

# UNSICHTBARE BEHINDERUNG: WAS DER MANAGER WISSEN MUSS

## Schulung für Manager und HR-Profis

Die Realität unsichtbarer Behinderungen verstehen und angemessen begleiten

<b>Dauer</b> : 4 Stunden	<b>Module</b> : 4 Module
<b>Lektionen</b> : 19 Lektionen	<b>Zielgruppe</b> : Manager, HR-Verantwortliche, Teamleiter
<b>Format</b> : 100 % online, asynchron	<b>Anbieter</b> : N° 11757351875
<b>Zertifizierung</b> : Qualiopi	<b>Preis</b> : Auf Anfrage

[www.dynseo.com/nos-formations](http://www.dynseo.com/nos-formations) | [contact@dynseo.com](mailto:contact@dynseo.com) | 09 66 93 84 22

## Beschreibung der Schulung

Diese 4-stündige Schulung richtet sich an Manager und HR-Profis, die die Realität von unsichtbaren Behinderungen im Unternehmen verstehen möchten. 80% der Behinderungssituationen sind unsichtbar und bleiben oft ungemeldet. Die Schulung behandelt kognitive Störungen, psychische Störungen, chronische Krankheiten und neuroatypische Störungen. Jedes Modul endet mit konkreten Fallstudien, um das Gelernte sofort zu verankern. Am Ende wird jeder Teilnehmer in der Lage sein, die Signale zu erkennen, einen Vertrauensrahmen zu schaffen, mit Bedacht zu handeln und eine nachhaltige Unterstützung aufzubauen.

## Modulübersicht

<b>MODULE 1</b>	Das unsichtbare Handicap verstehen	5 Lektionen
<b>MODULE 2</b>	Die Bedingungen schaffen, damit sich etwas ändert	5 Lektionen
<b>MODULE 3</b>	Der Manager in komplexen Situationen	5 Lektionen
<b>MODULE 4</b>	Unsichtbare Behinderung und Karriere	4 Lektionen

## Lernziele

### Lernziele

- Die gesetzliche Definition und die 6 anerkannten Behinderungsarten verstehen
- Die Hemmnisse bei der Meldung und die Gründe für das Schweigen der Mitarbeiter erkennen
- Ein Klima des Vertrauens schaffen und angemessen auf Vertrauensbekundungen reagieren
- Angemessene Vorkehrungen im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen umsetzen
- Komplexe Situationen managen: Leistung, chronische Krankheiten, psychische Störungen
- Faire Bewertungen und Karriereentwicklungen trotz unsichtbarer Einschränkungen sicherstellen
- Das Team sensibilisieren und eine inklusive Unternehmenskultur aufbauen

## Allgemeine Informationen

<b>Dauer</b>	4 Stunden
<b>Zielpublikum</b>	Manager, HR-Verantwortliche, Teamleiter, Personalverantwortliche
<b>Voraussetzungen</b>	Keine
<b>Preis</b>	Auf Anfrage - MwSt. nicht anwendbar (Artikel 261-4-4° des CGI)
<b>Zertifizierung</b>	Qualiopi - Teilnahmebescheinigung am Ende der Schulung
<b>Anbieter</b>	DYNSEO - Tätigkeitserklärungsnummer: 11757351875

**Lektion 1 - Was ist unsichtbare Behinderung - Definition, Beispiele, Zahlen**

- Gesetzliche Definition von Behinderung und die 6 anerkannten Behinderungsarten
- Überraschende Zahlen: 80% der Behinderungssituationen sind unsichtbar
- Kognitive Störungen, chronische Krankheiten, psychische Störungen, sensorische Behinderungen
- Warum die unsichtbare Behinderung ein blinder Fleck im Management ist

**Lektion 2 - Warum die Mitarbeiter es nicht melden - Angst, Scham, Kalkül**

- Die Hemmnisse: Stigmatisierung, Angst ausgeschlossen oder unterschätzt zu werden
- Die Risikobewertung des Mitarbeiters vor der Offenlegung
- Die internalisierte Scham: Jahre lang alleine kompensieren
- Was der Manager tun kann, um diese Entscheidung positiv zu beeinflussen

