

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 3. OKTOBER 1970RA  
REVIDIERT AM 9. NOVEMBER 1979  
ERNEUT REVIDIERT AM 27. AUGUST 1982

Wiedervervielfältigen

(Erneut revidiert am 27.8.82, um die achte Kurve in der dargestellten Reihe von Statistikkurven korrekt zu bezeichnen. Diese Statistikkurve wurde fälschlich als „Power-Trend“ bezeichnet, in Wirklichkeit handelt es sich jedoch um einen steil ansteigenden Affluence-Trend. Die Revision beinhaltet eine weitere Kurve, die Affluence im Übergang zu Power zeigt, bringt den Abschnitt der Bezugsmaterialien auf den neuesten Stand und fügt ihm außerdem einen Policybrief hinzu, der weitere Daten über die Zustände Power und Affluence angibt.)

STATISTIK-INTERPRETATION

Vgl.: HCO PL 9. Nov. 79R rev. 27.8.82	WIE MAN EINEN STATISTIKTREND KORREKT BESTIMMT
HCO PL 6. Nov. 66R I rev. 9.11.79	ADMIN-KNOW-HOW, INTERPRETATION VON STATISTIKEN, ANALYSE VON STATISTIKEN
HCO PL 5. Mai 71RA II erneut rev. 27.8.82	DAS LESEN VON STATISTIKEN
HCO PL 6. März 66 II	STATISTIKKURVEN, DIE BERECHNUNG DER SKALA
HCO PL 27. Aug. 82	DATEN VON ENTSCHEIDENDER BEDEU- TUNG: DIE ZUSTÄNDE POWER UND AFFLUENCE

Dieser Policybrief wurde am 9.11.79 revidiert, um die Aussage „Bei allen TREND-Bestimmungen wird die gestrichelte Linie durch die ungefähren Mittelwerte gezogen“ zu streichen, da sie allgemein dahingehend falsch interpretiert wurde, daß man einen Trend ermitteln würde, indem man eine Linie vom Mittelpunkt der ersten Linie des entsprechenden Zeitraums zum Mittelpunkt der letzten Linie zieht.

Letzteres ist ein FALSCHES DATUM. Es stimmt nur bei ungefähr 50% der Fälle und darf nicht verwendet werden. Die korrekte Methode, einen Statistiktrend abzulesen, ist unten angegeben und im HCO PL 9. Nov. 79R, rev. 27.8.82, WIE MAN EINEN STATISTIKTREND KORREKT BESTIMMT, detailliert beschrieben.

Die Interpretation von Statistiken schließt den Trend ein.

Unter einem TREND versteht man die Tendenz von Statistiken, über mehrere Wochen oder auch Monate hinweg durchschnittlich anzusteigen, gleichzubleiben oder abzufallen, solange die Situation besteht.

Je näher man der Szene ist, die die Statistik widerspiegelt,

desto schneller kann die Szene in Ordnung gebracht werden und desto kürzer ist der für die Interpretation einer Statistik benötigte Zeitraum.

Man kann seine eigene, persönliche Statistik von Stunde zu Stunde interpretieren.

Der Leiter einer Abteilung kann seine Statistik auf einer täglichen Basis interpretieren.

Ein Führungssekretär braucht die Statistikwerte einiger Tage.

Ein Leitender Direktor würde die Statistikwerte einer Woche verwenden.

Eine weiter entfernte Management-Einheit würde zur Interpretation einen TREND (der aus mehreren Wochen besteht) von Abteilungsstatistiken verwenden.

Kurz gesagt, je näher man einer Statistik ist, desto leichter ist es, sie zu interpretieren, und desto leichter ist es, sie zu verändern.

Man weiß, daß man am Montag nichts auf der Statistik gehabt hat - man kam nicht zur Arbeit. Also versucht man am Dienstag, es wettzumachen.

Andererseits würde ein Kontinentaler Führungsrat einen Trend von Wochen benutzen, um zu sehen, was vor sich geht.

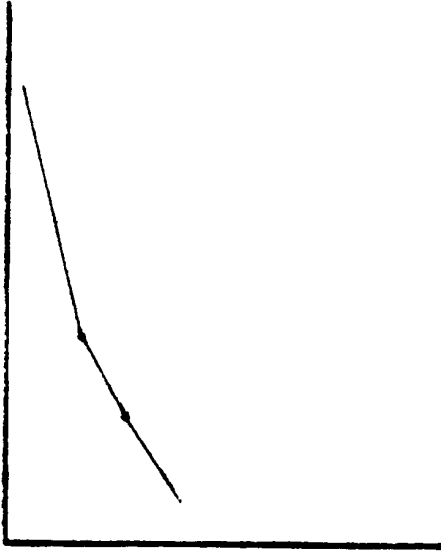
### DAS ABLESEN VON STATISTIKTRENDS

Ein TREND ist eine Tendenz bezüglich eines allgemeinen Verlaufs oder einer allgemeinen Richtung.

Ein Trend kann alles zwischen Danger und Power sein, was von dem Anstieg oder der Neigung der Linie und deren Steilheit abhängt. Es ist auch möglich, daß man einen Non-Existence-Trend hat.

**ANMERKUNG:** BEI DEN NACHFOLGENDEN KURVEN WURDEN DIE GESTRICHELTEN LINIEN EINZIG UND ALLEIN DESWEGEN EINGEZEICHNET, UM DEN TREND - DEN ALLGEMEINEN VERLAUF ODER DIE ALLGEMEINE RICHTUNG - ZU ZEIGEN, DEN DIESE STATISTIKEN ÜBER EINEN ZEITRAUM VON MEHREREN WOCHEN HABEN. Sie sind hier einzig und allein zum Zwecke der Unterweisung über die Beziehung zwischen Trendlinien und Zuständen angegeben. In Wirklichkeit wird ein Trend NICHT dadurch bestimmt, daß man eine gestrichelte Linie oder irgendeine Art von Linie durch die Kurve zieht. Ein Trend wird bestimmt, indem man hinschaut. Man macht es mit dem Auge. Man muß den Durchschnitt der Höchst- und Tiefstwerte der Statistik visuell ermitteln. Man sieht sich den gesamten Zeitraum an und bestimmt den Anstieg oder Abfall der Kurve. Wie man Statistiktrends korrekt bestimmt, ist im HCO PL 9. Nov. 79R, rev. 27.8.82, WIE MAN EINEN STATISTIK-TREND KORREKT BESTIMMT, vollständig beschrieben.

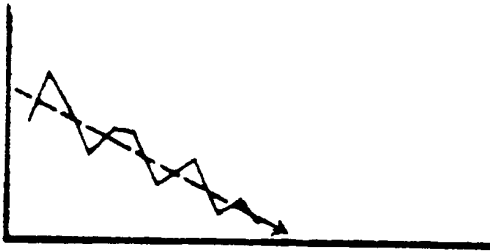
Ein Non-Existence-TREND würde folgendermaßen aussehen (wöchentlich eingetragene Statistikwerte):



Das wäre ebenfalls ein Non-Existence-TREND:



Das wäre ein Danger-TREND (wöchentlich eingetragene Statistikwerte):



Das wäre ein Emergency-TREND:



Wie Sie sehen können, fällt die Statistik nicht so steil ab.

Das wäre auch ein Emergency-TREND, da die Statistik zusammenbrechen wird - nichts hält sich lange auf gleicher Höhe:

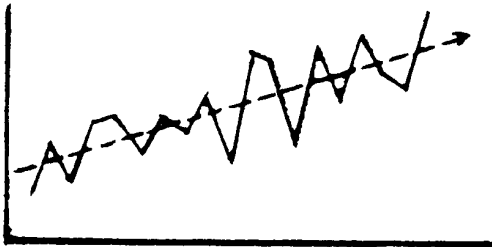


Das wäre ein Normal-TREND:

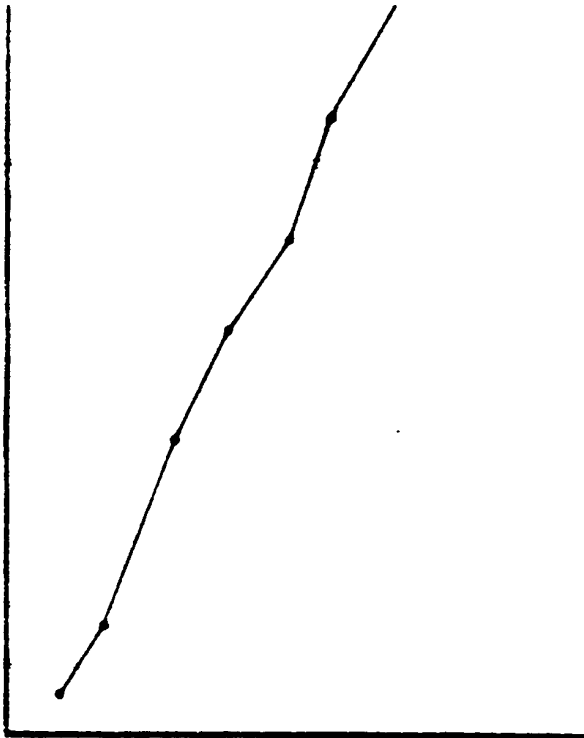


Jeder leichte Anstieg gegenüber einem waagerechten Verlauf ist Normal.

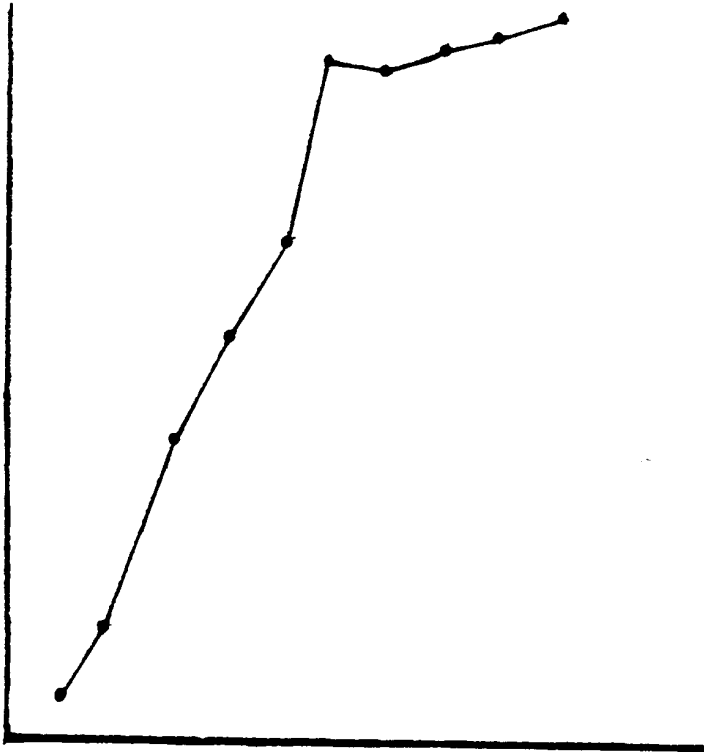
Das wäre ein Affluence-TREND:



Das wäre ebenfalls ein AFFLUENCE-TREND. Die Statistik weist einen steilen Affluence-Trend auf:



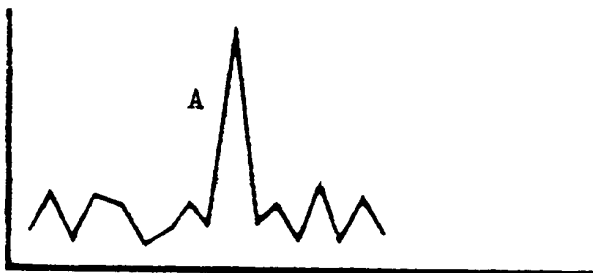
Diese Statistik zeigt AFFLUENCE im Übergang zu Power:



Der Affluence-TREND gipfelt in einem neuen, hohen Bereich.

Power ist ein Normal-Trend, der in einem sehr, sehr hohen Bereich aufrechterhalten wird. (Vgl.: HCO PL 27. Aug. 82, DATEN VON ENTSCHEIDENDER BEDEUTUNG: DIE ZUSTÄNDE POWER UND AFFLUENCE.)

Die Statistik eines einzelnen Tages oder einer einzelnen Woche bewegt sich auf andere Weise in Affluence:.



Punkt A ist der einzelne Affluence-Bereich. Der TREND ist jedoch nur knapp Normal, da der einzige Aufschwung nicht aufrechterhalten wurde.

#### ENTFERNTES MANAGEMENT

Entferntes Management kann fehlgehen, wenn es TRENDS nicht kennt. Eine Organisation oder Abteilung befindet sich vielleicht

in einem Affluence-Trend, und weil die Statistik letzte Woche ein wenig abfiel, werden möglicherweise Aktionen gegen die Organisation oder eine ihrer Abteilungen unternommen (was in der Vergangenheit vorgekommen ist), und die Erfolgssträhne wird unterbrochen.

Der Grund für diesen Policybrief ist ein Versagen entfernten Managements in mehreren Fällen, Trends zur Einschätzung des Zustands einer Organisation anhand ihrer Statistiken zu verwenden.

Die Bemerkung „Alle GDSes sind abgesunken“ könnte auf den ersten Blick richtig sein, bis man sehen würde, daß alle GDSes einen Affluence-Trend hatten.

### BEGRÜNDUNG

Die Begründung hierfür findet sich in den Policybriefen der Daten-Serie.

Eine gültige Statistik ist der beste Indikator einer idealen Szene.

Wenn eine Organisation oder Abteilung von ihrer idealen Szene abgekommen ist, kann man sie nicht im Handumdrehen wiederherstellen.

Die Wiederannäherung einer Gruppe an die ideale Szene erfolgt auf einem Gradienten, weil bestimmte Dinge dafür getan werden müssen.

Wenn monatelang 2 Autos pro Woche hergestellt wurden, kann man normalerweise nicht innerhalb einer Woche eine wöchentliche Produktion von 2000 Autos erreichen. Arbeiter, Werkzeuge, Materialien und ungenutzte Maschinen müssen allesamt wieder dorthin gebracht werden, wo sie hingehören. Die Produktion mag zuerst auf 15 Autos hinaufgehen, dann auf 120 Autos, dann 200, dann 750, dann 800, dann gibt es vielleicht 20 Autos, dann 1000 Autos, dann 1500 Autos, dann 1800, dann 2000.

Es ist so leicht für einen Thetan, eine Tatsache zu postulieren, und so mühsam, sie im MEST-Universum entstehen zu lassen, daß das Management zu Ungeduld neigt.

„Bringt das CF in Ordnung“ läßt sich in  $1\frac{1}{2}$  Sekunden sagen; ein speziell dafür aufgestelltes Team mag jedoch 6 Wochen brauchen, um dies durchzuführen.

„Bringt das CF in Ordnung“ sagt sich leicht zu den Mitarbeitern einer unterbesetzten Org. Sie tun es, aber die „Briefe hinaus“ fallen von 1200 auf 10.

Es ist so leicht, es zu denken. Aber es zu denken bedeutet nicht, es zu tun.

Die richtige Methode ist, dafür ein Programm zu erstellen. „Rekrutiert 2 neue Mitarbeiter. Gebt ihnen Hatting und Ausbildung für das CF. Bringt das CF in Ordnung.“ - Dies ist die richtige Aussage.

WARUM Statistiken auf und ab gehen, läßt sich darauf zurückführen, daß Backlogs (Arbeitsrückstände) aufgearbeitet werden, überlasteten Mitarbeitern neue Projekte gegeben werden, unreaale Planung gemacht wird, daß man sich um die Finanzen schlägt und daß man dabei versagt, Mitarbeiter einzustellen und ihnen Hatting, Ausbildung und Programme zu geben.

Wenn in Abteilungen einer Organisation die Statistiken stark schwanken, bedeutet das daher fast immer, daß die Finanzen schlecht gehandhabt werden und daß es um Neueinstellungen, Hatting und Ausbildung schlecht bestellt ist. Mitarbeiter werden nicht gut eingesetzt.

Anhand des TRENDS wird jedoch sichtbar, ob sich die Gesamttendenz der idealen Szene nähert oder ob sie sich von ihr entfernt.

Wenn Sie an Ort und Stelle sind, können Sie etwas dagegen tun, und wenn Sie weit entfernt sind, hat sich die tägliche oder wöchentliche Statistik längst geändert, bevor irgendein Befehl je ankommen konnte.

Im entfernten Management ist es ein schwerwiegender Fehler, nicht nach TRENDS zu handeln, da die Befehle, die man gibt, stets ziemlich unreal sind.

Ein Aufwärts-TREND - und sei es nur ein leichter Anstieg - zeigt, daß sich die Leute Mühe geben, und ein gleichbleibender oder fallender Trend zeigt, daß es Schwierigkeiten gibt.

Ein TREND ist der Gesamtmaßstab für Expansion oder Schrumpfung, und dies ist die wertvollste Aussage von Statistiken.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie  
der Kirche angenommen

von der  
CHURCH OF SCIENTOLOGY  
INTERNATIONAL

CSI:LRH:sb:rd:gal/kjm:dr;  
Übers.:CP/MJ/KF/LB/ST:lb  
Übersetzung genehmigt vom  
LRH Comm New Era Pubs

AUSZUG AUS DEM HCO PL VOM 27. JANUAR 1970

"DAS VERHÄLTNIS TECH : VERWALTUNG UND ZUWEISUNG"  
DES LRH-KOMMUNIKATORS - ZENTRALE UND GEBIETS-ORGS"

TABELLE 1	INSGESAMT 27 PERSONAL- MITGLIEDER	ÖFFENTLICHKEITS- FÜHRUNGSSEKR. (PES)
HCO-FÜHRUNGSSEKR. (HES)	ORG-FÜHRUNGSSEKR. (OES)	8 (max.)
HCO-Gebietssekr. (HAS) + 2	Finanzsekr. & Techn. Dienste insgesamt 2	6-7 (ungefähr)
Verbreitungssekr. (Abt. II) + 2	Tech & Qual 8 (minimal)	
9 (maximal)	9-10 (ungefähr)	
	18 Verwaltung (max.) : 9 Tech (min.)	= 27

TABELLE 2	INSGESAMT 45 PERSONAL- MITGLIEDER	ÖFFENTLICHKEITS- FÜHRUNGSSEKR.
HCO-FÜHRUNGSSEKR. LRH COMM	ORG-FÜHRUNGSSEKR.	
HCO-Gebietssekr. + 3	Finanzsekr. & Techn. Dienste insgesamt 4	+ 10 (ungefähr)
Verbreitungssekr. + 4	Tech & Qual.	11 (ungefähr)
15 (ungefähr)	18 (ungefähr)	
	19 (ungefähr)	
	26 Verwaltung (ungef.) : 19 Tech (ungef.)	= 45

TABELLE 3	INSGESAMT 76 PERSONAL- MITGLIEDER	ÖFFENTLICHKEITS- FÜHRUNGSSEKR.
HCO-FÜHRUNGSSEKR. LRH COMM	ORG-FÜHRUNGSSEKR.	
HCO-Gebietssekr. + 5 (ungef.)	Finanzsekr. & Techn. Dienste	+ 15
Verbreitungssekr. + 6 (ungef.)	7 (ungefähr)	16 (ungefähr)
21 (ungefähr)	Tech & Qual + 37	
	38 (minimal)	
	38 Verwaltung : 38 Tech = 76	

LRH:KU:jz.rd.Übers.:RH/GK:bp  
Englisches Original Copyright © 1970,  
deutsche Übersetzung © 1977  
by L. Ron Hubbard  
ALLE RECHTE VORBEHALTEN



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBURO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 7. FEBRUAR 1970  
Ausgabe II

Wiedervervielfältigen

HCO MACHT DIE ORG

Wenn Sie sich die Flow-Linien eines Org-Boards mit sieben oder neun Abteilungen ansehen, so werden Sie feststellen, daß es von links nach rechts fließt.

Abteilung 1 - HCO - das Hubbard-Kommunikationsbüro in Scientology-Orgs - hat folgende Hauptfunktionen:

Unterabteilung 1	(Form der Org (Routing (Personal
Unterabteilung 2	(Kommunikation (Adressen (Transport
Unterabteilung 3	(Inspektion (Berichte (OIC) (Ethik

Diese Funktionen bringen im wesentlichen die Org hervor und halten sie da.

Wenn sie als aktiv und fortwährend ausgeübte Funktionen fehlen, dann gibt es keinen Flow, keine Produktion, kein Einkommen, keine Org. Es gibt nur eine Gruppe von Individuen, die in der Gegend herumstolpern und von denen jeder alle Hats trägt.

Streichen Sie das HCO weg oder versäumen Sie, es aufzubauen, so werden Sie in kürzester Zeit keine Org mehr haben, wie es die Praxis klar gezeigt hat.

Der HCO Area Secretary (HCO-Gebietssekretär) ist für Hats und Hat-Mappen, Org-Boards, Personalzuweisungen, Personalbeschaffung, das Bereitmachen von Personal für Posten, das Routing von Leuten durch die Org und für entsprechende Routing-Formulare verantwortlich. Er ist für interne und externe Kommunikation und für den Transport von Menschen und Gütern, sowie für Fahrzeuge verantwortlich. Er ist für das Inspizieren der Org, der Kommunikationslinien, der Posten und Aktivitäten, für das Zusammentragen und Aufhängen der Statistiken im OIC, für alle Ethikaktionen und dafür verantwortlich, daß die Org ethisch ist.

Das ist ein großer Hat - und ein wichtiger.

In einer Org von mittlerer Größe, also bis zu 30 Mitarbeitern, hat das HCO gewöhnlich einen Rezeptionisten, der die Funktionen der Unterabteilung 1 ausübt, einen Kommunikator

und einen Ethik-Officer, der sich um Inspektionen und Berichte kümmert. Zusammen mit dem HCO Area Secretary besteht HCO also aus vier Personen. In einer Org von 30 Personen gäbe es 20 Admin-Personen. HCO hat ungefähr ein Fünftel davon, wie oben beschrieben, nur um die Org zu betreiben.

Wenn die Anzahl der Adressen im Zentralarchiv (CF) anwächst, kommt zur Betreuung der Adressen ein weiterer Mitarbeiter in die Unterabteilung 2. Das macht fünf Leute im HCO.

Wenn Sie in Betracht ziehen, daß die Abteilung 2 (die Verbreitungsabteilung), die ebenfalls Teil des Bereichs des HCO Exec Secretary (HCO-Führungssekretär) ist, Leute für die Registrierung, die Briefregistration, das Ordnen des CF, die Vervielfältigungsmaschine und für Veröffentlichungen braucht, so ist es offensichtlich, daß der HCO ES (HCO Exec Secretary) den Löwenanteil am Verwaltungspersonal hat - zehn oder elf Leute von den 30 Mitarbeitern.

Wenn Sie die beiden nicht-technischen Exec Secretaries hinzurechnen und einen LRH Comm in der Abteilung 7, der sich auch mit ein oder zwei Leuten Reinigungspersonal um das Gebäude kümmert, dazu zwei Leute in der Finanzabteilung und eine Person in der Unterabteilung für technische Dienstleistungen, dann bleiben Ihnen ungefähr vier Leute für die Öffentlichkeitsabteilungen - was ungefähr die richtige Zahl ist.

Die 4 Leute der Öffentlichkeitsabteilung arbeiten normalerweise als ein Team, in dem alle zusammen helfen; trotzdem erhält einer den Posten des PES (Public Exec Secretary) und je einer der anderen übernimmt die Funktionen der drei Abteilungen.

Wenn eine Org durch das HCO nicht so gestaltet wird, wird sie höchstwahrscheinlich scheitern. Langjährige, bittere Erfahrung hat uns das gelehrt.

UND DAS MUSTER WIRD VOM HCO FESTGELEGT.

Mit anderen Worten: HCO SETZT EINE ORG HIN UND SORGT DAFÜR, DASS SIE BESETZT IST UND FUNKTIONIERT.

Die Org wird nicht von den Exec Secretaries gestaltet. Sie wird vom HCO Area Secretary gestaltet.

Wo Orgs zu kurzfristig waren, um HCO aufrechtzuerhalten und am Funktionieren zu halten, haben sie Schwierigkeiten - niedrige Bezahlung, Finanzschwierigkeiten und allgemeinen Zerfall.

Die schwierigste Aufgabe in einer Org ist, ein kompetentes HCO einzurichten und aufrechtzuerhalten.

Wenn eine Org einen aktiven LRH Comm hat, ist es in der Regel seine Aufgabe, darauf zu achten, daß ein HCO da ist und

funktioniert. Wenn er das vernachlässigt, fällt er immer auf die Nase. Er kann keine seiner Aufgaben durchführen, wenn er kein funktionierendes und kompetentes HCO hat. Eine vorrangige Pflicht des LRH Comm ist, ein fehlendes oder inkompetentes HCO direkt an den LRH Comm Weltweit zu berichten. Es ist vorgekommen, daß LRH Comms mit Schimpf und Schande dafür abgesetzt wurden, daß sie HCOs verschwinden ließen, ohne es zu berichten und Krach zu schlagen.

Der HCO Area Secretary ist eine wichtige Person in der Org. Tatsächlich bedarf es für diesen Posten eines Ernennungsschreibens, das vom Gründer unterzeichnet ist. So wichtig ist dieser Posten.

Wer baut das HCO auf?

Das ist die erste Aufgabe des Exec Council (Führungsrat). Ein Exec Council, das versäumt, ein HCO einzurichten und es kompetent und am Laufen zu halten, wird scheitern. Es sollte seinen HCO Area Secretary aussuchen, die Abteilung mit Personal besetzen - unter Berücksichtigung des Tech-Admin-Verhältnisses und der Mitarbeiteranzahl -, einen offiziellen Ernennungsbrief für den HCO Area Secretary vom Gründer unterzeichnen lassen und mit der Arbeit weitermachen.

Wenige Leute sind sich darüber im klaren, daß das HCO in Wirklichkeit ein eigenes Unternehmen ist. Es ist das weltweite Kommunikationsnetz von Dianetik und Scientology. Da die Finanzen und das Personal von HCO mit dem Rest der Org vermischt sind, bleibt seine Identität nicht sichtbar. Aber beachten Sie, daß es immer noch HCO genannt wird, während man den Rest der Abteilungen als „die Organisation“ bezeichnet, und daß es auf dem Org-Board eine Sonderstellung hat.

In allen Orgs verfügt HCO über alle Adressen. Die HCOs, nicht die Orgs, sind die Lizenznehmer für Urheberrecht und Markennamen von Dianetik und Scientology.

Die Dienstleistungen des HCO sind sehr bedeutend. Wenn sie nicht vorhanden sind oder verringert werden, wird die ganze Org scheitern.

Wenn höhere Managementkräfte sich nicht darauf konzentrieren, das HCO einzurichten und in Gang zu halten, werden sie bald vor einer üblen internen Situation stehen.

Wenn die Flow-Linien der Org keinen Ausgangspunkt haben, wird es sehr bald keine Flow-Linien mehr geben. Die Erfahrung hat uns das immer wieder gezeigt.

Ein Exec Council, das kein funktionierendes HCO hat, wird feststellen, daß es selbst versucht, ein HCO zu sein, und daß

es seine ganze Zeit für HCO-Aufgaben verbraucht. Die Lösung dafür ist, ein HCO einzurichten. Und zwar ein gutes, das seine Arbeit tut, angeführt von einem HCO Area Secretary, der die Org wirklich in Gang bringen will.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH:jz:ei:cden; Übers.:HKS/WR/DH:hl  
Übersetzung genehmigt vom  
LRH Comm New Era Pubs

(Das Beispiel von Seite 2 wird modifiziert durch das HCO PL vom 10. Juni 1970, „Öffentlichkeitsabteilungen und Tech-Admin-Verhältnis“, OEC-Band 6, Seite 35, welches das Tech-Admin-Verhältnis für die drei Öffentlichkeitsabteilungen angibt.)

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 12. FEBRUAR 1970RB  
REVIDIERT AM 22. MÄRZ 1978  
ERNEUT REVIDIERT AM 3. MÄRZ 1980  
ERNEUT REVIDIERT AM 7. MAI 1984

Wiederver-  
vielfältigen  
Hat des LRH-  
Kommunikators  
Ethik-Hat  
HCO-Führungs-  
Sekretär  
HCO-Gebiets-  
Sekretär  
Höheres HCO

(Hebt den HCO Policy-  
brief vom 12. Feb.  
70RA, revidiert 3.  
März 80, des gleichen  
Titels auf.)

(Dieser Policybrief wurde zwei-  
mal inkorrekterweise von an-  
deren als mir selbst revidiert.  
Diese Revisionen sind jetzt  
aufgehoben, und der ursprüngliche  
Policybrief ist jetzt korrekt  
auf den neuesten Stand gebracht  
durch diese Revision hier, so  
daß er mit der gegenwärtigen  
Organisierungstafel überein-  
stimmt.)

LRH-COMM-NETZWERK-SERIE NR. 8

DIE VERANTWORTUNG DES LRH KOMMUNIKATORS UND

DES HCO-FÜHRUNGS-SEKRETÄRS FÜR DIE LINIEN

Wenn Führungsanweisungen, HCO-Bulletins oder Policy-  
briefe nicht regelmäßig und pünktlich an eine Org verteilt  
werden, oder in einer Org und an jeden Mitarbeiter in dieser  
Org nicht regelmäßig und pünktlich,

DANN IST ES DIE ERSTRANGIGE PFLICHT DES LRH KOMMUNI-  
KATORS PER LUFTPOST AN DEN LRH-COMM INT, MIT INFO AN  
LRH-COMM KONTINENTAL UND AN DIE FLAG DATEN-AKTEN MIT  
DEN FOLGENDEN DATEN BERICHT ZU ERSTATTEN:

Welche Verteilungs-Einheit schickt diese wichtigen Aus-  
gaben verspätet oder überhaupt nicht?

Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um zu erreichen,  
daß sie an die Org geschickt werden?

Welche Führungskraft macht es schwierig oder weigert  
sich, diese Ausgaben an jeden Mitarbeiter zu verteilen?

Wo es keinen LRH-Kommunikator gibt, ist der HCO-Führungs-Sekretär dafür verantwortlich, diese Aktion durchzuführen.

Der Kernpunkt des Berichtes ist: WER.

Der Zweck des Berichtes ist, die Ethik in dieser Org in Ordnung zu bringen.

Auf der Grundlage, daß jeder, der LRHs Kommunikations-Flow behindert, die Verbreitung von Dianetik und Scientology auch auf andere Weise behindern wird, soll der LRH-Comm International bei Erhalt eines solchen Berichtes die Daten, die er haben mag hinzufügen, und eine Kopie an das Flag-Netzwerk-Koordinations-Komitee schicken, damit der entsprechende Programm-Chef Maßnahmen ergreift. Diese Maßnahmen sollten daraus bestehen, die Person, die den Flow behindert, auf einen niedrigeren Posten zu setzen oder zu entfernen. Er sollte eine weitere Kopie von dem Bericht an Senior-HCO-Int. schicken, weil es eine Funktion des Senior-HCO-Netzwerkes ist, dafür zu sorgen, daß in jeder Org standardgemäße Kommunikations-Systeme existieren.

Wenn der Nachweis für die Anklage erbracht ist, daß jemand vorsätzlich oder durch Vernachlässigung den Flow von Führungsanweisungen, Policybriefen oder Bulletins von einer Org zur anderen oder innerhalb einer Org an sämtliche Mitarbeiter behindert hat, dann kann es zum Strafmaß einer jeglichen, sich daraus ergebenden Ethik-Order oder Ethik-Aktion dazugehören, daß dieser Person der Zutritt zu den Fortgeschrittenen Kursen verweigert wird.

Es ist ein Schwerverbrechen, die grundlegenden Kommunikationslinien von Scientology zu durchtrennen.

Diese Policy gilt auch für Fälle, wo Behinderung oder Nachlässigkeit die angemessene Versorgung mit technischen Materialien für HGC- oder Qual-Auditoren und für Dianetik oder Scientology-Studenten verweigern.

DAS VERSÄUMNIS VON SEITEN VON LRH-KOMMUNIKATOREN ODER HCO-FÜHRUNGS-SEKRETÄREN, GEMÄSS DIESEM POLICYBRIEF ZU HANDELN, WIRD IN ENTFERNUNG VOM POSTEN RESULTIEREN.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH: CSI: jz: ei: rd: jt: iw ;  
Übers.: EJ/LB: ws  
Übersetzung genehmigt vom  
LRH Comm New Era Pubs

Als offizielle Richtlinie  
der Kirche angenommen  
von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY  
INTERNATIONAL

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 21. MÄRZ 1970R  
REVIDIERT AM 24. OKTOBER 1975  
(Die Revision ist die Unterschrift.)

Wiederverviel-  
fältigen  
Hats von Führungs-  
kräften

WARNZEICHEN

Jede Führungskraft sollte von den folgenden Punkten Notiz nehmen und sie als definitive Warnzeichen einer besonders großen Gefahr ansehen.

1. Ein Bereich oder eine Person, der bzw. die keine Berichte hervorbringt, wird sehr bald einen steilen Abstieg nehmen.

Wenn Sie von einem Bereich nichts hören, können Sie sicher sein, daß etwas anderes vor sich geht. Die Admin ist also nicht in Ordnung. Auch die Tech kann nicht in Ordnung sein und mit der Ethik geschieht das gleiche, wenn es nicht schon passiert ist.

2. In einem Bereich, wo falsche Berichte ausgegeben werden, ist die Ethik schon seit langem über Bord gegangen. Bei so etwas sollte man sich sehr, sehr rasch zuschlagen.

Machen Sie von diesen Punkten Gebrauch und Sie werden damit eine Menge Schwierigkeiten auf Ihren Linien beseitigen.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH:mg; Übers.: ES/MJ:mj  
Übersetzung genehmigt vom I/A Officer CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 7. APRIL 1970RC  
REVIDIERT AM 4. JULI 1980

Wiedervervielfältigen  
Klasse-IV-Grad.-  
Checksheet  
Klasse-VI-  
Checksheet  
Auditoren der  
Klasse-IV-Grad.  
und darüber  
C/Ses

(Revision nicht in  
Schreibschrift.)

(Die einzige Veränderung ist die  
Handhabung für Punkt Nr. 35)

GREEN FORM

Die Green Form wird verwendet, um im Leben eines PCs Seltsamkeiten und Bestandteile zu entdecken, die Fall-Schwierigkeiten verursachen oder Gewinne verhindern. (Sie wird nicht verwendet, um hohen oder niedrigen TA zu beheben.)

Sie können sie mit Methode 3 assessieren und handhaben, wobei Sie nicht über die erste F/N hinausgehen, aber ihre wirkliche Verwendung ist mit Methode 5, woraufhin sie zum C/S für eine Programmaufstellung geschickt wird.

Sie kann auch in Verbindung mit der Expanded Green Form 40RD verwendet werden, um jegliches Widerstreben bei einem Fall eines PCs mit Präzision zu lokalisieren und zu lösen.

Anleitungen für die Verwendung der Green Form und der Expanded Green Form 40RD sind im HCOB vom 8. Dez. 78 II, DIE VERWENDUNG DER GREEN FORM UND DER EXPANDED GREEN FORM 40RD, angegeben. Es ist sehr wichtig, daß jeder Auditor oder C/S, bevor er diese Liste verwendet, erst einen Checkout auf das obige HCOB bekommt.

NAME DES PCs: \_\_\_\_\_ DATUM: \_\_\_\_\_

AUDITOR: \_\_\_\_\_

- 1A. HAST DU NICHT GENUG GESCHLAFEN? \_\_\_\_\_
- 1B. BIST DU KÖRPERLICH MÜDE? \_\_\_\_\_
- 1C. HAST DU NICHT GENUG GEGESSEN? \_\_\_\_\_
- 1D. BIST DU HUNGRIG? \_\_\_\_\_
- 1E. HAST DU ALKOHOLOL GETRUNKEN? \_\_\_\_\_
- 1F. HAST DU ASPIRIN EINGENOMMEN? \_\_\_\_\_
- 1G. HAST DU BERUHIGUNGSMITTEL EINGENOMMEN? \_\_\_\_\_
- 1H. HAST DU DROGEN GENOMMEN?  
Auditieren Sie keinen PC, der nicht genug gegessen  
oder geschlafen hat oder der Aspirin oder Drogen  
eingenommen hat. Wenn eine der obigen Fragen einen



Read ergibt, assessieren Sie nicht weiter; greifen Sie die Frage mit dem PC auf. Wenn er müde ist, schicken Sie ihn nach Hause, damit er schläft, wenn er hungrig ist, schicken Sie ihn los, damit er gut ißt, und wenn er Drogen genommen hat, wird er eine entsprechende Zeit, wie sie im HCOB vom 17. Okt. 69RA, DROGEN, ASPIRIN UND BERUHIGUNGSMITTEL, angegeben ist, abwarten müssen.

- 2A. BIST DU IM AUDITING EXTERIOR GEGANGEN?  
Wenn der PC Clear, Dianetik-Clear oder OT ist und keinen Int-RD gehabt hat, machen Sie den RD „Ende der endlosen Int-Reparatur“ gemäß Int-RD-Serie Nr. 4RA. Auditieren Sie keinerlei Dianetik. Andernfalls geben Sie dem PC, wenn er noch nie einen Int-RD bekommen hat, einen standardgemäßen Int-RD gemäß Int-RD-Serie Nr. 2. \_\_\_\_\_
- 2B. WURDE DEIN INT-RUNDOWN VERPFUSCHT?  
Machen Sie eine „Int-RD-Korrekturliste, revidiert“ (HCOB 29. Okt. 71RA). Falls am PC bereits eine Int-Korrektur gemacht wurde, sorgen Sie dafür, daß eine FES des Int-Rundowns und seiner Korrekturen gemacht wird. Wenn alle Fehler korrigiert worden sind, kann der C/S den RD „Ende der endlosen Int-Reparatur“ gemäß Int-RD-Serie Nr. 4RA anordnen. \_\_\_\_\_
3. GAB ES EINEN LISTENFEHLER?  
Finden Sie heraus, welcher, und bringen Sie ihn mit einer L4BRA in Ordnung. \_\_\_\_\_
- 4A. HAST DU EINEN ARC-BREAK?  
Handhaben Sie ihn mit ARCU CDEINR E/S bis zur F/N. \_\_\_\_\_
- 4B. HAST DU EINEN ARC-BREAK MIT DER UMWELT?  
ARCU CDEINR E/S bis zur F/N oder Abhilfe B, wenn sie vom C/S angeordnet ist. (Vgl.: BTB 14. Aug. 68R, ABHILFE B - UMWELT UND „NEUER STIL“.) \_\_\_\_\_
- 4C. HAST DU EIN GEGENWÄRTIGES PROBLEM?  
Itsa E/S Itsa bis zur F/N. \_\_\_\_\_
- 4D. WURDE EIN WITHHOLD BEINAHE HERAUSGEFUNDEN?  
Bekommen Sie, was es war, wer es beinahe herausgefunden hat und was er tat, um es beinahe herauszufinden, E/S M/W/H bis zur F/N. \_\_\_\_\_
- 4E. GAB ES EINEN WITHHOLD, DER IMMER WIEDER AUFTAUCHTE?  
Wer wollte ihn nicht akzeptieren, wer sagte, daß er immer noch einen Read ergebe. Zeigen Sie an, daß es ein falscher Read war. 2WC über die Sorge. \_\_\_\_\_
- 4F. HAST DU EINEN OVERT BEGANGEN?  
Ziehen Sie ihn, E/S bis zur F/N. \_\_\_\_\_

5. EXPERIMENTIERST DU HERUM?  
Bekommen Sie Zeit, Ort, Form und Geschehen, E/S bis zur F/N. \_\_\_\_\_
6. VERÄNDERST DU TECH?  
Bekommen Sie Zeit, Ort, Form und Geschehen, E/S bis zur F/N. \_\_\_\_\_
7. MACHST DU ETWAS ANDERES MIT TECH?  
Bekommen Sie Zeit, Ort, Form und Geschehen, E/S bis zur F/N. \_\_\_\_\_
8. HAST DU IRGENDWELCHE VERTRAULICHEN MATERIALIEN ABGETIPPT, ABGESCHRIEBEN ODER AUF TONBAND ÜBERSPIELT?  
Bekommen Sie Zeit, Ort, Form und Geschehen E/S bis zur F/N. \_\_\_\_\_
9. BIST DU HIER, UM DATEN FÜR JEMAND ANDEREN ZU BEKOMMEN?  
Bekommen Sie was, wann, alles, wer, E/S bis zur F/N. \_\_\_\_\_
10. HAST DU EINE KRIMINELLE VERGANGENHEIT ODER VERBRECHEN, FÜR DIE DU VERHAFTET WERDEN KÖNNTEST?  
Schreiben Sie alle Verbrechen auf, und was, wann, alles und wer, und bringen Sie es mit E/S zur F/N. \_\_\_\_\_
11. BIST DU HIER, UM VON ETWAS GEHEILT ZU WERDEN, WAS DU NICHT ERWÄHNT HAST?  
Itsa E/S Itsa bis zur F/N. \_\_\_\_\_
12. HAST DU AUSSTEHENDE SCHULDEN BEI ORGS?  
Bekommen Sie Zeit, Ort, Form und Geschehen, E/S bis zur F/N. \_\_\_\_\_
13. WEISST DU VON EINEM VERBRECHEN GEGEN SCIENTOLOGY?  
Bekommen Sie Zeit, Ort, Form und Geschehen, E/S bis zur F/N. \_\_\_\_\_
14. GIBT ES NICHT BEACHTETE ORIGINATIONEN?  
Itsa E/S Itsa bis zur F/N. \_\_\_\_\_
15. HAST DU SELBST-AUDITING GEMACHT?  
Itsa E/S Itsa bis zur F/N oder L1C auf die frühere Verstimmung. Falls die frühere Verstimmung im Auditing war, verwenden Sie die entsprechende Korrektur-liste. \_\_\_\_\_
- 16A. WURDEST DU VON EINEM NICHT STANDARDGEMÄSSEN AUDITOR AUDITIERT?  
Itsa E/S Itsa bis zur F/N. \_\_\_\_\_
- 16B. GAB ES EINEN NICHT STANDARDGEMÄSSEN PROZESS?  
Itsa E/S Itsa bis zur F/N. \_\_\_\_\_
- 16C. GAB ES EINEN SCHLECHTEN AUDITING-KOMMUNIKATIONS-ZYKLUS?  
Itsa E/S Itsa bis zur F/N. L1C, falls erforderlich. \_\_\_\_\_

- 16D. GAB ES KODEX-BRÜCHE?  
Itsa E/S Itsa bis zur F/N. \_\_\_\_\_
- 17A. IST EIN ENGRAMM IN RESTIMULATION?  
L3RF und handhaben. (Bei einem Clear, OT oder Dianetik-Clear zeigen Sie den Read an. Sie können eine L3RF machen, falls notwendig; machen Sie jedoch keine Handhabung über das Anzeigen des Reads hinaus. Siehe HCOB 30. Okt. 78, DIE VERWENDUNG DER C/S-SERIE NR. 53, für weitere Daten über die Handhabung von Dianetik-Items, die bei Clears, OTs und Dianetik-Clears einen Read ergeben.) \_\_\_\_\_
- 17B. IST EIN BILD NICHT AUSGELÖSCHT?  
Handhaben Sie es wie in 17A oben. \_\_\_\_\_
18. GIBT ES EIN ENGRAMM, DAS GEGENWÄRTIGEN GEFAHREN GENAU GLEICHT?  
Auditieren Sie es Tripel oder Quad aus. (Bei Clears, OTs und Dianetik-Clears handhaben Sie es wie in 17A oben.) \_\_\_\_\_
19. STEHST DU IN VERBINDUNG MIT EINER UNTERDRÜCKERISCHEN PERSON?  
2WC bis zur F/N. Geben Sie den Folder zurück zum C/S, um Anweisungen für weitere Handhabung zu bekommen, falls notwendig. \_\_\_\_\_
20. STEHST DU IN VERBINDUNG MIT EINER UNTERDRÜCKERISCHEN GRUPPE?  
2WC bis zur F/N. Geben Sie den Folder zurück zum C/S, um Anweisungen für weitere Handhabung zu bekommen, falls notwendig. \_\_\_\_\_
21. GIBT ES IN DER UMWELT EINE BEDROHUNG?  
2WC bis zur F/N, Folder zurück zum C/S. \_\_\_\_\_
22. BIST DU HIER, WEIL JEMAND ANDERS ES VERLANGTE?  
2WC bis zur F/N, Folder zurück zum C/S. \_\_\_\_\_
- 23A. HAST DU EINEN VERSTECKTEN STANDARD?  
L & N „Was ist nicht gehandhabt worden?“  
L & N „Wer oder was würde           (obiges Item)           haben?“  
Auditieren Sie O/W auf das Item. \_\_\_\_\_
- 23B. WAS MÜSSTE PASSIEREN, DAMIT DU WEISST, DASS SCIENTOLOGY FUNKTIONIERT?  
Handhaben Sie wie bei 23A oben. \_\_\_\_\_
24. WAS WÜRD PASSIEREN, WENN SCIENTOLOGY FUNKTIONIERTE?  
Itsa E/S Itsa bis zur F/N. \_\_\_\_\_
25. KANNST DU NICHT STUDIEREN?  
Assessieren und handhaben Sie eine Studier-Green-Form. \_\_\_\_\_

26. WURDE IRGEND ETWAS UNTERDRÜCKT?  
Itsa E/S Itsa bis zur F/N. \_\_\_\_\_
27. WURDE IRGEND ETWAS ABGEWERTET?  
Itsa E/S Itsa bis zur F/N. \_\_\_\_\_
28. WURDE IRGEND ETWAS BEWERTET?  
Itsa E/S Itsa bis zur F/N. \_\_\_\_\_
29. WURDE IRGEND ETWAS ÜBERSTÜRZT?  
Itsa E/S Itsa bis zur F/N. \_\_\_\_\_
30. WURDE IRGEND ETWAS ÜBERSEHEN?  
Itsa E/S Itsa bis zur F/N. \_\_\_\_\_
31. WURDE EIN PROZESS UNFLAT GELASSEN?  
2WC, um Daten zu bekommen, bis zur F/N. Folder  
zurück zum C/S. \_\_\_\_\_
32. GAB ES BEI EINEM PROZESS EINEN OVERRUN?  
Rehabilitieren Sie. \_\_\_\_\_
33. WURDE EIN RELEASE ÜBERGANGEN?  
Rehabilitieren Sie. \_\_\_\_\_
34. WURDEST DU ÜBERREPARIERT?  
Reparatur-Korrekturliste. \_\_\_\_\_
35. WURDEST DU DIANETIK-CLEAR?  
Wenn dies der Fall ist, machen Sie 2WC bis zur F/N,  
und geben Sie den Folder zum C/S, damit er ein Pro-  
gramm aufstellt. Man würde die Person niemals ein-  
fach zum Declare schicken, ohne ein vollständiges  
und abgeschlossenes Spezielles Dianetik-Clear-  
Intensiv gemacht zu haben, das ohne Zweifel gezeigt  
hat, daß die Person wirklich Clear ist. Es anders zu  
machen kann der Person alle Chancen nehmen, irgend-  
welchen Fallgewinn zu machen. \_\_\_\_\_
36. VERSTIMMT DICH IRGEND ETWAS AN DIESEM REVIEW?  
Itsa E/S Itsa bis zur F/N. \_\_\_\_\_
37. IST DIESE LISTE UNNÖTIG?  
Zeigen Sie es an. Falls keine F/N, rehabilitieren  
oder datieren/lokalisieren Sie. \_\_\_\_\_
38. GIBT ES ETWAS, WAS NICHT BEREINIGT WORDEN IST?  
Finden Sie heraus, was, und bringen Sie es in  
Ordnung, oder geben Sie den Folder zum C/S zurück. \_\_\_\_\_
39. IST ETWAS ANDERES VERKEHRT?  
Finden Sie heraus, was, und handhaben Sie, oder  
geben Sie den Folder zum C/S zurück. \_\_\_\_\_

ASSESSMENT FÜR WIDERSTREBENDE FÄLLE

Assessieren Sie die folgenden widerstrebenden Fälle mit Methode 5. Falls irgendein Punkt einen Read ergibt, gehen Sie zum entsprechenden Abschnitt auf der Expanded Green Form 40RD über, und assessieren Sie alle Punkte dieses Abschnitts mit Methode 5. Assessieren Sie zu jedem Punkt, der einen Read ergibt, den entsprechenden Abschnitt der Expanded Green Form 40RD.

Wenn alle Abschnitte assessiert worden sind, die jenen Punkten der widerstrebenden Fälle entsprechen, die einen Read ergeben haben, werden Sie ein vollständiges Bild davon haben, inwiefern der PC widerstrebend ist.

