

Verslag actieleerbijeenkomst DSV's Antropia, 18 juni 2026

Opening en actuele ontwikkelingen

Dagvoorzitter Bettine Pluut opende de bijeenkomst met een terugblik op actuele ontwikkelingen rondom de regionale samenwerking en het Netwerk Leren Transformeren.

- Toekomst van de regio: VWS verkent samen met regio's de toekomstige rol van regionale samenwerking. Daarbij wordt gekeken naar governance, positionering en financiering van regio's. Een belangrijke vraag is of en hoe de huidige IZA-regio's zich weten te verduurzamen en zich verder ontwikkelen tot bredere gezondheidsregio's.
- Governance en regionale samenwerking: Binnenkort verschijnt het governanceproduct van het Netwerk Leren Transformeren. Een eerste inzicht is dat regio's op verschillende manieren met subregio's omgaan. Sommige regio's werken met een sterke overkoepelende governance met daaronder verschillende substructuren. Andere leggen het accept op de governance van de subregio's, waarbij de IZA-tafel de verbindende schakel of paraplu vormt.
- Publicatie lerende netwerken: Het rapport over lerende netwerken is gepubliceerd en [hier](#) te vinden.
- Webinar doorbraakkunde: Er vond een webinar plaats over doorbraakkunde, waarin werd verkend hoe regio's verder kunnen komen wanneer transformatieprocessen vastlopen. Dit is binnenkort terug te kijken – bericht hierover volgt op de LinkedIn van het Netwerk Leren Transformeren
- Online uitwisselmomenten: Hoewel de online uitwisselmomenten waardevolle gesprekken opleveren, geven deelnemers aan dat zij elkaar steeds vaker rechtstreeks weten te vinden. Daarom is besloten om te stoppen met de online uitwisselmomenten.

Acties naar aanleiding van vorige actieleerbijeenkomst

Tijdens de vorige bijeenkomst zijn acties afgesproken rondom duurzame financiering, transformatieleren, het verbinden van professionals en bestuurders en het versterken van zorgzame buurten. Tijdens deze bijeenkomst deelden we welke stappen zij hebben gezet.

Duurzame financiering

- Duurzame borging blijft een belangrijk aandachtspunt: verschillende DSV's ervaren dat de tijdelijke aard van financiering het lastig maakt om succesvolle initiatieven structureel in te bedden in de bedrijfsvoering.
- Het gesprek verschuift naar systeemverandering: regio's verkennen samen met bestuurders, gemeenten en landelijke partners welke veranderingen nodig zijn om transformatie duurzaam te kunnen ondersteunen.

Leren transformeren

- Diverse DSV's organiseerden leerbijeenkomsten voor bestuurders, professionals en inwoners.
- Diverse DSV's gebruiken lerende evaluaties en reflectieve werkvormen om het gesprek over transformatie te voeren.
- In Noord-Nederland is een duurzame beweging ontstaan rondom leren transformeren, die voor langere tijd wordt ondersteund vanuit aardbevingsgelden ('Nij Begun).

- DSV's ontwikkelen toegankelijke materialen en hulpmiddelen om het gedachtegoed van leren transformeren breder te verspreiden onder professionals, bestuurders en inwoners. Bijvoorbeeld een [leergang](#) leren transformeren.

Professionals en bestuurders verbinden

- De tafelgesprekken met VWS worden gewaardeerd als manier om regionale ervaringen te verbinden met landelijke ontwikkelingen. Zie [hier](#) voor meer informatie over welke regio's op welke dag gepland staan.
- DSV's zoeken actief naar manieren om inwoners, professionals en bestuurders vaker gezamenlijk te laten reflecteren op de voortgang van transformatie.

Parels en pijnpunten uit de DSV's

Met behulp van de ijsbergmethode onderzochten deelnemers welke parels en pijnpunten zichtbaar zijn binnen hun samenwerkingsverbanden. De ijsbergmethode helpt om niet alleen te kijken naar zichtbare gebeurtenissen, maar juist ook naar de onderliggende patronen, overtuigingen, belangen en systeemfactoren die deze veroorzaken.

