



Universität St.Gallen

Center for Disability and Integration

CDI-HSG

Jahres- bericht 2022



Content



4

Vorwort der
Direktion

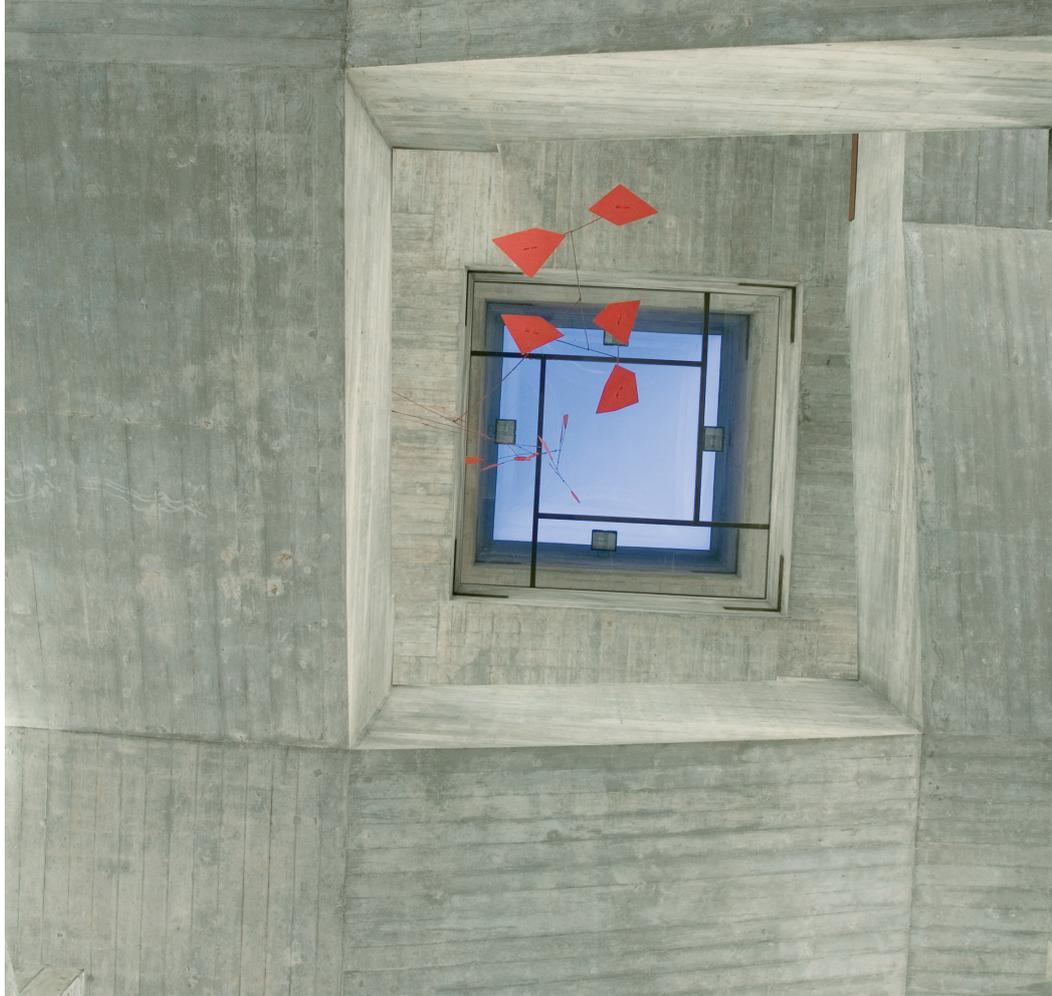
6

Die Mitarbeitenden
des CDI-HSG

8

Der Fachrat des
CDI-HSG





9

Die Forschungsbereiche des CDI-HSG

10

Betriebswirtschaft –
Prof. Dr. Stephan Böhm

44

Angewandte
Disability Forschung –
Prof. Dr. Nils Jent

Vorwort der Direktion

Im Jahr 2014 hat die Schweiz die UNO Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) ratifiziert, die die Vertragsstaaten zur Förderung einer inklusiven Gesellschaft verpflichtet. Im Jahr 2022 wurde von der Schweiz ein Staatenbericht bei der UNO eingereicht, in welchem die erzielten Fortschritte aufgeführt wurden. Gleichzeitig wurde von Inclusion Handicap sowie 22 weiteren Organisationen ein sog. «Schattenbericht» erarbeitet, in welchem ein kritischerer Blick auf die Entwicklung in der Schweiz geworfen wurde. Schliesslich wurde auch vom UN-Behindertenrechtsausschuss in seiner Stellungnahme zum Staatenbericht der Schweiz auf bedeutende Punkte aufmerksam gemacht, die in Hinblick auf volle Inklusion noch unzureichend erfüllt seien. Hierzu zählen unter anderem eine potenziell fehlende Gesamtstrategie zu besserer Inklusion, das nicht inklusive Schulsystem, die starke Segregation zwischen erstem und zweitem Arbeitsmarkt sowie ein fehlender Schutz vor Diskriminierung in vielen Lebensbereichen. Es liegt nunmehr an uns allen, diese wichtigen Punkte konstruktiv aufzunehmen und unser Bestmögliches zu tun, eine wirklich inklusive Gesellschaft zu formen.

Wir vom CDI-HSG sind zuversichtlich, mit unserer Arbeit hierzu einen Beitrag leisten zu können. Seit dem Jahr 2009 setzen wir uns in Forschung, Lehre und Praxis für dieses übergeordnete Ziel ein. Auch wenn im Berichtsjahr 2022 mit dem Ausscheiden der VWL-Kolleg:innen wichtige Mitspieler:innen formell wegfielen, verbleiben mit den Teams der betriebswirtschaftlichen und angewandten Forschung äusserst engagierte Kolleg:innen am CDI-HSG, die sich mit voller Kraft für die Vision unseres Centers einsetzen. So konnten auch im vergangenen Jahr zahlreiche Projekte erfolgreich bearbeitet und neue Vorhaben lanciert werden. Beispielhaft seien hier unsere beiden grossen Forschungsprojekte im Bereich Inklusion



Symbolbild Inklusion

(«Inclusion Champions Switzerland») sowie im Bereich Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit («Social health@work») genannt, auf welche im Bericht detailliert eingegangen wird.

Auch personell konnten wir uns weiterentwickeln und den Weggang der VWL-Kolleg:innen durch ein Wachstum im Bereich BWL kompensieren. Mit Dr. Louisa Bloedorn und Dr. Mahshid Khademi konnten zwei äusserst talentierte Post-Doktorandinnen gewonnen werden, mit Sophie Schepp konnte ferner eine neue Doktorandin für das CDI-HSG begeistert werden. Ferner trat mit Eva Flick eine neue Office Managerin die Nachfolge für Ursula Würmli an, die das CDI-HSG mehr als eine Dekade mitprägte und nun in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet wurde. Ihr sei an dieser Stelle für die stets hervorragende Mitarbeit sehr gedankt.

Liebe Leserinnen und Leser, auf den weiteren Seiten informieren wir Sie gerne über unsere aktuellen wissenschaftlichen Projekte und weitere Tätigkeiten in Forschung, Praxis und Lehre im Jahr 2022. Wir möchten die Gelegenheit nützen, unseren langjährigen und neuen Partnern aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und der öffentlichen Dienstleistung zu danken. Ebenso gilt unser Dank allen Personen, welche mit uns zusammenarbeiten und uns unterstützen. Herzlichen Dank für Ihr Interesse am Center for Disability and Integration und viel Spass mit der hoffentlich spannenden Lektüre.

St. Böhm

Prof. Dr. Stephan Böhm



Prof. Dr. Nils Jent

Die Mitarbeitenden des CDI-HSG



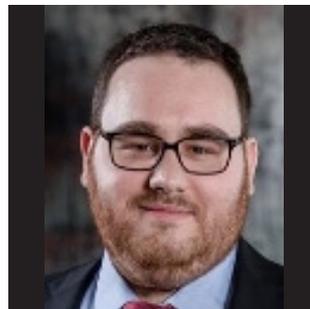
Prof. Dr. Stephan Böhm
Geschäftsführender Direktor,
Assoziierter Professor für Diversity
Management and Leadership



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



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



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



Dr. Louisa Blödorn
Postdoktorandin



Tarek Carls
M.Sc. Psychologie, wissenschaft-
licher Mitarbeiter, Doktorand



Eva Flick
Office Managerin
ab Juni 2022



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



Dr. Mahshid Khademi
Postdotorandin



Sophie Schepp
M.Sc. Psychologie, wissenschaftliche
Mitarbeiterin, Doktorandin



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



Markus Walther
M.A. Politikwissenschaft, wissen-
schaftlicher Mitarbeiter, Doktorand



Ursula Würmli
Personalassistentin ZGP, Sekretariat,
Buchhaltung, Personal
bis Mai 2022

Der Fachrat des CDI-HSG



Prof. Dr. Heike Bruch
IFPM-HSG, Vorsitzende des Fachrats



Prof. Dr. Tami Dinh
ACA-HSG



Dr. Michael Lorz
Geschäftsführer der Stiftung
MyHandicap



Joachim Schoss
Unternehmer, Gründer der
Stiftung MyHandicap

Akkreditierungen



Impressum

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

Gestaltung: ADAG Print

Die Forschungs- bereiche des CDI-HSG

10

Betriebswirtschaft –
Prof. Dr. Stephan Böhm

44

Angewandte
Disability Forschung –
Prof. Dr. Nils Jent

BWL-Doktorand:innen und Prof. Stephan Böhm bei der WK Personal in Berlin.

V.l.: Christoph Breier, Markus Walther, Tarek Carls, Magdalena Schertler, Prof. Dr. Stephan Böhm, Nicola Gluhmann, Sophie Schepp



Betriebswirtschaft

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

Einen weiteren Forschungsschwerpunkt stellt seit einigen Jahren das Thema «New Work» dar. Insbesondere interessieren wir uns hier für die gesundheitlichen Auswirkungen der Digitalisierung und Flexibilisierung am Arbeitsplatz. Darüber hinaus forschen wir zu Themen der gesundheitsfokussierten Führung, den Auswirkungen von Labeling- und Stigma-Prozessen sowie dem aktiven Management von Diversität und Inklusion. Im Jahr 2022 konnten wiederum zahlreiche Projekte erfolgreich vorangetrieben und neue Initiativen lanciert werden.

Der Kern unserer aktuellen Arbeit im Bereich Diversität und Inklusion stellt das Forschungskonsortium «Inclusion

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

Im Jahr 2022 wurde im Bereich Diversität und Inklusion ausserdem das Projekt «Safe Space» in Kooperation mit der EnableMe Foundation gestartet. Dieses neue Projekt legt einen besonderen Fokus auf Menschen mit nicht-sichtbaren Behinderungen und eruiert Möglichkeiten, diese am Arbeitsplatz zu unterstützen. Das Herzstück des Projekts stellt die



Eindrücke vom Team-Event am Wörthsee im Juli 2022

Entwicklung eines Entscheidungshilfe-Tools dar, mit dem Ziel, Betroffene in der Entscheidung für oder gegen Offenlegung ihrer Behinderung am Arbeitsplatz zu unterstützen.

In unserem Forschungsbereich zur Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit führten wir im Jahr 2022 mehrere Projekte mit unseren langjährigen Praxispartnern fort. So verbindet uns seit dem Jahr 2016 eine enge Forschungspartnerschaft mit der BARMER, einer der grössten deutschen Krankenversicherungen. Im Jahr 2020 begannen wir gemeinsam eine neue Feldstudie, die unter dem Titel «social health@work» das soziale Miteinander am Arbeitsplatz im Kontext von Virtualisierung und Flexibilisierung untersucht. Durch die Corona-Pandemie und die damit verbundene Zunahme der Arbeit im Home-Office hat das Thema nochmals an Relevanz gewonnen. Gemeinsam mit dem Befragungsunternehmen Norstat konnten inzwischen mehr als 8.000 repräsentativ ausgewählte Erwerbstätige zu fünf Zeitpunkten befragt und wichtige Gestaltungsempfehlungen auf der individuellen, Team- und Organisationsebene abgeleitet werden. Ziel hierbei ist es, gesunde Verhaltensweisen und Arbeitsbeziehungen zu entwickeln und zu nutzen, um das Spannungsfeld von



Wanderung zum Kloster Andechs

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

Ein zweites Grossprojekt im Bereich «New Work» führen wir gemeinsam mit der AUDI AG seit dem Jahr 2020 durch. Hierbei untersuchen wir, wie sich durch die Einführung sog. «Digitalisierungsspielregeln» der Umgang mit orts- und zeitflexiblem Arbeiten verbessern lässt. Teams und Führungskräfte stehen hier verstärkt vor der Herausforderung, Mitarbeitern mehr Flexibilität zu bieten, gleichzeitig aber die notwendigen

Abstimmungs- und Kommunikationsprozesse sicher zu stellen. Mittels einer Feldstudie mit 120 Teams und vier Befragungswellen wird erprobt, ob Teamworkshops geeignet sind, dieser Herausforderung zu begegnen und damit zur Reduzierung von Stress und zur Förderung von psychologischer Sicherheit beizutragen.

Ab dem Jahr 2022 kooperieren wir ausserdem erneut mit dem deutschen Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM). Im Rahmen eines Folgeprojekts führen wir eine wissenschaftliche Evaluation der neuen Dienstvereinbarung zu mobilem



Team-Event Wörthsee im Juli 2022



Eisstockschiessen



Weihnachtsfeier 2022 mit Eisstockschiessen und Essen im Fondue-Chalet

Arbeiten durch, die während der ersten Zusammenarbeit in den Jahren 2019/20 entwickelt wurde und seit Mitte 2022 offiziell für Mitarbeitende des BfArM gilt. Für eine umfangreiche und wissenschaftlich exzellente Evaluation kommen sowohl qualitative als auch quantitative Methoden zum Einsatz (Mixed-Methods Ansatz). Die Ergebnisse werden schliesslich genutzt, um evidenzbasierte Handlungsempfehlungen abzuleiten.



Weihnachtsfeier 2022 mit Eisstockschiessen und Essen im Fondue-Chalet

Personalentwicklung

Das BWL-Team bekam im Jahr 2022 tatkräftige Verstärkung. Wir begrüßten zwei neue Post-Doktorandinnen

Dr. Louisa Bloedorn

International Postdoctoral Fellowship

Dr. Louisa Bloedorn verstärkt seit September 2022 das Team des CDI als Postdoctoral Researcher. Sie hat zuvor an der WHU – Otto Beisheim School of Management mit Auszeichnung promoviert und arbeitet zu den Themen Eigenverantwortung, Anderssein und Inklusion in Unternehmen. Gemeinsam mit Stephan Böhm hat sie sich erfolgreich für ein International Postdoctoral Fellowship beworben und wird ab März 2023 vom Grundlagenforschungsfonds der HSG gefördert. Im Rahmen ihrer Förderung wird Louisa gemeinsam mit dem Team des CDI-HSG ein umfassendes Forschungsprojekt zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz durchführen.



Dr. Louisa Bloedorn

Das Projekt zum Thema «Nothing about us without us: The role of voice for the workplace inclusion of people with disabilities» untersucht, wie Arbeitnehmende mit Behinderungen ihre Inklusion im Unternehmen selbst aktiv fördern können und wie Führungskräfte sie dabei unterstützen können. Ziel des Projektes ist unter anderem die Entwicklung eines Inclusive Leadership Trainings, das die Mitsprache («disability voice») und aktive Rolle von Menschen mit Behinderungen bei ihrer Inklusion in den Fokus stellt. Der Projektzeitraum umfasst zwei Jahre. Wir freuen uns sehr über die Anerkennung unserer Forschung durch diese Förderung.

Dr. Mahshid Khademi

Postdoctoral Researcher

Dr. Mahshid Khademi ist seit Mai 2022 Teil des BWL-Teams als Postdoctoral Researcher. Sie hat an der Faculté des hautes études commerciales (HEC) – Université de Lausanne promoviert (Dr. rer. pol.), studierte Wirtschaftsingenieurwesen (B.Sc., Scharif-Universität für Technologie) sowie Betriebswirtschaftslehre (M.Sc., Scharif-Universität für

Technologie) und setzte sich in ihrer Promotion mit Hierarchie und Dominanz in Teams bzw. Organisationsstrukturen sowie Ethik und Leadership auseinander. In ihren aktuellen Forschungsprojekten befasst sich Dr. Mahshid Khademi mit psychischer Gesundheit, Leadership und Inklusion. Zu ihren Forschungsprojekten zählen: «Leader’s Health Focused Behavior Keeps Followers with Physical and Mental Health in Their Job» and «Being Your Own Worst Enemy – The Role of Self-Stigmatization on the Disclosure Decision of People with Mental Health Disabilities at the Workplace». Dr. Khademi arbeitet ferner im Projekt «Safe Space» mit und ist für die Entwicklung des Inhalts sowie die wissenschaftliche Analyse der Daten verantwortlich.



