



Universität St.Gallen

Center for Disability and Integration

Der Inclusion Check - Inklusion messen, verstehen, gestalten

Prof. Dr. Stephan A. Böhm

**Vortrag im Rahmen der Fachtagung
«Der inklusive Betrieb»**

21. November 2023

Agenda

1. Inklusion verstehen

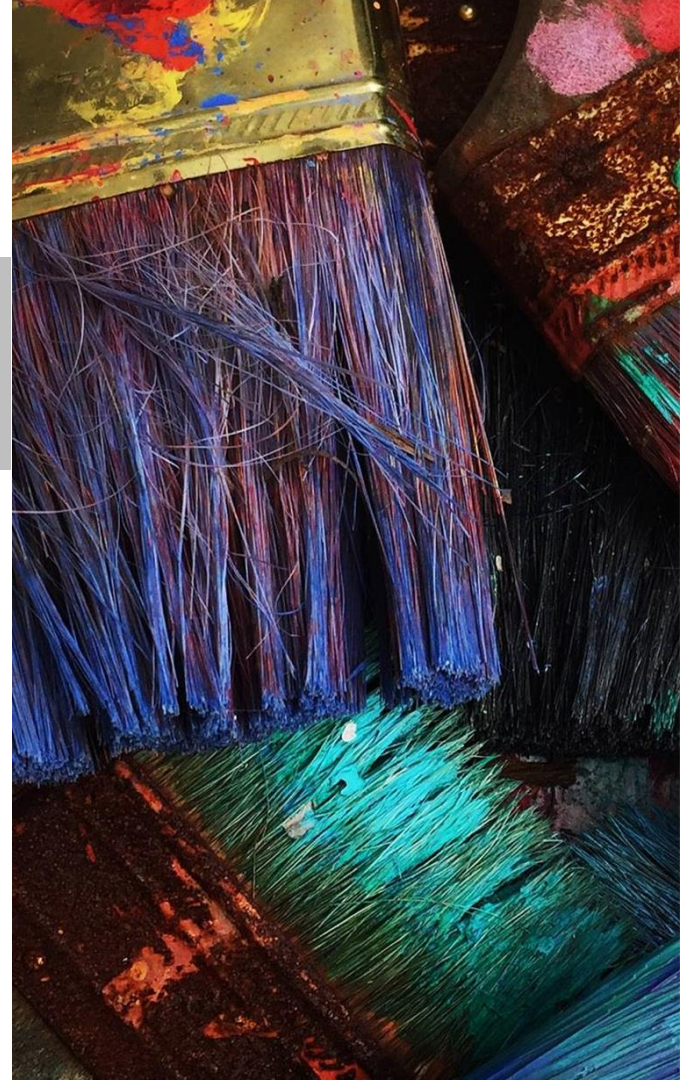
Inklusion als Enabler von (Behinderungs-) Diversität

2. Inklusion messen

Der St.Gallen Inclusion Index

3. Inklusion gestalten

Rolle des Personalmanagements



Warum die Arbeitsmarktinklusion alternativlos ist

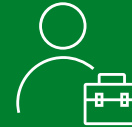
Vorteile für Beschäftigte, Unternehmen und Unternehmen

Beschäftigte (mit Behinderung)



- (Berufliche) Inklusion als **Menschenrecht!**
- Verbesserte Gesundheit und **gesteigertes** individuelles **Wohlbefinden**
- Verbesserte **soziale Inklusion** und gesellschaftliche Stellung durch Teilnahme am Erwerbsleben

Unternehmen



- Antwort auf den «War for Talents» (**ungenutzter Talent-Pool**)
- Gesteigerte **Innovationskraft** und Performanz von (behinderungs-)-diversen Teams
- Erfüllung gesetzlicher Forderungen und **Quoten** (z.B. in Deutschland, Österreich, Indien)

