

## **Verslag bijeenkomst 23 oktober**

### **Kwalitatieve methoden van Monitoren en Evaluatie en proces documentatie**

#### **Inleiding**

Deze dag over kwalitatieve vormen van monitoring en evaluatie (M&E) en proces documentatie is een vervolg op een sessie die op 23 april plaatsvond over 'leren van innoveren'. Tijdens de bijeenkomst op 23 april werd gesproken over hoe we het leren van innovatie binnen de PSO Vereniging en met de partners in het Zuiden kunnen bevorderen. PSO stimuleert leden die financiering krijgen uit het innovatiefonds zoveel mogelijk gebruik te maken van kwalitatieve vormen voor M&E. Meer gericht op leren dan op accountability. Ook streeft PSO ernaar ruimte te creëren voor reflectie en het trekken van lessen over innovatieve benaderingen in capaciteitsontwikkeling.

Het doel van deze dag over kwalitatieve methoden van M&E en proces documentatie is om een stap verder te komen met vragen die voortkwamen uit de bijeenkomst van 23 april. Het is bedoeld als inspiratiesessie om van elkaar te leren op basis van ervaringen met het gebruik van MSC, narratives en video voor M&E. Deze methoden werden in de middag geplaatst in het kader van proces documentatie. Een deelnemerslijst is bijgevoegd in annex 1. De lijst met resources die bij de bijeenkomst werd uitgedeeld is bijgevoegd in annex 2.

#### **Most Significant Change**

Bob van der Winden (BW consult [www.BWsupport.nl](http://www.BWsupport.nl), Research & Evaluation in International Cooperation) en Menno Bongers (als CIDIN student werkzaam geweest bij NIZA) hielden een presentatie over Most Significant Change (MSC). Bob geeft eerst een korte achtergrond bij de MSC methode. Hij plaatst MSC in de 4<sup>de</sup> generatie evaluaties waarbij aandacht is voor complexiteit en ingewikkelde processen die tussen stakeholders plaatsvinden. Bij 4<sup>de</sup> generatie evaluaties is het niet zo dat de evaluator oordeelt en conclusie en aanbevelingen doet op basis van zijn of haar bevindingen. MSC biedt een kans om feiten te laten zien vanuit het perspectief van verschillende stakeholders, hun meningen over processen van verandering. MSC moet gezien worden als een aanvullende methode naast andere methoden van M&E. Het is van belang dat de evaluator die gebruik maakt van MSC open staat voor onverwachtheden en vagere gebieden van resultaat. Verder moet er een sfeer zijn van openheid en vertrouwen. MSC is een methode waarbij van buiten naar binnen wordt gekeken naar resultaten 'on the ground'.

Menno vertelt hoe hij MSC heeft toegepast bij de National Community Based Paralegal Association in Zuid Afrika. Dit is een nationaal netwerk, een koepelorganisatie. Er zijn verschillende organisatie niveaus en de organisatie is duidelijk gericht op sociale verandering. Menno heeft MSC verhalen verzameld op deze verschillende niveaus. In de presentatie zijn de verschillende stappen die genomen worden in de uitvoering van de MSC methode beschreven. Tegelijkertijd blijkt uit het verhaal van Menno dat je niet altijd kunt verwachten dat je de methode zomaar stap voor stap kan doorlopen. Hij kreeg bijvoorbeeld te maken dat op de vraag; "kun je aangeven wat voor jou een belangrijke verandering is geweest in de afgelopen periode", de geïnterviewden niet met een verhaal van verandering kwamen maar met een klacht. Zij wilden deze klacht graag kwijt en gebruikten deze gelegenheid om dit ook te doen. De presentatie van Bob en Menno is bijgevoegd bij de mailing van dit verslag. Ook het verslag van Menno Bongers is hier te vinden.

## Narratives

Carmen begint haar verhaal met de vraag: wat bedoelen we eigenlijk met narratives? Ze geeft aan dat verhalen pas betekenis krijgen door een onderliggende structuur en samenhang van een serie van acties. Verder geeft ze aan dat een narrative feiten en minder tastbare zaken (zoals gevoelens, sfeer) op een aansprekende wijze naar voren kan brengen. Op deze wijze kan een verhaal informatie geven over de context en bijdragen aan verder inzicht en begrip.