Dr. Mahshid Khademi

Sophie Schepp

Studium der Psychologie M.Sc., Doktorandin

Sophie Schepp verstärkt als Psychologin das Doktorand:innen Team. Sie studierte Psychologie an der Universität Heidelberg. Beim CDI-HSG leitet sie das social health@work Projekt mit der BARMER und hat die Co-Leitung der Forschungs-koooperation mit dem BfArM.



Sophie Schepp

Emma Lembcke unterstützt uns zudem seit Beginn 2022 als Praktikantin und inzwischen als studentische Assistenz hauptsächlich im Inclusion Champions Switzerland Projekt.

Einen Wechsel gab es zudem im administrativen Bereich des CDI-HSG.

Ursula Würmli verabschiedeten wir im Mai 2022 nach ihrer langjährigen und sehr erfolgreichen Mitarbeit in ihren wohlverdienten Ruhestand. Ursula Würmli war hauptsächlich für den Bereich Buchhaltung, Personal und IT zuständig.

Frau Würmli war durch ihre grosse Expertise ein wichtiges Mitglied des CDI und massgeblich am Auf- und Ausbau des heutigen CDI beteiligt. Wir feierten diesen schönen Moment in den Räumlichkeiten des CDI.



Abschied Ursula Würmli

Eva Flick Office-Managerin

Als Nachfolgerin konnten wir Eva Flick gewinnen, die in ihrer Funktion als Office-Managerin für den reibungslosen Ablauf im CDI sorgt. Sie ist zuständig für das Controlling und die Buchhaltung. Zudem ist sie Personalbeauftragte und IT-Administratorin. Eva Flick ist seit 2001 an der Universität St.Gallen beschäftigt und arbeitete in unterschiedlichen Bereichen der HSG in der Verwaltung wie auch als Projektleiterin in einem anderen Institut. Neben ihrem 50 % Pensum ist sie in Ausbildung zur eidg. betr. Mentorin.



Eva Flick

Mit **Markus Walther** verabschiedeten wir Ende des Jahres einen langjährigen Doktoranden. Wir bedanken uns herzlich für seine wertvolle Arbeit am CDI-HSG, insbesondere in der Projektarbeit im Bereich «New Work» sowie in der Lehre. In seiner Dissertation beschäftigt er sich mit der Frage: Wann ist Flexibilität fair? Das Spannungsfeld von zeitlicher und örtlicher Flexibilität am Arbeitsplatz und organisationaler Gerechtigkeit. Wir wünschen ihm viel Erfolg für die letzten Schritte zum Doktorat.

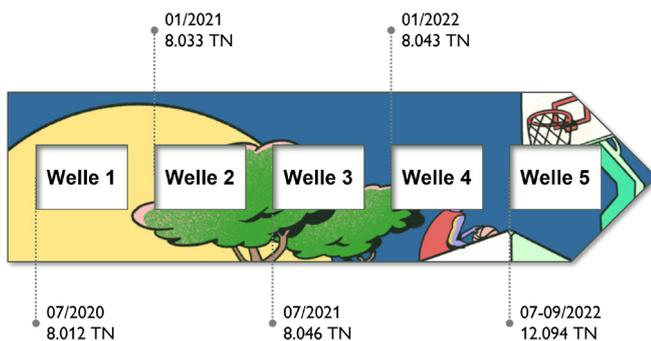
Bei den studentischen Mitarbeiter:innen kam es mit Jahresende 2022 zu weiteren Veränderungen. Mit Charlotte Schneider, Aaron Unthan und Amara Cespedes verliessen gleich drei hervorragende Mitarbeiter:innen unser Team. Ab Januar 2023 werden uns stattdessen Sophia Gampp und Miriam Mende neu als studentische Assistenz unterstützen.

Wir wünschen allen Absolvent:innen des CDI-HSG alles Gute für den weiteren beruflichen Weg und freuen uns, mit den neu an Board gekommenen Kolleg:innen die erfolgreiche Geschichte des CDI-HSG fortzuschreiben.

Projekte

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

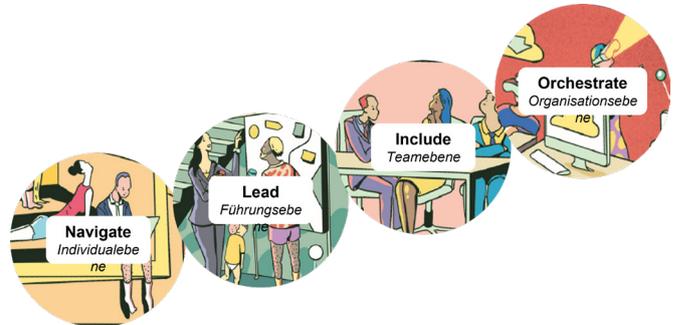
Auch im Jahr 2022 setzten wir unsere seit 2016 bestehende Forschungspartnerschaft mit der BARMER Krankenkasse fort. Im Rahmen des «social health@work» Projekts untersuchen wir längsschnittlich den Einfluss von Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit auf die Gesundheit von Beschäftigten. Dazu wird eine repräsentative Stichprobe von mehr als 8'000 deutschen Erwerbstätigen im Abstand von ca. 6 Monaten insgesamt acht Mal befragt. Im Februar sowie im Herbst 2022 fand diese Befragung bereits zum vierten und fünften Mal statt. Für die Befragungen ab der fünften Welle wurden die Befragungsinhalte neu konzipiert und der Stichprobenumfang noch einmal deutlich erweitert.



Das Konzept von sozialer Gesundheit verstehen wir als einen Zustand des sozialen Wohlbefindens im Arbeitskontext. Soziale Gesundheit am Arbeitsplatz meint die Entwicklung und Nutzung gesunder Verhaltensweisen und Arbeitsbeziehungen, die dabei helfen, die Spannungsfelder von Erreichbarkeit und Abgrenzung, Autonomie und Eingebundenheit sowie Produktivität und Erholung erfolgreich und gesund zu gestalten. Dabei beschreibt «social health@work» eine bisher unerforschte Dimension von Gesundheit, die allerdings mit physischer und psychischer Gesundheit in enger Wechselbeziehung steht.

Während die Befragungswellen eins bis vier soziale Gesundheit ausschliesslich im Arbeitskontext betrachten, wird ab der fünften Welle auch das Privatleben miteinbezogen. Im Hintergrund stehen die Herausforderungen einer zunehmend komplex und von Krisen gekennzeichneten Welt und die Frage, wie Individuen, als Beschäftigte oder Führungskräfte, Teams und Organisationen in diesen Zeiten gesund und erfolgreich bleiben können. Die Herausforderungen und Ressourcen aus dem Arbeits- und Privatleben beeinflussen sich dabei häufig gegenseitig. Diese komplexen Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Lebensbereichen

werden ab der fünften Befragungswelle genauer untersucht. So betrachten wir «social health@work» holistischer denn je.



Aufgrund der Neukonzeption der Befragungsinhalte und der damit verbundenen Erweiterung des Stichprobenumfangs auf ca. 12'000 befragte Personen erstreckte sich die fünfte Befragungswelle von Juli bis September 2022. Ab Februar 2023 wird der 6-Monats-Rhythmus der Abstände zwischen den Befragungen mit der sechsten Welle wieder fortlaufen. Die Ergebnisse der Befragungswellen vier und fünf wurden mit Hilfe aufwändiger statistischer Verfahren ausgewertet und als Grundlage für wissenschaftliche Veröffentlichungen, z.B. zu dem Zusammenhang von mobiler Arbeit und emotionaler Erschöpfung, genutzt.

Die Ergebnisse der fünften Welle sollen im Frühjahr 2023 als umfangreicher Studienbericht veröffentlicht werden. Geplant ist eine Kooperation mit dem SZ Institut, dem «Think Tank» der Süddeutschen Zeitung, welcher Netzwerke zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft knüpfen und nutzen will. Ziel der Kooperation ist es, die Studienergebnisse für Vertretende aus Medien und Wirtschaft verfügbar und damit als Grundlage für Handlungsimplikationen in der Praxis nutzbar zu machen. Die Studienergebnisse sollen nicht nur gezielt publiziert, sondern auch im Rahmen eines Pressevents bei der Süddeutschen Zeitung in München vor Gästen aus Politik und Wirtschaft präsentiert und diskutiert werden, um maximale Reich- und Tragweite zu generieren.

Neben der Präsentation der Studienergebnisse ging auch das im Jahr 2021 gestartete Workshopformat von «social health@work» in diesem Jahr erfolgreich in die Fortsetzung. So führten wir das virtuelle Seminar zum Thema «Gesund Arbeiten in flexiblen Teams» durch, welches sich mit der Gestaltung von flexibler Arbeit mit Hilfe von entsprechenden Team-Regeln befasst und damit die Ergebnisse der «social health@work» Studie mit denen der «Mobil und vor Ort»-Studie bei Audi verbindet. Das Online-Seminar wurde aufgezeichnet und ist hier einsehbar:

barmer.de/firmenkunden/workshops-und-seminare/personal-und-fuehrung/seminar-flexibles-arbeiten

Projekt «Digitalisierungsspielregeln» in Kooperation mit der AUDI AG

Seit 2016 sind die Themen «New Work» und «Digitalisierung der Arbeit» wichtige Schwerpunkte unserer Arbeit. Studien haben gezeigt, dass die digitale Transformation weder nur positive noch nur negative Auswirkungen auf Beschäftigte hat, sondern ein «zweischneidiges Schwert» ist, das sowohl positive als auch negative Effekte auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ausüben kann. Dies gilt auch für die Flexibilisierung von Arbeit, die durch die Digitalisierung möglich wurde und durch die Corona-Pandemie immer mehr zum «new normal» wurde. Hier konnten positive Effekte wie erhöhte Arbeitsfähigkeit aber auch negative Effekte wie Überlastung durch ständige Erreichbarkeit beobachtet werden.

Diese Effekte zeigen sich nicht nur bei einzelnen Mitarbeitenden, sondern auch in flexiblen Teams. Durch die steigende virtuelle Zusammenarbeit wächst auch die Notwendigkeit für Absprachen und Kommunikation innerhalb des Teams und mit der Führungskraft. Die individuelle Autonomie, die durch orts- und zeitversetztes Arbeiten möglich wird, muss gleichzeitig mit den Bedürfnissen des Teams in Einklang gebracht werden. Fehlen solche Absprachen, kann

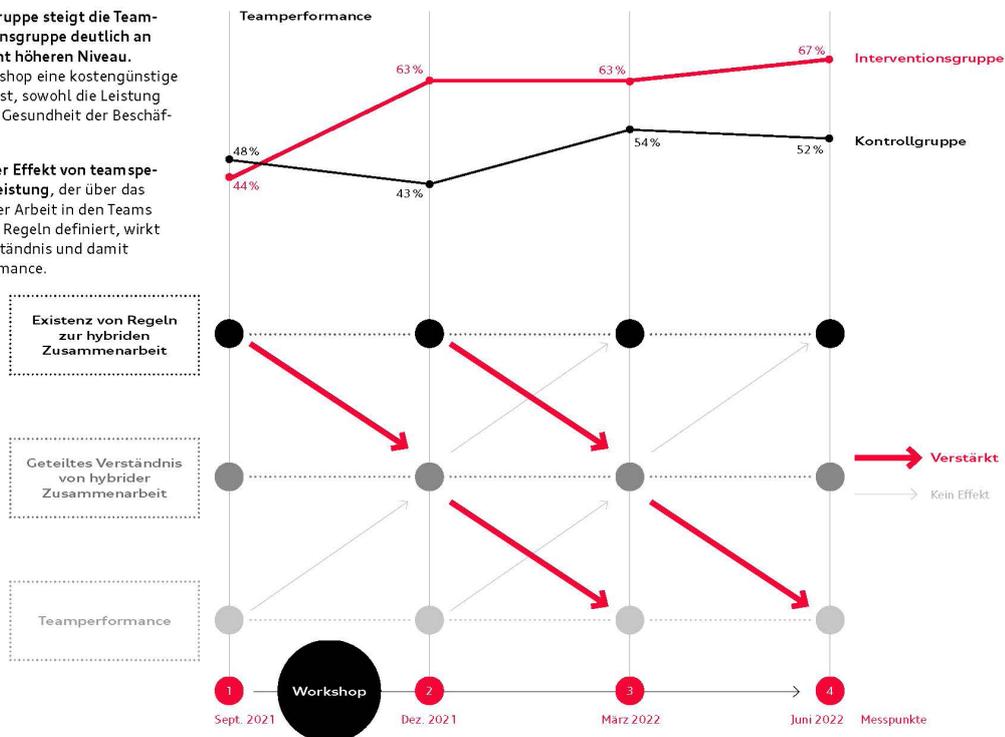
es zu Stress und Beeinträchtigungen der Gesundheit kommen, da die psychologische Sicherheit fehlt. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, empfiehlt das CDI-HSG die Einführung von «Digitalisierungsspielregeln». Diese Leitlinien ermöglichen es Führungskräften und Beschäftigten, die Vorteile der Flexibilität voll auszuschöpfen und dennoch klare Erwartungen zu kommunizieren. Die Regeln werden innerhalb der Teams besprochen und individuell ausgestaltet.

Seit 2019 besteht eine Kooperation mit der AUDI AG, bei der die Einführung dieser Spielregeln in Form einer randomisierten Interventionsstudie erprobt und evaluiert wird. In den vergangenen vier Jahren wurden die Grundlagen gelegt und zahlreiche Interviews, Fragebögen und Workshops durchgeführt. Jetzt, im Jahr 2022, konnten wir «die Früchte der Arbeit ernten» und das Projekt zu einem erfolgreichen Abschluss bringen. 75 Workshops sowie fünf Befragungswellen von ca. 1'500 Beschäftigten liessen einen einzigartigen Datensatz entstehen, der vielfältige Forschung ermöglicht. Damit entsteht ein einzigartiger Datensatz, der vielfältige Forschung ermöglicht. Der Datensatz bildet sowohl die Teamstruktur innerhalb der Organisation ab und erlaubt mit seinem längsschnittlichen Aufbau die Ableitung kausaler Aussagen.

Teamspezifische Regeln machen Teams leistungsfähiger

Im Vergleich mit der Kontrollgruppe steigt die Teamperformance in der Interventionsgruppe deutlich an und bleibt auf einem signifikant höheren Niveau. Damit zeigt sich, dass der Workshop eine kostengünstige und wirkungsvolle Möglichkeit ist, sowohl die Leistung der Teams als auch die mentale Gesundheit der Beschäftigten zu fördern.

Im Modell zeigt sich ein kausaler Effekt von teamspezifischen Regeln auf die Teamleistung, der über das geteilte Verständnis von hybrider Arbeit in den Teams vermittelt wird. Wenn ein Team Regeln definiert, wirkt das positiv auf das geteilte Verständnis und damit später auch auf die Teamperformance.



Grafik Audi AG, Teamperformance, Projekt «Digitalisierungsspielregeln»

Im Jahr 2022 konnten wir mit der Entwicklung neuer Paper beginnen und haben zusammen mit Dr. Martina Hartner-Tiefenthaler das Paper «Taking a fair share of availability! The neglected role of team justice in managing time-spatial flexibility in hybrid work teams» für die EURAM 2023 einreichen können. Weitere Paper werden in den Folgejahren entwickelt und veröffentlicht.

Darüber hinaus konnten wir in enger Kooperation mit Audi einen umfassenden Ergebnisbericht finalisieren. In diesem Bericht werden nicht nur der Aufbau und die Effekte des Workshopkonzepts vorgestellt, sondern es wird ein ganzheitlicher Blick auf die Auswirkungen und Herausforderungen der mobilen Arbeit bei der AUDI AG geworfen. Das Projekt hat im Jahr 2022 bundesweite Medienaufmerksamkeit erhalten. Unsere Arbeit wurde in Artikeln und Interviews in der Business Punk, im Digitalmagazin T3N, im Münchner Merkur sowie weiteren Medien aufgegriffen. Darüber hinaus wurde die Studie am 1. Dezember 2022 in den LinkedIn Top-News des Tages präsentiert.

