EINRICHTUNGS- ODER ETABLIERUNGS-BEAUFTRAGTER ESTO

Farbig, Druckversion (geeignet für Druck) (CP, Colour, Print)
zusammengestellt am 21. Januar 2022

a) Inhaltsverzeichnis, nach Checksheet:

1.	72-03-01	INSTANT HAT FÜR DEN ESTO, TEIL 1	1
2.	72-03-01	INSTANT HAT FÜR DEN ESTO, TEIL 2	21
3.	74-05-09	PROD-ORG, ESTO AND ÄLTERE SYSTEME ABGEGLICHEN	41
4.	72-03-07	DER ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTE	47
5.	72-03-02	AUSWERTUNG UND HANDHABUNG VON PERSONAL, TEIL 1	61
6.	72-03-02	AUSWERTUNG UND HANDHABUNG VON PERSONAL, TEIL 2	81
7.	72-03-09	DAS HUTEN DES ESTOS	95
8.	72-03-09	DEV-T UND NICHT-GEHUTET-SEIN	97
9.	72-03-10	HUTAUSBILDUNGSPFLICHTEN DES LEITENDEN ESTOS	103
10.	72-03-03	DIE HANDHABUNG VON PERSONAL, TEIL 1	109
11.	72-03-03	DIE HANDHABUNG VON PERSONAL, TEIL 2	129
12.	72-03-13	PRODUKTION UND ETABLIERUNG ANORDNUNGEN UND PRODUKTE	147
13.	72-03-14	REIHENFOLGE DER HUTAUSBILDUNG	155
14.	72-03-14	BEFOLGEN SIE RICHTLINIEN UND LINIEN	159
15.	72-03-16	SIE MÜSSEN HINSCHAUEN, NICHT HINHÖREN	163
16.	72-03-16	STECKEN BLEIBEN	169
17.	72-03-18	AKTEN	171
18.	72-03-23	VOLLSTÄNDIGES PRODUKTKLÄREN LANGES FORMULAR	175
19.	72-04-01	WIE MAN EINE FÜHRUNGSKRAFT HERVORBRINGT	187
20.	72-04-03	ARBEITEN	193
21.	72-04-04	ETHIK	199
22.	72-04-06	KORREKTUR DES PRODUKTES	205
23.	72-04-24	DAS HUTEN DES PRODUKT-OFFICERS DER ABTEILUNG	215
24.	72-05-13	CHINESENSCHULE	221
25.	72-06-12	ZEITDAUER DER ERMITTLUNG	225
26.	72-06-13	PROGRAMM-ÜBUNG	229
27.	72-06-26	ÜBERWACHER TECH	233
28.	72-06-28	EXAKTHEIT VON AKTEN	237
29.	72-06-14	ESTO-MISSERFOLGE	239
30.	72-03-05	REVISION DES PRODUCT OFFICER/ ORG OFFICER-SYSTEMS, TEIL 1	245
31.	72-03-05	REVISION DES PRODUCT OFFICER/ ORG OFFICER-SYSTEMS, TEIL 2	267
32.	72-07-23	DIE ABSOLUTE NOTWENDIGKEIT VON HUTAUSBILDUNG	293
33.	72-07-25	DIE FORM DER ORG	299
34.	72-07-27	FORM DER ORG UND STUNDENPLÄNE	305
35.	72-03-04	HALTEN SIE DIE FORM DER ORG AUFRECHT, TEIL 1	309
36.	72-03-04	HALTEN SIE DIE FORM DER ORG AUFRECHT, TEIL 2	325
37.	72-07-28	ETABLIEREN - DIE FORM DER ORG AUFRECHTERHALTEN	337
38.	72-08-21	EFFEKTIVES HUTEN	341
39.	72-10-04	HANDHABUNG VON PTS UND OUT-ETHIK MITARBEITERN	345

40. 73-06-24 BESETZUNG 349
41. 73-11-22 ESTO SERIE 30 351
42. 76-08-07 BENENNEN SIE IHR PRODUKT 353
43. 76-08-07 WOLLEN SIE IHR PRODUKT 355
44. 76-08-07 UM IHR PRODUKT ZU BEKOMMEN, MÜSSEN SIE WISSEN, WIE MAN ORGANISIERT 357
45. 72-03-06 F/NENDE MITARBEITER TEIL 1 359
46. 72-03-06 F/NENDE MITARBEITER TEIL 2 381

b) Inhaltsverzeichnis, chronologisch:

1. 72-03-01 INSTANT HAT FÜR DEN ESTO, TEIL 1 1
2. 72-03-01 INSTANT HAT FÜR DEN ESTO, TEIL 2 21
3. 72-03-02 AUSWERTUNG UND HANDHABUNG VON PERSONAL, TEIL 1 61
4. 72-03-02 AUSWERTUNG UND HANDHABUNG VON PERSONAL, TEIL 2 81
5. 72-03-03 DIE HANDHABUNG VON PERSONAL, TEIL 1 109
6. 72-03-03 DIE HANDHABUNG VON PERSONAL, TEIL 2 129
7. 72-03-04 HALTEN SIE DIE FORM DER ORG AUFRECHT, TEIL 1 309
8. 72-03-04 HALTEN SIE DIE FORM DER ORG AUFRECHT, TEIL 2 325
9. 72-03-05 REVISION DES PRODUCT OFFICER/ ORG OFFICER-SYSTEMS, TEIL 1 245
10. 72-03-05 REVISION DES PRODUCT OFFICER/ ORG OFFICER-SYSTEMS, TEIL 2 267
11. 72-03-06 F/NENDE MITARBEITER TEIL 1 359
12. 72-03-06 F/NENDE MITARBEITER TEIL 2 381
13. 72-03-07 DER ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTE 47
14. 72-03-09 DAS HUTEN DES ESTOS 95
15. 72-03-09 DEV-T UND NICHT-GEHUTET-SEIN 97
16. 72-03-10 HUTAUSBILDUNGSPFLICHTEN DES LEITENDEN ESTOS 103
17. 72-03-13 PRODUKTION UND ETABLIERUNG ANORDNUNGEN UND PRODUKTE 147
18. 72-03-14 BEFOLGEN SIE RICHTLINIEN UND LINIEN 159
19. 72-03-14 REIHENFOLGE DER HUTAUSBILDUNG 155
20. 72-03-16 SIE MÜSSEN HINSCHAUEN, NICHT HINHÖREN 163
21. 72-03-16 STECKEN BLEIBEN 169
22. 72-03-18 AKTEN 171
23. 72-03-23 VOLLSTÄNDIGES PRODUKTKLÄREN LANGES FORMULAR 175
24. 72-04-01 WIE MAN EINE FÜHRUNGSKRAFT HERVORBRINGT 187
25. 72-04-03 ARBEITEN 193
26. 72-04-04 ETHIK 199
27. 72-04-06 KORREKTUR DES PRODUKTES 205
28. 72-04-24 DAS HUTEN DES PRODUKT-OFFICERS DER ABTEILUNG 215
29. 72-05-13 CHINESENSCHULE 221
30. 72-06-12 ZEITDAUER DER ERMITTLUNG 225
31. 72-06-13 PROGRAMM-ÜBUNG 229
32. 72-06-14 ESTO-MISSERFOLGE 239
33. 72-06-26 ÜBERWACHER TECH 233
34. 72-06-28 EXAKTHEIT VON AKTEN 237
35. 72-07-23 DIE ABSOLUTE NOTWENDIGKEIT VON HUTAUSBILDUNG 293
36. 72-07-25 DIE FORM DER ORG 299
37. 72-07-27 FORM DER ORG UND STUNDENPLÄNE 305
38. 72-07-28 ETABLIEREN - DIE FORM DER ORG AUFRECHTERHALTEN 337
39. 72-08-21 EFFEKTIVES HUTEN 341

40. 72-10-04 HANDHABUNG VON PTS UND OUT-ETHIK MITARBEITERN 345
41. 73-06-24 BESETZUNG 349
42. 73-11-22 ESTO SERIE 30.....351
43. 74-05-09 PROD-ORG, ESTO AND ÄLTERE SYSTEME ABGEGLICHEN 41
44. 76-08-07 BENENNEN SIE IHR PRODUKT.....353
45. 76-08-07 UM IHR PRODUKT ZU BEKOMMEN, MÜSSEN SIE WISSEN, WIE MAN ORGANISIERT.....357
46. 76-08-07 WOLLEN SIE IHR PRODUKT.....355

c) Inhaltsverzeichnis, alphabetisch:

1. 72-03-18 AKTEN 171
2. 72-04-03 ARBEITEN 193
3. 72-03-02 AUSWERTUNG UND HANDHABUNG VON PERSONAL, TEIL 1 61
4. 72-03-02 AUSWERTUNG UND HANDHABUNG VON PERSONAL, TEIL 2 81
5. 72-03-14 BEFOLGEN SIE RICHTLINIEN UND LINIEN 159
6. 76-08-07 BENENNEN SIE IHR PRODUKT 353
7. 73-06-24 BESETZUNG 349
8. 72-05-13 CHINESENSCHULE 221
9. 72-03-09 DAS HUTEN DES ESTOS 95
10. 72-04-24 DAS HUTEN DES PRODUKT-OFFICERS DER ABTEILUNG 215
11. 72-03-07 DER ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTE 47
12. 72-03-09 DEV-T UND NICHT-GEHUTET-SEIN 97
13. 72-07-23 DIE ABSOLUTE NOTWENDIGKEIT VON HUTAUSBILDUNG 293
14. 72-07-25 DIE FORM DER ORG 299
15. 72-03-03 DIE HANDHABUNG VON PERSONAL, TEIL 1 109
16. 72-03-03 DIE HANDHABUNG VON PERSONAL, TEIL 2 129
17. 72-08-21 EFFEKTIVES HUTEN 341
18. 73-11-22 ESTO SERIE 30 351
19. 72-06-14 ESTO-MISSERFOLGE 239
20. 72-07-28 ETABLIEREN - DIE FORM DER ORG AUFRECHTERHALTEN 337
21. 72-04-04 ETHIK 199
22. 72-06-28 EXAKTHEIT VON AKTEN 237
23. 72-03-06 F/NENDE MITARBEITER TEIL 1 359
24. 72-03-06 F/NENDE MITARBEITER TEIL 2 381
25. 72-07-27 FORM DER ORG UND STUNDENPLÄNE 305
26. 72-03-04 HALTEN SIE DIE FORM DER ORG AUFRECHT, TEIL 1 309
27. 72-03-04 HALTEN SIE DIE FORM DER ORG AUFRECHT, TEIL 2 325
28. 72-10-04 HANDHABUNG VON PTS UND OUT-ETHIK MITARBEITERN 345
29. 72-03-10 HUTAUSBILDUNGSPFLICHTEN DES LEITENDEN ESTOS 103
30. 72-03-01 INSTANT HAT FÜR DEN ESTO, TEIL 1 1
31. 72-03-01 INSTANT HAT FÜR DEN ESTO, TEIL 2 21
32. 72-04-06 KORREKTUR DES PRODUKTES 205
33. 74-05-09 PROD-ORG, ESTO AND ÄLTERE SYSTEME ABGEGLICHEN 41
34. 72-03-13 PRODUKTION UND ETABLIERUNG ANORDNUNGEN UND PRODUKTE 147
35. 72-06-13 PROGRAMM-ÜBUNG 229
36. 72-03-14 REIHENFOLGE DER HUTAUSBILDUNG 155
37. 72-03-05 REVISION DES PRODUCT OFFICER/ ORG OFFICER-SYSTEMS, TEIL 1 245
38. 72-03-05 REVISION DES PRODUCT OFFICER/ ORG OFFICER-SYSTEMS, TEIL 2 267
39. 72-03-16 SIE MÜSSEN HINSCHAUEN, NICHT HINHÖREN 163

40. 72-03-16 STECKEN BLEIBEN 169
41. 72-06-26 ÜBERWACHER TECH 233
42. 76-08-07 UM IHR PRODUKT ZU BEKOMMEN, MÜSSEN SIE WISSEN, WIE MAN ORGANISIERT 357
43. 72-03-23 VOLLSTÄNDIGES PRODUKTKLÄREN LANGES FORMULAR 175
44. 72-04-01 WIE MAN EINE FÜHRUNGSKRAFT HERVORBRINGT 187
45. 76-08-07 WOLLEN SIE IHR PRODUKT 355
46. 72-06-12 ZEITDAUER DER ERMITTLUNG 225

Instant Hat für den Esto,

Teil 1

Dieser Vortrag wurde von L. Ron Hubbard am 1. März 1972 auf dem Flaggschiff "Apollo" gehalten.

Okay, heute haben wir den 1. März AD 22, und das Thema ist der Einrichtungsbeauftragte, Establishment Officer, kurz Esto.

Die Hintergrundgeschichte von Einrichtungsbeauftragten beginnt 1950, als ich der Einrichtungsbeauftragte war.

Und was da geschah, war, dass ich die Schreibtische kaufte und die Vorträge hielt und die ganzen Produkte machte und den größten Teil des Auditings machte und versuchte, dies und jenes und so weiter zu machen. Und ich arbeitete etwa 18 oder 20 Stunden am Tag, und in einigem Grade brachte ich die Sache über die Bühne.

Als ich mich von der Szene zurückzog, gab es einen sofortigen Zusammenbruch. Diese Organisationen liefen, aber sie liefen in solch einem Grade ohne Ethik und dieses und jenes, was sonst noch fehlte, dass sie schließlich zum Teufel gingen. Dies waren die ersten Stiftungen. Ich war kein Funktionär dieser Stiftungen, ich meine, per Ehrentitel schon, aber ich war nicht im Vorstand und ich war nicht der erste Beweger. Tatsächlich war der Vorstand eine sehr, sehr schlimme Barriere dagegen, irgendetwas getan zu kriegen, hauptsächlich deshalb, weil diese Leute so Ideen hatten, dass sie populär sein sollten und das Übliche tun sollten. Und Popularität, Beliebtheit, ist eine Sache, Wahrheit hingegen ist eine andere Sache. Und der Grund, aus dem die Universität es nie geschafft hat, der Grund, aus dem die Psychiatrie es unmöglich schaffen konnte, der Grund, aus dem die Ärzte es unmöglich schaffen konnten, der Grund, aus dem der normale durchschnittliche Forscher es unmöglich schaffen konnte liegt darin, dass alles, was er mit seiner Forschungsarbeit herausbekommt, sorgfältig bewertet wird, das heißt überarbeitet wird anhand des Kriteriums des Ansehens der Anstalt. Ansehen ist alles, Wahrheit ist nichts, und das ist der Sturz der amerikanischen Universität und auch jeder beliebigen anderen Universität und jeder beliebigen Forschungsorganisation und eines jeden einzelnen Forschers.

Wenn man also herausfand, dass dieses oder jenes notwendig ist, um den Fall zu lösen, und man herausfand, dass dies oder jenes so und so ist, dann musste man auch feststellen, dass dies überarbeitet werden musste, zensiert werden musste, weil es sein könnte, dass es nicht populär ist. Weil es für die Leute vielleicht nicht akzeptabel wäre. Und wir sind ja schließlich die allerbesten Leute, die wir die Menschen in das allerbeste Grab hineinführen,

das nur möglich ist. Diese Art der Überarbeitung der organisatorischen Aktionen also, und diese Art von Regierung ist eine Regierung, die scheitern wird.

Die normalen Managementaktivitäten, die in der Welt durchgeführt werden, werden, wenn sie erfolgreich sind, durchgeführt von Menschen, die sich in einer Stimmung von Verzweiflung und großer Gereiztheit befinden. Sie werden auf dem Rücken von einer einzigen Person getragen, und es würde in einer sehr großen Gruppe ein halbes Dutzend Unentwegte geben, die auf die eine oder andere Weise den Laden am Laufen halten, wobei sie sich über zahllose schläfrige, alter-isende, überarbeitende Mobs hinwegsetzen müssen, die alles so machen, wie es schon am besten sein wird. Hahaha! Und als Ergebnis davon entspricht die Lebensspanne von Organisationen etwa der Bereitschaftsspanne ihrer primären Motivierer. Und nachdem ein Typ damit so langsam lange genug gerungen hat und in einen Cave-in gebracht worden ist und dieses getan hat und jenes getan hat, nun, da hat er die Tendenz, sich in einem gewissen geringen Grade von der Sache zurückzuziehen oder es aufzugeben. Er sagt sich: "Nun, ich werde meine Aufmerksamkeit jetzt hierauf richten, und ich werde versuchen, dafür zu sorgen, dass dies richtig läuft!" Und er gibt bestimmte andere Aktivitätsbereiche und Teilbereiche auf, und dann klappen die Dinge hier und da zusammen, und dann rollt er mit großem Heldentum noch einmal die Ärmel hoch und steigt da rein und versucht zu bewirken, dass die Maschine läuft, und hinterläßt verletzte Gefühle und menschliche Emotion und Reaktion weit und breit um ihn herum. Aber er bringt wirklich etwas über die Bühne. Und dann wird er sich entspannen, und es wird die Tendenz haben, auseinander zu fallen. Fragen Sie irgendeine von den Führungskräften, die die Antriebskraft, die motivierende Kraft gewesen sind, das heißt, die ursächlichen Führungskräfte von Scientology-Organisationen, und die werden Ihnen sagen können, dass dieser Zyklus nur allzu wahr ist. Und es ist der Zyklus von Zivilisationen, nicht bloß der Zyklus von einer Organisation.

Jeder, der da mal voll im Einsatz gewesen ist, kann nachzählen, wie viele Male er eine Verbreitungsabteilung oder ein HCO oder eine technische Abteilung oder so etwas zusammengebaut hat. Ein Missionaire geht in eine Org hinein, er bringt in Ordnung, was er da in Ordnung bringen soll, und eine Woche später ist es weg. Die Statistiken zeigen es.

Nun, Etablierung, Einrichtung ist also der Schlüssel zu dem Wohlstand von Organisationen. Einrichtung. Und es ist niemals erkannt worden, in welchem Grade Einrichtung der bestimmende Faktor ist für den Wohlstand und die Langlebigkeit oder das lange Leben einer Organisation.

Was geschah mit einer Organisation von Johannesburg oder mit einem Washington oder London oder Saint Hill? Nun, die wurden auf die Beine gestellt, sie hätten laufen sollen, aber in einer relativ kurzen Zeitspanne sind sie auseinander gefallen. Nun, wieso sind sie auseinander gefallen? Der Mensch mit seinem kulturellen, anthropologischen, ethnischen und aus anderen hirnzermürbenden Wörtern bestehenden Hintergrund ist im wesentlichen ein Nomade. Und wenn man eine Gesellschaft hat, die auf Hochspannung läuft und wo die Werte in der Gesellschaft ungeheuer, nun ja… unbeständig sind, wo die Gesellschaft selbst extrem enturbulierend ist, da wird das individuelle Mitglied der Gesellschaft von hier nach da gestoßen und hin und her und rum und rum und rundherum und es selbst befindet sich in einem Zustand von Aufgewühltheit und in einem Zustand von Veränderung. Andauerndem Zustand von Veränderung.

Die Anzahl von Adressen, die in einer Organisation verändert werden müssen! Sie können Ihre Adressliste voll auf dem neusten Stand haben, und dann kommt die Adressveränderung in den Backlog, in den Rückstand, oder hinkt hinterher, und Sie kriegen sofort eine Versandliste, die nicht mehr aktuell ist. Wieso? Es ist am schlimmsten in den Vereinigten Staaten, wo die Gesellschaft selbst am chaotischsten ist. Aber es ist ganz bestimmt schlimm genug in England und Europa. Die Gesellschaft selbst kümmert sich nicht um die verschiedenen Rechte des Einzelnen. Ach, nehmen Sie eine einfache Angelegenheit einer Scheidung, nehmen Sie eine einfache Angelegenheit, wo Sie jemandem für einige Brombeeren etwas schulden, wo aber die Brombeeren bei der Ablieferung nicht frisch gewesen sind, und Sie wollen jetzt nicht dafür bezahlen. Na, ich nehme an, Sie könnten 100.000 Dollar ausgeben und so weiter, in dem Versuch, diesen Fall von Brombeeren abgeklärt zu kriegen. Wenn es in den Vereinigten Staaten eine Ungerechtigkeit gibt, so hat wahrscheinlich die Regierung der Vereinigten Staaten sie begangen.

Als ein Ergebnis sind diese Ungerechtigkeiten und diese verschiedenen wirtschaftlichen, sozialen Belastungen dergestalt, dass man Leute kriegt, die der Gesellschaft gegenüber PTS sind, die sich nicht gut auf das, was sie tun, konzentrieren können, und die selbst in Bewegung sind. Sie selbst sind instabil. Somit haben Sie heute einen Verbreitungssekretär und morgen haben Sie keinen. Und Sie haben heute eine Registrar und Sie haben morgen keinen. Und Sie haben heute keinen Verteilungssekretär, und es ist auch nicht absehbar, dass Sie einen kriegen. Mit anderen Worten, das Kommen und Gehen von Personal ist der primäre Desetablierungsfaktor (Anmerkung des Übersetzers: Des- von der französischen Vorsilbe des-, was ent- bedeutet, also Enteinrichtungsfaktor, Desetablierungsfaktor). Mit anderen Worten, das Kommen und Gehen von Personal ist der primäre Desetablierungsfaktor, die Belastungen, unter denen die Personalmitglieder stehen, und ihre Nervosität und Rastlosigkeit in der Gesellschaft.

Nun sind unsere Organisationen aus Leuten aufgebaut. Somit haben wir als eine Analogie eine Maschine, deren Teile heute da und morgen weg sind, deren Teile heute ordentlich laufen, der Ölfilter funktioniert heute okay, aber morgen ist eine Beule drin. Mysteriöserweise hat er die gekriegt. Mit anderen Worten, diese Maschine hätte es fürchterlich schwer zu laufen. Heute hat sie ein Zahnrad und morgen hat sie keines. Heute sind die Zündkerzen da, morgen sind sie nicht da.

Und dann nehmen die ökonomischen Belastungen der Gesellschaft keine Rücksicht auf die Tatsache, dass diese Instabilität da ist, und Tag für Tag müssen all die tatkräftigen Geschäftsleute und Verkäufer und Inkassoleute bezahlt werden. Der Vermieter muss bezahlt werden, und dieser hier und jener dort müssen bezahlt werden. Also trägt die Organisation, die plötzlich oder nach und nach desetabliert wird nichtsdestoweniger eine ökonomische Bürde. Die wird von ihr noch immer getragen. Ihre ökonomische Bürde nimmt nicht ab, sie nimmt zu. Und das ist deshalb, weil das Geld selbst in diesem Stadium des Spieles einer Inflation unterworfen ist. Und das liegt daran, dass es keinen Einrichtungsbeauftragten gegeben hat, der den Präsidenten der Vereinigten Staaten gehattet hätte und ihm ein bißchen Aufklärung darüber gegeben hätte, wie es denn im Leben wirklich ist. Stattdessen hat er ein Buch gelesen von einem von einem Päderasten namens Keynes (Anmerkung des Übersetzers: Laut Keynes, englischer Nationalökonom, 1883-1946, Professor in Cambridge und Wirtschaftsbe-

rater beim Finanzministerium). Stattdessen hat der Präsident der Vereinigten Staaten ein Buch gelesen von einem Päderasten namens Keynes, eine Kernfigur der Fabian Society (Definition Fabian Society, zu deutsch auch Fabier Gesellschaft genannt, eine 1883 gegründete Gesellschaft englischer Sozialisten, benannt nach dem römischen Feldherrn Fabius Cunctator, dessen durch Geduld und Abwarten erfolgreiche Taktik sie bei der Vergesellschaftung der Wirtschaft anstrebten. In ihr vereinigten sich englische Intellektuelle, die ja als Gegner des Marxismus und seines Klassenkampfgedankens den Sozialismus in verfassungsmäßiger und allmählicher Evolution zu verwirklichen wünschten, gemäß DTV-Lexikon.) Stattdessen hat er ein Buch von einem Päderasten namens Keynes gelesen, einer Kernfigur der Fabian Society, der geehrte Gast von Stalin und Ehemann einer russischen Balletttänzerin, der die politisch ökonomische Szene jahrzehntelang dominiert hat. Man kommt jetzt gerade erst dahinter, was es mit ihm auf sich hat und fängt an, ihn als die primären Lehrbücher der Universität raus zu werfen.

Er tritt ein für unendliche Inflation. Der Kerngedanke, nach dem er seine Sachen aufbaut, ist 'Bedarf erzeugen'. Den wird er schließlich und endlich mit Sicherheit erzeugen (Anmerkung des Übersetzers: Das englische Wort 'want', Bedarf, bedeutet auch Not, Armut, Mangel). Der Kerngedanke, nach dem er seine Sachen aufbaut, ist 'Bedarf erzeugen'. Den wird er am Ende schließlich mit Sicherheit erzeugen.

Das war jedoch nicht das Wirtschaftslehrbuch, welches die Vereinigten Staaten aufgebaut hat. Es gab zwei Ungarn, die umher zu sausen pflegten und die Staatsoberhäupter berieten. Ich bin sicher, dass diese Leute vom Council on Foreign Relations oder so jemandem unterstützt wurden (Anmerkung des Übersetzers: Council on Foreign Relations, Rat für auswärtige Beziehungen, wird in den Büchern von Gary Allan als eine private Organisation beschrieben, die Amerikas Schattenregierung oder unsichtbare Regierung darstellt. Es heißt bei Gary Allan: 'Der CFR, Council on Foreign Relations, Rat für auswärtige Beziehungen, wird geleitet von David Rockefeller und befindet sich fest im Griff seiner Statthalter. Demokratische und republikanische Regierungen kommen und gehen. Doch die zentralen Postenbesetzungen, ungeachtet der Parteien, gehen immer an Mitglieder des mysteriösen CFR. Die Zentrale der Organisation befindet sich in New York City. Die Organisation besteht aus einer Elite von etwa 1600 der Establishment Insiders der Nation in den Bereichen der Hochfinanz, der Akademiker, der Politik, des Handels, der Stiftungen und der Kommunikationsmedien. Die Namen der meisten Mitglieder sind häufig zu hören, doch nur wenige gewöhnliche Amerikaner haben von dieser Organisation je gehört. Noch weniger Amerikaner sind sich der Ziele des CFR bewußt.' Dies sind Daten aus dem Buch 'Kissinger – The secret side of the secretary of state' von Gary Allan. Der eben genannte Titel wäre übersetzbar als 'Kissinger – Die geheime Seite des Außenministers'). Es gab zwei Ungarn, die umher zu sausen und die Staatsoberhäupter zu beraten pflegten. Ich bin sicher, sie wurden unterstützt vom Council on Foreign Relations oder so jemandem. Auf jeden Fall pflegten sie umher zu reisen und dieses und jenes Land zu besuchen, sie gingen hinein und sie gaben dem Staatsoberhaupt diese ganzen Ratschläge. Und dann zogen sie weiter und gingen zu einem anderen Land.

Jemand kriegte ein Interesse daran und verfolgte die Spur dieser Leute zurück, und was sich dabei ergab, war, dass sie eine Spur von Ruin und Bankrott hinterlassen hatten, je-

desmal, wenn sie irgendjemandem zu irgendetwas geraten hatten. Diese Leute waren Wilson's hauptsächliche Berater unmittelbar vor der Deflation.

Nun ist aber die Wirtschaft von England nicht von zwei Ungarn aufgebaut worden, die mit irgendwelchen sonderbaren, ausgefallenen Keynes'schen Theorien so herein getrieben sind. Man hat also da in England die Technologie verändert, die man hatte, und niemand hat in irgendeiner dieser wirtschaftlichen Szenen je eine Auswertung vorgenommen. Erstens einmal wissen die Leute nicht, wie man auswertet, das ist der beste Grund. Aber der andere Grund ist der, dass Regierungen auf einer Art Selbstmordkick sind. Sie sind nicht auf einem konstruktiven Kick, sondern sie sind auf einem destruktiven Kick. Die einzige Antwort, die eine Regierung auf irgendeine gegebene Situation hat, ist Gewalt. Man setzt diese Leute ein kleines bißchen unter Druck, und man stößt sofort auf Gewalt. Man stößt nicht auf irgendetwas vernünftiges. Man kann mit diesen Leuten nicht reden.

Nun könnte man noch bis zu einem gewissen Grad verstehen, wenn Gewalt auftritt oder von Seiten einer Regierung her nach außen hin betrieben wird in dem Fall, dass die Regierung mit den Mitteln der Gewalt angegriffen wird. Doch größtenteils richtet sich die Gewalt von Regierungen gegen die schwächsten und am leichtesten kontrollierten Leute!

Hier haben wir also eine wirtschaftliche Szene, die im wesentlichen nicht durch gesunden Menschenverstand gelöst wird, sondern durch aus dem Ärmel geschüttelte Squirreltech gelöst wird und die dem Versuch, irgendetwas einzurichten, irgendetwas zu etablieren, einen Knüppel zwischen die Beine wirft. Denn man kann die Unternehmung nicht heute auf der Grundlage von x Dollars, soundsoviel Dollars, einrichten und erwarten, dass sie auch morgen auf der Grundlage von x Dollars laufen werde. Man könnte also eine ganze Organisation wunderschön so einrichten, dass sie mit einer Finanzplanung Nummer 1 läuft, und drei Monate später, mit Vögeln wie diesen Ungarn und sonderbaren Lehrbüchern wie von Keynes, werden Sie plötzlich feststellen müssen, dass Ihre Finanzplanung Nummer 1 nicht mehr zutrifft (Anmerkung Definition für Finanzplanung Nummer 1: eigentlich Finanzplanungsprogramm Nummer 1, auch kurz genannt Finanzplanung Nummer 1, betrifft die wöchentlichen Grundnotwendigkeiten der Organisation. Diese sind Miete, Elektrizität, Wasser und so weiter, Werbekosten, Löhne und Betriebsmittel; Definition gemäß LRH ED Int SO Special 21.3.73; Weitere Definition aus LRH ED 55 Int: Es ist ein Programm für sorgfältig geplante finanzielle Handhabung, das in einer Organisation resultiert, die nicht nur zahlungsfähig ist, sondern auch auf einer gesunden Gradientenskala expandiert.). Sie könnten also eine ganze Organisation wunderschön so einrichten, dass sie mit einer Finanzplanung Nummer 1 läuft, und drei Monate später, mit Vögeln wie diesen Ungarn und sonderbaren Lehrbüchern wie von Keynes, werden Sie plötzlich feststellen müssen, dass Ihre Finanzplanung Nummer 1 nicht mehr zutrifft. Zusätzlich dazu werden die ökonomischen Belastungen der Mitarbeiter, mit denen Sie es zu tun haben, sich gesteigert haben. Und somit ist dies dann ein desetablierender Effekt vom Gesichtspunkt des Mitarbeiters her gesehen, der seine Unrast, sein Gefühl, weiterziehen zu müssen und so weiter, noch verstärkt. Und dann kommt irgendein Vogel herein und erzählt irgendeinem Auditor, der dumm genug ist zuzuhören, dass er 1200 Dollar die Woche verdienen kann, wenn er einfach bei der Franchise in **Kiokuk** arbeiten geht. Und der Auditor ist so ein verdammter Narr, dass er das tatsächlich aufgreift, und er geht rüber zur Franchise von Kiokuk und verdient 1 Dollar und 20 Cents.

Aber es gibt also auch eine Anstrengung, ausgebildete oder als Mitarbeiter erfahrene Leute abzuziehen, sie weg zu saugen.

Nun, die Antworten auf diese Dinge sind nicht so schauderhaft, wie die Sachen ausschauen, und es handelt sich nicht einfach bloß um Einrichten, welches Sie in Beton gießen, und dann bleibt es in Beton gegossen dastehen und der Einrichtungsbeauftragte würde nicht mehr gebraucht. Und wenn Sie diese Ansicht von einem Einrichtungsbeauftragten haben, dass sie etwas aufbauen wollen, und dann steht es da und dann bräuchte man bloß noch sich die Hände abzuklopfen und davon zurücktreten und es wird dann auch da bleiben, diese Idee müssen Sie in den nächsten Papierkorb schmeißen, denn sie ist nicht wahr. Sie haben es mit einer wirtschaftlichen Gesellschaft zu tun, die rastlos ist. Sie haben es mit Leuten zu tun, die nomadisch sind. Sie haben es mit Regierungen zu tun, die Gewaltakte gegen ihre Bevölkerungen betreiben. Und Sie werden Wechsel und Veränderungen kriegen, sowohl in der Gesellschaft um Sie herum, als auch innerhalb der Belegschaften, die Sie versuchen einzurichten. Der Maßstab der ganzen Sache ist also ein Einrichten und Eingerichtethalten, es ist Einrichten und Aufrechterhalten und Einrichten und Aufrechterhalten und Einrichten und Aufrechterhalten und Einrichten und Aufrechterhalten und Einrichten und Aufrechterhalten. Und es ist eines Montags morgens, wenn Sie hereinschauen, alles futsch, weil der Typ, auf den Sie sich verlassen haben, dass er das und das und das und das und das machen würde und so weiter, verschwunden ist. Und seine Frau ist gerade über den Rand des Abgrunds gesprungen oder sonst etwas ist passiert, und es ist alles buäääääh! In diesem Augenblick kriegen Sie also eine brillante Idee, und Sie machen Einrichten und Aufrechterhalten. Sie gehen da mit Sachen um, die Quecksilber vergleichsweise wie Eisen aussehen lassen. Der Einrichtungsbeauftragte sollte also möglicherweise besser als der Einrichtebeauftragte (Anmerkung des Übersetzers: Ron benutzt hier jetzt statt Establishment Officer den Ausdruck Establishing Officer, was im Englischen eine fortlaufende Form ist, der einrichtende Beauftragte, oder zumindest wird dadurch die Tätigkeit als eine fortlaufende Tätigkeit mehr betont.) Der Einrichtungsbeauftragte sollte also möglicherweise besser als der Establishing Officer, Einrichte- oder einrichtende Beauftragte bezeichnet werden, denn von Tag zu Tag im ganzen Tageslauf hört des Einrichtebeauftragten Arbeit niemals auf. Nun, wenn Sie es mit einer derartigen Quecksilbergesellschaft zu tun haben, wo derart viel verschwindet, und das sollte ich durchaus hier mal machen, Ihnen die schlechte Seite der Szene vor Augen führen, verstehen Sie, dann müssen Sie lernen, wie man sehr rasch etabliert, sehr rasch einrichtet. Und rasches Einrichten ist die Antwort!

Es gibt also drei Arten von Einrichtungsplanzielen: sofortig, mittelfristig und langfristig. Sie befassen sich immer mit allen dreien. Das Sofortige wird herauf gehoben auf das Mittelfristige, und das Mittelfristige wird herauf gehoben zum Langfristigen, und Sie bringen schließlich all diese zuwege, und damit ist es erledigt. Sie beschäftigen sich immer mit einem sofortigen Planziel, während Sie sich auch mit einem mittelfristigen befassen und während Sie an einem langfristigen arbeiten. Es gibt also das Sofortige, das Mittelfristige und das Langfristige, die drei Arten von Planzielen. Der erfolgreiche Einrichtungsbeauftragte wird alle drei von diesen Bällen gleichzeitig in der Luft haben.

Nun sagt er: "Wir werden bis zum nächsten Dienstag einen Verbreitungssekretär ausgebildet haben, aber jetzt gegenwärtig haben wir da eine Verbreitungsabteilung, die keinen

Verbreitungssekretär oben drauf hat. Wenn wir diesen Typen nun mit Macht runter nehmen, nun, dann werden wir ihn auf dem Posten hatten müssen. Aber er ist mit seinem OEC doch beinahe fertig, und das wäre doch eine Schande. Also wie sorgen wir dafür, dass die Abteilung geleitet wird, bis er dort hinkommt?"

Das ist die Art Problem, mit der man es am laufenden Bande zu tun hat. Und der einzige Ratschlag, den ich Ihnen geben kann, ist: Tun Sie es!

Nun haben wir also eine Geschichte von 22 Jahren Booms und Depressionen. Als die Datenserie entwickelt wurde, wurde ein Werkzeug entwickelt, welches es ermöglichte, dann Licht in das Dunkel dieser Rätsel zu bringen, wieso es Booms und Depressionen, Booms und Depressionen gibt. Nicht nur bei dem Organisationsnetzwerk als Ganzes, sondern auch die einzelnen Orgs gehen durch diesen Zyklus – Boom, Depression, Boom, Depression. Der Auswerter im Datenbüro sagte mir jetzt neulich, dass die Buchverkaufseinkünfte – nun halten Sie sich fest – die Buchverkaufseinkünfte von 1967 bei Saint Hill größer waren als die gesamten Einnahmen von Saint Hill heute. Nun, das ist ein ungeheuer deutlich vors Auge geführter Zusammenbruch. Das Einreiseverbot hatte sehr wenig damit zu tun, aber die haben ihren amerikanischen Handel verloren. Jedoch haben sie vor allem nicht zugehört, als ich ihnen sagte, sie sollten sich lieber ihren inländischen Handel aufbauen. Aber damit sehen Sie den Unterschied, die zwei Größenordnungen von Organisationen. Riesig!

Nun, das Eigentümliche an der Sache ist, ich bemerkte dies zum ersten Mal 1950, 1951, 1952. Ich bemerkte es sehr stark in den späteren Jahren, dass externe Aktionen, Aktionen außerhalb der Organisationen, fast überhaupt nichts mit ihren Überlebensfaktoren zu tun haben. Sie können an jeden beliebigen Ort hingehen und eine Organisation aufbauen. Wenn es eine solide eingerichtete Organisation ist, die produziert, dann wird sie im direkten Verhältnis dazu die Einnahmen kriegen, die sie zu erreichen eingerichtet ist.

Nun, dies ist ein Faktor, den ein Einrichtungsbeauftragter lernen muss. Und das ist wahrscheinlich die schwerste und größte, härteste Sache, die es zu erlernen gilt. Denn die Mitarbeiter um Sie herum haben alle ihre eigenen aberrierten Warums dafür, wie es kommt, dass die Einnahmen unten sind. Wie es kommt, dass sie keine Massenpostsendung hinausschicken können. Und es ist gewöhnlich WIG – das Warum ist Gott, WIG. Aber es wird irgendeine fixierte Sache sein. Sie stoßen da so mit auf Nachsicht, Nachsichtigkeit. Der Grund, aus dem niemand den Abend der offenen Tür besucht hat, liegt darin, dass es am gleichen Tage ein Fußballspiel gegeben hat. Ich habe das zu hören bekommen, verstehen Sie? Aber indem ich darunter schaute, fand ich heraus, dass sie es nicht bekanntgegeben hatten! Das Werkzeug also, um Ursachen zu entdecken, existiert, und das ist die Datenserie. Und man kann diese Ursachen entdecken. Und als dieses Ding schließlich… Als die Datenserie schließlich gegen die Gesamtheit dieses Bildes, das sich uns bot, verwendet wurde, trat die Antwort hervor, und die Antwort ist: Eine ungehattete Belegschaft erzeugt Dev-T! Sie erzeugt genügend schlechten Verkehr und miesen, ungenießbaren Verkehr, dass die Leute sich ihren ganzen produktiven Verkehr behindern. Und der Grund, der hinter Dev-T steht, ist Nichtgehattet-sein. Diese Orgs können geschäftig sein, sie können sich bis an den Rand der Erschöpfung arbeiten, ohne irgendetwas zu produzieren, als nur mehr Dev-T. Eine hinreichende Beschreibung für eine jegliche Regierung auf dem heutigen Planeten wäre Dev-T. Wenn diese Regierungen alle verschwinden würden, dann wäre die Welt viel besser dran. Die Menge

an Dev-T, die sie in die Gesellschaft hinein erzeugen, beeinträchtigt sie ebenfalls, organisatorisch gesehen, und der beste Weg ist, dies abzutrennen in einen eigenen Bereich hinein, es einfach abzuteilen und eine kleine Sektion hinzustellen, die Dev-T handhabt. Und es fällt unter die Bezeichnung einer Buchhaltungseinheit oder die Steuerleute oder so etwas in der Art.

Die Fluggesellschaft Capitol Airlines hatte 25 amtlich zugelassene Bücherrevisoren, die nichts anderes taten, als die Steuerleute von der Regierung zu handhaben. Es gibt als überall rundherum um eine Organisation Dev-T, es ist also kein Wunder, dass die Organisation selbst Dev-T entwickelt, denn sie operiert in einer sagenhaften Tradition, die während der gesamten Geschichte der Menschheit so vor sich gegangen ist, und dieser Dev-T kommt von Nicht-gehattet-sein her.

Der Grund, aus dem die Wirtschaft der Vereinigten Staaten sich in einer schlechten Lage befindet, liegt darin, dass es keinen Einrichtungsbeauftragten gibt, der den Präsidenten hattet. Das ist einfach das! Ja nun, der Präsident hat die Leitungs- und Verantwortungsposition, nicht der Einrichtungsbeauftragte. Aber wenn diese Kombination existieren würde, dann würde sich das legen. Das ist ein totaler Verrückter! Er gibt etwa drei Viertel vom Nationaleinkommen in Kanäle hinein aus, die niemals irgendjemandem irgendetwas nutzen werden, überhaupt nicht, und die nichts lösen! Und dann wundert er sich, wieso er Inflation hat! In den grundlegendsten Lehrbüchern der Wirtschaftslehre wird einem gesagt, dass man das nicht machen darf. Es wird dort gesagt: 'Tun Sie das nicht!' Hahaha. Und er muss dann die Idee unterstützen, dass die Forderung nach Lohnerhöhungen von Seiten der Arbeitnehmer der Grund sei, wieso die Preise sich steigern. Das ist ein falsches Warum. Aber nichtsdestoweniger haben Wirtschaftswissenschaftler am laufenden Band dieses Warum hervorgehoben.

Der Arbeiter muss mehr Lohn haben, weil er kein Brot mehr kaufen kann. Die grundlegenden Warums sind also nicht gefunden. Aber das ist das grundlegende Warum. Das ist der große, abgezehrte Wolf: Nicht-gehattet-sein erzeugt Dev-T!

Nun ist es nicht bloß Nicht-gehattet-sein. Das ist für einen Einrichtungsbeauftragten eine zu simple Formulierung, eine viel zu simple Formulierung, denn es nicht einfach bloß die Frage des Gehattetseins. Es sind die Linien, es ist das Ineinandergreifen dieser Hats, der Raum, in welchem diese Hats getragen werden, die Anordnung davon, die Zulänglichkeit davon. Es gab einen Mitarbeiter in einer Organisation, der hatte sein Kommunikationszentrum drei Stockwerke tief unten im Keller, hahaha, als etwa die einzige Einheit, die aus dem Aufbau der Linien der Organisation dort fehlte! Räumliche Anordnungen können Dev-T verursachen. Bei dem Weg, wie Linien fließen, wenn Sie eine heiße fließende Linie von A nach B haben, aber genau lotrecht dazu, senkrecht dazu haben Sie eine heiß fließende Linie von C nach D, dann werden diese zwei Linien kollidieren, mit anderen Worten, sie können nicht fließen, weil sie durcheinander durch oder quer übereinander hinweg fließen müssen. Räumliche Anordnungen sind also für einen Einrichtungsbeauftragten eine wichtige Sache. Die Ausrüstung, mit der eine Organisation arbeitet, ist wichtig. 25.000 Dollar Wert an Ausrüstung bei AOLA, der Fortgeschrittenen Organisation Los Angeles, waren einem Bericht zufolge nicht funktionstüchtig. Die Person, die dies unter ihrer Verantwortung hatte, der Kommunikationsdirektor, hatte das einfach ganz kaputtgehen lassen, und offenbar berichtete er diese Tatsache an niemanden, nicht einmal seine unmittelbaren Vorgesetzten. Und nächste, was passiert, ist, es war sehr schwierig, eine Postsendung hinaus zu bringen. Nun gibt es da eine große Ma-

schine, die bei Saint Hill den größeren Teil einer Garage einnimmt, und diese große Maschine ist dazu da, Postsendungen zusammenzufalten und in die Umschläge zu stecken. Die Reparaturteile für diese Maschine kosten 21 Shilling. Die Hauptmasse des Personals von Saint Hill wird von jeder Postsendung, die vorgenommen wird, beansprucht und von anderen Tätigkeiten abgehalten. Die Maschine ist kaputt und man stellt dort die Publikationen nicht in einer Größe zusammen, so dass sie von der Maschine in die Umschläge hinein getan werden könnten. Däääh! Hahaha. Ein Projekt, das geschrieben wurde vor ein paar Jahren, um die Maschinen von Saint Hill zu reparieren, ist meines Wissens niemals ausgeführt worden, obwohl es mengenweise Leute gegeben hat, die es hätten ausführen können. Das einzige, was man hätte zu tun brauchen, wäre gewesen, den Leuten das Projekt zu geben. Es umfaßt automatisch die Genehmigung für sämtliche Aufwendungen für die Maschinenreparaturen. Es gibt eine Belegschaft, die sich da zu Tode arbeitet, es gibt eine Maschine, die die ganze Arbeit leisten wird, und sie finden nicht zueinander. Nun, warum nicht? Warum solche Idiotien?

Tja. Die Führungskräfte, die die Organisation leiten, werden durch die wirtschaftlichen Notwendigkeiten der Gesellschaft, in der sie sich selbst vorfinden, mit den Inkassoleuten, mit anderen Sachen, in eine auf Volldampf Tag und Nacht – rumms bumms – laufende Situation hineingetrieben, wo sie etwas Produktion erreichen müssen, etwas getan kriegen müssen, einige Einnahmen hereinbringen müssen, und sie haben einfach so wenig Aufmerksamkeit übrig, dass sie nicht die Zeit haben, um zu bemerken, dass diese Maschinen kaputt sind, genauso wenig, wie ich die Zeit habe, um diesen Maschinenraum da zu betreiben. Nun ist es nicht so, dass ich es nicht könnte! Ich könnte schon! Aber dieser Planet rotiert aus irgendeinem Grunde in einem Rhythmus von 24 Stunden, es ist nicht ganz eine Drehung, die 24 Stunden dauert, aber er rotiert doch nahe genug dran an 24 Stunden pro Tag, rundum um eine zwölftklassige Sonne am äußeren Rand einer der kleineren Galaxien, und unerbittlich rotiert er mit 24 Stunden am Tag. Und so sehr man sich auch anstrengt, man kann ihn nicht dazu bringen, mit 28 oder 36 Stunden zu rotieren. Wenn er das doch nur täte, dann könnten Sie eine Chance haben! Wenn er es bloß täte!

Wenn wir da nun also jemanden haben, der jedermann das Händchen hält, all die Möbel einkauft, die Inkassoleute mit Antworten versieht, mit dem erzürnten Kunden spricht, der sein Geld wiederhaben will, versucht, fünf weitere Auditoren zu kriegen, weil die letzten fünf, die man hatte, in eine Meuterei gerieten und kündigten, als sie aufgefordert wurden, ins Cramming zu gehen, hahaha! Dieser Typ, der mittendrin in all dem lebt und so weiter, der hat nicht viel Zeit übrig, um in bezug auf diese Maschine viel zu bemerken.

Nun, der Zyklus von Booms und Depressionen wurde verursacht durch die Erschöpfung der Führungskraft in der Handhabung der Sache und die Zerstreuung von Mitarbeitern aufgrund des nomadischen Charakters der Gesellschaft. Der Zyklus von Boom und Depression wurde verursacht durch Etablieren und Desetablieren, und dieser Zyklus von Etablieren und Desetablieren wurde begleitet von einem sich steigernden Zyklus von Dev-T. Und Sie haben damit die exakte Beschreibung, wieso Orgs aufsteigen und wieso Orgs scheitern.

Falls wir diesen Planeten jemals einnehmen wollen, werden wir das Fehlschlagende dieses Zyklus ausmerzen müssen. Ja! Das ist elementar, nicht wahr? Ein ungeheures Studium hiervon und eine ungeheure Menge an fachlichem Wissen und Können hierüber hat uns also gezeigt, dass es eine Arbeitsteilung gibt. Wenn irgendjemand ein Abendessen auf die Beine

stellen will, und er setzt keinen Herd hin oder kein Feuer, und er hat keinerlei Wege, um irgendwelche Warenlieferungen zu bekommen, und es gibt kein Geschirr und es gibt keine Köche, dann will ich Ihnen die Qualität dieses Abendessens nicht garantieren. Das wird ein ziemlich lausiges Abendessen sein. Einrichtung ist es, die zu einem Produkt Qualität hinzufügt.

Es besteht keinerlei Grund, den C/O oder ED anzuschreien wegen der Qualität seiner Organisation, die nicht eingerichtet ist, denn der Dev-T in der Organisation selbst ist hinreichend, um die Organisation zu desetablieren, und das wird die Qualität des Produktes zerschmettern, welches er zu produzieren versucht. Sehen Sie, was verkehrt ist? Ja, theoretisch würde er es lieben, einen sehr auf Hochglanz gebrachten, geschniegelten PC hervorzubringen, aber angesichts dieser und jener und sonstiger Tatsachen und weil die Person da draußen und die Folderlinie hat nicht und äh… der… schließlich auch der… der Tech-Laufbursche, die haben am Freitag diese Person erst herein gerufen, und man musste ihn gehen lassen, er hatte nur einen Tag in der Organisation, und er hatte bezahlt für, ähm… uhm… und am anderen Ende dieses Entwicklungsganges ist man noch froh, dass er aus der Organisation wieder heraus gekommen ist, ohne einen Red Tab, eine rote Karte zu haben, hahaha. Verstehen Sie die Szene? Sie verstehen die Szene.

Ja, nun, ich bin in der Lage, eine von diesen Organisationen zusammenzuhalten, und ich kann normalerweise eine Organisation aufbauen, aber manchmal wird es so schlimm, dass es etwa einen 20stundentag erfordert. Und Sie würden einige von den Sachen nicht glauben, die ich handhaben muss, und einige von den Missständen, die ich vorfinde. Es ist fantastisch, es ist einfach nicht zu glauben! Es ist deshalb, weil die Hats erstens nicht bekannt sind oder nicht getragen werden, und weil die Hats nicht so aufgebaut sind, dass sie mit den anderen Hats ineinandergreifen, das heißt in solcher Weise, dass die Hats in Koordination miteinander laufen. Das Materialproblem klappt zusammen, und die räumlichen Beziehungen geraten in Verstrickungen und Verwirrungen, und die wirtschaftliche Bedrängnis setzt dem, was man tun kann, Schranken und Bremsen.

Und das bringt uns zum Thema Ressourcen. Ein Einrichtungsbeauftragte muss immer innerhalb der Realität der erhältlichen Ressourcen arbeiten. Es ist ja eine wunderschöne Sache als ein Plan, die deutsche Wehrmacht anzugreifen. Planen wir mal, die deutsche Wehrmacht anzugreifen! Die erhältlichen Ressourcen sind 1 Unteroffizier mit einem gebrochenen Bein. Es gibt tatsächlich einen Zustand von Geisteskrankheit, mit dem dies perfekt bezeichnet wird. Er heißt Megalomanie – Größenwahn! Das ist dieser kleine Bursche, der nicht imstande wäre, ein Streichholz hochzuhalten, aber er wird die Welt aus den Angeln heben! Es ist eine komplette Überschätzung von dem, was man tun kann.

Ressourcen sind der Beschränkungsfaktor. Was haben Sie, womit Sie es tun können? Und jetzt kommen wir in die Genieabteilung. Je weniger Sie haben, um so mehr Genie ist erforderlich für die Sache, und das ist wahrscheinlich eine Regel für einen Einrichtungsbeauftragten. Je weniger Ressourcen Sie haben, um so mehr Genie müssen Sie in die Situation rein bringen, um den Mangel an Ressourcen auszugleichen. Genie wirkt also als ein Ersatz für Ressourcen, gleicht den Mangel an Ressourcen aus. Wie, zum Teufel, werden wir diese Abteilung einrichten? Wir haben zwei Leute! Nun, ich könnte da rein gehen und es alles machen. Verkehrte Antwort, verkehrte Antwort! Der hauptsächliche Fehler, den ein Einrichtungsbe-

auftragter begehen kann, ist anzufangen, den tatsächlichen Verkehr von der Abteilung zu handhaben. Die Org wird niemals wachsen, und er wird kein Einrichtungsbeauftragter sein. Es ist ein illegaler Befehl, einem Einrichtungsbeauftragten einen Befehl zu erteilen, den Verkehr der Abteilung zu handhaben. Illegal auf der ganzen Linie. Es ist gleichfalls illegal, ihn herunter zu nehmen und ihn auf einen anderen Posten zu setzen, weil ein solcher Mangel an Personal herrscht. Das ist genau der Weg, um niemals irgendwelches Personal zu haben. Die Ressourcen werden also ausgeglichen durch die Brillanz der Leistung, die erbracht wird.

Es gibt ein Land, welches in dieser Hinsicht einen guten Hintergrund hat, eine gute Vorgeschichte. Es ist ein schönes, kleines Modell. Es ist Schweden. Schweden ist in der Lage gewesen, seine Position in der Welt durch fantastische technische Entwicklungen und durch effektive Organisation zu halten. Und das Organisieren, welches durchgeführt worden ist, ist so effektiv, was die weltweiten Beziehungen dieses Landes betrifft, dass es sehr schwer zu glauben ist, was da geleistet wurde. Wie haben die sich aus diesen Weltkriegen heraus gehalten? Wie haben sie es geschafft, am anderen Ende der Entwicklung im Wohlstand daraus hervor zu gehen? Man kann also immer zahlenmäßige Stärke dadurch ersetzen, dass man effektiv ist und brillante Ideen hat! Wenn man eine Technologie hat, die brillant ist, wenn die eigene Effektivität fantastisch ist, dann kann man den verkrüppelten Unteroffizier hernehmen und mit ihm die deutsche Wehrmacht angreifen. Nicht einmal auf der Grundlage einer verlorenen Hoffnung! Das ist es, glaube ich, was Hitler gemacht hat, die deutsche Wehrmacht anzugreifen. Er hat sie vernichtend geschlagen! Es kommt also ganz darauf an, von welchem Gesichtspunkt aus man operiert.

Wenn ich Ihnen nun sagen würde, dass wir eine von den heißesten, gescheitesten und flottesten Einheiten in der Welt von der betreffenden Sorte haben, dann könnte es sein, dass Sie mit mir übereinstimmen oder vielleicht auch nicht, aber es handelt sich um das Guardian's Office. Nun, das ist eine handgefertigte Organisation, und sie wurde für eine bestimmte eindeutige Policy und Planung aufgebaut. Sie hatte eine bestimmte eindeutige Zielsetzung. Sie ist besser – und nun halten Sie sich fest – sie ist heute besser als MI6, CIA, DIN, State Intelligence oder die Abwehr (Anmerkung: Dazu ein paar Definitionen: MI6 steht für Military Intelligence Branche 6, Militärgeheimdienst Branche 6, ein britisches Geheimdienstamt, arbeitet in Verbindung mit dem britischen Außenministerium; MI5 demgegenüber, Militärgeheimdienst Branche 5, ist für Gegenspionage und Sicherheit im Inland verantwortlich. CIA steht für Central Intelligence Agency, Zentralamt des amerikanischen Geheimdienstes, 1947 gegründet; Mitte der 70er Jahre wurde aufgedeckt, dass der CIA auch innerhalb der USA tätig geworden war. DIN ist die Abkürzung für Département d'Information Nationale, französischer Geheimdienst. State Intelligence war in den verschiedensten Wörterbüchern nicht zu finden; es bedeutet wörtlich übersetzt Staatsgeheimdienst. Und das letzte, Abwehr, wird von Ron auf dem Vortrag als deutsches Wort gebraucht, ist also auf eine deutsche Einrichtung bezogen; Abwehr bedeutet allgemein geheimdienstliche Organe, die Gegenspionage betreiben, und ihre Tätigkeit; diese Definition gemäß Meyers großes Taschenlexikon.) Das Guardian Office ist besser – und jetzt halten Sie sich fest – das Guardian Office ist heute besser als MI6, CIA, DIN, State Intelligence oder die Abwehr.

Der Niedergang der Psychiatrie auf dem Planeten entstand, weil diese Leute das falsche Angriffsziel attackiert haben – uns! Es bestand keine Unpopularität der Psychiatrie, bis

wir schließlich denen die Mäuler geöffnet haben. Und jetzt wird allgemein davon ausgegangen, dass diese Leute irgend so eine Art gescheiterter, blöder, mörderischer Haufen Nichtsnutze sind. Der Weltverband für geistige Gesundheit, World Federation of Mental Health, ist jetzt gerade auf die Westindischen Inseln hinüber versetzt worden und der Führung eines obskuren Psychiaters unterstellt worden, von dem niemand je gehört hat, in einem abgelegenen Dorf von Schwarzen. Das war die machtvollste Organisation für geistige Gesundheit auf der Welt, gegründet von den Vernichtungslagertypen, die sich nach England geflüchtet hatten (Anmerkung des Übersetzers:

Vernichtungslagertypen, im englischen heißt es Deathcampers; ein Deathcamp ist jetzt bissige Bezeichnung für Irrenanstalten oder Sanatorien für Geisteskranke, einerseits in Anlehnung an KZs, andererseits mit Anspielung auf die Neigung totalitärer Staaten, ihre sogenannten Sanatorien tatsächlich zur Vernichtung politisch anders Denkender zu benutzen; ursprünglich aber, wirklich auf KZs bezogen, die ja auch teilweise Menschen als Versuchskaninchen für psychiatrische und medizinische Versuche hergaben.). Das war die machtvollste Organisation für geistige Gesundheit auf der Welt, gebildet von den Vernichtungslagertypen, die sich nach England geflüchtet hatten. Nun, wie ist diese Organisation um alles in der Welt nach Jamaika rüber gekommen, in die Hinterstraße eines kleinen Dorfes? Nun, verstehen Sie, was ich meine?

Das Guardian's Office hat keine riesigen Geldsummen, es hat keine ungeheure Menge an Personal, aber diese Leute haben Technologie, sie haben einiges von der heißesten Technologie, von der irgendjemand je gehört hat. Ein Stück von dieser Technologie ist über 2000 Jahre alt. Es entstammt der Kunst des Krieges. Es heißt die Dead Agent Technic (Anmerkung: aus dem HCOPL vom 21.11.72 Ausgabe 1: die Technik, zu beweisen, dass Äußerungen falsch sind, nennt sich Deadagenting – Toter-Agenten-Methode; sie steht im ersten Buch der chinesischen Spionage. Wenn der feindliche Agent falsche Angaben macht, dann werden diejenigen, die ihm geglaubt haben, aber jetzt herausfinden, dass sie falsch sind, ihn töten, oder wenigstens aufhören, ihm zu glauben. Daher ist der PR-Slang-Ausdruck dafür Deadagenting, Tote Agenten machen. Das besteht daraus, dass man die falsche Behauptung durch Dokumentendemonstration oder Vorzeigen völlig widerlegt. Man braucht dazu die Sammlung von Dokumenten oder die Fähigkeit, etwas zu demonstrieren, oder irgendetwas, das man vorzeigen kann. Behauptung: 'Mit wurde gesagt, dass Sie Schwierigkeiten mit den Leuten von der Einkommensteuer haben' Entkräftung: 'Hier ist ein Dokument, dass wir die Steuern vollständig bezahlt haben, und hier ist ein Empfehlungsbrief von der Steuerbehörde.' Und dann legt man einige vor. Ergebnis: wer auch immer ihm das erzählt hat, ist für ihn jetzt als vertrauenswürdiger Informant gestorben. Die beste Art, Deadagenting zu machen, wenn eine Person eine widerlegbare Behauptung von sich gibt, besteht darin, herauszufinden, wer es war, seine Aufmerksamkeit fest darauf zu richten und dann den Gegenbeweis zu liefern.). Ein Stück von dieser Technologie ist über 2000 Jahre alt. Es kommt aus der Kunst des Krieges. Es nennt sich die Dead Agent Technic, Toter-Agent-Technik. Aber die Kunst des Krieges sagt nicht aus, was die Dead Agent Technic in vollständiger Form sein könnte. Sie wurde erst ganz haarscharf und haargenau entwickelt. Ein Zeitungsreporter, der heute in das Archiv seiner Zeitung rein geht, ganz gleich, bei welcher Zeitung, irgendwo, um etwas Material zu kriegen, was er über Scientology schreiben kann, dieser Zeitungsreporter stößt darauf, wie schlimm

die Psychiatrie ist. Nun, wie um alles in der Welt hat irgendjemand das fertiggebracht? Die Leute, die die psychiatrische Kampagne vorantrieben, sind tot, sie haben sich zu Tode gesorgt. Nun, wie wurde das wohl fertiggebracht? Die Psychiatrie hatte ein riesiges, hinaufgesteigertes Programm. Es war echt hochgetrieben worden und hatte sich ungeheuer schnell entfaltet. Ein riesiges hochgetriebenes Programm, die menschliche Rasse zu degradieren, alle normale Gerechtigkeit durch psychiatrische Gerechtigkeit zu ersetzen, nämlich schuldig, bevor eine Verhandlung darüber geführt worden ist.

Bestraft, bevor irgendetwas bewiesen worden ist. Die hatten das bis an einen Punkt vorangetrieben, wo sie erreicht hatten, dass gesetzgebende Körperschaften überall auf der Welt, in Parlamenten und so weiter, gerade dabei waren, Gesetze der zwangsweisen Freiheitsberaubung zu verabschieden, die die Dinge geradewegs in der Richtung voran entwickelten, wie die Psychiater es wollten. Und die für diesen Planeten das Tor zu einem völlig unerhörten, totalitären Zustand öffneten.

Und diese Leute machten den Fehler, uns anzugreifen und unsere Aufmerksamkeit auf sich zu lenken.

Nun, eine kleine Handvoll Leute, die auf eine Multimilliarden-Dollar-Organisation wie die losgeht und sie zur Sau macht und sie umhaut, das ist ein ganz schönes Kunststück. Und die ganze Organisation auf unserer Seite wurde innerhalb von ein paar Monaten zusammengestellt und in Gang gebracht, und sie tat ihre Arbeit und vollbrachte ihre Zielsetzungen innerhalb von drei Jahren. Nun, das zeigt, was getan werden kann. Haben Sie jemals irgendwas vom Guardian's Office erhalten? Haben Sie je einen Brief oder so etwas gekriegt? Sie wissen nicht allzu viel über diese Leute, aber haben Sie jemals eine Notiz oder einen Brief und so weiter von zentralen Guardian's Offices gekriegt und so weiter? Die sind immer sehr schön sauber getippt, und sie sind gewöhnlich gut zusammengestellt. Ist Ihnen das schon mal aufgefallen? Deren verwaltungsmäßige Verfahrensweisen sind also in. Sie befolgen die Target Policies gewissenhaft. Sie machen alles nach Programmen. Wenn jemand hinaus gehen und über eine bestimmte Person in einer irgendeiner Kleinstadt irgendwo etwas herausfinden soll, dann arbeitet er dabei auf der Grundlage von Befehlen, für die ein vollständiges Programm existiert. Auf der Grundlage von vollständig, in Form von Planzielen, Targets, zusammengestellten Befehlen. Es wird exakt gemäß der Targetserie, Planzielserie gemacht. Aber die ziehen das wirklich in einem enormen Grade durch. Nun, das ist es, was mit Einrichtung gemacht werden kann.

Nun, dies erforderte also brillante Technologie, geringe Ressourcen, aber sehr, sehr solide, harte Organisation und fantastisch fähiges Management. Unterschätzen Sie also nicht einen Augenblick lang, was Sie als Einrichtungsbeauftragter erreichen können, wenn der Job über die Bühne gebracht werden konnte. Es ist eine vollkommene Schande, dass Scientology-Organisationen und Sea Org-Organisationen nicht mehr Territorium eingenommen haben, als sie eingenommen haben! Eine völlige Schande! Die Leute werden manchmal sagen: "Nun, es könnte sein, dass das Org Board out ist oder dies und das könnte out sein!" Das ist alles Denken auf der Grundlage 'Das Warum ist Gott'! Der wirkliche Sachverhalt ist der, dass es einfach das Versäumnis ist, einzurichten und in einem eingerichteten Zustand fortzubestehen und damit fortzufahren, einzurichten. Diese Organisationen werden durch Dev-T zerstört. Und der Dev-T ist Developed, entwickelt aufgrund von Nicht-gehattet-sein. Das ist der Grund, aus

dem es 'entwickelter' Verkehr ist – Nicht-gehattet-sein. Die Organisationen haben brillante Technologie, sie wird nicht angewendet! Sie brauchen sich keine Sorgen von wegen der Technologie zu machen. Weder im Bereich des Technischen, noch im Bereich der Verwaltung. Junge! Die Technologie ist da! Sie ist sogar noch unendlich größer und unendlich effektiver als die nachrichtendienstliche Technologie, auf deren Grundlage das Guardian Office operiert. Aber sie ist nicht bekannt!

Wissen Sie, dass es in der Sea Org niemals ein Flüstern von dem Wort Dev-T gegeben hat? Niemand hat es je erwähnt! Ab und zu einmal benutzen die Leute es als ein Fluchwort, aber sie verwenden es nicht wirklich.

Die alten HCOs machten eine Überwachung von Dev-T, aber hart, hart, hart, hart. Sie setzten als die erste Aktion, die mit dem Mitarbeiter gemacht wurde, den ganzen Mitarbeiterkommunikationshat auf. Und ich habe da zurückgeschaut und habe diese Tatsache aus den Linien heraus isoliert. Das war die erste Sache, die mit dem Burschen geschah. Man zeigte ihm, wie man einen Mitteilungszettel schreibt, zu welchem Thema der Mitteilungszettel zu schreiben wäre – 1 Gegenstand pro Mitteilungszettel – und der Mitteilungszettel hatte mit dem zu tun, was er tat, und der Mitteilungszettel hatte mit der Person zu tun, an die er ihn schrieb. Und man setzte dies einfach fort und setzte es fort, bis man schließlich eine gut disziplinierte Organisation hatte, die ihre Form behalten würde.

Das ist nun jahrelang nicht mehr getan worden. Wenn man aufhört, das zu machen, dann tendiert die Organisation dahin, sich aufzulösen. Aber damit einher geht Hatting. Nun versuche ich Ihnen hier bloß, einige der schlechten Punkte, einige der erfreulichen Punkte und so weiter und die Hintergrundgeschichte zu sagen. Es ist für mich sehr schwierig gewesen, als der Einrichtungsbeauftragte für die Gesamtheit von Scientology zu wirken, in dieser Funktion effektiv tätig zu sein, während ich die Produktion heraus brachte, während ich die Technologie entwickelte. Doch indem ich das machte, wurde genügend Erfahrung angesammelt, genügend Technologie wurde entwickelt, um zu erreichen, dass die Stücke jeweils an den rechten Ort fallen und alles an seinem Platz ist, und es sieht dann etwa so aus.

Das Product Officer/ Org Officer – System ist ein brillantes System, doch es hat ein verhängnisvolles Loch. Der HAS hatte keine größere Chance, die Organisation einzurichten, als der Mann im Mond. Und eine Umfrage in den ganzen Vereinigten Staaten und an anderen Orten demonstrierte, dass dies den Belegschaften zufolge der gesamte Fehlschlag der Organisation war, der Fehlschlag des HAS darin, einzurichten. Dies war einheitlich. Das lag in einem Bereich von etwa 97% bei einer Umfrage. Dies ist also nicht bloß eine so aus dem Ärmel geschüttelte Auswertung. Dies ist eine Auswertung mit Beobachtungen und Umfragen und allem, was Sie sich nur dazu denken können. Der Product Officer mit seiner Aufmerksamkeit auf Produktion, und der Org Officer, der die vorbereitenden Schritte unternahm, die notwendig sind, um die Produktion rein zu bringen, diese beiden wurden zu keiner Zeit unterstützt durch eine effektive Einrichtungsaktion.

Jetzt wissen wir darüber vollkommen Bescheid. Wir haben die Hintergrundgeschichte davon. Die Grundtheorie des Systems ist brillant. In seiner Ausführung stellen wir fest, dass wir die Anzahl an Leuten unterschätzt haben, die notwendig sind, um in diesen aufregenden, quirlenden, wirbelnder Derwisch-Zeiten eine Organisation einzurichten. Die Anzahl an Leu-

ten, die erforderlich sind, um eine Organisation einzurichten, ist etwas um das Zehnfache unterschätzt worden. Mit anderen Worten, es wären für diesen Zweck nahezu zehnmal so viele Leute erforderlich. Indem wir also dies im Auge haben, wurde eine brandneue Methode zur Handhabung einer Organisation entwickelt, wobei alles verwendet wurde, was am Product Officer-System gut gewesen ist. Und zwar ist das Folgendes: der Commanding Officer, beziehungsweise Leitende Direktor einer Organisation ist der Product Officer dieser Organisation. Er tut nichts anderes als Produkt zu denken, Produkt zu atmen, Produkt zu essen, er kennt die wertvollen Endprodukte der Organisation, und er verlangt sie. Wenn er sie nicht kriegt, so stellte er eine Ermittlung an mittels Datenanalyse, findet das Warum, macht den Debug dafür, schreibt ein Programm – rrrrrrrt (Anmerkung: Datenanalyse, 1. Definition: das Verfolgen derjenigen Kette von Outpoints, die einen zu der Idiotie hinführt, die niemand je glauben würde; Definition aus Esto Vortrag Nr. 12 vom 6. März 1972. Definition Warum: die grundlegende Sache, die out ist, und mit der man eine Erholung der Statistiken erreichen wird, wenn man sie findet; der Schlüssel, der die Tür zu erfolgreicher Verbesserung öffnet. Definition Debug: die Mängel oder Schwierigkeiten bei einer Sache beseitigen oder korrigieren; das Wort bugged ist ein Slangausdruck für verworren oder gestoppt; Debug bedeutet, die Verwirrungen oder Stopps aus etwas zu entfernen.) Der Commanding Officer beziehungsweise Leitende Direktor einer Organisation ist der Product Officer dieser Organisation. Er tut nichts als Produkt zu denken, zu atmen, zu essen, er kennt die wertvollen Endprodukte der Organisation und er verlangt sie. Wenn er sie nicht kriegt, stellt er eine Ermittlung an mittels Datenanalyse, findet das Warum, macht den Debug dafür, schreibt ein Programm – rrrrrrrrrt – das Programm wird vom Deputy Commanding Officer, Stellvertretenden Kommandanten, oder vom Deputy ED, Stellvertretenden Leitenden Direktor, voran geführt. Mit anderen Worten, der Stellvertretende ED ist der Programmausführer, auch der Trostspender, auch der Dev-T-Abfänger des Product Officers.

Nun gibt es da einen Schreiber, im englischen Yeoman, die Marinebezeichnung für einen Marineschreiber, nun gibt es da einen Schreiber oder einen Sekretär für den Commanding Officer oder den Leitenden Direktor, welcher der Spitzenmann ist, und er hat einen Schreiber. Diese Person fungiert einfach als Rezeption. Der Stellvertretende Commanding Officer oder ED stellt sicher, dass dieser Schreiber darauf ausgerichtet bleibt, Dev-T von den Linien des Product Officers abzuwenden. Und er selber, der Deputy Commanding Officer oder der Deputy ED geht umher und sorgt dafür, dass diese verschiedenen einzelnen Teile von Programmen ausgeführt werden.

Somit wird dann also die Planung wirklich an der Spitze gemacht, wo sie hingehört. Die Planung wird an der Spitze durchgeführt, und Planung muss auch eine Zusammenfassung von Beobachtung mit enthalten, und es muss damit auch Ermittlung, Untersuchung einhergehen. Und was damit auch einhergehen muss, ist, alles mögliche Inspizieren, Abklären, Feststellen des Warums, das Auswerten, nicht wahr? Das Warum finden, ein knappes Programm niederschreiben, welches gegründet ist auf einem brillanten Plan. Wobei aber nun dieses Programm nicht 4 ½ Meter lang ist und die ganze Organisation verstrickt und in sich selbst Dev-T ist. Alles, was auf ein falsches Warum gegründet ist, ist total Dev-T. Dieser kurze, prägnante Plan also, was wir machen werden, um zu erreichen, dass dieses und jenes und das und das gedebugged wird, dieser kurze, prägnante Plan dafür würde an den Deputy, den Stellvertreter,

weitergereicht werden, und der Deputy dann operiert tatsächlich als der Org Officer. Aber er macht tatsächlich nicht Organisierung. Er macht Programmausführung.

Nun hat der Commanding Officer oder ED eine Konferenz, und diese besteht aus den Abteilungssekretären, und es ist die Produktkonferenz. Und jeder Abteilungssekretär ist selbst ein Product Officer und ist nur ein Product Officer, und er führt Untersuchungen in seine Organisation hinein durch und macht Debugs von denjenigen Bereichen, wo er das Produkt nicht erzielt. Und er hat einen Deputy, der seine Programme voran bringt und seine Verwaltungslast handhabt. Und diese Produktkonferenz macht nicht einmal das FP, sondern die essen, denken, schlafen und machen nichts anderes als Produkte. Bloß produzieren, produzieren, produzieren!

Nun, der Weg, wie diese Sache gelaufen ist, ist der, dass der Product Officer so ungeduldig wurde über die Langsamkeit des Einrichtens, dass im PAC-Gebiet (Anmerkung: PAC, gesprochen Päck gewöhnlich, steht für Pacific, damit sind gemeint ausschließlich die Orgs im Gebiet von Los Angeles) Nun, der Weg, wie diese Sache gelaufen ist, ist, dass der Product Officer so ungeduldig wurde über die Langsamkeit des Einrichtens, dass im Gebiet von PAC die Orgs sich selbst zerstört haben, indem sie sagten, sie würden zuviel Establishment machen, zuviel Einrichtung, und sie würden nicht genug produzieren, also die Sache, die dann zu tun wäre, wäre zu produzieren, aber nicht einzurichten, und dann hieß es: "Wir wollen jetzt sofort 855 Namen ins CF, und wir müssen diese Namen zum CF kriegen, und in das CF rein und so weiter. Wir müssen 62 Studenten haben und so weiter. Zerpflückt und zerfleddert das ganze CF, streut es über den ganzen Fußboden aus und versucht darin, die Namen zu finden, die erforderlich sind, so dass wir diese Art Quota erfüllen können!" Und es hat das ganze PAC-Gebiet in Stücke gerissen und es zahlungsunfähig gemacht.

Dieses ängstliche Bemühen ums Produkt bringt also einen tödlichen Keim mit sich. Das Gewurschtel und Gekämpfe ums Produkt wird eine desetablierende Wirkung haben. Es muss also da jemand da sein, der die Einrichtung der Org voran führt und dafür sorgt, dass sie eingerichtet bleibt und gehattet bleibt und frei von Dev-T und weiterhin produziert, was sie produzieren sollte. Anstatt das Allhands-Veranstaltungen gemacht werden von der Art 'Alle Mann werden jetzt die ganze nächste Woche lang auditieren, ob sie Auditoren sind oder nicht!' Das dritte Mitglied des Teams ist also der Establishment Officer In Charge, der Verantwortliche Einrichtungsbeauftragte, der Establishment Officer In Charge, wobei dieser Titel übrigens in Kürze umgeändert werden wird zu Executive Establishment Officer, Leitender Einrichtungsbeauftragter, nur dass die Bezeichnung auf dem Check Sheet verkorkst wurde und man versuchte, aus Executive Establishment Officer die Bezeichnung der Person zu machen, die für die Executive Division, die Führungsabteilung, verantwortlich ist. Das ist aber der 7 – Establishment Officer oder der Abteilung 7 Establishment Officer. Das ist die korrekte Bezeichnung für ihn.

Für den oben drüber haben wir nun die Bezeichnung Esto IC, Establishment Officer In Charge, Esto-Verantwortlicher, benutzt. In Kürze werden in Policies und dergleichen, die heraus kommen, darauf Bezug genommen wird, wird er als der Executive Establishment Officer bezeichnet werden.

Nun, es ist seine Aufgabe, mittendrin in diesem Hurrikan von Forderungen einzurichten. Nun kann er sich in zahllosen Richtungen irren. Erstens einmal kann er anfangen, die Pflichten der Abteilung zu machen. Das ist der verhängnisvollste Fehler. Er kann einrichten, ohne Rücksicht auf Produktion zu nehmen. Er kann eine Einrichtung aufbauen, die viel größer ist, als die Organisation sie tragen kann. In einer Anstrengung, Leute zu kriegen, kann er viel mehr Lohn anbieten, als die Org sich leisten kann. Wirtschaftliche Faktoren. Die wirtschaftliche Situation der Organisation liegt daher in den Händen einer anderen Konferenz, die als die erste Konferenz bezeichnet wird, und die Finanzplanung wird von den Establishment Officers, den Einrichtungsbeauftragten durchgeführt. Sie wird genau nach den Regeln durchgeführt, und somit wissen die dann, wieviel sie haben, um damit einzurichten. Nun ist es eine bemerkenswerte Tatsache, dass eine Organisation versucht, alles auszugeben, was sie einnimmt. Die erste Sache, die Sie von irgendeinem grünen Organisationsexecutive, einer grünen Organisationsführungskraft, zu hören bekommen werden, die in einer Organisation gerade in eine hohe Stellung gerückt worden ist, die erste Sache, die Sie hören werden, wird sein: "Mal sehen, die Organisation wird etwa 5000 Dollar die Woche verdienen. Nun wollen wir mal schauen. Für 5000 Dollar können wir das und das und das und das und das kaufen," und – daaaah! Haha! Nun, leider ist es so, dass die Organisation niemals wirklich alles ausgibt, was sie einnimmt, sondern gewöhnlich gibt sie mehr aus, als sie einnimmt, und das ist in sich selbst ein schrecklicher desetablierender Faktor. Die Menge an Produktion pro Einheit von Sea Org Orgs ist herunter gegangen – und jetzt halten Sie sich fest – herunter gegangen von 5000 Dollar die Woche pro Mitarbeiter auf etwa 98 Dollar. Uuuuuuuh! Die sind also größtenteils mit Dev-T verstrickt. Die sind sehr stark beschäftigt, sie sind sehr erschöpft.

Die wirtschaftliche Situation der Organisation also und auf welche Weise sie etabliert bleibt, ist eine Angelegenheit, die den Einrichtungsbeauftragten in allzu unmittelbarer Weise betrifft. Daher schließlich, damit etabliert werden kann, es betrifft ihn in zu unmittelbarer Weise, als dass er nicht die Kontrolle über die Menge an Ausgaben in dieser Organisation haben sollte. Einnahmen unterstehen also tatsächlich der Verantwortung des Product Officers und seines Deputy, und die Ausgaben liegen in dem Verantwortungsbereich des Einrichtungsbeauftragten. Eine Organisation, die von dem, was sie einnimmt, mehr als 60% ausgibt, hat sowieso Steine im Kopf. Ungeachtet dessen, wer die anderen 40 kriegt, ungeachtet der Steuerleute. Zum Teufel mit den Steuerleuten! Die Steuerleute werden einen sowieso fertigmachen. Warum soll man sich darüber Sorgen machen? Diese Typen haben sich widerwärtig genug gemacht und sich bekloppt genug gemacht, dass man einfach die Schritte unternimmt, die notwendig sind, um sie zu verwirren. Es bleibt sich gleich, ob man ehrliche Steuern einreicht oder unehrliche Steuern oder korrekte Steuern, oder was auch immer sonst, die werden einem plötzlich sagen: "Ja, also, alles das, wovon Sie da sagen, dass es Ausgaben gewesen sind, das waren in Wirklichkeit Einnahmen, denn eine neue Regel sagt, dass der Wert einer Organisation aus ihren Schulden plus ihren Vermögenswerten besteht, und daher sind dies also in Wirklichkeit Vermögenswerte, und das bedeutet, dass Sie der Organisation 122.000 Dollar schuldig sind." Und so weiter.

Das Guardian's Office wird Ihnen gegenüber auf seinen Finanzlinien sehr gereizt werden, weil es sich um steuerliche Angelegenheiten kümmern muss und das alles auf irgendeine andere Weise heraus tüfteln und klamüsern muss und so weiter. Aber lassen Sie niemals die

Tatsache, dass Geld besteuert werden wird, Sie davon abhalten, eine Riesenmenge Geld zu machen! Das ist nicht das richtige Warum! Wenn Sie genug Geld haben, und wenn Sie genug Geld gemacht haben, der einzige Weg, wie Saint Hill in der Hinsicht durchgekommen ist, dann können Sie es sich leisten, riesige Summen dafür auszugeben, die riesigeren Summen zu beschützen, die Sie verdient haben. Das Verbrechen ist, kein Geld verdient zu haben. Fallen Sie also niemals auf die Idee herein, dass wir dieses Geld nicht einnehmen dürfen, weil es wird besteuert werden können. Nein! Tüfteln Sie sich einen Weg aus, wie es nicht wird besteuert werden können, und machen Sie geradewegs damit weiter, das Geld einzunehmen. Eine Organisation muss wertvoll genug sein, um für das Management aufzukommen und um ihre Managementaufwendungen zu bezahlen. Und das Management einer Scientology-Organisation liegt nicht wirklich auf ihrer Idee oder C/O-Ebene. Die managen diese spezielle Einheit und Organisation. Aber wenn Sie sich mal die Menge an Geld zusammenrechnen, die investiert wird dahinein, es überhaupt möglich zu machen, dass diese Organisationen existieren kann, Junge! Boston, eine so brillante Arbeit, wie Boston sie gegenwärtig auch leistet, aber Boston schickte an uns nur etwa 15% ihrer Organisationseinnahmen ein. Diese Leute haben keine Ahnung, wieviel es gekostet hat, dieses Befehlsteam zusammenzusetzen. Die haben nicht die geringste Ahnung (Anmerkung des Übersetzers: was es mit diesem Befehlsteam in bezug auf Boston auf sich hat, wird klar aus der LRH ED 339 R/1 Int 'Der Entscheidungspunkt einer Org', wo es folgendermaßen beschrieben wird: 'Die Org in Boston befand sich einmal unterhalb des Entscheidungspunktes. Sie hatte nur wenige Mitarbeiter. Sie konnte nicht viel an Verbreitungsarbeit leisten. Alle arbeiteten hart, aber die Org brachte es zu nichts. Dann stieg ein Sea Org Befehlsteam dort ein und übernahm die Führungspositionen. Sie stellten mehr Mitarbeiter ein, machten Werbung, leisteten wirklich richtige Registrararbeit, warfen Störungen von den Linien herunter, begannen zu liefern wie ein Wirbelwind und siehe da: die Org schoss hinauf über den Entscheidungspunkt. Die Mitarbeiter wurden trotz ihrer größeren Anzahl weit besser bezahlt, als je zuvor. Die Buchverkäufe stiegen hoch hinauf. Die Org wurde so wohlhabend, dass sie das Geld zum Fenster hinaus werfen konnte, und trotzdem mehr an Flag schickte, als viele Sea Org Orgs. In nur wenigen Wochen schossen sie von einer Position, die beträchtlich unterhalb des Entscheidungspunktes lag, zu einer Position hinauf, die beträchtlich oberhalb lag.' Wie es genau gemacht worden ist, steht dann weiterhin auch noch in der LRH ED 339 R/1). Die haben keine Ahnung, wieviel es gekostet hat, dieses Befehlsteam zusammenzustellen. Nicht die geringste Ahnung. Ein Befehlsteam in einem Wert von etwa einer Viertelmillion Dollar wurde nach Boston geschickt. Und die wollen das nun zurückzahlen mit 4000 Dollar die Woche, und das über einen Zeitraum von 3 Monaten, und dann sagen, es sei beglichen. Quatsch! Aber alle Achtung doch vor dem C/O dort! Er hat sofort mitgekriegt, wie und warum und was da gemeint ist, und in der allernächsten Woche gleich, nachdem ich ihn darauf aufmerksam gemacht hatte, nun, da kamen 30% der Einnahmen von Boston sofort zur zentralen Kommandostelle hin geschossen.

Er hatte also das schnell kapiert. Das ist noch immer nicht genug. Nicht genug, um die Schwierigkeiten und die Aufregungen wieder zu begleichen, und den Schweiß, die harte Arbeit, die die Jungs hier auf diesem Schiff geleistet haben, und den Schweiß der Auditoren, und einfach auf der ganzen Linie. Sowie auch die unvorhersagbaren, schusselig auf die Nase purzelnden Fehler, die diese Typen dort gemacht haben und die in Ordnung gebracht worden sind und aus denen gelernt worden ist und und… Es erfordert in einem Krieg 28.000 Opfer,

um einen Generalmajor zu machen. Nun, die Opfer, die die hatten, waren groß genug, darauf könne Sie wetten. Jetzt gegenwärtig wird gerade die Fortgeschrittene Organisation von Los Angeles durch so einen uuäääääääh… einfach wegen dieser Art Kram.

Wie begleichen die uns das also? Nun, die Bezahlung des Managements und so weiter, muss hinreichend sein, damit das Interesse des Managements aufrechterhalten bleibt. Das Management muss weiterhin in der Lage sein, die Managementdienstleistungen bereit zu stellen, und es handelt sich dabei nicht bloß um blöde Befehle, die man ab und zu kriegt. Es handelt sich um die Dienstleistungen von Rekrutieren, von Hintergrund, von Auslese, ein Befehlsteam zusammenzustellen, von dieser Güte, von dieser Qualität. Es ist die Creme von vielleicht zwei- bis dreihundert Leuten. Nun, wie steht es mit den Aufwendungen für die zwei- oder dreihundert Leute? Sehen Sie das? Das heißt also, dass eine Organisation Geld verdienen muss, um sich für irgendjemanden wirklich zu lohnen!

Und deshalb managen Sie so eine Organisation wirklich bis aufs Letzte! Sie bringen die echt zum Schwitzen. Und wissen Sie was? Wenn Sie diese Organisationen hart genug zum Schwitzen bringen und die Organisation effektiv genug machen und leistungsfähig genug machen, nun, dann wird die Organisation selbst sehr wohlhabend, während sie ziemlich fantastische Geldbeträge nach oben hin die Linie rauf abliefert. Verstehen Sie, wie es gemacht wird? Der falsche Weg, um an die Sache heranzugehen, ist zu sagen: "Nun, äh, wir brauchen 5000 Dollar die Woche, also werden wir 5000 Dollar die Woche verdienen. Ja. Abgesehen von den zwei- oder dreitausend mehr, die wir vergessen haben mit dazuzuzählen." Die Aktion der Finanzplanung liegt also direkt in der Interessenssphäre des Einrichtungsbeauftragten, liegt da direkt mit drin. Daher wird die Zahlungsfähigkeit der Organisation als ein Verantwortungsbereich aufgeteilt: die Einnahmen der Organisation sind der Verantwortungsbereich ihres EDs oder C/Os, und die Ausgaben der Organisation sind der Verantwortungsbereich vom Einrichtungsbeauftragten.