Verhalen worden in eerste instantie vaak niet ontwikkeld als monitoringinstrument maar kunnen wel informatie leveren wat bijdraagt aan het monitoren van processen van verandering. Verhalen kunnen vanuit verschillende invalshoeken vastgelegd worden: vanuit de betrokkene, of met een specifieke vraag.

Verhalen hebben een zekere kracht. Een verhaal kan helpen verbindingen aan te gaan, ervaringen te delen en te reflecteren over een situatie op een manier die ervaringen bevestigt of juist overstijgt. Carmen geeft verder aan dat mensen enthousiast worden van verhalen, het proces van samen een verhaal schrijven, maar ook het zichtbaar maken en krijgen wat er bereikt is.

Een mooie quote uit de presentatie:

'Most of the reports or documents prepared by organisations working in the field **fail on two grounds: they are only descriptive, and they are not shared.** [...] By giving more importance to the description than to the analysis, the result is a document full of information, but from which it is difficult to extract lessons. At the same time, by not sharing the results of our work (sometimes not even among colleagues or members of the same organisation), we limit the possibilities of others to learn from our successes and failures'.

Documentation for Change 2006 (Leisa Editorial)

[http://www.leisa.info/index.php?url=getblob.php&o\\_id=80628&a\\_id=211&a\\_seq=0](http://www.leisa.info/index.php?url=getblob.php&o_id=80628&a_id=211&a_seq=0)

Aan het einde van de presentatie krijgen we een aantal tips mee. Het belangrijkste hierbij is dat er geschreven moet worden met een doel. Willen we bewustzijn verhogen? Een gevoel overbrengen? Of hebben wij zelf een belang? Vijf punten moeten gedekt zijn: Who, What, Why, Where en When. Daarbij is het van belang in je hoofd te houden voor wie er geschreven wordt, wie gaat dit lezen? Het helpt om kort en simpel te schrijven, met het gebruik van quotes en illustraties waar mogelijk.

In presentatie van Carmen bijgevoegd bij deze mailing.

## Video

Mayke Harding van PSO vertelt over een Mid Term Review (MTR) die is uitgevoerd als onderdeel van het STAR Programma (<http://www.starprogramme.org>). PSO financiert een deel van de activiteiten binnen dit programma.

Deze MTR is gedaan met het gebruik van video. Hiervoor zijn twee Zuid Afrikaanse consultants ingehuurd (Sarita Ranchod en Sonja Boezak, contact [info@livelifeslowly.net](mailto:info@livelifeslowly.net)), die met behulp van een cameraman de MTR hebben uitgevoerd en de video hebben gemaakt. Naast de productie van de video hebben zij ook het MTR rapport geschreven. In dit rapport zijn weer audio links gemaakt naar interviews met verschillende stakeholders.

Nadat Mayke kort deze context schetste liet zij een Vlog zien, een video log, van de twee Zuid Afrikaanse consultants. Dit bestond uit een youtube filmpje <http://www.youtube.com/watch?v=QA753KuGb9w>. Het is een inspirerend verhaal vanuit het perspectief van deze zuidelijke consultants. Zij geven een sterk pleidooi voor het gebruik van video om leren te bevorderen, veranderingen te volgen en het lokale perspectief in beeld te brengen.

## Groeps werk

Na de drie presentaties gingen we uiteen in twee groepen. De deelnemers hadden hun vragen per sessie geformuleerd aan de hand van de vraag: *wat wil ik nog meer weten om te kunnen beslissen of deze methode geschikt is om te gebruiken in de context van het werk van mijn organisatie?* De vragen over MSC werden meegenomen door Bob en Menno, en de vragen over narratives door Carmen. De vragen over video kunnen nog voorgelegd worden aan de twee Zuidafrikaanse consultants, of in een eventuele vervolg sessie. De vragen over video kun je vinden in annex 4. De vragen over narratives en MSC zijn verwerkt in het verslag van het groepswork.

### Groep: narratives

Clustering vragen en antwoorden:

#### Inbreng van partners

*Kunnen deelnemers van een project/ proces zelf ook documenteren. Wat is daar voor nodig?*

*Hoe kan je de partner vragen om narratives?*

Hoe meer kader je geeft hoe moeilijker het voor de mensen wordt. Als het een gezamenlijk proces is, gezamenlijk vormgeven, is dat beter. Verder helpt het als mensen een idee hebben van hoe ze moeten schrijven. Niet te hoge verwachtingen. Ervaring is dat slechts 5% van wat mensen sturen ook bruikbaar is. Maar je weet wel wat mensen bezighoudt. Begin met een 'dun' verhaal, later kan je dit gezamenlijk verder ontwikkelen.