Ausserdem freut es uns sehr, dass das Projekt nun vom Schweizerischen Nationalfonds sowie dem Österreichischem Wissenschaftsfonds gefördert wird. Der entsprechende Projektantrag, den wir zusammen mit Dr. Martina Hartner-Tiefenthaler von der Technischen Universität Wien gestellt haben, wurde im Jahr 2022 positiv evaluiert. Diese Förderung generiert weitere Mittel für die Schaffung weiterer Doktorandenstellen am CDI-HSG in den nächsten Jahren. Im Rahmen dieses Projektes sollen die Auswirkungen räumlicher und zeitlicher Flexibilität auf die Gesundheit und die Leistung hybrider Teams untersucht werden. Wir freuen uns darauf, die Erkenntnisse aus dem laufenden Projekt in den nächsten Jahren in hochkarätige wissenschaftliche Publikationen zu gießen.

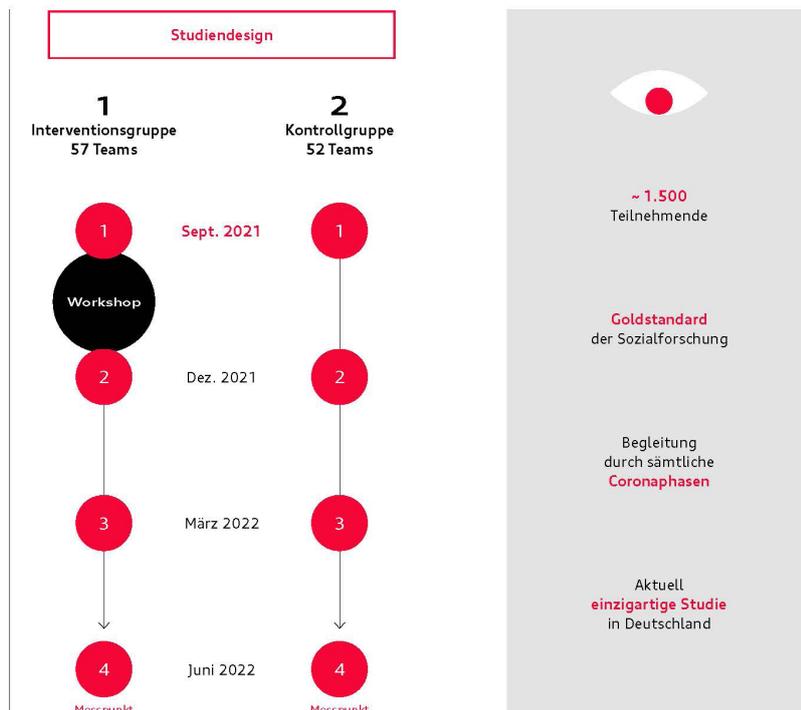
Die Studie

Welche Chancen, aber auch Risiken birgt die Flexibilisierung von Arbeit? Was braucht es, um hybride Arbeit gesund und effizient zu gestalten? Wie steht es um Inclusion bei Audi und wie genau hängt es mit hybrider Arbeit zusammen? Um diese Fragen zu beantworten, haben wir ein randomisiertes Feldexperiment gestartet: 109 Teams aus allen Geschäftsbereichen der AUDI AG (indirekt) konnten wir dafür gewinnen. In zwei Gruppen unterteilt – eine Interventionsgruppe und eine Kontrollgruppe – absolvierten alle Teilnehmenden vier Fragebögen über insgesamt fast ein Jahr. Zusätzlich durchliefen die Teams der Interventionsgruppe zwischen der ersten und zweiten Befragung einen moderierten Workshop, in dem sie für sich spezifische Regeln zur hybriden Zusammenarbeit definierten. Die Workshops wurden von vorab geschulten Audianer_innen, die kein Teil des Teams waren, moderiert. Das Studiendesign erlaubt es, Effekte durch die Intervention zu überprüfen, in dem die Antworten der beiden Gruppen miteinander verglichen werden – auch über die Zeit.

Zum ersten Messzeitpunkt im September 2021 startete die Studie mit insgesamt 1.440 Teilnehmenden, davon 29,2 % Frauen und 70,8 % Männer. Die Teilnehmenden waren im Schnitt 41,5 Jahre alt und durchschnittlich 14,2 Jahren bei Audi beschäftigt.



Es ist wichtig zu bedenken, dass während des gesamten Studienzeitraums die Corona-Pandemie mit ihren Höhen und Tiefen präsent war und das Antwortverhalten der Teilnehmenden beeinflusst hat. Alle Ergebnisse dieses Berichts sind also vor diesem Kontext zu interpretieren.



Audi AG, Teamperformance, Projekt «Digitalisierungsspielregeln» Prozess



Tarek Carls bei der Präsentation «Digitalisierungsspielregeln»



Denise Mathieu, Leiterin Diversity Management, Audi AG



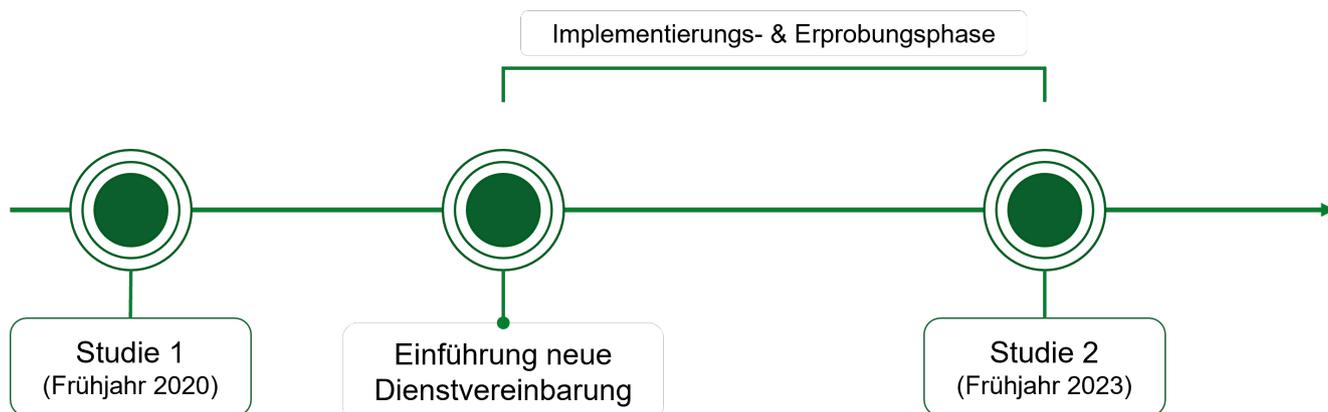
Tarek Carls CDI-HSG, Denise Mathieu, Audi AG bei der Präsentation «Digitalisierungsspielregeln»

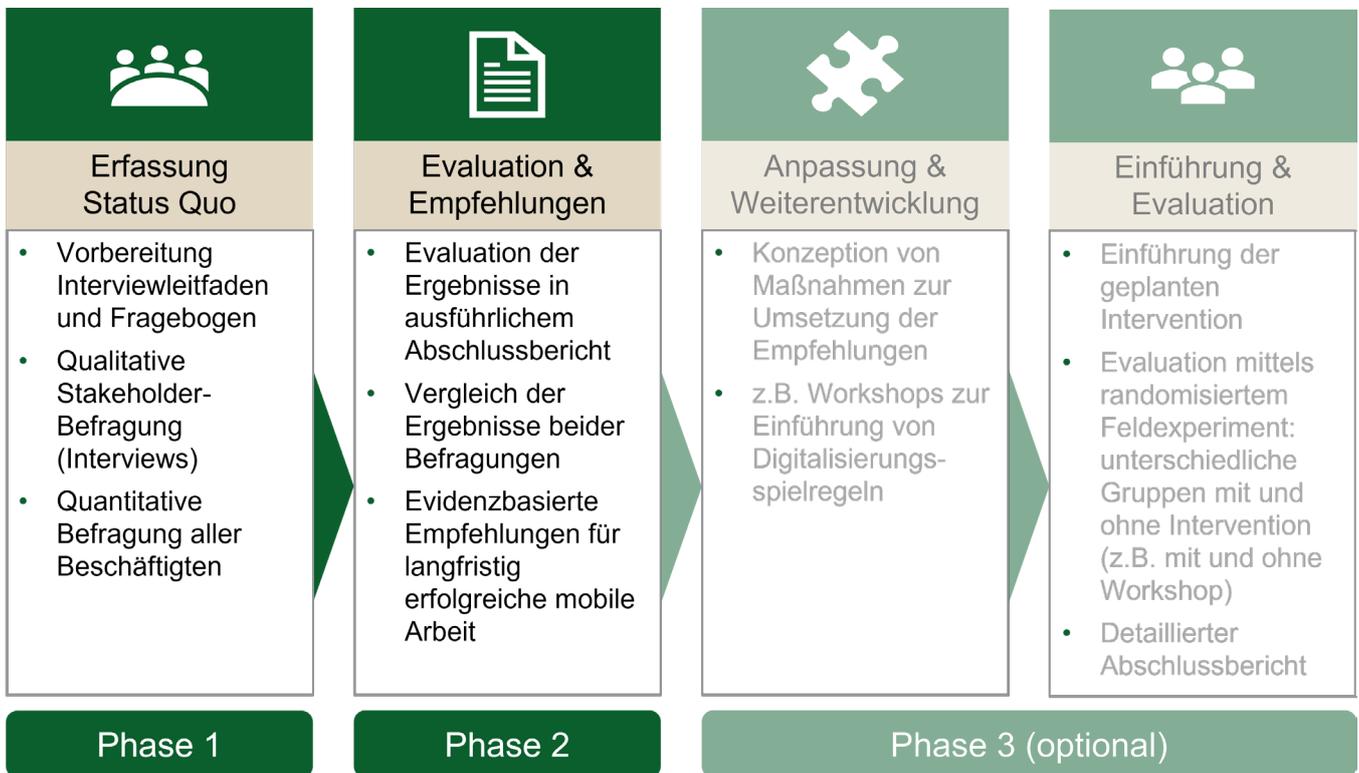
Projekt «Evaluation der Dienstvereinbarung über mobiles Arbeiten beim Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM)»

Nachdem wir in den Jahren 2019/20 bereits erfolgreich mit dem deutschen Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) zusammengearbeitet haben, ging die Kooperation in diesem Jahr in die zweite Runde. Bereits bevor die COVID-19-Pandemie Unternehmen und Organisationen dazu veranlasste, gewissermassen über Nacht digitale Lösungen und mobiles Arbeiten zu ermöglichen, hatte sich das BfArM dazu entschlossen, seine geltenden Regelungen für das mobile Arbeiten zu überarbeiten. Das CDI-HSG wurde damit beauftragt, die bestehenden Regelungen zu evaluieren und auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse Vorschläge für eine neue Dienstvereinbarung zu mobilem Arbeiten zu entwickeln. Ziel war es, Beschäftigten durch erhöhte Flexibilität mehr Autonomie zu gewähren und damit

Belastungssituationen mit Spannungsfeld von Beruf und Privatleben vorzubeugen sowie negativen gesundheitlichen Auswirkungen entgegenzusteuern. Die neue Dienstvereinbarung trat Mitte 2022 offiziell in Kraft.

Ziel des Folgeprojekts 2022/23 ist die wissenschaftliche Evaluation dieser neuen Dienstvereinbarung zu mobilem Arbeiten. Neben einer allgemeinen Evaluation, sollen fokussiert die Auswirkungen der Dienstvereinbarung und mobiler Arbeit auf die Gesundheit und die soziale Eingebundenheit der Mitarbeitenden des BfArM untersucht werden. Die gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen mobilen Arbeitens unter verschiedenen Bedingungen wissenschaftlich zu erforschen, ist essenziell, um mobile (Zusammen-)Arbeit auch langfristig nachhaltig, zufriedenstellend und erfolgreich zu gestalten. Die Erkenntnisse der Studie dienen somit nicht nur als Grundlage für evidenzbasierte Empfehlungen für das weitere Vorgehen im BfArM, sondern auch für relevante Forschungsbeiträge zum wissenschaftlichen Fachdiskurs.





Das Projekt soll wie auch der Vorgänger einem Mixed-Methods-Ansatz folgen. Entsprechend setzt sich das Vorgehen aus zwei Schritten zusammen: Zunächst werden mit qualitativen Experteninterviews erste Erkenntnisse gesammelt und darauf aufbauend wird eine quantitative Mitarbeitendenbefragung entwickelt. Durch die Verbindung der zwei Methoden können besonders belastbare Aussagen abgeleitet werden. Der statistische Vergleich der Ergebnisse dieser erneuten Befragung mit den Ergebnissen aus der ersten Forschungskoooperation ermöglicht nicht nur eine wissenschaftliche Evaluation der Dienstvereinbarung im Hinblick auf wichtige Zielgrößen, sondern auch Inferenzen über die Entwicklung dieser Variablen über die Zeit bzw. die Pandemie hinweg. So können Erkenntnisse, beispielsweise über die Entwicklung der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten, im Vergleich vor und nach der Einführung der Dienstvereinbarung bzw. zu Beginn und zum Ende der COVID-19-Pandemie gewonnen werden.

Die Ergebnisse des Projekts inklusive evidenzbasierter Handlungsempfehlungen werden in einem Ergebnisbericht festgehalten. Optional können auf Basis der Empfehlungen auch weitere Kooperationsprojekte zwischen BfArM und CDI vereinbart werden, z.B. die Konzeption und Einführung von Digitalisierungsspielregeln und entsprechender Workshops (ähnlich wie im Projekt «Mobil und vor Ort» mit dem Automobilhersteller Audi).

Im Jahr 2022 wurden bereits organisatorische Vorbereitungen sowie die Konzeption der Interviewbefragungen abgeschlossen. Die Durchführung der Interviewbefragung ist für Anfang Februar geplant, die Konzeption und Durchführung der quantitativen Beschäftigtenbefragung für Februar bis April 2023. Mit Abschluss des Projekts ist Mitte 2023 zu rechnen.



Forschungskonsortium «Inclusion Champions Switzerland»

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

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

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

unternehmen angewendet. So konnten im Projektjahr 2021 bereits erste Benchmarking-Ergebnisse erzielt werden. Auf den Ergebnissen des Inklusionsbarometers aufbauend wurden im Projektjahr 2022 Massnahmen zur Verbesserung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Unternehmen entwickelt und umgesetzt. Eine enge mediale Begleitung des Konsortiums soll an dieser Stelle sicherstellen, dass die gewonnenen Erkenntnisse auch der breiten Öffentlichkeit und insbesondere der Wirtschaft und Politik nähergebracht werden.

Mit allen vier Partnerunternehmen wurden im Jahr 2022 zahlreiche Projektaktivitäten durchgeführt, über welche hier auszugsweise berichtet werden soll.



ICS-Partner:innen beim Konsortialtreffen im September 2022, das erstmals in Präsenz stattfinden konnte.

ABB

Nach dem erfolgreichen Piloten des Job-Crafting-Workshops 2022, haben wir das Workshop-Konzept bei ABB Schweiz ausgerollt und führen es auch bei ABB Global ein. Wir haben dazu mehrere Trainer:innen von ABB trainiert, diesen Workshop durchzuführen und auf Deutsch und Englisch für alle interessierten Teams anzubieten. Parallel dazu evaluieren wir diesen Feldversuch mit einer Umfrage. Zusätzlich hat ABB Integrationsarbeitsplätze in Zusammenarbeit mit der IV eingeführt sowie Praktikumsplätze für Studierende mit Behinderungen geschaffen. Zudem führte ABB mit Sensability ein Selbsterfahrungstraining zum Thema Behinderung durch. Für 2023 soll der Fokus auf digitaler Barrierefreiheit liegen.

Hitachi Energy

Bei Hitachi Energy war das Projektjahr 2022 von der Entwicklung und Pilotierung einer Schulung zu inklusiver Führung geprägt. Die Entscheidung für diese Massnahme fiel basierend auf den Ergebnissen des Inklusionsbarometers 2021. Die Schulung soll Führungskräfte dabei unterstützen, Verhaltensweisen zu zeigen, die das Inklusionsgefühl im Team erhöhen. Speziell sollen Authentizität, Zugehörigkeit, Perspektivenvielfalt und Chancengleichheit im Team gestärkt werden. Nach intensiver Entwicklung der Schulungsinhalte im ersten Halbjahr 2022, konnte die Schulung im dritten Quartal 2022 erfolgreich pilotiert werden.

Nach einem initialen Piloten mit Mitgliedern der Interessensgruppe Inclusion4All, wurde ein zweiter, erfolgreicher Pilot mit dem Manage-

ment-Team von Hitachi Energy durchgeführt. Ab dem ersten Quartal 2023 wird die Schulung bei Hitachi Energy weiter ausgerollt und als eintägige Präsenzveranstaltungen allen Führungskräften angeboten. Dieser Prozess wird weiterhin wissenschaftlich begleitet und vom CDI-HSG auf Wirksamkeit geprüft.



