



Eindrapport Transitiecoach LVB

Verlengde pilot september 2018 t/m juni 2019

Utrecht, juli 2019





Transitiecoach LVB

De [Transitiecoach LVB](#) is in het leven geroepen om kwetsbare jongeren met een LVB en psychische problemen te begeleiden bij de overgang naar volwassenheid. Met subsidie van het Innovatiefonds Zorgverzekeraars en in samenwerking met GGZ Ecademy, Karakter, Koraal en de Banjaard is een e-learning ontwikkeld om professionals op te leiden tot Transitiecoach LVB. Het project valt onder de [Academische Werkplaats Kajak](#) en is uitgevoerd door het [Kenniscentrum Kinder- en Jeugdpsychiatrie](#). In een eerste pilot van maart tot en met juni 2018 is de e-learning getoetst met een kleine groep coaches. Vanaf september 2018 is de e-learning gratis beschikbaar gesteld en werd in een verlengde pilot tot en met juni 2019 onderzocht wat de mogelijkheden zijn voor een bredere implementatie van de transitiecoach. Hieronder worden kort het verloop van beide pilots en de bevindingen beschreven. Daarnaast wordt een aantal scenario's geschetst voor de toekomst van de Transitiecoach LVB.

Achtergrond

De huidige maatschappij vraagt veel verantwoordelijkheid en zelfstandigheid van jongeren zodra zij 18 jaar worden. Voor jongeren met een LVB en psychische problemen is de overgang naar volwassenheid vaak extra groot, wat het een kwetsbare periode maakt. De Transitiecoach LVB ondersteunt deze jongeren bij taken die horen bij het volwassen worden, zoals financiën, vrije tijd en relaties en zorg. Ondersteuning op deze domeinen draagt bij aan een betere toekomst, waarbij de wensen en vragen van de jongere zelf altijd het uitgangspunt zijn. De Transitiecoach brengt het netwerk van de jongere in kaart en is hierin een verbindende factor.

Verloop eerste pilot

In de periode maart tot en met juni 2018 hebben vijf medewerkers van de instellingen Karakter, de Banjaard en Koraal de e-learning gevolgd en gewerkt met de opgedane kennis als transitiecoach in hun eigen organisatie. Tijdens deze eerste pilot werden de ervaringen van coaches met de e-learning en het transitiecoachen gemonitord. Op basis hiervan is de e-learning aangepast en verbeterd. Uit de evaluatie van de eerste pilot bleek dat de meerwaarde van de inzet van transitiecoach groot is. Jongeren vinden het fijn om begeleiding te ontvangen voor praktische zaken en het wordt gewaardeerd dat er tijd en aandacht is voor hun ideeën, dromen en mogelijkheden. Voor uitgebreide informatie over de eerste pilot verwijzen wij naar de voorgaande rapportages.

De coaching door een transitiecoach wordt als een waardevol traject beschouwd. De e-learning is vanaf september 2018 gratis beschikbaar gesteld en in de verlengde pilot werd het vormgeven van de transitiecoach binnen verschillende organisaties onderzocht.



Verloop verlengde pilot

Vanaf september 2018 werd een groep coaches van verschillende soorten organisaties gevolgd bij het transitiecoachen. Bij aanvang waren dat er 20; uiteindelijk hebben 11 coaches in de pilot geparticipeerd tot het einde. Alle deelnemende coaches hebben de e-learning doorlopen en met succes afgerond. De coaches hebben daarnaast tussen september 2018 en juni 2019 drie vragenlijsten ingevuld en gemiddeld twee à drie intervisie bijeenkomsten gevolgd. Coaches konden zich vrij opgeven voor deze bijeenkomsten. De coaches waren werkzaam bij Humanitas DMH, MEE Zuid-Limburg, JoU Utrecht, Community Support, CSG het Streek, Zorggroep Vizie en Jongerenpunt Noord (Gemeente Amsterdam). Daarnaast ontving het Kenniscentrum tot en met mei 2019 ruim 150 aanmeldingen voor de online e-learning, wat wees op een grote interesse voor kennis op dit thema. De deelnemers aan (alleen) de e-learning zijn over het algemeen werkzaam bij instellingen voor LVB-/VG-zorg, welzijnswerk, jongerenwerk en buurt- en wijkteams. Een enkele aanmelding komt uit de jeugd-ggz, ondanks meerdere pogingen om de e-learning bij deze professionals onder de aandacht te brengen. Van GGZ Ecademy weten we dat van de 153 aanmeldingen, 127 mensen zich daadwerkelijk online hebben geregistreerd voor de training. Van deze groep hebben tot nu toe 63 professionals de training succesvol afgerond. Andere deelnemers moeten nog starten met de e-learning of hebben een gedeelte afgerond.

