



BRUGFIGUREN

Inzetten op brugfiguren Levenslang Leren in uw organisatie

Bouwstenen om aan de slag te gaan met brugfiguren levenslang leren

Inhoudstafel

Inzetten op brugfiguren Levenslang Leren in uw organisatie	1
Inhoudstafel.....	2
Aanleiding	3
DEEL 1 – Introductie brugfiguren LLL.....	4
1. Wat is een brugfiguur LLL?	4
1.1 Definitie.....	5
1.2 Kernopdracht.....	5
1.3 Hoe gaan brugfiguren LLL tewerk?.....	6
1.4 Waarom inzetten op brugfiguren?.....	6
2. Brugfiguren LLL in jouw organisatie.....	7
2.1 Waar zijn brugfiguren LLL actief?.....	7
2.2 Wie kan er een brugfiguur LLL zijn?	7
2.3 Welke profielen brugfiguren LLL zijn er?.....	7
2.3.1 Profielen op de werkplek	9
2.3.2 Profielen in een buurt – lokale context.....	11
DEEL 2 - Aan de slag met brugfiguren LLL.....	14
1. Opstart	14
1.1 Implementatietraject	14
1.2 Inbedding & omkadering van brugfiguren	14
1.2.1 Omkaderen binnen de organisatie.....	15
1.2.2 Opzetten van samenwerking	15
2. Instroom/Herkennen	17
2.1 Werven van brugfiguren LLL	17
2.1.1 Inhoud van het wervingsbericht	17
2.1.2 Wervingsstrategie	17
2.2 Selecteren van brugfiguren LLL.....	18
2.3 Onboarding van brugfiguren LLL.....	19
3. Dagelijkse werking	20
3.1 Hoe pakt een brugfiguur het aan in de praktijk?.....	20
3.2 Welke taken voert een brugfiguur LLL uit & hoe kan jouw organisatie hierbij ondersteunen? 22	
3.3 Opleiding & coaching	28
3.3.1 Welke trainingsnoden voor welk profiel brugfiguur?	29
DEEL 3 – Fiches van brugfiguren LLL	31

Aanleiding

Deze handleiding kwam tot stand naar aanleiding van een studie door IDEA Consult, The Argonauts & Domo de Refontiro in opdracht van het departement Werk en Sociale Economie, en in samenwerking met het Partnerschap Levenslang Leren (LLL), ACV en Ligo. Deze studie onderzocht de rol die **brugfiguren** kunnen spelen om **potentiële lerenden**, dat wil zeggen burgers die weinig motivatie hebben of veel drempels ervaren om aan de slag te gaan met levenslang leren, op weg te helpen. Het Partnerschap LLL wil inzetten op brugfiguren LLL gezien hun potentieel om burgers via een laagdrempelige en informele eerste stap te begeleiden richting levenslang leren. Studies tonen dat begeleiding specifiek gericht op doelgroepen die minder participeren aan levenslang leren meer effectief zijn dan gerichte financiële incentives.

Deze handleiding kan gebruikt worden door jouw organisatie als jullie aan de slag willen gaan met brugfiguren levenslang leren. In deze handleiding lichten we toe wat brugfiguren zijn, welke rol zij spelen voor de potentiële lerende en hoe zij hun taken oppakken. Daarnaast gaan we specifiek in op hoe ook jouw organisatie of lokaal bestuur aan de slag kan gaan met brugfiguren.

Ondanks de positieve resultaten die we zien in verschillende praktijkvoorbeelden, blijft het een uitdaging om binnen een super divers veld aan de slag te gaan met brugfiguren. Voor elke organisatie geldt een andere context, waardoor andere profielen brugfiguren ingezet zullen worden en zij anders zullen functioneren. **Deze handleiding biedt dus de bouwstenen om aan de slag te gaan met brugfiguren levenslang leren, maar er dient nog een concretisering te gebeuren op maat van jullie organisatie.**

Deze handleiding wordt **geflankeerd door** een uitgebreide studie over de rol van brugfiguren en een Toolbox 'Op leeravontuur' met gespreksmethodieken voor de brugfiguren om coachende gesprekken te voeren en te reflecteren met de doelgroepen die minder participeren aan levenslang leren (door Domo de Refontiro).

Het doel is om zoveel mogelijk organisaties en lokale besturen te inspireren en bouwstenen te geven om brugfiguren succesvol in te zetten, en zo op een laagdrempelige manier steeds meer mensen tot leren te brengen.

DEEL 1 – Introductie brugfiguren LLL

1. Wat is een brugfiguur LLL?

Definitie brugfiguren

“Personen actief binnen organisaties, die kort bij potentiële lerenden staan en een rol opnemen in het sensibiliseren, informeren en stimuleren naar leren. Ze zijn actief in diverse leercontexten (op werkvloeren, bemiddeling, onderwijs,...) en komen zo in contact met verschillende doelgroepen. Vanuit hun (vertrouwens)positie kunnen ze gemakkelijk remedieerbare leerdrempels snel aanpakken of verhelpen ze net die drempels die via meer formele kanalen moeilijker remedieerbaar zijn.”

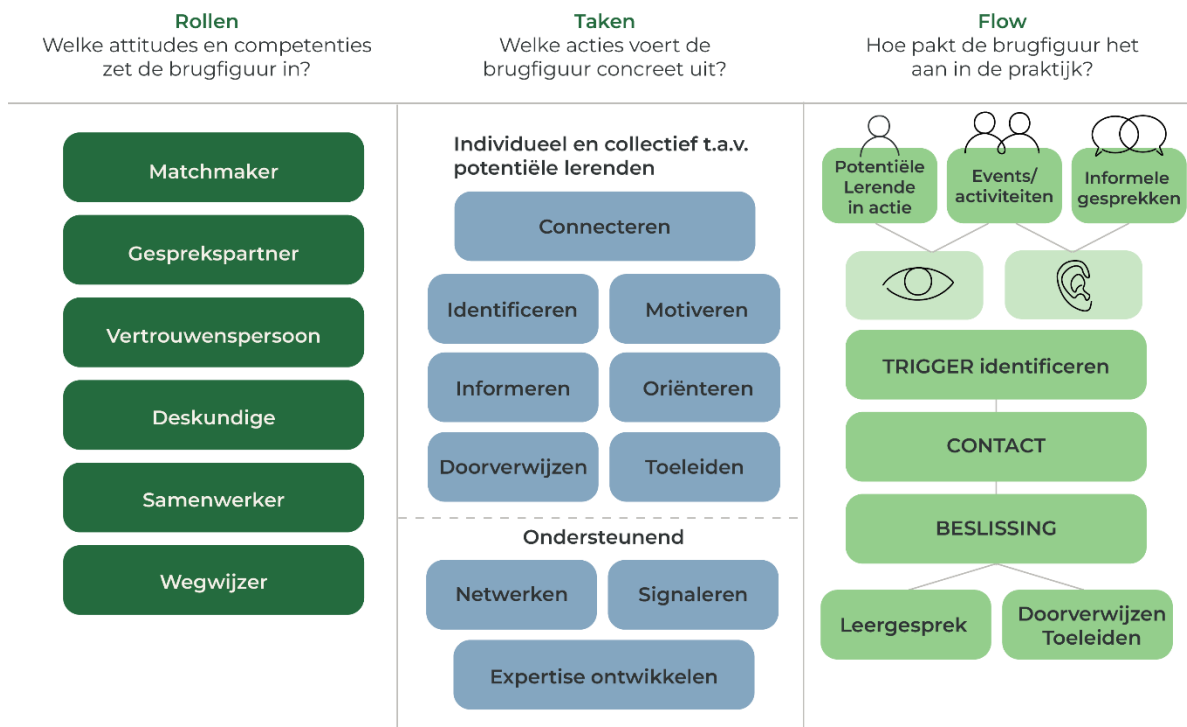
- Actief op werkplekken of in de buurt/lokale context
- Als professional of als vrijwilliger
- In netwerk met andere brugfiguren en partners



Hoe doet de brugfiguur dit?

een brugfiguur werkt... informeel vanuit vertrouwen neutraal

...om zo **drempels weg te werken** doorheen het volledige traject door **op maat** van de individuele of een groep potentiële lerende(n) **rollen** en **taken** in te zetten tijdens de **flow** die ze doorlopen.



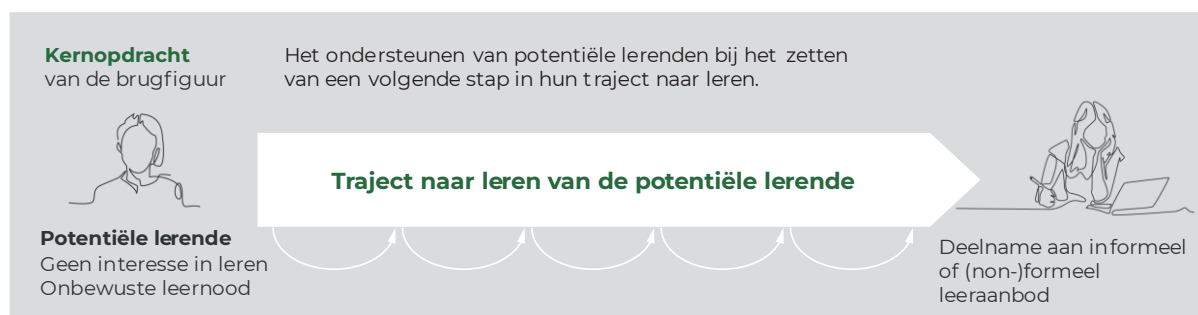
1.1 Definitie

Voor jouw organisatie aan de slag kan met brugfiguren, is het belangrijk om te duiden wat we precies bedoelen met een 'brugfiguur'. Een brugfiguur LLL dankt zijn naam aan de **brug die hij slaat tussen** een (nog onbewuste) leernood of -wens en een passend antwoord, een brug tussen leervraag en leeraanbod. Tijdens dat traject helpt de brugfiguur de potentiële lerende verschillende 'deelbruggetjes' te overwinnen, leerdrempels die in elke stap van het traject naar leren overwonnen moeten worden door de potentiële lerende. In die zin slaat de brugfiguur LLL ook een brug naar progressie in persoonlijke ontwikkeling, door het overwinnen van verschillende drempels bouwt de potentiële lerende meer zelfvertrouwen, zelfstandigheid en zelfbewustzijn.

Hieronder vinden jullie de definitie van brugfiguren LLL terug. Deze definitie werd opgesteld door het Partnerschap Levenslang Leren.

Personen actief binnen organisaties, die kort bij potentiële lerenden staan en een rol opnemen in het sensibiliseren, informeren en stimuleren naar leren. Ze zijn actief in diverse leercontexten (op werkvloeren, bemiddeling, onderwijs ...) en komen zo in contact met verschillende doelgroepen. Vanuit hun (vertrouwens)positie kunnen ze gemakkelijk remedieerbare leerdrempels snel aanpakken of verhelpen ze net die drempels die via meer formele kanalen moeilijker remedieerbaar zijn.

1.2 Kernopdracht



De kernopdracht van brugfiguren LLL bestaat uit **het ondersteunen van potentiële lerenden bij het zetten van een volgende stap in hun traject naar leren**. Dit 'traject naar leren' start voor een potentiële lerende op het moment waarop er een 'potentieel' tot leren ontstaat. De potentiële lerende ervaart vanuit zijn context voldoende (mentale) ruimte om een traject naar leren aan te vangen. De potentiële lerende is zich op dat moment nog niet bewust van zijn leernood, is nog niet gemotiveerd om te gaan leren, heeft er nog geen interesse voor en/of ervaart diverse drempels om tot leren te komen. Vervolgens wordt de potentiële lerende zich doorheen het traject steeds meer bewust van zijn leernood, krijgt er beter zicht op, exploreert deze, werkt drempels weg, krijgt goesting om te leren, verkent het aanbod en neemt een beslissing. Het ideale eindpunt van het traject naar leren is het moment waarop de lerende effectief de stap naar een leeraanbod zet en deelneemt aan informeel, formeel of non-formeel leren.

Maar dit traject naar leren krijgt bij elke potentiële lerende anders vorm. Soms doorlopen ze dit snel (er is een snel antwoord op de ontdekte leervraag gevonden). Maar in andere gevallen doorlopen de potentiële lerenden dit traject met veel diverse tussenstappen of -pauzes overheen een langere periode in de tijd. Daarnaast doorlopen sommige potentiële lerenden het traject volledig, terwijl anderen het traject stopzetten omdat bijv. andere behoeften (gezondheid, huisvesting, ...) toch meer of terug prioritair blijken. Brugfiguren LLL vertrekken dus vanuit de noden van het individu, en pas in tweede instantie van die van organisaties.

1.3 Hoe gaan brugfiguren LLL tewerk?

Brugfiguren begeleiden als **co-piloot** potentiële lerenden doorheen hun traject naar leren waarvan de lerenden zelf piloot blijven. Brugfiguren helpen de potentiële lerenden als een **gids**, zonder te sturen, bij het zetten van één of meerdere volgende stappen in hun traject naar leren. Ze ondersteunen doorheen dit traject bij het **wegwerken of overwinnen van diverse drempels tot leren** die de potentiële lerenden ervaren. Ze doen dit onder meer door de potentiële lerenden te sensibiliseren, hen informatie te verschaffen en hen te motiveren. Ze stimuleren daarmee zowel zelfreflectie als zelfvertrouwen bij de potentiële lerenden.

Concreet ondersteunen de brugfiguren de potentiële lerenden door **op maat** van het traject en de noden van de potentiële lerenden bepaalde rollen aan te nemen en gericht taken en acties uit te voeren (zie DEEL 2). Brugfiguren kunnen daarbij zowel **individueel** (1-op-1 met een potentiële lerende) als **collectief** (groepen van potentiële lerenden) te werk gaan. Ze handelen daarbij steeds **informeel, neutraal & vanuit vertrouwen**. Dit opbouwen van vertrouwen met de potentiële lerende is fundamenteel om een traject naar leren te kunnen aanvangen en continueren.

