

EINEN NEUROATYPISCHEN MITARBEITER MANAGEN

AUTISMUS, ADHS, DYS, HPI AM ARBEITSPLATZ

Eine Schulung für Führungskräfte, die eine wirklich inklusive Managementhaltung entwickeln möchten
Neurodiversität verstehen, sein Management anpassen und ein inklusives Team aufbauen

Dauer : 4 Stunden	Module : 4 Module
Lektionen : 19 Lektionen	Zielgruppe : Führungskräfte, Manager, Teamleiter
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 richtet sich an Führungskräfte, die eine wirklich inklusive Managementhaltung gegenüber Neurodiversität entwickeln möchten. Sie ermöglicht ein konkretes Verständnis dafür, was autistische Mitarbeitende, Menschen mit ADHS, DYS oder HPI am Arbeitsplatz erleben. Sie lernen, die Signale zu erkennen, die der Manager sieht, ohne sie richtig zu interpretieren, und Ihre Praktiken anzupassen, ohne zu bevormunden oder übermäßig zu schützen. Die Schulung behandelt die Realität des Maskierens, konkrete Anpassungen in den täglichen Interaktionen und das Management von Spannungen im Team. Jedes Modul endet mit konkreten Rollenspielen, um die erlernten Inhalte sofort zu verankern. Am Ende verfügen Sie über ein operatives Lesewerkzeug und direkt anwendbare Instrumente in Ihrer Praxis.

Modulübersicht

MODULE 1	Die Neurodiversität am Arbeitsplatz verstehen	5 Lektionen
MODULE 2	Sein Management anpassen	5 Lektionen
MODULE 3	Spannungen im Team managen	5 Lektionen
MODULE 4	Einen nachhaltigen Begleitservice aufbauen	4 Lektionen

Lernziele

Lernziele

- Die Profile der Neurodiversität (Autismus, ADHS, DYS, HPI) und ihre spezifischen Manifestationen am Arbeitsplatz verstehen
- Die Wahrnehmungsverschiebung zwischen dem, was der Manager sieht, und dem, was der Mitarbeiter erlebt, erkennen
- Die Managementpraktiken konkret anpassen: klare Anweisungen, strukturierte Meetings, explizite Feedbacks
- Spannungen im Team antizipieren und managen, ohne die Vertraulichkeit zu verletzen
- Einen nachhaltigen Unterstützungsplan aufbauen und faire Bewertungen durchführen

Allgemeine Informationen

Dauer	4 Stunden
Zielpublikum	Führungskräfte, Manager, Teamleiter, HR-Fachleute, die neuroatypische Mitarbeiter begleiten
Voraussetzungen	Keine, Schulung für alle Erwachsenen zugänglich
Preis	Auf Anfrage - Mehrwertsteuer nicht anwendbar (Artikel 261-4-4° des CGI)
Zertifizierung	Qualiopi - Teilnahmebescheinigung am Ende der Schulung
Organisation	DYNSEO - Registrierungsnummer: 11757351875

Lektion 1 - Autismus, ADHS, DYS, HPI – ein konkreter Überblick

- Definition und Prävalenz der Neurodiversität: die Vielfalt der Profile verstehen
- Autismus am Arbeitsplatz: spezifische Stärken und Herausforderungen
- ADHS bei Erwachsenen: Aufmerksamkeitsregulation und Leistungsvariabilität
- DYS-Störungen und HPI: oft unsichtbare, missverstandene Profile

Lektion 2 - Das Asperger-Syndrom – das häufigste Profil im Unternehmen

- Das Asperger-Syndrom: autistisches Profil ohne intellektuelle Beeinträchtigung
- Warum der Begriff trotz Verschwinden aus dem DSM-5 weiterhin besteht
- Spezifische Merkmale am Arbeitsplatz: hohe Intelligenz, Literalität, implizite Schwierigkeiten
- Die Kluft zwischen technischen Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen

Lektion 3 - Was der Manager sieht vs. was der Mitarbeiter erlebt

- Die Wahrnehmungsverschiebung: Verhalten, das als Desengagement fehlinterpretiert wird
- Direkte Kommunikation, Schweigen, Blickvermeidung richtig verstehen
- Die Variabilität der Leistungen: warum "Er schafft es, wenn er will" falsch ist
- Wie neuroatypische Verhaltensweisen die Jahresbeurteilungen verzerren

