



Samen op (onder)zoek

Participatieve methodieken voor geëngageerde
onderzoekers en praktijkwerkers

Liesbeth De Donder - Lieselot Degraeve
Bas Dikmans - Silke Marynissen



COLOFON

Samen op (onder)zoek: participatieve methodieken voor geëngageerde onderzoekers en praktijkwerkers

Liesbeth De Donder, Lieselot Degraeve, Bas Dikmans, Silke Marynissen (redactie)

Vrije Universiteit Brussel, Vakgroep Educatiewetenschappen

Brussel

ISBN 9789077130162

Eerste versie

@ 2025 Liesbeth De Donder, Lieselot Degraeve, Bas Dikmans, Silke Marynissen

Niets uit deze uitgave mag worden overgenomen zonder duidelijke bronvermelding. Overname van tekst is toegestaan mits de oorspronkelijke auteur(s) en titel expliciet worden vermeld, zowel van het boek als van het betreffende hoofdstuk. Het is niet toegestaan de inhoud te wijzigen of voor commerciële doeleinden te gebruiken zonder schriftelijke toestemming van de auteur(s).

Vormgeving: Lieselot Degraeve

Illustraties: Zoë Claessens

www.samenoponderzoek.be

Licentie

Samen op (onder)zoek: participatieve methodieken voor geëngageerde onderzoekers en praktijkwerkers © 2025 by Liesbeth De Donder, Lieselot Degraeve, Bas Dikmans, Silke Marynissen is licensed under CC BY-NC-ND 4.0. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

MOST SIGNIFICANT CHANGE

SILKE MARYNISSEN, SYLVIA HOENS, BERT QUINTIENS

SAMENVATTING

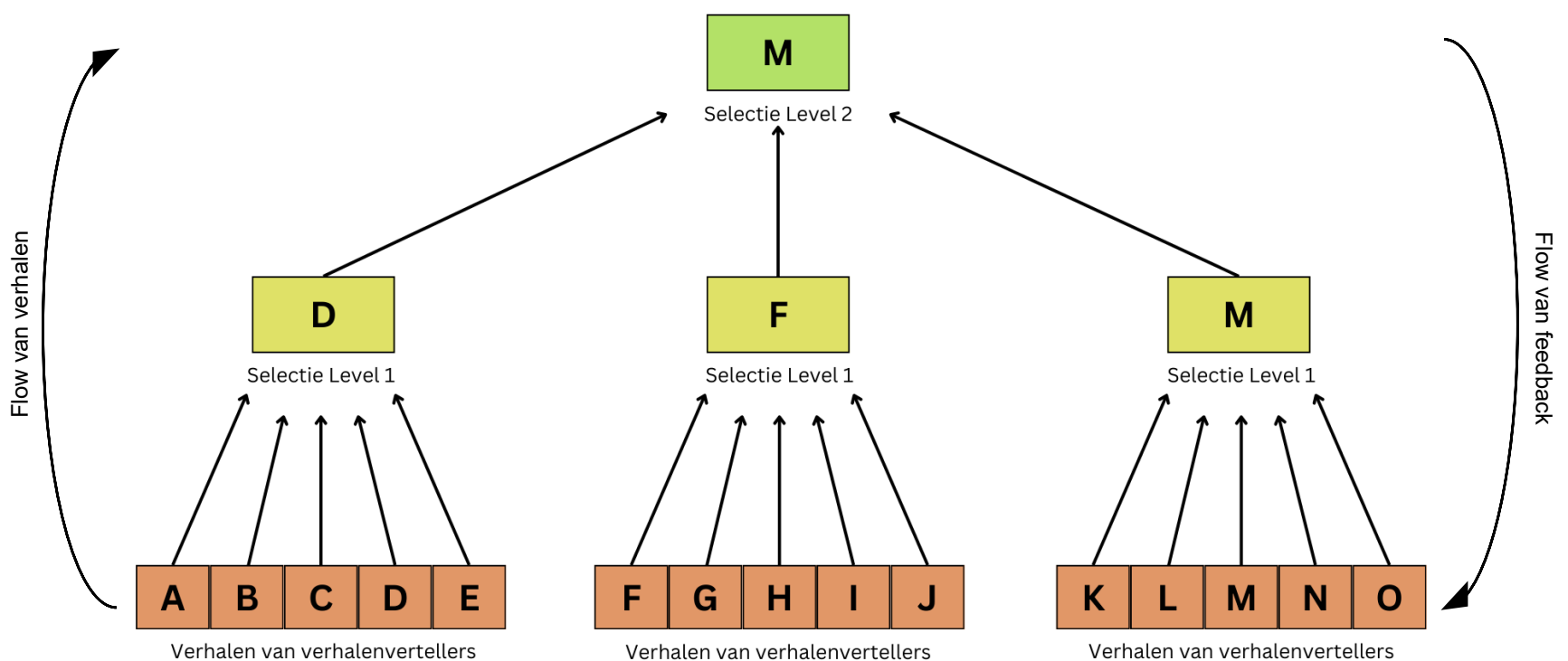
De *Most Significant Change*-techniek is een verhalende evaluatiemethode die tot doel heeft projecten op een participatieve manier onder de loep te nemen. Via deze techniek kan je een beeld schetsen van de belangrijkste veranderingen die deelnemers aan de projecten ervaren. Het proces verloopt in twee fases. Eerst verzamel je individuele verhalen van veranderingen. Nadien selecteer je in groep wat het meest belangrijke verhaal of verandering was.

