

Center for Disability and Integration



Universität St.Gallen



«*Wissen schafft
Wirkung*» 

Jahresbericht 2018

Copyright Bilder:

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

I	Organisation	2
II	Vorwort	3
III	Mitarbeitende	4
IV	Bereich Volkswirtschaft	6
	Projekte	7
	Publikationen	12
	Vorträge und Konferenzen	13
	Preise und Auszeichnungen	13
	Lehre und schriftliche Arbeiten	14
	Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften	15
V	Bereich Betriebswirtschaft	16
	Projekte	17
	Publikationen	30
	Konferenz-Organisation	31
	Konferenz-Präsentationen	31
	Keynotes und weitere Vorträge	32
	Preise und Auszeichnungen	32
	Lehre und schriftliche Arbeiten	34
	Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften	35
VI	Bereich Angewandte Disability Forschung	36
	Projekte	37
	Publikationen	39
	Engagements als Wissens- und Selbsterfahrungsexperte	39
	Referate und Aussenauftritte	40
	Lehre und schriftliche Arbeiten	41
	Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften	42
VII	Veranstaltungen	44
	Interdisziplinärer Workshop	44

I Organisation

Team BWL

Prof. Dr. Stephan Böhm, Direktor

Postdocs und Wissenschaftliche Mitarbeitende

Dr. Miriam Baumgärtner, Postdoktorandin

Christoph Breier, Doktorand

Anna Brzykcy, Doktorandin

Tim Götz, Doktorand

Lars Martin Kreissner, Doktorand

Markus Walther, Doktorand

Studentische Mitarbeitende

Philipp Georg Kreiner

Besar Loki (bis 31.10.2018)

Fachrat

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

Prof. Dr. Monika Bütler, SEW

Prof. Dr. em. Martin Hilb (bis 11.12.2018)

Prof. Dr. Michael Lechner, SEW

Joachim Schoss, Stiftung MyHandicap

Dr. Albert Frieder, Stiftung MyHandicap

Team VWL

Prof. Dr. Beatrix Eugster, Direktorin

Postdocs und Wissenschaftliche Mitarbeitende

Dr. Simone Balestra, Postdoktorand

Dr. Helge Liebert, Postdoktorand bis Januar 2019

Fanny Puljic, Doktorandin

Aurélien Sallin, Doktorand

Studentische Mitarbeitende

Joel Frischknecht

Costanza Gai (bis 28.02.2018)

Stephan Minger (bis 30.04.2018)

Team AWF

Prof. Dr. Nils Jent, Direktor Angewandte Forschung

Wissenschaftliche Mitarbeitende

Lena Pescia, Doktorandin

Sekretariat

Ursula Würmli



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

II Vorwort

Die Digitalisierung am Arbeitsplatz schreitet voran und verändert Berufsbilder, Unternehmen und ganze Branchen in zunehmendem Tempo und Umfang. Seit dem Jahr 2016 beschäftigen wir uns am CDI-HSG intensiv mit diesem Thema und gehen insbesondere der Frage nach, wie die Digitalisierung die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden beeinflusst. Hierzu konnten wir in den letzten drei Jahren qualitativ hochwertige Daten sammeln. Erfreulicherweise zeigte sich, dass die Befragten die Digitalisierung sowie den Wandel der Arbeitswelt generell positiv beurteilen und ein hohes Mass an Optimismus an den Tag legen. Dies trifft auf alle Altersgruppen und praktisch alle Berufe und Branchen zu. Zudem wird insbesondere die zunehmende Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort als positiv und gesundheitsförderlich empfunden. Auf der anderen Seite werden auch Herausforderungen sichtbar, u.a. die zunehmende Entgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben sowie eine kommunikative Überlastung durch ständige Erreichbarkeit.

Eine weitere, für das CDI-HSG hoch relevante Frage ist, wie Menschen mit Behinderung von der zunehmenden Digitalisierung betroffen sein werden. Zu diesem Thema waren wir im Jahr 2018 auf verschiedenen Veranstaltungen eingeladen, u.a. in Zürich und in Tokio. Obwohl der Blick in die Glaskugel immer schwierig ist, lassen sich aufgrund der bereits erkennbaren Muster doch Tendenzen ableiten. So haben u.a. die technologischen Entwicklungen in den Bereichen Big Data und Artificial Intelligence dazu geführt, dass zahlreiche neue Anwendungen, insbesondere für Smartphones, auf den Markt kamen, die Menschen mit sensorischen Behinderungen deutliche Vorteile bieten. So sind beispielsweise Apps, die Dinge, Personen und ganze Szenerien erkennen können, keine Zukunftsmusik mehr. Auch Menschen mit physischen Behinderungen dürften durch neue Therapieverfahren und technische Hilfsmittel vom kostengünstigen 3-D-Druck von Prothesen bis hin zu Exoskeletten mittelfristig erheblich profitieren.

Auf der anderen Seite ist eine zunehmende Verdichtung und Spezialisierung der Arbeit feststellbar. Nicht nur die Digitalisierung, sondern auch die Globalisierung und der immer intensiver werdende Wettbewerb sorgen dafür, dass einfachere Tätigkeiten sukzessive ausgelagert oder automatisiert werden. Es verbleiben fachlich spezialisierte Berufsprofile sowie solche mit hohen Anforderungen im Bereich der Kommunikation und sozialen Interaktion. Für Menschen mit geistigen oder psychischen Behinderungen könnte sich diese Entwicklung als nachteilig erweisen. Hier wird die Wirtschaft, Gesellschaft und Politik gefordert sein, tragfähige Lösungen zu schaffen. Generell wird das Ziel darin bestehen müssen, die Stärken und individuellen Talente jedes Menschen bestmöglich zu nutzen, unabhängig vom Bestehen einer Behinderung. Nur so dürfte es langfristig möglich sein, im Wettbewerb mit smarten Algorithmen zu bestehen.

Das Jahr 2018 war für das CDI-HSG wiederum ein sehr erfolgreiches, sowohl was Projekte, Publikationen, Auszeichnungen als auch Lehrtätigkeiten anbelangt. Auch personell haben wir uns weiterentwickelt. So konnten drei Doktoranden ihre Dissertationen erfolgreich abschliessen. Besonders erfreulich ist hierbei, dass mit Dr. Helge Liebert und Dr. des. Anna Brzykcy zwei davon eine wissenschaftliche Karriere anstreben und ihre Forschungstätigkeiten an der Harvard University sowie der Technischen Universität München fortsetzen. Dies ist für uns ein besonderer Erfolg, da es die Kernmission des CDI-HSG ist, die Forschung zur beruflichen Inklusion langfristig und nachhaltig zu fördern und mitzugestalten.

Unsere zahlreichen Forschungsprojekte im In- und Ausland können wir nur realisieren, weil wir engagierte Partner in der Wissenschaft, Unternehmenspraxis und öffentlichen Verwaltung haben. An dieser Stelle möchten wir uns bei allen herzlich bedanken, die mit uns zusammenarbeiten und uns unterstützen. Wir freuen uns über Ihr Interesse am Center for Disability and Integration und wünschen Ihnen eine spannende Lektüre.



Prof. Dr. Stephan Böhmer



Prof. Dr. Beatrix Eugster



Prof. Dr. Nils Jent

III Mitarbeitende

Team Betriebswirtschaft



Prof. Dr. Stephan Böhm

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



Dr. Miriam K. Baumgärtner

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



Christoph Breier

M.A. Politik- und Verwaltungswissenschaft, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand.
Forschungsgebiete:
Quantitative Forschungsmethoden, Management des demographischen Wandels, Psychische Gesundheit.



Anna S. Brzykcy

M.Sc., Dipl. Psych., wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin.
Forschungsgebiete:
Diversity Management, Arbeitsplatzzerhalt bei psychischen Erkrankungen. Dissertation eingereicht, Verteidigung erfolgreich abgeschlossen.



Tim M. Götz

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



Lars M. Kreissner

Dipl. Psych., wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand.
Forschungsgebiete:
Gesundheitsfokussierte Führung, Diversity Management, Arbeitsplatzzerhalt bei psychischen Erkrankungen. Dissertation eingereicht, Verteidigung erfolgreich abgeschlossen.



Markus Walther

M.A. Politikwissenschaft, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand.
Forschungsgebiete:
New work, Digitalisierung, Führung und Gesundheit am Arbeitsplatz.



Team Volkswirtschaft



Prof. Dr. Beatrix Eugster

Assistenzprofessorin für Volkswirtschaftslehre, Direktorin.
Forschungsgebiete: Disability Economics, Arbeitsmarktökonomie, Angewandte Ökonometrie.



Dr. Simone Balestra

Postdoktorand.
Forschungsgebiete: Gesundheits- und Bildungsökonomie, Angewandte Ökonometrie.



Dr. Helge Liebert

Postdoktorand.
Forschungsgebiete: Gesundheits- und Arbeitsmarktökonomie, Angewandte Ökonometrie.



Fanny Puljic

M.A. Volkswirtschaftslehre
Doktorandin
Forschungsgebiete: Gesundheits- und Arbeitsmarktökonomie, Angewandte Ökonometrie.



Aurélien Sallin

M.A. Volkswirtschaftslehre und M.A. Philosophie,
Doktorand.
Forschungsgebiete: Gesundheits- und Arbeitsmarktökonomie, Angewandte Ökonometrie.

Team Angewandte Forschung



Prof. Dr. Nils Jent

Titularprofessor für Diversity Management, Direktor angewandte Disability Forschung.
Forschungsgebiete: Diversity Management und Disability Management in Theorie und Praxis, Human Resource Management, Strategische Organisation, Organisationsentwicklung.



Lena Pescia

M.A., Dipl. Kff. (FH), Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin.
Forschungsgebiete: Diversity & Disability Management, Menschen mit Behinderungen im Tourismus.
Dissertation eingereicht.



Ursula Würmli

Personalassistentin ZGP, Sekretariat, Buchhaltung, Personal.

Sekretariat

IV Bereich Volkswirtschaft



Das Team der volkswirtschaftlichen Abteilung: Stephan Minger, Fanny Puljic, Aurélien Sallin, Prof. Dr. Beatrix Eugster, Dr. Simone Balestra, Dr. Helge Liebert. Es fehlt: Joel Frischknecht.

Die volkswirtschaftliche Abteilung am CDI-HSG betreibt politikrelevante empirische Forschung in den Bereichen Gesundheits-, Arbeitsmarkt- und Bildungsökonomie. Unsere Forschung soll empirisch präzise und politisch relevant sein. Im letzten Jahr lag unser spezieller Fokus auf der Erforschung von schulischer Inklusion. Dazu haben wir im Rahmen eines vom Schweizer Nationalfonds geförderten Projektes eine Datenbasis erstellt, welche es uns erlaubt, verschiedene Fragestellungen über Effekte von schulischer Inklusion auf kognitive Leistungen sowie auf den Übergang von der Schule in den Beruf zu schätzen. Weiter beschäftigen wir uns mit der Verhinderung und Verminderung von Invalidität durch Prävention und frühe Förderung sowie effektive und effiziente Ausgestaltung der Sozialversicherungssysteme. Um unserer Forschung Impact zu verleihen, haben wir diese an verschiedenen internationalen Workshops und Konferenzen sowie an mehreren Forschungsseminaren vorgestellt. Ebenfalls standen wir in regelmässigem Kontakt mit Experten aus der Praxis um die Transmission zwischen Forschung und Praxis zu gewährleisten und zu fördern.

Der Impact der Forschung wird auch dadurch erhöht, dass wir diese für ein breiteres Publikum zugänglich machen. Zu diesem Zweck haben wir an zwei Büchern mitgearbeitet, welche ökonomische Forschung breit zugänglich macht. Mit der Wahl von Prof. Dr. Beatrix Eugster in den Vorstand der Schweizerischen Gesellschaft für Gesundheitsökonomik kann die Forschung im Bereich der Gesundheitsökonomik weiter gefördert werden. Die folgenden Seiten geben Einblick in eine Auswahl unserer Forschungsprojekte und in die Lehre der volkswirtschaftlichen Abteilung des CDI-HSG.

Auch unser Team hat sich im Jahr 2018 weiterentwickelt. Es freut uns besonders, dass wir Fanny Puljic neu in unserem Team begrüßen dürfen. Sie hat ihren Master in Quantitative Economics and Finance an der Universität St.Gallen erfolgreich abgeschlossen und unterstützt uns seit Juni 2018 als Doktorandin am Center for Disability and Integration.



Projekte

SNF Projekt: Peer-Effekte in Klassen

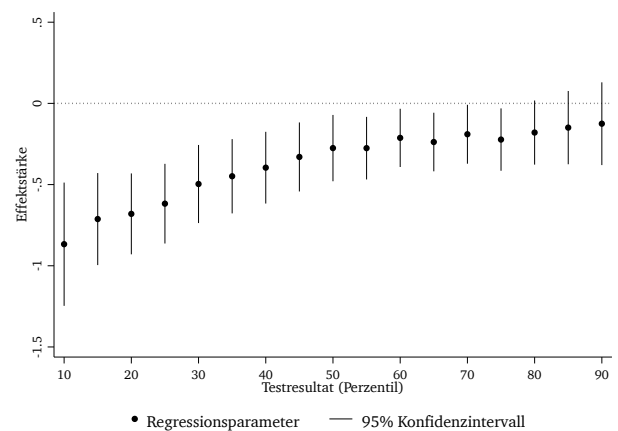
Spätestens seit dem UNESCO Salamanca Statement aus dem Jahre 1994 sind inklusive Schulen die Norm in den meisten entwickelten Ländern. Der Begriff «inklusive Schulen» beschreibt dabei die Praxis, Kinder mit speziellem Bildungsbedarf (Special Education Needs, SEN) gemeinsam mit anderen Kindern in einer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

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 haben. Zusätzlich haben wir weitere Daten über Mittelschulbesuch, Lehrverträge sowie Erwerbstätigkeit und Lohn gesammelt und durch das Bundesamt für Statistik verknüpfen lassen. Dieser einzigartige Datensatz beinhaltet Informationen über SEN-Diagnosen, Klassenzusammensetzung, Testresultate und Arbeitsmarktergebnisse für mehr als 80'000 Kinder.