Je moet naar de 'provider' aangeven wat je verwacht met het materiaal te gaan doen. Ook als je dat nog niet weet. Dan vertel je dat.

De ervaring van IRC is dat proces documentatie met name door buitenstaanders wordt gedaan, maar dat het juist zo belangrijk is dat mensen dit zelf doen. En enthousiast worden om dit te doen, en van hun ervaringen te leren.

#### Combineren van verhalen met andere methoden

*Zijn er ervaringen met het vergelijken van verschillende vormen van documentatie (narratives, posters, spreekwoorden, video)*

*Waar kan de narratives methode aanvullend zijn voor andere methodes?*

*Wat is de link met indicatoren en documentatie?*

*In hoeverre kunnen narratives op video/ foto's?*

Narratives zijn met name goed te gebruiken in processen waar het gaat om social change. Narratives kunnen dit zichtbaar maken. Video heeft voordelen, maar sommige mensen in sommige situaties ervaren dat schrijven veiliger is (kan meer anoniem). Om te bepalen of je narratives ook gebruikt bij de verantwoording van je project is het wel nodig dat de waarde van narratives gezien wordt door de donor.

## De totstandkoming van een verhaal

*Hoe kan je verhalen verzamelen? Gebruik van dagboeken?*

*Wat is het verschil tussen een narrative en een case study?*

Het werkt het beste als de verhalen, dagboeken, deel zijn van het project het proces van verandering. Bijv het gebruik van dagboeken voor kinderen. Door het delen van delen uit hun dagboek leren zij hun gevoelens te delen, tegelijkertijd blijven zij eigenaar van het document. Zij bepalen wat er gedeeld wordt.

Narratives en case studies liggen heel dicht bij elkaar. Er is geen duidelijk onderscheid te maken. Een narrative kan een persoonlijk verhaal zijn, maar ook een gezamenlijk verhaal. Een persoonlijk verhaal kan bijvoorbeeld bekrachtigd worden door anderen. Wat iets toevoegt aan de narrative. Een verhaal hoeft niet alleen maar over een bepaalde gebeurtenis te gaan, maar kan ook een context beschrijven.

## Groep : Most significant Change

### Clustering vragen en antwoorden

#### Tijdsbesteding/kosten

- Hoeveel verhalen zijn nodig voor een goede analyse?/ en hoe verhouden zich de kosten?  
*Er bestaat een user group rondom gebruik MSC, te vinden via <http://groups.yahoo.com/group/MostSignificantChanges/> en <http://mande.co.uk/special-issues/most-significant-change-msc/> . Richtlijnen en ervaringen zijn mogelijk te vinden rondom minimale aantallen verhalen voor een effectief gebruik van MSC als M&E tool.*

#### Selectie

- is er een minimum omvang (stakeholders) waarbij zinning/effectief is ?
- wie selecteert? kunnen verhalen geselecteerd worden door zowel de top als de doelgroep/werkvloer?
- Wie selecteert de verhalen en deelnemers, hoe geef je prioriteit?

*Startpunt van de methode is het “framework van de situatie” waarover je wat wil weten. Dit kan bijvoorbeeld een project zijn of de interne organisatie. In de aanpak wel een open houding houden, en waarin “domains of change” verder vorm krijgen. Let op: niet naar de bekende weg vragen, de bedoeling is juist ook niet voorziene resultaten boven tafel te krijgen.*

#### Documentatie en analyse

- Welke methodes worden gebruikt bij analyse van de verhalen?
- Hoe houdt je controle over het proces bij analfabete storytellers? (“ go beyond the focus of written stories)
- Hoe kan je documenteren (video, foto , tape, theater?)

*Documentatie kan zeer breed, te denken valt aan gebruik van telefoon, audio, video, etc. een combinatie zou ook heel goed mogelijk zijn. Door gebruik van bijvoorbeeld video via telefoon zou je zelfs veel tijd winnen, door mensen zelf wat op te laten zien/inspreken (digital storytelling). Methode van informatie vergaring is wel erg afhankelijk van het onderwerp (vb: video rondom leven met HIV/AIDS kan moeilijk zijn....)*

#### Feedback/Verificatie

- Hoe organiseer je de feedback op de verhalen?
- In hoeverre kan verificatie niet door dezelfde deelnemers van proces plaatsvinden?