- 1 HET ONTSTAAN VAN DE MOST SIGNIFICANT CHANGE-TECHNIEK**
- 2 DE MEERWAARDE VAN DE MOST SIGNIFICANT CHANGE-TECHNIEK VOOR MONITORING EN EVALUATIE**
- 3 DE MOST SIGNIFICANT CHANGE-TECHNIEK TOEPASSEN**
- 4 CONCLUSIE**

1. HET ONTSTAAN VAN DE MOST SIGNIFICANT CHANGE-TECHNIEK

Traditionele monitoring- en evaluatiemethoden die aan de hand van vooraf vastgestelde criteria meten of een project werkt, zijn vaak ontoereikend bij complexe projecten (Davies & Dart, 2005). Complexe projecten bestaan namelijk uit verschillende componenten die elkaar beïnvloeden. Daardoor zijn de uitkomsten vaak moeilijk te voorspellen en kunnen ze veranderen doorheen de tijd. Zo kan er tijdens een project plots een pandemie uitbreken, de projectleider kan van baan veranderen of een bouwproject wordt opgehouden door slechte weersomstandigheden. Het is dus onmogelijk om het verloop, de resultaten en veranderingen van een complex project op voorhand te voorspellen of controleren, waardoor vooraf geformuleerde indicatoren deels overbodig worden (McGill et al., 2021).

Dat was ook de ervaring van Rick Davies in 1994 bij de evaluatie van een grootschalig ontwikkelingsproject in Bangladesh. Het project werd georganiseerd door een grote organisatie met 500 werknemers en er waren 46.000 mensen bij betrokken in 785 dorpen (Davies, 1998b). De grootte van het project en de diversiteit aan belanghebbenden maakten het moeilijk om het project te monitoren en te evalueren (Davies & Dart, 2005). Daarom ontwikkelde Davies een nieuwe evaluatietechniek genaamd Most Significant Change. Die techniek stelde hem in staat om rekening te houden met onvoorziene veranderingen. In een eerste stap verzamelde hij binnen elk van de drie projectkantoren verhalen van deelnemers aan het project. Vervolgens bespraken de medewerkers van elk projectkantoor de verhalen die in hun regio verzameld werden. Zo selecteerde elk projectkantoor één verhaal dat voor hen de belangrijkste verandering weergaf. Die selectie leidde uiteindelijk tot drie verhalen die Rick Davies meenam naar het hoofdkantoor in Bangladesh. Ook daar werd een gesprek georganiseerd waarin de medewerkers opnieuw één verhaal kozen dat volgens hen de belangrijkste verandering weerspiegelde. Tot slot koppelde Rick Davies de selectie van de verhalen en de redenen van selectie terug naar de oorspronkelijke deelnemers en belanghebbenden (Davies, 1998a). Figuur 1 geeft een overzicht van de verschillende stappen.