Tijdens de verlengde pilot is de klankbordgroep een aantal keer bijeen geweest en in juni is een eindbijeenkomst voor alle betrokkenen georganiseerd. Op deze momenten, alsook tijdens de intervisiebijeenkomsten met de coaches, zijn de bevindingen en vraagstukken uitgebreid besproken.

Reflectie op de e-learning

Van de groep die alleen de e-learning heeft gevolgd, hebben 30 mensen in mei een online vragenlijst ingevuld om hun ervaringen met de e-learning en bruikbaarheid in de praktijk te delen. Uit de antwoorden blijkt dat de meeste professionals over de e-learning hebben gehoord via een collega of hun werkgever. Van deze groep professionals werkt het overgrote deel met cliënten in de leeftijd van 12-18 jaar of 18-23 jaar. De cliënten waarmee zij werken hebben zowel een LVB als psychische problemen. Het opleidingsniveau van de professionals is grotendeels MBO+ (20,7%), HBO (34,5%) en HBO+ (17,2%) en zij geven aan het niveau van de e-learning precies goed te vinden (65,5%) of iets te makkelijk te vinden (31%). De e-learning lijkt hiermee qua niveau laagdrempelig genoeg te zijn om aan te sluiten bij professionals. Op de stelling 'De kennis uit de e-learning was nieuw voor mij' reageert 44,8% neutraal en is 34,5% het hiermee eens. Kijkende naar het opleidingsniveau van de professionals, lijkt hiermee de originele inschatting van het niveau (HBO+) iets te hoog te zijn. Uit eerdere ervaringen met de e-learning weten we dat de extra theorie die geboden wordt in pop-up schermen niet altijd gevonden wordt. De vraag is of de professionals alle theorie wel gevonden hebben en dus gelezen hebben.

Uit zowel de online vragenlijst als de intervisiegroep blijkt ook dat ongeveer de helft van de professionals de rol van Transitiecoach goed vindt passen bij zijn/haar functie en organisatie. De rest



van de professionals kijkt hier neutraal tegenaan of vindt de rol minder passend. De tool 'sociaal netwerk in kaart' wordt als zeer nuttig ervaren en het vaakst gebruikt door de professionals. Daarnaast geven zij aan dat het soms al een tijd geleden is dat ze de e-learning gevold hebben. Het lijkt erop dat professionals de e-learning één keer volgen en niet regelmatig erbij pakken gedurende het coachingstraject. Zowel in de intervisiegroepen als in de online vragenlijst geven professionals aan dat het handig zou zijn als alle theorie en tools in één pakket te downloaden zijn. Dit zou het ook makkelijker maken om alle informatie als naslagwerk te gebruiken tijdens het coachen.

Tijdens de intervisiebijeenkomsten met de coaches zijn een aantal thema's naar voren gekomen die extra aandacht vragen. Deze thema's komen nu niet expliciet terug in de e-learning.