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 nutzen 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.

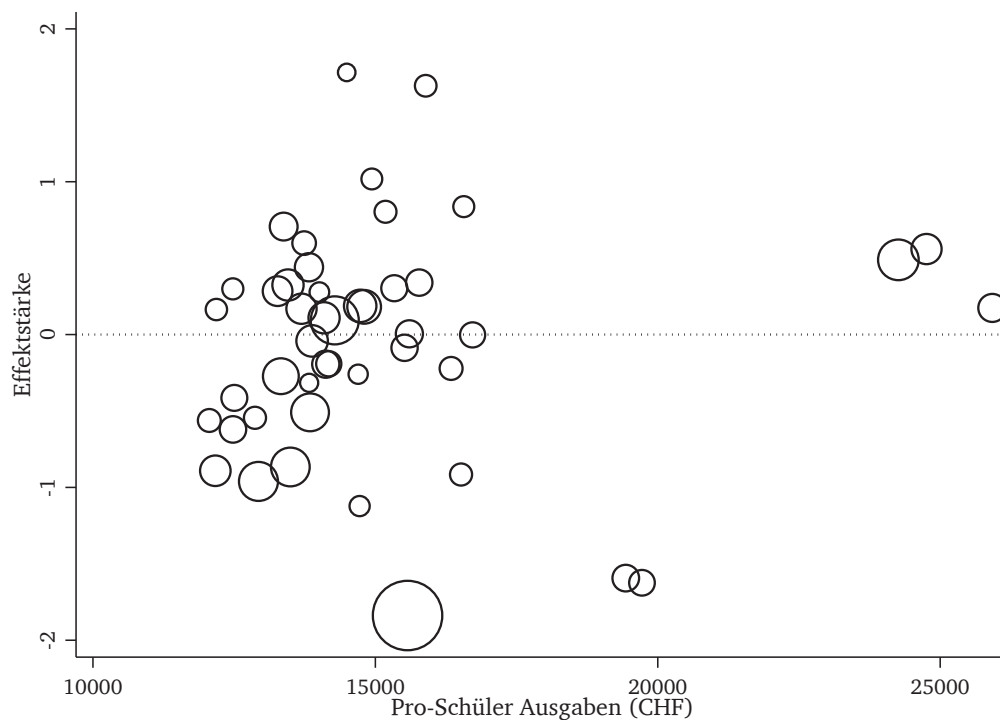


Schwächere Schüler sind überproportional stark von Peer Effekten betroffen. Quelle: Eigene Berechnungen.

Korreliert man die in einzelnen Schulen gefundenen Effekte mit den Bildungsausgaben pro Schüler ergibt sich kein klares Bild. Eine Aufstockung der Ressourcen ist also für sich genommen kein geeignetes Mittel zur Vermeidung negativer Peer Effekte.

Hingegen zeigen erste Schätzungen, dass die Erfahrung und Qualität von Lehrern eine grosse Rolle spielt. Das beste Mittel gegen das Auftreten von Peer Effekten ist allerdings, die Klassen so zu gestalten, dass Schüler und Schülerinnen mit SEN gleichmässig verteilt werden. Dies deshalb, weil die ersten zwei Mitschüler 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 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.



Es ist keine klare Korrelation zwischen Bildungsausgaben pro Schüler und Peer Effekten ersichtlich.



Schulstart und Special Needs

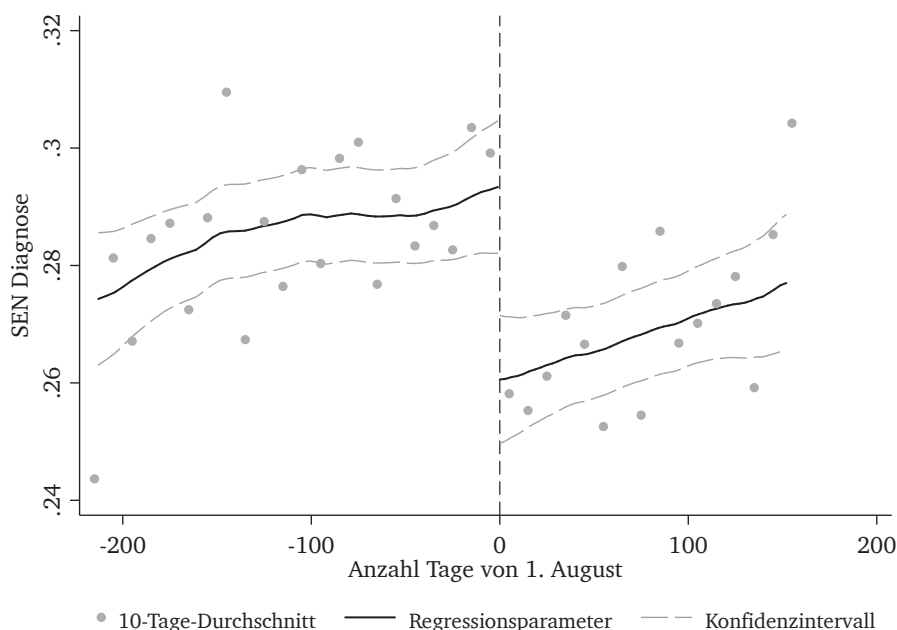
Beinahe jedes Schulsystem ist durch einen Stichtag im Jahr charakterisiert, welcher bestimmt, ob ein Kind in diesem Jahr eingeschult wird oder erst ein Jahr später. Im Kanton St. Gallen werden Kinder, welche vor dem 31. Juli vier Jahre alt werden im August eingeschult. Kinder, welche kurz nach dem 31. Juli geboren sind, müssen ein weiteres Jahr warten und sind deshalb fast ein Jahr älter, wenn sie das erste Mal in den Kindergarten gehen. Wie wirkt sich dieser Altersunterschied auf die Entwicklung von speziellem Bildungsbedarf (SEN), die Schullaufbahn und den Eintritt in den Arbeitsmarkt aus? Und gibt es Kompensationsstrategien um die Effekte abzuschwächen?

Wir untersuchen diese Fragestellungen innerhalb des bereits beschriebenen Projekts. Dazu machen wir eine Regressions-Diskontinuitäts-Analyse am Stichtag für den Schulstart. Das heisst, wir vergleichen Kinder welche zufällig kurz vor dem 31. Juli geboren wurden mit Kindern welche kurz danach geboren wurden. Diese Kinder sind im

Durchschnitt sehr ähnlich in ihren Eigenschaften, jedoch unterscheidet sich ihr Alter bei Schulstart um beinahe ein ganzes Jahr.

Wir finden, dass Kinder, welche zum Zeitpunkt der Einschulung ein Jahr älter sind tatsächlich weniger SEN entwickeln. Dieser Effekt entwickelt sich erst nach Eintritt in die Primarschule und wird komplett getrieben durch die Diagnose von Verhaltensproblemen und Sprachschwierigkeiten.

Diese Diagnosen führen dazu, dass jüngere Kinder öfter einer Therapie zugewiesen werden oder ein Brückenjahr zwischen Kindergarten und Primarschule besuchen. Trotzdem bleibt der Effekt auf die schulischen Leistungen bestehen bis in die 8. Klasse. Erfreulicherweise beeinflusst das Alter beim Schulstart aber die weitere Bildungslaufbahn sowie den Übertritt ins Berufsleben nicht mehr signifikant.



Kinder welche beim Schulstart jünger sind, entwickeln häufiger Special Needs.

Einführung der Dreiviertelrente

Die hohe Anzahl von Menschen mit Behinderung, deren tiefe Arbeitsmarktbeteiligung sowie die hohe Abhängigkeit von der Invalidenversicherung (IV) führt zu hohen gesellschaftlichen Kosten. Dies löst europaweit einen hohen Reformdruck auf die Sozialversicherungen aus. Im Zuge der 4. IV-Revision im Jahr 2004 wurde in der Schweiz die $\frac{3}{4}$ -Rente (neben den bestehenden $\frac{1}{4}$ -, $\frac{1}{2}$ -, und Vollrenten) eingeführt. Ziel der Reform war es, die Abstufungen im Rentenschema zu verkleinern und somit für Menschen mit Behinderung Anreize zu setzen, ihre Arbeit auszudehnen. Die Reform führte für Versicherte mit einem Behindertengrad zwischen 67% und 69% zum Verlust einer Viertelrente und zu neuen Schwellenwerten, welche zu einer höheren Rente führen. Das Projekt untersucht die Arbeitsmarkteffekte dieser Reform.

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

Waffen-Prävalenz und Suizide

Seit 30 Jahren ist die Regulierung von Schusswaffen ein wichtiges Thema in der Politik vieler Länder. Ein oft übersehenes Thema in dieser Debatte ist der Einfluss von Schusswaffen auf die Suizidraten. Suizid ist jedoch ein grosses Problem für die öffentliche Gesundheit. Weltweit werden jedes Jahr fast eine Million Todesfälle durch Suizid verzeichnet, mehr als durch Krieg und Mord zusammen. Insbesondere das Thema Waffensuizid beschäftigt Regierungen, da die Verwendung einer Schusswaffe eine der gängigsten und effektivsten Methoden ist, sich das Leben zu nehmen.

In diesem Projekt werden die Auswirkungen der Verbreitung von Schusswaffen auf Suizidraten in der Schweiz analysiert. Die Schweiz hat eine hohe Verbreitung von Schusswaffen, hauptsächlich aufgrund des Milizsystems der Schweizer Armee und der Regel, dass Armeeangehörige ihre dienstliche Schusswaffe zu Hause verwahren. Die Schweizer Armee setzte jedoch im Jahr 2003 eine Reform durch, welche die Waffenprävalenz unter Schweizer Haushalten abrupt reduzierte, indem sie austretende Armeeangehörige aufforderte, ihre Waffe zurückzugeben. Im Projekt wird diese Reform analysiert, um den Zusammenhang zwischen Waffenprävalenz und Suizid zu schätzen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Waffensuizidrate um 9% sinkt, wenn die Waffenprävalenz um 1'000 Schusswaffen pro 100'000 Einwohner abnimmt. Die Suizidrate insgesamt sinkt ebenfalls, was darauf hindeutet, dass andere Suizidmethoden kein perfekter Ersatz für Schusswaffen sind.



Externe ärztliche Untersuchung und Zufluss in die Invalidenversicherung

Die Invalidenversicherung (IV) ist die mit Abstand teuerste Sozialversicherung der Schweiz. Stetiger Zufluss sowie grundsätzlich unbegrenzte Bezugsdauer lassen die Anzahl IV-Bezüger ansteigen. In der OECD beziehen durchschnittlich 6% der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter eine IV-Rente. Der Anstieg der IV-Bezüger wurde oft auf mangelhaftes Screening beim Eintritt in die IV zurückgeführt.

Dieses Projekt untersucht die Einführung einer externen ärztlichen Untersuchung auf den Zufluss in die IV. 2002 haben einige Kantone der Schweiz in einem Pilotprojekt externe ärztliche Untersuchungen verpflichtend eingeführt, dies zusätzlich zu den bisher standardmässig durchgeführten Untersuchungen des Vertrauensarztes der IV-Bewerber. Die externen Untersuchungen führten zu einer substantiellen Verbesserung der Qualität der Screenings, bei ansonsten gleichbleibenden Kriterien für die Zulassung zur IV.

Die Resultate zeigen, dass der Zufluss in eine volle IV-Rente durch die Reform um 23% zurück ging. Dieser Rückgang ist vollständig erklärbar durch schwer diagnostizierbare Gesundheitszustände, wie z.B. Rückenschmerzen oder psychische Beschwerden. Im Gegenzug sind der Zufluss in Teilrenten sowie Erwerbstätigkeit der Bewerber leicht angestiegen. Trotz mehr ärztlichem Personal in den neu eingerichteten Regionalen Screening Centren zeigen Kosten-Nutzen Rechnungen, dass externe ärztliche Untersuchung kosteneffizient sind.



Dr. Simone Balestra, Prof. Dr. Beatrix Eugster, Dr. Helge Liebert

Publikationen

Journal Papers (peer-reviewed)

- Baldrige, D., Kulkarni, M., Eugster, B., Dirmyer, R., (im Druck). Disability, gender and race: Does educational attainment reduce earnings disparity for all or just some? *Personnel Assessment and Decisions*.
- Eugster, B., Parchet, R., (2019). Culture and taxes, *Journal of Political Economy*, 127(1), 296-337.
- Deuchert, E., Eugster, B., (2019). Income and substitution effects of a disability insurance reform, *Journal of Public Economics*, 170, 1-14.
- Balestra, S., (2018). Gun prevalence and suicide, *Journal of Health Economics*, 61, 163-177.
- Balestra, S., Caves, K., (2018). The impact of high school exit exams on graduation rates and achievement, *Journal of Educational Research*, 111(2), 186-200.
- Balestra, S., Hoeschler, P., (2018). The development of non-cognitive skills in adolescence, *Economics Letters*, 163, 40-45.
- Liebert, H., (im Druck). Does external medical review reduce disability insurance inflow?, *Journal of Health Economics*.

Bücher und Buchkapitel

- Böhm, S. A., & Eugster, B. (2018). Ökonomische Aspekte der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit psychischen Erkrankungen. In W. Kawohl & W. Rössler (Hrsg.), *Arbeit und Psyche: Grundlagen, Therapie, Rehabilitation, Prävention – Ein Handbuch*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Keuschnigg, C., (Hrsg.), Eugster, B., (betreuende Dozentin), Kogler, M., (betreuender Dozent) (2018). *Inklusives Wachstum und Wirtschaftliche Sicherheit*, Gabler Verlag.

Working papers

- Balestra, S., Eugster, B., Liebert, H.: Peers with special needs: effects and policies, mimeo.
- Balestra, S., Eugster, B., Liebert, H.: Summer-born struggle: the effect of school starting age on health, education, and work (submitted).
- Liebert, H., Mäder, B.: Physician density and infant mortality: A semiparametric analysis of the returns to health care provision (submitted).
- Eschenbaum, N., Liebert, H.: Dealing with uncertainty: The value of reputation in an investitional void (submitted).

