

# AUTISME BEGRIJPEN IN DE WERKOMGEVING

## VAN VOOROORDELEN NAAR CONCRETE ACTIE

Voor alle werknemers, managers en HR-professionals die inclusief willen werken

Leer autisme werkelijk begrijpen om beter samen te werken

<b>Duur</b> : 4 uur	<b>Modules</b> : 4 modules
<b>Lessen</b> : 16 lessen	<b>Doelgroep</b> : Werknemers, managers, HR-professionals
<b>Formaat</b> : 100 % online, asynchroon	<b>Aanbieder</b> : N° 11757351875
<b>Certificering</b> : Qualiopi	<b>Tarief</b> : Op aanvraag

[www.dynseo.com/nos-formations](http://www.dynseo.com/nos-formations) | [contact@dynseo.com](mailto:contact@dynseo.com) | 09 66 93 84 22

### Opleidingsbeschrijving

Deze 4 uur durende training stelt u in staat om vooroordelen over autisme te ontcrachten en concreet te begrijpen wat een autistische collega dagelijks meemaakt. U ontwikkelt eenvoudige reflexen om beter te communiceren en samen te werken. De training behandelt het autistisch spectrum in zijn diversiteit, de specifieke uitdagingen van de professionele omgeving, de managementaanpassingsinstrumenten en de impact van autisme op de carrière. Elk module eindigt met praktische situaties om de verworven kennis onmiddellijk te verankeren. Aan het einde beschikt u over een reëel begrip en direct toepasbare tools.

### Module-overzicht

<b>MODULE 1</b>	Wat autisme echt is — de heersende ideeën deconstrueren	5 lessen
<b>MODULE 2</b>	In het dagelijks leven — beter samenwerken	4 lessen
<b>MODULE 3</b>	De manager tegenover autisme	4 lessen
<b>MODULE 4</b>	Autisme en carrière	4 lessen

### Leerdoelen

#### Leerdoelen

- Het autistisch spectrum en zijn diversiteit begrijpen
- De dagelijkse ervaringen van autistische collega's herkennen
- Duidelijke en aangepaste communicatie toepassen
- Managementpraktijken aanpassen zonder te infantiliseren
- De sterke punten van autistische profielen mobiliseren
- Een inclusieve werkcultuur opbouwen

### Algemene informatie

<b>Duur</b>	4 uur
<b>Doelgroep</b>	Werknemers, managers en HR-professionals
<b>Vereisten</b>	Geen, training toegankelijk voor alle volwassenen
<b>Tarief</b>	Sur devis – TVA non applicable (article 261-4-4° du CGI)
<b>Certificering</b>	Qualiopi – Attestation de fin de formation
<b>Organisatie</b>	DYNSEO – N° de déclaration d'activité : 11757351875

**Les 1 - Het autistisch spectrum — diversiteit van profielen, niet één enkel gezicht**

- Waarom we spreken van "spectrum": de enorme diversiteit van autistische profielen
- Wat autisme niet is: geen ziekte, geen systematische verstandelijke beperking, geen gebrek aan empathie
- De drie grote dimensies: sociale communicatie, cognitieve flexibiliteit, sensorische verwerking
- Het maskeren: waarom sommige autistische mensen onopgemerkt blijven en tegen welke prijs

**Les 2 - Het syndroom van Asperger — het meest voorkomende profiel op de werkvloer**

- Een autistisch profiel zonder intellectuele beperking of taalvertraging, vaak zeer bekwaam
- Waarom de term blijft bestaan: gangbaar gebruik, identiteit, erkenning
- Specifieke kenmerken op het werk: hoge intelligentie, ontwikkelde specifieke interesses, letterlijkheid
- De kloof tussen technische vaardigheden en sociale vaardigheden: zeer presterend maar ook kwetsbaar

**Les 3 - Wat een autistische collega op kantoor meemaakt**

- Sensorische overbelasting in open ruimtes: geluid, licht, geuren en hun impact op concentratie
- De cognitieve belasting van impliciete sociale interacties en onuitgesproken codes
- De behoefte aan voorspelbaarheid: waarom een last-minute verandering uitputtend kan zijn
- De vermoeidheid van het maskeren: de hele dag "normaliteit" presteren en wat dat 's avonds kost

**Les 4 - Wat we zeggen, wat we doen — de veelvoorkomende fouten zonder het te weten**

- Dubbelzinnige formuleringen die problemen veroorzaken: "zo snel mogelijk", "doe iets goeds"
- Verkeerd begrepen impliciete sociale situaties: informele vergaderingen, teamlunches, ongeschreven regels
- Onhandige reacties op ongewoon gedrag: vermijden van oogcontact, directe antwoorden, onrust
- Wat de omgeving denkt versus wat er echt gebeurt: de meest voorkomende misverstanden

**Les 5 - Situatieschetsen — Module 1**

- Scenario 1: Een autistische ontwikkelaar neemt nooit deel aan teamlunches, wat gebeurt er echt?
- Scenario 2: Een vage opdracht levert perfect maar onverwacht werk op, waar ligt het probleem?
- Scenario 3: Een publieke correctie van een feitelijke fout, hoe ga je met de situatie om?
- Terugblik: wat we hadden moeten zien, zeggen en vanaf morgen veranderen