Okay?

Herzlichen Dank!

Instant Hat für den Esto,

Teil 2

Dieser Vortrag wurde von L. Ron Hubbard
am 1. März 1972 auf dem Flaggschiff "Apollo" gehalten.

Wir haben hier also eine Dichotomie am Werke. Nun wird das abebben und anschwellen. Der Product Officer wird fortfahren, Breschen zu schlagen in den sehr schwer gewonnenen Einrichtungsboden, der erworben worden ist. "Es ist mir gleich, was Ihr mit diesen CF-Akten machen müßt! Ich will auf der Stelle 85 Namen daraus haben!" Natürlich kriegt er in dieser Woche die 85 Namen, und dann hat niemand irgendwelche 85 Namen für die nächste Woche entwickelt (lachte), denn das CF ist nicht eingerichtet worden. Jedermann darin schrieb Briefe, und sie haben niemals eine Chance gekriegt, all die Erkundigungen und Bitten um Ausbildung und Prozessing einzuordnen.

Wissen Sie, wie schlecht Einrichtung werden kann? Eine Radioanzeige im Gebiet von Los Angelos, 1950, zog allabendlich 125 neue Leute herein. Die kamen herein, sie erhielten Karten, sie kriegten einen sehr glanzvollen Vortrag gehalten, sie waren sehr interessiert, sie hatten diese Karten bekommen, um sie auszufüllen, ob sie Ausbildung und Prozessing haben wollten oder nicht, und was ihre Wohnadresse und Telefonnummer wäre. Die Karten wurden ihnen ausgehändigt. Die Organisation ließ die Karten auf den Stühlen, sie fielen von den Stühlen herunter und auf den Fußboden und schließlich kam ein Mann, der lange, lange Jahre fürs Showbusiness gearbeitet hatte, der alte Hausmeister, gewissermaßen auf die Idee, dass er vielleicht diesen ganzen Kehricht da nicht verbrennen sollte. Und er fing an, diese Karten an mich direkt abzuliefern. Die Linie, die eingerichtet wurde, war also, dass der Hausmeister die Bewerbungskarten vom Fußboden auf fegte, sie heraus sortierte aus den alten Kaugummis und sie mir gab (lacht). Das war das Arbeitsverfahren von PE 1950. Die Organisation machte ein Vermögen.

Bis es einfach alles kaputt ging – kabumm – wumms – rumm – peng – knall – boing – krach – rumms – mit einfach zuviel DevT. Out-Ethik, Unredlichkeit, verschiedene Sachen. Jemand beschloss, dass er sich gerne ein gutes Stück von der Organisation abschneiden würde, und so Sachen von dieser Art.

Aber die Organisation könnte wieder zusammengesetzt werden, um wieder mit dieser hohen Geschwindigkeit zu laufen, jederzeit. Jeden beliebigen Augenblick. Wir haben herausgefunden, dass es keine Rolle spielt, was die Zeitungen sagen. Es spielt keine Rolle, was das Time Magazin sagt. Es spielt keine Rolle, was die Psychiater sagen, die Mundpropaganda auf

den Straßen – diese Dinge spielen überhaupt keine Rolle. Es spielt keine Rolle, wie viele Fußballspiele es gibt. Es spielt keine Rolle, wie viel dies oder jenes und so weiter. Eine effektive, tüchtige Organisation, die auf eine existenzfähige Art und Weise läuft und so weiter, macht Reichtümer. Sie macht Geld genau im Verhältnis zu der Menge an Produktion, die von jedem einzelnen Posten darin ohne DevT geleistet wird. Und das ist die Art und Weise, wie eine Organisation zusammengesetzt wird.

Nun will ich Ihnen einen ungeheuren Fehler angeben, der vor sich gegangen ist: Man hattet jemanden. Das ist ein Fehler! Man hattet jemanden. Da wird nämlich ein Punkt gesetzt, verstehen Sie? . Da fehlt der Rest des Satzes. Man hattet jemanden und bringt ihn dazu zu produzieren, was er auf dem Posten produzieren sollte! Und das ist der vollständige Satz, der in dem Begriff Hatting enthalten ist. Und das macht den Einrichtungsbeauftragten überhaupt nicht zu einem Produktbeauftragten. Er wird dadurch kein Product Officer.

Nun will ich Ihnen mal zeigen, wie das geht. Es gab einen Artikel für die Tagesbefehle, der wahrscheinlich drin sein wird in dem Ding, aber ich werde Ihnen das einfach ganz schnell – rattattat – hier vorlesen. Eine neue Person kommt auf Posten, verstehen Sie – das ist nicht alles, aber ich werde darüber hinaus noch fortfahren – sehen Sie, ein neuer Typ kommt auf Posten, der Einrichtungsbeauftragte sollte etwas von folgender Art sagen, etwa so: 'Da bist Du auf dem Org-Board, da ist Dein Schreibtisch, hier ist Dein Bürobedarf oder Arbeitsbedarf, hier ist Dein Hat-Pack. Der Typ, den Du hier abgelöst hast, kann Deine Fragen beantworten, hier ist er. Geh hin und frage und so weiter. Lies Dein Hat-Pack. Ich werde in ein paar Stunden wieder da sein, um Dich zu prüfen.' – 'Was ist Dein Posten? Wer ist Dein Vorgesetzter? Was produzierst Du auf diesem Posten? Nimm diese Dosen. Was sind Deine Mißverständnisse? Welches Wort ist es?' – Methode 4. Dies ist nicht unbedingt die Art und Weise, wie Sie hier daran heran gehen werden, aber dies ist einfach ein nochmaliges Durchgehen von Wegen, wie ich Leute gehattet habe. 'Welche Maschinen hast Du hier? Dies ist Dein Anleitungshandbuch für den Gebrauch dieser Maschinen. Studiere das `ne Stunde lang und identifiziere sämtlich Teile. Ich bin in einer Stunde wieder hier, um Dich darauf sternrangig auszuchecken.' – 'Es tut mir leid, dass Du durcheinander bist. Setz Dich da direkt vor mich hin, äh, sitz hier und konfrontiere Deinen Bereich zwei Stunden lang.' – 'Gut. Wir werden Hingreifen und Zurückziehen in bezug auf Deinen Bootsmannswerkzeugraum durchführen oder in Bezug auf Deine Schreibmaschine, Deinen Schreibtisch oder was auch immer es ist.'

Übrigens, wissen Sie, wie man Hingreifen und Zurückziehen, Reach and Withdraw, bei einem Steward auditiert? Man läßt ihn in den Speisesaal hinein gehen und läßt ihn aus dem Speisesaal hinaus gehen und ihn hinein gehen und raus gehen und läßt ihn hinein gehen und raus gehen, und das ist das Auditieren von Hingreifen und Zurückziehen. (Lacht) Kabinensteward in die Kabine rein gehen lassen, aus der Kabine heraus gehen lassen. Aber wissen Sie, dass sie das nicht machen werden, wenn sie nicht zuerst einmal ein zweistündiges Konfrontieren gemacht haben? Der Gradient der TRs. Dies sind Arbeits-TRs, und sie funktionieren! Sämtliche TRs können gemacht werden. Sie würden einfach staunen. Wir haben hier irgendwo den Bericht von Bill Robertson, wie er jemanden mit Hingreifen und Zurückziehen gehattet hat, und zwar war das bei einem von den wildesten DevT-Künstlern, den wir seit einiger Zeit gehabt hatten. Und er ließ diesen Burschen eine ziemliche Weile lang in den Speisesaal herein gehen und aus dem Speisesaal heraus gehen. Und der Typ ging hinein und

gab ihm alle möglichen Cognitions an und kam wieder heraus und so weiter. Und es ist ein Heuler, denn der Typ war tatsächlich einer von den Schlimmsten, die wir überhaupt hatten, ganz gleich wo. Der prallte bloß so ab von diesem und jenem, aber Hut ab, nach dieser Art Unternehmung hat er tatsächlich auf seinem Posten produziert. Er erfüllte seine Funktionen auf seinem Posten und macht seine Sache jetzt als ein Sea Org-Mitglied recht gut.

Nun, natürliche gäbe es ihre sich wiederholenden Aktionen von äh, nun ja, oder es gäbe ihre Bestätigungen von Nummer 3 und so weiter und die Wiederholungsaktionen – Sie werden feststellen, dass eine Menge Leute auf ihrem Posten bergab gegangen sind, weil sie nicht bestätigen und sie niemals bestätigt worden sind. Sie melden sich nicht und berichten nicht. Sie sagen nicht, dass sie es getan haben. Sachen von dieser Art. Sehen sie, ihre TRs gehen raus auf ihrem Posten. TRs haben damit eine Menge zu tun.

Okay, gut. Machen wir weiter mit diesem Hatting. 'Lies "Probleme der Arbeit". Ich komme in vier Stunden zurück um zu schauen, ob Du fertig bist.' – 'Okay, geh zum Verwaltungscramming und bescheinige, wenn Du es schaffst.' – 'Kauf Dir einen Band 0 (Band 0 OEC) vom Buchladen und lies ihn. Oh, Du hast noch keinen Lohn gekriegt. Nun, wir werden es arrangieren, dass Du das irgendwie auf Kredit kriegst. Nun komm hier rüber, und wir werden Dir das Kommunikationssystem zeigen. Hier, das ist das Kommunikationssystem, so läuft das.' Und da steht, das geht über Wochen so weiter.

Nun, das Bemerkenswerte an der Sache ist, wenn das ein Hatting Officer wäre, der da arbeitet, dann würde man – dann könnte man da mehr ins Detail gehen. Sie als Einrichtungsbeauftragter könnten tatsächlich wieder rein schauen, um zu sehen, ob er sein Konfrontieren tatsächlich macht, um zu sehen, ob er das Buch "Probleme der Arbeit" wirklich liest, um zu sehen, ob diese Sache tatsächlich gemacht wird und läuft.

Nun, dies sind Grade des Hattings. On the job training – Ausbildung am Arbeitsplatz – war die moderne Lösung für die Tatsache, dass Universitätsstudenten, die als Hauptfach mittelalterliches Arabisch belegt hatten oder so etwas, nichts produzierten und nichts taten und ihre Jobs nicht machen konnten in England. Die englischen Ingenieure wurden schlecht. Die saßen da in den kleinen Klosterzellen ihrer Büros und fragten sich, welche Wand. Daher brachte man die Idee der Ausbildung am Arbeitsplatz da rein und man schickte diese Leute für sechs Monate zur Fachschule, und dann schickte man sie rüber ins Büro eines Architekten auf sechs Monate, oder zu einer Werkstatt auf sechs Monate, oder sechs Monate lang zu einer Ingenieursfirma. Und so ließ man Ausbildung und Praxis im Wechsel auf einander folgen. Und es war nicht bloß praktische Übung.

Nun, wir werden das enorm intensivieren. Wir werden den Burschen instant hatten und ihn das Produkt des Postens produzieren lassen. Und dann werden wir ihn ein bißchen mehr hatten und ihn das Produkt des Postens produzieren lassen. Und dann werden wir ihn noch ein bißchen mehr hatten und ihn das Produkt des Postens produzieren lassen. Und ihn dann noch ein bißchen mehr hatten und ihn das Produkt des Postens produzieren lassen.

Wir werden Hatting am Arbeitsplatz in solcher Weise machen, dass man vollständig erwarten könnte, eine brandneue Schreibkraft in die Verbreitungsabteilung rein zu bringen – Briefregistration – und sie sofort einige Briefe rausbringen zu lassen. Und morgen werden es bessere Briefe sein, weil Sie nämlich mittendrin dabei einige Zeit investieren werden, sie zu

hatten. Und dann werden Sie sie etwas mehr Briefe produzieren lassen. Und Sie werden diese Person einfach produzieren lassen, ihre Postenproduktion produzieren lassen, Postenproduktion, Postenproduktion.

Nun ließ ich neulich jemanden an den 'Flagmaster at arms' herangehen, und zwar um den 'Flagmaster at arms' auf ein anderes Gleis zu setzen, so dass er eine Ermittlung machen würde. Und auf diese Weise konnte man sehen, mit welchen Hindernissen der 'Flagmaster at arms' zu kämpfen hatte und angesichts welcher Dinge er in Verwirrung gerät. Nun war es unglücklicherweise so, dass er mit seiner Zurückverfolgung des Kriminellen dahin gelangte, dass es einer von den Leuten war, die er nicht anrühren konnte, und die andere Person war ein bißchen hoch oben. Und ich weiß nicht, ob Sie das Nachspiel davon gehört haben, aber er konnte seine Ermittlung nicht so ganz abschließen, und er hat sie nicht in einer halben Stunde abgeschlossen, aber er hat es auf zwei Leute eingeengt, und gegenüber keinem von beiden konnte er Maßnahmen ergreifen. Doch er tat, wahrscheinlich zum ersten Mal, etwas, das einer Ermittlung ähnelte. Und das könnte sich natürlich beschleunigen. Das würde sich verbessern, das würde sich immer mehr verbessern, und es könnte bis an einen Punkt gesteigert werden, wo der Typ ganz plötzlich ein Polizeidetektiv wäre, wie man ihn noch nie gesehen hat. "Ja, ich weiß wer das ist!" Verstehen Sie? Es ist beinahe auf der Ebene, nicht wahr? "Der Tathergang des Verbrechens ist so und so und so und so, dann muss es der und der gewesen sein, der wieder mal am Werke war. Ich werde einfach mal hinaus gehen und das überprüfen. Es gibt noch etwa drei mehr. Peng, peng, peng, dessipp, dessipp, dessipp, dessipp, dessipp, und das wär's für diese Ermittlung. Ding!"

Nun werden Ihnen Leute erzählen, und ich habe Fallüberwacher, die mir jetzt gegenwärtig es erzählen, sie sagen: "Aber weißt Du, ich weiß doch, wo ich die Technologie nachschauen muss, also brauche ich sie doch eigentlich nicht zu wissen, oder?" Ah so! Haha. Ah so! Ausgerechnet ein Fallüberwacher muss natürlich vom Vorhandensein der Technologie wissen, so dass er dem Auditor die Weisung erteilen kann, sie nachzuschauen. Er muss das Vorhandensein der Technologie wissen, so dass er planen und es mit dem Fall zusammen setzen kann.

Ich sehe Fallüberwacher bei Sachen umher stolpern, wo ich es sehr schwer zu glauben finde, dass sie da ins Stolpern kommen würden. Unsere Fallüberwacher sind nicht derart schlecht, aber sie machen Fehler. Sie machen Fehler! Und warum machen sie Fehler? Sie sind einfach ihre Materialien nicht häufig genug durchgegangen. Das ist eine ganz eigentümliche Sache.

Ich bin in einem Fach durch meine formelle Schulausbildung zu einem absoluten Genie geworden, und das war im Grunde deshalb, weil… nun ja, aus irgend einem Grunde war es immer fragwürdig, dass ich es erreicht hatte, denn ich schien niemals eine formelle Bestätigung dafür zu kriegen. Ich verließ entweder die Klasse frühzeitig, bevor die ganze Sache vorüber war, oder die Prüfungen oder etwas. Ich bin niemals wirklich bei einer Prüfung darüber durchgefallen – ich habe einfach nie einen formellen Abschluss gekriegt. Es war so, ich studierte die Grundlagen der Physik. Das gleiche Lehrbuch, 'Die Grundlagen der Physik, fünf Mal! Das ist eine fürchterliche Menge an Malen, das Buch 'Die Grundlagen der Physik' mit all seinen Gesetzen zu studieren und so weiter. Ich habe es fünf Mal bis ins letzte Detail studiert. Eines Tages dann, vielleicht haben Sie diese Geschichte schon gehört, aber eines Tages

ging ich durch das Laboratorium für fortgeschrittene Studenten an der Georg Washington Universität, wo ich nie hingegangen bin, und ich fand einen Studenten des letzten Studienjahres, der dabei war, Blut zu schwitzen. Er war zufällig ein Freund von mir. Ich war zu jenem Zeitpunkt im ersten Jahre, aber er war ein Freund von mir, und ich sagte: "Was ist denn los?" Und er versuchte da, eine Eisenbahnlokomotive zu entwerfen und wußte nicht, wie groß er die Feuerbüchse zu machen hätte. Ich sagte: "Aber das ist doch leicht! Es ist die Anzahl an BTU, Britischen Wärmeeinheiten (Anmerkung des Übersetzers: BTU, Abkürzung für British therminal unit, BTU, eine Einheit der Wärmemenge im angloamerikanischen Sprachgebiet, die etwas 252 Kalorien entspricht. (Es ist die Wärmemenge, die erforderlich ist, um die Temperatur eines englischen Pfunds Wasser, 453,6 g Wasser, das eine Temperatur von etwa 39,2° Fahrenheit, 4° Celsius hat, um 1° Fahrenheit zu erhöhen, das heißt um 5/9° Celsius).

Und ich sagte: "Was ist denn los?" Und er war dabei zu versuchen, eine Eisenbahnlokomotive zu entwerfen, und er wußte nicht, wie groß er die Feuerbüchse machen mußte. Ich sagte: "Aber das ist doch leicht! Es ist die Anzahl an BTU, Britischen Wärmeeinheiten, die man effektiv aus Kohle gewinnen kann bei einem Kaltwetterprozentsatz von etwa 9 oder 8 Prozent, und das umgewandelt in Energie!" Er sagte: "Britische… Britische Wärmeeinheiten, BTU… Ah, ja! Da habe ich mal was davon gehört!" – "Ja, haha," sagte ich ihm. "Nun, dann geh hin schau es nach, und Du wirst sehen." Und er sagte: "He! Na, danke schön!"

Hier waren vier Jahre Ausbildung, hochgestochene, hochgeschraubte Ausbildung, und das ganze blieb hängen an Oberschulphysik.

Wissen Sie, dass Fallüberwacher daran hängen bleiben, dass sie nicht wissen, was ein Engram macht? Sie wissen nicht, wozu es imstande ist. Die schicken einen Typen zur medizinischen Behandlung, direkt nachdem er eine Dianetiksession gehabt hat, weil er plötzlich einen Ausschlag gekriegt hat. Es fällt ihnen nie ein, sich zu sagen: "He, da muss ich etwas restimuliert haben, denn das wird durch ein Engram verursacht!" Ich muss Fallüberwacher zu ihren grundlegenden Lehrbüchern zurückschicken. Grundlegenden Lehrbüchern. Ich mache mir niemals die Mühe, ihnen die oberen Etagen davon beizubringen.

Und Sie werden bei jedem Posten, der seinen Job nicht gut macht, herausfinden, dass bei ihm die grundlegenden technischen Grundelemente, die dort dazu gehören, out sind, und zwar in dem Grade, wo die Person nicht einmal weiß, dass es diese Grundlagen gibt.

Sie werden feststellen, Sie sind am Schwitzen, absolut am Schwitzen in dem Versuch, einen Briefregistrar dazu zu bringen, einen Brief zu schreiben, der nicht jemanden höllisch schreiend ARC bricht. Und Sie werden diese Dame dazu bringen, dass sie Checkouts auf die Policy-Briefe kriegt, und Sie werden sie dazu bringen, dass sie ins Cramming geht, und dann finden Sie heraus, sie hat niemals vom ARC-Dreieck gehört. Ha! Glauben Sie, ich mache Witze? Ich habe das gerade gefunden. Nicht bei einem Briefregistrar, aber bei einer Person, die Briefe schrieb. Hatte niemals davon gehört. Wußte nichts davon. Konnte die Mitarbeiter um sich herum nicht handhaben und nichts anderes sonst. Er hat niemals vom ARC-Dreieck gehört. Und Sie sagen: "Das ist ja unmöglich! Das gibt es gar nicht!" Doch! Das ist sehr gut möglich, wenn man keinen Establishing Officer hat, keinen Einrichtungsbeauftragten. Verwaltung ist heutzutage genau wie Auditing. Es gibt den Policy-Brief, der den Fall löst. Es gibt etwas namens Standard-Admin, Standard-Verwaltung, es gibt einen Weg, um ein CF abzule-

gen, und das hat mit Ablageschränken zu tun, und es hat mit Akten zu tun und es hat mit einer Reihe von Körben zum Vorsortieren zu tun. Und wer befindet sich jetzt dort draußen in diesem Augenblick bei der fortgeschrittenen Organisation Los Angelos und bringt genau diese Standard-Aktionen rein? Kein geringerer als Herby, und er operiert tatsächlich in Wirklichkeit als ein Einrichtungsbeauftragter gekreuzt mit einem Produktbeauftragten, denn er bringt diesen Bereich zum Produzieren. Aber er ist dort hinaus gegangen und stellte fest, dass dort drei Kinder Teil der Belegschaft waren, und er fand einen Burschen, den er überhaupt nicht hatten konnte. Also griff er sich den beim Schlafittchen, und er konnte den Ethik-Officer nicht dazu bringen, irgend etwas zu machen. Also übergab er ihn an den assistierenden Guardian, der sehr rasch dafür sorgte, dass dieser Bursche verschwand. Hahaha.

Das ist die Art von Angelegenheit, auf die Leute auf dem Kommandoniveau, die in dem Versuch zu produzieren in den Wahnsinn getrieben werden, niemals eine Chance kriegen, drauf zu gucken. Sie könnten immer wieder zu Annie Glotz sagen: "Bitte, bitte schreiben Sie einen Brief mit etwas ARC drin! Bitte! Ich glaube, wir müssen in die Qualität der Briefe einsteigen, anstatt Quantität. Das ist zwar gegen die Policy, aber wir werden uns jetzt mit der Qualität der Briefe befassen müssen. Denn ich höre einfach die ganze Zeit lang immer wieder von den Leuten, die sagen: "Ich will nie wieder von Euch hören!" und so weiter. Und er hat wirklich nicht die Zeit, und ehrlich, er hat nicht die Zeit, um sich mit dieser Person hinzusetzen und herauszufinden, wo zum Teufel dieser Gradient fehlt!

Denn bei dieser einen Briefeschreiberin hätte er die unglaubliche, unausdenkbare Sache gefunden, dass wir da jemanden haben, der schon Ewigkeiten mit dabei ist, und der noch niemals vom ARC-Dreieck gehört hat! Wußte nicht einmal, dass man, wenn man freundlich schreibt, freundliche Antworten kriegen würde. Hahaha. Soweit war das out, in solchem Grade.

Nun, was erfordert es, was erfordert es also, jemanden auf einen Posten zu setzen und ihn zu hatten? Nun, es erfordert wirklich, ihn dahin zu setzen und zu sagen, dass er da ist und ihm zu zeigen, wo er sich auf der Organisierungstafel befindet und was seine Position und seine Beziehung ist und an welche Terminale er sich unmittelbar wendet, einfach rumms, verstehen Sie? Und das ist es, und da ist Dein Arbeitsbedarf und so weiter, und nun produziere etwas, und das beginnt sofort alles zu enthüllen. Jetzt finden Sie seine Mißverständnisse, nun hören sie. Sie können die Person antreten lassen, marschieren lassen, Sie können ihr beibringen, vor einer Organisierungstafel im Chor – Singsang – die Sache wieder zu geben, aber wenn Sie diese Person auf diesen Posten setzen, dann werden Sie nicht herausfinden, ob die Person über diesen Posten irgend etwas weiß oder nicht, außer Sie fordern die Person auf, etwas zu produzieren! Und dann beginnt alle Verwirrung an die Oberfläche aufzusteigen wie die Leiche nach drei Tagen.

"Ja, nun, okay. Nun wollen wir mal am Beispiel sehen, nun wollen wir mal sehen, wie Du jetzt ein Beispiel von dem Produkt Deines Postens machst." Auf diese Erklärung Ihrerseits werden Sie wahrscheinlich fantastisch ausdrucks- und verständnislose starre Blicke kriegen. Und das ist der Grund, aus dem Sie Dev-T haben. Denn der Typ wird etwas machen – hören Sie, Leute machen niemals nichts auf einem Posten! Niemals tun sie nichts, und das ist genau der erste Punkt, an dem Dev-T erzeugt wird. Und es ist Ihre Aufgabe, raus zu klamüsern, was

das Produkt von diesem Posten IST und etwas davon zu sehen zu bekommen. Sie wollen, dass diese Person es macht!

Und jetzt wissen Sie, mit welcher Policy Sie diese Person zu füttern beginnen müssen und wie schnell. Jetzt wissen Sie, welches Material, welchen Bedarf diese Person haben muss. Und auf welche Probleme die Person dabei stoßen wird. Jetzt werden Sie zu wissen beginnen, was diese Abteilung im Hinblick auf Material auffrißt.

Die Linien fangen an, sich aufzudecken, im gleichen Augenblick, wo Sie sagen: "Produziere das Produkt dieses Postens!"

Nun, dies würde den Eindruck erwecken, dass es in Kollision ist mit den Pflichten des Produktbeauftragten. Nun, der Produktbeauftragte – Product officer – der will all die Produkte von diesem Posten und er will sie alle jetzt! Er will sie so, dass sie abgezählt werden können, und wenn er sie nicht kriegt, dann wird er blutrünstig. Und Blutrünstigkeit entwickelt sich dann sofort weiter zu Ethik und schwerer Ethik und Hexenjagden, und bei all den Hexenjagden, die wir jemals hatten, waren wahrscheinlich nur ein oder zwei oder drei darunter, die stichhaltig waren, ein echt stichhaltiges Angriffsziel hatten. Der Rest davon waren einfach Dev-T-Händler. Durch Nicht-gehattet-sein waren diese Leute zu verdammt dumm, um zu wissen, dass ihre Handlungen total unterdrückerisch waren. Sie wußten es nicht einmal.

Es mochte sein, dass der Typ sogar etwas von dem Produkt seines Postens produzierte, aber er produziert es und schießt es da hinüber und handhabt andere Sachen, die nicht sein Posten sind, in solchem Grade, dass er die ganze Sache total in ein Wirrwarr verknäult hat. Und niemand merkt es. Und Sie fragen sich immer wieder: "Warum können wir diese Abteilung nicht unter **Kontrolle** halten? Was zum Teufel geht vor sich? Sie explodiert immer!" Man geht da heute morgen rein, niemand ist da und arbeitet und so weiter, es gibt zwei Typen, die sagen, dass sie ihren Dienst an den Nagel hängen werden, und sie werden weg gehen, und sie gehen in die Stadt: "Uäh, was zum Teufel ist passiert? Gestern nachmittag um 16 Uhr war alles cool! Was ist geschehen?"

Ach, einfach allzuviel verfluchter Dev-T, das ist wirklich das, was da geschehen ist. Und wenn wir zum Beispiel in einen Schwall massiver Ethik rein geraten, gerade in dem Augenblick, wo wir anfingen einzurichten, nun, dies tendierte dazu, die Begeisterung dafür, eingerichtet zu werden, umzuhauen. Und es war eine Abhilfe, aber es war das falsche Warum. Es hat nämlich nicht daran gelegen, dass die Leute faul sind, und auch nicht daran, dass die Leute andere Absichten haben, es lag nicht daran, dass die Leute dies oder jenes sind, sondern einfach daran, dass sie in bezug auf ihr Postenprodukt unglaublich dumm waren und die Hälfte der Zeit Produkte produzierten, die nicht das Produkt des betreffenden Postens waren und die niemand wollte.

Die schlimmsten Produzierer von Dev-T in einer Organisation – jetzt halten Sie sich fest – sind Auditoren! Sie sind als Auditoren ausgebildet, und da sie nun die Scientology Auditing Technologie beherrschen, glauben sie, dass sie die Scientology beherrschen. Und Sie haben es mit jemandem zu tun, der weiß, dass er weiß! Und Sie versuchen bei ihm, Verwaltungstechnologie rein zu bringen, und es hat nichts mit seinem Posten zu tun. Und weil er nun ein so guter Auditor ist, setzen Sie ich höher in eine Führungsposition hinein unter totaler Nichtbeachtung der Policy. Peng! Damit verlangen Sie es einfach absolut, dass eine Organisa-

tion total in Dev-T gerät, denn eine Verwaltung ist in sich selbst eine Technologie, die gänzlich eigenständig separat von der Auditingtechnologie existiert, und die ganz genauso standardgemäß ist und wenn sie verkehrt gemacht wird, ganz genau die gleichen schrecklichen Folgen für eine Organisation oder eine Abteilung hat, wie sie das Auditing, wenn es bei einem PC verkehrt gemacht wird, auf einen PC hat.

Was ist da also los? Wenn Sie etwas einrichten, nun, dann müssen Sie es so machen, dass es alles ineinander greift, so dass es produziert, denn das ist der Zweck davon. Und Sie werden heraus finden, dass Sie niemals irgendwelche Moral haben werden, Moral im Sinne von Kampfgeist, Einsatzfreude, Stimmung, dass Sie niemals irgendwelche Moral haben werden, wenn der Typ nicht produziert. Produktion ist die Grundlage von Moral.

Ihr letztendlicher Test also, ob die Person gehattet worden ist oder nicht, ist, ob die Person ein Qualitätsprodukt ihres Posten produziert oder nicht. Nicht ob die Person eine Prüfung bestehen kann oder nicht. Aber das Bemerkenswerte an der Sache ist, dass die Person, wenn sie auf ihrem Posten ein Qualitätsprodukt produziert, dann auch imstande wäre, eine Prüfung zu bestehen. Na, so was!

Wir bringen also die Idee der Ausbildung am Arbeitsplatz da rein, und wir werden dann nicht in Konflikt mit dem Product Officer geraten. Das ergibt eine Brücke, die hier hinüber geschlagen wird. Nun, falsche Warums sind das Schreckgespenst des Einrichtungsbeauftragten und sind auch das Schreckgespenst des Produktbeauftragten – Product officers. Das ist der Punkt des Fehlschlags von allen Managementeinheiten. Sie operieren auf der Grundlage von falschen Warums. Sie machen aus dem Ärmel geschütteltes Management, das nicht auf solide Auswertung gegründet ist, und führe Programme in den Bereich hinein ein, die unreal sind, die sich jedoch entwickeln und jedermann in der Organisation verstricken. Da haben sie also ein zwei Seiten langes Programm, das geschäftig zur Ausführung gebracht wird und das mit der anderen Seite der Unternehmung dort nichts zu tun hat, weil es auf ein falsches Warum gegründet ist.

Aber man wagt es nicht, irgend etwas in dieser Organisation einzurichten, da dieses Programm totalen Emergency-Status hat, und es muss jetzt sofort gemacht werden, und niemand hat irgend welche Zeit, gehattet zu werden. Wenn das ein falsches Programm ist, welches auf ein falsches Warum gegründet ist, dann wird es praktisch die Organisation zerstören. Das bedeutet, dass ein Einrichtungsbeauftragter ein besserer Warumfinder und Auswerter sein muss als ein Product officer, der seinerseits der beste Warumfinder und Auswerter der Welt sein muss.

Nun, die Qualifikationen eines Einrichtungsbeauftragten würden also daraus bestehen, dass er in der Lage ist, die Funktionen eines jeden einzelnen der Departments – Unterabteilungen – von HCO auszuführen und Verantwortung dafür zu übernehmen, für diese Funktionen. Er liefert nicht wirklich die Mitteilungszettel ab. Das ist in etwa die einzige Sache, die er nicht macht, die ein HCO-Job ist. Er dupliziert jedoch nicht einfach die Arbeit von HCO. Aber er ist ein Westentaschen-HCO. Und wenn Sie es wissen wollen, letztendlich, was seine Autorität ist, es ist das Westentaschen-HCO. Und genau wie ein HCO wird er, wenn er selbst nicht fachmännisch ist, als seine letztendliche Lösung in massive Ethik absteigen. Anstatt alles mit Unterabteilung 1 – Rekrutieren und Hatting – zu lösen, wird er versuchen, anfangen

zu versuchen, diese Dinge mit Unterabteilung 3 zu lösen – schwerer Ethik. Denn wenn man einen Bereich nicht zum Produzieren bringen kann, dann werden die Leute darin blutrünstig. Doch Blutrünstigkeit kommt von einer Unfähigkeit her, das richtige Warum zu finden.

Alle Blutrünstigkeit hört in einer ganzen Organisation auf, wenn das richtige Warum entdeckt wird, was ziemlich bemerkenswert ist. Es ist eine Art Fallgewinn, den der Laden erreicht. Sie haben das richtige Warum. Sie haben das richtige Engram zum Verschwinden gebracht.

1950 suchte ich nach Gruppenauditing, denn ich war mir sehr wohl der Tatsache bewußt, dass Gruppen ein gemeinsames Engram kriegen können. Und mit dem Gruppenauditing wurde von Zeit zu Zeit experimentiert und gearbeitet, sogar auf einer kontinentalen Ebene, in einer Anstrengung, in dieser Hinsicht etwas zu unternehmen. Und was glauben Sie, wir haben schließlich und endlich festgestellt, was es ist. Es ist ein falsches Warum, das ist es, wodurch ein Gruppenengram verursacht wird. Und um eine Gruppe zu entengrammisieren, sie von ihrem Engram zu befreien, brauchen Sie nichts weiter zu tun, als eine komplette, kompetente Auswertung anzustellen und das richtige Warum zu finden und korrekt zu handhaben, und die Gruppe wird sich desemotionalisieren, was recht bemerkenswert ist. Mit anderen Worten, Datenanalyse ist Entaberrierung auf der 3. Dynamik. Und ist eine ebenso bemerkenswerte Technologie, wie das Auditieren von Engrammen beim einzelnen Fall. Interessant. Das richtige Warum, das richtige Warum. Somit sind die Aberrationen des Planeten also einfach auf den falschen Warums von vergangenen Zeiten aufgebaut.

Ich will Ihnen das schreiendste Beispiel davon in den modernen Zeiten angeben, das irgend eine Beziehung zu unserem Feld oder unserer Aktivität hat. Die Psychiatrie arbeitet auf der Grundlage eines falschen Warums, und sie bringt sich in elende Schwierigkeiten und hat elende Programme, die schrecklich unbeliebt sind. Sie glaubt, es gäbe eine Sache namens geistige Krankheit, und dass diese Krankheit eine physiologische Angelegenheit sei. Und Kreppelins Tabelle, die größte Aufstellung (Anmerkung des Übersetzers: Kreppelin, Emil Kreppelin, 1856 – 1926, deutscher Psychiater, Professor in Heidelberg und München. Begründete die deutsche Forschungsanstalt für Psychiatrie in München, das heutige Max Planck-Institut für Psychiatrie. Umfangreiche Klassifizierung der Arten von Psychosen und geistigen Störungen), ich habe ein Exemplar davon hier, gibt sämtliche Krankheiten an, und es geschieht nur in einem kleinen Abschnitt, der letzten Seite, dass gesagt wird, dass etwas durch rein umgebungsmäßige Belastungen verursacht werden könnte. Der Rest davon sei alles physiologisch. Geisteskrankheit ist physiologisch, Schizophrenie ist physiologisch, Paranoia ist physiologisch… Es ist deshalb, weil der Typ nicht die richtige Sorte Bohnen gegessen hat oder so was von der Art. Und diese Leute stümpern amateurhaft damit herum.

Freud's Durchbruch war, dass es etwas mit dem geistigen Bereich zu tun haben könnte, aber die Psychiatrie im Großen und Ganzen hat sich niemals wirklich eingestanden, dass dies der Fall ist. Und somit haben diese Leute dieses Ding namens geistige Gesundheit – was zum Teufel ist das für eine Sache? Szas, Dr. Thomas Szas deckt dies auf in einer sehr wissenschaftlich gebildeten Art und Weise, und zwar in einer ungeheuerlich gut, mit Anmerkungen und Querverweisen versehenen Reihe von Büchern. Er ist eine Perle. Er ist ein Psychiater. Er glaubt nicht an Anstaltspsychiatrie. Und so sieht es tatsächlich damit aus. Und nun hat er also den Doktor, den Arzt in das Feld des Geistes hinein gelassen. Und wie ist er da rein gekom-

men? Er ist dort vor etwa viereinhalb Jahrhunderten hingekommen, in denen er sagte, dass Hexen tatsächlich besessen sind oder nicht, dass heißt, ob es physisch sei, oder ob es durch dämonische Besitzergreifung oder Zauberflüche verursacht sei. Und der Arzt aus jener Zeit bis heute ist der verborgene Faktor hinter der Psychiatrie gewesen.

Vor viereinhalb Jahrhunderten holte man den Arzt heran, um herauszufinden, ob jemand nun körperlich krank war oder ob er von Dämonen besessen war. Und wenn der Arzt sagte, er ist körperlich krank, dann behandelte man ihn. Und wenn er sagte, er sei nicht wirklich körperlich krank, dann folterte man den Typen auf der Folterbank und verbrannte ihn auf dem Scheiterhaufen. Und das ist viereinhalb Jahrhunderte lang vor sich gegangen, und es hat noch nicht aufgehört. Und das ist grundlegendes psychiatrisches Gesetz. 'The manufacture of madness', ein ganzes Buch von Szas, ist diesem Thema gewidmet (Anmerkung des Übersetzers: Der Titel bedeutet 'Die Herstellung von Wahnsinn'), und zunächst einmal glaubt man, das sei bloß ein Gag, aber nein! Die Belege sind komplett. Die haben alle auf der Grundlage eines falschen Warums gearbeitet. So was wie eine körperliche Geisteskrankheit gibt es nicht. Und doch bringt in jeder Universität der psychologische Fachbereich den Leuten bei, dass sie mit ihrem Gehirn denken.

Ich war neulich damit beschäftigt, das als eine lange Reihe von Locks heraus zu auditieren. Und Sie haben noch nie in Ihrem Leben irgendetwas so Komisches gesehen. Und man fährt damit fort, die vorderen Stirnlappen des Gehirns zu beschuldigen, die Präfrontallappen. Und das verursacht irgendwie, dass sie wehtun, haha. Und die sind nichts weiter, als einfach so und so viel Fleisch, ein bißchen Fleisch. Den Leuten ist dies so häufig erzählt worden, dass sie gegenüber diesem Bereich des Körpers mißtrauisch werden.

Und es ist wahr, dass in der progressiven Paralyse (Anmerkung des Übersetzers: Progressive Paralyse = fortschreitende Gehirnerweichung als Spätfolge der Syphilis, führt zu dauernder Geistesschwäche und körperlichem Verfall), das ist Syphilis in ihren fortgeschrittenen Stadien, es ist wahr, dass die Leute da einige sonderbare Zustände kriegen. Das stimmt, das tun sie. Sie kriegen sehr sonderbare Zustände. Aber dann kann es ja auch eventuell so sein, dass einfach die Verborgenheit einer Krankheit und das Abgeschnittensein von jeglicher künftiger Fortpflanzung eine geistige Reaktion erzeugen würden. So, wie man sie damit einher gehend kriegt.

Es gibt keinerlei Nachweis jeglicher Art, dass es irgendetwas, das eine geistige Krankheit genannt wird, gibt. Somit ist also die ganze Psychiatrie auf ein falsches Warum gegründet, und die ganze Zivilisation ist viereinhalb Jahrhunderte lang in Kerker gestoßen und gefoltert worden, auf dem Scheiterhaufen verbrannt und Elektroschocks unterzogen und mit frontopolarer Leukotomie operiert worden, und mit Eisbeuteln bepackt worden und alles übrige. Verkehrtes Warum.

Nun kommen wir daher und wir finden das richtige Warum. Wir finden das richtige Warum und wir finden die Abhilfen für diese Art Angelegenheit. Die Tatsache, dass jemand tatsächlich geheilt werden könnte und dass sie selbst im Unrecht sein könnten, ist wirklich das, was die Psychiatrie ruiniert hat. Es war nicht wirklich unsere Publicity. Diese Leute waren so fixiert darauf, dass, wenn wir mit dieser Idee auf die Welt losgelassen würden, ha, und sie wußten SEHR gut, dass WIR Ergebnisse produzierten und sie selber nicht. Sie wußten das

gut! Die einzige Sache, die man ihnen nicht ganz verzeihen kann. Sie wußten, dass Scientology funktioniert. Sie wußten, dass Dianetik funktioniert. Das setzte also ihre ganze Theorie ins Unrecht, und es trieb sie in den Wahnsinn! Wir hatten eine andere Theorie, und sie funktionierte, und die arbeiteten mit dieser anderen Theorie, und sie funktioniert nicht! Sie hörten also auf imstande zu sein, von ihrer eigenen Spitzenebene her, mit Aufrichtigkeit ihre Informationen und ihren Standpunkt zu senden, denn jemand konnte nun aufzeigen, was da bei ihnen los war. Jemand hatte den Withhold beinahe herausgefunden. Sie wußten, dass die Psychiatrie nicht funktioniert. Jemand übersah den Withhold, fand ihn beinahe heraus. Das ist es, was diese Leute den Abfluss hinunter gluckern läßt.

Sie kriegen irgendein langes Programm, und der HCO-Sekretär wird also sofort – tattatataa tattatataa tattaa und dadadadaa – und Programme machen Nummer 1, 2, 3, 5, 8, 9 und 12. Und der Verteilungssekretär wird das und das und das und das und das und das und das und das machen. Es ist alles auf die Vorstellung gegründet, dass die Öffentlichkeit jetzt etwas Anregendes will. Aber es ist keine Umfrage gemacht worden. Keine Umfrage oder Untersuchung jeglicher Art. Kein Beweis jeglicher Art. Und trotzdem ist hier ein langes, Zeit verschluckendes Programm, welches den Hat von praktisch jedem Mitarbeiter in zwei oder drei Abteilungen herunter zieht, damit dieses Ding durch Allhands-Aktionen, Alle-Mann-ran-Aktionen, geschaffen werden kann. Und das Endprodukt davon wird in komplettem Schlamassel enden. Aah.

Also sollte es vielleicht eine Überprüfung von seitwärts her von den Auswertungen des Product Officers durch den Einrichtungsbeauftragten geben. Eine Überprüfung von der Seite her.

Nun kann es so etwas geben wie, dass der Typ weiß, dass er so recht hat, dass das so gut mit all seinen Daten zusammenpaßt, dass es die Lösung darstellen wird. Aber das Bemerkenswerte daran ist doch, wenn es keine Bruttoeinnahmen herein bringt, dass es außerhalb der Realität der Leute liegt, mit denen er arbeitet. Und was glauben Sie, das Programm und die Auswertung, die gemacht wurden, wodurch der Einrichtungsbeauftragte geschaffen wurde und so weiter, darüber hatte es von Seiten der Belegschaften all überall die einstimmige Übereinstimmung gegeben, dass HCO es versäumt hatte, einzurichten – peng! Das war einstimmig. Okay, das ist Teil der Beobachtung, und der Rest davon ist, als ich dieses andere Programm herausgab, erhielt ich absolut eine Lawine an Tagesberichten mit Jubel, Jubel, Jubel, jaa, jaa, jaa, das ist wahr, wahr, wahr. Mit anderen Worten, es war genauso, wie einen Bereich von Aberrationen zum Verschwinden zu bringen. Dies war ein großes Geheimnis, mit dem wir gelebt hatten.

Nun geraten Leute sehr häufig in die Idee hinein, dass das große Geheimnis ein Wer sein müsse. Und es gab eine Organisation, die vollständig in die Luft gejagt wurde. Ein Typ kam aus dem Gebiet von Los Angelos rüber, spiegelte vor, er sei ein Sea Org-Missionaire, erzählte der ganzen Belegschaft, dass sie in ihrer Führungsschicht eine unterdrückerische Person hätten, und brachte sie dazu, danach zu suchen, wer es wäre. Diese Organisation dann als eine Gruppe von Mitarbeitern einigte sich darauf, jemanden los zu schicken, eines ihrer Mitglieder rüber zu schicken zu dem PAC-Gebiet (Gebiet der Orgs von Los Angelos) mit speziellen Berichten, die durch Eilboten geradewegs an mich weiter gebracht werden sollten und davon handelten, was sie da herausgefunden hatten.

Der Typ, der die Sachen rüber bringen sollte, war jedoch nicht ganz so dumm, wie einige von den anderen. Und als er aus dem Flughafengebäude zu dem einen Tor hinaus ging, drehte er sich um und ging zu einem anderen Tor wieder rein, und er ging ans Telefon und rief das Guardians Office an, und er ließ die ganze Geschichte auffliegen und schlug Alarm. Aber es hat die Org nicht gerettet. Die Org krachte zusammen, die Führungskräfte davon blowten, die Mitarbeiter blowten gewissermaßen in alle Richtungen, und wir versuchen immer noch, diese Org wieder auf die Beine zu stellen. Und diese Organisation ist New York, und der Mann, der diese Hochstapelei beging war R. Zaro. Und dies geschah vor etwa drei Jahren. Und wissen Sie was, dieses Engram sitzt noch immer in dem Gebiet von New York herum.

Wenn nun jemand in dieses Gebiet als ein Einrichtungsbeauftragter hineingehen würde, so könnte er etwas Schlimmeres machen, als sich in seiner Freizeit hin zu setzen und ein Warum zu finden, eine Auswertung zu machen und dies den Mitarbeitern zu veröffentlichen und es zu verschicken an all die früheren Führungskräfte. Einfach eine standardgemäße Auswertung. Ob nun besonders viel Programm mit dabei wäre oder nicht – dies wäre das Warum. Nun wahrscheinlich, ja, ich habe nicht das ganze Warum, auf welche Art und Weise, denn das Warum müßte erklären, wie es kommt, dass die Belegschaft derartig schwach war. Wie kommt es, dass die Belegschaft so schwach war, dass sie nichts auf standardgemäßen Kanälen machte? Warum griff sie plötzlich seitwärts nach anderen Kanälen? Ich weiß bis auf den heutigen Tag nicht die Antwort darauf.

Ich kenne die Ereignisse, aber ich kenne nicht das Warum. Wie konnten diese Leute so destabilisiert werden, dass sie glaubten, dass von drei hochproduzierenden Führungskräften tatsächlich einer unterdrückerisch wäre? Wie konnten sie das glauben? Ich weiß es nicht. Aber die Daten halten sich noch irgendwie in der Gegend von New York, und eine Auswertung könnte gemacht werden.

Jetzt gegenwärtig hat New York noch immer schwer zu kämpfen. Es ist niemals wirklich imstande gewesen, diese abgehauenen Führungskräfte wieder herein zu holen. Sie sind ARC-gebrochen, durch und durch bis zurück bis zum Anfang des Tracks. Da wäre wirklich einiges erforderlich, um diese spezielle Umgebung da zu destimulieren, aber es könnte gemacht werden. Aber es würde einfach dadurch gemacht werden, dass man das richtige Warum findet. Und wenn dieses Warum gefunden worden ist, und das as-ised und so weiter, dann würde das auf der ganzen Linie dort, in dem ganzen Bereich Ladung zum Verschwinden bringen.

Das Ulkige an der Sache ist, es braucht kein PR-Warum zu sein. Es braucht einfach nur die Wahrheit zu sein.

Sie werden feststellen, dass mehr Mitarbeiter mehr PR entwickeln werden, um zu erklären, warum sie nicht produzieren, und pro Quadratzentimeter mehr PR entwickeln werden, an Stelle von Produktion, als Sie je gehört haben. Der Einrichtungsbeauftragte muss daher ein Experte in PR sein. Ich empfehle Ihnen das erste Tonband vom FEBC-Kurs, das total gültig ist. Dieses Stück Technologie ist Teil der Aktionen des Einrichtungsbeauftragten, nicht Teil einer Öffentlichkeitsaktion. Es ist nicht Teil der Aktionen des Org Officers, es ist Teil der Aktionen des Establishment Officers, des Einrichtungsbeauftragten. Er muss in der Lage sein,

diese Art Angelegenheit, HE & R, menschliche Emotionen und Reaktionen blitzschnell zu handhaben, ohne dass er auf der Seite der Mitarbeiter gegen die Führungsebene Position bezieht.

Nun, er selbst ist Teil von dieser Führungsebene, von der Führungsschicht. Seine Autorität rührt von der Befehlskette, der Kommandokette her. Wenn er zu sehr arbeiterorientiert wird, dann wird er die Arbeiter zerstören. Wenn er zu gründlich den strengen, pedantischen Vorgesetzten spielt, so wird er ihr Vertrauen in ihn zerstören. Es gibt also einen goldenen Mittelweg, ein goldenes Mittelfeld dazwischen, wo er der Freund des Mitarbeiters zu sein hat, ohne mit dem Mitarbeiter darin übereinzustimmen, dass der Mitarbeiter fertiggemacht wird, denn das ist wahrscheinlich nicht wahr. Seine Unwissenheit über Zufluchtswege zur Rechtsprechung und dergleichen Dinge, haha, die Art und Weise, wie mit den Mitarbeitern umgesprungen wird und so weiter, für all diese Dinge gibt es Kanäle für die Zufluchtnahme. Und er muss zum falschen Zeitpunkt am falschen Ort gestanden haben, damit überhaupt erst auf ihn geschossen wurde. Sie müssen also den Leuten beibringen, wie man zum rechten Zeitpunkt an der richtigen Stelle steht.

Beziehen Sie niemals ihre Stellung auf der Seite eines Mitarbeiters, der mecker, mecker, mecker macht. 'Die Rechte des Auditors', all die sonderbaren menschlichen Reaktionen, die in 'Die Rechte des Auditors' enthalten sind, sind auch Teil des Werkzeugkastens eines Einrichtungsbeauftragten, und ich würde Ihnen empfehlen, die C/S Serie Nummer 1 herzunehmen, 'Die Rechte des Auditors', wo Sie die grundlegende Reaktionsweise von menschlichen Wesen finden, soweit es das Auditing betrifft.

Wenn Sie nun erreichen können, dass jemand, der in einem Traueréffekt drin ist, zusammen geflickt wird, indem Sie seine ARC-Breaks von langer Dauer ziehen lassen (Anmerkung des Übersetzers: Traueréffekt, im Englischen Sad Effect, ist ein Fachausdruck, der nachzuschlagen ist in der Fachwortsammlung) und wenn Sie erreichen können, dass jemand zusammen geflickt wird, indem seine Withholds gezogen werden, wenn Sie die Handhabung für jemanden machen lassen können, der ein Service Facsimile dramatisiert… Es spielt keine Rolle, ob der Typ OT III ist sondern seine, seine, seine… Ich meine, niemand ist jemals… Diese Service Fac-Liste war verkehrt, und sie wurde nicht Tripel auditiert… Er zeigt also einfach Dev-T, um jedermann ins Unrecht zu setzen. Mit anderen Worten, er macht nicht seinen Posten, er dramatisiert seine Bank, da gibt es einen großen Unterschied. Dieser Punkt steht nicht in ',Die Rechte des Auditors', die Wirkungsweise eines Service Facsimiles, also sind die HCOBs über Service Facsimiles ganz eindeutig Teil der Werkzeugkiste eines Einrichterbeauftragten.

Und die ganze Datenserie und das fachliche Wissen und Können darin und die gesamte Organisierungsserie natürlich und die gesamte HCO-Serie, all diese Dinge sind Werkzeuge und Waffen, die der Einrichterbeauftrage verwenden kann.

Nun gibt es wahrscheinlich einen Kodex des Einrichtungsbeauftragten, der nicht niedergeschrieben worden ist, weil er etwas Neues ist. Der Einrichtungsbeauftragte ist etwas Neues.

Nun habe ich versucht, Ihnen etwas von der Weite und Breite des Postens anzugeben und Ihnen die Wichtigkeit dieses Postens zu vermitteln. Wenn ein Einrichtungsbeauftragter

seinen Job gut macht, wird die Organisation nicht rollercoastern, sondern wird darin fortfahren zu expandieren. Er wird mehr und mehr Einrichtungen haben, mit denen er sich zu befassen hat, und wenn diese Zeit der Expansion da ist, dann ist die eine Sache, die da vergessen wird, einen assistierenden Einrichtungsbeauftragten auf Posten zu setzen, denn wenn eine Abteilung raufgeht auf 30, 40, 50 Mann, und er hat keinen assistierenden Einrichtungsbeauftragten, dann wird er nicht mehr imstande sein, diese Abteilung einzurichten, denn er hat hinter sich in der Vorgeschichte das Modell, dass nämlich das HCO in einer Org von 30, 40, 50 Leuten nicht imstande gewesen ist, diese Org zu etablieren, sie einzurichten. Daher muss er sich daran erinnern, dass das, was den Einrichtungsbeauftragten überhaupt auf die Szene gebracht hat, eben die Tatsache war, dass es nicht genug Leute gab, die einrichteten.

Und wenn er also feststellt, dass er selber zu viele Leute in seinem Verantwortungsbereich hat, als dass er noch einrichten könnte, dann sollte er sich lieber einen assistierenden Einrichtungsbeauftragten beschaffen und zwei Sektionen hiervon abteilen und die Pflichten in solch einer Weise aufteilen, dass es noch immer gemacht werden kann. Und wenn die Organisation eine Abteilung hat, die etwa 2000 Mitglieder drin hat, so würde ich sagen, dass nun irgendwo in einem Bereich von, ja, nun, wie viele? Ich weiß nicht, was die Zahl ist. Es ist wahrscheinlich 1 zu 10 oder so etwas – es müßte 200 Einrichtungsbeauftragte geben. Wild, nicht wahr?

Nun, jemand wird Ihnen früher oder später die wirtschaftlichen Aspekte davon vorhalten, einen Einrichtungsbeauftragten auf dem Posten zu haben. 'Siehst Du, unser Tech-Admin-Verhältnis (Verhältnis von Tech-Personal zu Verwaltungs-Personal) ist 2 zu 1, und wir können es uns wirklich nicht leisten, genügend Einrichtungsbeauftragte zu haben.' Die Antwort darauf ist, dass die Größe einer Organisation wirklich nichts mit der Effektivität ihres einzelnen Mitarbeiters zu tun hat, sondern dass sie dazu tendiert… Ich meine, die Größe einer Organisation stellt keinen Faktor der Verbesserung für die Effektivität ihres einzelnen Mitarbeiters dar, sondern hat vielmehr einen versetzenden Effekt. Eine Organisation wird nicht um so produktiver, je zahlreicher sie wird, sondern sie wird weniger produktiv, je zahlreicher sie wird. Die können es sich nicht leisten, keinen Einrichtungsbeauftragten zu haben. Die können es sich einfach nicht leisten, keinen zu haben. Es ist die heroischste Verschwendungsaktion, von der irgendjemand je gehört hat, eine 30-Mann-Organisation ohne ein paar Einrichtungsbeauftragte zu haben.

Ich will Ihnen da eine gewisse Vorstellung davon vermitteln, nur dass Sie die Entwicklung dazu vom Ursprung her haben. Eine Organisation von 3 Mitarbeitern sollte einen Einrichtungsbeauftragten haben. Es ist 1 Auditor und 1 C/O, Commanding Officer, und 1 Einrichtungsbeauftragter. Dafür wäre die Möglichkeit gegeben, dass es funktioniert. Denn es würde daraus schon sehr bald eine Organisation von 5 oder 6 Leuten werden. Wenn sie einen Einrichtungsbeauftragten hätte. Es wird aber eine Organisation von 2 oder 3 Leuten bleiben, wenn sie keinen hat.

Dass dies nicht verstanden wird, widerspiegelt sich in einigem Zeug, was ich hier jetzt neulich abends gekriegt habe. Da sagt jemand: 'Ich will kein Einrichtungsbeauftragter in charge sein für meine Organisation, Establishment Officer IC für meine Organisation will ich nicht sein, weil der ED schon seit einiger Zeit den Wunsch hat, einen Organisierungsbeauftragten, einen Org Officer, zu haben.' Ja sehen Sie, er erkennt nicht, dass wir übergewechselt

sind und schrittweise übergegangen sind zu einer Verfeinerung des Product Officer/ Org Officer/ Systems. Es ist nicht so, dass das Product Officer/ Org Officer/ System weg wäre, sondern es ist so verfeinert worden, dass es funktioniert. Er wollte also ein Org Officer sein. Ich kann Ihnen sagen, dass er einen Org Officer haben und sein könnte, und er würde die Einnahmen dieser Organisation um keine müde Mark steigern. Er würde es einfach nicht schaffen. Aber als Einrichtungsbeauftragter würde er die Einnahmen dieser Organisation wahrscheinlich vervielfachen, sehen Sie das? Das ist der Unterschied. Es ist also keine gut verstandene Aktion. Sie werden also da einige Verkaufsgespräche führen müssen.

Jetzt gegenwärtig hier am Ort habe ich es erlebt, dass jemand sagte: 'Ich brauche keinen Einrichtungsbeauftragten in meiner Abteilung, ich hatte (von Hat) mein eigenes Personal!' Die einzige Sache, die er übersehen hat, ist, dass seine Leute nicht gehattet sind. Und was an Produktion dort heraus kommt, wird von mir gemacht, hahaha. Ansonsten ist alles in Ordnung. Die Wahrheit über solche Angelegenheiten ist also, dass man es sich nicht leisten kann, keinen zu haben. Die Entwicklung wäre also, ein Einrichtungsbeauftragter müßte da sein, selbst wenn Sie eine Belegschaft von nur 3 Leuten haben. Einer davon müßte ein Einrichtungsbeauftragter sein. Und Sie sagen nun, naja, natürlich wäre er nicht ein Vollzeit gehatteter Esto! Oh ja, das wäre er doch! Oh ja! Er wäre wahrscheinlich die einzige Person dort, die einzeln gehattet wäre. Der C/O könnte der Registrar sein und der DofP und alles übrige, aber nicht der Einrichtungsbeauftragte. Single hat – einzelgehattet. Es gibt also nicht so etwas wie einen doppelgehatteten Einrichtungsbeauftragten. Selbst beginnend mit einer derart geringen Personalzahl auf der Organisierungstafel – es gibt so etwas nicht.

Nehmen wir nun eine Organisation von etwa 10 oder 12 Leuten oder so was. Nun, in diesem Stadium des Spiels hätten Sie einen Establishing Officer IC, einen verantwortlichen Einrichtungsbeauftragten, und eine Einrichtungsbeauftragten für die Abteilungen 7, 1 und 2, und einen weiteren Einrichtungsbeauftragten für die Abteilungen 3, 4, 5 und 6. Somit hätten Sie 3 Einrichtungsbeauftragte. Warum? Weil die Organisation dann schon in sehr kurzer Zeit, wenn sie Einrichtungsbeauftragte hat, dann wird sie in Kürze existenzfähig und existenzsicher werden (im Englischen: viable, existenzfähig, existenzsicher). Sie kann jetzt gar nicht anders. Es ist aus und vorbei! All diese Hoffnungen auf Zerfall sind im Eimer (hahaha). Aus der Organisation wird schon bald eine Organisation aus 25 oder 30 werden.

Nun, was geschieht dort dann? Das sind zu viele Leute, als dass man nur drei einrichtende Terminale dort haben sollte. In diesem Augenblick also fangen sie an, aufs Ganze zu gehen, und sie müssen ein TEO und QEO spezialisiert einsetzen (Anmerkung des Übersetzers: TEO ist die Abkürzung für den Tech Esto, und QEO für den Qual Esto). In diesem Augenblick fangen sie also an, aufs Ganze zu gehen, und sie müssen einen TEO und QEO spezialisiert einsetzen. Das bringt also die Zahl rauf. Und wenn hier jetzt eine Organisation so rauf kommt auf eine Personalzahl von etwa 50 oder so, nun, dann sollten sie es jetzt wirklich lieber über das ganze Org Board quer hinweg mit Einrichtungsbeauftragten besetzen.

Nun, und wie ist es mit einem CLO (Anmerkung des Übersetzers: Definition CLO steht für Continental Liason Office, Kontinentales Verbindungsbüro, das Sea Org Büro eines Kontinents, das diesen Kontinent leitet, gemäß HCOPL 9.3.72, Ausgabe 1. Weitere Information: Aus CLOs wurden FOLOs, Flag Operation Liason Offices, das heißt Verbindungsbüros für Flag Operationen, gemäß Informationen aus 'Flag Büro Datenbrief' Nr. 191R)? Wie ist es

nun mit einem CLO? Nun, ein CLO tatsächlich befindet sich in einer Position, jetzt im gegenwärtigen Augenblick, wo man einen Einrichtungsbeauftragten hätte für die Abteilungen 7, 1 und 2, einen weiteren Einrichtungsbeauftragten für die Abteilungen 3, 5 und 6, und man hätte einen Einrichtungsbeauftragten für die Operationsbüros, vier davon, und der stünde allein für sich da (Anmerkung des Übersetzers: Operationsbüros – gemeint sind, wie aus den FOLO Org Board gemäß CBO 192 vom 24. Mai 72 ersichtlich ist, gemeint sind Datenbüro, Aktionsbüro, Flagprogramme Büro und Büro für externe Kommunikation; siehe Seite 602 im Verwaltungswörterbuch. Diese vier, Daten, Aktion, Flagprogramme und externe Kommunikation, unterstehen alle dem Operations Officer, dessen Vorgesetzter der Chief Officer ist; ersichtlich Seite 602 im Verwaltungswörterbuch). Und sie hätten einen Einrichtungsbeauftragten für die Operationsbüros, wovon es 4 gibt, und der stünde dort allein für sich. Und dies würde es erforderlich machen, dass man einen Establishment Officer IC hätte, einen verantwortlichen Einrichtungsbeauftragten. Die Minimalzahl von Einrichtungsbeauftragten für ein CLO wäre also ein In Charge, weiterhin einen Einrichtungsbeauftragten für die ersten Abteilungen, einen für die letzteren Abteilungen und einen für die Mitte. Es gäbe also vier Einrichtungsbeauftragte, sehen Sie?

Sehen Sie, wie sich das nach oben hin entwickelt?

Nun, was geschieht, wenn die wirklich anfangen, voll beschäftigt zu werden? Nun, man reimt es sich zusammen, wo sie am meisten beschäftigt sind, und man setzt seinen assistierenden Einrichtungsbeauftragten da hinein (Anmerkung des Übersetzer: Ron hat bisher den Ausdruck Establishing Officer die meiste Zeit verwendet, teilweise aber auch Establishment Officer gesagt, in der Übersetzung war das meistens Einrichtungsbeauftragter, weil es die grammatische Form mit -ing im Deutschen an sich sowieso nicht gibt und man höchstens sagen könnte, 'Einrichtebeauftragter'. Die -ing – Form drückt im Englischen etwas Fortlaufendes aus für ein Tätigkeitswort, eine fortlaufende Tätigkeit). Der Einrichtungs- oder Einrichtebeauftragte. Nun habe ich hier austauschbar die Ausdrücke 'Einrichtungs- und Einrichtebeauftragter', 'Establishing und Establishment Officer' verwendet. Das habe ich austauschbar verwendet. Es ist ein beschreibender Ausdruck. Der eigentliche Ausdruck ist 'Establishment Officer'. Seine Pflichten sind establishing (Anmerkung des Übersetzers: also das Etablieren, das Einrichten in der fortlaufenden grammatischen Form). Seine Pflichten sind establishing.

Sie werden feststellen, dass eine Menge Leute nicht verstehen, was dieser Posten ist und dergleichen. Daher muss jeder Einrichtungsbeauftragte, der auf Posten kommt, eine bestimmte Menge an persönlicher Identifizierungsarbeit vornehmen. Wenn er verantwortlich für Abteilung 7, 1 und 2 ist, nun dann sollte er lieber jeder einzelnen von diesen Abteilungen sagen, dass er für diese drei Abteilungen verantwortlich ist. Ansonsten wird jede einzelne davon denken, dass er drei Viertel des Tages nicht auf dem Posten ist. Und: "Ach, was für ein leichter Job!" Mit anderen Worten, er muss sich selbst identifizieren.

Nun müssen wir noch die Uniform des Einrichtungsbeauftragten und die Abzeichen eines Einrichtungsbeauftragten zusammenstellen. Das werden wir machen. Wir werden ein Corps aufbauen. Es wird einen Einrichtungsbeauftragten geben, einen vorgesetzten Spitzeneinrichtungsbeauftragten im Managementbüro für Sea Org und Scientology Orgs, zum Beispiel im PAC-Gebiet. Es wird zwei Establishmentbeauftragte auf Flag geben, die das Netzwerk einrichten.

Die Terminale, die das Gegenstück dazu bilden in Orgs, werden natürlich die Establishment Officers in Charges, die jeweiligen verantwortlichen Einrichtungsbeauftragten in einer jeden der Orgs sein. Dies wird also als ein Netzwerk eingeführt werden. Was geschieht nun in einer Organisation wie Flag?

Nun, hier haben Sie eine zahlreiche, naja, obschon die Organisation groß ist, ist sie doch nicht so groß, wie die größte Organisation sein wird. Nun, sie hat eine besondere Eigentümlichkeit. Sie kombiniert ein Büro und eine Abteilung. Und sie kombiniert zwei gänzlich verschiedene Sets von Policies in der eigenen Sektion. Der Einrichtungsbeauftragte also – sie haben keinen Einrichtungsbeauftragten für das Büro, denn in den meisten dieser Büros, wie zum Beispiel Büro 2 hat, ich glaube, eine Person drin, das hat einfach den Adjutanten, nicht wahr – der Einrichtungsbeauftragte hat also die Aufgabe zu erkennen, dass er da zwei unterschiedliche Organisationstypen in der gleichen Abteilung hat mit zwei verschiedenen, ganz und gar verschiedenen Produkten. Erstens einmal, das Büro ist extern ein Büro, Bureau geschrieben, hat immer ein externes Produkt. Seine Produkte sind extern. Es mag einige interne Funktionen haben, aber in diesem Augenblick sind es Abteilungsfunktionen. Extern also, die nach außen gerichtete Aufsicht und Überwachung, die externe Managementfunktion und so weiter, ist die Bureaufunktion.

Es operiert tatsächlich in einer schwierigen Art und Weise, denn es operiert nicht nur auf der Grundlage all der grundlegenden Policy, sondern es operiert auch auf der Grundlage von Flag Orders und CBOs, den Central Bureau Orders, Zentralbürosbefehlen (Definition Central Bureau Order, CBO: Bezieht sich auf Sea Org Bureaus. Bureaus entsprechen im Management den Abteilungen in den Orgs, wird nur an Büropersonal und Sea Org Orgführungskräfte verteilt. Büropersonal im Sinne von Bureaupersonal, schwarz auf weiß, bestimmend für die Organisation und Aktivität von Sea Org Bureaus und ihren Amtsbereichen). Das Bureau operiert tatsächlich auf eine schwierige Art und Weise, denn es operiert nicht nur auf der Grundlage all der grundlegenden Policy, sondern es operiert auch auf der Grundlage von Flag Orders und CBOs, den Central Bureau Orders, Zentralbürosbefehlen. Es hat also gänzliche neue, verschiedenartige Packs.

Es ist ein ganz verschiedenes Stück fachliches Wissen und Können. Darüber hinaus gibt es eine ganze Menge Fachwissen und fachliches Können, die einfach dazu gehören, ein Adjutant zu sein, englisch Ad. Und wir stellen fest, dass Leute eine fürchterliche Menge an Schwierigkeiten haben, wenn sie auf den Posten kommen, wenn sie nicht wissen, einfach nicht wissen, was es damit auf sich hat, ein Adjutant zu sein. Es ist für sie eine harte Sache. Sie wissen nicht, was erwartet wird und so weiter. Und einige von den Sachen, die erwartet werden, sind ganz schön unerhört! Aber dafür gibt es auf Flag einen Einrichtungsbeauftragten, der sowohl das Bureau, als auch die Abteilung deckt. Nun, die Abteilungsfunktion ist normalerweise internes Funktionieren. Nach draußen in die Öffentlichkeit hinein, das betrachten wir nicht als extern, denn es ist nicht… es ist einfach diese Abteilung. Sie arbeitet auf diese Weise.

Bureau ist etwas, das eine andere Org betreibt. Es betreibt nicht die Org, die da ist, nur dass es dies auch tut. Und Sie werden feststellen, dass einheitlich ein Adjutant die andere Org dort drüben betreiben wird, und die Org, die er unmittelbar unter sich hat, nicht betreiben wird.

Es wird also eine Tendenz bestehen, dass der Einrichtungsbeauftragte das Bureau vergißt. Die Person ist ein Vorgesetzter, die Person hat andere Probleme, als die Abteilung. Es sieht alles intern aus. Und auf Flag, was glauben Sie? Es ist die externe Funktion, die wichtig ist. Die externe Funktion bringt um Himmels willen 83% der Einnahmen von Flag herein. Und die interne Funktion bringt lediglich 17% herein.

Und nichts desto weniger ist die interne Funktion enorm stark mit Personal bemannt, und die externe Funktion ist fürchterlich unterbemannt. Ist das nicht interessant? Was ist also die Effektivität dieser externen Funktion? Sie wird so effektiv sein, wie die Person gehattet ist und keinerlei Dev-T frönt, und solange diese Person von der internen Gruppe gute Dienste erhält. Sie haben daher also einen Abteilungssekretär, der einen Vorgesetzten hat, der ein Adjutant ist, der Ihnen keine Aufmerksamkeit schenkt. Das ist fürchterlich. Und Sie werden herausfinden, dass diese Linien schäbig und schlampig sind, so dass die Abteilung jedoch als Product Officers operiert.

Die Product Officers Konferenz besteht aus den Abteilungssekretären. Die Adjutanten und die reinen

Bureaufunktionen sind gänzlich einem anderen Gremium gewidmet, das als Ad's Council – Adjutantenrat – bezeichnet wird, der mit dem Management der äußeren Organisationen beschäftigt ist. Wie nun dieser ausgearbeitet ist, hat sich kürzlich gerade geändert, und ist noch nicht in weiterem Grade eingeführt worden, als nur bis hin zu einer Reihe Notizen des persönlichen Kommunikators von LRH. Doch diese Notizen existieren. Und der Vorsitzende davon rauft sich jetzt in diesem Augenblick praktisch die Haare, denn sie hat dieses andere System noch nicht drin.

Und der Adjutantenrat also – Ad's Council – befaßt sich nicht mit dem Leiten des Schiffes, kann jedoch eine höllisch intensive Überwachung davon durchführen, wenn er keine angemessenen Dienste geleistet bekommt.

Nun will ich Ihnen zeigen, wie wichtig es ist, dass dies funktioniert. Jeder große Boom von Scientology Orgs fand statt, wenn Flag sehr intensiv auf den Linien war und managte. Und wenn der interne Lärm der Organisation (Definition Lärm, Englisch noise: das Maß an Unruhe, von den Linien abweichende Aktionen, Geschwätz und allgemeinem Dev-T in einem Bereich). Und wenn der interne Lärm der Organisation so groß wurde, dass die Aufmerksamkeit von Adjutanten und Management nach hinten in das Schiff mit seiner internen Funktion abgelenkt wurde, dann trat auf den externen Linien ein Zusammenbruch auf.

Und das ist Gegenstand einer sehr eingehenden Auswertung. Sie wollen wissen, warum diese Booms und Depressionen aufgetreten sind – es gibt das größere Warum von nicht gehattet sein und Dev-T, aber das lokale Warum ist in extremem Grade einfach dies: das Schiff, ungehattet, entwickelte einfach genügend Dev-T, dass es einen ablenkte von den externen Linien und die Statistiken zum Zusammenkrachen brachte.

Dev-T und Nicht gehattet sein waren der Grund. Somit sind also die internen Funktionen des Schiffes sehr, sehr wichtig! Aber sie sind wichtig in Sinne des Gehattetseins und der Abwesenheit von Dev-T, und zwar in einem Grade, wie keine Org es sich träumen ließe. Die Dev-T Disziplin auf diesem Schiff muss so extrem sein, dass eine Org, die in bezug auf Dev-T sehr effektiv wäre, auf Flag total mit Dev-T übersättigt aussehen sollte.

Wir können uns nicht einen einzigen winzigen Fetzen davon leisten. Nicht einen winzig kleinen Fetzen davon, denn das ist es, was die internationalen Statistiken ruiniert hat. Und das ist der Grund, warum Sie auf dem Job sind und so augenblicklich und so dringlich berufen wurden, und warum dieses System so rasch eingeführt wurde. Wir fanden das Warum, und Sie stellen fest innerhalb von, ach, innerhalb von 72 Stunden und so weiter haben wir das ganze System in Reichweite gekriegt und dahin gebracht, dass es eingerichtet wird. Nun wurde von Ihnen verlangt, dass Sie auf den Job gehen, ohne dass Sie selbst als Einrichtungsbeauftragter vollständig eingerichtet sind. Ich mache Sie aufmerksam auf eine Sea Org Flag Order, der zufolge von einem Sea Org Mitglied erwartet wird, jede beliebige Sache zu tun. Wir erwarten, dass ein Sea Org Mitglied imstande ist, alles beliebige zu tun. Und somit sind Sie ein Einrichtungsbeauftragter. Das wär's. Das ist alles, was es dazu zu sagen gibt.

Nun können Sie die Unzulänglichkeiten in Ihrer Technologie so schnell wie möglich auffüllen, indem Sie Ihre normale Studierzeit rein bringen plus einer zusätzlichen Studierzeit. Wenn nun irgendwelche Leute von Ihnen hier jemals zu einer Org hinaus gehen, um sie von innen her einzurichten, dann werden Sie feststellen, dass eben dieser gleiche Zustand auftritt. Dies wird sich wiederholen. Sie können es sich nicht leisten, die nächsten zwei Monate damit zu verbringen, einen Haufen Einrichtungsbeauftragte auszubilden, sie sorgfältig in einem Klassenraum in direkter Arbeit auszubilden. Sie werden nicht in der Lage sein, sich das leisten zu können. Also werden Einrichtungsbeauftragte wahrscheinlich immer in dieser Weise ausgebildet werden, und das ist allerdings On the job – Training, Ausbildung am Arbeitsplatz, nicht wahr, denn sie werden rasch herausfinden, was sie nicht wissen und was es ist, wo sie schleunigst hingehen müssen, um es nachzuschauen.

Ich würde mich überhaupt nicht über Sie schämen, wenn Sie plötzlich hinter ein Schott außer Sicht verschwinden, oder so, und eiligst einen ganzen Haufen Policy Briefe durchwühlen, um heraus zu finden, was zum Teufel es nun ist.

Wenn Sie sich nun die Anzahl an Dingen anschauen, die Sie wissen müssen! Sie müssen all die Policies und Funktionen und Operationen der Abteilung wissen plus all die Funktionen, Policies und Operationen, die jemals über HCO geschrieben worden sind plus all die Funktionen und Policies, die jemals geschrieben worden sind bezüglich Anwendung der Technologie auf die Kontrolle von menschlicher Emotion und Reaktion. Und damit haben Sie die Reichweite von dem, was Sie wissen sollten, um Ihren Job erfolgreich zu machen.

Diese Ansprache heute diente dazu, Sie zu instant hatten und Ihnen ziemlich weitgehend die Reichweite und den Grund, warum, und den Hintergrund Ihres Postens zu zeigen. Ihnen die Notwendigkeit davon vor Augen zu führen und den Grund, wieso Sie es sich unmöglich leisten können zu scheitern.

Also, Sie sind ein Einrichtungsbeauftragter!

Herzlichen Dank!

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 9. MAI 1974

Remimeo

PROD-ORG, ESTO AND ÄLTERE SYSTEME ABGEGLICHEN

In den letzten drei Jahren sind zwei neue Organisationssysteme entwickelt worden. Diese waren das Produkt-Organisationsbeauftragter System und das Einrichtungsbeauftragter System.

Bei der Überprüfung dieser Systeme stelle ich fest, daß diese Systeme nicht nur untereinander, sondern auch mit dem leitenden HCO-Sekretär und leitender Organisationssekretär System und dem Frachtmeister (*englisch: Supercargo*), und erster Offizier System der Sea Org abgestimmt sind.

VON OBEN NACH UNTEN (TOP DOWN)

In 1967 stellte ich fest, daß eine Organisation immer von oben nach unten besetzt werden muß.

Das bedeutet, daß sie nicht mit Lücken zwischen den oberen und unteren Ebenen auf dem Org-Board die Stellen besetzt werden können.

Die Org muß natürlich immer eine Spitze haben.

Und es darf keine Lücke zwischen dem obersten und dem nächsttieferen Posten geben oder irgendwelche Lücken auf dem Weg nach unten.

Beispiel: Orgs, die von einem Komitee geführt werden, aber keinen Org-Chef haben, sind selten erfolgreich.

Beispiel: Eine Org mit einem CO oder ED, aber keinem HAS, sondern nur einem Schiffsprofos oder Ethik Beauftragen in der HCO Division wird nicht funktionieren, sondern sich auflösen.

Beispiel: Eine Musikgruppe mit einem Verantwortlichen und alle anderen nur als Musiker wird scheitern.

Beispiel: Ein kleines Schiff mit drei Männern an Bord wird nicht funktionieren, wenn einer der Kapitän, ein anderer der Koch und ein weiterer der Deckhelfer ist.

Im ersten Beispiel muß es jemanden geben, der für die gesamte Organisation verantwortlich ist, egal ob oberhalb oder unterhalb des Komitees.

Im zweiten Beispiel, einer Org ohne einen HAS oder HCO Exec Sec oder Frachtmeister, gibt es niemanden, der all diese unteren Funktionen übernimmt und entscheiden sich für eine überlastete Spitze.

In der Musikgruppe findet sich der Verantwortliche mit vielen Untergebenen und keiner spezialisierten organisatorischen Handhabung von irgendetwas wieder.

Im kleinen Schiff werden alle Funktionen der ersten drei Bereiche weitgehend aufgegeben und ebenfalls die letzten vier.

All dies und noch viel mehr sind Lektionen, die auf die harte Tour gelernt wurden.

Das Organigramm mit sieben Abteilungen ist selbst in Organisationen vorhanden, die nichts davon wissen! Und es nicht zu kennen oder zu nutzen, kann Chaos bringen.

DAS FRÜHESTE SYSTEM

In den frühen Tagen gab es einen HCO Sekretär, der für die Funktionen der ersten drei Abteilungen (Führungsabteilung, HCO, Disseminationsabteilung)) zuständig war, und einen Assoziationssekretär, der für die Funktionen der letzten vier Abteilungen zuständig war. Diese Funktionen waren nicht vollständig bekannt, da das Board mit sieben Divisionen noch nicht entwickelt worden war.

Das Org Board hat sich weiterentwickelt, und die Person, die für die Funktionen der ersten drei Abteilungen verantwortlich ist, heißt heute Leitender HCO-Sekretär, und die Person, die für die letzten vier verantwortlich ist, heißt Leitender Organisationssekretär.

In der Sea Org wurde aus diesen Titeln der Frachtmeister und der erste Offizier, die Funktionen waren jedoch ähnlich.

PROD ORG SYSTEM

Dann, innerhalb der letzten vier Jahre, wurde das Produktbeauftragter /Organisationsbeauftragter-System entwickelt.

Der leitende Direktor oder kommandierender Offizier hatte (oder war) ein Produktbeauftragter. Der Produktbeauftragte wurde von einem Organisationsbeauftragten unterstützt, um die Organisation des Bereiches zu gewährleisten.

DAS ESTO-SYSTEM

Das Einrichtungsbeauftragter-System oder "Esto Tech" wurde im gleichen Zeitraum wie das Prod Org-System entwickelt.

Der Esto sorgte dafür, daß der Bereich für die Produktion eingerichtet und organisiert war, und das trotz hoher Produktionsanforderungen.

NEU BEWERTUNG

Wenn ich mir diese Systeme anschaue, stelle ich fest, daß sie ganz natürlich ineinander greifen.

Die Erkenntnis ist, daß eine Org mit nur einem Produktionsbeauftragten und Organisationsbeauftragten eine Lücke hat, den leitendend HCO Sekretär!

Eigentlich braucht eine Org zwei Senior Produktbeauftragte, einen, um die Produkte der Abteilungen 7, 1 und 2 zu erhalten und einen, um die Produkte der Abteilungen 3, 4, 5 und 6 zu erhalten!

Wenn diese Lücke existiert, funktioniert in der Praxis niemand über die Abteilungen 7, 1 und 2 und so gibt es ein Ungleichgewicht im Org-Board. Die Org neigt dazu, auseinanderzufallen. Sie expandiert nicht schnell, da sie keinen Produktverantwortlichen für die Expansion und Verbreitung hat.

ESTO-SYSTEM

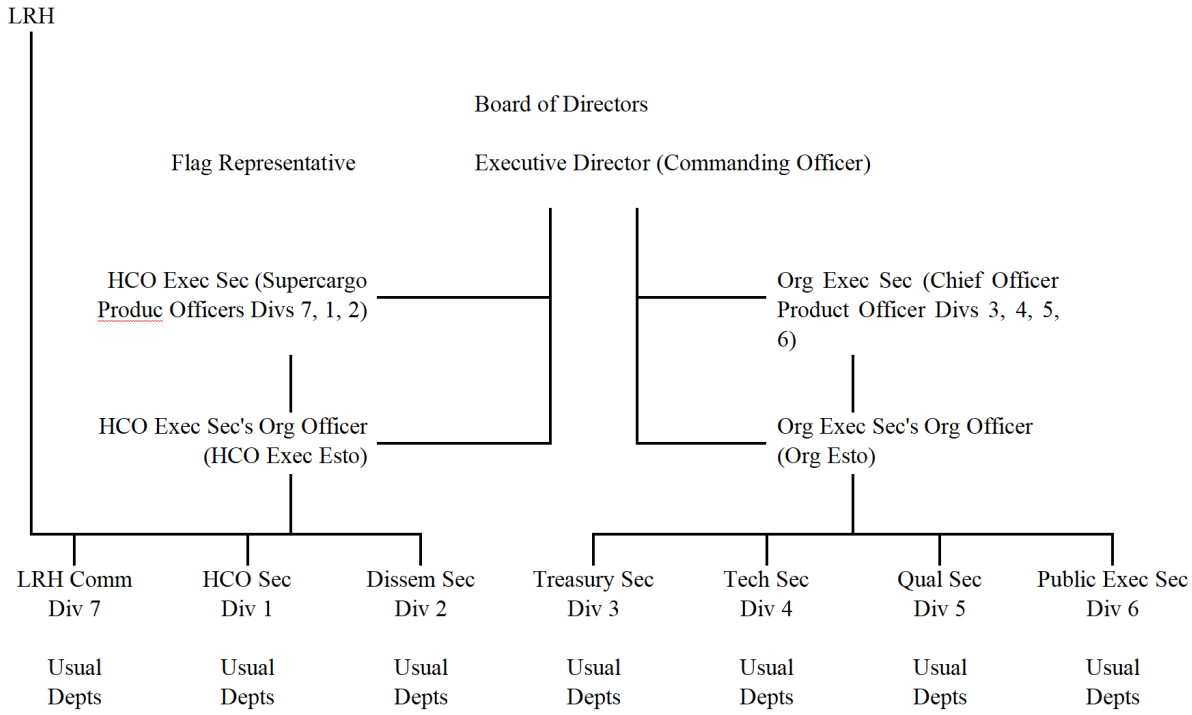
Das Esto-System mit seiner mächtigen Technik ist eigentlich das Organisationsbeauftragter-System.

Die Aufgaben des Organisationsbeauftragten im Prod-Org-System waren nicht so vollständig festgelegt, wie sie hätten sein können.

Die Tech des Organisationsbeauftragten ist in Wirklichkeit die Esto-Tech!

ABGLEICHUNG

So können wir diese Systeme in Einklang bringen (übereinstimmen) und davon profitieren. Der grundlegende Org-Vorstand einer beliebig großen Org hat dann die Funktionen dieser Titel:



Wenn Sie also einen Produktbeauftragten und einen Organisationsbeauftragten für die Org haben, fehlen Ihnen zwei Posten und sind somit nicht von oben nach unten besetzt!

Sie sollten zwei Produktbeauftragte haben, einen, der auch der leitende HCO-Sekretär (oder Frachtmeister) ist und einen, der der leitender Organisationssekretär (oder erster Offizier) ist.

Und jeder von diesen hat einen Organisationsbeauftragten, der auch ein Esto ist und der Esto-Technologie verwendet.

Damit hat der ED (oder CO) vier Terminals, mit denen er direkt operiert, obwohl die O/Os auch unter ihren Produktbeauftragten stehen.

ZUSAMMENFASSUNG

Dies verbindet alle bestehenden Systeme miteinander.

Es findet und füllt eine unbemerkte Lücke im Besetzen von oben nach unten.

Es verhindert, daß Estos unabhängig von der Befehlskette von der Seite in die Org hinein arbeiten.

Bei der Entsendung verwenden Produktbeauftragte die alten Titel: Leitender HCO-Sekretär (Frachtmeister) und leitender Organisationssekretär (erster Offizier), wobei zu beachten ist, daß es sich jetzt um Produktbeauftragte handelt, die im Prod Org System in ihren eigenen Abteilungen arbeiten.

Stellen Sie jeden Esto als Organisationsbeauftragten unter die eine oder die andere dieser Führungskräfte, den einen als "HES Organisationsbeauftragten", den anderen als "OES Organisationsbeauftragten". Und bestehen Sie darauf, daß sie Esto-Technologien verwenden und sich als Estos betrachten.

Die Größe der Org hat wenig damit zu tun. Eine Ein-Mann-Org würde einfach alle diese Titel und Funktionen haben. Eine zehnköpfige Org würde von der Spitze besetzt werden und alle anderen Funktionen direkt unter ihnen, die nicht von ihnen gestellt oder gehalten werden, würden ebenfalls von ihnen ausgeführt werden.

WICHTIG

Das Versäumnis, die Spitze und von oben nach unten zu postieren, ist der Hauptfehlerpunkt in JEDER Organisation (nicht nur in unserer).

Es ist wichtig, diese Lücke zu finden und sie zu füllen, um die Statistik zu verbessern.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:ntm/ams.gm

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 7. MÄRZ 1972R
Ausgabe I

Revidiert am 13. APRIL 1972

Remimeo

ESTO-Serie 1

DER ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTE

ZWECK

Das Etablierungsbeauftragten-System entwickelte sich aus dem Produkt-Officer/ Org-Officer-System, als festgestellt wurde, dass der HAS allein die Org nicht etablieren kann. Das Produkt-Officer/Org-Officer-System ist vollständig gültig und verändert sich nicht. Die Tonbänder bis hinauf zu und einschließlich Nummer 7 des Produkt-Officer/Org-Officer-Systems (auch FEBC-Tonbänder genannt) sind korrekt. Von Nummer 8 aufwärts wurden die Produkt/Org-Tonbänder durch die Tonbänder der Esto-Serie ersetzt. Es ist wichtig zu wissen, dass es eine Einheit praktisch zerstören und ihre Statistiken zum Zusammenbrechen bringen wird, wenn der OrgOfficer daraus entfernt wird, weil sie jetzt einen Esto hat". Den Org-Officer aus einer Abteilung oder Org herauszunehmen und ihn zum Esto zu machen, ist eine Garantie für einen Zusammenbruch. Der Esto ist eine Erweiterung des ursprünglichen HCO-Systems, da ein Esto sämtliche Funktionen von HCO für den Tätigkeitsbereich durchführt, dem er zugewiesen ist, sowie zusätzlich seine eigene Tech, als Esto tätig zu sein.

