachsende Bedeutung zu.

Ziel dieses Forschungsprojekts ist die Ermittlung von Erfolgsfaktoren, die zum Arbeitsplatzerhalt bei psychisch Erkrankten beitragen. Des Weiteren wollen wir die hierdurch gewonnenen Erkenntnisse zur Gestaltung und Weiterentwicklung von praktischen Frühinterventionsmassnahmen nutzen, welche durch Versicherungen und Arbeitgeber angeboten werden können.

Die Daten dieser Studie werden mittels Fragebogenerhebung in Zusammenarbeit mit unserem Kooperationspartner, einem grossen Schweizerischen Sozialversicherungsunternehmen, seit Juni 2014 erfasst. Mögliche Studienteilnehmende sind Personen mit IV-Neuanmeldung, welche durch psychische Erkrankungen in ihrer Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt sind. Zur Ermittlung der Determinanten des Arbeitsplatzerhalts werden die Ressourcen und Anforderungen der Teilnehmenden auf betrieblicher und privater Ebene detailliert erfasst.

Hierzu werden in einem quasi-experimentellen Untersuchungsdesign neben den betroffenen Arbeitnehmenden auch die jeweiligen Arbeitgebenden sowie Personen aus dem sozialen Netzwerk der psychisch erkrankten Mitarbeitenden befragt und ergänzende objektive Daten wie der Arbeitserhalt oder -verlust herangezogen (siehe Abbildung). Des Weiteren werden für jeden Studienteilnehmenden Befragungsinformationen mehrerer Erhebungszeitpunkte über einen Zeitraum von drei Jahren erhoben.

Zwischen den ersten beiden Erhebungszeitpunkten wurde einem zufällig ausgewählten Teil der betroffenen Führungskräfte eine Schulung in gesundheitsfokussierter Führung angeboten. Durch Kontrollgruppenvergleiche mit den nicht-trainierten Führungskräften sollen Schlussfolgerungen zur Wirksamkeit dieser Intervention getroffen werden. Erweitert durch die Erkenntnisse unserer Analyse der Erfolgsfaktoren zum Arbeitsplatzerhalt können so wirksame Frühinterventionsmassnahmen entwickelt werden.

Die Datenerhebung der ersten Befragungswelle wurde abgeschlossen und die Erhebung zum zweiten Befragungszeitpunkt steht kurz vor dem Abschluss. Die querschnittlichen Analysen der Daten des ersten Messzeitpunktes weisen auf eine jeweils grosse Bedeutung individueller Eigenschaften sowie verschiedener Charakteristika des sozialen und beruflichen Umfelds der Betroffenen hin.

Aktuelle Projekte im Bereich BWL

Weiter spricht das Ergebnis der Schulungsevaluation durch die grosse Zufriedenheit der Teilnehmenden sowie den signifikant verbesserten Kenntnisstand im Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz für das grosse Potenzial von Führungskräfte-Trainings als Frühinterventionsmassnahme.

Die Beurteilung der Effektivität der Schulung für den Arbeitsplatzhalt sowie die Ableitung von finalen Handlungsempfehlungen können jedoch erst durch Analyse des längsschnittlichen Datenmaterials nach Beendigung des dritten und letzten Messzeitpunkts im dritten Quartal 2016 erfolgen.



Abbildung: Die multiplen Datenquellen für die Erhebung der individuellen Belastungen und Ressourcen psychisch erkrankter IV-Kunden.

Aktuelle Projekte im Bereich BWL

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

(Stephan Böhm, Miriam Baumgärtner, Lars Kreissner)

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

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

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

Ziel dieser Forschungsbemühungen ist es, unser Verständnis der Determinanten, Rahmenbedingungen und

Wirkungen von gesundheitsfokussierter Führung (HFL) weiter zu schärfen und die Trainierbarkeit dieses gesundheitsbezogenen Führungsverhaltens zu evaluieren.

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

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

Erste praxisorientierte Erkenntnisse unserer Arbeit erscheinen unter dem Titel „Gesünder führen“ im März 2016 im Harvard Business Manager.

Gewinn des Saroj Parasuraman Award der Academy of Management

Die von Stephan Böhm, Florian Kunze und Heike Bruch verfasste Studie „Spotlight on age-diversity climate: The impact of age-inclusive HR practices on firm-level outcomes“ wurde von der Academy of Management mit dem „Saroj Parasuraman Award for the Outstanding Publication on Gender and Diversity 2015“ ausgezeichnet. Hierbei handelt es sich um einen der bedeutendsten

Preise im Bereich der Diversity Forschung, da das jeweils beste publizierte Paper des vergangenen Jahres (über alle Journals hinweg) von einer Fachjury ausgewählt wird. Für ihre Forschung zum Altersklima und inklusiven HR-Praktiken gewannen die Autoren im Jahr 2014 auch den mit 15.000 CHF dotierten Vontobel-Preis für Alter(n)s-forschung.



Prof. Janet Barnes-Farrell (Jury-Vorsitzende), Prof. Stephan Böhm, Prof. Florian Kunze und Prof. Charmine Härtel (Head of the Gender and Diversity Division der AOM) bei der Preisübergabe im Rahmen der Academy of Management Annual Conference 2015, Vancouver, Kanada.

FORSCHUNG



2.3 DIE ANGEWANDTE DISABILITY FORSCHUNG



Von links: Dr. Regula Dietsche, Prof. Dr. Nils Jent

Ziel des Bereichs ist es, praxisnahe Integrationskonzepte und –instrumente für die Integration von Mitarbeitenden mit Behinderung in ein Teamgefüge zu gestalten, damit alle Involvierten davon einen Nutzen haben.

