

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 6. JANUAR 1962

Cen-O-Con
Franchise

HCO-SICHERHEITSFORMULAR 19

LOBENSWERTE WITHHOLDS

Die Prozessing-Überprüfung von Wissen-bis-Geheimnisvoll

(Die Fähigkeit eines Klasse-II-Auditors)

Dies ist eine höchst interessante und enthüllende Prozes-
sing-Überprüfung. Sie kann zu jeder Zeit vorgenommen werden, aber
am besten nach den zwei letzten Seiten der Johannesburg-Überprü-
fung (Formular 3) und dem Formular 6 bei alten Scientologen und
dem Formular HCOB vom 21. Sept. 1961, Kindersicherheits-Überprü-
fung bei anderen. Diese Überprüfung sofort bei ganz neuen Leuten
zu machen erweckt deren Interesse und ebnet den Weg zu ernstern
Überprüfungen.

Diese Überprüfung wird wie folgt durchgeführt:

Gehen Sie 3 Fragen durch oder machen Sie die Überprüfung 20
Minuten lang. Laufen Sie dann 10 Minuten den Havingness-Prozeß
des PCs. Bei jedem besonders heißen Fragentrio dieser Überprüfung
gehen Sie die entsprechenden drei immer wieder durch. Es wird
bemerkt werden, daß die Überprüfung zu diesem Zweck in Abschnitte
von je drei Fragen eingeteilt ist.

Verwenden Sie das jetzige britische HCO-E-Meter. Viele With-
holds zeigen bei anderen E-Metern nicht an, auch wenn ihre elek-
trischen Reaktionen die gleichen sind wie beim britischen E-Me-
ter. Die geistigen Reaktionen sind nicht dieselben.

LASSEN SIE BEI EINER PROZESSING-(SICHERHEITS-)ÜBERPRÜFUNG
NIE EINE FRAGE NICHT-FLACH ZURÜCK. Nullen Sie die Nadelreaktion,
bevor Sie von irgendeiner Frage weitergehen (trotzdem kann eine
nicht-flache Frage unterbrochen werden, um Havingness zu laufen.)

Laufen Sie mit der Modellsitzung vom 26. Dezember 1961 oder
einer späteren, wobei die Rudimente IN sind. Geben Sie dem PC
Kurzsitzungen, wenn er widerspenstig ist. Leisten Sie gründliche
Arbeit bei der Withhold-Frage in den Rudimenten, auch wenn Sie
eine Prozesing-(Sicherheits-)Überprüfung machen.

Verwenden Sie nur Sofortanzeigen. Wiederholen Sie die Frage
genau so, ob sie „null“ ist, bevor Sie sie verlassen.

1. Haben Sie jemals eine lebenswichtige Information zurückge-
halten?
2. Haben Sie jemals irgend jemanden die Schuld gegeben, lebens-
wichtige Information zurückzuhalten?

3. Haben Sie jemals irgend jemanden davon abgehalten, andere lebenswichtige Informationen geben zu lassen?

4. Haben Sie jemals Schauen zurückgehalten?

5. Haben sie jemals jemandem die Schuld gegeben, nicht zu schauen?

6. Haben Sie jemals jemanden davon abgehalten, andere schauen zu lassen?

7. Haben Sie jemals Emotion zurückgehalten?

8. Haben Sie jemals jemandem die Schuld gegeben, emotional zu sein?

9. Haben Sie jemals jemanden davon abgehalten, andere emotional zu machen?

10. Haben Sie Anstrengung zurückgehalten?

11. Haben Sie jemals jemandem die Schuld gegeben, Anstrengung zu gebrauchen?

12. Haben Sie jemals jemanden davon abgehalten, andere Anstrengung gebrauchen zu lassen?

13. Haben Sie jemals Denken zurückgehalten?

14. Haben Sie jemals jemandem die Schuld gegeben, zu denken?

15. Haben Sie jemals jemanden davon abgehalten, andere denken zu lassen.

16. Haben Sie jemals Symbole (Wörter) zurückgehalten?

17. Haben Sie jemals jemandem die Schuld gegeben, Symbole (Wörter) zu verwenden?

18. Haben Sie jemals jemanden davon abgehalten, andere Symbole (Wörter) verwenden zu lassen?

19. Haben Sie jemals Essen zurückgehalten?

20. Haben Sie jemals jemandem die Schuld gegeben, zu essen?

21. Haben Sie jemals jemanden davon abgehalten, andere essen zu lassen?

22. Haben Sie jemals Sex zurückgehalten?

23. Haben Sie jemals jemandem die Schuld für Sex gegeben?

24. Haben Sie jemals jemanden davon abgehalten, andere Sex haben zu lassen?

25. Haben Sie jemals etwas Geheimnisvolles zurückgehalten?

26. Haben Sie jemals jemandem die Schuld für etwas Geheimnisvolles gegeben?

27. Haben Sie jemals jemanden davon abgehalten, anderen etwas Geheimnisvolles zu verursachen?

28. Haben Sie jemals Warten zurückgehalten?

29. Haben Sie jemals jemandem die Schuld gegeben zu warten?

30. Haben Sie jemals jemanden davon abgehalten, andere warten zu lassen?

31. Haben Sie jemals Bewußtlosigkeit zurückgehalten?

32. Haben Sie jemals jemandem die Schuld für Bewußtlosigkeit gegeben?

33. Haben Sie jemals jemanden davon abgehalten, andere bewußtlos zu machen?

34. Haben Sie jemals irgend etwas zurückgehalten?

35. Haben Sie jemals jemandem die Schuld gegeben, etwas zurückzuhalten?

36. Haben Sie jemals jemanden davon abgehalten, einen Withhold zu erzählen?

37. Haben Sie jemals Sicherheits-Überprüfungen zurückgehalten?
 38. Haben Sie jemals jemandem die Schuld für Sicherheits-Überprüfungen gegeben?
 39. Haben Sie jemals danach getrachtet, einen anderen von Sicherheits-Überprüfungen abzuhalten?
-

Die Überprüfung kann fortgesetzt werden, wobei jedes spezielle Wissen, jede Wahrnehmung, jede Emotion (vgl. Tonskala), jede Art Anstrengung (Kraft, Stärke), jede Art Denken, einschließlich Zweifel und Verdacht, jede Art von Symbolen (einschließlich Bücher), jede Art sexueller Betätigung, jegliches Essen oder jeglicher Verbrauch (einschließlich Geld), jede Art Geheimnis, einschließlich Dummheit, jede Art Warten und jede Art Bewußtlosigkeit, einschließlich Schlaf, sowie chemischer und physikalischer Mittel, die Schlaf hervorrufen, verwendet werden.