Der Zweck der Etablierungsbeauftragten besteht darin, die Etablierung der Org und jede Abteilung darin zu **etablieren** und **aufrechtzuerhalten**.

Es wird der Ausdruck Esto" (engl.: Establishment Officer) als Abkürzung verwendet, da EO" Ethik-Officer bedeutet.

Es wurde festgestellt, dass der ganze Grund für irgendeinen Mangel an Wohlstand einer Org **intern** zu finden ist. Der umgebende Bereich der Öffentlichkeit hat sehr wenig damit zu tun, ob die Statistiken oben oder unten sind. Die Org verursacht ihren eigenen Ärger in ihrem Gebiet, indem sie Out-Tech gibt und aufgrund ihres eigenen Verhaltens; aber sie kann es auch in Ordnung bringen, **vorausgesetzt, sie verrichtet ihre Arbeit**. Auch das ist also eine interne Ursache.

Wenn eine Org daher gut etabliert ist, sodass jeder Mitarbeiter seine exakte Funktion erfüllt, werden die Statistiken nach oben gehen und die Org wird erfolgreich sein, denn sie wurde intern in Ordnung gebracht.

Alle Aufschwünge und Depressionen einer Org finden deshalb statt, weil sie, nachdem sie fachmännisch aufgebaut wurde, während eines Zeitraums des Höchststandes, nicht in diesem gut etablierten Zustand erhalten wird und zerfällt.

Im Zuge der hektischen Betriebsamkeit beim Hervorbringen des Produktes und beim Expandieren wird die Org desetabliert.

Beim Produkt-Officer/Org-Officer-System von 1971 wurde Mal für Mal festgestellt, dass der HAS, sobald die Org zu boomen begann, völlig unfähig war, schnell genug zu etablieren, sodass der Aufschwung wieder zusammenbrach. Im HCO gab es zu wenige, um eine Org etabliert zu halten, selbst wenn das HCO mit Personal besetzt war, da **die Leute nicht innerhalb einer jeden Abteilung arbeiteten**.

Die Antwort auf diese Unzulänglichkeiten ist das Etablierungsbeauftragten-System. Damit wird das Beste vom Produkt-Officer/Org-Officer-System beibehalten und man hält mit dem Produkt und der Expansion Schritt.

Es hat sich herausgestellt, dass das Wunder hinter organisatorischem Wohlstand ein gut ausgebildeter, hart arbeitender Esto in einer Abteilung ist.

Das System ist bereits erprobt und wird erfolgreich eingesetzt.

Etablierung besteht aus Räumlichkeiten, Personal, Ausbildung, Huten, Akten, Linien, Versorgung und Materialien sowie allen Dingen, die für Etablierung notwendig sind.

POSITION

Das Org Board von Etablierungsbeauftragten ist:

PRODUKTE

Um zu verstehen, was das Esto-System ist, muss man zuallererst die Bedeutung des Wortes Produkt" verstehen. (Das ganze System bricht zusammen, wenn dieses eine Wort nicht verstanden wird; und es wurde herausgefunden, dass das Hindernis in den meisten Fällen im Nichtverstehen dieses einen Wortes besteht und darin, nicht zu erreichen, dass es verstanden wird.)

PRODUZIEREN (Verb) = Ins Dasein bringen, erschaffen; herbeiführen; verursachen.

PRODUKT (Substantiv) = Jemand oder etwas, der/das ins Dasein gebracht wurde; das Endergebnis einer Erschaffung; etwas oder jemand, der ins Dasein gebracht wurde.

Wenn Sie diese Definition richtig gut kennen, können Sie sich den HCO PL vom 29. Okt. 70 I, Org-Serie Nr. 10, DIE ANALYSE VON ORGANISATION ANHAND DES PRODUKTS, ansehen. Darin finden wir 1) etwas etablieren, das produziert (Produkt 1), 2) das, was produziert, zu betreiben, um ein Produkt zu erhalten (Produkt 2), 3) das, was produziert, reparieren oder korrigieren (Produkt 3), 4) das, was produziert wird, reparieren oder korrigieren (Produkt 4).

Um nun eine Org hinzustellen und Geldmittel zu erarbeiten und um zu essen und Unterstützungszahlungen zu erhalten und derartige Dinge, müssen solche Dinge wie Produkte verstanden und das Wissen **verwendet** werden.

Wenn wir versuchen, eine Org auf die Beine zu stellen, die nicht da ist, oder sie zu reparieren, dann geschieht nichts. Keine Statistiken. Keine Geldmittel. Der Produkt-Officer und Org-Officer haben nichts, was sie leiten können. Sie sind wie ein Pilot und Kopilot ohne Flugzeug. Sie fliegen nicht.

Somit ist der Etablierungsbeauftragte dazu da, um das Flugzeug hinzustellen **und** den Piloten und Kopiloten dazu zu bringen, es richtig zu fliegen, ohne es abstürzen zu lassen, zum Nutzen von jedermann.

Die Etablierungsbeauftragten stellen also die Org hin, damit sie geleitet werden kann, und stellen die Leute hin, die sie leiten sollen, damit diese sie richtig leiten, ohne sie abstürzen zu lassen, zum Nutzen von jedermann.

POSTEN UND TITEL

Die Org unterliegt den Anweisungen des Commanding Officers (S.O.-Orgs) oder des Leitenden Direktors (Non-S.O.-Orgs). Im Dreieck-System des Flag-Unterweisungskurses für Führungskräfte (FEBC) (Produkt-/Org-Officer-System) koordiniert der CO oder ED die Arbeit des Produkt-Officers, Org-Officers und Leitenden Estos.

In den meisten Orgs ist der CO oder ED auch der PRODUKT-OFFICER der Org, was ein doppelter Hut beim CO ist.

Der Produkt-Officer kontrolliert die Org und deren Mitarbeiter und arbeitet mit beiden, um Produktion zu bekommen. Die Produktion wird durch die Abteilungsgesamtstatistiken und wertvollen Endprodukte der Org repräsentiert.

Der ORG-OFFICER hilft dem Produkt-Officer. Er sorgt für die planmäßige Vorbereitung der Produktion, arbeitet die Mitarbeiter darauf ein, was sie heraus- bringen sollen, und stellt sicher, dass die Pläne des Produkt-Officers ausgeführt werden. (Die Pflichten des COs oder EDs, Produkt-Officers und Org-Officers werden in den FEBC-Tonbändern 1 bis 7 behandelt.)

Der LEITENDE ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTE ist derjenige, der die Org hinstellt, damit sie betrieben werden kann. Er macht dies, indem er Etablierungsbeauftragte die Abteilungen, hauptamtlich tätige Kirchenmitglieder und die Materialien der Abteilungen etablieren lässt. Er gleicht einem Coach, der Athleten einsetzt, um Spiele zu gewinnen. Er schickt sie hinein und sie stellen ihre Abteilungen hin und erhalten diese aufrecht. Sie stellen dort auch jemanden hin, um die Abteilungen arbeiten zu lassen.

Der ORG-OFFICER DES LEITENDEN ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTEN (Esto-Org-Officer) ist der Stellvertreter des Leitenden Estos und kümmert sich um dessen Programme und die persönlichen Angelegenheiten der Estos.

Der ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTE DES ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTEN (der Esto des Estos) ist derjenige, der Estos ausbildet, hutet und auscheckt und das Esto-System etabliert. Er leitet auch den Esto-Kurs, auf dem Estos hervorgebracht werden, und ist der Esto-Kursüberwacher. In der Praxis werden die Hüte des EstoOrg-Officers (siehe oben) und die vom Esto-Officer des Estos als ein einziger Hut getragen, bis eine Org sehr groß ist. Die Person, die diesen Posten innehat, muss ein sehr guter Kursüberwacher sein, der die Studiertechnologie meisterhaft verwendet, denn seine Patzer würden sich durch das gesamte Esto-System ziehen.

Ein ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTER-IN-CHARGE ist ein Esto, der Etablierungsbeauftragte in einem Tätigkeitsbereich mit fünf oder weniger Estos unter sich hat; er führt Aufgaben aus, die denen eines Leitenden Estos für diesen Tätigkeitsbereich vergleichbar sind.

Ein CHIEF-ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTER + ABTEILUNG ist ein Esto, der in einer Abteilung aufgrund der Größe der Abteilung Etablierungsbeauftragte unter sich hat.

Ein FÜHRENDER ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTER + UNTERABTEILUNG ist ein Unterabteilungs-Etablierungsbeauftragter, der aufgrund der Größe der Sektion Sektions-Estos unter sich hat.

Ein ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTER + SEKTION ist ein Etablierungsbeauftragter einer Sektion, für die es einen Unterabteilungsund Abteilungs-Esto gibt.

Die Abteilungs-Etablierungsbeauftragten werden im Folgenden aufgeführt. Wenn sie andere Estos unter sich in der Abteilung haben, wird der Titel CHIEF vor den Titel gesetzt.

DER ABT.-7-ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTE (Abt.-7-Esto) für Abteilung 7, die Führungsabteilung. Er ist nicht Der Leitende Esto". Er führt sämtliche Esto-Aufgaben für diese Abteilung durch.

DER HCO-ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTE (HCO-Esto) etabliert HCO und erhält es aufrecht

DER VERBREITUNGS-ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTE (DEO) etabliert die Verbreitungsabteilung und erhält sie aufrecht.

DER FINANZ-ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTE (Tr EO) etabliert die Finanzabteilung und erhält sie aufrecht.

DER TECHNISCHE ABTEILUNGS-ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTE (TEO) etabliert die Technische Abteilung und erhält sie aufrecht. Diese Abteilung hat von allen am ehesten weitere Estos in der Abteilung.

DER QUALIFIKATIONS-ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTE (QEO) etabliert die Qualifikationsabteilung und erhält sie aufrecht.

DER VERTEILUNGS-ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTE (PEO für die Öffentlichkeitsabteilung) etabliert die Verteilungsabteilung und erhält sie aufrecht.

Der Leitende Esto und Esto-Org-Officer sowie der Esto des Estos und der EstoKurs befinden sich auf der Organisierungstafel der Unterabteilung 21.

Die Estos selbst befinden sich in ihrer eigenen zugewiesenen Abteilung.

Der CO oder ED, Produktund Org-Officer befinden sich auf der Organisierungstafel in Unterabteilung 19.

LEITER DER ORG

Der Leiter der Org ist der Commanding Officer oder der Leitende Direktor. Normalerweise ist er auch der PRODUKT-OFFICER. Er steht über dem Leitenden Esto.

STELLVERTRETENDER CO ODER ED

Der STELLVERTRETER des CO oder ED befasst sich mit den Programmfunktionen des COs oder EDs und ist der Org-Officer der Org.

Er rangiert *mit* dem Leitenden Esto.

LEITER DER ABTEILUNG

Der Leiter einer Abteilung ist der ABTEILUNGSSEKRETÄR. Er ist der PRODUKT-OFFICER seiner Abteilung. Sein Boss ist der CO oder ED.

Er steht über dem Abteilungs-Esto oder Chief-Esto.

Er ist *nicht* der Boss des Abteilungs-Estos. Das ist der Leitende Esto.

STELLVERTRETENDER ABTEILUNGSLEITER

Der STELLVERTETENDE SEKRETÄR einer Abteilung ist der Org-Officer dieser Abteilung.

Er kümmert sich für den Sekretär um die Programme der Abteilung.

Er rangiert mit dem Abteilungs-Esto oder Chief-Esto

DIREKTOR DER UNTERABTEILUNG

Er ist der PRODUKT-OFFICER SEINER UNTERABTEILUNG.

Der Abteilungs-Esto steht über ihm.

Der Direktor der Unterabteilung steht über einem seiner spezifischen Unterabteilung zugeteilten Esto.

SEKTIONS-BEAUFTRAGTER

Der für eine Sektion verantwortliche Beauftragte ist der PRODUKT-OFFICER dieser Sektion.

Er steht unter allen Estos, außer einem Esto, der seiner spezifischen Sektion direkt zugeteilt ist.

HAUPTAMTLICH TÄTIGE MITGLIEDER

Alle hauptamtlich tätigen Mitglieder außer denjenigen, die Estos sind, werden vom Gesichtspunkt des Estos aus, dessen Produkte 1 und 3 sind, als PRODUKT-2 und -4-PERSONAL betrachtet (siehe oben oder Org-Serie Nr. 10, HCO PL 29. Okt. 1970 I).

KRITERIUM

Das Kriterium für einen erfolgreichen Esto besteht darin, ob er die **Quantität** und **Qualität** von **Produkt 2 für jeden Mitarbeiter** erhöht, **und im Nichtvorhandensein von Dev-t** (entwickeltem oder unnötigem Verkehr).

KLEINE ORGS

Ein Esto-In-Charge in einer kleinen Org (zwei bis fünf Mitarbeiter, Estos nicht mitgerechnet) wäre einer von zwei Estos. Er würde sich um das Esto-System dieser Org und der Abteilungen 7, 1 und 2 kümmern, um den anderen Esto und die Abteilungen 3, 4, 5 und 6. Er würde auch den Esto-Kurs leiten und die Estos bei der Arbeit herannehmen.

Mit ausgebildeten Estos, die effektiv tätig sind, würde sich die Produktion dieser kleinen Org erhöhen, und man hätte eine Entwicklung, die zu einem Esto I/C, einem Esto für 7, 1 und 2 und einem weiteren für 3, 4, 5 und 6 führt.

Bei weiterer Entwicklung gäbe es einen Esto I/C, einen Esto für 7, 1 und 2, einen Esto für 3, 4 und 5 und einen weiteren Esto für die Abteilung 6.

Bei zusätzlicher Expansion gäbe es einen Esto I/C, einen Esto für 7, 1 und 2, einen für 3 und 5, einen für 4 und einen für 6.

Zusätzliche Expansion würde einen Esto I/C, einen Esto für 7 und 1, einen für 2, einen für 3 und 5, einen für 4 und einen für 6 mit sich bringen. Damit ist das Stadium von fünf Estos für einen Esto I/C erreicht

Jetzt heben wir das System auf die Stufe eines Leitenden Estos und eines Stellvertreters und eines Estos pro Abteilung.

Beinahe sofort wird die Tech-Abteilung einen Chief-TEO und einen TEO benötigen. Dann einen Chief-TEO und drei Führende Estos für Abteilung 4.

Das System entwickelt sich weiter. Ein Esto auf zehn Mitarbeiter ist das Höchste, was in diesem Stadium zulässig ist.

BUREAUX

Wenn Bureaux mit der Service-Org kombiniert sind, hat der Abteilungs-Esto auch die Pflichten der Bureaux-Etablierung.

In einem solchen Fall ist ein OPERATIONS-ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTER verantwortlich für die vier Operations Bureaux, die zusammen das Operations Bureaux bilden. Sowie Expansion stattfindet, wird er bald zu einem Chief-Esto für Operations werden (oder Chief-Operations-Esto) mit einem Esto in jedem Bureau – dem Führenden Action-Esto; dem Führenden Data-Esto; dem Führenden Management-Esto; und dem Führenden Esto für Externe Kommunikation.

EXPANSIONSREGEL

Das Esto-System darf nicht expandiert werden, noch darf die Organisation expandiert werden, ohne eine vergleichbare Expansion der Bruttoeinnahmen, der abgeschlossenen Dienste und der Erfolgsstatistiken.

Die Qualität und Fertigkeit von Estos beim Erwerb von Personal, Ausbilden, Huten, Versorgen, Durchführen des FPs und bei anderen Aufgaben spiegelt sich direkt im statistischen Anstieg des GIs, der erbrachten Dienste, des Erfolgs und der **Überlebensfähigkeit** wider.

ESTO-AUSBILDUNG

Der LEITENDE ESTO (oder Esto I/C) ist für die Quantität der durchgeführten Etablierung sowie die Qualität und Leistung aller seiner Estos verantwortlich. LEITENDE ESTOs oder ESTO I/Cs werden in Flag ausgebildet oder wie es von Flag bestimmt wird.

Leitenden Estos oder Esto I/Cs wird gewöhnlich das Recht eingeräumt, Estos auszubilden. Dazu benötigen sie die Packs und Ausstattung. Die tatsächliche Ausbildung wird von ihrem Esto-Org-Officer durchgeführt oder dem Esto des Estos, wenn es einen gibt.

Das tatsächliche Huten und Ausbilden der Estos gehört in den Aufgabenbereich vom Esto des Estos, wobei im Allgemeinen der Esto-Org-Officer diesen Hut trägt.

Bei einer überwältigenden Notlage in irgendeiner der erwähnten Abteilungen nimmt sich der LEITENDE ESTO energisch Abteilungen 7, 1 oder 2 vor, und der stellvertretende Leitende Esto Abteilungen 3, 4, 5 und 6

Ein Esto arbeitet gewöhnlich den ganzen Tag, abzüglich der Konferenzzeit, und studiert außerdem mindestens fünf Stunden.

Wenn es eine Foundation-Org gibt, sind dieselben Estos wie in der Tag-Org auch für die Foundation zuständig, bis sowohl die Tag-Org als auch die Foundation-Org zu groß sind, um auf diese Weise gehandhabt zu werden. Zu diesem Zeitpunkt beginnt eine Foundation mit einer eigenen Esto-Funktion unter ihrem eigenen Esto I/C. Wenn alle Abteilungen der Foundation einzeln abgedeckt sind, bekommt die Foundation ihren eigenen Leitenden Esto.

AUSBILDUNGS-ABRISS

Es folgt ein vollständiger Ausbildungs-Abriss über die Fertigkeiten, die für einen Esto erforderlich sind:

Ein Leitender Esto sollte idealerweise ein Absolvent des vollständigen FEBC sein. Dies beinhaltet den OEC und das Produkt-Officer/Org-Officer-System.

Ein Esto I/C müsste den OEC kennen.

Zusätzlich zu dem Obigen wären die folgenden speziellen Erfordernisse hinzuzufügen:

Rundown zur Korrektur des Grundlegenden Rundowns (HCOB vom 30. März 72)

Wortklärer – imstande, ein E-Meter zu bedienen und Methode 2 und Methode 4 durchzuführen, vorbereitete Listen zu assessieren und gute TRs zu praktizieren

OEC-Band 0 (falls nicht auf dem OEC gemacht)

OEC-Band 1 (falls nicht auf dem OEC gemacht)

Org-Serie-PLs

Personal-Serie-PLs

Daten-Serie-PLs

PR wird zu einem Fachgebiet (FEBC-Tonbänder)

Mini-Kursüberwacher-Hut (vollständiger HPCSC für den Esto des Estos)

Materialien über das ARK-Dreieck

Dianetik 55!

FP-Richtlinien (Finanz-Pack)

HCOBs über PTS-Phänomene
HCOBs und -PLs über DBs und SPs
HCOBs über Psychose
HCO-Ermittlungs-Tech
Tonband-Serie über Etablierungsbeauftragte
PLs der Serie für den Etablierungsbeauftragten
LRH ED 174 Int (1972), STUDIERUND TECH-DURCHBRUCH
HCO PL vom 9. Apr. 72, DIE KORREKTE HANDHABUNG DES ZUSTANDES GEFAHR

Es gibt einen Unterschied zwischen dem, was der Esto selbst wissen muss, um gehutet zu sein, und dem, was er in seiner Abteilung lehren muss. Dies sind **zwei** unterschiedliche Wissensgebäude.

Der Esto muss sämtliche Hüte und wertvollen Endprodukte jeder Abteilung kennen, die er hutet.

Er sollte die Tonbänder der Produkt/Org-Officer-Serie kennen.

Er sollte Materialien über Räumlichkeiten und Unterbringung kennen.

Er sollte die Bedienungsanleitungen kennen und wissen, wie jede Maschine in der Abteilung, die er etabliert, bedient wird.

Auf den Schiffen sollte er die FOs kennen.

Alle FOs, FSOs und CBOs, die in einem Bureau Anwendung finden könnten.

Der Esto beherrscht seinen eigenen Hut voll und ganz und bringt andere dazu, dass sie ihren beherrschen. Er muss imstande sein, Daten vom Hut eines anderen sehr rasch zu lesen und aufzunehmen.

FALL-VORAUSSETZUNGEN

(Keine unbedingte Programmabfolge)

TRs auf die harte Weise
Verwaltungs-TRs
OCA nicht unterhalb der Mittellinie
Körperlich gesund
Fallgewinn
C/S 53 zu einer F/N auf die Liste
Falls Drogen, der vollständige Drogenrundown
GF 40RR zu einer F/N auf die Liste
Der HAS-Rundown
F/N auf das Weiße Formular
Studier-Korrekturliste
Wortklären Nr. 1

DER ZYKLUS DES HUTENS

Der Zyklus des Hutens von Estos und Mitarbeitern besteht daraus, ein bisschen zu **huten** und Produktion zu bekommen, mehr zu huten und Produktion zu bekommen, mehr zu huten und Produktion zu bekommen. Huten Sie bis zur völligen Spezialisierung, bekommen Sie Produktion. Huten Sie in Richtung allgemeinerer Fertigkeit und bekommen Sie Produktion. Huten Sie einen Tätigkeitsbereich, bis er seinen eigenen und den Hut eines jeden anderen im Tätigkeitsbereich durchführen kann, und bekommen Sie Produktion.

Räumlichkeiten, Vorräte, Ausstattung, Raum, alles folgt genau diesem Gradienten. Realisieren Sie diese Dinge, lassen Sie Produktion stattfinden, realisieren Sie mehr davon, lassen Sie Produktion stattfinden.

ESTO-AUSBILDUNG

Ein Esto hat zwei Hüte. A) Seinen eigenen Hut als Esto, in welchem er sich sehr gut auskennen muss. B) Die Hüte und Fertigkeiten, in die er andere einarbeitet. Der geübteste Esto lernt seine eigene Arbeit und die der anderen Kollegen rasch und gründlich.

Diese zwei Hüte sind getrennt und müssen getrennt gehalten werden.

BETEILIGUNG

Der Esto darf sich selbst nicht an den Produktionszyklen eines Postens oder einer Abteilung beteiligen, außer, um sie selbst zu lernen, sodass er sachverständig huten oder ein eigenes Verstehen der jeweils geltenden HCO PLs oder Tech erlangen kann, um in der Lage zu sein, die Person auf dem Posten zu huten und zu debuggen.

Der Esto *muss* ein Experte darin sein, Wortklären Methode 3 auf Tonbänder zu geben und dann darauf Wortklären Methode 4 zu geben.

In Europa **muss** er **HCOB/PL-Kenntnisse und Fachwissen über fremdsprachlich übersetzte Tonbänder besitzen.**

HCO

HCO führt seine normalen Pflichten richtliniengemäß aus. Es wird jedoch nicht verlangt, dass es die gesamte Org etabliert, allerdings hat es die Estos zu unterstützen.

Personal wird von den Estos über Unterabteilung 1 beschafft, aber sie brauchen sich nicht nur davon abhängig zu machen, sie müssen jedoch Personalangelegenheiten und -veränderungen auf dem Weg über diese Unterabteilung abklären.

DER MAA DES LEITENDEN ESTOS

In einer großen Org hat der Leitende Esto einen MASTER-AT-ARMS.

Der MAA versammelt die Mannschaft, leitet Übungen zur körperlichen Bewegung, führt je nach Erfordernis Ethikermittlungen durch, speziell für den Leitenden Esto, und hilft, die Ethik-Officer der Org zu huten. Er ersetzt diese nicht. Er führt andere zugewiesene Aufgaben durch

PRODUKT-KONFERENZ

Die PRODUKT-KONFERENZ wird vom CO oder Leitenden Direktor (oder von dessen Stellvertreter) abgehalten. Sie setzt sich aus den Abteilungsleitern der Organisation zusammen, da jeder von ihnen ein PRODUKT-OFFICER ist.

Sie legt Targets fest und erstattet Bericht darüber.

Da der CO oder ED als PRODUKT-OFFICER Ermittlungen anstellt, Auswertungen durchführt und Programme schreibt, liefern einige der Aktionen der ProduktKonferenz Daten zum Debuggen. Die Daten-Serie, der OEC und die FOs bilden die verwendete Tech. (Man wird feststellen, dass der Hauptgrund für Fehlschläge solcher Konferenzen folgender ist: A] gemäß verkehrten Warums vorzugehen, B] Mangel an Wissen über die Konferenz-Tech, die hauptsächlich daraus besteht, seine Hausaufgaben für die Konferenz [CSW] zu machen, bevor sie beginnt, und nicht während ihres Verlaufs, und nicht die Konferenzzeit in Beschlag zu nehmen.)

Deshalb hängt der Erfolg einer Produkt-Konferenz von Folgendem ab:

1. Korrekte Warums zu finden und gemäß diesen vorzugehen.
2. Targets für wertvolle Endprodukte jeder Abteilung oder Unterabteilung zu erhalten, die sich mit der Gesellschaft in ihrer Umgebung gegen Einnahmen austauschen lassen.
3. Für adäquate Vorbereitung zu sorgen (intelligente Programme).
4. Produktionsprogramme zu debuggen.
5. **Erledigte** Arbeit zu erhalten, kein Nichterledigtes oder Halberledigtes, da diese zu verborgenen Arbeitsrückständen in der Org werden.
6. Vorbereitet zur Konferenz zu kommen.
7. Die Konferenz nicht in Beschlag zu nehmen.
8. Sie wirklich pünktlich abzuhalten.

Es ist Sache des Leitenden Estos, zu huten und die Produktkonferenz effektiv und kompetent zu gestalten.

ESTO-KONFERENZ

Die KONFERENZ DER ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTEN wird vom Leitenden Esto (oder seinem Stellvertreter) abgehalten. Diese Konferenz kümmert sich um Angelegenheiten des Estos, debuggt EstoTargets, die vom CO/ Leitenden Direktor ausgearbeitet wurden, lässt sich die Berichte über Abteilungen und deren Personal, Hutausbildung, Versorgung, Räume, Räumlichkeiten usw. vorlegen.

Die Esto-Konferenz kümmert sich um Finanzplanung, wobei sie FP-Richtlinien verwendet, in denen der Esto bewandert sein muss. (Das FP muss vom Finanzsekretär und dem Flag-Bank-Beauftragten genehmigt werden. Die Organisation muss gemäß den Zuteilungen des FBO geführt werden.) Diese Konferenz wird von ähnlichen Leitregeln bestimmt wie eine Konferenz bei der Produkt-Konferenz. Die PRODUKT-Konferenz ist der Esto-Konferenz übergeordnet, kann aber deren FP nicht ablehnen.

PROGRAMME

Estos erhalten, genau wie PRODUKT-OFFICERS, Anleitung mit Hilfe von Programmen. Diese entsprechen stets Daten-Serie Nr. 23 und 24.

AIDES-RAT

Ein Aides-Rat oder Rat der A/Aides (oder Internationalen Sekretäre oder Assistierenden Internationalen Sekretäre) wird abgehalten als:

1. Eine Produkt-Konferenz
2. Eine Programm-Konferenz
3. Eine Etablierungs-Konferenz.

Aber niemals zwei oder drei davon zur selben Zeit.

ZUSAMMENFASSUNG

Das Esto-System hat sich bereits als Erfolg herausgestellt.

Es wird in direktem Verhältnis zu folgenden Punkten erfolgreich sein:

1. wie es sich an die Richtlinien hält
2. wie es keine unabhängigen Richtlinien festlegt
3. wie es in seinem Vorgehen nur auf Produktion abzielt
4. wie seine Estos weiterhin Ausbildung durchführen und gut ausgebildet sind
5. wie seine Estos konsequent in der Abteilung bleiben und aktiv darin arbeiten, um zu etablieren und aufrechtzuerhalten und noch besser zu etablieren und aufrechtzuerhalten

6. wie seine Estos als kompetente, hilfsbereite Führungskräfte und hauptamtlich tätige Mitglieder dem Kirchenstab als ausgezeichnetes Beispiel vorangehen.

L. RON HUBBARD
Gründer

Auswertung und Handhabung von Personal, Teil 1

Dieser Vortrag wurde von L. Ron Hubbard
am 2. März 1972 auf dem Flaggschiff "Apollo"gehalten.

Okay, wir haben heute den 2. März 1972, und dies ist die zweite Vortragsspanne über Estos, Einrichtungsbeauftragte.

Wie Sie wissen, ist die Technologie zum jetzigen Zeitpunkt nirgendwo total abgehandelt. Das wird berichtigt werden, und es werden Policy-Briefe geschrieben werden. Sie sollten beachten, dass das Product Officer/ Org Officer – System, welches der unmittelbare Vorläufer ist, ja, Vorläufer – da haben Sie ein Wort, was Sie werden nachschauen müssen, andernfalls haben Sie für den Rest des Vortrages eine leere Stelle in Ihrem Gedächtnis (Anmerkung des Übersetzers: das englische Wort für Vorläufer, nämlich Predecessor, ist ein bißchen seltener und ungebräuchlicher, als das deutsche Wort Vorläufer). Sie sollten beachten, dass das Product Officer/ Org Officer – System, welches der unmittelbare Vorläufer ist, diejenige Sache, die unmittelbar vor dem Esto-System kam, Sie sollten beachten, dass dieses Product Officer/ Org Officer – System nicht in Form von Policy-Briefen herausgebracht wurde, weil es ein auf Tonband aufgezeichnetes System war. Es war auf Tonband aufgezeichnet, es wurde durchgeführt, es war erfolgreich, und es ist ein sehr erfolgreiches System. Doch es hatte eine verhängnisvolle Schwäche, und die verhängnisvolle Schwäche war, dass Einrichtung nicht auftreten konnte. Und es gab zwei Gründe dafür, nämlich der Wirbel und die Dringlichkeit der Produktion machen es sehr schwierig, dass Einrichtungspersonal der Org war nicht zahlreich genug, um den Forderungen der Produktion die Stirn zu bieten, und daher war die Org relativ ungehattet, während Produktion von ihr verlangt wurde, und die Forderungen der Produktion erzeugten dann fantastische Mengen an Dev-T, die dann die Org erstickten, welche nicht eingerichtet worden war.

Nun, ich kann Ihnen Beispiele dafür angeben, auf welche Weise Dev-T eine Org erstickt, aber das Dev-T-Pack, welches Sie haben und die Policy und so weiter beschreibt dies ziemlich vortrefflich. Wir wissen darüber schon lange Zeit Bescheid, und es wird jemand daherkommen und sagen: "Aber wir wissen doch all die Jahre schon von Dev-T! Was ist so neu daran?" Nun, was daran neu ist, ist, dass es verdeckt war in dem Sinne, dass tatsächlich in einem von den Sätzen der Dev-T-Policy ein schwacher Hinweis auf Nicht-Gehattet-Sein zu finden ist. Das steht tatsächlich in einem der Sätze von der Dev-T-Policy drin. Doch die Wichtigkeit dieser Tatsache wurde dort nicht betont und hervorgehoben. Die Ursache von Dev-T ist Nicht-Gehattet-Sein, und Dev-T erstickt eine Org. Wir haben also die Technologie

von Dev-T, aber dass ist so wie die Tatsache, dass eine Person gelb wird, wenn sie Gelbsucht hat, und man sagt: "Ja, sie hat eine gelbe Haut gekriegt, und deswegen wollen wir einige Kosmetika beschaffen oder so etwas und diese gelbe Farbe zudecken," während in Wirklichkeit die Sache echt so liegt, dass die Gelbsucht durch eine Leberkrankheit verursacht wird, dadurch, dass die Leber sich infiziert. Und der Person sollten Riesenspritzen Antibiotika und doppelte Handvoll Pillen gegeben werden und sie sollte in strenge Isolation gesetzt werden. Und die ganzen Kosmetika der Welt würden die Gelbsucht nicht kurieren.

Sie könnten also damit fortfahren, auf Dev-T los zu hämmern, und das sollten Sie auch. Aber Sie müssen erkennen, dass es die gelbe Haut ist, bloß ein Symptom. Es ist nicht die Krankheit.

Sie haben daher also die Waffen für das Entdecken von Nicht-Gehattet-Sein, indem Sie Dev-T entdecken. Somit wird eine fortlaufende Dev-T-Untersuchung, die in einer Org vor sich geht, Ihnen die Personen ausliefern, die, so denken Sie auf den ersten Augenblick, Dev-T verursachen. Nein, so ist es nicht! Das liefert Ihnen diejenigen Leute, die nicht gehattet sind. Und zwar nicht gehattet in einem Grade, dass sie die schwere Arbeit von zwei zusätzlichen Mitarbeitern verbrauchen. Bloß, um sich um deren Unsinn zu kümmern, während ihre eigenen Postenfunktionen nicht gemacht werden. Dev-T sagt Ihnen also sofort, dass Sie eine Bürde von zusätzlichem Personal haben und dass Sie zusätzlich ein getarntes Loch haben. Ein getarntes Loch ist eines, welches so aussieht, als ob da etwas ist, aber es ist in Wirklichkeit ein Loch. Und natürlich wird das von sich aus Dev-T erzeugen. Doch weil die Person so geräuschvoll ist, werden Sie sofort sagen: "Ja, äh, aber schau doch mal, wir haben einen Qual Sec oder so was, und er ist immerzu auf meinen Linien, immerzu auf meinen Linien. Gerade gestern erst hat er gesagt, er könnte nicht dafür sorgen, dass irgendjemand in die Org hereinkommt, während er die Rechnungen an die Kunden verteilte." Dieser Bursche ist als ein Wesen ganz offensichtlich und er trägt vielleicht den Titel Qualifikationssekretär. Doch wenn er nicht die wirklichen Postenpflichten eines Qualifikationssekretärs ausfüllt, dann wird er einfach durch dieses Fehlen einen enormen Dev-T erzeugen, weil die Leute überall um ihn herum den Hat des Qual Secs werden tragen müssen und mit dem Unsinn werden copen müssen, der von diesem vorgespiegelten Posten her kommt (Anmerkung: copen bedeutet, zu handhaben, was auch immer sich zeigt. Dem Wörterbuch nach bedeutet es: mit einer schwierigen Situation erfolgreich fertig werden. Wir benutzen es in der Bedeutung: auf irgendeine x-beliebige Weise handhaben, was auch immer auftaucht, es erfolgreich und irgendwie handhaben. Ein ungefähr entsprechendes deutsches Wort wäre 'deichseln', eine Sache deichseln oder mit etwas irgendwie fertig werden). Wenn diese Person die tatsächlichen Postenpflichten eines Qualifikationssekretärs nicht ausfüllt, dann wird sie einfach durch dieses Fehlen enormen Dev-T erzeugen, weil die Leute überall um sie herum den Hat des Qualifikationssekretärs werden tragen müssen und mit dem Unsinn werden copen müssen, der von diesem vorgespiegelten Posten her kommt.

Dev-T ist also ein primäres diagnostisches Werkzeug für die Krankheit einer Org. Sie hat die Gelbsucht, eine Abteilung kriegt Gelbsucht. Was verursacht dies? Nun, es ist nicht ein Wer. Sie sollten eigentlich nicht im Bezugsrahmen von Wer denken, so, wie wir sagen: "Wer ist hier unterdrückerisch? Wen sollen wir rausschmeißen? Wen sollen wir abschießen? Wer muss hinausgeschleudert werden auf den Müllhaufen?" Das ist nicht der Weg, wie ein Ein-

richtungsbeauftragter denken sollte. "Wer braucht Hatting?" Rummmms – über den Kopf und bis runter auf die Knöchel. Nun, das ist eine interessante Sache, nicht wahr, dass Sie hier tatsächlich mit einer diagnostizierbaren Krankheit arbeiten, deren Symptom Dev-T ist. Und es bedeutet einfach, dass jemand seinen Job nicht macht. Und er macht nicht nur seinen Job nicht, sondern er verstrickt auch die Zeit, die Anstrengung und das Material von mehreren anderen Personalmitgliedern, und man kann 8655 Mitarbeiter haben, die die Produktion von einem kleinen Knaben heraus bringen, der wahrscheinlich eins in die Fresse kriegen würde, wenn sie ihn dabei erwischen würden.

Es ist sehr leicht, sich dies im Sinne von Böswilligkeit vorzustellen, weil der destruktive Effekt so groß ist. Und Sie als Einrichtungsbeauftragter werden am laufenden Band, wirklich laufend, am laufenden Band Forderungen von der Produktions- und der Programmseite der Org her kriegen, dass Sie schießen sollen. Die haben kein Warum. Es scheint einfach absolut verzweifelt.

Die Deutschen konnten übrigens, als sie in den nachrichtendienstlichen Kreisen während des Zweiten Weltkrieges operierten, da konnten die Deutschen übrigens nicht glauben, dass irgendjemand so ineffektiv und so untüchtig sein konnte, wie der italienische Nachrichtendienst. Und daher dachten sich die Deutschen dann, diese Leute säßen voll mit Spionen. Und Junge! Mit was für einem gewaltigen Rummsen übernahmen die Deutschen diese Organisation! Es war nichts verkehrt mit dem italienischen Nachrichtendienst, er war bloß nicht gehattet. Aber für die Deutschen sah das so aus, als ob man diese ganzen Leute allesamt zum nächsten Konzentrationslager und zum Krematorium schicken sollte. "Erschießt sie! Bringt sie um!" Und in der Verzweiflung von Operationen, während die Sache zum Teufel geht, ist die menschliche Emotion und Reaktion, die erzeugt werden kann, sehr stark! Und die erste Art, wie es zum Ausdruck kommt und so weiter, ist: "Diese Typen bringen uns um! Wo sind ein paar Löwen, denen wir sie vorwerfen können?"

Wenn Sie also nun damit endeten, dass Sie automatische jede Person über Bord werfen würden, rausschmeißen würden, feuern würden, fertigmachen würden, vor Com Evs stellen würden, abschießen würden, jede Person, die Ihnen angezeigt wird, dass Sie diese Person erschießen müssten, dann würden Sie schon bald keine Organisation mehr haben. Und die Leute darin hätten so schreckliche Angst, dass sie den Krieg verlieren würden wie Italien. Sie können da ein Niveau an Unsicherheit in einer Organisation erzeugen auf diese Weise, das ganz unglaublich ist! Posten sind nicht sicher, nichts ist sicher. Schließlich hört man ein Gerücht die Linie herauf kommen, welches sagt: "Ich glaube nicht, dass es eine sichere Angelegenheit wäre, Führungskraft zu sein. Die letzten sechs auf diesem Posten sind alle beseitigt worden!" Tatsächlich ist mir das untergekommen, dass das in Sessions hochgekommen ist. Ich habe es auf Worksheets gelesen. "Ja, ich möchte wirklich nicht eine Führungskraft sein, denn die werden immer abgeschossen!" So etwas kann in einer Organisation entstehen, wo die gelbe Haut schon sehr, sehr, sehr gelb geworden ist. Denn Leute, die versuchen, Dinge über die Bühne zu bringen, haben nicht unbedingt die Zeit, um hinunterzugehen und festzustellen, warum diese Abteilung die Rechnungen einfach nicht hinausschickt. Und man wird feststellen, dass diese Leute dort denken, das Wort 'Bill' (Anmerkung des Übersetzers: englisch für Rechnung), das Wort 'Bill' sei der Name eines Freundes, den sie mal hatten.

Die Tiefen, in die menschliche Wesen absinken können im Hinblick auf Nichtbegreifen, liegen sehr, sehr niedrig. Das ist kein Grund, wieso Sie Ihren Glauben an die Menschheit verlieren sollten, denn die bemerkenswerte Sache ist, dass die Leute auch herauf gezogen werden können.

Wir hatten eine sehr komische Geschichte, die gestern abend geschah, haha, da passierte etwas ganz, ganz komisches! Drei Stewards waren in den letzten 24 oder 48 Stunden ausgerutscht. Einer davon war schwer gestürzt, ein anderer hatte sämtliches Geschirr auf dem Tablett zerbrochen, und ein anderer war in eine Tür hinein gerannt. Es erforderte tatsächlich zwei Ermittlungen. Ich schickte einen Messenger, eine Botin, hinunter, um dies zu untersuchen, und sie kam wieder zurück, haha… nun, der Grund, warum sie zurückkam, ist, sie nahm an, sie wüßte die Antwort, stellte fest, dass es nicht so war, kam also zu mir zurück, um mir zu sagen, dass die einfach achtlos wären, verstehen Sie? Ich war nun wirklich interessiert, wie sie sich das gedacht hatte und wieso sie zu dieser Schlussfolgerung gekommen war, und ich fand heraus, dass sie bereits bevor sie hinging und schaute es gewußt hatte. Und dann, als sie herausfand, dass es nicht der Grund war, warum, suchte sie nicht nach einem neuen Warum. Mit anderen Worten, sie wußte es schon, bevor sie hinging, und nachdem sie festgestellt hatte, dass es nicht wahr war, nun, da ließ sie die Untersuchung einfach fallen. Sie fand nicht ein neues Warum, wenn Sie mir da folgen.

Die andere war ein bißchen scharfsinniger, hauptsächlich deshalb, weil ich sie immer wieder rein stieß in die Untersuchung. Und, hehe, das klingt jetzt nun unmöglich, aber das war so: also, der Fußboden von der Kombüse war klitschnass. Und die Stewards machten sich die Füße nass. Und dann gingen sie hinaus mit Schuhen mit Gummisohlen oder mit Lederhacken, und das kleine bißchen Fett, welches sich auf solchem Wasser ansammeln wird, blieb ihnen nun also an den Schuhen hängen, und sie gingen, wenn sie da hinaus gingen, mit rutschigen Schuhen hinaus. Und sie rutschten und schlitterten und stießen in Dinge hinein wie verrückt. Und was tatsächlich geschehen war, war, dass vor drei Tagen, nicht wahr, während zwei von diesen Tagen hatten sich Leute verletzt, dass vor drei Tagen die Tellerwäscherin sich den Finger geschnitten hatte, und sie trug jetzt riesige Stulpenhandschuhe, Stulpenhandschuhe, so ein Handschuh mit einem langen Ärmel. Und nach hinten hin liefen diese Handschuhe so auf ein spitzes Ende zu, welches sich weit unterhalb des Arms selbst befand. Mit anderen Worten, die Handschuhe zeigten also da nach hinten rückwärts mit den Ärmeln. Und sie wusch die Teller und so weiter, das Geschirr, und währenddessen strömte das Wasser rückwärts da diesen Ärmel von diesem Handschuh hinab. Und es lief in Strömen auf den Fußboden, absolut in Strömen. Und der Messenger sagte zu ihr: "Wo kommt denn dieses ganze Wasser her?" Und sie sagte: "Ja, ich glaube, der Boiler ist undicht," und schaute sich um, während das Wasser ihr vom Ärmel lief auf den ganzen Fußboden. Und das ist nun immer noch eine lustige Geschichte. Der Messenger kam nämlich zurück, und sie sagte mir, es sei Wasser auf dem Fußboden der Kombüse, also von der Schiffsküche. Und ich sagte: "Wie ist es denn dahin gekommen?" Und sie sagte mir, auf welche Weise das Wasser dahin kam. Und ich sagte: "Gut! Hast du sie darauf hingewiesen?" Und sie machte so eine Art vages Gesicht und sagte: "Naja, nein!" Also sagte ich: "Du gehst zurück und sagst ihr, sie soll die Ärmel von diesen Handschuhen aufrollen, ein Stück hoch rollen. Und du sagst ihr, wo das Wasser herkommt!" Und sie machte das, und die Tellerwäscherin dankte ihr ganz herzlich dafür. Es war

eine große Erleichterung für die Tellerwäscherin, herauszufinden, wie dieser Fußboden nass wurde!

Nun, dies ist eine ausgefallene Untersuchung, von der ein Einrichtungsbeauftragter denken würde, dass sie außerhalb seines Rahmens liegt, weil es nicht auf einem Programm drauf ist, welches vom Commanding Officer herunter geschickt worden ist. Es ist nicht auf einem formellen Programm! Es ist einfach etwas, was Sie als ein Einrichtungsbeauftragter 16 Stunden am Tag machen müssten. Laufende, laufende Entdeckungen von Warum, denn es ist das Warum, aus dem Sie nicht hatten können, es ist das Warum, aus dem die Sache schiefgeht, und es hat mit einem Individuum zu tun. Und was glauben Sie, es gibt immer ein Warum!

Nun, auf der Kommandoebene ist es so, dass diese Entdeckungen oder Ausarbeitungen, die dann zu einem Warum hinführen, und die zu einem formalen Programm hinführen von 'Tu dies, tu das, tu jenes!', werden normalerweise bis in das letzte Detail hinein ausgearbeitet. Und da gibt es Targets und bestimmte Sachen müssen bei diesen Targets gemacht werden. Sie haben ein Beispiel dafür. So ein Ding ist gerade herausgekommen, und es gibt dem Einrichtungsbeauftragten etwas, was er in jedem einzelnen von diesen Fällen zu tun hat, und ich habe festgestellt, die einzige Person, die es machen könnte, wäre der Einrichtungsbeauftragte. Es war da niemand sonst in einer derart unmittelbaren Kommunikation. Es gab nichts, was man ansonsten machen könnte. Es gibt gewöhnlich ein Warum. Es ist nicht so, dass die Leute die Massenpostsendungen, englisch Bulk Mail, nicht herausbringen wollen! Es gibt gewöhnlich irgendeinen riesigen Stopp, irgendein riesiges Hindernis, eine Störung. Nun, das wäre eine Ermittlung, Auswertung und Programmerstellung von der Kommandoebene her. Die Statistik der hinausgehenden Massensendungen ist niedrig, murks, murks, murks – Ermittlung. Und er geht herum und er findet dieses und er fragt jenes und er fragt einige Einrichtungsbeauftragte und so weiter, und er findet ein Warum, er findet das allgemeine, große, breite Warum. Die geben denen einfach kein Porto! Das Porto ist in der letzten Woche nicht durchs FP gekommen, und der Grund dafür ist, dass… ja, nicht dass kein Geld da wäre, sondern dass es nicht auf dem FP Nummer 1 ist, welches von Willi Krotznikotz für Kiokuk gemacht worden ist, und auf diese Org hier angewendet wird, ohne das weiter zu hinterfragen. Es wird irgendeine verfluchte, seltsame Durchkreuzung der Linie sein, die den Dingen einfach das Rückgrat bricht. Nun, das ist ein Produktionsangriffsziel und eine Produktionsermittlung. Sie hätten damit nicht allzu viel zu tun, bis es dann letztlich darum ginge, das Nicht-Gehattet-Sein in Ordnung zu bringen, welches die Ursache davon wäre, und in diesem Augenblick haben Sie etwas damit zu tun. Es gibt da also immer ein oder zwei Targets, die mit drin sind, die mit dem Nicht-Gehattet-Sein-Aspekt der Sache zu tun haben.

Ich fand gerade gestern Abend so einen Punkt, der ein direktes Warum von Nicht-Gehattet-Sein war. Das heißt, das Warum bestand direkt aus Nicht-Gehattet-Sein. Ich stellte fest, dass eine Unfähigkeit, den Unterschied zwischen einer Art Einnahmen und einer anderen Art Einnahmen in der Sea Org zu erkennen, eine Finanzabteilung dazu brachte, niemals daran zu arbeiten, Geld einzukassieren und einzutreiben, weil das Geld, das sie hatte und eintrieb – dieses Geld gehörte ihr nicht – aber von dem Geld, das sie hatten und das sie eintrieben, nahmen diese Leute sofort an, dass das ihnen gehöre! Und sie vernachlässigten eine Riesenmenge an Eintreibungen, weil sie sich sagten, naja, sie brauchten das ja nicht und alles war ja in

Ordnung. Das ist so, wie wenn man sagt, die Keksfirma Müller & Co. … also die Keksfirma Müller & Co. sagt, dass die Keksfirma Schulze & Co. zahlungsfähig ist, also brauchen wir uns da keine Sorgen zu machen. Näääääääh! Man kann sich das gar nicht zusammenreimen, eine Auffassung, die so unterbelichtet ist, und Sie würden es nicht glauben! Aber mit einer Forderung nach der anderen, und nachdem wir gesagt hatten: "Bitte! Mein Gott!" Und nachdem es praktisch eskaliert war zu einem schreienden Anfall von "Gib mir die Einnahmen für 1971 von Org A an!!!" Nein, sie machten es nicht, taten es nicht, hatten die Daten aber unmittelbar vor der Nase da auf dem Schreibtisch liegen. Man hielt die Einnahmen von Org A für die Einnahmen von Org B und daher hieß es: "Was sollte denn da die ganze Aufregung? Es gibt mengenweise Geld! Org B macht fabelhafte Mengen Geld!" Man sagt daraufhin: "Eine derartige Dummheit kann es doch gar nicht geben!" Ja! Es kann noch dümmer werden! Jemand sagt: "Es gibt mengenweise Geld in der Schweiz! Warum sollten wir Geld verdienen?" Ich weiß, es überwältigt einen einfach. Man sagt: "Ja, Herr im Himmel! Wie könnte denn irgendjemand so denken?"

Und diese Sache klärte sich nicht, bis ich plötzlich erkannte und es dann nachwies, dass den Leuten auf diesen Linien nicht ein einziger Fetzen Finanzpolicy bekannt war, nicht ein winziger Fetzen, nicht ein einziger Absatz! 'Einnahmen müssen größer sein, als die Ausgaben.' Nicht bekannt! Nun gibt es noch einen viel subtileren Punkt, der nicht bekannt war, weitaus subtiler, nämlich dass eine Managementorganisation von der Dienstleistungsorganisation getragen werden muss, welche sie an sich angegliedert hat, muss getragen werden von der Dienstleistungsorganisation, welche ihr beigegeben ist. Und das steht in der Policy. Und es ist allen Ernstes so gemeint! Denn wenn diese Managementorganisation so lausig ist, dass sie nicht in der Lage ist, diese Dienstleistungsorganisation gleich neben sich zahlungsfähig zu machen, dann hat sie keinerlei Recht zu versuchen, ihre Taschen mit Einnahmen aufzufüllen, die von Organisationen herkommen, die weit weg sind, weit abgelegen von ihr. Es ist klar. Diese Policy meint also, was sie sagt! Es war die Unbekanntheit von diesen beiden Policies, von allen beiden, die auf die Tatsache hinwies, dass hier tatsächlich eine totale Unbekanntheit jeglicher Scientology Finanzpolicy herrscht, die in dieser Managementzone zu verwenden ist.

Warum ist sie unbekannt? Jemand muss irgendwann einmal gesagt haben: "Wir verfahren in dieser Org nicht nach dem proportionalen Bezahlungsplan. Also gilt die Policy nicht!"

Und ich weiß, dass zu einem früheren Zeitpunkt gesagt wurde: "Dies hier ist eine Sea Org Organisation, also gilt die Scientology Org Organisationspolicy nicht!" Ich weiß das.

Nun brauchen Sie dieses Warum bei Individuen nicht über diesen Punkt noch hinaus zu finden, denn es gibt etwas, was Nichtübereinstimmungsprüfung heißt, englisch Disagreements Check, und eine Nichtübereinstimmungsprüfung kann in Unterabteilung 13 gemacht werden, und Unterabteilung 13 sollte wissen, wie man eine Nichtübereinstimmungsprüfung macht, ohne sie für die nächsten 6 Monate in den Backlog zu tun. Sie werden also eine von diesen wilden Verdrehungen finden, wo auch immer die Sache schief geht.

Diese Sachen sind sehr schwer zu glauben, und somit ist es dann im Bereich des Unglaublichen leicht, an die Stelle davon zu setzen: "Erschieß ihn! Er ist ein Verräter! Er hat ein

verräterisches Verhalten!" Niemand, der seine Sinne beisammen hat, könnte so denken. Nun, das ist vielleicht wahr, und vielleicht hat er seine Sinne nicht beisammen.

Nun gibt es aber eine Skala von Managementaktionen, die mit Fall beginnt, und dann geht es weiter zu anderen Ebenen. Das ist in der Policy. Es gibt keinen Grund, das hier zu zitieren. Die erste Sache, die ausgelotet wird, ist der Fall der Person in der betreffenden Angelegenheit. Und das ist es, was Sie machen, wenn Sie Personal überprüfen, hauptsächlich für Einstellungs- oder Rekrutmentzwecke.

Nun, wenn Sie nun beginnen, eine Org anzufüllen mit Leuten, deren Fälle unterhalb der Mittellinie eines OCAs sind, dann werden Sie in Schwierigkeiten sein. Nun ist es eine elementare Sache, die Ablesung dieser Schaubilder. Sie wenden hier das Blatt zur zweiten Seite von einem OCA-Test und Sie werden herausfinden, dass die Testleute eine wunderschöne Analyse des Falles gemacht haben, die sich wie ein Horoskop liest, und es ist fein, und die Leute aus der Öffentlichkeit lieben diese Analysen. Das ist nicht die Art und Weise, wie ich diese Tests verwende! Man benutzt einen OCA ganz einfach und ausschließlich auf diese Weise:

Unten auf der linken Seite, unterhalb der Mittellinie: wild schreiend aus der Valenz heraus! Unten auf der rechten Seite: böse Absicht, englisch evil purpose, wild bekloppt! Und das ist alles, was Sie wissen müssen, abgesehen von dieser einen Tatsache, dass eine Person, die sehr Theetie-Wheetie ist, eine ungeheure Anzahl an Bedeutungen hat und einen sehr hohen OCA hat. Diese Leute sind irgendwie exzentrisch visionär. Es ist alles sehr bedeutungsvoll, Superbedeutungen! Die Person sagt: "Ja! Ich habe mich schon gefragt, ob du nicht heute vorbei kommen würdest bei mir, denn gestern hatte ich irgendwie so eine Vorstellung, dass ich gesehen habe, wie du in meine Richtung schaust, und daraus konnte ich schon irgendwie absehen, naja… also jedenfalls, als ich heute morgen aufstand, war ich beinahe sicher!" Es ist alles irgendwie nicht ganz bei der Sache oder haut irgendwie daneben! Eine solche Person mit Superbedeutung und einem hohen OCA wird auf dem OCA im Verlaufe des Prozessings fallen zu einer extrem niedrigen linken Seite, und dann einer sehr niedrigen rechten Seite, und wird dann wieder hochkommen in den normalen Bereich und geistig gesund sein.

Ich habe Ihnen jetzt mit diesen paar Sätzen alles gesagt, was Sie über einen OCA wissen müssen. Und falls irgendjemand Ihnen irgendwelche weiteren Bedeutungen gibt als dies, so brauchen Sie diese nicht. Das, was ich Ihnen hier gesagt habe, ist das einzige, was Sie überhaupt benutzen. Nun, dies kann dadurch behindert werden, dass ein DofP einen OCA auswertet, Leuten sagt, was sie auf den OCA zu schreiben haben, einen OCA verfälscht, oder es kann dadurch behindert werden, dass ein OCA-Test von jemandem gemacht wird, der Test In Charge gewesen ist, und der all die richtigen Antworten weiß. Dies wird gewöhnlich abgefangen durch einen Eignungstest, englisch Aptitude Test, und der Eignungstest, wenn die Einstufung beim Eignungstest unter 65 liegt, dann wissen wir, dass wir da eine Person, die Dinge zerbrechen wird und Unfälle haben wird, und Sie wollen mit diesen Leuten nicht allzu viel zu tun haben. Der OCA kann also anhand des Eignungstests einer Gegenkontrolle unterzogen werden. Glauben Sie mir, ich habe Ihnen alles gesagt, was Sie über einen OCA oder die Oxford Kapazitätsanalyse oder die Amerikanische Persönlichkeitsanalyse wissen müssen. Das ist alles, was Sie wissen müssen.

Nun hat die Amerikanische Persönlichkeitsanalyse nicht diese schöne Mittellinie. Da ist es einfach die Mitte von der Kurve, die Mitte vom Schaubild, es ist das Plus und Minus. Der OCA hat eine viel besser aussehende und leichter ablesbare Kurve, was das Schaubild betrifft. Man schaut auf die zwei Schaubilder und man wird feststellen, dass sie beide gleich sind, nur dass das eine so richtig schön schattierte Bereiche hat, und das andere Schaubild hat das nicht.

Damit wissen Sie schon sehr viel über Personal, nicht wahr?

Nun, diejenigen Tests, die Meinung erfordern, um sie auszuwerten, sind Tests, mit denen Sie nichts zu tun haben wollen, so wie der Rorschach Test oder der Minnesota Multiphasentest (Anmerkung des Übersetzers: Rorschach Test, psychologischer Test zur Bestimmung von Persönlichkeitsmerkmalen, beruht auf der Reaktion der Testperson auf zehn verschiedene vereinheitlichte Tintenklecksgebilde von symmetrischer Gestalt, das heißt, wie die Person diese ausdeutet; Definition zusammengestellt gemäß World Book Dictionary und Großem Dudenlexikon. Der Minnesota Multiphasentest, dafür können Sie ein Schaubildbeispiel finden in dem deutschen Buch 'Die Wissenschaft des Überlebens' auf Seite XXXVI – XXXVII). Nun, diejenigen Tests, die Meinung erfordern, um sie auszuwerten, sind Tests, mit denen Sie nichts zu tun haben wollen, so wie der Rorschach Test oder der Minnesota Multiphasentest. Sie könnten gerade so gut einfach mit einer Schaufel draußen auf die Weide gehen, da kriegen Sie die gleichen Antworten, wenn Sie meine Grobheit in der Darstellung bitte verzeihen wollen. Aber der Psychologe hat sich hinüber begeben in die Bedeutungen seiner eigenen Auswertungen hinein, weil er so bedeutungsvoll ist, und seine Testkurve würde auf der linken Seite runtergehen, wenn er auditiert würde, und dann würde die rechte Seite runtergehen, wenn er auditiert würde, und dann würde sie wieder rauf kommen. Sehen Sie das? Aber dies sind Bedeutungstests, verstehen Sie? Wenn irgendjemand Ihnen je einen Rorschach Test geben sollte und Sie dann einfach sagen würden… Verstehen Sie, Rorschach, das ist der Test mit den Tintenklecksen. Und die Art, wie man diese Tests macht ist, man läßt etwas Tinte auf die eine Seite eines Blattes Papier tropfen und dann faltet man das Papier und dann öffnet man es wieder, und was man dann hat, ist Tintenkleckse auf beiden Seiten vom Papier. Und das ergibt einen Tintenklecks, einen Gesamtklecks. Und dann soll man auf diesen Tintenklecks gucken und sehen, was man darin eben sieht, so etwas. Sollte Ihnen jemand irgendwann mal so eins von diesen Dingern geben, dann machen Sie sich auf keinen Fall die Mühe, das groß zu beantworten, sondern sagen Sie: "Ich sehe gar nichts darin!" Das ruiniert den Test absolut. Oder Sie sagen: "Es ist Tinte und ein Stück Papier!" Eigentlich war das ein Spiel von Kindern.

Nun, die meisten dieser Tests und so weiter entstanden aus dem Bereich der Phrenologie, welche die verschiedenen Ausbeulungen auf den Schädeln der Leute abliest, um den Charakter der Leute abzulesen. Von daher hat sich die Psychologie sowieso überhaupt erst entwickelt ursprünglich. Und von daher ging man dann schließlich tiefer und dachte, es sei das Gehirn. Haha, Sie glauben, ich mache jetzt Witze! Nein, nein! Ich gebe Ihnen wirklich die Tatsachen dazu.

Ein präzise zeitlich abgemessener IQ ist ein weiterer Faktor. Sie wollen nichts mit einer Person zu tun haben, deren IQ unter 70 ist. Ich spreche jetzt von Personal. Jemanden, des-

sen IQ nur 90 ist, sollten Sie mit einigem Misstrauen beobachten. Und Prozessing wird einen IQ mit der Geschwindigkeit von etwa einem Punkt pro Prozessingstunde steigern.

Dies sind wirklich die drei Arten von Tests. Nun gibt es noch einige andere Tests. Es gibt einige andere Tests, die gegeben werden, zum Beispiel: Wie lange braucht man dazu, um die Klötze bei so einem Ding da richtig anzuordnen, die runden Klötze in die runden Löcher zu tun und die viereckigen Klötze in die viereckigen Löcher zu tun, diese Art Raumbeziehungstests und so weiter. Und man hatte da einen… Und das sind sehr rasche Tests, und sie wurden gewöhnlich von DofPs verwendet, Prozessingdirektoren, um festzustellen, wie viele Stunden Prozessing jemand benötigen würde oder so etwas. Ein kleiner, kleiner Test, der nur 5 oder 10 Minuten erforderte. Man brauchte nur einen kurzen Zeitraum dafür, ich meine, man brauchte nur 5 oder 10 Minuten, um ihn auszuwerten. Es konnte sein, dass es viel länger brauchte, ihn auszuführen, ihn zu machen.

Doch diese Tests würden sehr frühzeitig in der Scientology zum Fenster hinausgeworfen, weil Mary Sue imstande war, sie alle in 1 Minute und 30 Sekunden zu machen. Und diese Tests sollen 20 Minuten oder eine halbe Stunde brauchen, und daher dachte man dann nicht mehr, dass der Test irgendwelche Stichhaltigkeit hätte, weil er nämlich keine Einstufung für 1 Minute und 30 Sekunden hatte. Einen solchen Bereich gab es in der Einstufung nicht.

Nun hat man es bei Personalfragen also mit bestimmte stabilen Dingen zu tun, die man zum Vergleich besitzt. Und diese stabilen Dinge sind diese Tests. Und ich habe Ihnen jetzt die Arten von Tests angegeben. Es gibt noch einige andere Sachen, anhand derer man Personal auswerten kann, nämlich die Aufzeichnungen über die Vergangenheit bisher von dieser Person, doch das ist falschen Berichten ausgesetzt. Aber es hat seine Stichhaltigkeit. Statistiken sind gewöhnlich ziemlich wertvoll, und je höher in der Org die Statistik ist, um so mehr Stichhaltigkeit besitzt sie. Die individuelle Statistik davon, wie viele Umschläge jemand heute abgestempelt hat oder so etwas, diese Statistiken haben eine Tendenz, verfälscht zu sein oder nicht so genau zu sein. Doch je höher man kommt, je weiter die Spanne der Organisation ist, die die Statistik repräsentierte, um so mehr Stichhaltigkeit besitzt die Statistik.

Nun starten wir mal mit dem Offensichtlichen: der Kommandierende Offizier einer Organisation, dessen Bruttoeinnahmen, englisch gross income und paid completions, bezahlte Abschlüsse, sehr hoch waren, verstehen Sie, etwas von dieser Art, die Stichhaltigkeit davon ist groß. Doch jemand, der Briefmarken geleckt hat, die Stichhaltigkeit von dieser Statistik ist nicht groß, verstehen Sie? Das steht für einen Zweifel offen. Doch wenn jemand überhaupt keine Statistik gehabt hat und er niemals eine Statistik auf dem Posten geführt hat, so ist das ebenfalls ungeheuer bedeutungsvoll.

Somit kann also die Auswertung von Personal mit ziemlicher Geschwindigkeit gemacht werden. Sie umfaßt die Testreihe, sie umfaßt die Ethikaufzeichnungen über die Person, sie umfaßt die Personalaufzeichnungen über die Person und sie umfaßt jegliche Aufzeichnungen von Statistiken, die die Person vielleicht hat. Nun, das ist sehr, sehr gut, es zu wissen, dass Sie tatsächlich einen gewissen Maßstab für die Auswertung haben können. Sie werden sich eher in der Richtung irren, dass Sie es versäumen, es zu glauben. Sie werden sich eher in der Richtung irren, als in irgendeiner anderen Richtung. Die Person hatte eine sehr, sehr dicke

Ethikmappe, und sie ist sehr, sehr stark im Unrecht und Sie sagen: "Naja, er ist ja jetzt ein guter Kerl und deshalb werden wir…" und oooh Gott! Sie sind erledigt!

Nun, eine weitere Sache ist eine sonderbare hoffnungsvolle Einstellung, die Leute kriegen werden, insbesondere in Organisationen von unterer Ebene, jemanden auf einen Posten zu setzen, bloß um da einen Body sitzen zu haben, einen Körper sitzen zu haben, und in der Hoffnung, dass dann Auditing die Person handhaben werde. Nun ist es zwar wahr, dass Auditing eine Person handhaben wird, doch Sie als ein Einrichtungsbeauftragter müssen die Technologie bezüglich degradierter Wesen kennen. Es gibt zwei oder drei Policy-Briefe, ich meine HCOBs in bezug darauf, die dies sehr, sehr deutlich machen, und sie sollten Teil jeglicher Esto-Packs sein, sollten in allen Packs für Einrichtungsbeauftragte enthalten sein, denn er wird in diese Fallgrube hinein fallen!

Orgs sind seid undenklichen Zeiten in die gleiche Fallgrube hinein gefallen. Jaja! Es ist vollkommen wahr, dass hundert Stunden Prozessing und die ganzen erweiterten unteren Grade für die Person und dergleichen und so weiter diese Person viel fähiger machen werden, als sie ist! Das ist vollkommen wahr. Sie haben einen PC eingestellt. Nun, ein Mitarbeiter ist jemand, der PCs handhabt. PCs handhaben die Öffentlichkeit nicht leicht, und Sie haben da einfach Ihre Personalressourcen durcheinander gebracht. Sie haben versucht, Ihre Mitarbeiter aus dem PC-Pool, das heißt den PC-Reserven, den PC-Ressourcen zu beziehen. Nun, im gleichen Augenblick, wo Sie diese Person in die Belegschaft rein setzen, wird diese Person das ganze Auditing verschlucken oder dazu tendieren, das ganze Auditing zu verschlucken, welches für die Belegschaft erhältlich sein sollte. Und der F/N- VGI– Prozentsatz, der Prozentsatz von F/N und sehr guten Indikatoren, der F/N- VGI– Prozentsatz wird sinken, wenn Sie zu viele von diesen Leuten haben, denn Sie werden diese Leute auditieren und Sie werden nicht die Mitarbeiter im Allgemeinen auditieren. Das wird dann also bedeuten, dass das Personal im Allgemeinen wochenlang, monatelang, ja sogar ein Jahr dahin gehen wird, ohne eine Session zu kriegen, während Leute in der Unterabteilung für Prozessing zwanghaft damit fortfahren werden, Willi Kaputtnik fortlaufend zu auditieren, weil er in so schrecklicher Verfassung ist. Sie belohnen da also einen Downstat, und das Prinzip der Belohnung eines Downstats ist das Prinzip, welches Zivilisationen geradewegs unten durchtreibt durch den tiefsten Keller hinab und hinunter.

Dieser Typ sollte in Wirklichkeit da draußen sein und irgendwo einen Job haben und Kohlen schaufeln oder so etwas und sich sein Prozessing kaufen.

Nun ist es so, dass Sie in dieser Hinsicht außerordentlich töricht werden können und sagen können: "Der arme, alte Willi Kaputtnik. Er ist ein guter Kerl. Schicken wir ihn nach Flag, wo sein Fall wirklich gehandhabt werden kann." Es ist sehr wahr, dass Flag seinen Fall handhaben kann, aber es ist auch in vielen Fällen wahr, dass Flag nicht dazu gewillt sein wird.

Nun, dies ist für einen Einrichtungsbeauftragten sehr wichtig, denn Sie werden feststellen, dass Sie diese Leute in Ihren verschiedenen Abteilungen verstreut dort haben.

Wie schätzen Sie also diese Art Angelegenheit ein? Nun, anhand der Faktoren, die ich Ihnen gegeben habe und anhand dessen, wie dick die PC-Akte der Person geworden ist, seit sie Mitarbeiter ist, plus die gegenwärtige E-Meter Überprüfung der Person.

Nun, ein Einrichtungsbeauftragter sollte alles über E-Meter Überprüfungen, Meter Checks, wissen. Und E-Meter Überprüfungen, Meter Checks, sind keine Sec Checks. Sie setzen einfach den Typen an das E-Meter. Was für eine Anzeige hat er? Und das wär das. Wo sitzt sein Tonarm? Hat er eine F/N? Hat er eine Dirty Needle? Es ist einfach eine E-Meter Überprüfung. Sie geben ihm da einfach bloß die Dosen. Außerdem und darüber hinaus ist es eine sehr, sehr interessante Aktivität, Interviews durchzuführen, während der PC am E-Meter sitzt, denn Sie werden sofort die aufgeladenen Bereiche finden.

Nun. Ich mache ein DofP Interview immer am E-Meter. Ein Personalinterview würde ich ebenfalls am E-Meter machen, wenn es wirklich letztlich und endlich darauf hinausliefe, dass die Person im Personal ist und ich versuche herauszufinden, was es ist, was ihr Schwierigkeiten macht oder sie Stoppt, verwirrt und behindert. Ich meine nicht jemanden, den man von der Straße weg einstellt. Ich würde die Person an einem E-Meter haben. Ich würde eine Vorstellung haben, ich würde einen Haufen Vermutungen anstellen. Ich kann Ihnen mal sagen, wie ich das machen würde. Ich würde einen Haufen Mutmaßungen in den Raum stellen. Ist es seine häusliche Situation? Ist es seine Frau? Ist es sein Boss? Ist es seine Überlastung? Ist es, weil er nicht studieren kann? Ich würde einfach ein kleines bißchen so eine Assessmentliste machen. Ich würde mir all die Sachen einfallen lassen, die diesem Typen vielleicht Schwierigkeiten bereiten könnten, und wenn Sie Erfahrung haben, und Erfahrung werden Sie sich sehr rasch ansammeln, wenn Sie sie nicht bereits haben. Sie werden sich diese Erfahrung mit großer Geschwindigkeit ansammeln und das schnell mit kriegen, denn es ist Überleben für einen Einrichtungsbeauftragten, in einer kleinen Zeiteinheit mehr Erfahrung anzusammeln, als irgendjemand sonst in einem ganzen Leben ansammelt. Ich meine Erfahrung damit, etwas zu handhaben. Sie machen also diese kleine Liste und Sie setzen die Person da hin und Sie sagen: "Also Charlie, ich möchte dich jetzt über ein paar Sachen befragen. Wie steht es mit deinen Schnügeldügels und wie ist es mit deinen Wogelbogels und wie läuft es denn mit den Wickelwocks bei dir zuhause und wie behandelt dich denn heutzutage so deine Frau?" Und so weiter, et cetera, und so weiter. Und – mein Gott! – Sie finden heraus, es ist sein Boss. Er ist behindert und sitzt fest in bezug auf seinen unmittelbaren Vorgesetzten. Seine Frau, die sich von ihm scheiden läßt gerade, seine Gläubiger, die von allen Seiten her auf ihn einstürmen, diese Sachen machen ihm überhaupt keine Sorgen.

Sie könnten also einen schrecklichen Fehler machen, indem Sie davon ausgehen, dass Sie über diese Person alles wissen! "Ach ja, es liegt ja einfach daran, dass der alte Charlie jetzt eine Scheidung eingereicht kriegt, nicht wahr? Ich meine, natürlich ist er durcheinander!" Aber das macht ihm überhaupt nicht zu schaffen, nicht ein bisschen! Sie sehen, was ich meine? Wenn Sie da also ein Interview machen, bei dem Sie herumstehen und diesem Typen gegenüber die Stirn runzeln und mit ihm reden und versuchen, irgendwie aus ihm heraus zu bekommen, was es ist, was ist das, ich meine, wie kommt es, dass er fortgesetzt und weiterhin absolut unfähig dazu ist, Akten wieder zurück in den Aktenschrank einzuordnen, und wie kommt es, dass er so durcheinander ist, dass er nie imstande zu sein scheint, das zu machen? Er macht nichts weiter, als diese Akten heraus zu nehmen und sie auf den Fußboden zu tun. Sie versuchen diesen Typen zu hatten, ein paar Akten zusammenzustellen, verstehen Sie? Sie versuchen, ihm da beizubringen, dass er eben nicht die Fakturen in die Rechnungenakten einordnen soll, nicht wahr? Und Sie diskutieren mit ihm und Sie reden mit ihm und Sie sagen es

ihm ein halbes Dutzend mal und Sie stellen immer wieder fest, dass das nicht gemacht wird. Und da – whhhh – bleiben Sie stecken, da stehen Sie nun, verstehen Sie? Jetzt können Sie einfach fantastische Mengen an Zeit verschwenden und selbst eine Menge Dev-T erzeugen, indem Sie den Typen ins Cramming hinein schubsen, indem Sie den Typen zu einer Nichtübereinstimmungsprüfung, Disagreement Check, schicken, indem Sie ihn los schicken, damit dieses getan wird, jenes getan wird und eine Menge anderer Sachen getan werden, weil Sie versuchen, etwas zu machen, bevor Sie ein Warum wissen, und bevor Sie also irgendwelche breiten umfassenden Aktionen bei einem Fall unternehmen, sollten Sie lieber wissen, warum!

Nun gibt es bestimmte Listen, die Ihnen da sehr helfen. Wenn Sie jemanden zum Studieren schicken, der nicht studieren kann, so gibt es eine Studienkorrekturliste. Wir sind jetzt reich an diesem Material. Man geht diese Studienkorrekturliste durch, englisch Study Correction List, und man wird feststellen, warum er nicht studieren kann. Es ist eine sehr lange, gewaltige Liste und es ist eine Auditingaktion, und ein Einrichtungsbeauftragter, Establishment Officer, würde das nicht machen aus dem ausgezeichneten Grunde nicht, dass es sich um eine Auditingsession handelt, und es müsste von einem Auditor gemacht werden. Und es müsste an demjenigen Punkt des Programmes des PCs gemacht werden, wo es gemacht werden kann.

Sie können plötzlich diese Sachen anordnen, mitten in ein Programm hinein, und den Fall praktisch ruinieren. Fallüberwacher werden in diesem Augenblick Ihnen gegenüber die Hölle los machen. Und werden sagen: "Du gehst hier sofort runter von meinen Linien!", und so weiter. "Schick keine Leute mehr da rüber zu den und den Aktionen, denn bla wui dui wa bli, wua wui wua wui woou!" Und der Grund dafür ist der, dass die dann nämlich, die Fallüberwacher dann nämlich die Scherben wieder auflesen müssen und das wieder zusammensetzen müssen, und sie werden es müde, diese Scherben aufzulesen, und dann lassen sie es eben an den Leuten aus, die die Anweisung gegeben haben, dass diese Leute diese Aktionen kriegen sollten!

Jetzt haben Sie gegenwärtig da in der Organisation verstreut etwa 150 Leute, denen eine ziemlich downtone Reihe Fragen gestellt wurde. Die haben Reads auf diese Sachen gekriegt. Da heißt es zum Beispiel: "Bist Du darauf aus, die Organisation kaputtzumachen?" Verstehen Sie, ich meine, das sind alle möglichen downtonen Fragen. "Versuchst du in Wirklichkeit wegzugehen?" Oder so etwas von dieser Art, verstehen Sie, die sind sehr downtone. Und die Leute kriegten da mengenweise Reads darauf, und die wurden nicht abgesäubert. Ich nahm vier davon her und ließ einen Klasse 12 Auditor diese Sachen bei vier PCs absäubern, und die fühlten sich unmittelbar darauf sagenhaft! Diese Checklisten also und so weiter, mit denen dann nichts gehandhabt wird, können manchmal ganz schauderhaft sein. Machen Sie sie also nicht downtone oder anschuldigend. Sie können die Person alles beliebige fragen, was Sie sie fragen wollen, und die Person wird sich sehr gut fühlen, solange Sie sie in den Fragen nicht zu massiv abwerten. Sehen Sie, Sie können da mit Leichtigkeit in die Sec Check-Zone rüber geraten. Wenn ich hier von dieser kleinen Liste spreche 'Ist es deine Frau und ist es dieses oder ist es jenes?', so spreche ich nicht von Sec checken. Ich spreche nicht davon zu fragen: "Stiehlst du in Wirklichkeit Geld?" Ich könnte sagen: "Hast du Overts?" Aber ich würde nicht versuchen ihm zu erzählen, was die wären verstehen Sie, was ich meine? Sie wollen also einfach die Zone herausfinden, wo er Schwierigkeiten damit hat. Sie auditieren ihn nicht. Eine der ersten Sachen, die Sie machen, wenn Sie diese Aktion machen, ist, dass Sie sagen:

"Ich auditiere dich nicht!" Lassen Sie ihn ein kleines bißchen über diese Sachen sprechen. Sie werden wahrscheinlich eine F/N kriegen. Ich würde es nicht in eine große Auditingsession verwandeln, aber ich würde so eine Sache herausfinden, wie zum Beispiel, dass der Typ es einfach nicht ertragen kann zu studieren.

Wir hatten einen Typen, der in eine totale Verwirrung hineingeriet. Er war auf dem FEBC und er kam hier an, er befand sich in einer totalen Verwirrung und er war in schrecklicher Verfassung. Jedesmal, wenn er versuchte, ein HCOB zu lesen, er hatte einmal versucht, eines zu lesen in einer früheren Org, wo er gewesen war während er auf Drogen war oder so etwas, und die Leute versuchten dies abzusäubern und das wurde nicht sauber, und er ging einfach jedesmal "Jiiiiiiiiiiiiiiiih!", wenn er anfing, ein HCOB oder einen Policy Brief zu lesen. Nun, das ist interessant. Er muss aber nun einen OEC machen, oder? Also hängten wir ein Bulletin verkehrt herum auf an der Wand und ließen in das Bulletin 2 Stunden lang konfrontieren. Und er kam durch, er kam da durch. Es gibt eine Erwähnung dieser Art Konfrontierübung in der Studiertechnologie.

Nun, da sind diese Störfaktoren und Hindernisse, diese Warums. Nun soll diese Person einen Posten ausfüllen. Sie soll für die Organisation etwas produzieren. Das ist der Gesichtspunkt, den Sie einnehmen. Der Gesichtspunkt des Auditors ist, dass er versucht, für den Fall etwas zu tun. Wenn Sie diese Art Aktion durchführen und auf Tests schauen und dergleichen, dann sind Sie nur interessiert an der Effektivität oder Leistungsfähigkeit von diesem Personalmitglied und daran, wie seine Moral darauf Einfluss nimmt. Nun würden Sie sagen, das ist eine sehr, sehr grausame, eine sehr kapitalistische, eine sehr supertotalitäre kommunistische Art und Weise, das Thema Personal zu betrachten, aber das ist es nicht. Wenn dieser Typ nicht produziert, so wird seine Moral ganz unten bleiben! Produktion ist die Grundlage der Moral. Und eine Person, die keine Zyklen abschließt und die nicht etwas fertigstellt und so weiter, wird niemals eine gute Moral haben. Es spielt aber keine Rolle, wie viele Eiscreme Sodas die Person pro Tag haben kann, es spielt keine Rolle, wie viele Freizeiten sie in der Woche kriegt, es spielt keine Rolle, was man für die Person tut, wenn sie nicht zu ihrer unmittelbaren Umgebung etwas beiträgt, dann ist diese Person ein verlorener Hund.

Was nun eine Person betrifft, die sehr stark von einer bösen Absicht getrieben ist, böse Absicht englisch evil purpose… Wir wissen übrigens jetzt heutzutage, was Psychose ist. Es gibt ein Bulletin darüber. Es ist einfach eine böse Absicht! Es bedeutet ein definitives zwanghaftes, starkes Bestreben zu zerstören! Nun, es ist so, dass jeder ein paar böse Absichten hat, wenn er plötzlich daran denkt, dieses oder jenes tun zu müssen, was er nicht tun möchte, dann sagt er: "Junge, an dem Typen würde ich mich gerne einmal rächen oder so etwas!" Das ist nicht das, wovon wir hier eigentlich sprechen, sondern wir sprechen von der steuernden, der bestimmenden bösen Absicht, die sämtliche Aktivitäten von diesem Typen bestimmend beeinflusst, und das ist ein Psychotiker. Das ist ein echter Psychotiker. Nun gibt es Leute, die PTS sind und die sich ziemlich psychotisch verhalten. Und es gibt Leute, die "aberriert" sind. Die haben einfach Outpoints in ihrem denken. Der Psychiater hat unter diesen Leuten niemals differenziert. Das liegt daran, dass er dachte, die Leute hätten eine Krankheit namens Geisteskrankheit, und ich verweise Sie auf das Buch 'Manufacture of Madness', das bedeutet die Herstellung von Verrücktheit, die Herstellung von Wahnsinn, ich verweise Sie auf das Buch 'Manufacture of Madness'. Das ist eine Aufdeckung dieser Tatsache. Es ist nämlich nicht wahr.

Es gibt so etwas wie eine Geisteskrankheit oder eine Krankheit des Geistes nicht. Es gibt keine Bakterien, die Psychose erzeugen!

Es fällt also in drei Gruppen. Der Typ hat… ja, nehmen jemanden, der wirklich ein Typ mit einer bösen Absicht ist. Er hat vor, die ganze Chose zu vernichten. Sein ganzes Leben ist davon bestimmt. Er rächt sich, und er tut es auf die bemerkenswerteste Art und Weise. Kriminelle und dergleichen sind auf diese Weise motiviert. Das sind die Typen. Und sie sind sehr schwer zu entdecken, weil sie sehr sorgfältig es alles verdecken, während sie unter allem den Teppich wegziehen. Nun, diese Typen sind selten. Es ist sehr leicht zu sagen… naja, sie sind nicht derart selten, aber es ist sehr leicht zu sagen, dass jeder, der sich ein bißchen merkwürdig verhält oder auf dem Posten seine Sache nicht gut macht oder nicht gut zurechtkommt, dass der psychotisch ist. Er kann PTS sein. Einer von diesen Typen irgendwo in seinem Leben oder in seiner Familie stößt vielleicht mit einem Lastwagen auf ihn ein. Er ist also eine PTS-Person, mögliche Quelle von Schwierigkeiten, weil er irgendwo in seiner Umgebung einen SP hat. Und er wird sich ziemlich arg verhalten. Ein Psychotiker mag einige seltsame Sachen machen oder vielleicht auch nicht! Sein Verhalten zeigt Ihnen nicht seine Psychose! Der PTS-Typ, der ist ziemlich offensichtlich. Er ist hier, er ist heute weit oben und er ist morgen weit unten, und er kriegt eine wunderschöne Session und dann wird er fürchterlich krank, ich meine, äh… und das ist die Geschichte seines Lebens. Wenn Sie in seinen Folder schauen, so werden Sie auf eine Aktenzusammenfassung, Folder Summary, schauen und Sie werden sehen, dass alle zwei oder drei Sessions eine Reparatur ist. Er kann nicht auf einem Programm bleiben, das heißt, er kann nicht auf dem Förderungsprogramm, Advanced Program, bleiben.

Es wäre nicht eine Situation, die so aussieht, dass Sie eben bei dem Typen die Dianetik abschließen, und dann geben Sie ihm sein Straight Wire und so weiter. So sähe es nicht aus. Nun, das kann der Fehler eines Fallüberwachers sein, aber er wurde niemals die Gradkarte hinauf gebracht. Doch die Wahrheit zu der Angelegenheit ist die: wenn er PTS ist, nun, dann geht er eine kleine Strecke die Gradkarte hinauf und rollercoastert und muss zurecht geflickt werden, und dann geht er eine kleine Strecke die Gradkarte hinauf und dann muss er zurecht geflickt werden. Und dann läßt irgendein Narr ihn weit die Gradkarte hinauf, und er kommt dort hin, und dann muss das alles zurecht geflickt werden. Und dann geht er ein kleines bißchen weiter und dann muss er zurecht geflickt werden. Und es sieht aus wie eine Achterbahn auf dem Schützenfest, verstehen Sie? Daher Rollercoaster, Achterbahnfahrer. Er war letzte Woche okay, aber diese Woche ist er nicht so gut. Der Typ kann auf dem Posten rollercoastern, verstehen Sie?

Nun, die Entdeckung davon, ist für Sie perfekt sichtbar, ob Sie nun als Auditor ausgebildet sind oder nicht, indem Sie sie einfach direkt da aus der Aktenzusammenfassung, Folder Summary, des PCs in diesem Folder ablesen können. Sie schauen sich das durch. Ein Typ, der ziemlich geradlinig vorangeht, obschon er vielleicht auf langwierige Weise da vorangeht, wenn er auch zahllose Rundowns kriegt und so weiter, aber es läuft eben doch F/N, VGI, F/N, VGI, F/N, VGI, F/N voran. Der andere Typ wird hingegen eine F/N haben, und es würde das und das gemacht und Dianetik und es würde das und das und das und das gelaufen, schlechte Indikatoren oder BER. BER steht für Bad Examiner Report, schlechter Examinerbericht, schlechter Examinationsbericht, und dann F/N und F/N und dann hoher Tonarm, hoher Ton-

arm repariert und so weiter, BER, BER, F/N. Nun irgendwo in der Umgebung von dieser Person steht er in Verbindung mit einem Unterdrücker, einer unterdrückerischen Person, und das ist alles, was es dazu zu sagen gibt. Er hat irgendwelche Familienverbindungen oder irgend so etwas, es geht da im Leben dieses Typen etwas vor sich, was höchst bemerkenswert ist.

Nun, einfach bloß dass jemand mit einer unterdrückerischen Person in Verbindung steht, bedeutet nicht unbedingt, dass er einen Cave In kriegt. Manchmal kriegt der Unterdrücker einen, einen Cave In. Doch wenn Sie Mitarbeiter haben, die am laufenden Band Achterbahn fahren, so haben Sie es mit einem PTS zu tun, und die PTS Policy und so weiter trifft die Sache haarscharf und ist haargenau, und wir können das heutzutage lösen. Der PTS-Rundown, der kann von einem Klasse 4 gemacht werden, und es ist nicht schwierig, ihn zu machen. Und es ist eine neue Errungenschaft, und das kann gelöst werden! Nun ist es so, dass Fälle oder Mitarbeiter im Hinblick auf diese erste Kategorie – die Managementskala, das ist das, wovon ich hier spreche – in zwei Kategorien fallen. Sie fallen in zwei Kategorien. Sie fallen entweder in die Kategorie, also wenn sie in schlechter Verfassung sind, fallen sie in zwei Kategorie, nämlich entweder in die eine Kategorie, dass es sich um eine Person handelt, die man gerade drauf und dran ist, ins Personal einzustellen. Gut, dann tun Sie das nicht! Und die andere Kategorie, Sie haben ihn bereits im Personal! So, was machen Sie jetzt? Das sind die zwei Kategorien. Sie lösen die erste Kategorie, indem Sie die Person nicht einstellen.

