

INHOUDSOPGAVE

ENERGETISCHE BALANCERING	2
<i>Het proces</i>	2
<i>De resultaten</i>	4
<i>De rol van de beheerder</i>	4
GRONDEN	5
<i>De dagelijkse gang van zaken</i>	5
ZES GROOTHEDEN OM VOORUITGANG TE METEN.....	6
ENERGETISCHE WAARDEN	6
<i>Bovis</i>	6
<i>POA</i>	7
<i>Orgon</i>	7
DE RELATIE TUSSEN BOVIS, POA EN ORGON	8
BELASTINGEN	8
<i>Oranur</i>	8
<i>Dor</i>	8
EEN MAAT VOOR POTENTIEEL.....	9
<i>Stapwaarde.....</i>	9
DE VERSCHILLENDE NIVEAUS.....	9
REALISATIENIVEAU	9
MANAGEMENTNIVEAU	9
CONTACTNIVEAU	9
STOORLAAG	10
BODEMUITSTRALING.....	10
DOELSTELLING PROJECT	10
AFFIRMATIES.....	12
LITERATUUR.....	14

Energetische balancering

Energetische balancering is een vorm van energetische (bedrijfs)beheer waarbij gewerkt wordt met energieën die we niet kunnen zien, maar die wel aanwezig zijn. Met een wichelroede / bio-tensor kunnen we die energie waarnemen en meten. Door gedegen onderzoek is een reeks van waarden ontstaan, die met elkaar te koppelen zijn. Op deze manier is de belasting van een systeem (huis, bedrijf, organisatie) te meten. Door deze waarden te meten en in getallen weer te geven, kunnen we vergelijkingen maken met grootheden die een voorwaarde vormen voor optimale (bedrijfs)resultaten. De balancering zorgt ervoor dat de waarden van het systeem deze streefwaarden gaan benaderen, waardoor het systeem tot rust komt en het zelfherstellend vermogen weer goed gaat functioneren.

Mogelijke redenen om te beginnen met een energetische balancering zijn:

- Een laag rendement / lage opbrengst;
- Veel tegenslagen;
- Onduidelijkheid over de te volgen koers;
- Doelstellingen die niet behaald worden;
- Onbalans tussen werk en privé;
- Te weinig (vrije)tijd voor de ondernemer/manager;
- Geen optimale samenwerking van het personeel;
- Hoog ziekteverzuim;
- Slechte werksfeer / problemen met het vinden van het juiste personeel;
- Behoeft aan een nieuwe manier van bedrijfsvoering.

Het proces

De 0-meting:

De eerste meting van de energie weerspiegelt de huidige status van het bedrijf. Daarbij laat deze meting ook de huidige en toekomstige problemen zien als er geen actie ondernomen wordt. Er kan uit de cijfers een analyse gemaakt worden, waaruit bijv. te lezen valt:

- Of het bedrijf geleid wordt door de beheerder of door iemand van buitenaf;
- Hoe de inzet van het personeel en de beheerder renderen;
- Wat de hoofdthema's zijn van de grootste problemen;
- Of de beheerder zich al bewust is van de problemen of nog niet.

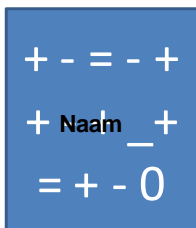
De balancering:

De balanceringsperiode duurt gemiddeld tussen de 4 en 8 maanden. Ongeveer elke 14 dagen wordt (op afstand, door de behandelaar) een energetische analyse gemaakt. Het project gaat als het ware elke 14 dagen naar de dokter. Aan de hand van deze analyse wordt door de behandelaar de beste oplossing (behandeling) gekozen. De dokter schrijft bij wijze van spreken een recept of medicijn voor. Elke blokkade in de energie kent een andere oplossing. Als de juiste behandeling gekozen is en deze aanslaat, gaan de waarden stap voor stap omhoog.

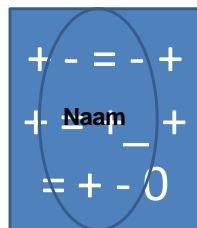
Tijdens de balancering gaat de behandelaar elke 3-6 weken bij het bedrijf langs om de voortgang te bespreken. Elke 8-12 weken meet hij ter plekke ook diverse energetische waarden. Deze waarden worden op vaste punten in het bedrijf gemeten. Afhankelijk van de grootte van het bedrijf zijn er 4-12 punten nodig.

De eerste 14 dagen:

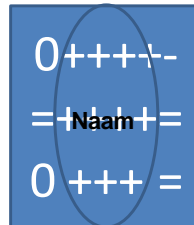
De eerste 14 dagen kan er veel gebeuren. De energie gaat zich namelijk resetten (zie afbeelding onder) en wordt als het ware wakker geschud. Er kan tijdelijk chaos ontstaan, omdat de neuzen dezelfde kant opgezet moeten worden. Patronen worden door elkaar geschud, onderlinge relaties veranderen en er kunnen bijvoorbeeld medewerkers vertrekken uit het bedrijf. Het balanceren gaat omstandigheden creëren waarbij noodzakelijke veranderingen gemakkelijker in gang gezet worden en wenselijke ontwikkelingen makkelijker 'op je pad' komen.



