

't Leercollectief

M IEDEREEN LEERT

Online themasessie • 28/06
"Brugfiguren levenslang leren"

THEMASESSIE

een initiatief van:

Expertisecentrum
Innovatieve leerwegen



Vlaanderen
verbeelding werkt



WAAROVER GAAT DEZE SESSIE?

Korte inhoud:

Brugfiguren zijn essentieel om burgers richting levenslang leren te stimuleren. Goede begeleiding kan volgens studies leiden tot meer participatie in levenslang leren, vooral bij doelgroepen die minder gemotiveerd zijn en minder deelnemen. Brugfiguren staan dichtbij burgers, en kunnen zo leernoden en -drempels binnen organisaties makkelijker identificeren en remediëren. Uitwisseling tussen deze brugfiguren maakt dat leernoden effectiever en proactiever kunnen worden aangepakt. Wie zijn deze brugfiguren, welke taken nemen ze op, en vooral hoe kunnen we ze beter verbinden in een hecht leernetwerk?



RELEVANTE INZICHTEN UIT ONDERZOEK EN PUBLICATIES

Het partnerschap Levenslang leren (LLL) geeft de volgende **definitie aan brugfiguren 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. (Actieplan LLL, 2021).

Doelgroepen van brugfiguren LLL en hun drempels Brugfiguren richten zich op doelgroepen die minder participeren aan LLL. Twee belangrijke groepen hierbij zijn: (1) volwassenen die niet geïnteresseerd zijn in leren, bv. laagopgeleiden, anderstaligen, werklozen, inactieven, en (2) volwassenen die ongemotiveerd zijn vanwege leeftijds- en gezondheidsbelemmeringen (OESO, 2022). Maar uit het onderzoek (IDEA Consult et al., 2024) blijkt dat brugfiguren LLL waardevol zijn voor een bredere groep burgers die leerdrempels ervaart. We noemen ze 'potentiële lerenden'. De mogelijke drempels zijn (Van Langenhove & Vansteenkiste, 2020; Actieplan LLL, 2021):

1. **Institutioneel**: drempels verbonden aan het opleidings- en onderwijssysteem, zoals de plaats en tijd van een opleiding, voorwaarden en kosten. Gebrek aan voldoende ondersteuning of begeleiding hierin is een grote drempel. Ook de onduidelijkheid over de waarde van een certificaat/diploma vormt in sommige gevallen een drempel.
2. **Situationeel**: drempels verbonden aan de werk- en familiesituatie. Zo is gebrek aan tijd of steun door werk of familie hier zeer relevant, alsook een moeilijke thuissituatie, of het gebrek aan een rustige plek om te leren.
3. **Informationeel**: hieronder verstaan we de beschikbaarheid van informatie over het opleidingsaanbod, voordelen van leren en incentives. Dit is gelinkt aan het moeilijk vinden om informatie terug te vinden over opleidingen.
4. **Dispositioneel**: psychologische drempels die het leren verhinderen, zoals negatieve leerervaringen, gebrek aan motivatie, gezondheid en leeftijd. Hieronder rekenen we ook laaggeletterdheid, digitale drempels en het gebrek aan een (inzicht in hun) leernood.



IDEA Consult & The Argonauts (verwacht in 2024) hebben op basis van bestaande voorbeelden van brugfiguren (bv. leercoaches van Sherpa (2020), leerloopbaanbegeleiders van GOAL (2018), Digi-ambassadeurs, jobcoaches vluchtelingenwerk, buddy's) een **basisconcept van brugfiguren LLL opgesteld**. Onderstaande fiche vat het basisconcept van brugfiguren LLL samen met haar definitie, de **kernopdracht** (nl. het ondersteunen van potentiële lerenden bij het zetten van een volgende stap in hun traject naar leren), **6 rollen**, **10 taken** en een **flow** met stappen voor de begeleiding. Het concept is breed inzetbaar in diverse contexten zoals werkplekken en lokale gemeenschappen, en kan door professionals en vrijwilligers worden toegepast. Om dit concept tastbaar te maken, zijn er vijf concrete profielen ontwikkeld, namelijk (1) leercoach op de werkplek, (2) leerambassadeur op de werkplek, (3) outreachende leerloopbaanbegeleider, (4) leerambassadeur in het socioculturele en sportieve veld, en (5) leernoodsensitieve professional. Deze profielen bieden houvast, maar zijn flexibel en kunnen aangepast worden aan de specifieke context van een organisatie.

Wat is een brugfiguur?

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

Kernopdracht van de brugfiguur

Het ondersteunen van potentiële lerenden bij het zetten van een volgende stap in hun traject naar leren.