Die zweite Kategorie, nun, was machen wir jetzt mit der Person? Jetzt sind Sie in diese Situation rein geraten, wo Sie das Erbe des Fehlers angetreten haben, den ein Rekrutierungsbeauftragter oder eine Unterabteilung 1 von einem früheren Jahre gemacht hat. So, was machen wir jetzt mit dieser Person? Werden wir diese ganzen Vögel einfach alle abschießen? Nein! Aber es gibt etwas, was Fitness Board genannt wird, Tauglichkeitsausschuss, und eine Person kann vor ein Fitness Board geschickt werden, einen Tauglichkeitsausschuss. Doch in aller Gerechtigkeit sollte eine Person nicht einfach vor einen Tauglichkeitsausschuss gestellt und hinaus gesandt werden. Nein, nein, nein! Denn das erzeugt eine ungeheure Unsicherheit und es ist einfach eine verdammt schlechte Sache, das zu machen. Es erfordert ein Gericht oder ein Komitee der Beweisaufnahme, jemanden vor ein Fitness Board zu stellen einfach so.

Nun, normalerweise laden Sie jemanden nicht ab, außer die Bedingungen und angeblichen Umstände, unter denen er unter Vertrag genommen wurde, oder sein Mitarbeiterbewerbungsformular oder sein Vertrag sind verfälscht worden. Und Sie werden herausfinden, dass die Typen, die in schlechter Verfassung sind, dies normalerweise sowieso verfälscht haben. Sie haben bescheinigt, dass sie keine Schulden hätten. Sie schulden aber 10.000 $. Sie haben dieses bescheinigt und jenes bescheinigt und dieses und jenes und dieses und jenes. Es wäre in dieser Hinsicht etwas verkehrt. Nun ja, Sie suchen nicht nach irgendwelchen Löchern oder Türchen, die Sie benutzen können, aber es gibt doch eine Zeit, wo Sie einen Typen nur noch so und so lange weiter da behalten können. Es kommt so eine Zeit! Wenn Sie also Leute haben, die in dieser speziellen Kategorie sind, dann sorgen Sie dafür, dass diese Leute gehandhabt werden. Und wenn die Handlungen von diesen Leuten, von ihren Posten zu verschwinden und dieses und jenes zu tun, und wenn dieser ganze Unsinn, der da vor sich geht, wenn diese Leute auch ungeheure Mengen an Dev-T erzeugen, dann sind Sie viel besser dran, Sie, der das handhaben will, sind viel besser dran, wenn Sie diese Leute in eine Kategorie setzen,

wo sie funktionieren können und sich verbessern können und wo sie direkt beobachtet werden können auf einfachen Jobs.

Die Behandlung von Leuten, die in schlechter Verfassung sind. Nicht einfach die Behandlung der Geisteskranken. Jeder, der in irgendeiner Weise oder Form in schlechter Verfassung war, wurde zu früheren Zeiten als geisteskrank bezeichnet. So eine Zeit hat es gegeben. Damals, 1846, waren die alle geisteskrank!

Übrigens gibt es noch eine andere Kategorie! Es gibt eine ganz andere Kategorie. Und die Person ist einfach, ja, sie führt einfach ein sonderbares ausgefallenes Leben! Exzentrisch. Sie können in bezug darauf etwas unternehmen. Der Typ geht nie schlafen und er isst nicht und er brennt sich einfach vollkommen aus, verstehen Sie, so etwas. Sie wissen, was ich da meine. Sie können diesen Typen ebenfalls abkühlen. Sie können ihm sagen: "Also schau her, jetzt hör mal zu, du! Du gehst heute abend ins Bett und schläfst! Ich möchte sehen, dass du morgen strahlend und munter bist und flink und flott bei der Sache!" Und Sie werden einfach erstaunt sein, wie häufig Sie das machen müssen! Mit anderen Worten, diese Person ist etwas, wo man was dran machen kann. Sie sieht wie ein schlechtes Risiko aus, verwaltungsmäßig, nicht wahr? Auf der Verwaltungsskala sieht die Person einfach aus, wie ein schlechtes Risiko. Doch die Person sollte mit aller Intensität auditiert werden und dies und jenes sollte geschehen. Sie machen eine kleine Aufschlüsselung, verstehen Sie? Sie machen dies, Sie machen jenes. Denken Sie daran, dass Sie Dinge mit drauf tun, wie zum Beispiel: "Kriegst Du genug Schlaf?" und: "Was machst Du in der Nacht?", verstehen Sie, und dergleichen. Und ganz plötzlich finden Sie einfach heraus, dass der Typ nicht die Sachen isst, die er essen sollte, er schläft nicht, wenn er schlafen sollte, und er hat auch irgend so eine Angewohnheit, dass er es zum Beispiel einfach liebt, Quark zu essen, und das bringt ihn um. Verstehen Sie, wie Sie einige sonderbare Sachen herausfinden? Nun, Sie stellen ihn einfach unter Befehle und sagen: "Tu das und das!" nun, gewöhnlich ist das Ihre erste Aktion. Wenn jemand die Sache verpatzt und Sie können ihn nicht dazu bringen zu produzieren, und Sie können ihn nicht hierzu bringen und Sie können ihn nicht dazu bringen, und Sie versuchen diesen Vogel zu handhaben, Ihre erste Aktion ist einfach, es zu handhaben. Einfach direkt, verstehen Sie – rrrrrrrummmmms – das ist immer Ihre erste Handlung. Sie sagen dem Typen, Sie untersuchen das, Sie finden ein kleines Warum, Sie sagen es dem Typen!

Jetzt sind wir hier in etwas anderes eingestiegen. Ich sprach von der Auswertung von Personal, und jetzt spreche ich davon, ihn zu handhaben. Ihre erste Aktion ist, Sie sagen es ihm. Nun, hier kommt er. Und ein Einrichtungsbeauftragter muss diese schreckliche kleine Tatsache lernen, dass man, wenn man einer Person die Wahrheit sagt, und nicht auf irgendeine gemeine Weise oder sonstwie irgendwie, dass man dann gute Indikatoren kriegt. Es ist eine interessante Sache, aber ein Commodore's Messenger ist trainiert, eine Botschaft hin und her hin und wider kaufen zu lassen, bis er gute Indikatoren gekriegt hat. Warum? Nun, er wird gute Indikatoren kriegen, wenn er auf die Wahrheit stößt. Der Commodore's Messenger wird gute Indikatoren kriegen, wenn er auf die Wahrheit stößt, wenn wir das Warum haben.

Ein Student, der besteht und der das Bestanden verdient und dem gesagt wird, dass er bestanden hat, hat gute Indikatoren. Ein Student, der besteht und der das Bestanden verdient und dem gesagt wird, er habe nicht bestanden, kriegt schlechte Indikatoren, auf der Stelle schlechte Indikatoren. Warum? Es ist nicht die Wahrheit. Sie würden sagen: "Na, he! Das

würde doch bewirken, dass er sich großartig fühlt, nicht wahr?" Oh, nein! So ist es nicht! Nun, eine Person, die nicht ehrlich bestanden hat und der gesagt wird, dass sie nicht ehrlich bestanden hat, wird gute Indikatoren haben. Das ist sonderbar! Und die Leute glauben das wirklich nicht! Doch die Art und Weise, wie man gute Indikatoren kriegt, ist mit der Wahrheit! Nehmen wir an, Sie sind bei diesem Typen eine kleine Reihe von Sachen am E-Meter durchgegangen oder Sie haben mit ihm gesprochen oder die beiläufigste Sache, und Sie finden heraus, dass er, dass er gleichzeitig drei Freundinnen hat, und zweien davon hat er versprochen, sie zu heiraten. Sie sagen: "Junge, da hast du dich aber in ein Wirrwarr rein gebracht, wie ich noch nie gehört habe! Das, was du jetzt machen musst, ist, dass du das auf der Stelle geraderichtest!" Sie sagen ihm das. "Aaaaah! Okay! Gut! Werde ich machen! Ja!" Gute Indikatoren, verstehen Sie? Er weiß, dass er das tun sollte. Oder was auch immer es ist, verstehen Sie? Wenn Sie das richtige Warum erwischen, kriegen Sie die guten Indikatoren. Und das erste, was Sie da machen, ist, dass Sie es ihm einfach sagen! Das ist das erste, was Sie machen müssen. Sagen Sie es ihm einfach, sagen Sie ihm, dass er das machen soll! Sagen Sie ihm, er soll das in Ordnung bringen! Und das wär's! Spielen Sie nicht damit herum! Fangen Sie nicht an zu schwanken und unentschieden darüber zu sein! Sagen Sie es ihm einfach! Sobald Sie einigermaßen die Vorstellung haben, dass Sie wissen, wovon Sie da reden und so weiter, sagen Sie es ihm!

Nun, wenn Sie hierauf keine guten Indikatoren kriegen, ist es nicht richtig. Es liegt nicht daran, dass er ein fauler oder verantwortungsloser Kerl ist oder dass er widerspenstig ist oder dass er mit Ihnen nicht übereinstimmt oder dass er sowieso einfach ein Schuft ist. Sehen Sie, wenn sie das falsche Warum finden, so neigen Sie sofort dazu, dahinein zu geraten, dass Sie von der Sache abgehen und den Typen anschuldigen. Sie haben einfach nicht das richtige Warum gefunden. Sie denken, es liegt daran, dass dieser Typ trinkt, nicht wahr. Und Sie sagen: "Also hör mal, jetzt läßt Du die Flasche sausen, rührst sie nicht mehr an! Keinen Alkohol mehr! Schluss damit, das wär's! Kein Gesaufe mehr!" Und so weiter. Und es gibt schlecht Indikatoren. "Naja, natürlich hätte er schlechte Indikatoren darauf!" Hier schleicht sich die Nachsichtigkeit des Humanoiden ein. Die Nachsichtigkeit, englisch reasonability, die in der Kultur so vorhanden ist, wird sich Ihnen da in den Weg stellen. "Ach ja, natürlich! Wenn ihm gesagt wird, dass er nicht mehr trinken darf, dann wird er selbstverständlich schlechte Indikatoren haben!" Nein! Sondern das ist nicht die Sache, die bei ihm verkehrt ist! Sie wissen, dass Sie daneben gehauen haben! Sie sollten es also lieber herausfinden. Sie finden es lieber heraus, einfach so!

Nun würden Sie sagen, ein Einrichtungsbeauftragter hat kein Recht, derart tiefe Nachforschungen in das Leben von Leuten hinein anzustellen. Ja, dass das gesagt wird, das wird nur einem Einrichtungsbeauftragten geschehen, der nicht die richtigen Warums findet. Leute lieben es in Wirklichkeit, wenn eine Nachforschung in ihr Leben hinein angestellt wird. Es ist eine große Erleichterung.

Doch der Psychoanalytiker wird nicht in diesem Grade gemocht, denn er findet das falsche Warum, er zeigt das falsche Warum an. Der Psychoanalytiker, haha, die Vorstellung vom Psychoanalytiker, der Dianetik benutzt, bringt die Person den Track runter, findet heraus, dass die Person als Baby auf ihren Vater wütend gewesen ist, als der Vater es versäumt hat, der Person die Windeln zu wechseln. Während nun also der Typ da unten auf dem Track

ist, sagt der Psychoanalytiker zu der Person: "Also, der Grund, das, was mit Ihnen verkehrt ist, ist, dass Sie Ihren Vater hassen, weil er Ihnen Ihre Windeln nicht gewechselt hat!" Und die Person, die so behandelt wurde, geht hinaus und dreht durch! Sie glauben, ich übertreibe hier einfach? Nein! Das ist echt so vorgekommen. Das ist ein wirklicher Fall, eine kleine Geschichte, die sich wirklich ereignet hat. Und dieser Psychoanalytiker fing nun an zu versuchen, mir zu erzählen: "Es funktioniert echt, wissen Sie? Er hat seinen Vater gehasst wegen diesem Windelwechseln. Aber ich habe ihn nie zuvor dazu gebracht, dass er sich an seine Kindheit erinnern konnte. Die Dianetik ist also in Ordnung!" Aber er hat nie Dianetik gemacht, er hat das Ding nicht auditiert und er ist nicht auf ein früheres ähnliches Geschehnis losgegangen und er hat nichts anderes gefunden. Und von vornherein war es auch so, dass er bereits gewusst hat, was mit dem Typen verkehrt war, nämlich dass er seinen Vater hasst. Vielleicht hat aber dieser Bursche seinen Vater gar nicht gehasst, verstehen Sie, was ich meine?

Sie müssen also erst mal Bescheid wissen. Finden Sie es, zeigen Sie es an und sagen Sie: "Schau! Mach es!" Geben Sie ihm den Befehl: "Das wär's!" Es spielt keine Rolle, wie Sie die Information finden. Die erste Aktion ist die direkte Aktion, es ihm zu sagen. Wenn Sie gute Indikatoren kriegen, so haben Sie es erwischt. Wenn Sie keine guten Indikatoren gekriegt haben, haben Sie es nicht erwischt. Verstehen Sie dies? Wenn Sie keine guten Indikatoren gekriegt haben, dann finden Sie sofort das richtige Warum.

Tatsächlich gibt es einen Klasse 8, der jetzt gegenwärtig hier im Schiff umher treibt und der wahrscheinlich nicht das richtige Warum gefunden bekommen hat. Und diese Frau fühlt sich sehr düster. Wir kamen nahe daran heran, doch es war einfach zuviel, damit zu arbeiten. Zu viele Risiken, zuviel Dev-T, zu viel Verwirrung und Verkomplizierungen auf den Linien, eine zu große Aufregung und Verstimmung, und es unterbrach die Produktion in einem solchen Grade, dass man einfach nicht damit fortfahren konnte, diese Person in Ordnung zu bringen, denn es war jeden Tag verkehrt! Man brachte es alles in Ordnung und am nächsten Tag war es wieder alles verkehrt. Nächsten Tag, nachdem es wieder alles in Ordnung gebracht war, ist es wieder alles verkehrt. Und am nächsten Tag bringt man es alles in Ordnung und es ist total verkehrt. Und am nächsten Tag bringt man es in Ordnung und es ist wieder total verkehrt – uuuäääaaahhh! Dies wird zu einem Auditingproblem. Es gibt da etwas, was tief sitzt und verkehrt ist. Nun, was machen Sie mit einer solchen Person? Lassen Sie diese Person auf den Linien und zermartern Sie sich das Hirn und fangen Sie an, die Menschheit zu hassen? Nein!

Nehmen wir den ersten Fall. Da haben Sie herausgefunden, was es war, gute Indikatoren gekriegt, Sie haben es ihm gesagt, er hat es gemacht, verstehen Sie, damit war der Fall erledigt, das hat die Sache in Ordnung gebracht! Und das bei einem vollkommen lausigen, scheußlichen Mitarbeiter, der nie zuvor gearbeitet hat. Und jetzt ganz plötzlich macht er seine Sache gut, verstehen Sie? Ja, das ist großartig!

Die nächste Person, die Sie finden, da sagen Sie es der Person und Sie suchen und Sie machen die Arbeit für die Person und so weiter und Sie bleiben dabei, Sie machen damit weiter und Sie flicken es zusammen und so weiter, und was Sie da eigentlich zu tun versuchen ist, zu erreichen, dass die Zentralakten vollständig und korrekt abgelegt sind, verstehen Sie? Und am nächsten Tag ist es verkehrt und die Person hat die Akten immer noch draußen. Und

Sie bringen die Akten runter. Und dann nimmt die Person die Befehle von einem Hafenarbeiter entgegen, und am nächsten Tag erzeugt sie Dev-T, sie erzeugt Dev-T, sie erzeugt Dev-T. Es gibt da etwas, was Sie über diese Art Person wissen sollten. Und das ist ein Punkt, den Sie sich in Feuerbuchstaben auf die Innenseite Ihrer Stirn schreiben sollten! Wenn diese Person für Sie Dev-T erzeugt, dann macht sie für alle anderen um sich herum die Hölle los! Denn Sie sind der Experte, und die anderen Leute drum herum sind keine Experten, und die können sich nicht dagegen verteidigen. Und die versuchen zu arbeiten inmitten all dieses heulenden Lärms. Wenn diese Person für Sie Dev-T erzeugt, wenn sie schwer zu handhaben ist, so ist sie auf den Linien anderer Leute die reinste Hölle! Sie kriegen nur einen kleinen Teil von dem ab, was die Person anderswo anderen Leuten bietet. Und wenn Sie Führungskräfte trainieren, dann ist es die bemerkenswerteste Sache, dass diese einfache Feststellung gegenüber einer Führungskraft höherer Ebene Ihnen von seiten dieser Führungskraft den verblüfftesten, benommensten Blick einbringen wird, und dann wird die Person sagen: "Na sagen Sie mal! Sie haben Recht, das ist wahr!" Sie werden eine beträchtliche Reaktion kriegen. Es ist dieser Führungskraft einfach nie der Gedanke gekommen, dass der Typ, der für sie auf ihrem Posten Dev-T erzeugt, dass dieser Typ hinten unten auf den Linien und außer Sichtweise seine Mitarbeiter total in einen Wirrwarr verstrickt!

Ende

Auswertung und Handhabung von Personal, Teil 2

Dieser Vortrag wurde von L. Ron Hubbard
am 2. März 1972 auf dem Flaggschiff "Apollo" gehalten.

Okay, diesen Typen können Sie nicht handhaben. Nun Sie könnten ihm ein Comm Ev geben oder so etwas und ihn abladen, ihn entlassen und so weiter. Aber es gibt noch einen anderen Weg, um es zu handhaben. Es gibt einen anderen Weg, dies zu handhaben, und Sie können Personal retten. Und es lohnt sich durchaus, Personal zu retten! Sie betreiben es nicht bis ins Extrem. Sie geben den Leuten aber eine Chance, und Sie geben ihnen immer eine Chance.

Wenn Sie nun in einer Organisation sind, wenn Sie, nehmen wir mal an, in der fortgeschrittenen Organisation Los Angelos oder irgend so einem Ort arbeiten, dann sollten Sie eine Organisation namens Projektmannschaft haben (englisch: Project Force). Das wäre die Estate Project Force, Haus- und Grund- Projektmannschaft.

Nun, das ist nicht einfach jemand, der dort zugewiesen ist. Ich will Ihnen mal zeigen, was mit einer von diesen Sachen passieren wird. Wenn dies nicht richtig gehandhabt wird, dann werden die bemerkenswertesten Sachen passieren. Sie weisen Typen zu der Estate Project Force, der Haus- und Grund- Projektmannschaft, zu, bis er auditiert und in irgendeiner Weise in Ordnung gebracht werden kann. Die bemerkenswerteste Sache wird jetzt passieren! Die Leute werden dies als eine Personalreserve benutzen, und sie stecken ihn geradewegs wieder zurück in die Org. Sie tun ihn da rüber, und die tun ihn geradewegs wieder zurück in die Org, weil sie einen Personalmangel haben. Die betrachten dies als eine Personalreserve. Nun ist das so, Leute, die gerade erst in die Org herein kommen, könnten ebenfalls durch eine Estate Project Force herein kommen! Es gibt also eine Estate Project Force, Kategorie A, Haus- und Grund- Projektmannschaft Kategorie A, das sind Leute, die gerade erst herein kommen und die ihre Grundlagen rein kriegen, bevor Sie sie auf einen Posten lassen. Und dann gibt es Kategorie B, diejenigen, die eine Chance gehabt haben und die dorthin zurück getan werden, bis sie gehandhabt sind.

Nun, die Leute von der Kategorie B, diese Leute lassen lieber nicht wieder auf Ihre Linien zurück, bevor sie gehandhabt sind!

Nun machte es im Jahre 1846 der Psychiater oder der Alienist, wie man ihn damals nannte (Anmerkung des Übersetzers: eine Bezeichnung im englischen Sprachraum damals. Alienist für einen Nervenarzt oder Psychiater, entsprechend dem Wort alienism, was Geistes-

gestörtheit bedeutet oder eigentlich Entfremdung, Abwendung bedeutet). Der Alienist, wie man ihn damals nannte, man hatte noch keine Psychiater, der machte das so damals: der hielt einfach die Person beschäftigt und ließ sie Leibesübungen machen. Und Beschäftigung und Anstellung und Leibesübungen und ein bißchen Umgebungswechsel und etwas zu tun – diese Faktoren werden bemerkenswerte Dinge für Leute tun. Es wird sie extrovertieren, es wird sie in höchst bemerkenswertem Grade handhaben.

Falls in der Zwischenzeit dieser Typ nun da drüben rauf geht und durchkommt mit seinem Teilzeitstudium, seinen grundlegenden Kursen und dergleichen, und seinen Hat aufgesetzt kriegt, seine Grundlagen kriegt und so weiter, nun, wenn das gemacht wird, dann kann die Person eine weitere Chance haben. Sie werden feststellen, dass Sie eine Menge von diesen Leuten auf diese Weise heraus bringen werden.

Es sollte also eine solche Einheit geben. Doch wenn es verkehrt gehandhabt wird, jetzt nehmen wir mal an, wir behandeln den Typen, der gerade erst in die Organisation herein kommt, so, dass wir ihn auf eine Estate Project Force, eine Haus- und Grund- Projektmannschaft setzen, und da ist er, und er macht sein Teilzeitstudium und seine Grundlagen, und dann lassen wir ihn einfach dort. Und wir vergessen ihn! Sehen Sie, es kann sich die Idee verbreiten, dass man niemanden aus der Estate Project Force heraus nimmt! Der Typ wird dann da abgestellt.

Wenn Sie ihn als einen HCO Expediter herein bringen, dann werden Sie heraus finden, dass er sofort unausgebildet auf einen Posten rüber manövriert wird. Nahezu alle unsere bedeutenderen Postenfehlschläge hier bei uns sind aufgetreten wenn ein Rekrut nach Flag kam, der keine Ausbildung hatte, und der dann sofort auf einen Organisationsposten gesetzt wurde. Er hatte keine Grundlagen. Es war die unökonomischste Sache, von der man je gehört hat.

Viel von solchen Leuten wurden auf so einen Posten gesetzt als Mimeo Files, Mimeoarchiv , und acht Monate später hatten diese Leute nichts zustande gebracht. Sie hatten diese ganzen acht Monate verschwendet. Sie hatten einfach keinerlei Grundlagen drin!

Wenn Sie es nun einfach zulassen, dass diese Stewards Project Force, Stewardsprojektmannschaft oder Deck Project Force, Deckprojektmannschaft oder Engeneers Project Force, Maschinistenprojektmannschaft oder etwas von der Art so umher schweift und auf Posten gesetzt wird und diesen Leuten Hats gegeben werden, dann wird die ganze Sache sofort zunichte gemacht.

Es ist also eine Angelegenheit von: ein Job – ein Ort – eine Zeit! Und wenn diese Grundregel ein Job – ein Ort – eine Zeit verletzt wird, dann werden Sie keine Ergebnisse von daher kriegen, dass Sie anordnen, dass jemand zur Estate Project Force geht, bis Fall und Studium gehandhabt sind. Man braucht einen MAA (Bezeichnung für den Ethik Officer in der Sea Org), man braucht einen MAA von dieser Abteilung oder Sektion, der verantwortlich für diese Mannschaft ist. Die arbeiten gewöhnlich auf Projekten. Jemand schreibt schnell ein Projekt in Projektform nieder, tut dies, tut das, tut das und das, nicht wahr, streicht das und das an und poliert das und das und macht den Fußboden neu da und da und bewegt das und das da rüber. Nun, diese Typen machen also dann tatsächlich produktive Arbeit, so dass sie nicht eine Belastung für die Organisation sind. Verstehen Sie das? Das ist also die Regel ein Ort –

ein Job – eine Zeit. Aber eine Person, die Teil von dieser Abteilung ist, das heißt, nehmen wir zum Beispiel eine Deckabteilung – das Deck muss eine Person bereitstellen, die dann als ein MAA ernannt ist. Diese Person arbeitet mit diesen Leuten und sie läßt sie zum Appell (englisch: muster) antreten und sorgt dafür, dass diese Leute beständig arbeiten.

Wenn diese Person in dem Stewardsbereich ist, dann hat man da einen Steward, der reguläres Mitglied der Stewardsmannschaft ist. Und der ist bei diesen Leute, und er sagt ihnen, wo sie arbeiten sollen und was sie tun sollen, und er beliefert sie mit dem, was sie an Material brauchen. Verstehen Sie das?

Nun, das ist es, was als eine Projektmannschaft (englisch: project force) bekannt ist. Und eine Projektmannschaft ist nicht etwas, wo man einfach ein paar Leute hin rüber schmeißt, und so weiter. Es ist eine Sache, die geleitet wird. Unter Kontrolle gehalten wird. Denn sie ist wertvoll. Sie werden schließlich einige Leute daraus gewinnen. Nun, die Person A, die in die Projektmannschaft rein kommt, wenn die in diese Projektmannschaft rein kommt, und wenn die dann einige von ihren Grundlagen drin hat – sie hat ihren grundlegenden Hat eines Sea Org Mitglieds gekriegt, oder ihren Staff Status 1, ihren Staff Status 2, dergleichen, sie hat diese Grundlagen in ihrem Teilzeitstudium studiert – diese Person könnte sich dann in die Org hinaus bewegen und gehattet werden, oder sie könnte sich geradewegs in die Mannschaft hinein rauf bewegen, wo sie als Teil einer Projektmannschaft schon dazu gehört. Jetzt aber hat sie da einen richtigen Posten, auf dem sie als Posten eingesetzt ist. Sie bewegen in diesem Fall die Person aus der Projektmannschaft heraus in die Abteilung hinein, wo die Person Mitglied der Projektmannschaft davon ist. Verstehen Sie, wie ich das meine? Jetzt kann die Person als ein Posten dort auf Posten gesetzt werden.

Sie werden feststellen, dass die Leute in dieser Abteilung normalerweise versuchen werden, all dies durcheinander zu werfen, in ihrem ängstlichen Bestreben, Personal zu kriegen. Ihr ängstliches Betreben, Personal zu kriegen, ist eine Methode, um durch die ganze Organisation Dev-T zu verbreiten. Das nächste, das Sie erleben werden, ist, dass jeder Teller im Stewardsdepartment zerbrochen ist, und Sie untersuchen das mal, verfolgen das zurück, warum das so ist, und Sie finden heraus, dass sie, nun ja, es hat da irgendwann einmal 15 Leute gegeben, die zur Stewards Project Force geschickt wurden, um in Ordnung zu kommen, und Sie finden heraus, dass diese Leute nicht studiert haben, sie haben kein Auditing gekriegt, sie haben auch keine Arbeit geleistet, sondern sie sind einfach als Stewards auf Posten gesetzt worden. Verstehen Sie das? Ha! Das ganze Stewardsdepartment wird sich auflösen. Der Chefsteward geht die Wände hoch und fängt an, Leute anzuschreien, und will Leute auf der Stelle erschießen. Sie verstehen, was ich meine. Es ist eine wilde und schreckliche Szene.

Es gibt also einen Weg, um Leute zu retten. Sie geben ihnen nicht unbedingt einfach ein Komitee der Beweisaufnahme und einen Tauglichkeitsausschuss und eine Entlassung.

Wenn die Leute zu nebelhaft sind, wenn es einfach zu schwierig ist, wenn es einfach keine Möglichkeit gibt, jemals… und wenn dieser Typ von vorn herein hier unter falschen Voraussetzungen unter Vertrag genommen wurde, herzukommen, und er offensichtlich ein PC war – wir haben es gerade erlebt, dass ein Typ, der durch dieses ganze Schiff Dev-T verbreitet hatte, und der jetzt sieben Monate überfällig ist nach einem Urlaub, der ihm gewährt wurde, dass der plötzlich hierher schreibt, er will jetzt wieder zurückkommen und dem Schiff

beitreten und so weiter, und es gab im ganzen Laden keinen Auditor, der ihn auditieren würde, außer einem. Er will zurückkommen, weil er bereit ist, mehr Prozessing zu kriegen. Sie verstehen das jetzt, wo wir da den Unterschied haben zwischen dem PC und dem Mitarbeiter.

Wenn Ihre Belegschaft wirklich mit der Unternehmung beschäftigt ist, mit der sie beschäftigt ist, dann handhabt sie die Welt. Und glauben Sie mir, sie hat keine Zeit dafür, PCs drin zu haben, die sie auch handhabt. Denn dann wird sie es nicht schaffen. Die Menge an Dev-T würde sie verschlucken, würde diese Belegschaft interiorisieren, und sie wird nicht imstande sein zu funktionieren.

Sie haben also da Ihre Kategorie 1. Die erste Sache, das heißt, der Typ… die Frage ist: Ist er in Ordnung? Ist er nicht in Ordnung? Okay, er ist nicht in Ordnung. Ich habe Ihnen die Methoden angegeben, um festzustellen, dass er nicht in Ordnung ist, und ich habe Ihnen die Methoden angegeben, um ihn zu handhaben, wenn er nicht in Ordnung ist.

Und wenn Sie sich diese Sachen einmal durchschauen, dann werden Sie feststellen, dass es ein Art Standard Tech ist, so wie das Auditieren von ARC-Straightwire bei einem PC. Es ist Standard Verwaltungs-Tech. Das ist die Sache, die Sie tun.

Kategorie 2 nun, der Typ ist vollkommen in Ordnung und so weiter, und Sie werden ihn trainieren, den Weg nach oben hin, und Sie werden ihn hatten, und Sie haben es geschafft! Und das nächste, was Sie erleben, ist, dass Sie da eine Abteilung haben, die funktioniert, und alles ist fein, und der Typ kann gehattet werden, und er geht studieren, und sehen Sie – rattattattattattattattatt!

Das, womit Sie stecken bleiben werden, ist diese Kategorie 1. Nun könnten Sie tatsächlich sich als ein Einrichtungsbeauftragter sich darauf total fixieren.

Wir haben es erlebt, dass ein Einrichtungsbeauftragter in dem Bereich der auszubildenden Leute dies gemacht hat. Er hat sich auf einen Mitarbeiter fixiert, der seinen Job nicht machen konnte, und er verbrachte seine ganze Zeit in dieser Abteilung in dem Versuch, verzweifelt zu erreichen, dass dieser Typ gehattet würde, und den dahin zu bringen, dass er seinen Job machen würde. Das war das Benehmen eines Downstat. Und am Ende schließlich hatte er keine Abteilung. Sehen Sie das?

Nun, wissen Sie, dass ein Fallüberwacher ähnlich fixiert werden kann? Er macht nicht die normalen Schritte, um sich selbst trainierte Auditoren zu verschaffen. Er bleibt stecken. Er fährt einfach damit fort, den Auditoren zu schreiben, nehmen wir mal an. Er schreibt ihnen einfach immer wieder, schreibt ihnen, schreibt ihnen, schreibt ihnen Notizen, schreibt ihnen Notizen, schreibt ihnen Notizen, schreibt ihnen Notizen. Die Notizen werden immer gereizter. Es gibt immer mehr Adrenalin, hehe, dieses Zeug, was Leute wütend macht, verstehen Sie, so eine Drüsenflüssigkeit, immer mehr Adrenalin kommt in diese Notizen hinein. Er ist steckengeblieben.

Das ist so, wie wenn er einen Prozess aus drei Teilen hat, und er fährt damit fort, Teil 1 zu auditieren, Teil 1, Teil 1, Teil 1, Teil 1 und er auditiert niemals Teil 2 oder Teil 3, und daher kommt der PC natürlich niemals in Ordnung. Die Situation ist nicht gehandhabt, weil es nämlich drei Teile gibt, die zu dem Prozess dazu gehören.

Nun werde ich Ihnen zeigen, wie schlimm das werden kann. Der Fallüberwacher also, der ein Ausbildungsbeauftragter ist, und einer, den Sie werden ausbilden müssen, früher oder später werden Sie die Situation haben. Für Sie ist es fein, und Sie werden sagen: "Aber mein Gott! Der Mann ist ein Klasse 12," oder so etwas. "Er wird doch diese ganzen Sachen bereits wissen!" Ah, ja? Ein Auditor weiß nur sehr selten irgend etwas über Verwaltung oder Verwaltungsverfahren. Und das ist eine von deren Schwächen. Bloß weil der Bursche ein Klasse 8 ist, macht man ihn zum HCO Führungssekretär, aber hat niemals ein Buch über das Thema der Standard Tech von HCO studiert. Mit anderen Worten, man hat auf diese Art und Weise keinen HCO Gebietssekretär gekriegt, und man hat einen Auditor verloren.

Sie werden also solche Typen hatten müssen, denn diese Sache wird auftreten.

Nun ist es eine ganz außerordentlich phantastische Sache, wenn Sie einen Burschen haben, der ein hochklassiger Auditor ist, und der außerdem auch ein ausgebildeter Verwalter ist. Oh Junge, das ist bombig! Das ist großartig! Das ist echt gut!

Was aber passieren kann, ist, dass es einseitig wird. Sie können da nämlich auch einen Mitarbeiter haben, der nicht einmal das ARC-Dreieck kennt, und doch weiß er etwas über Verwaltungstechnologie, aber er fällt die ganze Zeit auf die Nase, die ganze Zeit, die ganze Zeit, die ganze Zeit. Sie finden schließlich heraus, dass er das ARC-Dreieck nicht kennt, mit anderen Worten, er kannte nicht etwas Tech, sehen Sie, er kannte nicht ein paar HCOBs. Und Sie werden feststellen, dass Leute auf Verwaltungsposten sagen: "Die HCOBs haben mit uns nichts zu tun." Und Sie werden feststellen, dass die Leute auf den Techposten sagen: "Die HCOBs haben mit uns nichts zu tun." Und Sie werden beide Zustände vorfinden.

Hier ist also dieser Fallüberwacher, und er macht keine Auditoren. Aus irgend einem Grunde kann er keine Auditoren machen. Und er sagt denen immer wieder, und er wird es Ihnen erzählen, wenn Sie versuchen, ihn zu hatten und diese Unternehmung da zu etablieren, einzurichten, er wird es Ihnen erzählen, er wird sagen: "Aber… Aber… Ich mache doch immer wieder… Ich, ich sage denen alles! Was ich weiß! Ich bestehe darauf! Ich schicke sie zu Ethik, und manchmal und beziehungsweise oder aber, aber ich mache das, ich folge den Regeln, ich schicke sie immer wieder zum Cramming und schicke sie zum Cramming und schicke sie zum Cramming! Es ist wirklich wahr! Jetzt gegenwärtig habe ich in der Tat nur drei Auditoren, die auditieren! Weil nämlich die anderen alle im Cramming sind!" Nun, dieser Fallüberwacher ist steckengeblieben beim Schritt 2. Er hat Nummer 1 gemacht und Nummer 2, aber er hat Nummer 3 nicht gemacht. Und er wird fortfahren, Nummer 1 und 2 zu machen, und 1 und 2, und 1 und 2, und 1 und 2 und 2 und 2, und er geht einfach den Gully hinab. Er macht nicht die ganze Verfahrensweise. Der dritte Punkt ist Retread, Wiederauffrischung. Also klar, man gibt den Leuten Instruktionen, sicher. Sie sind vollkommen gewillt, einem Auditor ein paar mal Instruktionen zu schreiben.

Und beim nächsten mal dann sind sie vollkommen gewillt, diesen Typen ins Cramming zu schicken. "Ja, wir werden ihm ein Cramming geben!"

Sie haben einen guten Cramming Officer. Er findet das Warum, wieso der Typ etwas verpatzt hat, und er hat ihm ein Cramming gegeben, und er hat alles gemacht, was sie gesagt haben, und der Typ kam wieder zurück auf den Posten, und als er zurück kam, hat der dann wieder ein Cramming gekriegt, und jaja, er hat einen guten Cramming Officer. Einen brillan-

ten Cramming Officer. Das ganze HGC ist einfach am Zusammenklappen, weil er nämlich den dritten Schritt vergessen hat – Retread, Wiederauffrischung. Sie crammen und Sie crammen und Sie crammen, und Sie sagen: "Dieser Typ hier wird es nicht schaffen. Das ist ein Retread, eine Wiederauffrischung."

Nun, eine Wiederauffrischung ist eine ganz bestimmte Sache. Sie ist einfach eine Methode 4. Das ist einfach am E-Meter ein jegliches mißverstandenes Wort in bezug auf ein bestimmtes Stück Material zu finden. Wortklären. Eine sehr, sehr hohe Ebene von Tech und sehr leicht durchzuführen und eine Sache, von der Sie selbst wissen sollten, wie man es macht, Sie sollten es selber beherrschen einfach so – peng!

"Was in deinem Hat verstehst du nicht?" Das ist eine zu breite Frage. "Gibt es irgend etwas in diesem Policy Brief, gibt es da ein mißverstandenes Wort in diesem Policy Brief?" Sie haben versucht, diese Policy rein zu kriegen, Sie können sie nicht rein bringen. "Gibt es da ein mißverstandenes Wort," und Sie kriegen einen Read. Sie sagen: "Was ist das?" Klären Sie es, klären Sie es voll und ganz! Das ist es – peng! Ganz richtig. Es ist nicht eine Methode 2, es ist keine Störung für das Auditing, es ruiniert ihm nicht seinen Fall, und es bringt Fallüberwacher nicht aus der Fassung.

Also, der Typ versäumt es, ihn zur Wiederauffrischung zu schicken, und die Wiederauffrischung, Retread, besteht einfach aus folgendem: finde die Methode 4, Mißverständnisse, bei diesem speziellen Abschnitt von Materialien. Man macht gewöhnlich eine Prüfung, und dieser bestimmte Teil der Materialien und so weiter, damit kennt die Person sich überhaupt nicht aus. Davon weiß sie nichts. Also nimmt man diesen ganzen Abschnitt von Materialien her, und man läßt die Person diese Sachen noch mal machen. Man macht Methode 4 damit. Findet die mißverstandenen Wörter darin und mißverstandene Wörter und mißverstandenen Wörter, und man klärt diese Wörter, und der Typ studiert das noch einmal, und er poliert die andere Sache da noch auf, von der er nicht viel weiß und so weiter, und er kommt wieder zurück, und er fängt wieder an zu auditieren.

Okay! Diesmal sind wir also gewillt, ihn zu instruieren. Wir werden ihn instruieren, und wir werden ihm Fallüberwacheranweisungen schreiben, die okay sind, und dann schicken wir ihn zum Cramming. Und wir schicken ihn zum Cramming. Und wir schicken ihn zum Cramming. Und es wird wieder zuviel! Was geschieht dieses mal nun? Erschießen wir ihn? Nein, wir schicken ihn zur Wiederholung. Nun, was ist eine Wiederholung, eine Wiederholung der Ausbildung, Retrain? Retrain, eine Wiederholung, heißt, den ganzen Kurs wie jeder grüne Student ihn machen würde, von Anfang bis Ende.

Einem Auditor gestattet man einen Retread, ein Retrain, und das wär's!

Das ist alles, was irgend jemand zu investieren bereit ist. Erinnern Sie sich daran, dass es teuer ist. Sie geben hier Münzen aus, Sie geben Auditor-Münzen aus, Sie geben Überwacher-Münzen aus und so weiter, indem Sie so etwas machen. Sie geben etwas aus, wenn Sie ein Personalmitglied handhaben oder wenn Sie anordnen, dass es gehandhabt wird. Sie geben Überwachungs-Münzen aus, Auditing-Münzen aus und so weiter. Sie geben die Münzen der Org aus. Geben Sie sie also nicht immer für den gleichen Typen aus.

Nun werden Sie irgendwann einmal, und ich hoffe, das passiert Ihnen nicht, aber möglicherweise wird es doch passieren, als Einrichtungsbeauftragter werden Sie in eine Lage ge-

raten, wo Sie ganz plötzlich heraus finde, dass der dritte Schritt fehlt. Den hat die Person nie gemacht. Sie sagt: "Ja, aber wir konnten ihn nicht auffordern, eine Wiederauffrischung zu kriegen, denn es hätte ihm einen ARC-Break eingebracht!" Nee! Wir fanden neulich heraus, dass jemand die Begründung hatte: "Wir schicken den Typen niemals zum Cramming, weil es ihn ARC brechen könnte!"

Wie ist es denn mit den ganzen PCs, die er ARC bricht, mh? An die darf man nicht denken.

Nun, Sie kommen in diese Abteilung hinein, und die Leute dort haben niemals irgend jemanden in bezug auf irgend etwas eine Wiederauffrischung machen lassen – Retread. Keine Auditoren. Sie haben einfach niemals irgend jemanden in bezug auf irgend etwas eine Wiederauffrischung machen lassen, und Sie finden heraus, dass diese Leute alle im Cramming gewesen sind, und sie sind im Cramming gewesen und sie sind im Cramming gewesen und sie sind im Cramming gewesen und sie sind wortgeklärt worden und sie sind im Cramming gewesen, sie haben Ethikberichte gekriegt und sie haben Ethikgerichte gekriegt, und sie sind angeschrien worden und haben Gerichte gekriegt und sind zum Cramming geschickt worden. Es ist der dritte Punkt, der da fehlt. Diese Leute haben niemals eine Wiederauffrischung gekriegt, und was fehlt normalerweise? Es ist ein fehlender Gradient im Studieren! Und er muss gefunden werden!

Diese Leute können aus irgend einem Grunde nicht lernen, oder sie können aus irgend einem Grunde nicht tun. Und niemand hat diesen Typen mal los geschickt, um zu erreichen, dass er etwas tut. Niemand hat ihn zur Stewardsprojektmannschaft geschickt, niemand hat ihn zur Deckprojektmannschaft geschickt, um ihn dazu zu bringen, etwas zu tun. Imstande zu sein, MEST zu konfrontieren, imstande zu sein, im Universum da zu sein, anstatt einfach bloß da zu sitzen und tüftel, tüftel, tüftel, tüftel, tüftel zu machen, verstehen Sie? Niemand hat ihn exteriorisiert, niemand hat ihn extrovertiert, niemand hat ihn dazu gebracht, nach außen zu schauen, nach außen zu greifen, niemand brachte ihn dazu, das zu tun, die ganze Sache ist im Rückstand. Und Sie befinden sich in der schrecklichen Lage, dass sie drei Viertel der Abteilung zu einer Wiederauffrischung ihrer Hats hinschicken müssen oder zur Stewardsprojektmannschaft, und Sie haben dann überhaupt keine Abteilung da. Aus, futsch, weg! Was machen Sie? Sie schicken sie. Hahaha. Heroisch, nicht wahr? Nun, wenn Sie den Stewardsbereich selbst in diesem Grade ausleeren würden, dann hätten Sie kein Essen auf dem Schiff. Es muss also eine gewisse Menge an gesundem Menschenverstand da zum Einsatz gebracht werden auf die eine oder andere Weise.

Der Produktofficer würde anfangen zu schreien wie verrückt! Aber Sie könnten etwas ausarbeiten, wonach die Leute hinter einander hin gehen oder immer zwei auf einmal, während der Mannschaft angebranntes Essen serviert wird, oder… na, Sie verstehen die Schwierigkeiten, auf die Sie stoßen würden. Nun, was Sie tatsächlich machen, ist, Sie bringen einfach die Leute, die da sind, dazu, wie verrückt zu copen, Sie erschießen sie einfach, wenn irgendwo irgend welcher Dev-T auftritt! Sie sagen: "Dies sind Eure Linien. Dies ist Euer Job. Jetzt wollen wir doch mal etwas Produktion auf dem Job sehen!" Und Sie fangen an, die Typen, einen nach dem anderen, nacheinander, los zu schicken, um eine Wiederauffrischung zu kriegen. Mit anderen Worten, Sie halten die Situation mit äußerster Kraft! "Jawoll, jawoll! So ist es! Schluss! Du musst es machen. Das wär's jetzt. Es tut mir leid! Ich weiß, es ist hart, dass

es dir nicht gestattet ist, jeden Tag aufs Sonnendeck hinauf zu gehen, um zu studieren, aber dein Job hier und jetzt ist, Kartoffeln zu schälen. Ich bin sicher, dass du das tun kannst."

Nun, Sie können ein richtiges Warum finden. Und Sie könne es plötzlich zum Vorschein bringen, es heraus springen lassen.

Nun wird Ihr fachliches Wissen und Können fachlich wirklich absolut auf die äußerste Probe gestellt, jetzt müssen Sie echt ein Experte sein, denn Sie handhaben Leute, die schon vor langer Zeit hätten eine Wiederauffrischung kriegen sollen. Sie werden Leute umher verstreut finden, die niemals irgend welche Grundlagen gemacht haben. Sie wissen nicht, warum sie da sind! Die haben keine Orientierung! Die erste Schlussfolgerung, die man verkehrterweise über sie aufstellen kann, ist, dass sie bösartig sind, dass sie geisteskrank sind, und die falsche Sache ist, sie auf der Stelle zu erschießen. Ich gebe ihnen Wege und Mittel an, wie dies gehandhabt wird. Die richtige Sache, die man in bezug darauf unternehmen muss, ist, sich das auszuklamüsern, heraus zu tüfteln, warum, und die Leute irgendwie auf den Posten zu bringen.

Und diese Leute haben nun also niemals ihre Grundlagen gemacht. Nun, sobald Sie einen einsparen können, der seine Grundlagen niemals gemacht hat, und selbst wenn es da nur einen gibt, dann sind Sie in einer sehr glücklichen Position. Schicken Sie ihn sofort zurück, seine Grundlagen zu machen! Schicken Sie ihn rüber auf die Decksprojektmannschaft, Stewardsprojektmannschaft, etwas von der Art, Haus- und Grundprojektmannschaft, verstehen Sie, und bringen Sie ihn dazu, dass er seine Grundlagen macht und so weiter und dann wieder zurück kommt auf seine Postenfunktion, das ist fein.

Aber was ist nun, wenn Sie neun Leute in der Abteilung hätten, und Sie hätten acht davon von dieser Art? Jetzt müssen Sie echt auf Draht sein. Und Sie werden jedes bißchen an Kniffen und Tricks brauchen, was ich imstande gewesen bin, Ihnen beizubringen, um den Typen dazu zu bringen, etwas zu Ihnen zu sagen, so dass Sie jetzt Klarheit gewinnen können. Das heißt nicht, dass Sie hier mit irgend welchen Tricks ihn zu etwas überlisten, sondern ich meine einfach, Sie müssen da auf Draht sein.

Glauben Sie also nicht, dass Sie nichts auswerten würden. Ich würde sagen, die Anzahl an Auswertungen, die Sie an einem einzigen Tage machen würden, wenn es sich um einen in bezug auf Auswertungen sehr, sehr leichten Tag handeln würde, das wäre, wenn es auf vier herunter fallen würde. Das wäre eine sehr, sehr geringfügige Menge an Auswertungen für einen Tag. Zwanzig, ja! Aber das ist nicht die Art von Auswerten, die man macht, indem man es alles aufschreibt und ein großes Programm zu Papier bringt. Sie machen Ihre Auswertung, Sie haben das Warum und Sie machen sich einen kleinen Plan und – bumm – das ist der Befehl: "Krempele die Ärmel von diesen Handschuhen um!", verstehen Sie?

Nun handhaben Sie menschliche Wesen, und die haben Gefühle, und HE&R ist eindeutig eine existierende Sache, menschliche Emotion und Reaktion, human emotion and reaction, ist eindeutig eine existierende Sache, mit der Sie es zu tun haben, und wenn die falsch gehandhabt wird, dann steh Gott uns bei! Sie wird korrekt gehandhabt, indem man richtige Warums findet, indem man die korrekte Aktion anzeigt, und indem man sehr direkt ist und niemals nachsichtig darüber ist (nachsichtig im englischen: reasonable).

Sobald Sie es gefunden haben: Das wär's!

Nun werden Sie einige Leute finden, bei denen dies nicht funktioniert, offensichtlich nicht funktioniert, denn die verbessern sich überhaupt nicht. Aber sehen Sie, damit sind Sie unmittelbar wieder zurück bei dem Typen, der eine Art PC ist. Nun müssen Sie entscheiden, was machen Sie mit ihm? Was wird er machen? Stewardsprojektmannschaft? Oder wo soll er hingehen? Wie wird er seine Grundlagen machen und so weiter? Denn es ist eine Auditingsituation, was Sie hier vor sich haben.

Nun, dies wird eine tiefgreifende Handhabung eines Wesens erfordern, das weit entgleist ist. Und es ist so weit entgleist, dass Sie nicht in der Lage sein werden, es zu schaffen, denn diese Person ist grundsätzlich schon einmal aus der Kommunikation heraus. Sie hat andere Zielsetzungen, sie hat Probleme, von denen sie nicht einmal weiß, dass sie sie hat. Nachdem Sie diesen Burschen Stunden und Stunden und Stunden und Stunden und Stunden auditiert haben, kommt der Typ schließlich darauf, dass er erkennt, dass er die ganze Zeit lang ein Problem mit seiner Mutter hat. Aber seine Mutter ist schon 20 Jahre tot, mit anderen Worten, Sie haben Aberration vor sich. Aberration! Sie haben da nicht Geisteskrankheit vor sich. Aberration ist einfach die Grundlage von Outpoints. Ich habe Ihnen das übrigens wahrscheinlich nicht all zu gut klar gemacht. Es gibt die Geisteskranken, die PTS-Personen und die Aberrierten. Da haben Sie drei Kategorien von Wesen, die nicht-optimales Verhalten erzeugen. Es sind drei gänzlich verschiedene Sachen. Die Geisteskranken, die entdecken Sie anhand von Schaubildern und Verhalten und so weiter. Die PTS-Personen, ja, die weinen übrigens viel und werden seltsam und gehen rauf und runter und sehen hohläugig aus und sind manchmal auf einer anderen Emotionsbandbreite. Sie werden plötzlich antagonistisch werden, und dann sind sie nett. Und dann sind sie günstig stimmend, und das ist sonderbar. Es ist nicht-optimales Verhalten – PTS. Und dann aberriert – nun, der Typ denkt, es ist vollkommen in Ordnung, das Backpulver in den Schornstein hinab zu kippen. Er ist einfach aberriert, er hat Outpoints.

Dies wird mit einer HC-Liste gehandhabt. Sie heißt eine HC-Liste, weil es einmal etwas namens Hubbard Berater, Hubbard Counsellor, geben sollte. Und die Liste davon gibt es immer noch. Und es ist eine Outpoint-Liste, und sie wird einfach assessiert. Wo hat dieser Typ Daten Serien Outpoints, die in seinem Schädel quer liegen? Und es wird bewirken, dass er sehr dumm erscheint. Es gibt also da diese andere Kategorie.

Ich sollte Ihnen diese drei einmal ganz präzise umreißen. Der Geisteskranke, der wird Ihnen den Boden unter den Füßen weg ziehen. PTS, er ist einfach auf jedermanns Linien. Und der Aberrierte, der wird blöde Fehler machen, die Sie nicht glauben werden. Der Geisteskranke wird Fehler machen, die keine Fehler waren. Er weiß die ganze Zeit den richtigen Weg, wie man es macht, aber wenn er es auf diese andere Weise macht – oh, Mann! Nun ist er glücklicherweise ziemlich selten.

Nun, dies sind Ihre drei Kategorien von dieser untersten Ebene der Einstufung in bezug auf Personal. Und Sie gehen weiter nach oben hinauf, da haben Sie nichts, worüber Sie sich Sorgen zu machen bräuchten. Sie haben da überhaupt nichts, worüber Sie sich Sorgen zu machen hätten.

Nun kann Dummheit und das Wesen von Dummheit nicht nur durch Outpoints erzeugt werden, sondern es kann sich einfach um fehlende Daten handeln. Aber das ist eine andere

Sache, und das ist der Typ, der nicht ausgebildet oder nicht gehattet ist, der seine Gradienten versäumt hat. Er weiß nicht, was eine Kartoffelschälmaschine ist. Er hat niemals einen Checkout auf das Ding gekriegt, verstehen Sie? Sie stoßen darauf die ganze Zeit, das ist normal. Aber was es ist, ist weggelassene Technologie. Nun haben Sie es jetzt gegenwärtig mit diesem ganzen Feld von weggelassener Technologie zu tun. Wo ein Mitarbeiterstab allgemein ungehattet ist, ist seine Technologie weggelassen worden.

Es ist nicht, dass die Technologie nicht existiert hat, sondern es liegt einfach daran, dass diese Leute sie nicht studiert haben. Sie haben sie nicht gelesen! Jeder also, dessen Verhalten sonderbar ist, fällt unter diese dritte Kategorie, es ist eine Outpoint-Situation, es ist einfach eine Outpoint-Situation. Es sind weggelassene Daten. Das ist der Outpoint, den Sie da vor sich haben, wenn nicht studiert worden ist.

Die Leute fallen also in diese drei Kategorien. Die Geisteskranken, die PTS-Personen und der Outpoint. Outpoint können auch andere Sachen sein, verstehen Sie? Der Typ kann tatsächlich aberriert outpointig sein. Er glaubt tatsächlich, dass eine korrekte Zahlenreihenfolge 2, 1, 3 ist, und er wird wirklich Ihnen gegenüber darauf beharren, dass es 2, 1, 3 ist, und Sie sagen: "Nein, es ist 1, 2, 3!" Und er wird sagen: "Nein! Es ist 2, 1, 3!" Und es könnte sein, dass Sie dies nicht aufdecken, dass nämlich in seinen Kommunikationen und so weiter er Ihnen jedesmal, bei jeder Gelegenheit ein 2, 3, 1 liefert. Sein Schädel hat eine abgeänderte Reihenfolge von Ereignissen. Er erhielt seine Schulbildung und dann wurde er geboren, verstehen Sie, und dann kam er in die Schule, und dann hat er seine Arbeitsstelle verlassen und dann wurde er eingestellt. Er hat einfach seinen Timetrack gänzlich irgendwie bsstlabssst, bomp, bomp, bump. Er denkt in Form von Outpoints, und das ist einfach das! Das ist einfach das!

Der Einfachste von diesen ist natürlich einfach die weggelassene Technologie, das weggelassene Studium, und Sie hatten ihn!

Und dieser Punkt ist derjenige, der die Brücke hinüber in die zweite Art von Verwaltungspersonal darstellt, mit anderen Worten, er kann ausgebildet werden, er kann gehattet werden, er kann seinen Job machen. Er kann da den Weg hinauf gebracht werden. Und Sie sind in Kategorie zwei.

Die drei ergeben also tatsächlich die Brücke. Vom Ernstesten her, dem Geisteskranken, zum PTS, der einfach mit jemandem in Verbindung steht, der geisteskrank ist, hin zu der Person, die tatsächlich etwas in ihrem Schädel hat, was einen Outpoint darstellt, bis hin zu den weggelassenen Daten. Das ist einfach, dass die Person nicht ausgebildet worden ist. Und Sie sind in die Nummer zwei herein gekommen, also fangen Sie an, diese Person zu hatten.

Wenn Sie nun sehr, sehr großes Glück haben, dann wird die Mehrzahl an Leuten, mit denen Sie es zu tun haben, vom zweiten Typ sein. Diese Leute brauchen einfach nur gehattet zu werden. Es muss ihnen einfach nur gesagt werden: "Geh studieren, setz dich hierher und lies deinen Hat. Konfrontiere Deine Umgebung und so weiter!" Ihre normale Technologie ist einfach passend. Wie ein leichter Sommerwind.

Wo diese normale Technologie, die Sie haben, nicht passend ist, dort haben Sie selbst bei dem PC einen Gradienten übergangen. Jetzt fangen Sie an, da noch einmal wieder rein zu

gehen und zurück zu schauen. Nun können Sie anfangen, Tests nachzuschauen, nun können Sie dieses machen, Sie können jenes machen und so weiter.

Wenn Sie Leute einstellen, dann werden Sie sich einfach, oooh, Sie werden sich einfach die enormsten Mengen an Schwierigkeiten ersparen, wenn Sie an diesem Punkt nicht einen PC einstellen. Da sagt jemand: "Ja! Ich würde liebend gern für die Organisation arbeiten. Ja. Was meinst du, könnte ich meine Grade sofort bekommen?" Sie sagen: "Nun, diese Bewerbungen, die werden einfach hinaus geschickt und wir sortieren sie aus, und du wirst zum gegebenen Zeitpunkt informiert werden." Darüber hinaus erwägen Sie es einfach überhaupt nicht!

Sie haben es tatsächlich, wenn Sie mit Personal arbeiten, mit der Beschaffung von Personal zu tun, und Sie haben es mit der Korrektur von Personal zu tun, Sie haben mit dem Aussortieren von Personal zu tun, Sie haben mit Leuten zu tun. Und Sie haben es mit ihnen auf einer anderen Ebene zu tun, als ein Auditor mit ihnen zu tun hat. Sie haben mit den Leuten mehr auf der Ebene zu tun, wie ein jesuitischer Priester sich mit ihnen befaßt hat. Er war trainiert, die Welt so zu nehmen, wie sie ist! Nach Gottes Wille soll die Welt so benutzt werden wie sie ist. Ich begehe hier wahrscheinlich eine grob verzerrte und vereinfachte Darstellung des Jesuiten, aber mir wurde das mal so erzählt. Jedenfalls haben Sie da die Typen, da sind sie, da sind sie! Jawohl! Sie sind nicht hoffentlich morgen, sondern die sind jetzt da! Dies sind die Leute, die Sie haben! Nun können Sie sagen: "Geben wir es alles auf, und beschaffen wir uns eine gänzlich neue Abteilung." Hahaha. Aber Ihre Aufgabe ist, die Leute, die jetzt da sind, so, wie sie jetzt sind, dahin zu bringen, dass sie funktionieren und tun, was sie tun sollten. Nun brauchen sie nur in dem Grad einen Mangel aufzuweisen, dass man dort nicht imstande ist, mit dem Hatting eine klare geradlinige, korrekte Arbeit zu leisten. Und dass man mit diesem und jenem keine geradlinige, korrekte Arbeit leistet.

Jetzt fallen Sie zurück in diese andere Kategorie. Jetzt haben Sie es mit Leuten zu tun, so wie Sie hoffen, dass sie sein werden. Nun, wie lange können Sie hoffen? Können Sie einen Tag lang hoffen, eine Woche, einen Monat? Wie lange können Sie hoffen? Nun, bei Auditoren werden Sie mehrere Monate lang hoffen müssen. Daher ist also das Anwerben von Auditoren eine Sache, die frühzeitig gestartet wird, weit voraus vor der Zeit, wo irgend jemand gedacht hat, dass damit angefangen werden sollte. Und Sie werden immer noch stets zu spät kommen.

Wenn Sie also diesen Typen anschauen, dann haben Sie da eine Hoffnung vor sich. Aber Sie gehen in eine Abteilung rein, Sie nehmen das, was jetzt da ist. Was können wir mit dem, was jetzt unmittelbar hier ist, machen? Das ist Ihr erster Gedanke. Nun, Ihr nächster Gedanke ist Hoffnung. Wie, hoffen wir, werden diese Leute sein, und was werden wir machen, um zu erreichen, dass diese Hoffnung sich verwirklicht. Und das ist die Verbesserung in Richtung auf die ideale Szene. Doch dies wird auf der Basis von Hoffnung gemacht. Und zahlreich sind die Niederlagen, die man bereit sein muss, in diesem speziellen Bereich einzustecken.

Und ich möchte Sie da mal auf den russischen Ratschlag aufmerksam machen, die Art und Weise, wie man dort die Schulkinder unterrichtet. Die sagen: "Zwei Schritte zurück und drei Schritte vorwärts ergibt nichts desto weniger Fortschritt!", hahaha, was recht gut ist.

Schlimm haben Sie es nur dann, wenn der Frosch in der Nacht um zwei Zoll die Brunnenwand hinauf klettert und unter tags um drei Zoll wieder hinunter rutscht. Anders herum wird er schließlich aus dem Brunnen heraus gelangen. Selbst wenn er nur drei Zoll hinauf klettert und immer wieder zwei Zoll zurück rutscht, dann wird er nichts desto weniger aus dem Brunnen hinaus gelangen.

Wenn Sie also auf der Grundlage da hinein gehen, dass Sie glauben, Sie werden bei jedem einzelnen menschlichen Wesen gewinnen, welches daher kommt, dann sind Sie ein solcher Optimist, wie man ihn noch nie zuvor gesehen hat. Aus dem ausgezeichneten Grunde nämlich, dass es noch viele andere Belastungen gibt, die in der Kultur am Wirken sind. Viele andere Belastungen. Und es gibt noch andere Belastungen, die in der Organisation wirksam sind. Sie mögen da versuchen, die Stellung zu halten, um aus diesem Typen etwas zu machen, und Sie haben aber auch irgendwo da weiter oben einen stellvertretenden C/O oder so etwas, der absolut sicher ist, dass diese Person das reine Gift ist, und er hat mengenweise Erfahrung mit diesem Typen, und er will, dass der erschossen wird, und er will, dass er jetzt erschossen wird! Wie verhalten Sie sich da? Was machen Sie? Was machen Sie, einfach so lala und so weiter, blabla? Nein!

Anstatt nun einfach zu bocken und zu versuchen, jemanden zwanghaft zu beschützen oder etwas dergleichen, sollten Sie die Situation überprüfen und dann schauen, worauf Sie hoffen können. Welche hoffnungsvolle Sichtweise kann man in Bezug auf diese Sache hier rein bringen? Okay? Nun, ich würde mich dem gemäß verhalten. Aber ich würde eine solide Empfehlung aussprechen. Ich würde nicht einfach nur grob verteidigen. Ich würde sagen: "Nun, wir werden dies und das und das mit diesem Burschen machen.", und so weiter und so fort. Sie werden auf diese Weise in eine Kollision geraten, aber Sie werden nur dann in eine Kollision geraten, wenn die Leute, die Sie da handhaben, nicht effektiv sind. Und je weniger effektiv diese Leute sind, um so mehr Zusammenstöße, Kollisionen, werden Sie mit dem Rest der Organisation kriegen. Nicht lediglich mit Vorgesetzten. Wenn Sie eine sehr, sehr, sehr ineffektive Finanzabteilung dort haben, oder eine Unterabteilung 7, und sie ist ungeheuer ineffektiv, und Sie hämmern nicht kontinuierlich darauf ein, indem Sie sagen: "Hört zu, Jungs, hört zu! Und jetzt hol mir mal diese Archivkiste da, und du nimmst das da und tust dieses Zeug da rein, und dann wollen wir doch diese Woche die Lohnliste fertig kriegen, so dass die Mannschaft nicht zwei Stunden lang Schlange steht, um dann keinen Lohn zu kriegen. Also los, los! Wißt Ihr, machen wir mal wirklich diese Aktionen, kriegen wir nun mal wirklich die Informationen hierzu! Wir tüfteln uns jetzt mal echt aus, wie das gemacht wird! Jetzt lernen wir wirklich die richtigen Aktionen hier, und dann machen wir diese richtigen Aktionen! Entfernen wir die Störfaktoren und Stopps aus dieser Linie! So dass ihr wirklich imstande seid, euch Ablagen zu schaffen! So dass ihr damit arbeiten könnt! Jetzt wollen wir hier doch mal ein paar Ablagen zusammenstellen, nicht wahr? So wird das gemacht!", und so weiter.

Na, und das nächste, was Sie erleben, ist, dass diese Leute einfach fürchterliche Zusammenstöße erleben, die Mannschaft kollidiert mit ihnen, die Mannschaft brüllt und schreit sie an und schimpft auf sie los, weil sie die Mannschaft nicht ausgezahlt haben und so weiter und so weiter und so weiter und grrr, grrr, und die anderen Mannschaftsmitglieder sind ihnen gegenüber beim Abendessen widerwärtig und sagen: "Oh ja, pfft, ich werde über dich ein Dev-T Chit einreichen. Du hast mir das letzte Mal meinen Lohn nicht ausgezahlt!" Sehen Sie,

haben es bereits mit einer Art verlierendem Spiel zu tun, wenn Sie selbst da nicht, gegenüber der Abteilung selbst, einen Hoffnungsfaktor hinein bringen. Sie müssen also diese Leute dort dazu bringen, einen Hoffnungsfaktor rein zu bringen. Nicht bloß Sie müssen das machen. Sie müssen diese Leute dazu bringen, dass sie sich ein kleines bißchen mehr von der idealen Szene vorstellen, was sie sich ausmalen können, diese Leute.

Wenn die es nun dann schließlich und endlich ausgeglättet haben und sie schließlich und endlich wirklich produzieren, sie schließlich wirklich tun, was sie auf dem Posten tun sollten, dann wird die Moral dieser Leute geradewegs nach oben gehen, sie werden gewinnen. Und wenn Sie sie gut führen und die standardgemäßen Sachen machen, um sie zu handhaben, dann werden diese Burschen gewinnen. Nun spreche ich zu Ihnen hier unmittelbar an der Basisebene von Personalangelegenheiten. Jemand, der neu ist in dieser Art Aufgabenbereich, sagt sich: "Nun, alles was ich mache, ist, ich durchlaufe die Aktionen 1, 2, 3, um diesen Typen zu hatten. Ich sorge dafür, dass sein Hat zusammengestellt wird, sorge dafür, dass dieser ihm in die Hände kommt, ich bringe ihn dazu, seinen Hat ein bißchen zu lesen, ich bringe ihn dazu, auf dem Posten zu produzieren und dergleichen, und es funktioniert nicht! Jedesmal, wenn ich mich umwende, ist er von seinem Schreibtisch verschwunden! Warum?" Nun, das ist Ihre erste Auswertung. Seien Sie nun darauf gefaßt, ein Wasauchimmer heraus zu finden. Und wenn Sie es dann in der Tat heraus finden, dann handhaben Sie es!

Es wäre sehr wunderschön, wenn das alles wäre, was dazu gehörte, verstehen Sie? Sie stellen einfach einen Hat zusammen, und Sie haben da einen Hat, und Sie haben da irgendein Personalmitglied, das ist an Bord gebracht worden, und Sie setzen diese Person auf einen Posten. Sie sagen ihr, was sie ist und dergleichen, und geben ihr ihren Hat und weisen sie an, diesen zu studieren. Und damit ist nun alles klar, und jetzt sagen Sie: "Führe nun ein bißchen von deinem Hat aus!", und so weiter. Es geht alles voran, und Sie gewinnen. Aber wenn Sie dann auf diese harte Unebenheit in der Straße stoßen, Sie können ihn an seinem Schreibtisch nicht finden und er scheint das Pack anders herum zu halten, verkehrt herum. Und so und so, und brrrr, und die Produktionen, die er da auf dem Posten hervorbringt, sind alle verkehrt herum, und die Lohnliste ist vollständig falsch geschrieben. Und Sie hören die Flagschüsse von irgendwo her kommen, dann seien Sie nicht entmutigt, denn so ist das Leben! Trainieren Sie sich einfach dazu, dass Sie dies erwarten, ohne dass Sie ungeheuer zynisch werden. Aber Sie wissen zur gleichen Zeit, was Sie in dieser Hinsicht unternehmen können. Sie können heraus finden, warum es auf diese Weise läuft, und Sie können es in Ordnung bringen. Und wenn Sie die richtige Antwort darauf finden, dann wird es in Ordnung kommen – klingeling!

Und dann stellt sich heraus, und dies ist die wunderschöne Tatsache, dies ist die herrliche Tatsache, es stellt sich heraus, dass die Menge an Böswilligkeit am Grunde all dessen so geringfügig ist, dass man sie beinahe vernachlässigen kann. Das ist fantastisch!

Wissen Sie, dass Sie – Sie werden dies eines Tages in ihrer eigenen Erfahrung feststellen, wenn Sie nicht bereits auf so etwas gestoßen sind – Sie werden da mit so einer Gruppe zu tun gehabt haben, und die Leute sind antagonistisch, sie sind apathisch, sie waren mürrisch, sie haben einen gewissen Groll gegen Sie gehegt. Sie wußten, dass Sie versuchen, Ihnen zu helfen, und sie denken auch, dass das nett von Ihnen ist. Und es ist einfach uäh! Man kann die Luft in dem Laden dort mit dem Messer schneiden, verstehen Sie? Und sie würde auseinander fallen, so schwer ist dort die Luft. Und ganz plötzlich, durch Ihre Gescheitheit und Ihre Un-

tersuchungsarbeit hierin und auf der Grundlage der Daten, die Sie angesammelt haben, und durch Ihre eigene wachsende Beherrschung von Policy oder so etwas, sind Sie ganz plötzlich, so wie wenn die Morgendämmerung kommt, imstande zu sagen: "Diese Typen sind… !", verstehen Sie? Das Warum! Hey, sehen Sie, das ist es! Das ist es! Und Sie untersuchen das noch genauer, noch ein kleines bißchen weiter: "Ist das denn so? Ach, hey! Jaa!" Und wissen Sie was? Es wird Ihnen wirklich manchmal das Herz brechen! Es ist eine so unschuldige Sache! Es war keine Böswilligkeit darin beteiligt, und nichts desto weniger haben diese Typen sich verhalten wie ein Haufen Ganoven. Sie waren einfach in diese Outpoint-Situation hinein so tief verfahren, die niemand, schon gar nicht sie selber, je imstande gewesen ist zu entwirren. Dass sie einfach da hinein gesunken waren, sehr bösartig auszusehen. Ihre menschliche Emotion und Reaktion brachte allseits in solchem Grade Unwilligkeit zum Ausdruck, dass wir total glaubten, diese Leute müßten wohl unwillig sein. Sie waren nicht unwillig, sondern niemand hat je das richtige Warum gefunden.

Sie finden es, und entweder bei einem einzelnen Mitarbeiter oder bei der ganzen Gruppe haben Sie es ganz plötzlich. Das ist es! Es bringt die guten Indikatoren bei den Leuten herein, Sie bringen die Sache in Ordnung. Das Programm, das Sie haben, um es zu handhaben, ist sehr gut akzeptabel, und es geht einfach wupp, schwupp, schwupp, schwupp, schwupp, schwupp, schwupp. Aber die hauptsächliche Sache, die Sie über all dies heraus finden werden, ist, dass dort keine Böswilligkeit beteiligt war. Und ich wünschte einfach, einige von diesen Vögeln, die Sklavenplantagen zu leiten pflegten, und Typen wie Napoleon, die Armeen zu leiten pflegten, sowie die Oberhäupter von einigen dieser totalitären Staaten mal ein kleines Studium der Datenserie hätten machen können, beziehungsweise machen könnte, um ein bißchen die Fähigkeit zu entfalten, heraus zu finden, was nun was ist und wo es hinein paßt und wo es nicht hingehört und wie man diese Sachen entwirrt. Denn sie hätten heraus gefunden, dass der Mensch nicht ein böses Tier ist.

Es war die Tatsache, dass die katholische Kirche nicht imstande war, und die Methodisten und Anglikaner und anderen Bekenntnisse nicht imstande waren, das Warum aufzuklären, das hinter menschlicher Emotion und Reaktion lag. Diese Unfähigkeit war es, die sie absolut überzeugte, dass der Mensch ein sündhaftes Wesen ist, wenn es in Sünde geboren ist. Es ist in Sünde gezeugt, in Sünde geboren und wird in Sünde sterben! Und dass der Mensch böööööse ist! Man kann sich diese Leute richtig vorstellen, wie sie da auf der Kanzel oder der Plattform stehen und ihrer Gemeinde mit einem Finger drohend zuwedeln und den Leuten sagen, dass sie böööse Sünder sind. Man hielt die Leute alle für Sünder. Und das liegt einfach ganz und gar daran, dass man nicht das richtige Warum hatte!

So, Ihre eigene künftige Moral also, wenn Sie der Tätigkeit eines Einrichtungsbeauftragten nachgehen, hängt tatsächlich in starkem Maße von Ihrer Fähigkeit ab, eine Situation zu durchdringen und ein korrektes Warum zu entdecken. Und die Definition eines Warums ist: Etwas, wodurch eine Sache in Richtung auf eine ideale Szene höher hinauf gebracht werden wird! Und diese Belohnung wird die vollkommene Gewißheit sein, dass Sie es nicht mit böswilligen Wesen zu tun haben.

Herzlichen Dank!

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 9. MÄRZ 1972
Ausgabe II

Remimeo

ESTO-Serie 2

DAS HUTEN DES ESTOS

Man wird feststellen, dass Regeln und Vorgehensweisen beim Huten auch für den Esto selbst gelten.

Während er sich in Orgs in Ausbildung befindet, wird er selbst gehutet und produziert, im Wechsel, wobei er seine Sache immer besser macht.

Man darf ihn mit der Hutausbildung **nicht** aufhören lassen, bis er vollständig gehutet ist.

Und man sollte ihn auch nicht mit dem Etablieren aufhören lassen, mit der Entschuldigung, dass er noch nicht vollständig gehutet ist; dies trifft besonders dann zu, wenn er in einer Org von einem Esto I/C ausgebildet wird.

DIE WICHTIGKEIT DES ESTO-HUTES

Man wird feststellen, dass Estos von einem Bereich zurückweichen, weil "sie nicht alle Tech-Linien und Hüte in diesem Bereich kennen."

Der Grund, den Sie für dieses Zurückweichen nennen, ist das verkehrte Warum. Sie weichen zurück oder vermasseln es, wenn sie als Estos nicht gehutet sind! Nicht, weil sie auf die Hüte des Bereichs nicht gehutet sind.

Entsprechend der Hausfrau, die ihren Nachbarn wegen eines unordentlichen Hinterhofs kritisiert, während sie in ihrem eigenen noch unordentlicheren steht, beginnt die Hutausbildung bei einem selbst.

Ein Esto, der sein Metier beherrscht, könnte unter Verwendung des Esto-Systems ein riesiges Unternehmen in Ordnung bringen, ohne je auch nur die leiseste Ahnung vom Metier des dortigen Personals zu haben!

Es wäre hart. Aber es zeigt, wo die Wichtigkeit liegt.

Es gibt Esto-Tech. Wenn sie nicht bekannt ist oder nicht verwendet wird, kann ein Esto einfach in eine Abteilung versinken – verwirrt und apathisch – in dem Glauben, ihre Tech sei der Grund, weshalb er feststeckt.

Täglich sieht er Leute, mit denen er auch spricht, die von Dev-T überschwemmt sind, unsicher, nervös und mit großen Augen vor Problemen und Fragen stehen

Wenn ein Esto nicht jederzeit **weiss, dass er ein Esto ist,** und **wie ein Esto handelt**, kann er leicht in diese Verwirrungen schlittern und versuchen, Probleme zu lösen, die mit der Durchführung der Produktion zu tun haben und sich außerhalb des Aufgabenbereiches des Estos befinden.

Zuerst und zuletzt und überhaupt immer kommt es darauf an, dass in jeder gegebenen Situation der Hut des Estos getragen wird.

Somit ist es wichtig, die Unterschiede zwischen den Hüten A (eigenem Hut) und B (Tech und Hüte der Abteilung) zu kennen.

Es ist großartig, wenn man die Tech und die Hüte einer Abteilung kennt, und man sollte sie kennen. Aber das ist etwas, das man sich im Laufe der Zeit aneignet.

Es ist eine Sache **von allergrösster Wichtigkeit**, dass der Esto seinen Esto-Hut trägt.

Das ist der Hut, den er im Schlaf beherrschen muss.

Dann wird er feststellen, dass die Verwirrung der Org und Abteilung ihm nichts anhaben kann.

Mit Dingen wie diesen wird er fertig!

Er ist ein Esto!

L. RON HUBBARD
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 9. MÄRZ 1972
Ausgabe III

Remimeo

ESTO-SERIE 3

DEV-T UND NICHT-GEHUTET-SEIN

Das Erste, worauf ein Esto in einem Bereich, der nicht gehutet ist, stößt, ist DEV-T (entwickelter, unnötiger Verkehr).

Leute in einer Org können wie wild arbeiten, völlig erschöpft sein und dennoch nichts von Wert produzieren. Der Grund ist, dass ihre Aktionen fast vollständig Dev-T sind.

Das **Warum** davon ist **nicht-gehutet-sein**.

Die Leute auf den Posten kennen ihre eigenen Hüte nicht oder beschäftigen sich – selbst wenn einige sie kennen – mit dem **"Lärm"** anderer Leute, die ihre eigenen Hüte nicht kennen.

Wenige von diesen Leuten – falls überhaupt welche – kennen die anderen Hüte oder Pflichten der Org und wissen daher nicht, wohin sie sich wenden sollen, um einen Dienst zu bekommen, oder an wen man wegen was herantritt oder eine Mitteilung schickt.

Somit ist es keine Org oder Abteilung, sondern ein unproduktives Chaos.

Es gibt drei Lösungen:

Sorgen Sie dafür, dass Dev-T verstanden wird und

Sorgen Sie dafür, dass die hauptamtlich tätigen Mitglieder sofort zumindest einen Instant-Hut erhalten.

Chinesenschule (Kirchenstab oder Mitarbeiter einer Abteilung sind alle vor einer großen Organisierungstafel versammelt, wobei sie zusammen die Hüte, Pflichten und Produkte der Org, so wie sie auf der Organisierungstafel erscheinen, im Chor sprechen.).

Um überhaupt irgendetwas zustande zu bringen oder auch nur damit zu beginnen, muss eine Esto-Ethik-Officer-Funktion "in" sein.

Ein Zeitplan, der körperliche Bewegung, Postenzeit und Studieren enthält, muss aufgestellt werden; und der Kirchenstab muss zu diesen Zeiten versammelt und gelenkt werden. Dies führt zu etwas Bewusstsein der Org-Gruppe als ein Team von Leuten mit ähnlichen Zielsetzungen.

DEV-T

Dev-T-Packs werden zusammengestellt. Sie bestehen aus:

HCO PL	2. Juli 59 II	ENTWICKELTER VERKEHR DAS DELIRIUM TREMENS ZENTRALER ORGANISATIONEN
HCO PL	19. Aug. 59 III	WIE MAN ARBEIT ERLEDIGT
HCO PL	4. Sept. 59 I	ABGESCHLOSSENE MITARBEITERARBEIT (CSW) – WIE MAN DIE GENEHMIGUNG FÜR AKTIONEN UND PROJEKTE BEKOMMT
HCO PL	17. Nov. 64 I	OFF-LINE UND OFF-POLICY IHR VOLLER EINGANGSKORB
HCO PL	31. Jan. 65	DEV-T
HCO PL	8. Febr. 65	DEV-T-ANALYSE
HCO PL	13. Okt. 65	DEV-T-DATEN
HCO PL	5. Jan. 68 I	ÜBERFÜLLTE EINGANGSKÖRBE SCHLECHTE NACHRICHTEN
HCO PL	27. Jan. 69	ZUSAMMENFASSENDE LISTE VON DEV-T
HCO PL	30. Jan. 69 II	ZUSÄTZE ZUR ZUSAMMENFASSENDEN LISTE VON DEV-T
HCO PL	27. Okt. 69 I	AKH-Serie Nr. 23 DEV-T
HCO PL	4. Nov. 69	DEV-T, GRAFISCH DARGESTELLT
HCO PL	23. Juli 71	KLARHEIT VON TELEX-KOMMUNIKATION
HCO PL	25. Okt. 71 I	KOMMUNIKATIONSWEITERLEITUNG, WIE MAN EINE GANZE ORG LAHM LEGT UND NICHTS PRODUZIERT
HCO PL	27. Febr. 72	Führungs-Serie Nr. 9 WEITERLEITUNG
HCO PL	29. Febr. 72 I	Führungs-Serie Nr. 10 KORREKTE KOMMUNIKATION

Diese Packs werden an Mitarbeiter herausgegeben, und es wird verlangt, dass sie ein Checkout erhalten. Jeder Mitarbeiter führt ein Dev-T-Verzeichnis und schreibt den Namen jeder Person auf, von der er Dev-T erhält, und schreibt auch Dev-T-Zettel.

HUTAUSBILDUNG

Die Mitarbeiter erhalten sofort zumindest einen Instant-Hut – Position auf der Organisierungstafel, Arbeitsbereich, Arbeitsmaterialien, was ihre Postenbezeichnung ist und was sie bedeutet, Kommunikationssystem der Org, was sie auf ihrem Posten produzieren sollten.

Der Mitarbeiter wird sofort dazu gebracht, das, was er produzieren sollte, in einigem Ausmaß zu produzieren. Hut-Checklisten und Packs werden als vorhanden bestätigt oder sie werden fertig gestellt. Dann kann man mit einem Checkout auf den Full-Hat (vollständigen Hut) beginnen

Vom Mitarbeiter benötigte Kurse werden während der Mitarbeiter-Studierzeit absolviert. Tatsächlich wird jeden Tag etwas vom Hut studiert und werden Checkouts auf den Posten durchgeführt. Dies ist in der Tat "bei der Arbeit ausbilden", da vom Mitarbeiter erwartet wird, dass er fortfährt zu produzieren, während er gehutet wird.

ORGANISIERUNGSTAFEL

Organisierungstafeln werden in der Org (in HCO) und (vollständige Organisierungstafel) in jeder Abteilung rasch aufgehängt oder auf den neuesten Stand gebracht. In jeder Abteilung wird Chinesenschule durchgeführt, erst auf die eigene Organisierungstafel, dann auf die Org als Ganzes – derart, dass sie die Pflichten von Abteilungen, Unterabteilungen und Posten sowie die Flow-Linien der Org kennen.

Wann immer eine Org oder selbst eine Abteilung auseinander fällt oder ins Stocken gerät, wird diese Kampagne wiederholt.

BEISPIEL EINER ORG-ED

Dies ist ein Beispiel einer Führungsanweisung (ED), die ein für eine tatsächliche Org geschriebenes Programm angibt, in der das Obige durchgeführt wurde, um Dev-T abzuhelfen und dafür zu sorgen, dass die Org gehutet und zum Produzieren gebracht wurde:

ED _____ Datum _____

Höchste Priorität

Hat Vorrang vor allen anderen EDs (da diese dann durchgeführt werden können!)

PROGRAMM FÜR KORREKTE KOMMUNIKATION

Situation: Es ist sehr schwierig gewesen, die Org zu handhaben.

Daten: Eine lange und intensive Datensammlung gipfelte schließlich – anhand von Berichten über Kommunikation und Inspektionen – in der Entdeckung, die zeigte, warum die Org wahnsinnig geschäftig und überarbeitet erscheint, während sie sehr wenig produziert, selbst als festgestellt wurde, dass die Org insolvent war.

Die Ethikmaßnahmen waren seit einiger Zeit sehr schwer und haben zu keiner spektakulären Erholung geführt. Aber die Überprüfung und Analyse der Kommunikationslinien enthüllen:

Ermittlung: Die Org und all ihre Einheiten ertrinken in DEV-T. HCO erzeugt ihn sogar noch. Dies erweckt den Anschein wahnsinniger Aktivität und Überlastung, während wenig produziert wird.

Und eine Analyse führte zu einem

Warum: Die Org ist fast vollständig nicht gehutet und unausgebildet. DEV-T rührt allein von **einer nicht gehuteten, unausgebildeten Org** her.

Statistiken: Durch den Boden in der Tiefe und unterhalb des salzigen Meeresgrunds, soweit es abgeschlossene Produkte je Arbeitsstunde pro Mann und Bruttoeinnahmen der Org betrifft.

Ideale Szene: Der ganze Kirchenstab und die Org sind vollständig gehutet und produzieren ausschließlich korrekte Kommunikation ohne Dev-T und sind dabei, tatsächlich Dinge von wirklichem Wert zu produzieren, die sich gegen etwas Wertvolles austauschen lassen.

Handhabung:

Das Esto-System und Dev-T-Richtlinienbriefe bringen dies in Ordnung.

1. Die Admin-Cramming-Sektion und jeder ESTO hat sofort Packs mit den Dev-T-Richtlinien zu erhalten, einschließlich des letzten Richtlinienbriefs der Führungs-Serie Weiterleitung" und des neuen Dev-T-Richtlinienbriefes Korrekte Kommunikation".

   ALL-HANDS DISSEMINATIONS-ABTEILUNG _____

2. Sofort eine **vollständige** Esto-Besetzung auf Posten bringen. Sie nehmen die Arbeit auf und machen Teilzeitausbildung.

   HAS _____

3. Die vorhandenen und die auf Posten zu setzenden Estos hämmern, hämmern, hämmern sofort allen Posten die Daten über Off-Line, Off-Origin und andere Punkte von Dev-T ein, sodass diese **verstanden** werden.

   LEITENDER ESTO _____

4. In HCO ist sofort eine große Papier-Organisierungstafel mit der neuen Besetzung aufzuhängen.

   HCO-ESTO _____

5. Davon müssen in jeder Abteilung große Papier-Organisierungstafeln erstellt werden, und die Abteilung muss darauf Chinesenschule erhalten. Diese müssen sich auf die jeweilige Abteilung spezialisieren, aber auch die gesamte Org abdecken, sodass die Leute wissen, wo sie sind und was jeder handhabt und wo andere Terminale in der Org sind, sodass sie korrekt an sie weiterleiten oder zu ihnen gehen können, um den exakten Dienst von jenem Posten zu erhalten. ABT.-ESTOs unter dem

   LEITENDEN ESTO _____

6. Bringen Sie die Kommunikationslinien jedes Postens in Ordnung.

   LEITENDER ESTO/ABT.-ESTOs _____

7. Dem eigenen Abt.-Esto (siehe Organisierungstafel) oder Ethik-Officer jede Person melden, die off-line, off-origin Verkehr hervorbringt oder die es versäumt, von ihrem Posten aus Originationen zu machen – auf Papier,

mit dem Körper oder als Bemerkung. Melden Sie es mit Hilfe eines Dev-T-Zettels".

JEDER IN DER ORG _____

8. Schicken Sie offenkundige Missetäter zu Admin-Cramming.

FÜHRUNGSKRÄFTE _____

9. Führen Sie Folgendes ein:
   1. Studieranweisung, und falls keine Verbesserung eintritt
   2. Cramming, und falls keine Verbesserung eintritt
   3. Wiederholung des Studiums, und falls keine Verbesserung eintritt
   4. Entlassung,

   wenn Hutausbildung weiterhin nicht zu raschem Begreifen von Dev-T führt und/oder zu fortwährender Unfähigkeit, tatsächlich seinen Hut **auszuführen**. Auf Gesuch hin kann ein Ethik-Gericht oder Komitee der Beweisaufnahme einberufen werden, um jeder Ungerechtigkeit Abhilfe zu leisten.

ESTOs _____

10. Ausflüchte und Willkürfaktoren betreffend Hutausbildung, wie Der Hut wird nur im Hutausbildungs-College studiert" müssen ausgemerzt werden, und sämtliche Hindernisse, um on-policy, on-FO-FSO zu werden, müssen mit Ethikmaßnahmen oder Cramming ausgemerzt werden.

ESTOs _____

11. Sorgen Sie dafür, dass jeder Mitarbeiter einen Instant-Hut erhält

ABT.-ESTOs _____

12. Machen Sie mit jeder Abteilung Chinesenschule.

ABT.-ESTOs _____

Lassen Sie uns dies zu einer erstklassigen Org machen, auf die wir stolz sein können!

LEITENDER DIREKTOR

_____

Das obige Programm kann innerhalb weniger Tage abgeschlossen werden.

