

MOST SIGNIFICANT CHANGE IMPACTVERHAAL DE AANSTOKERIJ

MOST SIGNIFICANT CHANGE

- / De techniek van de meest significante verandering is een vorm van participatieve monitoring en evaluatie.
- / In essentie bestaat het proces uit het verzamelen van verhalen over significante verandering vanuit de praktijk en de systematische selectie van de belangrijkste verhalen door personeelpanelen.
- / *Volgens de legende zit de impact verborgen in verhalen.*
- / *Elke keer dat de Aanstokerij in contact komt met mensen, laat het een verhaal achter dat nu verzameld en gesorteerd moet worden.*

WAAROM MSC?

- / Het is een participatieve methode die geen professionele skills vraagt.
- / Gemakkelijk tot communiceren.
- / Iedereen kan verhalen vertellen over gebeurtenissen die voor hen belangrijk zijn.
- / Het kan worden gebruikt bij initiatieven die geen vooraf gedefinieerde resultaten hebben waartegen ze moeten worden geëvalueerd.
- / Het is een goed middel om onverwachte veranderingen te identificeren.
- / Identificeert duidelijk de waarden die in een organisatie heersen én zorgt voor open gesprekken over welke van deze waarden het belangrijkste zijn.

HET DOEL VOOR DE AANSTOKERIJ

INTERN	EXTERN
Focus op reflectie/leren	Verantwoording / rapport / geloofwaardigheid
Het bevorderen van een gedeelde visie	Beleidsnota
Verbetering binnen de organisatie vergemakkelijken	Het leveren van materiaal voor publiciteit en communicatie
Team versterken in evaluatie vaardigheden	
Successen vieren	

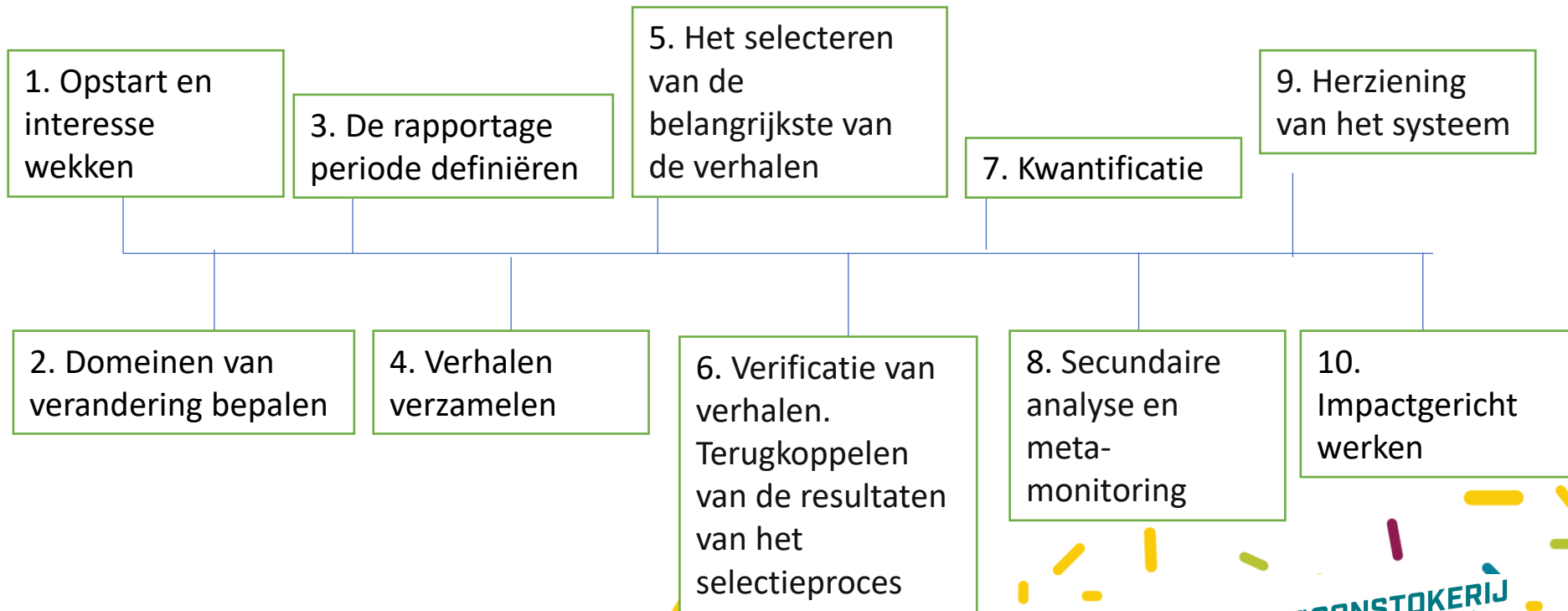
HET KADER BEPALEN

/ Het MSC proces op maat van De Aanstokerij



HET KADER BEPALEN

- / We doorlopen 10 stappen en komen zo tot een projectplan.
- / Elke deelnemer krijgt een bepaalde rol.
- / Aan te raden om dit met een aantal mensen te doen.