Indem zuerst die allgemeine Version gelaufen wird und dann eine Untersuchung über jegliche vom PC angezeigten Schwierigkeiten die Wissen-bis-Geheimnisvoll-Skala entlang gemacht wird und indem dann diese Items an die passende Stelle in der Überprüfung gebracht werden, können große Fallgewinne erzielt werden.

L. RON HUBBARD

LRH:sf:dp; Übers.:GK/MC:bj:rg
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm PDK

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 10. JANUAR 1962

CenOCon

(Wiederherausgegeben am 28. Dez. 1988. Dieser Richtlinienbrief wurde ursprünglich von LRH geschrieben. 1967 wurden ohne die Genehmigung LRHs unnötige Änderungen in der Ausgabe gemacht. Diese Ausgabe stellt den exakten Text wieder her, wie er von LRH geschrieben wurde.)

STEHENDE HCO-ANWEISUNG NR. 5

STUDENTEN

Alle Studenten, die formell in irgendeine Scientology-Akademie eingeschrieben sind, sollen gründlich ausgebildet werden.

Der Standard des niedrigsten professionellen Zertifikates soll so beschaffen sein, daß er den sofortigen und uneingeschränkten Einsatz des graduierten Studenten an jedem Hubbard-Beratungszentrum erlaubt.

Der einzig bestehenbleibende Overt, der mit Scientology gemacht werden kann, besteht darin, sie nicht gut und genau zu verbreiten. Dies schließt die Ausbildung von Studenten ein.

Studenten müssen in der Ausbildung von Anfang an dahingehend ausgebildet werden, spektakuläre Ergebnisse im Processing zu erwarten und erreichen.

Studenten müssen während der Ausbildung dahingehend orientiert werden, sich um die Fälle von Mitstudenten und Scientologen zu kümmern.

Im Falle eines miserablen oder schwierigen Studenten muß von anderen Studenten verlangt werden, daß sie der Angelegenheit mit Scientology abhelfen.

Studenten müssen ausgebildet werden, ihre Probleme mit Scientology zu lösen.

Studenten müssen ausgebildet werden, daß sie, ohne auf ihre eigene Restimulation oder Fälle zu achten, auditieren. Wenn sie auditieren, haben Auditoren keine Fälle.

Studenten darf nicht erlaubt werden, ihre Anwesenheit zu reduzieren, nachlässig darin zu werden oder ganz wegzubleiben, und dies kann getan werden, da all diese Einstellungen von dem Mißerfolg des Studenten herrühren, in der frühen Ausbildung eine Realität zu bekommen.

Wir müssen neue Scientologen ausbilden, so daß wir stolz auf sie als Scientologen sein können und Vertrauen in sie setzen können - nicht anhand einer Prüfung ihrer Akte, sondern aufgrund der alleinigen Tatsache, daß sie in der Akademie ausgebildet wurden.

Studenten und Instruktoren sollten gleichermaßen voll und ganz verstehen, daß weder wir noch dieses Universum es uns leisten können, auch nur einen potentiellen Auditor zu verlieren.

L. RON HUBBARD
Gründer

Als offizielle
Kirchenrichtlinie angenommen
von der CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:ms.sk.jlg; Übers.:.../MJ:mj
Übersetzung genehmigt vom I/A Off CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 14. JUNI 1962

CenOCon
Franchise
Feldauditoren
BPI

PROFESSIONELLEN-BEITRÄGE
(Ersetzt und erweitert den HCO PL vom
10. Februar 1961 des gleichen Titels.)

Keine Franchise oder Feldauditor darf weniger für Dienste verlangen als die Zentrale Organisation für diesen Kontinent. Sie können jedoch mehr verlangen.

Die Organisation kann nicht die volle Verantwortung für die Exzellenz eines jeden Auditings übernehmen, das nicht regulär über den Registrar erworben und im HGC einer Zentralen Organisation durchgeführt wurde. Für den Fall jedoch, daß gegen einen Auditor eine Klage eingereicht wird, und festgestellt wird, daß er gewissenhaft die Standard-Verfahren nach seinen besten Kräften angewendet hat, und nicht weniger als den anerkannten Beitrag verlangt hat, kann er einige Unterstützung von HCO, HASI und mir selbst erwarten.

Alle Auditing-Beiträge in einem Gebiet sind einheitlich. Von Feldauditoren wird erwartet, daß sie das gleiche verlangen, wie Organisationen.

Gutes Auditing ist heutzutage ausgezeichnet. Es ist weitaus mehr Wert als die Beiträge, die im HGC verlangt werden.

Es braucht keine Verantwortung übernommen werden, und keine rechtliche Unterstützung oder Ratschläge dürfen gegeben werden, wo nach einer Untersuchung einer Klage herausgefunden wurde, daß der Auditor für Auditing einen niedrigeren Beitrag, als die Zentrale Organisation in diesem Gebiet, für den gleichen Dienst verlangt hat. Für den Fall, daß ein Preclear über solche Tatsachen klagt, müssen strenge disziplinarische Aktionen gegen den betroffenen Auditor unternommen werden.

