



# Toelichting op de Transitiecoach LVB

Informatie voor organisaties

*Versie: maart 2021*





## De Transitiecoach LVB

Deze toelichting op de Transitiecoach LVB biedt leidinggevendenden binnen (jeugd) hulpverleningsorganisaties handvatten voor de implementatie van de e-learning Transitiecoach LVB. De (gratis) e-learning Transitiecoach LVB bereidt (jeugd)hulpverleners voor op het ondersteunen van jongeren met een LVB en psychische problemen rond hun 18e levensjaar. Ondersteuning bij taken die horen bij volwassenen worden, zoals het regelen van zorg en het zoeken naar een woning en werk, draagt immers bij aan een betere toekomst voor deze jongeren. Elke hulpverlener die met deze doelgroep werkt of affiniteit met hen heeft, kan de e-learning volgen. Deze toelichting bevat achtergrondinformatie over de Transitiecoach LVB en het volgen van de e-learning. Er is een aparte handleiding met informatie voor degenen die de e-learning volgen.

De maatschappij vraagt veel verantwoordelijkheid en zelfstandigheid van jongeren met een LVB en psychische klachten zodra zij 18 worden. Jongeren zijn hier vaak niet goed op voorbereid. Transitiecoachen richt zich op de ondersteuning bij deze taken binnen verschillende domeinen, zoals zorg, financiën, vrije tijd en relaties. De Transitiecoach LVB neemt expliciet niet de taken over van jongeren, maar gaat – met het oog op zelfstandigheid – samen met jongeren aan de slag. Op die manier leren jongeren zoveel mogelijk zelf op te pakken en hulp te vragen waar dat nodig is. De ervaring leert dat zorgverleners, met name in de ggz, hier onvoldoende aan toekomen.

### Achtergrond

De e-learning Transitiecoach LVB leert jeugdhulpverleners specifieke coachingsvaardigheden die ingezet kunnen worden bij de overgang naar volwassenheid. Er is specifiek aandacht voor de transities die plaats vinden rondom het 18<sup>e</sup> levensjaar (van jeugdzorg naar volwassenzorg). In de praktijk blijkt de kennis uit de e-learning ook geschikt voor jongvolwassenen die zich in een overgangsfase bevinden, zoals de overgang naar zelfstandig wonen. De inhoud van de e-learning is breed toepasbaar, waardoor de theorie en tools op verschillende manieren gebruikt kunnen worden.

Oorspronkelijk is de e-learning ontwikkeld voor gebruik binnen de jeugd-ggz. De rol van transitiecoach blijkt echter in verschillende contexten te kunnen worden ingezet, waaronder wijkteams, orthopedagogische behandelcentra, jongerenwerkorganisaties en LVB/VG-instellingen. De ervaring leert dat in sommige organisaties een aparte functie van transitiecoach ontstaat, waarbij een medewerker zich als transitiecoach profileert. In andere gevallen integreren hulpverleners het 'transitiecoachen' in hun bestaande functie en wordt het als aanvullende taak beschouwd. De e-learning wordt dan gebruikt ter verdieping van kennis over het onderwerp. Afhankelijk van onder andere organisatorische aspecten kan de voorkeur gegeven worden aan de ene toepassing (transitiecoach als rol/functie) boven de andere (transitiecoach als kennis).



## De module

Aan de hand van fictieve coach 'Sem' en virtuele jongeren doorloopt de professional een coachingstraject. Hierbij is er aandacht voor theorie, casuïstiek, opdrachten en tools. De theorie beschrijft het idee achter de transitiecoach en de coachingstaken die hierbij horen. Met casussen wordt geoefend met de kennismaking, het doorbreken van blokkades en het voorbereiden op een gesprek met andere (zorg)instellingen (zoals volwassenenzorg). Bij het maken van de opdrachten kunnen verschillende tools ingezet worden. In totaal duurt het ongeveer 3 uur om de e-learning te doorlopen. Het lezen van alle theorie kost daarnaast ook ongeveer 3 uur. De e-learning kan op elk moment gestopt worden, om op een later moment weer mee verder te gaan. Na afloop van de e-learning kan te allen tijde nog gebruik gemaakt worden van de tools uit de module.

*Let op:* de theorie en tools zijn verwerkt in de e-learning. Bij het doorlopen van de e-learning vindt men de theorie en tools rechts bovenin door op het info symbool te klikken. Daarnaast is een groot deel ook aan de rechterkant terug te vinden op de overzichtspagina bij 'theorie'.

## Oefentoets en eindtoets

De module bereidt de professional uiteindelijk voor op een oefen- en eindtoets. Het halen van de eindtoets geeft aan dat de (jeugd)hulpverlener kennis en kunde heeft van coachingstaken die horen bij het ondersteunen van jongeren met een LVB en psychische problemen rondom de overgang naar volwassenheid. Zowel de oefentoets als de eindtoets bevatten vragen die overeenkomen met de casuïstiek uit de module. Indien de eindtoets niet met een voldoende wordt afgesloten, volgt een herkansing. Bij een succesvolle afronding van de module, ontvangt de coach tenslotte een certificaat. Dit certificaat kan gebruikt worden om registratiepunten aan te vragen bij volgende registers:

- Kwaliteitsregister V&V en Register Zorgprofessionals: 3 punten
- Verpleegkundig Specialisten Register: 3 punten
- Registerplein: 3 punten
- SKJ: 3 punten, de precieze instructies rondom het aanvragen van de SKJ-punten staat in de handleiding voor coaches.



