



Longread

Aruba, 3 augustus 2019

Emigreren naar Aruba met het 'VeranderKompas'

Eindhoven, 3 augustus 1994. De datum van ondertekening van de **oprichting van mijn BV, Verberne Management Consultancy**, bij de notaris. Inmiddels **25 jaar geleden**. Na 5 jaar onderwijs en 6 jaar bedrijfsleven nam ik destijds ontslag tijdens een reorganisatie, richtte mijn BV op en zette mijn eerste stappen als ondernemer.

Vanaf dat moment lag de focus in mijn werk op wat toen 'Verandermanagement' heette. Zelf gebruikte ik het begrip '**Leading Change**', dat voor mij beter de essentie typeerde van de 'Human Side of Change', mijn vakgebied.

Deze longread schrijf ik **25 jaar later op Aruba**. Op dit 'One Happy Island' eiland van ons Koninkrijk der Nederland, met z'n warme zon, witte stranden, azuurblauwe zee, ruisende palmbomen en Caribische cultuur, zijn mijn vrouw Ineke en ik anderhalf jaar geleden ons toeristisch bedrijf '**Elements of Aruba**' gestart. (www.elementsofaruba.com)

Niet klaar met werken

We hebben onze Nederlandse bedrijfsactiviteiten achter ons gelaten, en zijn geëmigreerd. Klaar met werken zijn we niet. Verre van dat. Maar we wilden **werken en leven op een andere manier, in een ander land**.

In dit **transformatieproces** van losmaken/loslaten, het vinden van een nieuw perspectief en koersbepaling, en van de praktische operationele uitvoering om 'het' gedaan te krijgen, hebben we **houvast gehad** aan wat ik in de latere jaren van mijn (verander)werk het '**VeranderKompas**' ben gaan noemen.

Het 'Veranderkompas' bracht ik voor het eerst naar buiten op een door onszelf georganiseerde 'VeranderBootcamp' in 2015. Ik was eigenlijk de organisator en moderator van dit nieuwe concept, maar Ineke vond dat ik het aan mezelf 'verplicht' was om **mijn eigen in 25 jaar opgebouwde (ervarings)kijk op 'leading change' te delen** met de deelnemers.

Een hoofdbrekkende opdracht. Hoe breng je alle ervaringen met organisatieveranderingen gericht op de 'Human Side of Change' en alles wat ik er over gelezen en geleerd heb, handzaam bij elkaar?

Na een intensief proces van **omarmen en weggooien, zeker zijn en het niet meer zien zitten, en slijpen door sparren met klantrelaties en vakcollega's** is uiteindelijk het 'VeranderKompas' tot stand gekomen. En geïntroduceerd tijdens de eerste VeranderBootcamp voor directeuren en managers op Strijp-S in Eindhoven.



Een spannend moment. De naam alleen al... Alsof je er mee wilt zeggen: 'neem het kompas ter hand, en uw verandering zal slagen..'.'

In het VeranderKompas vormen **8 leidende veranderprincipes** de kern. Het zijn principes die ik – aanvankelijk onbewust – jarenlang in mijn veranderwerk hanteerde. Ze vormden mijn benadering en richtten mijn handelen en interventies. Ze hielpen bij **het versterken van de veranderenergie, het versnellen van de veranderprocessen en het vergroten van verandersuccessen**.

Onderweg zijn deze veranderprincipes explicieter en praktischer geworden, en daardoor is de benadering ook beter hanteerbaar gebleken voor directies, managers, teamleiders maar ook voor medewerkers. Het VeranderKompas levert **'winst' op voor organisaties én mensen in verandering**.

Veranderkompas heeft ons geholpen

Het VeranderKompas, de weerspiegeling van mijn kijk op en benadering van 'Leading Change', hielp ons ook onderweg in **ons transformatieproces van 'Nederland naar Aruba'** om (zakelijk en persoonlijk) koers te bepalen, die te concretiseren, overeind te

blijven en energie te houden, succesvolle stappen te zetten richting het beeld dat we voor ogen hadden.