Die Zentrale Organisation muß Schritte unternehmen, um sicherzustellen, daß alle Feld- und Franchise-Auditoren in ihrem Gebiet über die gegenwärtigen Beiträge und Perioden auf dem Laufenden gehalten werden, damit Feldauditoren ihre Beiträge und Zeitperioden entsprechend angleichen können. Feldauditoren sollten auch Verantwortung dafür übernehmen, indem sie sich selbst über die gegenwärtigen Beiträge informiert halten.

L. RON HUBBARD

Übers.:GH/GH:gh
Übersetzung genehmigt vom
I/A Officer CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 26. JUNI 1962

CenOCon

VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ZERTIFIZIERUNG

Um die Ausgabe von Zertifikaten zu beschleunigen, muß der Heimkurs-Direktor immer sofort Zertifizierungen informieren, wann immer ein Heimkurs-Teilnehmer einen Heimkurs abschließt.

Ein abgeschlossener Heimkurs ist immer noch eine Voraussetzung für ein professionelles Zertifikat.

Der Heimkurs-Direktor muß diese Information in jedem Fall an Zertifizierungen schicken, ob der Teilnehmer nun zur Zeit seines Heimkurs-Abschlusses in der Akademie ist oder nicht.

L. RON HUBBARD

LRH:jw;
Übers.:GH/LA/HS:gh;la
Übersetzung genehmigt vom
I/A Officer CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 22. OKTOBER 1962

CenOcon
Franchise
Feld

WIEDERHERAUSGABE-SERIE Nr. 2

THEORIE DER SCIENTOLOGY-ORGANISATIONEN
(Wiederherausgabe des HCOBs vom 21. September 1958)

Eine Organisation ist eine Anzahl von Terminalen und Kommunikationslinien, die mit einem gemeinsamen Zweck vereint sind.

Die Aktionen einer Organisation können alle unter der Überschrift von Partikelbewegung und -veränderung klassifiziert werden. Um einen Posten oder eine Unterabteilung oder Organisation zu analysieren, machen Sie eine Liste aller Partikeln, die er handhabt (seien es Arten von Körpern, Arten von Kommunikationen oder irgendwelche anderen Artikel), und folgen Sie jeder Partikel von dem Punkt, wo sie in den Posten oder die Unterabteilung oder Organisation eintritt, bis zu dem Punkt, wo er austritt. Wenn eine Partikel nicht richtig gehandhabt und nicht richtig weitergeleitet wird, entsteht eine Verwirrung oder eine Sackgasse. Es erfordert mehr als Theorie, um eine Organisation zu organisieren. Man muß die Partikel inspizieren und auflisten und ihre Routen und erwünschten Charakterveränderungen auf diesem Weg bekommen. Dann muß man dafür sorgen, daß Terminale und Kommunikationslinien existieren, um die Partikel zu empfangen, zu verändern und weiterzuleiten. Alle Arten von Partikeln gehören zu jemandem, werden in irgendeiner Weise gehandhabt, kommen von irgendwo und gehen irgendwo hin. Es gibt keine Verwirrungen, wenn Linien, Terminale und Aktionen für jede Art von Partikel bestehen.

Urteilstkraft und Entscheidung sind auf jedem Mitarbeiter-Posten notwendig. Wenn das Handhaben von Artikeln zu „unbedeutenden Details“ wird, wird damit Ihr Mitmensch zum „unbedeutenden Detail“.

Es gibt keine Hilfsarbeiter in einer Scientology-Organisation. Wir sind alle Manager dieser Partikeln.

Routen für die Handhabung sind keine Befehle für die Handhabung, sondern sind einzuschlagende Richtungen. Eine Route ist nicht unbedingt korrekt für alle Fälle. Sie ist nur für die meisten Fälle korrekt. Roboter können Leben nicht handhaben. Roboter-Organisationen und Roboter-Zivilisationen scheitern. Sie scheinen nur zu funktionieren – wie das kommunistische Reich nur zu funktionieren scheint, bis Sie herausfinden, daß jeder darin verhungert. Eine perfekte Organisation ist keine Maschine, sondern ein Schema von Übereinstimmungen. Eine Route ist einfach das Verfahren, über das übereingestimmt wird. Sie wird nicht nur ab und zu übertreten, sondern sie sollte sogar dann und wann übertreten werden. Die Terminale, die damit zu tun haben, treffen die Übereinstimmung, oder die Route funktioniert nicht. Eine Route entlang von Terminalen, die niemals übereingestimmt haben, ist keine Route, sondern ein Labyrinth. Leute stimmen Postulaten zu, die sie verstehen können und die sie schätzen. Daher beginnt eine Route und Handhabung mit einer

Partikel, entwickelt sich mit einer Theorie, wird belebt durch Übereinstimmung und besteht fort aufgrund von Urteilskraft und Entscheidung.

Das Weiterleiten, die Kommunikationslinien, das Schema der Organisation machen nicht die Arbeit. Die Arbeit wird von lebendigen Wesen erledigt, die Verstand und Geschick einsetzen. Das Schema der Organisation macht deren Arbeit nur leichter und vermindert Verwirrung und Überlastung. Regierungen, Armeen, große Forschungsbüros reduzieren sich zu Routen und Titeln. Sie funktionieren nicht. Sie erledigen keine Arbeit. Sie haben keinen Platz für menschliche Werte. Deshalb werden Sklavengesellschaften (die aus Routen und nichtdenkenden Terminalen aufgebaut sind) am Ende immer von freien Völkern geschlagen. Es gibt einen Punkt, wo Routen und exakte Prozeduren aufhören zu funktionieren, genauso wie es einen Punkt gibt, wo angesichts der Menge an Arbeit Individualität und fehlende Teamarbeit nicht funktioniert. Eine optimale Organisation ist niemals eines von diesen Extremen. Vollständiger Individualismus und vollständige Automatisierung sind gleichermaßen unmöglich. Wenn Sie, Ihre Unterabteilung oder Ihre Organisation also zu stark in eine dieser Richtungen neigen sollten, schreien Sie, reden Sie nicht. Eine schlechte Organisation wird Sie rauswerfen, und Sie können etwas Lohnenderes tun. Eine gute Organisation wird zuhören. ABER - haben Sie immer eine bessere Idee, als die gegenwärtig verwendete. Murren, sich weigern zu arbeiten, funktioniert nicht. Eine bessere Idee, die Sie mit den Terminalen, mit denen Sie zu tun haben, durchsprechen und in kurzer geschriebener Form einreichen, wird in einer guten Organisation eingeführt werden. Natürlich besteht immer die Möglichkeit, daß die neu vorgeschlagene Handhabung woanders etwas durcheinanderbringt. Wenn das so ist, haben Sie das Recht, es zu wissen.