Lektion 4 - Das Maskieren - warum Ihr Kollege "gut aussieht" und es ihm nicht gut geht

- Was Maskierung ist: den Normalzustand während des Arbeitstags aufrechterhalten
- Die Kosten der Maskierung: Erschöpfung, Angst, brutales Zusammenbrechen
- Alarmzeichen erkennen: Absentismus, plötzliche Reizbarkeit, Leistungsabfall
- Warum der Mitarbeiter nichts sagt: Angst vor Urteil und negative Erfahrungen

Lektion 5 - Situationen – Modul 1

- Szenario 1: Mehdi, ein nicht diagnostizierter autistischer Ingenieur – Arroganz oder Missverständnis?
- Szenario 2: Lucie mit ADHS – brillante Ergebnisse, ständige Verspätung
- Szenario 3: Thomas, HPI – vom Team immer weniger ertragen
- Rückblick: Was hätten wir sehen, tun und ab morgen ändern sollen

Lektion 1 - Klare Anweisungen geben – Struktur, Vorhersehbarkeit, explizit

- Eine eindeutige Anfrage formulieren: was, bis wann, Format, Erfolgskriterien
- Schriftliche Anweisungen als Inklusionsinstrument: Protokolle, Checklisten
- Vorhersehbarkeit als Leistungshebel: Kalender, Ankündigungen, Rhythmus
- Was verschärft: Prioritätswechsel, unklare Fristen, kurzfristige Meetings

Lektion 2 - Das Asperger-Profil im Unternehmen – was der Manager wissen muss

- Typische Situationen: technische Exzellenz und soziale Ungeschicklichkeiten
- Was falsch interpretiert wird: zu direkte Antworten, fehlendes Small Talk
- Häufige Krisenauslöser: Mehrdeutigkeit, Veränderungen, sensorische Überlastung
- Managementhaltung anpassen: explizit, vorhersehbar, faktisch – ohne Herablassung

Lektion 3 - Die Meetings, die Feedbacks, die Bewertungen – anpassen, ohne zu bevormunden

- Das inklusive Meeting: Tagesordnung im Voraus, strukturierte Gesprächsrunde, Protokoll
- Feedback geben: direkt, sachlich, ohne Andeutungen
- Das Jahresgespräch: klare, messbare Ziele ohne Interpretationsraum
- Anforderung von Druck unterscheiden: Niveau halten ohne Zusammenbruch

Lektion 4 - Inklusives Onboarding – gut anfangen, um nicht alles zu ruinieren

- Die ersten Wochen: Was bei der Integration eines neuroatypischen Mitarbeiters passiert
- Was standardmäßiges Onboarding übersieht: kulturelle Implikationen, unausgesprochene Codes
- Explizites Onboarding aufbauen: schriftliche Verfahren, Ansprechpartner, Debriefing-Punkte
- Fehler vermeiden: Überprotecting, öffentliche Schwierigkeiten, passives Warten

Lektion 5 - Situationen – Modul 2

- Szenario 1: Dringende Aufgabe für autistischen Mitarbeiter – wie hätte das Briefing sein sollen?
- Szenario 2: Jährliches Feedback mit ADHS-Mitarbeiter – konkrete Umformulierung
- Szenario 3: Asperger-Mitarbeiter in Besprechung mit geänderter Tagesordnung
- Rückblick: konkrete Umformulierungen, angepasste Haltungen, praktische Maßnahmen

MODULE 3

Spannungen im Team managen

5 Lektionen

Lektion 1 - Was die Kollegen sehen – und wie sie es interpretieren

- Missverständene neuroatypische Verhaltensweisen: Unterbrechungen, Desorganisation, Isolation
- Die Wahrnehmung von Ungleichbehandlung: "Warum darf er anders handeln?"
- Stille Spannungen: wie ein neuroatypisches Profil zum Sündenbock wird
- Was der Manager frühzeitig tun kann: Signale lesen, diskret intervenieren

Lektion 2 - Das Team sensibilisieren, ohne die Vertraulichkeit zu verletzen

- Was man sagen kann, ohne Diagnose zu offenbaren: über unterschiedliche Arbeitsstile sprechen
- Kollektive Ausbildung als Präventionswerkzeug für besseres Spannungsmanagement
- Schwierige Gespräche mit beschwerdeführenden Kollegen: zuhören, neu orientieren
- Eine Teamkultur schaffen, in der Unterschiedlichkeit integriert wird