Brugfiguren LLL zijn actief binnen **een netwerk**. Dit netwerk bestaat ten eerste uit **andere brugfiguren LLL**. Sommige brugfiguren doorlopen het volledige traject naar leren met de potentiële lerende(n), maar brugfiguren kunnen evenzeer de potentiële lerende ondersteunen bij het zetten van één stap en hen vervolgens doorverwijzen naar een volgende brugfiguur (bijv. wanneer de eerste brugfiguur minder ervaring heeft met bepaalde taken en doorverwijst naar een meer ervaren brugfiguur). De verschillende brugfiguren LLL werken samen om de potentiële lerende naar een passend aanbod toe te leiden dat aansluit op de ontdekte leervraag. Idealiter slagen de brugfiguren LLL er samen in om met de potentiële lerende het einde van het traject te bereiken. Ten tweede bevinden zich in het netwerk **andere partners**. Vanuit de noden van het traject of de potentiële lerende verwijst de brugfiguur eveneens door naar partners. In de context van werkplekken kan dit gaan om HR, vakbond, sectorfonds, ... Buiten de werkplek gaat dit onder meer om leerwinkelbegeleiders, brugfiguren onderwijs, straathoekwerkers, buddy's, jobcoaches die burgers ondersteunen bij het aanpakken van andere drempels (dan leerdrempels) of opleidingsverstrekkers waarnaar de brugfiguren de potentiële lerenden rechtstreeks kunnen toeleiden. Bij elke doorverwijzing is een **warme overdracht** essentieel.

1.4 Waarom inzetten op brugfiguren?

De grootste sterkte van brugfiguren is dat zij met hun informele, laagdrempelige en holistische aanpak kunnen vertrekken vanuit de noden en context van de individuen. Brugfiguren kunnen potentiële lerenden helpen bij het reflecteren over leernoden, en drempels helpen overkomen die moeilijker kunnen overwonnen worden door bijv. leidinggevendenden. Brugfiguren kunnen via individuen het leren en leergoesting in jullie organisatie aanwakkeren van onderuit i.p.v. van bovenaf. Bovendien kunnen brugfiguren de individuele noden verzamelen en signaleren naar de organisatie toe. Brugfiguren kunnen op maat sensibiliseren over leren en de voordelen, waardoor ze de leergoesting bij potentiële lerenden kunnen aanwakkeren. Als een brugfiguur erin slaagt om potentiële lerenden tot leren te brengen heeft dat positieve gevolgen voor de ontwikkeling van competenties, die ook relevant kunnen zijn voor jullie organisatie (bijv. 21^{ste}-eeuwse competenties). Bovendien kan levenslang leren leiden tot meer weerbaarheid en aanpassingsvermogen bij zowel de lerenden als de organisatie. Wie leert, blijft ook vaker bijleren, waardoor het leren voor persoonlijke doeleinden dus ook positieve gevolgen kan hebben voor latere participatie aan leeractiviteiten die jullie organiseren.

2. Brugfiguren LLL in jouw organisatie

2.1 Waar zijn brugfiguren LLL actief?

Brugfiguren LLL kunnen ingezet worden in zeer diverse leercontexten, dus ook in jouw organisatie/lokaal bestuur. Enerzijds kunnen ze op **werkplekken** hun rol vervullen, anderzijds zijn er ook diverse plekken buiten de werkplek waar ze de rol kunnen opnemen. Deze plekken bevinden zich eerder in **de buurt of lokale context**. Het gaat dan om leerwinkels, buurthuizen, scholen, digipunten, lokale dienstcentra, ontmoetingsplaatsen voor gemeenschappen, cultuur – of sportcentra/verenigingen, OCMW's, CAW's, integratie- en inburgeringscentra, ...

2.2 Wie kan er een brugfiguur LLL zijn?

Er is een grote variëteit in wie de rol van brugfiguur kan opnemen. We stelden vast dat iedereen 'brugfiguur LLL' is of kan zijn. Mensen helpen vaak andere mensen in hun omgeving *onbewust* verder op weg in een traject naar leren door vragen te stellen die reflectie aanwakkeren, informatie of tips te geven, te motiveren een nieuwe stap te zetten.... Anderzijds konden we ook vaststellen dat om kwaliteitsvol en optimaal potentiële lerenden te ondersteunen in een volledig traject naar leren, brugfiguren LLL over de nodige competenties moeten beschikken en hier de nodige vorming en coaching moeten voor krijgen. Daarom focussen we hier enkel op brugfiguren die **bewust de rol opnemen**.

Bewust de rol van brugfiguur LLL opnemen kan door:

- **vrijwilligers** (bijv. in buurthuizen, socioculturele of -sportieve verenigingen, culturele of religieuze gemeenschappen, ...).
- **professionals** (bijv. in werkplekken, leerwinkels, opleidingsverstrekkers LLL, scholen, welzijnsorganisaties, socioculturele of -sportieve organisaties ...).

Professionals kunnen dit bovendien doen door de rol als **kernopdracht binnen hun job** te vervullen (bijv. leerloopbaanbegeleiders die met de potentiële lerende het volledige traject naar leren kunnen doorlopen) of enkel een **bijkomende opdracht aanvullend op hun bestaande takenpakket** op te nemen (bijv. op een werkplek). Tot slot zal de brugfiguur in sommige contexten de vorm aannemen van een **'aanspreekpunt'** (bijv. op een werkplek waar de brugfiguur zichtbaar en aanspreekbaar is voor alle werknemers), terwijl in andere contexten het wenselijk is dat **alle professionals** binnen een team de rol als brugfiguur opnemen (bijv. consultants OCMW die elk op zich tijdens hun gesprekken met burgers 'potentiële lerenden' kunnen identificeren en doorverwijzen).

2.3 Welke profielen brugfiguren LLL zijn er?

Zoals hierboven beschreven, kan de rol van brugfiguur LLL door **verschillende profielen** opgenomen worden. Uit huidige praktijken van brugfiguren en de profielen die ze hebben, konden we vaststellen dat **4 factoren** een invloed hebben op wie de brugfiguur LLL is, welke competenties verwacht worden, de wijze waarop de rol opgenomen wordt en met welke doelstelling.

1. Locatie: Waar neemt de brugfiguur de rol op? De invulling van de rol als brugfiguur varieert sterk wanneer dit op een werkplek gebeurt, dan wel eerder in een lokale context of buurt waar de brugfiguur actief is.

2. Expertise in leerloopbaanbegeleiding: Over hoeveel expertise over leerloopbaanbegeleiding en de doelgroep bezit de brugfiguur (bijv. expertise in coachende gespreksvoering, leeraanbod, outreachend werken en netwerkopbouw, ...)? Bezit de brugfiguur eerder over een basis- of

expertniveau? Via opleiding en training kunnen brugfiguren uiteraard groeien naar andere profielen.

3. Type opdracht: Neemt de brugfiguur de rol van brugfiguur op als kernopdracht binnen het takenpakket? Of eerder als een bijkomende (vrijwillige) opdracht aanvullend bij een bestaande opdracht die de hoofdfocus heeft? Of neemt de brugfiguur de rol op als vrijwilliger in de socioculturele/sportieve sector?

4. Rolopname: Neemt de brugfiguur de rol op als 'aanspreekpunt'? Potentiële lerenden in de omgeving van de brugfiguren weten duidelijk bij wie ze terecht kunnen in het kader van hun traject naar leren. Of nemen alle professionals binnen een bepaald team dat een dienst verleent (bijv. OCMW, VDAB, ...) de rol van brugfiguur? Zo hebben alle burgers die in begeleiding zijn door het team (VDAB, OCMW, ...) een gelijke kans dat hun leernoden/drempels geïdentificeerd worden en dat ze doorverwezen worden.

Op basis van deze vier factoren, werden **vijf profielen** opgesteld die elk een specifieke, meer tastbare, invulling geven aan het basisconcept 'brugfiguur'. Deze profielen hebben elk een eigen set van kenmerken, rollen en taken die de brugfiguur LLL in dat profiel opneemt. Deze profielen kunnen een eerste houvast of richting geven om met brugfiguren aan de slag te gaan of om bestaande brugfiguren te versterken. Ze bieden concrete handvaten om mee aan de slag te gaan. Ze zijn echter niet rigide. Wanneer met de profielen aan de slag gegaan wordt in de praktijk, kunnen deze op basis van de noden vanuit de context bijgestuurd worden of meer naar de hand van een specifieke organisatie of context gezet worden.

Aandachtspunt bij de profielen: Het is belangrijk dat trouw gebleven wordt aan de **kernopdracht** van de brugfiguur, maar we benadrukken ook dat de omschrijvingen van de 5 profielen een **typerende** weergave bieden van elk profiel. De kenmerken, rollen en taken per profiel moeten enerzijds niet gezien worden als criteria waaraan moet worden voldaan bij elke individuele brugfiguur, en anderzijds kan één brugfiguur kenmerken, rollen en taken van meerdere profielen combineren.

Het is cruciaal dat elke organisatie (zowel voor werkcontexten als buurt/lokale contexten) nagaat in welke mate het basisconcept én de relevante profielen werkzaam zijn binnen de eigen context. Waar wenselijk en nodig kan de organisatie vervolgens de profielen bijsturen en naar eigen hand zetten.

Tabel 1 biedt een eerste zicht op de vijf profielen en de wijze waarop ze variëren. Onder beschrijven we achtereenvolgens elk van de profielen. In DEEL 3 zijn er per profiel fiches opgenomen. Elke fiche beschrijft de kenmerken, rollen, taken, competenties en competentienoden..

Tabel 1– overzicht profielen brugfiguur


	Leercoach	Leerambassadeur op de werkplek	Outreachinge leerloopbaan begeleider	Leerambassadeur in het socio-culturele/ sportieve veld	Leernoodsensitieve professional
Locatie	Werkplek	Werkplek	Buurt/lokale regio	Buurt/lokale regio	Buurt/lokale regio
Expertise in leerloopbaan begeleiding	Expert	Basis	Expert	Basis	Basis
Type opdracht	Aanvullende opdracht	Aanvullende opdracht	Kernopdracht	Vrijwilliger	Aanvullende opdracht
Rolopname binnen organisatie	Aanspreekpunt	Aanspreekpunt	Aanspreekpunt	Aanspreekpunt	Voltallig team


2.3.1 Profielen op de werkplek


Vanuit praktijkonderzoek stellen we twee profielen voor die actief zijn **op de werkplek**:


- Leercoach
- Leerambassadeur

2.3.1.1 Leercoach op de werkplek


 Als aanvullende opdracht binnen de job

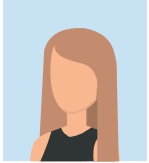
 Op de werkplek

 Senior-level · Uitgebreide kennis


 Afstand tot lerende
●

●
●
●
●
●
●
●
 dicht ver


 Voorbeeldprofielen



Helen L.
Vakbonds-
vertegenwoordiger



Max W.
Vertrouwenspersoon
















Alissa B.
Teamcoach

De leercoach op de werkplek ondersteunt vanuit zijn huidige functie (bijv. vakbondsvertegenwoordiger, vertrouwenspersoon, interne loopbaanbegeleider, teamcoach, ...) al lange tijd werknemers. Dit langdurige engagement geeft de brugfiguur een mooie bagage aan inzichten en kennis over de doelgroep van potentiële lerenden op de werkplek, hun context en noden. Ze hebben daarnaast goed zicht op hoe loopbanen binnen hun organisatie kunnen evolueren, op drempels die potentiële lerenden kunnen ervaren en hoe deze (en met welke informatie) gecounterd kunnen worden, en op mogelijke leerwegen en relevant aanbod voor de potentiële lerenden.

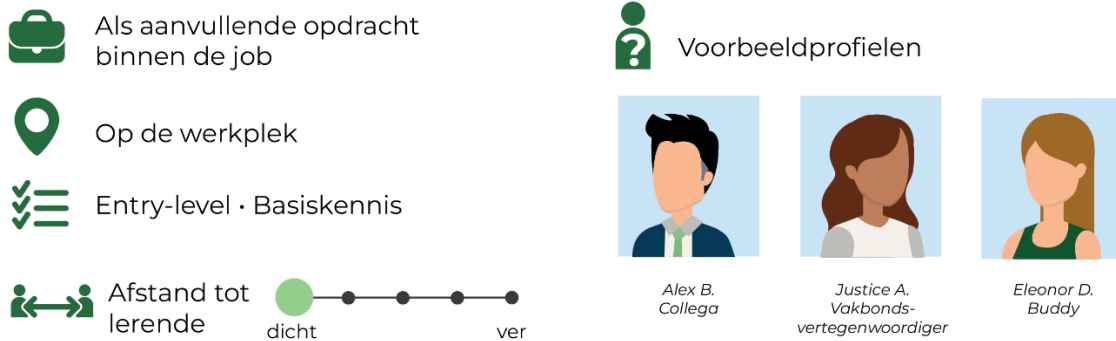
De leercoach beschikt over goede coachende vaardigheden. Hij/zij kon deze expertise verwerven door opgebouwde ervaring of werd er eerder in opgeleid. Dankzij deze expertise is de leercoach geschikt om diepgaande leergesprekken met potentiële lerenden te voeren en hen vlot doorheen een volledig traject naar leren te begeleiden en tot een aanbod toe te leiden. De leercoach identificeert daarnaast leernoden en -drempels en zet ook collectieve motiverende en informerende acties op binnen de organisaties (samen met leerambassadeurs).

De leercoach fungeert als aanspreekpunt en is hiervoor gekend bij collega's. Binnen grotere organisaties stemt de leercoach goed af met andere leercoaches of leerambassadeurs binnen de organisatie. In grotere organisaties volgt de leercoach vaak ook potentiële lerenden op die door leerambassadeurs werden doorverwezen.

Hij staat daarnaast in verbinding met het management en de HR die hij brieft over de collectieve leernoden binnen de organisatie waar hij vanuit zijn rol als leercoach en in afstemming met de andere leercoaches/ambassadeurs zicht op heeft gekregen.

