

HANDICAPREFERENT: NEEM JE FUNCTIE OP EN HANDEL EFFECTIEF

Training voor nieuwe handicappreferenten uit HR, management of andere vakgebieden

Word operationeel als handicappreferent en bouw een duurzaam inclusiebeleid op

Duur : 6 uur	Modules : 4 modules
Lessen : 20 lessen	Doelgroep : Nieuwe handicappreferenten, HR-professionals, managers
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 6 uur durende training is speciaal ontworpen voor handicappreferenten die net beginnen, ongeacht hun achtergrond. Je leert het juridische kader en de verplichtingen van de werkgever begrijpen, de verschillende handicapsituaties in bedrijven beheersen, en een concrete en duurzame inclusiepolitiek opbouwen. De training behandelt je exacte rol, de meest voorkomende onzichtbare handicaps, de ondersteuning van managers en werknemers, het beheer van werkplekaanpassingen, en de interne communicatie rond inclusie. Aan het einde ben je operationeel om je functie met vertrouwen uit te voeren, je eerste projecten op te zetten en een geloofwaardige gesprekspartner te worden voor managers, werknemers en de directie.

Module-overzicht

MODULE 1	Begrijp je rol — wat een handicappreferent echt is	5 lessen
MODULE 2	Kennis van handicapsituaties in het bedrijf	5 lessen
MODULE 3	Managers en werknemers ondersteunen	5 lessen
MODULE 4	Een duurzaam inclusiebeleid opbouwen en implementeren	5 lessen

Leerdoelen

Leerdoelen

- De exacte rol en verantwoordelijkheden van de handicappreferent begrijpen binnen het wettelijke kader
- De verschillende handicapsituaties in bedrijven identificeren en begrijpen, met nadruk op onzichtbare handicaps
- Managers en werknemers effectief begeleiden bij handicapsituaties en aanpassingen
- Een concreet en duurzaam handicapbeleid opbouwen en implementeren
- Een operationeel dashboard met relevante indicatoren opzetten en rapporteren aan de directie

Algemene informatie

Duur	6 uur online training
Doelgroep	Nieuwe handicappreferenten, HR-professionals, managers verantwoordelijk voor inclusie
Vereisten	Geen
Tarief	Op aanvraag - BTW niet van toepassing (artikel 261-4-4° van het CGI)
Certificering	Qualiopi - Attest einde opleiding
Organisatie	DYNSEO - Activiteitenverklaringsnummer: 11757351875

Les 1 - Les 1 - De referent handicap - definitie, taken en bereik

- De handicapreferent: wettelijke verplichting sinds 2019 en reikwijdte van de missie
- Wat de referent doet en niet doet: geen therapeut, geen jurist, geen maatschappelijk werker
- De drie hoofdmissies: informeren, begeleiden, coördineren en hoe deze te combineren
- Positionering in het organigram: aansluiting bij HR, directie of anders

Les 2 - Les 2 - Het wettelijke kader – wat de werkgever verplicht is te doen

- De OETH-verplichting: het percentage van 6%, berekening en gevolgen bij niet-naleving
- De RQTH: wat het is, hoe aan te vragen en wat het opent voor werknemer en werkgever
- Redelijke aanpassingen: wettelijke definitie, verplichtingen en grenzen
- Non-discriminatie: wetgeving, risico's voor het bedrijf en preventieve rol van de referent

Les 3 - Les 3 - De handicapindex en de te volgen indicatoren

- De handicapindex: berekening, meting en waarom deze niet voldoende is
- Aanvullende nuttige indicatoren: percentage RQTH, behoud in dienst, tevredenheid werknemers
- Een eenvoudig en leesbaar dashboard voor het management opstellen
- Valkuilen vermijden: cijfers die geruststellen zonder de werkelijkheid weer te geven

Les 4 - Les 4 - De partners van de handicapreferent – wie doet wat

- De arbeidsgezondheidszorg: rol, grenzen en effectieve samenwerking
- AGEFIPH en FIPHP: beschikbare hulp, voorwaarden en mobilisatie
- ESAT en aangepaste bedrijven: de beschermde sector integreren in het inkoopbeleid
- Gespecialiseerde verenigingen en netwerken: gebruik maken van het ecosysteem

