

DYS-STÖRUNGEN IM UNTERNEHMEN: ERKENNEN, ANPASSEN UND WERTSCHÄTZEN

Schulung für Manager, HR-Professionals und alle Mitarbeiter, die DYS-Profile im Unternehmen besser verstehen möchten

Von Missverständnissen zur Inklusion: die DYS-Stärken im Unternehmen nutzen

| | |
|---|--|
| Dauer : 4 Stunden | Module : 4 Module |
| Lektionen : 19 Lektionen | Zielgruppe : Manager, HR-Professionals, Mitarbeiter |
| Format : 100 % online, asynchron | Anbieter : N° 11757351875 |
| Zertifizierung : Qualiopi | Preis : Auf Anfrage |

www.dynseo.com/nos-formations | contact@dynseo.com | 09 66 93 84 22

Beschreibung der Schulung

Diese 4-stündige Schulung ermöglicht es, die verschiedenen DYS-Profile — Legasthenie, Dyspraxie, Dyskalkulie, Dysorthographie — in den täglichen Arbeitssituationen zu erkennen. Sie bietet konkrete Strategien, um Werkzeuge und Materialien anzupassen, ohne zu infantilisieren, und die spezifischen Stärken dieser Profile im Unternehmen zu wertschätzen. Die Schulung behandelt die Auswirkungen der DYS-Störungen auf Bewertungen und Gespräche und zeigt, wie ein wirklich inklusives Arbeitsumfeld geschaffen werden kann. Jedes Modul endet mit konkreten Fallstudien zur sofortigen Verankerung des Gelernten. Am Ende wird jeder Teilnehmer in der Lage sein, die Zeichen zu erkennen, seine Praktiken anzupassen und langfristig zu unterstützen.

Modulübersicht

| | | |
|-----------------|--|-------------|
| MODULE 1 | DYS-Störungen verstehen - über die gängigen Missverständnisse hinaus | 5 Lektionen |
| MODULE 2 | Werkzeuge und Materialien anpassen | 5 Lektionen |
| MODULE 3 | Die Stärken der DYS-Profile im Unternehmen | 5 Lektionen |
| MODULE 4 | DYS, Bewertungen und Karriere | 4 Lektionen |

Lernziele

Lernziele

- Die verschiedenen DYS-Störungen (Legasthenie, Dyspraxie, Dyskalkulie, Dysorthographie) im beruflichen Kontext erkennen
- Die Auswirkungen von DYS auf tägliche Arbeitssituationen verstehen und gängige Missverständnisse vermeiden
- Werkzeuge, Materialien und Kommunikation konkret anpassen, ohne zu infantilisieren
- Die spezifischen Stärken der DYS-Profile wertschätzen und in der Teamdynamik nutzen
- Bewertungen und Gespräche fair gestalten, ohne dass DYS-Störungen die Ergebnisse verzerren
- Ein wirklich inklusives Arbeitsumfeld schaffen und das gesamte Team sensibilisieren

Allgemeine Informationen

| | |
|------------------------|--|
| Dauer | 4 Stunden |
| Zielpublikum | Manager, HR-Professionals, Mitarbeiter, die DYS-Störungen im beruflichen Umfeld besser verstehen möchten |
| Voraussetzungen | Keine, Schulung für alle Erwachsenen zugänglich |
| Preis | Auf Anfrage - TVA non applicable (article 261-4-4° du CGI) |
| Zertifizierung | Qualiopi - Attestation de fin de formation |
| Organismus | DYNSEO - N° de déclaration d'activité : 11757351875 |

Lektion 1 - Was sind die DYS? — ein konkreter Überblick

- Dyslexie, Dysorthographie, Dyskalkulie, Dyspraxie, Dysphasie — die wesentlichen Unterschiede
- Prävalenz: wie viele DYS-Mitarbeiter in einem Unternehmen mit 100 Personen
- Was DYS nicht sind: weder Faulheit, noch Mangel an Intelligenz
- Warum so viele DYS-Erwachsene nicht diagnostiziert werden

Lektion 2 - Dyslexie und Dysorthographie am Arbeitsplatz

- Was ein dyslexischer Mitarbeiter erlebt: Bericht lesen, E-Mail schreiben, Dokument annotieren
- Dysorthographie: warum Rechtschreibfehler trotz Anstrengung bestehen bleiben
- Das Maskieren: erschöpfende Kompensationsstrategien, um unauffällig zu bleiben
- Was der Manager sieht und fälschlicherweise als Nachlässigkeit interpretiert