Rollen	Taken naar potentiële lerende(n)	Ondersteunende taken
 MATCHMAKER	 CONNECTEREN	 NETWERKEN
 GESPREKSPARTNER	 IDENTIFICEREN	 SIGNALEREN
 VERTROUWENSPERSOON	 MOTIVEREN	 EXPERTISE ONTWIKKELEN
 DESKUNDIGE	 INFORMEREN	
 SAMENWERKER	 ORIËNTEREN	
 WEGWIJZER	 DOORVERWIJZEN	
	 TOELEIDEN	

2.3.1.2 Leerambassadeur op de werkplek



De leerambassadeur op de werkplek heeft een goede relatie met en staat dichtbij collega's. Hierdoor kan hij/zij relatief eenvoudig een vertrouwensband opbouwen met collega's en is deze gemakkelijk bereikbaar en herkenbaar voor hen. Daarnaast hebben deze brugfiguren zelf reeds een positieve leerervaring doorlopen of leerdrempels overwonnen waardoor ze als 'ambassadeur' het belang van leren en het overwinnen van leerdrempels mee willen uitdragen binnen de organisatie.

De brugfiguur gaat proactief op zoek naar leernoden en wordt ook aangesproken door collega's en observeert leernoden bij deze collega's. Hiervoor is het belangrijk dat deze zichzelf positioneert en bekendmaakt als brugfiguur, zodat deze rol erkend wordt door anderen en de leerambassadeur een aanspreekpunt is.

De leerambassadeur gaat met de potentiële lerende verder aan de slag met geïdentificeerde leervragen tot op het punt waarvoor men expertise heeft ontwikkeld. De leerambassadeur heeft leren inschatten met welke leervragen hij/zij aan de slag kan met de potentiële lerende, en voor welke hij/zij best doorverwijst. Wanneer deze de lerende (nog) niet zelf kan verder helpen, wijst de leerambassadeur de potentiële lerende door naar een leercoach of andere partner (bijv. HR, teamcoach, ...).

Hij/zij zet mee (collectieve) motiverende en informele acties op, en informeert daarbij tot waar zijn/haar expertise reikt (bijv. gratis digitale opleiding, sectoropleidingen, interne opleidingen, ...). Daarnaast kan deze brugfiguur ook gemakkelijk remedieerbare drempels mee helpen aanpakken (bijv. informatiele en digitale drempels, situationele drempels gelinkt aan de opleidingsincentives, ...).

Door het opbouwen van ervaring en het volgen van extra opleiding kan deze brugfiguur een volgende stap op de leerladder zetten en doorgroeien naar 'leercoach op de werkplek' (zie hierboven).

Rollen	Taken naar potentiële lerende(n)	Ondersteunende taken
MATCHMAKER	CONNECTEREN	NETWERKEN
GESPREKSPARTNER	IDENTIFICEREN	SIGNALEREN
VERTROUWENSPERSOON	MOTIVEREN	EXPERTISE ONTWIKKELEN
DESKUNDIGE	INFORMEREN	
SAMENWERKER	ORIËNTEREN	
WEGWIJZER	DOORVERWIJZEN	
	TOELEIDEN	

2.3.2 Profielen in een buurt – lokale context

Naast werkplekken kunnen brugfiguren ook actief zijn in lokale contexten of buurten. In deze contexten detecteerden we via praktijkonderzoek drie profielen:

- de outreachende leerloopbaanbegeleider.
- de leerambassadeur in het socioculturele en – sportieve veld.
- de leernoodsensitieve professional.

2.3.2.1 Outreachende leerloopbaanbegeleider

The infographic consists of several parts:

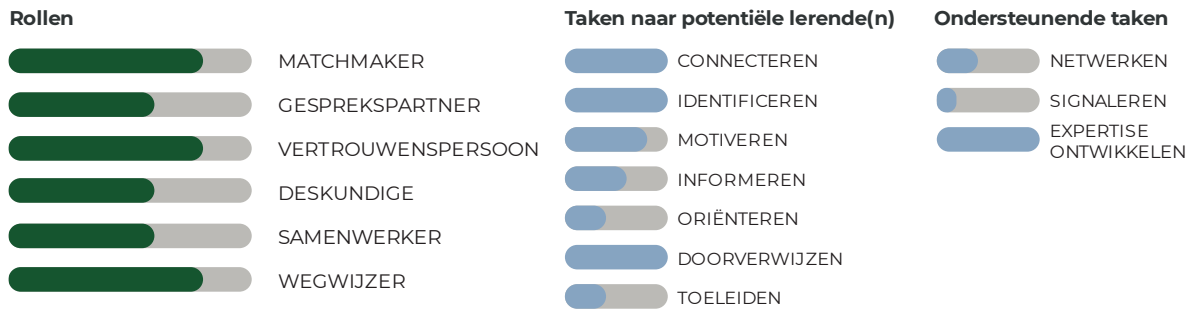
- Als kernopdracht binnen de job:** Represented by a briefcase icon.
- In de buurt/lokale context:** Represented by a location pin icon.
- Senior-level · Uitgebreide kennis:** Represented by a checklist icon.
- Afstand tot lerende:** Represented by a double-headed arrow icon and a scale from 'dicht' (close) to 'ver' (far), with a green circle indicating a position closer to 'dicht'.
- Voorbeeldprofielen:** Three profile cards for:
 - Witse K.:** Leerloopbaanbegeleider leerwinkel
 - Carley F.:** Docent Ligo
 - Saar M.:** Docent Hoger Onderwijs

Deze brugfiguur is momenteel al actief als toeleider naar een leeraanbod bij burgers die met een leervraag naar hun toekomen. Ze doen dit veelal vanuit een functie als (leer)loopbaan- of trajectbegeleider in een Leerwinkel of bij een aanbieder. De rol van brugfiguur is voor deze brugfiguur een kernopdracht. Neutrale doorverwijzing op maat van de potentiële lerende is belangrijk, ook voor brugfiguren bij specifieke aanbieders.

Deze brugfiguur beschikt zowel over uitgebreide kennis over het leeraanbod, mogelijke leerwegen en leerdrempels, als over uitgebreide ervaring in het voeren van coachende gesprekken. Op basis van deze expertise kunnen zij vlot potentiële lerenden doorheen een volledig traject naar leren begeleiden: ze kunnen vlot leernoden en -drempels identificeren, motiverende acties inzetten, via verdiepende leergesprekken oriënteren en toeleiden naar een concreet leeraanbod.

Als brugfiguur gaan zij proactiever 'outreachend' op zoek naar potentiële lerenden, waarbij ze zich positioneren op laagdrempelige ontmoetingsplekken waar de potentiële lerenden zich bevinden (buurthuizen, digipunten, bibliotheken, culturele/sportcentra, welzijnsorganisaties, ...). Op die plekken trachten de brugfiguren connecties te maken met de burgers en vertrouwen op te bouwen. Dit doen ze door het voeren van informele gesprekken, beantwoorden van vragen, het houden van permanenties op de plekken, het organiseren van laagdrempelige activiteiten of infosessies, ... Om naar deze plekken te kunnen uitreiken, dienen de brugfiguren samenwerkingen op te zetten met lokale partners in hun netwerk.

Daarnaast gaan deze brugfiguren in deze ontmoetingsplekken, alsook bijvoorbeeld in (socio)culturele of (socio)sportieve verenigingen, op zoek naar leerambassadeurs (zie verder) die in de regio ook een rol van brugfiguur kunnen opnemen. De outreachende leerloopbaanbegeleiders ondersteunen de leerambassadeurs bij het opnemen van hun rol: ze bieden opleiding en coaching, ze brengen de ambassadeurs samen om elkaar te kennen en uit te wisselen, ... Tot slot tracht de outreachende leerloopbaanbegeleider op collectief niveau leernoden en -drempels te detecteren, bezorgdheden of inzichten m.b.t. trajecten naar leren te verwerven en deze te signaleren (bijv. in het netwerk, bij lokale besturen, ...).



2.3.2.2 Leerambassadeur in het socioculturele en -sportieve veld

Op vrijwillige basis buiten de job

In de buurt/lokale context

Entry-level • Basiskennis

Afstand tot lerende

dicht
ver

Voorbeeldprofielen

Mo D.
Rolmodel in vrijetijds-
vereniging

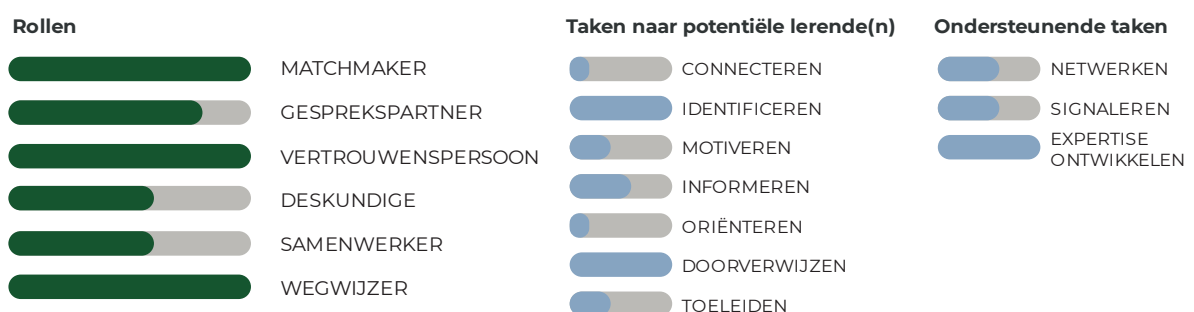
Charlotte H.
Ervaringsdeskundige
in buurtcentrum

George V.
Lid van een
religieuze groep

De 'leerambassadeur in het socioculturele en -sportieve veld' wakkert leergoesting aan bij andere burgers in hun persoonlijke leefomgeving. Ze doen dit vanuit een 'ambassadeursrol' – ervaringsdeskundigheid. Ze bouwden zelf een positieve ervaring met leren op, doorliepen reeds een traject naar leren, of overwonnen zelf reeds leerdrempels. Doordat deze brugfiguur zich in zijn/haar eigen leefomgeving bevindt, kan het gemakkelijk informele vertrouwensbanden opbouwen met potentiële lerenden. De ambassadeurs zijn heel herkenbaar en toegankelijk voor de potentiële lerenden.


Leerambassadeurs focussen in hun rol als brugfiguur voornamelijk op het connecteren met potentiële lerenden en vervolgens het identificeren van leernoden en -drempels bij hen of opzetten van (collectieve) motiverende of laagdrempelige informerende acties. Ze beschikken bij de start veelal over minder expertise over het beschikbare leeraanbod, alternatieve leerwegen, of in coachende gespreksvoering. Daarom zullen ze hoofdzakelijk potentiële lerenden na het identificeren van de leernood en -drempels doorverwijzen naar een geschikte andere brugfiguur of partner in het netwerk. Via training kunnen ze extra taken opnemen (bijv. ook leergesprekken uitvoeren).

Leerambassadeurs nemen hun rol op als vrijwilliger en worden in hun taken ondersteund en bijgestaan door outreachende leerloopbaanbegeleiders.



2.3.2.3 Leernoodsensatieve professional

 Als aanvullende opdracht binnen de job

 In de buurt/lokale context

 Entry-level · Basiskennis

 Afstand tot lerende  dicht ver

 Voorbeeldprofielen



Harold A.
Consulent VDAB



Jana B.
Trajectbegeleider
integratie &
inburgering



Ali H.
Buurt- &
straathoek kwerker

De 'leernoodsensatieve professional' neemt de rol van brugfiguur op binnen zijn/haar bestaande functie. In deze functie neemt deze reeds een begeleiding van potentiële lerenden op zich in het kader van activering (bijv. VDAB, Duo for a Job mentoren, jobcoaches, ...) of maatschappelijke integratie (trajectbegeleiders integratie en inburgering, OCMW/CAW-consulenten, brugfiguren onderwijs, straathoek/buurtwerkers...). De 'leernoodsensatieve professional' zet in op het versterken (in levensvaardigheden of op weg naar werk) van de potentiële lerende, en hierbij kan leren een hefboom zijn. Het aanzetten tot leren is voor deze brugfiguur dus geen einddoel, maar een middel, en is dus een aanvullende opdracht binnen de job.

De diverse profielen verschillen tevens in de bagage aan kennis en expertise waarover ze beschikken, van een nadruk op activering tot bijvoorbeeld eerder welzijn. Ze bouwden echter allen expertise op in het socioculturele of welzijnsveld en delen van hieruit eenzelfde emanciperende basishouding.

Gezien ze binnen hun job de potentiële lerenden begeleiden, konden ze zo reeds een connectie met hen opbouwen. Tijdens deze begeleiding is deze brugfiguur vervolgens opmerkzaam voor mogelijke leernoden en -drempels. Na identificatie gaat deze brugfiguur er kort met de potentiële lerende over in gesprek (bijv. om korte de leernood te verkennen of leerdrempel te counteren waar mogelijk) en verwijst de potentiële lerende vervolgens door naar een geschikte partner in het netwerk (bijv. leerwinkel, aanbieder, ...). Voor deze brugfiguur is het bijgevolg belangrijk goed zicht te hebben op het netwerk in de buurt. Gezien deze brugfiguren ook veel leernoden en -drempels capteren, is het ook belangrijk dat ze een signaalfunctie opnemen en collectieve noden melden (bijv. bij lokale besturen, leerwinkel, ...).

Waar de andere profielen brugfiguren veelal als een soort aanspreekpunt fungeren, is het bij deze brugfiguur eerder aangewezen dat iedereen binnen het team (bijv. alle consulenten OCMW, ...alle trajectbegeleiders integratie en inburgering) zich professionaliseren tot brugfiguur LLL (leernoodsensativiteit en -drempelsensitiviteit ontwikkelen en gepast leren doorverwijzen). Dit biedt elke burger een gelijke kans voor een begeleiding in hun traject naar leren. Idealiter worden daarom de verwachte competenties als brugfiguur opgenomen in het jobprofiel (bijv. van consulent VDAB/OCMW, ...) van de professionals die de rol van brugfiguur opnemen.

Rollen	Taken naar potentiële lerende(n)	Ondersteunende taken
 MATCHMAKER	 CONNECTEREN	 NETWERKEN
 GESPREKSPARTNER	 IDENTIFICEREN	 SIGNALEREN
 VERTROUWENSPERSOON	 MOTIVEREN	 EXPERTISE ONTWIKKELEN
 DESKUNDIGE	 INFORMEREN	
 SAMENWERKER	 ORIËNTEREN	
 WEGWIJZER	 DOORVERWIJZEN	
	 TOELEIDEN	

DEEL 2 - Aan de slag met brugfiguren LLL

De handleiding wordt opgedeeld volgens het volledige traject dat jouw organisatie aflegt vanaf het moment dat jullie beslissen om met brugfiguren te starten of bestaande brugfiguren te versterken, tot het moment dat een of meerdere brugfiguren actief zijn en ondersteuning nodig hebben. In elke fase leiden we jullie door de belangrijkste acties en aandachtspunten om dit proces vlot te laten verlopen.

