

REFERENT FÜR BEHINDERUNG: DIE POSITION EINNEHMEN UND EFFEKTIV HANDELN

Eine 6-stündige Schulung für neu ernannte Behindertenbeauftragte

Werden Sie ein glaubwürdiger und operativer Behindertenbeauftragter für Ihr Unternehmen

Dauer : 6 Stunden	Module : 4 Module
Lektionen : 20 Lektionen	Zielgruppe : Neu ernannte Behindertenbeauftragte
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 6-stündige Schulung richtet sich an Behindertenbeauftragte, die neu in ihrer Position sind – unabhängig davon, ob sie aus der Personalabteilung, dem Management oder einem anderen Berufsfeld kommen. Sie ermöglicht es, den rechtlichen Rahmen und die Verpflichtungen des Arbeitgebers zu verstehen, die verschiedenen Behinderungssituationen im Unternehmen zu beherrschen und eine konkrete und nachhaltige Inklusionspolitik zu entwickeln. Die Schulung behandelt die genaue Rolle des Behindertenbeauftragten, die häufigsten unsichtbaren Behinderungen, die Unterstützung von Managern und Mitarbeitern sowie das Management von Arbeitsplatzanpassungen. Am Ende wird jeder Teilnehmer in der Lage sein, seine Position mit Vertrauen zu übernehmen, seine ersten Projekte zu entwickeln und ein glaubwürdiger Ansprechpartner für Manager, Mitarbeiter und die Geschäftsführung zu werden.

Modulübersicht

MODULE 1	Seine Rolle verstehen — was ein Behindertenbeauftragter wirklich ist	5 Lektionen
MODULE 2	Die Situationen von Behinderungen im Unternehmen kennenlernen	5 Lektionen
MODULE 3	Die Manager und die Mitarbeiter unterstützen	5 Lektionen
MODULE 4	Eine nachhaltige Inklusionspolitik aufbauen und umsetzen	5 Lektionen

Lernziele

Lernziele

- Den rechtlichen Rahmen der Behindertenbeauftragten und die Verpflichtungen des Arbeitgebers beherrschen
- Die verschiedenen Behinderungssituationen im Unternehmen identifizieren und verstehen
- Manager und Mitarbeiter in Behinderungssituationen effektiv begleiten
- Arbeitsplatzanpassungspläne erstellen und verfolgen
- Eine nachhaltige und konkrete Inklusionspolitik entwickeln und umsetzen

Allgemeine Informationen

Dauer	6 Stunden
Zielpublikum	Behindertenbeauftragte, die neu in ihrer Position sind – aus HR, Management oder anderen Bereichen
Voraussetzungen	Keine
Preis	Auf Anfrage – Mehrwertsteuer nicht anwendbar (Artikel 261-4-4° des CGI)
Zertifizierung	Qualiopi – Schulungsbescheinigung
Organismus	DYNSEO – Tätigkeitserklärungs-Nr.: 11757351875

Lektion 1 - Der Behindertenbeauftragte — Definition, Aufgaben und Umfang

- Gesetzliche Verpflichtung seit 2019 und Umfang der Aufgabe
- Die drei großen Aufgaben: informieren, begleiten, koordinieren
- Position im Organigramm: Vorteile und Grenzen je nach Konfiguration

Lektion 2 - Der rechtliche Rahmen — was der Arbeitgeber tun muss

- OETH-Verpflichtung: 6%-Quote, Berechnung und Konsequenzen
- RQTH: Beantragung und Auswirkungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber
- Angemessene Vorkehrungen: gesetzliche Definition und Grenzen
- Nichtdiskriminierung: Risiken und Präventionsrolle

Lektion 3 - Der Handicap-Index und die zu verfolgenden Indikatoren

- Berechnung und Grenzen des Handicap-Index
- Nützliche Indikatoren: RQTH-Quote, Beschäftigungsquote, Zufriedenheit
- Einfaches Dashboard für die Geschäftsführung erstellen
- Fallstricke vermeiden: Zahlen vs. gelebte Realität

Lektion 4 - Die Partner des Behindertenbeauftragten — wer macht was

- Arbeitsmedizin: Rolle, Grenzen und effektive Zusammenarbeit
- AGEFIPH und FIPHFP: verfügbare Hilfen mobilisieren
- ESAT und angepasste Unternehmen in die Einkaufsstrategie integrieren
- Spezialisierte Verbände und Netzwerke nutzen

Lektion 5 - Situationsübungen — Modul 1

- Übernahme der Rolle ohne formalisierte Behindertenpolitik
- Reaktion auf Managerfragen zu Anpassungen
- Aktionsplan bei niedriger OETH-Quote präsentieren

Lektion 1 - Die unsichtbare Behinderung — die häufigste Realität

- 80% der Behinderungen sind unsichtbar: Konsequenzen für den Ansprechpartner
- Häufigste Erkrankungen: chronische Krankheiten, psychische und neurologische Störungen
- Gründe für Nicht-Meldung: Angst, Scham, Risikobewertung
- Bedingungen schaffen, die das Sprechen fördern

Lektion 2 - Neurodiversität im Unternehmen — Autismus, ADHS, DYS

- Autistisches Spektrum am Arbeitsplatz: Manager und Mitarbeiter unterstützen
- ADHS bei Erwachsenen: Maskierung und effektive Anpassungen
- DYS-Störungen: Manifestationen und konkrete Anpassungen
- Nicht diagnostizierte Profile: Orientierung erleichtern

