

De lerende beweging bij De Rading – proces en opbrengsten tot nu toe

Oktober 2025 – procesverslag

1. Aanleiding: leren met ambitie in een complexe praktijk

De Rading heeft de afgelopen jaren stevig ingezet op kwaliteit, samenwerking en vakmanschap. Tegelijkertijd ontstond de wens om een hoge kwaliteitsstandaard niet alleen in beleid, maar ook in de dagelijkse praktijk levend en leerbaar te maken.

We willen een organisatie zijn waar leren vanzelfsprekend is — waar we met elkaar onderzoeken hoe we het beter kunnen doen, vanuit de waarden die ons werk dragen.

Die ambitie werd de kiem van de lerende beweging van De Rading: een meerjarige ontwikkeling waarin we onderzoeken hoe we als organisatie leren kunnen verweven met de dagelijkse praktijk.

2. De 0-meting: zicht krijgen op hoe we leren

Om het startpunt te bepalen, voerden we eind 2024 een 0-meting uit. We vroegen :

1. Hoe leren we als organisatie en hoe borgen we dat leren?
2. Hoe maken we reflectie onderdeel van het dagelijks werk?
3. Hoe gaan we om met de spanning tussen kwaliteitseisen en werkdruk?
4. Hoe geven we ruimte aan professionele oordeelsvorming binnen kaders?
5. Hoe verbinden we individuele reflectie aan collectief leren?

Uit de gesprekken en observaties kwamen enkele duidelijke patronen naar voren:

- Leren gebeurt vaak reactief – als iets niet goed gaat of bij audits, niet als structureel onderdeel van werken.
- Reflectie is veelal individueel en incidenteel.
- Teams hebben behoefte aan vaste momenten van gezamenlijk leren, maar missen vorm en taal.
- Er is spanning tussen tijd nemen voor leren en de druk om te leveren.

De conclusie van de 0-meting was helder:

De Rading beschikt over veel kennis, professionaliteit en betrokkenheid, maar mist nog een gemeenschappelijk ritme en ruimte om samen te reflecteren.

3. De ambitie: hoge standaard én psychologische veiligheid

Op basis van de nulmeting formuleerden we een gezamenlijke ambitie:

We willen een organisatie zijn die continu leert in de spanning tussen hoge standaard en psychologische veiligheid.

Dat betekent:

- niet kiezen tussen regels of relaties,
- maar leren omgaan met de spanning daartussen.

We ontdekten dat juist die spanning — tussen kwaliteit en kwetsbaarheid, tussen kaders en professionele ruimte — de motor van leren kan zijn.

Om dit te onderzoeken, gebruikten we het model van Amy Edmondson over psychologische veiligheid en prestatienorm.

We spraken over vier zones:

1. Comfortzone – veilig maar weinig uitdaging.
2. Leerzone – spanning én veiligheid in balans.
3. Apathiezone – lage standaard en lage veiligheid.
4. Spanningszone (in plaats van angstzone) – hoge standaard zonder veiligheid.

Ons doel: meer situaties creëren in de leerzone — waar het mag schuren, maar waar mensen zich veilig voelen om te leren.

4. De eerste ontwerpstappen: van idee naar experiment

De eerste stap was het ontwerpen van een gespreksmethodiek die teams helpt om structureel en veilig met elkaar in gesprek te gaan over morele en professionele dilemma's.

De methodiek moest:

- eenvoudig en herkenbaar zijn,
- passen binnen bestaande overleggen,
- en uitnodigen tot reflectie zonder te vervallen in beoordeling.

We lieten ons inspireren door:

- Model Amy Edmondson,
- Systeem 1- en 2-denken (Kahneman): vertragen om beter te begrijpen.
- Socratische gespreksvoering: vragen stellen i.p.v. oordelen.
- Moreel beraad waarin je morele dilemma's en persoonlijke drijfveren bespreekt
- de beroepsstandaard jeugdzorg als referentiekader.

Deze uitgangspunten vormden het hart van het experiment.

