

BERT VAN DAM

“MAKBUNTU

BESTAAT UIT

DRIE PIJLERS:

CREATIE, LIEFDE

EN GENIETEN”

Wanneer staat de jonge Wijffels op?

“Het is tijd dat er in de financiële sector iemand opstaat als Elon Musk van Tesla.” Aldus **Bert van Dam**, voormalig topmanager en modern filosoof. In zijn onlangs verschenen boek BOEM! lanceert hij “het model voor de zin van het leven: makbuntu”.

TEKST TOON BERENDSEN

Het boek gaat over persoonlijke ontwikkeling. Daarmee sluit het naadloos aan op de doelstelling van het New Financial Forum: mensen helpen om zichzelf te ontwikkelen en dan van binnenuit bij te dragen aan de nieuwe financiële wereld. Het boek is ook absoluut de weerslag van de ontwikkeling die Van Dam zelf doormaakte, van topmanager bij KPN en Phonehouse tot – zoals hij het zelf omschrijft – modern filosoof. Ondertussen is hij ook nog steeds ondernemer; hij is medeoprichter en ceo van MultiplyHappiness.

Het model voor een zinvol leven dat hij heeft ontwikkeld, noemt Van Dam 'makbuntu'. Dit is een samentrekking van 'maktub' (Arabisch: het staat geschreven in het universum) en 'ubuntu' (Zoeloe: één zijn met je omgeving). Het was ook in de Serengeti in Tanzania dat Van Dam tot het inzicht kwam: de zin van mijn leven ligt niet in topmanager zijn of veel geld verdienen, mijn oeropdracht is een model te vinden voor de zin van het leven en dat door te geven.

Op de laatste dag van zijn reis naar de Serengeti ('kale vlakte') maakte Van Dam de oversteek van 7.000 gnoes mee door de Mara-rivier. Dat was letterlijk het moment dat hij zelf de oversteek maakte. Van Dam houdt zijn lezers ook voor: "Sta jij voor een rivier in je leven? Ga erdoorheen. Want jouw best mogelijke leven wacht op je aan de overzijde. Ontmoet makbuntu."

Van Dam is niet te groot om toe te geven dat hij de oversteek zelf niet meteen durfde te maken. "Eigenlijk was ik een gnoe die half in het water stond..." Maar inmiddels staat hij dus wel aan de overkant van de rivier en al pratende met Van Dam is snel duidelijk dat hij daar intens van geniet.

ENORME SPRONG

Makbuntu bestaat uit drie pijlers: creatie, liefde en genieten. Het boek: "Het makbuntu-model leert dat je in een

"STA JIJ VOOR EEN RIVIER IN JE LEVEN? GA ERDOORHEEN, HET BEST MOGELIJKE LEVEN WACHT OP JE AAN DE OVERZIJDE"

zinvol leven creëert vanuit je hart, dat je liefhebt en liefde ontvangt en oog hebt voor het echte genieten." Het boek werkt dit uiteraard veel verder uit en geeft ook enkele technieken: noteren, mediteren en reflecteren.

Hoe heeft Van Dam het model zelf ingevuld? Hij vertelt over de eerste pijler, creatie: "Ik heb natuurlijk een enorme sprong gemaakt. Ik doe nu waar ik voor op aarde ben. Door het schrijven van dit boek, door lezingen te geven over makbuntu. En ik ben drie tot vier dagen per week bezig met MultiplyHappiness.

"Ik merk dat ik door mijn nieuwe leven veel beter in balans ben. Ik heb meer oog voor de kleine momenten om lief te hebben. Genieten kon ik vroeger amper, ik was altijd aan het werk. Ik heb nu veel meer plezier in mijn leven. Ik leef nu in plaats van dat ik geleefd wordt."

Van Dam zegt "best wel trots te zijn op zijn boek. Het is nog steeds het enige boek dat een simpel model geeft dat iedereen kan onthouden hoe je een goed en zinvol leven kunt leiden. Want dat ontbrak er aan: we hebben overal modellen voor, maar niet voor het belangrijkste proefwerk, het leven."

POSITIVITEIT EN PURPOSE

Van Dam wil niet alleen bijdragen aan persoonlijke ontwikkeling, maar ook aan de ontwikkeling van bedrijven. Onder meer met MultiplyHappiness, dat een app (HappyWe) heeft ontwikkeld waarop medewerkers steeds hun goedmoedstoestand kunnen aangeven. Zo

kan een manager – middels een dashboard – zien of zijn mensen het wel naar hun zin hebben. Zoniet, kan hij daar op inspelen. Overigens kan iedereen de app krijgen, hij is niet voorbehouden aan personeel. Mensen die de app voor persoonlijk gebruik downloaden, krijgen 'm ook gratis.