Vóór de 0-meting



De 0-meting



Na 14 dagen

Soms wordt er een teruggang gemeten. Dit kan komen doordat er een stoorlaag oplost (oplossen onttrekt tijdelijk energie aan het systeem) of doordat de beheerder niet meer elke dag voldoende aandacht geeft. Soms blijven sommige waarden bijna stil staan, dit kan nodig zijn om de waarden van een andere laag een extra duwtje te geven, zodat de onderlinge verhouding tussen de lagen beter wordt.

Ca. 70% van de doelstellingen wordt (meetbaar) behaald in de stabilisatieperiode. Soms duurt het langer dan verwacht voordat de doelstellingen behaald worden. Als er een overtrokken doelstelling is, kan het zijn dat deze niet behaald wordt. Soms komt de oplossing voor het halen van een doelstelling uit heel onverwachte hoek.

Na de balanceringsperiode van 4 – 8 maanden wil het project meestal eerst een pauze. Dit is een periode waarin het systeem nog wat fijn-tuned. Soms wil het systeem na de pauze nog een keer een behandeling hebben. Vaak gaat de ingelaste pauze over in de stabilisatieperiode. Dit is een periode van 3-6 maanden, waarin het systeem de kans krijgt om te stabiliseren. In deze tijd zal de behandelaar nog met enige regelmaat het project doormeten, om te bekijken of het systeem inderdaad stabiliseert of dat er een terugval plaatsvindt. Is er een terugval, dan zal de behandelaar de benodigde maatregelen treffen. Na de stabilisatieperiode komt de stop. Dit is het einde van de balanceringsperiode. Het project wordt vervolgens overgedragen aan de beheerder (zie rol van de beheerder).

De resultaten

Mogelijke resultaten van een energetische balancering zijn:

- Meer grip op het bedrijf;
- Meer rust in de bedrijfsvoering;
- Doelstellingen die worden gehaald;
- Meer rust in gezin en bedrijf;
- Positieve reacties van klanten;
- Een groter rendement, meer opbrengst;
- Goede contacten met leveranciers;
- Offertes die worden omgezet in orders;
- Veel minder dubieuze debiteuren;
- Een groter oplossend vermogen en meer positieve 'toevalligheden';
- Optimale personele bezetting en minder ongewenst verloop;
- Een prettige werksfeer.

Een project heeft niet altijd een rendement, maar wel altijd een effect. Bewust afscheid nemen van het bedrijf is ook een resultaat, bijvoorbeeld het maken van een keuze die tot nu toe nooit overwogen of aangedurfd werd. Dit komt wel voor in familiebedrijven, waarbij de zoon/dochter als van zelfsprekend het bedrijf overnam, maar diep in zijn/haar hart een ander beroep wenst.

De rol van de beheerder

De beheerder van een project is in de regel een persoon die belang heeft bij het in balans komen van het systeem en ook de juiste positie in het systeem heeft om daar invloed op uit te oefenen. Voor een huis kan dit de eigenaar zijn, voor een bedrijf of afdeling de eigenaar of leidinggevende. Van de beheerder wordt gevraagd dat hij elke werkdag het gehele bedrijf 15 minuten aandacht geeft en daarnaast werkt aan de gronding.

Van de beheerder wordt verwacht dat hij:

- Het project dagelijks een kwartier aandacht geeft en werkt aan de gronding;
- Meerdere malen per dag de affirmaties in zijn bewustzijn neemt (zie voor uitleg pagina 12);
- Ingevingen die hij tijdens de 15 minuten krijgt, bewust aandacht geeft, grondt en er zo nodig actie op neemt;
- Bewust met het bedrijf en de spullen bezig is en daarmee aandacht en respect geeft aan de niet menselijke kant.

Bovendien is het voor de behandelaar belangrijk dat de beheerder notities maakt van:

- Veranderingen;
- Toevalligheden.

Gronden

Om de hele wereld zit een magnetisch veld, dat alles naar beneden trekt. Sommige mensen zweven in hun leven, bij gebouwen en bedrijven kan dit ook het geval zijn. Als het bedrijf zweeft dan valt het bij een beetje tegenslag makkelijker om. Door te gronden komt een persoon of gebouw weer met beide benen op de grond. Je doet dit door een aardpen of penwortels onder die persoon of dat gebouw te visualiseren.

De behandeling begint met gronden om het perceel goed te verankeren. Hoe beter gegrond, hoe makkelijker doelstellingen gerealiseerd gaan worden en blokkades en vervuiling kunnen worden afgevoerd. Als de gronding rond de 100% is, dan zit vaak ongeveer de helft van de balancerings erop, schieten de cijfers van de te meten grootheden (zie pagina 6) meestal omhoog en wordt ook meer rust ervaren.

De beheerder werkt aan zijn gronding door elke werkdag een kwartier lang te visualiseren dat de aardpen of penwortel dieper in de grond komt. Hij start met zichzelf te gronden, daarna het bedrijf en tot slot ook de doelstellingen, die hij daarmee weer scherpt. Het gronden kan door elke dag 15 min op een stoel te zitten, maar het kan ook door het bewustzijn te richten tijdens een wandeling, fietstocht of eventueel in de auto. Externe communicatie is tijdens dit kwartiertje verboden, dus geen gsm ect.

