

# Εξ' αποστάσεως εργασία για άτομα με αναπηρίες: Απλοποίηση της Συμπερίληψης μέσω της Ψηφιοποίησης;

## Πληροφορίες του οργανισμού:

**Οργανισμός:** IW

**Μέγεθος:** περίπου 4,83 εκ. εργαζόμενοι/ες

**Τοποθεσία:** Köln, Γερμανία

**Τομέας:** Ιδιωτικό ερευνητικό ινστιτούτο

## Το πλαίσιο

Το Institut der deutschen Wirtschaft (IW) είναι ένα ιδιωτικό ινστιτούτο οικονομικής έρευνας που επικεντρώνεται στη διαμόρφωση οικονομικών, κοινωνικών, και εκπαιδευτικών πολιτικών, καθώς και σε μελέτες για την αγορά εργασίας. Το 2023, το IW διεξήγαγε μια μελέτη σχετικά με την εξ' αποστάσεως εργασία και πώς αυτή επηρεάζει τα άτομα με αναπηρίες. Το γενικό αποτέλεσμα που προκύπτει από την έρευνά τους είναι ότι η αύξηση της ψηφιοποίησης δημιούργησε πολλές νέες ευκαιρίες εμπλοκής για τους υπαλλήλους, διευκολύνοντας τα άτομα με αναπηρίες να βρουν απασχόληση ή να παραμείνουν στην αγορά εργασίας. Μέσω της προσφοράς υβριδικών ρυθμίσεων εργασίας και της περαιτέρω ανάπτυξης τεχνολογιών υποστήριξης, τα άτομα με αναπηρίες έχουν καταφέρει να βελτιώσουν την επαγγελματική τους ζωή καθώς και τη δυνατότητα ανεξάρτητης συμμετοχής τους στην κοινωνία. Για την υποστήριξη αυτής της θεωρίας, η μελέτη IW έλαβε υπόψη της διάφορες παγκόσμιες έρευνες που παρουσιάζονται σε αυτή τη μελέτη περίπτωσης.

## Το πρόβλημα / η ευκαιρία

**Πρόβλημα:** Οι αλλαγές που προκάλεσε η πανδημία του κορωνοϊού θα έχουν μακροχρόνιο αντίκτυπο στην επαγγελματική ένταξη των ατόμων με αναπηρίες. Το IW θεωρεί απαραίτητο να ενισχυθούν οι ψηφιακές δεξιότητες και η αυτοδιαχείριση των ατόμων αυτών. Οι νέες διασυννοριακές τεχνολογίες επικοινωνίας προσφέρουν στα άτομα με αναπηρίες περισσότερη αυτονομία και ευελιξία, επιτρέποντάς τους να διαχειρίζονται για παράδειγμα την ιατρική τους θεραπεία ή τις ασκήσεις αποκατάστασης ενώ εργάζονται.<sup>1</sup> Ωστόσο, μια πλήρης μετάβαση στην εξ' αποστάσεως εργασία θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο την κοινωνική τους ενσωμάτωση εντός των ομάδων, καθώς και το αίσθημα σύνδεσης με την εταιρεία.

---

<sup>1</sup> J. YORK, J. JOCHMARING, [Dilemmata einer inklusiven Arbeitswelt. Menschen mit Behinderung zwischen Sondersystemen und Gestaltungschancen einer Arbeitswelt 4.0](#), 2022, p.88.

## Τι έγινε

Η μελέτη IW λαμβάνει υπόψη τα αποτελέσματα μιας μελέτης του Πανεπιστημίου Algoma στην Οντάριο<sup>2</sup>, η οποία εξέτασε το πώς μπορούν να υποστηριχθούν τα άτομα με αναπηρίες κατά την εργασία από το σπίτι. Η μελέτη αυτή προτείνει ότι όλοι οι τύποι δεδομένων πρέπει να επεξεργάζονται ηλεκτρονικά και οι υπολογιστές πρέπει να εξοπλίζονται με κατάλληλα βοηθητικά εργαλεία (π.χ. οθόνες Braille, εναλλακτικά κείμενα, προγράμματα αναγνώρισης φωνής) όταν απαιτείται. Κατά τις βιντεοσυναντήσεις, οι διερμηνείς νοηματικής γλώσσας και οι υπότιπλοι μπορεί να είναι χρήσιμοι σε πολλούς υπαλλήλους. Ενώ η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την προώθηση και επένδυση σε ψηφιακά βοηθήματα, η έρευνα για την εφαρμογή τους σε άτομα με αναπηρίες παραμένει περιορισμένη. Αυτό το ψηφιακό κενό ενισχύεται επίσης από το γεγονός ότι τα νοικοκυριά των ατόμων με αναπηρίες έχουν γενικά λιγότερη πρόσβαση σε λογισμικό και συνδέση στο διαδίκτυο.<sup>3</sup>