1. **OPSTART:** Je organisatie klaarstomen om met brugfiguren te werken of ze te versterken.
2. **INSTROOM/HERKENNEN:** Het vinden of herkennen van de juiste brugfiguren voor jouw organisatie.
3. **DAGELIJKSE WERKING:** Het goed laten functioneren van brugfiguren in jouw organisatie.

1. Opstart

1.1 Implementatietraject

Het initiatief om met brugfiguren aan de slag te gaan of ze te versterken kan starten vanuit de organisatie/lokaal bestuur zelf, via HR, management/directieteam, ..., maar kan ook van onderuit groeien, via de vakbond of via sectorfondsen die werknemers warm maken voor het concept.

Om met brugfiguren aan de slag te gaan, moet allereerst een implementatietraject doorlopen worden binnen jouw organisatie/lokaal bestuur. Om dit succesvol te kunnen doorlopen, zijn volgende factoren cruciaal:

1. De **steun** vanuit werkgevers/management/coördinatie voor het werken met brugfiguren.
2. (Een brede visie op) **leren** maakt deel uit van de strategische doelstellingen van de organisatie.

Er moet eerst draagvlak gecreëerd worden voor brugfiguren, zodat zij hun taak succesvol en met voldoende ondersteuning en omkadering kunnen uitoefenen. Hierbij is het belangrijk om met verschillende partijen aan tafel te zitten (HR, vakbond, ...) om te kijken hoe het concept 'brugfiguren' ingevuld kan worden en kan landen in de eigen organisatie. Hoewel de profielen een eerste aanzet en houvast geven, zal het namelijk nodig blijven om het basisconcept te vertalen naar de eigen context. Afhankelijk van deze doorvertaling, kan bekeken worden op welke manier de organisatie de brugfiguur kan ondersteunen, door het aanbieden van omkadering en opleiding. De aanwezigheid van een positief leerklimaat is bevorderlijk voor de werking van de brugfiguur en is cruciaal om 'leergedrag' te kunnen stellen. Daarom is het ook belangrijk om in deze voorbereidende fase hier aandacht aan te besteden. Een succesfactor hierbij is de aanwezigheid van leerleiderschap, dat condities creëert voor professioneel leren.

Tijdens het implementatietraject moet jouw organisatie/lokaal bestuur nagaan hoe men aan de vereiste omkadering zal voldoen (zie hieronder) om brugfiguren succesvol te implementeren of bestaande brugfiguren te versterken.

1.2 Inbedding & omkadering van brugfiguren

Om te garanderen dat brugfiguren duurzaam hun rol opnemen, is het voorzien van een goede omkadering essentieel. Zonder een gepaste omkadering kunnen brugfiguren de rol al snel opgeven, waardoor een groot verloop ontstaat of men slechts op een zeer beperkt groepje van zelfde brugfiguren kan rekenen, wat niet duurzaam is.

1.2.1 Omkaderen binnen de organisatie

Voorzie een **goede omschrijving van taken en rollen** van de brugfiguur. Je kan je hiervoor baseren op de vijf profielen zoals voorgesteld in deze handleiding, die je aanpast naar de noden en de context van jouw organisatie. Wanneer je een taak- en rolbeschrijving opstelt, zorg dan dat deze duidelijk afgebakend en begrensd is. Het moet duidelijk zijn voor zowel de brugfiguur als de potentiële lerende wat de verwachtingen zijn. Zo moet afgebakend worden waar de taak van de brugfiguur stopt en er moet doorverwezen worden, bijvoorbeeld naar een coach of andere hulpverlener. De grens met therapie en hulpverlening moet dus zeer duidelijk zijn. Daarnaast moet het verschil tussen het opnemen van de rol als vrijwilliger of binnen het takenpakket van een professional duidelijk zijn. Vrijwilligers moeten duurzaam hun rol kunnen blijven opnemen vanuit een engagement. Die grenzen moeten voor de vrijwilliger goed bewaakt worden.

Het is belangrijk om duidelijke afspraken te maken over de **verwachtingen en mogelijkheden**. Idealiter worden deze in een soort overeenkomst/charter vastgelegd. Besteed hierbij aandacht aan de volgende elementen:

- Creëer een kader voor het werken met vrijwilligers. Denk hierbij aan het voorzien van een vrijwilligerscontract (met informatie over taken, aansprakelijkheid en onkosten), een vrijwilligersverzekering, een -vergoeding en eventueel een onkostenvergoeding (voor transport, telefonie,...).
- Voorzie voldoende tijd en ruimte voor brugfiguren LLL om hun rol te kunnen opnemen binnen het takenpakket (bijv. door het creëren van een betaalde vrijstelling).
- Bied voldoende opleiding en vorming aan voor de brugfiguren (zie 3.3 Opleiding en coaching).
- Voorzie een duidelijk aanspreekpunt (specifiek van belang voor vrijwilligers/ambassadeurs).
- Voorzie voldoende groeitijd na implementatie of versterking van de rol van brugfiguren LLL. Het initiatief moet in organisaties of lokale besturen voldoende tijd krijgen om te groeien. Het neemt bovendien de nodige tijd om een goed netwerk met partners uit te bouwen.

1.2.2 Opzetten van samenwerking

De doelgroep van potentiële lerenden kenmerkt zich door moeilijk bereikbaar te zijn. Daarom is het belangrijk om voldoende zichtbaar en outreachend te werk te gaan als brugfiguren LLL. Hiervoor is samenwerking over de grenzen van diverse organisaties essentieel. Daarvoor moet **er een netwerk van partners** opgebouwd worden over diverse domeinen heen. Dit gebeurt op organisatieniveau. Voor brugfiguren buiten de werkplek gaat dit om het uitbouwen van een lokaal netwerk met partnerorganisaties in de buurt. Bij brugfiguren op de werkplek krijgt het netwerk enerzijds vooral vorm binnen de onderneming, anderzijds kan vanuit de sectorfondsen een netwerk opgezet worden met gelijkaardige ondernemingen, relevante aanbieders, ...

Waarom is het werken in een netwerk belangrijk?

- Potentiële lerenden kunnen via diverse wegen hun traject naar leren aanvangen. Het is dus essentieel dat iedereen op de hoogte is van elkaars werking en in nauwe verbinding staat. Dit leidt tot vlotte doorverwijzing.
- Bij sommige potentiële lerenden zal doorheen het traject naar leren toch blijken dat eerst andere hulpverlening, opvang of begeleiding nodig is vooraleer tot een leertraject kan overgegaan worden. Opnieuw is hier een goede doorverwijzing naar andere brugfiguren of hulpverleners belangrijk die vlot gerealiseerd kan worden via het netwerk.
- Iedere partner binnen het netwerk heeft zijn sterkte, het is waardevol dat elke organisatie zijn eigenheid heeft en er complementair gewerkt kan worden.
- Er is meer nood aan een leerreflex bij andere institutionele partners (bijv. VDAB, OCMW,...) dat leren (in welke vorm ook) mee een oplossing kan inhouden voor een burger. Via participatie in het netwerk wordt deze 'leer' reflex gestimuleerd.

Wie zijn de netwerkpartners?

- Voor de context van werkplekken worden volgende netwerkpartners aangewezen: sectorfondsen, bedrijven uit de sector, activeringspartners, opleidings- en onderwijsaanbieders.
- Voor de context van lokale regio's/buurtten worden volgende netwerkpartners aangewezen: activeringspartners, opleidings- en onderwijsaanbieders, bibliotheken, integratie- en inburgering, (vrijtijds)verenigingen, digibanken, welzijnsorganisaties.

Wat is hiervoor nodig?

- Een goed CRM-systeem is essentieel om een goed overzicht te behouden over alle contacten (brugfiguren, potentiële lerenden, partners, ...), alsook een goed registratiesysteem voor vrijwilligers.
- Als lokaal bestuur kan jij organisaties ondersteunen door een van volgende 3 rollen op te nemen:
 - Ontsluiten van aanbod.
 - Het ontsluiten van aanbod en enkele kerntaken opnemen om organisaties te ondersteunen in de implementatie.
 - Volledige regie opnemen en ondersteunen bij alle vragen vanuit de organisaties die met brugfiguren aan de slag gaan.

2. Instroom/Herkennen

Om brugfiguren LLL ingang te laten vinden of te (h)erkennen en te ondersteunen in uw organisatie is het belangrijk te weten hoe de werving, selectie en doorstart van deze brugfiguren vorm kan krijgen.

2.1 Werven van brugfiguren LLL

De werving van brugfiguren kan zowel binnen als buiten de organisatie gebeuren. Hou er rekening mee dat sommige personen al onbewust een rol als brugfiguur kunnen opnemen en dat deze met de werving herkend en geëxpliciteerd kunnen worden. Daarnaast is het mogelijk dat bepaalde profielen van brugfiguren al werkzaam zijn in uw organisatie, of dat het takenpakket en de focus kan aangepast worden. Tenslotte is het ook mogelijk dat een profiel dat nu typisch is in één van de gekende contexten, kan toegepast worden in andere, nieuwe contexten.

2.1.1 Inhoud van het wervingsbericht

Gezien 'brugfiguur zijn' een rol is die iemand opneemt, als onderdeel van of naast het normale takenpakket, is het voornaamste om mensen aan te spreken op hun intrinsieke motivatie om brugfiguur te worden. Het is belangrijk dat een brugfiguur kan relateren aan de potentiële lerende, bijvoorbeeld door hun eigen leerpad waarbij ze verschillende drempels moesten overwinnen, of door representatief te zijn voor de groep burgers die hij/zij wil aanzetten tot leren. Je kan bij wervingsberichten dus gebruik maken van zinnen zoals:

- Wil jij anderen (je collega's, burens,...) ook aanzetten tot leren?
- Treed jij graag op als mentor?
- Help jij anderen graag om hun talenten te ontdekken?
- Ben jij geïnteresseerd in (bijv. digitalisering als dit relevant is in de context) en wil jij anderen hierbij ondersteunen?

2.1.2 Wervingsstrategie

Bij het verspreiden van die boodschap, zijn er enkele succesfactoren en aandachtspunten die de werving vergemakkelijken.

- Maak een **gericht communicatieplan** op waarbij ingezet wordt op een brede verspreiding van de oproep.
- **Schrijf een open oproep:** bij het werven van brugfiguren kan het best gebruik gemaakt worden van open oproepen, die leunen op de intrinsieke motivatie om zichzelf kandidaat te stellen. Afhankelijk van de context en het profiel kan deze oproep op verschillende manieren verspreid worden.
- **Zet mond-aan-mond reclame/ambassadeurschap in:** gezien het belang van een goede vertrouwensband bij de effectieve inzet van brugfiguren, helpt het als de boodschap verspreid wordt via ambassadeurs die herkenbaar en representatief zijn voor de brugfiguur waarnaar gezocht wordt.
- **Werk samen met andere organisaties:** Vaak worden dezelfde soort materialen en strategieën ontwikkeld voor gelijkaardige brugfiguren. Door samenwerking van verschillende organisaties kan de ontwikkeling van materialen en strategieën voor werving meer gestroomlijnd verlopen. Denk ook samen met andere organisaties na over hoe het werven van brugfiguren met diverse doeleinden binnen een lokale regio afgestemd kan worden op elkaar.

Maak voor de wervingscampagne gebruik van contextspecifieke communicatiekanalen:

Werkplek	Buiten de werkplek
Nieuwsbrieven in eigen netwerk/partnernetwerk	
Vacatures of oproepen op intranet	Vacatures op vrijwilligersplatformen
Infosessies	Infosessies bij partnerorganisaties
Mond-aan-mondreclame	Open oproep via sociale media
	Talententraject waarbij burgers talenten kunnen ontdekken, waarvoor ze ambassadeur worden en van daaruit de rol van brugfiguur kunnen opnemen
Posters op de locatie waar de brugfiguur actief zal zijn	

2.2 Selecteren van brugfiguren LLL

Bij het selecteren van brugfiguren, zien we dat er verschillende selectiecriteria gebruikt kunnen worden afhankelijk van hoe ze hun rol opnemen. Brugfiguren die deze rol als kernopdracht opnemen (bijv. de leerloopbaanbegeleider) worden veelal via een officiële vacature geworven met **selectiecriteria** op basis van competenties. Bij de andere profielen zal voornamelijk de intrinsieke motivatie doorslaggevend zijn als selectie criterium. Bij *ambassadeurs* (zowel binnen als buiten de werkplek) wordt daarom vaak verder gegaan met die kandidaten die zich spontaan opgeven. De selectiecriteria kunnen afgestemd worden op de context en noden van de eigen organisatie/het lokaal bestuur in combinatie met het profiel van de brugfiguur. Het is ook aan de organisatie/het lokaal bestuur óf en h^oe deze criteria worden getoetst.

Buiten de selectiecriteria geven we graag enkele richtlijnen mee rond het selecteren van brugfiguren. Zo is het belangrijk dat bij het werken met meerdere ambassadeurs een **diverse groep** wordt samengesteld (diverse leerervaringen, diverse overwonnen drempels,...). Op die manier wordt ook de herkenbaarheid en representativiteit in de leerambassadeurs zelf bewaakt.

Een andere richtlijn is de mate waarin de brugfiguur **duurzaam** de rol kan opnemen om gemaakte investeringen (bijv. in potentiële lerenden, in de opbouw van een netwerk) voldoende te laten renderen. Zo raden we aan idealiter brugfiguren te selecteren die voor onbepaalde duur aangesteld zijn binnen de organisatie, of te vragen om een duurzaam engagement. Bij de *'leernoodsensitieve socioculturele professional'* of de *'leercoach op de werkplek'* is het vooral essentieel dat de extra opdracht van brugfiguur LLL haalbaar is boven op het bestaande takenpakket.

