

# Tijd nemen voor leren

**Jaarbericht 2022/2023**

**Learning Together**



Bestuur Stichting Learning Together, oktober 2023

[www.learningtogether.nl](http://www.learningtogether.nl)

# Voorwoord

## Tijd nemen voor leren

**Incidenten en calamiteiten zijn meestal niet het gevolg van één enkele fout van één persoon, maar van een samenloop van omstandigheden. Door die samenloop en de onderliggende patronen te onderzoeken, kan men de kans op incidenten verkleinen. Gelukkig wordt het motto ‘van incidenten kun je leren’ steeds breder gedeeld. Maar voor echt leren moet je wel tijd nemen. Kort na een voorval gaat alle aandacht namelijk uit naar de reconstructie ervan. Binnen de zes weken, die de Inspectie daarvoor geeft, is er vaak weinig ruimte om al een leerproces in te richten. Na die periode is die ruimte er wel. Dat vraagt vervolgens tijd, al gauw vier maanden. Want voor een grondige leerreview moeten zowel professionals als managers betrokken zijn.**

## Aanpassen van Learning Together?

Corona heeft de nodige gevolgen voor Learning Together gehad. Het aantal reviews nam in 2020 en 2021 af ten opzichte van de jaren ervoor. Online werken werd de maatstaf voor overleg, maar was niet erg geschikt voor reviews. Leren van incidenten en calamiteiten vraagt namelijk veel onderling vertrouwen, zeker als er meer instellingen bij betrokken zijn. Dat ontstaat makkelijker wanneer je bij elkaar zit en de betrokkenheid bij een casus fysiek voelbaar is.

De realiteit dwong echter om alternatieven te zoeken. Sommige reviews kregen een aangepaste vorm. Soms zijn interviews en bijeenkomsten online gedaan en soms waren reviews compacter.

Die zoektocht beperkte zich logischerwijs niet tot Nederland. Toen we daarover contact zochten met Sheila Fish (zie <https://www.learningtogether.nl/achtergrond>), bleek dat zij in Engeland met soortgelijke vragen was geconfronteerd. Op grond daarvan heeft zij het model van een ‘proportioned review’ ontwikkeld. Dat is een review die geheel of grotendeels online wordt uitgevoerd, waarbij het aantal contactmomenten is teruggebracht en vervangen door een voorbereidende dossieranalyse door de reviewers. Daardoor kan een review ook flexibeler worden aangepast aan de wensen van de opdrachtgever(s).

Die Engelse versie laat zich echter niet één op één vertalen naar Nederland, maar levert wel belangrijke bouwstenen op voor een eigen Nederlandse werkwijze.

In 2022 zijn we aan de slag gegaan met een vernieuwing van Learning Together met het thema ‘Learning Together Next Level’. De basis daarvan lag in evaluaties van reviews met deelnemende instellingen in 2021. Dat lichten we verder toe op pagina 5. In 2023 moeten we echter constateren dat er te weinig reviewvragen zijn om die nieuwe werkwijze goed uit te proberen.

## Aandachtspunten in 2022 / 2023

Jaarlijks geven wij in ons jaarbericht een overzicht van de stand van zaken van het Leren van incidenten op dat moment (pagina 3).

Daarna volgen specifieke thema’s van het afgelopen jaar (pagina 5). Dat zijn:

- ‘Learning Together Next Level’
- Leren van onze eigen Leerervaringen.

Uiteraard zijn de leerreviews ieder jaar ook een belangrijk deel van ons jaarbericht (pagina 6).

We sluiten we af met een financieel hoofdstuk, waarin ingaan op onze financiële leerervaringen van de afgelopen tijd (pagina 8).

Oktober 2023,

Bestuur, adviseurs en coördinator van Learning Together<sup>1</sup>:

Annet van Zon, Astrid Rotering, Michiel v.d. Vlies, Coen Dresen, Gerdi Meijknecht, Hans Nusse en Jos Coenen.