De behandelaar zet 's morgens op een afgesproken tijd de 'energie' klaar voor de beheerder. De beheerder pakt die 's morgens op, dit gaat vrijwel automatisch en vraagt geen extra vaardigheden van de beheerder, om er daarna zijn aandacht op te zetten. De beheerder fungeert in dit proces als een soort antenne om de energie voor zijn bedrijf op te pakken en in het bedrijf te zetten. Als tijdens het gronden iets in gedachte oplicht (bijv. een bedrijfs onderdeel, medewerker of product) dan grondt hij dat mee.

De dagelijkse gang van zaken

Ga rechtop op je stoel zitten en ontspan je. Adem een aantal keren diep in en uit. Richt daarbij je aandacht op je buik en voel dat je je daardoor nog dieper ontspant. Richt vervolgens je aandacht op je voeten. Visualiseer een penwortel of iets dergelijks (buis) die vanuit je kleine teen van je linker voet zo'n 10 cm de grond in gaat, daarna ook een penwortel vanuit je grote teen en vervolgens vanuit je hak. Doe hetzelfde voor je rechter voet. Visualiseer daarna een penwortel die vanuit je stuitje groeit. Laat ook hier de wortel zo'n 10 cm de grond in gaan. Laat de pennen onder je voeten en je stuitje doorsteken naar 30 cm. Laat ze verder gaan naar 1 meter diepte. Koppel de pennen aan de ring die op 1 meter diepte zit. Zodra je weerstand tegen komt, zet dan lichte druk op de ring en je komt er vanzelf doorheen. Laat de ring verder naar beneden gaan naar 3 meter, vervolgens naar 10 meter, 30 meter, naar 100 meter. Daarna na 300 meter, 1 km, 3 km, 10 km, 30 km, 100 km, 300 km, 1000 km, 3000 km en vervolgens richting het middelpunt van de aarde, totdat je bij de harde kern van de aarde bent aangekomen. Als je een goede verbinding tot stand hebt gebracht ontstaat er nu door een lichte onderdruk in de kern, een energiestroom naar beneden.

Nu ga je met je gedachten naar de kruin, daar plaats je een trechter met bloemen op. Deze werkt als filter voor de eventuele vuile energie vanuit de kosmos. Laat de energie van boven door je kruin naar beneden stromen. Voel hoe de energie zich langzaam via je hals, je schouders, je rug naar beneden vloeit en ook via je armen, handen en je vingers naar beneden vloeit. Voer de vuile energie naar de aarde af door deze te laten weglopen via de pen bij je stuitje. Laat de energie even een tijdje door je lichaam stromen en kom weer langzaam terug.

Zes grootheden om vooruitgang te meten

Er zijn verschillende manieren om de vooruitgang van de balancering in de gaten te houden.

Er wordt gewerkt met zes grootheden:

- Bovis
- POA
- Orgon
- Oranur
- Dor
- Stapwaarde

Daarnaast meet de behandelaar het percentage gronding van de beheerder. Deze gronding loopt bij voorkeur redelijk gelijk met de gronding van het project.

Een project kent de volgende streefwaarden:

- Gronding 100%

	Bovis	POA	Orgon	Dor	Oranur
Realisatieniveau	8000 (max 8500)	75	35	0	0
Managementniveau	8500 (max 8700)	80	40	0	0
Contactniveau	7500 (max 8000)	70	30	0	0

Energetische waarden

Bovis

André Bovis was een Franse onderzoeker die zich voor de Tweede Wereldoorlog bezig hield met de kwaliteitscontrole van voedingsmiddelen. Deze controles waren destijds zeer arbeidsintensief. Bovis dacht dat het eenvoudiger moest kunnen. Hij ging ervan uit dat alle materie straling uitzendt. De frequentie of golflengten van deze straling meende hij te kunnen meten. Hij maakte een meetlat die ingedeeld was in waarden. Deze werden later de Boviswaarden genoemd. Door met zijn pendel over deze schaalverdeling te bewegen kon hij de kwaliteitswaarden van het product aflezen. Hij noemde zijn instrument de biometer.

De Boviswaarde is de hoeveelheid kwaliteitsenergie. Het is de mate van heelheid van een systeem. Dit is de hoeveelheid informatie/kennis waarover een systeem beschikt. De Boviswaarde kan tussen de 0 en 10.000 zijn. Vanaf 6.500 Boviswaarde geeft het systeem energie i.p.v. het te onttrekken aan de omgeving. In rapportages wordt een Boviswaarde van 6.500 vaak als 65 geschreven en een Boviswaarde van 3.000 als 30.

Gezonde mensen hebben een Boviswaarde tussen de 6.500 en 8.000 Bovis. Net geoogste groenten hebben waarden tussen de 8.000 en 10.000 Bovis. Lang gekookte groente komt echter zelden boven de 2.000 Bovis uit. Veel voedingsmiddelen komen niet boven de 6.500 Bovis uit. Heilige plekken kunnen ver boven de 10.000 Bovis uitkomen. Een kerngezond mens heeft meestal een Bovis tussen de 8.000 en 9.000 Bovis. Soms is de Boviswaarde 0, dit komt voor bij bijna failliete bedrijven en soms bij gemeentelijke instellingen.

