

Weiterbildung

# Vital-Management

**Ihr Ansprechpartner**

Europäische Vereinigung für Vitalität und Aktives Altern e.V.

Priv.-Doz. Dr. med. habil. Dagmar Pöthig  
Fachärztin für Innere Medizin / Sportmedizin Gerontologie

Tel.: 0341 – 49 12 510

Fax 0341 – 4912 513

[info@evaaa.de](mailto:info@evaaa.de)

[www.evaaa.de](http://www.evaaa.de)

## Vital-Management

Demografischer Wandel, veränderte Erwerbsarbeits- und Wertschöpfungsprozesse in der Gesellschaft und die Zunahme von Chancen eines alters-, anforderungs- und verhaltensorientierten Gesundheitsmanagements erfordern innovative Lösungen auch und gerade für das klassische Betriebliche Gesundheitsmanagement.

Das Vital-Management unterstützt Unternehmen bei ihren Anstrengungen ein effizientes und zukunftsweisendes Alters-, Gesundheits- und Kompetenzmanagement zu etablieren. Endkunden sind in erster Linie Leistungs- und Kompetenzträger in Unternehmen und Institutionen.

Dabei handelt es sich um ein innovatives Managementsystem im betrieblichen (unternehmensnahen) Gesundheits- und Qualifizierungssektor, das intelligente und softwaregestützte Lösungen zur Verknüpfung, Verwaltung, Qualitätssicherung und Kommunikation von hochwertigen Dienstleistungen im Demografie-, Gesundheits-, Bildungs- und Arbeitsmarkt anbietet.

Die Zusatzqualifikation Vital-Manager ist obligater Bestandteil des Vital-Managements. Diese spezielle Weiterbildung/ Zusatzqualifikation wird in dieser Übersicht kurz dargestellt.

## Zielstellung

Ziel des Vital-Managements ist die Vermittlung von hardfact-gestützter Gesundheits- und Alter(n)-Kompetenz an die betrieblichen Leistungsträger (Verhaltensprävention), die Verbesserung ihrer Compliance in Gesundheits- und Demografiefragen (Verhältnisprävention) sowie die Unterstützung einer evtl. notwendigen Verhaltenskorrektur durch individuelle Begleitung, Bestätigung, Ermutigung, Motivationssupport und durch Wissenserwerb über nachhaltig verbessertes Selbstmanagement ihrer Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit im Arbeitsprozess.

## Aufgabenfelder des Vital-Manager

Das Vital-Management-Team (der Vital-Manager) ist zugleich organisatorischer und fachlicher Allround-Ansprechpartner und Personal Coach für den Leistungs- und Kompetenzträger im Unternehmen. Er organisiert alle Termine für den Kunden, wertet Analysen gemeinsam mit dem Kunden aus, legt mit dem Kunden die allgemeinen und konkreten Ziele fest, informiert und berät den Kunden umfassend und individuell, dokumentiert, steuert und kontrolliert den Prozess, akquiriert ggf. Zuschüsse von den Kostenträgern und wickelt das Zahlungsmanagement ab.

Da die Dienstleistung Vital-Management obligat analysegebunden ist (Start- bzw. Controlling-Analysen für das Vital-Monitoring), kann sich nur der als Vital-Manager bezeichnen, der ein Vital-Analyse-Instrumentarium benutzt.

Es ist jedoch nicht obligat notwendig, das von eVAA e.V. empfohlene vital.expertise<sup>®</sup>-System zu verwenden. Es stehen auf dem Markt auch andere Messinstrumente bereit (z.B. selektive Fragebögen, Fitnesstests etc.). Diese Instrumente besitzen jedoch nicht die Marktreife, Standardisierung und Qualität des vital.expertise<sup>®</sup>-Lizenzsystems\* (Integrativer Ansatz, Altersvalidierung, Interdisziplinarität, stringente Ressourcenausrichtung, Anwenderfreundlichkeit und Praktikabilität; datenbankgestützte Dokumentation und Datenverwaltung etc.).

\*) Das Vital-Analyse-System wurde im Altersforschungszentrum Max Bürger der Universität Leipzig entwickelt. Die testmethodischen Gütekriterien (Validität (0,70), Reliabilität (0,93) und Objektivität (0,96) sind geprüft. Die Ergebnisse der Faktoren-, Korrelations- und Diskriminanzanalysen wurden in den Fachorganen publiziert. Mit dem System wird seit mehr als 10 Jahren von renommierten Partnern vielfältige Anwendungsforschung betrieben (Einsatz an Universität Kassel und VOLKSWAGEN Kassel im Rahmen eines Projektes der Deutschen Forschungsgemeinschaft; Institut für Arbeits- und Sozialmedizin der TU Dresden mit zahlreichen Forschungsprojekten, Dissertationen und Evaluierungsstudien gemeinsam mit Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin etc.). Auf Wunsch stellt eVAA e.V. eine Übersicht bzw. Linksammlung mit Referenzen und Publikationen zur Verfügung.