Figuur 1. Overzicht van de verzameling van veranderingsverhalen en feedback (Davies & Dart, 2005, p. 29)

2. DE MEERWAARDE VAN DE MOST SIGNIFICANT CHANGE-TECHNIEK VOOR MONITORING EN EVALUATIE

De Most Significant Change-techniek gaat op een kwalitatieve en participatieve manier te werk om een lopend project te verbeteren (Dart & Davies, 2003). Daarbij dient het ten eerste als monitoringsmethode om de tussentijdse verwachte en onverwachte resultaten van een project te schetsen. Door lessen te trekken uit die resultaten kan een lopend project bijgestuurd worden waar nodig (Gertler et al., 2016). Naast monitoring, kan de techniek gebruikt worden om een beëindigd project te evalueren. Hoewel een project evalueren niet het voornaamste doel is, kan ook hier de techniek inzichten leveren in welke veranderingen plaatsvonden, wanneer en op welke manier dankzij de feedback van de deelnemers en belanghebbenden.

Enerzijds maakt de participatieve en verhalende aanpak van de Most Significant Change-techniek het mogelijk om de input van mensen mee te nemen die deel uitmaken van het project zonder dat zij expertise nodig hebben in evaluatiemethodieken (Dart & Davies, 2003; Davies & Dart, 2005). De verzamelde verhalen tonen concrete uitkomsten en maken de aanpak menselijker, waardoor ze ook voor anderen herkenbaar worden (Dart & Davies, 2003). Deelnemers delen graag hun ervaringen en voelen zich gewaardeerd.

Anderzijds is er een participatieve interpretatie van de verzamelde veranderingsverhalen door verschillende belanghebbenden te betrekken bij de selectie van het meest betekenisvolle verhaal. De discussie tussen de belanghebbenden legt de onderliggende motieven voor een project bloot. De participatieve aard van de Most Significant Change-techniek maakt duidelijk wat er gebeurt in een project (Davies & Dart, 2005). Op basis van de feedback van de deelnemers en de belanghebbenden kan een lopend project bijgestuurd worden.

3. DE MOST SIGNIFICANT CHANGE-TECHNIEK TOEPASSEN

3.1. Wanneer gebruik je de Most Significant Change-techniek?

We raden de Most significant Change-techniek aan om complexe projecten te monitoren en evalueren als je:

1. veranderingen wil ontdekken,
2. de waarden wil verkennen die deelnemers belangrijk vinden,
3. mensen die deel uitmaken van de verandering wil betrekken in het evaluatieproces door middel van een participatieve techniek.

De voorbije jaren gebruikten verschillende onderzoekers van Society and Ageing Research Lab (SARLab), de End-of-Life Care Research Group (EOLC) en PArticipation & Learning in Detention (PALD) aan de Vrije Universiteit Brussel de Most Significant Change-techniek. We beschrijven twee onderzoeksprojecten die we in dit hoofdstuk gebruiken om de praktisch toepassing van de techniek uit te leggen.

1. We focusten ons in het **Compassionate City-onderzoeksproject** op de integratie van ernstige ziekte, rouw, verlies en dood in het dagelijks leven van inwoners uit twee Vlaamse gemeenten. Met acties wilden we inwoners de kennis, vaardigheden en attitudes bijbrengen om elkaar te ondersteunen bij ernstige ziekte, rouw, verlies of dood. Een gevarieerde groep aan belanghebbende nam deel aan dit project en voerde activiteiten uit in bijvoorbeeld scholen, kerken, of bij mantelzorgers (Quintiens et al., 2022).

2. In het Brussels project **Cultuursensitieve zorgambassadeurs** evalueerden we drie edities van de training die *community health workers* gedurende negen maanden volgden. De training besteedde via krachtgerichte educatie aandacht aan cultuursensitieve zorg, communicatie en de Nederlandse taal. Als deel van hun training, deden de *community health workers* in opleiding een stage in een zorgorganisatie. Zo werden ze opgeleid tot professionals die kwetsbare personen in de wijk de weg kunnen wijzen naar gepaste zorg (Hoens et al., 2025).