Idealiter wordt na de kandidaatstelling van de brugfiguur een uitgebreide **intake** gedaan waar de verwachte competenties overlopen en geduid worden. Op die manier kan de brugfiguur op geïnformeerde wijze een beslissing nemen om al dan niet de rol op te nemen. Dit leidt tot een duurzamere rolopname. Dit is zeker aan te raden bij vrijwillige brugfiguren.

We raden aan om niet met een (vrijwillige) brugfiguur (verder) te werken in het geval van:

- Ongeschikte motivatie (bijv. zich opstellen als hulpverlener).
- Een ongeschikte houding naar de doelgroep toe (bijv. overmatige stereotypering).
- Verkeerde verwachtingen (bijv. geen bereidheid tot regelmatig contact).
- Wanneer de kandidaat zelf een beperkte draagkracht heeft.

Hoewel sommige brugfiguren hun rol vrijwillig opnemen, is het als organisatie ook belangrijk om tijdig de samenwerking met een vrijwilliger **te durven stopzetten** als de brugfiguur toch niet geschikt blijkt om de rol op te nemen of het begeleiden van potentiële lerenden moeilijk blijft verlopen. In het belang van de potentiële lerenden is dit essentieel, ook bij betaalde brugfiguren.

2.3 Onboarding van brugfiguren LLL

Eens zicht op wie de rol als brugfiguur zal opnemen, is het vooral essentieel om de brugfiguur een goede en ondersteunde opstart te bieden.

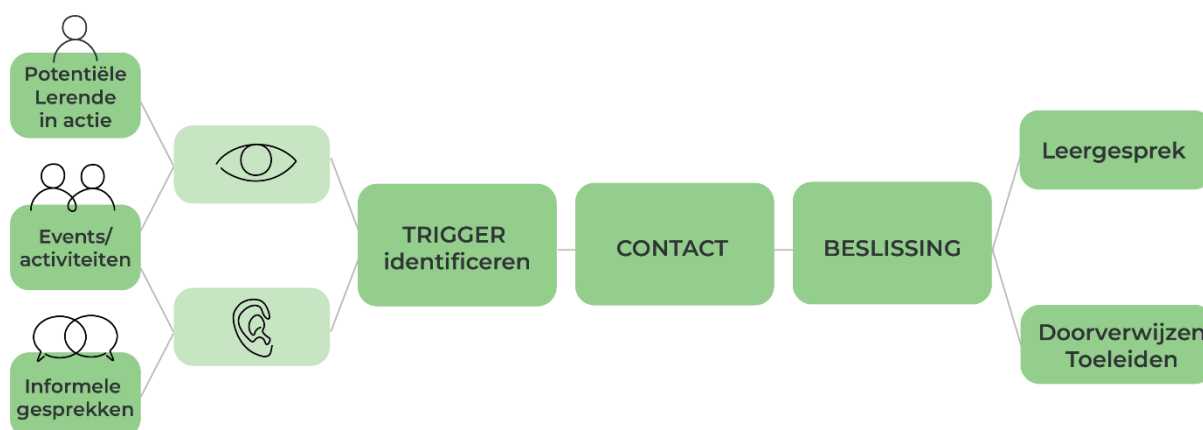
Er werden tijdens het vooronderzoek enkele concrete onboardingsstrategieën aangeraden:

- **Een uitgebreid intakegesprek:** tijdens dit gesprek kan men bespreken wat de rol inhoudt (en wat niet), wat de doelstellingen zijn, afspraken en verwachtingen toelichten. Daarnaast worden in dit gesprek eveneens de interesses, noden, verwachtingen, ... van de brugfiguur besproken.
- **Meelooptraject:** vanuit diverse goede praktijken wordt aangeraden om bij de opstart een meelooptraject te organiseren van de brugfiguur bij meer ervaren collega's. Zo worden nieuwe brugfiguren LLL 'al doende' ingewerkt waardoor men stapsgewijs expertise kan opbouwen zowel over de doelgroep, als over levenslang leren (en het aanbod).
- **Persoonlijke promotie:** hiermee kan de brugfiguur zichzelf binnen de organisatie/werkplek zichtbaar maken.
- **Een opleidingstraject:** zie hoofdstuk 3.3.

3. Dagelijkse werking

Om de brugfiguur te ondersteunen bij het vervullen van hun kernopdracht, is het belangrijk om een goed zicht te krijgen op hun concrete taken. Daarom gaan we hier dieper in op de acties die een brugfiguur uitvoert en hoe uw organisatie de brugfiguur daarin kan ondersteunen.

3.1 Hoe pakt een brugfiguur het aan in de praktijk?



Deze flow biedt inzicht in hoe de brugfiguur concreet individuele of een groep potentiële lerenden in hun traject naar leren kan ondersteunen via het doorlopen van een standaardflow. Deze standaardflow kan houvast bieden wanneer men (voor het eerst) met brugfiguren en potentiële lerenden aan de slag gaat. Het geeft echter slechts een standaardflow weer. Elke begeleiding met een potentiële lerende zal steeds op maat vorm krijgen, op maat van het traject naar leren en de noden van de lerende zelf. De standaardflow zal dus tijdens elk traject door de brugfiguur bijgestuurd moeten worden.

- **Trigger identificeren**

De brugfiguur reikt uit naar of tracht zoveel mogelijk tijd door te brengen op plekken/activiteiten waar hij potentiële lerenden kan ontmoeten. Voorbeelden hiervoor zijn:

- Ze reiken uit naar de plek waar ze potentiële lerenden in actie kunnen zien.
- Ze nemen deel aan of organiseren zelf sensibiliserende (motiverende of informerende) events of activiteiten waar potentiële lerenden aan deelnemen.
- Ze knopen informele gesprekken aan met potentiële lerenden.

Op deze plekken, tijdens de activiteiten en doorheen de informele gesprekken trachten brugfiguren leernoden en/of -drempels te identificeren bij de potentiële lerenden door opmerkzaam te observeren en/of te luisteren. Ze stellen zich leernood- en leerdrempelsensitief op.

- **Contact**

Na het identificeren van een trigger (een bepaalde leernood of -drempel die de brugfiguur LLL gehoord of gezien heeft) legt de brugfiguur contact met de potentiële lerende en benoemt de trigger. De brugfiguur stelt enkele vragen om de trigger voor een eerste maal te verkennen en er zicht op te krijgen.

- **Beslissing**

De brugfiguur maakt een inschatting van de situatie. Samen met de potentiële lerende neemt de brugfiguur een beslissing:

- 1) Hij kan de potentiële lerende meteen toeleiden naar leeraanbod: de brugfiguur leidt toe naar een geschikt informeel of (non-)formeel leeraanbod. Hij noteert indien van toepassing de concrete contactgegevens en/of – informatie, en raadpleegt deze samen met de potentiële lerende indien mogelijk.
- 2) De leernood en/of -drempel dient verder uitgediept te worden en de brugfiguur schat in dat hij dit zelf kan: de brugfiguur plant een leergesprek in met de potentiële lerende. Ze maken meteen een afspraak en de brugfiguur geeft de gegevens mee aan de potentiële lerende.
- 3) De leernood en/of -drempel dient verder uitgediept of opgevolgd te worden, maar de brugfiguur schat in dat een andere brugfiguur of partner in het netwerk dit dient op te volgen of over te nemen: de brugfiguur verwijst door naar een andere brugfiguur LLL of partners. Hij noteert de concrete contactgegevens en/of – informatie, en raadpleegt deze samen met de potentiële lerende indien mogelijk.

- **Doorverwijzen/toeleiden**

De brugfiguur **volgt op** of de potentiële lerende de contactpersoon/informatie heeft kunnen raadplegen.

- **Leergesprek**

De brugfiguur voert **één of meerdere leergesprekken** uit met de potentiële lerenden waarbij ze trachten de leernood en/of -drempel(s) te exploreren om zo tot een gepast (leer)antwoord te komen.

De brugfiguur kan daarbij 4 standaardstappen doorlopen (die hij steeds op maat van het traject en de noden van de potentiële lerenden bijstuurt):

- 1) **Wie is de potentiële lerende?** De brugfiguur brengt in kaart wat de talenten/interesses, het afgelegde leerparcours, het persoonlijke leernetwerk, mogelijke leerdrempels, ... van de potentiële lerende zijn.
- 2) **Waar wil de potentiële lerende naartoe en wat zijn de opties?** De brugfiguur brengt met de potentiële lerende in kaart waar hij/zij van droomt als antwoord op de leernood, welke alternatieve leerwegen er zijn, ...
- 3) **Wat is de beslissing?** De brugfiguur en de potentiële lerende leggen de informatie uit stap 1 en 2 samen. Ondersteund door de brugfiguur, neemt de potentiële lerende een beslissing. Deze beslissing kan divers zijn: deelname aan leeraanbod (toeleiding), verder opvolgen van een leerdrempel bij een partner (alvorens leeraanbod opgestart kan worden), het stopzetten van het traject.
- 4) **Welke stappen dient de potentiële lerende concreet hiervoor te zetten?** De brugfiguur brengt samen met de potentiële lerende de concrete stappen in kaart die de potentiële lerende kan zetten na afloop van het leergesprek. De potentiële lerende kan het overzicht van de stappen meenemen en zelf opnieuw raadplegen na afloop van het gesprek.

3.2 Welke taken voert een brugfiguur LLL uit & hoe kan jouw organisatie hierbij ondersteunen?



• CONNECTEREN

Om een traject naar leren met potentiële lerenden te kunnen aanvangen, moet de brugfiguur in eerste instantie de potentiële lerenden vinden en een connectie met hen maken. Om te kunnen connecteren met hen **reiken de brugfiguren naar die omgevingen waar zij de potentiële lerenden kunnen ontmoeten**. Eens de brugfiguur zich in de context van de potentiële lerende zelf bevindt, is het de uitdaging dat deze een **eerste (individueel of collectief) contact** aanknoopt met de potentiële lerende(n).

Van zodra de brugfiguur LLL geconnecteerd is met de potentiële lerende is het belangrijk dat deze een vertrouwensband opbouwt. Dit is enerzijds essentieel voor het creëren van openheid tot leren bij de doelgroep, en anderzijds ook om de goesting bij de potentiële lerende aan te wakkeren en te motiveren om een volgende stap in het traject naar leren te willen zetten.

De uitdaging bij het leggen van deze connectie, is het **bereiken** van de potentiële lerenden en het **aanknopen van het eerste (individuele of collectieve) gesprek**. Daarom is het soms een zoektocht om de geschikte vorm voor dit eerste contact te vinden. Enkele mogelijke invullingen zijn het deelnemen aan activiteiten waar ook potentiële lerenden aan deelnemen, zelf activiteiten organiseren of gericht een match te maken tussen een brugfiguur en een potentiële lerende.

Hoe kan je de brugfiguur ondersteunen bij het connecteren met potentiële lerenden?

- **Zet in op 'outreaching' werk:** Help de brugfiguur om naar de doelgroep toe te gaan, om de drempel voor de potentiële lerende te verlagen. Op werkplekken kan dit bijvoorbeeld tijdens het werk zelf via een informele babbel, tijdens de lunch/pauzes of tijdens events van het werk. Buiten de werkplek kan dit op zeer diverse plaatsen, onder meer in bibliotheken, digipunten, lokale dienstencentra, socioculturele of -sportieve activiteiten, consulaten, ...).
- **Bouw verder op bestaande netwerken:** Werk samen met andere organisaties waar de doelgroep wél al vertrouwd is. Deze duurzame relaties gaan verder dan een 1-op-1 relatie tussen brugfiguur en een externe persoon, maar worden best opgebouwd vanuit de organisatie.
- **Help brugfiguren om zichzelf zichtbaar te maken,** door te helpen met ondersteunende activiteiten (bijv. activiteiten organiseren, campagne, ...). Zo worden ze een duidelijk aanspreekpunt.
- **Maak gebruik van thematische (leer)activiteiten** die een duidelijk doelpubliek trekken dat meteen ook geïnteresseerd is in het onderwerp.
- **Zorg voor een persoonlijke 'match'** tussen de brugfiguur en de potentiële lerende, bijvoorbeeld door de lerende ook een voorkeur te laten uitspreken rond zijn/haar brugfiguur.
- **Voorzie de brugfiguur van gesprekstools** die een vertrouwensband tussen de brugfiguur en de potentiële lerende mogelijk maken. De toolbox brugfiguren LLL heeft de volgende tools die voor connecteren gebruikt kunnen worden: communicatienavigators, de eerste stap, love-foto en pakkende gebeurtenissen.

• IDENTIFICEREN

Om tot een traject naar leren te komen, is het essentieel dat de brugfiguur zicht krijgt op een leernood/wens van de potentiële lerende en/of de leerdrempels die de potentiële lerenden ervaart. Burgers/werknemers zijn zich veelal niet bewust van hun leervraag, of kennen deze nog niet voldoende. Nochtans is het bewust zijn en kennen van deze leervraag een voorwaarde om de volgende stap in het traject naar leren te kunnen zetten. Het is exact hier dat de brugfiguur het verschil kan maken. Deze kan vanuit zijn laagdrempelige vertrouwensrelatie trachten de leernood en leerdrempels te identificeren of te ontlocken bij de potentiële lerende.

Identificeren van leernoden doet de brugfiguur door in **gesprek** te gaan of via **observatie**. Dit kan zowel reactief als proactief:

- De brugfiguur **luistert actief** en aandachtig wanneer iemand terloops een potentiële leernood vermeldt. Dit kan bijvoorbeeld aan de koffiemachine, tijdens de lunch, tijdens een werkactiviteit, op een event, ...
- De brugfiguur **knoopt zelf gesprekken aan** waarin ze op zoek gaan naar latente leernoden. Zo wordt er bijvoorbeeld tijdens evenementen van dorpspunten ingezet op het ontdekken van talenten en worden hierbij ambassadeurs ingezet die hun talent willen delen met anderen.
- De brugfiguur **organiseert laagdrempelige (leer)activiteiten** (bijv. een proefactiviteit, een infosessie, een thematische leerbeurs, ...). Tijdens deze events gaat de brugfiguur via gesprek of observatie op zoek naar leernoden bij de deelnemers.

Hoe kan je de brugfiguur ondersteunen bij het identificeren van leernoden/wensen?