Van Dam: "Ik geloof in een nieuw business paradigma, waarin het accent ligt op positiviteit en purpose. Bedrijven en organisaties die zich op deze nieuwe leest schoeien, dat zullen in de toekomst de winnaars blijken te zijn.

"Bedrijven en organisaties durven zichzelf steeds vaker de vraag te stellen: wat is mijn bestaansrecht. Dat is niet geld verdienen, geld is geen doel op zich maar het middel om de continuïteit te waarborgen. Mensen zullen ook alleen nog maar willen werken bij bedrijven die willen bijdragen aan een betere wereld.

"We gaan ook van een cultuur van wantrouwen naar een cultuur van vertrouwen. In het verleden werd te vaak gekeken naar wat er niet goed ging in plaats van naar wat er wel goed was. In de nieuwe wereld gaan we uit van de talenten van mensen in plaats van wat ze niet kunnen. Talentmanagement dus in plaats van competentie management.

"Ik zie signalen dat het kantelt naar het nieuwe paradigma. Een onderneming moest beslissen of ze het parttime jaarcontract van een medewerkster zou omzetten in een vast contract. Een maand voor de cruciale datum kreeg de medewerkster te horen dat ze ongeneeslijk ziek is. Er brak discussie uit in de directie of een vast contract dan nog wel zo'n goed idee. De financieel directeur stond op en zei: wat zouden we gedaan hebben als deze medewerkster niet ziek was geworden? Het bedrijf had haar graag willen houden. Toen gaf hij haar toch dat vaste contract. En daar gaat het over, over waardigheid. En uiteindelijk pakt het ook financieel goed

uit. Medewerkers die zien en voelen dat ze het vertrouwen genieten, tonen extra commitment.”

WEG MET KLEINE LETTERTJES

Van Dam vertelt over een positieve ervaring met zijn reisverzekeraar die hem tot loyale klant voor het leven maakte, nadat deze maatschappij (Unigarant) zich van zijn beste kant liet zien na het overlijden van Van Dams zwager. “Wij waren op vakantie op Curaçao toen mijn zwager in Nederland overleed. We moesten twee dagen eerder terug. Thuis claimden wij die twee dagen op onze doorlopende reisverzekering. Wat schetst onze verbazing: wij kregen de volle twee weken van ons verblijf vergoed. De medewerker die onze claim behandelde, had ook kunnen denken: ik vergoed twee dagen, dan hebben we 12 dagen verdiend. Maar juist daar zit 'm de clou: instrueer je je medewerkers om zoveel mogelijk kosten te besparen of instrueer je ze de klant tevreden te houden?

“We moeten af van de kleine lettertjes om maar zo min mogelijk te hoeven uitkeren. Een vriend maakte mee dat zijn WIA-excedentverzekering niet uitkeerde omdat hij een vormfoutje had gemaakt. Dat blijkt dan in de voorwaarden te staan, maar hoe moet je dat allemaal weten?

“En kom niet aan met het verhaal dat financiële instellingen en financieel adviseurs door alle compliance-verplichtingen doodgeslagen zijn. Het is alleen maar goed dat er spelregels zijn en ook dat ze zijn herijkt na de crisis. Maar ook al zijn er spelregels, dan kun je nog

steeds kijken naar wat er wel mag. Bij voetbal mag ook heel veel niet, maar we zien toch creatief spel en mooie wedstrijden. Informatie geven, menselijkheid tonen, dat kun je ondanks regelgeving in de financiële sector nog steeds wel doen.

“Ik heb een private banker van de Rabobank. Die heb ik op de persoonlijke klik gekozen. Ik heb het gevoel dat deze persoon echt is en geen instrument van de bank.

“Ik zie geen vernieuwend leiderschap in de financiële sector. De branche mist een Elon Musk van Tesla, een jonge Wijffels. Maar misschien vergis ik me. De nieuwe leiders zijn ingetogen, ze lopen de deur bij de media niet plat. Dat maakt ze niet tot softies. Vernieuwing hoeft niet vanuit stichtingen te komen, dat kan heel goed ook vanuit bedrijven. Als ze zichzelf maar opnieuw uitvinden.” ■

**“EIGENLIJK WAS IK EEN
GNOE DIE HALF IN
HET WATER STOND...”**