3.2 Hoe ga je te werk?

De richtlijnen over de toepassing van de Most Significant Change-techniek zijn geëvolueerd sinds Rick Davies de techniek ontwikkelde in Bangladesh (Davies, 1998a). Tegenwoordig kan je de tien stappen voor de techniek terugvinden in het handboek van Davies en Dart (2005). Je hoeft de 10 stappen niet blindelings te volgen. Een groot voordeel van de techniek is de flexibiliteit. Niet elke stap is noodzakelijk en stappen kunnen op verschillende manieren worden toegepast, afhankelijk van de mogelijkheden en objectieven van de initiatiefnemer.

Hieronder lichten we de tien stappen van Davies en Dart (2005) toe, aangevuld met onze eigen ervaringen.

Stap 1: Hoe starten en interesse wekken?

Deze stap gaat vooraf aan het daadwekelijke monitoring- en evaluatieproces. Maak je organisatie warm om de techniek te gebruiken, maar lees je ook in over hoe je de techniek juist toepast in de specifieke context. Denk na over wat je wil bereiken en over de praktische organisatie.

Als de techniek kadert in een onderzoeksproject, vraag je de deelnemers van het project en overige belanghebbenden om deel te nemen aan de dataverzameling. Het is makkelijker om toestemming te krijgen voor het uitvoeren van de techniek als de deelnemende organisatie er iets voor terugkrijgt. Zo kan je bijvoorbeeld afspreken om de verhalen te publiceren in een stadsmagazine, de nieuwsbrief van een organisatie of op een website. Daarnaast leren organisaties via de techniek over het project. Werk samen met hen tijdens het proces of werk de techniek uit met hun doelstellingen in gedachten.

Stap 2: Bepaal de domeinen van verandering

De domeinen van verandering bepalen helpt deelnemers om hun veranderingsverhalen te formuleren. Die domeinen kunnen vastgelegd worden in samenspraak met de organisatie en beschrijven de soorten veranderingen waarover je iets wil weten. Maak de domeinen niet te specifiek zodat er ruimte blijft voor diverse interpretaties van verandering (Dart & Davies, 2003; Davies & Dart, 2005). Voorbeelden van domeinen zijn verandering in kennis, competenties, of attitudes. Houd zeker ook ruimte voor een open categorie die deelnemers toelaat om veranderingen te benoemen die niet binnen de domeinen passen. Davies en Dart (2005) adviseren om tussen de drie en vijf veranderingsdomeinen te kiezen.

In beide voorgenoemde praktijkvoorbeelden definieerden we geen domeinen van verandering op voorhand. Dergelijke domeinen kunnen als beperkend worden ervaren. Deelnemers konden dus volledig vrij hun belangrijkste verandering formuleren. Door het domein van verandering open te laten, kon het voor deelnemers soms een vage vraag zijn. Daarom communiceerden we in beide onderzoeksprojecten dat de

deelnemer volledig zelf de verandering kon bepalen, de enige voorwaarde was dat de deelnemer de verandering associeerde met de training. Als het moeilijk bleek voor de deelnemer om een verandering te benoemen, dan gaven we suggesties waarover deze verandering kon gaan. Bijvoorbeeld over nieuwe kennis, vaardigheden, contacten, attitudes ... De gekozen verandering mocht concreet of algemeen zijn.

Stap 3: Bepaal de evaluatieperiode

Zoals eerder aangehaald, is de Most Significant Change-techniek zowel geschikt voor tussentijdse evaluatie als eindevaluatie. Door een lopend project te monitoren worden lessen getrokken en kan het project bijgestuurd worden waar nodig.

1. Het onderzoeksproject naar levenseinde in de samenleving paste de Most Significant Change-techniek toe als tussentijdse evaluatie met het doel om het project bij te sturen op basis van de feedback van de deelnemers. Zo kwam het gemeentebestuur te weten welke initiatieven inwoners als belangrijk ervoeren en welke niet, doordat ze al dan niet in de verhalen aan bod kwamen. Uit veel verhalen bleek bijvoorbeeld dat leerkrachten veel belang hechtten aan een expert rond rouw en verlies die zij konden consulteren als zij met een situatie in aanraking kwamen. Dat bevestigde de beslissing van het gemeentebestuur om een dergelijke expert in te schakelen.