Les 5 - Les 5 - Situaties – Module 1

- Scenario 1: Je functie opnemen zonder bestaand beleid – waar te beginnen
- Scenario 2: Manager ondersteunen bij RQTH-melding en aanpassingsverzoeken
- Scenario 3: Actieplan presenteren om OETH-percentage van 3,2% naar 6% te brengen
- Terugblik: prioriteiten stellen, juiste houding en middelen mobiliseren

Les 1 - Les 1 - De onzichtbare handicap - de meest voorkomende realiteit

- Waarom 80% van handicapsituaties onzichtbaar zijn en wat dit betekent
- Meest voorkomende aandoeningen: chronische ziekten, psychische en neurologische stoornissen
- Waarom werknemers zich niet aanmelden: angst, schaamte en risicoberekening
- Voorwaarden creëren om te kunnen spreken zonder aanmelding te forceren

Les 2 - Les 2 - Neurodiversiteit op de werkplek – autisme, ADHD, DYS

- Het autistisch spectrum: essentiële kennis voor ondersteuning van managers en werknemers
- Volwassen ADHD: masking, prestatie-variabiliteit en effectieve aanpassingen
- DYS-stoornissen: dyslexie, dyspraxie, dyscalculie en concrete werkplekaanpassingen
- Niet-gediagnosticeerde profielen en hoe begeleiding te vergemakkelijken

Les 3 - Les 3 - Chronische ziekten en motorische handicaps

- Chronische invalidiserende ziekten: impact op werk en organisatie
- Motorische handicap: fysieke aanpassingen, toegankelijkheid en telewerken
- Sensorische handicaps: slechtziendheid, slechthorendheid en specifieke aanpassingen
- Het concept van evoluerende handicap: omgaan met verslechtering van de situatie

Les 4 - Les 4 - Psychische stoornissen - het meest gevoelige onderwerp

- Depressie, angst, bipolaire stoornis: werkelijke prevalentie in bedrijven
- Wat de referent kan en absoluut niet moet doen bij psychische problematiek
- Wanneer doorverwijzen naar bedrijfsarts, arbeidspsycholoog of luisterteam
- Terugkeer na lange afwezigheid: stappen, betrekken en te vermijden valkuilen

Les 5 - Les 5 - Situaties – Module 2

- Scenario 1: Werknemer met multiple sclerose die in vertrouwen spreekt en bang is zijn baan te verliezen
- Scenario 2: Manager meldt regelmatige aanvallen — vermoeden van niet-gemelde bipolaire stoornis
- Scenario 3: Niet-gediagnosticeerde dyslectische werknemer op het punt van ontslag wegens prestaties
- Terugblik: grenzen van de rol, juiste houding en te mobiliseren middelen

MODULE 3

Managers en werknemers ondersteunen

5 lessen

Les 1 - Les 1 - Een werknemer begeleiden die zijn handicap meldt

- De eerste minuten: vertrouwelijkheid ontvangen zonder dramatiseren of minimaliseren
- Omgaan met informatie: vertrouwelijkheid, wat delen met manager en wat niet
- Stappen van begeleiding: behoeftenevaluatie, aanpassingsplan en tijdige opvolging
- Juiste boodschap: erkenning zonder medelijden, begrip zonder neerbuigendheid

Les 2 - Les 2 - Een manager begeleiden bij een handicapsituatie

- Wat de manager verwacht: concrete antwoorden in plaats van theoretische toespraken
- Uitleggen dat aanpassingen geen extra last zijn voor de manager
- Omgaan met weerstand: uitzonderingen, teamreacties en andere bezwaren
- Managers opleiden: de 3 essentiële boodschappen zonder overweldiging