Frau Dr. Regula Dietsche hat ihre Dissertation zum Thema „Studieren mit einer Behinderung an Schweizerischen Hochschulen“ verfasst. Ziel der Studie war es, zielführende Optimierungsmassnahmen für Studierende mit Behinderung in den drei Phasen des Einstiegs, des eigentlichen Studiums und des Abgangs hinsichtlich der drei Säulen der Universitäten, namentlich der Administration, der Infrastruktur und der Lehre zu eruieren. Hierfür wurde eine sogenannte Inklusionsmatrix für Universitäten erstellt,

welche als Basis dazu dienen soll, eine grösstmögliche Barrierefreiheit bzw. einen optimalen Zugang (access and participation) sicherzustellen und entsprechende konkrete Vorschläge zur Zielsetzung, Strategiebildung und Auswahl der passenden Instrumente abzuleiten.

Der empirische Teil der Studie basiert auf halbstrukturierten Leitfadeninterviews mit direkt betroffenen Gymnasiasten und Gymnasiastinnen, Studierenden sowie Ehemaligen. Als Praxisbeispiel wurde insbesondere eine Analyse der Universität St. Gallen erstellt. Die Studie kommt zum Schluss, dass nach wie vor stereotype Bilder einer erfolgreichen Inklusion entgegenwirken. Die Dissertation wurde mit dem Prädikat „sehr gut“ bewertet.

Nach Abschluss der Dissertation hat Regula Dietsche das CDI per 31.12.2015 verlassen. Wir danken ihr an dieser Stelle herzlich für ihren grossen Einsatz und wertvollen Beitrag an unsere Forschung.

Per 1.02.2016 konnten wir Frau Lena Pescia als neue Assistentin und Doktorandin im Bereich der angewandten Disability Forschung begrüessen. Wir wünschen Frau Pescia für Ihre Aufgabe und für Ihr Dissertationsprojekt viel Erfolg.

Aktuelle Projekte im Bereich AWF

Film: Unter Wasser atmen bei Lufthansa und Constantin-Film

Der prämierte Dokumentarfilm „Unter Wasser atmen“ der Filmproduktionsgesellschaft „Instantview“ soll weitere Verbreitung finden und dadurch nicht nur auf das CDI-HSG, sondern auch auf die ressourcenorientierte Nutzung der Abilities sowie auf die Kraft des gleichwertigen Miteinanders aufmerksam machen. Es freut uns sehr, dass der Film auf der didaktisch neuen Technik des story

tellings im Zeitraum von Oktober 2015 – Januar 2016 auf allen Mittel- und Langstreckenflügen der Lufthansa gezeigt wurde. Die Dokumentation ist einerseits eine ausserordentliche cineastische Geschichte und zum anderen didaktischer Träger, wie Abilities im Miteinander erschlossen und genutzt werden. Zurzeit prüft Constantin-Film zusammen mit Nils Jent die Marktchancen eines Spielfilms.

Inklusive Universität St. Gallen und Special Needs

Erhebung der aktuellen Situation bezüglich „Studieren und Arbeit mit Behinderung an der Universität St. Gallen“ und Entwicklung einer Strategie zur Umsetzung des Themas Special Needs an der Universität St. Gallen im Rahmen der Diversity Strategie. Ein erstes Resultat aus der Erhebung ist die Schaffung einer Stelle mit akademischer Qualifikation

per 01.01.2016; mit dem Ziel, das Thema Special Needs im Rahmen der Diversity-Strategie an der Universität St. Gallen umzusetzen sowie eine Beratungsstelle für Studierende und Mitarbeitende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung aufzubauen. Frau Dr. Regula Dietsche leitet diese neugeschaffene Stelle.

Behindertentransport St. Gallen

Weiterführung des flexiblen, zeitgenauen und professionellen Tür-zu-Tür-Transportservices für Menschen mit Behinderung zur Arbeitsstätte und zur medizinisch/therapeutischen Versorgung unter Berücksichtigung der finanziellen Tragbarkeit der Transportkosten für die behinderte Taxikundin oder den behinderten Taxikunden. Dank unseres Engagements konnte Procap St. Gallen

-Appenzell im Herbst 2015 ein von der Beatrice Ederer-Weber Stiftung finanziertes, umgebautes Fahrzeug entgegennehmen. Ein zweites Fahrzeug ist für das Jahr 2016 zugesichert. Somit ist der für die St. Galler mit Behinderung wichtige Mobilitätsdienst des Rolltaxi über Jahre gesichert und das CDI-HSG dringt mit seinem Schriftzug auf den Autos in das Bewusstsein der Passanten.

Aktuelle Projekte im Bereich AWF

Computereingabe-Einheit für Behinderte

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 Blinde wird eine auf den neuesten Technologien basierendes Eingabesystem entwickelt, getestet und anschliessend auf dem Markt zur Weiterentwicklung und Nutzung zur Verfügung gestellt. Das Projekt befindet sich in der Pilotphase.

ETH-Projekt zusammen mit dem CCDI des FIM-HSG

Zielsetzung der qualitativen Pilotstudie war es, die Effekte von Schwangerschaften und familiären Betreuungsaufgaben auf die Karriere vor allem von Post-Doktorandinnen und – in zweiter Linie – auch von Doktorandinnen zu untersuchen und entsprechende Massnahmen abzuleiten.

Dafür wurden halbstrukturierte Interviews mit vorgesetzten Personen, Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen (jeweils einzeln) sowie mit weiteren ETH-internen Expertinnen und Experten geführt. Das Projekt ist abgeschlossen.

