

Studieplan Vitaliteitscoach

1. Conceptuele deel

De opleiding *Vitaliteitscoach* leert coaches en andere professioneel begeleiders om individuen en organisaties te begeleiden bij vitaliteitsproblematiek. Een vitaliteitscoach helpt bij het behouden of terugwinnen van vitaliteit. Vitaliteitsmanagement zorgt voor meer geluk, minder ziekteverzuim, minder personeelsverloop en een hogere arbeidsproductiviteit. Daarbij draait het om energie, (emotionele) gezondheid, leefstijl en welzijn. De vitaliteitscoach helpt om deze factoren te optimaliseren.

In de opleiding *Vitaliteitscoach* leren studenten inzetbare kennis, vaardigheden en interventies op het vlak van 'personal vitality' en 'corporate vitality'. Het doel daarvan is vitaliteit te kunnen (her)winnen en behouden, hetzij middels het adviseren van organisaties, hetzij middels het coachen en begeleiden van individuele werknemers.

Op individueel niveau leert de student om mensen te coachen naar zingeving, fysieke en geestelijke gezondheid en het benutten van hun talenten. Zo kunnen ze hun plezier in het werk hervinden.

Op het niveau van de organisatie leert de student directies en managers te adviseren op het terrein van vitaliteitsbeleid. Vitale organisaties houden medewerkers vitaal. Steeds meer organisaties onderschrijven dit en letten nadrukkelijk op de vitaliteit van hun werknemers. De werkgever kan in belangrijke mate bijdragen aan de effectiviteit en tevredenheid van haar werknemers door te investeren in vitaliteitsmanagement. De vitaliteitscoach helpt werkgevers daarbij en kan daarnaast vitaliteitstrajecten begeleiden.

De opleiding is gericht op coaches, organisatieadviseurs en -psychologen, HR-adviseurs en consultants op het gebied van mens en organisatie.

2. Contextuele deel

De opleiding *Vitaliteitscoach* is een thuisstudie op hbo-niveau met docentbegeleiding via e-study, hierdoor worden er geen eisen aan de leeromgeving gesteld. De opleiding bestaat uit 11 lessen. De studiebelasting bedraagt 5 uur per week en de studieduur is bij een gemiddeld studietempo 6 maanden. De totale studielast van de opleiding bedraagt 132 uur, bestaande uit 78 uur zelfstudie, 52 uur online contact en 2 uur examen.

Het leerresultaat wordt formatief getoetst middels huiswerkvragen (multiple choice) na elke les, en een afsluitend schriftelijk klassikaal examen (multiple choice). De lesstof bevat daarnaast theorie- en praktijkopdrachten en parate-kennisvragen die de student voor zichzelf maakt om zijn leerproces te versterken.

3. Contentuele deel

De lesstof bevat de onderstaande hoofdstukindeling:

1. Vitaliteitscoaching: wat is vitaliteit en wat is vitaliteitscoaching?
2. Stress, overspannenheid, burn-out en vitaliteit
3. Emotiemanagement met mindfulness en AGCT
4. Invloed van leefstijl op vitaliteit

5. Vitaliteit en voeding
6. Belang van vitaliteitsmanagement
7. Vitaliteitsverlies binnen organisaties
8. Vitaliteitsbeleid binnen organisaties
9. Tools en instrumenten: opstellen van een beleidsplan en interventies om vitaliteit te vergroten
10. Verandermanagement
11. Zingeving en talenten

De opleiding heeft de volgende leerdoelen:

- De student beschikt over theoretische kennis van vitaliteit, stress, overspannenheid en burn-out.
- De student kan de kenmerken van overmatige stress herkennen, een screening uitvoeren op risicofactoren en dit te vertalen naar een actieplan.
- De student heeft kennis van de invloed van voeding en leefstijl op vitaliteit.
- De student heeft kennis van emotiemanagement met mindfulnessoefeningen en Aandachtgerichte cognitieve therapie (AGCT).
- De student heeft kennis van vitaliteitsverlies binnen organisaties en de invulling en invloed van vitaliteitsbeleid binnen organisaties.
- De student heeft kennis van verandermanagement bij het individu (gedragsverandering) en organisatieverandering en de voorwaarden daarvoor.
- De student heeft kennis van de invloed van zingeving en werken vanuit passie en talenten op de vitaliteit.
- De student beschikt over de kennis en instrumenten om een vitaliteitstraject vorm te geven en te begeleiden.
- De student kan organisaties adviseren op het gebied van vitaliteitsbeleid en -management.