Les 3 - Les 3 - Een werkplek inrichten en volgen van een inrichtingsplan

- Stappen aanpassingsplan: behoeftenevaluatie, consultatie en co-creatie met werknemer
- Meest voorkomende aanpassingen: telewerken, werktijden, taakorganisatie, fysieke omgeving
- Financiering: AGEFIPH-subsidies, HR-budget en dossieropstelling
- Opvolging in de tijd: regelmatige punten en herbeoordeling zonder overcontrole

Les 4 - Les 4 - Omgaan met moeilijke situaties — conflicten, behoud van werk, arbeidsongeschiktheid

- Behoud van werk: wanneer en hoe ingrijpen voordat de crisis toeslaat
- Medische ongeschiktheid: gevolgen en rol van referent bij herplaatsing
- Conflicten gerelateerd aan handicap: discriminatie, teamspanningen en onenigheid over aanpassingen
- Wanneer werknemer weigert begeleiding: autonomie respecteren terwijl bedrijf beschermd wordt

Les 5 - Les 5 - Situaties — Module 3

- Scenario 1: Manager weigert extra thuiswerk uit angst voor precedent — hoe reageren
- Scenario 2: Aanpassingen niet meer voldoende, bedrijfsarts spreekt van arbeidsongeschiktheid
- Scenario 3: RQTH-werknemer klaagt over uitsluiting door team sinds zichtbare aanpassingen
- Terugblik: juiste houding, grenzen van de rol en te mobiliseren middelen

MODULE 4

Een duurzaam inclusiebeleid opbouwen en implementeren

5 lessen

Les 1 - Les 1 - Bouw uw handicapbeleid - waar te beginnen

- Initiële diagnose: OETH-status, in kaart brengen van situaties en analyse HR-praktijken
- Prioriteiten bepalen: werving, behoud, bewustwording, verantwoord inkopen
- Actieplan voor 3 jaar: meetbare doelstellingen, middelen en opvolgingsindicatoren
- Management betrekken: de businesscase van inclusie en kosten van niet-handelen

Les 2 - Les 2 - Interne bewustwording — managers en teams bereiken

- Waarom eenmalige sensibilisering niet werkt: structureel plan nodig
- Continu sensibiliseringsplan: e-learning, workshops, getuigenissen en interne communicatie
- DYNSEO-trainingen als basis: autisme, ADHD, DYS, onzichtbare handicap op grote schaal
- Impact meten: niet alleen voltooiing maar ook gedragsveranderingen

Les 3 - Les 3 - Personen met een handicap werven - de beste praktijken

- Waarom klassieke werving structureel bepaalde handicapprofielen uitsluit
- Wervingsprocessen aanpassen: interviewformaten, tests en aanpassingen vanaf sollicitatie
- Werken met partners: Cap Emploi, Mission Locale, ESAT en gespecialiseerde bureaus
- Inclusieve integratie: aangepaste onboarding, contactpersoon en opvolging eerste maanden

Les 4 - Les 4 - Communiceren en aansturen op de lange termijn

- Interne communicatie: inclusie bespreken zonder schijnvertoning of paternalisme
- Rapportage aan management: dashboard, kernindicatoren en jaarlijkse presentatie

- Valkuilen vermijden: referent alleen, inclusie zonder middelen, mooie intenties zonder opvolging
- Opleiden en opladen: netwerken, verenigingen en wettelijke monitoring voor de referent

Les 5 - Les 5 - Situaties — Module 4

- Scenario 1: Handicapbeleid presenteren aan directie in 15 minuten met weinig resultaten
- Scenario 2: Negatieve reacties op bewustwordingscampagne — stigmatisering en tijdgebrek
- Scenario 3: Na 18 maanden balans opmaken: kleine vooruitgang maar uitputting en eenzaamheid
- Evaluatie: drie dingen die ik onthoud, eerste project deze week en bron vanaf vandaag

Lesmethoden

- 100% online training, toegankelijk 24/7 vanaf elk apparaat
- 20 interactieve lessen met praktijkgerichte scenario's en casestudies
- Concrete tools en sjablonen direct toepasbaar in je functie
- Evaluaties per module om je voortgang te meten
- Attest van voltooiing uitgereikt aan het einde van de training

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

Document établi par DYNSEO - Dernière update : Juni 2026