Eigenlijk was het best apart, dat ik pas onderweg vaststelde dat het VeranderKompas, dat ik zolang hanteerde in mijn veranderwerk in organisaties, ook **'gewoon' voor ons eigen veranderproces betekenis en waarde** had.

Veranderboek komt eraan

Vijfentwintig jaar, na de oprichting van mijn BV, Verberne Management Consultancy op 3 augustus 1994, schrijf ik deze longread.

Een uitgebreider en verdiepend **manuscript voor een e-book over 'leading change'** en de betekenis en het gebruik van 'het VeranderKompas' is vrijwel klaar.

Nu nog **het moment maken** om het af te maken **en het lef tonen** om het publiekelijk te maken. Maar..... als je aan anderen vertelt wat je gaat doen (en waarom), helpt dat enorm om je intentie om te zetten in het bijbehorend gedrag. Zo werkt ons mentale brein nu eenmaal. Veranderen is doen en er steeds beter in worden.

Vanuit deze 'wetenschap' zeg ik: **uiterlijk in het voorjaar 2020 deel ik mijn manuscript.**

De titel staat al vast: **Kom maar op; (be)wegen naar verandering.** Onder aan deze longread heb ik de 'flaptekst' staan. Om je alvast een beeld te geven van de inhoud.

VeranderKompas : wat is het?

Om maar met de deur in huis te vallen, dit is het :



VeranderPrincipes	Toelichting
Bedoelen	Zonder bedoeling, zonder betekenis is er geen zin en drive om te veranderen. Waarom veranderen? Wat is het nut en de noodzaak? Wat heb je voor ogen en waarom is dit na te streven? Breng dit samen in een helder veranderverhaal.
Richten	Zonder doelen is er geen focus en richting; doelloos veranderen verspilt veranderenergie en verwart. Bepaal korte termijn veranderdoelen die herkenbaar zijn. Zó geef je richting aan inspanning én gedrag (van anderen en jezelf).
Aansluiten	Zonder aansluiting bij anderen, krijg je geen collectieve beweging op gang. Heb aandacht voor de emotie en behoeften van mensen in verandering. Maak gebruik van de energie die er is. Geef support aan 'koplopers'.
Versimpelen	Zonder overzicht en uitzicht zie je als een berg op tegen een verandering, wat blokkeert. Maak wat groot is of complex (of lijkt) klein en simpel. Maak stappen die haalbaar zijn en blijf dicht bij de energie van mensen. Communiceer in mentaal die iedereen 'snapt' en aanspreekt.
Doorbreken	Zonder loslaten blijf je het bekende en bestaande omarmen en verandert er niets. Zet (jezelf ook) aan tot andere manieren van werken/ander werkgedrag. Maak ruimte; ruim (ook mentale) blokkades op, die verandering in de weg staan. Stop activiteiten en gedrag die er niet meer toe doen.
Spiegelen	Zonder naar 'binnen' en naar 'buiten' te kijken, mis je relevante signalen, waarmee je het veranderproces onderweg kunt beïnvloeden/bijsturen. Kijk achterom: gaan mensen mee in de verandering? Geef terug: benoem wat je ziet (plus of min) aan de energie en het verandergedrag van anderen? Kijk zelf ook in de spiegel: hoe effectief ben jezelf bezig?
Verbinden	Zonder samenwerking met anderen boet je in op veranderkracht. Zoek samenwerking, ook over de grens van afdelingen en je organisatie. Voeg actief kennis en kunde toe, die de veranderslaagkans vergroten. Blijf nadrukkelijk ook verbinding houden met de beoogde doelen en de bedoeling.
Waarmaken	Zonder het behalen van succes onderweg, daalt het vertrouwen in een verandering. Succes gééft energie en vertrouwen. In de doelen en de weg er naar toe. Ook in het leiderschap en in jezelf. Zet het vergrootglas daarom op veranderversuccessen. Zó vonk je veranderenergie!