Gruppenarbeit beim ersten Piloten der Schulung «Inklusive Führung»



Geplante Umsetzung der Schulung «Inklusive Führung» bei Hitachi Energy

Novartis

Nach der erfolgreichen Evaluation des Disability-Awareness-Trainings hat Novartis dies in einigen Ländern verpflichtend für bestimmte Mitarbeitengruppen eingeführt. Zudem wurde der effektivste Teil des Trainings in die verpflichtende D&I-Schulung des Unternehmens integriert. Aufgrund des Umbaus im Konzern standen dieses Jahr weniger grosse Aktivitäten an. Novartis hat im Zuge dieses Umbaus eine Vollzeitstelle für eine*n globale*n Disability Inclusion Officer geschaffen. Für 2023 will Novartis einen leichter zugänglichen und global (möglichst) einheitlichen Prozess für Arbeitsplatzanpassungen für Menschen mit Behinderungen schaffen.

Schweizerische Post

Bei der Schweizerischen Post wurden im Jahr 2022 gleich mehrere Projektaktivitäten umgesetzt. Zunächst wurde im April 2022 bereits das zweite Inklusionsbarometer durchgeführt. Das Inklusionsbarometer dient dazu, den Ist-Zustand im Unternehmen hinsichtlich Diversität, Inklusion und weiteren relevanten Arbeitsoutcomes (wie z.B. Arbeitsengagement, -zufriedenheit und Gesundheit) zu erfassen, um darauf aufbauend Massnahmen zur Förderung der Inklusion entwickeln zu können. Dabei wird ein spezieller Fokus auf Menschen mit Beeinträchtigungen gelegt. Zur Teilnahme an der Befragung wurden ca. 4'900 Mitarbeitende aus fünf Organisationseinheiten der Schweizerischen Post eingeladen. Über 1'100 Mitarbeitende nahmen an der Befragung teil. Knapp 700 Mitarbeitende davon nahmen ebenfalls am Inklus-

sionsbarometer teil, welches im Jahr 2021 durchgeführt wurde, sodass die Daten der beiden Jahre miteinander verglichen werden konnten.

Zudem wurde die (Weiter-)Entwicklung von «Inklusionshäppchen» in den Fokus genommen. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass komprimierte, aber praxisnahe Inhalte zur Förderung von Inklusion auf niedrigschwellige Weise vermittelt werden. Durch die modulare Struktur können Führungspersonen nach Bedarf wählen, welche Themen besonders relevant für sie sind und erhalten Informationen, Übungen und Handlungsempfehlungen, um das Inklusionsklima im Team (weiter) zu stärken. Die Häppchen starten mit einer kurzen Einführungsschulung. In einem Pilot-Projekt wurden sowohl die Auftaktschulung als auch Inklusionshäppchen evaluiert und auf die Bedürfnisse der Zielgruppe abgestimmt.

Diskussionsfrage
Was könnte eine schwierige Situation sein?

Könnt ihr euch Situationen vorstellen, wo es wichtig wäre, darauf einzugehen, dass jemand eine Beeinträchtigung hat?
Wenn ja, was würdet ihr beachten?



Center for Disability and Integration – Universität St. Gallen (CDI-HSG) Universität St. Gallen
Center for Disability and Integration

Trainingsinhalt 23

Einblick in das Auftakt-Modul der «Inklusionshäppchen»

Inklusionshäppchen
Zugehörigkeit – Grundbedürfnis des Menschen (1/5)

Zugehörigkeit als Grundbedürfnis des Menschen

Dauer: circa 10 Minuten
Materialien: Möglichkeit, ein Video zu schauen

Was ist das Thema heute?
Zugehörigkeit gilt als Grundbedürfnis des Menschen. Unabhängig von Alter, Geschlecht und Hautfarbe ist es uns extrem wichtig, dass wir uns zugehörig fühlen können.



Center for Disability and Integration – Universität St. Gallen (CDI-HSG) Universität St. Gallen
Center for Disability and Integration

Trainingsinhalt 8

Ausschnitt eines «Inklusionshäppchen» zum Thema «Zugehörigkeit»

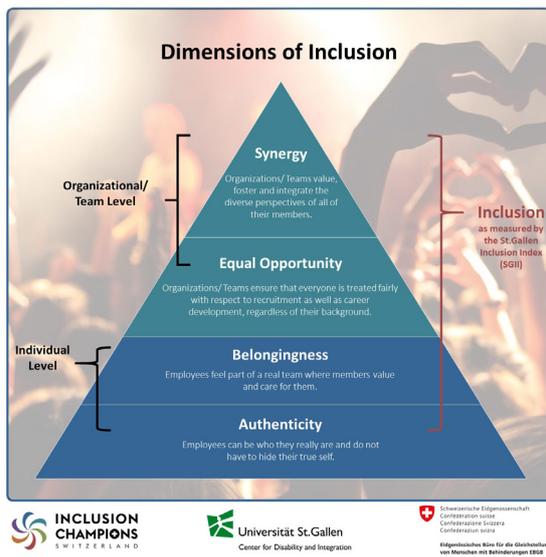


[LinkedIn-Kanal](#)

Kommunikation und unternehmensübergreifende Projektaktivitäten

Seit August 2021 betreiben wir im Rahmen von ICS einen gemeinsamen, offiziellen [LinkedIn-Kanal](#), in welchem unter anderem regelmässige Postings über Aktivitäten des Projekts veröffentlicht werden. Neben der Kommunikation über Projektaktivitäten steht die

Kommunikation von Forschungsergebnissen im Fokus, die so für eine breite Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden sollen. Dadurch sollen weitere Unternehmen inspiriert werden, eine inklusive Arbeitswelt zu schaffen. Im Sinne dieses Ziels ermöglicht LinkedIn, Aktivitäten des Projekts niedrigschwellig zu verbreiten und dadurch breite Aufmerksamkeit für die gemeinsame Vision zu schaffen.



LinkedIn-Post zur Darstellung der St.Gallen Inclusion Index-Dimensionen nach Ebenen

Managing Concealable Stigmas at Work
A Review and Multilevel Model
Kristen P. Jones & Eden B. King (2014)

What is a concealable stigmatized identity (CSI)?
A concealable stigmatized identity (CSI) is an identity that can be kept hidden or invisible and that carries negative stereotypes. Such stereotypes may then lead to a loss of status and/or discrimination in the workplace.

How can I deal with a CSI in the workplace?
There are three strategies when dealing with a CSI:
- **Concealing**: non-disclosure of CSI
- **Signaling**: hinting and "testing the waters" without actually disclosing CSI
- **Revealing**: full disclosure of CSI

CSI-Examples
sexual orientation, religion, writing, socioeconomic status, invisible disabilities, etc.

What influences the decision when to conceal, signal or reveal their concealable stigmatized identity?

Results & Implications

The constant pressure when signaling or concealing can lead to:
- Decreased performance due to additional cognitive and emotional load, higher mental strain
- Decreased job satisfaction
- Decreased psychological and physical well-being

For practice it is important to:
- Be supportive, especially as supervisors - they play a critical role in the decision to conceal, signal or reveal
- Be aware that personal dispositions (e.g., neuroticism) influence individual stigma management
- Know that weighing benefits against disadvantages influences the decision to conceal, signal or reveal

*Additional factors include stress, visibility of stigma and the confidence reaction.

Aufbereitung einer Studie (Jones & King, 2014) zur Offenlegung verdeckter stigmatisierter Identitäten

Auch im Jahr 2022 wurde der ICS-LinkedIn-Kanal regelmässig bespielt. Konkret wird beispielsweise über die in regelmässigen Abständen stattfindenden «Knowledge & Discussion Calls» berichtet, bei denen zunächst eine wissenschaftliche Einführung in ein Fokusthema gegeben wird, woraufhin das gesamte Projektteam über bestimmte Schwerpunktthemen wie Stigmata oder die Offenlegung von Behinderungen diskutieren kann.

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

Interaktion mit dem Publikum oft nützliche Anregungen, von denen die Unternehmen profitieren können.

Ein Highlight im Jahr 2022 war das Konsortialtreffen im September, das zum ersten Mal in Präsenz stattfinden konnte. Auf Einladung der Schweizerischen Post trafen sich Vertreter:innen aller Partnerunternehmen, des EBGB und des CDI-HSG in Bern und tauschten sich einen Tag lang intensiv aus. Neben diesem Treffen in Präsenz, kam es über das Jahr zu regelmässigem Austausch zwischen den Projektpartner:innen im Rahmen von virtuellen Update- und Knowledge & Discussion-Calls.



Begrüssung beim Konsortialtreffen bei der Schweizerischen Post in Bern



Virtueller Update-Call zum Jahresende 2022

Weitere Höhepunkte stellten Fachvorträge bei der St.Galler Diversity & Inclusion-Week und der Fachtagung des EBGB zum Thema «Gleichstellung in der Arbeit» dar. Hier konnten wir das ICS-Projekt und spezifisch die Schulung «Inklusive Führung» näher vorstellen. Dieser und andere Fachvorträge waren im Projektjahr 2022 ein weiterer zentraler Teil der externen Kommunikation von Projektaktivitäten und boten Möglichkeiten für Austausch über das eigene Projekt hinaus.



Alex Luetolf und Magdalena Schertler stellen das ICS-Projekt bei der EBGB-Fachtagung im November 2022 in Bern vor

 The image shows a presentation slide for the 'St.Gallen Inclusion Index' on the left and a video call interface on the right. The slide features a central green circle labeled 'St.Gallen Inclusion Index' surrounded by four other green circles: 'Authentizität', 'Zugehörigkeit', 'Chancengleichheit', and 'Perspektivenvielfalt'. Each circle is connected to a speech bubble with a humorous definition:

- Authentizität**: "...is when everybody can dress and dance in one's style!"
- Zugehörigkeit**: "...is when you dance like no one's watching!"
- Chancengleichheit**: "...is when the DJ plays everybody's favorite songs!"
- Perspektivenvielfalt**: "...is when the dance looks great!"

 The slide also includes logos for the University of St.Gallen, INCLUSION CHAMPIONS, and the Swiss Confederation, along with the date '13. September 2022' and a page number '9'. The video call interface on the right shows three participants: Stephan Böhm, Nicola V. Glumann, and Simon Huber.

Simon Huber, Stephan Böhm und Nicola Glumann beim Vortrag im Rahmen der St.Galler D&I-Week im September 2022

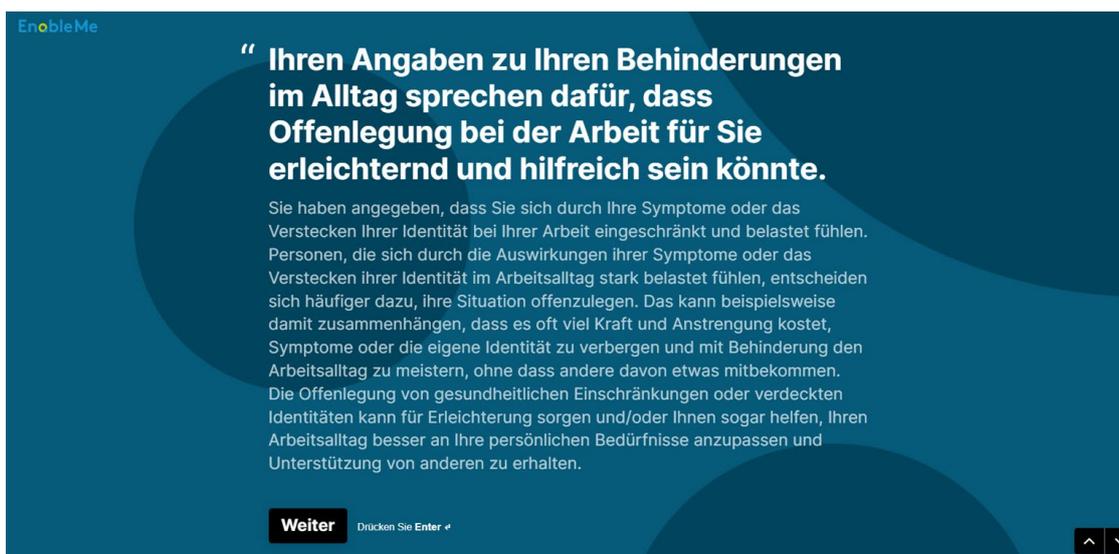
Projekt «Safe Space» in Kooperation mit der EnableMe Foundation

Nur etwa 7% aller Behinderungen und gesundheitlichen Einschränkungen sind sichtbar. Der Grossteil aller Betroffenen lebt also mit Symptomen, die nicht auf den ersten Blick für andere zu erkennen sind. Dazu zählen beispielsweise psychische oder chronische Krankheiten. Das stellt Beschäftigte mit nicht-sichtbaren Behinderungen vor die Herausforderung, wie offen sie damit im Arbeitskontext umgehen wollen. Die Entscheidung, die eigene Behinderung im Arbeitskontext offenzulegen, ist eine sehr persönliche. Obwohl Offenlegung häufig mit Erleichterung sowie der Möglichkeit verbunden ist, bei Bedarf entsprechende Anpassungen der Arbeitsaufgaben oder des Arbeitsumfelds zu erwirken, und idealerweise zur Entstigmatisierung beiträgt, befürchten Betroffene oft auch negative Konsequenzen nach einer Offenlegung ihrer Behinderung, wie Diskriminierung oder berufliche Nachteile.

In Kooperation mit der Stiftung EnableMe haben wir im Jahr 2022 das Projekt «Safe Space» ins Leben gerufen. «Safe Space» soll Beschäftigte mit nicht-sichtbaren Behinderung bei der Entscheidung für oder gegen eine Offenlegung ihrer Behinderung am Arbeitsplatz unterstützen. Als digitale Plattform soll «Safe Space» eine anonyme Informationsquelle, Zugang zu Unterstützungsangeboten und konkrete Hilfestellung im Entscheidungsprozess für oder gegen Offenlegung sein. Gleichzeitig soll «Safe Space» Unternehmen helfen, inklusiver zu werden, denn auch Unternehmen haben einen Anreiz, Offenlegung zu fördern, Beschäftigte

mit nicht-sichtbaren Behinderungen zu kennen und deren Beschäftigungsfähigkeit sowie Bindung an das Unternehmen zu erhöhen. Neben einem generellen Bestreben nach Inklusion von Menschen mit Behinderung steht im Hintergrund die gesetzliche Vorgabe, dass 5 % der Beschäftigten Menschen mit Behinderung sein müssen. Ansonsten fallen zum Teil hohe Ausgleichsabgaben an. Die Offenlegung nicht-sichtbarer Behinderungen kann Licht ins Dunkel bringen und die Quote an Beschäftigten mit Behinderungen steigern. So eingesparte Kosten können bspw. in betriebliche Inklusionsmassnahmen reinvestiert werden. Ausserdem können aggregierte Daten genutzt werden, um den Status Quo in Bezug auf nicht-sichtbare Behinderungen und das Inklusionsklima im Unternehmen zu erfassen und datenbasierte Handlungsempfehlungen für mehr Inklusion für alle Beschäftigten abzuleiten. «Safe Space» hat somit gleichermaßen Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen.

Im Kooperationsprojekt «Safe Space» fungieren wir als wissenschaftliche Beratungsinstanz sowie als operative Projektleitung. Nach Start des Projekts im September 2022 stand zunächst die wissenschaftliche Konzeption eines Entscheidungstools zur Unterstützung des Offenlegungsprozesses im Fokus. Auf Basis einer breit angelegten Literaturrecherche wurden signifikante Prädiktoren von Offenlegung identifiziert, geeignete Skalen zur Messung dieser ausgewählt und ein Auswertungsschema entwickelt. Das Entscheidungstool soll dazu dienen, die individuell gegebenen Voraussetzungen für Offenlegung zu überprüfen und evidenzbasierte Empfehlungen für das weitere Vorgehen zu erhalten.



EnableMe

“ Ihren Angaben zu Ihren Behinderungen im Alltag sprechen dafür, dass Offenlegung bei der Arbeit für Sie erleichternd und hilfreich sein könnte.

Sie haben angegeben, dass Sie sich durch Ihre Symptome oder das Verstecken Ihrer Identität bei Ihrer Arbeit eingeschränkt und belastet fühlen. Personen, die sich durch die Auswirkungen ihrer Symptome oder das Verstecken ihrer Identität im Arbeitsalltag stark belastet fühlen, entscheiden sich häufiger dazu, ihre Situation offenzulegen. Das kann beispielsweise damit zusammenhängen, dass es oft viel Kraft und Anstrengung kostet, Symptome oder die eigene Identität zu verbergen und mit Behinderung den Arbeitsalltag zu meistern, ohne dass andere davon etwas mitbekommen. Die Offenlegung von gesundheitlichen Einschränkungen oder verdeckten Identitäten kann für Erleichterung sorgen und/oder Ihnen sogar helfen, Ihren Arbeitsalltag besser an Ihre persönlichen Bedürfnisse anzupassen und Unterstützung von anderen zu erhalten.

