



liforce<sup>®</sup>engine<sup>®</sup>

from  
fear drive  
to life force

[www.liforceengine.com](http://www.liforceengine.com)

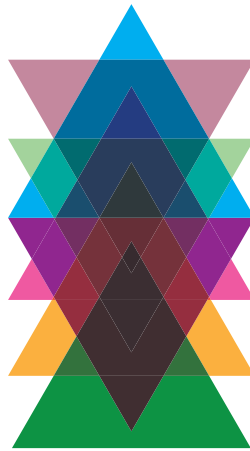


maak je organisatie een

# Life Force Engine

word met blijde hoogproductieve  
medewerkers én een hoger  
rendement uiteindelijk...

**Dubbel Netto Positief!**



Wat is er mis met té veel hedendaagse particuliere en overheidsorganisaties? liforcengine laat zien **wat** er mis is, **wat** hieraan gedaan kan worden en **hoe** dat kan. Ruim 25 zelfstandige professionals hebben zich daartoe aan liforcengine verbonden.

liforcengine zoekt nu partners voor een **Proof of Concept** project: een zakelijke partner of fonds om dit project deels te financieren, een Research Partner om de aanpak te onderzoeken en een organisatie om liforcengine in te implementeren.

Onze missie: organisaties zodanig transformeren, dat zij als **Life Force Engines** vanuit intrinsieke duurzaamheid de wereldwijde problemen helpen oplossen.



# Inhoud

<b>Eerst even dit</b> .....	5	
<b>Beste werkende</b> .....	7	
<b>1. Het PROBLEEM en de OPLOSSING</b>		
Het probleem.....	9	
De oplossing.....	13	
<b>2. Het WAT van de transformaties</b>		
WAT 1: De Chief Perspective Mechanic (CPM).....	14	
WAT 2: De werkende medemens.....	15	
WAT 3: De Life Force Engine.....	16	
<b>Nog even dit</b> .....	18	
<b>3. Het HOE van de transformaties</b>		
HOE 1: Het liforcengine Field System.....	19	
HOE 2: De implementatie.....	21	
Fase 1: Van CEO/DGA naar CPM.....	22	
Fase 2: De First Fellowship.....	23	
Fase 3: Pioneer Teams.....	25	
Fase 4: Critical Mass.....	27	
Fase 5: Stabilisatie en ontkoppeling.....	29	
<b>Bijlage 1: De velden belicht</b>		
YouPureUp.....	32	
Dress4Bliss.....	33	
IntentionCascade.....	34	
DeJuridification.....	35	
ForceHerding.....	36	
SculpTale.....	37	
GoDoGoo.....	38	
DarkMatterDept. ....	39	
<b>Bijlage 2: De liforcengine Fellowship</b>		
a. liforcengine Change Fellowship.....	40	
b. liforcengine algemeen ondersteuners.....	41	
<b>Tot slot dit...</b> .....	46	



## Eerst even dit...

- a. *Wij onderscheiden in dit document tussen 'liforcengine' en 'een Life Force Engine'. liforcengine is de Fellowship die zorgdraagt voor de ontwikkeling van dit gedachtegoed en manier van werken, alsmede de implementatie ervan in de organisatie. Een Life Force Engine is dat wat deze organisatie hierdoor uiteindelijk wordt. Uiteraard is liforcengine zelf óók een Life Force Engine...*
- b. *Dit document kiest voor de 'hij'-vorm inclusief vervoegingen. Waar in dit document 'hij' staat, wordt tevens 'zij' (v) en 'die' (non-binair) bedoeld. Ook eventuele andere (toekomstige) aanspreekvormen worden (alvast) onder deze aanduiding geschaard.*

## *liforcengine: what's in it for me?*

### **Me de mens:**

- Ontplooiing, werkgeluk, productiviteit
- Een veilige, ondersteunende en gunnende groep om je heen
- Onderdeel uitmaken van 'het goede doen' voor de wereld.

### **Me de organisatie:**

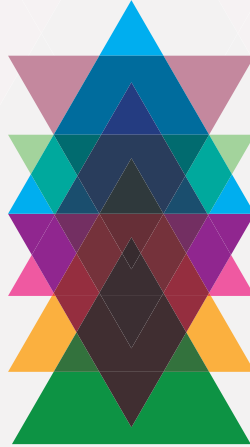
- Blijje hoogproductieve medewerkers
- Intern Netto Positief: een gelukkige Fellowship van werkende medemensen
- Medewerksmagneet: nieuwe medewerkers aantrekken, je eigen houden. Vooral ook de generatie Z en de millennials
- Levenskrachtig en soepel: dus een concurrentievoordeel
- Hoger rendement met soft controls op basis van vertrouwen
- Imago: dit is 'business next level'.

### **Me de wereld:**

- Extern Netto Positief: intrinsiek duurzaam zijn en gemakkelijker 'Netto Positief' kunnen bereiken
- Voorbeeld voor de rest van de wereld: het kan.



## *Waarom de vernieuwende taal?*



Je hebt taal nodig om iets te kunnen duiden:  
woorden creëren mentale kaarten die wij gebruiken om  
betekenis te geven aan wat er gebeurt.

Nieuwe inhoud vergt een lingotoop, de linguïstische variant van de  
biotoop, van samenhangende nieuwe woorden om deze inhoud écht  
goed en vooral vrij te kunnen duiden. Oude woorden zullen  
oude inhoud (associaties) met zich meebrengen.

Deze vernieuwende taal is ook een uitnodiging voor  
een gezamenlijke nieuwe betekenisvorming.

Het vormt als geheel een nieuw jargon in positieve zin:  
de taal die de specialisten onderling nodig hebben om écht  
precies te kunnen communiceren binnen hun vakgebied.  
En dit is een nieuw vakgebied.

Tot slot is het ook een drempel: als je kunt,  
ga deze drempel over door voor de termen open te staan  
en je er in te verdiepen. liforcengine er is in deze fase voor  
wie dit wil/kan. Wees welkom!

*Helder? Op reis!*



# Beste werkende,

Misschien ben je er een, maar waarschijnlijker is, dat je er een hebt. Een baas. Of leidinggevende zo je wilt. **Voel je je weleens geremd** door deze hiërarchie? Al is het maar een beetje? Zo ja, dan is dat problematischer dan het op het eerste gezicht lijkt. Zeker als je denkt aan het woord 'ondergeschikte'... want dat ben je dus.

In onze optiek is de dynamiek 'baas - ondergeschikte' een corrumperende kracht die de levenskracht uit organisaties haalt. Het zorgt voor **drang-dwangstructuren** met allerhande negatieve gevolgen. Het belangrijkste gevolg? Angstige medewerkers die niet hun beste zelf kunnen meenemen naar de werkvloer.

Wat kost het jouw organisatie qua resultaten en werksfeer, dat medewerkers niet volledig aanwezig kunnen zijn op het werk? Wat zou het jou en de organisatie opleveren als **jij jezelf wél helemaal meebrengt** naar het werk? Dat je volledig aanwezig kunt zijn? Durft te zijn? Met alles wat er voor jou toe doet?

Elke organisatie heeft de behoefte om het beste c.q. meeste uit zijn medewerkers te halen. Maar juist dat laatste belangrijke extra stuk, dat kun je als organisatie niet *halen*. Dat moet elke medewerker zélf kunnen en durven *brenghen*. Dat 'brenghen' is compleet anders dan het 'halen' via drang en dwang. Als jij en alle andere medewerkers durven te brenghen, dan zijn er geen dwang en drang nodig. De **levenskracht** stroomt als vanzelf door de organisatie en deze komt tot bloei.

Door je organisatie te veranderen, kun je dit werkelijkheid maken. De grote verandering die onze aanpak voorstaat, is: alle ondergeschikten, werknemers c.q. medewerkers worden... **werkende medemensen**.

Daarbij is: '**werkende**' dat wat je functioneel aan de organisatie bijdraagt, '**mede**' wat je bijdraagt aan én ontvangt van de groep mensen in die organisatie en '**mens**' de waarde die je aan jezelf en je groei geeft, mogelijk gemaakt door de organisatie en de groep.

Door deze werkende medemensen de ruimte te geven, ontstaat bij hen een eigen constructieve beweging: ze komen brenghen en zijn volledig aanwezig.

Met **liforcengine** word je zo een échte tribe, een verband van mensen die elkaar goed doen. Een tribe zijn met werkende medemensen die helemaal aanwezig zijn en komen brenghen, gaat het beste als de organisatie zélf ook meer brengt dan haalt – zowel intern aan de eigen mensen als extern aan de wereld. **liforcengine** noemt dat '**Dubbel Netto Positief**': een win-win-perspectief!



Samen gaan jullie op reis in de richting van dat perspectief. Dat maakt jullie een Walking Tribe, een Fellowship. Niets verbindt meer dan dat. Zo zet je al die energie van de werkende medemensen in beweging en gaat er voor het eerst... niets verloren.

*Wil je weten  
hoe dit werkt?  
Lees verder!*





# 1 HET PROBLEEM EN DE OPLOSSING

## De organisatie deugt minder dan het individu

De individuele mens is over het algemeen eerlijk, ethisch bewust en aanspreekbaar, en kan ook op de langere termijn denken en handelen. Diep van binnen weten wij dat en daarom raakte Rutger Bregman een snaar met zijn boek 'De meeste mensen deugen', dat inmiddels meer dan een miljoen keer verkocht is en vertaald in vele talen. Een snaar van herkenning van hoe wij onszelf en onze medemensen zien.

De mens is ook een groepsdier en vormt dus constant groepen. Het gezin, de familie, de vriendenclub, de vereniging... een groep biedt een omgeving die de individuele mens nodig heeft om voluit te bloeien. Een vorm van 'de groep' is de organisatie, waarbij het 'groep zijn' in hoge mate is geformaliseerd om samen doelen te bereiken. Dit betreft niet alleen bedrijven, maar bijvoorbeeld ook overheidsorganisaties zoals de ambtenarij en regeringen. Al deze organisaties hebben een enorme impact op de wereld, positief én negatief.

Die wereld staat er slecht voor. Dat weten we al decennia en we zien óók dat onze organisaties het schip maar niet weten te keren. Dus moeten we ons de vraag stellen: waaróm kunnen deze organisaties hun macht blijkbaar onvoldoende ten goede gebruiken? Dat is toch uiteindelijk ook niet in hun eigen belang?

Het probleem zit hem in het begrip 'deugen', stelt liforcengine. Want waar de individuen in overgrote meerderheid wél 'deugen', is dat deugen bij veel organisaties minder vanzelfsprekend.

- *Overheidsorganisaties die elkaar bevechten en bedreigen – tot nucleair aan toe...*
- *Particuliere organisaties die graag profiteren van de ruimte die ze krijgen van overheidsorganisaties – om de Amazone te kappen, hele bevolkingsgroepen aan medicijnen verslaafd te maken...*
- *Of dicht bij huis het toeslagenschandaal, de Groninger aardgasaffaire en de woekerwinsten van energiebedrijven...*

*Wat is hier  
aan de hand?*



## Weeffout

Er zit een fundamentele weeffout in organisaties die deze situatie veroorzaakt. Een weeffout die niemand in het bijzonder te verwijten valt, maar wel iedereen raakt. En die komt voort uit de aanname dat als het individu in de organisatie wordt vrijgelaten, hij juist ónvolgende deugt en dus zal onderpresteren.

Om deze onvolgende deugende mens ertoe te brengen het goede te doen voor de organisatie, te renderen, heeft hij volgens deze aanname zowel drang als dwang nodig.

**Drang.** Hij moet door peptalk overtuigd worden van de doelen van de organisatie, heeft een beloning nodig om te gaan doen wat hij moet doen, sociale druk krijgen vanuit de groep om zich te voegen.

**Dwang.** Want alleen drang is niet genoeg. Hij moet een 'baas' hebben die de macht heeft om hem te vertellen wat hij moet doen en hij moet kunnen worden gestraft als hij dat niet doet.

Zo ontstaat de verhouding tussen de werk-gever en de werk-nemer, tussen de superieur en de ondergeschikte. En zo ontstaat de voor een organisatie kenmerkende drang-dwangstructuur en daarmee de weeffout. In die structuur is namelijk *iedereen* een ondergeschikte, behalve de CEO/DGA. Velen zijn bovendien ook baas van hun eigen ondergeschikten.

Nou kennen we allemaal de verhalen uit de 'gewone' organisatie: van ondergeschikten die de kantjes er af lopen of zelfs ronduit de boel saboteren, van bazen die misbruik maken van hun macht en van onderlinge vetes tussen afdelingen die schadelijk zijn voor de organisatie.

Er zijn echter óók legio voorbeelden die laten zien dat de mens zich in bepaalde groepen en situaties heel anders gedraagt dan je zou verwachten op grond van de aanname van de organisatie dat we allemaal egoïstische wilden zijn met een dun fineerlaagje 'beschaving'. Overal ontstaan er steeds weer wonderen in hoe de mensen zich gedragen en zich als groep organiseren: ze zorgen voor elkaar. De lintjesregen laat slechts het topje van de ijsberg zien van wat mensen voor en met elkaar doen. Ook onder grote druk laten mensen vaak juist hun beste kant zien, kijk alleen maar naar hoe de inwoners van Oekraïne elkaar momenteel ondersteunen onder de druk van Rusland.

