
BRUGFIGUREN IN PERSPECTIEF

Kris De Visscher – Dêmos vzw

Kris De Visscher
studeerde Pedagogische
Wetenschappen aan de
Katholieke Universiteit
Leuven. Sinds 2011
werk hij voor Dêmos
als stafmedewerker
personen met een
beperking en jeugd.

De Gentse brugfiguren kunnen we situeren in een bredere evolutie om via 'bemiddelaars' en 'bruggenbouwers' verbinding te leggen tussen maatschappelijke instellingen en de mensen die er moeilijk toegang tot vinden, zoals mensen in armoede, mensen met een handicap, mensen met migratieachtergrond. Dêmos onderzoekt en ondersteunt deze ontwikkeling binnen jeugdwerk, cultuur en sport.³³ Maar we volgen ook de evoluties binnen integratie en inburgering en binnen welzijn. Onder de noemer van 'bruggen bouwen' ontplooiën zich zeer diverse praktijken. Zowel professionelen als vrijwilligers nemen deze rol op. De ene doet dit als

hoofdjob, voor de andere is het een deeltaak. Soms is het opzet formeel en doelbewust, dan weer gebeurt het spontaan en onder de radar. De ene focust op volwassenen, anderen richten zich op jonge kinderen en hun gezin, nog anderen werken met jongeren die ze op straat aantreffen. In dit hoofdstuk schetsen we een beeld van deze brede ontwikkeling. We gaan na waarom bruggenbouwers worden ingezet, welke types van bruggenbouwers we kunnen onderscheiden, welke taken ze opnemen en welke kenmerken en competenties ze delen. Ten slotte staan we stil bij de (werk)context die bruggenbouwers nodig hebben om hun rol optimaal te vervullen.

³³ Schouppe, L., De Visscher K., Van de Walle, I. (2014) Verbinding in de vrije tijd. Netwerken tussen jeugdwerk en gezinnen in armoede. Brussel: Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen.

1 Kiezen voor verbinding

Veel organisaties en diensten zijn er in principe voor de hele bevolking. Toch merken de inrichters dat ze systematisch bepaalde groepen niet of erg moeilijk bereiken. En dat wringt. De meeste diensten en organisaties richten dan in eerste instantie de blik naar binnen. Ze nemen maatregelen om hun aanbod of hun dienstverlening laagdrempeliger te maken: ze treffen financiële regelingen, ze organiseren vorming voor de medewerkers, ze passen hun communicatie aan, enz. Hoe nuttig en welkom deze maatregelen ook zijn, ze leiden niet altijd tot het gewenste resultaat. De beoogde doelgroep wordt nog steeds onvoldoende bereikt, ondanks alle inspanningen. Sommige inrichters blijven dan met een kater achter. De term 'diversiteitsmoeheid' valt al eens. Maar ook bestuurders of mandatarissen zetten programma's stop als de investering onvoldoende resultaat oplevert.

Anderen zetten door, zich scherper bewust van complexiteit van deze materie. Want ondanks alle goede bedoelingen blijven diepgaande en structurele verschillen in levensomstandigheden leiden tot ervaringen van sociale ongelijkheid, uitsluiting en discriminatie. Deze ervaringen creëren een kloof die mensen op eigen kracht niet kunnen overbruggen. Mensen leven in verschillende netwerken die elkaar moeilijk raken. De informatie die circuleert binnen het ene netwerk, bereikt andere netwerken niet. Verschillende levensomstandigheden leiden ook tot fundamenteel andere ervaringen en die kleuren de bril waarmee mensen naar de werkelijkheid kijken. Verschillende referentiekaders leiden tot misverstanden en onbegrip die op hun beurt voeding geven aan een wederzijds wantrouwen en de gangbare vooroordelen versterken. Enkel door buiten de eigen werking te treden en de stap naar de doelgroep te zetten, kunnen diensten en organisaties die kloof helpen dichten.