Weiter Drücken Sie Enter ↵

Einen ersten Prototyp des Entscheidungstools, zusammen mit den Zielen des Projekts durften wir gemeinsam mit EnableMe beim UnternehmensForum in Darmstadt präsentieren. Das UnternehmensForum bringt Fachspezialist:innen für Inklusion aus verschiedensten Unternehmen zusammen und war damit die ideale Adressatengruppe, um über Anwendungsmöglichkeiten von «Safe Space» und mögliche Unternehmenskooperationen zu diskutieren.

Für 2023 ist die Weiterentwicklung des Produktes geplant. Unter anderem sollen auch Synergien mit unseren anderen Produkten genutzt werden, z.B. die Einbindung unserer virtuellen Trainingsangebote, die sich aktuell ebenfalls in der Entwicklung befinden.



Impulse für Inklusion –
Fachtag des UnternehmensForums



Der St.Gallen Inclusion Index

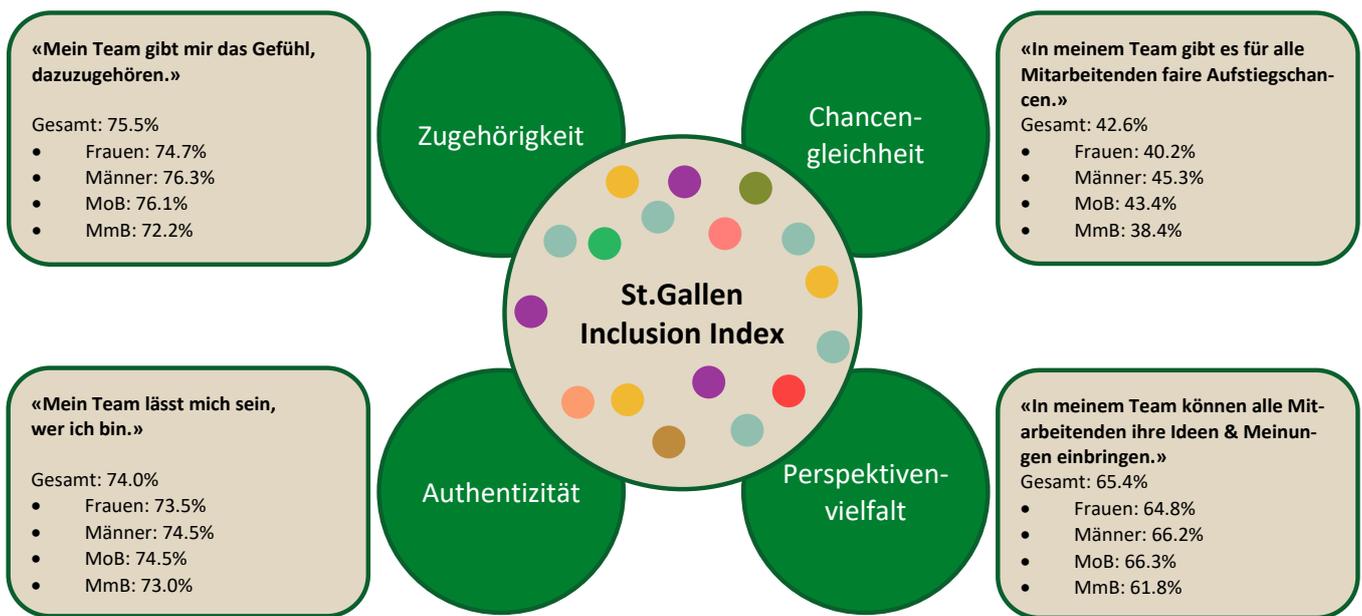
In einem gemeinsamen Projekt zwischen EBGB, CDI-HSG und der Firma MindStep AG (heute Teil des Health & Medical Service, HMS, der Helsana Gruppe), wurde bereits 2020 der «St.Gallen Inclusion Index» entwickelt, ein Messinstrument für Inklusion am Arbeitsplatz. Für erfolgreiche Inklusion sollen alle Beschäftigten authentisch sein können und sich als vollwertiges Mitglied ihres Teams fühlen. Zudem muss das Unternehmen allen Beschäftigten faire Chancen bieten und Synergien nutzen, die sich aus der Unterschiedlichkeit der Belegschaft ergeben. Dementsprechend werden mithilfe des «St.Gallen Inclusion Index» vier Dimensionen von Inklusion gemessen, nämlich Authentizität, Zugehörigkeit, Perspektivenvielfalt und Chancengleichheit.

Nach der initialen Validierung des Instruments bei der Stadt Bern, der Helsana AG und der Stämpfli AG, wurde der «St.Gallen Inclusion Index» ein wichtiger Bestandteil anderer Projekte, beispielsweise der Längsschnittstudie in Kooperation mit der BARMER Krankenversicherung. Dadurch stehen uns auch bevölkerungsrepräsentative Daten zur Inklusion von Beschäftigten in Deutschland zur Verfügung (für aktuelle Ergebnisse aus dem Jahr 2022 siehe Abbildung). Hierbei wird deutlich, dass die Dimensionen der Zugehörigkeit und der Authentizität vergleichsweise positiv bewertet werden, während insbesondere die Chancengleichheit signifikant abfällt. Ferner zeigen sich bedeutsame Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen. Dies zeigt eindrücklich, dass Unternehmen hier noch einen weiten Weg in Richtung voller Inklusion und

Teilnahme aller Beschäftigtengruppen zu gehen haben.

Die Kooperation mit HMS wurde auch im letzten Jahr fortgeführt, mit dem Ziel, Unternehmen ein Tool zur Verfügung zu stellen, mit dem diese die Inklusion im eigenen Unternehmen messen und Veränderungen über die Zeit nachvollziehen können. Im Rahmen dieses «Inclusion-Checks» wird Inklusion nach den vier Dimensionen des St.Gallen Inclusion Index erhoben. Diese Daten können auf verschiedenen Ebenen (z.B. Unternehmen, Abteilungen) und für verschiede-

ne Gruppen (z.B. nach Geschlecht, Behinderungsstatus) ausgewertet werden. Unsere umfassende Datengrundlage erlaubt zudem den Vergleich mit repräsentativen Benchmarking-Werten. Zusätzlich zu aggregierten und anonymen Ergebnissen für das Unternehmen erhalten alle Teilnehmenden eine individuelle Auswertung ihrer persönlichen Angaben zum Inklusionsgefühl direkt nach Abschluss der Befragung. Dieses individuelle Ergebnis wird begleitet von Informationen zu Inklusion und passenden Handlungsempfehlungen.

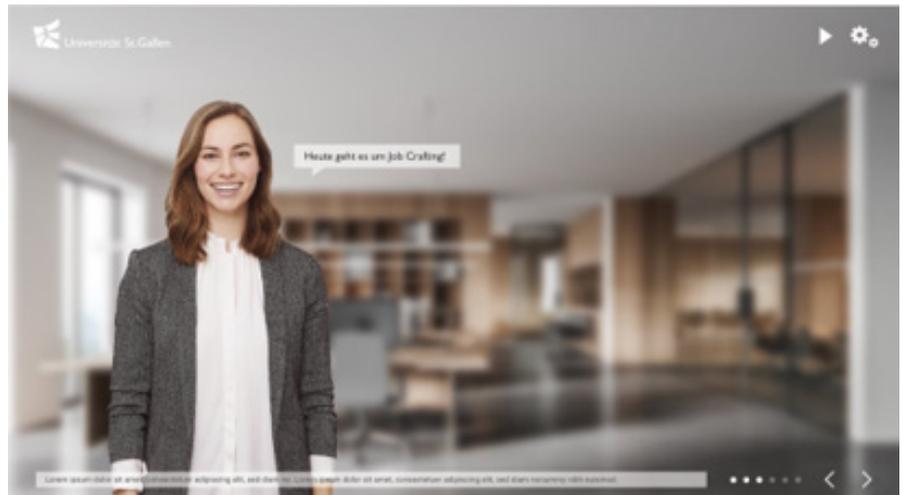


Mittelwerte für Beispielitems des St.Gallen Inclusion Index unter Beschäftigten in Deutschland (4. Welle der BRAMER-Befragung, Februar 2022). MoB = Menschen ohne Behinderungen. MmB = Menschen mit Behinderungen.

Internes Projekt «virtuelle Trainings- landschaft»

Im Jahr 2022 starteten wir auch ein CDI-internes Projekt, um unser eigenes Angebotsportfolio zu erweitern und mit den Ergebnissen unserer Forschung praktischen Mehrwert zu generieren. Unsere Vision ist es, eine wissenschaftlich basierte und virtuelle Trainingslandschaft rund um das Thema Inklusion zu schaffen, die es Beschäftigten, Führungspersonen, Teams sowie Fachexpert:innen aus den Bereichen Strategie, HR, DIE, Health & Safety oder Organisationsentwicklung ermöglicht, die Erkenntnisse unserer Forschung praktisch anzuwenden und im Alltag davon zu profitieren. Gleichzeitig ermöglicht sie uns, unsere Forschungsthemen mit mehr Reichweite in der Praxis zu platzieren, neue Forschungsk Kooperation zu generieren und bestehende Kooperationsprojekte mit praktischem Input anzureichern. Ausserdem sind wissenschaftliche Evaluationen der Trainings denkbar, die wiederum zu Forschungszwecken genutzt werden können. Vorstellbar sind virtuelle oder hybride Trainings zu allen vier Dimensionen des St. Gallen Inclusion Index (Authentizität, Zugehörigkeit, Chancengleichheit und Synergie) sowie zu den Themen Stärkenfokussierte Führung, inklusive Gestaltung von virtueller/hybrider Arbeit oder gesunder Führung.

In Arbeit ist zunächst ein Pilot-Training zum Thema stärkenorientiertes Job Crafting, welches wir derzeit in Kooperation mit der Firma Skillbest aus Graz, die über langjährige Erfahrung und Expertise im Bereich e-Learning und Lernmanagementsysteme verfügt, entwickeln. Dazu bedurfte es zunächst eines detaillierten Drehbuchs und iterativen Absprachen in Bezug auf didaktische Elemente und das Design. Die Fertigstellung dieses ersten Trainings ist für das Frühjahr 2023 geplant.



Beispielhafter Einblick in ein geplantes virtuelles Training zum Thema Stärkenorientiertes Job Crafting

Des Weiteren ist für 2023 die Entwicklung eines Lernmanagementsystems vorgesehen, welches es ermöglicht, die virtuellen Trainingsangebote gebündelt online zu verwalten und zugänglich zu machen.

Workshops und Konferenzen

Nachdem der Besuch von Konferenzen und die Teilnahme an Workshops aufgrund der Corona-Pandemie längere Zeit nicht oder nur eingeschränkt möglich waren, freuten wir uns ganz besonders, im Jahr 2022 gleich mehrere Konferenzen besuchen zu können. Mit verschiedenen Beiträgen waren die Forscher:innen des CDI-HSG sowohl national als auch

international auf Konferenzen und Workshops vertreten und stellten eigene Forschungsprojekte und -ergebnisse vor. Auch der Austausch mit anderen Wissenschaftler:innen, an der aktuellen Diskussion teilzunehmen und sich zu vernetzen, ist für uns wichtig und hat uns grosse Freude bereitet.

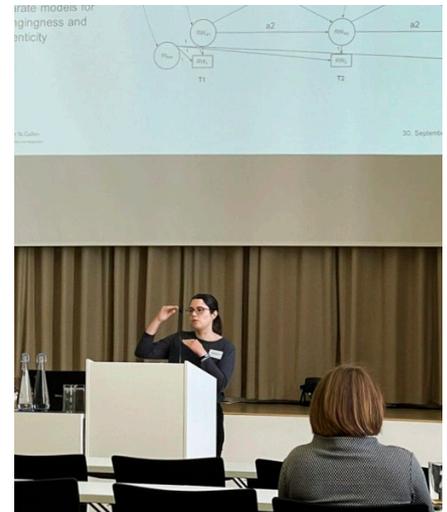
Herbstworkshop der Wissenschaftlichen Kommission Personal (WK Personal) des VHB an der ESCP Business School Berlin

Im Jahr 2022 fand die WK Personal in Präsenz in Berlin statt. Gastgeberin in diesem Jahr war der Lehrstuhl für Personalmanagement und interkulturelle Führung von Prof. Dr. Marion Festing von der ESCP Business School Berlin. Bei der Konferenz mit zahlreichen Forschenden aus dem gesamten DACH-Raum, stellten Stephan Böhm, Christoph Breier, Tarek Carls, Magdalena Schertler und Nicola Glumann laufende Forschungsprojekte und deren Ergebnisse zu Diversity-Themen

wie «Age», «Disability» und «Inclusion» vor. Durch die intensive Diskussion mit anderen Wissenschaftler:innen konnten wichtige Potenziale für die Weiterentwicklung dieser Forschungsprojekte identifiziert werden. Markus Walther und Sophie Schepp brachten ihre Expertise im Rahmen einer Reviewer-Tätigkeit ein. Eine gemeinsame Abendveranstaltung im Zentrum Berlins bot einen schönen Abschluss des ersten Konferenztags. Nach einem Impulsvortrag zu Diversität und Inklusion, hatten die Teilnehmenden ausreichend Zeit, um sich auch informeller auszutauschen. Zudem wurden die Best Paper Awards verliehen.



Christoph Breier präsentiert einen Beitrag zu Karrierefortschritt von Menschen mit Behinderung



Magdalena Schertler erklärt ein Modell zu flexiblem Arbeiten und Inklusion



Tarek Carls stellt einen Input zu Altersdiversität in Teams vor



CDI-Team beim Ausklingen der WKPers in Berlin in einer Bar



Nicola Glumann präsentiert einen Beitrag zum Zusammenhang von Führung, Inklusion und Arbeitsfähigkeit



Aussicht von der Konferenz WKPers, Berlin



Selfie des CDI-HSG auf der Abendveranstaltung der WKPers in Berlin

15th Equality, Diversity and Inclusion International Conference in Kapstadt, Südafrika (hybrid)

Wie bereits im letzten Jahr war das CDI-HSG auch im Jahr 2022 mit einer Präsentation auf der 15. EDI-Konferenz vertreten. Aufgrund von Corona wurde die EDI, eine interdisziplinäre Konferenz, auf der sich Psycholog:innen, Sozialwissenschaftler:innen und Ökonom:innen zu ihrer Forschung in den Bereichen Gleichstellung/ Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion austauschen, mittels eines hybriden Formats umgesetzt. Einige Forschende nahmen in Kapstadt, Südafrika, in

Präsenz teil. Das Team des CDI-HSG entschied sich für eine online-Teilnahme. Der Beitrag von Tarek Carls, Nicola Glumann und Stephan Böhm beschäftigte sich mit flexiblem Arbeiten, Grenzmanagement («Boundary Management») und Arbeitsfähigkeit. Die nächste EDI findet in London statt.



edi-conference.org

52. DGPs-Kongress an der Universität Hildesheim

Im Jahr 2022 war das Team des CDI-HSG ausserdem auf dem Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) vertreten, der alle zwei Jahre stattfindet. In diesem Jahr fand die mehrtägige Konferenz an der Universität Hildesheim statt, wo verschiedene Fachgruppen der Psychologie ihre Forschungsprojekte und -ergebnisse vorstellten. Im

Rahmen der Fachgruppe für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie präsentierte Tarek Carls einen Beitrag zum Thema des flexiblen Arbeitens, der sich auch durch dessen fortschrittliche Methodik auszeichnet. Die DGPs stellte für uns eine wichtige Möglichkeit dar, unsere Forschung zu präsentieren, wichtige Impulse zur Weiterentwicklung des Forschungsprojekts zu erhalten und uns mit anderen Wissenschaftler:innen zu vernetzen.



Tarek Carls

Academy of Management Conference, Seattle/USA

Ein wesentliches Highlight des akademischen Kalenders ist die Konferenz der Academy of Management. In diesem Jahr fand sie unter dem Motto «Creating a better world together» vom 4. bis zum 10. August in Seattle statt. Aus unserer Forschungsgruppe war Tarek Carls vor Ort und hat das Paper «Age diversity as a threat to psychological safety and performance in teams of older employees» vorgestellt. Neben spannenden Fachvorträgen bot die Konferenz auch



Tarek Carls

exzellente Möglichkeiten zum Knüpfen von Kontakten. Wir freuen uns, im kommenden Jahr mit mehr Mitgliedern unserer Forschungsgruppe bei der Neuauflage der Konferenz vertreten zu sein, dieses Mal unter dem Motto «Putting the worker front and center» in Boston.