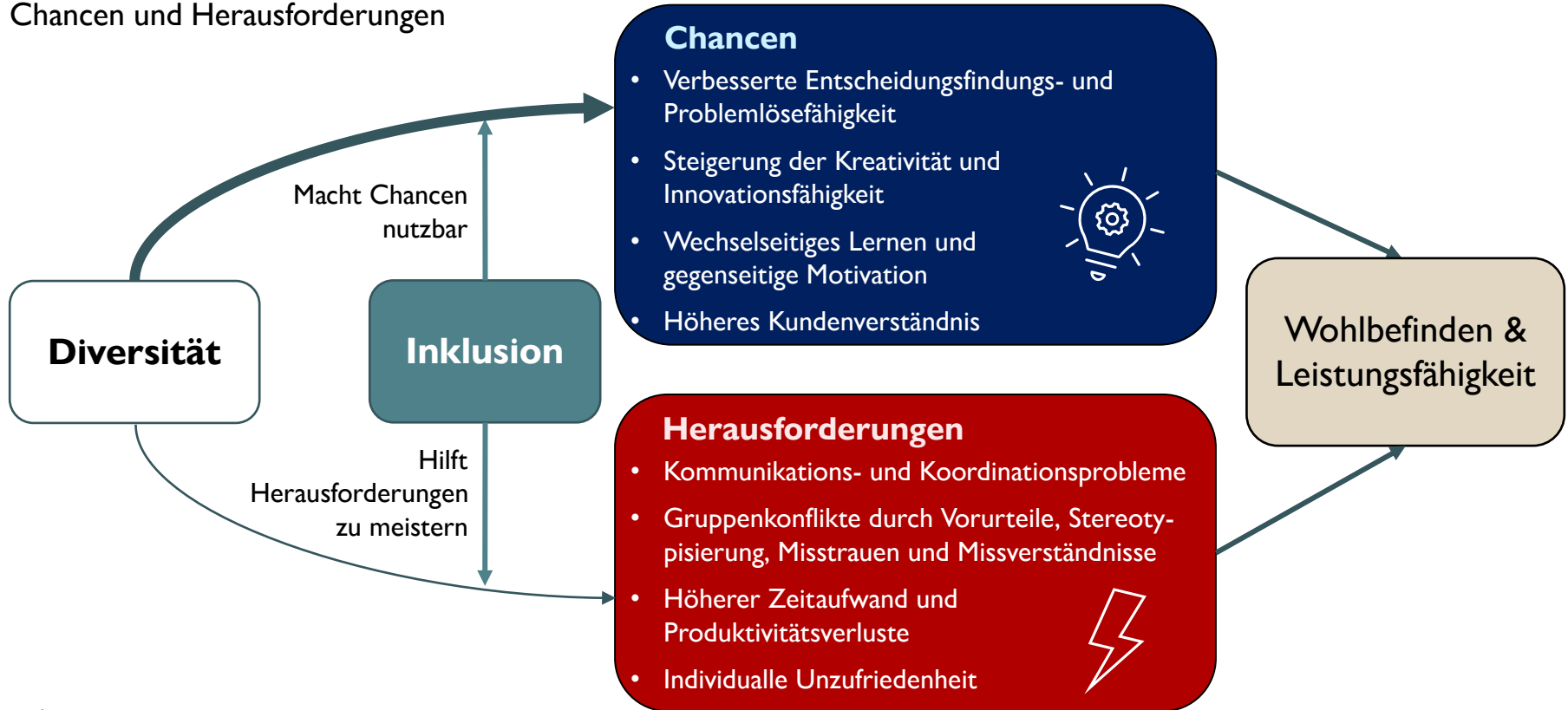
Gesellschaft



- Schaffung einer gerechteren und **lebenswerteren Gesellschaft**
- Positiver Effekt auf die **sozialen Sicherungssysteme**
- Sicherung der **Beschäftigungsfähigkeit** einer alternden Belegschaft im demographischen Wandel