Reviewertätigkeit und Editorial Boards

Reviewing

- Begutachtung von ca. 10 Journal-Papern im Jahr 2018, u.a. für *Journal of Health Economics*, *Health Economics*, *Economics of Educational Review*, and the *Journal of Economic Geography*.



Präsentationen, Vorträge und Konferenzen

Beatrix Eugster

Konferenzen:

- Ski and Labor Seminar (Zams, Österreich).
- CESifo Area Conference on Employment and Social Protection (München, Deutschland).

Seminare:

- Departmental Seminar (Groningen, Niederlande).
- Brownbag Seminar (St. Gallen, Schweiz).

Public and Policy talks:

- Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt. Gastvorlesung an der Universität Zürich.
- Inklusion von Kindern mit Special Needs. SEE-Lunch am Amt für Volksschule Kanton Thurgau.
- Wirkung von Quoten in unterschiedlichen Kontexten. Reflexions-Session an der St. Galler Diversity & Inclusion Tagung.

Simone Balestra

Konferenzen:

- European Association of Labor Economists (Lyon, Frankreich).
- Royal Economic Society (Brighton, England).
- Young Swiss Economists Meeting (Zürich, Schweiz).

Seminare:

- Ski & Labor Seminar (Zams, Österreich).
- Netzwerktreffen Bildungsökonomie (Zürich, Schweiz).

Helge Liebert

Konferenzen:

- CESifo Area Conference on Employment and Social Protection (München, Deutschland).
- Swiss Society of Economics and Statistics (St. Gallen, Schweiz).
- European Workshop on Econometrics and Health Economics (Groningen, Niederlande).

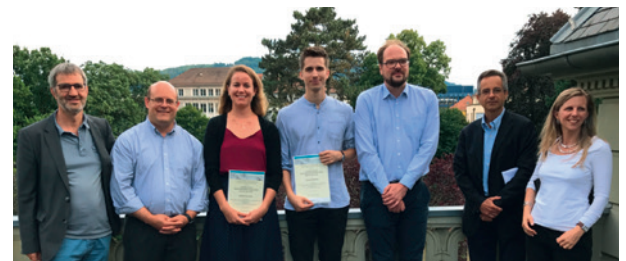
Seminare:

- Research Seminar (Universität Freiburg, Deutschland).
- Brown Bag Seminar (Universität Lugano, Schweiz).
- Development Economics Seminar (Universität Göttingen, Deutschland).
- Brown Bag Seminar (St. Gallen, Schweiz).

Preise und Auszeichnungen

Unsere Forschung findet regelmässig Beachtung bei internationalen Konferenzen und Eingang in renommierte Fachzeitschriften. Im Jahr 2018 hat Simone Balestra den Best Publication Award des Swiss Leading House on Economics of Education gewonnen. Ausgezeichnet wurde sein Paper «Heterogeneous returns to education over the wage distribution: Who profits the most?», welches in Labour Economics publiziert wurde.

Helge Liebert konnte ebenfalls im Jahr 2018 eines der begehrten SNF Early Postdoc.Mobility-Stipendien gewinnen. Dieses erlaubt ihm einen 18-monatigen Aufenthalt an der Harvard Medical School, an welche er durch unsere ehemalige Gastprofessorin Nicole Maestas eingeladen wurde. Seinen Forschungsaufenthalt hat er im Februar 2019 angetreten. Wir wünschen ihm eine produktive Zeit und viele schöne Erlebnisse!



Verleihung des Best Publication Award des Swiss Leading House on Economics of Education. Simone Balestra, Mitte.

Lehre und schriftliche Arbeiten

Kurse

- FS 2018: Empirische Wirtschaftsforschung (Bachelor; ca. 120 Studenten)
- FS 2018: Labor Economics: Theory and Applications (Master; ca. 20 Studenten)
- HS 2018: Policy Evaluation: Methods and Applications (Bachelor; ca. 15 Studenten)

Bachelorarbeiten

- Boys named Kim (Costanza Gai)
- Heterogeneity of student achievement: A multilevel modelling approach (Joel Frischknecht)

Masterarbeiten

- Intergenerational mobility – A mediation analysis (Brigitte Tschudi)
- The impact of a migration shock on the labor market – An empirical analysis for Switzerland (Valentina Sontheim)
- How do different disruptiveness measures relate to classroom peer effects? (Fanny Puljic)
- Evidence from smallholder coffee farmers in Central America – How does the farmers' annual yield relate to parameters of risk from climate, disease and commodity prices? (Nick Bohn)

Dissertationen

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



Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften

Beatrix Eugster

- Mittelbauvertretung PEF Kommission
- Mitherausgeberin Next Generation
- BEKO Assistenzprofessur Ökonometrie
- PEF Programmkommission
- Co-Editor Next Generation
- SEPS Equal Opportunity Commission
- Mitglied der CESifo Group Munich
- Mitglied des Center For Economic Policy Research (CEPR)
- Mitglied des Verein für Socialpolitik
- Mitglied der Swiss Society of Economics and Statistics
- Mitglied des ASSA Philadelphia Job Market Hiring Committee
- Vorstandsmitglied der Swiss Society for Health Economics (SGGÖ)
- Global Labor Organization Fellow

Simone Balestra

- European Association of Labour Economists
- Swiss Society of Economics and Statistics
- Swiss Leading House on Economics of Education

Helge Liebert

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



Beatrix Eugster bei der Eröffnung der 5. Tagung des CDI-HSG vom 19. Juni 2018.

V Bereich Betriebswirtschaft



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

Die Forschung im betriebswirtschaftlichen Bereich fokussiert auf die Inklusion von Menschen mit körperlichen und/oder psychischen Behinderungen im Arbeits- und Organisationskontext. Erforscht werden einerseits inklusionsförderliche und andererseits präventive, d.h. gesundheitsförderliche Faktoren, wie beispielsweise Führung, Organisationsklima und HR-Prozesse. Ein weiterer Forschungsschwerpunkt ist seit einigen Jahren New Work. Wir interessieren uns hier insbesondere für die gesundheitlichen Auswirkungen der zunehmenden Digitalisierung auf die Beschäftigten. Darüber hinaus beforschen wir die Themen gesundheitsfokussierte Führung, die Auswirkungen von Labeling- und Stigma-Prozessen sowie das Management von Diversität und Inklusion.

Auch im Jahr 2018 konnten wir erfolgreich Forschungsprojekte abschliessen und neue Initiativen beginnen. Besonders hervorzuheben ist hierbei der erfolgreiche Projektabschluss unseres SNF-Projekts zur Rolle von gesundheitsfokussierter Führung für den Arbeitsplatzhalt von Personen mit psychischen Erkrankungen sowie die Fortsetzung der Forschungsk Kooperation mit der BARMER.

Letztere beinhaltet unter anderem eine dritte Befragungswelle zu den gesundheitlichen Effekten der Digitalisierung, die es uns ermöglicht, für Deutschland repräsentative Analysen über die Zeit durchzuführen. In diesem Zusammenhang ist auch die Erweiterung der methodischen Kompetenzen des Teams hervorzuheben (insbesondere im Rahmen eines Workshops mit Dr. Mikko Rönkkö).

Weitere Höhepunkte waren die Vorbereitung verschiedener Manuskripte, die sich aktuell im Begutachtungsprozess befinden sowie Publikationen im Journal of Vocational Behavior sowie in Human Resource Management. Zudem wurden Anna Brzykcy und Stephan Böhm für ihre Studie «Severe disability and socialization at work: Causal evidence from a regression discontinuity approach» mit dem PERSONALquarterly Best Paper Award 2018 ausgezeichnet.

Personalseitig konnte mit Markus Walter Mitte des Jahres ein neuer Doktorand gewonnen werden, der insbesondere in unseren Digitalisierungs-Projekten zum Thema Management von Flexibilisierung forschen wird.



Projekte

Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen

Der Begriff der Digitalisierung ist allgegenwärtig. Trotzdem sind ihre tatsächlichen Auswirkungen im Berufsleben bis heute vergleichsweise wenig erforscht. Insbesondere die potenziellen Effekte der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen wurden bisher vernachlässigt. Diesem hochaktuellen Thema widmet sich ein zentrales Forschungsprojekt des CDI-HSG mittels einer grosszahligen empirischen Längsschnittstudie.

Im Rahmen der Initiative «Deutschland bewegt sich» beauftragte eine der grössten deutschen Krankenkassen, die BARMER, das CDI-HSG bereits im Jahr 2016 mit der Durchführung einer ersten Feldstudie zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen. Auf Grund der innovativen und praktisch hoch relevanten Ergebnisse wurde das Projekt auf insgesamt drei Jahre verlängert. Ziel dabei war es, die Qualität der Datenbasis durch zwei weitere Befragungen weiter zu erhöhen, um so Entwicklungen über die Zeit abbilden und analysieren zu können.

Im Jahr 2018 fand mit der dritten Datenerhebungswelle sowie der Auswertung und Präsentation der Resultate in mehreren Unternehmensforen der vorläufige Projektabschluss statt.

Für das Projekt entwarf das Team des CDI-HSG einen wissenschaftlich fundierten Fragebogen zur Messung der wahrgenommenen Digitalisierung, des Umgangs mit dem technologischen Wandel, typischen Einstellungen und Verhaltensweisen am Arbeitsplatz, Aspekten der Work-Life-Balance sowie dem physischen und psychischen Gesundheitszustand der Beschäftigten. Im Folgenden wurde der Fragebogen mit Hilfe des Umfrageinstituts GfK in drei aufeinanderfolgenden Jahren an je über 8'000 Erwerbstätige in Deutschland übermittelt und von diesen beantwortet. Dank statistischer Gewichtungsfaktoren sind die Ergebnisse repräsentativ für die 33.3 Millionen Berufstätigen in der Bundesrepublik Deutschland, die Zugriff auf einen Computer und/oder ein Mobiltelefon haben.



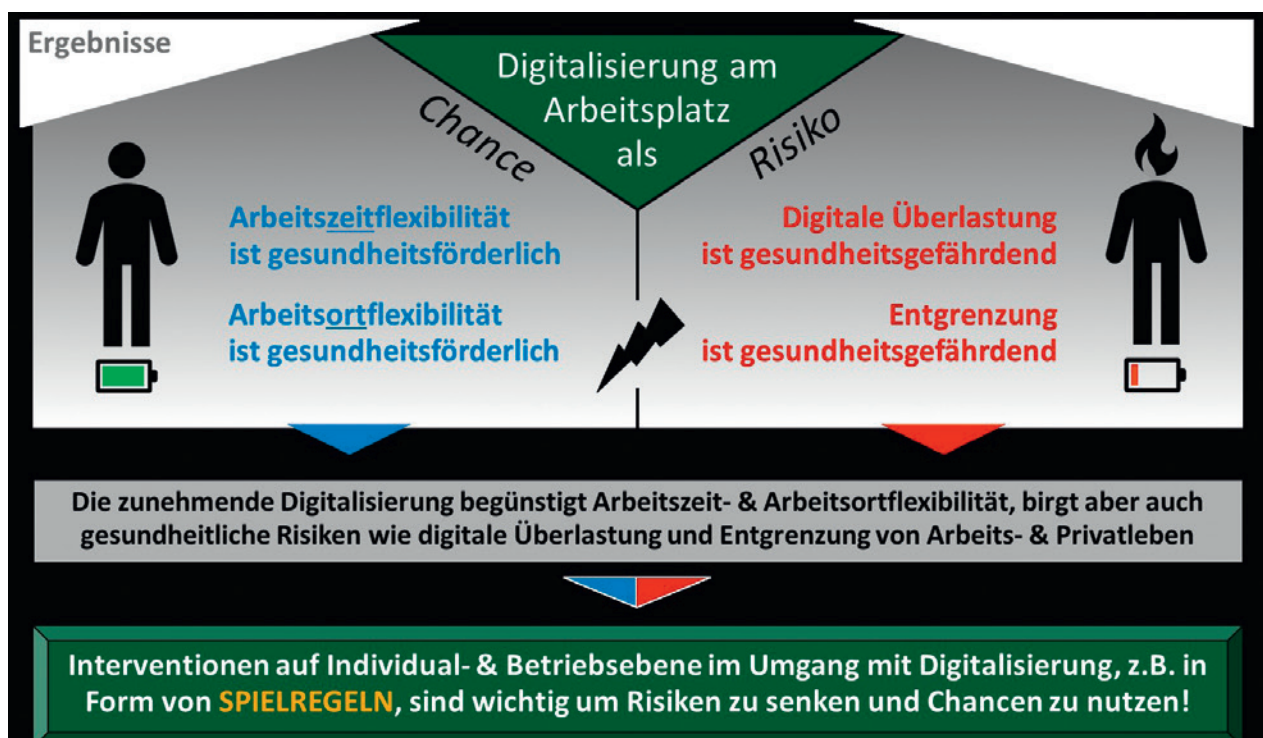
Studienerlauf im Überblick: Die drei Befragungszeitpunkte erlauben den Einsatz von Längsschnittanalysen und ermöglichen somit eine detailliertere Untersuchung der Effekte des digitalen Wandels auf die Gesundheit von Berufstätigen.