Zo groeit het besef dat werken aan laagdrempeligheid een evenwichtsoefening is tussen interne processen en processen naar externen. Zonder interne processen loop je het risico dat je organisatie niet klaar is om een meer divers publiek te verwelkomen, met misschien negatieve gevolgen voor je eigen werking en voor de mensen die je wil bereiken. Zonder processen naar externen loop je het risico dat interne maatregelen de doelgroep niet bereiken. Of dat je niet het nodige vertrouwen geniet om hen over de streep te trekken. Ook bestaat de kans dat je niet voldoende maatregelen neemt of niet de juiste. En je loopt het risico dat je je onvoldoende bewust wordt van de blinde vlekken in je organisatie.

Organisaties en diensten leggen daarom niet enkel verbinding met individuen, maar ook met partnerorganisaties en aanverwante diensten. Het inzicht groeit dat een dergelijke complexe problematiek beter te tackelen valt door netwerken te vormen, afstemming te zoeken en samen te werken. Want ook andere organisaties en diensten worden geconfronteerd met dezelfde complexe problemen die hun bevoegdheid en draagkracht overstijgen en die ze met louter interne maatregelen of processen niet de baas kunnen. Veel abstracte maatschappelijke thema's zoals armoede en (super)diversiteit laten zich het eerst concreet voelen in heel alledaagse, lokale contexten (lege brooddoos, onbetaalde schoolrekeningen, racistische uitspraken op de speelplaats, het offerfeest op 1 september,...). Tegelijk zijn er ook veel positieve krachten werkzaam in de samenleving die hun steentje willen bijdragen (overheden, organisaties, instellingen maar ook individuele burgers of zelforganisaties). Zij voelen zich soms ook machteloos, werken naast of soms tegen elkaar, ontmoeten elkaar niet omwille van verkokering, netwerken die elkaar niet raken ... Vanuit die nood aan netwerkvorming en samenwerking wordt ingezet op brugfiguren om allianties te smeden.

De keuze voor bruggen bouwen vertrekt echter niet altijd vanuit een bepaald aanbod of dienstverlening. Een oprechte interesse, een betrokkenheid en/of een zorg voor mensen die uit de boot vallen kan evenzeer de aanleiding vormen. Niet de toeleiding of de verbinding met het bestaande aanbod staat dan centraal, maar eerder de vraag: wat kunnen we voor hen betekenen? Hoe kunnen we hen ondersteunen? We vinden deze benadering terug bij outreachend werken, vindplaatsgericht werken, jeugdopbouwwerk, straathoekwerk ... Hier gaan bruggenbouwers vaker over tot het oprichten van bottom-upinitiatieven met een sterk (mede)eigenaarschap en zelforganisatie van de doelgroep zelf. Deze specifieke initiatieven voor (en door) mensen in een kwetsbare positie blijven duidelijk hun waarde behouden, naast het inclusief werken en de toeleiding naar het bestaande aanbod.

Deze verschillende doeloriëntaties kunnen in de praktijk door elkaar lopen, maar ze kunnen er ook toe leiden dat bruggenbouwers een andere positie innemen. In navolging van het Projectteam Brugfiguren van het Agentschap Integratie en Inburgering (2015)³⁴ onderscheiden we 3 types van bruggenbouwers.

³⁴ Projectteam brugfiguren (2015b). Generieke competenties voor brugfiguren die werken in een integratie- en inburgeringscontext. Brussel: Agentschap Integratie en Inburgering.

2 Types van bruggenbouwers

De neutrale makelaar

Een eerste type van brugfiguur staat buiten de directe relatie tussen aanbieder/dienst en gebruiker. Vanuit een aparte dienst of een organisatie bemiddelt de brugfiguur tussen vraag en aanbod. De brugfiguur helpt de gebruiker om z'n vragen te verduidelijken en onder woorden te brengen, zoekt (mee) naar een passend aanbod, legt de eerste contacten, bereidt de weg voor de gebruiker en begeleidt hem/haar in de eerste stappen naar de participatie aan het aanbod.

