

### WAT?

Een techniek die groepen (bv. organisaties, buurten) helpt om beter te begrijpen wat er zich afspeelt in de groep (en haar context) door processen of ervaringen in kaart te brengen en hier betekenis aan te geven via dataverzameling, dialoog of actie. Hierdoor kunnen groepen leren en evolueren.

### VOORBEELD

Een innovatiemanager in een ziekenhuis organiseert groepsgesprekken met de medewerkers om te zoeken naar een gezamenlijke visie op geïntegreerde zorg. Dit resulteert in een actieplan dat na enkele maanden van uittesten kan bijgestuurd worden.

Een vrijwilligersorganisatie voor thuiswonende ouderen verzamelt verhalen en ervaringen van haar vrijwilligers om een beter inzicht te krijgen in hoe zij hun werking beleven en hoe die kan verbeteren.

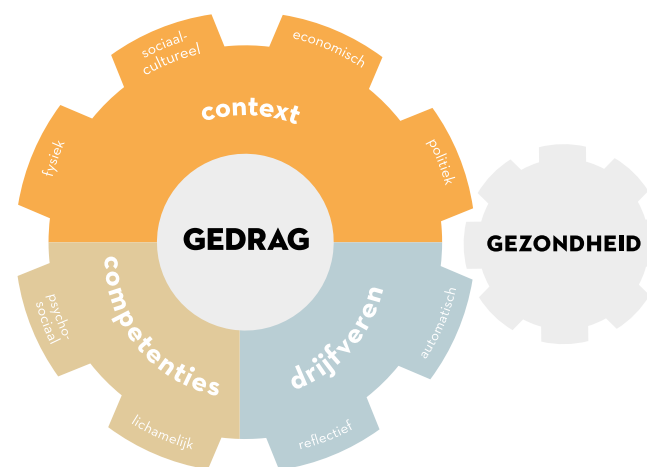
### SPEELT IN OP DEZE GEDRAGSDETERMINANTEN:

fysieke context   sociaal-culturele context   economische context   politieke context

reflectieve drijfveren

Sense-making is een techniek die bijdraagt aan verandering in groepen (bv. organisaties of buurten). Door collectief betekenis te verlenen aan bepaalde situaties of uitdagingen (gerelateerd aan gezondheid), kunnen de **attitudes** van de groepsleden verschuiven, maar ook hoe ze hun **rol** zien in de groep. Door uitdagingen beter te begrijpen, kan er meer **eigen-effectiviteit** ontstaan en **doelen en intenties** om hier gepast mee om te gaan.

Sense-making kan dus uiteindelijk aanleiding geven tot veranderingen in de context van de groep. Het kan een invloed hebben op de fysieke context (**aanbod** en **indeling en inrichting**), op de sociaal-culturele context (**sociale normen**, **sociale steun/druk** en **culturele gebruiken**), op de economische context (**betaalbaarheid** en **marketing**) en op de politieke context (**aanbevelingen**, **regels en wetten** en **politieke ideologieën**).



### WANNEER WERKT HET?

Sense-making kan gebruikt worden voor continue veranderingsprocessen, waaronder veranderingen in de (organisatie)cultuur.

Actoren (bv. leiders) die sense-making organiseren, moeten beschikken over de juiste vaardigheden: emotionele intelligentie, zelfbewustzijn, kunnen omgaan met cognitieve complexiteit en flexibel denken. Het vergt ook draagvlak en moed om de huidige werking van een organisatie of groep in vraag te stellen en verandering te initiëren.

Bij sense-making moet erop gelet worden dat alle groepsleden (of andere relevante doelgroepen) evenwaardig en democratisch kunnen deelnemen aan het proces.