Konstanz-Workshop

Eine weitere Konstante im akademischen Jahr ist ein gemeinsamer Workshop mit dem Team von Prof. Dr. Florian Kunze von der Universität Konstanz. Diese Tradition pflegen wir bereits seit vielen Jahren. Beide Teams können vom Austausch unter den Forschenden profitieren. Dieses Jahr fand der Workshop in schöner Kulisse

an der Universität Konstanz statt. Aus unserer Forschungsgruppe haben Christoph Breier, Magdalena Schertler und Tarek Carls ihre aktuellen Forschungsarbeiten präsentiert. Darüber hinaus bot der Workshop auch die Möglichkeit, sich durch detaillierte Reviews mit den Forschungsarbeiten der Gruppe um Florian Kunze auseinanderzusetzen. Wir freuen uns, in 2023 an diese Tradition anzuknüpfen.



Workshop Team CDI-HSG und Team Prof. Dr. Florian Kunze von der Universität Konstanz, Juli 2022

Lehre am CDI

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

Bachelor-Stufe

Management von organisationalem Verhalten

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

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

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

Um die Relevanz des erlernten Wissens für die Praxis zu verdeutlichen, sind Gastredner fester Bestandteil des Curriculums. Im Frühjahrsemester 2022

waren dies Dr. Christian Jäkel, Head of Business Development & Sales bei Gebrüder Peters Gebäudetechnik GmbH und Dr. Tim Götz, der am CDI-HSG promovierte und inzwischen bei Accenture tätig ist. Unter dem Titel «Unternehmenskultur im Wandel der Digitalisierung am Beispiel eines Traditionsunternehmens» stellte Herr Dr. Jäkel am Beispiel der Firma Gebrüder Peters die Themen Leadership und Unternehmenskultur in Familienunternehmen anschaulich dar. Im Rahmen des Vortrags wurde illustriert, wie wichtig die ständige Anpassung von Unternehmenskultur und Führungsstil selbst für «klassische» mittelständische Firmen ist: Megatrends und unternehmerische Entwicklungen betreffen nicht nur Grosskonzerne, sondern Organisationen in allen Grössenklassen. Ideal ergänzt wurden die praxisorientierten Ausführungen von Dr. Jäkel durch den Beitrag von Dr. Götz, der die diskutierten Inhalte wissenschaftlich einordnete und mit Erkenntnissen aus seiner eigenen Dissertation weiter untermauerte.

The image shows a presentation slide titled "DIE ROLLE DER DIGITALISIERUNG FÜR DIE ARBEITSWELT" (The Role of Digitalization for the Working World). Below the title, it says "...mit vielen offenen Fragen." (with many open questions). The slide lists several articles and topics:

- TIN**: Stress im Job: Braucht es ein Recht auf Nichterreichbarkeit ... Die Grenzen von Arbeit und Privatem verschieben immer mehr. Die Digitalisierung bewirkt zudem, dass wir alle „always on“ sind. Die Forderung ...
- IT | automotiv**: Muss die Industrie neuartige Cyberangriffe fürchten? ... auffindbaren Systems, eine Sicherheitslücke und ein Geschäftsmodell der Kriminellen. ... Zunehmend betroffen seien davon auch KMU. ... Die Gefahren der Digitalisierung werden somit durch Digitalisierung minimiert.
- Deutsches Architektenblatt**: Architekturmaschine Computer: Wo führt die Digitalisierung hin? Was ist mit dem Handwerk, mit dem Ausbildungswesen? Was mit der Baukultur, wenn die Maschinen herrschen und es – mit Sigfried Giedeon ...
- Handwerk.com**: Wie steht es um das Digitalisierungspotenzial im Handwerk? Die Studie zeigt unter anderem regionale Unterschiede bei der Digitalisierung. Bei der Umsetzung liegen dicht besiedelte Bundesländer mit ...

At the bottom of the slide, it says "Dr. Christian Jäkel & Dr. Tim M. Götz" and the number "28". On the right side of the slide, there is a vertical video call interface showing several participants in a meeting, including Leo Ruben Reich, Alexia Mattes, and Ronald Fraunfelder.

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

Master-Stufe

Neuer Kurs im Master in General Management (MGM): Der Beitrag von Unternehmen zur Überwindung von (ökonomischer) Ungleichheit und sozialer Separation

2022 startete mit der Überarbeitung des MGM auch unser neuer Kurs zur Ungleichheit. 13 Studierende nahmen an der Erstdurchführung im Herbstsemester 2022 teil. Neben klassischen Präsentationen sollten die Studierenden auch empirische Daten auswerten, sich mit grundlegenden statistischen

Analysemethoden vertraut machen und diese in Form eines Beratungsberichts anwenden.

Der Kurs umfasste drei aufeinander aufbauende Themenblöcke. Zunächst wurde in einer Einführungsveranstaltung die Frage beleuchtet, was Ungleichheit ist, wie sie mit Diversität und Inklusion zusammenhängt und auf welchen theoretischen, methodischen und empirischen Grundlagen die Forschung dazu aufbaut. Dabei wurde die Bedeutung eines evidenzbasierten Ansatzes unterstrichen. Im zweiten Block wurde in sechs Veranstaltungen ein differenziertes Bild von DEI erarbeitet. Thematisiert wurden hierbei

1) Gender & Sexismus; 2) LGBTQIA+, Trans- & Homophobie; 3) Kultur, Ethnie & Rassismus; 4) Demografischer Wandel & alternde Gesellschaften; 5) Körperbilder, Behinderung & Ableismus; 6) Klasse & sozio-ökonomische Ungleichheit. Im dritten Block wurde in zwei Veranstaltungen untersucht, was Unternehmen tun können, Ungleichheit zu reduzieren. Hierbei wurde insbesondere auf die Rolle von 1) internem Management und 2) externem Management von Ungleichheit eingegangen. Dabei gab Caroline Creven Fourrier von Novartis den Studierenden einen Einblick in die Arbeit ihres Unternehmens.



Vorlesung auf MA-Stufe, HS2022

Management von Diversität und Inklusion

Auch im Jahr 2022 bot das CDI-HSG den Masterkurs «Management von Diversität und Inklusion» an, zum vorerst letzten Mal, da der Kurs durch das neue Format abgelöst wurde. Prof. Böhm vermittelte dabei zunächst die theoretischen und empirischen Grundlagen der Diversitäts- und Inklusionsforschung. In einem nächsten Schritt vertieften die Studierenden diese Kenntnisse selbständig und bereiteten für ihre Kommiliton:innen wissenschaftliche Texte sowie Praxiserkenntnisse zu unterschiedlichen Diversitätskategorien auf. Dabei wurden verschiedenste Diversitätsformen abgedeckt. So behandelte Prof. Böhm und die Studierenden nicht nur klassische Kategorien wie Geschlecht, Alter oder Ethnie, sondern auch bisher eher vernachlässigte Kategorien wie Behinderung, Religion oder Körpergewicht.



Gastvortrag mit Stefanie Nickel, (Head of D&I, Sandoz)

Im letzten Kursdrittel stand die Praxis im Vordergrund. Hier wurden zunächst dezidierte Ansatzpunkte zum erfolgreichen Management von Diversität vorgestellt, wobei wir u.a. auf die folgenden Aspekte eingingen: Bewerbung, Rekrutierung und Entlohnung, organisationale Flexibilität und Arbeitsplatzanpassungen sowie Führung, Kultur und Diversitätsklima. In einem zweiten Schritt wurden

Gastvorträge organisiert, welche durch unsere Praxispartner:innen bestritten wurden. So konnten wir 2022 Stefanie Nickel (Head of D&I, Sandoz) und Irène Broillet (Co-Leitung Laufbahnenzentrum, die Schweizerische Post) als Gastrefent:innen gewinnen.

EMPATHY	PROACTIVITY	FAIRNESS
#1 Communicate about what people want to hear and listen.	#4 Involve people in the change process.	#7 Coach yourself to treat everyone fairly.
#2 Apply the tube driver and the active open door rules.	#5 Circle back to the team.	#8 Ask your team for feedback and help.
#3 Consider different responses to change.	#6 Embrace resistance while rewarding acceptance.	

Gastvortrag mit unserer Praxispartnerin, Stefanie Nickel (Head of D&I, Sandoz)

New Work: Individualisierung und (Selbst-) Führung

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

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

Das grundlegende Fundament des Kurses basiert auf der aktuellen Forschungsliteratur, mit der sich die Studierenden aktiv auseinandersetzen müssen. Wissenschaftliche Erkenntnisse werden mit Unternehmensbeispielen untermauert und deren Implikationen mit interaktiven, neuen Lernelementen (z. B. Design Thinking, Rollenspiele etc.) «erlebbar» gemacht. Ziel ist es, das theoretische Wissen nicht nur zu verstehen, sondern auch kritisch zu reflektieren und aktiv in Entscheidungen und Handlungen umzusetzen. Im Rahmen eines semesterbegleitenden



Dr. Jakob Mainert, Cognitive Corporate Consulting, Gastvortrag in der Kursreihe New Work: Individualisierung und (Selbst-) Führung

Peer-Coachings diskutieren die Studierenden das Spannungsfeld zwischen «perform best» und «balance yourself». Das Ziel des Peer-Coachings ist eine Verbesserung der eigenen Work-Life-Balance bzw. Selbststeuerung auf Basis einer individuellen Stärkenorientierung. Darüber hinaus entwickeln sie ein individuelles Stärkenprofil und einen persönlichen Plan mit selbst definierten Zielen, wie sie ihre individuellen Stärken für die eigene Work-Life-Balance nutzen können. Über den Verlauf des Kurses reflektieren sie die Erreichung dieser stärkenorientierten «balance yourself»-Entwicklungsziele.

Gastvorträge von Führungskräften aus verschiedenen Unternehmen und Branchen sind und waren ein zentraler Bestandteil des Kurses, da sie helfen, die praktische Relevanz und Anwendung des Erlernten zu illustrieren. Im Jahr 2022 waren dies Dr. Miriam Baumgärtner (PWC), Julia Reiter (Swarovski), Mariel Lemos (Schweizerische Post), Christian Jäkel (Gebrüder Peters), Dr. Tim Götz (Accenture) und Dr. Jakob Mainert (Cognitive Corporate Consulting).

Dr. Miriam Baumgärtner ist Senior Manager Culture & Change bei PWC und sprach im Rahmen ihres Vortrags über die Einführung gesunder Arbeitspraktiken in einer «High Performance»-Arbeitsumgebung. Dies ermöglichte einen komplett neuen Einblick in die Prozesse hinter den Kulissen eines weltweit bekannten Prüfungs- und

Beratungsunternehmens. Julia Reiter referierte über neue Arbeitsweisen und moderne Arbeitsumgebungen am Beispiel von Swarovski. Sie gab Einblicke dazu, wie Unternehmen mit den Herausforderungen von Flexibilisierung und Hybridisierung während und nach der Covid-19-Pandemie umgehen können. Im Zentrum des Vortrags von Mariel Lemos stand die Frage, wie Inklusion und Diversität bei einem grossen Dienstleistungsunternehmen wie der Schweizerischen Post umgesetzt und gefördert werden können. Frau Lemos demonstrierte, wie die Post eine Vorreiterrolle im Bereich D&I eingenommen hat und mit welchen aktuellen Herausforderungen das Unternehmen konfrontiert ist. Dr. Tim Götz und Christian Jäkel sprachen über das Management von Familienunternehmen und KMU vor dem Hintergrund der Digitalisierung. Inspirierende und positive Führung standen im Zentrum ihres Vortrags. Dr. Jakob Mainert berichtete aus seiner Beratungstätigkeit und präsentierte ein Evaluations- und Trainingsprogramm, mit dem Potenziale identifiziert und Skills entwickelt werden können.

MBA-Stufe

Leadership in European Companies

Bereits seit dem Jahr 2008 unterrichtet Stephan Böhm zweimal jährlich den internationalen MBA-Kurs «Leadership in European Companies». An diesem nehmen jeweils ca. 30 Austauschstudierende teil, die an internationalen Top-Universitäten einen Full-Time MBA absolvieren und für ein dreimonatiges Austauschprogramm an die HSG kommen. Für die Universität St. Gallen ist dieses Programm von hoher strategischer Relevanz, da dadurch auch die HSG-Studierenden an US-amerikanische Top-Universitäten wie Chicago, Duke, Cornell oder Dartmouth wechseln können. Ebenso kommen zahlreiche Teilnehmende aus dem asiatischen Raum, was wiederum Austauschmöglichkeiten an führenden Institutionen in Shanghai, Singapur oder Bangalore eröffnet.

Ein erklärtes Ziel des Kurses ist es, die Studierenden speziell für Führungsherausforderungen zu sensibilisieren, die aktuell im DACH-Raum und in Kontinentaleuropa diskutiert werden. Hierzu zählen u.a. Themen wie die gesunde Führung von Mitarbeitenden, stärkenorientierte Führung oder geschlechtsspezifische Herausforderungen im Führungsalltag.



Studierende des Kurses «Leadership in European Companies»

Publikationen

Journal Papers (peer-reviewed)

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

Schloemer-Jarvis, A., Bader, B., & Boehm, S. A. (2022). The Role of Human Resource Practices for Including Persons with Disabilities in the Workforce: A Systematic Literature Review. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(1), 45–98.

Brzykcy, A., & Boehm, S. A. (2022). No Such Thing as a Free Ride: The Impact of Disability Labels on Relationship Building at Work. *Human Relations*, 75(4), 734–763.

Buchkapitel

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

Glumann, N. V., Schertler, M., & Boehm, S. A. (in press). Workplace inclusion of people with disabilities in Switzerland, Germany and Austria. In P. Genkova (Ed.), *Handbook of Diversity Competence: European Perspectives*. Springer.

Konferenz- präsentationen

81st Academy of Management Annual Meeting 2022 (Seattle, United States)

- Carls, T., & Boehm, S. A. (2022). Age Diversity as a Risk Factor for Psychological Safety in Teams of Older Employees.
- Brzykcy, A., Goetz, T. M., Rönkkö, M., & Boehm, S. A. (2022). Work-Family Conflict and Strain – Reciprocal or Spurious Effect Due to Unmodeled Trait Variance?

Herbstworkshop der WKP Personal des VHB (ESCP Business School Berlin)

- Boehm, S. A., Breier, C., & Baumgärtner, M. K. (2022). Seemingly unfit: How role (in-)congruity perceptions impede the career advancement of blue-collar workers with disabilities.
- Carls, T. & Boehm, S. A. (2022). Does the presence of younger workers put older workers under pressure? How social identity threat shapes the impact of age diversity on team psychological safety and team performance.
- Glumann, N. V., Schertler, M., & Boehm, S. A. (2022). Perceived equality of opportunity. A comparison of physically, sensory, psychologically and non-disabled employees with a special focus on wage fairness.
- Schertler, M., Glumann, N. V., & Boehm, S. A. (2022). Workplace inclusion in times of increasing remote work. A random intercept cross-lagged panel model.

52. DGPs-Kongress (Universität Hildesheim)

- Carls, T., Glumann, N. V., & Boehm, S. A. (2022). The causal effect of physical boundary management on work ability and the critical influence of gender on boundary management.

15th Equality, Diversity and Inclusion International Conference (Kapstadt, Südafrika, virtual)

- Glumann, N. V., Carls, T., & Boehm, S. A. (2022). The causal effect of boundary management in flexible working environments on work ability.
- Jain, A. & Böhm, S. A. (2022). Disabled employees' ability to deal with workplace disruptions: institutional work in face of COVID-19.

5th Interdisciplinary Perspectives on Leadership Symposium (Mykonos, Greece)

- Boehm, S. A., & Baumgärtner, M. K. (2022). When leaders do what medical experts preach: Examining the role of prevention and intervention behaviors for followers' sickness absenteeism. Paper presented at the 5th Interdisciplinary Perspectives on Leadership Symposium, Mykonos, Greece.