- **Interculturele verschillen.** Het is lastig wanneer je als coach niet dezelfde taal spreekt als familieleden van de jongere. De jongere moet hierbij soms optreden als vertaler, of een collega of familielid moet worden ingezet, wat niet altijd wenselijk is. Het betrekken van een collega die de taal wel spreekt is niet altijd een oplossing, omdat schaamte een grotere rol kan spelen wanneer een ouder spreekt met iemand met eenzelfde culturele achtergrond.
- **Ouders met een LVB.** Wanneer er bij ouders ook sprake is van LVB problematiek, heeft dit invloed op de hulpverlening. Het lukt hierdoor niet altijd om ouders te betrekken, of de jongere de juiste keuzes te laten maken wanneer ouders de jongere niet kunnen steunen.
- **Loverboy problematiek.** De coaches geven aan zich bewuster te willen zijn van het herkennen van deze problematiek. Met name bij jonge meisjes zien zij dat er misbruik gemaakt wordt van goedgelovigheid en dit mogelijk tot problemen kan leiden. Hier kan op ingespeeld worden door in de e-learning specifiek te verwijzen naar het [kennisdossier](#) 'Slachtoffers van loverboys' op de website van het Kenniscentrum en het dossier van het [Nji](#).
- **Beïnvloeding door media.** Coaches signaleren dat media zowel positieve als negatieve kanten met zich meebrengen. Jongeren zijn vatbaar voor bijvoorbeeld het kijken van series en krijgen hierdoor niet altijd een realistisch beeld mee. Een van de coaches gebruikt het praten over series als ingang om bepaalde thema's ter sprake te brengen bij de jongere.
- **Delen van persoonlijke verhalen.** In hoeverre deel je als coach persoonlijke ervaringen? Coaches vertellen dat iets over jezelf vertellen er soms toe leidt dat het gesprek makkelijker op gang komt. Maar er is ook aarzeling om te veel van jezelf te bespreken met de jongere.
- **Juridische en praktische zaken.** Coaches komen in de praktijk knelpunten tegen wanneer het gaat om praktische en juridische zaken. Een voorbeeld hiervan is dat wanneer een thuiswonende jongere toeslagen aanvraagt, dit gevolgen kan hebben voor de toeslagen van ouders. Hierin zouden coaches meer aanknopingspunten willen hebben.

Andere ervaringen zijn dat het bieden van hulp aan jongeren met psychische problemen makkelijker op gang komt dan aan jongeren met een LVB. Een combinatie van beide wordt als moeilijker ervaren. De coaches, die veelal niet in de ggz werken, geven aan dat zij regelmatig afstemming hebben met de ggz. Het komt weleens voor dat een coach moet stoppen, omdat er eerst behandeling nodig is. Op



een rustig moment kan de begeleiding van de jongere terugkeren. Het komt ook voor dat de coach wordt ingezet om de opdrachten die door de behandelaar (vanuit de ggz) worden meegegeven samen met de jongeren uit te voeren. Over het algemeen wordt afstemming met de ggz als moeizaam ervaren. Coaches geven aan dat ze pas laat op de hoogte gebracht worden van een ggz traject, of dat er lastig contact is te krijgen met de behandelaar. De ervaring van de coaches is ook dat de ggz geen toenadering zoekt, mogelijk omdat de ggz niet voldoende op de hoogte is van de mogelijkheden om coaches in te zetten. Dit is een belangrijk knelpunt in de zorgverlening aan de deze doelgroep. De ggz signaleert, maar de er is onvoldoende verbinding met organisaties die zijn gericht op (praktische) begeleiding en coaching.


Reflectie op de implementatie

Sector - Waar komt de transitiecoach LVB het beste tot zijn recht?

Binnen de verlengde pilot zijn de meeste aanmeldingen uit de LVB-sector, jongerenwerk en welzijnswerk gekomen. Het oorspronkelijke idee, waarbij een professional binnen de jeugd-ggz een jongere coacht, bleek lastiger uit te voeren. In de verlengde pilot bleek dat het werven van professionals in de jeugd-ggz veel tijd vraagt. Via algemene informatiekanalen (LinkedIn, website, nieuwsbrief etc.), congressen, benaderen van bestuurders en leidinggevenden is het nauwelijks gelukt om deze groep te betrekken. Uit de eerste pilot weten we ook dat het voor coaches lastig was aparte uren te krijgen van de organisatie en om jongeren als Transitiecoach te benaderen en vervolgens te begeleiden binnen de ggz. De functie van Transitiecoach LVB kwam binnen de ggz dus lastig van de grond.