In één **beeld** gevangen, in **werkwoorden** getypeerd (veranderen is hard werken...) en toegelicht in **essenties**. Ze raken harde, maar vooral ook zachte aspecten van veranderen. De essenties zijn simpel verwoord, maar ze waarmaken is geen fluitje van een cent.

Vanuit mijn ervaring is **in de zachte, meer menselijke/psychologische aspecten de belangrijkste winst** te boeken om tot **fundamentele verandering** te komen.

Een ambitie is makkelijk uit te schrijven, een (strategisch) veranderplan eenvoudig op te stellen, maar **'papier omzetten in gedrag'** is niet zo maar even gedaan.

Dan gaat het er om dat er **energie en beweging** komt (ook van jezelf), het comfort en gemak van bestaande (samen)werkprocessen en routines wordt losgelaten, er **een open mindset** is voor wat nieuw is, en er **bereidheid** is om te **leren werken** in andere netwerken, werkvormen en kaders.

Ook dat er adequaat wordt omgaan met alle **emoties, sentimenten en (ook) irrationaliteiten** die een onzeker en grillig veranderproces nu eenmaal met zich mee brengen; die van anderen én van jezelf.

De acht veranderprincipes, de kompasnaalden, zijn allemaal relevant. **Voor succesvolle verandering doen alle acht principes (werkwoorden!) er toe.** Ze vormen een benadering, voor **hoofd en hart, handen en voeten.**

Aan de hand van ons transformatieproces 'van Nederland naar Aruba' komt (de werking van) het kompas tot leven.

VeranderKompas in werking

Elke verandering begint met de urgentie of wens c.q. ambitie om wat er is te **doorbreken**. Om iets anders met meer vóórdelen na te streven. Er moet dus een aanleiding of reden zijn om te veranderen. Vasthouden aan een status quo brengt geen verandering op gang.

*Bij ons startte het met het prakkiseren over **de toekomst van onze bedrijfsactiviteiten**, in een tijd dat de zaken moeizamer gingen en we meer stress ervaarden. Hoe gaan wij ons geld verdienen en ons persoonlijke leven meer zorgeloos inrichten? Met op de achtergrond de gekoesterde wens om **een keer in een buitenland te wonen en te werken.***

We hadden al geanticipeerd om te kunnen 'bewegen': ons huis was verkocht, we woonden in een klein huurappartement en waren 'ontspuld'.

Geen 'ik vertrek'

Onze stap naar Aruba is verre van interessant geweest voor het programma 'Ik Vertrek'. Bij veranderen horen onzekerheden, en ook risico's. Maar wat ons betreft **geen domheid en roekeloosheid**. Je gooit toch niet zomaar 'wat van betekenis is' overboord? Je denkt toch ook na over consequenties van je keuze, en over hindernissen en risico's die je onderweg gaat tegenkomen? Je realiseert je toch ook dat er veel van je gevraagd gaat worden, fysiek en mentaal?

Hieronder nemen we je mee in ons verhaal, aan de hand van de acht veranderprincipes van het VeranderKompass.

BEDOELEN

Deze fase is **vitaal relevant**. Het is een fase waarin jezelf steeds opnieuw vragen stelt als : **wat willen we eigenlijk en waarom?** Welk beeld hebben we voor ogen? Wat gaat ons blij maken en welke problemen willen we achter ons laten? Welke route zien we voor ons en hoe gaan we het onderweg aanpakken, ook gegeven je financiële polsstok?

Hoe sterker het beeld en perspectief, en hoe meer het je positief grijpt, des te groter **de aantrekkingskracht én de vertrekkraft**. In deze fase ontwikkel je de **zin en energie**, de noodzakelijke brandstof voor de startmotor.

Je spreekt uit, en deelt. Je krijgt reacties, weerwoord, suggesties, vragen, support en informatie er voor terug. Anderen slijpen wat in je hoofd zit fijner en scherper, ze voeden je gevoel en laden je energie. Het maakt je **beeld alleen maar sterker, maar ook jezelf**. Want laat duidelijk zijn: een aantrekkelijk beeld, maar knikkende knieën en een onzeker hoofd, brengen je niet van je plaats af. Tenzij er sprake is van een directe crisis of urgent bedreigende situatie.