---

<sup>1</sup> Contact: [www.learningtogether.nl](http://www.learningtogether.nl). Telefoon: 084 8832696

## 1. Leren van incidenten in Nederland

Learning Together is een effectieve, in Engeland ontwikkelde en beproefde methode om te leren van incidenten/calamiteiten, waarbij meer instellingen betrokken zijn ('keten-leren'). Er bestaat ook een Nederlands variant, die blijkens een evaluatie door het Zijlstra Center van de Vrije Universiteit (2015)<sup>2</sup> succesvol naar Nederland is vertaald. Het leereffect wordt bereikt door middel van leerreviews onder leiding van daartoe opgeleide reviewbegeleiders (zie paragraaf 3, pagina 6). Zij zijn naast het leiden van leerreviews in hun dagelijks werk veelal actief bij incidenten- en kwaliteitsbeleid. Hun kennis en ervaring uit de leerreviews is daardoor ook van nut bij complexe situaties op andere momenten. Kennis over leren en voorkomen van incidenten komt zo op allerlei plaatsen terecht zie (<https://www.learningtogether.nl/achtergrond>).

De aandacht voor het leren van incidenten in Nederland dateert van 2011. Toen maakten diverse organisaties in Nederland kennis met de praktijk van Serious Case Reviews in Engeland. Een rapport van de Onderzoeksraad voor Veiligheid<sup>3</sup> (2011) droeg daaraan bij.

Samen<sup>4</sup> organiseerden zij in 2012 een symposium over het Learning Together model van Social Care Institute for Excellence (SCIE), zoals dat door Sheila Fish en Eileen Munro is ontwikkeld als methodiek<sup>5</sup>.

Het symposium in 2012 was de aanleiding tot de oprichting van de stichting Learning Together in september 2013<sup>6</sup>. Sinds 2013 heeft Learning Together jaarlijks een aantal leerreviews uitgevoerd. Over de leerervaringen daaruit is jaarlijks verslag gedaan in de jaarberichten van Learning Together.

Learning Together is overigens niet de enige die leerreviews houdt<sup>7</sup>. Het gaat vooral om drie basisregels:

1. Het is niet de 'schuld' van één persoon, De schuldvraag is niet de focus.
2. Het bestuderen van casus geeft inzicht in de bijdragende factoren en de onderliggende patronen.
3. Het verworven inzicht geeft kansen om de werkzaamheid van de keten te verbeteren. en verkleint de kans op incidenten,

Onderzoeker dr. P. Veen vond in zijn evaluatie<sup>1</sup> dat Learning Together reviews van grote waarde zijn voor alle betrokken partijen. De leerreviews blijken:

1. breed inzicht te genereren in de complexiteit van de praktijk,
2. erkenning te geven, mogelijkheid van verwerking te bieden en soms herstel van professionele relaties,
3. nieuwe vragen op te leveren om over verbetering van de praktijk na te denken.

P. Veen concludeerde met de aanbeveling om meer in te zetten op samenwerking met gemeenten.

Verder rapporteren instellingen, waar reviewers werkzaam zijn<sup>8</sup>, dat zij veel profijt hebben van de kennis van hun reviewers bij andere complexe casus.

### Leren van incidenten geëvalueerd

In 2019 hebben het Nivel en de Erasmus Universiteit ketenbreed leren van calamiteiten geëvalueerd in het onderzoek 'Sectorbreed leren van calamiteiten in de jeugdhulpverlening'<sup>9</sup>.

De belangrijkste conclusies daaruit zijn nog steeds van kracht en verdienen blijvende aandacht.

- Het veld ziet het belang van leren van calamiteiten in en dat er van calamiteiten te leren is (blz. 45).
- Het calamiteitenonderzoek is de afgelopen jaren gelukkig ook toegenomen (blz.38/39).
- Maar decentralisatie en het grote aantal aanbieders maken het leren daarvan niet makkelijk (blz. 25).
- Daarbij speelt ook "het ontbreken van een gedeelde visie en een gebrek aan samenwerking tussen organisaties en disciplines" en zijn er ook vaak onvoldoende tijd en faciliteiten (blz. 29).
- Gelukkig is in de praktijk her en der sprake van goede voorbeelden, maar de kunst is om die kennis te verspreiden (blz. 32/34).

<sup>2</sup> 'Bij jeugdzorgincidenten openen LT-reviews de praktijk', 'Veen, Pieter M. e.a., Zijlstra Center, Vrije Universiteit, Amsterdam, maart 2015.