STAP 1 OPSTART EN INTERESSE WEKKEN BIJ HET TEAM

- / De vragen:
 - Waarom is een onderzoek rond het zichtbaar maken van impact belangrijk?
 - *Geloofwaardigheid van de organisatie*
 - Waarom is het belangrijk om impact zichtbaar te maken?
 - *Verantwoordelijkheid*
 - Wat is het doel van MSC? Welke rol zal dit spelen voor de organisatie?
 - *Het resultaat van dit proces is start van theory of change*
 - *Successen vieren*
 - *Versterken van evaluatievaardigheden van het team*
 - Wat is belangrijk om mee te nemen in het proces?
 - *We overgieten het proces met een Aanstokerij saus.*

STAP 2 DOMEINEN VAN VERANDERING BEPALEN

/ Binnen welke domein(en) gaan we impact meten?

Bijvoorbeeld veranderingen in:

- De kwaliteit van het leven van mensen
- De aard van de deelname van mensen aan ontwikkelingsactiviteiten
- De duurzaamheid van de organisaties en activiteiten van mensen
- Alle andere veranderingen.

/ Domeinen voor De Aanstokerij

- *IK: emancipatie*
- *JIJ: empathie*
- *WIJ: solidariteit en wereldburgerschap*
- *+: onze planeet*

STAP 3 DE RAPPORTAGEPERIODE DEFINIËREN

- / Over welke tijdsperiode gaan we verhalen verzamelen?
- *Nu pilot: korte periode van 2 maanden om verhalen verzamelen*
- *Toekomst: langere periode vb beleidsperiode.*

STAP 4 VERHALEN VERZAMELEN

Verhalen worden verzameld door mensen die er dichtbij staan zoals teamleden.

- / We vragen mensen wat de grootste verandering was.
- / Ze vertellen ook waarom ze deze verandering belangrijk vinden.

Methode:

- / Hoe gaan we deze verhalen verzamelen?
- / Hoeveel verhalen gaan we verzamelen?
- / Bij wie gaan we deze verhalen halen?

STAP 5 HET SELECTEREN VAN DE BELANGRIJKSTE VAN DE VERHALEN

- / Een methode uitwerken om verhalen te selecteren.
- / Iedereen van het team hierin betrekken.
- / *Twee lagen van betrokkenheid gecreëerd*
 - *De verhalenmuur*
 - *Spotlightselectie*

STAP 6 VERIFICATIE VAN VERHALEN TERUGKOPPELEN VAN DE RESULTATEN VAN HET SELECTIEPROCES

- / De verhalen laten nalezen door de mensen die ze verteld hebben.
- / De verhalenvertellers laten weten of hun verhaal is geselecteerd. Waarom wel of waarom niet?

STAP 7 KWANTIFICATIE

- / Analyseren van kwalitatieve informatie
 - Coderen van bepaalde termen in alle verhalen, afhankelijk van de vooraf bepaalde domeinen van verandering.
 - Gebruiken van vooraf bepaalde termen of termen die uit de verhalen komen.
 - Hoe vaak komen bepaalde termen terug?
- / Onthullen van blinde vlekken
 - Waarin kunnen we groeien als organisatie?

STAP 8 SECUNDAIRE ANALYSE EN META-MONITORING

- / Thematische codering voor soorten veranderingen
- / Analyseren van verschillen tussen de geselecteerde verhalen
- / Wie hebben we bevraagd? Is er voldoende diversiteit
- / Welke manieren van verhalen verzamelen hebben we voornamelijk gebruikt?

STAP 9 HERZIENING VAN HET SYSTEEM

- / Wat hebben we geleerd uit dit proces?
- / Wat zouden we anders aanpakken bij een volgend traject?
- *Meer betrokkenheid van het team bij het afbakenen van de domeinen? Evt met het inschakelen van extra rollen?*
- *Meer tijd nemen om het proces te doorlopen?*

- / Hoe gaan we in de toekomst om met de resultaten van dit proces?

PROJECTPLANNING

Stappen	Tijd
Start	24.10
Reporting period	24.10
Domains of change	07.11
Training the collectors	07.11
Collecting MSC stories	08.11 - 07.12
Feedback	08.11 - 11.12
Selection of the MSC stories	15.12 - 12.01
Inform + Check [Feedback/Verification]	
Quantification	28.02
Sek. Meta Analysies / Revision	
Drafting: Manual	28.02

DRAAGKRACHT VERGROTEN BINNEN TEAM

- / Aan de hand van een verhaal
- / Elk teamlid krijgt een rol binnen het proces
- / Iedereen moet proberen te ontdekken wat de rol van de anderen is, hiervoor kunnen ze kaarten uitwisselen.
- / Er zijn ook speciale opdrachten die je kan krijgen.



HOE VERHALEN VERZAMELEN

/ SC-verhalen worden verzameld bij de meest direct betrokkenen, zoals deelnemers. De verhalen worden verzameld door een eenvoudige vraag te stellen.

