

EEN NEURO-ATYPISCHE MEDEWERKER BEGELEIDEN INCLUSIEF MANAGEMENT VAN NEURODIVERSITEIT OP DE WERKVLOER

Een training voor managers die een authentiek inclusieve managementhouding willen ontwikkelen

Van onbegrip naar effectieve begeleiding: leer neurodivergente medewerkers concreet te ondersteunen

| | |
|---|--|
| Duur : 4 uur | Modules : 4 modules |
| Lessen : 19 lessen | Doelgroep : Managers, teamleiders, HR-professionals |
| Formaat : 100 % online, asynchroon | Aanbieder : N° 11757351875 |
| Certificering : Qualiopi | Tarief : Op aanvraag |

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

Opleidingsbeschrijving

Deze 4 uur durende training biedt managers concrete tools om neurodivergente medewerkers (autisme, ADHD, DYS, HPI) effectief te begeleiden. U leert de realiteit achter neuro-atypisch gedrag begrijpen, de signalen herkennen die u ziet zonder correct te interpreteren, en uw managementpraktijken aan te passen zonder infantiliserend te zijn. De training behandelt masking, dagelijkse aanpassingen, teamspanningen en duurzame begeleiding. Elke module eindigt met concrete situaties om de verworven kennis onmiddellijk te verankeren. Aan het einde beschikt u over operationele tools die direct toepasbaar zijn in uw praktijk.

Module-overzicht

| | | |
|-----------------|--|----------|
| MODULE 1 | Begrijpen van neurodiversiteit op de werkvloer | 5 lessen |
| MODULE 2 | Zijn management aanpassen | 5 lessen |
| MODULE 3 | Spanningen in het team beheren | 5 lessen |
| MODULE 4 | Een duurzame begeleiding opbouwen | 4 lessen |

Leerdoelen

Leerdoelen

- De verschillende neurodivergente profielen begrijpen (autisme, ADHD, DYS, HPI) en hun impact op de werkvloer
- Het verschil tussen waargenomen gedrag en werkelijke ervaring van de medewerker identificeren
- De signalen van masking en psychische uitputting herkennen
- Managementpraktijken aanpassen: duidelijke instructies, voorspelbaarheid, expliciete communicatie
- Teamspanningen beheren en een inclusieve cultuur creëren zonder vertrouwelijkheid te schenden
- Een duurzaam begeleidingsplan opbouwen en implementeren
- Eerlijke evaluaties uitvoeren die vrij zijn van vooroordelen over neuro-atypisch gedrag

Algemene informatie

| | |
|----------------------|---|
| Duur | 4 uur |
| Doelgroep | Managers, teamleiders, HR-professionals, iedereen die neurodivergente medewerkers begeleidt |
| Vereisten | Geen |
| Tarief | Op aanvraag - BTW niet van toepassing (artikel 261-4-4° van het CGI) |
| Certificering | Qualiopi - Getuigschrift van voltooiing van de opleiding |
| Organisatie | DYNSEO - Registratienummer activiteit: 11757351875 |

Les 1 - Les 1 - Autisme, ADHD, DYS, HPI — een concreet overzicht

- Definitie en prevalentie van neurodiversiteit in de professionele context
- Autisme op het werk: specifieke sterktes en uitdagingen in standaard omgevingen
- Volwassen ADHD: aandachtregulatie, impulsiviteit en variabiliteit in prestaties
- DYS-stoornissen en HPI: onzichtbare profielen die vaak verkeerd worden begrepen

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

- Wat het syndroom van Asperger is: autistisch profiel zonder intellectuele beperking
- Waarom de term blijft bestaan ondanks verwijdering uit de DSM-5
- Specifieke kenmerken op het werk: hoge intelligentie, letterlijkheid, moeite met impliciete codes
- De paradox: zeer presterend maar tegelijkertijd zeer kwetsbaar

Les 3 - Les 3 - Wat de manager ziet vs wat de medewerker meemaakt

- Perceptieverschillen: verkeerde interpretaties van gedrag als desinteresse of ongehoorzaamheid
- Directe communicatie, stilte in vergaderingen, vermijden van oogcontact - wat ze werkelijk betekenen
- Variabiliteit van prestaties: waarom 'hij doet het wanneer hij wil' een gevaarlijke misvatting is
- Hoe neuro-atypische gedragingen jaarlijkse beoordelingen onbewust beïnvloeden

