

## **FINDHORN FOUNDATION: Amor en ACCIÓN. Ana Rhodes Castro**

### **Ana Rhodes, Executive Director de Findhorn Foundation**

La Fundación Findhorn es parte de una comunidad espiritual e internacional situada en el Noroeste de Escocia. Fue fundada en 1962 por Eileen y Peter Caddy junto con Dorothy Maclean. Esta comunidad alberga en la actualidad a más de 500 personas de todas las nacionalidades y edades unidas por una visión común de crear una cultura universal basada en principios espirituales.

Entrevistamos a Ana Rhodes, Executive Director de la Organización. Ana Rhodes, nació en España, y lleva en la Fundación Findhorn casi 17 años. Lleva ya casi 3 años haciendo este trabajo, aunque anteriormente ha sido Manager de Recursos Personales y Sistémicos. Rhodes, está entrenada como terapeuta en terapia de Young y transpersonal, también es Coach, y trabaja también como consultora en otras organizaciones a nivel corporativo, en negocios, a nivel de la sociedad y también mucho en sistemas comunitarios y rurales. Tiene un Máster en Proceso Orientativo Psicológico en EEUU, trabaja con lo personal, lo relacional y lo grupal, a nivel terapéutico y a nivel sistémico. Los grupos que lleva a nivel sistémico son de 300 o 400 personas.

**Praxis:** Presenta a tu organización.

**Ana Rhodes:** Findhorn Foundation no es solamente una comunidad, es un Sistema, y

tiene diferentes propósitos. Uno de los más importantes es trabajar el aprendizaje cultural, eso viene del aspecto comunitario. Cuando vives en comunidad es importante qué aprendas de otras culturas, otros puntos de vista, otras maneras de ver el mundo. Entonces uno de los principales proyectos de Findhorn es Cross Cultural Education, a nivel de comunicación y a nivel social. Otro aspecto muy importante es que sea un Sistema Ecológico, un Ecovillage, porque para que un Sistema tenga un efecto total, tiene que ser holístico. Tienes lo cultural, lo social y lo ecológico, que tiene que ver con el trabajo con la tierra, con el mantenimiento para las futuras generaciones de esta tierra en la que vivimos todos, y eso quiere decir cómo construyes las casas a nivel ecológico o no, cómo trabajas con el terreno en donde vives, cómo trabajas con las relaciones regionales y nacionales, no solamente internacionales. Somos un Ecovillage que tiene el propósito de dejar un buen patrimonio a las futuras generaciones a nivel natural. Y luego otro aspecto de Findhorn que es muy importante, es que también es un centro holístico educativo, es una organización benéfica educativa. Y ¿Qué quiere decir que somos holísticos educativos?, quiere decir que no somos una Universidad, con una manera de educación que es solamente cognitiva, de un único estilo, trabajamos con educación y producimos proyectos, talleres, cursos, conferencias internacionales y nacionales que trabajan con cuatro niveles de la educación:

- El nivel mental, despertando la mente, aprendiendo a usar la mente de manera más creativa.
- El nivel emocional, trayendo y aportando inteligencia emocional.
- Otro nivel que es muy importante es la mente colectiva, entendiendo que el ser, la persona, nunca está en separación del colectivo, entonces para nosotros un aspecto

muy importante de la educación holística es la relación entre el “yo” y el “nosotros, como colectivo; el mundo”.

- Y el último aspecto de la educación holística es el que es más controversial, el nivel sentido. Para nosotros este aspecto es crear un ambiente que permita a las personas entrar en el descubrimiento de sí mismo, eso quiere decir que, por ejemplo, yo no me levanto todas las mañanas para hacerme más vieja, o para trabajar, ¿por qué me levanto por las mañanas? ¿cuál es mi propósito de levantarme por las mañanas?, ¿para qué yo estoy viva?, es un propósito que no solamente tiene sentido para ti, sino para el mundo.

Una cosa que quiero añadir a esto, es que muchas veces, la gente dice, tenemos una crisis internacional financiera gordísima, una crisis internacional social gordísima, una crisis de política y de poder gordísima, pero para nosotros la crisis, que da raíz a todas estas crisis y que se puede decir que es la mayor, es una crisis de sentido. Yo creo que ahí está la búsqueda del mundo, lo que pasa es que nos perdemos y nos creemos que las únicas soluciones son financieras, sociales o políticas, pero realmente hay que empezar también por la crisis de sentido, por el sentido de por qué estamos en este mundo, esto es un poco lo que trabaja Findhorn a nivel holístico.

**Praxis:** ¿Cuál es vuestra historia, vuestro origen? Háblanos un poquito para situar a la Fundación, ¿cómo empezó, cuántas personas formáis parte del proyecto, qué volumen de actividad tenéis, cuánta gente viene a veros, cuántos programas...? Un poquito sobre estos parámetros.