De bruggenbouwer van/naar

Deze bruggenbouwers staan midden in de relatie tussen gebruiker en voorziening. De brugfiguur is niet onpartijdig. Hij/zij plaatst zich duidelijk aan de kant van de voorziening of de gebruiker, zonder de belangen van de andere partij uit het oog te verliezen. De brugfiguur mag immers niet samenvallen met de belangen van één partij en kan dus niet de rol van bijvoorbeeld advocaat of belangenbehartiger opnemen. De brugfiguur blijft voldoende betrouwbaar voor de gebruiker en voor de aanbieder, maar het is wel duidelijk vanuit wiens perspectief zij vertrekt.

Externe bemiddelaar

Externe bemiddelaars worden vaak ingeschakeld in situaties van spanning of conflict. Afhankelijk van de situatie kunnen ze meerdere posities innemen. Zij moet zich meerzijdig partijdig kunnen opstellen tussen de verschillende partijen. De brugfiguur kan elke mogelijke positie tussen gebruiker en aanbieder innemen, afhankelijk van de situatie en de context. Het doel is steeds om beide partijen dichterbij elkaar te brengen en terug een gemeenschappelijk doel te vinden.

De publicatie van het Agentschap Integratie en Inburgering verfijnt vervolgens het takenpakket naargelang het type van bruggenbouwer. In het korte bestek van dit artikel kunnen we deze nuancerings niet meenemen. We beschrijven de taken die bruggenbouwers opnemen in een meer algemene zin. Voor een meer gespecificeerde taakin-vulling verwijzen we naar bovenvermelde publicatie.



3 Wat doen bruggenbouwers?

Alles begint natuurlijk met het veelvuldig contacten leggen: met jongeren en/of gezinnen, met de inrichters van het aanbod en andere partnerorganisaties. Via veelvuldige formele maar vooral informele contacten bouwen de brugfiguren een vertrouwensrelatie op en worden ze een betrouwbare partner voor alle betrokken partijen.

Brugfiguren investeren veel in het informeren van alle betrokken partijen over het aanbod maar ook over de visie en de beleving van alle betrokkenen. Ze doen dit op afgebakende momenten, maar belangrijk is dat ze ook rechtstreeks en informeel aanspreekbaar blijven. Vanuit deze rol kunnen ze drempels in kaart brengen, lacunes detecteren en individuele trajecten opstarten.

Natuurlijk is het de bedoeling om de verbinding met een aanbod tot stand te brengen of te versterken. Dat kan gaan om het toeleiden naar het bestaande aanbod of om *outreach*: een bestaand aanbod naar de gebruiker brengen. Maar bruggenbouwers kunnen ook bottom-up nieuw aanbod creëren samen met de gebruikers of ontmoeting opzetten tussen een bepaalde groepen en andere groepen, buurtbewoners, voorzieningen ...

Veel bruggenbouwers zien hun rol als een opstap naar meer rechtstreekse communicatie tussen aanbieders en gebruikers en naar een sterkere participatie van de gebruiker in het tot stand komen van het aanbod. Ook investeren bruggenbouwers in het opzetten van samenwerkingsverbanden en partnernetwerken die op termijn onafhankelijk van hen kunnen functioneren.

Ten slotte nemen bruggenbouwers een signaalfunctie op naar het lokaal beleid of naar het bestuur van de organisatie. Ze kaarten hardnekkige drempels en lacunes aan en doen concrete voorstellen om deze weg te werken. Brugfiguren bevinden zich tussen leefwereld en systeem. Ze beheersen bijvoorbeeld de codes van 'de straat' en de codes van het 'georganiseerde aanbod'. Ze kunnen boodschappen en gedrag decoderen en een stem geven aan wie minder of niet wordt gehoord. Of ze proberen de besluitvorming te beïnvloeden zodat ook het perspectief van mensen in de marge wordt meegenomen.

Om al deze taken te combineren worden deze medewerkers wel eens als een superman/-vrouw bestempeld. Verschillende onderzoeken hebben geprobeerd om de competenties en de profielen van brugfiguren in kaart te brengen.

