

ONZICHTBARE HANDICAP: WAT DE MANAGER MOET WETEN

Training voor managers en HR-professionals

Van onbegrip naar inclusief management: leer onzichtbare handicaps te herkennen, te begrijpen en te ondersteunen

Duur : 4 uur	Modules : 4 modules
Lessen : 17 lessen	Doelgroep : Managers en 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 is speciaal ontworpen voor managers en HR-professionals die de realiteit van onzichtbare handicaps in bedrijven willen begrijpen. U leert wat een onzichtbare handicap inhoudt, waarom deze zo vaak verborgen blijft, en wat dit concreet verandert in de managementrelatie. De training behandelt de meest voorkomende situaties: cognitieve stoornissen, psychische stoornissen, chronische invaliderende ziekten en neuro-atypische stoornissen. Elke module eindigt met praktische situaties om uw verworven kennis onmiddellijk te verankeren. Aan het einde bent u in staat om signalen te herkennen, een vertrouwensbasis te creëren, doordacht te handelen en een duurzame ondersteuning op te bouwen.

Module-overzicht

MODULE 1	Het begrijpen van de onzichtbare handicap	5 lessen
MODULE 2	Creëer de voorwaarden voor verandering	5 lessen
MODULE 3	De manager tegenover complexe situaties	5 lessen
MODULE 4	Onzichtbare handicap en carrière	4 lessen

Leerdoelen

Leerdoelen

- De juridische definitie en de realiteit van onzichtbare handicaps begrijpen
- De signalen herkennen die wijzen op een niet-gemelde handicap
- Een vertrouwensklimaat creëren dat uitwisseling bevordert
- Redelijke aanpassingen implementeren in overeenstemming met de wet
- Prestaties eerlijk evalueren rekening houdend met specifieke situaties
- Spanningen in het team beheren rond ongelijke behandeling
- Een duurzaam individueel begeleidingsplan opstellen
- Een inclusieve bedrijfscultuur bevorderen

Algemene informatie

Duur	4 uur
Doelgroep	Managers, teamleiders, HR-verantwoordelijken, bedrijfsleiders
Vereisten	Geen
Tarief	Op aanvraag – BTW niet van toepassing (artikel 261-4-4° van het CGI)
Certificering	Qualiopi – Attest van opleidingsdeelname

Les 1 - Les 1 - Wat is een onzichtbare handicap - definitie, voorbeelden, cijfers

- Juridische definitie en de 6 erkende handicapcategorieën
- Cijfers: 80% van de handicapgevallen zijn onzichtbaar en grotendeels niet gemeld
- Onzichtbare handicap in bedrijven: cognitieve, chronische, psychische en sensorische stoornissen
- Waarom dit een blinde vlek is in management

Les 2 - Les 2 - Waarom medewerkers het niet melden — de angst, de schaamte, de berekening

- Barrières: stigmatisering, angst voor uitsluiting en onderschatting
- Risicobeoordeling vóór het vertrouwen en waarom zwijgen vaak gekozen wordt
- Geïnternaliseerde schaamte na jaren alleen compenseren
- Invloed van managementgedrag op deze beslissing

Les 3 - Les 3 - De meest voorkomende pathologieën op de werkvloer

- Angst- en depressiestoornissen: prevalentie en impact op werk
- Chronische invaliderende ziekten: vermoeidheid, onvoorspelbaarheid en taboe
- Verworven cognitieve stoornissen: geheugen-, concentratie- en organisatieproblemen
- Autismespectrumstoornissen en ADHD bij volwassenen

Les 4 - Les 4 - Wat de manager waarneemt als problematisch gedrag — en wat het echt is

- Terugkerend of onvoorspelbaar verzuim bij chronische ziekte
- Onverklaarbare prestatie-daling: vermoeidheid, medicatie, terugval
- Prikkelbaarheid en terugtrekking als signalen van overcompensatie
- Perfectionisme of uitstelgedrag als reactie op prestatiedruk

Les 5 - Les 5 - Situaties — Module 1

- Situatie 1: Clara met onverklaarde afwezigheden - hoe aan te pakken zonder opdringerig te zijn
- Situatie 2: Antoine met dalende prestaties en vermoeidheid - wat te doen zonder informatie
- Situatie 3: Vertrouwelijke informatie over de ziekte van Crohn - hoe reageren
- Terugblik: wat zien, wat zeggen, wat veranderen vanaf morgen

Les 1 - Les 1 - Een vertrouwensklimaat creëren — geen welwillende controle

- Vertrouwensklimaat: consistentie tussen woorden en daden
- Gedragingen die vertrouwen opbouwen: luisteren zonder oordeel, betrouwbaarheid, proportionele reacties
- Wat vertrouwen vernietigt: onevenredige reacties en geruchten
- Verschil tussen zorgzaam en indringend management

Les 2 - Les 2 - Wanneer een medewerker zich openstelt — hoe juist te reageren

- Eerste seconden: wat absoluut niet te zeggen
- Ontvangen zonder dramatiseren of minimaliseren
- Wat doen met de informatie: betrouwbaarheid en wettelijke grenzen
- Na de betrouwbaarheid: zorgen voor opvolging

Les 3 - Les 3 - Redelijke aanpassingen — het kader, de voorbeelden, de uitvoering