Ενώ η μείωση των μετακινήσεων μπορεί να ωφελήσει πολλά άτομα με αναπηρίες, η μελέτη IW διαπιστώνει ότι τα νέα ψηφιακά βοηθητικά εργαλεία δεν πρέπει να δημιουργούν νέους φραγμούς, αλλά αντίθετα να διευκολύνουν τη μεγαλύτερη συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επιτυχημένη εργασία από το σπίτι είναι, πάνω από όλα: η ροή πληροφοριών, η ποιότητα της διοίκησης, ο τεχνικός εξοπλισμός, η εργονομία, και η ποιότητα του χώρου εργασίας.<sup>4</sup>

Ένα περαιτέρω στοιχείο που εξετάστηκε από το IW ήταν η μελέτη που πραγματοποιήθηκε από την Γερμανική Ένωση Αποκατάστασης (Deutsche Vereinigung für Rehabilitation – DVfR)<sup>5</sup>. Η μελέτη αυτή καθόρισε τις βέλτιστες συνθήκες για την προώθηση της εξ' αποστάσεως εργασίας και της συμπερίληψης:

- Καθιέρωση της εθελοντικότητας και παρουσίαση της εξ' αποστάσεως εργασίας ως επιλογή, όχι ως υποχρέωση.
- Εξοπλισμός του χώρου εργασίας για να είναι φιλικός προς τα άτομα με αναπηρίες και χωρίς εμπόδια.
- Επένδυση σε εκπαιδευτικά προγράμματα για τη βελτίωση της χρήσης ψηφιακών εργαλείων.
- Ενίσχυση της εσωτερικής επικοινωνίας: διατήρηση της επαφής, προσφορά υποστήριξης, ανατροφοδότηση.
- Προσαρμογή στις ανάγκες των ατόμων με προβλήματα όρασης και ακοής και ανάπτυξη προσαρμοσμένων λύσεων για τον χώρο εργασίας στο σπίτι σε συνεργασία με τους εργαζομένους.

Αυτές οι βέλτιστες συνθήκες προέκυψαν από μια ανάλυση που πραγματοποιήθηκε μετά την πανδημία, την οποία η ομάδα IW θεωρεί ως ευκαιρία για τις εταιρείες να αναδιαμορφώσουν

<sup>2</sup> N. SHAW, S. BOUDREAU, M. ISSAOUI, [Digital Assistive Technologies to support remote working by people with disabilities: A scoping Review](#), Sault Ste. Marie, Ontario, 2022.

<sup>3</sup> S. JOHANSSON ET.AL., [Disability digital divide: the use of the internet, smartphones, computers and tablets among people with disabilities in Sweden](#), 2021, p. 105–120.

<sup>4</sup> C. FLÜTER-HOFFMAN, P. TRAUB, [Menschen mit Behinderungen im Homeoffice – Erleichterung für die Inklusion?](#), 2023, p. 57.

<sup>5</sup> M. BOEHLE, [Corona-Konsultationsprozess der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation, Ergebnisse Themenfeld 2: Arbeitsleben](#), Heidelberg, 2021.

την οργάνωσή τους. Αναπόφευκτα, κατά τη διάρκεια του πρώτου lockdown το 2020, πολλοί υπάλληλοι αντιμετώπισαν προκλήσεις, όπως ανεπαρκή τεχνικό εξοπλισμό, κακώς σχεδιασμένη εργονομία στον χώρο εργασίας στο σπίτι, και αύξηση των κυβερνοεγκλημάτων λόγω ανεπαρκούς λογισμικού. Ως αποτέλεσμα, τόσο τα διοικητικά στελέχη όσο και οι υπάλληλοι αναγκάστηκαν να εξοικειωθούν γρήγορα με τις νέες τεχνολογίες επικοινωνίας, καθώς και να μάθουν νέες πρακτικές ηγεσίας και συνεργασίας. Τέλος, θα πρέπει να αναφερθεί εδώ και το έργο AKTIF (Akademiker\_innen mit Behinderung in die Teilhabe- und Inklusionsforschung)<sup>6</sup>. Αυτή η πρωτοβουλία κατέληξε επίσης στο συμπέρασμα ότι είναι απαραίτητο να διασφαλιστεί η συνοχή της ομάδας κατά την καθιέρωση του χώρου εργασίας στο σπίτι. Τα ευρήματα του AKTIF ανέδειξαν τη σημασία των ευέλικτων μοντέλων ωραρίου εργασίας και λύσεων για τον χώρο εργασίας στο σπίτι. Ταυτόχρονα, τονίστηκε η ανάγκη προσαρμογής για ένα ευέλικτο περιβάλλον εργασίας με βάση τις ανάγκες του κάθε ατόμου, επιτρέποντας εξατομικευμένους ρυθμούς εργασίας ενώ διατηρείται η συνοχή της ομάδας.<sup>7</sup>