In einzelnen Projektschritten wurden die Befragungsdaten aller drei Befragungswellen durch das CDI-HSG ausgewertet und in drei wissenschaftlichen Studien dargestellt. Auf Basis dieser umfangreichen und detaillierten Datenbasis im Längsschnitt können erstmals Aussagen über den Einfluss der Digitalisierung in Deutschland über die Zeit gemacht werden. Es zeigt sich, dass die Digitalisierung am Arbeitsplatz gleichzeitig eine Chance und ein Risiko für die Gesundheit der Beschäftigten darstellt. So wirkt die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort (z.B. flexible Arbeitszeitmodelle und Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten), welche erst durch die Digitalisierung möglich wird, tendenziell gesundheitsförderlich. Beschäftigte, welche über die Zeit in ein flexibleres Arbeitszeitmodell wechseln, berichten über weniger Schlaf- und Gesundheitsprobleme als zuvor. Als Risikofaktoren für die Gesundheit konnten hingegen eine zunehmende digitale Überlastung (z.B. durch komplexere Kommunikationsmuster) sowie das Verschwimmen der Grenze zwischen Arbeit und Freizeit (z.B. durch ständige Erreichbarkeit) identifiziert werden. Hieraus lässt sich ableiten, dass ein aktives Management des digitalen Wandels in Unternehmen sowohl auf der Individualebene (z.B. durch aktives Grenzziehungsverhalten zwischen Arbeit und Privatem), als auch auf der Team- und

Unternehmensebene (z.B. durch gemeinsame Spielregeln) von hoher Bedeutung ist. Hierdurch können die Risiken der Digitalisierung vermindert und gleichzeitig deren Chancen optimal genutzt werden.

Ein besonderes Highlight war die Präsentation und Diskussion der Studienergebnisse mit der Praxis. So wurden gemeinsam mit der BARMER eine Reihe von Unternehmensforen durchgeführt (u.a. in Bonn, Hamburg und Stuttgart), in welchen die Ergebnisse jeweils vor mehr als 200 Unternehmensvertretern präsentiert wurden. Im Anschluss folgte jeweils eine Panel-Diskussion mit Vertretern der BARMER (u.a. mit dem Vorstandsvorsitzenden Prof. Dr. Christoph Straub) sowie der Unternehmenspraxis (u.a. mit Dr. Christian Illek, Vorstand Personal der Deutschen Telekom AG).

Aufgrund der sehr guten Rezeption der Studienergebnisse entschlossen sich die BARMER und das CDI-HSG zur Fortführung der Studie. Im Jahr 2019 sowie in den Folgejahren werden insbesondere die Erarbeitung und der Test von Interventionsmöglichkeiten zur Gesundheitsförderung im Mittelpunkt stehen (s. nächstes Kapitel).



Auszug aus den Studienergebnissen und Empfehlungen für die Unternehmenspraxis.



Digitalisierungsspielregeln für ein erfolgreiches Management der Zusammenarbeit im digitalen Zeitalter

Die Digitalisierung hat die Arbeitsplätze und den Arbeitsalltag von Beschäftigten schon heute nachhaltig verändert. Dies gilt im Besonderen für die Kommunikations- und Interaktionsprozesse in Teams und mit dem Vorgesetzten. Mobiles Arbeiten, die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort sowie die ständige Erreichbarkeit durch digitale Kommunikationskanäle stellen Teams in Unternehmen hierbei vor neue Herausforderungen. So fehlt es bspw. oft an einer Klärung der Erwartungen bzgl. dem Kommunikationsverhalten und der jeweiligen Erreichbarkeit der Teammitglieder. Hierdurch wird häufig nicht oder nur unzureichend kommuniziert, wieviel Home Office tatsächlich erlaubt bzw. gewünscht ist, ob nach Feierabend und am Wochenende auf E-Mails reagiert werden muss oder ob in den Ferien ein kompletter Rückzug ins Private akzeptiert wird. Diese Unklarheiten existieren hierbei sowohl für die Angestellten, als auch für die Führungskräfte und erschweren eine effektive Zusammenarbeit.

Bestehende Forschung warnt davor, dass schlechtes oder mangelndes Management der Digitalisierung zu grossen Belastungen führen kann. Auch die Studien am CDI-HSG zeigen, dass sich Unsicherheiten bzgl. den Erwartungen von Vorgesetzten und Arbeitgebern in Beeinträchtigungen der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten niederschlagen. Grund dafür ist der Mangel an psychologischer Sicherheit, der bei den Beschäftigten das Auftreten von Überlastungsgefühlen und Stress begünstigt.

Darüber hinaus werden positive Aspekte der Flexibilisierung tendenziell weniger in Anspruch genommen, da Angestellte negative Konsequenzen befürchten.

Ein zentraler Ansatzpunkt zur Lösung dieses Spannungsfelds von Flexibilisierung und unklaren Grenzen sind klare Absprachen in den Teams und zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden. Diese finden in der Praxis jedoch nur selten statt. Um die Digitalisierung und Flexibilisierung in Teams erfolgreich zu gestalten, empfehlen wir deshalb die Einführung so genannter Digitalisierungsspielregeln.

Digitalisierungsspielregeln sind Leitlinien, die es Führungskräften und Mitarbeitenden ermöglichen, die Vorteile der Flexibilität auf Teamebene voll zu nutzen, dennoch aber klare Erwartungen zu kommunizieren. Im Kern handelt es sich um teambasierte Absprachen, die der Kommunikation und Flexibilisierung innerhalb der Teams klare Bahnen vorgeben. Hierdurch soll eine signifikante Reduktion der Belastungen durch digitale Arbeitsformen erreicht werden. So lassen sich beispielsweise das Verschwimmen der Grenze zwischen Arbeit und Beruf sowie Stress durch ständige Erreichbarkeit reduzieren.

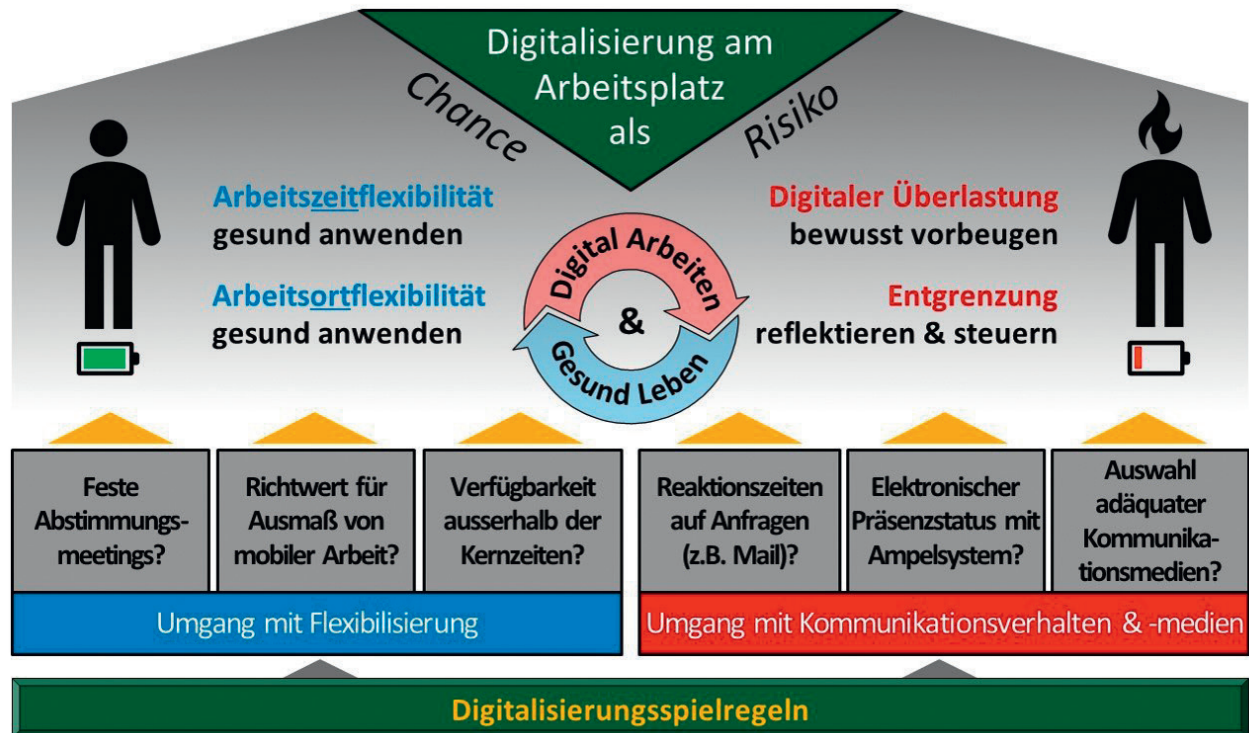
Bei der Einführung von Digitalisierungsspielregeln geht es allerdings nicht darum, den Beschäftigten allgemein verbindliche Regeln vorzuschreiben. Diese wären für ein Unternehmen als Ganzes kaum zu entwickeln und würden nicht den individuellen Bedürfnissen der unterschiedlichen Abteilungen Rechnung tragen. Stattdessen besteht die zentrale Aufgabe darin, regelungswürdige Bereiche zu identifizieren und zu benennen. Die inhaltliche Ausgestaltung der Regeln erfolgt durch die Teams selbst. Hierzu wird die entsprechende Kompetenz an die Teammitglieder delegiert. Hierdurch kann jedes Team (innerhalb gewisser Grenzen) seinen individuellen Rahmenbedingungen Rechnung tragen und die Flexibilität bestmöglich nutzen, gleichzeitig aber das nötige Mass an Verbindlichkeit und Absprache sicherstellen.

Durch die Arbeitgeber, Gewerkschaften oder Versicherungen kann dieser Prozess durch Workshops und Schulungen unterstützt werden. So können Teams in der Konzeption, der Implementierung sowie der praktischen Anwendung von Digitalisierungsspielregeln geschult werden, ohne dass bestimmte Regeln von aussen vorgegeben würden.

Bereich Betriebswirtschaft

Für das Jahr 2019 befinden sich mehrere Projekte in der Planungsphase, in welchen wir die Ausgestaltung und Wirkung von Digitalisierungsspielregeln empirisch erforschen wollen.

Zu diesem Zweck planen wir die Durchführung von Feldexperimenten in mehreren Organisationen in Deutschland und der Schweiz.



Gestaltung von Spielregeln für die regelungswürdigen Bereiche Flexibilisierung und Kommunikation.

Projektkooperation mit dem Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB)

Die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung stellt für alle Beteiligten eine bedeutsame Herausforderung und Chance dar. Um die Inklusion aktiv voranzubringen, sind Forschende wie auch die Praxis darauf angewiesen, kritische Erfolgsfaktoren zu kennen und zu verstehen. Das CDI-HSG wurde in diesem Zusammenhang durch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) beauftragt, eine Wirkungslandkarte zu erstellen, welche einen strukturierten Überblick über die bisherigen Evidenzen, Wirkungsketten und Forschungslücken im Feld der betrieblichen Inklusion von Menschen mit Behinderung liefert.

Zunächst wurden die relevanten wissenschaftlichen Studien identifiziert. Grundlage bilden die fünf aktuellsten Literaturanalysen zu Behinderung im Bereich der Managementforschung, der Disability-Forschung sowie der psychologischen Forschung. Insgesamt konnten so 210 Primärstudien identifiziert werden. Des Weiteren wurde eine Recherche in der volkswirtschaftlichen Literatur durchgeführt. Hierfür wurden auf Basis des Handelsblatt-Rankings die 30 führenden ökonomischen Zeitschriften verwendet. Der Recherchezeitraum umfasste dabei die Jahre 2000-2017. So konnten weitere 173 Studien identifiziert werden.

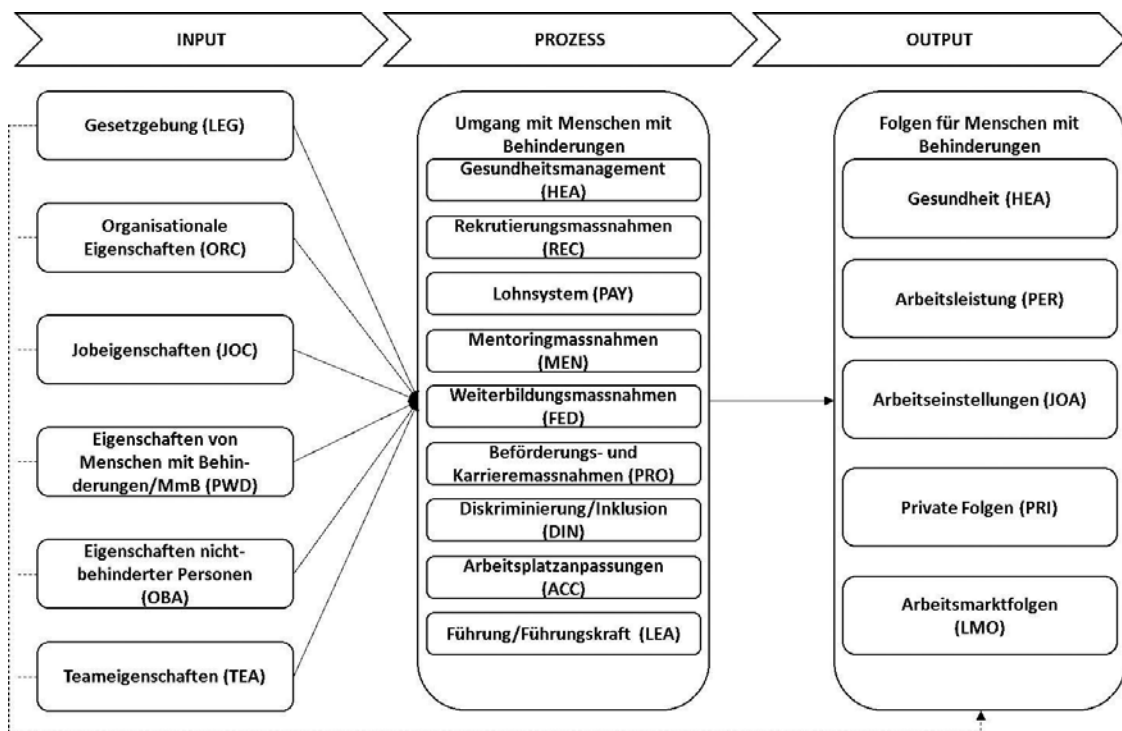


Zur Auswertung wurde ein wissenschaftliches Rahmenmodell entwickelt, mit dessen Hilfe sich die einzelnen Studien kodieren und einordnen liessen, um auf dieser Basis die Wirkungslandkarte zu erstellen. Hierfür wurde das von Stone und Colella (1996) vorgestellte und im Bereich der Disability-Forschung führende Modell weiterentwickelt und für die Erstellung der Wirkungslandkarte optimiert. Dabei werden die Wirkbeziehungen zwischen drei Bereichen (Input, Prozess, Output) betrachtet.