<sup>3</sup> 'Over fysieke veiligheid van kinderen, Themastudie: themastudie naar voorvallen van kindermishandeling met (bijna) fatale afloop', Onderzoeksraad voor Veiligheid, januari 2011.

<sup>4</sup> De Associatie voor Jeugd, het Nederlands Jeugdinstituut en de Onderzoeksraad voor de Veiligheid

<sup>5</sup> Voor zover er geen links zijn naar de hier vermelde literatuur, zie [www.learningtogether.nl](http://www.learningtogether.nl).

<sup>6</sup> Learning Together is een stichting met onbezoldigde bestuursleden met diverse achtergrond in jeugdbeleid.

<sup>7</sup> <https://voordejeugd.nl/nieuws/ketenbreed-leren-zoekt-professionals-die-willen-leren-van-complexe-casussen/>

<sup>8</sup> <https://www.linkedin.com/pulse/leerreviews-leren-van-het-leven-de-jongere-marjan-de-lange/>

<sup>9</sup> <https://www.nivel.nl/nl/publicatie/sectorbreed-leren-van-calamiteiten-de-jeugdhulpverlening>

- Learning Together komt daarbij naar voren als “mooi voorbeeld van netwerk-leren” (blz. 35), terwijl de Prisma methodiek het incident beschrijft zonder achterliggend werkingsmechanisme (blz. 38).
- De goede voorbeelden in het rapport laten verder vooral zien hoe belangrijk het is dat een instelling een leervisie heeft en dat verbeterpunten ook echt ter hand worden genomen (blz. 38/39).
- Bovendien: “Door de nadruk op fouten voelen veel medewerkers op de werkvloer weerstand om te leren van calamiteiten. De Inspectie wordt als afzender van de rapportages niet altijd gezien als een fijne stimulerende partner om van te leren, noch als onafhankelijke partij die meedenkt” (blz. 50).

## Leren van incidenten en privacy

In het rapport van Nivel/Erasmusuniversiteit komt overigens het woord ‘privacy’ geen enkele maal voor. Uit de praktijk weet Learning Together echter dat sectorbreed leren vaak stuit op privacy-issues. Instellingen menen regelmatig dat het niet toegestaan is om voor een leerreview cliëntgegevens te delen. Soms is dat terecht, maar soms kun je je ook afvragen of dat geen makkelijke reden is om van deelname aan een leerreview af te zien. Daarover drie opmerkingen:

- Er mag meer informatie gedeeld worden dan sommigen denken. In een artikel hebben de Inspecties benadrukt dat het ter voorkoming van incidenten van belang is dat professionals op de goede momenten informatie delen en zich niet laten ‘opsluiten’ door privacy regels<sup>10</sup>.
- Het Toezicht Sociaal Domein heeft een handleiding voor delen van informatie<sup>11</sup> ontwikkeld. Daarin geven zij een antwoord op vragen welke informatie men kan delen en waarom men dat zou doen.
- De visie van de Inspecties is ook toepasbaar op leerreviews, als daarbij wel de privacyregels in acht worden genomen. Die heeft Learning Together verwoord in een eigen beleid ‘Leren van incidenten en privacy’. Zie [www.learningtogether.nl](http://www.learningtogether.nl).

## Belemmeringen voor leerreviews

Voor de Jeugdwet van kracht werd (2015) was het voor een leerreview nodig dat de betrokken instellingen daar samen toe besloten. Na de decentralisatie kwam het voor dat een gemeente het initiatief voor een leerreview nam. In het Engelse stelsel van jeugdzorg nemen juist de ‘Local Authority’ vaak het initiatief. Maar in Nederland gebeurt dat de laatste jaren weinig meer. Zowel gemeenten als instellingen schrikken terug van de personele en financiële kosten van leerreviews.