- Definitie en verplichting van de werkgever met grenzen
- Meest effectieve aanpassingen: werktijden, telewerken, taakorganisatie, omgeving
- Co-creatie met de medewerker als voorwaarde voor effectiviteit
- Obstakels: angst voor precedenten, teamweerstand, gebrek aan HR-ondersteuning

Les 4 - Les 4 - Omgaan met spanningen in het team rond een medewerker met een onzichtbare handicap

- Percepties van ongelijke behandeling binnen het team
- Uitleggen zonder betrouwbaarheid te schenden
- Stille spanningen rond een medewerker die 'minder doet'
- Rol als vertaler en beschermer bij teamweerstand

Les 5 - Les 5 - Situaties — Module 2

- Scenario 1: Bipolaire medewerker in open kantoor - wat te doen met vertrouwelijkheid
- Scenario 2: Extra thuiswerk om medische redenen - omgaan met verzoeken van collega's
- Scenario 3: Medewerker weigert aanpassing om niet 'bijzonder' te zijn - hoe ondersteunen
- Terugblik: moeilijke afwegingen, juiste formuleringen en leerpunten

MODULE 3

De manager tegenover complexe situaties

5 lessen

Les 1 - Les 1 - Wanneer de onzichtbare handicap de prestaties beïnvloedt — hoe te reageren zonder te discrimineren

- Grens tussen legitieme eisen en indirecte discriminatie
- Realistische doelstellingen handhaven met rekening houden van beperkingen
- Eerlijke begeleiding versus voorkeursbehandeling aan team uitleggen
- Grenzen erkennen en verantwoordelijkheid overdragen

Les 2 - Les 2 - Chronische ziekten — het onvoorspelbare begeleiden

- Specificiteit: stabiele fasen en onvoorspelbare opvlammingen
- Plannen met fluctuerende beschikbaarheid zonder teamdesorganisatie
- Wat de medewerker zelf kan doen: anticiperen, communiceren, grenzen beheren
- Beschikbare middelen: arbeidsgeneeskunde en werkaanpassingen

Les 3 - Les 3 - Psychische problemen op het werk — depressie, angst, burn-out

- Observeren zonder diagnosticeren: gedragssignalen en geleidelijke veranderingen
- Wat situaties verergert: prestatiedruk, isolatie, druk om beter te worden
- Praten zonder therapeut te worden: juiste houding en woorden
- Wanneer doorverwijzen: bedrijfsarts, arbeidspsycholoog, luisterteam

Les 4 - Les 4 - Een duurzaam begeleidingsplan opstellen

- Vier elementen: concrete maatregelen, regelmatige opvolging, aangepaste doelstellingen, periodieke herbeoordeling
- Plan samen met de medewerker opstellen als voorwaarde voor succes
- In de tijd aanpassen met wendbaarheid
- Externe middelen inschakelen: HR, bedrijfsgezondheidszorg, gespecialiseerde begeleiding

Les 5 - Les 5 - Situaties — Module 3

- Scenario 1: Fibromyalgie met dalende resultaten - beheren van prestaties, team en relatie
- Scenario 2: Depressieve medewerkster die ontkent - aanpak zonder opdringerig te zijn
- Scenario 3: Verslechterde medische situatie na zes maanden - wat te doen
- Terugblik: juiste houdingen, grenzen van de rol, te mobiliseren middelen

MODULE 4

Onzichtbare handicap en carrière

4 lessen

Les 1 - Les 1 - De evaluaties — wat alles vertekent zonder dat we het zien

- Onbewuste invloed van onzichtbare handicap op beoordelingen
- Werkelijke bijdrage versus schijnbare prestatie eerlijk evalueren
- Wat de medewerker kan doen om bijdrage te objectiveren
- Beoordelingscriteria die bepaalde profielen structureel benadelen

Les 2 - Les 2 - Promoties en evoluties — het onzichtbare plafond

- Waarom medewerkers met onzichtbare handicap vaak ondergewaardeerd worden
- Rol in zichtbaarheid: medewerker presenteren zonder situatie te verraden
- Ontwikkeling met ondersteuning: communicatie over resultaten en professioneel imago
- Realistisch loopbaantraject opbouwen rekening houdend met beperkingen

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

- Praten over verschillende behoeften zonder diagnose te onthullen
- Collectieve training als preventietool voor beter begrip
- Omgeving creëren waarin vragen om aanpassing geen zwakte is
- Wat inclusie het hele team brengt

Les 4 - Les 4 - Situaties — Module 4

- Scenario 1: Afwezigheden hebben beoordeling beïnvloed - eerlijke evaluatie reconstrueren

- Scenario 2: Sollicitatie naar promotie met onzichtbare handicap - rol in het proces
- Scenario 3: Sensibiliseringsinitiatief lanceren bij sceptisch team
- Evaluatie: drie dingen die ik onthoud, één ding dat ik morgen verander, één bron die ik raadpleeg

Lesmethoden

- Training volledig op afstand via videoconferentie
- Afwisseling van theoretische presentaties en praktische casestudies
- Interactieve workshops en groepsdiscussies
- Concrete situaties aan het einde van elke module
- Pedagogische documenten en samenvattingen geleverd
- Persoonlijk actieplan voor implementatie na de training

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

Document établi par DYNSEO – Dernière update : Juni 2026