

# Rake vragen voor de verkenning van wereldbeelden en mogelijkheden van betrokkenen in uitdagende situaties

## Wat speelt er?

### 1. Wat is het (gezamenlijke) doel of belang?

Je vraagt bijvoorbeeld:

- Wat is volgens jou het gezamenlijke doel/urgentie binnen de uitdagende situatie? Waarin zie jij potentie?
- Waarom vind je het belangrijk om het hier met elkaar over te hebben? Wat raakt jou hierin het meest of waar krijg jij energie van? Wat zijn jouw wensen, ambities en/of idealen in deze situatie? Welke waarde is hierin voor jou essentieel?
- Als je hardop mag dromen: hoe ziet de verbeterde situatie er uit?

### 4. Wat zijn de voorwaarden en middelen om tot verbeteringen te komen?

Je vraagt bijvoorbeeld:

- Met welke voorwaarden moet er rekening worden gehouden of aan welke belemmeringen moet er in jouw optiek worden gewerkt om succesvol met elkaar in deze situatie te kunnen werken?
- Op welke manier kan in de benodigde voorwaarden en 'middelen' (*in de breedste zin van het woord, denk aan vertrouwen, tijd, financiën, ...*) voor verbetering van de situatie worden voorzien?
- Wat is er voor nodig om die, desgewenst, aan te passen?

### 7. Op welke manier kunnen relevante buitenstaanders bijdragen?

Je vraagt bijvoorbeeld:

- Wie is nu niet betrokken en zou hier hinder van kunnen ondervinden?
- Wat speelt er volgens jou bij hen? *Vraag vriendelijk door naar 'bewijs', iemands eigen ervaringen of dat het 'van horen zeggen' komt (dat het dus iemands aanname is)*.
- Op welke manier kan de stem van hen (al dan niet door een vertegenwoordiger) toch worden gehoord?
- Waarmee is nu, al dan niet bewust, geen rekening gehouden?

### 10. Welke expertise is er nodig?

Je vraagt bijvoorbeeld:

- Welke (aanvullende) kennis en vaardigheden zijn er nodig om verbeteringen voor de situatie te vinden?
- Wat maakt de ingebrachtte en aangehaalde expertise relevant en betrouwbaar?

## Wie zijn de betrokkenen?

### 2. Wie zijn de betrokkenen en wat zijn hun mogelijkheden?

Je vraagt bijvoorbeeld:

- Wie zijn de belangrijkste betrokkenen? Waarom zijn zij van belang in deze situatie? Wat doen zij? Op welke manieren wordt er nu al samengewerkt door hen, hoe gaat dat?
- Wat speelt er volgens jou bij hen? *Vraag vriendelijk door naar 'bewijs', iemands eigen ervaringen of dat het 'van horen zeggen' komt (dat het dus iemands aanname is - dat mag, maar het is goed om te weten waar de informatie die iemand geeft op gebaseerd is)*.
- Wat is jouw rol in of bijdrage aan deze uitdagende situatie. Wat kom je brengen en halen? Wat zijn jouw mogelijkheden? Wat heb je daarvoor nodig van anderen?
- Op welke manier zou samenwerking tussen de betrokkenen (verder) vorm kunnen krijgen om zo aan breed gedragen verbeteringen te kunnen werken?

### 5. Waar ligt mandaat of (gedeelde) verantwoordelijkheid?

Je vraagt bijvoorbeeld:

- Wie hebben eindverantwoordelijkheid of nemen de besluiten in deze situatie? Wie heeft leiderschap of mandaat, waar zit dat? Op welke manier wordt leiderschap ingevuld? Wat is daarin mogelijk een wenselijke verandering?
- Wie kunnen in de benodigde voorwaarden en middelen voorzien of wie zouden daartoe in staat moeten worden gesteld?

### 8. Wie vertegenwoordigen de buitenstaanders?

Je vraagt bijvoorbeeld:

- Wie zou de stem kunnen laten horen van degene of datgene die dat nu niet heeft in het aanpakken van deze situatie?

### 11. Wie zijn relevante experts?

Je vraagt bijvoorbeeld:

- Wie kan (anderen) voorzien in de benodigde kennis en vaardigheden?

## Wat zijn de uitdagingen?

### 3. Hoe zien verbeteringen er uit en hoe kunnen jullie die samen bereiken?

Je vraagt bijvoorbeeld:

- Wat zou je graag anders zien in deze situatie? Wat knaagt er, wat zijn de geleerde lessen? Wat is jou duidelijk(er) geworden?
- Hoe zie je jouw ideale rol daarin? Wat is daaraan belangrijk voor jou?
- Wat leveren verbeteringen op en wat moet daarvoor gebeuren volgens jou?
- Vul aan: als het aan mij lag, heeft de situatie ... nodig.
- Wat als het lukt?
- Wat zijn goede voorbeelden en geleerde lessen uit andere situaties die je mee wilt nemen?

### 6. Wat is de reikwijdte van het mandaat of de verantwoordelijkheid?

Je vraagt bijvoorbeeld:

- Welke voorwaarden om tot verbeteringen te komen liggen binnen en buiten het bereik van degenen die besluiten nemen?
- Wat zou daar, desgewenst, aan kunnen worden veranderd?

### 9. Hoe kunnen wereldbeelden worden samengebracht en zekerheid worden geboden?

Je vraagt bijvoorbeeld:

- Op welke manier kunnen de verschillende belangen van de betrokkenen bij elkaar worden gebracht?
- Waar zie jij conflicten van belangen ontstaan en wat is er voor nodig om dat werkbaar te maken en/of mensen nader tot elkaar te brengen?
- Op welke manier kan worden geborgd dat de breedgedragen en wenselijke verbeteringen succesvol worden uitgevoerd en dat het voor betrokkenen van meerwaarde is om ook in de toekomst samen aan wenselijke verbeteringen te werken? *Het gaat dus over duurzaam samenwerken om verbeteringen te zoeken en over leven-lang-leren vanuit systeemdenken.*

### 12. Op welke manier kan de expertise worden benut en vergroot bij de betrokkenen?

Je vraagt bijvoorbeeld:

- Op welke manier kunnen betrokkenen, desgewenst, hun kennis en vaardigheden ten behoeve van deze uitdaging (samen) verder ontwikkelen?

(Aangepast naar Ulrich en Reynolds 2010, p. 244)

Motivatie voor verandering

Voorwaarden en mandaat voor gewenste verandering

Duurzame inbedding en leven-lang-leren

Onderbouwing

## Bronnen

Checkland, P. & Poulter, J. (2010). *Soft Systems Methodology*. In Reynolds, M. & Holwell, S. (2017). *Systems Approaches to Managing Change: A Practical Guide*. London: Springer, pp. 191–242.  
Ulrich, W. en Reynolds, M. (2010). *Critical systems heuristics*. In Reynolds, M. & Holwell, S. (2017). *Systems Approaches to Managing Change: A Practical Guide*. London: Springer, pp. 243–292.