En zo zijn er legio voorbeelden in de geschiedenis en dagelijks om ons heen. 'Ieder voor zich' is blijkbaar niet de standaard reflex! Integendeel.



## De ondergeschikte

Het verschil tussen beide soorten menselijk gedrag zit hem hierin: thuis en in je buurt ben je allereerst **mens**. En in die situatie reik je uit naar je **mede**-mens om samen de schouders eronder te zetten en aan het **werk** te gaan voor het grotere goed. Je bent daarmee **werkende medemensen**.

In een organisatie word je allereerst als human resource binnengehaald. Je komt in een abstracte wereld van bedrijfsdoelen terecht en wordt een ondergeschikte in een drang-dwangstructuur. Je hebt een baas. Die baas is er altijd en vanuit die baas krijg je werk toegewezen, word je voortgeduwd en eventueel voortgezweept. En krijg je een conflict met die baas, dan volgt straf en eventueel verbanning in de vorm van ontslag.

Om een brave ondergeschikte te zijn én die situatie te kunnen verdragen, lever je een deel van je autonomie, van je levenskracht in. Je wordt *mí*nder mens. Je gaat *mí*nder deugen. Je *bé*nt die wilde met een dun laagje fineer. En ja, dan is drang-dwang inderdaad nodig om je in beweging te zetten alsof je nog *wé*l die hele mens bent.

## De drang-dwangstructuur

En daarmee is de cirkel rond: vanuit het perspectief van zo'n organisatie *zijn* werknemers nou eenmaal zo. Vanuit het perspectief van de mens zorgt de organisatie ervoor dat hij wel zo *moet* zijn. Dit geldt voor iedere mens in de organisatie die een baas heeft, dus óók voor de ondergeschikten die zelf weer baas zijn. Want hoeveel mensen je dan ook 'onder' je hebt, je blijft zelf ondergeschikt.

Zo'n organisatie is dus een groep mensen in een drang-dwangstructuur, die ieder voor zich een deel van hun levenskracht hebben ingeleverd om als ondergeschikte in deze structuur te overleven. Als ondergeschikte werk je - hoe subtiel ook - vanuit angstdrang en deug je daardoor per definitie minder dan je doet als vrij individu.

Als optelsom van deze van zichzelf vervreemde mensen, is de organisatiepersoonlijkheid een onvolledige, verwrongen afspiegeling van de vrije individuele mens.

Een afspiegeling die minder deugt  
dan de individuele mens.



## De opstand van de ondergeschikte

De ondergeschikte pikt overigens deze gang van zaken bij de organisaties steeds minder. Een katalysator daarin is de 'time-out' van de coronapandemie geweest, die voor bezinning heeft gezorgd op het feit dat de afgelopen jaren **het werk steeds meer het leven van de mens in is getrokken.**

Altijd bereikbaar moeten zijn... vervloeiing van werktijden... de stress van de carrièregerichte ratrace-maatschappij... Dit alles heeft de werkende mens tot een breekpunt én een opstand gebracht. De 'anti-werk' beweging heeft wereldwijd vleugels gekregen. In de VS zeggen miljoenen mensen hun baan op. In China vertikken jongeren het steeds vaker. In Nederland willen nóg meer mensen deeltijd gaan werken. De nieuwste rage is 'Quiet Quitting': alleen het hoognodige doen en niks extra's.

Cultureel is deze opstand het begin van een oplossing, omdat de huidige schaduwkanten van het systeem hard ter discussie worden gesteld. Praktisch echter, betekent het alleen maar een erger probleem voor de organisaties, die we onverminderd nodig hebben om aan de oplossing te werken.

Wat zou dan wél kunnen werken?  
liforcengine doet een voorstel:

**we trekken het leven het werk in.**



# DE OPLOSSING

## Drie transformaties

Hoe paradoxaal ook: dezelfde organisatie die nu onderdeel is van het probleem, is tevens de enige realistische oplossing om ons uit de problemen te halen. We hebben onze huidige organisaties nodig om het tij te keren en dus is het de organisatie zélf die moet veranderen. Dat weten we natuurlijk allang en we hebben mooie visies geschreven, MVO-managers aangesteld. Wij hebben richtlijnen, regels, wetten en sancties opgesteld. Op die manier gaan we het klaarblijkelijk niet redden, kijk maar naar de feiten. Dus hoe dan wel?

Door...

- 1 als CEO/DGA te transformeren naar **Chief Perspective Mechanic (CPM)**,
- 2 waardoor de ondergeschikten kunnen transformeren naar **werkende medemensen**,
- 3 wat het collectief in staat stelt om te transformeren van organisatie naar **Life Force Engine**.

Het leven in een organisatie kán zoveel beter.

Je kúnt als mens vanuit bloeilust groeien, in plaats vanuit angstdrang en grenzeloze ambitie voortgezweept te worden.

Je kúnt een Life Force Engine zijn die uit zichzelf meer geeft dan neemt, met andere woorden: vanuit intrinsieke duurzaamheid Dubbel Netto Positief is.

Waarbij dit alles wordt gecombineerd met zakelijk succes en een gezonde groei omdat iedereen op een onuitputtelijke natuurlijke bron is aangesloten, namelijk levenskracht.

*Hierna lichten wij de  
drie transformaties nader toe.  
Eerst het WAT, daarna het HOE.*



## 2 Het WAT van de transformaties

### Waarom geen praktijkvoorbeelden in dit document?

Het gaat om de **samenhang** en die is nog nergens gedaan. Hetzelfde geldt voor de synergie die dit oplevert. Natuurlijk zijn er praktijkvoorbeelden van fragmenten van liforcengine. Maar die zouden het totaalplaatje juist aantasten.

Het is bovendien een aanzet tot **nieuw denken** en daarbij willen we niet teruggrijpen op huidige = beperkende 'oude' voorbeelden.

Het is ook een **hypothese**, hangt dus nu nog 'in de lucht' en moet naar de aarde worden gebracht door hem uit te testen. Dan pas komen de echte voorbeelden.

Sterker nog, het is een **intentie** die zich verder stretcht dan wij ons nu kunnen voorstellen, verder dus dan welke voorbeelden dan ook!

Tot slot: dit document is in deze fase vooral bedoeld voor **visionaire systeemdenkers**, die hebben geen voorbeelden nodig.

### WAT 1: De Chief Perspective Mechanic (CPM)

#### Van bovenste naar voorleever...

De CEO/DGA is systemisch gezien de 'bovenste': hij die in termen van positie bovenop de apenrots zit die elke organisatie – hoe plat ook - is. De plek valt niet te ontkennen, de manier waarop deze mens zijn positie interpreteert is geheel aan hem. De bovenste wordt gekenmerkt door drie aspecten:

- b. Zijn **positie** en daarmee **uitzicht**: als de bovenste omhoog kijkt dan ziet hij de blauwe lucht in plaats van het achterwerk van zijn baas. Dit zorgt ervoor hij het meest weidse uitzicht heeft van alle werkende medemensen en stelt hem het beste in staat om een perspectief voor de organisatie te schetsen en daarmee de reis naar intrinsieke duurzaamheid te leiden.
- c. Zijn **macht**: de bovenste heeft de grootste lijnmacht en valt daardoor als geen andere werkende medemens samen met de organisatie: de vent is de tent. Wat de bovenste wil en vooral *is*, heeft de grootste uitstraling op de organisatie. Deze macht kan in het kader van liforcengine zacht en voedend worden.
- d. Zijn **kracht**: je wordt niet zomaar bovenste. Daar moet je buitengewoon krachtig en bedreven voor zijn. Komt deze kracht voort uit je sociopatische karakterstructuur of uit nietsontziende ambitie dan is er een probleem. Maar is – of wordt – deze kracht levenskracht, dan is deze van groot belang om de transformatie naar een Life Force Engine te bewerkstelligen.



Deze drie aspecten stellen de bovenste in staat om als medemens de 'voorlever' te worden van de principes van liforcengine. Het gaat namelijk om een transformatie van de gehele organisatie naar een Life Force Engine, een transformatie die begint bij en daarna wordt voorgeleefd door de bovenste. Van eenzame bovenste, komt hij als voorlever als 'mens met een rol' in het midden te staan.

Door hier te beginnen, lijkt het alsof de liforcengine-aanpak bij uitstek top-down is georiënteerd, maar kijk nog eens. Want de transformatie betreft de *mens* die in die bovenste positie zit. Dat mens-zijn is wat hij met iedereen in de organisatie gemeen heeft.

### ... en van CEO/DGA naar CPM

Waar de bovenste als medemens transformeert tot voorlever, transformeert hij als werkende binnen de Life Force Engine van CEO/DGA tot CPM: **Chief Perspective Mechanic**.

Als **Mechanic** wordt hij hoofd-verantwoordelijk voor het soepel laten draaien van de Life Force Engine en daarmee dient en draagt hij.

Hetzelfde geldt voor '**Perspective**': hij zorgt voor een gezamenlijk perspectief. Daarmee geeft hij richting aan de Life Force Engine. Het perspectief is bovendien het uitgangspunt voor het werken vanuit intentie, de kern van de beweging binnen de Life Force Engine.

Als **Chief** is hij de hoeder van de groep werkende medemensen, de Walking Tribe die samen op reis is, de Fellowship. In feite is hij daarmee 'Chief' in de oudste betekenis van het woord, namelijk de hoofdmans van de tribe, een rol die hij binnen de Life Force Engine helemaal vanuit bloeilust kan pakken.

## WAT 2: De werkende medemens

We hebben de werkende medemens al geïntroduceerd in 'Beste werkende'. Om de ondergeschikte de gelegenheid te geven te transformeren naar werkende medemens, is het allereerst belangrijk om de organisatie in de basis te zien als een marktplaats waar iedere werkende medemens twee soorten waarde inbrengt: zijn **levenstijd** en zijn **levensenergie**.

Levenstijd is voor iedereen van dezelfde waarde.

Van levensenergie is de waarde niet in een hiërarchie onder te brengen.

Daarom zijn op deze marktplaats deze twee soorten waarde van iedereen **evenveel waard**.



De **toegevoegde waarde** die iemand vervolgens vanuit levenstijd en levensenergie op de marktplaats levert, is drieërlei:

- De toegevoegde waarde van de werkende: ‘wat draag je bij aan de reis van de organisatie?’
- De toegevoegde waarde van ‘mede’: ‘wat draag je bij aan de andere mensen in je organisatie?’
- De toegevoegde waarde van de mens: ‘wat draag je tijdens deze reis bij aan jezelf?’

Productieve bloeilust en daarmee maximale duurzaamheid én waarde-creatie vinden optimaal plaats, als iedere werkende medemens op alle drie toegevoegde waardes een positief antwoord kan geven. Dit is de manier waarop de organisatie op een natuurlijke manier Netto Positief kan worden, in combinatie met zakelijk succes.

### WAT 3: De Life Force Engine

Als de mensen die samen de organisatie vormen, zich weten te bevrijden van hun huidige beperking en tot productieve bloei weten te komen, dan leidt de optelsom van deze productief bloeiende werkende medemensen tot een organisatiepersoonlijkheid die wél deugt. De organisatie is een intrinsiek duurzame levenskracht-machine geworden: een Life Force Engine.

In een Life Force Engine:

- werken we vanuit **levenskracht** in plaats van angstdrang,
- is ambitie vervangen door **bloeilust**,
- zijn we allemaal **werkende medemensen** met een rol, in plaats van ondergeschikten en bazen,
- is er een **gezamenlijk perspectief** in plaats van koers en doelstellingen ‘van boven’,
- is de afrekencultuur omgevormd tot een **gunsysteem**,
- waardoor de arena waarin werd gewonnen en verloren, een **weide** is geworden waar ieders levenskracht wordt gevoed,
- zodat we bij natuurlijk zakelijk succes **Dubbel Netto Positief** kunnen zijn.





Oók in een Life Force Engine is er altijd een structuur nodig die in een of andere vorm met leidinggeven werkt, en dus met machtsverschillen. Maar het 'leidinggevende zijn' in een Life Force Engine is alleen maar een rol, nu de arena een weide is waarin iedere werkende medemens zijn bloeilust kan uitdrukken.

Iedereen levert zijn waarde aan de Life Force Engine op reis naar het perspectief en verwerkelijkte tegelijkertijd zijn eigen bloeipotentieel. Daardoor ontstaat een intrinsieke beweging: de werkende medemens komt *brengen*. Dit betekent dat de leidinggevende zich kan veroorloven om minder beslag te leggen op de levenskracht: zijn macht wordt zacht. Hij wordt een **begeleidinggevende**, een **ForceHerder**.

In elke organisatie is er de meerwaarde van de groep voor de individuele mens. We zijn immers groepsdieren! Die meerwaarde is in een Life Force Engine exponentieel vergroot, nu je als werkende medemensen samen in een gunsysteem functioneert en vol tot productieve bloei mag komen. De groep is veilig en voedend voor zowel 'werkende', 'mede-' als 'mens'.

Binnen een Life Force Engine is op die manier het saldo van 'lid van de voedende groep zijn' minus 'begeleidinggevende hebben', Netto Positief. Met andere woorden: je bent méér mens in de Life Force Engine.