## Αποτελέσματα

Η μελέτη IW κατέληξε στο συμπέρασμα ότι μια συμπεριληπτική εταιρική κουλτούρα, όπως περιγράφεται από τη Θεωρία Βέλτιστης Διακριτότητας (Optimal Distinctiveness Theory - ODT)<sup>8</sup>, εξισορροπεί την επιθυμία για ομαδική ένταξη και την ανάγκη για ατομική ιδιαιτερότητα.<sup>9</sup> Μια τέτοια κουλτούρα προάγει ένα ισχυρό αίσθημα ανήκειν και συνεργασίας μέσα στην εταιρεία, το τμήμα ή την ομάδα, ενώ ταυτόχρονα παρέχει χώρο στους υπαλλήλους να αναδείξουν τα μοναδικά τους δυνατά σημεία και την προσωπικότητά τους, συμβάλλοντας έτσι στη συνολική επιτυχία της ομάδας.

## Βιβλιογραφικές αναφορές

- M. BOCKSTAHLER, et.al, [Working from home experience. An empirical study from the user perspective during the Corona pandemic](#), Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation – IAO, Stuttgart, 2020.
- M. BOEHLE, [Corona-Konsultationsprozess der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation, Ergebnisse Themenfeld 2: Arbeitsleben](#), Heidelberg, 2021.
- C. FLÜTER-HOFFMAN, P. TRAUB, [Menschen mit Behinderungen im Homeoffice – Erleichterung für die Inklusion?](#), 2023.

---

<sup>6</sup> Editor's note: Academics with disabilities involved in inclusion research.

<sup>7</sup> M. SCHRÖTTLE, S. ZAPFEL, [Akademiker\\_innen mit Behinderung in die Teilhabe- und Inklusionsforschung \(AKTIF\) – Abschlussbericht](#), Dortmund/Nürnberg, 2019, p. 40.

<sup>8</sup> Proposed by Marilyn Brewer in 1991, the theory aimed to explain the psychological motivations driving people to identify with groups. After researching social identity theories, social dilemmas and evolutionary biology, Brewer stated that humans have two competing motivations: a need to belong and a need to feel unique or distinct. These two needs work in opposition and can be activated or deactivated depending on the context. From A. MA and D. RAST, [Optimal Distinctiveness Theory](#). Encyclopedia of Personality and Individual Differences, 2017, pp.1–8.

<sup>9</sup> C. FLÜTER-HOFFMANN, A. HAMMERMAN, R. MONSEF, [Betriebliche Einflussfaktoren auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018](#), IW-Trends, 2021, Nr. 4, p. 6.

- C. FLÜTER-HOFFMANN, A. HAMMERMANN, R. MONSEF, [Betriebliche Einflussfaktoren auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018](#), IW-Trends, 2021, Nr. 4, p. 6.
- S. JOHANSSON ET.AL., [Disability digital divide: the use of the internet, smartphones, computers and tablets among people with disabilities in Sweden](#), 2021.
- A. MA and D. RAST, [Optimal Distinctiveness Theory](#). Encyclopedia of Personality and Individual Differences, 2017, pp.1–8.
- M. SCHRÖTTLE, S. ZAPFEL, [Akademiker innen mit Behinderung in die Teilhabe- und Inklusionsforschung \(AKTIF\) – Abschlussbericht](#), Dortmund/Nürnberg, 2019, p. 40.
- N. SHAW, S. BOUDREAU, M. ISSAOUI, [Digital Assistive Technologies to support remote working by people with disabilities: A scoping Review](#), Sault Ste. Marie, Ontario, 2022.
- J. YORK, J. JOCHMARING, [Dilemmata einer inklusiven Arbeitswelt. Menschen mit Behinderung zwischen Sondersystemen und Gestaltungschancen einer Arbeitswelt 4.0](#), 2022, p.88.