## Zielgruppen für die Weiterbildungsmaßnahme

- gesundheitsnahe, auf Human Ressourcenmanagement ausgerichteten Berufe wie Trainer, Sportwissenschaftler, Gesundheits-, Arbeits-, Verhaltens- und Organisationspsychologen, Ökotrophologen, Personal Coaches und Stress-Manager, Moderatoren, Supervisoren, (Sozial-) Pädagogen, Gerontologen, (betriebliche) Gesundheitsmanager, Public Health Manager u.ä..
- auch Ärzte: am ehesten Reha-, Arbeits-, Sport- bzw. Verhaltens-Mediziner; weniger klinische Mediziner.

## Zugangsvoraussetzungen

- Einschlägiger akademischer Abschluss (Universität bzw. Fachhochschule)
- Lebenserfahrung und Persönlichkeit; überdurchschnittlich gute kommunikative Fähigkeiten; Authentizität, Qualitätsbewusstsein und ausgeprägtes Problemlösungsverhalten

## Weiterbildungsmodule Vital-Management

Das Vital-Management ist für das Human Resources Management im Unternehmen in drei Grundmodule gegliedert und kann mit dem fakultativen Praxiskurs „Vital-Management vital.expertise®“ ergänzt werden.

### 1. Vitalität und Arbeit

### 2. Vital- und Selbstmanagement – Psychische Gesundheit im Alltag

### 3. Vital- und Selbstmanagement – Physische Gesundheit im Alltag

### 4. Fakultativ: Praktikum Vital-Management vital.expertise®

## Zusammenfassung der Inhalte

Während der Weiterbildung bekommen Sie die Inhalte anschaulich und praxisnah vermittelt. Die Themenfelder sind jeweils auf das entsprechende Weiterbildungsmodul bedarfsgerecht zugeschnitten.

## Fachliche Basics

### (Gerontologie, Gesundheitsmedizin und Human Resources)

Der Studierende erwirbt Kenntnisse über die Grundlagen des Vitalitätskonzeptes. Dazu gehören die erweiterten Basiskonzepte der Gerontologie sowie der Gesundheitsförderung bzw. Verhaltensmedizin. Beide Fachgebiete werden durch das Vitalitätsmodell erkenntnistheoretisch-operational miteinander verknüpft.

Der unmittelbare Praxis- und Anwendungsbezug wird durch die Themen Human Resources und Vital-Management hergestellt.

Die Studierenden sollen mit drei fachlichen Schwerpunktthemen vertraut gemacht werden:

### Gerontologie

- Definitionen: Lebensphasen; Altern; Individualentwicklung, Reifung und Rückbildung; Ontogenese und Epigenese; Biomorphose; Kalendarisches, biologisches und funktionales Alter(n); Gerontologie und Geriatrie.
- Alternshypothesen und -theorien; Ursachen des Alterns.

- Kalendarisches versus Funktionales Alter(n): hierarchische Betrachtung des Alterns; Alternsgeschwindigkeiten; biopsychosoziales Altern und Asynchronität von Alternsprozessen; intra- und interindividuelle Variabilität des Alterns; Altern und Adaptabilität.
- Gerontologische Diagnostikmethoden.
- Demografie: Maximale und durchschnittliche Lebenserwartung.

### Verhaltensmedizin / Gesundheitsförderung

- Was ist „normal“ in der Biologie? Krankheit, Gesundheit, Leistung.
- Der Funktionsbegriff in der Vital- bzw. Verhaltensmedizin und Gesundheitsförderung (Ressourcenmanagement; primäre, sekundäre, tertiäre Prävention; Rehabilitation).
- Integration + Vernetzung: Der biopsychosoziale Ansatz
- Biologisches Geschlecht + Gender.
- Beanspruchung und Verhalten: Eustress + Distress.
- Wiederherstellung, Regeneration, Adaptation.
- Grundprinzipien und Potenziale der Regenerativen Medizin.
- Vitalitätskonzept und Entwicklungskategorien: phylogenetische, ontogenetische und epigenetische Entwicklung, Genotyp und Phänotyp.
- Biologische Entwicklungstechniken: Adaptionsfähigkeit und Adaptation (sportwissenschaftlich-leistungsphysiologische und sozialpsychologische Grundregeln, Zielstellungen und Anwendungsbeispiele), Replikation, Akkumulation (bording und bridging)

### Vital-Management und Human Resources im Unternehmen

- Definitionen: Vitalität, Lebensqualität, Leistungs- und Arbeitsfähigkeit.
- Aktives und substitutives Vital-Management (Strategien und Maßnahmen der klassischen Gesundheitsförderung, des aktiven Alterns und der Vital-Medizin)

- Vital-Management: Risiko- oder Ressourcenmanagement?
- Vital-Management: Operationalisierung, Expertise und Qualitätssicherung.