Inklusionsfitness Schweizerischer Unternehmen

Periodische Überprüfung der Inklusionsfitness für Mitarbeitende mit Behinderung bei den 100 grössten Unternehmen in der Schweiz, inklusive der im SMI gelisteten auf der Basis des jeweiligen betrieblichen integrierten Konzepts des Diversity Managements. Die Inklusionsfitness wird über folgende Indikatoren erhoben: Bestandsaufnahme der betrieblichen Diversity Konzeptionen,

Stand der Umsetzung, Ableitung von Best Practice Beispielen sowie periodische Überprüfung des institutionellen Inklusionsbestrebens der Unternehmen anhand qualitativer Untersuchungen von Zufriedenheit, Motivation, psychischer Befindlichkeit sowie quantitativer Aussagen über die innerbetriebliche Anzahl Beschäftigter mit Behinderung.

UBS-Projekt zusammen mit Myhandicap zur Inklusion von Spastikern in spezifischen Arbeitsprozessen im 1. Arbeitsmarkt

Projektziel: Kommunikation mittels Einsatz moderner Sensortechnologien zur Unterstützung von stark kommunikativ eingeschränkten Arbeitskräften.

Das Vorgespräch mit der UBS ist erfreulich verlaufen. Die Projekteingabe ist erfolgt, die Antwort noch ausstehend.

3. PUBLIKATIONEN

3.1 Publikationen im Bereich VWL

Artikel in Fachzeitschriften:

- Eugster, B. (2015). Effects of a higher replacement rate on unemployment durations, employment, and earnings. *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 151(1), pp. 1-25.
- Deuchert, E., & Liebert, H. (2016). Aging faster in office? the effect of extended service in political office on longevity. *Applied Economics Letters*, 23(7), pp. 510-515.

Papiere im Begutachtungsprozess:

- Eugster, B., Lalive, R., Steinhauer, S., & Zweimüller, J. (1. R&R eingereicht). Do Work Attitudes Matter for Job Search? Evidence from the Swiss Language Border. *Journal of the European Economic Association*.
- Eugster, B., & Parchet, R. (6. R&R). Culture and Taxes: Towards Identifying Tax Competition. *Journal of Political Economy*.

Arbeitspapiere:

- Baldrige, D., Dirmyer, R., & Eugster, B., (2015). Disability, Educational Capital and Salary Equality: Descriptive Evidence, Unveröffentlichtes Manuskript.
- Deuchert, E., & Eugster, B., (2015). Crawling Up the Cash Cliff? Behavioral Responses to a Disability Insurance Reform, Unveröffentlichtes Manuskript.

- Liebert, H., (2015). Medical Screening and Award Errors in Disability Insurance, Unveröffentlichtes Manuskript.
- Liebert, H., & Mäder, B., (2015). The impact of regional health care coverage on infant mortality and disease incidence, Unveröffentlichtes Manuskript.

Medien:

- Eugster, B., & Jeanneret, L., (2015). Zuhause altern – demografische Ausgangslage und Gesundheitskosten – eine Trendanalyse für 2030. Im Auftrag von Pro Senectute Schweiz.
 - Medienpräsenz: >100 Artikel in verschiedenen Print- und Online-Medien
 - Persönliche Interviews mit Der Bund/Tagesanzeiger, Rete Uno
- Eugster, B., (2015). Interview für ECO Spezialsendung zum Thema „Arbeit statt Invalidenrente“.
- Eugster, B., & Liebert, H., (2016). Arbeitsanreize der Schweizerischen Invalidenversicherung. *Education Permanente*, 2016-I.

3.2 Publikationen im Bereich BWL

Artikel in Fachzeitschriften

- Baumgaertner, M. K., Dwertmann, D. J. G., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2015). Job satisfaction of employees with disabilities: The role of perceived structural flexibility. *Human Resource Management*, 54(2): 323-343.
- Boehm, S. A., & Baumgaertner, M. K. (2016). Gesünder führen. *Harvard Business Manager*, 38(2), 6-9.
- Boehm, S. A., & Dwertmann, D. J. G. (2015). Forging a single-edged sword: Facilitating positive age and disability diversity effects in the workplace through leadership, positive climates, and HR practices. *Work, Aging, and Retirement*, 1(1): 41-63.
- Boehm, S. A., Dwertmann, D. J. G., Bruch, H., & Shamir, B. (2015). The missing link? Investigating organizational identity strength and transformational leadership climate as mechanisms that connect CEO charisma with firm performance. *The Leadership Quarterly*, 26(2): 156-171.
- Dwertmann, D. J. G. (im Druck). Management research on people with disabilities: Examining methodological challenges and possible solutions. *International Journal of Human Resource Management*.
- Dwertmann, D. J. G., & Boehm, S. A. (2016). Status matters: The asymmetric effects of supervisor-subordinate disability incongruence and climate for inclusion. *Academy of Management Journal*, 59(1), 44-64.
- Dwertmann, D. J. G., Nishii, L. H., & van Knippenberg, D. (im Druck). Disentangling the fairness and discrimination from synergy perspective of diversity climate: Time to move the field forward. *Journal of Management*.
- Evenett, S., Höfliger, R., Kammerlander, N., Böhm, S. A., & Hieronymi, A. (2015). Qualifizierung für die VUCA-Welt - Ein Fachgespräch über Managementbildung in turbulenten Zeiten. *OrganisationsEntwicklung*, 04/15, 15-20.
- Kensbock, J., & Boehm, S. A. (2015). The role of transformational leadership in the mental health and job performance of employees with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(2): 1-50.
- Voegtlin, C., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2015). How to empower employees: Using training to enhance work units' collective empowerment. *International Journal of Manpower*, 36(3): 354-373.