Systemen met een lagere Boviswaarde kunnen hun eigen energie aanvullen via een systeem met een hogere Boviswaarde. Bomen hebben gemiddeld een hogere Boviswaarden dan mensen, daarom kan een wandeling in het bos je energie geven. Maar ook bij heilige plekken, zoals kerken, kun je hele hoge Boviswaarden aantreffen. Als de Boviswaarde van een systeem te laag is, dan onttrekt het energie aan de omgeving. Deze plaatsen worden veelal als vermoeiend ervaren. Het kost veel energie om het bedrijf gaande te houden.

POA

De POA (Percentage Organisatie en Alternatieven/Aanpassingsvermogen) is het percentage zelfherstellend vermogen. Het geeft aan hoeveel oplossingen er voor handen zijn. In hoeverre kunnen we ons met de nieuwe informatie organiseren en aanpassen aan de omgeving. De POA geeft aan in welke mate een systeem in staat is zich te herstellen. Met behulp van deze informatie kan een systeem zich organiseren en aanpassen aan zijn omgeving. Hierdoor blijft het in evenwicht, wat een voorwaarde is voor gezondheid en vitaliteit. De mate van aanpassing en organisatie is dus een belangrijke parameter voor de gezondheid van het systeem. We gaan ervan uit dat de maximale organisatie en aanpassing honderd procent is.

Als de POA laag is komt er weinig uit onze handen, er zijn geen oplossingen in zicht. Problemen worden niet opgelost, veranderingen worden niet geaccepteerd of verwerkt. De controle over het bedrijf of project is zoek. Men heeft het gevoel het geheel niet meer in eigen hand te hebben en achter de feiten aan te lopen. Is de POA op orde dan ziet de beheerder de problemen tijdig waardoor de zaak beter beheersbaar is.

- Bij een POA van 60% en een Orgon van 30 kunnen problemen worden opgelost. Oplossingen komen binnen handbereik en bieden ook werkelijk uitkomst;
- Is de POA hoger dan de Boviswaarde, dan wordt het bedrijf door externe omstandigheden geleid, bijvoorbeeld door de (schoon)vader of de bank. Dit kan soms zich geven op vreemde onverwachte situaties;
- Is de POA te laag, dan kom je er niet aan toe om vernieuwingen door te voeren, zelfs als het zo simpel is als een nieuwe tl-lamp kopen om een kapotte te vervangen;
- Is de Orgon te laag is, dan heb je de tl-lamp wel gekocht, maar lukt het je niet (iemand aan te sturen) de tl-lamp te vervangen;
- Is de situatie energetisch in balans, dan denk je er van te voren aan, je koopt een tl-lamp voor op voorraad en als er een stuk gaat vervang je hem direct of is er iemand voor handen die hem voor je vervangt;
- Is er een verhoudingsgewijs hoge POA dan willen de mensen verschrikkelijk veel maar bij een lage Orgon (<10%), worden de ideeën niet gerealiseerd. Zit de POA veel lager dan de Boviswaarde, dan mislukken (te) veel zaken.

Orgon

Orgon staat voor levensenergie, kracht of inzet. Ook wel Chi, Prana, Ether of Paardenkracht genoemd. Orgon heeft een dubbele betekenis; enerzijds is het een informatiedrager, anderzijds is het een organiserende kracht, die het systeem in staat stelt de informatie te verwerken en er iets mee te doen. Orgon is ook wel het rendement van de hoeveelheid inzet, hoeveel kan er tot uitvoering gebracht worden.

Een Orgon van 10 (streefwaarde 40) houdt in dat er maar een kwart van de optimale inzet ook daadwerkelijk effect heeft op het systeem. Bijna alle kracht (75%) gaat verloren aan andere zaken. De inzet kan enorm zijn maar als het geen effect heeft, is er dus een laag rendement. Als de orgon onder de 10 komt, heeft het organisme over het algemeen te weinig energie om te herstellen. Een Orgon van minimaal 30 is goed.

Op een mooie heldere dag, kun je de Orgon zien in de lucht, het zijn kleine glinsterende bolletjes (punten), die kronkelende patronen maken en na een seconde of twee een draadachtig spoor nalaten en weer verdwijnen.

De relatie tussen Bovis, POA en Orgon

Boviswaarde geeft aan welke informatie een systeem tot zijn beschikking heeft (de mate waarin er toegang tot informatie is), met andere woorden: welke boeken het systeem in zijn boekenkast heeft. POA geeft aan in welke mate de boeken zijn gelezen, hoe de informatie is verwerkt en wat het systeem ermee heeft gedaan om aanpassingsproblemen op te lossen. Bovis is als een boek, maar om een boek te lezen, de informatie te verwerken en vervolgens in daden om te zetten, is energie (Orgon) nodig. Orgon geeft aan of het systeem de informatie kan opnemen en verwerken en in relatie tot de omgeving er iets mee kan doen. Samengevat:

- Boviswaarde = potentie (beschikbaarheid van de kennis (boeken))
- POA = toepasbaarheid (van de kennis)
- Als je de kennis (Bovis) goed toe kunt passen (POA) dan ontstaat er kracht (Orgon).