*Verificatie kan worden gedaan middels peer-review. Dat kan met dezelfde deelnemers in het proces maar in combinatie ook met niet-deelnemers. De focus ligt op die onderdelen die in veel van de verhalen terugkomen. Belangrijk is dus wel dat de gedocumenteerde MSC verhalen geen gevolg zijn geweest van topic interviews, want dan bepaal je die focus al van te voren.*

## Het MCS proces

- Wat waren de effecten van het proces?
- Hoe houdt je in proces van informatie vergaring de focus op “gevoelde verandering”, ipv verhalen over wat allemaal beter kan/moet?
- Is MSC ook een methode om problemen en obstakels boven tafel te krijgen?

*De effecten van het proces (in de case van NCDPA) was dat er meer duidelijkheid binnen de organisatie kwam tussen de niveaus. Duidelijk werd hoe deze gelinked zijn en dat bracht boven tafel wat er dus belangrijk is voor optimale samenwerking. Zo bleek dat bleek dat communicatie een probleem was.*

*De gehoorde groepen waren opgelucht dat ze er eindelijk eens naar ze geluisterd werd en dat dit ook als zodanig gedocumenteerd werd. De methode doorbrak in zekere zin de betraande (hiërarchische) cultuur in de organisatie. MSC bracht het gevoel dat communiceren noodzakelijk is om te leren van elkaar.*

*Vanuit de diverse “domains of change” faciliteer je dat verhalen op tafel komen, met verdieping. In die verhalen zitten vaak “klachten”; dit is vaak onvermijdelijk. Van belang is juist die open houding te houden, klachten zeggen immers veel over de situatie.*

*MSC methode in de eerste ronden (verhalen vergaren) is met name vragen naar “het wat”. In de feedback/verificatie ronde ga je vragen naar “het hoe (is dit zo gekomen)”.*

## MSC als methode voor Evaluatie

- Hoe wordt MSC gebruikt bij (post) evaluaties en impact studies?
- Wat zijn de voorwaarden van MSC methode om lange termijn veranderingen te meten (op veld en beleids nivo?)

*Binnen Warchild is de MSC gebruikt voor het doen van een evaluatie en ook lijken er wereldwijd ervaringen in gebruik MSC op het gebied van ex-post en impact evaluaties. Meer informatie hierover is te vinden op de MSC sites. Ervaringen van Warchild zijn bijgevoegd bij deze mailing.*

## Overige vragen

- Zijn er specifieke veranderingen die zich juist beter/slechter lenen voor MSC?
- Kun je als leek makkelijk aan de slag met MSC?/ bestaat er een toolkit? Wat zijn de risico's?
- Hoe houdt je in proces van informatie vergaring de focus op “gevoelde verandering”, ipv verhalen over wat allemaal beter kan/moet?
- Is MSC ook een methode om problemen en obstakels boven tafel te krijgen?

*Charme van de methode is dat het een sterk participatief proces is, dat het zelf lerend vermogen stimuleert. De organisatie moet zelf de lead nemen in de organisatie van het proces, anders werkt het slecht. Idealiter wordt dit opgepikt als een interne monitorings exercitie dat in jaarlijks rondes terug kan keren.*

*Je kan je voorstellen dat MSC ook een goede methode kan zijn bij het analyseren van “powershifts”, bijvoorbeeld bij veranderingen in beleidsunits of management teams.*

## Proces documentatie

Carmen Da Silva, IRC

***“Process documentation is a systematic way to capture what happens in a process of change and how it happens, to reflect and analyse why it happens, using a theory of change, and to organize and disseminate the findings. “***

De reden voor IRC om proces documentatie vorm te geven was om de kwaliteit van werken te verbeteren. Proces documentatie is niet nieuw, maar IRC heeft geprobeerd dit binnen de organisatie en projecten waarin IRC een rol speelt structureel vorm te geven. IRC vindt documenteren belangrijk om beter te begrijpen WAT er gebeurt, HOE en WAAROM het gebeurt.