Learning Together wil daarom voorlichting op maat geven, zowel op locatie als bij studiedagen, als middel om meer aandacht te krijgen voor leren van incidenten. Daarbij is de coördinator de spil. We zien echter dat Learning Together als begrip steeds bekender wordt en dat het vaker voorkomt dat men een eigen activiteit labelt als “geïnspireerd door Learning Together”. Een voorbeeld daarvan is stichting Gedragswerk ([www.gedragswerk.nl](http://www.gedragswerk.nl)), die activiteiten organiseert om thuiszittende leerlingen opnieuw naar school te laten gaan, onder meer met op Learning Together geïnspireerde bijeenkomsten. Want Learning Together past goed bij hun aanpak. Tegelijk nemen bij Learning Together verzoeken voor zowel voorlichting als reviews af, wat mede aanleiding was om naar kortere reviews te zoeken.



<sup>10</sup> ‘Informatie delen in het Sociaal Domein’, R. Bobeldijk en S. v.d. Muijden in Tijdschrift voor Jeugdrecht, juli 2018. (te lezen op [www.learningtogether.nl](http://www.learningtogether.nl))

<sup>11</sup> <https://www.toezichtsociaaldomein.nl/onderzoeken-en-instrumenten/informatie-delen/vraag-en-antwoord/welke-grondslagen-zijn-er-om-informatie-te-delen-en-wanneer-kan-ik-mijn-beroepsgeheim-doorbreken>

## 2. Recente ontwikkelingen bij Learning Together

### Learning Together Next Level

Jaarlijks beschrijven wij ook de speerpunten van het nieuwe jaar, volgend op dat van de verslaglegging. Voor 2022 was dat het thema 'Learning Together Next Level'.

De basis daarvan ligt in evaluaties van reviews met deelnemende instellingen in 2021 en 2022.

Opdrachtgevers willen dat reviewers op meerdere levels kunnen werken: naast op casusniveau ook kunnen omgaan met bestuurlijke dynamiek. Daarvoor willen zij meer rechtstreeks contact met reviewers. Een rechtstreeks contact met opdrachtgever(s) is voorafgaand aan een review cruciaal, om goed te doorgronden wat de leervraag is en hoeveel commitment er is om iets te doen met de verkregen inzichten. Dat maakt het overleg met opdrachtgever(s) ook betekenisvoller na de review met professionals.

Learning Together heeft in haar evaluatie ook eigen vragen gesteld: De uitvoering van de reviews verschilt al naar gelang de reviewvraag van de opdrachtgever: raakt het DNA van LT niet teveel uit beeld? En: hoe zorgen wij voor goed toegeruste reviewers, die snel genoeg aan de slag kunnen?

Daarover hebben we contact gezocht met Sheila Fish (zie <https://www.learningtogether.nl/achtergrond>).

Zij bleek in Engeland met soortgelijke vragen geconfronteerd te zijn, op grond waarvan zij het model van een 'proportioned review' ontwikkelde. Dat is een review die (bijna) helemaal online wordt uitgevoerd.

Via een online workshop met Sheila Fish hebben de Nederlandse reviewers elementen van die nieuwe werkwijze opgenomen in de bagage, waarmee zij een review uitvoeren.

### Overzicht van bevindingen in Leerreviews door de jaren heen 2014 -2022

Aangezien de reviewers en supervisors van Learning Together de idee hadden dat een aantal thema's steeds terugkeren in de rapportages van uitgevoerde reviews hebben we besloten deze gedachte nader te onderzoeken. In de periode 2014 -2022 hebben 22 reviews plaatsgevonden. Niet van alle reviews is nog eindrapportage voorhanden. Van 15 reviews wel. Deze vormen de basis van het onderzoek.

Het uitvoeren van een leerreview blijkt in de praktijk verschillende doelen te dienen:

- Een helende werking voor de direct betrokken professionals, zij kunnen hun eigen handelen in breder perspectief plaatsen en er een persoonlijke/ professionele leerervaring van maken;
- Zicht op casus-overschrijdende patronen die collectieve leer- en verbetermogelijkheden in zich hebben zowel op organisatie- als op ketenniveau.

Hoewel niet in alle eindrapportages dezelfde bewoordingen gebruikt worden hebben de twee LT-supervisors geprobeerd de thema's te distilleren en vervolgens om deze thema's in een viertal categorieën onder te brengen.

#### 1. Jeugdzorg dilemma ouder/kind

In 10 casus speelde het dilemma van het recht om in eigen gezin op te groeien versus signalen van onveiligheid.

#### 2. Professioneel handelen

In 11 casus konden onvolkomenheden in het professioneel handelen aangewezen worden.