Im Bereich der Input-Faktoren werden die Voraussetzungen wie die Rechtslage, Merkmale des Unternehmens/der Organisation, Anforderungen des Berufs, Eigenschaften der Menschen mit Behinderung sowie der Kollegen/Vorgesetzten verortet. Diese können sowohl den Umgang mit Menschen mit Behinderung beeinflussen (Prozess), als auch direkt Reaktionen bei den Betroffenen hervorrufen (Output). Analog kann auch der Umgang mit Menschen mit Behinderung im Wirkzusammenhang mit deren Reaktionen stehen, wobei dieser bereits durch die Inputs beeinflusst sein kann. Ausgehend von der Einordnung und Ko-

derung wurde im Jahr 2018 eine Wirkungslandkarte erstellt, welche als visuelles Instrument die verschiedenen evidenzbasierten Faktoren zusammenfasst, die die Inklusion von Menschen mit Behinderung im Unternehmenskontext begünstigen. Diese Visualisierung soll im Laufe des Jahres 2019 der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Sie soll jährlich mit den Erkenntnissen der neuesten wissenschaftlichen Studien ergänzt werden.

Aktuell entwickeln das EBGB und das CDI-HSG Ideen für angewandte Forschungsprojekte auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse. So sollen die empirischen Lücken im Bereich der Inklusionsforschung adressiert werden. In einem nächsten Schritt sollen Praxispartner gewonnen werden, welche durch konkrete, von der Wissenschaft begleitete Projekte zu einer Schliessung der Wissenslücken und damit zu einer verbesserten Inklusion beitragen wollen (u.a. in den Feldern Rekrutierung, Reduktion von Stigma sowie inklusive Führung).



Forschungsmodell der Wirkungslandkarte.

Behinderungsbedingtes Stigma – Herausforderungen und Lösungsansätze

Im Herbst 2017 machte der Fall von Hannah, einer 14-jährigen Schülerin aus dem Kreis Pinneberg, deutschlandweite Schlagzeilen (vgl. u.a. SPIEGEL ONLINE, 2017). Hannah hat Trisomie 21 und bekam aufgrund dieser Behinderung von mehr als 50% einen deutschen Schwerbehindertenausweis zugesprochen. Ein solcher Ausweis soll einen Nachteilsausgleich aufgrund der Behinderung ermöglichen. Zu den damit verbundenen Privilegien können u.a. ein erhöhter Kündigungsschutz, bezahlter Zusatzurlaub, Steuererleichterungen oder ein Erlass der Rundfunkgebühr zählen. Für Hannah gibt es noch einen weiteren, relevanteren Vorteil, nämlich unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personen-Nahverkehr, den sie gerne nutzt. Mit der Zeit musste sie jedoch feststellen, dass sie zwar kein Geld für die Busfahrt zahlen muss, sehr wohl aber einen nicht-monetären Preis. Bei jedem Einstieg musste sie dem Busfahrer ihren Schwerbehindertenausweis vorzeigen, der «schwarz auf grün» und quasi öffentlich beglaubigt feststellte, dass sie anders ist als die anderen Fahrgäste.



Abbildung des deutschen Schwerbehindertenausweises.

Schließlich fand sie sich mit dieser täglich wiederkehrenden, aus ihrer Sicht höchst unangenehmen Situation nicht mehr ab. Sie überklebte das Label «Schwerbehindertenausweis» mit einer eigenen, für sie passenderen Bezeichnung. So entstand der «Schwerinordnungsausweis», der in kurzer Zeit in den sozialen Netzen breiten Wiederhall fand und inzwischen in Niedersachsen als offizielle und kostenlose Hülle für den regulären Ausweis angeboten wird.



Hannahs «Schwerinordnungsausweis».

Dieses Beispiel führt auf eindringliche Weise vor Augen, wie Stigma und Labelling im Falle von Behinderung zusammenspielen und für die Betroffenen höchste negative Effekte hervorrufen können, zu welchen u.a. eine verringerte soziale Inklusion gehören. Obwohl staatliche Organe sicher alles andere wollen, als Menschen mit Behinderung noch weiter zu exkludieren, können sich solche Effekte ungewollt einstellen. Stigma ist daher ein zentrales Konstrukt, um die Herausforderungen der beruflichen und gesellschaftlichen Inklusion von Menschen mit Behinderung zu verstehen und positiv zu gestalten. Definiert wird Stigma als «ein physisches, psychisches oder soziales Merkmal, durch das eine Person sich von den übrigen Mitgliedern einer Gesellschaft oder Gruppe, der sie angehört, negativ unterscheidet und welches sie von vollständiger sozialer Anerkennung ausschließt» (Peuckert, 1992: 333).

Behinderung kann zu einem solchen Stigma werden. So geht die sog. «Labelling Theory» davon aus, dass bestimmte Bezeichnungen wie «psychisch krank» oder «schwerbehindert» vorhandene Stereotype aktivieren und die Selbst- und Fremdwahrnehmung sowie das Verhalten negativ beeinflussen. Kommt ein solches Label von offizieller Stelle (z.B. im Rahmen einer Diagnose durch den Arzt), so steigt dessen Bedeutung für den Betroffenen und sein Umfeld noch mehr: Für den deutschsprachigen Kontext ist dies sehr relevant, da Deutschland und Österreich die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung u.a. durch Quotensysteme fördern wollen.

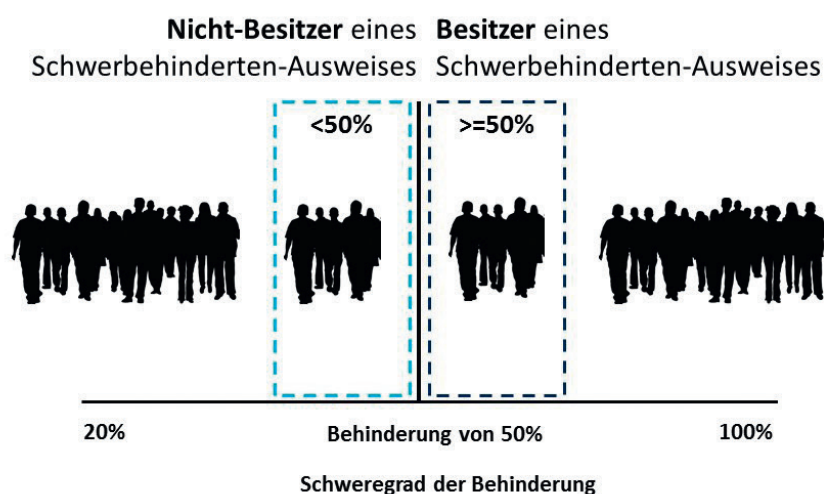


Hierfür ist es notwendig, Behinderung zu definieren, Menschen auf das Vorliegen einer Behinderung hin zu untersuchen und sie im Anschluss offiziell als Menschen mit Behinderung (bzw. als «Schwerbehinderten») zu bezeichnen. Auch in der Schweiz wird über den Status als Bezüger der Invalidenversicherung in einem offiziellen Verfahren entschieden und Menschen in der Folge als «invalid» (lat. «schwach», «kraftlos», «nicht gesund») gekennzeichnet.

Auf Basis der Forschung zur Stigma-, Labelling- und sozialen Identitäts-Theorie ist davon auszugehen, dass sich solche Bezeichnungen für die Betroffenen auch im Arbeitskontext auswirken. Interessanterweise existiert hierzu aber nur wenig Forschung und weder die Effekte noch potenzielle Interventionsmöglichkeiten wurden bisher ausreichend analysiert. Deshalb haben wir uns dem Thema gewidmet. In einer ersten Studie (Brzykcy & Boehm, 2018, Working Paper) untersuchten wir, ob das Vorliegen eines Schwerbehindertenausweises zu einer geringeren sozialen Inklusion am Arbeitsplatz führt. Hierfür konnten wir auf einen für die deutsche Erwerbsbevölkerung repräsentativen Datensatz zurückgreifen, welcher Antworten von 8.019 Individuen enthält. Hiervon gaben 512 der Befragten an, dass bei ihnen eine Behinderung vorliegt und ein Behinderungsgrad (von 20 bis 100%, attestiert in 10%-Schritten) festgestellt wurde. So kann in Deutschland beim Vorliegen einer Behinderung ein Behinderungsausweis beantragt werden,

indem zunächst ein Antrag auf Feststellung des Grades der Behinderung beim zuständigen Versorgungsamt gestellt wird. Wird im Rahmen des offiziellen Verfahrens und auf Basis der medizinischen Gutachten ein Grad der Behinderung von 50% oder mehr festgestellt, erhält der Antragsteller einen Schwerbehindertenausweis, andernfalls nur einen Feststellungsbescheid (ab 20% und bis 40%).

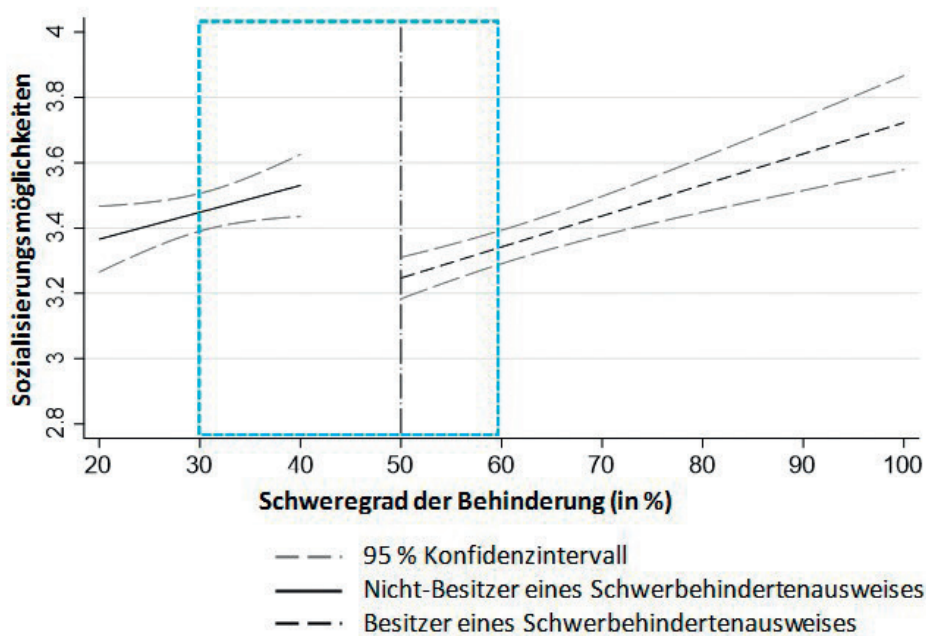
Diese extern vorgegebene Schwelle nutzten wir für eine quasi-experimentelle Analysemethode mit deren Hilfe der kausale Effekt des Behinderungs-Labels identifiziert werden soll. Wir wählten ein sog. «Regressions-Diskontinuitäts-Design», welches oftmals in der ökonomischen Forschung zum Einsatz kommt. Die Grundidee besteht darin, dass nur Personen miteinander verglichen werden, die nahe an der Schwelle liegen (Behinderungsgrad von 30 oder 40% versus solche mit 50 oder 60%) und in sehr vielen Aspekten ähnlich sind, sich jedoch im Vorliegen des Schwerbehinderten-Labels unterscheiden. Ferner wird davon ausgegangen, dass die Menschen nicht selbst über ihren Behinderungsgrad entscheiden können, es also letztlich zufällig ist, ob sie knapp unter oder über dem Schwellenwert landen. Um die Vergleichbarkeit weiter zu überprüfen, kontrollierten wir für zahlreiche Variablen wie Geschlecht, Alter, Beschäftigungsdauer, Beruf, Telearbeit, Arbeitsfähigkeit und Resilienz.



Das RDD-Studiendesign.

Während sich in allen diesen Aspekten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Befragten zeigten, konnten wir an der externen Schwelle (Behinderungsgrad von 50% und damit Vorliegen eines Schwerbehindertenausweises) tatsächlich einen signifikanten Rückgang in den wahrgenommenen Sozialisierungsmöglichkeiten feststellen. Menschen mit Schwerbehindertenausweis berichteten über eine deutlich geringere soziale Inklusion am Arbeitsplatz als vergleichbare Menschen mit Behinderung, jedoch ohne Schwerbehindertenausweis und dies über alle Berufe hinweg. Dies unterstützt unsere Forschungsthese, dass unabhängig von der eigentlichen Behinderung die Bezeichnung als «Schwerbehinderter» einen negativen Effekt auf die Selbst- und Fremdwahrnehmung Betroffener hat.

So bleibt festzustellen, dass Stigma ein relevantes Problem für Menschen mit Behinderung darstellt, welches durch offizielle Bezeichnungen vermutlich noch weiter verstärkt wird. In mehreren Folgestudien werden wir uns der Frage widmen, wie die negativen Effekte von Stigma reduziert werden können. Ein vielversprechender Ansatz hierzu sind Interventionen auf der individuellen Ebene (z.B. durch Trainings zur Selbstwirksamkeit) sowie auf der Team- und Unternehmensebene (z.B. zur Ausprägung eines Inklusionsklimas). In diesem Zusammenhang konnten wir im Rahmen einer Studie (Dwertmann & Boehm, 2016, Academy of Management Journal) bereits zeigen, dass in einem inklusiven Klima die negativen Folgen eines behinderungsbedingten Stigmas verringert werden können.



Unterschiede in den Sozialisierungsmöglichkeiten zwischen den quasi-experimentellen Gruppen.