Als optelsom van deze in  
hun levenskracht staande mensen,  
deugt de persoonlijkheid van de  
Life Force Engine evenveel als het  
vrije individu - zo niet méér.



## Nog even dit...

liforcengine is een holistische aanpak die een verandering teweeg brengt in het DNA van 'doing business' om daarmee intrinsieke duurzaamheid van organisaties mogelijk te maken.

liforcengine grijpt in op tal van aspecten tegelijkertijd, zoals deze aspecten even tegelijkertijd plaatsvinden binnen de organisatie. Complexiteit tegenover complexiteit, samenhang tegenover samenhang.

liforcengine vormt een systeemopstelling van 7+1 velden met ieder een eigen invalshoek en energie, die als zodanig een krachtige voeding vormt voor het systeem van de organisatie.

liforcengine zet, naast de verschillende methodieken, in op 'systemische osmose' door de organisatie te doordrenken van de systemische kracht van de 'systeemopstelling liforcengine'.

liforcengine bevat een Fellowship van Field Experts die zich nu aan liforcengine hebben verbonden, maar is niet ván de huidige Field Experts. De velden hebben een zelfstandig bestaan waarin Field Experts vanuit tal van expertises kunnen instromen. Het is in die zin ongelimiteerd schaalbaar en aanpasbaar.

liforcengine staat qua systeemopstelling van deze 7+1 velden niet vast, het is de huidige hypothese van 'wat kan werken' om het doel van liforcengine te bereiken: dat de organisatie transformeert naar een Life Force Engine. Ook de velden kunnen komen en gaan, al naar gelang de ervaringen.

liforcengine is van nature één groot experiment en werkt daartoe integraal samen met Research Partners.

liforcengine is zélf een Life Force Engine in ontwikkeling en als zodanig op reis van angstdrang naar levenskracht en van ambitie naar bloeilust.

*Helder? Aan de slag!*

# 3 Het HOE van de transformaties

## HOE 1: Het liforcengine Field System

Een organisatie is een complex systeem van allerlei elkaar versterkende én tegenwerkende posities en krachten. Om daarin verandering te kunnen brengen, is eenzelfde complexiteit en kracht nodig. Hierin voorziet het liforcengine Field System, een systeemopstelling met 7+1 expertisevelden. In elk expertiseveld werken meerdere Field Experts die ieder zelfstandig in hun markt opererende professionals zijn. Als zodanig werken zij als ‘eigen bovenste’ vanuit levenskracht en bloeilust. Die eigenschappen komen *next level* tot uiting binnen liforcengine. Uiteraard is liforcengine zelf ook een Life Force Engine, waarbinnen de Field Experts als werkende medemensen functioneren, uitwisselen en samenwerken.

De velden zorgen samen voor alle hulpbronnen voor de transformatie, zodat de organisatie de beweging naar het perspectief van intrinsieke duurzaamheid kan maken. Het liforcengine Field System wordt daartoe voor iedere organisatie op maat ingericht.

Dit systeem van hulpbronnen, samen met de verderop beschreven subtiële implementatie-systematiek, zorgt ervoor dat de dagelijkse operatie binnen de doelorganisatie niet wordt belemmerd. liforcengine ontketent wat dat betreft geen revolutie, maar een evolutie.

## De velden van liforcengine

liforcengine bestaat uit 7+1 velden: **YouPureUp**, **Dress4Bliss**, **IntentionCascade**, **DeJuridification**, **ForceHerding**, **SculpTale** en **GoDoGoo**. Samen bevatten deze velden alle krachten en hulpbronnen die nodig zijn om de organisatie te doen transformeren tot een Life Force Engine. Het achtste veld heet **DarkMatterDept.** Het ondersteunt de integriteit van de andere zeven.



YouPureUp



Dress4Bliss



Intention Cascade



DeJuridification



Force Herding



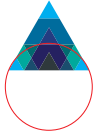
SculpTale



GoDoGoo

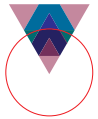


DarkMatter Dept.



### **YouPureUp (YPU) - Travel Light**

Helpt de werkende medemens **ontproppen** en **oppuren**, voor levenskracht en bloeilust.



### **Dress4Bliss (D4B) - inYin, Yangout**

Laat met **BlissDressing** de werkende medemens zijn beste binnenste zelf uitstralen, zorgt met **MeadowDressing** voor een werkomgeving waarin levenskracht en bloeilust gedijen.



### **Intention Cascade (IC) - Let Life Force Flow**

Zorgt er met **intenties** voor dat resultaten zich **manifesteren** op een (boven)-natuurlijke wijze.



### **DeJuridification (DJ) - Fair over Righteous**

Schept en borgt met **DJ-Legal, Mediation** en **Mobility Coaching** óók bij spanning en conflict een **eerlijke omgeving** voor de werkende medemens.



### **ForceHerding (FH) - Love Go Ballistic**

Ondersteunt het **MeanderManagement** met **Neuro Compatible Leadership, Spot-On & Co-Forming, Life Force Finance & Life Force Monitor**, voor levenskrachtige **resultaten**.



### **SculpTale (ST) - Tell It Like It Be**

Helpt de CPM en de ForceHerders **Retorisch te leven**, vervangt met de **Sphere of Tales** de oude drang-dwangstructuur, verslaat met **SagaBranding** de ziel en de reis van de Life Force Engine.



### **GoDoGoo (GDG) - Give & Prosper**

Levert het fundament van **intern en extern goed doen** door de Life Force Engine en stimuleert het bereiken van **Dubbel Netto Positief**.



### **DarkMatterDept. (DMD) – Probe & Conquer**

Borgt de **integriteit** van de andere velden en de Life Force Engine vanuit de **liforcengine-Fundamentals**.

*More on the Fields in Appendix 1*



## HOE 2: De implementatie

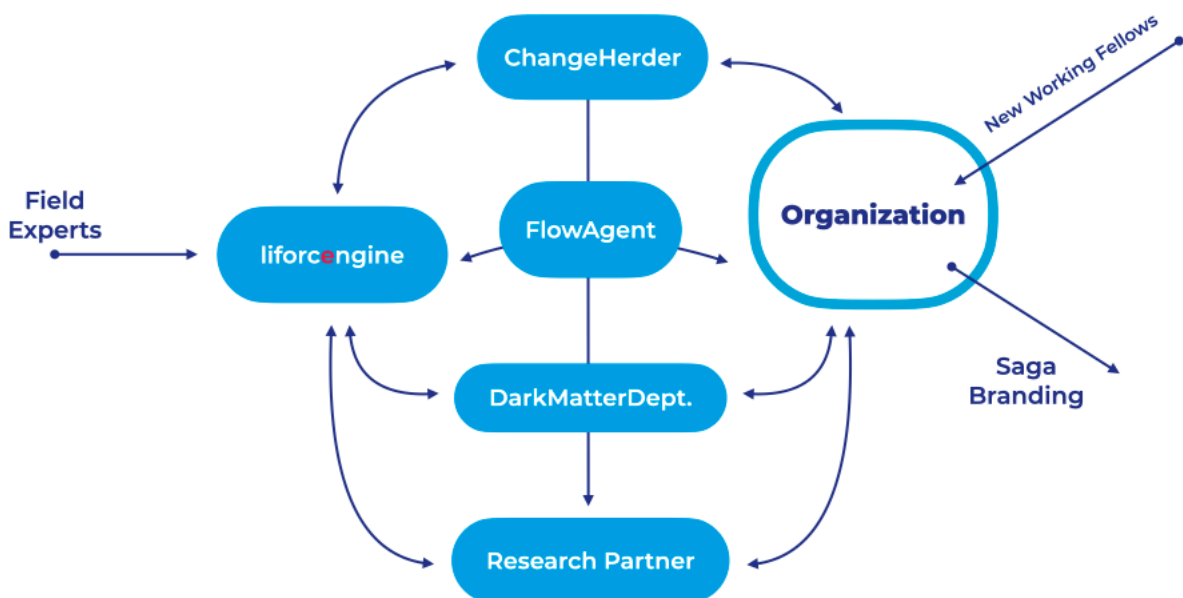
En dan nu het volgende 'hoe': hoe implementeer je liforcengine in een organisatie? Laat ons allereerst stellen dat liforcengine een experiment is, waarvan je in dit document de grondslagen en hoofdlijnen kunt lezen.

Want liforcengine draait om levenskracht, om meanderen door het volgen van waar de energie zit en gaat een relatie aan met de organisatie. Dat is per definitie altijd experimenteel, te beginnen met het Proof of Concept project.

In dit project zijn er vijf fases van invoering. Tussen elke fase zit een wederzijds 'go-no go' moment, waarbij het uitgangspunt is dat óók bij een 'no go' er alsnog ruim voldoende rendement is om deelname de moeite waard te hebben gemaakt.

Hieronder staat de Proof of Concept-constellatie. Vast onderdeel daarvan is de derde partij, de Research Partner. Deze zorgt voor een feedbackloop vanuit de lessons learned en voor een constante kennisvermeerdering die deze en eventuele volgende implementaties ten goede komt.

In de constellatie worden ook de ChangeHerder en de FlowAgent geïntroduceerd. De ChangeHerder is een doorwinterde veranderkundige die de transformatie begeleidt, daarin nauw contact houdt met de beide CPM's en de FlowAgent aanstuurt. De FlowAgent zorgt als Scrumban-master voor alle processen, inclusief de informatiestroom naar en van de Research Partner. Zowel de ChangeHerder als de FlowAgent zijn verbonden aan het DarkMatterDept.

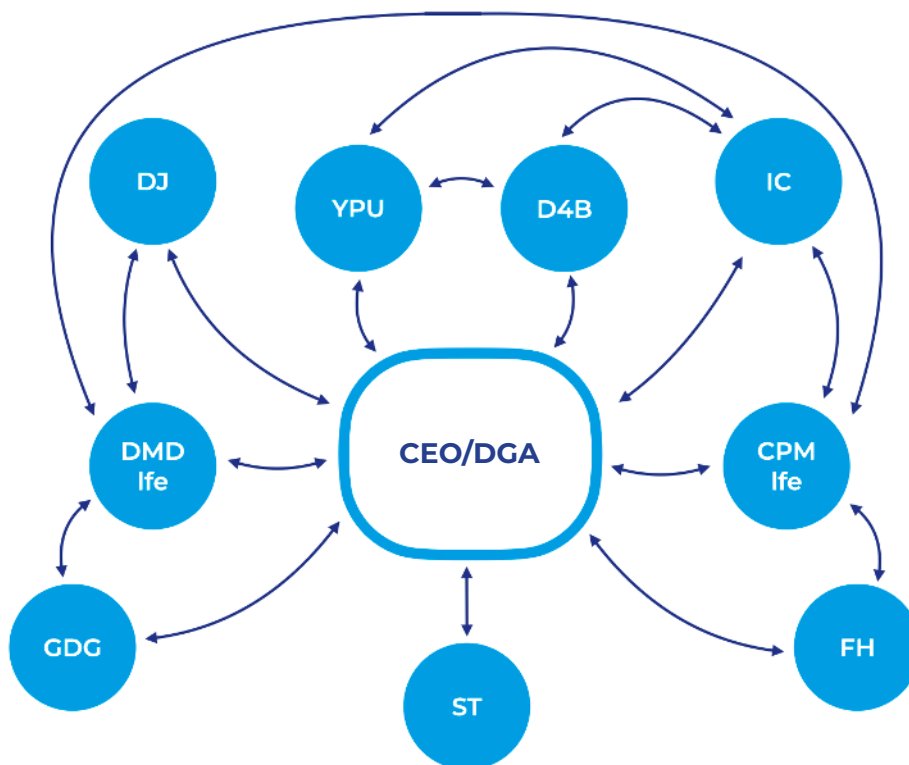


Proof of Concept constellatie

## Implementatie Fase 1: transformatie CEO/DGA naar CPM

In eerste instantie werkt liforcengine samen met één mens in de organisatie: de CEO/DGA, oftewel (in termen van lijn-macht) de bovenste. Deze transformeert als 'mens' tot voorlever en als 'werkende' tot CPM. Hij gaat daarin een samenwerking aan met de CPM vanuit liforcengine en leert alles over onze benadering en aanpak. Hij maakt kennis met alle velden en deze velden dragen bij aan zijn transformatie. Zodra de CPM niet alleen snapt, maar ook tot in zijn vezels invoelt én heeft leren leven waar liforcengine om draait, kan hij samen met de CPM vanuit liforcengine, gaan werken aan de ontwikkelstrategie die voor deze combinatie van liforcengine en organisatie de beste is.

*(Rendement bij een 'no go' naar fase 2: een diepgaande transformatie van drang-dwang naar zachte macht, die je mee kunt dragen in je huidige en toekomstige werk.)*



Transformatie CEO/DGA naar CPM



## Implementatie Fase 2: de First Fellowship in de organisatie

Systemisch bestaat liforcengine uit de zeven velden, het DarkMatterDept. en de CPM. De zeven voor dit project aangewezen Veldvertegenwoordigers, de DMD-official en de CPM vormen samen de liforcengine Change Fellowship van negen leden. De CPM van de organisatie stelt eveneens een Fellowship van negen leden samen: de First Fellowship. Er ontstaat zo een projectgroep van 18 mensen. Tot slot zijn er de ChangeHerder en de FlowAgent. De ChangeHerder begeleidt de transformatie en de FlowAgent zorgt er als Scrumban-master voor dat de projectgroep optimaal functioneert en beheert de informatiestroom naar en van de Research Partner. Deze projectgroep begeleidt het proces gedurende de hele transformatie.