- **Reik tools en gespreksmethodieken** aan die de brugfiguur kan gebruiken in het gesprek. De toolbox voor brugfiguren LLL heeft de volgende tools die inzetten op identificeren: krachtpatser, leerroulette, Love-foto, pakkende levensgebeurtenissen, spreken over leren en waarderend groeien.
- Voorzie voldoende **opleiding** en **oefenkansen** voor brugfiguren om met deze leergesprekken vertrouwd te geraken.

• MOTIVEREN

Brugfiguren focussen op een doelgroep van lerenden die de stap naar leren nog niet gezet hebben doordat ze zich niet bewust zijn van een leernood, geen motivatie tot leren ervaren of met drempels geconfronteerd worden om de stap te zetten. Een brugfiguur kan door te sensibiliseren hier het verschil maken. Dit kan door de potentiële lerende 1) te motiveren en/of 2) te informeren (zie volgende taak).

Om bij de potentiële lerenden de motivatie of leergoesting aan te wakkeren, tracht de brugfiguur (metacognitieve) **reflectie** bij de lerende op gang te brengen: reflectie over zichzelf als lerende (talenten, ervaren moeilijkheden, ...), over leren (en de betekenis ervan), afgelegde leerparcours, impact van leren, ... Hiermee tracht de brugfiguur een positievere houding t.a.v. leren bij de potentiële lerenden aan te moedigen. De brugfiguur tracht bij het motiveren zoveel als mogelijk te vertrekken vanuit de leefwereld van de potentiële lerende(n).

De reflectie op gang brengen kan de brugfiguur via een eerder **directe en indirecte aanpak**. Bij de directe aanpak gaat de brugfiguur gericht in gesprek met de potentiële lerende, bij de meer indirecte aanpak moedigt de brugfiguur de motivatie indirect aan door activiteiten te organiseren, acties/campagnes op te zetten, ... die de potentiële lerenden triggeren en zo eveneens een denkproces op gang kunnen brengen.

Hoe kan je de brugfiguur ondersteunen bij het motiveren van potentiële lerenden?

- Geef de brugfiguur ruimte om een **breder aanspreekpunt** te zijn en de potentiële lerende holistisch in kaart te brengen en dus breder te kijken dan leren op zich. Dit zorgt ervoor dat een inschatting gemaakt kan worden over de ruimte/bereidheid die er is om met 'leren' aan de slag te gaan.
- Reik de brugfiguur **voorbeelden** aan om de impact van leren/een nieuwe vaardigheid concreet kan maken, zodat de potentiële lerende zich gemakkelijk herkent in de situatie.
- **Voorzie de brugfiguur van gesprekstools** die de reflectie over leren bij de potentiële lerende aanwakkeren en zichtbaar maken. Deze kan de brugfiguur gebruiken tijdens leergesprekken met potentiële lerenden of tijdens informele leeractiviteiten die men organiseert. De toolbox brugfiguren LLL heeft de volgende tools die op motiveren inzetten: cadeaukaart, communicatienavigators, krachtpatser, leerroulette, love-foto, routemap leren, spreken over leren, successen en moeilijkheden vieren, waardierend groeien.
- Maak de brugfiguur bewust van de mogelijke **nood aan een 'cultuurswitch'** om op een positieve en 'empowerende' manier over leren na te denken. Afhankelijk van cultuur, opleidingsgraad of leeftijd voelen sommigen zich niet aangesproken door het leeraanbod. Hierbij moet aandacht besteed worden dat iedereen mag en kan leren.
- Om mensen mee te krijgen in het verhaal, kan het helpen om een **proefaanbod te installeren**, waarbij potentiële lerenden op een laagdrempelige manier kunnen kennismaken met leeraanbod. Op deze manier wordt leergoesting gestimuleerd.
- Maak bij het sensibiliseren gebruik van **ambassadeurs** die herkenbaar zijn voor de doelgroep, en die mond-aan-mond reclame gebruiken om hun ervaring te delen met gelijkgestemden.

• INFORMEREN

Naast motiveren geven brugfiguren ook informatie aan potentiële lerenden. Dit kan door informatie te bieden op maat van de noden in het traject en de potentiële lerende. De informatie die gegeven wordt, kan zeer divers zijn: over mogelijke leerwegen binnen of buiten een werkplek, informatie over opleidingsincentives, informatie over hoe mensen 'leren', over het leerlandschap in Vlaanderen, ... alsook over het aanbod dat de brugfiguur aan de potentiële lerende kan doen. Om te kunnen informeren, is achtergrondkennis over het opleidingsaanbod, -incentives en het bredere veld LLL nodig. Wanneer de brugfiguur onvoldoende informatie heeft om de potentiële lerende zelf te kunnen verder helpen, verwijst hij door (zie volgende actie).

• ORIËNTEREN

Na de identificatie van de leernood en – drempels wordt samen met de potentiële lerende gezocht naar wat mogelijke antwoorden op de (leer)vraag zouden kunnen zijn. Soms is het antwoord op de leervraag snel duidelijk en gemakkelijk te geven, soms vraagt de leervraag eerst een verdere en diepgaandere oriëntering om een gepast antwoord te kunnen kiezen of beslissing te kunnen nemen (bijv. om eerst verdere hulpverlening in te schakelen alvorens deel te nemen aan een opleiding). Brugfiguren hanteren tijdens de oriëntering altijd **een brede visie op leren**. Ze hebben oog voor zowel informeel, als non-formeel leren, en voor arbeidsmarktgerichte én persoonsvormende opties. Ze gaan vanuit een breed perspectief op zoek met de lerende naar een antwoord op diens leervraag.

Tijdens het oriënteren is het belangrijk dat de brugfiguur LLL zijn/haar competenties inzet om holistisch en krachtgericht te werken. Hierdoor wordt de lerende in zijn totaliteit benadert (eigenheid, interesses, talenten, leefwereld, drempels, ...). Daarnaast handelt de brugfiguur bij het oriënteren vanuit zijn/haar neutrale houding, op basis van gelijkwaardigheid en zo concreet mogelijk (bijv. door visueel en doe-gericht te werken). De brugfiguur neemt niet over, maar gaat samen met de potentiële lerende op zoek naar oplossingen voor de leervraag.

De oriëntatie kan gebeuren via:

- Leergesprekken met potentiële lerenden waarin de leervraag en -drempels diepgaand geëxploreerd worden, met behulp van gesprekstoos.
- Proefaanbod waarin kennis gemaakt kan worden met het leeraanbod op laagdrempelige wijze (bijv. organiseren van een leerbeurs, kick-off waarbij nieuwe opleidingen geïntroduceerd worden, 'laagdrempelige informele leeractiviteiten,...)
- De potentiële lerende koppelen met een ambassadeur die zijn/haar talent deelt en met de potentiële lerende ter verkenning van diens leervraag verder in gesprek gaat en geïnspireerd kan worden door de ambassadeur.

Hoe kan je de brugfiguur ondersteunen bij het informeren van potentiële lerenden en het oriënteren naar leeraanbod?

- Voorzie voldoende **opleiding** rond leeraanbod en -incentives.
- Het voorzien van up-to-date informatie en tools (bijv. Sociale Kaart) afgestemd op de lokale regio over partners, opleidingsaanbod/ aanbieders, welzijnsorganisaties, ...
- Het voorzien van kwaliteitsvol uitgewerkt communicatiemateriaal zodat de brugfiguren levenslang leren zelf aan de slag kunnen tijdens hun begeleiding (bijv. over opleidingsaanbod).
- Geef de brugfiguren toegang tot een **netwerk** waarop ze kunnen leunen en waarvan ze kunnen leren.
- Voorzie de brugfiguur van **gesprekstoos** die mogelijke oplossingen exploreren. De toolbox brugfiguren LLL heeft de volgende tools die voor oriënteren gebruikt kunnen worden: communicatienavigators, routemap leren, waardierend groeien.

• DOORVERWIJZEN & TOELEIDEN

Op diverse momenten doorheen het traject kan de brugfiguur vaststellen dat hij/zij de potentiële lerende zelf niet meer kan verder helpen en dat doorverwijzing nodig is.

Deze doorverwijzing kan naar diverse contactpersonen gebeuren, zo bijvoorbeeld bij:

- Leerwinkels, loopbaancoaches, welzijnsorganisaties, HR-medewerkers, vertrouwenspersoon, vakbond, sectorconsulent, ...), veelal organisaties die de potentiële lerenden verder kunnen helpen bij het wegnemen van situationele of informatiele drempels.
- Aanbieders ((non-)formeel of informeel) waarnaar de potentiële lerende rechtstreeks kan toegeleid worden in antwoord op de leervraag.

Naast het doorverwijzen naar contactpersonen kan de brugfiguur tevens doorverwijzen naar informatiebronnen waar de potentiële lerende verder informatie kan opzoeken of terugvinden.

Hoe kan de brugfiguur een doorverwijzing concreet uitvoeren?

- **Op maat** van de mogelijkheden van de potentiële lerenden (bijv. de brugfiguur houdt rekening met de digitale vaardigheden/mogelijkheden van de potentiële lerende, ...).
- **Warme overdracht** (bijv. zelf het eerste contact leggen voor de potentiële lerende, of een eerste keer meegaan) verkleint de drempel voor de potentiële lerende om de doorverwijzing te continueren.
- **Concreet maken:** de contactgegevens/informatiebron noteren op een tool die de potentiële lerende kan meenemen, de gegevens doorgeven via Whatsapp/mail, ...
- Ook na de doorverwijzing is het belangrijk dat er aan **nazorg** wordt gedaan en opvolging wordt geboden. Zo bijvoorbeeld kan de brugfiguur checken bij de potentiële lerende of de doorverwijzing gelukt is, of checken bij de contactpersoon of de potentiële lerende contact heeft kunnen nemen.

Hoe kan je de brugfiguur ondersteunen bij het doorverwijzen & toeleiden?

- Investeren in een sterk **netwerk** als organisatie met warme contacten waarnaar gemakkelijk kan doorverwezen worden (zie hieronder).
- Voorzien van een **(CRM-)systeem** waarin de brugfiguur de juiste actoren kan vinden.
- Voorzie de brugfiguur van **gesprekstoels** die de te nemen stappen en wie daarbij kan helpen concreet kunnen maken. De toolbox brugfiguren LLL heeft de volgende tools die voor doorverwijzen en toeleiden gebruikt kunnen worden: communicatienavigators, routemap leren, waarderend groeien.

• NETWERKEN

Het is belangrijk dat brugfiguren connecties onderhouden met het netwerk in de context waarin ze als brugfiguur actief zijn (bijv. in/rondom de werkplek of de buurt waarin men actief is). Om dit te kunnen moeten de brugfiguren een netwerk opbouwen en onderhouden. Het opbouwen van dit netwerk is belangrijk omwille van meerdere redenen:

- Vlot weten naar welke actoren potentiële lerenden doorverwezen kunnen worden. Dit is van belang, zowel voor de contexten waarin een brugfiguur actief is in buurten/lokale regio, maar evenzeer op de werkplek.
- Uitwisselen met de diverse actoren in het netwerk. Naast op de hoogte zijn van de contactpersonen, is het ook belangrijk de werking van de diverse actoren te kennen (bijv. kennis over het aanbod waarnaar doorverwezen kan worden, de hulpverlening/dienstverlening die bepaalde partners aanbieden, ...).
- Uitwisselen over bepaalde drempels, uitdagingen, bezorgdheden, ... die men ervaart en mogelijk gedeeld worden binnen het netwerk.

Hoe kan je de brugfiguur ondersteunen bij het netwerken?

- Contact leggen met organisaties en actoren in de lokale context, en samen op organisatieniveau nadenken over de uitbouw van een samenwerking (zie boven 1.2.2). Denk bijv. aan vrijwilligersverenigingen (voor bijv. jeugdwerk, activering of integratie), welzijnsprofessionals (zoals buurtwerkers, medewerkers van gemeentelijke diensten), onderwijsprofessionals (bijv. leerloopbaanbegeleiders, Ligo, hogescholen), arbeidsmarktprofessionals (bijv. VDAB, loopbaancoaches, sectorconsulenten, vakbonden).
- Op zoek gaan en contact leggen met bestaande netwerken waar brugfiguren op kunnen aansluiten.

• SIGNALEREN

Brugfiguren komen met diverse potentiële lerenden in contact. Ze capteren via de begeleiding die ze uitvoeren diverse leernoden bij de potentiële lerenden en drempels die zij ondervinden. Op die manier pikken brugfiguren LLL diverse signalen op die kunnen wijzen op een bepaalde patroon, of collectieve nood/drempel. Het is belangrijk dat brugfiguren deze signalen doorgeven aan relevante actoren in hun netwerk.

Concreet kan de brugfiguur vormgeven aan deze taak door:

- Collectieve leernoden te verzamelen en door te geven aan aanbieders (zowel intern op de werkplek, als extern aan leeraanbieders zoals sectorfondsen, opleidings- of onderwijsverstrekkers, ...).
- Collectieve drempels signaleren bij relevante actoren (HR, vakbond, sectorfonds, leerwinkel, lokaal bestuur, welzijnsorganisaties, aanbieders, ...) of tijdens overleg met het lokale netwerk.
- Binnen de werkcontext aanspreekpunt te zijn voor de werkgever en helpen om binnen de organisatie mee werk te maken van (sociaal) overleg rond opleidingsthema's en lerende organisaties.

Hoe kan je de brugfiguur ondersteunen bij het signaleren?

- Voorzie een **aanspreekpunt** waarbij de brugfiguur terecht kan om collectieve leernoden aan te geven.
- **Bevraag** de brugfiguren op regelmatige tijdstippen actief op collectieve leernoden die ze vastgesteld hebben.

• EXPERTISE ONTWIKKELEN

Brugfiguren LLL fungeren binnen een context die continu in verandering is. Dit betekent dat ze de kennis en kunde van zichzelf moeten blijven ontwikkelen. Zo blijven ze up-to-date met veranderingen in het netwerk (bijv. partners die nieuw zijn of niet meer in het netwerk zitten), met het aanbod/dienstverlening binnen hun netwerk, nieuwe relevante informatie om leerdrempels te kunnen counteren, m.b.t. opleidingsincentives, Ze nemen hiervoor zelf ook actief deel aan informeel en/of non-formeel leeraanbod (bijv. intervisies met andere brugfiguren, lerend netwerk, vormingen, ...). Op die manier blijven ze hun rol als ervaringsdeskundige in de praktijk bestendigen.