Internationaler Dialog zur Förderung inklusiver Gesellschaften

Ein besonderer Höhepunkt im Jahr 2018 war eine Einladung durch die Schweizerische Botschaft sowie IBM Japan zu einer Konferenz in Tokio. Unter dem Titel «Dialogue towards an Inclusive Society Switzerland and Japan» wurden für den 16. Oktober 2018 führende Vertreter aus beiden Ländern eingeladen, um disziplinübergreifend Herausforderungen und Chancen der beruflichen und gesellschaftlichen Inklusion von Menschen mit Behinderung zu diskutieren. Neben Stephan Böhm wurden aus der Schweiz Teams der ETH Zürich und der Fachhochschule Rapperswil eingeladen, die den CYBATHLON-Wettbewerb präsentierten und den Gewinner-Rollstuhl sowie seinen Piloten vorstellten.

Aus Japan nahmen sowohl hochkarätige Praxisvertreter wie auch Forschende teil. So hielt Prof. Shinichiro Kumagaya von der University of Tokyo eine eindrückliche Präsentation zu seinen Forschungsarbeiten. So nutzt er u.a. 3-D-Brillen, um für Menschen ohne Behinderung die Sin-

neswahrnehmungen von Menschen mit Behinderungen zu simulieren, um so das Verständnis zu steigern und das Stigma zu reduzieren. Prof. Chieko Asakawa, IBM Distinguished Service Professor an der Carnegie Mellon University und selbst blind, präsentierte die Arbeiten von IBM im Bereich der digitalen Unterstützung von Menschen mit Behinderung. So zeigte sie u.a. einen Koffer, der mittels künstlicher Intelligenz blinde Reisende unterstützt und sie u.a. am Flughafen an das richtige Gate bringt. Hoch spannend waren auch die Arbeiten von Genta Kondo, der computergesteuerte Prothesen mittels 3-D-Druck kostengünstig und in hoher Anzahl herstellen kann.

Die angeregten Diskussionen wurden anschliessend in der Schweizer Vertretung fortgesetzt, wo Herr Botschafter Jean-François Paroz die Teilnehmenden begrüßte und zu einem Empfang einlud.



Impressionen von der Konferenz-Teilnahme in Japan.



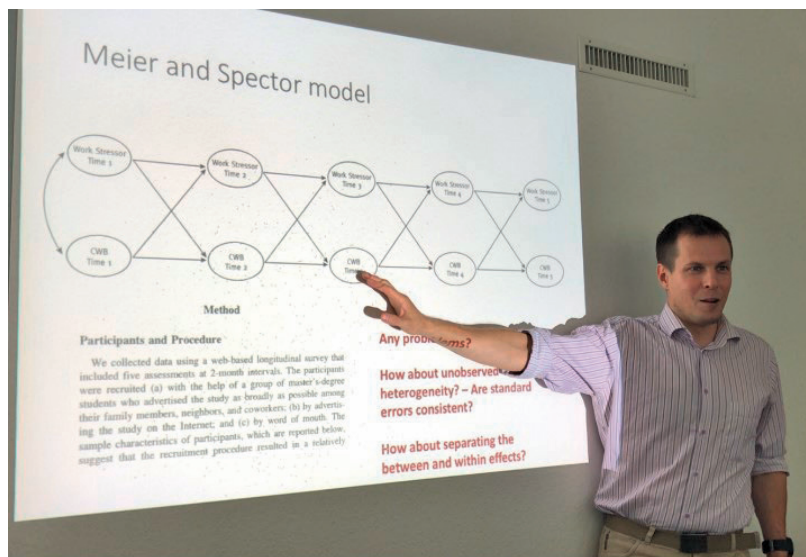
Workshop in Forschungsmethodik mit Mikko Rönkkö von der Universität Jyväskylä, Finnland

Um die empirische Kompetenz der Mitarbeitenden weiterzuentwickeln, haben wir vom 09. bis 11. Juli 2018 einen Workshop zum Thema Panel-Analysen mit Mikko Rönkkö von der Universität Jyväskylä durchgeführt. Mikko Rönkkö ist Post-Doktorand mit einem Forschungsstipendium der Academy of Finland für die vielversprechendsten jungen finnischen Forscherinnen und Forscher. Der Workshop fand in St. Gallen statt.

In diesem Workshop stellte Mikko Rönkkö den aktuellen Stand statistischer Auswertungsmethoden im Bereich von Längsschnittanalysen vor. Er illustrierte die Möglichkeiten

und Grenzen der verschiedenen Methoden, deren Komplexität und Sensibilität in der Umsetzung, als auch Best Practices bei der Anwendung.

Der ständige Austausch mit führenden internationalen Forschern stellt für das CDI-HSG einen wichtigen Baustein für die stetige Weiterentwicklung der theoretischen und methodischen Kompetenzen dar. Das BWL-Team des CDI-HSG dankt Mikko Rönkkö für seinen engagierten Einsatz und den weiterhin intensiven Austausch.



Mikko Rönkkö anlässlich des Methoden-Workshops 2018 in St. Gallen.



Halbjährlicher Forschungsworkshop mit dem Lehrstuhl für Organisational Studies der Universität Konstanz

Im Jahr 2018 führten wir die Tradition unserer halbjährlichen Forschungsworkshops mit dem Lehrstuhl für Organisational Studies von Prof. Dr. Florian Kunze an der Universität Konstanz fort. Der Winter-Workshop fand hierbei zu Beginn des Jahres in St. Gallen und der Sommer-Workshop gegen Mitte des Jahres in Konstanz statt. In diesen beiden Workshops stellten die Forschenden beider Teams ihre aktuellen Forschungsarbeiten, Working-Papers und geplante Forschungsdesigns und Fragestellungen für zukünftige Studien vor. Diese wurden jeweils von einem Mitglied des anderen Teams analysiert und kommentiert.

In einem konstruktiven Review wurden die Stärken und Schwächen der einzelnen Beiträge herausgearbeitet. Anschließend wurden in einer gemeinsamen Diskussion mögliche Verbesserungsvorschläge und Tipps für die nächsten Schritte gesammelt. Die beiden Workshops ermöglichten beiden Teams, ihre aktuellen und kommenden Forschungsprojekte durch konstruktives Feedback sowie methodische und theoretische Denkanstöße weiterzuentwickeln. Durch den regen, offenen Austausch entstanden zudem Ideen für neue Forschungsdesigns und -projekte.



Die Teams von Stephan Böhm und Florian Kunze.



Forschungsbesuche von Dan Samosh und David Dwertmann

Vom 5. bis 13. Mai 2018 besuchte uns **Dan Samosh**, Doktorand an der Queen's University in Kingston (Kanada). Im Rahmen seiner Promotion erforscht er die Inklusion von Menschen mit Behinderungen im ersten Arbeitsmarkt. Gemeinsam mit dem Team des CDI-HSG arbeitete er an verschiedenen Publikationsprojekten, u.a. zur Inklusion von Mitarbeitenden mit physischen Behinderungen in der Produktion. Ein erstes Working-Paper wurde für die Academy of Management Annual Conference in Boston eingereicht.

Zudem besuchte uns vom 10. bis 14. Dezember 2018 Dr. **David Dwertmann**, ehemaliger Doktorand des CDI-HSG und Assistenzprofessor für Management an der Rutgers University in Camden (USA). Bei seinem Besuch stand die Analyse von Daten zum Zusammenhang von Behinderungsdiversität und Innovation im Vordergrund, auf deren Basis ein neues Working-Paper erstellt wird.



Stephan Böhm, Dan Samosh, Christoph Breier.



Miriam Baumgärtner, David Dwertmann.



Weihnachtsanlass 2018:

V.l.n.r.: Philipp Kreiner, Stephan Böhm, Tim Götz, Christoph Breier, Miriam Baumgärtner, Lars Kreissner, Markus Walther, Anna Brzykcy, David Dwertmann.



Weihnachtsanlass 2018 - Fondue-Essen.



Weihnachtsanlass 2018 - Instruktion des Eismeisters beim Eisstockschiessen.

Publikationen

Journal Papers (peer-reviewed)

- Bal, M. & Boehm, S. A. (im Druck). How do i-deals influence client satisfaction? The role of exhaustion, collective commitment, and age diversity. *Journal of Management*.
- Beatty, J. E, Baldrige, D. C, Böhm, S. A., Kulkarni, M., & Colella, A. C. (im Druck). On the treatment of persons with disabilities in work organizations: A review and research agenda. *Human Resource Management*.
- Brzykcy, A., Böhm, S. A., & Baldrige, D. (im Druck). Fostering employment of persons with disabilities through idiosyncratic deals: The role of perceived work ability and disability type. *Journal of Vocational Behavior*.

Buchkapitel

- Böhm, S. A., & Eugster, B. (2018). Ökonomische Aspekte der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit psychischen Erkrankungen. In W. Kawohl & W. Rössler (Hrsg.), *Arbeit und Psyche: Grundlagen, Therapie, Rehabilitation, Prävention – Ein Handbuch*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Böhm, S. A., Kaufmann, F., & Breier, C. (2019). Inklusion in den Arbeitsmarkt. In G. Quenzel & K. Hurrelmann (Hrsg.), *Handbuch Bildungsarmut* (S. 879-893). Berlin/Heidelberg: Springer VS Verlag.

Praxisjournals

- Böhm, S. A. (2018). Wie Unternehmen und Führungskräfte zum Gelingen beruflicher Inklusion beitragen. *PERSONALquarterly*, S. 6-8.
- Böhm, S. A., Dwertmann, D. J. G., & Brzykcy, A. (2018). Behinderungsbedingtes Stigma – Herausforderungen und Lösungsansätze. *PERSONALquarterly*, S. 26-31.
- Baumgärtner, M. K., & Böhm, S. A. (2018). Inklusionsklima durch HR-Praktiken: Wertschätzung und Wertschöpfung. *PERSONALquarterly*, S. 14-19.
- Kensbock, J. M., & Böhm, S. A. (2018). Führung als Erfolgsfaktor für die Inklusion von Menschen mit Behinderung. *PERSONALquarterly*, S. 20-25.
- Böhm, S. A., & Breier, C. (2018). Erfolgreiche Inklusion am Arbeitsplatz: Arbeitsplatzanpassungen und gesundes Führungsverhalten. *Suva Medical*, 2018, 82-89.

Working Papers (Auszug)

- Böhm, S. A., Bourovoy, K., & Baldrige, D. Disability, Lost Productivity and Relative Subjective Age: The Role of Disability Visibility and LMX.
- Böhm, S. A., & Baumgärtner, M. K. Health-focused leadership: Prevention and Intervention as enablers of followers' work ability and performance.
- Brzykcy, A., & Böhm, S. A. Does having a severe disability lead to decreased socialization at work? Causal evidence from a regression discontinuity approach.
- Böhm, S. A., Baumgärtner, M. K., & Kreissner, L. M. Leadership as a resource for keeping employees with mental illnesses in their jobs.
- Brzykcy, A., & Böhm, S. A. How do teleworkers sleep? Evidence from a matching estimator study.
- Böhm, S. A., & Dwertmann, D. J. G. Helping behavior as a mechanism to increase innovation: The effect of disability diversity on the continuous improvement mechanism at a premium car manufacturer.
- Böhm, S. A., & Breier, C. How stigma interferes with career success: The negative effect of disability status on wage increase beyond personal health and performance.

Reviewertätigkeit und Editorial Boards

Reviewing

- Begutachtung von ca. 15 Journal-Papern im Jahr 2018, u.a. für *Personnel Psychology*, *Journal of Organizational Behavior*, *International Journal of Human Resource Management*, *Human Relations*, etc.
- Begutachtung von ca. 10 Konferenz-Papern für die *Academy of Management Conference*, die *VHB-Jahrestagung* sowie die *WK Personal*.

Mitgliedschaften in Editorial Boards

- *Personnel Psychology*
- *Work, Aging and Retirement*
- *The International Journal of Human Resource Management*
- *Journal of Managerial Psychology*



Konferenz-Organisation und Panel-Teilnahmen

- Ko-Organisator der 2. St. Galler Diversity & Inclusion Tagung, St. Gallen, 11. September 2018.
- Einladung durch IBM Japan und die Schweizer Botschaft in Tokio für die Konferenz «Dialogue towards an Inclusive Society in Switzerland and Japan», Vortrag zum Thema: «Economic Advantages of Workplace Inclusion of People with Disabilities – Drawing from empirical evidence in Switzerland and Germany». Tokio, 16. Oktober 2018.
- Invited panelist for the Doctoral Student Consortium of the Gender and Diversity in Organizations Division at the Academy of Management Annual Conference 2018, Panel on «Award Winning Scholars and their research strategies». Chicago, IL.
- Invited discussant for the Symposium «Diversity and Team Performance: Learnings from an Exploration of different Diversity Dimensions» at the Academy of Management Annual Conference 2018, Chicago, IL.
- Invited presenter for a Professional Development Workshop on «Entrepreneurship across the Lifespan: Theories & Methods for Researching Age and Entrepreneurship» at the Academy of Management Annual Conference 2018, Chicago, IL.

Konferenzpräsentationen

- Böhm, S. A., & Baumgärtner, M. K., & Kreissner, L. M. (2018). The role of leadership in fostering the job retention for employees with mental illness. Paper presented at the Autumn Workshop of the Personnel Commission of the German Academic Association for Business Research, Munich, Germany.
- Brzykcy, A., & Böhm, S. A. (2018). Severe disability and socialization at work: Causal evidence from a regression discontinuity approach. Paper presented at the Autumn Workshop of the Personnel Commission of the German Academic Association for Business Research, Munich, Germany.
- Böhm, S. A., Breitsohl, H., & Götz, T. M. (2018). Digital technology and workplace demands – A representative, complementary variable- and person-centered study of employees in Germany. Paper presented at the Autumn Workshop of the Personnel Commission of the German Academic Association for Business Research, Munich, Germany.
- Böhm, S. A., & Baumgärtner, M. K., & Kreissner, L. M. (2018). Leadership as a resource for keeping employees with mental illness in their jobs. Paper presented at the Academy of Management Annual Conference, Chicago, IL.
- Brzykcy, A., & Böhm, S. A. (2018). Disability and socialization at work: Causal evidence from a regression discontinuity approach. Paper presented at the Academy of Management Annual Conference, Chicago, IL.