Lektion 3 - Die neuroatypischen Kräfte im Team – und wie man sie mobilisieren kann

- Stärken des autistischen Profils: Genauigkeit, Details, systemisches Denken, Zuverlässigkeit
- Stärken des ADHS-Profiles: Kreativität, Reaktivität in Krisen, Energie
- Rollen im Team verteilen: jeder bringt seine Stärken ein, ohne Etikettierung
- Was Neurodiversität dem Team bringt: komplementäre Denkweisen, nicht nur Fälle

Lektion 4 - Wenn es wirklich klemmt – Mediation und Krisenbewältigung

- Situation erkennen, die über Management hinausgeht: etablierter Konflikt, dauerhafte Isolation
- Rolle des Managers in Mediation: Dialogfacilitator, weder Richter noch Therapeut
- Wann Personalabteilung, Behindertenbeauftragte, Betriebsarzt einbeziehen
- Erfolgreicher Krisenausgang: nicht schmerzfrei, aber mit Würde für alle

Lektion 5 - Situationen – Modul 3

- Szenario 1: Kollegen beschwerten sich über ADHS-Mitarbeiter – wie reagieren?
- Szenario 2: Team für Neurodiversität sensibilisieren ohne Offenbarung einer Diagnose
- Szenario 3: Mediation zwischen autistischem Mitarbeiter und Kollegen nach E-Mail-Konflikt
- Rückblick: Was funktioniert, was verschärft, die Formulierungen, die alles verändern

MODULE 4

Einen nachhaltigen Begleitservice aufbauen

4 Lektionen

Lektion 1 - Das Gespräch mit dem Mitarbeiter – wie man es ohne Ungeschicklichkeit angeht

- Wann und wie das Gespräch beginnen: die Signale erkennen
- Fragen, die öffnen vs. Fragen, die schließen oder verletzen
- Was der Mitarbeiter hören muss: Anerkennung, Verständnis – kein Mitleid
- Formalisieren: was notieren, was vertraulich behandeln, was mit HR teilen

Lektion 2 - Einen nachhaltigen Begleitplan erstellen

- Die vier Elemente eines soliden Plans: Maßnahmen, Kontrollpunkte, Ziele, Neubewertung
- Den Plan gemeinsam mit dem Mitarbeiter erstellen: Co-Konstruktion
- Im Laufe der Zeit anpassen: was vor sechs Monaten funktionierte, funktioniert vielleicht nicht mehr
- Externe Ressourcen mobilisieren: HR, Arbeitsmedizin, spezialisierte Unterstützung

Lektion 3 - Die Bewertungen und die Karriereentwicklungen – lassen Sie nicht zu, dass Vorurteile entscheiden

- Wie neuroatypische Verhaltensweisen die Bewertungen unbewusst beeinflussen
- Ergebnisse bewerten, nicht Verhaltensweisen: gerechtere Bewertungsmatrix
- Rolle des Managers bei Sichtbarkeit und Beförderungen: neuroatypischen Mitarbeiter präsentieren
- Positionen und Umgebungen, die neuroatypische Stärken fördern: Karriere intelligent lenken

Lektion 4 - Situationen – Modul 4

- Szenario 1: Vermutung unentdecktes Autismus – wie mit Mitarbeiter, HR und Team umgehen?
- Szenario 2: Gute Ergebnisse, negatives Image bei ADHS – faire Bewertung erstellen

- Szenario 3: Gemischte Ergebnisse nach sechs Monaten Unterstützungsplan – wie neu bewerten?
- Bilanz: drei Dinge behalten, eine Sache ab morgen ändern, eine Ressource konsultieren

Lehrmethoden

- 100% Online-Schulung – zugänglich 24/7 auf der DYNSEO-Plattform
- Selbstständiges Lerntempo – 4 Module, 19 Lektionen mit konkreten Szenarien
- Praktische Rollenspiele am Ende jedes Moduls zur sofortigen Verankerung
- Herunterladbare Ressourcen: Anweisungsleitfaden, Begleitmaterialien, Bewertungsmatrizen
- Teilnahmebescheinigung am Ende der Schulung
- Pädagogische Unterstützung per E-Mail bei Fragen

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

Document établi par DYNSEO – Dernière Actualisation : Mai 2026