Konsequenzen von Diversität

Chancen und Herausforderungen



Agenda

1. Inklusion verstehen

Inklusion als Enabler von (Behinderungs-) Diversität

2. Inklusion messen

Der St.Gallen Inclusion Index

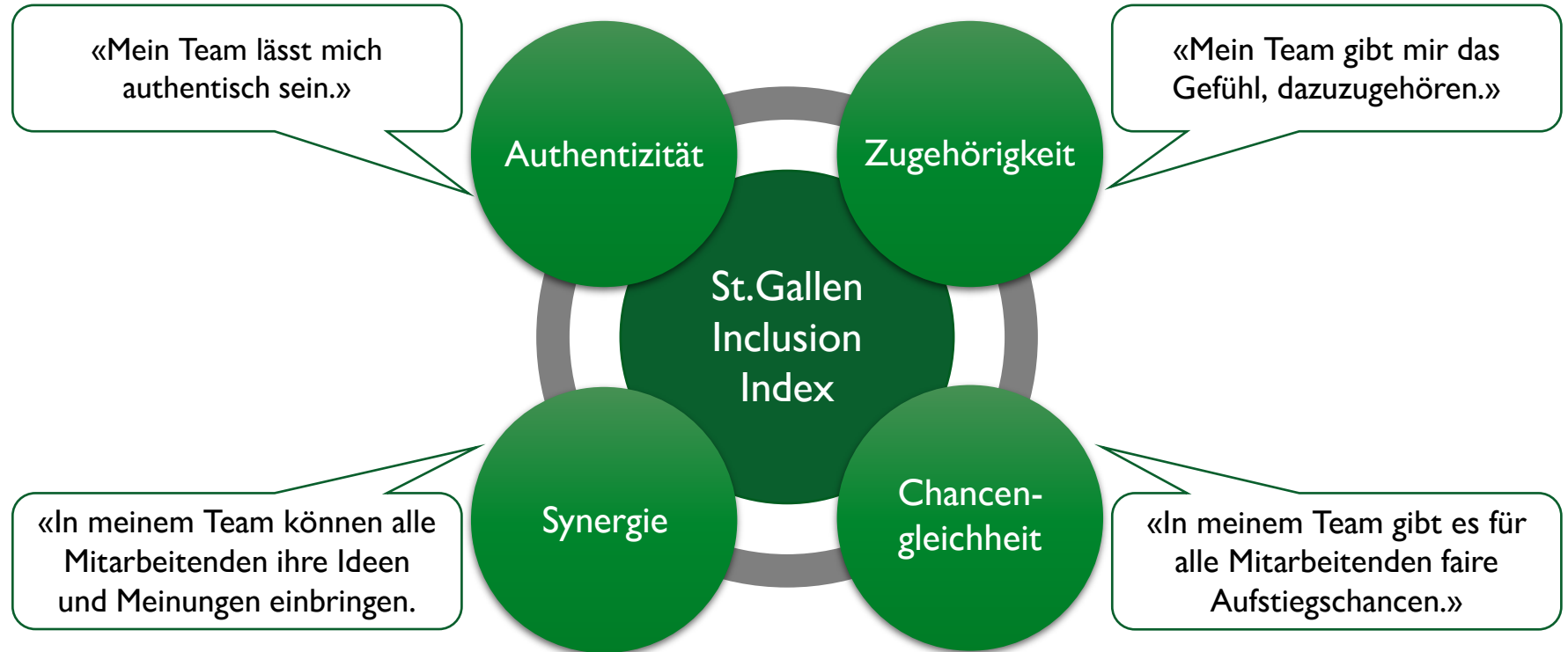
3. Inklusion gestalten

Rolle des Personalmanagements