Les 4 - Les 4 - De maskering — waarom uw medewerker 'er goed uitziet' en zich niet goed voelt

- Wat masking is: de bewuste of onbewuste inspanning om normaliteit te presteren
- De kosten van masking: uitputting, angst en plotselinge inzinking
- Waarschuwingssignalen die de manager kan leren herkennen
- Waarom de medewerker niets zegt: angst voor oordeel en negatieve eerdere ervaringen

Les 5 - Les 5 - Situatieschetsen

- Scenario 1: Mehdi, autistische ingenieur die arrogant lijkt maar technisch onberispelijk werk levert
- Scenario 2: Lucie met ADHD, schitterende projecten maar systematisch te laat en vergeetachtig
- Scenario 3: Thomas, HPI, verveelt zich in vergaderingen en irriteert het team
- Terugblik en analyse: wat we hadden moeten zien en vanaf morgen veranderen

Les 1 - Les 1 - Duidelijke instructies geven — structuur, voorspelbaarheid, expliciet

- Ondubbelzinnige aanvragen formuleren: wat, wanneer, in welk formaat, met welke criteria
- Schriftelijke instructies als inclusietool: verslagen, samenvattingen, checklists
- Voorspelbaarheid als prestatieverhogende factor: gedeelde agenda's en regelmatige ritmes
- Wat de situatie verergert: constante prioriteitswijzigingen en vage deadlines

Les 2 - Les 2 - Het Asperger-profiel op de werkvloer — wat de manager moet weten

- Typische situaties waarin het Asperger-profiel zich onthult
- Wat de manager verkeerd interpreteert: weigering om 'het spel te spelen', te directe antwoorden
- Frequente crisis-triggerers: ambiguïteit, niet-verwachte veranderingen, sensorische overbelasting
- Managementhouding aanpassen: expliciet, voorspelbaar, feitelijk - zonder neerbuigendheid

Les 3 - Les 3 - Vergaderingen, feedback, evaluaties — aanpassen zonder te infantiliserend

- De inclusieve vergadering: agenda vooraf, gestructureerde spreekbeurt, schriftelijke verslaglegging
- Feedback geven: direct, feitelijk, zonder ondertoon
- Het jaarlijkse gesprek: duidelijke, meetbare doelen zonder ruimte voor interpretatie
- Het onderscheid tussen eis en druk: niveau handhaven zonder ineensstorting te veroorzaken

Les 4 - Les 4 - Inclusieve onboarding - goed beginnen om niet alles te verstoren

- De eerste weken: wat er speelt bij de integratie van een neurodivergente medewerker
- Wat een standaard onboarding mist: culturele implicieten, onuitgesproken codes, onzichtbare regels
- Een expliciete onboarding opbouwen: schriftelijke procedures, aangewezen referent, regelmatige debriefing
- Fouten om te vermijden: overbeschermen, moeilijkheden publiekelijk aanwijzen, afwachten

Les 5 - Les 5 - Situaties — Module 2

- Scenario 1: Briefing van een autistische medewerker voor een urgente missie – hoe het correct te structureren
- Scenario 2: Feedback aan ADHD-medewerker die niet werkt – hoe concreet te herformuleren
- Scenario 3: Asperger-medewerker geconfronteerd met plotselinge agendawijziging in vergadering
- Terugblik: concrete herformuleringen, aangepaste houdingen en belangrijkste lessen

MODULE 3

Spanningen in het team beheren

5 lessen

Les 1 - Les 1 - Wat collega's zien – en hoe ze het interpreteren

- Neuroatypische gedragingen die slecht worden gelezen: onderbrekingen, desorganisatie, isolatie
- De perceptie van ongelijke behandeling: 'waarom mag hij het anders doen?'
- Stille spanningen die zich ophopen: hoe iemand zondebok kan worden
- Wat de manager vroeg kan doen: signalen lezen en discreet ingrijpen

Les 2 - Les 2 - Het team bewust maken zonder de vertrouwelijkheid te schenden

- Wat we kunnen zeggen zonder de diagnose te onthullen: praten over verschillende werkstijlen
- Collectieve training als preventie-instrument
- Lastige gesprekken met klagende collega's: luisteren zonder vooroordelen te valideren
- Een teamcultuur creëren waarin verschil een realiteit is om te integreren

