

ADHS AM ARBEITSPLATZ: ERKENNEN UND UNTERSTÜTZEN

Eine Schulung für Manager, HR-Profis und Kollegen

ADHS bei Erwachsenen verstehen, erkennen und effektiv im beruflichen Umfeld unterstützen

Dauer : 4 Stunden	Module : 4 Module
Lektionen : 16 Lektionen	Zielgruppe : Manager, HR-Profis, Kollegen
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 4-stündige Schulung richtet sich an Manager, HR-Profis und Kollegen, die das ADHS bei Erwachsenen im beruflichen Umfeld besser verstehen möchten. Sie ermöglicht es, die gängigen Vorstellungen über das "unruhige Kind" zu überwinden und die Realität des ADHS bei Erwachsenen zu verstehen – seine drei Profile, die unsichtbaren Kosten für die betroffene Person und die konkreten Strategien, die den Alltag wirklich verändern. Die Schulung behandelt die neurokognitiven Mechanismen des ADHS, die Werkzeuge für das Management-Training, die Teamdynamik und die Auswirkungen des ADHS auf die Karriere. Jedes Modul endet mit konkreten Fallstudien, um das Gelernte sofort zu verankern. Am Ende wird jeder Teilnehmer in der Lage sein, die Anzeichen zu erkennen, zu verstehen, was wirklich passiert, sein Management anzupassen und langfristig zu unterstützen.

Modulübersicht

MODULE 1	ADHS bei Erwachsenen verstehen	4 Lektionen
MODULE 2	Die konkreten Werkzeuge für den Manager	4 Lektionen
MODULE 3	ADHS und Beziehungen im Team	4 Lektionen
MODULE 4	ADHS und die Karriere	4 Lektionen

Lernziele

Lernziele

- Die Besonderheiten von ADHS bei Erwachsenen und seine drei Profile verstehen
- Die unsichtbaren Kosten und die Kompensationsstrategien der Betroffenen erkennen
- Konkrete Management-Werkzeuge anwenden, die die Leistung verbessern
- Klare Anweisungen geben und angepasstes Feedback strukturieren
- Die Teamdynamik rund um ADHS-Profile verstehen und managen
- Faire Bewertungen erstellen und nachhaltige Begleitpläne entwickeln

Allgemeine Informationen

Dauer	4 Stunden
Zielpublikum	Manager, HR-Profis, Kollegen, die ADHS im beruflichen Umfeld besser verstehen möchten
Voraussetzungen	Keine, Schulung für alle Erwachsenen zugänglich
Preis	Sur devis – TVA non applicable (article 261-4-4° du CGI)
Zertifizierung	Qualiopi – Attestation de fin de formation
Organisation	DYNSEO – N° de déclaration d'activité : 11757351875

Lektion 1 - ADHS bei Erwachsenen – was es wirklich ist

- ADHS ist nicht nur für Kinder: Prävalenz, späte Diagnose, Besonderheiten bei Erwachsenen
- Eine Störung der Aufmerksamkeitsregulation, kein Mangel an Willenskraft
- Die exekutiven Funktionen: Planung, Hemmung, Arbeitsgedächtnis
- ADHS und Hochbegabung: häufige Assoziationen, die das Bild verwischen

Lektion 2 - Die 3 Profile – unaufmerksam, hyperaktiv, gemischt – wie zeigt sich das bei der Arbeit

- Das unaufmerksame Profil: Aufmerksamkeitsfehler, Vergesslichkeit, oft unsichtbar
- Das hyperaktive-impulsive Profil: Bewegungsdrang, impulsives Sprechen, oft missverstanden
- Das gemischte Profil: das häufigste, variiert je nach Kontext und Stressniveau
- Die Variabilität der Leistungen: warum "erfolgreich ist, wenn sie will" eine falsche Wahrnehmung ist