Lektion 3 - Dyspraxie und Dyskalkulie am Arbeitsplatz

- Dyspraxie: Störungen der Koordination und räumlichen Organisation am Arbeitsplatz
- Dyskalkulie: Schwierigkeiten mit Zahlen, Tabellen, finanziellen Daten
- Risikosituationen: Präsentationen, Excel-Tabellen, Notizen, Zeitmanagement
- Verwechslung zwischen Dyspraxie und absichtlicher Unordnung vermeiden

Lektion 4 - Was der Manager sieht vs was wirklich passiert

- Missverständene DYS-Verhaltensweisen: Fehler in E-Mails, Verzögerungen, Verwirrung bei Zahlen
- Die internalisierte Scham: Spuren schwieriger Schulzeit im beruflichen Selbstvertrauen
- Das Verstecken am Arbeitsplatz: warum der DYS-Mitarbeiter nicht immer versteht
- Was das Unternehmen verliert: verborgene Fähigkeiten, Fluktuation, Unterperformance

Lektion 5 - Situationen — Modul 1

- Szenario 1: Paul, brillanter Verkäufer mit fehlerhaften E-Mails — was passiert wirklich?
- Szenario 2: Camille vermeidet es, am Whiteboard zu schreiben — welche andere Lesart?
- Szenario 3: Marc macht wiederholt Excel-Fehler trotz Korrekturen — was tun?
- Rückblick: Was wir hätten sehen sollen, was wir ab morgen ändern

Lektion 1 - Die einfachen Veränderungen, die alles verändern

- Angepasste Schriftarten und Layouts: serifenlose Schrift, Zeilenabstand, Hintergrundfarben
- Vereinfachte schriftliche Materialien: Aufzählungspunkte, Diagramme, Farben statt Textblöcke
- Digitale Hilfsmittel: Rechtschreibprüfungen, Sprachsynthese, Spracherkennung
- Was diese Anpassungen kosten und dem gesamten Team bringen

Lektion 2 - Die schriftliche und mündliche Kommunikation anpassen

- Druck des Geschriebenen reduzieren: mündliche Austausche, Audio-Protokolle bevorzugen
- Inklusive Meetings: Materialien im Voraus verteilen, direktes Mitschreiben vermeiden
- Klare multimodale Anweisungen: schriftlich + mündlich + visuell kombinieren
- Anpassen bedeutet: nicht den Inhalt vereinfachen, sondern Kanal und Format anpassen

Lektion 3 - Die Bewertungen und Gespräche — anpassen ohne zu verzerren

- Warum standardisierte Bewertungsformate DYS-Profile strukturell benachteiligen
- Wie man tatsächliche Kompetenzen bewertet, ohne Verfälschung durch DYS-Störung
- Das jährliche Gespräch: Ziele klar, messbar und eindeutig formulieren
- Bewertungskriterien identifizieren, die DYS benachteiligen, und ausgleichen

Lektion 4 - Einen nachhaltigen Begleitplan erstellen

- Die vier Elemente: konkrete Maßnahmen, Follow-ups, angepasste Ziele, Neubewertung
- Den Plan mit dem Mitarbeiter erstellen, nicht für ihn: Co-Konstruktion
- Im Laufe der Zeit anpassen: agil bleiben bei Veränderungen
- Wissen, wann externe Ressourcen mobilisiert werden: HR, Arbeitsmedizin, Logopäde

Lektion 5 - Situationen — Modul 2

- Szenario 1: Wichtige Mitteilung an DYS-Kollegen — wie zugänglich gestalten?
- Szenario 2: Dyslexischer Kollege muss Kundenpräsentation halten — wie unterstützen?
- Szenario 3: Jahresgespräch mit dyspraxischer Mitarbeiterin — Bewertung rekonstruieren?
- Rückblick: konkrete Umformulierungen, angepasste Werkzeuge, Erkenntnisse

MODULE 3

Die Stärken der DYS-Profile im Unternehmen

5 Lektionen

Lektion 1 - Was DYS besser machen — die unbekanntesten Stärken

- Denken in Bildern und Kreativität: unerwartete Verbindungen und originelle Lösungen
- Globale Sichtweise und systemisches Denken: Gesamtbild sehen statt Details
- Resilienz und Anpassungsfähigkeit: Jahre kreativer Umgehungen formen agile Profile
- Berufe und Positionen, wo DYS glänzen: Design, Architektur, Unternehmertum, Handel

Lektion 2 - Wie kann man diese Stärken wertschätzen, ohne sie auf Stereotypen zu reduzieren?