**Ana Rhodes:** Findhorn tiene mucho éxito. Es un centro que a nivel económico, no depende de financiación Gubernamental, y esto es muy importante decirlo porque muchos centros educativos, centros alternativos, y universidades, tienen una importante financiación del Gobierno para sobrevivir operacionalmente, en cambio nosotros nunca hemos querido crear esa dependencia. Para nosotros los valores educacionales, holísticos, espirituales tienen que ser también a un nivel sostenible financiero. La mayoría de la economía de Findhorn entra a través de nuestros talleres, eventos, programas...movemos 1.5 millón GBP al año.

Tenemos un gran movimiento de gente todas las semanas. Pasa por Findhorn aproximadamente 5.000 personas al año en los diferentes espacios formativos y educativos.

**Praxis:** Entonces, aproximadamente estáis hablando de más de 5000 personas por año.

**Ana Rhodes:** En Findhorn tenemos un centro Cultural, Universal Hall, también un espacio local donde hacemos el Festival de Jazz para toda el área, así, no solamente entra dinero a nivel de cursos, también a nivel de artistas, usamos este centro para el aspecto artístico de toda el área local.

También entra dinero cuando hacemos grandes eventos como conferencias.

Esto no era así hace 4 años en los que hemos renovado nuestros programas, hemos traído otras nuevas fuentes de financiación. En uno de los proyectos que yo misma empecé hace 3 años, tuve financiación del Gobierno, pero esta financiación, es para proyectos específicos, que una vez que ya han empezado ya no necesitamos más su

financiación y ellos mismos se refinancian y se mantienen por sí mismos. Creé esta estrategia y está funcionando.

**Praxis:** Ana, ¿cuántas personas sois en la Fundación?, ¿Cómo os organizáis?, ¿Cuál es la forma en que vosotros os relacionáis para hacer esto y que esté todo coordinado armoniosamente?

**Ana Rhodes:** Es muy complicado. Siempre hay maneras creativas de trabajar con la economía y con las estructuras físicas, pero la estructura social es lo que te da el éxito o te rompe una organización. Es lo más difícil porque el mundo al final no lo llevan las leyes, lo llevan los humanos.

Estamos 125 personas dentro de la Fundación, un equipo de gerentes alrededor mío de entre 10 y 11, un gerente financiero, un gerente mantenimiento, un gerente de comunicaciones y marketing, tenemos que tener un marketing muy creativo, un gerente de recursos personales y trabajos sistémicos, 2 gerentes de educación, también un gerente que lleva todo el área del parque, los departamentos del trabajo del día a día, lo que nosotros llamamos la educación diaria, el jardín, limpiar, cocinar, y esto es muy importante.

Ya que nos sostenemos a nivel social, le damos muchísima importancia a tres aspectos del bienestar del aspecto social y humano de nuestra organización. Tenemos un departamento que se llama Desarrollo Personal. Es el departamento que se ocupa de crear estructuras sistémicas, que trabajan con el bienestar social y espiritual del sistema. ¿Qué hace este departamento?, este departamento está lleno de supervisores, todas las otras áreas y departamentos de Findhorn tiene uno, que va a verles una vez al mes y que les ayuda con conflictos culturales, conflictos relacionales, con comunicación. Es muy importante y no es opcional en nuestra organización, porque conflictos hay todo el rato, tenemos una diversidad cultural enorme, entonces hay muchos diferentes estilos de comunicación, y hay que trabajarlo. Sino la organización caería por la polarización, que tenemos tú y yo, y eso no puede ser, hay que apoyarlo, limpiarlo a menudo. La manera de llevarlo a cabo es la siguiente:

- Tenemos entrenamientos de resolución de conflictos, de comunicación directa. Estos entrenamientos se van repitiendo cada ciertos meses, los lleva SMPD desarrollo espiritual y personal, y todos los miembros de la organización en diferentes momentos del año tienen que atender a estas cosas. También tenemos clases donde se habla de la escuela del misterio, de la comunicación...un montón de diferentes maneras de continuamente trabajar.

- Están lo que se llaman reuniones colectivas. Tenemos reuniones de todo el colectivo, 120 personas a diferentes momentos del año donde vamos a la profundidad, donde trabajamos no solamente con el sistema sino con el sentido de porque estamos aquí y esto es importantísimo.

- Y, una vez al año tenemos una semana entera que se llama la semana interna de la fundación, es una conferencia interna donde trabajamos a nivel de sentido, a nivel financiero, a nivel educacional para renovar.

Así pues, como podrás comprobar tenemos un sistema complejo de toma de decisiones, un sistema cooperativo pero complejo porque somos una organización muy grande. Y así es como nos mantenemos saludables a nivel socio-cultural y espiritual, sino no podríamos estar aquí, sería imposible.

**Praxis:** Ana, háblanos un poquito de la historia, cuántos años tiene Findhorn, el contexto para que sepamos donde estáis y saber qué estáis ofreciendo en el mundo en estos momentos.

**Ana Rhodes:** En el 2012 Findhorn va a cumplir 50 años. Cuando llegas a los 50 años es ya importante como organización y cómo persona, sobre todo si llegas ahí decentemente sano o sana.