Parels

- De kracht van de subregio: deelnemers herkenden dat de meeste beweging ontstaat in subregio's waar gemeenten, zorg- en welzijnsorganisaties elkaar kennen en gezamenlijk optrekken. Juist op deze schaal vindt de uitvoering plaats en ontstaat ruimte om samen te leren en te experimenteren. De IZA-regio wordt daarbij regelmatig als te groot ervaren voor de dagelijkse praktijk. Een belangrijke succesfactor is daarom het verbinden van sterke subregio's aan een gezamenlijke regionale koers, waarbij de regio vooral een faciliterende en verbindende rol vervult.
- Praktijkverhalen helpen bestuurders anders te kijken: een voorbeeld uit Vitaal Vechtdal liet zien hoe casuïstiek en persona's bestuurders helpen om voorbij systeemcriteria te kijken. Door eerst een inwoner te beoordelen op basis van 'papier' criteria en daarna het volledige levensverhaal te delen, ontstond bewustwording dat passende ondersteuning vaak iets anders vraagt dan het systeem voorschrijft.
- Er ontstaat een andere manier van kijken naar netwerkzorg: deelnemers constateerden dat de gesprekken steeds minder gaan over afzonderlijke organisaties en steeds meer over gezamenlijke maatschappelijke opgaven.

Pijnpunten

- We denken nog vaak vanuit systemen in plaats van vanuit inwoners: bestaande regels, financiering en organisatiegrenzen bepalen nog regelmatig de keuzes die worden gemaakt, terwijl de behoefte van inwoners om een bredere blik vraagt.
- Organisatiebelangen kunnen de gezamenlijke opgave overschaduwen: deelnemers herkenden dat belangen, prioriteiten en verantwoordelijkheden van afzonderlijke organisaties samenwerking soms in de weg staan.
- Oude patronen zijn hardnekkig: hoewel de ambitie om te transformeren breed wordt gedeeld, blijven bestaande werkwijzen, routines en manieren van samenwerken vaak leidend.
- De onderstroom krijgt nog te weinig aandacht: overtuigingen, professionele identiteiten, aannames en onderlinge verhoudingen blijken vaak bepalender voor verandering dan formele afspraken of governance.
- Duurzame verandering vraagt tijd: deelnemers benoemden dat tijdelijke projecten, wisselingen van projectleiders en kortlopende financiering het lastig maken om relaties, eigenaarschap en nieuwe werkwijzen duurzaam te verankeren.

Wat nemen we mee?

- Maak de onderstroom bespreekbaar: onderzoek samen welke overtuigingen, aannames en belangen onder zichtbare knelpunten liggen.
- Voer het gesprek vanuit de leefwereld van inwoners: gebruik praktijkverhalen om bestuurders en professionals voorbij systeemcriteria te laten kijken.
- Geef subregio's ruimte om te leren en te experimenteren: organiseer verandering zo dicht mogelijk bij de uitvoering en verbind deze ervaringen met de regionale koers.
- Investeer in gedeeld eigenaarschap: duurzame transformatie vraagt niet alleen nieuwe afspraken, maar vooral gezamenlijke verantwoordelijkheid en vertrouwen.

Twée presentaties over monitoring

Drie DSV's namen ons mee in hun zoektocht rond monitoring. Het Beweeghuis richt zich vooral op het ontwikkelen van een domeinoverstijgende data-infrastructuur om effecten, kosten en kwaliteit zichtbaar te maken. Samen (G)oud Zoetermeer en Positief Gezond Innoveren werken aan lerend monitoren, waarbij niet alleen de uitkomsten centraal staan, maar vooral het gezamenlijke gesprek over wat er gebeurt, waarom dat gebeurt en wat daarvan geleerd kan worden.

Bewegen richting een domeinoverstijgende data-infrastructuur

Frank van de Baan (Beweeghuis) nam de deelnemers mee in een vraag die veel regionale samenwerkingen herkennen: hoe maak je zichtbaar wat een netwerk daadwerkelijk oplevert? Terwijl steeds meer zorg verschuift naar preventie, welzijn en de eerste lijn, blijken traditionele indicatoren onvoldoende in staat om deze beweging zichtbaar te maken.