Eine „Organisation“ erledigt die Arbeit nicht. Als ein ordentlicher Plan hilft sie ihren Terminalen, die Arbeit zu erledigen. Die Mitarbeiter als Individuen machen die Arbeit. Eine Organisation kann helfen oder hindern, die Arbeit durchzuführen. Wenn sie dabei hilft, ist sie gut, wenn sie sie hindert, sollte sie gründlich untersucht werden.

Eine Organisation kann vollständig damit beschäftigt sein, „ihre eigene Wäsche zu waschen“. Alle Arbeit, die gemacht wird, ist Arbeit, die im eigenen Laden durch un reale Routen und seltsame Veränderung von Partikeln erzeugt wird. Das ist eine Regierung etwa Mitte des 20. Jahrhunderts. Ihre größte Fähigkeit ist Mord, den sie in ihrer Gründlichkeit legal macht.

Eine vollständig demokratische Organisation hat einen schlechten Ruf in Dianetik und Scientology, ungeachtet all dessen, was zum Thema Übereinstimmung gesagt wurde. Es stellte sich durch ein tatsächliches Experiment heraus (L.A. 1950), daß Gruppen von Leuten, die aufgefordert wurden, einen Führer aus ihrer Mitte durch Abstimmung und Ernennung auszuwählen, routinemäßig nur solche wählten, die sie umbringen würden. Sie wählen Leute, die von großen Taten sprechen, und ignorieren diejenigen, die handeln. Sie wählen anscheinend unweigerlich Männer mit durchschnittlichen Fähigkeiten. Das ist für einen Führer niemals gut genug, und die Leute leiden

unter seinem Mangel an Verstehen. Wenn Sie jemals in die Lage kommen, einen Führer für Ihre Gruppe auszuwählen, seien Sie dabei nicht „demokratisch“. Vergleichen Sie die Unterlagen wie folgt: Nehmen Sie die Person, die ein guter Auditor ist, nicht die, die nur sagt, sie sei einer. Nehmen Sie die Person, deren Testkurve und IQ gut, aber nicht notwendigerweise die höchsten sind. Nehmen Sie die Person, die anderen Sein gewähren kann. Und achten Sie auf die relative Ausgeglichenheit und Effizienz jeder früheren Befehlsposition, die sie gehabt haben mag. Und sogar dann gehen Sie ein Risiko ein. Deshalb wählen Sie immer vorläufig und behalten Sie sich das Recht des Widerrufs vor. Wenn seine erste Aktion ist, Leute hinauszuerwerfen, widerrufen Sie seine Ernennung sofort und finden einen anderen Führer. Wenn die Organisation prompt gedeiht, behalten Sie ihn und bekräftigen die Ernennung durch eine zweite. Wenn der Überfluß der Organisation in einem Monat oder so zusammenschrumpft, widerrufen Sie und finden jemand anders. Popularität ist ein gewisses Kriterium – aber sie kann einfach auf eine Wahl hin kreierte werden, wie in den USA. Wenn Sie in einer Wahl oder durch Auswahl jemanden für einen leitenden Posten auswählen, dann jemanden, der die Arbeit getan bekommt. Und wenn er im Amt bekräftigt ist, gehorchen Sie ihm oder bewahren Sie ihn sich. Er ist rar. Aber hüten Sie sich vor den Männern und Frauen mit parlamentarischen Verfahrensweisen, die all die rechtlichen und Zeitverschwendungsverfahren kennen, die jedoch irgendwie nichts als Chaos hervorbringen. Ein fähiger, erfolgreicher Führer ist soviel wert wie eine Million eindrucksmachender Dummköpfe. Demokratien hassen Verstand und Geschick. Kommen Sie nicht in dieses Fahrwasser. Im amerikanischen Bürgerkrieg wählten die Milizkompanien ihre Offiziere mit großem Mißerfolg in der Schlacht. Sie lernten schließlich nach Zehntausenden von Verlusten, daß Geschick zählt, nicht Popularität. Warum ein Opfer sein, lernen Sie zuerst. Demokratie ist nur in einer Nation von Clears möglich – und sogar sie können Fehler machen. Wenn die Mehrheit herrscht, leidet die Minderheit. Die besten sind immer eine Minderheit.

WAS IST IHRE ARBEIT?

Alles in einer Organisation ist Ihre Arbeit, wenn es die Verwirrung verringert, wenn Sie es tun.

Wenn Sie exakt auf Ihrem Posten sind und Ihre exakten Kommunikationslinien verwenden, verringert das Verwirrung. Aber das Versäumnis, dann und wann einen anderen Hut zu tragen, der nicht Ihnen gehört, kann mehr Verwirrung bringen, wie wenn Sie exakt auf Posten wären.

Wenn Sie sehen, daß Sie etwas handhaben müssen, was nicht zu Ihnen gehört, ist dies die Frage: „Verursacht es weniger Verwirrung, es zu handhaben oder es auf die richtige Linie zurückzustoßen?“

Beispiel: Ein Preclear geht herum auf der Suche nach jemandem, der ihm ein Buch verkauft. Sie sehen ihn. Der Buchverkäufer ist nicht da. Die Bücher sind da. Nun, was ist die Antwort? Sie erzeugen eine kleine Verwirrung, wenn Sie ihm das Buch geben, das Geld nehmen und es dem Buchverkäufer später geben. Sie erzeugen Verwir-

rung für Ihren eigenen Posten und die Organisation, wenn Sie auf die Suche nach dem „Buchverkaufsterminal“ gehen. Sie erzeugen ein Gefühl von Unfreundlichkeit, wenn Sie dem Preclear nicht zu seinem Buch verhelfen. Beantworten Sie es, indem Sie entscheiden, was weniger verwirrend ist. Sie werden durch Erfahrung herausfinden, daß Sie Verwirrung erzeugen können, wenn Sie die Partikel von jemand anderem handhaben, aber Sie werden auch herausfinden, daß Sie Verwirrung erzeugen können, wenn Sie nicht gelegentlich die Partikel eines anderen handhaben.