#### 3. Ketensamenwerking

In 14 casus was sprake van gebrek aan afstemming en vertrouwen tussen de vele betrokken partijen. Extra scherp aanwezig tussen jeugd en volwassenzorg. Onduidelijke rolverdeling en gebrek aan regie en het nemen van verantwoordelijkheid, zeker wanneer het 'spannend wordt'

#### 4. Context jeugdzorg

In 12 casus speelde gebrek aan tijd, discontinuïteit van hulpverlener, gebrek aan plaatsingsmogelijkheden, angst voor klachten, belemmerende wet- en regelgeving,

De vraag is nu wat de betekenis is van terugkerende thema's op landelijk niveau zou kunnen zijn. Zeggen die iets over kernproblemen of systeemproblemen van de jeugdzorg in het algemeen die veiligheid van kinderen en gezinnen bedreigen? Zeggen die iets over het gebrek aan leervermogen van de sector(en)? Zijn deze overstijgende problemen beter op een ander niveau op te pakken zodat het tot collectief leren kan leiden? Kan inzicht hierin een bijdrage leveren aan het terugdringen van veiligheidsrisico's en het verbeteren van samenwerken in netwerken?

### 3. Hoe werkt Learning Together?

#### Learning Together: de methode

'Learning Together' is een methode voor collectief onderzoek naar incidenten of calamiteiten in de keten. Onder het motto 'van incidenten kun je leren' leiden reviewers van Learning Together een onderzoek binnen instellingen, die betrokken zijn bij een incident of calamiteit met jeugd. Vaak gaat het om communicatiepatronen of onduidelijke verwachtingen over en weer, zelden alleen om individuele fouten. Samen leren lukt echter alleen als veiligheid boven schuldvraag gaat.

De **missie** van Learning Together: Leren van calamiteiten in de keten doe je samen.

De **visie** van Learning Together: Het met leerreviews onderzoeken van de samenloop en de onderliggende patronen van recente calamiteiten verkleint de kans op nieuwe calamiteiten en verbetert de samenwerking.

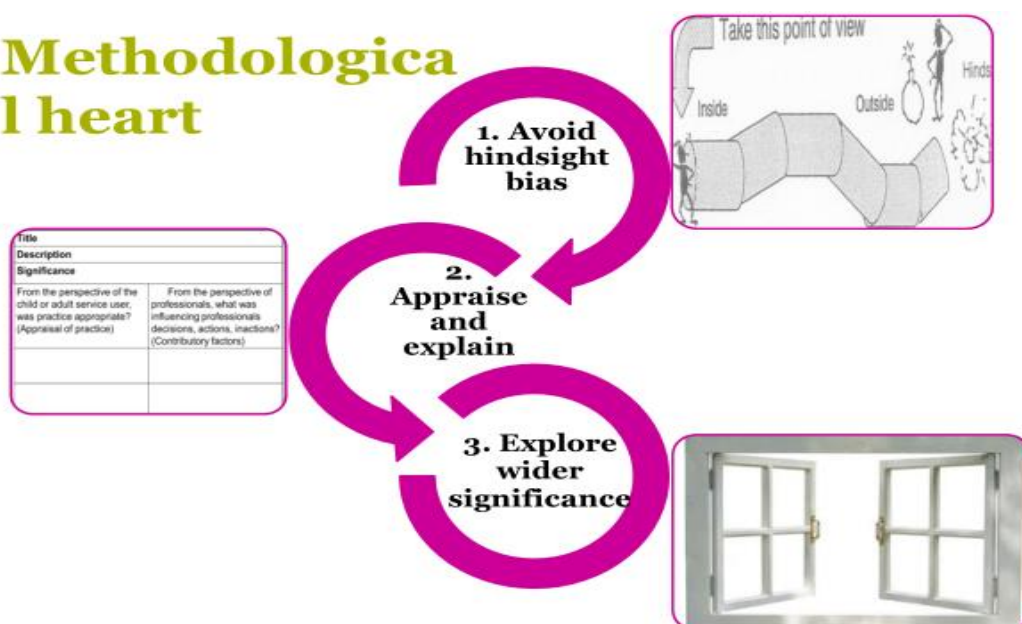
De werkwijze daarbij is (zie ook <https://www.learningtogether.nl/werkwijze>):

- Kijken met de kennis van toen en niet van nu (toen beschikte niet iedereen over alle informatie).
- Nagaan wat cruciale beslismomenten zijn geweest en wat daarbij de bijdragende factoren en context waren: persoonlijk, professioneel, cliënt/gezin, team, organisatie/management/cultuur, keten.
- Daaruit destilleren van patronen, die de casuïstiek overstijgen, en vragen/overwegingen voorleggen ter verbetering van de praktijk(en) in een eindrapport aan de opdrachtgever(s).