Wenn Sie ein C/S-Okay dafür haben, greifen Sie dann alle Abschnitte auf der EXGF 40RD, die einen Read ergeben haben, in der Reihenfolge auf, wie sie unten aufgeführt sind, und handhaben Sie Reads gemäß den gegebenen Instruktionen.

Andernfalls schicken Sie den Folder für eine Programmaufstellung zum C/S zurück.

- A-1. WURDE DIANETIK-CLEAR UND HAT NIEMALS ATTESTIERT \_\_\_\_\_
- A-2. WURDE NACH DIANETIK-CLEAR AUF ENGRAMMEN AUDITIERT \_\_\_\_\_
  - B. WILL KEIN AUDITING \_\_\_\_\_
  - C. WURDE BEI OUT-RUDIMENTEN AUDITIERT \_\_\_\_\_
  - D. ÜBERWÄLTIGT \_\_\_\_\_
  - E. BEGEHT FORTWÄHREND OVERTS GEGEN SCIENTOLOGY \_\_\_\_\_
- F-1. UNTERDRÜCKT \_\_\_\_\_
- F-2. IN VERBINDUNG MIT EINER ANTAGONISTISCHEN PERSON \_\_\_\_\_
  - G. ERNSTHAFT KÖRPERLICH KRANK \_\_\_\_\_
  - H. HAT KEIN AUDITING ERHALTEN \_\_\_\_\_
- I-1. SUCHT NACH DER GLEICHEN ERREGUNG WIE BEI DROGEN \_\_\_\_\_
- I-2. HAT DROGEN GENOMMEN \_\_\_\_\_
  - J. FRÜHERE THERAPIE VOR SCIENTOLOGY \_\_\_\_\_
  - K. HAT AN FRÜHEREN PRAKTIKEN TEILGENOMMEN \_\_\_\_\_
- L-1. AUS DER VALENZ HERAUS \_\_\_\_\_
- L-2. BIST DU JEMAND ANDERS \_\_\_\_\_
  - M. VORTÄUSCHEN VON AUSBILDUNG ODER GRADEN, DIE NICHT ERREICHT WURDEN \_\_\_\_\_

N. AUDITIERT, ALS FRÜHERE GRADE OUT WAREN

O. MISSVERSTÄNDNISSE IM AUDITING

---

---

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH:nc:bk;  
Übers.:ST/WR:gf/1a  
Übersetzung genehmigt  
vom LRH Comm New Era

Wiedervervielfältigen  
Klasse-V-Grad.-  
Checksheet  
Klasse-VI-Checksheet  
Auditoren der Klasse-  
V-Grad. und darüber  
C/Se

(Revidiert, um die Frage Nr. 23C der Liste hinzuzufügen und um die Ausgabe auf den neuesten Stand zu bringen. Änderungen in Schrägschrift.)

GREEN FORM

Die Green Form wird verwendet, um im Leben eines PC Seltsamkeiten und Bestandteile zu entdecken, die Fallschwierigkeiten verursachen oder Gewinne verhindern. (Sie wird nicht verwendet, um hohen oder niedrigen TA zu beheben.)

Sie können sie Methode 3 assessieren und handhaben, wobei Sie nicht über die erste F/N hinausgehen, aber ihre wirkliche Verwendung ist Methode 5, und danach wird sie zum C/S für eine Programm-erstellung geschickt.

Sie kann auch in Verbindung mit der Expanded Green Form 40RF verwendet werden, um jegliches Widerstreben bei einem Fall eines PC mit Präzision zu lokalisieren und zu lösen.

Anleitungen für die Verwendung der Green Form und der Expanded Green Form 40RF sind im HCOB vom 8. Dezember 78R II, VERWENDUNG DER GREEN FORM UND EXPANDED GREEN FORM 40RF, angegeben. Bevor diese Listen verwendet werden, ist es wesentlich, daß jeder Auditor oder C/S erst einen Checkout auf die obige Ausgabe bekommt.

NAME DES PC: \_\_\_\_\_ DATUM: \_\_\_\_\_

AUDITOR: \_\_\_\_\_

- 1A. HAST DU NICHT GENUG GESCHLAFEN? \_\_\_\_\_
- 1B. BIST DU KÖRPERLICH MÜDE? \_\_\_\_\_
- 1C. HAST DU NICHT GENUG GEGESSEN? \_\_\_\_\_
- 1D. BIST DU HUNGRIG? \_\_\_\_\_
- 1E. HAST DU ALKOHOL GETRUNKEN? \_\_\_\_\_
- 1F. HAST DU ASPIRIN GENOMMEN? \_\_\_\_\_

1G. HAST DU BERUHIGUNGSMITTEL GENOMMEN? \_\_\_\_\_

1H. HAST DU DROGEN GENOMMEN? \_\_\_\_\_

(Auditieren Sie keinen PC, der nicht ausreichend gegessen hat oder nicht genug ausgeruht ist oder der Aspirin oder Drogen eingenommen hat. Wenn eine der obigen Fragen einen Read ergibt, assessieren Sie nicht weiter; greifen Sie die Frage mit dem PC auf. Wenn er müde ist, schicken Sie ihn nach Hause, damit er schläft; wenn er hungrig ist, schicken Sie ihn los, damit er gut ißt; und wenn er Drogen eingenommen hat, wird er diese für die Zeit, wie sie im HCOB vom 17. Okt. 69RB, DROGEN, ASPIRIN UND BERUHIGUNGSMITTEL, angegeben ist. "austrocknen" lassen müssen.)

2A. BIST DU IM AUDITING EXTERIOR GEGANGEN? \_\_\_\_\_

(Wenn der PC Clear, Dianetik-Clear oder OT ist und keinen Int-RD gehabt hat, machen Sie den RD "Ende der endlosen Int-Reparatur" gemäß Int-Serie Nr. 4RB. Auditieren Sie keinerlei Dianetik. Andernfalls, wenn der PC noch nie einen Int-RD bekommen hat, geben Sie ihm einen standardgemäßen Int-RD gemäß Int-Serie Nr. 2.)

2B. WURDE DEIN INT-RUNDOWN VERPFUSCHT? \_\_\_\_\_

(Machen Sie eine revidierte Int-RD-Korrekturliste [HCOB 29. Okt. 71RA]. Falls die Int-Korrektur beim PC bereits gemacht worden ist, bekommen Sie eine FES des Int-Rundowns und seiner Korrekturen. Wenn alle Fehler korrigiert worden sind, kann der C/S den RD "Ende der endlosen Int-Reparatur" gemäß Int-RD-Serie Nr. 4RB anordnen.)

3. GAB ES EINEN LISTENFEHLER? \_\_\_\_\_

(Finden Sie heraus, welcher, und handhaben Sie es mit einer L4BRA.)

4A. HAST DU EINEN ARC-BRUCH? \_\_\_\_\_

(Handhaben Sie es mit ARCU CDEINR, E/S bis zur F/N.)

4B. HAST DU EINEN ARC-BRUCH MIT DER UMGEBUNG? \_\_\_\_\_

(ARCU CDEINR, E/S bis zur F/N oder Abhilfe B, wenn es vom C/S angeordnet ist. Vgl.: HCOB 14. Aug. 68R, *Wortklärungs-Serie Nr. 29, ABHILFE B - UMWELT UND "NEUER STIL"*.)



- 4C. HAST DU EIN GEGENWÄRTIGES PROBLEM? \_\_\_\_\_  
(Itsa E/S Itsa bis zur F/N.)
- 4D. WURDE EIN WITHHOLD BEINAHE HERAUSGEFUNDEN? \_\_\_\_\_  
(Bekommen Sie, was es war, wer es beinahe herausgefunden hat und was derjenige tat, um es beinahe herauszufinden, E/S M/W/H, bis zur F/N.)
- 4E. GAB ES EINEN WITHHOLD, DER IMMER WIEDER AUFTAUCHTE? \_\_\_\_\_  
(Wer wollte ihn nicht akzeptieren, wer sagte, daß er immer noch einen Read ergibt. Zeigen Sie an, daß es ein falscher Read war. 2WC über die Besorgnis.)
- 4F. HAST DU EINEN OVERT BEGANGEN? \_\_\_\_\_  
(Ziehen Sie ihn, E/S bis zur F/N.)
5. EXPERIMENTIERST DU HERUM? \_\_\_\_\_  
(Bekommen Sie Zeitpunkt, Ort, Form und Geschehen, E/S bis zur F/N.)
6. VERÄNDERST DU DIE TECH? \_\_\_\_\_  
(Bekommen Sie Zeitpunkt, Ort, Form und Geschehen, E/S bis zur F/N.)
7. MACHST DU ETWAS ANDERES MIT TECH? \_\_\_\_\_  
(Bekommen Sie Zeitpunkt, Ort, Form und Geschehen, E/S bis zur F/N.)
8. HAST DU IRGENDWELCHE VERTRAULICHEN MATERIALIEN ABGETIPPT, ABGESCHRIEBEN ODER AUF TONBAND ÜBERSPIELT? \_\_\_\_\_  
(Bekommen Sie Zeitpunkt, Ort, Form und Geschehen, E/S bis zur F/N.)
9. BIST DU HIER, UM DATEN FÜR JEMAND ANDEREN ZU BEKOMMEN? \_\_\_\_\_  
(Bekommen Sie was, wann, alles, wer, E/S bis zur F/N.)

10. HAST DU EINE KRIMINELLE VERGANGENHEIT ODER VERBRECHEN, FÜR DIE DU VERHAFTET WERDEN KÖNNTEST? \_\_\_\_\_  
(Schreiben Sie alle Verbrechen auf, mit was, wann, alles und wer, und handhaben Sie es mit E/S bis zur F/N.)
11. BIST DU HIER, UM VON ETWAS GEHEILT ZU WERDEN, WAS DU NICHT ERWÄHNT HAST? \_\_\_\_\_  
(Itsa E/S Itsa bis zur F/N.)
12. HAST DU AUSSTEHENDE SCHULDEN BEI ORGS? \_\_\_\_\_  
(Bekommen Sie Zeitpunkt, Ort, Form und Geschehen, E/S bis zur F/N.)
13. WEISST DU VON EINEM VERBRECHEN GEGEN SCIENTOLOGY? \_\_\_\_\_  
(Bekommen Sie Zeitpunkt, Ort, Form und Geschehen, E/S bis zur F/N.)
14. GIBT ES NICHT BEACHTETE ORIGINATIONEN? \_\_\_\_\_  
(Itsa E/S Itsa bis zur F/N.)
15. HAST DU SELBSTAUDITING GEMACHT? \_\_\_\_\_  
(Itsa E/S Itsa bis zur F/N oder L1C auf die vorhergehende Verstimmung. Falls die vorhergehende Verstimmung im Auditing war, verwenden Sie die entsprechende Korrekturliste.)
- 16A. WURDEST DU VON EINEM NICHT-STANDARDGEMÄSSEN AUDITOR AUDITIERT? \_\_\_\_\_  
(Itsa E/S Itsa bis zur F/N.)
- 16B. GAB ES EINEN NICHT-STANDARDGEMÄSSEN PROZESS? \_\_\_\_\_  
(Itsa E/S Itsa bis zur F/N.)
- 16C. GAB ES EINEN SCHLECHTEN AUDITING-KOMMUNIKATIONSZYKLUS? \_\_\_\_\_  
(Itsa E/S Itsa bis zur F/N. L1C, falls erforderlich.)
- 16D. GAB ES KODEX-BRÜCHE? \_\_\_\_\_  
(Itsa E/S Itsa bis zur F/N.)

17A. IST EIN ENGRAMM IN RESTIMULATION? \_\_\_\_\_

(L3RH und handhaben. Bei einem Clear oder OT zeigen Sie den Read an. Sie können eine L3RH machen, falls notwendig, machen Sie jedoch keine Handhabung über das Anzeigen des Reads hinaus. Siehe HCOB 30. Okt. 78R, VERWENDUNG DER C/S-SERIE Nr. 53, für weitere Daten über die Handhabung von Dianetik-Items, die bei Clears und OTs einen Read ergeben.)

17B. IST EIN BILD NICHT AUSGELÖSCHT? \_\_\_\_\_

(Handhaben Sie es wie in 17A oben.)

18. GIBT ES EIN ENGRAMM, DAS GEGENWÄRTIGEN GEFAHREN GENAU GLEICHT? \_\_\_\_\_

(Auditieren Sie es R3RA Triple oder Quad aus. Bei Clears und OTs handhaben Sie es wie in 17A oben.)

19. STEHST DU IN VERBINDUNG MIT EINER UNTERDRÜCKERISCHEN PERSON? \_\_\_\_\_

(2WC bis zur F/N. Geben Sie den Folder zurück zum C/S, um Anweisungen für weitere Handhabung zu bekommen, falls notwendig.)

20. STEHST DU IN VERBINDUNG MIT EINER UNTERDRÜCKERISCHEN GRUPPE? \_\_\_\_\_

(2WC bis zur F/N. Geben Sie den Folder zurück zum C/S, um Anweisungen für weitere Handhabung zu bekommen, falls notwendig.)

21. GIBT ES IN DER UMGEBUNG EINE BEDROHUNG? \_\_\_\_\_

(2WC bis zur F/N. Folder zurück zum C/S.)

22. BIST DU HIER, WEIL JEMAND ANDERS ES VERLANGTE? \_\_\_\_\_

(2WC bis zur F/N. Folder zurück zum C/S.)

23A. HAST DU EINEN VERSTECKTEN STANDARD? \_\_\_\_\_

(L&N "Was ist nicht gehandhabt worden?" dann L&N "Wer oder was würde       (obiges Item)       haben?" Auditieren Sie O/W auf das Item.)

23B. WAS MÜSSTE PASSIEREN, DAMIT DU WEISST, DASS SCIENTOLOGY FUNKTIONIERT? \_\_\_\_\_

(Handhaben Sie wie bei 23A oben.)

23C. WELCHES PROBLEM VERSUCHST DU MIT AUDITING ZU  
LÖSEN? \_\_\_\_\_

(L&N "Welches Problem versuchst du mit Auditing zu  
lösen?" dann L&N "Wer oder was würde \_\_\_\_\_ (obiges  
Item) haben?" Auditieren Sie O/W auf das  
Item.)

24. WAS WÜRD PASSIEREN, WENN SCIENTOLOGY  
FUNKTIONIERTE? \_\_\_\_\_

(Itsa E/S Itsa bis zur F/N.)

25. KANNST DU NICHT STUDIEREN? \_\_\_\_\_

(2WC bis zur F/N. Programmerstellung für eine  
Studier-Green-Form.)

26. WURDE IRGEND ETWAS UNTERDRÜCKT? \_\_\_\_\_

(Itsa E/S Itsa bis zur F/N.)

27. WURDE IRGEND ETWAS ABGEWERTET? \_\_\_\_\_

(Itsa E/S Itsa bis zur F/N.)

28. WURDE IRGEND ETWAS BEWERTET? \_\_\_\_\_

(Itsa E/S Itsa bis zur F/N.)

29. WURDE IRGEND ETWAS ÜBERSTÜRZT? \_\_\_\_\_

(Itsa E/S Itsa bis zur F/N.)

30. WURDE IRGEND ETWAS ÜBERSEHEN? \_\_\_\_\_

(Itsa E/S Itsa bis zur F/N.)

31. WURDE EIN PROZESS "UNFLAT" GELASSEN? \_\_\_\_\_

(2WC, um Daten zu bekommen, bis zur F/N. Folder  
zurück zum C/S.)

32. GAB ES BEI EINEM PROZESS EINEN OVERRUN? \_\_\_\_\_

(Rehabilitieren Sie.)

33. WURDE EIN RELEASE ÜBERGANGEN? \_\_\_\_\_

(Rehabilitieren Sie.)

34. WURDEST DU ÜBER-REPARIERT? \_\_\_\_\_  
(Reparatur-Korrekturliste.)
35. GINGST DU DIANETIK-CLEAR? \_\_\_\_\_  
(Wenn ja, 2WC bis zur F/N, und schicken Sie den Folder zum C/S für eine Programmerstellung. Man würde die Person niemals einfach zum Declare schicken, ohne einen vollständigen Clear-Gewißheits-Rundown gemacht zu haben, der völlig zweifelsfrei zeigt, daß die Person wirklich Clear ist. Es anders zu machen, kann die Möglichkeiten einer Person zerstören, irgendeinen Fallgewinn zu erreichen.)
36. VERSTIMMT DICH IRGEND ETWAS AN DIESEM REVIEW? \_\_\_\_\_  
(Itsa E/S Itsa bis zur F/N.)
37. IST DIESE LISTE UNNÖTIG? \_\_\_\_\_  
(Zeigen Sie es an. Falls keine F/N, rehabilitieren Sie oder Datieren/Lokalisieren Sie.)
38. GIBT ES ETWAS, WAS NICHT GEHANDHABT WURDE? \_\_\_\_\_  
(Finden Sie heraus, was, und handhaben Sie es, oder geben Sie den Folder zum C/S zurück.)
39. IST ETWAS ANDERES VERKEHRT? \_\_\_\_\_  
(Finden Sie heraus, was, und handhaben Sie es, oder geben Sie den Folder zum C/S zurück.)

PREASSESSMENT FÜR WIDERSTREBENDE FÄLLE

(Nr. 40 der GF)

Assessieren Sie die folgenden widerstrebenden Fälle Methode 5. Falls irgendein Punkt einen Read ergibt, gehen Sie zum entsprechenden Abschnitt auf der Expanded Green Form 40RF über, und assessieren Sie alle Punkte dieses Abschnittes Methode 5. Assessieren Sie zu jedem Punkt, der einen Read ergibt, den entsprechenden Abschnitt der Expanded Green Form 40RF.

Wenn alle Abschnitte assessiert worden sind, die den Punkten der widerstrebenden Fälle entsprechen, die einen Read ergeben haben, werden Sie ein vollständiges Bild davon haben, inwiefern der PC widerstrebend ist.

Wenn Sie ein C/S-Okay dafür haben, greifen Sie dann alle Abschnitte auf der GF 40XRF, die einen Read ergaben, in der Reihenfolge auf, wie sie unten aufgeführt sind, und handhaben Sie die Reads gemäß den gegebenen Instruktionen.

Andernfalls schicken Sie den Folder zum C/S zurück für eine  
Programmerstellung.

- A-1. GINGST DIANETIK-CLEAR UND HAST NIEMALS ATTESTIERT? \_\_\_\_\_
- A-2. WURDEST DU NACH DIANETIK-CLEAR AUF ENGRAMMEN  
AUDITIERT? \_\_\_\_\_
- B. WILLST KEIN AUDITING? \_\_\_\_\_
- C-1. WURDEST BEI OUT-RUDIMENTEN AUDITIERT? \_\_\_\_\_
- C-2. GEHEIMNISSE? \_\_\_\_\_
- D. ÜBERWÄLTIGT? \_\_\_\_\_
- E-1. BEGEHST FORTWÄHREND OVERTS? \_\_\_\_\_
- E-2. BÖSE ZIELSETZUNG? \_\_\_\_\_
- F-1. UNTERDRÜCKT? \_\_\_\_\_
- F-2. IN VERBINDUNG MIT EINER ANTAGONISTISCHEN PERSON? \_\_\_\_\_
- G. ERNSTHAFT KÖRPERLICH KRANK? \_\_\_\_\_
- H. HAST DU KEIN AUDITING ERHALTEN? \_\_\_\_\_
- I-1. SUCHST NACH DER GLEICHEN ERREGUNG WIE BEI DROGEN? \_\_\_\_\_
- I-2. HAST DU DROGEN GENOMMEN? \_\_\_\_\_
- J. FRÜHERE THERAPIE VOR SCIENTOLOGY? \_\_\_\_\_
- K. HAST DU AN FRÜHEREN PRAKTIKEN TEILGENOMMEN? \_\_\_\_\_
- L-1. AUS DER VALENZ HERAUS? \_\_\_\_\_
- L-2. BIST DU JEMAND ANDERS? \_\_\_\_\_
- M. VORTÄUSCHEN VON AUSBILDUNG ODER GRADEN, DIE NICHT  
ERREICHT WURDEN? \_\_\_\_\_
- N. AUDITIERT, ALS FRÜHERE GRADE "OUT" WAREN? \_\_\_\_\_
- O. MISSVERSTÄNDNISSE IM AUDITING? \_\_\_\_\_

L. RON HUBBARD  
Gründer

Revision mit Hilfe  
der LRH Technical  
Research and  
Compilations

LRH:RTRC:dk.pp.jag; Übers.:ST/MJ/BA/RK:mj  
Übersetzung genehmigt vom I/A Off CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBURO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-POLICYBRIEF VOM 9. APRIL 1970

Wiederver--  
vervielfältigen

KONFERENZ-HÜTE

Warum versagen Komitees? Warum verabschieden Parlamente solch merkwürdige Gesetze? Warum erhält man von Konferenzen unrealistische Lösungen?

Die Gründe dafür sind, wie wir kürzlich entdeckten, folgende.

Wenn eine Person zu einer Konferenz kommt:

- A. Sie schiebt ihren eigenen Hut beiseite.
- B. Sie setzt sich einen Planungshut auf.
- C. Sie äussert Meinungen, keine Daten.
- D. Das Gruppendenken basiert auf kollektiver Meinung, nicht auf wirklichen Daten.
- E. Die Ergebnisse sind unreal.

Beispiel: Du rufst einen Klempner, einen Elektriker und einen Betonierer. Du fragst sie nach ihrer Meinung. Sie treffen eine Entscheidung über ein Gebäude mit einem Hubschrauber-Landeplatz auf dem Dach. Aber sie planen nicht, wann sie installieren, Leitungen legen oder betonieren werden! Dies ist ein Beispiel dafür, was in Konferenzen passiert.

Du hast 7 Experten an einem Tisch. Sie könnten Daten, was Tatsachen bedeutet, beisteuern. Aber sie können ihre Hüte beiseite schieben und Meinungen breittreten. So kann eine un-reale Lösung entstehen.

Einer dieser Hüte muß der Planungshut sein. All die anderen neigen dazu, diesen Hut aufzugreifen. Ihr eigener Hut fliegt dann sicherlich bis hinauf zum Manager, Commanding Officer oder Verantwortlichen, der dann alles nochmals machen muß.

Die richtigen und lebenswichtigen Aktionen jedes Konferenz-Mitgliedes sind:

1. Bereite Deine Daten vor, ehe Du in die Konferenz kommst.
2. Während der Konferenz trage hartnäckig Deinen Hut, verteidige ihn und laß Dich nicht davon abbringen.

3. Weise jede Versuchung, einen Planungshut zu tragen, zurück. Bestehe darauf, daß Leute der Planung planen.
4. Gib nur Daten. Äußere keine Meinung, selbst wenn man Dich danach fragt. Unterscheide zwischen einer Zusammenfassung von Daten und einer Meinung über Daten.
5. Weigere Dich, der Meinung anderer zu folgen, und verlange, daß sie bei harten Fakten bleiben.
6. Stell sicher, daß jede endgültige Entscheidung auch Deine Daten enthält und nur auf den Daten anderer beruht.

Sieh mal an, die Konferenz, die so gestaltet wurde, bringt tadellose Pläne und vernünftige Entscheidungen.

Wenn Du diese Aktionen wirklich verstehst und ihnen tatsächlich folgst, sowie bei jeder Konferenz verlangst, daß sich alle anderen Mitglieder danach richten, werden Konferenzen fähig sein, Ergebnisse hervorzubringen; und selbst wenn sie für einen Senior abgehalten wurden, damit er endgültige Entscheidungen darauf aufbauen kann, werden wertvolle Ergebnisse erzielt. Es ist nicht unbedingt wichtig, überhaupt eine letzte Entscheidung des Seniors zu haben, wenn die Konferenz gut wie oben gemacht wurde.

Dies ist in der Tat ein wertvoller Durchbruch, und wenn das gemacht wird, macht es demokratische Vorgänge real und auch möglich.

Versucht es.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH:dz.ei; Übers.: HS/AB/CP:cp

Übersetzung genehmigt vom LRH Comm New Era Pubs



HCO-POLICYBRIEF VOM 17. APRIL 1970

Hat des HCO-Sekr.  
Hat des Dir. RAP  
Findet Anwendung  
auf SCN- und SO-  
Organisationen

GRUNDLEGENDE WICHTIG

UNTERABTEILUNG EINS

Unterabteilung Eins ist die Unterabteilung in der Organisation, die für sich betrachtet am wichtigsten ist.

Das ist zu einem solchen Ausmaß wahr, daß HCO anderweitig vollkommen unbesetzt sein dürfte, aber wenn Unterabt. 1 gut besetzt wäre und ihre Pflichten täte, würde die Organisation expandieren; aber wenn die Unterabteilungen 2 und 3 besetzt wären und Unterabt. 1 nicht und auch ihre Pflichten nicht ausgeführt würden, würde die Organisation zusammenbrechen.

Vor Jahren bestand die ausschließliche Konzentration in HCO auf die Pflichten der Unterabt. 1, und Organisationen waren leistungsstark, gut besetzt und erfolgreich. In dem Maße, wie Unterabt. 1 ausfiel, kam Ethik zum Zuge und die Organisationen schrumpften.

Ich muß selbst eine Auge auf die Unterabt.-1-Funktionen halten, da die Tendenz besteht, daß sie auf dem Org-Board nach unten rutschen.

Unterabt. 1 ist der Entstehungspunkt der Organisation.

Ein neues Studium davon, aufgrund zweier tatsächlich vorhandenen ärgerlichen Situationen in Organisationen führten zu Unterabt. 1 als einer verborgenen Unterlassung. Als die Funktionen der Unterabt 1 ausfielen, gab es Fehler bei anderen Funktionen.

Wenn Sie versuchen, eine Organisation zum Laufen zu bekommen, ohne eine starke, effektive, gut besetzte Unterabt. 1 zu haben, so können Sie das gleich vergessen - Sie müssen als erstes schnell eine Unterabt. 1 hinstellen und sie voll in Funktion bekommen.

WAS IST DIESES EINS?

Was also sind die grundlegenden Funktionen von Unterabt. 1?

Öffentliches Erscheinungsbild wurde dort herausgenommen und in die Öffentlichkeitsabteilungen getan. Vielleicht wurden in einigen PLs nicht die ganzen Funktionen angegeben. Aber diese Funktionen sind traditionsgebunden und wurden in den frühesten und späteren Scientology-Organisationen entwickelt und verwendet.

Die Funktionen von Unterabt 1. sind:

PERSONAL  
ORG-BOARD  
HATS.

Man kann nun eine Einstellung vorfinden, die besagt, sobald diese 3 Dinge getan sind, wäre es das. Man bekommt Leute, hat sie auf ein Org-Board gebracht und die Hats sind irgendwo in Policy. Und mehr braucht es nicht. UND IN DEM MOMENT, WO DIESE EINSTELLUNG AUFTRITT, KOMMT DIE ORGANISATION IN SCHWIERIGKEITEN UND BEGINNT ZU SCHEITERN.

Diese drei Funktionen sind eine Arbeit von früh bis spät, jeden Tag.

Es ist richtig, daß HCO gemäß HCO PL 7. Febr. 1970 II HCO STELLT DIE ORGANISATION HIN die Organisation hinstellt.

Aber Unterabt. 1 von HCO ist der Schlüssel.

#### PERSONAL

Wenn Sie nicht weiterhin als Funktion Personal anwerben und Nachdruck darauf legen, können Sie nicht expandieren und werden sicherlich auch schrumpfen. Es wird immer neues Personal angenommen. Oftmals gibt es einen Ridge, der wie ein Puffer auf Leute wirkt, die Mitarbeiter werden wollen - eine Oldtimer-Einstellung, eine Cliques-Idee. Das gibt es immer wieder. Man schaut dann eines Tages hin und es ist noch nicht einmal eine Clique übrig. Oldtimer sind Leute, die einmal brandneu waren. Wie soll man also je zu Veteranen kommen, wenn man nicht anwirbt.

Organisationen expandieren. Ihre Expansion krankt an einem Mangel an konstantem Personalzustrom. Wenn ein alter Mitarbeiter zu einer höheren Organisation "aufsteigt", wo ist dann der erfahrene Mitarbeiter, der seinen Platz einnimmt, wenn Sie nicht konstant angeworben haben?

Leute mit großem Kaliber können nicht aus einer mageren Anwerbungslinie ausgewählt werden.

Also muß Unterabt. 1 konstant an der Anwerbung arbeiten oder es gibt letztlich keine Organisation mehr.

Es gibt keinen Mangel an Aufgaben für eine Organisation. In den technischen Abteilungen gab es 1969 RÜCKSTÄNDE zwischen 70 und 125 PCs. Wer würde dann noch abzeichnen, wenn er warten müßte. 300 Leute haben für Triple-SCN-Grade bei einem Kongress abgezeichnet. Die Organisation konnte aber nur 30 liefern und hat 270 Abzeichnungen vom Tisch gewischt!

Das alles resultiert daraus, daß Unterabt. 1 im Jahre 1968 scheiterte! Darin scheiterte, neue Mitarbeiter anzuwerben.

Natürlich zeichnet niemand ab, um zu warten. Die Öffentlichkeitsabteilungen gehen in Apathie. Die Bezahlung wird niedrig, denn je größer die Organisation ist, desto mehr verdient sie pro Kopf.

Personal beeinflusst also die Einnahmen.

Mangel an Anwerbung bewirkt eine pro Kopf niedrige Produktion, da ungeeignete oder nichtproduzierende Mitarbeiter beibehalten werden müssen, solange es keine anderen gibt. Der Pro-Kopf-Verdienst einer Scientology-Organisation fiel im Frühling 1969 auf 10-15 Pfund pro Mitarbeiter! Das galt pro Sea-Org-Mitglied in dieser Organisation. Schauen Sie sich die Statistik der Qualifikationsabteilung, Gesamteinnahmen geteilt durch Anzahl der Mitarbeiter, für diese Woche an und Sie verstehen, was ich meine.

Das geht wiederum zurück auf die Funktion der Personalanwerbung von Unterabteilung 1. Es ist Leben oder Tod für eine Organisation.

#### ORG-BOARD

Ein Org-Board hinzustellen mag für manche wie eine einmalige Aktion aussehen. Danach ist es dann prompt nicht mehr auf dem neuesten Stand und niemand kann irgend jemanden in der Organisation finden (da es ebenfalls eine Weiterleitungskarte ist), und da Funktionen unbemannt bleiben, gehen die Gesamteinnahmen dahin und damit die Organisation.

Schlüsselfunktionen MÜSSEN besetzt sein.

Das Verhältnis von technischem zu administrativem Personal bleibt nie im Blickfeld, wenn man nicht ein täglich auf den neuesten Stand gebrachtes Org-Board hat. Wenn in einer kleinen Organisation das Verwaltungspersonal 2 mal so viel ausmacht wie das technische, geht die Finanzplanung den Bach hinunter. Wenn die Organisation größer ist, ist das Verhältnis 1 zu 1 und die Einnahmen sind höher, Bezahlung und Einrichtungen sind weitaus besser.

Und wie wollen Sie das feststellen ohne ein Org-Board, das zumindest jede Woche und optimalerweise jeden Tag aktualisiert wird.

Das Org-Board ist der allgemeine Plan, Anzeiger von Funktionen, die Weiterleitung und die Personalsituation für die Organisation. Es ist eines unserer besten Stücke.

Es ist Unterabt. 1, die für sein Vorhandensein und seinen neuesten Stand zuständig ist.

### HATS

Unser bester Trick ist der Hat-Trick.

Hats enthalten individuelle Pflichten. Sie sind vollständig.

In einer alten, wohlhabenden Organisation hatte jeder Mitarbeiter seinen Posten-Hat. HCO PLs und lokale Niederschriften in einer Mappe wurden für jeden Posten und von jedem Posten geführt.

Sie wurden zusammengestellt und von Unterabt. 1 ausgegeben.

Und Unterabt. 1 hatte einen beständigen Strom von hinzukommenden und weggehenden Mitarbeitern, die Checkouts auf ihre Hats bekamen.

Das wurde nicht nur einmal gemacht. Jedesmal, wenn die Statistiken in einem Bereich sanken, wurden Hat-Checks gemacht. Ein Logbuch für Hat-Checks wurde geführt.

Irgend jemand in Unterabt. 1 war immer damit beschäftigt, Hats herzustellen, auszugeben, Checkouts auf sie zu geben, das Logbuch zu führen, und HATS in Ordnung zu halten. Man konnte einfach keinen abschließenden Bezahlungsscheck in einer Organisation bekommen, bis man nicht auch seine Posten-Hats in einem anständigen Zustand abgegeben hatte. Der abschließende Zahlungsscheck ging an Unterabt. 1 und wurde gegen die Posten-Hats ausgehändigt.

Niemand ging auf einen Posten, solange ihn Unterabt. 1 nicht auf seinen Hat ein Checkout gegeben hatte.

Posten konnten nicht versetzt werden, ohne daß eine Posten-Hat-Übergabe erfolgte.

Einen Hat zu verlieren wurde hoch berechnet.

So wichtig waren Hats.

Was war nun mit dem Mitarbeiter-Ausbildungsbeauftragten? Er hat eine Ausbildungs-Funktion wie Personalstatus, wie Organisation-Führungskurs, wie HDC.

Hats waren Hats. Man studierte sie. Man bekam Checkouts auf sie. Niemand kam einem Posten zu nahe, der nicht wußte, worin er bestand.

Und Organisationen hatten Erfolg. Und waren glücklich.

### ETHIK

Wenn Unterabt. 1 ausfällt, kommt Ethik an die Reihe. Es gab in einer alten Organisation keine Ethik-Posten. Es gab Unterabt.-1-Funktionen.

Wenn es zu wenig Mitarbeiter gibt, wenn das Org-Board nicht auf dem neuesten Stand ist, wenn niemand seinen Hut hat und seinen Aufgabenbereich nicht kennt, dann kommt unausweichlich Ethik.

Und Ethik kam ungefähr zu der Zeit, als Unterabt. 1 ausfiel.

### MISSIONS

Eine rückblickende Untersuchung von Sea-Org-Missions zeigte, daß man in Organisationen Maßnahmen der Unterabt. 1 machen mußte. Weil es keine Unterabt. 1 gab, obwohl es ein HCO gab.

Die Abwesenheit von Unterabt. 1 zog die SO mit hinein und gab der SO eine Funktion, die sie nicht wollte.

### SICH UNTERABT. 1 LEISTEN

Ich kann eine Organisation hören, die nur 10 Leute hat, vor sich hin krebst, der gesagt wird, sie solle augenblicklich Unterabt. 1 mit einer Person vollzeit besetzen!

Welche Bestürzung!

"Aber wir haben doch die Mitarbeiter gar nicht dazu!"

"Aber das würde unser Tech-Admin-Verhältnis über den Haufen werfen!"

"Aber wir sind doch auch so schon überarbeitet und durcheinander genug...."

"Wir können gar nicht genug PCs auditieren, damit wir uns das leisten können."

"Unsere Studenten sind so lange auf Kurs, wir können nicht genug Auditoren bekommen....."

Aber all das sind Symptome einer fehlenden Unterabt. 1. Selbst langsame Studenten. Wenn der Kursüberwacher seinen Hut kennen würde, würde er mit 2-WC unter seinen Studenten sein und korrekt weiterleiten und aus langsam würde schnell werden.

Zu versuchen, eine Organisationen zu betreiben, ohne daß eine Organisation da ist, muß ein ziemlicher Trick sein.

Sorgen Sie für die Einrichtung einer Unterabt. 1 und Sie werden einen raschen Unterschied bemerken!

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH:nt.rd; Übers.: MJ/VH:mj  
Übersetzung genehmigt vom I/A Off CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 17. APRIL 1970  
Ausgabe II

Wiederver-  
vielfältigen  
Alle Auditoren  
Alle Studenten  
Checksheets für  
Stufe 0

EIN AUDITOR UND „DER SCHUTZMECHANISMUS DES MINDS“

Kein Auditor sollte beim Auditieren befürchten, daß er irgend-einen nicht reparierbaren Schaden anrichten wird, wenn er einen Fehler macht.

„Dianetik: Die moderne Wissenschaft der geistigen Gesundheit“ liefert die Antwort auf die Frage: „Was passiert, wenn ich einen Fehler mache?“

Die folgenden Auszüge stammen aus „Dianetik: Die moderne Wissenschaft der geistigen Gesundheit“, Dritter Teil, Kapitel 16, „Der Schutzmechanismus des Geistes (Minds)“:

„Der Geist (Mind) des Menschen ist ein Mechanismus, der sich selbst schützt. Ohne Verwendung von Drogen wie in der Narkosynthese, ohne Hypnose, ohne Schocks oder chirurgische Eingriffe kann ein Auditor keinen Fehler machen, der nicht entweder von ihm selbst oder durch einen anderen Auditor behoben werden könnte.“

„Es ist besser, jeden Fall - egal wie ernst dieser und wie ungeschult der Auditor sein mag - anzugehen, als ihn auf sich beruhen zu lassen.“

L. RON HUBBARD

IRH:nt.ei.rd; Übers.: ST/WR:ivdb  
Copyright © 1970, 1980  
by L. Ron Hubbard  
ALLE RECHTE VORBEHALTEN

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 10. MAI 1970  
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 30. AUGUST 1980  
(ALS TEIL DER SERIE "DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT  
DER SCIENTOLOGY ERHALTEN")

Wiedervervielfältigen  
ALLE TECH- UND  
QUAL-HATS

Nr. 14 der Serie  
"Die Funktionsfähigkeit der Scientology erhalten"

DRINGEND  
WICHTIG

EINZEL-DECLARE  
Aufhebung von Mehrfach-Declares

(Dieses HCO PL hebt das HCO PL vom 6. Aug. 66, Mehrfach-Declare, auf, welches gestattete, daß ein PC von Grad 0 bis Grad IV auditiert wurde und dann alle Grade auf einmal attestierte.)

Policy: Man darf nur für einen Auditing-Grad auf einmal zum Declare gehen oder attestieren.

Es hat sich bei vielen PCs herausgestellt, daß sie nicht die Endphänomene jedes unteren Grades erreicht hatten, sowohl nach der Klassifizierungskarte von 1966 als auch nach der von 1968.

Wenn ein PC nicht direkt das Endphänomen bei einem Examiner attestiert, kann der Grad nicht zuerkannt werden, und der PC darf nicht weitermachen.

Der Examiner darf die Frage nach dem Endphänomen für diesen Grad stellen. Wenn der PC nicht attestieren kann, daß er es erreicht hat, muß er in die Session zurückgeschickt werden, damit der Prozeß abgeschlossen wird und/oder weitere Prozesse dieses Grades auditiert werden.

Man auditiert den Tripel-Grad und den Havingness-Prozeß des Grades.

Es gibt für jeden Grad viele andere Prozesse, die dabei helfen, das Endphänomen des Grades zu erreichen.

Es ist eine Situation entstanden, wo in Orgs die unteren Grade vernachlässigt wurden und der PC nicht gut für einen stabilen Gewinn vorbereitet wird.

Grad III kann zum Beispiel ein Dutzend Mal wiederholt werden.

Die CCHs und andere Prozesse aus der Spalte "beigebrachte Prozesse" des Ausbildungsabschnitts der Klassifizierungskarte von 1966 und 1968 sind vernachlässigt worden, DENNOCH SIND SIE ALLE FÜR DEN JEWEILIGEN GRAD GÜLTIG UND SOLLTEN ALLE FÜR EINEN GRAD AUDITIERT WERDEN.

Die Spalte "erreichte Fähigkeiten" aus dem Auditing-Abschnitt der Klassifizierungskarte von 1966 und 1968 liefert die Frage, die mit "Ja" beantwortet werden muß, bevor man dem PC den Grad zuerkennt oder ihn weitere Grade haben läßt.

Die riesige Version der Klassifizierungskarte sollte in riesigem Format erneut herausgegeben werden, wobei der Text nur dort, wo sich die Karte nach oben in die OT-Stufen erstreckt, modifiziert werden sollte.

Diese Klassifizierungskarten, insbesondere im Ausbildungsabschnitt die Spalte "beigebrachte Prozesse" und im Auditing-Abschnitt die Spalte "erreichte Fähigkeiten", sind gültig. Die Spalte "beigebrachte Prozesse" sollte auch auf der Auditing-Seite als "verwendete Prozesse" erscheinen. Es dürfen auch andere Klasse-VI-Prozesse verwendet werden, um diese Fähigkeiten zu erreichen.

ES IST MÖGLICH, MEHRERE F/NS PRO GRAD ZU HABEN.

Es ist Policy, die unteren Grade der Scientology NICHT einfach aus Gründen der Geschwindigkeit und der Verwaltungs-Flows herabzusetzen.

Die TRs (0 - 9) heilen einige Drogensüchtige. Sie gehören vor Dianetik-Auditing.

Wahrscheinlich kamen die hauptsächlichlichen Schwierigkeiten, die Orgs kürzlich hatten, davon, daß alle unteren Grade beiseite geschoben wurden. Auf diese Weise wurde der Weg zur totalen Freiheit behindert.

Der Policybrief über Mehrfach-Declares und jede andere Empfehlung von irgend jemandem, die es den PCs erlaubt, ein direktes Attestieren der unteren Grade und von Power zu umgehen, sind NICHT GÜLTIG UND SIND AUFGEHOBEN.

Es wird Ihnen auffallen, daß sogar der Policybrief über Mehrfach-Declares (6. Aug. 66) nur für Saint Hill bestimmt war und nur für die Rehabilitation von bereits auditierten Graden gedacht war, damit man Power auditieren konnte.

SETZEN SIE DIE UNTEREN GRADE NICHT HERAB.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:nt:rw:rd; Übers.:WR/ST:wr  
Copyright © 1970, 1980  
by L. Ron Hubbard  
ALLE RECHTE VORBEHALTEN  
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm PDK



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 30. MAI 1970  
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 30. AUGUST 1980  
(ALS TEIL DER SERIE „DIE FUNKTIONS-  
FÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN“)

Wiederver-  
vielfältigen

Nr. 7 der Serie „Die Funktionsfähigkeit der Scientology erhalten“

WICHTIG

KÜRZUNGEN

Vor 1966 wurden wir von einem zeitweiligen Zwang heimge-  
sucht, zu jeder Richtlinie oder jedem Prozeß etwas HINZUZUFÜGEN.  
Solche Zusätze ließen die Dinge nicht mehr funktionieren.

Nach 1966, als ich den Posten des EDs WW verließ, setzte  
ein neuer Trend ein. Checksheets, Prozesse, Intensive und Grade  
wurden nach und nach GEKÜRZT.

Wir können dies als einen KÜRZUNGSDRANG bezeichnen, um ein  
Wort dafür zu prägen.

Die Befürworter dieser neuen Linie waren so überzeugend,  
daß sogar ich manchen Punkten zustimmte. Es ist deshalb keine  
Schande, wenn Sie hinters Licht geführt worden sind und der  
Idee zugestimmt haben, Kürzungen vorzunehmen, um ein schnell-  
leres Ergebnis zu erreichen.

Niemand sah wirklich, wo der Trend hinführte.

1970 hat eine von mir gerade zu Ende geführte Untersuchung  
ergeben, daß diese Bestrebungen so umfassend waren, daß folgendes  
auf breiter Ebene stattgefunden hatte:

- A. An vielen Orten enthielt die Ausbildung nicht mehr ge-  
nügung Scientology-Materialien, um einen effektiven  
Scientology-Auditor hervorzubringen.
- B. Die Auditing-Zeit für die Grade O-IV war von 50 Stun-  
den auf zweieinhalb Minuten verkürzt worden.
- C. Man kümmerte sich nicht mehr um die Endphänomene von  
Graden und Prozessen.

Das Endergebnis war:

1. Wenige geschickte Auditoren.
2. Geschrumpfte und sich mühsam durchkämpfende Scientology-  
Orgs.
3. Leute im Bereich von Organisationen, die von den Ergeb-  
nissen enttäuscht sind - denn sie denken, sie hätten  
Grade erhalten, was aber nicht der Fall ist.

4. Leute, die in Fortgeschrittene Organisationen kommen, um Clear zu werden, die aber KEINE unteren Grade wirklich erhalten haben und daher keine höheren Grade schaffen können.

Es lief daraus hinaus, daß die Scientology weggeworfen wurde. Ihre vollständige Funktionsfähigkeit wurde bis hinunter zum gelegentlichen Resultat reduziert.

Ich sah den ersten Impuls hierzu bei einem leitenden Mitarbeiter von Saint Hill, der schon vor langer Zeit als ein durch dauernde Overts und fehlenden Fallgewinn gekennzeichnete Fall entlassen wurde und der dauernd dafür Propaganda machte, Bänder vom Saint-Hill-Kurs zu streichen. Da 90 % der Daten auf dem SHSBC auf Bändern ist, dachte ich lediglich, daß er sich auf die generische Seite geschlagen hätte, und ich beachtete ihn nicht weiter. Einige andere hatten jedoch dieselbe Idee und fingen damit an, grundlegende Bücher und Bulletins als „lediglich Hintergrund-Informationsmaterial“ zu bezeichnen oder zu sagen „heutzutage verwenden wir das nicht mehr“ oder „das ist alt, und man sieht es sich nur noch interessehalber an“. Auf diese Weise wurden die Gesetze des Listing und andere Phänomene weggeworfen.

Kürzlich fand ich heraus, daß der Grund für das Versagen von Fallüberwachern der ist, daß sie einfach „Die ursprüngliche These“ und „Die Entwicklung einer Wissenschaft“ oder „Scientology 8-80“ oder „Scientology 8-8008“ nicht kennen. ALS ICH VERLANGTE, DASS SIE DIESE BÜCHER STUDIEREN SOLLTEN, WURDEN SIE AUF EINMAL FÄHIG, FÄLLE IN ORDNUNG ZU BRINGEN. Sie wußten nicht, womit sie arbeiteten - dem Mind-; wie sollten sie dann auch vernünftige Anordnungen darüber geben können, was an einem Fall auditiert werden sollte.

1950 hatten wir eine kleine Gruppe von Einfaltspinseln, Expsychologen, Exgeisteskranken. Sie verlangten andauernd nach einer Zwei-Sekunden-Aktion, die jemanden vollständig zum Clear machen sollte. Dahinter lag eine Unfähigkeit, sich zu konzentrieren oder auch nur zu arbeiten. Dies waren Leute, die sofort nach vollständiger Wirkung strebten. Nichtsdestoweniger konnte man an ihnen keinen schwierigeren Prozeß als „Wie geht's dir?“ anwenden, ohne ihr Realitätsniveau zu überschreiten, und sie sahen nie eine Wand - sie sahen ein Mock-Up der Wand!

Es gibt also immer Leute mit dem Drang, ES ALLES JETZT SOFORT ZU TUN, der jegliche Vernunft in der Psychiatrie zerstörte.

Der ideale Kurs sieht für solche Leute so aus, daß ein Student sein Checksheet, das aus einem einzigen Punkt besteht, in einer einzigen Minute absolviert.

Die ideale Auditing-Session sieht für solche Leute so aus, daß ein Preclear in 2 1/2 Minuten auf allen Graden bis zum höchsten hinauf auditiert wird.

Solche Dinge sind einfach nicht real. Und solche Unrealität hat sich in unserem Fach zu stark breitgemacht und wird gerade wieder schnurstracks hinausbefördert.

Die folgenden Richtlinien sind voll in Kraft und müssen hundertprozentig unterstützt werden:

1. Kurs-Checksheets dürfen nicht gekürzt, verändert oder reduziert werden, nachdem ein vollständig genehmigtes Checksheet für einen Kurs herausgegeben ist.
2. Es darf kein Grad verliehen werden, wenn nicht alle Prozesse des entsprechenden Grades auditiert wurden und wenn das Endphänomen des Grades nicht einzeln und vollständig vom Preclear bei einem Examiner attestiert wurde.
3. Jeder, der grundlegende Materialien wegen ihres Alters oder Umfangs als unwichtig bezeichnet, verliert seinen Posten und seine Zertifikate.
4. Jeder Anspruch auf eine Statistik, die durch Herabsetzen von Materialien oder Graden oder durch fälschliches Vorgeben eines Endphänomens für Preclears oder von Fertigkeiten für Auditoren erreicht wurde, muß die Entlassung des Abteilungsleiters nach sich ziehen, der die Statistik präsentiert.
5. Keine unterdrückerische Person mit einer fetten Ethik-Akte und fehlendem Fallgewinn darf eine leitende Position in irgendeiner Scientology-Org bekleiden.

---

Falls es in irgendeiner Org oder Mission Schwierigkeiten mit dem Feld oder finanzielle Schwierigkeiten gibt, braucht man nur nach den Fehlern zu suchen, die in diesem Policybrief aufgezeigt sind.

„Dianetik-Tripel, die nach 1 1/2 Stunden Auditing zuerkannt werden, „Mehrfach-Declares“ nach 10 Minuten von Grad 0 bis IV, das Verwenden von Checksheets, von denen das ganze grundlegende Material weggestrichen wurde, fehlendes Verständnis dafür, daß Gewinne, Fähigkeiten und Erfolg erarbeitet werden müssen, um Wirklichkeit zu werden - diese Dinge liegen allen Schwierigkeiten zugrunde, die eine Org oder Mission hat.“

Mit dem Policybrief vom 10. Mai 1970 hat eine ehrlichere Ära begonnen.

Tun Sie sich alle zusammen und bringen Sie es in Ordnung.

Liefern Sie Scientology, nicht eine Kürzung.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:dz:nt:ka:aap; Übers.: SH/WR/ST:ivdb  
Copyright © 1970, 1980  
by L. Ron Hubbard  
ALLE RECHTE VORBEHALTEN  
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm PDK

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 8. JUNI 1970RC  
AUSGABE II

ECs  
Tech Sec  
DTS  
D of T (Revidiert, um das Freie Scientology-  
Alle Kurse Zentrum wieder einzuführen und um  
Überwacher und klarzustellen, welche PCs ein Auditor-  
Studenten Student auditieren darf.)  
Intern-  
Überwacher

ERNEUT REVIDIERT AM 11. JANUAR 1985

STUDENTEN-AUDITING

Vgl.:

HCO PL 17. Mai AD15 wiederhrsg. 11.1.85	FREIES SCIENTOLOGY-ZENTRUM
HCO PL 17. Mai AD15 II wiederhrsg. 11.1.85	AKADEMIE-PROZESSING
HCO PL 29. Okt. 65 wiederhrsg. 11.1.85	STUDENTEN-AUDITING VON PRECLEARS

Die folgenden Richtlinien über Studenten-Auditing werden in bezug auf LRH ED 104 INT, 2. Juni 70, „NUR AUSBILDUNG BRINGT BILLIGERES AUDITING DURCH STUDENTEN“, und LRH ED 107 INT, 3. Juni 70, „ACHTET DARAUF, DASS STUDENTEN EINE MENGE GEGENSEITIG AUDITIEREN“, aufgestellt.

Studenten (Leute, die auf einem Kurs in Unterabt. 11 sind) dürfen andere Studenten auditieren, die für eine Scientology-Stufe 0 oder darüber oder für den NED-Kurs eingeschrieben sind und diesen Kurs voll bezahlt haben. Sie dürfen auch unter Vertrag stehende Mitarbeiter auditieren, PCs vom Freien Scientology-Zentrum oder Leute, die sie von der Straße hereinholen und die nicht zur Org-Öffentlichkeit zählen.

Interns (Leute auf einem Internship in der Qualifikationsabteilung) auditieren in erster Linie HGC-PCs aus der Öffentlichkeit, aber sie dürfen auch alle obengenannten auditieren.

Studenten dürfen keine Preclears aus der Öffentlichkeit auditieren, die Preclear irgendeiner Organisation sind (ein Preclear, der Auditing von irgendeiner Organisation gekauft hat).

Der Kaplan oder der D of P darf Härtefälle nach freiem Ermessen der Org Studenten zuweisen.

FREIES SCIENTOLOGY-ZENTRUM

Das Freie Scientology-Zentrum ist wieder eingeführt worden, um eine zusätzliche Quelle von PCs für Auditor-Studenten und Interns zu schaffen.

Das Freie Scientology-Zentrum befindet sich jetzt in Abteilung 6A, Unterabteilung 16D, Unterabteilung für Einführungsdienste. Dies

etabliert eine Route in die Org, auf der völlig neue Leute in die Org gebracht werden können, sie kostenloses Studenten-Auditing bekommen können und ihnen dann Scientology-Dienste verkauft werden können.

Ein Student kann jederzeit einen PC vom Freien Scientology-Zentrum holen, ihn kurz über Auditing unterweisen und dann sein Checksheet-Erfordernis an diesem freien PC auditieren. Es braucht keine Anstrengung unternommen zu werden, dem Grade-System bei freien PCs zu folgen. Es wird einfach erwartet, daß der Student mit Standard-Prozessen ein Resultat erzielt.

Studenten dürfen Ortsansässige oder sonst irgend jemanden im Freien Scientology-Zentrum für ihre Klassifizierung auditieren. Sie dürfen natürlich jeden nach ihrer Graduierung auditieren, und falls gegen Bezahlung, müssen sie mindestens den vollen Org-Preis verlangen. Sie dürfen natürlich, wenn sie qualifiziert sind, Freunde und Familienangehörige kostenlos auditieren.

Der freie PC wird vom Registrar des Freien Scientology-Zentrums eingeschrieben und unterschreibt die üblichen Formulare und Verzichtserklärungen, die auch eine Bescheinigung enthalten müssen, daß der PC kein PC gemäß HCO PL 6. Dez. 76RA, DAS ANNEHMEN VON ILLEGALEN PCs, SCHWERVERBRECHENS-PL, ist. (Illegale PCs dürfen für kein Auditing akzeptiert werden, einschließlich Studenten-Auditing.)

#### STUDENTEN-SESSIONS

Der Kursüberwacher hat sicherzustellen, daß der Folder des Studenten-PCs für jede Session, die gegeben wird, fallüberwacht wird und das jede notwendige FES (Aktenfehlerzusammenstellung) gemacht wird.

Der Kursüberwacher muß die Auditing-Erfordernisse der Studenten und PCs auf einer Planungstafel bekanntmachen, so daß Auditor-Studenten PCs zugewiesen und so daß Sessions geplant werden können. Reguläre Sessions können während der Kursstunden eingeplant werden, abgesehen von jeder anderen vereinbarten Zeit, über die sich beide einig sind.

#### ZUSAMMENFASSUNG

Es gibt keinen Mangel an PCs. Studenten und Leute auf Internships können andere Studenten, Mitarbeiter, freie PCs und Leute, die sie von der Straße hereinholen, auditieren. Interns auditieren auch im HGC.

Wenn Sie nicht erreichen können, daß das Auditing durchgeführt wird, das Studenten und Interns machen müssen, um ihre Erfordernisse zu erfüllen, dann forschen Sie nach, um Rechtfertigungen dafür zu finden, daß es nicht gemacht wird. (Vgl.: HCOB 21. Jan. AD10, RECHTFERTIGUNG). Wenn irgendwelche falschen Anordnungen oder Ratsschlüsse existieren, warum man Leute nicht auditieren kann, dann

erkennen Sie, daß diese die Tatsache ignorieren, daß ÜBERHAUPT KEIN AUDITING DER ALLERGRÖSSTE OVERT IST. Handhaben Sie alle falschen Anordnungen oder Ratschläge mit HCOB 7. Aug. 79, FALSE-DATA-STRIPPING, und Wortklären, und wenn das fehlschlägt, verwenden Sie Ethik.

Bringen Sie diesen PL zur Anwendung und bringen Sie Auditor-Studenten und Interns dazu, mit voller Kraft an ihren Kurs- und Internship-Auditing-Erfordernissen zu arbeiten. Sorgen Sie dafür, daß sie graduieren und daß die Lieferung an die Öffentlichkeit mit Volldampf vorangeht.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH:sc:iw:gm; Übers.: DW/LB:wp:la  
Übersetzung genehmigt  
vom LRH Comm New Era

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 17. JUNI 1970RB  
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 30. AUGUST 1980  
als Teil der KSW-Serie  
ERNEUT REVIDIERT AM 25. OKTOBER 1983

(Die frühere Revision dieses Policybriefes kam niemals zu mir zur Genehmigung. Sie änderte die wirklichen Bedingungen für eine Genehmigung von Kurs-Checksheets ab. Das ist in dieser Ausgabe korrigiert worden.)

Wiedervervielfältigen  
Gilt für alle  
SHs, Akademien,  
HGCs und Franchises

Nr. 5R der Serie

„Die Funktionsfähigkeit der Scientology erhalten“

DRINGEND UND WICHTIG

HERABSETZUNGEN DER TECHNOLOGIE

(Dieser Policybrief und der HCO-Policybrief vom 7. Feb. 1965 müssen im vordersten Teil aller Studier-Packs enthalten und auf Checksheets aufgeführt sein.)

Jedes in Gebrauch befindliche oder vorrätige Checksheet, das irgendeine herabsetzende Aussage enthält, muß vernichtet und ohne einschränkende Aussagen herausgegeben werden.

Beispiel: Die Checksheets der Stufen 0 bis IV von Saint Hill enthalten: „A. Hintergrundmaterial - Dieser Abschnitt ist als geschichtlicher Hintergrund eingefügt, ist jedoch von großem Interesse und Wert für den Studenten. Die meisten der Prozesse werden nicht mehr verwendet, da sie durch modernere Technologie ersetzt wurden. Der Student braucht dieses Material nur zu lesen und sicherzustellen, daß er keine Mißverständnisse darin hat.“ In diesem Abschnitt finden sich solch höchst wichtige Dinge wie TRs und Op Pro by Dup! Diese Behauptung ist eine Lüge.

Diese Checksheets wurden nicht von mir selbst genehmigt; das gesamte Material der Akademie- und Saint-Hill-Kurse IST in Gebrauch.

Derartige Aktionen gaben uns „Quickie-Grade“, führten zu ARC-Breaks im Feld und setzten die Akademie- und Saint-Hill-Kurse herab.

Die Zuweisung des Ethikzustandes TREASON (VERRAT) oder die Aufhebung von Zertifikaten oder Entlassung und eine vollständige Untersuchung des Hintergrundes einer jeden für schuldig befundenen Person wird in Gang gesetzt werden, falls irgend jemand folgende SCHWERVERBRECHEN begeht:

1. Einen offiziellen Kurs in Dianetik und Scientology so abzukürzen, daß die vollständige Theorie, die Prozesse und die Wirksamkeit der Fachgebiete verlorengehen.
2. Zu Checksheets oder Instruktionen Kommentare hinzuzufügen, die irgendetwas Material mit „Hintergrund“ oder „zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht in Verwendung“ oder „alt“ bezeichnen, oder irgendeine ähnliche Aktion, die dazu führen wird, daß der Student die Daten, in denen er ausgebildet wird, nicht kennt, gebraucht und anwendet.
3. Nach dem 1. September 1970 irgendein Checksheet für irgendeinen Kurs zu verwenden, das nicht von mir selbst oder von der Internationalen Autorisierungs-, Prüfungs- und Korrekturereinheit (AVC INT) genehmigt wurde.  
  
(Hat-Checksheets dürfen lokal gemäß HCO PL 30. Sept. 70, CHECKSHEET-FORMAT, genehmigt werden.)
4. Es zu unterlassen, von irgendeinem bis dahin noch in Gebrauch bleibenden Checksheet jegliche Kommentare wie „historisch“, „Hintergrund“, „nicht in Gebrauch“, „alt“ usw. zu streichen, oder STUDENTEN DERARTIGE KOMMENTARE MÜNDLICH ZU GEBEN.
5. Einem PC zu gestatten, aus seiner eigenen freien Entscheidung - ohne Hinweis oder Bewertung - mehr als einen Grad auf einmal zu attestieren.
6. Nur einen Prozeß für einen der unteren Grade 0 bis IV zu auditieren, obwohl das Endphänomen des Grades nicht erreicht wurde.
7. Es zu unterlassen, alle Prozesse für eine Stufe zu verwenden, wenn das Endphänomen nicht erreicht worden ist.
8. Bezüglich der Geschwindigkeit der Lieferung in einer Session zu prahlen, wie z.B. „Ich auditiere den gesamten Grad Null in 3 Minuten“ usw.
9. Die Zeit der Anwendung von Auditing aus finanziellen Gründen oder aus Gründen der Arbeitersparnis zu kürzen.
10. Auf irgendeine Weise zu handeln, die darauf abzielt, daß der Gebrauch der Technologie der Dianetik und der Scientology verlorengeht oder ihre Verwendung behindert wird oder ihre Materialien oder deren Verwendung verkürzt werden.



GRUND: In Orgs dachte man, daß das Bemühen, Studenten durch Kurse hindurchzubringen und PCs zu auditieren, am besten dadurch gelöst würde, daß Materialien reduziert oder Prozesse von Graden gestrichen würden. Auf den Druck, der ausgeübt wurde, um Studenten- und Auditing-Abschlüsse zu beschleunigen, wurde fälschlicherweise so reagiert, daß man einfach nicht lieferte.

Die korrekte Methode, den Fortschritt eines Studenten zu beschleunigen, besteht darin, 2WC zu verwenden und bei Studenten die Materialien über das Studieren anzuwenden.

Die beste Art, PCs wirklich voranzubringen, besteht darin, sicherzustellen, daß sie jede Stufe vollständig machen, bevor sie zur nächsten weitergehen, und an ihnen eine Reparaturaktion vorzunehmen, wenn das nicht der Fall ist.

Das Rätsel um den Niedergang des gesamten Scientology-Netzwerks am Ende der 60er Jahre hat seine vollständige Lösung in den Aktionen gefunden, die unternommen wurden, um Studier- und Auditingzeit durch Auslassung von Materialien und Aktionen zu verkürzen.

Das Wiedereinsetzen der vollständigen Verwendung und Lieferung der Dianetik und Scientology ist die Lösung für jede Wiederherstellung.

Das Produkt einer Org sind gut ausgebildete Studenten und gründlich auditierte PCs. Wenn das Produkt verschwindet, verschwindet auch die Org. Die Orgs müssen um dieses Planeten willen überleben.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

Als offizielle Richt-  
linie der Kirche  
angenommen

von der  
CHURCH OF SCIENTOLOGY  
INTERNATIONAL

CSI:LRH:iw; Übers.:WR/ST/CP:h1  
Übersetzung genehmigt vom  
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 24. JUNI 1970R  
AUSGABE II  
REVIDIERT AM 30. APRIL 1975

Wiedervervielfältigen  
HCO-Gebietssekretär  
HCO-Führungssekretär  
LRH Comms  
Personalabteilung  
Gdn

### FUNDGRUBEN FÜR PERSONAL

HCOs müssen aufhören und davon Abstand nehmen, die Abteilungen IV und V als Fundgruben für Personal zu betrachten.

Es ist zu einfach, Leute von der technischen oder der Qualifikationsabteilung zu nehmen. Es ist härter, sie aus der Öffentlichkeit zu nehmen.

### KORREKTE FUNDGRUBEN

Die wirklichen Fundgruben für Personal sind:

HGC  
Testlinien  
HAS-Kurs  
HQS-Kurs  
HSDC-Kurs  
Akademie-Studenten  
Technische Kurse  
FSMs  
Feldaudatoren  
Dianetik- und  
Scientology-Gruppen  
Schulen für Maschinenschreiben  
und kaufmännische Berufe.

Diese sollten mit Plakaten für die Anwerbung der Organisation und mit persönlichen Zusendungen versorgt werden.

Anschlagtafeln mit Hinweisen, an wen man sich wenden muß, Handzettel, die das Privileg, in einer Organisation zu arbeiten, etwas für die Welt zu tun und Einstellungsverhältnisse darlegen, sollten zur Verfügung stehen und den aufgelisteten Fundgruben für Personal zur Verfügung gestellt werden.

Spezielle Sendungen sollten zu diesen Postlisten gehen, nicht zusammen mit Dianetik- und Scientology-Werbung, sondern eigenständige Zusendungen. Und sie sollten häufig erfolgen.

Werbe-Massendrucksachen, um Personal anzuwerben, sind die erfolgreiche Aktion.

"Geld sparen" bei dieser Art von Sendung oder Service-Werbung ist vollkommen verrückt.

### PROGRAMMVORBEREITUNG

Ein Vorbereitungsprogramm, wie das von CO Bob Harvey, OTL New York entwickelte, wo Leute sich Schritt für Schritt auf die Sea Org vorbereiten, ist nützlich bei jeder Werbung. Schritten wie bezahle deine Rechnungen, ordne deinen MEST usw. kann Nachdruck verliehen werden.

. . .

### ZWEI ARTEN

Es gibt 2 verschiedene Arten von Leuten in einer Organisation.

Es gibt Verwaltungsleute und Tech-Leute. Dianetik- und Scientology-Tech-Leute sind nicht notwendigerweise ausgebildete Verwaltungs-Leute, es sei denn, sie haben den OEC gemacht.

Der Verwaltungsmann kümmert sich um die DRITTE-DYNAMIK-TECHNOLOGIE. Sogar ein Auditor muß speziell ausgebildet werden, um Verwaltungs-Aktionen zu machen. Natürlich hat er den Vorteil, zu wissen, was das Fachgebiet verursachen kann und welchen Wert es hat. Aber trotzdem muß er in der Verwaltung ausgebildet sein. Warum also keine Verwaltungsausbildung von Grund auf.

### HC

Es gibt einen neuen Kurs namens Hubbard-Berater (engl. "Hubbard Consultant", Abk.: "HC"), der ein kurzer Kurs ist. Dieser erfüllt vollkommen die technischen Voraussetzungen für Verwaltungspersonal.

Indem man Leute auf den HC, SS I und II und den OEC setzt, ergibt sich ein schneller Weg für die Ausbildung von Verwaltungspersonal.

Natürlich sind die allerbesten Verwaltungsleute auch hoch technisch ausgebildet. Aber es ist sehr dumm, einen Klasse-IV-, VI- oder -VIII-Auditor auszubilden und ihn dann auf einen reinen Verwaltungsposten zu setzen. Denn er muß auch zusätzlich in der Verwaltung ausgebildet werden.

Ein Verwaltungsmann, der ein Hubbard-Berater (HC) und möglicherweise ein HDC oder aber auch OEC- oder FEBC-ausgebildet ist, würde Ihr Top-Verwaltungsmann sein.

### SCHLAMPIGE BESCHAFFUNG

Personalbeschaffung, die "Peter ausraubt, um Paul zu bezahlen", ist schlampig. Eine niedere Organisation zu berauben, als Lösung für eine höhere Organisation, ist eine einfallslose Aktion. Das bedeutet nicht, daß Leute nicht von niederen zu höheren Organisationen der Sea Org aufsteigen können. Aber es besagt, daß es schlampig ist, sich in einer niederen Organisation nach Mitarbeitern umzusehen, anstelle wirkliche Maßnahmen zu ergreifen und aus den angemessenen Fundgruben anzuwerben. Lassen Sie die Leute um Himmels willen aufsteigen.

### BEZAHLUNG DER ORGANISATION

Man kann vernehmen, daß die "Bezahlung der Organisation niedrig ist". Zuerst einmal arbeiten Leute in Organisationen nicht für Bezahlung. An zweiter Stelle wird die Bezahlung niedrig gehalten, wo immer die Ausbildung von Studenten nicht die vorrangige Produktion darstellt.

Schauen wir uns das an. Falls die Organisation bei einem 2:1-Verhältnis von Verwaltung zu Tech 500\$ für 25 Stunden Auditing verlangt (500 ist nicht der tatsächliche Betrag) und volle Ermäßigungen usw. gibt, bekommt sie 200\$ für einen PC pro Woche. Das ist dazu da, um 2 Verwaltungs- und 1 technischen Mitarbeiter zu decken. Teilen Sie 200\$ durch 3 und Sie erhalten 66,66\$. Gut, aber falls die Organisation nur auditiert und keine Studenten hat, muß sie alle Rechnungen und Werbung von diesen 200\$ bezahlen. Das läßt 100\$ übrig. Teilen Sie 100\$ durch 3 und Sie bekommen 33,33\$ als die größtmögliche Bezahlung.

Deshalb wird eine Organisation, die "eine Klinik" ist und ihre HSDC-, Akademie-, oder andere Kursstudenten nicht ausbildet, eine niedrige Bezahlung für Mitarbeiter haben.

Eine Organisation, die langsame, mangelhafte Kurse hat, die nicht mit Interesse des Kursleiters und 2-Weg-Kommunikation mit den Studenten operieren kann, wird leere Kurse haben. Oder keinen Platz für neue Studenten.

Eine Organisation, die nicht alle Materialien benützt, die sie lehrt, die sagt "sie seien alt", "historisch", "werden jetzt nicht mehr benützt", oder die versucht, den PCs auf die Schnelle "Service" zu geben, um rasch zu Geld zu kommen, nicht um wirklich PCs zu machen, wird auch sehr niedrige Mitarbeiterbezahlung geben.

Deshalb ist niedrige Bezahlung nicht ein unveränderlicher Faktor. Das kommt davon, wenn Sie kein Verwaltungspersonal haben, das seine Policybriefe kennt!

Somit kann es verheerend für ein HCO sein, Verwaltungspersonal zu "anzuwerben", indem es die technische und die Qualifika-

tionsabteilung ihrer Mitarbeiter beraubt. Sie kennen die Technologie, aber kennen sie die Verwaltung? Sie sind die wertvollsten Leute auf dem Planeten, diese Auditoren, und deshalb MÜSSEN SIE WIRKLICHE VERWALTUNGSLEUTE ZUSTANDE BRINGEN, DIE SIE UNTERSTÜTZEN!

### MANAGEMENT-LEUTE

Die Verwaltungsleute sind die Management-Leute.

Es gibt HCO-Leute (die den grundlegenden Mitarbeiter-Hat rückwärts kennen und ihn in der Organisation durchsetzen).

Es gibt Verbreitungsleute, Leute der Buchhaltung, Verwaltungsleute von Abteilung 7 und 5, es gibt Leute der Öffentlichkeitsabteilung, die auch Public-Relations-Leute, Leute für Öffentlichkeitsdienste und Verkaufsleute sind.

Sie sind jeder für sich Spezialisten mit großem Können und Wert. Sie sind jeder für sich ebensolche Spezialisten wie Auditoren. Jede einzelne von diesen Abteilungen hat ihre speziellen Fähigkeiten und ihren Stolz.

### PROGRAMMERSTELLUNG FÜR LEUTE

Der Management-Zyklus (HCO PL 24. Juni 1970) sagt Ihnen, daß Sie ANWERBEN müssen.

Wenn Sie anwerben, erstellen Sie nicht nur ein Programm für die Person, um sie vorzubereiten, hereinzukommen, sondern Sie programmieren dafür, daß er/sie ein Spezialist in einer Abteilung wird.

In Ihren Kursen der Akademie oder Abteilung 4, Unterabteilung für Ausbildung, müssen Dinge wie Public-Relations, persönliche Pflege, Verkaufstechnik, Buchhaltung, Kommunikation usw. usw. eingeschlossen werden und es sollten verkäufliche, gute Kurse sein.

Dritte-Dynamik-Technologie ist wertvoll. Sie funktioniert überall. Wir haben also ein Monopol darauf.

Falls wir also solche Kurse lehren, haben wir sie auch als Fundgruben für Personal.

### BEVÖLKERUNGSEXPLOSION

Der Wohlfahrtsstaat wächst, weil es immer weniger und weniger Verwendung für Männer und Frauen gibt.

Zeitgemäße Industrie stellt mehr und mehr Automation vor den einzelnen Angestellten. Die Fleischverpacker verwenden alles vom Schwein außer den Schwanz. Die Nutzleistung von Maschinen vertreibt den Menschen von der Arbeit weg oder in sinnlose, langweilige Arbeiten.

Eine moderne Kultur während einer Bevölkerungsexplosion in aller Welt hat immer wengier Gebrauch für den Menschen. Die Wirtschaft wird die Belastung nicht lange aushalten, um Untätige zu bezahlen.

Deshalb gibt es keinen Mangel an Leuten.

Das moderne Zeitalter sagt, daß es sie nicht braucht. Gut, wir brauchen sie.

-----

Es ist eine wirklich gute Sache, wenn Sie feststellen, daß Sie ein Problem haben, zu entdecken, welche Anstrengung Sie zu vermeiden suchen.

Es verlangt Köpfchen und Arbeit, um Leute anzuwerben. Es wird nicht mit Piraterie in anderen Abteilungen oder anderen Organisationen gelöst. Es wird gelöst, indem man die wirklichen Fundgruben erkennt und Postsendungen hinausschickt und mit Leuten arbeitet, um sie qualifiziert, ausgebildet und auf Posten zu bekommen.

Mann, wir haben eine Welt zu gewinnen!

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH: sb. nh; Übers.: EJ/MJ: mj  
Übersetzung genehmigt vom I/A Off CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 13. AUGUST 1970  
Ausgabe I

Wiedervervielfältigen  
Hats der Abt. 6  
Hats der Abt. 7 & 8  
Hats der Abt. 2  
Briefregistrar-  
Checksheet  
Hat des PES  
Hat für Herausgabegenehmigung  
PR-Kurs-Checksheet

PR-Serie Nr. 1

NACHTEILIGE FAKTOREN BEI PR

PR = Public Relations = Öffentlichkeitsarbeit - eine Technik der Kommunikation von Ideen.

Eine beiläufige Untersuchung der Tätigkeiten und Auswirkungen von „PR“, wie sie in den ersten siebenzig Jahren des 20. Jahrhunderts praktiziert worden ist, gibt Ihnen mehr als genug Daten, um „PR“ mit Vorsicht zu betrachten.

Es läßt sich von diesem Gebiet sagen, es sei in seiner un-abgeschlossenen Entwicklungsphase oder in den Händen von Laien oder skrupellosen Leuten gefährlich.

Daher haben wir drei wichtige nachteilige Faktoren in der Verwendung der PR:

1. So, wie sie bis zum Jahre 1970 entwickelt und angewandt worden ist, handelt es sich um eine unvollständige Technologie.

a) Der menschliche Verstand war ein unbekanntes Gebiet.

b) Jede frühere Technologie über den menschlichen Verstand war im Jahre 1879 durch die an der Universität von Leipzig verbreiteten Studien und Fixierungen auf das Animalische von Professor Wundt pervertiert worden, der den Menschen zu einem see-lenlosen Tier erklärte, das allein den Reiz-Reaktions-Mechanismen unterworfen und ohne Selbstbestimmung sei.

c) Weitere Perversionen kamen mit der Libido-Theorie von Sigmund Freud im Jahre 1894 dazu, die alle Reaktionen und das gesamte Verhalten dem Sexualtrieb zuschrieb.

In PR geht es im wesentlichen darum, den Mind von Leuten zu erreichen. Deshalb haben die vorstehenden vier Faktoren der PR merkwürdige Elemente und Gefährten eingebracht, die die Entwicklung der PR als Wissensgebiet eingeschränkt haben.

Natürlich müßte man etwas über den Mind wissen, um mit PR umgehen zu können. Wenn aber ein PR-Mann nicht nur ohne Wissen um den Mind, sondern mit einer (wie bei Wundt und Freud) pervertierten Vorstellung davon arbeitet, kann seine Anwendung von PR-Verfahren ein unglaubliches Maß an Aberration in der Gesellschaft verbreiten und zu einer aberrierten Gesellschaft führen. PR-Leute, die in den „Massenmedien“ (in Presse, Rundfunk, Fernsehen, Zeitungen und über „Lobbys“ im Parlament) tätig sind, können merkwürdige geistige Vorstellungen fördern.

2. Unerfahrene PR-Leute können aus dem Gebiet der PR und und aus der Gesellschaft ein fürchterliches Durcheinander machen.

a) Da der PR-Mann mit einem unvollständig entwickelten Wissensgebiet arbeitet und dennoch gleichzeitig die machtvollen Kommunikationssysteme der Gesellschaft benutzt, schlägt seine Arbeit häufig nicht nur auf seine eigenen Arbeitgeber zurück, sondern treibt sie gewöhnlich in den Ruin.

3. PR bietet sich der Ausnutzung durch skrupellose Personen und Cliques an.

a) Die Extremisten wie z.B. die Nazis und die Stalinisten sahen in den PR-Techniken das Mittel, ihre eigenen Völker zu unterjochen, Schreckenstaten zu begehen und ihre Gegner in Veruruf zu bringen. PR-Techniken haben diese extremistischen Gruppen enorm unterstützt.

b) Unter Anwendung von PR-Techniken, um ihre eingebildeten Feinde in Mißkredit zu bringen, haben skrupellose Leute ein Klima des Krieges, Verbrechens und der Geisteskrankheit auf der Erde verbreitet.

---

Natürlich sind dies harte Worte. Aber es ist besser, alle Seiten eines Gebietes zu kennen.

PR-Praktiker verbreiten natürlich PR über PR. Doch die Anwendung von Schwarzer PR übertrifft in diesem Jahr, 1970, bei weitem alle ihre anderen Anwendungsmöglichkeiten. Dennoch lehren uns PR-Lehrer in ihren einsamen (Marihuana-)rauchgefüllten Hinterstübchen nur eine abgeschwächte, milde Version. Diesen Leuten zufolge ist PR ein hübsch-niedlicher Weg, wie gute Arbeiten der öffentlichen Aufmerksamkeit zugeführt werden, und das ist ihre liebste Definition. Tatsächlich wird aber zehnmals mehr PR-Arbeit dafür aufgewandt, jemanden oder etwas loszuwerden, von dem man sich einbildet, er oder es sei dem PR-Arbeitgeber gefährlich.

Zeitungsreporter und „freiberufliche Schriftsteller“ zu bestechen, damit sie entsetzliche Lügen über einen Konkurrenten schreiben, Mitglieder eines Bundesrates, Minister oder Parlamentarier zu bestechen oder zu belügen, damit sie ein Gesetz



verabschieden, womit schnell ein Batzen Geld zu machen ist, und Täuschungsmanöver der PR-Leute der anderen Firma zu kontern - das sind die gewöhnlichen Aufgaben eines Angestellten, der in PR arbeitet.

Diese Szene scheint nicht ganz dieselbe PR zu sein, wie sie in den bemoosten Schädeln ihrer Professoren herumspukt.

---

PR regiert die Welt.

Wenn Sie die Zeitungen, die Bücher und das Fernsehen des 20. Jahrhunderts anschauen, dann ist es keine sehr schöne Welt. Nun, da ist PR am Werk.

Die extreme Rechte betreibt PR gegen die extreme Linke; und dazwischen stehen die gemäßigeren Gruppen, die gegenüber beiden Seiten PR betreiben.

Jedes Ministerium der britischen Regierung hat ein PR-Büro. Der Beginn des Niedergangs des britischen Imperiums und das erste „Informationsbüro“ der britischen Regierung fallen zeitlich etwa zusammen.

Die schmutzige Vergangenheit der PR, ihre Anwendung zur Wahrung fragwürdiger Interessen und zur Verursachung von nutzlosen und mörderischen Streitigkeiten müssen als Teil des Studiums der PR konfrontiert werden.

Es kommt nicht von ungefähr, daß PR-Leute oft erbärmliche moralische Maßstäbe und einen degenerierten Charakter haben.

Die Tausende und aber Tausende von Megawatt an Rundfunk und Fernsehen, die Ströme an Zeitungen und Blättern, die durch die Presse gejagt werden, ergießen sagenhafte Lügen auf die überwältigte Bevölkerung der Erde.

Der vorherrschende Ton der Besorgnis und der Verachtung überall in der Welt wird von den PR-Leuten angeregt und am Leben erhalten.

Also gewöhnen Sie sich jeglichen Gedanken an eine angenehme Szene auf dem Gebiet der PR ab.

Selbst wenn Sie sich mit der Werbung für die lohnenswertesten Ziele beschäftigen, die von dem selbstlosesten Führer gefördert werden, wird die PR-Arbeit Seite an Seite mit einigen ganz schön fragwürdigen Charakteren betrieben, deren Ziele weit davon entfernt sind, lohnenswert zu sein, und deren Auftraggeber etwa die Selbstlosigkeit einer Klapperschlange aufweisen.

Daher wird PR leicht zu einer zynischen Aktivität. Die PR-Taten der schlechten Kerle bringen das Gebiet in Verruf und treiben die ganze Welt in einen Strudel von Haß und Verfall.

Wenn Sie also dieses Gebiet betreten und studieren, dann

stolpern Sie nicht wie eine Jungfrau hinein, die bei einem unvorsichtigen Besuch im Soldatenbordell große Augen macht.

Es gibt keinen Grund zur Desillusion, wenn man ohne Illusion anfängt.

PR ist eine teilweise entwickelte Technik, um eine bestimmte geistige Einstellung bei unterschiedlichen Arten von Zuhörern oder Zielgruppen zu schaffen.

PR kann gebraucht oder mißbraucht werden.

Ehe das Gebiet weiter behandelt werden konnte, war deshalb ein erneutes Studium notwendig, um herauszufinden, was damit nicht in Ordnung war, es dem Gebiet hinzuzufügen und dieses so bei seiner Verwendung weniger gefährlich zu machen.

---

Die nachteiligen Faktoren der PR, wie sie vor 1970 gelehrt und angewandt wurde, waren:

- A. Sie schlug unweigerlich in mehr oder weniger großem Maße auf ihren Benutzer zurück.
- B. Sie hatte seit langem den Ruf eines achtlos oder schlecht benutzten Gebietes, voll an Mißerfolgen.
- C. Sie wird normalerweise direkt gegen konkurrierende PR benutzt.

Ohne Beseitigung dieser Einwände und ohne neue Entdeckungen und Entwicklungen waren die grundlegenden Techniken der PR etwa so sicher wie eine entsicherte spanische Pistole - bereit, viel eher ihren Benutzer in die Luft zu jagen, als irgend jemand anderen zu treffen.

---

Folgendes wurde mit der PR in unseren Händen getan:

1. Ihre gefährlichen Punkte wurden lokalisiert.
2. Ein volles Studium ihrer Lehrbücher ist erforderlich.
3. Sie ist jetzt so angelegt, daß sie sowohl bei offensivem als auch defensivem Einsatz nutzbringend angewandt werden kann.

Daher müssen die Standard-PR-Werke studiert werden, und zwar gründlich. Und sie müssen ZUSAMMEN MIT DEN ZUSÄTZLICHEN BEKANNTEN ENTWICKLUNGEN, DENEN HÖCHSTE BEDEUTUNG BEIZUMESSEN IST, STUDIERT WERDEN.

Nur dann lassen sich PR-Techniken ohne Risiko anwenden. Andernfalls sind PR-Aktivitäten fast ausschließlich von Nachteil und werden zu Schwierigkeiten führen.

In dieser Serie werden wir die PR von den nachhaltigen Faktoren, die in der reinen PR-Schulbuch-Praxis existieren, befreien und sie auf den neuesten Stand bringen.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH:sb; Übers.:ED/LB:ml  
Übersetzung genehmigt vom  
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-POLICYBRIEF VOM 13. AUGUST 1970  
AUSGABE II

Wiederver-  
vielfältigen  
Hats der Abt. 6  
Hats der Abt. 7 und 8  
Hats der Abt. 2  
Checksheet des  
Briefregistrars  
Hat des PES  
I/A-Hat  
PR-Kurs-Checksheet

PR-Serie Nr. 2

DER FEHLENDE BESTANDTEIL

Die erste korrigierende Entdeckung über PR hat mit dem ARK-Dreieck von Scientology zu tun.

Dieses Dreieck besteht aus Affinität-Realität-Kommunikation. Wenn eine Ecke, sagen wir das A, angehoben wird, werden sich die beiden anderen heben. Wenn eine Ecke gesenkt wird, sinken die anderen zwei ebenfalls.

Daher hat man bei hoher Affinität auch eine hohe Realität und eine hohe Stufe von Kommunikation. Bei einer niedrigen Affinität hat man auch eine niedrige Realität und eine niedrige Stufe von Kommunikation.

Bei einem hohen oder niedrigen R hat man ein hohes oder niedriges A und K.

So sieht das aus: Das ganze Dreieck vergrößert und verkleinert sich als Ganzes. Man kann nicht ein niedriges R und ein hohes A und K haben.

PR sollte eine Kommunikationstechnik sein. Sie kommuniziert Ideen. Nehmen Sie einmal an, jemand würde versuchen, ein R zu kommunizieren, das ohne Hand und Fuß ist. In solch einem Fall würde die Kommunikation zuerst möglicherweise ankommen, würde sich dann aber wegen ihres R zurückziehen.

Dies ist natürlich ein Fortschritt in der geistigen Technologie von Scientology. Er stand früheren Pionieren von PR nicht zur Verfügung. Deshalb erzählten sie (und erzählen noch) hauptsächlich Lügen.

Ältere PR-Praktiker bevorzugten Lügen. Sie benutzten Zirkus-übertreibungen oder Black-PR. Sie trachteten danach, zu intrigieren oder zu verblüffen, und die leichteste Art dies zu tun, war an Hand mit Ausrufungszeichen versehener Fakten, die faktisch Lügen waren.

PR-Bbeauftragte der "geistigen Gesundheit" schüttelten die "Statistiken" der Geisteskranken aus dem Ärmel. "Jeweils 9 von 15 Engländern werden irgendwann in ihrem Leben verrückt werden", ist eine komplette Lüge. Massen von solchen Statistiken sprudeln

aus PR-Lobbyisten heraus, um beim Parlament schnell ein paar Mark abzusahnen.

Das Repertoire von PR-Beauftragten, ob sie von Stalin, Hitler, der Aufsteiger-Gesellschaft, dem US-Präsidenten oder der internationalen Bank engagiert wurden, waren ausgemachte, glatte Lügen. Der US-Präsident hat innerhalb von 2 Monaten 2 verschiedene Werte zur Kostensteigerung in der Regierung angegeben. Sein PR-Mann versuchte, den Kongreß zu beeinflussen.

Der "Eigentor 8" als "Auto des Jahrhunderts" und die Fallschirmausstellung "Rekordfallverzögerung" und die Pressekonferenz des Botschafters über "Absichten im Mittleren Osten" sind alles PR-Funktionen und vollkommen durchsetzt mit Lügen.

Sie greifen nach einer Zeitung und Sie hören etwas auf der Straße, und Sie sehen PR, PR, PR - alles Lügen.

Ein Schlachtschiff macht einen Freundschaftsbesuch in einer Stadt, und es ist nur ausgerüstet, um zu vernichten, und Sie haben weitere Lügen.

Die gewaltige Macht der Zeitungen, Magazine, Radios, des Fernsehens und moderner "Massenmedien"-Kommunikation wird von dem speziellen Interesse der PR-Beauftragten gesteuert, und sie steuern es mit Lügen.

Auf diese Weise ist PR zu einer "Technik des überzeugenden Lügens" verkommen.

Daraus entsteht eine zynische Welt. Sie hat Idealismus, Patriotismus und Moral zerstört.

Warum?

Wenn ein erzwungener Kommunikationskanal nur lügt, dann bricht die Affinität zusammen, und Sie erhalten Haß, denn das R ist verkommen.

Wenn PR einer falschen Realität von Lügen gewidmet ist, wird sie zum niedrigen A, niedrigen K und schlägt dann auf den Verwender zurück.

Deshalb ist die erste Lektion, die wir lernen können und die uns befähigt, PR sicher zu benutzen: EIN HOHES R AUFRECHTERHALTEN.

Je mehr Lügen Sie in PR benutzen, desto eher passiert es, daß PR in der Zukunft auf Sie zurückschlägt.

Deshalb gilt das Gesetz:

**BENÜTZEN SIE BEI PR NIEMALS LÜGEN.**

Die Schwierigkeiten mit PR lagen also in ihrem Mangel an Realität. Eine Lüge ist natürlich eine falsche Realität.

Die Schwierigkeit mit PR war R!

---

Wenn Sie eine Pressemitteilung über einen neuen Dosenöffner veröffentlichen, der Dosen leicht öffnet, und Sie sagen möchten, ein Kind könnte ihn benutzen, finden Sie heraus, ob es zutrifft. Geben Sie ihn einem Kind, und lassen Sie es eine Dose öffnen. Somit ist es wahr. Nutzen Sie diesen Tatbestand und sagen Sie, welches Kind. Nennen Sie ihn nicht den "Dosenöffner des Jahrhunderts". Das würde nicht kommunizieren.

Nur weil sich Radio, Fernsehen und Presse auf die Menschen ergießen, bedeutet dies nicht, daß sie kommunizieren. Kommunikation beinhaltet, daß jemand erreicht wird.

Erzählen Sie Behörden keine Lügen, wenn es genauso einfach ist, die Wahrheit zu sagen. Warum sich die Arbeit machen, eine Lüge auszudenken. Tun Sie es, wird es ihnen schaden, falls herausgefunden wird, daß es eine Lüge ist. Nun haben Sie wirklich ein PR-Problem mit der öffentlichen Behörde.

Jede Lüge wird entweder das K (Kommunikation) verletzen, oder sie wird eines Tages mit einer heftigen Gegenreaktion enden.

---

Mit der Wahrheit umzugehen, ist eine ebenso heikle Sache. Sie müssen nicht alles sagen, was Sie wissen - das würde ebenfalls Kommunikationslinien zusammenbrechen lassen. Geben Sie eine akzeptable Wahrheit.

Übereinstimmung mit der eigenen Aussage ist das, was PR erreichen will. Deshalb muß die Aussage der persönlichen Erfahrung des Publikums entsprechen.

Deshalb wird PR die Technik, eine akzeptable Wahrheit zu kommunizieren, das erwünschte Ergebnis erbringen.

Wenn es keine Möglichkeit gibt, ein wünschenswertes Ergebnis zu erhalten und die Wahrheit verletzend wäre, dann sprechen Sie über etwas anderes.

PR ist dazu da, ein Ergebnis zu erzielen, das vom PR-Beauftragten und seiner Gruppe gewünscht wird.

PR ist dazu da, die unerwünschte PR anderer zunichte zu machen.

Folglich gibt es offensive und defensive PR.

Wenn man feindliche PR abwehrt, ist es wiederum das R, das zählt. Sun-Tzu spricht in seinem Buch über Kriegsführung von unterschiedlichen Agentenarten. Eine davon ist der "Dead-Agent", weil er dem Feind Lügen erzählt, und wenn dieser es herausfindet, wird er ihn töten.

Feindliche (oder Gegen-) PR ist gewöhnlich die übliche Lügenfabrik.

Wenn man die Lügen herausfindet, die erzählt werden, und nur eine als falsch belegt, hat man Gegen-PR zurückschlagen lassen. Sein Zuhörer wird ihm niemals wieder glauben. Er ist tot.

In dem Krieg zwischen psychiatrisch-feindlicher PR und der Wahrheit von Scientology hat der Dead-Agent-Künstler einen großen Tag. Psychiatrische PR hat 20 Jahre lang gelogen. Bewiesenermaßen ist die Tatsache bei diesen Lügen, daß die Lügen die Psychiatrie zugrunde richten.

Sie verstehen. Es steht nicht jemandes PR-Wort gegen das eines anderen. Es stehen die Dokumente der eigenen PR gegen die Lügen des anderen PR-Beauftragten! Das ist korrekte defensive PR.

Deshalb sehen Sie, daß PR, mit schlechten Absichten R benutzend, sehr gefährlich sein kann.

Wenn man versucht, mit PR einen Mißbrauch zum Scheitern zu bringen (was schon an sich gefährlich ist), erhält man das gewünschte Ergebnis, indem man die WAHRHEIT belegt. Aber den Dead-Agent-Künstler zu benutzen, ist meist schon genug.

---

Der Gebrauch von R schließt nicht nur Wahrheit ein, er schließt auch akzeptable Wahrheit ein, und das beinhaltet die fixierten Meinungen eines anderen oder anderer und deren Erfahrung. All dies ist im Bereich REALITÄT enthalten.

Was ist das R eines anderen oder anderer?

Das schließt UMFragen ein.

Dann wissen sie, welche Wahrheit die Leute akzeptieren werden.

---

Die Vorstellungskraft ist in PR überhaupt nicht begrenzt. Man braucht jede Menge Vorstellungskraft. Aber die Vorstellungskraft sollte dem gewidmet werden, wie Wahrheit für das R von anderen akzeptabel gemacht wird und wie die Kommunikation übermittelt wird.

Eine vollständig vorgestellte Aussage oder Geschichte ist recht nützlich, solange bekannt ist, daß sie als vorgestellt und nicht als Wahrheit ausgegeben wird.

In einer PR-Welt ist Wahrheit ein beinahe unbekannter Artikel. Diese Welt ist voll vom Lärm der vielen Lügen, des vielen Geschwätzes, der vielen alten Fixierungen und des Hasses.

Aber Wahrheit hat Kommunikationswert. All die Lügen werden eines Tages mit dem Tod enden.

---

A (Affinität) unterstützt R und K.

Deshalb wird PR, die danach trachtet, Haß zu erregen, nicht den K-Wert einer Aussage haben, die tatsächliche Affinität beinhaltet.

Aber Affinität kann ebenso verfälscht werden, und in der PR-Welt ist dies oft der Fall.

Eine Person, die geistig gesund ist, hat einen hohen ARK-Wert.

Daher hat PR, die geistig gesund ist, ein hohes Potential. Und diejenigen, die ihr A, R und K zu einem Loch haben verkommen lassen, enden bei der Flasche oder schlagen ihre Hunde oder werden unvorstellbar zynisch.

PR-Beauftragte, die verrückten Meistern dienen, haben keine große Chance.

---

Es gibt also eine Technik, die als Public Relations bekannt ist. Und für sie besteht das hohe Risiko des Mißbrauchs durch Lügen und Degradierung seitens ihrer Praktiker.

Aber wenn man sich strikt an die Werte von Wahrheit und Affinität hält, wird man fähig sein zu kommunizieren und kann den Belastungen standhalten.

Wenn man dies weiß, wird PR ein weitreichend nützlicher und ausgereifter Gegenstand.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH:sb.rd  
Übers.: MJ/CP:cp  
Übersetzung genehmigt  
vom LRH Comm New Era Pubs



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 13. AUGUST 1970  
AUSGABE III

Wiedervervielfältigen  
Hats von Abt. 6  
Hats von Abt. 7 und 8  
Hats von Abt. 2  
Briefregistrar-  
Checksheet  
PES-Hat  
I/A-Hat  
PR-Kurs-Check-  
sheet

PR-Serie Nr. 3

FALSCHES ZIELGRUPPEN

Was ist ein „Publikum“ (eine Zielgruppe)?

„Das Publikum“, hört man sagen, ein Star spricht von „meinem Publikum“. Man schaut im Wörterbuch nach und stellt fest, daß „Publikum“ eine organisierte oder allgemeine Gruppe von Leuten ist.

Es gibt eine spezielle Definition des Wortes „PUBLIKUM“, die nicht im Wörterbuch steht, die aber im Gebiet der PR verwendet wird. „PUBLIKUM“ (im Deutschen meist ZIELGRUPPE genannt) ist ein Fachbegriff der PR. Er bedeutet nicht das Volk oder die Massen. Er bedeutet: „Eine ART VON ZUHÖRERN, ZUSCHAUERN USW.“

Die allgemeine Bevölkerung wird von PR-Profis in verschiedene einzelne Zielgruppen eingeteilt. Vermutlich hätten die ersten PR-Leute das Wort „Zielgruppe“ bereits im Jahre 1911 verwenden sollen. Aber sie taten es nicht. Sie benutzten das Wort „Publikum“ für Zielgruppe, worunter sie verschiedene Publikumstypen, d.h. Zielgruppen, für ihre Mitteilungen verstanden.

In den Wörterbüchern werden Sie „Publikum“ also nicht als Fachausdruck der PR finden. Und Sie tun besser daran, sich diesen Begriff einzuprägen und ihn einzuüben, so daß Sie ihn BENUTZEN können. Andernfalls werden Sie mehr PR-Fehler begehen, als ein Computer leicht berechnen kann.

FALSCHES ZIELGRUPPEN sind für etwa 99% aller Fehler in PR-Aktivitäten verantwortlich und bilden die häufigste Ursache für Mißerfolge in der PR.

Was also ist eine „Zielgruppe“?

Im PR-Jargon verwendet man „Zielgruppe“ immer zusammen mit einem anderen Wort. „Zielgruppe“ wird in der PR niemals allein- stehend verwendet. Ein PR-Mann spricht niemals von „DER Ziel- gruppe“.

Es gibt die „Zielgruppe Städter“, worunter Stadtbewohner zu verstehen sind, die nicht in andere spezielle Zielgruppen eingeteilt sind. Es gibt die „Zielgruppe Angestellte“, worunter jene Leute zu verstehen sind, die für die Firma arbeiten. Es gibt die „Zielgruppe Aktionäre“, worunter man die Burschen versteht, die in dem Unternehmen des PR-Mannes Aktien besitzen. Es gibt die „Zielgruppe Teenager“, was die Leute bezeichnet, die noch nicht 20 sind. Es gibt die „Zielgruppe Ärzte“, worunter die Doktoren der Medizin zu verstehen sind, die der PR-Mann an- zusprechen versucht.

Es gibt Hunderte verschiedener Arten von Zielgruppen.

Ein gemeinsames Interesse oder eine gemeinsame Eigenschaft im Beruf oder im Gesellschaftsgefüge - irgendeine Gemeinsamkeit im Rahmen einer besonderen Gruppe - bestimmt die Art des Publi- kums oder der Zielgruppe.

Der PR-Mann braucht diese Gruppeneinteilung, da er annehmen kann, daß jede einzelne Art von Zielgruppe unterschiedliche In- teressen hat. Deshalb muß die Werbung, die er an sie richtet, speziell auf diese Art von Zielgruppe zugeschnitten sein.

In der Welt der PR gibt es keine „Gören“, es gibt eine „Zielgruppe Kinder“. Es gibt keine Teenager, es gibt die „Ziel- gruppe Teenager“. Es gibt keine älteren Leute, es gibt eine „Zielgruppe Ältere Leute“.

Der PR-Mann denkt nicht in riesigen Massen. Er denkt in Arten von Gruppen innerhalb der Massen.

PR ist eine Tätigkeit, die sich mit Präsentation und mit Zielgruppen befaßt. Selbst wenn der PR-Mann eine Pressemittei- lung schreibt, „schneidert“ er sie exakt auf eine bestimmte Veröffentlichungsform zu, die eine bestimmte Art von Zielgrup- pe erreicht, und er schreibt sie für diese Zielgruppe (modifi- ziert durch die individuellen Besonderheiten des Herausgebers).

Ein PR-Mann macht Umfragen unter speziellen Zielgruppen. Er präsentiert dann seinen Stoff so, daß jene spezielle Ziel- gruppe beeinflusst wird.

Er bietet der „Zielgruppe Teenager“ keine Geschichten über Rollstühle an und der „Zielgruppe Ältere Leute“ keine Micky- Maus-Preise - wenn er ein guter PR-Mann ist.

Alle öffentlichen Mitteilungen sollten so abgefaßt werden, daß sie eine bestimmte Zielgruppe erreichen.

Wenn Sie die Zielgruppen durcheinanderbringen, werden Sie scheitern.

Wenn Sie sie abgrenzen und in der speziellen Zielgruppe eine Umfrage machen, werden Sie Erfolg haben.

Die „Zielgruppe Polizei“ wird Ihnen die Herrlichkeit von Haschisch sicher nicht abkaufen. Die „Zielgruppe Verbrecher“ wird über die „Helden in Uniform“ sicher nicht in Ekstase geraten.

Alle fachmännische PR zielt auf eine spezifische, sorgfältig befragte, spezielle Zielgruppe ab, die „Zielgruppe \_\_\_\_\_“ heißt.

Wenn Sie das wissen, können Sie das Gebiet der PR verstehen.

Wenn Sie es fachmännisch gebrauchen können, dann sind Sie ein PR-Profi!

---

Um Ihnen einige Beispiele für falsche Zielgruppen zu geben: Rons Journal war als vertrauliches Gespräch mit Mitarbeitern der Kirche gedacht, um sie mit den Neuigkeiten bekannt zu machen und sie darüber zu informieren, was geplant war, damit sie die „Zielgruppe Scientologen“ informieren konnten. Es war ein Mittel der Kommunikation mit der „Zielgruppe Mitarbeiter“.

Jemand (in New York) verstieß gegen die Regeln und spielte das Tonband für die „Zielgruppe Scientologen“ ab. Daraufhin dachte jemand anders, es wäre ein Ersatz für einen Kongreß, und ließ Kongresse fallen.

Das eindeutige Endergebnis war ein völliges Abschneiden meiner Kommunikationslinie zu den Org-Mitarbeitern. Neulich habe ich gehört, wie sehr die Mitarbeiter es vermißt haben, von mir zu hören.

Wenn meine Linie zu den Org-Mitarbeitern für die Teilnehmer des Kurses für persönliche Wirksamkeit abgespielt wird, ist es aus. Falsche Zielgruppe - keine Kommunikationslinie zu Mitarbeitern.

Ich führe mit Mitarbeitern der See-Organisation auf Flag eine Lagebesprechung durch - irgendein geistig Minderbemittelter benutzt die Tonbandaufnahme, um sie für die Zielgruppe der Öffentlichkeits-Abteilung abzuspielen. Falsche Zielgruppe. Also wird diese Linie abgeschnitten.

„Clear News“ veröffentlicht Treason-Orders über Studenten, um für eine AO zu werben! Falsche Zielgruppe.

„Clear News“ wird für ein FSM-Rundschreiben verwendet.  
Falsche Zielgruppe.

Flugblätter über den Clearing-Kurs gehen an neue  
Buchkäufer. Falsche Zielgruppe.

Briefregistrare schreiben an Leute von einer Adressen-  
liste, die von einem Versandgeschäft geschickt wurde. Falsche  
Zielgruppe.

Wenn jemand nichts über die PR-Technik weiß, könnte er zu  
der Schlußfolgerung kommen, Werbung funktioniert nicht.

Werbung funktioniert nie bei falschen Zielgruppen.

### DAS SYSTEM

Der PR-Mann muß seine exakten Zielgruppen herausfinden.  
Es kann mehrere verschiedene Arten geben.

Dann muß er bei jeder einzelnen Art von Zielgruppe eine  
Umfrage durchführen und sich die jeweiligen Reaktionen anse-  
hen.

Er plant und entwirft dann seine Mitteilung und seine  
Angebote für jede einzelne Gruppe.

Eine ordentliche Org hat die verschiedenen Zielgruppen  
nach Kategorien unterteilt und im Adressenverzeichnis ent-  
sprechend gekennzeichnet.

So sendet der PR-Mann in jedem Fall die richtige Mit-  
teilung an die richtige Zielgruppe. Es kann ein Dutzend ver-  
schiedener Mitteilungen geben, wenn es ein Dutzend verschie-  
dener Zielgruppen gibt. Jede Mitteilung ist für die betref-  
fende Zielgruppe richtig.

Der PR-Mann ist auf ein Ergebnis aus - einen Anruf, einen  
Besuch, eine Antwort, ein Echo.

Die richtige Mitteilung in der richtigen Form an die  
richtige Zielgruppe bringt Ergebnisse.

Eine falsche Mitteilung an die falsche Zielgruppe ko-  
stet einfach nur eine Unmenge Geld und bringt keine Ergeb-  
nisse ein.

Obschon ein PR-Mann damit beschäftigt ist, „die öffent-  
liche Meinung zu formen“, bedarf es dennoch einer unterschied-  
lichen Botschaft an jede einzelne der verschiedenen Zielgrup-  
pen.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH:rr:rd; Übers.:WR/HL/ST:hl  
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 29. AUGUST 1970  
Ausgabe III  
Personal-Serie Nr. 3

Wiedervervielfältigen  
Hat der Unterabt. 1  
Hat des HCO-Gebietssekr.  
Hats der Führungssekretäre  
Hat der Unterabt. 13  
Hat der Unterabt. 14  
Hat des Qual.-Skr.

REKRUTIEREN SIE IM ÜBERMASS

Ich habe stets den Grundsatz befolgt, Personal im Übermaß einzustellen oder zu rekrutieren.

Es gibt hohe Zu- und Abgänge, was Personal betrifft. Es gibt vielerlei Belastungen innerhalb der menschlichen Gesellschaft.

Man verliert Leute sämtlicher Rangstufen, insbesondere der oberen. Früher konnte ich beispielsweise niemals eine Sekretärin behalten. Weil sie meine Sekretärin gewesen war, konnte sie einen erstklassig bezahlten Job bei einem Bonzen bekommen (einen mit 10 000 \$ im Jahr). Oder irgendein junger Mann mußte sie heiraten (und sich von ihr scheiden lassen, als sie nicht länger so glänzend gestellt war). Auf alle Fälle hatte sie Ausbildung erhalten und war sie eine leitende Sekretärin geworden. Die einzige, die mir bekannt ist und die nicht nach OBEN ging, hatte einen kommunistischen Ehemann, der sicherstellte, daß sie nach unten ging.

Je höher sie also kommen,

- A. desto mehr Souveränität ist ihnen zueigen, die Marktwert hat, und
- B. desto mehr Belastungen gibt es, denen sie ausgesetzt sind und die sie auseinanderfegen.

Dies gilt ebenso für Auditoren. Sie werden 3mal soviel Klasse-VIII-Auditoren verlieren, wie Sie Klasse-VI-Auditoren verlieren. Sie werden 3mal soviel Klasse-VI-Auditoren verlieren, wie Sie Klasse-IV-Auditoren verlieren. Usw. Und Sie werden mehr Auditoren verlieren, als Sie Verwaltungspersonal verlieren werden.

Deshalb müssen Sie in Tat sehr sorgfältig entscheiden, wen Sie auf kostspielige technische Vollzeitausbildung schicken. Sie müssen folgende Fragen überprüfen:

- A. Ist der Kandidat ein ausnahmslos guter HDC-Auditor?
- B. Ist der Kandidat für einen technischen Posten vorgesehen?

- C. Ist der Kandidat ein erwiesenermaßen schneller Student?
- D. Steht der Kandidat nicht mit Leuten wie Ehefrau und Familie in Verbindung, die gegen oder nicht für Scientology sind?
- E. Hat der Kandidat keine persönlichen Schulden?
- F. Hat der Kandidat in der Vergangenheit unter Beweis gestellt, seine Versprechen zu halten?
- G. Ist der Kandidat willens, einen neuen Vertrag sowie einen Schuldschein zu unterschreiben?
- H. Hat der Kandidat hohe Statistiken auf Posten oder insbesondere als Auditor?
- I. Bleibt der Kandidat bei der Organisation, und geht er nicht in eine Franchise?

Wenn die Antwort auf all diese Fragen ein entschiedenes Ja ist, besteht die Möglichkeit, daß die Organisation profitieren wird. Wenn die Antwort auf irgendeine dieser Fragen Nein oder auch nur ein Vielleicht ist, dann tun Sie es nicht! Finden Sie jemanden, der in der Lage sein wird, ein JA auf jede Frage zu erhalten. Es gibt mehr dieser Leute, als Sie glauben.

Dies gilt auch für hochspezialisierte Verwaltungsausbildung. Dieselbe Liste, mit Ausnahme von B (wobei die Person für einen Verwaltungsposten vorgesehen und ein Kandidat für Verwaltungsausbildung an einer höheren Organisation ist), findet rigoreuse Anwendung.

Wenn Sie es versäumen, diese Dinge zuerst abzuklären und dafür zu sorgen, daß dies alles verstanden wird, kann es sein, daß Sie sich in einer Situation wiederfinden, wo Sie all diese Gelder ausgegeben haben und über keinerlei hochausgebildetes Personal verfügen.

### VERLUSTE

Der Prozentsatz an Verlusten oder entdeckter Inkompetenz ist schwer zu ermitteln, er ist jedoch bemerkenswert hoch. Im Jahrzehnt von 1960 bis 1970 war der Personalzu- und -abgang, auch in Organisationen, die boomten, ziemlich hoch.

Während dieser Zeit gab es minimales Auditing für Mitarbeiter. Die Organisationen waren unter psychiatrisch inspirierten Angriffen durchgedreht. Dianetik-Technologie war bis zur Mitte des Jahres 1969 nicht in Verwendung. Von 1966 bis 1970 war die Scientology-Technologie "quickie", und die Graduierungs- und Klassifizierungskarte wurde nicht befolgt. Die Bezahlung war schlecht, nachdem ich nicht mehr Leitender Direktor war. Daher können Sie eine Liste von Dingen erstellen, die erfüllt sein müssen, um hohen Zu- und Abgang zu reduzieren.

1. Auditieren Sie Mitarbeiter gut, und bilden Sie sie bezüglich Staff-Status aus.
2. Sorgen Sie dafür, daß die PRO-Gebietskontrolle in Gebieten und in der Organisation stets gegeben ist.
3. Verwenden Sie Dianetik mit allem Nachdruck, und lehren Sie sie gut.

4. Sorgen Sie dafür, daß alle zur Verfügung stehenden Materialien der Scientology-Technologie, einschließlich Tonbändern, der gesamten Materialien und Bücher, stets vollständig verwendet werden, guten Gebrauch finden und gut gelehrt werden.
5. Sorgen Sie dafür, daß persönliche Statistiken und Statistiken von Sektionen, Unterabteilungen und Abteilungen stets hoch sind.
6. Sorgen Sie dafür, daß die Organisation stets genügend Rekruten hat.
7. Sorgen Sie dafür, daß Mitarbeiter stets Programmierungen haben.
8. Erhalten Sie die Form der Organisation.
9. Liefern Sie ein hervorragendes, makelloses Produkt.
10. Arbeiten Sie für umfangreiche Ausbildung und umfangreiches Auditing als das Produkt der Organisation.

Da Rekrutierung ebenfalls vernachlässigt wurde und Verträge endeten, ohne erfüllt zu sein, können wir hinzufügen:

11. Rekrutieren Sie stets im Übermaß.

Wenn Sie die Idee haben, innerhalb der nächsten 6 Monate 20 Leute zu brauchen, täten Sie besser daran, mindestens 40 einzustellen, und Sie werden Ihre 20 haben. Und das Doppelte ist eine niedrige Zahl.

#### LINEARES REKRUTIEREN

Eine Firma stellt ein Mädchen ein, um ihre Briefe zu schreiben. Nach 60 Tagen stellt man fest, daß sie ihre Arbeit nicht tut. Deshalb setzt man sie vor die Tür und stellt ein anderes Mädchen ein. Und nach 90 Tagen stellt man fest, daß sie nicht in der Lage ist, ihre Arbeit zu tun. Deshalb wirft man sie raus und stellt ein anderes Mädchen ein... Das sind 150 Tage ohne Korrespondenz. Es ist genug, um eine Firma zu ruinieren. Es ist kostspielig.

#### SIMULTANE EINSTELLUNG

Eine Firma stellt 3 Mädchen ein, wobei man meint, 1 zu brauchen.

Nach Ablauf von 150 Tagen hat man 1 Mädchen.

Aber man hatte 150 Tage Korrespondenz. Und Profit.

Die wirtschaftliche Lösung im Hinblick auf erhaltenen Profit besteht darin, die Produktion aufrechtzuerhalten. Fixieren Sie sich nicht auf Personal. Vervielfachen Sie stets die Personalbeschaffung.

In der Praxis dieses Verfahrens feuern Sie selten jemanden. Die Leute hauen ab oder wären wirklich gebraucht.

Wenn Sie Leute tatsächlich entlassen, so betrachten Sie die Sache nicht einfach als erledigt. Sie, in einer Organisation,

können ihnen weitere Programmierungen geben lassen, während sie draußen arbeiten, Sie können sie in Ordnung bringen, dafür sorgen, daß sie Ausbildung erhalten, und später einstellen.

Die moderne Gesellschaft hat eine sehr lockere Einstellung. Der Staat bezahlt Leute dafür, daß sie nicht arbeiten (anscheinend nur dafür). Die Gesellschaft ist unterdrückerisch orientiert. Das Geben und Nehmen innerhalb menschlicher Beziehungen ist kärglich.

Sie sind in eine Gesellschaft sterbender kultureller Werte und einer überhandnehmenden Drogenszene gedrängt, die von ihrer Auslöschung bedroht ist.

Niemand da draußen fühlt sich sehr sicher.

Diese Unsicherheit schleicht sich in die Organisationen ein, und Leute werden umhergestoßen oder stoßen Leute umher.

Wirkliches oder vermeintliches Unrecht geschieht.

Die Leute sind in Wirklichkeit recht zaghaft.

Und je mehr die Gesellschaft die Vorstellung akzeptiert, es sei eine Welt von Zähnen und Klauen, desto mehr wird sie dazu.

All das spiegelt sich in der Personalszene wieder.

Sie müssen wirklich arbeiten, damit Organisationen stets genügend Mitarbeiter und Ausbildung haben.

Sie tun das, indem Sie:

- A. Eine sehr gute Organisation führen.
- B. Ein ausgezeichnetes Produkt liefern.
- c. Einen stetigen Zustrom neuer Mitarbeiter aufrechterhalten.
- D. Denjenigen, die Sie haben, gute Ausbildung und gutes Auditing geben.

Wenn die Punkte 1 bis 11 in der Organisation erfüllt sind, geschieht EXPANSION, und wenn Sie kaum einen vernachlässigt haben, haben Sie zu kämpfen, um die Sache am laufen zu halten.

Da die EINNAHMEN DER ORGANISATION VOLLSTÄNDIG VON IHREN ABTEILUNGSHAUPTSTATISTIKEN ABHÄNGEN und da diese vollständig unter der Kontrolle der Organisation sind, ist es offensichtlich, daß die einzigen finanziellen Schwierigkeiten oder Schwierigkeiten hinsichtlich Bezahlung von zuwenig Mitarbeitern, zuwenig Ausbildung und zuwenig Produktion kommen.

Kein großer internationaler GI-Abfall ist jemals aufgetreten, ohne daß es einen langen Abfall der GDSes gegeben hat. Daher ist es offensichtlich, daß eine Organisation, die unterbesetzt ist, ihren Zusammenbruch herausfordert.

---

Viel von diesen Dingen ist in den letzten Jahren gelernt worden.



Zum Zeitpunkt dieses Schreibens gibt es wenig oder kein Rekrutieren von HCOs, und die Ausbildung von Mitarbeitern könnte besser sein.

Aber die Lektionen, die wir lernen, lernen wir und wenden wir an.

Und so verhält es sich mit Personal.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH:rr; Übers.: KF/MJ:cm  
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 30. AUGUST 1970

Wiedervervielfältigen  
Hat von Unterabt. 1  
Hat des HCO-Assoziationssekretärs  
Hats von Führungssekretären  
Hats von Unterabt. 13  
Hats von Unterabt. 14

Personal-Serie Nr. 4

MASSNAHMEN ZUR ANWERBUNG

Das erste, was man bei der Anwerbung zu bewältigen hat, ist der Wille der Mitarbeiter einer Organisation, neue Leute als Mitarbeiter aufzunehmen.

Neue Leute tendieren dazu, die Bezahlungseinheit zu kürzen, sie bewirken, daß der interne Service für Mitarbeiter knapper wird, sie sind noch nicht "ganz dabei" und verursachen eine Menge Dev-T. Ethik-Probleme entstehen. Nutzlose Mitglieder werden übersehen. Mitarbeiter haben einen bestimmten Teamgeist und Elan und sind ganz und gar nicht bereit, davon Abstriche zu machen.

Einige Organisationen ackern mit unangemessenen Einnahmen vor sich hin, weigern sich, Leute anzuwerben, verlieren alte Mitarbeiter, wenn deren Vertrag ausläuft oder sie zu höheren Organisationen gehen oder unter allgemeinem Hin und Her.

Sie haben irgendwie einen Horror vor grünen Mitarbeitern. Man kann sie deshalb nicht tadeln - Akten kommen durcheinander, Kommunikationen verschwinden, Unterbrechungen, wo jemand mit seinem Körper erscheint, häufen sich und man wird durch das Ausmaß an hervorgerufenen Dev-T, was man handhaben muß, überlastet.

ES GIBT JEDOCH EINEN WEG, UM MIT ALL DEM FERTIG ZU WERDEN.

Das HCO PL vom 4. Januar 66 PERSONAL, PERSONAL-STATUS und Personal-Status 0, I, II und III sind auf diese Fehler zugeschnitten.

All das ist in LRH ED 121 INT vom 29. Aug. 70 MITARBEITER-AUSBILDUNGSPROGRAMM NR. 2 beschrieben, das Teil dieser Serie ist.

Man muß neue Mitarbeiter aufnehmen. Ansonsten wird die Organisation nicht expandieren, das, was bleibt, wird kleiner und die

Organisation steht vor dem Ruin.

Somit ist Mitarbeiteranwerbung zwingend notwendig.

Um mit jeglichen Einwänden fertig zu werden, sorgt man dafür, daß das HCO PL vom 4. Jan. 66 PERSONAL-STATUS in ANWENDUNG ist. Andernfalls wird aus der Situation ein Strudel. Man bringt es mit der LRH ED MITARBEITER-AUSBILDUNGSPROGRAMM NR. 2 zur Anwendung.

### FUNDGRUBEN FÜR PERSONAL

Das HCO PL 24. Juni 1970 führt die ordnungsgemäßen Fundgruben für Personal an, die es für Dianetik- und Scientology-Organisationen gibt.

Dort sind Bereiche für Anwerbung behandelt, sowie Methoden, wie man es macht.

Die Hauptsache, das wichtigste ist, daß ES GEMACHT WERDEN MUSS. Es passiert nicht einfach so.

Eine Organisation oder Aktivität muß anwerben und sie muß ausbilden.

Der Traum eines Industriellen und selbst eines Agrikultur-Vertreters ist eine Aktivität, die vollständig automatisiert ist (automatisch von Maschinen betrieben, nicht von Leuten). Je "überbevölkerter" die Welt wird, desto mehr träumen die hohen Tiere von Automatisierung. Ich hatte einmal einen psychotischen Herausgeber, (den ich zwar davon kurierte, psychotisch zu sein, aber nicht davon, Herausgeber zu sein), der sich Zivilisationen erdachte, wo sogar die Maschinen von Maschinen repariert wurden.

Das Schöne an Maschinen ist, daß sie in ihrem Ablauf unveränderlich sein sollen. Jedes Teil greift nahtlos in das andere.

Wenn Sie sich eine Maschine vorstellen, die aus Menschen anstelle von Metallteilen besteht, sehen Sie sofort, daß die Teile weder exakt noch perfekt aufeinander abgestimmt sind.

Das ist die Wahrheit über menschliche Wesen, die für den Industriellen entsetzlich ist. Die Teile passen nicht zusammen, sie weichen voneinander ab, sie haben eigene Vorstellungen.

Die "Teile" fallen auch aus der "Maschine" heraus.

Jedes alte Personalsystem trachtet danach, Leute in die "Maschine" aus Leuten einzupassen oder die "Maschine" den Leuten anzupassen.

Alle diese Systeme basierten auf dem psychologischen Prinzip, daß niemand sich je ändert oder sich verbessert.

Es bestand ebenfalls die Idee, die bestehende soziale Ordnung sei die grundlegende soziale Ordnung. (Daß die gegenwärtige Abweichung von der idealen Szene die ideale Szene sei. Siehe Policybriefe der Daten-Serie.)

Demzufolge stellte man sich vor, daß eine aus menschlichen Wesen zusammengesetzte Organisation perfekte menschliche Wesen haben mußte oder überhaupt nicht funktionieren würde. Aber es gab eben keine perfekten menschlichen Wesen.

Beim "Säubern einer Organisation" gibt es die Auffassung, man müsse alle ihre unperfekten menschlichen Wesen loswerden.

Und das kann so weit gehen, daß man sich weigert, irgendwelche Leute auszuprobieren oder welche hereinzulassen, die nicht perfekt sind.

Wenn die Dinge sich derart zuspitzen, ist man dem wahrscheinlichen Ableben einer Organisation gegenübergestellt.

Im täglichen Leben ist nur ein kleiner Prozentsatz von Leuten "ungeeignet". Sie fallen in vier allgemeine Kategorien:

- a) Diejenigen, die destruktiv antisozial sind (Unterdrückerische Personen).
- b) Diejenigen, die mit destruktiv antisozialen Leuten außerhalb der Organisation in Verbindung stehen (mögliche Ärgernisverursacher).
- c) Diejenigen, die krank sind, ein körperliches Leiden haben oder auf irgendeine Weise nicht ihre Funktion erfüllen können.
- d) Diejenigen, die aktive Gegner sind und von aktiven Gegnern in die Organisation geschickt wurden, um ihr zu schaden.

Jeder, der Einstellungen vornimmt, sollte mit den HCOBs über Unterdrückerische Personen und HCOBs und Policybriefen über mögliche Ärgernisverursacher vertraut sein.

Er sollte auch vertraut sein mit Testverfahren: 1) E-Meter-Tonarm-Position und Nadel-Manifestationen (HCO PL 26. Aug. 66 ETHIK, E-METER-ÜBERPRÜFUNG; 2) IQ-Tests; 3) Eignungstest; 4) Eignungstest für Führungskräfte; 5) Oxford-Kapazitäts-Analyse; 6) die Tabelle der Einstufung des Menschen (Die Wissenschaft des Überlebens).

Diese Fertigkeiten und Verfahren sind Teil des Checksheets für den Hubbard-Consultant (H. C.).

Wenn man diese Technologie verwendet, reduziert man den Eintritt von Leuten, die Mitarbeiter werden, und dann dort Ärger verursachen.

Wenn keine Nachsichtigkeit (falsche Erklärungen) hier hinzukommen, werden die 10%, die Störungen in die Organisation hineinbringen würden, ausgeschaltet.

Wenn diese Barriere aufgebaut und aufrecht erhalten wird, werden die Leute, die als Mitarbeiter aufgenommen werden, überhaupt keinen Ärger verursachen.

Mit dem im Personal-Status angegebenen Verfahren werden die Leute dann eingearbeitet.

Und alles geht glatt.

Wenn man sich jedoch NICHT rigoros an dieses Verfahren hält, wird die Organisation dazu erzogen, sich neuen Mitarbeitern oder Anwerbung überhaupt zu widersetzen. Dieser Bereich wird reibungslos expandieren.

### BEGINN DER EINSTELLUNG

Um mit dem Zyklus einer Anwerbung zu beginnen, muß man zuerst die gesamten Test-Verfahren an allen derzeitigen Mitarbeitern der Organisation durchführen und sie mit deren Produktionsaufzeichnungen vergleichen.

Das ist wichtig. In einem Fall, wo eine Menge grüne Leute angeworben wurde, gab es sehr viel Ärger in dem Bereich. Die gesamte Organisation gab den neuen angeworbenen Leuten die Schuld. DER ÄRGER KAM JEDOCH VON DREI LEUTEN, DIE SCHON DA WAREN - zwei waren auf Drogen, die dritte war ein klassischer Unterdrücker, und diese drei hatten jegliches Training und Prozessing neuer angeworbener Leute verhindert! Diese drei machten sich schließlich aus dem Staub, Leute wurden ausgebildet und auditiert und die ganze Organisation erlebte einen statistischen Aufschwung. Es waren unter den neuen Leuten keine unerwünschten! Sie wurden nur hin- und hergestoßen und ohne Ausbildung gelassen, was sie dann in einem schlechten Licht erscheinen ließ!

Jede Organisation, die viele Mitarbeiter verloren hat und darin versagt hat, Leute anzuwerben, hatte mitten drin (versteckt) jemand, der längst hätte aussiebt werden sollen.

Man schaut also nicht nach dem kleinen Prozentsatz. Man versucht NICHT, perfekte Leute zu finden!

Wenn man diesen kleinen Prozentsatz aussiebt, kann man Angeworbene zu wertvollen Mitarbeitern machen.

Immer wenn ich "80% ungeeignet" sehe, sträuben sich mir die Haare. Falscher Prozentsatz. Wenn ich sehe "wir entließen 50%", sträuben sich mir noch mehr Haare. Falscher Prozentsatz. 10% ja. 50 bis 80% nein.

Wenn ich also Werte wie diese sehe, weiß ich, daß das Aussieben im falschen Bereich stattfindet. Jemand, der bereits DRIN ist, blockt andere ab und entledigt sich ihrer.

Der Test ist nicht die VERGANGENHEIT. Der Test ist, was das E-Meter anzeigt (keine Fragen, einfach nur, was die Anzeige ist). Was ist der IQ, der Test für Führungskräfte, der Eignungstest und der Oxford-Test? Wo befindet sich die Person auf der Tabelle der Einstufung des Menschen?

Wenn das alles in Ordnung ist und die Person DRIN ist, wie sieht ihre Produktionsstatistik aus? Wie sieht ihre Studierstatistik aus? Wie steht es mit ihrem Fallgewinn?

Und das wird es regeln. Ohne viel Schwierigkeiten. Ohne Meinungen. Ohne Zwang oder Drohungen.

## DER CHARAKTER DES MENSCHEN

Der Mensch ist keine wilde Bestie, verstehen Sie? Er ist ziemlich scheu. Aber ziemlich leicht zu beunruhigen.

Seine Rachesymptome entspringen seinen Ängsten.

Seine grundlegende Natur ist sozial, nicht antisozial. Er ist kein Tier. Er liebt es, zu kommunizieren. Er schließt eigentlich sehr gern Freundschaft. Schroffe Abweisung, Verärgerung und fehlendes Verständnis für ihn und Bemühungen, ihm zu schaden, können verursachen, daß er sich hinter einer Maske von Agressivität versteckt. Und wenn das zu heftig wird und falsch ist, kann es ihn sehr wohl verrückt machen.

Wenn er nicht verrückt ist, ist er anständig und versucht sein Bestes zu geben.

Daß er mal einen Fuß falsch gesetzt hat, ist unwichtig. Wird er seinen Fuß wieder richtig setzen? Das ist alles, worum es mir geht.

Disziplin, Bestrafung und Drohungen können weit über das Ziel hinausschießen und ihn eher übel durcheinanderbringen als ihn wieder "in Reih' und Glied" zurückzubringen.

Wenn geistig gestörte Leute neben ihm sind, reagiert er sehr schlecht darauf, ist verärgert und wird erregt. Geschützt handelt er sehr gut und verhält sich gut und ist konstruktiv.

Hier spricht viel Erfahrung. Ich habe schon großartige Crews aus Leuten gemacht, die die Regierung zu Sträflingen gemacht hatte.

Nur mit wenigen ist es so schief gelaufen, daß nur gewaltige Mengen von Prozessing das jemals wieder hinbiegen könnten. Beim Anwerben und Ausbilden von Personal müssen sie so lange auditiert werden, daß sie nur noch Fälle sind und kein Personal. Sie verursachen für zu lange Zeit Ärger, bevor sie als Fälle gehandhabt sind, so daß man ihnen dann vertrauen kann.

Sie sind nicht einmal von Natur aus schlecht. Sie glauben, sie sind Psychiater, Wölfe, Geier oder dergleichen. Sie sind verrückt und meinen, sie müßten morden und zerstören.

Leute, die eng mit ihnen in Verbindung stehen, sind ein bißchen psychotisch, weil sie in Terror versinken.

Wenn irgendeine Säuberungsaktion weiter geht als das, ist es ein schwerer Fehler, bringt eine Organisation durcheinander, jagt Leute aus dem Haus und ist an sich unterdrückerisch.

## DIE WERKZEUGE

Sie sollten sich klar darüber werden, daß wir Präzisionswerkzeuge besitzen. Wenn wir sie verlieren oder nicht nutzen, kommen

wir in Schwierigkeiten.

Eine lange Zeit war das E-Meter als Instrument in der Personalabteilung für die Testreihe nicht in Gebrauch. Die Tabelle der Einstufung des Menschen wurde beiseite gelegt. Die Oxford-Kapazitätsanalyse wurde nicht gebraucht.

Und Fehler in Personalangelegenheiten haben fast ganze Organisationen zerstört.

Die Werkzeuge, die wir haben, sprechen eine beredete Sprache. Sie können mißachtet werden und Meinung, polizeiliches Führungszeugnis, soziale Akzeptanz usw. werden an ihre Stelle gesetzt und wir sind fällig. Das genau sind die ALTEN Werkzeuge, die bereits versagt haben.

Aber die Verwendung der Mittel, die wir haben, muß man sich als Präzisionswerkzeuge vor Augen halten. Man erhält nicht bei einem Mitarbeiter eine schlechte Nadel und erklärt sie weg. Es ist eine schlechte Nadel (ein Rockslam oder eine Dirty Needle oder eine Stuck Needle oder eine Stage-4-Needle). Es bedeutet, wir haben es mit Dynamit zu tun.

Wir können das im Prozeßing handhaben. Wir können diese Person zu einer wertvollen Person hinaufbringen, WENN WIR DIE PERSON ALS PC AUDITIEREN.

Aber wir reden von Mitarbeitern. Wir reden über PRODUKTION. Wir sprechen über die Einstellung von Personal.

Nur etwa 10% fallen in eine unakzeptable Kategorie. Und auch sie können gerettet werden. ABER WIR WOLLEN SIE NICHT ALS TEIL DER MITARBEITER IN ORGANISATIONEN HABEN.

Sehen Sie, wir haben es hier mit zwei verschiedenen Dingen zu tun. Zum einen haben wir FÄLLE. Zum anderen PERSONAL.

Wenn jemand weiß, daß er die ungewöhnlichen Fälle handhaben kann, neigt er dazu, etwas sorglos bezüglich ungewöhnlicher Fälle bei Mitarbeitern zu sein. UND DAS IST EIN NAHEZU TÖDLICHER FEHLER.

Er kostet die Organisation ihre Ruhe, Mitarbeitern ihre Bezahlung und verhindert, daß der Bereich den vollen Nutzen des Produktes genießt.

Es ist also ein ziemlicher Overt, die Bedeutung und die Technologie der Personalangelegenheiten zu übersehen und da Murks zu machen.

Ein der Mitarbeiter mit einem sehr schlechten Fallzustand kann tatsächlich genug Schwierigkeiten verursachen, um alle guten Mitarbeiter zu vertreiben und auszusperrern.

Schlechte angeworbene Leute können verursachen, daß eine gesamte Organisation gegen jegliche angeworbenen Leute allgerisch wird.

Es liegt an den für Personal verantwortlichen Leuten, als HCs ausgebildet zu werden und entsprechend vorzugehen.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH: rr; MJ/ST: mj  
Übersetzung genehmigt vom I/A Off CLO EU



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 12. SEPTEMBER 1970RA  
REVIDIERT AM 22. MÄRZ 1978

AUFGEHOBEN AM 7. MAI 1984

Wiedervervielfältigen  
LRH-Comm-Hats  
Hats von Führungs-  
sekretären  
Hats von Unterabt. 1  
Hats von Unterabt. 15

DIE VERANTWORTUNG DES LRH COMMS FÜR HATS

AUFHEBUNG

Der HCO PL vom 12. September 1970RA, revidiert am 22. März 1978, ist hiermit aufgehoben, da er nicht vom Gründer geschrieben war.

Diese Ausgabe wurde geschrieben, um Daten anzugeben, wie man eine Nichtbefolgung bei der Ausführung eines LRH-Programmes, -Projekt oder -Befehles handhabt. Es gibt jedoch LRH-Daten über dieses Thema, die in den folgenden Policybriefen gefunden werden können:

HCO PL 8. Jan. 75	WIE MAN BEFOLGUNG ERREICHT
HCO PL 27. Febr. 71RA I revidiert und wieder- herausgegeben am 7. Mai 1984	LRH COMM - NEUE GRUNDLEGENDE PFLICHTEN
HCO PL 27. Febr. 71RA II revidiert und wieder- herausgegeben am 7. Mai 1984	KORREKTUR-FORMULAR DES LRH COMMS
HCO PL 5. Jan. 68	TEIL DER DEV-T-SERIE - DER ÜBERFÜLLTE EINGANGSKORB - SCHLECHTE NACHRICHTEN
HCO PL 1. Apr. 65 wiederherausgegeben am 7. Mai 1984	DER HCO-KOMMUNIKATOR HAT DEN PROGRAMM-PRÜFUNGS-HAT
HCO PL 9. Juni 61 wiederherausgegeben am 7. Mai 1984	TECHNISCHES HAT ÜBERPRÜFEN - EINE HÖCHST WICHTIGE RICHT- LINIE FÜR DEN HCO-GEBIETS- SEKRETÄR

CHURCH OF SCIENTOLOGY  
INTERNATIONAL

CSI:JT:iw; Übers.:WS/LB:lb  
Übersetzung genehmigt vom  
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 13. SEPTEMBER 1970  
AUSGABE II  
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN  
AM 5. OKTOBER 1985

Wiederver-  
vielfältigen (Korrektur in dieser Schrift)  
Hat des Leitenden  
Direktors  
Hat des HES Organisierungs-Serie Nr. 1  
Hat des HAS

GRUNDLEGENDES ORGANISIEREN

Was ist Organisation?

Die meisten Leute haben so viele assoziierte Ideen im Hinblick auf das Wort „Organisation“, daß sie, wenn sie an dieses Wort denken, es mit einer Identität oder einem Wesen in Verbindung bringen und nicht als eine dynamische Aktivität sehen.

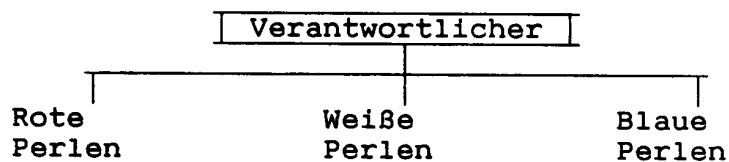
Sehen wir uns an, was Organisation wirklich ist.

Nehmen wir einen Haufen von roten, weißen und blauen Perlen. Organisieren wir sie.

Zeichnen wir nun das Org-Board.

Jetzt laden wir alle, total durcheinander, an der Spitze, bei dem Verantwortlichen, ab.

Offensichtlich muß der Verantwortliche die Perlen weiterleiten, um sich selbst auszugraben. Also erhalten wir:

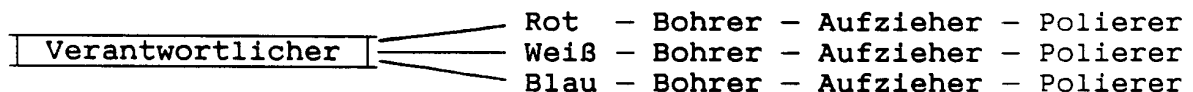


Somit finden wir viel von dem heraus, was ein Verantwortlicher tut. Er leitet weiter. Er teilt Dinge oder Aktionen nach ihrer Art oder Klasse ein.

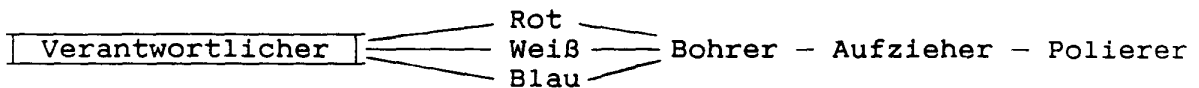
Was wir bis jetzt haben, ist eine bewegungsunfähige Org.

Wir müssen Produkte haben. Sagen wir, daß die Produkte durchbohrte Perlen, aufgezoene Perlen und eingepackte Perlen sind.

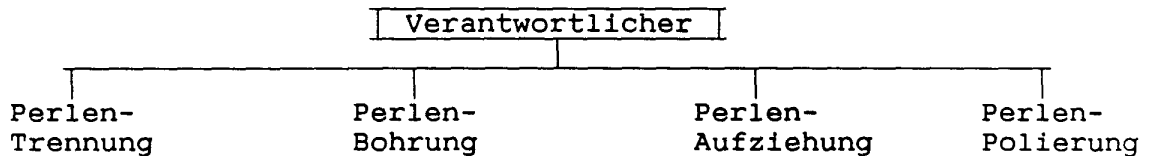
Wir würden erhalten:



Oder wir würden erhalten:



Oder wir würden erhalten:



Es ist nicht besonders wichtig, welches Schema wir für das Org-Board verwenden, solange es die Menge der Perlen handhabt.

Auch wenn wir nur eine Person in dieser „Org“ hätten, müßte sie immer noch irgendeine Vorstellung von Organisation und eine Art Org-Board haben.

Wenn wir eine Menge handhaben müssen, so müssen wir Personen hinzufügen. Fügen wir sie ohne ein Org-Board hinzu, werden wir außerdem auch Verwirrung hinzufügen. Die Organisation, die kein Org-Board hat, wird durch Überlastung, Flows und Strömungen, die kreuz und quer fließen, zusammenbrechen. Wenn sie in Konflikt geraten, entsteht Verwirrung.

Eine Verwirrung ist nichts weiter als ein Flow, der kein Schema hat. Die Partikel kollidieren, prallen voneinander ab und bleiben IN dem Bereich. Folglich gibt es kein Produkt, da etwas HINAUSFLIEßEN muß, um ein Produkt zu haben.

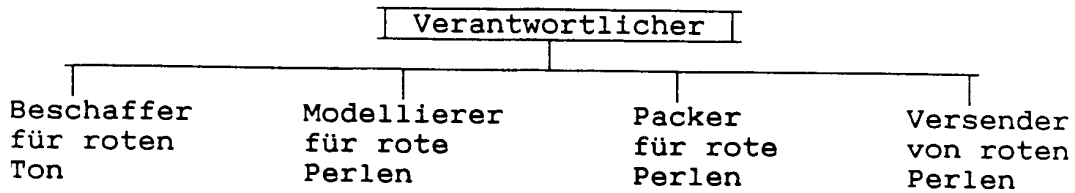
Wir können nun zweierlei festhalten. Wir haben einige stabile Dinge. Diese sind Posten und Standorte. Und wir haben fließende Dinge. Das sind Dinge, die einen Wechsel durchmachen.

Somit werden die fließenden Partikel von den Positionen einer Org verändert.

Partikel fließen in der Reihenfolge.

Die Dinge kommen in eine Org, werden verändert und fließen aus einer Org hinaus.

Eine Org mit nur einer Sorte von Dingen (rote Perlen) ist weniger kompliziert als eine Org mit verschiedenen Sorten von Dingen.



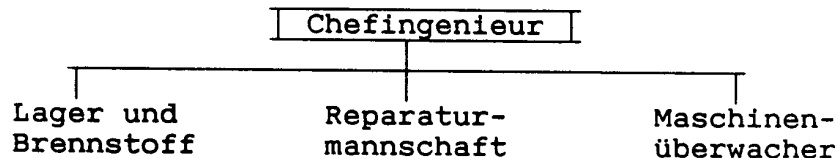
Jede Unternehmung hat eine Reihenfolge von Handlungen. Sie muß stabile Punkte haben, die nicht weiterfließen, um die Dinge, die weiterfließen, zu handhaben.

Es ist nicht notwendig, daß ein stabiler Terminal nur eine Sache macht, aber wenn es so ist, gibt es dafür ebenso eine korrekte Reihenfolge von Handlungen.

All dies gilt für einen Maschinenraum oder ein Rechtsanwaltsbüro oder für jegliche Organisation.

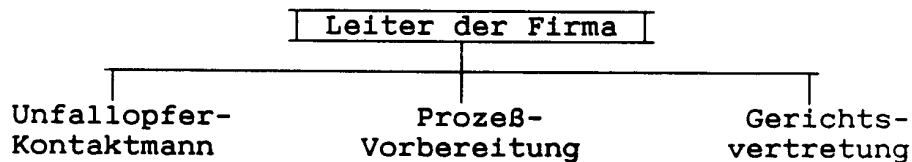
In einem Maschinenraum fließt Brennstoff ein und wird in eine Bewegung umgeändert, die herausfließt. Einer hält die Maschinen in Gang. Einer repariert die Maschinen. Dies könnte alles von einer Person getan werden, aber sobald die Menge ansteigt, muß er die Handlungen vorausplanen, sie unterteilen und sie auf ein Org-Board setzen, welches die Personen kennen und an das sie sich halten, sonst kann an diesem Platz nicht gut gearbeitet werden.

Dies wird gemacht, indem man den Arbeitsvorgang und die Reparatur in zwei Aktionen unterteilt und zwei Tätigkeiten auf das gleiche Org-Board setzt.



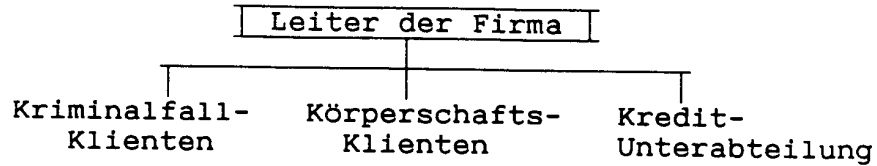
Der Vorgesetzte erhält die Flüsse am Laufen und die Terminale am Ausführen ihrer Aktionen.

In einem Rechtsanwaltsbüro erhalten wir verschiedene Aktionen als einen Fluß.

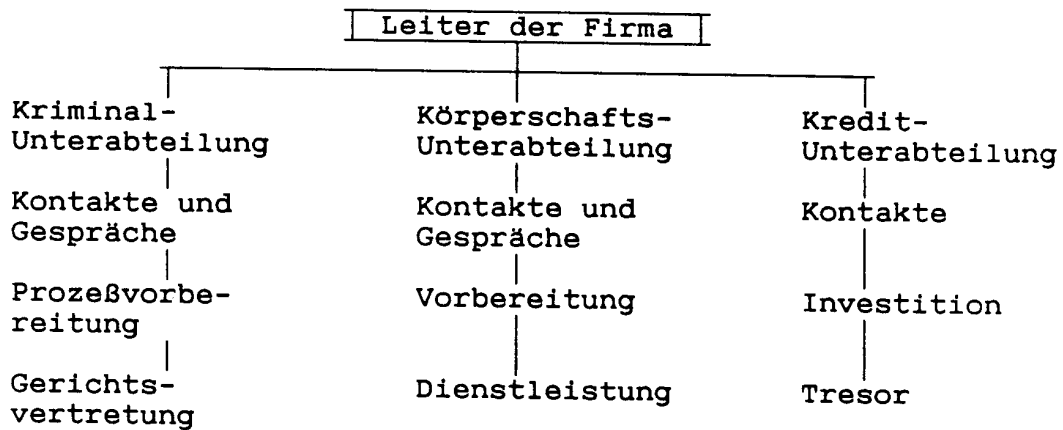


wäre ein Flußschema, durchführbar mit einer anderen Person (mit besonderem Können) an jedem Punkt.

Oder wir könnten eine Art bewegungsloses Org-Board haben:

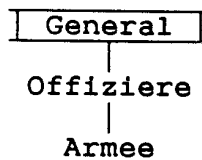


Aber wenn wir das täten, müßten wir die Bewegung vertikal anordnen, damit ein Fluß erscheinen könnte.

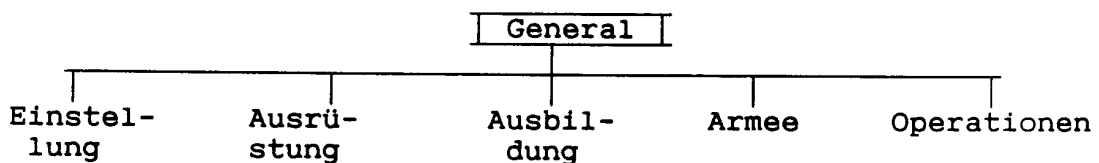


Org-Boards, die nur Terminale geben, werden gewöhnlich nicht fließen.

Ein typisches Armee-Org-Board von gestern war:



Als sie wesentlich mehr Männer wurden, mußten sie ein fließendes Board haben.



Somit organisiert man durch:

- 1) Sorgfältiges Untersuchen der Sorten von Partikeln.
- 2) Ausarbeiten der gewünschten Veränderungen für jede Partikel, um ein Produkt zu erhalten.
- 3) Die Terminale auf ihren Posten einsetzen, die die Änderungen entlang der Reihenfolge von Veränderungen vornehmen werden.

Außerdem muß das Org-Board ein Erkennen der Sorten von 1) beinhalten, durch die die Sorten zu den Terminalen weitergeleitet werden, welche die nötige Veränderung vornehmen und ferner die Sorten als Produkte hinausleiten.

Ein Org-Board muß, damit es praktisch ist, auch vorsehen, die Materialien zu beschaffen, das Produkt wegzuschaffen und für den Aktionszyklus und seine Überwachung bezahlt zu werden.

In einer Firma gibt es verschiedene Aktionen.

Es ist im wesentlichen eine Sammlung von kleinen Org-Boards, die, miteinander verbunden, wie ein großes Org-Board arbeiten.

Die Grundprinzipien, die man wissen muß, um irgend etwas zu organisieren, sind in diesem Policybrief enthalten.

Um irgendeine Aktion durchzuplanen, muß man fähig sein, sich ihre Reihenfolge der Strömungen und die Veränderungen, die bei jedem Punkt auftreten, vorzustellen. Man muß fähig sein, zu sehen, wo eine Partikel (Papier, Körper, Geld) hereinkommt und wo sie hinausgeht.

Man muß fähig sein, jeden Punkt, an dem die Partikel zum Stillstand kommen wird, zu erkennen und diesen Teil der Strömung zu berichtigen oder es zu handhaben.

Ein ordnungsgemäßes Org-Board ist eine beständige Verbindung von Strömungen, welche nicht miteinander kollidieren und welche hereinkommen, die gewünschten Veränderungen erhalten und als Produkt tatsächlich wieder hinausgehen.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

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

LRH:CSI:sb:rd:gm;  
Übers.:GL/HL/IM/HG/EJ:im/1a:ej  
Übersetzung genehmigt  
vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCC-POLICYBRIEF VOM 14. SEPTEMBER 1970  
Ausgabe II

Wiedervervielfältigen  
Hat des Leitenden Direktors  
Hat des HES  
Hat des HAS

Organisations-Serie Nr. 3

DRINGEND

WIE ORGANISIERT MAN EINE ORGANISATION

Nehmen wir an, Sie hätten eine Organisation (oder irgendeinen Teil einer Organisation) zu leiten.

Wie würden Sie organisieren und die Organisation oder Ihren Bereich zum Funktionieren bringen?

1. Sie würden eine Liste der verschiedenen grundlegenden Aktionen erstellen, die zu einem Funktionieren erforderlich wären, und ihnen Bezeichnungen geben.
2. Sie würden eine Liste der Personen erstellen, die Sie bräuchten, um jede Funktion zu erfassen, und ihnen die Postenbezeichnungen zuteilen.
3. Sie würden für jeden Posten ein Checksheet anfertigen, das seine wesentlichen Daten umfaßte.
4. Sie würden die Materialien eines jeden Checksheets zu einem Pack zusammenstellen.
5. Sie würden das Minimum an Personal rekrutieren, das Sie bräuchten, um die Geschäfte aufzunehmen, wobei Sie die Finanzen im Auge behalten und eine Lösung für sie haben würden.
6. Sie würden einem Ihrer Mitarbeiter beibringen, den anderen Checkouts zu geben, um ausgebildetes Personal zu erhalten.
7. Daraufhin würden Sie die Organisation ins Laufen bringen.
8. Sie würden sie expandieren, indem Sie für wichtige Posten jeweils eine Person auswählen, die keinerlei andere Aufgaben oder Pflichten hat.
9. Währenddessen würden Sie die Dinge bewältigen, so wie sie anfielen.
10. Sie würden Checksheets und Packs Dinge hinzufügen, die sie aus Erfahrung gelernt hätten.
11. Sie würden Posten hinzufügen, sowie es sich als notwendig herausstellte.
12. Sie würden die Aktionen hinsichtlich Rekrutieren, Checksheets, Packs und Ausbildung niemals fallen lassen.

Natürlich müßte die Organisation eine Funktion haben, die wertvoll wäre, und sie müßte diese Funktion ausüben oder ihre Produkte hervorbringen und entsprechende Bezahlung erhalten. Ansonsten wäre sie nicht überlebensfähig.

Nun gut, das sieht alles recht einfach aus.

Jetzt wollen wir einmal sehen, wie es falsch laufen könnte.

An erster Stelle stünde das Unvermögen, eine Funktion auszuüben oder Produkte hervorzubringen, und das Unvermögen, dafür Bezahlung zu erhalten. Dies würde eine Lähmung der Aktivität bewirken; es würde dazu führen, daß die zur Verfügung stehenden Mittel unzureichend wären; es würde eine Beschneidung von Annehmlichkeiten und Bezahlung mit sich bringen, zu Personalmangel führen, eine Schädigung des Rufes der Aktivität bewirken und Rekrutieren unmöglich machen.

Das Rekrutieren zum Zwecke der Personalbeschaffung für eine neue Funktion könnte inkorrekt (destruktiv) gemacht werden, indem man das Produktionsgebiet als Rekrutenreservoir verwendet. Ebenso könnte man jedesmal, wenn ein Bereich gut funktioniert, diesen Bereich als Rekrutenreservoir benutzen, ihn leeren und entmocken. Damit würden jegliche Bestrebungen, die hinsichtlich Ausbildung unternommen wurden, zunichte gemacht, die Überlebensfähigkeit gefährdet und Organisation zu unkoordinierter Bewältigung von Dingen zurückgebracht werden.

Oder es könnte überhaupt nicht rekrutiert werden.

Es könnte sein, daß es keine Checksheets oder Packs gäbe.

Es könnte sein, daß keine Ausbildung durchgeführt würde, auch wenn es Checksheets und Packs gäbe.

Die Checksheets oder Packs könnten zu klein sein oder nicht der Realität des Postens entsprechen. Oder sie könnten zu umfangreich sein und sich auf andere Posten beziehen.

Der Leiter der Organisation könnte es versäumen, den Leitern der einzelnen Bereiche Checkouts zu geben.

Die Leiter der einzelnen Bereiche könnten es versäumen, dafür zu sorgen, daß ihr Personal Hatting und Checkouts bekommt.

Es könnte sein, daß sich die Mitarbeiter der Organisation nicht der Tatsache bewußt sind, daß sie der Organisation angehören; und es könnte sein, daß sie sich nicht des Zweckes der Organisation oder deren allgemeiner Produkte bewußt sind.

Probleme, wie sie oben angeführt sind, könnten verborgen bleiben, und Ethik könnte an die Stelle eines Bestrebens treten, die Produktion zu steigern.

Somit gibt es zehn grundlegende Punkte, die verletzt werden könnten: 1. Rekrutieren, 2. Ausbildung, 3. Ausbildung auf Posten, 4. Nutzung des Personals, 5. Produktion, 6. Werbung für das Produkt, 7. Verkauf des Produktes, 8. Finanzen, 9. Justiz und 10. Moral.

Wir setzen voraus, daß die Aktivität der Mühe wert ist und die potentielle Produktion einen Wert darstellt. Wenn das der Fall ist, haben wir mit den restlichen zehn Punkten die Punkte vor uns, an denen Organisation zusammenbricht, da dies die aberriertesten Bereiche der Gesellschaft sind.

Die grundlegendsten Mißstände wären jedoch ein Versäumnis zu rekrutieren, Checksheets und Packs für jeden Posten zu haben, auf ihrer Grundlage Ausbildung durchgeführt zu bekommen und neue Leute ihre Posten ausführen zu lassen, während sie in Ausbildung stehen.



Nehmen wir an, der Leiter einer Organisation oder einer Abteilung gäbe niemals irgendeinem seiner Mitarbeiter über irgend etwas ein Checkout.

Wenn wir uns Standardfunktionen ansehen, so würde jeder außer der Unterabteilung 1, die dafür vorgesehen ist, Leute auf Posten setzen oder Partikel weiterleiten. Jeder außer der Unterabteilung 2, die dafür vorgesehen ist, würde Kommunikation erledigen. Jeder außer der Unterabteilung 3 würde mit Statistiken umgehen - usw. Der Ort wäre ein einziges Durcheinander völlig unkoordinierten Stückwerks.

Nun gut, nehmen wir an, man hat ein Durcheinander anstatt einer Organisation. Wie würde man die Sache in Ordnung bringen?

Man würde die Dinge irgendwie bewältigen, um wenigstens einen Funken von Überlebensfähigkeit aufrechtzuerhalten.

Man würde ein Org board zusammenschustern, es aufstellen und die Leute darauf drillen.

Man würde Hats zusammenbekommen und dafür sorgen, daß die Leute tun, was in ihren Hats steht.

Man würde weiterhin irgendwie mit den Dingen fertigwerden, nun aber auch andere dazu bekommen, dabei mitzuhelfen und ihre Posten als halbausgebildete Spezialisten zu bewältigen.

Schließlich würde man Checksheets und Packs für sämtliche Posten zusammenstellen, die all ihre Aktionen umfassen.

Dann würde man dafür sorgen, daß für jeden Posten vollständige Ausbildung auf der Grundlage dieser Checksheets und Packs durchgeführt wird. Danach würde man darauf bestehen, daß Führungskräfte sicherstellen, daß ihnen unterstehendes Personal im Besitz seiner jeweiligen Hats in Form von Checksheets und Packs ist.

Man würde fortfahren zu rekrutieren, da die Organisation bis dahin expandieren und Personalmangel zu einem Durcheinander führen und bewirken würde, daß es mit der Organisation wieder bergab ginge.

Man würde auf die zehn aberrierten Punkte achten, da es hier sehr leicht zu Mißständen kommt.

---

Die Leute kommen auf alle möglichen seltsamen Lösungen für eine unorganisierte Organisation. „Wir brauchen mehr erfahrene Leute.“ - „Wir können die Produktion nicht aufrechterhalten; deshalb sollten wir subventioniert werden.“ - Das sind zwei der üblichen Lösungsvorschläge.

---

Die Leute machen törichte Dinge, wenn sie auf Posten sind und KEINE Hats haben, in deren Aufgaben sie eingearbeitet wurden. Ihre Dummheit ist nicht nur auf die Funktionen ihrer Arbeit begrenzt. Sie können vollständig in die Irre gehen und Dinge tun, die ziemlich verrückt sind, wenn es ihnen an einer Zielsetzung mangelt und sie die Zielsetzung der Organisation nicht begreifen. Beispielsweise

können sie Dinge untergraben, zunichte machen oder sich in verrückte Beziehungen einlassen.

Sie können eine Organisation, deren Mitarbeiter nicht auf ihren Posten eingearbeitet sind, anhand der Anzahl von haarsträubenden Dingen ausfindig machen, die vorkommen.

Die Methode, diese Art von Situation in Ordnung zu bringen, besteht darin, daß man anfängt zu organisieren, wie es in dem hier dargelegten Rundown beschrieben ist.

Sie werden es schließlich schaffen, wenn Sie an Organisation arbeiten, während Sie irgendwie mit den Dingen fertigwerden, so wie sie kommen.

Greifen Sie einfach auf diesen Rundown zurück, wenn es nicht läuft, und die ganze Sache wird wieder in Ordnung kommen.

L. RON HUBBARD

LRH:rr:cdn; Übers.: KF/MJ:mj

Copyright © 1970, 1982

by L. Ron Hubbard

ALLE RECHTE VORBEHALTEN

Übersetzung genehmigt vom LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 22. SEPTEMBER 1970

Wiederver-  
vielfältigen  
Hats von Führungskräften  
Personal-Hats  
Ethik-Hats

Personal-Serie Nr. 9

Organisierungs-Serie Nr. 4

EIN DRINGENDER, WICHTIGER POLICYBRIEF,  
DER STERNRANGIG AUSGEHECKT WIRD

HATS

Hat - Das ist ein Ausdruck, der die Niederschriften, Check-sheets und Packs beschreibt, die die Zielsetzungen, das Know-how und die Pflichten eines Postens umreißen. Er existiert in Folders und Packs, und eine Person wird damit für ihren Posten ausgebildet.

HAT-TECHNOLOGIE

„Hats“ wurden 1950 entwickelt, um in Dianetik-Orgs als spezielle Technologie verwendet zu werden. Der Begriff oder die Idee eines „Hats“ stammt von Schaffnern oder Lokomotivführern, usw., die jeweils eine besondere und unterschiedliche Art der Kopfbedeckung tragen. Ein „Hat“ bezeichnet daher den besonderen Status und die Pflichten in einer Organisation.

Ein „Hat“ ist eine Besonderheit. Er handhabt und kontrolliert bestimmte Partikeln in verschiedenen Aktionen und empfängt, verändert und routet sie.

Ein „Hat“ bezeichnet, welchen Terminal in der Organisation er darstellt und was der Terminal handhabt und welche Flows der Terminal lenkt.

Jeder Hat hat ein Produkt.

Das Produkt kann in einer Statistik dargestellt werden.

Jede beliebige Arbeit oder jede Position der Welt könnte seinen bzw. ihren eigenen Hat haben. Der Grund, warum Dinge in einem Leben, einer Org, einer Gruppe, Nation oder auf der Welt nicht gut laufen, ist das Nichtvorhandensein von Hats.

Der Grund, warum eine Org gut läuft, wenn sie das tut, sind Hats.

Jeder Protest von jemandem gegen Dinge, die nicht richtig laufen, kann auf das Fehlen von Hats zurückgeführt werden.

Jede Krise, die eine Org durchmacht, kann direkt und sofort darauf zurückgeführt werden, daß einer oder mehrere Hats nicht getragen werden.

HAT-INHALT

Ein Hat muß enthalten:

- A. Eine Zielsetzung des Postens.
- B. Seine relative Position auf den Org-Board.
- C. Eine Niederschrift des Postens (wird gewöhnlich von den Leuten gemacht, die ihn vor ihrer Ablösung gehalten haben, und wenn es so gemacht wird, besitzt sie nicht mehr Autorität als ein Ratschlag).
- D. Ein Checksheet aller Policybriefe, Bulletins, Ratschläge, Handbücher, Bücher und Drills, die für den Posten gelten. (Wie in einem Kurs-Checksheet.)
- E. Ein vollständiges Pack der geschriebenen Materialien plus Bänder des Checksheets plus allen Bedienungsanleitungen für Geräte oder für Bücher.
- F. Eine Kopie des Org-Boards von dem Teil der Org, zu dem der Posten gehört.
- G. Ein Flow-Schaubild, das zeigt, welche Partikeln von dem Posten empfangen werden und welche Veränderungen von dem Posten in bezug auf die Partikeln erwartet werden und wohin der Posten sie weiterleitet.
- H. Das Produkt des Postens.
- I. Die Statistik des Postens, die Statistik der Sektion, die Statistik der Unterabteilung und der Abteilung, zu der der Posten gehört.

MITARBEITER-HAT

Es gibt außerdem einen allgemeinen Mitarbeiter-Hat.

Dieser Hat enthält:

- a) Die Gesamtzielsetzung der Org, ihre Absichten, Ziele und Produkte.
- b) Die Privilegien oder Belohnungen für einen Mitarbeiter, wie Auditing, Ausbildung auf dem Posten, allgemeine Verfügbarkeit von Ausbildung, Bezahlung, Urlaub oder Abwesenheit, usw.
- c) Die Strafen, die Nicht-Produktion oder Mißbrauch von Posten-Privilegien oder Mißbrauch des Postenvertrages mit sich bringen.

- d) Die Public-Relations-Verantwortlichkeiten eines Mitarbeiters.
- e) Die Beziehungen zwischen Mitarbeitern einschließlich Höflichkeit, Sauberkeit, Einstellungen gegenüber Vorgesetzten und Untergebenen, Büro-Etikette, usw.
- f) Das MEST des Postens im allgemeinen, seine Papiere, Mitteilungszettel, Ablagen, Ausrüstung.
- g) Das Kommunikations- und Transport-System der Org.

#### GRADIENTENSKALA VON HATS

Eine „Gradientenskala“ bedeutet: „ein schrittweise ansteigendes Maß von etwas“. Eine Nicht-Gradientenskala wäre, wenn man jemanden auffordern würde, durch ein Fenster im 32. Stockwerk in einen Wolkenkratzer hineinzugelangen.

Somit gibt es eine Gradientenskala des Organisierens.

Ein Schlüssel hierzu wird im Buch Probleme der Arbeit gefunden, in der Theorie über Verwirrung und das stabile Datum.

In der Praxis muß man COPEN, während man organisiert.

COPEN bedeutet, das zu handhaben, was immer auftaucht. In Wörterbüchern bedeutet es „erfolgreich mit einer schwierigen Situation fertig zu werden“. Wir verwenden es in der Bedeutung „etwas auf irgendeine alte Art und Weise zu handhaben, was auch immer auftritt, um es erfolgreich und irgendwie zu handhaben“.

WENN SIE BEIM COPEN BLEIBEN, VERMEHRT SICH DIE FORDERUNG NACH COPEN.

Darin finden Sie den Schlüssel zu „erschöpften Führungskräften“ oder Mitarbeitern. Da haben Sie, warum der Präsident der Vereinigten Staaten in einer Amtsperiode um circa 20 Jahre altert, wie Sie sehen können, wenn Sie datierte Fotografien früherer Präsidenten vergleichen. Er ist völlig am Copen. Seine Regierung hat ein Org-Board, das wie ein Haufen Strohpuppen aussieht. Er hat keinen Hat. Sein Personal hat keine Hats. Seine Regierungs-Abteilungen haben keine Hats. Die Technologien von Wirtschaft, Recht, Handel, Politik, Wohlfahrt, Kriegsführung und Diplomatie sind verlorengegangen oder wurden vernachlässigt (in einem gewissen Ausmaß existieren sie).

Der Bursche steckt in völligem Copen. Und der Posten steckt in völligem Copen, seitdem er durch den Verfassungsgebenden Kongress in einer nachträglichen Überlegung geschaffen wurde; dadurch wurde der Posten im 18. Jahrhundert ins Leben gerufen. Sogar was in den Gemeinschaftskunde-Lehrbüchern der Vereinigten Staaten zu lesen steht, wird in der Praxis nicht angetroffen.

Daher sind „schwierige Situationen“ an der Tagesordnung und werden durch spezielle Aktionen und Vereinbarungen gehandhabt.

Die Leute, die sie handhaben sollten, haben keine richtigen Hats.

Während dies geschrieben wird, beeinflusst all dies das Land in solch einem Maße, daß der Bürger nicht von einer stabilen Gesellschaft oder sozialen Ordnung profitieren kann. Das Land schaut eher wie ein kriegerischer Aufstand aus.

Mit anderen Worten, die Abweichungen von Hats haben zum Copen geführt, und diese Situation verschlechtert sich ständig.

Jede Organisation, die von einer politischen Partei eingesetzt wird, wird von dem nächsten Amtsinhaber ausgeschaltet, und wer könnte ein Land in vier Jahren völlig organisieren? (Die Amtsperiode des Präsidenten).

Trotzdem hängt es irgendwie zusammen und kommt irgendwie steigenden Forderungen und Druck nach.

Ich habe dies in einem großen Beispiel dargestellt, damit es in einer kleineren Einheit gesehen werden kann.

Um dies zu handhaben, müßte man es zuerst in Ordnung bringen wollen und dann die Verwaltungs-Tech zusammentragen, um es in Ordnung zu bringen. Und dann müßte man auf einer Gradientenskala von Org-Boards und Hats beginnen.

Eine copende Art von Hat wären aus dem Ärmel geschüttelte Anweisungen an irgendwelche anderen Mitarbeiter, die einen Titel irgendeiner Art haben.

Damit einhergehend hätten wir ein Org-Board, das mit den tatsächlich durchgeführten Pflichten wenig zu tun hat und das von einem Mitarbeiter benutzt wird, der nicht weiß, was es ist.

Man beginnt sich aus dem Copen herauszubewegen (wie in anderen Serien angegeben), indem man ein Org-Board zusammenstellt, das Posten und Pflichten bezeichnet, und indem man Leute dazu bekommt, die die Arten von Partikeln (Körper, Postsendungen) der Org handhaben.

Die nächste Aktion wären kurze Niederschriften der Posten und ihrer Pflichten und das Auschecken der Leute darauf.

Wenn Sie jetzt tatsächlich mit einer Org nur bis zur Mitte des letzten Absatzes gekommen sind, würden die Führungskräfte weiter am Copen bleiben. Soviel Know-how würde den Org-Mitarbeitern fehlen, daß jeder harte Brocken bis zu der Führungskraft hinaufschießen würde, damit sie ihn speziell handhabt, und das ist Copen.

Hats bloß in diesem Ausmaß sind nicht genug, da es immer noch eines Genies bedarf, um den Laden am Laufen zu halten.

Die nächste Stufe der Gradientenskala ist, dafür zu sorgen, daß der Hat folgendes enthält:

- i) die Niederschrift des Postens selbst;
- ii) die Theorie und das Praktische, das erforderlich ist, um ihn auszuführen.

Dies wird gemacht, indem für Schlüsselposten ein Checksheet der Daten und ein dazu passendes Pack vorbereitet wird.

Natürlich muß das Org-Board jetzt realer werden, und die Mitarbeiter müssen darauf ausgecheckt werden.

Dann werden Hats als Posten-Checksheets und Packs auch auch an den Rest der Mitarbeiter ausgegeben.

Die Mechanismen von Ausbildung müssen mittlerweile existieren.

Vorgesetzte müssen dafür verantwortlich gemacht werden, daß jeder Untergebene unter ihm einen Hat hat, der aus einer Niederschrift, einem Checksheet und einem Pack besteht.

Inzwischen fährt man damit fort zu copen.

Ganz allmählich beginnen die Mitarbeiter ihre Hats (durch Checkouts) zu beherrschen.

Neue Mitarbeiter, die jetzt dazukommen, werden besser eingearbeitet.

Cope beginnt sich zu verringern, und die Organisation tendiert dazu, reibungslos zu laufen.

Hier und da beginnt kompetente Handhabung sich strahlend zu zeigen.

Jetzt finden wir eine neue Situation vor. Da jeder Checksheets und Packs für Mitarbeiter zusammenstoppelt, finden wir nicht-standardgemäße Checksheets vor. Irgendein Bote muß das gesamte, seitenlange Checksheet der HCO-Abteilung durcharbeiten. Der HCO-Sekretär hat ein Checksheet mit nur 10 Punkten darauf.

Also muß eine zentrale Autorität Posten-Checksheets standardisieren und begutachten, und übersehene Stücke von Daten hinzufügen.

Aber dann sind wir schon sehr weit auf unserem Weg. Die Org läuft schon lange reibungslos und ist wohlhabend.

Das ist also die Gradientenskala, wie man Hats „in“ bekommt.

#### EXPERTEN

Hier und da finden Sie einen Bereich besonderen Fachwissens in einer Organisation. Dieses Fachwissen ist in sich selbst so präzise, daß es die Tatsache verbirgt, daß die Person außerdem keinen vollständigen Posten-Hat hat.

Ein Anwalt wäre ein gutes Beispiel dafür. Es dauert in manchen Schulen des Rechts so lange, das Recht zu lernen, daß eine Org-Füh-

rungskraft die Tatsache übersehen kann, daß der Posten-Hat fehlt. Org-Policy in rechtlichen Angelegenheiten und der Mitarbeiter-Hat bleiben diesem Rechts-Posten unbekannt UND BLOCKIEREN IHN GANZ UND GAR. Dies kam ans Licht, als eine ganze Reihe von Fällen vernachlässigt wurden, weil der Rechts-Mitarbeiter, ein exzellenter Anwalt, nicht wußte, wie man einen Einkaufsantrag schreibt oder daß man das könnte oder sollte. Eine Überprüfung fand keinen Posten- oder Mitarbeiter-Hat. Nur einen Jura-Titel.

Orgs machen dies ständig mit Auditoren. Sie sind technische Experten im Auditieren. Also bekommen sie - OHNE HAT - Posten im HGC zugewiesen. Backlogs entstehen, Schnitzer passieren. Tech versagt. All das, weil übersehen wird, daß sie TEIL EINER ORG sind und Mitarbeiter- und Posten-Hats brauchen und darin ausgebildet werden müssen.

Schlimmer noch als das, ein hoch klassifizierter Auditor wird oft auf einen Admin-Posten gesetzt, ohne einen Hat oder Ausbildung dafür zu haben.

Sie würden keine in Verwaltung ausgebildete Person nehmen und sie ohne weitere Ausbildung auffordern zu auditieren. Also warum einen Auditor nehmen und ihn auffordern, eine Admin-Abteilung zu handhaben?

Ohne ihre Posten-Niederschrift, ihr Checksheet und ihr Pack FÜR DEN POSTEN und ohne Ausbildung darin ist die Person einfach nicht dafür qualifiziert, ganz gleich, in welchem anderen Bereich sie Experte ist.

Es ist großartig, einen Experten zu haben, der in irgendeinem Beruf speziell ausgebildet wurde. Aber Anwalt, Ingenieur oder Public Relations, er muß seinen Hat für den Org-Posten haben und darin ausgebildet werden, oder er wird Mist machen! Man würde jedoch nicht vermuten, warum in dem Bereich Schnitzer passieren, weil „er ist ein Klasse VI, oder?“

#### NUTZBRINGENDER EINSATZ

Die Personal-Sektion kann wie verrückt rekrutieren, jeder krampfhaften Forderung nach Personal nachkommen und sie doch ALLE VERSCHWENDET SEIN LASSEN, weil vollständige Hats und vollständige Ausbildung in jenen Hats fehlen.

Eine Untersuchung von Blows (Leuten, die abhauen) von Orgs zeigt, daß dieser Situation das Fehlen von eingearbeiteten Hats zugrunde lag.

Leute beginnen mit einem Job. Er ist sofort ein totales Geheimnis oder eine Annahme totalen Wissens - das eine oder das andere.

Wenn das eine oder das andere fortgesetzt wird, bringt es diese Leute in einen Zustand von Liability („Belastung“) gegenüber der Org.



Leute, die nicht wissen, was sie tun, und Leute, bei denen das der Fall ist, die aber denken, sie wissen es, sind beide NICHT GENUTZTES PERSONAL.

Bezahlung und Erfolg werden für die übrigen Mitarbeiter geringer werden, solange dem nicht abgeholfen wird.

Die ganze Org kann unter diesen Bedingungen absacken und sogar verschwinden.

Die Personal-Sektion hat also ein persönliches Interesse daran, daß die Hats vollständig sind und die Mitarbeiter darin ausgebildet werden. Denn Mitarbeiter der Personal-Sektion können mit „keine Bezahlung, also kann ich niemanden einstellen“ und „keine Leute, also kann ich nicht produzieren“ keinesfalls copen.

Die Antwort ist H-A-T-S.

Und ein Hat besteht aus einer Niederschrift, einem Checksheet und einem Pack.

Und einem Mitarbeiter, der darin ausgebildet ist.

#### ETHIK

Wenn eine Person keinen Hat hat, fehlen ihr Ziel und Wert.

Wenn sie weder Ziel noch Wert hat, macht sie nicht nur Fehler, sie wird Verbrechen begehen.

Es ist augenscheinlich leichter, mit Ethik zuzuschlagen, als Programme zu erstellen und jemandem einen vollständigen Hat zu geben und ihn darin ausbilden zu lassen.

Polizeiaktionen sind kein Ersatz dafür, Ziel und Wert zu haben.

Dies ist so fundamental, daß man sogar die Unrast einer Nation auf das Fehlen von Ziel und Wert zurückführen kann. Ein riesiges Wohlfahrtsprogramm garantiert Verbrechen und Revolte, denn es gibt Almosen, keine Hats.

Sogar ein Feld-Scientologe sollte einen Hat haben.

Wenn wir auf der ganzen Welt nur dies täten, würden wir den Planeten besitzen, denn in einer expandierenden Bevölkerung sind individuelles Ziel und Wert die absolut wichtigsten und begehrtesten Artikel.

Wenn es keine wirklichen Hats gibt, wird es bald kein Geld mit irgendeinem Wert mehr geben und kein Brot!

#### ZUSAMMENFASSUNG

JEDER HAT IST BESSER ALS KEIN HAT, gemäß der Art, wie ein Thetan zu denken scheint.

Aber wie dem auch sei - der Untergang einer jeden beliebigen Org kann direkt und sofort auf das Fehlen von Rekrutieren oder eines Org-Boards und von Hats oder auf unreaale Hats oder auf das Fehlen von Ausbildung in Hats zurückgeführt werden.

Der Niedergang einer Org kann direkt auf das Fehlen von Hats und auf den Mangel von Hat-Ausbildung zurückgeführt werden.

Die Überlastung eines jeden Postens kann direkt auf das Fehlen eines Org-Boards und auf das Fehlen von Hats und von Ausbildung in Hats zurückgeführt werden.

Der Weg hinaus besteht darin, das Org-Board und Hats zu organisieren, während Sie copen.

Wenn Sie das nicht tun, wird Ihr Copen überwältigend werden. Wenn Sie es tun, wird Ihre Last leichter werden und Ihr Wohlstand zunehmen.

Es bedurfte 13 Monate harter Arbeit und 20 Jahre an Org-Erfahrung, um zu lernen, daß bei einem gegebenen Produkt das Fehlen von Hats das WARUM für Abweichungen von der idealen Szene war und daß das Hinarbeiten auf die Beschaffung ganzer, vollständiger Hats der Weg war, um zur idealen Szene zurückzugelangen.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH;sb:cden:ts;  
Übers.:-/LB:gf/1a  
Übersetzung genehmigt vom  
LRH Comm New Era

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 30. SEPTEMBER 1970

Wiederver-  
vielfältigen  
Hats von Führungs-  
sekretären  
Qualifikations-  
abteilung  
Personal-  
versesserungs-Hat  
Hat des HCO-  
Gebietssekretärs

FORMAT VON CHECKSHEETS

Es kann eine ganze Menge Arbeit kosten, ein Checksheet für einen Posten oder einen ganzen Kurs herzustellen, und all diese Arbeit kann durch Fehler in der Ausgabe verschwendet sein.

Ein Checksheet muß eine bestimmte Form haben und muß in einer bestimmten Weise herausgegeben werden, um nützlich und wertvoll zu sein und beibehalten zu werden.

Die beste Art, wie man jede Sache in der Verwaltung aufrecht-erhält, ist, diese Sache als Teil einer nummerierten Serie herauszugeben, die abgelegt, gefunden und für weiteren Gebrauch kopiert werden kann.

Jedes Checksheet, bei dem jemand Zeit und Sorgfalt verwendet hat, es auszuarbeiten, verdient genügend Respekt, um erhalten zu werden.

Viele Leute haben Zeit auf dieses Thema verwendet. Wenn wir doch all die Checksheets und Hats hätten, die MSH je vorbereitete, wenn wir die Originalchecksheets des Londoner Kommunikationskurses oder die ursprünglichen Akademie-Stufen des Assoziationssekretärs London hätten, oder die frühen Hat-Layouts von Washington D.C.!

Jetzt, wo wir Checksheets für Hats erstellen, warum sollen wir Arbeit verschwenden und wieder dieselben Irrtümer begehen, die Fehlschläge beim Verfügbarmachen und beim Aufbewahren bedeuten.

WIE MAN SIE HERAUSGIBT

Wenn ein Checksheet von jemandem zusammengestellt wurde:

1. sollte es als Teil einer nummerierten Serie herausgegeben werden;

2. sollte es wiedervervielfältigt werden;

3. sollte es abgelegt werden.

4. Kopien sollten jedem zugänglich gemacht werden, der an dem betreffenden Posten oder Thema interessiert ist.

5. Kopien sollten an alle permanent bestehenden Archive in anderen Gebieten geschickt werden, wo sie von Nutzen sein könnten. Beispiel: der Qual.-Sec in der Org von Doberville erstellt ein Review-Auditor-Checksheet, das aus verschiedenen Niederschriften und relevanten HCO PLs und HCOBs zusammengesetzt ist. Wenn er es nun an seine eigenen Review-Auditoren als maschinengeschriebenes Blatt gäbe, wird es in einem Jahr wahrscheinlich verloren sein. Es gäbe auch nicht genügend Kopien, um es an neue Review-Auditoren auszugeben. Außerdem haben weder eine niedrigere noch eine höhere Org ein Review-Auditor-Hat-Checksheet. Deshalb hätte er vom HCO Exec Sec Doberville dieses Checksheet als eine Führungsanweisung (ED) Doberville autorisieren lassen sollen.

Damit hat es eine Nummer, ein Datum und eine Akte (EDs DOB), in die es sowohl in Doberville als auch in andere Orgs geht. Sie sollte FÜNF Kopien davon in jeden einzelnen Hat geben (weil der Hat weitergegeben wird, und der nächste, der ihn trägt, braucht auch ein Checksheet für den Hat und das Pack). Sie sollte einige Kopien davon an jede Org schicken, die einen höheren Rang als Doberville hat und fünf oder sechs Kopien an jede Org niedrigeren Ranges. Diese Ausgabe, die mit „ED Doberville“ bezeichnet ist, die eine Akte hat und von ihm unterschrieben wurde, kann wiedergefunden werden, oder Kopien können von anderswo angefordert werden.

#### RANGFOLGE VON CHECKSHEET-AUSGABEN

Die Rangfolge von Ausgaben ist:

1. Flag - HCO-Policybrief
2. Flag - Central-Bureau-Order (für Bureau-Hats)
3. Flag - Flag-Order für Schiffs- und Sea-Org-Hats
4. Weltweit - Internationale Führungsanweisung
5. Weltweit - Kontinentale Führungsanweisung
6. Kontinentales Verbindungsbureau - Kontinentale Order
7. Kontinentaler Führungsrat - Kontinentale Führungsanweisung
8. Org-Führungsanweisung - Führungsanweisung dieser Org

Hat-Checksheets dürfen für jeden Posten in jeder der oben genannten Formen herausgegeben werden.

Anders ausgedrückt, wenn ein Checksheet für einen Posten ein HCO PL ist, dann ist das das Checksheet für diesen Posten. Die örtliche Niederschrift kann hinzugefügt und weitere PLS oder Leitfäden können beigefügt werden. Es ist illegal, irgend etwas von einem HCO-PL-Checksheet zu entfernen oder Kürzungen durchzuführen oder zu sagen: „Das ist alles alt“ - usw., weil das die Art ist, wie wir die Tech unserer Verwaltung und wie wir alles verlieren, was wir haben.

Ein langes Kurs-Checksheets ist weniger verantwortlich für „endlose Kurse“ als armselige Kursüberwachung und -verwaltung. Aber nur hier müssen wir auf extrem lange Checksheets achten.

Wer kümmert sich darum, wie lange ein Checksheet ist? Nur wenn es a) zu kurz ist, b) höchst irrelevante Daten enthält und c) nicht für den betreffenden Posten ist, schlägt es fehl. Es ist nicht seine Länge, die schuld ist. Es sind seine Nicht-Realität und seine Auslassungen, die die Person auf dem Posten durcheinanderbringen.

#### FORM DES CHECKSHEETS

Ein Checksheet muß Folgendes beinhalten:

- a) Welche Ausgabeart, Nummer und das Datum (HCO PL, ED - etc.)
- b) Es muß einen Platz für den Namen der Person haben, für die Org, den Posten, für das Datum, an dem das Checksheet begonnen wurde, und für das Datum des Abschließens.
- c) Es muß der POSTEN, die SEKTION, die UNTERABTEILUNG und die ABTEILUNG angeben. (Selbst ein Kurs-Checksheets hat als Posten „Student“.)
- d) Es muß die Auszeichnung angeben, die von C & A ausgegeben wird (z.B. Auszeichnung - ZERTIFIKAT DES DIR. FÜR EINNAHMEN). Dies muß ordnungsgemäß bei „Zertifizierungen und Auszeichnungen“ in Abt. 5 eingetragen werden, an den Eigentümer ausgegeben werden und in die Personalverbesserungsakte kommen. (Das ist neu und wird auf früheren Checksheets nicht zu finden sein, aber es wird auf neuen erscheinen und es ist auch für alte Checksheets statthaft.)
- e) Die Verteilung muß angegeben sein.
- f) In der Einleitung muß erklärt sein, wofür es ist.
- g) Es kann vermerkt sein, wie es studiert werden muß.
- h) Die Art der zu studierenden Punkte sind auf der linken Seite angeführt (z.B. HCO PL Datum). Die Bezeichnung des Punktes kommt als nächstes. Mindestens drei unbeschriebene Striche müssen rechts in der Zeile folgen. Beispiel: HCO PL 27. Apr. 65 \_\_\_ \_\_\_ \_\_\_ (Der letzte für eine Wiederauffrischung - „Retread“.)
- i) Alle Leitfäden oder Bücher müssen mit vollem Namen, dem Autor, einer Angabe, wo das Buch zu erhalten ist, angegeben sein, und diese Bücher müssen aufgegliedert sein, damit sie Teil für Teil studiert werden können. Beispiel:

BUCH : AMOS TUTWEILER,  
Rasenpflege  
Verlag H. Meyer  
Schloßstraße 51  
5300 Bonn

Kapitel 1	Erde	___	___	___
Kapitel 2	Dünger	___	___	___
Kapitel 3	Aussaart	___	___	___

usw.

j) Es muß viel freier Raum gelassen werden, damit zusätzlich PLs, HCOBs, Materialien und Übungen angegeben werden können.

k) Ein KORREKTUR-Abschnitt für aufgehobene oder verbesserte PLs.

l) Alle Übungen werden mit Raum für das Bestehen notiert.

m) Jede Beurteilung der Prüfung.

n) Jedes Wiederauffrischen wird mit rotem Stift auf demselben Formular verzeichnet.

o) Die Unterschrift von „Zertifizierungen und Auszeichnungen“, wenn abgeschlossen.

p) Der Name und die Position desjenigen, der das Checsheet zusammengestellt hat.

#### ABLEGEN

Komplette Archive mit allen Checksheets, die je erstellt wurden, müssen in einer Org, einem kontinentalen Führungsrat, einem CLO, in WW und Flag geführt werden, und Kopien von jedem Checksheet, das lokal zusammengestellt wurde, sollte an diese Stellen geschickt werden.

#### PACKS

Von diesen Checksheets werden Packs zusammengestellt, üblicherweise in der jeweiligen Org, für den Posten oder Studenten. In ihnen darf nichts fehlen, und fehlende Dinge müssen vom nächsten kompletten Archiv angefordert werden, um ins lokale Archiv mit aufgenommen zu werden.

#### POLICY-BÄNDE

Wo es PLs in vollständigen Sets von Bänden gibt, die sich IN DER HAND DESJENIGEN, DER DEN POSTEN HÄLT, befinden, darf das Checksheet mit diesem Set studiert werden, wobei die Ausgaben im Set nachgeschlagen und studiert werden.

#### MANGEL AN BÜCHERN

Wo es an Büchern mangelt, sollten alle Anstrengungen gemacht werden, sie zu erhalten. Örtliche öffentliche Büchereien können benutzt werden, wenn das Material dort erhältlich ist.

Bücher, die für ein Pack bereitstehen, sollten in Cellophan eingeschlagen sein und wie folgt gekennzeichnet sein:

„Hat-Checksheet - Posten \_\_\_\_\_“.

#### ENTWICKLUNG

Man sollte sich folgendes klarmachen:

- A. Das Checksheet ist eine Entwicklung der Scientology.
- B. Studieren wird in großem Maß durch Checksheets vorangebracht.
- C. Posten ohne Checksheets, Packs und ohne sachkundiges Studieren dieser Materialien werden aus Verwirrung zusammenbrechen, und die Aberrationen der Gesellschaft werden sich im Personal der Org auswirken.
- D. Eine Org ohne Checksheets ist sehr schwer zu leiten, und es ist schwer, in ihr zu arbeiten.
- E. Checksheets, die sorgfältig zusammengestellt wurden, sind wertvoll.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH:sb;  
Übers.:SHS/LB:im/la  
Übersetzung genehmigt  
vom LRH Comm New Era

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 3. OKTOBER 1970RA  
REVIDIERT AM 9. NOVEMBER 1979  
ERNEUT REVIDIERT AM 27. AUGUST 1982

Wiedervervielfältigen

(Erneut revidiert am 27.8.82, um die achte Kurve in der dargestellten Reihe von Statistikkurven korrekt zu bezeichnen. Diese Statistikkurve wurde fälschlich als „Power-Trend“ bezeichnet, in Wirklichkeit handelt es sich jedoch um einen steil ansteigenden Affluence-Trend. Die Revision beinhaltet eine weitere Kurve, die Affluence im Übergang zu Power zeigt, bringt den Abschnitt der Bezugsmaterialien auf den neuesten Stand und fügt ihm außerdem einen Policybrief hinzu, der weitere Daten über die Zustände Power und Affluence angibt.)

STATISTIK-INTERPRETATION

Vgl.: HCO PL 9. Nov. 79R rev. 27.8.82	WIE MAN EINEN STATISTIKTREND KORREKT BESTIMMT
HCO PL 6. Nov. 66R I rev. 9.11.79	ADMIN-KNOW-HOW, INTERPRETATION VON STATISTIKEN, ANALYSE VON STATISTIKEN
HCO PL 5. Mai 71RA II erneut rev. 27.8.82	DAS LESEN VON STATISTIKEN
HCO PL 6. März 66 II	STATISTIKKURVEN, DIE BERECHNUNG DER SKALA
HCO PL 27. Aug. 82	DATEN VON ENTSCHEIDENDER BEDEU- TUNG: DIE ZUSTÄNDE POWER UND AFFLUENCE

Dieser Policybrief wurde am 9.11.79 revidiert, um die Aussage „Bei allen TREND-Bestimmungen wird die gestrichelte Linie durch die ungefähren Mittelwerte gezogen“ zu streichen, da sie allgemein dahingehend falsch interpretiert wurde, daß man einen Trend ermitteln würde, indem man eine Linie vom Mittelpunkt der ersten Linie des entsprechenden Zeitraums zum Mittelpunkt der letzten Linie zieht.

Letzteres ist ein FALSCHES DATUM. Es stimmt nur bei ungefähr 50% der Fälle und darf nicht verwendet werden. Die korrekte Methode, einen Statistiktrend abzulesen, ist unten angegeben und im HCO PL 9. Nov. 79R, rev. 27.8.82, WIE MAN EINEN STATISTIKTREND KORREKT BESTIMMT, detailliert beschrieben.

Die Interpretation von Statistiken schließt den Trend ein.

Unter einem TREND versteht man die Tendenz von Statistiken, über mehrere Wochen oder auch Monate hinweg durchschnittlich anzusteigen, gleichzubleiben oder abzufallen, solange die Situation besteht.

Je näher man der Szene ist, die die Statistik widerspiegelt,



desto schneller kann die Szene in Ordnung gebracht werden und desto kürzer ist der für die Interpretation einer Statistik benötigte Zeitraum.

Man kann seine eigene, persönliche Statistik von Stunde zu Stunde interpretieren.

Der Leiter einer Abteilung kann seine Statistik auf einer täglichen Basis interpretieren.

Ein Führungssekretär braucht die Statistikwerte einiger Tage.

Ein Leitender Direktor würde die Statistikwerte einer Woche verwenden.

Eine weiter entfernte Management-Einheit würde zur Interpretation einen TREND (der aus mehreren Wochen besteht) von Abteilungsstatistiken verwenden.

Kurz gesagt, je näher man einer Statistik ist, desto leichter ist es, sie zu interpretieren, und desto leichter ist es, sie zu verändern.

Man weiß, daß man am Montag nichts auf der Statistik gehabt hat - man kam nicht zur Arbeit. Also versucht man am Dienstag, es wettzumachen.

Andererseits würde ein Kontinentaler Führungsrat einen Trend von Wochen benutzen, um zu sehen, was vor sich geht.

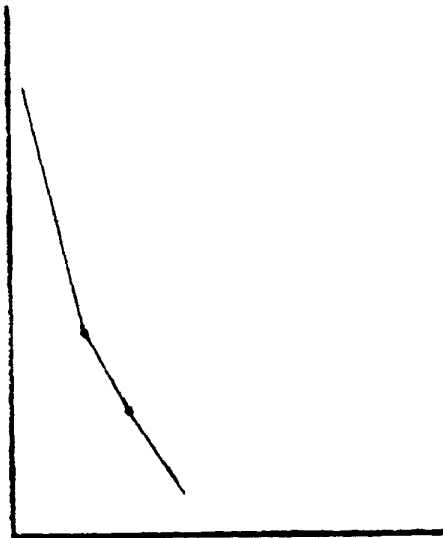
### DAS ABLESEN VON STATISTIKTRENDS

Ein TREND ist eine Tendenz bezüglich eines allgemeinen Verlaufs oder einer allgemeinen Richtung.

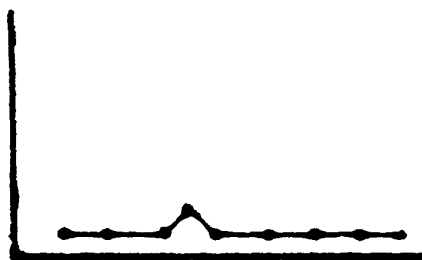
Ein Trend kann alles zwischen Danger und Power sein, was von dem Anstieg oder der Neigung der Linie und deren Steilheit abhängt. Es ist auch möglich, daß man einen Non-Existence-Trend hat.

**ANMERKUNG: BEI DEN NACHFOLGENDEN KURVEN WURDEN DIE GESTRICHELTEN LINIEN EINZIG UND ALLEIN DESWEGEN EINGEZEICHNET, UM DEN TREND - DEN ALLGEMEINEN VERLAUF ODER DIE ALLGEMEINE RICHTUNG - ZU ZEIGEN, DEN DIESE STATISTIKEN ÜBER EINEN ZEITRAUM VON MEHREREN WOCHEN HABEN. Sie sind hier einzig und allein zum Zwecke der Unterweisung über die Beziehung zwischen Trendlinien und Zuständen angegeben. In Wirklichkeit wird ein Trend NICHT dadurch bestimmt, daß man eine gestrichelte Linie oder irgendeine Art von Linie durch die Kurve zieht. Ein Trend wird bestimmt, indem man hinschaut. Man macht es mit dem Auge. Man muß den Durchschnitt der Höchst- und Tiefstwerte der Statistik visuell ermitteln. Man sieht sich den gesamten Zeitraum an und bestimmt den Anstieg oder Abfall der Kurve. Wie man Statistikrends korrekt bestimmt, ist im HCO PL 9. Nov. 79R, rev. 27.8.82, WIE MAN EINEN STATISTIK-TREND KORREKT BESTIMMT, vollständig beschrieben.**

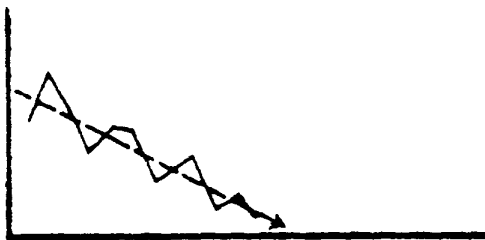
Ein Non-Existence-TREND würde folgendermaßen aussehen (wöchentlich eingetragene Statistikwerte):



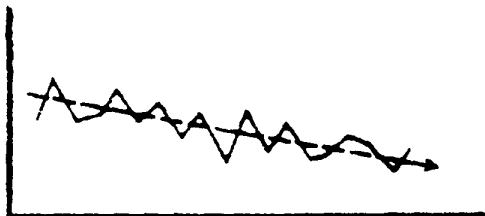
Das wäre ebenfalls ein Non-Existence-TREND:



Das wäre ein Danger-TREND (wöchentlich eingetragene Statistikwerte):



Das wäre ein Emergency-TREND:

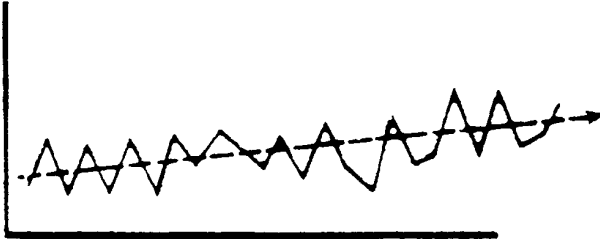


Wie Sie sehen können, fällt die Statistik nicht so steil ab.

Das wäre auch ein Emergency-TREND, da die Statistik zusammenbrechen wird - nichts hält sich lange auf gleicher Höhe:

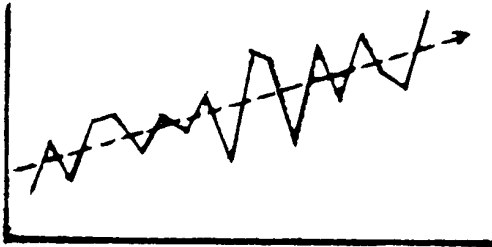


Das wäre ein Normal-TREND:

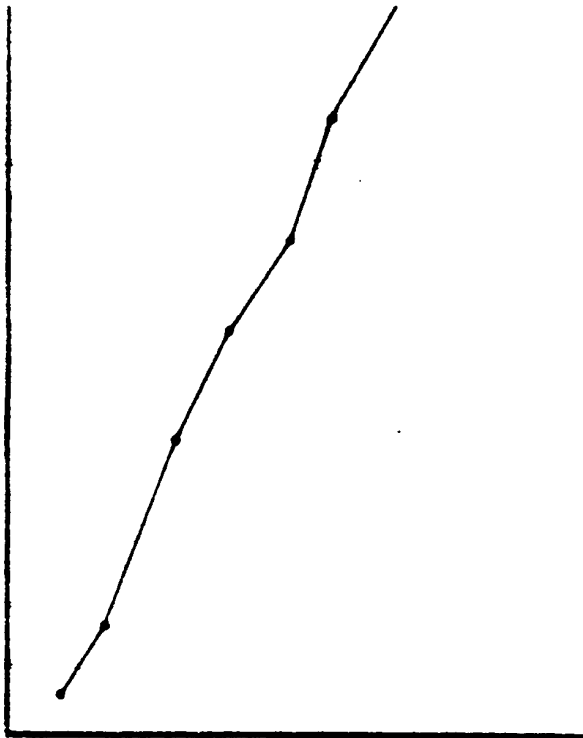


Jeder leichte Anstieg gegenüber einem waagerechten Verlauf ist Normal.

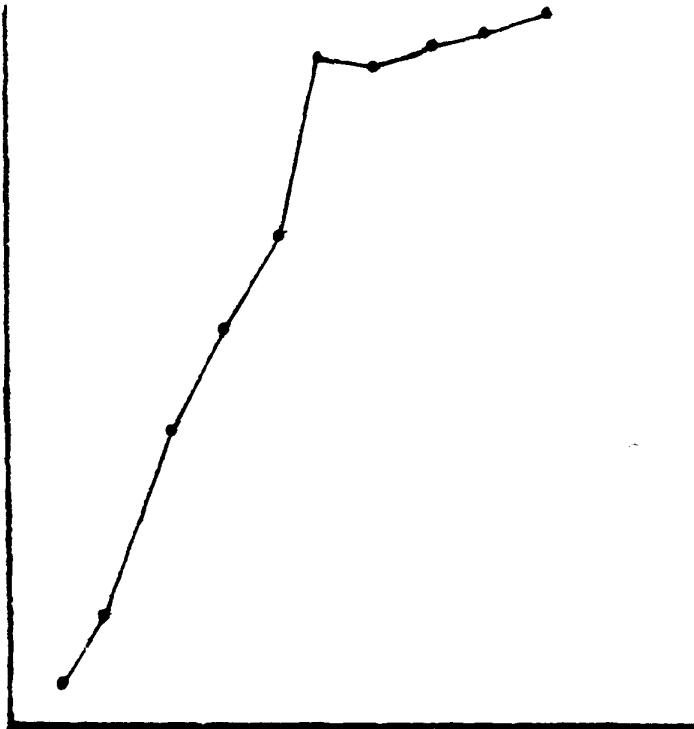
Das wäre ein Affluence-TREND:



Das wäre ebenfalls ein AFFLUENCE-TREND. Die Statistik weist einen steilen Affluence-Trend auf:



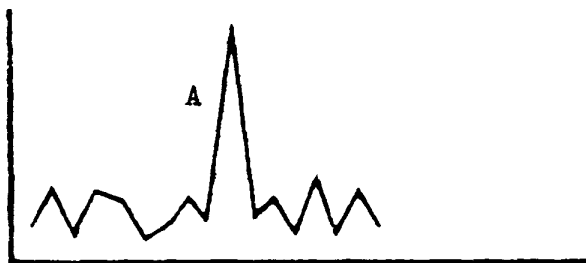
Diese Statistik zeigt AFFLUENCE im Übergang zu Power:



Der Affluence-TREND gipfelt in einem neuen, hohen Bereich.

Power ist ein Normal-Trend, der in einem sehr, sehr hohen Bereich aufrechterhalten wird. (Vgl.: HCO PL 27. Aug. 82, DATEN VON ENTSCHEIDENDER BEDEUTUNG: DIE ZUSTÄNDE POWER UND AFFLUENCE.)

Die Statistik eines einzelnen Tages oder einer einzelnen Woche bewegt sich auf andere Weise in Affluence:



Punkt A ist der einzelne Affluence-Bereich. Der TREND ist jedoch nur knapp Normal, da der einzige Aufschwung nicht aufrechterhalten wurde.

#### ENTFERNTES MANAGEMENT

Entferntes Management kann fehlgehen, wenn es TRENDS nicht kennt. Eine Organisation oder Abteilung befindet sich vielleicht

in einem Affluence-Trend, und weil die Statistik letzte Woche ein wenig abfiel, werden möglicherweise Aktionen gegen die Organisation oder eine ihrer Abteilungen unternommen (was in der Vergangenheit vorgekommen ist), und die Erfolgssträhne wird unterbrochen.

Der Grund für diesen Policybrief ist ein Versagen entfernten Managements in mehreren Fällen, Trends zur Einschätzung des Zustands einer Organisation anhand ihrer Statistiken zu verwenden.

Die Bemerkung „Alle GDSes sind abgesunken“ könnte auf den ersten Blick richtig sein, bis man sehen würde, daß alle GDSes einen Affluence-Trend hatten.

### BEGRÜNDUNG

Die Begründung hierfür findet sich in den Policybriefen der Daten-Serie.

Eine gültige Statistik ist der beste Indikator einer idealen Szene.

Wenn eine Organisation oder Abteilung von ihrer idealen Szene abgekommen ist, kann man sie nicht im Handumdrehen wiederherstellen.

Die Wiederannäherung einer Gruppe an die ideale Szene erfolgt auf einem Gradienten, weil bestimmte Dinge dafür getan werden müssen.

Wenn monatelang 2 Autos pro Woche hergestellt wurden, kann man normalerweise nicht innerhalb einer Woche eine wöchentliche Produktion von 2000 Autos erreichen. Arbeiter, Werkzeuge, Materialien und ungenutzte Maschinen müssen allesamt wieder dorthin gebracht werden, wo sie hingehören. Die Produktion mag zuerst auf 15 Autos hinaufgehen, dann auf 120 Autos, dann 200, dann 750, dann 800, dann gibt es vielleicht 20 Autos, dann 1000 Autos, dann 1500 Autos, dann 1800, dann 2000.

Es ist so leicht für einen Thetan, eine Tatsache zu postulieren, und so mühsam, sie im MEST-Universum entstehen zu lassen, daß das Management zu Ungeduld neigt.

„Bringt das CF in Ordnung“ läßt sich in  $1\frac{1}{2}$  Sekunden sagen; ein speziell dafür aufgestelltes Team mag jedoch 6 Wochen brauchen, um dies durchzuführen.

„Bringt das CF in Ordnung“ sagt sich leicht zu den Mitarbeitern einer unterbesetzten Org. Sie tun es, aber die „Briefe hinaus“ fallen von 1200 auf 10.

Es ist so leicht, es zu denken. Aber es zu denken bedeutet nicht, es zu tun.

Die richtige Methode ist, dafür ein Programm zu erstellen. „Rekrutiert 2 neue Mitarbeiter. Gebt ihnen Hatting und Ausbildung für das CF. Bringt das CF in Ordnung.“ - Dies ist die richtige Aussage.

WARUM Statistiken auf und ab gehen, läßt sich darauf zurückführen, daß Backlogs (Arbeitsrückstände) aufgearbeitet werden, überlasteten Mitarbeitern neue Projekte gegeben werden, unreaale Planung gemacht wird, daß man sich um die Finanzen schlägt und daß man dabei versagt, Mitarbeiter einzustellen und ihnen Hatting, Ausbildung und Programme zu geben.

Wenn in Abteilungen einer Organisation die Statistiken stark schwanken, bedeutet das daher fast immer, daß die Finanzen schlecht gehandhabt werden und daß es um Neueinstellungen, Hatting und Ausbildung schlecht bestellt ist. Mitarbeiter werden nicht gut eingesetzt.

Anhand des TRENDS wird jedoch sichtbar, ob sich die Gesamttendenz der idealen Szene nähert oder ob sie sich von ihr entfernt.

Wenn Sie an Ort und Stelle sind, können Sie etwas dagegen tun, und wenn Sie weit entfernt sind, hat sich die tägliche oder wöchentliche Statistik längst geändert, bevor irgendein Befehl je ankommen konnte.

Im entfernten Management ist es ein schwerwiegender Fehler, nicht nach TRENDS zu handeln, da die Befehle, die man gibt, stets ziemlich unreal sind.

Ein Aufwärts-TREND - und sei es nur ein leichter Anstieg - zeigt, daß sich die Leute Mühe geben, und ein gleichbleibender oder fallender Trend zeigt, daß es Schwierigkeiten gibt.

Ein TREND ist der Gesamtmaßstab für Expansion oder Schrumpfung, und dies ist die wertvollste Aussage von Statistiken.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie  
der Kirche angenommen

von der  
CHURCH OF SCIENTOLOGY  
INTERNATIONAL

CSI:LRH:sb:rd:gal/kjm:dr;  
Übers.:CP/MJ/KF/LB/ST:lb  
Übersetzung genehmigt vom  
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 9. OKTOBER 1970

Wiedervervielfältigen

Personal-Hats

PR-Checksheets

Personal-Serie Nr. 11

PR-Serie Nr. 4

DIE PR-PERSÖNLICHKEIT

Ein PR-Mitarbeiter muß in folgendem erstklassig sein:

- a) Konfrontieren
- b) Organisieren
- c) Arbeiten.

KONFRONTIEREN

Was das Konfrontieren angeht, wird ein schüchterner, zurückhaltender PR-Mitarbeiter nicht mit unterdrückerischen Personen oder Situationen fertig werden. Ein PR-Mann muß fähig sein, es mit den eher turbulenten Situationen aufzunehmen und sie leicht und mit Gelassenheit zu bewältigen. Tut er das nicht, ist sein Konfrontiervermögen dahin, und jeglicher Sinn für Präsentation oder Organisation wird sich in Luft auflösen. Eine PTS-Person (potentielle Schwierigkeitsquelle) oder jemand, dessen Fall Roller-Coaster-Phänomene zeigt, oder Leute, die die Neigung haben, sich zurückzuziehen, haben in der PR nichts zu suchen. Ihre Beziehungen, die sie PTS machen, sowie ihr Fall müßten vollständig in Ordnung gebracht sein, ehe sie auf PR-Linien erfolgreich sein können.

ORGANISIEREN

Was das Organisieren angeht, muß ein PR-Mann fähig sein, nicht nur etwas gut zu organisieren, sondern dies im Handumdrehen fehlerlos zu tun.

Jede Aktion, die ein PR-Mann unternimmt, betrifft Gruppen und muß deshalb bis ins kleinste Detail organisiert sein; anderenfalls wird es einfach ein Durcheinander und eine sehr schlechte Präsentation ergeben.

Ein PR-Mann, der konfrontieren kann, der geistesgegenwärtig ist, der Situationen schnell erfaßt und löst und etwas blitzschnell organisieren kann, wird als PR-Mann erfolgreich sein.

ARBEITEN

Der letzte wesentliche Bestandteil eines PR-Mannes ist die Fähigkeit zu ARBEITEN.

Wenn Leute für PR-Ausbildung bestimmt werden, sind die Aufzeichnungen über die Arbeitsleistung der Person sehr, sehr wichtig.

Die Fähigkeit, Briefe zu adressieren, Akten umherzuschieben, Möbel an ihren Platz zu stellen und turmhohe Stapel an Verwaltungspapieren im Nu zu erledigen - das alles sind Voraussetzungen für einen PR-Mann.

Fähig zu sein, noch vor dem Mittagessen nach Kleinkleckersdorf hinauszurasen und den Baby-Wettbewerb zu organisieren, dann vor 14 Uhr eine Pressekonferenz über Katzenwelse in Szene zu setzen und sich umzuziehen, um den Ministerpräsidenten vor 18 Uhr zu sprechen, bedeutet ARBEIT. Es erfordert Schweiß, Durchsetzungsvermögen und Energie.

Ein PR-Mann sollte in der Lage sein, ein Fachblatt innerhalb einiger Stunden herauszubringen, wozu ein „Herausgeber“ vielleicht Wochen brauchen würde.

Die Fähigkeit zu arbeiten muß bei einem PR-Kandidaten erwiesen sein, bevor irgendwelche Ausbildungszeit verschwendet wird, da ein PR-Mann, der nicht arbeiten kann, jedesmal scheitert.

#### EINGEBILDETE VORAUSSETZUNGEN

Die Leute glauben, ein PR-Mann müsse charmant und sehr klug sein, andere mitreißen können, usw. usw.

Es ist zwar schön, wenn ein PR-Mann diese Eigenschaften besitzt, doch in Wirklichkeit handelt es sich dabei um zweit-rangige Eigenschaften.

Das Fehlen der Qualitäten a), b) und c) ist der Grund, warum Sie PR-Leute zur Flasche greifen, krank werden oder scheitern sehen.

Wenn ein PR-Mann zusätzlich charmant, sehr klug und mitreißend ist, dann hat er wirklich Erfolg. Möglicherweise wird alle paar Generationen einmal einer mit all diesen Qualitäten geboren.

Das Personal, das PR-Leute bestimmt und ausbildet, muß nach dem Wunsch, ein PR-Mann zu sein, und nach a), b) und c) Ausschau halten.

Jeder, der sich auf das Gebiet der PR begibt, um harter Arbeit zu entfliehen, wird scheitern, da es harte Arbeit IST.

Ein echter Spitzen-PR-Mann will ein PR-Mann sein, hat die Fähigkeiten zu a), b) und c) und ist in seinem Fach hart und gut ausgebildet. Dann haben Sie ein wirkliches Zugpferd für



Statistiken, einen richtigen Gewinner, jemanden, der Imperien aufbaut.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH:sb:rd:ts; Übers.:ED/LB:lb  
Übersetzung genehmigt vom  
LRH Comm New Era Pubs

HCO-POLICYBRIEF VOM 29. OKTOBER 1970

Wiedervervielfältigen  
Hats von Führungskräften

Organisierungs-Serie Nr. 10

DIE ANALYSE EINER ORGANISATION

NACH DEM PRODUKT

Die verschiedenen Produkte, um die es bei Produktion geht, sind folgende:

1. Etwas einrichten, das produziert. (Produkt 1)
2. Das, was produziert, in Betrieb halten, um ein Produkt zu erhalten. (Produkt 2)
3. Das, was produziert, reparieren oder korrigieren. (Produkt 3)
4. Das, was produziert ist, reparieren oder korrigieren. (Produkt 4)

Beispiel: Eine Schreibmaschine wird hergestellt und auf einem Schreibtisch plazierte. Dies richtet etwas ein, das wie bei (1) produziert. Eine Schreibkraft bedient die Schreibmaschine, die somit getippte Blätter, Matrizen usw. produziert, welche das Produkt sind, das produziert wird. Dies genügt dem obigen Punkt 2. Aus verschiedenen Gründen braucht die Schreibmaschine schließlich eine Reparatur, damit sie weiterhin produzieren kann. Dies genügt dem obigen Punkt 3. Die Korrektur von getippten Seiten würde dann Punkt 4 ausmachen.

Dies sind die grundlegenden vier PRODUKTE, um die es bei Produktion geht.

Somit sind in einer Produktionsaktivität eigentlich vier grundlegende Produkte erforderlich. Diese sind:

1. Die eingerichtete Maschine.
2. Das Produkt der Maschine.
3. Die korrigierte Maschine.
4. Das korrigierte Produkt.

Das ergibt also ein Minimum von 4 Produkten für jeden Produktionszyklus.

---

Drei Hauptfaktoren bestimmen jedes Produkt. Diese sind:

- A. Quantität
- B. Qualität
- C. Viability\*

Quantität ist eine akzeptable, erwartete oder nützliche Menge.

Qualität ist das Ausmaß der Perfektion eines Produktes.

Viability ist die Langlebigkeit, Nützlichkeit und Wünschenswertheit des Produktes.

Da jedes der vier oben aufgeführten Produkte drei Faktoren enthält, gibt es 12 Hauptpunkte (4 x 3), die Produktion regeln.

Produkt 1 - die Schreibmaschine einrichten, enthält:

- i) die Quantität der eingerichteten Schreibmaschinen;
- ii) die Qualität der eingerichteten Schreibmaschinen;
- iii) die Viability der eingerichteten Schreibmaschinen.

Produkt 2 - das Produkt der Schreibmaschine (getippte Seiten) enthält ebenso drei Faktoren:

- iv) die Quantität der getippten Seiten;
- v) die Qualität der getippten Seiten;
- vi) die Viability der getippten Seiten.

Produkt 3 - die Reparatur der Schreibmaschine selbst hat ebenso drei Faktoren:

- vii) die Quantität (Menge) der Reparatur;
- viii) die Qualität der Reparatur;
- ix) die Viability der Reparatur.

Produkt 4 - die Korrektur der produzierten Sache:

- x) die Quantität (Menge) des korrigierten Produktes;
- xi) die Qualität des korrigierten Produktes;
- xii) die Viability des korrigierten Produktes.

Um also das Produkt „getippte Sachen“ zu erhalten, gibt es tatsächlich 12 verschiedene Faktoren.

\* Viability: 1. die Langlebigkeit, Nützlichkeit und Wünschenswertheit des Produktes. (HCO PL 29.10.70) 2. der Überlebenswert. (HCO PL 20.7.70)

Dies gilt für jegliche Maschinerie. Zum Beispiel gibt es den Generator, der produziert, und es gibt die produzierte Sache (Elektrizität), die vom Generator produziert wurde. Es gibt den reparierten Generator. Und es gibt die korrigierte Elektrizität (wie z.B. reduzierte Spannung oder die Umformung der Elektrizität).

Wenn Sie also nicht wüßten, daß Sie beim Produzieren von Elektrizität mit 12 Faktoren umgehen, dann gäbe es die Tendenz, „einfach den Generator in Betrieb zu halten“ und die eigentlichen Faktoren, die die Produktion bestimmen, zu ignorieren.

Das Ergebnis davon wäre ausschließlich völliges Inbetriebhalten. Der Generator würde bald kaputt gehen. Die gelieferte Elektrizität würde ständig variieren und andere Geräte durchbrennen lassen. Es gäbe keine Geldmittel, um den Generator zu reparieren oder zu ersetzen, wenn er betriebsunfähig wird. Indem man Produkten wenig Aufmerksamkeit schenkt (wie es die Wog-Welt oft tut) oder indem man ihre Wichtigkeiten ändert - man gibt dem Betrieb der Maschine völlige Wichtigkeit -, gäbe es bald überhaupt keine Viability mehr. Das Endergebnis wären 2 falsche Produkte: Schrott, der einmal ein Generator war, und keine Elektrizität.

Und jetzt - Überraschung, Überraschung! Eine Organisation, die sich aus Leuten zusammensetzt, wird von genau denselben Dingen beeinflusst!

Org-Produkt 1 ist, sie einzurichten.

Org-Produkt 2 ist, was die Org produziert.

Org-Produkt 3 ist die Reparatur der Org.

Org-Produkt 4 ist die Korrektur des Produktes der Org.

Wenn wir nicht wissen, daß diese Produkte und Faktoren existieren, können ständig Fehler gemacht werden, die genauso schlimm sind, wie das bloße Inbetriebhalten des Generators. Statt des erwünschten Endprodukts, das angeboten, verkauft und geliefert wird, bekommen wir Schmierpapier und Insolvenz.

Um eine Org einzurichten, muß man eine hinstellen. Dies erfordert ein wünschenswertes und wirtschaftliches Produkt der Org, das ins Auge gefaßt wird, die Technologie, um das Endprodukt herzustellen, die Technologie, um die Org hinzustellen und zu handhaben, das Beschaffen eines Standorts, Rekrutieren, ein Org-Board, Hats und die Ausbildung und die Ausrüstung und das erforderliche Material, um das Endprodukt zu produzieren, und das Herbeischaffen der Rohstoffe, um das Endprodukt herzustellen. Wenn sie somit eingerichtet ist, muß dies so gemacht werden, daß folgendes berücksichtigt wird:

- i) Das Ausmaß der geschaffenen Organisation muß proportional zur Nachfrage nach ihrem Endprodukt sein.
- ii) Die Qualität der Org selbst - schäbig, elegant, aktiv oder faul, usw.

- iii) Die Viability der Org (wie lang sie wirtschaftlich bestehen wird, wie sie expandieren wird, überschreiten die Einnahmen die Ausgaben, usw.).

Das Produkt der Org selbst wird von folgendem reguliert:

- iv) Die Quantität des produzierten Produktes (die in ausreichender Menge vorhanden sein muß, um die Nachfrage zufriedenzustellen).
- v) Die Qualität des Produkts der Org bzw. der Produkte (die angemessen sein muß, um jene zufriedenzustellen, die die Produktion verlangen und für sie bezahlen).
- vi) Die Viability des Produktes der Org (wie lange hält es und entspricht es seinem Wert).

Die Reparatur der Org selbst muß so aussehen:

- vii) Die Quantität oder die Menge benötigter Reparatur, damit die Org ihre Funktion erfüllen kann (was darauf hinauslaufen könnte, ihr einfach einen neuen Briefkopf zu geben oder die ganze Anlage erneut aufzubauen, wobei man fast das Produkt neu einrichtet).
- viii) Die Qualität oder Sachkundigkeit der Reparatur (eine schlechte Reparatur könnte die Anlage zerstören).
- ix) Die Viability der Reparatur (wenn das richtige WARUM gehandhabt ist, wird die Reparatur als Produkt lange anhalten, und wenn ein falscher Grund für einen Niedergang gehandhabt wurde, wird die Anlage einfach wieder zusammenbrechen).

Die Korrektur des Org-Produktes, um ein einheitlich zufriedenstellendes Produkt zu erhalten:

- x) Die Quantität (in Proportion) des Org-Produktes, das korrigiert werden muß (wenn dies zu hoch ist, könnte dies vielleicht die Reparatur irgendeines Teils der Org selbst erfordern).
- xi) Die Qualität der Korrektur (sie ist sachkundig, man kann sie sich leisten und sie selbst ist nicht zerstörerisch).
- xii) Die Viability des korrigierten Produktes. (Wird es weiterbestehen und fast so gut wie das besser produzierte Produkt sein?)

All diese Faktoren müssen beachtet werden.

ANALYSE

Wenn man diese Faktoren versteht und erkennt, daß sie alle vorhanden sind, wenn man einen Schneebesen gebraucht oder die größte Ölfirma der Welt leitet, dann wird man nicht in Lumpen herumsuchen.

Eine Checkliste der 12 Faktoren, die die 4 Hauptprodukte beeinflussen, kann erstellt werden, und jeder Punkt kann - bezüglich einer speziellen Org - studiert werden, wie er sich auf eine Organisation bezieht.

Hier hat man die Grundlagen. Aus ihnen können beinahe unendlich viele geringere Dinge hervorgehen.

Wenn man diese Grundlagen nicht kennt, müht man sich endlos ab, während man versucht, einen Posten, einen Teil einer Org oder die ganze Org zu handhaben. Man gerät in ein krampfhaftes Korrigieren der Fehler und Outpoints oder geht in Apathie, da man keine Richtlinien hat.

Wenn man jedoch diese Grundlagen verwendet, kann man sie leicht durchgehen und abhaken und daraus ersehen, was man tun muß, um noch näher an das Ideal heranzukommen.

---

Zum Beispiel in Dianetik und Scientology ist das PC-Endprodukt von Flag-Auditoren, die mit denselben HCOBs ausgebildet wurden wie Feld-Auditoren, bei schwierigeren PCs unendlich viel besser als das PC-Produkt, das anderswo erzielt wird. Das ist ein Rätsel. Der Schlüssel dazu liegt überhaupt nicht im Auditing. Er liegt in einem früheren Produkt - in der Ausbildung. Ein Klasse-VI- oder ein Klasse-VIII-Auditor wurde auf Flag a) schneller ausgebildet (was sich bloß auf 1/6tel der Zeit belief, die in einer Org verwendet wird) und b) ehrlicher ausgebildet, und c) der Flag-Auditor wird sachkundig als Produkt korrigiert, wenn er zu auditieren beginnt, bis das Auditing-Produkt perfekt ist. Die Ausbildung (Quantität und bleibende Qualität) auf dem Kurs ist besser, und sie erstreckt sich weiter zur Ausbildung auf dem Posten, bis das Produkt des Auditors (das Auditing des PCs und der PC) wenig oder keine Korrektur des Produktes brauchen. Das Gegenstück pflegte erforderliche HGC-Ausbildung zu sein - Ausbildung auf dem Posten -, damit ein angestellter Auditor ein angestellter Auditor werden konnte. In keiner Org gingen die Auditoren frisch von der Schule ohne weitere Ausbildung ins Auditing. Dies wurde in einigen Orgs vernachlässigt. Das Produkt „korrigierter Auditor“ wurde ein fehlendes Produkt. Daher produziert Flag-Auditing ein besseres Produkt, da dieses Produkt - korrigierter Auditor - auf Flag existiert.

Dies wird angegeben, um die Verwendung der Produktfaktoren zu zeigen.

Wo irgendeines dieser Produkte oder irgendeiner dieser Faktoren fehlt, wird die Viability des Ganzen erschüttert. Indem man sie verwendet, erhält das Ganze Viability.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH:rr:rd; Übers.:LB/EJ/MK:lb  
Übersetzung genehmigt vom  
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 13. NOVEMBER 1970  
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN  
AM 12. OKTOBER 1985

Wiederver-  
vielfältigen

(Korrekturen in dieser Schriftart.)

Organisierungs-Serie Nr. 13

PLANEN ANHAND VOM PRODUKT

Einer der Zyklen oder die richtige Reihenfolge bei Aktionen ist:

SEIN - TUN - HABEN

Diese Reihenfolge wird häufig in Orgs und sogar bei Einzelpersonen abgeändert. Sein kommt im physikalischen Universum an erster Stelle, Tun an zweiter und Haben an Dritter Stelle.

Es kann, indem man die Reihenfolge durcheinanderbringt, eine beachtliche Verwirrung hervorgerufen werden.

Viele Rätsel des menschlichen Verhaltens können gelöst werden, indem man erkennt, daß dies die falsche Reihenfolge ist oder daß es Unterlassungen enthält.

Der spanische Bauer und der spanische Beamte ziehen aus geringstem Anlaß in den Krieg. Spaniens Geschichte ist mit Revolten vollgestopft. Der Bauer weiß, daß er ein Bauer ist (Sein), und er macht seine Arbeit (Tun), und er sollte etwas haben. Der spanische Beamte ist im SEIN steckengeblieben. Er hat, also kann er sein, und er braucht überhaupt nichts zu tun. Somit ist ein Rang oder ein Titel in Spanien ein SEIN, und es gibt da kein Tun. Es gibt da kein Haben, es sein denn, es kommt von dem Bauern. Die zwei abgeänderten Zyklen stoßen zusammen.

Jugendkriminalität und zerbrochene Leben im Westen stammen direkt vom Verfälschen dieses Zyklus.

Kinder aus dem Westen werden gewöhnlich gefragt: „Was willst du SEIN, wenn du erwachsen bist?“ Es ist eine dumme Frage, und dies kann ein Kind die Wände hochgehen lassen. Weil es die falsche Frage ist – das trifft das falsche Ende des Zyklus. Es kann sein persönliches Org-Board nicht leicht ausarbeiten.

Es wird auch gefragt: „Was willst du im Leben TUN?“ Das ist genauso schlecht. Es ist ziemlich schwierig zu beantworten.

Sie müssen das Org-Board in umgekehrter Reihenfolge machen – das Produkt aufstellen (Haben), herausfinden, was zu tun ist, um es zu erreichen, und eigentlich nur dann kann man genau entdecken, was man SEIN muß, um dies zu erreichen.

Viele Leute und Unternehmen versagen, weil sie dies nicht wissen. Eine Beingness, die zuerst angenommen wird, endet allzuoft in einer Doingness, ohne daß dies irgendeine Havingness ergibt.



Wenn wir Kinder fragen würden: „Was möchtest du im Leben PRODUZIEREN?“ dann könnten wir wahrscheinlich eine Antwort erhalten, mit der man etwas anfangen kann. Von dem aus könnten wir ausarbeiten, was es tun muß, um dies zu produzieren, und daraus könnte es erkennen, was es SEIN muß. Mit ein wenig Zusammenarbeit würde es dann in der Lage sein, ein glückliches und wertvolles Leben zu führen.

Wenn man sich auf das SEIN konzentriert, so stellt man sicherlich fest, daß es bereit ist zu SEIN, aber dann steht es die nächsten 50 Jahre herum und wartet, daß Havingness vom Himmel fällt oder daß sie ihm mittels eines Wohlfahrtsstaates zufällt.

Die obigen Daten, die in der Gesellschaft fehlen, tragen zu Jugendkriminalität, Verbrechen, dem Wohlfahrtsstaat und einer sterbenden Zivilisation bei.

Es ist ein falsches persönliches Org-Board, nur zu SEIN.

Und so ist es auch mit einer *Unternehmung*, oder mit einer Firma.

Was ist das gewünschte Produkt, das auch von anderen gewünscht wird? Das ist die erste Frage, die man sich beim Organisieren stellt. Sie muß beantwortet werden, bevor man Finanzen oder irgendein Org-Board regeln oder arrangieren kann.

Dann fragt man sich, was getan werden muß, um das zu produzieren. Und es muß vielleicht viel Tun ausgearbeitet und in die richtige Reihenfolge gesetzt werden.

Nun kann man am SEIN arbeiten.

Damit würden Sie die grundlegenden Bestandteile eines Org-Boards haben.

Hier ist ein gewöhnlicher, abgeänderter Zyklus:

Herr A. hat einen LKW - HABEN. Er versucht auszuarbeiten, was er damit TUN kann. Er arbeitet damit herum, um Geld zu machen. Er würde normalerweise bankrottgehen. Da er annimmt, daß er bereits ein Produkt hat (einen LKW) und er ein Produkt braucht („Geld“), führt er es selten auf ein SEIN zurück.

Das Denken einiger Leute wird in den abgeänderten Reihenfolgen oder Unterlassungen des Zyklus von SEIN - TUN - HABEN verwickelt.

Eine Unternehmung hat mehrere Endprodukte. All diese müssen ausgearbeitet und in Betracht gezogen werden. Dann kann man die Reihenfolge des TUNS ausarbeiten (jedes mit einem Produkt), um die Endprodukte zu erreichen. Nur dann kann man das SEIN ausarbeiten.

Einen dieser Punkte auszulassen oder bei einem Punkt festzufahren kann dazu führen, daß eine Person oder eine Org versagt oder vielleicht sogar niemals startet.

HCO PL 13.11.70  
korr. u. wiederhrsg.  
12.10.85

- 3 -

Beim TUN festzufahren, ohne ein Produkt vor Augen zu haben, führt zu einer langweiligen Wanderung durch das Leben.

Mütter wissen selbst dies. „Mama, was soll ich machen?“ ist ein langgezogener Refrain. Kluge Mütter sagen oftmals: „Mach einen Kuchen“ oder „Mach einen Sandkuchen“ oder „Mach ein Haus“. Dumme Mütter sagen: „Geh und spiel und hör auf, mich zu stören!“

Armeen mit Bewachungs- oder Todes-„Produkten“ werden so sehr auf TUN versessen, daß Offiziere und Unteroffiziere sagen: „Beschäftigt diese Männer!“ Kein Produkt. Bedeutungsloses, oftmals krampfhaftes und unnützes TUN.

Es könnte gesagt werden, daß jeglicher entwickelter Verkehr (Dev-T) von Leuten kommt, die kein Produkt haben.

Es können riesige Bürokratien aufgebaut werden, wo es keine erkennbaren und festgelegten Produkte gibt.

Planziel-Policies und Planziel-Praktiken sind erfolgreich, weil sie das gewünschte Produkt festlegen.

Wenn man nicht vom Endprodukt aus organisiert, kann die Organisation unwirklich und nutzlos werden.

Sogar Rußland könnte dies lernen. Seine „Arbeiter“ versuchen alle zur Universität zu gehen, wo sie SEIN können. Die russische Regierung flehte kürzlich junge Leute an, daß sie Arbeiter werden sollen. Aber dies ist natürlich nur ein anderes SEIN, das ein TUN mit sich bringt. Rußland muß jetzt erkennen, daß sein Produkt Revolution war und ist. Es ist kein Wunder, daß sein Hauptproblem Nahrung, Kleidung und Unterkunft seiner Leute ist.

Wenn eine Org oder eine Person nicht genau weiß, was ihr Endprodukt für die Org oder für einen Posten ist, so wird es eine Menge Geschäftigkeit geben, aber nicht sehr viel Havingness für irgend jemanden.

Die Lösung ist, auszuarbeiten, was das Endprodukt ist, und sich durch das Tun der Unterprojekte zurückzuarbeiten, und Sie werden dann eine wirkliche Org mit tatsächlicher Beingness verwirklichen.

L. RON HUBBARD  
Gründer

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

LRH:sb:rd:gm;  
Übers.:HL/LB:rg/1a  
Übersetzung genehmigt  
vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 15. NOVEMBER 1970R  
REVIDIERT AM 21. SEPTEMBER 1974

Wiedervervielfältigen  
HCO-Hats  
Tech-Hats

HCO UND CONFESSIONALS

HCO darf keine Confessionals oder Sec-Checks durchführen.

E-Meter-Überprüfungen führt HCO durch. Wenn am Publikum oder an einer großen Gruppe von Mitarbeitern eine E-Meter-Überprüfung durchgeführt wird, besteht dies daraus, den PC an ein E-Meter zu setzen und den TA, das Nadelverhalten und die Einstellung bzw. Haltung des PCs niederzuschreiben. Wenn bei einer kleinen Anzahl von Mitarbeitern in einer spezifischen Ermittlung E-Meter-Überprüfungen durchgeführt werden, kann es für HCO auch erforderlich sein, Fragen zu stellen, damit man Daten über Verbrechen oder Schlüsselfiguren oder konkrete Ereignisse bekommt.

Wenn die Anzeigen nicht optimal sind (kein Zustand von F/N VGIs am E-Meter), sollte der Ethik-Officer hinsichtlich NCG (engl. No Case Gain, „Fall ohne Fallgewinn“), PTS oder R/Ses auf Scientology, LRH, Tech oder die Org weiter Ausschau halten.

Zu viele Fälle, zu viele Fall-Programme sind in der Vergangenheit durch nicht fallüberwachte Sec-Checks oder Confessionals durcheinandergebracht worden, als daß man es nicht ausgebildetem Personal erlauben könnte, mehr als eine Überprüfung am E-Meter durchzuführen.

Wirkliche Kriminelle haben vielleicht schlechte E-Meter-Phänomene, aber Verbrechen sind ihnen oft so unreal, daß diese Handlungen keine Reads am E-Meter ergeben (die Nadel am E-Meter zeigt nur Reads bei Dingen, die sich im Bereich der Realität einer Person oder an der Grenze dieses Bereichs befinden). Dadurch wird es möglich, daß Sec-Checks oder Confessionals, die ohne die erforderlichen Fertigkeiten durchgeführt werden, geradewegs am Schuldigen vorbeigehen.

HCO sollte die Ermittlungsverfahren sowie die E-Meter-Handhabung vollständig lernen, um den vollen Umfang einer jeden Angelegenheit, in der ermittelt wird, festzustellen.

Die HCO PLs über das HCO-Ermittlungsverfahren, die bekannt sein MÜSSEN, sind:

HCO PL 11. Mai 65	ETHIK-OFFICER-HAT
HCO PL 19. Sept. 70	Datenserie Nr. 16 ERMITTLUNGSVERFAHREN
HCO PL 19. Sept 70 II	Datenserie Nr. 17 EINENGEN DES ANGRIFFSZIELS

### TECHNISCHE UND QUALIFIKATIONSABTEILUNG

Wenn die Technische Abteilung aufgefordert wird, „Confessionals“ oder „Sec-Checks“ zu machen, darf sie sie nur als Teil eines Fallüberwacher-Programms durchführen; sie muß sich dabei bewußt sein, daß der Fortschritt die Gradkarte hinauf durch die Grade 0, I und II sowie schließlich Expanded-Dianetik die einzig mögliche Garantie für erhöhte Verantwortung ist.

Ein R/S bedeutet nach wie vor, daß Verbrechen vorhanden sind. All die anderen Daten sind richtig, und man sollte sie wissen, aber POLYGRAPHEN (Geräte zur gleichzeitigen Registrierung mehrerer meßbarer Vorgänge und Erscheinungen, wie z.B. Atmung, Blutdruck, Puls; in der Kriminologie auch als Lügendetektor verwendet), LÜGENDETEKTOREN UND E-METER ZEIGEN NUR AUF DER REALITÄTSSTUFE DES WESENS AN, und bei der Mehrheit der Fälle ist die Realitätsstufe eines Kriminellen zu schlecht, als daß Reads vorkommen würden. Somit werden die Schuldigen fälschlich freigelassen, und die Unschuldigen werden Belästigungen und Verstimmungen unterworfen.

Overts, Verbrechen usw. könnten zunächst in Form von kritischen Gedanken, unter denen eine schädliche Handlung (Overt) liegt, gegeben werden. Auf solchen Gradienten baut man Realität auf, und so erreicht man, daß Overts preisgegeben werden.

Keine E-Meter-Überprüfung, kein Sec-Check oder Confessional reicht für die Entdeckung von Verbrechen aus. Nur der Zustand des E-Meters selbst ist wertvoll, da es einem angibt, wen man untersuchen muß.

Daher sollten weder die Technische noch die Qualifikationsabteilung Ermittlungen unterstützen, sondern mit dem Fall anhand von ordnungsgemäßen C/S-Anweisungen arbeiten, damit die Overts und Withholds zum Nutzen des Falles beseitigt werden.

Overts, die innerhalb von Sessions enthüllt werden, dürfen nicht für Rechtszwecke verwendet werden. Daher sind nur Verbrechen verfolgbare, die bei routinemäßigen Ermittlungen entdeckt werden.

Es könnte sein, daß ein Verbrechen, das durch eine Ermittlung entdeckt wird, auch in einer Session preisgegeben wurde. Daß es auch in einer Session preisgegeben wurde, schützt die Person nicht vor Strafe. Daß es in einer Session preisgegeben wurde, ist irrelevant, und Sessions gehören nicht zu den Rechtsverfahren.

### VERDÄCHTIGE

Die offensichtlichen, allgemeinen Anhaltspunkte für Verdächtige sind:

Die Person, die die schlechtesten E-Meter-Phänomene zeigt (TA und Nadelverhalten), steht unter dem größten Verdacht.

Die Person, deren Postenprodukt an sich ein Overt ist, begeht höchstwahrscheinlich auch andere Verbrechen.

Die Person, die am verrücktesten ist, ist am wahrscheinlichsten der Schuldige.

Die chronisch kranke Person ist ein Verdächtiger.

Diese Dinge sind wahr, weil die Ursache von Geisteskrankheit und Krankheit Overts sind.

Die Person, die am meisten „PTS“ handelt, ist diejenige, die ihren Kameraden am meisten geschadet hat.

Auf der Person mit den schlechtesten Statistiken liegt der begründetste Verdacht.

Im Bereich von Recht kann man nicht über diese technischen Beobachtungen hinausgehen.

HCOs sollten die Ermittlungsverfahren lernen, wenn sie nach Kriminellen Ausschau halten. Confessionals und Sec-Checks werden ihnen nichts nützen, und sie bringen auch Fälle durcheinander. Ermittlungsverfahren und E-Meter-Überprüfungen sind wirklich ausreichend.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH:nt; Übers.:LB/ST/CH:h1  
Copyright © 1970, 1974, 1983  
by L. Ron Hubbard  
ALLE RECHTE VORBEHALTEN  
Übersetzung genehmigt vom  
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO

Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 16. NOVEMBER 1970

CenOCon

ÜBERSETZUNG VON KURSEN AUF TONBÄNDER

Das Studiermaterial von Dianetics und Scientology wird billig und wirksam in fremde Sprachen übersetzt, indem man "Sight-Translating" (sofortige "Vom-Blatt"-Übersetzung) von Bulletins, Richtlinienbriefen und Tonbändern verwendet.

Als erstes wird das Originaltonband hergestellt, dann eine Original-Kopie (copy master) und danach können davon Kopien für Kurse gemacht werden. An diesen Kursen kann eine beliebige Zahl Studenten in einem Studiersaal teilnehmen, die nur hervorragende Tonbandkopien und eine hervorragende Wiedergabe-Anlage benutzen.

Tonbänder von Tagungen können auf die gleiche Art und Weise hergestellt werden.

Die Stimme des "Sight"-Übersetzers sollte klar, die Sprache deutlich und der Tonfall nicht eintönig sein.

Ein "Sight"-Übersetzer ist jemand, der in zwei Sprachen gleich gut ist, und der eine Sprache hören- und ohne Verzögerung in die andere Sprache übersetzen kann. (Solche Übersetzer sind in der UN beschäftigt.)

Das auf Tonbänder aufgenommene Material kann auch in kleinere Bänder für unabhängiges Studium aufgeteilt werden.

Der Student erhält seinen Text, indem er ausführliche Notizen macht.

Der genaue Ablauf ist folgender:

Beim Übersetzen des Materials eines Kurses, eines Lehrbuchs oder von Materialien aus einer Sprache in eine andere werden folgende Schritte unternommen:

HAUPTZIELE:

- (1) Es wird eine Person, die sowohl die Sprachen als auch deren Kultur vollständig kennt, gefunden und eingestellt.
- (2) Das zu übersetzende Material wird zur Verfügung gestellt.
- (3) Ein leicht zu startendes und leicht zu stoppendes Tonbandgerät, das kein Klicken auf dem Band zurücklässt, wird besorgt. (Kein Diktiergerät)
- (4) Ein ausreichender Vorrat an normalen Aufnahmebändern wird zur Verfügung gestellt.
- (5) Anderes Material, wie Papier und Kugelschreiber, wird zur Verfügung gestellt.

- (6) Es wird ein ruhiger Ort besorgt, an dem Unterbrechungen und Geräusche von aussen die Bänder nicht verderben können. An diesen Ort wird die Person gesetzt.
- (7) Es wird eine Person eingestellt, die sich auf dem Gebiet und in der Sprache, in dem das Original geschrieben ist, auskennt, und die dem Übersetzer hilft.

#### ARBEITSGIELE:

- (1) Der Übersetzer liest oder geht das Material schnell durch (ein Wörterbuch benutzend, um alle Missverständnisse zu klären), um einen allgemeinen Eindruck von dem Stoff zu bekommen.
- (2) Der technische Assistent, der das Gebiet und die Original-Sprache kennt, geht jetzt mit dem Übersetzer das Material durch. Jedes technische Wort, jeder technische Ausdruck oder jede kulturell-idiomatische Redewendung wird unterstrichen.
- (3) Während des Unterstreichens entscheiden die beiden Personen über die richtige Übersetzung der technischen Wörter oder Redewendungen.
- (4) Sobald man eine Entscheidung getroffen hat, werden die Wörter mit vollständiger Definition auf Notizpapier geschrieben.
- (5) Jedes Wort, jeder Ausdruck und jede Definition werden in die andere Sprache übersetzt und auf ein einzelnes Blatt Papier geschrieben.
- (6) Die übersetzten Wörter, Redewendungen und Definitionen werden dann ein vervielfältigtes Fachausdrucks-Verzeichnis für den späteren Studenten.
- (7) Jeder Abschnitt und jeder Absatz in dem Material wird nummeriert.
- (8) Mit diesem Fachausdrucks-Verzeichnis zur Hand fängt der Übersetzer jetzt mit der direkten Übersetzung des Textes auf Band an. Am Anfang eines jeden Bandes werden die Nummer des benutzten Bandes und das auf dem Band befindliche Material oder das neue Kapitel angegeben.
- (9) Der Übersetzer muss sicher sein, dass er das Material mit interessierter Stimme liest und beim Sprechen nicht stockt, witzig oder geheimnisvoll klingt. Der Übersetzer hält tatsächlich eine Vorlesung und muss auch so wirken.
- (10) Wenn das Material vollständig ist, werden gute Produktions-Kopien ("production-masters") vom Originalband (master) aufgenommen. Das Originalband wird aufbewahrt und nicht weiter benutzt.
- (11) Das Produktionsband wird jetzt in Kapitellängen aufgeteilt, die genauso wie die Buchkapitel nummeriert werden.
- (12) Von den Buchkapitel-Kopien werden jetzt einige Sätze hergestellt und diese in ihre Schachteln gelegt. Es können beide Spuren benutzt werden. Sogar 4 Spuren (nicht Stereo) können verwandt werden.
- (13) Das Fachausdrucks-Verzeichnis wird sowohl in der Original-Sprache als auch in der übersetzten Sprache zusammen mit den Kursanweisungen (die in einer anderen technischen Beschreibung beschrieben werden) gedruckt.

- (14) Der Kurs wird mit dem Fachausdrucks-Verzeichnis und den Kursanweisungen satzweise in Schachteln verpackt.

Nach diesem System kann man ohne die sonstigen auftretenden Verzögerungen beim Drucken sowie mit Kostenverminderung sehr schnell Kursmaterial-Sätze herstellen.

Die Lerngeschwindigkeit in einer Gesellschaft, die auf Hören eingestellt ist (aural society), ist viel höher als in einer Gesellschaft, die an Gedrucktes gewöhnt ist.

Sogar einem Analphabeten oder einem langsamen Leser kann man auf diese Weise etwas beibringen.

Auch ein Wörterbuch in der übersetzten Sprache muss im Klassenraum verfügbar sein.

Es ist höchst wünschenswert, dass der Übersetzer eine gute Stimme und eine klare Aussprache hat.

L. RON HUBBARD  
BEGRÜNDER

LRH:nt/Übers. WM/IVDB:HZ:ivdb  
Copyright (c) 1970/Übers. 1974  
by L. Ron Hubbard  
ALLE RECHTE VORBEHALTEN



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 18. NOVEMBER 1970  
Ausgabe II

Wiedervervielfältigen

PR-Serie Nr. 5

DEFINITION VON ÖFFENTLICHKEITSARBEIT (PR)

Die Definition von „Public Relations“ (= PR = „Öffentlichkeitsarbeit“) ist sehr präzise. In PR-Lehrbüchern wird dieser Definition nicht genügend Bedeutung beigemessen, und sie befindet sich in der Mehrzahl der Bücher irgendwo mitten im Text. Sie ist das, worum sich das Ganze dreht, und ohne sie ergibt das Gebiet keinen Sinn. (Und für viele PR-Profis ergibt es auch keinen Sinn.)

Ich brauchte einmal eine geschlagene Stunde, um mit einem PR-Studenten diese Definition und die darin enthaltenen und damit zusammenhängenden Mißverständnisse zu klären. Die Definition sollte am E-Meter geklärt werden. Jedes Wort dieser Definition sollte in Knetmasse dargestellt werden.

AUFGABE UND ZWECK EINES PR-MANNES IST ES,

DEN VERSCHIEDENEN ZIELGRUPPEN DES UNTERNEHMENS DIE RICHTLINIEN DES TOPMANAGEMENTS DARZULEGEN; DAS TOPMANAGEMENT ZU BERATEN, SO DASS RICHTLINIEN, WO SIE FEHLEN, FESTGELEGT WERDEN KÖNNEN; DAFÜR ZU SORGEN, DASS DAS UNTERNEHMEN, SEINE AKTIONEN ODER PRODUKTE UNTER DEN VERSCHIEDENEN ZIELGRUPPEN BEKANNT, AKZEPTIERT UND VERSTANDEN SIND; UND DEM UNTERNEHMEN ZU HELFEN, IN EINEM GÜNSTIGEN BETRIEBSKLIMA ZU EXISTIEREN, SO DASS ES EXPANDIEREN, GEDEIHEN UND EXISTENZFÄHIG SEIN KANN.

Erst wenn ein PR-Mann all das so verstanden hat, daß er es schnell und perfekt anwenden kann, dann wird er sich in einer Position befinden, wo er weiß, was die PR-Verfahren sind, und wo er seine Aufgabe erfüllen kann.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH:sb:rd; Übers.:WR/HL/ST:h1  
Übersetzung genehmigt vom  
LRH Comm New Era Pubs

HCO-POLICYBRIEF VOM 1. DEZEMBER 1970

Wiederver-  
vielfältigen

Organisierungs-Serie Nr. 17

REALITÄT ÜBER DIE PRODUKTE

Das Wesen der WERTVOLLEN ENDPRODUKTE EINER UNTERNEHMUNG ist etwas, das EXAKT festgelegt werden muß.

Beispiel: Bellmanns Kugellager GmbH lief eine Zeitlang gut und begann dann, bergab zu gehen. Der genaue Zeitpunkt der Veränderung, d.h. als der Niedergang begann, fiel mit einem Wechsel zu neuen Aktionären und mit beträchtlichen Personalverschiebungen in Führung und Belegschaft zusammen. Auf den ersten Blick sähe es so aus, als liege das WARUM in der hohen Anzahl an Versetzungen – „Musical Chairs“. Eine komplette Untersuchung zeigt jedoch, daß die Definitionen von Bellmanns wertvollen Endprodukten verändert wurden – früher hieß es: „nützliche Kugellager mengenweise gewinnbringend verkauft“, und nun heißt es: „weltweite Anerkennung für Bellmanns“. Die großen Anzeigenkampagnen und die Wechsel in den internen Betriebs- und Buchhaltungsrichtlinien, die unternommen wurden, um dies zu bewerkstelligen, die neuen verschwommenen Vorstellungen darüber sowie das Versäumnis, das WARUM zu entdecken, ließen Bellmanns bergab gehen. Bei weiterer Nachforschung wurde festgestellt, daß der neue Werbechef der Urheber dieser Richtlinie war und der neue Vorstand nur eine nebelhafte Vorstellung von seinen Aufgaben hatte und von „wertvollen Endprodukten“ nichts wußte. Die ganze Firma fing an, statt Kugellagern Anerkennung „herzustellen“. Die eigentliche Fabrik wurde immer unproduktiver, geriet zunehmend in Vernachlässigung und hatte immer weniger Personal. Die Verwaltung bekam immer mehr Leute, und die Statistiken erlebten eine ununterbrochene Talfahrt.

In jeder beliebigen Unternehmung kann vieles aufgedeckt werden, wenn man eine Umfrage veranstaltet, bei der ein jeder Mitarbeiter der Firma um eine Aufzählung gebeten wird, mit der er die Frage beantwortet: „Was sind die wertvollen Endprodukte dieser Firma?“ Hierdurch kann gezeigt werden, daß viele Leute Richtlinien aufstellen und im Namen der Firma Dinge unternehmen, die in keiner wirklichen Beziehung zur eigentlichen Aktivität der Firma stehen und daher die Unternehmung in entgegengesetzte und widersprüchliche Richtungen treiben.

Schließlich ist es die Belegschaft, das Personal und die Arbeiter, die die Arbeit verrichten. Wenn sie gezwungen sind, ihre eigenen Richtlinien aufzustellen und ihre eigenen Vorstellungen von den wertvollen Endprodukten zu gebrauchen, so kann es zu einer Menge Konflikte und Verstimmungen kommen, die es niemals geben sollte.

Täuschen Sie sich nicht: eine Unternehmung kann einfach wegen dieser Punkte völlig undirigierbar sein und existenzunfähig werden. Möglicherweise rühren alle Verstimmungen zwischen Arbeiterschaft und Management von diesen Punkten her.

1. Policy wird auf der Grundlage von Erfahrungen vom Spitzenmanagement aufgestellt, und andere stimmen damit überein. Wo Policy benötigt wird, sollte die Führung darum ersucht werden; sie sollte nicht unabhängig von den einzelnen Leitern und Direktoren oder von den Arbeitern aufgestellt werden.
2. Die wertvollen Endprodukte einer Unternehmung müssen sehr sorgfältig durch Umfragen ermittelt werden, festgelegt und ALS POLICY auf Policy-Ebene klar und deutlich herausgegeben werden.

Wegen dieses einen Kernpunktes von Policy scheitern offenbar Anarchien (wie es vor der spanischen Revolution von 1936 geschah), und starkes zentrales Management ist erfolgreich. In einer Anarchie stellt jeder seine eigene Policy auf. Der Erfolg von Geschäftsunternehmen gründet sich allein auf diesen Punkt und auf die präzise Festlegung von wertvollen Endprodukten.

Erfolgreiche Gruppenaktion wird nur dann möglich, wenn die wertvollen Endprodukte genau bekannt sind und Übereinstimmung darüber herrscht.

Bei der Kraftfahrzeugindustrie sieht das einfach aus. Das wertvolle Endprodukt ist ein Auto. Doch haben die Arbeiter und die Gewerkschaften dieser Industrie sich damit nicht einverstanden erklärt. Das „wertvolle Endprodukt“ ist für sie „eine fette Lohntüte“. Dieser eine Punkt schädigte 1970 die US-Wirtschaft und hat sie vielleicht sogar in nicht wiedergutzumachender Weise ruiniert, als es bei General Motors, dem größten Industriekonzern des Landes, einen Streik und eine vorrübergehende Entlassung gab. Mit dem Versäumnis, diesen einen Punkt nicht abzuklären, versäumte das Management von General Motors seine Pflicht als Management. (Die Firma verlor letztes Jahr ihren Generaldirektor – und zwar durch ein Manöver von Ford, ihn wegzuhauern und dann zu feuern.) Die Arbeiterschaft hat sich in diesem Fall ihre künftigen Lohntüten ruiniert und Tausende von Arbeitsplätzen verloren.

Eine ähnliche Unfähigkeit, Policies aufzustellen und wertvolle Endprodukte festzulegen, begann vor vierzig Jahren die Kohlenindustrie in den USA zugrunde zu richten. Angeführt von einem gewissen John L. Lewis machten die Bergleute den Kohlenbergbau wirtschaftlich unmöglich. Das Management, das die meiste Zeit pflichtvergessen und achtlos war, hatte ein halbes Jahrhundert vorher schon begonnen, Fehler zu machen, unsichere Bergwerke zu betreiben und ein Erscheinen in den Gesellschaftsseiten als wertvolles Endprodukt zu betrachten. Heutzutage ist „Appalachia“ (die Hochland-Region der östlichen USA – Anm. d. Übers.) ein ruiniertes Armutsgebiet. Und Öl ist der Brennstoff – wovon es jedoch im Vergleich zur einheimischen Kohle in den USA nur wenig gibt.

Unterschätzen Sie also diese zwei Punkte nicht. Es kann böse zurückschlagen, wenn sie nicht richtig gemacht werden. Sie sind nicht nur das WARUM für Fehlschläge von Organisationen, sondern auch von ganzen Zivilisationen.

### PRÄZISE FORMULIERUNG

Die wertvollen Endprodukte einer jeden Unternehmung, sei sie klein oder groß, müssen sehr präzise und komplett in einer Liste zusammengestellt und ganz und gar beständig ausgehängt sein.

Die wertvollen Endprodukte einer Abteilung sollten auf der Organisierungstafel jeweils unter der betreffenden Abteilung aufgeführt sein, und die wertvollen Endprodukte der Org sollten auf der Organisierungstafel in einer knallroten Liste hervortreten.

Nehmen wir zum Beispiel ein College. Die Colleges in den USA und in anderen Ländern sind dermaßen vernebelt durch „Regierungsprojekte“ und „wissenschaftliche Befunde“ und veröffentlichte Abhandlungen“ und „sportliche Siege“ und „allgemeine öffentliche Ehrfurcht vor ihrer Großartigkeit“, daß sie „einen in seinem Hauptfach gut ausgebildeten Studenten“ so gut wie vergessen haben. Das Produkt der Studentenschaft wird daher „Revolte“. Und das Produkt des College wird in den Augen der Öffentlichkeit zu einem „??“. Ich sage das nicht einfach so obenhin. Das allerletzte, was ein College bei einem Studenten haben will, ist Erfolg als Individuum. Ein untergebutertes anonymes Mitglied irgendeines industriellen Teams oder ein unterbezahlter Professor – das ist Umfragen zufolge so etwa das höchste, was ein College bei seinem Studenten noch hinnehmen wird. Mehrere hundert Jahre lang, ja in der Tat seit Francis Bacon (1561 – 1626), hat es keinen namhaften Philosophen gegeben, der aus dem College nicht lange Zeit vor seiner Graduierung sorgfältig ausgeschieden worden wäre. Die Ausnahmen auf der Liste sind zahme Rückgratlose wie Dewey, der in die Klasse der Leipziger Wegbereiter der Konzentrationslager zu rechnen ist.<sup>1</sup>

Hier ist also die Zivilisation in Gefahr. Das wertvolle Endprodukt ihrer Bildungsinstitutionen ist nicht formuliert und wird zugunsten einer Vielzahl falscher oder wertloser Produkte vernachlässigt. Diese Einrichtungen tun sich nicht durch ihre Studenten hervor, sondern durch ihre Arroganz und ihre politischen Verbindungen. Diesen Daten mangelt es nicht an praktischer Brisanz. Mit dem Versäumnis, diese Tatsache hinsichtlich wertvoller Endprodukte zu verstehen, begann um 1862 der Sturz des zaristischen Rußlands, angeführt von den russischen Hochschulstudenten. Kein echtes wertvolles Endprodukt zu haben, das klar formuliert ist und über das Einigkeit herrscht, öffnet die Tür für Konflikte, nicht nur in einer Firma, sondern auch im Staat und in der ganzen Zivilisation. (Zugeben: Rußland unter den Zaren stank. Ganz meine Rede. Genauso jedoch der Stalinismus.)

Studiert man die Geschichte vorn und hinten, stöbert man in alten Ruinen herum, erinnert man sich und reimt sich die Dinge zusammen, treten als die offenbaren Ursachen des Verfalls von Organisationen die folgenden Punkte hervor:

<sup>1</sup> Vgl. HCO PL 26.11.70, Datenserie Nr. 20, MEHR OUTPOINTS: „Technologie kann von einer falschen Quelle herkommen. Zum Beispiel öffnete die an der Leipziger Universität betriebene Lehrrichtung der Psychologie und Psychiatrie Tür und Tor für die Konzentrationslager im Hitlerdeutschland.“ (Anm. d. Übers.)

- a) kein informiertes, ausgebildetes Spitzenmanagement zu haben, das gemäß den Erfordernissen der Organisation echte Policy aufzustellen vermag;
- b) das Versäumnis des Spitzenmanagements, Policy aufzustellen;
- c) Firmenmitglieder, Leiter von Teilbereichen und Arbeiter, die ihre eigenen Policies aufstellen, ohne daß es mit den Erfordernissen der Organisation und ihren eigenen Bedürfnissen übereinstimmt, oder ohne sich in dieser Hinsicht überhaupt auszukennen;
- d) das Versäumnis des Spitzenmanagements, die wertvollen Endprodukte der Unternehmung weise, vollständig und genau festzulegen;
- e) Unwissenheit oder Nichtübereinstimmung über die wertvollen Endprodukte von seiten der Arbeiter und Firmenmitglieder.

In einem viel allgemeineren Sinne hätten wir:

- A. unweise oder nicht aufgestellte Policy;
- B. unrealistische, unformulierte oder nichterzeugte wertvolle Endprodukte.

Diese Punkte gelten für jede Organisation, egal welcher Größe. Am himmelschreiendsten verstoßen Regierungen dagegen. Mir ist niemals ein politischer Führer oder ein Polizeibeamter begegnet, der von den wertvollen Endprodukten des Staates eine Ahnung hatte. Sie oder ich hätten vielleicht das Gefühl, daß „die öffentliche Sicherheit“ ein wertvolles Endprodukt der Polizei sei, doch die Polizei sagt das nicht.

Bei Kontakten mit Psychiatern habe ich stundenlang an dem Versuch gearbeitet, zahlreiche Psychiater zu einer Aussage darüber zu bringen, was sie zu erreichen versuchen. Nicht einmal einen einzigen dieser Leute habe ich je dazu bringen können, auch nur eine Vermutung zu riskieren, warum er tat, was er tat, ganz zu schweigen von der Aussage „ein geheilter Patient“ oder „Schutz für die Gesellschaft“.

In der gegenwärtigen Welt herrscht eine so große Verwirrung über diese Punkte stichhaltiger Policy und wertvoller Endprodukte, daß es nicht auszuhalten ist.

Sie brauchen also kein merkwürdiges Gefühl darüber zu haben, daß es in unseren ersten Organisationen schwer gewesen ist, die Dinge zu handhaben – sie hatten es unmittelbar mit einer Gesellschaft zu tun, die sich für einen Dschungel hielt und in der die „moralischen“ Standards von den Psychiatern gesetzt wurden, die der Welt Hitler und zwölf Millionen ausgerottete Deutsche bescherten.

Wenn die Gesellschaft in diese Richtung geht (Krieg, Mord, Psychiatrie), so meint sie, ihr wertvolles Endprodukt seien tote Menschen.

Es ist daher sehr, sehr wichtig, daß wir diese bisher verborgenen oder unidentifizierten Prinzipien ans Licht heraufholen, wo sie hingehören, und sie VERWENDEN.

1. Die Wesen des Spitzenmanagements müssen voll informiert und in der Lage sein, gemäß den Erfordernissen (einschließlich der Existenzfähigkeit) der Organisation Policy aufzustellen oder zu wissen und sie bekanntzugeben, mit der dann die gesamte Unternehmung übereinstimmen wird. Dies bedeutet ein informiertes, ausgebildetes Spitzenmanagement und schließt das Org-Management ein.
2. Das Spitzenmanagement und die Manager müssen Policy WISSEN und in der Lage sein, Policy aufzustellen oder um Policy zu ersuchen, soweit sie unbekannt oder nichtexistent ist.
3. Alle Mitglieder (Spitzenmanagement, Manager, Aufsichtführende, Fachleute, Arbeiter) müssen die Mechanismen der Aufstellung von Policy verstehen, wissen, wie man erreicht, das Policy aufgestellt wird, aufgestellte Policy beherrschen und wissen, was gültige Policy ist und wer sie aufstellt.
4. Die wertvollen Endprodukte einer Organisation müssen dem Spitzenmanagement bekannt sein und genau und vollständig von ihm festgelegt und definiert sein.
5. Die wertvollen Endprodukte einer Unternehmung müssen allen Wesen in der Organisation vollständig bekannt sein und ihre Zustimmung haben; dies schließt die Gründe mit ein und auch das Aufgeben zielloser Produkte, die gegenwärtig erzeugt werden, jedoch in keinerlei Weise auf wertvolle Endprodukte hinauslaufen.

#### WIRTSCHAFT

Die wirtschaftlichen Umstände einer jeden Gruppe sind so beschaffen, daß es ihr nicht möglich ist, vom Muster abweichende Produkte zu dulden und dennoch finanziell gesund zu bleiben. Dies gilt für jede politische oder kommerzielle Form, jede Gruppe oder kommerzielle Firma.

Alle Aktivitäten einer Gruppe müssen in irgendeiner Weise auf bekannte wertvolle Endprodukte der betreffenden Gruppe hinauslaufen, sonst wird sie als existierende Einheit in die Brüche gehen.

Selbst in einem „geldfreien Zustand“, einer Tauschwirtschaft, bewahrheitet sich dies.

Die westliche Zivilisation und die östliche gleichermaßen sind auf den Altaren der Kriegsgötter verfallen. Diplomatische und politische Inkompetenz haben ihre Anstrengungen verschleudert und sie in die Inflation und dann ins Elend geführt. Ein Sozialismus, in dem die Bevölkerung keine Schuhe zum Anziehen hat, oder ein Kapitalismus, wo man sich mit einem Schubkarren voller Dollars keinen Laib Brot mehr kaufen kann, büßen für Unkenntnis ihrer wirklichen

wertvollen Endprodukte und für die Verschwendung von Geldern und Anstrengungen an Nebensächlichkeiten.

Man kann nicht Geldmittel bewilligen oder zuteilen, ohne mit den wertvollen Endprodukten der Unternehmung genau vertraut zu sein.

Man kann nicht mit Eigentum umgehen, wenn man die wertvollen Endprodukte der Unternehmung nicht kennt.

Kennt man die wertvollen Endprodukte nicht, kann man nicht Personal zuweisen, ohne immense Verschwendung von Arbeitskraft zu betreiben.

Daher muß man imstande sein, die wertvollen Endprodukte einer Unternehmung aufzuzählen, und muß sie wissen, bevor man imstande ist,

- I. Finanzplanung zu machen;
- II. Eigentum zu arrangieren, zu kaufen oder zu verkaufen;
- III. die Zuteilung von Räumen vorzunehmen, die für verschiedene Funktionen zugewiesen werden;
- IV. Personal zuweisen.

Versucht man diese Dinge zuerst zu tun und dann erst Endprodukte festzustellen, so werden alle Organisierungsbemühungen zunichte gemacht.

#### ZENTRALE AUTORITÄT

Die wertvollen Endprodukte müssen vereinbart und als Policy herausgegeben werden, und Zusätze zu der Liste müssen an die Policy erstellende Ebene der Gruppe verwiesen werden, bevor sie als gültig bekräftigt werden können.

Das ziellose Umherirren zeitgenössischer Gesellschaften zeigt das Fehlen solcher Listen. Vor einiger Zeit begann behauptet und geglaubt zu werden, in der Gesellschaft „wasche einfach jeder die Wäsche des anderen“; und sowohl diese Anschauung als auch das Parkinsonsche (Witz-) Gesetz, daß Bürokratie sich automatisch vervielfache, sind Nachweise dafür, daß man nicht glaubt, die Gesellschaft hätte irgendwelche wertvollen Endprodukte – nicht einmal in so vagem Sinne wie „ein gutes Leben“.

Die einzelnen Mitglieder einer Gruppe oder Gesellschaft müssen die wertvollen Endprodukte der Unternehmung wissen und müssen sich in einiger Übereinstimmung damit befinden, um eine erfolgreiche Gruppe zu haben.

UMFRAGEN

Umfragen darüber, was die wertvollen Endprodukte sein sollten, zeigen in erster Linie den Geist, der der Sache innewohnt. Man sollte nicht einen Augenblick lang glauben, daß eine gewöhnliche Umfrage Anwendung finden würde; bei einer gewöhnlichen Umfrage rechnet man die Antworten zusammen und nimmt die Mehrzahl als nützliches Ergebnis.

Eine solche Umfrage mißt die Bereitschaft hinsichtlich Arten oder Richtungen von Aktivität.

Nachdem dies vorliegt, erfordert es eine Menge Hinschauen und eine Menge Arbeit, die genauen Dinge festzulegen, die die Gruppe produzieren kann oder sollte, und sie exakt zu formulieren.

Welche Produkte der Gruppe sind ökonomisch wertvoll? Dies ist der zentrale Punkt, der übersehen werden wird.

Kurz gesagt, was kann diese Gruppe bei anderen Gruppen oder der Gesellschaft gegen Dinge austauschen, die die Gruppe selbst nicht produziert? Das ist der Kern der Wirtschaft. Das Gesetz von Angebot und Nachfrage kommt hier zur Anwendung.

Dies ist eine zu nüchterne Herangehensweise, als daß eine ganze Gruppe darüber entscheiden könnte, ohne daß sehr viel persönliche Arbeit nötig wäre.

Wenn die Gruppe eine Vergangenheit besitzt, die sie einschätzen kann, so wird sie früher bereits von Zeit zu Zeit Produkte hervorgebracht haben, die einen offenkundigen wirtschaftlichen Wert hatten. Eine Suche nach diesen Produkten und die Aufstellung einer Liste davon ist von fundamentalem Wert.

Besitzt die Gruppe keine Vergangenheit, steht ihr doch von der Gesellschaft her einiges an Erfahrung zur Verfügung, was sie für sich gebrauchen kann.

Es kann als Regel angesehen werden, daß Gruppenmitglieder die wertvollen Endprodukte nicht identifizieren oder formulieren werden. Und man kann weiterhin als Regel davon ausgehen, daß die Gruppe im Lauf der Zeit jene Produkte aus ihrer Produktion heraus verlieren wird, die wertvoll waren.

End- (in dem Wort „Endprodukte“) ist ein weiteres Begriffselement, das den Leuten wahrscheinlich entgehen wird. Unterprodukte, die zu Endprodukten hinführen, werden auf gleiche Ebene gestellt werden wie das Endprodukt.

Es müssen also drei Untersuchungen angestellt werden.

Was glaubt die Gruppe, was ihr Endprodukt sein sollte? Daraus werden Bereitschaft und Richtung ersichtlich.

Welches waren die früheren erfolgreichen wertvollen Endprodukte der Gruppe? (Solche, die sich bei anderen Gruppen in der Weise austauschen ließen, daß die produzierende Gruppe Dinge er-



halten kann, die sie selbst nicht produziert.) Bei einer neuen Gruppe würde man hier untersuchen, was ähnliche Gruppen produziert haben.

Es gäbe dann einen Zeitraum intensiver und fachmännischer Arbeit, die von der zentralen Policy-Autorität oder für sie geleistet wird, wobei man Antworten auf Fragen der folgenden Art erhält: Haben die Zeiten sich gewandelt? Wurden diese Artikel je nachdrücklich angeboten? Wie hoch lag der relative Wert im Verhältnis zu ihren Kosten? Ist auf Grund von Veränderungen im Geldwert eine neue Kostenberechnung erforderlich? Welche Artikel haben wirklich von anderer Seite her Werte an die Gruppe zurückgehen lassen? Können wir diese Dinge noch immer produzieren? Auf diese Art wird eine präzise formulierte Liste aufgestellt.

Dann kann die abschließende (dritte) Untersuchung stattfinden. Hierbei wird die gemäß dem Obigen umgearbeitete Liste an die Gruppe herausgegeben, um die Gruppenmitglieder von ihrem Gesichtspunkt aus darauf schauen zu lassen, damit sie feststellen, ob es machbar ist und ob irgendwelche Punkte übersehen wurden; und unter den Experten in der Gruppe werden jegliche fachmännische Meinungen eingeholt.

Dann könnte die endgültige Liste wertvoller Endprodukte aufgestellt und als Policy herausgegeben werden.

Ein spezieller aufsichtführender Produktionslisten-Beauftragter könnte dann ernannt werden, um sicher zustellen, daß diese wertvollen Endprodukte vorbereitet und produziert werden.

Ja, es würde all das erfordern, um an die Liste der wertvollen Endprodukte einer Unternehmung zu gelangen.

Die Liste der wertvollen Endprodukte kommt nicht ganz und gar vom Spitzenmanagement.

Die Liste kommt nicht nur von der Gruppe.

Es treten größere gesellschaftliche und Geschäftskatastrophen auf, wenn a) keine Liste aufgestellt wird, b) nur das Spitzenmanagement die Liste aufstellt oder c) die Gruppe die Liste aufstellt.

Wendungen wie „eine besser Welt“ oder „ein großes Auto“ oder „zahlreiche Kunden“ sind sehr unvollständig und unreal. Sogar die Worte „ein Auditor“ oder „ein Release“ sind zwar richtig, jedoch als Beschreibung nicht voll ausreichend, um gute Formulierungen eines wertvollen Endproduktes zu sein.

Ein bemerkenswertes Beispiel für all dies ereignete sich in der Kraftfahrzeugindustrie, als Edsel Ford vor zehn Jahren keine Untersuchung früherer Produkte und der gegenwärtigen Nachfrage anstellte und den sogenannten „Edsel“ produzierte. Henry Ford hatte ein halbes Jahrhundert früher die Produkte der Firma festgelegt als ein billiges, kleines, robustes Auto, das Amerika auf Räder bringen würde, und ein großes, teures Auto, um das Firmenimage zu stützen. Der „Edsel“ lief in der Mitte dazwischen, Millionen gingen verloren und Einzelhändler wurden scharenweise ruiniert. Keine Untersuchung. Kein präzise bestimmtes Produkt.

Wenn all dies kommerziell erscheint, so erinnern Sie sich bitte daran, daß eine Gruppe in jeder Zivilisation diejenigen Dinge wird kaufen oder erwerben müssen, die sie nicht selbst produziert. Dies gilt im Kapitalismus, im Kommunismus oder im Tauschwesen zwischen Eingeborenenstämmen. Es gibt keinen Weihnachtsman und selbst ein Wohlfahrtsstaat nach dem Motto „Brot und Spiele“ kann pleite gehen und hat es auch immer getan.

Deshalb muß das wertvolle Endprodukt einer Gruppe für eine andere Gruppe oder Individuen in der Gesellschaft um sie herum wertvoll sein, und zwar in genügendem Maße, so daß die Gruppe als Gegenleistung Dinge erhalten kann, die sie haben möchte oder braucht, aber nicht produziert. Und sie muß ihr wertvolles Endprodukt LIEFERN, was ein Punkt ist, der meistens übersehen wird.

Eine Gruppe Ritter in einem Schloß auf einem Hügel hatte als wertvolles Endprodukt Schutz für den Bauern. Als die Ritter aufhörten, das Produkt zu liefern, und nur von Drohungen und Raub Gebrauch machten, erfand der Bauer schließlich einen Langbogen, dessen Pfeil eine Rüstung durchdringen konnte, und fortan stand das Rittertum nicht mehr in der Blüte.

All dies ist wirklich ganz einfach, es steht sogar in den „Faktoren“.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH:rr:rd;  
Übers.: EJ/LB:im:rg/la  
Übersetzung genehmigt  
vom LRH Comm New Era

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 6. DEZEMBER 1970

Wiederver-  
vielfältigen  
Hats von Unterabt. 14

Personal-Serie Nr. 13

Organisierungs-Serie Nr. 18

ENTABERRATION DER DRITTEN DYNAMIK

Der genaue Mechanismus der Aberration auf der Dritten Dynamik (Gruppe oder Organisation) besteht in dem Konflikt von GEGENSÄTZLICHEN RICHTLINIEN (Gegen-Policy).

Illegale Policies, die auf einer nicht dazu ermächtigten Ebene aufgestellt werden, blockieren die Aktionen einer Gruppe und sind tatsächlich für Nicht-Aktivität, Nichtproduktion oder Mangel an Teamgeist verantwortlich.

Selbständig aufgestellte Gegen-Policy drängt die Gruppe zusammen, verhindert aber ihr Funktionieren.

Fehlende Realität über Org-Boards, Hats usw. wird in hohem Maße durch Nichtübereinstimmungen und Konflikte verursacht, die durch unrechtmäßige Policy verursacht werden.

Wenn wir ein Spiel laufen hätten, in dem jeder Spieler seine eigenen Regeln aufstellt, gäbe es kein Spiel. Es gäbe nur Auseinandersetzungen und Konflikt.

ERSCHEINUNGSFORMEN VON GEGEN-POLICY

Am Anfang muß angenommen oder bewirkt werden, daß es jemanden oder ein Gremium gibt, der bzw. das autorisierte Policy für die Gruppe aufstellt. Das Fehlen dieser Funktion ist eine Aufforderung zu willkürlich festgesetzten Policies, Gruppenkonflikten und Zerfall. Wenn eine solche Person oder ein solches Gremium existiert, sind neu vorgeschlagene Policies dieser Person oder diesem Gremium vorzulegen und von dieser Stelle herauszugeben und dürfen nicht willkürlich auf unteren Ebenen oder von nicht dazu ermächtigten Leuten festgelegt werden.

Policies, die so durch die dafür zuständige Stelle festgelegt werden, müssen auf ausreichender Information beruhen und weise genug sein, um die Zielsetzung der Gruppe zu fördern und Übereinstimmung zu erhalten. Policies, die auf Unkenntnis beruhen oder schlecht sind, haben, selbst wenn sie autorisiert sind, die Tendenz, die Mitglieder der Gruppe dazu zu verleiten, ihre eigenen, willkürlichen Policies festzusetzen.

Gibt es überhaupt keine Policies, dann treten willkürliche Policies auf.

Sind Policies vorhanden, werden aber nicht bekanntgemacht, dann wird ein willkürliches Aufstellen von Policies einsetzen.

Unkenntnis von Policy, ihrer Notwendigkeit oder Funktion kann willkürliche Policy hervorrufen.

Verborgene, nicht offen erklärte, willkürliche Policies können einander widersprechen.

Korrekte Policy kann gekürzt übermittelt werden - einige wenige Worte oder ein die Policy näher bestimmender Satz werden weglassen, wodurch eine Policy inkorrekt oder nichtig gemacht wird. „Kinder dürfen nach Mitternacht nicht ausgehen“ kann zu „Kinder dürfen nicht ausgehen“ gekürzt werden.

Veränderte Policy kann unglaublich verkehrt sein.

Eine von einem selbst aufgestellte Policy der dazu ermächtigten Quelle zuzuschreiben kann sämtliche Policies in Verruf bringen sowie den Zweck der Führung verdrehen.

Policy kann aus einem Bereich der Gruppe ausgeschlossen sein, der eigentlich davon bestimmt werden sollte. „Die Policies für das Herstellen von Pfeifen gelten nicht für den kleinen Pfeifenladen.“

Es können derartige Massen von unnötigen Richtlinien herausgegeben werden, daß man sie nicht aufnehmen kann.

Policies können in Mengen vorliegen, ohne nach entsprechend zusammengehörigen Themen unterteilt zu sein, wie dies bei Hat-Checksheets gemacht wird.

In einer auf obige Mängel folgenden Katastrophe können Richtlinien in Verruf geraten und dadurch sämtliche Richtlinien in Verruf gebracht werden, wodurch jedes einzelne Mitglied der Gruppe dazu ermutigt wird, seine eigenen Richtlinien aufzustellen.

#### DAS KLÄREN EINER GRUPPE

Sämtliche genehmigten Policies müssen in Originalbüchern und in entsprechenden, vollständigen Archiven für Policies niedergeschrieben und zugänglich sein. Das ermöglicht die Zusammenstellung von Hats und Checksheets und die Herausgabe von Packs.

Willkürliche Policies lassen sich dadurch aufdecken, daß man in der Gruppe Umfragen über die Policies durchführt, nach denen gearbeitet wird.

Alle gebuggt (steckengebliebenen) Projekte können nach illegaler Policy untersucht, bereinigt und wieder ins Rollen gebracht werden.

Man kann andere Maßnahmen treffen, die alle darauf hinauslaufen, daß:

1. bestehende Policies angewandt werden;
2. in den Bereichen, die ohne Policy arbeiten, mit Nachdruck Policy eingeführt wird, die von der dazu ermächtigten Stelle stammt;
3. alle früheren Projekte von falscher Policy gesäubert wird;
4. alle Gruppenmitglieder gemäß dem Policybrief „Mißverständene Wörter bezüglich Organisation“ und anderen Materialien entaberriert werden;
5. die Gruppenmitglieder in der Technologie von Policy ausgebildet werden;
6. Systeme eingerichtet werden, um fehlende Policy aufzudecken, zu isolieren, zu berichten und dafür zu sorgen, daß dies korrigiert wird und Policy ordnungsgemäß aufgestellt, herausgegeben und bekanntgemacht wird;
7. neue Policies anhand von Statistiken überwacht und Mängel in Policies in alle statistischen Auswertungen eingeschlossen werden.

#### VERWALTUNGSSKALA

Ich habe eine Skala für den Gebrauch entwickelt, die eine Reihenfolge (und Rangfolge) der mit Organisation verbundenen Gebiete aufstellt.

ZIELE  
ZWECKE  
POLICY  
PLÄNE  
PROGRAMME  
PROJEKTE  
BEFEHLE  
IDEALE SZENEN  
STATISTIKEN  
WERTVOLLE ENDPRODUKTE

Diese Skala wird von unten nach oben und von oben nach unten durchgearbeitet, BIS SIE (d.h. JEDER EINZELNE PUNKT) IN VOLLER ÜBEREINSTIMMUNG MIT DEN ÜBRIGEN PUNKTEN IST.

Kurz, damit sich Erfolg einstellt, müssen alle Punkte der Skala mit allen anderen Punkten der Skala hinsichtlich derselben Sache übereinstimmen.

Nehmen wir „Golfbälle“ als etwas, worauf die Skala angewandt wird. Dann müssen alle diese Punkte der Skala hinsichtlich des Gebietes Golfbälle miteinander übereinstimmen. Es ist eine interessante Übung.

Die Skala gilt auch für etwas Zerstörerisches, wie z.B. „Küchenschaben“.

Wenn ein Punkt der Skala nicht mit den anderen Punkten abgestimmt ist, wird das Projekt behindert werden, wenn nicht gar fehlgeschlagen.

Die Kunst oder Fertigkeit, mit der alle diese Punkte in einem Tätigkeitsbereich aufeinander abgestimmt und in die Tat umgesetzt werden, heißt MANAGEMENT.

Mitglieder der Gruppe werden nur dann verwirrt, wenn einer oder mehrere dieser Punkte nicht mit dem Rest und wenigstens einer gewissen Gruppenübereinstimmung im Einklang sind.

Gruppen erscheinen nur dann als langsam, untüchtig, unglücklich, untätig oder streitsüchtig, wenn diese Punkte nicht aufeinander abgestimmt, bekanntgemacht und koordiniert sind.

Jeglicher Tätigkeitsbereich läßt sich verbessern, indem man die Störungen von dieser Skala beseitigt oder die Skala auf die Tätigkeit der Gruppe abstimmt.

Da fehlende Realität fehlende Kommunikation und fehlende Affinität erzeugt, ergibt sich daraus, daß unreale (nicht in Einklang gebrachte) Punkte auf der Skala ARC-Breaks, Verstimmungen und Unzufriedenheit erzeugen.

Daraus folgt also, daß hohe Realität, hohe Kommunikation und hohe Affinität in der Gruppe herrschen werden, wenn diese Punkte der Skala untereinander und mit der Gruppe sehr gut aufeinander abgestimmt sind.

Solcherart abgestimmte Sitten der Gruppe, die von der Gruppe beachtet werden, ergeben eine ethische Gruppe und setzen dann auch fest, was von den Gruppenmitgliedern als Overts und Withholds in der Gruppe angesehen werden wird.

Diese Skala mit ihren Bestandteilen sowie die Fähigkeit, sie in Einklang zu bringen, ist eines der wertvollsten Werkzeuge des Organisierens.

#### DEBUG

#### (BESEITIGUNG VON STÖRUNGEN UND HINDERNISSEN)

Wenn Befehle nicht befolgt werden oder Projekte erfolglos bleiben, sollte man jeden Punkt der Skala, der sich als willkürlich oder gegensätzlich herausstellt, AUFSPÜREN, GENAU EINGRENZEN, BE-RICHTEN und in Ordnung bringen oder dafür sorgen, daß es in Ordnung gebracht wird.

Wenn irgendein Punkt unterhalb von POLICY in Schwierigkeiten ist oder nicht vorankommt, kann man Punkte korrigieren, indem man auf der Skala weiter hinauf geht, doch konzentriert man sich sicherlich darauf, unrechtmäßige Policy oder Gegen-Policy aufzudecken. Selten ist es eine alte, aber rechtmäßige Policy, die entsprechend angepaßt werden muß. Sehr viel häufiger stellt jemand mündlich, in Mitteilungszetteln oder versteckt Policy auf, die

irgendeinen oder mehrere Punkte unterhalb der Ebene von Policy ins Stocken geraten lassen.

Wenn die Dinge verwirrt werden, stocken, gebremst, inaktiv oder schlichtweg zerstörerisch werden (wozu auch ein Produkt als Overt-Akt zählt), so lautet die Regel, daß man nach willkürlicher Policy oder Gegen-Policy Ausschau hält, die unberechtigterweise im eigenen Bereich oder „da draußen“ aufgestellt wurden.

Angesichts eines jeden Mangels wird man somit die Out-Policy AUFSPÜREN, GENAU EINGRENZEN, BERICHTEN und in Ordnung bringen oder in Ordnung bringen lassen.

Das Aufspüren ist leicht. Der Fortschritt bleibt aus, oder die Dinge laufen einfach nicht richtig.

Um den betreffenden Punkt genau einzugrenzen, muß man natürlich herausfinden, um WELCHE POLICY es sich handelt und WER sie aufgestellt hat.

Berichten heißt, es an HCO zu berichten.

Es in Ordnung zu bringen ist auch sehr einfach und wird in der Qualifikationsabteilung gemacht.

Diese Verwaltungstechnologie gibt uns die erste Methode der Entaberration auf der Dritten Dynamik, die leicht und schnell funktioniert.

Warum?

Schauen Sie sich die Verwaltungsskala an. Policy steht direkt unterhalb von Zweck.

Zweck ist Policy übergeordnet.

Die Person, die willkürliche oder unrechtmäßige Gegen-Policy aufstellt, ist vom Zweck der Gruppe abgekommen. Sie verfolgt mehr oder weniger einen anderen Zweck.

Zwischen 1960 und 1962 habe ich eine riesige Menge an Technologie über Ziele und Zwecke entwickelt. Wenn wir „Ziel“ als eine sehr langfristige Angelegenheit des gesamten Time-Tracks und „Zweck“ als das übergeordnete Ziel definieren, das sich auf spezifische Aktivitäten oder Gebiete bezieht, dann sehen wir deutlich, daß wir, wenn wir die Zwecke einer Person in bezug auf ihre verschiedenen Aktivitäten und die acht Dynamiken in Ordnung bringen, den Zwang beheben, willkürliche Policy oder Gegen-Policy aufzustellen!

Es ist also ein Auditorenjob, und die Tech dafür ist umfangreich. (Der Afrikanische ACC wurde diesem Thema gewidmet. Viele Daten existieren darüber.)

Es kommt jedoch vor, daß etwa 20% (wahrscheinlich mehr) der Mitglieder jeder Gruppe aktiv, wenn auch verdeckt, gegen die Gruppe eingestellt sind, und daß sie auf einer nicht so tiefgreifenden

Stufe, wie unter „Persönliche Aberration“ im Policybrief „Mißverständene Wörter bezüglich Organisation“, gehandhabt werden müssen, bevor man anfangen kann, „Zweck“ anzugehen.

Da dieses Tech-Hilfsmittel allen hilft, würde also jedes Gruppenmitglied wie folgt gehandhabt werden:

1. Allgemeine Fall-Entaberration (auf Flag L-10s genannt).
2. „Zweck“-Handhabung für Posten.
3. Org-Board, Hatting und Ausbildung.

Jene, die willkürliche oder Gegen-Policy aufstellen, welche später entdeckt wird, würden weitere Handhabungen gemäß Punkt 2 und 3 bekommen.

---

Da das Universum voll von Wesen ist, mit denen man lebt, ob es einem gefällt oder nicht, würde es in jedermanns Interesse liegen, funktionsfähige Gruppen bilden zu können.

Willkürliche und widersprechende Zielsetzungen bilden die einzige Art und Weise, wie eine Gruppe ins Stocken geraten kann und a) das Leben in ihr schwierig wird und b) es unmöglich wird, sich ganz von ihr zu trennen.

Wer glaubt, er könne sich absetzen und irgendwo in diesem Universum für sich allein leben, der träumt.

Der erste Impuls eines feindlichen Wesens ist es, eine anständige Gruppe „zu verlassen“. Welch ein seltsamer Impuls!

Es gerät einzig und allein deshalb in Schwierigkeiten, weil es andere nicht tolerieren oder nicht mit ihnen umgehen kann.

Für ein solches Wesen gibt es keinen anderen Weg hinaus als den Weg hindurch.

Um auch nur auf der Ersten Dynamik zu überleben, bleibt uns nichts anderes übrig, als zu erkennen, wie man mit der Dritten und Vierten Dynamik umgeht, wie man daran teilhat und sie in Ordnung bringt.

Wahrscheinlich halten einige dieses Universum nur deshalb für eine Falle, weil ihre Verwaltungsskala „out“ ist.

Und der einzige Grund, warum dieses Universum einen manchmal hart auf die Probe stellt, liegt darin, daß seine Verwaltungsskala von vornherein nie veröffentlicht wurde.

All das ist sehr fundamentale Tech für die Erste und die Dritte Dynamik.

Es ist die erste wahrhafte Gruppentechnologie, die vollständig entaberrieren kann und für jedes Gruppenmitglied und die Gruppe selbst Schwierigkeiten beseitigt und die Gruppe und die einzelnen befreien kann.



So können wir uns, wenn sie mit der Auditing-Tech kombiniert wird, zum ersten Mal völlig auf Technologie verlassen und mit Fröhlichkeit und hoher Moral Gruppenmitglieder und die Gruppe selbst in Richtung auf wünschenswerte und erreichbare Ziele hin handhaben und verbessern.

Wie jede Fertigkeit oder Technologie muß sie bekannt sein, ausgeübt und fortgesetzt benutzt werden, um wirksam zu sein.

Die Entdeckung, Weiterentwicklung und die Anwendung dieser Daten in der Praxis hat mich sehr froh und zuversichtlich gemacht und ebenso die Gruppe, bei der sie getestet wurden.

Ich hoffe, bei Ihnen wird es genauso sein.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH:nt:rd;  
Übers.:ED/SHS/LB:m1/1a  
Übersetzung genehmigt  
vom LRH Comm New Era

HCO-POLICYBRIEF VOM 14. DEZEMBER 1970

Wiederver-  
vielfältigen

Personal-Serie Nr. 14

Organisierungs-Serie Nr. 19

### GEISTIGE GESUNDHEIT DER GRUPPE

Die Punkte, die über Erfolg oder Mißerfolg entscheiden, die Punkte, von denen Entstehen oder Zerfall einer Gruppe abhängen, sind:

1. EINSTELLUNG VON PERSONAL
2. AUSBILDUNG
3. LEHRZEIT
4. NUTZBRINGENDER EINSATZ
5. PRODUKTION
6. WERBUNG
7. VERKAUF
8. LIEFERUNG
9. FINANZWESEN
10. RECHT
11. MORAL (ARBEITSMORAL)

Diese elf Punkte MÜSSEN MIT DER VERWALTUNGSSKALA (Org Serie 18) ÜBEREINSTIMMEN UND IN EINKLANG STEHEN.

Wo diese Bereiche nicht gut gelöst werden und einer oder mehrere dieser Punkte sehr stark abweichen, wird die Gruppe an einer Aberration der dritten Dynamik leiden.

Dies ist somit eine SKALA DER GEISTIGEN GESUNDHEIT für die Dritte Dynamik einer Gruppe.

Wo einer oder mehrere dieser Punkte fehlen, wird die Gruppe Anzeichen von Aberration zeigen.

Die Gruppe wird in dem Maße geistig gesund sein, wie diese Punkte vorhanden sind.

Bedeutende interne Belastungen beginnen sich, in mehr oder minder starkem Ausmaß, nachteilig auf jedes einzelne Mitglied der Gruppe auszuwirken, wenn einer oder mehrere dieser Punkte vernachlässigt oder schlecht gelöst werden.

Derzeit fehlt die Mehrzahl dieser Punkte in der Gesellschaft allgemein.

Diese Bestandteile werden auf folgende Weise aberriert:

### 1. EINSTELLUNG VON PERSONAL

Die Gesellschaft weist ein weitgehendes „Nicht-haben-Können“ in bezug auf Leute auf. Die Automatisierung, sowie die Bestrafung, mit denen Beschäftigung belegt wird, zeugen von Anstrengungen, Leute nicht in ein Gebiet einzulassen und ihnen keine Arbeitsplätze zu geben. Bestätigt wird dies durch die wachsende Arbeitslosigkeit und durch märchenhafte Summen für die Wohlfahrt, also für die Fürsorge. Ohne entsprechende Ausweitung der Produktion werden innerhalb des nächsten Jahrzehnts 50% der Amerikaner arbeitslos sein. Aber in Amerika wird die Produktion durch Erlaß des Präsidenten sogar noch gedrosselt. Krieg und Geburtenkontrolle sind zwei der vielen Methoden, eine Bevölkerung zu reduzieren. DIESE PSYCHOSE DER DRITTEN DYNAMIK IST EINE WEIGERUNG, LEUTE ZU BESCHÄFTIGEN. DAS AUSSCHLIESSEN VON ANDEREN IST DIE GRUNDLEGENDE URSACHE VON KRIEG UND GEISTESKRANKHEIT.

### 2. AUSBILDUNG

Die Erziehung ist in die Hände von „Internationalisten“ gefallen und ist immer weniger wirklichkeitsbezogen. Die Daten, die gelehrt werden, werden weniger gut gelehrt. Es werden weniger Daten gelehrt. Die Unruhe an den Schulen und Hochschulen spiegelt das wider. Bestätigt wird dies durch den Verfall der Grundschulausbildung, der bei Heranwachsenden zu beobachten ist, z. B. beim Schreiben. Ältere Technologien fallen in modernen Neufassungen unter den Tisch. DIESE PSYCHOSE DER DRITTEN DYNAMIK IST EINE VERSTECKTE WEIGERUNG, LEUTE AUSZUBILDEN.

### 3. LEHRZEIT

Die erfolgreichsten Industrien, Unternehmen und Berufszweige früherer Jahrhunderte kamen dadurch zustande, daß man Leute als Lehrlinge beschäftigte und es ihnen so ermöglichte, sich lange Zeit in genau die Arbeit, die sie ausüben würden, einzuarbeiten, ehe sie den Posten erhielten. Einige europäische Schulen versuchen, dieses System wiederaufleben zu lassen, aber eher auf allgemeiner Basis, nicht als „Anlern-Ausbildungssystem“. EINE PSYCHOSE DER DRITTEN DYNAMIK IST DIE VERWEIGERUNG VON AUSREICHENDER ERFAHRUNG, UM ERFOLG ZU HABEN.

### 4. NUTZBRINGENDER EINSATZ

In Industrie, Regierung, Armee sowie im Leben selbst werden Mitarbeiter nicht nutzbringend eingesetzt. Jemand, der für eine bestimmte Sache ausgebildet ist, wird für etwas anderes eingesetzt. Oder von seiner Ausbildung wird nicht Gebrauch gemacht. Oder er wird überhaupt nicht eingesetzt. EINE PSYCHOSE DER DRITTEN DYNAMIK IST DIE UNTERLASSUNG, LEUTE NUTZBRINGEND EINZUSETZEN.

## 5. PRODUKTION

Das moderne Denken läuft auf die Belohnung von niedrigen oder sinkenden Statistiken hinaus. Jemand wird dafür bezahlt, daß er nicht arbeitet. Regierungen, die nichts produzieren, beschäftigen die meisten Leute. Einkommenssteuer und andere derzeit übliche Praktiken bestrafen das Produzieren. Länder, die wenig produzieren, erhalten riesige Summen an Zuwendungen. Für Krieg, der zerstört, gibt es die größten Zuteilungen. EINE PSYCHOSE DER DRITTEN DYNAMIK IST ES, PRODUKTION ZU VERHINDERN.

## 6. WERBUNG

Werbetätigkeiten werden zu wertlosen Tätigkeiten verdreht. Für wahre Werte wird selten geworben. Wirkliche Errungenschaften werden kaum erwähnt, während andere Dinge stark angepriesen werden. Die Wirklichkeit und die Öffentlichkeitsarbeit (PR) sind einander fremd. EINE PSYCHOSE DER DRITTEN DYNAMIK IST WIRKLICHKEITSFREMDE ODER UNSACHLICHE WEBUNG.

## 7. VERKAUF

Verkaufsaktionen sind wirklichkeitsfremd oder unausgewogen. Schwerfällige oder nicht funktionierende Verkaufsstellen bestrafen die Produzenten und Verbraucher. In Bereichen, wo die Nachfrage groß ist, gibt es kaum Verkaufsaktionen, selbst wenn viel Werbung betrieben wird. Ein Beweis dafür ist, daß man selbst in großen Ländern nicht imstande ist, das zu verkaufen, was produziert wird, so daß Produktionseinschränkungen eine ständige Bedrohung für Wirtschaft und Arbeiter bilden. So ist eine Bevölkerung in Zeiten des Warenüberschusses nur halb ernährt, fährt aufgrund einer Beschränkung der Zahl von Autofabriken alte Autos und lebt aufgrund einer Einschränkung der Bauwirtschaft in schlechten Wohnungen. Umsatzsteuer (bzw. Mehrwertsteuer) ist auf beinahe alles zu zahlen. EINE PSYCHOSE DER DRITTEN DYNAMIK IST DIE BEHINDERUNG DER VERTEILUNG DER PRODUKTE AN POTENTIELLE VERBRAUCHER.

## 8. LIEFERUNG

Gruppen im Bereich der Geisteswissenschaften liefern normalerweise nicht, was sie anbieten. Im kommerziellen Bereich ist die Lieferung gut unter Kontrolle.

## 9. FINANZWESEN

Die eigenen Erfahrungen mit dem Finanzwesen reichen aus, um die Schwierigkeiten zu zeigen, die im Zusammenhang mit Geld verursacht werden. EINE PSYCHOSE DER DRITTEN DYNAMIK IST DIE PERVERSION DES FINANZWESENS.

## 10. RECHT

Unter der Bezeichnung „Recht“ vollbringt der aberrierte Mensch ungeheuerliche Ungerechtigkeiten. Die Person mit hohen Statistiken (mit hoher Produktion) wird geschlagen, die Person mit niedrigen Statistiken laufengelassen. Gerüchte läßt man als Beweise gelten. Polizei-Einheiten und -gewalt werden benutzt, um die oben unter 1 bis 9 aufgeführten Ungerechtigkeiten DURCHZUSETZEN. Unterdrückerisches Recht wird als ein unwirksames, aber grausames Mittel benutzt, um Situationen zu begegnen, die in Wirklichkeit durch die oben aufgeführten Psychosen verursacht worden sind. Wenn die Dinge aufgrund von Mißbräuchen in den Bereichen 1 bis 9 schief laufen, dann führt die gesellschaftliche Aberration unterdrückerische Ungerechtigkeiten ein, um sie in Ordnung zu bringen. Aufstand und Krieg sind vergrößerte Versionen von Ungerechtigkeit. Zu viele Leute – tötet sie in einem Krieg! EINE PSYCHOSE DER DRITTEN DYNAMIK IST ES, VERNUNFT DURCH GEWALT ZU ERSETZEN.

## 11. MORAL (ARBEITSMORAL)

In der Presse und anderen Medien erfolgt ein ununterbrochener Angriff auf die öffentliche Moral (Arbeitsmoral). Glück oder jegliche Befriedigung im Leben wird dauernd angegriffen. Glaube, Idealismus, Ziele und Träume werden ständig attackiert. GEISTESKRANKHEIT IST EINE WEIGERUNG, ANDEREN ZU GESTATTEN, ZU SEIN, ZU TUN ODER ZU HABEN.

Jede Maßnahme, die zu einer höheren Moral führen würde, muß gegen die paar Geisteskranken verteidigt werden. EINE PSYCHOSE DER DRITTEN DYNAMIK IST DAS VERABSCHUEHEN HOHER MORAL.

Der GEMEINSAME NENNER all dieser Geisteskrankheiten ist der Wunsch zu UNTERLIEGEN.

Das Endprodukt von Geisteskrankheiten ist die Selbstvernichtung oder Zerstörung der Gruppe.

Wenn diese elf Arten der Aberration zu Geisteskrankheit ausarten, bilden sie die Hauptpunkte, die zu dem UNTERLIEGEN einer jeden Gruppe führen.

DAHER garantieren diese elf Punkte das ÜBERLEBEN einer Gruppe, wenn geistige Gesundheit in ihnen gewahrt bleibt.

## BEISPIELE

Sieht man sich all dies in einem Beispiel an, kann man erkennen, wie diese Geisteskrankheiten zusammen auf der Dritten Dynamik destruktiv wirken.

A. Weil eine Firma glaubt, es sei unmöglich, Geld zu bekommen oder zu verdienen, kann sie nicht genügend Leute zum Produzieren

einstellen. Also hat sie wenig zum Verkaufen; für dieses Wenige wird schlechte Werbung gemacht, und es wird nicht verkauft; also hat die Firma kein Geld, um Leute einzustellen.

B. Weil die Firma Leute für einen anderen Job braucht, zieht sie diese aus einem Werk ab, das daraufhin zusammenbricht und kein Geld mehr einbringt; somit können keine neuen Leute eingestellt werden. Das verringert die Produktion, also müssen Leute entlassen werden, weil sie nicht bezahlt werden können.

C. Es gibt zwar Leute in der Firma, aber sie werden für die falschen Dinge eingesetzt, so daß es wenig Produktion und keine Werbung oder Verkäufe gibt – also ist auch kein Geld vorhanden, um sie zu bezahlen, und deshalb werden sie entlassen.

D. Ein neues Produkt wird in die Fertigung aufgenommen. Die Leute, die es herstellen sollen, werden aus dem Bereich abgezogen, der bereits ein wertvolles Produkt liefert; dadurch bricht dann dieser Bereich zusammen, und es ist nicht genug Geld für die Werbung vorhanden; der Verkauf bleibt aus, also werden Leute entlassen.

Der Beispiele gibt es viele. Es sind diese selben elf Gruppen-geisteskrankheiten im Spiel, die auf eine Gruppe, eine Firma oder eine Gesellschaft einwirken.

## GESUNDHEIT

Wenn dies eine Beschreibung von Gruppenaberration ist, dann gibt sie uns den Schlüssel zu geistiger Gesundheit in einer Gruppe.

### 1. EINSTELLUNG VON PERSONAL

Leute in eine Gruppe ungehindert EINZULASSEN ist der Schlüssel zu jeder großen Bewegung und verbesserten Kultur auf diesem Planeten. Dies war der neue Gedanke, der den Buddhismus zum stärksten zivilisatorischen Einfluß machte, den die Welt zahlen- und flächenmäßig gesehen hat. Er schloß nichts aus. Rasse, Hautfarbe, Glaubenszugehörigkeit wurden nicht zu Schranken für die Mitgliedschaft in dieser großen Bewegung gemacht.

Das politisch stärkste Land der Welt waren die Vereinigten Staaten von Amerika; es wurde nur durch seine Bemühung geschwächt, gewisse Rassen auszuschließen oder sie zu zweitklassigen Bürgern zu machen. Sein größter interner Krieg (1862-65) wurde ausgefochten, um diese Sache zu bereinigen, aber dieser schwache Punkt wurde nicht einmal dadurch beseitigt.

Die katholische Kirche begann erst in dem Augenblick zu scheitern, als sie auszuschließen begann.

Daher ist Einschließen ein Hauptfaktor bei allen großen Organisationen.

Folgende Dinge bringen eine Gruppe oder Organisation schließlich dazu, auszuschließen: a) Der destruktive Impuls von etwa 10 oder 15% der Gesellschaft (Wahnsinn), b) Opposition von Interessengruppen, die sich von dem Potential der Gruppe oder Organisation bedroht fühlen, was zu Infiltration führt, c) Anstrengungen, die Technologie der Gruppe in zerstörerischer Weise nachzuahmen und rivalisierende Gruppen aufzubauen.

Diese drei Dinge bauen Barrieren auf; eine Gruppe könnte sie gedankenlos hinnehmen und zu beseitigen versuchen, ohne langfristige Pläne zu haben, mit denen sie zu lösen wären.

Diese Belastungen machen eine Gruppe gereizt und streitsüchtig. Die Organisation versucht daraufhin, diese drei Punkte durch Ausschließen zu lösen, während ihr Wachstum voll und ganz vom Einschließen abhängt.

Niemand hat diese drei Faktoren in der Vergangenheit je erfolgreich gelöst, weil es an Technologie zu ihrer Lösung mangelte.

Es hängt alles von drei Punkten ab: 1) der geistigen Gesundheit des Einzelnen, 2) dem Wert der Gruppe in bezug auf das Überleben eines Bereichs, der Erde oder des Universums im allgemeinen, 3) der Überlegenheit der Organisationstechnologie der Gruppe und ihrer Anwendung.

Heute ist der erste Punkt in der Scientology endgültig gelöst. Selbst feindliche und destruktive Persönlichkeiten, die der Gruppe beitreten, können in Ordnung gebracht und aufgrund der grundlegenden Natur des Menschen zu besseren Menschen gemacht werden - zu ihrem eigenen Nutzen und zum Nutzen anderer.

Der Wert der Gruppe hängt davon ab, in welchem Maße die Produkte der Gruppe dem allgemeinen Überleben dienen, und davon, ob diese echten Produkte tatsächlich geliefert werden.

Die Überlegenheit der Verwaltungstechnologie einer Gruppe sowie ihre Anwendung sind heute in laufenden Entwicklungen gut erfaßt.

Somit ist das Einschließen beinahe vollständig erreichbar. Die einzigen Ridges, die sich bilden, liegen in den kurzfristigen Verteidigungsaktionen.

Zum Beispiel muß die Scientology gegenwärtig die Angriffe der KZ-Organisationen der Psychiatrie abwehren, deren Lösung eine tote Welt ist, wie sie mit ihren Aktionen in Deutschland vor und während des 2. Weltkrieges bewiesen haben. Aber wir müssen im Auge behalten, daß wir durchaus die Absicht haben, selbst diese Gegner zu bessern und zu retten. Wir bemühen uns, sie in das allgemeine Überleben mit einzuschließen, indem wir sie zwingen, ihre überlebensfeindlichen Praktiken aufzugeben und ihre grauenhafte Gruppenvergangenheit zu überwinden.

Es gibt also zwei Hauptphasen des Einschließens von Leuten: Bei der einen als bezahlte Organisationsmitarbeiter, bei der anderen als unbezahlte Mitarbeiter. BEIDE sind im wesentlichen „ein-

gestellt". Die Form der Bezahlung ist verschieden. Die breite Mehrheit erhält die Bezahlung in Form von persönlichem Frieden und Effektivität und einer besseren Welt.

Die Org, die ihre eigenen Mitglieder des Gebietes ausschließt, wird versagen.

Die finanziellen Beiträge an die Org oder die finanzielle Entlohnung von Mitarbeitern ist eine interne, betriebswirtschaftliche Sache. Die Entlohnung, die wirkliche Entlohnung, liegt in einem besseren Überleben für den einzelnen und in einer Welt, die leben kann.

Pläne, die ein solches EINSchließen zum Ziel haben, sind erfolgreich. Manchmal enthalten sie Verteidigung, bis wir einschließen können.

Selbst Widerstand gegen die Org kann als ein zukünftiges Einschließen durch die Org verstanden werden. Widerstand oder Opposition ist eine übliche Station im Verlaufe dieses Einschließens. Betrifft es eine Organisation, wo letzten Endes ohnehin jederman gewinnt, wird die Sinnlosigkeit des Widerstandes selbst für die Stumpfsinnigsten ganz offensichtlich. Allein diejenigen, die gegen ihr eigenes Überleben sind, widersetzen sich einer dem Überleben förderlichen Organisation.

Selbst im kommerziellen Bereich stellt die beste Organisation mit dem besten Produkt gewöhnlich fest, daß Konkurrenten mit ihr verschmelzen.

## 2. AUSBILDUNG

Grundausbildung, Hats, Checksheets und Materialien MÜSSEN für jedes Gruppenmitglied vorhanden sein.

Kriminelles oder antisoziales Verhalten tritt da auf, wo kein Hat vorhanden ist.

Jede Art von Mitgliedschaft, Rolle oder Posten in der ganzen Organisation oder ihrem Gebiet verlangt individuelle und Teamausbildung. Schwierigkeiten werden allein da auftreten, wo ein Gruppenmitglied sich nicht dazu überwinden kann, einen Hat zu haben oder zu tragen.

Das ist so wahr, daß es den ganzen Bereich der persönlichen Verbesserung erfaßt.

Fragen Sie sich, wer auf auf seinem Posten nicht ausgebildet ist und keinen Hat trägt, und Sie werden die Antwort auf die Frage erhalten, wer die Schwierigkeiten verursacht.

Grundausbildung, gering oder umfangreich, ist für jedes Gruppenmitglied, bezahlt oder unbezahlt, höchst wichtig.

Ein Feldauditor muß einen Hat haben. Ein Student braucht einen Studenten-Hat, usw. usw.



Dies erfordert Ausbildung.

Ausbildung beginnt in der Kindheit. Häufig muß sie neu orientiert werden.

Ausbildung als Gruppenmitglied muß erfolgen.

Ausbildung in der exakten Technologie oder in der exakten Verwaltungstechnologie ist nicht die erste Stufe der Ausbildung. Eine Grundausbildung der Gruppenmitglieder, wie gering auch immer, muß vorhanden sein und durchgeführt werden.

Andernfalls fehlt es den Gruppenmitgliedern an den grundlegenden Punkten der Übereinstimmung, die die Organisation und ihr Publikum ausmachen.

Die Ausbildung muß an wirklichen Materialien durchgeführt werden und zügig sein. Die Technologie der Ausbildung drückt sich durch die Schnelligkeit der Ausbildung aus.

Es ist eine falsche Vorstellung, zu glauben, es dauere zwölf Jahre, um einen Sandkuchenbäcker auszubilden. Nicht die DAUER der Ausbildung bestimmt die Qualität der Ausbildung, sondern die Menge an gelernten Daten, die angewandt werden können und die Fertigkeiten, die mit Erfolg eingeübt worden sind.

Daß die Gesellschaft gegenwärtig die Betonung auf Zeit legt, ist eine Aberration.

Die Fähigkeit, die Daten zu lernen und sie anzuwenden, ist das Endprodukt der Ausbildung - nicht hohes Alter.

Das Ausbildungstempo bestimmt in deutlichem Maße den Expansionsfaktor einer Gruppe und beeinflusst das reibungslose Funktionieren der Gruppe während der Expansion.

Wenn man Ausbildung als das definiert, was eine Person oder ein Team zu einem Teil der Gruppe macht, dann ist Prozessing sicherlich ein beeinflussender Faktor. Die Einrichtungen für Prozessing und die Menge, in der es erhältlich ist, sind also ein entscheidender Faktor bei der Expansion einer Gruppe.

### 3. LEHRZEIT

Ausbildung auf dem Posten ist eine zweite Stufe jeder Ausbildungs- und auch jeder Prozessingaktion.

Dabei geht es im wesentlichen darum, mit dem Posten vertraut zu werden.

Verläßt jemand einen Posten, ohne die Person, die den Posten übernimmt, anzulernen oder vollständig in den Posten einzuweisen, kann dies recht fatale Folgen haben.

Das Stellvertretersystem ist zweifellos das beste System: Jeder Posten hat, ehe er übergeben wird und eine Ernennung erfolgt, für kürzere oder längere Zeit einen Stellvertreter. Wenn der Stellvertreter vollkommen mit dem Posten vertraut ist, nimmt er den Posten ein.

Schnelle Expansion und Personaleinsparungen neigen dazu, diesen Schritt zu beeinträchtigen. Fehlt er, kann dies sehr destruktiv sein.

Optimal wäre es, für jeden Schlüsselposten jederzeit einen oder zwei Stellvertreter zu haben. Dies ist ein System des fortlaufenden Anlernens.

Wirtschaftlich gesehen hat es seine Grenzen. Man muß die Verluste, die entstehen, wenn man dieses System nicht anwendet, gegen die Kosten abwägen, die entstehen, wenn man es anwendet. Man wird feststellen, daß die Verluste die Kosten bei weitem übersteigen, selbst wenn sich dadurch das Personal um mindestens ein Drittel erhöht.

Wenn eine Organisation dieses System vernachlässigt hat (und zu viele Posten ohne Stellvertreter oder Anlernzeit übergeben hat), werden ihre Finanzen möglicherweise so weit verfallen, daß das System nie durchgeführt werden kann. Dies könnte man beinahe als Todesröcheln einer Organisation bezeichnen.

In einer zweihundert Jahre alten, äußerst erfolgreichen Industrie (der Weinindustrie von Porto) gab und gibt es ausschließlich das Lehrlingssystem. Die Qualität des Produkts ist alles, was seinen Absatz auf dem Weltmarkt in Schwung hält. Würde die Qualität abnehmen, so würde die Industrie zusammenbrechen. Das Anlernen als alleiniges System hält sie aufrecht.

Sicher ist, daß jede Führungskraft in einer Organisation sowie jeder technische Fachmann einen Stellvertreter in Ausbildung haben sollte. Nur dann kann die Qualität der Organisation aufrechterhalten und die Qualität des Produkts garantiert werden.

Tatsächlich sollte der gesamte Betrieb der Organisation auf diesem System beruhen. Und jedesmal, wenn jemand wegen Beförderung seinen Posten verläßt und der Stellvertreter den Posten übernimmt, sollte ein neuer Stellvertreter ernannt werden. Dieser letzte Schritt (Ernennung eines neuen Stellvertreters) ist derjenige, der vergessen wird.

Versäumt man es eine Zeitlang, für neu eingestellte Mitarbeiter zu sorgen, wird die Organisation ganz sicher sehr bald einen Rückgang zu verzeichnen haben, allein deswegen, weil es kein Ausbildungssystem für Stellvertreter gibt. Die Organisation expandiert, besetzt alle Posten bald nur mehr mit einer einzigen Person, befördert einige nicht eingearbeitete Leute und beginnt, ihren wirtschaftlichen Vorteil zu verlieren. Es folgt niedrige Bezahlung, Leute laufen davon, und dann kann niemand mehr eingestellt werden. Wirklich, es ist ein törichter Kreislauf, da er sich so leicht vermeiden läßt, indem man genügend Leute früh genug einstellt, während die Organisation noch gut läuft.

Die Regel lautet: GEBEN SIE JEDEM POSTEN EINEN STELLVERTRETER UND NACH EINER BEFÖRDERUNG EINEN NEUEN STELLVERTRETER.

Der versteckteste Weg, dies zu umgehen, liegt darin, einfach jeden Untergebenen einer Person als Stellvertreter zu bezeichnen, obwohl dieser andere Pflichten hat. Dadurch sieht auf dem Org-Board alles schön aus. „Haben Sie für jeden Posten einen Stellvertreter?“ „Oh ja!“ Aber die Stellvertreter sind nur seine Untergebenen, die ihre eigenen Posten haben.

Ein Stellvertreter wird dazu eingesetzt, denselben Posten zu machen, für den er der Stellvertreter ist. Das heißt schlicht und einfach, daß ein Posten von zwei Leuten bekleidet wird.

Sie würden erstaunt sein, wieviel Produktion sich auf einem Führungsposten erzielen läßt, wenn er auch einen Stellvertreter hat und wenn der Hauptinhaber des Postens den Stellvertreter einsetzt und ihn einarbeitet, anstatt ihn einen unbesetzten, niedrigeren Posten ausfüllen zu lassen.

#### 4. NUTZBRINGENDER EINSATZ

Leute müssen nutzbringend eingesetzt werden.

Geräte müssen nutzbringend eingesetzt werden.

Raum muß nutzbringend verwendet werden.

Zu lernen, wie man von etwas GEBRAUCH macht, ist für einige ein hartes Brot. Unausgebildete Leute, schlechte Organisation, unzulängliche Maschinen, unzureichender Raum – das alles führt dazu, von einem nutzbringenden Einsatz abzukommen.

Die Regel heißt: Wenn Sie etwas haben, machen sie davon Gebrauch; wenn Sie das nicht können, werden Sie es los.

Dies gilt insbesondere für Leute. Wenn Sie jemanden haben, setzen Sie ihn ein; wenn Sie ihn nicht verwenden können, schicken Sie ihn zu jemandem, der ihn gebrauchen kann. Wenn er nicht nützlich ist, geben Sie ihm Prozing und bilden ihn aus.

Jeder, der sich nicht vorstellen kann, wie er Leute, Ausrüstung und Räume verwenden soll, um wertvolle Endprodukte zu erhalten, ist der Bezeichnung „Führungskraft“ nicht wert.

Umgekehrt ergibt sich daraus, was eine Führungskraft oder ein Vorarbeiter ist: Eine Führungskraft oder ein Vorarbeiter ist jemand, der Leute, Ausrüstung und Raum erhalten und einsetzen bzw. ausbilden kann, um auf wirtschaftliche Weise wertvolle Endprodukte zu erreichen.

Einige sind sehr geschickt in der Vorbereitung von Leuten, Systemen, Ausrüstung, Besitztum und Raum zur Verwendung. Aber werden diese dann an jemanden übergeben, der sie nicht VERWENDET, dann werden Sie einen schlimmen Zusammenbruch erleben.

Der Wohlfahrtsstaat mit seiner Inflation ist ein trauriger Kommentar zum Thema „Fähigkeit von Führungskräften“.

Ein Angestellter in leitender Position, dessen Leute nichts zu tun haben und dessen Ausrüstung verfällt, ist ein Verräter seiner Leute und seiner Organisation – nichts anderes –, denn er wird alle vernichten.

NUTZBRINGENDER EINSATZ erfordert Wissen darüber, was die wertvollen Endprodukte sind und wie man sie herstellt.

Tätigkeit, die nicht zu einem Endprodukt führt, das auf ein wertvolles Endprodukt hinausläuft, ist destruktiv, wie unschuldig sie auch immer scheinen mag.

Der Mensch hat einen Planeten als wertvolles Endprodukt. Mißbrauch der Länder und der Meere, der Luft und der Massen, die den Planeten bilden, wird am Ende die Vernichtung des Menschen, allen Lebens und der Nützlichkeit der Erde bringen. Somit ist der richtige Gebrauch aller Dinge ein sehr realer Faktor.

Sowohl der Industrielle des 19. Jahrhunderts als auch die wahnsinnig gewordenen Könige, die riesige Bauten errichteten, verbrauchten Menschen; sie machten von ihnen nicht den richtigen Gebrauch.

Leute überhaupt nicht einzusetzen – die gegenwärtige Mode – ist die tödlichste von allen.

NUTZBRINGENDER EINSATZ ist ein umfangreiches Thema. Es findet auf Ressourcen, Fähigkeiten und viele andere Faktoren Anwendung.

Die Frage, die hier in allen Fällen zu stellen ist, lautet: „Wie können wir dies VERWENDEN, um in wirtschaftlicher Weise ein wertvolles Endprodukt zu erhalten?“

Unterläßt man es, diese Frage zu beantworten, so ergeben sich daraus die „Rätsel des Lebens“.

## 5. PRODUKTION

Jemand könnte leicht glauben, Produktion habe überhaupt keinen Sinn. Sehr wahrscheinlich sagt solch eine Person auch: „Alles ist sinnlos“ oder „Wenn sie es weiterhin produzieren, wird es unmöglich, alles zu zerstören.“

Die Herstellung eines wertvollen Endprodukts ist die Kette sämtlicher Produktionsabläufe.

Selbst ein Künstler produziert eine Reaktion. Daß sich diese Reaktion dann in einen größeren Bereich hinein fortsetzt, ist das, was der Kunst ihren Sinn gibt. Ein Gefühl von Wohlbefinden, von Größe oder Beflügeltsein beispielsweise, das sind einwandfreie wertvolle Endprodukte.

Die Produktionsbereiche und -aktivitäten einer Organisation, die die wertvollen Endprodukte herstellen, sind die wichtigsten Bereiche und Aktivitäten einer Organisation.

## 6. WERBUNG

Die wohlwollende Aufnahme wertvoller Endprodukte und ihres Wertes hängt in hohem Maße a) von ihrem wirklichen Wert und b) von einem Wunsch nach diesen Produkten ab.

Werbung erzeugt den Wunsch nach dem wertvollen Endprodukt.

Die alte Geschichte, daß die ganze Welt zu dem Mann strömen wird, der eine bessere Mausefalle baut, ist völlig falsch.

Wenn er den Wert seiner Mausefallen nicht bekanntmacht und den Wunsch danach nicht erschafft, wird er auf seinen Mausefallen sitzenbleiben.

Werbung ist so wichtig, daß sie für sich allein bestehen kann. Sie kann einen begrenzten Erfolg haben, selbst wenn es kein Produkt gibt! Doch in diesem Fall wird der Erfolg von kurzer Dauer sein.

Werbung muß Realität enthalten, und das Endprodukt muß vorhanden und lieferbar sein sowie geliefert werden, damit der Werbung vollständiger Erfolg beschieden ist.

Öffentlichkeitsarbeit und Reklame, sowie alle darin enthaltenen Fertigkeiten decken diesen Bereich der Werbung ab.

## 7. VERKAUF

Es ist schwierig, etwas zu verkaufen, was nicht bekanntgemacht worden ist und nicht geliefert werden kann.

Wirtschaftliche Gesichtspunkte beeinflussen den Verkauf erheblich.

Jede Sache muß für einen Preis verkauft werden, der in den Augen des Käufers mit ihrem Wert vergleichbar ist.

Die KOSTENRECHNUNG ist eine präzise Kunst, mit deren Hilfe die gesamten Ausgaben für die Verwaltung der Organisation und für die Produktion ausreichend in die PREISFESTSETZUNG eingehen müssen, wobei alle Verluste und Fehler in der Lieferung sowie die Bildung einer Rücklage berücksichtigt sein müssen.

Die PREISFESTSETZUNG (der Betrag, der verlangt wird) läßt sich nicht ohne eine gewisse Vorstellung von den Gesamtkosten des wertvollen Endprodukts durchführen.

Der Verkaufspreis eines einzelnen wertvollen Endprodukts muß vielleicht die Produktionskosten anderer Produkte abdecken, die kostenlos geliefert werden.

Die PREISFESTSETZUNG begrenzt sich jedoch nicht unbedingt nur auf das Abdecken der unmittelbaren Produktionskosten. Ein Gemälde, das an Farbe und Leinwand 3.- DM gekostet hat, kann einen Preis von einer Million Mark haben.

Ebenso kann ein Gemälde, das für die Werbung benutzt wird, vierhundert Mark gekostet haben, dem Betrachter aber kostenlos gezeigt werden.

Diese relativen Faktoren schließen auch das KÖNNEN des Verkäufers selbst mit ein, und es gibt eine ganze Menge an Technologie, die mit der Aktion des Verkaufens verbunden ist; die Welt ist voll von Büchern zu diesem Thema.

Daher läßt sich „Verkauf“ (nachdem Werbung stattgefunden hat) tatsächlich in KOSTENRECHNUNG, PREISFESTSETZUNG UND VERKAUFEN zusammenfassen.

In den Augen des Käufers wird der Wert eines Produkts von dem Wunsch nach diesem Produkt bestimmt, der in ihm erzeugt worden ist. Wenn dies zugleich ein wirklicher Wert ist und wenn die Lieferung erfolgen kann, dann ist das VERKAUFEN sehr leicht – aber es ist immer noch eine Tätigkeit, die gekonnt sein will.

Die Produktion eines wertvollen Endproduktes wird häufig vollkommen davon bestimmt, ob es verkauft werden kann oder nicht und ob es zu einem Preis verkauft werden kann, der über den Kosten der Lieferung liegt.

Daß es verkauft wird, hängt vom Verkäufer ab.

Das Können des Verkäufers ist darauf ausgerichtet, den Wunsch und den Wert in den Augen des Käufers zu erhöhen und eine angemessene Bezahlung zu erhalten.

## 8. LIEFERUNG

In jeder Organisation ist der Bereich und der Vorgang der LIEFERUNG am anfälligsten für einen Zusammenbruch. Jeglicher Mangel in der Reihe von Aktionen, die zu einem wertvollen Endprodukt führen, kann ihn verschlechtern oder die endgültige Lieferung unmöglich machen.

Es gibt viele vorbereitende oder der Öffentlichkeit nicht sichtbare Schritte in einer Produktionslinie. Wenn einer dieser Schritte zusammenbricht, ist die Lieferung gefährdet.

Sind die Rohstoffe und die notwendigen Mittel vorhanden, um ein wertvolles Endprodukt herzustellen, sollte das wertvolle Endprodukt zustande kommen.

WENN EIN WERTVOLLES ENDPRODUKT NICHT PRODUZIERT WIRD UND NICHT GELIEFERT WERDEN KANN, REPARIEREN SIE DIE DAVORLIEGENDEN SCHRITTE IN SEINER HERSTELLUNG.

Beispiel: Ein Auditing-Ergebnis wird nicht geliefert. Reparieren Sie nicht bloß den PC. „Reparieren“ Sie auch die Ausbildung der Auditoren und Fallüberwacher. Reparieren Sie die Herstellungslinie, bevor Sie das wertvolle Endprodukt reparieren. Die Unterprodukte sind weniger sichtbar. Aber sie fügen sich zum wertvollen Endprodukt zusammen.

DAS GESETZ DES NICHT REDUZIERBAREN MINIMUMS ist bei allen Lieferungsproblemen im Spiel. Jemand versucht, nur das sichtbare Endprodukt eines Postens oder einer Produktionslinie zu produzieren, und vernachlässigt die früheren, dazu beitragenden Aktionen und Produkte, da diese nicht direkt sichtbar sind.

Wenn eine Organisation oder ihre Posten nur auf der Grundlage des nicht reduzierbaren Minimums arbeiten, wird die Produktion schlecht laufen und die LIEFERUNG zusammenbrechen.

Nehmen Sie zum Beispiel einen Koch, der seinen Posten auf der Grundlage des nicht reduzierbaren Minimums führt. Essen erscheint auf dem Tisch. Würde er seine Anstrengungen noch weiter reduzieren, wäre das Essen nicht mehr genießbar. Der Koch vernachlässigt den Einkauf, die Menüzusammenstellung und die Zubereitung. Daß diese Schritte ausgeführt werden, ist für die Gäste nicht sichtbar. Daß Essen auf dem Tisch erscheint, ist für sie sichtbar. Würde der Koch auf einer niedrigeren Grundlage als seiner jetzigen arbeiten, wäre kein genießbares Essen mehr sichtbar – daher „nicht reduzierbares Minimum“. Das servierte Essen wird schlecht, aber noch sichtbar sein. Für die Gäste unsichtbare Aktionen werden nicht durchgeführt.

Um das Essen zu verbessern, veranlassen Sie, daß die weniger sichtbaren Aktionen ausgeführt werden. Veranlassen Sie, daß die gesamte Reihe der Aktionen ausgeführt wird. Das Ergebnis wird besseres Essen sein.

Nehmen Sie z.B. Ausbildung. Das wertvolle Endprodukt ist ein ausgebildeter Auditor. Der Kursüberwacher, der seinen Posten auf der Grundlage des nicht reduzierbaren Minimums ausführt, ist einfach nur da, scheinbar mit Überwachen beschäftigt.

Sein Endprodukt könnte schrecklich ungeschickt sein. Das Lehren könnte „ewig“ dauern.

Um dies zu verbessern, geht man zu den davorliegenden Schritten auf dem „Fließband“ zurück: Materialien, Lehrbücher, Vorträge, technische Dienstleistungen für Studenten, Planung – Dutzende von Aktionen, einschließlich einer Schulung für den Kursüberwacher.

Sichtbar ist immer noch ein Kursüberwacher und Studenten, die unterrichtet werden. Aber wenn die gesamte davorliegende Linie vorhanden ist, wird das wertvolle Endprodukt ausgezeichnet sein!

Ein Wesen hofft faul auf eine unmittelbare Produktion. Doch so kommt Produktion in diesem MEST-Universum nicht zustande. Die Dinge werden in einer Abfolge von Unterprodukten hervorgebracht, die zu einem wertvollen Endprodukt führen. Hoffen Sie, soviel sie wollen – wenn Sie die Unterprodukte auslassen, werden Sie kein wertvolles Endprodukt erhalten.

Wenn die Leute in der Organisation nicht wissen, was das wertvolle Endprodukt der Organisation ist, und wenn jemand auf einem Posten nicht weiß, welches die Endprodukte seines Postens sind, tritt ein Zustand in dieser Organisation ein, in dem entweder gar keine LIEFERUNG erfolgt oder sie armselig oder teuer ist, wenn sie erfolgt. Es ist sehr wichtig, daß eine Person weiß, welches die Endprodukte ihres Postens sind, welches die Unterprodukte ihrer Einheit, Sektion, Unterabteilung und Abteilung sind und wie ihr eigenes Produkt, sowie jedes dieser Unterprodukte, zu den wertvollen Endprodukten der Organisation beitragen, damit die tatsächliche Lieferung stattfindet.

Andere als wertvolle Endprodukte - nutzlose Endprodukte oder Endprodukte, die ständig korrigiert werden müssen - zu liefern, läuft letzten Endes ebenfalls auf Nichtlieferung hinaus.

Eine ganze Zivilisation kann an diesem Punkt der LIEFERUNG zusammenbrechen - so auch eine Organisation.

Da Geld als ein zu wertvolles Endprodukt angesehen werden kann, kann es tatsächlich die LIEFERUNG verhindern.

Nichtlieferung ist das, was die Menschen nicht vergeben. Der gesamte Zyklus hängt von der LIEFERUNG ab.

LIEFERN SIE, WAS VERSPROCHEN WORDEN IST, dann, wann es erwartet wird - in ausreichender Menge und angemessener Qualität. Das ist der erste Grundsatz, selbst für eine Gruppe in der Politik oder in den Geisteswissenschaften.

## 9. FINANZWESEN

Allzu oft berücksichtigt das Finanzwesen die anderen Faktoren dieser Skala nicht; und allzu oft berücksichtigen die anderen Faktoren dieser Skala das Finanzwesen nicht, so daß Organisationen nicht lange existenzfähig bleiben.

Das Finanzwesen muß mit all den Faktoren dieser Skala in Einklang stehen, und die anderen Faktoren müssen mit dem Finanzwesen in Einklang stehen, damit Existenzfähigkeit zustande kommt.

Weil Geld gegen Waren austauschbar ist, können es die Leute mit zu vielen anderen Dingen durcheinanderbringen.

Wenn Sie Geld als eine bestimmte Anzahl Bohnen betrachten, als eine Ware für sich, öffnen Sie das Tor zum Verstehen.

Geld bedeutet eine bestimmte Anzahl Bohnen hineinzustecken, um eine bestimmte Anzahl Bohnen herauszuholen.

Wenn Sie das beherrschen, können Sie mit FINANZEN umgehen.

Die FINANZ-Leute einer Organisation, einer Zivilisation oder eines Planeten sollten eine bestimmte Anzahl Bohnen in eine Sache hineinstecken und erwarten, daß mehr Bohnen dabei herauskommen, als



sie hineingesteckt haben. Für das Finanzwesen ist das ein völlig richtiger Gesichtspunkt.

Für einen Planeten wird die Differenz zwischen hineingesteckten und herausgeholtten Bohnen dadurch gebildet, daß man genügend Bohnen zu den bereits vorhandenen hinzufügt, um neue Güter zu decken.

Halten die Finanz-Leute diese Regel nicht ein, dann halten die Bohnen nicht mehr mit der Produktion Schritt, und Inflation und Deflation treten ein.

In einer Organisation und in jedem ihrer Teile macht der Fleiß der Mitarbeiter den Unterschied zwischen hineingesteckten und herausgeholtten Bohnen aus.

Das Einkommen einer Organisation muß größer sein als ihre Ausgaben. Das ist die erste Regel im Finanzbereich. Diese Regel zu verletzen führt zu Bankrott.

Wenn jetzt die FINANZ-Leute einer Organisation dieselbe Regel unerbittlich auf alle ihre Transaktionen mit jeder einzelnen Person und jedem einzelnen Teil der Organisation anwenden (Finanzplanung), werden die Finanzen realistisch und lenkbar.

Eine bestimmte Anzahl Bohnen in die erste Abteilung hineinstecken, um sie zu unterstützen, bedeutet, daß aufgrund der Mitarbeit der ersten Abteilung eine bestimmte Anzahl Bohnen aus der Organisation zurück an die Finanz-Leute geht.

Eine hektische Anstrengung, nur mit den Produktionsprodukten zu arbeiten, wird die Finanzen durcheinanderbringen.

Man muß den Beitrag einschätzen (KOSTENRECHNUNG), den jeder Teil einer Organisation zum wertvollen Endprodukt leistet, um zu wissen, was man welchem Teil der Organisation zuteilt.

Die Finanz-Leute müssen volle Realität über die wertvollen Endprodukte, die Unterprodukte und die Produkte der Posten in der gesamten Organisation haben, um Geldmittel in intelligenter Weise zuteilen zu können.

Diese Person, jene Abteilung - beide tragen einen Teil zu der Aktion bei, die schließlich zu dem Geld führt, das für die wertvollen Endprodukte eingenommen wird.

Also können die Finanz-Leute jedem eine bestimmte Summe gewähren und erwarten, daß dieses Geld und ein zusätzlicher Betrag zurückkommt.

Wenn dies geschieht, tritt auch Expansion ein.

Das Finanzwesen gräbt sich selbst das Wasser ab, wenn es nicht die KOSTEN einer Organisation BERECHNET und nicht die Produktion von wertvollen Endprodukten unterstützt.

Im Finanzwesen muß der Grundsatz „Einkommen größer als Ausgaben“ nicht nur für eine Organisation, sondern auch für jeden einzelnen Teil der Organisation praktiziert werden.

Dann wird Zahlungsfähigkeit real.

Die größte Aberration des Finanzwesens besteht darin, daß es versucht, sich in Zahlungsfähigkeit hineinzusparen. Die wirklichen Verluste einer Organisation sind die Summen, die sie niemals eingenommen hat. Dies sind die wichtigsten Verluste, auf die sich das Finanzwesen konzentrieren muß.

Eine Org, die 3000 DM pro Woche einnimmt, eigentlich aber 30.000 DM pro Woche einnehmen sollte, verursacht den Finanz-Leuten einen Verlust von 27.000 DM pro Woche!

Das Finanzwesen kann der Produktion eine gewisse Richtung geben, indem es Gelder hineinsteckt und mehr zurückerhält.

Das Finanzwesen wird nur allzu leicht zum Management einer Organisation – aber nur dann, wenn es aufhört, mit seinem eigenen Gut zu handeln: Geld.

Eine Organisation, deren Führungskräfte nicht mit dem Finanzwesen vertraut sind, wird sofort unter die Kontrolle der Finanzleute der Organisation fallen. Und wenn diese Finanz-Leute nicht wirklich wissen, was Geld ist, werden sie sofort unter die Kontrolle von externen Finanz-Leuten fallen.

In jeder Organisation, wo sie sich auch immer befindet, muß man über Finanzen Bescheid wissen – sogar im Sozialismus. Früher oder später wird in den Büchern einer jeden Gesellschaft Bilanz gezogen.

## 10. RECHT

Ohne Recht kann es keine wirkliche Organisation geben.

Selbst eine Regierung schuldet ihren Leuten ein „Betriebsklima“, in dem Menschen Transaktionen und Geschäfte tätigen können.

Wo geistesranke und kriminelle Individuen ungehindert in einer Gemeinschaft wirken können, ist das Recht ungewiß und hart.

Eine Gesellschaft, in der die Geisteskranken zu Machtstellungen aufsteigen, wird zum Alptraum.

Recht ist eine schwierige Sache. Der Mensch weiß schlecht damit umzugehen.

Recht kann nicht Einzug halten, wenn Geisteskrankheit nicht aufgedeckt und geheilt werden kann.

Die ganze Aufgabe des Rechts liegt darin, den ehrlichen Menschen zu schützen. Daher zielt das Recht darauf ab, daß eine geistig gesunde Gesellschaft errichtet wird.

Zivilisationen gehen an der Unfähigkeit zugrunde, die Geisteskranken zu entdecken und zu heilen.

Recht ist ein Bemühen, Gerechtigkeit und Frieden zu bringen. Wenn man Geisteskrankheit nicht entdecken und heilen kann, dann werden früher oder später die Aktionen des Rechts ungerecht und von den Geisteskranken benutzt werden.

Für uns besteht Recht in der Aktion, die notwendig ist, um die Geisteskranken in Schranken zu halten, bis sie geheilt sind. Danach würde es nur darauf achten, daß „fair gespielt“ wird.

### 11. MORAL (STIMMUNG)

Wenn alle Faktoren in einer Org im Gleichgewicht sind und der Gruppe eine gemeinsame Richtung und gemeinsame Existenzfähigkeit geben, ist eine gute Moral zu erwarten.

Wenn die Verwaltungsskala und die zehn beschriebenen Punkte nicht richtig ausgewogen sind (wenn nicht jeder einzelne Punkt das angemessene Gewicht erhält) und wenn einer oder zahlreiche Punkte (der Verwaltungsskala und der hier beschriebenen Elemente) nicht aufeinander abgestimmt sind, dann wird die Moral dürftig sein.

Moral entsteht nicht durch Bequemlichkeit und Faulheit. Sie entsteht durch eine gemeinsame Zielsetzung und durch das Überwinden von Hindernissen durch die Gruppe.

Werden die Verwaltungsskala und diese Punkte nicht von gleichen Zielen zusammengehalten, dann muß die Moral künstlich aufrechterhalten werden.

Die entsetzlichste Moral, die ich je erlebt habe, war die Moral unter „den reichen Nichtstuern“.

Und die höchste Moral, die ich je erlebt habe, war die einer Gruppe, die unter ungeheuren Belastungen, mit nur wenig Mitteln, gegen eine fast aussichtslose Übermacht mit äußerster Hingabe für ihren gemeinsamen Zweck kämpfte.

Ich habe oft die Beobachtung gemacht, daß die Moral einer Kampftruppe immer dann erst zutage tritt, wenn die Soldaten zusammen durch die Hölle gegangen sind.

Doch lassen wir das Dramatische. Moral entsteht durch ein hohes Ziel und durch gegenseitiges Vertrauen. Dies entsteht durch gutes Abstimmen der Punkte der Verwaltungsskala und der erwähnten Punkte der Organisation aufeinander und durch ehrliche, geistig gesunde Bemühungen, ein alle gemeinsam einschließendes Endziel zu erreichen.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH:ms:rd; Übers.:ED/AG/LA:ag/1a  
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-POLICYBRIEF VOM 30. DEZEMBER 1970

Wiedervervielfältigen  
Hat des Sea-Crg-Mitglieds  
Mitarbeiter-Hat

Personalserie Nr. 15  
Organisations-Serie Nr. 20

UMGEBUNGSKONTROLLE

Die Unterschiede zwischen einer kompetenten und einer inkompetenten Person zeigen sich in ihrer Umgebung.

Eine Person ist entweder die Wirkung ihrer Umgebung, oder sie ist in der Lage, eine Wirkung auf ihre Umgebung auszuüben.

Der Psychologe des 19. Jahrhunderts predigte, der Mensch habe sich „seiner Umwelt anzupassen“. Dieses falsche Datum trug zu einer einsetzenden Degenerierung der Menschheit bei.

Die Wahrheit ist, daß der Mensch in dem Maße erfolgreich ist, wie er die Umgebung an sich anpaßt.

Kompetenz bedeutet die Fähigkeit, die Dinge der Umgebung und die Umgebung selbst zu kontrollieren und damit umzugehen.

Wenn Sie sehen, daß Dinge in der Umgebung des dafür verantwortlichen Mechanikers nicht funktionieren, bekundet er Ihnen offen seine Inkompetenz, d.h. seine Unfähigkeit, diese Dinge in seiner Umgebung - nämlich Motoren - zu kontrollieren und die Umgebung, für die er verantwortlich ist, an sich anzupassen.

Wenn Sie sehen, daß die Boote des Maats leck sind, wissen Sie, daß er keine Kontrolle über seine Umgebung hat.

Know-how, Aufmerksamkeit und der Wunsch, effektiv zu sein, sind allesamt Teil der Fähigkeit, die Umgebung zu kontrollieren.

Die „Standards“ einer Person (das Maß an Richtigkeit, das man zu etablieren und aufrechtzuerhalten versucht) stehen direkt mit ihrem Wunsch in Beziehung, eine kontrollierte Umgebung zu haben.

Man erreicht seine Standards nicht durch eine kritische Einstellung (eine menschliche Methodik). Man erreicht sie, indem man Kontrolle über seine Umgebung ausübt und Dinge mit Erfolg zu einer idealeren Szene hin bewegt.

Kontrolle über die Umgebung beginnt bei einem selbst, einem guten Fallzustand und einem Körper, den man sauber und instand hält. Dies erstreckt sich auf seine eigenen Geräte, seine Kleidung, seine Werkzeuge und Ausrüstung. Es erstreckt sich weiter auf die Dinge der Umgebung, für die man verantwortlich ist. Und es erstreckt sich daraufhin auf seine gesamte Umgebung, die Leu-

te und den MEST.

Man kann recht schmutzig dabei werden, wenn man Dinge in Ordnung bringt. Daran ist nichts verkehrt. Aber kann man sich daraufhin auch wieder säubern?

Die Fähigkeit, MEST zu konfrontieren, ist eine hohe Fähigkeit. Danach kommt die Fähigkeit, ihn zu handhaben und zu kontrollieren.

Die Fähigkeit, Leute zu konfrontieren, ist ebenfalls eine hohe Fähigkeit. Danach kommt die Fähigkeit, mit ihnen auszukommen, sie zu handhaben und zu kontrollieren.

Es gibt da das höchste Kriterium eines Thetans - die Fähigkeit, dafür zu sorgen, daß Dinge richtig laufen.

Das Gegenteil davon ist das Bestreben, dafür zu sorgen, daß Dinge schiefgehen.

Inkompetenz - ein Mangel an Know-how, eine Unfähigkeit, Kontrolle auszuüben - läßt Dinge schiefgehen.

Wenn man geistig gesunden Leuten etwas Know-how gibt oder wenn sie es sich durch Beobachtung aneignen, sorgen sie dafür, daß Dinge richtig laufen.

Die Geisteskranken bleiben absichtlich unwissend oder erwerben Know-how und sorgen dafür, daß Dinge schiefgehen.

Die Handlungen des Geisteskranken geschehen nicht unbeabsichtigt oder aus Unwissenheit. Sie sind beabsichtigt. Es sind keine „unwissentlichen Dramatisierungen“. Daher gehen in der Umgebung geisteskranker Leute Dinge schief.

Man kann den Unterschied zwischen der geistig gesunden und der geisteskranken Person nicht wirklich anhand ihres Verhaltens feststellen. Man kann den Unterschied nur anhand des Produktes feststellen. Das Produkt der geistig gesunden Person ist Überleben. Das Produkt des Geisteskranken ist eine Overt-Handlung. Da dies oft durch geschickte Erklärungen entstellt wird, erhält es nicht die Aufmerksamkeit, die es verdient. Das vorgegebene gute Produkt des Geisteskranken stellt sich als Overt-Handlung heraus.

Ein großer Prozentsatz der Bevölkerung dieses Planeten (zum gegenwärtigen Zeitpunkt für die „allgemeine Öffentlichkeit“ noch nicht bestimmt, jedoch mehr als 20%) ist geisteskrank. Ihr Verhalten sieht passabel aus, aber ihr Produkt ist eine Overt-Handlung. Die Beliebtheit von Kriegen bestätigt dies. Die Produkte gegenwärtiger Regierungen sind hauptsächlich destruktiv. Das Endprodukt der Menschheit wird ein zerstörter Planet sein (eine verschmutzte Lufthülle, die den Planeten außerstande sein läßt, Leben aufrechtzuerhalten - sei es durch Strahlung oder Abgase).

Somit leidet die geistig gesunde Mehrheit infolge der Un-

fähigkeit, die Geisteskranken zu entdecken und zu handhaben.

Die versteckten Handlungen der Geisteskranken können eine Umgebung schneller zerstören, als sie geschaffen werden kann, ES SEI DENN, man hat das Know-how über den Verstand und das Leben, die Technologie der Administration und die Fähigkeit und das Know-how, MEST zu handhaben.

Ein Bereich oder eine Aktivität kommt unter einem Zustrom neuer Rekruten oder neuer Kunden leicht aus dem Gleichgewicht. MEST wird falsch verwendet, Dinge geraten außer Kontrolle.

Indem man daran arbeitet, Ordnung herzustellen, werden Schritt für Schritt die Standards wieder erreicht. Die geisteskranke Minderheit wird gehandhabt, das Know-how über Gruppen und Organisationen wird in größerem Umfang bekannt, und die Technologie bezüglich MEST wird wieder verwendet.

Während eine Organisation expandiert, durchläuft sie Zyklen verschlechterter Zustände und verbesserter Zustände. Dies ist ein recht normaler Vorgang, denn indem man immer mehr Gebiet übernimmt, läßt man immer mehr Geisteskranken ein, obgleich sie eine Minderheit gegenüber geistig gesunden Menschen darstellen.

Ordnung wird in dem Maße wiederhergestellt und Überlebens-trends werden in dem Maße wiederaufgenommen, wie geistig gesunde Menschen beginnen, ihre Umgebung einzunehmen und Dinge darin zu handhaben, und wie Geisteskranken zu geistig gesunden Menschen gemacht werden.

Somit erhält man abfallende und ansteigende Trends. Sobald eine Gruppe beginnt, sich keck zu fühlen, übernimmt sie weitere Bereiche. Dies schließt weitere nicht gehandhabte Leute, Administration und MEST ein; und ein Abwärtstrend beginnt. Daraufhin beginnen die geistig Gesunden, die Dinge in die Hand zu nehmen, die Geisteskranken beginnen, geistig gesund zu werden, und der Aufwärtstrend beginnt.

Dies ist wahrscheinlich sogar die Grundlage nationaler wirtschaftlicher Booms und Depressionen.

Dies ist nur in dem Maße schlimm, wie Geisteskranken in leitende Positionen gesetzt werden. Sobald das geschieht, wird der Abwärtstrend beständig, und ein kultureller Verfall beginnt.

Eine Gruppe, die schnell in eine dekadente Kultur hineinexpandiert, ist natürlich selbst den Zyklen von Aufwärts- und Abwärtstrends ausgesetzt, und sie muß sehr spezielle Maßnahmen ergreifen, um den Folgen der Expansion entgegenzuwirken, so daß überhaupt eine Wachstumsrate aufrechterhalten wird.

Das einzelne Mitglied einer Gruppe kann seinen Fortschritt anhand seiner erhöhten Fähigkeit, sich selbst, seinen Posten und seine Umgebung zu handhaben, und anhand des Ausmaßes messen, in

dem sich die Gruppe auf Grund seiner Mitarbeit verbessert hat.

Eine Gruppe, die mehr Unordnung in ihre Utensilien und ihre Umgebung bringt, als es einige Zeit zuvor der Fall war, und die keine Verbesserungen dabei erzielt, muß natürlich erneut organisiert werden, bevor sie zugrunde geht.

Keine Gruppe kann es sich leisten, sich auf die faule Haut zu legen und zu erwarten, ihre Führungskräfte seien die einzigen, die die Last bewältigen. Die Gruppe setzt sich aus einzelnen Gruppenmitgliedern, nicht aus Führungskräften zusammen.

Das Überleben einer Gruppe hängt von der Fähigkeit ihrer einzelnen Mitglieder ab, ihre Umgebung zu kontrollieren und darauf zu bestehen, daß die anderen Mitglieder der Gruppe die ihrige ebenfalls kontrollieren.

Das ist der Stoff, aus dem Überleben gemacht ist.

Eine geistig gesunde Gruppe, die ihre Technologien zur Handhabung von Menschen und MEST kennt und gebraucht, kann nicht umhin, ihre Umgebung zu kontrollieren.

Doch das hängt von der geistigen Gesundheit des einzelnen Gruppenmitglieds ab, von seiner Fähigkeit, seinen MEST und die Leute in seiner Umgebung zu kontrollieren, und davon, daß es die Technologie des Lebens, die Technologie der Administration und die Technologie spezifischer Arten von Aktivitäten verwendet.

Eine solche Gruppe tritt zwangsläufig das Erbe der Kultur und ihrer Führung an.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

LRH:sb; Übers.:KF/MJ/LB:mj:hl  
Copyright © 1970, 1983  
by L. Ron Hubbard  
ALLE RECHTE VORBEHALTEN  
Übersetzung genehmigt vom  
LRH Comm New Era Pubs