Potentiële lerende
Geen interesse in leren
Onbewuste leernood

Traject naar leren van de potentiële lerende



Deelname aan informeel of (non-)formeel leeraanbod

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.

Rollen

Welke attitudes en competenties zet de brugfiguur in?

- Matchmaker
- Gesprekspartner
- Vertrouwenspersoon
- Deskundige
- Samenwerker
- Wegwijzer

Taken

Welke acties voert de brugfiguur concreet uit?

Individueel en collectief t.a.v. potentiële lerenden

Connecteren

Identificeren

Motiveren

Informeren

Oriënteren

Doorverwijzen

Toeleiden

Ondersteunend

Netwerken

Signaleren

Expertise ontwikkelen

Flow

Hoe pakt de brugfiguur het aan in de praktijk?



Taken van de Brugfiguur LLL: De brugfiguren kunnen de volgende taken opnemen. De mate waarin ze worden opgenomen zijn afhankelijk van de rollen en het profiel van de individuele brugfiguur.

1. **Connecteren** - De brugfiguur legt contact met potentiële lerenden. Hij reikt uit naar die omgevingen waar hij potentiële lerenden kunnen ontmoeten (bv. werkplek, digipunt, bibliotheek, sportplaats). Dat kan door bv. het deelnemen aan activiteiten waar ook potentiële lerenden aan deelnemen, zelf activiteiten organiseren of een match te maken tussen een brugfiguur en een potentiële lerende. Daarna is het nodig een (individueel of collectief) contact aan te knopen en een vertrouwensband op te bouwen (Covey, 2013; Meylemans et al. 2021).
2. **Identificeren** - De brugfiguur brengt leernoden en -drempels reactief en proactief in kaart. De doelgroep is zich vaak niet (voldoende) bewust van hun leervraag. Identificeren van leernoden en drempels doet de brugfiguur door actief en aandachtig te luisteren wanneer iemand terloops een potentiële leernood vermeldt (bv. aan de koffiemachine, tijdens een event), door zelf (coachings)gesprekken aan te knopen, of via observaties tijdens laagdrempelige (leer)activiteiten (bv. een proefactiviteit, beurs) (Kuijpers en Rutten, 2012).
3. **Motiveren** - De brugfiguur moedigt potentiële lerenden aan om te leren. De brugfiguur brengt reflectie bij de potentiële lerende op gang: reflectie over zichzelf als lerende (talenten, ervaren moeilijkheden, ...), over leren (en de betekenis ervan), afgelegde leerparcours, impact van leren, ... De brugfiguur vertrekt zo veel mogelijk vanuit de leefwereld van de potentiële lerende(n). De aanpak kan direct (in gesprek gaan) en indirect (via activiteiten) zijn (Vos, 2003; Korthagen & Nuijten, 2019).
4. **Informereren** - De brugfiguur verschaft informatie over leeropties. Dat gebeurt op maat van de noden in het traject en de potentiële lerende. De informatie kan divers zijn: over mogelijke leerwegen binnen of buiten de werkplek, opleidingsincentives, hoe mensen 'leren', het leerlandschap in Vlaanderen, volgende stappen... Hiervoor is achtergrondkennis over het opleidingsaanbod, -incentives en het bredere veld LLL nodig. Wanneer de brugfiguur onvoldoende informatie heeft om de potentiële lerende te helpen, verwijst hij door.
5. **Oriënteren** - De brugfiguur helpt bij het maken van keuzes in het traject naar leren. Brugfiguren hanteren hierbij altijd een brede visie op leren, hebben oog voor zowel informeel, als non-formeel leren, en voor arbeidsmarktgerichte én persoonsvormende opties. Ze gaan neutraal, holistisch en krachtgericht te werk. De lerende wordt in zijn totaliteit benaderd (eigenheid, interesses, talenten, leefwereld, drempels, ...). De brugfiguur gaat samen, als copiloot, met de potentiële lerende op zoek naar oplossingen voor de leervraag. De potentiële lerende blijft de piloot. De oriëntatie kan gebeuren via gesprekken met behulp van gesprekstoets, een laagdrempelig proefaanbod, koppeling met een ambassadeur die zijn/haar talent deelt om verder te verkennen en inspireren (Elderensbosch et al., 2022; Van de Vorst, 2011; Knowles et al., 2020; Cooperrider & Withney, 2005).
6. **Doorverwijzen/toeleiden** - De brugfiguur verwijst potentiële lerenden naar geschikte leerbronnen of organisaties. Tijdens het traject kan de brugfiguur vaststellen dat hij de potentiële lerende niet meer kan verder helpen en dat toeleiding of doorverwijzing nodig is. De doorverwijzing kan naar diverse contactpersonen/organisaties voor het wegnemen van drempels, bv. leerwinkels, loopbaancoaches, HR-medewerkers, vakbond, sectorconsulent. Rechtstreekse toeleiding kan naar aanbieders van opleidingen of trainingen, en soms zal blijken dat eerst andere hulpverlening nodig is vooraleer tot een leertraject kan overgegaan