Buchkapitel

- Baldridge, D., Beatty, J., Boehm, S. A., Kulkarni, M., & Moore, M. (2015 im Druck). Persons with (dis)Abilities. In A. J. Colella & E. B. King (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*. New York: Oxford University Press.
- Boehm, S. A., Baumgaertner, M. K., & Dwertmann, D. J. G. (2015). Das Management von Behinderungs-Diversität – Rahmenbedingungen als Erfolgsfaktoren. In E. Hanappi-Egger & R. Bendl (Hrsg.), *Diversität, Diversifizierung und (Ent)Solidarisierung: Eine Standortbestimmung der Diversitätsforschung im deutschen Sprachraum* (S. 271-288). Wiesbaden: Springer.
- Boehm, S. A., Baumgaertner, M. K., & Reinert, R. M. (2015). Internationale Modelle beruflicher Inklusion von Menschen mit Behinderung. In G. Hensen (Hrsg.), *Inclusive Education - Perspektiven und Entwicklungen im internationalem Vergleich* (S. 221-234). Weinheim: Beltz Juventa.
- Boehm, S. A., & Kunze, F. (2015). Age diversity and age climate in the workplace. In P. M. Bal, D. T. A. M. Kooij, & D. M. Rousseau (Hrsg.), *Aging workers and the employee-employer relationship* (S. 33-55). New York: Springer.

Publikationen im Bereich BWL

- Dwertmann, D. J. G., Baumgaertner, M. K., & Boehm, S. A. (im Druck). Der Beitrag flexibler HR Strukturen zur erfolgreichen Inklusion von Menschen mit Behinderung. In A. Riecken, K. Jöns-Schnieder, & M. Eikötter (Hrsg.), Berufliche Inklusion. Forschungsergebnisse von Unternehmen und Beschäftigten im Spiegel der Praxis. Weinheim: Juventa.
- Kunze, F., & Boehm, S.A. (2015). Age diversity and global teamwork - A future agenda for researchers and practitioners. In L. Finkelstein, Truxillo D., F. Fraccoroli, R. Kanfer (Hrsg.), SIOP Organizational Frontiers Series: Facing the Challenges of a Multi Age Workforce: A Use-inspired Approach (S. 27-49). Psychology Press: New York.

Papiere im Begutachtungsprozess

- Beatty, J., Baldrige, D., Boehm, S. A., Colella, A., & Kulkarni, M. (2. R&R, Eingereicht). On the treatment of people with disabilities in organizations: A review and research agenda.
- Kulkarni, M., Boehm, S. A., & Basu, S. (im Begutachtungsprozess). Workplace Inclusion of Persons with a Disability: Comparison of Indian and German Multinationals.

Arbeitspapiere

- Bal, M., & Boehm, S. A. How do i-deals lead to client satisfaction? The role of burnout, collective commitment, and age diversity.
- Boehm, S. A., & Baumgaertner, M. K. Health-focused leadership: Prevention and Intervention as enablers of followers' work ability and performance.
- Boehm, S. A., Bourovoi, K., & Baldrige, D. C. Employee health restrictions, productivity loss and relative subjective age: The moderating effects of condition visibility and leader-member exchange.
- Bourovoi, K., & Boehm, S. A. Age and coworkers' acceptance of workplace accommodations: The role of work-group composition.
- Brzykcy, A. Z., Boehm, S. A., & Baldrige, D. C. The moderating effect of disability type on the relationship between ideals and turnover intention.
- Kensbock, J. M., Boehm, S. A., & Bourovoi, K. Do workplace accommodations have downsides? Employee experiences during individual change processes.

3.3 Publikationen im Bereich AWF

- Jent, N., Dietsche, R., (2014/15) Inklusionskonzept zur Innovationsförderung. In: Jahrbuch 2014/2015 Corporate Governance als Innovationsförderer - wie Unternehmen in die Zukunft geführt werden. Nr. 28, S. 61-63.
 - Dietsche, R., (2015). Optimierungsmassnahmen der Studienbedingungen an deutschsprachigen Schweizer Universitäten für Menschen mit Behinderung. Dissertation Nr. 4342 an der Universität St.Gallen.
 - Dietsche, R., Jent, N., Diversity in Management und Forschung. Erscheint im Tagungsband anlässlich des 7. Symposiums für Internationale Heil- und Sonderpädagogik, Verlag Julius Klinkhardt, voraussichtliche Publikation Frühling 2016.
 - Jent, N.; Dietsche, R., Behinderung als Teilaspekt der Diversity Kompetenz im Spannungsfeld von Berücksichtigen und Nutzen. Im Handbuch Gegenstandsbe- reiche der Diversity Kompetenz, Hrsg., Springer Ver- lag, voraussichtliche Publikation Frühling 2016.
 - Jent, N., Im Miteinander stark, der Weg zur Inklusion. Tagungsband Internationaler Kongress der Heilpäda- gogik Berlin (Herbst 2015).
- Publikationen basierend auf Interviews:**
- Manz, E., (Interview und Überarbeitung Jent, N., & Dietsche, R.) (2015). Blind und doch weitsichti- ger als Sehende. Zürcher Tagesanzeiger, 1. (Auflage 162'8949).
 - Höhental-Desch, S., (Interview und Überarbeitung Jent, N., & Dietsche, R.) (2015). Zwei die sich den Rücken stärken. Reformiert. (Auflage 750'000).
 - Ziegler, Rita (2015), „Ohne Vielfalt sind wir tot“. Interview mit Regula Dietsche und Nils Jent. In: Bulletin: Das Magazin des ZHAW-Departements Gesundheit, Nr. 12 (November 2015), Winterthur: ZHAW, S. 5-8. (Auflage 5'500).