Mitgliedschaften in Editorial Boards

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

- Personnel Psychology (Wiley)
- Journal of Organizational Behavior (Wiley)
- The International Journal of Human Resource Management (Taylor & Francis)
- Work, Aging and Retirement (Oxford University Press)

Medienauftritte und -berichterstattung

- AUDI.com (09.12.2022): Hybrid work: When freedom benefits from rules.
- Personalwirtschaft (29.11.2022): FKI Global Forum: Wohin bringt uns die Evolution der Arbeit?
- Merkur.de (27.11.2022): Teamarbeit im Homeoffice: Vier Tipps, wie ein stressfreies Miteinander im Job funktioniert.
- T3n.de (19.11.2022): Homeoffice: Ohne diesen Faktor gelingt Teamarbeit nicht – laut Uni St.Gallen.
- Business Punk (09.11.2022): On the road to new work: Audi veröffentlicht Studie zum hybriden Arbeiten.
- Oberhessische Zeitung (24.06.2022): Macht mobile Arbeit zufriedener?
- Stuttgarter Nachrichten (07.05.2022): Wie Corona unsere Arbeit verändert.
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV Forum) (5/2022): Studie beleuchtet Auswirkung der Digitalisierung auf Gesundheit der Beschäftigten.
- Frankfurter Allgemeine Zeitung (Hauptausgabe) (19.03.2022): Wie mach ich mir die Welt so, dass sie mir gefällt? Kündigen ist erst die letzte Option für Unzufriedene. Vorher lassen sich kleinere Stellschrauben drehen. «Job Crafting» lautet der Fachbegriff dafür.
- DUP Unternehmer Magazin (16.02.2022): Studie «social health@work»: Digitalisierung reduziert Stress.
- Sächsische Zeitung (31.01.2022): Weniger Angst vor neuer Technik durch Corona.
- Lüdenscheider Nachrichten (28.01.2022): Männer können im Homeoffice Arbeit und Privat besser trennen.
- Ludwigsburger Kreiszeitung (28.01.2022): Studie: Digitalisierung hilft gegen Stress im Beruf.
- Bild.de (27.01.2022): Darum kommen Männer besser im Homeoffice klar.
- Springer Medizin Verlag (27.01.2022): Soziale Gesundheit – Beschäftigte im Homeoffice sind leistungsfähiger.
- Ärztezeitung (27.01.2022): Beschäftigte im Homeoffice sind leistungsfähiger.
- Aerzteblatt.de (27.01.2022): Digitalisierung stresst Arbeitnehmer nur anfangs.
- Agence France-Presse (AFP.de) (27.01.2022): Barmer-Studie: Digitalisierung stresst Arbeitnehmer nur anfangs.
- Schütze-Brief – Gesundheitspolitischer Info-Dienst (27.01.2022): BARMER-Studie: Digitalisierung verbessert langfristig die Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitenden in Unternehmen.
- Evangelischer Pressedienst (epd.de) (27.01.2022): Studie: Digitalisierung hilft gegen Stress im Beruf.
- Täglicher Anzeiger (27.01.2022): Barmer-Studie: Digitalisierung stresst Arbeitnehmer nur anfangs.
- Management & Krankenhaus (27.01.2022): Barmer-Studie: Digitalisierung hilft gegen Stress im Beruf.

Keynotes und weitere Vorträge

- Böhm, S. A. (2022). Diversität ist eine Chance, Inklusion heisst, sie zu nutzen. Keynote im Rahmen des Berliner Inklusionspreises. Berlin, 9. Dezember 2022.
- Böhm, S. A., & Mathieu, D. (2022). Hybrides Arbeiten im Team – Erfolgreich in die Zukunft. Vortrag im Rahmen des FKI Global Forums. Online, 2. Dezember 2022.
- Böhm, S. A., Ettl, M., Pucknat, K., Wohlfarth, M., & Ros, X. (2022). C-Level Panel on the Evolution of Work. Panel-Diskussion im Rahmen des FKI Global Forums. Online, 2. Dezember 2022.
- Böhm, S. A. (2022). Diversität ist eine Chance, Inklusion heisst, sie zu nutzen. Keynote im Rahmen der Leipziger Inklusionskonferenz. Leipzig, 1. Dezember 2022.
- Böhm, S. A. (2022). Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen. Keynote im Rahmen des ABB Early Bird Top Management Meetings. Online, 21. November 2022.
- Böhm, S. A., Huber, K., Kuert, M., & Leicht-Miranda, M. (2022). Instrumente und Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in der

- Arbeit. Panel-Diskussion im Rahmen der Fachtagung «Gleichstellung in der Arbeit» des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (EBGB). Bern, 4. November 2022.
- Böhm, S. A. Glumann, N. V., & Huber, S. (2022). Training für inklusive Führung – «Inklusionshappchen». Vortrag im Rahmen der St.Gallen Diversity & Inclusion Week. St.Gallen, 13. September 2022.
- Böhm, S. A. (2022). Social health@work – Wie kann digitale & hybride Arbeit gesund gestaltet werden. Keynote im Rahmen des SIZ Care Forums. Brugg, 9. September 2022.
- Böhm, S. A. (2022). Mehrwert Inklusion? Neue Erkenntnisse für Führungskräfte. Vortrag im Rahmen des Online-Symposiums «Von Psychisch Kranken lernen?» Innovative Ansätze für die Wirtschaft der Stiftung Wisli. Online, 7. September 2022.
- Böhm, S. A., & Funken, A. (2022). Social health@work – Was macht mobile Arbeit mit unserer Gesundheit. Keynote im Rahmen des 9. Jahresforum Betriebliches Gesundheitsmanagement. München, 27. Juni 2022.
- Böhm, S. A., & Breier, C. (2022). How to shape a culture of inclusiveness and how to promote employees with disabilities. Vortrag im Rahmen der European Institute of Public Administration Conference on Diverse Workforces and New Work: Inclusiveness and gender mainstreaming. Online, 24. Juni 2022.
- Böhm, S. A., & Wade, A. (2022).



Virtueller Live Kongress «Empower Health» TÜV Rheinland, Juni 2022 mit Prof. Dr. Stephan Böhm und Prof. Dr. Jutta Rump von der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Spielregeln oder Freiräume – Wie gelingt die flexible Arbeit in Teams? Vortrag im Rahmen eines BARMER Online Seminars, 23. Juni 2022.

- Böhm, S. A. (2022). Social health@work – Wie die Digitalisierung uns gesünder und leistungsfähiger machen kann. Vortrag für den Wirtschaftsrat Hessen. Online, 12. Mai 2022.
- Böhm, S. A. (2022). Gestaltung inklusiver Teams – durch Chancengleichheit zu mehr Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Vortrag im Rahmen eines BARMER Online Seminars, 22. Februar 2022.
- Böhm, S. A., & Straub, C. (2022). Social health@work – Eine Studie zu den Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeit auf die Gesundheit von Beschäftigten. Gemeinsame Pressekonferenz mit BARMER CEO Prof. Dr. Christoph Straub. Berlin, 27. Januar 2022.

- Lorz, M. & Schepp, S. (2022). Safe Space – Ein digitales Tool zur Unterstützung im Offenlegungsprozess. Vortrag im Rahmen des Fachtags des UnternehmensForums. Darmstadt, 17. November 2022.
- Schertler, M. & Luetolf, A. (2022). Inclusion Champions Switzerland. Vortrag im Rahmen der Fachtagung «Gleichstellung in der Arbeit» des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (EBGB). Bern, 4. November 2022.
- Schertler M. (2022). Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen aus Unternehmenssicht. Vortrag im Rahmen der Fachtagung «Status Quo Arbeitsmarktinklusion von Menschen mit Behinderung» der Wirtschaftsuniversität Wien (WU). Wien, 7. Dezember 2022



Vortrag von Prof. Dr. Stephan Böhm bei der Verleihung des Inklusionspreis Berlin, Dezember 2022

Lehre und schriftliche Arbeiten

Kurse

- FS 2022: Leadership & Human Resource Management, Group 1 (Bachelor): 2 SWS
- FS 2022: Leadership & Human Resource Management, Group 2 (Bachelor): 2 SWS
- FS 2022: Management von organisationalem Verhalten (Bachelor): 3 SWS
- FS 2022: New Work: Individualisierung und (Selbst-)Führung (Master): 4 SWS
- FS 2022: Management von Diversität und Inklusion (Master): 4 SWS
- HS 2022: Management von Diversität und Inklusion (Master): 4 SWS
- FS 2022: Leadership in European Companies (ISP/MBA): 2 SWS
- HS 2022: Grand Challenge: Der Beitrag von Unternehmen zur Überwindung von (ökonomischer) Ungleichheit und sozialer Separation 4 SWS

Bachelorarbeiten

- Bordier, D. 2022: Team cohesion in hybrid work contexts – To what extent does a hybrid work context affect intra-team trust?
- Borghesi, F. 2022: The role of personality in the perception of technostress: In which way do personality traits effect the perception of technostress creators?
- Graber, L. 2022: Kommunikationsmethoden zur Vermittlung von Vertrauen als Führungsperson im virtuellen Setting.
- Schnyder, M. 2022: Betrachtung der Massnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement und deren Einfluss auf die psychische Gesundheit von Mitarbeitenden anhand ausgewählter Unternehmen.
- Staartjes, O. 2022: Psychological safety in the (post-)covid era: The effects of leadership, leader-employee relationship quality, and the mediating role of employees' psychological safety.
- Reinert, L. (in Bearbeitung): Die Vorteile von Diversität nutzbar machen: Förderung von Inklusion am Arbeitsplatz durch Inclusive Leadership – Eine qualitative Analyse von Schweizer Führungskräften.
- Schrader, P. (in Bearbeitung): Veränderungen im Arbeitsumfeld als Folge der Covid-19 Pandemie [Arbeitstitel].

Masterarbeiten

- Artmann, F. T. (in Bearbeitung): LGB Outing durch Mitarbeitende in KMU
- Della Casa, A. C. 2022: Aus den Augen, aus dem Sinn? Der Einfluss von Arbeitsplatzflexibilität auf das Zugehörigkeitsgefühl im Team.
- Hürsch, S. 2022: Die Rolle von Führung im Kontext von psychisch leistungsgewandelten Mitarbeitern und deren Wiedereingliederung (AUDI-Projekt).
- Müller, S. 2022: Peer Monitoring in hybriden Teams: Ein adäquates Mittel zur Steigerung der Teamkooperation und -koordination in der hybriden Arbeitswelt?
- Ott, S. 2022: Systematic Literature Review - Effects of Part-time Employment on Job and Life Satisfaction.
- Schölly, E. (in Bearbeitung): Mastering Mindfulness – How Meditation can Elevate Employee Well-Being and Performance at Work.
- Simon, A.-K. 2022: Work-Life Balance oder Work-Life Conflict? - Eine moderierte Mediationsanalyse zur Untersuchung der Auswirkungen von Home-Office auf Family-Work Conflict und Erschöpfung.
- Unthan, A. 2022: Inclusive Leadership in Virtual Contexts. An examination of relevant behaviors a team leader should practice in order to lead inclusively in virtual settings.
- Wetter, N. 2022: Transformation von Unternehmenskulturen in der hybriden Arbeitswelt – eine Analyse des post-pandemischen Kulturmanagements von Unternehmen mit hybriden Arbeitsmodellen.
- Wicki, G. A. (in Bearbeitung): Arbeiten bis zur Erschöpfung? Welchen Einfluss haben Programme zur Förderung von mentaler Gesundheit in «High Performance»-Arbeitskulturen und wie können diese umgesetzt werden?

Dissertationen

- Bootz, P. F. (Dissertationsphase). Inklusion als unternehmerischer Erfolgsfaktor in Gegenwart und Zukunft. (Korreferent)
- Breier, C. (Dissertationsphase). Workplace inclusion and experiences of persons with disabilities. (Erstreferent)
- Carls, T. (Kursphase) (Erstreferent)
- Glumann, N. (Kursphase) (Erstreferent)
- Schepp, S. (Kursphase) (Erstreferent)
- Schertler, M. (Kursphase) (Erstreferent)
- Walther, M. D. (Dissertationsphase). Die Auswirkungen von Digitalisierung und Flexibilisierung auf die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten. (Erstreferent)
- Zimmermann, S. 2022: New normal, but Good Normal? Three Studies on Employees' Adaption to the Digitalization, the COVID-19 Pandemic, and Mobile Work (Korreferent)

Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften

Stephan Böhm

- Mitglied der Arbeitsgruppe zur Förderung von Diversität und Inklusion in der School of Management der Universität St.Gallen.
- Mitglied des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre (VHB).
- Mitglied der European Academy of Management (EURAM).
- Mitglied der Academy of Management (AOM).
- Mitglied der Oxford University Society und der Oxford University German Society.
- Mitglied von HSG Alumni und HSG Doctnet Alumni.



Prof. Dr. Nils Henrik Jent

Angewandte Forschung

Die angewandte Forschung (AWF) des Centers for Disability and Integration der Universität St.Gallen (CDI-HSG) verfolgt das Ziel, 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.

Das Tätigkeitsfeld der AWF ist somit mehrdimensional ausgerichtet. Der Jahresbericht greift diese Perspektivenvielfalt auf. Erstens, wird im Rahmen der Zusammenarbeit mit öffentlichen Institutionen ein politischer Einblick in die Überarbeitung des Behindertengesetzes des Kantons St.Gallen gewährt. Zweitens, wurde in diesem Jahr ein langjähriges Projekt der AWF abgeschlossen. Es wurde ein praxisnahes Instrument in Form einer Computertastatur für stark sehbeeinträchtigte Personen zur Serienreife getrieben. So wird es diesem Personenkreis zukünftig leichter ermöglicht, in einer immer stärker digital werdenden Welt, am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können und eben nicht den Anschluss durch technische Exklusion zu verlieren. Drittens, wird ein Einblick

in die Lehrtätigkeiten der AWF gegeben. Dabei wird deutlich, dass die AWF nicht nur zu Inklusionsthemen forscht und über diese schreibt, sondern im Bereich der Lehre auch wissenschaftlicher Nachwuchs mit Beeinträchtigung immer stärker gefördert wird. Dies ist besonders erfreulich, da die Perspektivenvielfalt gerade aus Sicht der Betroffenen einen noch stärkeren Impuls für ein gegenseitiges Verständnis liefert, ein aufeinander Zugehen fördert und ein aufeinander Zugehen fördern und ein Begegnen auf gleicher Augenhöhe, das ein gegenseitiges Erklären, Zuhören und gedankliches Nachvollziehen bedingt, beschleunigen kann. Dies ganz im Sinne des heutigen Inklusionsparadigmas, welches das gegenseitige aufeinander Zugehen auf gleicher Augenhöhe im Selbstverständnis der Gleichwertigkeit der Unterschiede von Menschen ins Zentrum rückt. Dies zum Nutzen und Gewinn des gesamten Systems, welches durch diese Vielfalt von Menschen im gleichwertigen Miteinander gestaltet und vorwärtsgebracht wird.

Seit dem Jahr 2016 legt die AWF – nebst ihrem praxisorientierten und betriebswirtschaftlichen - auch einen verstärkten Fokus auf das Engagement in politischen Gremien. Dies beispielsweise mit

dem Beisitz in der «Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik St.Gallen». Die Überprüfung der Wirkung des kantonalen Behindertengleichstellungsgesetzes (sGs 381.4), welches 2013 in Kraft trat und der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) geschuldet ist, steht dabei im Vordergrund. Momentan wird dieses Behindertengesetz vom Kanton überarbeitet mit dem Ziel, die Rechte von Menschen mit Behinderung weiter zu stärken.

Das Amt für Soziales hilft bei der Überarbeitung des Gesetzes mit. Zusammen mit:

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

Auch die AWF ist einer dieser Kooperationspartner. Seit nunmehr gut fünf Jahren begleitet die AWF mit ihrer Excellence durch den Beisitz in der „Echogruppe“ die Überprüfung der Wirkung des Behindertengesetzes im Kanton. Bei der aktuellen Überarbeitung wirkt die AWF durch Ratschläge und eine kritische Beleuchtung der Massnahmen mit. Durch das Mitwirken der AWF können so die neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse direkt Einfluss auf die politischen Massnahmen und die Gesetzgebungen nehmen und hoffentlich zu mehr Inklusion in der Praxis führen.

Die AWF hat im Jahr 2022 vor dem Hintergrund der Gesetzesrevision an zwei Konferenzen teilgenommen. Hier waren betreffende Organe und soziale Institutionen sowie betroffene Menschen mit Behinderung im Austausch. Aktuell befindet sich die Revision des BehiG des Kantons St.Gallens in der Vernehmlassungsphase. Die AWF begleitet diesen Prozess kontinuierlich, damit auch die aktuellen Gesetzgebungen den Anforderungen nach Inklusivität aus der UN-BRK auf alle Lebenslagen einzahlen.