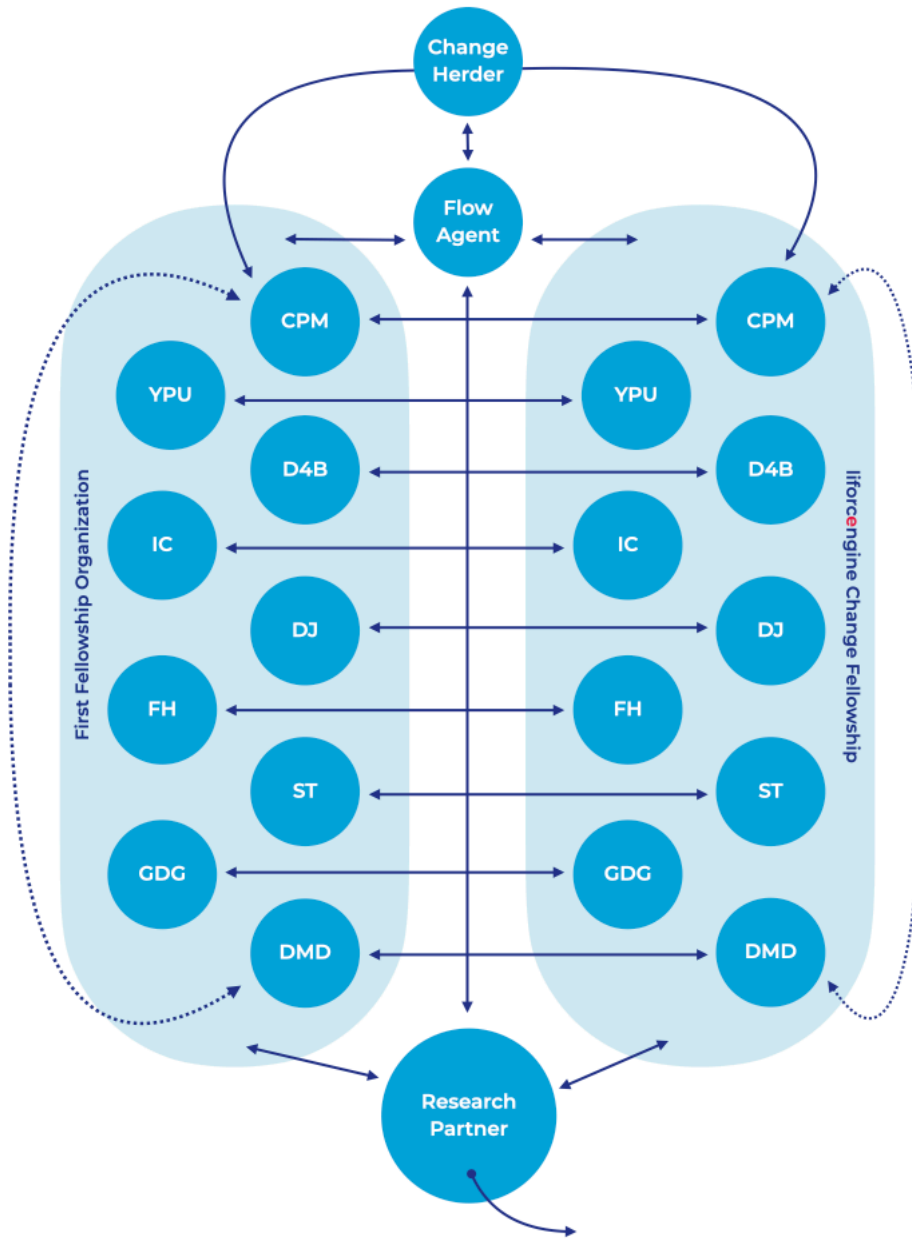
*De First Fellowship in de organisatie ontwikkelt zich op drie manieren:*

- Elke Veldvertegenwoordiger wordt door zijn evenknie vanuit liforcengine zodanig ingewerkt, dat hij over zijn veld diepgaande kennis heeft en er een optimale relatie met de Veldvertegenwoordiger van liforcengine is ontstaan.
- Als First Fellowship transformeren de deelnemers met behulp van liforcengine naar werkende medemensen die vanuit intentie en bloeilust werken.
- De First Fellowship transformeert zélf naar een kleine Life Force Engine. Dat is niet alleen een kwestie van 'leren' en 'doen', maar ook van 'systemische osmose'. Door hun intensieve contact met de werkende medemensen vanuit liforcengine raakt de First Fellowship 'doordesemd' met waar liforcengine ten diepste woordeloos voor staat.

*Terwijl de First Fellowship zich vormt en zich ontwikkelt tot een Life Force Engine, beginnen de eerste randvoorwaarden voor een organisatiebrede transformatie vorm te krijgen:*

- MeadowDressing transformeert de interne fysieke organisatie-omgeving, waardoor de arena wordt verzacht en de omstandigheden voor levenskracht verbeteren.
- Life Force Finance werkt samen met de afdeling Finance aan de randvoorwaarden om via soft controls de bedding te vormen voor het meanderen van de Pioneer Teams in de volgende fase.
- Life Force Monitor en SculpTale steken op het gebied van emoties, verhalen, waarden en levenskracht de peilstok in de organisatie.

*(Rendement bij een 'no go' naar fase 3: een interne top-tribe van werkende medemensen die jullie zeer krachtig maakt; een verdiept inzicht in waar de organisatie in zijn geheel 'staat'.)*



### First Fellowship





## Implementatie Fase 3: Pioneer Teams

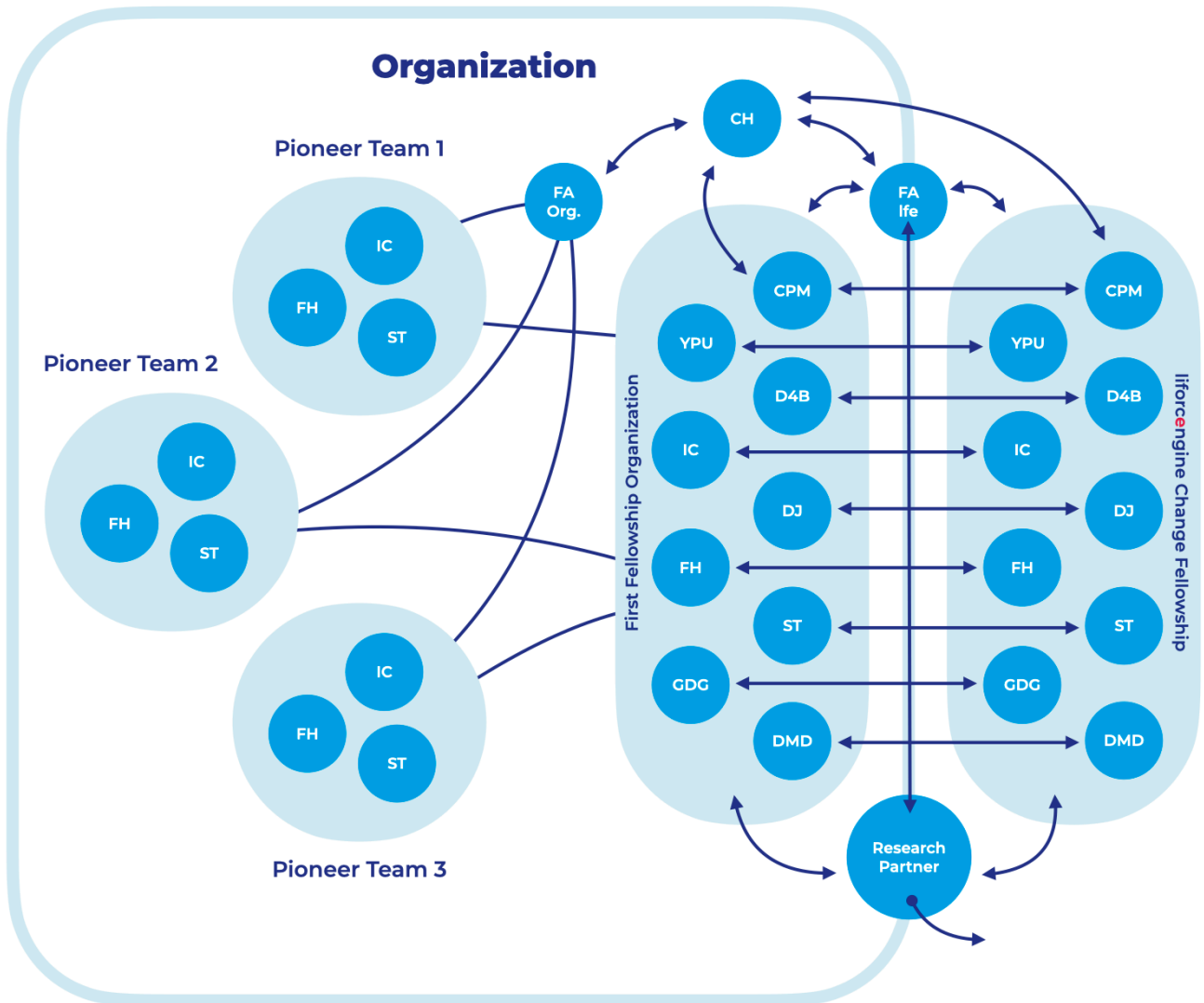
Inspiratie, uitnodiging, aanmoediging – dat zijn de grondslagen waarop liforcengine in deze fase doorgaat met de ‘doordeseming’ van de hele organisatie. De ChangeHerder en de FlowAgent regelen de begeleiding van de eerste Pioneer Teams van medewerkers die de transformatieve kracht van liforcengine willen ervaren en het werken vanuit levenskracht, bloeilust en intentie een kans willen geven. Deze pioniers worden daartoe intensief ondersteund door de projectgroep. Omdat in deze fase de learning cycle met de Research Partner volop draait, worden de lessons learned in hoog tempo toegepast voor een steeds betere aanpak en begeleiding.

Het gevolg is dat zowel het ‘leren doen’ als de ‘systemische osmose’ zich steeds verder uitbreiden in de organisatie en meer mensen zich er bij aansluiten – of juist van afkeren. In deze fase zal namelijk ook de eerste frictie opkomen tussen ‘nieuw’ en ‘oud’. Het optuigen van DeJuridification is nu van eminent belang om te voorkomen dat deze frictie uitloopt op vecht-incidenten die haaks staan op alles waar liforcengine over gaat.

Hetzelfde geldt aan de voedende kant voor Life Force Finance: zonder resources en soft controls die de nieuwe manier van werken ondersteunen, heeft liforcengine geen kans van slagen en loopt het project aan de grond.

Ook de andere velden komen vol op stoom, zodat de Pioneer Teams het nieuwe paradigma voluit kunnen leven en daarmee uitdragen. Alleen GoDoGoo slaapt nog in deze fase.

*(Rendement bij een ‘no go’ naar fase 4: goed doorleefde best practices én lessons learned met betrekking tot nieuw (samen)werken.)*