4. VORTRÄGE UND KONFERENZEN

4.1 Vorträge und Konferenzen Bereich VWL

Konferenzpräsentationen:

- Eugster, B., (2015). Crawling Up the Cash Cliff? Behavioral Responses to a Disability Insurance Reform. Paper-Präsentation im Rahmen der SSES Konferenz, Universität Basel, Schweiz, 3. Juni 2015.
- Eugster, B., (2015). Do Work Attitudes Matter for Job Search? Evidence from the Swiss Language Border. Paper-Präsentation im Rahmen des SOLE / EALE World Meetings, Montréal, Kanada, 27. Juni 2015.
- Liebert, H., (2015). Medical Screening and Award Errors in Disability Insurance, Paper-Präsentation im Rahmen des YSEM 2015, Zürich, Schweiz, 11. Februar, 2015.
- Liebert, H., (2015). Medical Screening and Award Errors in Disability Insurance, Paper-Präsentation im Rahmen des SOLE / EALE World Meetings, Montréal, Kanada, 27. Juni 2015.
- Liebert, H., (2015). Medical Screening and Award Errors in Disability Insurance, Paper-Präsentation im Rahmen der Jahrestagung des Verein für Socialpolitik, Münster, Deutschland, 7. September 2015.

Seminarpräsentationen:

- Eugster, B., (2015). Crawling Up the Cash Cliff? Behavioral Responses to a Disability Insurance Reform. Paper-Präsentation im Rahmen des IdEP Forschungsseminars, Universität Lugano, Schweiz, 24. Februar 2015.
- Eugster, B., (2015). Crawling Up the Cash Cliff? Behavioral Responses to a Disability Insurance Reform. Paper-Präsentation im Rahmen des DEEP Micro Workshops, Universität Lausanne, Schweiz, 14. April 2015.
- Eugster, B., (2015). Culture and Taxes: Towards Identifying Tax Competition. Paper-Präsentation im Rahmen des Forschungsseminars, Universität Luzern, Schweiz, 3. Dezember 2015.
- Liebert, H., (2015). Medical Screening and Award Errors in Disability Insurance, Paper-Präsentation im Rahmen des Brown Bag Seminars, Universität Uppsala, Schweden, 22. Mai 2015.

4.2 Vorträge und Konferenzen Bereich BWL

Keynote-Vorträge/Konferenzpräsentationen:

- Bal, P. M., & Boehm, S. A. (2015). Individualizing the Work to satisfy the Client: The Role of Burnout, Collective Commitment, and Age Diversity. Paper-Präsentation beim 75. Academy of Management Annual Meeting (AOM), Vancouver, Kanada.
- Bal, P.M., & Boehm, S.A. (2015). How do i-deals contribute to the bottom-line? The role of burnout, collective commitment and age diversity. Paper-Präsentation bei der 17. Congress of the European Association of Work and Organizational Psychology, Oslo, Norwegen.
- Boehm, S. A., Bourovoi, K., Baldrige, D. C. (2015). Relative subjective age of employees with disabilities – The role of performance deficits, prior sick days, health limitation visibility and inclusive leadership. Poster-Präsentation beim 3. Age in the Workplace Group Meeting (AWM), Limerick, Irland.
- Bourovoi, K., Dwertmann, D. J. G., & Boehm, S. A. (2015). The Importance of Coworker Age-Similarity for the Acceptance of Workplace Accommodations. Paper-Präsentation beim 75. Academy of Management Annual Meeting (AOM), Vancouver, Kanada.
- Bourovoi, K., Dwertmann, D. J. G., & Boehm, S. A. (2015). The Importance of Coworker Age-Similarity for the Acceptance of Workplace Accommodations. Paper-Präsentation an der 8. Equality, Diversity, and Inclusion International Conference (EDI), Tel-Aviv, Israel.
- Kensbock, J. M., & Boehm, S. A. (2015). Transformational Leadership - Its Role for the Health and Performance of Employees with Disabilities. Paper-Präsentation beim 75. Academy of Management Annual Meeting (AOM), Vancouver, Kanada.
- Kensbock, J. M., Boehm, S. A., & Bourovoi, K. (2015). The downside of workplace accommodations-Problems and conflicts during an individual change process: A qualitative analysis of the employees' perspective. Paper-Präsentation beim 75. Academy of Management Annual Meeting (AOM), Vancouver, Kanada.
- Boehm, S. A. (2015). Erfolgreiche und gesunde Führung. Vortrag für die SOCAR Energy Switzerland, Zürich, Schweiz.
- Boehm, S. A. (2015). Gesunde Führung - gewusst viel! Vortrag für die Aduno Gruppe, Zürich, Schweiz.
- Boehm, S. A. (2015). Forging a single-edged sword: Facilitating positive diversity effects in the workplace through supportive climates. Scientific Talk within the scope of the conference Social Production of Job (In)Security in the Post-industrial Society, Université catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve, 25th of September, 2015.
- Kunze, F., & Boehm, S. A. (2015). Subjective age diversity, age discrimination climate and organisational level outcomes. Paper presented at the 3rd EAWOP Small Group Meeting on Age in the Workplace, Limerick, Ireland.