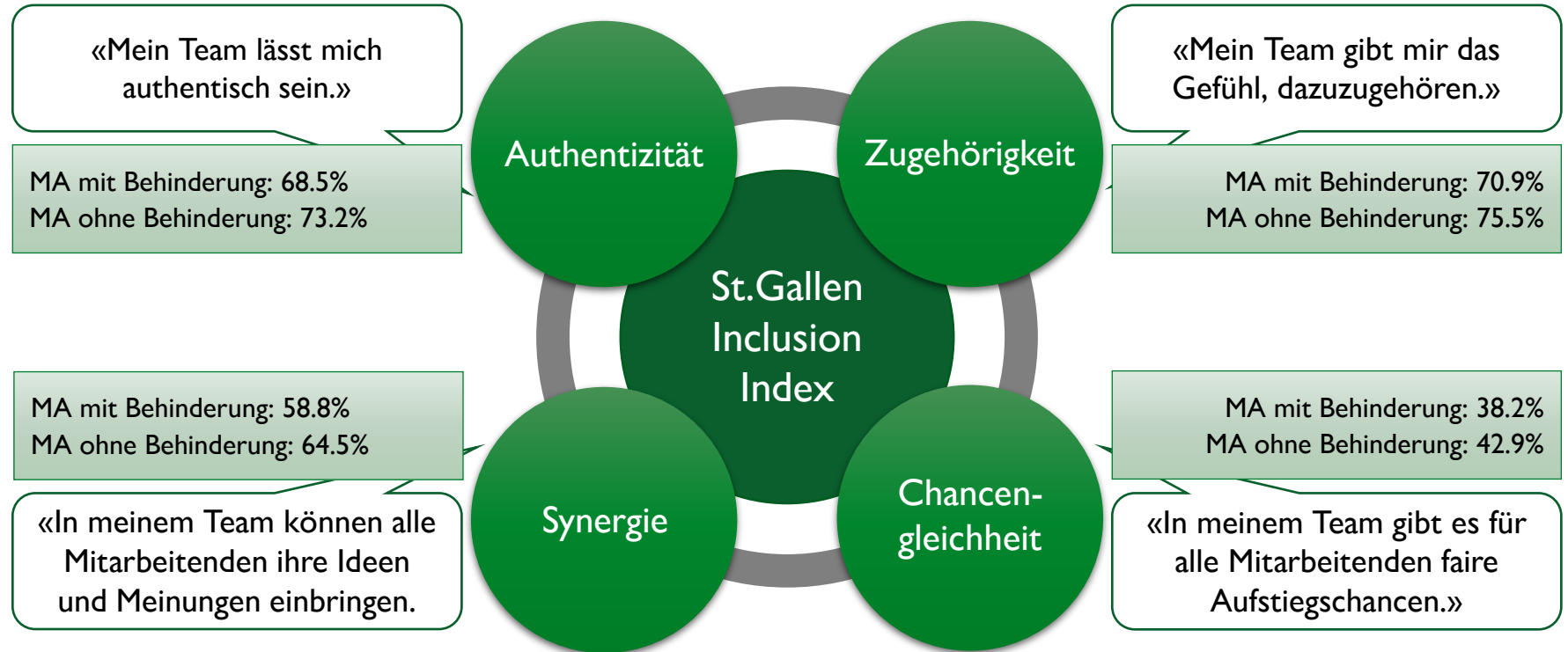
Der St.Gallen Inclusion Index

Definition und Messung von Inklusion



Der St.Gallen Inclusion Index

Zustimmungswerte bei Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung



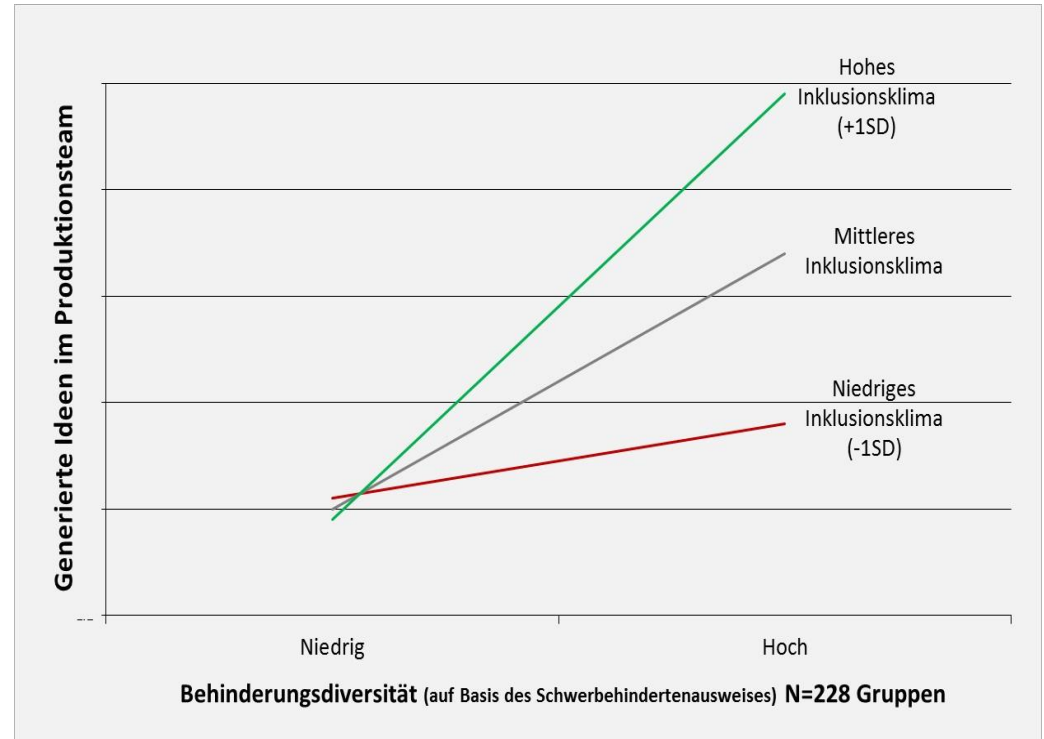
Inklusion verbessert die Innovationsleistung von Teams

