

## **Biocentrisch statuut**

Dit Biocentrisch statuut van Vivencia is voornamelijk gebaseerd op waarden uit het gedachtegoed van de Chileense professor Rolando Toro Arañeda en de Nederlandse ingenieur Daniel Ofman. Rolando Toro Arañeda is ontwikkelaar van het theoretisch kader achter en van het wereldwijd gepraktiseerde bewegingssysteem Biodanza. Daniel Ofman is oprichter van het organisatie adviesbureau Kern Konsult en heeft o.a. het boek 'Bezieling en kwaliteit in organisaties' geschreven. De genetische code van Kern Konsult is concreet en herkenbaar voorbeeld geweest bij het formuleren van dit Biocentrisch statuut.

Vivencia is als biocentrische organisatie in 2007 geboren met als levensdoel samen met haar klanten aan levende organisaties te bouwen. Als biocentrische organisatie stelt Vivencia leven, het leven, het verlangen te leven, het levend zijn centraal. Vivencia ziet een organisatie, haar organisatie als een levend organisme met een taak naar binnen en naar buiten.

Wat zijn de belangrijkste kenmerken van een biocentrische organisatie?

- De opdrachten en projecten ontstaan uit doen waar we goed in zijn, waar we gemotiveerd voor zijn, wat onze capaciteiten tot ontplooiing brengt, waarmee we onze dromen vervullen en waarvoor we verantwoordelijkheid nemen. De projecten genereren waarde uit de potentie van de relaties.
- De organisatiestructuur is in essentie een affectief netwerk, creatief en niet competitief ingesteld, wars van een mechanisch of rigide wijze van werken.
- De organisatie is een verbinding tussen mensen en de cultuur is gericht op optimale relaties, communicatie, wederkerigheid, samenwerking en teamvorming zowel intern als extern (bestuurders, medewerkers en klanten). De teamgeest is een afspiegeling van het zelfbewustzijn van de individuele teamleden.
- De gemeenschappelijke noemer is kwaliteit: integratie, onderlinge communicatie, samen vormgeven aan een kwaliteitscultuur.

Vivencia draagt met training en beweging bij aan de ontwikkeling van het potentieel en de leefstijl van organisaties, aan mensen dus. Vanuit het bewustzijn dat alles wat vandaag wordt gedaan, een investering in de toekomst is, wil Vivencia model staan voor wat een biocentrische

organisatie is. Zo draagt zij bij aan evolutie, leven op aarde, onderweg naar heelheid, naar duurzaamheid, naar eenheid in diversiteit.

Wij noemen dit document het biocentrisch statuut van Vivencia. Het statuut zorgt voor het besef van identiteit, geeft aan welke waarden belangrijk zijn en verwoordt daarmee de essentie van Vivencia als levende organisatie, als levend organisme. Het is de constante factor in het leven van Vivencia, waarin de cellen kunnen veranderen, zich kunnen splitsen en vernieuwen. De vorm kan veranderen, maar de essentie, de identiteit en waarden blijven hetzelfde, ongeacht wie er bij betrokken zijn. Met dit statuut creëren we een toetssteen voor ons denken, voelen en doen in onze eigen organisatie (taak naar binnen) en in relatie met onze klanten (taak naar buiten).

Het biocentrisch statuut draagt de wens in zich dat Vivencia een organisatie mag zijn, waarbij het vitaal onderbewustzijn van individu en collectief zich ontwikkelt via het biocentrisch principe. Het is primair voor ons intern bedoeld als leidraad. Elk van ons is verantwoordelijk voor het waken over onze identiteit en waarden en maakt zich aanspreekbaar hierop op het moment dat hij of zij zich met Vivencia verbindt. Dat wij mogen leven en werken overeenkomstig het voorrecht van onze verantwoordelijkheid die wij hiermee op ons nemen.