## **Vital-, Ressourcen- und Selbstmanagement (Verhaltens- und Interventionsstrategien)**

Im Mittelpunkt der Ausbildung steht der Kunde als kompetenter Partner und Akteur in Gesundheit und Krankheit. Das Lebensalter und damit die Berufs- und Lebenserfahrung des Kunden wird als Kompetenzvorteil herausgearbeitet. Ein zusätzlicher Mehrwert und Wettbewerbsvorteil des innovativen Bildungsansatzes besteht in der Übereinstimmung mit gesundheitspolitischen Fördermaßnahmen (PEF bzw. Shared Decision Making als Förderschwerpunkt in der medizinischen Versorgungsforschung).

Die drei Schwerpunkte der Wissens- und Erfahrungsvermittlung liegen auf den Themenfeldern

### Kunde und Compliance:

- Die Ziele des Kunden ...
- Motivation und Motivierung des Kunden: Vertrauen, Begleitung, Bestätigung, Ermutigung, Messen, Wissen, Bewertung, Erspüren und Erfahren ...
- Partizipative Entscheidungsfindung PEF (Shared Decision Making): der Kunde als König!

### Kunde und Wissen:

- Wichtige Grundregeln der Beanspruchung und Vitalisierung in Arbeit und Alltag ...
- Trainingsmethodische Basics und 1.000 Dollar –Tipps für Schreibtischtäter und Power-typen (Alltagsbewegung, Grundregeln der Gesundheitssport- und Leistungsphysiologie).
- Ernährungsphysiologische Kompetenz im Alltag („gern und richtig essen“).
- Emotional-soziale Intelligenz und Stressabbau, Team- und Stressmanagement (Basics der Arbeits-, Verhaltens- und Gesundheitspsychologie).
- Techniken des Zeitmanagements. Soziales Rollen- und Alternsmanagement.

## Kunde und Handlungskompetenz:

- Soziale Netzwerke im Alternsgang.
- Selbst- und Fremdbild im Alternsgang (interkulturell, sozial, individuell).
- Handlungsfähigkeit im Alternsgang (psychomotorisch, kognitiv-mental, emotional-sozial).

## Vitalitäts-Expertisen

### (marktgängige Verfahren, Möglichkeiten und Methodenkritik)

Es wird ein Überblick über die gängigen Diagnostikinstrumente für Alter, Gesundheit und Leistungsfähigkeit (gerontologische Diagnostik, funktionelle Leistungs- und Fitnessdiagnostik, psycho-soziometrische Verfahren, Work Ability Instrumente etc.) gegeben und der spezielle Mehrwert von ressourcenorientierten Diagnostikmethoden gegenüber der präventiv-medizinischen bzw. Krankheitsdiagnostik dargestellt. Dem Studierenden werden die Möglichkeiten und Grenzen der marktüblichen Analyseverfahren einschließlich ihrer Validierung und Evidenzbasierung erläutert.

Die didaktische Zuordnung der arbeits-, alters- und gesundheitsbezogenen Diagnostikinstrumente und Analyseverfahren erfolgt entsprechend ihrer praktischen Anwendung nach

- Start-Vital-Analysen
- Vital-Monitoring
- Vital-Controlling
- Vital-Check als Qualitätssicherungs-Instrument im HR-Management

Die methodologisch-methodischen Schnittstellen zur Einbindung der Verfahren aus den Applikationsfeldern Freizeit und Rehabilitation werden in allen Einsatzebenen berücksichtigt.

## Vitalität + Arbeit

Die Hauptaufgabe der Informations- und Wissensvermittlung Themenschwerpunktes besteht darin, die Studierenden für die gesellschaftlichen Herausforderungen und die damit verbundenen Chancen und Zukunftspotenziale des Betrieblichen Vital-Managements zu sensibilisieren:

- Demografischer Wandel, Gesundheit, Arbeit – Abschied vom Defizitmodell.