Belangrijk is dat je tot een (zoveel mogelijk) **collectief beeld en gevoel** komt. Dat kost soms wat tijd, maar het maakt de start krachtiger en de kans op een valse start kleiner.

Relevante anderen neem je ook mee in dit proces. In ons geval onze 3 zoons (die niet met ons mee zijn geëmigreerd) en enkele vertrouwelingen, privé en zakelijk.



Ons beeld? Een mooi en compact vakantiepark om trots op te zijn, in een land waar de zon altijd schijnt (gezond buitenleven), waar we het hele jaar gasten kunnen ontvangen (bredere inkomensbasis), waar we onze talenten goed kunnen inzetten, met focus kunnen werken en verantwoord ons geld kunnen verdienen.

Met als missie:

Gasten van over de hele wereld een onvergetelijk Aruba-vakantie beleving bieden. Mét persoonlijke aandacht en in een appartement waar je je bij binnenkomst direct '100% At Home' voelt voor een 'Happy Stay on Aruba'.

RICHTEN

Richten houdt in dat je **wat je voor ogen hebt tastbaar en concreet maakt**. En dat je **doelen** stelt.

Welke land? Wat voor een soort complex? Welk concept en welke dienst-verlening? Werk aan de winkel. Surfen op internet. Dingen opzoeken, uitzoeken en uitsluiten. Gesprekken voeren. Met mensen die je voor gegaan zijn. Met de accountant voor wat betreft de financiële kaders.

Om **focus te geven aan wat je doet, en om je energie te richten** zet je doelen uit. Doelen (en planning) geven je gedrag en handelen richting.

Dán en dán willen we een beslissing kunnen nemen over het land waar we naar toe gaan. Voor die datum willen we de financiële kaders duidelijk hebben.

Terwijl onderweg je **hoofd én gevoel**, soms stil en onbewust, maar vaak ook heftig en expliciet, zich ook uiten en manifesteren. In de vorm van spanning door **dilemma's en angst uit onzekerheid**. Of ook met **verse energie en positieve zin**, door dingen die de verandering betekenisvoller maken en dichterbij brengen.

Wat in ons geval veel richting gaf, was de keuze voor Aruba en dat we vrij snel een doelobject op het oog hadden. Gevonden via internet. We zijn een week op vakantie geweest om Aruba te leren kennen. We hebben toen het object (wat we later ook hebben gekocht) enkele keren bezocht en diverse keren gesproken met de verkopers en ons zo een beeld gevormd van wat het is om op Aruba te (komen) wonen en een toeristisch bedrijf te runnen.

We hebben geen andere objecten meer bekeken. De basis was goed en we zagen de potentie. Bovendien zagen we het niet zitten (tijd en geld) om nog vaker naar Aruba te gaan. Dit object voelde goed, paste bij ons, dus hier gingen we voor.



AANSLUITEN

Natuurlijk, het gaat over het aansluiten op de bedoeling en doelen. Maar nadrukkelijk ook op de energie die er is en emoties die er zijn.

Er zijn veel dingen die je af kunnen leiden, terwijl er **focus en energie nodig is om door te pakken**. Energie gaat over jouw energie en die van anderen. Energie is een goede indicatie over 'hoe je in een verandering staat'. Met zin en drive? Of met tegenzin en weerstand?

In ons geval vooral ook over elkaars energie.

Er zijn altijd momenten en fasen van het niet zien zitten, van **tegenslag** (bij ons onder meer flinke bouwachterstanden, lekkages, gedoe met aannemers, verdrietige familie-malheur en onverwachte kostenposten), van **twijfel** (doen we er wel goed aan om ons gezin, familie en goede vrienden achter ons te laten? Is het wel verstandig om ons in 25 jaar opgebouwde netwerk van klanten en fijne zakelijk relaties stop te zetten?) of zelfs **paniek** (Als het ons niet lukt om een financieel gezonde business te krijgen, wat dan?).