4 Kenmerken en competenties

Het Projectteam brugfiguren van het Agentschap Integratie en Inburgering kwam in 2015 tot generieke competenties voor brugfiguren, werkzaam in de integratie- en inburgeringscontext. Zij onderscheiden vijf kerncompetenties: (1) effectieve communicatie mogelijk maken, (2) verschil mogelijk maken, (3) omgaan met meerdere belanghebbenden, (4) klant- en contextgericht handelen en (5) zich handhaven in een complexe werkomgeving. Daarnaast omschrijven ze ook zes organisatorische competenties: (1) zelfstandig werken, (2) organiseren, (3) resultaatgericht werken, (4) samenwerken, (5) zich professioneel ontwikkelen en (6) beroepsethisch handelen.

In hun benadering lijkt het Agentschap Integratie en Inburgering de brugfiguren vooral een communicatieve rol toe te dichten. De voornaamste opdracht van brugfiguren bestaat er voor hen in verschillen zo te benaderen dat vlotte doorstroming van informatie en een wederzijds begrip mogelijk worden. De brugfiguren nemen ook een weldoordachte en doelbewuste positie in, rekening houdend met de verschillende belangen en de soms complexe werkcontext. Dit vereist zelfbeheersing en het bewaken van de eigen grenzen.

In 2007 stelden onderzoekers van het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) in opdracht van de Pedagogische Begeleidingsdienst Stad Gent een beroepsprofiel op voor brugfiguren in het basisonderwijs.³⁵ Het beroepsprofiel vertoont een aantal overeenkomsten met bovenstaand competentieprofiel: communicatieve vaardigheden, kunnen bemiddelen, rekening houden met de context en zich daarin een positie kunnen verwerven. Toch zijn er ook duidelijke verschillen. Zo nemen sociale en relationele vaardigheden eerder de centrale plaats in bij de brugfiguren in het basisonderwijs. Ook initiatief nemen en zichtbaar enthousiast zijn komen bij de brugfiguren in het basisonderwijs meer op de voorgrond. Hun focus lijkt meer te liggen op het intermenselijk contact en de interpersoonlijke verbinding. Hun persoonlijke drive en engagement komen meer op de voorgrond, al blijft de rol en taak wel nog vrij afgebakend.

Een derde interessante bron in deze context is een Nederlands onderzoek uit 2012 naar *best persons*³⁶. In vijf ‘achterstandswijken’ volgden de onderzoekers in totaal 50 mensen die in de wijk het verschil maken. Naar analogie met de term ‘best practice’ werden ze ‘best persons’ genoemd. In een artikel op [socialelvraagstukken.nl](https://www.socialelvraagstukken.nl) vat onderzoeker Ton van der Pennen (2012) samen wat deze medewerkers anders maakt dan ‘doorsnee’ medewerkers.³⁷

- Een opvallende dadendrang en ondernemingszin en een focus op concrete resultaten. *“Die gedrevenheid komt deels uit vroegere ervaringen: wat ze van huis uit mee kregen of wat ze tijdens hun werkende leven hebben meege-maakt. Vanuit hun eigen biografie (her)kennen sommigen de marginale positie van de mensen voor wie zij zich inzetten. Daarin vinden zij hun drive. Het levert hen veel kracht om te vechten tegen alles wat niet deugt.”*

³⁵ Op den Kamp, H., Van Gyes, G. & Desmedt, E. (2007). *Beroepsprofiel Brugfiguur in het Basisonderwijs*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid.

³⁶ van den Brink, G., van Hulst, M., de Graaf, L. & van der Pennen, T. (2012). *Best persons en hun betekenis voor de Nederlandse achterstandswijk*. Den Haag: Boom Lemma.