Daarentegen is er erg veel enthousiasme uit de andere sectoren. Professionals uit de ambulante zorg en jongerenwerk hebben vaak een functie (ambulant begeleider, jongeren coach, woonbegeleider etc.) die qua werkzaamheden grotendeels overeenkomt met het werk van de Transitiecoach. Het kan bijvoorbeeld zijn dat zij al jongeren begeleiden bij het vinden van een dagbesteding, omgaan met geld en schulden, het vinden van een woning en behalen van persoonlijke doelen. Deze professionals geven aan dat zij baat hebben bij de e-learning, omdat deze kennis en tools biedt voor een specifieke doelgroep. Deze coaches krijgen vaak geen extra uren van de organisatie, maar passen het geleerde toe binnen hun huidige werk. De focus ligt hiermee op het tijdelijk coachen van de jongeren tijdens een kwetsbare periode. Binnen de pilotgroep zijn er een aantal coaches bij wie de rol van Transitiecoach naar eigen zeggen beter past, omdat zij de mogelijkheid hebben om jongeren over een langere periode te coachen. Een jongerencoach of casusregisseur die als taak heeft een jongere toe te leiden naar zorg of het coördineren van zorg, heeft minder tijd hiervoor. Het begeleiden van de overgang naar volwassenzorg is hierdoor niet altijd een van de primaire taken van de coach. De casusregisseur uit de pilotgroep belegde de taken van Transitiecoach echter wel bij anderen en wees hen op de e-learning. De kennis uit de e-learning werd gebruikt om medewerkers te coachen, zodat zij vervolgens de taken van de Transitiecoach uitvoerden.


Binnen de pilot hebben we daarnaast nog twee andere groepen ontdekt die baat kunnen hebben bij



de e-learning: begeleiders vanuit het gemeentelijke wijkteam en Intern Begeleiders/leerkrachten uit het (praktijk) onderwijs. Voor medewerkers van een gemeente is de e-learning interessant omdat gemeenten verantwoordelijk zijn voor een sluitend jeugdbeleid en de overgang naar volwassenheid een belangrijk thema is hierin. Het praktijkonderwijs biedt een mogelijkheid voor een preventieve aanpak van de Transitiecoach. Jongeren met een LVB en psychische problemen kunnen al op jonge(re) leeftijd voorbereid worden op de overgang naar volwassenheid.

Doelgroep – wie heeft er het meeste baat bij een Transitiecoach LVB?

LVB en/of psychische problemen



We hebben gemerkt dat er een grote behoefte is aan (kennis uit) de e-learning in andere delen van het jeugdveld dan de jeugd-ggz (de LVB sector, het jongeren- en welzijnswerk en organisaties voor jeugd- en opvoedhulp). Deze professionals gebruiken de kennis uit de e-learning als extra kennis en passen dit toe in hun werk met de jongeren met een LVB en/of psychische klachten die zij al begeleiden. Het bereik van de e-learning wordt hiermee groter. Echter, de specifieke groep van jongeren met een LVB én psychische problemen vervaagt hierdoor. Coaches begeleiden namelijk ook jongeren waarbij er sprake is van alleen een LVB of psychische problemen, of met een vermoeden van een van beide.

Leeftijd: 18-/18+

Een deel van de coaches in de pilot begeleidt ook jongvolwassenen die ouder zijn dan 18 jaar. Deze coaches geven aan dat de problemen waar deze jongvolwassenen tegenaan lopen vergelijkbaar zijn met de 18- groep, zeker wanneer sprake is van een LVB. De kennis en ervaring die coaches opdoen met de e-learning is daarmee nog steeds relevant en de jongvolwassene kan een Transitiecoach goed gebruiken. De Transitiecoach heeft de jongvolwassene echter niet kunnen voorbereiden op de feitelijke veranderingen die horen bij (voor de wet) volwassen worden, evenals het begeleiden van de overgang naar volwassen zorg. Daarmee valt het preventieve aspect enigszins weg. Desalniettemin is de meerwaarde ook in die periode groot.

De rol van Transitiecoach – Hoe ziet de rol van Transitiecoach LVB eruit?

