

ADHD OP HET WERK: HERKENNEN EN BEGELEIDEN

Voor managers, HR-professionals en collega's die ADHD bij volwassenen willen begrijpen en ondersteunen

Voorbij de vooroordelen: ADHD bij volwassenen begrijpen en effectief begeleiden in de professionele omgeving

Duur : 4 uur	Modules : 4 modules
Lessen : 16 lessen	Doelgroep : Managers, HR-professionals, collega's
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 gericht op managers, HR-professionals en collega's die beter willen begrijpen wat ADHD bij volwassenen in een professionele omgeving inhoudt. Het stelt hen in staat om voorbij de vooroordelen over het "drukke kind" te kijken en de realiteit van ADHD bij volwassenen te begrijpen — de drie profielen, de onzichtbare kosten voor de persoon, en de concrete strategieën die echt het verschil maken. De training behandelt de neurocognitieve mechanismen, de tools voor managementondersteuning, de teamdynamiek, en de impact op de carrière. Elk module eindigt met concrete situaties om de verworven kennis onmiddellijk te verankeren. Aan het einde zal elke deelnemer in staat zijn om de signalen te herkennen, te begrijpen wat er echt aan de hand is, zijn management aan te passen en langdurige ondersteuning te bieden.

Module-overzicht

MODULE 1	Begrijpen van ADHD bij volwassenen	4 lessen
MODULE 2	De concrete hulpmiddelen voor de manager	4 lessen
MODULE 3	ADHD en de relaties binnen het team	4 lessen
MODULE 4	ADHD en carrière	4 lessen

Leerdoelen

Leerdoelen

- De neurocognitieve mechanismen van ADHD bij volwassenen begrijpen en de drie profielen herkennen
- De onzichtbare kosten van ADHD identificeren: vermoeidheid, schaamte en compensatiestrategieën
- Concrete managementtools toepassen: aanpassingen, duidelijke instructies en effectieve feedback
- De teamdynamiek beheren en spanningen voorkomen zonder de vertrouwelijkheid te schenden
- Eerlijke evaluaties opbouwen en de carrièreontwikkeling van ADHD-medewerkers ondersteunen
- Duurzame begeleidingsplannen co-construeren en aanpassen in de loop van de tijd

Algemene informatie

Duur	4 uur
Doelgroep	Managers, HR-professionals, teamleden die ADHD-medewerkers willen begrijpen en begeleiden
Vereisten	Geen vereisten, training toegankelijk voor alle volwassenen
Tarief	Op aanvraag - BTW niet van toepassing (artikel 261-4-4° du CGI)
Certificering	Qualiopi - Certificaat van voltooiing van de training
Organisatie	DYNSEO - Registratienummer van activiteit: 11757351875

Les 1 - ADHD bij volwassenen - wat het echt is

- Prevalentie bij volwassenen, late diagnose en specificiteiten versus kinderen
- Een stoornis in de regulatie van de aandacht, geen gebrek aan wilskracht
- Executieve functies: planning, inhibitie, werkgeheugen — wat niet goed functioneert
- ADHD en hoog potentieel: veelvoorkomende associaties die het beeld vertroebelen

Les 2 - De 3 profielen — onoplettend, hyperactief, gemengd — hoe dat zich op het werk uit

- Het onoplettende profiel: onoplettendheidsfouten, vergeten, wanorde — vaak onzichtbaar
- Het hyperactief-impulsieve profiel: behoefte aan beweging, impulsieve spraak — vaak verkeerd geïnterpreteerd
- Het gemengde profiel: het meest voorkomend, varieert afhankelijk van context en stress
- De variabiliteit van prestaties en waarom "succes hebben wanneer hij wil" een onjuiste perceptie is

Les 3 - Wat ADHD kost voor de persoon — vermoeidheid, schaamte, maskeren

- De permanente mentale belasting: compenseren, organiseren, anticiperen — de onzichtbare uitputting
- De schaamte en het zelfbeeld: jaren van "je zou het kunnen als je wilde"
- Het maskeren op het werk: compensatiestrategieën die werken totdat ze falen
- De hyperfocus: wanneer ADHD een onverwachte troef wordt en hoe het te begrijpen

Les 4 - Situatieschetsen — Module 1

- Thomas: briljant in vergaderingen maar systematisch te late opleveringen met fouten — wat gebeurt er echt?
- Amina: onderbreekt drie keer maar doet dan een briljant voorstel — hoe te reageren?
- Evaluatie van een niet-gediagnosticeerde medewerker met wisselende resultaten — hoe een eerlijke evaluatie opbouwen?
- Terugblik: wat we hadden moeten zien, doen, en vanaf morgen kunnen veranderen

Les 1 - De eenvoudige aanpassingen die alles veranderen

- Structureren van taken: korte stappen, expliciete prioriteiten, visuele herinneringen
- De werkomgeving: afleiders verminderen, koptelefoons toestaan, concentratieruimtes
- Flexibiliteit van werktijden: thuiswerken, concentratieperiodes, aangepaste tijdsbeheer
- Wat deze aanpassingen kosten en opleveren in prestaties en betrokkenheid

Les 2 - Duidelijke instructies geven — de methode die werkt

- Formuleer een ondubbelzinnige aanvraag: wat, wanneer, formaat, succescriteria
- Schriftelijke instructies als inclusietool: samenvattingen, taakfiches, gedeelde checklists
- Voorspelbaarheid als prestatieverhogende factor: gedeelde agenda, veranderingen van tevoren aankondigen
- Wat verergert: constante prioriteitswijzigingen, vage deadlines, last-minute vergaderingen