5. Het eerste experiment: oefenen met de nieuwe gespreksmethodiek

Na de zomer van 2025 vond de eerste proefsessie plaats met een multidisciplinair team. Het doel: onderzoeken hoe het is om in een veilige setting samen te reflecteren op een standaard die we hanteren in de praktijk maar waar iedere jeugdzorgprofessional ook eigen keuzes in maakt

De bijeenkomst bestond uit een aantal stappen:

1. Incheck – uitleg methode en doel wat leeft er in het team?
2. verkenning van het onderwerp – wat is de standaard die opgelegd is vanuit de methode
3. Waardenonderzoek – wat betekent het onderwerp voor een ieder en waarom?
4. Reflectie – welke spanning treedt op in het bespreken van verschillende visies? Wat maakt dat je zwijgt of spreekt?
Wat betekent dit voor ons professionele handelen?
5. Afronding; wat zou je aan anderen willen vertellen over dit experiment? .

De opbrengsten waren veelzeggend:

- Er ontstond openheid en wederzijds begrip tussen collega's. Men was oprecht nieuwsgierig
- Teamleden benoemden dat het "veilig voelde om te twijfelen".
- Er werd minder snel naar oplossingen gezocht; men bleef langer bij de vraag. Men durfde te vertragen, steeds terug te keren naar het doel van de standaard.
- De methodiek bracht rust en richting in het gesprek.

De sessie bevestigde dat veiligheid en scherpte samen kunnen bestaan — precies de kern van de lerende beweging.

6. Van experiment naar organisatiebreed leren

Op basis van deze eerste ervaring wil De Rading de komende maanden te werken aan:

- het verder ontwerpen en verfijnen van de gespreksmethodiek;
- het ontwikkelen van ondersteunende middelen, zoals bijvoorbeeld casuskaartjes, waardenkaartjes en reflectieposters;
- en het organiseren van leercirkels in elk regioteam, begeleid door teamleiders of leerbegeleiders.

De leercirkels zijn bedoeld als vaste reflectiemomenten in het werk, niet als extra overleg. Elke sessie zou drie dingen kunnen opleveren;

1. een inzicht,
2. een actie,
3. en een vraag voor het vervolg.

Zo ontstaat een lerende cyclus waarin teams leren van en met elkaar, en waarin patronen zichtbaar worden voor de hele organisatie.

7. De bredere beweging: leren zichtbaar maken

De lerende beweging is inmiddels ook onderdeel geworden van gesprekken binnen GMT en RMO

We willen nadenken over:

- hoe leidinggevenden psychologische veiligheid kunnen versterken;
- hoe leren wordt verankerd in bestaande processen (bijv. werkoverleggen, casuïstiekbesprekingen);
- en hoe de stem van het kind en van ervaringsdeskundigen een structurele plek krijgt in leren.

De ambitie is dat De Rading in 2026 een organisatie is:

waar reflectie en handelen onlosmakelijk verbonden zijn,
waar spanning wordt gezien als leerstof,
en waar leren een gezamenlijke verantwoordelijkheid is.

8. Opbrengsten tot nu toe

Hoewel de beweging nog jong is, zijn de eerste opbrengsten duidelijk zichtbaar:

- Bewustwording: we herkennen de spanning tussen veiligheid en hoge standaard als bron van leren.
- Taal: woorden als vertragen, verdragen, onderzoeken, bias, reflecteren en ruimte geven worden onderdeel van de taal
- Ervaring: deelnemers aan de leercirkelexperiment ervaarden rust en eigenaarschap in gesprekken over kwaliteit.
- Verbinding: professionals, leidinggevenden en ervaringsdeskundigen praten met elkaar in plaats van over elkaar.
- Lerend leiderschap: teamleiders gaan zien dat hun rol verschuift van aansturen naar faciliteren van leren.

9. Volgende stappen

De komende periode staan de volgende acties centraal:

1. De gespreksmethodiek verder verfijnen en toegankelijk maken.
 2. Leercirkels opstarten in alle regioteams.
 3. De beleidsdag in april 2026 benutten om de lerende beweging organisatiebreed te beleven.
 4. Samen met GMT onderzoeken hoe leren structureel ingebed kan worden in ritmes, HR- en kwaliteitsprocessen.
-

10. Slot: een cultuur in wording

De lerende beweging bij De Rading is geen project, maar een cultuurverandering in wording.

Het vraagt moed om te vertragen, om te spreken over wat moeilijk is, en om te leren van spanning in plaats van hem te vermijden.

Maar juist daar, in de ruimte tussen veiligheid en hoge standaard, groeit het vakmanschap dat onze jeugdhulp elke dag beter maakt.

“We willen een organisatie zijn die leert van wat goed gaat én van wat schuurt — met ambitie, met elkaar, en met het kind steeds in het vizier.”