Het Beweeghuis werkt daarom aan een domeinoverstijgende data-infrastructuur, waarin gegevens uit verschillende domeinen worden gekoppeld aan CBS-data. Het doel is niet alleen om effecten op gezondheid zichtbaar te maken, maar ook om beter te begrijpen hoe inwoners zich door het netwerk bewegen en welke factoren bijdragen aan gezondheid, zorggebruik en maatschappelijke participatie.

Inzichten

- De impact van netwerken is lastig zichtbaar te maken: veel samenwerkingsverbanden ervaren dat traditionele indicatoren onvoldoende inzicht geven in de meerwaarde van domeinoverstijgende samenwerking.
- Gezondheid wordt door meer bepaald dan zorg alleen: om effecten goed te begrijpen zijn ook gegevens nodig over bijvoorbeeld inkomen, leefomgeving, participatie en welzijn.
- Individuele data maken patronen zichtbaar: alleen door gegevens op persoonsniveau te koppelen ontstaat inzicht in hoe inwoners zich door verschillende domeinen bewegen.
- Data kunnen leren ondersteunen: monitoring kan niet alleen helpen bij verantwoorden, maar ook bij het begrijpen van wat werkt en waarom.

Uitdagingen

- De verduurzaming van de data-infrastructuur blijft een uitdaging: de huidige ontwikkeling wordt gefinancierd vanuit de DSV-subsidie, maar er wordt nog gezocht naar een structurele financieringsvorm voor de periode daarna.
- Verschillende systemen en werkwijzen verbinden: organisaties registreren gegevens op uiteenlopende manieren, wat samenwerking complex maakt.
- Voorkomen dat monitoring alleen leidt tot optimalisatie van het bestaande systeem, maar echt bijdraagt aan de transformatie en dus anders monitoren, anders werken, anders organiseren. De uitdaging is om niet alleen te meten wat er al is, maar ook inzicht te krijgen in bredere maatschappelijke veranderingen.

- Gezondheid breed zichtbaar maken: er blijft een zoektocht naar manieren om data over gezondheid, leefomgeving, welzijn en maatschappelijke impact met elkaar te verbinden.

Wat helpt?

- Investeren in datakwaliteit: de kwaliteit van inzichten staat of valt met de kwaliteit van de registratie.
- Klein beginnen en stapsgewijs uitbreiden: het ontwikkelen van een data-infrastructuur vraagt tijd, doorzettingsvermogen en samenwerking.
- Werken vanuit verschillende perspectieven: zorg, welzijn, onderzoek, beleid en data-expertise zijn allemaal nodig om het geheel te begrijpen.
- Juridische mogelijkheden verkennen: privacywetgeving blijkt vaak meer ruimte te bieden dan vooraf wordt aangenomen, mits je zorgvuldig handelt.

Lerend monitoren

Jackelien van Dijk (Samen (G)oud Zoetermeer) en Marjan de Smit (Positief Gezond Innoveren) namen de deelnemers mee in hun zoektocht naar lerend monitoren. Zij herkennen een uitdaging die veel DSV's ervaren: er wordt veel gemeten, maar dat leidt niet automatisch tot meer inzicht of betere besluiten. De centrale vraag verschuift daarom van *"meten we voldoende?"* naar *"begrijpen we wat er gebeurt?"*. Lerend monitoren richt zich niet alleen op het verzamelen van gegevens, maar vooral op het zichtbaar maken van patronen, relaties en onderliggende dynamieken die van invloed zijn op transformatie.

Inzichten

- Meten leidt niet automatisch tot leren: dashboards en indicatoren geven niet vanzelf inzicht in wat er daadwerkelijk verandert.
- De waarde zit in het verhaal achter de cijfers: monitoring wordt krachtiger wanneer data aanleiding vormen voor reflectie, dialoog en gezamenlijke betekenisgeving.
- Transformatie vraagt om systeemdenken: veranderingen ontstaan door de interactie tussen mensen, organisaties en systemen en zijn daardoor vaak niet lineair of voorspelbaar.
- Patronen zijn belangrijker dan losse resultaten: juist door verbanden zichtbaar te maken ontstaat inzicht in wat verandering stimuleert of belemmert.