Ihm folgen weitere Programme, die Linien der Org, vollständige Hutausbildung und ordentliche Kommunikationsanlagen für jeden Mitarbeiter einführen und so weiter.

Wird das Programm nicht beibehalten oder bricht von neuem Dev-T aus, dann

A) geben Sie den Estos **erneute Hutausbildung** und

B) führen Sie das Programm noch einmal durch.

Die Org wird in Ordnung kommen und beginnen, **gegen wertvolle Dinge austauschbare Produkte** zu produzieren.

Die Org wird solvent werden.

Das Esto-System allein macht ein solches Programm möglich.

Wir haben seit langem über die Tech verfügt, wie Sie an den Daten der Richtlinienbriefe erkennen können. Dev-T-Tech hat seit Mitte der 50er Jahre existiert. Aber sie konnte nicht schnell genug zur Anwendung gebracht werden, um eine Aufsehen erregende Veränderung der Moral oder der Statistiken der Org herbeizuführen, bis ESTOs in einer Org auf Posten waren.

Wenn die Tech auch mit Estos nicht rasch zur Anwendung gelangt, dann sind einige der Estos nicht gut genug oder stabil genug als Estos gehutet; und die Lösung eines LEITENDEN ESTOs oder ESTO-VERANTWORTLICHEN ist es, seine Estos sehr schnell zu crammen oder, indem er dem Muster

1) Studieranweisung, 2) Cramming, 3) Erneutes Studium, 4) Entlassung

folgt, sein Esto-Team zu verbessern.

Vollständig durchgeführt, funktioniert das Programm wie eine wunderbare Brise, die Frieden bringt und einen fröhlichen Kirchenstab zur Folge hat.

L. RON HUBBARD
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 10. MÄRZ 1972

Remimeo

ESTO-Serie 4

HUTAUSBILDUNGSPFLICHTEN DES LEITENDEN ESTOS

Eine Hauptpflicht des Esto I/Cs oder Leitenden Estos besteht darin, ESTOs zu huten und zu lenken.

Man wird feststellen, dass ein Esto dazu neigt, in das Betreiben der Abteilung hineingezogen zu werden, wenn er a) zu neu dabei ist und b) es versäumt zu etablieren.

Solche Hutausbildungsaktionen erfordern normalerweise einen wiederholten Checkout oder intensiveres Klarstellen der HCO betreffenden PLs, wie zum Beispiel Musical Chairs", Unmocken Sie keine funktionierende Einrichtung". Solche PLs behandeln das Gros der Fehler, die HCOs und HASes gemacht haben.

Normalerweise kennt der Esto in Ausbildung einfach das Material nicht oder denkt sogar, es sei alles alt", da es vor dem Esto-System entstand. Die Hauptursache für Alter-is besteht darin, das Material einfach nicht zu kennen oder es nicht zu verstehen.

Das System von 1) Studieranweisung, 2) Crammen, 3) erneutes Studium trifft auf Estos in Ausbildung zu.

WARUMS

Wie beim Auditing kann die Situation derart verzweifelt aussehen, dass man meint, man braucht ungewöhnliche Abhilfen.

Das Geschick eines Estos, ein Warum schnell zu finden (wie mit der Ermittlungs-Tech und der Daten-Serie) und schnell zu handhaben, machen einen richtigen Esto aus.

Das Ausdenken von neuen Lösungen, die nicht in Richtlinien enthalten sind, kommt normalerweise daher, nicht wirklich zu ermitteln und ein Warum zu finden

Warums zu finden ist so, wie wenn man zum ersten Mal echtes Gold sieht. Bis jemand wirklich ein **echtes Warum** findet, das prompt den ganzen Knoten entwirrt, ist er wie der Tourist im Goldfeld, dem man alles Gelbe, was glänzt, als Gold verkaufen kann. Wenn er jedoch zum ersten Mal echtes **Gold** sieht, kann er danach nie wieder zum Narren gehalten werden. Normalerweise sind die ersten Warums, die ein Esto I/ T über einen Posten, eine Klasse oder eine Linie findet, so seicht und begrenzt, dass sie nur Dev-T sind. Sie würden nichts lösen. Der Exec Esto wird einen Esto dazu anhalten müssen weiterzumachen, ihn immer wieder und wieder zum Hinschauen bringen müssen. Zuerst wird ein Esto I/T Absetzungen in Erwägung ziehen. Dann wird er erwägen, Musical Chairs zu machen. Dann wird er erwägen, nur die **besten** Leute zu haben. Er folgt den alten ausgetretenen Pfaden menschlicher Vorurteile und Ungeduld. Er sucht nicht wirklich nach einem Warum, das vor ihm liegt,

sondern in seinen Träumen oder denen von jemand anderem. Ein Esto I/T nimmt demjenigen auf dem Posten normalerweise jedes Warum ab, das dieser ihm angibt. Er glaubt fälschlicherweise aber er hat mehr Erfahrung mit der Szene" und ich bin so grün in dieser Szene, dass ..."

Folgendes Stück Tech gilt: **Wenn das Warum, das der Betreffende oder der Bereich hat, das richtige Warum wäre, gäbe es dort keine Schwierigkeiten.**

Das leitet sich ab von: Das Problem, von dem ein PC denkt, er habe es, ist nicht das Problem, das er hat. Wenn es das wäre, würde es sich as-isen lassen und er hätte es nicht." Warums erhält man, indem man das Offensichtliche (Obnosis) sorgfältig genug beobachtet, um den größten OUTPOINT zu finden, der alle umliegenden Outpoints erklärt (immer ein Mangel an Produktion oder niedrige Produktion für eine vergleichsweise hohe Anzahl von Arbeitsstunden).

Warums werden ausgehend vom PRODUKT zurückverfolgt, von seiner fehlenden oder mangelnden Menge oder Qualität. Daher muss ein Esto I/T immer und immer wieder losgeschickt werden, bis er das wirkliche Warum findet. Dann entwirrt sich der Posten schnell.

Beispiel: TR-Kurs-Produkt schrecklich, langsam und vermindert den Inflow von neuen Leuten. Esto I/T war angewiesen worden, den TR-Überwacher zu huten. Nach viel Wirbel, Apathie, TR-Überwacher in Tränen sagte der Esto I/T, **er** übernimmt den Kurs. Falsche Lösung. Falscher geht's nicht.

Übergehen des Esto I/T, ein erfahrener Esto führte Untersuchungen bei den Studenten, dem Überwacher und im Bereich durch und fand es innerhalb von etwa drei Stunden. Der Überwacher war so ungehutet, dass der PL WAS IST EIN KURS? vollkommen "out" war. Die TR-Studenten besaßen keine eigenen Packs, konnten sie nicht lesen, wurden auch nicht überwacht und kämpften einfach vor sich hin, während der ungehutete Überwacher falsche Berichte verbreitete, wie großartig die Studenten zurechtkämen (die hingegen nicht abschlossen und abhauen wollten).

Was hat dieser Esto I/T falsch gemacht? Er hat das Produkt nicht ausgearbeitet: erfolgreich abgeschlossene Studenten in Hochstimmung. Also fing er nicht an, den Überwacher mit schlicht standardgemäßen HCOBs über TRs und Kursüberwachung zu huten. Er überprüfte den Kurs als **Kurs** nicht auf den PL WAS IST EIN KURS? hin, um zu wissen, woran es dort fehlte. Hätte er einfach seine Arbeit als Esto gemacht, hätte er das Warum gefunden. Die Probleme mit dem Kurs lösten sich natürlich sofort, und das Produkt wurde hervorgebracht.

ACHTUNG

Jemand, der zum Esto ausgebildet wird, kann selbst in hohem Maße schuld an Dev-T sein, der seinem vorgesetzten Esto entsteht.

Indem er einem Vorgesetzten ein Problem vorlegt, ohne es gelöst zu haben, **kann er seinen Vorgesetzten verärgern, in Unruhe versetzen, zur Verzweiflung bringen und in die Abteilung hineinziehen!**

Lösungen wie "versetze diesen oder jenen", stelle diesen oder jenen vor ein Komitee der Beweisaufnahme", "diese Situation ist so entsetzlich, dass (und dann folgt irgendeine verrückte Lösung à la ‚lasse den PC einen Kopfstand machen`)", sind einfach ein Aufgeben von Standardaktionen.

Da die Beobachtung schlecht ist, wird das Warum nicht gefunden. Dann sieht die Situation ungewöhnlich aus. Und so wird nach ungewöhnlichen Abhilfen verlangt.

Ein Vorgesetzter kann geradewegs mit hineingezerrt werden!

RICHTIGE AKTION

Jeder, der mit Estos in Ausbildung zu tun hat, muss folgende Standardaktion verwenden:

Besorgen Sie sich die Packs dieses Postens! (oder Bereichs oder der Abteilung, die er versucht, in Ordnung zu bringen, oder für die er die ungewöhnliche Lösung vorschlägt.)

Sehen Sie sich die Richtlinienmaterialien an! (Das kann beinhalten, "Hut-Niederschriften früherer Inhaber" fallen zu lassen und in PLs, FOs oder Akten nach den richtigen Materialien darüber zu suchen. Es kann Wortklären 4, eine Knetdemonstration oder ein Warum beinhalten, weshalb der Esto sie nicht begreifen kann.)

Arbeiten Sie das Produkt dieses Postens aus! (oder Kurses, der Sektion, Unterabteilung, Abteilung oder sogar der Org. Könnte erfordern, ein Verständnis des Wortes PRODUKT zu erreichen, oder Wortklären Methode 4 beim Esto I/T oder sogar den "Management Power Rundown"; Cramming in Bezug auf Produkte oder irgendeine andere Standardaktion wie, auch nur herauszufinden, **warum** er Produkte nicht begreifen kann.) (Außerdem könnte es "Detektiv"-Arbeit hinsichtlich der Materialien des Postens erfordern, um in Erfahrung zu bringen, **worüber** fortwährend gesprochen wird, und sich von daher auszurechnen, was das Produkt sein müsste.)

Seien Sie sicher, dass es das hauptsächliche **Austausch**-Produkt dieses Postens ist! (oder der Unterabteilung, Abteilung oder des Bereichs. Es mag erfordern, mit dem Esto I/T noch einmal **Austausch**, dazugehörige PLs und die Esto-Tonbänder durchzugehen.)

Überprüfen Sie es mit dem Produkt-Officer! (dem Leiter der Unterabteilung, Abteilung oder Org, und seien Sie nicht erstaunt, wenn er eine Erkenntnis dazu hat oder wenn er heftig dagegen ist, während sein eigenes Produkt extrem unaustauschbar ist! Was eine vollkommen neue Situation eröffnet! Vielleicht schlägt er auch einfach nur eine Revidierung des Wortlauts vor. **Aber dieser Punkt muss geklärt werden**, sonst werden die Estos feststellen, dass sie selbst nach Osten gehen, während die Produkt-Officers nach Westen gehen!)

Begeben Sie sich in Ihren Bereich! (Das kann beinhalten, den Esto I/T TR 0 auf den Bereich machen zu lassen, oder physisches Hingreifen und Zurückzuziehen mit ihm daran durchzuführen, und andere Übungen, sogar eine Dritte-Partei-Ermittlung.)

Beobachten Sie die Szene! (Das bedeutet vielleicht, warten zu müssen, bis dort Verkehr oder Aktivität im Gang ist. Es kann das Anbringen eines Mikrofons bedeuten, wie bei

einem Auditor, oder ein auf Band aufgenommenes Gespräch mit einem stimmebetriebenem Rekorder, um den sich abspielenden Verkehr einzufangen; aber im Allgemeinen bedeutet es, einfach hinzusehen und was man sieht mit dem Schlüssel-PL darüber oder einer idealen Szene zu vergleichen, wie sie sein sollte, damit darin ein Produkt entsteht.)

Finden Sie das Warum! (Und das bedeutet Ermittlungs-Tech und die Daten-Serie. Es kann formell aufgeschrieben werden oder einfach: Da ist es!)

Sorgen Sie dafür, dass es angenommen wird! (Das kann Streit, HE&R, Heftigkeit oder Abhauen vom Posten bedeuten, wenn es nicht das richtige Warum ist oder der Betreffende schlicht und einfach unterdrückerisch ist. Das richtige Warum bringt fast immer GIs hervor. Es ist normalerweise so offensichtlich wie eine Basstrommel mitten auf dem Fußboden, wenn es einmal gesehen worden ist.)

Lassen Sie (ihn, sie oder die Betreffenden) **es in Anwendung bringen**! (das kann bedeuten, dass ein Projekt geschrieben wird, gemäß Daten-Serie Nr. 23 und 24, oder es kann einfach sein: Macht es!")

Bringen Sie die (Räume, Linien, Materialien, Mitarbeiter) in Ordnung, die mit dem Warum aufgezeigt werden.

Huten Sie die Person (das Personal), um Produktion zu erzielen! (Könnte bedeuten, anfangen zu huten, vollständig zu huten, könnte bedeuten, weiter auszubilden, könnte bedeuten, das Warum zu finden, das ihn oder die Betreffenden davon abhält, gehutet zu werden, aber es bedeutet, dass man Huten besser **durchsetzt**.)

Überprüfen Sie, um festzustellen, ob sich die Produktion erhöht hat! (Bedeutet, sehen Sie es sich noch einmal an, um sicher zu sein, dass das richtige Warum gefunden wurde, da ein Warum zu einer größeren Annäherung an die ideale Szene führen muss. Normalerweise bedeutet es **erhöhte Statistiken** für den Bereich.)

Bilden Sie den Esto I/T besser aus.

BEHARRLICHKEIT

Der Schutz für einen Esto I/C oder Leitenden Esto ist seine eigene Hartnäckigkeit in Bezug auf die obigen Punkte.

In dem Augenblick, wo er von diesem Huten-Ablauf für seine Estos abkommt und sie nicht mehr dazu anhält weiterzumachen, wird er entsprechend weniger erfolgreich sein.

Wenn er dies nicht durchführt, wird er ehe er sich's versieht in völlige Verzweiflung über die Org geraten und geradewegs selbst hineingezogen werden.

AUDITOREN

Wir haben das alles durchgemacht, bevor wir 1955 bis 58 Auditoren ausbildeten. Direktoren für Prozessing und ich.

Sie hatten oft ungewöhnliche Lösungen. Sie sagten ebenfalls, sie hätten "das schon gemacht", daher hatten wir einen Trick: "Was haben Sie gemacht?" Und dann bekamen wir etwas anderes zu hören als das, was angeordnet worden war.

Wir wissen darüber Bescheid.

Und wenn wir heute in Orgs Leute anlernen, Junge, das sind nachher wirklich echte Auditoren!

Wir wissen also, was es damit auf sich hat, wirkliche Ausführung von Standardaktionen zu erreichen.

Und es **gibt** etwas, das Standard Tech heißt.

Und es gibt etwas, das **Standard Admin** heißt.

Die obigen Schritte 1 bis 14 beschreiben den Weg, wie man einen wirklichen Esto hervorbringt und damit eine wirkliche Org. Das ist im Grunde Dritte-Dynamik-Auditing, um Produktion zu erreichen.

REGEL

Der LEITENDE ESTO oder sein Stellvertreter muss jede größere Maßnahme genehmigen, die ein Esto zu ergreifen plant, um sicherzugehen, dass sie den **Richtlinien** und **Linien folgt**.

HALTEN SIE DIE FORM AUFRECHT

Diejenige Sache, auf die ein Esto I/C oder Leitender Esto bei seinen Aktionen **stets achtet**, besteht darin, die Form und Linien der Org aufrechtzuerhalten.

AUSSTATTUNG

Ein Esto I/C oder Leitender Esto sollte eine Checkliste über die Punkte 1-14 haben, auf der sich oben eine leere Stelle für den Namen des Estos, Datum und Uhrzeit befindet.

Wenn eine Lösung geboten wird, trägt er den Namen des Estos ein sowie das Datum und einen Vermerk darüber.

Dann verfolgt er oder sein Stellvertreter den weiteren Verlauf durch Abhaken der erledigten Punkte.

Eine solche Aktion wie 1-14 erfordert übrigens wenig Zeit. Vierundzwanzig Stunden sind eine **Ewigkeit**.

Er wird feststellen, dass einige seiner Estos I/T solche Aktionen nicht schnell abschließen können, in seltenen Fällen kann jemand sie überhaupt nicht abschließen. Das verlangt nach einem eigenen Warum. Zudem vielleicht ein erneutes Studium oder, wenn das nicht hilft, eine andere Person als Esto.

Eine Richtlinien- und HCOB-Bibliothek wie die Bibliothek der Qualifikationsabteilung ist eine Notwendigkeit. Man kann die Form einer Org nicht aufrechterhalten, wenn es keine Aufzeichnungen über die Form gibt.

VERTRAUEN

Vertrauen in das System kommt zuerst, dann Vertrauen in den Esto I/T und dann Vertrauen in die Org; dadurch wird eine Menge Abschießen verhindert.

Doch ein paar richtige Warums zeigen eben, dass es sich normalerweise nicht um Bösartigkeit handelt. Es sind einfach Outpoints. **Und die können gehandhabt werden**. Echtes Gold von **echten Warums**.

Das stellt jemandes Vertrauen wieder her. Und zwar schnell.

SCHILD

Auf seinem Schreibtisch sollte der Leitende Esto ein Schild haben, auf dem nach außen gerichtet steht:

Die Antwort zu Ihrer Off-Policy-Lösung lautet: Nein!" Finden Sie das Warum.

HUTEN, HUTEN, HUTEN

Ein Esto ist geschäftig dabei, Mitarbeiter zu huten, Linien zu handhaben. Ihm werden seltsame Lösungen an den Kopf geworfen. Produkt-Officers sprechen zu ihnen darüber, wie es richtig etabliert werden sollte (während sie selbst nicht produzieren oder erreichen, dass irgendetwas produziert wird). Jemand muss den Esto als Esto stabil halten. Das ist der vorgesetzte Esto der Org. Er hutet Estos, während sie etablieren. Er verlangt Etablierung! Und er bekommt sie, wenn er Estos hutet, hutet, hutet und sicherstellt, dass sie fortfahren zu etablieren. Er **ist** derjenige, der die Form der Org bewahrt und expandiert. Via seine Estos.

L. RON HUBBARD
Gründer

Die Handhabung von Personal,

Teil 1

Dieser Vortrag wurde von L. Ron Hubbard

am 3. März 1972 auf dem Flaggschiff "Apollo" gehalten.

Okay, wir haben heute den 3. März 1972, und das ist das dritte Konferenztonband über Einrichtungsbeauftragte (Anmerkung des Übersetzers: Ron sagt hier 'das dritte Tonband'. Die Tonbänder sind hinterher aufgeteilt worden auf eine andere Weise, nämlich immer in der Mitte noch gespalten worden in zwei verschiedene Vorträge, so dass dies also die Nummer 5 ist von der Esto-Serie).

Der Wert eines Einrichtungsbeauftragten wird daran gemessen, dass die Qualität und Quantität der Produktion gesteigert werden und dass kein Dev-T da ist. Und wenn irgendjemand Sie fragen würde: "Wozu bist du nutze", dann wäre Ihre Antwort darauf: "Bezogen auf die gesteigerte Qualität und Quantität der Produktion und die Abwesenheit von Dev-T in der Org oder Unternehmung."

Nun kann es ja leicht geschehen, weil wir Auditing beibringen und weil viele Leute Auditoren sind und weil wir Leute auditieren, dass man vergisst, dass wir es bei der Einrichtung mit Dritte Dynamik-Technologie zu tun haben. Wir haben es nicht mit Erste Dynamik-Technologie zu tun außer insoweit, als diese die dritte Dynamik beeinflussen oder beeinträchtigen wird. Auditing geschieht von dem Gesichtspunkt der ersten Dynamik her. Einrichtung geschieht vom Gesichtspunkt der dritten Dynamik her und in unserem Falle auch dem der vierten Dynamik her. Nun, diese Dynamiken, wie man mit Leichtigkeit sehen kann, unterteilen sich. Ein Körper, einen Körper bezeichnet man als die erste Dynamik, aber tatsächlich ist er eine Spezies und könnte genauso leicht als eine fünfte Dynamik kategorisiert werden. Ein Thetan ist eine Thetan, und wenn er sich sich selber als jedermann oder alle vorstellt, so könnte man ihn als die siebente Dynamik klassifizieren. Die erste Dynamik, Selbst, die zweite Dynamik, Sex, Familie, und das übrigens bedeutet Nachwelt, das ist das Erreichen der Nachwelt durch eine genetische Linie, das Heringsprinzip. Heringe kümmert es nicht, wie viele aufgefressen werden, wie häufig sie umgebracht werden oder was auch immer sonst, sie machen sich darüber keine Sorgen. Sie haben keine Schutzmechanismen jeglicher Art, nicht im geringsten. Sie vermehren sich bloß. Und ihre ganze Idee ist: 'Wenn wir bloß genug Heringe haben, und wenn wir einfach genug Heringseier legen und einfach genug Heringe aufwachsen, wenn das nur geschieht, nun, dann werden wir es schaffen.' Hundert Prozent zweite Dynamik! Alle Heringe denken im Bezugsrahmen 'Heringe', aber sie denken nicht einmal im Sinne von 'Heringe jetzt', sie denken im Sinne von 'Heringe Zukunft'.

Die dritte Dynamik ist nun also die Dynamik der Gruppe, und Sie können sofort sehen, dass, wenn wir Gruppe sagen, nun, dann stellt sich die Frage: 'Welche Größenordnung von Gruppe?' Es gibt die kleine Gruppe, und wir könnten sogar sagen, es gibt die Gruppe der Familie, die wirklich gewissermaßen die erste Gruppe ist, sowie sie sich zusammenschließt, nicht wahr? Und dann haben wir eine Gruppe von 2 oder 3 Leuten, die Freunde sind. Und dann haben wir die Gruppe eines geselligen Vereins und wir haben die Gruppe eines Geschäfts oder einer Unternehmung und wir haben die Gruppe einer spezifischen Öffentlichkeitsgruppe, wie zum Beispiel die kommerzielle Öffentlichkeit oder kommerzielle Zielgruppe, so wie wir es in der PR haben. Und wir haben eine größere Gruppe in Form der Stadt und des Staates und der politischen Gruppen und, nun, sobald man in den Bereich der Public Relations kommt, weiß man sofort, dass die dritte Dynamik mehr Kategorien hat, als man ohne weiteres zählen kann. Und der Sturz so manch eines PR-Beauftragten ist, dass er die Vielfalt der dritten Dynamik nicht erkennt. Es gibt da eine ungeheure Vielfalt! Und wenn er die falsch versteht, dann wird er mehr Geld ausgeben und weniger Ergebnisse dabei haben, als irgendjemand, den Sie je gesehen haben.

Sie gehen in eine Abteilung 6 hinein, die nicht gehattet ist, und sagen: "Welche Arten von Öffentlichkeit, welche Zielgruppen habt ihr?" Und die gucken einen mit hohlen Augen an, ganz verständnislos, und sagen: "Ja natürlich DIE Öffentlichkeit!" Oh, Mann! Nun, das bedeutete Überarbeitung wie verrückt im HCO, in Postsendungen und Massenpost, und da gehen die Sachen hinaus und das strömt hinaus in sämtliche Richtungen und die Werbung von der Unterabteilung 4 ist – oh, mein Gott! – und das Geld, was unmittelbar für Werbung draufgeht, ist echt überwältigend und die Portokosten sind riesig und niemand kommt zur Tür herein spaziert. Falsche Zielgruppen (Anmerkung des Übersetzers: im englischen haben wir das Wort 'Publics', was Zielgruppen bedeutet, auf diese Weise im Plural, oder im Singular 'Public' bedeutet einfach Öffentlichkeit, falsche Zielgruppen, falsche Öffentlichkeit), falsche Zielgruppen in sämtlichen Richtungen, denn es gibt ja schließlich die Öffentlichkeit. Man kann ohne weiteres 10.000 Dollar ausgeben, indem man eine Werbung an neue Leute aus der Öffentlichkeit hinausschickt, um sie dazu zu veranlassen, ihr OT III noch mal zu machen, haha, also falsche Zielgruppe!

Diese dritte Dynamik hat also eine ungeheure Vielfalt und daher gibt es eine Vielzahl von Wegen und Mitteln, sie zu handhaben. Nun, ich komme darauf später noch zurück. Machen wir hier jetzt einfach weiter mit dem Rest der Dynamiken.

Die vierte Dynamik, wir sagen Menschheit, das ist einfach eine Spezies. Wir sagen: "Naja, äh, es gibt braune Menschen und schwarze Menschen und weiße Menschen und grüne Menschen und… haha, ich bin sicher, es gibt auf irgendeinem Planeten grüne Menschen, und all diese unterschiedlichen Hautfarben, Körpergrößen und Breiten und Tiefen und physiologischen Eigentümlichkeiten. Zum Beispiel die Chinesen. Wenn man einen Chinesen in einem offenen Boot 80 Tage lang auf dem Meer treiben läßt und dann greift man ihn auf, dann ist er so fett wie eine Butterkugel. Und man nimmt einen Skandinavier und läßt ihn 3 Tage lang in einem offenen Boot auf dem Meer treiben, und er ist mausetot! Es gibt also gewisse physiologische Unterschiede, denn dem Chinesen ist beigebracht worden auszuhalten, und der Skandinavier kommt soweit, wie er in der Lage ist, als erster einen schweren Schlag zu verüben. So ist die Art und Weise, wie sie gebaut sind. Frauen können überhaupt nicht einen Ball

schmeißen, dafür taugen sie nichts, denn ihre Arme sind in den Schultern falsch aufgehängt. Wir haben also sogar eine Unterteilung da, wenn wir von der Menschheit, im englischen 'mankind', sprechen, dann laufen wir Gefahr, die Frauenwelt, im englischen 'womankind', zu vergessen (Anmerkung des Übersetzers: 'man' bedeutet im englischen sowohl Mensch als auch Mann) Wenn wir von der Menschheit sprechen, laufen wir Gefahr, die Frauenwelt zu vergessen, und die haben für sich selber eine phantastische, imposante Reihe von Sachen, die sie tun können und so weiter, zum Beispiel, es gäbe keine Männer, wenn nicht die Frauen da wären, und man hört das schon jahrelang ich meine, das läuft so fort und fort und fort. Es gibt die Frauenbefreiungsbewegung und so weiter, die haben es übrigens schließlich und endlich erreicht, dass ein Gesetz verabschiedet wurde, dass Frauen genau so viel Lohn kriegen sollen wie Männer. Ich dachte, das hätten sie immer gekriegt, aber jedenfalls jetzt haben sie ein Gesetz durchgebracht, und daher ist, ich glaube irgendeine Firma hier neulich vor den Kadi geschleift worden, weil sie den Frauen nicht so viel gezahlt hat, wie sie den Männern gezahlt hat. Ich weiß nicht. Aber man kann also da sogar eine Rivalität innerhalb dieser Dynamik entfalten und somit gibt es eine Unterteilung davon.

Soweit es die fünfte Dynamik betrifft, das ist wiederum die Frage von Spezies, Insekten und all das, und man geht rauf in die sechste Dynamik, man hat MEST, Materie, Energie, Raum und Zeit, und dann die siebente Dynamik, die ganze Welt des Thetans, und das würde wahrscheinlich sämtliche Thetans überall umfassen. Und die achte Dynamik, nun, das ist eine Unendlichkeitsdynamik, und die Leute glauben, dass sie existiert, also existiert sie wahrscheinlich.

Nun, die Eigentümlichkeit bei Wesen, und da wollen wir jetzt gleich mal loslegen in den Bereich hinein, wo das für Sie… ich meine, Sie haben das ja alles gewusst, aber wollen wir jetzt mal damit loslegen, wo das bei Ihnen rein passt, da wo Sie sitzen auf Ihrem gegenwärtigen Posten jetzt in den Bereich dessen, was Sie tun. Die Leute bleiben auf der einen oder anderen dieser Dynamiken stecken, und ihr ganzer Gesichtspunkt erfolgt durch eine von diesen Dynamiken. Nun, die Dynamiken mussten wir haben, um dem Leben eine Breite zu geben, um eine Spannweite des Überblickes zu geben, so dass man dann in der Lage war, es zu verstehen. Und das ist der Grund, warum die Dynamiken herausgegeben sind und warum Sie plötzlich sehen werden, warum jemand draußen in der Öffentlichkeit, so was von dieser Art, jemandes alte Großmutter oder so, sagt zum Beispiel: "Was ist denn diese Dianetik-Geschichte, mit der du es da zu tun hast, Willi? Ich glaube, das ist doch etwas Widerwärtiges! Also, ich selber würde nicht gerne Dianetik rauchen!" Und Sie zeigen ihr die Dynamiken und sie liest sich das durch. Und wenn sie sich das durchliest und keines von den Wörtern missversteht, jedenfalls wenn sie sich das durchliest, dann wird sie sagen: "Ach, weißt du, das ist ja eine recht gute Sache!" Und was ist ihr erzählt worden? Es ist ihr einfach erzählt worden, dass das Leben eine Spannweite hat, eine Breite der Szenerie, dass zu diesem Universum mehr dazugehört als die Dynamik, aus der Sie sie gerade von ihrer gänzlichen Fixierung befreit haben.

Nun, genauso wie wir 8 Dynamiken haben mussten, um einen breiteren Überblick zu bekommen, so dass das Leben studiert werden konnte, so stoßen auch Sie auf dieses Problem als Einrichtungsbeauftragter ständig und am laufenden Band, denn Sie haben es mit Mitarbeitern zu tun, die wahrscheinlich, falls Sie als der Einrichtungsbeauftragte dort überhaupt ir-

gendwelche Schwierigkeiten haben, die wahrscheinlich auf einer falschen Dynamik steckengeblieben sind. Nun spielt es keine große Rolle, dass es eine falsche Dynamik ist, das ist nicht der Nachdruck. Aber dass sie steckengeblieben sind, das ist es, was wichtig ist!

Nun, der Mitarbeiter, nehmen wir einfach mal ein schreckliches Beispiel dafür nun, der Mitarbeiter, der absolut total und komplett auf der ersten Dynamik steckengeblieben ist. Alles, was er im Leben sieht und alle Dinge, die er im Leben sieht, sind die erste Dynamik, das ist das einzige, was er sieht, das ist alles! Er sieht niemals eine andere Dynamik oder irgendeinen Zipfel von einer. "Oh!" sagen wir, nun, das ist tadelnswert, das ist gesellschaftlich unakzeptabel und es ist dieses und es ist jenes – hhhh – nun, so ist das nun einmal in dieser egoistischen Welt, wo man frisst oder gefressen wird, was kann man anderes erwarten? Eine Menge von erklärenden, vernünftelnden Überlegungen. Wen kümmern diese Überlegungen? Es ist lediglich dieses eine Faktum: er ist steckengeblieben auf der ersten Dynamik, er sitzt fest in bezug darauf! Und dann können Sie als Einrichtungsbeauftragter dies betrachten, es wird offensichtlich. Es gibt da eine Menge Eingebildetheit, Egoismus, Selbstsucht, Gier, Rücksichtslosigkeit gegenüber anderen, man kann schwer mit ihm zurechtkommen, er lässt einem sein Mittagessen auf der Schreibmaschine stehen, verstehen Sie, er lässt Ihnen das Mittagessen auf Ihrer Schreibmaschine, nicht wahr, dies sind Manifestationen. Aber sie bedeuten nicht unbedingt, dass dieser Typ mit den üblichen gesellschaftlichen Begriffen etikettiert werden sollte, zum Beispiel indem man sagt: "Was soll denn das heißen, dass du so selbstsüchtig bist?" Verstehen Sie, ich meine, Sie werden als Einrichtungsbeauftragter damit nichts erreichen! Leute haben ihm das schon jahrelang gesagt und er hat sie einfach ignoriert. Das ist wahrscheinlich das, was ihn auf die erste Dynamik gesetzt hat. Er hat begonnen, das zu dramatisieren, wessen sie ihn angeklagt haben. Ha. Was also hier im wesentlichen ist, ist dies: es ist einfach die Situation, dass alles durch die erste Dynamik und ausschließlich von der ersten Dynamik her betrachtet wird. Und das erweist sich für Sie als Einrichtungsbeauftragten als wichtig. Verstehen Sie nun den folgenden Punkt. Dies ist jetzt nicht einfach so hingesagt, das… nicht einfach so achtlos gesagt! Die Sache ist die, er sieht nichts, was irgendetwas mit irgendeiner anderen Dynamik zu tun hat. Er sieht es nicht! Das bedeutet nicht, er kann es sich mental nicht vorstellen, sondern er sieht es nicht, visuell, mit dem Augapfel sieht er es nicht. Er wird buchstäblich nichts sehen, was nicht mit der ersten Dynamik zu tun hat. Es gibt sogar eine Psychose davon. Sie heißt Narzissmus, weil der Jüngling Narkissos, das war sein Name, auf sein Spiegelbild im Wasser zu starren und sehnsüchtig zu seufzen pflegte. Aber Sie werden Leute sehen, die nicht in der Lage sind, an einem Spiegel vorbeizugehen. Nun, wir alle werden auf unser Bild in einem Spiegel einen flüchtigen Blick werfen, aber diese Leute sind nicht in der Lage, an einem Spiegel vorbeizugehen! Oh, Sie wussten nicht, dass das verknüpft ist mit Selbstsüchtigkeit und Egoismus und Nicht-Sehen? Schauen Sie, Sie könnten tatsächlich praktisch mit einer Axt auf diese Person losgehen, um sie dazu zu bringen, die Tatsache zu beobachten, dass sie jemandes Leben auf der zweiten Dynamik ruiniert, haha, oder sie ruiniert die Gruppe oder sie hat es gerade fertiggebracht, all die Adressen überall auf dem Fußboden aufgehäuft zurückzulassen. Und der Typ glaubt, Sie seien verrückt. Sie würden echt von diesem Gesichtspunkt her stark interessiert sein an der Geschichte. Der Typ glaubt, Sie seine verrückt! Er kann diese Sachen nicht sehen mit dem Augapfel, der Augapfel kann sie nicht sehen!

Nun, Herr Freud muss es schwer gehabt haben. Er hat eine ganze Menge Typen getroffen, die Leute, denen er da begegnet ist, und es handelte sich alles um Klapsmühlentypen, andernfalls hätte er nichts mit ihnen zu tun gehabt. Auf diese Weise sind die zu ihm hingekommen. Aber in einem viktorianischen Zeitalter ist er aus irgendeinem Grunde mit Leuten zusammengestoßen, die auf der zweiten Dynamik festsaßen, also machte er eine ganze Psychotherapie daraus. Nun, das ist fein. Es ist eine Psychotherapie für Leute, die auf der zweiten Dynamik festsitzen, und glücklicherweise sitzen sie nicht alle darauf fest! Nun, dies, ja, äh… wenn Sie alles über Leute wissen wollen, die auf der zweiten Dynamik festsitzen, dann brauchen Sie bloß alles, was mit der Freudschen Lehre zu tun hat zu lesen. Ich meine, er hat die bemerkenswertesten Rundowns. Er erreichte sogar, wenn er einen von diesen Leuten hatte und er diese Technologie anwendete, nun, dann erreichte er sogar Ergebnisse! Steckengeblieben auf der zweiten Dynamik! Nun, Sie werden es erleben, dass Sie jemanden haben, der echt einfach steckengeblieben ist auf zweite Dynamik, zweite Dynamik, zweite Dynamik, zweite Dynamik, zweite Dynamik, zweite Dynamik, zweite Dynamik, zweite, Dynamik, zweite Dynamik, zweite Dynamik, zweite Dynamik, zweite Dynamik. Und die reden dann darüber, und Kinder, und: "Ich möchte gehen und ein Baby kriegen," und so weiter, und dann: "Mein Ehemann," und so weiter und zweite Dynamik und zweite Dynamik und: "Ich möchte Kinder haben," nicht wahr, und: "Mh, was ist denn das für ein hübscher Mann!" und "Eyeyey, nun guck dir all diese Mädels an!", nicht wahr. Und wenn Sie eine Organisation haben, die zuviel out 2-Dy an der Spitze hat, out zweite Dynamik an der Spitze hat, dann geht sie zum Teufel! Nicht dass irgendwie viel verkehrt wäre mit der zweiten Dynamik, aber diese Leute können nichts anderes sehen, mit dem Augapfel. Die Post wird nicht einmal vorne aus dem Korb abgeholt werden, außer es ist pornografische Literatur drin! Total steckengeblieben. Und das ist der Grund, aus dem Orgs, wenn sie in diesen Zustand von out 2-Dy rein kommen, sehr, sehr schwierig zu handhaben werden. Es ist einfach deshalb, weil sie blind auf allen anderen Dynamiken sind.

Und aus irgendeinem Grunde sind sie total blind auf der Dritten. Und sie fahren einfach damit fort, die Dritte zur Sau zu machen und mit der Dritten übel umzuspringen und man denkt, es sei absichtlich. Nein, es ist einfach Blindheit! Und sie fahren einfach fort, in Wände hinein zu latschen und auf den Fußboden zu fallen und so weiter, und alles, was irgendwas zu tun hat mit… ja, sie haben einen Briefregistrar, der lediglich zweite Dynamik, zweite Dynamik, zweite Dynamik ist, nicht wahr, und sie nimmt sich Akten aus den Zentralakten und sie kriegt diesen Brief und, naja, es ist ihr gesagt worden, sie soll das machen und scheinbar kann man ihr nicht beibringen, die Mappe zu lesen und den Brief, der dazugekommen ist, zu beantworten und entsprechend der Mappe eine Antwort zu schreiben, und man kann ihr das deshalb scheinbar nicht beibringen, weil keine zweite Dynamik drin ist. Sie ist buchstäblich nicht in der Lage, diese Daten zu lesen oder aufzunehmen, denn es hat nichts mit ihrem fixierten Interesse zu tun.

Dritte Dynamik. Dritte Dynamik, dritte Dynamik, okay. Nun, merkwürdigerweise kann man jemanden haben, der zwanghaft auf der dritten Dynamik fixiert ist in solch einem Grade, dass er der ersten Dynamik keinerlei Aufmerksamkeit schenken wird. Und er wird über Bord gehen, verstehen Sie? Der Typ ist fixiert auf die dritte Dynamik, aber er wird nicht, unter keinen Umständen, sich das Gesicht waschen! Nun, das ist eine sonderbare Sache. Be-

vor Sie nun denken, dass Sie in dieser Richtung Verstöße begehen, möchte ich Ihnen erläutern, wovon ich spreche. 'Deutscher Nationalismus! Heil dem Dritten Reich!' – dritte Dynamik. 'England! Nur England!' 'La France!' Quatsch! Typen gehen hinaus und lassen ihr Leben in einem schlammigen Feld, was ein komischer Ort zu sein scheint, wo man einen Körper hinlegt, ich meine, das ist sowieso der Ort, wo sie alle enden, aber es scheint doch ein bisschen verfrüht, das mit 21 zu tun.

Nun, unten in Afrika, unten in Afrika, da muss man sehr vorsichtig sein, wie man Straßen einteilt in einigen von den Städten, weil die Präzision und Präzisität des Festsitzens auf der dritten Dynamik dergestalt ist, dass der Eingeborenen von dem einen Zweig des Stammes, wenn ihm gestattet wird, sich in irgendeiner Weise oder Form mit einem Eingeborenen des anderen Zweiges des Stammes zusammenzutun, woa, brrrrrrrrrr, Hammer, Zangen, Messer, das wär's! Ein armer Typ, den man dort unten in Südafrika auf die Anklagebank brachte, konnte nie verstehen, warum er des Mordes angeklagt wurde. Er hatte jemanden kaltblütig ermordet, ihn von hinten erdolcht, vorsätzlich, und er wurde angeklagt, und er konnte den Prozess nicht einmal sehen. Er hat nicht einmal die Fragen beantwortet. Man hat ihn aufgehängt in diesem Zustand, dass er einfach total aus der Kommunikation raus war hinsichtlich dieses Themas. Die einzige Sache, die er je zu sagen hatte über die ganze Geschichte, war: "Aber ich habe doch nicht jemanden umgebracht! Es war ein Shangan, ein Hund!" Er war nicht des Mordes schuldig. Er hatte ein Mitglied eines etwas anderen Stammes umgebracht, und die waren natürlich Hunde! Und waren nicht lebendig und verdienten es sowieso nicht zu leben. Sehen Sie, wie verrückt das werden kann?

Nun, einige von den Psychiatern sind derart verrückt, wirklich! Ärzte sind derart verrückt. 'Wir haben das Alleinrecht darauf, Leute umzubringen!", oder was auch immer es ist. "Wenn irgendjemand falsche Medizin verabreichen darf, dann sind es wir!" Totale Exklusivität. Die Gruppe, die einstmals Europa geleitet hat, die Aristokratie, ist nicht mehr. Sie sind weg. Denn sie waren so sehr dritte Dynamik orientiert und so darauf steckengeblieben, dass niemand anderes überhaupt am Leben war. Auf diese Weise kam die Französische Revolution in Gang. Die Bürger wurden es müde, von diesen Kutschenrädern überfahren zu werden, weil ja schließlich niemand auf der Straße war, verstehen Sie? Ein totales Festsitzen auf der dritten Dynamik: "Wir sind der Adel, wir können kein Unrecht tun! Es gibt ja schließlich niemand anderen, der am Leben ist!" Diese Leute waren verrückt genug, dass sie sich nicht einmal die Mühe machten, die Dinge ordentlich zu zivilisieren, und sie hatten eine schlechte Angewohnheit. Sie hatten eine schlechte Angewohnheit! Sie zogen immer wieder in den Krieg über Dinge, die jedes anständige menschliche Wesen mit einer fünf Minuten dauernden Unterhaltung hätte ins Reine bringen können. Die Arroganz dieser Gruppe war es, was sie zerstört hat, und es ist die Arroganz der Psychiater, die die Psychiater zerstören wird. Man kann mit einem solchen Manne nicht kommunizieren. Warum kann man mit ihm nicht kommunizieren? Weil niemand anderes am Leben ist! Augapfel sieht nicht, verstehen Sie? Ein Scientologe kann dessen nicht beschuldigt werden. Er schaut auf die ganze Welt. Folgen Sie mir?

Soweit es die fünfte Dynamik betrifft, nun, das Tierreich hat viele Unterteilungen und eine jede von denen hat eine Tendenz in irgendeine Art Kategorie Gemeinschaft der Wölfe oder Gemeinschaft der Bären oder die Gesamtheit der Lachse oder der Kiefern zu fallen, aber die Ansammlungsidee dort ist, dass etwas aus Zellen aufgebaut ist und selber kein geistiges

Wesen, keine Seele hat. Es ist durch Denken aus MEST gebaut. Das ist jedenfalls die grundlegende Idee davon.

Und die sechste Dynamik von Materie, Energie, Raum und Zeit, ich hoffe, Sie haben als menschliches Wesen niemals mit einem hingebungsvollen Wissenschaftler verkehren müssen! 'Der Mensch entstand aus einem zufälligen Zufall in einem Meer aus Ammoniak, und diese spontane Konstellationierung oder wie auch immer man das nennt von Zellen ist dann dazu aufgestiegen, ein lebendes Wesen zu schaffen, und wir können ebenfalls eines bauen, wenn wir nur genug Schlamm zusammensetzen!" Und das ist der Grund, warum diese Leute vollkommen dazu bereit sind, die fünfte und die siebente Dynamik abzumurksen, ohne auch nur die geringste Beobachtung mit ihren Augen, dass sie dies tun! Das letztendliche Ergebnis von Wissenschaft ist vielleicht eine Verbesserung für den Menschen, aber für mich erscheint es offensichtlicher, dass es eine ungeheure Verunreinigung des Meeres und der Luft ist, denn niemals war deren Breite der Wahrnehmung weit genug, um zu sehen, dass sie andere Dynamiken beeinträchtigen würden. Und das ist die Sachen, deren diese Leute jetzt gegenwärtig angeschuldigt werden, nur dass niemand es so präzise formuliert. Man sagt: "Ja, diese Leute haben nicht an andere Dinge gedacht," oder "einige von den Nebenwirkungen von einigen ihrer Unternehmungen" und so weiter, und ihre Unternehmungen haben genügend Nebenwirkungen erzeugt, dass dadurch jetzt die Umwelt zerstört wird und es unmöglich gemacht wird, sie zu bewohnen. Diese Typen hören nicht einmal zu, außer insoweit, als es einen Einfluss auf andere Stücke von MEST haben könnte. Zum Beispiel wird man in Detroit feststellen, dass die Wissenschaftler auf dem Gebiet der Metallurgie über Smog hauptsächlich deshalb besorgt wären, weil dieser die aus rostfreiem Stahl oder aus Chrom bestehenden Teile des Autos korrodiert. Nicht deshalb, weil jemand aufgrund der Luftverunreinigung an Tuberkulose sterben könnte oder so etwas. Asthma, das hätte nicht viel mit der Sache zu tun! Diese Leute sind kranke Typen. Sie sehen niemals ihren eigenen Körper.

Wenn jemand wirklich ein hingebungsvoller Wissenschaftler ist, dann hat man da echt ein Ding vor sich, und das ist der Grund, aus dem diese Leute, ach, mit welcher Hemmungslosigkeit Hotchkiss Schnellfeuer-Marinekanonen herstellen (Anmerkung des Übersetzers: Hotchkiss kommt wahrscheinlich von Benjamin Burkeley Hotchkiss, 1828-85, amerikanischer Waffenfabrikant, der eine Waffenfabrik in Frankreich aufbaute), und das ist der Grund, aus dem diese Leute, ach, mit was für einer Hemmungslosigkeit Hotchkiss Schnellfeuer-Marinekanonen herstellen und dieses herstellen und jenes herstellen und versuchen, den Krieg zu schrecklich zu machen, als dass man ihn durchführen könnte. Das war so ein Public Relations-Gedanke, der nach vollendeter Tatsache kam. Der Typ hat nie über die Sache überhaupt nachgedacht.

Ha, und Atombomben, stellen Sie sich mal vor, dass die grundlegende Produktion und die wissenschaftlichen Geister eines Landes sich der Aufgabe widmen, genügend Strahlung verbreitende Explosionsstoffe herzustellen, um jeden Mann, jede Frau und jedes Kind auf dem Planeten tausendfach umzubringen! Es kommt mir nicht so vor, als ob das eine Aktivität wäre, mit der vernünftige Menschen sich befassen würden! Und doch haben zwei Nationen es getan! Russland hat es getan und Amerika hat es getan. Beide Nationen haben es getan. Aber was ich nicht kapieren kann, ist, warum denn nun bloß sie diese Person tausendfach umbringen müssen, verstehen Sie? Das kann ich mir nicht richtig zusammenreimen. Aber das ist

stets in ihren Schriften zu finden, und ich glaube nicht, dass die Typen bemerkt haben, dass, nachdem der Mann umgebracht ist, er nicht da sein wird. Da fehlt was! Aber dies ist eine Superhingabe. Es tritt häufig in Form von Vorurteilen oder dergleichen zutage.

Nun, die siebente Dynamik… man kann auf Leute stoßen, die an Mystik interessiert sind oder an Spiritismus interessiert sind oder an diesem und jenem interessiert sind, und zwar so, dass alles andere dabei gänzlich ausgeschlossen wird. Nur Geister sprechen zu ihnen. Menschen nicht! Ganz radikal sehen sie Leute nicht einmal wirklich. Weil nun Sie selber etwas über geistige Wesen und Beingness und dergleichen wissen, brauchen Sie sich nicht die Mühe machen, sich in dieser Richtung zu kategorisieren. Diese Leute, von denen ich rede, funktionieren nur, wenn der Geist sie bewegt oder ihnen die Weisung dazu erteilt. Nichts anderes ist lebendig. Nun, die gehen auch in die Zukunft hinein. Man wird eine Menge Swamis sehen und so weiter. Es ist sehr interessant, ein Swami zu sein, das ist eine sehr interessante Sache. Und es ist eine Menge dabei, bei dieser Sache, es gibt dazu eine Menge Technologie, die jetzt gegenwärtig ziemlich blass und undeutlich dasteht aufgrund des Lärms, der vom Wissenschaftler über seine Technologie gemacht wird.

Und des weiteren hat man niemals Leute derart raubtierhaft und derart steckengeblieben und derart durch und durch aufgeregt gesehen, wie zum Thema Gott. Bis hin zu dem Tage, wo Konstantinopel gefallen ist, in die Hände des Feindes fiel, bis zu dem Tage standen die Bürger Konstantinopels noch auf den Straßen herum und diskutierten darüber, wie viele Engel auf einem Stecknadelkopf stehen könnten. Und empor sprangen die Türken und unter ging Konstantinopel. Aber das war das einzige, was die je diskutierten. Haben Sie jemals Mittel und Anlagen zur Verteidigung besprochen? Nein, nein, nein! Das hatte nichts mit der Sache zu tun. Europa war ähnlich verstrickt. Man hatte nichts anderes als totale, totale, totale Diskussion überall in Europa: "War es der Vater und der Sohn und der Heilige Geist? Oder war es bloß der Vater? Oder war der Sohn der Heilige Geist? Wir werden diesen Mann verbrennen müssen, denn er glaubt, der Sohn sei der Vater gewesen, und das ist Ketzerei! Und wir werden hier die Inquisition herbeirufen müssen, um ihn abzuholen!" Oh, Mann! Cromwell, uäh! Calvin, mh! Diese Typen waren Katastrophen. Und der Grund, aus dem sie Katastrophen waren ist, dass sie niemals irgendetwas anderes gesehen haben. Augapfel! Haben rein gar nichts einer sorgfältigen Überlegung unterzogen!

Und Sie sehen also, man kann eine Gesellschaft kriegen, in der die Gewichte auf ganz schreckliche und sonderbare Weise verteilt sind. Ganz zu schweigen von einem Individuum. Wenn Sie nun dazu alle möglichen fixen Ideen hinzufügen, festsitzende Ideen, die Leute haben können, dann werden Sie sofort sehen, dass Sie da ein bisschen Konkurrenz, haha, für die Idee haben, eine dritte Dynamik zusammenzubauen, wie eine Abteilung oder eine Org. Nun, ich wollte bloß das mal so schrecklich klingen lassen, wie es tatsächlich ist. Nicht dass Sie nicht etwas da machen könnten, aber die erste Sache, die man haben muss, um an der Sache etwas zu machen, etwas da auszurichten, ist, dass man weiß, was es ist. Man muss zu dem Problem, das man zu lösen versucht, etwas über den Hintergrund und die Stützpfeiler und so weiter wissen. Wenn man nicht etwas über das Problem weiß, dann wird man es nicht lösen! In der Fallüberwachung sagen wir, man muss Bescheid wissen, bevor man loslegt, und Fallüberwacher allerorten, wann auch immer sie einen Fehler machen, man geht der Sache auf

den Grund und stellt fest, dass der Fallüberwacher sich nie die Mühe gemacht hat, es herauszufinden. Er ist losgegangen, bevor er Bescheid wusste.

Nun, unter einem anderen Aspekt könnten wir sagen, dass die allgemeine Herangehensweise an das Problem oder an die Aktivität der Handhabung einer dritten Dynamik darin besteht, dass man etwas über die Anatomie davon wissen muss, und das würde umfassen, dass man etwas über all die Dynamiken weiß, denn die Leute, mit denen Sie es zu tun haben, können auf einer jeden beliebigen einzelnen dieser Dynamiken festsitzen, plus auf einem Haufen von fixen Ideen plus an gegenwärtigen Problemen festhängen. Nun klingt das alles absolut schauderhaft, solange bis man erkennt, dass Großmama, die Einwände dagegen hat, dass Willibald Dianetik raucht, wenn sie schließlich die acht Dynamiken liest, es okay finden wird. Die acht Dynamiken, sehen Sie. Solange sie diese nicht mal durch gelesen hat und sie nicht versteht, wird sie denken, dass es schrecklich ist. Aber wenn sie das macht, dann denkt sie, dass es okay ist. Wieso? Es ist tatsächlich kein besonders großes Kunststück, jemandes Aufmerksamkeit auszuweiten, wenn man weiß, was man tut. Man versucht jemandes Aufmerksamkeit hinaus zu spannen, sie zu weiten. Sie versuchen tatsächlich, die Aufmerksamkeit der Person von der Fixierung zu lösen und sie frei zu setzen. Sie wollen keine Leute mit festsitzenden Aufmerksamkeiten haben.

Nun, wir haben jemanden, der sich hingebungsvoll seiner Arbeit widmet, und er will seine Arbeit machen und diese ganzen Sachen. Das ist nicht fixierte Aufmerksamkeit! Er weiß, was er tut. Jene anderen Typen wissen nicht, was sie tun. Was sehen wir also hier vor uns? Wir sehen somit, dass Sie ein beträchtliches Werkzeug haben, wenn Sie sich die Tatsache anschauen, nun, die Blindheit einer Person, die Blindheit einer Person kann von zwei Quellen herstammen. Die eine davon ist Fixiertheit. Die Person spannt einfach nie ihre Aufmerksamkeit drüber. Und die andere Quelle ist Overts. Eine Person, die lange genug und häufig genug gegenüber einem bestimmten Bereich Overts begangen hat, wird nicht mehr in der Lage sein, den Bereich wahrzunehmen. Was ich Ihnen klarzumachen versuche, ist, dass Sie es nicht mit halsstarrigen Weigerungen zu tun haben. Wir haben es damit zu tun, dass Leute nicht fähig sind, etwas zu tun. Sie können nicht!

Der Bestrafungsansatz ist im Universum schon allzu lange weitergegangen und hat wahrscheinlich von vornherein nicht besonders gut funktioniert und funktioniert sicherlich heute nicht sehr gut. Und es ist gänzlich auf die Idee gegründet, dass alle Handlungen von Böswilligkeit herstammen und dass eine Person von ihren böswilligen, sündhaften Handlungen abgehalten werden müsse. Die meisten Aktionen, einige davon können natürlich aus Böswilligkeit entstammen, aber die meisten Aktionen kommen von Blindheit her. Die Person sieht einfach nicht! Und damit meinen wir jetzt mit den Augen! Und jemandem, der häufig genug Overts gegen eine andere Person begeht, wird diese Person direkt im physikalischen Universum vor der Nase verschwinden! Nun, das ist so extrem, dass Sie nicht glauben sollten, dass Sie das jemals erleben werden. Sie würden spontan denken, dass wenn Willi den Heinrich ermordet hat, und dann kommt der Heinrich wieder zurückgegangen und trifft ihn, dass Willi dann sagen würde: "Oh, mein Gott!", verstehen Sie "Oh, uäh!", und dass er einen Schlaganfall kriegt oder so was. Die Wahrscheinlichkeit sieht aber nicht so aus, sondern wahrscheinlich würde er ihn nicht zur Tür herein spazieren sehen, denn er ist hingegangen und er hat einen ungeheuren Overt begangen. Nur in den Romanen käme es so vor, dass er

sich auf irgendeine besondere Art und Weise verhalten würde. Leute können Overts gegen Dinge begehen bis an einen Punkt hin, wo die Sache sich die ganze Zeit lang rematerialisiert, und zwar als etwas anderes. Und das ist Wahn. Somit sehen diese Leute dann die ganze Zeit lang etwas. Da hätten wir es nun mit Klapsmühlentypen zu tun.

Ich will Ihnen die große Eigentümlichkeit sagen, die große Eigentümlichkeit. Eine Person, die schlechtes Sehvermögen hat – und jetzt kann ich mir sofort vorstellen, dass jeder, der dies hört, plötzlich sich die Brille von der Nase reißt und sie verstohlen in die Tasche steckt, das heißt sie auf verborgene Art und Weise in die Tasche steckt, so dass er nicht beobachtet wird – jemand, der schlechtes Sehvermögen hat, wird irgendwann meiner Erwartung nach, irgendwann in seiner Auditinglaufbahn auf den Planeten stoßen, den er in die Luft gejagt hat, oder was auch immer es war, und erleben, dass ganz plötzlich sein Sehvermögen sich aufdreht. Nun, wenn nicht physischer Schaden stattgefunden hat, wenn nicht jemand die Augäpfel raus geschnitten hat oder jemand den Sehnerv beschädigt hat oder so etwas, dann kann dieses Phänomen von hysterischer Blindheit dergestalt sein, dass, wenn man den richtigen Overt erwischt und ihn heraus auditiert, das Sehvermögen sich aufdreht. Nun, es gibt einen Gradienten davon, und eine Person, deren Sehvermögen mangelhaft ist, aber die Person kann sich das, kann sich diese Tatsache nicht auf die eine oder andere Weise wirklich erklären. Übrigens, dies passiert beim Auditieren von L10, was hauptsächlich daraus besteht, Overts mit der Schrotsäge heraus zu holen, hin und her. Die Person wird eine plötzlich – peng – Wahrnehmungsveränderung kriegen, und manchmal wird das Sehvermögen hochgehen und dann wird es sich wieder abdrehen. Nun, die Person ist nicht zum Basic auf der Kette gelangt. Ja, sie hat den Zeitpunkt erwischt, wo sie das Mädchen ermordet hat, aber sie hat nicht die grundlegende Zeit, die Basiczeit dafür gekriegt, dass sie all diese Mädchen ermordet hat, verstehen Sie, ich meine so etwas von der Art. Aber nichtsdestoweniger nehmen Sie es einfach von daher, wobei das nichts mit Persönlichkeiten zu tun hat, dass diese Phänomene der visuellen Wahrnehmung am engsten mit Overts verknüpft sind, und dass Dinge, gegen die Leute Overts haben, in ihrer Nähe verschwinden. Sie sehen sie nicht.

Wir haben also hier zweierlei. Sie sagen: "Warum zum Teufel machst du das nicht, dass… also, wenn du herein kommst, warum hebst du denn dann den Besen nicht auf, der da quer auf dem Fußboden liegt?" Nun, die Person hat nicht böswilligerweise den Besen dort liegen lassen. Es liegt nicht wirklich daran, dass es nichts mit ihr zu tun hatte, sondern sie hat ihn nicht gesehen. Und Sie machen den Betreffenden darauf aufmerksam, und er guckt gewissermaßen verwirrt und beschämt und weicht aus und dann wird er defensiv und sagt: "Na, das ist ja eigentlich nicht mein Hat!", oder so etwas von der Art. Und er durchläuft irgendeine Art Scham-Beschuldigungs-Reue-Zyklus, in bezug auf den Sie verstehen sollten, was der Anfang davon ist. Er hat das Ding nicht gesehen! Wenn seine Augäpfel darauf mit ihrer Blickrichtung gelandet sind, dann wurde das Ding doch nicht durch die Sehnerven hindurch und dem Gehirn registriert!

Nun sage ich Ihnen etwas, das sehr revolutionär ist und sehr breit zu sein scheint und sehr ehrgeizig, aber wovon Sie tatsächlich feststellen werden, dass es einige Anwendung hat. Es ist dieses: Die Person sieht es nicht und ihre Aufmerksamkeit wird darauf gelenkt, aber sie sieht es dennoch irgendwie nicht, denn wenn Sie die Aufmerksamkeit der Person darauf lenken, dann hat sie gewissermaßen einen Widerwillen dagegen, dass ihre Aufmerksamkeit dar-

auf gelenkt wird, weil es noch immer eine Anstrengung für die Person ist, es zu sehen. Ich mache Sie also darauf aufmerksam, dass das Letzte auf der Welt, was Sie machen sollten, darin bestünde, herumzulaufen und zu sagen: "Hast du das gesehen?" Oder: "Siehst du diese Dinger da?" Oder: "Es war doch direkt vor deiner Nase!" Oder: "Ich verstehe nicht, wie diese Leute es fertigbringen, all diese Dinge im Zimmer zurückzulassen." Oder: "Wie kommt es, dass die Schreibtische den ganzen Tag lang hier draußen im Regen aufgestapelt stehengeblieben sind?" Und dass Sie dann in diesen Zyklus rein gehen, sich jemanden zu schnappen und zu sagen: "Warum hast du diese Schreibtische hier draußen gelassen?", verstehen Sie, und so weiter. Nun, warum das Rätselraten? Die Person hat die Dinger nicht gesehen. Sie wissen jetzt etwas. Eine Sache wissen Sie. Sie wissen jetzt was, nämlich aufgrund einer steckengebliebenen Dynamik oder aufgrund der Overts gegen die Umgebung hat diese Person eine Wahrnehmungsschwierigkeit. Der Weg, um eine Verbesserung hinsichtlich dieser Wahrnehmungsschwierigkeit zu erreichen, sei es nun so, dass das Festsitzen ein Festsitzen in bezug auf die Dynamiken ist, sei es so, dass er festsitzt mit fixen Ideen, oder sei es so, dass er Overts gegen die Umgebung hat, der Weg, um diese Wahrnehmungsschwierigkeit zu verbessern, ist Konfrontieren. Einfach die simple, kleine, gewöhnliche Aktion des Konfrontierens wird verursachen, dass mehr von diesen Dingern – schnipp, schnapp – durchstoßen werden, als Sie je gesehen haben.

Hinter der Klarstellung des Postenzwecks, Klärung des Postenzwecks, steht sehr viel mehr Technologie, als herausgegeben worden ist, denn bevor Sie einen Typen auf einen Posten kriegen, müssen Sie ihn von zahllosen Posten herunter bringen. Doch es ist eine so umfangreiche Aktion, da nach hinten hin rein zu greifen, und es erfordert Listing und so weiter, dass man es wirklich nicht gern in die Hände von Unterabteilung 13 rein tun möchte, weil es eine größere Fallaktion ist. "Welche Posten bekleidest du immer noch" – "Auf welchen Dynamiken sitzt du immer noch fest?" – "Welche Overts hast du begangen?" Verstehen Sie, was ich meine? Nun, dies wäre alles hoffnungslos, oder es könnte nur durch Processing gelöst werden. Weder die eine, noch die andere von diesen Ideen ist wahr! Es ist nicht hoffnungslos und es muss nicht durch Processing gelöst werden. Mit Hilfe eines Gradienten – Gradienten! – können Sie die Aufmerksamkeit einer Person nach draußen spannen und eine Ausweitung ihrer Aufmerksamkeit erreichen.

Ich könnte Ihnen wahrscheinlich eine ungeheure Trickkiste angeben, wie man das macht. Lieber wäre es mir, Sie würden sich Ihre eigene Trickkiste anlegen, jetzt, nachdem Sie wissen, was das Problem ist, werden Sie es mit einer unendlichen Vielfalt an diesen Sachen zu tun haben. Ein Mitarbeiter ist blind auf die eine oder andere Weise, er ist blind, er sieht einfach diese Dinge nicht. Er ist wirklich perfekt bereitwillig, etwas in bezug auf eine Sache zu tun, wenn er sie nur sähe! Der Typ, der die Zahlenreihe vor sich hat, und niemals scheint er in der Lage zu sein, den Fehler zu finden, ist vielleicht nicht imstande, wirklich die Zahlenreihe überhaupt erst zu sehen! Sie haben es mit Blindheiten in unterschiedlichem Ausmaß zu tun. Es ist das Ausmaß an Aufmerksamkeit. Nun, wenn Sie jemanden haben, der da herum rast und die Mitarbeiter durch Drohungen und dergleichen aus der Fassung bringt, dann haben Sie einen anderen Bereich von Fixierungen, nicht wahr? Die Leute fixieren sich auf die Ethikaktionen oder geraten in eine Fixierung auf dieses oder Fixierung auf jenes, verstehen Sie? Im Gegensatz zu dem, was man auf dem Whole Track in Space Opera Gesellschaften

geglaubt hat (Anmerkung des Übersetzers: Space Opera, buchstäblich übersetzt 'Weltraumoper', ein amerikanischer Ausdruck für einen Roman, einen Film, ein Hörspiel oder Fernsehspiel oder einen Comic Strip, gewöhnlich abgedroschen oder stereotyp, in denen interplanetarische Reisen, Wesen aus dem Weltraum, häufig im Konflikt mit der Erdbevölkerung, und andere ähnliche Science Fiction-Szenen gezeigt werden. Definition aus Webster's Third International Dictionary, wiedergegeben im technischen Fachwörterbuch), im Gegensatz zu dem, was man auf dem Whole Track in Space Opera Gesellschaften geglaubt hat, ist die Fixierung des Wesens nicht wünschenswert, denn das Individuum bleibt dabei in einem blinden Zustand zurück. Seine Aufmerksamkeit freizusetzen gibt Ihnen Ihre beste Chance.

Nun, wie machen Sie das? Naja, ich sage ja, ich könnte Ihnen eine ganze Trickkiste geben, eine ganze Sammlung von kleinen Kniffen und so weiter und so fort, wie zum Beispiel, eine grundlegende Standardaktion ist einfach: "Sitz hier und konfrontiere deinen Bereich 2 Stunden lang!" Ich kann Ihnen Sachen angeben, wie zum Beispiel mit jemandem über Dinge zu sprechen und festzustellen, dass er immer über die eine bestimmte Sache redet und ihn gradweise dazu hinüberführen, dass er über etwas anderes spricht. Und Sie werden dies vollbracht haben. Sie geben den Leuten die Dynamiken zum Studieren, das würde funktionieren. Sie können ihn veranlassen, einen Spaziergang um den Block zu machen. Es würde mich überhaupt nicht überraschen zu sehen, dass Sie dies eines Tages machen und so weiter. Jemand sitzt an seinem Schreibtisch, er ist in Tränen aufgelöst, er ist gänzlich zerschlagen, er ist gerade von irgend jemandem komplett platt gewalzt worden, und Sie sagen ihm, er soll einen Spaziergang um den Block machen oder einen Spaziergang den Kai entlang und zurück oder so was von der Art. Welchen Effekt hat das? Es spannt einfach die Aufmerksamkeit der Person hinaus.

Ich gab jemandem jetzt neulich… er hatte es fürchterlich schwer, er hatte es fürchterlich schwer, und seine Auswertungen enthielten immer mehr Weglassungen, immer mehr Weglassungen. Also setzte ich ihn auf 5 Stunden täglich mit der Deck Projects Force, Decksprojektgruppe (Anmerkung des Übersetzers: Decksprojektgruppe, abgekürzt DPF für Deck Projects Force, eine Zielsetzung des DPF besteht darin, einen Rekruten oder einen Nichtproduzierer aus hochwichtigen Flagschiffsorg- und Flagbürolinien heraus zu halten, bis er aus eigener Kraft ordentliche Leistungen beitragen kann und wertvoll ist. Die Hauptzielsetzung ist, der Sea Org wertvolle Sea Org Mitglieder zu liefern. Flagschiffsbefehl, Flag Ships Order Nummer 559). Ich setzte ihn also auf 5 Stunden am Tag bei der Decksprojektgruppe, Deck Project Force. Und ich sagte ihm warum. Ich sagte: "Du gehst einfach dort hinaus und arbeitest mit diesen Jungs 5 Stunden am Tag draußen im Freien und extrovertierst, kriegst deine Aufmerksamkeit weg von dir selber und auf die Welt um dich herum." Und ich habe ihn ein paar mal gesehen, und er war saumäßig dreckig, und, haha, er schrieb mir jetzt neulich vor ein oder zwei Tagen und wollte ein Okay, jetzt zurück auf den Posten zu gehen. Er fühlte sich großartig. Es hatte wirklich funktioniert. Was war da tatsächlich geschehen? Er war steckengeblieben auf irgendeiner Dynamik und ich verschob ihn wenigstens hinüber zu der dritten, der Gruppe, mit der er am arbeiten war. Das ist der Grund, aus dem die Decksprojektgruppe stets als eine Gruppe arbeiten muss. Und zur sechsten Dynamik, wenigstens wurde er hinüber verschoben zur dritten und sechsten, und er fühlte sich ausgezeichnet. Er sagte, er habe einen großen Gewinn gehabt. Ich weiß nicht, vielleicht ging er sogar zum Examiner,

jedenfalls war ich sehr froh darüber. Ich war darüber sehr froh, denn der Bursche ist sehr gescheit. Normalerweise sehr gescheit, und er war einfach am bergab Gehen, wurde trüber und schwächer und matter. Nun, er war einfach mehr und mehr und mehr eingegraben. Er saß also in bezug auf etwas fest. Er saß wahrscheinlich nicht fest in bezug auf das, woran er arbeitete. Er arbeitete wahrscheinlich an etwas, was nicht das war, worauf er festsaß. Und somit wurde er immer blinder gegenüber dem, woran er arbeitete, weil er irgendwo hier drüben immer härter in etwas anderes hinein feststak. Folgen Sie mir?

"Geh um den Block spazieren," das ist die gleiche Sache. "Mach einen Spaziergang um den Block!" Das hat übrigens enorme, enorme Variationen. Es gibt Dutzende von Wegen, wie man um den Block gehen kann. Ich werde Ihnen einen von den effektiveren Wegen angeben, der daraus besteht: "Während du um den Block gehst, greifst du vor dich hinaus, und du greifst die Gebäude und ziehst dich mit ihnen vorwärts!" Haha, es gibt mengenweise Wege, um den Block zu gehen. Das ist übrigens ein ausgeflipptes Ding! Sie stellen ganz plötzlich fest, dass sie sich beinahe platt aufs Gesicht schlagen. Zuerst einmal denken sie, Sie machen wohl Witze, nicht wahr? Sie strecken einen Strahl dort hinaus und ziehen die Gebäude zu sich heran, ziehen den Körper so des Weges entlang. Und das nächste, was ihnen widerfährt ist, sie werden merken, sie ziehen da wirklich den Körper voran.

Die ulkige Sache dabei ist, sie fahren den Wagen. Jetzt wollen wir es mal so machen, dass "du den Wagen fährst. Du fährst den Wagen. Du machst es nicht so, dass der Wagen dich fährt, sondern du fährst jetzt den Wagen. Du fährst jetzt um diese Ecken, du bewegst, dass der Wagen um diese Ecken fährt!" Dies läßt sich auf jemanden anwenden, der eine Bohrmaschine bedient, verstehen Sie? "Du betreibst die Bohrmaschine. Nicht so, dass die Bohrmaschine dich betreibt!", verstehen Sie? "Okay! Du betreibst jetzt diese Bohrmaschine! Du betreibst jetzt dieses Ding, das diese geneigte Schraube da hinunter geht. Du bringst das da hinunter jetzt! Ganz richtig! Und jetzt bringst du diese Eimerkette da drin in Gang. Du machst das nun!" Und das nächste, was Sie erleben werden, ist, dass der Typ nicht wissen wird, welcher Hebel was ist. Er wird nicht wissen, wo das Lenkrad ist oder wo die Gangschaltung ist, und er wird praktisch das Auto so herum schwenken, dass es gegen einen Baum fährt. Er wird veranlassen, dass diese Eimer rückwärts laufen und verkehrt herum und er wird die Maschine eilig abstellen müssen, denn weiß Gott, was passieren wird. Er ist gerade davon übergewechselt, ein Effekt zu sein, dazu hin, Ursache zu sein. Und die Ridges und so weiter, die zu blowen anfangen, stürzen ihn echt in eine ungeheure Verwirrung. Die Sache, die an diesem Punkt zu tun ist, ist, ihn dazu zu bringen, es wieder anzudrehen, die Maschine wieder anzustellen. Bringen Sie ihn dazu, das Auto um die Ecke rum zu fahren, haha. Bringen Sie ihn dazu zu bewirken, dass das Ding die schräge Ebene hinunter geht. Bringen Sie ihn dazu zu bewirken, dass die Eimerkette in den Hochofen geht. Und ganz plötzlich wird dieser Typ, der zuvor ein Nervenwrack gewesen ist, der wird sich zu Ihnen umdrehen und sagen: "Cool, Mann!" Haha, es gibt mengenweise Wege, um den Block zu spazieren. Es gibt mengenweise Wege, Maschinen zu betreiben. "Du spazierst um den Block!" – "Was? Ich?" Hahaha!

Eine der Variationen von 'Du tust es', eine Person auf Ursache zu setzen, ist tatsächlich, mh… es sind nicht ganz miteinander verknüpfte Gebiete. Die grundlegendste Version ist, jemand ist vollkommen durcheinander, er weiß nicht, wo ihm der Kopf steht. Sie sagen: "Flattere mit den Händen! Flattere mit den Händen! Flattere mit den Händen! Ganz richtig!

Flattere mit den Händen! Flattere jetzt mit den Händen. Flattere mit den Händen! Sehr schön. Flattere mit den Händen! Wer tut das?" Und der Typ schaut hin: "Hä? Ich!!" Und er wird sich geradewegs aus etwas heraus schnibbeln. Er schnappt heraus aus einer Sache.

Das heißt also, das Feld der Aufmerksamkeitsspanne reicht hinüber in den Bereich der Verursachung und der Wiederherstellung von Verursachung. Die Schwierigkeit mit einem Kapitalisten oder mit der kapitalistischen Gesellschaft und so weiter ist, sie dachte, die Leute müssten eine Wirkung sein. Tatsächlich erzählen einem Militärorganisationen immerzu, der Soldat müsste noch mehr instruiert und gedrillt werden. Und die wollen immer, dass die Person auf Effekt ist, auf Effekt ist, auf Effekt ist. Das ist aber das, was mit der Person verkehrt ist! Und die bemerkenswerte Sache dabei ist die: man gewinnt damit nicht! Er geht bloß in Günstigstimmen hinein, er geht hinunter und wird wertlos. Was Sie wollen, was er machen soll, ist, auf Ursache zu kommen.

Es wäre eine sehr komische Sache, eine sehr ulkige Sache, wenn man jemandem mal beibringen würde, eine Griffübung am Gewehr total als Wirkung zu machen, oder ihm beibringen würde, eine Griffübung am Gewehr total auf Ursache zu machen. Sie fragen darauf: "Ja, wie würde man das denn tun?" Ich habe Ihnen die Antwort gerade gegeben. "Jetzt nimmst du das Gewehr und du tust es so in deine Hände. Machen wir das jetzt noch einmal, um sicherzustellen, dass du es tust! Karumm – pow – karumm – pow! Haha. Naa.. Los, los! Mach es noch einmal, mach es noch einmal! Karumm – peng!" – "He!", sagt er. Er hat es Ihnen nicht gesagt, aber in diesem Augenblick wurde das Ding fest. Es ging karumm – pow. Hey! Und das nächste, was Sie erleben werden, Sie könnten diesem dusseligen Tolpatsch, Sie können ihm beibringen, eine Prinzessin Pat-Griffübung zu machen. Haben Sie jemals eine Prinzessin Pat-Griffübung gesehen? Es ist ein wirbelndes Gewehr. Man wirbelt das Gewehr, wahrscheinlich auf eine verwickeltere Weise, als irgendein Kapellmeister jemals seinen Taktstock wirbelt. Man stößt das Gewehr hoch aus der Gewehrbeifußstellung, man fängt es in der Handfläche irgendwo oben in der Nähe der Mündung, und das ganze Gewehr macht wuuuiiihhh und beschreibt einen riesigen Bogen und kommt in die Position, wo das Gewehr schräg nach links hin vor dem Körper gehalten wird. Und so ein Gewehr ist ganz schön schwer. Es gibt noch andere Wege, wie Sie das tun. Sie können es auch von der linken Seite her machen. Sie können das Gewehr in solch einer Weise von Ihrer Schulter herunter gleiten lassen, dass sich der Bolzen selber öffnet, und Sie bringen es um Ihren Ellenbogen rum und bringen es in die Inspektionsstellung, das heißt mit offener Kammer, sehen Sie? Dergleichen. Ach, man kann mit einem Gewehr echt merkwürdige Sachen anstellen.

Ich habe einen Kapitän einmal vollkommen in die Schande gebracht. Er sah, wie ich mit einem Gewehr so was von der Art machte. Ich führte es einigen Männern vor und er kam rüber und sagte: "Was machen Sie da, Hubbard?" Ich hätte es sowieso nicht tun sollen. Naja, und so weiter. Und er sagte: "Wie machen Sie denn das?" Und er griff nach dem Gewehr. Übrigens, bei der Marineinfanterie, da kostet es einen den Lohn eines ganzen Monats, glaube ich, oder so etwas, ein Deckskriegsgericht, wenn man ein Gewehr fallen läßt. Naja, er probierte dies also aus und das Gewehr wurde über den Boden geschleudert und schlitterte horizontal etwa 10 Meter weit. Und die ganze Strecke über wurde der Staub hoch gestoßen und der Mann drehte sich sehr eilig um und ging davon. Er sagte nicht ein weiteres Wort. Er war

nicht auf Ursache über Gewehre gewesen. Aber was jemand tun kann, liegt darin begründet, ob er auf Ursache darüber ist oder nicht.

Nun haben wir das zweite Stadium davon. Erstens einmal muss er in der Lage sein wahrzunehmen. Er kann nicht blind und steckengeblieben in bezug auf etwas sein. Und dann muss er Ursache über dieses Ding sein. Nun, sämtliche Zirkusakrobaten müssen fantastisch sein in der Art und Weise, wie sie auf Ursache über ihre Körper sein können. Und die machen mit Körpern die sagenhaftesten Sachen, Sachen, die gar nicht möglich sind. Doch ein Thetan kann mit Körpern die sagenhaftesten Sachen machen, aber er muss glauben, dass er das machen kann und er muss daran arbeiten, bis er es wirklich kann.

Sie auditieren manchmal jemanden den Time Track hinunter, und er erzählt Ihnen nicht, warum er vor einem Rätsel steht und wieso er nicht recht in der Lage ist, durch ein bestimmtes Geschehnis leicht durchzukommen und warum er ein klein bisschen verwirrt ist, und er rückt nicht mit der Sprache heraus. Schließlich rationalisiert er es oder es wird ausgelöscht und er erklärt es gewissermaßen hinweg. Er hat möglicherweise eine Stelle gefunden, wo er eine totale Kontrolle ausübte. Und er glaubt es nicht so recht. Jeder kann das durchlaufen, was man als eine Unglaublichkette bezeichnen könnte. Es sind die Dinge, die auf seinem Track geschehen sind, die für ihn unglaublich sind. Und weil sie so unglaublich sind, glaubt er sie nicht und auch niemand anders sonst. Aber es ist hauptsächlich deshalb, weil niemand anderes diese Sachen glauben würde. Und er glaubt sie selber nicht. Und daher bleibt die Kette selber verborgen, weil sie unglaublich ist, die Unglaublichkette. Und er hat die Tendenz, sich auszusperren von seiner höchsten Ebene an Fähigkeiten weil er nicht wirklich glaubt, dass er es tun kann. Dies zu tun ist für ihn unglaublich. Solange er also glaubt, dass dies unglaublich ist, wird er es nicht tun.

Nun, der Weg, um einen Zirkusakrobaten zu ruinieren oder irgendjemanden sonst, besteht darin, jedesmal zu ihm hin zu gehen, wenn er eine Vorstellung gibt, und ihn zu fragen: "Wie machen Sie das? Es ist absolut unglaublich! Ach, Sie sind ja so wundervoll! Sie machen die unglaublichsten Sachen!" Pistolenkugeln sind netter, außer der Typ befindet sich auf solch einer hohen Ebene von Ursache, dass es ihm nichts ausmacht.

Sie werden auf einen Autounfall oder dergleichen stoßen, in dem Sie drin waren und Sie wurden nicht verletzt oder so etwas. Und in einem Augenblick war der Körper im Auto und im nächsten Augenblick lag er draußen auf dem Gras. Irgendwie kriegen Sie dies beim Auditieren nie sauber, so was von der Art. Vielleicht haben Sie den Körper aus dem Wagen genommen und Sie haben ihn aufs Gras rüber getan. Sie gehen auf den Backtrack: "Was hatte es mit diesem Bild denn eigentlich auf sich?", oder so. "Ich verstehe nicht wirklich…" Mh, nun, wissen Sie, es liegt daran, dass Sie dahin kommen, dass Sie auf dergleichen stoßen können und es verworfen wird. Es wird auslaufen und so weiter, vielleicht, aber Sie sind von einem Steilhang herunter gefallen, und dann sind Sie doch nicht in den Abgrund gefallen. Sie sind wieder nach oben an den Rand des Abgrundes zurückgefallen. "Ach, naja, äh, das ist einfach Widerstand gegen den Sturz! Jetzt werden wir das Stürzen hier üben, solange, bis wir diesen Sturz auditieren können." Und schließlich durchlaufen Sie einen Sturz, aber die Wahrheit dazu ist die, dass der Typ niemals gestürzt ist! Er fiel halb vom oberen Rande dieses Abgrundes runter. Er hatte seinen Körper frei im Raum fallend, und er schnappte sich den Körper und tat ihn wieder rauf oben an den Rand des Steilhangs. Nur glaubte er nicht, dass er das

konnte. Einer der Gründe, aus denen manche Leute krank sind, liegt darin, dass sie nicht glauben, dass sie als Thetans so harte, kräftige Kerle sind. Sie glauben nicht, dass sie ihren Magen so hart im Griff haben können. Einer der Gründe. Und einer der Gründe dafür ist, dass die Leute gerne normal sind, haha, was auch immer normal ist. Also, Verursachung, Verursachung, Verursachung. Lösen Sie die Fixierung und bringen Sie die Person zu Ursache, und Sie haben fähige Leute, wenn Sie das machen.

Nun können Sie total verkehrt an die Sache ran gehen, und es steht auf dem Kopf und es ist verkehrt herum und Sie haben es fürchterlich schwer damit, wenn Sie versuchen, die Person auf Wirkung zu setzen und die Aufmerksamkeit der Person zu konzentrieren und zu fixieren. Und das ist die verkehrte Richtung, in die man nicht gehen sollte, um einen fähigen Mitarbeiter zu machen. Und in diese Richtung zu gehen, ist die verkehrte Richtung, um eine Gruppe zu schaffen. Spannen Sie deren Aufmerksamkeit hinaus, bringen Sie sie auf Ursache. (…Bandschaden….) Sie ihnen immer wieder: "Ihr habt mit diesem Laden hier auch etwas zu tun!" Das wäre die mildeste Version davon. Und der andere Punkt ist: spannen Sie die Aufmerksamkeit der Leute raus. Dies sind lediglich zwei Punkte.

Nun werde ich Ihnen noch einen weiteren Punkt sagen. Sie haben die zwei: die Breite der Aufmerksamkeit und die Leute auf Ursache bringen. Okay, hier ist noch ein Punkt. Ein sehr, sehr wichtiger Punkt, und einer, den kaum irgendjemand erkennt und den Mütter vom frühen Kindesalter an verkehrt machen. Sie sagen: "Du bist ein schlimmer Junge! Du bist ein ungezogenes Mädchen!" Und das ist es also, was sie kriegen: einen schlimmen Jungen und ein ungezogenes Mädchen. Warum? Ach, das klingt mir richtig in den Ohren, so gut kann ich mir das vorstellen.

Da ist ein Typ, der ist total high mit Pott, Marihuana, und jemand stößt mit ihm zusammen: "Du bist ja eine Opiumleiche! Du bist ja nichts als ein lausiger Drogensüchtiger!" Naja, wir wissen voll Bescheid über den Einbau von Redewendungen von dieser Sorte im Zusammenhang mit Engrammen. Aber ich spreche jetzt nicht in diesem Zusammenhang hier. Ich spreche nicht von Redewendungen in Engrammen. Ich spreche von einer Sache namens Absicht. Und sie kommt rüber als Absicht. Oh ja, die Wörter kommen rüber. Oh ja, sie gehen in die Engramme hinein. Oh ja! Der Typ ist high mit Opium und sehr empfänglich und suggerierbar in diesem Augenblick. Er ist empfänglich dafür, eine Suggestion zu empfangen, und hypnotisch und… Sie können in all diese Nebenaspekte einsteigen. Ich spreche hier nicht über irgendwelche von diesen Aspekten. Dies sind die extremeren Zustände. Ich brauche sie nicht zu besprechen. Sie als Scientologe kenne diese Dinge. Nein, ich spreche von etwas anderem. Dieser Typ kommt auf die Idee, er kriegt diese Idee, dass die Leute um ihn herum die Absicht haben, und das ist nicht Theetie Wheetie, dass sie die Absicht haben, dass er ein schlimmes Mädchen sein soll, ein schlimmer Junge, eine Opiumleiche, was auch immer diese Dinge sind.

Nun, ich habe tatsächlich jemanden hergenommen, der ein bisschen homosexuell war, und festgestellt, dass es daran lag, dass seine Mutter seine Schwester wütend ausschimpfte, bevor er geboren wurde. Verstehen Sie, nach dem Stil: "Du bist ein ungezogenes Mädchen!" Das machte daraus Engramm-Redewendungen. Aber wahrscheinlich wäre es nie zur Wirkung gekommen und hätte nicht weitergewirkt, wenn er nicht zu der Auffassung gelangt wäre, dass Leute in seiner Umgebung diese Absicht in bezug auf ihn hatten.

Jetzt sprechen wir von Absicht. Was ist die Absicht gegenüber diesen Mitarbeitern? Woran gehen die Leute in militärischen Organisationen kaputt? Warum erlangen militärische Organisationen einen so schlechten Ruf? Die sind gesund, die sind gut ernährt, sie machen ordentliche Leibesübungen, sie werden unterrichtet, sie werden dies, sie werden jenes, sie haben das und das. Nun, tatsächlich wird denen beigebracht, Overts zu begehen, das ist die verkehrte Art und Weise, also werden sie blind werden, und das ist es, was es so schwierig macht, sie zu unterrichten. Und der andere Punkt ist derjenige, über den ich jetzt gerade spreche, nämlich dass es eine Absicht ihnen gegenüber gibt, die nicht gut ist. Man sagt, es braucht 28.000 Mann Verluste, wie ich Ihnen schon erzählt habe, um einen größeren General zu machen. Das scheint mir ein etwas hoher Preis zu sein. Es kommt mir so vor, als ob die lieber hätten Demo-Kits verwenden können! Aber meine Sorgen bezüglich des Vietnam-Krieges wurden gänzlich entschärft, als ich etwas erkannte, das sehr, sehr offensichtlich war und das auf dem Whole Track offensichtlich gewesen war, aber was ich selber nie zu glauben bereit gewesen war: die Absicht der politischen und Generalsführungskräfte in diesem Krieg war, zu erreichen, dass Männer umgebracht wurden! Es spielte keine Rolle, auf welcher Seite, solange Leute umgebracht wurden. Und das ist der Grund, aus dem die brillanten jungen Offiziere plötzlich anfingen, die Armee zu verlassen, und warum verschiedene andere Dinge dort und auch im Korea-Krieg zu geschehen begannen. Der Korea-Krieg war nicht etwas, was gewonnen werden sollte! Die ganze Karriere des einzigen, na, sagen wir einer der Spitzengeneräle der Vereinigten Staaten, wurde zerschmettert, Douglas Mc Arthur, weil er es wagte, dem Präsidenten vorzuschlagen, dass sie diesen Krieg gewinnen! Oh ja, sie konnten sagen, nun, sie haben andere politische Ziele und es muss eine begrenzte politische Zielsetzung sein. Und all diese Dinge ergeben keinen Sinn! Das ist einfach das sabbernde Getobe eines Psychotikers. Man fechtet niemals einen Krieg auf dem Territorium eines Verbündeten aus. Niemals! Und man kämpft einen Krieg wirklich niemals, niemals, niemals auf seinem eigenen Territorium! Man führt einen Krieg immer auf dem Territorium des Feindes! Das steht gleich da im Space Opera Lehrbuch, da, wo sie es einem wirklich beibringen. Kriege werden auf dem Territorium des Feindes gefochten. Unternehmen Sie mit größtem Widerwillen irgendeinen Krieg auf dem Territorium eines Verbündeten und führen Sie niemals, niemals, niemals einen Krieg auf Ihrem eigenen Territorium! Weltraumakademie, vor langer Zeit, alte Vorschriftenbücher und so weiter.