Lektion 3 - Chronische Krankheiten und motorische Behinderungen

- Chronische Erkrankungen: Fibromyalgie, MS, Morbus Crohn – Auswirkungen auf die Arbeit
- Motorische Behinderungen: bauliche Anpassungen und Barrierefreiheit
- Sensorische Behinderungen: spezifische Anpassungen und Hilfsmittel
- Begriff der sich entwickelnden Behinderung verstehen

Lektion 4 - Psychische Störungen — das sensibelste Thema

- Prävalenz psychischer Störungen in Unternehmen
- Was der Ansprechpartner tun kann und sollte – und was nicht
- Wann an Betriebsarzt oder Arbeitspsychologen verweisen
- Rückkehr nach langer Abwesenheit managen

Lektion 5 - Situationsübungen — Modul 2

- Mitarbeiter mit MS bittet um Geheimhaltung – Vorgehen
- Verdacht auf nicht deklarierte bipolare Störung bei Mitarbeiterin

- Nicht diagnostizierter Legastheniker kurz vor Entlassung

MODULE 3

Die Manager und die Mitarbeiter unterstützen

5 Lektionen

Lektion 1 - Einen Mitarbeiter begleiten, der seine Behinderung meldet

- Vertrauen annehmen ohne Dramatisierung oder Verharmlosung
- Vertraulichkeit und Information des Vorgesetzten richtig handhaben
- Schritte der Begleitung: Bedarfsanalyse bis zeitliche Nachverfolgung
- Anerkennung ohne Mitleid, Verständnis ohne Herablassung

Lektion 2 - Einen Manager in einer Situation mit Behinderung unterstützen

- Konkrete Antworten statt Inklusionsreden liefern
- Anpassungen erklären ohne zusätzliche Belastung
- Widerstände von Managern überwinden
- Manager schulen: 3 wesentliche Botschaften

Lektion 3 - Einen Arbeitsplatzgestaltungsplan erstellen und verfolgen

- Schritte: Bedarfsbewertung, Arbeitsmedizin, Mitgestaltung
- Häufigste Anpassungen: Homeoffice, Arbeitszeiten, Aufgabenorganisation
- Finanzierung: AGEFIPH-Hilfen und Budget-Antrag
- Zeitliche Nachverfolgung ohne Überwachung oder Überschutz

Lektion 4 - Umgang mit schwierigen Situationen — Konflikte, Beschäftigungssicherung, Unfähigkeit

- Erhaltung der Beschäftigung: Eingreifen vor der Krise
- Medizinische Unfähigkeit: Rolle bei der Suche nach Versetzung
- Konflikte im Zusammenhang mit Behinderungen managen
- Autonomie respektieren wenn Mitarbeiter Begleitung ablehnt

Lektion 5 - Situationsübungen — Modul 3

- Manager verweigert zusätzliche Telearbeit für behinderten Mitarbeiter
- Verschlechterung des Zustands trotz Anpassungsplan - Unfähigkeit droht
- Mitarbeiter mit RQTH fühlt sich vom Team ausgeschlossen

MODULE 4

Eine nachhaltige Inklusionspolitik aufbauen und umsetzen

5 Lektionen

Lektion 1 - Eine Behindertenpolitik aufbauen — wo anfangen

- Anfängliche Diagnose: OETH-Bestandsaufnahme und HR-Praktikenanalyse
- Prioritäten festlegen: nicht alles gleichzeitig
- 3-Jahres-Aktionsplan mit messbaren Zielen erstellen
- Geschäftsleitung einbinden: Business Case für Inklusion

Lektion 2 - Die interne Sensibilisierung — die Manager und die Teams erreichen

- Kontinuierliches Sensibilisierungsprogramm statt punktueller Aktionen
- E-Learning, Workshops, Erfahrungsberichte, interne Kommunikation
- DYNSEO-Schulungen großflächig umsetzen
- Auswirkungen messen: Verhaltensänderungen statt nur Abschlussquoten

Lektion 3 - Menschen mit Behinderungen einstellen - die besten Praktiken

- Strukturelle Ausschlüsse in klassischer Rekrutierung erkennen
- Rekrutierungsprozesse anpassen: Interviewformate, Tests, Anpassungen
- Mit Partnern zusammenarbeiten: Cap Emploi, Mission Locale, ESAT
- Inklusive Integration: angepasstes Onboarding und Begleitung

Lektion 4 - Kommunizieren und langfristig steuern

- Interne Kommunikation ohne Scheinheiligkeit oder Paternalismus
- Reporting an Geschäftsführung: Dashboard und Kennzahlen
- Fallstricke vermeiden: Isolation, fehlende Mittel, keine Nachverfolgung
- Sich weiterbilden und neue Energie tanken: Netzwerke und Verbände

Lektion 5 - Situationsübungen — Modul 4

- Behindertenpolitik in 15 Minuten im CODIR präsentieren
- Negative Reaktionen auf Sensibilisierungskampagne handhaben
- Bilanz nach 18 Monaten: Erschöpfung trotz Fortschritte – was tun

Lehrmethoden

- Schulung in E-Learning-Format, vollständig online zugänglich
- Praktische Szenarien und Situationsübungen pro Modul
- Konkrete Werkzeuge und Ressourcen direkt einsetzbar
- Zugang zu DYNSEO-Schulungen über Neurodiversität und unsichtbare Behinderungen
- Schulungsbescheinigung nach Abschluss

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

Document établi par DYNSEO – Letzte Aktualisierung : Juni 2026