In de eerste pilot kreeg de Transitiecoach een nieuwe rol binnen de organisatie. Hiervoor werden uren vrijgemaakt en de coach werd naast de behandelaar geplaatst voor extra begeleiding. In de verlengde pilot is de Transitiecoach vaak niet iemand die aan het netwerk van de jongere wordt toegevoegd. De coach begeleidde de jongere al en de kennis en tools uit de e-learning werden toegepast binnen de begeleiding. De rol van transitiecoach is daarmee niet nieuw, maar wel een aanvulling op de bestaande werkzaamheden. Daarnaast zien we dat de professionals die de e-learning hebben gevolgd door hun collega's als expert gezien worden op het gebied van LVB en psychische problemen en de overgang naar volwassenheid. Hiermee is de rol van aandachtsfunctionaris ontstaan en coacht de Transitiecoach andere collega's op dit gebied. Coaches pakken dit dan zelf op en krijgen hiervoor doorgaans geen extra uren vanuit hun organisatie. De



vraag is of de Transitiecoach een functie of verdiepende kennis is. Als het een functie is, dan kan het op een bepaalde manier worden vormgegeven. Als het om kennis draait, dan kan het vrijblijvend gebruikt worden en krijgt het overal een eigen invulling. Het is echter moeilijk om de Transitiecoach als functie in de markt te zetten. Organisaties zouden het zelf moeten implementeren en er een aparte rol voor creëren. Als het 'slechts' kennis blijft, dan wordt de Transitiecoach makkelijker ingezet.

De e-learning Transitiecoach LVB is in beide gevallen van meerwaarde, omdat het zowel verdieping kan bieden op een specifieke doelgroep en thematiek als invulling kan geven aan een specifieke rol als Transitiecoach LVB.

Conclusie

Uit de beide pilots blijkt dat de Transitiecoach een grote meerwaarde heeft voor jongeren in een kwetsbare periode van hun leven. Ondanks deze inhoudelijke meerwaarde blijkt het lastig om het transitiecoachen goed van de grond te krijgen binnen de jeugd-ggz. Het lijkt erop dat de rol van Transitiecoach binnen de bestaande structuren van de jeugd-ggz moeilijk in te passen is. Het vraagt een grote tijdsinvestering om instellingen in beweging te krijgen, coaches te werven en binnen de organisatie jongeren te werven. Waarbij de belangrijkste vraag die beantwoord moet worden is: past/hoort de rol van transitiecoach wel bij de jeugd-ggz, of is deze elders beter op zijn plek?

Professionals uit andere sectoren binnen de jeugdhulp geven aan dat de kennis en tools uit de e-learning zeer relevant zijn. Het begeleiden van jongeren, ook wanneer er sprake is van een LVB en psychische problemen, vormt vaak de kerntaak van deze professionals. De coaches hoeven weinig aan te passen in hun dagelijks werk en integreren de nieuw geleerde vaardigheden in de begeleiding van jongeren. De vaardigheden die de coaches leren in de e-learning, gericht op jongeren met een LVB en psychische problemen, lijken hierbij breder inzetbaar. Dit type coaches zou een goede aanvulling zijn op de behandeling die gegeven wordt vanuit de jeugd-ggz. De afstemming tussen deze bredere sector en de jeugd-ggz behoeft daarbij wel aandacht.

Hoewel de rol van Transitiecoach dus goed lijkt te passen binnen andere sectoren, wijkt deze oplossing wat af van het originele vraagstuk binnen de jeugd-ggz: hoe begeleiden we jongeren met een LVB en psychische problemen beter bij de overgang naar volwassenheid? Hier is binnen de reguliere behandeling nu onvoldoende ruimte voor. Wanneer de rol van Transitiecoach wel binnen de bredere jeugdhulp wordt ingevuld, is het van essentieel belang dat de behandelaren binnen de jeugd-ggz de coaches in het brede jeugdhulp veld weten te vinden. Dit is nu nog niet altijd het geval en het is belangrijk te beseffen dat we ons daarvoor extra moeten inspannen, vanuit alle partijen. Deze knelpunten moeten op de agenda gezet worden bij de ggz, maar ook breder. Het gaat namelijk over integraal werken en diverse disciplines en organisatie bij elkaar brengen op zowel behandelniveau als op praktisch niveau. Hoe zorg je bijvoorbeeld voor een goed werkende waakvlamfunctie? Het maken van toekomstplannen is belangrijk, maar nog belangrijker is de uitvoering ervan.