Lektion 3 - Was ADHS die Person kostet – Müdigkeit, Scham, Verbergen

- Die permanente mentale Belastung: kompensieren, organisieren, aufholen – die unsichtbare Erschöpfung
- Die Scham und das Selbstwertgefühl: Jahre des "du könntest, wenn du wolltest" hinterlassen tiefe Spuren
- Das Maskieren bei der Arbeit: Kompensationsstrategien, die funktionieren... bis sie versagen
- Der Hyperfokus: wenn ADHS zu einem unerwarteten Vorteil wird

Lektion 4 - Situationen – Modul 1

- Thomas, 34: Brilliant in Besprechungen, aber systematisch verspätete Lieferungen mit Fehlern
- Amina: unterbricht dreimal, springt von Thema zu Thema, schlägt dann eine brillante Idee vor
- Bewertung eines nicht diagnostizierten Mitarbeiters mit variablen Ergebnissen
- Rückblick: Was wir hätten sehen sollen, was wir ab morgen ändern können

Lektion 1 - Die einfachen Veränderungen, die alles verändern

- Aufgaben strukturieren: Aufteilung in kurze Schritte, explizite Prioritäten, visuelle Erinnerungen
- Die Arbeitsumgebung: Ablenkungen reduzieren, Kopfhörer erlauben, Konzentrationsräume anbieten
- Die Flexibilität von Arbeitszeiten und Arbeitsmodi: Homeoffice, Konzentrationszeiten
- Was diese Anpassungen kosten – und was sie an Leistung und Engagement bringen

Lektion 2 - Klare Anweisungen geben – die Methode, die funktioniert

- Eine eindeutige Anfrage formulieren: was, bis wann, in welchem Format, mit welchen Erfolgskriterien
- Schriftliche Anweisungen als Instrument der Inklusion: Protokoll, Aufgabenblätter, geteilte Checklisten
- Vorhersehbarkeit als Leistungshebel: gemeinsamer Kalender, Änderungen im Voraus ankündigen
- Was verschärft: ständige Prioritätswechsel, unklare Fristen, kurzfristige Meetings

Lektion 3 - Feedback geben und schwierige Episoden managen

- Die Spezifität des Feedbacks bei ADHS: direkt, faktisch, unmittelbar – ohne Andeutungen
- Was verletzt, ohne dass man es weiß: vage Formulierungen, indirekte Kritiken, verzögertes Feedback
- Verspätungen, Vergesslichkeiten, emotionale Ausbrüche: verstehen, bevor man sanktioniert
- Die beruflichen Anforderungen aufrechterhalten: Unterstützung ist keine Toleranz gegenüber Unzulänglichkeiten

Lektion 4 - Situationen – Modul 2

- Karim: nickt, scheint zu verstehen, liefert zwei Tage später etwas völlig daneben
- Jährliches Feedback: "Du könntest organisierter sein" – sie stimmt zu, aber es ändert sich nichts
- Mitarbeiter verliert in angespannter Besprechung die Fassung und sagt etwas Unangemessenes
- Rückblick: konkrete Umformulierungen, angepasste Haltungen, was wir mitnehmen

Lektion 1 - Was die Kollegen sehen - und wie sie es interpretieren

- ADHS-Verhaltensweisen, die vom Team missverstanden werden: Unterbrechungen, Unordnung, Unberechenbarkeit
- Die Wahrnehmung von Ungleichbehandlung: "Warum darf er früh gehen / von zu Hause aus arbeiten?"
- Die stillen Spannungen: wie ein ADHS-Profil zum Sündenbock werden kann

- Was der Manager tun kann: die Signale frühzeitig erkennen, diskret intervenieren

Lektion 2 - Das Team sensibilisieren, ohne die Vertraulichkeit zu verletzen

- Was man sagen kann, ohne die Diagnose zu offenbaren: über unterschiedliche Arbeitsstile sprechen
- Die kollektive Schulung als Präventionswerkzeug: Sensibilisierung für Neurodiversität
- Schwierige Gespräche mit einem Kollegen, der sich beschwert: zuhören, umformulieren, ohne zu moralisieren
- Eine Teamkultur schaffen, in der Unterschiedlichkeit eine integrierte Realität ist