2. In het onderzoeksproject met de community health workers gebruikten we de Most Significant Change-techniek als evaluatiemethode op het einde. Zo gingen we op het einde van de training na welke veranderingen deelnemers ervoeren en hoe die tot stand kwamen. De bevindingen toonden verwachte veranderingen, zoals verhoogde kennis, maar ook onverwachte veranderingen, zoals een vergroot netwerk. Onder meer *peer learning* bleek daarbij van belang te zijn.

Stap 4: Veranderingsverhalen verzamelen

De centrale stap in de Most Significant Change-techniek is de veranderingsverhalen van deelnemers verzamelen. Davies en Dart (2005) benoemen vier manieren om veranderingsverhalen op te maken. Ten eerste kunnen medewerkers veranderingsverhalen opschrijven die ze tijdens hun werk oppikten. Een tweede manier is (semigestructureerde) interviews afnemen en samenvatten tot veranderingsverhalen. Ten derde kunnen verhalen in een groepsgesprek verzameld worden. De interactie tussen deelnemers kan verschillende veranderingsverhalen uitlokken. Ten vierde kunnen deelnemers zelf hun verhaal schrijven of opnemen.

Om de volgende stap, de selectie van verhalen, makkelijker te doen verlopen, maak je best de veranderingsverhalen op volgens hetzelfde format en blijven ze best beknopt.

Bij beide onderzoeksprojecten verzamelden we de verhalen bij de deelnemers met semigestructureerde interviews. We vertelden hen dat de verhalen gepseudonimiseerd werden: persoonlijke gegevens zoals namen of herkenbare kenmerken vervangen we door codes of alternatieven. Dat helpt om een veilige omgeving te creëren om het verhaal te delen. De eerste vraag die we stelden was 'Wat is voor jou de belangrijkste verandering geweest door het volgen van [project]?' Hierbij stelden we verdiepvragen:

- (1) Wanneer deed deze verandering zich voor?
- (2) Wat maakt dat dit voor jou zo belangrijk is?

(3) Zou dit voor anderen ook een belangrijke verandering zijn?

De interviews werden opgenomen en achteraf uitgeschreven. Op basis van de antwoorden op de vragen schreven we een verhaal met de woorden van de deelnemer. Elke deelnemer werd gevraagd een titel aan het verhaal te geven. Daardoor kwam de essentie van het verhaal goed naar voren. Figuur 2 toont een voorbeeld van een veranderingsverhaal uit het onderzoek naar *community health workers*.



Figuur 2. Voorbeeld veranderingsverhaal naar de training van community health workers (Hoens, 2022)

Stap 5: Verhalen selecteren

Na het verzamelen van verhalen volgt de selectie. Bij het selectieproces kiest de groep uit alle verandingsverhalen één verhaal dat de belangrijkste verandering weergeeft (Davies & Dart, 2005). Hoewel de naam Most Significant Change anders suggereert, is het primaire doel van dit proces niet het selecteren van het verhaal met de meest significante verandering op zich. Het zijn eerder de criteria en argumenten in het selectieproces die inzicht geven in de ervaren meerwaarde van het project (Keinemans et al., 2020). Bovendien schetsen de rijkheid en diversiteit aan verhalen de veranderingen.

De twee voornaamste benaderingen voor dit selectieproces zijn verticale en een horizontale selectie. Een verticale selectie betreft verschillende belanghebbenden in een hiërarchisch selectieproces. Afhankelijk van de structuur binnen een organisatie, worden de verzamelde verandingsverhalen besproken in een of meerdere groepsgesprekken, telkens op een hoger hiërarchisch niveau van de organisatie. Verticale selectie toont de meerwaarde van een project van het standpunt van de deelnemers aan leidinggevenden binnen verschillende niveaus in een organisatie. Niet elk hiërarchisch niveau binnen een organisatie moet doorlopen worden; het is mogelijk om op een eerder niveau te stoppen. Denk daarbij na over de groeps-samenstelling, zodat iedereen aan bod kan komen in een positieve groepsdynamiek. Verhalen kunnen ook geselecteerd worden door deelnemers op hetzelfde niveau. Dat gebeurt in horizontale selectie. Zo is er meer aandacht voor de prioriteiten die deelnemers zelf stellen. Het is voornamelijk nuttig als je meer wil leren over die prioriteiten (Tonkin et al., 2021).