4.3 Vorträge und Konferenzen Bereich AWF

Ausgewählte Referate

- Jent, N., & Dietsche, R. Input am Vernetzungstreffen zum Thema „Label für Teilhabe“ an der Fachhochschule Olten, Februar 2015.
- Pfarrer Sigrist, C., Dietsche, R., Jent, N. Dialogpredigt im Grossmünster Zürich zum Tag der Behinderten, März 2015.
- Jent, N., & Dietsche, R., Referat am 7. Symposium der Internationalen Heil- und Sonderpädagogik mit dem Thema: „Teilhabe und Vielfalt – Herausforderung der Weltgesellschaft“ an der Universität Zürich zum Thema „Diversity in Management und Forschung“, Zürich, Juli 2015.
- Dietsche, R., Keynote zum Thema „Vielfalt als Vorteil im Personalmanagement“, 4. Baden-Württemberg-Forum für Personalverantwortliche im Öffentlichen Dienst Stuttgart, Juni 2015.
- Jent, N., & Dietsche, R., Teilnahme Fachtagung UNBRK Hochschule Luzern, September 2015.
- Jent, N., Podiumsgast mit Pascale Bruderer und Christian Lohr an der Fachtagung 1 Jahr UNBRK Schweiz, Universität Basel, Oktober 2015.
- Jent, N., & Dietsche R., Gastreferat in einer Vorlesung über Diversity & Inclusion bei Sander, G. und Binswanger, C., zum Thema Hintergründe und geschichtliche Entwicklung von Diversity Management, Oktober 2015.
- Dietsche, R., Gastreferat in einer Vorlesung über Diversity & Inclusion bei Sander, G., zum Thema Praxiserfahrung mit Diversity Management, Oktober 2015.
- Jent, N., Sander, G., & Dietsche, R., Vom Glück der Unterschiede. Jahrestagung Schweizerische Vereinigung der Fachleute für Beratung und Information im Mittel- und Hochschulbereich, November 2015.
- Jent, N., Im Miteinander stark; der Weg zur Inklusion. Hauptreferat am Internationalen Kongress der Heilpädagogen in Berlin, November 2015.

5. LEHRE

Beatrix Eugster

- Bachelor-Kurs „Empirische Wirtschaftsforschung“ im Rahmen des Major VWL an der Universität St. Gallen.
- Bachelor-Kurs „Experimental and quasi-experimental empirical methods“ im Rahmen des Major VWL an der Universität St. Gallen.

Stephan Böhm

- Master-Kurs „Leadership in European Companies“ im Rahmen des International Study Programs (ISP) an der Universität St. Gallen. Frühjahrs- und Herbstsemester.
- Bachelor-Kurs „Organisieren und Führen“ – Zwei Englische Übungsgruppen an der Universität St. Gallen.
- Seminar „Leadership“ im Rahmen des Lehrgangs Internal Auditing an der Universität St. Gallen, Teil „Internal Audit Knowledge Elements“.
- Kurs „Leadership“ im Lehrgang „Internal Auditing“ des Instituts für Accounting, Controlling und Auditing an der Universität St. Gallen.
- Kurs „Stakeholder Management“ im Program „Nachhaltige Unternehmensführung in der Immobilienwirtschaft“ an der European Business School (EBS), Wiesbaden, Deutschland.
- Kurs „Change Management auf Unternehmensebene“ im Program „Nachhaltige Unternehmensführung in der Immobilienwirtschaft“ an der European Business School (EBS), Wiesbaden, Deutschland.
- Kurs „Female Leadership“ im Programm „Micro, SME & Housing Finance Summer Academy“ der Frankfurt School of Finance and Management, Frankfurt, Deutschland.

Miriam Baumgärtner

- „Gesundheit und Führung: eine interdisziplinäre Perspektive auf Prävention und Intervention am Arbeitsplatz.“ im Rahmen des Kontextstudiums an der Universität St. Gallen.

Nils Jent

- Bachelor-Kurs „Handlungskompetenz: Ability-Management. Das Integrations-/Inklusionsdilemma von Menschen mit Behinderung in der Wirtschaft und Gesellschaft“ im Rahmen des Kontextstudiums an der Universität St. Gallen.
- Bachelor-Kurs „Grundlagen des Diversity-Managements“ im Rahmen des Kontextstudiums an der Universität St. Gallen.
- Seminar „Umgang mit Diversity im systemischen Kontext“ im Rahmen des Kontextstudiums an der Universität St. Gallen.

6. BETREUTE ARBEITEN

Beatrix Eugster

Bachelorarbeiten:

- Glaus, O.: Volkswirtschaftliche Bestimmungsfaktoren der Ausbildungsentscheidung.
- Jeanneret, L.: Preferences for Health Insurance Systems.
- Puljic, F.: Wie beeinflussen Grenzgänger den lokalen Arbeitsmarkt? (in Arbeit).
- Roos, N.: Das Glück und seine Auswirkung auf das Wählerverhalten (in Arbeit).
- Truong, C.: Qualität vor Quantität? Der Effekt der Familiengrösse auf die Bildungschancen der Kinder. Eine empirische Analyse am Beispiel Indiens.
- Walthert, L.: Der Effekt von nicht-linearen Ausbildungswegen (in Arbeit).

Masterarbeiten:

- Fester F.: Effectiveness of workforce participation services for people with disabilities (abgeschlossen).
- Huber S.: IV-Renten: Von der Anmeldung bis zum Entscheid (in Arbeit).

Stephan Böhm

Bachelorarbeiten:

- Rööfli, M.: Burnout in Unternehmen – Eine qualitative Analyse der Erfolgsfaktoren für gesundheitsorientiertes Führungsverhalten.
- Spörri, S.: Entwicklung eines Trainings zur Förderung gesunder Selbstführungskompetenz aus interdisziplinärer Perspektive (in Arbeit).

Masterarbeiten:

- Baumberger, M.: Management von virtuellen Teams: Führung und Motivation als Erfolgsfaktoren.
- Disch, M.: Wirtschaftliche Perspektiven der islamischen Republik Iran und das Potenzial der Demographie (Ko-Referat).
- Kensbock, J.: Employees with disabilities in the workplace – The role of transformational leadership for their health and performance.

- Metzger, F.: Multigenerational Leadership – Implications of an age-diverse workforce on leadership strategies using the example of the Swiss banking industry (Ko-Referat).
- Mittelholzer, A.: Age Diversity Management - Chancen und Spannungsfelder bei der Zusammenarbeit und Führung altersdiverser Teams (Ko-Referat).

Executive-Arbeit:

- Richter, I.: Auswirkungen von Hörverlusten im Arbeitsalltag sowie Ansätze der möglichen Zusammenarbeit zwischen „Phonak Schweiz AG“ und geeigneten Unternehmen bzw. Interessengruppen.