Jeder vernünftige Bereich, der es je geschafft hat, der je erfolgreich gewesen ist, hat ein solches Lehrbuch, aber nicht diese Zivilisation hier. Da heißt es: "Kämpfen Sie den Krieg vorzugsweise auf dem Territorium eines Verbündeten!" Das ist also allzu bescheuert. Ich begann mich also für dieses Thema zu interessieren und ich begann, die Lehrbücher zu lesen, anhand derer diese Leute unterrichtet werden, und die Artikel und so weiter, die gegenwärtig für Generalstabsoffiziere geschrieben werden. Und die benutzen andauernd den Ausdruck 'akzeptable Verluste'. Sie benutzen den Ausdruck in dem Sinne, dass die Verlustrate zu hoch wäre, um akzeptabel zu sein. Aber bemerken Sie da mal die interessante Kombination von Worten. Es heißt: 'akzeptable Verluste', akzeptable Verluste! Nun, ich verdamme diese Burschen nicht sofort kategorisch und sage, sie seien ein Haufen blutiger Mörder. Viele von ihnen sind einfach dumme Tölpel. Aber wenn man ein guter General gewesen ist, dann hasst man es bloß einfach. Es tut einem weh. Das ist so, wie ein Mechaniker, wenn er zugucken würde, wie ein Affe aus einem neuen Rolls Royce die Eingeweide herausreißt, aus einem

neuen Rolls Royce Motor. Wenn dieser Mechaniker bloß dasteht, dann tut es echt weh, denn dieser Affe macht es ganz verkehrt und er wird den Motor ruinieren. Akzeptable Verluste. "Wie viele Jungs werden wir also in dieser Schlacht umbringen, und wie viele Jungs werden wir in jener Schlacht umbringen?" Und, ja, das ist die Denkweise. "Mh, mal sehen, 14% Verluste, nicht akzeptabel Uäh!" Denn es steht doch geschrieben im Space Opera Lehrbuch: "Der korrekte Weg, um eine Armee zu führen, ist maximaler Schaden für den Feind bei minimalem Schaden für einen selbst, vorzugsweise gar keinem. Akzeptable Verlustrate nur für einen selbst, Maximum für den Feind. Immer!" Und dann heißt es: "Er ist ein schlechter Offizier. Er verliert Leute!" Das ist eine andere Denkweise. Um diese Männer da in der Armee herum ist also eine Absicht, dass sie ein akzeptabler Verlust sein können. Die müssen sich also sehr, sehr merkwürdig fühlen.

Und der europäische Soldat hat schon lange aufgegeben. Er hat schon längst den Dienst quittiert. Er quittierte sogar vor dem Ersten Weltkrieg schon den Dienst. Man hatte in diesen Armeen links und rechts Meutereien. Man musste diese Leute mit Peitschen in die Armee hineintreiben. Das reichte bis zurück sogar zu den Napoleonischen Kriegen, denn die Absicht war anders. Die Absicht war nicht, diesen Mann zu einem guten Soldaten zu machen, der hinausgehen und den Feind schlagen würde, das war nicht eine klar umrissene Absicht. Nun, selbst mit all der anderen Abmurkserei, die an der Sache beteiligt ist, wenn das eine klar umrissene Absicht gewesen wäre, dann hätten sie es schaffen können, nicht wahr? Aber irgendeinem Manne zu sagen, er soll da ran und er soll losstürmen, wenn man weiß, dass er keine Chance hat, mh, aber solch einen Befehl kann es geben. Man sagt einem Piloten, er soll hinüber fliegen und das und das bombardieren, obwohl man neuerdings Raketengeschosse hat, die man von der Oberfläche aus abschießen kann und dann einfach durch die Luft fliegen läßt und so weiter. Bekloppt!

Die leben also in der Welt des Protestes. Sie protestieren gegen die Absicht. Die Grundlage von Engrammen ist Protest. Diese Leute werden also einfach wie verrückt eingekeyed, weil sie gegen die Absicht protestieren, von der sie umgeben sind. Was ist die Absicht?

Nun, wenn wir im Sinne von Kommandoabsicht sprechen, was ist dann die Absicht? Das muss tatsächlich den Leuten klar werden. Was ist die Absicht? Das ist nicht eine PR-Sache, es ist eine Tatsache. Wenn das total missverstanden wird und wenn das, was Sie tun, völlig missverstanden wird, dann werden Sie Ihre Mitarbeiter mit einer Art schlechten Absicht umgeben. Und das ist einer der Gründe, warum ein andersdenkender Mitarbeiter oder ein Mitarbeiter, der mit dem, was Sie zu tun versuchen, im Streit liegt, und der versucht, anderen Leuten zu erzählen: "Uäh, uäh uöh, uähuäh! Mecker, mecker, mecker, mecker!", warum dieser Typ so aus der Reihe tanzt. Nun, dies ist in der Marine der Vereinigten Staaten zum Beispiel akzeptiert als ein notwendiger Zustand einer Mannschaft. Man sagt: "Wenn die aufhören zu nörgeln, dann muss man aufpassen!" Das ist das, was die Offiziere sagen! Ich glaube, Sie haben wahrscheinlich was davon gehört. Die Männer knurren, die Männer nörgeln, die Männer protestieren! Ich bin sicher, dass die Leute das alle zu hören gekriegt haben. Aber was dieser Nörgler tut, er verfärbt die Absicht und verbreitet eine inkorrekte Absicht. Seine Absicht ist ein Alter-is von der Absicht, die da sein sollte.

Wenn Sie nun irgendwann in die PR rein gehen und versuchen, die Vorstellung der Leute davon, was die Absicht ist, zu unterstützen oder sie anders zu machen, dann besteht also für Sie die Gefahr, dass Sie mit einigen Schwierigkeiten zusammenstoßen, denn Sie haben wahrscheinlich bereits irgendeinen Andersdenker, der sagt: "Mecker, mecker, mecker! Was die wollen, die da oben, nicht wahr, diese Typen, wisst ihr, was die wirklich wollen!" und so weiter.

Zum Beispiel habe ich den einen Tag meinen Einwand erhoben gegen einen Satz, der in einem Policy Brief auftauchte, den jemand geschrieben hat und wo er sagte: "Nun, natürlich ist euch klar, dass das einzige, woran Ron interessiert ist, Produktion ist." Ja, das ist nicht wahr! Es ist einfach nicht wahr! Ich bin an so viel mehr Dingen als nur an Produktion interessiert, dass man sie gar nicht zählen könnte. Produktion ist ein Mittel zu einem Zweck. Einer der Gründe, aus denen ich an Produktion sehr stark interessiert wurde, ist, dass ich herausfand, dass es dem Menschen elend ging, wenn er nicht etwas produzierte. Es ist tatsächlich das Warum, das unter Moral liegt – Produktion. Menschen, die nicht etwas produzieren, puh, vergessen Sie sie. Sie werden kaputtgehen. Ein Mittel zu einem Zweck. Die Produktion, die in diesem Falle speziell hier nun produziert wird, da könnte man sagen nun, es ist ein geklärter Planet. Aber es wäre nicht wahr, wenn man sagen würde: "Ron ist nur an einem geklärten Planeten interessiert!" Ich bin an diesen Mitarbeitern interessiert, verstehen Sie? Ich habe auf bestimmten Linien den Teufel losgemacht. Sie hätten es hören sollen, was für ein Gewitter sich hier oben entfaltet hat, als ich herausfand, dass man so viel Geld von bestimmten Belegschaften fort nahm, dass sie nicht bezahlt werden konnten, keinen Lohn kriegen konnten. Und es ist gerade wieder geschehen. Und noch mehr Donnerwetter wird jetzt als nächstes losgelassen werden.

Tatsächlich wird das Donnerwetter in zwei Richtungen gehen. Erstens: "Warum, zum Teufel, produziert ihr nicht genug, so dass ihr genug Geld einnehmen könnt, um einen Lohn zu erhalten?" Und das andere ist: "Wenn die Leute Geld machen, nun, dann lasst sie ihren Lohn haben!" Meine Absicht möglicherweise ist das größte Gute für die größte Anzahl an Dynamiken. Gewöhnlich geht die Gleichung damit in dieser Weise auf und so weiter, und das ist eine sehr breite Aussage über die Absicht, aber sie ist vollkommen wahr. Doch ich bin überhaupt nicht abgeneigt, jemanden wie einen Psychiater mir als Angriffsziel zu wählen, denn diese Leute setzen sich nicht für das größte Wohl der größten Anzahl an Dynamiken ein, verstehen Sie? Man könnte es in dieser Hinsicht entschuldigen und man könnte es in nahezu jeder beliebigen anderen Art und Weise entschuldigen. Aber ich will nicht den Psychiater tot sehen. Ich möchte ihn bloß absolut unsichtbar sehen. Ich möchte ihn verschwinden sehen, wobei meine Overts allesamt gegen die Psychiater heraus auditiert worden sind. Denn diese Leute sind für die Menschen sehr schlimm. Einfach bloß, dass diese Typen den Mind nicht verstehen, ist kein Grund, wieso sie irgendein Recht hätten, Menschen abzuschlachten und umzubringen. Da haben wir das schreiendste Beispiel dafür, wie kein Verstehen und keine Technologie in Mord resultieren. Das ist der barbarischste Haufen Narren, mit dem irgendjemand es je zu tun gekriegt hat, diese Vögel. Die wissen nicht, was es mit der ganzen Sache überhaupt auf sich hat, sie verstehen den Patienten nicht, sie wissen nicht, warum er sich so verhält, wie er sich verhält, und ihre Antwort darauf ist Gewalt. Elektroschock, frontopolare Leukotomien und so weiter. Oder sie machen ihn mit Beruhigungsmitteln fertig, so dass er

sich nicht bewegen kann, verstehen Sie? Und nicht denken kann. So, das ist also eine schlimme Sache für den Menschen und deshalb kann man damit rechnen, dass ich dagegen sein werde. Und auf der anderen Seite, nun, auf der anderen Seite geschieht es auch wahrscheinlich, dass ich an einer solchen Gruppe wie der desinteressiert werde. Jetzt gegenwärtig habe ich immer weniger Interesse an ihnen. Je weniger Einfluss sie nämlich auf die Gesellschaft haben.

Herzlichen Dank!

Die Handhabung von Personal, Teil 2

Dieser Vortrag wurde von L. Ron Hubbard
am 3. März 1972 auf dem Flaggschiff "Apollo" gehalten.

Wenn es nun so aussieht, dass von der Kommandoebene her in irgendeiner Richtung ein echt fixierter Hass in Gang kommt, wenn ein echt fixierter Hass in Gang kommt, dann ist das gewöhnlich eine ausgesprochen blinde Angelegenheit. Das fällt wiederum unter die Kategorie dessen, wovon ich zuerst gesprochen habe. J. Edgar Hoover's Hass gegen den Kommunismus[1] war so ähnlich wie bei Gehlen, dem deutschen Geheimdienstchef[2], dem der CIA die Leitung des ganzen deutschen Nachrichtendienstes übertrug.

Diese Leute sind fixiert, absolut fixiert. Und es machte sie beide zu einfach unehrlichen Taugenichtsen. J. Edgar Hoover's Buch 'Masters of Deceit'[3] ist eines der trügerischsten Bücher, die man sich wünschen kann, denn er erzählt eigentlich nicht die Story des Kommunismus.

Er ist einfach blind gegenüber all seinen Nebenaspekten. Und der Typ soll ein Experte zu dem Thema sein seit 1919 oder so was. Pff! Er ist einfach bloß fixiert, einfach ein fixierter Hass: "Ja, der Kommunismus ist lausig, er ist lausig. Er war schon lausig seit der Zeit, wo er Sparta ruiniert hat!" Plato's Republik. Der einzige Effekt, den ich von Plato's Republik je gehört habe, und das ist das Modell, auf welches der Kommunismus gegründet ist, der einzige Effekt, den ich von Plato's Republik je gehört habe, war die Zerstörung des wohlhabenden Staates Syrakus, und das war der einzige Staat, der jemals nach dem Modell von Plato's Republik betrieben worden ist, oder je eine Erprobung von diesem Modell dargestellt hat. Und dieser Staat ging – brrrrrmmm – und das war das Ende von Syrakus, und ich glaube 10 oder 15 Jahre später musste man 35.000 Leute importieren, um dort auf diesem verödeten kleinen Fleck einige Einwohner zu haben. Es war bemerkenswert.

Diese Fixierungen verdecken also genügend Fakten, um sie sehr ineffektiv zu machen. Das heißt, jemand wird so wütend oder ist so tollwütig in bezug auf diese eine fixierte Sache,

---

[1] Anm.d.Übs.: John Edgar Hoover, 1895-1972, gründete 1924 das FBI (Federal Bureau of Investigation = Bundesuntersuchungsamt) der Vereinigten Staaten und war von 1924 bis 1972 dessen Direktor

[2] Anm.d.Übs.: Reinhard Gehlen, 1902-1979, General der Wehrmacht und erster Präsident des Bundesnachrichtendienstes

[3] Anm.d.Übs.: 'Meister der Täuschung' oder 'Meister des Betrugs'

dass er niemals die Fakten sieht, die er unmittelbar in seiner Nähe hat. Sie sagen nun: "Naja, man kann immer erreichen, dass Leute in eine bestimmte Richtung gehen, wenn man einen Beweggrund hat, eine Sache, für die man sich einsetzt." Tja, man darf nicht eine Sache mit einem fixierten Hass verknüpfen. Der Kommunismus wird niemals den ganzen Planeten einnehmen, denn er haßt den Kapitalismus, weiß nichts über ihn und hat aus seinem eigenen System bestimmte wirtschaftliche Prinzipien ausgeschlossen, die für sein eigenes Überleben unbedingt erforderlich sind. Und sie sind ausgeschlossen worden, weil man im Kommunismus denkt, dass diese Dinge Teil des Kapitalismus sind. Diese Typen definieren Kapitalismus nicht einmal. Sie sind Schwindler. Kapitalismus bedeutet, von den Zinsen ausgeliehenen Geldes zu leben. Das ist die grundlegende Definition. Hat nichts zu tun mit Kriegshetzern oder dergleichen.

Was hat es also bei der ganzen Geschichte auf sich? Worum geht es? Ihre Absicht, was ist die Absicht, in der diese Belegschaft operiert? Operiert sie auf solche Weise, dass die Absicht missgedeutet werden wird und den Leuten gegenüber falsch interpretiert wird? Sehen Sie, haben diese Leute unter sich einen J. Edgar Hoover, der ihnen dieses und jenes beibringt und ihnen beibringt, dass sie total gegen irgend etwas bestimmtes sein sollten, oder dies oder jenes? Jemanden, der sie total blind macht gegenüber anderen Faktoren in ihrer Umgebung, oder was ist das? Was ist die Kommandoabsicht? Nun, die Interpretation von Kommandoabsicht und so weiter ist eine PR-Aufgabe, und es steht auch in der Definition, dass es eine der Funktionen von PR ist! Die Interpretation von Management-Policy gegenüber den Angestellten dieses Managements ist eine Hauptfunktion von Public Relations. Und dann geschieht es, weil nämlich die PR-Leute das nicht machen, dass der Vertrauensmann sagt: "Das einzige, woran diese Typen interessiert sind, ist Geld! Versteht ihr?" Es kann uminterpretiert werden, weil es nicht ganz und gar wahr ist, weil es PR ist. Was ist es? Was ist die Kommandoabsicht? Und Sie werden feststellen, dass, wenn jemand in einer Führungsebene eine bestimmte Person aufs Korn nimmt, dass sie dann auf eines ihrer merkwürdigsten Probleme stoßen werden. Oder wenn jemand glaubt, dass eine Person in der Managementebene auf ihn wütend ist und ihn aufs Korn nimmt. Oh, dann haben Sie ein höllisches Problem zu bewältigen! Die Kommandoabsicht ist für diese Person bis an einen Punkt hin entstellt worden, dass es sie krank machen kann. Sehen Sie, die Kommandoabsicht ist so und so, dass ihr alle glücklich seid, dass ihr euren Job macht, dass ihr produziert, dass wir Geld machen, dass ihr Prämien kriegen könnt, dass wir dieses tun und jenes und so weiter. Aber diese Person weiß aufgrund persönlicher Erfahrung, dass der Direktor für den und den Aufgabenbereich, dass dieser Direktor ihren Namen unter dem Schreibtischschoner hat. Die Person weiß das nicht, indem sie es in der Atmosphäre heraus gespürt hat, sondern sie hat es gesehen! Und der Typ wird gewissermaßen einen Cave-In kriegen.

Nun, ich muss sehr, sehr vorsichtig damit sein. Und wenn ich damit vorsichtig sein muss, dann ist abzusehen, dass Sie, wenn Sie als Einrichtungsbeauftragter in diesen Organisationen arbeiten, dass Sie mit der Sache dann werden vorsichtig sein müssen. Ich muss vorsichtig sein, auf einen Mitarbeiter nicht wütend zu werden. Und keinen Groll zu hegen. Und nicht Leute auf einer schwarzen Liste zu führen oder so was von der Art. Aber ich muss insbesondere vorsichtig sein, auf Leute nicht wütend zu werden. Und häufig tue ich es doch! Aber das ist eine von diesen Sachen, die auch genau so schnell vorüber gehen. Ich meine, ich

habe nichts dagegen, den Leuten ihr Leben zu retten, ich habe nichts dagegen, die Dinge zu handhaben, so dass sie alle richtig laufen, aber ich habe was dagegen, dass jemand herein kommt und stolz mir mitten auf meinen Schreibtisch eine tote, verfaulende Ratte legt und sagt: "Schau, was ich getan habe!" Und an diesem Punkt behalte ich mir das Recht vor, haha, das passiert ab und zu einmal. Niemand kann sich das leisten, geht da hinaus und macht einfach ein Schlamassel, er macht einen fürchterlichen Schlamassel, und dann versaut er das noch, verstehen Sie?

Und er kommt dann wieder herauf zu mir, oder ich werde ihn holen lassen, und ich werde ihm die Rübe herunter blasen! Ab und zu einmal hat es einen mächtig guten Effekt. Aber Sie müssen damit aufpassen. Sie müssen damit aufpassen, denn es kann jemanden ausgesprochen krank machen. Und Sie knallen ihn runter an einen Punkt, wo er nicht wieder hoch kommt. Sie können Leute praktisch umbringen von einer Überlegenheitsposition herunter. Die werden dann überzeugt, sie keyen irgendwie ein. Alles macht – bwwweeeäää – und dann wissen sie nicht, wo sie sind, und ihre stabilen Daten werden völlig zerschlagen, und vielleicht waren sie von vornherein nicht besonders gut ausgerichtet. Folgen Sie mir? Und somit gibt es eine kleine Regel, die damit einher geht:

Sie handhaben die Gruppe um der Gruppe willen und zum Nutzen der Gruppe, und dann handhaben Sie das Individuum um des Individuums willen zum Nutzen des Individuums. Das ist die Reihenfolge 1, 2, wobei es sich wirklich um 3. und dann 1. handelt, die 3. und dann die 1. Sie handeln für das Wohl der Gruppe, und dann versuchen Sie, das Individuum zu retten.

Denn manchmal, wenn Sie für das Wohl der Gruppe handeln, wird jemand geschädigt oder verletzt. Oder es wird ihm wehgetan. Und es gibt zwar Verluste auf diesem Wege, aber ich denke, im ganzen stehen die Ziffern da doch recht gut. Aber niemals, wir sprechen jetzt nicht über Wut, sondern ansonsten, niemals lassen Sie der Person etwas passieren, bevor nicht irgend eine Rechtsmaßnahme ergriffen worden ist, das heißt, wenn es in meinen Händen wäre. Dies geschieht auf unteren Führungsebenen, über die Sie nicht die totale Kontrolle haben, ansonsten wären Sie ein Totalitarismus. Aber tun Sie etwas, um die Gruppe zu handhaben, und dann tun Sie alles, was Sie können, um das Individuum aufzufangen, und das ist die 1,2 Reihenfolge. Das Individuum ist die 2. Aktion, ist aber nichts desto weniger eine Aktion, sich um das Individuum zu kümmern. Das ist der Grund, aus dem Sie solche Dinge sagen wie 'Stewardsprojektgruppe' oder "Decksprojektgruppe', Befehle, mit denen jemand dorthin verwiesen wird. Er wird dorthin versetzt, anstatt dass man ihn einfach ins Nirgendwo hinaus stößt.

Ich mußte zum Beispiel die Bremsen anziehen, mußte plötzlich die Bremsen anziehen in bezug auf Entlassungen, weil ich feststellte, dass Leute, die entlassen wurden, entlassen wurden, ohne dass angemessene Rechtsverfahren eingehalten worden waren. Und das kann nicht nur die Gruppe destabilisieren. Das kann ganz bestimmt ein Individuum durcheinander bringen. Denn diese verschiedenen Dinge können geschehen. Rechtsaktionen sind immer teuer, sind immer kostspielig. Entweder sind sie kostspielig im Sinne von verletzten Gefühlen, oder sie sind kostspielig im Sinne von Bargeld. An jemandem festzuhalten, der unter falschen Vorspiegelungen da war und dergleichen, lange, nachdem man ihn noch bei sich hätte behalten sollen und so weiter, ist wahrscheinlich einer der Fehler, auf die hingewiesen werden

könnte, die ich habe, jemandem zu vertrauen, ihn weitaus länger auf dem Posten zu lassen, als ich ihn hätte auf dem Posten lassen sollen, dergleichen. Aber ich würde es vorziehen, mich in dieser Richtung zu irren, als mich auf andere Weise zu irren.

Manchmal sehen Sie plötzlich etwas geschehen, aber es steht gewöhnlich eine beträchtliche Erklärung dahinter. Doch was man auch bedenken muss, ist, dass das Ansehen des Individuums auf dem Spiel steht. Sie bauen nicht unbedingt einen großen Withhold in Bezug darauf auf, aber es gibt auch keinen speziellen Grund, bloß weil Sie um der Gruppe willen etwas haben tun müssen, dann zur gleichen Zeit jemandes Ansehen zu ruinieren, wenn er doch wahrscheinlich nichts getan hat, was er für bösartig hielt. Es ist, nachdem dem Typen eine Chance gegeben worden ist und Sie ihn gehandhabt haben und Sie ihn in Ordnung gebracht haben und in Ordnung gebracht haben, und Sie ihn in Ordnung gebracht haben und – ach, zum Teufel damit! Wir haben andere Dinge zu tun!

Aber dies sind die zwei Schritte, die ein Einrichtungsbeauftragter in seine Arbeitsweise rein bringen muss. Es ist die Gruppe und dann das Individuum. Sie gehen nicht einfach hin und schmeißen Leute in Mülltonnen, weil Sie sie von dem Posten herunter nehmen mussten, weil diese Leute gedacht haben, dass Geld etwas sei, womit man Mülltonnen von innen her füttert, verstehen Sie? Nun, das bedeutet nicht, dass bei jedem, der jemals eins auf den Deckel gekriegt hat, oder der jemals versetzt worden ist oder so etwas, dass bei jedem, der das hier durchgemacht hat, etwas ungeheuer verkehrt gewesen ist.

Es gibt da noch eine andere Sache, die geschieht. Sie werden feststellen, dass jemand auf irgendeiner Art Posten ist, und er wollte eigentlich nicht dort sein, dergleichen. Er macht seine Sache nicht allzu schlecht, er macht seine Sache nicht besonders gut, so was von der Art. Oder jemand, dessen Position oder das, was er da einnimmt, ihn krank macht. Und er ist bloß besorgt die ganze Zeit lang über die Sache, und verstimmt, und es gerät als Hindernis in die Maschinerie und so weiter. Oder jemand, der seine Sache weitaus besser machen würde auf irgendeinem wichtigeren Posten. Obwohl dieser wichtigere Posten keinen besseren Namen hat. Der Posten mag einen nicht so hohen Status haben, aber er ist wichtiger für das Funktionieren der Dinge, wie zum Beispiel ein Posten draußen in einem CLO und ein Posten auf Flag. Wenn ich auf einem Posten auf Flag zu sehr unter Druck gerate oder so, wenn ich zu sehr unter Druck geraten würde, unter Stress geraten würde auf Flag, dann könnte es sehr wohl sein, dass ich, obwohl ich mir das eine ganze Zeit lang überlegen würde, könnte es sehr wohl sein, dass ich jemandem aus einem CLO heraus ziehe. Ganz gleich, für wie wichtig man ihn hält, folgen Sie mir.

Und umgekehrt, und dies ist allzu häufig geschehen und hat Ihnen sofort ein Problem bereitet, hier unmittelbar auf Flag, jetzt, ist ein Zyklus vor sich gegangen, der so aus gesehen hat, dass wir am laufenden Band unsere besten Leute exportiert haben, und die Personalbeauftragten suchen ständig die Flag-Personallisten durch, um heraus zu finden, wer den Befehl übernehmen kann für, oder wer den so und so, so und so Posten, die so und so, so und so Funktion in so und so tragen kann und so weiter. Und dann schicken sie diese Leute los, und dann suchen sie sich die Flag-Personalliste wiederum durch, und dann greifen sie sich jenen Namen heraus, weil er es ja schließlich tun kann, und sie schicken ihn los! Und dann, das nächste, was sie erleben, ist, sie schauen um sich und sie stellen fest, sie haben eine Gruppe, aus der immer wieder, immer wieder und immer wieder eine Auslese auf Fähigkeiten hin

vorgenommen worden ist, aber zur gleichen Zeit ist nicht ebenso viel Arbeit dahinein investiert worden, Recruitment und Ausbildung an Bord zu machen. Sie haben also die leeren Positionen nicht ausgefüllt. Es war nicht so, dass jeder, der übrig geblieben ist, ein Taugenichts ist. Es ist einfach, dass der größere Teil der Leute, die übrig sind, nur teilweise ausgebildet sind oder nur teilweise bereit gemacht sind für irgendetwas, oder nur teilweise Erfahrung gehabt haben, die diesen Posten entspricht. Und damit stehen Sie vor einer härteren Aufgabe, sehen Sie das?

Aber die Personalbeauftragten haben da immer ein bißchen Herzeleid hier oder da in dieser Hinsicht. Doch man versucht es zu verringern, soviel man nur kann, einfach als eine Frage von Policy. Es bedeutet nicht, dass Sie immer erfolgreich sein werden, und es bedeutet nicht, dass Sie immer die Fassung bewahren werden. Damit würde von jedem viel zu viel verlangt werden. Nachdem Sie 48 Stunden nonstop gearbeitet haben, an dem Versuch, eine schreiende Notlage zu handhaben, die jemand erzeugt hat, dann, denke ich, könnte Ihnen sehr wohl verziehen werden, wenn Sie zu der Person sagen würden: "Du verschnuggster verschubeldiduppster Schlumpf!" Ich denke, es könnte Ihnen verziehen werden.

Aber die dritte Dynamik/ erste Dynamik-Situation, das sieht so aus, dass Sie es immer auf die Weise machen. Sie werden feststellen, das ist die gewinnende Reihenfolge, die siegreiche Reihenfolge. Wenn Sie erste Dynamik, erste Dynamik, erste Dynamik, erste Dynamik denken, dann sind auch Sie auf der ersten Dynamik steckengeblieben. Und wenn Sie nur dritte, dritte, dritte, dritte, dritte denken, dann sind Sie ausschließlich auf der dritten steckengeblieben.

Nun ist es möglicherweise wahr, dass einige Managements sich gewöhnlich nur um den Zaster Sorgen machen, die neunte Dynamik, und dass sie für den Zaster alles tun werden, und dass sie es nur für den Zaster tun und dergleichen. Und das mag stimmen oder auch nicht. Und vielleicht ist es auch bloß ein Haufen Propaganda, denn ganz bestimmt waren die Spitzenführungskräfte, die ich gekannt habe und so weiter, nicht einfach bloß am Zaster interessiert. Die sprechen immerzu davon, zum Beispiel: "Ja, ich kann mir das richtig vorstellen! Also, wir werden diese ganzen Swimmingpools da hinstellen, und wir werden dieses tun und jenes tun, und wir werden das in Ordnung bringen und das und dann das und so… " Sie sind gewöhnlich ziemlich konstruktive Persönlichkeiten. Aber die Gewerkschaft fängt an, ihnen zu erzählen: "Diese Typen sind nur interessiert am Zaster, versteht ihr?" Und alle möglichen Arten von Gegenaktionen finden statt, weil Gegenabsicht in die Luft hinein gesetzt wird. Nun, wenn genug von dieser Gegenabsicht in die Luft hinein gesetzt wird, dann wird ein Management dazu erzogen, desinteressiert zu sein am Individuum und desinteressiert an der Moral und desinteressiert an der Wohlfahrt. Es ist der Backflow, der Flow in der anderen Richtung. Sie sind so hart geschlagen mit Ineffektivität, sie arbeiten so angestrengt in der Richtung von Zahlungsfähigkeit, sie arbeiten so hart daran, die Show über die Bühne zu bringen. Sie können es nicht wirklich zu packen kriegen! Sie ziehen die Sache irgendwie im Schweiße ihres Angesichtes durch. Sie haben nicht die richtigen Warums, und so gelangen sie in eine etwas mörderische Stimmung. Wenn es ein klein bisschen Andersdenken gibt, das heißt Frechheit und schlechte Stimmung und nörgel, nörgel untereinander in der Gruppe, dann kriegen diese Leute das mit ab, und sie werden sofort sicher, dass diese Taugenichtse kaltblütig niedergeschossen werden sollten! Und es entsteht eine umgekehrte Aktion gegen die Mit-

arbeiter, die großen Schaden anrichten kann. Und ich mache Sie darauf aufmerksam, dass ich sagte, auf jemanden wütend zu werden und ärgerlich über jemanden zu werden, kann Krankheit herbeiführen. Das trifft den Burschen als ein Schlag und es erwischt ihn zu hart. Seine vorherigen Vorstellungen von der Absicht werden zerschmettert. Er verliert das, was er an stabiler Absicht seiner Ansicht nach in der Umgebung hatte, und es haut ihn um, verstehen Sie, was der Mechanismus ist?

Es ist nicht so, dass die rohe, nackte Wut dazu imstande wäre, ihm die Augäpfel auszubrennen. Obwohl allerdings das auch passieren kann. Aber verstehen Sie, wovon ich da spreche? Es kann also dahin kommen, dass Sie dort eine Beziehung zwischen Mitarbeiterschaft und Management haben, eine Wechselbeziehung zwischen Belegschaft und Management, die in schwerwiegender Weise die Effektivität und die Möglichkeiten des Einrichtungsbeauftragten beeinträchtigt. Und Sie werden feststellen, dass dies einer Ihrer größeren Faktoren sein wird: Absicht! Sie könnte es als die Umweltabsicht bezeichnen, wenn Sie es sehr hochgestochen ausdrücken wollten, und diese Absicht, die Absicht in der Umgebung an der Arbeitsstelle, in der Umwelt, diese Absicht kann sich so zusammenklumpen und kann sich zu einem solchen Ridge entfalten, dass es die Unternehmung zunichte macht. Und es macht die Arbeit des Einrichtungsbeauftragten zu einer absoluten Plackerei, denn er hat keine Kooperation mehr.

Nun, der Einrichtungsbeauftragte muss die Kooperation der oberen Ebene haben und der Führungskräfte, und er muss die Kooperation der Mitarbeiter haben. Er sitzt also gewissermaßen dort gefangen auf dem Schießplatz irgendwo zwischen den Zielscheiben und den Schützenpositionen, denn er ist derjenige, der den vollen Rückstoß abkriegen wird von Absicht, wenn die Absicht aus der Sicht der Mitarbeiter zerstört worden ist, wenn die Absicht aus der Sicht des Managements zerstört worden ist, dann wird durch dieses heillose Durcheinander, das damit entsteht, ein Ridge zu einer Ridgesituation werden.

Das Management kann eine ganze Weile lang ungeheuer wütend auf eine Belegschaft sein, ohne dass die Belegschaft es herausfindet. Und dann beginnt die Belegschaft, sich darüber klar zu werden, sich dessen bewußt zu werden. Und dann fangen die Mitarbeiter an, einen Cave-In zu kriegen. Das ist etwas, was Sie handhaben. Aber Sie befinden sich in einer Position, es in beiden Richtungen zu handhaben. Und Sie müssen sich daran erinnern, dass es beide Richtungen, beide Seiten erfordert. Der beste Weg, um es für das Management zu handhaben, ist, das richtige Warum zu finden. Und das Management wird wissen, dass es das Warum ist, und es wird Ladung blowen, und sie werden dann nicht den Wunsch haben, irgendjemanden umzubringen. Und der beste Weg, um es für Mitarbeiter als Individuum zu handhaben und so weiter, ein Mitarbeiter als ein Individuum, besteht darin herauszufinden, was es ist, worüber die Person besonders verstimmt ist. Oder besonders aufgeregt ist, wer nach Ansicht der Person auf sie sauer ist. Was die Person glaubt, was los ist. Versuchen Sie, die Atmosphäre für sie zu bereinigen.

Und es ist recht interessant, dass das ein ganz schön nennenswertes Gebiet ist. Es hat damit ganz schön was auf sich, das ist recht interessant. Es ist auf der Ebene der Mitarbeiter schwerer zu machen, als auf der Managementebene. Auf der Managementseite brauchen Sie nichts weiter zu machen, als einfach das richtige Warum zu finden und diese Leute zu überzeugen, dass es das war, und sie werden heiterer. Aber auf der Belegschaftsseite, dieser Bur-

sche fühlt sich eher auf Wirkung. Ich habe keine Trickkiste, die ich Ihnen für diesen speziellen Bereich geben kann, nur dass sie herausfinden mit der Person, was die Person glaubt und so weiter, und es dann mildern. Und ich könnte soweit gehen, wenn ich in Ihrer Position wäre, eine Notiz an den Verteilungssekretär zu schreiben: "Sag bitte Joe, dass du auf ihn nicht wütend bist und dass du ihn nicht versetzen wirst!"

Sie werden auch feststellen, dass Mitarbeiter anfangen werden, sich Sorgen um Phantome zu machen. Normalerweise hat man keine so hochgradig entwickelte zwischenmenschliche Beziehung. Meine zwischenmenschliche Beziehung mit einem Mitarbeiter ist wahrscheinlich viel hochgradiger, als es im Allgemeinen in Organisationen vorkommt. Aber ich erinnere mich an eine Sache, die mal vorgekommen ist. Das war eine sehr interessante Sache. Das hat mir gegenüber diesen Dingen die Augen geöffnet, als ich das das erste Mal herausfand. Ein Chief Petty Officer[4] kam einmal an mich heran getreten und sagte: "Was ist denn mit A verkehrt?", und er nannte einen Namen. "Was haben Sie gegen A, was ist los?" Ich sagte: "Mh, gar nichts!" – "Huuuh," sagte er darauf hin, "dann sollten Sie ihm das lieber sagen!" Er sagte mir: "Er befindet sich nämlich dort unten in der Messe, und er weint und er ist hysterisch und er ist in schrecklicher Verfassung!" Ich sagte: "Was um alles in der Welt ist geschehen?" – "Nun," sagte er mir, "Sie haben ihm heute morgen nicht guten Morgen gesagt!" Das war alles, was dazu erforderlich war. Der Typ war praktisch durchgedreht. Nun, das ist nicht bloß bei mir. Das ist lediglich ein Beispiel für die phantomhaften Ideen, die jemand haben kann. Er guckte komisch, versteh Sie? Er hat auf den Mitteilungszettel nicht 'Love' drauf geschrieben. Er hat bloß 'Okay' gesagt. Sie werden feststellen, dass die Leute nach diesen Zeichen und Symbolen Ausschau halten, und es wird dort etwas sein, denn die Person hat jetzt eine unsichere Umgebung, das heißt, die Absicht ihres Managements oder die Absicht ihrer Führungskraft oder die Absicht ihres Freundes oder die Absicht der Person, von der sie abhängt, ist für sie umgekippt. Und daher fühlt sie sich unsicher, instabil, denn sie ist nicht in einer besonderen Position, aus der heraus sie sich verteidigen könnte. Sie hat keinen hohen Posten, oder sie hält nicht besonders viel von ihren Fähigkeiten. Sie hat vielleicht Overts, und vielleicht hat sie gefaulenzt und ihre Pflicht vernachlässigt. Und vielleicht wird durch diese Art Vorgang ein Withhold oder dergleichen bei der Person beinahe heraus gefunden, ein Missed Withhold geschaffen. Es ist also etwas, worauf Sie Acht geben müssen. Es handelt sich da tatsächlich um die zwischenmenschliche Beziehung zwischen zwei Teilen der dritten Dynamik, das heißt, der Führungsebene und der Mitarbeiterebene.

Nun, wenn Sie auf diese Sachen nicht Acht geben, dann werden diese Leute davongehen, und in der Organisation von Los Angelos, jetzt gerade, während ich Ihnen hier diesen Vortrag halte, ist die Situation die, gemäß den Berichten, die ich über die Organisation von Los Angelos erhalten habe, sieht es so aus, dass die Führungskräfte, die sie dort draußen haben, mit der Belegschaft in einem solchen Grade aus der Kommunikation heraus sind, wie Sie es nicht glauben würden. Die Führungskräfte haben niemals ihre eigene Belegschaft gehattet, sie haben niemals wirklich mit den Leuten gearbeitet gemäß dem, was ich an Beweismaterial erhalten habe und was ich an Berichten habe. Und die sind einfach aus der Kommunikation heraus. Es würde gar keine Rolle spielen, was für einen Befehl sie erteilen, sie existieren

[4] Anm.d.Übs.: ein höherer Unteroffiziersgrad in der Sea Org

nicht. Es kann also verschiedene Zustände geben, aber offenbar gibt es dort überhaupt keine Kommandoabsicht. Die Belegschaft kann nicht herausfinden, was die Führung will, und die Belegschaft ist nicht ausgebildet oder gehattet. Wie sollen also die Mitarbeiter Bescheid wissen? Wie sollen sie denn wissen, was gewünscht ist? Und dies hält also die Person in andauernder Nichtexistenz oder unterhalb von Nichtexistenz auf ihrem Posten. Sehen Sie, was da geschieht?

Es gibt also eine Kommunikationslinie, die Sie als Einrichtungsbeauftragter schützen müssen. Und Sie werden in dieser Hinsicht einige schwierige Probleme haben. Und jetzt gegenwärtig, wenn Sie anfangen hier zu arbeiten, haben Sie wahrscheinlich eine ganze Menge davon, die sich angehäuft haben und deren Effekt zusammenkommt.

Nun könnten Sie einen schrecklichen Fehler machen, wenn Sie glauben würden, dass alles, was Sie in dieser Hinsicht hören, stimmt. Wenn Sie das alles glauben würden, dann würden Sie den scheußlichsten Fehler machen. Sie laufen rum und operieren auf der Grundlage einiger der Berichte, die Ihnen gegeben werden, und Sie werden echt links und rechts falschen Warums nachjagen. Und Sie werden mehr Schaden anrichten, als Sie überhaupt auch nur in der nächsten Woche wieder in Ordnung bringen könnten.

Sie springen einem Sekretär an den Hals und Sie sagen: "Warum entläßt du Boffwoff?" Oder: "Warum ordnest du ein Komitee der Beweisaufnahme für Pongbang an?" Und: "Blablabla. Und du solltest das nicht machen!" Ha! Ach, was kriegen Sie für ein rotes Gesicht, wenn Sie herausfinden, dass der Mann den Namen der Person nicht einmal kennt: "Oh! Ist der jetzt hier bei uns in der Abteilung? Das habe ich gar nicht gewußt! Ein Komitee der Beweisaufnahme für was? Was?" Nun, Leute auf der Mitarbeiterebene werden einander die verdammtesten Lügenpakete zuschieben, von denen Sie je im Leben gehört haben. Und natürlich, wenn Sie einige Leute in der Umgebung haben, deren Namen sie benutzen können, so dass sie jemandes Ankerpunkte rein treiben können, sie werden ein paar Leute dabei haben, die versuchen werden, den Leuten die Ankerpunkte rein zu treiben, indem sie diese Absicht entstellen. So jemand kommt daher und sagt: "Ach, es tut mir ja schrecklich leid! Ich habe gerade einen Mitteilungszettel gesehen. Ich bin nicht sicher, was das war. Es war oben, dort oben in dem Büro, und dein Name stand drauf. Und es war eine Entlassungsliste, und du wirst… uuääh!" Und so weiter. "Ich dachte bloß, dass ich es dir lieber sage, weil ich schließlich dein Freund bin!" Nun, Gerüchte von dieser Sorte gedeihen in Abwesenheit von Kommunikation.

Nun ist es so, dass tatsächlich mehr als ein C/O, mehr als ein Commanding Officer, Kommandant, in der Sea Org, dass mehr als ein C/O in der Sea Org tatsächlich auf einen niedrigeren Posten herunter gesetzt worden ist, weil er es versäumt hat, zu seiner Mannschaft zu kommunizieren oder Informationen an die Mannschaft weiter zu reichen. Man musste ihn absetzen, denn er existierte nicht. Nicht bloß für die Mannschaft, er existierte einfach nicht. Man musste ihn herunter nehmen, bevor das ganze Ding auseinander fiel. Man hatte dort keinen C/O. Er kommunizierte nicht, er hat niemals Informationen weitergegeben.

Nun, wenn dergleichen vorhanden ist, dann wird eine Mannschaft oder eine Belegschaft nicht einfach ohne Informationen da stehen, also fabrizieren sie sich ihre Informationen, und das ist tatsächlich die Quelle von Gerüchten. Ihre beste Verteidigung für dergleichen

ist: Briefings, das heißt Lagebesprechungen und Instruktionen. Briefings, so dass die Leute wissen, was vor sich geht. Und wenn Sie es zu einem Teil Ihrer Masteraktionen machen würden, Appellaktionen, zu einem Teil Ihrer Appellaktionen, Masteraktionen, wenn Sie es zu einem Teil Ihrer Masteraktionen machen würden, den Leuten zu sagen, was heute vor sich geht, oder wenn die Tagesbefehle spezifischer wären in bezug auf das, was sich abspielt – gut! Damit wird das nämlich abgeklärt. Und dann wird die Sache sehr Gung-Ho[5]. Sie reduzieren die Gerüchtelinie. Man hat also Briefings und Informationen darüber, was vor sich geht und dergleichen, wobei es sich nicht um einen Haufen – böärr – PR handelt, sondern um die Wahrheit zur Sache.

Und diese Informationsfreigaben auf diese Weise, werden manchmal reduziert wegen Sicherheitserwägungen. Man kann dies aufgrund von Sicherheitsaspekten nicht sagen. Nun, das ist eine von den Sachen, die mit unseren Tagesbefehlen verkehrt sind. Man verschickt unsere Tagesbefehle überall hin auf die ganze Welt – falsches Publikum, falsche Zielgruppe. Und als Ergebnis gibt es bestimmte Dinge, die man nicht in die Tagesbefehle rein setzen kann. Und das ist ein Jammer. Und es ist eines von den Dingen, die Sie früher oder später werden berichtigen müssen. Denn es ist ein legitimer Teil der Aufgaben des Einrichtungsbeauftragten. Sie müssen dafür sorgen, dass die Mitarbeiter informiert und instruiert bleiben.

Man macht es bei Masters. Man steht nicht einfach bloß da und sagt: "Otto, Peter, Willi, Oskar!" Naja, und deswegen müssen Sie sich selber informiert halten. Das heißt also, Ihr Executive Establishment Officer, Leitender Einrichtungsbeauftragter, muss sich selber informiert halten, so dass Estos informiert werden können. Und es ist nicht so ein Klatschkram, an dem Sie interessiert sind. Es sind Operationsinformationen, und wenn Sie über die Operationsszene nichts wissen, wenn Sie da nicht drüber Bescheid wissen, dann sind Sie erledigt. Nun, Sie müssen etwas darüber wissen, auf der Grundlage welcher Pläne wir operieren, unmittelbar. Man kann auch langfristige Pläne haben, aber der unmittelbare Plan, jetzt gegenwärtig zum Beispiel ist ein Plan in Gang, und es gibt ein Programm, das ausgegeben worden ist, in diesem Hafen über das vorher gesetzte Abfahrtsdatum hinaus weiter zu bleiben. Aber weiß die Mannschaft das schon? Nichtsdestoweniger hat es eine beträchtliche Menge an Korrespondenz darüber gegeben. Und das Programm zu dem Thema wurde gestern genehmigt. Das würde jedermann überraschen, nicht wahr? In einer solchen Atmosphäre kann man also eine beträchtliche Menge an Gerüchten gedeihen lassen. Die werden dort erzeugt. Eine Belegschaft muss also informiert werden, damit man den Leuten eine fortlaufende Vorstellung von der Absicht gibt. Was ist die Absicht hier in dem Laden? Und die Leute können Absicht aus den Plänen herauslesen, sowie auch ihre eigene Arbeit koordinieren.

Nun, eines von den Dingen, die interessant sind, ist, manchmal werden Sie Führungskräfte finden, die die sagenhaftesten Pläne haben. Aber sie erzählen es niemals den Leuten, die diese werden ausführen müssen. Und daher werden diese Pläne niemals ausgeführt. Es liegt nicht daran, dass die Leute nicht bereit wären, sie auszuführen. Es liegt einfach daran, dass sie den Leuten niemals von diesen Plänen erzählen.

[5] Anm.d.Übs.: Gung-Ho ist ein Ausdruck aus der Mandarin-Sprache für 'sich zu gemeinschaftlicher Anstrengung zusammenschließen' und bedeutet daher auch soviel wie 'bereitwillig, kooperativ'

Eine weitere Sache, ein weiterer böser Streich, der die Absicht wie verrückt verunklart und durcheinander bringt, ist Programm A herauszugeben, und dann, wenn jedermann dabei ist, daran zu arbeiten, und die Leute sind etwa zur Hälfte durch damit, Programm B zu machen. Und dann, wenn sie alle etwa halb durch sind mit Programm B, Programm C herauszugeben. Und es nicht zuzulassen, dass irgendjemand einen Aktionszyklus abschließt. Und unvollständige Aktionszyklen werden sich aufhäufen, aufhäufen, aufhäufen, und der ganze Laden geht kaputt, weil keinerlei Arbeit, die geleistet wird, produktiv ist. Sie stoßen manchmal auf einen Bootsmann, der jedesmal, wenn er feststellt, dass ein Typ Schott A abraspelt, ihn woanders hinschickt, Schott B abzuraspeln. Und wenn der Typ dann halb damit fertig ist, Schott B abzuraspeln, dann läßt er ihn wieder woanders ein Seil zusammenlegen zu einer Rolle. Und wenn Sie auf so was stoßen, dann wissen Sie, dass Ihre Belegschaft früher oder später durchdrehen wird, weil es ihnen nämlich nicht gestattet wird, einen Aktionszyklus abzuschließen, und die Leute werden ARC-brechen. Noch ein bisschen schlimmer als das, ist der Aspekt, dass die Absicht damit unklar und durcheinander gebracht wird. Was ist die Absicht ihrer Vorgesetzten? Nun, die Absicht ihrer Vorgesetzten in solch einem Fall ganz offensichtlich, die Leute fertigzumachen, haha, nicht zuzulassen, dass sie irgendetwas fertig kriegen, ihnen lästig zu fallen, ihnen Sorgen zu machen, weiß der Himmel, was. Aber die Leute werden einige sehr merkwürdige Vorstellungen davon haben, was die Absicht ist. Obwohl sie nie formuliert worden ist.

Dies sind die verschiedenen Dinge, auf die Sie stoßen werden. Ich habe Ihnen einen Überblick über dieses Ding mit der Absicht gegeben. Hin und her, in verschiedenen Aspekten. Es handelt sich dabei um eine kritische Sache. Es ist das, was all diese Probleme zwischen Management und Arbeiterschaft verursacht.

England war jetzt in diesem Winter während ein oder zwei Monaten lahmgelegt, einfach weil die nicht in der Lage sind, die Arbeiterschaftsmanagementbeziehungen zwischen der Regierung und den Kohlengewerkschaften zu handhaben. Und da sind viele Faktoren dabei beteiligt, aber es legte los an dem Tag, wo man dachte, man müsste eine Gewerkschaft haben. Als Ersatz für irgendeine Führung, die nicht da war, weil ihre Führer die Aristokratie waren. Und natürlich, die Aristokratie sprach nicht mit Schweinen, und daher schlossen sie sich zu einer Art Gruppe zusammen. Die Leute brauchten irgendeine Art Kommunikation oder Trost, denn sie fühlten sich ziemlich zerschmettert. Und man hat daraufhin das Gewerkschaftswesen. Es ist nichts wirklich verkehrtes am Gewerkschaftswesen, aber wenn die Gewerkschaften sich umwenden und es so einrichten, dass niemand produzieren kann, dann halte ich das für ein interessantes Phänomen, denn sie haben nicht das Recht dazu, Dinge kaputt zu machen, die mit ihnen nichts zu tun haben. Aber in England kürzlich haben sie sich drangemacht, das zu tun. Tja, das Fazit von all dem ist also… Ach, übrigens, das Buch 'The Tolpuddle Martyrs'[6], das ist übrigens auch ein interessantes Buch, und Sie werden denken, das sei jetzt nicht folgerichtig, dass ich das hier einschiebe, aber das war die erste Gewerkschaft, die in England gebildet wurde. Und es war nicht richtig, diese Männer fertigzumachen, und es war nicht richtig, diese Vögel herzunehmen und sie in die Kolonien zu transportieren, sie am Arm zu schnappen und sie vor Gericht abzuschleppen und sie zu foltern und zu verurteilen,

[6] Anm.d.Übs.: Die Märtyrer von Tolpuddle

denn das einzige, was sie taten, war, sie taten sich zusammen als eine Art kleines landwirtschaftliches Kollektiv, sechs Leute. Und die nennt man die Märtyrer von Tolpuddle. Das lag irgendwann im Bereich des ersten teils des 19. Jahrhunderts. Und es gibt ein Buch darüber, was kürzlich herausgegeben wurde, und mein lieber Mann, die Aristokratie und die kommerziellen Schichten haben diese Leute wirklich fertiggemacht. Nur haben sie sie zu gut fertiggemacht. Sie machten sie zu Märtyrern.

Das ist also, der falsche Weg, die Sache anzugehen. Und es ist auch der falsche Weg, es anzugehen, dass man es in einem Zustand läßt, wo eine komplette Kluft, ein totaler Abgrund zwischen Arbeiterschaft und Management heranwächst. Erstens einmal gibt es gar nicht Arbeiterschaft und Management. Wer, zum Teufel, ist denn da am reden? Die Typen, die im Management sind, sind auch Arbeiter und sie arbeiten wahrscheinlich doppelt so hart. Ha, na jedenfalls, letztendlich sieht die Sache so aus, wenn Sie keinen Spielezustand in Gang bringen wollen, werden Sie diesen Faktor handhaben.

Okay, nun gibt es noch eine weitere Sache, die Sie wissen sollten, eine weitere Sache, die Sie hierbei, in dieser Kategorie wissen sollten. Sie können reden, soviel Sie wollen, wie schlimm es ist, Sie können reden, soviel Sie wollen darüber, dass Sie den Typen berichtigen müssen, Sie können soviel wie Sie wollen darüber reden, wie gescheit Sie sein müssen, um bestimmte Übel zu überwinden. Es gibt ein Gebet namens Positives Postulat. Nun, da steht so viel Technologie dahinter, dass es zu Stufen gehört, die ich mit Ihnen jetzt zu diesem Zeitpunkt nicht gern besprechen möchte, denn es würde zu lange dauern, und es ist nicht, na… Sie befinden sich ohnehin nicht auf diesem Grad! Oder ich meine, es ist einfach nicht zugehörig hier. Es handelt sich hierbei um den winzigsten Rand am Einstieg zu einer ganz breiten, weiten Technologie, aber es ist sehr wohl wert, diesen Punkt zu wissen, und in diesem Grade ist er für Sie sehr nützlich. Der Rest davon hat wirklich für Sie nicht eine derart große Verwendung. Das Positive Postulat, nun, Sie können Negativa wegnehmen[7], Negativa, Negativa, negative Sachen. Sie können die negativieren. Mit anderen Worten, da ist ein Mädchen, das gänzlich fixiert ist auf die zweite Dynamik, und dieser Typ da her und hört auf die Stimme Gottes. Und Sie können diese Stimme Gottes fort nehmen und Sie können dieses Mädchen hernehmen und sie gerade richten, so dass sie auf der zweiten Dynamik etwas haben kann, anstatt darüber zu reden die ganze Zeit. Sie können diese Art von Sachen machen, nicht wahr? Das ist negativ. Sie können Engramme auslöschen, Sie können all diese Dinge tun. Das ist ein Fortnehmen. Sie kriegen tatsächlich negativen Gewinn, indem Sie die schädliche Sache entfernen, so können Sie einen positiven Fortschritt kriegen. Man nennt das negativen Gewinn. Ab und zu einmal werden Sie bei irgendeiner alten Dame ihre Engramme ausgelöscht haben und ihre Arthritis vollkommen kuriert habe, und sie kommt herein, Sie müssen dann erleben, dass sie hereinkommt und sagt: "Ja, aber wie ist es mit meinem Hörvermögen?" Haha, gerade erst ist sie herauskommen aus einem Rollstuhl, in dem sie die letzten 20 Jahre gesessen hat! Negativer Gewinn, sehen Sie? Es ist weg, verschwunden, also ist sie sich der Sache nicht bewusst. Das nennt man negativen Gewinn. Sie können eine Sache fort nehmen und eine Sache fort nehmen und eine Sache fort nehmen und eine Sache fort nehmen, und es gibt

[7] Anm.d.Übs.: Im Nachfolgenden benutze ich das Wort Negativum und Plural Negativa im Sinne von etwas Negatives

mengenweise Sachen, die man fort nehmen kann, und es ist erfolgreich, und na klar, es gibt viele Fälle, bei denen Sie sehr viel fort nehmen müssen, bevor irgendein positiver Gewinn auftritt.

Aber vom Gesichtspunkt Positiver Postulate her gibt es keinen negativen Aspekt. Sie lassen einfach die ganze Kategorie von Negativismus weg. Und wenn alles andere fehlschlägt, dann haben Sie das, und Sie haben das auch, wenn nichts fehlgeschlagen ist. Dies könnte unter die Rubrik kommen 'das Gewähren von Beingness', dies hat etwas mit dem Gewähren von Beingness zu tun, es hat viele dinge mit einer Menge Dinge zu tun. Verstehen Sie, das Gewähren von Beingness, das Gewähren von Sein, die Fähigkeit, Sein zu Gewähren, die Bereitschaft, jemand anderen etwas sein zu lassen. Das wäre vielleicht das, was erforderlich wäre, um dies effektiv zu machen. Aber damit sogar wird davon ausgegangen, dass jemand unwillig sein könnte, Beingness zu gewähren, Sein zu gewähren.

Wenn Sie sich ein Postulat vorstellen können, das sich nicht auch einen Begriff von irgendetwas negativem macht, dann wissen Sie, wovon ich spreche, wenn ich von einem Positiven Postulat spreche. Es ist nicht nur, dass keinem Negativum Aufmerksamkeit geschenkt wird, sondern es wird nicht davon ausgegangen, dass irgendein Negativum möglich ist. Es schenkt Negativa keinerlei Aufmerksamkeit. Es befindet sich nicht im Positiv/ Negativ-Bereich in dem Sinne, dass es eine Dichotomie gibt dann, sondern es ist einfach als es selbst. Und Ihre Entschlossenheit oder Absicht, dass jemand ein guter, effektiver Mitarbeiter ist, ist natürlich ein Positives Postulat, und es wird in dem Grade unwirksam sein, wie Sie es bezweifeln. Sie sagen: "Na, ich weiß nicht, was ich mit diesem Typen machen werde. Es ist ein ziemlich trauriger Fall. Ich weiß nicht, was ich in bezug auf den anstellen werde, blabla… Oh, Mann, haaa… weißt du, ich habe ihn auf dem hinteren Brunnendeck[8] gefunden. Hinten im Brunnendeck und so weiter, und er hätte arbeiten sollen, und oh, mein Gott!" Tja, okay. Sie sagen solche Sachen, aber wenn Sie damit zulange weitermachen, es ist nicht irgendeine magische Sache, Sie werden es nicht schaffen. Seien Sie so kritisch, wie Sie wollen. Niemand verlangt von Ihnen, Kritik zurückzuhalten, aber erinnern Sie sich daran, es gibt diese Sache, die einfach ein präzises, klares Positives Postulat ist.

Und Sie selber können eine Operationsumgebung erschaffen, die gänzlich unabhängig von jeglicher Managementumgebung besteht, gänzlich unabhängig von jeglicher Fixiertheit oder Steckengebliebenheit besteht, gänzlich unabhängig von jeglicher Schwäche und gänzlich unabhängig sogar von einem beträchtlichen Mangel an Fähigkeit besteht. Es ist nicht etwas, was Sie denken müssen, sondern Sie könnten tatsächlich eine Operationsumgebung erschaffen, die einfach positiv ist. Mit Ihren Aktionen und mit Ihren Bewegungen bringen Sie keinen Zweifel zum Ausdruck. Dies erstreckt sich übrigens hinüber in viele Bereiche.

Es gibt einen Typen, der die höchst bemerkenswerte Fähigkeit besaß, Tuberkulose zu behandeln, die bemerkenswerteste Fähigkeit auf diesem Gebiet, von der man je gehört hat. Und er befand sich drüben in den Randgebieten von Pasadena, und er betrieb dort viele Jahre lang ein Krankenhaus, und er pflegt vom medizinischen Berufsstand fürchterlich geplagt und verfolgt zu werden, weil er sich nicht die Mühe machte, Röntgenuntersuchungen und solche Sachen zu unternehmen. Indem er nämlich jemandem seine Hände auf die Brust legte, konnte

[8] Anm.d.Übs.: Brunnendeck: versenkter Teil des Oberdecks

er erkennen, ob die Person Tuberkulose hatte oder nicht. Und der amerikanische Medizinerverband klagte ihn an, weil er jemanden kuriert hätte oder jemanden gesund gemacht hätte und ihnen das Geschäft geschädigt hätte und… Die brachten also zu diesem Zwecke dann so ungefähr 150 Leute auf eine Bühne, gemischt Tuberkulosefälle und Nicht-Tuberkulosefälle und ließen die Leute an diesem Typen vorbeigehen. Unmögliche nüchtern wissenschaftliche Testbedingungen, verstehen Sie? Und sie ließen ihn einfach bloß seine Hände auf die Brust legen bei diesen Leuten und sagen, ob die nun Tuberkulose hätten oder nicht. Und er hat es bei jeder einzelnen dieser Personen richtig erkannt! Nichtsdestoweniger, er blieb unbeliebt, aber nur bei den Ärzten. Leute wurden gesund mit der Behandlung. Oh ja, er gab den Leuten Sachen zum Schlucken und er schoss ihnen Luft in die Lunge rein und er kollabierte ihnen die Lunge und machte solche Sachen. Er durchlief sämtliche äußeren Bewegungen, aber die Leute wurden gesund, weil er von ihnen erwartete, dass sie gesund würden. Sie wurden einfach für ihn gesund, weil er es von ihnen erwartete. Nun, das ist ein interessantes Beispiel aus dem wirklichen, echten Leben für das, wovon ich spreche. Einfach ein kleiner Seitenaspekt zu dieser Sache, über die ich da spreche zum Thema Positive Postulate. Seine Erwartungen waren positiv. Bitte schön, jawohl. Man ist hingekommen, um ihn zu besuchen, und man ist gesund. Haha, das wär's. Eine höchst bemerkenswerte Lage der Dinge. Das hat all die Behandlungen und die ganze ernste Haltung und so weiter, wie man Tuberkulose behandelt, in sämtliche Richtungen über den Haufen geworfen. Aber die ulkige Sache dabei ist die, es hat nicht für jeden funktioniert, denn, na, ich glaube nicht, dass irgendjemand die Tatsache verstanden hat, dass jemand etwas tun würde, einfach weil jemand etwas von ihm erwartete. Nun, mal abgesehen davon, das ist lediglich eine Variation davon: Sie erwarten, dass dieser Bursche gewinnt, Sie erwarten, dass er erfolgreich ist, Sie erwarten, dass er in der Lage ist, den Job zu machen, Sie erwarten, dass das, was Sie tun, effektiv darin sein wird, wirksam darin sein wird, ihn dazu zu veranlassen, den Job zu machen. Und Sie gehen geradewegs da voran und Sie werden nicht einmal sich in der Dichotomie der Sache verfangen, denn Sie arbeiten nicht mit der negativen Seite davon. Lassen Sie die einfach außer Acht, ignorieren Sie sie.

Die Person sagt: "Ich weiß nicht, ob ich imstande sein werde, das zu tun, nein, ich bin da nie drin geschult worden, ich bin nie weiter rauf gekommen als 35 Wörter mit dem Tippen und so weiter. Und das war noch, als ich meine beste Zeit hatte, und ich weiß nicht, ob ich das tun könnte und so weiter und so weiter und so weiter." Oh Mann! Es wird angefochten werden! Es wird angefochten werden, aber nehmen Sie es nicht als eine Anfechtung. Erwarten Sie einfach, dass die Person dazu imstande sein wird. Und es wird sich in Ihrer Redeweise widerspiegeln und in Ihrer Haltung. Und diese Sache alleine für sich wird Ihnen eine Aura der Zuversicht geben, die in sich selber gewaltig ist, furchtbar, denn mehr als eine Person wird Ihnen einfach eine Menge Beine stellen, um zu beobachten, wie Sie zusammenklappen, weil der Betreffende es nicht mag, so eindringlich aufgemöbelt zu werden. Er hat da irgendwas, irgendwas, irgendwas, sehen Sie, irgendwas ist da. Zwischenmenschliche Beziehungen treten auf den Schauplatz. Der Typ ist absolut sicher, dass Sie mit seiner Freundin rumgemacht haben oder so was. Haha, zwischenmenschliche Beziehungen. Oder dass Sie drauf und dran sind, etwas zu stehlen oder so, dass Sie andere Motive verfolgen oder etwas von der Art. Und er ist, uoäuuuääwuoä, nun, er hat Withholds. Er hat die Ablagearbeit nicht gemacht oder er ist unter falschen Vorspiegelungen da oder so etwas. Es gibt mengenweise Gründe, sehen Sie? Es gibt also unzählige Möglichkeiten für die Person Ihnen möglicherweise bissige Kommen-

tare zu machen und zurück zu feuern gegen Sie und zu beweisen, dass Sie im Unrecht sind. Service Facsimile in voller Blüte! Zu beweisen, dass Sie im Unrecht sind, indem der betreffende zeigt, dass er es nicht tun kann. Na, zum Teufel damit! Die Einstellung ist einfach: zum Teufel damit! "Ja, wir können den Knaben auditieren lassen, aber wenn Sie Hingreifen und Zurückziehen an dieser Schreibmaschine durchführen und so weiter, das hat Effektivität. Machen Sie die wirksame Sache. Und erwarten Sie auch, dass sie funktioniert, erwarten Sie auch, dass dieser Typ dann in der Lage sein wird, es zu tun. Und was zeigt sich? Es hilft der Sache nach. Wupp!

Und wenn Sie dem eine negative Quantität hinzufügen, dann könnte es sein, dass es überhaupt nicht funktioniert. Es gibt also ein Stückchen Zauberei, das der Einrichtungsbeauftragte betreiben kann, und es heißt das 'Positive Postulat'.

Nun, das erstreckt sich nicht bloß darauf, dass Sie es in Ihrem Kopfe halten und in Ihrer Haltung und in der Art und Weise, wie Sie Ihre Hände halten. Sie können es sagen! Sie können es sagen! Ganz ulkig! Sie können dieser Person sagen, dass sie eine Schreibkraft ist. Und wenn Ihre TRs gut genug sind, dann wird sie eine sein. Jetzt kommen Sie echt in die Sachen rein, mh?

Und das ist der Grund, wieso Sie Leute nur mit Postentiteln anreden sollen. Sagen Sie niemals 'Heinrich', sagen Sie immer seinen Postentitel. Das ist Teil der Linie 'Positives Postulat'. Sie sprechen zu einer Beingness, die als Archivar bekannt ist. Sie sprechen zu einer Beingness, die als Mimeo Schreibkraft bekannt ist. Nun, anstatt dass Sie es künstlich machen und es so machen, dass es komisch klingt, können Sie den Titel verkürzen. Sie können dieses und jenes tun. Aber sprechen Sie nicht zu Mary, sondern sprechen Sie zu dem Maschinentechniker, und natürlich können Sie ihn Techniker nennen. Aber nennen Sie ihn nicht Willi! Sie sollen nicht glauben, dass Sie mit ARC und durch die persönliche Tuchfühlung und mit den Dale Carnegie-Methoden da an ihn ran kommen. Denn Sie werden es nicht schaffen! Was Sie in dem Fall kriegen werden ist Willi, und nicht einen Mimeo Bedienungsmann. Und Sie werden Dev-T erzeugen, mein Lieber! Positives Postulat!

Nun. Möglicherweise sähe es so aus, dass dies in einer Organisation, die niemals auditiert worden ist, nicht funktionieren würde eventuell. Aber in einer Scientology-Unternehmung – Sie sind Scientologe, Sie sind auditiert worden. Ich will Ihnen was ulkiges sagen über Leute, die auditiert worden sind. Wir haben eine Maschine, es tut mir sehr leid, dass die Maschine nicht funktionsfähig war, als sie nach England kam, und ich habe vorgehabt, das Ding wieder herstellen zu lassen. Es heißt ein Beep-Meter, und wo auch immer jemand eine schmerzhafte Stelle am Körper hat, wenn man dann die Elektrode darauf setzt, dann macht das Gerät 'Beep'. Aber unmittelbar neben dieser Stelle macht es nicht 'Beep'. Das ist ein Beep-Meter. Es wurde für Chiropraktiker und so weiter entwickelt vom alten Volny Mathieson, und zwar auf der Grundlage eines Modells, das ihm ein Chiropraktiker bereitgestellt hat. Und ich habe eines von diesen Modellen in England und es ist jetzt nicht betriebsfähig. Aber es ist eine sehr ulkige Sache. Wenn Sie jemanden dieses Meter gegen seine Wange halten lassen, dann kann ein Scientologe, der in einer Entfernung von 3, 5 oder 6 Metern steht, bewirken, dass es da einen Anschluss gibt, eine Verbindung gibt. Er kann bewirken, dass das Ding einen Anschluss hat und er kann bewirken, dass es 'Beep' macht, aber er hat keinerlei Drähte und er befindet sich überhaupt nicht in der Nähe des Gerätes, und da erzeugt

er trotzdem dieses Phänomen. Und die Person hält die Elektrode, und einer von den Tricks ist, es ergibt eine Art kleinen schwarzen Ridge und man macht einfach den Ridge weiß. Aber Sie bringen einfach das Ding zum Piepen aus 6 Metern Entfernung. Und ich habe Zeitungsreporter da gehabt und andere Leute, und sie strengen sich an und machen 'uuuhhm' und 'ooohhmpf' und nichts passiert. Es passiert überhaupt nichts. Und wenn Sie jemanden hernehmen, der lediglich ARC Straightwire vielleicht oder so etwas von der Art gehabt hat, der guckt darauf und das Ding macht 'Beep'. Und dann das erste, was er sagt, ist: "Ich glaube nicht, dass ich das mache!" – "Beep, beep, beep, beep!" – "He! He, ich, äh…" Er beginnt zu erkennen, was er ist, und zwar, er ist ein Zitteraal, ein elektrischer Zitteraal, hahahaha! Mit anderen Worten, ein Scientologe kann einen beträchtlichen Effekt erzeugen. Da ist nichts dran, was Theetie Wheetie wäre, es ist tatsachengemäß.

Ich werde wirklich dieses Beep-Meter wieder herstellen lassen müssen, so dass ich Einrichtungsbeauftragte damit werde herumspielen lassen können. Aber zuerst einmal glauben Sie es nicht, dass sie einen Effekt auf so etwas ausüben können über eine Entfernung durch leere Luft hindurch. Aber Sie können das tun! Wenn Ihre TRs gut sind und wenn Ihr Tone 40 gegenüber einem Aschenbecher gut ist, dann können Sie jemanden praktisch da rein stoßen, exakt das zu sein, was er sein soll. Jetzt! So dass er es nicht einmal in Zweifel zieht. Nun, natürlich ist Tone 40 nicht Schreien, es ist einfach das Ausmaß an Absicht, welches Sie in jemanden rein setzen können. Es ist die Menge an Absicht.

Nun, Sie strahlen diese Absicht aus, wenn Sie erwarten, wenn Sie eine gute Erwartung haben. Wenn es mit Ihrer Erwartung schlecht steht, wenn Ihre Erwartung kritisch ist, wenn Sie eine Menge Overts gegen jemanden haben, so was von der Art und so weiter, dann erkennt die Person dies in einigem Grade. Sie spürt das. Aber sie spürt es vielleicht nicht bewußt. Sie weiß bloß, dass es nicht so richtig kommuniziert. Nun, Ihre Erwartung, Sie müssen nicht unbedingt ein Supersüßlicher sein mit ARC und Theetie, Wheetie, verstehen Sie, süß und diese ganzen Sachen. Sie brauchen nicht laut oder überheblich zu sein oder irgendetwas von der Art. Es ist einfach die normale Verhaltensweise, die normale Aktion, aber Ihre Erwartung und das, was Sie sagen und so weiter können einen fantastischen Effekt ausüben. Weil es unglaublich ist, könnte es sein, dass Sie es nicht glauben wollen.

Es gibt jetzt gegenwärtig jemanden, der gerade auditiert worden ist, und ich las das Worksheet von der Person. Es ist nicht jemand hier unter Ihnen. Jemand, der denkt, das ich sehr wütend auf ihn bin. Und es ist eine ziemlich beklagenswerte Sache und so weiter, dass dies so umgedreht ist. Es existiert nicht einmal überhaupt, es ist überhaupt nicht da, verstehen Sie? Es ist nicht wahr! Aber sie denkt, es sei wahr, und das reicht aus, um es wahr zu machen, soweit es sie betrifft. Was sie zu bemerken versäumt, ist, dass sie in der Richtung einen Overt begangen hat, der es herein zieht. Die Leute können also auf komische Ideen über das kommen, was Sie tun, aber das ist die negative Seite davon. Sie können, indem Sie eine positive Linie in bezug auf die Sache verfolgen, damit können Sie diese ganze Sache überwinden. Wenn also alles andere dagegen zustehen scheint, dann können Sie noch immer durchkommen. Sie können noch immer durchkommen. Sie kommen mit der geringsten Effektivität durch, wenn Sie selber in genügendem Grade zweifeln am Ergebnis, so dass Sie zu einer Senkung Ihres Tones gezwungen sind. Denn niemand ist wirklich derart voller Zweifel, wie eine antagonistische Person. Eine solche Person hat sehr große Zweifel. Übertroffen wird sie nur

noch von einer wütenden Person, und die einzige Person, die noch mehr Zweifel hegt, als eine wütende Person, ist jemand, der Angst hat. Er ist voller Zweifel. Er bezweifelt die ganze Umgebung. "Was wird mir jetzt passieren?" Und Sie können tatsächlich durch diese emotionalen Tonstufen durchschneiden, einfach durch Ihre eigene Beingness.

Falls Christus tatsächlich jemals eine Schweineherde über den Rand eines Abgrundes getrieben hat, und das sollte mich überraschen, dass er Overts gegen eine Schweineerde, falls er es je getan hat, falls es ihn überhaupt je gegeben hat, woran ein gewisser Zweifel hängt, so viele Leute wurden in den römischen Zeiten gekreuzigt und auch aus anderen Gründen auf dem Track, dass sie sehr leicht glauben, sie müssen Christus gewesen sein. Und wenn man es raus auditiert, dann stellen die Leute fest, dass sie 200 Jahre danach und hundert Jahre davor gekreuzigt wurden und so weiter, und es sah ziemlich gut aus. Und eine Menge Leute sind auf dem Track gekreuzigt worden, weil sie Überlegungen vertreten haben, die nicht ganz die der etablierten Autoritäten waren. Es mag ihn also gegeben haben oder auch nicht, aber wenn er so was getan hat, wenn er es getan hat, das wäre die Technik, die er verwendete. Das wäre die mysteriöse Technik. Man würde es nicht so recht glauben. Vielleicht geht irgendwann einmal jemand auf Krücken daher, und anstatt zu sagen: "Du armer Kerl, was tust du mir doch leid!", falls Sie nun plötzlich sagen würden: "Geh!", und er tut es, dann würde Ihnen wahrscheinlich das Gebiss aus dem Mund fallen, aber es kann passieren. Und in dem Grade, wie kein Zweifel rein gemischt ist, und in dem Grade, wie Sie erkennen, dass es leicht ist, das ist der ganze Kniff! Wenn Sie die Menge an Anstrengung reduzieren könnten, die Sie aufwenden, wenn Sie das genügend reduzieren könnten, dann könnten Sie einen Planeten aufmocken. Es ist die Geringfügigkeit der Anstrengung, die beteiligt ist, und die Größe des Postulates, nicht die Größe der Anstrengung und die Geringfügigkeit des Postulates. Oder die Lautstärke des Postulates. Oder dass Sie das Postulat machen, während Ihnen die Halssehnen total hervortreten.

Jetzt sprechen wir wirklich ins Land der luftigen Wunderdinge hinein, wenn wir über diese Sachen sprechen. Das hat mengenweise Verästelungen. Es wäre einfach Heilung auf den ersten Blick, so was von der Art. Nun, ob das dieser Person irgendeinen Nutzen bringen würde, es zu erleben, dass ihr Körper ganz plötzlich in Ordnung kommt, oder ob das die Person in einen mentalen Schock hinein stürzen würde oder nicht, wenn sie plötzlich herausfindet, dass sie geht, und dass sie von etwas erwischt worden ist oder etwas mit ihr geschehen ist zu diesem Zeitpunkt, ob das so wäre oder nicht, das ist nebensächlich. Es könnte geschehen! Nun, dies läuft nicht unbedingt dem zuwider, dass die Person ursächlich ist, obwohl Sie die Person zu einer beträchtlichen Wirkung gemacht haben, nicht wahr? Aber Sie haben sie nicht zu einer schlechten Wirkung gemacht. Daher ist es also in dem Grade für sie akzeptabel, so dass sie mit dieser Ursache operieren kann. Erinnern Sie sich daran, dass Sie es tatsächlich sind der dem Burschen gesagt hat, er soll mit den Händen flattern, und ihn dann gefragt hat, wer das tut. Und dann hat er schließlich gesagt: "Ich tue es!" Und er tat es auch, als er sagte, 'ich tue es'. Aber was hat ihn in Gang gebracht? Es funktioniert genau auf diese Art mit einem positiven Postulat, wenn es sehr erfolgreich ist. Es ist eine Frage dessen, dass man sagt: "Du bist ein Mitarbeiter!" Nicht: Was für ein lausiger Mitarbeiter du bist!"

Nun, das ist mit seiner eigenen Denkweise verknüpft, aber Sie können einfach die Nachgedanken ganz und gar ausmerzen und dieses R 'Du bist ein Mitarbeiter' in die Höhe tragen, diese Realität 'Du bist ein Mitarbeiter' in die Höhe tragen. Und Sie werden ganz plötz-

lich einige sehr verblüffende Ergebnisse aufbauen, die gelegentlich sogar Sie in Erstaunen versetzen werden, weil Sie immer noch gerne glauben, dass Ihre besseren Tricks unglaublich sind. Sie können also diese Tricks machen ohne zu glauben, dass sie im geringsten unglaublich sind, wenn Sie die Tricks einfach machen und sich keine Sorgen darüber machen, ob sie unglaublich sind.

Nun, ab und zu einmal sagen Sie: "Wuff!", und dann ist nichts geschehen. Na und, es ist nichts geschehen. Fein, es ist also nichts geschehen. Okay, großartig! Das sollte Sie nicht davon abhalten, "Wuff" zu sagen. Nun, eine Person, die scheitert, scheitert, scheitert, scheitert, scheitert, scheitert, scheitert, richtet es gewöhnlich so ein für sich, dass sie scheitert. Sie versucht das Unmögliche. "Schau'n wir mal, ob ich postulieren kann. Nun, hier stehe ich vor dem Empire State Building. Fall um! Mh. Es ist nicht umgefallen. Ich kann nicht postulieren. Haha! Ich habe es bewiesen!" Hahaha! Das heißt also, so wie Sie es für sich einrichten, ist, dass Sie auf diese Weise erfolgreich sind, aber es ist keine Sorge damit verbunden. Sehen Sie, wenn Sie sich Sorgen darüber machen würden, ob Sie erfolgreich sein werden oder scheitern werden, so bestünde in dem Postulat bereits ein Zweifel, und es würde sowieso nicht funktionieren. Machen Sie sich also einfach nicht die Mühe, sich darüber Sorgen zu machen, weder so, noch so. Machen Sie sich keine Sorgen um den Erfolg oder um den Fehlschlag. Aber es ist eine ungeheuer starke Waffe! Sie ist groß. Sie ist viel größer, als Sie glauben.

Sie befinden sich in der Unternehmung, Leute zu handhaben. Sie müssen die Kooperation der Leute kriegen. Die einzige Sache, die es rechtfertigt, dass Sie die Kooperation der Leute kriegen sollten und so weiter, ist, dass die Leute dann wirkliche besser dran wären. Niemand versucht, die Leute fertigzumachen. Ihre Moral hängt ausschließlich davon ab, ob sie sich selber in ihren eigenen Augen respektieren können oder nicht. Und das ist ausschließlich davon abhängig, ob sie produzieren können oder nicht. Und die Aktionszyklen, die sie unternehmen und vervollständigen und abschließen, ohne dabei ein schlechtes Gewissen zu haben. Das ist es, was ihre Moral und ihre Nützlichkeit bestimmt. Nichts ist derart kläglich in diesem Universum, wie ein nutzloser Mensch. Man kann noch so viele Erfrischungshallen rein bauen und noch so viele Luxusartikel gewähren und noch so viele Swimmingpools haben oder was auch immer sonst. All diese Dinge werden niemals die Moral in dem Grade handhaben, wie einfach gute, ehrliche Produktion. Und Sie dürfen nicht glauben, dass Disziplin die Moral schädigen werde, solange Disziplin nicht Ungerechtigkeit enthält. Es gilt vielmehr, dass sie die Moral aufbaut.

Dort, wo Sie arbeiten, haben Sie also bestimmte Werkzeuge. Sie handhaben das Individuum. Arbeiten Sie für die Gruppe, handhaben Sie dann das Individuum. Sie bauen die Gruppe auf, indem Sie das Individuum handhaben. Und der Haupthinweis, an dem Sie ablesen können, ob Sie als Einrichtungsbeauftragter erfolgreich gewesen sind oder nicht, ist die Steigerung in der Qualität und Quantität der Produktion und die Abwesenheit von Dev-T. Man braucht gar nicht erst noch dazu zu sagen, dass, wenn Sie dies erreichen, es nur daran liegt, weil Sie Mitarbeiter haben, die sehr fröhlich und glücklich und von einer sehr hohen Tonestufe sind, denn diese Leute werden nur dann fröhlich und glücklich sein, wenn sie eine Steigerung in Qualität der Produktion und in der Quantität erreicht haben! Und wenn sie ihren eigenen Dev-T reduziert haben! Es ist also eine von diesen Sachen, die sich selber in den Schwanz beißen. Und vielleicht mag es sein, dass andere Leute denken, der beste Weg zu

leben sei, in die Schlaraffeninseln hinunter zu gehen und in der Sonne zu liegen und an Lotosblättern zu kauen. Aber ich habe ein paar Leute auf den Schlaraffeninseln gekannt, die an Lotosblättern gekaut haben, und sie sind die dekadentesten, eingecavetesten, am meisten in einem Cave-in befindlichen, eingecavetesten Taugenichtse, die ich je in meinem Leben gesehen habe!

Was die Leute anstreben ist also vielleicht nicht unbedingt das, was sie wirklich gerne tun würden. Wenn jemandem so ein Rückzug auf die Giraffeninseln oder auf die Schlaraffeninseln vorschwebt, so ist das einfach so ein Gedanke, dass er eigentlich nicht imstande wäre, es zu schaffen, wenn er sich in irgend einer Art Wettbewerbs- oder Konkurrenzgruppe befindet. Denn er glaubt nicht, dass er produzieren könnte.

Nun sage ich Ihnen all diese Dinge nicht einfach bloß vom Gesichtspunkt her, Tricks zu haben, Kniffe zu haben. Es sind nicht Kniffe. Es sind grundlegende Grundelemente, denn wir meinen es wirklich voll und ganz ernst. Wir hängen von Ihnen ab in einem Ausmaße, das Sie nicht glauben würden. Wir hängen in sehr, sehr starken Maße von Ihnen ab, und zwar aus dem ausgezeichneten Grunde, dass, wenn wir jemals auf dem Planeten als ganzem die Show über die Bühne bringen, dann wird es nur deshalb sein, weil wir mit Organisationstechnologie erfolgreich gewesen sind und es fertiggebracht haben, sie rein zu bringen, sie zum Funktionieren zu bringen, und weil wir es geschafft haben, dass die Mitarbeiter in guter Kooperation arbeiten. Das ist der Grund, aus dem Sie existieren. Das ist der Grund, aus dem ich zu Ihnen spreche.

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 13. MÄRZ 1972

Remimeo

ESTO-Serie 5

PRODUKTION UND ETABLIERUNG

ANORDNUNGEN UND PRODUKTE

Nachdem man in einer Org zu einem gewissen Grad Dev-T bewältigt hat, sieht man sich oft vor die Situation gestellt, daß **Leute Anordnungen brauchen**. Jahrelang habe ich mich gefragt, warum das so ist. Nun, ich habe es herausgefunden.

Wenn Leute nicht genau wissen, was ihre Produkte sind, brauchen sie fortwährend Anordnungen.

Für den Etablierungsbeauftragten wird dies am offensichtlichsten, wenn er versucht, die **Erledigung** von Programm-Targets zu erreichen.

Einige Leute müssen immer wieder und wieder Anordnungen bekommen, bedroht und angebrüllt werden. Dann machen sie, in einer konfusen Art, ein Target, manchmal halb, manchmal nahezu vollständig.

Hinter dieser anscheinenden Leere liegt ein ausgelassenes Datum. Wenn es sich so mit ihnen verhält, wissen sie nicht, was ihr Produkt ist oder worauf es hinausläuft. Oder sie denken, es ist etwas anderes oder sollte etwas anderes sein.

Diese Leere kann zu Overts einladen.

Sehr selten liegen Bösartigkeit oder Groll oder Arbeitsverweigerung hinter dieser Untätigkeit. Die Leute sind selten so.

Gewöhnlich verstehen sie nur nicht, was gewollt wird oder warum.

Weil sie eben nicht wissen, was ein **Produkt** ist!

Eine ganze Beratende Versammlung einer Org, deren Statistiken abwärts gingen, war unfähig, dieses Wort auch nur zu definieren.

Sie hatte Anordnungen, Anordnungen, Anordnungen verlangt, und sie selbst dann nicht ausgeführt

INSPIZIEREN DER HÜTE NACH ANORDNUNGEN

Ein Mitarbeiter, der Anordnungen benötigt, kann auch denken, daß jede Anordnung eine Richtlinie ist und ewig gilt. Wenn Sie Einsicht in Hüte nehmen, werden Sie sogar fest-

stellen, daß beiläufige Anordnungen vom Typ "Schließe die Tür", die auf eine spezifische Situation abgestimmt waren, in **feststehende** (fortwährende) **Anordnungen** umgewandelt wurden, eine bestimmte Tür für immer geschlossen zu halten.

Ein Esto, der die Hüte einer Einheit durchschaut, kann sehr gut alle möglichen derartigen Seltsamkeiten antreffen.

Es gehört zu den Standardaktionen eines Estos, Hüte zu inspizieren.

Sie werden aufbewahrte Mitteilungszettel in Hüten finden, in denen spezifische Anordnungen erteilt werden, oder zitierte Bemerkungen, die aufbewahrt wurden, anstelle von Niederschriften darüber, was jemand wissen muß, um ein Produkt zu produzieren.

In Auditoren-Hüten wurde auf Teufel komm raus an Anleitungen für einen speziellen PC im Jahre 1960 festgehalten, die nie veröffentlicht wurden und von keinem Tonband und auch keiner korrekten Quelle stammten, so als ob sie auf jeden PC auf der Welt zutreffen würden!

Ein Tellerwäscher-Hut kann Anordnungen enthalten, die jedoch nichts darüber aussagen, wie man Teller schnell und gut wäscht.

All das deutet auf eine Einheit oder Tätigkeit hin, die nicht weiß, was ihre Produkte sind.

DESETABLIERUNG

Wenn man feststellt, daß eine Menge Anordnungen erteilt werden, wird man ebenfalls feststellen, daß Desetablierung stattfindet, indem Teminale übergangen werden, Kommunikationskanäle nicht eingehalten werden und Mitarbeiter ihre Anordnungen mit Vorliebe von jedermann annehmen, nur nicht denjenigen, die die Autorität besitzen – jeder, der vorbeigeht, könnte ihnen Anordnungen geben.

Diese Unsitte grassiert häufig dort, wo eine Führungskraft nicht richtig auf Posten war.

Wenn man diese Anordnungen zusammenzählt und nachsieht, woher sie kommen, kann man das Nicht-gehutet-Sein der Mitarbeiter, ihre Org-Board-Schwächen und grundsätzlich ihren Mangel an Wissen über ihre Produkte feststellen.

HUTEN, UM DAS PRODUKT ZU BEKOMMEN

Wenn ein Esto huten muß, um den Mitarbeiter dazu zu bringen, ein Produkt zu bekommen, dann muß der Esto wissen, wie man "Produkte" klärt.