1. Verticale selectie: In het onderzoeksproject naar levenseinde in de samenleving, verzamelde we de verandingsverhalen bij leerkrachten, schooldirecties en andere professionals uit andere sectoren. Nadien werd de selectie van de verhalen gedaan door gemeenteraadsleden die verantwoordelijk waren voor de beleidsdomeinen van het project.

2. Horizontale selectie: In het onderzoek naar community health workers verzamelden we verhalen bij deelnemers uit de eerst twee edities van het trainingsprogramma. Nadien vroegen we aan deelnemers uit de derde editie van het trainingsprogramma om het meest significante verhaal te selecteren. De redenen die deelnemers gaven om een bepaald verandingsverhaal te kiezen, gaven ons inzicht in de prioriteiten die ze zelf stelden. Dat selectieproces vereist een zeker analytisch inzicht van de deelnemers en is moeilijker objectief te bepalen door dezelfde deelnemers die eerder een verandingsverhaal optekenden. Die deelnemers hebben eerder de neiging om voor hun eigen verhaal te kiezen. Daarom raden we aan om voor deze selectie deelnemers te vragen waarvan je nog geen verhaal optekende.

Verhalen selecteren verloopt in vier stappen. Deze vier stappen gelden zowel voor de verticale als horizontale selectie (Davies & Dart, 2005):

1. Het selectieproces start met deelnemers die alle verhalen lezen, individueel of luidop. Om tijd te besparen kan dat ook op voorhand gebeuren.
2. Nadien is er een groepsdiscussie over welk verhaal de belangrijkste verandering weergeeft. Je kan de deelnemers eerst individueel laten kiezen, of meteen in groep, afhankelijk van de groepsdynamiek. De belangrijkste vragen in dit gesprek zijn: 'Wat beschouw je als het belangrijkste verhaal en waarom?', en 'Waarom kies je een bepaald verhaal niet en waarom?'
3. Achteraf kiest de groep één verhaal dat volgens hen de belangrijkste verandering weergeeft. Dat kan op verschillende manieren, zoals de handen opsteken waarbij het verhaal met de meeste stemmen wint; meerdere stemrondes organiseren om gezamenlijk overeen te komen wat het belangrijkste verhaal is; scores geven waarbij het verhaal met de hoogste score wint; of anoniem stemmen op papier.

4. Documenteer tijdens het selectieproces vooral de redenen waarom een bepaald verhaal gekozen wordt en andere verhalen niet.

Bij het selectieproces zijn er enkele zaken die invloed hebben op het finaal gekozen verhaal, waarmee je best rekening houdt:

- De beste vertelde of neergeschreven verhalen krijgen vaak de voorkeur (Davies & Dart, 2005).
- Veranderingsverhalen die een populaire mening uiten, hebben vaak een voordeel bij het selectieproces. Verhalen met een onpopulaire mening worden vaak onderdrukt tijdens de discussie (Davies & Dart, 2005).
- Sommige deelnemers kiezen eerder voor een verhaal dat herkenbaar is, anderen kiezen voor een verhaal dat uniek is. Belangrijk is om te achterhalen waarom ze voor een verhaal kiezen.
- Het is mogelijk dat mensen niet overeenkomen bij het selecteren van één veranderingsverhaal. Dat was bijvoorbeeld het geval bij het project rond levenseinde, zoals we hieronder uitleggen. Leg in dat geval uit dat de keuze voor een verhaal niet betekent dat de andere verhalen niet gewaardeerd worden. Het staat de organisatieleiders vrij ook de andere verhalen te waarderen. De keuze helpt een beeld te schetsen van waar de meerderheid in een organisatie de meeste waarde aan hecht en waarom. Als er geen consensus komt, kunnen er twee of meerdere verhalen geselecteerd worden.