De opleiding dekt de onderstaande hbo-kerncompetenties af:

I Brede professionalisering

De student wordt aantoonbaar toegerust met actuele kennis die aansluit bij recente (wetenschappelijke) kennis, inzichten, concepten en onderzoeksresultaten, teneinde zich te kwalificeren voor:

- het zelfstandig kunnen uitvoeren van de taken van een beginnende beroepsbeoefenaar;
- de verdere professionalisering van de eigen beroepsuitoefening c.q. het beroep.

1 Wetenschappelijke kennis en inzichten met betrekking tot vitaliteit, gezondheid en werkbeleving

- 1.1 De student weet uit welke componenten vitaliteit bestaat, heeft kennis van de vitaliteitscirkel en kan deze toepassen.
- 1.2 De student heeft wetenschappelijk onderbouwde kennis van stress en burn-out en kan de signalen hiervan in de praktijk herkennen.
- 1.3 De student kan risicofactoren en de fysiologie van stress en burn-out herkennen bij individuele én groepen werknemers, en weet met welke aandachtspunten rekening gehouden moet worden in het (oplossingsgericht) coachen en begeleiden van deze werknemers.
- 1.4 De student heeft kennis van de invloed van gedachten en emoties op stress en kent diverse behandelingskaders om hiermee om te gaan, waaronder Rationeel

emotieve therapie (RET), mindfulness en andere copingstrategieën, en kan dit toepassen in de begeleiding van werknemers.

- 1.5 De student heeft kennis van en kan reflecteren op zingevings- en leefstijlaspecten, die de werkbeleving van werknemers beïnvloeden, en integreert dit aspect in de coaching en begeleiding.
- 1.6 De student kan verschillende aspecten van vitaliteitsverlies – zowel op het niveau van de organisatie als die van de werknemer(s) – herkennen en hierop, preventief en curatief, inspelen.

2 Coaching en interventies

- 2.1 De student heeft kennis van het klachtenprofiel bij stress en vitaliteitsverlies en kan deze methodisch in kaart brengen.
- 2.2 De student kan de persoonlijke factoren van de cliënt inschalen en interpreteren zonder daarbij te (ver)oordelen.
- 2.3 De student heeft basiskennis van stress en burn-out op de werkvloer en kan hier tijdens coachgesprekken effectief op inspelen.
- 2.4 De student heeft basiskennis hoe stress in fasen aan te pakken en houdt hierbij rekening met de aandachtspunten bij re-integratie.
- 2.5 De student kent de methodiek oplossingsgericht werken en kan deze werkwijze verweven in de eigen beroepsuitoefening.
- 2.6 De student kan inschatten wanneer het inzetten van coachen wel en niét gewenst is en welke alternatieve methoden toepasbaar zijn.
- 2.7 De student weet aan de hand van wetenschappelijke kennis welke effecten coaching heeft op de coachee.
- 2.8 De student kan een coachgesprek gestructureerd voorbereiden en uitvoeren.
- 2.9 De student is op de hoogte van het belang van terugvalpreventie en past dit toe.

3 Vitaliteit op het niveau van de individuele werknemer

- 3.1 De student heeft een open en nieuwsgierige houding tegenover de leefstijl van de werknemer en heeft een niet-oordelende houding.
- 3.2 De student kan behoeftes van werknemers op individueel niveau herkennen en hierop inspelen.
- 3.3 De student heeft kennis van de wijze waarmee individuen omgaan met onrust en kan hier alternatieven voor aanreiken.
- 3.4 De student weet hoe de balans tussen inspanning en ontspanning gerealiseerd kan worden.
- 3.5 De student heeft kennis van de invloed van voeding op het lichaam.
- 3.6 De student heeft kennis van de invloed van stress op het eetpatroon van een individu en welke gevolgen dit met zich meebrengt.
- 3.7 De student kan het individu adviseren over voedszaam eten en de effecten hiervan.
- 3.8 De student heeft een open houding met betrekking tot stress en zingeving bij de individuele werknemer.
- 3.9 De student heeft een positieve en open attitude jegens de relatie tussen spiritualiteit, vitaliteit en zingeving.
- 3.10 De student kan de werknemer begeleiden bij het zoeken naar of het hervinden van passie.

II Multidisciplinaire integratie

De integratie van kennis, inzichten, houdingen en vaardigheden (van verschillende vakinhoudelijke disciplines) vanuit het perspectief van het beroepsmatig handelen.