worden. Naast het doorverwijzen naar contactpersonen kan de brugfiguur ook doorverwijzen naar informatiebronnen waar de potentiële lerende verder informatie kan opzoeken of terugvinden. Concreet moet de doorverwijzing gebeuren op maat van de mogelijkheden van de potentiële lerenden, via een warme overdracht (bv. zelf eerste contact leggen), zo concreet mogelijk (bv. contactgegevens via mail), en met de nodige nazorg.

7. **Signaleren - De brugfiguur geeft signalen door aan relevante partijen.** Concreet gaat de brugfiguur leernoden verzamelen en doorgeven aan aanbieders (bv. intern op de werkplek, extern aan aanbieders...), collectieve drempels signaleren bij relevante actoren (bv. HR, sectorfonds, leerwinkel, welzijnsorganisaties, ...) of gaat hij aanspreekpunt zijn voor de werkgever en helpen om binnen de organisatie mee werk te maken van overleg rond opleidingsthema's en lerende organisaties.
8. **Expertise ontwikkelen - De brugfiguur ontwikkelt zichzelf door training en reflectie.** Brugfiguren LLL moeten een juiste basishouding eigen maken, informatie, kaders en vaardigheden verwerven om de rol als brugfiguur deskundig te kunnen opnemen (bv. het werken met bepaalde (gespreks)tools (bv. Toolbox 'Op Leeravontuur'), hoe het eerste contact aangaan, identificeren en analyseren van een leernood, warm overdragen, ...). Brugfiguren moeten de kennis en kunde van zichzelf ook blijven ontwikkelen om up-to-date te blijven met veranderingen in het netwerk (bv. veranderende partners), met het aanbod/dienstverlening, nieuwe kennis om leerdrempels te kunnen counteren. Ze nemen hiervoor actief deel aan informeel of non-formeel leren (bv. intervisies met andere brugfiguren, lerend netwerk, vormingen, ...) (Schelfout et al. 2019).
9. **Netwerken - De brugfiguur bouwt duurzame lokale contacten en samenwerkingen op.** Het opbouwen van een netwerk is belangrijk om vlot te weten naar welke actoren potentiële lerenden doorverwezen kunnen worden, voor het uitwisselen van kennis over de diverse actoren in het netwerk (bv. over het aanbod en hulpverlening/dienstverlening), voor het uitwisselen van kennis die brugfiguren nodig hebben om hun taken uit te voeren, en voor het uitwisselen over uitdagingen of bezorgdheden die men ervaart en gedeeld kunnen worden binnen het netwerk (Briones et al., 2023). Andersom draagt de brugfiguur ook kennis over naar andere partners en stimuleert hij de 'leerreflex' bij partners (i.e. dat leren een oplossing kan zijn voor problemen van burgers). Netwerken opbouwen kan door contact te leggen met lokale organisaties en actoren, maar ook door op zoek te gaan naar bestaande netwerken om op aan te sluiten. Het netwerk kan bestaan uit 2 types actoren:

- **Andere brugfiguren:** Sommige brugfiguren doorlopen het volledige traject naar leren met de potentiële lerende(n), maar andere ondersteunen bij het zetten van één stap en verwijzen vervolgens door naar een volgende brugfiguur.
- **Andere partners:** Voor de context van werkplekken zijn er o.a. sectorfondsen, bedrijven uit de sector, activeringspartners, opleidings- en onderwijsaanbieders, jobcoaches,... Voor de context van lokale regio's/buurtten denken we aan activeringspartners, opleidings- en onderwijsaanbieders, bibliotheken, integratie- en inburgering, (vrijtijds)verenigingen, digibanken, welzijnsorganisaties, denk ook aan buddy's, straathoekwerkers etc.

Via beide types partners kan er samengewerkt worden om de potentiële lerende naar een passend aanbod toe te leiden dat aansluit op de ontdekte leervraag én kunnen de brugfiguren (en partners) hun expertise (verder) ontwikkelen.