### ***Vitaal onderbewuste en het biocentrisch principe***

Het concept van het vitaal onderbewuste werd ontwikkeld door de Chileense professor Rolando Toro Arañeda en heeft betrekking op de intelligentie van de cellen. Een intelligentie die regelmaat creëert, de neiging heeft stabiele functies te onderhouden met als doel gezondheid te waarborgen. Het vitaal onderbewuste ligt aan de basis van solidariteit van de cellen, creatie van weefsels, het zelfbehoud en bestaanssucces van het levende systeem. Het is in hoge mate onafhankelijk van bewustzijn en menselijk gedrag.

De gezondheid van het vitaal onderbewuste wordt gemanifesteerd in ons verlangen om te leven. Volgens het biocentrisch principe vormen levende wezens een hologram van eenheid en complexiteit, waarin de delen in het geheel aanwezig zijn en het geheel in alle delen aanwezig is. Eenheidsbesef komt voort uit wat kosmische intelligentie wordt genoemd oftewel het diepe weten dat alles met alles samenhangt en verbonden is. Deze verbondenheid is een energie waarvan we aannemen dat de essentie liefde is. Via het vitaal onderbewuste hebben we toegang tot deze intelligentie. Dit beleven we daadwerkelijk via op Biodanza geïnspireerde beweging.

Het biocentrisch principe is een relatief nieuw model in de menswetenschappen met als doel organisaties te begeleiden in de richting van een psychologische structuur die in staat is het leven te beschermen en de ontwikkeling ervan mogelijk te maken. Het biocentrisch principe heeft als uitgangspunt het universum in overeenstemming met leven te ervaren. Alles wat er bestaat in het universum, of het nu de elementen zijn, sterren, planten, dieren, mensen, we zijn delen van een groter levend systeem. Het biocentrisch principe plaatst het respect voor het leven in het centrum en wil uitgangspunt zijn voor alle disciplines en menselijke gedragingen. Het herstelt de heiligheid, de heelheid van het leven.

## *Identiteit*

Identiteit is het unieke, het eigene, dat wat een individu, een organisatie is in het (aan)gezicht van de ander. Identiteit heeft haar wortels in onze genetische structuur en manifesteert zich niet alleen op cellulair niveau, maar ook op psycho-existentieel niveau. Identiteit heeft een onveranderlijke essentie terwijl het voortdurend transformeert, dankzij haar ruimte-tijd dimensie. Zo is identiteit altijd uniek en tegelijkertijd veranderen haar kwaliteiten met ouder worden, door evolutie.

Om de identiteit van Vivencia te kunnen herkennen als waardevol, als waardig om je mee te verbinden, dienen we haar te leren kennen, te proeven, te (onder)zoeken. Het gaat bij deze kennismaking in eerste instantie om het proces, om kwaliteit, niet om het resultaat. Kwaliteit zien we als een uiting van liefde, van integratie, van heelheid, terwijl resultaat eerder uitgaat van maakbaarheid. Dit betekent niet dat er geen resultaten worden geboekt. Integendeel: Vivencia gaat voor praktische resultaten onder het motto van 'werk is liefde in actie'.

De identiteit van Vivencia wordt zichtbaar in de wijze waarop wij in organisaties werken, de manier waarop wij naar organisaties kijken en hoe wij met onze klanten omgaan. Iedere organisatie heeft een missie, een taak te vervullen. Hiervoor beschikt de organisatie over potentieel. Vivencia wil organisaties begeleiden dit potentieel van de organisatie en de mensen daarin levend en productief te maken en te houden. Wij willen dat mensen in hun organisatie met motivatie en plezier te werk gaan, hun (gezamenlijke) dromen en waarden formuleren en realiseren. We willen mensen ondersteunen om zich van binnenuit te verbinden met waar de organisatie voor staat. Het is belangrijk om te ervaren, te weten dat het doel van de organisatie en de persoonlijke doelstellingen synchroon lopen. Dat betekent: leren met liefde te doen wat je doet, zonder je op te offeren en uit vrije keuze.