Les 3 - Les 3 - De neuro-atypische krachten in teams – en hoe ze te mobiliseren

- Voordelen van het autistische profiel: nauwkeurigheid, aandacht voor details, systemisch denken
- Voordelen van het ADHD-profiel: creativiteit, reactievermogen in crisis, energie voor betekenisvolle projecten
- Rollen binnen een team verdelen zodat iedereen sterke punten kan benutten
- Wat neurodiversiteit het team biedt: complementaire denkwijzen, niet alleen gevallen om te beheren

Les 4 - Les 4 - Wanneer het echt vastloopt – bemiddeling en uitweg uit de crisis

- Een situatie herkennen die het management overstijgt: gevestigd conflict, langdurige isolatie
- De rol van de manager in mediation: facilitator van dialoog, geen rechter of therapeut
- Wanneer en hoe HR, referent handicap en bedrijfsarts te betrekken
- Hoe een succesvolle uitweg uit de crisis eruitziet: met waardigheid voor iedereen

Les 5 - Les 5 - Situaties – Module 3

- Scenario 1: Twee collega's klagen over ADHD-medewerker die onderbreekt en regels negeert
- Scenario 2: Team bewust maken van neurodiversiteit zonder diagnose te onthullen
- Scenario 3: Conflict tussen autistische medewerker en collega na verkeerd geïnterpreteerde e-mail
- Terugblik: wat werkt, wat verergert, formuleringen die alles veranderen

MODULE 4

Een duurzame begeleiding opbouwen

4 lessen

Les 1 - Les 1 - Het gesprek met de medewerker – hoe het zonder ongemak aan te pakken

- Wanneer en hoe het gesprek te beginnen: signalen die aangeven dat het tijd is
- De vragen die je moet stellen en die je moet vermijden
- Wat de medewerker moet horen: erkenning en begrip, geen medelijden of neerbuigendheid
- Formaliseren wat er gezegd wordt: wat we noteren, wat vertrouwelijk blijft, wat we delen

Les 2 - Les 2 - Een duurzaam begeleidingsplan opstellen

- De vier elementen van een solide plan: maatregelen, opvolgpunten, doelstellingen, herbeoordeling
- Het plan samen met de medewerker opstellen: co-creatie als voorwaarde voor effectiviteit
- In de loop van de tijd aanpassen: wendbaar blijven als wat werkte niet meer werkt
- Wanneer en hoe externe middelen in te schakelen: HR, arbeidsgezondheidszorg, gespecialiseerde begeleiding

Les 3 - Les 3 - De evaluaties en de loopbaanontwikkeling – laat de vooroordelen niet beslissen

- Hoe neuro-atypische gedragingen beoordelingen onbewust beïnvloeden
- Beoordeel de resultaten, niet de gedragingen: een eerlijker beoordelingssysteem
- De rol van de manager in zichtbaarheid en promoties
- Functies en omgevingen die inspelen op neuro-atypische sterke punten

Les 4 - Les 4 - Situaties – Module 4

- Scenario 1: Vermoeden van niet-gediagnosticeerd autisme – hoe aan te pakken met medewerker, HR en team
- Scenario 2: ADHD-medewerker met goede resultaten maar negatief imago – een eerlijke beoordeling opbouwen

- Scenario 3: Gemengde resultaten na zes maanden ondersteuningsplan – opnieuw evalueren zonder demotivatie
- Evaluatie van de training: drie dingen die ik onthoud, één ding dat ik morgen verander, één bron die ik raadpleeg

Lesmethoden

- Training volledig op afstand via videoconferentie (Zoom, Teams of equivalent)
- Afwisseling van theoretische input, concrete cases en interactieve groepsoefeningen
- Ondersteunende documenten: samenvattende fiches, situatieanalyseroosters, tools om direct te implementeren
- Concrete situaties aan het einde van elke module om de verworven kennis te verankeren
- Gedeelde groepsdebriefing na elke praktische oefening
- Toegang tot aanvullende bronnen (artikelen, referenties, gespecialiseerde contacten)
- Eindgetuigschrift van voltooiing van de opleiding

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

Document établi par DYNSEO – Dernière update : Juni 2026