## Pioneer Teams



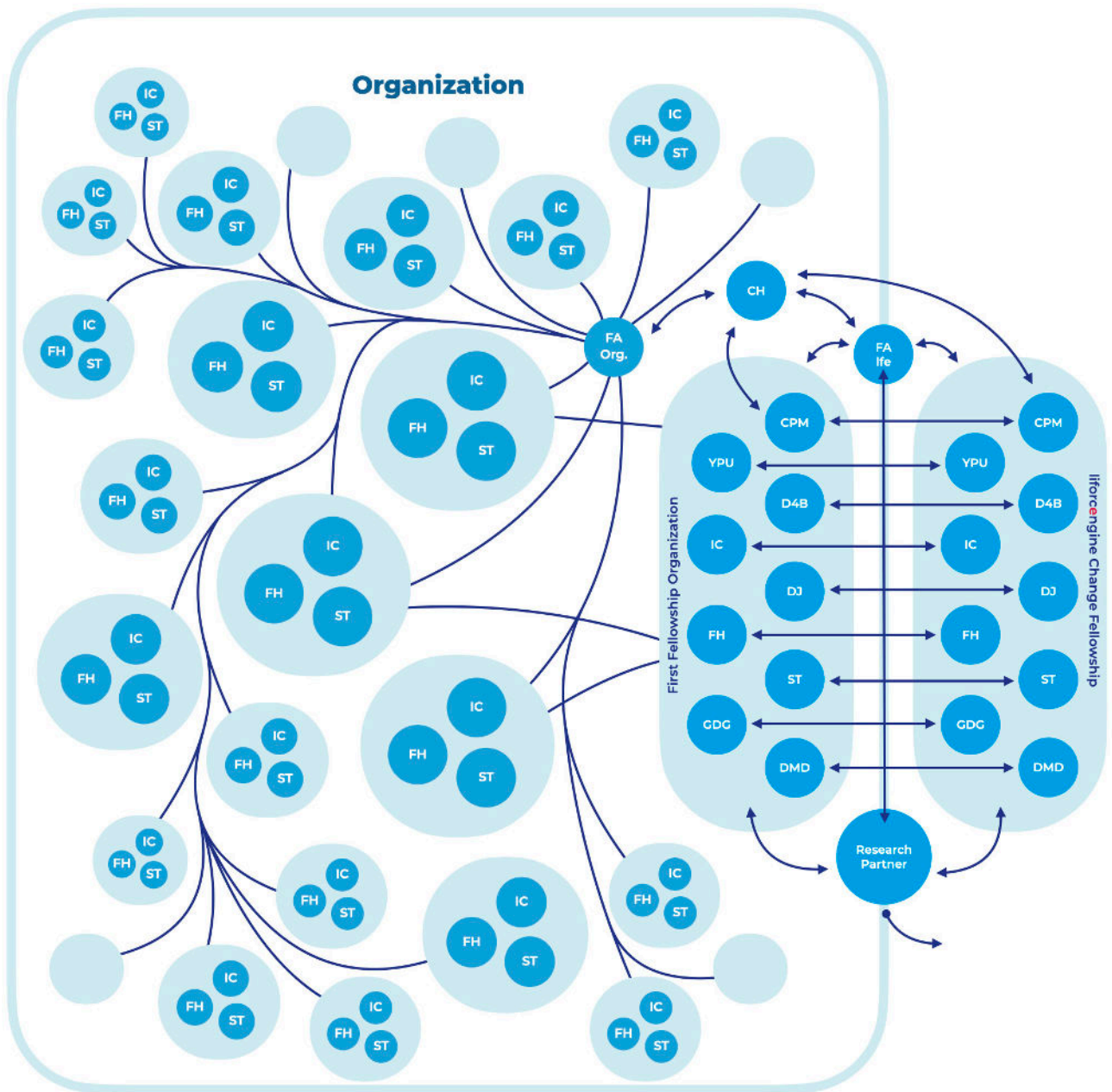
## Implementatie Fase 4: Critical Mass

De Pioneer Teams groeien gestaag in omvang en aantal. Op een bepaald moment is de kritieke massa bereikt: er zijn meer werkende medemensen dan medewerkers. Wij kunnen op dit moment nog niet overzien wat er dan gebeurt of moet gebeuren. Het kan zijn dat niet iedereen toe hoeft te treden tot de Life Force Engine om de transformatie tot een succes te maken. Het kan ook zijn dat dat wél nodig is en dat de 'overblijvers' dus voor een keuze worden gesteld.

*Wat in ieder geval in deze fase zal gebeuren, is het volgende.:*

- GoDoGoo wordt wakker als fundament van de Life Force Engine. 'Goed doen' is de drijvende kracht waar liforcengine voor staat, want Dubbel Netto Positief gaat over niets anders. Tijd om hier heel bewust op in te zetten en te zien waar de reis op dat aspect heen mag gaan.
- SculpTale is tot nu toe vooral intern georiënteerd geweest, door Rhetorical Living en de Sphere of Tales de plaats in te laten nemen van de drang-dwang escalatieladder. Nu is het tijd om ook extern te gaan communiceren met SagaBranding. Wij verwachten dat de organisatie daarmee een medewerkersmagneet wordt, wat de transformatie naar nog méér Life Force Engine zal bespoedigen.
- Tot slot is nu ten volle zichtbaar wat een Life Force Engine is en vermag. Dat zal in deze fase van de ontwikkeling van liforcengine zijn weerslag krijgen in het onderzoek met dito publicatie(s) van de Research Partner. En ook SagaBranding zal zich hier niet onbetuigd laten.

*(Rendement bij een 'no go' naar fase 5:  
thought leader en pionier status;  
alle onderdelen die je wél wilt houden  
terwijl je nét geen Life Force Engine wordt.)*

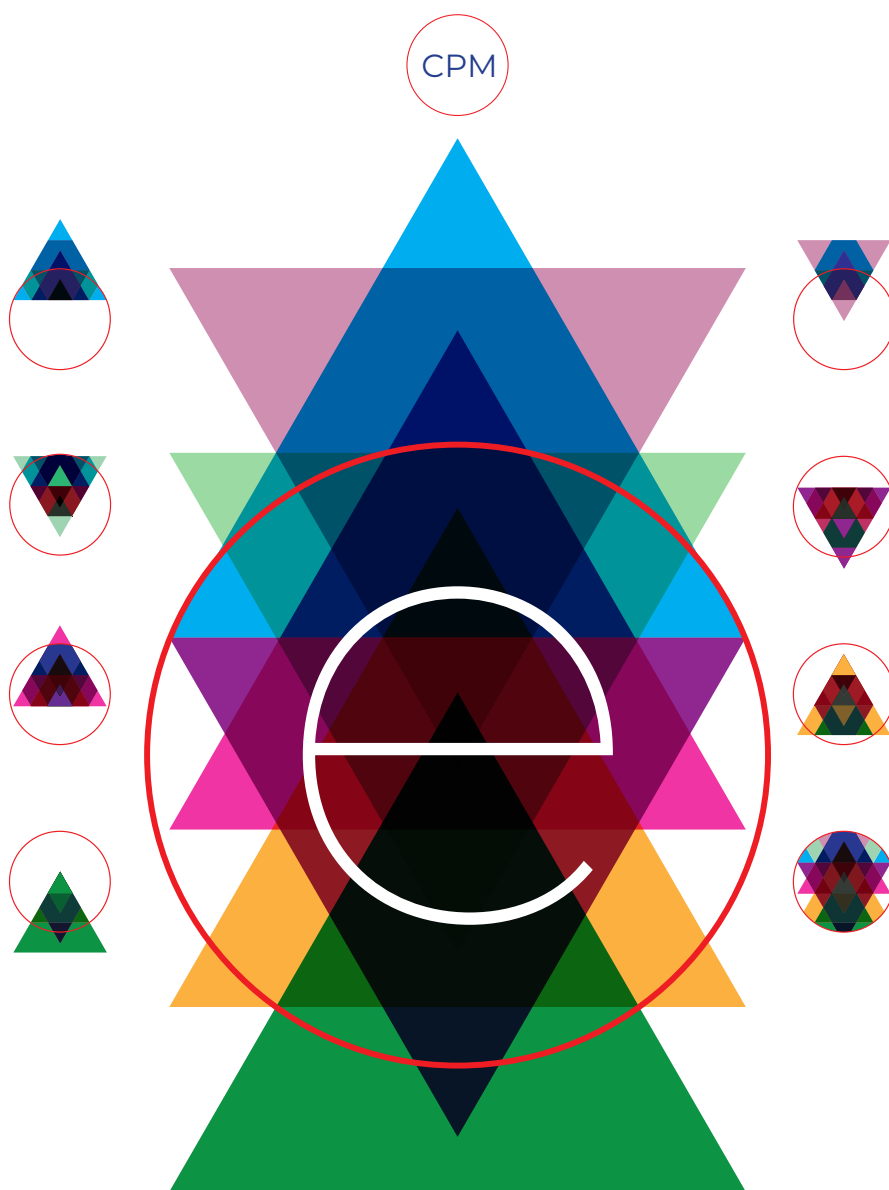


## Critical Mass

## Implementatie Fase 5: Stabilisatie en ontkoppeling

In deze fase is de organisatie daadwerkelijk een Life Force Engine geworden. De implementatie is succesvol geweest en nu is het zaak om de kennis en kunde om een Life Force Engine te *blijven* en als zodanig te groeien en bloeien, intern te beleggen.

Geleidelijk neemt liforcengine steeds meer afstand. Wat overblijft is de collegiale verhouding tussen twee Life Force Engines, die van elkaar leren en door elkaar worden geïnspireerd. Naar behoefte kan liforcengine diensten blijven verlenen.



De Life Force Engine



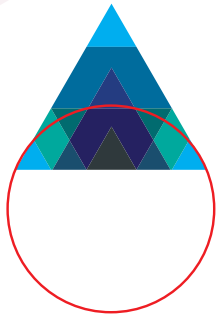
liforcengine zorgt voor  
intrinsiek duurzame organisaties  
die vanuit levenskracht en bloeilust werken.  
Als Life Force Engines zijn zij  
Netto Positief voor zowel de externe  
als hun eigen interne wereld.



# BIJLAGE 1

## DE VELDEN BELICHT





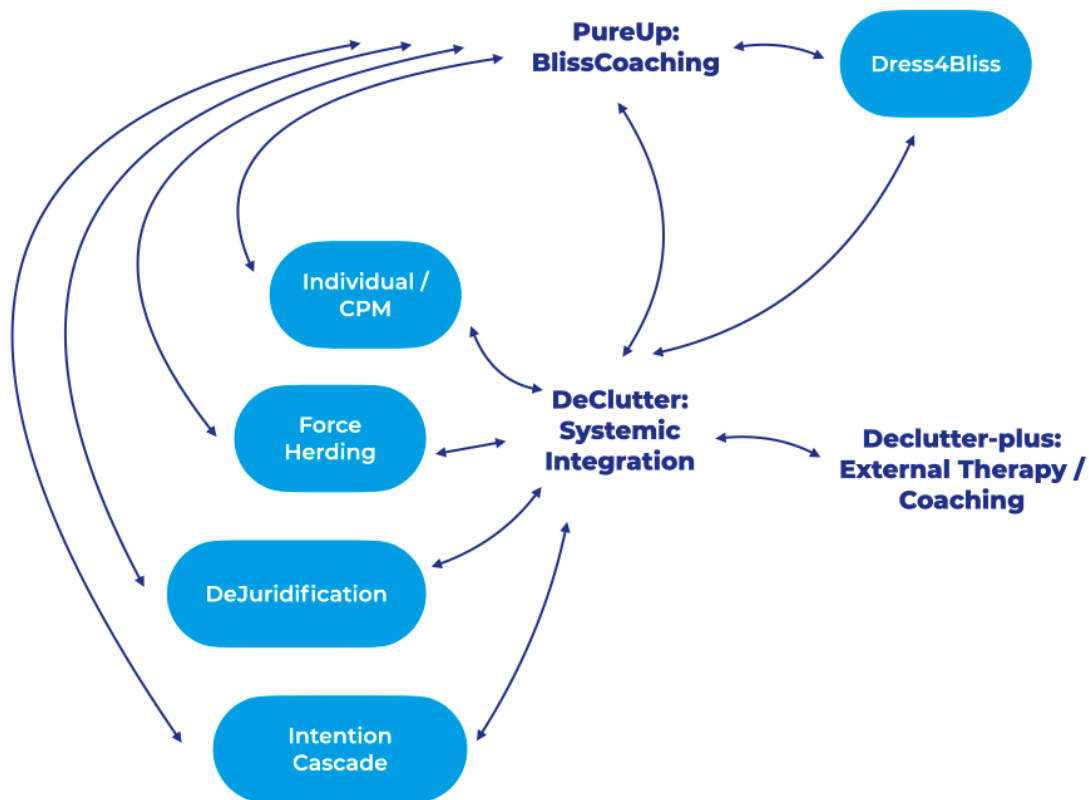
## YouPureUp®

Travel Light

Als voorlever en CPM is het nodig dat je 'ontpropt' en 'oppuurt'. Niet alleen om op een andere manier leiding te kunnen geven, maar ook om de toenemende energie die loskomt bij het werken in een Life Force Engine beter te kunnen hanteren.

Dit is het werk van **YouPureUp (YPU)**.

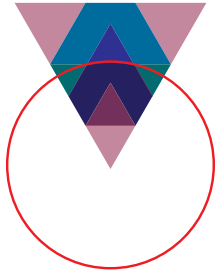
En dat geldt niet alleen voor de CPM: YouPureUp werkt als een constante achtervang voor álle werkende medemensen om op terug te vallen voor heling en groei. **Systemic Integration** neemt het voortouw bij het ontproppen, **BlissCoaching** bij het oppuren. Zo zorgt YouPureUp ervoor dat je je als werkende medemens steeds verder ontdoet van ballast, vandaar de ondertitel **Travel Light**.



### De flow in woorden:

YouPureUp is er voor de individuele werkende medemens en houdt zich bezig met 'ontproppen' en 'oppuren'. Voor het ontproppen is er Systemic Integration en zo nodig externe therapie en coaching. Is er voldoende ontpropt of worden er geen proppen ervaren, dan kan de werkende medemens doorstromen naar of kiezen voor het oppuren met behulp van BlissCoaching. Systemic Integration en BlissCoaching werken nauw samen met Dress4Bliss. Je kunt je op eigen initiatief aanmelden bij YouPureUp, of worden doorverwezen als je proppen ervaart. Bij ForceHerding kan dat zijn door problemen bij het uitvoeren van je werk, bij DeJuridification als onderdeel van een conflict en bij de IntentionCascade als jouw intenties niet lekker lopen of de resultaten ervan achterblijven.