Een leerreview van Learning Together verloopt via zes stappen.

Een leerreview kan de incidentrapportage meestal niet vervangen, die de Inspectie na een melding van een calamiteit/incident binnen zes weken wil ontvangen. Vaak liggen leerdoel van Learning Together en verantwoordingsdoel van de reconstructie te ver uit elkaar. Een leerreview kan dan beter na die zes weken starten. Bespreek dit anders met de Inspectie.

#### Methodologica I heart



#### Voorwaarde: veiligheid

Een essentiële voorwaarde voor een werkzame uitvoering van een leerreview is veiligheid. Alleen wanneer de deelnemers zich veilig genoeg voelen om informatie te delen, zal meer inzicht ontstaan in cruciale momenten en factoren die hebben bijdragen aan de wijze van handelen. De houding van de reviewbegeleiders is daarom open en niet gericht op verantwoording afleggen door de betrokken medewerkers.

## 4. Voorbeelden van reviews

Onderstaande samenvattingen geven een beeld van het leerproces bij een leerreview. Vanwege privacy zijn de meer specifieke leerervaringen van instellingen weggelaten.

### Review 1

Casus: zeer jonge baby met zeer zwaar letsel

Bijzonder aspecten: Moeder al jaren bekend met psychiatrische problematiek. Problematische relaties met gewelddadige partners. Kinderen van verschillende vaders. Twee kinderen in pleegzorg met ontheffing van gezag. Drie kinderen thuis met geschiedenis in de jeugdbescherming.

Dilemma: Door het grote aantal betrokken organisaties (hulp voor zowel moeder als kinderen, gemeente, onderwijs, jeugdbescherming) ontbreekt gedeelde visie op de problemen en op de regie.

Leerervaring: Organisaties moeten heldere afspraken maken voor onderlinge communicatie en afstemming bij ketenproblematiek in de toekomst.

### Review 2

Casus: baby is geen kind van moeder in het gezin, maar van jonge dochter na seksueel misbruik door haar vader.

Bijzonder aspect: Ondanks dat het gezin al jaren bekend was bij allerlei organisaties, is het seksueel misbruik en de zwangerschap niet opgemerkt. Daarbij speelt sterke vermijding van hulpverlening een rol.

Dilemma's: 1) Ongemak en gebrek aan tools bij hulpverleners om seksueel misbruik te bespreken.

2) In stressvolle omstandigheden, waar actie nodig is, belemmeren de protocollen en veiligheidsvisie van ieders eigen organisatie een voortvarende gemeenschappelijke aanpak.

Leerervaring: Protocollen en veiligheidsvoorschriften dienen ook te omschrijven hoe bij ketenproblematiek gewerkt moet worden vanuit één visie op veiligheid bij de betrokken partijen.

### Review 3

Casus: Seksueel grensoverschrijdend contact van kinderen in kleinschalige jeugdzorg.

Bijzonder aspect: Aanvankelijk verschil van benadering van het incident door de Gecertificeerde Instellingen voor Jeugdbescherming (GI) en de Zorgaanbieders (ZA) van de twee betrokken kinderen.

Dilemma: Het later moeten invoegen in de leerreview van nieuwe instellingen onder behoud van doelgerichtheid van de startafspraken.

Leerervaring: 1) Spreek bij verschillende verantwoordelijkheden bij meer kinderen binnen eenzelfde hulpvorm terdege af hoe daarover te communiceren en af te stemmen (geldt ook binnen één instelling). 2) Het inhaalprogramma voor de later ingestapte instellingen werkte goed.