Lektion 3 - Die Stärken des ADHS-Profiles im Team - und wie man sie mobilisieren kann

- Kreativität und laterales Denken: ungewöhnliche Verbindungen, unerwartete Lösungen
- Reaktivität in Krisensituationen: ADHS-Profile oft unter Druck hervorragend
- Enthusiasmus und Engagement für sinnvolle Themen: eine wertvolle Energie, wenn gut gelenkt
- Rollen im Team verteilen, damit jeder seine Stärken ausspielen kann

Lektion 4 - Situationen — Modul 3

- Zwei Kollegen beschwerten sich über Léa: sie unterbricht, vergisst Entscheidungen, "Regeln gelten nicht für sie"
- Das Team für Neurodiversität sensibilisieren, ohne zu offenbaren, dass ein Mitarbeiter ADHS hat
- Dringendes Projekt: ADHS-Mitarbeiter unter Druck einbinden, ohne destabilisierenden Druck
- Rückblick: Was funktioniert, was verschärft, die Formulierungen, die alles verändern

MODULE 4

ADHS und die Karriere

4 Lektionen

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

- Wie ADHS die Bewertungen beeinflusst, ohne dass der Bewerter es merkt: Halo-Effekt, Schwankungen
- Die falsch interpretierte Variabilität der Leistungen: hervorragendes Quartal gefolgt von einem schlechten
- Ergebnisse bewerten, nicht Verhaltensweisen: ein gerechteres Bewertungsraster erstellen
- Was der ADHS-Mitarbeiter tun kann: seinen Beitrag vor dem Gespräch objektivieren

Lektion 2 - Förderungen und Entwicklungen — die unsichtbare Decke

- Warum ADHS-Profile oft unterbewertet werden: Image, Mangel an Sichtbarkeit, Schwierigkeiten beim "Verkaufen"
- Die Rolle des Managers in der Sichtbarkeit: ADHS-Mitarbeiter gegenüber der Geschäftsführung präsentieren
- Die Positionen, die auf ADHS-Stärken basieren: Kreativität, Dringlichkeit, Innovation
- Was die Person entwickeln kann: Kommunikation über Ergebnisse, Management des internen Rufs

Lektion 3 - Einen nachhaltigen Begleitplan erstellen

- Die vier Elemente eines soliden Plans: Anpassungen, regelmäßige Nachverfolgung, angepasste Ziele, Überprüfungspunkte
- Den Plan gemeinsam mit dem Mitarbeiter erstellen: Co-Konstruktion als Voraussetzung für Effektivität
- Im Laufe der Zeit anpassen: was vor sechs Monaten funktionierte, funktioniert vielleicht nicht mehr
- Externe Ressourcen mobilisieren: HR, Arbeitsmedizin, spezialisierte Begleitung

Lektion 4 - Situationen — Modul 4

- Marc: objektive Ergebnisse gut, aber negatives Image im Team - wie eine faire Bewertung aufbauen
- Mitarbeiterin kandidiert für Beförderung: Fähigkeiten vorhanden, aber Präsentation spricht gegen sie
- Sechs Monate nach Implementierung eines Unterstützungsplans: gemischte Ergebnisse, wie neu bewerten
- Bilanz der Schulung: drei Dinge, die ich behalte, eine Sache, die ich ab morgen ändere

Lehrmethoden

- E-Learning-Schulung, zugänglich 24/7 über eine dedizierte Plattform
- 4 Module mit 16 Lektionen, abwechselnd theoretische Inhalte und konkrete Fallstudien
- Interaktive Szenarien am Ende jedes Moduls zur sofortigen Verankerung
- Zusätzliche Ressourcen zum Download: praktische Leitfäden, Checklisten, Umformulierungsbeispiele
- Abschließendes Quiz zur Validierung des Wissens und Ausstellung einer Teilnahmebescheinigung