Ankündigung des Vortrags von Stephan Böhm, Universität St.Gallen und Dr. Christian Graf, BARMER.

Keynotes und weitere Vorträge

- Böhm, S. A. (2018). Der Beitrag flexibler HR-Strukturen zur erfolgreichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Präsentation im Rahmen des Expertentreffens «Von der Integration zur Inklusion» der Bundesagentur für Arbeit. Lauf, 29. November 2018.
- Böhm, S. A. (2018). Die Rolle von Führung für das Glück und die Zufriedenheit von Mitarbeitenden. Keynote-Vortrag im Rahmen der Fachtagung für Führungskräfte diakonischer Sozialunternehmen in Deutschland..Tützing, 22. November 2018.
- Böhm, S. A. (2018). Inklusive Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Keynote-Vortrag im Rahmen der Arbeitgeber-Fachtagung «Teilhabe am Arbeitsleben für alle!» des Landesamtes für Gesundheit und Soziales Berlin (LAGeSo). Berlin, 12. November 2018.
- Böhm, S. A. (2018). Key success factors regarding the workplace inclusion of persons with disabilities. Präsentation im Rahmen der «6th Annual Disability Matters Europe Conference & Awards». Horgen, 06. November 2018.
- Böhm, S. A. (2018). Gesundheitliche Effekte der Digitalisierung am Arbeitsplatz – eine Längsschnittanalyse. Keynote-Vortrag im Rahmen des BARMER Unternehmerforums. Hamburg, 01. November 2018.
- Böhm, S.A. (2018). (Dis)Ability Management - Erfolgsfaktoren der Arbeitsmarktinklusion von Menschen mit Behinderung. Keynote-Vortrag im Rahmen des diwa Diversity-Tags 2018. München, 05. Juni 2018.
- Böhm, S. A. (2018). Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt. Keynote-Vortrag im Rahmen des BARMER Unternehmerforum.s Bonn, 07. März 2018.
- Böhm, S. A. (2018). Arbeitswelt 5.0: Neue Nischen für Menschen mit Behinderung? Keynote-Vortrag im Rahmen der HFH Ringvorlesung 2018 «Behinderung 5.0 – Heilpädagogik zwischen Digitalisierung, Robotern und Optimierungswahn». Zürich, 28. Februar 2018.

Preise & Auszeichnungen

PERSONALquarterly Best Paper Award
verliehen von der Personal-Kommission des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB)

Ausgezeichnet für das Konferenz-Paper:

Brzykcy, A., & Boehm, S. A. (2018). Severe disability and socialization at work: Causal evidence from a regression discontinuity approach.



Teilnahme an der WK Personal 2018, München.



Anna Brzykcy bei der Präsentation eines Papers auf der AOM Konferenz in Chicago, USA.



Matt Flynn und Stephan Böhm im Rahmen des St. Gallen Symposiums.



Kollegen der Universitäten Konstanz, Zürich, Rutgers und St.Gallen bei der AOM Konferenz in Chicago, USA.



Stephan Böhm, Anna Brzykcy und David Baldrige bei der EURAM Konferenz in Reykjavik, Island.

Lehre und schriftliche Arbeiten

Kurse

- FS 2018: Leadership in European Companies, (ISP/MBA): 2 SWS
- HS 2018: Leadership in European Companies (ISP/MBA): 2 SWS
- HS 2018: Organization and Leadership: Exercise and Independent Studies, Group 1 (Bachelor): 2 SWS
- HS 2018: Organization and Leadership: Exercise and Independent Studies, Group 2 (Bachelor): 2 SWS
- HS 2018: Management von Diversität und Inklusion (Master): 4 SWS
- Neuer Disability-Kurs bewilligt für das FS 2019

Masterarbeiten

- Marie Wanhöfer, Thema: «Diversity & Inclusion - Wie beurteilen ältere Mitarbeitende ihre Leistungssituation», Status: benotet/Korreferat.
- Sarah O'Neal, Thema: «Expatriate management and the impact of cross-cultural training», Status: benotet/Korreferat.
- Martin Keller, Thema: «Diskriminierung von älteren Stellensuchenden auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Ursachen und Handlungsoptionen auf Ebene des Personalmanagements», Status: benotet/Korreferat.
- Karin Maier, Thema: «Die Rolle von Ähnlichkeit zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden für idiosynkratische Vereinbarungen», Status: in Bearbeitung/externe Masterarbeit.

Bachelorarbeiten

- Sandro Hürsch, Thema: «The role of organizational strength use for advancing the vocational inclusion of people with disabilities», Status: benotet.
- Habib Mohamud, Thema: «New Focus of Leadership», Status: in Bearbeitung.
- Stefanie Plüss, Thema: «New Leadership: How has the role of leadership changed in the digital age?», Status: in Vorbereitung.
- Naomi R. Goti, Thema: «Digitalisierung eines Outplacement-Prozesses», Status: in Bearbeitung.
- Kristina Kristo, Thema: «Chancen und Risiken von Diversität am Arbeitsplatz», Status: in Bearbeitung.

Dissertationen

- Brzykcy, Anna Zofia (2019): Comparing Workplace Experiences of Persons with and without Disabilities: The Role of Labeling and Work Flexibility (abgeschlossen, Erstreferent).
- Kreissner, Lars Martin (2019): Psychische Erkrankung im Arbeitskontext – Einfluss von Führung auf den Arbeitsplatzverlust von psychisch erkrankten Mitarbeitern (abgeschlossen, Erstreferent).
- Schuler, Anna Franziska (2018): Idiosyncratic Deals – Between Chance and Risk for Organizational Performance (abgeschlossen, Zweitreferent).
- Breier, Christoph (laufend, Erstreferent).
- Götz, Tim Manfred (laufend, Erstreferent).
- Jarvis, Aileen (laufend, Zweitreferent).
- Walther, Markus Dominik (laufend, Erstreferent).



Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften

Stephan Böhm

- Mitglied des Vorstands des akademischen Mittelbaus an der Universität St. Gallen
- Vertreter des Mittelbaus in der School of Management der Universität St. Gallen
- Mitglied des 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



Barmer-Unternehmerforum, Stuttgart.

VI Angewandte Disability Forschung



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

Das Ziel der angewandten Forschung (AWF) des CDI-HSG ist es, auf der Basis unseres Experten- und Selbsterfahrungswissens, gemeinsam mit Organisationen und öffentlichen Institutionen praxisnahe Konzepte und Instrumente für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in ein Teamgefüge bzw. die Gesellschaft zu gestalten. Dies so, dass alle Involvierten einen Nutzen daraus ziehen können. Seit dem Jahr 2016 legt die AWF – nebst ihrem praxisorientierten und betriebswirtschaftlichen – auch einen verstärkten Fokus auf das Engagement in politischen Gremien. Dies, z.B. mit dem Beisitz in der «Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik St. Gallen». Seit 2016 arbeitet diese Echogruppe an der Überprüfung der Wirkung des kantonalen Behindertengleichstellungsgesetzes (sGs), welches 2013 in Kraft trat. Die Echogruppe folgt dabei dem Grundsatz «Nichts über uns, ohne uns» der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), welche die Schweiz 2014 ratifizierte und setzt sich aus Gruppenmitgliedern mit und ohne Behinderung zusammen. Im Januar 2019 wurde nun der Wirkungsbericht, der die nach wie vor bestehenden Herausforderungen und Barrieren unserer Gesellschaftsmitglieder mit Behinderung aufzeigt, der Öffentlichkeit vorgestellt. Eines der identifizierten und derzeit hochaktuellen Handlungsfelder betrifft die Mobilität.

Zwar wurde die Zugänglichkeit z.B. der öffentlichen Verkehrsmittel in den letzten Jahren deutlich verbessert, doch ist das Thema «barrierefreie Mobilität» trotz 2004 in Kraft getretenem schweizerischem Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) und schweizerischer UN-BRK Ratifikation, noch kein fester und selbstverständlicher Bestandteil der tatsächlichen Umsetzungen im öffentlichen Verkehr: Dies zeigt u.a. das aktuelle Beispiel der neuen Doppelstockzüge für Fernstrecken der schweizerischen Bundesbahnen (SBB), welche für Diskussionen sorgen und das schweizerische Bundesgericht in einem unauflösbaren Dilemma in der causa 'Behindertengerecht' stecken lassen: geben die fallbetrauten Bundesrichter einem Unternehmen Recht (in diesem Fall der SBB), so schaffen sie jenen Präzedenzfall, der das schweizerische BehiG und die UN-BRK aushebelt und Makulatur werden lässt. Dies wäre gegenüber einer ganzen Gesellschaftsgruppe nicht verantwortungsbewusst und würde – unter den Buh-Rufen sämtlicher Vertragsstaaten der UNO-Behindertenrechtskonvention – die Rückkehr der Schweiz ins gesellschaftliche Mittelalter bedeuten, als Behinderung noch Strafe Gottes war und Krüppel, Minderleister, Leistungsgewandelte und unwertes Leben als Schande verstanden versteckt und weggesperrt wurden. Dieses Mittelalter liegt nur wenige Dekaden zurück. Wollen wir das als moderne, aufgeschlossene Gesamtgesellschaft wirklich? Das schweizerische Bundesgericht ist in der Verantwortung. Wem sieht sich dieses stärker verpflichtet: Der Gesellschaft, oder aber dem ökonomischen Aspekt der Gewinnoptimierung eines einzelnen Unternehmens? Statt eines Entweder-oders, setzt sich die AWF dafür ein, dass im gleichwertigen Miteinander auf Augenhöhe konstruktive Vorschläge erarbeitet werden. Diese Kompromisse sollen für eine möglichst breite Vielfalt von Menschen die optimalste Lösung sein, einen Nutzen für alle Anspruchsgruppen darstellen und verhältnismässig, d.h. ihre Umsetzung finanzierbar und wirtschaftlich tragbar sein. Mit der (leider erfolglosen) Kandidatur für einen Einsitz im Vorstand des Dachverbands der Schweizer Behindertenorganisationen «Inclusion Handicap» sollte die konstruktive Beteiligung der AWF an den gesellschaftlichen Entwicklungen noch weiter verstärkt werden.

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



Projekte

Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik St. Gallen

Seit 2013 gibt es in St. Gallen das sGs 381.4, das sogenannte kantonale Gesetz über die soziale Sicherung und Integration von Menschen mit Behinderung. Die Wirkung dieses Gesetzes wurde in einem mehrjährigen Prozess unter der Fragestellung, wie sich die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung im Kanton St. Gallen tatsächlich darstellt, untersucht. In verschiedenen Lebensbereichen wie Wohnen, Arbeiten und Beschäftigung, Bildung, Gesundheit, politische Partizipation sowie Mobilität wurden förderliche und hemmende Faktoren analysiert, welche einer möglichst selbstbestimmten und gleichberechtigten Teilhabe dienen resp. diese verhindern. Gemäss dem Motto «Nichts über uns, ohne uns» wurde dem Einbezug von Menschen mit Behinderung bei der Erstellung des Wirkungsberichts hohes Gewicht beigemessen und die Echogruppe, welche die Entstehung des Wirkungsberichtes begleitete, entsprechend aus Gruppenmitgliedern mit und ohne Behinderung zusammengesetzt. Die AWF des CDI-HSG hat in der Echogruppe seit 2016 Einsitz in Expertenfunktion. Im Januar 2019 wurde nun der finale «Wirkungsbericht Behindertenpolitik Kanton St. Gallen» des Amtes für Soziales an einer öffentlichen Veranstaltung vorgestellt. <https://www.sg.ch/home/soziales/behinderung.html>



Computereingabe-Einheit für Menschen mit einer Behinderung

Menschen mit einer Behinderung benötigen oftmals spezifische technische Hilfsmittel, damit sie ihre Potenziale erwerbswirksam in die Arbeitsprozesse einbringen können. Spezifisch für handbehinderte und gleichzeitig blinde PC-User entwickelt und testet die AWF, zusammen mit einer Industriegruppe in Deutschland, ein auf den neuesten Technologien basierendes Eingabesystem. Das Projekt befindet sich in der Schlussphase.

Bild links:
V.l.n.r.: Simon Meier (Amt für Soziales), Lena Pescia, Nils Jent, Beat Ernst (Amt für Soziales, Leiter Abteilung Behinderung), Regierungsrat Martin Klöti.

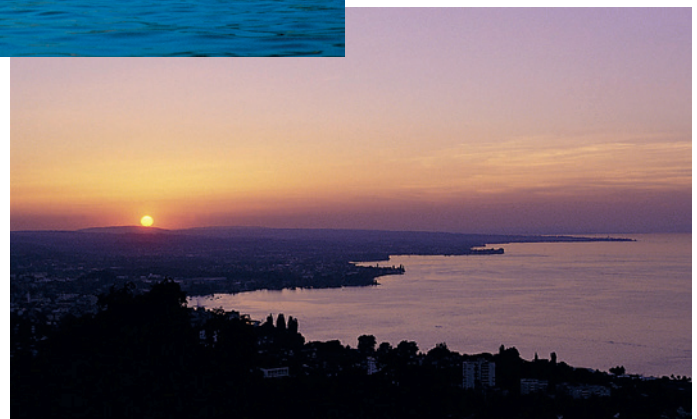
Barrierefreier Tourismus im Bodensee-Raum

Das Ziel dieses Projekts ist die systematische Identifikation von Barrieren, die Menschen mit Assistenzbedarf antreffen, wenn sie Ferien im Bodenseeraum verbringen. Sodann soll erforscht werden, wie gut heute existierende Assistenztechnologien und –Services helfen, die identifizierten Barrieren zu überwinden. Schliesslich wird ein umfassender Service für Ferien und Ferienreisen entwickelt, um Menschen mit Assistenzbedarf möglichst barrierefreie Ferien und Ferienreisen zu ermöglichen.

Die AWF ist als assoziierter Partner an dem Projekt beteiligt. Dies umfasst die Beteiligung an Publikationen zum Thema, aber keine eigentliche Projektmitarbeit.



