

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 12. JANUAR 1982R
REVIDIERT 26. AUGUST 1987

Wiederver-
vielfältigen
Alle Orgs
Alle Missionen

(Revidiert, um zusätzliche LRH-Daten über das Studieren und die Wortklärungstechnologie einzuschließen und ferner Nachdruck auf Schlüssel-Studierdaten und Fertigkeiten zu legen. Revisionen nicht in unterschiedlicher Schreibweise.)

DAS STUDENTEN-HAT

CHECKSHEET

HAT: Bei der Eisenbahn tragen der Lokomotivführer und der Schaffner jeweils eine unterschiedliche Art von Kopfbedeckung. Sie werden feststellen, daß verschiedene Aufgaben in der Gesellschaft durch verschiedene Kopfbedeckungen gekennzeichnet sind. Daher bekommen wir das Wort „Hat“ („Hut“=Kopfbedeckungen) als einen Slang-Ausdruck, der soviel bedeutet, wie jemandes spezialisierte Pflichten.

NAME: _____ ORG: _____

POSTEN/BERUF: _____

BEGONNEN AM: _____ ABGESCHLOSSEN AM: _____

VORBEDINGUNGEN: Keine (Methode-1-Wortklären wird empfohlen).

DAUER DES KURSES: 1 1/2 BIS 2 Wochen Vollzeit.

PRODUKT: Ein Student, der das Know-how und die Werkzeuge hat, die Materialien eines jeglichen Kurses studieren und anwenden zu können und dieses tut.

REIHENFOLGE: Dieses Checksheet wird in der angegebenen Reihenfolge auf dem Checksheet einmal durchstudiert.

ZERTIFIKAT: Nach erfolgreichem Abschluß dieses Kurses wird der Student mit dem Zertifikat HUBBARD-GRADUIERTER DER STUDIERTECHNOLOGIE ausgezeichnet.

R-FAKTOR: ES WIRD VON IHNEN ERWARTET, DIE STUDIER-TECHNOLOGIE, SO WIE SIE SIE ERLERNEN, AUF IHR UNMITTELBARES STUDIUM ANZUWENDEN. ES WIRD VON IHNEN ERWARTET, IHRE FÄHIGKEIT, DIE KURS-MATERIALIEN ANZUWENDEN, ZU DEMONSTRIEREN, INDEM SIE DIE STUDIER-TECHNOLOGIE AUF DEN KURS SELBST ANWENDEN.

Sie müssen durch direkte Anwendung für sich selbst herausfinden, ob diese Daten wahr sind oder nicht. Ein Datum ist wahr, weil es

funktioniert und weil Sie gesehen haben, daß es wahr ist, nicht einfach, weil jemand sagt, daß es wahr ist.

Der Wert Ihrer zukünftigen Studien hängt davon ab, wie gut Sie diesen Kurs absolvieren. Ein gutes, praktisches Verstehen dieser Materialien wird Ihren Erfolg bei all Ihren zukünftigen Studien garantieren.

HINWEIS: Wann immer ein Theorie-Punkt auf einem Checksheet mit einem Stern (*) versehen ist, bedeutet dies, daß dieser Punkt sternrangig ausgecheckt werden muß. Ein „sternrangiger Checkout“ ist definiert als „Ein sehr genauer Checkout, der das volle und peinlich genaue Wissen des Studenten in bezug auf einen Teil der Studiermaterialien überprüft, und sein vollständiges Verstehen der Daten und der Fähigkeit sie anzuwenden, prüft“. (Ref.: HCOB 21. Sept. 70, DEFINITIONEN ÜBER DAS STUDIEREN) Der Kursüberwacher wird Ihnen alle sternrangigen Checkouts geben, die in den ersten drei Abschnitten dieses Checksheets verlangt werden.

I. DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN:

(DIE CHECKOUTS IN DIESEM ABSCHNITT DÜRFEN
NUR VOM KURSÜBERWACHER DURCHGEFÜHRT WERDEN.)

- | | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|
| 1. | *HCO PL 7. Febr. 65
korr. u. wiederhrsg.
12.10.85 | KSW-Serie 1
DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT
DER SCIENTOLOGY ERHALTEN | ___ | ___ | ___ |
| 2. | AUFSATZ: Schreiben Sie einen Aufsatz (eine kurze, geschriebene Übung) darüber, warum es äußerst wichtig ist, daß Sie die zehn Punkte von „Die Funktionsfähigkeit der Scientology erhalten“ drinbehalten. | | ___ | ___ | ___ |
| 3. | *HCO PL 17. Juni 70RB
re-rev. 25.10.83 | KSW-Serie 5R
HERABSETZUNGEN DER
TECHNOLOGIE | ___ | ___ | ___ |
| 4. | | | ___ | ___ | ___ |
| 5. | | | ___ | ___ | ___ |
| 6. | | | ___ | ___ | ___ |

II. GRUNDLAGEN DES STUDIERENS

(DIE CHECKOUTS IN DIESEM ABSCHNITT DÜRFEN
NUR VOM KURSÜBERWACHER DURCHGEFÜHRT WERDEN.)

- | | | | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----|-----|-----|
| 1. | *HCOB 25. Juli 87 | WISSEN, DEFINITION VON | ___ | ___ | ___ |
| 2. | *HCOB 21. Sept. 70 | Studier-Serie 1
DEFINITIONEN ÜBER DAS
STUDIEREN | ___ | ___ | ___ |
| 3. | PRAKTISCHES: Fragen Sie beim Überwacher nach einer Kopie der Ausgabe, die das System der Studier-Punkte darlegt. Arbeiten Sie Ihre Studentepunkte für das | | | | |

Studium aus, das Sie bisher gemacht haben. (Sie werden damit fortfahren, ihre Studenten-Punkte auf dem Laufenden zu halten und sie täglich berichten.)

- | | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----|-----|-----|
| 4. | *HCOB 25. Juni 71R
rev. 25.11.74 | Wortklärungsserie 3R
HINDERNISSE BEIM STUDIEREN | ___ | ___ | ___ |
| 5. | ÜBUNG: | | | | |
| a. | Besorgen Sie sich einen Kugelschreiber und ein Klemmbrett mit einigen leeren Blättern. | | ___ | ___ | ___ |
| b. | Gehen Sie leise im Kursraum umher und beobachten Sie die Studenten. (Stellen Sie sicher, daß Sie die Studenten, die Sie beobachten, nicht stören.) | | ___ | ___ | ___ |
| c. | Wenn Sie einen Studenten bemerken, bei dem sich eines der Hindernisse beim Studieren manifestiert, schreiben Sie auf, was Sie beobachten und benennen Sie das oder die sich zeigenden Hindernisse. | | ___ | ___ | ___ |
| d. | Sehen Sie sich weiter im Kursraum um und schauen Sie, ob Sie weitere Beispiele von Studenten finden können, die eines oder mehrere der Hindernisse beim Studieren aufweisen. Schreiben Sie auf, was Sie beobachten und benennen Sie das oder die sich zeigenden Hindernisse. | | ___ | ___ | ___ |
| e. | Übergeben Sie die Niederschrift dem Kursüberwacher. | | ___ | ___ | ___ |
| 6. | *HCOB 11. Okt. 67 | AUSBILDUNG MIT KNETMASSE | ___ | ___ | ___ |
| 7. | *HCOB 10. Dez.70RA I
rev. 25.7.87 | KNETTISCHARBEIT IN DER
AUSBILDUNG | ___ | ___ | ___ |
| 8. | KNETDEMO (bis zu einem Bestanden durch den Kursüberwacher): | | | | |
| a) | Demonstrieren Sie einen Bleistift. | | ___ | ___ | ___ |
| b) | Demonstrieren Sie einen Menschen. | | ___ | ___ | ___ |
| c) | Demonstrieren Sie einen Menschen, der an einen Ball denkt. | | ___ | ___ | ___ |
| d) | Demonstrieren Sie, was Wissen ist. | | ___ | ___ | ___ |
| e) | Demonstrieren Sie einen Studenten, der zu wenig Masse hat. | | ___ | ___ | ___ |
| f) | Demonstrieren Sie einen Studenten mit einem übersprungenen Gradienten. | | ___ | ___ | ___ |
| g) | Demonstrieren Sie einen Studenten mit einem mißverstandenen Wort. | | ___ | ___ | ___ |

9. *HCO PL 23. Juli 81R I Studier-Serie 12R
rev. 10.1.84 DIE VERWENDUNG VON
DEMONSTRATION _____
10. **GRAPHISCHE DEMONSTRATION:** (bis zu einem Bestanden
durch den Kursüberwacher): Machen Sie mit einem
Stück Papier und einem Bleistift eine graphische
Darstellung von einem studierenden Studenten. _____
11. *HCOB 17. Juli 79RA I Wortklärungsserie 64RA
re-rev. 30.7.83 DAS MISSVERSTANDENE WORT
DEFINIERT _____
12. **DEMO** vor dem Kursüberwacher:
- a) Eine falsche (total verkehrte) Definition _____
 - b) Eine erfundene Definition _____
 - c) Eine unvollständige Definition _____
 - d) Eine inkorrekte Definition _____
 - e) Eine nicht passende Definition _____
 - f) Eine homonymische Definition _____
 - g) Eine Ersatz-Definition _____
 - h) Eine ausgelassene (fehlende) Definition _____
 - i) Keine Definition _____
 - j) Eine abgelehnte Definition _____
13. **AUFSATZ:** Schreiben Sie 5 verschiedene Beispiele
darüber auf, wie ein Wort mißverstanden oder nicht
verstanden werden könnte. Übergeben Sie Ihren Auf-
satz dem Kursüberwacher für ein Bestanden. _____
14. *HCOB 23. März 78RA Wortklärungsserie 59RA
re-rev. 14.11.79 DAS KLÄREN VON WÖRTERN _____
15. **PRAKTISCHES:** Gehen Sie zum Anfang Ihres Studenten-
Hat-Packs und wiederholen Sie das HCO PL „DIE FUNK-
TIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN“. Beginnen
Sie am Anfang des HCO PLs, finden und klären Sie
sämtliche Wörter, die Sie nicht vollständig verstan-
den haben, ab, und studieren Sie die Ausgabe noch
einmal, indem Sie damit weitermachen. Schreiben Sie
auf, was Sie gemacht haben und die Ergebnisse davon,
und übergeben Sie Ihre Niederschrift dem Kursüberwa-
cher für ein Bestanden. _____
16. **PRAKTISCHES:** Gehen sie zum HCOB „HINDERNISSE BEIM
STUDIERN“. Beginnen Sie am Anfang des HCOBs, fin-
den und klären Sie sämtliche Wörter, die Sie nicht

vollständig verstanden haben, ab, und studieren Sie die Ausgabe noch einmal, indem Sie damit weitermachen. Schreiben Sie auf, was Sie gemacht haben und die Ergebnisse davon, und übergeben Sie Ihre Niederschrift dem Kursüberwacher für ein Bestanden.

- | | | | | | |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----|-----|-----|
| 17. | *HCOB 9. Juni 72 | Wortklärungsserie 36
GRAMMATIK | ___ | ___ | ___ |
| 18. | *HCOB 4. Sept. 71 III | Wortklärungsserie 20
EINFACHE WÖRTER | ___ | ___ | ___ |
| 19. | *HCOB 13. Febr. 81
rev. 25.7.87 | Wortklärungsserie 67R
WÖRTERBÜCHER | ___ | ___ | ___ |
| 20. | DEMO vor dem Kursüberwacher: Wie Sie ein gutes Wörterbuch zu Ihrer eigenen Verwendung als Student auswählen. | | ___ | ___ | ___ |
| 21. | *HCOB 19. Juni 72
korr. u. wiederhrsg.
3.6.86 | Wortklärungsserie 37
EINFACHE WÖRTERBÜCHER | ___ | ___ | ___ |
| 22. | *HCOB 23. Juni 71R
rev. u. wiederhrsg.
25.7.87 | DAS GEHEIMNIS SCHNELLER
KURSE | ___ | ___ | ___ |
| 23. | PRAKTISCHES: Finden Sie heraus, wo sich der Wortklärer im Kursraum befindet, und wie Sie Wortklären von ihm bekommen können, wann immer Sie es, während Sie auf Kurs sind, benötigen mögen. | | ___ | ___ | ___ |
| 24. | | | ___ | ___ | ___ |
| 25. | | | ___ | ___ | ___ |
| 26. | | | ___ | ___ | ___ |

DER STUDENT WURDE AUF MISSVERSTÄNDNISSE IN DIESEM ABSCHNITT ÜBERPRÜFT UND ES WURDEN KEINE GEFUNDEN.

ÜBERWACHER

III. STERNRANGIGE CHECKOUTS

(DIE CHECKOUTS IN DIESEM ABSCHNITT DÜRFEN NUR VOM KURSÜBERWACHER DURCHGEFÜHRT WERDEN.)

- | | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----|-----|-----|
| 1. | *HCOB 8. Mai 69
wiederhrsg. 23.1.77 | WICHTIGE STUDIER-DATEN | ___ | ___ | ___ |
| 2. | *HCO PL 4. März 71 II | WIE MAN THEORIE-CHECKOUTS
UND PRÜFUNGEN DURCHFÜHRT | ___ | ___ | ___ |
| 3. | AUFSATZ: Wiederholen Sie das HCOB 23. März 78RA, rev. 14.11.79, DAS KLÄREN VON WÖRTERN, und schreiben Sie einen Aufsatz, welcher enthält: | | ___ | ___ | ___ |
| a) | Ein Beispiel einer besonderen Regel, eines Axioms, einer Maxime oder eines stabilen Datums aus diesem HCOB. | | ___ | ___ | ___ |

- c) Zeigen Sie dem Kursüberwacher: das Vorbereiten eines Tonbandes, das auf dem Gerät abgespielt werden soll, das Abspielen, das schnelle Vorlaufen, Pause, Stoppen und Rücklaufen des Tonbandes und den korrekten Gebrauch des Fußpedals. _____
- d) Zeigen Sie dem Kursüberwacher, was Sie machen, wenn Sie beim Studieren eines Tonbandes über ein Wort stolpern, das Sie nicht verstehen. _____
4. _____
5. _____
6. _____

DER STUDENT WURDE AUF MISSVERSTÄNDNISSE IN DIESEM ABSCHNITT ÜBERPRÜFT UND ES WURDEN KEINE GEFUNDEN.

ÜBERWACHER

VI. TONBÄNDER ÜBER DAS STUDIEREN

1. *TONBAND: 6406C18 STUDIEREN: EINFÜHRUNG _____
2. KNETDEMO (bis zu einem Bestanden durch den Kursüberwacher): Das erste Hindernis, das zu knacken ist in bezug auf das Gebiet des Lernens selbst ist: „Warum studieren Sie es, wenn Sie von vornherein alles darüber wissen?“ _____
3. KNETDEMO (bis zu einem Bestanden des Überwachers): „Sämtliche großartigen Erfolge wurden darauf aufgebaut, daß die Grundlagen beachtet wurden.“ _____
4. *TONBAND: 6407C09 STUDIEREN: DIE ANEIGNUNG VON DATEN _____
5. KNETDEMO (bis zu einem Bestanden durch den Überwacher): Zeigen Sie, wie „Einsicht in die Notwendigkeit des Verstehens der verwendeten Kommunikationssymbole haben“, einem Studenten Erfolg beim Studieren geben. _____
6. DEMO vor einem anderen Studenten:
- a) Was Sie tun, wenn Sie beim Lesen über etwas stolpern, das unglaublich ist. _____
- b) „Indem Sie ein Wort nicht verstehen, behindern Sie jegliche Kommunikation.“ _____
- c) Was ein sorgfältiger Student tut, wenn „er diesen Absatz herunterliest, und ihm ganz plötzlich die Tatsache bewußt wird, daß er nicht den blaßesten Schimmer hat, was zum Teufel er da nun eigentlich liest“. _____

c) Das, was als die Verwirrung eines Studenten erscheint, ist nahezu nie die Verwirrung, in der er sich tatsächlich befindet.

13. *TONBAND: 6408C11 STUDIUM: EINSCHÄTZUNG DER INFORMATION

14. KNETDEMO (bis zu einem Bestanden durch den Kursüberwacher):

a) Wenn Sie beim Studieren etwas nicht direkt beobachten, muß Ihr Verstehen größer sein als das Verstehen, das bei direkter Beobachtung erforderlich ist.

b) Beim Studieren eines Gebietes muß das Verstehen eine Einschätzung der Zuverlässigkeit der Daten, die Ihnen gegeben werden, beinhalten.

15. *TONBAND 6408C13 STUDIEREN UND AUSBILDUNG

16. DEMO vor einem anderen Studenten:

a) Ein totes Gebiet.

b) Ein lebendiges Gebiet.

c) „Die Anzahl der möglichen Fehlschläge ist direkt proportional zu der Länge der Anlaufbahn.

17. KNETDEMO (bis zu einem bestanden durch den Kursüberwacher):

a) „Wahres Wissen wird einen richtigen Schwerpunkt erzeugen und theoretisches Wissen allein wird einen falschen Schwerpunkt erzeugen.

b) Was Ausbildung in Abwesenheit von Masse einem Studenten antut.

c) Die Reaktion auf einen zu steilen Gradienten.

d) Die Reaktion, die durch eine übergangene Definition verursacht wird.

18. *TONBAND 6409C22 EIN RÜCKBLICK AUF DAS STUDIEREN

19. DEMO vor einem anderen Studenten:

a) Ausbildungstechnologie

b) Verbessernde Ausbildungstechnologie

c) Was das moderne Ausbildungssystem mit dem Abfallen des IQs von jemanden zu tun hat.

20. KNETDEMO (bis zu einem Bestanden durch den Kursüberwacher):

- a) „Ihre erste Lektion, wenn Sie etwas über das Studieren lernen, ist lediglich zu lernen, wie man beobachtet.“ _____
- b) „Die Weiterführung einer Kultur hängt ausschließlich vom Besitz einer Studier-Technologie ab.“ _____
21. *TONBAND 6608C18 STUDIEREN UND ABSICHT _____
22. DEMO vor einem anderen Studenten: _____
- a) Ein Thema, welches Informationen zu vermitteln hat. _____
- b) Ein Thema, welches sich selbst auf eine Art vermittelt, daß es angenommen werden kann. _____
23. KNETDEMO (bis zu einem Bestanden durch den Kursüberwacher): Wie Sie ein unterdrückerisches Fachgebiet erkennen können und was Sie tun sollen, wenn Sie in eines hineingeraten. _____
24. *TONBAND 6201C24 AUSBILDUNG: DUPLIKATION _____
25. KNETDEMO (bis zu einem Bestanden durch den Kursüberwacher): _____
- a) Warum Duplikation vor dem Verstehen kommt. _____
- b) Warum Routine und rein Mechanisches ein armseliger Ersatz für Verstehen sind. _____
26. _____
27. _____
28. _____

DER STUDENT WURDE AUF MISSVERSTÄNDNISSE IN DIESEM ABSCHNITT ÜBERPRÜFT UND ES WURDEN KEINE GEFUNDEN.

ÜBERWACHER

VII. TONBÄNDER ÜBER AUSBILDUNG

1. *TONBAND 5610C25 AUSBILDUNG _____
2. DEMO vor einem anderen Studenten: Das Auswahlvermögen eines Studenten in bezug auf das, was er gelernt hat, zu steigern, wird ihm helfen, ein viel besseres und erfolgreicher Leben zu führen. _____
3. *TONBAND 5610C25 METHODEN DER AUSBILDUNG _____
4. DEMO vor einem anderen Studenten: _____
- a) Ein Student muß in bezug auf eine Ansammlung von Daten entspannt sein, bevor sich die Wichtigkeit davon zeigen kann. _____

b) Die Beurteilung eines Gebietes unter Zuhilfenahme des Auswahlvermögens eines Studenten, wird das studierte Gebiet in einen zweckdienlicheren Zustand versetzen.

5. *TONBAND 5610C30 AUSBILDUNG - PUNKT VON ÜBEREINSTIMMUNG

6. KNETDEMO (bis zu einem Bestanden durch den Kursüberwacher):

a) Die Regel: Sie müssen einen Punkt erreichen, an dem Übereinstimmung in bezug auf das Gebiet, das gerade gelernt wird, erlangt wird.

b) Was Absicht mit dem Studieren zu tun hat.

7.
8.
9.

DER STUDENT WURDE AUF MISSVERSTÄNDNISSE IN DIESEM ABSCHNITT ÜBERPRÜFT UND ES WURDEN KEINE GEFUNDEN.

ÜBERWACHER

VIII. DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN:

1. HCO PL 7. Febr. 65 KSW-Serie 1
korr.u.wiederhrsg. DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER
12.10.85 SCIENTOLOGY ERHALTEN

2. DEMO vor dem Kursüberwacher:

a) Die korrekte Technologie haben.

b) Die Technologie kennen.

c) Wissen, daß sie korrekt ist.

d) Die korrekte Technologie korrekt lehren.

e) Die Technologie anwenden.

f) Dafür sorgen, daß die Technologie korrekt angewendet wird.

g) Inkorrekte Technologie ausmerzen.

h) Inkorrekte Anwendung ausmerzen.

i) Jeder Möglichkeit inkorrekt Technologie die Tür verschließen.

j) Inkorrekt Anwendung die Tür verschließen,

3. *HCO PL 14. Febr. 65 KSW-Serie 4
wiederhrsg. 30.8.80 ZUM SCHUTZ DER TECHNOLOGIE

2. DEMO vor einem anderen Studenten:
Ein Scientology-Kurs. ___
3. *HCOB 30. Okt. 78R KURSE - IHRE IDEALE SZENE ___
rev. 3.8.83 ___
4. AUFSATZ: Ihre Verantwortung für die Standardgemäß-
heit eines jeden Kursraumes in dem Sie studieren.
Übergeben Sie Ihren Aufsatz dem Kursüberwacher für
ein Bestanden. ___
5. ÜBUNG:
 - a. Schreiben Sie einen Bericht an die Ethik-Sektion
der Organisation, so wie Sie es tun würden, wenn
Sie sich auf einem Kurs vorfinden würden, der
nicht standardgemäß war (z.B. kein Kursüberwacher
oder andere Verletzungen des HCO PLs, WAS IST EIN
KURS? oder HCOB, KURSE - IHRE IDEALE SZENE).
Übergeben Sie Ihren Bericht dem Kursüberwacher
für ein Bestanden. ___
 - b. Schreiben Sie einen zweiten Bericht, adressiert
gemäß dem HCOB KURSE - IHRE IDEALE SZENE, so wie
Sie es tun würden, wenn keine sofortige, effekti-
ve Aktion als Reaktion auf Ihren Bericht in
Schritt „a“ dieser Übung unternommen worden wäre.
Übergeben Sie Ihren Bericht dem Kursüberwacher
für ein Bestanden. ___
6. *HCO PL 21. Juli 81R WAS IST EIN CHECKSHEET ___
rev. 25.7.87 ___
7. DEMO vor einem anderen Studenten: Was ein Checksheet
ist und wie es verwendet wird. ___
8. *HCO PL 4. Aug. 81R PINK-SHEETS ___
rev. u. wiederhrsg. 30.8.83 ___
9. DEMO vor einem anderen Studenten: Der Zweck eines
Pink-Sheets. ___
10. DEMO vor dem Kursüberwacher: Wie man einen anderen
Studenten auf ein Pink-Sheet coacht. ___
11. PRAKTISCHES: Coachen Sie einen anderen Studenten,
der ein Pink-Sheet bekommen hat, bis dieser Student
das Pink-Sheet abgeschlossen hat, und seinen End-
Checkout durch den Kursüberwacher bestanden hat. ___
12. DEMO vor dem Kursüberwacher: Was Sie als ein Student
machen würden, wenn Sie nicht routinemäßig Pink-
Sheets erhalten würden. ___
13. ___
14. ___
15. ___

DER STUDENT WURDE AUF MISSVERSTÄNDNISSE GEPRÜFT UND ES

WURDEN KEINE GEFUNDEN.

ÜBERWACHER

XI. STUDENTEN-VERORDNUNGEN UND ETHIK

1. *HCO PL 15. Dez. 65R RICHTSchnur FÜR STUDENTEN FÜR
 rev. 25.7.87 ANGEMESSENES VERHALTEN _____
2. *HCO PL 4. Apr. 72R III ETHIK UND STUDIERTeCH-
 rev. 21.6.75 NOLOGIE _____
3. DEMO vor einem anderen Studenten: Demonstrieren Sie,
 warum Verletzungen der Studiertechnologie eine
 Ethik-Angelegenheit sind. _____
4. _____
5. _____
6. _____

DER STUDENT WURDE AUF MISSVERSTÄNDNISSE IN DIESEM
ABSCHNITT ÜBERPRÜFT UND ES WURDEN KEINE GEFUNDEN.

ÜBERWACHER

XII. SCHLUSS-AUFSATZ

Schreiben Sie einen Aufsatz darüber, was Sie auf
diesem Kurs gelernt haben und wie Sie das Wissen und die
Fertigkeiten, die Sie gewonnen haben, verwenden werden.
Übergeben Sie Ihren Aufsatz dem Kursüberwacher für ein
Bestanden. _____

KURSABSCHLUSS DES STUDENTEN

A. ABSCHLUSS DES STUDENTEN

Ich habe die Erfordernisse dieses Checksheets abgeschlossen und
ich kenne die studierten Materialien und kann sie anwenden.

BESCHEINIGUNG DES STUDENTEN: _____ DATUM: _____

Ich habe den Studenten mit meinen besten Fähigkeiten ausgebildet
und er/sie hat die Erfordernisse dieses Checksheets abgeschlossen und
kennt die Studiertechnologie und kann sie vollständig anwenden.

BESCHEINIGUNG DES ÜBERWACHERS: _____ DATUM: _____

B. EXAMINER FÜR STUDENTEN

Der Student hat eine schriftliche Prüfung auf die Materialien
des Studenten-Hats 100% bestanden.

EXAMINER: _____ DATUM: _____

C. BESCHEINIGUNG DES STUDENTEN BEI C & A

Ich bescheinige, daß:

- a. ich mich korrekt auf Kurs eingeschrieben habe.
- b. ich für den Kurs bezahlt habe (oder für Mitarbeiter mit einem 2 1/2 oder 5 Jahresvertrag eine Rechnung, die nicht berechnet wird, unterschrieben habe).
- c. ich die Materialien dieses Checksheets studiert und verstanden habe.
- d. ich alle Übungen dieses Checksheets getan habe.
- e. ich die Ergebnisse, die in den Materialien dieses Kurses verlangt werden, hervorbringen kann.

BESCHEINIGUNG DES STUDENTEN: _____ DATUM: _____

C & A: _____ DATUM: _____

Der Student wird mit dem Zertifikat des HUBBARD GRADUIERTER DER STUDIERTECNOLOGIE ausgezeichnet.

(Leiten Sie dieses Checksheet zum Kursverwalter weiter, damit es in die Akte des Studenten eingeordnet wird.)

L. RON HUBBARD
Gründer

Revision unterstützt durch
die LRH-Einheit für
Technische Forschung und
Zusammenstellungen

Als offizielle
Kirchenrichtlinie
angenommen von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

(Die Anleitungen, Übungen und Studieraufgaben, die dieses Checksheet bilden, wurden von Mitarbeitern der LRH-Einheit für Technische Forschung und Zusammenstellungen geschrieben. Die Zusammenstellung dieses Checksheets wurde entsprechend besonderen LRH-Anweisungen durchgeführt, die angaben, was für Materialien auf diesem Kurs sein sollten, genauso wie LRH-Policies und Anweisungen, welche das Standardformat für Kurs-Checksheets beschreibt.

LRH:CSI:RTRC:jp.rw.gm
Übers.:GH/GF:gh
Übersetzung genehmigt vom
I/A Officer CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 1. FEBRUAR 1982

(Herausgegeben am 10. November 1986)

Wiederver-
vielfältigen

KALIBER

Man erkennt einen Menschen am Kaliber seiner Feinde.

Wenn sie ihn als gefährlich erachten, muß er größer sein als sie.

L. RON HUBBARD
Gründer

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

LRH:CSI:pl;
Übers.:EJ/TG:ej
Übersetzung genehmigt
vom I/A Officer CLO EU

HCO-POLICYBRIEF VOM 5. FEBRUAR 1982

Wiedervervielfältigen

SYMPTOME VON UNETHISCHEM VERHALTEN

Es gibt drei Dinge, die sehr aufschlußreich sein können, wenn man sie beobachtet.

1. Zu hohe Ausgaben, Verschwendung und Maßlosigkeit
2. Overtprodukte
3. Keine Produktion

Wenn der eine oder andere dieser drei Punkte vorliegt, so wird man häufig entdecken, daß die restlichen ebenso vorhanden sind.

Kürzliche Vorfälle haben nun noch etwas anderes ans Licht gebracht. Sind die obigen drei vorhanden, verbirgt sich dahinter ein Bild von ernsthaft unethischem Verhalten.

Obwohl jeder einzelne dieser Punkte ziemlich schlimm ist, und obwohl jeder in Ordnung gebracht werden sollte, hat uns die traurige Erfahrung gelehrt, daß dies auf lange Sicht erfolglos bleibt, solange man der Sache nicht auf den Grund geht.

Gewöhnlich werden wir, wie bei manchen Krankheiten, hinter diesen Symptomen unethisches Verhalten eines Ausmaßes finden, das oft bis zu den gemeinsten Verbrechen reicht.

Man ist bei diesen drei obigen Punkten oft geneigt zu sagen, daß es sich lediglich um einen Charakterfehler der Person oder einen Mangel an Organisation innerhalb der Gruppe handelt. Aber es ist eine traurige Tatsache, daß man allzuoft eine Situation findet, die man nur als größeres Verbrechen bezeichnen könnte, wenn man diese Punkte untersucht.

Die Organisation, die anscheinend niemals imstande ist, vorwärts zu kommen, ist ebenso wie die Person, die anscheinend ständig Schwierigkeiten hat und fortwährender Überwachung und Korrektur bedarf, allzu fest in wirkliche Verbrechen verstrickt.

Die Abhilfe besteht darin, der Sache auf den Grund zu gehen.

Sie werden überrascht sein, was Sie bei fachmännischer Untersuchung und E-Meter-Handhabung manchmal finden werden. Diebstahl. Unterschlagung. Lügen. Und dergleichen mehr. Dies wird allzuoft vorhanden sein - und darüberhinaus blieb es unentdeckt, während es die Person und die ganze Gruppe vergiftete.

Es gibt ein anderes Symptom, das man manchmal antrifft. Man

könnte es eine „Mir ist alles egal“-Haltung nennen. Eine Person ist anscheinend ständig in einem Geisteszustand, in dem sie nichts kümmert und ihr nichts wichtig erscheint. Es ist eine Haltung, die sie dem Posten gegenüber und im Leben an den Tag legt.

Eine derartige Einstellung macht die Person blind für jegliche Qualitäten. Sie kann oftmals weder gut von böse, noch schön und häßlich unterscheiden. Häufig, wenn auch nicht immer, zeigt sich diese Haltung in Körperpflege und Kleidung der Person.

Es fehlt das Element des Stolzes: die Person kennt kein Gefühl von Stolz oder Zufriedenheit über ein Produkt, das sie geliefert hat, geschweige denn den Stolz auf ihre eigene Fähigkeit oder Erscheinung.

Dies führt zurück zu obigem Punkt 2 - zu Overtprodukten.

Aber die „Mir ist alles egal“-Einstellung ist gewöhnlich nur ein Deckmantel für Kriminalität.

Aufgrund der Art und Weise, wie ein Wesen denkt und sich selbst beurteilt, braucht es eine Rechtfertigung dafür, Verbrechen begangen zu haben. Die resultierende Einstellung, „Es ist mir egal“, ist allzuoft nur die Spitze eines Eisberges von schwerwiegenden Verbrechen, die begangen aber nicht aufgedeckt wurden.

Schufte sind selten gut gekleidet. Wirkliche Schufte haben keinen Stolz. Obwohl sie das Fernsehen immer so zeigt, trifft es im wirklichen Leben nicht zu.

Sie werden eine Vorstellung davon bekommen, wohin die Psychologen uns mit ihrer Arbeit an den Universitäten gebracht haben, wenn Sie sich in dieser Gesellschaft einmal umschauen und sehen, was als ordentliche Kleidung und Körperpflege angesehen wird, wenn Sie die Statistik der Industrie überprüfen und feststellen, daß sie im Begriff ist, zugrunde zu gehen und wenn Sie das nächste Mal ein Produkt kaufen, das im nächsten Augenblick auseinanderfällt.

Das Durcheinander, in dem wir leben, ist voll von Verbrechen. Es erstreckt sich sogar bis hin zu einer kriminellen Regierung. In Film und Fernsehen wird gezeigt, daß das in Ordnung ist. In Wirklichkeit jedoch ist es das nicht; jedermann weiß das sehr genau. Wenn man Verbrechen begeht, kann man kein glückliches Leben führen, nicht einmal ein zufriedenes und noch weniger eines, das lebenswert ist. Auch wenn diese Verbrechen gut verheimlicht werden. Die gestohlene Beute ist wertlos, denn der Schmerz, den ein Mensch dadurch verursacht, lebt tief in seiner eigenen Seele weiter.

Und er äußert sich beim Kriminellen in der oben angeführten Art und Weise.

Seien Sie also nicht naiv. Verstecktes Verbrechen ist weit mehr verbreitet, als man annimmt. Man muß sich nur die Leute auf

der Straße anschauen, die wie Landstreicher herumlaufen, um zu wissen, daß kriminelle Handlungen zu oft als ganz in Ordnung betrachtet werden.

Es geht nicht darum, ob sie „ganz in Ordnung“ sind, oder nicht. Sie hinterlassen bei der Person ihre eigenen Brandmale.

Erhöhen Sie also Ihr Konfrontiervermögen hinsichtlich Schlechtigkeit, fangen Sie an zu beobachten und nehmen Sie Ihr E-Meter zur Hand.

Wenn Sie die obigen Symptome sehen, haben Sie oft die „Oberflächenmanifestation“ krimineller Handlungen vor sich. Sie sind so groß wie Leuchtreklamen.

Wir haben Abhilfen dafür. Es kann in Ordnung gebracht werden. Ein gut und vollständig gemachter Rundown zum Glücklichein bewirkt bemerkenswerte Veränderungen, da er die Last auf den Schultern verringert.

Im Moment jedoch geht es uns darum, eine Führungskraft zu sein und zu versuchen, Symptome wie oben zu handhaben.

Seien Sie in dieser Hinsicht nicht nachsichtig.

Wenn Sie diese Symptome sehen und wenn Sie Ihnen beim Produktionsablauf in den Weg kommen, dann erkennen Sie, was sie bedeuten und handeln Sie entsprechend.

Und ich versichere Ihnen, Sie werden ein viel glücklicheres Leben führen. Und Sie werden mit Mitarbeitern weit mehr zustande bringen.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

LRH:pc; Übers.:KF/MJ:og;
Copyright © 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 5. FEBRUAR 1982
AUSGABE II

Wiedervervielfältigen
Alle Mitarbeiter
Marketing-Hats
Direktoren für Werbung
und Veröffentlichungen
Stellen für Öffentlichkeitsarbeit
Alle Einheiten für Marketing-Serie Nr. 16
Veröffentlichung und PR-Serie Nr. 45
Zusammenstellungen

BÜCHER UND MARKETING

Planen Sie nie den Druck von Büchern ohne eine Verbindung mit Marketing und machen Sie kein Mischmasch und Durcheinander mit Leuten aus der Öffentlichkeit beim Marketing von Büchern. Bringen Sie nichts für die Allgemeinheit auf den Markt, Marketing richtet sich an bestimmte Zielgruppen aus der Öffentlichkeit. Und bringen Sie darüberhinaus in Büchern keine degradierenden Äußerungen oder Black PR. Auch keine verletzenden Äußerungen, die Verbündete verstimmen. Diese Linie ist ein Theta-Linie. Bringen Sie auf der Ganzen Linie nur Theta. Wenn auf irgendeine Weise Black PR darauf gemacht wird, dann nur dazu, um Gegner davon zu vertreiben. Aber das Theta allein, das in diesen Werken steckt, wird einfach allein durch sich den Gegner vertreiben.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Unter Mithilfe des Leiters für
spezielle Marketing-Programme
Als offizielles Kirchenpolicy
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:LRH:SMPO:bk; Übers.:MJ/OG:mj:lb
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 6. FEBRUAR 1982

Wiedervervielfältigen
Mitarbeiter-Hats

(HEBT das BPL vom 6. Feb. 72R I,
Führungs-Serie Nr. 6R,
FÜHRUNGSABSICHT,
AUF und ERSETZT es.

Teile von diesem BPL wurden ursprünglich aus der FO 2947, BESSERWISSER, geschrieben am 15. Sept. 71, entnommen. Führungs-Serie Nr. 6RA gibt nun den vollständigen Text dieser FO in Form eines HCO PLs wieder, wie sie vom Gründer geschrieben wurde.)

Führungs-Serie Nr. 6RA

BESSERWISSER

Kürzliche Pannen auf den Befehlswegen innerhalb der Vereinigten Staaten und immer schlechter laufende Organisationen wurden auf eine Gruppe mit Übermittlungsfunktion zurückgeführt, die dem Management gegenüber äußerst kritisch eingestellt war und „es besser wußten“.

Sie „wußten es nicht besser“, da auf ihre Aktionen eine Verschlechterung eintrat.

Die Untergrabung der Autorität machte es für den Führungsstab sehr schwierig, die daraus entstehende Situation in Ordnung zu bringen.

Wenn eine Person an einer Stelle des Befehlsweges Autorität untergräbt, ist das Verrat an einem Untergebenen. Denn das bringt für den Untergebenen eine harte Zeit mit sich.

„Flag hat wirklich keine Ahnung von _____“, „Sie sind wirklich nicht informiert über _____“; dem folgt gewöhnlich: „Also werden wir _____“ und wenn es zum Zusammenbruch kommt, ist es der Untergebene, der es auszubaden hat, indem er entweder die Wirkung von einem durcheinander geratenen Bereich oder von der daraus folgenden Disziplinierung zu spüren bekommt.

Wenn es Flag oder das Management nicht weiß, dann deswegen, weil die Person, die sagt: „Flag weiß nicht, daß _____“, nicht ihre Vorgesetzten informiert und ihnen keine Berichte schickt.

Letzten Endes bekommt eine Person kein Komitee der Beweisaufnahme aufgrund der „besserwisserischen“ Ideen einer Person, sondern aufgrund von FOs und Policybriefen und zwar genau gemäß dem, was sie aussagen, Zeile für Zeile.

In einem Gebiet, wo die Withholds einer Person Nörgelei über das Management verursacht haben, entsteht ein Vertrauensschwund in das Management. Dies erzeugt in dem Gebiet selbst eine Verschlechterung. Uniformen, Lebensbedingungen, Ernährung, alles kann sich in einem Gebiet verschlechtern.

Wenn das Topmanagement versucht, die Situation zu reparieren, macht es dies in einem Gebiet, wo man Anordnungen nicht nachkommt. Also streckt sich die Situation über eine Zeit lang hin und es ist dann viel schwieriger, sie zu beheben.

Für gewöhnlich ist der Zyklus:

„Wir wissen es besser. ‚Sie‘ wissen es nicht“.

„Also machen wir (idiotische Anordnungen) _____“

„Es geht in die Hose, also werden wir ‚ihnen‘ nichts darüber erzählen“.

„Nun siehst Du, was ‚sie‘ angerichtet haben“.

„Ich kann beim besten Willen nicht verstehen, warum ihr euch von ‚denen‘ die Ohren lang ziehen laßt.“

Sie werden all dies auf der Tabelle der menschlichen Bewertung in dem Buch Die Wissenschaft des Überlebens finden. Jemand, der Kommunikationslinien verdreht und verfälscht, verursacht Schwierigkeiten.

Demzufolge wird ein POLICY aufgestellt:

EIN UNTERGEBENER, DEM ILLEGALE UND GEGENTEILIGE ANORDNUNGEN GEGEBEN WERDEN UND DER SIE ANSTELLE VON FOs, POLICYBRIEFEN UND EDs BEFOLGT UND DER DIE ILLEGALEN ANORDNUNGEN NICHT ZURÜCKWEIST UND DER DIE ANGELEGENHEIT NICHT BERICHTET, KANN VOR EIN KOMITEE DER BEWEISAUFNAHME GESTELLT WERDEN, WEIL ER ILLEGALE ANORDNUNGEN ANNAHM.

LEGALE ANORDNUNGEN SIND DEFINIERT ALS ANORDNUNGEN, DIE FLAG BEKANNT UND VON FLAG SCHRIFTLICH AUTORISIERT SIND ODER DIE MAN IN POLICY, FOs, BOs, FÜHRUNGSANWEISUNGEN UND FDDs EINSEHEN KANN.

WENN ES NICHT GESCHRIEBEN IST UND MAN ES NICHT IN SCHRIFTLICHER FORM SIEHT, IST ES NICHT WAHR. MÜNDLICHE ÜBERMITTLUNGEN DER ANORDNUNGEN VON FLAG DÜRFEN NICHT AKZEPTIERT WERDEN.

DIE ÜBERMITTLUNG ODER DURCHFÜHRUNG EINER LEGALEN ANORDNUNG IN SOLCH EINER ART UND WEISE, DASS SIE WIRKUNGSLOS WIRD, IST EIN VERSTOSS, DER EIN KOMITEE DER BEWEISAUFNAHME NACH SICH ZIEHT.

ÜBER JEDEN, DER DAS VERTRAUEN ODER ZUTRAUEN IN DAS TOPMANAGEMENT RUINIERT, MUSS MIT ALLEN TATUMSTÄNDEN DEM TOPMANAGEMENT BERICHT ERSTATTEBT WERDEN, BEVOR DIE SITUATION AUSSER KONTROLLE GERÄT.

Falls Sie die schlichte Wahrheit darüber wissen wollen: das Topmanagement arbeitet gewöhnlich härter und versucht weit

mehr als jeder andere, eine positive Entwicklung zustande zu bringen.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Herausgegeben durch
das Missionsprojekt
für die Revision von
Ausgaben

Angenommen als
offizielles Policy
der Kirche durch die

SCIENTOLOGY-KIRCHE
INTERNATIONAL

CSI:LRH:MIR:bk; Übers. OG/MJ:og
Copyright © 1971, 1982
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD KOMMUNIKATIONS BORO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO POLICY LETTER vom 17. Januar 1982

Remimeo

WAS IST EIN EXECUTIVE?

Was ist ein Executive? Ist es jemand, der wichtig ist? Jemand, der mehr bezahlt bekommt? Jemand, der Autorität hat? Vielleicht. Aber dies sind nicht die wirklichen Gründe, warum solche Posten existieren.

Sehr erfolgreiche Executives können persönlich mehr Arbeit als andere Leute tun: ihre Leistung, ganz normal, ist sehr groß. Und obwohl dies oft notwendig ist, ist dies auch nicht der Grund.

Lassen Sie uns die Bedeutung des Wortes "Executive" ansehen. Es ist abgeleitet von dem Wort "executor", was bedeutet "eine Person, die etwas getan oder ausgeführt bekommt". Das Wort kommt von dem Lateinischen ex - vollständig und sequi - folgen und bedeutet "bis zum Ende verfolgen". In anderen Worten, etwas GETAN zu bekommen!

In jeder Geschäfts- oder Produktionsorganisation hängt deren Wohlstand davon ab das DINGE GETAN WERDEN !

Der Executive ist dazu da um sicherzustellen, daß die Leute das produzieren, was sie produzieren sollen, in einer lebensfähigen Quantität und ohne Overt-Produkte.

Und deshalb gibt es den Executive und genau dies hat er zu tun.

In diesen drogendurchsetzten Tagen von Super-Sozialismus können Leute andere Idee darüber haben, warum ein Executive da ist. Und, unglücklicherweise, können auch Executives andere Ideen über ihre Rolle haben.

Es ist eine verhängnisvolle Tatsache, ob nun im Kapitalismus oder im Kommunismus, das ein einzelnes menschliches Wesen, welches nicht produziert, nicht nur auf kurz oder lang seine eigene Kehle durchschneidet, sondern das gesamte Team mit sich hinunterzieht. Ein Team oder eine Organisation, die nicht produzieren, verlieren nicht nur ihre Moral oder ihren Stolz, sondern begehen schließlich Selbstmord.

Die Friedhöfe der Geschichte sind voll von "begüterten Klassen", die nicht produzierten: die Bauern waren es endlich leid, den Aristokraten beim Faulenzen zuzusehen und haben ihnen dann endlich den Kopf abgehauen. Die modernen Zeiten sind überfüllt mit wunderschönen "Arbeiterparadisen", in welchen jeder verhungert.

Man sieht sich die Fernsehwerbung an und liest Taschenbücher und diese machen einem weis, daß das Ziel ein teuer erkaufter Müßiggang ist, und daß das Ideal ist, unter einer Palme zu liegen und nicht zu arbeiten. Ganze Ideologien werden um diesen schönen Traum errichtet von einer Welt, in welcher niemand einen Finger krumm macht und läßt die Tage in müßiger Seligkeit verstreichen.

Unglücklicherweise geht dies nicht einher mit den Tatsachen. Die unglücklichen kleinen Kinder in dieser Welt sind solche, welche nichts zu tun haben: sie quengeln und blasen Trübsal und streiten und sind eine ziemliche Last für ihre Mütter. Wohlfahrtsempfänger oder Leute, die Fürsorgeunterstützung bekommen, sind von der Moral her die allerschlimmsten, mit denen man jemals zusammenstoßen kann: sie werden Ihnen erzählen, daß sie wieder arbeiten gehen würden. Die Todesrate von Rentnern ist bestürzend: auf

beiseite geschoben und ohne Ziel, nicht länger irgendetwas produzierend, vergehen sie vor Gram und sterben. Dies können Ihnen Versicherungsagenturen bestätigen. Kurz, Leute die nicht produzieren, sind sehr unglücklich.

Irgendwann einmal haben Gewerkschaftsführer allen Arbeitern versprochen, daß sie in einigen Jahrzehnten im Wohlstand leben werden. Weniger Arbeit und mehr Geld waren die Schlagworte. Und wo ist heute dieser Traum? Da sie nicht produzierten, gibt es mittlerweile Millionen von Gewerkschaftsmitgliedern, die arbeitslos sind! Und dieser Mangel an Produktion treibt die Lebenshaltungskosten so in die Höhe, daß sie sogar, wenn sie arbeiten würden, Schwierigkeiten hätten, genügend Dollars zusammenzukriegen, um sich einen Hamburger zu kaufen.

Einen gewissen Teil der Zeit in der Sonne zu verbringen, ist eine gute Sache. Ein Arbeiter sollte sich nicht zu Tode arbeiten.

Aber alles in Maßen. Die "begüterte Klasse" neigt zu extremem ziellosen Müßiggang, der Arbeiter produziert weitaus weniger, als er dafür bezahlt bekommt und in jedem dieser Fälle geht die Organisation oder das Land nach unten.

Ein arbeiterorientierter Executive versucht, beliebt zu sein, indem er keine Arbeit von seiner Organisation verlangt: was bringt er tatsächlich zustande? Er setzt Ihren Lebensstandard nach unten; er stößt Sie in Armut; und wenn er Sie dann immer noch nicht davon überzeugen kann, daß Sie produzieren sollen, tötet er Sie. Dies fällt in die Kategorie unterdrückerische Handlungen. "Alles klar Joe, mach' einen Tag frei." "Ach, du armer Kerl, du solltest nicht so hart arbeiten." "Wen kümmern die Stats, laßt uns nur von 11:00 Uhr vormittags bis mittags arbeiten." "Ist es bequem genug zum dösen? Aha, oh, das ist gut, schnarcht weiter." Solch eine Person ist mit Sicherheit kein Executive. Er ist ein Betrüger mit einer Pistole, die auf die Köpfe der Mitarbeiter gerichtet ist. Denn sicher, sicher ist ER es, der sie zu solch einer niedrigen Bezahlung hinzieht. Und er ist, der sie zum Schluß aufgrund der von ihm tolerierten Trägheit hinauswirft. ER ist es, der die Org verlieren wird. Dies ist ein ziemlich hoher Preis, den man dafür bezahlt, um "ein guter Kerl zu sein".

Da er einen Posten hält, welcher das Vertrauen, Dinge GETAN zu bekommen, mit sich bringt, ist er ein Verräter in Bezug auf seine Organisation und seine Mitarbeiter.

Natürlich gibt es Strafen, die damit verbunden sind, Leute zum produzieren zu bringen. Die Leute sind oft grün und ungehattet und brauchen jemand, der ihnen zeigt, wo sie etwas wann hintun. Sie sind oft verwirrt und verstehen nicht, warum diese Papiere in den richtigen Folder abgelegt werden müssen. Und wenn dann einer versucht, sie zum arbeiten zu bewegen, fletschen sie manchmal die Zähne oder gehen einfach weg und spielen nie mehr Billiard mit einem.

Aber wenn jemand denkt, daß man sich Punkte verdienen kann, indem man leicht mit den Mitarbeitern umgeht, dann liegt ein Executive SEHR falsch. Normalerweise wird so ein Executive tatsächlich verachtet. Tief in ihrem Innern wissen die Mitarbeiter, was er mit ihnen tun SOLLTE, und wenn er, da er den Titel hat, dies nicht tut, sehen sie in ihm einen Schwindler.

Es ist interessant, daß Mitarbeiter kompetente Executives, die ihren Posten getan bekommen, respektieren. Sie respektieren denjenigen, der sie zum arbeiten bewegt und sie vertrauen ihm.

Es ist ein Grundsatz, daß Mannschaften, Mitarbeiter und Angestellte nur solche Leute in einer Machtposition respektieren, welche ihre Arbeit tun und sie dazu veranlassen, ihre zu tun. Selbstverständlich werden sie Leute wählen, die ihnen erzählen, daß sie nicht zu arbeiten brauchen. Aber das interessante daran ist, daß die ersten, die sie schuldig machen, wenn Dinge falsch laufen, diese arbeiterorientierten Weichlinge sind: im Chaos ihres eigenen Kielwassers wird die nächste Person, die sie unterstützen jemand sein, der hart und stark ist und sein Geschäft kennt.

Die einzigen Executives, die von Mitarbeitern und Angestellten wirklich respektiert werden, sind solche, die sie zum produzieren bringen und dafür sorgen, daß sie ihren Job tun.

Schauen Sie sich Carter an, der letzte unbeweinte Präsident. Obwohl er sehr viel über Führerschaft sprach, obwohl er der Schatz der Arbeiter war und all dies, war er in seinem Büro total wishy-washy, sanft und inkompetent - jedermanns Freund - daß sie ihn schließlich hinauswarfen durch einen überwältigenden Wahlsieg seines Gegners, einen sehr hart sprechenden Mann, der tatsächlich ein Anti-Sozialist war.

Wenn man auch versucht, die Pille zu versüßen, gibt es keinen Ersatz für einen Executive, der die Fähigkeit hat, die Mannschaft zum produzieren zu bringen.

Dem feuerspeienden Produkt-Offizier wird gefolgt werden, und er wird unterstützt werden, während der alte wishy-washy Kameradschaftstyp überrannt werden wird bei dem Drang, dem wirklichen Führer zu folgen.

Überall in der Welt, wenn man sich Organisationen anschaut, kann man jede Gesellschaft oder Organisation erkennen, welche Executives hat, die ihre Mannschaft nicht zum produzieren anhalten. Solche Gebiete springen ins Auge wie Gefahrenflaggen bei Schwierigkeiten. Obwohl ihre Executives der Meinung sind, daß sie gute Kameraden sind, müßig von allen bejubelt, ist es Tatsache, daß ihre Mannschaft hinter ihrem Rücken sie verachten, das Publikum sie mit Zufriedenheit beachtet und die obere Management-Ebene schaut auf diese müßigen Stats und schreibt die Namen dieser Executives in ein kleines schwarzes Buch, um sie baldmöglichst hinauszuerwerfen.

Es ist nicht schwer, eine glückliche, freudige Org zu entdecken: ihre Statistiken gehen hoch. Es ist nicht schwer, Executives zu entdecken, die NICHT dafür sorgen, daß ihre Mannschaft produziert: es gibt dort eine Menge von Konflikten und Schwierigkeiten und ihre Statistiken gehen nach unten.

Das Management hält überall Ausschau nach Executives, die ihre Mannschaft wirklich dazu bringen können, zu produzieren. Und merkwürdigerweise tut die Mannschaft das auch. Wenn Sie es nicht glauben, probieren Sie es aus.

L. RON HUBBARD
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 13. FEBRUAR 1982

Wiedervervielfältigen

Finanz-Serie Nr. 27

DAS ABÄNDERN FUNKTIONIERENDER FINANZ-SYSTEME

(Anmerkung: Ich habe mich viele Jahre lang nicht um unsere Finanzangelegenheiten gekümmert. Aber ich war der erste FBO (Flag-Beauftragter für Bankangelegenheiten). Ich entwickelte den Hat dadurch, daß ich in ein Gebiet wieder eine klare Linie brachte und ihm zum Wohlstand verhalf, nachdem es in ein Dickicht voller Verwirrung hineingeraten war. Der Hat des FBOs wurde anderen übergeben und wenn er derart ausgeführt wurde, wie es gedacht war (beschrieben in Finanz-Serie Nr. 1), waren Organisationen und Mitarbeiter erfolgreich und die Öffentlichkeit hat einen wesentlich besseren Service erhalten. Obgleich es nicht in meinen Arbeitsbereich fällt und obgleich ich keinerlei Entschädigung dafür bekomme, habe ich kürzlich, einfach, indem ich mir einige Statistiken anschaute, einige seltsame Dinge hinsichtlich Finanzen der Organisationen beobachtet. Ich habe gute Resultate darin erzielt, Organisationen zu Zahlungsfähigkeit und Erfolg zu verhelfen und ich war immer derjenige, der sich für Bonusse und höhere Mitarbeiterbezahlung einsetzte und ich konnte anhand von Anzeichen sehen, daß diese Punkte heutzutage nicht ideal waren. Also empfahl ich den Verantwortlichen, eine Untersuchung einzuleiten. Sie taten es. Sie fanden etwas, daß in Organisationen ziemlich neu ist - einige Vorfälle von Unehrlichkeit. Heute leben wir in einem Zeitalter, in dem der Psychologe der Tatsache, daß es Gauner gibt, auch noch seinen Segen erteilt: Alle Menschen, so sagt er, seien in Grunde unehrlich und das sei nur eine Frage der Größe der Versuchung. Natürlich ist das ein ganz schön starkes Stück. Aber wenn eine vollkommen neue Person, der von der psychologisch beherrschten Schule seit dem fünften Lebensjahr beigebracht worden ist, daß sie im Grunde ein Gauner sei, einen Posten erhält, kann in Bereichen der Organisation Unehrlichkeit auftreten. Natürlich ist die Kehrseite der Medaille: der arme Kerl verbaut sich jeglichen Fallgewinn und eventuell die Chance zu einem neuen Leben: Overts gegen Scientology haben schlimme Auswirkungen auf den Fall und das ist keine propagandistische Übertreibung. Die gefundenen Verantwortlichen und die Anstifter wurden davongejagt. Aber ich glaube, ich sollte es meinen Freunden zuliebe aufschreiben. Es mag für Sie verwunderlich gewesen sein, warum so Vieles schief lief, als ich mich nicht mehr um Finanzangelegenheiten kümmerte. Nun gut, es folgt eine Lektion darüber. LRH)

Hüten Sie sich vor Leuten, die funktionierende Finanz-Systeme abändern.

In den vergangenen zwei Jahren hat es mindestens drei Fälle gegeben, wo Finanz-Systeme zu jedermanns Nachteil abgeändert worden sind.

Der Erste davon liegt schon weit zurück. Früher haben wir ein sehr gut funktionierendes Finanz-System gehabt, so wie es in der Finanz-Serie Nr. 1 und 11 beschrieben ist. Es war das FBO-Netzwerk. Alles ist gut gelaufen: es war relativ einfach. Wo es einen FBO gab, wurden die Organisationen zahlungsfähig und Mitarbeiter bekamen ihren Lohn.

Dann kam Herbie Parkhouse, OGFWW, mit ins Spiel. Er verwendete einen Patzer in einer Steuererklärung und andere Dinge als Ausrede dafür, um das FBO-System beiseite zu schieben. Das Motiv dafür war nachweislich der Wunsch nach persönlicher Macht. Die Zahlungsfähigkeit der Organisationen verringerte sich, Mitarbeiter verfielen wegen ihrer Unfähigkeit, ihr Einkommen zu kontrollieren, in Apathie und die internationalen Reserven schrumpften.

Das ursprüngliche System wurde nun wieder eingeführt und Parkhouse zum Teufel gejagt. Aber die Kosten, die den Organisationen und Mitarbeitern entstanden, waren erschütternd. Wären sie nicht verhaftet worden, hätten sie Scientology an den Bettelstab bringen können. Und diese Verluste wurden durch Ihre Einnahmen finanziert!

Der zweite Fall ereignete sich in einem innerhalb von Scientology selbstständigen Zweig mit bestimmten Produkten. Als niemand hinschaute, änderte die verantwortliche Person alle internen Finanzlinien ab: dies brachte die Beseitigung der gesamten Finanzplanung und jeglicher finanziellen Kontrolle mit sich. Ihr Mann war der Leiter der Finanzabteilung und er und seine Leute konnten dann große Geldsummen unterschlagen. Die unbeaufsichtigten „Produktionskosten“ stiegen in die Höhe. Die Produkte wurden zu Overt-Produkten - für niemand von großem Nutzen. Die Verluste waren schwindelerregend.

Diese Kriminellen stehen nun unter Anklage und werden, da die Beweise eindeutig sind, im Gefängnis enden. Sie waren alle gescheiterte Fälle (natürlich, denn wer kann angesichts solcher Overts Fallgewinne haben) und waren in ihrer Umgebung in andere unethische Angelegenheiten verwickelt. Aber hier beweist sich wieder die Tatsache, daß einige Leute ein funktionierendes Finanz-System zu persönlichem Nutzen abänderten. Das ursprüngliche System wurde wieder eingeführt; die Abänderung kostete jedoch ungeheure Verluste, nicht nur was Geld betrifft, und brachte schwedische Gardinen ein.

Der dritte Fall kam eben ans Tageslicht. Auf den ersten Blick schien es unbedeutend zu sein, bei näherem Hinsehen jedoch nahm es riesige Ausmaße an.

In einer großen Organisation wurde das GI (Gesamteinkommen) immer wie folgt gezählt: „Das Geld, was tatsächlich am Donnerstag vor 14 Uhr auf dem Tisch des Hauses liegt.“ Jemand änderte diese Richtlinie ab und interpretierte es so: „Das Geld, was möglicherweise irgendwo auf der Welt, selbst in Ländern mit Devisenausfuhrbeschränkungen, fakturiert sein wird.“ Das Ergebnis war ein kaum vorstellbares, falsches GI. Andere unethische Dinge kamen gleich danach zum Vorschein, wie zum Beispiel PCs ohne Erhalt des Geldes Fakturen auszustellen, nur um das GI größer aussehen zu lassen.

Natürlich würden bestimmte Leute persönlich davon profitieren. Jeder, dessen Bonus in irgendeiner Weise an das GI gebunden war, würde übermäßig bezahlt werden.

An der Situation wird im Moment gearbeitet und die zuständigen Autoritäten zeigen dabei ihre Zähne, aber die Tatsache ist wiederum dieselbe, daß ein Finanz-System derart abgeändert wurde, so daß jemand persönlich davon profitieren und es in Stücke reißen konnte.

Und Sie wundern sich, warum die Mitarbeiterbezahlung nach und nach so miserabel wurde. Und warum finanziell gesehen die Lage ein wenig verdrießlich wurde.

All das wurde in Ordnung gebracht und die ursprünglichen Systeme wieder eingeführt. Aber Sie können daraus das Folgende lernen:

HÜTEN SIE SICH VOR JEMANDEM, DER EINE ABÄNDERUNG IN BEREITS FUNKTIONIERENDEN FINANZ-SYSTEMEN VORSCHLÄGT.

Achten Sie sehr darauf, daß es nicht vorkommt und jemand einen Diebstahl begeht.

Die Organisation und SIE haben darunter zu leiden. Sie werden bei einer Squirrel-Abänderung von funktionierender Technologie nicht ruhig zusehen. Die Technologie funktioniert. Warum sollten Sie Abänderungen in funktionierenden Finanz-Systemen tolerieren?

SEIEN SIE WACHSAM!

**L. RON HUBBARD
GRÜNDER**

Als offizielle
Richtlinie der
Kirche anerkannt
durch die

**SCIENTOLOGY-KIRCHE
INTERNATIONAL**

CSI:LRH:bk; Übers. OG/MJ:og

Copyright © 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 19. FEBRUAR 1982

Wiedervervielfältigen
Managementpersonal
von Flag und Folos
Personal des FR-
Netzwerkes (Hats hinzufügen)
COs/EDs von Sea-Org- und
Klasse-IV-Organisationen
Personal des LC-
Netzwerkes
Personal des GO

DIE ZUSAMMENARBEIT VON CO/ED UND
NETZWERKEN,
FÜR DEN BOOM IHRER ORGANISATION

(Der Inhalt dieses Policybriefes ist LRH-
Notizen vom 20. September 1973 über
Administration entnommen und nun in dieser Form
herausgegeben, um den Wissensschatz dieser
Daten zu erschließen.)

Der Leitende Direktor hat eine Organisation zu leiten. Es gibt eine ungeheure Anzahl von Einzelheiten, um die er sich zu kümmern hat. Man könnte eine Organisation mit vielen Kommunikationslinien, die in sie hinein führten, zu einer recht zerrissenen Angelegenheit machen.

Der ED sollte in der Lage sein, Initiative zu zeigen und seine Organisation zu managen, wobei ihm der FR stets zur Seite stehen sollte. Der FR kann, ohne ein Wort zu verlieren, dem ED im Nacken sitzen, was das Thema Auswertungen betrifft. Der FR kann durch die Organisation gehen und die Auswertung in der Organisation zur Anwendung gebracht bekommen, ohne Rücksprache mit dem ED oder CO zu halten.

Dies ist das alte byzantinische System mit zwei Generälen, die zur selben Zeit im Felde stehen. Es ist unsere alte Vorgehensweise mit einem HCO-Sekretär und einem Assoziationssekretär.

Der LRH Comm draußen auf der Flanke formiert die Organisation. Der Guardian erhält Ordnung und Gesetzlichkeit in ihr und handhabt ihre externe Situation.

Mit dieser Phalanx wird die Organisation expandieren und boomen - wenn die entsprechenden Funktionen durchgeführt werden.

Ein Programs Chief kann nicht das geringste ausrichten, solange er keinen FR hat. Dies bewirkt eine Einschränkung seiner Reichweite auf 3 Fuß anstatt einiger Tausend Meilen. Im gegebenen Fall erweitert es seine Kommunikationslinie.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Unter Mithilfe des
Flag Flag Rep

Angenommen als offizielle
Kirchen-Policy von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:LRH:IS:bk; Übers.: KF/MJ:mj

Copyright © 1973, 1982, 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-POLICYBRIEF VOM 24. FEBRUAR 1982

(Veröffentlicht am 10. November 1986)

Wiederver-
vielfältigen

WIRTSCHAFTSSYSTEME

Wir leiden heute unter weltweiter Idiotenwirtschaft.

Als das industrielle System aufkam, vor kaum erst 150 Jahren, trugen die Riesenhirne, die uns weismachen wollen, daß sie die Staatsgeschäfte lenken, noch immer gehörnte Helme – und auch heute sind sie nicht weniger primitiv.

Es war einmal eine Zeit, als die Wirtschaft einfacher war: Wenn das Dorf hungerte, so lag es daran, daß die Dörfler nicht gescheit genug waren, um das Wild zu hegen oder genug Getreide anzubauen. Man produzierte entweder, oder man verhungerte – ein klarer Fall.

Dann erfand jemand – wahrscheinlich ein Kerl namens Ürrgh – ein System namens Regierung, das auf dem Prinzip fußt: „Wenn ihr nicht genug zu futtern habt, dann reiße ich es mir unter den Nagel, damit ich nicht verhungere.“ Und er führte einen Hauptgrundsatz ein, der heute „Besteuerung“ heißt.

Doch während die Jahre zu Jahrhunderten voranrollten, wurden die Menschen schließlich unruhig. Und die Regierungsoberhäupter, von Angst gepeinigt wie immer, erfanden die sogenannte „Wohlfahrt“. Wohlfahrt ist ein von Robin Hood erfundenes System: man nehme es von den Reichen und gebe es an die Armen (nur daß man freilich bis zum zweiten Schritt nie gekommen ist). Und somit kriegten wir dann die „Einkommenssteuer“. Bloß daß sie's nicht von den Reichen nehmen; sie nehmen es von den Produktiven.

Ein Grundprinzip des Regierungswesens heutzutage ist: „Belohne den Downstat (den mit niedrigen, sinkenden Statistiken).“ Wenn jemand nicht arbeiten oder produzieren will, na ja, dann schnappt man einfach dem Mann, der arbeiten und produzieren kann und will, Geld weg und händigt es dem anderen aus, der nicht kann und nicht will.

Doch da die Machthaber in den Regierungen gedrillt und wieder gedrillt werden müßten, um auch nur bei einem Baby-IQ-Test die Stufe „Schwachsinn“ zu erreichen, können sie ein Prinzip nicht erfassen, das wirklich lebenswichtig ist, wenn man sich für die Vergabe von Almosen einsetzt: Man kann nicht auf wirtschaftliche Art Wohlfahrt betreiben, ohne zur gleichen Zeit den wirklichen Wert der Zivilisation zu erhöhen – soweit das nicht getan wird, kommt Inflation dabei heraus.

Wenn man Geld ohne Gegenleistung verteilt, schafft man Kaufkraft, ohne die Waren zu erzeugen, die damit gekauft werden können.

ten. Die existierenden Waren werden daher knapper und teurer werden. Und das ist Inflation.

Da sie auf diese idiotischen Prinzipien gegründet sind, bringen einen die Richtlinien der Regierung in Schwierigkeiten. Schließlich kann sich selbst der arbeitende Mensch kein Brot mehr leisten.

Wenn gegen zu viele Grundprinzipien verstoßen wird, beginnt die ganze Zivilisation zu verhungern, und Wohlfahrt hin, Wohlfahrt her, wir sind genau wieder bei dem Dorfe angelangt, das sein Wild nicht gehegt oder nicht genug Getreide angebaut hat.

Es ist aber heute sogar noch schlimmer, und zwar aufgrund eines weiteren Faktors: geschützt und verteidigt von beschirmenden Regierungen, ist es den gierigen Freunden des Staates erlaubt worden, sich ungehindert auszutoben – sie leeren den Fischbestand in den Ozeanen, sie holzen die Wälder ab, die Regen brachten, sie verseuchen die Flüsse und vergiften die Luft. Der Kapitalist, der einfach schnell reich werden will, und die inkompetenten Regierungschefs zerstören den Planeten.

Kurzfristiger Gewinn ist ihr Motto. Es spielt keine Rolle, daß der Bankier das Geld mit Beschlag belegt und es nicht verleihen will, um Getreide anzubauen; es spielt keine Rolle, wenn die Flugzeuge auseinanderfallen – fliegt sie trotzdem! Es spielt keine Rolle, wenn wir mit unseren Ausgaben die Staatskasse bankrott machen, wir werden ja – so denken sie – in ein paar Jahren nicht mehr da sein, also immer schön den ganzen Laden blutleer saugen, und wen kümmert schon die Mißwirtschaft, die die Regierung treibt.

Wir leben daher in der Endzeit einer Zivilisation, in der Endzeit eines Planeten.

Und es ist nicht zufällig passiert. Es ist passiert, weil eine idiotische Wirtschaft getrieben wird. Und all diese Aspekte beruhen auf zwei Dingen: der Gier von Regierungen und der Belohnung von Downstats. Diese Herrschaften glauben, sie müßten sich die Stimmen erkaufen, indem sie verschenken, was ihnen nicht gehört. Natürlich müssen sie sich die Stimmen erkaufen – wer würde denn, wenn er seine fünf Sinne beisammen hat, jemals solche Idioten wählen?

Wenn Sie also das nächste Mal bemerken, daß die Brotpreise gestiegen sind, dann wissen Sie warum.

Die Leute, die Wohlfahrtsleistungen erhalten, wollen alle einen Arbeitsplatz haben, doch es erfordert kluges Denken, die Dinge wirklich so einzurichten, daß die Menschen produzieren können – erwarten Sie dieses kluge Denken nicht von den Regierungen!

Glauben Sie aber auch nicht, daß nichts daran gemacht werden könne und daß es keinen besseren Weg gäbe. Die Grundprinzipien der Wirtschaft sind sehr solide, und sie üben schreckliche Rache, wenn Pfusch mit ihnen getrieben wird. Es GIBT ein Fachgebiet Wirtschaftswissenschaft. Umgeht man es, können vorübergehend und auf kurze Sicht Profit und Vorteil erreicht werden, jedoch mit ungeheurer nachteiligen Folgen.

Das Hauptanliegen von Regierungen ist, an der Macht zu bleiben. Die Handlungen aber, die sie heute unternehmen, werden schließlich zur Zerstörung des gesamten Planeten führen. Falls Sie es nicht glauben, schauen Sie sich einfach mal um.

L. RON HUBBARD
Gründer

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

LRH:CSI:pl; Übers.:EJ/RG:ej
Übersetzung genehmigt
vom I/A Officer CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 28. FEBRUAR 1982

(Herausgegeben am 20. Oktober 1986)

Wiederver-
vielfältigen

NACHRICHTEN

Die Nachrichtenmedien schmarotzen von denen, die Nachrichten erzeugen. Es ist nicht wahr, daß diejenigen, die Nachrichten erzeugen, die Nachrichten überhaupt brauchen.

Wer braucht Krebs?

L. RON HUBBARD
Gründer

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

LRH:CSI:ja
Übers.:EJ/RG:ej
Übersetzung genehmigt
vom I/A Officer CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 28. FEBRUAR 1982
AUSGABE I

Alle Organisationen
Alle Mitarbeiter
OIC-Hats
I & R-Hats
FBO-Hats
Hat der
Finanzsekretäre

DIE BERECHNUNG DER CASH/BILLS-STATISTIK

(Ändert die Definition der Cash/Bills
Statistik ab, wie sie im HCO PL vom
1. März 77, DER GUARDIAN, angegeben ist)

AB DEM WOCHENENDE 25. MÄRZ GÜLTIG

Die Beträge des HCO-Buchkontos dürfen nicht mehr auf der
Statistik der Cash/Bills aufgeführt werden.

Die frühere Einbeziehung der Gelder des HCO Buchkontos in
die Summe der "Cash" einer Organisation bewirkte bekanntermaßen
die Verschleierung eines finanziell schlechten Zustandes der
Organisation.

Die Gelder des HCO-Buchkontos sollten nicht dafür verwendet
werden, sodaß jemand seine Statistik in gutem Trend halten kann.
Auf der anderen Seite sollten Gelder des HCO-Buchkontos sinn-
voll für den Ankauf von Büchern und Materialien des Buchladens
gemäß den Richtlinien über das HCO-Buchkonto verwendet werden,
sodaß Bücher verkauft werden und Werbeaktionen stattfinden.

Damit man klar erkennen kann, wieviel auf dem HCO-Buchkonto
ist, muß vom Kontostand ein gesonderter Graph geführt werden
und dieser Betrag wird auf dem OIC-Telex gleich nach "CGI"
(korrigiertes Gesamteinkommen) und vor "Department 7 Collections"
(Inkassomaßnahmen von Unterabteilung 7) eingefügt. Diese Stati-
stik muß vom Bookstore Officer (Leiter des Buchladens) angegeben
werden, wird jedoch niemandem als persönliche Statistik zuge-
wiesen.

Auf diese Weise sind sowohl das Management als auch lokale
Führungskräfte in der Lage festzustellen, wie genau es um die
Lebensfähigkeit der Organisation steht.

Zusammengestellt vom
WATCHDOG COMMITTEE
auf der Grundlage der
Ratschläge von
L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Angenommen als
offizielles Kirchenpolicy
von der
SCIENTOLOGY-KIRCHE
INTERNATIONAL

CSI:LRH:WDC:bk; Übers.: MJ/OG:og
Copyright © 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 7. MÄRZ 1982

Wiedervervielfältigen
Alle Organisationen
Alle Mitarbeiter

BEDINGUNG FÜR MITARBEITERAUSBILDUNG

Vgl.: HCO PL 23. Jan. 80R CHECKSHEET FÜR DEN
Revidiert 5.1.81 HUBBARD E-METER-KURS

Kurs: Erfolg durch Kommunikation

Alle Mitarbeiter sind nun verpflichtet als Teil ihrer Mitarbeiterausbildung den Kurs Erfolg durch Kommunikation und den Hubbard E-Meter-Kurs zu absolvieren.

Diese zwei Kurse müssen vom Mitarbeiter als die nächsten zwei Kurse nach Abschluß der Staff Stäten I und II und nachdem er seinen ganzen Hat studiert hat, gemacht werden.

KURS: ERFOLG DURCH KOMMUNIKATION

Durch den Kurs Erfolg durch Kommunikation wird eine Person darin trainiert, Kommunikation zu sozialen, geschäftlichen, die Arbeit und den Posten betreffenden und anderen Zwecken zu führen und zu kontrollieren.

Es gibt in keiner Organisation einen Posten, der nicht erfordert, daß man einen Begriff von Kommunikation als einen notwendigen Bestandteil des Erfolges hat. Es wäre tatsächlich ein trauriger Anblick, wenn ein Mitarbeiter mit seinen Kollegen oder Scientologen aus der Öffentlichkeit nicht gut kommunizieren könnte! können Sie sich einen maulfaulen Rezeptionisten vorstellen, der einem fragenden, potentiellen neuen Scientologen keine Antworten gibt? Oder wie sieht es mit einem DTS aus, der es nicht fertig brächte, einen Studenten oder PC anzurufen, jede Origination zu handhaben und ihn reibungslos aus Kurs zu bringen? Es hat sogar einmal eine Führungskraft gegeben, die es nicht schaffte, eine Unterhaltung einfach zu beenden und die ihre Zeit mit Schwatzen vergeudete, während sich die Graphen der Cash/Bills kreuzten!

Der Kurs Erfolg durch Kommunikation versetzt die Mitarbeiter in die Lage, in jeder Situation Kommunikation zu führen und zu kontrollieren und Sie können mir glauben, das ist für jeden Posten außerordentlich wichtig.

DER HUBBARD E-METER-KURS

Das Bedienen und die Verwendung eines E-Meters zu lernen, ist für alle Scientologen eine Notwendigkeit, ganz besonders für Mitarbeiter. Für ein E-Meter gibt es die verschiedensten Verwendungs-

möglichkeiten. Jeder professionelle Auditor könnte nichts zustande bringen ohne dafür ein fachlich qualifiziertes Training erhalten zu haben. Aber wie stehts es mit Kneif-Tests in Abteilung 6, mit Confessionals in HCO, Debugs an allen Ecken und Enden der Organisation, False Data Stripping, Cramming? Jeder Mitarbeiter muß einfach wissen, wie man ein E-Meter bedient!

Aus diesem Grunde ist es jetzt die Pflicht jedes Mitarbeiters, den Kurs Erfolg durch Kommunikation und den Hubbard E-Meter-Kurs zu absolvieren.

Ich denke, dadurch, daß Sie das obige zur Anwendung bringen, werden Sie feststellen, daß Ihre Organisation sehr viel glücklicher sein wird und mehr in Kommunikation mit sich selbst und den Leuten aus der Öffentlichkeit!

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Unter Mithilfe des
Snr C/S INT

Als offizielles Kirchenpolicy
angenommen durch die

SCIENTOLOGYKIRCHE INTERNATIONAL

CSI:LRH:DM:bk; Übers.: MJ/OG:mj

Copyright © 1982

By L. Ron Hubbard

ALLE RECHTE VORBEHALTEN

Übersetzung genehmigt vom LRH Comm New Era Pubs

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 10. MÄRZ 1982
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 20. JUNI 1986

Wiedervervielfältigen
Alle Mitarbeiter
Ethik-Officer
Auditoren
Fallüberwacher

(Auch als HCOB mit gleichem
Datum herausgegeben.)

(Wiederherausgegeben am 20. Juni 1986, um einen
Tippfehler in der Unterschrift zu korrigieren.)

CONFESSIONALS - ETHIK-BERICHTE WERDEN BENÖTIGT

Vgl.:	HCO PL 2. Apr. 65	DRINGEND DRINGEND DRINGEND, FALSCHER BERICHTE
	HCO PL 1. Mai 65	MITARBEITER-BERICHTE
	HCO PL 17. Juni 65	RATSCHLÄGE AN DAS AUDITOREN- PERSONAL
	HCO PL 7. März 65R III Rev. 24.10.75	VERSTÖSSE UND STRAFEN
	HCO PL 16. Mai 80 II	ETHIK, UNTERDRÜCKERISCHE AKTIONEN, UNTERDRÜCKUNG VON SCIENTOLOGY UND SCIENTOLOGEN
	HCO PL 5. März 68	ARBEITSGEFÄHRDUNGS-ZETTEL
	HCO PL 24. Febr. 69	GERECHTIGKEIT

Kürzlich wurde bemerkt, daß es seitens Geistlicher, die Confessionals durchführten, eine Unterlassung gab: Sie schrieben keine Berichte an Ethik über Angelegenheiten, die mit den Verstößen anderer zu tun hatten und während eines Confessionals aufgedeckt wurden. Dies zu tun, ist gemäß HCO PL 17. Juni 65, RATSCHLÄGE AN DAS AUDITOREN-PERSONAL, erforderlich und inbegriffen im HCO PL 2. Apr. 65, DRINGEND DRINGEND DRINGEND, FALSCHER BERICHTE, und im HCO PL 1. Mai 65, MITARBEITER-BERICHTE.

Dies geschah offensichtlich aufgrund einer Unfähigkeit, zwischen einem PC zu unterscheiden, der nur die Withholds anderer Leute "loswird", und einem PC, der sein Wissen von einem Overt oder einem Verbrechen eines anderen gegen Scientology, ihre Organisationen oder Scientologen enthüllt.

Es ist oft der Fall, daß eine Person, die nur über die Overts und Withholds anderer spricht, einen eigenen Overt zurückhält oder eine Schwarze-PR-Kampagne betreibt.

Eine Person, die von Overts oder Verbrechen eines anderen gegen Scientology weiß, hätte jedoch selbst einen Ethik-Bericht

schreiben sollen. Wenn sie es versäumte, dies zu tun, hatte sie den Withhold, von Verstößen einer anderen Person zu wissen und darüber keinen Bericht geschrieben zu haben, auch wenn es nur ein Verdacht war.

Es gibt verschiedene Gründe, weshalb eine Person sich zurückhalten könnte, einen Bericht über die Verstöße einer anderen Person zu schreiben: ähnliche eigene Overts und Withholds; Furcht vor Konsequenzen oder Vergeltung von seiten der Person, über die ein Bericht geschrieben wurde; nicht alle Fakten zu haben - also den Verstoß nur zu vermuten und nicht genügend Gewißheit darüber zu haben. Dies sind mehr oder minder die üblichen Gründe.

Keiner dieser Gründe ist stichhaltig, weil ein Mitarbeiter nur für einen wissentlich falschen Bericht oder einen Nichtbericht bestraft werden kann. Und falls die Angelegenheit nur vermutet wird, sollte das im Bericht stehen. Es gehört zum Hat des Ethik-Officer, dem nachzugehen und die Fakten herauszufinden.

Infolgedessen muß, wenn ein Geistlicher herausfindet, daß ein PC von einem Overt oder Verbrechen gegen Scientology oder gegen die Kodizes der Kirche weiß, darüber aber keinen Bericht an Ethik geschickt hat, dies als ein Withhold behandelt werden und Gegenstand eines Ethik-Berichtes werden. Dies gilt sowohl für HCO-Confessionals als auch für jede andere Session.

VERSTÖSSE GEGEN SCIENTOLOGY ODER IHRE KODIZES AUF SEITEN EINER ANDEREN PERSON ALS DER DES PC MÜSSEN ZUM ZWECKE EINER NACHFORSCHUNG AN ETHIK BERICHTET WERDEN (AUCH WENN ES NUR EINE VERMUTUNG IST ODER VOLLSTÄNDIGE DATEN NICHT BEKANNT SIND).

Dies ist wichtig, da Personen, die ihre eigenen Overts loswerden, eine höhere Verantwortungsstufe haben, als diejenigen, die das nicht tun. Und diese letzteren, die ihre Overts nicht loswerden, sind manchmal nur durch die Berichte anderer zu entdecken und zu handhaben.

Je ernster der Ethik-Verstoß ist, desto notwendiger und wichtiger ist es, daß solche Berichte geschrieben werden. Das Versäumnis, einen solchen Bericht zu schreiben, kann zur Folge haben, daß der PC (oder Mitarbeiter) als Mitschuldiger aufgeführt wird oder zumindest der Duldung des Verstoßes beschuldigt wird.

Es gibt dazu einen anderen Aspekt. Einige PCs können böswilligerweise eine Schwarze-PR-Kampagne gegen eine andere Person beginnen, indem sie "die Withholds der anderen Person loswerden", die nicht der Wahrheit entsprechen.

Leider ist es so, daß manche Leute sehr verschlagen sein können und auf diese Weise alle Arten von Gerüchten und Ärger verbreiten können. Diese Vorgehensweise ist der Lebensinhalt solch krimineller Organisationen wie FBI und Interpol.

Somit erfüllt der Geistliche, der über alle vom PC berichteten Overts Berichte schreibt, einen dreifachen Zweck.

- A. Tatsächliche Verbrechen anderer, die ansonsten unentdeckt bleiben könnten, werden enthüllt.
- B. Der PC wird Withholds los, von denen er weiß, daß er sie hätte berichten sollen, und

- C. Es werden für eine Schwarze-PR-Kampagne Beweise geliefert, wenn gerade eine gegen wichtige Persönlichkeiten und Führungskräfte im Gang ist.

Der Ethik-Officer hat für diese Berichte sehr genaue Verwendungsmöglichkeiten.

Sie sind:

Im Falle (A) kann er sofort nachforschen, bei den genannten anderen Personen Sec-Checks durchführen und Ethik zur Durchsetzung verhelfen.

Im Falle (C) kann er ein vollständiges Rollback zu dem Gerücht oder Bericht verlangen und gewöhnlicherweise einen wirklichen "Tiger" zu fassen bekommen, der mit schwarzer PR in der Organisation oder dem Gebiet arbeitet, mit dem Ziel, den Ort lahmzulegen.

Deshalb sind diese Berichte SEHR wertvoll.

Eine aufrichtige Führungskraft wäre sehr töricht, wenn sie verhindern würde, daß diese Berichte zu den Akten gehen, und sie wäre noch törichter, wenn sie nicht sicherstellen würde, daß diesen Dingen vollständig nachgegangen wird und Untersuchungen durchgeführt werden.

Dieses Vorgehen ist ein wirkungsvoller Schlag gegen Kriminelle und den Gegner, der danach trachtet, Scientology aufzuhalten.

Finanzverbrechen können z. B. nicht ohne jemandes Mitarbeit oder Wissen vorkommen oder daß jemand es bemerkt.

Schwarze PR verdeckt mit ihren falschen Berichten wirkliche Overts und Withholds, die den ganzen Ort zu Grunde richten können, wenn sie unentdeckt bleiben.

Einer Person kann nur durch Scientology geholfen werden, wenn sie saubere Hände hinsichtlich Scientology hat. Wenn man Overts gegen Scientology, ihre führenden Persönlichkeiten oder ihre Organisationen hat, kann einem durch Scientology nicht geholfen werden.

Insofern sind diese Richtlinien von unerhörtem Nutzen, nicht nur, was den Schutz von Führungskräften anbelangt, sondern die Rettung von Menschen. Sie dürfen NICHT als Mittel betrachtet werden, um irgend jemanden Schikanen auszusetzen. Es ist ein Werkzeug zur Rettung.

Und was eine organisatorische Ebene anbetrifft, so kann keine Organisation gedeihen, wenn ihre Mitarbeiter Overts haben. Eine kürzliche Untersuchung hat gezeigt, daß JEDEM Mißstand in einer Organisation und JEDER niederen Statistik schwere Withholds und Overts zu Grunde liegen. Die große Mehrheit sollte nicht durch die wenigen Kriminellen bestraft werden.

Indem man diese Richtlinien befolgt, werden Ethik-Untersuchungen beschleunigt, Statistiken erhöht und eine sehr viel sauberere, glücklichere und produktivere Umgebung erreicht werden. Nur der Schuldige wird jemals gegen solche Berichte protestieren, und dies ist ebenfalls ein Anzeichen, daß dringend etwas unternommen werden muß.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Angenommen als offizielle
Kirchenrichtlinie
durch die
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:LRH:bk:pl; Übers.:MJ/MJ:mb.mj
Übersetzung genehmigt vom I/A Off CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 11. MÄRZ 1982
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 21. MAI 1982

Wiedervervielfältigen
Hats der Führungskräfte
Hats des Finanzpersonals

Marketing-Serie Nr. 17

Finanz-Serie Nr. 30

MARKETING IN DEN RICHTIGEN PROPORTIONEN

Beim Marketing muß man immer den stärksten Nachdruck auf das legen, was in der Zukunft das größte Geschäft bringt. Charakteristisch für das Scientology-Marketing ist, daß man am meisten Nachdruck auf die untersten Stufen legen muß, damit wir die höheren Stufen über die Bühne bringen können.

Daraus ergibt sich eine Art Skala, die Ihnen die richtige Einteilung von Finanzen und der zu investierenden Bemühungen in das Marketing angibt.

Für die Scientology und ihre verschiedenen Arten von Organisationen stellt sich dies so dar:

Stärkster Nachdruck: Vollkommen neue Leute, die noch nicht in Scientology sind.
Nächststärkster: Die ersten Dienstleistungen, die diese Leute nehmen werden.
Nächststärkster: Leute in HGCs und Akademien zu bringen.
Nächststärkster: Leute zu SHs zu bringen.
Nächststärkster: Leute zu AOs zu bringen.
Nächststärkster: Leute nach Flag zu bringen.

Sie können eine solche Skala auch für individuelle Geschäfte oder Organisationen jeder Klasse aufstellen.

Sie läßt sich einfach durch die Menge an Geld, Personal und Materialien aufstellen, die in jeden Punkt der Skala investiert werden müssen.

Wenn man versäumt, das zu tun, erhält man schwankende Statistiken, da für die oben angegebene Abfolge kein Marketing in den richtigen Proportionen gemacht wird. Wenn man es richtig macht, erhält man ein sehr starkes und recht gleichmäßiges Strömen die Gradkarte hinauf. Wenn man es nicht in den richtigen Proportionen macht, bekommt man Aufschwünge und Depressionen, und gelegentlich kommt es sogar zu Kannibalismus.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen
von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:LRH:dr; Übers.:MJ/OG/ST:hl
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 14. MÄRZ 1982

Führungskräfte
FP-Pack
Finanz-Terminale
Keine Ausgabe für die
allgemeine Öffentlichkeit

FINANZIELLE UNREGELMÄSSIGKEITEN

Jeder, der finanzielle Unregelmäßigkeiten mit Organisationsfinanzen zuläßt, außer acht läßt oder begünstigt, setzt, um es noch sehr milde auszudrücken, seine eigene Zukunft aufs Spiel.

Die Sache sieht nicht so aus, daß man sagen könnte: „Ach, es ist ja nur die Organisation“, und: „Die Firma ist eine unerschöpfliche Geldquelle.“ Mit Scientology-Organisationen ist es nicht dasselbe wie in der Geschäftswelt draußen.

Die Verschwendung und Nachlässigkeit in Finanzangelegenheiten, Dinge, die für die tagtägliche Arbeitswelt charakteristisch sind, mögen dort draußen Mode sein, aber Scientology-Organisationen dürfen nicht in diese Richtung gehen.

Scientology ist mit der Zukunft dieser Bevölkerung und dieses Planeten betraut, und man muß schon sehr geisteskrank sein, um das aufs Spiel zu setzen.

Ich habe höhere OT-Stufen erforscht, und ich kann Ihnen folgendes ganz offen sagen: Wenn Scientology ihre Ziele nicht weltweit erreicht, ist es auch aus mit Ihnen – jawohl, ich meine Sie.

Man arbeitet nicht nur für dieses Leben. Man arbeitet, damit es überhaupt irgendein zukünftiges Leben gibt.

Wenn jemand eine Org dazu benutzt, sich persönlich auf unerlaubte Weise zu bereichern, dann schneidet er sich die eigene Kehle durch.

O ja, ich weiß, daß die Geisteskranken Selbstmord verüben. Ich weiß durchaus, daß die Psychiater glauben, sie seien nur ein Gehirn und somit seelenlose Zombies. Und ich kenne auch ihre Hoffnung, nur ein Leben zu leben.

Nur der Geisteskranke oder ein Zombie würde seine eigene Zukunft gefährden.

Überlassen Sie also das geisteskranken Verhalten und das Zombie-Gekreische, daß man nur einmal lebt, den Psychiatern und dem Justizministerium und anderem Kropfzeug. Begünstigen Sie nicht deren offen erklärte Absicht, die Scientology finanziell an den Bettelstab zu bringen. Sie haben es nicht geschafft und werden es nicht schaffen. Aber warum sollte man ihnen helfen?

Sind Sie dem derilierenden Psychiater oder dem terroristischen FBI derart freundschaftlich verbunden, daß Sie eine Scientology-Organisation durch Nachsicht bei finanziellen Unregelmäßigkeiten gefährden würden?

Das Geld, das der Kirche gespendet wird, ist für die Expansion und für die Rettung der Weltbevölkerung bestimmt.

Ich setze Ihnen ein gutes Beispiel. Das Geld, das ich als Autor einnehme, ist der Zukunft dieses Planeten gewidmet. Was auch immer ich verdiene – und Tatsache ist, daß ich einer der bestbezahlten Schriftsteller auf diesem Planeten bin – wird für die Rettung von Menschen verwendet werden, und das ist schon mehr als ein halbes Jahrhundert lang so. Wie wurde und wird Ihrer Meinung nach die Forschung, von der Sie profitieren, finanziert?

Viele Leute nehmen sehr große Opfer auf sich – und Tausende verzichten sogar auf eine hohe Bezahlung – damit Organisationen genügend Geld haben, um ihre Aufgabe zu erfüllen. Verschwenden Sie es nicht, oder schlimmer noch, machen Sie keine privaten Spiele damit.

Es geht nicht darum: „Was kann ich auf der Ersten Dynamik hereinkriegen?“ Es geht darum: „Was kann ich für die Dritte und Vierte Dynamik hereinkriegen?“

Geld ist das Herzblut der westlichen Nationen. Wenn sich eine Organisation mit dieser Gesellschaft befaßt, kann sie genau so viel erreichen, wie sie finanzielle Mittel hat.

Das Geld, das man für eine Organisation einnimmt, ist dafür gedacht, mehr Leute zu retten.

Na schön, wenn jemand eine Vorliebe dafür hat, ein seelenloser Idiot zu sein, und glaubt, keine Zukunft zu haben, dann wird er eine scheußliche Überraschung erleben, sobald er „den Löffel abgibt.“ Je schlimmer es um ihn steht, um so widerwärtiger ist die Überraschung.

Also lassen Sie niemanden damit herumspielen.

Niemand hat irgendein Recht, mit Geldmitteln der Organisation wie ein Idiot umzugehen, geschweige denn, sie zu verschwenden oder zu mißbrauchen. Unwissenheit ist absolut keine Entschuldigung. Die Daten befinden sich alle in Finanz-Packs. Gesunder Menschenverstand allein schon sollte einen umsichtig machen.

Lassen Sie diejenigen, die sich auf finanzielle Unregelmäßigkeiten einlassen, sich ruhig den wandelnden Leichen anschließen. Sie gehören mit Sicherheit nicht unserem Team an. Was sie sich einhandeln, ist: keine Zukunft. Sie schaufeln sich wirklich ihr eigenes Grab. Wenn sie wüßten, aus was der Stoff besteht, aus dem sie sich ihr Grab schaufeln, würden sie in Ohnmacht fallen.

Ich will Ihnen nichts einreden. Ich weise nur darauf hin, daß im gegenwärtigen Leben fehlgeleitete Org-Gelder sehr wahrscheinlich ein ausgesprochen scheußliches nächstes Leben garantieren.

Millionen von Kriminellen, die in Gefängnissen leiden, haben diesen Punkt mit jenen gemeinsam, die sich auf finanzielle Unregelmäßigkeiten mit Organisationen einlassen: sie dachten auch, es gäbe keine Konsequenzen. Aber diese Kriminellen haben es leicht. Sie leiden nur in diesem Leben.

Jeder, der Mißbrauch mit Geldern von Scientology-Organisationen getrieben hat, wird natürlich versuchen, dies auf verschiedene Art und Weise von sich abzustreifen – mit Schwarzer PR, Bagatellisierung und Versuchen, das Verbrechen herunterzuspielen. Aber es läßt sich nicht abstreifen, mein Lieber, es läßt sich nicht abstreifen. DIESES Verbrechen stand der Freiheit im Wege. Sie tun besser daran, es zu glauben.

Ob man nun irgendeine Realität über Scientology hat oder nicht – wenn man einmal tot ist, wird man eine haben; o ja, man wird!

Es handelt sich hier nicht um eine Drohung oder einen Fluch. Es ist praktisch der freundlichste Rat, der je erteilt wurde.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

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

CSI:LRH:pc;
Übers.:AL/MJ/EJ:al:ej
Übersetzung genehmigt
vom I/A Officer CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 16. MÄRZ 1982

Wiedervervielfältigen
Führungskräfte der
Abteilung 7
Public Execs Secs
Alle Mitarbeiter der
Öffentlichkeitsabteilung
Alle Mitarbeiter der
Abteilung 2
Alle HCO-Mitarbeiter

ERFOLGREICHE ÖFFENTLICHKEITS-ABTEILUNGEN

Vgl.:

HCO PL 24. Febr. 81 I	AUS 3 ABTEILUNGEN BESTEHENDE ÖFFENTLICHKEITS-ABTEILUNGEN
HCO PL 19. Jan. 80 VII	ORG-BOARDS VON ÖFFENTLICHKEITS- BEI KLASSE ORGANISATIONEN
HCO PL 24. Apr. 80	FUNKTIONEN DER ÖFFENTLICHKEITS- ABTEILUNG
HCO PL 13. Mai 80	DIE DIENSTLEISTUNGEN IHRER UNTERABTEILUNG 17B

(Die folgenden Arbeiten wurden der AO 483-135 ABTEILUNG 6 - STRATEGISCHE PLANUNG entnommen, die am 21.2.79 von LRH geschrieben wurde. Sie werden hiermit als Policy herausgegeben, um bei der Leitung erfolgreicher Öffentlichkeits-Abteilungen als leicht verfügbares Bezugsmaterial und zur Verwendung dienlich zu sein.)

Im folgenden sind einige für erfolgreiche Öffentlichkeits-Abteilungen notwendigen Daten aufgeführt.

Das sind nicht alle daran beteiligten Faktoren, jedoch sind sie an dieser Stelle festgehalten, damit man sie nicht aus dem Auge verliert.

Öffentlichkeits-Abteilungen:

1. Haben Einführungskurse.
2. Haben weiterführende Kurse der Abteilung 6, einschließlich den Kurs für den Geistlichen.
3. Einen aktiven, geöffneten Bücherstand, der dem Öffentlichkeitsstrom der Abteilung 6 zur Verfügung steht und für ihn sichtbar ist.
4. Organisieren die Kanäle des Inflows an Leuten aus der Öffentlichkeit, wie z.B. Body-Routing, Test-Center, FSMs, Buchkäufer usw.
5. Raumaufsichts-Personal, um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten.

6. Registrare, die „reggen“ können, ohne dabei Staus entstehen zu lassen.
7. Befolgen alle Punkte der Feld-Kontrolle, die dafür sorgen, daß das Feld glücklich und aktiv ist, Dienstleistungen bekommt und eine Handhabung.
8. Schaffen eine freundliche und einladende Atmosphäre sowohl für neue Leute aus der Öffentlichkeit als auch für Leute aus dem Feld.
9. Finden und handhaben ARK-Brüche.
10. Arbeiten mit den anderen Abteilung der Organisation zusammen.
11. Haben organisierte Flow-Linien, die in die Organisation und aus ihr heraus führen.
12. Erweitern die Öffentlichkeits-Abteilungen - wobei existierende Einrichtungen nicht zerstört werden - fügen z.B. neue Unterabteilungen und Abteilungen hinzu, für die sie neues Personal rekrutieren, während Versetzungen alten Personals dorthin nicht gestattet ist.
13. Sind im EC durch den Public Exec Sec vertreten.
14. Haben Gelder, die von den Öffentlichkeits-Abteilungen für ihre Expansion kontrolliert werden können und ihnen kann nicht einfach „der Strom abgedreht“ werden.
15. Haben planvolle Kontrolle über jeden Teil des Feldes und volle Verantwortung dafür, haben Terminale in den Öffentlichkeitsabteilungen, um diese Aktivitäten und Funktionen persönlich zu kontrollieren.
16. Öffentlichkeitsabteilungen ist es gestattet, ihr Publikum aufzubauen und zu vergrößern, ohne daß sie als die einzige Quelle für das Gesamteinkommen betrachtet werden.
17. Bauen Abteilung 2 auf und veranlassen sie, die Nachschublinien in Ordnung zu halten, mit Central Files zu arbeiten und Werbung zu betreiben, um das hauptsächliche Gesamteinkommen für die Organisation zu beschaffen. Jeglichen Öffentlichkeits-Abteilungen, die mit dem Feld zu tun haben, muß gestattet werden, mit ihrem Vorhaben voranzukommen, ein Feld aufzubauen. Natürlich werden die Öffentlichkeits-Abteilungen zum Gesamteinkommen beitragen, das wird aber nur der Fall sein, wenn ein großes Feld besteht, das gute Unterstützung und gute Dienstleistungen erhält. Öffentlichkeits-Abteilungen müssen die Möglichkeit haben, mit Body-Routing usw. die Dienstleistungen an die Öffentlichkeit aufzubauen und die Leute auf der Brücke vorwärts zu bringen, damit sie für höhere Dienstleistungen bereit sind.
18. Mindestens 50% des Einkommens einer Organisation sollten aus einem CF kommen, der gut geordnet ist und den man vollständig im Griff hat und der ununterbrochen von den Öffentlichkeits-Abteilungen aufgebaut wird.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Der AO 483-135
entnommen

durch das
Compilations-Büro Flag

Als offizielles Kirchenpolicy
angenommen von der

SCIENTOLOGYKIRCHE INTERNATIONAL

CSI:LRH:CBF:bk; Übers.: KF/MJ:mj

Copyright © 1979, 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 17. MÄRZ 1982

Wiedervervielfältigen

Finanzserie Nr. 28

DIE ZUTEILUNG DES FBO FÜR DAS FP

Ein bestimmender Faktor in der Bemessung der Höhe des an die Organisation für deren FP (Finanzplanung) gegebenen Betrages besteht darin, wie hoch die Lieferung der Organisation ist.

Das FP sollte wirklich nicht höher als der VSD (Wert der gelieferten Dienstleistung) der Organisation sein. Der VSD spiegelt wider, wieviel die Organisation liefert.

Wenn der VSD der Organisation hoch ist - und zwar beständig - dann ist die Organisation in einer guten Verfassung und wird wahrscheinlich weiterhin in einer guten Verfassung bleiben und ist es wert, daß in sie investiert wird. Es lohnt sich für den FBO, seine „Bohnen“ in solch eine Organisation zu investieren.

Wenn der VSD der Organisation niedrig ist - und zwar beständig - dann ist die Organisation in einer erbärmlichen Verfassung und wahrscheinlich bald in einer noch erbärmlicheren Verfassung. „Bohnen“ in solch einem Gebiet einzusetzen, ist für den FBO eine gute Anlage.

Der FBO darf die Organisation nicht auf unverdientem Einkommen operieren lassen und kassiertes Einkommen, zu dem die Dienstleistung nicht geliefert ist, ist in der Tat unverdientes Einkommen. Die Organisation hat es nicht wirklich erarbeitet, die Organisation hat es bloß kassiert.

Hiermit ist NICHT gemeint, daß jeder bis 14.00 Uhr Donnerstag kassierte Pfennig denselben Donnerstag auch um 14.00 Uhr geliefert sein sollte. Natürlich nicht. Aber im Durchschnitt sollte eine Organisation Woche für Woche in dem Maße liefern, wie sie kassiert. Andernfalls wird sie nicht in Anspruch genommene APs (Vorrauszahlungen) auftürmen. Und eine Organisation sollte mit Sicherheit NICHT mehr ausgeben als sie liefert.

Es ist unwichtig ob sie diese Woche etwas mehr als ihren VSD ausgibt, solange sie nächste Woche ein bißchen weniger ausgibt. Eine Organisation darf nicht mehr als den DURCHSCHNITTLICHEN Wert ihrer Lieferung ausgeben.

Dies ist ein entscheidender Punkt für den FBO. Seine Zuteilung richtet sich nach „Sind die Betriebskosten dieser Organisation ständig höher als der DM-Wert dessen, was sie liefert?“ Ist es so, wird diese Organisation bald am Hungertuch nagen. „Sind die Betriebskosten dieser Organisation ständig niedriger als der DM-Wert dessen, was sie liefert?“ Wenn ja dann ist diese Organisation in einer guten Verfassung und es wird dort für jeden Kaffee und Kuchen geben.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Angenommen als offizielles
Policy der Kirche

durch die

SCIENTOLOGYKIRCHE
INTERNATIONAL

CSI: LRH: dr; Übers.: MJ/OG:mj

COPYRIGHT © 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 19. MÄRZ 1982

Wiederver-
vielfältigen

Finanzserie Nr. 31

Marketing-Serie Nr. 19

Führungsserie Nr. 33

ERFOLG ALS FÜHRUNGSKRAFT

„Die ganze Story des Marketing läßt sich in ganz wenigen Worten sagen:

MAN FINDET ODER VERSTÄRKT ODER ERZEUGT EINE NACHFRAGE.

Die ganze Story der Wirtschaft läßt sich in wenigen Worten sagen:

MAN ERFÜLLT EINE NACHFRAGE ODER TUT DIES NICHT, UND MAN WIRD ANGEMESSEN DAFÜR BEZAHLT ODER NICHT DAFÜR BEZAHLT.

Die Geschwindigkeit, mit der man Informationen sammeln kann, Debugs machen kann (Beseitigung von Stopps oder Schwierigkeiten) und unmittelbar wirksame, intelligente, anwendbare und durchführbare Programme oder Auswertungen über einen jeden Bereich schreiben kann, die Marketing, Wirtschaft, Lieferung und Einkassierung handhaben werden, und vor allem die Geschwindigkeit, mit der man Briefe, Mitteilungszettel und Telexe hinaussenden kann, die auf die Programme gegründet sind, und wirkliche Erledigungen (Dones) für sie zurückbekommen kann, bestimmt das Ausmaß an Einnahmen in einem jeglichen gegebenen Zeitabschnitt.

Und das ist der ganze Kern des Erfolges als Führungskraft."

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Mit Unterstützung vom
Operations Chief

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen
von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:LRH:OC:kjm; Übers.:EJ:ej
Übersetzung genehmigt
vom I/A Officer CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-POLICYBRIEF VOM 23. MÄRZ 1982

HEBT AUF UND ERSETZT
BPL 12. JULI 1976
Korr. und wiederherausgeg. 20.8.76
Selber Titel, da BPL nicht die richtige
Art Ausgabe war.

Wiederverviel-
fältigen

PR-SERIE NR. 28R

EINE VERBESSERTE DEFINITION VON PR

(Das folgende wurde dem
LRH-Tonbandvortrag 7101C18 FEBC-2
PR WIRD EIN FACHGEBIET entnommen.)

"Im Bereich PR ist 'Gutpublizierte großartige Arbeiten'
eine der Definitionen, die sie (PR-Leute) in einem Lehrbuch über
das Gebiet geben. Es wird angenommen, daß dies die perfekte Defi-
nition von PR sei. Sie könnte von der Wahrheit nicht weiter ent-
fernt sein. GUT PRÄSENTIERTE EFFEKTIVE URSÄCHLICHKEIT. Man sieht,
sie brauchen ein bißchen Verfeinerung.

Dann können Sie Fortschritte erzielen."

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Unter Mithilfe von
Joann Milan
Compilations Exec Manager

Angenommen als offizielle
Kirchen-Policy
von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY INTERNATIONAL

CSI:LRH:JM:bk; Übers.:CP/MJ:mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 29. MÄRZ 1982
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 14. APRIL 1982

Wiedervervielfältigen

(Die einzige Änderung ist die Aufnahme dieser Ausgabe in die Personal-Serie.)

Personal-Serie Nr. 40

PERSONAL-RICHTLINIE

Wir bauen mit aller Kraft auf für die Zukunft.

Es wird Scientology eine SEHR lange Zeit geben.

Man baut eine gute Zukunft auf, indem man eine starke Organisation aufbaut.

Intern war die einzige Möglichkeit, durch die wir aufgehalten werden konnten, Mangel an Ethik und Mangel an Produktion. Das baut keine starke Organisation und keine gute Zukunft auf.

Aus diesem Grund haben wir keinen Platz für Mitarbeiter, die nicht produzieren - oder schlimmer, extravagant sind und Overt-Produkte liefern - oder (was mit schlechter Produktion einhergeht,) die unethisch sind.

Wir brauchen produktive Leute, die ihre Ethik beibehalten.

Individuen und vor allem Führungskräfte sind die Grundbausteine von Organisationen.

Um mit aller Kraft für die Zukunft aufzubauen, müssen Sie die obigen Punkte beim Ernennen, Befördern oder im Umgang mit Personal im Auge behalten.

Personal dieses Kalibers gehört aus den Organisationen heraus - das sind PCs und die Fälle. Werben Sie sie nicht an, ernennen Sie sie nicht und lassen Sie sie nicht auf Posten, wenn man sie vorfindet.

Man kann Leute zusammenflicken. Aber man kann nicht mit gebrochenem Stroh eine neue Welt errichten.

Man braucht die wenigen Ethischen, um mit den Vielen umzugehen. Und das sind die Leute, mit denen unsere Organisationen jetzt gebaut werden müssen. Nur dann können die Starken innerhalb die Schwachen außerhalb in Ordnung bringen.

Machen Sie es für jeden von uns in der Zukunft leicht. Wir

HCO PL 29.3.82
Wiederherausgeg. 14.4.82

- 2 -

haben einen langen Weg vor uns. Das Tempo, mit dem wir vorankommen, hängt ab von der ethischen Qualität derjenigen, die Führungs- und Mitarbeiterpositionen halten. Es ist wunderbar, der ganzen Welt ein großer Bruder zu sein - so lange wie unsere Mitarbeiter die Spitzenleute bleiben. Seien Sie es.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Angenommen als offizielle
Kirchenrichtlinie von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:LRH:bk; Übers.: MJ/MJ:up
Übersetzung genehmigt vom I/A Off CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 1. APRIL 1982

(Hebt auf und ersetzt:
BPL 12. Jan. 73, wiederherausgeg.
29.6.75, selber Titel)

Wiedervervielfältigen

PR-Serie Nr. 19R

DER SICHERE PUNKT

(Ende 1972 gab der Gründer dem CS-PR-Gebietskontrolle und dem Persönlichen Kommunikator LRHs ein Briefing zum Thema PR-Gebietskontrolle. Dieser Policybrief ist aus Notizen zusammengestellt, die während des Briefings gemacht wurden.)

Vgl.: HCO PL 21. Nov. 72 I PR-Serie Nr. 18
WIE MAN SCHWARZE PROPAGANDA
HANDHABT

Unter „Anwendung“ von Regel 1 (Füllen Sie das Vakuum aus) in der PR-Serie Nr. 18 wird die Instruktion gegeben: „Begeben Sie sich an einen sicheren Ort und reden Sie.“

Es ist natürlich notwendig, einen sicheren Ort zu haben, an den man sich begeben kann, von wo aus man in Sicherheit sprechen kann.

Man kann sich nicht an einem Punkt verteidigen, der keine Verteidigungsmittel hat.

Ohne zunächst einmal die Sicherheit in gewissem Maße zu erwägen, ist jeder Versuch zur Ausübung von PR-Gebietskontrolle töricht.

Daher nimmt der „Sichere Punkt“ eine größere Wichtigkeit als die aktive Verteidigung ein.

Man kann sich in der Situation befinden, daß man versucht, ein Produkt oder eine Dienstleistung zu verkaufen und zu liefern, und stellt plötzlich fest, daß es notwendig ist, sich eben an derselben Stelle gegen Angriffe zu verteidigen. Der Angriff kann den Punkt in einem solchen Ausmaß gefährlich machen, daß es unmöglich wird, von diesem Punkt aus zu liefern. Es könnte sogar sein, daß man gezwungen wird, von einem völlig verborgenen Punkt aus zu handeln.

Daher nimmt der Sichere Punkt eine größere Wichtigkeit als die aktive Verteidigung ein, nimmt aber eine noch größere Wichtigkeit gegenüber Lieferungsaktivitäten ein.

Copyright © 1972, 1973, 1975, 1982, 1984 by L. Ron Hubbard. ALLE RECHTE
VORBEHALTEN.

Wo es möglich ist, macht die PR-Gebietskontrolle den Punkt für die Produktionsunternehmung sicher, bevor irgendwelche Produktion stattfindet.

Wenn es notwendig ist, ohne den vorausgehenden Schritt der Schaffung des Sicheren Punktes in Lieferungsaktivitäten einzusteigen, so muß eine spezielle Einheit eingerichtet und mit Volldampf betrieben werden, um einen Sicheren Punkt zu schaffen und existenzfähige PR-Gebietskontrolle über alle Zielgruppen in dem Gebiet zu gewinnen.

DEN SICHEREN PUNKT VORBEREITEN

Sie können nicht operieren, wenn Sie keine Basis haben, um von ihr aus zu operieren. Sie können nicht liefern, wenn Sie nicht irgendeinen Ort haben, wo Sie es liefern. Sie können nicht verkaufen, was Sie nicht liefern können.

Die optimale Aktion ist, ein PR-Gebietskontrollteam in das Gebiet hineinzuschicken, in dem Sie arbeiten wollen, und dieses Team zuerst, bevor Sie kommen, PR-Gebietskontrolle herstellen zu lassen.

Eine neue Gruppe oder Firma sollte zuerst als ein Sicherer Punkt und dann als ein agierender Punkt eingerichtet werden.

Es gibt hier eine Formel, die um Haaresbreite unter Non-Existence liegt: „Finden Sie einen Punkt, von dem aus Sie eine Kommunikationslinie hinausrichten können.“

Die Aktion der PR-Gebietskontrolle in einem neuen Gebiet kann so weit gehen, daß man in dem Gebiet einen ganzen vergangenen und zukünftigen Time-Track für die Aktivität, die etabliert wird, erschafft. Man kann es dadurch so erscheinen lassen, daß die Unternehmung seit langem etabliert, stabil, verlässlich, fachmännisch und produktiv ist und fortgesetzte Expansion vor sich hat - wenn die Lieferungsunternehmung ankommt und zu arbeiten beginnt.

Alles, was eine tatsächliche liefernde Einheit begleitet, wird hingesezt. Außer der Lieferung. Sobald die PR-Gebietskontrolle hergestellt ist, wird die Lieferung völlig reibungslos eingesetzt, und es ist alles völlig natürlich und annehmbar!

WESENTLICHE GRUNDLAGEN

Die wichtigste Aktion, die zu unternehmen ist, wenn man sich daranmacht, einen Sicheren Punkt zu schaffen, ist, sorgfältig und gewissenhaft herauszufinden, wer genau in den finanziellen und politischen Kreisen des Gebietes die einflußreichen Spitzenleute sind, wer ihre Partner und Freunde und was ihre Verbindungen sind und gegenüber welchen Dingen ein jeder feindselig eingestellt ist.

Eine Handvoll Verbündeter mit eindrucksvoll klingenden Titeln und Positionen ist nicht genug. Existenzfähigkeit hängt davon ab, alle Bereiche und Personen, die die Aktivität in Mitleidenschaft ziehen oder beeinflussen könnten, unter PR-Kontrolle zu haben. Am wichtigsten sind die Gruppen, die sich bei den Umfragen als die entscheidenden, wirklichen Kräfte in einem Gebiet herausstellen. Diese Personen mögen jene sein, die hohe politische oder gesellschaftliche Positionen einnehmen, oder auch nicht. Sie mögen die Titel von Leitern großer Wirtschaftskonzerne haben oder auch nicht. Nachforschungen und Umfragen allein können dies bestimmen.

Man muß sorgfältig lernen, was man bei diesen Leuten sagen und tun darf und was nicht, und sorgfältig darauf achten, daß man diesen Leuten nicht auf den Schlips tritt. Ansonsten kann und wird man harte Schläge erteilt bekommen. Diese Daten müssen gelernt und VERWENDET werden.

Ohne daß ein Sicherer Punkt wie im Obigen beschrieben etabliert wird, ist es Zeitverschwendung, sich in Beziehungen zu einer Regierung zu stürzen oder ihr irgend etwas zu versprechen. Es ist nur allzu leicht, feindlich gesinnten Leuten auf den Schlips zu treten und sich verdächtig zu machen oder zu verursachen, daß man nicht leicht eingeordnet werden kann. Bauen Sie Ihre PR-Gebietskontrolle auf einem Gradienten auf, der aufgrund sorgfältiger Nachforschungen und Umfragen zuverlässig ist.

Um Ihren Sicherem Punkt aufrechtzuerhalten, wenn Sie mit der Lieferung angefangen haben, ist es lebenswichtig, daß Sie imstande sind, die SP- und PTS-Charaktere auf Ihren Lieferungslinien zu entdecken und sie zu HANDHABEN, sei es nun, daß die Person in hoher oder niedriger Stellung ist, und Sie müssen sie aus dem Weg schaffen. Eine einzige solche Person, die inmitten Ihres Sicherem Punktes gegen Sie handelt, kann den Sicherem Punkt total unterminieren.

Einer der Gründe dafür ist, daß Verstöße gegen die Studier-technologie in der Ausbildung einer Person sie in eine brodelnde Masse von Bypassed-Charge verwandeln können. Durch einen SP oder eine PTS-Person wird dies mit großer Leichtigkeit aufgewühlt, und bei der geringsten Gelegenheit wird der SP oder die PTS-Person dies tun. Eine ganze Klasse kann wie ein Pulverfaß explodieren und mit ihr die Sicherheit Ihres Lieferungsunktes und dessen ganze PR-Gebietskontrolle.

Somit ist die SP/PTS-Technologie ein grundlegendes Werkzeug der PR-Gebietskontrolle für die arbeitende Unternehmung.

Lieferung ausgezeichneter Ergebnisse ist natürlich eine höchst wichtige Notwendigkeit in jeder Unternehmung, sobald die Unternehmung einmal etabliert ist, ganz gleich, welchen Grad die PR-Gebietskontrolle erreicht hat.

Befolgen Sie diese Verfahrensweise, um einen Sicherer Punkt zu schaffen, und die Regeln der PR-Serie Nr. 18, um ihn sicherer zu machen.

Aber machen Sie ihn zuerst sicher.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Unterstützt vom
Persönlichen Kommunikator LRHs

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen

von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:LRH:KU:bk; Übers.:EJ/LB:hl
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 7. APRIL 1982
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 10. OKTOBER 1985
(Korrektur in diesem Schrifttyp)

Wiederver-
vielfältigen

INDIKATOREN FÜR OUT-ETHIK

Es gibt drei Indikatoren, die, wenn sie einzeln oder gemeinsam vorhanden sind, auf mögliche Out-Ethik in einer Org, in einem Netzwerk oder einer Management-Einheit hindeuten.

LRH-KOMMUNIKATOR

Die Abwesenheit eines LRH-Kommunikators – niemand ist dafür ernannt, oder ein Bereich des Netzwerks fehlt – kann bedeuten, daß diese Org möglicherweise off-Source (nicht quellengetreu) ist, daß sie Policy nicht verwendet und falschen Berichten ausgesetzt ist.

HCO

Ein ineffektives HCO, das schlecht organisiert oder schlecht mit Posten ausgefüllt ist, oder wenn keine Anstrengungen von Management-Einheiten vorhanden sind, um es zu belegen, deutet im allgemeinen auf out-ethische Führungskräfte hin, die entdeckt werden würden, wenn es ein HCO geben würde.

FINANZABTEILUNG

Falls keine Finanzabteilung aufgebaut ist oder sie nicht funktioniert, oder wenn sie stark unterbemannt ist, kann dies darauf hindeuten, daß in einer Org oder auf Management-Stufen Rip-off (Diebstahl) oder Veruntreuung vorhanden ist.

Kürzliche Erfahrungen in bestimmten Gebieten haben diese Dinge aufgezeigt. Dies sind Indikatoren, die man, falls sie vorhanden sind, energisch untersuchen sollte. Andernfalls können Statistiken niedergedrückt bleiben, und eine Menge Arbeit und Fortschritt mag verschwendet werden.

Eine Org mit einem kompetenten LRH-Kommunikator, einem guten HCO und einer funktionierenden Finanzabteilung wird sich gewöhnlich aufschwingen und aufblühen, denn ihre anderen Abteilungen können nun arbeiten und ihre Aufgaben erfüllen.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

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

LRH:CSI:bk:gm;
Übers.:HS/ST/AW/EJ:aw:gh
Übersetzung genehmigt
vom I/A Officer CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 13. APRIL 1982

Nur für Orgs
und das Management
KEINE AUSGABE FÜR DIE
BREITE ÖFFENTLICHKEIT

Marketing-Serie Nr. 17-1

MARKETING IN DEN RICHTIGEN PROPORTIONEN - ZUSATZ

Wenn man einen WIRKLICHEN BOOM gemäß einem kürzlich erreichten Durchbruch im Marketing (in dem richtigen Marketing) schaffen will, muß man den größten Outflow an völlig neue Leute aus der Öffentlichkeit richten.

Bücher sind die Ware, die man für völlig neue Leute aus der Öffentlichkeit auf den Markt bringt. Vorausgesetzt es gibt genug Buchverkäufe und die Organisationen haben ihre Türen nicht gerade mit Vorlegeeisen verbarriadiert oder verstecken sich, ist ein riesiger Inflow in die Orgs unvermeidlich.

Obwohl es andere Probleme gibt, diesen gewaltigen Outflow an Büchern in die Hände der völlig neuen Öffentlichkeit zu erreichen, gibt es einen Faktor im Obigen, der in seiner Wirkung den größten Einfluß darauf hat.

Dieser eine Faktor heißt „Größenordnung“. Das bedeutet, wie groß oder wie klein etwas im Verhältnis zu anderen Dingen ist.

Wenn man sich eine falsche Vorstellung von der Größenordnung macht, kann alles andere fehlschlagen.

Die Zivilisation dieser Erde ist ein Paradebeispiel von falschen Größenordnungen. Die Menschen denken in zu kleinen Dimensionen. Bei zu vielen Dingen sogar mikroskopisch klein. Wieviel Wasser braucht Kalifornien? Irdische Berechnung ergäbe einen hundertfach unterschätzten Wert! Das Ergebnis sind Wüsten, Nahrungsmangel und die verrücktesten Sorgen über „Überbevölkerung“ (auf einem weitgehend unterbevölkerten Planeten).

Die Ingenieure dieser Erde können sich anscheinend keine Vorstellung von der Größenordnung der notwendigen Ingenieurarbeiten machen. Man könnte meinen, sie spielen im Sandkasten mit Sandkuchen.

In unserer gegenwärtigen Zivilisation ist diese Unterschätzung - falsche Größenordnungen - zum festen Bestandteil geworden. Typisch für Verlierer.

Sehen wir zu, daß wir nicht denselben Fehler machen. Werden wir diese Gewohnheit unserer Zivilisation los.

Die Größenordnung von Marketing und Buchverkäufen liegt um 50 vieles höher als Pubs-Organisationen, Orgs, das Management oder Marketing sich jemals vorgestellt haben, daß man den Vergleich von der Mücke gegenüber dem Elefanten anstellen kann.

Solange dieses Denken nicht entsprechend angepaßt wird, werden die internationalen Statistiken in einem niedrigen Bereich dahinkriechen, und ein Klären dieses Planeten liegt in weiter Ferne.

Marketing ist das Spiel mit dem Namen: „den eigenen Marktanteil zu bekommen“. Jeder große Hersteller spielt dieses Spiel.

Pubs-Organisationen, Orgs, das Management und Marketing müssen sich in ihren Anstrengungen und Aktionen auf eine angemessene Größenordnung einstellen, um Bücher in entsprechenden Mengen herausströmen zu lassen.

Es geht um folgende Frage: Was müßte man tun, um unseren Anteil des Buchmarktes der Welt zu erobern?

Damit wir in der Lage sind, unsere Aufgabe zu erfüllen, müßte man mindestens auf einen Anteil von 5% des Weltmarktes an verkauften Büchern hinarbeiten, und dann mindestens auf 10% und darüber.

Es ist einfach eine Frage des Denkens in angemessenen Größenordnungen.

Wenn die internationalen Statistiken (und das heißt, die Statistiken einer jeden Org) wirklich einen Aufschwung erleben sollen, dann muß man daran arbeiten, unseren Anteil am Buchmarkt der Welt zu erobern.

Ist das klar?

Wir haben das Produkt. Die Nachfrage ist bewiesenermaßen vorhanden.

Also, legt los!

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen

von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:LRH:bk; Übers.:MJ/OG/ST:hl
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

HCO-POLICYBRIEF VOM 15. APRIL 1982

Nur an Orgs und
das Management
KEINE Ausgabe für
die breite Öffent-
lichkeit

Marketing-Serie Nr. 18

PLANETARISCHE VERBREITUNG

Im Marketing und Scientology-Management wird häufig ein Schritt und ein Teil in der Reihenfolge ausgelassen.

Es ist ein Manko und dem muß Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Dieser Planet ist „fast“ ein Planet. Er hat fast Flugzeuge (abgesehen von den Abstürzen). Er hat fast eine Raumfahrt (aber jeder Start kostet 100 Millionen Dollar und bringt niemanden außerhalb der Mondumlaufbahn). Er hat fast Radios (mit Ausnahme, daß Sie nur die Sender Ihrer eigenen Stadt hören). Er hat fast eine Ausbildung (außer daß die Studenten, denen etwas beigebracht wurde, ihre Arbeit nicht tun können).

Dieser „Fast-Faktor“ ist überall sichtbar. Das beste Beispiel dafür sind „Fast-Regierungen“ (abgesehen davon, daß sie die Kontrolle und Ergebnisheit ihrer Leute verloren haben und noch nicht einmal mit ihren Finanzen zurechtkommen).

Dieser Faktor rührt wahrscheinlich von mehreren Dingen her. (Ich möchte nicht die unterdrückerischen erwähnen, da ich gut gelaunt bin.)

Einer dieser Faktoren ist die kurze Lebensspanne. Von allen Zivilisationen in der Nähe ist die der Erde mit durchschnittlich 70 Jahren die kürzeste. Dies macht es schwierig, irgend etwas wirklich anzufangen - man hat nur fast ein Leben. Darin liegt auch der Grund für eine hektische Veränderung - ein schreckliches Gefühl, daß es bereits zu spät ist. Oder Apathie - warum überhaupt irgend etwas tun?

Aber ungeachtet dieser Faktoren gibt es keine Entschuldigung dafür, nur fast zu verbreiten, nur fast Marketing zu machen oder Orgs nur fast zu leiten.

Wir dürfen nicht damit fortfahren, den Bereich der planetarischen Verbreitung auszuklammern.

Der gegenwärtige Zyklus, der in Mode ist - nämlich diesen Bereich auszulassen - besteht darin, nur diejenigen Dinge zu tun, die einen unmittelbaren Einfluß auf das Bruttoeinkommen (GI) der Org haben.

Zugegeben - das ist lebenswichtig. Auf diesem Planeten besteht das einzige wirkliche Verbrechen darin, pleite zu gehen. Aber dieses mangelhafte und kurzsichtige Denken beeinträchtigt das Bruttoeinkommen und vermindert es sehr stark.

Es gibt eine richtige Reihenfolge - sie geht folgendermaßen: planetarische Verbreitung; Verbreitung von der Organisation aus, um Leute hereinzubringen; viele Leute in der Organisation und Dienstleistungen und das sich daraus ergebende Bruttoeinkommen.

Indem man Teile dieser Reihenfolge variiert, abändert oder ausläßt, werden sich daraus für eine Organisation Schwierigkeiten ergeben.

Wir haben Organisationen gesehen, die nur verkauften und nicht lieferten. Ihr GI bleibt zuletzt aus - sie brechen zusammen.

Nun, es gibt noch andere Wege, wie Organisationen in den Zusammenbruch getrieben werden können.

Nehmen wir an, man verkauft nur Bücher an Leute, die in die Org hereinkommen. Nun, das ist die umgekehrte Reihenfolge. Wenn Sie Bücher an neue Leute aus der Öffentlichkeit verkaufen, wird ein bestimmter Prozentsatz in die Organisation hineinkommen. Ein anderes Beispiel: Pubs-Organisationen verkaufen nur an Leute aus der Öffentlichkeit, die sich bereits in Organisationen befinden. Wenn sie nur das machen, schrumpft ihr Markt, und sie können das auf verschiedene Arten machen: es zu versäuen, grundlegende Bücher zu veröffentlichen, ist eine davon.

Die Paperback-Ausgabe vom DMSMH befand sich nicht in den meisten Buchgeschäften, bis dem Verleger (Grosset & Dunlap) kürzlich Dampf gemacht wurde. Dennoch hat niemand es bemerkt.

Für neue Leute aus der Öffentlichkeit sind die besten „Botschafter“ Bücher und Kassetten. Verkaufen Sie genug davon an neue Leute aus der Öffentlichkeit, und ein Prozentsatz dieser Leute wird in die Org herein kommen.

Dennoch, außer einer gelegentlichen DMSMH-Anzeige, einem Radio-Werbespot oder einer Anzeige in einem Magazin (einer sehr kleinen), besteht kein Nachdruck auf Bücher an neue Leute aus der Öffentlichkeit von seiten der Pubs-Organisationen oder vom Management.

Nicht nur das - es wurde sogar Schwarze Propaganda dagegen gemacht, und man glaubte ihr. Sie besagte: „Ein Werbespot für DMSMH im Radio ist zu teuer. Es kostete 20 Dollar für Anzeigen, um eine Person in Abteilung 6 zu bekommen.“ Welch verwirrender Outpoint! Das DMSMH war nicht einmal in vielen Wog-Buchläden. Aber es zeigt den Gedanken, daß der einzige Wert

Verkauf von DMSMH-Büchern darin liege, sofort Leute hereinzubekommen!

Das DMSMH ist kein Come-on-Prospekt der Organisation. Es wurde geschrieben, um den Beginn für das Klären eines Planeten zu setzen. Und es wurde einiger Fortschritt damit erzielt.

Aber schauen Sie sich einmal folgendes an: Hier sind Dianetik und Scientology, haben ein völliges Monopol auf die wirksame Handhabung des Minds und des geistigen Wesens; es gibt nicht einmal annähernd Rivalen oder Konkurrenten, und eine Gruppe verkauft nur an Leute, die sich in der Organisation befinden? Das ist doch lächerlich!

Einige trainierte Leute pflegten die Tech zu horten - sie wollten die einzigen sein. Gibt es jemanden, der die Dianetik und Scientology hortet und nicht hinausströmen läßt? Ich nicht, mein Lieber, ich nicht.

Was hier fehlt, ist die Vorstellung einer planetarischen Verbreitung.

Wir leben auf einem kurzlebigen Planeten. Die Roten und die Demokraten bereiten sich darauf vor, den Knopf für die Atombombe zu drücken. Und ein winziger gelber Stern wie die liebe Sonne, was ist damit? Ich bitte Sie! Ein gelber Winzling ist nicht der bevorzugte Stern für Zivilisationen. Auf keinen Fall. Solche Sonnen befinden sich im letzten Stadium einer bevorstehenden Katastrophe - so ein gelber Winzling explodiert nämlich! (Bevor jemand in Panik gerät: Gelbe Winzlinge strahlen, bevor sie explodieren, so starke Radiowellen aus, daß Radiosendungen mehrere Jahrhunderte davor unmöglich sind, und diese Sonne mag noch einige Lebenszeit übrig haben.)

Was ich hier jedoch sagen will, ist, daß wir diesen Tatsachen ins Auge sehen müssen. Lassen Sie uns dem Obigen die richtige Bedeutung beimessen und mit dem Unsinn aufhören.

NUR Clears und OTs werden diesen Planeten überleben!

Und wir sind die einzigen, die Clears und OTs hervorbringen können.

Noch nicht einmal in dem Moment, wo diese Zeilen geschrieben werden, macht man sich eine Vorstellung davon, welcher Größenordnungen es bedarf, um eine planetarische Verbreitung auf die Beine zu stellen. Tatsache ist, daß Pubs-Organisationen noch nicht einmal an Marketing für völlig neue Leute aus der Öffentlichkeit denken. Und das ist weiß Gott furchtbar kurzsichtig.

Die Mehrheit der drei Milliarden Leute da draußen hat noch nicht einmal etwas von Dianetik und Scientology gehört, geschweige denn ein Buch gelesen!

Nein, es ist nicht der Feind. Wir geben ihnen schon eins drauf, wann immer er auf der Bildfläche erscheint. Es ist einfach nur die Sache, nicht in der richtigen Größenordnung zu denken.

Was müsste man wirklich tun, um diesen Planeten zu klären?

In diesem Policybrief geht es also nur um diese Sache - planetarische Verbreitung. Er weist einfach auf eine Unterlassung hin. Machen Sie sich zumindest eine Vorstellung davon.

Legen wir also los!

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen

von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:LRH:bk; Übers.:OG/MJ/ST:hl
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

HCO-POLICEBRIEF VOM 15. APRIL 1982

Viedererziel-
fältigen

Finanzserie Nr. 29

DIE BERECHNUNG DER GESAMTEINNAHMEN

(Vgl.: HCO PL 5. Juni 59. (OEC-Band 3, Seite 8), EINNAHMEBERICHTE
SIND ERFORDER-
LICH.)

"Diese Berichte (Einnahmeberichte von Unterabteilungen) werden von den Leitern der Unterabteilungen nach Donnerstag 14.00 Uhr gemacht, wenn die Einnamewoche abgeschlossen ist."

(Vgl.: HCO PL 11. Dez. 62, (OEC-Band 1, Seite 323), OIC-BERICHTE
AN HCO GW.)

"Die HASI-Woche geht von Donnerstag 14.00 Uhr bis zum nächsten Donnerstag 14.00 Uhr. Das gilt von jetzt ab nun uneingeschränkt für jede Organisation."

(Vgl.: HCO PL 6. Mai 64, (OEC-Band 3, Seite 17), BUCHHALTUNGS-
POLICIES.)

"Die Buchhaltungswoche ist Donnerstag um 14.00 Uhr zu Ende, wo dann die neue Buchhaltungswoche beginnt."

(Vgl.: HCO PL 6. Mai 64, (OEC-Band 3, Seite 18), BUCHHALTUNGS-
POLICIES.)

"Das Übertragen (von Auszahlungsbelegen in die Bücher der entsprechenden Firmen) wird innerhalb des Zeitraums der Woche gemacht, die am Donnerstag um 14.00 Uhr endet, damit das mit dem Zeitraum der Einnahmen übereinstimmt."

(Vgl.: HCO PL 12. Okt. 66, (OEC-Band 1, Seite 344), OIC-
STATISTIKEN.)

"Statistikkurve 2 - eine ununterbrochene Linie, die die Anzahl der Clears angibt, die diese Woche gemacht wurden (Donnerstag 14.00 Uhr bis Donnerstag 14.00 Uhr), und eine gepunktete Linie (sobald es zutrifft), die die Anzahl der gemachten OTs angibt."

"Belegbündel werden jeweils am Samstag (jedoch mindestens ein
mal pro Tag und am Donnerstag um 14.00 Uhr - von Ihren
Versortierungskörben) an Ihren ordnungsgemäßen
Bestimmungsort geschickt."

Url. HCO SL 13. Nov. 67. HCOB-Band 3, Seite 212. BLAUE UND
GRÜNE BUCH-
HALTUNGS-
BELEGE.

"Die grünen Belege werden zusammenhängend aufbewahrt und
jeweils bei Tagesende und Donnerstags um 14.00 Uhr aus den
Maschinen genommen. Das Geld wird zum gleichen Zeitpunkt
entnommen, (wobei nur das Wechselgeld zurückbleibt) "

Es mag Sie der Grund interessieren, aus dem der Produktions-
zeitraum für die Einnahmen einer Organisation, gemessen anhand der
Statistik Gesamteinnahmen, jeweils wöchentlich ist und von 14.00
Uhr Donnerstag bis 14.00 Uhr Donnerstag nächste Woche geht.

WICHTIGKEIT DER STATISTIK GESAMTEINNAHMEN

Es ist völlig unsinnig, anhand von etwas anderem etwas leiten
oder managen zu wollen, als korrekten Statistiken. Gerüchte, ob
gut oder schlecht, ruinieren Organisationen. Verallgemeinerungen,
das neueste Gute oder Schlechte, ruinieren Organisationen. Popu-
larität aus der Schulzeit, oder ihr Mangel, ruiniert Organisa-
tionen. Eine Organisation anhand von etwas anderem als Stati-
stiken managen zu wollen, ruiniert die Organisation.

~ Etwas anhand von Statistiken zu leiten zeigt einem die Ver-
fassung der Organisation und ermöglicht es einem, etwas an einer
niedrigen Statistik zu tun und eine hohe Statistik zu verstärken.

**LEITEN UND MANAGEN SIE NIEMALS ANHAND VON ETWAS ANDEREM ALS
STATISTIKEN.**

KORREKTE GESAMTEINNAHMEN-STATISTIK

Die Statistik der Gesamteinnahmen muß korrekt sein und ehr-
lich die Einnahmeproduktion der Organisation reflektieren.

Niemand kann Gelder auf die Bank bringen, die "auf dem Weg
zur Organisation sind, aber noch nicht hier". Niemand kann ein FP
mit Geld machen, das auf "einem Line-Up" ist. Und Sie können nicht
von Summen bezahlt werden, die "bald hier sein werden".

Aber Sie können tatsächlich vorhandenes Geld, was Sie in

... die Bank für die Bank...
... die Bank für die Bank...

Eine Gesamteinnahmen-Statistik, die aus etwas anderem als knallharter, bankfähiger Nahrung, und zwar sofort bankfähig, und in diesem Augenblick im Haus vorhanden, besteht, ist eine falsche Statistik, die Ihnen den Gehaltscheck vorenthält und diejenigen blockiert, die die Organisation zu expandieren versuchen.

BERICHTEN, ÜBERMITTELN ODER TOLERIEREN SIE NIEMALS EINE FALSCHES GESAMTEINNAHMEN-STATISTIK.

TRENDS

Organisationen werden anhand von Statistiktrends und Statistikbereichen gemanagt. Ist der Trend dieser Statistik aufwärts oder abwärts? Was ist der Zustand des Trends? Und was ist der Bereich?

Wöchentliche Statistiken, die sauber aufgezeichnet sind, zeigen eine wie die andere den Zustand eines Kontinentes oder einer Organisation, Abteilung, Unterabteilung, Sektion, Einheit oder eines einzelnen Mitarbeiters an.

Warum wöchentlich?

Weil unsere Organisationen schnell sind, Mann! Im Vergleich zu jeder Scientology-Organisation arbeiten andere Organisationen und Unternehmen auf der ganzen Welt im Schnecken-tempo.

Wie wäre es, wenn Sie in dreimonatigen Intervallen herausfinden würden, wie gut Sie es gemacht haben, und das jeweils einen Monat nach einem Intervall? Und trotzdem ist das landläufige Geschäftspraktik!

Es ist überhaupt nicht verwunderlich, warum Regierungen zusammenbrechen und von Budgetdefiziten sprechen, und Unternehmen mit stolzgeschweller Brust verkünden, auf welche Weise man nur 30 Millionen weniger verloren habe als letztes Jahr zur gleichen Zeit.

Nein, vielen Dank! "Geschäftspraktiken" des 19en Jahrhunderts nützen uns nichts. Sie müssen wissen, wie Sie es momentan machen, und Sie müssen wissen, wie Sie es diese Woche im Vergleich zu den letzten Wochen gemacht haben. Nur dann können Sie Maßnahmen ergreifen, um zu korrigieren oder zu verstärken, um eben die Produktion der nächsten Woche zu verbessern oder zu erhöhen.

Warum Donnerstag 14.00 Uhr?

Ich habe das in der London Org in den 50er Jahren eingeführt. Freitag war zu spät für deren Beratungsausschuß, damit er noch hinsichtlich der Statistiken der gerade beendeten Woche etwas unternehmen und die neue Woche in Gang setzen konnte, da das Wochenende (und die Foundation Org) gleich darauf folgte.

Wenn sie sich am Donnerstag trafen, konnten sie ihre Pläne am Freitag in Bewegung bringen und starten. 14.00 Uhr wurde als Ab-

Dieses Verfahren hat eine 100%ige Erfolgsrate und ist kostenlos!

Nur, wenn eine Organisation unethisch wird und die den Zeitraum der Statistikperiode von Donnerstag 14.00 ändert, werden Sie Schwierigkeiten damit haben, anhand von Statistiken und Trends zu managen

SIE KÖNNEN AN EINEM STATISTIKTREND IMMER ETWAS TUN. SIE MÜSSEN ABER WISSEN, WAS DIESER TREND IST.

UNÜBLICHE LÖSUNGEN

Ich kann mir eigentlich keinen Mitarbeiter einer Organisation oder keine Führungskraft vorstellen, die es nicht fertigbringt, das Obige zu verstehen. All das ist hart erworbene Erfahrung und festgelegte Policy, die allen bekannt sein sollte.

Dem zu Trotz bekommt man es mit den "seltsamsten" Verwendungen unüblicher Lösungen zu tun, von denen man je gehört hat. Und jedes Mal, wo eine Organisation versucht, ihre Gesamteinnahmen auf andere Art und Weise zu zählen, als es oben beschrieben ist, leidet die Organisation und ihre Mitarbeiter.

Zum Beispiel gab es "Postulatschecks" in den frühen 70er Jahren, wo einige Organisationen nichtexistierende Gelder als Gesamteinnahmen zählten, die im Haus waren. All und jedem wurde aber vorgeschworen, "90% von ihnen sind gut. Die FBOs ziehen sie bloß nicht ein."

Endergebnis: gesperrte Konten - aus der Boom.

Eine Organisation versuchte einmal, ihr "GI hochzubringen", indem Beträge zwischen Konten hin und her geschoben wurden, und das als Einnahmen gezählt wurde.

(So etwas ist bestes Wasser auf den Mühlen eines "Finanzmagiers der Wallstreet" mit doppelter Buchführung. Es "verbessert" ihre Bilanzen merklich. Es verhindert aber nicht, daß ein gigantisches Unternehmen nach dem anderen bankrott geht.)

Endergebnis: die Organisation wurde zahlungsunfähig!

Eine andere Organisation versuchte, "ihre Gesamteinnahmen und die Buchverkäufe zu verbessern", indem sie ihre eigenen Bücher "kaufte" (sie übertrugen vom Hauptkonto der Organisation an das HCO-Buchkonto und zählten das als GI), und gaben die Bücher dann weg.

Seine "Majestät", Lord Keynes, würde in wildem Entzücken seine Anerkennung zollen. Unglücklicherweise hat die Sache aber einen Haken. Im Gegensatz zu Regierungen, die Keynes auf den Leim gegangen sind, lassen wir nicht die Druckpressen heißlaufen und drucken mehr Geld. Und Bücher kosten uns reales, verdientes, im Haus vorhandenes Geld.

Und dann war ja schon die Kommunikation. Die Leute haben sich
am Donnerstag berichtet, darauf warteten, daß sie die
Sonntag herein kamen, und das ganze Wochenende daran arbeiteten,
sicherzustellen, daß sie am Sonntag kommen, damit das korrekt
wäre, was am letzten Donnerstag berichtet wurde!

Diese Leute haben drei Tage (manchmal mehr) der neuen Woche
damit verbracht, die Produktion der vorherigen Woche hereinzu-
holen. Das ließ sie mit ungefähr vier Tagen Produktionszeit für
die Gesamteinnahmen der neuen Woche zurück.

Aber nur keine Angst, auch dafür hatten sie eine Lösung.

"Bis Sonntag haben wir Zeit, das GI der nächsten Woche zu
bekommen, was am Donnerstag berichtet wird, und GI und CGI kann
ganz einfach eine Woche hinter dem Inkassostand Sonntag abends
berichtet werden."

Ach ja? Man könnte fragen, "Aber wie können Sie beim wö-
chentlichen FP am Donnerstagabend Mittel zu Verfügung stellen,
wenn diese Mittel erst am Sonntag da sind?"

"Ach, das ist doch gar kein Problem. Wir machen unser FP aus
diesem Grund doch erst am Sonntag."

Noch mehr nachgebohrt, könnte man ja fragen: "Das heißt doch
dann, daß man erst am Montag darangehen kann, das Org-FP zu akti-
vieren und die zum Betrieb notwendigen Mittel zu bekommen."

"Natürlich, denn das Geld kommt ja auch nicht vor Sonntag,
und wir möchten nicht unstandardgemäß sein, also...."

Und nun, wobei man mit beiden Füßen zugleich zutritt, fragt
man: "Schauen Sie mal her. LRH hat dieses neue HCO PL geschrieben,
Finanzserie Nr. 27, DAS ABÄNDERN FUNKTIONIERENDER FINANZSYSTEME,
wo es heißt, 'hüten Sie sich vor Leuten, die funktionierende
Finanzsysteme abändern.' Und was Sie da gemacht haben, hat ein
funktionierendes Finanzsystem abgeändert!"

"Weiß ich, aber sehen Sie dieses CSW hier? Wir werden diesen
PL ändern....."

UNÜBLICHE LÖSUNGEN?

Also gut, was ist die Konsequenz für uns?

IN DEM AUGENBLICK, WO SIE VON EXAKTEM, STANDARDGEMASSEM,
POLICYGEMASSEM VERFAHREN ABWEICHEN, VERWICKELN SIE SICH SELBST IN
EINE POTENTIELLE VERWIRRUNG, DIE AUSSERGEWÖHNLICHE LÖSUNGEN
ERFORDERLICH MACHT.

WENN SIE FESTSTELLEN, DASS AUSSERGEWÖHNLICHE LÖSUNGEN VON
IHNEN VERLANGT WERDEN, SIND SIE VOM EXAKTEN, STANDARDGEMASSEN,
POLICYGEMASSEN VERFAHREN ABGEWICHEN.

Halten Sie diese zwei Prinzipien gut fest. Meißeln Sie sie

als für die Rechte der Organisation. Die Rechte der Organisation sind:

1. Die Statistikperiode einer Organisation geht von Donnerstag 14.00 Uhr bis Donnerstag 14.00 Uhr der folgenden Woche. Nicht Freitag, nicht Sonntag, Donnerstag, Nicht 13.00 Uhr, nicht 11.10 Uhr, 11.00 Uhr.
2. Die Gesamteinnahmen einer Organisation sind der Gesamtbetrag an Bargeld, Münzen, Schecks, Zahlungsanweisungen, Bankschecks, Banktratten, für jeden Service oder Artikel der Organisation, die sofort eingereicht werden können und die bis Donnerstag 14.00 Uhr per Post, über den Schalter, oder per Telex direkt auf dem FBO-Konto Nr. 1 eingegangen sind.
3. Der Betrag der Gesamteinnahmen, der bereits berechnet, summiert und überprüft ist, wird am Donnerstag als Teil des DIC-Telexes der Organisation berichtet.
4. Das FP-Komitee trifft sich am Donnerstagabend.
5. Der FBO genehmigt das FP oder schickt es für Korrekturen/Änderungen zurück (macht das FP aber in jedem Fall genehmigungsfähig), überträgt den FP-Betrag, den Betrag für das HCO-Buchkonto, und den Org-Reserve-Betrag an die Organisation in der Nacht von Donnerstag auf Freitag.
6. Die Organisation legt die FBO-Schecks am Freitag morgen vor und aktiviert das FP.
7. Die Organisation nimmt (seit 14.00 Uhr vortags) die Gesamteinnahmen der neuen Woche ein.

Hört sich einfach an, nicht wahr? Ist es auch!

Es ist nur schwierig oder verwirrend, wenn es schwierig oder verwirrend gemacht wird von denjenigen, die anderes im Sinn haben, in der Regel für ihre eigennützigen Interessen auf Kosten der Organisation und infolgedessen Ihres Gehalts.

Wenn Sie höhere Gesamteinnahmen wollen, wenn Sie die Dinge wollen, die Ihre Organisation braucht, wenn Sie ein höheres Gehalt wollen, dann tun Sie einfach das Übliche, so wie es oben geschrieben steht.

Ganz ehrlich, es ist so viel einfacher, standardgemäß zu sein.

Versuchen Sie es!

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

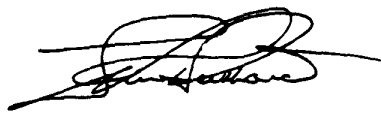
Angenommen als offizielle
Kirchen-Policy von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

EINEN BOOM KREIEREN !

"Um einen wirklichen Boom anhand eines kürzlichen Durchbruches in Marketing (Proportionales Marketing) zu kreieren, muss der stärkste Outflow zu neuen Leuten sein. Die Waren die man auf den Markt an neue Leute bringt, sind Bücher. Ausreichender Buchverkauf und vorausgesetzt, die Orgs haben keine eisernen Riegel quer vor ihren Türen oder verstecken sich, werden schweren Inflow für die Orgs unvermeidlich machen.

Die Grössenordnung von Marketing und Buchverkauf ist so viel höher als Pubs Orgs, Orgs, Management und Marketing jemals wahrgenommen haben - so wie man eine Fliege mit einem Elefanten vergleichen kann. Wenn dieses Denken nicht angeglichen wird, werden die Internationalen Statistiken in einem niedrigen Bereich hinken und das Klären von einem Planeten wird weit entfernt liegen."



L. Ron Hubbard
HCO PL 13.4.82

"Proportionaler Marketing Zusatz"

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-POLICYBRIEF VOM 9. MAI 1982

Wiedervervielfältigen

Finanzserie Nr. 32
BÜCHER STELLEN VERMÖGEN DAR

Bücher, E-Meter, Kassetten, Filme und Abzeichen stellen ein Vermögen dar.

Die Arbeitsgrundlage ist: Genauso wie Sie mit Geld umgehen, so müssen Sie es mit Büchern tun.

Es gibt einen Unterschied: Geld sinkt im Wert - Bücher steigen im Wert.

Aber genau wie ein FBO nicht daran denken würde, Geld unbeachtet herumliegen zu lassen, genau wie er es als lebenswichtig erachten würde, daß über Gelder Buch geführt und doppelte Überprüfungen durchgeführt werden, so sollte er von Büchern und sachverwandten Artikeln denken.

In einem Gebiet, in dem Bücher entwendet worden sind, wird es sich als ziemlich schwierig herausstellen, Leute dazu zu bewegen, Warenbestandslisten auf dem neuesten Stand zu halten. Sie wissen, daß sie entdeckt und wegen Diebstahls ins Gefängnis gesteckt werden könnten, falls herausgefunden würde, daß sie Bücher gestohlen haben.

Es ist daher beim Umgang mit Büchern ebensoviel Überwachung notwendig, wie es beim Umgang mit Geld erforderlich ist.

Organisationen können sich selbst in eine schlimme Lage bringen, indem sie über Bestände nicht akkurat Buch führen.

Sie nehmen an, daß sie das für den Verkauf von Büchern eingenommene Geld bei ihrer Finanzplanung auf jegliche Art, die ihnen gefällt, ausgeben können. Bald werden ihnen die Bücher ausgehen und sie werden kein Geld haben, sich neue zu besorgen. Und das wars dann für die Verbreitung in ihrem Gebiet und für ihr Gesamteinkommen auf der ganzen Linie. Kurz gesagt, wenn sie versuchen ihre Organisation zu führen, indem sie die Gelder aus Buchverkäufen zu anderen Zwecken verwenden, schneiden sie sich die eigene Kehle durch.

In den frühen Jahren war das so schlimm, daß man meinte, Organisationen könnten nicht zahlungsfähig sein, wenn nicht alles durch Buchverkäufe eingenommene Geld für andere Dinge verbraucht wurde.

Es gibt noch einen anderen Gesichtspunkt in bezug auf die Sicherstellung von Materialien: Dem, was die Leute stehlen,

schenken Sie keine Beachtung. Wenn sie vor Büchern und Materialien keine Achtung haben, werden sie sie nicht nur nicht verkaufen, sondern auch Black PR über sie verbreiten. Und das wars dann für den guten Willen der Leute aus ihrer Öffentlichkeit und ihr Gesamteinkommen.

Es gibt ein Wort, das besagt, daß ein einzelnes Dianetik- oder Scientologybuch für die menschliche Rasse mehr wert ist als die Entdeckung des Rades oder des Feuers. Das ist deswegen so, weil es den Verfall der Menschheit und das Verderben des Einzelnen aufhalten könnte. Wie dem auch sein mag, ein einzelnes Buch oder E-Meter, das auf der Warenbestandsliste verloren gegangen ist, kann für die aus Buchverkäufen stammenden Einnahmen der Organisation einen ernsthaften Schaden bedeuten.

Es ist eine Angelegenheit von Gewinn und Verlust: Verlust in den Lagerbeständen verhindert nicht nur einen Gewinn, sondern bewirkt auch einen Verschuldung. Das Geld, was für Bücher ausgegeben wurde, wird nicht zurückkommen. Aber in diesem Fall ist es noch schlimmer: Wenn es keine Bücher und Materialien gibt, um sie den Leuten aus der Öffentlichkeit in die Hand zu drücken, besteht nicht die geringste Chance, in der Organisation zukünftig Gesamteinkommen zu haben.

Insofern kann Sorglosigkeit oder Unaufmerksamkeit in bezug auf Bücher das Gesamteinkommen der Organisation beschneiden und schließlich ganz zerstören.

Das ist der Grund, weshalb Bücher, Materialien und HCO-Buchkonten nun unter der Überwachung des FBO-Netzwerkes stehen.

Es müssen regelmäßig vollständige Bestandslisten aller derartigen Materialien erstellt werden.

Im Falle eines Wechsels der Führungsschicht muß eine außenstehende Firma beauftragt werden, eine verbürgte Bestandsaufnahme des Materials durchzuführen und die neuen Führungskräfte und Angestellten müssen sie bei einem Personalwechsel gegenzeichnen. Wenn Bestände fehlen, muß der FBO darauf vorbereitet sein, die Polizei hinzuzuziehen, genauso wie er es im Falle von fehlenden Geld tun würde: Er würde Unterschlagung vermuten und würde dementsprechend handeln. Infolgedessen müssen Warenbestandslisten täglich auf dem neuesten Stand gehalten werden, und die Bestandslisten müssen regelmäßig mit den Fakturen zum Ausgleich gebracht werden.

Wo eine Warenlieferung an einen Verkäufer ohne Barzahlung erfolgt, muß eine vollständige Quittung für jegliche Lieferungen dieser Art erhalten werden UND im Auge behalten werden UND das Geld oder die Ware innerhalb angemessener Frist eingezogen werden.

Die Pubs-Organisationen dürfen niemals auf einer Kreditbasis gegenüber Klasse IV Organisationen arbeiten. In der Vergangenheit hat dies Zahlungsunfähigkeit verursacht und verhindert, daß Bücher in die Hände der Öffentlichkeit gelangten. Um in einem solchen Fall zu Buchbeständen zu kommen, muß sich eine

Organisation Bargeld oder Gesamteinkommen beschaffen, um Bücher kaufen zu können oder das Geld woanders ausleihen, und es später zurückzahlen.

Bücher, E-Meter und Kassetten sind GROSSES Geschäft. Sie als nebensächlich zu erachten kann sich auf das Gesamteinkommen fatal auswirken. Es ist das Buch in der Hand der Öffentlichkeit, mit dem jeder Aufschwung, unabhängig von jeglicher anderen Werbung beginnt. Die Bücher sind die Gesandten und Botschafter für die Welt. Das hat sich seit 1950 unzählige Male bewiesen.

Das heißt nicht, daß Bücher usw. nicht von anderer Werbung unterstützt werden sollten. Aber es ist das Buch, das zu Abschlüssen führt. Versuchen Sie, ohne Bücher zu arbeiten, und die Organisation wird geradewegs auf die Nase fallen!

Es heißt nicht, daß Bücher, E-Meter und Kassetten nicht ausgestellt werden sollten. Es ist ein Grundsatz, daß die Öffentlichkeit nicht kauft, wenn sie nur ein Buch oder ein E-Meter auf dem Regal stehen sieht. Und es heißt mit Sicherheit nicht, daß Bücher nicht in großen Mengen verkauft werden sollten.

Es bedeutet, daß Bücher, E-Meter, Kassetten, Tonbänder, Filme und Abzeichen ein Vermögen darstellen, das mehr wert ist als klingende Münze. Und sie müssen von dem Moment an, da sie aus der Presse kommen, bis sie in die Hände der Öffentlichkeit gelangen, als solche behandelt, gezählt, Warenbestandsaufnahmen unterzogen und auf Warenbestandslisten aufgeführt werden.

Die verantwortliche Person des FBO-Netzwerkes trägt die Verantwortung für die Durchführung dieses Policybriefes und die Originierung von regelmäßig zu verwendenden Berichtsformularen und Verwaltungsaktionen hinsichtlich dieses Gebietes, die beibehalten und ihr in regelmäßigen Abständen unterbreitet werden müssen.

Und sie muß darauf vorbereitet sein, Aktionen strengster Art zu unternehmen, wenn sie feststellt, daß Bestände fehlen, genauso, wie in jedem anderen Fall von Unterschlagung.

Es ist für das Überleben von Dianetik, Scientology und Organisationen von überragender Wichtigkeit, daß dieser Policybrief größte Aufmerksamkeit erhält, denn er beschäftigt sich mit dem zukünftigen Wohl von Organisationen.

Es ist also keine Sünde, aus Büchern und Materialien selbst hohes Einkommen zu erzielen. Es ist, genauso wie bei Geld, ein Verbrechen, sie zu verschwenden.

Einer der hauptsächlichen Ursachen einer langsamen Expansion von Dianetik und Scientology in der Welt ist die Achtlosigkeit von Pubs-Organisationen an bis hinunter zu Organisationen und zu FSMs gewesen, was Nachdruck auf Bücher und deren Sicherstellung anbetrifft.

Hiermit wird nun das FBO-Netzwerk betraut, da es im Laufe der Jahre bewiesen hat, daß es Vertrauen verdient.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie
angenommen von der

SCIENTOLOGYKIRCHE INTERNATIONAL

CSI:LRH:bk; Übers.: MJ/KF:mj

Copyright © 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 10. MAI 1982

Wiedervervielfältigen

DER HAT DES

BUCHLADENLEITERS (BOOKSTORE OFFICERS)

Vgl.: HCO PL 9. Mai 1982 Finanzserie Nr. 32
BÜCHER STELLEN EIN VERMÖGEN DAR

In der Vergangenheit ist es zu vielen Fällen schwerwiegenden Mißbrauchs der Policies über Buchkonten gekommen. Wie durch Nachforschungen an den Tag gebracht wurde, beinhaltete das folgendes:

- a) Das Hauptkonto der Organisation schuldet dem Buchkonto der Organisation Gelder.
- b) Wenn Leute aus der Öffentlichkeit das Geld, das sie für Ausbildung und Prozessing auf ihr Konto eingezahlt hatten, für Bücher verwendeten, wurden keine Umbuchungen vorgenommen.
- c) Für die Finanzierung von Werbung, die nicht Büchern galt, wurde das Buchkonto mißbraucht (weit über das hinaus, was gemäß Policy zulässig ist) usw.
- d) Die meisten Organisationen hatten nicht einmal einen Buchladenleiter (Bookstore Officer) auf Posten!

In letzter Zeit wurden einige umfangreichere Maßnahmen durchgeführt, um in Organisationen wieder für Mindestbestände an Büchern zu sorgen, die notwendig sind, um sicherzustellen, daß Lieferung und Verkauf stattfinden kann. Buchladenleiter treten ihre Posten an und werden eine neue Rolle dabei spielen, Verantwortung über das wertvollste Vermögen (Bücher) zu übernehmen, das wir haben, es zu schützen und die zukünftige Existenzfähigkeit ihrer Organisationen durch ihre Tätigkeit zu gewährleisten.

PFLICHTEN

Die wichtigsten Pflichten des Buchladenleiters sind:

1. Für die standardgemäße Anwendung der Policies über das Buchkonto zu sorgen.
2. Berichte über jegliche Aktionen zu schreiben, die im Widerspruch zu Policy stehen, und Aktionen dagegen zu unternehmen.
3. Die Zahlungsfähigkeit des Buchkontos sicherzustellen.
4. Dafür zu sorgen, daß Bücher niemals kostenlos weggegeben oder verliehen werden.

5. Dafür zu sorgen, daß bei Beständen ein schneller Warenein- und -ausgang vor sich geht.
6. Die Nachbestellung von Büchern vorzunehmen, wenn die Mindestbestände, wie in LRH ED 5 INT festgelegt, unterschritten werden. (Falls eine Organisation nicht über die in der LRH ED 5 INT festgelegten Mindestbestände verfügt, arbeitet der Buchladenleiter sehr hart daran, seine Bestände auf diese Mindestbestände zu erhöhen.)
7. Niemals zuzulassen, daß Artikel ausgehen.
8. Die Zusammenarbeit aller Mitarbeiter für den Buchverkauf zu gewinnen.
9. Nachdrücklich dafür zu sorgen, daß HCO PL 15. März 75R, BUCHVERKAUFSSTELLEN EINER ORGANISATION, angewendet wird.
10. An alle Mitarbeiter hohe Anforderungen nach Buchverkäufen zu stellen.
11. Sicherzustellen, daß Buchprovisionen ausgezahlt und eine Behinderung bei der Auszahlung nicht geduldet wird.
12. Dafür zu sorgen, daß in der Organisation Plätze eingerichtet und beibehalten werden, an denen Bücher angemessen und gut präsentiert sind.
13. Sicherzustellen, daß der Buchladen selbst ansteigende Statistiken aufweist und während der Öffnungszeiten der Organisation geöffnet und besetzt ist.
14. Niemals zuzulassen, daß bei anderen Verkaufsstellen Werbematerial oder Waren ausgehen.
15. Dafür zu sorgen, daß sämtliche Werbematerialien für Bücher usw., die der Organisation zugeschickt werden, in der richtigen Weise verwendet werden.
16. Die Beschaffung angemessener zusätzlicher Bestände für Veranstaltungen.
17. Schriftliche Bestellungen innerhalb von 24 Stunden nach Erhalt der Bestellung zu erledigen.
18. Die rasche Versendung oder Auslieferung größerer Bestellungen an andere Verteilerstellen unter Ihnen, wie z.B. Missionen, und der Erhalt von Empfangsbestätigungen.
19. Dafür zu sorgen, daß Poster und Handzettel verwendet und erneut beschafft werden.
20. Dafür zu sorgen, daß Programme von Pubs und Central Marketing für Bücher, Kassetten, E-Meter und Abzeichen durchgeführt werden.

21. Sehr enge Zusammenarbeit mit dem D/FBO für Marketing, Bücher, Filme und Tonbänder seiner Organisation, sowie mit den FBOs der Pubs-Organisationen aufrechtzuerhalten.
22. Die Anfertigung wöchentlicher Bestandslisten für den D/FBO, FBO Pubs und Flag.
23. Jederzeit zu wissen, wo sich seine Bestände befinden.
24. Eine vollständige Buchführung über alle Bestände zu führen.
25. Bei der Nachbestellung von Beständen KEINE willkürlichen oder zufälligen Handlungen zuzulassen.
26. Das Entdecken, Studieren und Beibehalten aller früheren Aktionen, durch die Bücher, Tonbänder, Kassetten, Schallplatten, E-Meter und Abzeichen verkauft wurden.
27. Das Schaffen und Entwickeln weiterer Buchverkaufstellen.
28. Die Ausarbeitung neuer Methoden der Werbung und des Verkaufs von Material.

Das Obige sind die wichtigsten Pflichten des Buchladenleiters, und es wird erwartet, daß er diese Pflichten noch erweitert. Der Buchladenleiter sollte diese Liste der Pflichten als wöchentliche Checkliste verwenden und sie durchgehen, um sicherzustellen, daß alle Punkte aufrechterhalten werden.

Wenn ein Buchladenleiter der Meinung ist, nicht genügend Hilfe und Unterstützung bei der Ausführung der oben angegebenen Pflichten zu bekommen und daran gehindert zu werden, muß er unter Angabe aller Details direkt an das WDC telexen, um die erforderliche Unterstützung zu erhalten.

VERANTWORTUNG

Die Wichtigkeit Ihres Postens als Buchladenleiter und der Pflichten, die Sie auszuführen haben, darf nicht unterschätzt werden. Bücher stellen ein Vermögen dar. Sie tragen die größte Verantwortung für die Erhaltung dieser Vermögenswerte der Organisation, für deren Aufbau und dafür, daß sie in die Hände der Öffentlichkeit gelangen. Der Buchladenleiter behandelt seine Bücher und Bestände ebenso, wie der Finanzsekretär das Bargeld seiner Organisation behandeln würde. Sie lassen absolut keine Behinderungen bei der Ausführung Ihrer Pflichten zu.

Sie führen jede Woche eine vollständige Warenbestandsaufnahme Ihrer Bestände durch, und Sie müssen wissen, wo jeder einzelne Artikel hingekommen ist. Wo Sie Diskrepanzen finden, unternehmen Sie sofort etwas und bringen Ordnung in die Angelegenheit.

Als Buchladenleiter müssen Sie sich wirklich im klaren darüber sein, daß Bücher Booms machen und daß Sie mit der Verantwortung betraut sind, dafür zu sorgen, daß diese Linie geschützt und gefördert wird. Bücher sind das Herzblut jeder Scientology-Organisation, und Sie spielen eine der wesentlichsten Rollen bei dessen Schutz.

SCHUTZ

Der Posten des Buchladenleiters ist einer der wichtigsten in einer Organisation. Kein CO/ED oder HAS sollte sich für irgendwelche Bonusse berechtigt halten, wenn dieser Posten nicht mit einer kompetenten Person besetzt ist, die imstande ist, die obigen Pflichten auszuführen, und dies auch tut. Wenn dieser Posten mit solch einer Person besetzt ist und diese Pflichten tatsächlich ausgeführt werden, wird der Ertrag im Überfluß vorhanden sein. Der Buchladenleiter kann ohne die ausdrückliche Genehmigung des Flag-Managements nicht versetzt oder vom Posten genommen werden.

Bücher sind wertvoller als Gold. Behandeln Sie sie dementsprechend. Und wenn Sie das tun, wird die Zukunft tatsächlich sehr strahlend für Sie sein!

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Geschrieben auf Ersuchen
des VORSTANDS
der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

Als offizielle Richtlinie
der Kirche von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:BDCSI:LRH:bk;
Übers.:KF/MJ/LB:hl
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 20. MAI 1982

Wiedervervielfältigen

BESTANDSAUFNAHME-BERICHT FÜR DAS BUCHKONTO
(Berichts-Formular angeheftet)

Eine der Pflichten des Bookstore Officer ist eine wöchentliche Aufnahme seiner Bestände, Mit „Beständen“ meinen wir Bücher ebenso wie Kassetten, Tonbänder, Filme, Schallplatten, E-Meter, Abzeichen, Schmuck usw., Dinge, auf die genauso wie auf Bücher geachtet wird, und die benso wichtig sind.

Anhand dieser Bestandsaufnahme ist es dem Bookstore Officer möglich:

1. Zu wissen, was er nachbestellen muß;
2. zu wissen, daß alle Bücher usw. von der Buchführung erfaßt sind (entweder verkauft worden sind oder sich noch im Besitz der Organisation befinden);
3. dem Management wertvolle Marketing-Daten zu liefern.

Mit dem angehefteten Formular werden bei korrekter Anwendung der Policies über Buchkonten die obigen Punkte 1,2 und 3 erreicht werden.

Das Formular ist in sechs Spalten unterteilt, die mit den Buchstaben A bis F bezeichnet sind.

SPALTE A: BEZEICHNUNG DES ARTIKELS. Das ist die genaue Bezeichnung oder der genaue Titel des Artikels, z.B. DMSMH mit hartem Einband, DMSMH Taschenbuch, Mark VI E-Meter (blau), Mark VI E-Meter (rot), Kassette: Können wir jemals Freunde sein, usw.

SPALTE B: VORRÄTIGE MENGE LETZTE WOCHE. W/E..... . Damit ist gemeint, wieviel von jedem Artikel Sie am Ende der letzten Woche, am Donnerstag 14.00 Uhr vorrätig hatten.

SPALTE C: DIESE WOCHE VOM HERAUSGEBER ODER LIEFERANTEN ERHALTENE MENGE. W/E..... . Damit ist gemeint, welche Menge jeden Artikels Sie in der gegenwärtigen Woche von Herausgebern oder Lieferanten erhalten haben, um Ihre Bestände aufzufüllen.

SPALTE D: VERKAUFTE MENGE DIESE WOCHE. W/E..... . Diese Zahl erhalten Sie, indem Sie die Rechnungsdurchschriften zählen. Die zweite Durchschrift aller Rechnungen (die Durchschrift, die „für die betreffende Unterabteilung“ bestimmt ist), die für den Verkauf von Artikeln des Buchkontos ausgeschrieben wird, muß an den Bookstore Officer geschickt werden. Sie, der Bookstore Officer, sind die „betreffende Unterabteilung“. Aus diesen Rechnungsdurchschlägen errechnen Sie, wieviel von jedem Artikel in der laufenden Woche verkauft wurde.

Das heißt, daß Sie Rechnungsdurchschriften bekommen werden müssen, auf denen verkaufte Bücher mit Titel bezeichnet sind (falls das nicht schon gemacht wird), z.B. müßte daraufstehen: „Ein DMSMH und ein PDA (Probleme der Arbeit). Lassen Sie niemals zu, daß jemand „Zwei Bücher“ schreibt, ohne das anzugeben, was auf einer Rechnung zu stehen hat. Das ist einfach nur Faulheit, und dadurch werden Ihnen und dem Management die Daten Ihrer Bestandsaufnahme vorenthalten.

SPALTE E: VERBLEIBENDE MENGE GEMÄSS VERSAND- UND VERKAUFSUNTERLAGEN AM ENDE DIESER WOCHE. W/E..... Diese Zahl erhalten Sie, indem Sie die Zahlen der Spalten B und C addieren und davon die Zahl der Spalte D subtrahieren. D.h. Spalte B plus Spalte C minus Spalte D ergibt Spalte E.

SPALTE F: VERBLEIBENDE MENGE NACH TATSÄCHLICHEM ZÄHLEN AM ENDE DIESER WOCHE. W/E..... Damit ist ein tatsächliches Zählen der Artikel mit den Händen und den Augen gemeint. Sie nehmen sich den Stapel DMSMH-Bücher in der Auslage des Bücherstandes vor, sowie Ihren Bestand an DMSMH-Büchern im Nebenraum und zählen den tatsächlichen Bestand. So einfach ist das. Als Ergebnis sollte die gleiche Zahl herauskommen, die Sie bei der Spalte E erhielten. Falls nicht, finden Sie auf der Stelle den Grund heraus! Jemand hat ein Buch verkauft und keine Rechnung dafür geschrieben; oder jemand hat ein Buch weggegeben; oder jemand hat ein Buch mitgehen lassen; oder Rechnungsdurchschläge wurden falsch abgelegt; oder, oder, oder..... Sie gehen der Diskrepanz sofort auf Grund und setzen dann den D/FBO über Ihre Befunde in Kenntnis. Eine Kopie davon geht an HCO.

Wenn Sie keine Erklärung finden können, und Ihnen fehlen z.B. immer noch drei Exemplare eines Buches, dann wird eine Purchase Order mit dem FP dieser Woche vorgelegt, um die Fehlbeträge aus FP-Geldern zu decken. Der D/FBO wird informiert, daß Sie das getan haben, so daß er auf die PO achtgeben kann, wenn er das FP genehmigt.

Der D/FBO genehmigt daraufhin diese PO und bucht zusammen mit der standardgemäßen wöchentlichen Umbuchung von Geldern auf das Buchkonto diesen Betrag auf das Buchkonto der Organisation um.

Wenn dieses Formular zum ersten Mal verwendet wird, können Sie die Spalte B freilassen, wenn Sie nicht wissen, welche Menge Sie letzte Woche vorrätig hatten. Von da an entspricht die Zahl in der Spalte B der Zahl, die letzte Woche in den Spalten E und F stand. Z.B. waren am W/E 7. Juni 236 Exemplare des DMSMH vorrätig. Dann würde die Zahl 236 in den Spalten E und F des Berichtes vom W/E 7. Juni stehen, und in der darauffolgenden Woche, am W/E 14. Juni, würde die Zahl 236 in der Spalte B stehen.

Der Bookstore Officer füllt diesen Bestandsaufnahme-Bericht für das Buchkonto in vierfacher Ausfertigung aus. Das Original und die Kopien gehen an:

1. Flag,
2. D/FBO der Organisation,
3. FBO Pubs,
4. eine Kopie behält der Bookstore Officer selbst.

Nichts kann eine Organisation schneller zu Grunde richten, als Buchkonto und -bestände auf die leichte Schulter zu nehmen.

Machen Sie diesen Fehler nicht, und gestatten Sie auch anderen nicht, ihn zu machen. Führen Sie genau Buch, seien Sie darüber im Bilde, wo alle Ihre Bestände sind, gehen Sie jeglichen Diskrepanzen auf den Grund, setzen Sie Ihre Bestände ab, bestellen Sie höhere Bestände nach, setzen Sie noch mehr ab und sorgen Sie dafür, daß Bücher in die Hand Ihrer Öffentlichkeit gelangen. Es sind Ihre Bestände und es ist Ihre Öffentlichkeit.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Geschrieben auf Ersuchen des
Vorstandes der
SCIENTOLOGYKIRCHE INTERNATIONAL

Als offizielles Policy der Kirche
angenommen durch die

SCIENTOLOGYKIRCHE INTERNATIONAL

CSI:BDCSI:LRH:bk; Übers.: KF/MJ:mj
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 1. JULI 1982
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 17. SEPTEMBER 1982

Wiederver-
vielfältigen
Alle Mitarbeiter

(Wiederherausgegeben, um die Nummer der
AKH-Serie hinzuzufügen und die Schreibung des
Wortes Mannschaft auf Seite 2 zu korrigieren.)

(Korrekturen in dieser Schriftart.)

Admin-Know-how-Serie Nr. 41

MANAGEMENTKOORDINATION

KOORDINATION ist das Wesen des Managements.

Das Wort „Management“ impliziert, daß es etwas und einige Je-
mands zu managen gibt.

Ein Geschäft, eine Firma oder Organisation implizieren, daß
andere vorhanden und mit einer ähnlichen Aktivität beschäftigt
sind. Es ist ein Team.

Jede Organisation, ganz gleich wie komplex sie ist, wird durch
gemeinsame Zielsetzungen zusammengehalten.

Wenn die verschiedenen Teile einer solchen Organisation nicht
koordiniert sind, beginnen sich ihre Verwaltungslinien zu über-
schneiden und zu einem Wirrwar zu verknoten.

Mit einem solchen Wirrwar erreicht man keinen Fortschritt.

Die Energie der Organisation als Gesamtheit wird von sich
überschneidenden Anweisungen und sich überschneidenden Aktionen ab-
sorbiert, und die allgemeine Zielsetzung der Aktivität erfährt we-
nig, wenn überhaupt irgendeinen Fortschritt. Man kann das „internen
Lärm“ nennen. Es kann viele Mitarbeiter geben, und sie können ge-
schäftig aussehen, sogar höchst geschäftig, und trotzdem wird keine
wirkliche Produktion erzielt.

Was fehlt, ist KOORDINATION. Die Anstrengungen jedes Teils der
Organisation werden nicht ausgerichtet und in Produktionsabläufe
mit einbezogen, wodurch man die gemeinsame Zielsetzung erreichen
würde.

DAFÜR ist der Manager da.

Der Manager und seine unmittelbaren Untergebenen müssen wis-
sen, wo es lang geht, und müssen sicherstellen, daß jeder Teil der
Organisation es weiß und daß die Anstrengungen jedes einzelnen
Glieds der Organisation der Unterstützung derselben allgemeinen
Zielsetzung gewidmet sind.

Ohne diese Koordinationsaktion verknoten sich die verschiedenen Elemente der Organisation zu einem Wirrwarr, was keine Unterstützung der allgemeinen Zielsetzung, sondern Verwirrung, eine gereizte Stimmung und kaputte Nerven zur Folge hat.

Die Elemente der Koordination sind Planung, Wissen, Information, Übereinstimmung und Produktion.

Gute Koordination der Anstrengungen eines Teams führt zu hohem ARC. Man nennt das „Teamegeist, Moral, Esprit“ usw. Was aber tatsächlich vorliegt, ist Übereinstimmung und Verstehen innerhalb des Teams, so daß jeder einzelne die allgemeine Zielsetzung der Gruppe unterstützen kann. Das Vertrauen jedes einzelnen Teils in die Gruppe setzt sich aus den obigen Faktoren zusammen. Ausgehend davon kann man eine sinnvolle und wertvolle Produktion erzielen.

Ohne sie erhält man die verschiedenen Spielarten von Katastrophen. Die „He, du“-Organisation, das Team mit einem Spitzenstar und allen anderen, die inaktiv oder verwirrt daneben stehen – es gibt viele Aspekte eines Mangels an Koordination.

Koordination ist der Grund dafür, daß wir Führungsräte (Executive Councils), Beratende Versammlungen (Advisory Councils), Mitarbeiter-Versammlungen, Miniprogramme für Unterabteilungen und all den Rest haben. Es ist sogar der Grund dafür, daß wir ein Org-Board haben.

Jeder Manager auf jeder beliebigen Stufe wird mit ziemlicher Sicherheit Schiffbruch erleiden, wenn er seine *Mannschaft* nicht informiert, ihre Ansichten versteht, Übereinstimmungen erreicht und die generelle, derzeit laufende Aktivität programmiert und dafür sorgt, daß das Programm ausgeführt wird.

Ein Manager, ganz gleich auf welche Stufe, muß die Mittel der Koordination verwenden. Ansonsten wird das Produkt seiner Organisation einfach nur Lärm sein.

Es ist natürlich wahr, daß Gruppen keine neuen Ideen entwickeln, daß Vorstände nicht planen können. Das steht hier aber nicht zur Debatte. Es bedeutet nicht, daß sie keiner wertvollen Zielsetzung dienen. Ein Manager verwendet sie, um eine Koordination zu erreichen! Wenn er dies unterläßt, hat er sein wertvollstes Instrument, die Form der Organisation, verloren, und es ist unwahrscheinlich, daß er bleibende Ergebnisse erzielen wird.

Eine Organisation, die keine regelmäßigen Sitzungen des Führungsrates, der Beratenden Versammlung und Mitarbeiterversammlungen abhält und sie dazu verwendet, um Nichtübereinstimmungen auszubügeln und Kooperation zu erhalten, ist verloren. Sie wird mit großer Sicherheit niedrige Statistiken haben. Denn wenn niemand weiß, was zum Teufel vor sich geht, wie soll man dann mit seinem eigenen Job fertigwerden? Eine Antwort ist, sich abzusondern und so gut es geht seiner eigenen Wege zu gehen. Und das läßt eine Gruppe zu Fragmenten werden, und sie hört auf, eine Organisation zu sein, und ist nichts weiter als eine Menge von Einzelanstrengungen.

Das Versagen in diesem Fall ist einfach ein Versagen, zu koordinieren!

O ja, Management ist da, um zu planen. Gut. Wenn es sich um Planung handelt, die die allgemeine Zielsetzung der Organisation unterstützt, wenn die verschiedenen Einheiten der Organisation unterwiesen sind und der Plan dahingehend abgeändert wird, ihre Nichtübereinstimmungen zu handhaben, und wenn der Plan real ist und von jedem einzelnen verstanden wird und wenn sie dann kooperieren und dementsprechend produzieren, ergibt sich tatsächlicher Fortschritt.

Was uns anbelangt, so ist alles, was wir tun, ein Produkt zu verkaufen und zu liefern. Tun wir es, haben wir einen Planeten. Sonst haben wir keinen.

Ob wir es in ein paar Jahren oder in ein paar Jahrtausenden schaffen, hängt vom Management ab. Koordiniert es die Dinge, oder koordiniert es sie nicht?

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen
von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:LRH:kjm; Übers.:HS/LA:wp:1a
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-POLICYBRIEF VOM 16. JULI 1982

Wiedervervielfältigen

HEBT AUF: HCO PL 31. OKT. 80 (und seine Revision vom 8. MÄRZ 81) ZUSÄTZLICHE ABTEILUNGSHAUPTSTATISTIK FÜR HCO (die nicht von mir geschrieben wurden)

MITARBEITER DER ORGANISATION MIT VOLLSTÄNDIGEM HATTING
ABTEILUNGSHAUPTSTATISTIK VON HCO

Vgl.: HCO PL 23. Juli 1972R DIE GRUNDLEGENDE NOTWENDIGKEIT
Rev. 20.12.78 VON HATTING

(Tritt in Kraft mit dem Wochenende 5. August 1982. Ersetzt die FHFS*-Statistik auf dem OIC-Telex.)

Es ist in Scientology seit langem bekannt, daß eine Person, die Hatting erhalten hat, ihren Posten kontrollieren kann. Ich habe sehr oft auf diesen Punkt hingewiesen.

Es wurde ziemlich kompliziert, eine Organisation vollständig „gehattet“ zu bekommen, als mit dem HCO PL 31. Oktober 1980 ZUSÄTZLICHE ABTEILUNGSHAUPTSTATISTIK FÜR HCO, das weder von mir geschrieben noch genehmigt wurde, Willkürlichkeiten in den Begriff dessen eingebracht wurden, was einen Mitarbeiter mit vollständigem Hatting ausmacht.

Die Definition, wie ich sie im HCO PL 8. November 1973RA DIE VFPS UND GDSes DER ABTEILUNGEN EINER ORGANISATION dargelegt habe, ist korrekt und hier nochmals angegeben:

„GDS - ANZAHL DER MITARBEITER DER ORGANISATION MIT VOLLSTÄNDIGEM HATTING.

Ein Hat besteht aus einem Checksheet und einem Pack, das vollständig wortgeklärt und zu einem Grade der vollständigen Anwendung seiner Daten verstanden ist. Dies entspricht dem Punkt 6 der grundlegenden Reihenfolge beim Hatting, wie es im HCO PL 23. Juli 1972, Esto-Serie Nr. 23, DIE GRUNDLEGENDE NOTWENDIGKEIT VON HATTING dargelegt ist. (Anmerkung: Punkt 6 des HCO PL 23. Juli 72 ist nun Punkt 9 des HCO PL 23. Juli 72R, revidiert am 20.12.78.)

Instant und Mini hats zählen auf dieser Statistik NICHT.

Der Mitarbeiter muß in der Organisation anwesend und in der Mitarbeiterliste aufgeführt sein. Personal, das sich in Vollzeitausbildung befindet oder sich für Ausbildung oder Auditing in einer anderen Organisation aufhält, zählt nicht auf dieser Statistik.“

Obige Definition ist die gültige Definition für einen Mitarbeiter mit vollständigem Hatting. Diese Statistik tritt auf

*Abk. für engl. *Fully Hatted and Funktioning Staffmembers* „vollständig ‚gehattete‘ und funktionierende Mitarbeiter“.

dem OIC-Telex an die Stelle der FHFS-Statistik. Zusätzliche Abteilungshauptstatistik für HCO neben FHS** bleibt weiterhin QSR***.

Machen wir uns daran, starke, stabile Organisationen aufzubauen, die Bestand haben werden.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Datenzusammenstellung unter
Mithilfe des
Establishment Exec International

Als offizielle Kirchen-Policy
angenommen vom
VORSTAND DER
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:LRH:LL:gal; Übers.: KF/MJ:kf:mj

Copyright © 1982, 1983

by L. Ron Hubbard

ALLE RECHTE VORBEHALTEN

Übersetzung genehmigt vom LRH Comm New Era Pubs

**Abk. für engl. *Fully Hatted Staffmembers* „Mitarbeiter mit vollständigem Hatting“.

***Abk. für engl. *Qualified Staff Recruited or Hired for the Week* „Qualifizierte Mitarbeiter, die innerhalb der Woche rekrutiert oder eingestellt wurden“.

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 19. JULI 1982

Wiedervervielfältigen
PR-Leute

PR-Serie Nr. 46

WENN PR SCHEITERT

Vergleiche:

HCO PL 18. Nov. 70 II	PR-Serie Nr. 5 DEFINITION VON PR
HCO PL 7. Aug. 72R rev. 9.8.72	PR-Serie Nr. 17R PR UND VERURSACHUNG
HCO PL 21. Nov. 72 I	PR-Serie Nr. 18 WIE MAN SCHWARZE PROPAGANDA HAND- HABT
HCO PL 1. Apr. 82	PR-Serie Nr. 19R DER SICHERE PUNKT
HCO PL 27. Okt. 74	PR-Serie Nr. 25 SICHERER BODEN
HCO PL 30. März 75	PR-Serie Nr. 26 PR UND INFORMATION
HCO PL 19. Sept. 79	PR-Serie Nr. 40 Marketing-Serie Nr. 11 WERBUNG
HCO PL 30. Mai 68	Verwaltungs-Know-how Nr. 20 VERWALTUNG
HCO PL 16. Mai 65 II	INDIKATOREN VON ORGS
HCO PL 26. Dez. 68	DAS GESETZ DER DRITTEN PARTEI
HCO PL 15. März 69	WIE MAN EINE DRITTE PARTEI FINDET
HCOB 21. Jan. AD10	RECHTFERTIGUNG
HCOB 12. Febr. 62	WIE MAN WITHHOLDS UND MISSED WITH- HOLDS KLÄRT
HCOB 8. Febr. 62	MISSED WITHHOLDS
HCOB 3. Mai 62R rev. 5.9.78	ARC-BREAKS, MISSED WITHHOLDS
HCOB 31. Jan. 70	DIE WITHHOLDS ANDERER LEUTE
HCO PL 3. Mai 72R rev. 18.12.77	ETHIK UND FÜHRUNGSKRÄFTE
HCOB 16. Nov. 61	SEC-CHECKING - VERALLGEMEINERUNGEN GENÜGEN NICHT
HCOB 22. Febr. 62	MISSED WITHHOLDS UND TEILWEISE MISSED WITHHOLDS
HCO PL 19. Okt. 74	DAS DRAMATISIEREN VON WITHHOLDS AUF HOCHWICHTIGEN INFORMATIONEN- LINIEN
HCOB/PL 7. Aug. 79	Produkt-Debug-Serie Nr. 8 EstO-Serie Nr. 36 FALSE-DATA-STRIPPING

Es gibt folgendes Datum: Wenn Admin sich nicht reinbringen läßt, ist Tech „out“. Wenn Tech sich nicht reinbringen läßt, ist Ethik „out“.

In der PR-Welt gilt dies folgendermaßen: WENN PR SICH NICHT REINBRINGEN LÄSST, IST ETHIK „OUT“.

Davon gibt es mehrere verschiedene Erscheinungsformen, d.h. mehrere mögliche Flows (Strömungen). Es kann sein, daß der PR-Mann selbst nicht genügend energisch auftritt und out-ethisch ist.

Es könnte sein - was der übliche Grund ist -, daß das Via zu der Zielgruppe oder sogar die Zielgruppe selbst in irgendeiner Weise out-ethisch ist.

Es könnte sein, daß die Zielgruppe (oder das Via dazu) durch einen out-ethischen dritten Flow unter Druck gesetzt wird, wie es z.B. in der Tech der Dritten Partei beschrieben ist.

Aber was auch immer der Flow ist - es bleibt die Tatsache bestehen, daß das obige Datum wahr ist.

Jeder PR-Mann, der eine lohnenswerte Mitteilung energisch vertritt und sie mit guten Ideen und PR-Tech hinüberbringt, wird Verluste nur aufgrund des obigen Datum bekommen.

Bei einem Beispiel, als eine Org mit PR-Tech in Angriff genommen wurde und dann keine entsprechende Reaktion zeigte - ein Vorfall, der gerade kürzlich geschah -, war die Org-Spitze voll von Out-Ethik.

Dies soll nicht dazu dienen, die PR-Leute in das Ethik-Spiel hineinzuziehen. Und es darf nicht als eine Entschuldigung für ein Versagen benutzt werden.

Das Datum ist zur Verwendung da - um die Beobachtungsfähigkeit des PR-Mannes zu erweitern, denn es öffnet ihm neue Wege für eine PR-Handhabung.

Out-Ethik erscheint auf der Oberfläche als Withhold-Phänomen. Das bringt die Person (oder das Via), auf die die PR ausgerichtet ist, dazu, sich so zu verhalten, wie es in den HCOBs über Withholds beschrieben ist; und ein PR-Mann sollte diese HCOBs kennen.

Obwohl die PR auch eine heitere Angelegenheit ist, ist sie oft ein verschlagenes, cleveres Spiel. Wenn man weiß, womit man es zu tun hat, kann man eine PR-Handhabung entwickeln, die dafür paßt.

Wenn man plötzlich erkennt, daß man völlig nutzlos daherredet, dann braucht man nicht einfach damit fortfahren, mit dem Kopf gegen die Wand zu schlagen oder feindliche Gegenhie-

be oder Beleidigungen einzustecken. Es gibt Wege - zu viele, um sie alle aufzuführen -, um Withholds mit einem Schlag in Sicht zu bringen und die Leute, die die Withholds haben, bloßzustellen. Wenn man sieht, daß das Schlüssel-Datum in diesem Policybrief zutrifft, und dann seine Vorgehensweise dahingehend verändert, den Withhold in Stücke zu zerreißen, dann gewinnt man. Und man hat gute Chancen, seine Mitteilung jetzt durchzubringen, wohingegen man vorher damit keinen Erfolg hatte.

Hier ein Beispiel: Die einfachste Form wäre, abrupt das Thema zu wechseln und die Frage zu stellen: „Wer hat Ihnen gegenüber bezüglich (jeweiliges Thema) gelogen?“ Das bringt die Sache sofort in False-Data-Stripping hinein. Es gibt viele, viele Tricks - je nachdem, wie der Flow und die Situation ist, denen man sich gegenübersieht.

„Schlimmer als“ ist ein Mittel, das ein PR-Mann benutzen kann. Man deutet an, daß der Withhold viel schlimmer ist, als er überhaupt sein könnte. „Warum haben Sie vor,-(jeweiliges Thema) zu (erschließen, zerstören, ruinieren)?“

Das obige Datum hat tausend Verwendungsweisen.

Lassen Sie sich nicht durch Fehlschläge, eine Mitteilung hinüberzubringen, stoppen oder entmutigen. Wenn Sie sich nach besten Kräften eingesetzt haben und dann als Folge davon eine Sperre vorfinden, geben Sie nicht auf. Wenden Sie das obige Datum an. Es dient dem gleichen Zweck wie Dynamit. Es kann den Weg dafür öffnen, daß Strömungen ihr Ziel erreichen, auch wenn dabei die Fetzen fliegen.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen
von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:LRH:kjm; Übers.:ST/LB:hl
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 22. JULI 1982
KORRIGIERT UND ERNEUT HERAUSGEGEBEN
AM 26. AUGUST 1982
ERNEUT KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 4. OKTOBER 1985

LRH Comms
Ethik-Officer-Hat (Korrekturen in diesem
Alle Mitarbeiter Schriftstil.)
Hats eines Board
of Review (Über-
prüfungsausschusses)

- WICHTIG -

WISSENSBERICHTE

Vergleiche:

HCO PL	1. Mai	65	MITARBEITERBERICHTE
HCO PL	15. Aug.	65	DINGE, DIE NICHT SEIN SOLLTEN
HCO PL	1. Juli	65	TECHNISCHE ABTEILUNG, QUALIFIKATIONS- ABTEILUNG, ETHIKZETTEL
HCO PL	5. März	68	VERWALTUNGS-KNOW-HOW, VON ALLGEMEINER GÜLTIGKEIT FÜR DAS GESAMTE PERSONAL - ARBEITSGEFÄHRDUNGSZETTEL
BTB	7. Nov.	72R V	Auditorenverwaltungsserie Nr. 20R DIVERSE BERICHTE
HCO PL	7. Apr.	82	INDIKATOREN UNETHISCHEN VERHALTENS
HCO PL	10. März	82	CONFESSIONALS - ETHIKBERICHTE WERDEN BENÖTIGT
HCO PL	24. Febr.	69	GERECHTIGKEIT
HCO PL	23. Febr.	78	ÜBERPRÜFUNGSAUSSCHUSS
HCO PL	5. Aug.	66R II	KAPLANSGERICHT, ZIVILVERHANDLUNGEN
	rev. 1.10.81		

Wir leben in einem Zeitalter von „Zivilisation“, in dem es üblich geworden ist, sich nicht darum zu kümmern, was vor sich geht.

Die 1.-Dynamik-Einstellung „Es geht mich nichts an“ ist das Produkt von Drogen, Fernsehen und den Psychiatern und Psychologen, die das Gebiet der Erziehung und Ausbildung pervertiert und eine kriminelle Gesellschaft geschaffen haben, in der vom Einzelnen erwartet wird, Wirkung von allem zu sein, unfähig, mit seiner Umgebung fertig zu werden.

Obwohl wir diese Gesellschaft verändern, ist es trotzdem eine ständige Herausforderung an die eigene Fähigkeit, dafür zu sorgen, daß die Dinge richtig laufen.

In der Tat muß man ständig in Aktion sein, um seine eigene Umgebung einigermaßen unter Kontrolle zu halten, will man in dieser „Zivilisation“ oder irgendeiner Gesellschaft, sei sie primitiv oder hochentwickelt, Erfolg haben. Eine andere Handlungsweise führt zu schleichendem oder plötzlichem und stets schmerzvollen Tod. Es spielt wirklich eine Rolle, was um einen herum vorsich geht. Nur ein Leichnam kümmert sich um nichts.

HCO PL 22.7.82
erneut korr. u. wiederhrsg.
4.10.85

- 2 -

Es ist eine recht einfache Sache - nichts Heroisches. Kann man eine Tasse Kaffee nicht unter Kontrolle halten, wird man sich wahrscheinlich verbrühen! Kann man ein Auto nicht unter Kontrolle halten, ist man eine Zahl auf der Statistik.

Beziehen Sie das ein wenig auf ihre Mitmenschen und Sie werden deutlich sehen, daß vollständige Freizügigkeit (wie sie lautstark von den Psychs verfochten wird) gleichbedeutend mit Selbstmord ist. *Mit mildem Blick danebenzustehen*, während Hans jemandem eine Nadel einsticht oder dergleichen, ist kein Zeichen von guten Manieren, sondern von Idiotie!

Um überhaupt zu leben, muß man etwas Kontrolle über Gleichgestellte, ebenso wie Untergebene und (glauben Sie es oder nicht) Vorgesetzte ausüben.

Wenn Fehlverhalten und unethisches Verhalten in einer Gruppe vorkommen, ist es fast unmöglich, daß andere Mitglieder der Gruppe nichts davon wissen. Zumindest einige sind sich des Mißstandes bewußt.

Es ist nicht wahr, daß alle Mitglieder einer Gruppe darauf aus sind, zu scheitern, wenn die Gruppe niedrige Statistiken hat. Nur einige wenige sind eifrig darauf bedacht, ihre Arbeit nicht zu tun.

Man kann jeder Gruppe, die ihre Sache nicht gut macht, folgende Frage stellen: Warum haben die anderen Mitglieder der Gruppe die Faulenzer und unethischen Burschen in ihr geduldet und ignoriert?

Bei der Analyse zahlloser Gruppen, mit denen zusammenzuarbeiten ich das Glück - oder Unglück - hatte, habe ich letztlich EINEN Faktor isoliert, der eine tüchtige Gruppe zu einer tüchtigen und eine heruntergekommene Gruppe zu einer heruntergekommenen macht, in der man sich furchtbar fühlt.

Der einzige, wirklich bemerkenswerte Unterschied zwischen einer tüchtigen Gruppe, mit der zu leben und zu arbeiten leicht ist, und einer heruntergekommenen Gruppe, mit der zu leben und zu arbeiten schwer ist, besteht darin, daß die einzelnen Gruppenmitglieder selbst auf der Einhaltung und verstärkung von Aktion und Gebräuchen der Gruppe bestehen.

Das ist der Unterschied - nichts anderes.

In einer tüchtigen Gruppe hätte Hans wahrscheinlich beim ersten Nadelstich ein blaues Auge!

In einer heruntergekommenen Gruppe könnte Hans ewig mit seinen Nadelstichen weitermachen, während jedes andere Gruppenmitglied zuschauen und mit den Achseln zucken würde.

In einer Gruppe, in der die einzelnen Mitglieder eine gewisse Vorstellung von Kontrolle über ihre Umgebung und ihre Gefährten haben, gibt es keine Faulenzer oder unethischen Leute. Weil der Rest

der Gruppe es auf individueller Basis einfach nicht tolerieren würde.

Diejenigen mit der Neigung, Verheerungen anzurichten oder zu faulenzten, wagen dies nicht. Und es wird leicht, mit der Gruppe zu leben und zu arbeiten.

Die Frage ist nicht, ob die einzelnen Gruppenmitglieder vorher ausgewählt werden oder mit Hilfe irgendeines Prozesses, inspirierter Führung oder einer separaten Polizeitruppe bedachtsam zu ethischen Mitgliedern gemacht werden sollten. Die Frage ist, ob die Mitglieder der Gruppe selbst gegenseitig Kontrolle ausüben.

Man kann sagen: „Von wegen! Der ED würde mich feuern, wenn ich einen Bericht darüber schreiben würde, daß sich der Registrar nicht an Policy hält – sie ist nämlich seine Frau!“ Man kann sagen: „Wenn ich mich beschwere, werden sie mich nicht meinen Hat tragen lassen. Sie werden mir ein Comm Ev wegen 3.-Partei-Aktion geben.“ Wenn derartige Zustände herrschen, hat die Gruppe bereits die Fähigkeiten verloren, Kontrolle über ihre Umgebung auszuüben – und sie wird heruntergekommen sein. Die Bezahlung wird schlecht sein, die Arbeitsbedingungen miserabel.

Haben wir einen Mechanismus, um das zu verhindern?

Ja, wir haben einen.

Es handelt sich dabei um Wissensberichte. (Siehe HCO PL 1. Mai 65, MITARBEITERBERICHTE, und die zusätzlichen Ausgaben, auf die am Anfang dieses Policybriefes verwiesen wurde.)

Und mit vorliegendem Policybrief wird Wissensberichten wie folgt Nachdruck verliehen:

1. Jede Person, die von einem Vorfall wußte, der mit Faulenzen zu tun hatte, oder von einer Handlung Kenntnis hatte, die destruktiv, im Widerspruch zu Policy stehend oder unethisch war, und KEINEN WISSENSBERICHT EINREICHTE, macht sich innerhalb jeglicher Justizaktion, die danach unternommen wird, zum MITTÄTER.
2. Wird irgend jemanden verboten, einen Wissensbericht zu schreiben, so werden dadurch sowohl die Person, die es verbietet, als auch die Person, die diesen illegalen Befehl akzeptiert, zu Mittätern innerhalb jeglicher später unternommenen Aktion.
3. Versäumt eine Person, die Enthüllung eines Verbrechens in einem Worksheet oder einem Bericht niederzuschreiben, so macht sie sich dadurch zu einem MITTÄTER des Verbrechens.
4. Das Versäumnis, einen Wissensbericht, der von irgend jemand anderem geschrieben wurde, in den Akten abzulegen, macht die betreffende Person zu einem Mittäter bezüglich des Inhalts des Berichtes.

5. Die Entfernung von Wissensberichten aus Akten macht die betreffende Person zu einem Mittäter bezüglich des Inhalts der Berichte.
6. Wird versäumt, den International Justice Chief (Internationaler Leiter für Rechtsangelegenheiten) von in Wissensberichten aufgeführten, ernsthaften Beschuldigungen zu informieren, so macht sich die betreffende Person dadurch zu einem Mittäter der berichteten Mißstände.
7. *Wissentlich* gemachte falsche Aussagen in Wissensberichten können, soweit ohne jeglichen Zweifel erwiesen ist, daß sie falsch sind und mit der Absicht geschrieben wurden, Ärger zu verursachen, Gegenstand eines Kaplangerichts werden, wobei Schadenersatz zuerkannt werden kann. (Vgl.: HCO PL 5. Aug. 66R, Ausgabe II, KAPLANGERICHT, ZIVILVERHANDLUNGEN)
8. Eine Person, die von einem Mißstand oder Verbrechen Kenntnis hatte und es versäumte, darüber zu berichten und dadurch zu einem Mittäter wurde, erhält die gleiche Strafe wie die Person, die als eigentlicher Täter bestraft wird.

Auf Grund dieser Policies kann eine Person, die von nichtoptimalen Verhalten anderer Gruppenmitglieder Kenntnis hat, nicht daran gehindert werden, einen Bericht zu schreiben und in die Ethikakte der betreffenden Person zu schicken. Sie kann nicht einmal daran gehindert werden, von außerhalb der Organisation, unter Verwendung welcher Kommunikationslinie auch immer, den International Justice Chief zu informieren. Das bedeutet nicht, daß dieser Policybrief dazu verwendet werden soll, irgend jemandem zu verheimlichen, daß man einen Bericht schreibt.

ÜBERPRÜFUNGS-AUSSCHUSS

(Vgl.: HCO PL 23. Febr. 78, ÜBERPRÜFUNGS-AUSSCHUSS)

Es muß Teil einer jeden Durchführung eines Überprüfungsausschusses auf jeder Ebene sein, zu überprüfen, was an Wissensberichten zum vorliegenden Fall vorhanden ist und was sie beinhalten; darüber hinaus müssen Aktionen unternommen werden, wie sie in diesen Richtlinien angegeben sind.

ZUSAMMENFASSUNG

Dies bewirkt, daß die Gruppe Faulenzern oder Kriminellen das Leben recht schwer macht, SOLANGE sie sich NICHT entscheiden, sich über ihre Aberrationen zu erheben und fleißig und aufrichtig zu werden.

ES IST DAS VERSÄUMNIS DER EINZELNEN GRUPPENMITGLIEDER, IHRE GEFÄHRTEN ZU KONTROLLIEREN, WODURCH ES FÜR ALLE GRUPPENMITGLIEDER SCHWER WIRD, MITEINANDER ZU LEBEN UND ZU ARBEITEN.

HCO PL 22.7.82
erneut korr. u. wiederhrsg.
4.10.85

- 5 -

Wenn diese Kontrolle vorhanden ist und dieser Mißstand behoben wurde, wird es ein Vergnügen sein, der Gruppe anzugehören, und die Arbeit wird leicht von der Hand gehen.

Versuchen Sie es, wenn die Statistiken einer Gruppe - sei sie groß oder klein - unten sind.

Und erhalten Sie dafür eine WIRKLICHE Gruppe, die gemeinsam ihre Umgebung kontrollieren kann und erfolgreich ist, weil ihre einzelnen Mitglieder helfen, sich gegeseitig zu kontrollieren.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

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

LRH:CSI:kjm:gm;
Übers.:KF/CP/ADF/LB/LA:dw:rg
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

This German translation was produced by THE TRANSLATIONS UNIT.

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 18. AUGUST 1982R
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 8. SEPTEMBER 1982
REVIDIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 28. FEBRUAR 1984

Wiedervervielfältigen (Revidiert, um die Ausgabe als Teil der Computer-Serie zu kennzeichnen und Absatz 7 bezüglich Verwendung von Computern klarzustellen.)
Alle Organisationen
Das gesamte Management-Personal (Die Revisionen sind nicht durch besonderen Schriftstil hervorgehoben)
Alle Führungskräfte
Alle Mitarbeiter
Alle Computer-Benutzer

Computer-Serie Nr. 4

Admin-Know-how-Serie Nr. 42R

TARGETS UND PRODUKTION

Es gibt einen direkten Zusammenhang zwischen Klarheit und Ausführbarkeit der Targets eines Programms einerseits und Steigerung der Statistiken andererseits.

Wenn man gute, einfache, durchführbare Programme zu Dingen, die getan werden müssen, schreiben kann, dann können sie getan werden. Wenn das Programm unklar ist oder die Targets zu allgemein gefaßt sind, kommt wenig dabei heraus. Es zeigt sich dann nicht in den Statistiken und kann sogar Linien verstopfen und Produktion verhindern.

Daher ist es für eine Führungskraft und für Mitarbeiter sehr wichtig, daß die Führungskraft imstande ist, einwandfreie, bündig gefaßte Programme zu schreiben, und daß die Mitarbeiter imstande sind, zu erkennen, wenn das nicht gegeben ist, und um eine Korrektur ersuchen.

Strategische Planung bleibt am häufigsten deshalb stecken, weil das mittlere Management sie nicht in Form von Targets umsetzt oder falls doch, sie in derart verschwommene oder allgemeine Targets umsetzt, daß sie nicht ausgeführt werden kann und nicht das gewünschte Ergebnis erzielt.

Fehler hierbei können buchstäblich Millionen an nicht erzielten Einnahmen oder tatsächlichen Verlusten und Überarbeitung kosten.

Aber heutzutage kommt ein weiterer Faktor zusätzlich mit ins Spiel. Die Welt ist auf Computer umgestiegen.

Computer können den Ablauf von Dingen im Auge behalten und in der Weise arbeiten, daß sie Dinge entdecken, deren Nichterledigung großen Schaden anrichten könnte.

Es wird jetzt schon bald auf Managementebene Computer geben, die den Verlauf von Statistiken aufzeichnen, Programme anfordern und deren Wirksamkeit verfolgen. Der Computer wird imstande sein, schon sehr früh sowohl im Schreiben als auch in der Durchführung von Programmen Nichtbefolgung zu entdecken.

Das Leben wird viel reibungsloser sein, da man Debugs schneller anfordern und schlechte Targets oder verstopfte Linien oder Überlastung von Mitarbeitern eher entdecken und daraufhin beheben wird, was in höheren Einnahmen, mehr Services und höherer Bezahlung resultieren wird.

Aber all das wird von drei Dingen abhängen:

1. Das Vorhandensein und die Stichhaltigkeit der strategischen Planung und Auswertung. (Darüber hat es nie viel Zweifel gegeben.)
2. Die Klarheit, mit welcher auf der Grundlage der Planung Programme aufgestellt werden können. (Damit steht es gegenwärtig überhaupt nicht gut.)
3. Die Ausführung von Targets, die auf verschiedenen Führungsebenen und auf der Ebene der Mitarbeiter gefordert wird. (Das hängt in hohem Grade vom obigen Punkt 2 ab.)

Für einen Computer, der ja nicht wirklich denken kann, ist ein Target ein Target. Wenn es nicht in der erwarteten Zeit erledigt ist, gibt er ein Quäken von sich. Wenn es dann immer noch nicht erledigt wird, fordert er einen Debug.

Durch den Debug wird festgestellt werden, daß a) die Organisation, die den Befehl erhielt, das Target keinem geeigneten oder nicht dem richtigen Mitarbeiter zur Ausführung übergab, b) niemanden zur Verfügung hatte, der es tun konnte, oder c) das Target einfach auf der Ebene der Mitarbeiter vernachlässigt wurde oder d) das Target in seiner bestehenden Form undurchführbar war. Der richtige Punkt wird gefunden werden, etwas wird unternommen werden, und mit der Szene als Ganzes wird es wieder vorwärts geben.

Daher ist es sehr wichtig, daß von jetzt an und für alle Zeiten Programme – seien es größere, kleinere oder Miniprogramme – absolut gemäß Policy geschrieben werden.

Damit wird sofort angefangen, wir warten nicht auf Computer – denn die Gesetzmäßigkeit besteht unabhängig, und die Programmleiter (engl. „Programs Ops“) sind bereits am Werk. Auch mit Computern wird es noch Programmleiter geben, die die Durchführung von Programmen überwachen, aber Präzision und Geschwindigkeit werden dann in erstaunlicher Weise zunehmen.

Auf der ganzen Welt werden die Organisationen größer. Sie müssen effektiver laufen, um auch gut zahlen zu können. Und all das läuft auf die obigen Punkte 1, 2 und 3 hinaus.

HCO PL 18.8.82R
rev. und wiederhrsg.
28.2.84

- 3 -

Es ist eine elende Sache, wenn eine Menge verworrener, undurchführbarer Anweisungen auf einen einstürmen. Und für jemanden auf der Mitarbeitererebene ist es gefährlich, denn man kann dort der Nichtbefolgung angeklagt werden, während es in Wirklichkeit nichts Genaues zu befolgen gab!

Die Fähigkeit, Programme zu koordinieren und ausgezeichnete Targets gemäß Target-Policy zu schreiben, ist somit äußerst wichtig, damit alle ihre Arbeit tun können.

Und wenn Computer ans Werk gehen, werden elektronische Funken wild durch die Gegend sausen, falls die Target-Policies nicht sorgfältig und genau befolgt werden.

Dieser Policybrief ist also lebenswichtig - Computer hin, Computer her.

DURCHFÜHRUNGS-TARGETS MÜSSEN VON JETZT AN SO GESCHRIEBEN WERDEN, DASS SIE ENDLICH BEGRENZT UND KEINE VERALLGEMEINERUNG SIND, SO DASS SIE PRÄZISE DURCHFÜHRBAR SIND. Targets wie „Halte die Statistiken am Steigen“ oder „Sei nett zu Hans“ sind keine durchführbaren Targets - weder aus der Sicht eines Computers, noch aus der Sicht eines Menschen.

Aber - Computer mal ganz beiseite gelassen - derjenige, der das Target ausführt, ist KEIN Computer, und er kann das Target viel leichter ausführen, wenn es klar ausgedrückt ist.

So hören Sie mich: Die obigen Punkte 1, 2, 3 entscheiden darüber, ob Expansion stattfindet oder nicht.

Also achten Sie darauf!

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

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

LRH:CSI:dr:gm
Übers.:CP/MJ/EJ:al:rg
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 18. AUGUST 1982
Ausgabe II

(Herausgegeben am 10. November 1986)

Wiederver-
vielfältigen

Computer-Serie Nr. 9

COMPUTER – DIE GEFAHR, DIE DARIN LIEGT,
SICH AUF SIE ZU VERLASSEN

1. Menschliche Werte sind ihnen unbekannt.
2. Sie arbeiten auf der Grundlage von Daten, die ihnen eingegeben werden, und diese Daten können nicht nur verdorben sein, sondern in einem hohen Prozentsatz der Fälle sind sie falsch.

Der Computer kann falsche oder fehlerhafte Daten nicht erkennen, außer mit dem System, wiederholte Berichte als korrekt zu betrachten. (Man braucht nichts weiter zu tun, als einem Computer den gleichen Bericht in mehreren verschiedenen Versionen einzugeben, und schon „befindet er ihn für richtig“.) Es gibt verschiedene nachrichtendienstliche Systeme der Einschätzung von Daten, und sie alle sind außerordentlich mangelhaft.

Der Computer ist nicht besser als die Organisation, die ihn füttert.

L. RON HUBBARD
Gründer

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen

von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:pl; Übers.:EJ/RG:ej
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 20. AUGUST 1982

Wiedervervielfältigen

ORGANISATORISCHE GRUNDLAGEN

Eine Organisation besteht aus Zielsetzungen, Linien und Terminalen, die miteinander koordiniert sind. Das ist alles, woraus sie besteht.

Um existenzfähig zu sein, muß sie mit einem Bereich außerhalb der Organisation einen angemessenen und wertvollen Austausch haben, und zwar in einer für ihren eigenen Bedarf ausreichenden Menge.

Um zu expandieren, muß sie ihre Zielsetzungen festigen und ihre Linien und Terminale verstärken und ihren Austausch über das Maß ihres eigenen Verbrauchs hinaus vervielfachen.

Wenn Sie das voll verstanden haben, dann werden Sie alle Gruppen, Unternehmen, Gesellschaften, Zivilisationen, Nationen und Imperien verstehen.

Ein Aufstieg oder Niedergang steht in direkter Beziehung dazu, in welchem Maß eine Gruppe den ersten drei Absätzen oben entspricht oder nicht.

Und wenn Sie die grundlegende Definition von Organisation voll begriffen haben, und wenn Sie versuchen, eine Organisation aufzubauen, existenzfähig zu machen und zu expandieren, dann werden Sie jedem hart zusetzen, der die Zielsetzungen durcheinanderbringt oder abschwächt, der den Linien Schaden zufügt oder sie wegläßt und die Terminale zerstört. Sie werden genau verstehen, was diese Person tut. Sie strebt danach, die Existenzfähigkeit der Organisation zu verringern und die Organisation kleiner zu machen und sie zu zerstören. Kennen Sie also Ihre Feinde.

Und wenn Sie jemanden sehen, der energisch versucht, Ihre Organisation aufzubauen, indem er die ersten drei Absätze befolgt, dann wissen Sie, daß er Ihr Freund ist; helfen Sie ihm, wo Sie nur können.

Es ist eine sehr gute Sache, alle Verwirrungen zu beseitigen, indem man die ersten drei Absätze in Knetmasse darstellt. Wenn Sie das schaffen, werden sich für Sie viele Dinge aufgeklärt haben. Und Sie werden dann nicht nur verstehen, was ein Elendsviertel zu einem Elendsviertel macht, wie eine gute Gesellschaft zu einer guten Gesellschaft wird und warum die eine Gegend arm und die andere wohlhabend ist, sondern Sie werden auch das Potential erworben haben, für alle ein weitaus besseres Leben zu schaffen, oder dabei zu helfen, es zu schaffen.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie
der Kirche
angenommen von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:LRH:dr; Übers.:ST/LB:st
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm
New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-POLICYBRIEF VOM 22. AUGUST 1982

Wiedervervielfältigen
Alle Organisationen
Gesamtes Managementpersonal
Alle Führungskräfte
Alle Mitarbeiter

BATTLE PLANS*

Ein "Battle plan" ist definiert als:

Eine Liste von Targets für den kommenden Tag oder die kommende Woche, die die strategische Planung unterstützen und die unmittelbaren Aktionen sowie die Mißstände, die sie behindern, erfassen.

Einige Leute schreiben "Battle plans", indem sie sich eine Serie von Aktionen notieren, von denen sie hoffen, sie am nächsten Tag oder in der nächsten Woche getan zu bekommen. Das ist schön und gut und besser als gar nichts, und es gibt einem eine gewisse Orientierung bezüglich seiner Aktionen. Eine Tatsache ist, daß jemand, der das nicht macht, wahrscheinlich weit weniger getan bekommt und beträchtlich mehr gehetzt und "beschäftigt" ist als jemand, der es macht. Genaue Planung dessen, was man am kommenden Tag oder in der kommenden Woche tun will, und es dann tun ist eine ausgezeichnete Methode, um Produktion zu erzielen. Das jedoch ist die Verwendung von "Battle plans" als Werkzeug in Form eines nicht-reduzierbaren Minimums.

Schauen wir uns Definitionen an. Warum wird es überhaupt "Battle plan" genannt? Das scheint ein sehr barscher militärischer Ausdruck zu sein, der da auf die Alltagswelt der Administration angewendet wird. Ich habe diesen Ausdruck nicht gewählt; er entstand gewissermaßen von selbst unter Führungskräften der Sea Org. Aber es ist ein sehr passender Ausdruck.

Ein Krieg ist etwas, was sich über einen langen Zeitraum hinweg abspielt. Das Schicksal von allem und jedem hängt von ihm ab. Eine Schlacht ist etwas, was innerhalb einer kurzen Zeitspanne stattfindet. Man kann mehrere Schlachten verlieren und doch einen Krieg gewinnen. Daher spricht man im wesentlichen von kurzen Zeitabschnitten, wenn man von einem Battle plan spricht.

Wenn man desweiteren von einem Krieg spricht, spricht man von einer Reihe von Ereignissen, die über einen langen Zeitraum hinweg stattfinden werden. Kein General oder Heerführer hat aus diesem Grund je einen Krieg gewonnen, ohne einiges an strategischer Planung gemacht zu haben. Dies würde die Gesamtführung eines Krieges oder einen Teil davon betreffen. Dies ist der große Ideenbereich einer höheren Führungsebene. Er ist in allgemeinsten Begriffen formuliert, hat eindeutig definierte Zielsetzungen und findet Anwendung an der Spitze der Administrationskala. (Vgl.: HCO PL 6.12.70, Personal-Serie Nr. 13, Organisations-Serie Nr. 18, DE-

* dtsh. "Schlachtpläne"

ABERRATION DER DRITTEN DYNAMIK.)

Unterhalb strategischer Planung steht Taktik. Um einen strategischen Plan auszuführen, braucht man einen Plan für die Truppenbewegungen und Aktionen, die zu seiner Ausführung notwendig sind. Taktische Planung geschieht in einer Armee normalerweise im unteren Bereich des Org boards, und sie wird normalerweise dazu benutzt, die strategische Planung durchzusetzen. Taktische Planung kann bis zu einem Punkt hinabreichen wie "Schütze Müller hat sein Maschinengewehr auf Baumgruppe 10 zu halten und zu feuern, wenn sich irgend etwas darin bewegt".

"Mittleres Management" - so bezeichnet man die Skala, angefangen von der Regimentsleitung bis hinunter zu den Corporals* - befaßt sich mit der Durchsetzung strategischer Planung.

Der übergeordnete Planungskörper erstellt einen strategischen Plan. Mittleres Management setzt diesen strategischen Plan in taktische Befehle um. Das wird auf einer Langzeit- und einer Kurzzeitbasis gemacht. Wenn man weiter zur Kurzzeitbasis hinuntergeht, hat man Battle plans.

Ein Battle plan bedeutet daher die Umsetzung strategischer Planung in genaue, durchführbare Targets, die dann in Form von Bewegungen und Aktionen für den unmittelbaren Zeitabschnitt, an dem gerade gearbeitet wird, ausgeführt werden. So bekommt man eine Situation, wo ein guter strategischer Plan, in gute taktische Targets umgesetzt und dann ausgeführt, in Fortschritt resultiert. Wenn man genügend solcher Zyklen erfolgreich durchführt, gewinnt man den Krieg.

Dies sollte Ihnen einen Begriff dessen vermitteln, was ein Battle plan wirklich ist. Es ist die Liste von Targets, die in unmittelbarer Zukunft auszuführen sind und einen Teil des strategischen Plans durchsetzen und verwirklichen werden.

Man kann daraus ersehen, daß es am besten um das Management bestellt ist, wenn es einen strategischen Plan gibt und wenn er wenigstens bis hinunter zur Ebene taktischer Planer bekannt ist. Und taktische Planer sind einfach diejenigen Leute, die strategische Pläne in Targets umsetzen, die dann dem Bereich vom mittleren Management an abwärts bekannt sind und von ihm ausgeführt werden. Dies ist sehr erfolgreiches Management, wenn es in die Tat umgesetzt wird.

Natürlich hängt der Wert jeder Entwicklung von der Vernunft ab, die dem strategischen Plan zugrunde liegt.

Der strategische Plan aber hängt davon ab, daß Programme und Projekte in Target-Form geschrieben werden und mit den verfügbaren Mitteln durchführbar sind.

Was wir als "Befolgung" bezeichnen, ist ein tatsächlich ausgeführtes Target. Die Person, die das Target ausführt, ist sich vielleicht des strategischen Gesamtplans oder dessen, wie ihr Target in ihn hineinpaßt, nicht bewußt, aber ich versichere Ihnen, daß es sich in der Tat um sehr dürftiges Management handelt, wenn nicht all seine Targets den strategischen Gesamtplan mehr oder weniger durchsetzen.

Wenn wir von Koordinierung reden (Vgl.: HCO PL 1. Juli 82

* Der entsprechende Dienstgrad im Deutschen wäre der Unteroffizier.

MANAGEMENTKOORDINIERUNG), sprechen wir in Wirklichkeit von der Konzeption und Überwachung der Umsetzung eines strategischen Plans in seine taktische Form und, auf unterer Ebene, von der Koordinierung der Aktionen derjenigen, die die konkreten Dinge tun werden, die notwendig sind, um ihn auszuführen, so daß sie alle in dieselbe Richtung ausgerichtet sind.

Das alles kommt unter der Überschrift Ausrichtung. Wenn Sie zum Beispiel eine Anzahl von Leuten so in einem großen Saal unterbrächten, daß sie in verschiedene Richtungen schauen, und Sie würden sie dann plötzlich anschreien, sich in Bewegung zu setzen, dann würden sie natürlich zusammenstoßen, und Sie hätten eine völlige Verwirrung. Das ist das Bild, das man erhält, wenn strategische Planung nicht in reibungslose taktische Planung umgesetzt und nicht innerhalb dieses Rahmens ausgeführt wird. Diese Leute, die in diesem Saal umherlaufen, könnten sehr geschäftig, sogar übereifrig werden, und man könnte sagen, sie würden ihre Arbeit tun und produzieren - das wäre aber mit Sicherheit eine sehr dicke Lüge. Ihre Aktionen sind nicht koordiniert. Wenn wir nun dieselben Leute in denselben Saal brächten, und wir ließen sie etwas Nützliches tun, wie zum Beispiel den Saal säubern, dann befassen wir uns mit spezifischen Aktionen spezifischer Individuen, die mit Besen und Mops zu tun haben - wer sie bekommt, wer den Abfall beseitigt usw. Der strategische Plan "Den Saal für die Versammlung vorbereiten" wird in einen taktischen Plan umgesetzt, der genau besagt, wer was wo tut. Das wäre der taktische Plan. Das Ergebnis wäre ein sauberer Saal, der für die Versammlung bereitsteht.

Aber man kann mittels einfacher Inspektion sehen, daß "Den Saal für die Versammlung säubern" nur ein kleiner Teil eines strategischen Gesamtplans ist. Mit anderen Worten, der strategische Plan selbst muß in kleinere Teilbereiche unterteilt werden.

Man kann dann sehen, daß ein Battle plan für den ED oder CO einer Organisation existieren könnte, der eine Anzahl Elemente enthielte, die ihrerseits untergeordneten Führungskräften zugewiesen würden, die Battle plans für ihre eigenen Teilbereiche schreiben würden, die weit spezifischer wären. Somit haben wir eine Gradientenskala des großen Gesamtplans, der in Abschnitte unterteilt ist, die ihrerseits noch weiter unterteilt sind.

Der Test all dessen besteht darin, ob es in lohnende Ergebnisse resultiert, die den allgemeinen strategischen Gesamtplan fördern, oder nicht.

Wenn Sie all das obige verstehen (es wäre gut, es in Knete darzustellen), werden Sie die Elemente der Koordinierung bewältigt haben.

Durchführbarkeit spielt eine wesentliche Rolle innerhalb solcher Planung. Sie hängt von den Mitteln ab, die zur Verfügung stehen. Deshalb muß eine gewisse Anzahl von Targets und Battle plans für eine Organisation, die expandiert und große Projekte in Angriff nimmt, organisatorische Planung, organisatorische Targets und Battle plans beinhalten, so daß der innere Zusammenhalt der Organisation gewährleistet ist, während sie expandiert.

Man schreibt einen Battle plan nicht auf der Basis eines "Was werde ich morgen tun?" oder "Was werde ich nächste Woche tun?" (was auf seine Weise in Ordnung und besser als nichts ist), sondern entsprechend der allgemeinen Frage "Was genau muß ich tun, um diesen strategischen Plan auszuführen und innerhalb der Gren-

zen verfügbarer Mittel die exakten Ergebnisse zu erzielen, die für diese Stufe des strategischen Plans nötig sind?" Damit hätte man den Battle plan für den nächsten Tag oder die nächste Woche.

Es gibt etwas, vor dem man sich bei der Abfassung von Battle plans hüten muß. Man kann sehr viele Targets aufschreiben, die wenig oder gar nichts mit dem strategischen Plan zu tun haben, die die Leute höllisch in Bewegung halten und keinen Teil des strategischen Gesamtplans erfüllen. So kann ein Battle plan zur Belastung werden, da er den strategischen Gesamtplan nichts vorantreibt und kein taktisches Ziel erreicht.

Was ist also ein "Battle plan"? Es sind die durchführbaren Targets in schriftlicher Form, die einen erstrebenswerten Teil eines strategischen Gesamtplans erfüllen.

Wenn man in einer Organisation von "Miniprogrammen" spricht, spricht man eigentlich von kleinen Battle plans auf den untersten taktischen Ebenen. Sie müssen auf einem taktischen Plan mittleren Managements basieren, und dieser muß seinerseits auf einem strategischen Plan basieren.

Das Verständnis und die kompetente Verwendung der Festlegung von Targets innerhalb von Battle plans ist von grundlegender Wichtigkeit für die allgemeine Errungenschaft, mit der die Produktion, die Einnahmen, die Lieferung und alles andere erhöht wird, was ein wünschenswertes Ziel darstellt.

Es ist ein Test für eine Führungskraft, ob sie Battle plans kompetent abfassen kann und daraufhin ihren Battle plan ausgeführt bekommt oder nicht.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Angenommen als offizielle
Kirchen-Policy

von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:LRH:dr; Übers.: CP/MJ/KF:mj

Copyright © 1982, 1983

by L. Ron Hubbard

ALLE RECHTE VORBEHALTEN

Übersetzung genehmigt vom LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATINSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

Wiederver-
vielfältigen
Alle Orgs und
Missionen
Alle
Mitarbeiter

HCO-POLICYBRIEF VOM 27. AUGUST 1982
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 28. SEPTEMBER 1982
ERNEUT KORRIGIERT
UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 10. OKTOBER 1985

(Korrigiert am 28.9.82, um einen Fehler beim Abschreiben zu berichtigen, der den Einschub eines Absatzes zur Folge hatte, der sich nicht auf diesen Policybrief bezog. Auslassung durch Punkte gekennzeichnet.)

(Korrigiert am 10.10.85, um eine Zeile hinzuzufügen, die bei Schritt 1 der Affluence-Formel ausgelassen war.)

(Verwirrung über die Zustände Power und Affluence hatten eine Mißinterpretation und die fehlerhafte Herausgabe von LRH-Policybriefen zur Folge, was erst kürzlich von L. Ron Hubbard aufgegriffen und korrigiert wurde; dies führte zur Veröffentlichung dieses Policybriefes, der diese Ausgaben korrigiert, und zur Revision der unten angeführten Policybriefe, die Teil der Mißinterpretation waren.

Der Vorstand der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL)

W I C H T I G

DATEN VON ENTSCHEIDENDER WICHTIGKEIT:

DIE ZUSTÄNDE POWER UND AFFLUENCE

Anmerkung: Diese Ausgabe hebt speziell die folgenden Ausgaben auf:

HCO PL	5. Mai	71 II	DAS LEBEN VON STATISTIKEN
HCO PL	5. Mai	71R II	DAS LESEN VON STATISTIKEN gemäß Revision 9. Nov. 79
HCO PL	3. Okt.	70R	STATISTIK-INTERPRETATION gemäß Revision 9. Nov. 79, und
HCO PL	9. Nov.	79	WIE MAN EINEN STATISTIKTREND KORREKT BESTIMMT

da diese Ausgaben fehlerhafte und irreführende Daten und/oder Statistikdiagramme bezüglich der Zustände Power und Affluence enthielten. Die einzig gültigen Fassungen dieser drei Policybriefe sind die korrigierten Fassungen gemäß Revision vom 27. August 1982; sie sind unten aufgeführt.

Vgl:

HCO PL 5. Mai 71RA II DAS LESEN VON STATISTIKEN
erneut rev. 27. Aug. 82

HCO PL 27.8.82
erneut korr. und
wiederhrsg. 10.10.85

- 2 -

HCO PL 3. Okt. 70RA erneut rev. 27. Aug. 82	STATISTIK-INTERPRETATION
HCO PL 9. Nov. 79R rev. 27. Aug. 82	WIE MAN EINEN STATISTIKTREND KORREKT BESTIMMT
HCO PL 6. Nov. 66R I rev. 27. Aug. 82	Admin-Know-how-Serie 5R, STATISTIK- INTERPRETATION, STATISTIKANALYSE
HCO PL 23. Sept. 67	FORMEL FÜR EINE NEUEN POSTEN, DIE ZUSTANDSFORMELN
HCO PL 14. März 68 TONBAND NR. 6505C25 SH Special 62	VERBESSERTE TABELLE DER ZUSTÄNDE DIE FÜNF ZUSTÄNDE
HCO PL 6. März 66 II	STATISTIKKURVEN, DIE BERECHNUNG DES MASSSTABES
HCO PL 9. Febr. 70	BEURTEILUNG VON STATISTIKEN
HCOB/PL 12. Febr. 67 korr. und wiederhrsg.	Admin-Know-how-Serie 13, DIE VERANT- WORTUNG VON FÜHRERN
HCO PL 27. Okt. 80	FORMEL BEI DER VERLETZUNG VON POWER CHANGE
HCO PL 13. Nov. 72	WIE MAN AFFLUENCE ERREICHT

Ich habe gerade aufgedeckt, was wahrscheinlich ein weitverbreitetes Mißverständnis bezüglich des Unterschieds zwischen dem Zustand AFFLUENCE und dem Zustand POWER ist.

Als ich mir folgendes Statistikdiagramm ansah,



das FÄLSCHLICHERWEISE als Power klassifiziert war, wurde mir klar, daß Power nicht verstanden war. Bei der oben dargestellten Kurve ist unübersehbar, daß es sich um sagenhafte Affluence handelt. Sie bedeutet nicht Power, da sie nicht aufrechterhalten ist.

Power ist keine hohe Affluence, wie ziemlich viele Leute zu glauben scheinen.

Als ich diese falsche Vorstellung entdeckte, forderte ich alles Bezugsmaterial über Power und Affluence an, so daß es sorg-

fältig geprüft und klargestellt und nötigenfalls korrigiert werden konnte, um sicherzustellen, daß es bei Power nicht leicht zu Mißinterpretationen kommen kann. Die Beschreibung der Richtung einer Power-Linie als „nahezu senkrecht aufwärts“ (HCO PL 5. Mai 71R, DAS LESEN VON STATISTIKEN) ist falsch, da sie die Auffassung vermittelt, es könnte von einer Linie des Diagramms auf Power geschlossen werden. Das ist jetzt korrigiert worden. Während diese Feststellung den Anstieg einer Statistik in einen Bereich bezeichnen mag, wo ein Übergang zu Power zu diesem Zeitpunkt möglich ist (da Power ganz oben im Diagramm wäre), beschreibt sie Power selbst unzutreffend, da Power ein Trend ist. Deshalb ist der HCO PL 5. Mai 71R revidiert worden, um das klarzustellen; und alle vorhandenen Beispiele für Statistikkurven oder von anderen veröffentlichten Ausgaben, die die falsche Vorstellung von Power vermittelten, sind entsprechend revidiert worden.

Wir müssen für ein sehr gründliches und klares Verstehen des Sachverhaltes dieses Zustandes sorgen.

Sehen wir uns deshalb eine kurz gefaßte Definition von Power und im Zusammenhang damit noch einige weitere Daten zu diesem Thema an.

DER ZUSTAND POWER

Eine Power-Statistik ist eine Statistik in einem sehr hohen Bereich; sie befindet sich in einem ganz neuen Bereich und hat einen Normal-Trend.

Eine Power-Statistik ist nicht einfach eine Statistik, die lange Zeit steil ansteigt. Sie ist auch nicht einfach eine sehr hohe Statistik auf der Basis einer einzelnen Zeiteinheit. Power ist keine einwöchige Angelegenheit. Power ist ein Trend.

DEFINITION: POWER IST EIN NORMAL IN EINEM SO STERNENHOHEN BEREICH, DASS SIE VOLLKOMMENEN ÜBERFLUSS BESCHREIBT UND ÜBERHAUPT KEIN ZWEIFEL DARAN BESTEHT.

SIE IST EINE STATISTIK, DIE IN EINEM GANZ NEUEN, PHANASTISCH HOHEN BEREICH HINAUFGEANGEN IST, IN DIESEM BEREICH AUFRECHTERHALTEN WURDE UND NUN IN DIESEM NEUEN, HOHEN BEREICH EINEN NORMAL-TREND AUFWEIST.

Wenn man in diesem neuen Bereich arbeitet, kann es hin und wieder ein leichtes Absinken der Statistik geben. Aber es handelt sich immer noch um Power.

Es gibt noch ein anderes wichtiges Datum, um diesen Zustand genau zu erkennen und zu verstehen:

Warum nennen wir ihn Power?

WEIL DORT EINE SOLCHE FÜLLE VON PRODUKTION STATTFINDET, DASS VORÜBERGEHENDE VERZÖGERUNGEN ODER STOPPS IHN NICHT VERMINDERN ODER SEIN ÜBERLEBEN GEFÄHRDEN KÖNNEN.

Und DAS ist POWER.

DER ZUSTAND POWER FÜR EINZELPERSONEN UND ORGS

Wenn diejenigen, die die Power-Statistik nicht verstanden, eine weitere Frage gestellt hätten, so hätten sie eine Klarstellung erhalten.

Die Frage wäre: „Wieviel Arbeit kann eine Person leisten?“
Oder: „Wie viele Ziegel kann der Bursche pro Tag legen?“

Natürlich kann er nur soundso viele Stunden pro Tag arbeiten. Er kann als Einzelperson nur ein bestimmtes Maß an Produktion pro Tag erbringen, um sich selbst zu versorgen. Er kann seine Produktion bis zu einem solchen Überfluß steigern, daß er sich einige Zeit freinehmen kann. Das hängt von seiner Leistungsfähigkeit und Gescheitheit ab.

Bei einem bestimmten Höchstwert der Affluence wird er den Punkt erreichen, wie viele Ziegel er legen kann. Durch zunehmende Praxis und Leistungsfähigkeit kann er diese Produktionsstufe auf Normal halten.

Wenn er so viele Ziegel legt, daß niemand auf die Idee kommen wird, ihn zu feuern – nun, dann ist er in Power. Das ist ein Power-Zustand für eine Einzelperson.

Das gilt nicht für eine Organisation. Eine Organisation expandiert. Sie muß expandieren, um überhaupt am Leben zu bleiben, und sie muß expandieren, um Power zu erreichen und aufrechtzuerhalten.

Angenommen, eine Org oder ein Teil einer Org erreicht mit ihrer bzw. seiner Produktion eine Reihe von zunehmenden Affluence-Zuständen. Schließlich wird ein Höchstwert dessen erreicht, was mit den gegenwärtigen Möglichkeiten (Personal, Ausstattung usw.) ehrlich und tatsächlich produziert werden kann. Jetzt schafft man es, diesen neuen hohen Bereich auf einem Normal-Trend aufrechtzuerhalten. Es besteht ein überreichliches Maß an Produktion. Das ist ausgezeichnet; die Organisation hat es zu Power gebracht, und die Power-Formel findet Anwendung.

ABER für eine Organisation, die expandieren kann, gibt es neue, höhere Bereiche, die nun erreicht werden können.

Im „Simon-Bolivar-PL“ (HCO PL 12. Febr. 67 DIE VERANTWORTUNG VON FÜHRERN) habe ich Ihnen ein Datum gegeben, das hierher gehört: „Wenn das Spiel oder die Show vorüber ist, muß es ein neues Spiel oder eine neue Show geben. Und wenn es keines gibt, wird jemand anders eine frischfröhlich auf die Beine stellen, und wenn du auch niemandem gestatten willst, es zu tun, wird es das Spiel werden, ‚dich zu kriegen‘.“

HCO PL 27.8.82
erneut korr. und
wiederhrsg. 10.10.85

- 5 -

Deshalb gibt es für eine Org eine neue Stufe von Power zu erreichen. Das geschieht dadurch, daß die Formeln genau angewendet werden. Und im Verlauf der Dinge beinhaltet das eine Verbesserung der Qualität und Quantität von Diensten, eine Vergrößerung des Personalbestandes und dessen Hatting, Ausbildung und Anlernung zu kompetenten Mitarbeitern, eine Verbesserung der betrieblichen Einrichtungen. Expandieren.

Ich habe Saint Hill in den 60er Jahren in Power gebracht, und die FSO war in Daytona wirklich in Power. Aber das ist alles dazu.

Es gibt immer höhere potentielle Bereiche, die eine jede Org erreichen kann. Aber es ist kein Lotteriespiel; es ist korrekte Anwendung der korrekt zugewiesenen Zustandsformeln. Voraussage, Planung und das Festhalten an den Grundsätzen vernünftiger Expansion spielen eine wesentliche Rolle.

DIE FORMEL FÜR POWER

Die Formel für Power gemäß HCO PL 23. Sept. 67, FORMEL FÜR EINE NEUEN POSTEN, DIE ZUSTANDSFORMELN, ist die Formel für den Zustand Power auf der Ersten Dynamik.

Sie gilt für eine Organisation oder für ein Individuum, für jede Einheit, jede Regierung oder Zivilisation. Um einen Power-Zustand aufrechtzuerhalten, würde man die Schritte dieser Formel peinlich genau anwenden.

Außerdem gibt es eine Formel für den Zustand Power auf der Dritten Dynamik. Sie findet sich in den sieben Punkten bezüglich Power, wie sie im HCO PL 12. Febr. 67, DIE VERANTWORTUNG VON FÜHRERN (S. 446, OEC-Band 0), dargelegt sind.

Wenn eine Org oder eine Person nicht gleichfalls diese sieben Punkte anwendet, kann man mit Sicherheit voraussagen, daß sie nicht lange in Power sein wird. Das ist eine Tatsache. Der Zustand Power bringt diese dringlichen Erfordernisse mit sich.

Wenn diese Punkte angewendet werden, bekommt man eine Vergrößerung des Power-Faktors, und wenn man weiter an Hand dieser Punkte arbeitet, wird dieser Power-Faktor expandieren und expandieren, bis eine wesentlich umfangreichere Sphäre von Power verwirklicht ist, als ursprünglich erzielt war.

Dies ist der nach vorn gerichtete Blick, den die Führungskräfte und Mitarbeiter einer Org einnehmen müssen.

Man erreicht Power aber nicht über Nacht. Auf dem Weg dorthin wird man es einige Male mit Affluence zu tun haben.

DER ZUSTAND AFFLUENCE

Wenn man eine steil ansteigende Linie auf einem Statistikblatt hat, ist das AFFLUENCE. Ob sie für eine Woche oder von ihrem letzten Höhepunkt an eine Woche nach der anderen steil ansteigt - es ist AFFLUENCE.

Wenn Sie eine Affluence erreicht haben, egal wie Sie es gemacht haben, findet die Affluence-Formel Anwendung.

Sie MÜSSEN die Affluence-Formel anwenden, oder sie werden Schwierigkeiten bekommen. Jeder, der mit Affluence zu tun hat, sollte sich dabei der folgenden Eigentümlichkeiten bewußt sein.

Affluence ist der heikelste Zustand, den es gibt. Ihn als einen anderen Zustand zu bezeichnen oder nicht gemäß seiner Formel zu verfahren kann Sie den Kopf kosten. Sie werden schnell auf die Nase fallen. Er ist, seltsamerweise, der gefährlichste aller Zustände, weil Ihnen Hören und Sehen vergehen wird, wenn Sie ihn nicht erkennen und nicht die richtige Formel anwenden. Erkennen Sie ihn, und verfahren Sie richtig damit, und es ist wie eine Fahrt mit einer Rakete.

DIE HANDHABUNG VON AFFLUENCE

Angenommen, die Schlüsselstatistik der Org - als Gradmesser ihrer Produktion - ist in Affluence; demnach ist der Zustand der Org als Org Affluence.

Sie täten gut daran, eine Statistikanalyse durchzuführen. Man wird eine Prüfung aller GDSes (Gross Divisional Statistics, Abteilungs-Gesamtstatistiken) und ein Vergleich jeder Statistikreihe desselben oder damit verbundenen Tätigkeitsbereichs vornehmen müssen. Das schließt die Ausarbeitung einer internen GDS-Analyse (Analyse der Statistiken innerhalb einer Abteilung) ein, da es dort wichtige Punkte geben wird, die zu erfassen sind. Genau das sind GDS-Analysen. Um zu verstehen, was eine GDS zum Steigen oder Fallen gebracht hat, muß man sich die untergeordneten und die damit verbundenen Statistiken ansehen.

Eine Statistikanalyse wird nicht einfach gemacht, um zu sehen, welche Statistiken steigen oder fallen, und die Zustandsformeln darauf anzuwenden. Man macht eine Statistikanalyse, um festzustellen, welche Statistik oder Statistiken nach sofortiger und energischer Handhabung die Gesamtsituation ändern werden. Im Fall von Affluence wird sie gemacht, um festzustellen, welche Statistiken gehandhabt werden müssen, um die Affluence aufrechtzuerhalten und zu verstärken.

(Nebenbei bemerkt - der Begriff der „Statistikanalyse“ kann überall und auf alles angewendet werden. Man kann eine Statistikanalyse für jede Aktivität durchführen - unabhängig davon, ob sie GDSes als solche hat oder nicht - und immer noch ein Warum für diese Aktivität herausfinden.)

In Ordnung, Sie haben also eine echte Affluence, die Affluence-Formel per HCO PL 23. Sept. 67, FORMEL FÜR EINEN NEUEN POSTEN, DIE ZUSTANDSFORMELN, lautet:

1. Sparen Sie. In Affluence müssen Sie als erstes sparen und dann ganz, ganz sorgfältig darauf achten, daß Sie nichts kaufen, auf dem eine zukünftige Verpflichtung liegt. Kaufen Sie nichts, was zukünftige Verpflichtungen mit sich bringt, stellen Sie niemanden ein, der zukünftige Verpflichtungen mit sich bringt - tun Sie nichts Derartiges. Das alles gehört mit zum Sparen - setzen Sie es strengstens durch.
2. Bezahlen Sie jede Rechnung. Holen Sie jede Rechnung hervor, die Sie nur irgendwo auftreiben können, und bezahlen Sie sie - bezahlen Sie jeden Pfennig, den Sie irgendwo auf der weiten Welt schulden.
3. Investieren Sie den Rest in Service-Einrichtungen. Ermöglichen Sie es, daß mehr geliefert wird.
4. Finden Sie heraus, was den Zustand Affluence verursacht hat, und verstärken Sie es.

Ihr Schlachtplan muß somit die ersten drei Schritte der Formel umfassen. Es ist wohl selbstverständlich, daß sie die ersten Schritte eines jeden Schlachtplans sein sollten, bei dem es darum geht, Affluence zu handhaben.

Schauen wir uns nun Punkt 4 der Affluence-Formel an.

Schauen wir uns jetzt Trends an. Womit begann diese Affluence? Wann begann der steile Anstieg? Und welche Aktionen fanden zu der Zeit oder kurz davor statt?

Wir finden heraus, daß in zeitlicher Übereinstimmung mit der Affluence die Ergebnisse einer bestimmten Auswertung durchgeführt wurden. Oder sagen wir, ein bestimmtes Programm der Org, das auf vernünftiger und aktueller strategischer Planung basierte.

Gut. Gemäß Punkt 4 der Formel müssen wir das verstärken!

Ganz recht, aber wie? Indem wir einen Blick auf die übrigen Statistiken werfen und herausfinden, welche NICHT in AFFLUENCE sind, natürlich.

Fertigen Sie eine Liste der verschiedenen Statistiken und ihrer Zustände an - der Nicht-Affluence, des Normal, der Emergency, der zusammengebrochenen Statistiken.

Woher kam die Affluence? Von Abteilung X. Schauen Sie sich die betreffenden Statistiken an. Einige sind in Affluence, einige nicht.

Nun richten Sie ihren Augenmerk auf das Programm, das die Affluence hervorrief.

Gehen Sie die Targets des Programms gründlich durch. Stellen Sie sicher, daß die Berichte über die abgeschlossenen Targets korrekt sind. Sie wollen sichergehen, daß das, was als getan berichtet wurde, wirklich getan wurde. Falsche Berichte und Halberledigtes können verursachen, daß die Aufmerksamkeit von diesen Targets abschweift, da angenommen wird, sie seien erfüllt, während sie es in Wirklichkeit nicht sind.

Isolieren Sie die Programmaktionen, die erfüllten Targets, die die Affluence bewirken oder dazu beitragen, da sie sie verstärken wollen.

Vielleicht stellen Sie fest, daß einige der für den Beginn der Affluence ausschlaggebenden Aktionen noch nicht einmal vollständig abgeschlossen sind oder, nicht darauf geachtet wird, daß sie beibehalten werden müssen. Diese Tatsache allein gibt einige der Aktionen zu erkennen, die zur Verstärkung der Affluence unternommen werden müssen.

Es kann sein, daß Targets, die zuvor vollständig und ehrlich ausgeführt waren, jetzt fallengelassen wurden und die erfolgreichen Aktionen nicht mehr weitergeführt werden. Sie können sicher sein, daß Sie Ihre Affluence verlieren werden, wenn nicht all diese Punkte durchgeführt werden.

Prüfen Sie die Bereiche mit schlechten Statistiken. Finden Sie heraus, was sie taten oder nicht taten und was Sie hätten tun sollen, um zur Affluence beizutragen.

Hier ist Target „E“ – überhaupt nicht bearbeitet von Unterabteilung Y, die während der ganzen Woche etwas anderes tat und schließlich mit einer zusammengebrochenen Statistik dastand. Aha! Ein Abweichen vom Programm führte zur Katastrophe!

Und jemand anders wich von der Strategie und der derzeitigen Planung ab, auf der das ganze Programm beruht. Er zieht in die entgegengesetzte Richtung.

Das Versäumnis, dieses Programm zu befolgen und zu verstärken, wird also Ihre Affluence brechen? Sie sagen es!!!

Ihre Statistikanalyse würde also zu folgendem Schluß kommen:

1. Sich von der Ursache der Affluence zu lösen wird völliges Chaos und eine Katastrophe mit sich bringen.
2. Die Ursache der Affluence war Programm X.
3. Die gesamte Durchführung von Programm X muß verstärkt werden.

Damit haben Sie Ihren Schlachtplan!

Gehen Sie also durch Ihr Programm, Target für Target. Graben Sie jedes Projekt aus, das für diese Targets geschrieben wurde. Legen Sie in einem Programm fest, welche Aktionen wiederholt, zum vollständigen Abschluß und beibehalten werden müssen – was immer notwendig ist. Verstärken Sie sie. Setzen Sie auf das Programm, welche Produktionsaktionen in den Bereichen mit schlechten Statistiken unternommen werden müssen (zusätzlich zu korrekten Zustandszuweisungen).

Das alles ergibt Ihren Schlachtplan. Und nun machen Sie sich wie der Teufel daran, Ihren Schlachtplan auszuführen!

Und beachten Sie: Wenn in der darauffolgenden Woche eine neue Statistikanalyse erstellt wird, machen Sie nicht alles rückgängig, ändern Sie nicht den Kurs, und gehen Sie nicht in eine völlig andere Richtung zu einem neuen Programm. Das widerspricht dem Management nach Trends und resultiert in unvollständigen Programmen. Was auch immer sonst noch gemacht werden muß – Sie täten besser daran, auch alle nichtgemachten Targets des Schlachtplans erneut festzuhalten. Und bleiben Sie bei dem neuen, erwiesenermaßen erfolgreichen „Programm X“, bis es abgeschlossen und die Erhaltung seiner Ergebnisse sichergestellt ist.

Eine Org, Einheit oder Person kann den Fehler begehen, zu meinen, sie hätte ihre augenblicklichen Mittel erschöpft, um eine weitere Affluence zustande zu bringen. Nimmt man aber die ganze Angelegenheit auf die oben beschriebene Weise unter die Lupe, wird man feststellen, daß man durchaus die Mittel dazu hat, es zu schaffen. Richtig, es mag in bestimmten Bereichen einiger Verstärkung oder Reorganisation bedürfen, aber es ist nicht notwendig, jetzt nur zu organisieren. Jede Reorganisation würde unternommen werden, um die Targets oder Aktionen, die die Affluence hervorbrachten, zu verstärken.

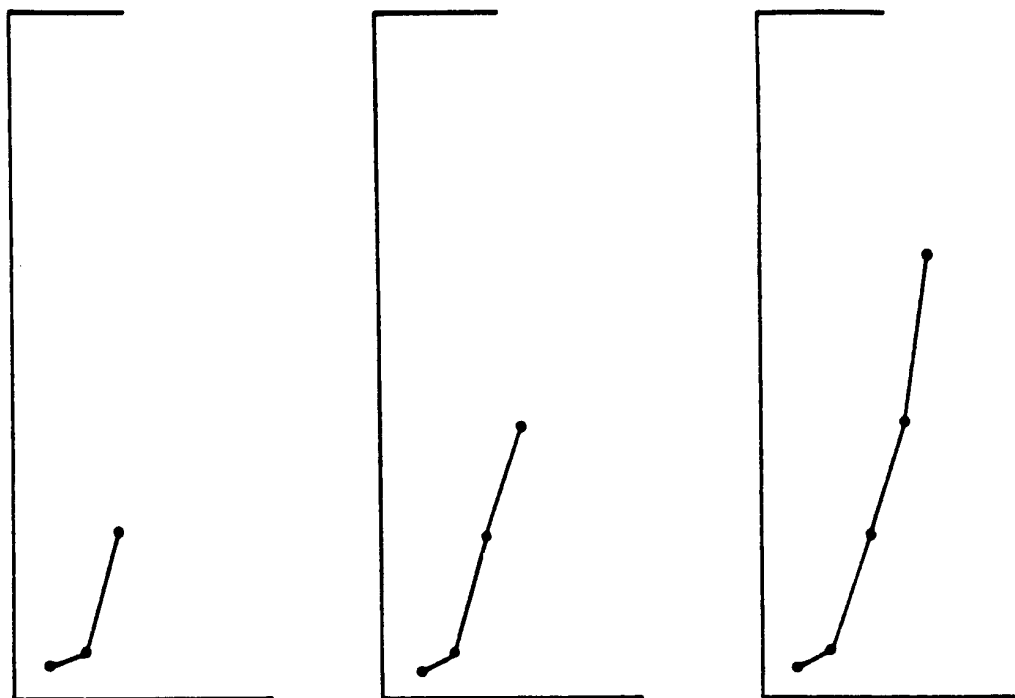
DIE URSACHE DER AFFLUENCE IST IMMER NOCH IMSTANDE, AFFLUENCE HERVORZURUFEN!

Die maßgebenden Werkzeuge des Managements sind GDS-Analyse und Zustände, Strategie, Programme und Targets.

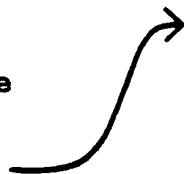
Bei einer kleineren Einheit oder Sektion einer Org oder bei einer Person überträgt man einfach die hier angegebene Handhabung auf die Aktivität jener Einheit, Sektion oder Person, und man läßt sie dort anwenden. Dadurch, daß Sie sie in einem kleineren Maßstab durchführen, wird keiner der Schritte der Affluence-Formel verändert oder aufgehoben.

Die Sache kann am ehesten schiefgehen, wenn man den Zustand Affluence mit Power verwechselt und dadurch die falsche Formel anwendet, wenn man es nicht fertigbringt, die wirkliche Ursache der Affluence zu finden, wenn man annimmt, es könnte in dem Sektor, durch den die Affluence in erster Linie zustande kam, nichts mehr getan werden, oder wenn man irgendeinen Teil der Formel nachlässig, ungenau oder unvollständig zur Anwendung bringt.

Wenn Affluence mit dem richtig zugewiesenen Zustand sowie einer genauen Statistikanalyse und tatkräftiger Anwendung der Formel, basierend auf der wirklichen Ursache der Affluence, gehandhabt wird, wird man etwas in dieser Richtung erhalten:



AFFLUENCE.
Zustand richtig
zugewiesen und die
Affluence-Formel
angewandt,
ergibt ...



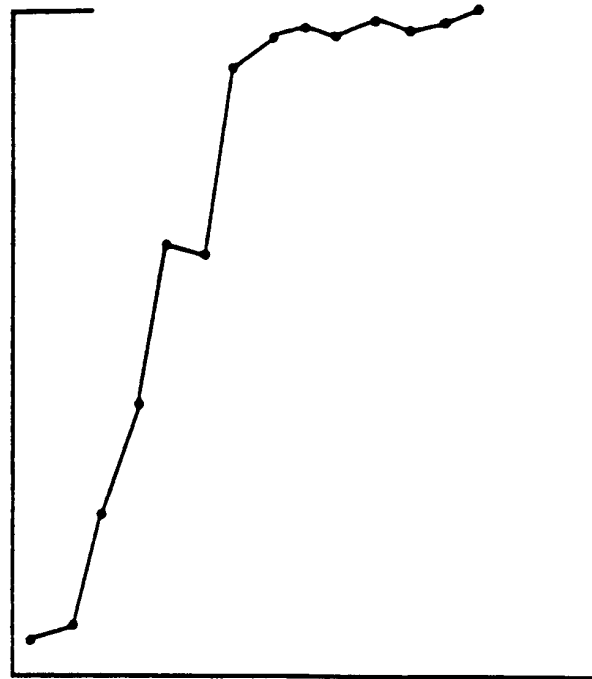
AFFLUENCE.
Die Formel in
einer neuen Zeit-
einheit standard-
gemäß ausgeführt,
ergibt ...



AFFLUENCE.

Indem man jedesmal verstärkt, was die Affluence jedesmal verursacht, treibt man es beständig zu neuen Höchstwerten, bis es schließlich in einer wahren Sternenhöhe gipfelt. Jetzt hat man eine neue Szene.

...



DER ÜBERGANG VON AFFLUENCE ZU POWER

Wenn Sie diesen neuen Bereich aufrechterhalten, wenn er stabil ist und den Übergang zu einem Normal-Trend aufweist, täten Sie gut daran, die Power-Formel und alle zutreffenden Punkte von Power-Change durchzuführen.

Sie arbeiten nun in einem neuen Bereich. Sie bauen ihn von da an weiter aus. An irgendeinem Punkt mag sie sich in eine neue Affluence hinaufschwingen. In jedem Fall aber – wenn Sie weiterhin alles standardgemäß laufen lassen und weiterhin die richtigen Zustandsformeln anwenden – werden Sie sich schließlich zu einer neuen, noch ausgedehnteren Sphäre von Power emporarbeiten.

Falls irgend etwas hiervon in der Vergangenheit mißverstanden wurde, ist es möglich, daß aufgrund der Verwirrung bezüglich dieser beiden Zustände einige Affluence-Zustände zerstört wurden. Eine Org war in Affluence, einer wirklichen Affluence, die für Power gehalten wurde, und wendete die falsche Zustandsformel an. Daher wurde der Affluence-Zustand nicht aufrechterhalten, und die Org kam nie wirklich in Power.

Es kam jedoch weit, weit häufiger vor, daß ein Affluence-Zustand durch in die Org gerichtete Befehle von Personen zunichte gemacht wurde, die die Affluence nicht in Betracht zogen und nicht wußten oder sich nicht darum bemühten, herauszufinden, warum die Affluence aufgetreten war. Und so brachen die Statistiken natürlich zusammen.

HCO PL 27.8.82
erneut korr. und
wiederhrsg. 10.10.85

- 12 -

Die Geschichte ist übersät mit Beispielen von Personen, Staaten, Nationen und ganzen Zivilisationen, die diese beiden Zustände und ihre Formeln verletztten.

Wir haben eine andere Route, auf der wir uns bewegen. Mit den Werkzeugen, die wir haben, sind wir imstande, eine andere Art Geschichte zu gestalten, und wir sind gerade jetzt dabei, es zu tun.

Sie haben ein sehr gut definiertes Bild von Affluence und ihrer Handhabung. Sie haben jetzt eine klar umrissene Definition von Power. Und diese beiden Dinge treffen zusammen - ich habe Ihnen gerade gezeigt, wie.

Studieren Sie das gut, verstehen Sie das alles richtig, und verwenden Sie es, und Sie werden einen Punkt erreichen, wo Sie mit einem solchen Überfluß an Produktion arbeiten, daß ein momentaner Stopp oder ein flüchtiges Absinken diesen Zustand nicht schwächen oder sein Überleben nicht gefährden kann!

Und das ist dann Power!

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie der
Kirche angenommen von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:LRH:dr:gm;
Übers.:CP/MJ/LA:mj:rg
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

HCO-POLICYBRIEF VOM 12. SEPTEMBER 1982

Wiederver-
vielfältigen
PR-Hats

PR-Serie Nr. 47

PR-FUNKTIONEN

Die Funktionen eines PR-Manns sind all diejenigen, die in „Effektive PR“ (dem Buch „EFFECTIVE PUBLIC RELATIONS“ von Cutlip and Center, herausgegeben bei Prentice Hall, Inc.*) und in Policies aufgeführt sind, die sich auf PR-Aktionen beziehen.

Behalten Sie jedoch folgendes im Auge:

PR-Leute entwickelten sich von Pressereferenten her, und ein grundlegender Bereich ihres Hats - insbesondere soweit er Werbung betrifft - sind DIE AUFGABEN UND FERTIGKEITEN EINER PRESSEREFERENTEN.

Ein PR-Mann muß einiges Können besitzen im Bereich von

- A) Zeitungsberichten,
- B) Nachrichtenphotographie.

Ohne diese Fertigkeiten ist er nicht wirklich imstande, zu den Medien zu kommunizieren.

Beim Erreichen „vorteilhafter Images“ muß ein PR-Mann eine gegebene Bühne (einen Schauplatz) nutzen oder sich ein Ereignis ausdenken, das Aufmerksamkeit auf sich lenken wird. Er muß imstande sein, den Gesichtspunkt eines Reporters, eines Redakteurs oder irgendeiner der verschiedenen Arten von Zielgruppen einzunehmen, die er zu erreichen versucht. Andernfalls wird er nicht wahrnehmen, was diese Leute akzeptieren werden. Ist das jedoch erreicht, werden sie seine Kommunikation überzeugend finden, und er kann seinen Zweck verwirklichen.

Ein PR-Mann muß imstande sein, das ganze Spektrum von Pressenotizen zu verfassen - angefangen bei all den Einzelheiten, deren Empfang er wünscht, und bis hin zu einer kompletten Nachrichtenfreigabe, die wortwörtlich gedruckt werden wird.

Ein PR-Mann muß in der Lage sein, Photographien vom Nachrichtentyp zur Verwendung in den Medien aufnehmen zu lassen oder selbst aufzunehmen.

Und ein PR-Mann muß Medien - oder ein Publikum - arrangieren können, um seine Mitteilung hinüberzubringen.

Die grundlegenden Werkzeuge eines PR-Mannes sind umfassend in dem Begriff „Mitteilungen“ enthalten. Diese können mündlich, schriftlich oder bildlich sein.

Sie müssen an dem Zweck orientiert sein, den der PR-Mann zu erreichen versucht.

Sie müssen fesselnd genug sein, um einzuwirken. Sie müssen glänzend genug sein, um Interesse zu wecken.

Dies sind die grundlegenden Werkzeuge des PR-Manns: Zwecke und Mitteilungen. Daraus können sich vorteilhafte Images ergeben.

Es gibt viele verschiedene Zwecke, und es gibt viele verschiedene Formen und Kanäle für Mitteilungen. Um sein Produkt - Images - zu erreichen, muß der PR-Mann sich Wissen und Können in ihnen allen erwerben.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

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

CSI:LRH:iw; Übers.: EJ/LB:ej
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

- *) Anmerkung des VORSTANDS: Es gibt eine speziell für das Personal der Scientology-Kirche produzierte Sonderausgabe des Buches „EFFECTIVE PUBLIC RELATIONS“, die von Bridge Publications in den USA oder vom FSO-Buchladen (Buchladen der Flag Service Org) auf Flag bezogen werden kann.

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 28. SEPTEMBER 1982
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 3. OKTOBER 1985

Wiederver-
vielfältigen
Alle Orgs
und Missionen
Alle Mitarbeiter

(Korrekturen in dieser
Schriftart.)

DIE GRUNDLAGEN VON STATISTIKEN UND MANAGEMENT

Alles Ablesen von Statistikkurven wird durch Trend bestimmt.

Alles Ablesen von Statistikkurven wird durch Existenzfähigkeit
(engl. „viability“) bestimmt.

Die Stelle, an der Sie auf einer Befehlskette sind, bestimmt
sämtliches Ablesen von Statistikkurven. Je höher Sie sich befinden,
desto länger ist der Trend, den Sie ablesen.

Die korrekte Einteilung der Skala ist für das Ablesen einer
Statistikkurve unerlässlich.

Wenn eine Statistik unmittelbar Ihre eigene ist, könnten Sie
sie wahrscheinlich auf täglicher Basis überwachen, aber Sie würden
sicherlich, was diesen Tag betrifft, NICHT mit einer langen Zu-
standsformel starten, denn bis zum nächsten Tag würden Sie sie
nicht vollenden. Es gibt also so etwas wie eine kurzfristige Anwen-
dung und eine langfristige Anwendung von Zustandsformeln.

Niemals werden für die Statistikablesung irgendwelche Posi-
tionen auf das Blatt eingezeichnet, um die verschiedenen Zustände
anzugeben.

Beim Managen anhand von Statistiken spricht man vom Managen
und von Managern. Ein Arbeiter kann auf der Grundlage eines einzel-
nen Tages managen und sollte dies auch tun – er managt außerdem
auch nach dem Trend.

Eine Abteilung kann auf der Grundlage eines Tages oder der
halben Woche und auch nach dem Trend managen.

Ein Führungsrat managt nach der Woche und auch nach dem Trend.

Ein kontinentaler Bereich kann wöchentlich (schwierig), aber
grundsätzlich nach der Drei-Wochen-Periode und auch nach dem Trend
managen.

Ein internationales Management-Gremium managt nach sechs Wo-
chen oder so und auch nach dem Trend, behält aber mit einem schnel-
len Statistik-System die einzelne Woche im Auge, so daß Vorhersagen
möglich sind.

Ein Produkt-Officer, egal welcher Stufe, kann aufgrund jedes
beliebigen Zeitabschnittes managen und sollte dies auch tun. Falls
er aber von dem Operationsgebiet zu weit entfernt ist, kann er alle
unter ihm liegenden Befehlsebenen in einen andauernden Gefahren-
zustand (Danger-Zustand) versetzen.

Da man das Management nach Statistiken zum Scheitern bringen kann, indem man die obigen Faktoren ignoriert, sollte im Zweifelsfall oder bei Schwierigkeiten der Rat von vorgesetzten Managementebenen des eingeholt werden. Das darf aber nicht dem Squirreln die Tür öffnen.

Es gibt da einen Faktor, der als Urteilsvermögen bekannt ist, und noch so viele Zustandsanwendungen in Ihrer Org oder Ihrem Bereich werden einen Fehler in einer anderen Org oder einem anderen Bereich nicht verhindern (wenn z.B. der Lastwagen der Chemiefabrik „Wart-ein-Weilchen“ kaputtgeht und Ihre Lieferungsstatistik für einen Tag zum Zusammenbruch bringt).

Und dies bringt uns in den Bereich der Statistik-Analyse. Ein Zustand wird diesen Lastwagen nicht reparieren, und eine Statistik-Analyse ist kein Ersatz dafür, etwas zu erreichen. Sie zeigt Ihnen bloß, welchem Verfahren zu folgen ist, DAS DIE STATISTIK IN ORDNUNG BRINGEN WIRD.

Gleichermaßen gibt es keine mechanische Methode, wie man den Zustand einer Statistik aufgrund der Anzahl der Winkelgrade, von der Horizontalen weg, bestimmt. Wenn der Zustand einer Statistik nicht sofort ersichtlich ist (und man sollte ihn mit einem raschen Blick auf die Statistikkurve erkennen können, falls sie richtig gezeichnet ist), dann ist wiederum das Urteilsvermögen der Schlüssel. Man muß sich klarmachen, daß ein Zustand eine bestimmte Verfassung ist, in der man sich in seinem Dasein hinsichtlich einer Tätigkeit befindet. Die verschiedenen Zustandsformeln ergeben eine SKALA, die den Zustand oder die Verfassung (das heißt, das Ausmaß an Erfolg oder Überleben) von dem individuellen Posten, der Abteilung, dem Führungsrat, dem kontinentalen oder internationalen Bereich zu einem gegebenen Zeitpunkt und im Vergleich zu anderen Zeiten zeigt.

Diese Zustände fließen einer zum nächsten, und es gibt innerhalb jedes einzelnen Zustandes eine Strömung von einem Schritt des Zustandes zum nächsten Schritt dieses Zustandes. Lassen Sie uns mal annehmen, daß man in einem bestimmten Zustand ist und daß man am dritten Schritt dieses Zustandes arbeitet und sich durch ihn hindurcharbeitet. Nun, nachdem man diesen Schritt abgeschlossen hat, ist es einfach so, daß die nächste Sache, die man tun sollte und tun muß, um die Szene zu verbessern und seine Statistiken zu steigern, der nächste Schritt, Schritt vier, der Formel für diesen Zustand ist. Und wenn man alle Schritte der Formel für diesen Zustand abgeschlossen hat, ist die nächste Sache, die man tun muß, um die Szene weiter zu verbessern und um seine Statistiken weiter zu steigern, die Anwendung des ersten Schritts der Formel für den nächst-höheren Zustand.

Es geht nicht darum, daß dies ein nettes, sauberes System ist. Es geht einfach darum, daß dies in diesem Universum oder in irgendeinem anderen Universum, mit dem Sie in irgendeiner Weise zu tun haben werden, einfach so ist, ob es einem nun gefällt oder nicht. Da sie dies verstanden, haben es offensichtlich einige Leute fertig

gebracht, dies auf ihre Statistik und ihren Posten anzuwenden, wenn sie vielleicht einen gewissen Zweifel daran hatten, welchen Zustand sie auf ihre Statistik anwenden sollten, um sie in Ordnung zu bringen und sie zu steigern.

Jemand sagte einmal zu mir: „Ich blieb für gewöhnlich dabei hängen, wenn ich meiner Statistik einen Zustand nur aufgrund der Neigung der Linie zuweisen sollte. Wenn ich aber meine Statistik in dieser Woche hochbekommen wollte, pflegte ich mir die Formeln für die Zustände anzuschauen, und entschied dann, welche ich anzuwenden hatte, die die Szene handhaben und meine Statistik wieder zu den höheren Zuständen hochbringen würde.“ Er hatte recht. Dies ist der Faktor des Urteilsvermögens. „Wie werde ich diese Szene handhaben und die Statistik, die sie mißt, in Ordnung bringen? Nun, mal sehen, in welchem Zustand dieser Bereich wirklich ist. Nun, die Statistik geht nach oben, und ich bin mir sicher, wenn ich das weitermache, was ich gemacht habe, dann kann ich sie wieder hochbekommen ... He! Das ist die Formel für den Normalzustand ... das stimmt ... Ich bin in Normal! Okay. Das ist die Zustandsformel, die ich anwenden werde ...“

Grundsätzlich müssen Sie sich darüber klar werden, daß man ziemlich mechanisch dabei werden kann und daß der richtige Weg darin besteht, die Zustandsformeln zu verstehen, und ein Verständnis dessen zu haben, was man zu tun versucht und was man zu erledigen versucht, und die korrekte Zustandsformel anzuwenden. (Beispiel: Wo sich eine Statistik weit unterhalb eines existenzfähigen Bereiches befindet, ist sie in Wirklichkeit in Nicht-Existenz oder schlimmer, und die Handhabung dafür ist, etwas dahin zu tun, wofür man eine Statistik haben kann, oder etwas zu tun, das eine Statistik verdient.) Und nur dann wird das Management nach Statistiken für Sie gut funktionieren. In diesem Fall sind Trends jedoch sehr wichtig.

Und am oberen Ende der Skala, falls man den Superüberfluß der hohen Affluence und Power erreicht hat, erfordern kleine Schwankungen keine sich stündlich verändernden Zustände.

Aber Trends erfordern durchaus, daß sich Zustände verändern.

Man muß sich darüber klar werden, daß man bei einer Statistik einen Indikator von komplexen Zuständen handhabt, und Statistiken sind Indikatoren des wirklichen Universums. Sie sind nicht eine Sache für sich selbst. Es ist lebenswichtig, sie zu benutzen und die Formeln zu verwenden, aber denken Sie daran, daß eine Statistik bloß ein Anzeichen für die Dinge ist, wie sie waren, und daß sie Sie über die relative Notwendigkeit zu handeln informieren und daß der Zustand ein Werkzeug ist, um ihre Zukunft zu verändern.

L. Ron Hubbard
Gründer

LRH:CSI:iw:gm
Übers.:JSW/EJ/LA:jsw/la
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

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

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 29. SEPTEMBER 1982
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 12. APRIL 1983

Wiedervervielfältigen (Wiederherausgegeben als Teil der Serie
„Die Funktionsfähigkeit der Scientology erhalten“.)

Nr. 30 der Serie

„Die Funktionsfähigkeit der Scientology erhalten“

FALSCHER DARSTELLUNG
DER DIANETIK UND SCIENTOLOGY

Es gibt einen hochwichtigen rechtlichen und PR-Aspekt, der weithin bekannt gemacht werden sollte.

Die „Standard-Tech“ ist in den offiziellen Bänden über die technischen Dienstleistungen und in HCO-Bulletins und darin enthaltenen Tabellen und Karten und in den Lehrbüchern des Fachgebietes enthalten.

Keines von ihnen ist vage formuliert. Sie sind sehr klar und deutlich.

Die Daten sind also nicht nur erhältlich, sondern sie werden auch in Kursen beigebracht.

Dann und wann hören wir davon, daß „jemandes Fall versaut worden ist“ oder sich jemand beschwerte oder mit Resultaten nicht zufrieden war. Als solche Fälle untersucht wurden, stellte sich ausnahmslos heraus, daß STANDARD-TECH nicht angewendet wurde.

Somit kommen wir zu einer interessanten Tatsache: Standard-Tech hat nie irgend jemandem Schaden zugefügt.

Kürzlich hat es bei einigen Führungskräften, die „ihre Fälle versauten“, eine Menge „Out-Tech“ gegeben. (Das verringerte natürlich ihre Wirksamkeit und gab ihnen das Gefühl, „die Dianetik und Scientology funktionieren nicht und sind es somit nicht wert, verteidigt zu werden.“)

Eine gründliche Untersuchung dieser Fälle zeigte, daß der „Fallüberwacher“ und ein kleiner Klüngel von „Auditoren“ (die es alle „besser wußten“, jedoch ihre eigenen Ziele verfolgten) Dianetik und Scientology NICHT anwendeten - sie gaben nur vor, das zu tun. (Dieser Klüngel von Leuten ist entdeckt worden und wurde - genau wie die „versauten Fälle“ - gründlich in Ordnung gebracht; dies geschah natürlich mit Standard-Tech und war somit erfolgreich.)

Das führt uns jedoch zu einem interessanten und nützlichen rechtlichen und Public-Relations-Aspekt:

Wenn Leute sich beklagen und „mit Ergebnissen unzufrieden sind“, dann wird sich herausstellen, daß an ihnen Dianetik und Scientology NICHT angewendet wurde.

Jemand machte etwas anderes und nannte es Dianetik und Scientology.

Das ist natürlich eine falsche Darstellung und ein Verstoß gegen Gesetze über Warenzeichen und Urheberrecht.

Ähnlich wäre es, wenn jemand Getriebeöl in Pakete mit der Aufschrift „Rama-Margarine“ füllen und verkaufen würde und empfehlen würde, sie wie „Rama-Margarine“ zu verwenden, während es keine Rama-Margarine ist.

Rechtliche und PR-Situationen, wo Leute sich beschweren, haben zwei mögliche Gründe:

- a) Sie verfolgen durch das Klagen (aus welchen Gründen auch immer) irgendwelche eigenen Ziele, oder
- b) sie haben nicht Dianetik und Scientology erhalten.

Eine Untersuchung aller solcher Fälle wird dies ans Licht bringen. Es handelt sich dabei nicht um kleine Fehler, die mit der Tech gemacht werden. Und es handelt sich dabei auch nicht um eine dürftige Urteilskraft des C/S beim Anwenden der Tech. Es wird sich herausstellen, daß die Situation himmelschreiend ist.

Jemand gab nur vor, daß es Dianetik und Scientology war, und tat aus irgendeinem Grund etwas anderes.

Hier haben wir ein Problem mit Kennzeichnungen oder Bezeichnungen. Die Bezeichnungen „Dianetik“ und „Scientology“ könnten unrechtmäßigerweise für etwas x-beliebige verwendet werden, und diese x-beliebige Sache ist vielleicht ziemlich schlecht.

Daher wird die Person, die die falsche Darstellung macht, zur Rechenschaft gezogen werden, und nicht die Organisation oder die ordnungsgemäß zugelassenen und überwachten Körperschaften.

Die Frage, mit der wir hier arbeiten, lautet: „Was hat er oder was haben sie getan, das sie Standard-Tech von Dianetik und Scientology nannten?“ Und: „Gib mir ihre Namen, damit der falschen Darstellung ein Ende gemacht werden kann.“

Lassen Sie sich nicht durch einen alten rechtlichen oder PR-Trick des Vertauschens von Bezeichnungen 'reinlegen.

Dianetik und Scientology sind ein präzises System, das funktioniert.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

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

CSI:LRH:iw; Übers.:ST/LB:st
Copyright © 1982, 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-POLICYBRIEF VOM 12. OKTOBER 1982

Wiedervervielfältigen

KORRUPTTE AKTIVITÄTEN

(Vergleiche: HCO PL 22. Juli 82 WICHTIG - WISSENSBERICHTE
Verb. u. wiederherausg. 26.8.82)

Die korrupten Aktivitäten einiger weniger berauben die vielen ihrer Bezahlung und eine Unternehmung ihres Wohlstands.

Das Ergebnis unethischen Verhaltens ist auf lange Sicht immer Schrumpfung und Armut für alle Betroffenen, selbst für den Täter.

Ein Mitarbeiter, der heimlich Listen von Interessenten der Organisation an einen Squirrel verkauft, der Leiter einer Einheit, der um eines persönlichen Vorteils willen zulässt, daß die Organisation bestohlen wird, sind natürlich strafrechtlich belangbar. Es ist jedoch nicht ihr selbstmörderisches Handeln, worum es hier geht: Sie verkaufen ihre Freunde und ihre Mitarbeiter und verpfuschen eine Organisation ohne wirklichen Nutzen für irgend jemand - nicht einmal für den kriminellen Gauner.

Der Täter, die Organisation, das Feld - alle leiden darunter auf die eine oder andere Weise.

Nur ethisches Verhalten kann standardgemäße Technologie hervorbringen.

Nur Mitarbeiter, die derartigen Aktionen gegenüber wachsam sind und Berichte über die Übeltäter schreiben, die sie nicht direkt durch eine sehr strenge Konfrontation unter vier Augen davon Abhalten können, können sich ihrer eigenen Bezahlung und ihrer Arbeitsbedingungen sicher sein und eine Organisation expandieren.

Warum also Moonlighting und Armut leiden, wenn ethisches Verhalten Wohlstand für alle bringen kann?

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Angenommen als offizielles
Kirchen-Policy

durch die
SCIENTOLOGY KIRCHE INTERNATIONAL

CSI:LRH:iw; Übers.: CP/KF:mj

Copyright © 1982

by L. Ron Hubbard

ALLE RECHTE VORBEHALTEN

Übersetzung genehmigt vom LRH Comm New Era Pubs

HCO-POLICYBRIEF VOM 27. OKTOBER 1982R
REVIDIERT AM 16. SEPTEMBER 1983

Wiedervervielfältigen
FBO-Hats
Hats von Finanzdurchführungsbeauftragten (FEOs)
Hats der Finanzabt.
Hats des Führungsausschusses
Organisationen, Missionen,
SOCC, WISE, SMI,
Pubs

Finanzserie Nr. 38R

(Revidiert, um die Definition von "Rechnungen" zu klären)

BARGELD/RECHNUNGEN DEFINIERT

(DIESES HCO PL MODIFIZIERT JEDE FRÜHERE AUSGABE, DIE MÖGLICHERWEISE DAZU IM WIDERSPRUCH STEHT.)

Hebt auf: BPL 1. Juli 72R BARGELD/RECHNUNGEN UND
RESERVEN DER ORGANISATION

Vergleiche:

HCO PL 30. Sept.	65	ABTEILUNGSSTATISTIKEN
HCO PL 18. Jan.	65	FINANZMANAGEMENT - KONTO DES BAUTENFONDS
HCO PL 28. Jan.	65	WIE MAN KREDITWÜRDIGKEIT UND ZAHLUNGSFÄHIGKEIT AUFRECHTERHÄLT
HCO PL 3. Juni	59	FINANZMANAGEMENT
HCO PL 31. Okt.	82	DIE VERANTWORTUNG FÜR DIE FINANZPLANUNG

(Die revidierte Rechnungen-Statistik muß mit dem OIC-Telex der Organisation zum ersten Mal am W/E 13. Okt. 1983 berichtet werden. Der revidierte Statistikbericht nimmt den Platz der alten Statistik auf dem Telex ein.)

Das Thema Bargeld/Rechnungen-Statistik und wie man mit ihr umgeht war seit Jahren mit falschen Daten überhäuft. Sie wurde von anderen fälschlicherweise sogar der Finanzabteilung der Organisation als deren GDS zugeordnet. Die Bargeld/Rechnungen-Statistik ist der statistische Indikator für die Zahlungsfähigkeit der Organisation. Die Zahlungsfähigkeit einer Organisation war von jeher die Verantwortung des Führungsausschusses der Organisation.

Bargeld/Rechnungen ist korrekterweise eine Organisationsstatistik, die dem Führungsausschuß obliegt, unabhängig von anderen Statistiken, die einzelne Mitglieder des Führungsausschusses haben mögen.

ZAHLUNGSFÄHIGKEIT

Das grundlegende Prinzip des Finanzmanagements ist einfach:

EINNAHMEN MÜSSEN GRÖßER SEIN ALS AUSGABEN.

Andere Prinzipien des Finanzmanagements beinhalten folgendes: Man kann nicht Geld ausgeben, solange man es nicht hat. Unterschreiben Sie keine Rechnungen oder Zahlungsverpflichtungen, solange nicht das Geld unmittelbar in Sicht ist, um entsprechende Zahlungen zu leisten. Treffen Sie alle notwendigen Vorkehrungen für finanzielle Sicherheit. Disseminieren Sie wie verrückt, und kommen Sie schnell zu Geld.

Was also ist Zahlungsfähigkeit? Zahlungsfähigkeit ist nur der Zustand, in dem Einnahmen die Ausgaben übersteigen. Zahlungsunfähigkeit ist nur der Zustand, in dem Ausgaben die Einnahmen übersteigen.

BARGELD/RECHNUNGEN-STATISTIK

Versteht man die Einfachheit dessen, was Zahlungsfähigkeit ist, so wird die Definition der Bargeld/Rechnungen-Statistik sofort ersichtlich, wenn man in Betracht zieht, daß diese Statistik den Grad an Zahlungsfähigkeit oder Zahlungsunfähigkeit einer Organisation messen soll.

BARGELD

Der Ausdruck "BARGELD" bedeutet im Zusammenhang mit der Bargeld/Rechnungen-Statistik eigentlich "TATSÄCHLICH VORHANDENES GELD". Es ist der Gesamtbargeldbetrag, den die Organisation am Donnerstag um 14 Uhr abgestimmt auf ihren Konten hat. Hierin sind weder Geld der FBO-Konten noch die Einnahmen der laufenden Woche enthalten, da die Einnahmen der laufenden Woche beim FBO auf seinen Konten sein werden. Der Betrag, der auf Konten der Organisation gehen wird, wird durch die Zuteilung des FBO am Donnerstag nach 14 Uhr bestimmt. Auch Geld des HCO-Buchkontos ist nicht darin enthalten, da das HCO-Buchkonto seine eigene Bargeld/Rechnungen-Statistik hat.

Der "BARGELD"-Betrag enthält die insgesamt abgestimmten Kontostände des Hauptkontos der Organisation sowie des Kontos der Organisations-Reserven. Konten wie zum Beispiel das Belohnungskonto für Service-Abschlüsse, das Sofortauszahlungskonto für FSMs und das CVB-Konto sind nicht in dem "BARGELD"-Betrag enthalten, da diese Gelder als bereits zugeteilt betrachtet werden, obwohl im Fall des CVB-Kontos beabsichtigt wird, der Organisation das Geld zu erhalten. Bleibt ein potentieller Rückerstattungsbetrag erhalten, so werden die Gelder in derselben Woche dem CGI der Organisation hinzugefügt, und sie erhöhen somit den "BARGELD"-Betrag und damit die Lohnauszahlung (Sie werden außerdem ein Wesen gerettet

haben). Der "BARGELD"-Betrag beinhaltet auch nicht, was zuweilen als "GO-Reserven" oder "GO-Verteidigungsfonds" bekannt war. (Diese Fonds wurden in Wirklichkeit von einem ehemaligen DGF WW eingeführt, in einem Bestreben, Gelder von Organisationen, die zum Wohle aller auf SOR-Konten hätten fließen sollen, unter Kontrolle des GOs zu bringen.)

RECHNUNGEN

Die "RECHNUNGEN"-Statistik bedeutet eigentlich "AUSSTEHENDE RECHNUNGEN". Sie wird als Gesamtschuld der Organisation definiert, wobei keine Management-Rechnungen für Management-Services eingeschlossen sind (z. B. Auswertungen, Programme, Missionen in die Organisation und andere Management-Services, die vom FBO gezahlt werden aus Beträgen, die über die Zuteilung hinaus gehen, die der Organisation für ihre Finanzplanung gegeben werden). Es sind jedoch Beträge inbegriffen für Mitarbeiter-Ausbildung, die auf Kredit bei höheren Organisationen erhalten wurde, und für Werbematerial, das von anderen Organisationen erhalten wurde, da es sich hier um routinemäßige FP-Artikel handelt und diese mit der Zuteilung beglichen werden, die der FBO für die Finanzplanung zur Verfügung stellt.

Die Rechnungen-Statistik wird auf der Grundlage der Gesamtmenge aller Gelder berechnet, die von der Organisation geschuldet werden, außer Management-Rechnungen wie oben, ob gegenwärtig fällig oder nicht. Somit kann man sehen, daß unabhängig davon, ob eine Rechnung erhalten wurde oder nicht, Gelder, zu deren Zahlung die Organisation in irgendeiner Weise verpflichtet ist, darin enthalten sein müßten.

Es ist der FBO der Organisation, der sich um die Bezahlung von Management-Rechnungen kümmert, und sie sind in seiner Statistik der Zahlungen an die Zentralreserven mit inbegriffen. Genauso wie die Zahlung dieser Management-Rechnungen nicht in die Statistik "Bezahlte Rechnungen" der Organisation mit eingeschlossen ist, sind auch die Rechnungen an sich in der Statistik Rechnungen nicht mit inbegriffen.

BERICHTERSTATTUNG

Die Bargeld/Rechnungen-Statistik wird wöchentlich auf dem OIC-Telex der Organisation berichtet.

Die berichteten Beträge müssen die Gesamtbeträge von Donnerstag 14 Uhr der vorangegangenen Woche sein, da die notwendige Bankkontenabstimmung und Berechnung der Rechnungen für die gegenwärtige Woche eine Verzögerung für das OIC-Telex darstellen würde.

(Anmerkung: Dieses Verfahren, die Bargeld/Rechnungen-Gesamtbeträge der vorhergehenden Woche zu berichten, ist eine vorübergehende Maßnahme, bis Finanzabteilungen genügend Mitarbeiter haben und ausreichend funktionieren. Zu diesem Zeitpunkt wird dieser Policybrief modifiziert werden, so daß die Bargeld/Rechnungen-Statistik der Organisation, die am Donnerstag berichtet wird, die Bargeld/Rechnungen-Beträge desselben Donnerstags sein werden. In der Zwischenzeit jedoch ist der Bargeld/Rechnungen-

Betrag, der Donnerstags auf dem OIC-Telex erscheint, der abgestimmte Bargeldbetrag der Organisation von letzter Woche und die ausstehenden Rechnungen der Organisation von letzter Woche.)

FINANZABTEILUNG

Die korrekten GDSes der Finanzabteilung sind im HCO PL 30. September 1965 ABTEILUNGSSTATISTIKEN, im OEC-Band 1, Seite 328, enthalten. Es handelt sich um eine doppelte Statistik: EINGEZOGENE AUSSENSTÄNDE gegenüber BEZAHLTEN RECHNUNGEN. Dieser Policybrief besagt: "Man wird feststellen, daß von vielen in der Organisation zu den Gesamteinnahmen beigetragen wird, eingezogene Außenstände jedoch als spezielle Einnahmen ausschließlich die Aufgabe der Org.-Abteilung sind. Bezahlte Rechnungen erfordern Geldeinnahmen und reflektieren somit die Einnahmen - keine Einnahmen, keine bezahlten Rechnungen. Dies ist eine Doppelstatistik, die die Arbeit der Abteilung im allgemeinen zeigt. Sie betrifft selbst Materialien, da keine bezahlten Rechnungen keine Materialbestände bedeuten."

Dies waren die Statistiken der Finanzabteilung des alten Saint Hill, und sie sind heute so gültig wie damals. Als jemand Bargeld/Rechnungen zur GDS der Finanzabteilung machte, gab dies den Abteilungen III dieselbe Statistik, wie sie das GO 1966 hatte, als das GO eine Finanzfunktion innehatte. Das führte zu Abteilungen III von Organisationen, die unter Umgehung von Führungskräften der Organisation direkt vom GO "geleitet" wurden. Das Endresultat davon war eine Situation bezüglich Zahlungsfähigkeit, die in einigen Organisationen noch immer nicht gelöst ist, da die Bargeld/-Rechnungen-Statistik fortwährend manipuliert wurde, indem man versuchte, Organisationen durch "Einsparungen" zu Zahlungsfähigkeit zu verhelfen, was in Wirklichkeit in einigen Fällen zur Zahlungsunfähigkeit führte.

FINANZMANAGEMENT

Eine Führungskraft oder ein Finanzterminal der Organisation, der seine Grundlagen aus dem Effeff beherrscht und anwendet, hätte keine Schwierigkeiten damit, eine Organisation zahlungsfähig und wohlhabend zu machen.

Die stabilen Daten der Handhabung von Zahlungsfähigkeit einer Organisation sind in den HCO PLs, zurückgehend bis in die 50er Jahre, enthalten. Sie sind alle im OEC-Band 3 enthalten. Die grundlegendsten stabilen Daten finden sich im HCO PL 28. Januar 1965 WIE MAN KREDITWÜRDIGKEIT UND ZAHLUNGSFÄHIGKEIT ERHÄLT:

"Das Geheimnis der Zahlungsfähigkeit ist:

1. Verdienen Sie eine Menge Geld. Die Art und Weise, wie das in der Scientology geschieht, ist im HCO-Policybrief vom 21. Januar 1965, 'Werbung und Organisation' beschrieben.
2. Geben Sie weniger aus, als Sie verdienen. Das wird durch ein gutes Einkaufsantragssystem (PO-System) und eine wachsame finanzielle Leitung erreicht.

3. Verdienen Sie das Geld, bevor Sie es ausgeben müssen.
4. Sammeln Sie sich Stück um Stück ein "Geldpolster" an, auf das Sie zurückgreifen können, und greifen Sie nie darauf zurück.
5. Bewahren als zweites Polster eine ausgezeichnete Kreditwürdigkeit.
6. Weigern Sie sich, Rücklagen (Reserven) auszugeben. Verdienen Sie anstelle dessen mehr Geld, um mit Notlagen fertig zu werden. (Gewöhnlich geht es schneller, Geld zu verdienen, als es aus alten Verstecken auszugraben. Borgen Sie nie Geld, um Rechnungen zu bezahlen, Es ist viel leichter, es einfach zu verdienen.)
7. Begreifen Sie, daß kollektives Denken bezüglich Finanzen nur Bank ist und daß die Bank das Erschaffen von jeglichem Gutem verhindert und alles, was existiert, ganz und gar auffressen möchte. Finanzplanung und Finanzkontrolle sind daher eine individuelle Aufgabe. Sie ist den Gruppenforderungen oft entgegengesetzt und ist nur dann erfolgreich, wenn der einzelne, der sie handhabt, sich über die Gruppe erheben kann. Ein Finanzmanager, der einem zahmen Hund ähnelt und der Gruppe folgt und der zu allem Ja und Amen sagt, wird die Gruppe immer zahlungsunfähig machen. Die Person, der Sie die Leitung der Finanzen übergeben, sollte fähig sein, "NEIN!" zu sagen, unabhängig davon, wie beliebt ein dummes "Ja" sein würde. Der Finanzmanger ist nicht dazu da, sich seine Beliebtheit mit den Geldern der Org zu erkaufen."

ZUSAMMENFASSUNG

Die Bargeld/Rechnungen-Statistik mißt die Zahlungsfähigkeit der Organisation. Daher muß ihre Berechnung den WIRKLICHEN Zustand der Zahlungsfähigkeit zeigen. Andere versuchten in der Vergangenheit, sie zu manipulieren, um eine "aufsteigende Statistik" ihres falschen Status willen vorzuweisen.

Weist man dem Führungsausschuß der Organisation Bargeld/Rechnungen als eine Organisations-Statistik zu, zeigt das das Ausmaß an Kompetenz dieser Führungskräfte, und gibt man der Finanzabteilung ihre richtigen Abteilungshauptstatistiken, so versetzt man sie in eine Ursacheposition über die Statistiken, die sie tatsächlich kontrolliert und anhand derer sie gemanagt werden kann.

Wenn diese Statistiken korrekt zugewiesen und ordentlich gemanagt werden, so ist der finanzielle Wohlstand von Organisationen gesichert.

Viel Glück!

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Geschrieben auf Gesuch der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

Ursprüngliche Zusammenstellung
und Revision
unter Mithilfe von
WDC for Reserves

Als offizielle Kirchen-Policy
angenommen von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI: LRH: WDCR: iw; Übers.: MJ/ST: mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 31. OKTOBER 1982

Wiedervervielfältigen
Hats des Führungsausschusses
Hats des Beratungsausschusses
FBO-Hats
Hats der Finanzabteilung
Leiter von Unterabteilungen

(Dieser Policybrief ändert jede frühere Ausgabe, die besagt, oder davon ausgeht, daß die Finanzplanung einer Organisation ausschließlich Sache des Beratungsausschusses sei. Die Hauptverantwortung für die Finanzplanung liegt beim Führungsausschuß, denn er ist die ausschlaggebende Institution, die für die Zahlungsfähigkeit der Organisation verantwortlich ist.)

Finanzserie Nr. 39

DIE VERANTWORTUNG FÜR DIE FINANZPLANUNG

(Vgl: HCO PL 26. Nov. 65R	FINANZPLANUNG
Ern. geschr. 31. Okt. 82	
HCO PL 21. Dez. 66 I	DER BERATUNGSAUSSCHUSS
HCO PL 21. Dez. 66 II	DER FÜHRUNGSAUSSCHUSS
HCO PL 26. Okt. 68	DER FÜHRUNGSAUSSCHUSS
HCO PL 29. Jan. 71R	Finanzserie Nr. 1
Rev. 27. Okt. 82	FLAG BANKING OFFICERS
HCO PL 3. Sept. 82	Finanzserie Nr. 35
	DEPUTY FBO FÜR MARKETING VON
	ORGANISATIONSMITTELN FÜR
	AUSTAUSCH
	(D/FBO FÜR M.O.R.E.) - ZWECK
HCO PL 27. Okt. 82	Finanzserie Nr. 38
	BARGELD/RECHNUNGEN, DEFINIERT)

Unter Finanzplanung ist der Umgang mit dem Vermögen einer Organisation und die Zuteilung der Gelder in einer solchen Weise zu verstehen, daß mehr Einnahmen als Ausgaben entstehen.

Die grundlegende Zielsetzung jeglicher Finanzplanung ist, Wohlergehen und Vermögen der Organisation zu vermehren, um die Erreichung der Ziele, Absichten und ihre Expansion zu unterstützen.

Die Finanzplanung war ursprünglich die Verantwortung des Beratungsausschusses, der 1965 aus dem HCO-Führungssekretär und dem Organisationsführungssekretär bestand und selbstverständlich

auch den Leitenden Direktor der Organisation mit einschloß. Als Ergebnis einer Entwicklung in der Organisationsstruktur wurde der Führungsausschuß gebildet und der Beratungsausschuß wurde dann aus den Abteilungssekretären gebildet und jeglichen ordnungsgemäß gewählten Vertretern anderer Einheiten oder Bereiche. (Vgl: HCO PLs 21. Dez. 66, Ausgabe I, BERATUNGSAUSSCHUSS und Ausgabe II FÜHRUNGSAUSSCHUSS)

Trotz dieser Richtlinien, die klar besagen, daß Finanzplanung die Hauptaufgabe des Führungsausschusses ist, wobei die Rolle des Beratungsausschusses darin besteht, dem Führungsausschuß Maßnahmen zwecks Genehmigung gegenüber zu äußern, raten und empfehlen, gibt es anscheinend immer noch Verwirrung in einigen Bereichen darüber, wer denn nun eigentlich den Hat der Finanzplanung ausführt.

Um hier Klarheit zu schaffen, ist folgendes das korrekte Datum:

DER FÜHRUNGSAUSSCHUSS IST FÜR DIE FINANZPLANUNG
VERANTWORTLICH UND ER HANDELT AUFGRUND DER RATSCHLÄGE
DES BERATUNGSAUSSCHUSSES (DER WIEDERUM VON DEN LEITERN
DER UNTERABTEILUNGEN RATSCHLÄGE ERHÄLT).

Mit Führungsausschuß ist folgendes gemeint: Der Ausschuß, der sich aus den höheren Führungskräften der Organisation zusammensetzt -- dem ED oder CO, dem HCO-Führungssekretär, dem Organisationsführungssekretär und dem Führungssekretär der Öffentlichkeitsabteilungen.

Mit Beratungsausschuß ist folgendes gemeint: Der Ausschuß, der sich hauptsächlich aus den Abteilungsleitern der Organisation zusammensetzt -- den Abteilungssekretären.

(Wo in einer Organisation ein vollständiges Org-Officer-System existiert, kann die Finanzplanung zu Durchführung an die Org-Officers übergeben werden, sie benötigt jedoch immer noch die Genehmigung des Führungsausschusses, bevor sie zum FBO geht. Vgl.: HCO PL 9. Mai 74 PRODUCT/ORG-OFFICER-, ESTO- UND ÄLTERE SYSTEME MITEINANDER AUSGEGLICHEN und HCO PL 7. März 72, Rev. 13. Apr. 72, Esto-Serie Nr. 1R, DER ESTABLISHMENT-OFFICER)

In der Praxis würden die Unterabteilungsleiter einer Abteilung dafür sorgen, daß die jeweils nötigen Einkaufsanweisungen ihrer Unterabteilungen zu Abteilungsleiter geschickt werden, zusammen mit einem vollständigen Mitarbeitervorschlag (CSW) und den Ratschlägen zum Bedarf der Unterabteilung.

Der Beratungsausschuß trifft sich und macht unter Berücksichtigung der Ratschläge der Unterabteilungsleiter die vorgeschlagene Einnahmeplanung und die Finanzplanung für die Woche und legt seine Empfehlungen dem Führungsausschuß vor.

Der Führungsausschuß, dem es um die Zahlungsfähigkeit und Expansion der Organisation geht, untersucht die vorgeschlagene Einnahmeplanung und Finanzplanung. Er handelt aufgrund der Vorschläge des Beratungsausschusses und ebenso aufgrund der Empfeh-

lungen des FBO oder des Deputy FBO FÜR M.O.R.E. (Vgl. HCO PL 3. Sept. 82 Finanzserie Nr. 35, DEPUTY FBO FÜR MARKETING VON ORGANISATIONSMITTELN FÜR AUSTAUSCH (D/FBO FÜR M.O.R.E.) - ZWECK) Er operiert auf der Grundlage der Bohnentheorie. (Vgl.: HCO PL 19. März 71R, Ausgabe II, Finanzserie Nr. 7R, BOHNENTHEORIE, FINANZEN ALS HANDELSWARE) Er achtet darauf, daß für die erfolgreiche Werbung und Lieferung von Gütern und Service der Organisation eine Planung gemacht wird und daß die Mittel der Organisation sinnvoll eingesetzt werden, so daß die Organisation weit mehr Geld erwirtschaftet, als sie ausgibt. Auf dieser Grundlage mag er der vorgeschlagenen Finanzplanung etwas hinzufügen, abziehen, sie verbessern oder genehmigen, oder sie an den Beratungsausschuß zur Korrektur oder Überarbeitung zurückschicken.

Sobald sie einmal vom Führungsausschuß genehmigt ist, wird die Finanzplanung zusammen mit dem vorgeschlagenen Einnahmeplan, der Kontenzusammenfassung, der Rechnungszusammenfassung und der Einnahmeeinzugszusammenfassung zum FBO geschickt. Der FBO ist die letztliche Genehmigungsinstanz für die Finanzplanung der Organisation. Er würde sie persönlich prüfen und den D/FBO für M.O.R.E. jeden Teil überprüfen lassen, der dessen Hat betrifft. Der FBO und der D/FBO für M.O.R.E überprüfen die Finanzplanung unter dem Gesichtspunkt, ob die zur Ausgabe vorgeschlagenen Mittel in mehr Produktion resultieren und mehr Mittel in die Organisation bringen, als ausgegeben wurden. Der FBO ist nicht dazu da, um die Finanzplanung der Organisation selbst vorzunehmen. Er stellt sicher, daß der Führungsausschuß seinen Hat ausführt und er verifiziert, daß dies tatsächlich korrekt gemacht wurde, so daß mehr Einnahmen und Produktion dabei herauskommen. Wenn er zufrieden gestellt sind, daß alles in Ordnung ist, gibt der FBO der Organisation die Zuteilung.

Das Verfahren geht von den Leitern der Unterabteilung zum Beratungsausschuß, dann zum Führungsausschuß und dann an den FBO.

Obwohl der FBO das letztlich entscheidende Genehmigungs-Terminal für die Zuteilung ist, bevor die Finanzplanung aktiviert werden kann, ist der Führungsausschuß vollständig verantwortlich für die Finanzplanung der Organisation. Dies beinhaltet langfristige Finanzplanung wie auch die wöchentliche Finanzplanung. Letzten Endes liegt das finanzielle Wohlergehen der Organisation in den Händen des Führungsausschusses. Das ist der Grund dafür, daß die Statistik des Führungsausschusses Bargeld/Rechnungen der Organisation ist, die die Kompetenz des Führungsausschusses reflektiert, die Finanzen der Organisation zu managen und eine sehr zahlungsfähige und erfolgreiche Organisation zustande zu bringen. Falls sich Bargeld/-Rechnungen anhand Trend bessern, wissen Sie, daß der Führungsausschuß den Hat der Finanzplanung korrekt ausführt.

Wo ein Führungsausschuß oder irgendein Mitglied davon nicht seinen Hat ausführt, fehlt Verantwortung für die Organisation als Ganzes und das wird sich an einem abfallenden Trend - einem Auseinanderklaffen - der Bargeld/Rechnungen-Kurven zeigen.

Mit einem gesunden Finanzmanagement, kann ein aktiver, policy-gemäßer, den Hat-Funktionen entsprechender Führungsausschuß eine lebensfähige, expandierende und erfolgreiche Organisation

aufbauen.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Geschrieben auf Anforderung
des Vorstands der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

Angenommen als offizielle
Kirchenrichtlinie von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:LRH:pm:iw; Übers.:MJ/MJ:mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 2. NOVEMBER 1982

Wiedervervielfältigen
Alle Orgs und Missionen
Alle Mitarbeiter

HANDHABUNGEN VON ZUSTÄNDEN

(Vgl.:

HCO PL 23. Sept. 67	FORMEL FÜR EINEN NEUEN POSTEN, DIE ZUSTANDSFORMELN
HCO PL 8. Nov. 75	ERWEITERTE NON-EXISTENCE-FORMEL
HCO PL 9. Apr. 72R rev. 1.12.79	KORREKTE HANDHABUNG DES ZUSTANDS DANGER
HCO PL 6. Okt. 67R rev. u. wiederhrsg. 25.9.77	DIE ZUSTÄNDE LIABILITY UND DOUBT
HCO PL 23. Okt. 67	ENEMY-FORMEL
HCO PL 14. März 68	KORRIGIERTE TABELLE DER ZUSTÄNDE
HCO PL 16. Okt. 68	DER ZUSTAND TREASON
HCO PL 9. Febr. 74R rev. 17.2.80	ETHIKZUSTAND UNTER TREASON, FORMEL FÜR CONFUSION UND ERWEITERTE FORMEL FÜR CONFUSION
HCO PL 27. Aug. 82 korr. u. wiederhrsg. 28.9.82	DATEN VON ENTSCHEIDENDER BEDEUTUNG: DIE ZUSTÄNDE POWER UND AFFLUENCE
HCO PL 27. Sept. 82	DIE GRUNDLAGEN VON STATISTIKEN UND MANAGEMENT)

Um seinen Zustand zu verbessern, muß man die Schritte einer Zustandsformel durchführen.

Und diese Doingnesses, die einen veränderten Zustand herbeiführen, werden sich in den Statistiken widerspiegeln.

Eine Kommunikation, die ich kürzlich von einer Mitarbeiterin bekam, zeigt dies ausgezeichnet.

Diese Mitarbeiterin hatte jahrelang jede neue Woche mit einem Schlachtplan begonnen, der die exakten Aktionen umfaßte, die sie für ihren Posten ausgearbeitet hatte, um die Schritte der Formel für den Zustand, in dem sie sich befand, tatsächlich anzuwenden.

Sie schrieb wöchentlich die Formel auf (egal, in welchem Zustand sie sich am Ende der Woche befand), arbeitete sich aus, wie sie die Schritte der Formel auf ihren Posten anwenden wird, und sie schrieb diese Aktionen oben auf ihren Schlachtplan. Andere Planziele des Schlachtplans waren auch darauf, aber die wöchentlichen Handhabungsschritte für den Zustand gehörten immer dazu. Dies hat bei den Statistiken gute Resultate gebracht.

Als sie aufhörte, das zu tun, und einfach die erforderlichen Aktionen auf den Schlachtplan schrieb, ohne den Zustand zu berücksichtigen, hörte auch ihre routinemäßige Anwendung der Formel auf. Das Ergebnis davon war, daß ihre Statistiken zusammen-

brachen und sie sich mit Posten- und Produktionssituationen konfrontiert fand, die schnell gelöst werden mußten. Und sie erlebte das Phänomen, zu fühlen, daß es für die Situation „keine ersichtliche Handhabung“ gab.

Natürlich hat man „keine Handhabung“ für einen Zustand, wenn man nicht die Schritte (die Formel) macht, um einen Zustand zu handhaben!

Es erübrigt sich zu sagen, daß diese Mitarbeiterin sofort wieder anfang, ihre Formeln aufzuschreiben, nachdem sie erkannt hatte, was passiert war!

Ich denke, es mag Mitarbeiter geben, die nichts davon machen. Abgesehen davon, daß sie wahrscheinlich nicht wissen, was ihre Statistik ist oder was die Statistik der Org wirklich ist, beenden sie ihre Woche nicht, indem sie ihr einen Zustand zuweisen und die Formel aufschreiben. Und so machen sie natürlich nicht die Handhabung für den Zustand, in dem sie sind.

Zweifellos gibt es einige Mitarbeiter, die glauben, daß sie das nicht zu tun brauchen, wenn sie nicht in einem tieferen Zustand sind. Sie bringen aber ihre höheren Zustände durcheinander, indem sie das nicht tun.

Es gibt ein Gesetz, das sich in diesem Universum bewahrheitet. Wenn man nicht den Zustand, in dem man sich befindet, korrekt bestimmt und die Formel auf seine Aktivitäten anwendet, oder wenn man den falschen Zustand zuweist und anwendet, dann passiert diesem Gesetz nach das Folgende: Man wird unweigerlich in einen Zustand fallen, der eins tiefer ist als der, in dem man wirklich ist. Daraus folgt, daß jemand unweigerlich in Liability fallen wird, wenn er fälschlicherweise sagt, daß er in Power ist, und wenn er versucht, diese Formel anzuwenden, wenn er eigentlich in Non-Existence ist. Wenn jemand inkorrekt feststellt, er sei in Normal, wenn er eigentlich in Emergency ist, wird er in Danger absinken. Daher ist es äußerst wichtig, den Zustand, in dem man ist, sorgfältig und aufrichtig zu bestimmen und die Formel anzuwenden und sie wirklich durchzuführen. Andernfalls würde man die Richtung einschlagen, in den Zuständen hinunterzufallen, ohne je zu verstehen warum. Ganze Nationen tun das, und das ist einer der Gründe für den Niedergang von Zivilisationen. Und obwohl man keine Nation ist, ist man doch noch wichtig genug, um Zustände richtig zu handhaben.

Und denken Sie daran, daß es nicht genug ist, dies als eine einfache administrative Übung zu machen. Man muß die Formeln wirklich durchführen, wenn man erwartet, seinen Zustand jemals zu verbessern.

Die Zustandsformeln routinemäßig und regelmäßig zu bestimmen und auf seinen Posten und seine Aktivitäten anzuwenden ist der Weg dazu, nie mit Situationen auf dem Posten konfrontiert zu werden, für die es „keine Handhabung“ zu geben scheint.

CSI:LRH:pm:iw; Übers.:CB/LB:lb
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Publications

L. RON HUBBARD
GRÜNDER
Als offizielle Richtlinie der
Kirche angenommen von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 5. NOVEMBER 1982

Wiederver-
vielfältigen
Alle Orgs und
Missionen
Alle Mitarbeiter

(Auch unter demselben Titel als Flag Order
3272-1RA, 16. Nov. 72, erneut rev. 5. Nov. 82,
herausgegeben.)

CHECKSHEET

ZUR EINFÜHRUNG IN DIE ETHIK DER SCIENTOLOGY

(Dieses Checksheet ist Teil der Produkt-Stufen, wie sie in der
FO 3155RC, DAS GRUNDLEGENDE AUSBILDUNGSPROGRAMM DER SEA-ORG, aufge-
führt sind, und es ist auch in Form eines HCO-Policybriefes er-
schienen – für die Ausbildung von Scientology-Mitarbeitern in den
grundlegenden Daten und der Verwendung der Ethik der Scientology.
Dieser Kurs ist auf internationaler Ebene als Teil des Hats eines
jeden Mitarbeiters erforderlich.)

NAME: _____ ORG: _____

POSTEN: _____ SEKTION: _____

UNTERABT.: _____ ABTEILUNG: _____

BEGONNEN AM: _____ ABGESCHLOSSEN AM: _____

ZWECK: Ein neues Sea-Org-Mitglied bzw. einen Scientology-Mitarbei-
ter im Ethik-System der Scientology zu orientieren und auszubilden,
so daß die Person auf eine ethische Weise teilnehmen und die Ethik
auf ihr Leben und ihren Posten anwenden kann.

STUDIUM: Studieren Sie diesen Kurs gemäß HCO PL 25. Sept. 79 I,
DRINGEND – WICHTIG, ERFOLGREICHER AUFBAU DER AUSBILDUNG, wobei Sie
vollständigen Gebrauch von der Studiertechnologie machen. Stellen
Sie sicher, daß Sie nicht über ein Wort hinweggehen, das Sie nicht
vollständig verstehen. Schlagen Sie es im Technischen oder im Ver-
waltungswörterbuch oder, falls nötig, in einem guten normalen Wör-
terbuch nach. (Anm. d. Übers.: In deutscher Sprache stehen Ihnen
zum Wortklären das Glossar dieses Kurses, die anderen Glossare der
Kurse von Produkt 0, das Grundlegende Verwaltungsglossar und die
Fachwortsammlung für Dianetics und Scientology zur Verfügung. Wen-
den Sie sich an Ihren Kursverwalter.) Klären Sie das Wort, bevor
Sie weitermachen.

Punkte auf dem Checksheet, die mit einem Sternchen (*) mar-
kiert sind, verlangen von Studenten, die nicht Fast-Flow sind,
einen sternrangigen Checkout.

REIHENFOLGE: Der Kurs wird einmal durchgegangen, wobei jeder Punkt in der angegebenen Reihenfolge studiert wird.

PRODUKT: Die Fähigkeit, die Grundlagen der Ethik der Scientology anzuwenden und somit zu zeigen, daß man als neues Sea-Org-Mitglied oder als Scientology-Mitarbeiter ethisch ist.

DAUER DES KURSES: 3 Tage bei einer Studierzeit von 5 Stunden pro Tag (Praktikumsabschnitt nicht eingeschlossen).

ZERTIFIKAT: Der Absolvent dieses Kurs-Checksheets erhält das Zertifikat ABSOLVENT DES KURSES „EINFÜHRUNG IN DIE ETHIK DER SCIENTOLOGY“ (vorläufig). Die Person muß dann durch tatsächlichen Nachweis zeigen, daß sie das Produkt dieses Checksheets erreicht hat. Sie legt diesen Nachweis beim Studenten-Examiner vor, um von „Zertifikate und Auszeichnungen“ ein goldenes Gültigkeitssiegel auf ihr Zertifikat zu erhalten.

A. DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN:

- | | | | | | |
|----|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| 1. | HCO PL 7. Febr. 65
wiederhrsggeg. 27.8.80 | KSW-Serie Nr. 1
DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER
SCIENTOLOGY ERHALTEN | _____ | _____ | _____ |
| 2. | HCO PL 17. Juni 70RA
erneut rev. 27.4.81 | KSW-Serie Nr. 2
HERABSETZUNGEN DER
TECHNOLOGIE | _____ | _____ | _____ |

B. EINFÜHRUNG:

1. Schauen Sie die folgenden Definitionen im Tech. Dict. (bzw. im Glossar dieses Kurses) nach und klären Sie sie vollständig:

ÜBERLEBEN	_____	_____	_____	ETHIK-KODEX	_____	_____	_____
MORAL	_____	_____	_____	ETHISCHES VERHALTEN	_____	_____	_____
MORALKODEX	_____	_____	_____	VERNUNFT	_____	_____	_____
ETHIK	_____	_____	_____				

- | | | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| 2. | *BUCH: DIE WISSENSCHAFT DES ÜBERLEBENS, Kapitel 21, ETHIKNIVEAU. | _____ | _____ | _____ |
| 3. | DEMO: VERNUNFT und ihre Beziehung zur Ethik. | _____ | _____ | _____ |
| 4. | DEMO: Die Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen Moral und Ethik. | _____ | _____ | _____ |
| 5. | DEMO: a) Moralisches Verhalten.
b) Ethisches Verhalten. | _____ | _____ | _____ |
| 6. | AUFSATZ: Schreiben Sie je zwei Beispiele für jemanden, der a) einem Moralkodex und b) einem Ethik-kodex folgt. Geben Sie Ihren Aufsatz bei Ihrem Überwacher ab. | _____ | _____ | _____ |
| 7. | Schauen Sie das Wort OUT-ETHIK im Glossar dieses Kurses (oder in Engl. im Admin und Tech Dict.) nach und klären Sie es vollständig. | _____ | _____ | _____ |
| 8. | DEMO: Out-Ethik. | _____ | _____ | _____ |

C. BUCH: EINFÜHRUNG IN DIE ETHIK DER SCIENTOLOGY, von L. Ron Hubbard. (Benutzen Sie auf jeden Fall das Glossar hinten in dem Buch, wenn Sie Definitionen brauchen.)

- | | | | | | |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----|-----|-----|
| 1. | HCO PL 12. Juli 80 | DIE GRUNDLAGEN DER ETHIK | | | |
| | rev. 5.11.82 | | | | |
| 2. | DEMO: Der Unterschied zwischen Ethik und Recht. | | --- | --- | --- |
| 3. | Studieren Sie das Buchkapitel DER ZWECK DER ETHIK. | | --- | --- | --- |
| 4. | KNETDEMO: Der Zweck der Ethik. | | --- | --- | --- |
| 5. | BUCH: DIE GRUNDLAGEN DES DENKENS. Lesen Sie Kapitel 4, Die acht Dynamiken. | | --- | --- | --- |
| 6. | DEMO: Jede der acht Dynamiken. | | --- | --- | --- |
| 7. | HCO PL 9. Juli 80 | ETHIK, RECHT UND DIE | --- | --- | --- |
| | korrigiert 20.10.85 | DYNAMIKEN | | | |
| 8. | DEMO: Was eine optimale Lösung ist. | | --- | --- | --- |
| 9. | AUFSATZ: Schreiben Sie 3 Beispiele für Situationen auf, die in Ordnung gebracht werden müssen, und was die optimale Lösung für jede wäre. Geben Sie Ihren Aufsatz bei Ihrem Überwacher ab. | | --- | --- | --- |
| 10. | DEMO: a) böse, b) gut, c) falsch, d) richtig. | | --- | --- | --- |
| 11. | KNETDEMO: Warum jemand - um zu überleben - bei sich selbst Ethik zur Anwendung bringen muß. | | --- | --- | --- |
| 12. | *Studieren Sie das Buchkapitel DIE ANTISOZIALE PERSÖNLICHKEIT. | | --- | --- | --- |
| 13. | DEMO: Der Grund, warum die antisoziale Persönlichkeit sich so verhält, wie sie es tut. | | --- | --- | --- |
| 14. | *Studieren sie das Buchkapitel DIE SOZIALE PERSÖNLICHKEIT. | | --- | --- | --- |
| 15. | DEMO: Die Motivation der sozialen Persönlichkeit. | | --- | --- | --- |
| 16. | WÖRTERBUCH: Schauen Sie das Wort ZUSTAND in einem guten Wörterbuch nach und klären Sie es. | | --- | --- | --- |
| 17. | *Studieren Sie das Buchkapitel DIE ZUSTÄNDE. | | --- | --- | --- |
| 18. | DEMO: Inwiefern Statistiken eine zuverlässige Grundlage für das Zuweisen von Zuständen darstellen - im Gegensatz zu Gerüchten. | | --- | --- | --- |
| 19. | HCO PL 6. März 66 II | STATISTIKEN - WIE MAN DIE | --- | --- | --- |
| | korrigiert 1.10.85 | SKALA BESTIMMT | | | |
| 20. | PRAKTISCHES: a) Erstellen Sie eine Statistikkurve mit der richtigen Skala für eine Aktivität, bei der die niedrigste Produktion 0 und die höchste (über einen Zeitraum von 3 Monaten) 300 sein könnte. | | --- | --- | --- |
| | b) Erstellen Sie jetzt eine Statistikkurve (mit der richtigen Skala) für die Statistik Ihres gegenwärtigen Postens oder Ihrer gegenwärtigen Aktivität; tragen Sie dort Ihre Statistik auf wöchentlicher Basis ein. | | --- | --- | --- |
| 21. | Studieren Sie das Buchkapitel DIE TABELLE DER ZUSTÄNDE. | | --- | --- | --- |
| 22. | TONBANDVORTRAG: 6505C25 | DIE FÜNF ZUSTÄNDE | --- | --- | --- |
| | SHSBC 62 | | | | |
| 23. | *Studieren Sie das Buchkapitel DIE ZUSTANDSFORMELN. | | --- | --- | --- |
| 24. | *Studieren Sie das Buchkapitel DIE FORMELN FÜR DIE ZUSTÄNDE UNTERHALB VON NON-EXISTENCE. | | --- | --- | --- |
| 25. | HCO PL 20. Apr. 69 II | NICHT GETRAGENE HATS | --- | --- | --- |

- | | | | | | |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| 26. | *HCO PL 9. Febr. 74R
rev. 17.2.80 | ETHIK - ZUSTAND UNTER VER
RAT, DIE FORMEL FÜR VER-
WIRRUNG UND DIE ERWEITERTE
FORMEL FÜR VERWIRRUNG | _____ | _____ | _____ |
| 27. | HCO PL 8. Nov. 75 | ERWEITERTE NON-EXISTENCE-
FORMEL | _____ | _____ | _____ |
| 28. | *HCO PL 27. Aug. 82
korr. u. wiederhrsg.
10.10.85 | WICHTIG - HOCHWICHTIGE
DATEN: DIE ZUSTÄNDE POWER
UND AFFLUENCE | _____ | _____ | _____ |
| 29. | <u>DEMO</u> : Demonstrieren Sie jeden Zustand und seine
Formel (angefangen vom niedrigsten Zustand und
seiner Formel), und demonstrieren Sie jeden Zustand
und seine Formel vom Gesichtspunkt der VERNUNFT und
des ÜBERLEBENS: | | | | |
| | CONFUSION (VERWIRRUNG) | _____ | _____ | _____ | |
| | TREASON (VERRAT) | _____ | _____ | _____ | |
| | ENEMY (FEIND) | _____ | _____ | _____ | |
| | DOUBT (ZWEIFEL) | _____ | _____ | _____ | |
| | LIABILITY (BELASTUNG) | _____ | _____ | _____ | |
| | NON-EXISTENCE
(NICHT-EXISTENZ) | _____ | _____ | _____ | |
| | | DANGER (GEFAHR) | _____ | _____ | _____ |
| | | EMERGENCY (NOTLAGE) | _____ | _____ | _____ |
| | | NORMAL OPERATION
(NORMALES ARBEITEN) | _____ | _____ | _____ |
| | | AFFLUENCE (ÜBERFLUSS) | _____ | _____ | _____ |
| | | POWER (MACHT) | _____ | _____ | _____ |
| | | POWER-CHANGE
(MACHTWECHSEL) | _____ | _____ | _____ |
| 30. | HCO PL 2. Nov. 82 | DIE HANDHABUNG VON
ZUSTÄNDEN | _____ | _____ | _____ |
| 31. | *HCO PL 28. Sept. 82 | DIE GRUNDLAGEN VON STATI-
STIKEN UND MANAGEMENT | _____ | _____ | _____ |
| 32. | <u>DEMO</u> : Inwiefern Statistiken ein Indikator des
wirklichen Universums und nicht eine Sache in sich
selbst sind. | | | | |
| 33. | <u>KNETDEMO</u> : Ein Beispiel für das Verwenden einer Zu-
standsformel als Werkzeug dafür, die eigenen zukünf-
tigen Statistiken und die Zukunft zu verändern. | | | | |
| 34. | *HCO PL 16. Mai 65 II | INDIKATOREN VON ORGS | _____ | _____ | _____ |
| 35. | *HCO PL 12. Okt. 82 | KORRUPTTE AKTIVITÄTEN | _____ | _____ | _____ |
| 36. | <u>DEMO</u> : Was Ethik damit zu tun hat, daß Tech zur
Anwendung kommt. | | | | |
| 37. | *HCO PL 22. Juli 82
korr. u. wiederhrsg.
26.8.82 | WISSENSBERICHTE | _____ | _____ | _____ |
| 38. | <u>DEMO</u> : DIE URSACHE, DURCH DIE ES FÜR ALLE SCHWER
WIRD, MIT EINER GRUPPE ZU LEBEN UND ZU ARBEITEN,
LIEGT IM VERSÄUMNIS DER EINZELNEN GRUPPENMITGLIEDER,
IHRE KAMERADEN ZU KONTROLLIEREN. | | | | |
| 39. | Studieren Sie das Buchkapitel DIE ETHIK-KODIZES. | | | | |
| 40. | <u>DEMO</u> : Ein Beispiel für a) einen Fehler,
b) ein Vergehen,
c) ein Verbrechen. | | | | |
| 41. | <u>DEMO</u> : Die Definition für:
a) eine unterdrückerische Person,
b) eine potentielle Schwierigkeitsquelle. | | | | |
| 42. | <u>DEMO</u> : Die Definition einer unterdrückerischen
Handlung. | | | | |
| 43. | <u>DEMO</u> : Warum die Ethik-Kodizes auf breiter Ebene
bekanntgemacht werden. | | | | |
| 44. | *Studieren Sie das Buchkapitel PETITION. | | | | |

- 45. DEMO: Warum das Recht auf Petition nicht versagt werden darf. _____
- 46. *Studieren Sie das Buchkapitel BELOHNUNGEN UND BESTRAFUNGEN. _____
- 47. KNETDEMO: WENN MAN NIEDRIGE STATISTIKEN BELOHNT UND HOHE STATISTIKEN BESTRAFT, ERHÄLT MAN NIEDRIGE STATISTIKEN. _____
- 48. DEMO: Demonstrieren Sie, wie wir alle gewinnen, wenn wir uns auf Produktion konzentrieren. _____
- 49. *Studieren Sie das Buchkapitel SCHUTZ DER TECHNOLOGIE. _____

D. PRAKTIKUM:

- 1. Wenden Sie die Zustände auf einen oder mehrere Bereiche Ihres Lebens an, wo Sie sich in einem Zustand unterhalb von Normal befinden. Dies wird so lange gemacht, bis Sie eine persönliche Realität über die Zustände und ihre Formeln haben, wissen, daß sie funktionieren, beim Anwenden von ihnen Gewinne gehabt haben und sie in Ihrem Leben und auf Ihrem Posten anwenden werden. Bei diesem Schritt kann ein anderer Student Ihnen helfen. Das endgültige Okay wird bei neuen Sea-Org-Mitgliedern vom EPF MAA und bei anderen Mitarbeitern vom Ethik-Officer für Mitarbeiter gegeben. _____
- 2. Helfen Sie jemandem, die Zustände von einem tieferen Zustand hinaufzukommen. Dies kann auf einer beliebigen Dynamik oder hinsichtlich eines beliebigen Bereiches im Leben dieser Person gemacht werden. Wiederholen Sie den Schritt so lange, bis Sie wissen, daß Sie die Zustände an anderen anwenden können. Das endgültige Okay muß bei neuen Sea-Org-Mitgliedern vom EPF MAA und bei anderen Mitarbeitern vom Ethik-Officer für Mitarbeiter gegeben werden. _____
- 3. Wenden Sie unter Verwendung der Statistikkurve für Ihren Posten, die Sie in Abschnitt C bei Punkt 20 b) erstellt haben, die Zustände erfolgreich auf Ihren gegenwärtigen Posten oder Ihre gegenwärtige Aktivität an. Schreiben Sie auf, was Sie gemacht haben, und legen Sie diese Niederschrift zusammen mit dem Nachweis ihrer erfolgreichen Anwendung beim EPF MAA oder beim Ethik-Officer für Mitarbeiter für eine endgültige Genehmigung vor. _____

E. ZUSÄTZE UND KORREKTUREN

- 1. _____
- 2. _____

BESCHEINIGUNG:

STUDENT: Ich bescheinige, daß ich die Erfordernisse dieses Check-sheets vollständig erfüllt habe, keine Mißverständnisse in den Materialien habe, Gewißheit über die Ethik-Zustände habe und sie auf meinen Posten und mein Leben anwenden werde und alle Materialien dieses Kurses kenne und anwenden kann.

STUDENT: _____ DATUM: _____

ÜBERWACHER: Ich bescheinige, daß ich diesen Studenten nach besten Kräften ausgebildet habe, daß er die Materialien dieses Kurses kennt und anwenden kann und keine Mißverständnisse in den Materialien hat.

KURSÜBERWACHER: _____ DATUM: _____

EPF MAA oder ETHIK-OFFICER FÜR MITARBEITER: Ich bescheinige, daß dieser Student weiß, wie man die Zustände korrekt anwendet.

EPF MAA/
ETHIK-OFFICER FÜR MITARBEITER: _____ DATUM: _____

STUDENTEN-EXAMINER: Wenn der Student nicht Fast-Flow ist, muß er in der Qualifikationsabteilung eine Prüfung über die Materialien des Checksheets mit 100% richtigen Antworten bestehen.

Der Examiner prüft nach, ob das Checksheet vollständig abgeschlossen ist, und überprüft am E-Meter auf „verfälscht“ oder „übergangen“ hin, und wenn alles in Ordnung ist, bescheinigt er dies unten.

STUDENTEN-EXAMINER: _____ DATUM: _____

ZERTIFIKATE UND AUSZEICHNUNGEN: Der Student bescheinigt, daß er a) sich ordnungsgemäß auf dem Kurs eingeschrieben hat, b) eine Faktur für den Kurs unterzeichnet hat, c) alle Materialien auf dem Checksheet studiert hat und versteht, d) die auf dem Checksheet verlangten Übungen gemacht hat und e) die in den Materialien des Kurses verlangten Ergebnisse hervorbringen kann.

Der Student erhält folgendes Zertifikat:

ABSOLVENT DES KURSES „EINFÜHRUNG IN DIE ETHIK DER SCIENTOLOGY“ (vorläufig).

ZERTIFIKATE UND AUSZEICHNUNGEN: _____ DATUM: _____

STUDENTEN-EXAMINER: Der Student muß jetzt zeigen, daß er das Produkt des Checksheets erreicht hat und die Zustände anwendet (dafür muß ein tatsächlich nachprüfbarer Beweis wie z.B. niedergeschriebene Zustandsformeln und Statistiken vorgelegt werden). Er legt diesen Nachweis beim Studenten-Examiner vor, der den Nachweis überprüft.

STUDENTEN-EXAMINER: _____ DATUM: _____

ZERTIFIKATE & AUSZEICHNUNGEN: Der Student erhält ein goldenes
Gültigkeitssiegel auf sein Zertifikat.

ZERTIFIKATE & AUSZEICHNUNGEN: _____

DATUM: _____

(Leiten Sie dieses Formular an den Kursverwalter weiter, damit
es in der Akte des Studenten abgelegt wird.)

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Erneute Revision
unterstützt durch
LRHs Einheit für Technische
und Forschungszusammenstellungen

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

CSI:LRH:RTRC:pm:iw
Übers.:EJ/LB:st
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 16. NOVEMBER 1982

Wiedervervielfältigen
Klasse-IV-Orgs
Führungskräfte der Abt. 7
PES
Alle Mitarbeiter der
Öffentlichkeitsabt.
Hat des HAS
Mitarbeiter der Unterabt. 3

STATISTIK DER ABT. 6A

UMBENANNT UND NEU DEFINIERT:

LEUTE IM LADEN

(engl. Bodies In the Shop, Abk.: BIS)

(Modifiziert:

HCO PL 28. Okt. 80R II	STATISTIKEN DER ÖFFENTLICHKEITS-
rev. 5.1.81	ABTEILUNGEN
HCO PL 28. Okt. 80 II-1	DAS ZÄHLEN DER STATISTIKEN DER
Zusatz vom 5.1.81	ÖFFENTLICHKEITSABTEILUNGEN

Bezugsmaterial:

HCO PL 5. Febr. 71 V	ABTEILUNGSGESAMTSTATISTIKEN DER
	ORG - REVIDIERT
HCO PL 7. Nov. 65	REZEPTIONS-BUCH, „IN-DER-ORG“-
	LISTE)

IN KRAFT VON W/E 2. DEZ. 82 AN, FÜR DEN ERSTEN BERICHT IM
OIC-KABEL AM W/E 9. DEZ. 82.

Die erste GDS der Abteilung für Öffentlichen Kontakt, Abt. 6A, „Leute im Laden der Öffentlichkeitsabteilung“ wird hierdurch mit ihrer Bezeichnung und Definition AUFGEHOBEN, da dies eine falsch benannte, falsch definierte Statistik ist.

Die Statistik ist nicht „Leute im Laden der Öffentlichkeitsabteilung“; ursprünglich war sie „Leute im Laden“ und ist es seither auch immer gewesen. Ursprünglich habe ich diese Statistik vor vielen Jahren in Policy definiert. Sie ist dann in jüngster Zeit in Policybriefen der Abt. 6 verwendet worden, die ich selber weder geschrieben noch gesehen habe, und sie ist von anderen dahingehend falsch benannt und falsch definiert worden, daß sie nur Abt. 6 betrifft.

Eine kürzlich vorgenommene Überprüfung dieser Statistik zeigte an, daß einige Öffentlichkeitsabteilungen Leute festgehalten haben, damit sie diese Statistik aufbauen konnten; sie wollten sie nicht nicht zu größeren Dienstleistungen weiterschicken, da die Namen dann von dieser Statistik abgezogen würden. Selbstverständlich ist das Idiotie. Des weiteren war die Statistik so definiert, daß dieselbe Person so viele Tage lang mitgezählt wurde, wie sie für jene Woche in der Org war, was ein falsches Bild der tatsächlichen Anzahl von Leuten auf Dienstleistungslinien für jene Wochen ergibt, und den Zweck der Statistik zunichte macht.

Die KORREKTE AUSSAGE für die erste GDS der Abt. 6A würde heißen:

LEUTE IM LADEN („Bodies in the Shop“)

Dies wird somit KORREKT DEFINIERT als: DIE ANZAHL DER LEUTE AUS DER ÖFFENTLICHKEIT, DIE IN DIESER WOCHE EINE BEZAHLTE DIENSTLEISTUNG IN DER ORG NEHMEN.

Dies bedeutet NICHT, die Anzahl der bezahlten Dienstleistungen, die die Person in dieser Woche genommen hat, noch bedeutet es die Anzahl von Tagen, die sie auf einer bestimmten Dienstleistung war. Ungeachtet dessen, wie viele bezahlte Dienstleistungen eine Person in jener Woche nimmt oder wie viele Tage sie auf einer bezahlten Dienstleistung verbringt, sie zählt als ein Mann im Laden für jene Woche.

Die Statistik gibt die Anzahl der Leute im Laden an, die in der Org auf Dienstleistungslinien sind, da Abteilung 6 für alle Leute in der Org verantwortlich ist.

Mit der korrekten Benennung, mit der korrekten Definition und mit ehrlicher Zählung dieser Statistik wird man ein genaues Bild der Effektivität einer Abteilung 6 bekommen.

Nichts in diesem Policybrief darf dahingehend ausgelegt werden, daß Abteilung 2 keine Verantwortung dafür hat, Leute auf Dienstleistungen zu bekommen. Nichts in diesem Policybrief billigt oder entschuldigt, Leuten geringe Mengen an Auditing oder Dienstleistung zu geben, um die Anzahl der Wochen zu verlängern, für die sie auf der Statistik im HGC gezählt werden können.

Dieser Policybrief hat die reine Absicht, eine internationale Einschätzung der Anzahl von Leuten zu erhalten, die in der Öffentlichkeitsabteilung und in anderen Abteilungen der Org in einer gegebenen Woche Dienstleistung erhalten. Da sich Abteilung 2 hauptsächlich um bestehendes Feld oder um Personen kümmert, die von Dienstleistungen oder Aktivitäten der Abt. 6 zu ihr kommen, sollte es ganz deutlich erkennbar sein, daß der einzige Weg, wie diese Statistik langfristig wirklich steigt, über den Einsatz und die Aktivität der Abteilung 6 geschieht, die völlig neue Leute kontaktieren und hereinbringen. Damit ist die Statistik ein direkter Indikator für den Einsatz und die Effektivität von Abteilung 6.

Wenn es irgendeine Verwirrung darüber gibt, wie diese Statistik zu errechnen ist, zählen Sie einfach die Anzahl der Personen in allen Abteilungen, die in jener Woche auf Kurs oder im PC-Stuhl sind, zuzüglich aller Teilnehmer an bezahlten Seminaren, Ko-Audittings oder Tonband-Vorführungen und anderen bezahlten Einführungsdienstleistungen. Man kann bei der Auslegung dieser Statistik schnell sehen, daß - wenn das Volumen von Dienstleistungen der Abteilung 6 groß ist und es wenig WDAHs und niedrige Studentenpunkte gibt -, Abteilung 6 ihre Arbeit nicht macht, keine guten Dienstleistungen liefert, zukünftige Kunden weggibt oder verschwendet, und daher gedebugged und ihre Situation verbessert werden kann; und das ist der Zweck von Statistiken - Verbesserung und Expansion in einer Org zu bewerkstelligen.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Auf Ersuchen geschrieben
und als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen

von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:LRH:pm:iw; Übers.:EMS/LB/AVB:lb
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Publications

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 18. DEZEMBER 1982
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 4. OKTOBER 1985

Wiederver-
vielfältigen
Alle Fallüberwacher
Alle Ethik-Officers
HCO
PTS-Checksheets

(Korrekturen in
dieser Schriftart.)

ETHIK-ZUSTÄNDE:

STECKENBLEIBEN BEI DOUBT (ZWEIFEL)

Bezugsmaterialien:

PAB 13, ca. Nov. 53	ÜBER DAS MENSCHLICHE VERHALTEN
TONBAND: 6107C11,	ROUTINE 1A - PROBLEME
SH Special 27	UND LÖSUNGEN
HCO PL 27. Okt. 64	POLICIES ÜBER KÖRPERLICHE
	HEILUNG, GEISTESKRANKHEIT UND
	POTENTIELLE SCHWIERIGKEITSQUELLEN
HCOB 8. Nov. 65	UNTERDRÜCKER UND VERSTECKTE STANDARDS
HCO PL 24. Nov. 65	SEARCH AND DISCOVERY
HCO PL 23. Dez. 65RA	UNTERDRÜCKERISCHE HANDLUNGEN - UNTER-
rev. 10.9.83	DRÜCKUNG VON SCIENTOLOGY UND SCIENTOLOGEN
HCO PL 6. Okt. 67R	DIE ZUSTÄNDE LIABILITY UND DOUBT
TONBAND 7203C02 SO I	BEURTEILUNG UND BEHANDLUNG
ESTO-TONBAND 3	VON PERSONAL
HCOB 7. Aug. 79	Produkt-Debug-Serie 8, EstO-Serie Nr. 36
	FALSE-DATA-STRIPPING
HCOB 13. Okt. 82	C/S-Serie Nr. 116
	ETHIK UND DER C/S

Es kann vorkommen, daß eine Person beim Hocharbeiten durch die unteren Ethik-Zustände bei Doubt steckenbleibt und nicht in der Lage ist, die Formel abzuschließen.

Es ist möglich, daß in solchen Fällen ein PTS-Zustand oder falsche Daten festzustellen sind.

PTS

Bei der Formel für Doubt befolgt man die Schritte der Formel und kann dadurch zu einem Entschluß hinsichtlich der Person, Gruppe, Organisation oder des Projektes kommen, auf die der Zustand angewendet wird. Ist die Person jedoch PTS, steckt sie in einem Problem fest und ist nicht imstande, zu einer Entscheidung zu kommen.

Wenn eine Person sich einer Unterdrückung gegenüber sieht - die tatsächliche Unterdrückung mag in der Gegenwart vorhanden sein, oder es mag eine vergangene Unterdrückung sein, die in der Gegenwart restimuliert wird -, ist sie mit einem Gegenpostulat konfrontiert.

Ein Problem ist eine Situation von „Postulat gegen Postulat“, die in Unschlüssigkeit resultiert: Die allererste Manifestation und die allererste Auswirkung eines Problems ist Unschlüssigkeit.

Daher kann ein PTS-Zustand jemanden bei Doubt hängenbleiben lassen.

FALSCH E DATEN

Auch falsche Daten können verursachen, daß man bei der Formel für Doubt hängenbleibt.

Bei einem Fall, wo die Person nicht durch Doubt hindurchkommen konnte, stellte sich heraus, daß sie PTS zu jemandem aus einer früheren Gruppe war, der sie angehört hatte. Dieser SP hatte ihr einen Haufen falsche Daten über die Technologie und Zielsetzung ihres Postens gegeben. In der Gegenwart saß die Person noch immer in diesen unterdrückerischen falschen Daten fest - das war Teil ihres PTS-Zustandes. Zusätzlich zu den gewöhnlichen Aktionen zur Handhabung des PTS-Zustandes wurden die falschen Daten bereinigt, und dann war sie imstande, durch den Zustand Doubt hindurchzukommen.

HANDHABUNG

Jemand, der bei Doubt hängenbleibt, sollte vom Ethik-Officer oder der Person, die sich mit ihm befaßt, auf einen PTS-Zustand oder falsche Daten hin überprüft werden.

Es kann das eine, das andere oder beides sein.

Ein PTS-Zustand wird natürlich gemäß den vorhandenen Materialien über PTS-Technologie lokalisiert und gehandhabt.

Die Entfernung der falschen Daten, die die Person hat, müßte von jemandem gemacht werden, der auf das HCOB (HCOB 7. August 79, FALSE-DATA-STRIPPING) ausgecheckt wurde.

RESULTATE

Wenn die Formeln für die Ethik-Zustände richtig und standardgemäß angewendet werden, können die Ergebnisse geradezu an Wundergrenzen.

Mit Hilfe dieser Entdeckung werden Sie die Ergebnisse reibungsloser und schneller erzielen.

Verwenden Sie sie!

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

CSI:LRH:rm.iw.gm
Übers.:CP/KF/ST/EJ:rg/1a
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

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

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-POLICYBRIEF VOM 19. DEZEMBER 1982

Alle Organisationen
Alle Führungskräfte
Alle Mitarbeiter
Alle Abteilungsleiter
LRH Comms
HCO
Hats der Unterabt. 1
Hats der Unterabt. 3

Personal-Serie Nr. 42

Organisations-Serie Nr. 62

„QUECKSILBERN“ VERBOTEN

Vergleiche:

HCO PL 19. März 71	Personal-Serie Nr. 20 PERSONELLE VORAUSSAGEN
HCO PL 24. Juni 70R II Rev. 30.4.75	PERSONAL-POOLS
HCO PL 7. Jan. 66	DRINGEND - VERLASSEN DES POSTENS, NIEDERSCHRIFT IHRES HATS
HCO PL 20. Apr. 69 II	HATS, DIE NICHTS AUSGEFÜHRT WERDEN
HCO PL 20. Okt. 80	Personal-Serie Nr. 36, MUSICAL CHAIRS
HCO PL 11. Aug. 71 II	Personal-Serie Nr. 22. ENTMOCKEN SIE KEINE FUNKTIONIERENDE EINRICHTUNG
HCO PL 7. März 65 III	VERSTÖSSE UND STRAFEN
HCO PL 13. Juli 74	Organisations-Serie Nr. 34, FUNKTIONIERENDE EINRICHTUNGEN

Es kann in Organisationen ein Zustand herrschen, der sich leicht von „Musical chairs“ (dem schnellen Versetzen von Personal von Posten zu Posten) unterscheidet, der dem jedoch ähnelt und ebenso tödlich ist.

Man könnte das eine „Quecksilberpersonal“-Szene nennen. (Quecksilber ist das silberweiße Element, das bei Raumtemperatur flüssig ist und in Thermometern, Barometern und ähnlichen Instrumenten verwendet wird.)

Im übertragenen Sinne ist mit dem Begriff „quecksilbern“ eine Sache gemeint, die sich schnell und unvorhersagbar bewegt und schwer zu ergreifen ist wie Quecksilber. Etwas, was quecksilbrig ist, ist veränderlich, variabel und schwankend.

Das wird jedem klar sein, der je einen Tropfen Quecksilber in einem offenen Behälter oder auf einer Glasschale beobachtet hat. Einmal ist er hier, in der nächsten Sekunde woanders. Es reicht aus, den Tropfen anzuhauen, damit er seine Position ändert. Und wo er eine Sekunde vorher war, ist jetzt nichts mehr.

Für eine Führungskraft oder einen Managementkörper ist es sehr unangenehm, wenn nicht sogar ein Ding der Unmöglichkeit, sich mit der Leitung von etwas zu versuchen, wenn Mitarbeiter „quecksilbern“. Man kann sich mit einigen scheußlichen Überraschungen konfrontiert sehen.

Die Personalszene einer Organisation zum Beispiel mag auf dem Org board großartig aussehen, die Posten sind besetzt, Hats sind vorhanden und bekannt, es ist ansteigende Produktion zu verzeichnen --- alles sieht wunderbar aus, und plötzlich krachen die Statistiken zusammen.

Ein erster kurzer Blick mag ergeben, daß es wirklich keine Postenversetzungen als solche gegeben hat. Schaut man jedoch ein bißchen weiter, wird man aller Wahrscheinlichkeit nach eine „Quecksilberpersonal“-Szene vorfinden. Der Auditor, der die meiste Lieferung bringt, ist für zwei Wochen in Urlaub. Der Qualifikationssekretär ist auf eine Rekrutierungs-Tour geschickt worden. Der Registrar hat eine Ethiksituation, ist ohne Vertretung des Postens enthoben worden, und eine Ethikhandhabung steht aus. Der Chief Officer ist auf Schwangerschaftsurlaub, und der CO, der den Posten von oben hält, ist Gastsprecher auf der Veranstaltung in der nächsten Stadt.

So etwas geschieht, und nicht nur in Klasse-IV-Organisationen, sondern auch in Organisationen, die höhere Dienstleistungen liefern, wie auch in Managementeinheiten, wo Tours wichtig sind, Missionen losgeschickt werden müssen und andere Situationen hochkommen können, in denen Personal gebraucht wird.

Das zeigte sich manchmal drastisch in einigen großen Organisationen. In einer ging der Leiter eines wichtigen Netzwerkes auf eine Mission; niemand war mehr als Leiter dort und die Statistiken des Gebietes krachten zusammen. In einer anderen Organisation nahm der Verkaufsmanager seinen Urlaub, man beachtete seine Routinefunktionen nicht und hatte schwere Verkaufsverluste. Und in einer anderen Organisation waren sechs Terminale, die mit die Hauptlieferung erbrachten, alle in einer Woche auf Reg-Tours, einige sogar über mehrere Wochen hinweg, und das zu einer Zeit, in der man mit den vollständig bezahlten Dienstleistungen im Rückstand war!

Keiner von diesen Terminalen wurde der Postens enthoben, versetzt oder befördert. Und man könnte sagen, daß alle getanen Aktionen auf die eine oder andere Weise Policy entsprechen und notwendig, daher also gerechtfertigt sind. Aber diese Terminale waren alle nicht auf Posten und hatte keine Vertretung, nicht wahr?

Das ist eine „Quecksilberpersonal“-Szene. Es ist unstabil.

Dazu beitragende Faktoren

Führungskräfte, die Anweisungen erteilen, die im Entmocken funktionierender Einrichtungen bestehen, aus denen Produktion bei „A“ entsteht, um etwas bei „X“ getan zu bekommen, bringen solche Szenen zustande.

Personal, das wie Quecksilber breitwillig auf die erste Einladung oder Anweisung hin ohne Vertretung von zugewiesenen Posten weggeht, um etwas anderes zu tun, hilft bei der Entstehung und Aufrechterhaltung derartiger Szenen.

Vorgesetzte, die sie zulassen oder entschuldigen, sind Teil davon.

Mitarbeiter können aus jedem möglichen Grund heraus „quecksilbern“. Für einige mag die Gelegenheit, herauszukommen und andere Leute und neue Orte zu sehen, eine verlockende Aussicht gewesen sein. Andere sind zu furchtsam, um eine destruktive Anweisung zurückzuweisen und leisten deshalb unter Protest Folge. Bei anderen spielt der finanzielle Gewinn eine Rolle - oft gibt es Provisionen oder ein Bonus steht auf dem Spiel.

Von einigen wurden Tours dazu benutzt, um länger Urlaub zu machen; Führungskräfte haben das offensichtlich geduldet (mehr Urlaub pro Jahr), indem 4 bis 6 oder sogar 8 Wochen einer „Reg“-Tour mit „Urlaub“ verbunden wurden, wobei die Organisation sowohl die Fahrtkosten als auch den Unterhalt zahlte und kein klarer Unterschied zwischen der „Reg“-Zeit und der „Urlaubs“-Zeit gemacht wurde. (Dies ist Teil einer unstabilen Personalszene; darüberhinaus stellt es für sich eine Sitation dar, in der eine Ethikhandhabung erforderlich ist.)

Manchmal wird einem Mitarbeiter durch eine sehr überzeugende Führungskraft das Gefühl vermittelt, daß das, wofür er augenblicklich ohne ausreichende Vertretung von seinem Posten gehen soll, tatsächlich wichtiger ist als seine Arbeit. Für den Fall, daß die Produktion davon beeinträchtigt wird und es keine angemessene Vertretung gibt, ist das in der Regel eine Unwahrheit.

Es ist richtig, daß man Missionen losschicken muß. Tours sind für Einkommen und Lieferung lebenswichtig. Mitarbeiter müssen manchmal für die Handhabung der einen oder anderen Angelegenheit ihren Posten vorübergehend verlassen. Veranstaltungen sind im Sinne von Werbung, Wohlwollen, PR und Einschreibungen wertvoll; und für bestimmte Arten von Veranstaltungen mag es zutreffen, daß diese Personen in Schlüsselstellung oder ausgebildetes technisches Personal dazu erforderlich ist. Notstände können vor. Mitarbeiter haben ihr Recht auf den jährlichen Urlaub. Und schnelles Vorgehen ist wichtig.

Wenn man es von der positiven Seite betrachtet, haben wir fähige und vielseitige Mitarbeiter, die gewillt sind, weitere Aufgaben zu übernehmen, wenn es nötig ist - damit eine Sache richtig läuft. Wir haben fordernde, energische Führungskräfte, die darauf aus sind, mit Situationen fertig zu werden und neue Gebiete für die Lieferung zu erschließen, was für sich gesehen eine gute Sache ist. Und viele dieser Leute verfahren dabei standardgemäß.

Ein Vorgesetzter oder eine Führungskraft jedoch - ganz egal auf welcher Ebene sie ist -, die bestehende Lieferung und Produktion gefährdet und/oder eine produzierende Personalszene ihrer Stabilität beraubt, um diese Dinge getan zu bekommen, gibt all und jedem einfach zu verstehen, daß sie keine Voraussagen machen kann, nicht planen und organisieren, noch andere dazu bekommen kann. Hier fehlt sowohl Kontrolle sowie einfach gesunder Menschenverstand. Eine derartige Führungskraft als kurzsichtig zu bezeichnen, wäre eine sehr freundliche Formulierung. Und „Quecksilber“ ist eine eher harmlose Bezeichnung für einen Mitarbeiter, der so leicht seinen Posten verläßt und im ganzen Aufbau ein Loch hinterläßt, ohne einen Gedanken an die Folgen zu verschwenden.

Jeder hat Personalprobleme, könnte man sagen. ABER das ist kein „WHY“.

Die Handhabung einer „Quecksilberpersonal“-Szene

Die Policies, die als erstes in der Anwendung fehlen, sind die

Über Postenvertretungen und Hat-Übergaben.

WEIL ES NUR EINE „ZEITWEILIGE“ ABWESENHEIT IST, VERLANGT NIEMAND EINE VERTRETUNG UND EINE ÜBERGABE DER POSTENPFLICHTEN AN JEMANDEN, DER DEN POSTEN MIT KOMPETENZ AUSFÜHREN KANN.

Es gibt jedoch außerordentlich viele Policies zu diesem Thema. HCO PL 29. Aug. 70 I, Personal-Serie Nr. 1, PERSONALVERSETZUNGEN KÖNNEN EINE ORGANISATION ZERSTÖREN zeigt die Mißstände, die eine Organisation schneller als alle anderen zerstören können. Im HCO PL 7. Jan. 66 VERLASSEN DES POSTENS, NIEDERSCHRIFT IHRES HATS sind die Verantwortlichkeiten aufgeführt, die ein Mitarbeiter unter jeden Umständen hat, wenn er einen Posten verläßt. Das HCO PL 20. Apr. 69 II HATS, DIE NICHT GETRAGEN WERDEN betont nachdrücklich die Verantwortung des Mitarbeiters, zu wissen, daß er der Qualifikationssekretär oder Registrar oder der Inhaber des Postens ist, den er mit dessen Funktionen akzeptiert hat. HCO PL 11. Aug. 71 II, Personal-Serie Nr. 22, ENTMOCKEN SIE KEINE FUNKTIONIERENDE EINRICHTUNG gibt den Hauptgrund an, weswegen wir je Krisen in Organisationen hatten.

Die Policies über Personal sind vorhanden. Sehr oft jedoch können da, wo eine „Quecksilberpersonal“-Szene geduldet wird, WEIL JEMAND IN EINEM SPEZIELLEN BEREICH ERFOLG HAT, OBWOHL DIE STATISTIKEN IN SEINEM EIGENEN BEREICH ZUSAMMENBRECHEN MÖGEN, DIE BESTEHENDEN ETHIK-POLICIES ÜBER EINEN DERARTIGEN PRODUKTIONSABFALL ODER ZUSAMMANBRUCH EINES BEREICHES ÜBERSEHEN ODER VORSÄTZLICH ÜBERGANGEN WERDEN.

Was also tun wir, um „Quecksilberpersonal“-Szenen zu handhaben?

Die Antwort ist, die bestehenden Policies noch ein wenig zu verschärfen:

1. EINE ABWESENHEIT VON POSTEN, SELBST FÜR EINEN VORRÜBERGEHENDEN ZEITRAUM VON EINER HALBEN WOCHE, IST EIN ETHIKVERSTOSS, WENN NIEMAND ALS VERTRETER BENANNT WURDE UND DA IST, DEM DER POSTEN ORDNUNGSGEMÄSS ÜBERGEHEN WURDE UND DER DEN POSTEN KOMPETENT AUSFÜHREN KANN.
2. WENN ES ÜBERHAUPT DAZU KOMMT, DASS BEI EINER SOLCHEN ABWESENHEIT KEINE KOMPETENTE VERTRETUNG DA IST, MUSS IN BEZUG AUF DEN MITARBEITER, DER DEN POSTEN UNBESETZT ODER UNZULÄNGLICH BESETZT LÄSST, WIE DEN VORGESETZTEN ODER DER FÜHRUNGSKRAFT, DIE DIE ANORDNUNG DAZU ERTEILT, ES DULDET ODER ZULÄSST, EIN ETHIKGERICHT EINBERUFEN WERDEN.
3. WENN ES VORKOMMT UND ZU EINEM ZUSAMMENBRUCH DER STATISTIKEN IN EINEM KURS, EINER ABTEILUNG, UNTERABTEILUNG, SEKTION, EINHEIT, GEBIET, ZONE ODER ORGANISATION FÜHRT, MUSS SOFORT EIN KOMITEE DER BEWEISAUFNAHME EINBERUFEN WERDEN, WOBEI ALLE DARAN BETEILIGTEN ALS INTERESSIERTE PARTEI BENANNT SIND.

Die Anklagepunkte sind:

DULDUNG ODER BEITRAG ZU UMSTÄNDEN ODER VERSTÖSSEN, DIE FÜR EINEN KURS, EINE SEKTION, EINHEIT, UNTERABTEILUNG, ORGANISATION, ZONE ODER ABTEILUNG ZU EINEM ZUSTAND DES ZUSAMMENBRUCHS FÜHREN KONNTEN.

und:

VERNACHLÄSSIGUNG VON VERANTWORTLICHKEITEN, DIE IN EINE KATASTROPHE RESULTIERTEN, SELBST WENN JEMAND ANDERS ES SCHAFFTE, DIE LETZTENDLICHEN FOLGEN ABZUWENDEN.

Wenn man dieses Policy bekannt macht und durchsetzt, kann man diejenigen, die „quecksilbern“ und die Führungskräfte und Vorgesetzten, deren schlechte Planung und mangelnde Voraussage „Quecksilberpersonal“-Szenen entstehen lassen, tatsächlich kurieren.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Kirchen-Policy
angenommen
von der
SCIENTOLOGY KIRCHE INTERNATIONAL

CSI:LRH:pm:iw; MJ/KF:mj
Copyright © 1982, 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-POLICYBRIEF VOM 22. DEZEMBER 1982RA
REVIDIERT AM 29. DEZEMBER 1982
ERNEUT REVIDIERT AM 17. APRIL 1983

Wiedervervielfältigen
Alle Organisationen
Alle Missionen
Abteilung 6
FSMs

(Revidiert, um "Mund-zu-Mund-Werbung" und "PR" an den Zugangspunkten der Dienstleistungswege hinzuzufügen und um damit auf die Tatsache hinzuweisen, daß ein beträchtlicher Teil an neuer Öffentlichkeit diesen Quellen entstammt.)

(Erneut revidiert, um die Dienstleistungswege zu erweitern und um ihre Zugangswege und die Punkte, die in die Abteilung 6 weiterführen, sowie andere Verfeinerungen der Dienstleistungswege klarer aufzuzeigen.)

(Revisionen zum Policybrief sind in Schreibrschrift. Revisionen zu den Anlagen sind nicht in Schreibrschrift.)

WICHTIG

DIENSTLEISTUNGSWEGE FÜR NEUE ÖFFENTLICHKEIT

Verbesserte Dienstleistungswege sind der Schlüssel zu einem gesunden Volumen an Leuten aus der Öffentlichkeit, die die Brücke hinaufströmen.

Natürlich ist die Klassifizierungs- und Graduierungskarte mit Abteilung 6 als Eingangspunkt unser hauptsächlichster und altbewährtester Weg für alle.

Innerhalb der Abteilung 6 selbst benötigt man jedoch Kanäle, wenn man einen Flow entstehen lassen will. Die Leute, besonders ganz neue Leute, brauchen eine Richtungsgebung. Sie brauchen eine Karte, der sie folgen können. Unter Karten verstehen wir Routen, die klar angeben, welche Dienstleistung jetzt zu machen ist und welche Dienstleistung als nächstes. Wenn Sie der Öffentlichkeit keine Karten geben, werden Sie sie verlieren. Mitarbeiter haben in Organisationen und Missionen ohne Karten oder Routen nichts, wofür sie organisieren können, um die Organisation mit Leuten zu überfluten, sie mit Erfolg auf und durch Dienstleistungen der Abteilung 6 und nach deren Abschluß auf Hauptdienstleistungen zu bringen.

Abteilung 6 ist eine Dienstleistungsabteilung und nicht nur eine Einführungsabteilung.

Der Schlüssel zu einer vollen, florierenden und effektiven Abteilung 6 besteht in verbesserten DIENSTLEISTUNGSWEGEN FÜR NEUE LEUTE AUS DER ÖFFENTLICHKEIT - sie werden jetzt sowohl für die Öffentlichkeitsabteilungen von Organisationen als auch Missionen zur Verfügung gestellt.

Dieser Policybrief zeigt mit seinen Anlagen die grundlegende Route einer völlig neuen Person aus der Öffentlichkeit auf ihrem Weg von Abteilung 6 zu Abteilung 4 (Anlage Nr. 0) und führt elf hauptsächliche Dienstleistungswege für völlig neue Leute aus der Öffentlichkeit ein.

1. Die Route über Dianetik-Ausbildung.
2. Die Route über Selbstanalyse-Co-Auditing.
3. Die Route über den Kurs: Anatomie des menschlichen Verstandes.
4. Die Route über den Kurs: effektive Kommunikation.
5. Die Route über den Kurs: Erfolg durch Kommunikation.
6. Die Route über den Reinigungs-Rundown.
7. Die Route über den Weg zum Glücklichsein.
8. Die Route über Dianetik-Auditing.
9. Die Route über Dianetik-Co-Auditing.
10. Die Route über Einführungs-Auditing.
11. Die Route über Gruppenauditing/ Co-Auditing.

Diese Routen ergeben die hauptsächlichen Flows. Obwohl sie die hauptsächlichen Routen und äußerst leistungsfähig sind, stellen sie nicht notwendigerweise alle möglichen Dienstleistungswege dar.

Als erstes sollten Sie denjenigen oder diejenigen einführen, die die Dienstleistungen beinhalten, die Sie bereits mit Erfolg liefern. Falls es schon einen gut funktionierenden Ablauf standardgemäßer, Policy-entsprechender Dienstleistungen bei Ihnen gibt, der Leute durch die Abt. 6 zu Hauptdienstleistungen bringt, so behalten Sie diesen Ablauf vollständig bei, während Sie expandieren, um die anderen Dienstleistungswege hinzuzufügen.

Es ist besser, sich anfangs auf einige Routen zu spezialisieren und diese wirklich in der Praxis einzuführen und zum Laufen zu bringen, als zu versuchen, sie alle auf einmal zu verwenden. Sie wollen Mengen von Leuten, die die Brücke hinaufgehen.

Man muß einen Weg in Abt. 6 nicht vollständig absolvieren, bevor man zu Hauptdienstleistungen gehen kann. Es ist tatsächlich so, daß man jederzeit zu Dienstleistungen der Abt. 4 gehen kann, selbst wenn man geradewegs von der Straße kommt. *Derartige Dienstleistungen können entweder aus Ausbildung oder Auditing in Abteilung 4 oder aus sowohl Ausbildung wie auch Auditing gleichzeitig bestehen.*

Es wird auch kleine Seitenzweige davon geben, wo sich jemand entschließt, eine Dienstleistung der einen und eine Dienstleistung einer anderen Route zu nehmen. Das ist in Ordnung, solange die Person weiterhin Fortschritte macht. Einige werden eine oder mehrere der vielen zusätzlichen Dienstleistungen der Unterabt. 17B benötigen und haben wollen, obwohl sie nicht Teil der besagten Dienstleistungswege sind. Leute, die nicht sofort zu Dienstleistungswegen der Abt. 4 übergehen, werden mit Dienstleistungen der Abt. 6 in Aktion gehalten. Diejenigen, die entweder keine Zeit oder kein Geld für Hauptdienstleistungen der Abt. 4 haben, erhal-

ten weiterhin Dienstleistungen der Abteilung 6, wobei sie weiterhin gewinnen, bis auch sie aufgrund hochqualitativer Dienstleistungen, die ihre Fähigkeiten verbessern, zu höheren Auditing- oder Ausbildungsstufen der Brücke kommen können. Aber das werden die kleineren Strömungen und Wirbel sein. Der Hauptteil Ihrer Öffentlichkeit sollte geradewegs auf einem der wesentlichen Dienstleistungswege der Abt. 6 in die Abt. 4 gelangen.

Eine Organisation braucht ein WEITES, EXPANDIERENDES und KONTROLLIERTES FELD, aus dem Leute zu Hauptdienstleistungen gelangen.

Sie brauchen mengenweise Leute, die in Abt. 6 Dienstleistungen zu den verschiedenen Themen erhalten. Bauen Sie nicht auf einen kleinen Kurs, der für alles herhalten muß.

Doch selbst wenn die Leute in Scharen auf verschiedenen Aktionen der Abt. 6 sind, lassen Sie sie nicht einfach umherspringen oder ziellos von Dienstleistung zu Dienstleistung wandern, in der Hoffnung, daß sie schließlich ihren Weg die Brücke hinauf finden werden. Man kann eine Menge Publikumsverkehr und damit Einnahmen verlieren, wenn man die Leute nicht auf die korrekten Wege schickt.

Die sogenannte "Antwort auf alles" besteht in einer großen Anzahl von Dienstleistungen, die Leute interessieren und ansprechen werden und die auch in klar definierten Routen dargelegt sind, die die Öffentlichkeit erkennen und befolgen kann, um beständige Fortschritte zu erzielen.

Zum Zeitpunkt dieses Schreibens ist die Abteilung 6 reicher an lieferbaren Dienstleistungen als je zuvor in ihrer Geschichte.

Indem wir diese Hauptströmungen für diese Dienstleistungen etablieren, haben wir die Abteilungen 6 für einen umfangreichen Flow vorbereitet.

Das einzige, was uns jetzt stoppen könnte, ist die Qualität Ihrer Lieferung. Liefern Sie diese Dienstleistungswege mit 100% standardgemäßer Technologie, und Sie werden sich in einem Boom wiederfinden.

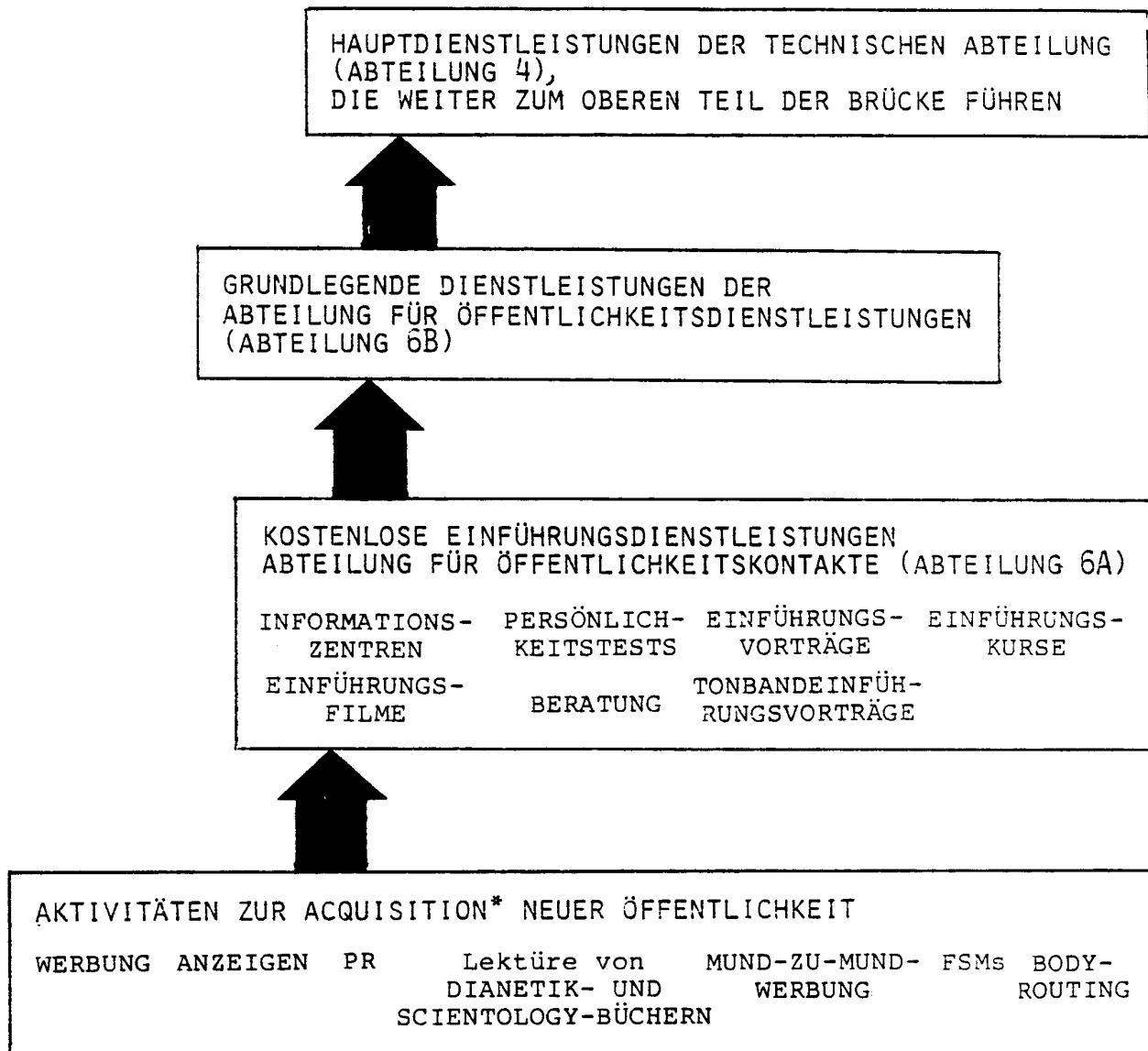
L. RON HUBBARD
Gründer

Zusammenstellung
unter Mithilfe des

Div VI Routes Project

Angenommen als offizielle
Kirchen-Policy von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL



0

* Acquisition: Beschaffung von Kunden

Haupt-
dienst-
leistun-
gen

Grund-
legende
Dienst-
leistun-
gen

WEITERE(S) DIANETIK- UND SCIENTOLOGY-AUSBILDUNG UND-AUDITING
gemäß Klassifizierungs-, Graduierungs- und Bewußtseinskarte

PROFESSIONELLER TR-KURS

Dieser Kurs besteht aus einer Reihe von TRs (Trainingsübungen oder Routineverfahren), die eine Person dahingehend ausbilden, jeden mittels Kommunikation zu handhaben. Das Ergebnis ist eine Person, deren Kommunikation jeder Sitzung oder sozialen Situation, ganz gleich wie aufreibend sie ist, gewachsen ist.
Vorbedingung: keine.

HUBBARD-DIANETIK-AUDITOR-(HDA)-KURS

(HCO PL 15. Apr. 83)

Bildet den Studenten der Dianetik zu einem professionellen Dianetik (Buch Eins*)-Auditor aus. Beinhaltet das Studium weiterer Entwicklungen der Dianetik mit viel Auditing-Praxis.

Vorbedingung: Hat DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT gelesen.

BUCH-EINS-SEMINAR

(FDD 445 ABT.VI INT.)

Studium und praktische Übungen im Rahmen eines Seminars. Es werden Buch-Eins-Techniken behandelt, gefolgt von Dianetik-Studenten-Co-Auditing unter erfahrener Überwachung.

Vorbedingung: Hat Buch Eins gelesen oder liest es gerade und ist mitten drin.

KURS ÜBER DIE GRUNDLAGEN DER DIANETIK

(HCO PL 14. Febr. 80, Ausgaben II-VIII. und HCO PL 26. März 80R, Ausgabe I)

Dieser Kurs behandelt DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT. Der Kurs vermittelt ein vollständiges Verstehen des menschlichen Verstandes und die Fähigkeit, die im Buch gelehrteten Techniken entsprechend anzuwenden. Studenten geben und erhalten Dianetik-Auditing.

Vorbedingung: keine.

KOSTENLOSE EINFÜHRUNGSDIENSTLEISTUNG(EN)

FILM: KURS: EINFÜHRUNG PERSÖNLICHKEITS- EINFÜHRUNG-
FREIHEIT IN DIE DIANETIK TEST VORTRAG
(FDD 448 ABT.VI INT.)

AKTIVITÄTEN ZUR ACQUISITION NEUER ÖFFENTLICHKEIT

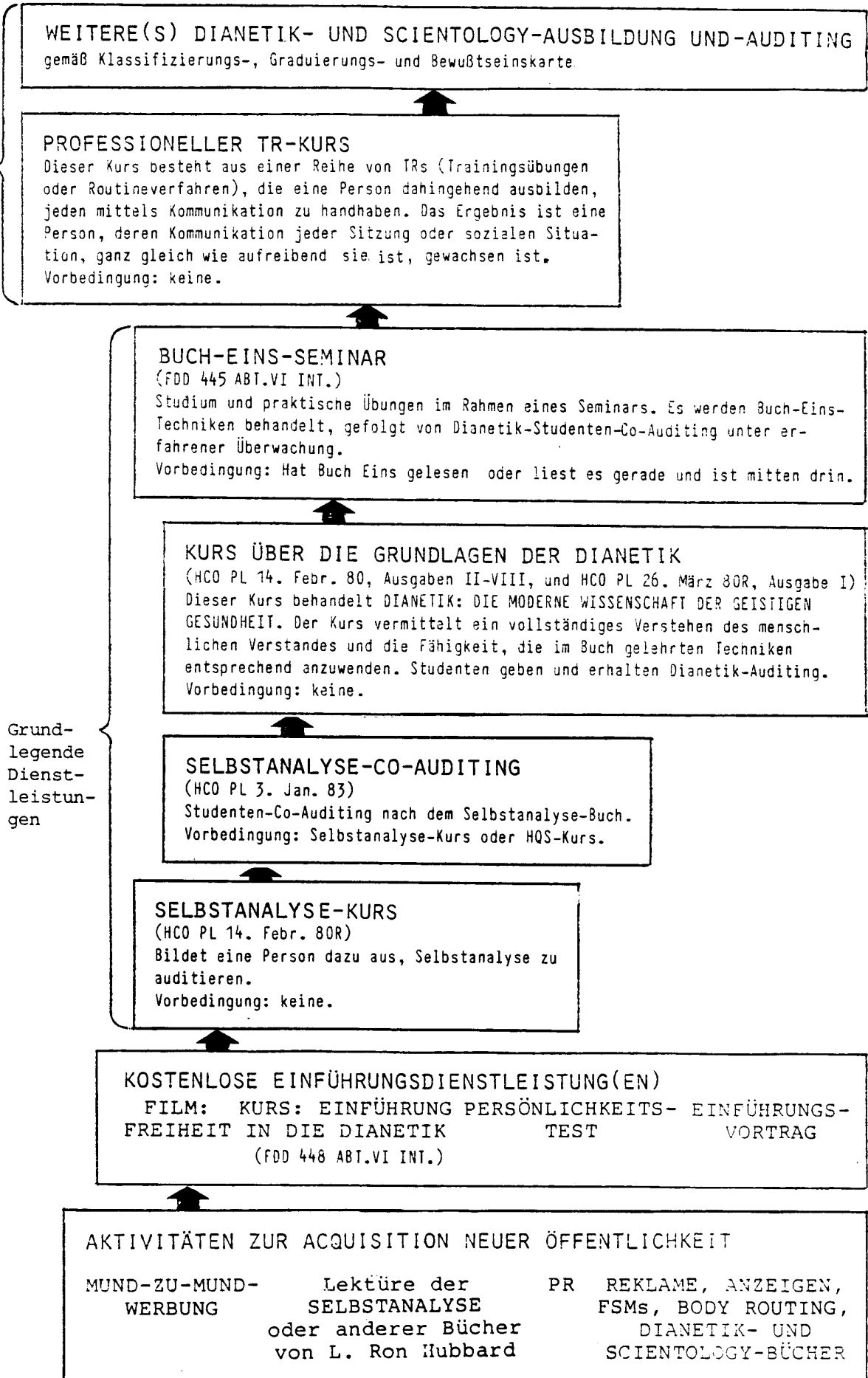
MUND-ZU-MUND-
WERBUNG

Lektüre von
DIANETIK: DIE MODERNE
WISSENSCHAFT DER
GEISTIGEN GESUNDHEIT

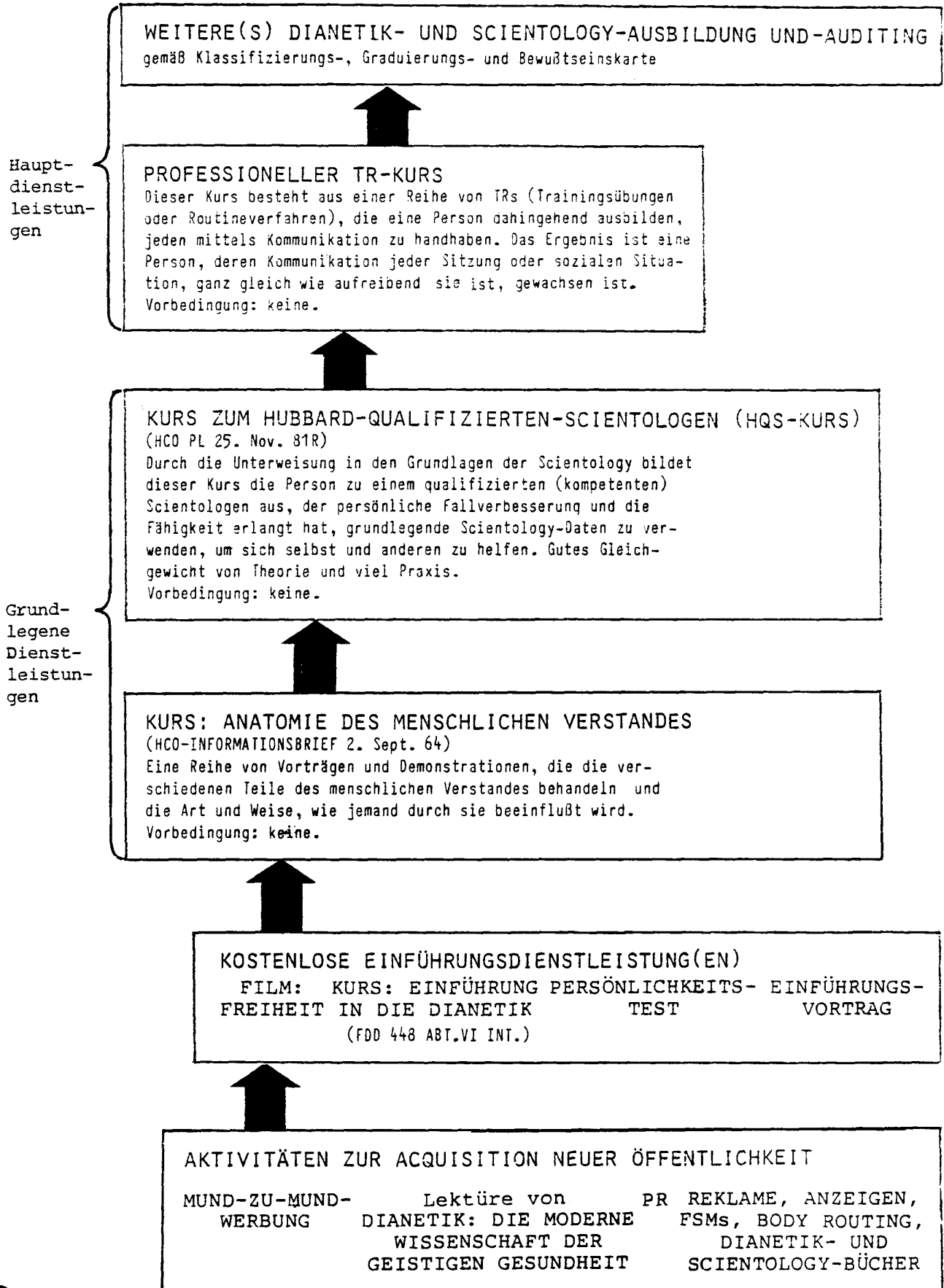
PR REKLAME, ANZEIGEN,
FSMs, BODY ROUTING,
DIANETIK- UND
SCIENTOLOGY-BÜCHER

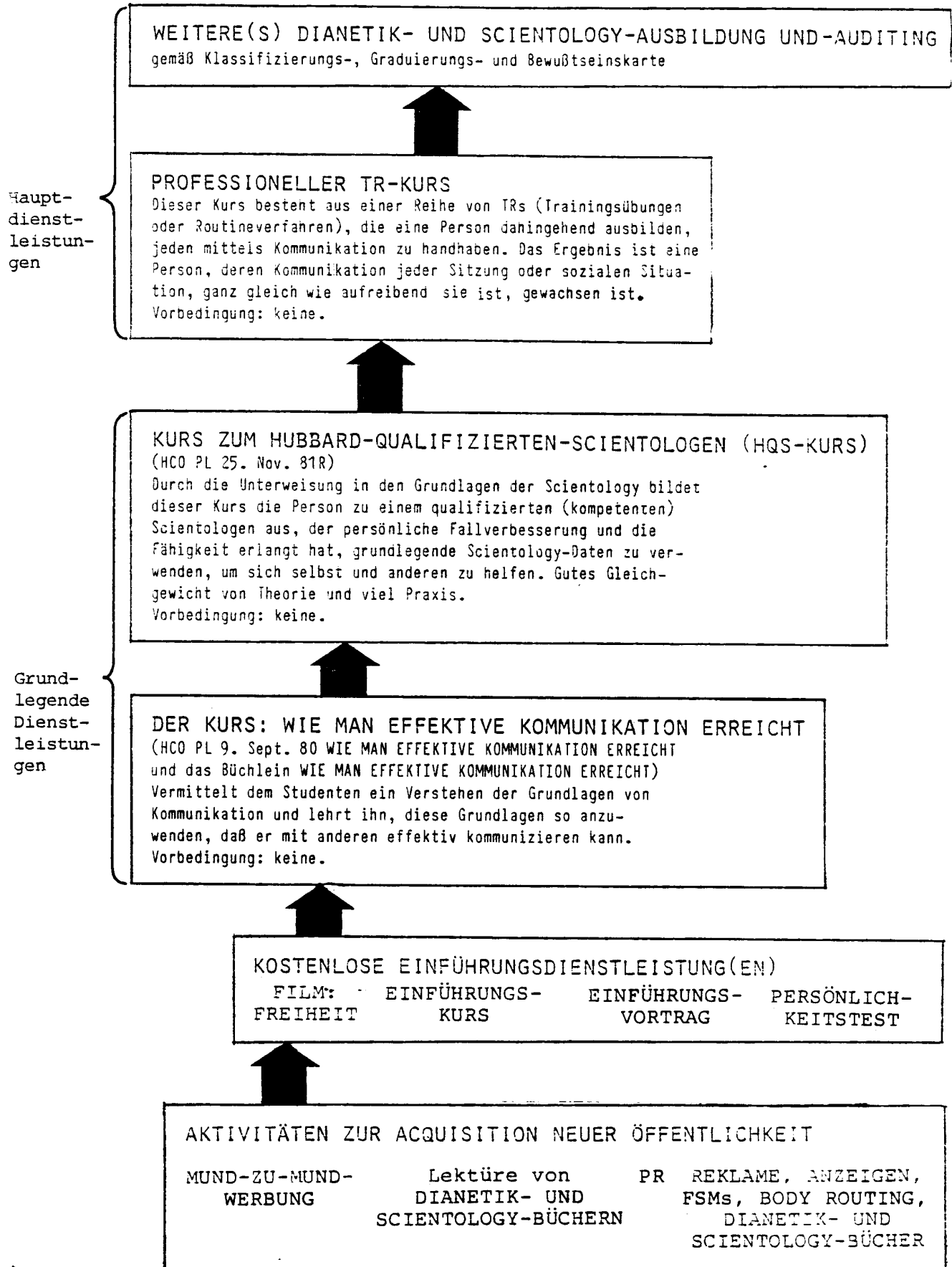
* Buch Eins - DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT

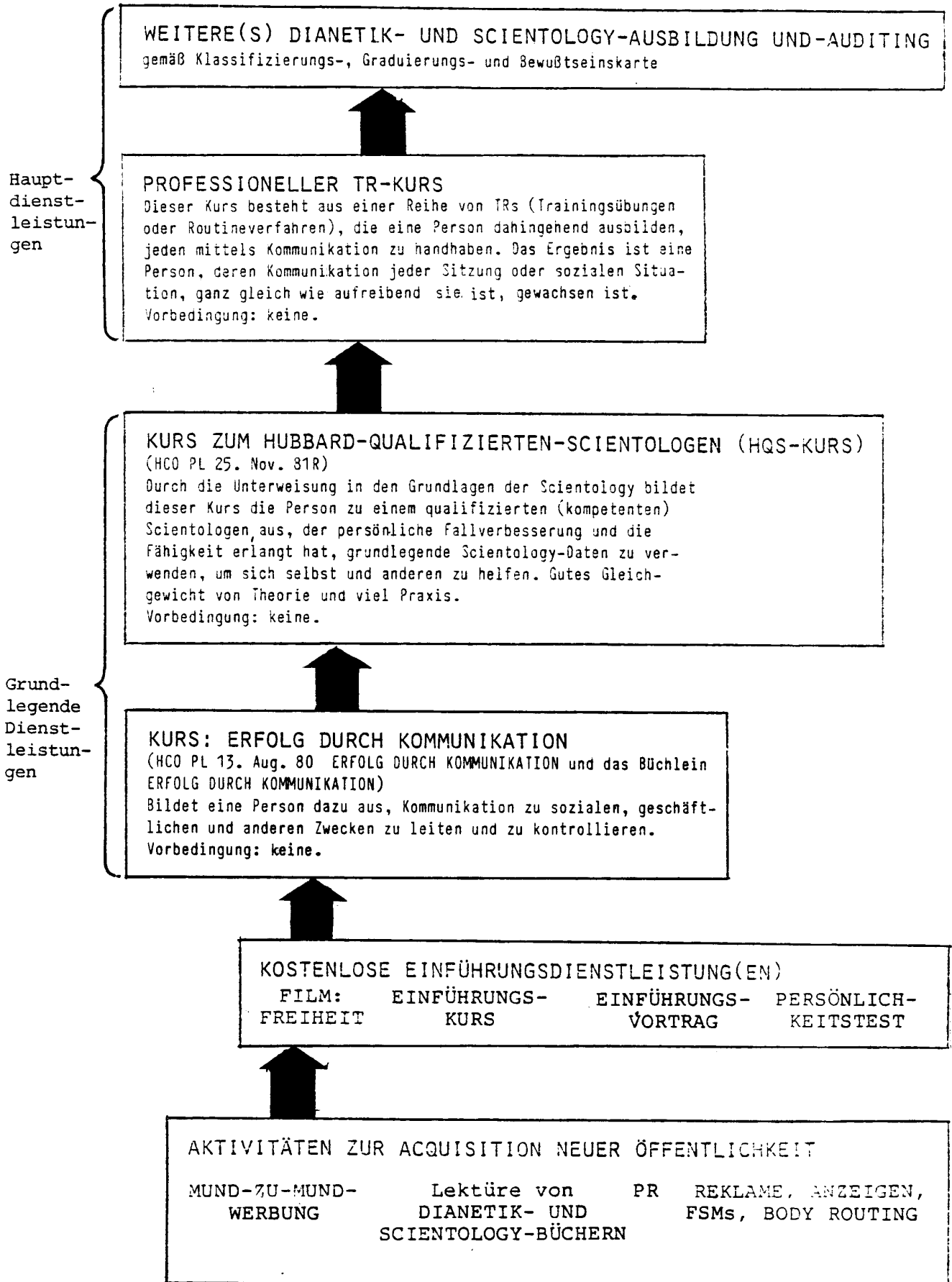
Haupt-
dienst-
leistun-
gen



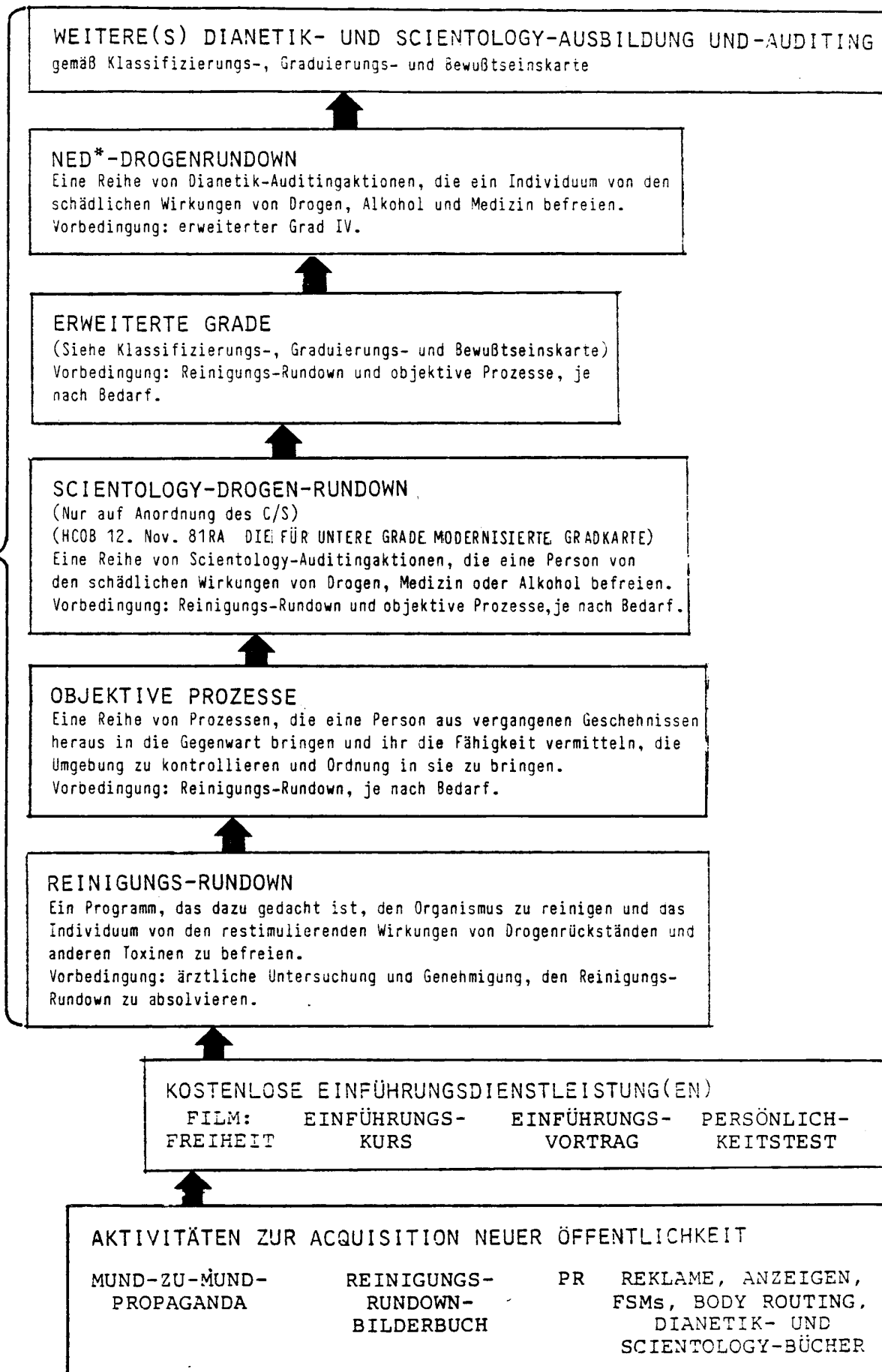
Grund-
legende
Dienst-
leistun-
gen





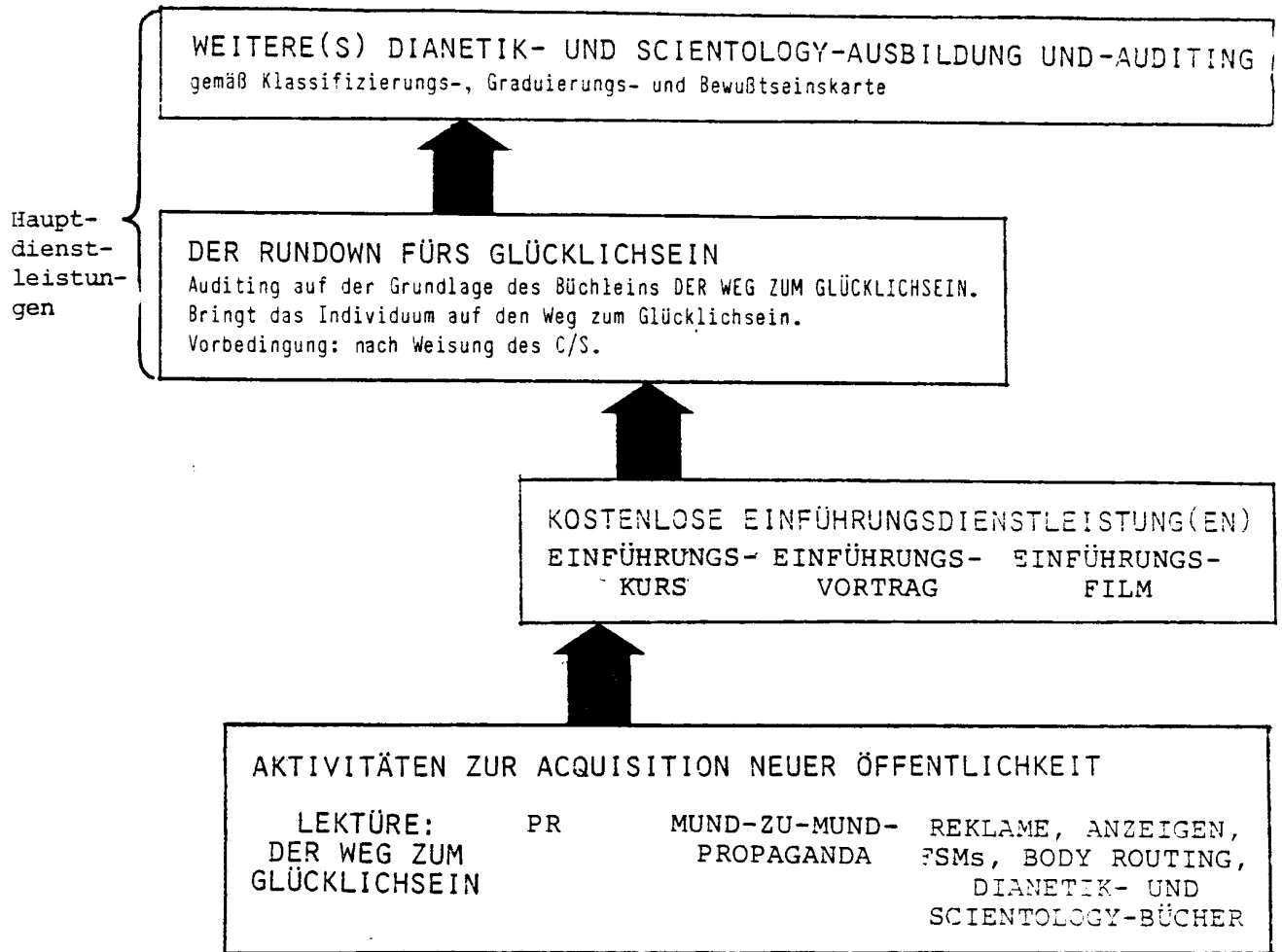


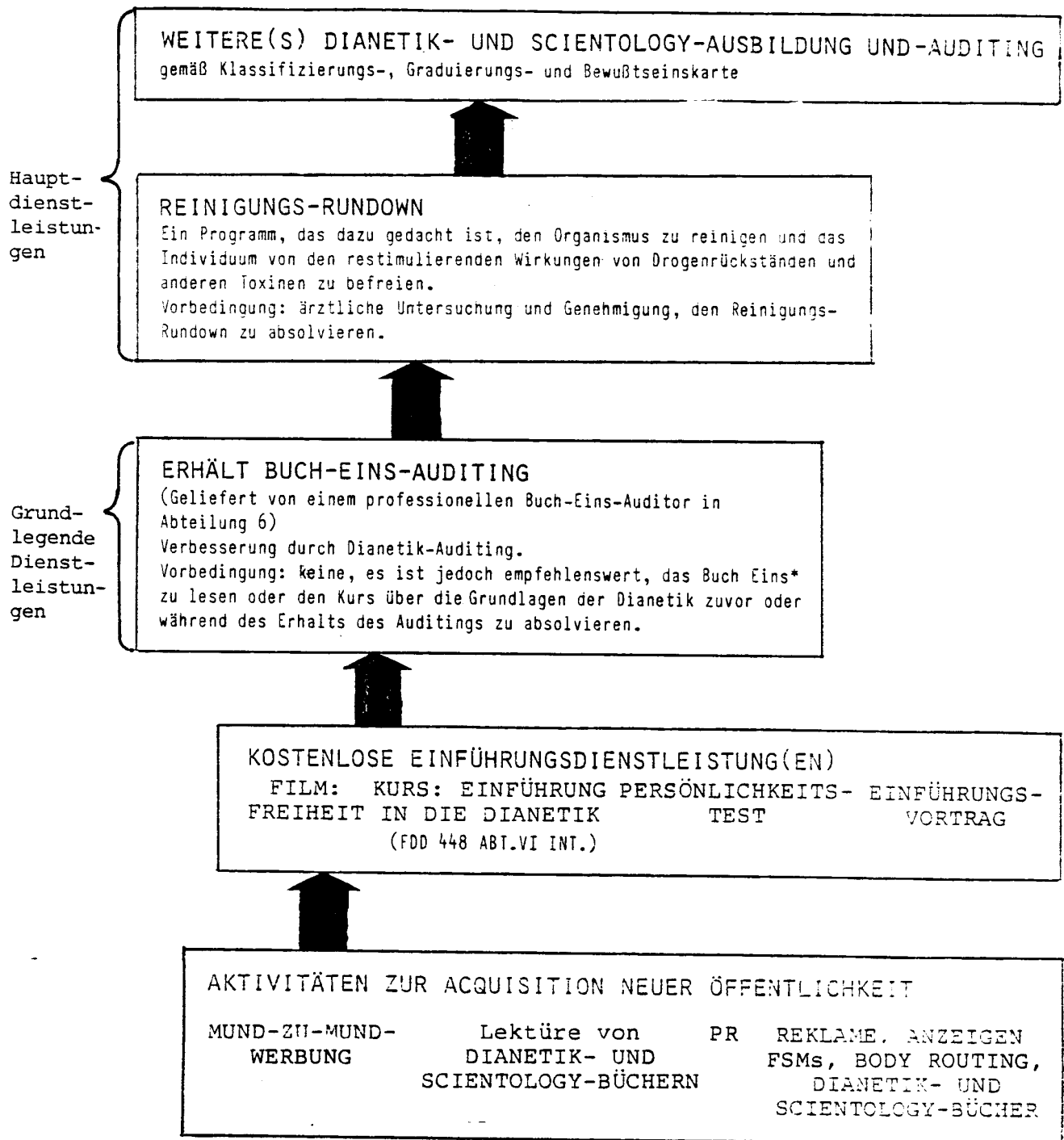
Haupt-
dienst-
leistun-
gen

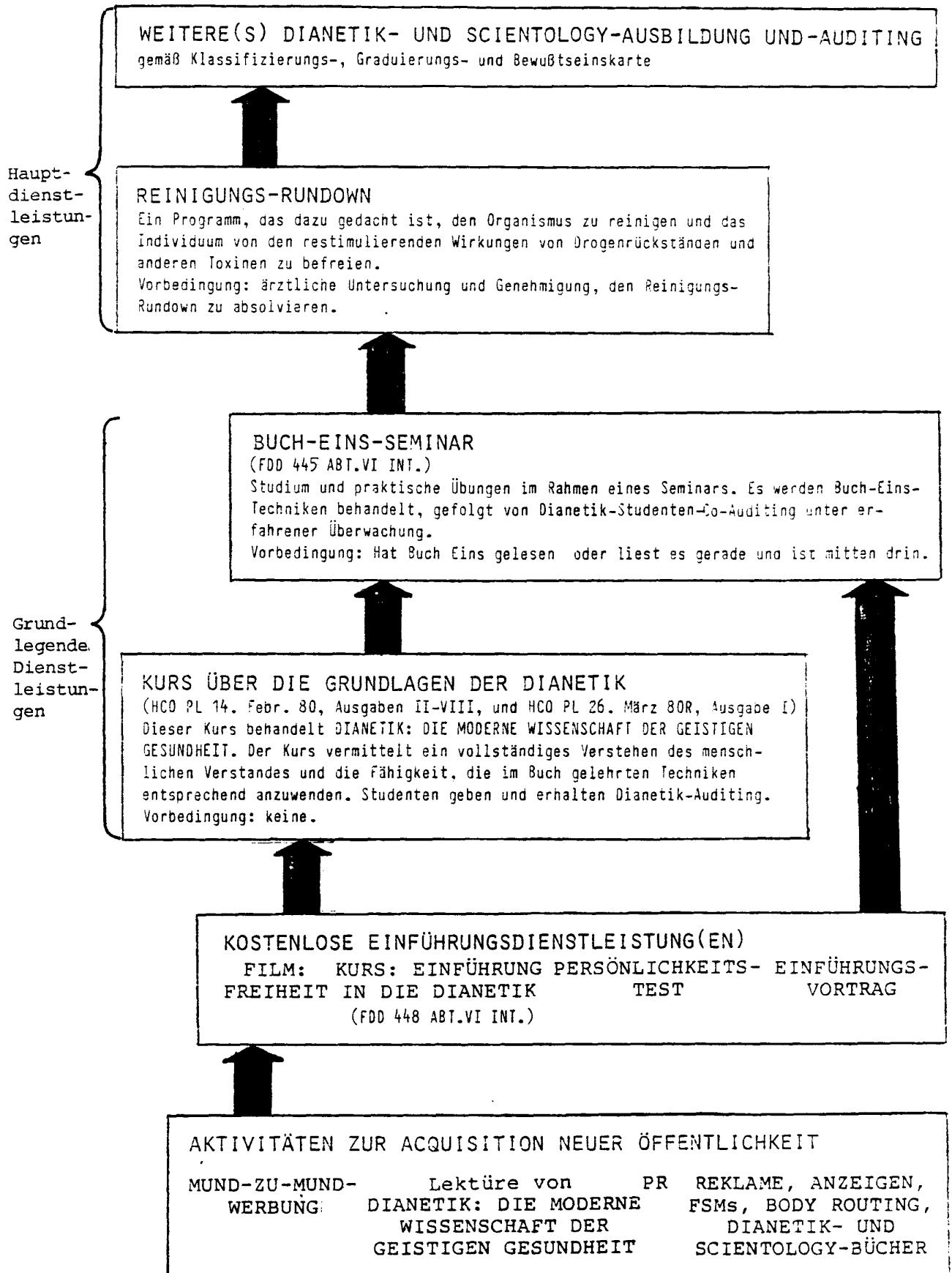


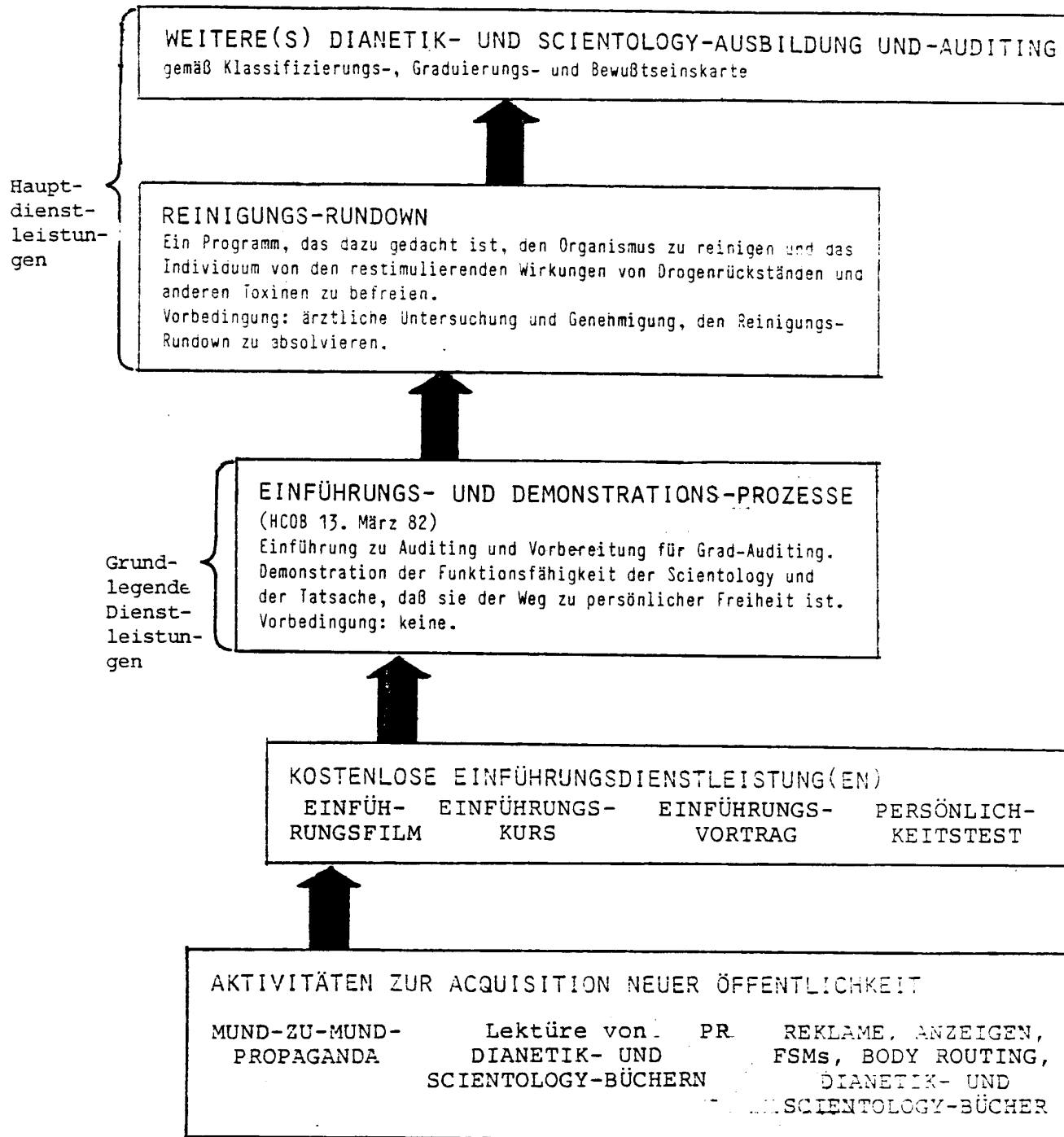
6

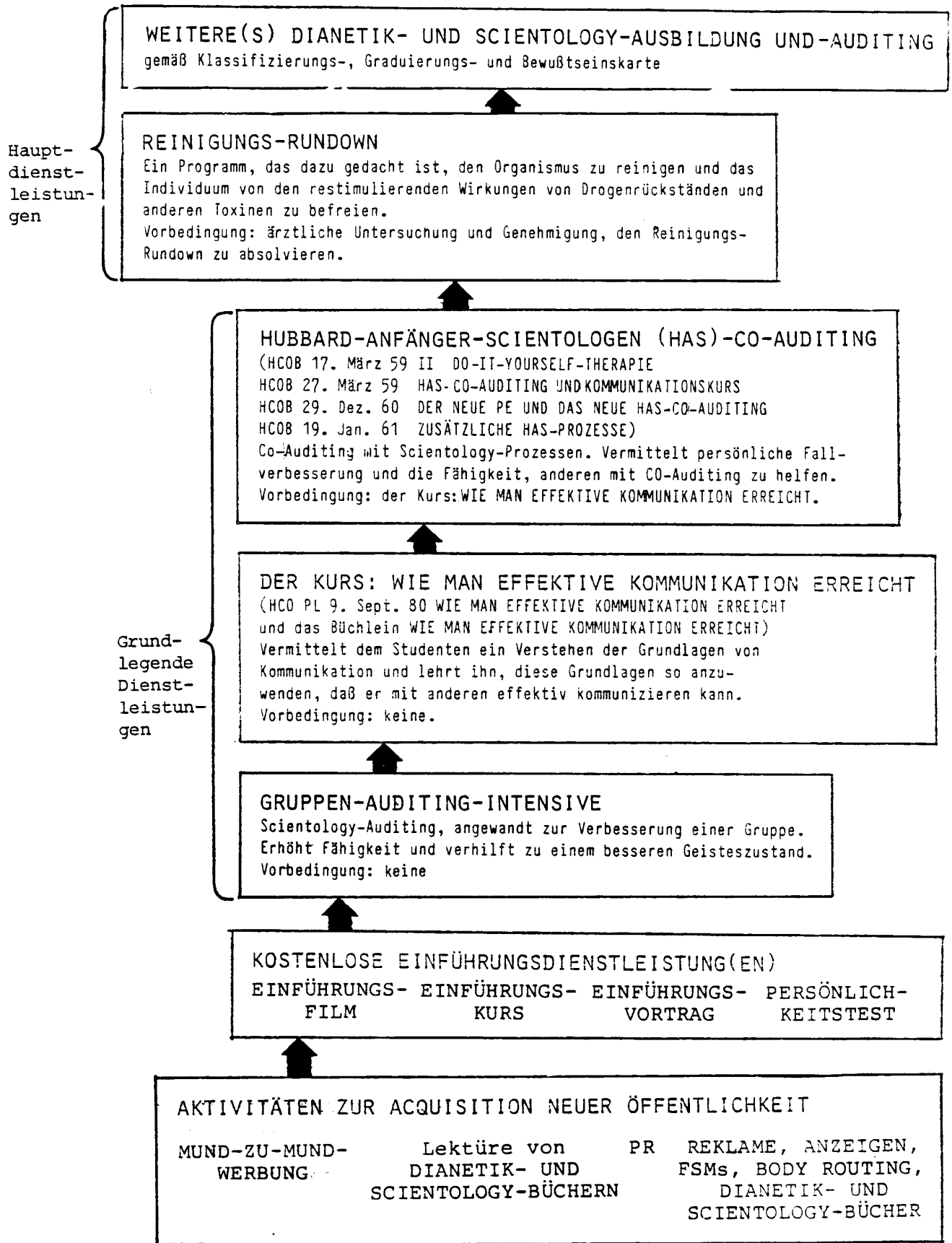
* Abk. für engl. New Era Dianetics "Dianetik der neuen Ära"











HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO POLICYBRIEF VOM 29 DEZEMBER 1982

WIEDERVERVIELFÄLTIGEN

Alle FSO Staffs
FSCs
FOLOs
Alle Registrare
Alle FSMs
SO Orgs
Cl. IV Orgs
Missionen

DIENSTLEISTUNGSWEGE IN DIE FSO

(Referenzen:

HCO PL 22 Dez 82

DIENSTLEISTUNGSWEGE FÜR NEUE LEUTE
AUS DER ÖFFENTLICHKEIT

HCO PL 24 Dez 82

DIENSTLEISTUNGSWEGE IN DIE SO ORGS)

Die richtigen Dienstleistungswege zu haben, für die gut
geworben wird, kann eine Flut von Leuten aus der Öffentlichkeit in
die FSO (Flag Service Org) erzeugen.

Die FSO ist einzigartig darin, dass nur sie von Zeit zu Zeit
das Alleinrecht hat, bestimmte sehr begehrte Rundowns zu liefern.
Ausserdem hat sich die FSO in der Vergangenheit sehr für sein
"Fall-Knacken" ausgezeichnet - Flag war als eine Organization
gestaltet worden, wo die allerbesten Auditoren und C/Se auf dem
Planeten gefunden werden konnten. Und die Flag Internships sind
dafür weltberühmt gewesen, wirkliche professionelle Auditoren
hervorzubringen, die auf Standard Tech schwören. Man braucht es
nicht zu sagen, dass die FSO solche Standards beibehalten muss als
die erste Voraussetzung für einen andauernden starken Strom von
Leuten aus der Öffentlichkeit zu ihr.

Diese Linien in die FSO und die Dienstleistungen, die sie
ausmachen, müssen sehr gut bekannt und der Öffentlichkeit allgemein
angeboten werden.

DIV 6 BRÜCKENKONTROLLE

(Ref: HCO PL 13 März 65

Das Comm-Mitglied System)

Da die FSO die Spitzenorg in der Hierarchie der
Dienstleistungsorgs ist (siehe HCO PL 24 Dez 82 DIENSTLEISTUNGSWEGE
IN DIE SO ORGS), so hat Division 6 FSO die zusätzliche
Verantwortung sicherzustellen, dass die darunterliegenden Orgs
funktionieren und sie Leute in Massen diese Linien hinaufbewegen.

FSO's eigene fortwährende Expansion hängt völlig von allen
darunterliegenden Orgs ab, mehr und mehr Leute aus der
Öffentlichkeit die Brücke hinaufzusenden.

Copyright © 1982 L. Ron Hubbard.

Copyright der Übersetzung © 1989 L. Ron Hubbard Library.

Alle Rechte vorbehalten.

Touren machen und Registrare hinaus senden, muss von der FSO getan werden. Diese Aktionen sind jedoch in dem Masse begrenzt, in dem ausreichend Leute aus der Öffentlichkeit da sein müssen, um abgezeichnet zu werden. Die niedrigeren Orgs müssen neue Leute hereinbringen und sie die Linien hinaufzubewegen. Div 6, auf allen Stufen muß ein aktives Feld bilden und dieses Feld dann wieder, wird neue Leute aus der Öffentlichkeit hervorbringen, die dann vorwärts die Brücke hinauf gepuscht werden.

Die Div 6 der FSO schaut, dass die nächste darunterliegende Div 6 (AO) funktioniert und dass alle Div 6 der AO's die nächste tiefere Div 6 (SH) zum funktionieren bringen. Die Div 6 von SH, wiederum muss die Div 6 der Klasse IV Org's zum funktionieren bringen. Die Div 6 der Klasse IV Org's natürlich, bringt alle Div 6 der Missionen zum funktionieren.

Div 6 der FSO schaut darauf, dass die Linien jeder dieser darunterliegenden Div 6, verantwortlich sind, offen, und fließen. Und sie muss sicherstellen, daß Bewegung verursacht wird und in die richtigen Kanäle gelenkt die Brücke hinaufführt.

Dadurch daß Div 6 FSO diesen Fluss von Leuten aus der Öffentlichkeit die Brücke hinauf erzeugt und fleißig darangegangen wird, wird sich FSO zu solchen Ausmassen ausdehnen, dass General Motors eine Würstchenbude im Vergleich dazu sein würde.

Irgendwelche Schwierigkeiten, die die Staffs von FSO haben könnten bei der Aufrechterhaltung Ihrer Statistiken würden im Grunde von Nichtwissen, Vernachlässigung oder Versagen herkommen, die beigefügten Dienstleistungswege in die FSO in aktiven Gebrauch zu bringen und, starke und positive Brückenkontrolle anzuwenden, um sie in Fluss zu halten. Die FSO, anders als irgendeine andere Org, hat wenige oder keine eigenen Leute aus der Öffentlichkeit vor Ort und ist in diesem Maße von der Aktivität und Effektivität der darunterliegenden Org's abhängig. Dies trifft für alle AOs und SHs zu, aber es trifft speziell für die FSO zu.

Der höchste Punkt der Brücke zu sein, wie es FSO zu dieser Zeit ist, bringt großes Ansehen und Privilegien mit sich. Aber es bringt auch die schwere Verantwortung mit sich, sicherzustellen, ja sogar alle niedrigeren Stufen anzutreiben, Leute aus der Öffentlichkeit die Brücke hinaufzuströmen. Die Kontrolle der FSO erstreckt sich den ganzen Weg hinunter bis zu Büchern, gekauft von neuen Leuten aus der Öffentlichkeit und zu jedem anderen Punkt des Stroms die Brücke hinauf.

Die grundlegenden Linien zur FSO sind von Interesse, nicht nur für die FSO, sondern auch für die niedrigeren Stufen auf der Brücke, weil sie sehr oft Leute aus der Öffentlichkeit, was Linien betrifft beraten müssen und ebenso treten diese niedrigeren Stufen als FSMs zur FSO auf, und sollten beraten werden, welches die Wege sind.

Dieser Policybrief ist herausgegeben, um den verallgemeinerten Wegeplan zur FSO zu geben. Wenn diese Wege stark frequentiert sind, gewinnt jeder.

L. RON HUBBARD
Gründer

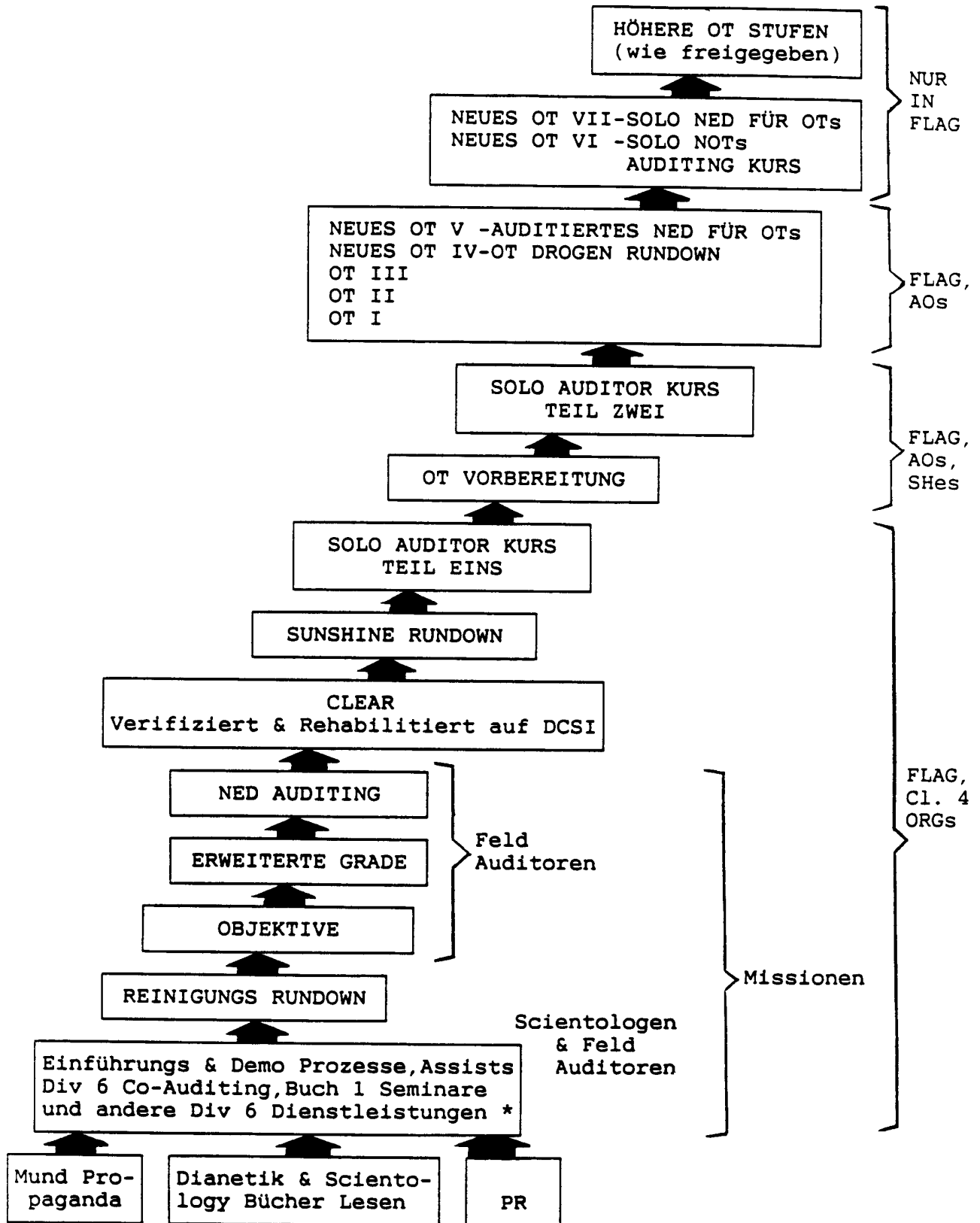
Zusammenstellung unterstützt
von Div 6 Routes Projekt

Angenommen als offizielles
Kirchen Policy durch die
Church of Scientology
International

CSI:LRH:FA:iw
Übersetzer HF:BS:lp

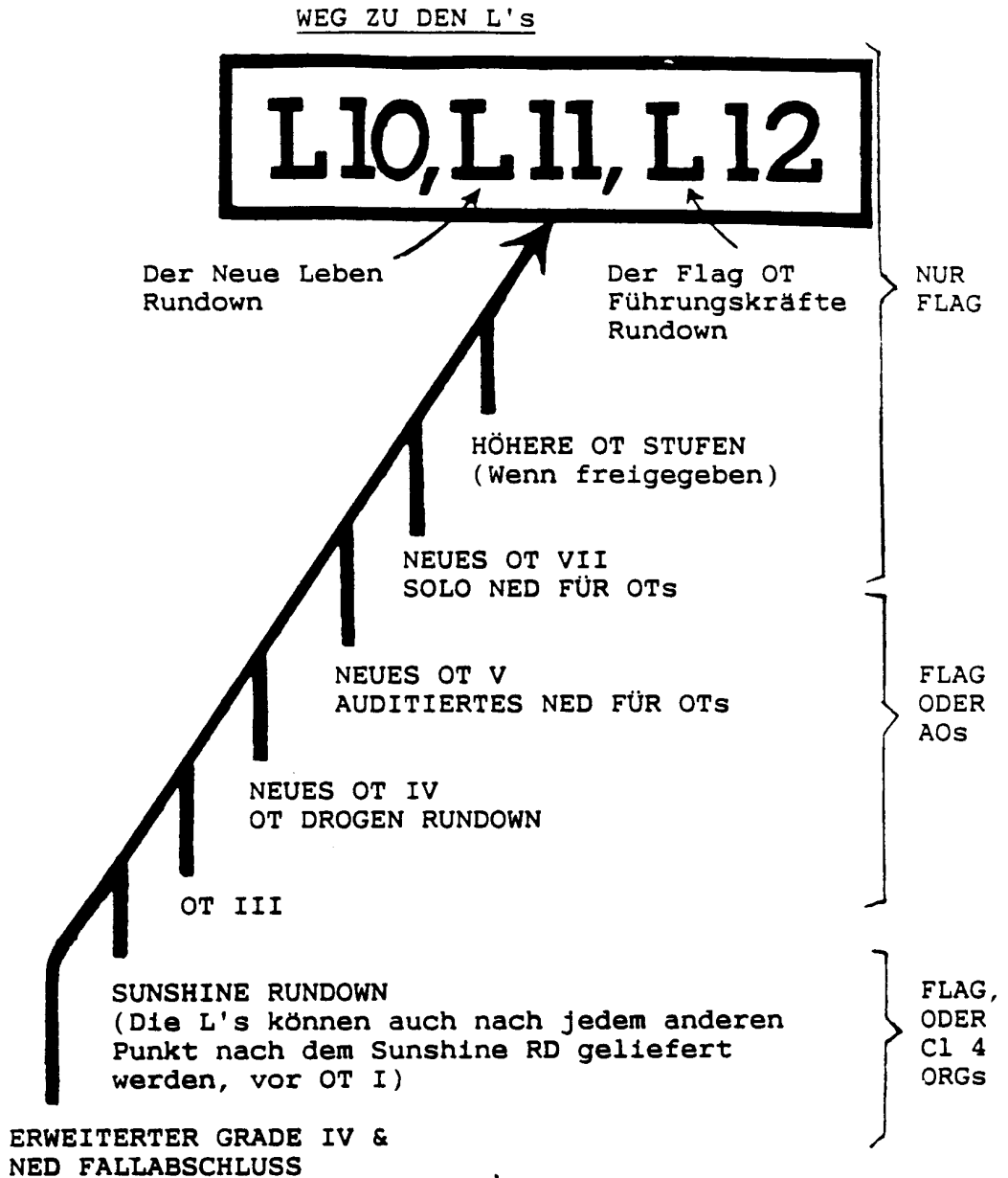
Übersetzung genehmigt durch
Officer I/A CLO EU

WEG ZU DEN HÖHEREN OT STUFEN



1

* dieses sind keine Vorbedingungen für irgendwelche anderen Dienstleistungen auf dieser Karte, aber sie sind hier eingefügt um die Kanäle zu zeigen.



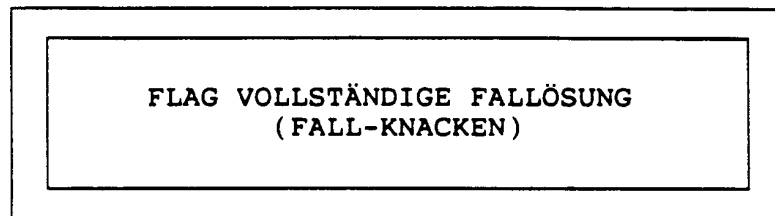
2

Eine Person darf die L's nach jedem der oben angegebenen Punkte erhalten.

Die L Rundowns sind selbst keine Grade aber, jedoch unwahrscheinliche Fallverstärker. L's Auditing ersetzt nicht andere Prozesse oder die Grade. Es macht sie effektiver wie ein Verstärker.

Eine Person kann ein oder zwei oder alle drei L's bekommen. Die Reihenfolge der L's wird vom C/S bestimmt werden

FLAG VOLLSTÄNDIGEN FALL LÖSUNGSWEG

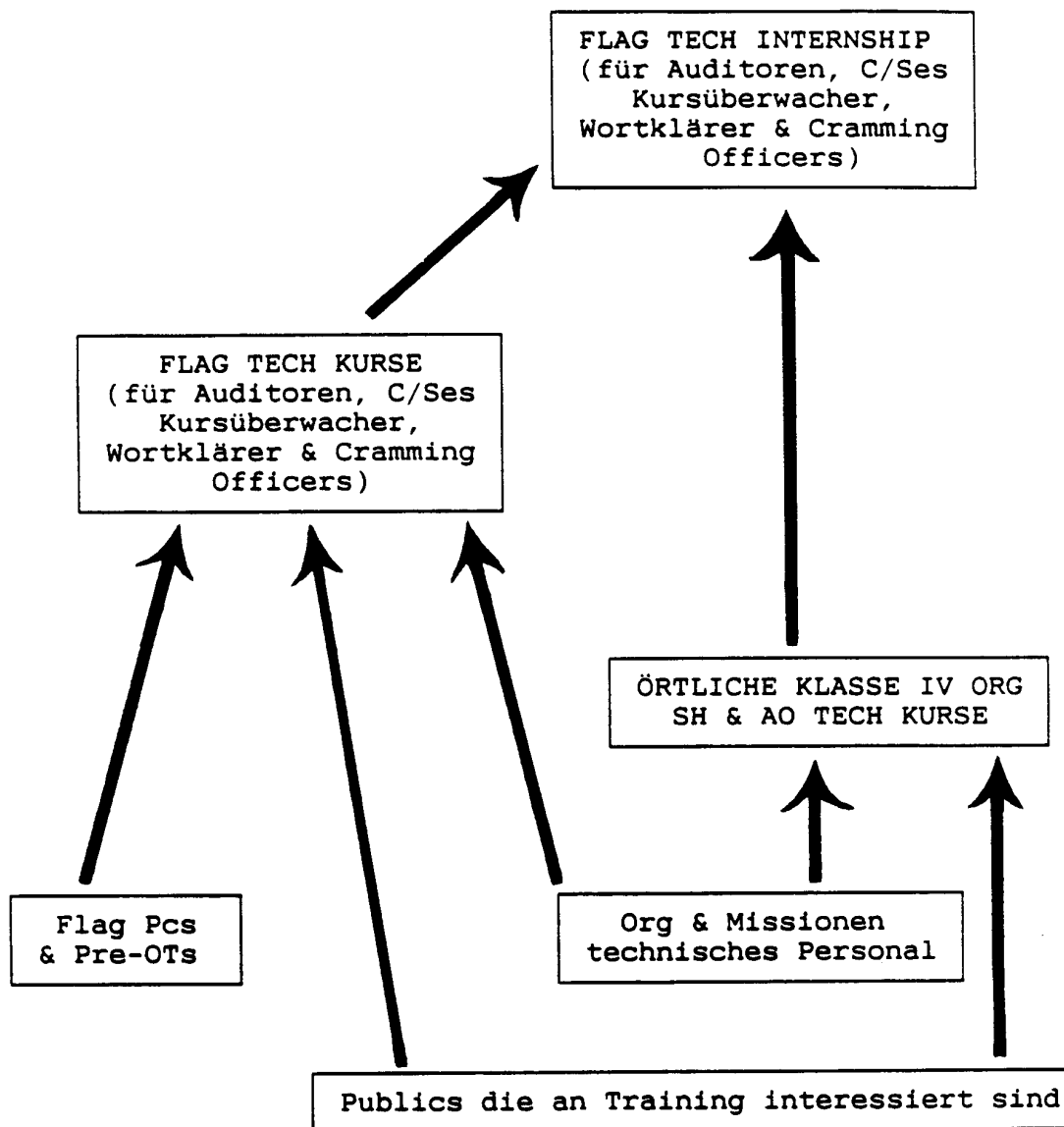


Für jeden Pc oder Pre-OT
an jedem Punkt der Grad-
Karte der seinen Fall
auf Flag gelöst bekommen
möchte

3

Es ist immer das Los der höchsten Org Stufe der Welt die schweren und "unlösbaren" Fälle zu bekommen. Flag arbeitet auf der Grundlage "nur Ergebnisse zählen, sonst nichts" soweit es ihre Tech Staffs und Technische Qualität anbetrifft. Das Wort "ungelöster Fall" existiert nicht auf Flag. Die FSO hat Rundowns und Handhabungen, die verwickeltsten, verworrensten Fälle zu entwirren und sie schnellstens wieder in Bewegung zu bringen, mit sternengleichem Erfolg.

FLAG TECH TRAINING & INTERNSHIP LINIEN



4

ANMERKUNG: Um einen Flag Tech Kurs zu starten oder Internships zu machen, muss der Student lediglich die Vorbedingungen für die entsprechenden Dienstleistungen an einer beliebigen Scientology Org gemacht haben, (wie auf dem Kurs- oder Internship- Checksheet vermerkt).