RELEVANTE ONDERSTEUNINGS- MAATREGELEN

- [Digibanken - Digibanken \(vlaanderen.be\)](#)
Lokale digibanken vormen een laagdrempelig aanbod van leeransen om kwetsbare groepen mee te krijgen in de digitalisering van de samenleving. Digibank-medewerkers kunnen optreden als brugfiguren.
- [Leerwinkel | Vlaanderen.be](#)
Een Leerwinkel geeft gratis informatie en ondersteuning aan jongeren en volwassenen bij het kiezen van een opleiding, vorming of onderwijs. Je kan een leven lang (bij)leren en een Leerwinkel helpt je daarin je weg te vinden. De leerloopbaanbegeleiders kunnen optreden als brugfiguren
- [Leerecosystemen | Europa WSE](#)
De leerecosystemen zijn experimenten om (levenslang) leren aan te moedigen, zodat jong en oud met goesting dingen kunnen uitproberen en talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. Ze worden gevormd door lokale actoren als bibliotheken, zorginstellingen, sportclubs, techniekclubs die samen contexten creëren waarin geleerd kan worden vanuit passies en interesses. In de leerecosystemen kunnen ook brugfiguren opereren, zoals de Smaakmakers van Poperinge of tijdens de prikkeldagen in Genk.
- [AMIF-projecten \(integratie-inburgering.be\)](#) Via het Europees Fonds voor Asiel, Migratie en Integratie zet men in op de [Vierde pijler Vlaams inburgeringsbeleid](#) met de bedoeling het verbeteren van het integratieproces van inburgeraars met onder andere een project rond lokale proeftuinen voor sociale netwerking en participatie. De vierde pijler kan vier vormen aannemen: een buddyproject, een kennismakingsstage in een organisatie, vrijwilligerswerk, een alternatief traject zoals een stage, kennismakingstraject...



GEBRUIKTE BRONNEN

- ACV innovatief - Sherpa (2020) [vzw Innovatief | Projecten | Sherpa \(hetacv.be\)](#)
- Briones Alonso, E., Van Ongevalle, J. & De Cuyper, P. (2023). Het sociaal netwerk en participatietraject: Lessen uit 26 proeftuinen. Eindrapport. Leuven: HIVA.
- Cooperrider, D. L., & Whitney, D. (2005). Appreciative Inquiry: A Positive Revolution in Change. National Geographic Books.
- Covey, S. R. (2013). The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change. Simon and Schuster.
- Elderenbosch, M., van Uden, D., van de Haterd, J., & Ternité, E. (2022). How do we reach vulnerable groups for career guidance? Euroguidance Netherlands.
- GOAL (2018). Een Blauwdruk voor Leerloopbaanbegeleiding in Vlaanderen en Brussel (Vlaams Adviescomité van het project GOAL, 2018).
- IDEA Consult & The Argonauts & Domo De Refontiro (wordt verwacht). Brugfiguren en laagdrempelige gespreksmethodieken levenslang leren. In opdracht van Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen. Departement Werk en Sociale Economie.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., III, Swanson, R. A., & Robinson, P. A. (2020). The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development. Routledge.
- Korthagen, F. & Nuijten, E. (2019). De kracht van reflectie. Amsterdam: Boom.
- Kuijpers, M. & Rutten, M. (2012). 'Wat wil je later worden?' Het begeleidingsgesprek voor beslissing of ontwikkeling. In De Haagse Hogeschool Lectoraat Pedagogiek van de Beroepsvorming. Dialoog Doen! Duurzame professionalisering in het hbo (pp 81-96). Den Haag: de Haagse Hogeschool, centrum voor Lectoraten en Onderzoek.
- Meylemans, L. Szekér, L. Dessers, E. (2021). Motivating employees to participate in adult learning. Research report on the FutureFit Belgium project.
- OESO (2022). Skills strategy. Implementation Guidance for Flanders, Belgium: The Faces of Learners in Flanders. OECD Skills Studies, OECD Publishing Paris.
- Partnerschap Levenslang Leren (2022). Actieplan levenslang leren '[Koers zetten naar een lerend Vlaanderen](#)'
- Schelfhout, W., Sprangers, P., Luchten, L., Vanthournout, G., & Buckinx, A. (2019). Team school: leergemeenschappen creëren in onderwijs. Lannoo Campus.
- Van Langenhove, H., Vansteenkiste, S. (2020). Drempels en motivatie bij het volgen van opleiding in Vlaanderen. Een analyse op basis van de Adult Education Survey. Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 30(1), 30- 38. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Vos, H. (2003). Cognitie en metacognitie in onderwijs. Probleemoplossen En Instructie: Liber Americum Voor prof.dr. Sanne Dijkstra, 105–113.



't Leercollectief
M IEDEREEN LEERT

Tot binnenkort!



Nog géén lid?
Sluit je nu aan bij onze
[lerende community](#) op LinkedIn