In dit proces is het van belang om uit te gaan van een heldere ‘theory of change’. Wat streven wij na met dit project, deze activiteit? Wat willen we veranderen, en wanneer zijn we daar tevreden over? Het blijkt dan soms dat er eigenlijk geen helder, gedeelde ‘theory of change’ is. Informatie verzamelen heeft echter alleen maar zin als je een focus hebt.

Het documenteren gebeurt door middel van een combinatie van methoden, zoals interviews, observaties, dagboeken, foto’s en video, tekeningen, cartoons, en verhalen.

Proces documentatie hoort in het proces, en er moet tijdens het proces ook al wat mee gedaan worden. Het is onderdeel van het leren en de verandering die er teweeg gebracht wordt. Om functioneel te zijn moet het documenteren een terugkerend karakter hebben in de plannen, op logische momenten. Het is van belang mensen in te zetten die het beste in staat zijn veranderingen waar te nemen. En dit praktisch kunnen koppelen aan hun eigen werk. Het is belangrijk dat de snelheid in het proces te houden, om de energie vast te houden. Dan maar een wat minder uitgewerkt product. Begin met het simpel te houden, maak gebruik van informatie, bronnen die al beschikbaar zijn.

Een valkuil bij het documenteren is dat men zich richt op het produceren van een mooi weer verhaal. Voor financieringsdoeleinden. Dergelijke verhalen dragen over het algemeen minder bij aan leren.

*“Success is wonderful, but we learn the most from adversity and failure. That which makes us uncomfortable or is controversial gives us clues about how to be successful in a much deeper way”*

(Annie E. Casey Foundation 2003)

### **Voorbeelden**

Carmen beschrijft het voorbeeld WASPA. Het gebruik van afvalwater door verschillende groepen. De eerste stap was om gezamenlijk bepalen welke delen van het proces gevolgd zouden gaan worden, waar ze naar wilden kijken. Ze kwamen erop uit dat ze wat wilden weten over

- 1) Kennis van gebruikers
- 2) Hoe zij denken over rollen van verschillende betrokkenen
- 3) En hoe ze hun eigen rol zien

Eerst waren er wel twijfels bij de zin van het documenteren. Waar om gaan we dit doen, naast het M&E systeem dat we al voor de EU hebben? In de loop van het proces werd men enthousiast over het eigen verhaal. Men zag namelijk dat er meer gebeurd was dan men dacht op basis van het logframe. Er zijn nu 5 verhalen die elke drie maanden worden ge-update. Men is trots op de verhalen, en heeft er lol in. Daarbij is er op basis van de verhalen meer ruimte gekomen voor analyse en reflectie.

Het kost wel veel tijd om proces als dat van WASPA te begeleiden. Carmen heeft 2 keer een intensieve workshop gehouden van een week, kijkt naar de verhalen en geeft daarop feedback.

Carmen laat ook kort iets zien over EMPOWERS (<http://www.empowers.info/>). In dit programma is er 1 fte beschikbaar voor proces documentatie. Dit heeft voordelen want dan hoeven mensen het niet te doen naast hun andere werkzaamheden. Het is natuurlijk lang niet altijd mogelijk dergelijke middelen beschikbaar te stellen voor het documenteren van het proces.

Een ander voorbeeld is het SWITCH waarbinnen foto's gebruikt worden om sociale uitsluiting te onderzoeken en aan de orde te stellen (<http://picasaweb.google.co.uk/processdocumentation>)

De presentatie van Carmen is bijgevoegd bij deze mailing.

#### ***Vragen en input uit de groep:***

- *Komt de beslissing om aan proces documentatie te doen voort uit een vraag van de partner?*  
Carmen geeft aan dat dit tot nu toe nog niet het geval is. De beslissing/ vraag komt vanuit IRC en eventuele andere betrokken donoren. Dit is een zwak punt, IRC zou het liever anders zien, maar wel de realiteit.
- *Komt het wel eens voor dat een product van een proces documentalist niet wordt geaccepteerd?*  
Ja, dit is wel voorgekomen. Het betreft soms gevoelige onderwerpen en informatie die sommige stakeholders liever niet willen horen. Hier moet heel zorgvuldig mee omgegaan worden.
- *Naast proces documentatie zijn er nog andere creatieve manieren om mensen te betrekken bij het vertellen over hoe de situatie:*

Wouter Visser geeft aan hoe Warchild fotografie inzet om het perspectief van jongeren weer te geven over de actuele ontwikkeling in project

Riekje Elema vertelt hoe AMREF persoonlijke verhalen van mensen met HIV/AIDS op tape heeft gezet.