Negeren van (emotie)signalen is misschien lekker makkelijk, maar het is echt nodig om hier aandacht aan te geven. Je verliest elkaar nogal makkelijk in verandering. Aandacht maakt dat je je gehoord voelt en weer (meer) verbonden raakt. Het overwinnen van negatieve emoties die bij tegenslagen horen, maakt je bovendien sterker.

Positieve aandacht en energie van anderen helpt je ook. Het is gewoonweg **fijn als je support ervaart** van mensen die dicht om je heen staan.

Het is belangrijk dat je je **niet isoleert**, maar **in contact blijft** met mensen om je heen. Hen informeert over waar je mee bezig bent, de voortgang, over wat je bezig houdt. Maak van veranderen geen naar binnen gekeerd proces, maar **sluit actief aan bij de mensen om je heen**.

Wij hebben ervaren dat verbinding je verder brengt. Onze 3 zoons hebben we steeds intensief betrokken. Zoals direct na onze oriëntatieweek op Aruba. Toen hebben we een 'family-meeting' gehad.

Ze waren 'poep-nieuwsgierig'. We hebben alles kunnen delen. En veel kritische vragen gekregen, die ons weer verder brachten.

Aan de andere kant was er aandacht voor hun emoties en praktische vragen over wat het zou gaan betekenen als wij 'op afstand' zouden wonen.

Wat we ook hebben opgepakt en al mee zijn begonnen voordat we naar Aruba vertrokken : elke 6-weken sturen we een Aruba Friends mail naar iedereen die met ons verbonden wil blijven. Met onze persoonlijke verhalen, actueel nieuws over Elements of Aruba en over Aruba als vakantieland.

Zó houden wij contact met mensen om ons heen. En zij met ons. Want na elke mailing krijgen we heel veel reacties terug.

VERSIMPELEN

Er komt **veel (werk) op je af**.

Papierwerk om de emigratie in gang te zetten, aanvraag van vergunningen op Aruba, internationale verhuizing, opzeggen van contracten en verplichtingen etc.

Voordat je weet lijkt je werklijst te ingewikkeld en onoverkomelijk. **Overzicht maken en houden helpt**. Mentaal gezien helpt het ook om het proces en alles wat er op je pad komt, klein te maken. Het zet je **makkelijker aan tot actie**.

Verdeel (nieuw) werk naar wie dit het beste kan, of het liefste doet.

Laat de ander ook de ruimte om het op eigen manier te doen. Dat werkt het beste.

Onze [website](#) is 100% in handen van Ineke en ze is 'superhost' op Airbnb. Zij heeft veel over design en styling geleerd, dus inrichting is haar ding. En dagelijks is ze intensief met social marketing bezig en zorgt ze er voor dat Elements of Aruba bekend wordt en blijft bij (potentiële) gasten.



Het begeleiden van de verbouwingen, reparatie en het dagelijks onderhoud van de appartementen, tuin en pool ligt in mijn handen. Verder het schrijven van posts en blog-artikelen over (Elements of) Aruba voor social media en deelname in zakelijke netwerken.

Samen zijn we verantwoordelijk voor de 'hospitality' (gasten ontvangen we met een Chill-biertje) en maken we de appartementen schoon.

Versimpelen houdt ook verkleinen in. Het is prima om 'groot(s)' te denken, maar breek het werk af in kleine stappen. Het werkt beter om korte sprintjes te trekken, dan om lange marathons te lopen. Ook om (morgen) te beginnen, in plaats van maar te blijven dralen.

Versimpelen, om vooruit in beweging te komen en te blijven, doe je ook 'mentaal'. Een mooi voorbeeld :

We hielden in het proces van wikken en wegen en beslissen nog een klein stemmetje in ons hoofd dat zei: "Doen jullie er wel goed aan om te gaan, de kinderen en zo...."