Eine Haupttätigkeit der AWF lag in diesem Jahr im Abschluss des Projekts «Entwicklung einer Computereingabe-

Einheit für Menschen mit einer Behinderung». Hier adressiert die von der AWF entwickelte Konzeption ein immer brisanter werdendes Thema. Die Digitalisierung schreitet immer weiter voran. Immer mehr wird unser aller Privatleben und ebenso der Arbeitsalltag von der digitalen Welt bestimmt. Die Covid-19 Pandemie hat dies verstärkt. Home-Office verkommt nicht mehr nur zur Ausnahme, sondern ist die neue Realität. Persönliche soziale Kontakte spielen zwar wieder eine stärkere Rolle, jedoch ist davon auszugehen, dass digitale Abstimmungen immer mehr in den Arbeitsalltag einziehen werden und auch hybride Arbeitsmodelle auf dem Vormarsch sind. Um mit diesem Wandel schritthalten zu können, ist die Zugänglichkeit (Accessibility) des digitalen Raums zwingend notwendig, um nicht gesellschaftlich abgehängt zu werden.

Gerade hier wird oftmals die Personengruppe mit Beeinträchtigungen besonders stark benachteiligt. Nicht selten mit der Folge einer vollständigen Exklusion in der digitalen Welt. Hier benötigt es oftmals spezifische technische Hilfsmittel.

Die AWF hat sich in diesem Zusammenhang in einem Projekt dieser Situation aus einer praktischen Perspektive angenommen. Seit dem Jahre 2015 ist die AWF intensiv an der Entwicklung einer Computereingabe-einheit für Menschen mit Behinderung beteiligt. Ziel dabei ist es ein auf die Bedürfnisse, speziell bei Sinnes- und Körperbehinderung, ausgerichtetes und auf den neusten Technologien basierendes Eingabesystem zu entwickeln.

Über die Jahre hinweg gab es dabei unterschiedliche Projektphasen. Zunächst wurde ein Pilotmodell entwickelt. In einer aufwändigen Testphase wurde der Prototyp von der AWF auf Herz und Nieren hinsichtlich der intuitiven Benutzung und «Accessibility» geprüft. Die Feedbacks wurden zurückgespielt und sich der Optimal-lösung in Form eines iterativen Prozesses genähert. Der Test der

0-Serie erfolgte im Jahr 2021. Im vergangenen Jahr wurden nun die letzten Kinderkrankheiten ausgemerzt und die letzten Änderungen final freigegeben. Die Serienfertigung konnte daraufhin starten.

An dieser Stelle möchte sich die AWF für die gute Zusammenarbeit bei der «CSS MicroSystems GmbH» bedanken. Diese Computereingabe-Einheit für Menschen mit Behinderung trifft nun auf einen Markt mit tiefer Nachfrage, welcher sich vermutlich in der Zukunft vergrössern wird. Es ist nun die Aufgabe von der «CSS MicroSystems GmbH» diese Computereingabe-Neuheit zur Nutzung und Weiterentwicklung dem Markt zur Verfügung zu stellen und die Funktionalität auf verschiedenen Betriebssystemen sicherzustellen.

Die AWF ist stolz, dass durch die Mithilfe der Expertise des CDI nun dieser Innovationsträger für die Partizipation von Menschen mit Behinderung zur Marktreife gebracht werden konnte. Es ist zu hoffen, dass so vielen Menschen mit Behinderung die Exklusion aus dem digitalen Raum erspart bleibt und die AWF dazu beitragen konnte, die Chancen hinsichtlich digitaler «Accessibility» bei einer Vielzahl von Menschen mit Beeinträchtigungen erheblich zu verbessern.

Die AWF steht hier weiterhin als Ratgeber zur Seite. Beispielsweise wird momentan daran gearbeitet, durch Implementierung von «Short-Cuts» die Bedienbarkeit zu verbessern und somit die Arbeitsgeschwindigkeit zu erhöhen. Die AWF bleibt hier weiterhin am Ball.

Im Bereich der Lehre zeigte sich in diesem Jahr erneut, dass die AWF-CDI Themen weiterhin grosse Aufmerksamkeit unter den Studierenden auslösen. So waren die Kurse Ability Management und Diversity Management wiederum erfreulich gut besucht. Die Studierenden kamen hier in den Genuss spannender Gastbeiträge. Frau Monika Rühl (ehemals Leiterin Social Responsibility bei Lufthansa) hielt im

Kurs Diversity Management einen Gastvortrag zum Thema Diversity Management bei dem Luftfahrtunternehmen. Im Kurs Ability Management sorgten die Gastreferate von Dr. Caroline Hess-Klein (Direktorin Inclusion Handicap) zu den Auswirkungen der UNO-Behindertenrechtskonvention auf die Schweiz (Oktober 2022) und Dr. RA Severin Bischof (Inhaber von Bischof & Partner) zum Assistenzmodell der Schweizerischen Invalidenversicherung (Dezember 2022) für spannende praktische Einblicke. Die Studierenden honorierten diese praktischen Einblicke und es entwickelten sich spannende Diskussionen in den Kursen.

Ebenso war die Anzahl der Abschlussbetreuungen erneut in diesem Jahr hoch. Insgesamt wurden neben über 40 Seminararbeiten, drei Bachelorarbeiten, drei Masterarbeiten und eine Dissertation begleitet. Dies wird von der erfreulichen Tendenz abgerundet, dass immer mehr von einer Behinderung Betroffene ihre Abschlussarbeiten am AWF-CDI schreiben und so mehrperspektivische Eindrücke ermöglichen.

Die AWF-Expertise wurde auch im interuniversitären Austausch angefragt. So begann in diesem Jahr eine Kooperation mit der ETH-Zürich. Das Competence Centre for Rehabilitation Engineering and Science (RESC) der ETH-Zürich hat im HS 22 erstmalig die Lehrveranstaltung «Rehabilitation and Inclusion» durchgeführt. Die AWF war bei der Planung und Konzeption dieser Veranstaltung beteiligt. Ebenso hatte die AWF auch einen aktiven Part in Form eines Gastvortrags. Diese Kooperation wird weiter ausgebaut. So bringt die AWF ihre Veranstaltungsexpertise im Bereich der Inklusion nun auch bei dem geplanten Masterprogramm «Disability and Inclusion» bei der ETH-Zürich mit ein. Es ist sicherlich erfreulich, dass neben der HSG als Pionier immer mehr Universitäten erkennen, dass Inklusion ein relevantes Thema der Hochschulausbildung sein sollte. Die AWF unterstützt hier gerne mit ihrer Expertise.

In St.Gallen hatten die AWF-Themen im Jahr 2022 erstmalig einen prominenten Lehrplatz im neuen Square-Gebäude der HSG. Die AWF hat mit

den Kursen «Grundlagen des Diversity Managements» und «Ability Management» am Wettbewerb für innovatives Lernen des neuen HSG Learning Centers teilgenommen. Das Auswahlverfahren der AG Lehre wurde durch die AWF erfolgreich durchlaufen mit dem Lohn, ab FS 2022 am neuen innovativen Bildungskomplex SQUARE unterrichten zu dürfen. Eine schöne Auszeichnung für die Lehrkonzeption der AWF von unabhängiger Stelle. Die neuen Räumlichkeiten haben den Unterricht in den vergangenen zwei Semestern noch innovativer, abwechslungsreicher und auch praxisnaher gemacht. So konnten beispielsweise im Kurs Ability Management interaktive Raumübungen den Studierenden ganz neue Einblicke liefern. Blindenfußball im Kursraum oder motorische Aufgaben im Rollstuhl zu erledigen, sorgten für eindrucksvolle Erkenntnisse auf Studierendenseite. Auch für das FS 23 hat sich die AWF erneut mit dem Kurs «Grundlagen des Diversity Managements» im Auswahlverfahren durchsetzen können. Wir freuen uns auf eine erfolgreiche Fortsetzung im Square.



Prof. Dr. Nils Jent,
Ability Management,
HS2022

Projekte

Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik St.Gallen

Ziel

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

Phase

Regelmässige Sitzungen der Echogruppe seit November 2016.

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

Im Jahr 2022 haben vor dem Hintergrund der Gesetzesrevision zwei Konferenzen stattgefunden, an denen betreffende Organe und soziale Institutionen sowie betroffene Menschen mit Behinderung die zu berücksichtigenden Entwicklungsbereiche des neuen Gesetzes absteckten. Aktuell befindet sich das neue BehiG des Kantons St.Gallens in der Vernehmlassungsphase.

Computereingabe-Einheit für Menschen mit einer Behinderung

Ziel

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

Phase

Projektabschluss

Nils Jent hat Prototyp und 0-Serie geprüft und getestet, Änderungen zurückgespielt und final abgesegnet. Die Serienfertigung hat eingesetzt. «CSS MicroSystems GmbH» hat sechs neue Tastaturen an Nils Jent ausgeliefert.

Ergebnis

Innovationsträger für die Partizipation von Menschen mit Behinderung. Nachdem die Marktreife der Tastaturen nun erreicht wurde, prüft «CSS MicroSystems GmbH» nun Multiplikationsmöglichkeiten. Die AWF steht hier weiterhin als Ratgeber zur Seite. Die Verantwortung der weiteren Vermarktung liegt vollständig bei der «CSS MicroSystems GmbH».



Eingabesystem, Prototyp 0-Serie
der CSS MicroSystems GmbH

Engagements als Wissens- und Selbsterfahrungsexperte

Jent, N. & Bootz, P.

Fachratssitzungen «Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik St.Gallen», in Zusammenhang mit dem zweiten Reporting für die UNBRK, u.a. zu den Themen: öffentlicher Raum, Infrastruktur, Wohnen, Bildung, Beruf, Gesundheitsversorgung, Freizeit, St.Gallen (Quartalssitzungen 2022).

Jent, N.

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

Jent, N. & Bootz, P.

Einladung und aktive Teilnahme am Global Academic Reputation Survey im Rahmen der THE World University Rankings 2024 (Oktober 2022).

Jent, N.

Selbsterfahrungsexperte für die Masterarbeit von Sabine Morant an der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH) Zürich zum Thema «Beleuchtung der Resilienzfaktoren am Beispiel des Werdegangs von Nils Jent» (Oktober 2022).

Jent, N.

Teilnahme an der Kick-off Veranstaltung für Selbstbetroffene Personen zur Revision des BehiG im Kanton St. Gallen (September 2022).

Jent, N.

Fachexperte bei der Accessibility-Entwicklung einer Kalendersoftware für einen Ostschweizer Veranstaltungskalender für das Kulturmagazin Saiten und die Kulturplattform Thurgau (Juli 2022).

Jent, N.

Beantwortung der Medienanfrage der CH Regionalmedien AG für Stellungnahme zur Vereinbarkeit der Haltekanntenhöhen am Marktplatz in St.Gallen mit dem BehiG (Juni 2022).

Jent, N.

Fachexperte bei der Entwicklung eines Masterprogramms für «Disability and Inclusion» in Kooperation mit dem Competence Centre for Rehabilitation Engineering and Science (RESC) der ETH Zürich.

Publikationen

Kohler, U. & Jent, N.
(2022)

«Gelebte Inklusion»,
in: SVEHK / ASPEDA / ASGBA
Bulletin, 2022/04, S. 4–5.

Jent, N. (2022)

Verfassung des Testimonials für
den HSG-Web-Auftritt bei
der Portalseite Diversity & Inclusion,
(November 2022).

Koller, R. & Jent, N.
(2022)

«Mit Freude arbeiten hält mich jung»,
in: Schweizer Familie, 2022/29, S. 16–20.

Khezri, B. (2022)

The Perils of Innovation by Acquisition,
in: Harvard Business Review,
(September 2022).

hbr.org/2022/09/the-perils-of-innovation-by-acquisition

Referate und Aussenauftritte

Jent, N. & Bootz, P.

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

Jent, N. & Kopf, P.

Eingangsreferat «Im Miteinander stark
– Tatsächliche Inklusion», SVEHK-
Elterntagung, Wetzikon (Oktober 2022).

Jent, N.

Interview für IDM Thun mit Agathe
Burri und Luna Ferrari zum Thema
«Einen Unfall – und jetzt?»,
Vertiefungsarbeit (September 2022).



Prof. Dr. Nils Jent und Petra Kopf beim
Impulsreferat bei der Jahreskonferenz SVEHK

Lehre und schriftliche Arbeiten

Kurse

- **Grundlagen des Diversity Managements.** Major BWL; 4 SWS. Info: AWF-Ersuchen den Kurs im FS und HS anzubieten wurde aufgrund von Budgetmangel von der HSG abgelehnt.
- **Ability Management.** Das Integrations-/Inklusionsdilemma von Menschen mit Behinderung in Wirtschaft und Gesellschaft; Kontextstudium; 2 SWS.

Gastreferate

- Dr. Caroline Hess-Klein (Direktorin Inclusion Handicap) zur UNO-Behindertenrechtskonvention (Oktober 2022) und Dr. RA Severin Bischof (Inhaber von Bischof & Partner) zum Assistenzmodell, (Dezember 2022).
- Gastreferent zu **Board Diversity** im Rahmen des EMBA-HSG, Corporate Governance.
- Gastreferent im Rahmen der Bachelorveranstaltung **«Rehabilitation and Inclusion»** am Competence Centre for Rehabilitation Engineering and Science (RESC) an der ETH Zürich, (Dezember 2022).
- Gastreferent im Rahmen des Inklusionsmaster „8,732: **Manche sind gleicher: Inklusion im Spannungsfeld von Ökonomie und Gleichstellung**, Fachbereich Gender and Diversity, (November 2022).
- In Planung: Gastreferent bei der Lehrveranstaltung **«Disability and Inclusion»** in Kooperation mit dem Competence Centre for Rehabilitation Engineering and Science (RESC) der ETH Zürich.

Bachelorarbeiten

- **Baehler, Pascal**
Altersdiversitätsmanagement im Schweizer Gesundheitswesen – Eine qualitative Untersuchung der personen-, gruppen und organisationsbezogenen seniorenspezifischen Faktoren des Diversity Managements, (Februar 2022).

- **Frauenfelder, Anja**
Welches sind die aktuell bedeutendsten Glasdecken in Theorie und Praxis, die weibliche Führungskräfte in der weiteren Karriereentwicklung einbremsen? Die 3 nachweislich schergewichtigsten Herausforderungen heute in der deutschsprachigen Unternehmenslandschaft der Schweiz, (in Arbeit).
- **Fritsche, Elena**
Die Rolle der Frau als Führungskraft: Anforderungen an Frauen in Führungspositionen im 21. Jahrhundert (Übergabe an C. Binswanger aufgrund besserer Themenpassung).
- **Meier, Paolo**
Wie verbinden die Theorie und die Praxis Diversity Management über die normative, strategische und operative Dimension, damit die Berücksichtigung der Gender Diversity einen Beitrag zur (Über) Lebensfähigkeit eines Unternehmens beiträgt? Eine Analyse am Beispiel von der Fehr Braunwalder AG, (in Arbeit).

Masterarbeiten

- **Bazzani, Ivo**
Psychologische Mechanismen der Co-Behinderung, (Thema in Abstimmung: wegen gesundheitlicher Probleme des Masteranden verschoben auf 2023 – Fortsetzung ungewiss).

- **Schröder, Laura**
Gesunde Führung in hybriden Arbeitskontexten, (Übergabe an G. Sander aufgrund besserer Themenpassung).
- **Troxler, Eliane**
Welche Faktoren beeinflussen eine erfolgreiche Inklusion von Hochschulabsolvent:innen mit Depressionen am Arbeitsplatz, (August 2022).
- **Vinci, Loris**
The effect of board gender diversity on the environmental performance and its determinants: Evidence from European mid-cap companies, (November 2022).

Dissertationen

- **Bootz, Philip**
Inclusion Journey - Welche «best practices» von Schweizer Kleinen und Mittleren Unternehmen des Ersten Arbeitsmarktes empfehlen sich bei der Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderung an Arbeitsprozessen? Analyse des Erfolgswegs von Inklusionspreisträgern im Kanton Zürich, (in Arbeit).
- **Schütt, Carola**
Erfolgsinstrumente und mögliche Fallstricke gesundheitsorientierter Führung für die betriebliche Integration von Menschen mit neurodegenerativen Erkrankungen (Zulassung noch in Abklärung).

Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften

- Mitglied der Gleichstellungskommission, Universität St.Gallen.
- Alumni-Netzwerk (HSG-Alumni), Universität St.Gallen.
- Mitglied des HRM Doctoral Alumni Network, I.FPM-HSG, Universität St.Gallen.
- Mitglied des Corporate Governance Network (ccg network), Universität St.Gallen.
- Mitglied des Stiftungsrats, Beatrice Ederer-Weber-Stiftung, Zürich.
- Mitglied der Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik, St.Gallen.
- Mitglied des Swiss Institute of Directors, St.Gallen.
- Mitglied des Advisory Boards des «Competence Centre for Rehabilitation Engineering and Science» (RESC), ETH Zürich.

From insight to impact.



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