Nils Jent

Bachelorarbeiten:

- Savkina, K.: Welche Kennzahlen des Diversity Management für die innerbetriebliche Altersstruktur lassen sich feststellen oder entwickeln, damit der Nutzen von Agediversity periodisch überprüft und verteilungsgerecht optimiert werden kann?
- Kannanmannil, K.: Welche Verhaltensweisen von Führungsverantwortlichen und ArbeitskollegInnen führen im ersten Arbeitsmarkt zu einer positiven Arbeitszufriedenheit für behinderte Menschen?
- Kosinowsky, G.: Wie kann das Bildungssystem zur Inklusion von Menschen mit Behinderung beitragen?

Masterarbeit:

- Peyer, T.: TopSAharing - geteilte Führungspositionen.

Dissertation:

- Khezri, B.: Redefining the foundation for board effectiveness and success of Mid-Market Growth Companies (in disruptive market environments): Diversity optima and beyond (Referent. In Arbeit).
- Hathorn, M.: Impact of Governance Structure on Leadership Effectiveness (Ko-Referent. In Arbeit).

7. UNIVERSITÄRE SELBSTVERWALTUNG

Beatrix Eugster

- Mitglied des Sounding Boards Neubau Müller-Friedbergstrasse.
- Mitglied des CESifo Research Networks.
- Mitglied des Vereins für Socialpolitik.
- Verwaltungsrätin der Raiffeisen Bank Diepoldsau-Schmitter.

Stephan Böhm

- Mitglied des Vorstands des akademischen Mittelbaus an der Universität St. Gallen.
- Vertreter des Mittelbaus in der School of Management der Universität St. Gallen.
- Vertreter des Mittelbaus in der Arbeitsgruppe zur Förderung des akademischen Mittelbaus an der Universität St. Gallen.
- Mitglied des Projektlenkungsausschusses zum Akademischen Talent Management an der Universität St. Gallen.
- Mitglied des Editorial Boards von Work, Aging, and Retirement (Oxford University Press).
- Mitglied des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre (VHB).
- Mitglied der European Academy of Management (EURAM).
- Mitglied der Academy of Management (AOM).
- Mitglied der Oxford University Society und der Oxford University German Society.
- Mitglied von HSG Alumni und HSG Docnet Alumni.

Nils Jent

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

8. GASTDOZENTEN

Besuch von Prof. David Baldrige

Im Berichtsjahr hat uns erstmals Prof. David Baldrige, Ph.D., während rund drei Wochen in St. Gallen besucht. David Baldrige ist Professor für Management an der Oregon State University, College of Business. Aus dieser Zusammenarbeit entstehen ein gemeinsames Buchkapitel sowie weitere gemeinsame Paper-Projekte:

- On the treatment of people with disabilities in organizations: A review and research agenda (Beatty, Baldrige, Boehm, Kulkarni, & Colella; under review bei Journal of Organizational Behavior).
- Relative Subjective Age of Persons with Disabilities (Boehm, Bourovoy, & Baldrige; target Journal: Journal of Applied Psychology).
- The role of I-Deals for employees with disabilities (Brzykcy, Boehm, & Baldrige; target journal: Journal of Vocational Behavior).
- Disability, Educational Capital and Salary Equality: Descriptive Evidence (Baldrige, Dirmeyer, & Eugster).

Prof. David Baldrige wird uns im April 2016 erneut besuchen.



Prof. David Baldrige und Viktoria Broscheit, Audi



Betriebsrundgang bei Audi



Prof. David Baldrige bei einer Vorlesung an der HSG



Prof. David Baldrige und das BWL-Team

9. VERANSTALTUNGEN

Interdisziplinärer Workshop

Der jährlich stattfindende interdisziplinäre Workshop des CDI-HSG bietet uns eine wichtige Gelegenheit zur Vernetzung mit Vertretern aus der Praxis. Mit dem Workshop möchten wir unsere Forschungsergebnisse und –schwerpunkte einem breiteren Publikum zugänglich machen und gleichzeitig relevante Forschungsfragen aus Sicht der Praxis erfahren.

Die zweite Durchführung des interdisziplinären Workshops im Juni 2015 stand unter dem Thema „Inklusion in Zeiten des demographischen Wandels“. Prof. Stephan Böhm und Prof. Beatrix Eugster präsentierten Forschungsergebnisse zum Thema. Nach dem Mittagessen fand ein zweiteiliger Workshop zum Thema „Demographie und Inklusion in der Praxis“ statt. Die ca. 20 Teilnehmer, welche sich aus Vertretern der Wissenschaft, der Sozialversicherungen, von Grossunternehmen und Stiftungen zusammensetzten, leiteten aus ihren eigenen

Erfahrungen Best Practice Beispiele ab und diskutierten diese. Es ist uns gelungen, einen Anlass zu gestalten, der sowohl für die Teilnehmer als auch für uns sehr informativ war.



Impressionen aus dem Workshop 2015

Der dritte interdisziplinäre Workshop findet wie folgt statt:

**Dienstag, 7. Juni 2016, 11 - 17 Uhr
in St. Gallen zum Thema
„Psychische Gesundheit am
Arbeitsplatz“**

Während das CDI die Sicht der Forschung präsentieren wird, konnte mit Prof. Dr. Wolfram Kawohl, Chefarzt der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich, ein Experte zur medizinischen Sicht gewonnen werden. Abschliessend wird das Thema aus Sicht der Praxis in einem Expertengespräch mit Vertretern von KMUs, Grossunternehmen, und Integrationsdienstleistern beleuchtet. Wir freuen uns jetzt schon auf viele spannende Erkenntnisse und Gespräche.