Hoe kan je de brugfiguur ondersteunen bij het ontwikkelen van expertise?

- Door het aanbieden van opleiding & coaching (zie 3.3).

3.3 Opleiding & coaching

Opleiding en coaching is belangrijk voor **alle profielen brugfiguren**, zowel op als buiten de werkplek, zowel voor vrijwilligers als professionals. Zowel **opleiding bij de opstart** als brugfiguur is belangrijk, als **permanente vorming** gezien de context van levenslang leren continu in verandering is. Deze opleidingen zijn essentieel om te garanderen dat brugfiguren op een correcte manier met de doelgroep aan de slag gaan en kunnen omgaan met negatieve eerdere ervaringen. Voldoende kennis en kunde opbouwen over de doelgroep, het correct counteren van drempels, coachende gespreksvoering zijn enkele van de topics die daarbij sterk van belang zijn. Indien mogelijk heeft het ook een meerwaarde om individuele coaching aan te bieden als ondersteuning voor de brugfiguren.

Beide types vorming hebben drie centrale doelstellingen:

1. Het eigen maken van **een juiste basishouding** als brugfiguur,
2. Het **verwerven van informatie en kaders** om de rol als brugfiguur deskundig te kunnen opnemen
3. Het **aanleren van enkele vaardigheden** om de rol goed te kunnen uitvoeren (bijv. het werken met bepaalde (gespreks)tools, hoe het eerste contact met een potentiële lerenden aangaan, identificeren en analyseren van een leernood, warm overdragen, ...).

Voor de **opstartopleiding** is **een modulaire opbouw** aangewezen volgens de 3 bovenstaande doelstellingen. Bij de **permanente vorming** raden we vooral **intervisie** aan om problemen of uitdagingen te kunnen bespreken, alsook **korte (online) sessies** om up-to-date informatie mee te geven (bijv. over nieuwe organisaties in het lokale netwerk, nieuw opleidingsaanbod) en de oprichting van **een professionele leergemeenschap** onder de vorm van een '**online leernetwerk**' gericht op de uitwisseling over tools die brugfiguren LLL kunnen inzetten.

Bij deze opleidingen is het belangrijk om de opleiding op maat van de brugfiguur vorm te geven. Dit betekent dat er geen generieke opleiding voor brugfiguren ontwikkeld kan worden, maar de opleiding telkens ontwikkeld dient te worden binnen de organisatie waar de brugfiguur zijn/haar rol zal opnemen. Op die manier wordt de opleiding afgestemd op de achtergrond en context van de brugfiguren, de verwachte competenties en het takenpakket binnen de context waar de brugfiguur actief zal zijn.

Hoewel er op maat gewerkt moet worden, worden hieronder enkele algemene tips en succesfactoren meegegeven.

Voor de opleidingen bevelen we aan om:

- Reflectie tijdens de vormingen en intervisies centraal te plaatsen.
- Voldoende getuigenissen en goede praktijken op te nemen.
- Experts te betrekken over specifieke thema's (bijv. outreach).
- Een activerende opleiding te ontwerpen waarbij de brugfiguur concreet aan de slag gaat, uitwisselt met anderen en feedback krijgt.
- Korte en krachtige opleidingen aan te bieden, zeker voor vrijwilligers om niet afschrikkend te werken.
- Het verplichte aanbod te minimaliseren, maar wel daarnaast een reeks optionele, meer thematische vormingen vrijblijvend aan te bieden
- Korte updates kunnen online, maar de ervaring leert bij verschillende goede praktijken dat de voorkeur bij de deelnemers gaat naar fysieke opleidingen, zeker bij vrijwilligers of op de werkplek.
- Te leren werken met gespreksmethodieken. Hiervoor kunnen de tools uit de toolbox brugfiguren LLL ingezet worden, waarbij er voldoende tijd moet gaan naar het eigen maken van de tools en de bijbehorende instructiefiches.

- Aan te sluiten op het bestaande aanbod van opleidingen, en brugfiguren hier ook voldoende naar door te verwijzen. Zo zijn er bijvoorbeeld bij het Agentschap Integratie en Inburgering diverse opleidingen (toegankelijk taalgebruik, cultuursensitiviteit, rol- en grensafbakening) die ook voor brugfiguren relevant zijn. Overweeg of bekijk ter inspiratie ook de opleiding bij Mentor bij Duo for a Job, Buddywerking Vlaanderen of Leerambassadeurs Nederland.

Voor de intervisie bevelen we aan om:

- Te focussen op casusbesprekingen.
- Ervaren brugfiguren tijdens de intervisie te betrekken om input te geven, ervaringen te delen en feedback te geven (cfr. AMIF-project).
- Te focussen op uitwisseling, dialoog en kennisdeling tussen verschillende organisaties die opleidingen ontwikkelen voor vrijwilligers in het kader van een activerings-/loopbaan/leertraject zodat er beter op reeds ontwikkelde tools/ondersteunende instrumenten verder gewerkt kan worden.

Opleidingen en intervisies dienen bovendien niet louter een educatief doel. Vaak worden opleidingen ook gewaardeerd omwille van het **motiverend groepsgevoel** dat gecreëerd wordt onder brugfiguren.

3.3.1 Welke trainingsnoden voor welk profiel brugfiguur?

Deze opleidingen moeten telkens **op maat van de doelgroep** gemaakt worden. Dit betekent dat voor elk van de vijf onderscheiden profielen een opleiding op maat ontwikkeld en aangeboden dient te worden afgestemd op hun achtergrond en context, de verwachte competenties en het takenpakket.

Leercoach op de werkplek

Primaire trainingsnoden: begrijpen van rollen en taken brugfiguur LLL (leercoach), ontwikkelen van leernood en -drempelsensitiviteit, het kunnen counteren van leerdrempels, het kunnen opzetten van (collectieve) motiverende en informerende acties, het voeren van leergesprekken (ondersteund met gesprekstoets), zicht hebben op het volledige aanbod en alle partners in het netwerk binnen en rondom de werkplek.

Leerambassadeur op de werkplek

Primaire opleidingsnoden: begrijpen van rollen en taken brugfiguur LLL (leercoach), ontwikkelen van leernood en -drempelsensitiviteit, het kunnen counteren van leerdrempels, het kunnen opzetten van (collectieve) motiverende en informerende acties, het voeren van leergesprekken (ondersteund met gesprekstoets), zicht hebben op het volledige aanbod en alle partners in het netwerk binnen en rondom de werkplek.

Outreachinge leerloopbaanbegeleider

Primaire trainingsnoden: begrijpen van rollen en taken van de brugfiguur (outreachinge leerloopbaanbegeleider), outreachend kunnen werken en samenwerking opzetten met partners in de lokale context, leren counteren van leerdrempels, zicht hebben op alle partners in het leernetwerk naar wie doorverwezen en toegeleid kan worden, detecteren en ondersteunen van leerambassadeurs.

Leerambassadeur in het socioculturele en -sportieve veld

Primaire trainingsnoden: begrijpen van rollen en taken van de brugfiguur (leerambassadeur), leernood en -drempelsensitiviteit ontwikkelen (kunnen opmerken en identificeren van leernoden en -drempels), eerste contact leggen met potentiële lerenden, leren counteren van leerdrempels, gepast leren doorverwijzen (warme overdracht), zicht hebben op het lokale netwerk (en partners om naar door te verwijzen, het leren opzetten van (collectieve) motiverende en informerende acties.

Leernoodsensitieve professional

Primaire trainingsnoden: begrijpen van rollen en taken van de brugfiguur (leernoodsensitieve professional), ontwikkelen van leernood en -drempelsensitiviteit, leren counteren van leerdrempels, zicht hebben op alle partners in het leernetwerk naar wie doorverwezen kan worden.

DEEL 3 – Fiches van brugfiguren LLL

Achtereenvolgens vindt u hier de fiches van de 5 profielen van brugfiguren LLL:

- Leercoach op de werkplek.
- Leerambassadeur op de werkplek.
- Outreachende leerloopbaanbegeleider.
- Leerambassadeur in het socioculturele en -sportieve veld.
- Leernoodsensitieve socioculturele professional.

Het is belangrijk dat trouw gebleven wordt aan de **kernopdracht** van de brugfiguur, maar we benadrukken ook dat de omschrijvingen van de 5 profielen een **typerende** weergave bieden van elk profiel. De kenmerken, rollen en taken per profiel moeten enerzijds niet gezien worden als criteria waaraan moet worden voldaan bij elke individuele brugfiguur, en anderzijds kan één brugfiguur kenmerken, rollen en taken van meerdere profielen combineren.

Het is cruciaal dat elke organisatie (zowel voor werkcontexten als buurt/lokale contexten) nagaat in welke mate het basisconcept én de relevante profielen werkzaam zijn binnen de eigen context. Waar wenselijk en nodig kan de organisatie vervolgens deze profielen bijsturen en naar eigen hand zetten.

Voorbeeldprofielen



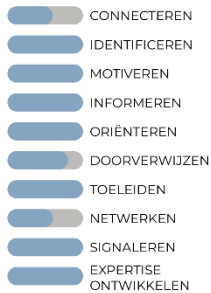
Alissa B.
Teamcoach



Max W.
Vertrouwenspersoon



Helen L.
Vakbonds-
vertegenwoordiger



Leercoach op de werkplek



Als aanvullende opdracht binnen de job



Op de werkplek



Senior-level · Uitgebreide kennis



Afstand tot lerende



Over de rol

De leercoach op de werkplek ondersteunt vanuit zijn huidige functie al lange tijd werknemers. Dit langdurige engagement geeft de brugfiguur een mooie bagage aan inzichten en kennis over de doelgroep van potentiële lerenden op de werkplek, hun context en noden. Hij heeft goed zicht op hoe loopbanen binnen de organisatie kunnen evolueren, en op mogelijke drempels, leerwegen en relevant aanbod voor de potentiële lerenden. De leer'coach' beschikt over goede coachende vaardigheden (door opleiding/ervaring). Hij fungeert als aanspreekpunt en is hiervoor gekend bij collega's. Hij staat daarnaast in verbinding met het management en de HR die hij brieft over de collectieve leernoden binnen de organisatie waar hij vanuit zijn rol als leercoach en in afstemming met de andere leercoaches/ambassadeurs zicht op heeft gekregen.

Taken & verantwoordelijkheden

De leercoach is goed ingebed in de werkcontext en heeft al achtergrondkennis rond LLL. Dankzij zijn coachende vaardigheden is de leercoach in staat om diepgaande leergesprekken met potentiële lerenden te voeren en hen vlot doorheen een traject naar leren te begeleiden.

- Organiseert sensibiliserende acties rond LLL in de organisatie om het belang van LLL uit te dragen en leren te stimuleren, zowel bij individuele als bij een groep potentiële lerenden.
- Identificeert & ontlokt leernoden op een laagdrempelige manier bij potentiële lerenden.
- Helpt potentiële lerenden om hun leervraag verder te exploreren en leerdrempels te counteren door hen te motiveren en informatie te bieden (over bv. het bestaande aanbod en opties voor ondersteuning).
- Wanneer er een concreet antwoord (gekend) is op de leervraag leidt de leercoach de potentiële lerende toe naar de leeraanbieder (intern, sector, collega's, opleidingsaanbieder, ...).
- Verwijst met warme overdracht door naar andere relevante contacten (loopbaancoach, vertrouwenspersonen, HR, sectorfonds, ...)
- Signaleert collectieve drempels en koppelt terug naar de eigen organisatie/lokaal bestuur en het netwerk LLL.
- Ondersteunt leerambassadeurs op de werkplek (indien aanwezig in de organisatie/lokaal bestuur).

Competenties & ervaring

Alvorens deze brugfiguur zijn taken kan opnemen, heeft hij de volgende competenties nodig. Sommige van deze competenties zal de brugfiguur al ontwikkeld hebben, anderen worden verkregen via de nodige opleiding & ondersteuning.

Leernood- en leerdrempelsensitief, op maat en holistisch werken, probleemoplossend denken, ondernemend

Coachende vaardigheden, verbindend communiceren en omgaan met weerstand

Empathisch, integer en vanuit een neutrale houding werken

Uitgebreide kennis hebben van leerdrempels, alternatieve leerwegen, relevant leeraanbod

Zicht hebben op en samenwerken met netwerk in en rondom organisatie

Doorverwijzen met warme overdracht naar andere actoren en informatiebronnen, bemiddelen

Primaire opleidingsnoden

Begrijpen van rollen en taken brugfiguur LLL (leercoach), ontwikkelen van leernood- en drempelsensitiviteit, het kunnen counteren van leerdrempels, het kunnen opzetten van (collectieve) motiverende en informerende acties, het voeren van leergesprekken (ondersteund met gesprekstools), zicht hebben op het volledige aanbod en alle partners in het netwerk binnen en rondom de werkplek.

Voorbeeldprofielen



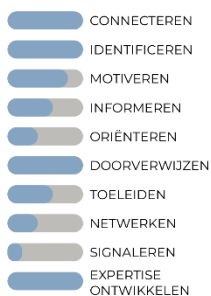
Alex B.
Collega



Justice A.
Volkbonns-
vertegenwoordiger



Eleonor D.
Buddy



Leerambassadeur op de werkplek



Als aanvullende opdracht binnen de job



Entry-level - Basiskennis



Op de werkplek



Afstand tot lerende



Over de rol

De leerambassadeur op de werkplek heeft een goede relatie met en staat dichtbij collega's. Hierdoor kan hij relatief eenvoudig een vertrouwensband opbouwen met collega's en is hij gemakkelijk bereikbaar en herkenbaar voor hen. Hij heeft zelf reeds een positieve leerervaring doorlopen of leerdrempels overwonnen waardoor hij als 'ambassadeur' het belang van leren en het overwinnen van leerdrempels mee willen uitdragen binnen de organisatie. De brugfiguur gaat proactief op zoek naar leernoden en helpt gemakkelijk remedieerbare drempels aanpakken. Hiervoor is het belangrijk dat hij zichzelf positioneert en bekendmaakt als brugfiguur, zodat deze rol erkend wordt door anderen en de leerambassadeur een aanspreekpunt is. De leerambassadeur heeft leren inschatten met welke leervragen hij/zij aan de slag kan met de potentiële lerende, en voor welke hij/zij best doorverwijst naar een leercoach of andere partner.