Les 3 - Feedback geven en moeilijke situaties beheren

- Feedback bij ADHD-profiel: direct, feitelijk, onmiddellijk — zonder ondertoon of ambiguïteit
- Wat pijn doet zonder dat we het weten: vage formuleringen, indirecte kritiek, uitgestelde feedback
- Vertragingen, vergeten, emotionele uitbarstingen: begrijpen voordat je straft
- Professionele eisen handhaven: ADHD-begeleiding is geen tolerantie voor tekortkomingen

Les 4 - Situatieschetsen — Module 2

- Karim: knikt tijdens briefing maar levert iets dat helemaal niet klopt — hoe de briefing formuleren?
- Jaarlijkse feedback "je zou georganiseerder kunnen zijn" — wat is er gebeurd, hoe herformuleren?
- Collega verliest zelfbeheersing tijdens gespannen vergadering — hoe om te gaan op dat moment en daarna?
- Terugblik: concrete herformuleringen, aangepaste houdingen, wat we onthouden

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

- ADHD-gedragingen slecht begrepen: onderbrekende spraak, zichtbare desorganisatie, onvoorspelbaarheid
- De perceptie van ongelijke behandeling: "waarom mag hij vroeg weg / van thuis werken?"
- Stille spanningen die zich ophopen: hoe een ADHD-profiel een zondebok kan worden

- Wat de manager kan doen voordat het escaleert: signalen vroeg lezen, discreet ingrijpen

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

- Wat we kunnen zeggen zonder diagnose te onthullen: praten over verschillende werkstijlen en behoeften
- Collectieve training als preventie-instrument: bewust team gaat beter om met spanningen
- Lastige gesprekken met een klagende collega: luisteren zonder vooroordelen te valideren
- Een teamcultuur creëren waarin verschil geen probleem maar een realiteit is

Les 3 - De sterke punten van het ADHD-profiel in een team — en hoe ze te mobiliseren

- Creativiteit en lateraal denken: ongebruikelijke verbindingen, onverwachte oplossingen
- Reactiviteit in crisissituaties: ADHD-profielen zijn vaak uitstekend onder druk
- Enthousiasme en betrokkenheid bij zinvolle onderwerpen: waardevolle energie wanneer goed gericht
- Rollen verdelen zodat iedereen op zijn sterke punten speelt — inclusief ADHD-medewerker

Les 4 - Situatieschetsen — Module 3

- Léa: twee collega's klagen over onderbrekingen en vergeten beslissingen — hoe reageren en daarna handelen?
- Team bewust maken van neurodiversiteit zonder te onthullen dat een medewerker ADHD heeft — hoe aanpakken?
- Urgent project: ADHD-medewerker presteert goed onder druk — hoe hem betrekken zonder te veel druk?
- Terugblik: wat werkt, wat verergert, de formuleringen die alles veranderen

MODULE 4

ADHD en carrière

4 lessen

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

- Hoe ADHD beoordelingen beïnvloedt zonder bewustzijn beoordelaar: halo-bias, gewicht van schommelingen
- Verkeerd geïnterpreteerde variabiliteit van prestaties: uitstekende periode gevolgd door slechte — wat het betekent
- Beoordeel de resultaten, niet het gedrag: een eerlijker beoordelingssysteem opstellen
- Wat de ADHD-medewerker kan doen om zijn bijdrage te objectiveren vóór het gesprek

Les 2 - Promoties en evoluties — het onzichtbare plafond

- Waarom ADHD-profielen ondergewaardeerd worden: imago, gebrek aan zichtbaarheid, moeite zichzelf te "verkoppen"
- De rol van de manager in zichtbaarheid: hoe een ADHD-medewerker bij het management te presenteren
- Functies die inspelen op ADHD-sterkten: creativiteit, urgentie, innovatie — carrière slim sturen
- Wat de ADHD-persoon kan ontwikkelen: communicatie over resultaten, beheer van interne reputatie

Les 3 - Een duurzaam begeleidingsplan opstellen

- Vier elementen van een solide plan: aanpassingen, regelmatige opvolging, aangepaste doelstellingen, herbeoordelingspunten
- Bouw het plan samen met de medewerker, niet voor hem: co-constructie als voorwaarde voor effectiviteit
- In de loop van de tijd aanpassen: wat zes maanden geleden werkte, werkt misschien niet meer
- Weten wanneer externe middelen in te schakelen: HR, arbeidsgeneeskunde, gespecialiseerde begeleiding

Les 4 - Situatieschetsen — Module 4

- Marc: goede doelstellingen maar negatief imago binnen team — hoe eerlijke evaluatie opbouwen?
- Collega met ADHD solliciteert voor interne promotie — ze heeft vaardigheden maar presentatie werkt tegen haar, wat is jouw rol?
- Zes maanden na implementatie begeleidingsplan: gemengde resultaten — hoe opnieuw evalueren zonder mislukking?
- Evaluatie van de training: drie dingen die ik onthoud, één ding dat ik morgen verander, één bron die ik raadpleeg

Lesmethoden

- E-learning: modules toegankelijk 24/7 op onze online platform
- Video's, interactieve quizen en praktische situatieschetsen
- Concrete tools en sjablonen direct toepasbaar in de werkomgeving
- Certificaat van voltooiing aan het einde van de training
- Technische ondersteuning en pedagogische begeleiding beschikbaar