Nun ist ein Esto ein Etablierungsbeauftragter. Es gibt Produkt-Officers. Das Produkt eines Estos ist die Etablierung. Was macht er dann mit Produkten?

Nun, wenn er Mitarbeiter nicht hutet, damit sie Produkte bekommen, dann wird sich die Org in Aufruhr befinden, unglücklich sein und Abwärtsstatistiken haben.

Produktion ist die Grundlage für Moral.

Gehutet-Sein ist ein grundlegender Faktor für geistige Gesundheit auf der dritten Dynamik.

Aber wenn man nicht so **hutet, daß man den Mitarbeiter, den man hutet, zum produzieren bringt, dann wird man huten und huten, und es wird alles umsonst sein**. Die Person wird nicht gehutet bleiben, wenn sie nicht so gehutet ist, daß sie produzieren kann.

Der Produkt-Officer sollte daran arbeiten, die Produkte herauszubringen.

Wenn man also nicht hutet, um das Produkt zu bekommen, wird der Mitarbeiter zwischen zwei Reihen von Anordnungen hin- und hergerissen sein; denen des Estos und denen des Produkt-Officers.

Nur wenn man hutet, um Produkte zu bekommen, wird man Übereinstimmung von Produkt-Officers bekommen.

Wenn man in Nichtübereinstimmung mit Produkt-Officern ist, dann hutet der Esto nicht, um Produktion zu bekommen.

DIE RICHTIGE VORGEHENSWEISE

Es gibt einen richtigen Weg, wie man hutet. Alle anderen sind nicht richtig.

1. **Klären Sie, was das Produkt für den Posten ist. Und huten Sie davon ausgehend.**
2. **Huten Sie von der Spitze der Abteilung (oder Org) abwärts.**

Dies sind die zwei richtigen Wege.

Alle anderen Wege sind verkehrt.

Diese zwei Punkte sind so wichtig, daß das Versagen eines Estos oft auf eine Verletzung von ihnen zurückzuführen ist.

Sie können eine höhere Führungskraft nahezu auf die Palme bringen, daß sie sich sträubt, gehutet zu werden, wenn Sie nicht so huten, daß Sie zuerst bestimmen, was das *Produkt* ist. Wenn das **Produkt** zuerst angesprochen und abgeklärt wird, dann können Sie auch von der Spitze abwärts huten.

Wenn das nicht gemacht wird, werden die Mitarbeiter nicht wissen, wo es lang geht oder was es soll, und Sie werden dumme, abwegige Situationen erleben wie: "In Ordnung, du bist also der Etablierungsbeauftragte. Nun, ich gebe auf. Die Abteilung hat zweieinhalb Stunden pro Tag Zeit fürs Etablieren und dann mach, daß du hier wegkommst, damit wir arbeiten können …!" "Mensch, du hältst diese Leute völlig in Beschlag, die Statistiken sind unten! Begreifst du nicht, …"

Nun, wenn Sie Punkt eins und zwei oben nicht *machen*, werden Sie in die ungewöhnlichsten Durcheinander und "Lösungen" geraten, von denen Sie je gehört haben, stark von Richtlinien abweichen und als ein Esto an einem Punkt landen, wo Sie an Ihrem Schreibtisch sitzen und Verwaltungsarbeiten verrichten, statt in der Abteilung Ihre Arbeit auszuführen.

Und ein Esto, der nicht in seiner Abteilung auf den Beinen ist und arbeitet, nützt niemandem sehr viel.

Sehen Sie also, wohin die grundlegenden Fehler führen, und

Huten Sie auf das Produkt hin, bevor Sie irgendetwas anderes tun, und

Huten Sie von der Spitze abwärts.

SCHRITTE, UM "PRODUKT" ZU KLÄREN

Dies ist eine allgemeine Übersicht der Reihenfolge, durch die Produkte geklärt, erneut geklärt und wiederum geklärt werden.

Man kann für jede Führungskraft oder jeden Mitarbeiter eine Checkliste dafür erstellen, diese sollte mit Namen und Datum versehen sein und auch im Esto-Folder dieser Person aufgehoben werden, damit sie schließlich dem neuen Esto der Person ausgehändigt werden kann, wenn sie aus der Abteilung versetzt wird, oder in den Personalakten abgelegt werden kann, falls die Person anderswo hingeht.

1. Klären Sie das Wort PRODUKT. _____
2. Finden Sie heraus, was das Produkt oder die Produkte des Postens sein sollten. Sorgen Sie dafür, daß es oder jegliche Reihe von Produkten der Person, voll und ganz dargelegt wird, nicht oberflächlich. _____
3. Klären Sie das Thema *Austausch*. (Siehe HCO PL vom 27. NOV. 71 I, FÜHRUNGS-SERIE NR. 3, FINANZ-SERIE NR. 6-1 und HCO PL VOM 3. DEZ. 71, FÜHRUNGS-SERIE NR. 4, FINANZ-SERIE NR. 6-2.) _____
4. Austausch des Produktes innerhalb der Org. Für welchen Gegenwert? _____
5. Der Austausch des Gegenwertes extern mit einer anderen Gruppe oder Zielgruppe. Für welchen Gegenwert? (Die Person muß bei den obigen Aktionen F/N VGIs erlangen, bevor man fortfährt, oder sie kommt zu einem Auditor, damit ihre MUs oder Out-Rudimente voll und ganz in Ordnung gebracht werden.) _____
6. Will sie das Produkt? Bereinigen Sie dies vollständig bis zu F/N VGIs, oder erhalten Sie selbst nach E/S eine F/N, oder bringen Sie einen Auditor dazu, dies zu entwirren. _____
7. Kann sie die Produkte (von Punkt 2 oben) *bekommen*? Wie wird sie es machen? Was muß sie dazu wissen? Helfen Sie ihr, diesen Punkt rundum festzulegen. _____
8. Wird das Produkt in Mengen hervorgebracht werden? In welcher Menge? Ist das genug, daß sich die Sache lohnt, oder sollte es eine größere Menge sein? Neigt sie dazu, optimistisch zu sein? Was ist real? Was garantiert Überlebensfähigkeit? _____

9. Welche Qualität ist erforderlich? Was müßte sie tun, um das zu erreichen? Es in Mengen zu erreichen? _____
10. Kann sie andere dazu bringen, das Produkt oder die Produkte (gemäß 2 oben) zu wollen? Was müßte sie tun, um dies zu erreichen? _____
11. Wie passen ihre Produkte in die Einheit, Sektion, Unterabteilung oder Abteilung oder in die Org? Lassen Sie all das zurückverfolgen. _____
12. Nun spüren Sie die Barrieren oder Hindernisse auf, von denen sie vielleicht glaubt, daß diese im Weg liegen. Bringen Sie in Erfahrung, was **sie** dagegen tun kann. _____
13. Was muß sie haben, um ihr Produkt herauszubringen? (Warnung vor Barrieren von unmäßigem "Haben müssen, bevor etwas getan werden kann".) _____
14. Hat sie nun das Gefühl, daß sie ihr Produkt oder ihre Produkte herausbringen kann? _____

Unterschrift des Estos oder Klärenden: _____

Jetzt kann sie wirklich gehutet werden.

OBERFLÄCHLICHE AUSFÜHRUNG

Auf die Schnelle gemachte Handhabung ist ein sehr, sehr, böser Fehler. "Auf die Schnelle gemacht" bedeutet, etwas oberflächlich oder flüchtig zu machen, wie beispielsweise die Windschutzscheibe auf der Fahrerseite putzen, wenn man eigentlich daran arbeiten müsste, das ganze Auto sauber zu machen.

Deshalb führen Sie diesen Schritt Produkt ja nicht "auf die Schnelle" durch. Wenn dabei schlechte Arbeit geleistet wird, hat man wieder den gleichen Salat. Hutausbildung wird nicht möglich sein.

Man wird dieses Terminal mit Anordnungen überschütten müssen. Dev-T wird entstehen. Es wird Overt-Produkte geben, keine guten Produkte. Und es wird sich nicht lohnen.

NICHTÜBEREINSTIMMUNG

Es kann eine Menge Nichtübereinstimmung zwischen Produkt-Officers und Estos geben, auf welche Produkte gedrängt werden sollte.

In einem solchen Fall, oder überhaupt, kann man eine Überprüfung von Nichtübereinstimmung von der Unterabteilung für Personalverbesserung vornehmen lassen (die nachschauen sollte, wie man eine macht).

Dies ist ein etwas extremer Weg, um eine Auseinandersetzung beizulegen, und sollte nur als "Extremlösung" gemacht werden. Am besten nimmt man das ganze Produktmuster der Org mit der Person auseinander, **angefangen beim größten Produkt der Org, und indem man bis zum Produkt der Person zurückgeht**.

Fast immer wird es einen Outpoint im Gedankengang geben.

Eine Führungsperson, die *nur* GI möchte, kann einem zu schaffen machen, da sie gegen das Gesetz des **Austausches** verstößt. Da eine Org normalerweise Beitragsleistungen erhält, bevor sie Dienste gibt, ist es leicht, die Org durch Rückstände in Schwierigkeiten zu bringen oder ihr ein schlechtes Ansehen wegen nicht erbrachter Dienste zu verschaffen. Eine Org mit fälligen, aber noch nicht eingezogenen Außenständen hat vielleicht keine Dienste erbracht. Aber Abteilung 3 könnte aus derartigen Gründen den Einzug von Zahlungsverpflichtungen vernachlässigen, und wie würde die Org dann dastehen?

Band 0 des OEC-Kurses vermittelt ausgezeichnetes Wissen über die Arbeitsweise einer grundlegenden Org. Sowie man zu höheren Orgs geht, hängt man davon ab, daß niedrigere Orgs weiterhin einen Flow zu ihnen hinauf erzeugen. (Siehe HCO PL vom 9. MÄRZ 72 I, FINANZ-SERIE NR. 11, EINNAHME-FLOWS UND -QUELLEN, PRINZIPIEN DES FINANZ-MANAGEMENTS).

Wenn man Band 0 des OEC studiert, ein volles Verstehen der grundlegenden Flows darin erlangt und diese auf höhere Orgs abstimmt, werden sich viele seltsame Ideen über Produkte auflösen.

Der Esto muß über diese Punkte völlige Klarheit besitzen, sonst könnte er jemanden "fehlhuten".

Gewöhnlich ist das jedoch sehr offensichtlich.

PRODUKT-OFFICERS

Leiter von Orgs und Abteilungen mußten so lange organisieren, daß sie darin stecken geblieben sind.

Sie werden versuchen, dem Esto Anordnungen zu erteilen.

Das kommt daher, daß sie ihre Produkte nicht kennen oder der Esto nicht die obigen Punkte 1 und 2 befolgt und sein eigenes Produkt nicht kennt.

Der Produkt-Officer mag versuchen, den Esto als eine Art "Organisierungsbeauftragten" oder "Programmbeauftragten" zu behandeln, falls:

A. der Esto nicht dahingehend hutet, Produkte zu bekommen,

B. der Produkt-Officer kein Produktklären erhalten hat.

Damit wäre man also wieder bei den anfangs erwähnten Punkten 1 und 2.

Nun können Sie es überschauen und erkennen, daß Dev-T, Nichtüberlebensfähigkeit und Anordnungen auftauchen werden, wenn man diese zwei Dinge nicht tut.

Wenn Sie also Dev-T und Abwärtsstatistiken haben und Anordnungen vermehrt zur Tagesordnung werden, dann wissen Sie, daß es eine Sache gibt, die es lösen wird:

Im Hinblick auf Produkt wird etwas ausgebügelt werden müssen.

Wenn alles unmöglich erscheint, dann nehmen Sie sich diesen Punkt vor und machen sich an die Arbeit in Bezug auf 1 und 2.

L. RON HUBBARD
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 14. MÄRZ 1972
Ausgabe I

Remimeo

ESTO-Serie 6

REIHENFOLGE DER HUTAUSBILDUNG

1. Der Leitende Etablierungsbeauftragte oder Verantwortliche für Etablierungsbeauftragte hutet Estos und sorgt dafür, daß sie in ihren Bereichen arbeiten.
2. Die Estos arbeiten in ihren Bereichen, wobei sie huten und etablieren.
3. Die Produkt-Officers sorgen für Produktion.

Auf diese Weise wird die Org aufgebaut oder expandiert stabil. Auf diese Weise gedeiht die Org, die Mitarbeiter sind glücklich. Wenn irgendeine andere Reihenfolge ausprobiert wird oder andere Dinge vor sich gehen, dann wird die Org wahrscheinlich langsam sein, verstimmt oder existenzunfähig. Wenn eine Org sowohl einen Exec Esto (Leitenden Esto) als auch einen Esto I/C hat oder Chief Estos oder Führende Estos, hat der Exec Esto insbesondere alle Estos und die Esto I/Cs oder Chief oder Führenden Estos zu huten, bis man sicher sein kann, daß sie im Hinblick auf das Obige ein 1A-Übermittlungspunkt werden; dabei wäre 1: "Der Exec Esto hutet alle Esto I/Cs, Chief- und Führenden Estos, bis sie ihrerseits ihre Estos gemäß 2 huten und lenken können."

GESCHWINDIGKEIT

Macht ist proportional zur Geschwindigkeit des Partikelflusses. Dies gilt für Mitteilungszettel, Leute, Material und alles andere, was als Partikel bezeichnet werden kann. Was bewirkt dann Verlangsamung? UNSICHERHEIT. Vieles kann Unsicherheit verursachen. Drohungen, Versetzungen, Gerüchte. Menschen wollen ihre Posten. Lassen Sie jemanden eine Zeit lang ohne, und sehen Sie, was passiert! Feste Etablierung, unveränderte Anordnungen vermitteln Sicherheit.

Doch nichts verursacht mehr Unsicherheit als die Frage, was das eigene Produkt ist.

Oder ob man jemanden dazu bringen kann, ein Produkt hervorzubringen.

Sowie die Sicherheit über das Produkt eines Postens oder einer Org sich stabilisiert – die Fähigkeit, es hervorzubringen – fällt alles andere an seinen Platz und Etablierung hat stattgefunden.

ÜBERGEHEN

Ein Exec Esto (Leitender Esto), Esto I/C oder jeder Esto könnte leicht zu der Vorstellung gelangen, er kann alles richtig machen, indem er einfach übergeht und die Produktarbeit verrichtet. Wenn er das tut, versagt er als Esto, und die Mitarbeiter werden unsicher, da sie das Gefühl haben, sie können das Produkt nicht hervorbringen.

BESCHLEUNIGEN

Wenn Sie eine Org beschleunigen wollen, folgen Sie einfach dem üblichen 1, 2, 3, wie oben angegeben.

Die Org wird sicher werden.

Sie wird sich beschleunigen.

SCHREIBTISCHE VON ESTOS

Estos, die eine Menge Verwaltungsarbeit erledigen, sind keine Estos. Sie haben auf den Beinen zu sein oder bestenfalls mit einem Mitarbeiter zusammenzusitzen, den sie huten.

Wenn ein Esto aufgegeben hat, fängt er an, Verwaltungsarbeit zu erledigen.

Natürlich muß er Organisierungstafeln erstellen und CSWs, um Posten zu besetzen, für Linien und Materialien. Und man hat Mitteilungszettel. Doch wenn diese Dinge mehr als ein paar Stunden pro Tag in Anspruch nehmen, ist etwas sehr verkehrt.

Der Esto ist der Einzige, der einen Körper bringen **muß**.

ASSISTIERENDER MASTER-AT-ARMS

In einer sehr großen Org gibt es mindestens zwei Esto-Masters-at-Arms.

Beide versammeln die Mannschaft zu Musters, körperlicher Bewegung usw. Ihre Funktionen sind austauschbar.

Aber der Vorgesetzte ist der für Ermittlungen und das Finden von Warums zuständige MAA des Exec Estos

Der Assistierende MAA ist derjenige, der hilft, die Estos zu lenken, Nachprüfungen bei ihnen vornimmt, ihnen hilft und als Verbindungsterminal zwischen ihnen und dem Ethik-Officer oder HCO-Terminalen der Org fungiert.

Estos gehen **nicht** zum HCO-Esto, wenn sie HCO-PRODUKTE wollen. Sie gehen zu den betreffenden HCO-Terminalen oder, weitaus besser, geben es via den Assistierenden MAA des Exec Estos auf die Linien – "den MAA des Estos". Und dieser geht auch nicht zum HCO-Esto, sondern zu den korrekten Terminalen in HCO.

Der Assistierende MAA sollte jederzeit wissen, wo ein beliebiger Esto in der Org zu finden ist. Der Grund dafür ist, daß er ihn für den Exec Esto holen oder ihn in Notlagesituationen auffinden kann.

Er ist ihr Terminal bei persönlichen Schwierigkeiten.

Er überprüft ihre Anwesenheit bei allen Musters.

Er hält in der Tat die Linien zwischen dem Exec Esto und den Estos.

Es erfolgt alles durch Personenverkehr, nicht über irgendwelche Mitteilungszettel.

Im Zuge einer exakten Aufteilung der Pflichten ist der Senior MAA des Exec Estos für den gesamten Kirchenstab als Menschen verantwortlich. Und wie sie die Org-Form beeinflussen.

Der Assistierenden MAA des Estos ist verantwortlich für die Estos als Estos auf Posten und als Menschen. Und wie sie das obige Esto-Vorgehensmuster 1, 2 und 3 beeinflussen.

ZUSAMMENFASSUNG

Das Muster kann also aufrechterhalten werden.

Wenn das geschieht, gibt es sagenhafte Gewinne.

Es ist ein leicht aufrechtzuerhaltendes Muster.

Es ist möglich.

Orgs sind aus Menschen aufgebaut.

ESTOs arbeiten direkt mit Menschen.

Und das Arbeitsmuster ist obiges 1, 2 und 3.

L. RON HUBBARD
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 14. MÄRZ 1972
Ausgabe II

Remimeo

ESTO-Serie 7

BEFOLGEN SIE RICHTLINIEN UND LINIEN

So ungefähr der schnellste Weg, wie Estos eine Org unmocken können, besteht darin, den fatalen Kurs von Org-Officern des ersten Produkt-Officer/Org-OfficerSystems einzuschlagen.

Diese Org-Officer übergingen alle normalen Linien für Personal, Material, Räume und Arbeitsmaterialien und rissen auf diese Weise, indem sie desetablierten, mehr von der Org auseinander, als sie aufbauten. Das machte es dem einsamen HAS beinahe unmöglich, irgendetwas zu etablieren.

Insbesondere ein Leitender Esto und überhaupt jeder Esto muss Folgendes tun:

1. Personal auf den üblichen Kanälen erhalten.
2. Material nur durch korrekte Beschaffung erhalten.
3. Räume nur gemäß einem Standard-CSW an die betreffenden Autoritäten – gewöhnlich den CO oder ED – erhalten und verwenden.
4. Arbeitsmaterialien nur durch den exakten Einkaufsauftrag und die exakten Versorgungskanäle erhalten.
5. Den exakten Verwaltungslinien folgen, die dazu gedacht sind, Etablierung zu erreichen.

Denn schließlich **sind** diese Linien ein Hauptbestandteil der Etablierung.

Wenn diese Linien nicht "in" sind, müssen sie "in" gebracht werden.

Wenn der Leitende Esto und die Estos das *exakte* Verfahren, das in Richtlinien oder Laufzetteln oder Verwaltungs-Mustern verlangt wird, nicht befolgen können oder es nicht befolgen, **werden sie die Dinge schneller auseinander reissen, als sie hereingebracht werden können**.

Estos müssen auf diese Linien eingeübt werden, bis diese wahrhaftig hereingebracht und effektiv sind.

Es liegt an ihnen, für andere ein Beispiel zu setzen.

LINIEN

Linien, die quer von einer Abteilung zur anderen verlaufen, wie zum Beispiel Public-Linien, unterstehen der Kontrolle von Unterabteilung 2, HCO.

Der Direktor für Kommunikationen führt unter der Leitung des HCO Estos und in Zusammenarbeit mit der Esto-Konferenz einen Dummy Run (Übungslauf) auf sie durch.

Diese Linien sind für eine Org lebenswichtig.

Dies gilt auch für Personal-Linien, Versorgungs-Linien und Laufzettel für neue Mitarbeiter oder Versetzungen oder irgendeine andere Aktion, die zwei oder mehr Abteilungen betreffen kann.

Die Linien innerhalb einer Abteilung sind Sache des Estos dieser Abteilung.

Dort, wo es Estos für Unterabteilungen gibt, werden die Linien, welche die Unterabteilungen miteinander verbinden, von der Esto-Konferenz dieser Abteilung gehandhabt.

NICHT SICHTBAR

Linien sind für viele Leute nicht sichtbar. Sie missachten sie und daraus resultiert ein Chaos.

Somit müssen insbesondere Estos dafür sorgen, dass solchen Linien Nachdruck verliehen wird, was gewöhnlich in Form von HCO-Laufzetteln und Ethik-Aktionen für Verletzungen geschieht.

Eine Org, deren Verwaltungs- oder Personen-Linien verletzt werden, wird desetabliert werden.

Was durch plötzliche Aktionen gewonnen wird, äußert sich als Verlust in Form von Desetablierung. Der ohne Erlaubnis in Besitz genommene Schreibtisch, der ohne korrekte Zuteilung an sich gerissene Raum, die Vorräte, die man mangels Zetteln und Versorgungslinien mitgehen ließ, das plötzlich versetzte Personal, all das bereitet schließlich irgendjemand anderem Kopfschmerzen und endet in einem unmockten Bereich.

FUNKTIONIERENDE EINRICHTUNG

Desetablieren Sie keine funktionierende Einrichtung!

Beispiel: Eine Führungskraft verbringt Monate damit, eine produzierende Qualifikationsabteilung aufzubauen. Plötzlich wird der Qualifikationssekretär ohne eine Vertretung und ohne die Vertretung einzuarbeiten, herausgerissen. Die Abteilung bricht zusammen. Monate an Arbeit gehen den Bach hinunter. Es wäre weitaus wirtschaftlicher gewesen vor der Versetzung für ein bis zwei Monate einen Qualifikationssekretär in Ausbildung unter diesem Qualifikationssekretär zu haben

Wenn man aus Mangel an ordnungsgemäßem Rekrutieren und Ausbilden die falschen Fundgruben für Personal verwendet, bedeutet das den Niedergang für die meisten Orgs.

Denn es macht funktionierende Einrichtungen zunichte. Dies gilt auch für die Maschinerie der Org.

Zerstören Sie nicht eine Maschine, um einen Teil für eine andere zu bekommen. Und entfernen Sie nie eine, die gut läuft.

EINSATZBEREIT

Die Definition von **einsatzbereit** lautet: funktioniert ohne weitere Pflege oder Aufmerksamkeit.

Alles, woran beständig herumgespielt oder gearbeitet werden muss, um es zum Laufen zu bringen, ist nicht einsatzbereit! Es muss vollständig repariert oder ersetzt werden.

Die Verschwendung von Arbeitsstunden und Zeit verschlingt leicht jeglichen Wert der nicht einsatzbereiten Maschine. Außerdem kann eine Maschine, die gezwungenermaßen läuft und dabei nicht gut läuft, völlig zusammenbrechen und zu hohen Kosten führen. Sie muss frühzeitig repariert werden, genau zu dem Zeitpunkt, wo sie nicht ohne große Sorgfalt oder Aufmerksamkeit betrieben werden kann.

Einsatzbereit ist eine Schlüsseldefinition, die viele Probleme löst.

Es trifft auch auf Leute zu. Diejenigen, die beständig herumgeschoben oder zusammengetrommelt werden müssen, können nicht als einsatzbereit betrachtet werden. Sie können völlig unverhältnismäßig zu ihrem Wert Zeit in Anspruch nehmen.

Dies ist kein Freibrief, um Mitarbeiter niederzuschießen. Aber es ist eine Warnung, dass ein Mitarbeiter nicht als **einsatzbereit** betrachtet werden kann, wenn beim Versuch, ihn arbeitstüchtig zu machen, zu viel Zeit in Anspruch genommen wird.

Wenn ein Esto wochenlang seine gesamte Zeit mit nur einem Mitarbeiter verbringt und sich um den Rest einen Teufel schert, würde er schnell feststellen, dass er einen Downstat belohnt und auch die Definition von einsatzbereit verletzt.

DAS RICHTIGE ANGRIFFSZIEL

Eine funktionierende Einheit, die gut vorankommt und eine bereits etablierte Tätigkeit mit sogar interner Ausbildung betreibt, ist für einen Esto nicht das richtige Angriffsziel zum Reorganisieren. Seine gesamte Tätigkeit sollte darin bestehen, Unterstützung und neue Auszubildende für sie zu bekommen. Seine internen Funktionen sollten minimal bleiben, solange die Einheit gut läuft

Er hilft ihr, ohne sie zu behindern.

Eine Einheit hinzustellen, die bereits existiert, ist etwas töricht. Die korrekte Maßnahme besteht darin, Hilfe und Unterstützung für sie zu bekommen.

Beispiel: Eine Führungskraft kurbelt die Produktion wirklich an. Der Esto der Abteilung Sieben sollte ihren Kommunikator einarbeiten, die Linien unterstützen und diese huten, was das Zeug hält.

Beispiel: Eine Mimeo-Sektion ist ein Bombenerfolg. Der Esto rekrutiert für sie neue Leute, die ausgebildet werden, erleichtert ihre Materialprobleme und verbessert die Etablierung der Linien von außerhalb in sie hinein. Man hält das, was etabliert ist, am Laufen. Neue Besen kehren vielleicht gut. Neue Estos wissen über ihre Szene Bescheid. Und dann etablieren sie das, was nicht etabliert ist, oder dessen unterstützende Linien. Es anders zu machen, kann einer funktionierenden Einheit oder Tätigkeit schaden.

ZUSAMMENFASSUNG

Seien Sie sich bewusst, was desetabliert. Dann werden Sie nicht versehentlich schneller einreißen, als Sie aufbauen.

Das Kennzeichen eines guten Estos ist: **Etablieren und Aufrechterhalten**.

Manchmal hat er kein Glück und ist von Desetablierung umgeben. Manchmal hat er viel Glück und muss lediglich aufrechterhalten.

L. RON HUBBARD
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 16. MÄRZ 1972
Ausgabe I

Remimeo

ESTO-Serie 8

SIE MÜSSEN HINSCHAUEN, NICHT HINHÖREN

Ein Etablierungsbeauftragter, der herumsteht oder herumsitzt und nur mit den Leuten oder Vorgesetzten redet, ist Dev-T.

Wenn diese Leute wüßten, was nicht stimmt, wären die Statistiken im Zustand Macht. Wenn sie es also nicht sind, warum dann quasseln? Fragen, scharf und unverblümt wie in einer Ermittlung, ja. Aber ein Esto, der nur redet, nein.

Ein guter ESTO schaut hin.

Die Szene präsentiert sich in den Hüten oder dem Fehlen von Hüten. Die Szene präsentiert sich auf dem Org Board oder im Fehlen eines Org Boards.

Die Szene ist genau vor jemandes Augen.

Sie bewegt sich oder bewegt sich nicht. Ihre Kurven steigen oder befinden sich auf gleicher Höhe oder fallen oder sie sind falsch oder spiegeln das Produkt nicht wider oder sie werden nicht geführt oder sind nicht angeschlagen.

Produkte tauchen auf oder sie tauchen nicht auf. Es kommen Overt-Produkte vor oder gute Produkte. Die Linien werden befolgt oder nicht befolgt. Das MEST ist in Ordnung oder nicht in Ordnung.

Es ist eine **Szene**. Sie existiert in drei Dimensionen. Sie setzt sich aus Räumen und Objekten und Menschen zusammen. Sie sind gemäß einem korrekten Plan angeordnet oder nicht. Eine Person ist auf Posten oder sie geht auf Posten oder verläßt ihn oder ist überhaupt nicht da oder sie stürzt herein und hinaus.

Nichts davon geschieht verbal.

Nur Weniges findet sich in Mitteilungszetteln. Quantität der Mitteilungzettel, Arten der Mitteilungszettel, ja. Inhalt? Nur zum Zwecke der Ermittlung, nicht zur Berichtigung der Linien, der Arten oder der Anzahl.

Beispiel: Überlastete Führungskraft. Untersuchen Sie den Verkehr auf ihrem Posten. Sprechen Sie nicht mit ihr. Untersuchen Sie den Verkehr auf ihrem Posten. Schauen Sie, ob sie für jeden Hut, den sie trägt, einen Eingangskorb hat, einen Folder für jede Art oder jeden Bereich. Finden Sie ein **Warum**.

Es kann so einfach sein, wie die Tatsache, daß sie die Bedeutung des Wortes "Mitteilungszettel" nicht kennt. Benutzen Sie das **Warum**. Bringen Sie es in Ordnung. Huten Sie ihren Kommunikator in Bezug auf Kommunikationsverfahren. Huten Sie sie selbst in Bezug

auf Kommunikationsverfahren. Untersuchen Sie ihr Org Board. Finden Sie heraus, wo es nicht stimmt. Passen Sie es an. Bekommen Sie ihre Übereinstimmung. Und die Last kommt davon herunter und die Produkte steigen an.

Nun gibt es in diesem Beispiel Augenblicke, in denen man spricht. Aber sie beschäftigen sich damit, **das Produkt zu erhalten**: **Eine etablierte produzierende Führungskraft.**

Wenn der Esto selbst sein Produkt 1 (eine etablierte Sache) oder Produkt 3 (eine korrigierte etablierte Sache) nicht kennt, benennt, wünscht und bekommt und gewünscht bekommt, dann wird er sprechen, nicht hinschauen. (Siehe HCO PL vom 29. Okt. 70 I, Org-Serie Nr. 10, DIE ANALYSE VON ORGANISATION ANHAND DES PRODUKTS, für Produkte 1, 2, 3, 4.)

Sie können nicht wissen, was in einer Küche vor sich geht, indem Sie mit dem Koch sprechen. Denn er kocht dann gerade nicht. Sie können nicht wissen, wie gut das Essen ist, ohne es zu probieren. Sie wissen nicht wirklich, wie sauber ein Boden ist, ohne darüberzuwischen. Sie wissen nicht, wie sauber ein Kühlschrank ist, ohne festzustellen, ob er riecht.

Sie wissen nicht, was ein Tech-Page wirklich tut, ohne ihn zu beobachten.

Sie wissen nicht, wie ein Auditor auditiert, ohne ihm zuzuhören und den PC, die Examiner-Berichte, die Worksheets, das Datum und den Fortschritt des Programms anzuschauen. Wenn Sie ihm zuhören würden, Mensch, würden Sie manchmal von den großartigsten Sitzungen hören, die Sie sich je vorstellen können.

Um eine Szene anzupassen, müssen Sie **sie anschauen**.

VERWALTUNGSARBEIT

Ein Esto, Esto I/C oder Leitender Esto, der versucht, es mit Hilfe von Verwaltungsarbeit zu tun, wird fehlschlagen.

Verwaltungsarbeit ist L-A-N-G-S-A-M.

Ein Produkt-Officer handelt sehr schnell, wenn er produziert. Die Hektik, ein Produkt zu bekommen, kann das Etablierte in Stücke reißen

Sie stoppen nicht die Hektik. Das wäre dem Zweck eines Estos genau entgegengesetzt.

Die richtige Antwort ist **schneller und fester zu etablieren**.

Es bedarf schnell gefundener **richtiger** Warums, um wirklich etwas aufzubauen.

Und das wird nicht durch Verwaltungsarbeit getan!

"Lieber TEO. Ich habe gehört, daß du mit dem D of P Schwierigkeiten hast. Würdest du mir bitte einen Bericht darüber geben, damit ich es bei einem Treffen zur Sprache bringen kann, das wir nächste Woche im Hilton abhalten. Wir wollen sehen, ob wir Leute dazu bringen können, mit uns zusammenzuarbeiten, damit sie uns bezüglich der Solvenz der Org Warums zuschicken. Meine Frau läßt dir Grüße ausrichten, und ich hoffe, daß es deinen Kindern gut geht. Komm doch mal für ein Pokerspiel vorbei. Bis dann. Vergiß den Bericht nicht. Alles Gute. Joe, Esto I/C."

Genau da würden Sie ein Warum für die Solvenz der Org haben. Nicht irgendein Treffen. Aber daß es auf einer Mitteilungszettel-Linie geschieht. **Viel zu langsam.**

Etablieren ist bereits langsamer als Produktion. Das ist es immer. Und wird es immer sein. Es dauert zwei Tage, ein Auto am Fließband herzustellen, und zwei Jahre, um eine Fabrik zu errichten.

Aber wenn Sie das Etablieren noch langsamer machen, verlieren Sie.

Esto-Verwaltungsarbeit ist ein hervorragender Weg, um das Etablieren zu verlangsamen.

Lassen Sie mich Ihnen einige Beispiele für die tatsächliche Zeitdauer geben.

1. SITUATION: Überlastete Führungskraft. Drei Beobachtungsperioden, je 15 bis 20 Minuten. Zeit, um zu inspizieren, das **Warum** zu finden und das mißverstandene Wort zu klären: 32 Minuten. Zeit, um eine CrammingOrder für den Kommunikator zu schreiben: 17 Minuten. Gesamte Zeit für vollständige Esto-Handhabung: 1 Stunde und 49 Minuten über einen Zeitraum von drei Tagen.

2. SITUATION: Ermittlung über Personalmangel. Zusammensammeln vergangener Aufzeichnungen: 1 Stunde. Ausfindigmachen des Zeitraums höchsten Rekrutierens durch Studium von Aufzeichnungen: 7 Minuten. Ausfindigmachen von EDs und Hüten, die in diesem Zeitraum verwendet wurden: 35 Minuten. Durchlesen dessen, was sie taten: 20 Minuten. Ausfindigmachen des Warums (ausgelassene Einheit): 10 Minuten. Anweisungen – als eine ED geschrieben – um die Einheit wieder zu etablieren. Genehmigung: 9 Minuten. Gesamte Esto-Zeit: 2 Stunden und 21 Minuten. Plus die Zeit des HAS, die Einheit zu bilden: 1 Tag. Die Einheit funktionierte innerhalb von 36 Stunden und erhielt innerhalb von 2 Tagen die ersten 3 Produkte.

3. SITUATION: Arbeitsrückstand bei einem Auditor. Inspektion der Linien: 1/2 Stunde, der Folder aller Auditoren und deren Sitzungszeiten: 2 Stunden. Herausfinden des **Warums** und dessen Verifizieren: 25 Minuten (andere HGC-Auditoren luden ihre PCs auf einen Auditor ab, weil er eine etwas höhere Klasse hatte und sie diese Aktionen "nicht machen konnten"), Untersuchung des D of T: 32 Minuten (nicht auf Posten, macht Verwaltungsarbeit, Kursüberwacher machen Verwaltungsarbeit). Schreiben eines Programms: 35 Minuten. Ausfindigmachen von Richtlinien zum Thema Kursüberwachung: 1 Stunde. Schreiben von Cramming-Orders an 6 Auditoren, Kursüberwacher und D of T: 1 Stunde 15 Minuten. Gesamte Zeit: 6 Stunden und 17 Minuten. Überprüfung des Warums 5 Tage später ergab als Grund steigende HGC-Statistiken und den Auditor ohne Arbeitsrückstand.

4. SITUATION: Verantwortlicher für Statistiken haut daneben, macht Fehler. E-Meter-Aktion Methode 4: 18 Minuten. Befund: das Wort "Statistik" nicht verstanden. Gesamte Zeit: 18 Minuten. Überprüfung nach 3 Tagen: Verantwortlicher für Statistiken kommt gut zurecht, übernimmt alle Pflichten des Postens.

5. SITUATION: PC-Verwalter nur instant-gehutet. Sie mini-gehutet zu bekommen. M4, Demos, Knetdemos, 4 Tage lang, 1 Stunde pro Tag und später am Tag eine 15-minütige Überprüfung, um zu sehen, ob sie es anwendet, um das darin Beschriebene zu produzieren. 5 Stunden.

6. SITUATION: Führungskraft glaubt, alle ihre Produkte seien Overt-Produkte. Drei Stunden und 15 Minuten, um 14 Schritte von Esto-Serie 5 mit ihr abzuschließen und herauszufinden, daß lediglich ein Produkt ein Overt-Produkt war. Zwanzig Minuten, um abzuklären, wie es in Ordnung gebracht werden kann. Drei Stunden und 35 Minuten.

Dies sind typische Esto-Situationen. Das sind nicht alle Arten von Aktionen, die Estos erledigen. Dies wäre die typische gesamte dafür benötigte Zeit, falls der Esto auf Zack wäre.

Ich mache solche Esto-Aktionen. Sie sind sehr schnell und effektiv. Daher ist das, was ich hier schreibe, nicht nur Theorie.

Nicht alle Aktionen werden sofort erfolgreich gelöst. Ich war monatelang in Bemühungen verwickelt, ein **Warum** für eine umfangreiche Situation zu finden, bevor alles plötzlich enthüllt wurde.

Aber wo kam in all dem das Schreiben von Mitteilungszetteln darüber vor?

F/N VGIS

Man weiß, daß man Recht hat, wenn man hinschaut und wenn man das richtige **Warum** findet. Es ergibt immer F/N VGIs. Gung ho! ("Ziehen Sie an einem Strang.")

Also man schaut nicht nur hin. Man schaut hin, um die Szene zu sehen und das **Warum** zu finden und um zu etablieren. Wenn der Esto das Produkt, das er haben will, gefunden und benannt hat, dann hat er einen Vergleich mit der existierenden Szene. Er kann nicht vergleichen, außer er schaut hin!

Produkt benannt und gewünscht. Ist es hier in dieser Szene? Man kann nur sehen, indem man hinschaut. Sie fangen an hinzuhören und sie erhalten PR, Probleme, Ablenkungen, Dritte Partei, usw., usw. Ein Esto gerät in einen Zyklus von:

Outpoint, in Ordnung bringen, Outpoint,
in Ordnung bringen, Outpoint, in Ordnung bringen.

Er hat nicht geschaut und er hat kein **Warum** gefunden. Deshalb *wird* sich die Szene *verschlechtern*.

Dann haben Sie einen vielbeschäftigten, hektischen Esto, über dem alle Mauern von Jericho zusammenbrechen, weil er Leuten zuhört, die in ihre eigenen Hörner stoßen. Wenn Sie einen Esto stehen und hinhören sehen. Okay. Wenn Sie das anderswo nochmals sehen. Was? Was? Dieser Esto macht seinen Job nicht. Wenn Sie einen Esto dastehen und beobachten sehen, okay.

Wenn Sie ihn durch alte Akten durchwühlen sehen, okay. Wenn Sie ihn sitzen und einen Checkout geben sehen, okay. Wenn Sie ihn mit einem E-Meter mit jemandem arbeiten sehen, okay. Wenn Sie ihn mit einem Stapel voll von Hüten, in den Raum starren und gegen seine Zähne klopfen sehen, okay. Wenn Sie ihn rennen sehen, okay. Wenn Sie ihn Richtlinien lesen sehen, okay.

Wenn Sie sehen, daß er an einem Schreibtisch sitzt und Verwaltungsarbeit macht, nein – außer es sind "heutige Berichte". Als eine Gewohnheit den ganzen Tag lang, nein, nein, nein, nein, nein, nein.

Wenn Sie ihn dastehen und sprechen sehen, dastehen und sprechen, geben Sie ihm einen Dev-T-Zettel. Er handelt einfach nicht wie ein Esto.

Die wirkliche Geschichte wird erzählt, wenn eine Abteilung oder eine Org etabliert ist, so daß ihre Statistiken **steigen** und **steigen**. Wenn die Mitarbeiter immer glücklicher aussehen. Wenn die Anzahl der Publics, die Dienste erhalten, größer und größer und immer hingerissener wird.

Und der Esto erreicht all dies, indem er **hinschaut**. Ein guter Esto hat das Auge eines Falken und kann einen Outpoint auf dreißig Meter Entfernung sehen, während er sich mit höchster Geschwindigkeit vorwärts bewegt.

Ein guter Esto kann ein wirkliches **Warum** in der Zeit finden und erkennen, die ein menschliches Wesen braucht, um sich zu fragen, was es als Abendbrot essen wird.

Ein guter Esto **schaut hin**. Und er hört nur hin, damit er hinschauen kann. Und wie Alice weiß er, daß er rennen muß, nur um Schritt zu halten und so schnell wie möglich rennen muß, um irgendwo hinzugelangen.

Und so kommt ein guter Esto an.

L. RON HUBBARD
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 16. MÄRZ 1972
Ausgabe II

Remimeo

ESTO-Serie 9

STECKEN BLEIBEN

Genauso wie ein Esto sich mobil hält, muß er dafür sorgen, daß er nicht an einem einzigen Punkt einer Abteilung oder Org "stecken bleibt".

Tage damit zu verbringen, nur *einen* Mitarbeiter zu huten und ganze Unterabteilungen fallen zu lassen, ist ein Beispiel dafür, was mit "stecken bleiben" gemeint ist. Das ist der Grund, weshalb man einen Bereich mit kurzen Zyklen angeht. Damit ist ein kurzes Starten-Verändern-Stoppen gemeint, das diejenige Aktion **abschließt**.

Deshalb führt man a) Instant-Hutausbildung durch, bekommt b) Produktion, c) vermittelt der Person einen Mini-Hut-PL, d) bekommt Produktion, e) vermittelt einen weiteren PL, f) bekommt Produktion.

Das *Produzieren* ist für den Esto ein Prüfstein, ob er bei einem Posten Erfolge erzielt oder nicht. Als Esto decken Sie Ihren ganzen Bereich mit kurzen Zyklen ab, die Sie bei jeder Person individuell abschließen können.

Sie machen mit der ganzen Gruppe Gruppenübungen, Stück für Stück. Hierbei sind Gradientenskalen am Werk. (Schlagen Sie es nach, wenn Sie darüber nicht Bescheid wissen.) Zum Beispiel: Man hat für jeden in der Abteilung ein grundlegendes Produkt gefunden. Dann tat man andere Dinge. Dann hat man bei jedem das Produkt bis zu Austausch vorangebracht. Dann tat man andere Dinge. Usw., usw.

Die anderen Dinge sind, ein Warum für einen Staubereich zu finden oder ein Abhauen in den Griff zu bekommen oder irgendeine andere Esto-Pflicht. Aber verbringen Sie nicht 82 Stunden damit, Hans zu huten, der es dann nicht schafft, während die anderen in der Luft hängen.

Dev-T wird Stück für Stück weniger und Produktion steigt, **wenn** Sie bei Ihren Aktionen in kurzen Zyklen vorgehen. Lassen Sie nicht zu, daß Sie irgendwo "stecken bleiben". "Ich habe an Unterabteilung 1 gearbeitet, und sie läuft jetzt besser. Im nächsten Monat gehe ich zur Unterabteilung 2" ist eine falsche Sicht.

Kurze Zyklen. Jeder Mitarbeiter bekommt individuell Aufmerksamkeit ebenso wie als Teil einer Gruppe. Wenn ein einziger Mann vollständig gehutet wäre und alle anderen nicht, würden sie ihm seinen Hut ohnehin herunterschlagen.

Bleiben Sie nicht bei einem Dev-T-Terminal stecken. Studieranweisung, Crammen, erneutes Studium, Entlassen ist die Abfolge.

Kurze Zyklen funktionieren. Sie zeigen die Guten ebenso wie die Schlechten auf. Das bringt denjenigen mit guten Statistiken eine Belohnung. Lassen Sie es niemals zu einer Situa-

tion kommen, daß Ihnen ein ProduktOfficer sagen könnte: "Ich weiß all die Mühe zu schätzen, die du dir machst, um Oskar zu huten. Laß mich irgendwann wissen, wenn du fertig bist, so daß ich aufhören kann, die Abteilung zusammenzuhalten, und wieder mit meinem Produkt fortfahren kann."

Stück für Stück schafft es die ganze Gruppe. Als Gruppe geübt wie auf Organisierungstafeln. Individuell auf ein Produkt oder einen PL gehutet.

Zwischendurch arbeiten Sie wie verrückt daran, eine Organisierungstafel aufzustellen und den neuen Mitarbeiter einzuarbeiten, oder daran, das WARUM zu finden, daß der Leitende Esto so dringend haben möchte.

Wenn zwei Tage vergehen und ein Mitarbeiter von einem Esto individuell keine Aufmerksamkeit bekommen hat, gleich wie kurz, ist dieser Esto "stecken geblieben".

Bleiben Sie losgelöst! Fließen Sie. Seien Sie mobil.

Sie können das, wissen Sie; und dazu sehr effektiv sein.

L. RON HUBBARD
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 18. MÄRZ 1972

Remimeo

ESTO-Serie 10

AKTEN

Das bescheidene und vernachlässigte Item, genannt **Akten**, hat zum Ruin von mehr Firmen geführt als Schreibtische und Quartiere und manchmal sogar Personal.

Da man Akten zur regulären Büroarbeit zählt, wird ihnen von Führungskräften selten genügend Aufmerksamkeit geschenkt. Doch der Ruin der meisten Führungskräfte ist ein Mangel an Informationen und **Akten**.

Akten werden häufig als ein Bereich der Überarbeitung betrachtet, der auf den Schultern einer einzigen Person lastet, oder als Teilzeitbeschäftigung. Das ist die teuerste "Ersparnis", auf die sich eine Org einlassen kann.

Beispiel: Eine Org (Joburg, Anfang der 60er Jahre) besaß weder Aktenschränke noch berücksichtigte sie Akten gebührend und verlor ständig ihre 6.500 Zentralakten-Interessenten. Die Org blieb in Einnahmeschwierigkeiten.

Beispiel: Eine andere Org (SH 1960) pflegte Dinge nicht in ihre Rechnungsakten abzulegen oder sie auf dem neuesten Stand zu halten und überbezahlte regelmäßig ihre Gläubiger. Im Jahr 1964 dachte sie, sie schulde £1.000, obwohl sie in Wirklichkeit £22.000 schuldete! Und denken Sie nicht, dass *das* nicht eine Überarbeitung des Managements verursacht hätte!

Beispiel: Eine Org hatte ihren CF nicht in Ordnung und ihre Addresso-Sektion war aus diesem Grund inkorrekt und nicht nach Zielgruppen etikettiert. (AOLA 1971-72) Das kam sie Tausende von Dollars pro Woche zu stehen, in Form von a) Werbung, die an falsche Adressen verschwendet wurde, b) niedrigen Erträgen, c) Insolvenz, die sich im Geldmittel/ Rechnungen-Verhältnis zeigt.

Ich könnte mit diesen Beispielen weiter- und weitermachen. FSM-Programme brachen zusammen, weil Unterabteilung 18 keine angemessenen FSM-Akten oder richtigen Selektierungszettel-Akten besaßen. Unfähigkeit, korrekte Zielgruppen mit Werbung zu erreichen, weil es keine gekennzeichneten Addressplatten gab. Unfähigkeit, Lieferanten zu lokalisieren, weil es keine Einkaufsakten gab. Kein Personal wurde angeschafft, da keine Personal-Akten vorhanden waren. Und so weiter.

Es gibt **viele** Akten in einer Org. Der HCO PL vom 23. Febr. 70, DER WÖCHENTLICHE BERICHT DES LRH-KOMMUNIKATORS,[9] führt die meisten davon auf.

[9] [Anmerkung des Herausgebers: HCO PL 23. Febr. 70, DER WÖCHENTLICHE BERICHT DES LRH-KOMMUNIKATORS, wurde aufgehoben. Die Akten, die von einer jeden Abteilung geführt werden müssen, werden im OEC-Band für die jeweilige Abteilung behandelt.]

ORGANISIERUNGS-AKTEN

Der Etablierungsbeauftragte wird allzu oft feststellen, dass in der Aufregung, Produkte zu erhalten, die Funktion des Aufbaus und Instandhaltens von Akten außer Acht gelassen wird. Er wird feststellen, dass Akten von hektischen Mitarbeitern durchstöbert und ruiniert werden.

Er wird selten feststellen, dass Akten gebührende Aufmerksamkeit geschenkt wird. Er wird sogar auf lokale und unrechtmäßige Befehle stoßen, wie: "Es wird zu viel Zeit aufs Organisieren verwendet und zu wenig Zeit aufs Produzieren. Also produziert einfach, organisiert nicht."

Solche Leute bekommen die Statistiken dieser Woche auf Kosten der Einnahmen des ganzen nächsten Jahres!

Sie ordnen sogar an, dass Akten als "alt" bezeichnet und zerstört werden, anstatt Archive einzurichten. Die Hälfte bis zu zwei Dritteln der Einnahmen einer Org sind darauf zurückzuführen, dass man gut instand gehaltene Zentralakten, Addressen- und FSM-Akten hat; hohe Kreditwürdigkeit und korrekte Bezahlung sind das Ergebnis von Rechnungsakten. Akten von Richtlinienbriefen und HCOBs bestimmen beinahe vollständig die Qualität von Ausbildung, Prozessing und Verwaltung.

Akten sind also **für eine Org finanziell lebenswichtig**.

Anstrengungen, das Akten-Zubehör und Personal herabzusetzen oder zu verhindern, muss entgegengewirkt werden. Dies ist der erste Schritt des Organisierens von Akten.

Der nächste Schritt besteht darin, ein einfaches System zu benutzen, das einen Dinge wiederfinden lässt, wenn sie abgelegt worden sind. Der nächste Schritt besteht darin, alles zusammenzutragen, was abgelegt werden muss, *während man es ablegt*.

Der nächste Schritt besteht darin, die Akten zu *vervollständigen* (normalerweise mit zusätzlicher Hilfe).

Der abschließende Schritt besteht darin, die Akten **instand zu halten**, indem man dort Leute hat, die das tun, und indem man exakte Linien hat.

Einzelne Akten, die überall in der Abteilung verstreut sind, werden leicht unter dem falschen Datum abgelegt oder gehen verloren. Deshalb ist es am besten, **Abteilungs-Akten** zu haben. Diese gehören normalerweise in die letzte Unterabteilung und Sektion der Abteilung. Für gewöhnlich wird dort jede Art von Akte der jeweiligen Abteilung aufbewahrt.

Auf diese Weise *können* Sie eine Person, die für Akten zuständig ist, mit Akten der Abteilung beschäftigen.

Ein großer **Akten-Korb** ist im Kommunikationszentrum der Abteilung vorhanden. Ein Buch zum Eintragen und Austragen ist vorhanden, damit lokalisiert werden kann, wohin Akten gegangen sind. Das kann ein großer, farbiger Karton sein, der den Platz der Akte einnimmt. Ein Satz von Kartons von A-Z zum Vorsortieren befindet sich über den Akten und wird verwendet, damit man nicht jedes Mal, wenn man ein Stück Papier ablegen will, die Aktenschränke auf und zu machen muss.

Für Akten zuständiges Personal **muss sein Alphabet schnell wie der Blitz vorwärts und rückwärts beherrschen.** Das ist die häufigste Ursache von langsamem oder falschem Ablegen. All-hands-Aktionen der Abteilung können täglich für eine oder zwei Stunden unternommen werden, um einen plötzlichen Inflow oder Arbeitsrückstände aufzufangen.

Es gibt *keine* Akten für "Verschiedenes" oder ein Auffangbecken, "wo wir Dinge hineintun, wenn wir keinen anderen Platz dafür haben". Bürohilfen müssen in der Lage sein, Dinge sowohl rasch aus Akten zu erhalten, wie in sie abzulegen.

Der Standort der Akten darf nicht so weit von den Benutzern (wie von Briefregistraren oder Buchhaltern) entfernt sein, dass Verzögerung oder Zeitverlust sie entmutigen, sie zu verwenden. Wenn das der Fall ist, beginnen sie ihre eigenen separaten Akten zu führen.

GEDÄCHTNIS

Eine Person ohne Gedächtnis ist psychotisch.

Eine Org ohne Akten hat kein Gedächtnis.

ESTOS

Der Esto ist für das Organisieren, Etablieren und das Instandhalten von Akten verantwortlich, selbst wenn es einen Akten I/C gibt. Der Abteilungsleiter und die Unterabteilungsleiter bestimmen über die Akten und deren Verwendung sowie über die dafür zuständigen Leute. Doch das entschuldigt nicht, dass ein Esto die Abteilungsakten nicht etablieren lässt.

Wenn ein Esto nur diese Ablage-Aktion gut durchführen würde, würden die gesteigerten Einnahmen und die gesenkten Kosten seine Unterstützungszahlungen und die des Aktenzuständigen mehrfach decken! **Akten sind für eine Org wertvoll.**

L. RON HUBBARD
Gründer

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

Remimeo

ESTO-Serie NR. 11

VOLLSTÄNDIGES PRODUKTKLÄREN

LANGES FORMULAR

(Ref: HCO PL 13. März 72
Esto-Serie Nr. 5)

**Muß mit einem ESTO durchgeführt werden,
bevor er es mit Mitarbeitern durchführt**

Wenn Sie einige Leute fragen, was ihr Produkt ist, werden sie Ihnen normalerweise eine **Doingness** nennen.

Es gibt drei Zustände des Daseins. Sie sind **Sein, Tun** und **Haben**.

Alle Produkte fallen unter die Kategorie **Haben**.

Es gibt viele merkwürdige Dinge, die Sie anstelle eines richtigen Produktes bekommen werden.

Daher ist es möglich, "Produkte zu klären", ohne irgendein wirkliches Resultat zu erhalten.

FORMULAR FÜR DAS PRODUKTKLÄREN

Org: Name der Person:

Datum:

Posten:

Die 14 Punkte der Esto-Serie Nr. 5 werden auf diese Weise gemacht, wobei ein E-Meter verwendet wird, um Wörter zu überprüfen.

SCHRITT EINS

Nehmen Sie nicht einfach an, daß die Person weiß, was "Produkt" bedeutet. Lassen Sie die Person das Wort "Produkt" und jedes Wort der Definition nachschlagen.

a. Klären Sie das Wort PRODUKT. Wörterbücher geben eine Vielzahl von Definitionen an. Stellen Sie sicher, daß Sie eine brauchbare Definition bekommen, die die Person versteht **und in der Sie alle Wörter versteht**. Sie kann mit den Wörtern "das" oder "ist" der Definition selbst Schwierigkeiten haben – ob Sie es nun glauben oder nicht. _____

b. Lassen Sie die Person das Wort PRODUKT zehn Mal in selbst ausgedachten Sätzen **verwenden** (und zwar jedes Mal richtig). _____

c. Klären Sie jetzt SEIN, TUN, HABEN, die Zustände des Daseins. Die Leute denken oft, daß ein SEIN oder ein TUN ein Produkt sei. Ein Produkt ist immer etwas, das jemand HABEN kann.

Klären Sie die Wörter SEIN, TUN, HABEN (insbesondere letzteres) mit einem Wörterbuch. _____

d. Schreiben Sie auf ein Blatt Papier:

SEIN

TUN

HABEN

Sagen Sie der Person, sie soll Ihnen ein Beispiel für ein Produkt draußen in der Welt nennen (ein Auto, ein Buch, ein geheilter Hund usw.).

Zeichnen Sie einen Pfeil, der auf das Wort TUN zeigt, wenn die Person Ihnen ein "Tun" angibt, und einen, der auf das Wort SEIN zeigt, wenn sie Ihnen anstelle eines HABENS ein "Sein" angibt.

Markieren Sie jedes Mal HABEN mit einem Pfeil, wenn die Person Ihnen ein richtiges Produkt gibt, das ein HABEN ist.

Wenn sie Ihnen *schnell* und ohne Kommunikationsverzögerung ein Produkt nennen kann, das etwas ist, was man HABEN kann, gehen Sie zum nächsten Schritt. _____

e. Säubern Sie die folgende Frage an einem E-Meter mit Methode 4 (siehe HCOB 22. FEBR. 72, WORTKLÄRUNGSSERIE NR. 32, WORTKLÄREN METHODE 4): Habe ich bis jetzt irgendein Wort benutzt, das du nicht verstanden hast?

Säubern Sie jegliche Reads. _____

f. Geben Sie der Person jetzt ein Exemplar des HCO PLs vom 29. Okt. 70 I, Org-Serie Nr. 10, DIE ANALYSE VON ORGANISATION ANHAND DES PRODUKTS.

Lassen Sie sie den Richtlinienbrief lesen.

g. Säubern Sie folgende Frage mit Wortklären Methode 4:

Gibt es in diesem Richtlinienbrief irgendwelche Wörter, die du nicht verstanden hast?

Säubern Sie es gründlich. Falls es irgendwelche nicht verstandenen Wörter gab, lassen Sie die Person den Richtlinienbrief noch einmal lesen, bis sie sagt, daß sie ihn verstanden hat.

h. Üben Sie mit dem PC die Produkte 1, 2, 3 und 4.

Schreiben Sie:

Produkt 1 Produkt 2

Produkt 3 Produkt 4

auf ein Blatt Papier. Geben Sie ihm ein Exemplar des HCO PLs vom 29. Okt. 70 I, Org-Serie Nr. 10, das er im folgenden zu Rate ziehen kann.

Zeigen Sie mit der Spitze Ihres Stiftes auf eines der Produkte (Produkt 1, 2, 3 oder 4) und sagen Sie: "Nenne mir ein Produkt 1." "Nenne mir ein Produkt 3." "Nenne mir ein Produkt 4." "Nenne mir ein Produkt 2." Machen Sie dies so lange, bis der PC es begriffen hat.

Nehmen Sie ihm jetzt den Richtlinienbrief weg und wiederholen Sie die Übung.

Wenn Ihre Produkte 1 usw. völlig mit Punkten von Ihrem Kugelschreiber übersät sind und die Person Ihnen schnell antwortet, bedanken Sie sich bei ihr. Sagen Sie ihr, daß sie das beherrscht, und gehen Sie zum nächsten Schritt.

SCHRITT ZWEI

a. Schauen Sie sich den Hut des Postens der Person an, die Produktklären erhält, sowie ihre Position auf dem Org Board, und verschaffen Sie sich eine ungefähre Vorstellung, was das Produkt des Postens sein müßte, um in den Rest der Szene hineinzupassen. Das Produkt wird nicht unbedingt in früheren Hutniederschriften angegeben sein. Man muß erst ausarbeiten, was der Posten produziert. Schreiben Sie auf, was dies möglicherweise sein könnte.

b. Lassen Sie sich von der Person sagen, was ihr Posten *produziert*. Lassen Sie sie so lange an der Formulierung arbeiten, bis sie damit vollkommen zufrieden ist und die Formulierung nicht gemäß Schritt 2a inkorrekt ist.

Passen Sie wirklich *sehr* auf, daß Sie kein falsches Produkt erhalten, sonst könnten Sie die ganze Struktur der Org durcheinander bringen.

Nehmen Sie sich vor Antworten wie "eine hohe Statistik" oder "ein Bonus" oder "GI" in Acht, da es sich hierbei um Dinge handelt, die als Gegenleistung empfangen werden, nicht das von der Person hervorgebrachte Produkt.

Benutzen Sie noch einmal:

SEIN

TUN

HABEN

um sicherzugehen, daß die Person Ihnen keine Doingness gibt. Und weisen Sie so lange darauf hin, bis sie wirklich ein HABEN hat.

Notieren Sie das Produkt auf dem Worksheet. _____

c. Fragen Sie, ob es noch irgendwelche anderen Produkte für den Posten gibt. Wenn die Person mehrere Hüte trägt, hätte sie für jeden Hut ein Produkt.

Erstellen Sie eine Liste aller Hüte und bekommen Sie für jeden Hut das Produkt, das dann dahinter geschrieben wird. _____

d. Nehmen Sie jetzt das Hauptprodukt des Postens und schauen Sie, ob es wirklich aus drei verschiedenen Produktstufen oder -arten besteht. (Beispiel: Ein Auditor hat (A) einen gesunden PC (einen, der von einer psychosomatischen Krankheit befreit worden ist), (B) jemanden, der körperlich aktiv und gesund ist und gesund bleiben wird und (C) ein Wesen mit stark gesteigerten Fähigkeiten. Ein Überwacher hat (A) einen ausgebildeten Studenten, (B) einen Kursabsolventen und (C) jemanden, der die ihm beigebrachten Fertigkeiten erfolgreich anwendet. (Anmerkung: Das Obige sind grobe Formulierungen.)

Sie werden bemerken, daß A, B und C sich grob unter A) SEIN, B) TUN und C) HABEN einordnen lassen.

Wenn die Person Schwierigkeiten damit hat, schreiben Sie SEIN, TUN und HABEN auf das Worksheet. _____

e. Finden Sie heraus, ob die Person diese miteinander verwechselt hat oder ob sie A zu erreichen versuchte, als ihr Produkt C war, oder ob es irgendeine andere Verwirrung gibt.

Schauen Sie, ob die Person zuerst ein SEIN und dann ein TUN erreichen muß, um schließlich zu einem HABEN zu gelangen.

Wenn ihr dies alles klar ist, sollte sie erkennen, welches Produkt sie auf ihrem Posten anstrebt, und dabei VGIs haben.

f. Sagen Sie der Person, daß der Schritt hiermit beendet ist, und vergewissern Sie sich bei einem Produkt-Officer, daß die Produkte korrekt sind. (Stellen sie sicher, daß es ein Produkt-Officer ist, der sein Produktklären gehabt hat. Wenn er **der** Produkt-Officer der Org ist, schauen Sie, ob das Produkt den wertvollen Endprodukten einer Org entspricht (siehe HCO PL VOM 8. NOV. 73RA, REV. 9. MÄRZ 74, DIE VFPS UND GDSES DER ABTEILUNGEN EINER ORG).)

Wenn die Produkte nicht in Ordnung sind, überprüfen Sie am E-Meter, ob die Person MUs hat, und machen Sie die Schritte 1 und 2 noch einmal. Wenn die Produkte in Ordnung sind, fahren Sie mit Schritt 3 fort.

SCHRITT DREI

a. Geben Sie der Person HCO PL 27. Nov. 71 I, FÜHRUNGS-SERIE NR. 3, FINANZ-SERIE NR. 6-1, GELD, und HCO PL 3. DEZ. 71, FÜHRUNGSSERIE NR. 4, FINANZ-SERIE NR. 6-2, AUSTAUSCH. Lassen Sie sie diese HCO PLs lesen.

b. Nehmen Sie das Produktklären wieder auf, machen Sie Methode 4 auf die Richtlinienbriefe; klären Sie jegliche mißverstandenen Wörter. Wenn diese Wörter gefunden, nachgeschlagen und in Sätzen verwendet worden sind, lassen Sie die Person die Richtlinienbriefe erneut lesen.

c. Nachdem die Person die Richtlinienbriefe jetzt verstanden hat, tauschen Sie mit ihr Gegenstände aus. Lassen Sie sie jetzt erklären, was Austausch ist, bis sie klar erkennt, was es ist.

SCHRITT VIER

a. Schreiben Sie jetzt an den linken Rand Ihres Worksheets das Produkt der Person, und zeichnen Sie von dort aus einen Pfeil nach rechts:

Ihr Produkt ——————————→

Und darunter zeichnen Sie einen Pfeil nach links

←——————————

Lassen Sie sich von der Person sagen, was sie *innerhalb* der Org als *Austausch* dafür, daß sie ihr Produkt produziert und herausbringt, erhalten könnte. Lassen Sie sie klären, warum sie das vielleicht nicht erhält. _____

b. Lassen Sie die Person folgende Skizze auf dem Worksheet als einen Zyklus anschauen:

Overt-Handlung ——————→ Schaden

Schaden ←—————— Overt-Handlung

Selbst Kein Produkt ——————→ **Andere**

Nichts ←—————— Nichts

Vergewissern Sie sich, daß sie das versteht. _____

c. Lassen Sie sie folgende Skizze auf dem Worksheet anschauen:

Overt-Produkt ——————→ Verstimmung

Verstimmung ←—————— Overt

Sorgen Sie dafür, daß sie diesen Zyklus versteht. _____

d. Lassen Sie jetzt die Person verschiedene solche Zyklen zeichnen, die mit den Produkten zu tun haben, die sie herausgebracht hat. Beispiel:

Schlechtes Produkt ——————→ Unzufrieden

Sich schlecht fühlen ←—————— Ethik

Sie soll dabei jedoch verschiedene Varianten von Produkten verwenden.

Machen Sie dies so lange, bis es ihr vollkommen klar geworden ist, und sie sich gut fühlt. _____

e. Lassen Sie sie links auf das Blatt ihr Produkt schreiben, einen Pfeil nach rechts ziehen, rechts hinschreiben, was zurückkommt, und links, was daraufhin passiert.

Wenn sie das jetzt verstanden hat, sagen Sie ihr, daß es okay ist. _____

SCHRITT FÜNF

(Alles als große Knetdemonstrationen)

a. Lassen Sie die Person ausarbeiten, was Diebstahl im Hinblick auf Austausch ist; lassen Sie sie die entsprechenden Pfeile darstellen. _____

b. Lassen Sie sie zeigen, wie ihr Produkt zum Produkt der Org beiträgt. _____

c. Lassen Sie sie ausarbeiten, wie das Produkt der Org im Hinblick auf seine Beziehung zur Abteilung der Person, dann mit der Gesellschaft außerhalb der Org und der Scientology ausgetauscht wird und was die Gesellschaft der Org im Austausch dafür zurückgibt.

d. Lassen Sie sie ausarbeiten, wie ihr Produkt nach außen gerichtet und außerhalb der Org und der Scientology zum Produkt der Org beiträgt, und dann, was von der Gesellschaft draußen zur Org und von der Org zu ihr zurückkommt. Dies kann in beiden Richtungen mehr als zwei Vias haben.

e. Lassen Sie die Person ausarbeiten, wie sich die Produkte der Mitarbeiter zum Produkt der Org verbinden, wie dieses Produkt dann hinaus in die Gesellschaft geht und was dann im Austausch dagegen an die Org, CLOs, die höhere Kirchenleitung und an die Org-Mitarbeiter zurückkommt.

Wenn die Demonstrationen alle in Ordnung und **groß** sind, sagen Sie ihr, daß es okay ist, und gehen Sie zum nächsten Schritt weiter.

SCHRITT SECHS

(Am E-Meter)

a. Finden Sie heraus, ob die Person ihr *Produkt* will? (nicht den Austausch dafür)

Falls dies nicht der Fall ist, finden Sie heraus, wer es unterdrücken könnte? und gehen Sie E/S (früher ähnlich).

Wer könnte es abwerten? und gehen Sie E/S.

Machen Sie damit 2WC bis zu F/N, Erkenntnis, VGIs.

b. Stellen Sie jetzt fest, ob die Person ihr Produkt will.

(Wenn Sie hier stecken bleiben, übergeben Sie die Sache einem C/S und einem Auditor, damit die Rudimente in Ordnung gebracht werden und es abgeschlossen wird.)

SCHRITT SIEBEN

(Am E-Meter)

a. Kann die Person ihr Produkt hinausbekommen?

b. Handhaben Sie es mit 2WC E/S bis zur F/N.

SCHRITT ACHT

(Am E-Meter)

a. In welcher Menge wird sie ihr Produkt hervorbringen?

Ist das genug, daß sich die Sache lohnt, oder müßte es mehr sein?

Wie groß müßte die Menge sein, um Überlebensfähigkeit zu garantieren?

Bereinigen Sie "**zu schnell gemacht**" oder "Fehlschläge".

Bis zu F/N, Erkenntnis, VGIs. _____

SCHRITT NEUN

(Am E-Meter)

a. Welche Qualität wäre notwendig?

Lassen Sie sich verschiedene Qualitätsabstufungen nennen.

Was müßte die Person tun, um diese Qualität zu erreichen?

Welche Menge könnte sie erreichen?

Was müßte sie tun, um dies zu erreichen?

Bis zu F/N, Erkenntnis, VGIs. _____

SCHRITT ZEHN

(Am E-Meter)

a. Kann die Person andere dazu bringen, die Produkte, die sie hervorgebracht hat, zu wollen?

Was müßte sie tun, um dies zu erreichen? _____

SCHRITT ELF

(In einer großen Knetdemonstration)

(Dies ist eine sich entwickelnde Knetdemonstration, bei der bei jedem Schritt etwas hinzugefügt wird.)

a. Wie fügt sich das Produkt (bzw. die Produkte) der Person in den Rahmen ihrer Sektion ein? Hierzu ist es notwendig, daß die Person, wenn ihr Produkt nicht mit dem der Sektion identisch ist, das Produkt der Sektion ausarbeitet und dann ihr Produkt einfügt. _____

b. Wie fügt sich ihr Produkt in die Unterabteilung ein? Hierzu ist es notwendig, daß die Person, wenn ihr Produkt nicht mit dem der Unterabteilung identisch ist, das Produkt der Unterabteilung ausarbeitet und dann ihr Produkt einfügt.

c. Wie fügt sich ihr Produkt in das der Abteilung ein? Sie wird das Produkt der Abteilung ausarbeiten oder den HCO PL vom 8. NOV. 73RA, REV. 9. MÄRZ 74, DIE VFPS UND GDSES DER ABTEILUNGEN EINER ORG, zu Rate ziehen müssen.

d. Wie wird das Produkt der Abteilung mit dem Publikum ausgetauscht? Und wogegen wird es ausgetauscht?

e. Was passiert mit der Org bei diesem Austausch?

SCHRITT ZWÖLF

(In einer großen Knetdemonstration)

a. Auf welche Hindernisse könnte die Person stoßen, wenn sie ihr Produkt hervorbringen will?

b. Was kann **sie** dagegen unternehmen?

SCHRITT DREIZEHN

(2WC)

a. Was muß sie haben, um ihr Produkt hervorzubringen? (Seien Sie auf der Hut vor zu viel Haben, bevor sie etwas tun kann. Bringen Sie sie dazu, das, was sie haben muß, zu reduzieren, damit sie ursächlicher ist.)

SCHRITT VIERZEHN

(Vom PC selbst geschrieben)

a. Was ist sein Produkt auf der 1. Dynamik – Selbst? Wie fügt es sich in das ein, was er tut?

b. Was ist sein Produkt auf der 2. Dynamik – Familie und Sex? Wie fügt es sich in das ein, was er tut?

c. Was ist sein Produkt auf der 3. Dynamik – Gruppen? Wie fügt es sich in das ein, was er tut?

d. Was ist sein Produkt auf der 4. Dynamik – Menschheit? Wie fügt es sich in das ein, was er tut?

e. Was ist sein Produkt auf der 5. Dynamik – Tier- und Pflanzenreich? Wie fügt es sich in das ein, was er tut? _____

f. Was ist sein Produkt auf der 6. Dynamik – das Universum von Materie, Energie, Raum und Zeit? Wie fügt es sich in das ein, was er tut? _____

g. Was ist sein Produkt auf der 7. Dynamik – geistige Wesen – Thetans? Wie fügt es sich in das ein, was er tut? _____

h. Was ist sein Produkt auf der 8. Dynamik – Gott oder die Unendlichkeit oder Religion? Wie fügt es sich in das ein, was er tut? _____

i. Was ist das Produkt seines Postens? _____

j. Kann er es jetzt hervorbringen? _____

Esto oder Produktklärer:

_____

Nehmen Sie zur Kenntnis, daß dieses lange Formular mit leitenden Führungskräften und schließlich allen Mitarbeitern durchgeführt werden muß. Das kurze Formular in Esto-Serie Nr. 5, PRODUKTION UND ETABLIERUNG, ANORDNUNGEN UND PRODUKTE, dient mit seinen 14 Punkten als eine rasche Aktion. Wenn Sie beim kurzen Formular irgendwie hängen bleiben, schicken Sie die Person zu einem Auditor. Wenn Sie beim langen Formular irgendwie hängen bleiben, schicken Sie die Person zu einem Auditor. Die Auditing-Aktion besteht daraus, die Rudimente hinsichtlich des Rundowns in Ordnung zu bringen, jegliche Schlüsselwörter zu assessieren, über die der PC verstimmt ist, und einen aus 18 Buttons bestehenden Prepcheck zu machen, wobei jeder Prepcheck-Button zur F/N gebracht wird.

TA

Wenn der TA bereits hoch ist, nehmen Sie weder das kurze noch das lange Formular in Angriff.

Wenn die Person einen Rockslam zeigt, überprüfen Sie, ob sie Ringe an den Händen hat. Wenn dies der Fall ist, entfernen sie die Ringe. Notieren Sie es, wenn der Rockslam bestehenbleibt.

In beiden Fällen sollte für die Person ein Programm zur Beseitigung ihrer TA-Schwierigkeiten erstellt werden, wobei eine C/S 53RRR durchgeführt und gehandhabt wird, die Person dann eine GF 40RR Methode 3 erhält (wobei jede Frage, die einen Read ergibt, zur F/N gebracht wird) und dann bei ihr die Engramme auditiert werden, wobei Drogen zuerst behandelt werden.

Produktklären wird am besten gemacht, nachdem Wortklären Methode 1 erfolgreich abgeschlossen wurde.

Ein Esto, der ein E-Meter bedienen kann, der Wortklären Methode 4 beherrscht und über Knetdemonstrationen Bescheid weiß, kann es durchführen.

Die Herausgabe von HCO Bulletins über diesen Rundown ist geplant, damit er bei schwierigen Fällen durchgeführt oder im Bedarfsfall mit Hilfe eines erfahrenen Auditors repariert werden kann.

L. Ron Hubbard
Gründer

LRH:mes.rd

[Anmerkung: Die ursprüngliche Ausgabe von obigem Policy Letter enthielt in Schritt Zwei f. einen Bezug zu HCO PL 24. März 72, DIE VFPS EINER ORG. Diese PL wurde nie veröffentlicht. Die richtige Ausgabe ist in dieser Ausgabe gegeben.]

[Beachten Sie auch das HCO PL vom 9. Mai 1974 PROD-ORG, ESTO UND ÄLTERE SYSTEME IN EINKLANG GEBRACHT, welches obige Ausgabe modifiziert.]

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 1. APRIL 1972

Remimeo

EXEC-Serie 11

ESTO-Serie 12

WIE MAN EINE FÜHRUNGSKRAFT HERVORBRINGT

FLOW-LINIEN

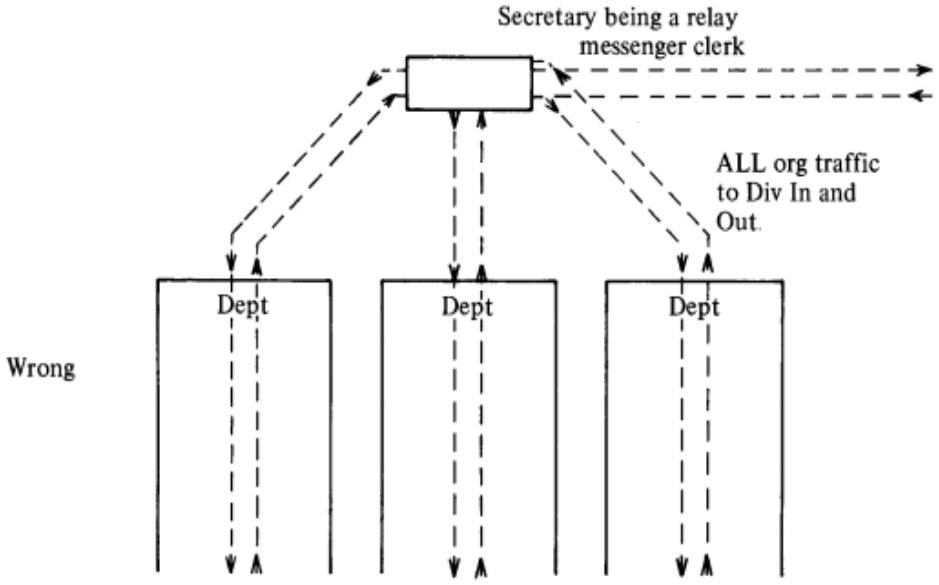
Wenn bei einer Führungskraft die Flow-Linien nicht stimmen, wird sie **nie** ein Produkt-Officer, sondern nur ein Bearbeiter von Kommunikationen sein.

Aus irgendeinem leidigen Grund schwingen sich Führungskräfte auf alle Kommunikationslinien in ihrem Bereich. Wahrscheinlich hat jede einzelne Führungskraft ihr eigenes Warum dafür. Die Tatsache bleibt jedoch bestehen, daß sie es eben *tun*!

Und prompt hören sie auf, für irgendjemanden von Nutzen zu sein. Während sie wie verrückt "arbeiten"!

Im Grunde *haben sie eine Kommunikationslinie mit einer Befehlslinie* verwechselt. Diese zwei Dinge unterscheiden sich. Eine Kommunikationslinie ist die Linie, auf der Partikel fließen, sie verläuft horizontal. Eine Befehlslinie ist eine Linie, auf der Autorität fließt. Sie verläuft vertikal.

Das Folgende ist das Beispiel einer Abteilungssekretärin, die nichts zustande bringen kann, während sie bei ihrer "Arbeit" Blut und Wasser schwitzt.

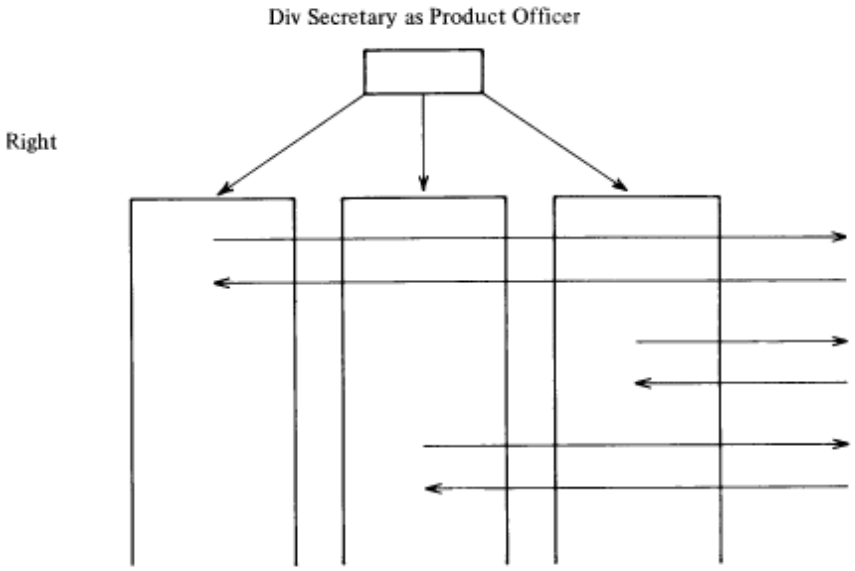


Ganz offensichtlich leidet diese Abteilungssekretärin an "Angst vor Aktionen der Untergebenen" oder "Alles wissen müssen". Absolut nichts wird geschehen, da sie im Papier versinkt. Keine wirklichen Maßnahmen werden getroffen. Nichts als Übermittlungen.

Eine solche Sekretärin einer Abteilung fungierte sogar als Übermittlungspunkt für den gesamten ein- und ausgehenden **Personen**verkehr. Kurz, einfach eine Abteilungsrezeptionistin.

Kein Produkt. Nichts geschah, unter gewaltigen Kosten.

Folgendes ist ein weiteres Beispiel. Das korrekte.



Das ist als horizontaler Flow bekannt.

Es ist ein Fast-Flow-System.

Die korrekten Terminale in jeder Unterabteilung werden von Terminalen außerhalb der Unterabteilung direkt angesprochen. Und entsprechend wird ihnen geantwortet.

Jetzt haben wir einen Abteilungssekretär, der ein PRODUKT-OFFICER ist und dessen Aufgabe darin besteht, jede Unterabteilung, Sektion und Einheit zu veranlassen, das zu produzieren, was sie produzieren soll.

FEHLLEITEN

Solange eine Befehlslinie mit der Kommunikationslinie durcheinander gebracht wird, wird eine Org von Nichts viel produzieren, außer Papier

INFORMATION

Es ist äußerst wichtig, daß eine Führungskraft sich informiert hält.

Der Haken an der Sache ist, daß die Mitteilungszettel-Linie sie **nicht** informiert hält. Sie absorbiert nur ihre Zeit und Energie.

Die Daten befinden sich nicht in diesen Mitteilungszetteln.

Die Daten, die eine Führungskraft will, sind in **Statistiken, Berichten** und Briefings.

Statistiken werden aufgehängt und auf dem Laufenden gehalten, damit jeder sie ansehen kann, besonders, aber nicht nur, die Führungskraft. Sie müssen die Produktion **akkurat** widerspiegeln, Umfang, Qualität und Überlebensfähigkeit.

Berichte sind Zusammenfassungen von Bereichen, Leuten, Situationen oder Zuständen.

Die Reihenfolge besteht darin: a) eine Statistik geht ungewöhnlich in die Höhe, b) eine Inspektion oder Berichte sind erforderlich, um sie auszuwerten und zu verstärken.

Oder a) die Statistik taucht ein bißchen ab und b) eine Inspektion oder Berichte werden benötigt, um sie auszuwerten und zu korrigieren.

Eine Führungskraft befaßt sich also **nicht** mit den Mitteilungszetteln oder Personen auf den Inflow- und Outflow-Linien der Abteilung, sondern den Sachverhalten der Abteilungsproduktion in jeder Sektion.

Eine Führungskraft sorgt dafür, daß sie Kommunikationslinien hat, ja. Aber diese existieren, damit sie dafür sorgen kann, daß Statistiken gesammelt und aufgehängt werden, so daß Berichte angefordert oder erhalten werden können, und damit sie Anordnungen *in Bezug auf diese Situationen* erhalten oder herausgeben kann.

Was Mitteilungszettel betrifft, ist das alles, was eine Führungskraft handhabt.

INSPEKTIONEN

Persönlich oder durch einen Vertreter **inspiziert** eine Führungskraft ständig.

Ihre wichtigsten Pflichten sind:

Beobachtung

Auswertungen (was den Umgang mit Anordnungen einschließt) und

Überwachung.

All das führt zur Produktion, die die Abteilung hervorbringen soll. Kein Redigieren ihrer Mitteilungszettel.

Eine gute Führungskraft ist überall und sorgt dafür, daß Produktion stattfindet

Wenn es um ein Produkt geht, benennt sie es, will es, bekommt es, sorgt dafür, daß es gewollt wird und der Austausch dafür hereinkommt. Sie kann das nicht durchführen, ohne BEOBACHTUNG nach 1) Statistiken, 2) Berichten, 3) Inspektionen durchzuführen. Außer-

dem kann sie ohne Auswertung nicht herausfinden, was zu den Störfaktoren geführt hat. Und ohne eine Vorstellung von Statistiken, Berichten und Inspektionen kann sie nicht auswerten. Im Übrigen wird sie nicht wissen, was sie anordnen soll, um zu ÜBERWACHEN. Und noch einmal, sie überwacht aufgrund dessen, was sie benennt, will, bekommt, wovon sie erreicht, daß es gewollt wird, und wofür sie den Austausch erhält.

DIE SZENE

Das ist die Szene einer Führungskraft. Wenn sie etwas anderes macht, wird sie Mißerfolg haben. Die Szene ist eine rege PRODUKTIONSSZENE, in der die Führungskraft erfaßt, was gewollt wird, und ausarbeitet, was als Nächstes gewollt werden wird.

FÄHIGKEIT

Eine richtige Führungskraft kann arbeiten. Jemand, der ein echtes Energiebündel ist, kann jede Arbeit, die Leute unter ihm verrichten, besser ausführen als jeder, der für ihn oder unter ihm arbeitet. Man kann ihm nichts vormachen und ihn nicht anlügen. Er weiß Bescheid. Daher ist er bei einer Statistikschwankung sofort dabei, an genau der richtigen Stelle zu suchen; und aufgrund von Berichten schlau auszuwerten; und genau das richtige **Warum** zu finden; und die genau richtigen Anweisungen herauszugeben; und dafür zu sorgen, daß sie ausgeführt werden; und zu wissen, daß es richtig gemacht wird, weil er weiß, daß und wie es gemacht werden kann.

Nun, das ist eine ideale Szene für eine Führungskraft. Aber jede Führungskraft kann sich zu ihr hinaufarbeiten. Wenn sie jeden Tag ein wenig Arbeit auf einem niedrigeren Job verrichtet, sich "die Hände schmutzig macht", wie man sagt, und die Fertigkeit erlernt, wird sie bald den ganzen Bereich kennen. Wenn sie sich dies planmäßig als ihr Pensum von 2 bis 3 Uhr täglich – oder irgendeine solche Zeit – vornimmt, dann wird sie sie bald alle kennen; und wenn sie bis spät in die Nacht arbeitet, um beim Studieren mitzukommen. Und sie weiß, sie muß Statistiken beobachten und dann schnell Beobachtungen erhalten oder anstellen, damit sie rasch auswerten und wirkliche Warums finden, Korrekturmaßnahmen durchsetzen und durch Überwachung die Erledigung der Arbeit erreichen kann.

Das ist die ideale Szene für die Führungskraft selbst, wenn sie Leiter der gesamten Firma oder eines kleinen Teils davon ist. Wenn eine Führungskraft dies nicht tun kann, wird sie sich sehr wahrscheinlich hinter einer Mitteilungszettelübermittlungs-Linie verstecken und geschäftig erscheinen, während alles unerledigt bleibt und mangels Beaufsichtigung zusammenbricht.

Eine Führungskraft hat natürlich ihre eigene Verwaltungsarbeit zu verrichten, aber sie verbringt nicht stundenlang damit, noch betrachtet sie es als ihre Aufgabe, denn das ist es sicherlich nicht. Eine Stunde pro Tag höchstens dürfte wohl ausreichen, um Mitteilungszettel zu bearbeiten, außer natürlich man überwacht nicht, daß sie keinen Dev-T enthalten. Der Großteil ihrer Auswertungen ist nicht aufgeschrieben. Sie werden nicht "zur Genehmigung eingereicht", wenn sie die Stauung auf jemandes Posten betreffen. Sie werden durch Ermittlung an Ort und Stelle durchgeführt, und die Handhabung erfolgt effektiv, nicht mündlich.

Ein Schreibtisch wird verwendet, um a) Pläne auszuarbeiten, b) den Eingangskorb auf dem Laufenden zu halten, c) mit jemandem ein Gespräch zu führen, d) Anweisungen aufzuschreiben.

Zwei Drittel ihrer Zeit ist der Produktion gewidmet. Selbst wenn sie 1.000 Meilen entfernt ist, verwendet sie noch immer nur ein Drittel ihrer Zeit auf Mitteilungszettel. Eine Führungskraft muß in der Lage sein, die echten Produkte hervorzubringen und Produktion zu generieren. Diese Definition gilt sogar für einen Esto, dessen Produkt ja mit einer etablierten Person oder Sache zu tun hat. Jede Unterabteilung, jede Abteilung, jede Org, jedes Gebiet reagiert auf dieselbe Weise – positiv – auf solche Kompetenz.