1. In het onderzoek naar het project rond het levenseinde bleek het moeilijk voor gemeenteraadsleden om één verhaal te kiezen. Als gemeenteraadslid waren zij niet geneigd om publiekelijk hun voorkeur uit te spreken voor één verhaal, aangezien zij elk verhaal waardeerden. De onderzoeker kaderde dit proces door uit te leggen dat de selectie geen waardeoordeel hoeft te zijn. Zo waren er bijvoorbeeld verschillende verhalen over hetzelfde onderwerp. Alleen bleek het ene verhaal vollediger of beter geschreven te zijn dan het ander, waardoor dat verhaal beter de belangrijkste verandering weergaf. Die kadering maakte het voor de gemeenteraadsleden mogelijk om een keuze te maken.

2. In het onderzoek naar community health workers hielden we na de bespreking van de veranderingsverhalen een stemming in twee rondes. De eerste keer kon er gestemd worden op elk verhaal en deelnemers vertelden waarom ze die keuze maakten. In de tweede ronde kon er gestemd worden op de vier verhalen die de meeste stemmen haalden in de eerste ronde. Zo kwamen de deelnemers tot een consensus en werd het meest significante verhaal gekozen, getiteld 'Ik leerde Brussel, de welzijnsorganisaties en mezelf kennen'. De redenen voor deze selectie waren de herkenbaarheid om welzijnsorganisaties te leren kennen en het belang om toekomstige carrièreperspectieven te ontdekken.

Stap 6: Resultaten uit het selectieproces terugkoppelen

Volgens Davies en Dart (2005) is het cruciaal om de resultaten van het selectieproces terug te koppelen naar diegenen die hun veranderingsverhaal deelden en naar diegenen in het selectieproces (zie Figuur 1). De terugkoppeling geeft inzicht in welke veranderingen relevant zijn en valideert de stem van de deelnemers.

Stap 7: Controle van de veranderingsverhalen

Om misverstanden te voorkomen, is het mogelijk na te kijken of de veranderingsverhalen wel kloppen. Een manier om die controle te doen is door de verhalen nog eens apart te bespreken met medewerkers van het project. Die bevestiging garandeert enerzijds dat juiste verhalen verder verspreid worden, anderzijds hecht het meer geloofwaardigheid aan een verandering en geeft het meer inzicht in het belang van de verandering (Davies & Dart, 2005).

Stap 8: Kwantificatie

Most Significant Change is een kwalitatieve techniek. Er kan echter ook kwantitatieve informatie verzameld worden doorheen het proces. Dat kan tijdens de verzameling van de individuele veranderingsverhalen (bijvoorbeeld hoeveel activiteiten plaatsvonden, hoeveel mensen betrokken waren); of door een specifieke vorm van verandering te tellen (zie ook stap 9). Zo kan het waardevol zijn om na te gaan hoe dikwijls een bepaalde verandering gedeeld werd om de grootte ervan te kunnen inschatten.

Stap 9: Overkoepelende analyse

Ook de niet geselecteerde verhalen en het selectieproces bevatten interessante informatie om een project te monitoren of evalueren (Davies & Dart, 2005). Al deze informatie kan je dan ook overkoepelend analyseren. Dat kan organisaties inzicht bieden in de diversiteit aan ervaringen en veranderingen van de deelnemers.

1. In het onderzoek naar levenseinde in de samenleving werden alle verhalen uitgeschreven en geüpload in de kwalitatieve data-analysesoftware NVIVO. De verhalen werden kwalitatief geanalyseerd, gecategoriseerd en geïnterpreteerd in het bredere onderzoeksproject (Gale et al., 2013). De onderzoeker presenteerde de resultaten uit de analyse waardoor de gemeenteraadsleden inzicht kregen in de appreciatie (of afwezigheid van appreciatie) van anderen over bepaalde beslissingen die zij genomen hadden, omdat bepaalde elementen al dan niet in de verhalen aan bod kwamen.