Der einzige wirkliche Fehler, den Sie bei der Handhabung der Partikel eines anderen machen können, ist, es zu versäumen, ihm durch mündliche oder geschriebene Kommunikation mitzuteilen, was genau Sie gemacht haben. Sie haben einen Moment lang seinen Hat gestohlen. Nun, geben Sie ihn immer zurück.

Denken Sie daran, in einer Scientology-Organisation trägt jeder Scientologe, der Mitarbeiter ist, potentiell nicht nur seinen eigenen, sondern jeden Hat in der Organisation. Er muß mehr Arbeiten kennen als nur seine eigene. Besonders Arbeiten, die an seinen Posten angrenzen. Er muß oft mehr Arbeiten tun, als seine eigene, weil diese Arbeiten erledigt werden müssen und er es sieht. Ein Nicht-Scientology-Mitarbeiter einer Organisation ist nur durch Mangel an Know-how darin eingeschränkt, was er in der Organisation tun kann. Aber die Einschränkung bezieht sich nur auf Ausbildung und Auditing. Ein Scientologe jedoch: er mag feststellen, daß er jeden beliebigen Hat an dem Ort trägt, einschließlich meinem. Und andere mögen ab und zu seinen Hat tragen.

Ein Mitarbeiter sorgt dafür, daß die Arbeit 1) seines eigenen Postens, 2) seiner Unterabteilung, und 3) der gesamten Organisation getan wird.

Leute, die immer weg von den Linien und weg vom Posten sind, machen ihre eigene Arbeit nicht. Wenn wir jemanden finden, der immer weg vom Posten ist und uns Ärger macht, dann wissen wir, wenn wir auf seinen Posten schauen, werden wir ein Rattennest finden. Hier gibt es also auch Extreme.

WIE SIE IHREN ARBEITSPLATZ HALTEN

Ihr Hat ist Ihr Hat. Sie müssen ihn tragen. Kennen Sie ihn, verstehen Sie ihn, führen Sie ihn aus. Machen Sie ihn real. Wenn er nicht real ist, ist es Ihr Fehler, da Sie derjenige sind, ihn aufzugreifen und mit einer Führungskraft abzuklären. Wenn er es nicht in Ordnung bringt, so daß Sie ihn ausführen können, ist es immer noch Ihr Fehler, wenn er nicht ausgeführt wird.

Sie halten einen Arbeitsplatz in einer Scientology-Organisation, indem Sie Ihre Arbeit machen. Es gibt keine weitere Politik dazu - zumindest wenn ich darüber erfahre. Also machen Sie Ihre Arbeit und Sie haben einen Arbeitsplatz. So einfach ist das.

Aber ob Sie nun auf Posten sind oder nicht, wir scheitern nur, wenn wir nicht helfen. Die „Öffentlichkeit“ hat nur dann etwas ge-

gen uns, wenn wir versagen zu helfen oder ihre Fragen zu beantworten. Deshalb haben wir zwei stabile Daten, mit denen wir operieren, ob wir auf Posten sind oder nicht.

HELFEN SIE LEUTEN!

BEANTWORTEN SIE EXAKT DIE FRAGEN VON LEUTEN!

Wenn Sie dies versäumen, enttäuschen Sie jeden.

SAUBERKEIT DER RÄUMLICHKEITEN

- DIE ÖFFENTLICHKEIT ERKENNT UNS AN UNSEREM MEST -

Teil des Hats eines jeden ist es, für ein gutes Erscheinungsbild von Leuten, Büros, Klassenräumen und Unterkünften zu sorgen.

Halten Sie Ihren Schreibtisch und Ihren Mest sauber und ordentlich. Es hilft.

Und wenn Sie Dinge sehen, die kaputt oder abgenutzt oder schmutzig sind, reparieren Sie sie oder säubern Sie sie oder, wenn Sie es nicht können, schreien Sie wie der Teufel auf der richtigen Kommunikationslinie.

DAS SYSTEM VON MITTEILUNGSZETTELN

Das System von Mitteilungszetteln ist nicht dazu da, Sie zu plagen, sondern um Ihnen zu helfen.

Benutzen Sie niemals ein internes Telefon zu einem anderen Terminal, außer wenn es auf Geschwindigkeit ankommt. Und schreiben Sie niemals einen Mitteilungszettel und präsentieren ihn und sich an irgendeinem anderen Punkt zur selben Zeit. Das ist „off-line“, genauso wie ein Telefon „off-line“ ist. Gute Verwendung der Linien einer Organisation verringert Verwirrung. Der andere Bursche ist ebenfalls am Arbeiten. Warum ihn unnötig unterbrechen mit Routine, die über die Linien gehen sollte. Sie werden gewöhnlich am selben Tag oder mindestens innerhalb von 24 Stunden Antwort erhalten. Die Kommunikationslinien der Organisation sind ziemlich gut. Sie machen es für diese kleine Handvoll von uns möglich, mehr Dinge getan zu bekommen als jede andere Organisation auf Erden, was tatsächliche Leistung angeht.