4 Herkennen van diverse aspecten van vitaliteit binnen organisaties en bedrijven

- 4.1 De student kan de fasen van werkdruk naar burn-out herkennen en het onderscheid hierin maken.
- 4.2 De student heeft kennis van de impact van motivatie bij werknemers, kan motivatiepatronen achterhalen en hier effectief op inspelen.
- 4.3 De student is in staat om de signalen van vitaliteitsverlies van werknemers in de organisatie te herkennen en te interpreteren.
- 4.4 De student heeft kennis van activiteiten die de werkgevers kunnen aanbieden om hun werknemers te stimuleren tot gezond en productief werken, met behoud van plezier in het werk.
- 4.5 De student ziet het belang van vitaliteit in en de duurzame inzetbaarheid van werknemers.
- 4.6 De student heeft kennis van de wetenschappelijke onderzoeken naar vitaliteit bij individu én in werksituatie en de bevindingen hiervan.

5 Toepassing van vitaliteitsmanagement binnen organisaties

- 5.1 De student ziet het belang van motivatiemanagement binnen organisaties in en kan leidinggevend hierin concrete tools aanreiken, zoals bijvoorbeeld motiverende gespreksvoering.
- 5.2 De student heeft basiskennis van de wetten, regels en overige bepalingen met betrekking tot ziekteverzuim, re-integratie en de toepassing van de Work Ability Index.
- 5.3 De student kan een vitaliteitsscan opstellen en uitvoeren.
- 5.4 De student kan een beleidsdocument vitaliteit opstellen.
- 5.5 De student beschikt over de kennis en vaardigheden om trainingen en workshops te ontwerpen en uit te voeren over vitaliteit.
- 5.6 De student heeft kennis over het voeren van een vitaliteitsgesprek met individuele werknemers en kan deze toepassen in de praktijk.

6 Vertaling vitaliteitsbeleid naar verschillende beroepssituaties

- 6.1 De student kan de opgedane kennis over vitaliteitsmanagement toepassen binnen zeer uiteenlopende sectoren en organisaties en houdt hierbij rekening met de fysieke en psychosociale belasting.
- 6.2 De student kan omgaan met de diverse factoren die het ontwikkelen van vitaliteitsbeleid belemmeren, zoals financiële recessie, kostenbeheersing en flexibilisering van de arbeidsmarkt, en beschikt over argumenten om deze belemmeringen te weerleggen.
- 6.3 De student kan vitaliteit op grond van een breed gedragen en onderbouwd plan van aanpak schrijven en implementeren in de organisatie.
- 6.4 De student weet wanneer in welke specifieke beroepssituatie supervisie, intervisie of coaching aangeboden dient te worden als er sprake is van werkdruk/stress.
- 6.5 De student heeft kennis van wat verandermanagement inhoudt, en kan ondersteunen bij het sturen en implementeren van verandering.

- 6.6 De student heeft kennis van interventies op verschillende organisatieniveaus en kan deze correct inzetten.

III Probleemgericht werken

Het zelfstandig definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk op basis van relevante kennis en (theoretische) inzichten, het ontwikkelen en toepassen van zinvolle (nieuwe) oplossingsstrategieën en het beoordelen van de effectiviteit hiervan.

7 Coachvraag

- 7.1 De student kan de coachvraag achterhalen.
- 7.2 De student herkent belangrijke informatie.
- 7.3 De student kan een nauwkeurige taalanalyse uitvoeren.
- 7.4 De student kan de kernboodschap bepalen.
- 7.5 De student kan in overleg kiezen aan welke coachvraag de coachee als eerste wil werken indien er meer dan één coachvraag is.
- 7.6 De student maakt onderscheid tussen hoofd- en bijzaken tijdens de probleeminventarisatie.

8 Conclusies trekken en consequenties inschatten

- 8.1 De student trekt op basis van informatie van de coachee realistische conclusies en onderbouwt de redenering met feiten.
- 8.2 De student schat de capaciteiten, ontwikkelingsleeftijd en (on)mogelijkheden van de coachee goed in.
- 8.3 De student kan op basis van informatie van de cliënt suggesties doen over mogelijke werkzame interventies.
- 8.4 De student benoemt de consequenties van verschillende uitkomsten en de voor- en nadelen van mogelijke interventies.

9 Coachtraject

- 9.1 De student stelt in overleg met de coachee een passend coachtraject op.
- 9.2 De student stelt een coachtraject op waarin duidelijke schriftelijke afspraken worden gemaakt.
- 9.3 De student evalueert tussentijds het coachtraject en past indien nodig het traject in samenspraak met de coachee aan.
- 9.4 De student werkt methodisch volgens het coachtraject, maar kan flexibel afwijken waar dat de coaching ten goede komt.