Een van onze zoons zei ons: "Alle seinen staan op groen, alleen dit houdt jullie blijkbaar nog tegen. Het komt nu dus aan op 1 ding: LEF TONEN. Jullie hebben altijd tegen ons gezegd: toon lef als het om nieuwe kansen gaat. Dus?"

Hij bracht hiermee alles terug naar één essentie. Simpel dus.

DOORBREKEN

Lef tonen is ook nodig om dingen los te laten, om nieuwe dingen op te pakken. Het **menselijk gedrag is een optelsom van in het verleden opgebouwde (denk)patronen, gewoontes en routines**. Daar ervaar je continu steun van, want ze bieden structuur en houvast.

Maar dan wil je het anders gaan doen, of iets anders gaan doen. Waardoor je uit je comfortzone moet komen. Je **laat veel los en achter**, er is **heel veel onbekend** en nog **te ontdekken** en **te leren**.

Mensen in je omgeving helpen (onbewust) je bewust te worden van wat een verandering gaat inhouden en van je gaat vragen; het gebeurt namelijk niet vanzelf.

Door een vraag als: *“Wat ga je missen als je vertrekt uit Nederland?”* word je je bewust van wat je nu hebt aan ‘waarde’. Zoals relaties, verenigingsverbanden, bezittingen, plekken, zakelijke netwerken en dagelijkse routes en routines. En waarvan je je moet losmaken.

Ze maken de ‘opoffering’ duidelijk. Ben je bereid de bestaande waarde in te ruilen voor een andere waarde die nog moet blijken? En realiseer je je dat dit een proces is waar veel (emotie) bij komt kijken? Het helpt je dus om niet met alleen een roze zonnebril op in een verandering te stappen. Het voorkomt naïviteit.

Alle vragen die op je afkomen helpen je om ‘voorbereid’ aan het veranderproces te beginnen en onderweg het passende gedrag te tonen dat nodig is om weg te bewegen van ‘bestaand’ (A) en toe te bewegen naar ‘gewenst’ (B).

*Wat wij trouwens ook hebben ervaren? Het is waardevol om te benoemen wat (bijna) **niet verandert** in de nieuwe situatie. En wat je vasthoudt aan routines, gewoontes en patronen die de verandering ondersteunen. Hiermee maak je duidelijk: (lang) niet alles staat op losse schroeven. Het geeft je stevigheid in onzekere tijden.*

Onze rol als ouders bijvoorbeeld blijft hetzelfde, maar nu op afstand via whatsapp. Of onze ‘smaak’ om met simpele dingen inrichtingen mooi te maken (we zijn zo al zo vaak verhuisd). Of ons vermogen om snel en makkelijk contacten te leggen met mensen. Ook ondernemen, kansen zien en aanpakken. Of wat onze gasten zeggen over ons: “jullie persoonlijke ‘hospitality’ is écht top en onderscheidend”.



SPIEGELEN

Spiegelen is geen proces wat je doet en daarna afvinkt. Je doet het eigenlijk **continu**. 'Houding en gedrag' zijn een belangrijk thermometer voor de energie van mensen (naast wat er uit hun hoofd of handen komt trouwens).

Juist door in 'de turbulentie en het gedoe' te gaan staan, krijg je te **zien en te horen hoe het gaat**. Positief en negatief. Dan zie je mensen individueel (dynamisch of star) en als groep (meegaand of blokkerend) reageren en acteren. Je wordt dan **sneller en directer geconfronteerd met het verandergedrag** van anderen (actief of afwachtend/passief) en dat van jezelf (effectief of ineffectief).

Laat de drukte van alle praktische zaken dus geen reden zijn om niet te 'spiegelen'. Zorg dat je onderweg de 'naar binnen- én naar buiten spiegel' altijd vrij hebt en gebruikt. Het **voorkomt onnodige botsingen en gedoe**, die je vertragen en vermoeien in je transitieproces.

Zo houd je elkaar scherp en bij de les. Maar vooral: **zó support je elkaar in het persoonlijk proces** van ontwikkelen en leren.