Eine Kommunikationslinie kann auf verschiedene Arten verstopft werden. Die wichtigste davon ist Entheta. Fragen Sie sich selbst, bevor es auf die Linien geht - es sind schlechte Nachrichten, aber sind sie auch wichtig? Eine andere ist Überlastung. Zu viel Verkehr verstopft eine Linie. Eine zu lange Mitteilung wird nicht gelesen. Eine andere Art ist zu wenig Daten. Dies kann eine Linie sehr gründlich verstopfen. Es erfordert weitere Mitteilungszettel, um herauszufinden, was los ist. Eine andere Art ist, die Linie selbst zu übergehen - dies verstopft den Terminal. Die letzte Art der allgemeinen Klassen, um eine Kommunikationslinie zu verstopfen, ist, fehlerhafte Daten darauf zu setzen.

Das letzte ist die Lieblingsaversion von Scientologen. Allgemein ist ihre Form „jedermann weiß“. Beispiel: „Sie sagen, daß Georg schlechte Arbeit leistet“, oder „Niemand mochte das letzte Rundschreiben“. Die richtige Entgegnung ist: „Wer ist jedermann?“ Sie werden feststellen, daß es eine Person war, die einen Namen hat. Wenn Sie kritische Daten haben, vermeiden Sie die Verallgemeinerung von „jedermann“. Sagen Sie wer. Sagen Sie wo. Sonst werden Sie für jemanden ein schlechtes Datum schaffen. Wenn behauptet wird, daß unsere Aktionen unpopulär sind, gibt es Namen für die Person oder die Personen, die das behaupten.

ZUSAMMENFASSUNG

Ein Posten in einer Scientology-Organisation ist kein Job. Er ist eine Verpflichtung und ein Kreuzzug. Wir sind freie Männer und Frauen – wahrscheinlich die letzten freien Männer und Frauen auf Erden. Denken Sie daran, wir müssen eines Tages auf die Erde zurückkehren, unabhängig davon, was uns „passieren“ wird. Wenn wir jetzt keine gute Arbeit leisten, bekommen wir vielleicht nie wieder eine weitere Chance.

Ja, ich bin sicher, daß es so ist.

So haben wir eine Organisation, wir haben ein Feld, das wir unterstützen müssen, wir haben eine Chance.

Das ist mehr, als wir das letzte Mal hatten, als der Vorhang der Dunkelheit auf die Freiheit niederfiel.

Also nutzen wir diese Chance.

Eine Organisation wie unsere ist unsere beste Chance, das meiste getan zu bekommen. Deshalb tun wir es!

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:gl.rd;
Übers. HS/JS:hs/la
Übersetzung genehmigt
vom I/A Off CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 7. NOVEMBER 1962
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 2. OKTOBER 1985

CenOCon
Franchise
Feld

(Korrekturen in diesem Schrifttyp)

Wiederherausgabe-Serie Nr. 4

DIE LEISTUNG ZENTRALER ORGANISATIONEN

(Wiederherausgabe des HCO-Policybriefes
vom 22. Mai 1959)

Man könnte mit Verbitterung sagen, daß der einzige Punkt, in dem einige zentrale Organisationen Selbstbestimmung zeigen, das HGC ist, und das auch nur bei Prozessen.

Wir werden zu groß, als daß wir örtliche Entscheidungen verweigern könnten. Wenn wir der Menschheit Selbstbestimmung zurückbringen wollen, so sollten wir das mit tödlicher Sicherheit lieber bei uns selbst und unseren Jobs an den Tag legen.

Wenn die grundlegende Zielsetzung eines Postens oder einer Unterabteilung bekannt ist, sollten nur noch zwei weitere Dinge nötig sein:

1. Selbstbestimmung und verantwortliches, beständiges Erschaffen der Unterabteilung und des Postens, und
2. die Kommunikationslinien fest am Platz halten.

Keine noch so große Anzahl spezieller, ausführlicher Anweisungen können irgendwie Abhilfe schaffen, wenn diese beiden Punkte nicht gegeben sind. Spezifische, mikroskopisch kleine Anweisungen darüber, wie die Arbeit getan werden muß, sind nicht nur unmöglich, sondern machen auch die Zielsetzungen von Posten zunichte.

Eine Einheit hängt voll und ganz davon ab, daß jede Unterabteilung und jeder Posten ursächlich handelt. Je mehr Probleme seitens der Unterabteilung oder des Postens nicht gehandhabt werden, desto mehr Verwirrung entsteht.

Es ist mein Job, Leute auf Posten zu berufen oder dort zu bestätigen, eine allgemeine Strategie auszuarbeiten, schriftliche Munition zu liefern und mich informiert zu halten. Wenn ich daran gehindert werden, diese Arbeit zu tun, werden wir es nie schaffen. Und Fluten von Entscheidungsanträgen, die wohlweislich innerhalb der Befugnisse zentraler Organisationen liegen, machen uns in zwei Punkten zunichte:

1. Sie verletzen meine Linien, weil sie sie verstopfen und
2. sie entziehen allgemeine Führung und Material.

Wenn ich einen Scientologen auf einen Posten ernenne oder ihn dort bestätige, sage ich: "Er wird diesen Bereich dort handhaben." Ich sage nicht: "Jetzt habe ich noch jemanden, auf den ich aufpassen muß."

Wenn wir der Menschheit Selbstbestimmung bringen wollen, müssen wir darauf vorbereitet sein, es bei uns selbst an den Tag zu legen. Selbstbestimmung, wie sie auf Unterabteilungen und Posten anwendbar ist, ist sehr einfach zu definieren - es ist die Gewilltheit, in einer ursächlichen Haltung hinsichtlich Verkehr und Funktionen des Postens zu entscheiden und zu handeln. Wenn wir eine Person auf einem Posten haben, die völlig Wirkung dieses Postens ist, wird der Posten auf sie einstürzen und tendiert dazu, die Organisation mit hineinzuziehen. Nur wenn die Person auf dem Posten positiv und effektiv verursachen kann, haben wir Gewinne in der Verbreitungsarbeit, in Bezahlungseinheiten, ARK und MEST.

Es gibt zwei Möglichkeiten, totale Wirkung zu sein - sich nur zu fixieren und überhaupt nicht zu handeln, oder sich nur zu zerstreuen und alles von sich zu werfen mit resultierender Verwirrung für alle.