- *Ook in Noordelijke NGO's is het van belang aandacht te hebben voor proces documentatie! Dit kan dan gelinkt worden met de ervaringen uit het Zuiden waardoor er een proces van gezamenlijk leren kan ontstaan*
- *Het is goed om bij leren en/uit documenteren zoveel mogelijk aan te laten sluiten bij momenten die voor mensen/ partners in hun context van belang zijn.*
- *Mensen hebben behoefte aan terugkoppeling.* Het is bijvoorbeeld heel stimulerend als ze hun eigen verhaal terugzien in een tijdschrift/ newsletter.

- *Bij het opbouwen van capaciteit om te documenteren is het goed om zoveel mogelijk gebruik te maken van bestaande capaciteit in de regio, zoals van universiteiten.*
- *Minder complexe, 'straight forward' programma's worden soms wel gedocumenteerd, omdat deze aanspreken.* Dit terwijl juist bij complexe programma's waarbij meerdere stakeholders zijn betrokken, documentatie kan helpen om ervaringen te delen en van elkaar te leren.
- *En nog een paar aanvullende stellingen/ opmerkingen:*
  - o bellen is sneller
  - o less is more
  - o denken vanuit gebruiker
  - o leren wordt als eerste geschrapt
  - o papier vulling is werkverschaffing.

## **Afsluiting**

De bijeenkomst kort geëvalueerd. Deelnemers geven aan dat zij de dag inspirerend vonden en het prettig vonden om mensen te vinden en te leren kennen die met kwalitatieve methoden bezig zijn. Een aantal mensen gaven aan elkaar zeker na de bijeenkomst nog eens op te zoeken. Nick Peacock Oxfam Novib gaf aan dat hij graag de kans had gehad om voorbeelden van documentatie mee te nemen/ te delen met anderen. Ook anderen gaven aan dat het geholpen had om wat meer voorbereidend werk te kunnen doen (bv inlezen). De resources die op een rij gezet zijn vinden mensen prettig. PSO geeft aan open te staan om verdere uitwisseling op de gebied te faciliteren als hier een concrete vraag naar komt. Het plan is om op termijn een bijeenkomst te organiseren rond Outcome Mapping.

Als afsluiting dankt Anneke de Carmen da Silva Wells, Bob van der Winden en Menno Bongers voor hun bijdrage aan de ze dag.

## Annex 1: Deelnemers 23 oktober, Sessie Kwalitatieve methoden voor M&E

	Wie?	Organisatie	Email adres
1.	Riekje Elema manager programma afdeling	AMREF	<a href="mailto:riekje@amref.nl">riekje@amref.nl</a>
2	Nick Peacock  Knowledge Infrastructure with and between Counterparts	Oxfam Novib	<a href="mailto:Nick.Peacock@oxfamnovib.nl">Nick.Peacock@oxfamnovib.nl</a>
3.	Maurits Servaas  PM&E Officer	ICCO	Maurits.Servaas@icco.nl
4.	Christa Nooij	Both Ends	cn@bothends.org
5.	Mayke Harding	PSO	<a href="mailto:harding@pso.nl">harding@pso.nl</a>
6.	Jacqueline Verhagen	PSO	<a href="mailto:verhagen@pso.nl">verhagen@pso.nl</a>
7.	Wout Visser	Warchild	wout@warchild.nl
8.	Nicole Engering	Warchild	<a href="mailto:Nicole.Engering@Warchild.nl">Nicole.Engering@Warchild.nl</a>
9.	Humphrey Agyekum  Afdeling communicatie	PSO	<a href="mailto:Agyekum@pso.nl">Agyekum@pso.nl</a>
10.	Annemarie Stolp  Medewerker Audit en resultaatmeting	HIVOS	A.stolp@hivos.nl
11.	Menno Bongers		mennobongers@hotmail.com
12.	Bob van der Winden	BW Support	bob@BWsupport.nl
13.	Anneke Maarse	PSO	maarse@pso.nl
14.	Justine Anschuetz  Research Policy Officer	ICCO	Justine.Anschuetz@icco.nl
15.	Gerrit Visser	ICCO	Gerrit.visser@icco.nl
16.	Caridad Camacho  Editorial Officer, Information and Communication	IRC	camacho@irc.nl
17.	Carmen Da Silva	IRC	dasilvawells@irc.nl
18.	Marieke Weerdesteijn	Solidaridad	Marieke.Weerdesteijn@solidaridad.nl

## **Annex 2: Resource kwalitatieve methoden van M&E en procesdocumentatie**

Het is zeker geen volledige lijst, maar is slechts een overzicht van een aantal interessante documenten.