³⁷ Van der Pennen, T. (2012). *Best persons maken het verschil in probleemwijken*. Geraadpleegd op 28/08/2017 op <https://www.socialelvraagstukken.nl/best-persons-maken-het-verschil-in-probleemwijken/>

- Een sterke persoonlijke betrokkenheid en verbondenheid. *“Betrokkenheid betekent voor hen een langdurig engagement aangaan, regelmatig z'n gezicht laten zien en belangstelling opbrengen.”*
- Een eigenzinnige omgang met regels. *“Ze doen niet wat eigenlijk op grond van hun functie van hen zou mogen worden verwacht. Best persons zijn weliswaar gehouden aan bureaucratische regels en procedures, geven daar ook reken-schap van, maar op gezette tijden gaan ze om deze regels heen.”*
- Verbinden voorbij scheidingslijnen. *“Verbinden heeft voor hen in de eerste plaats te maken met het slechten van de barrières tussen professionele kaders. Ze willen samenwerken over bestaande grenzen en domeinen heen. Vanwege gevoeligheden die soms spelen, houden velen de sfeer tussen de onderlinge relaties goed in het oog. Best persons leggen verbindingen tussen de systeem- en leefwereld... Ze zijn vaak 'meertalig', letterlijk, maar ook in de zin dat ze de 'taal van het stadhuis' en 'de taal van de straat' beheersen. Zo kunnen ze denkbeelden en ervaringen uit de ene wereld vertalen naar de andere.”*

Brugfiguren kunnen we dus situeren op een continuüm. Van een eerder afstandelijke, afgebakende en communicatie-technische invulling tot een sterk betrokken, bevlogen en creatieve invulling van de functie. De waarden-gedreven benadering van de Gentse brugfiguren, zoals deze in hoofdstuk 2 wordt beschreven, lijkt eerder aan te sluiten bij deze laatste invulling. Vanuit deze drive kunnen mensen daadwerkelijk het verschil maken, maar ze kunnen ook moedeloos raken. Juist de mensen die tot het uiterste willen gaan, lopen het risico dat ze opbranden, stelden de onderzoekers vast. Net daarom hebben bruggenbouwers een grote nood aan een goede (werk)context.



5 Een goede (werk) context voor bruggenbouwers

Zowel het HIVA-onderzoek uit 2007 als het Projectteam brugfiguren van het Agentschap Integratie en Inburgering³⁸ schetsen verschillende randvoorwaarden voor het optimaal inzetten van brugfiguren. Aangevuld met onze eigen bevindingen en ervaringen, komen we tot deze oplistings.

Tijd, continuïteit en stabiliteit

Contacten leggen met en het vertrouwen winnen van mensen in een kwetsbare positie vergt tijd en continuïteit. Daarom is een langdurige en duurzame werking onontbeerlijk. Zonder een duurzame werking verdwijnt samen met de brugfiguur de zorgvuldig opgebouwde expertise. Voor de doelgroep verliest de organisatie zo ook z'n vertrouwd gezicht. Tenslotte is het ook voor de brugfiguur zelf niet optimaal als zij zich voortdurend zorgen moet maken over haar job. Wie professionals wil inschakelen als bruggenbouwers voorziet dus best een correct loon en structurele job met een blijvende financiering, liefst binnen de reguliere werkingsmiddelen van de organisatie. Wie met vrijwilligers werkt, voorziet in een doordacht en stevig uitgebouwd vrijwilligersbeleid. Wil je ook mensen in een kwetsbare positie inschakelen als vrijwilliger, dan bieden verschillende publicaties je een houvast.³⁹

Begrip, vertrouwen en flexibiliteit

Wat bruggenbouwers doen, lijkt voor een buitenstaander soms weinig functioneel. Aanwezig zijn, contacten leggen, koffie drinken, rondhangen, over koetjes en kalfjes praten, luisteren ... Dat is natuurlijk slechts het topje van de ijsberg. Vaak wordt onderschat hoe alert en subtiel brugfiguren tijdens die momenten te werk gaan. Hoe kleine, ogenschijnlijk onbeduidende opmerkingen een aanknopingspunt vormen voor een volgende stap in het creëren van verbinding. Kwantificeerbare resultaten en zichtbare successen zijn doorgaans – zeker in het begin – niet aan de orde. Brugfiguren werken tenslotte ook op plaatsen en tijdstippen buiten de 'normale' werkcontext. Dit alles vergt dan ook nood aan begrip, vertrouwen en flexibiliteit van de leidinggevende(n) en de bestuurders van de organisatie of de dienst. Bruggenbouwers werken vaak discreet en in de luwte. Maar indien nodig is het belangrijk dat de organisatie de waarde en de verdiensten van de brugfiguur expliciet in de verf zet.