Wat was in de afgelopen maand volgens
jou de belangrijkste verandering die
plaatsvond voor deelnemers aan het
programma?

HOE VERHALEN VERZAMELEN: FORMING VERHALENVERZAMELAARS

- / Energizer: tekenopdracht
 - Het belang van vragen stellen om het onderwerp beter te begrijpen;
 - Het belang van het stellen van de juiste vragen om de nodige informatie te verkrijgen.
- / Twee opdrachten om luistervaardigheid te trainen

Wat was voor jou de belangrijkste verandering die je bij jezelf of in je omgeving [deelnemers, gemeenschap etc.] hebt waargenomen door het contact met de Aanstokerij?

- / Deelnemers worden aangemoedigd om te vertellen **waarom** zij een bepaalde verandering als de belangrijkste ervaren.
- / Deze vraag werd aangepast aan de doelgroep die geïnterviewd werd.

HOE VERHALEN VERZAMELEN: BIJ WIE?

Direct	Indirect
Spelers van onze spelen	Impactgroep
Deelnemers aan onze vormingen	Leerkrachten die een spel met leerlingen spelen
Teamleden/ vrijwilligers/ stagiaires	Deelnemers die zich anders gaan gedragen tegenover thema spel (gedragsverandering)
Partnerorganisaties/ netwerk	
Klanten	
Coachingsklanten	

HOE VERHALEN VERZAMELEN: AANPAK

- / Bij voorkeur 1 week na de gebeurtenis
- / Via audio of geschreven
 - Interview online of in levende lijve
 - Tijdens een nabespreking van een spel
 - De deelnemers schrijven zelf hun verhaal
 - E-mail
 - Website
 - Voicemail
 - Teamleden schrijven een verhaal neer dat ze gehoord hebben

HOE VERHALEN VERZAMELEN: AANPAK

/ Schrijfpodracht aan de hand van een kaartspel

Het kaartspel is ontworpen om deelnemers op een speelse manier te helpen bij het selecteren en vastleggen van hun impactverhaal.

De kaarten worden in vier stappen op tafel gelegd, waarbij de deelnemers bij elke stap hun favoriete optie kunnen kiezen.



HOE VERHALEN VERZAMELEN: INHOUD

- / Achtergrondinformatie: wie heeft het verhaal verzameld en wanneer ging de gebeurtenis door?
 - Details zijn belangrijk om nuances te leggen in het verhaal.
 - Mensen die later het verhaal gaan lezen, kunnen zich beter inleven in de situatie
- / Beschrijving van het verhaal: wat is er gebeurd?
 - Het SC verhaal zelf, opgeschreven zoals verteld
 - Feitelijke info: wie was erbij, wat gebeurde er, waar en wanneer
 - Geschreven/verteld als een simpele verhalende beschrijving
- / Betekenis voor de verhalenverteller
 - De verhalenverteller wordt gevraagd om de betekenis van het verhaal uit te leggen.
 - Duidelijke eindvraag

Waarom is dit belangrijk voor jou?
Welk verschil heeft dit gemaakt of zal
dit gemaakt hebben in de toekomst?

HOE VERHALEN VERZAMELEN: TOESTEMMING VERHALENVERTELLERS

- / Toestemmingsformulieren
- / Bevragen van kinderen: op voorhand toestemming van de ouders
- / Vertel de verhalenvertellers waarvoor hun verhalen gebruikt zullen worden en check of de verhalenverteller daar ok mee is.
- / Vraag na of hun naam bij het verhaal mag staan, zoniet anoniem.

➔ Checklist en stappenplan

SELECTEREN MOST SIGNIFICANT CHANGE

Van al deze belangrijke veranderingen, wat was volgens jou de belangrijkste verandering van allemaal?

- / Het volledige team, inclusief vrijwilligers en stagiaires, werd betrokken.
- / Voorwaarden
 - Iedereen heeft de verhalen gelezen
 - De groep houdt een diepgaand gesprek over de verhalen die ze willen kiezen
 - De redenen van groepskeuzes worden in verslag opgenomen

SELECTEREN VAN VERHALEN: TWEE METHODEN

/ De verhalenmuur

Uit elk verhaal werd een citaat opgehangen in het gebouw zodat iedereen ze al kon lezen. Er zaten ook postkaartjes bij met het citaat op zodat je die al kon meenemen als dit citaat je aantrok.

/ Spotlightmethodiek

Een groepsdiscussie in de vorm van dilemma's. Het groepsgesprek werd opgenomen zodat er nadien een verslag van was. Zo konden we nagaan welke redenen belangrijk waren voor het kiezen van een verhaal.

HOE HIERMEE VERDER GAAN ALS ORGANISATIE

- / Het gekozen verhaal wordt gepubliceerd op de website
- / Door de gesprekken tijdens de dilemma's kwam duidelijk naar boven waar wij een verschil willen maken. Dit is meegenomen als start van de nieuwe beleidsnota.

de AANSTOKERIJ



vorming via spel