### **Most significant change**

R. Davies and J. Dart (2005) [The 'Most Significant Change' \(MSC\) Technique: A Guide to Its Use](http://www.mande.co.uk/docs/MSD), MandE.  
[www.mande.co.uk/docs/MSD](http://www.mande.co.uk/docs/MSD)

Combining Participatory Video with Most Significant Change approach:  
[http://www.insightshare.org/case\\_study\\_msc.html](http://www.insightshare.org/case_study_msc.html)

### **Outcome Mapping**

Outcome mapping [http://www.idrc.org/en/ev-26586-201-1-DO\\_TOPIC.html](http://www.idrc.org/en/ev-26586-201-1-DO_TOPIC.html)

### **Narratives**

Learning through writing: [http://www.leisa.info/index.php?url=magazine-  
details.tpl&p%5B\\_id%5D=80627](http://www.leisa.info/index.php?url=magazine-details.tpl&p%5B_id%5D=80627)

Handleiding leergeschiedenis: <http://www.pso.nl/nl/content/pso-publicaties-producten-3>

### **Algemeen/ video**

Capacity.org Issue 29 September 2006 <http://www.capacity.org/en/content/view/full/1864>:

- enhancing learning in the M&E process
- participatory video for monitoring and evaluation: Chris Lunch
- embracing innovative practice, David Watson

toolkit :<http://audiovideo.ngoinabox.org/>

*A collection of Free and Open Source Software (FOSS) tools, documentation and tutorials that introduce you to the world of FOSS and the low-cost technology that is transforming the balance of forces in the realm of media production.*

### **Mobiele telefoons**

Er wordt door verschillende NGOs gewerkt met mobiele telefoons voor monitoring en evaluatie van programma's. Hieronder een selectie materialen ter inspiratie en informatie

**MobileActive.org** <http://mobileactive.org/>

A global network of people, tools, projects, and resources focused on promoting the use of mobile phones in civil society.

**kiwanja.net** <http://www.kiwanja.net>

*Helps organisations make better use of mobile technology in their work*

**Akvo** <http://www.akvo.org/blog/?s=monitoring+>

Akvo zoekt naar manieren om monitoring van projected interactiever en makkelijker te maken. Zij zijn bezig met zaken als RSS feeds en ook updates via mobiele telefoons.

'Rapid Assessment of Cell Phones for development'

[http://www.unicef.org/southafrica/SAF\\_resources\\_cellphones4dev.pdf](http://www.unicef.org/southafrica/SAF_resources_cellphones4dev.pdf)

## **Resources Process documentation**

'The Inside Story; Process Documentation Experiences from EMPOWERS'

<http://www.empowers.info/>

Briefing Note Process Documentation, Ton Schouten (2007)

<http://processdocumentation.files.wordpress.com/2007/08/la-briefing-note-no-6.pdf>

Abd Alhadi et al. - Effect of process documentation on building the capacities of EMPOWERS stakeholders for local governance (Middle East)

<http://www.irc.nl/page/31141>

Learning From experience ; a Manual of Organising Analysing and Documenting Field Based information (2007)

<http://documentation.leisa.info/Documentation%20Manual.pdf>

Documentation for Change

<http://documentation.leisa.info/>

## **Producten**

'Doing Things Differently; Stories about Local Water Governance in Egypt, Jordan and Palestine'

<http://www.empowers.info/>

IFAD 'Stories from the Field'

<http://www.ifad.org/media/success/index.htm>

## **Photo stories**

<http://picasaweb.google.co.uk/processdocumentation>

or

<http://processdocumentation.wordpress.com/category/photo/>

voorbeelden van projecten die met photo monitoring werken

<http://www.sad.ch/index.php?/en/Youth-and-Anomie/Jugendforderung-im-Libanon-I.html>

EMPOWERS photostories

<http://www.empowers.info/>

Process documentation van WASPA (webartikelen, verhalen, blog, fotos)

<http://www.irc.nl/page/29583>