**Lektion 3 - Die häufigsten Erkrankungen am Arbeitsplatz**

- Angst- und depressive Störungen: Prävalenz und beobachtbare Auswirkungen
- Chronische invalidisierende Krankheiten: MS, Lupus, Fibromyalgie, Morbus Crohn
- Erworbene kognitive Störungen nach Schlaganfall oder Schädel-Hirn-Trauma
- Autismus-Spektrum-Störungen und nicht diagnostiziertes ADHS im Erwachsenenalter

**Lektion 4 - Was der Manager als problematisches Verhalten wahrnimmt - und was es wirklich ist**

- Wiederkehrende oder unvorhersehbare Abwesenheit durch chronische Krankheit
- Ungeklärter Leistungsabfall: kognitive Ermüdung, medikamentöse Behandlung
- Reizbarkeit und Rückzug als Signale zu langer Kompensation
- Extremer Perfektionismus oder lähmende Prokrastination bei Leistungsangst

**Lektion 5 - Situationsübungen – Modul 1**

- Szenario 1: Clara mit unerklärten Abwesenheiten - wie ansprechen ohne aufdringlich zu sein
- Szenario 2: Antoine mit Leistungsabfall und Müdigkeit - wie reagieren ohne Informationen
- Szenario 3: Mitarbeiterin mit Morbus Crohn bittet um Vertraulichkeit - wie antworten
- Rückblick: Was hätten wir sehen, sagen und ab morgen ändern sollen

**Lektion 1 - Ein Klima des Vertrauens schaffen - keine wohlwollende Überwachung**

- Vertrauensklima bedeutet: Konsistenz zwischen Worten und Taten
- Verhaltensweisen die Vertrauen aufbauen: urteilsfreies Zuhören, echte Vertraulichkeit
- Was Vertrauen zerstört: unverhältnismäßige Reaktionen, Gerüchte, unklare Ausnahmen
- Unterschied zwischen wohlwollendem und aufdringlichem Management

**Lektion 2 - Wenn ein Mitarbeiter sich öffnet - wie man richtig reagiert**

- Die ersten Sekunden zählen: was man auf keinen Fall sagen sollte
- Empfangen ohne zu dramatisieren oder zu minimieren
- Umgang mit den Informationen: Vertraulichkeit, Weitergabe, rechtliche Grenzen
- Nach dem Vertrauen: den Mitarbeiter nicht allein lassen, Nachverfolgung sicherstellen

**Lektion 3 - Angemessene Vorkehrungen - der Rahmen, die Beispiele, die Umsetzung**

- Definition angemessener Anpassungen und Verpflichtung des Arbeitgebers
- Häufigste Anpassungen: Arbeitszeiten, Homeoffice, Aufgabenorganisation, Umgebung
- Co-Konstruktion mit dem Mitarbeiter als Bedingung für Effektivität
- Praktische Blockaden überwinden: Präzedenzfälle, Teamwiderstand, HR-Unterstützung

**Lektion 4 - Spannungen im Team rund um einen Mitarbeiter mit unsichtbarer Behinderung managen**

- Wahrgenommene Ungleichbehandlung im Team ansprechen
- Erklären ohne Verletzung der Vertraulichkeit: sensibilisieren ohne Diagnose
- Stille Spannungen um einen Mitarbeiter, der scheinbar weniger macht
- Rolle des Managers als Übersetzer und Beschützer bei Teamwiderstand

**Lektion 5 - Situationsübungen – Modul 2**

- Szenario 1: Bipolarer Mitarbeiter im Großraumbüro – wie mit Vertraulichkeit umgehen
- Szenario 2: Zusätzliche Homeoffice-Tage und Kollegen, die dasselbe verlangen
- Szenario 3: Mitarbeiter lehnt Anpassung ab – wie unterstützen ohne zu drängen
- Rückblick: schwierige Entscheidungen, angemessene Formulierungen, Learnings

## MODULE 3

### Der Manager in komplexen Situationen

5 Lektionen

#### Lektion 1 - Wenn unsichtbare Behinderungen die Leistung beeinträchtigen - wie man reagiert, ohne zu diskriminieren

- Grenze zwischen legitimen Anforderungen und indirekter Diskriminierung
- Realistische Ziele setzen unter Berücksichtigung von Einschränkungen
- Gerechte Unterstützung vs. Bevorzugung – und wie man dies erklärt
- Eigene Grenzen erkennen und wissen, wann man Unterstützung braucht