Beispiel aus der Forschung am CDI-HSG

Zusammenspiel von **Behinderungsdiversität**, Inklusionsklima und **Innovation** in 228 Produktionsteams im Automobilbau:

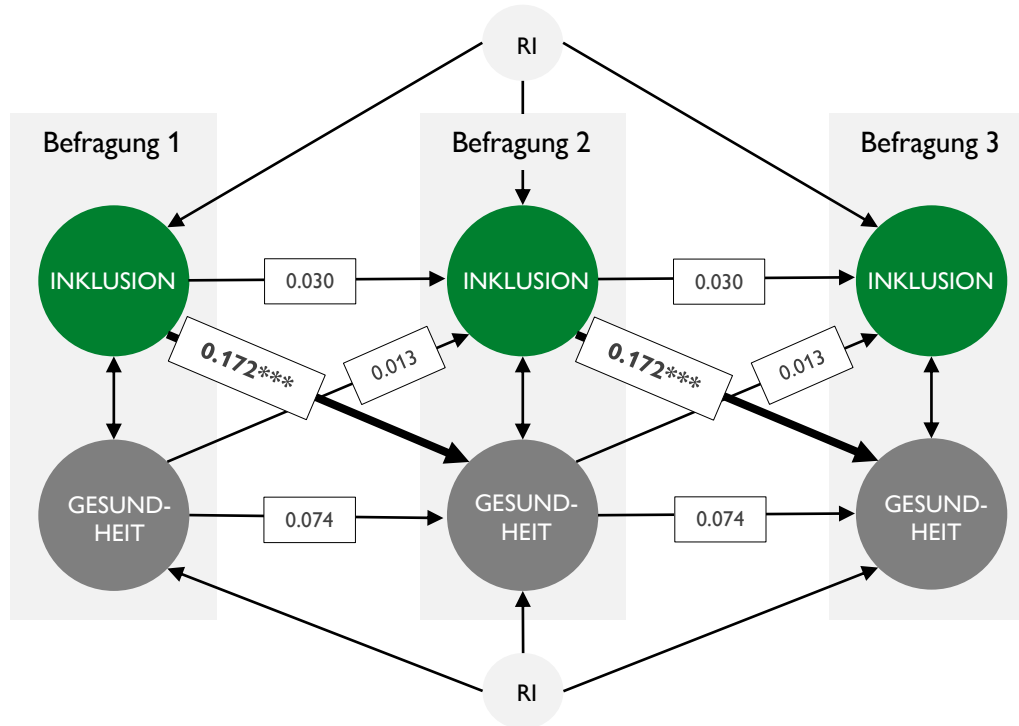
Behinderungsdiversität in Produktionsteams trägt zu einer **erhöhten Generierung von Ideen bei**, speziell wenn ein **hohes Inklusionsklima** vorherrscht!

Auch **experimentell** zeigt sich, dass mehr Ideen generiert werden, wenn Mitarbeitende mit Behinderung präsent sind.