- **Veränderte Arbeitswelt und Human Resources– innovative Gesundheitsdienstleistungen**
- **Gesundheitsstörungen im Wandel: Epidemiologie und veränderte Krankheitsspektren in ihren Auswirkungen auf den Arbeits- und Bildungsmarkt.**

## **Kundenketten, Produktmehrwerte, Verkauf, Kommunikation**

Für die Arbeit am Endkunden werden die Handlungskompetenz sowie Grundlagen der Interaktion für die Studierenden dargestellt und geschult. Das Hauptaugenmerk liegt hierbei auf einer stark praxisnahen Ausbildung.

- **Kommunikationstraining**
- **Grundlagen des Marketing**
- **Produktmehrwerte eines analysegestützten Vital-Managements**

## **Fakultativer Praxiskurs: Das Vital-Management vital.expertise® als kunden- und bedarfsorientiertes Qualitätsprodukt für das Human Resources Management im Unternehmen**

(vgl. auch Produktbeschreibungen Vital-Management vital.expertise®)

Hier werden die Spezifika und Mehrwerte dieser unikaten – weil software-gestützten, standardisierten, analysegebundenen, altersvalidierten und interdisziplinären – Dienstleistung und ihre Mehrwerte für das HR- und Gesundheitsmanagement herausgearbeitet (siehe Anlagen zur Produktbeschreibung des Vital-Managements vital.expertise®).

### **Zugangsvoraussetzung**

- **obligater Eingangs-Vital-Check**
- **Eignungsfeststellung (Eingangsgespräch nach Vital-Analyse durch eVAA e.V.)**

### **Weiterführende Informations- und Lehrangebote**

1. **Fallbeispiele für Interdisziplinäre Vital-Diagnostik, Vital-Management und Vital-Medizin**

- Gesundheitsoptimierung (primäre Prävention)
  - Gesundheitserhalt und Krankheitsvorbeugung (sekundäre Prävention)
  - Gesundheitswiederherstellung und Rehabilitation (tertiäre Prävention)
  - Gemischte Fallbeispiele (anonymisierte Kasuistiken)
2. Vernetzbarkeit und Schnittstellen mit weiteren unternehmensnahen Dienstleistungen.
  3. Wissenschaftliche Referenzen, Studienergebnisse und Vital-Management - Anwendungsforschung.
  4. Gesundheitsmedizinische und gerontologische Begutachtungen.
  5. Interessante betriebswirtschaftliche Kennzahlen / Benchmarks für den Vital-Manager.
  6. Produktlinien, Markt und weitere Applikationsfelder von vital.expertise®.
  7. Wissenschaftliche Qualifizierungsmöglichkeiten (Dissertationsthemen-Index)

## **Organisation, Logistik und (Qualitäts-)Management**

Hierbei handelt es sich um die Erarbeitung der logistischen Umsetzung des Vital-Managements vital.expertise®. Dies beinhaltet eine stark projektbezogene Arbeitsweise, um den modulübergreifenden, ganzheitlichen Ansatz sicherzustellen.

Standardisierter Ablauf der einzelnen Phasen des Vital-Management vital.expertise®:

- (1) Vorgespräch mit Terminvereinbarung (Analyse/Auswertung)
- (2) Pflegeanruf mit Terminfindung für Auswertungsgespräch
- (3) Analyse
- (4) Pflegeanruf nach der Analyse
- (5) Briefing des Vitalmanagers über die Analyseergebnisse
- (6) Auswertung der Ergebnisse in passender Umgebung
- (7) Supervision im Unternehmen

- (8) Personal Coaching
- (9) Endbefragung und Ticketempfehlung
- (10) Feedback

## Das Vital-Management vital.expertise®

für Anbieter von traditionellen Gesundheitsdienstleistungen in den Unternehmen

- Basisinnovation für das Kompetenzfeld „Demografischer Wandel und Arbeitswelt“ (Beurteilung Funktionales versus Kalendarisches Alter; Operationalisierung von Gesundheit (Krankheit), Vitalität, Lebensqualität und Leistung im Arbeitsprozess);
- Kundenakquise- und –bindungsinstrument durch Alleinstellungsmerkmal (Neukundengewinnung und Bestandskundenpflege);
- Weiterbildungsinstrument durch systematische Verknüpfung von Inhalten der Gesundheitsförderung und Altersforschung („Fit4Work, Gesund in die Rente; Fit in die Grube ....“);
- Qualitätssicherungsinstrument für Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (Return of Investment);
- Vernetzung und Professionalisierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagement (Erhöhung der Wirkungs- und Konfigurationsprofessionalität im Unternehmen);
- Unterstützung der Unternehmen bei der demografieorientierten Personalentwicklung (Verbesserung der Personalverfügbarkeit und Arbeitgeberattraktivität);
- Sensibilisierung von Führungskräften und Entscheidungsträgern für die Zukunftsaufgaben Demografie, Gesundheit, Bildung und Arbeit;