Duidelijkheid over mandaat, takenpakket en plaats in de organisatie

Vanuit hun gedrevenheid en betrokkenheid kunnen brugfiguren soms teveel taken opnemen. Contacten met mensen in een kwetsbare positie kunnen overweldigend zijn. Om al die noden te lenigen, worden grenzen soms makkelijk overschreden. Maar ook omgekeerd kunnen bruggenbouwers overladen worden met onrealistische verwachtingen, zowel intern als extern. Een helder en realistisch takenpakket helpt dit voorkomen, al is het wel belangrijk dat dit geen strak kader wordt. Ook een deontologische code is welkom, zowel voor professionals als vrijwilligers, als een gezamenlijk kader: op welke vragen gaan we in, welke verwijzen we door, wat moeten we melden, wat niet ...

³⁸ Projectteam brugfiguren (2015a). *10 praktische aanbevelingen voor werkgevers van brugfiguren*. Brussel: Agentschap Integratie en Inburgering.

³⁹ Haesendonckx, C. & Milh, V. (s.d.) *Begeleiden van vrijwilligers in kwetsbare posities. Een interactieve pdf*. Antwerpen: Samenlevingsopbouw Antwerpen en Atlas, integratie & inburgering Antwerpen. Mathijssen, C. e.a. (2009). *Vrijwillig werkt. Aan de slag met vrijwilligers uit kansengroepen*. Antwerpen: Samenlevingsopbouw Antwerpen.

Ook schep je best duidelijkheid over de plaats van de brugfiguur in de organisatie en het team. Zorg ervoor dat de plaats in het organogram van meet af aan duidelijk is. Met wie werkt de brugfiguur samen? Wie is de direct leidinggevende? Bij wie kan de brugfiguur terecht voor coaching? Bereid met de overige medewerkers de samenwerking met de brugfiguur grondig voor en bepaal vooraf de plaats en de rol van de brugfiguur in bestaande overlegorganen en structuren. Ook al bekleedt de brugfiguur een nieuwe en soms wat aparte functie in een team, toch vormt een brugfiguur een volwaardig lid. Waak erover dat zij kan deelnemen aan alle formele en informele momenten. Binnen dit afgebakend kader hebben brugfiguren nood aan voldoende autonomie en beslissingsruimte. Een te rigide of sturend keurslijf beperkt de bruggenbouwer om snel in te spelen op concrete vragen en noden en om zich als betrouwbare partner op te stellen in de contacten met externen. Daarom is het belangrijk om goede afspraken te maken over mandaat en bevoegdheden. Bijvoorbeeld over de afspraken en de engagementen die de brugfiguur mag aangaan in overleg met externen, over de ruimte om zelf prioriteiten te stellen en initiatieven te nemen ...

Ondersteuning

Bruggen bouwen is bij momenten een eenzaam en emotioneel belastende bezigheid. Veel bruggenbouwers bekleden als enige deze functie binnen de organisatie. Een brugfiguur verbindt verschillende groepen en standpunten maar hoort daardoor nooit helemaal bij de ene of de andere groep. Een onafhankelijke houding als 'kritische vriend' wordt niet door iedereen in dank afgenomen. Brugfiguren verdienen de nodige ondersteuning om die positie vol te houden. Voorzie in voldoende vorming en opleiding, in uitwisseling en intervisie met andere brugfiguren en in persoonlijke coaching.