Uitdagingen

- Verantwoorden versus leren: bestuurders en financiers vragen vaak om concrete resultaten, terwijl transformatie ruimte vraagt voor experimenteren, reflectie en tussentijds bijsturen.
- Snelheid versus reflectie: de druk om door te gaan kan ten koste gaan van het gezamenlijk leren.
- Lineair denken versus systeemdenken: veel monitoringssystemen zijn ingericht op oorzaak-gevolgrelaties, terwijl transformatie zich grillig ontwikkelt.

Wat helpt?

- Tellen én vertellen: combineer kwantitatieve data met ervaringen en praktijkverhalen.
- Werk met systems mapping: maak relaties, afhankelijkheden en hefboomen voor verandering zichtbaar.
- Monitor op drie niveaus: kijk niet alleen naar de interventie, maar ook naar de samenwerking en het gezamenlijke leerproces.
- Veranker leren in de dagelijkse praktijk: organiseer periodieke reflectiesessies en maak leren onderdeel van bestaande overlegstructuren.

- Begin klein en bouw uit: start met een concrete casus, zoek enthousiaste kartrekkers en reserveer tijd en budget voor leren en reflectie.

Actualiteiten en verbinding IZA/AZWA

Leonie Voragen nam de deelnemers mee in de ontwikkelingen rondom het Integraal Zorgakkoord (IZA), het Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord (AZWA) en de Regionale Preventie Infrastructuur. Centraal stond de vraag hoe DSV's hun samenwerking organiseren in een steeds complexer regionaal landschap. Daarbij werd benadrukt dat de verschillende landelijke akkoorden vragen om meer domeinoverstijgende samenwerking én om passende regionale governance.

Inzichten

- Het regionale landschap wordt steeds complexer: regio's hebben te maken met verschillende programma's, netwerken en samenwerkingsverbanden die elkaar deels overlappen.
- Governance is een middel, geen doel: de gekozen organisatievorm moet ondersteunend zijn aan de gezamenlijke maatschappelijke opgave en niet andersom.
- De sociale basis vormt het fundament: passende zorg kan alleen duurzaam worden gerealiseerd wanneer preventie, welzijn, zorg en het sociale domein met elkaar verbonden zijn.
- Er bestaat geen blauwdruk voor regionale samenwerking: de passende governance verschilt per regio en hangt samen met de opgaven, geschiedenis en ontwikkelfase van de samenwerking.

De regio als één huis met verschillende kamers

Aan de hand van de metafoor van **één huis met verschillende kamers** verkenden deelnemers de rol van verschillende regionale samenwerkingen. Tijdens de werkvorm plaatsten deelnemers zichzelf in de 'kamer' waarin zij zich het meest herkennen. Hieruit kwamen de volgende observaties naar voren:

- De meeste deelnemers positioneerden zichzelf in de DSV.
- Een kleinere groep plaatste zich bij de IZA-tafel, de Regionale Preventie Infrastructuur of een participatiehub.
- Verschillende deelnemers gaven aan zich niet tot één kamer te beperken, maar juist een verbindende rol te vervullen tussen meerdere kamers.
- De oefening maakte zichtbaar dat niet de afzonderlijke kamers centraal staan, maar de verbinding ertussen. De uitdaging is om één huis te bouwen waarin verschillende samenwerkingen elkaar versterken, zonder steeds nieuwe 'huizen' naast elkaar te creëren.

Belangrijkste lessen

- Begin bij de vraag: wie willen we samen zijn? Pas daarna volgt de keuze voor een passende governancevorm.
- Niet iedere samenwerking hoeft een eigen huis te bouwen: verschillende netwerken kunnen een eigen functie behouden binnen hetzelfde regionale geheel. De uitdaging ligt niet in het creëren van nieuwe structuren, maar in het slim verbinden van bestaande initiatieven.
- De gezamenlijke opgave staat centraal: de vraag is niet bij welke structuur of organisatie je hoort, maar hoe iedere samenwerking bijdraagt aan een gezonde regio.
- Sterke subregio's vormen een belangrijke basis voor regionale samenwerking: juist daar vinden uitvoering, samenwerking en eigenaarschap plaats. De regio faciliteert en verbindt de beweging die lokaal ontstaat.