Inklusion verbessert die Gesundheit der Beschäftigten

Beispiel aus der Forschung am CDI-HSG



- N = **8.000 Individuen**, repräsentativ für Deutschland
- Inklusion wirkt **kausal** auf **Gesundheit** (Random Intercept Cross-lagged Panel Model)
- **Erhöht sich das Inklusionsgefühl** der Beschäftigten, **erhöht sich zu einem späteren Zeitpunkt auch ihre Gesundheit** – unabhängig von Minoritäts- oder Majoritätsstatus

Agenda

1. Inklusion verstehen

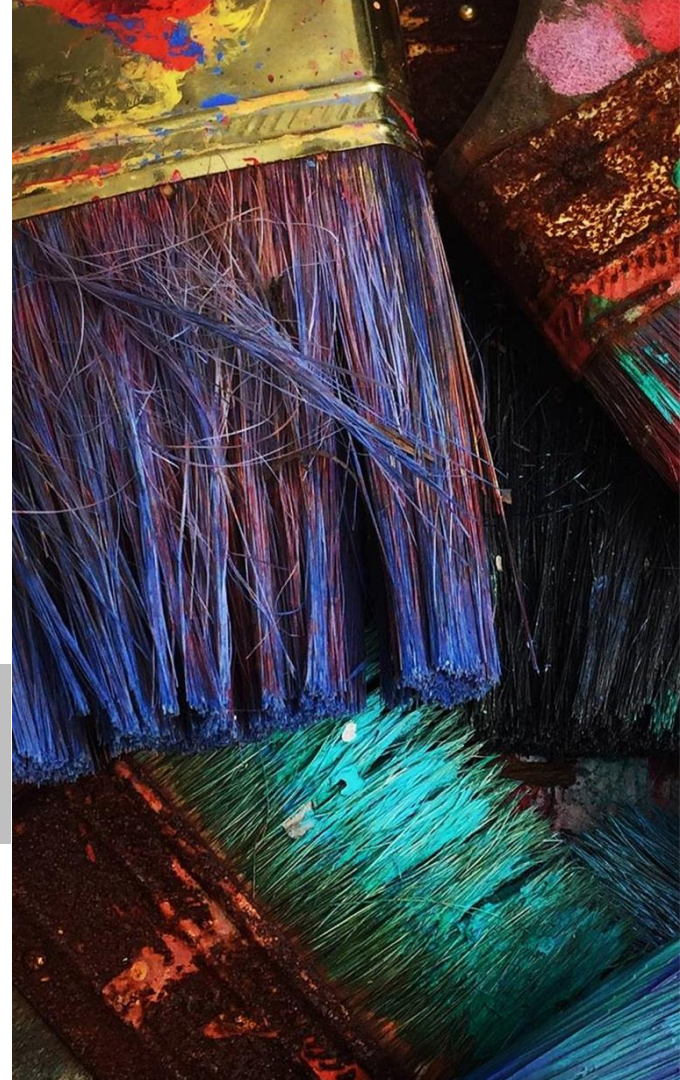
Inklusion als Enabler von (Behinderungs-) Diversität