Door een organisatie als een levend organisme te zien, zullen we een organisatie ook zo behandelen, met respect voor het leven, op zoek naar de (helende) kracht in het organisme zelf. Als levende organisatie investeren we vooral in optimale relaties tussen mensen en in continuïteit. Daarbij zijn we primair geïnteresseerd in de gezondheid, de leefstijl, de ontwikkeling en het potentieel van de organisatie, in het creëren van waarde uit relaties, uit bewustzijn, waarbij winst eerder een gevolg is dan een doel op zich. Voor organisatie ontwikkeling is continue reflectie op de identiteit en de aanpassingsvaardigheid aan de omgeving van belang.

We ontwikkelen het potentieel, de leefstijl, de levenskracht van de organisatie door gesprek en beweging. Dit gesprek en de beweging zijn geïnspireerd op het biocentrisch gedachtegoed en het bewegingssysteem Biodanza. Daarin staat de beleving van vivencia, het hier en nu met grote intensiteit en overgave beleven, het beste van onszelf geven en tot expressie laten komen, leven vanuit intentie, centraal. Biodanza gebruikt de methodologie van vivencia, die meer nadruk legt op de beleving van een ervaring dan op verbale informatie.

Identiteit wordt geuit in vijf gebieden van ons genetisch potentieel: vitaliteit (motivatie en zelf-regulatie), creativiteit (innovatie en veranderkracht), affectiviteit (respect, solidariteit en liefde), seksualiteit (effectiviteit, passie en plezier) en transcendentie (bewustzijnsverruiming, visie en waarden). Het stimuleren van deze gebieden van ons potentieel in gesprek en beweging is onze manier om het vitaal onderbewuste van individu en collectief positief te beïnvloeden. In het gesprek brengen we onder woorden waar we vandaan komen, wat er nu leeft en waar we naar toe willen: we geven de beweging betekenis. En met de beweging vol betekenis stimuleren we ons verlangen te leven en een kosmisch gevoel van integratie in een groter geheel.

Waarom wil Vivencia samen met haar klanten aan levende organisaties bouwen? Om de organisatie in staat te stellen haar missie, zowel naar binnen als naar buiten, te vervullen. Daarmee zeggen we dat een organisatie niet zomaar bestaat, maar een wezenlijke bijdrage te vervullen heeft, zowel naar het welzijn van aandeelhouders, bestuur en medewerkers, als naar het welzijn van klanten en maatschappelijke omgeving. De betekenis van elke organisatie is om een bijdrage te leveren aan het welzijn van het grotere geheel waarvan zij een onderdeel is.

Wij, mensen van Vivencia, zijn kundig in Biodanza, in training en organisatie advies. We zijn geen docenten en adviseurs in de traditionele zin van het woord. Wij zijn niet vertrokken na een gesprek, een training of programma opgeleverd te hebben, maar meestal voor langere tijd bij de organisatie betrokken als klankbord en facilitator. Bij alles wat wij doen vragen we onszelf af: Hoe draagt dit bij tot verhoging van de gezondheid en ontwikkeling van het potentieel van de organisatie?

Wij brengen de (aanwezige) energie tot leven, in beweging. Vandaar dat we niet alleen in gesprek zijn, maar ook daadwerkelijk dansen en bewegen op muziek om impulsen te geven aan het potentieel en de leefstijl van individu en collectief. Onze trainingsprogramma's en adviezen zijn interactief, op maat en weerspiegelen ons vertrouwen in het potentieel van het organisme om zichzelf te helpen. Daarmee stellen we ons bescheiden op en hebben niet de pretentie alle antwoorden te weten. Onze kracht ligt in het brengen van beweging en het stellen van de juiste vragen, zodat de organisatie zelf zijn eigen antwoorden kan formuleren. Wij zullen niet zo gauw onze klanten (noch de leiding, noch de medewerkers) vertellen hoe ze het beter of anders moeten doen. Dat weten klanten zelf het beste.