- Durf organisatiebelangen ondergeschikt te maken aan de gezamenlijke opgave: de transformatie naar een gezonde regio vraagt om samenwerking over organisatie- en domeingrenzen heen.
- Leren, preventie, participatie en arbeidsmarkt verdienen allemaal een plek binnen hetzelfde regionale 'huis': zonder dat één thema of structuur de overhand krijgt.

Twee werksessies

Werk sessie 1: Gezamenlijk ontwikkelen van een opleiding transformatieleren

Mirjam Bedeke-Schouten en Bettine Pluut verkenden tijdens deze workshop met deelnemers de mogelijkheid van een leergang transformatieleren voor middenmanagement.

Waaruit kan een positieve rol van middenmanagers bestaan tijdens een transformatie?

- Knelpunten agenderen bij bestuur (escalerende rol)
- Voeden van het bestuur met verhalen en wensen en behoeften van medewerkers
- Andere partners oplijnen
- Het overbrengen van de missie en het transitiedenken
- Vanuit gedrevenheid buiten de lijntjes kleuren
- Een goede tandem met de bestuurder/1-2'tjes met de bestuurder
- Faciliterend leiderschap

Wat hindert middenmanagers om een positieve rol te pakken in de transformatie?

- Focus op KPI's en hun managementtaak
- Geen ruimte ervaren of geven
- Niet snappen dat organisatiebelang ondergeschikt is aan de regionale samenwerking en beweging naar gezondheid
- Angst

Hoe maken we middenmanagers enthousiast voor deze leergang?

- Aansluiten op persoonlijke frustratie over inertie van het systeem en daarmee leergang positioneren als iets dat hen leert hoe bureaucreatie op te lossen
- Een 'way out' van de hectiek van het brandjes blussen. Het bewust maken van tegengestelde reflexen: van risico managen naar innoveren en transformeren
- Pijn inwoner zichtbaar maken, inclusief gezondheidsverschillen
- Buiten de lijntjes durven kleuren: minder denken in "mag dat dan?"
- Leergang helpt tegen machteloosheid en de frustratie van de positie tussen bestuur ("waarom is dit nog niet geregeld?") en medewerkers ("waarom moet dit?")
- Je krijgt praktische handvatten, bijvoorbeeld om verandering teweeg te brengen, en een nieuwe manier van denken
- Het levert urgentiebesef op
- Aansluiten op momentum per regio/samenwerking. Leergang koppelen aan organisatievisie- en strategie
- Voor mensen die het niet zien zitten kan ook een boodschap vanuit bestuur helpen: "dit hoort bij jouw nieuwe opdracht als middenmanager"
- Het is duidelijk wat deelname oplevert
- We maken een abstracte beweging tastbaar en concreet
- Balans helpen vinden tussen strakke kaders en ruimte voor transformeren

Welke bouwstenen moeten in de leergang het meeste aandacht krijgen omdat ze belangrijk zijn voor de middenmanager?

We verdeelden allemaal stemmen over de bouwstenen, met de volgende top 3 als resultaat:

1. Lerend vermogen (15 stemmen)
2. Organisatie en governance (5 stemmen)
3. Financiering, bekostiging, contractering (4 stemmen)

Overige stemmen:

- Differentiëren op subpopulaties (3 stemmen)
- Monitoring, kennis en datagedreven werken (3 stemmen)
- Samenwerken met burgers (3 stemmen)
- ~~Digitalisering (0 stemmen)~~

Belangrijkste inzichten

- Een leergang moet meer zijn dan een cursus.
- Actieleren, intervisie en experimenteren zijn essentieel.
- Bestuurders moeten betrokken worden bij het leerproces.
- Er ligt een kans om kennis en ervaringen uit het Netwerk Leren Transformeren duurzaam te borgen.

Welke kennis en vaardigheden moet de leergang helpen ontwikkelen op de verschillende bouwstenen?