Belastingen

Oranur

Oranur betekent: **O**rgone **R**adiation **A**gainst **N**Uclear **R**adiation. Het werd ontdekt door Wilhelm Reich, nadat hij experimenteerde met radioactief materiaal. Het is hyperactieve levensenergie met een 'scherpe', 'splitsende' kwaliteit. Oranur ontstaat onder andere bij tl-lampen, beeldschermen en kerncentrales, maar ook als mensen of dieren agressieve uitbarstingen hebben.

Oranur geeft de mate van stress weer, bijvoorbeeld of de atmosfeer gespannen en geladen is en mensen zich opgejaagd, bedrukt en gespannen voelen. Oranur voelt als speldenprikken. Oranur kan andere energieën verstoren en blokkades of een overmatig gebruik van Orgon (levensenergie) veroorzaken.

Andere voorbeelden van Oranur zijn: electrosmog, hyperactiviteit, hoge werkdruk en financiële problemen. Als de Oranur zich uitgeput bij de situatie heeft neergelegd, wordt het levenloos en apathisch. Dit is het Dor-stadium.

Dor

Dor betekent: **D**eathly **O**rgon. Dor is de dode (geblokkeerde) of inactieve energie. Dor voelt stroperig aan. Alles is mat en nauwelijks meer actief. Het maakt dat mensen zich down voelen en snel moe zijn. Als Dor en Oranur een positieve waarde hebben, zijn ze te benoemen, als ze een negatieve waarde hebben, dan zijn ze niet zichtbaar en kun je ze het beste vergelijken met een verborgen gebrek waar je naar op zoek moet gaan. Zichtbare Dor is bijv. een personeelslid dat niet past. De Orgon kan daardoor niet opgenomen worden. Meestal wordt Dor voorafgegaan door Oranur. Als het personeelslid dan weg is, lost de Dor (gedeeltelijk) op.

Een grote hoeveelheid Dor in een systeem blokkeert de gezonde, stromende Orgon. Orgon kan daardoor niet worden opgenomen, verandert in Dor of verdwijnt in de atmosfeer.

Dor en Oranur, zijn ter plekke bijna nooit hoger dan 50. In het systeem/project (dus op papier) wel. De hoogte is mede afhankelijk van de doelstelling van het project.

Een maat voor potentieel

Stapwaarde

Een stapwaarde is de potentie van de volgende meting, hij heeft een voorspellende waarde en geeft een indicatie van het ontwikkelproces van het project. Wil het systeem meewerken aan de balancering of niet. Als de stapwaarde naar beneden gaat, dan wil het systeem niet meewerken. Een stapwaarde loopt gemiddeld 1 punt voor op de actuele waarde. Dit is oké. Er zit dan rust in het project. Als er een grote afwijking naar beneden is, zit er behoorlijk veel onrust in het systeem. Is er veel afwijking omhoog, dan is er overambitie of is het project niet goed gegrond. Grote stappen komen in de beginfase van het project voor, maar horen na 4-6 weken niet meer voor te komen.

De verschillende niveaus

Elk systeem kent verschillende niveaus, het realisatieniveau, het managementniveau en het contactniveau. Bij de balancering wordt afhankelijk van het project met twee of drie verschillende niveaus gewerkt. Daarnaast bevindt zich mogelijk op elke laag een stoorlaag. Een stoorlaag is een soort rem. Tijdens het balanceren lossen stoorlagen meestal vanzelf op.

Realisatieniveau

Bij het realisatieniveau gaat het om het gerealiseerde of het resultaat op de werkvloer, ten aanzien van gereed product, menselijke prestaties, materiaalverbruik, de relaties binnen het gezin, de werkrelaties met medewerkers, leveranciers en klanten.

Managementniveau

Bij het managementniveau gaat het om activiteiten die nodig zijn voor het bereiken van het resultaat, het gaat om de kwaliteit van vergaderingen, werkbesprekingen, het management en de dagelijkse leiding evenals het vermogen vooruit te kijken en te plannen, organiseren en regelen dat producten op tijd zijn, diensten volgens afspraak geleverd worden en beleid uitgevoerd wordt. Het gaat hier om alles wat van toepassing is op 'na vandaag' en waarvoor beslissingen genomen moeten worden. Voorbeeld: we gaan maandag bestellen en hebben dan in ieder geval boutjes, schroefjes en moertjes nodig (managementniveau). We gaan nu de bestelling uitvoeren (realisatieniveau).

Contactniveau

Het contactniveau laat zich lang niet bij elk project zien. Bij abstracte projecten en bij winkels laat het contact niveau zich normaal wel zien. Het contactniveau gaat over hoe de buitenwacht naar het systeem kijkt. Het gaat om de communicatie van het systeem (bedrijf) met de buitenwereld. Ook netwerken hoort bij dit niveau.