2. Inklusion messen

Der St.Gallen Inclusion Index

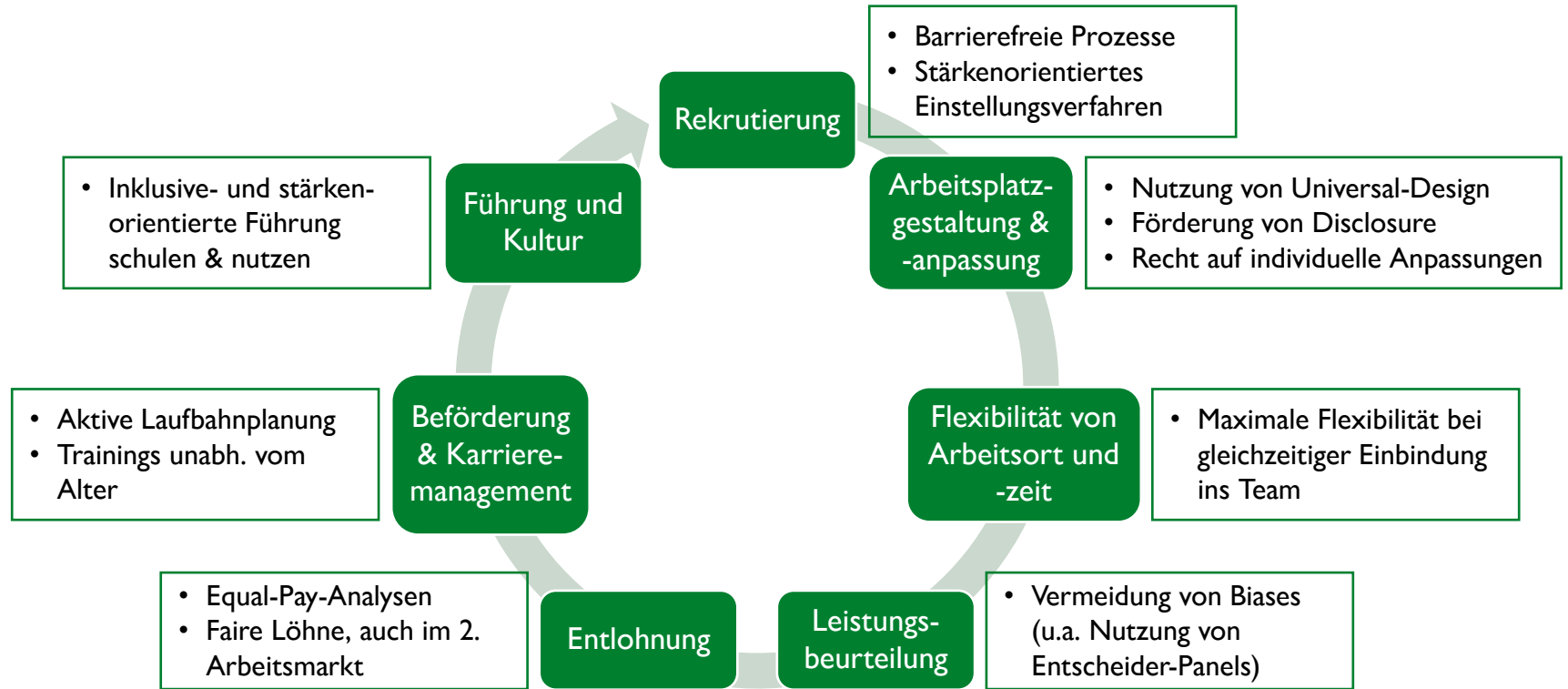
3. Inklusion gestalten

Rolle des Personalmanagements



Förderung von Inklusion

Zentrale HR-Massnahmen entlang des Employee Life Cycles



«Diversity is being invited to the party,
inclusion is being asked to dance!»

Authentizität

Wenn jede:r im eigenen
Stil tanzen darf!

Synergie

Wenn der gemeinsame
Tanz gut aussieht!



Zugehörigkeit

Wenn jede:r tanzen
kann, als würde niemand
zusehen!

Chancengleichheit

Wenn der DJ die
Musikwünsche von allen
berücksichtigt!

Team des CDI-HSG



Stephan A. Böhm
Prof. Dr.
Direktor des CDI-HSG
Tel. +41 71 224 31 81
stephan.boehm@unisg.ch



Eva Flick
Office Managerin
Tel. +41 71 224 31 90
eva.flick@unisg.ch



Louisa A. Bloedorn
Dr.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Tel. +41 71 224 33 27
louisaantonia.bloedorn@unisg.ch



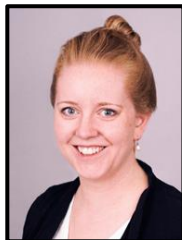
Mahshid Khademi
Dr.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Tel. +41 71 224 31 95
mahshid.khademi@unisg.ch



Christoph Breier
M.A.
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Tel. +41 71 224 31 24
christoph.breier@unisg.ch



Tarek Carls
M.Sc.
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Tel. +41 71 224 31 78
tarek.carls@unisg.ch



Nicola Glumann
M.Sc.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Tel. +41 71 224 31 73
nicola.glumann@unisg.ch



Sophie Schepp
M.Sc.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Tel. +41 71 224 31 99
sophie.schepp@unisg.ch



Magdalena Schertler
M.A., M.Sc.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Tel. +41 71 224 38 15
magdalena.schertler@unisg.ch



Markus Walther
M.A.
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Tel. +41 71 224 32 95
markus.walther@unisg.ch

Vielen Dank!