#### Lektion 2 - Chronische Krankheiten - das Unvorhersehbare begleiten

- Besonderheit: stabile Phasen und unvorhersehbare Schübe
- Planen mit schwankender Verfügbarkeit: Flexibilität ohne Chaos
- Was der Mitarbeiter tun kann: antizipieren, kommunizieren, Grenzen managen
- Verfügbare Ressourcen: Arbeitsmedizin, Erhalt der Beschäftigung

#### Lektion 3 - Psychische Störungen am Arbeitsplatz – Depression, Angst, Burnout

- Beobachtbare Signale ohne zu diagnostizieren: Verhaltensänderungen, Brüche
- Was sich verschlimmert: Leistungsdruck, Isolation, unangemessene Aufforderungen
- Richtig sprechen ohne Therapeut zu werden: Haltung und hilfreiche Worte
- Wann an professionelle Ressourcen verweisen: Betriebsarzt, Psychologe

#### Lektion 4 - Einen nachhaltigen Begleitplan erstellen

- Vier Elemente: konkrete Maßnahmen, Follow-up, angepasste Ziele, Neubewertung
- Plan gemeinsam mit dem Mitarbeiter erstellen, nicht für ihn
- Im Laufe der Zeit anpassen: agil bleiben bei veränderten Bedingungen
- Externe Ressourcen mobilisieren: HR, Arbeitsmedizin, spezialisierte Unterstützung

#### Lektion 5 - Situationsübungen – Modul 3

- Szenario 1: Fibromyalgie-Patient mit sinkenden Ergebnissen und murrendem Team
- Szenario 2: Depressive Mitarbeiterin, die alles leugnet – wie ansprechen
- Szenario 3: Unterstützungsplan funktioniert nach 6 Monaten nicht mehr
- Rückblick: angemessene Haltungen, Grenzen, zu mobilisierende Ressourcen

## MODULE 4

### Unsichtbare Behinderung und Karriere

4 Lektionen

#### Lektion 1 - Die Bewertungen – was alles verzerrt, ohne dass wir es sehen

- Unbewusste Verzerrungen bei Regelmäßigkeit, Präsenz und Image
- Tatsächlichen Beitrag vs. scheinbare Leistung fair bewerten
- Was der Mitarbeiter tun kann, um seinen Beitrag zu objektivieren
- Bewertungskriterien, die strukturell bestimmte Profile benachteiligen

#### Lektion 2 - Beförderungen und Entwicklungen – die unsichtbare Decke

- Warum Mitarbeiter mit unsichtbaren Behinderungen oft unterbewertet werden
- Rolle des Managers in der Sichtbarkeit ohne Offenlegung der Situation
- Mit Unterstützung entwickeln: Kommunikation, berufliches Image managen
- Realistische Karrierebahn aufbauen, die Einschränkungen berücksichtigt

#### Lektion 3 - Das Team sensibilisieren und eine inklusive Kultur aufbauen

- Über unterschiedliche Bedürfnisse sprechen ohne Diagnose zu offenbaren
- Kollektive Schulung als Präventionsinstrument gegen Missverständnisse
- Umfeld schaffen, in dem Anpassungsbitten nicht als Schwäche gelten
- Was Inklusion dem gesamten Team bringt, nicht nur Behinderten

#### Lektion 4 - Situationsübungen – Modul 4

- Szenario 1: Abwesenheiten haben unbewusst die Bewertung beeinflusst – faire Korrektur

- Szenario 2: Beförderungsbewerbung trotz medizinischer Situation – Rolle des Managers
- Szenario 3: Sensibilisierungsinitiative trotz skeptischem Team aufbauen
- Bilanz: drei Dinge behalten, eine Sache ab morgen ändern, eine Ressource konsultieren

## Lehrmethoden

---

- Format: Online-Schulung oder Präsenzseminar
- Methode: Theoretischer Rahmen, konkrete Fallstudien, Situationsübungen
- Pädagogik: Aktives Lernen durch praktische Szenarien und Rollenspiele
- Unterstützung: Umfassende Schulungsunterlagen und Ressourcenleitfaden
- Bewertung: Situationsübungen am Ende jedes Moduls, Abschlussbilanz

---

[www.dynseo.com/nos-formations](http://www.dynseo.com/nos-formations) | [contact@dynseo.com](mailto:contact@dynseo.com) | 09 66 93 84 22

*Document établi par DYNSEO – Letzte Aktualisierung : Juni 2026*