Toekomst

Uit verschillende bronnen weten we dat de overgang naar volwassenheid een urgent thema is. Uit dit project komt naar voren dat de Transitiecoach hierin een waardevolle toevoeging kan zijn. Ook de specifieke kennis over jongeren met een LVB en psychische problemen wordt door professionals als een waardevolle aanvulling ervaren binnen hun werk. De e-learning blijft gratis beschikbaar via GGZ Ecademy. In overleg met GGZ Ecademy zal het Kenniscentrum de komende vier jaar nog suggesties doen voor een update. Na afsluiting van het project verdient de Transitiecoach LVB een passend vervolg en een langdurig voortbestaan. Om die reden hebben we verschillende mogelijkheden verkend om de e-learning beschikbaar te blijven stellen en verder te verspreiden. Hieronder worden de vervolgstappen beschreven.

Stap 1


Het Kenniscentrum draagt vanuit de eigen bijdrage met beperkte inspanning zorg voor de verspreiding van de e-learning Transitiecoach LVB. De e-learning wordt aangeboden via de website en er wordt met regelmaat een nieuwsbericht gedeeld via verschillende interne en externe kanalen (zoals een vermelding op websites en in nieuwsbrieven van samenwerkingspartners en relevante partijen). Geïnteresseerden kunnen zich aanmelden door contact op te nemen met het Kenniscentrum, waarna de inloginstructies en de handleiding voor coaches worden toegestuurd. Daarnaast ontvangen deelnemers de nieuwe handleiding voor organisaties om het management en de directie te informeren en om te concretiseren wat er vanuit de organisatie nodig is om Transitiecoach LVB op een goede manier vorm te geven. Het Kenniscentrum monitort hoeveel mensen de e-learning opvragen, bij welke organisaties zij werken en welke functies zij bekleden. Deze informatie wordt bijgehouden om inzichtelijk te krijgen wie de deelnemers zijn. Indien er in de toekomst mogelijkheden ontstaan of middelen beschikbaar worden gesteld om de Transitiecoach LVB verder te ontwikkelen, dan is deze informatie van belang. Tot die tijd wordt de informatie slechts bijgehouden en opgeslagen.

Stap 2

Daarnaast krijgt de e-learning Transitiecoach LVB een plek binnen de [Aanpak 16-27](#). Het platform Aanpak 16-27 richt zich op de doorlopende ondersteuning van kwetsbare jongeren in deze levensfase. Hierin worden jongeren centraal gesteld en wordt samengewerkt met gemeenten, kennisinstituten en professionals om tot een integrale aanpak te komen. Dit sluit inhoudelijk goed aan bij de doelstelling van de Transitiecoach LVB. Ten behoeve van de vindbaarheid is het van belang dat de e-learning Transitiecoach LVB actief wordt aangeboden bij partijen die hier baat bij kunnen hebben. De Aanpak 16-27 biedt daartoe de geschikte kanalen. Binnen onze samenwerking met het Nederlands Jeugdinstuut die het platform faciliteert wordt dit verder uitgewerkt. Met deze partner, en het Landelijk Kenniscentrum LVB wordt ook in samenwerking toegewerkt naar de volgende stap, waarin de Transitiecoach LVB verder wordt doorontwikkeld.


Stap 3

De Transitiecoach LVB heeft betrekking op een actueel maatschappelijk onderwerp en sluit aan bij de



huidige ontwikkelingen om preventief en laagdrempelig hulp te bieden aan jongeren en jongvolwassenen. De pilots en literatuur van dit project vormen een grondige onderbouwing voor verdere stappen. Te denken valt aan het verder verkennen van doelgroepen voor de e-learning zoals het onderwijs of het ontwikkelen van specifieke modules.

Hierbij is de vraag of de uitvoering werkelijk bij het Kenniscentrum moet en kan plaatsvinden of bijvoorbeeld meer in samenwerking met andere partijen. In eerste instantie zal worden gekeken of het Kenniscentrum Kinder- en Jeugdpsychiatrie in samenwerking met het Landelijk Kenniscentrum LVB en het Nederlands Jeugdinstituut middelen kunnen organiseren om dit in samenwerking op te pakken.



Voor meer informatie over Transitiecoach LVB, zie www.transitiecoach-lvb.nl.