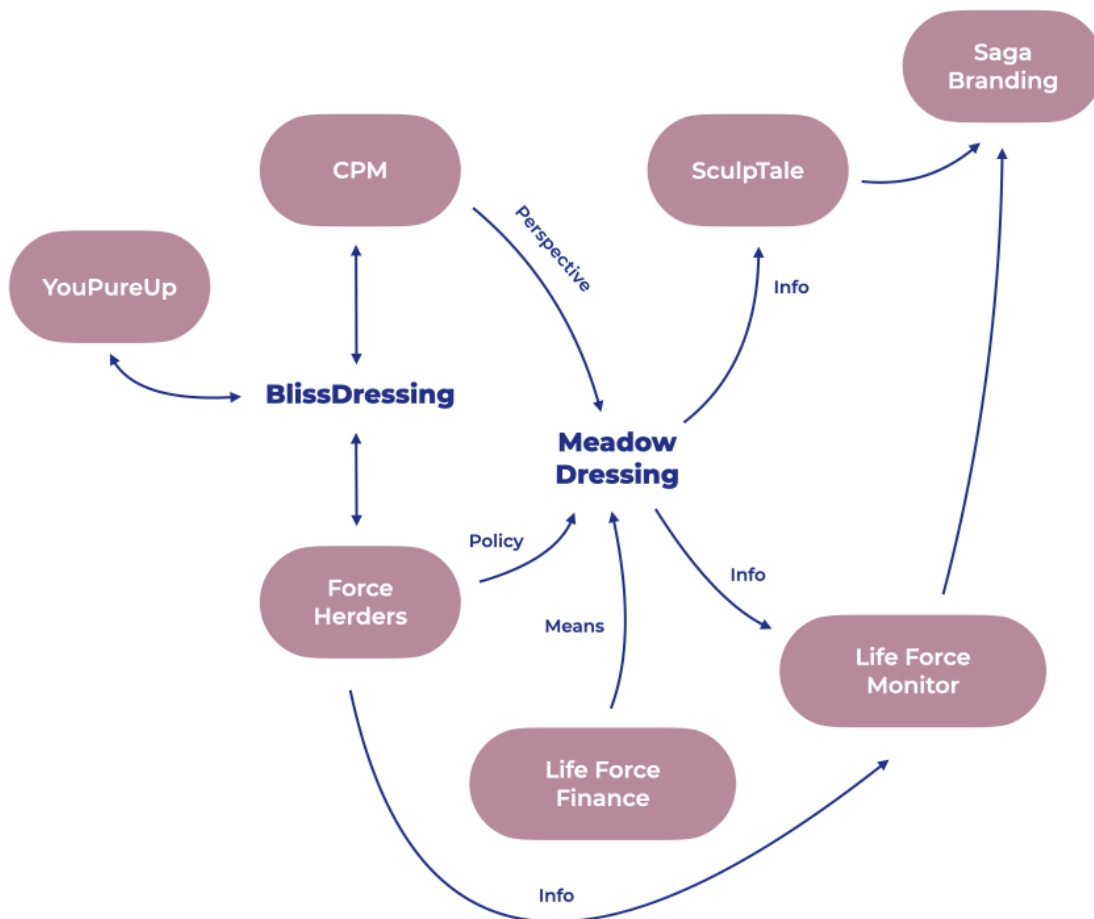


## Dress4Bliss®

inYin – Yangout

Waar YouPureUp je helpt om van binnen te bloeien, helpt **Dress4Bliss (D4B)** je om dat naar buiten toe te doen. Bij **BlissDressing** zijn je kleden - lichaam, kleding en uitstraling - de manifestatie van jouw intentie tot geluk. Zo stellen ze je in staat om optimaal vanuit jouw levenskracht te functioneren. Op organisatieniveau zorgt

**MeadowDressing** voor een werkomgeving die het werken vanuit levenskracht optimaal de ruimte geeft en ondersteunt: van arena naar meadow. De ondertitel **inYin–Yangout** verwijst naar de congruentie die je bereikt door eerst naar binnen te gaan (inYin), waarna je integer jezelf kunt uiten (Yangout). Het is ook een verwijzing naar Feng Shui, de Chinese methode van evenwicht in energie die ten grondslag ligt aan met name MeadowDressing.



### De flow in woorden:

*BlissDressing is er met name voor de CPM en de ForceHerders, oftewel zij die de drang-dwang afleggen en overgaan op zachte macht. Om 'zo binnen, zo buiten' congruent te zijn, werkt BlissDressing nauw samen met YouPureUp. Voor de werkomgeving in de Life Force Engine is er MeadowDressing. De CPM begeleidt het perspectief voor de aankleding van de werkomgeving, terwijl de aansturing door de ForceHerders wordt verzorgd. Life Force Finance levert de middelen en Life Force Monitor houdt de vinger aan de pols over de effecten die met MeadowDressing worden bereikt en geeft deze aan ForceHerding en SculpTale door.*

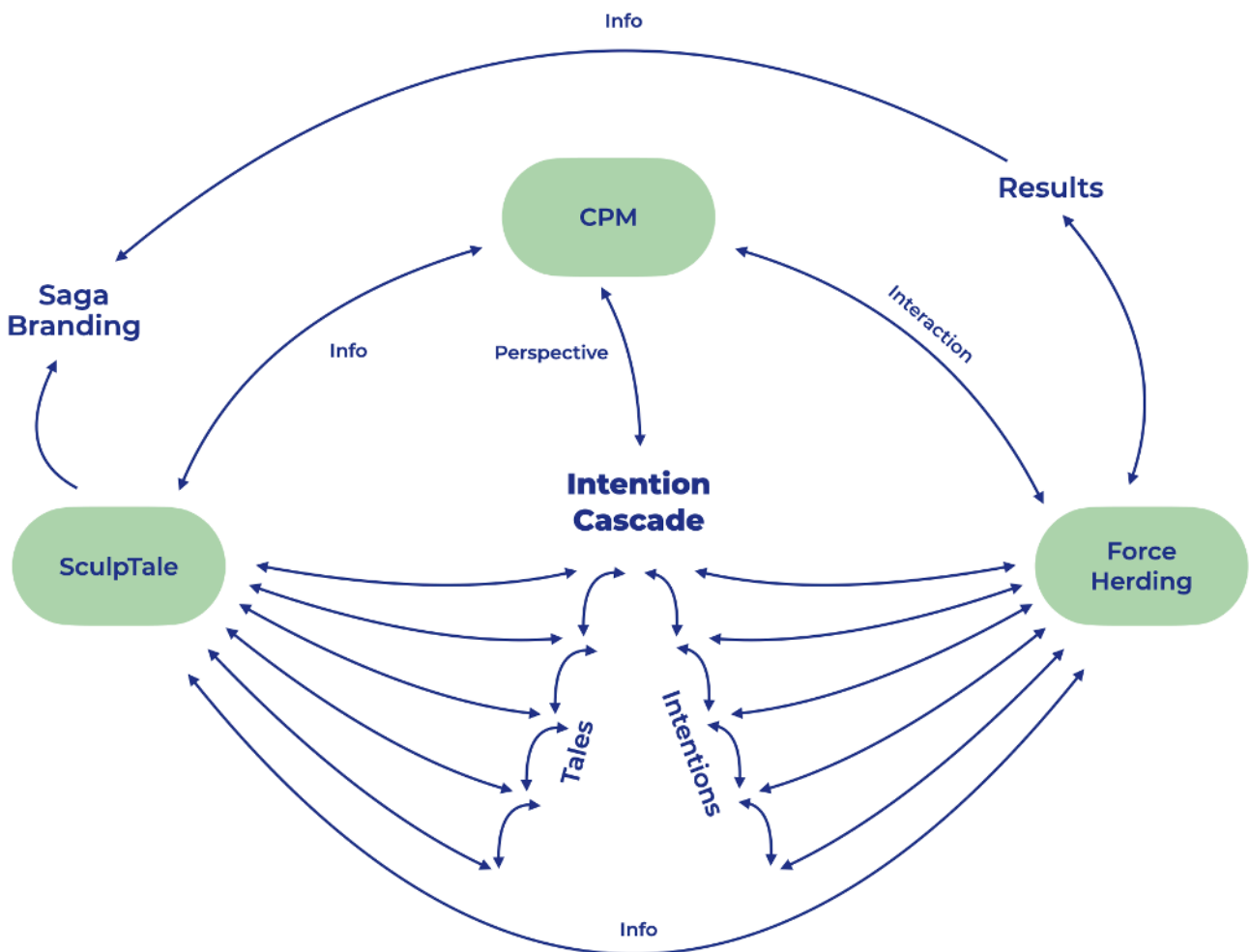


# IntentionCascade®

Let Life Force Flow

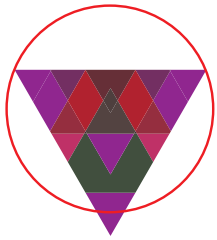
De CPM geeft vanuit intentie leiding in de richting van het door hem geschetste perspectief. Daarbij moet 'intentie' worden begrepen als 'succes uitnodigend' vanuit het gevoel 'het is er al'. Vervolgens wordt de brug naar de anderen in de Life Force Engine geslagen, want dit veld

heet niet voor niets **IntentionCascade (IC)**. Van bovenaf (intentie van de CPM) stroomt het werken vanuit intentie naar alle lagen van de Life Force Engine. Zo wordt constant door iedereen in de Life Force Engine gevoeld én gevolgd waar de meeste energie is. Al meanderend nemen de energie en effectiviteit sterk toe: **Let Life Force Flow**.



## De flow in woorden:

De IntentionCascade zorgt voor het 'zwaartekrachtveld' van intenties dat de Life Force Engine voortstuwt, te beginnen bij het door de CPM begeleide perspectief. Hierbij werkt de IntentionCascade nauw samen met ForceHerding en Sculptale. Van echelon naar echelon 'cascaderen' de intenties naar beneden en worden ze binnen ForceHerding vertaald naar beweging en resultaten. Tegelijkertijd stromen de verhalen over hoe deze intenties worden gezet, zich vervolgens manifesteren en welke resultaten hieruit voortvloeien, naar Sculptale. Sculptale stuurt deze verhalen met duiding omhoog binnen de IntentionCascade en horizontaal naar andere afdelingen en teams.

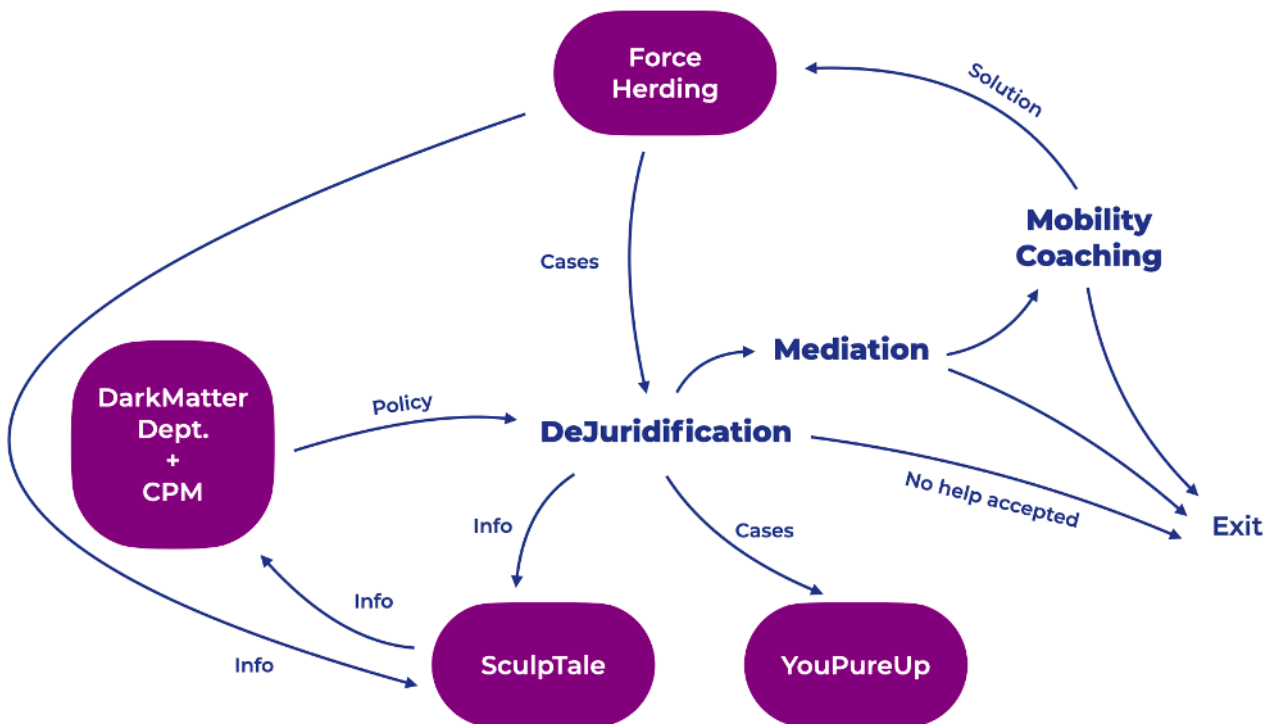


# DeJuridification®

Fair Over Righteous

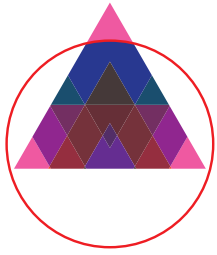
De omslag van angstdrang naar levenskracht en van afdwingen naar uitnodigen is alleen mogelijk als het veilig is in de organisatie, oftewel als de arena een weide is geworden. Daarvoor is het nodig dat de organisatie en intermenselijke omgang ‘gedejuridiseerd’ worden. Dat is de taak van **DeJuridification (DJ)**.