### Review 4

Casus: Gemiste signalen bij shaken baby

Bijzondere aspect: 1) De review werd gehouden op verzoek van de gemeente, 2) De kring van deelnemers was veel breder dan alleen jeugdhulp.

Dilemma: De betrokkenheid van de gemeente gaf extra discussie over privacyproblemen en de verschillen daarin tussen medische en jeugdzorg professionals.

Leerervaring: 1) Verbreden van de kring tot het Sociaal Domein kan prima, 2) Opdrachtgeverschap bij gemeenten kan het houden van een review zeker bevorderen, maar zorg wel dat ieder (ook de gemeente) in zijn rol blijft en zorg voor het zorgvuldig omgaan met privacygevoelige informatie.

### Review 5

Casus: moord van vader op 16 jarige dochter, waarna hij suïcide pleegt.

Dilemma: onvoldoende snel en tijdig reageren en acteren van Raad voor Kinderbescherming en Jeugdbescherming, waardoor wijkteam alleen stond in de hulp aan dochter. Veel aandacht voor bemiddeling in contact. Toen OTS uitgesproken leek te gaan worden, doodde vader zijn dochter en daarna zichzelf.

Leerervaring: Meer aandacht voor aansluiting wijkteams met Jeugdbescherming (consultatie). Er wordt teveel gekeken naar wat de 1<sup>e</sup> lijn nog kan, zonder de grondige pogingen die er al gedaan zijn voldoende mee te laten wegen. Hierdoor moest wijkteam lang op eigen houtje verder. Er is eerder sprake van seriële (opeenvolgende) hulpverlening, dan van samenwerking van de partijen (Raad-JB-VT) binnen één traject.

## 5. Bekostiging

Learning Together is een stichting zonder winstoogmerk.

Naast de primaire functie van Learning Together (organiseren van reviews) was van meet af aan de tweede functie het uitdragen van het gedachtegoed van het 'samen leren' bij incidenten in de keten. Die activiteiten brengen uiteraard ook kosten met zich mee. Voor dat doel heeft Learning Together de afgelopen jaren diverse landelijke bekostigingsmogelijkheden verkend.

Zolang er geen landelijke bekostiging was voor verspreiding van het gedachtegoed 'Samen leren', is daarvoor tot 2021 een bijdrage gevraagd aan bij Learning Together aangesloten instellingen. Het lag echter niet meer zo voor de hand om de bekostiging van de verspreiding van dat gedachtegoed bij een klein aantal instellingen te leggen, terwijl het iets is dat de hele jeugd-sector aangaat. Daarom heeft het bestuur besloten om met ingang van 2021 af te zien van de aansluitbijdrage. De verkenning naar andere bekostigingsvormen voor de 'verspreidingsfunctie' wordt wel voortgezet. Met dat doel organiseerde Learning Together en de Associatie voor Jeugd onder meer een succesvolle studiedag 'Samen leren met impact'. Zie voor uitgebreider verslag [www.learningtogether.nl](http://www.learningtogether.nl).

Zolang er geen andere bekostigingsvormen zijn gevonden, zijn de vergoedingen van de reviews de enige inkomsten van Learning Together. Daarom is in 2021 besloten de reviews te berekenen op basis van een tarief van € 130,= per uur per reviewer. Daaruit worden zowel de vergoedingen van de reviewers bekostigd (aan hun werkgevers of bij freelancers aan henzelf), als de kosten van het kwaliteitssysteem van Learning Together: voorlichting, supervisors, methodiekontwikkeling in Nederland en samenwerking met Sheila Fish, de Britse grondlegger van Learning Together.

Bestuursleden (samenstelling bestuur zie pagina 2) ontvangen geen vergoeding voor hun werkzaamheden.

Door corona en tegenvallende aanvragen voor reviews heeft Learning Together in 2021 en 2022 met een bescheiden verlies gewerkt. Omdat het aantal reviews in 2023 opnieuw niet toenam, heeft het bestuur besloten om zich te oriënteren op samenwerking met andere organisaties om zo de waardevolle formule van Learning Together voor Nederland te behouden.

Meer informatie: kijk op [www.learningtogether.nl](http://www.learningtogether.nl) of mail naar [office@learningtogether.nl](mailto:office@learningtogether.nl).