Prof. Dr. Stephan A. Böhm

Direktor des CDI-HSG
stephan.boehm@unisg.ch

Universität St.Gallen
Center for Disability and Integration
Rosenbergstrasse 51
9000 St.Gallen

cdi.unisg.ch



Universität St.Gallen

Center for Disability and Integration

Zentrale Quellen (1)

- Baumgärtner, M. K., Boehm, S. A., & Dwertmann, D. J. G. (2014). Job performance of employees with disabilities: Interpersonal and intrapersonal resources matter. *Equality, Diversity, and Inclusion: An International Journal*, 33(4), 347-360.
- Baumgärtner, M. K., Dwertmann, D. J. G., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2015). Job satisfaction of employees with disabilities: The role of perceived structural flexibility. *Human Resource Management*, 54(2), 323-343.
- Beatty, J. E, Baldrige, D. C, Boehm, S. A., Kulkarni, M., & Colella, A. J. (2019). On the treatment of persons with disabilities in organizations: A review and research agenda. *Human Resource Management*, 58(2), 119-137.
- Böhm, S. A. (2014). Flexible Arbeitsplatzanpassungen als Voraussetzung für die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung – Die Rolle von Personalabteilungen, Führungskräften und Kollegen. *Zeitschrift Führung + Organisation (ZFO)*, 83(4), 235-241.
- Böhm, S. A, Baumgärtner, M. K, & Dwertmann, D. J. G. (2013). *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung – Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt*. Heidelberg: Springer.
- Böhm, S. A., & Dwertmann, D. J. G. (2015). Forging a single-edged sword: Facilitators of positive age and disability diversity effects in the workplace. *Work, Aging, and Retirement*, 1(1), 41-63.
- Böhm, S. A. & Dwertmann, D. J. G. (2017). Climate for inclusion as a mechanism to increase innovation: The effect of disability diversity on the continuous improvement mechanism at a premium car manufacturer. *Working Paper der Universität St. Gallen*.
- Böhm, S. A., Schröder, H., & Bal, M. (2021). Age-related human resource management policies and practices: Antecedents, outcomes, and conceptualizations. *Work, Aging and Retirement*, 7(4), 257–272.
- Chaudoir, S. R., & Fisher, J. D. (2010). The disclosure processes model: Understanding disclosure decision making and postdisclosure outcomes among people living with a concealable stigmatized identity. *Psychological Bulletin*, 136(2), 236–256.

Zentrale Quellen (2)

- Cooper, K. M., Gin, L. E., & Brownell, S. E. (2020). Depression as a concealable stigmatized identity: What influences whether students conceal or reveal their depression in undergraduate research experiences? *International Journal of STEM Education*, 7(27), 1-18.
- Dwertmann, D. J. G., & Boehm, S. A. (2016). Status matters: The asymmetric effects of supervisor-subordinate disability incongruence and climate for inclusion. *Academy of Management Journal*, 59(1), 44-64.
- Jones, K. P., & King, E. B. (2014). Managing concealable stigmas at work: A review and multilevel model. *Journal of Management*, 40(5), 1466–1494.
- Konrad, A. M., Moore, M. E., Ng, E. S. W., Doherty, A. J., & Breward, K. (2013). Temporary work, underemployment and workplace accommodations: Relationship to well-being for workers with disabilities. *British Journal of Management*, 24, 367-382.
- Kulkarni, M., Boehm, S. A., & Basu, S. (2016). Workplace inclusion of persons with a disability: Comparison of Indian and German multinationals. *Equality, Diversity, and Inclusion: An International Journal*, 33(4), 347-360.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53-76.
- Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1754–1774.
- Randel, A. E., Galvin, B. M., Shore, L. M., Ehrhart, K. H., Chung, B. G., Dean, M. A., & Kedharnath, U. (2018). Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. *Human Resource Management Review*, 28, 190–203.
- Schur, L., Nishii, L., Adya, M., Kruse, D., Bruyere, S. M., & Blanck, P. (2014). Accommodating employees with and without disabilities. *Human Resource Management*, 53(4), 593-621.
- Shore, L. M., , Randel, A. E, Chung, B. G, Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management* , 37(4), 1262-1289.
- WHO. (2011). *World Report on Disability*. Malta: WHO.

Der St.Gallen Inclusion Index

Vier resultierende Quadranten

Authentizität