Treedt er bijvoorbeeld een arbeidsconflict op, dan is alles binnen DeJuridification erop gericht om de emotie weer uit het conflict te halen en de werkende medemensen die erbij betrokken zijn, met groot respect te behandelen. Hiermee en met **Mediation** en **MobilityCoaching** wordt iedere werkende medemens die zich bekneld voelt, geholpen om het pad te vinden en te bewandelen dat hem (weer) laat bloeien. Dat is waar de ondertitel **Fair Over Righteous** op doelt: eerlijkheid volgens het hart, boven rechtschapenheid volgens de regeltjes.



### De flow in woorden:

DeJuridification wordt qua beleid gevoed door de combinatie CPM / DarkMatterDept. De cases komen binnen via ForceHerding en YouPureUp. Vervolgens biedt DeJuridification veiligheid, Mediation en Mobility Coaching aan. Dat kan ertoe leiden dat de werkende medemens terugvloeit naar zijn huidige of andere functie intern, of dat deze uitstroomt uit de Life Force Engine. Het kan ook gebeuren dat de werkende medemens niets wil/kan aannemen en direct uitstroomt. SculpTale houdt steeds de vinger aan de pols en deelt de verhalen met de Life Force Engine over wat er gebeurt binnen DeJuridification - van context voorzien door ForceHerding.



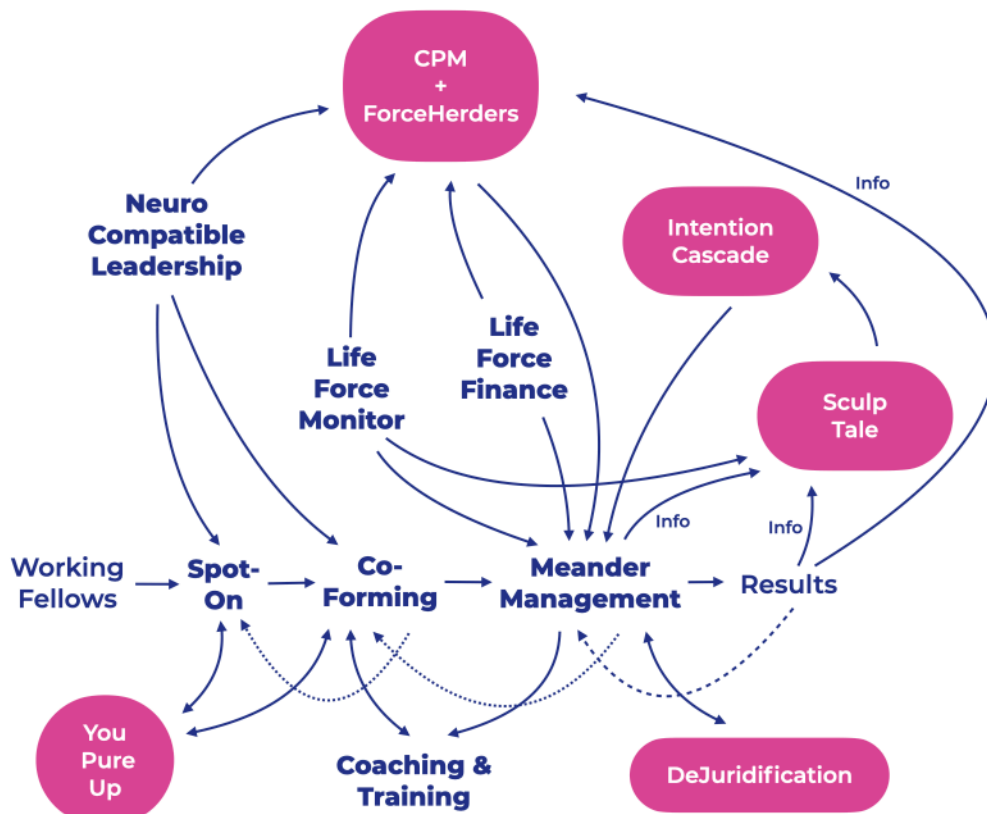
# ForceHerding®

Love Go Ballistic

In een Life Force Engine is de oude arena van angstdrang en ambitie getransformeerd naar een meadow (weide) waar levenskracht floreert. **ForceHerding (FH)** voedt, koestert én kanaliseert deze steeds toenemende levenskracht, zodat

de liefde in alle veiligheid razend mag worden: **Love Go Ballistic**.

**Neuro Compatible Leadership** zorgt voor de basisveiligheid. **Spot-On** en **Co-Forming** zorgen voor groei als teamlid en in de samenwerking. Levenskracht meandert naar waar de meeste energie is en dus de beste resultaten worden geboekt. De ForceHerders hoeden deze kracht. Bottom up en ondersteunend is hun **MeanderManagement**, met een constante verbinding tussen bovenstroom en onderstroom. **Life Force Finance** zorgt voor de voeding én bedding voor dit meanderen. De temperatuur van de gevoelens en waarden van mensen en teams wordt ondertussen continu gemeten door **Life Force Monitor**.



### De flow in woorden:

ForceHerding is de machinekamer van de Life Force Engine. Werkende medemensen stromen in om met Spot-On naar een hoger niveau van interne keuzevrijheid te groeien. Vervolgens voeren zij met Co-Forming dit niveau door naar samenwerking. YouPureUp staat ze daarin bij en ook is er coaching en training naar behoefte. Het MeanderManagement begeleidt de teams optimaal naar het behalen van resultaten, gestuwd door de IntentionCascade. Neuro Compatible Leadership maakt de omstandigheden ten aanzien van de oerbehoeften van de werkende medemensen optimaal veilig en stimulerend. Life Force Finance zorgt bij het MeanderManagement voor de mee-meanderende hulpbronnen en randvoorwaarden. Life Force Monitor houdt de vinger aan de pols met betrekking tot bloeilust en levenskracht. SculpTale haalt op alle niveaus informatie en verhalen op en doet verslag. DeJuridification helpt het MeanderManagement bij conflicten en problemen.

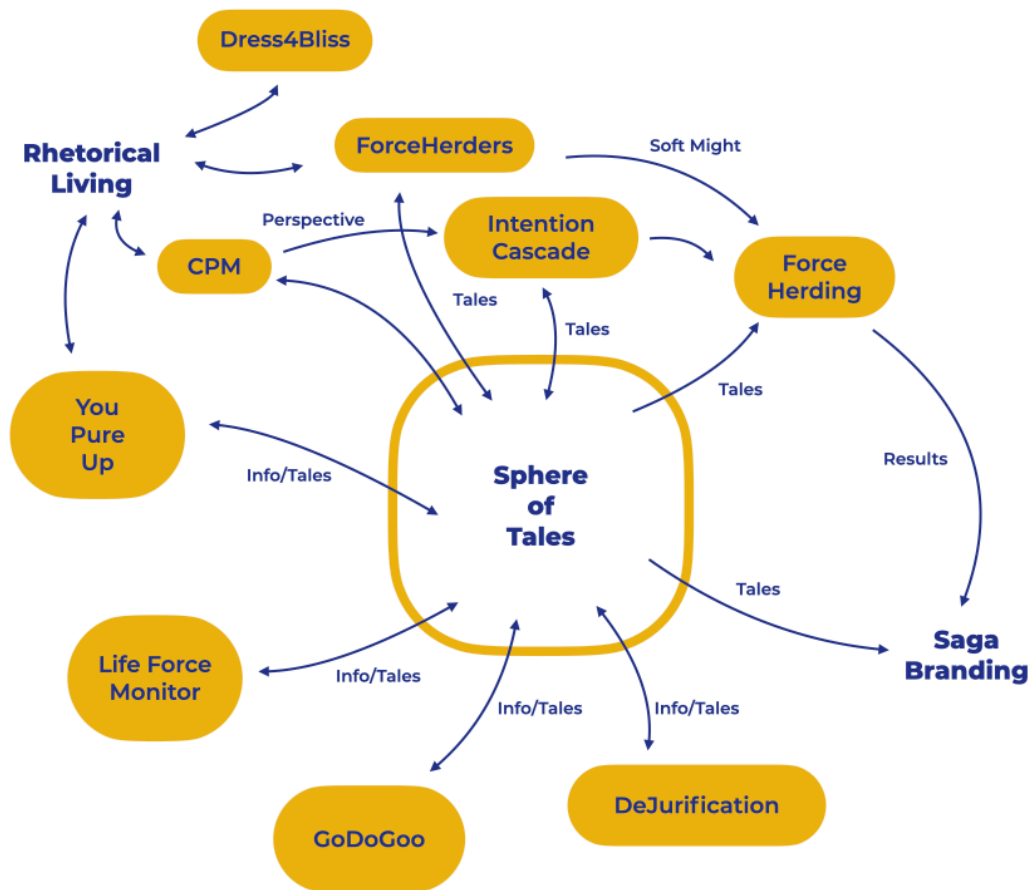


# SculpTale®

Tell It Like It Be

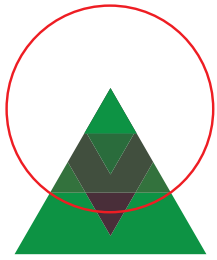
Het is nogal een sage die hier wordt neergezet. Vanaf de start en daarna continu geeft **SculpTale (ST)** hier woorden aan – van de beschrijving van het perspectief helemaal aan het begin, tot en met de resultaten die de Life Force Engine boekt. De CPM en de ForceHerders leren met **Rhetorical Living** hun macht zacht te

hanteren. Alle werkende medemensen vertellen elkaar al meanderend via de **Sphere of Tales** constant waar zij zijn en waar zij heengaan. **SagaBranding** zorgt ervoor dat het verhaal van de Life Force Engine zo wordt verteld, dat de eigen identiteit intern en extern optimaal ‘in beeld’ komt. SculpTale maakt van de ‘beweging’ een reis. Een reis gaat per definitie naar de toekomst toe, vandaar de ondertitel **Tell It Like It Be**.



### De flow in woorden:

Bij SculpTale staat de Sphere of Tales centraal, het communicatieveld waar de verhalen in en uit vloeien. Om de oude drang-dwangstructuur te kunnen vervangen, wordt binnen de Sphere of Tales continu uitgewisseld met alle andere velden in de vorm van informatie en verhalen. Rhetorical Living stelt CPM en ForceHerders in staat hun oude drang-dwangwapens neer te leggen en vanuit zachte macht te inspireren, overtuigen, sturen en kaderen. Het verhaal van de reis van de Life Force Engine wordt steeds zowel intern als extern verteld door SagaBranding, dat de persoonlijkheid van de Life Force Engine en de groei die deze persoonlijkheid doormaakt, optimaal belicht en daarmee ondersteunt. Dit maakt de Life Force Engine een lichtend voorbeeld van ‘hoe het ook kan’ en een magneet voor nieuwe werkende medemensen.

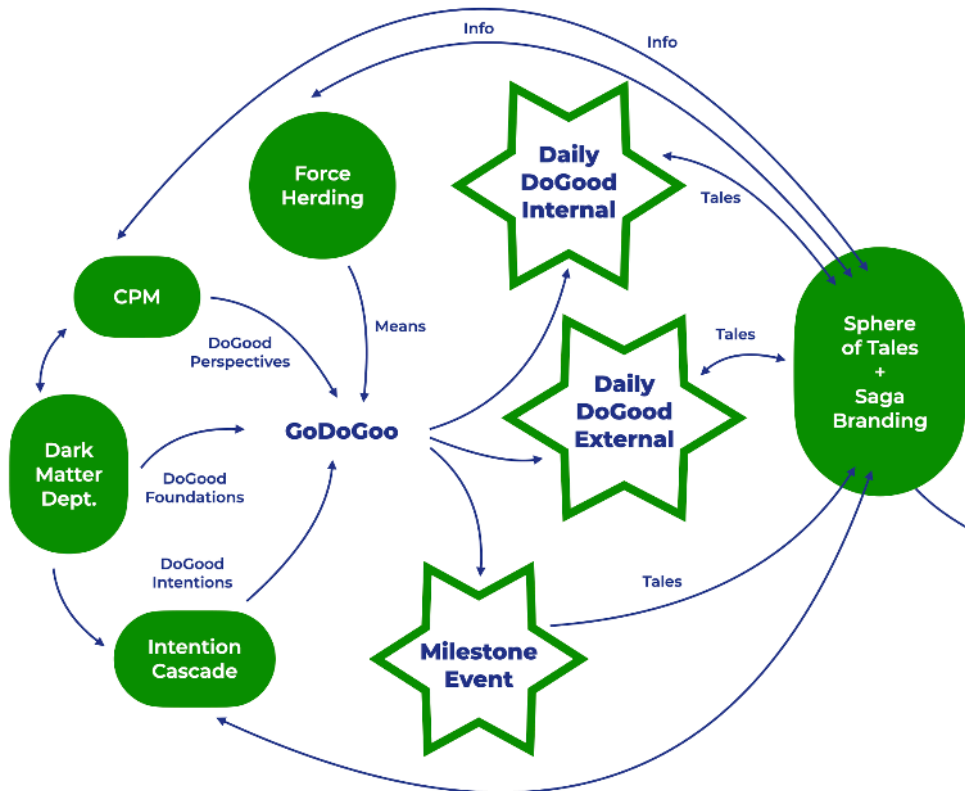


# GoDoGoo®

Give & Prosper

De basis van de intrinsieke duurzaamheid van de Life Force Engine is dat deze 'goed doet' naar zowel de binnen- als de buitenwereld, met als uiteindelijke bestemming 'Dubbel Netto Positief'. **GoDoGoo (GDG)** monitort en stimuleert dit intern en extern goed-doen voortdurend, wat leidt tot interne en externe **Daily DoGood**.