Taken & verantwoordelijkheden

Van de leerambassadeur wordt een beperkter pakket aan taken verwacht dan van de leercoach. Door opbouw van ervaring en/of via opleiding, kan de brugfiguur extra taken opnemen en doorgroeien tot leercoach.

- Organiseert sensibiliserende acties rond LLL in de organisatie om het belang van LLL uit te dragen en leren te stimuleren zowel bij individuele als bij een groep potentiële lerenden.
- Identificeert & ontlokt leernoden op een laagdrempelige manier.
- Informeert de potentiële lerende over potentieel leeraanbod, incentives, ... (wanneer deze over de nodige kennis beschikt)
- Verwijst door naar de leercoach op de werkplek/HR.
- Leidt potentiële lerenden toe naar opleidingsaanbod (bijv. intern, sectoraal, informeel ...)
- Koppelt terug naar leercoaches of HR binnen de eigen organisatie.

Competenties & ervaring

Alvorens deze brugfiguur zijn taken kan opnemen, heeft hij de volgende competenties nodig. Sommige van deze competenties zal de brugfiguur al ontwikkeld hebben, anderen worden verkregen via de nodige opleiding & ondersteuning.

- MATCHMAKER:** leernood- en leerdrempelsensitief, op maat en holistisch werken, analyseren, creatief, ondernemend
- GESPREKSPARTNER:** Basiskennis rond gespreksvoering met extra aandacht voor het motiveren van collega's
- VERTROUWENSPERSOON:** authentiek & betrouwbaar zijn, discreet en vanuit een neutrale houding werken
- DESKUNDIGE:** Ervaringsdeskundige zijn en basiskennis rond leeraanbod/drempels willen opdoen
- SAMENWERKER:** Basiskennis rond (het werken met) het veld LLL verwerven
- WEGWIJZER:** Inschatten wanneer doorverwezen moet worden en een warme overdracht voorzien

Primaire opleidingsnoden

Begrijpen van rollen en taken brugfiguur LLL (leerambassadeur), ontwikkelen van leernood- en drempelsensitiviteit, het kunnen counteren van leerdrempels, het kunnen opzetten van (collectieve) motiverende en informerende acties, het voeren van leergesprekken (ondersteund met gesprekstools), zicht hebben op het volledige aanbod en alle partners in het netwerk binnen en rondom de werkplek.

Voorbeeldprofielen



Witse K.
Leerloopbaan-
begeleider leerwinkel



Carley F.
Docent Ligo



Saar M.
Docent Hoger
Onderwijs



outreachende Leerloopbaanbegeleider



Als kernopdracht binnen de job



Senior-level · Uitgebreide kennis



In de buurt/lokale context



Afstand tot lerende



Over de rol

De outreachende leerloopbaanbegeleider is momenteel al actief als leerloopbaanbegeleider en dus toeleider naar een leeraanbod, vanaf het moment dat burgers met een leervraag naar hem toekomen. Als 'outreachende' brugfiguur gaat hij proactiever op zoek naar potentiële lerenden, waarbij hij zich positioneert op laagdrempelige ontmoetingsplekken om daar leernoden te ontdekken en zo doelgroepen die de weg naar leren/leerwinkels niet vinden, toch te bereiken. Hij kent het leeraanbod en potentiële leerdrempels zeer goed en kan hierdoor gericht informatie geven om mensen naar een aanbod toe te leiden of drempels te overwinnen. Neutrale doorverwijzing op maat van de potentiële lerende is belangrijk, ook voor brugfiguren bij specifieke aanbieders.

Taken & verantwoordelijkheden

Van alle brugfiguren heeft de outreachende leerloopbaanbegeleider het meest omvattende takenpakket. Dit is niet verwonderlijk, gezien de outreachende leerloopbaanbegeleider de rol van brugfiguur LLL als kernopdracht opneemt.

- Zet samenwerkingen op met lokale partners in het veld om een outreachende aanpak mogelijk te maken.
- Focus op het connecteren met de doelgroep en het opbouwen van een vertrouwensband door zich te positioneren op laagdrempelige ontmoetingsplaatsen.
- Identificeert & ontlokt leernoden op een laagdrempelige manier.
- Exploreert de leervraag uitgebreid via één of meerdere leergesprekken door op maat te informeren, motiveren en oriënteren.
- Leidt potentiële lerenden toe naar een divers leeraanbod (informeel, formeel, non-formeel).
- Vervult een sterke netwerkfunctie waarbij leernoden en hiaten gesignaleerd worden en structurele oplossingen gezocht worden.
- Bouwt een leerambassadeurswerking uit (identificeren, opleiden en ondersteunen van leerambassadeurs in het socioculturele/sportieve veld)

Competenties & ervaring

Alvorens deze brugfiguur zijn taken kan opnemen, heeft hij de volgende competenties nodig. Sommige van deze competenties zal de brugfiguur al ontwikkeld hebben, anderen worden verkregen via de nodige opleiding & ondersteuning.

MATCHMAKER: leernood- en leerdrempelsensitief, op maat en holistisch werken, analyseren, creatief, ondernemend

GESPREKSPARTNER: coachende vaardigheden, verbindend communiceren en omgaan met weerstand

VERTROUWENSPERSOON: empathisch, integer en vanuit een neutrale houding werken

DESKUNDIGE: uitgebreide kennis hebben van leerdrempels, leeraanbod, incentives, leerkaders en outreachend werken

SAMENWERKER: Zeer goed zicht hebben op het veld LLL, samenwerken met partners en netwerken

WEGWIJZER: doorverwijzen met warme overdracht naar andere actoren en informatiebronnen, bemiddelen

Primaire opleidingsnoden

Begrijpen van rollen en taken van de brugfiguur (outreachende leerloopbaanbegeleider), outreachend kunnen werken en samenwerking opzetten met partners in de lokale context, leren counteren van leerdrempels, zicht hebben op alle partners in het leernetwerk naar wie doorverwezen en toegeleid kan worden, detecteren en ondersteunen van leerambassadeurs.

Voorbeeldprofielen



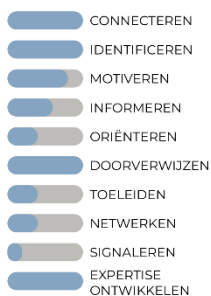
Mo D.
Rolmodel in vrijetijds-
vereniging



Charlotte H.
Ervaringsdeskundige
in buurtcentrum



George V.
Lid van een
religieuze groep



Leerambassadeur

in het socioculturele en -sportieve veld



Op vrijwillige basis
buiten de job



Entry-level - Basiskennis



In de buurt/lokale context



Afstand tot
lerende



Over de rol

De leerambassadeur inspireert anderen in hun persoonlijke leefomgeving om te leren door hen hiertoe te enthousiasmeren. Hij slaagt hierin omdat hij zelf een eigen positieve leerervaring kon opdoen of zelf leerdrempels kon overwinnen. Als 'ambassadeurs' wakkeren ze de leergoesting in hun netwerk aan. Doordat deze brugfiguur zich in zijn eigen leefomgeving bevindt, kan hij gemakkelijk informele vertrouwensbanden opbouwen met potentiële lerenden. De ambassadeur is ook heel herkenbaar en toegankelijk voor de potentiële lerenden. De leerambassadeur heeft veelal minder expertise rond het beschikbare leeraanbod, alternatieve leerwegen, of in coachende gespreksvoering. Daarom zullen ze potentiële lerenden na het identificeren van de leernood en -drempels hoofdzakelijk doorverwijzen naar een andere geschikte brugfiguur of partner in het netwerk.

Taken & verantwoordelijkheden

Van de leerambassadeur wordt een beperkt pakket aan taken verwacht dat hij als vrijwilliger opneemt. Door opbouw van ervaring en/of via opleiding, kan de brugfiguur extra taken opnemen.

- Focust op het connecteren met de doelgroep en het opbouwen van een vertrouwensband.
- Organiseert laagdrempelige sensibiliserende acties rond LLL binnen het eigen netwerk.
- Identificeert & ontlokt leernoden op een laagdrempelige manier.
- Informeert de potentiële lerende over de praktische zaken die komen kijken bij informeel leren of het volgen van een opleiding, die je kent uit eigen ervaring.
- Verwijst door naar de outreachende leerloopbaanbegeleider of andere relevante instanties in het lokale netwerk.
- Leidt potentiële lerenden toe naar informeel en laagdrempelig aanbod in de buurt (bijv. in buurtcentra, ...) wanneer de nodige kennis aanwezig is.

Competenties & ervaring

Alvorens deze brugfiguur zijn taken kan opnemen, heeft hij de volgende competenties nodig. Sommige van deze competenties zal de brugfiguur al ontwikkeld hebben, anderen worden verkregen via de nodige opleiding & ondersteuning.

- MATCHMAKER:** leernood- en leerdrempelsensitief, op maat en holistisch werken, analyseren, creatief, ondernemend
- GESPREKSPARTNER:** Basiskennis rond gespreksvoering met extra aandacht voor het motiveren van collega's
- VERTROUWENSPERSOON:** authentiek & betrouwbaar zijn, discreet en vanuit een neutrale houding werken
- DESKUNDIGE:** Ervaringsdeskundige zijn en basiskennis rond leeraanbod/drempels willen opdoen
- SAMENWERKER:** Basiskennis rond (het werken met) het veld LLL verwerven
- WEGWIJZER:** Inschatten wanneer doorverwezen moet worden en een warme overdracht voorzien

Primaire opleidingsnoden

Begrijpen van rollen en taken van de brugfiguur (leerambassadeur), leernood- en drempelsensitiviteit ontwikkelen (kunnen opmerken en identificeren van leernoden en -drempels), eerste contact leggen met potentiële lerenden, leren counteren van leerdrempels, gepast leren doorverwijzen (warme overdracht), zicht hebben op het lokale netwerk (en partners om naar door te verwijzen, het leren opzetten van (collectieve) motiverende en informerende acties.

Voorbeeldprofielen



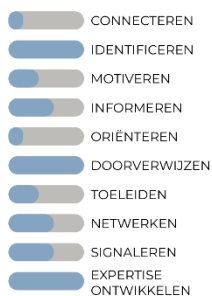
Harold A.
Consulent VDAB



Ali H.
Buurt- &
straathoekwerker



Jana B.
Trajectbegeleider
integratie &
inburgering



leernoodsensitieve Professional



Als aanvullende opdracht binnen de job



Entry-level - Basiskennis



In de buurt/lokale context



Afstand tot lerende



Over de rol

De 'leernoodsensitieve professional' neemt de rol van brugfiguur op binnen zijn bestaande functie. In deze functie neemt hij reeds een begeleiding van potentiële lerenden op zich in het kader van activering naar werk of maatschappelijke integratie. De diverse professionals verschillen in de bagage aan kennis en expertise waarover ze beschikken, maar bouwen allemaal ervaring op in het socioculturele of welzijnsveld en delen van hieruit eenzelfde emanciperende basishouding. De 'leernoodsensitieve professional' zet in op het versterken (in levensvaardigheden of op weg naar werk) van de potentiële lerende, en hierbij kan leren een hefboom zijn. Tijdens deze begeleiding is deze brugfiguur vervolgens opmerkzaam voor mogelijke leernoden en -drempels. Na identificatie gaat deze brugfiguur er kort met de potentiële lerende over in gesprek en verwijst de potentiële lerende vervolgens door naar een geschikte partner in het netwerk.

Taken & verantwoordelijkheden

Deze brugfiguur neemt de rol op als een aanvullende opdracht binnen de eigen job. Bij dit type brugfiguur is het aangewezen om alle leden van een team op te leiden in deze rol en de rol deel te laten uitmaken van het jobprofiel, eerder dan dat één iemand in het team als aanspreekpunt fungeert. Dit biedt elke burger die in begeleiding is binnen deze organisatie (i.h.k.v. activering of maatschappelijke integratie) een gelijke kans om stappen te zetten in hun traject naar leren.

- Heeft reeds een connectie opgebouwd met de potentiële lerende(n) via de begeleiding die de brugfiguur opneemt in het kader van activering of maatschappelijke integratie.
- Identificeert leernoden en -drempels tijdens gesprekken met potentiële lerenden in het kader van activering of maatschappelijke integratie door zeer opmerkzaam en sensitief te zijn voor deze noden en drempels.
- Informeert de potentiële lerende over LLL en motiveert de potentiële lerende om een volgende stap te zetten tijdens deze gesprekken.
- Verwijst door naar de leerwinkel of andere relevante instanties in het lokale netwerk (leeraanbieders, loopbaancoach...). Volgt op hoe het traject loopt en stuurt bij waar nodig.
- Signaleert collectieve leernoden en -drempels die ze opvangen bij relevante partners in hun netwerk (lokale besturen, leerwinkels, ...).

Competenties & ervaring

Alvorens deze brugfiguur zijn taken kan opnemen, heeft hij de volgende competenties nodig. Sommige van deze competenties zal de brugfiguur al ontwikkeld hebben, anderen worden verkregen via de nodige opleiding & ondersteuning.

MATCHMAKER: leernood- en leerdrempelsensitief zijn

GESPREKSPARTNER: verbindend communiceren, actief luisteren, gericht vragen stellen en duidelijk toelichten

VERTROUWENSPERSOON: empathisch, integer en vanuit een neutrale houding werken

DESKUNDIGE: kennis hebben van mogelijke leerwegen, -aanbod, en -drempels

SAMENWERKER: samenwerken met partners en netwerken

WEGWIJZER: doorverwijzen met warme overdracht naar andere actoren (leerwinkel, aanbieders, ...)

Primaire opleidingsnoden

Begrijpen van rollen en taken van de brugfiguur (leernoodsensitieve professional), ontwikkelen van leernood- en drempelsensitiviteit, leren counteren van leerdrempels, zicht hebben op alle partners in het leernetwerk naar wie doorverwezen kan worden.

BRUGFIGUREN