Lerend vermogen

- Integraal werken: in- en uitzoomen, schakelvermogen. Hoe te belonen op integraliteit
- Externe gericht zijn
- Conflicteren
- Paradoxaal leiderschap
- Verbinden van mensen, ideeën en concepten
- Handvatten om samen te leren, inclusief werkvormen
- Autonomie pakken, hebben en geven
- Kritisch reflecteren
- Experimenteerruimte: met elkaar aan de slag kunnen gaan en een veilige ruimte creëren, fouten durven te maken
- Netwerken: luisteren, belangen tot je nemen en daartussen laveren

Governance

- Omgaan met gedeelde verantwoordelijkheid versus accountability
- Inzicht in actoren en het systeem
- Schakelen tussen niveaus
- Snappen: wat vraagt de governance intern van ons?

Financiën

- Inzicht in netwerken
- Experimenteren met gezamenlijke, vrij besteedbare budgetten

Actie: Voor de verdere ontwikkeling van de leergang start een werkgroep met Paul Beenen, Hans de Bruin, Jackelien van Dijk, Jennien Oostra, Mirjam Schouten en Bettine Pluut.

Werksessie 2: twee interviews

Tijdens twee interviewsessies gingen deelnemers aan de slag met actuele praktijkvraagstukken. Hoewel de casussen verschilden, kwamen opvallend vergelijkbare thema's naar voren. Beide gesprekken draaiden uiteindelijk om de vraag hoe duurzame verandering ontstaat in complexe domeinoverstijgende samenwerkingen.

Casus: van project naar duurzame verandering in Zeeland

De centrale vraag was: Hoe creëren we met elkaar de ruimte, tijd en veiligheid om tijdens een transformatie gezamenlijk te leren van wat werkt en niet werkt, zonder te snel te sturen op afrekenbare resultaten of tijdelijke projectlogica?

Inzichten

- Eigenaarschap is belangrijker dan structuur: deelnemers herkenden dat duurzame verandering niet ontstaat door nieuwe projectstructuren, maar doordat betrokken partijen zich gezamenlijk verantwoordelijk voelen voor de opgave.
- Mandaat voelen is iets anders dan mandaat hebben: ook wanneer formele afspraken zijn gemaakt met het bestuur, betekent dit niet automatisch dat professionals zich eigenaar voelen van de verandering.
- De onderstroom verdient aandacht: achter praktische vraagstukken blijken vaak overtuigingen, gewoontes en professionele identiteiten schuil te gaan die gedrag beïnvloeden.
- Relaties maken het verschil: informele ontmoetingen, kennisuitwisseling en het delen van ervaringen blijken cruciaal om samenwerking duurzaam te versterken.
- Wees trots op wat al bereikt is: ondanks de uitdagingen werd zichtbaar hoeveel beweging er in relatief korte tijd al is ontstaan.

Adviezen uit de groep

- Maak de opbrengsten zichtbaar: deel vaker ervaringen en resultaten uit de praktijk, bijvoorbeeld door verhalen van inwoners en professionals te gebruiken om de impact van initiatieven zoals Welzijn op Recept zichtbaar te maken.
- Faciliteer leren tussen professionals: organiseer structurele momenten waarop huisartsen en andere professionals ervaringen kunnen uitwisselen, zodat zij minder afhankelijk zijn van tijdelijke projectleiders en meer van elkaar kunnen leren.
- Borg initiatieven in de reguliere bedrijfsvoering: kijk niet alleen naar de inhoud van een project, maar ook naar de structurele organisatie en financiering, zodat succesvolle werkwijzen ook na afloop van tijdelijke subsidies kunnen worden voortgezet.
- Voer het gesprek over de onderstroom: onderzoek welke overtuigingen, belangen en professionele identiteiten gedrag beïnvloeden. In de casus werd bijvoorbeeld benoemd dat de manier waarop huisartsen naar hun rol kijken, meer biomedisch of juist sociaal-medisch, van invloed is op de bereidheid om anders samen te werken.
- Creëer ruimte voor de dialoog: ga met bestuurders, professionals en financiers in gesprek over wat zij gezamenlijk willen bereiken en welke voorwaarden daarvoor nodig zijn, in plaats van uitsluitend te sturen op KPI's en projectresultaten.