Findhorn no se creó intencionadamente como organización, sistema, comunidad, centro educativo, comunidad espiritual, no es un sistema intencional y esto le sorprende mucho a la gente. Findhorn se creó de una manera orgánica y de total dedicación y servicio.

Peter Caddy, Dorothy Maclean y Eileen Caddy eran tres personas normales, pero eran tres personas que estaban en un camino que les ha permitido llegar muy lejos.

Los tres aspectos más importantes de la Fundación Findhorn:

- La búsqueda interior de tu sentido personal de la vida, el aspecto más importante.
- La relación con la naturaleza, el respeto al medioambiente. es otro camino.
- Y otro principio espiritual muy importante de los orígenes de Findhorn es que todos en la vida somos profesores y estudiantes al mismo tiempo, que nunca eres solamente un maestro y nunca eres solamente un estudiante, no importa la edad, el color de la piel, la religión, la clase social, no importa la orientación sexual, todos tenemos eso.

**Praxis:** Ana, ¿Cuál es la alternativa que Findhorn ofrece por ejemplo en el mundo de las organizaciones, la oferta, en qué se materializa y cómo? Háblanos de vuestras experiencias en diferentes países, en España, etc.

**Ana Rhodes:** Findhorn aporta una serie de herramientas concretas para ayudar a que un negocio a nivel de inspiración, de sentido, nivel social y sistémico se mantenga saludable, y que el propio negocio se pueda retomar y ajustar a su contexto, ya que cada negocio tiene un contexto y unas habilidades particulares.

Damos herramientas concretas, por ejemplo, en el trabajo con rango y poder, ya que en muchísimos de los negocios y organizaciones los bloqueos vienen del rango. Cómo se trabaja con los campos de rango y de poder, el rango estructural del negocio, el rango social y psicológico y el rango de sentido.

También les damos herramientas sistémicas a nivel de comunicación y de toma de decisiones, nos preguntamos si el sistema suyo de toma de decisiones es el adecuado para este momento o necesita cambiar o sea que trabajamos un poco con diferentes herramientas a nivel social, sistémico y de sentido, y sobretodo trabajamos con

personas en posiciones de liderazgo de los negocios, porque estas personas, tienen un campo de efecto muy grande.

También trabajamos mucho con la atmósfera, que es algo que muchos negocios no tienen en cuenta, pero cuando tú entras en un negocio la atmósfera que hay te da información, y te dice si el sistema está en depresión, está en desactivo o activo. La atmósfera te da las claves del nivel de actividad de un negocio, y es por ello que trabajamos mucho con ello.

**Praxis:** Ana, las personas que nos van a leer, que van a poder acceder a esta información a través de nuestra web, [www.praxislgconsultores.com](http://www.praxislgconsultores.com), es público de España, tu por esa naturaleza tuya personal, conoces muy bien este País, ¿qué mensaje dejarías? ¿Cuáles son tus comentarios? Para las organizaciones en España en este momento, también como en otros lugares. Puede ser un momento de grandes oportunidades pero hay grandes sufrimientos, con grandes resistencias, es un momento muy especial, complejo.

**Ana Rhodes:** Sí, es complejo, sí. Me ha tocado mucho a nivel personal el trabajar en España, y no sé si esto sirve algo a las organizaciones, pero esto es algo que a mi me ha llegado al alma y que me ha hecho sentir y reconectar con el potencial de España como Sistema.

Para mi España tiene algo, a nivel sistémico, como País, es muy maduro. España ha pasado por una guerra civil, tiene un poder de madurez, de trabajar con la adversidad. Para mi es muy profundo como sistema, aunque tiene aspectos un poco cerrados a la hora de dar la bienvenida a maneras alternativas. Yo creo que en eso es un poquito más joven y también tiene muchas cosas que aprender. Puede enseñar como país a nivel de tener raíces, de confiar en sus raíces, en su fuerza, pero también tiene que abrir puertas, abrir ventanas de información.

A modo de consejo a título personal yo diría a la gente que tiene habilidad de cambio a la gente que tiene potencial, que tiene un campo energético grande y suficiente para aportar cambio en España, yo les diría, no dudéis, porque para mi la gente que tiene esta habilidad muchas veces mira al problema, los problemas sociales ahora políticos, y piensa es que yo lo haría de otra manera, es que si yo no soy responsable, etc. No dudéis, si tienes la habilidad y tienes el campo energético fuerte que puede afectar, tu responsabilidad es comprometerte. Y creo que no puedo decir más que esto. Por lo que, si tienes privilegios, un rango social, rango psicológico úsalos para el beneficio colectivo. Exactamente cuándo hay privilegios hay responsabilidad. Estamos en un momento en el mundo que se no se compromete, así mataremos al mundo. Piensa en tus hijos, en las futuras generaciones. Si quieres dejar algo útil para las futuras generaciones debes comprometerte.

**Lucía:** Ana, por último, ¿cómo podemos encontrar información las personas que tengamos interés en localizar o en profundizar sobre Findhorn, vuestra oferta, programas que desarrolláis desde la Fundación, etc.?