Wij hadden nooit in Aruba gekomen, als we achter onze computer hadden blijven zitten, steeds maar op onze excell-sheet hadden getuurd en zo het proces hadden gestuurd.

In ons proces gingen we op onderdelen voor de een veel te hard, voor de ander juist te sloom. Daar heb je het dan over. En kom je tot een invulling die voor beiden oké is. Ook moedig je elkaar aan (met een 'high five' of zo) als je ziet dat de andere iets doet wat buiten z'n comfort ligt, maar wel nodig is om vooruit te (blijven) gaan in de verandering die je voor ogen hebt. Elkaar aanmoedigen en (ook stevig) aanspreken werkt!

VERBINDEN

Daar waar 'aansluiten' vooral gericht is op 'de energie van anderen', gaat het hier bijvoorbeeld om bewust en actief in **fysieke netwerken** te komen (of die opbouwen) die je **helpen naar wat je wil bereiken**.

Het kunnen **individuele mensen zijn of verbanden/instanties**. Mensen helpen je op weg. Instanties kunnen waardevol zijn.

Maak dus ook verbinding met buiten. Stop met denken dat je het allemaal wel weet en zelf kan (op de jouw vertrouwde manier en met de jouw bekende competenties).

Toen wij op Aruba waren om ons te oriënteren, hebben we direct via via contacten gelegd met mensen en instanties. Zowel in directe relatie tot onze vakantie-business [Elements of Aruba](#) (bijvoorbeeld ATA - Aruba Tourism Association) als voor ons persoonlijk leven om hier te aarden.

Voor ons waren 3 nieuwe netwerken relevant:

We hadden bouwplannen, dus de aannemerij, gemeentelijke instanties die over vergunningen gaan, als ook financieel-juridisch.

We hebben een nieuwe netwerk gemaakt met mensen die gespecialiseerd zijn in social marketing in de B&B-branche om onze website en marketingstrategie voortdurend te optimaliseren. We werkten in het begin alleen met Airbnb. Inmiddels kun je onze appartementen direct boeken via onze website www.elementsofaruba.com, én we gebruiken nu Micazu als extra verkoopkanaal.

En wat te denken van contacten met onze buurt, de mensen om ons heen (Arubanen, Venezolanen, Columbianen, Nederlanders) en het opbouwen van een nieuwe vriendenkring.



WAARMAKEN

Wat is dit belangrijk! Voor jezelf, maar ook van anderen in een veranderproces.

Praten is een. Doen is twee. Maar waarmaken is drie.

Nieuwe dingen realiseren, daar gaat het natuurlijk vooral om in verandering. Het zegt je : 'we zijn goed bezig'. En daarmee laadt het de **energie en het vertrouwen** als ook in je **handelen en gedrag in dit proces**.

Maak **kleine stappen, om eerder de voordelen van behaald succes te ervaren**. Bereikte resultaten moet je juist niet klein houden of relativeren. Overdrijf ze ook niet, want je moet jezelf en anderen niet voor de gek houden (daar prikken ze zo door heen).

Collectief aandacht geven aan een bereikt resultaat of mijlpaal geeft een veranderproces een boost.

Een rapportage met een groen vinkje heeft veel minder impact dat de scheepsbel op de afdeling laten luiden, om iedereen te informeren over een behaald veranderversucces.

Wij hebben ook zo gewerkt. Werkezels als we zijn, gunden we ons aanvankelijk geen tijd om stil te staan bij overwinningen en resultaten. Stom. Pas toen we onze energie voelden afnemen, en dit met elkaar bespraken kwam dit naar boven.

Vanaf toen zijn we, bij het bereiken van een mooi resultaat (zoals de oplevering van onze chill-pool, de eerste boeking op ons nieuwe verkoopkanaal Micazu, het 'live' zetten van ons online-boekings-systeem op onze website) een cocktail gaan drinken aan het strand, een hapje ergens gaan eten. Of we zeggen tegen elkaar: we hebben een ticket naar Nederland verdiend om onze zoons te bezoeken!