- Unterschied zwischen Stärken wertschätzen und etikettieren: echte Fähigkeiten anerkennen
- Rollen im Team verteilen, damit DYS-Profil Stärken ausspielt, ohne Beschränkung
- Räume für Ausdruck schaffen: mündliche Pitches, Prototypen, Demonstrationen
- Was Neurodiversität dem Team bringt: DYS-Profile als Motor der Innovation

Lektion 3 - Dyslexie, Dyspraxie, Dyskalkulie und Karriere — die unsichtbare Decke durchbrechen

- Warum DYS-Profile oft unterbewertet werden: wahrgenommenes Image, Auswahl Schwierigkeiten
- Rolle des Managers in der Sichtbarkeit: DYS-Mitarbeiter gegenüber Geschäftsführung präsentieren
- Was DYS-Person mit Unterstützung entwickeln kann: Kommunikation über Ergebnisse, Image-Management
- Beispiele berühmter DYS-Führungspersönlichkeiten und ihr Potenzial

Lektion 4 - Das Team sensibilisieren und eine inklusive Kultur aufbauen

- Was man sagen kann, ohne Diagnose zu offenbaren: über unterschiedliche Arbeitsstile sprechen
- Kollektive Ausbildung als Prävention: sensibilisiertes Team bewältigt Missverständnisse besser
- Umfeld schaffen, wo Anpassung des Formats nicht als Schwäche gilt
- Was DYS-Inklusion dem gesamten Team bringt, nicht nur Betroffenen

Lektion 5 - Situationen — Modul 3

- Szenario 1: Dyslexischer Mitarbeiter mit brillanter Idee — wie Präsentation ermöglichen?
- Szenario 2: Dyspraxische Mitarbeiterin für Projektleiterstelle — Auswahlprozess gestalten?
- Szenario 3: Team für DYS sensibilisieren, ohne als Initiative für jemanden wahrgenommen zu werden
- Rückblick: angemessene Haltungen, angepasste Formate, Erkenntnisse

MODULE 4

DYS, Bewertungen und Karriere

4 Lektionen

Lektion 1 - Jährliche Bewertungen — was alles verzerrt, ohne dass wir es merken

- Wie DYS-Störungen Bewertungen beeinflussen: Verzerrungen bei Schreibqualität, Präsentation
- Tatsächliche Leistung vs. Form bewerten: beide in fairer Bewertung trennen
- Was DYS-Mitarbeiter vor dem Gespräch tun kann, um Beitrag zu objektivieren
- Bewertungskriterien identifizieren, die DYS strukturell benachteiligen

Lektion 2 - Interviews und Auswahl — das Format anpassen, ohne das Niveau abzusenken

- Warum Standard-Interviewformate DYS benachteiligen: schriftliche Tests, Zeitdruck, Notizen
- Dieselben Kompetenzen mit Alternativen bewerten: mündlich, praktisch, Portfolio
- Inklusive DYS-Rekrutierung: was große Unternehmen umgesetzt haben
- Was das Gesetz über Anpassungen im Rekrutierungsinterview sagt

Lektion 3 - Förderungen und Entwicklungen — die unsichtbare Decke

- Warum DYS-Profile unterbewertet werden: Image, Fehler, Schwierigkeiten bei Auswahlformaten
- Rolle des Managers: DYS-Mitarbeiter der Geschäftsleitung vorstellen, ohne Situation zu verraten
- Positionen und Umgebungen, die DYS-Stärken beeinflussen: Karriere intelligent lenken
- Was DYS-Person entwickeln kann: Kommunikation über Ergebnisse, implizite Codes navigieren

Lektion 4 - Situationen — Modul 4

- Szenario 1: Note durch Kriterium Schreibqualität nach unten gezogen — faire Bewertung?

- Szenario 2: Bester Kandidat dyslexisch, Jury will ausschließen — Bewerbung verteidigen?
- Szenario 3: DYS-Mitarbeiter fühlt sich blockiert trotz Ergebnissen — Entwicklungsplan?
- Bilanz: drei Dinge behalten, eine Sache ab morgen ändern, eine Ressource konsultieren

Lehrmethoden

- Format: E-Learning-Schulung, in eigenem Tempo absolvierbar
- Pädagogische Mittel: Videos, konkrete Fallstudien, herunterladbare Ressourcen
- Bewertung: praktische Szenarien am Ende jedes Moduls zur Verankerung des Gelernten
- Dauer: 4 Stunden, flexibel auf die persönliche Verfügbarkeit verteilt
- Zugang: 24/7 auf unserer Online-Lernplattform
- Abschluss: Attestation de fin de formation nach Abschluss der Schulung