Als een soort jaarring vindt het 'goed doen' door de Life Force Engine zijn hoogtepunt in het **Milestone Event**. Dit is een feest van overvloed die gedeeld wordt met de ander, met de wereld. Hier wordt het 'goed doen' en daarmee de intrinsieke duurzaamheid van de Life Force Engine ten diepste doorvoeld door iedere werkende medemens. Daarmee is de cirkel rond: het 'deugen' van de individuele mens is het 'deugen' van de Life Force Engine. Een dubbel netto positieve Life Force Engine geeft én gedijt, vandaar de ondertitel: **Give & Prosper**.



### De flow in woorden:

GoDoGoo is het veld van 'goed doen', geuit in 'Dubbel Netto Positief' waar de Life Force Engine heen beweegt en zich steeds verder in ontwikkelt. GoDoGoo is de drijvende kracht achter 'goed doen'. De input komt van de DoGood Foundations vanuit het DarkMatterDept. en van de DoGood Perspectives die de CPM begeleidt. Een constante stroom Dogood Intentions uit de IntentionCascade stuwt het 'goed doen' voort. 'Goed doen' uit zich binnen GoDoGoo op drie manieren. Internal Daily DoGood is de verwezenlijking van Intern Netto Positief binnen de Life Force Engine. In het jaarlijkse Milestone Event bereikt het 'goed doen' door de Life Force Engine als een jaarring zijn hoogtepunt. In External Daily DoGood krijgt Extern Netto Positief zijn beslag. Dit alles wordt opgetekend en verteld door SculpTale.

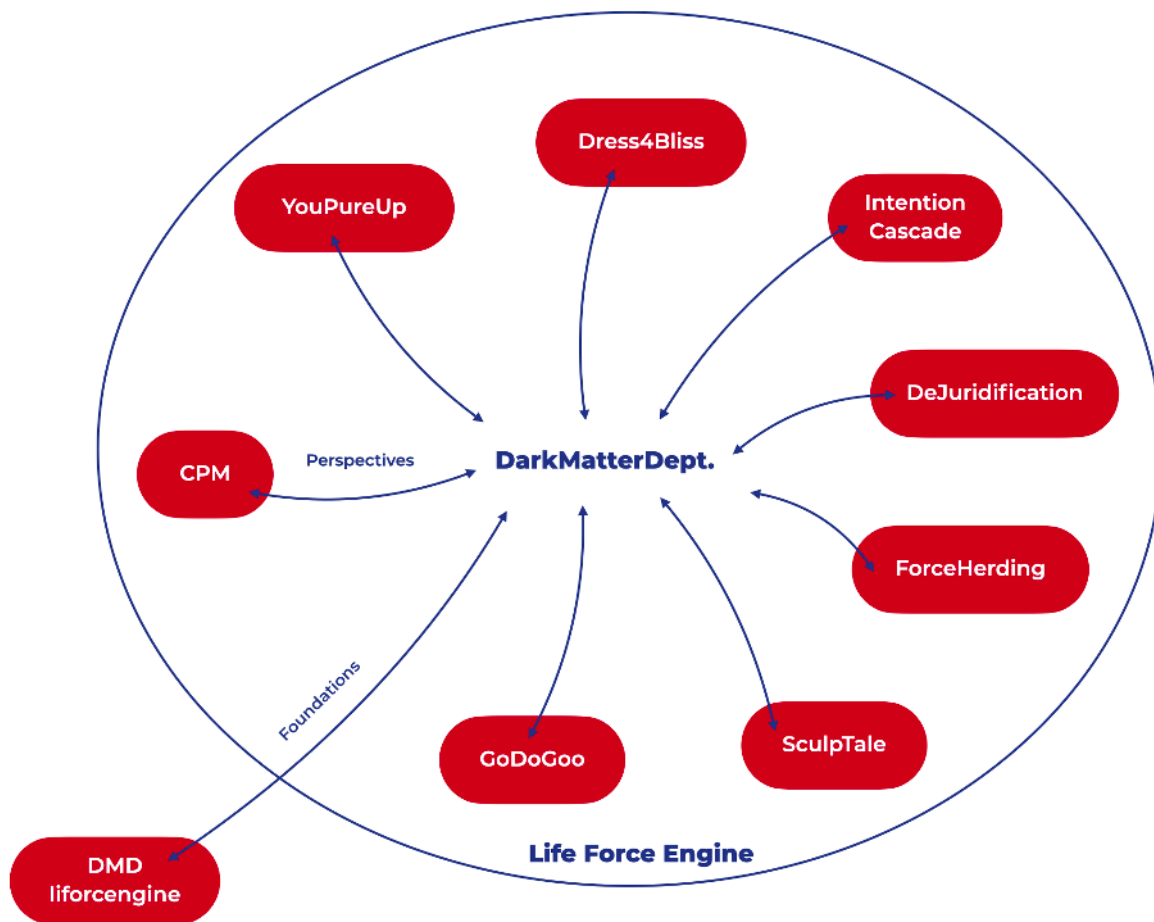


## DarkMatterDept.®

Probe & Conquer

liforceengine bevrijdt, maar is niet vrijblijvend. Corrumperende krachten liggen daarbij altijd op de loer. Het **DarkMatterDept. (DMD)** lost het probleem op dat als de velden zélf hier een tegenkracht tegen organiseren, dit heel snel de kern van de Life Force Engine kan vervuilen.

Een kracht die zich juist hier mee bezig houdt, is echter onontbeerlijk voor het zuiver houden van de Life Force Engine en daarmee voor het scheppen en behouden van een veilige en inspirerende omgeving. Dit is binnen liforceengine 'uitbesteed' aan het DMD, vergelijkbaar met de 'dark matter' in ons universum. Je ziet het niet zolang je in het licht blijft, maar het is er wel als de drager en verdediger van dat licht: **Probe & Conquer**. Daarmee garandeert het DMD de integriteit van de Life Force Engine.



### De flow in woorden:

Het DarkMatterDept. (DMD) van de Life Force Engine staat constant in contact met zowel de eigen CPM als met het DMD van liforceengine zelf. In overeenstemming met de Fundamentals van liforceengine, fungeert het DMD als drager en handhaver van de reis naar het perspectief zoals geschetst door de CPM. Het DMD begeleidt de Veldvertegenwoordigers van de zeven velden en bij implementaties ook de ChangeHerder en de FlowAgent, verzorgt de initiatie en evaluatie van Field Experts en past als enige veld indien nodig harde macht toe.



## BIJLAGE 2

### de liforcengine Fellowship

liforcengine is nu ruim twee jaar in de concept- en laboratoriumfase, met de eerste positieve praktijkresultaten. Inmiddels hebben 29 professionals zich aan liforcengine verbonden als Field Experts en algemeen ondersteuners. Zij participeerden in de reeks van lab-sessies en veldexperimenten die liforcengine tot het huidige niveau hebben gebracht.



#### CPM van liforcengine: Robbert Bloemendaal

*Robbert heeft liforcengine bedacht en de Fellowship bij elkaar gebracht. De afgelopen twee jaar is liforcengine onder zijn begeleiding verder ontwikkeld en hebben de Field Experts Robbert geholpen om steeds meer inhoud aan het 'zijn' van CPM te geven. Bij het Proof of Concept project zal Robbert als CPM fungeren binnen de Change Fellowship en daarnaast ook als Field Expert SculpTale. Bij een toekomstige uitbreiding van het aantal transformatieprojecten, zal Robbert steeds meer als uitsluitend CPM van liforcengine zélf gaan functioneren.*





## liforcengine Change Fellowship

*De Field Experts zijn ondernemers die volgens de principes van liforcengine werken, in nauwe samenwerking met de andere Field Experts binnen en tussen de velden. Samen vormen zij de liforcengine Change Fellowship in het Proof of Concept project.*

### Veld 1. YouPureUp (YPU)



**Petra Zijderveld** | [www.sheltra.nl](http://www.sheltra.nl)  
Systemic Integration



**Roderik Kelderman** | [www.hetnlpinstituut.nl](http://www.hetnlpinstituut.nl)  
Systemic Integration



**Patrick Groenewegen** | [www.ithaka-academie.nl](http://www.ithaka-academie.nl)  
Systemic Integration



**Elvira van der Drift** | [www.scandium.nl](http://www.scandium.nl)  
BlissCoaching

### Veld 2. Dress4Bliss (D4B)



**Marieke Blok** | [www.mariekeblok.nu](http://www.mariekeblok.nu)  
BlissDressing



**Annelies Bretveld** | [www.anneliesbretveld-fengshui.nl](http://www.anneliesbretveld-fengshui.nl)  
MeadowDressing



### Veld 3. IntentionCascade (IC)



**Liane Baltus** | [www.thespiritofwords.com](http://www.thespiritofwords.com)  
Intentioneering

### Veld 4. DeJuridification (DJ)



**Ed van Meer** | [www.vanmeerjza.nl](http://www.vanmeerjza.nl)  
DJ-Legal



**Helen Kho** | [www.khoworks.nl](http://www.khoworks.nl)  
Mobility Coaching

### Veld 5. ForceHerding (FH)



**Bas van Putte** | [www.idealencoaching.nl](http://www.idealencoaching.nl)  
Co-Forming, Spot-On



**Charles Enderman** | [www.spot-on.world](http://www.spot-on.world)  
Spot-On, Co-Forming



**Ian Pieters** | [www.cogento.nl](http://www.cogento.nl)  
Life Force Finance



**Ellen Stokman** | [www.marktcheck.nl](http://www.marktcheck.nl)  
Life Force Monitor



**In behandeling**  
Neuro Compatible Leadership



## Veld 6. SculpTale (ST)



**Geert-Jan Procee** | [www.geertjanprocee.nl](http://www.geertjanprocee.nl)  
Rhetorical Living



**Robbert Bloemendaal** | [www.taalbouw.nl](http://www.taalbouw.nl)  
Sphere of Tales, SagaBranding-Text



**Robin Missotten** | [www.employin.nl](http://www.employin.nl)  
SagaBranding-Image



**Ingeborg Prins** | [www.waybeyondwords.nl](http://www.waybeyondwords.nl)  
SagaBranding-Social



**Remco van der Schans** | [www.vds.graphics](http://www.vds.graphics)  
SagaBranding-Online

## Veld 7. GoDoGoo (GDG)



**Marco Valk** | [www.cosolo.nl](http://www.cosolo.nl)  
Milestone Event



**In behandeling**  
Daily DoGood



## DarkMatterDept. (DMD)



**Peter Paauwe** | [www.peterpaauwe.nl](http://www.peterpaauwe.nl)  
DMD Executive, FlowAgent



**Hans Tobé** | [www.cmenp.nl/partner/hans-tobe](http://www.cmenp.nl/partner/hans-tobe)  
DMD Official



**In behandeling**  
ChangeHerder

## liforcengine algemeen ondersteuners

*liforcengine wordt ondersteund door diverse experts die zich vanuit hun enthousiasme aan dit concept verbonden hebben. Reageer of nodig iemand uit met een @-vermelding.*



**Diana Versteeg** | [www.anchor-ip.com](http://www.anchor-ip.com)  
Merkgemachtigde en auteursrecht-advocaat, begeleidt de deponering van de merken van liforcengine en zal bij een uitrol vanuit haar expertise verdere begeleiding bieden.



**Martijn van der Nat** | [www.balyon.com](http://www.balyon.com)  
Grafisch vormgever, heeft de huisstijl van liforcengine ontworpen en begeleidt liforcengine in haar visuele identiteit.



**Marja Klaver** | [www.klaveracademie.nl](http://www.klaveracademie.nl)  
Onderwijs- en blended learning specialist, ondersteunt bij het ontwikkelen van online en blended learning trainingen.



## liforcengine algemeen ondersteuners



**Shailendra Sripal** | [www.sripal.nl](http://www.sripal.nl)

Fiscaal en administratief adviseur, begeleidt de groei van liforcengine zakelijk en boekhoudkundig.



**Mark Bloemendaal** | [www.angiogenesis-analytics.com](http://www.angiogenesis-analytics.com)

Tech-ondernemer in de zorg, ondersteunt bij de business- en fondsenwervingsaspecten van liforcengine.



**Rob Smith** | [www.l5.nl](http://www.l5.nl)

Branding strateeg, adviseert liforcengine in het optimaal in de markt zetten van het merk.



Tot slot...  
dit was de introductie  
van liforcengine

Meer weten over de Field Experts en wat zij brengen?  
Kennis nemen van de Fundamentals van liforcengine?  
In long reads, je verdiepen in het gedachtegoed van liforcengine?  
Nieuws over de voortgang, de projecten, de partners?  
Het kan allemaal én meer, op...

**[www.liforcengine.com](http://www.liforcengine.com)**



we trekken het leven het werk in

[www.liforcengine.com](http://www.liforcengine.com)