VeranderKompas: géén fasenmodel

Veranderen is een grillig en onzeker proces. Met **harde maar vooral ook veel zachte kanten**. Met verschillende werelden en perspectieven (bijvoorbeeld die van de excell-sheets én de verhalen en sentimenten van mensen). Met snel wisselende omstandigheden en vereisten.

Het VeranderKompas is geen (fasen-)model. Je werkt het niet kompasnaald voor kompasnaald af. Het is ook geen projectmatig stappenplan. Dat is namelijk weinig effectief in tijden, waarin veranderingen elkaar snel opvolgen, en er onderweg veel onzekerheden zijn.

Het VeranderKompas biedt **een handvat voor een op de energie van mens gerichte (proces) benadering, voor het (op)starten én het onderweg vaart houden** van verandering.

De acht veranderprincipes brengen **de focus op de menselijke factor van 'change'**. Het maakt **wendbaarder, versnelt** het veranderproces, en vergroot het **rendement** van veranderinspanning.

Het VeranderKompas is ook een prima **peilstok** om de voortgang (resultaten) en temperatuur (emoties, sentimenten, energie, gedrag) van een veranderproces op tafel (in gesprek) te brengen.

Gaat het proces naar tevredenheid of moet er bijgestuurd worden? Kan er versneld worden of is het beter om te temporiseren?

Las dus onderweg **regelmatig time-outs** in en gebruik daarbij het VeranderKompas. Breng alle kompasnaalden aan de orde.

Zijn wij nu klaar met onze change?

Nee, hoor! We hebben grote stappen gemaakt, maar het **eindbeeld staat nog niet**. En... achter het eindbeeld doemen weer frisse ideeën en nieuwe wensen op. Of wellicht vormt zich een nieuwe horizon.

Ook kunnen veranderende omstandigheden (zakelijk of privé) of opdoemende noodzaken van ons verlangen om **dóór** te bewegen, blijvend aan te passen en te veranderen.

Als mens én als organisatie is het handig om het vermogen te ontwikkelen om energiek en wendbaar succesvol te veranderen. Begin vandaag, want veranderen is (een kwestie van bekwamen door) doen.



Frank (& Ineke) Verberne

Interesse om bij ons op vakantie te komen?

Je bent altijd welkom!

Check onze [website](#).



Flaptekst e-book

*Verandering is onvermijdelijk. En de wind van verandering is je organisatie (en jou) niet altijd gunstig gezind. Veranderen vraagt veel van mens en organisatie. Om je door een steeds veranderend landschap te loodsen – en dat zelfs leuk te vinden – heeft Frank Verberne **Kom maar op! (Be)wegen naar verandering** geschreven.*

Hij schetst, puttend uit zijn flinke portie veranderervaringen in diverse organisaties en branches, een herkenbaar en vooral menselijk beeld van hoe verandering er vaak aan toe gaat. Met toegankelijke tips, frameworks en perspectieven om invloed te nemen op het proces.

***Kom maar op!** richt zich niet alleen op de (verander)manager, maar ook op de mensen die wat oneerbieding ‘de werkvloer’ worden genoemd. Op de werkvloer moet immers een noodzakelijke of gewenste verandering vorm krijgen. En dat terwijl de dagelijkse operatie gewoon door blijft gaan.*

Mensen zijn de vitale factor bij elke verandering. Omdat verandering onvermijdelijk is, kun je je er beter in sterken dan dat je je (steeds weer) slachtoffer maakt of voelt.

*Vanuit deze basis biedt **Kom maar op!** handvatten voor een veranderbenadering en werkwijze die uitnodigt, inspireert, energie geeft, de wendbaarheid vergroot en vooral verbindt. En resultaten brengt.*

Belangstelling voor het e-book ‘Kom maar op; (be)wegen naar verandering’? Geef je actuele email-adres aan ons door via frank.verberne@invorm.biz.

In het voorjaar 2020 ontvang je zeker een exemplaar!