2. De overkoepelende analyse gaf in het onderzoek met community health workers inzicht in de aard van veranderingen die deelnemers ervoeren door hun training. Dat waren onder meer verhoogde kennis, sociale vaardigheden en attitudes, maar ook vergrote sociale netwerken, maatschappelijke erkenning en meer kans op werk. Daarnaast gaf de analyse weer hoe die veranderingen tot stand kwamen, met faciliterende en belemmerende factoren. Zo bleken toegankelijkheid van de leerkracht en peer learning cruciaal.

Stap 10: Het systeem herbekijken

De overkoepelende inzichten verworven tijdens de Most Significant Change-techniek bieden een reflectie op het project en kunnen gebruikt worden om het project te optimaliseren en *evidence-based* bij te sturen (Davies & Dart, 2005).

We koppelden de resultaten van het onderzoek met community health workers terug naar de projectcoördinatoren en de stuurgroep, zodat zij de inzichten kunnen meenemen naar toekomstige trainingen.

4. CONCLUSIE

De Most Significant Change-techniek is een geschikte methode als je wil ontdekken hoe een bepaald project beoordeeld wordt door de deelnemers van dat project. Zo weet je wat het project heeft opgeleverd en wat de meerwaarde was. Door zowel de deelnemers als de verschillende belanghebbenden binnen een organisatie te betrekken, leg je bloot welke veranderingen belangrijk zijn binnen een organisatie, hoe ze tot stand komen en waar men in de toekomst op wil focussen. Die bevindingen kunnen verder vorm geven aan de toekomst van het project.

REFERENTIES

Davies, R. (1998a). An evolutionary approach to facilitating organisational learning: An experiment by the Christian Commission for Development in Bangladesh. *Impact Assessment and Project Appraisal*, 16(3), 243-250. <https://doi.org/10.1080/14615517.1998.10590213>

Davies, R. (1998b). Order and Diversity: Representing and Assisting Organisational Learning in Non-Government Aid Organisations. University of Wales Swansea. <https://www.mande.co.uk/wp-content/uploads/1998/Davies-R-1998-PhD-Thesis.pdf>

Davies, R., & Dart, J. (2005). The 'most significant change' (MSC) technique. A guide to its use. https://www.researchgate.net/publication/275409002_The_'Most_Significant_Change'_MSC_Technique_A_Guide_to_Its_Use

Gale, N. K., Heath, G., Cameron, E., Rashid, S., & Redwood, S. (2013). Using the framework method for the analysis of qualitative data in multi-disciplinary health research. *BMC Medical Research Methodology*, 13, 1-8. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-13-117>

Gertler, P. J., Martinez, S., Premand, P., Rawlings, L. B., & Vermeersch, C. M. (2016). Impact evaluation in practice. World Bank Publications. https://www.researchgate.net/publication/280098184_Impact_Evaluation_in_Practice

Hoens, S., D'Hooghe, S., Kint, O., Quintiens, B., Brosens, D., De Donder, L., & Smetcoren, A.-S. (2025). Capturing the most significant change after a work-training program for community health workers. *Evaluation and Program Planning*, 112, 1-9. Article 102667. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2025.102667>

Keinemans, S., Kanne, M., & De Jonge, E. (2020). In search of a research strategy: Evaluation of an ethics program for social professionals using elements of the most significant change approach. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*. <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/3282/4521>

McGill, E., Er, V., Penney, T., Egan, M., White, M., Meier, P., Whitehead, M., Lock, K., de Cuevas, R. A., & Smith, R. (2021). Evaluation of public health interventions from a complex systems perspective: A research methods review. *Social Science & Medicine*, 272, 113697. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.113697>

Quintiens, B., Smets, T., Chambaere, K., Van Den Block, L., Deliens, L., & Cohen, J. (2022). Researching two Compassionate Cities: Study protocol for a mixed-methods process and outcome evaluation. *Palliative Care and Social Practice*, 16. <https://doi.org/10.1177/26323524221137601>

Tonkin, K., Silver, H., Pimentel, J., Chomat, A. M., Sarmiento, I., Belaid, L., Cockcroft, A., & Andersson, N. (2021). How beneficiaries see complex health interventions: A practice review of the Most Significant Change in ten countries. *Archives of Public Health*, 79, 1-8. <https://doi.org/10.1186/s13690-021-00536-0>