## Werven van jongeren

De toekomstige transitiecoach is zelf verantwoordelijk voor het werven van jongeren die in aanmerking komen voor een coachingstraject. Daarvoor is het nodig dat er vanuit de organisatie ondersteuning wordt geboden. Het blijkt goed te werken als intern voor alle medewerkers duidelijk is wat de rol van transitiecoach inhoudt en hoe het zich onderscheidt van de overige werkzaamheden (die soms overlap lijken te hebben). Van jongeren weten we dat het waardevol is als de transitiecoach niet hun reguliere behandelaar of begeleider is. Ze ervaren meer vrijheid om te praten over verschillende levensdomeinen en hebben een coach die ze ondersteunt bij dingen die voor hen belangrijk zijn. In dit geval is van belang dat collega's van de coach weten welke rol en taken de transitiecoach op zich neemt, om verwarring te voorkomen.

In andere sectoren (zoals het jongerenwerk) begeleidt de coach vaak al jongeren. Ook dan kan ervoor gekozen worden collega's jongeren uit elkaars caseload te laten coachen. De jongere krijgt hiermee een eigen Transitiecoach, naast de begeleiding die hij of zij al ontvangt. In de praktijk kiezen veel coaches er echter voor om de kennis van het Transitiecoachen toe te passen bij de jongeren die ze al begeleiden, omdat de rol van een Transitiecoach veel overlap heeft met hun dagelijkse werkzaamheden. Het belangrijkste aandachtspunt is dat ik alle gevallen er een goede afstemming moet plaats vinden met collega's. Wanneer voor iedereen helder is op welke manier de transitiecoach een meerwaarde heeft, dan zal er naar verwachting gebruik worden gemaakt van de mogelijkheden.

## Implementatie

Uit het pilotonderzoek blijkt dat organisaties de Transitiecoach op verschillende manieren onder de aandacht brengen bij hun werknemers. Medewerkers binnen een organisatie kunnen op de e-learning worden geattendeerd binnen (multidisciplinaire) overleggen, via intranet of een presentatie van een collega die de e-learning al heeft gedaan. Een aantal organisaties hebben de e-learning toegevoegd aan hun interne scholingsaanbod. De huidige handleiding en de handleiding voor coaches bieden handvatten voor de praktische uitvoering van de e-learning en het coachen.

Uit het pilotonderzoek blijkt ook dat de Transitiecoach waardevoller wordt wanneer deze ondersteund wordt met intervisiebijeenkomsten. Transitiecoaches hebben dan de mogelijkheid om onderling ervaringen uit te wisselen en van elkaar te leren. In de pilot werden gemiddeld 3 bijeenkomsten georganiseerd. Bij de start van het transitiecoachen werden de ervaringen met de e-learning en werving van jongeren gedeeld. Binnen de twee bijeenkomsten daarna werden ervaringen met betrekking tot de coaching zelf gedeeld. Ook werd casuïstiek besproken en gaven de coaches elkaar advies. Afhankelijk van het aantal professionals binnen een organisatie die als Transitiecoach werkt, kunnen deze bijeenkomsten doorlopend worden gehouden.



### Sociale kaart

Gedurende het traject krijgt een coach met allerlei relevante instanties te maken, waardoor deze coach een sociale kaart van de omgeving kan maken (bijvoorbeeld in gesprek gaan met de gemeente of jongereninformatiepunten). Het is van belang dat deze sociale kaart bijgehouden wordt door de coach, zodat verschillende jongeren op allerlei domeinen vlot geholpen kunnen worden. Deze sociale kaart kan met collega's gedeeld worden en middels deze uitwisseling aangevuld worden. Leidinggevenden kunnen dit stimuleren door het expliciet mee te laten nemen in (multidisciplinaire) overleggen. Facilitatie middels een centrale opslag- en vindplaats kan hier tevens helpend in zijn (denk aan een plek op intranet of andere interne website).



### Contactgegevens

Voor vragen of opmerkingen over de Transitiecoach LVB (en voor het aanmelden voor de e-learning) zijn medewerkers van het Kenniscentrum Kinder- en Jeugdpsychiatrie beschikbaar. Stuur een bericht naar [info@kenniscentrum-kjp.nl](mailto:info@kenniscentrum-kjp.nl).

Meer informatie is ook te vinden op:  
[www.ggzecademy.nl/pagina188.php](http://www.ggzecademy.nl/pagina188.php)  
[www.transitiecoach-lvb.nl](http://www.transitiecoach-lvb.nl)