Wir müssen zu einem ordentlichen Ursachepunkt auf jedem Posten kommen. Wir müssen, müssen, müssen.

Die volle Funktionsdarstellung eines jeden Postens ist notwendig, oder es kostet die doppelte Anstrengung, was wir uns nicht leisten können. aber warum verlangen Leute darüber hinaus Entscheidungen von anderen? Information brauchen sie. Publikums- und Datenverkehr brauchen sie. Sie brauchen ein festes Kommunikationssystem und exakte Linien, aber Entscheidungen?

Wie verrückt kann man eigentlich werden? Nachdem jemand Information und Zielsetzung weiß, kann jeder eine Entscheidung treffen. Es sei denn, er ist bekloppt.

Genau hier und jetzt erkläre ich, daß es Zeit für uns ist, erwachsen zu werden.

Hier müssen wir entscheiden, ob wir ein Mussolini-Weltreich haben wollen, wo nur Rom entscheiden kann, oder ob wir hier sind, um die Unterabteilungen und Posten ordentlich zu führen, und selbst Ursächlichkeit über ihre Funktionen und ihren Verkehr zu übernehmen.

Natürlich kann ich schlau daherreden. Und es ist praktisch, mich um einen herum zu haben. Aber ich wehre mich dagegen, Sklaven zu machen. Wenn ich Ihnen nicht beibringen kann, auf Ihrem Posten Ihren Mann zu stehen, habe ich sicher versagt. Sie müssen schon bereit sein, für Fehler gehängt zu werden und nicht vor Angst schlottern, sie zu begehen. Entscheiden Sie die größere Anzahl von Entscheidungen richtig und treffen Sie in wichtigen Belangen keine falschen Entscheidungen. Aber falls es doch passiert, werden Sie ja nur gehängt. Wie kommt es, daß Ihr Hals so kostbar ist, wenn meiner es nicht ist?

Ja, es ist wichtig, was Sie entscheiden. Ja, das Überleben Ihres Bereiches hängt davon ab, wenn Sie es falsch machen. Aber warum deswegen ängstlich sein? Der gesamte Bereich, in dem Sie sind, wird zugrunde gehen und sterben, wenn Sie nicht ursächlich

sind. Der Mann oder das Mädchen auf einem Posten ist die Person, die Leben hineinbringt.

Wir haben jetzt folgendes erreicht:

1. Unser technisches Knowhow,
2. Unsere Methode, in die Gesellschaft vorzudringen - HAS Co-Audit, *und*
3. Unsere beste Organisationsform (6 Unterabteilungen).

Und wir können nur gestoppt werden durch ein Versagen, ursächlich, korrekt und entschieden auf unseren Posten zu sein.

Wir gehen aufs Ganze. Der Einsatz ist die Erde. Wenn wir es nicht schaffen, wird es keiner tun. Wir sind heutzutage die einzig existierende Institution, die die Auslöschung der gesamten Zivilisation verhindern kann oder eine neue, bessere Zivilisation schaffen kann. Wenn wir nicht bereit sind, für unsere Fehler gehängt zu werden, dann werden wir sicherlich dafür braten.

Also werden wir ursächlich, jeder einzelne!

L. RON HUBBARD
Gründer

Als offizielle
Richtlinie der Kirche
angenommen von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:gl.rd.gm; Übers.:.../MJ:mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HCO-POLICYBRIEF VOM 21. NOVEMBER 1962

CenOcon
Franchise
Feld

WIEDERHERAUSGABE-SERIE NR. 6

VOLLSTÄNDIGER MITARBEITERVORSCHLAG (C. S. W.) -

WIE MAN GENEHMIGUNG FÜR MASSNAHMEN UND PROJEKTE ERHÄLT

DER WICHTIGSTE BESTANDTEIL IHRES HATS

(Neuausgabe des HCO-Policybriefes vom 4. September 1959)

Es gibt einen alten Begriff, genannt "Completed Staff Work" (vollständiger Mitarbeitervorschlag), den wir jetzt verwenden werden, um DevT zu reduzieren und das Aktionstempo zu erhöhen.

Der Begriff "vollständiger Mitarbeitervorschlag" bedeutet - ein zusammengestelltes Paket von Informationen über eine beliebige gegebene Situation, einen Plan oder eine Notsituation, das an mich gesendet wird und das so vollständig ist, daß es von mir lediglich ein "Genehmigt" oder "Nicht genehmigt" erfordert.

Folgende Dinge verlangsamten eine Genehmigung und Handlung und entwickeln Verkehr: Jemand schickt mir eine knappe Information und verlangt eine Lösung. Da mehr Informationen nötig sind als vorgelegt wurden, muß ich dann den Hat der Person übernehmen und die fehlenden Daten zusammentragen, worauf ich meine eigene Zeit und meine eigenen Linien verwenden muß. Dann muß ich mir eine Lösung ausdenken und danach bestimmte Maßnahmen veranlassen. Das führt zu einer Verlangsamung bei jeder Handlung, meine bereits stark beanspruchten Linien müssen für das Zusammentragen von Informationen verwendet werden und es führt zu einem Gefühl der Notlage. Mein Postkorb mit Dingen in Bearbeitung wird überlastet und das Ergebnis ist Verwirrung. Dies würde man "Unvollständiger Mitarbeitervorschlag" nennen. Er ist unvollständig, weil ich ihn vervollständigen muß, indem ich:

- 1) die Daten zusammentragen muß, die für eine Lösung erforderlich sind;
- 2) mir nur auf der Grundlage der geschriebenen Daten eine Lösung ausdenken muß;
- 3) eher Anweisungen erteilen als Anweisungen genehmigen muß.