Vivencia is als biocentrische organisatie anders dan de meeste bureau's die zich richten op organisatie ontwikkeling. Dat komt omdat we bezig zijn met uitdrukking te geven aan een beweging. We spreken over potentieel, leefstijl, kwaliteit, verantwoordelijkheid en leiderschap van binnenuit. De essentie van deze beweging is dus dat ze van binnenuit komt.

## **Waarden**

Naast identiteit zijn onze waarden een belangrijk onderdeel van het biocentrisch statuut. Door onze waarden als universele principes te formuleren, creëren we de mogelijkheid ons denken, voelen en doen te toetsen. Zij geven ons houvast over wat belangrijk is.

De eerste waarde voor Vivencia is kwaliteit als een uiting van verbondenheid, van liefde. We definiëren liefde als de ultieme ervaring van contact met het leven. Wat wij doen is het beste wat we te geven hebben, ongeacht de soort of belangrijkheid van de klant, of het tarief waar we voor werken. Daarbij hoort zorgvuldigheid, gedegenheid en vakkundigheid. Dat betekent dat we alleen die dingen doen waar we gevoel voor hebben, verstand van hebben en waar we goed in (willen) zijn. Kwaliteit is niet zonder meer doen wat de klant verwacht. Soms is kwaliteit juist iets brengen wat de klant niet verwacht. Waar het bij kwaliteit vooral om gaat is om de vraag of er sprake is van verbondenheid, verbinding met het leven en de expressie van potentieel. Kwaliteit is duidelijk maken aan de klant wat hij van ons kan verwachten en wanneer daarover een afspraak gemaakt is, daaraan dan ook voor de volle 100% voldoen. Daarbij gaan we zoals gezegd voor praktische resultaten. Onze visie heeft immers alleen waarde, voor zover ze in het samenwerken in de dagelijkse praktijk tot praktische resultaten leidt.

Een tweede belangrijke waarde die wij koesteren is integratie en congruentie, dat wil zeggen dat er evenwicht, balans is tussen de binnen- en de buitenkant. Dit geldt zowel voor elk van ons individueel, als voor Vivencia als geheel. Wanneer individu en collectief niet geïntegreerd zijn, is er dissociatie. En dissociatie maakt ziek, integratie maakt gezond, dissociatie separeert en integratie creëert eenheid. Met de geïntegreerde beweging raken we steeds diepere lagen in onszelf, in onze identiteit. Het moet 'kloppen' wat wij denken, zeggen, voelen en doen. Leven kan niet gescheiden worden; niet tussen privé en werk, niet tussen persoonlijke ontwikkeling en collectieve groei, etc. We vinden steeds weer een nieuw evenwicht tussen individu en collectief, tussen actie en reflectie, planning en ruimte om aanwezig te kunnen zijn in het moment, inspanning en ontspanning, geven en ontvangen, grenzen stellen en verleggen, werk en privé.

Onze derde waarde is betekenisvolle ontwikkeling, waaronder we ontwikkeling en groei in kwalitatieve zin, innerlijke groei, verstaan. Wat wij doen dient een bijdrage te leveren aan onszelf, de ander, het leven en de wereld om ons heen. Uiterlijke groei is nooit ons doel; zij is het gevolg en een afspiegeling van innerlijke groei. En innerlijke groei is het resultaat van verantwoordelijkheid nemen. Voor betekenisvolle ontwikkeling zijn we ons bewust van synchroniciteit, van betekenisvolle 'toevalligheden'. Vaak blijken belangrijke beslissingen in een organisatie door 'toeval' gestuurd te worden. In plaats van dit af te doen als geluk of pech, kunnen we er ook gericht mee werken en de tekens van het leven leren begrijpen. Zo kunnen we onze organisatie laten groeien in de richting die we voor ogen hebben.