Een te hoog contactniveau wil nog er nog wel eens op wijzen dat de inhoud van de communicatie niet overeenstemt met de werkelijkheid c.q. men kan de gedane beloften naar buiten toe niet altijd waarmaken of er is sprake van veel woorden met (te) weinig inhoud.

Het managementniveau hoort in de regel iets voor te lopen op het realisatieniveau. Als het realisatieniveau boven het managementniveau zit, dan draait het bedrijf wel, maar moet er wel hard voor gewerkt worden. Als daarbij de Boviswaarde ook nog laag is, is het vaak een moeilijke plek om te werken.

Stoorlaag

Een stoorlaag is als een rem op het niveau. Deze stoorlagen lossen meestal bij een Boviswaarde van 5500-6000 op. Een stoorlaag heeft over het algemeen een bepaald thema bijv. mensen, criminaliteit, financiën, gebouwen. Per niveau wordt maximaal één stoorlaag tegelijk behandeld. Als de Boviswaarde te laag is, blijft een stoorlaag van negatieve invloed op het geheel. Tijdens het balanceren gaan de waarden van de Bovis, POA en Orgon in die stoorlaag net als van de 0-lagen omhoog, net zolang totdat de stoorlaag oplost. Als het tijdens de balancering opeens een paar dagen chaotisch wordt (geen gronding meer), dan is er een stoorlaag aan het oplossen. Deze onttrekt dan tijdelijk energie aan het geheel. Een stoorlaag kan weer terug komen als er een nieuw probleem is of als de les nog niet geleerd is.

Bodemuitstraling

Alles heeft een uitstraling. De grootte van deze uitstraling is een maat voor de vitaliteit van de bodem en deze beïnvloedt alles wat er op die bodem aanwezig is. De bodemuitstraling heeft verschillende lagen. De hoogste laag noemen we de derde laag en deze zit bij een gezond systeem op ca. 2 meter hoogte. Hoe lager deze derde laag zit hoe lager de bodemenergie en hoe lager de Boviswaarde. Een bodemuitstraling bij een Boviswaarde van 5000 ligt op de 1 m 50. De bodemuitstraling ijlt na bij de Boviswaarde.

De nullaan zit vlak boven de bodem. Deze laag is ca. 10 cm dik en maakt in principe geen onderdeel uit van de bodemuitstraling. De eerste volgt op circa 70 cm en de tweede op ca. 1.40 meter. Bij een gebouw spiegelen de lagen op de begane grond zich ook boven de verdiepingsvloeren. De overgang tussen de lagen is ca. 10 cm dik. Bij een gezonde bodem zijn de overgangen zacht en wollig. Er is dan een vloeiende overgang waar te nemen. Als we meer abrupte overgangen voelen is er nauwelijks uitwisseling tussen de lagen en zal de bodem energetisch niet ademen. Er is dan een zekere blokkade in het systeem aanwezig. Hoe minder de energie uitstraling, hoe slechter de overgangen aanvoelen en hoe lager de derde laag zit (de maat voor energie).

Doelstelling project

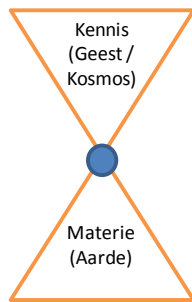
Met een doelstelling willen we het systeem iets opleggen. Met de behandeling (het balanceren) kunnen we dit uiteindelijk bereiken. Door de balancering creëer je omstandigheden die er voor zorgen dat zaken makkelijker op je pad komen. Affirmaties kunnen daarna ook makkelijker hun werk doen.

Tijdens de eerste meting wordt bepaald of de doelstelling Obop (Optimale Bovis, Orgon, POA) of Mabop (Maximale Bovis, Orgon, POA) 'van het systeem' of 'voor de systeemvorming' is. Dit is nodig om te bepalen wat de uitgangspositie is. Over het algemeen is het 'voor de systeemvorming' en wijzigt dit later in 'van het systeem' (groeiproces). Bij systeemvorming spreekt de beheerder vaak nog over losse onderdelen. Is het een systeem dan heeft de beheerder een naam/noemer om zijn hele bedrijf te benoemen. Systeemvorming is de vorming van eenheid. Hoe hoger de doelstellingen zijn, hoe hoger de belastingen (Dor en Oranur) zijn die moeten worden opgelost.

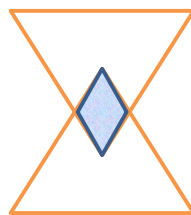
Elk systeem ontstaat vanuit een snijpunt waar materie (aarde) en kennis (geest; kosmos) elkaar ontmoeten. Naarmate dit snijpunt zich meer opent gaan materie en geest meer in elkaar over. Hierdoor vindt er 'heling' plaats en kan het systeem (bedrijf) zich beter manifesteren. Het (open)

snijpunt vertegenwoordigt de Boviswaarde van het systeem. De Boviswaarde geeft dus aan in welke mate aardse en kosmische krachten, materie en geest elkaar doordringen. Hoe opener het snijpunt, hoe heler en heiliger, des te hoger de Boviswaarde en hoe meer kennis beschikbaar is voor het systeem (bedrijf).