Wenn Sie wütend auf Ihren Chef sind, können Sie ihn immer mit "unvollständigen Mitarbeitervorschlägen" fertigmachen. Sie schicken ihm ein Bruchstück alarmierender Daten, ohne alles dazu zusam-

menzutragen. Somit muß er die gesamte Arbeit der Informationssammlung leisten. Sie geben ihm keine empfohlene Lösung. Somit muß er durch Prüfung der Daten aus einer Entfernung eine Lösung finden; solche Lösungen sind oft falsch, da sie ohne vollständige Daten gefunden wurden. Dann veranlassen Sie ihn, willkürliche und eindringliche Anordnungen zu erteilen, was in irgendeinem Bereich zu einem ARK-Bruch führen und seinem Ruf schaden könnte. So können Sie es Ihrem Boss heimzahlen. Und selbst wenn keine Absicht vorhanden ist, ihm zu schaden - wenn Sie Ihrem Chef einen unvollständigen Mitarbeitervorschlag schicken, so schadet ihm das tatsächlich, weil er sich Informationen besorgen muß - Mitteilungen auf bereits überhäufte Linien schicken muß, über die Situation Mutmaßungen anstellen muß, sich Lösungen ausdenken muß, die vielleicht unreal sind und weil Sie ihn in die Rolle eines willkürlichen Tyrannen drängen.

Nachdem wir uns nun die negative Seite angeschaut haben, wollen wir die positive Seite untersuchen.

Ein "vollständiger Mitarbeitervorschlag" ist eine zusammengestellte Mitteilung oder ein zusammengestelltes Paket, das:

- 1) die Situation schildert,
- 2) alle Daten, die zu ihrer Lösung nötig sind, angibt,
- 3) eine Lösung aufzeigt, und
- 4) einen Strich hat, auf dem ich mit meiner Unterschrift meine Genehmigung oder Ablehnung erteilen kann.

Wenn als Teil meiner Handlung Dokumente oder Briefe zu unterzeichnen sind, sollten sie dem Paket beigelegt sein, bereit zur Unterschrift und jede Stelle, an der sie zu unterzeichnen sind, ist mit einem Bleistift gekennzeichnet und ein entsprechender Hinweis befindet sich in den Empfehlungen, aus dem hervorgeht, daß die Unterschriften erforderlich sind.

Falsches Beispiel: Eine Mitteilung aus Kanada lautet "Die zentrale Organisation hier gibt große Mengen Geld aus". Schauen Sie, was ich nun machen muß. Ich muß herausfinden, was mit "großen Geldmengen" gemeint ist, wer sie ausgibt, ob es gefährlich ist; ich muß mir etwas ausdenken, damit dies eingeschränkt wird und Anweisungen erteilen. Nichts davon gehört zu meinem Hat. Ich bin gezwungen, den Hat der Person auszuführen, die über diese Angelegenheit informiert hat.

Richtiges Beispiel: Ich erhalte ein Paket (ein Telegramm ist nicht gut und verzögert, daß die Situation in Ordnung gebracht wird, da viele weitere Telegramme nötig sein werden). Dieses Paket hat obenauf eine Mitteilung folgenden Inhalts: "145CA. Die zentrale Organisation hier nähert sich mit schnellen Schritten der Zahlungsunfähigkeit. Daten anbei. Ich empfehle: Der Leiter der Materialabteilung sollte auf den Posten des Direktors für Fernkurse gesetzt werden, der jetzt unbesetzt ist und daß Jules Bentley mit 25 Einheiten auf den Posten des Leiters der Materialabt. gesetzt wird; daß der Assn.-Sekr. wegen schlechter Finanzhandhabung gerügt wird und die Anweisung erhält, seine Ausgaben einzuteilen; daß ein Einkaufssystem eingeführt wird; daß ein Mitarbeiter, der etwas ohne Erlaubnis bestellt, diesen Betrag von seinem Gehalt abgezogen bekommt; daß der Dir. f. PrR Unterricht im Briefeschreiben erhält.

Genehmigt _____ Nicht genehmigt _____

Unterzeichnet: Jane
HCO-Sekr. Canada"

Beigefügt sind Kopien der Ad-Comm-Berichte über Zahlungsunfähigkeit, eine Zusammenstellung von Beträgen, die in den letzten beiden Monaten ausgegeben wurden, eine Liste unbedeutender Dinge, die in der letzten Zeit zu hohen Preisen gekauft wurden.

Ich überprüfe es dann und zeichne es ab. Mein Kommunikator schickt ein Telegramm: "145CA2 OK Alles Gute=Ron". Das ganze Paket geht mit Luftpost zurück. Doch Sie müssen in Ihrer Mitteilung eine Antwort per Telegramm verlangen, wenn Sie die Angelegenheit als so dringend ansehen.

Nach Erhalt des Telegrammes gibt der HCO-Sekr. Kanada die entsprechenden Führungsanweisungen heraus und unternimmt die übrigen erforderlichen Aktionen.

Aktionen konnten stattfinden, weil die Daten, Lösungen und Anweisungen alle in einem "vollständigen Mitarbeitervorschlag" zusammengetragen waren.

Wenn Sie Ihren Posten oder Ihr Projekt behalten wollen, dann sollten Sie nicht darauf bestehen, daß ich die Daten sammle, die Sie sammeln sollten, daß ich mir die Lösung ausdenke, die Sie finden sollten, weil Sie mit der Szene vertrauter sind, und bringen Sie mich nicht in die Lage, unreale Anweisungen zu geben, die Sie dann nicht ausführen können.

Wir sind ein großes und gutes Team. Ich weiß, daß Fehler hierbei in der Vergangenheit auftraten, weil Sie nicht genau wußten, was ich wollte.

Ein "vollständiger Mitarbeitervorschlag" ist es, was ich will. Dann haben Sie Ihren Hut, Sie können mehr machen, um zu helfen und unsere Linien können freier und schneller bleiben.

Es hat in der Vergangenheit dazu gute Beispiele gegeben. Wir wollen den Umständen eine allgemeinere Form geben.

Wenn auf einer Sache die Buchstaben CSWP stehen, dann bedeutet das "Completed staff work, please - vollständigen Mitarbeitervorschlag, bitte".

L. RON HUBBARD

LRH: gl; Übers.: ES/MJ: mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU