A-I VOLLHUT

Farbig, Druckversion (geeignet für Druck) (CP, Colour, Print)
zusammengestellt am 4. April 2016

a) Inhaltsverzeichnis, nach Checksheet:

1. 59-09-15 HÜTE UND ANDERE FOLDER 1
2. 70-09-22 HÜTE 3
3. 70-12-06 DIE DE-ABERRATION DER DRITTEN DYNAMIK 11
4. 72-07-23 DIE ABSOLUTE NOTWENDIGKEIT VON HUTAUSBILDUNG 17
5. 70-12-06 DIE DE-ABERRATION DER DRITTEN DYNAMIK 23
6. 70-07-05 WIE MAN EINE IDEALE SZENE FINDET UND HERSTELLT 29
7. 65-03-13 DIE STRUKTUR VON ORGANISATION WAS IST POLICY? 39
8. 68-01-01 HUT-NIEDERSCHRIFTEN UND MAPPEN, ÜBERPRÜFUNG VON HUT-MAPPEN 51
9. 70-09-13 GRUNDLEGENDE ORGANISATION 53
10. 70-11-13 PLANEN ANHAND DES PRODUKTS 59
11. 70-12-01 REALITÄT ÜBER DIE PRODUKTE 63
12. 71-03-25 WERTVOLLE ENDPRODUKTE 71
13. 70-07-05 WIE MAN EINE IDEALE SZENE FINDET UND HERSTELLT 75
14. 70-07-06 UNVERNUNFT 85

b) Inhaltsverzeichnis, alphabetisch:

1. 72-07-23 DIE ABSOLUTE NOTWENDIGKEIT VON HUTAUSBILDUNG 17
2. 70-12-06 DIE DE-ABERRATION DER DRITTEN DYNAMIK 11
3. 70-12-06 DIE DE-ABERRATION DER DRITTEN DYNAMIK 23
4. 65-03-13 DIE STRUKTUR VON ORGANISATION WAS IST POLICY?....39
5. 70-09-13 GRUNDLEGENDE ORGANISATION 53
6. 59-09-15 HÜTE UND ANDERE FOLDER 1
7. 70-09-22 HÜTE 3
8. 68-01-01 HUT-NIEDERSCHRIFTEN UND MAPPEN, ÜBERPRÜFUNG VON HUT-MAPPEN....51
9. 70-11-13 PLANEN ANHAND DES PRODUKTS 59
10. 70-12-01 REALITÄT ÜBER DIE PRODUKTE 63
11. 70-07-06 UNVERNUNFT 85
12. 71-03-25 WERTVOLLE ENDPRODUKTE....71
13. 70-07-05 WIE MAN EINE IDEALE SZENE FINDET UND HERSTELLT 29
14. 70-07-05 WIE MAN EINE IDEALE SZENE FINDET UND HERSTELLT 75

c) Inhaltsverzeichnis, chronologisch:

1. 59-09-15 HÜTE UND ANDERE FOLDER 1
2. 65-03-13 DIE STRUKTUR VON ORGANISATION WAS IST POLICY? 39
3. 68-01-01 HUT-NIEDERSCHRIFTEN UND MAPPEN, ÜBERPRÜFUNG VON HUT-MAPPEN 51
4. 70-07-05 WIE MAN EINE IDEALE SZENE FINDET UND HERSTELLT 29
5. 70-07-05 WIE MAN EINE IDEALE SZENE FINDET UND HERSTELLT 75
6. 70-07-06 UNVERNUNFT 85
7. 70-09-13 GRUNDLEGENDE ORGANISATION 53
8. 70-09-22 HÜTE 3
9. 70-11-13 PLANEN ANHAND DES PRODUKTS 59
10. 70-12-01 REALITÄT ÜBER DIE PRODUKTE 63
11. 70-12-06 DIE DE-ABERRATION DER DRITTEN DYNAMIK 11
12. 70-12-06 DIE DE-ABERRATION DER DRITTEN DYNAMIK 23
13. 71-03-25 WERTVOLLE ENDPRODUKTE 71
14. 72-07-23 DIE ABSOLUTE NOTWENDIGKEIT VON HUTAUSBILDUNG 17

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 15. SEPTEMBER 1959
Ausgabe II

CenOCon
Missionen
Feld

HÜTE UND ANDERE FOLDER

Es gibt drei Arten von Foldern, die jedem Mitarbeiter von HCO und der Zentralen Organisation permanent zugewiesen sind.

Der erste davon ist ein Hut-Folder. In ihm sollten nur die Hut-Niederschriften und die herausgegebenen Richtlinien, die sich direkt auf den einzelnen Posten beziehen, enthalten sein.

Der zweite davon ist ein technischer Folder, in den man alle herausgegebenen technischen Bulletins einordnet. Man darf sie niemals in seinen Hut-Folder legen.

Die dritte davon ist ein Organisations-Folder. Alle Bulletins und Richtlinienbriefe, die sich auf die eigene Arbeit beziehen – aber nur aufgrund dessen, dass man ein Mitarbeiter ist – sind in diesem Folder enthalten.

Diese Folder haben zu Ihrer Information und für den schnellen Zugriff die folgenden Farben:

- Hut-Folder sind blau.
- Mitarbeiter-Folder sind gelb.
- Technische Folder sind goldgelb.

DAS FÜHREN DIESER FOLDER

Die Verantwortung dafür, diese Folder in Ordnung zu halten, liegt beim einzelnen Mitarbeiter.

Man muss sämtliche Niederschriften und Richtlinien, die die eigene Arbeit regeln, immer griffbereit in seinem Hut-Folder haben. Der Grund dafür besteht im Wesentlichen darin, die Struktur der Organisation schriftlich und klar festzuhalten, damit der Mitarbeiter darauf Bezug nehmen kann. Es liegt auch ein großer Vorteil darin, einen vollständigen Hut-Folder im eigenen Schreibtisch zu haben, wenn man nicht anwesend ist, da die eigenen Pflichten und Funktionen von jemand anderem nachgeschaut und ausgeführt werden können, wenn man in Urlaub ist. Darüber hinaus ergibt sich immer ein Verlust an Details, wenn man befördert wird oder den Posten wechselt, und die Person, die neu auf dem Posten ist, braucht beständige Anleitung durch den Mitarbeiter, der diesen Posten verlässt – es sei denn, dass all diese Dinge in dem Hut-Folder enthalten sind.

Irgendwelche Mitteilungszettel, technischen Bulletins oder allgemeine Mitarbeiterbulletins werden niemals in den eigenen Hut-Folder gelegt. Wenn man dies tut, wächst der Folder in seinem Umfang bis zu dem Punkt an, an dem er für rasches Nachschlagen nicht mehr verwendet werden kann. Dies vereitelt den Zweck des Hut-Folders für den Mitarbeiter selbst und für seine mögliche vorübergehende Vertretung.

Briefe und Richtlinien, die das Mitarbeiterdasein bestimmen, wie zum Beispiel Regeln und Vorschriften von HCO oder der Organisation und Dienstzeiten und Zeitpläne für dieses und jenes – all dies gehört in den Mitarbeiter-Folder. Er sollte nichts Technisches enthalten.

Alle technischen Bulletins, Richtlinienbriefe und andere technische Angelegenheiten und selbst die eigenen Notizen über die technischen Aspekte davon, seinen eigenen Posten in Ordnung zu halten, gehören in einen separaten technischen Folder, der, während sich Material in ihm ansammelt, für jedermann sehr wertvoll wird.

Dies ist also die Art, wie wir unsere Posten, Stellungen und Funktionen sowohl in HCO als auch in Zentralen Organisationen in Ordnung halten.

Diese drei Arten von Foldern werden griffbereit im eigenen Schreibtisch aufbewahrt und sind die einzigen Papiere, die im Schreibtisch erlaubt sind. (Lassen Sie niemals Mitteilungszettel oder Kommunikationsmaterial von den Linien in einen Schreibtisch hinein verschwinden.)

Wenn diese drei Folder in gutem Zustand sind, hat man eine rasche Methode, alle Aspekte des eigenen Postens und alle Richtlinien, die mit der eigenen Arbeit zu tun haben, zu überprüfen. Wenn man seine Folder hat, ist es möglich, eine Menge Dinge zu machen. Nicht das Unwichtigste davon ist, seine Arbeit in verschiedene Teile zu gliedern, wenn der Umfang des Postens zu groß wird, so dass man exakte Niederschriften von Anweisungen hat, die man neuen Mitarbeitern übergeben kann.

Wenn wir keine sichtbare Aufzeichnung unserer Posten und Funktionen haben, können wir leicht in eine Verwirrung von Linien und Aktionen geraten, was einer Organisation bekanntermaßen Chaos bringt – ganz zu schweigen von einer Menge Extra-Arbeit und Dev-T für ihre einzelnen Mitarbeiter.

Wir haben seit langem herausgefunden, dass die altgediente "Organisations-Karte" unseren komplexen Funktionen und Aktionen nicht angemessen war. Wir haben ebenfalls herausgefunden, dass Gedächtnis bei der Beaufsichtigung von Posten und Funktionen unzureichend ist.

Ihnen wird empfohlen, diesen drei Arten von Foldern Aufmerksamkeit und Sorgfalt zu schenken.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:brb.rd

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 22. SEPTEMBER 1970

Remimeo
Hüte von Führungskräften
Personal-Hüte
Ethik-Hüte

Ein dringender, wichtiger

und sternrangiger Richtlinienbrief

Personal-Serie Nr. 9

Org-Serie Nr. 4

HÜTE

HUT – ein Ausdruck, der die Niederschriften, Checksheets und Packs beschreibt, die die Zielsetzungen, das Know-how und die Pflichten eines Postens umreißen. Er existiert in Foldern und Packs. Eine Person wird damit für ihren Posten ausgebildet.

HUT-TECHNOLOGIE

Hüte" wurden 1950 als spezielle Technologie zur Verwendung in Dianetik Orgs entwickelt. Der Begriff oder die Idee eines Hutes" stammt von Schaffnern oder Lokomotivführern usw., die jeweils eine besondere und unterschiedliche Art der Kopfbedeckung tragen. Ein Hut" bezeichnet daher den besonderen Status und die Pflichten in einer Organisation.

Ein Hut" ist eine Spezialisierung. Er handhabt oder kontrolliert bestimmte Partikel in verschiedenen Aktionen, empfängt sie, verändert sie und leitet sie weiter.

Ein Hut" bezeichnet, welches Terminal in der Organisation repräsentiert ist und womit das Terminal umgeht und welche Flows das Terminal lenkt.

Jeder Hut hat ein Produkt.

Das Produkt kann in einer Statistik dargestellt werden.

Jede beliebige Arbeit oder Stellung auf der Welt könnte ihren eigenen Hut haben. Der Grund, warum Dinge in einem Leben, einer Org, einer Gruppe, Nation oder auf der Welt nicht gut laufen, ist das Nichtvorhandensein von Hüten.

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

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

Jedes Abstürzen einer Org kann direkt und unmittelbar darauf zurückgeführt werden, dass einer oder mehrere Hüte nicht getragen werden.

HUT-INHALT

Ein Hut muss Folgendes enthalten:

A. Einen Postenzweck.

B. Seine relative Position auf der Organisierungstafel.

C. Eine Niederschrift des Postens (wird gewöhnlich von den Leuten gemacht, die ihn vor ihrer Ablösung gehalten haben; und wenn es so gemacht wird, besitzt die Niederschrift nicht mehr Autorität als ein Ratschlag).

D. Ein Checksheet aller Richtlinienbriefe, Bulletins, Ratschläge, Handbücher, Bücher und Übungen, die auf den Posten Anwendung finden. (Wie bei einem Kurs-Checksheet.)

E. Ein vollständiges Pack der schriftlichen Materialien oder Tonbänder des Checksheets plus allen Bedienungsanleitungen für Geräte sowie Bücher.

F. Eine Kopie der Organisierungstafel desjenigen Teiles der Org, zu dem der Posten gehört.

G. Ein Flussdiagramm, das zeigt, welche Partikel von dem Posten empfangen werden und welche Veränderungen er bei ihnen durchführen soll und wohin er sie weiterleitet.

H. Das Produkt des Postens.

I. Die Statistik des Postens, die Statistik der Sektion, die Statistik der Unterabteilung und der Abteilung, zu der der Posten gehört.

MITARBEITER-HUT

Es gibt außerdem einen allgemeinen Mitarbeiter-Hut. Dieser Hut enthält:

a. Den Gesamtzweck der Org, ihre Absichten, Ziele und Produkte.

b. Die Privilegien oder Belohnungen für einen Mitarbeiter, wie Auditing, Ausbildung auf dem Posten, allgemeine Verfügbarkeit von Ausbildung, Unterstützungszahlungen, Urlaub oder Abwesenheitserlaubnis usw.

c. Die Strafen, die Nichtproduktion oder Missbrauch von Postenprivilegien bzw. Missbrauch von Postenvereinbarungen mit sich bringen.

d. Die Public-Relations-Verantwortlichkeiten eines Mitarbeiters.

e. Die zwischenmenschlichen Beziehungen zwischen Mitarbeitern, einschließlich Höflichkeit, Sauberkeit, Einstellungen gegenüber Vorgesetzten und Untergebenen, Büro-Etikette usw.

f. Das MEST des Postens im Allgemeinen, seine Papiere, Mitteilungszettel, Ablagen, Ausrüstung.

g. Das Kommunikations- und Transportsystem der Org.

GRADIENTENSKALA VON HÜTEN

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

Dementsprechend gibt es eine Gradientenskala des Organisierens.

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

In der tatsächlichen Praxis muss man copen, während man organisiert.

COPEN (von engl.: to cope) bedeutet: mit allem, was auch immer auftaucht, fertig werden. Im englischen Wörterbuch bedeutet es erfolgreich mit einer schwierigen Situation fertig werden". Wir verwenden es in der Bedeutung mit allem, was auch immer auftaucht, auf irgendeine Weise, ganz gleich wie, erfolgreich fertig werden".

Wenn sie beim Copen bleiben, vermehrt sich die Forderung nach Copen.

Darin finden Sie den Schlüssel zu erschöpften Führungskräften" oder Mitarbeitern. Dies ist der Grund, warum der Präsident der Vereinigten Staaten in einer Amtsperiode um circa 20 Jahre altert, wie Sie sehen können, wenn Sie mit Datum versehene Fotografien früherer Präsidenten vergleichen. Er steckt völlig im Copen. Seine Regierung hat eine Organisierungstafel, die wie ein Haufen Mikadostäbchen aussieht. Er hat keinen Hut. Seine Mitarbeiter haben keine Hüte. Seine Ministerien haben keine Hüte. Die Technologien für Wirtschaft, Recht, Handel, Politik, Wohlfahrt, Kriegsführung und Diplomatie wurden vernachlässigt oder sind verloren gegangen (in einem gewissen Ausmaß existieren sie).

Der Bursche steckt in völligem Copen. Und der Posten steckt in völligem Copen, seitdem er durch den verfassungsgebenden Kongress, der ihn im 18. Jahrhundert ins Leben gerufen hat, in einer nachträglichen Überlegung geschaffen wurde. Sogar das, was in den Staatsbürgerkunde-Lehrbüchern der Vereinigten Staaten zu lesen ist, wird in der Praxis nicht angetroffen.

Daher sind schwierige Situationen" an der Tagesordnung und werden durch spezielle Aktionen und Ernennungen in Ordnung gebracht.

Die Leute, die sie eigentlich in Ordnung bringen sollten, haben keine wirklichen Hüte.

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

Mit anderen Worten: Das Abweichen von Hüten hat vollständig zum Copen geführt, und diese Situation verschlechtert sich ständig. Jede Organisation, die von einer politischen

Partei eingesetzt wird, wird vom nächsten Amtsinhaber ausgeschaltet, und wer könnte ein Land in vier Jahren völlig organisieren? (Die Amtsperiode des Präsidenten.)

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

Ich habe dies in einem großen Beispiel dargestellt, damit man es in einer kleineren Einheit erkennen kann. Um dies in Ordnung zu bringen, müsste man es zuerst in Ordnung bringen wollen und dann die Verwaltungs-Tech zusammentragen, um es in Ordnung zu bringen. Und dann müsste man auf einer Gradientenskala von Organisierungstafel und Hüten beginnen. Eine copende Art von Hut wäre, wenn man irgendwelchen anderen Mitarbeitern, die irgendeinen Titel haben, Anweisungen hinwerfen würde.

Damit einhergehend hätten wir eine aufgehängte Organisierungstafel, die mit den tatsächlich durchgeführten Pflichten wenig zu tun hat und von einem Mitarbeiterstab benutzt wird, der nicht weiß, worum es sich dabei handelt.

Man beginnt, sich aus dem Copen herauszubewegen (wie in anderen Serien angegeben), indem man eine Organisierungstafel zusammenstellt, die Posten und Pflichten kennzeichnet und diesen Leute zuordnet, um die Arten von Partikeln (Körper, Postsendungen) der Org zu handhaben.

Die nächste Aktion wären kurze Niederschriften der Posten und ihrer Pflichten und Leute darauf auszuchecken. Wenn Sie jetzt tatsächlich mit einer Org nur bis zur Mitte des letzten Absatzes gekommen sind, würden die Führungskräfte weiter im Copen stecken bleiben. Den Org-Mitarbeitern würde so viel Know-how fehlen, dass jeder harte Brocken zwecks spezieller Handhabung bis zur Führungskraft hinaufschießen würde, und das ist Copen. Hüte, die nur soweit in" sind, genügen nicht, da es immer noch eines Genies bedarf, um den Ort am Laufen zu halten.

Die nächste Stufe der Gradientenskala ist, dafür zu sorgen, dass der Hut Folgendes enthält:

I. Die Niederschrift des Postens selbst,

II. Die Theorie und das Praktische, das erforderlich ist, um ihn auszuführen.

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

Natürlich muss die Organisierungstafel jetzt realer werden, und die Mitarbeiter müssen darauf ausgecheckt werden

Dann werden Hüte als Posten-Checksheets und Packs auch auf den Rest des Kirchenstabs erweitert. Inzwischen muss es einen Ausbildungsapparat geben.

Vorgesetzte müssen dafür verantwortlich gemacht werden, dass jeder ihnen unterstellte Untergebene einen Hut hat, der aus einer Niederschrift, einem Checksheet und einem Pack besteht.

Inzwischen fährt man damit fort zu copen. Ganz allmählich beginnen die Mitarbeiter, ihre Hüte (durch Checkouts) zu beherrschen. Neue Mitarbeiter, die jetzt dazukommen, werden besser eingearbeitet.

Das Copen beginnt sich zu verringern, und die Organisation neigt dazu, reibungsloser zu laufen.

Hier und da beginnt sich kompetente Handhabung strahlend zu zeigen.

Jetzt finden wir eine neue Situation vor. Da jeder Checksheets und Packs für Mitarbeiter zusammenstellt, finden wir nicht standardgemäße Checksheets vor. Irgendein Bote muss das gesamte, seitenlange Checksheet der HCO-Abteilung durcharbeiten. Der HCO-Sekretär hat ein Checksheet, das nur 10 Punkte enthält.

Also muss eine zentrale Autorität Posten-Checksheets standardisieren, die Daten in Augenschein nehmen und übersehene Teile hinzufügen.

Aber das ist weit oben auf der Skala. Die Org läuft schon lange reibungslos und ist wohlhabend.

Das ist also die Gradientenskala, wie man Hüte in Anwendung bringt.

EXPERTEN

Hier und da finden Sie einen Bereich besonderer Fachkenntnis in einer Organisation, wobei Fachkenntnis als solche so fachmännisch ist, dass das die Tatsache verschleiert, dass die Person nicht außerdem einen vollständigen Posten-Hut hat. Ein Anwalt wäre ein gutes Beispiel dafür. Es dauert in manchen Schulen des Rechts so lange, das Recht zu erlernen, dass eine Org-Führungskraft die Tatsache übersehen kann, dass der Posten-Hut fehlt. Organisationsrichtlinien in rechtlichen Angelegenheiten und der Mitarbeiter-Hut bleiben diesem Rechts-Posten unbekannt **und blockieren ihn ganz und gar**. Dies kam ans Licht, als eine ganze Reihe von Fällen vernachlässigt wurde, weil der Rechtsmitarbeiter – ein exzellenter Anwalt – nicht wusste, wie man einen Einkaufsauftrag schreibt oder dass man das könnte oder sollte. Eine Überprüfung fand keinen Posten- oder Mitarbeiter-Hut. Nur einen juristischen Titel.

Orgs machen dies ständig mit Auditoren. Sie sind technische Experten im Auditieren. Also bekommen sie – **ohne Hut** – Posten im HGC zugewiesen. Arbeitsrückstände treten auf, Schnitzer passieren. Tech versagt. All das, weil übersehen wird, dass sie **Teil einer Org** sind und Mitarbeiter- und Posten-Hüte brauchen und darin ausgebildet werden müssen. Schlimmer noch als das, ein hochklassifizierter Auditor wird oft auf einen Verwaltungsposten gesetzt, ohne einen Hut oder Ausbildung dafür zu haben. Sie würden keine in der Verwaltung ausgebildete Person nehmen und sie ohne weitere Ausbildung auffordern zu auditieren. Also warum einen Auditor nehmen und ihn auffordern, eine Verwaltungsabteilung zu leiten? Ohne ihre Postenniederschrift, ihr Checksheet und ihr Pack **für den Posten** und ohne Ausbildung darin ist die Person einfach nicht dafür qualifiziert, ganz egal, in welchem anderen Bereich sie Experte ist. Es ist großartig, einen Experten zu haben, der in irgendeinem Beruf speziell ausgebildet wurde. Aber Anwalt, Ingenieur oder PR-Fachmann, er muss seinen Hut für den Org-Posten haben und darin ausgebildet werden, oder er wird Schnitzer machen! Man würde je-

doch nicht vermuten, warum in dem Bereich Schnitzer passieren, denn er ist ein Klasse VI, oder?"

VERWENDUNG

Die Personalsektion kann wie verrückt rekrutieren, jeder verzweifelten Forderung nach Personal nachkommen und es doch **alles verschwenden lassen**, weil vollständige Hüte und vollständige Ausbildung in diesen Hüten fehlen. Eine Untersuchung von Fällen des Abhauens (Verlassens) von Orgs zeigt, dass dieser Situation das Fehlen von eingearbeiteten Hüten zugrunde lag. Leute beginnen mit einer Arbeit. Diese ist sofort ein totales Geheimnis oder eine Vortäuschung totalen Wissens – das eine oder das andere. Beides bringt – wenn es fortgesetzt wird – Leute in einen Zustand von Belastung gegenüber der Org. Leute, die nicht wissen, was sie tun, und Leute, die es nicht wissen, aber denken, sie wissen es, sind beide **nicht genutztes Personal**. Unterstützungszahlungen und Erfolg werden für die übrigen Mitarbeiter geringer werden, außer, dies wird in Ordnung gebracht. Die ganze Org kann unter diesen Bedingungen absacken und sogar verschwinden. Die Personalsektion hat also ein wohlbegründetes Interesse daran, dass die Hüte vollständig sind und die Mitarbeiter darin ausgebildet werden. Denn Mitarbeiter der Personalsektion können mit keine Unterstützungszahlungen, also kann ich niemanden einstellen" und keine Leute, also kann ich nicht produzieren" keinesfalls copen. Die Antwort ist H-Ü-T-E. Und ein Hut besteht aus einer Niederschrift, einem Checksheet und einem Pack. Und einem Mitarbeiter, der darin ausgebildet ist

ETHIK

Wenn eine Person keinen Hut hat, fehlen ihr Zielsetzung und Wert. Wenn sie weder Zielsetzung noch Wert hat, macht sie nicht nur Schnitzer, sie wird auch Verbrechen begehen. Es ist offensichtlich leichter, mit Ethik zuzuschlagen, als Programme zu erstellen und jemandem einen vollständigen Hut zu geben und ihn darin ausbilden zu lassen. Polizeiaktionen sind kein Ersatz dafür, Zielsetzung und Wert zu haben. Dies ist so fundamental, dass man sogar die Unruhen einer Nation auf das Fehlen von Zielsetzung und Wert zurückführen kann. Ein riesiges Wohlfahrtsprogramm garantiert Verbrechen und Revolte, denn es gibt Almosen, keine Hüte. Sogar ein Scientologe im Feld sollte einen Hut haben. Wenn wir auf der ganzen Welt nur dies täten, wäre der Planet unser, denn in einer expandierenden Bevölkerung sind individuelle Zielsetzung und individueller Wert die absolut wichtigsten und begehrtesten Güter. Wenn es keine wirklichen Hüte gibt, wird es bald kein Geld mit irgendeinem Wert und kein Brot mehr geben!

ZUSAMMENFASSUNG

Nach der Art, wie ein Thetan zu denken scheint, **ist jeder Hut besser als kein Hut**. Aber wie dem auch sei – der Untergang einer jeden beliebigen Org kann direkt und sofort auf kein Anwerben oder keine Organisierungstafel, keine oder unrealistische Hüte oder auf keine

Ausbildung in den Hüten zurückgeführt werden. Das Absacken einer Org kann direkt auf das Fehlen von Hüten und auf das Fehlen von Hutausbildung zurückgeführt werden. Die Überlastung eines jeden Postens kann direkt auf das Fehlen einer Organisierungstafel und das Fehlen von Hüten und von Ausbildung in Hüten zurückgeführt werden. Der Weg hinaus besteht darin, die Organisierungstafel und Hüte zu organisieren, während Sie copen. Wenn Sie das nicht tun, wird Ihr Copen überwältigend werden. Wenn Sie es tun, wird Ihre Last leichter werden und Ihr Wohlstand zunehmen. Es bedurfte 13 Monate harter Arbeit und 20 Jahre an Org-Erfahrung, um zu lernen, dass bei einem gegebenen Produkt das Fehlen von **Hüten** das **Warum** für Abweichungen von der idealen Szene war und dass das Hinarbeiten auf die Beschaffung ganzer, vollständiger **Hüte** der Weg war, um zurück zur idealen Szene zu gelangen.

L. RON HUBBARD
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 6. DEZEMBER 1970

Remimeo
Hüte der Unterabt. 14

Personal-Serie 13

Org-Serie 18

DIE DE-ABERRATION DER DRITTEN DYNAMIK

Der genaue Mechanismus der Aberration auf der Dritten Dynamik (Gruppe oder Organisation) besteht in dem Konflikt von Gegen-Policy.

Unrechtmäßige Policy, die von einer dazu nicht autorisierten Ebene aufgestellt wird, blockiert die Aktionen einer Gruppe und **ist** für Nichtaktivität, Nichtproduktion oder Mangel an Teamgeist verantwortlich.

Eigenmächtig aufgestellte Gegen-Policy drängt die Gruppe zusammen, verhindert aber ihr Funktionieren.

Mangelnde Realität über Org-Boards, Hüte usw. entsteht zum großen Teil durch Nichtübereinstimmungen und Konflikte, die durch unautorisierte Policy verursacht werden.

In einem Spiel, in dem jeder Spieler seine eigenen Regeln aufstellen würde, gäbe es kein Spiel. Es gäbe nur Streitereien und Konflikte.

SPIELARTEN VON GEGEN-POLICY

Zunächst einmal muss davon ausgegangen oder bewirkt werden, dass es jemanden gibt, der autorisierte Policy für die Gruppe aufstellt. Das Fehlen dieser Funktion ist eine Aufforderung zu willkürlicher Policy, zu Gruppenkonflikten und zu Zerfall. Existiert eine solche Person oder Stelle, muss ihr neu vorgeschlagene Policy vorgelegt werden, und sie ist von ihr bekannt zu machen, und auf tieferen Ebenen oder von unautorisierten Personen darf Policy nicht willkürlich festgelegt werden.

Die durch die autorisierte Stelle auf diese Weise festgelegte Policy muss ausreichend auf Informationen beruhen und weise genug sein, um das Vorhaben der Gruppe zu fördern und um Übereinstimmung zu erhalten. Policy, die auf Unkenntnis beruht oder schlecht ist, hat, selbst wenn sie autorisiert ist, die Tendenz, die Mitglieder der Gruppe dazu zu verleiten, ihre eigene, willkürliche Policy festzusetzen.

Wenn es überhaupt keine Policy gibt, entsteht willkürliche Policy. Wird vorhandene Policy nicht bekannt gemacht, wird willkürlich welche aufgestellt. Unkenntnis von Policy,

ihrer Notwendigkeit oder Funktion kann willkürliche Policy hervorrufen. Verborgene, nicht offen erklärte, willkürliche Policy kann Widersprüche bewirken.

Korrekte Policy kann unvollständig übermittelt werden - einige wenige Worte oder einen die Policy näher bestimmenden Satz werden weggelassen, wodurch sie inkorrekt oder nichtig wird. "Kinder dürfen nach Mitternacht nicht ausgehen" kann zu "Kinder dürfen nicht ausgehen" gekürzt werden.

Veränderte Policy kann unglaublich verkehrt sein.

Eine selbst aufgestellte Policy der autorisierten Stelle zuzuschreiben, kann alle Policy in Verruf bringen, sowie das Vorhaben der Führung pervertieren.

Policy kann aus einem Bereich einer Gruppe ausgeschlossen werden, der von ihr geregelt werden sollte. "Die Policy für das Herstellen von Pfeifen gilt nicht für den *kleinen* Pfeifenladen."

Es kann Unmengen unnötige Policy vorhanden sein, so dass man sie nicht aufnehmen kann.

Policy kann in großen Mengen vorhanden sein, ohne dass sie in sachdienliche Gebiete unterteilt ist, wie dies bei Hut-Checksheets gemacht wurde.

Wenn eine Policy in Verruf ist, kann dies zu einer Katastrophe führen, was wiederum sämtliche Policy in Verruf bringen kann, wodurch jedes einzelne Mitglied der Gruppe dazu ermutigt wird, seine eigene Policy aufzustellen.

DAS KLÄREN EINER GRUPPE

Sämtliche autorisierte Policy muss in Büchern und auf praktische Weise und vollständig archiviert werden. Das ermöglicht es, Hüte und Checksheets zusammenzustellen und Packs herauszugeben.

Willkürliche Policy lässt sich dadurch aufdecken, dass man in der Gruppe Umfragen über die Policy durchführt, nach der gearbeitet wird.

Alle mit Bugs durchsetzten (gestoppten) Projekte können nach unautorisierter Policy untersucht, bereinigt und wieder in Gang gebracht werden.

Man kann weitere Maßnahmen treffen, die alle darauf hinauslaufen, dass:

1. bewirkt wird, dass bestehende Policy angewandt wird;
2. in den Bereichen, die ohne Policy arbeiten, mit Nachdruck Policy eingeführt wird, die von autorisierter Quelle stammt;
3. alle früheren Projekte von falscher Policy gesäubert werden;
4. alle Gruppenmitglieder gemäß dem HCO PL vom 20. November 70 "Missverständnisse bezüglich Organisation" (Org-Serie 15) und anderen Materialien de-aberriert werden;

5. die Gruppenmitglieder in der Technologie von Policy ausgebildet werden;
6. Systeme eingerichtet werden, um Out Policy aufzudecken, genau einzugrenzen, zu berichten und dafür zu sorgen, dass sie korrigiert und Policy ordnungsgemäß aufgestellt, herausgegeben und bekanntgemacht wird;
7. neue Policy anhand von Statistiken überwacht und Mängel in Policy in alle statistischen Auswertungen miteinbezogen werden.

ADMIN SKALA

Ich habe eine Skala für den Gebrauch entwickelt, die eine Reihenfolge (und relative Priorität) der mit Organisation verbundenen Gebiete aufstellt.

- **Ziele**
- **Vorhaben**
- **Policy**
- **Pläne**
- **Programme**
- **Projekte**
- **Befehle**
- **Ideale Szenen**
- **Statistiken**
- **Wertvolle Endprodukte**

Diese Skala wird auf- und abwärts durchgearbeitet, **bis sie (d.h. jeder einzelne Punkt) in voller Übereinstimmung mit den übrigen Punkten ist**.

Um bei einer Sache Erfolg zu haben, muss jeder Punkt dieser Skala mit allen anderen abgestimmt sein.

Diese Skala kann auf Golfbälle angewendet werden. Dann müssen alle Punkte der Skala mit dem Gebiet der Golfbälle übereinstimmen. Es ist eine interessante Übung.

Die Skala kann auch auf ein destruktives Gebiet wie z.B. "Küchenschaben" angewendet werden.

Wenn ein Punkt der Skala *nicht* mit den anderen Punkten abgestimmt ist, wird das Projekt behindert werden, wenn nicht fehlschlagen.

Die Kunst, alle diese Punkte einer Aktivität miteinander abzustimmen und sie in Aktion zu versetzen, heißt **Management**.

Mitglieder der Gruppe werden nur dann verstimmt, wenn einer oder mehrere dieser Punkte nicht mit den anderen im Einklang sind und nicht wenigstens eine gewisse Gruppenübereinstimmung darüber existiert.

Gruppen sind nur langsam, untüchtig, unglücklich, untätig oder streitsüchtig, wenn diese Punkte nicht im Einklang miteinander stehen, nicht bekanntgemacht und nicht koordiniert werden.

Jede Tätigkeit lässt sich verbessern, indem man die Skala debuggt oder mit der Tätigkeit der Gruppe in Einklang bringt.

Da fehlende Realität zu fehlender Kommunikation und fehlender Affinität führt, ergibt sich daraus, dass unreale (nicht in Einklang gebrachte) Punkte dieser Skala ARK-Brüche, Verstimmungen und Unzufriedenheit erzeugen.

Daraus folgt ebenfalls, dass große Realität, große Kommunikation und große Affinität in der Gruppe herrschen werden, wenn diese Punkte untereinander und mit der Gruppe gut in Einklang gebracht worden sind.

Solcherart abgestimmte Sitten, welche von der Gruppe beachtet werden, ergeben eine ethische Gruppe und setzen auch fest, was in der Gruppe von den Gruppenmitgliedern als Overt und Withhold betrachtet werden wird.

Diese Skala und ihre Bestandteile, sowie die Fähigkeit, sie in Einklang zu bringen, gehören zu den wertvollsten Werkzeugen des Organisierens.

DEBUG

Wenn Befehle nicht befolgt werden oder Projekte erfolglos bleiben, sollte man jeden Punkt der Skala, der sich als willkürlich oder entgegengesetzt herausstellt, **aufspüren, genau eingrenzen, berichten** und in Ordnung bringen oder dafür sorgen, dass er in Ordnung gebracht wird.

Wenn irgendein Punkt unterhalb von **Policy** in Schwierigkeiten ist - nicht vorankommt -, kann man nach oben gehend diese Punkte korrigieren, doch konzentriert man sich sicherlich darauf, unrechtmäßige Policy oder Gegen-Policy aufzudecken. Selten ist es eine alte, aber rechtmäßige Policy, die entsprechend angepasst werden müsste. Sehr viel häufiger stellt jemand mündlich oder schriftlich oder versteckt Policy auf, die in alle Punkte oder Punkte unterhalb der Ebene von Policy Bugs bringt.

Wenn die Dinge stocken oder verwirrt, langsam, inaktiv oder schlichtweg zerstörerisch werden (einschließlich einem Produkt, das ein Overt-Akt ist), macht man sich auf die Suche nach willkürlicher oder Gegen-Policy, die unautorisiert im eigenen Bereich oder "da draußen" aufgestellt wurden.

Angesichts eines jeden Mangels wird man somit die Nichtanwendung der korrekten Policy **aufspüren, genau eingrenzen, berichten** und bereinigen oder ihre Bereinigung veranlassen.

Das *Aufspüren* ist leicht. Es läuft nicht oder nicht richtig.

Um den betreffenden Punkt genau einzugrenzen, muss man natürlich herausfinden, um **welche Policy** es sich handelt und **wer** sie aufgestellt hat.

Berichten heißt, es HCO berichten.

Die Handhabung ist ebenfalls sehr einfach und würde in Qual gemacht.

Diese Admin gibt uns unseren ersten Dritte-Dynamik-De-Aberrierer, der einfach und schnell funktioniert.

Warum?

Schauen Sie sich die Admin Skala an. *Policy* steht direkt unterhalb von *Vorhaben*.

Vorhaben sind Policy übergeordnet.

Die Person, die willkürliche oder unautorisierte Gegen-Policy aufstellt, ist abseits des Vorhabens der Gruppe. Sie folgt mehr oder weniger einem fremden Vorhaben.

Zwischen 1960 und 1962 habe ich eine riesige Menge an Technologie über Ziele und Vorhaben entwickelt. Wenn wir "Ziel" als eine langfristige Gesamtzeitspur-Angelegenheit definieren und "Vorhaben" (purpose) als ein untergeordnetes Ziel, das sich auf bestimmte Tätigkeiten oder Gebiete bezieht, dann sehen wir deutlich, dass wenn wir die Vorhaben einer Person bei ihren verschiedenen Tätigkeiten und ihren acht Dynamiken in Ordnung bringen, ihren Zwang beheben, willkürliche und Gegen-Policy aufzustellen.

Dies ist Auditingarbeit und die Tech dazu ist ausführlich. (Der Afrikanische ACC war diesem Gebiet gewidmet. Es gibt viele Daten darüber.)

Es ist jedoch so, dass ungefähr 20% (wahrscheinlich mehr) jeder Gruppe aktiv, aber versteckt gegen die Gruppe arbeiten, und sie müssen auf einer weniger tief reichenden Stufe im Rahmen von "persönliche Aberration" (HCO PL "Missverständnisse in Bezug auf Organisation" vom 20. November 1970) gehandhabt werden, bevor man Vorhaben angehen kann.

Somit würde jedes Gruppenmitglied, da diese Tech-Abhilfe allen hilft, folgendermaßen gehandhabt:

1. Allgemeine Fall De-Aberration (auf Flag die L10s genannt).
2. Handhabung der Vorhaben von Posten.
3. Org Board, Hatting und Ausbildung.

Jene, die danach willkürliche oder Gegen-Vorhaben aufstellen, würden mehr von Nr. 2 und 3 erhalten.

Da man in einem Universum voller Wesen lebt, ob es einem gefällt oder nicht, würde es in jedermanns Interesse liegen, funktionierende Gruppen haben zu können.

Willkürliche und Gegen-Vorhaben bilden die einzige Art und Weise, wie eine Gruppe ins Stocken geraten kann und a) das Leben in ihr schwierig wird, und b) es unmöglich wird, sich ganz von ihr zu trennen.

Wer glaubt, er könne fortgehen und irgendwo in diesem Universum für sich allein leben, der träumt.

Der erste Impuls eines feindseligen Wesens ist es, eine anständige Gruppe "zu verlassen". Welch seltsamer Impuls!

Es gerät einzig und allein deshalb in Schwierigkeiten, weil er andere nicht tolerieren oder nicht mit ihnen umgehen kann.

Für ein solches Wesen ist der einzige Weg hinaus der Weg hindurch.

Um auch nur auf der ersten Dynamik überleben zu können, müssen wir wissen, wie man mit der Dritten und Vierten Dynamik umgeht, wie man daran teilnimmt und sie in Ordnung bringt.

Wahrscheinlich halten einige dieses Universum nur deshalb für eine Falle, weil ihre Admin Skala out ist.

Und der einzige Grund, warum dieses Universum einen manchmal hart auf die Probe stellt, liegt darin, dass seine Admin Skala überhaupt nie veröffentlicht wurde.

All dies ist ganz fundamentale Tech der Ersten und der Dritten Dynamik.

Dies ist die erste wirkliche Gruppentechnologie, die jedes Gruppenmitglied in der Gruppe und die Gruppe selbst vollständig de-aberrieren und in Ordnung bringen und befreien kann.

Somit können wir uns, zusammen mit der Auditing-Tech, zum ersten Mal völlig auf Technologie verlassen, um Gruppenmitglieder und die Gruppe selbst zu verbessern und mit ihr umzugehen, so dass sie in Richtung wünschenswerter und erreichbarer Leistungen geht, begleitet von Glück und hoher Moral.

Wie jede andere Technologie muss sie bekannt, angewendet und ständig in Gebrauch sein, um wirksam zu sein.

Die Entdeckung, Entwicklung und der praktische Nutzen dieser Daten haben mich sehr, sehr fröhlich und zuversichtlich gemacht, und ebenso die Gruppe, bei der es getestet wurde.

Ich hoffe, bei Ihnen wird es genau so sein.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:nt.rd.ts.gm

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 23. JULI 1972

Remimeo

Führungs-Serie Nr. 15

Org-Serie Nr. 31

Nr. 23 der Serie für den Etablierungsbeauftragten

DIE ABSOLUTE NOTWENDIGKEIT VON HUTAUSBILDUNG

Bei einer Analyse früherer Statistiken stellte sich heraus, dass meine Kampagne über Hutausbildung, wobei ein Hut ein Checksheet und ein Pack war, offensichtlich ein ständiges Ansteigen der internationalen Bruttoeinnahmen eingeleitet hat.

Als ich dies ausführlicher untersuchte, entdeckte ich eine neue, grundlegende und einfache Tatsache:

HUTAUSBILDUNG = KONTROLLE

Jemand, der gehutet ist, kann seinen Posten kontrollieren.

Wenn er seinen Posten kontrollieren kann, dann kann er seine Position im Raum halten – kurz, seinen Standort. Und das ist Stärke.

Wenn jemand unsicher ist, dann kann er seinen Posten nicht kontrollieren, dann kann er seine Position nicht kontrollieren. Er fühlt sich schwach. Er wird langsam.

Wenn er seinen Posten und die Aktionen seines Postens kontrollieren kann, dann fühlt er sich sicher. Er kann effektiv und schnell arbeiten.

Der entscheidende Punkt ist **Kontrolle**.

Kontrolle ist die Fähigkeit zu **Starten**, zu **Verändern** und zu **Stoppen**.

Wenn jemand gehutet ist, dann kennt er die Technologie, wie man etwas **handhabt**. Daher kann er es kontrollieren. Er ist **Ursache** über seinen Bereich.

Wenn Sie eine Org haben, die sich nur aus schwachen, wackeligen Posten zusammensetzt, neigen diese dazu, jeweils miteinander zusammenzubrechen. Es gibt keine **Stärke**.

Die Org kann also nicht **Ursache** über ihre Umgebung sein, weil sie sich aus Teilen zusammensetzt, die nicht Ursache sind. Das Ganze ist nur die Summe seiner Teile

Wenn jeder einzelne der Teile Ursache ist, dann wird das Ganze **Ursache** über seine Umgebung sein.

Nur eine Org, die **Ursache** ist, kann hinausgreifen und **kontrollieren**.

Daher kann eine Org, die vollständig gehutet ist, Ursache über ihre Umgebung sein, sie kann hinausgreifen und sie kann ihr Schicksal und ihr Glück kontrollieren.

Daher sind die primären Targets eines ESTOs folgende:

a. eine etablierte Org-Form und

b. vollständig gehutetes Personal.

DIE GRUNDLEGENDE REIHENFOLGE VON HUTAUSBILDUNG

1. Angeworben oder eingestellt.
2. Mitarbeiter-Status 0.
3. Mitarbeiter-Status I.
4. Mitarbeiter-Status II.
5. Eine andere Postenzuweisung als die eines HCO-Expeditors.
6. Volle Hutausbildung mit einem Checksheet und einem Pack, vollständig gemacht mit Wortklären M6 und M7 und M4.
7. Qualifiziert für Studieren und Auditing (**oder** für Mitarbeiter-Dienste bzw. Studium).
8. Muss eine Statistik haben und demonstriert haben, dass er auf Posten produziert hat.
9. Objektive Prozesse, CCHs, 8-C, SCS, Havingness usw.
10. Drogenrundown.
11. Methode-Eins-Wortklären, Grundlegender Rundown oder Grundlegender Korrektur Rundown.
12. Verwaltungs- oder technische Ausbildung (OEC oder Auditing).

Niemand sollte vor dem obigen Schritt 9 irgendwelche andere Ausbildung erhalten, geschweige denn Vollzeitausbildung. (Es gibt bei der Sea-Org eine Ausnahme, wo die Checksheets für Crewmitglieder sofort nach der Rekrutierung bei der Deck-Projektmannschaft gemacht werden. Danach folgen die anderen Aktionen, außer dass anstelle von HCO-Expeditor Liegenschaften-Projektmannschaft eingesetzt werden kann, aber der Rest des Programms bleibt gleich.)

Es sind Zeitbegrenzungen festgelegt, wie lange es dauern darf, Mitarbeiter-Status I und Mitarbeiter-Status II zu machen. Jemand, der dies nicht schafft, wird zur Qualifikationsabteilung geschickt, wo er mit einem Ratschlag, wie er besser einsetzbar werden kann, entlassen wird. (In der Sea Org ist dies ein Eignungsausschuss [engl. Fitness Board].)

LANG ERPROBT

Das Obige ist der Weg, der lange geprüft worden ist und für gut befunden wurde.

Andere Methoden haben **nicht** funktioniert.

Gleich zu Anfang eine Vollzeit-Ausbildung zu gewähren ist töricht. Die Person ist dann vielleicht ausgebildet, aber sie wird niemals ein Mitarbeiter sein. Dies ist der größte Fehlschlag bei Auditoren – sie kennen die Org nicht. Verwaltungsausbildung ohne Org-Erfahrung, um sie damit in Beziehung zu setzen, ist eine Zeitverschwendung.

Auf diese Weise haben wir jede große Org aufgebaut. Und wenn dies nicht mehr befolgt wurde, wurde die Org weit weniger leistungsfähig.

Alte Hasen sprechen von diesen großen Orgs in ihren großen Tagen. Und sie werden Ihnen alles über das Erstellen von Organisierungstafeln und die Hutausbildung, die damals vor sich ging, erzählen. Und wie der Beauftragte für Hutausbildung in HCO und der Beauftragte für die Mitarbeiterausbildung in der Qualifikationsabteilung als Team zusammenarbeiteten; und wie schnell die Linien flossen.

Die obigen Schritte haben sich über die Zeit bewährt und sind durch Statistiken untermauert.

ANWERBEN UND EINSTELLEN

Man wirbt *niemals* mit dem Versprechen auf beitragsfreie Kurse oder beitragsfreies Auditing an. Man tut dies nicht einmal mit HAS- oder HQS-Kursen. Man wirbt jemanden an oder stellt ihn ein, damit er Teil des Teams ist.

OFFENE TÜR

Wenn man *irgendeine* Meinung oder Auswahl hinsichtlich dessen gestattet, wer als Mitarbeiter zugelassen wird, wird *jegliches* Anwerben und Einstellen fehlschlagen.

Gemäß tatsächlichen Statistiken schließt sich das Tor und der Flow stoppt, wenn Sie zulassen, dass *irgendjemand* sagt: Nein! Nicht ihn! Nicht sie!" Und Sie sind erledigt

Vorbedingungen und Befähigungsnachweise schlagen fehl. Folgendes ist der Beweis dafür: Wenn diese Bedingungen in Orgs existierten, stand die Org schließlich nur mit PTS-Personen und Leuten ohne Fallgewinn da.

Die richtige Antwort darauf ist **Fast-Flow**-Einstellung. Dann haben Sie so viele, dass diejenigen, die es nicht schaffen können, weit unten auf die Organisierungstafel oder nach draußen driften. Sie versuchen nicht, Posten mit unqualifizierten Leuten zu halten, die unentbehrlich sind".

Wenn man in einer schwach besetzten Org "nur nach den besten Leuten Ausschau hält", dann wird der Knabe, den niemand haben will, in eine leere, unwichtige" Unterabteilung gesteckt. Er ist jetzt ein Direktor!

Dies geschah nur, weil Sie nicht Dutzende von Leuten hatten.

Die Lösung ist **nicht**, die Tür zu verschließen oder Vorbedingungen aufzustellen. Die Lösung ist **Hutausbildung**.

Eine Org, die nicht gehutet ist, wird schwach und kriminell.

Nehmen Sie beim Einstellen oder Anwerben keine Auslese vor. Öffnen Sie die Tore und ***huten*** Sie!

Folgen Sie den oben aufgeführten Schritten, und Sie haben es geschafft.

Tätigen Sie keine Ausgaben wie Ausbildung oder Auditing (oder Reisen) für Leute, bevor sie ihren Wert bewiesen haben. Niemand, der nicht Schritt 10 oben wirklich erreicht hat (eine gute Statistik), darf irgendwelche Zulagen oder eine hohe Unterstützungszahlung erhalten. Die Kosten für ein solches Fast-Flow-Einstellen sind dann kein großer Faktor.

Die einzige Schwierigkeit, die ich damit je hatte, war, die Abteilungsleiter dazu zu bringen, ihre Mitarbeiter **nutzbringend einzusetzen. Die erste Aufgabe für eine Führungskraft besteht darin, für ihre Leute etwas zu beschaffen, das sie tun können; und sie mit produktiven Dingen beschäftigt zu halten.**

Ich musste also früher durch die Org gehen, die regelmäßig **Fast-Flow-einstellen** praktizierte, und die Leute dazu bringen, ihre neuen Leute einzusetzen; und diejenigen loszuwerden, die nicht arbeiten konnten.

Das war die **ganze** Mühe, die ich mit dem System hatte.

Und bis ich **Fast-Flow-Einstellen** durchgesetzt hatte, unternahm immer jemand einige Anstrengungen, die Tore zu schließen.

Alle großen Führungskräfte in der Scientology sind in solchen Orgs aufgestiegen.

Wenn man einen *Flow* von Leuten hat, dann bewegen sich die Besten nach oben. Die Schlechtesten, wenn es überhaupt solche gibt, fallen weg

Nur Orgs mit Einstellungs- oder Anwerbebeschränkungen machen Schwierigkeiten.

In einer Org, die dieses Fast-Flow-Einstellen praktiziert, müssen der HAS und die ESTOs auf Draht sein. Der Zusammenbruch tritt dann auf, wenn sie keine Hutausbildung durchführen und die Personalszene nicht ständig unter Kontrolle haben.

Dieses System des Fast-Flow-Einstellens bricht nur dann zusammen und ruft Protest hervor, wenn HCO und die ESTOs keine ausgezeichnete Arbeit leisten. Sie müssen sich der Mitarbeiter wirklich annehmen, sie müssen sie auf Posten setzen, sie müssen sie huten und die Form der Org aufrechterhalten.

Eine vollständig aufgebaute Org in einer dicht bevölkerten Umgebung würde Hunderte von Mitarbeitern benötigen. Und sie würde Hunderttausende an Einnahmen haben.

Aber nur, wenn Fast-Flow-Einstellen, Hutausbildung und Aufrechterhaltung der Form der Org geschieht, und nur dann könnte sie produzieren.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:nt.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 6. DEZEMBER 1970

Remimeo
Hüte der Unterabt. 14

Personal-Serie 13

Org-Serie 18

DIE DE-ABERRATION DER DRITTEN DYNAMIK

Der genaue Mechanismus der Aberration auf der Dritten Dynamik (Gruppe oder Organisation) besteht in dem Konflikt von Gegen-Policy.

Unrechtmäßige Policy, die von einer dazu nicht autorisierten Ebene aufgestellt wird, blockiert die Aktionen einer Gruppe und **ist** für Nichtaktivität, Nichtproduktion oder Mangel an Teamgeist verantwortlich.

Eigenmächtig aufgestellte Gegen-Policy drängt die Gruppe zusammen, verhindert aber ihr Funktionieren.

Mangelnde Realität über Org-Boards, Hüte usw. entsteht zum großen Teil durch Nichtübereinstimmungen und Konflikte, die durch unautorisierte Policy verursacht werden.

In einem Spiel, in dem jeder Spieler seine eigenen Regeln aufstellen würde, gäbe es kein Spiel. Es gäbe nur Streitereien und Konflikte.

SPIELARTEN VON GEGEN-POLICY

Zunächst einmal muss davon ausgegangen oder bewirkt werden, dass es jemanden gibt, der autorisierte Policy für die Gruppe aufstellt. Das Fehlen dieser Funktion ist eine Aufforderung zu willkürlicher Policy, zu Gruppenkonflikten und zu Zerfall. Existiert eine solche Person oder Stelle, muss ihr neu vorgeschlagene Policy vorgelegt werden, und sie ist von ihr bekannt zu machen, und auf tieferen Ebenen oder von unautorisierten Personen darf Policy nicht willkürlich festgelegt werden.

Die durch die autorisierte Stelle auf diese Weise festgelegte Policy muss ausreichend auf Informationen beruhen und weise genug sein, um das Vorhaben der Gruppe zu fördern und um Übereinstimmung zu erhalten. Policy, die auf Unkenntnis beruht oder schlecht ist, hat, selbst wenn sie autorisiert ist, die Tendenz, die Mitglieder der Gruppe dazu zu verleiten, ihre eigene, willkürliche Policy festzusetzen.

Wenn es überhaupt keine Policy gibt, entsteht willkürliche Policy. Wird vorhandene Policy nicht bekannt gemacht, wird willkürlich welche aufgestellt. Unkenntnis von Policy,

ihrer Notwendigkeit oder Funktion kann willkürliche Policy hervorrufen. Verborgene, nicht offen erklärte, willkürliche Policy kann Widersprüche bewirken.

Korrekte Policy kann unvollständig übermittelt werden - einige wenige Worte oder einen die Policy näher bestimmenden Satz werden weggelassen, wodurch sie inkorrekt oder nichtig wird. "Kinder dürfen nach Mitternacht nicht ausgehen" kann zu "Kinder dürfen nicht ausgehen" gekürzt werden.

Veränderte Policy kann unglaublich verkehrt sein.

Eine selbst aufgestellte Policy der autorisierten Stelle zuzuschreiben, kann alle Policy in Verruf bringen, sowie das Vorhaben der Führung pervertieren.

Policy kann aus einem Bereich einer Gruppe ausgeschlossen werden, der von ihr geregelt werden sollte. "Die Policy für das Herstellen von Pfeifen gilt nicht für den *kleinen* Pfeifenladen."

Es kann Unmengen unnötige Policy vorhanden sein, so dass man sie nicht aufnehmen kann.

Policy kann in großen Mengen vorhanden sein, ohne dass sie in sachdienliche Gebiete unterteilt ist, wie dies bei Hut-Checksheets gemacht wurde.

Wenn eine Policy in Verruf ist, kann dies zu einer Katastrophe führen, was wiederum sämtliche Policy in Verruf bringen kann, wodurch jedes einzelne Mitglied der Gruppe dazu ermutigt wird, seine eigene Policy aufzustellen.

DAS KLÄREN EINER GRUPPE

Sämtliche autorisierte Policy muss in Büchern und auf praktische Weise und vollständig archiviert werden. Das ermöglicht es, Hüte und Checksheets zusammenzustellen und Packs herauszugeben.

Willkürliche Policy lässt sich dadurch aufdecken, dass man in der Gruppe Umfragen über die Policy durchführt, nach der gearbeitet wird.

Alle mit Bugs durchsetzten (gestoppten) Projekte können nach unautorisierter Policy untersucht, bereinigt und wieder in Gang gebracht werden.

Man kann weitere Maßnahmen treffen, die alle darauf hinauslaufen, dass:

1. bewirkt wird, dass bestehende Policy angewandt wird;
2. in den Bereichen, die ohne Policy arbeiten, mit Nachdruck Policy eingeführt wird, die von autorisierter Quelle stammt;
3. alle früheren Projekte von falscher Policy gesäubert werden;
4. alle Gruppenmitglieder gemäß dem HCO PL vom 20. November 70 "Missverständnisse bezüglich Organisation" (Org-Serie 15) und anderen Materialien de-aberriert werden;

5. die Gruppenmitglieder in der Technologie von Policy ausgebildet werden;
6. Systeme eingerichtet werden, um Out Policy aufzudecken, genau einzugrenzen, zu berichten und dafür zu sorgen, dass sie korrigiert und Policy ordnungsgemäß aufgestellt, herausgegeben und bekanntgemacht wird;
7. neue Policy anhand von Statistiken überwacht und Mängel in Policy in alle statistischen Auswertungen miteinbezogen werden.

ADMIN SKALA

Ich habe eine Skala für den Gebrauch entwickelt, die eine Reihenfolge (und relative Priorität) der mit Organisation verbundenen Gebiete aufstellt.

- **Ziele**
- **Vorhaben**
- **Policy**
- **Pläne**
- **Programme**
- **Projekte**
- **Befehle**
- **Ideale Szenen**
- **Statistiken**
- **Wertvolle Endprodukte**

Diese Skala wird auf- und abwärts durchgearbeitet, **bis sie (d.h. jeder einzelne Punkt) in voller Übereinstimmung mit den übrigen Punkten ist**.

Um bei einer Sache Erfolg zu haben, muss jeder Punkt dieser Skala mit allen anderen abgestimmt sein.

Diese Skala kann auf Golfbälle angewendet werden. Dann müssen alle Punkte der Skala mit dem Gebiet der Golfbälle übereinstimmen. Es ist eine interessante Übung.

Die Skala kann auch auf ein destruktives Gebiet wie z.B. "Küchenschaben" angewendet werden.

Wenn ein Punkt der Skala *nicht* mit den anderen Punkten abgestimmt ist, wird das Projekt behindert werden, wenn nicht fehlschlagen.

Die Kunst, alle diese Punkte einer Aktivität miteinander abzustimmen und sie in Aktion zu versetzen, heißt **Management**.

Mitglieder der Gruppe werden nur dann verstimmt, wenn einer oder mehrere dieser Punkte nicht mit den anderen im Einklang sind und nicht wenigstens eine gewisse Gruppenübereinstimmung darüber existiert.

Gruppen sind nur langsam, untüchtig, unglücklich, untätig oder streitsüchtig, wenn diese Punkte nicht im Einklang miteinander stehen, nicht bekanntgemacht und nicht koordiniert werden.

Jede Tätigkeit lässt sich verbessern, indem man die Skala debuggt oder mit der Tätigkeit der Gruppe in Einklang bringt.

Da fehlende Realität zu fehlender Kommunikation und fehlender Affinität führt, ergibt sich daraus, dass unreale (nicht in Einklang gebrachte) Punkte dieser Skala ARK-Brüche, Verstimmungen und Unzufriedenheit erzeugen.

Daraus folgt ebenfalls, dass große Realität, große Kommunikation und große Affinität in der Gruppe herrschen werden, wenn diese Punkte untereinander und mit der Gruppe gut in Einklang gebracht worden sind.

Solcherart abgestimmte Sitten, welche von der Gruppe beachtet werden, ergeben eine ethische Gruppe und setzen auch fest, was in der Gruppe von den Gruppenmitgliedern als Overt und Withhold betrachtet werden wird.

Diese Skala und ihre Bestandteile, sowie die Fähigkeit, sie in Einklang zu bringen, gehören zu den wertvollsten Werkzeugen des Organisierens.

DEBUG

Wenn Befehle nicht befolgt werden oder Projekte erfolglos bleiben, sollte man jeden Punkt der Skala, der sich als willkürlich oder entgegengesetzt herausstellt, **aufspüren, genau eingrenzen, berichten** und in Ordnung bringen oder dafür sorgen, dass er in Ordnung gebracht wird.

Wenn irgendein Punkt unterhalb von **Policy** in Schwierigkeiten ist - nicht vorankommt -, kann man nach oben gehend diese Punkte korrigieren, doch konzentriert man sich sicherlich darauf, unrechtmäßige Policy oder Gegen-Policy aufzudecken. Selten ist es eine alte, aber rechtmäßige Policy, die entsprechend angepasst werden müsste. Sehr viel häufiger stellt jemand mündlich oder schriftlich oder versteckt Policy auf, die in alle Punkte oder Punkte unterhalb der Ebene von Policy Bugs bringt.

Wenn die Dinge stocken oder verwirrt, langsam, inaktiv oder schlichtweg zerstörerisch werden (einschließlich einem Produkt, das ein Overt-Akt ist), macht man sich auf die Suche nach willkürlicher oder Gegen-Policy, die unautorisiert im eigenen Bereich oder "da draußen" aufgestellt wurden.

Angesichts eines jeden Mangels wird man somit die Nichtanwendung der korrekten Policy **aufspüren, genau eingrenzen, berichten** und bereinigen oder ihre Bereinigung veranlassen.

Das *Aufspüren* ist leicht. Es läuft nicht oder nicht richtig.

Um den betreffenden Punkt genau einzugrenzen, muss man natürlich herausfinden, um **welche Policy** es sich handelt und **wer** sie aufgestellt hat.

Berichten heißt, es HCO berichten.

Die Handhabung ist ebenfalls sehr einfach und würde in Qual gemacht.

Diese Admin gibt uns unseren ersten Dritte-Dynamik-De-Aberrierer, der einfach und schnell funktioniert.

Warum?

Schauen Sie sich die Admin Skala an. *Policy* steht direkt unterhalb von *Vorhaben*.

Vorhaben sind Policy übergeordnet.

Die Person, die willkürliche oder unautorisierte Gegen-Policy aufstellt, ist abseits des Vorhabens der Gruppe. Sie folgt mehr oder weniger einem fremden Vorhaben.

Zwischen 1960 und 1962 habe ich eine riesige Menge an Technologie über Ziele und Vorhaben entwickelt. Wenn wir "Ziel" als eine langfristige Gesamtzeitspur-Angelegenheit definieren und "Vorhaben" (purpose) als ein untergeordnetes Ziel, das sich auf bestimmte Tätigkeiten oder Gebiete bezieht, dann sehen wir deutlich, dass wenn wir die Vorhaben einer Person bei ihren verschiedenen Tätigkeiten und ihren acht Dynamiken in Ordnung bringen, ihren Zwang beheben, willkürliche und Gegen-Policy aufzustellen.

Dies ist Auditingarbeit und die Tech dazu ist ausführlich. (Der Afrikanische ACC war diesem Gebiet gewidmet. Es gibt viele Daten darüber.)

Es ist jedoch so, dass ungefähr 20% (wahrscheinlich mehr) jeder Gruppe aktiv, aber versteckt gegen die Gruppe arbeiten, und sie müssen auf einer weniger tief reichenden Stufe im Rahmen von "persönliche Aberration" (HCO PL "Missverständnisse in Bezug auf Organisation" vom 20. November 1970) gehandhabt werden, bevor man Vorhaben angehen kann.

Somit würde jedes Gruppenmitglied, da diese Tech-Abhilfe allen hilft, folgendermaßen gehandhabt:

1. Allgemeine Fall De-Aberration (auf Flag die L10s genannt).
2. Handhabung der Vorhaben von Posten.
3. Org Board, Hatting und Ausbildung.

Jene, die danach willkürliche oder Gegen-Vorhaben aufstellen, würden mehr von Nr. 2 und 3 erhalten.

Da man in einem Universum voller Wesen lebt, ob es einem gefällt oder nicht, würde es in jedermanns Interesse liegen, funktionierende Gruppen haben zu können.

Willkürliche und Gegen-Vorhaben bilden die einzige Art und Weise, wie eine Gruppe ins Stocken geraten kann und a) das Leben in ihr schwierig wird, und b) es unmöglich wird, sich ganz von ihr zu trennen.

Wer glaubt, er könne fortgehen und irgendwo in diesem Universum für sich allein leben, der träumt.

Der erste Impuls eines feindseligen Wesens ist es, eine anständige Gruppe "zu verlassen". Welch seltsamer Impuls!

Es gerät einzig und allein deshalb in Schwierigkeiten, weil er andere nicht tolerieren oder nicht mit ihnen umgehen kann.

Für ein solches Wesen ist der einzige Weg hinaus der Weg hindurch.

Um auch nur auf der ersten Dynamik überleben zu können, müssen wir wissen, wie man mit der Dritten und Vierten Dynamik umgeht, wie man daran teilnimmt und sie in Ordnung bringt.

Wahrscheinlich halten einige dieses Universum nur deshalb für eine Falle, weil ihre Admin Skala out ist.

Und der einzige Grund, warum dieses Universum einen manchmal hart auf die Probe stellt, liegt darin, dass seine Admin Skala überhaupt nie veröffentlicht wurde.

All dies ist ganz fundamentale Tech der Ersten und der Dritten Dynamik.

Dies ist die erste wirkliche Gruppentechnologie, die jedes Gruppenmitglied in der Gruppe und die Gruppe selbst vollständig de-aberrieren und in Ordnung bringen und befreien kann.

Somit können wir uns, zusammen mit der Auditing-Tech, zum ersten Mal völlig auf Technologie verlassen, um Gruppenmitglieder und die Gruppe selbst zu verbessern und mit ihr umzugehen, so dass sie in Richtung wünschenswerter und erreichbarer Leistungen geht, begleitet von Glück und hoher Moral.

Wie jede andere Technologie muss sie bekannt, angewendet und ständig in Gebrauch sein, um wirksam zu sein.

Die Entdeckung, Entwicklung und der praktische Nutzen dieser Daten haben mich sehr, sehr fröhlich und zuversichtlich gemacht, und ebenso die Gruppe, bei der es getestet wurde.

Ich hoffe, bei Ihnen wird es genau so sein.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:nt.rd.ts.gm

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 5. JULI 1970

Remimeo

Daten-Serie Nr. 12

WIE MAN EINE IDEALE SZENE FINDET UND HERSTELLT

Um Situationen zu entdecken, zu handhaben oder in Ordnung zu bringen, muss man in der Lage sein, mehrere Dinge zu verstehen und auszuarbeiten.

Diese sind das Definieren der idealen Szene selbst und die Handlung, jede Abweichung davon ohne Fehler oder Vermuten zu entdecken, weiterhin herauszufinden, **warum** eine Abweichung aufgetreten ist, und ein Mittel auszuarbeiten, um zur idealen Szene zurückzukehren.

Um eine Situation vollständig zu lösen, muss man den wirklichen Grund finden, **warum** eine Abweichung von der idealen Szene aufgetreten ist.

"Was wurde verändert?" oder: "Was hat sich geändert?" ist die gleiche Frage.

"Dass Veränderung" an der Wurzel von Abweichungen liegt, stammt von einer Reihe von Pflanzenexperimenten, die ich durchgeführt habe. (Es handelte sich um eine Art von Experimentieren, das unternommen wurde, um das Verhalten und die Reaktion zellularen Lebens zu studieren, um festzustellen, ob es sich um eine andere Art von Leben handelt - das tut es nicht. Die Experimente selbst wurden später an verschiedenen Universitäten wiederholt und waren Gegenstand vieler Presseartikel auf der ganzen Welt.)

Beim Schaffen guter Wachstumsbedingungen beobachtete ich, dass Pflanzen bei verschiedenen Gelegenheiten plötzlich stark verfallen. In jedem Falle, in dem das auftrat, war ich imstande, die letzte größere **Veränderung** aufzuspüren, die aufgetreten war, und diese zu korrigieren. Veränderungen, die in Temperatur, Wassermenge, Feuchtigkeit oder Belüftung vorgenommen wurden, hatten einen starken Einfluss auf die Pflanzen im Hinblick auf Verwelken, Verminderung der Wachstumsrate, Zunahme von Parasiten und so weiter.

Wenn **die** Veränderung herausisoliert wurde und der Zustand wieder in den zurückverwandelt wurde, der während der vorangegangenen gesunden Periode aufgetreten war, dann trat jeweils eine Genesung ein, eine Erholung.

Auf den ersten Blick mag dies offensichtlich erscheinen. Jedoch war es in der Praxis nicht leicht durchzuführen.

Die Aufzeichnungen von Gärtnern pflegten hochwichtige Daten auszulassen oder die Wichtigkeit zu verändern oder Zeit wegzulassen und so weiter. Es konnte sein, dass ein Gärtner versuchte, für sich selbst oder einen Kollegen etwas zu vertuschen. Er neigte dazu, sich

selbst ins Recht zu setzen, und brachte Unwahrheiten oder beruhigende Aussagen in die Analyse ein, die eine Unwahrheit waren.

Ein neuer Gärtner schien gewöhnlich die Pflanzen stark zu beeinträchtigen, und man konnte eine Theorie des Persönlichkeitseinflusses hierauf aufbauen - bis man herausfand, dass er, da er in der verwendeten Verfahrensweise nicht ausgebildet war, noch mehr Outpoints hineinzubringen pflegte, als gewöhnlich auftraten.

Zu diesem Zeitpunkt bildete man natürlich den Gärtner aus. **Aber** dadurch wurde nicht lokalisiert, **was** verändert worden war. Und man musste das lokalisieren, um die Pflanzen sich erholen zu lassen. Die Bedingungen, die eingesetzt wurden, waren sowieso extrem "hochgezüchtete" Bedingungen, und ein Pflichtversäumnis trat sehr deutlich zu Tage. Fünf Meter hoher amerikanischer Mais im Treibhaus aus Samen gezüchtet, die gewöhnlich Stängel von 1,5 Meter ergaben; und 43 Tomaten pro Wickel, während 5 das Gewöhnlichere ist. Das waren die Forderungen, die erfüllt wurden. Jede Veränderung wurde also sofort sichtbar.

Die Tatsache von Veränderung selbst war ebenfalls ein sehr wichtiger Punkt. Eine Entdeckung war, dass die Pflanzen am besten bei einer Beständigkeit nahe dem Optimum gediehen - das bedeutet, dass schon Veränderung als solche für Pflanzenleben normalerweise schädlich ist.

Die Tatsache, dass Veränderung in der Umgebung als die alleinige schädliche Ursache herausisoliert werden konnte, war eine Entdeckung.

Dass man **die** Veränderung herausisolieren musste, um eine vollständige Erholung zu erreichen, war eine weitere Entdeckung.

Veränderung selbst war nicht schlecht, aber in dieser Experimentenreihe wurden Bedingungen als optimal aufgestellt, und die nutzbringenden Veränderungen waren bereits mit bemerkenswerten Ergebnissen gemacht worden. Was man hier daher beobachtete, war eine Veränderung, die sich vom Optimum weg entfernt hat.

Dies wäre die gleiche Sache wie Abweichungen von der "idealen Szene".

Die Aktion war immer:

1. Den Verfall beobachten.
2. Die exakte Veränderung lokalisieren, die vorgenommen worden war.
3. **Die** Veränderung rückgängig machen.
4. Eine Rückkehr zur nahezu idealen Szene pflegte aufzutreten, wenn man unterdessen die ideale Szene aufrechterhielt.

DIE IDEALE SZENE

Es gibt zwei Szenen:

A. Die ideale Szene,

B. Die existierende Szene

Diese können natürlich weit auseinander klaffen.

Woher kennt man die ideale Szene?

Auf den ersten Blick, wenn man sich das überlegt, wäre es sehr schwierig für jemanden, der kein Experte ist, die ideale Szene zu kennen.

Jahrelang haben sich bestimmte "autoritäre" Leute auf dem Gebiet der geistigen Heilung lügnerisch und mit großer Tücke dafür eingesetzt, die Tatsache zu verdecken, dass die ideale Szene im Bereich der geistigen Heilung irgendjemandem bekannt sein könnte. Solche Leute haben menschliche Wesen eingesperrt und gefoltert und ermordet, wobei sie dies damit rechtfertigten, dass sie selbst die einzigen Experten seien. Es dauert zwölf Jahre, um einen Psychiater "auszubilden." Man braucht fachmännische Fertigkeiten, um einen Patienten "umzubringen".

Die existierende Szene, die diese "Experten" schufen, war ein Schlachthaus an Stelle von Pflegeanstalten, und die Statistiken von Geisteskrankheit und Kriminalität schossen in die Höhe.

Sie kämpften wie die Verrückten, um die ideale Szene zu verschleiern, und heuerten ein Heer von Agenten, "Reportern", "Beamten" und dergleichen an, das sie zwangen, jedermann auszuschalten, der danach strebte, die ideale Szene aufzuzeigen bzw. Wege, sie zu erreichen. In der Tat war es eine Welt, die verrückt geworden war, wo selbst die Polizei und die Regierungen von diesen so genannten "Experten" hinters Licht geführt wurden.

Und doch hätte jeder Bürger die ideale Szene gekannt, wäre er nicht durch die Propaganda der existierenden Szene so sehr verängstigt worden.

Indem diese verrückten Experten den Leuten unaufhörlich einhämmerten, wie "natürlich" es sei, eine existierende Szene zu haben, die aus Wahnsinn, Verbrechen, Folter, Festnahme und Mord besteht; indem sie das taten, rückten diese verrückten "Experten" **die ideale Szene so weit ausser Reichweite, dass die ideale Szene unglaublich erschien**. Es war eine so schlimme Situation, dass jeder, der die ideale Szene vorschlug, aktiven Widerstand erfuhr!

Und doch lässt sich die ideale Szene so leicht formulieren, dass jeder beliebige Bürger sie jederzeit hätte formulieren können; und häufig auch glaubte, sie spiele sich tatsächlich ab!

Die ideale Szene einer Anstalt für Geisteskranke wäre, dass Menschen sich in einer ruhigen Atmosphäre erholen, jede frühere Fähigkeit bei ihnen wieder hergestellt wird und sie kompetent und zuversichtlich aus dieser Anstalt herauskommen.

Die ideale Szene in der Gesellschaft wäre wahrscheinlich eine sichere Umgebung, in der man glücklich seinen Weg durchs Leben gehen könnte.

Natürlich handelte es sich bei den fehlenden Daten um die Technologie des Verstands. Aber die Experten, die für diesen Bereich des Lebens verantwortlich waren, zahlten gutes Geld an Ganoven, um zu verhindern, dass sich eine solche Technologie entwickeln würde - dies ist eine Angelegenheit, die vollständig durch Dokumente belegt ist

Die Kluft zwischen der idealen Szene und der existierenden Szene kann sehr weit sein, und in jeder Bestrebung existieren Elemente, die dazu neigen, eine komplette Schließung zwischen diesen zwei Szenen zu verhindern.

Wenn man jedoch auf einem Gradienten mit Wissen, Können und Entschlossenheit daran herangeht, dann kann es getan werden.

ABWEICHUNG

Das geistige Bewusstsein, dass mit einer Szene etwas verkehrt ist, ist der Punkt, an dem man anfangen kann, zur idealen Szene hin umzukehren.

Wenn dieses Bewusstsein bei einer **Gruppe** nicht vorhanden ist, dann können für ein Individuum große Behinderungen dabei entstehen, eine Situation zu handhaben.

Die geistigen Prozesse der Person, die danach strebt, Dinge in Richtung auf eine ideale Szene hin zu verbessern oder sie zurück zu einer idealen Szene hin zu verändern, müssen diejenigen einbeziehen, die ebenfalls Teil der Szene sind.

Zu sehen, dass etwas verkehrt ist, ohne danach zu streben, es zu korrigieren, degeneriert zu bloßer Krittelei und Meckerei. Und weiter kommen viele Leute auch praktisch nicht. Dass etwas, sei es nun wirklich oder eingebildet, mit der Szene verkehrt sei, ist eine nicht seltene Gemütshaltung. Ohne zu wissen, was beabsichtigt ist oder was getan wird oder was die Beschränkungen im Hinblick auf Personal und Mittel sind oder wie es mit der Größenordnung und der Komplexität der Opposition aussieht, kann der Kritiker, der vom Sessel aus kritisiert, fürchterlich unrealistisch sein. Deshalb wird er leicht unterdrückt, insbesondere von Reaktionären (die auf Biegen oder Brechen versuchen, alles beim Alten zu lassen).

Unglücklicherweise spielt sich demzufolge die andauernde Schlacht des Lebens zwischen dem Kritiker und dem Reaktionär ab. Da dies häufig zu sinnloser Zerstörung eskaliert, kann man sehen, dass mit beiden etwas verkehrt sein könnte.

Insbesondere ist der inaktive, bohrende Kritiker in dreierlei Hinsicht im Irrtum:

A. Er unternimmt nichts in Bezug auf die Sache.

B. Er denkt sich keine realistische ideale Szene aus bzw. verbreitet keine realistische ideale Szene.

C. Er liefert keinen Ansatz auf einem Gradienten, der dahin führen würde, tatsächlich eine ideale Szene zu erreichen.

Der Reaktionär setzt sich natürlich einfach jeder Veränderung entgegen, ungeachtet dessen, wer zu leiden hat, vorausgesetzt, dass der Reaktionär das, was er an Stellung und Besitz haben mag, behalten kann.

Ein Revolutionär wird natürlich gewöhnlich Folgendes tun:

1. Etwas in Bezug auf die Sache unternehmen, selbst wenn es gewalttätig ist.

2. Sich seine Version der idealen Szene ausdenken und verbreiten. Und 3. Irgendein Mittel planen, um seine eigene ideale Szene herbeizuführen, und auf dieser Grundlage handeln.

Die Geschichte und der so genannte "Fortschritt" scheinen daraus zu bestehen, dass der Revolutionär seine Version von Fortschritt über die Leichen von Reaktionären hinweg macht.

Und obwohl dies die Geschichte und der so genannte "Fortschritt" sein mag, ist der Zyklus doch gewöhnlich enorm destruktiv und endet schließlich so, dass keine ideale Szene erreicht wird und außerdem auch jede existierende Szene zerstört wird.

Die Welt des Altertums ist mit Ruinen angefüllt, über die man in nachdenklicher und philosophischer Träumerei hinwegwandern kann. Diese Versuche, eine ideale Szene zu schaffen und aufrechtzuerhalten, haben auf jeden Fall genug zerschlagene Gemäuer zurückgelassen.

Es genügt also wirklich nicht zu meckern, und es ist eher übertrieben, die Köpfe aller mit gewaltsamer Veränderung zu bombardieren, einschließlich der Köpfe derjenigen, die nicht damit einverstanden sind.

Gewaltsame Revolution entsteht, wenn die wirkliche ideale Szene nicht korrekt formuliert worden ist und wenn sie bedeutende Teile der Gruppe ausschließt.

Es ist nutzlos, eine Revolution zu haben, wenn das Endprodukt eine **weitere** Abweichung von der idealen Szene sein wird.

Der idyllische Unsinn von Jean-Jacques Rousseau war etwa so weit von einer idealen Szene entfernt, wie man nur kommen konnte, und diese und andere Bemühungen, die ebenfalls weit entfernt waren, führten die Französische Revolution herbei.

Der Russischen Revolution von 1917 war bereits die demokratische Kerensky Revolte vorausgegangen. Aber sie scheiterte, weil Russland, da es eben Russland war, etwa anderthalb Jahrhunderte Verspätung hatte.

Auch die Französische Revolution hatte Verspätung.

Und in beiden Fällen haben diejenigen, die hätten führen sollen, nicht geführt. Geringere Ränge haben die Kommandoposition umgestoßen.

Diese und zahllose andere menschliche Umwälzungen kennzeichnen die flatternden Seiten der Geschichte, und die Geschichte wird, wieder und wieder bis in die Ewigkeit hinein, auf eine ähnliche Art und Weise geschrieben werden, wenn nicht etwas Vernunft und Logik in die Szene hereingebracht werden.

Revolte ist nur ein Ausdruck von zu langen, nicht behobenen Abweichungen von der idealen Szene der Gesellschaft.

Gewöhnlich ist das Flickwerk, das unternommen wird, um die wachsende Gesellschaftsordnung in Ordnung zu bringen, zu schwach und zu hastig improvisiert, als dass es verhindern könnte, dass das Gewebe der Kultur in Fetzen gerissen wird

Straßenschlachten und wütende Infanterie sind das direkte Gegenteil der idealen politischen Szene.

Was in einem solchen Fall gebraucht wurde, war ein Bewusstsein, dass von der idealen Szene abgewichen wurde, die Entdeckung des **Warums** dafür, weshalb eine Abweichung

aufgetreten ist, und ein gradientenmäßiges, realistisches und entschlossenes Programm, um die Szene näher an das Ideal zurückzubringen.

Die Elemente verbesserter mechanischer Kunstfertigkeiten und Fortschritte in den Geisteswissenschaften können nutzbar gemacht werden, um die Genesung herbeizuführen. Auf jeden Fall (und dieser Punkt wird vom Reaktionär mit seiner "guten, alten Zeit" übersehen) verändern sich Kulturen, und diese Veränderungen sind ein Teil jeder neuen idealen Szene. Man erreicht also nicht eine Umkehr zum Ideal, indem man die Zeit zurückdreht. Man muss gescheit genug sein, um Verbesserungen in eine neue ideale Szene aufzunehmen.

IDEALE SZENE UND ZIELSETZUNG

Untersuchen wir dies, diesen Begriff der idealen Szene, und stellen wir fest, dass es keine sehr komplexe Sache ist.

Man braucht kein besonderer Experte zu sein, um zu sehen, was eine ideale Szene wäre.

Das Ganze mag sich nicht aus den komplexen Teilen des Ganzen zusammensetzen, aber sie sind auch nicht so entscheidend, um sich eine ideale Szene für irgendeine Aktivität auszudenken; sei sie nun so klein wie eine Familie oder so groß wie ein Planet.

Das ganze Konzept einer idealen Szene für irgendeine Aktivität ist wirklich eine saubere Formulierung ihrer **Zielsetzung**.

Das Einzige, was man fragen muss, ist: "Was ist die Zielsetzung davon?" und man wird imstande sein, auszuarbeiten, was die ideale Szene der betreffenden "Sache" ist.

Nehmen wir, um ein prosaisches Beispiel zu geben, ein Schuhgeschäft. Der Zweck des Schuhgeschäftes ist offensichtlich, den Leuten Schuhe zu verkaufen oder sie mit Schuhen zu versorgen. Die ideale Szene ist beinahe so einfach wie die Formulierung. "Diese Unternehmung verkauft Leuten Schuhe oder versorgt sie mit Schuhen".

Ganz gleich nun, wie kompliziert das Geschäft oder die wirtschaftlichen Aspekte von Schuhverkäufen sein mögen, die Tatsache bleibt bestehen, dass das beinahe die ideale Szene ist.

Nur ein Faktor fehlt jetzt, nämlich: **Zeit**.

Die vollständige ideale Szene des Schuhgeschäftes ist also: "Diese Unternehmung ist dazu gedacht, Leute für (Zeitspanne) mit Schuhen zu versorgen." Es kann für immer sein oder für die Dauer des Lebens des Inhabers oder für die Dauer des Aufenthalts des Inhabers in der Stadt oder für die Dauer der Landesausstellung

Jetzt können wir Abweichungen von der idealen Szene dieses Schuhgeschäftes sehen.

Man muss ziemlich korrekt ausarbeiten, was der Zweck einer Aktivität ist und wie lange sie fortbestehen soll, bevor man eine Aussage über die ideale Szene machen kann.

Davon ausgehend kann man dann die Komplexitäten ausarbeiten, aus denen die Unternehmung zusammengesetzt ist, um sie überhaupt erst einmal einzurichten, einschließlich

der Geschwindigkeit des Gradienten (wie viel Schuhgeschäft können wir wie schnell hinstellen) und auch wie man *die Tatsache* einer Abweichung von der idealen Szene entdeckt.

Dieser Prozess würde auch für jeden Teil des Schuhgeschäftes funktionieren, wenn nicht auch gegen das Hauptideal verstoßen wird. Die Kinderabteilung, der Kassierer und der Lagerangestellte haben ebenfalls ihre idealen Unterszenen. Und Abweichungen von *deren* idealen Szenen können bemerkt werden.

Es spielt keine Rolle, worum es sich bei der Unternehmung handelt, sei sie groß oder klein, romantisch oder langweilig, zu ihrer idealen Szene und ihren idealen Unterszenen gelangt man auf die gleiche Weise.

METHODEN DES BEWUSSTSEINS

Statistiken sind der einzige vernünftige Maßstab für jede Produktion oder jede Arbeit oder jede Unternehmung.

Sobald man sich von Meinung abhängig macht, gerät man in Treibsand und wird *zu spät erkennen*, dass man beim Wiederherstellen von etwas einen verhängnisvollen Fehler gemacht hat.

Falls die Tatsache, dass man für jede beliebige Sache *Produktions*statistiken zuweisen kann, zu unwahrscheinlich erscheint, so ist es doch sichtbar, dass sogar eine Wache, die anscheinend auf den ersten Blick nichts weiter produzieren würde, als nur Sicherheit zu geben, tatsächlich Minuten, Stunden, Wochen, Jahre fortgesetzter Produktions**zeit** produziert.

Wahrscheinlich ist die gedanklich schwerste Aktivität nicht, sich die ideale Szene zu überlegen, sondern auszuarbeiten, was die Produktionsstatistik davon ist. Denn mit dieser muss die Aktivität oder Unteraktivität sehr korrekt statistisch erfasst werden, um die ideale Szene einer jeden Aktivität exakt zu messen, andernfalls wird die Statistik selbst zu einer Abweichung führen!

Genauso wie der Zweck, von dem die ideale Szene abgeleitet wird, korrekt sein muss, so muss auch die Statistik umso sorgfältiger durchdacht und korrekt sein.

Als Beispiel: Wenn die ideale Szene des Schuhgeschäftes die Gesamtstatistik der Einnahmen des Schuhgeschäftes als Statistik zugewiesen bekommt, dann können drei Dinge geschehen:

1. Es kann geschehen, dass dieses Geschäft aufhört, Leute mit solchen Schuhen zu versorgen, die die Leute dazu bewegen wiederzukommen, um weitere Schuhe zu kaufen.
2. Es kann sein, dass das Geschäft Schuhe verkauft, ohne dabei genug Profit zu machen, damit die allgemein laufenden Kosten gedeckt werden können, und dass es aufhört zu existieren.
3. Das Geschäft mag seine Aktivitäten mit größerem Interesse am Kassierer als am Kunden betreiben und somit seine Kundschaft verlieren.

Wahrscheinlich ist die Statistik des Geschäftes der Prozentsatz der Bürger in dem Gebiet, die durch dieses Geschäft profitabel mit Schuhen versorgt sind".

Man würde ausarbeiten, wie lange es dauert, um ein durchschnittliches Paar Schuhe abzutragen, und ein jeglicher Ex-Kunde würde nach Ablauf der Zeitspanne, als er sein letztes Paar Schuhe gekauft hat, vom Prozentsatz abgezogen werden.

Wenn man eine ziemlich genaue und realistische, auf dem neuesten Stand gehaltene Bevölkerungszahl hat, dann würde diese Statistik einem wahrscheinlich sagen, wie es mit der idealen Szene steht; und zu dieser gehört übrigens ein Element des Fortbestandes.

Die alleinige Fixierung darauf, Geld zu machen, kann eine Abweichung von der Szene erzeugen. Gibt man es auf, überhaupt Geld zu machen, dann würde das ganz bestimmt eine derartige Abweichung verursachen, dass das ganze Schuhgeschäft verschwindet.

Ein Kommandobataillon würde eine ganz genauso ernste Untersuchung hinsichtlich seiner idealen Szene und seiner Statistik erfahren wie ein Schuhgeschäft! Und es würde eine sehr, sehr effektive Unternehmung abgeben, wenn dies vollständig ausgearbeitet ist. Man müsste es wirklich ausarbeiten, wahrscheinlich besser als die Generäle, die denken, dass sie das ausgearbeitet haben. Man müsste tatsächlich ausarbeiten, was der wirkliche Zweck eines Kommandobataillons ist, (nämlich wahrscheinlich feindliche Vorbereitungen zu zerstreuen, indem unerwartete Aktionen durchgeführt werden, und die zahlenmäßige Stärke des Feindes übermäßig in kostspielige Bewachung zu "verstricken"). Die Statistik könnte in etwa lauten: "Unsere einzelnen Soldaten von Gegnern befreit" und/oder "Verluste, die nicht auftreten, weil die feindlichen Vorbereitungen gestört worden sind".

In der Tat würde das Kommandobataillon "produzieren". Das Ergebnis wäre eine effektive Steigerung der Anzahl der bewaffneten Streitkräfte für die eigene Seite.

DAS WARUM

Wenn man also die ideale Szene und ihre Statistik kennt, dann kann man, indem man die Statistik führt, eine unmittelbare Abweichung von der idealen Szene bemerken, ohne Nachsichtigkeit" oder jemandes Bericht oder der Propaganda irgendeiner Fünften Kolonne, die in den eigenen Reihen dem Gegner hilft.

Erinnern Sie sich daran, dass heftige Veränderung nur dann zu einer anscheinend unerlässlichen Sache wird, wenn die Abweichung von der idealen Szene *zu spät* bemerkt wird.

Meinungen und Berichte, die, wie es fast immer der Fall ist, Outpoints ausgesetzt sind, erzählen einem selten mehr als die Vorurteile von jemand anderem oder seine Anstrengungen, etwas zu vertuschen, oder seine Versäumnisse darin, Beobachtungen anzustellen.

Jetzt, wo eine Abweichung sichtbar ist (weil die Statistik fällt), kann man sich rasch daranmachen zu bemerken, wann es geschah, und somit zum **Warum** gelangen.

Wenn man das **Warum** der Abweichung hat, so kann man sich daranmachen, es zu handhaben.

Die Statistik, die gegen falsche Berichte abgesichert und verifiziert ist, ist eine saubere Aussage, die nicht so sehr für Outpoints anfällig ist, wie andere Arten von Aussagen.

Ganze Unternehmungen sind dadurch zerstört worden, dass sie keine Statistik über ihren Erfolg hatten, sondern eine Meinung akzeptierten, dass Schwierigkeiten vorhanden seien, und umgekehrt dadurch, dass sie eine Statistik hatten, welche Katastrophen anzeigte, während jedoch allgemein die Meinung verbreitet wurde, sie hätten "großartigen Erfolg". Wahrscheinlich ist das letztere der häufigere Fall.

Es ist nicht möglich, das **Warum** der Abweichung schnell genug ausfindig zu machen, um es in Ordnung zu bringen, wenn man nicht das zuverlässigste Datum, das verfügbar ist, hernimmt - wobei es sich um das Datum handelt, das am leichtesten von Outpoints freigehalten werden kann - nämlich eine Statistik.

Sie wissen nicht einmal wirklich, dass ein *Warum* existiert, wenn es keine Abweichung gegeben hat. Und die Abweichung kann ohne eine Statistik sehr schwer zu entdecken sein.

Ich habe gesehen, wie eine Gruppe wie verrückt produzierte, ihre Sache absolut gut machte, jedoch keine Statistik hatte, in den Einfluss wilder Outpoints geriet und sogar in den eigenen Reihen Verachtung ausgesetzt war.

Wenn es einer Unternehmung an einer idealen Szene und einer korrekten Statistik dafür fehlt, dann hat sie kein stabiles Datum, mit dem sie Meinungen und Outpoints abweisen könnte. In diesem Grade wird die Gruppe ein bisschen verrückt.

Die geistige Vernunft einer Gruppe hängt also von einer idealen Szene ab, korrekten idealen Unterszenen und Statistiken, die diesen entsprechen.

Eine der ruhigsten, vertrauenswürdigsten Gruppen, die es gab, hatte bei den Gruppen, mit denen sie zusammengeschlossen war, ein schlechtes Ansehen, weil sie ihre ideale Szene nicht hatte oder nicht bekannt machte oder ihre Statistiken nicht hatte oder nicht bekannt gab

Und sie hatte es eine ganze Zeit lang sehr schwer, während der sie erschöpft, aber durchaus engagiert, arbeitete.

Ein Planet, eine Nation, soziale Gruppen, Geschäftsunternehmen, all ihre Teile und die Einzelperson haben ihre jeweilige ideale Szene und ihre Statistik, ihre Abweichungen und Erfolge und Fehlschläge. Und keine fällt aus dem Bereich dieser Daten.

L. RON HUBBARD

Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 13. MÄRZ 1965
Ausgabe III

Allgemein nicht
Remimeo

Abteilungen 1, 2, 3

DIE STRUKTUR VON ORGANISATION

WAS IST POLICY?

Der einzige Grund, warum jemand gute Richtlinien bekämpft, liegt darin, dass er zu dumm oder in einer Org zu unerfahren ist, um sie zu verstehen. Da er nicht imstande ist, sie zu begreifen, gibt er sich nicht einmal die Mühe, es zu versuchen. Er übergeht Wörter, kann Gründe nicht nachvollziehen, stellt sich vor, Situationen seien anders, und kann Policy allgemein nicht begreifen. Daher versucht er, sie nicht zu verwenden, oder denkt sich seine eigene aus. Leute mit einer schlechten Studiervergangenheit können Policy nicht begreifen. Denn auch Policy folgt den Regeln des Studierens.

Setzen Sie daher eine Person mit schlechter Studiervergangenheit nie auf einen wichtigen Führungsposten. Sie kann Policy nicht begreifen, da sie sie auch nicht studieren kann.

Man kann nur auf Personal zählen, das bisher schnell studiert hat und schnell durch Kurse kam, um ein Org- oder Unterabteilungsschema zu etablieren und wirklich in Gang zu halten. Die anderen Mitarbeiter sind zu sehr in ihre eigenen Schwierigkeiten verwickelt und nehmen zu wenig wahr, als dass sie von irgendeinem Nutzen dabei wären, einen Boom für eine Org zu schaffen.

Solche Leute sind aber trotzdem manchmal nützlich, auch wenn sie nicht in Ordnung gebracht sind. Sie arbeiten erfolgreich in Pionierbereichen, wo sie alles aus dem Stegreif machen müssen und wo gerade ihre Unfähigkeit, irgendetwas zu akzeptieren, sie auch dazu veranlasst, Niederlagen und Entmutigungen zurückzuweisen. Ihre Unfähigkeit, eine Situation zu erfassen, ist oft von Vorteil, wenn Tapferkeit erforderlich ist. Das entbindet uns jedoch nicht der Pflicht, sie fähiger zu machen, und wenn sie dann älter und erfahrener werden, werden sie auch tapfer und schnell und werden Policy befolgen.

Das Befolgen von Policy ist eine Frage dessen, ob man Situationen erfasst und Policy gut genug kennt, um die richtige Policy auf die richtige Situation anzuwenden. Wo keine Policy auf eine Situation zutrifft, fällt es einer erfahrenen, aufgeweckten Person leicht, die Idee allgemeiner Policy auf diese Situation auszuweiten, da sie weiß, dass keine zutreffende Policy existiert.

Die schwerfällige Person hat niemals auch nur grundlegende, allgemeine Policy begriffen und kann also – egal, ob sie mit gewöhnlichen oder ungewöhnlichen Situationen konfrontiert wird – keine zutreffende Policy für irgendetwas finden und handelt daher auf irgendeine althergebrachte Weise.

Andererseits muss Policy großer Einsicht *und* Vertrautheit mit den Tatsachen entspringen, um passend und nützlich zu sein. Policy von Regierungen werden gewöhnlich von Beamten geschrieben, die nie einen wütend abgefeuerten Schuss gehört haben. Daher sind fast alle derzeitigen Policy der Regierung völliger Unsinn. Niemand kann sie anwenden, da sie zu nichts passen und nur jeden in Schwierigkeiten bringen. Daher kann ein aufgeweckter Mensch mit gutem Urteilsvermögen über den Bereich und die wirkliche Situation allein dadurch zurechtkommen, dass er seine eigenen Policy und Einsichten befolgt. Das wird leicht mit einer schwerfälligen Person verwechselt, die gegen Policy handelt, welche gut ist.

Aber sogar stumpfsinnige Policy schafft allgemeine Übereinstimmung als Grundlage für die Koordination der Arbeit, und so geschieht etwas in größerem Umfang. Auf jedem Posten individuelle Policy aufzustellen – das ist die Definition von Chaos. Somit ist selbst schlechte Policy gewöhnlich wirksamer als individuelle Policy und kann stärkere Organisationen schaffen.

Brillante, auf Erfahrung begründete Policy kann natürlich steilen Aufschwung von Orgs verursachen.

Wir schließen also daraus, dass wir dort handeln müssen, wo wir eine Person ständig unrichtliniengemäß in einem Bereich arbeiten sehen, der gut lief, als er richtlinien*gemäß* war.

Wo ein *weiter* Organisierungsbereich vorhanden ist, müssen wir funktionierende Policy haben, die befolgt wird. Denn einfach durch Mangel an Policy – sei sie gut oder schlecht – und durch mangelnde Befolgung bleiben wir definitionsgemäß klein.

Wenn keine Policy vorhanden ist, ergibt das kleine, nicht expandierende Unterabteilungen oder Orgs.

Wenn gute oder schlechte Policy vorhanden ist, die nicht befolgt wird, ergibt dies chaotische Unterabteilungen oder Orgs und verursacht Schrumpfung.

Gute Policy, die auf wirklich erlebten Situationen basiert und genau befolgt wird, ergibt eine expandierende Unterabteilung, Org oder Zivilisation.

Je kleiner die Einheit oder Unterabteilung der Org ist, umso weniger Policy wird benötigt. Umgekehrt gilt, je weniger Policy verwendet wird, umso kleiner wird die Einheit oder die Unterabteilung der Org werden.

Wenn Policy verfügbar ist, kann man immer mit Sicherheit annehmen, dass Nicht-Expansion das direkte Ergebnis davon ist, dass diese Policy unbekannt bleibt oder nicht befolgt wird. Die Schritte, die man unternehmen muss, sind daher folgende:

Expansionsformel:

1. **Stellen Sie gute Policy zur Verfügung.**
2. **Sorgen Sie dafür, dass man sie leicht kennen kann.**
3. **Stellen Sie energisch sicher, dass sie befolgt wird.**

Dies ist die umfassendst mögliche Formel für Expansion.

Einträgliche Expansion einer Einheit, einer Unterabteilung, einer Organisation, einer Firma, eines Reiches oder einer Zivilisation hängt völlig davon ab, dass die obige Formel angewandt wird.

Wenn sie gut angewandt wird, werden buchstäblich Tausende von anderen hinderlichen Faktoren unwichtig.

Das gilt für alles, sogar für eine Person, doch je größer die Anzahl der beteiligten Personen ist, desto strikter muss die Formel befolgt werden.

Je größer die betreffende Aktivität ist (je mehr Leute mit ihr zu tun haben), desto größer kann der Schaden sein, der aus der Nichtbefolgung von Policy entsteht.

Orgs oder Firmen, deren Expansion auf rätselhafte Weise angehalten wird, brauchen daher mehr Policy oder müssen sie leichter zugänglich machen oder energischer fordern, dass sie befolgt werden.

Policy ist etwas *Lenkendes*. Sie setzt sich aus Ideen zusammen, die ein Spiel schaffen, aus Verfahren, die in den verschiedenen möglichen Fällen befolgt werden müssen, und aus Dingen, die jemanden vor Abweichungen abschrecken.

Die grundlegende Policy einer Aktivität muss darin bestehen, eine erfolgreiche und wünschenswerte grundlegende Zielsetzung zu definieren und zu empfehlen.

Nehmen wir z.B. eine Marine, um einen entfernteren Vergleich zu erhalten. Wenn die grundlegende Zielsetzung einer Marine darin besteht, eine Nation und ihre Bürger zu verteidigen und ihren Bereich zu erweitern, und wenn diese Policy als das leitende Prinzip hinter allen anderen Policy steht und wenn diese wiederum aus Erfahrung entwickelt wurden, bekannt gemacht und befolgt werden, dann könnten seltsamerweise nicht einmal neue Erfindungen oder neue Staatsphilosophien diese Marine davon abhalten, ihre Aufgabe zu erfüllen und die Nation zu expandieren. Die US-Marine hätte den Krieg gegen Japan in den sechs Wochen sehr gut gewinnen können, wenn diejenigen, die ihn von Washington aus führten, nicht rein politische Marionetten gewesen wären, die jeder Laune des Kongresses oder des Präsidenten unterworfen waren. Die Lehrbücher drückten sehr klar aus, was die Marine zu tun hatte. Aber die beteiligten Admiräle, King, Nimitz und Short, waren nach Laune, Gunst und Trinkfestigkeit, nicht nach nackten Statistiken "guter Marineaktivitäten" ausgewählt. Sie wurden an einer Akademie ausgebildet, wo die Grundprinzipien "guter Marine" und die nackten Statistiken in Bezug auf Personal nicht dazu verwendet wurden, einen Direktor für die Akademie oder Instrukteure auszuwählen. Daher *hörten* King, Nimitz und Short als Admiräle *auf im Umlauf befindliche politische Gerüchte oder Launen* (die nur durch politische, nicht durch Marinerichtlinien bestätigt waren), und ließen so Pearl Harbour geschehen. Wie? Marinelehrbücher besagten: "Während Zeiten von Verhandlungen mit einem gegnerischen Staat sollte sich die Flotte in unbekannter Position auf See befinden." Das steht in der ersten Zeile des Marinelehrbuches über Taktik und Strategie. Wo war die Flotte? Während vieler Tage feindlicher Verhandlungen zwischen Roosevelt und den Japanern, den gefährlichsten Gegnern auf See, befand sie sich in Pearl Harbour. Wo waren King und Nimitz? Auf einer Cocktail-Party mit den Politikern. Wo war Short? Er hatte allen Landgang und ein volles freies Wochenende gegeben und angeordnet, dass die gesamte Munition wegen einer bevorstehenden Inspektion des Admirals unten im Schiff verstaut werden soll. So konnte das mit Pearl Harbour geschehen. Aber haben die Menschen daraus gelernt? Nein. Es stimmt, dass Short, obwohl er nach Befehlen aus Washington handelte, versetzt und schließlich vor ein Kriegsgericht gestellt wurde. Aber King und Nimitz übernahmen die ganze Marine für mehr als vier betrübliche

Jahre von: "Befördere nach politischer Laune", "Was für eine Richtlinie?" und einer verlorenen Schlacht nach der anderen, bis die Luftwaffe* das Blatt wendete und schließlich das Heer und die Atombombe den Krieg beendeten. Nun gibt es die Marine praktisch nicht mehr. Ein paar U-Boote. Ein paar Patrouillenboote. Der Rest ist eingemottet. Die Leute meinen, dass die Marine jetzt klein sei, weil es neue Waffen gibt. Nein, sie ist klein, weil sie a) ihre grundlegende Zielsetzung nicht klar ausgedrückt hat, b) ihre Leute in der Policy, die sie hatte, nicht gut ausbildete, c) sich von politischer Meinung herumstoßen ließ, d) ihre Offiziere aufgrund von Gerüchten, Intrigen und *gesellschaftlicher* Stellung auswählte und e) ihre Lehrbücher vergaß, als sich die Krise zusammenbraute. Das Ergebnis: Ein langer Krieg, eine Marine, die jetzt gar nichts mehr taugt – Offiziere, die Kumpel der Mannschaft sein wollen, schrottreife Schiffe. Hätte die Marine ihre Aufgabe 1941 ausführen können? Ja. Wenn ihre ursprünglichen Richtlinien über Ausbildung und Auswahl von Offizieren trotz aller Politik über die Jahre hin erbarmungslos befolgt worden wären, dann wären King, Nimitz und Short nicht die Verantwortlichen gewesen, oder wenn sie es doch gewesen wären, hätten sie gemäß der Richtlinien gehandelt. Die Flotte wäre während der Verhandlungen auf See gewesen, und der Schlag auf Pearl Harbour wäre eine japanische Pleite gewesen. Die Flotte wäre da gewesen, um die Japaner in ihren eigenen Häfen zu schlagen. Der Krieg mit Japan hätte vielleicht in den ersten sechs Wochen beendet werden können. Es geht nicht darum, ob es gut oder schlecht ist, eine Marine zu haben. Es geht darum, dass es sich hier um eine tatsächliche Organisation und um ein tatsächliches Vorkommnis handelt.

Man kann daher Folgendes lernen:

Damit ein Individuum, eine Gattung, ein Organismus oder eine Organisation erfolgreich ist, überlebt und an Einfluss zunimmt, muss bei ihnen eine formulierte **grundlegende Zielsetzung** vorhanden sein.

Die reaktive Bank besteht fast vollständig aus falschen und mit versteckten Bomben versehenen Zielsetzungen, um Wesen am Wachsen zu hindern. Daher können wir sehen, dass die Idee, als Person, als Organisation oder als Gruppe eine grundlegende Zielsetzung zu haben, eine äußerst wertvolle Idee ist, da sie in der Vergangenheit so gründlich behindert wurde.

Ohne eine solche Zielsetzung – sei sie ausgedrückt oder nicht – kann ein Wesen, eine Organisation oder eine Gruppe nicht wachsen, sondern schrumpft und wird schwach. In diesem Universum kann nichts lange in einem sich nicht verändernden Zustand bleiben. Wenn eine potenziell erfolgreiche, grundlegende Zielsetzung gegeben ist, die für das Wesen, die Organisation oder die Gruppe akzeptabel ist, dann kann man **Policy** formulieren.

Eine **Policy** ist eine Regel, ein Verfahren oder eine Richtschnur, die es der **grundlegenden Zielsetzung** erlaubt, erfolgreich zu sein.

Die grundlegende Zielsetzung erstreckt sich durch die Zeit. Wenn sie behindert, von ihr abgelenkt oder sie nicht ausgeführt wird, wenn sie vereitelt oder gestoppt wird, dann tritt in größerem oder kleinerem Ausmaß ein Versagen der grundlegenden Zielsetzung ein. Herausforderungen stärken sie manchmal, aber nur, wenn sie beständig überwunden werden.

---

* Anm.d.Übs.: Im Englischen Original "aircraft", also eigentlich Flugzeuge. Anders gesagt, LRH meint nicht die Luftwaffe als eigene Abteilung der amerikanischen Streitkräfte, sondern Flugzeuge als eine Waffengattung.

Ein Wesen, ein Organismus, eine Organisation, eine Gruppe, Gattung oder Rasse *lernt* beim Vorantreiben ihrer grundlegenden Zielsetzung oder beim Überwinden von Herausforderungen gegenüber ihrer grundlegenden Zielsetzung gewisse *Lektionen.* Gewisse Verfahren oder Vorgehensweisen, Regeln oder Gesetze wurden in Zeiten der Belastung erdacht und einige von ihnen waren erfolgreich. Diejenigen, die nicht erfolgreich waren oder der Opposition halfen, waren *schlecht.* Diejenigen, die erfolgreich waren, förderten natürlich die grundlegende Zielsetzung und waren gut.

Die erfolgreichen Ideen oder Verfahren, die die grundlegende Zielsetzung unterstützten, wurden mit dem Status richtiger Ideen, Handlungen, Verfahren oder *Policy* ausgezeichnet.

Diejenigen, die beim Unterstützen der grundlegenden Zielsetzung erfolglos waren, wurden zu *schlechter Policy.*

Ideen oder Verfahren, die von der grundlegenden Zielsetzung ablenkten oder sie vereitelten, wurden *Verstöße* genannt.

Dinge, Gruppen oder Fremdbestimmungen, die die grundlegende Zielsetzung herausforderten oder sie zu stoppen suchten, oder sich weigerten, ihr nachzukommen, wurden zu *Feinden* oder Opposition.

Daher stammt *Policy* aus erfolgreicher Erfahrung bei dem Vorantreiben der grundlegenden Zielsetzung, dem Überwinden der Opposition oder der Feinde, dem Beenden von Ablenkungen und daraus, die grundlegende Zielsetzung fließen und expandieren zu lassen.

Festgelegte Policy, die unabhängig von Erfahrungen in ähnlichen Situationen ausgedacht wurde, ist entweder das Ergebnis großer Voraussicht und ist erfolgreich, oder sie ist einfach Dummheit, da sie Situationen zu handhaben versucht, die niemals existieren, oder wenn doch, unwichtig sein werden.

Eine Policy, die nur auf schlechten, unbestätigten Gerüchten basiert – die die wirklich bestehenden Zustände widerspiegeln mögen oder auch nicht – oder eine Policy, die aufgrund der Beharrlichkeit einer an sich selbst interessierten Person oder Minderheit festgelegt wurde, ohne den Rest der Gruppe zu berücksichtigen, ist einfach deshalb eine sehr zerstörerische Policy, weil sie den tatsächlich bestehenden Zuständen nicht entspricht und somit *als solche* die grundlegende Zielsetzung behindern oder von ihr ablenken kann. Ein Beispiel dafür sind Gesetze ansonsten uninformierter Gesetzgeber, die aufgrund von Interessengruppen, Aufständen von Minderheiten oder einfach aufgrund von Sensationspresse handeln, die nicht Gesetze anstrebt, sondern nur den Appetit eines katastrophenhungrigen Publikums zu stillen sucht.

Wenn schlechte Policy oder Gesetze oder Handlungen, die mehr auf Gerüchten als auf nackten Tatsachen beruhen, zu häufig oder zu allgemein verwendet werden, wird die grundlegende Zielsetzung eines Wesens, einer Organisation oder einer Gruppe abgelenkt, erstickt und vergessen, und das Resultat ist Schrumpfung, Machtverlust, Tod und Vergessenheit. Wenn schlechte Policy oder Gesetze von Interessengruppen an der Tagesordnung waren, ist es oft zu spät, sie alle aus den Büchern herauszustreichen und die grundlegende Zielsetzung wieder auszugraben. Dennoch kann das Hinwegfegen unrealistischer, unanwendbarer und hinderlicher Gesetze und Policy, die ursprünglich auf Gerüchten und schlechten Quellen beruhten, einen Verjüngungseffekt auf ein Wesen, eine Gruppe oder eine Organisation haben,

die zu sterben begonnen hatte. Periodisches Ausfegen antiquierter und schulmeisterlicher Gesetze (und nicht so sehr von allgemeinen Gedanken und untergeordneten Zielsetzungen) muss von einem Wesen, einer Gruppe, einer Organisation, einer Rasse oder Gattung unternommen werden. Eine solche Aktion muss jedoch sorgfältig durchgeführt werden, wobei man nur diejenigen Gesetze oder Regeln wählt, die aufgrund von Interessengruppen oder seltenen Feinden entstanden oder die nicht von Erfahrung abgeleitet wurden. Und bevor man irgendeine Policy wegwirft, muss man ihre Geschichte sorgfältig prüfen, ob sie nicht doch noch einen Feind zurückhält oder irgendeine untergeordnete Zielsetzung fördert. Denn das Wegwerfen einer Menge von Lektionen könnte auch die Stoßkraft der grundlegenden Zielsetzung zusammenbrechen lassen, die "aus *irgendeinem* Grund so weit gekommen ist".

Untergeordnete Zielsetzungen sind die Zielsetzungen der verschiedenen Sektionen oder Teile des Wesens, des Organismus, der Gruppe, der Rasse oder der Gattung, die die grundlegende Zielsetzung fördern. Sie müssen die Tätigkeit oder das Verfahren des Teils des Ganzen auf kurze und knappe Weise erweitern, näher bestimmen und/oder beschreiben, um ihre Funktion bei der Unterstützung der grundlegenden Zielsetzung aufrechtzuerhalten. Man könnte sie ebenso als **Zielsetzung eines Teils des Ganzen** bezeichnen, oder, so wie wir sie verwenden, als die Zielsetzung eines Postens, einer Einheit, einer Unterabteilung oder einer Org mit einer Spezialfunktion. Wenn man von der **Zielsetzung** des eigenen Hutes oder der Sektion, Einheit, Unterabteilung oder Abteilung hört, dann betrachtet man die **untergeordnete Zielsetzung** eines Teils des Gesamtorganismus, der für die Förderung der **grundlegenden Zielsetzung** der Bewegung höchst wichtig ist. Vielleicht erfährt jemand tatsächlich niemals, was die **grundlegende Zielsetzung** wirklich ist, sondern nur die **untergeordnete Zielsetzung** seines eigenen Hutes, seiner Sektion, Einheit oder Unterabteilung. Wenn er jedoch die verschiedenen **untergeordneten Zielsetzungen** einiger Hüte oder Sektionen studieren würde, könnte er wahrscheinlich die **untergeordnete Zielsetzung** der Unterabteilung herausfinden. Indem er die verschiedenen **untergeordneten Zielsetzungen** der Unterabteilungen einer Org studiert, könnte er wahrscheinlich die **grundlegende Zielsetzung** des gesamten Wesens, der Organisation oder der Bewegung erraten. Wenn das Studium der **untergeordneten Zielsetzungen** keine größere **Zielsetzung** ausfindig macht oder darauf hinausläuft, dass man sie keiner größeren **Zielsetzung** zuordnen kann, studiert man natürlich eine desorganisierte Bewegung.

Man kann eine **untergeordnete Zielsetzung** (allerdings vorsichtig) ändern oder Teile mit neuen **untergeordneten Zielsetzungen** hinzufügen, und dadurch eine Bewegung a) unbeeinflusst, b) mit erweitertem Bereich oder c) in Größe und Einfluss vermindert hinterlassen.

Man kann bis zu einem gewissen Grad immer weiter Policy hinzufügen, was nur durch die Fähigkeit beschränkt ist, sie bekannt zu machen, und damit eine Organisation oder Bewegung a) unbeeinflusst, b) mit erhöhter Bereitschaft, Notfällen zu begegnen, oder c) sie lahm gelegt hinterlassen. Die Weisheit der Policy und die Frage, ob sie für eine wirklich mögliche Verwirrung oder Krise eine erfolgreiche Lösung war oder nicht, bestimmen, ob sie hinzugefügt oder weggelassen werden soll. Voraussicht spielt eine große Rolle bei der Formulierung einer **untergeordneten Zielsetzung** oder einer Policy. Beide sind nie das alleinige Produkt des Schicksals oder der Erfahrung; sie können tatsächlich zu 80% aus weiser Voraussicht und zu 20% aus Erfahrung bestehen und trotzdem gute, brauchbare **untergeordnete Zielsetzun-**

gen oder Policy sein. Die Wissenschaft des 20. Jahrhunderts versuchte, die Weisheit völlig außer Acht zu lassen, und Wesen und Organisationen wurden ohne irgendwelche **untergeordneten Zielsetzungen** erzogen bzw. entwickelt, und alle Policy wurde entweder von Beamten, Lehrern oder Gesetzgebern ausgearbeitet, die in keinem Teil des Lebens Erfahrung hatten, oder die Policy wurde ohne jegliche Verfeinerung vorhandener Weisheit nur früherer Erfahrung entnommen. In der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts waren die Misserfolge von Regierungen, Systemen und Rassen sehr zahlreich und die Kriege häufig und sinnlos.

Persönliches, staatliches oder organisatorisches bzw. gesellschaftliches Chaos rühren daher, dass Teile ohne genau bestimmte **untergeordnete Zielsetzungen** hinzugefügt werden – unter Verwendung von Policy, die auf Gerüchten beruht oder Daten entnommen ist, die von reinen Theoretikern in ihren Elfenbeintürmen, einer verantwortungslosen Presse oder Gesetzgebern in ihren nur an sich selbst interessierten Köpfen und rauchgeschwängerten Zimmern herstammen. Eine Studie darüber, wie Interessengruppen, Beamte, Theoretiker, verantwortungslose Presse und ordnungsgemäß gewählte, aber vollständig unausgewählte und ungebildete Gesetzgeber Individualismus, Staaten, Unternehmungen, Zivilisationen und Rassen zerstörten, wäre nur eine Studie darüber, wie man nicht organisiert und überlebt, wie man alle grundlegenden und untergeordneten Zielsetzungen und alle erfolgreiche Policy ignoriert, aufgibt und unglaubwürdig macht. Die Situation wäre von unbeschreiblichem Chaos, das einen mit Protest und Entsetzen erfüllte. Wenn es einen falschen Weg gab, Dinge zu erledigen, wäre er Tagesordnung, und die Jugend verfiele in völlige Apathie – ziellos und dahintreibend; und die Welt begönne, jeden Tag ein bisschen zu sterben, die Nervenheilanstalten würden überflutet, jeder Spaß am Leben hörte gänzlich auf. Die Dinge sind nicht immer so und müssen tatsächlich nicht so sein.

Falsches Management oder falsches Regieren des Selbst, einer Organisation, einer Gruppe oder eines Staates besteht also: aus dem Versagen, die **grundlegende Zielsetzung** zu fördern; aus dem Nichtbegreifen und Nichtspezifizieren von **untergeordneten Zielsetzungen**; aus dem Nichterproben und Nichtformulieren von Policy, um die erfolgreichen Ideen oder Handlungen zu stärken, die die grundlegenden und die untergeordneten Zielsetzungen fördern und die Ideen und Handlungen behindern, die sie verlangsamen; und aus dem Nichterkennen der wirklichen Feinde oder Gegner und dem Versäumnis, erfolgreiche Kampagnen zu planen und durchzuführen, um mit ihnen fertig zu werden. Wenn ein Individuum, eine Gruppe, eine Organisation, ein Staat, eine Zivilisation, eine Rasse oder Gattung in irgendeiner dieser Handlungen versagt, wird sie ins Schwanken geraten, versagen und sterben.

Indem man die grundlegende Zielsetzung erkennt, sie durch die untergeordneten Zielsetzungen für die Teile des Ganzen ergänzt und indem man die erfolgreiche Policy lernt und durchsetzt, indem man tatsächliche Feinde oder Opposition ausfindig macht und Kampagnen plant und durchführt, um sie zu überwinden, indem man Ablenkungen entfernt, das Fördern der grundlegenden und der untergeordneten Zielsetzungen belohnt und verlangsamende Aktionen bestraft, wird ein Individuum, eine Gruppe, eine Organisation, eine Zivilisation, eine Rasse oder Gattung überleben, sich verbessern und auf immer höheren Ebenen leben.

Zum Spiel des Lebens gehört die Formel, eine grundlegende Zielsetzung und ergänzende untergeordnete Zielsetzungen zu besitzen und voranzutreiben.

Dies wird durch die Formel von Policy erreicht, die aus Folgendem besteht:

1. Erdenken, Erkennen, Überprüfen und Systematisieren erfolgreicher Ideen, Handlungen und Verfahren, die die grundlegende Zielsetzung vorantreiben und ihre Opposition behindern;
2. Dafür sorgen, dass diese Policy bekannt und in mehr oder minder großem Maße verstanden wird; und
3. Erreichen, dass diese Policy befolgt wird.

Wenn laut Punkt 3. Policy befolgt werden muss, dann muss Disziplin herrschen, aber noch wichtiger, es muss Wege geben, Personal nach anderen Kriterien auszuwählen als aufgrund vager Gerüchte oder gesellschaftlicher Stellung.

Personal darf *nur* aufgrund von bloßen Statistiken, unterstützt von umfassenden, Zahlen enthaltenden Daten ausgewählt werden. Sind die nackten Daten gut, so nimmt man an, dass die grundlegende Zielsetzung vorangetrieben wird, da Erfolg zu verzeichnen ist. Die nackten Daten zeigen bereits eine Richtung, da sie anhand dem Erfolg grundlegender Policy gemessen werden. Die Person also, die gute nackte Daten aufweist, muss die grundlegende Zielsetzung vorangetrieben haben und muss daher entweder ein phänomenales Genie im Erfinden von Ideen sein, die die grundlegende Zielsetzung vorantreiben, oder sie muss ein Hexenmeister im Kennen, Anwenden und Befolgen von Policy sein. In jedem Fall ist sie alle Diamanten von Kimberley wert.

Eine solche Person wird unweigerlich in einer Organisation oder Gruppe aufsteigen, wenn allein nackte Daten bei der Auswahl und Beförderung von Personal in Betracht gezogen werden.

Wenn die Person ein phänomenales Genie im Erschaffen von Policy ist und nicht genug Fehler gemacht hat, um ihre erfolgreichen nackten Daten zu vermindern, und ansonsten richtliniengemäß geblieben ist, sodass die Effektivität der Leute um sie herum nicht geschmälert wurde, wird sie schließlich auf eine Ebene aufsteigen, wo man Policy macht – und das ist für die gesamte Organisation von Vorteil. Ebenso wird eine Person, die Policy begreift, diesen sehr gut folgt und die grundlegende Zielsetzung gut fördert und sehr fähig ist, früher oder später eine Vertrauensstellung erhalten, die als Schutz gegen umfassende Veränderungen dient, die die Gruppe oder Organisation hemmen oder zerstören können; somit ist diese Person auf höheren Ebenen höchst wichtig.

Aus diesen zwei allgemeinen Typen von Menschen erhält man die Führungsschichten einer Bewegung. Aber sie werden überhaupt nie zustande kommen, wenn die Verantwortlichen für ihre Beurteilung je etwas anderes als Statistiken verwenden. Ihr Erfolg allein wird genügend Intrigen hervorbringen, um diese oberen Schichten gegen sie zu beeinflussen, wenn diese hohen Ebenen je bruchstückhafte Gerüchte oder Meinungen im Umgang mit Personal verwenden.

Nackte Daten bedeutet gesammelte, ansonsten aber unausgewertete Daten – sie sind "ungekocht", "ungewürzt" und "von Menschenhand unberührt". Kurz, es sind unverseuchte und unveränderte Daten. Es sind ursprüngliche, natürliche und unverdorbene Daten. Und die einzigen Daten, die diesen Qualifikationen entsprechen, sind statistische Daten. "Wie viel oder wie wenig und wie viel und wie wenig in welcher Zeit." Das sind die *einzigen* Daten, die

ein höherer Angestellter einer Gruppe, einer Organisation oder eines Staates jemals *wagen* darf, bei der Auswahl und Beförderung von Personal zu verwenden.

Der "Zustand" einer Person, das "Resultat ihrer Tests", die "Prüfungsnote" – sie alle sind nutzlos bei der Entscheidung eines höheren Angestellten, wen er befördern und wen er übergehen soll. Seine Entscheidung wird genau in dem Verhältnis falsch sein, in dem er zulässt, dass Meinungen hineinspielen und nackte Daten wegfallen.

Das Einbringen von Meinungen bei der Personalauswahl ist ein Studium darüber, "wie verrückt man werden kann". Wie viel Alkohol ein Mann vertragen kann, wie gesellschaftlich akzeptabel seine Frau ist, sein Atem und sein Geschmack in Bezug auf Krawatten sind vollständig irrelevante Daten. Denn, wie weiß jemand an der Spitze wirklich, wie das soziale Umfeld jetzt unten aussieht? Vielleicht ist im herrlichen Musiksaal-Aufsichtsratssaal ein rosa Schlips, ein schnurrendes Weib und endlose Trinkfestigkeit erforderlich, aber ist es das soziale Umfeld der Organisation? Das ist es nicht! Vielleicht erfordert das soziale Umfeld der Organisation eine Abneigung gegen Alkohol, ein völliges Flittchen als Frau, überwältigenden Mundgeruch und leuchtfarbene Krawatten. Und vielleicht wird es auf der Vorstandsebene von morgen auch verlangt! Die Welt ändert sich, sie wird nicht weicher. Nur einige Leute werden es.

Die psychiatrischen und die Schultests werden beide von Menschen in Elfenbeintürmen erfunden und durchgeführt, die wiederum keinen Kontakt mit dem wirklichen sozialen Umfeld der Organisation haben. Obwohl solche Tests versuchen, statistisch zu sein, sind sie völlig wertlos. Es sind keine Statistiken aus dem Arbeitsleben. Es sind Statistiken aus dem Laboratorium oder aus dem Klassenzimmer. Sie sind ganz bestimmt gekochte Daten. Und wenn sie für Personal und Beförderung verwendet werden, zerkochen sie eine Menge Karrieren. Und indem sie Eierköpfe auf die Posten setzen, zerkochen sie viele Teile einer Org, wenn nicht die ganze Sache. Diese Tests haben einen kleinen Wert, um zu bestimmen, wie schnell oder langsam jemand ist; aber die Bedingungen sind zu unrealistisch, und die Notwendigkeitsstufe einer wirklichen Notlage in der Umgebung fehlt. Es ist wie ein Flugzeugabsturz, der künstlich im Bett hergestellt wird. Es gibt keine Erschütterung. Somit sind es armselige gekochte Daten (wenn auch nicht die schlimmsten).

Vielleicht erfordert das Arbeitsmilieu einen dummen Kerl, der zu langsam ist, um bei furchterregender Zukunft in Panik zu geraten, aber dennoch gescheit genug, um zu sehen, welche Policy zutrifft. Nur dann, wenn Menschen, die darin wenig Erfahrung haben, sich qualifizieren können, die Welt zu regieren, können sie Tests durchführen, die empfehlen, wer sie regieren sollte.

Nur Statistiken, die Taten und Leistung widerspiegeln, sind gerechte Fähigkeitstests, die zeigen, wer Beförderung und wer Entlassung verdient.

Demzufolge ist nur diejenige Organisation eine gesunde Organisation, **in der jede Aktivität** statistisch erfasst werden kann.

Wenn Sie etwas neu organisieren wollen, müssen Sie dabei im Auge behalten:

"Kann dieser Posten (diese Unterabteilung oder Abteilung) statistisch erfasst werden?" Jede Gruppe von Menschen, wie "die Stenotypistinnen-Gruppe" oder "die Instrukteure" muss irgendwie in Individuen unterteilt werden. Man hat also drei Dinge, die tabellarisch erfassbar

sein müssen: a) das Individuum, b) der Teil und c) das Ganze. Jedes davon muss so organisiert sein, dass man es nach seiner Leistung oder deren Mangel betrachten kann. Nur dies ist gerechte Organisation. Alle anderen Arten sind ungerecht und werden keine Führungskräfte oder guten Arbeiter auswählen und werden diese der Enturbulierung durch die Faulen oder durch diejenigen aussetzen, die sich mit anderen Philosophien befassen.

Wenn man irgendeine andere Art hat, werden Leute aufgrund von Gerüchten, Verleumdungen oder allgemeiner Prahlerei befördert oder hinausgeworfen, und all diese Arten bringen nur Nachteile. Indem man sie verwendet, zerstört man Imperien, und jede tote große Zivilisation starb, weil Meinungen und Gerüchte die Hauptgründe für Personalveränderungen waren.

Es ist jedem anständigen Mitarbeiter gegenüber unfair, eine Org zu haben, die nicht aufgrund des relativen Anteils an Einnahmen, Arbeit oder Aktivitätsvolumen statistisch erfasst werden kann.

In der toten und sterbenden Vergangenheit war es üblich, jemandem die Verantwortung zu übertragen und ihn dann zu erschießen oder zu belohnen, je nachdem, ob die Dinge schlecht oder gut liefen, und den Rest nicht zu beachten. Das funktioniert, es sei denn, eine Gesellschaft beschützt nur die Leute, die unten sind, und schwächt gewohnheitsmäßig jene, die an der Spitze stehen. Wenn das geschieht, ist das System nutzlos. Nur durch Zufall laufen die Dinge gut. Zu den Gerüchten kommt also noch der Zufall als Mittel der Beförderung oder der Entlassung hinzu. Es ist kein Wunder, wenn der Asiate, ein Mitglied unserer ältesten Zivilisationen, "Schicksal!" sagt und damit alles erklärt. Er hatte zu viele Herrscher, die aufgrund von Gerüchten oder Zufall oder überhaupt nicht herrschten. Und so starb die Macht. Nur wenn man herausfinden kann, wer was gemacht hat und warum, kann man gerecht sein. Und nur, wenn eine Organisation mit Hilfe von nackten Daten über wie viel und wie wenig von oben bis unten völlig durchleuchtet werden kann, können individuelle Leistung belohnt und lästige Störungen Einzelner ausgemerzt werden.

REALITÄT

Die Realität von Policy, Anweisungen und Ratschlägen hängt entweder von großem Durchblick oder von großer Erfahrung ab. Kombiniert man beides, ergibt dies großen Erfolg.

Aber wie groß der Durchblick auch sein mag – den tatsächlichen Zustand zu betrachten ist ein höchst wichtiger Schritt, um ihn in Ordnung zu bringen. Lösungen aus der Ferne, die nicht auf Erfahrung oder genauer Inspektion beruhen, sind meistens unrealistisch.

Deshalb sollten Anweisungen nie ohne Daten, Erfahrungen und Durchblick erlassen werden. Daten kommen aus der tabellarsichen Erfassung von Handlungen und Mengen in Organisationen. Erfahrung kommt vom Arbeiten in ähnlichen oder vergleichbaren Situationen. Einsicht kommt von der Fähigkeit zu beobachten, kombiniert mit dem Mut zu sehen und der geistigen Fähigkeit zu erkennen – ohne irgendeinen Gedanken an persönliche Wichtigkeit.

Die gesündeste Führung kommt daher von größter Erfahrung und intimer Kenntnis dieser oder ähnlicher Umstände. Einer Führung ohne dies wird es an Urteilsvermögen fehlen.

Führung über eine Entfernung ist am besten, wenn sie selbst in ihrer direkten Umgebung mit den gleichen Problemen zu tun hat. Daher muss eine Führung über eine Entfernung ähnliche organisatorische Probleme unter sich und ähnlichen Verkehr in ihrer Nähe haben, wie er an dem entfernten Punkt existiert. Dann geschieht die Verständigung schnell und die Lösungen sind realistisch.

Damit eine Org einer anderen Anweisungen erteilen kann, müssen sie einander ähnlich sein.

Probleme zwischen Management und Arbeiterschaft entstammen der Kommunikationsformel: "Ursache-Entfernung-Wirkung, mit Absicht bei Ursache, Aufmerksamkeit bei Wirkung, und Duplikation." Ein Aufsichtsratssaal ist keine Maschinenwerkstatt. Die Maschinisten versuchen, den Aufsichtsrat zu duplizieren, oder sie weigern sich, das zu tun. Wenn es ihnen nicht gelingt, weigern sie sich immer. Also kann nur eine funktionierende Org mit ähnlichem Muster einer funktionierenden Org Anweisungen erteilen.

Die angewiesene Org wird immer versuchen, dem Muster der anweisenden Org zu folgen und zu duplizieren, was ihrer Meinung nach die anweisende Org ausmacht. An allen Punkten von Nicht-Duplikation besteht große Spannung. Diese Spannung kommt vom Bemühen zu duplizieren. Wenn es vereitelt wird, werden Schwierigkeiten oder Brüche an diesem Punkt entstehen. Wenn die untergeordnete Org unfähig ist, das zu duplizieren, was ihrer Meinung nach in der höheren Org existiert, erleidet sie einen ARK-Bruch größeren oder kleineren Ausmaßes. Das Muster, die Befugnisse von Vorgesetzten, die Kommunikationslinien – sie alle müssen ähnlich sein. Die Größe ist dabei nicht wichtig. Das Muster der Org aber schon. Wenn die untergeordnete Org irgendeine Hoffnung hat, je die Größe zu erreichen, und wenn die Zielsetzungen, das Muster und die Policy dieselben sind, dann genügt das. Das ARK wird hoch bleiben, die Durchführung wird gut sein und Expansion ist gesichert – vorausgesetzt natürlich, dass die grundlegende Zielsetzung von vornherein gut ist.

EXPANSION

Alles, was erforderlich ist, um eine Org oder ihren Umsatz zu expandieren, ist die Kenntnis der Expansionsformel – vorausgesetzt, dass eine gute grundlegende Zielsetzung und ein Gebiet vorhanden ist, in das man expandieren kann:

Richten Sie einen Kanal daraufhin aus, etwas zu erreichen, setzen Sie etwas auf den Kanal, beseitigen Sie Ablenkungen, Hindernisse, Nichtbefolgung und Widerstand.

Die grundlegende Formel für die *Tätigkeit des Lebens* (nicht das Leben) ist:

Eine grundlegende Zielsetzung zu haben und zu befolgen.

Expansion ist somit eine Zunahme der Lebenstätigkeit. Um die Lebenstätigkeit zu steigern und die Tonstufe anzuheben und die Aktivität zu vergrößern, muss man nur die Expansionsformel auf die Lebenstätigkeit anwenden. Räumen Sie die Hindernisse, Nichtbefolgung und Ablenkungen aus dem Weg der grundlegenden Zielsetzungen und vermindern Sie den Widerstand, und das Individuum oder die Gruppe oder die Org werden lebendiger erscheinen – und sie werden tatsächlich lebendiger sein.

Alles, was eine Führungskraft tun muss, um einen Teil oder die ganze Org zu expandieren, besteht darin, die grundlegende Zielsetzung zu erkennen, die untergeordneten Zielsetzungen zu erkennen oder herauszugeben und die Aufmerksamkeit auf ein Gebiet zu lenken, in das man expandieren kann. Dann muss sie die Ablenkungen, Hindernisse und die Nichtbefolgungen der grundlegenden Zielsetzung und der untergeordneten Zielsetzungen beseitigen und etwas auf die Kanäle setzen, das die bestehenden Impulse vergrößert, und die Expansion wird beginnen. Das wird in dem Maß erfolgreich sein, wie die grundlegende Zielsetzung gut ist und die untergeordneten Zielsetzungen realistisch und die Policy wirklicher Erfahrung entnommen ist und von Leuten interpretiert werden, die derzeit ähnlichen Problemen gegenüberstehen.

Anschließend kann durch diesen Prozess – Hindernisse, Ablenkungen und Nichtbefolgungen einfach zu beseitigen – die Expansion bis zu einem Punkt beschleunigt werden, dass sie alle feindlichen Bemühungen, die versuchen, sie zu unterdrücken, überwältigt, und das Ergebnis ist äußerst erfreulich, was die Schnelligkeit der Expansion betrifft. Es scheint völlig magisch zu sein, denn Leben kommt sofort zum Vorschein.

Man darf nicht vergessen, die grundlegende Zielsetzung zu *kanalisieren.* Ein Kanal hat zwei Begrenzungen – eine auf jeder Seite. Diese müssen in einer Org existieren. Sie bestehen aus Disziplin für diejenigen, die ablenken, abschweifen oder herumirren würden, für diejenigen, die der Opposition helfen oder die grundlegende Zielsetzung bzw. untergeordnete Zielsetzungen unterdrücken würden, oder für diejenigen, die anscheinend Policy oder Befehle nicht lernen oder befolgen können. Disziplin darf nur auf das Obige gerichtet werden, und wo sie ziellos ist oder nicht dazu dient zu kanalisieren, ist sie selbst eine Ablenkung oder ein Hindernis und wird Nichtbefolgung erzeugen. Aber wenn sie völlig fehlt, so wird der Kraft erlaubt umherzuirren, und es kommt zu keiner Expansion. Disziplin muss präzise, bekannt, einheitlich angewandt und unvermeidlich sein, wenn die Regeln gebrochen werden. Diejenigen, die ihre Arbeit erledigen, begrüßen sie, da sie ihnen hilft, andere davon abzuhalten, sie bei der Arbeit, dem Handeln, der Pflichterfüllung oder der Erledigung ihrer eigenen Arbeit zu behindern.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:jw.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO RICHTLININEBRIEF VOM 1. JANUAR 1968

Remimeo
Alle Staff Hüte

HUT-NIEDERSCHRIFTEN UND MAPPEN, ÜBERPRÜFUNG VON HUT-MAPPEN

(Auszüge aus dem HCO PL vom 10. Jan. 1958, 1964 – noch einmal geschrieben, SECED 707 SH 385 WW 9 Aug. 1966, SECED 100 LONDON 26 Jan. 1959)

Schreiben Sie Ihren Hut auf!

Eies gilt für jeden Staff.

Eine Kopie geht an den HCO Exec Sec WW.

Mit "Hut" sind Ihre Amtsbezeichnung und Ihre Pflichten gemeint. Es kommt aus der Umgangssprache der Eisenbahner - Der Zugführer trägt einen bestimmten Hut, der Schaffner trägt wieder einen andern – auf diese Weise gibt der Hut über die Tätigkeit Auskunft.

Ein "Hut" ist eine Mappe in Ihrem Besitz, die Ihre laufenden Pflichten auf Ihrem Posten ausführlich beschreibt und die Führungsbriefe enthält, die den entsprechenden Posten, direkt betreffen. Die Mappe muss völlig auf dem neuesten Stand sein…

Wenn Sie Ihren Hut aufschreiben, tragen Sie Ihre Division und Ihre Abteilungsnummer ein. Diese finden Sie auf der Organisationstafel im Kommunikationszentrum. Dann tragen Sie Ihre *Dienstbezeichnung* ein – in (z.B. Postangestellter Koch, etc…)

Darin soll festgehalten werden, welchen *Zweck* der Posten hat, anschließend die *Pflichten* des Postens – einzeln aufgeführt. Diese Niederschrift ist ein kurzer aber vollständiger Bericht Ihrer laufenden Aufgaben, d.h. von dem, was Sie zur Zeit auf diesem Posten wirklich tun, nicht was Sie tun sollten oder was Sie gern tun möchten.

Tragen Sie Arbeitszeiten ein, ferner wo Sie arbeiten und wer Ihr unmittelbarer Vorgesetzter ist.

Achten Sie auf ihren Hut – sehen Sie zu, dass er auf dem Laufenden bleibt. Sie sind dafür verantwortlich, dass er immer auf dem neuesten Stand ist.

Vernichten Sie kein altes Hut-Material. Geben Sie alles Überholte aus Ihrem Hut dem Hats-Officer, HCO Div 1, Abt. 1, damit er es ablegen lässt.

Wenn Sie sich nicht im Klaren sind, was Sie mit einer Sache aus dem Hut anfangen sollen, geben Sie sie dem Hats-Officer, sonst könnten wertvolle Einzelheiten aus der Organisation verloren gehen.

Der Hats-Officer kann jeden Mitarbeiter jederzeit auffordern, seine Hut-Mappe zur sofortigen Prüfung persönlich abzugeben.

Wenn die Hut-Mappe den betreffenden Posten samt Pflichten und den dazugehörigen Vorgängen nicht vollständig beschreibt, oder wenn sie unvollständig oder sehr fehlerhaft ist, kann der Hats-Officer den Dir. Income veranlassen, das Konto dieser Person mit einer Summe bis zu $10 belasten. Wenn die Mappe völlig fehlt, soll die Geldstrafe $25 betragen.

Es gibt keine Beschränkung für die Anzahl der Inspektionen oder die Anzahl der Geldstrafen, außer der einen, dass nur eine Geldstrafe für jeden Verstoß erhoben werden darf. Dass die Bestimmung erst vor kurzem eingeführt wurde, gilt nicht als Entschuldigung.

Der Dir Income ist hiermit ermächtigt, bei einer Anzeige des Hats-Officers das Konto einer Person zu belasten. Das dadurch gewonnene Geld geht in das Bauten-Konto.

Scientology-Organisationen sind komplizierte Gefüge. Das "Gewusst wie" ist in den Hüten enthalten. Eine Organisation wird unbrauchbar, wenn Posten und Pflichten verloren gehen.

Vorgeschlagen von einem Untersuchungsausschuss

Len Regenass

Kevin Kember

Halldora Sigurdson

Tony Dunleavy : Qual Sec WW

Len Regenass : HCO Area Sec WW

Eunice Eord : HCO Exec Sec WW

Tony Dunleavy : Org Exec Sec WW

Ken Delderfield : LRH Comm WW

Joan Mc Nocher : D/Guardian WW

Mary Sue Hubbard
The Guardian WW

for

L. RON HUBBARD
Founder

LRH:jp.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 13. SEPTEMBER 1970
AUSGABE II

Remimeo
Hut des leitenden
Direktors
Hut des HES
Hut des HAS

Org-Serie Nr. 1

GRUNDLEGENDE ORGANISATION

Was ist Organisation?

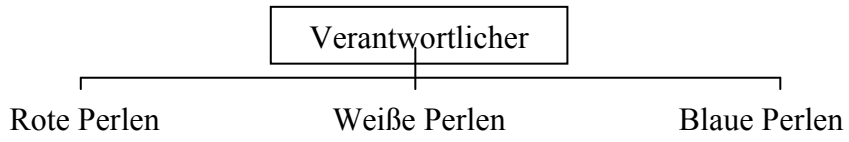
Die meisten Menschen bringen so viele Vorstellungen mit dem Wort "Organisation" in Verbindung, dass sie dabei an eine Identität oder ein Wesen denken und nicht an eine dynamische Aktivität.

Lassen Sie uns einen Haufen von roten, weißen und blauen Perlen nehmen. Wir wollen ihn nun organisieren.

Lassen Sie uns nun das Org Board aufzeichnen.

Wir laden alle Perlen, in einer Verwirrung gänzlich durcheinander, auf den Verantwortlichen ab.

Offensichtlich muss der Verantwortliche die Perlen *weiterleiten*, um sich selbst auszugraben. Deshalb erhalten wir:



Auf diese Weise finden wir einiges von dem heraus, was ein Verantwortlicher tut. Er leitet weiter. Er teilt Dinge oder Tätigkeiten nach Arten oder Klassen ein.

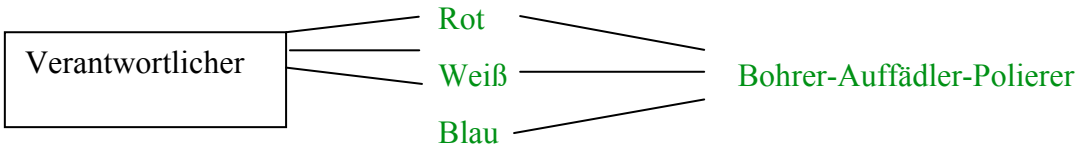
Bis jetzt ist das eine bewegungslose Org.

Wir müssen Produkte haben. Sagen wir einmal, dass die Produkte der Organisation durchbohrte Perlen, aufgefädelte Perlen und verpackte Perlen sind.

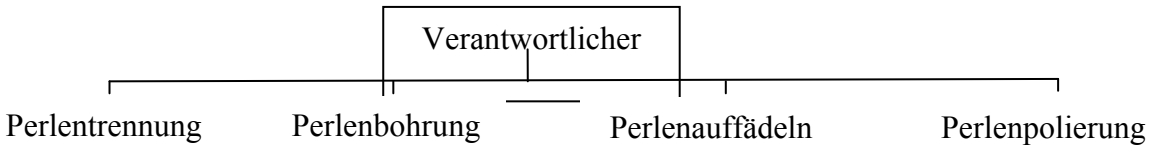
Wir würden erhalten:

Blau Bohrer-Auffädler-Polierer

Oder wir würden erhalten:



Oder wir würden erhalten:



Es ist nicht besonders wichtig, welches Schema wir für das Org Board verwenden, solange es mit der Menge der Perlen fertig wird.

Wenn wir in dieser "Org" nur eine Person hätten, müsste sie trotzdem eine gewisse Vorstellung von Organisation und eine Art Org Board haben.

Wenn wir eine größere Menge zu bewältigen haben, müssen wir Leute hinzufügen. Wenn wir sie ohne ein Org Board hinzufügen, fügen wir auch Verwirrung hinzu. Die Organisation ohne Org Board wird durch Überlastung und durch einander entgegengesetzt fließenden Flows und Strömungen zusammenbrechen. Wenn diese miteinander in Konflikt geraten, entsteht Verwirrung.

Eine Verwirrung ist nichts als ein Flow, der kein Schema hat. Die Partikel kollidieren, prallen voneinander ab und bleiben **im** Bereich. Folglich gibt es kein Produkt, da etwas **hinaus**fließen muss, damit man ein *Produkt* haben kann.

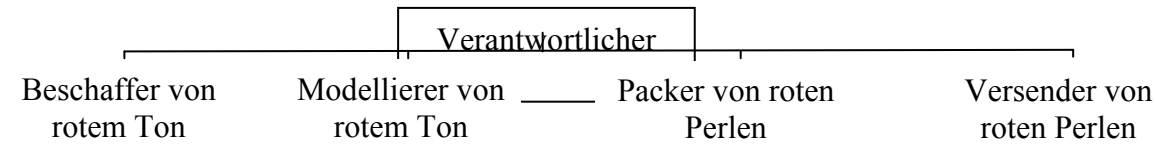
Wir können nun zwei Sachen feststellen. Wir haben einige stabile Dinge. Das sind Posten oder Standorte. Und wir haben fließende Dinge. Dies sind Dinge, die eine Veränderung durchmachen.

Die Positionen einer Org verändern also fließende Partikel.

Partikel fließen *nach einer Reihenfolge*.

Dinge kommen in eine Org hinein, werden verändert und fließen aus der Org hinaus.

Eine Org mit nur einer Sorte von Artikeln (roten Perlen) ist weniger komplex als eine mit mehreren Sorten von Artikeln.



Bei *jeder* Tätigkeit gibt es eine *Reihenfolge* von Aktionen. Damit man mit Dingen, die fließen, umgehen kann, muss es stabile Punkte geben, die *nicht* fließen.

Es ist nicht notwendig, ein stabiles Terminal nur eine Sache machen zu lassen. Sollte dies aber der Fall sein, hat es ebenfalls eine korrekte Reihenfolge von Aktionen.

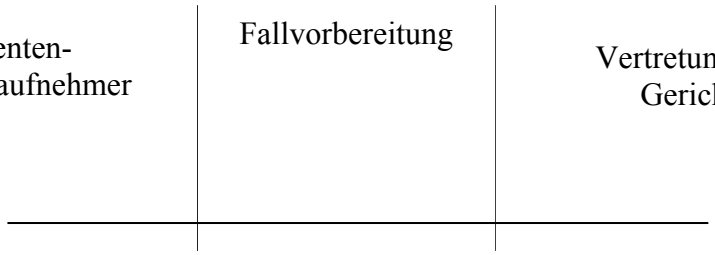
All dies trifft auf einen Maschinenraum genauso zu wie auf ein Rechtsanwaltsbüro oder auf irgendeine beliebige Organisation.

In einen Maschinenraum fließt Brennstoff hinein und wird in Bewegung umgewandelt, die hinausfließt. Jemand bedient die Maschinen. Jemand repariert die Maschinen. Es kann sein, dass alles von einer Person gemacht wird. Sobald aber der Umfang zunimmt, muss man die Handlungen planen, sie einordnen und sie auf ein Org Board setzen, das den Leuten dort bekannt ist und an das sie sich halten, andernfalls wird dieser Bereich nicht gut funktionieren.

Man tut dies, indem man das Betreiben und die Reparatur in zwei Aktionen unterteilt und auf diese Weise zwei Tätigkeiten auf das gleiche Org Board setzt.

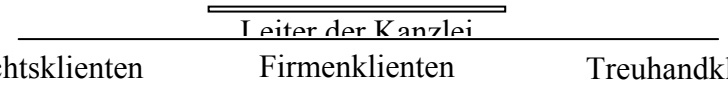
Der erste Maschinist sorgt dafür, dass die Flüsse am Laufen bleiben und dass die Terminale ihre Handlungen ausführen.

In einem Rechtsanwaltsbüro sehen wir einen Fluss von anderen Aktionen.

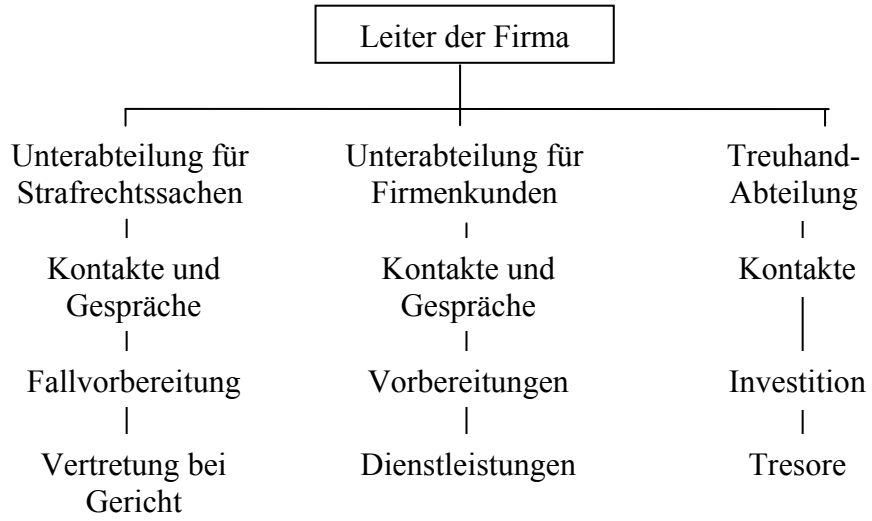


v mc an er anderen Fertigke

C Art oard haben.

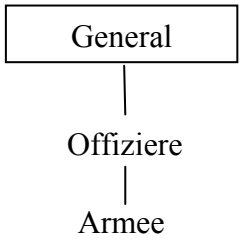


Aber wenn wir das täten, müssten wir die Bewegung vertikal anordnen, damit ein Fluss stattfinden würde.

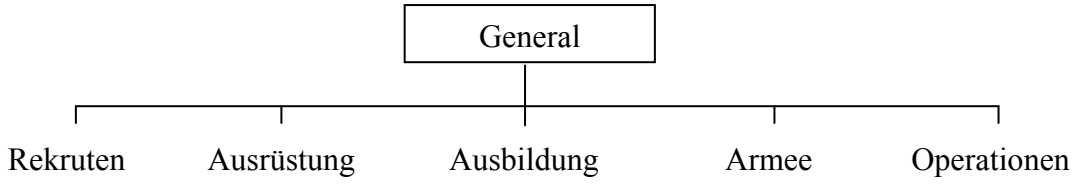


Org Boards, die nur Terminale angeben, werden gewöhnlich nicht fließen.

Ein typisches Armee-Org Board von früher sah so aus:



Als sie mit viel mehr Männern zu tun bekamen, mussten sie eine Tafel haben, die die *Flows* zeigt.



Man *organisiert* also, indem man:

1. die Arten der Partikel untersucht,
2. die erwünschten Veränderungen für jeden Partikel ausarbeitet, die nötig sind, damit man ein Produkt erhält,
3. die Terminale auf ihren Posten setzt, die die Änderungen innerhalb der Abfolge von Veränderungen vornehmen werden.

Außerdem muss das Org Board Folgendes umfassen: ein *Erkennen* der Arten in 1), wodurch die Arten von Partikeln zu den *Terminalen weitergeleitet werden*, die sie *verändern* und dann als *Produkte hinausleiten*.

Um praktikabel zu sein, muss ein Org Board auch vorsehen, dass die Materialien besorgt werden und das Produkt verkauft wird und dass für den Aktionszyklus Bezahlung erhalten wird und dass er überwacht wird.

In einem Unternehmen gibt es verschiedene Aktionen.

Im Wesentlichen handelt es sich um eine Sammlung kleiner Org Boards, die kombiniert werden, um zusammen als ein großes Org Board zu funktionieren.

In diesem Policy Letter sind die Grundprinzipien enthalten, die man kennen muss, um irgend etwas zu organisieren.

Um *irgendeine* Aktion zu planen, muss man fähig sein, sich von der Reihenfolge der Flows und der Veränderungen, die an jedem Punkt stattfinden, ein Bild zu machen. Man muss in der Lage sein zu sehen, wo ein Partikel (Papier, Person, Geld) hereinkommt und wo er hinausgeht.

Man muss jeden Punkt erkennen können, wo ein Partikel anhalten wird, und diesen Teil des Flows ausbessern oder ihn in Ordnung bringen.

Ein richtiges Org Board ist eine beständige Kombination von nicht miteinander kollidierenden Flüssen, die hereinkommen, die erwünschte Änderung erfahren und als Produkt hinausgehen.

L. RON HUBBARD
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 13. NOVEMBER 1970

Remimeo

Org-Serie Nr. 13

PLANEN ANHAND DES PRODUKTS

Einer der Aktionszyklen bzw. eine der korrekten Aktionsreihenfolgen ist:

Sein – Tun – Haben

Diese Reihenfolge wird häufig in Orgs und sogar bei Einzelpersonen abgeändert. Sein kommt im physikalischen Universum an erster Stelle, Tun an zweiter und Haben an dritter.

Indem man die Reihenfolge durcheinander bringt, kann eine beträchtliche Verwirrung erzeugt werden.

Viele Rätsel des menschlichen Verhaltens können gelöst werden, wenn man erkennt, dass dies durcheinander gerät oder Teile davon ausgelassen werden.

Der spanische Bauer und der spanische Würdenträger führen wegen jeder Lappalie Krieg. Ihre Geschichte ist mit Revolten vollgepackt. Der Bauer weiss, dass er, wenn er ein Bauer ist (Sein) und seine Arbeit macht (Tun), etwas haben sollte. Der spanische Würdenträger steckt in **Sein** fest. Er *hat,* also kann er *sein,* und er braucht nichts zu *tun*. Ausserdem ist ein Rang oder Titel in Spanien ein **Sein** und es gibt dabei kein *Tu*n. Somit gibt es kein *Haben,* es sei denn, es stammt vom Bauern. Die zwei abgeänderten Zyklen kollidieren.

Jugendkriminalität und zerstörte Leben im Westen kommen direkt vom Verfälschen dieses Zyklus.

Kinder im Westen werden gewöhnlich gefragt: "Was willst du **Sein**, wenn du erwachsen bist?" Das ist eine dumme Frage und kann jedes Kind die Wände hochgehen lassen. Weil es die falsche Frage ist – trifft das falsche Ende des Zyklus. Es kann sein persönliches Org Board nicht leicht ausarbeiten.

Es wird auch gefragt: "Was willst du im Leben **Tun**?" Das ist ganz genauso schlecht. Es ist ziemlich schwierig zu beantworten.

Man muss ein Org Board rückwärts erstellen – das Produkt etablieren (Haben), herausfinden, was zu *tun* ist, um es zu erreichen, und nur dann kann man wirklich genau entdecken, was man **Sein** muss, um dies zu erreichen.

Viele Leute und Unternehmen versagen, weil sie dies nicht machen. Eine zuerst angenommene Beingness endet allzu oft in einer Doingness, ohne dass dies eine Havingness ergibt.

Würden wir Kinder fragen: "Was möchtest du im Leben **Produzieren**?", dann könnten wir wahrscheinlich eine brauchbare Antwort erhalten. Von *dort* könnte es austüfteln, was es tun müsste, um dies zu produzieren, und von dort könnte es erkennen, was es **Sein** müsste. Mit ein wenig Kooperation wäre es dann in der Lage, ein glückliches und wertvolles Leben zu führen.

Wenn man sich auf das **Sein** konzentriert, stellt man fest, dass es zweifellos bereit ist zu **Sein**, aber dann steht es die nächsten fünfzig Jahre herum und wartet darauf, dass seine Havingness vom Himmel oder ihm über einen Wohlfahrtsstaat in den Schoss fällt.

Die obigen, in der Gesellschaft fehlenden Daten tragen zu Jugendkriminalität, Verbrechen, dem Wohlfahrtsstaat und einer sterbenden Zivilisation bei.

Es ist ein falsches persönliches Org Board, nur zu **Sein**.

So ist es auch bei einer Unternehmung oder Firma.

Was ist das gewünschte Produkt, das auch von anderen gewünscht werden wird? Das ist die erste Frage, die man beim Organisieren stellt. Sie muss beantwortet werden, bevor man Finanzen oder irgendein Org Board regeln oder arrangieren kann.

Dann fragt man sich, was *getan* werden muss, um das zu produzieren. Und es kann eine Menge ausgetüftelter, in die richtige Reihenfolge gebrachter Getans geben.

Nun kann man am **Sein** arbeiten.

Somit hätten Sie die grundlegenden Bestandteile eines Org Boards.

Hier ist ein häufig auftretender, abgeänderter Zyklus:

Herr A hat einen LKW – **Haben**. Er versucht auszuarbeiten, was er damit **Tun** kann. Er arbeitet damit herum, in dem Versuch Geld zu machen. Er würde normalerweise Bankrott gehen. Da er annimmt, dass er bereits ein Produkt hat – einen LKW, und er ein Produkt braucht – "Geld", führt er es selten bis zu einem SEIN zurück.

Das "Denken" einiger Leute verstrickt sich völlig in abgeänderten Reihenfolgen oder Unterlassungen des Zyklus von **Sein – Tun – Haben**.

Eine Unternehmung hat mehrere Endprodukte. All diese müssen ausgearbeitet und in Betracht gezogen werden. Dann kann man die Reihenfolge von TUNS (jedes mit einem Produkt) ausarbeiten, um die Endprodukte zu erreichen, nur dann kann man das SEIN ausarbeiten.

Wenn eine Person oder Org einen dieser Punkte auslässt oder sich auf einen fixiert, kann sie versagen oder vielleicht nie auch nur zum Starten kommen.

Sich auf **Tun** zu fixieren, ohne ein Produkt in Sicht zu haben, führt zu gelangweiltem Wandern durchs Leben.

Mütter kennen sogar Folgendes: "Mama, was soll ich machen?" ist ein langgezogener Refrain. Kluge Mamas sagen häufig: "Mache einen Kuchen" oder "Mache Sandtörtchen" oder "Bau ein Haus". Dumme sagen: "Geh spielen und hör auf, mich zu stören!"

Armeen mit Bewachungs- oder Todes-"Produkten" werden bis zu einem Punkt von **Tun** besessen, wo Offiziere und Unteroffiziere sagen: "Beschäftigt diese Männer!" Kein Produkt. Bedeutungsloses, häufig hektisches und nutzloses **Tun**.

Es könnte gesagt werden, dass jeglicher entwickelter Verkehr (Dev-T) von Leuten stammt, die kein Produkt haben.

Es können riesige Bürokratien aufgebaut werden, in denen es keine erkennbaren und festgelegten Produkte gibt.

Target-Richtlinien und -Anwendung sind erfolgreich, weil sie das gewünschte Produkt festlegen.

Wenn man nicht vom Endprodukt aus organisiert, kann die Organisation unwirklich und nutzlos werden.

Sogar Russland könnte dies lernen. Seine "Arbeiter" versuchen alle zur Universität zu gehen, wo sie **Sein** können. Die russische Regierung ersuchte junge Leute kürzlich, Arbeiter zu werden. Aber dies ist natürlich nur ein anderes **Sein**, das **Tun** impliziert. Russland muss noch erkennen, dass sein Produkt Revolution war und ist. Es ist kein Wunder, dass sein Hauptproblem Nahrung, Kleidung und Unterkunft seiner Leute ist.

Wenn eine Org oder eine Person nicht genau weiss, was das Endprodukt für die Org oder für einen Posten ist, wird es eine Menge Geschäftigkeit geben, aber nicht sehr viel Havingness für irgendjemanden.

Die Lösung besteht darin, das Endprodukt auszuarbeiten und sich durch das Tun von Unterprojekten rückwärts zu arbeiten; dann werden Sie eine echte Org, eine echte Beingness, verwirklichen.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:sb.rd

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 1. DEZEMBER 1970

Remimeo

Org-Serie Nr. 17

REALITÄT ÜBER DIE PRODUKTE

Das Wesen der **wertvollen Endprodukte einer Unternehmung** ist etwas, das **exakt** festgelegt werden muss.

Beispiel: Ajax Kugellager GmbH lief einige Zeit gut und begann dann abzufallen. Der exakte Zeitpunkt der Veränderung, das heißt, als der Niedergang begann, fiel mit einem Wechsel zu neuen Aktionären und mit beträchtlichen Personalverschiebungen in Führung und Belegschaft zusammen. Auf den ersten Blick sah es so aus, als liege das Warum in der hohen Anzahl an Versetzungen – "Musical Chairs". Eine komplette Untersuchung zeigt jedoch, dass die Definitionen von Ajax' wertvollen Endprodukten verändert wurden – früher hieß es: "Nützliche Kugellager mengenweise gewinnbringend verkauft", und nun heißt es: "Weltweite Anerkennung für Ajax". Die großen Anzeigenkampagnen und die Wechsel in den internen Betriebsund Buchhaltungsrichtlinien, die unternommen wurden, um dies zu bewerkstelligen, die neuen verschwommenen Vorstellungen darüber sowie das Versäumnis, das Warum zu entdecken, brachten Ajax auf den absteigenden Ast. Bei weiterer Nachforschung wurde festgestellt, dass der neue Werbemanager der Urheber dieser Richtlinie war und der neue Vorstand nur eine nebelhafte Vorstellung von seinen Aufgaben hatte und von "wertvollen Endprodukten" nichts wusste. Die ganze Firma fing an, anstelle von Kugellagern Anerkennung "herzustellen". Die eigentliche Fabrik wurde immer unproduktiver, geriet zunehmend in Vernachlässigung und hatte immer weniger Personal. Die Verwaltung bekam immer mehr Leute, und die Statistiken erlebten eine ununterbrochene Talfahrt.

In jeder beliebigen Unternehmung kann vieles aufgedeckt werden, wenn man eine Untersuchung durchführt, bei der jeder Mitarbeiter der Firma um eine Aufzählung gebeten wird, mit der er die Frage beantwortet: "Was sind die wertvollen Endprodukte dieser Firma?" Hierdurch kann gezeigt werden, dass viele Leute Richtlinien aufstellen und im Namen der Firma Dinge unternehmen, die in keiner wirklichen Beziehung zur eigentlichen Aktivität der Firma stehen und daher die Unternehmung in entgegengesetzte und widersprüchliche Richtungen treiben.

Schließlich ist es die Belegschaft, das Personal und die Arbeiter, die die Arbeit verrichten. Wenn sie gezwungen sind, ihre eigenen Richtlinien aufzustellen und ihre eigenen Vorstellungen von den wertvollen Endprodukten zu gebrauchen, so kann es zu einer Menge Konflikte und Verstimmungen kommen, die es niemals geben sollte.

Täuschen Sie sich nicht: eine Unternehmung kann einfach aufgrund dieser Punkte völlig undirigierbar sein und existenzunfähig werden. Möglicherweise rühren alle Verstimmungen zwischen Arbeiterschaft und Management von diesen Punkten her

1. Richtlinien werden auf der Grundlage von Erfahrungen vom Topmanagement aufgestellt, und andere stimmen damit überein. Wo Richtlinien benötigt werden, sollte die Führung darum ersucht werden; sie sollten nicht unabhängig von den einzelnen Supervisors oder von den Arbeitern aufgestellt werden.

2. Die wertvollen Endprodukte einer Unternehmung müssen sehr sorgfältig durch Untersuchungen ermittelt werden, festgelegt und **als Richtlinien** auf Richtlinien-Ebene klar und deutlich herausgegeben werden.

Dieser eine Kernpunkt, Richtlinien, entschied offenbar über das Scheitern von Anarchien (wie es vor der spanischen Revolution von 1936 geschah) und den Erfolg starken zentralen Managements. In einer Anarchie stellt jeder seine eigenen Richtlinien auf. Der Erfolg von Geschäftsunternehmen basiert allein auf jenem Punkt und auf der präzisen Festlegung von wertvollen Endprodukten.

Erfolgreiches Vorgehen als Gruppe wird nur dann möglich, wenn die wertvollen Endprodukte genau bekannt sind und Übereinstimmung darüber herrscht.

Bei der Kraftfahrzeugindustrie sieht das einfach aus. Das wertvolle Endprodukt ist ein Auto. Doch haben die Arbeiter und die Gewerkschaften dieser Industrie sich damit nicht einverstanden erklärt. Das "wertvolle Endprodukt" ist für sie "eine fette Lohntüte". Dieser eine Punkt schädigte 1970 die US-Wirtschaft und hat sie vielleicht sogar in nicht wieder gutzumachender Weise ruiniert, als es bei General Motors, dem größten Industriekonzern des Landes, einen Streik und eine vorübergehende Entlassung gab. Mit dem Versäumnis, diesen einen Punkt nicht in den Griff zu bekommen, versäumte das Management von General Motors seine Pflicht als Management. (Die Firma verlor letztes Jahr ihren Generaldirektor – und zwar durch ein Manöver von Ford, ihn abzuwerben und dann zu feuern.) Die Arbeiterschaft hat sich in diesem Fall ihre künftigen Lohntüten ruiniert und Tausende von Arbeitsplätzen verloren.

Eine ähnliche Unfähigkeit, Richtlinien aufzustellen und wertvolle Endprodukte festzulegen, begann vor vierzig Jahren die Kohlenindustrie in den USA zugrunde zu richten. Angeführt von einem gewissen John L. Lewis machten die Bergleute den Kohlenbergbau wirtschaftlich unmöglich. Das Management, das die meiste Zeit pflichtvergessen und achtlos war, hatte schon ein halbes Jahrhundert vorher begonnen, Fehler zu machen, unsichere Bergwerke zu betreiben und ein Erscheinen in den Gesellschaftsspalten als wertvolles Endprodukt zu betrachten. Heutzutage sind die Appalachen ein ruiniertes Armutsgebiet. Und Öl ist der Brennstoff – wovon es jedoch im Vergleich zur einheimischen Kohle in den USA nur wenig gibt.

Unterschätzen Sie also diese zwei Punkte nicht. Es kann böse zurückschlagen, wenn sie nicht richtig gemacht werden. Sie sind nicht nur das Warum für Fehlschläge von Organisationen, sondern auch von ganzen Zivilisationen.

PRÄZISE FORMULIERUNG

Die wertvollen Endprodukte einer jeden Unternehmung, sei sie klein oder groß, müssen sehr präzise und komplett aufgelistet und fortwährend immer wieder bekannt gemacht werden

Die wertvollen Endprodukte einer Abteilung sollten auf der Organisierungstafel jeweils unter der betreffenden Abteilung aufgeführt sein, und die wertvollen Endprodukte der Org sollten auf der Organisierungstafel in einer knallroten Liste hervortreten.

Nehmen wir zum Beispiel ein College. Die Colleges in den USA und in anderen Ländern sind dermaßen vernebelt durch "Regierungsprojekte" und wissenschaftliche Befunde" und "veröffentlichte Abhandlungen" und "sportliche Siege" und "allgemeine öffentliche Ehrfurcht vor ihrer Großartigkeit", dass sie "einen in seinem Hauptfach gut ausgebildeten Studenten" so gut wie vergessen haben. Das Produkt der Studentenschaft wird daher "Revolte". Und das Produkt des College wird in den Augen der Öffentlichkeit zu "???". Ich sage das nicht einfach so dahin. Das Allerletzte, was ein College bei einem Studenten haben will, ist Erfolg als Individuum. Ein unterdrücktes anonymes Mitglied irgendeines industriellen Teams oder ein unterbezahlter Professor – das ist Untersuchungen zufolge so etwa das Äußerste, was ein College bei seiner Studentenschaft noch hinnehmen wird. Mehrere hundert Jahre lang, ja in der Tat seit Francis Bacon (1561-1626), hat es keinen namhaften Philosophen gegeben, der aus dem College nicht lange Zeit vor seiner Graduierung sorgfältig ausgeschieden worden wäre. Die Ausnahmen auf der Liste sind zahme Rückgratlose wie Dewey, Teil der Leipziger Wegbereiter für Konzentrationslager.

Hier ist also die Zivilisation in Gefahr. Das wertvolle Endprodukt ihrer Bildungsinstitutionen ist nicht formuliert und wird zugunsten einer Vielzahl falscher oder wertloser Produkte vernachlässigt. Diese Einrichtungen tun sich nicht durch ihre Studenten hervor, sondern durch ihre Arroganz und ihre politischen Verbindungen. Diesen Daten mangelt es nicht an praktischer Brisanz. Mit dem Versäumnis, diese Tatsache hinsichtlich wertvoller Endprodukte zu verstehen, begann um 1862 der Sturz des zaristischen Russlands, angeführt von den russischen Hochschulstudenten. Kein echtes wertvolles Endprodukt zu haben, das klar formuliert ist und über das Einigkeit herrscht, öffnet die Tür für Konflikte, nicht nur in einer Firma, sondern auch im Staat und in der ganzen Zivilisation. (Zugegeben: Russland unter den Zaren war miserabel, das ist genau meine Ansicht. Dasselbe gilt jedoch für den Stalinismus.)

Wenn man sich die Geschichte von vorn bis hinten anschaut, in alten Ruinen herumstöbert, sich erinnert und Dinge zusammenreimt, dann treten als die offenbaren Ursachen des Verfalls von Organisationen die folgenden Punkte hervor:

a. Kein informiertes, ausgebildetes Topmanagement zu haben, das gemäß den Bedürfnissen der Organisation reelle Richtlinien aufzustellen vermag.

b. Das Versäumnis des Topmanagements, Richtlinien aufzustellen.

c. Firmenmitglieder, Leiter von Teilbereichen und Arbeiter, die ihre eigenen Richtlinien aufstellen, ohne dass diese mit den Erfordernissen der Organisation und ihren eigenen

Bedürfnissen übereinstimmen oder ohne sich in dieser Hinsicht überhaupt auszukennen.

d. Das Versäumnis des Topmanagements, die wertvollen Endprodukte der Unternehmung weise, vollständig und genau festzulegen.

e. Unwissenheit oder Nichtübereinstimmung über die wertvollen Endprodukte vonseiten der Arbeiter und Firmenmitglieder

In einem viel allgemeineren Sinne hätten wir:

A. Unweise oder nicht aufgestellte Richtlinien.

B. Unrealistische, unformulierte oder nicht erzeugte wertvolle Endprodukte.

Diese Punkte gelten für jede Organisation, egal welcher Größe. Am himmelschreiendsten verstoßen Regierungen dagegen. Mir ist nie ein politischer Führer oder ein Polizeibeamter begegnet, der von den wertvollen Endprodukten des Staates eine Ahnung hatte. Sie oder ich hätten vielleicht das Gefühl, dass "die öffentliche Sicherheit" ein wertvolles Endprodukt der Polizei sei, doch die Polizei sagt das nicht.

Bei Kontakten mit Psychiatern habe ich stundenlang versucht, zahlreiche Psychiater zu einer Aussage darüber zu bringen, was sie zu erreichen versuchen. Keinen einzigen dieser Leute habe ich je dazu bringen können, auch nur eine Vermutung zu riskieren, warum er tat, was er tat, geschweige denn eine Aussage wie "ein geheilter Patient" oder "Schutz für die Gesellschaft".

In der Welt von heute herrscht eine so große Verwirrung über diese Punkte stichhaltiger Richtlinien und wertvoller Endprodukte, dass es nicht auszuhalten ist.

Wundern Sie sich also nicht, dass es in unseren ersten Organisationen schwer gewesen ist, mit Dingen umzugehen – sie hatten es unmittelbar mit einer Gesellschaft zu tun, die sich für einen Dschungel hielt und in der die "moralischen" Standards von den Psychiatern gesetzt wurden, die der Welt Hitler und zwölf Millionen ausgerottete Deutsche bescherten.

Wenn die Gesellschaft in diese Richtung geht (Krieg, Mord, Psychiatrie), so meint sie, ihr wertvolles Endprodukt seien tote Menschen.

Es ist daher sehr, sehr wichtig, dass wir diese bisher verborgenen oder unidentifizierten Prinzipien ans Licht holen, wo sie hingehören, und dass wir sie **verwenden**.

1. Die Wesen des Topmanagements müssen voll informiert und in der Lage sein, gemäß den Bedürfnissen (einschließlich der Überlebensfähigkeit) der Organisation Richtlinien aufzustellen oder zu kennen und sie bekannt zu geben, mit denen dann die gesamte Unternehmung übereinstimmen wird. Dies bedeutet ein informiertes, ausgebildetes Topmanagement und schließt das Org-Management ein.

2. Das Topmanagement und die Manager müssen Richtlinien **kennen** und in der Lage sein, Richtlinien aufzustellen oder um Richtlinien zu ersuchen, soweit sie unbekannt oder nichtexistent sind.

3. Alle Mitglieder (Topmanagement, Manager, Supervisors, Fachleute, Arbeiter) müssen die Mechanismen, wie man Richtlinien aufstellt, verstehen, wissen, wie man erreicht,

dass Richtlinien aufgestellt werden, aufgestellte Richtlinien beherrschen und wissen, was gültige Richtlinien sind und wer sie aufstellt

4. Die wertvollen Endprodukte einer Organisation müssen dem Topmanagement bekannt sein und genau und vollständig von ihm festgelegt und definiert sein.

5. Die wertvollen Endprodukte einer Unternehmung müssen allen Wesen in der Organisation vollständig bekannt sein und ihre Zustimmung haben; dies schließt die Gründe mit ein und auch das Aufgeben von Produkten, die gegenwärtig aufs Geratewohl erzeugt werden, jedoch in keinerlei Weise auf wertvolle Endprodukte hinauslaufen.

WIRTSCHAFT

Die wirtschaftlichen Verhältnisse jeder Gruppe sind so beschaffen, dass sie nicht ausgefallene Produkte dulden und gesund bleiben kann. Dies gilt für jede politische Gruppe oder kommerzielle Firma.

Alle Aktivitäten einer Gruppe müssen in irgendeiner Weise auf bekannte wertvolle Endprodukte der betreffenden Gruppe hinauslaufen, sonst wird sie als existierende Einheit in die Brüche gehen.

Selbst in einem "geldfreien Zustand", einer Tauschwirtschaft, bewahrheitet sich dies.

Die westliche Zivilisation und die östliche gleichermaßen sind auf den Altaren der Kriegsgötter verfallen. Diplomatische und politische Inkompetenz haben ihre Anstrengungen verschwendet und sie in die Inflation und dann ins Elend geführt. Ein Sozialismus, in dem die Bevölkerung keine Schuhe zum Anziehen hat, oder ein Kapitalismus, wo man sich mit einem Schubkarren voller Dollars keinen Laib Brot mehr kaufen kann, büßen für die Unkenntnis ihrer wirklichen wertvollen Endprodukte und für die Verschwendung von Geldern und Anstrengungen für Nebensächlichkeiten.

Man kann nicht Geldmittel bewilligen oder zuteilen, ohne mit den wertvollen Endprodukten der Unternehmung genau vertraut zu sein.

Man kann nicht mit Eigentum umgehen, wenn man die wertvollen Endprodukte der Unternehmung nicht kennt.

Man kann kein Personal zuweisen, wenn man die wertvollen Endprodukte nicht kennt, ohne immense Verschwendung von Arbeitskraft zu betreiben.

Daher muss man imstande sein, die wertvollen Endprodukte einer Unternehmung aufzuzählen, und muss sie kennen, bevor man imstande ist:

I. Finanzplanung zu machen.

II. Eigentum zu regeln, zu kaufen oder zu verkaufen.

III. Die Zuteilung von Räumen vorzunehmen, die für verschiedene Funktionen zugewiesen werden.

IV. Personal zuzuweisen

Versucht man, diese Dinge zuerst zu tun und dann erst Endprodukte festzustellen, so werden alle Organisierungsbemühungen zunichte gemacht.

ZENTRALE AUTORITÄT

Die wertvollen Endprodukte müssen vereinbart und als Richtlinien herausgegeben werden, und Zusätze zu der Liste müssen an die Richtlinien erstellende Ebene der Gruppe verwiesen werden, bevor sie als gültig bekräftigt werden können.

Das ziellose Umherirren zeitgenössischer Gesellschaften zeigt das Fehlen solcher Listen. Vor einiger Zeit begann man zu behaupten und zu glauben, in der Gesellschaft "wasche einfach jeder die Wäsche des anderen"; und der Witz dabei ist, das Parkinsonsche Gesetz, dass Bürokratie sich automatisch vervielfache, liefert gleichermaßen Nachweise dafür, dass man nicht glaubt, die Gesellschaft hätte irgendwelche wertvollen Endprodukte – nicht einmal in so vagem Sinne wie "ein gutes Leben".

Die einzelnen Mitglieder einer Gruppe oder Gesellschaft müssen die wertvollen Endprodukte der Unternehmung kennen und müssen sich in einiger Übereinstimmung damit befinden, damit es eine erfolgreiche Gruppe geben kann.

UNTERSUCHUNGEN

Untersuchungen darüber, was die wertvollen Endprodukte sein sollten, zeigen in erster Linie den Geist, der der Sache innewohnt. Man sollte nicht einen Augenblick lang glauben, dass eine gewöhnliche Umfrage Anwendung finden würde; bei einer gewöhnlichen Umfrage rechnet man die Antworten zusammen und nimmt die Mehrzahl als nützliches Ergebnis.

Eine solche Untersuchung misst die Bereitschaft hinsichtlich Arten oder Richtungen von Unternehmungen.

Nachdem dies vorliegt, sind eine Menge Hinschauen und eine Menge Arbeit erforderlich, um die genauen Dinge, die die Gruppe produzieren kann oder sollte, festzulegen und diese exakt zu formulieren.

Welche Produkte der Gruppe sind ökonomisch wertvoll? Dies ist der zentrale Punkt, der übersehen werden wird. Kurz gesagt, was kann diese Gruppe bei anderen Gruppen oder der Gesellschaft gegen Dinge austauschen, die die Gruppe selbst nicht produziert? Das ist der Kern der Wirtschaft. Das Gesetz von Angebot und Nachfrage kommt hier zur Anwendung.

Dies ist eine zu nüchterne Herangehensweise, als dass eine ganze Gruppe darüber entscheiden könnte, ohne dass sehr viel persönliche Arbeit nötig wäre.

Wenn die Gruppe eine Vergangenheit besitzt, die sie einschätzen kann, so wird sie früher bereits von Zeit zu Zeit Produkte hervorgebracht haben, die einen offenkundigen wirtschaftlichen Wert hatten. Eine Suche nach diesen Produkten und die Aufstellung einer Liste davon ist von fundamentalem Wert.

Besitzt die Gruppe keine Vergangenheit, steht ihr doch von der Gesellschaft her einiges an Erfahrung zur Verfügung, was sie für sich gebrauchen kann.

Es kann als Regel angesehen werden, dass Gruppenmitglieder die wertvollen Endprodukte nicht identifizieren oder formulieren werden. Und man kann als eine weitere Regel davon ausgehen, dass die Gruppe im Lauf der Zeit diejenigen Produkte aus ihrer Produktion heraus verlieren wird, die wertvoll waren.

End- (in dem Wort "Endprodukte") ist ein weiteres Begriffselement, das den Leuten wahrscheinlich entgehen wird. Unterprodukte, die zu Endprodukten hinführen, werden auf gleiche Ebene gestellt werden wie das Endprodukt.

Es müssen also drei Untersuchungen angestellt werden.

Was glaubt die Gruppe, was ihr Endprodukt sein sollte? Daraus werden Bereitschaft und Richtung ersichtlich.

Welches waren die früheren erfolgreichen wertvollen Endprodukte der Gruppe? (Solche, die sich bei anderen Gruppen in der Weise austauschen ließen, dass die produzierende Gruppe Dinge erhalten kann, die sie selbst nicht produziert.) Bei einer neuen Gruppe würde man hier untersuchen, was ähnliche Gruppen produziert haben.

Es gäbe dann einen Zeitraum intensiver und fachmännischer Arbeit, die von der zentralen Richtlinien-Autorität oder für sie geleistet wird, wobei man Antworten auf Fragen der folgenden Art erhält: Haben die Zeiten sich gewandelt? Wurden diese Artikel je nachdrücklich angeboten? Wie hoch lag der relative Wert im Verhältnis zu ihren Kosten? Ist auf Grund von Veränderungen im Geldwert eine neue Kostenrechnung erforderlich? Welche Artikel haben wirklich von anderer Seite her Werte an die Gruppe zurückgehen lassen? Können wir diese Dinge noch immer produzieren? Auf diese Art wird eine präzise formulierte Liste aufgestellt.

Dann kann die abschließende (dritte) Untersuchung stattfinden. Hierbei wird die gemäß dem Obigen umgearbeitete Liste an die Gruppe herausgegeben, um die Gruppenmitglieder sie von ihrem Gesichtspunkt aus betrachten zu lassen, damit sie feststellt, ob es machbar ist und ob irgendwelche Punkte übersehen wurden; und unter den Experten in der Gruppe werden jegliche fachmännischen Meinungen eingeholt.

Dann könnte die endgültige Liste wertvoller Endprodukte aufgestellt und als Richtlinien herausgegeben werden.

Ein spezieller Aufsicht führender Produktionslisten-Beauftragter könnte dann ernannt werden, um sicherzustellen, dass diese wertvollen Endprodukte in Arbeit gegeben und produziert werden.

Ja, es würde all das erfordern, um zu einer Liste der wertvollen Endprodukte einer Unternehmung zu gelangen.

Die Liste der wertvollen Endprodukte kommt nicht gänzlich vom Topmanagement.

Die Liste kommt nicht nur von der Gruppe

Es treten größere gesellschaftliche und Geschäftskatastrophen auf, wenn a) keine Liste aufgestellt wird, b) nur das Topmanagement die Liste aufstellt oder c) die Gruppe die Liste aufstellt.

Wendungen wie "eine bessere Welt" oder "ein großes Auto" oder "zahlreiche Kunden" sind sehr unvollständig und unreal. Sogar die Worte "ein Auditor" oder "ein Release" sind zwar richtig, jedoch als Beschreibung nicht voll ausreichend, um gute Formulierungen eines wertvollen Endproduktes zu sein.

Ein bemerkenswertes Beispiel für all dies ereignete sich in der Kraftfahrzeugindustrie, als Edsel Ford vor zehn Jahren keine Untersuchung früherer Produkte und der gegenwärtigen Nachfrage anstellte und den sogenannten "Edsel" produzierte. Henry Ford hatte ein halbes Jahrhundert früher die Produkte der Firma folgendermaßen festgelegt: ein billiges, kleines, robustes Auto, das Amerika auf Räder bringen würde, und ein großes, teures Auto, mit dem das Firmenimage getragen wurde. Der "Edsel" lag dazwischen, Millionen gingen verloren und Einzelhändler wurden scharenweise ruiniert. Keine Untersuchung. Kein präzise bestimmtes Produkt.

All dies mag kommerziell erscheinen, doch erinnern Sie sich bitte daran, dass eine Gruppe in jeder Zivilisation diejenigen Dinge kaufen oder erwerben muss, die sie nicht selbst produziert. Dies gilt im Kapitalismus, im Kommunismus oder im Tauschhandel zwischen Eingeborenenstämmen. Es gibt keinen Weihnachtsmann und selbst ein Wohlfahrtsstaat nach dem Motto "Brot und Spiele" kann pleite gehen und hat es auch immer getan.

Deshalb muss das wertvolle Endprodukt einer Gruppe für eine andere Gruppe oder Individuen in der Gesellschaft um sie herum wertvoll sein, und zwar in genügendem Maße, sodass die Gruppe als Gegenleistung Dinge erhalten kann, die sie haben möchte oder braucht, aber nicht produziert. Und sie muss ihr wertvolles Endprodukt **liefern**, was ein Punkt ist, der meistens übersehen wird.

Eine Gruppe Ritter in einer Burg auf einem Hügel hatte als wertvolles Endprodukt Schutz für den Bauern. Als die Ritter aufhörten, das Produkt zu liefern, und nur von Drohungen und Raub Gebrauch machten, erfand der Bauer schließlich einen Langbogen, dessen Pfeil eine Rüstung durchdringen konnte, und fortan war die Blütezeit des Rittertums vorüber.

All dies ist im Grunde ganz einfach, es steht sogar in den "Faktoren".

L. RON HUBBARD
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 25. MÄRZ 1971

Remimeo

Org-Serie Nr. 26

WERTVOLLE ENDPRODUKTE

Per Definition ist ein wertvolles Endprodukt etwas, das man mit anderen Unternehmungen gegen Unterstützung austauschen kann. Die Unterstützung beläuft sich gewöhnlich auf Essen, Kleidung, Unterkunft, Geld, Toleranz und Kooperation (Goodwill).

Auf einer individuellen Basis lässt sich dies leicht begreifen. Der Einzelne produziert ein Produkt oder Produkte, das bzw. die, nachdem es oder sie in die Unterabteilung, Abteilung, Org, Firma, Gemeinde, den Staat, die Nation oder den Planeten geflossen ist bzw. sind, ihm Bezahlung und Goodwill zurückgibt, oder zumindest genügend Goodwill, um zu verhindern, dass er verlassen oder zerstört wird.

Auf diese Weise wird langfristiges Überleben des Einzelnen erreicht.

Ein wertvolles Endprodukt (VFP) ist wertvoll, weil es potenziell oder tatsächlich austauschbar ist.

Das Schlüsselwort in diesem Sinn ist **austauschbar**. Und Austauschbarkeit bedeutet außerhalb, mit etwas außerhalb der Person oder Unternehmung.

Ein wertvolles Endprodukt könnte genauso gut als **Wertvolles Austauschbares Produkt** bezeichnet werden.

Geistige Gesundheit und Geisteskrankheit sind Fragen des *Motivs,* nicht der Vernunft oder Kompetenz. Die geistig Gesunden sind konstruktiv, die Geisteskranken sind destruktiv.

Somit kann Geisteskrankheit beim potenziellen Empfänger eines VFPs einen Austausch eines Endproduktes verhindern, das der Empfänger imstande sein sollte zu benutzen und für das er bereit sein sollte, dem Hersteller aktive Unterstützung und Goodwill zu geben. Beispiel: Ein Mann ist am Verhungern; Sie versuchen, ihm zu einem vernünftigen Preis gutes Essen zu verkaufen, wofür er das Geld hat. Er versucht, Sie zu erschießen und das Essen zu vernichten. Das ist Geisteskrankheit, da er versucht, das Produkt, das er benötigt und sich leisten kann, zu zerstören.

Verbrechen ist die Handlung des Geisteskranken oder die Handlung versuchten Besitzergreifens von einem Produkt, ohne Unterstützung zu gewähren. Beispiel: Räuber, die eine Gemeinde nicht unterstützen, trachten danach, ihr Unterstützungsgelder zu rauben.

Betrug ist der Versuch, Unterstützung zu erhalten, ohne ein Produkt zu liefern.

Geistige Gesundheit und Ehrlichkeit bestehen also daraus, ein wertvolles Endprodukt zu produzieren, für das man dann in Form von Unterstützung und Goodwill entlohnt wird, oder in umgekehrter Richtung, dass man dem Hersteller des Produktes Unterstützung und Goodwill zukommen lässt.

Ethische Grundlagen, Moral, soziale Fachgebiete, Rechtswissenschaft beruhen alle auf diesem Prinzip des wertvollen Endproduktes. Früher hieß es "instinktiv" oder "gesunder Menschenverstand". Es ist bisher nie formuliert worden.

Zivilisationen, die Produktion und Austausch erleichtern und Verbrechen und Betrug Einhalt gebieten, sind also erfolgreich. Diejenigen Zivilisationen, die das nicht tun, gehen unter.

Personen mit dem Wunsch, Zivilisationen zu zerstören, propagieren Abweichungen von diesen grundlegenden Spielregeln. Es gibt zahlreiche Methoden, fairen Austausch zu korrumpieren.

In den **Faktoren** tauchen diese Prinzipien zum ersten Mal auf.

Die Theorie des wertvollen Endproduktes ist eine Ausweitung der **Faktoren**.

Teile von Organisationen oder ganze Organisationen, Städte, Länder und Staaten fallen alle unter die Prinzipien, die für den Einzelnen gelten.

Das Überleben oder der Wert jeder Sektion, Unterabteilung, Abteilung oder Org liegt darin begründet, ob sie sich nach diesen Prinzipien des Austausches richtet oder nicht.

Das Überleben oder der Wert jeder Stadt, jedes Landes oder Staates richtet sich nach diesen Prinzipien des Austausches.

Sie können das Überleben jeder beliebigen Unternehmung anhand dessen vorhersagen, dass sie die Ordnung ihres Austausches bestärkt, oder Sie können ihren Niedergang anhand der Unregelmäßigkeiten in diesem Austausch vorhersagen.

Es ist daher äußerst wichtig, dass eine Person oder eine Sektion, Unterabteilung, Abteilung oder ein Teil einer Org oder eine ganze Org genau ausknobelt, was sie austauschen. Sie produziert etwas, das für die Unternehmung oder die Unternehmungen, mit denen sie in Kommunikation ist, wertvoll ist, und dafür erhält sie Unterstützung.

Wenn sie wirklich wertvolle Endprodukte produziert, dann hat sie ein Anrecht auf Unterstützung.

Wenn sie andererseits nur organisiert oder hofft oder etwas vorspielt und keine austauschbaren Waren oder keine austauschbaren Waren in **Mengen** oder von hoher **Qualität** produziert, für die Unterstützung herausgeholt und sogar verlangt werden kann, dann wird sie nicht **überlebensfähig** sein.

Es kommt nicht darauf an, wie viele Befehle herausgegeben werden, wie gut Organisierungstafeln aufgezeichnet sind oder wie schöne Produktionspläne erstellt werden. Die unumstößliche Tatsache der Produktion bleibt die wesentliche Tatsache.

Wie gut die Dinge organisiert sind, *steigert* den Produktionsumfang, *verbessert* die Qualität und kann somit Überlebensfähigkeit herbeiführen.

Aber es ist das wertvolle Endprodukt, das vorhanden sein und ausgetauscht werden muss, das das grundlegende Überleben bestimmt.

Fehlende Überlebensfähigkeit kann immer auf die Menge und die Qualität eines tatsächlichen wertvollen Endproduktes zurückgeführt werden.

Hoffnung auf ein Produkt hat einen kurzfristigen Wert, der es ermöglicht, eine Unternehmung aufzubauen. Aber wenn die Hoffnung nicht wahr wird, dann bricht jede erhoffte Überlebensfähigkeit ebenfalls zusammen.

Man muss also von dem tatsächlich produzierten Produkt aus *rückwärts* organisieren.

Nehmen wir zum Beispiel an, dass ein technisches Fachgebiet imstande sei, ein exaktes Ergebnis zu produzieren.

Wenn Personen dafür ausgebildet werden, das Ergebnis tatsächlich zu produzieren, **und das Ergebnis produziert wird**, dann kann man als Austausch für die Techniker Unterstützung der Allgemeinheit erhalten.

Wenn das Ergebnis produziert wird (indem man die Techniker gut ausbildet), dann kann das Ergebnis mit einer Einzelperson gegen Unterstützung und Goodwill ausgetauscht werden.

Wenn irgendeiner dieser Faktoren an Umfang oder Qualität leidet, dann ist ein Austausch schwierig, und Überlebensfähigkeit wird zu einer unsicheren Sache.

Da Einzelpersonen, Gemeinden und Staaten nicht unbedingt geistig gesund sind, können beim Austausch Verstimmungen auftreten, selbst wenn Produktion stattfindet.

Daher hat der Produzent ein Interesse daran, die geistige Gesundheit der Szene, in der er arbeitet, zu bewahren, und eines seiner wertvollen Endprodukte ist eine Szene, in der Produktion und Austausch stattfinden können.

Die Grundlagen über wertvolle Endprodukte gelten für jedes industrielle, politische oder wirtschaftliche System.

Viele Systeme versuchen, um diese Grundlagen herumzukommen, und das Endergebnis wäre eine Katastrophe.

Der Einzelne, die Sektion, Unterabteilung, Abteilung, Org oder das Land, die jeweils nichts produzieren, das wertvoll genug für einen Austausch ist, werden nicht lange unterstützt werden. So einfach ist das.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:mes.rd

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 5. JULI 1970

Remimeo

Daten-Serie Nr. 12

WIE MAN EINE IDEALE SZENE FINDET UND HERSTELLT

Um Situationen zu entdecken, zu handhaben oder in Ordnung zu bringen, muss man in der Lage sein, mehrere Dinge zu verstehen und auszuarbeiten.

Diese sind das Definieren der idealen Szene selbst und die Handlung, jede Abweichung davon ohne Fehler oder Vermuten zu entdecken, weiterhin herauszufinden, **warum** eine Abweichung aufgetreten ist, und ein Mittel auszuarbeiten, um zur idealen Szene zurückzukehren.

Um eine Situation vollständig zu lösen, muss man den wirklichen Grund finden, **warum** eine Abweichung von der idealen Szene aufgetreten ist.

"Was wurde verändert?" oder: "Was hat sich geändert?" ist die gleiche Frage.

"Dass Veränderung" an der Wurzel von Abweichungen liegt, stammt von einer Reihe von Pflanzenexperimenten, die ich durchgeführt habe. (Es handelte sich um eine Art von Experimentieren, das unternommen wurde, um das Verhalten und die Reaktion zellularen Lebens zu studieren, um festzustellen, ob es sich um eine andere Art von Leben handelt - das tut es nicht. Die Experimente selbst wurden später an verschiedenen Universitäten wiederholt und waren Gegenstand vieler Presseartikel auf der ganzen Welt.)

Beim Schaffen guter Wachstumsbedingungen beobachtete ich, dass Pflanzen bei verschiedenen Gelegenheiten plötzlich stark verfallen. In jedem Falle, in dem das auftrat, war ich imstande, die letzte größere **Veränderung** aufzuspüren, die aufgetreten war, und diese zu korrigieren. Veränderungen, die in Temperatur, Wassermenge, Feuchtigkeit oder Belüftung vorgenommen wurden, hatten einen starken Einfluss auf die Pflanzen im Hinblick auf Verwelken, Verminderung der Wachstumsrate, Zunahme von Parasiten und so weiter.

Wenn **die** Veränderung herausisoliert wurde und der Zustand wieder in den zurückverwandelt wurde, der während der vorangegangenen gesunden Periode aufgetreten war, dann trat jeweils eine Genesung ein, eine Erholung.

Auf den ersten Blick mag dies offensichtlich erscheinen. Jedoch war es in der Praxis nicht leicht durchzuführen.

Die Aufzeichnungen von Gärtnern pflegten hochwichtige Daten auszulassen oder die Wichtigkeit zu verändern oder Zeit wegzulassen und so weiter. Es konnte sein, dass ein Gärtner versuchte, für sich selbst oder einen Kollegen etwas zu vertuschen. Er neigte dazu, sich

selbst ins Recht zu setzen, und brachte Unwahrheiten oder beruhigende Aussagen in die Analyse ein, die eine Unwahrheit waren.

Ein neuer Gärtner schien gewöhnlich die Pflanzen stark zu beeinträchtigen, und man konnte eine Theorie des Persönlichkeitseinflusses hierauf aufbauen - bis man herausfand, dass er, da er in der verwendeten Verfahrensweise nicht ausgebildet war, noch mehr Outpoints hineinzubringen pflegte, als gewöhnlich auftraten.

Zu diesem Zeitpunkt bildete man natürlich den Gärtner aus. **Aber** dadurch wurde nicht lokalisiert, **was** verändert worden war. Und man musste das lokalisieren, um die Pflanzen sich erholen zu lassen. Die Bedingungen, die eingesetzt wurden, waren sowieso extrem "hochgezüchtete" Bedingungen, und ein Pflichtversäumnis trat sehr deutlich zu Tage. Fünf Meter hoher amerikanischer Mais im Treibhaus aus Samen gezüchtet, die gewöhnlich Stängel von 1,5 Meter ergaben; und 43 Tomaten pro Wickel, während 5 das Gewöhnlichere ist. Das waren die Forderungen, die erfüllt wurden. Jede Veränderung wurde also sofort sichtbar.

Die Tatsache von Veränderung selbst war ebenfalls ein sehr wichtiger Punkt. Eine Entdeckung war, dass die Pflanzen am besten bei einer Beständigkeit nahe dem Optimum gediehen - das bedeutet, dass schon Veränderung als solche für Pflanzenleben normalerweise schädlich ist.

Die Tatsache, dass Veränderung in der Umgebung als die alleinige schädliche Ursache herausisoliert werden konnte, war eine Entdeckung.

Dass man **die** Veränderung herausisolieren musste, um eine vollständige Erholung zu erreichen, war eine weitere Entdeckung.

Veränderung selbst war nicht schlecht, aber in dieser Experimentenreihe wurden Bedingungen als optimal aufgestellt, und die nutzbringenden Veränderungen waren bereits mit bemerkenswerten Ergebnissen gemacht worden. Was man hier daher beobachtete, war eine Veränderung, die sich vom Optimum weg entfernt hat.

Dies wäre die gleiche Sache wie Abweichungen von der "idealen Szene".

Die Aktion war immer:

1. Den Verfall beobachten.
2. Die exakte Veränderung lokalisieren, die vorgenommen worden war.
3. **Die** Veränderung rückgängig machen.
4. Eine Rückkehr zur nahezu idealen Szene pflegte aufzutreten, wenn man unterdessen die ideale Szene aufrechterhielt.

DIE IDEALE SZENE

Es gibt zwei Szenen:

A. Die ideale Szene,

B. Die existierende Szene

Diese können natürlich weit auseinander klaffen.

Woher kennt man die ideale Szene?

Auf den ersten Blick, wenn man sich das überlegt, wäre es sehr schwierig für jemanden, der kein Experte ist, die ideale Szene zu kennen.

Jahrelang haben sich bestimmte "autoritäre" Leute auf dem Gebiet der geistigen Heilung lügnerisch und mit großer Tücke dafür eingesetzt, die Tatsache zu verdecken, dass die ideale Szene im Bereich der geistigen Heilung irgendjemandem bekannt sein könnte. Solche Leute haben menschliche Wesen eingesperrt und gefoltert und ermordet, wobei sie dies damit rechtfertigten, dass sie selbst die einzigen Experten seien. Es dauert zwölf Jahre, um einen Psychiater "auszubilden." Man braucht fachmännische Fertigkeiten, um einen Patienten "umzubringen".

Die existierende Szene, die diese "Experten" schufen, war ein Schlachthaus an Stelle von Pflegeanstalten, und die Statistiken von Geisteskrankheit und Kriminalität schossen in die Höhe.

Sie kämpften wie die Verrückten, um die ideale Szene zu verschleiern, und heuerten ein Heer von Agenten, "Reportern", "Beamten" und dergleichen an, das sie zwangen, jedermann auszuschalten, der danach strebte, die ideale Szene aufzuzeigen bzw. Wege, sie zu erreichen. In der Tat war es eine Welt, die verrückt geworden war, wo selbst die Polizei und die Regierungen von diesen so genannten "Experten" hinters Licht geführt wurden.

Und doch hätte jeder Bürger die ideale Szene gekannt, wäre er nicht durch die Propaganda der existierenden Szene so sehr verängstigt worden.

Indem diese verrückten Experten den Leuten unaufhörlich einhämmerten, wie "natürlich" es sei, eine existierende Szene zu haben, die aus Wahnsinn, Verbrechen, Folter, Festnahme und Mord besteht; indem sie das taten, rückten diese verrückten "Experten" **die ideale Szene so weit ausser Reichweite, dass die ideale Szene unglaublich erschien**. Es war eine so schlimme Situation, dass jeder, der die ideale Szene vorschlug, aktiven Widerstand erfuhr!

Und doch lässt sich die ideale Szene so leicht formulieren, dass jeder beliebige Bürger sie jederzeit hätte formulieren können; und häufig auch glaubte, sie spiele sich tatsächlich ab!

Die ideale Szene einer Anstalt für Geisteskranke wäre, dass Menschen sich in einer ruhigen Atmosphäre erholen, jede frühere Fähigkeit bei ihnen wieder hergestellt wird und sie kompetent und zuversichtlich aus dieser Anstalt herauskommen.

Die ideale Szene in der Gesellschaft wäre wahrscheinlich eine sichere Umgebung, in der man glücklich seinen Weg durchs Leben gehen könnte.

Natürlich handelte es sich bei den fehlenden Daten um die Technologie des Verstands. Aber die Experten, die für diesen Bereich des Lebens verantwortlich waren, zahlten gutes Geld an Ganoven, um zu verhindern, dass sich eine solche Technologie entwickeln würde - dies ist eine Angelegenheit, die vollständig durch Dokumente belegt ist

Die Kluft zwischen der idealen Szene und der existierenden Szene kann sehr weit sein, und in jeder Bestrebung existieren Elemente, die dazu neigen, eine komplette Schließung zwischen diesen zwei Szenen zu verhindern.

Wenn man jedoch auf einem Gradienten mit Wissen, Können und Entschlossenheit daran herangeht, dann kann es getan werden.

ABWEICHUNG

Das geistige Bewusstsein, dass mit einer Szene etwas verkehrt ist, ist der Punkt, an dem man anfangen kann, zur idealen Szene hin umzukehren.

Wenn dieses Bewusstsein bei einer **Gruppe** nicht vorhanden ist, dann können für ein Individuum große Behinderungen dabei entstehen, eine Situation zu handhaben.

Die geistigen Prozesse der Person, die danach strebt, Dinge in Richtung auf eine ideale Szene hin zu verbessern oder sie zurück zu einer idealen Szene hin zu verändern, müssen diejenigen einbeziehen, die ebenfalls Teil der Szene sind.

Zu sehen, dass etwas verkehrt ist, ohne danach zu streben, es zu korrigieren, degeneriert zu bloßer Krittelei und Meckerei. Und weiter kommen viele Leute auch praktisch nicht. Dass etwas, sei es nun wirklich oder eingebildet, mit der Szene verkehrt sei, ist eine nicht seltene Gemütshaltung. Ohne zu wissen, was beabsichtigt ist oder was getan wird oder was die Beschränkungen im Hinblick auf Personal und Mittel sind oder wie es mit der Größenordnung und der Komplexität der Opposition aussieht, kann der Kritiker, der vom Sessel aus kritisiert, fürchterlich unrealistisch sein. Deshalb wird er leicht unterdrückt, insbesondere von Reaktionären (die auf Biegen oder Brechen versuchen, alles beim Alten zu lassen).

Unglücklicherweise spielt sich demzufolge die andauernde Schlacht des Lebens zwischen dem Kritiker und dem Reaktionär ab. Da dies häufig zu sinnloser Zerstörung eskaliert, kann man sehen, dass mit beiden etwas verkehrt sein könnte.

Insbesondere ist der inaktive, bohrende Kritiker in dreierlei Hinsicht im Irrtum:

A. Er unternimmt nichts in Bezug auf die Sache.

B. Er denkt sich keine realistische ideale Szene aus bzw. verbreitet keine realistische ideale Szene.

C. Er liefert keinen Ansatz auf einem Gradienten, der dahin führen würde, tatsächlich eine ideale Szene zu erreichen.

Der Reaktionär setzt sich natürlich einfach jeder Veränderung entgegen, ungeachtet dessen, wer zu leiden hat, vorausgesetzt, dass der Reaktionär das, was er an Stellung und Besitz haben mag, behalten kann.

Ein Revolutionär wird natürlich gewöhnlich Folgendes tun:

1. Etwas in Bezug auf die Sache unternehmen, selbst wenn es gewalttätig ist.

2. Sich seine Version der idealen Szene ausdenken und verbreiten. Und 3. Irgendein Mittel planen, um seine eigene ideale Szene herbeizuführen, und auf dieser Grundlage handeln.

Die Geschichte und der so genannte "Fortschritt" scheinen daraus zu bestehen, dass der Revolutionär seine Version von Fortschritt über die Leichen von Reaktionären hinweg macht.

Und obwohl dies die Geschichte und der so genannte "Fortschritt" sein mag, ist der Zyklus doch gewöhnlich enorm destruktiv und endet schließlich so, dass keine ideale Szene erreicht wird und außerdem auch jede existierende Szene zerstört wird.

Die Welt des Altertums ist mit Ruinen angefüllt, über die man in nachdenklicher und philosophischer Träumerei hinwegwandern kann. Diese Versuche, eine ideale Szene zu schaffen und aufrechtzuerhalten, haben auf jeden Fall genug zerschlagene Gemäuer zurückgelassen.

Es genügt also wirklich nicht zu meckern, und es ist eher übertrieben, die Köpfe aller mit gewaltsamer Veränderung zu bombardieren, einschließlich der Köpfe derjenigen, die nicht damit einverstanden sind.

Gewaltsame Revolution entsteht, wenn die wirkliche ideale Szene nicht korrekt formuliert worden ist und wenn sie bedeutende Teile der Gruppe ausschließt.

Es ist nutzlos, eine Revolution zu haben, wenn das Endprodukt eine **weitere** Abweichung von der idealen Szene sein wird.

Der idyllische Unsinn von Jean-Jacques Rousseau war etwa so weit von einer idealen Szene entfernt, wie man nur kommen konnte, und diese und andere Bemühungen, die ebenfalls weit entfernt waren, führten die Französische Revolution herbei.

Der Russischen Revolution von 1917 war bereits die demokratische Kerensky Revolte vorausgegangen. Aber sie scheiterte, weil Russland, da es eben Russland war, etwa anderthalb Jahrhunderte Verspätung hatte.

Auch die Französische Revolution hatte Verspätung.

Und in beiden Fällen haben diejenigen, die hätten führen sollen, nicht geführt. Geringere Ränge haben die Kommandoposition umgestoßen.

Diese und zahllose andere menschliche Umwälzungen kennzeichnen die flatternden Seiten der Geschichte, und die Geschichte wird, wieder und wieder bis in die Ewigkeit hinein, auf eine ähnliche Art und Weise geschrieben werden, wenn nicht etwas Vernunft und Logik in die Szene hereingebracht werden.

Revolte ist nur ein Ausdruck von zu langen, nicht behobenen Abweichungen von der idealen Szene der Gesellschaft.

Gewöhnlich ist das Flickwerk, das unternommen wird, um die wachsende Gesellschaftsordnung in Ordnung zu bringen, zu schwach und zu hastig improvisiert, als dass es verhindern könnte, dass das Gewebe der Kultur in Fetzen gerissen wird

Straßenschlachten und wütende Infanterie sind das direkte Gegenteil der idealen politischen Szene.

Was in einem solchen Fall gebraucht wurde, war ein Bewusstsein, dass von der idealen Szene abgewichen wurde, die Entdeckung des **Warums** dafür, weshalb eine Abweichung

aufgetreten ist, und ein gradientenmäßiges, realistisches und entschlossenes Programm, um die Szene näher an das Ideal zurückzubringen.

Die Elemente verbesserter mechanischer Kunstfertigkeiten und Fortschritte in den Geisteswissenschaften können nutzbar gemacht werden, um die Genesung herbeizuführen. Auf jeden Fall (und dieser Punkt wird vom Reaktionär mit seiner "guten, alten Zeit" übersehen) verändern sich Kulturen, und diese Veränderungen sind ein Teil jeder neuen idealen Szene. Man erreicht also nicht eine Umkehr zum Ideal, indem man die Zeit zurückdreht. Man muss gescheit genug sein, um Verbesserungen in eine neue ideale Szene aufzunehmen.

IDEALE SZENE UND ZIELSETZUNG

Untersuchen wir dies, diesen Begriff der idealen Szene, und stellen wir fest, dass es keine sehr komplexe Sache ist.

Man braucht kein besonderer Experte zu sein, um zu sehen, was eine ideale Szene wäre.

Das Ganze mag sich nicht aus den komplexen Teilen des Ganzen zusammensetzen, aber sie sind auch nicht so entscheidend, um sich eine ideale Szene für irgendeine Aktivität auszudenken; sei sie nun so klein wie eine Familie oder so groß wie ein Planet.

Das ganze Konzept einer idealen Szene für irgendeine Aktivität ist wirklich eine saubere Formulierung ihrer **Zielsetzung**.

Das Einzige, was man fragen muss, ist: "Was ist die Zielsetzung davon?" und man wird imstande sein, auszuarbeiten, was die ideale Szene der betreffenden "Sache" ist.

Nehmen wir, um ein prosaisches Beispiel zu geben, ein Schuhgeschäft. Der Zweck des Schuhgeschäftes ist offensichtlich, den Leuten Schuhe zu verkaufen oder sie mit Schuhen zu versorgen. Die ideale Szene ist beinahe so einfach wie die Formulierung. "Diese Unternehmung verkauft Leuten Schuhe oder versorgt sie mit Schuhen".

Ganz gleich nun, wie kompliziert das Geschäft oder die wirtschaftlichen Aspekte von Schuhverkäufen sein mögen, die Tatsache bleibt bestehen, dass das beinahe die ideale Szene ist.

Nur ein Faktor fehlt jetzt, nämlich: **Zeit**.

Die vollständige ideale Szene des Schuhgeschäftes ist also: "Diese Unternehmung ist dazu gedacht, Leute für (Zeitspanne) mit Schuhen zu versorgen." Es kann für immer sein oder für die Dauer des Lebens des Inhabers oder für die Dauer des Aufenthalts des Inhabers in der Stadt oder für die Dauer der Landesausstellung

Jetzt können wir Abweichungen von der idealen Szene dieses Schuhgeschäftes sehen.

Man muss ziemlich korrekt ausarbeiten, was der Zweck einer Aktivität ist und wie lange sie fortbestehen soll, bevor man eine Aussage über die ideale Szene machen kann.

Davon ausgehend kann man dann die Komplexitäten ausarbeiten, aus denen die Unternehmung zusammengesetzt ist, um sie überhaupt erst einmal einzurichten, einschließlich

der Geschwindigkeit des Gradienten (wie viel Schuhgeschäft können wir wie schnell hinstellen) und auch wie man *die Tatsache* einer Abweichung von der idealen Szene entdeckt.

Dieser Prozess würde auch für jeden Teil des Schuhgeschäftes funktionieren, wenn nicht auch gegen das Hauptideal verstoßen wird. Die Kinderabteilung, der Kassierer und der Lagerangestellte haben ebenfalls ihre idealen Unterszenen. Und Abweichungen von *deren* idealen Szenen können bemerkt werden.

Es spielt keine Rolle, worum es sich bei der Unternehmung handelt, sei sie groß oder klein, romantisch oder langweilig, zu ihrer idealen Szene und ihren idealen Unterszenen gelangt man auf die gleiche Weise.

METHODEN DES BEWUSSTSEINS

Statistiken sind der einzige vernünftige Maßstab für jede Produktion oder jede Arbeit oder jede Unternehmung.

Sobald man sich von Meinung abhängig macht, gerät man in Treibsand und wird *zu spät erkennen*, dass man beim Wiederherstellen von etwas einen verhängnisvollen Fehler gemacht hat.

Falls die Tatsache, dass man für jede beliebige Sache *Produktions*statistiken zuweisen kann, zu unwahrscheinlich erscheint, so ist es doch sichtbar, dass sogar eine Wache, die anscheinend auf den ersten Blick nichts weiter produzieren würde, als nur Sicherheit zu geben, tatsächlich Minuten, Stunden, Wochen, Jahre fortgesetzter Produktions**zeit** produziert.

Wahrscheinlich ist die gedanklich schwerste Aktivität nicht, sich die ideale Szene zu überlegen, sondern auszuarbeiten, was die Produktionsstatistik davon ist. Denn mit dieser muss die Aktivität oder Unteraktivität sehr korrekt statistisch erfasst werden, um die ideale Szene einer jeden Aktivität exakt zu messen, andernfalls wird die Statistik selbst zu einer Abweichung führen!

Genauso wie der Zweck, von dem die ideale Szene abgeleitet wird, korrekt sein muss, so muss auch die Statistik umso sorgfältiger durchdacht und korrekt sein.

Als Beispiel: Wenn die ideale Szene des Schuhgeschäftes die Gesamtstatistik der Einnahmen des Schuhgeschäftes als Statistik zugewiesen bekommt, dann können drei Dinge geschehen:

4. Es kann geschehen, dass dieses Geschäft aufhört, Leute mit solchen Schuhen zu versorgen, die die Leute dazu bewegen wiederzukommen, um weitere Schuhe zu kaufen.

5. Es kann sein, dass das Geschäft Schuhe verkauft, ohne dabei genug Profit zu machen, damit die allgemein laufenden Kosten gedeckt werden können, und dass es aufhört zu existieren.

6. Das Geschäft mag seine Aktivitäten mit größerem Interesse am Kassierer als am Kunden betreiben und somit seine Kundschaft verlieren.

Wahrscheinlich ist die Statistik des Geschäftes der Prozentsatz der Bürger in dem Gebiet, die durch dieses Geschäft profitabel mit Schuhen versorgt sind".

Man würde ausarbeiten, wie lange es dauert, um ein durchschnittliches Paar Schuhe abzutragen, und ein jeglicher Ex-Kunde würde nach Ablauf der Zeitspanne, als er sein letztes Paar Schuhe gekauft hat, vom Prozentsatz abgezogen werden.

Wenn man eine ziemlich genaue und realistische, auf dem neuesten Stand gehaltene Bevölkerungszahl hat, dann würde diese Statistik einem wahrscheinlich sagen, wie es mit der idealen Szene steht; und zu dieser gehört übrigens ein Element des Fortbestandes.

Die alleinige Fixierung darauf, Geld zu machen, kann eine Abweichung von der Szene erzeugen. Gibt man es auf, überhaupt Geld zu machen, dann würde das ganz bestimmt eine derartige Abweichung verursachen, dass das ganze Schuhgeschäft verschwindet.

Ein Kommandobataillon würde eine ganz genauso ernste Untersuchung hinsichtlich seiner idealen Szene und seiner Statistik erfahren wie ein Schuhgeschäft! Und es würde eine sehr, sehr effektive Unternehmung abgeben, wenn dies vollständig ausgearbeitet ist. Man müsste es wirklich ausarbeiten, wahrscheinlich besser als die Generäle, die denken, dass sie das ausgearbeitet haben. Man müsste tatsächlich ausarbeiten, was der wirkliche Zweck eines Kommandobataillons ist, (nämlich wahrscheinlich feindliche Vorbereitungen zu zerstreuen, indem unerwartete Aktionen durchgeführt werden, und die zahlenmäßige Stärke des Feindes übermäßig in kostspielige Bewachung zu "verstricken"). Die Statistik könnte in etwa lauten: "Unsere einzelnen Soldaten von Gegnern befreit" und/oder "Verluste, die nicht auftreten, weil die feindlichen Vorbereitungen gestört worden sind".

In der Tat würde das Kommandobataillon "produzieren". Das Ergebnis wäre eine effektive Steigerung der Anzahl der bewaffneten Streitkräfte für die eigene Seite.

DAS WARUM

Wenn man also die ideale Szene und ihre Statistik kennt, dann kann man, indem man die Statistik führt, eine unmittelbare Abweichung von der idealen Szene bemerken, ohne Nachsichtigkeit" oder jemandes Bericht oder der Propaganda irgendeiner Fünften Kolonne, die in den eigenen Reihen dem Gegner hilft.

Erinnern Sie sich daran, dass heftige Veränderung nur dann zu einer anscheinend unerlässlichen Sache wird, wenn die Abweichung von der idealen Szene *zu spät* bemerkt wird.

Meinungen und Berichte, die, wie es fast immer der Fall ist, Outpoints ausgesetzt sind, erzählen einem selten mehr als die Vorurteile von jemand anderem oder seine Anstrengungen, etwas zu vertuschen, oder seine Versäumnisse darin, Beobachtungen anzustellen.

Jetzt, wo eine Abweichung sichtbar ist (weil die Statistik fällt), kann man sich rasch daranmachen zu bemerken, wann es geschah, und somit zum **Warum** gelangen.

Wenn man das **Warum** der Abweichung hat, so kann man sich daranmachen, es zu handhaben.

Die Statistik, die gegen falsche Berichte abgesichert und verifiziert ist, ist eine saubere Aussage, die nicht so sehr für Outpoints anfällig ist, wie andere Arten von Aussagen.

Ganze Unternehmungen sind dadurch zerstört worden, dass sie keine Statistik über ihren Erfolg hatten, sondern eine Meinung akzeptierten, dass Schwierigkeiten vorhanden seien, und umgekehrt dadurch, dass sie eine Statistik hatten, welche Katastrophen anzeigte, während jedoch allgemein die Meinung verbreitet wurde, sie hätten "großartigen Erfolg". Wahrscheinlich ist das letztere der häufigere Fall.

Es ist nicht möglich, das **Warum** der Abweichung schnell genug ausfindig zu machen, um es in Ordnung zu bringen, wenn man nicht das zuverlässigste Datum, das verfügbar ist, hernimmt - wobei es sich um das Datum handelt, das am leichtesten von Outpoints freigehalten werden kann - nämlich eine Statistik.

Sie wissen nicht einmal wirklich, dass ein *Warum* existiert, wenn es keine Abweichung gegeben hat. Und die Abweichung kann ohne eine Statistik sehr schwer zu entdecken sein.

Ich habe gesehen, wie eine Gruppe wie verrückt produzierte, ihre Sache absolut gut machte, jedoch keine Statistik hatte, in den Einfluss wilder Outpoints geriet und sogar in den eigenen Reihen Verachtung ausgesetzt war.

Wenn es einer Unternehmung an einer idealen Szene und einer korrekten Statistik dafür fehlt, dann hat sie kein stabiles Datum, mit dem sie Meinungen und Outpoints abweisen könnte. In diesem Grade wird die Gruppe ein bisschen verrückt.

Die geistige Vernunft einer Gruppe hängt also von einer idealen Szene ab, korrekten idealen Unterszenen und Statistiken, die diesen entsprechen.

Eine der ruhigsten, vertrauenswürdigsten Gruppen, die es gab, hatte bei den Gruppen, mit denen sie zusammengeschlossen war, ein schlechtes Ansehen, weil sie ihre ideale Szene nicht hatte oder nicht bekannt machte oder ihre Statistiken nicht hatte oder nicht bekannt gab

Und sie hatte es eine ganze Zeit lang sehr schwer, während der sie erschöpft, aber durchaus engagiert, arbeitete.

Ein Planet, eine Nation, soziale Gruppen, Geschäftsunternehmen, all ihre Teile und die Einzelperson haben ihre jeweilige ideale Szene und ihre Statistik, ihre Abweichungen und Erfolge und Fehlschläge. Und keine fällt aus dem Bereich dieser Daten.

L. RON HUBBARD

Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 6. JULI 1970

Remimeo

Daten-Serie Nr. 13

UNVERNUNFT

Alle und jede Unvernunft ist mit Abweichungen von einer idealen Szene verbunden. Daher zeigen Outpoints Abweichungen an. Daraus folgt also, dass Vernunft mit einer idealen Szene verbunden ist. Diese drei Annahmen sollten studiert, beobachtet und vollständig verstanden werden.

Es sind auf den ersten Blick sehr abenteuerliche Annahmen, denn, wenn sie wahr sind, hat man nicht nur die Definition für geistige Vernunft in einer Organisation oder bei einem Individuum, sondern auch die von Neurose und Psychose. Man erkennt auch, dass Organisationen, gesellschaftliche Gruppen, Firmen oder jede Unternehmung der dritten Dynamik (der Drang, als Gruppe zu überleben) neurotisch oder psychotisch sein können. Daraus würde folgen, dass die Technologie der idealen Szene, der existierenden Szene, von Abweichungen, Outpoints und Statistiken die Mittel für das Etablieren geistig vernünftiger Gruppen oder Individuen, für das Messen ihrer relativen geistigen Vernunft oder das Wiedererreichen ihrer relativen geistigen Vernunft enthält oder angeben würde.

DIE PLAGE DES MENSCHEN

Der Mensch wird von Unvernunft im Verhalten von Individuen und Gruppen geplagt, seit es ihn gibt. Die existierende Szene menschlicher Unternehmungen ist so in Abweichungen und Outpoints verstrickt, dass es auf den ersten Blick so scheinen könnte, als gäbe es keine mögliche Bereinigung der Situation. Die meisten Leute haben die existierenden Bedingungen als "unvermeidlich" akzeptiert und haken sie mit einem "So ist das Leben" ab. Das ist natürlich eine überwältigte Einstellung. Außerdem ist es wahr, dass die Abweichung von irgendeinem Ideal so weit ist, dass sie jeden Realitätssinn für das mögliche Erreichen einer idealen Szene, selbst in einem begrenzten Bereich, verbirgt.

Es gibt Philosophien, die "beweisen" sollen, dass Chaos notwendig ist, um eine Herausforderung zu bieten. Das ist so, als würde man sagen: "Sei froh, dass du verrückt bist" (wie es Psychologen des neunzehnten Jahrhunderts tatsächlich gesagt haben). Oder: "Durch Leiden reift man", wie es die Dramatiker des frühen zwanzigsten Jahrhunderts so gerne in ihren Stücken benutzten.

Ein ganzer religiöser Orden predigte die Notwendigkeit, den Menschen so zu akzeptieren, wie er ist.

So wird der Mensch von Miesmacherei geplagt, es hat ihm eine Technologie gefehlt, und eine Kultur nach der anderen ist zusammengebrochen, entweder in einer Stichflamme und Krieg oder in der langsamen Aushöhlung zermürbender Anstrengung.

Die meisten Menschen, so ist gesagt worden, führen ein Leben stiller Verzweiflung.

Man muss nicht mehrere Kriege durchleben, um zu lernen, dass der Mensch und seine Führungspersonen nicht ganz geistig vernünftig sind.

Jeder Schwerter schwingende Eroberer hat die scheinbare Unfähigkeit des Menschen ausgenutzt, das Abschlachten von Brüdern zu vermeiden. Und kein Eroberer oder irgendeine Armee hat anscheinend bemerkt, dass Kriege nur selten Grenzen verschieben, ganz egal wie viele Menschen getötet werden. Europa hat sich jahrhundertelang durch das "Hervorbringen von Marmorfeldern" ausgezeichnet und bemerkenswerterweise versagt, irgendeine dauerhafte politische Szene zu etablieren.

In anderen Ländern haben Regierungsführer, die wenigstens zum Teil die Pflicht haben sollten, ihre Bevölkerung zu beschützen, sich hingesetzt und hören jetzt schon seit einigen Jahrhunderten verzückt auf den Rat von Verrückten. Kürzlich haben Führer der USA begonnen, unter der Leitung vieler Zivilkomitees für geistige Gesundheit zu handeln. Jedes dieser Komitees hat wenigstens ein Mitglied einer Organisation, die unmittelbar mit Russland verbunden ist! Dem Land, das am meisten daran interessiert ist, amerikanische Zivilunruhen zu schüren! Ein früherer Leiter des CIA scherzte einmal: "Was wäre, wenn es im CIA einen russischen Agenten des KGB gäbe?" Es war interessant, den Schauer des Entsetzens zu sehen, der die amerikanischen Politiker durchrieselte. Und doch wurde jeder neue CIA-Angestellte vor seiner Anstellung von Mitgliedern zweier Organisationen "überprüft", die mit Russland verbunden sind! Die "Amerikanische" Psychologische Vereinigung und die "Amerikanische" Psychiatrische Vereinigung werden von der Weltföderation für geistige Vernunft geleitet, die von Brock Chisholm gegründet wurde, dem Kumpan von Alger Hiss und Whittacker Chambers, den berühmten amerikanischen kommunistischen Verrätern. Und die amerikanische Regierung bezahlt die WFMH (World Federation of Mental Health, Weltföderation für geistige Gesundheit), damit sie Kongresse durchführt, die von russischen KGB-Delegierten besucht werden. Und alle Geheimdienstnachrichten, die dem Präsidenten über Vietnam gegeben wurden, wo die USA den Kommunismus "bekämpfte", gingen durch die Hände eines Mannes, dessen Eltern beide in Russland geborene Kommunisten waren. Und der Geheimdienst des amerikanischen Verteidigungsministeriums wurde in demselben Krieg von einem anderen Angestellten mit kommunistischen Verbindungen geleitet und "koordiniert".

Bei so vielen Outpoints, die sich in ihrer Wohlfahrts- und Geheimdienstszene zeigen, scheint die US-Regierung nicht besonders schlau zu sein, wenn sie sich fragt: "Welcher Aufruhr?", "Warum Drogen?", "Warum Niederlagen?" Die Statistiken der amerikanischen Wohlfahrts- und Gesellschaftsszene unter der Herrschaft der Weltföderation für geistige Gesundheit sind rasant ansteigende Statistikkurven für Wahnsinn, Verbrechen und Aufruhr. Es ist so schlimm, dass Russland niemals einen Atomkrieg wird führen müssen. Die wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Szene der USA wird sich verschlechtern und verschlechtert sich derart schnell, dass die Vereinigten Staaten jeden Willen, zu kämpfen oder jede wirt-

schaftliche oder gesellschaftliche Kraft, Russland Widerstand zu leisten, verloren haben werden. (Falls Sie sich fragen, ob die oben angegebenen Daten tatsachengetreu sind, sie sind alle dokumentiert.) Ich habe diese existierende Szene geschildert, damit Sie die Outpoints sehen können. Der heruntergekommene Zustand der öffentlichen Sicherheit in den Vereinigten Staaten ist wohlbekannt. Die fantastischen Summen, die sie ausgeben, sind wohlbekannt. Ich habe sichtbare Outpoints geschildert. Ein Blick auf psychiatrische und psychologische Statistiken (die alle negativ sind) würde jedem geistig vernünftigen Menschen sagen, dass er etwas anderes machen muss, da ihm alles Geld, alle politische Macht und Autorität gegeben wurde, die je für die Bereinigung der Szene nötig gewesen wäre. Aber sie wurde schlechter! Wenn man also die Szene nach Outpoints untersucht, findet man sie in direkter Verbindung mit Amerikas Feind Nr. 1. Ihre Daten sind großartig im Hinblick auf Outpoints. Bezahlt, um den Vereinigten Staaten zu dienen, diskutiert ihre Literatur hauptsächlich die Abschaffung von Grenzen und der Verfassung. Der US-Beamte, so überschwemmt vom Geschwätz und der Verwirrung von unaufrichtigem Gerede und falschen Geheimdienst- und Lageberichten, kann offenbar keinerlei Lösung sehen. Und überhäuft seine Verräter mit Geld und finanziert ihre gierige Zerstörung des Landes. Dennoch gibt es so viele und so sichtbare Outpoints, dass selbst der Bürger sie sieht, während der Beamte abgestumpft und untätig bleibt. Nun gut, der Mensch kann in seiner eigenen Unvernunft ertrinken und tut es auch. Und seine Kulturen entstehen und gehen unter. Die erste Plage des Menschen ist Unvernunft. Er ist nicht in der Gewalt eines "Todestriebs", noch hat er eine Liebesaffäre mit Zerstörung. Ihm hat einfach ein Weg hinaus gefehlt oder die Technologie, sich auf diesen zu setzen.

DAS LÖSEN DER SZENE

Die Vereinigten Staaten müssten nur die Outpoints zusammenzählen, sich die Statistiken ansehen, ihre leidenschaftliche Affäre mit der russischen Psychiatrie beenden, sich eine ideale Szene eines produktiven Amerikas vorstellen, Wohlfahrtsgelder für ehrliche öffentliche Arbeiten umleiten, um Menschen Arbeit zu geben und die Pro-Kopf-Produktivität zu erhöhen, ausländische Gelder und Kriege unterbinden, das Geld dafür ausgeben, den Wert amerikanischer Ressourcen zu verbessern, und selbst jetzt würden die USA genesen. Die nationale Produktion würde mit der destruktiven Inflation gleichziehen, das Geld würde wieder Wert erhalten und eine ideale nationale Szene würde angenähert werden. Selbst die Clique aus Militär und Industrie wäre froh, Planierraupen statt Panzer herzustellen, und die Jugend hätte eine Zukunft vor Augen statt eines vom Ausland geschaffenen Grabes. Das Eigenartige ist, dass selbst der Senat und das Repräsentantenhaus für ein solches Programm stimmen würden, da ihre eigene Statistik heute darin besteht, wie viel Bundesgelder sie nach Hause in ihre eigenen Staaten bringen können. Die Einzigen, die sich widersetzen würden, sind die Leute, die die obigen Outpoints verursachen und die wissentlich oder unwissentlich anderen Herren dienen als den Vereinigten Staaten. Und das ist letztlich ein einfaches Sicherheitsproblem. Ich habe das Beispiel groß aufgezogen, nur um zu zeigen, dass die Schritte, um Abweichungen zu bereinigen, für alle Situationen, große oder großartige, dieselben sind.

Wenn es so gemacht wird, mit den Schritten, die in der Daten-Serie erwähnt sind, können große Situationen ebenso wie kleine analysiert werden.

Verfügbare Ressourcen (Personal und Mittel) und dergleichen spielen eine Rolle dabei, die Lösung umzusetzen. Aber der Aufwand an Zeit und Aktion für die erste Anstrengung, den Zyklus der Umkehr zu einer idealen Szene einzuleiten, ist nicht annähernd so kostspielig wie die Abweichung fortdauern zu lassen.

In allen Fällen ist es LEICHTER, sich die ideale Szene zu überlegen, die existierende Szene nach Outpoints durchzusehen, sich Statistiken zu überlegen, die existieren sollten, das WARUM der Abweichung herauszufinden, für eine schrittweise Lösung zurück zum Ideal ein Programm zu erstellen, die praktischen Aspekte davon zu lösen und es anzupacken.

WIE MAN SICH VERIRRT

Man verliert in dem Maße die Richtung, wie man darin versagt, sich die ideale Szene zu überlegen.

Es ist so leicht, eine "ideale Szene" aus dem Handgelenk zu schütteln, die nicht die ideale Szene ist, dass man mit einer falschen Voraussetzung anfangen kann. Wenn man versucht, mit einer unrichtigen "idealen Szene" für eine Unternehmung zu arbeiten, kann man scheitern und entmutigt werden, ohne zu erkennen, dass man bereits mit einem ausgelassenen Datum arbeitet - nämlich der wirklichen idealen Szene für diese Unternehmung.

Das ist eine hauptsächliche Ursache dafür, dass man sich bei der Bereinigung einer Situation verirren kann. Auch wenn man versucht, ein WARUM für eine Abweichung zu finden, kann man sich weigern zuzugeben, dass etwas, das man selbst gemacht hat, der Grund für die Abweichung war - oder warum die ideale Szene nie stattgefunden hat. Es erfordert eine ganz beachtliche Charakterstärke, um die eigenen Fehler zu erkennen; es ist viel leichter, sie bei einem Nachbarn zu finden. Daher wählt man vielleicht das falsche WARUM, aus diesen und anderen Gründen.

Das Versagen, die Szene zu untersuchen, Nachsichtigkeit, die Blindheit gegenüber dem Offensichtlichen verursacht, Fehler beim Ergründen sowie defensive Gründe, um etwas nicht zuzugeben, behindern alle eine ordentliche Analyse.

Die existierende Szene kann beim eigenen Standpunkt fehlen, weil man sie sich nicht wirklich ansieht oder weil man keine richtige ideale Szene für sie hat.

Viele ziehen es vor, andere zu beschuldigen oder sich zu rechtfertigen, anstatt aufrichtig zu sein. Andere kritisieren lieber, als zu arbeiten.

Aber das alles summiert sich zu Outpoints bei der Untersuchung selbst.

Wenn man beharrlich weitermacht, wird man jedoch bei jeder Szene zu den richtigen Antworten gelangen.

DAS AUFBAUEN DER IDEALEN SZENE

Anzunehmen, man könne für jede Unternehmung sofort ohne weiteren Test die ideale Szene finden, bedeutet, in die eigenen Vorurteile verliebt zu sein.

Es gibt jedoch tatsächlich einen Test dafür, ob man die ideale Szene hat oder nicht.

Kann man sie statistisch erfassen? Seltsamer-, aber unvermeidlicherweise, gibt es in allen Lebensbereichen einen Produktions-/Verbrauchsfaktor, da wir im physikalischen Universum leben, in dem es sowohl Zeit wie auch Verbindung von Wesen mit Wesen und dem physikalischen Universum sowie des physikalischen Universums mit sich selbst gibt.

Es scheint ein Verhältnis zwischen Produzieren und Verbrauchen zu geben, und es festzustellen, würde wahrscheinlich sowohl dieses eigenartige Gebiet Wirtschaft als auch soziale Wohlfahrt und anderes lösen.

Es scheint tödlich zu sein, zu verbrauchen, ohne zu produzieren. Viele gesellschaftliche Beobachtungen lehren uns das.

Offensichtlich kann man, auf der Ebene des physikalischen Universums, nicht produzieren, ohne zu verbrauchen. Und es sieht so aus, als sei es zerstörerisch, nur zu produzieren und zu wenig zu verbrauchen. Man kann anscheinend weitaus mehr produzieren, als man verbraucht, aber nicht weitaus mehr verbrauchen, als man produziert.

Das scheint auf Gruppen zuzutreffen.

Manche Träumer, die eine Haschpfeife der Unwirklichkeit rauchen, glauben, dass man wirklich glücklich sein kann, wenn man nichts produziert und alles verbraucht. Das idyllische Ideal eines Paradieses, wo niemand produziert, ist versucht worden.

Als ich Sekretärinnen in New York befragte, stellte ich fest, dass der größere Prozentsatz die persönliche ideale Szene hatte, "einen Millionär zu heiraten". Abgesehen davon, dass es nicht so viele Millionäre gibt, war der Traum von ewigem Müßiggang und Luxus so weit von jeder möglichen idealen Szene entfernt, dass er ihr Leben eifrig ruinierte und ihren gegenwärtigen männlichen Begleitern ein Leben höllischer Kritik bescherte. Eine, die einen Burschen geheiratet hatte, der auf dem Weg war, schnell Millionär zu werden, war so unzufrieden damit, dass er nicht jetzt sofort einer war, dass sie sein Leben und das ihre ruinierte.

Kurz gesagt, es klingt nett, aber nachdem ich einige getroffen habe, die wirklich Millionäre geheiratet haben, kann ich bescheinigen, dass sie entweder nicht produzierten und als Wesen scheiterten oder sich selbst halb zu Tode arbeiteten.

Diese Träume von keiner Produktion führen wie die Harfe im Himmel im besten Fall zu selbstmörderischer Langeweile. Und dennoch lassen einen die Anzeigen von Madison Avenue glauben, dass man selbst und alle anderen alle Arten von Stoff, Holz und Metall besitzen sollte, nur um am Leben zu sein.

Eine ganze Kultur kann wegen der Propaganda von Keine-Produktion/vollständiger Verbrauch zusammenbrechen und danebengehen. Der Schweiß, der aus einem "Arbeiterparadies" herausfließt, kann mit dem Mississippi konkurrieren!

Es gibt tatsächlich eine Art von ausgeglichenem Verhältnis, und dieses bevorzugt anscheinend, damit Stolz, Leben und Glücklichsein vorhanden sein kann, dass von einer Sache mehr produziert, als verbraucht wird. Wenn es in Bezug auf die Werte zu unausgewogen wird, scheint etwas zu geschehen.

Das Unglück und der Tumult in der gegenwärtigen Gesellschaft gehen eigenartigerweise mit der Keynes'schen Wirtschaftstheorie des Erschaffens von Nachfrage einher. Es ist

eine alberne Theorie und sie ist vor kurzem aufgegeben worden. Aber sie war 40 oder mehr Jahre in Mode, wie ich mich erinnere. Sie brachte die "Wohlfahrtsära" der Psychiater hervor und die vollkommene Sklaverei des Steuerzahlers!

Wie die Wirtschaftslehre davon also immer aussieht, eine ideale Szene muss anscheinend eine Statistik haben, oder die ganze Sache stürzt in sich zusammen, entweder aus Mangel an Bestand in der Zeit, aus Desinteresse oder wegen schlichten Mangels an Versorgung.

Tod ist möglicherweise, könnte es zum Teil sein, ein Ende interessierter Produktion.

Unter schwerem Druck stehend träumt ein lebendiges Wesen von etwas Freizeit. Gibt man ihm zu viel, beginnt es, sich nach Aktion zu sehnen, und wird sich Produktion zuwenden, und wenn es daran gehindert wird, wird es dazu neigen zusammenzubrechen. Arbeitsverlust bedrückt Leute in unverhältnismäßig starkem Maße, und ein anschließender Abstieg lässt sich oft darauf zurückführen.

Zerstörerische Unternehmungen bringen ihren eigenen Tod mit sich. Der Zustand von Veteranen nach einem Krieg geht nicht immer auf Wunden oder Entbehrungen zurück. Zerstörerische Aktionen drücken einem Menschen ein Brandmal auf.

Manches davon wird durch die Abwesenheit von Produktion erklärt.

IDEALE SZENE UND STATISTIK

Wie auch immer die Tatsachen und wirtschaftlichen Regeln zu Produktion und zur idealen Szene aussehen mögen, scheint es doch der Fall zu sein, dass die folgende Regel, zumindest für unsere Zwecke, ausreicht: DIE RICHTIG BENANNTE IDEALE SZENE WIRD EINE PRODUKTIONSSTATISTIK HABEN. Wie "Produktion" dabei definiert wird, lautet nicht unbedingt, soundso viel auf einem Fließband hergestellt. Das ist leicht.

Es sind nicht einfach Paare von Schuhen. Produktion kann definiert werden als ihre Steuerung oder Sicherung, die Planung oder das Entwerfen davon, eine Menge, Menge, Menge von Dingen. Eine Statistik ist eine klare, in Zahlen erfasste Sache, die genau gezählt und auf etwas Zweidimensionalem eingezeichnet werden kann.

Um die Richtigkeit einer idealen Szene zu testen, sollte man in der Lage sein, ihr eine richtige Statistik zuzuweisen. Wenn man keine Statistik dafür ausknobeln kann, dann ist es wahrscheinlich eine unrichtig benannte ideale Szene und wird unter Abweichungen leiden. Falsche Statistiken, die der idealen Szene zugewiesen werden, ruinieren sie. Eine falsch erdachte ideale Szene wird die Unternehmung schnell entgleisen lassen.

Um etwas zu verstehen, ist es nötig, ein Datum vergleichbarer Größenordnung zu haben. Um Logik zu verstehen, muss man in der Lage sein, festzustellen, was unlogisch ist. Man hat dann zwei Dinge zum Vergleich. Die ideale Szene kann mit einer existierenden Szene verglichen werden. Das ist eine Möglichkeit, die ideale Szene festzustellen. Aber einen Faktor brauchen beide, damit sie wirklichkeitsgetreu gehalten werden.

Um die ideale Szene auf ihre Richtigkeit hin zu testen, muss man in der Lage sein, ihre Statistik zu formulieren. Die Arbeit, die Aussage der idealen Szene zu testen, sie real und nicht in der Luft schwebend und unerreichbar zu halten, besteht darin, sich für sie eine realis-

tische Statistik zu überlegen. Man kann zwischen der Statistik und der festgesetzten idealen Szene hin und her wechseln, wobei man die eine und dann die andere anpasst, bis man eine erreichbare Statistik erhält, die wirklich die Gültigkeit der festgesetzten idealen Szene misst. Eine Statistik ist eine straffe Realität, ein stabiler Punkt, der jede Abweichung von der idealen Szene messen soll. Beim Festlegen einer Statistik muss man alle Anstrengungen, sie zu verfälschen, vorausahnen (mögliche Outpoints bei ihrem Sammeln vorhersagen) und muss sehen, ob das Befolgen der Statistik irgendjemanden von der idealen Szene wegführen würde.

Kehren wir also zum Schuhgeschäft zurück.

Test-Festlegen der idealen Szene: Geld verdienen.

Teststatistik: verkaufte Paar Schuhe

Wenn man jetzt versuchte, diese beiden miteinander zu koppeln, bekäme man eine sofortige Katastrophe. Die mögliche Abweichung wäre unmittelbar.

Wir verkaufen Schuhe ohne Profit, um die Statistik zu erhöhen, wir verdienen kein Geld. Wir versuchen nur, Geld zu verdienen, wir verkaufen billige Schuhe unter hohen Kosten, unsere Kunden kommen nicht zurück und wir verdienen kein Geld.

Diese zwei Vorgehensweisen bringen also nichts.

Es gäbe eine Abweichung, sie existiert tatsächlich bereits direkt in der schlecht überlegten idealen Szene und der Statistik.

Test-ideale Szene: Schuster haben ein Recht auf die Schuhe, die sie herstellen.

Teststatistik: wie viele Schuhe ein Schuster herstellt.

Also das ist hirnverbrannt!

Test-ideale Szene: alle Bürger mit Schuhen versorgt.

Teststatistik: Zahl der weggegebenen Schuhe.

Nun, das ist für ein Schuhgeschäft in jeder Wirtschaftssituation verrückt. Die Bürger hätten mit Sicherheit keine Schuhe, sobald das Schuhgeschäft leer wäre, denn wenn alles weggegeben wird, wer würde dann Kühe für das Leder halten oder Nägel in Sohlen schlagen, außer er würde mit einem Gewehr bedroht; was für ein Arbeiterparadies ist das also? Mit Sicherheit ein Sklavenstaat. Das ist also keine ideale Szene für ein Schuhgeschäft, ganz egal wie "ideal" sie für einen Wohltäter aussieht. Schwebt zu sehr in der Luft, da es keine Schuhe gäbe, die weggegeben werden könnten.

Test-ideale Szene: Schuhe für jeden Arbeiter, der Gutscheine hat.

Teststatistik: Zahl der gesammelten Gutscheine.

Nun, vielleicht. In manchen Gesellschaften. Kann das Schuhgeschäft aber Schuhe für die Gutscheine bekommen? Vielleicht, wenn es genug Wirtschaftskontrolle gäbe.

Aber dann müsste es ein Monopolschuhgeschäft sein, und die Qualität wäre kein Faktor.

Das muss also ein Quartiersmeisterdepot der Armee sein oder ein Staatsmonopol. Wenn kein Anreiz benötigt würde, würde es funktionieren. Sicher würde es die Hühneraugen strapazieren, aber es würde gerade noch funktionieren. Aber ziemlich unsicher.

Aber dies ist ein Schuhgeschäft, in dem die Leute kaufen.

Test-ideale Szene: Arbeiter mit guten Schuhen zu versorgen, die von Lieferanten ersetzt werden können. Teststatistik: ??? Zahl der Schuhe von Lieferanten, die an Arbeiter ausgegeben wurden ... Glückliche Arbeiter ...??? Menge an Kontrolle, die auf Lieferanten ausgeübt werden kann ... ??? Ah. Zahl der gut beschuhten Arbeiter, die mit Schuhen versorgt wurden.

Okay, das ist ein Quartiersmeisterdepot. Was aber ist ein Schuhgeschäft?

Und wir bekommen wahrscheinlich das, was in einem früheren Beispiel genannt wurde: Ideale Szene: Leute mit Schuhen zu versorgen und mit dem Geschäft weiterzumachen, solange der Eigentümer lebt.

Statistik: Prozentsatz der Bürger einer Gegend, die von diesem Geschäft mit Gewinn mit Schuhen versorgt worden sind.

Aber selbst das müsste hin und her gespielt werden. Und wenn dieses Geschäft in einem sozialistischen Land wäre, würde beides vielleicht Verbesserung benötigen. Und wenn es in einem Seebad wäre, voll von Touristen, die zumeist Fremde wären, würden die ideale Szene und die Statistik sofort eine Abweichung erleiden und das Geschäft würde scheitern, zusammenbrechen, wenn die ideale Szene nicht korrekt festgestellt würde und die Statistik real wäre. Die Klasse der Touristen hätte einen Einfluss auf sie.

Vielleicht hat der Staat Währungskontrollauflagen für Ladeninhaber und verlangt, dass sie fremde Währung hereinbringen, sonst bekommen sie keine Ware!

Daher könnte man Folgendes erhalten: Ideale Szene: Erzeugen von Verlangen nach neuestem Schuhwerk, das in diesem Land gemacht wurde.

Statistik: Paare von Schuhen, die von Ausländern als Geschenke gekauft wurden. Das würde sicherlich die gesamte Atmosphäre des Geschäfts verändern!

So spielt man mit der idealen Szene in Bezug auf die Statistik.

Vielleicht kann man keine ideale Szene für die Unternehmung finden und keine Statistik, die für irgendjemanden eine Bedeutung hat. Es könnte sein, dass die Unternehmung völlig wertlos ist, sogar für einen selbst als Hobby. Obwohl das dem Zynismus die Tür öffnet oder einer faulen Art, gar nichts in Hinsicht auf irgendetwas zu unternehmen, könnte es doch sein. Selbst ein "Reporter", der nichts schreibt, könnte eine ideale Szene und eine Statistik haben. Aber sie müssten selbst dann wirklich real sein. Zum Beispiel:

Ideale Szene: nicht als Spion verdächtigt, während man als "Reporter" akzeptiert wird.

Statistik: eingezogenes Geld für Berichte, die unentdeckt an meine Regierung geschickt wurden.

Wenn das als eine Szene irreal erscheint - das Personal des Time Magazins hielt kürzlich eine Massenversammlung ab, um gegen den Gebrauch von Empfehlungsschreiben der

Time für Regierungsspionage zu protestieren. "Niemand will mehr mit uns reden", heulte das Personal dieses sterbenden WFMH-Sprachrohrs.

Also könnte alles eine ideale Szene haben, selbst ein Polizeistaat.

Idealismus hat nichts damit zu tun.

ÜBERLEBENSFÄHIG

Das Wort "überlebensfähig" bedeutet, in der Lage zu leben, fähig, in einem bestimmten Klima oder einer bestimmten Atmosphäre zu leben.

Leben über eine Zeitspanne hinweg erfordert ÜBERLEBENSFÄHIGKEIT oder die Fähigkeit zu überleben.

Jeder Organismus, jede Gruppe oder Teil einer Gruppe muss ein Überlebenspotenzial haben. Er muss lebensfähig - fähig zu leben - sein.

Das gilt für jede ideale Szene. Die Statistik misst unmittelbar das relative Überlebenspotenzial des Organismus oder seines Teils.

Das sagt Ihnen die schlichte Tatsache, dass das Leben den wesentlichen Zweck umfasst zu leben, ganz gleich wie viele fehlgeleitete Philosophen oder Generäle anderes entscheiden.

Die Bevölkerung der Erde ist jetzt nicht völlig überlebensfähig, seit es Waffen gibt, die in der Lage sind, sie aufgrund der Laune eines Wahnsinnigen in eine Billardkugel zu verwandeln.

Das potenzielle Überleben des Ganzen stellt natürlich einen Einfluss und eine Begrenzung für seine Teile dar.

Menschen, die "nur für sich" leben, leben nicht.

Ein Organismus oder eine Gruppe kann dadurch ein gefährliches Leben führen, dass er/sie das eigene Überleben gefährdet. Aber ihre eigene Ineffizienz ist eine größere Bedrohung als ihre Gegner, wenn er/sie seine/ihre eigene ideale Szene nicht kennt oder anpasst.

Eine Militärkompanie, der auf Plakaten erzählt wird, dass die ideale Szene ganz aus Prahlerei in einer Bar besteht, mit Mädchen in jedem Arm, und die entdeckt, dass die tatsächliche Szene aus Militärpolizei mit Knüppeln vor jeder Bar und einem wirklich kurzen Leben unter den Befehlen einer sadistisch desinteressierten und inkompetenten Regierung besteht, sieht sich einer direkt sichtbaren Abweichung gegenüber.

Die Regierung glaubte, dass solche Plakate nötig wären, um Rekruten zu bekommen, und erkannte nicht, dass eine wahrhaft dargestellte Szene und ein Bemühen, bei den Befehlshabern für Überleben zu werben, ebenso Rekruten gebracht hätte und man nicht zur Wehrpflicht als Endprodukt von Lügen hätte greifen müssen

Menschen treten den beschwerlichsten und gefährlichsten Gruppen bei, die man sich vorstellen kann, vorausgesetzt, es gibt eine Zielsetzung und sie wird genannt und sie haben eine Überlebenschance.

Die ideale Szene einer Nation, die den Tod anbetet, ist die einer Nation, die ohnehin nicht überleben wird. Zumindest nicht als Nation.

Eine Gruppe oder ein Organismus muss überlebensfähig sein. Der Zustand ist relativ zu der Zeit, welche die Gruppe leben muss, um ihre Zielsetzung zu erreichen.

Jeder Teil einer Gruppe, in jeder idealen Szene, sollte mit Überlebensfähigkeit zur ganzen Gruppe beitragen.

Produktion von etwas ist für jeden Teil einer Gruppe obligatorisch, wenn die Gruppe vollständig überlebensfähig sein soll.

Malen, Schreiben, Musik haben alle eine positive Rolle in einer Gesellschaft. Daher kann Produktivität ebenso wie Überlebensfähigkeit als ein sehr großer umfassender Begriff gesehen werden.

Die Unterzwecke einer jeden Gruppe bilden die unterideale Szene ihrer verschiedenen Teile.

Mit anderen Worten hat jeder Teil einer großen Gruppe seine eigene ideale Szene und seine eigene Statistik.

Zusammen bringen sie die ideale Szene der großen Gruppe hervor.

Jede Statistik führt zur Überlebensfähigkeit des Teils und dann der ganzen Gruppe.

Umgekehrt wird bei so vielen Teilen eines Planeten, die den Wunsch haben, so viele andere Teile auszulöschen, die Überlebensfähigkeit des Planeten in Frage gestellt.

In einer Organisation hat jeder Teil seine eigene ideale Szene und seine eigene Statistik bis hinauf zur hauptidealen Szene und der Hauptstatistik.

In der Praxis arbeitet man sich von der idealen Szene der Gruppe zu ihrem kleinsten Teil zurück, sodass alle kleineren idealen Szenen und kleineren Statistiken sich zur gesamtidealen Szene und Statistik zusammenfügen und sie hervorbringen.

Indem man die kleineren idealen Szenen und Statistiken untersucht, kann man Outpoints zuerst darin finden, wie die ganze Sache organisiert ist, und danach in der hauptidealen Szene und den Statistiken und wie die kleineren sie verursachen.

Vorherrschend ist die Überlebensfähigkeit des Ganzen. Wenn irgendein Teil nicht vollkommene Überlebensfähigkeit unterstützt, ist es ein Outpoint. Die Überlebensfähigkeit jedes Teils trägt bei und der Zusammenhalt liegt im Muster, durch das die kleineren idealen Szenen und die kleineren Statistiken die GROSSE ideale Szene und die GROSSE Statistik hervorbringen. Wenn das nicht geschieht, ist die nicht unterstützende kleinere ideale Szene oder Statistik ein Outpoint

Gruppen, die ins Stocken geraten, müssen all dies neu untersuchen lassen. Da Abweichungen tatsächlich geschehen sind, muss die Organisation selbst, als Teil jeder Aktion, gegenüber der Erfahrung erneut untersucht werden, und es müssen neue größere und kleinere ideale Szenen und Statistiken für sie ausgearbeitet und in Gebrauch gebracht werden. Übereinstimmung der Gruppe ist ein notwendiger Bestandteil, wie es viele Reformer, oft zu spät, gelernt haben, und wie es viele Gruppen erkannt haben, im Allgemeinen oft ebenfalls zu spät.

Das Kunststück besteht darin, die ideale Szene und Statistik und alle kleineren der Gruppe zu korrigieren, solange sie noch lebt. Danach kann man sich besser auf sie verlassen, die Statistiken oben halten und den Zweck erfüllen.

L. RON HUBBARD
Gründer