**Les 1 - Aangepaste communicatie — duidelijkheid, expliciet, zonder ondertoon**

- Duidelijke verzoeken formuleren: precies zeggen wat je wilt, wanneer en hoe
- Directe feedback geven zonder brutaal te zijn: het verschil tussen helderheid en hardheid
- Schriftelijke ondersteuning als inclusie-instrument: verslagen, samenvattingen, gedeelde checklists
- Expliciete communicatie oefenen: voordelen voor het hele team, niet alleen voor autistische collega's

**Les 2 - De kritieke momenten — vergaderingen, open space, onvoorziene omstandigheden**

- De inclusieve vergadering: agenda van tevoren, gestructureerde spreektijd, verwerkingstijd
- De open ruimte en het geluid: identificeren wat stoort en wat we kunnen veranderen
- Omgaan met onvoorziene omstandigheden: hoe te anticiperen en wijzigingen te begeleiden
- Informele momenten: niet forceren of uitsluiten, de juiste balans vinden

**Les 3 - De sterke punten van het autistische profiel in het bedrijfsleven — en hoe deze te mobiliseren**

- Aandacht voor detail en nauwkeurigheid: troeven in technische en analytische beroepen
- Systeemdenken: het vermogen om inconsistenties en logische hiaten te zien
- Betrouwbaarheid en loyaliteit: zeer betrokken medewerkers bij betekenisvolle missies
- Rollen verdelen zodat autistische profielen hun sterke punten benutten zonder beperking

**Les 4 - Situaties — Module 2**

- Scenario 1: Een gewijzigde agenda maakt een collega stil en afwezig, wat doet u?
- Scenario 2: Een inclusieve teambuilding organiseren zonder stigmatisering
- Scenario 3: Feedback geven op een perfect rapport met kwetsende formulering
- Terugblik: de formuleringen die werken, de houdingen die helpen

## Les 1 - Een niet-gediagnosticeerd autistisch profiel herkennen

- Signalen die de manager kan leren lezen: ongebruikelijke gedragingen, herhaalde misverstanden
- Verschil tussen autistisch profiel en verlegen, introvert of "moeilijk" profiel
- Waarom veel autistische volwassenen niet gediagnosticeerd zijn: late diagnose, masking, taboe
- Wat de manager niet moet doen: diagnosticeren, labelen, onthullen zonder toestemming

## Les 2 - Het Asperger-profiel in het bedrijf – wat de manager moet weten

- Specifieke kenmerken herkennen: vaak hoge intelligentie met sociale uitdagingen
- De balans tussen sterke punten en kwetsbaarheden begrijpen
- Effectieve ondersteuning bieden zonder infantiliseren
- Professionele verwachtingen handhaven terwijl je aanpassingen maakt

## Les 3 - Zijn management aanpassen zonder te infantiliserend te zijn

- Concrete aanpassingen: schriftelijke briefing, bevestiging van prioriteiten, feitelijke feedback
- Voorspelbaarheid als prestatieverhogende factor: veranderingen anticiperen en uitleggen
- Wat managementflexibiliteit betekent met een autistisch profiel en wat niet
- Professionele eisen handhaven: inclusie betekent niet tolerantie voor tekortkomingen

## Les 4 - Situatieschetsen – Module 3

- Scenario 1: Vermoeden van autisme bij goede resultaten maar verslechterende teamrelaties
- Scenario 2: Omgaan met klachten over ongelijke behandeling na aanpassingen
- Scenario 3: Een autistische medewerker ondersteunen bij presentaties zonder te dwingen
- Terugblik: moeilijke afwegingen, juiste houdingen en lessen voor de praktijk

## MODULE 4

## Autisme en carrière

4 lessen

## Les 1 - De evaluaties - wat alles verteert zonder dat we het zien

- Hoe autisme beoordelingen beïnvloedt: vooroordelen over communicatie en aanwezigheid
- Werkelijke bijdrage versus waargenomen beeld: hoe deze te scheiden in eerlijke evaluatie
- Wat de autistische medewerker kan doen om zijn bijdrage te objectiveren
- Beoordelingscriteria die structureel nadelig zijn en hoe deze te herbalanceren

## Les 2 - Promoties en evoluties – het onzichtbare plafond

- Waarom autistische profielen vaak ondergewaardeerd worden: beeld, zelfpromotie, politieke codes
- De rol van de manager in zichtbaarheid: autistische medewerkers bij het management presenteren
- Functies die inspelen op autistische sterke punten: technische expertise, analyse, kwaliteit
- Ontwikkeling ondersteunen: communicatie over resultaten, navigeren door impliciete codes

## Les 3 - Het team bewust maken en een inclusieve cultuur opbouwen

- Wat we kunnen zeggen zonder diagnose te onthullen: praten over verschillende werkstijlen
- Collectieve training als preventief hulpmiddel voor bewust team
- Een omgeving creëren waarin verschil een realiteit is om te integreren
- Wat inclusie het hele team brengt, niet alleen autistische personen

## Les 4 - Situaties – Module 4

- Scenario 1: Een eerlijke evaluatie opbouwen ondanks negatieve beoordeling van "houding"
- Scenario 2: Uw rol bij een sollicitatie naar een functie met structureel nadelig selectieproces
- Scenario 3: Een bewustwordingscampagne opzetten zonder stigmatisering
- Evaluatie van de training: drie dingen die ik onthoud, één ding dat ik vanaf morgen verander

## Lesmethoden

- Training volledig online beschikbaar op het DYNSEO-platform
- Toegang 24/7 gedurende 12 maanden vanaf inschrijving
- Praktische scenario's aan het einde van elke module
- Attestation de fin de formation na voltooiing
- Mogelijkheid tot begeleiding op aanvraag