Openheid en (beleids)ruimte

De kans is reëel dat een bruggenbouwer ook feedback geeft over de organisatie van het aanbod of het functioneren van de dienst. Tot op zekere hoogte calculeren leidinggevend en medewerkers in dat ze aanpassingen moeten doen om voldoende laagdrempelig te worden. Toch kunnen bepaalde suggesties en opmerkingen als een verrassing aankomen en weerstand creëren. Op dat moment is het erg belangrijk dat er voldoende openheid en (beleids)ruimte is om de nodige veranderingen door te voeren. Te snel worden sommige gebruiken, gewoontes of tradities beschouwd als essentiële en onvervangbare elementen van (de kwaliteit van) een werking. Sommige praktijken zijn doorheen de jaren zo gekristalliseerd dat ze onveranderbaar lijken. Een goede brugfiguur beschikt over voldoende strategisch inzicht om zo'n veranderingsproces te initiëren, maar voldoende openheid en ruimte binnen de organisatie zijn een must.

Bovendien is een brugfiguur ideaal gezien iemand die 'aanbieders' en 'gebruikers' ook rechtstreeks met elkaar in contact brengt en niet voor eeuwig als go-between blijft functioneren. Ook dit vergt openheid aan de kant van de aanbieder of de dienst om op termijn rechtstreeks in dialoog te treden met de gebruiker.

Visie op het eigen aanbod en de maatschappelijke rol van de organisatie

Bovenstaande openheid en (beleids)ruimte hebben vaak te maken met een onderliggende en meer fundamentele visie op het plaats en de rol van het eigen aanbod in het weefsel van de samenleving. In een aantal sectoren, zoals onderwijs of welzijn lijkt dit (nog) niet aan de orde, maar steeds meer zien we dat aanbieders van jeugdwerk, cultuur en sport een cliënt- of consumentenperspectief hanteren. Hun aanbod wordt dan een consumptiegoed en de deelnemer een consument. Het aanbod wordt niet in vraag gesteld. Het is de persoonlijke keuze van de potentiële klant om er al dan niet gebruik van te maken. Als die klant de aangeboden kans niet grijpt, is dat diens individuele probleem. Deze onderliggende overtuiging leidt ertoe dat organisatoren soms weinig openheid tonen om hun aanbod in vraag te stellen of aan te passen.

Tegenover dit consumentenperspectief kunnen we een fundamenteel andere benadering plaatsen: een burgerschapspectief. In deze visie maakt het aanbod deel uit van een collectief goed, bijvoorbeeld hoe we als samenleving kinderen en jongeren ondersteunen in hun ontwikkeling, hoe we waarden en betekenissen delen, enz. Het aanbod is niet neutraal en staat niet buiten discussie, integendeel het wordt telkens opnieuw vormgegeven. Dit aanbod is tot op zekere hoogte een maatschappijkeuze en de burgers zijn ook deelhebbers/mede-eigenaars van dit aanbod. Wanneer groepen van burgers niet participeren en zich onvoldoende in het bestaande aanbod kunnen herkennen, dan is er een democratisch probleem omdat collectieve goederen slechts bruikbaar blijken voor een beperkt deel van de bevolking. Dit burgerschapspectief creëert inherent een veel grotere openheid om het bestaande aanbod in vraag te stellen, omdat de gemeenschap – in al zijn diversiteit – als mede-eigenaar wordt beschouwd.

Nadenken over wie, wanneer en hoe is belangrijk alvorens je een brugfiguur inzet. Maar een diepgaande en fundamentele reflectie over het waarom van deze keuze is essentieel. Organisaties, diensten en instellingen met een doorgedreven democratische en maatschappijgerichte oriëntatie richten zich op de samenleving die zich aandient. Een weerspiegeling zijn van die samenleving, vergt voldoende openheid voor invloeden vanuit die samenleving. Binnen een dergelijke (werk)context kunnen bruggebouwers hun rol optimaal vervullen en een meerwaarde betekenen. Vanuit hun gedrevenheid en persoonlijke betrokkenheid verbinden ze interne processen met processen naar buiten. Zo effenen ze het pad voor een geloofwaardige en duurzame participatie.