Tourismus-Region Bodensee





Publikationen

- Pescia, L. & Jent, N. (2018). Tourismus – eine unentdeckte Branche in der Diversitäts- und Intersektionalitätsforschung. Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management : ZDfm, 1, S. 74-78.
- Münster, K. & Jent, N. (2018). Inklusion: Bundesweite Förderung für betriebliche Inklusion. Topeins: das Magazin für Führungskräfte 1, 1, S. 16-17. Artikel basiert auf schriftlichem Interview mit AWF.
- Münster, K., Jent, N. & Pescia, L. (2018). Interview: Inklusion und Vielfalt leben. Topeins: das Magazin für Führungskräfte. Verfügbar unter <https://topeins.dguv.de/sicher-gesund-fuehren/nationale-foerderung-betrieblicher-inklusion/inklusion-und-vielfalt-im-arbeitsleben/>.
- Päper, C. & Jent, N. (2018). Kein Mensch ist nur blond oder blauäugig. HR-today, 3, S. 33. Artikel basiert auf schriftlichem Interview mit AWF.
- Surber, P., Popp, C. & Jent, N. (2018). Aufklären! Mit stoischer Geduld!. Saiten, 10/2018, S. 34-37. Artikel basiert auf Interview mit AWF.
- Jent, N. & Pescia, L. Beitrag für Doppelpunkt (Artikel eingereicht, Publikation voraussichtlich Ende 2018).
- Jent, N. & Pescia, L. Beitrag für Sammelband Diversity, Universität Hamburg (Druck geplant November 2018, voraussichtlich Verschiebung auf Frühjahr 2019).

Engagements als Wissens- und Selbsterfahrungsexperte

- Jent, N. & Pescia, L. Sounding Board KOMBI der St. Gallischen Psychiatrischen Dienste, Thema: Aufbau externer ambulanter Dienste für Personen mit kognitiver Behinderung, St. Gallen (seit Februar 2016).
- Jent, N. & Pescia, L. Fachrat «Echogruppe Wirkungsbereich Behindertenpolitik St. Gallen», in Zusammenhang mit dem ersten Reporting für die UNBRK, u.a. zu den Themen: öffentlicher Raum, Infrastruktur, Wohnen, Bildung, Beruf, Gesundheitsversorgung, Freizeit, St. Gallen (seit November 2016).
- Jent, N. & Dietsche, R. Beirat an der ZHAW, Bereich Ergotherapie, mit Neuausrichtung auf die Entwicklung von alltagstauglichen Lösungen im Miteinander auf gleicher Augenhöhe.
- Jent, N.: Forschungsprojekt «Lehren und Forschen an der Hochschule – barrierefrei!», Universität Zürich, Institut für Erziehungswissenschaft, Lehrstuhl Sonderpädagogik: Gesellschaft, Partizipation und Behinderung.

Referate und Aussenauftritte

- Jent, N. & Dietsche, R.: Diversity Management – den Paradigmawandel fördern, PH Graubünden, Chur (März 2018).
- Jent, N. & Kopf, P.: Vier Jahre UNO Behindertenrechtskonvention Schweiz, Symposium anlässlich des 125-jährigen Jubiläums der Martin Stiftung, Zürich (April 2018).
- Jent, N.: Hauptversammlung Swiss Institute of Directors, Bern (Juni 2018).
- Jent, N.: Delegiertenversammlung Inclusion Handicap, Bern (Juni 2018).
- Jent, N., Pescia, L. & Schneider, R.: Digitale Arbeitsplatzgestaltung – ein Live Case, 5. Tagung des CDI-HSG, St. Gallen (Juni 2018).
- Jent, N.: Live-Interview im Rahmen der Strassenanimation «Tea Time» der Wanderausstellung «unsichtbar - Irritation in schwarz», Marktgasse St. Gallen (Juni 2018).
- Jent, N. & Dietsche, R.: «New Diversity Management. Keep it integrated & be included», EMBA HSG Corporate Governance, St. Gallen (Juli 2018).
- Jent, N., Dietsche, R. & Hilb, M.: Filmvorführung «Unter Wasser Atmen» und Podiumsdiskussion, Diversity & Inclusion Tagung, St. Gallen (September 2018).
- Jent, N. & Kopf, P.: Fachtag Werte, Wandel und Wahrnehmung – Diversityorientierte Organisationsentwicklung im Rahmen des Weiterbildungsgangs «Coaching Qualität im Prozess: Inklusion / Diversity», Prozessfabrik Berlin, Würth Haus Rorschach (September 2018).
- Jent, N. & Kopf, P.: Gerechtigkeit und Vielfalt – Im Miteinander stark, Ringvorlesung Gerechtigkeit – Facetten eines Ideals, FHNW, Windisch (November 2018).



Bild links: Symposium zum 125 Jubiläum der Martin-Stiftung, Zürich.



Bild rechts: Live-Interview im Rahmen der Strassenanimation «Tea Time» der Wanderausstellung «unsichtbar - Irritation in schwarz»,



Lehre und schriftliche Arbeiten

Kurse

- Grundlagen des Diversity Managements; Major BWL; 4 SWS
- Ability Management. Das Integrations-/Inklusions-dilemma von Menschen mit Behinderung in Wirtschaft und Gesellschaft; Kontextstudium; 3 SWS

Bachelorarbeiten

- Peterhans, Irina (Welche Aspekte der Schweizer Tourismusbranche machen diese als Arbeitgeber für Menschen mit einer Behinderung besonders attraktiv? - Am Beispiel der Hotelbranche)
- Kössler, Juliana (Konzept zur Qualitätsentwicklung der betrieblichen Gesundheitsförderung in einem Zentrumsspital - Ermittlung des Bedarfs und bedingungsorientierte Umsetzungsmöglichkeiten)
- Grob, Manisa (Wie wird die Motivation von Blinden und Sehbehinderten, einen Hochschulabschluss zu absolvieren, durch bestehende Barrieren beeinflusst?)

Masterarbeiten

- Sagemüller, Anna (Qualitative Beobachtungsstudie der beruflichen Situation von Beschäftigten mit Trisomie 21 auf dem ersten Arbeitsmarkt . Gibt es syndromspezifische Kompetenzen bei Beschäftigten mit Trisomie 21?)

Dissertationen

- Pescia, Lena: Inklusion von Mitarbeitern mit Behinderung in der Hotellerie – Ein praxisorientiertes Konzept für Schweizer Hotels (1. Referent, eingereicht).
- Khezri, Bijan: Sensing, Abduction, and Strategic Change - Cognitive Microfoundations of Dynamic Board Capabilities (1. Referent, kurz vor Einreichung)

Inhalts-Beschreibung der Masterarbeit Sagemüller

Qualitative Beobachtungsstudie der beruflichen Situation von Beschäftigten mit Trisomie 21 auf dem ersten Arbeitsmarkt. Gibt es syndromspezifische Kompetenzen bei Beschäftigten mit Trisomie 21?

Die Masterarbeit setzt sich mit der Arbeitsmarktsituation von Beschäftigten mit Trisomie 21 auf dem ersten Arbeitsmarkt auseinander. Im Rahmen einer qualitativen Beobachtungsstudie sollen syndromspezifische Kompetenzen bei Beschäftigten mit Trisomie 21 im beruflichen Alltag anhand der Videoanalyse dokumentiert werden. Damit greift die Arbeit die aktuelle Thematik einer inklusiven Gesellschaft auf, denn „Menschen mit Behinderungen haben das gleiche Recht auf Arbeit wie andere Menschen auch. Gleich diesen sollen sie ihre Arbeit frei wählen und damit ihren Lebensunterhalt verdienen können“.1 Ein hoher Anteil an Menschen mit Trisomie 21 scheitert jedoch auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt.2 Eine Festanstellung nach der Absolvierung von Praktika oder Minijobs ist in vielen Fällen schwierig. Ebenso stellen die sogenannten Außenarbeitsplätze von Werkstätten für Menschen mit Behinderungen nur eine geringe Chance für den Übergang zu einem Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt dar. Die Masterarbeit knüpft genau an diese Thematik an, indem sie ein exploratives Forschungsfeld eröffnet. Es sollen exemplarisch im beruflichen Alltag von Beschäftigten mit Trisomie 21 syndromspezifische Kernkompetenzen erhoben werden. Die bildungswissenschaftliche Relevanz der Thematik wird insbesondere im mangelhaften Forschungsstand ersichtlich; Denn es gibt kaum wissenschaftliche Erhebungen, die sich mit den beruflichen Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Trisomie 21 auseinandersetzen.

Zudem ist die Bandbreite der beruflichen Möglichkeiten von Menschen mit Trisomie 21 groß, doch die Instrumente und Unterstützungsmöglichkeiten mangelhaft. Daher bedarf es zunächst dieser exemplarischen Dokumentation des beruflichen Alltags von Beschäftigten mit Trisomie 21 als Basis für weitergehende wissenschaftliche Forschungen. Langfristig kann durch die Eröffnung dieses explorativen Forschungsfelds ein Konzept entwickelt werden, welches die Situation auf dem ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Trisomie 21 verbessert.

Die Schaffung solcher Unterstützungsmöglichkeiten ist in einer inklusiven Gesellschaft elementar und längst überfällig; Denn Menschen mit Behinderungen haben ein Recht auf selbstbestimmte und umfassende Teilhabe.

1 Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention. Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen verwirklichen. Online verfügbar unter: institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Positionen/Position_15_Das_Recht_auf_Arbeit.pdf

2 Zimpel, A. (2016). Was wir von Menschen mit Trisomie 21 lernen können. Vandenhoeck & Ruprecht.

Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften

- Mitglied der Gleichstellungskommission an der Universität St. Gallen
- Mitglied der Ethikkommission der Universität St. Gallen
- Mitglied des Organisationskomitees der St. Galler Diversity & Inclusion Tagung der Universität St. Gallen
- Alumni-Netzwerk (HSG Alumni), Universität St. Gallen
- Mitglied des HRM Doctoral Alumni Network, I.FPM-HSG, Universität St. Gallen
- Mitglied des Corporate Governance Network (ccg network) Universität St. Gallen
- Schirmherr der Aktion JUGENDLICHE HELFEN JUGENDLICHEN von der Stiftung MyHandicap
- Stiftungsratsmitglied der Beatrice Ederer-Weber-Stiftung
- Mitglied der Echogruppe Wirkungsbericht Behinderungenpolitik St. Gallen
- Mitglied des Swiss Institute of Directors





Der interdisziplinäre Workshop

Seit 2014 führt das CDI-HSG jedes Jahr einen interdisziplinären Workshop durch, in dessen Rahmen sich Vertreter aus Forschung und Praxis zu aktuellen Themen der Inklusion austauschen. Ziel dieser Veranstaltungen ist es, Input verschiedener Stakeholder und Experten zu integrieren, um unsere Forschung zielgerichtet und praxisnah weiterzuentwickeln.

Der fünfte Workshop fand am 19. Juni 2018 zum Thema «Gesundheit und Inklusion in Zeiten der Digitalisierung» statt. Im Zentrum der Veranstaltung stand die Frage, wie sich die Digitalisierung auf die Teilhabe von Menschen mit Behinderung an Gesellschaft und Wirtschaft auswirkt.

In seinem einführenden Referat legte Prof. Dr. Stephan Böhm die wissenschaftliche Basis für die weiteren Vorträge und stellte zentrale Forschungsergebnisse des CDI-HSG zum Thema vor. Anschliessend beleuchtete Prof. Dr. Alireza Darvishy von der ZHAW die Chancen und Gefahren der Digitalisierung für Menschen mit Behinderung. Er bot spannende Einblicke in bereits vorhandene und zukünftige assistierende Technologien für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen.

Im Rahmen eines Live Case demonstrierte Prof. Dr. Nils Jent gemeinsam mit René Schneider von der Stiftung AccessAbility und Lena Pescia die speziell für ihn entwickelte Tastatur, die sein zentrales Arbeits- und Kommunikationsmittel ist.

Zum Thema «Digitalisierung und Inklusion – Future of Work» referierte Alexander Eckart von der SAP SE. Er stellte innovative HR-Massnahmen zum Thema vor, z. B. dass Führungspositionen standardmässig als 50%-Stellen ausgeschrieben werden, um niemanden auszuschliessen. Zudem beleuchtete er das Prinzip der Stärkenorientierung von «Differently-abled People» bei SAP.

Julien Neruda von Inclusion Handicap diskutierte die Frage, ob die Digitalisierung eine Chance für Menschen mit Behinderung darstellt. Er ging dabei auf gesellschaftliche und rechtliche Hürden ein, die es zu bewältigen gilt, um die Chancen der Digitalisierung für Menschen mit Behinderung optimal zu nutzen.

Die gesamte Themenpalette wurde im Rahmen der abschliessenden Paneldiskussion aufgegriffen und aus unterschiedlichen Blickwinkeln diskutiert. Teilnehmende waren Markus Basler von der SBB, Joachim Schoss von MyHandicap, Iris Stucki, die stellvertretende Leiterin des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) sowie Prof. Dr. Stephan Böhm.

Wir danken allen Referentinnen und Referenten sowie allen Teilnehmenden für den spannenden Austausch und freuen uns bereits jetzt, Sie am 3. Juli 2019 zum nächsten interdisziplinären Workshop begrüssen zu dürfen.

Für Ihre Agenda:

Der Workshop 2019 wird am Mittwoch, 3. Juli 2019 stattfinden.

Vorabendprogramm am Dienstag, 2. Juli 2019.

Die Details finden Sie unter www.cdi.unisg.ch/anlässe



Podiumsdiskussion (v.l.n.r.: Iris Stucki, Markus Basler, Stephan Böhm, Joachim Schoss).



Vortrag von Alireza Darvishy.



Vortrag von Julien Neruda.



Vortrag von Alexander Eckart.



Live-Demonstration von Nils Jent, René Schneider und Lena Pescia.

Center for Disability and Integration



Universität St.Gallen



Center for Disability and Integration (CDI-HSG)

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

«*Wissen schafft
Wirkung*» 