Casus: betrokkenheid van zorgprofessionals

Vanuit Mooi Maasvallei werd verkend hoe zorgprofessionals betrokken blijven bij domeinoverstijgende samenwerking. De centrale vraag was: Hoe kunnen we zorgprofessionals blijvend ruimte laten maken voor deelname aan SamenWijs, terwijl hun dagelijkse praktijk onder druk staat en patiënt- of cliëntafspraken vaak begrijpelijkerwijs voorrang krijgen?

Inzichten

- Een gedeelde ambitie leidt niet automatisch tot gezamenlijk handelen: hoewel professionals de noodzaak van samenwerking onderschrijven, blijkt actieve deelname in de praktijk niet vanzelfsprekend.
- De onderliggende motivatie is nog onvoldoende zichtbaar: de groep verkende welke overtuigingen, behoeften en gevoelens schuilgaan achter de beperkte betrokkenheid van zorgprofessionals.
- Betrokkenheid ontstaat wanneer professionals betekenis ervaren: deelnemers moeten ervaren wat deelname oplevert voor henzelf, hun werk én de inwoners.
- Dorpsverbinders kunnen een sleutelrol vervullen: zij kennen de gemeenschap goed en kunnen de verbinding leggen tussen inwoners, professionals en organisaties.
- Eigenaarschap vraagt soms om loslaten: wanneer projectleiders ruimte geven aan anderen om verantwoordelijkheid te nemen, ontstaat vaker eigenaarschap.

Adviezen uit de groep

- Voer één-op-één gesprekken met professionals: onderzoek samen wat hen motiveert om wel of niet aan te sluiten en welke belemmeringen zij ervaren.
- Experimenteer met andere werkvormen: verken bijvoorbeeld andere groepssamenstellingen of werkvormen wanneer professionals zich onvoldoende veilig of gelijkwaardig voelen in het gesprek met inwoners.
- Laat professionals meedenken over de vorm: bespreek samen welke frequentie, locatie en werkwijze aansluiten bij hun dagelijkse praktijk.
- Maak de meerwaarde concreet: laat zien wat deelname oplevert voor de professional, de inwoner en de samenwerking.
- Geef dorpsverbinders en ambassadeurs een grotere rol: benut hun netwerk en positie om anderen enthousiast te maken en eigenaarschap te vergroten.
- Neem de tijd voor een herijking: kijk opnieuw naar het oorspronkelijke doel en de opzet van SamenWijs en onderzoek of deze nog aansluiten bij de huidige praktijk en behoeften.

Vooruitblik: verduurzaming netwerk

- Tijdens de afsluiting blikten deelnemers vooruit op de toekomst van de DSV-community en het Netwerk Leren Transformeren. Daarbij stond de vraag centraal hoe de waardevolle verbindingen, lessen en uitwisselingen binnen het netwerk ook na afloop van de subsidie behouden kunnen blijven. We hadden vier flips met vier scenario's. Mensen konden bij hun voorkeursscenario gaan staan en dit bespreken. We delen hieronder de inzichten
- Het scenario met de meeste voorstanders: Onderbrengen bij bestaande organisatie – activiteiten worden voortgezet bij een bestaande partij die het netwerk ondersteunt en aanjaagt. De mensen hadden de volgende aanscherpingen en argumenten:
 - Wat aanspreekt in dit scenario is dat we de huidige vorm continueren
 - Schakelpunt tussen regio's en landelijk is nodig en waardevol
 - Structuur van het netwerk moet organisch ontstaan
 - Grootste uitdaging is partij vinden, zoals ZonMw, VWS, RegioPlus
 - We zijn nog lang niet klaar: de transformatie is nog volop in gang, dus het is zonde nu het samen leren transformeren los te laten en te stoppen
 - Er zijn negatieve ervaringen met het zelf organiseren van netwerken. Dan bloedt het doorgaans doodt omdat mensen daar te weinig
 - Voorwaarde is dat ontmoeting en leren van elkaar gefaciliteerd worden door een organisatie die zelf geen belang heeft. Maar wel het proces van de landelijke ontwikkelingen kent en hierin de juiste. Mensen bij elkaar kan houden en brengen.