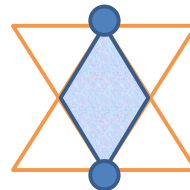
De mate waarin van deze kennis gebruik gemaakt wordt, wordt uitgedrukt door de POA (percentage organisatie en aanpassingsvermogen). In een systeem (bedrijf) dat in balans is, zal de POA nauwelijks lager zijn dan de Boviswaarde. Komt deze er echter boven, dan raakt het systeem uit balans. De POA dient er altijd iets onder te zitten.



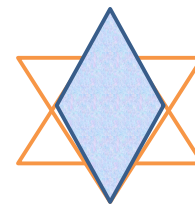
Figuur 1
Kennis en materie hebben geen raakvlakken. Leven is niet mogelijk.



Figuur 2
Kennis en materie hebben beperkte raakvlakken. Levensprocessen zijn mogelijk. Op grens ziekte / gezondheid.



Figuur 3
Het snijpunt heeft een maximale opening. Uitnutting van de aanwezige kennis. Alle kennis die beschikbaar is kan je aan.



Figuur 4
Na transformatie (door de twee nieuwe snij- (dode) punten heen) kan de opening groter worden. De Boviswaarde is optimaal en het organisme is kerngezond.

De driehoek met de punt omhoog stelt de aardse krachten en de materie voor. De driehoek met de punt omlaag de kosmische krachten en de geest. Als je beide driehoeken op elkaar zet, hebben ze één snijpunt gemeenschappelijk. Vanuit hier begint het systeem (bedrijf) zich te ontwikkelen.

In figuur 1 is er geen overlapping van de driehoeken; geen doordringing van materie en geest, het snijpunt is dicht, de Boviswaarde is nul. Er zijn geen levensprocessen. Van de tweede tot de vierde tekening nemen de doordringing en dientengevolge de levensprocessen toe.

In figuur 2 kan het systeem soms wel zijn eigen problemen op lossen, maar is het systeem een beetje ziek. Het is bij wijze van spreken verkouden en kan herstellen zonder naar de dokter te gaan, zonder hulp van buiten af. Ligt de POA tussen de 0 en 35, dan komen/zijn er problemen die het zelf niet meer kan oplossen en is er hulp van buiten af nodig. De situatie wordt kritisch indien de POA onder de 15 procent komt.

In figuur 3 staat een gezond organisme afgebeeld met een POA (percentage organisatie en aanpassingsvermogen /alternatieven) tussen de 65 en 100%. Er zijn in dat geval geen problemen met de omgeving en het organisme kan zichzelf organiseren. Alle informatie om aanpassingsproblemen op te lossen is beschikbaar.

In figuur 4 is er iets nieuws aan de hand. De Bovis is optimaal, het systeem gaat weer groeien en ontwikkelen (nieuwe ontwikkelingen, uitbreidingen) en gaat transformeren. In deze laatste fase stijgt de materie boven de kennis (geest) uit en is de kennis (geest) weer onder de materie uitgekomen. Of

te wel: het systeem is boven zichzelf uitgestegen en het systeem bevindt zich in een nieuwe ontwikkelingsfase. Deze nieuwe informatie uit deze laag van het morfische veld is te gebruiken voor nog onbekende ontwikkelingen en de daarbij horende aanpassingsproblemen.

Voordat deze transformatie (contact met een hoger niveau) plaats kan vinden, is het nodig dat de twee nieuwe snijpunten van figuur 3 zich openen c.q. het systeem dient eerst weer een beetje te sterven. Dit is het dode punt, er dient een doorbraak te komen alvorens een systeem contact kan maken met andere organisatieniveaus van toenemende complexiteit (kan transformeren). In het getransformeerde stadium is het systeem in contact gekomen met nieuwe informatie die het voor zijn aanpassing eigenlijk niet nodig heeft. In zo'n geval is de POA meer dan 100. Het systeem heeft een hoge mate van zelforganisatie en is creatief in het vinden van oplossingen voor nieuwe problemen.

Het beginstadium van de meeste systemen (bedrijven) die gebalanceerd worden komt het meest overeen met de afbeelding van figuur 2. Na de balancering zitten de systemen (bedrijven) over het algemeen halverwege figuur 3.

Affirmaties

Hierbij een toelichting bij het gebruik van affirmaties:

1. Een affirmatie is een positieve bevestiging.
2. Een affirmatie is een doelstelling in het nu.
3. Een affirmatie bestaat het liefst uit 3-7 woorden.
4. Zet geen affirmaties op negatieve gebeurtenissen.
5. Affirmaties met thema's macht hebzucht, malversie werken niet.
6. Zorg dat de affirmatie heel letterlijk is. In de actieve vorm.
7. Zorg dat de affirmatie specifiek is.
8. Een affirmatie moet kracht bezitten en passen bij de situatie.
9. Beleef de affirmatie als je deze zegt. (overtuiging + gevoel / visualiseren)
10. Spreek een affirmatie zo'n 5x per dag uit.
11. Als de affirmatie vergeten wordt, dan zit deze meestal vol, en is het tijd voor een andere.
12. Probeer aan een affirmatie een aantal malen per dag op een simpele en pragmatische manier te denken. Bijv. geeltje op spiegel, in auto, sms'je, wc deur ect.
13. Met een affirmatie kijken we eerst naar de gronding. Vanaf ong. 60-70% komen er affirmaties die over het gehele systeem gaan en daarna affirmaties die over een onderdeel gaan. (steeds fijner inzoomen)
14. Als je een affirmatie langer dan bijv. twee maanden wilt gebruiken, zorg dan dat de tekst wat gewijzigd wordt.
15. Handige woorden in een affirmatie: evenwichtig, optimaal, juiste en in balans.
16. Met algemene woorden zoals 'juiste, optimaal' ect. oppassen dat deze niet in alle affirmaties terugkomen. Wel wat afwisselen.
17. Max. zo'n 5 affirmaties tegelijk.
18. Affirmaties die dichtbij je staan gaan voor veraf. Dus gezin en gezondheid gaan voor bedrijf.
19. Gebruik geen 'niet', 'geen' of 'nooit', deze woorden kent de kosmos niet. "Ik ben niet ziek", is volgens de kosmos "ik ben ziek".
20. Ga met affirmaties niet overvragen; dit werkt averechts.
21. Zorg dat de affirmatie niet te ver in de toekomst ligt. (vraag evt. later te gebruiken J/N)
22. Gebruik nooit het woordje 'als'. Als is een verstoring en zit in een andere realiteit.
23. Het noemen van een datum in een affirmatie is gevaarlijk. Gebruik daarvoor "half zomer" of Half voorjaar". Er moet in een affirmatie wat speelruimte zitten.

24. Gebruik geen samengestelde affirmaties: “ik ben gezond, rijk en opgewekt”. Dit snapt de kosmos niet.

Toelichting:

Ad 4) Dus wil je voorkomen dat een claim doorgezet wordt, zeg dan “De realisatie verloopt optimaal” en niet “Ik heb geen claim”.

Ad 6) Ik word gezond, dan zegt de energie oké, maar doet vervolgens niets (vooruitschuiven). Als de affirmatie is, ik ben gezond, dan moet de energie aan het werk (om je gezond te maken).

Ad 6) Ik ben rijk. Gaat het over financiën of gezondheid, of familie ect.

Ik heb veel klanten is niet goed. Dan krijg je bijv. allemaal verliesgevende klanten die iets kopen voor 1 EUR. Ik heb genoeg vrije tijd om alle boeken te lezen en vervolgens breekt je je been waardoor je tijd hebt. Ik wens een Mercedes voor de deur, en op een dag staat die er ook, alleen is het de Mercedes van de buurman.

Ad 9) Voorbeeld affirmatie “Mijn bedrijf is 100% gegrond.” Geloof dat dit zo is, en begin niet met ja maar, of het is toch nog helemaal niet zo.

Ad 13) Met een affirmatie kijken we eerst naar de gronding. “Het bedrijf is goed gegrond.” Vanaf ong. 60-70% komen er affirmaties die over het gehele systeem gaan “Het bedrijf functioneert optimaal”, “We hebben het juiste personeel” en daarna na een onderdeel “De shampoos verkopen goed”. (steeds fijner inzoomen)

Ad14) Bijv. “We hebben de juiste mensen” wordt dan, “Het personeel is vakbekwaam en efficiënt”.

Voorbeelden van affirmaties:

- Het bedrijf is op orde
- Het bedrijf wordt gezien
- Het bedrijf is in balans
- Het bedrijf is optimaal (goed) gegrond
- We hebben de juiste klanten
- We hebben een goede omzet
- Optimaal functioneren van dit bedrijf
- Het bedrijf levert een fatsoenlijk inkomen op
- Ik kies voor mezelf
- Ik heb de juiste baan
- We hebben de juiste opdrachten
- Ik heb het juiste concept
- We hebben de juiste (passende) mensen
- Ik heb de juiste baan (als de energie boven de 6500 Bovis zit, komt de juiste baan)
- Optimale cashflow, optimale bedrijfsvoering.

Het dagelijks toepassen van affirmaties is als het opblazen van een ballon. Als die opgeblazen is, vergeet je de affirmatie. Dit is meestal na vier tot tien weken. De energie zakt in het morfische veld en wordt meegenomen. De affirmatie landt als het ware. Je kunt de ballon dan blijven opblazen, maar dat heeft geen effect meer en het risico bestaat dat de ballon knapt.

Om goed met affirmaties te kunnen werken is het van belang goed gegrond te zijn. Hoe hoger de waardes (gronding, Boviswaarde, POA en Orgon) worden hoe korter de affirmatietijd zal zijn. Als een affirmatie niet aanslaat, zit er soms nog weerstand bij de beheerder.

Affirmaties zijn voor het fijntunen van de doelstellingen. Met affirmaties kan de beheerder sturen. Het is het bedrijf van de beheerder. De behandelaar trekt de kar niet, dat doet de beheerder, de behandelaar zorgt dat de beheerder de juiste kar goed kan trekken.

Literatuur

Informatie afkomstig uit:

Cursusinformatie Freriks Energetisch Management & Wichelroede

Hans Andeweg: In resonantie met de natuur ISBN 90 215 3248 4