VERANSTALTUNGEN

Besuch von Frau Verena Bentele am CDI-HSG

Am 22. Oktober 2015 hat uns die Beauftragte der Deutschen Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Frau Verena Bentele besucht.

Bevor sie sich verstärkt politischen und unternehmerischen Herausforderungen widmete, war Frau Bentele eine der erfolgreichsten Sportlerinnen Deutschlands und gewann u.a. 12 mal Paralympisches Gold im Biathlon.

In der 18. Legislaturperiode des deutschen Bundestags (2013-2017) setzt sie sich nun beim Bundesministerium

für Arbeit und Soziales für gleichwertige Lebensbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderungen in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens ein.

Wir berichteten Frau Bentele ausführlich von unserer Arbeit und diskutierten Ansatzpunkte für gemeinsame Forschungs- und Praxisprojekte. Wir freuen uns sehr auf den weiteren Austausch.



Prof. Dr. Beatrix Eugster, Prof. Dr. Stephan Böhm, Verena Bentele, Prof. Dr. Nils Jent und Dr. Regula Dietsche

10. TEAM



Prof. Dr. Stephan Böhm

Titularprofessor für Betriebswirtschaftslehre, Direktor

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



Dr. Miriam K. Baumgärtner

Dipl. Psych., Post-Doktorandin (BWL)

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



Kirill Bourovoi

Dipl. Psych, wissenschaftlicher Mitarbeiter (BWL)

Forschungsgebiete: Management des demografischer Wandels, berufliche Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Behinderungen, , Diversity Management, Unternehmensgesundheit.



Anna S. Brzykcy

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

Forschungsgebiete: Diversity, Arbeitsplatzerhalt bei psychischen Erkrankungen.



Dr. David Dwertmann (bis 31.08.2015)

Dipl. Psych., Post-Doktorand (BWL)

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



Lars M. Kreissner

Dipl. Psych., wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand (BWL)

Forschungsgebiete: Gesundheitsfokussierte Führung, Diversity, Arbeitsplatzerhalt bei psychischen Erkrankungen.



Christoph Breier

Wissenschaftlicher Mitarbeiter (BWL)

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

TEAM



Prof. Dr. Beatrix Eugster

Assistenzprofessorin (VWL)

Forschungsgebiete: Disability Economics, Arbeitsmarktökonomie, angewandte Ökonometrie.



Helge Liebert

Dipl. Volkswirt, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand (VWL)

Forschungsgebiete: Gesundheits- und Arbeitsmarktökonomie, politische Ökonomie.



Lionel Jeanneret

B.A. HSG, Wissenschaftlicher Mitarbeiter (VWL)



Jann Witschi

Wissenschaftlicher Mitarbeiter (VWL)



Prof. Dr. Nils Jent

Direktor angewandte Disability Forschung am CDI-HSG und Titularprofessor für Diversity Management an der HSG.

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



Dr. Regula Dietsche (bis 31.12.2015)

M.Sc.Psych., Post-Doktorandin (AWF)

Forschungsgebiete: Diversity Management und Disability Management in Theorie und Praxis, Organisationsentwicklung, Innovationsmanagement, Quantitative Forschungsmethodik.



Ursula Würmli

Personalassistentin ZGP

Sekretariat, Buchhaltung, Personal.

11. FACHRAT



Prof. Dr. Heike Bruch

Direktorin am Institut für Führung und Personalmanagement I.FPM und Ordinaria an der Universität St. Gallen.



Prof. Dr. Monika Büttler

Geschäftsführende Direktorin am Schweizerischen Institut für empirische Wirtschaftsforschung SEW, Professorin für Ökonomie, Dean der School of Economics and Political Science (SEPS) der Universität St. Gallen.



Dr. Albert Frieder

Geschäftsführer der Stiftung MyHandicap.



Prof. Dr. Martin Hilb

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



Prof. Dr. Michael Lechner

Geschäftsführender Direktor am Schweizerischen Institut für empirische Wirtschaftsforschung SEW und Ordinarius an der Universität St. Gallen.

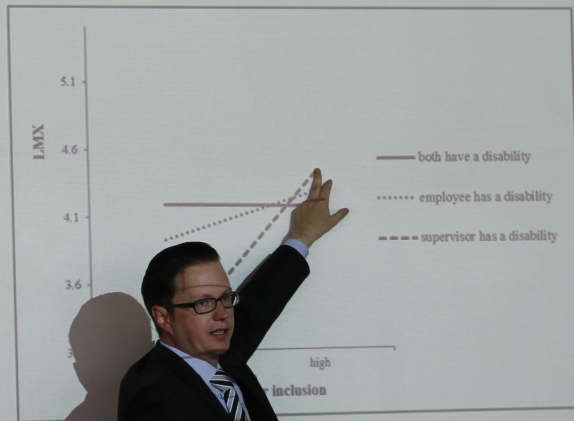


Joachim Schoss

Gründer der Stiftung MyHandicap.

Führung und Inklusionsklima – Moderationseffekt durch Climate for Inclusion

Der Moderationseffekt von Inklusionsklima (Gruppenlevel) auf die Beziehung zwischen Führungskraft-Mitarbeiter-Inkongruenz und LMX Qualität



Einführung der 3/4-Rente



Abgestufte Rentensysteme führen zu negativen Arbeitsanreizen.



Die Einführung von mehr "Stufen" soll die Anreizwirkung an jedem einzelnen Schritt verringern.



Universität St. Gallen
Center for Disability and Integration CDI-HSG
Rosenbergstrasse 51
CH-9000 St. Gallen
Tel. +41 (0) 71 224 31 90
Fax +41 (0) 71 220 32 90
contactcdi@unisg.ch
www.cdi.unisg.ch