- Zelforganiserend netwerk – het netwerk blijft bestaan zonder formele organisatie en de leden van het netwerk ondersteunen het netwerk. Een groep van vier deelnemers vond dit het meest aantrekkelijke scenario met de volgende aanscherpingen op hoe het scenario op de slide werd omschreven:
 - Wat hierin aanspreekt is dat we weinig optuigen: we houden het zo simpel mogelijk
 - Geen online uitwisselmomenten
 - Gastorganisatie zorgt voor locatie,
 - Eventueel op termijn een stichting voor gezamenlijke bekostiging
 - Het is bij roulerende ondersteuning/organisatie van actieleerdagen wel de vraag of je dezelfde kwaliteit kan behouden. Tegelijkertijd kan het nieuwe team putten uit alle materialen van het OLT: veel materialen en werkvormen zijn al beschikbaar
 - Uitdaging is of iedereen de kosten kan dekken. Is het een idee om hier opleidingsbudgetten van deelnemers voor te gebruiken?
 - Een andere uitdaging is dat het organiseren van activiteiten veel tijd en energie kost
 - Acties voor dit scenario: evalueren en behoeften peilen
- Afronden en loslaten: er was slechts 1 deelnemer die hierbij ging staan. De reden om voor dit scenario te kiezen was haalbaarheid. Hij vindt het samen leren als DSV's heel waardevol, het is de vraag hoe realistisch het is om de vier succesfactoren van een netwerk te realiseren als er geen tijd en geld is. Grootste uitdaging van dit scenario is dat er veel kennis verloren zal gaan.
- Anders, namelijk: het is belangrijk om op de energie van de mensen in het netwerk te bouwen en transitiepijn bespreekbaar te gaan maken op alle lagen. Rijke praktijkverhalen delen en lotgenotencontact zijn belangrijk bij de verduurzaming van het netwerk

Belangrijkste inzichten

- De behoefte aan een blijvende leercommunity is groot: deelnemers gaven aan veel waarde te hechten aan de uitwisseling van ervaringen, dilemma's en praktijkvoorbeelden binnen het netwerk. Bovendien is de transformatie nog in volle gang, dus stoppen is doodzonde. Daarbij kan deze DSV-community samengaan met de IZA-regio's.
- Er werd gezocht naar creatieve manieren om de continuïteit van het netwerk onder de aandacht te brengen: een van de ideeën was om middels een petitie te pleiten voor continuering van het netwerk.

Acties voor de volgende actieleerbijeenkomst

- Een vervolgssessie over monitoring, waarin wordt voortgebouwd op de inzichten uit deze bijeenkomst en de sprekers een update geven van de verdere ontwikkeling van lerend monitoren en de data-infrastructuur.
- Het gesprek voortzetten over de toekomst en verduurzaming van de lerende DSV-community.
- De leergang transformatieleren voor tactisch niveau verder uitwerken met een werkgroep.

Acties die deelnemers meenemen naar de praktijk

De deelnemers gaven aan met verschillende inzichten en concrete acties naar huis te gaan. De belangrijkste voornemens zijn:

- Het versterken van regionale samenwerking: nieuwe contacten benutten, relaties onderhouden en regionale vraagstukken gezamenlijk oppakken.
- Verder werken aan lerend monitoren: verdiepen in methodieken zoals lerende evaluaties, system mapping en de verbinding tussen monitoring, leren en verantwoorden.

- De beweging naar gezondheid versterken: de focus verder verleggen van zorg naar gezondheid en preventie.
- Ruimte geven aan eigenaarschap: bewuster sturen op samenwerking, soms een stap terug doen als projectleider en meer ruimte geven aan anderen.
- Leren actief delen: praktijkervaringen, casuïstiek en geleerde lessen breder verspreiden binnen de eigen regio en tussen regio's.
- Bijdragen aan de toekomst van het netwerk: meedenken over de verdere ontwikkeling van de leergang transformatieleren en de continuering van het Netwerk Leren Transformeren.