ANALYSE

Um diese ideale Szene bei einer Führungskraft zu realisieren, kann man herausfinden, **warum** sie nicht so verfährt, indem man sie diesen PL studieren läßt; und dann kann man herausfinden, **warum** sie es irgendwie nicht tun kann; und dann kann man ihre Fähigkeit steigern, indem man ein Programm für sie erstellt, das ihren Mangel an Know-How behebt, und indem man andere Maßnahmen ergreift, bis sie ein Energiebündel ist.

Wenn man Glück hat, hat man von vornherein ein Energiebündel. Aber nur die Statistiken und ihr Wahrheitsgehalt geben darüber Aufschluß!

Esto-Aktion: Können Sie all das und diese Dinge tun? Wenn die Antwort nein lautet oder zweifelhaft ist oder wenn die Führungskraft sie nicht tut, finden Sie das Warum und beheben Sie es.

L. RON HUBBARD
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 3. APRIL 1972

Remimeo

Esto-Serie 13

ARBEITEN

Das grundlegende Problem eines EstO besteht darin, jemanden dazu zu bringen, seine Arbeit zu machen.

Dabei geht es nicht nur um Führungskräfte oder "schlechte Mitarbeiter". Es neigt dazu, in unserer modernen Kultur ein ziemlich vorherrschendes Problem zu sein.

Die grundlegende Frage ist tatsächlich: "Warum kannst du das was von dir erwartet wird nicht tun?"

Ein EstO wird viele "beschäftigte" Leute finden, die aber nicht wirklich den Hut ihres Postens ausführen.

Da die eigene Statistik eines EstO davon abhängt, daß Leute tatsächlich ihren Job machen, und da die Bezahlung und das Wohlergehen dieser Leute auch davon abhängt, ergibt sich daraus ein ziemliches Problem.

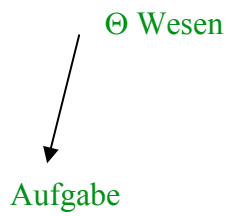
Sie können einen Produkt-Rundown bis zu Erkenntnis hin machen. Aber in einigen Fällen geschieht dann nichts.

Sie bilden sie in ihrem Hut aus, und noch immer geschieht nichts.

ABERRATION

Um dies zu verstehen, müssen Sie verstehen, was "Aberration" ist.

Stellen Sie sich ein Wesen vor, das ganz und gar das tut, was es tut. Das sieht so aus:

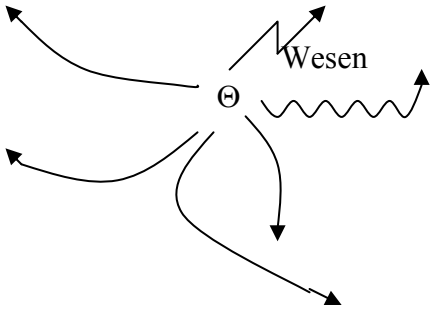


Es ist eine *gerade* Linie der Aufmerksamkeit.

Stellen Sie sich nun jemanden vor, der "einen Job macht, aber nicht wirklich tut, was er zu tun scheint".

Dies ergibt:

B.



Aufgabe

Dies ist Aberration, d.h. "nicht in einer geraden Linie".

In Beispiel A tut die Person also, was sie tut.

In Beispiel B tut sie auch etwas, aber **geistig** tut sie nicht das, was sie tut. Geistig tut sie etwas anderes, während sie das tut, was sie *scheinbar* tut.

SCHIZOPHRENIE

Die am weitesten verbreitete "Geistesstörung" ist angeblich Schizophrenie. Dieser Ausdruck ist verwandt mit "**Schere**" (engl. "scissors"), und bedeutet zwei plus "Kopf". Anders ausgedrückt, ein "Zweiköpfiger". Und in diesem Fall sind zwei Köpfe nicht besser als einer (Witz).

Man sieht dies in Anstalten. Jemand wechselt die Valenzen (Persönlichkeiten), klick-klick-klick, von der einen zur anderen.

Aber dieser Zustand verschlechtert sich auf einem Gradienten, der von geistiger Gesundheit bis zum unteren Ende der Skala reicht.

Der Zustand im mittleren Bereich dieser Gradientenskala ist häufig, wird aber fast nie bemerkt. Er ist heute so gewöhnlich, daß man ihn als normal-menschenartig durchgehen läßt.

Die Person tut nicht, was sie tut.

Beispiele davon sind: Leute, die keine Arbeit mit Verantwortung mögen, weil sie "gern mechanische Dinge tun, damit sie von etwas anderem träumen können, während sie Arbeiten"; Leute, die "etwas anderes tun müssen, bevor sie _____ tun können"; Leute, die woanders sind; Leute, die ständig Dev-T machen.

Es gibt auch die Person, die anderen bei der Arbeit durch "Fehler" und "Forderungen" in die Quere kommt, und sie daran hindern, zu tun, was sie tun, während sie selbst nicht tut, was sie tut.

Man kann nicht sagen, daß diese Leute verrückt sind. Heutzutage nicht. Aber man kann sagen, daß sie Probleme schaffen, die sehr schwierig zu lösen sind, außer man weiß, wie man diese Nuß knackt.

HINDERNISSE

Mit der Studier-Serie Nr. 2, dem HCOB VOM 2. JUNI 1971 I, KONFRONTIEREN, und den in der EstO-Tonbandserie angegebenen Übungen kann man seinen Weg durch eine erstaunliche Menge von Hindernissen durchboxen.

Denn dies ist eben der Zustand – eine Anstrengung, durch Hindernisse hindurchzukommen.

Der Grund dafür, daß das vorher angegebene Beispiel B vorkommt, liegt darin, daß die Aufmerksamkeit der Person jedes Mal, wenn sie A zu machen versucht, durch mentale Hindernisse in eine verkehrte Richtung gelenkt wird.

Jedoch nur dann, wenn sie A machen kann, wird sie überhaupt Selbstbestimmung und Macht haben.

Das bedeutet nicht, daß sie verrückt ist. Es bedeutet, daß sie nicht in der Lage ist, ihre Aufmerksamkeit geradlinig auszurichten. Jedes Mal, wenn sie es macht, stößt sie auf etwas, was die Aufmerksamkeit beugt (in einem Winkel ablenkt und woanders hin schickt).

All dies wird ihr sehr verständlich erscheinen, denn es ist ja schon immer so gewesen. Und genauso wie das kleine Mädchen, das nie wußte, daß es seit seiner Geburt Kopfschmerzen hatte, und dies erst bemerkte, als diese plötzliche verschwanden, erkennt eine solche Person nicht, daß sie ihre Aufmerksamkeit kontrollieren kann.

Solche Leute denken an viele andere Dinge, während sie scheinbar an das denken, was sie tun. Und sie tun viele andere Dinge.

MISSVERSTÄNDNISSE

Mißverstandene Wörter hindern sie daran, mit Materialien oder Leuten in Kommunikation zu sein. Daher *lesen* sie nicht und *hören* nicht *zu*. Sie träumen herum, d.h. sie wandern geistig umher.

Dies ist die Inflow-Seite davon.

Die Outflow-Seite sind Hindernisse in Form von eigenartigen Ängsten und komischen Vorstellungen.

Solche Leute scheinen ziemlich schwach und zerstreut zu sein. Oder übermäßig schwerfällig und stur, um den Zustand auszugleichen.

Sie haben fixe Ideen und andere Outpoints, weil ihre Gedanken *Umwege* machen, statt auf einer Autobahn entlang zu fahren.

GLÜCK

Jemanden dazu zu bringen, wirklich zu tun, was er tut, wenn er es tut, wird für einige Leute grausam klingen. Das kommt daher, daß sie es schmerzhaft finden, zu konfrontieren, und es vorziehen würden, sich zurückzuziehen und herumzuträumen, sich sozusagen in einer Art ständigem Selbstauditing durchs Leben zu wursteln.

Sie sind nicht glücklich.

Glück kommt durch Selbstbestimmung, Produktion und Stolz.

Glück ist Macht, und Macht bedeutet fähig zu sein, das zu tun, was man tut, wenn man es tut.

KOMPETENZ

Wenn jemand kompetent ist, kann nichts seinen Stolz erschüttern. Die ganze Welt kann brüllen. Aber das erschüttert ihn nicht.

Bei Kompetenz geht es nicht darum, ob das eine Wesen gescheiter ist als ein anderes. Das eine Wesen ist einfach fähiger als das andere, das zu tun, was es tut.

Beispiel A ist Kompetenz.

Beispiel B ist Inkompetenz.

"MEHR DA"

Man könnte sagen, daß eine kompetente Person "Mehr da" ist. Aber eigentlich ist sie "fähiger, ihre Aufmerksamkeit auf das zu richten, worauf ihre Aufmerksamkeit liegt".

WARUM

Jeder, der auf seinem Posten kein rascher Arbeiter ist, könnte mit folgendem **Warum** beschrieben werden:

Unfähig, seinen Posten zu machen, aufgrund eines individuellen Warums für jede Person.

Daher gibt es zwei rasche Abhilfen, die ein EstO verwenden kann.

1. Er kann das **Warum** finden, weswegen eine Person ihren Posten nicht machen kann, und es in Ordnung bringen.
2. Er kann mit der Person EstO-Übungen machen.

Beim Finden des Warums kann alleine schon die Beobachtung dessen, daß ihre Statistiken niedrig sind, die Person ein bißchen in eine verteidigende Haltung bringen.

Es könnte ja auch sein, daß sie das *tut*, was sie tut. Aber wenn dies der Fall wäre, wären ihre Statistiken hoch und sie würde sich schnell bewegen.

Daher muß man ihr persönliches **Warum** finden. Wenn es das richtige ist, sollte sie sehr gute Indikatoren haben, schneller werden und ihren Job machen. Wenn es nicht ganz das richtige ist, könnte die Person sich entwürdigt oder beschämt fühlen.

Das Kriterium eines jeden richtigen **Warums** ist: Bringt es die existierende Szene mit den vorhandenen Mitteln in Richtung der Idealen Szene hinauf?

Somit könnten Sie ein **Warum** erhalten, das nicht völlig akzeptabel ist, bis es in Ordnung gebracht wurde. Aber wenn Sie wirklich das richtige treffen, sollte es eine Menge der Hindernisse zum Verschwinden bringen.

Ein wirkliches **Warum** bringt also, wenn es in Ordnung gebracht wird, eine Menge der Hindernisse, die zwischen dem Wesen und seiner Arbeit liegen, zum Verschwinden.

Die Übungen knacken dann den Rest.

Manchmal bringen die Übungen allein das **Warum** in Ordnung. Manchmal beseitigt das gefundene **Warum** auch die Notwendigkeit für irgendwelche Übungen.

Diese Aktionen wirken also aufeinander.

Wenn Sie jemanden sehen, der sich sehr schuldig fühlt, nachdem das **Warum** "gefunden wurde", dann überprüfen Sie es besser noch einmal. Es könnte ein falsches **Warum** sein, in welchem Fall Sie einfach das richtige finden sollten.

DIE DRITTE AKTION

Der Elementare Rundown, HCOB 30. März 72, sollte bei einem Mitarbeiter gründlich gemacht werden.

Andernfalls wird er zu einem gewissen Grad "aus der Kommunikation heraus" bleiben. Er wird nicht in der Lage sein, Daten schnell aufzunehmen, wenn er mit Wörtern nicht kommunizieren kann.

PROZESSING

Natürlich beseitigt Prozessing schließlich *alle* Hindernisse. Aber es zielt nicht zwangsläufig auf die Durchführung eines Jobs ab.

Das Fähigkeitspotential wird durch Prozessing enorm gesteigert.

Aber traditionsgemäß verlassen wir uns nicht auf Prozessing, um Mitarbeiter in Ordnung zu bringen.

Wir bringen Leute in Ordnung, und wir bringen Fälle in Ordnung.

Aber Auditoren und Mitarbeiter dürfen auf ihrem Posten keinen Fall haben, einfach weil wir tatsächlich Leute und Fälle in Ordnung bringen. Wir gestatten es nicht, daß sie einen Fall haben. Dies erhöht die Notwendigkeitsstufe.

Und es ist ziemlich erstaunlich, wie weit diese Notwendigkeitsstufe erhöht werden kann und wie eine Person trotz ihres Falles arbeiten kann.

Wenn wir gestatten würden, daß Mitarbeiter einen Fall haben, dann könnten wir nicht die Fälle von Leuten aus der Öffentlichkeit in Ordnung bringen. So einfach ist das.

Somit empfiehlt oder verwendet ein EstO Auditing von Mitarbeitern nicht als Abhilfe für Schwierigkeiten auf dem Posten; er akzeptiert "Fall" auch nicht als **Warum**.

Natürlich ist "Fall" ein **Warum**. Aber wenn Sie es akzeptieren, dann ziehen Sie sich von Beispiel A oben zurück und erhalten sofort B.

Sie werden erstaunt sein, wie eine Person beginnen kann, das zu tun, was sie tut, wenn man ihr **Warum** findet und Übungen macht.

Und natürlich müssen Sie auch die Burschen in Ordnung bringen, die bei jeder Gelegenheit vorbeikommen, um zu schwatzen und dadurch die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter zerstreuen. Auch diese Leute (und vor allem sie) tun nicht das, was sie tun.

Das gleiche Verfahren (**Warum** und Übungen) bringt auch sie in Ordnung.

Kurz gesagt, wenn ein Mitarbeiter nicht das tut, was er tut, tut er etwas anderes. Es trifft nie zu, daß er nichts tut.

Fragen Sie: "Was ist der Grund, warum du deinen Posten nicht vollständig machst?" oder irgendeine ähnliche Version. Finden Sie das wirkliche **Warum**. Und bringen Sie die Person in Ordnung.

Dies ist der größte Teil der Aufgabe eines EstOs.

Und seien Sie nicht überrascht, wenn Sie die fröhliche Antwort bekommen: "Aber ich mache ihn ja!", und feststellen, daß es stimmt.

Aber jemandes Statistiken und Geschwindigkeit sagen schon alles.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:mes.bh

[Bitte beachten Sie auch HCO PL VOM 9. MAI 1974 PRODUKT/ORG-OFFICER-, ESTO UND ÄLTERE SYSTEME MITEINANDER IN EINKLANG GEBRACHT, welches das obige HCO PL modifiziert.]

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 4. APRIL 1972
Ausgabe I

Remimeo

ESTO-Serie 14

ETHIK

Das normale Niveau einer nicht gehuteten, Dev-T verursachenden, unproduktiven Org ist Out-Ethik.

Der Grund dafür, daß Sie in einer solchen Org so viele schwere Ethikaktionen stattfinden sehen – oder Situationen, wo schwere Ethikaktionen stattfinden sollten, dies aber nicht passiert – besteht darin, daß ihre **Austausch**-Flows durcheinander sind.

Es ist wichtig, diese Tatsache zu kennen, da dieser Faktor alleine manchmal dazu verwendet werden kann, in dem Gebiet Personen, deren Ethik "out" ist, in Ordnung zu bringen.

KRIMINALITÄT

Wenn wir nicht weiterhin in einem fernen Nirgendwo leben wollen, müssen einige Tatsachen von Situationen konfrontiert werden.

Ein Unvermögen, das Böse zu konfrontieren, führt Leute dazu, es zu ignorieren, es abzutun oder es überhaupt nicht zu sehen.

Umgekehrt kann es einen Personentyp geben, der wie ein Prediger aus alten Zeiten in allem nichts als Böses sieht und der, wahrscheinlich in seinem eigenen Herzen nach einem Vorbild suchend, glaubt, daß alle Menschen schlecht seien.

Der Mensch ist aber grundsätzlich gut (wie Sie im HCOB 28. Nov. 70, C/S-Serie Nr. 22, PSYCHOSE, nachlesen können). Wenn er sich auf irgendeinen Pfad des Bösen begibt, versucht er, sich selbst in Schranken zu halten und treibt sich selbst in einen Cave-in.

Die Tabelle der Einschätzung des Menschen aus DIE WISSENSCHAFT DES ÜBERLEBENS war ganz richtig. Und solche Leute können auch durch die Oxford-Kapazitätsanalyse, bei der sich die Kurve auf der rechten Seite niedrig und klar unterhalb der Mittellinie befindet, gefunden werden.

Eine derartige Sache kann man natürlich durch Auditing in Ordnung bringen, doch der Esto hängt für die Handhabung der Probleme seiner Mitarbeiter nicht davon ab.

Von solchen Leuten gehen verbrecherische Handlungen aus, *es sei denn*, sie werden durch mehr Zwang von außen, keine böse Tat zu begehen, als sie selbst Druck von innen haben, es zu tun, *gehemmt*.

In der Mehrheit der Fälle wird Kriminalität nur durch ein solches Ungleichgewicht des Druckes in Schranken gehalten.

Wenn Sie in einer Organisation keine Ethikpräsenz haben, dann taucht Kriminalität auf.

Solche Leute lügen eher, als sich zum Konfrontieren bringen zu lassen. Sie geben falsche Berichte ab – sie benutzen sogar "PR", was Öffentlichkeitsarbeit bedeutet, um zu vertuschen – und in unserem eigenen Jargon bedeutet "PR", eine Menge falscher Berichte aufzustellen, die zur Tarnung von Müßiggang oder schlechten Handlungen dienen.

Wenn Sie Ethik nicht hineinbekommen, werden Sie Tech niemals hineinbekommen. Wenn Sie Tech nicht hineinbekommen können, werden Sie Admin nicht hineinbekommen.

Somit erlaubt das Fehlen der Ethik dem verbrecherischen Impuls, ungehemmt zu bleiben.

Ja, es könnte mit Tech gehandhabt werden. Aber um Geld zu erhalten, müssen Sie Admin "in" haben.

Wenn es keine Ethik gibt und keine Methoden, sie hineinzubekommen, werden Sie, egal wie unangenehm es scheinen mag, Tech und Admin nie hineinbekommen.

Selbstverständlich gibt es immer den Faktor einer möglichen Ungerechtigkeit. Aber dagegen ist vorgesorgt. (SIEHE HCO PL 24. FEB. 72 I, UNGERECHTIGKEIT.)

Wenn Ethik von kriminellen Personen eingesetzt wird (wie es bei manchen Regierungen geschieht), kann es recht grimmig werden.

Aber selbst dann dient Ethik als eine Einschränkung von geradezu glattem Gemetzel.

Unterläßt man es, Kriminalität in Angriff zu nehmen, kann man sich der daraus folgenden Verbrechen genauso schuldig machen, als hätte man sie selbst begangen!

Also muß Kriminalität als Umstand in Angriff genommen werden.

Sie wird standardgemäß mit den grundlegenden Richtlinien über Ethik und dem Ethik-Officer-System gehandhabt.

AUSTAUSCH

Der unproduktive Mitarbeiter ohne Hutausbildung, der nicht wirklich ein Verbrecher oder Psychotiker ist, kann dazu gebracht werden, kriminell zu werden.

Dies läßt ihn den Reihen der Kriminellen beitreten.

Das Ethiksystem findet auch auf ihn Anwendung.

Es gibt jedoch etwas, das ein Esto dagegen tun kann, das wahrhaftig Esto-Tech ist.

Dies liegt auf dem Gebiet des **Austausches**.

Wenn Sie sich an Ihr Produktklären erinnern, werden Sie sehen, daß Austausch etwas für etwas ist.

Krimineller Austausch ist: nichts vom Kriminellen für etwas von jemand anderem.

Ob nun Diebstahl, Bedrohung oder Betrug verwendet wird, das kriminelle Denken besteht darin, etwas zu bekommen, ohne etwas dafür herzugeben. Das ist offensichtlich.

Ein Mitarbeiter kann zu dieser Denkweise verleitet werden, indem **ihm gestattet wird, etwas zu erhalten, ohne daß er etwas beiträgt**.

Das ist, nebenbei bemerkt, der Schlüssel zum uralten Rätsel der Philosophen: "Was ist richtig oder falsch?"

Ehrlichkeit ist der Weg zur **Geistigen Gesundheit**. Sie können das beweisen und beweisen es tatsächlich jedes Mal, wenn Sie jemanden gesund machen, indem Sie "seine Withholds ziehen". Die Geisteskranken bestehen einfach aus einer brodelnden Masse von Overt-Handlungen und Withholds. Und es sind physisch sehr kranke Leute.

Wenn Sie jemanden unehrlich sein lassen, schaffen Sie bei ihm die Voraussetzung dafür, daß er körperlich krank und unglücklich wird.

Eine Nicht-Befolgung wurde in der traditionellen Ethik der Sea Org als Belastung und ein falscher Bericht als Zweifel bezeichnet.

Und es ist nur zu wahr.

Sie ermutigen tatsächlich Verbrechen, wenn Sie einer Person erlauben, für etwas nichts zu geben.

Seien Sie nicht erstaunt, daß Wohlfahrtsbezirke voll von Raub und Mord sind. Die Leute dort geben nichts für etwas.

Wenn *Austausch* "out" ist, gerät das ganze soziale Gleichgewicht aus den Fugen.

Jedes volle Stipendium, das eine Org je gewährt hat, endete in einem Schlamassel.

Wenn Sie einen professionellen Preclear einstellen, der einfach herumsitzt und müßige Bewegungen macht, während ihn die Leute auditieren und etwas für ihn beitragen, **seien sie nicht erstaunt, wenn er immer kränker wird**.

Er trägt als Gegenleistung nichts bei und endet in Überwältigung!

Auf ähnliche Weise könnten Sie auch bei jemandem einen ARK-Bruch verursachen und ihn krank machen, wenn Sie ihn aktiv davon abhalten, als Gegenleistung etwas beizutragen.

Es ist der **Austausch**, der den Inflow und Outflow aufrechterhält, der einer Person Raum um sie herum gibt und die Bank von ihr fernhält.

Es gibt eine ganze Anzahl von Arten, wie diese Flows des Austausches aus dem Gleichgewicht gebracht werden können.

Es geht nicht gleich viel hinaus, wie hereinkommt. Gleiche Mengen sind kein Faktor. Wer kann Goodwill oder Freundschaft messen? Wer kann tatsächlich den Wert berechnen, ein Wesen vor dem Tod in jedem Leben zu retten? Wer kann die Belohnung messen, die aus Stolz auf eine gut gemachte Arbeit oder Lob besteht?

Denn alle diese Dinge haben für verschiedene Menschen verschiedene Werte.

In der materiellen Welt glaubt diejenige Person, deren Austauschfaktor "out" ist, vielleicht, daß sie "Geld macht". Nur eine Regierung oder ein Falschmünzer "macht Geld". Man muß etwas produzieren, das für Geld *ausgetauscht* werden kann.

Genau hier ist der Austauschfaktor "out".

Wenn die Person für das, was sie erhält, keine Gegenleistung erbringt, dann gehört ihr das Geld nicht.

Beim Produktklären vieler Leute stellte man fest, daß einige annahmen, daß ihnen ihr Essen, ihre Kleidung, ihr Bett und ihre Zuteilung nicht aufgrund ihrer Produktion gehören würde. Es gehörte ihnen, weil sie "eben einfach da waren". Diese komische "Logik" verdeckte die Tatsache, daß diese Leute auf ihrem Posten wenig oder nichts produzierten. Dennoch erhoben gerade sie als erste ein Protestgebrüll, wenn sie kein (für die Organisation) teures Auditing oder Kurse oder Tech bekamen!

Demgemäß wird eine solche Person, die nicht gehutet ist oder die nicht dazu gebracht wird zu produzieren, krank werden.

Interessanterweise verbessert sich die Moral einer Person, wenn sie produktiv wird.

Umgekehrt sollte es Ihnen ziemlich klar sein, daß eine Person, die nicht produziert, geistig oder körperlich krank wird. Denn ihr *Austausch*faktor ist "out".

Wenn Sie also eine Person mit niedrigen Statistiken belohnen, dann berauben Sie nicht nur die Person mit hohen Statistiken, sondern treiben auch die Person mit niedrigen Statistiken in einen Cave-in!

Ich glaube nicht, daß Wohlfahrtsstaaten irgendetwas anderes im Sinn haben!

Die Aufstände im alten Rom wurden durch diese Faktoren verursacht. Dort verschenkte man Brot und Spiele an ein Volk, das schließlich so primitiv wurde, daß es sich nur an Folter und grausamem Tod in der Arena erfreuen konnte!

Ein großer Teil dieses Ungleichgewichts beim Austausch rührt von der Kinderpsychologie her, wo das Kind weder irgendetwas beisteuert noch irgendetwas beisteuern darf.

Genau das ist es, was das Kind zuerst durch Gefühle der Verpflichtung seinen Eltern gegenüber überwältigt und dann im Teenageralter als eine völlige Auflehnung hervorbricht.

Kinder, denen es gestattet wird, beizutragen (nicht als eine niedliche Sache, sondern als wirklichen Beitrag), lassen die Kinder gleichen Alters, die nichts beitragen, als rasende Irre erscheinen! Es ist der grausame Sadismus der modernen Zeiten, der die nächste Generation auf diese Weise zerstört. Glauben Sie nicht, es sei nicht beabsichtigt. Ich habe die OCA-Kurven solcher Eltern, die es tun, überprüft!

Wenn also eine Person in diesem Leben mit einem völlig verkehrten Austausch aufgezogen worden ist, hat der Esto manchmal alle Hände voll zu tun!

Er hat es mit anerzogener Kriminalität zu tun!

WAS ER TUN KANN

Die Abhilfe ist ziemlich einfach.

Als Erstes muß man alles über **Austausch** wissen, wie es in den Richtlinienbriefen über das Produktklären behandelt wird.

Dann muß er dies speziell mit Leuten, die nicht produzieren, klären.

Er sollte sie dazu bringen, daran zu arbeiten, wie dies sich zu **all ihren Dynamiken in deren Beziehung zu jeder anderen Dynamik** verhält.

Das heißt, er muß mit der Person die Definitionen der Dynamiken *sorgfältig* klären; dann läßt er sie eine große (eigene) Karte aufzeichnen und sagen, was sie der ersten Dynamik gibt und was diese ihr gibt. Dann, was sie der zweiten Dynamik gibt und was diese ihr gibt. Und so weiter die Dynamiken hinauf.

Jetzt lassen Sie sie "ihre eigene zweite Dynamik" betrachten. Was gibt ihre zweite Dynamik ihrer ersten Dynamik? Was gibt ihre zweite Dynamik der zweiten Dynamik und was gibt sie der Person?

Und so weiter, bis Sie ein Netzwerk dieser Austauschpfeile haben, wobei jeder in beide Richtungen geht.

Wenn Ihre TRs gut sind, Sie die Aufmerksamkeit der Person haben und sie gewillt ist, mit Ihnen zu sprechen, wird sie irgendwann im Verlauf davon eine ziemliche Erkenntnis haben!

Wenn es eine große Erkenntnis ist, dann ist dies das Endphänomen davon.

Und seien Sie nicht überrascht, wenn Sie bei einer Person dann und wann eine physische Veränderung der Gesichtsform erleben!

ZUSTÄNDE ENTLANG DER DYNAMIKEN

Eine Art Ethik-"Aktion" kann durchgeführt werden, indem man der Person die Zustandsformeln gibt (Der HCO PL vom 14. März 68 gibt einem die Tabelle an).

Führen Sie bei der Person Methode-4-Wortklären auf die Tabelle der Zustände durch und greifen Sie jegliche weiteren mißverstandenen Wörter auf.

Lassen Sie die Person die *Formel* von jedem dieser Zustände in der Tabelle studieren, damit sie die Zustände und die Formeln kennt.

Wenn sie nun dies alles ohne mißverstandene Wörter versteht, müssen Sie mit ihr die mit ihren Dynamiken 1 bis 8 verknüpften Wörter und die Dynamiken selbst klären.

Jetzt sind Sie für die Milliarden-Dollar-Frage bereit.

Fragen Sie sie, welches ihr Zustand auf der ersten Dynamik ist. Lassen Sie sie die Formeln studieren. Kaufen Sie ihr keine zungenfertige PR ab.

Bewerten Sie nicht oder werten Sie nicht ab. Wenn die Person sich vollkommen sicher ist, was ihr Zustand auf der ersten Dynamik wirklich ist, wird sie zu einer Erkenntnis gelangen.

Jetzt greifen Sie die zweite Dynamik ihren einzelnen Teilen nach auf – Sex, Familie, Kinder. Erhalten Sie einen Zustand für jeden.

Sie fahren in ähnlicher Weise jede einzelne Dynamik hinauf fort, bis Sie einen Zustand für jede haben.

Jetzt beginnen Sie wieder mit der ersten Dynamik.

Setzen Sie Ihre Arbeit auf diese Weise fort.

Sie werden erstaunt feststellen, daß sie *auf jeder einzelnen Dynamik* aus einem falschen, hohen Zustand heraus zu einem niedrigen Zustand gelangen und dann wieder aufsteigen wird.

Irgendwann im Verlauf dieser Aktion wird sie beginnen, sich merklich zu verändern.

Wenn Sie eine Person haben, die fortwährend in schweren Ethikmaßnahmen steckt oder die out-ethisch ist (wir verwenden dafür den Begriff "Ethik-Lockvogel") und die umherstolpert, können Sie eine S&D mit ihr durchführen und damit sehr oft ihre Zukunft für sie retten.

Wenn Sie es mit einer solchen Person zu tun haben, tun Sie dies zuerst, bevor Sie den Austausch entlang der Dynamiken mit ihr durchführen.

Mit anderen Worten, Sie verwenden dies bei einem "Ethik-Lockvogel", und wenn er sich dann daraus befreit hat, führen Sie den Austausch entlang der Dynamiken bei ihm durch.

ZUSAMMENFASSUNG

Wenn alles schwarz aussieht, wenn Sie falsche Berichte erhalten und wenn die Dinge, die Ihnen als erledigt gemeldet wurden, nicht erledigt worden sind, und das, was tatsächlich getan wurde, Overt-Produkte waren, und wenn die Statistiken trotz all Ihrer Arbeit einfach *nicht* hinaufgehen, dann stehen Ihnen immer noch drei Lösungen zur Verfügung:

1. **Bekommen Sie Ethik bei der Org hinein.**
2. **Führen Sie bei Einzelpersonen Austausch durch.**
3. **Bringen Sie beim Ethik-Lockvogel Zustände entlang der Dynamiken zur Anwendung.**

Und danach erhalten Sie eine starke, gerechte Abteilung 1, Unterabteilung 3 aufrecht.

Sie werden erstaunt sein!

L. RON HUBBARD
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 6. APRIL 1972
AUSGABE I

Remimeo

ESTO-Serie 15

KORREKTUR DES PRODUKTES

Wenn Sie für einen Posten das falsche Produkt finden, dann schlagen Sie dem Mitarbeiter den Hut herunter.

Beispiel: Geben Sie dem Hausmeister ein Produkt wie "ein gut etablierter Tätigkeitsbereich", und er ist der Exec Esto!

Wenn sämtliche Produkte" gefunden" worden sind, haben Sie möglicherweise hier und da etwas Schwierigkeiten. Dies wäre äußerst rätselhaft, wenn Ihnen nicht klar wird, dass auf einen bestimmten Prozentsatz der gefundenen Produkte Folgendes zutrifft:

a. Inkorrekt

b. Zu wenig

c. Unvollständig formuliert

d. Sind Doingnesses anstatt Havingnesses

e. Können nicht in einer Statistik dargestellt werden

Es wird auch eine bestimmte, kleine Anzahl Leute geben, die durch einen schlechten Produkt-Rundown verstimmt wurden und Auditing benötigen, um dies zu bereinigen (gewöhnlich die L1C-Liste für übergangene Ladung auf den Produkt-Rundown oder eine sogenannte Green Form oder auch eine Wortklärungs-Korrekturliste.)

Meistens wird es gut gehen, das ist also ein Pluspunkt. Aber diese verpatzten Rundowns werden selbst zu einem **Warum**.

Schauen wir uns also an, wie man einen solchen Rundown korrigiert.

1. Lief das Produkt auf eine Havingness hinaus? _____
2. War es austauschbar? _____
3. Passte es zu dem eigentlichen Hut? _____
4. Gab es mehrere für denselben Posten? _____
5. Trägt die Person in Wirklichkeit mehrere Hüte, von denen jeder ein Produkt hat? _____
6. Wenn mehr als einer gefunden wurde, haben sie zusammengepasst? _____

7. Gibt es der Person einen anderen Hut? _____
8. Hat es der Person den Hut von jemand anderem gegeben? _____
9. Gab es beim Rundown missverstandene Wörter? _____
10. Hat die Person gegensätzliche Anordnungen von einer anderen Person? _____
11. Hat es die Person nur als eine Übung aufgefasst? _____
12. Hat das Durchführen des Rundowns die Person ARKgebrochen oder anderweitig die Ruds hinausgebracht? _____
13. Hat die Person nicht damit übereingestimmt? _____
14. Hat die Person in Wirklichkeit versucht, irgendeine andere Arbeit zu tun? _____
15. War die Person im Begriff, den gegenwärtigen Posten zu verlassen, oder hatte sie es vor? _____
16. Wurde der Produkt-Rundown eigentlich nicht durchgeführt? _____
17. Ist die Person auf Posten unglücklich? _____
18. Nimmt die Person unrechtmäßige Anordnungen an? _____
19. Ist die Person mit antagonistischen Leuten in Verbindung (PTS)? _____
20. Falscher Posten für das Produkt? _____
21. Falsche Organisierungstafel? _____
22. In eine andere Unterabteilung hinein überkreuzt? _____
23. In eine andere Abteilung hinein überkreuzt? _____

Die Fragen werden an einem E-Meter assessiert und diejenigen, die einen Read ergeben, sollten bereinigt werden.

Und wenn dies erledigt ist (assessiert und gehandhabt), steht die Türe offen, um das **Warum** zu finden, nach dem in der Esto-Serie Nr. 13 verlangt wird. Die obigen Fragen könnten das Warum sein oder ein Teil davon, aber gewöhnlich ist dies nur ein Symptom des wirklichen Warums, nach dem in der Esto-Serie Nr. 13 verlangt wird.

Doch auf jeden Fall korrigieren die Fragen den Produkt-Rundown und es ist äußerst wichtig, dies zu tun.

HÜTE UND DIE ORGANISIERUNGSTAFEL

DIE EXISTIERENDE ORGANISIERUNGSTAFEL

Die routinemäßige Aktion bei einem Posten besteht darin, die Person dazu zu bringen, auf verschiedenen Karten **mit der korrekten, exakten Formulierung** jeden Hut aufzuführen, den die Person trägt oder getragen hat, egal, wie klein er ist bzw. war. Dies wird **nicht** aus einem PL kopiert. Es ist ein ehrliches "Welche Hüte trägst du wirklich?"

Die Liste kann 35 oder 40 Hüte beinhalten! Je höher Sie auf dem Befehlskanal gehen, desto mehr dieser Hüte gibt es.

Wenn man dies für jeden Mitarbeiter einer Abteilung durchgeführt hat, wird schließlich eines der folgenden Dinge dabei herauskommen:

1. Vollständig formulierte Abteilungshüte oder

2. Arg fehlende Funktionen oder

3. Schlecht ausgeglichene Arbeitslasten.

4. Ein völliges Durcheinander von überkreuzten Hüten.

Sie legen diese Karten (die anhand der Schrift die jeweilige Zugehörigkeit erkennen lassen) auf eine leere Organisierungstafel. Jetzt haben Sie **ein existierendes Org Board.**

DIE NÄCHSTE AKTION

Das Folgende ist eine völlig gesonderte Aktion.

Sie nehmen jetzt die Organisierungstafel von 1965 oder das FEBC-Org-Board oder welches Org Board auch immer als Modell dient, und schauen, ob die Hüte" die Sie haben, unter die Funktionen fallen, die auf dem Org Board aufgeführt sind.

Sie ordnen die Hüte derart an, dass sie die tatsächlichen Funktionen der Abteilung erfassen.

Sie schreiben Karten, um die fehlenden Funktionen zu erfassen.

Sie legen diese neuen Karten auf die Organisierungstafel.

FUNKTIONSTAFEL

Sie schreiben die Funktionen der Organisierungstafel für die Abteilung, nach Unterabteilungen geordnet, auf ein gesondertes Modell und fügen die wertvollen Endprodukte hinzu, per HCO PL 8. Nov. 73RA. [10]

Dies liefert Ihnen die Funktionen, um die erwarteten VFPs hervorzubringen.

[10] [Anmerkung des Herausgebers: HCO PL 8. Nov. 73RA, Rev. 9. März 74, DIE VFPs UND GDSes DER ABTEILUNGEN EINER ORG, wurde später aufgehoben und die Daten über VFPs sind jetzt Teil der Organisierungstafel, die mit dem OEC-Band 0 geliefert wird.]

Mit diesen Funktionen lassen sich die VFPs hervorbringen oder auch nicht.

Welche Funktionen werden benötigt, um sie hervorzubringen?

Indem Sie diese in Blöcke einteilen, haben Sie jetzt eine **Funktions-Organisierungstafel**.

TITEL-ORGANISIERUNGSTAFEL

Aus dieser Funktions-Organisierungstafel können Sie jetzt eine **Titel-Organisierungstafel** zusammenstellen.

Jeder Titel hat einige dieser Funktionen. Die Funktionen eines Titels müssen jeweils dem gleichen generellen Typ entsprechen.

Wenn Sie dies gemacht haben (mit einem Abteilungs-Sekretär, Abteilungs-OrgOfficer und Abteilungs-Esto sowie den Unterabteilungsleitern), dann haben Sie jetzt eine **Titel-Organisierungstafel**.

MIT POSTEN BESETZEN

Der Hauptfehler, den Leute begehen, wenn sie Namen auf eine Organisierungstafel setzen, besteht darin, dass sie es auf die leichte Tour machen und versuchen, jeden einzelnen Titel mit dem Namen einer anderen Person zu versehen. Dies gibt einem eine 100-Personen-Abteilung, absolut hochwichtig", während die Produktion von etwa 5 Leuten erledigt werden kann!

Sie nehmen die Namen, die Sie **jetzt** in der Abteilung haben, und besetzen damit die Posten, um sämtliche Funktionen und Titel abzudecken.

Sie nehmen die Postenbesetzung von der Spitze abwärts vor. **Sie nehmen die Postenbesetzung niemals von unten zur Spitze hin vor. Und Sie lassen niemals eine Lücke zwischen Personen auf unteren Posten und hohen Posten**. Alle diese Fehler lassen die Funktionsfähigkeit der Abteilungen den Bach hinuntergehen und sind gravierende Fehler.

Wenn Sie das gemacht haben, haben Sie eine **mit Posten besetzte Organisierungstafel**.

ENTSPRECHUNG

Jetzt unterscheiden sich die Listen der Hüte, die Sie haben, wahrscheinlich ungemein von Ihrer mit Posten besetzten Organisierungstafel.

Nehmen Sie die Karten der getragenen Hüte und versuchen Sie, diese auf Ihrer m**it Posten besetzten Organisierungstafel** unterzubringen.

Jetzt sehen Sie sofort "genau vor Ihren Augen", was mit Ihrem Produkt verkehrt ist und was damit vielleicht richtig ist.

Sie werden eines von Folgendem vorfinden:

1. Vollständig formulierte Abteilungshüte
2. Arg fehlende Funktionen
3. Schlecht ausgeglichene Arbeitslasten **oder**
4. Eine Funktion, die sich nicht auf der **mit Posten besetzten Tafel** befindet, aber von jemandem ausgeführt wird, der das Produkt hervorbringt!

Sie werden sehen, dass die Tafel, die aus den von den Leuten geschriebenen Hutkarten zusammengestellt wurde, gewöhnlich nicht Ihrer mit Posten besetzten Organisierungstafel entspricht!

Und das ist ein mögliches Warum dafür, dass sich die Produkt-Rundowns nicht durchführen liessen.

Die Hüte führen nicht zu einem Produkt. Oder die Aktionen, die wirklich unternommen werden, sind völlig unproduktiv. Jetzt haben Sie es vor Ihren Augen.

WARNUNG

Durch übermäßige Makellosigkeit können Sie eine Abteilung oder eine Org zum Zusammenbrechen bringen, indem Sie eine Schlüsselfunktion entfernen, die jemand ausführt und die sich **nicht** auf der mit Posten besetzten Organisierungstafel befindet, jedoch **tatsächlich** das Produkt erbringt!

Wir hatten vor kurzem einen Telefonregistrar entfernt, weil er auf der Organisierungstafel **nicht** vorgesehen war und "der Direktor für Registration sein musste, was er aber nicht wollte". Als er gezwungen wurde, nicht aus der Reihe zu tanzen, brachen die Statistiken prompt zusammen!

Als seine Entfernung entdeckt und er auf Posten zurückbeordert wurde, erholten sich die Statistiken prompt. Man jongliert mit einer Organisierungstafel nicht leichthin. Sie können eine Abteilung oder Einheit zerstören, indem Sie mit Hüten jonglieren.

Die Regel ist, **nehmen sie keine funktionierende Einrichtung auseinander. niemals!**

Sie können um die Abteilung herum aufbauen, sie unterstützen, eine weitere ähnliche errichten. Aber rühren Sie sie ja nicht an! Es bricht einem das Herz, wenn man eine erfolgreiche, upstate Abteilung aufbaut – es erfordert Monate – und jemand sie dann durch Musical Chairs, Musical-Funktionen zum Zusammenbrechen bringt. Ziehen Sie also stets die Statistiken in Betracht.

Ziehen Sie die Punkte mit hohen Statistiken in der **Vergangenheit** dieser Abteilung in früheren Jahren in Betracht und erkennen Sie, wie sie organisiert war, als sie wirklich upstat war. Sie können gar nichts Besseres tun, als diese alte Struktur wieder aufzubauen.

Aber wenn Ihre Abteilung oder Unternehmung eine funktionierende Einrichtung war, die wirklich das Produkt hervorgebracht hat, dann spielen Sie nicht damit herum. Studieren Sie sie stattdessen.

DAS PRODUKT ERNEUT KLÄREN

Wenn das Produktklären nicht gut war und die Einheit nicht gut zurechtkommt, dann führen Sie die obigen Operationen mit der Organisierungstafel durch, um zu erkennen, was die Schwachstellen waren.

Jetzt werden Sie wahrscheinlich sehen, dass Sie nicht die richtigen Produkte hatten.

Versuchen Sie, Ihre Abteilung oder Unterabteilung standardgemäß zu gestalten, wenn deren Statistiken niedrig sind. Der Standard für eine große Org ist Ihre Saint Hill-Organisierungstafel von 1965. Diese Org war wirklich auf Zack! Die Mehrzahl der Richtlinien gründet sich auf sie.

Aber eine kleine Org entwickelt sich ausgehend vom Org-Programm Nr. 1", LRH ED 49 Int, vom 9. Dez. 69. Sie kann das Stadium der 6-Unterabteilung-Tafel von London, LA und D.C. zu ihrer Blütezeit (56-62) durchlaufen. Die hatten ein HCO, eine Registration, Buchhaltung, Ausbildung, Prozessing und eine Unterabteilung für persönliche Effizienz (für die Mitglieder aus der Öffentlichkeit).

Damit wurden sämtliche Funktionen ausgeführt. Es gab einen HCO-Sekretär und einen Assoziationssekretär. Doch nach und nach ist das Org-Programm Nr. 1 eingeführt worden, wobei eine Person vollständig für die Mitglieder aus der Öffentlichkeit verantwortlich wird.

Eine kleine Org kann auch zu einer großen Org aufgebaut werden, ausgehend vom Org-Programm Nr. 1, direkt der Organisierungstafel von 1965 folgend.

Es wird auf die ungefähren Produkte des HCO PLs vom 8. Nov. 73RA hingearbeitet. Ich spreche deshalb von ungefähr, weil es vielleicht mehr gibt und die Formulierung ausgefeilter sein könnte.

Wenn Sie die Hüte haben, mit denen die Unterprodukte hervorgebracht werden (die, die unabdingbar die VFPs der Org ergeben), werden Sie die VFPs bekommen.

KORRIGIERTE ORGANISIERUNGSTAFEL

Unter Umständen werden Sie feststellen, dass es erforderlich ist, Ihre mit Posten besetzte Organisierungstafel zu korrigieren, um die VFPs zu bekommen.

Denken Sie daran, sie hat die Mitarbeiter, die da sind, plus neue, die beschafft werden können, plus technische Personen aus dem Feld, die hereingebracht werden können, um Mitarbeiter zu werden.

Sie müssen es einrichten, die VFPs jetzt jetzt jetzt hervorzubringen.

Eine Org kann nicht untätig dastehen und darauf warten, organisiert zu werden. Sie kann zugrunde gehen, wenn sie einfach um des Etablierens willen zum Stillstand gebracht wird.

Also setzten Sie die Leute, die Sie haben, auf Posten, um die Funktionen auszuüben, die ausgeübt werden müssen.

Dann klären Sie das Produkt.

Sie klären von der Spitze abwärts.

Sie **huten**, damit produziert wird.

Es gibt nichts Wichtigeres als diesen Schritt.

EINFACHE METHODEN

Die einfache Methode, um dies zu tun, besteht darin, zwei der Schritte des kurzen Formulars schnell bei **jedem** Mitarbeiter von der Spitze abwärts durchzuführen.

Dann machen Sie die nächsten zwei Schritte bei **allen** Mitarbeitern, jedem einzelnen.

Wenn bereits ein Produkt-Rundown durchgeführt wurde, aber es nicht gut läuft, korrigieren Sie ihn mit der obigen Liste.

Und machen Sie es mit zwei Schritten und gehen Sie zum nächsten Mitarbeiter weiter.

VERNACHLÄSSIGEN DES KLÄRENS VON PRODUKTEN

Die größte Unterlassung besteht darin, Produkte überhaupt nicht zu klären.

Die nächstgrößte Unterlassung ist, nicht von der Spitze abwärts zu klären.

Die nächste ist, sie nicht durch die ganze Abteilung jeweils zwei gleichzeitig zu klären.

Die nächste ist, die Produkte bei den neuen Leuten, die in die Abteilung kommen, nicht prompt zu klären.

KREUZ UND QUER VERLAUFENDE PRODUKTE

Eine Abteilung kann in einer schwierigen Lage sein, wenn sie die falschen Produkte für die Hüte hat.

Produkte ist also stets ein suspekter Punkt, wenn die Statistiken unten sind oder die Linien durcheinander kommen

DAS GRÖSSTE WARUM

Das größte Warum dafür, dass Produkte nicht geklärt werden, ist ein Esto I/C in einer kleinen Org oder ein Exec Esto, der seine Estos nicht leitet und ausbildet. Wenn ein Exec Esto auf "aber ich kann kein E-Meter bedienen", "meine TRs sind draußen", "sie wird nicht zulassen, dass ich sie hute", "ich habe auf den PLs MUs, also lese ich sie nicht" hört und mit seinen Estos nicht so umgeht wie ein Trainer mit einem aufgeregten Fußballteam, werden die Produkte nicht geklärt werden.

Wenn Produkte natürlich bei einem Esto I/C oder einem Exec Esto nicht geklärt werden oder wenn sie bei den Estos nicht geklärt werden, dann werden sie sich abmühen.

Und wiederum handelt es sich um eine Aktion aus jeweils zwei Schritten gleichzeitig, Runde um Runde, während man zwischen diesen jeweiligen zwei Schritten andere Dinge erledigt.

BEISPIEL FÜR PRODUKTE

Ein Beispiel für Produktklären, das Dinge über den Haufen wirft, besteht darin, die Hüte der Esto MAAs zu überkreuzen.

Der MAA des Exec Estos ist verantwortlich für **Mitarbeiter** – den Stundenplan, dass sie zur Arbeit kommen, körperliche Bewegung haben und ihre Aktivitäten.

Der assistierende MAA des Estos ist für die Estos verantwortlich.

Wenn deren Produkte inkorrekt geklärt werden, werden sie sich abmühen und ihre Posten können als wenig nützlich erscheinen.

Der MAA des Exec Estos hat wahrscheinlich ein Produkt wie "Effektive Postenstunden jedes Mitarbeiters". Alle Mitarbeiter, die eine Stunde auf Posten sind, sind ein Produkt. Er hat daher auch eine Art Fürsorgefunktion, die zu einem geringeren Produkt führt, was zum Hauptprodukt führt. Wie zum Beispiel "ein Mitarbeiter, der sich für den Tag in guter körperlicher Verfassung befindet". Und dies ergibt ein weiteres geringeres Produkt: "ein Mitarbeiter, dessen Sicherheit für diesen Tag gewährleistet ist". So läuft es. Dies ist weder eine Liste noch eine exakte Formulierung seiner Produkte. Aber sehen Sie, dass sie alle zusammenpassen? Dies sind typische Ethik-Statistiken. Somit beinhalten sie Zeit, denn sie erhalten und messen Überleben. Sie könnten nicht grafisch dargestellt werden, ohne Zeit zu beinhalten. Sie würden sich nicht verändern.

Der MAA des Estos hat "ein Esto auf Posten, dessen Ethik drin ist, für diesen Tag". Er hat geringere Produkte wie "ein Esto, dessen Verteidigung oder Sicherheit für diesen Tag gewährleistet ist" und "ein Esto, dem durch Zusammenarbeit mit HCO geholfen wurde". Sehen Sie, dass sich die Produkte ineinander greifen? Wenn ein Esto unethisch ist, dann kann er nicht verteidigt werden, weil er von oben einen Hieb erhalten kann.

Außerdem ist es so, dass der MAA des Exec Estos die Mitarbeiter hat, und der MAA des Estos die Estos, wodurch "beide Seiten" unterstützt werden

Nun, wenn Sie beim MAA des Exec Estos die Produkte so klären würden, als ob "ein arbeitender Esto" sein Produkt wäre, dann wäre er auf einmal der Exec Esto! Dabei wird er aber "MAA des Estos" genannt. Er könnte sich keinen Reim auf seinen Posten machen. Wenn der HCO-Ethik-Officer der Org dasselbe Produkt wie die MAAs der Estos hätten (oder, der Himmel steh uns bei, wenn alle drei verkehrte Produkte hätten), würden ganze Bereiche von Ethik in der Org nicht abgedeckt sein und es würde Out-Ethik auftreten. Der Ethik-Officer hat mehrere Produkte, aber da HCO eine Produktionsabteilung ist, hat er "eine unethische Person, deren Ethikniveau auf eine akzeptable Stufe gebracht wurde". Es wäre nicht "herausgegebene Ethik-Anordnungen", da dies nicht das ganze Produkt des E/Os ist, noch wäre es "Leute, die von Ethik einen Hieb erhalten", weil das kein Produkt ist.

Das Produkt müsste Mitglieder aus der Öffentlichkeit beinhalten, und wenn es dies nicht täte, wäre der gesamte Öffentlichkeitsbereich "out". Die Studenten würden in eine E/O-Sektion kommen, die mit Arbeitsrückständen an Mitarbeitern blockiert ist, und würden von Kurs ferngehalten werden und vielleicht abhauen. Es könnten keine anständigen Untersuchungen durchgeführt werden. Also würde die Ethik in dem Bereich hinausgehen. Aber ein Esto, der Schwierigkeiten mit einem Mitarbeiter hat, wüsste, wenn mit den Produkten alles seine Richtigkeit hätte und sie bekannt gemacht wären, dass er ihn zum MAA des Exec Estos schicken würde!

Und was ist mit den Akten? Es ist nutzlos, Akten zu vervielfältigen; deshalb hat die Untereinheit für HCO-Ethik-Akten alle Ethik-Akten und die Akten des MAAs des Exec Estos und die MAA-Akten der Estos.

Allein anhand dieses Beispiels können Sie also erkennen, dass Produkte äußerst geschickt koordiniert sein können. **und das müssen sie auch, von Mitarbeiter zu Mitarbeiter**, in einer Sektion, einer Unterabteilung, einer Abteilung, einer Org. Dann **fliesst** alles.

Für jedes interne Produkt in der Org, das benötigt wird, um ein VFP hervorzubringen, ist jemand verantwortlich, und er ist auch verantwortlich für jenes VFP, das im freien Sprachgebrauch (fälschlicherweise) als GI bezeichnet wird (GI ist eigentlich die wertvolle **Endbelohnung**, gegen die die VFPs ausgetauscht werden).

Eine Org, in der das Produktklären ordentlich durchgeführt wurde, ist daher **auf zack, bringt** in großem Umfang und hoher Qualität VFPs **hervor** und wird mit GI und anderen Dingen belohnt, gegen die die VFPs ausgetauscht werden können. Und das ist die Art von Org, die man will!

L. RON HUBBARD
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 24. APRIL 1972
Ausgabe I

Remimeo

Nr. 16 der Serie für den Einrichtungsbeauftragten

DAS HUTEN DES PRODUKT-OFFICERS DER ABTEILUNG

Estos wird gesagt, sie sollten "von der Spitze abwärts huten".

Warum? Weil der Leiter der Abteilung oder Org oder der Produkt-Officer der Org derjenige ist, der andere Leute zum Arbeiten bringt.

Wenn der Produkt-Officer nicht gehutet ist, Leute zum Arbeiten zu bringen, dann wird es keine Produkte geben, die Statistiken werden sehr niedrig sein und dieser Esto könnte völlig im Dunkeln tappen und als Esto ein schlechtes Bild abgeben.

Denn wenn er nicht als Erstes diese eine Sache bewerkstelligt, werden alle seine sonstigen Bemühungen vergeblich sein.

Ein Esto, der von einem Abteilungsleiter in die Abteilung hineingezogen wird und Anweisungen von ihm bekommt oder der den Abteilungsleiter nicht konfrontieren kann, wird sich schließlich von der Abteilung zurückziehen oder einfach inaktiv sein.

Der erste größere Mißerfolg eines Estos wäre das Versäumnis, den Produkt-Officer der Org oder Abteilung zu huten.

Erste Situation: Es gibt keinen Leiter der Abteilung (oder Org). Richtige Aktion: *schnell* einen Leiter der Abteilung (oder Org) bekommen und *schleunigst* ein Org Board für die Abteilung erstellen. Die Anzahl der Leute in der Abteilung (oder Org) spielt in diesem Stadium keine Rolle. Alles der Reihe nach. Bekommen Sie einen Leiter für die Abteilung (oder Org). Und erstellen Sie rasch ein Org Board für den Bereich.

Zweite Situation: Sie haben einen Leiter der Abteilung (oder Org). Richtige Aktion: Huten Sie ihn mit HCO PL 28. Juli 71, ADMIN-KNOW-HOW NR. 26. Sagen Sie ihm, daß Sie sich um die Hutausbildung kümmern werden, ***wenn*** er die Leute zum Produzieren bringt. *Er ist* für ihre Produktion verantwortlich. Sorgen sie dafür, daß er diesen Richtlinienbrief kennt. (Methode-4-Wortklären). Sagen Sie ihm, daß er in Phase I ist. Nun soll er mal zeigen, was er produzieren kann.

Dritte Situation: Der Leiter der Abteilung oder Organisation schwirrt umher, schaut geschäftig aus oder sitzt einfach da. Er bringt keine Produktion zustande. Er wird Ihnen lange Reden halten, daß er "nicht gehutet ist", "die Tech nicht kennt" usw., eine Ausrede nach der

anderen. Aber keine Produktion von ihm oder den Mitarbeitern. Richtige Aktion: Ihm muß klar gemacht werden, daß er seine Arbeit nicht erledigt, egal wie *geschäftig* er aussieht oder wie viele Gründe er hat. Wahrscheinlich hat er nicht bemerkt und weiß nicht, daß er Arbeit vortäuscht. Leute mit niedrigem Konfront *sehen* nicht. Wenn er seine Arbeit in der Tat wirklich erledigt, seine Produkte hervorbringt und jeden Mitarbeiter zwingt, die seinen hervorzubringen, dann haben Sie einen Juwel. Hegen Sie ihn und sehen Sie davon ab, diese dritte Aktion bei ihm auszuführen. Man wird jedoch leicht getäuscht. Nur wirkliche Produkte sagen Ihnen, was Sache ist. Eine geschäftige Führungskraft oder eine geschäftige Abteilung ist nicht unbedingt eine produzierende Führungskraft oder Abteilung. Wenn es also von ihr oder den Mitarbeitern keine Produkte gibt, egal aus welchem Grund, dann ist sie unterhalb von Gefahr. Sie haben keinen Leiter einer Abteilung oder Org, wenn keine Produkte herauskommen und kein Austausch stattfindet. Nur *diese*, keine Ausreden oder Pro-Forma-Bewegungen, sagen einem, was Sache ist. Sie können "PR" und begeisterte (aber falsche) Berichte bekommen. Sie können alles Mögliche bekommen. Aber wo sind die Produkte? Also reizen (sticheln) Sie den Leiter der Abteilung (oder Org) und setzen ihm zu (plagen ihn), um **ihn aufzurütteln** (seine Aufmerksamkeit zu erregen), bis er knurrt, schreit oder brüllt **und einen Outpoint ausspuckt**. Sie fragen ihn nicht im Stil repetitiver Anweisungen: "Warum arbeitest du nicht?" Sie fragen auf viele Arten. "Wo sind die Produkte?" Und er wird Ihnen schließlich einen Outpoint nennen; wie zum Beispiel: "Aber ich kann keine Produkte hervorbringen, weil es keine Produkte sind, bis die Leute bei ihrer Rückkehr zu Hause erzählen, wie gut wir sind; wie kann ich also …" Oder: "Ich renne hier nur ständig herum, aber nichts passiert." Oder irgendein anderer Unsinn, der Unsinn *ist*. Das ist sein **warum**. Also sagen Sie zu ihm: "Schau, du bekommst keine Produkte, weil du nicht glaubst, daß du welche bekommen kannst!" Oder: "Du versuchst einfach, geschäftig auszusehen, damit niemand meint, du seist untätig." Und wenn Sie schlau und am Ball sind, dann wird es damit vorüber sein. Die Führungskraft wird es auf einmal erkennen und reibungslose 2WC aufnehmen; Sie haben sie aus dem Zustand des Esto-Serie-PLs Nr. 13 herausgeholt und in einen Zustand des Konfrontierens gebracht. Dies ist "Reizen und Zusetzen", um ihren Nicht-Konfront zu brechen. Das ist im Grunde alles, was mit ihr nicht stimmt. Sie schaut nicht.

Situation Vier: Die Führungskraft läßt einfach keinen Esto in ihre Nähe. Sie fährt Sie an und knurrt. Gehen Sie ihr nicht aus dem Weg. Richtige Aktion: "Reizen und Zusetzen". Sie ist bereits halbwegs durch obige Situation drei hindurch. Führen Sie es zu Ende.

Situation Fünf: Die Führungskraft verfällt in einen Schockzustand. Dies ist ein Symptom dafür, daß sie kein Konfrontiervermögen hat. Sie wird sich nicht zur Wehr setzen. Sie wird sich um Gunst bemühen. Aber im Übrigen wird sie nichts tun. Richtige Aktion: Bekommen Sie eine neue Führungskraft. Zahme Führungskräfte, die nicht kämpfen wollen und nicht arbeiten können, werden die Mitarbeiter niemals zum Arbeiten bringen. Nachdem Sie eine neue Führungskraft besorgt haben, retten Sie die alte mit Prozessing. Führen Sie die Schritte eins bis vier mit der neuen durch.

Situation Sechs: Nachdem Sie die ursprüngliche oder eine neue Führungskraft bis hierhin gebracht haben, werden Sie gewöhnlich herausfinden, daß es Out-points in ihren Aktionen gibt, selbst wenn sie produziert. Richtige Aktion: Führen Sie mit ihr Konfrontieren in ihrem Bereich durch. Führen Sie mit ihr Hingreifen und Zurückziehen in ihrem Bereich

durch. Dann machen Sie mit ihr Produktklären in Bezug auf jede Sektion und jede Unterabteilung, die sie hat, als wäre sie der Leiter davon.

Situation Sieben: Sie bringt eine Menge Produkte hervor, aber die Qualität leidet. Das ist ein allgemeiner Nicht-Konfront. Richtige Aktion: Bringen Sie sie persönlich auf jeder Dynamik nach oben durch die Zustände per Esto-Serie Nr. 14. Bringen Sie sie auf jeder Dynamik bis Normal oder höher. Nun machen Sie Austausch nach Dynamiken, Esto-Serie Nr. 14.

Situation Acht: Sie ist aktiv, produziert, zwingt aber die Mitarbeiter nicht, zu produzieren. Richtige Aktion: Überprüfen Sie sie noch einmal auf den HCO PL vom 28. Juli 71, ADMIN-KNOW-HOW Nr. 26, und halten Sie nach einem Warum Ausschau, weshalb sie sich selbst nicht aus Phase I herausziehen und in Phase II gehen kann. Bringen Sie sie diesbezüglich zu VGIs. Sagen Sie ihr: "Predige ihnen, daß Erledigtes von effektivem Erledigen kommt. Wenn sie nichts Effektives erledigen, werden sie nichts *Erledigtes* bekommen. Fordern Sie **Erledigtes**."

Situation Neun: Sie kennt ihre Arbeit nicht wirklich. Richtige Aktion: Beginnen Sie, sie zu huten. Fangen Sie nicht an, sie mit mehr zu huten als mit einem Instant-Hut, bevor Sie nicht Situation acht erreicht haben. Ihr *Konfront* wird noch nicht gut genug sein, um das Material anzuwenden, selbst wenn sie es kennt. Erst in dieser Phase fangen Sie also an, sie wirklich zu huten. Und in dieser Phase huten Sie, indem Sie *beobachten*, was sie nicht weiß, aber wissen muß; Sie suchen und wählen PLs für sie aus, die ihrem derzeitigen Stand des Nicht-Gehutet-Seins entsprechen, und checken sie auf nur diese aus. Sie führen Buch darüber, worauf sie Checkouts erhalten hat, so daß sie ihr angerechnet werden.

Situation Zehn: Die Führungskraft kommt ins Schleudern. Sie "fährt Achterbahn" oder wird krank. Richtige Aktion: Erkennen Sie, daß dies eine PTS-Situation ist. Veranlassen Sie, daß sie vom D of P interviewt wird. Sorgen Sie dafür, daß die PTS-Situation **gehandhabt** wird und kaufen Sie ihr kein "Es ist nur die Grippe" oder was auch immer ab. Sie ist PTS und das ist die Schwierigkeit. (Siehe HCOB 17. Apr. 72, C/ S-Serie Nr. 76, DAS FALLÜBERWACHEN EINES PTS-RUNDOWNS.)

Situation Elf: Die Führungskraft scheint sich nicht daran zu erinnern, worauf sie ausgecheckt wurde, oder wendet das, was sie weiß, nicht an. Sie ist zungenfertig oder umnebelt. Richtige Aktion: Veranlassen Sie, daß sie Methode-Eins-Wortklären erhält. Dann machen Sie mit ihr Wortklärungsmethode 4 auf alle Materialien, mit denen sie sich befaßt hat. (Siehe HCOBs der Wortklärungsserie.)

WIE VIEL ZEIT

Wie viel Zeit verbringen Sie mit einer Führungskraft?

Ob sie nun effektiv ist oder nicht, ihre Zeit ist kostbar.

Nehmen Sie nicht Postenzeiten mit Höchstbelastungen, sonst macht sie das PTP der ungehandhabten Aktionen, die noch anstehen, verrückt. Sie würden also nichts erreichen.

Versuchen Sie, diese Aktionen mit einer Führungskraft in ihrer *Studierzeit* zu machen.

Beobachten Sie sie auf Posten, damit Sie wissen, was in ihrer Studierzeit zu tun ist.

Wenn sie keine Studierzeit hat, müssen Sie veranlassen, daß die Studier-Korrekturliste (HCOB 14. Jan. 72, Studier-Serie Nr. 7)[11] mit ihr gemacht wird, und gemäß Situation dreizehn gehandhabt wird. Eine Führungskraft, die nicht studieren kann, kann auch nicht sehen.

Wenn dies mit Ihrer eigenen Studierzeit im Widerspruch steht, dann treffen Sie für diesen Teil Ihrer Studierzeit andere Vorkehrungen. Aber bekommen Sie Ihre Studierzeit ebenfalls "**in**".

Situation Zwölf: Hat zusätzlich zu den Arbeitsstunden Studierzeit, studiert jedoch nicht. Richtige Aktion: Sorgen Sie dafür, daß die Studierzeit per HCO PL 16. März 71 I, WAS IST EIN KURS?, und HCO PL 16. März 72 V, WAS IST EIN KURS – SCHWERVERBRECHEN, und LRH ED 174 INT vom 29. März 72, STUDIEREN UND TECH-DURCHBRUCH, durchgeführt wird.

Situation Dreizehn: Obwohl ein Mitarbeiterkurs existiert, studiert sie nicht. Richtige Aktion: Veranlassen Sie, daß eine Studier-Korrekturliste, HCOB vom 14. Jan. 72, Studier-Serie Nr. 7, gemacht und korrekt gehandhabt wird.

DER REST DER MITARBEITER

Was machen Sie mit dem Rest der Mitarbeiter?

Diese dreizehn Situationen beschreiben jeden beliebigen Mitarbeiter.

Sie können gar nichts falsch machen, wenn Sie diese Dinge bei jedem als anfängliche Aktionen durchführen.

Es gibt viele Esto-Aktionen, die gemacht werden können, aber wenn Sie die Ausführung dieser hier nicht erreichen, werden Sie nicht weit kommen.

Aber bei Mitarbeitern unterhalb von Leitern einer Unterabteilung finden die Situationen eins, zwei und acht keine Anwendung.

Situation-Eins-Mitarbeiter: Wichtiger Posten ist nicht besetzt. Richtige Aktion: *Erzwingen Sie* über den Leitenden Esto, daß eine Unterabteilung 1 ins Dasein gerufen wird, und sorgen Sie dafür, daß sie Mitarbeiter hervorbringt und der Posten besetzt wird. (Machen Sie keine unkorrekte Aktion, indem Sie andere Teile der Org als Fundgruben für Personal benutzen und dadurch funktionierende Einrichtungen auseinander nehmen oder die Technische Abt. ausrauben.) Lassen Sie das Org Board aufstellen und die Person draufsetzen.

Situation-Zwei-Mitarbeiter: Sie haben eine Person auf Posten. Richtige Aktion: Versehen Sie sie mit einem Instant-Hut. Sorgen Sie dafür, daß sie ein Programm mit Ausbildung für ihren Posten erhält. Beseitigen Sie die Störfaktoren im Hinblick auf ihre Studierzeit. Sorgen Sie dafür, daß sie per Programm studiert.

---

[11] *[Anmerkung des Herausgebers:* HCOB 14. Jan. 72, Studier-Serie Nr. 7, wurde später ersetzt durch das HCOB vom 4. Mai 81RA,
Rev. 27. Juni 88, STUDIER- GREEN-FORM.]

Situation-Acht-Mitarbeiter: Sie ist aktiv und produziert, hat aber ihre Produkte nicht in Bewegung, oder sammelt Rückstände an und/oder gerät in Stockungen. Richtige Aktion: Band 0 des OEC-Kurses, bringen Sie die Abschnitte über Kommunikation in Anwendung, üben Sie das Org Board mit ihr und zeigen Sie ihr die anderen Terminale, mit denen sie in Kommunikation sein sollte. Veranlassen Sie sie, ihrem Produkt physisch durch die Linien zu folgen, und dann, daß sie den Routen von Dingen folgt, die zu ihr kommen sollten. Während Sie das tun, werden Sie Störfaktoren in den Linien oder in ihren eigenen Linien finden. Bügeln Sie sie aus. Führen Sie weiteres Üben mit der Person durch.

DIESER RICHTLINIENBRIEF ALS CHECKLISTE

Sie können diesen Richtlinienbrief als Checkliste verwenden. Beschaffen Sie sich einen Folder aus Pappe. Schreiben Sie den Namen der Person darauf.

Schreiben Sie den Namen der Person oben auf diesen Richtlinienbrief. Tragen Sie, wenn eine Aktion jeweils durchgeführt wird, mit Ihren Initialen in den leeren Raum neben der Situation die Datumsangaben ein, wann daran gearbeitet wird.

Nach vollständiger Erledigung kennzeichnen Sie sie mit **erledigt** und Datum. Seien Sie auf der Hut vor **Nichterledigtem, Halberledigtem** oder **Rückständen**. (Siehe AKH-Serie Nr. 29, Führungs-Serie Nr. 5, beide sind HCO PL 26. Jan. 72 I, NICHTERLEDIGTES, HALBERLEDIGTES UND RÜCKSTÄNDE.)

Machen Sie dabei keine halben Sachen.

Das generelle Warum von Inaktivität oder Nichtproduktion ist: Niedriger Zustand auf einer oder mehreren Dynamiken, was zu mangelndem Einklang mit anderen Dynamiken führt und so eine Unfähigkeit zu konfrontieren verursacht.

Die meisten Wesen sind als Wesen nicht da, da sie sich unterhalb von Existenz befinden. Als Wesen plus Körper geben sie soziale Reaktionen von sich und können Anordnungen ausführen oder werden bei etwas mitmachen, wenn die Aufmerksamkeit darauf gelenkt wird. Ansonsten sind sie mit weit geöffneten Augen blind. Sie sind nicht bösartig. Sie **sehen** einfach nicht.

Wenn sie nicht da sind, müssen sie nicht verantwortlich dafür sein, was sie tun, oder? Sie glauben nicht, daß sie schon einmal gelebt haben oder daß sie noch einmal leben werden. Das ist der Grund, weshalb die Bevölkerung so auf die Idee fixiert ist, daß es nur ein Leben gibt.

Als Ergebnis geschehen die obigen Situationen *tatsächlich*. Und die Handhabung wurde getestet und funktioniert.

Sagen Sie nicht: "Warum hast du nicht _____ (diesen oder jenen Mißstand) gesehen?" Sagen Sie: "Siehst du diesen _____ (Mißstand)?" Und sie werden in diese Richtung schauen; wobei ihnen jedoch manchmal weitere Beweise gezeigt werden müssen. Dann *sehen* sie es.

Solange die obigen Situationen nicht gehandhabt sind, arbeiten Sie mit einer sozialen Maschinerie.

Wenn Sie diese obigen Situationen korrekt, wie beschrieben, handhaben, werden Sie in Richtung vollständige Anwendung des HCO PLs vom 5. Mai 59, RICHTLINIE ÜBER SEKRETARIELLE FÜHRUNGSANWEISUNGEN UND HÜTE, Band 1 des OEC, gelangen. Berufen Sie sich auf die obigen "richtigen Aktionen" als die modernen Prozesse plus viele andere Esto-Aktionen und Sie *können* die Führungskraft zur **Ursache** machen, so daß sie ihren Posten **erschafft**.

Bis Sie unter Einsatz der sozialen Maschinerie der Führungskraft gemäß den obigen Situationshandhabungen Abhilfe geschaffen haben, ist sie nicht schlecht, sie *kann* nur einfach *nicht sehen*.

Auf diese Weise bringen Sie eine Führungskraft zum Funktionieren. Es ist kein Overt, sie zum Funktionieren zu bringen; denn erst, wenn Sie es tun, wird sie irgendeine Arbeitsmoral haben.

Situation Vierzehn: Eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter könnte versuchen, den Esto als Org-Officer zu benutzen oder ihn in die Produkte der Abteilung zu verwickeln. BEIDES sind fatale Esto-Fehler. Richtige Aktion: Erklären Sie ihnen kurz Esto-Funktionen, so daß sie wissen, daß **Sie** das Produkt des Estos sind.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:nt.rd.gm

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 13. MAI 1972
AUSGABE I

(Auch als HCOB herausgegeben, mit demselben Datum und Titel)

Remimeo

ESTO-Serie 17

Studier-Serie 4

CHINESENSCHULE

Da sehr wenige Leute aus dem Westen je gesehen haben, wie eine Chinesen- oder Araberschule betrieben wird, können sie sich sehr leicht eine falsche Vorstellung machen, wenn jemand "Chinesenschule" sagt.

Der Ausdruck wurde verwendet, um eine Aktion zu beschreiben, bei der ein Instrukteur oder Beauftragter mit dem Zeigestock vor versammelter Klasse steht und auf eine Karte oder Organisierungstafel tippt und jeden Bestandteil davon nennt. Es erscheint jemandem, der eine echte Chinesenschule kennt oder gehört hat, sehr komisch, die Klasse dort still sitzen zu sehen. Dies ist ein ausgesprochen westliches Verhaltensmuster. Es ist typisch für einen Lehrer in Omaha oder Cornell. Aber niemals in Shanghai!

Eine Chinesenklasse entgegnet unisono (alle zusammen) mit lauten Rufen als Antwort auf die Benennungen des Lehrers. Sie *nehmen teil*! Die einzige, annähernde westliche Entsprechung findet man in deutschen Bierhallen, wo die Gäste Dinge im Chor singen, die vom Vorsänger vorgesungen werden.

Chinesenschule ist somit eine Aktion, bei der die Klasse lautstark teilnimmt. Es ist eine sehr lebendige, laute Angelegenheit. Es hört sich an wie ein Sprechchor. In einer echten Chinesenschule wird die Antwort zeitlich so abgestimmt, dass man ganz leicht erkennen kann, welche Antwort im Chor gesprochen wird, obwohl sie von vielen Stimmen gesagt wird.

Es ist im Wesentlichen ein System, bei dem Gedankenblitzantworten geschaffen werden, sodass ein Student, dem "2 x 2" genannt wird, augenblicklich "4" denkt. Zum Beispiel tippt ein Instrukteur auf eine große Multiplikationstafel und ruft: "Zwei mal zwei". Die Klasse ruft wie aus einem Munde: "Vier". Instrukteur: "Fünf mal zwei". Klasse: "Zehn". Und so weiter und so weiter *Stunde um Stunde*.

Dies wird komplexer, wenn beispielsweise die Grundsätze guten Benehmens oder der Koran gelehrt werden. In solchen Fällen befinden sich die Tafeln oder Schriftrollen an der Wand. Der Lehrer ruft Kapitel und Vers, und die Studenten sagen es im Sprechchor. Sie könnten die Gesetze des Listing und Nulling, den Auditorenkodex, die Axiome usw. auf diese Art lehren. Die Werkzeuge sind die gleichen – ein Instrukteur, ein Zeigestock, eine Tabelle oder eine Reihe von Bildern oder großen Schriftrollen, eine Klasse.

Bei dieser Art von Lehren gibt es zwei Schritte.

A. Der Instrukteur tippt darauf und sagt, was es ist. Dann fragt er die Klasse, was es ist, und sie sagt die Antwort im Chor.

B. Wenn die Klasse durch Vorsagen und Wiederholen gelernt hat, tippt der Instrukteur nun mit dem Zeigestock darauf und fragt, und die Klasse sagt die korrekte Antwort im Chor.

ÜBUNG

Der Instrukteur selbst muss die Übung begreifen. So funktioniert es mit einer Organisierungstafel.

A

Der Instrukteur tippt auf Abt. 1: "Dies ist Abteilung 1 HCO-Abteilung."

Die Klasse spricht im Chor: "Abteilung 1 HCO-Abteilung."

Der Instrukteur tippt auf Abt. 6: "Dies ist Abteilung 6 Verteilungsabteilung."

Klasse: "Abteilung 6 Verteilungsabteilung."

Und so weiter, bis alle Abteilungen mehrmals genannt worden sind.

B

Der Instrukteur zeigt auf Abt. 1: "Was ist das?"

Klasse: "Abteilung 1 HCO-Abteilung."

Der Instrukteur zeigt auf Abt. 4: "Was ist das?"

Klasse: "Abteilung 4. Technische Abteilung."

Und so weiter und so weiter. Die Abteilungen werden dann als bei der Klasse eingeübt betrachtet.

Als Nächstes geht man zu den Unterabteilungen über. Danach zu den philosophischen Bezeichnungen der Unterabteilungen. Dann zu den Sektionen. Dann geht man zu den Titeln eines jeden Abteilungsleiters über. Dann zu den Leitern der Unterabteilungen. Usw. Usw

Bei einer Funktionsorganisierungstafel, die Auskunft darüber gibt, was jede Abteilung und Unterabteilung und jeder Posten tut, würde man genauso weiterverfahren. Eine Chinesenschule-Übung, die jeden Tag für kurze Zeit durchgeführt wird, deckt schließlich einen enormen Teil der Organisierungstafel ab.

Personen, für die die Übung neu ist, müssen darin unterwiesen werden, damit sie aufholen oder sich einer neuen Klasse anschließen können. Alles, was auswendig zu lernen ist, kann mit Chinesenschule gelehrt werden. Die Bestandteile und Handlungen sind immer die gleichen.

Es gibt auch eine Version der Chinesenschule, bei der ein Text verwendet wird, vorzugsweise hält dabei jeder Student ein Exemplar davon in den Händen. Es klingt genauso.

Man wird nur dadurch eingeschränkt, was man auf einer Tafel oder auch in einem Lehrbuch unterbringen kann, von dem jeder Student ein Exemplar offen vor sich hat.

Simple Karten können einfach mit einem Filzstift (mit viel Tinte) entworfen werden. Die Größe einer Tafel wird dadurch bestimmt, dass der am weitesten entfernte Student sie leicht lesen können muss. Wolkentypen, Bilder, die in einer Fremdsprache zu bezeichnen sind, sogar Dias von Flugzeugtypen, alles, was wortwörtlich zu lernen ist, kann mit Chinesenschule gelehrt werden.

Und Sie wären überrascht, mit wie vielen Dingen man das tun sollte. Und wenn dies nicht getan wird, dann hat die Person ein wackeliges Grundwissen auf diesem Fachgebiet. Man sollte darauf achten, nicht geläufige Wörter zu definieren. Aber es ist eigentlich keine Frage oder Übung des Wortklärens. Es ist Unterrichten durch wortwörtliches Auswendiglernen.

Und es funktioniert.

Und es macht viel Spaß.

L. RON HUBBARD
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 12. JUNI 1972

Remimeo

Daten-Serie. 26

ESTO-Serie 18

ZEITDAUER DER ERMITTLUNG

Man wird feststellen, daß das Beanspruchen langer Zeitperioden für das Erstellen einer Ermittlung in jedem Fall auf **ein individuelles Warum für den jeweiligen Datenermittler** zurückverfolgt werden kann.

Diese Warums lassen sich jedoch in den folgenden Kategorien von Warums zusammenfassen:

Diese Liste wird von einem Scientology Auditor an einem E-Meter assessiert. Die Handhabungs-Anleitungen, die bei jedem *der Punkte* angegeben werden, sind Bezeichnungen für Auditing-Aktionen, wie sie von einem Scientology Auditor durchgeführt werden; sie sind in den Symbolen angegeben, die er üblicherweise benutzt.

1. **Mißverstandene Wörter**? _____

   (Handhabung mit Wortklären [Methode 1 und Methode 4 der Wortklärungsserie].)

2. **Unfähigkeit zu studieren und eine Unfähigkeit, die Materialien zu lernen?** _____

   (Handhabung mit einer Studier-Korrekturliste, gemäß dem HCOB vom 4. Febr. 72[12].)

3. **Outpoints im eigenen Denken?** _____

   (Handhabung durch eine so genannte HC-[Hubbard Consultant-Hubbard-Berater]Liste, HCOB vom 28. Aug. 70.)

4. **Persönliche Out-Ethik?** _____

   (Den PL vom 3. Mai 72 verwenden, durch einen Auditor. Umfaßt zwei Listen vom L&N-Typ.)

[12] [Anmerkung des Herausgebers: HCOB 4. Febr. 72 wurde später ersetzt durch das HCOB vom 4. Mai 81RA, Rev. 27.6.88, STUDIER-GREEN-FORM.]

5. **Machst du etwas anderes?** _____

   (Zweiwegkommunikation oder PL vom 3. Mai 72 oder Umorganisierung.)

6. **Ungeduldig oder gelangweilt über das Lesen?** _____

   (Super-Literacy erreichen. LRH-Führungsanweisung 178 International.)

7. **Weiß nicht, wie man Statistiken abliest, und weiß deshalb nicht, wo anfangen?** _____

   (Lernen, wie man Statistiken abliest, aus den PLs über Management anhand von Statistiken.)

8. **Kennt die Szene nicht?** _____

   (Vertrautheit durch direkte Beobachtungen erwerben.)

9. **Liest in einem fort weiter, weil er nicht weiß, wie man es handhabt, und zögert die Sache hinaus?** _____

   (Tatsächliches Handhaben üben und zum Superliteraten werden.)

10. **Fürchtet sich davor, Verantwortung für die Folgen zu übernehmen, wenn es verkehrt ist?** _____

    (HCOB 10. Mai 72 über Robotismus. Dies anwenden.)

11. **Gibt falsche Berichte?** _____

    (Sämtliche Withholds und schädlichen Handlungen zu dem Thema ziehen.)

12. **Geht davon aus, er kennt das warum, bevor er beginnt?** _____

    (Stufe IV, Service-Faksimile-Tripel-Auditing.)

13. **Fühlt sich dumm darüber?**

    (Den IQ durch allgemeines Prozessing steigern.)

14. **Hat andere Absichten?** _____

    (Auf L9S oder Erweiterter Dianetik auditieren.)

15. **Hat andere Gründe, die durch das Obige nicht erfaßt sind?**

    (L&N bis zum Blowdown-F/N-Item auf der Liste.)

16. **Hat Withholds dazu?** _____

    (Sie entfernen.)

17. **Wurden falsche Gründe gefunden?** _____

    (C/S-Serie Nr. 78.)

18. Nicht an Erfolg interessiert? _____

(PL vom 3. Mai 72, und gemäß obigem Punkt 14 weiterverfolgen.)

19. Irgendein anderer Grund? _____

(Ihn durch 2 WC finden.)

20. Von vornherein keine Schwierigkeiten? _____

(Es der Person anzeigen.)

Wenn diese Liste assessiert wird, kann man mit Leichtigkeit entdecken, warum die Person mit der Daten-Serie oder deren Anwendung Schwierigkeiten hat. Wenn diese Gründe ausgeräumt sind, kann man sie die Serie noch einmal studieren und wortklären lassen und noch einmal studieren lassen, und man wird feststellen, daß Ermittlungen viel leichter durchzuführen sind und viel rascher gemacht werden.

L. RON HUBBARD
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 13. JUNI 1972

Remimeo

Establishment Officer Serie 19

PROGRAMM-ÜBUNG

Die Mehrheit der Leute kann ein geschriebenes Programm nicht befolgen. Und doch sind alle legalen Projekte in Programmform.

Es gibt verschiedene Gründe dafür. Wenn aber Programme nicht verstanden werden, können sie mit Orders gekreuzt werden, liegengelassen werden, halb fertig gelassen werden, und ehe man sich's versieht, ist man im Rückstand (HCO PL 26. Jan. 72, Ausgabe I, Not Dones, Half Dones & Backlogs).

Es kann andere Situationen geben (und gewöhnlich gibt es sie), welche die Ausführung eines Programms verhindern. Out-Ethik (PL 3.5.72), PTS oder SP (PL 5.4.72), ein mangelndes Verständnis eines Produktes oder von Exchange (Austausch), ein unbemanntes oder unterbesetztes Gebiet sind die üblichsten Gründe. Aber wenn all diese gehandhabt wurden, kann es noch zwei andere Gründe geben – das geschriebene Projekt selbst ist steckengeblieben, so daß es nicht gemacht werden kann (es braucht spezielle Ausrüstung oder Finanzen oder es gibt Outpoints (mangelnde, fehlerhafte Punkte) oder es ist nicht zutreffend) oder **die betreffende Person kann einfach kein Projekt durchführen**. Der erstere dieser Gründe wird allzu oft aufgegriffen, um den letzteren zu entschuldigen, **welcher gewöhnlich zutrifft**. Sie können kein Projekt ausführen und ziehen Orders vor, die sich mit dem Projekt kreuzen, weil sie die Ordentlichkeit eines Projektes, oder was immer es ist, nicht verstehen. Deshalb, um das handzuhaben, haben wir die folgenden Projektdrills.

Die Person soll einfach diese, jeden einzelnen davon, von Target (Produktionsziel) 1 an gewissenhaft tun.

Lehr-Projekt 1

Zweck: Zu lernen, ein Projekt zu machen.

Major Target (Haupt-Produktonsziel): Es gemacht zu bekommen.

Primary Target (primäre Targets):

1. Lies diesen P/L bis zu "Lehr-Projekt 1."
2. Zeichne jedes einzelne davon ab, wenn es gemacht ist.

Vital Targets (äußerst wichtige Targets):

1. Sei gewissenhaft, wenn Du dies tust.

2. Tue alles davon.

Operating Targets (operierende, laufende, bewirkende Targets):

1. Zieh Deinen rechten Schuh aus. Schau auf die Sohle. Merke Dir, was darauf ist. Zieh ihn wieder an.
2. Hol Dir ein Glas Wasser.
3. Nimm ein Blatt Papier. Zeichne drei konzentrische Kreise darauf. Dreh es um mit der Vorderseite nach unten. Schreibe Deinen Namen auf die Rückseite. Zerreiß es und lege die Fetzen in ein Buch.
4. Zieh Deinen linken Schuh aus. Schau Dir die Sohle an. Merke Dir, was darauf ist. Zieh ihn wieder an.
5. Suche jemanden und sage Hallo. Geh zurück und schreib einen Bericht zu Deinem Posten von Dir selbst darüber, wie sie es aufgenommen haben.
6. Schreib einen Bericht von Deinem Posten zu Dir selbst in der richtigen Bericht-Form (Bericht – engl. despatch), Volume (Band) 0,OEC, und korrigiere den Bericht, den Du oben in 5 geschrieben hast. Ordne ihn in Deinen Hut ein.
7. Zieh beide Schuhe aus und schlag beide Absätze dreimal zusammen und zieh sie wieder an.
8. Schreib eine Liste von Projekten in Deinem Leben, die Du unvollständig oder ungetan gelassen hast.
9. Schreib auf, warum Du sie gelassen hast.
10. Geh sorgfältig über dieses Projekt, um sicherzustellen, daß Du alles gewissenhaft getan hast.
11. Schreib Deine Erkenntnisse auf, wenn Du welche hattest, während Du dieses Programm gemacht hast.
12. Entscheide, ob Du dieses Projekt gewissenhaft gemacht hast.
13. Reiche alle geschriebenen Papiere, einschließlich der Fetzen im Buch, Deinem Esto oder Senior (Vorgesetzten) ein, mit einem richtigen Bericht obenauf "Lehr-Projekt Nr.1 Abschluß".

ENDE DES PROJEKTES

Lehr-Projekt 2

Zweck: Über Produktion zu lernen.

Major Target: Wirklich etwas zu produzieren.

Primary Targets:

1. Hol einen Bleistift und 5 Blatt Papier.
2. Plaziere Dich so, daß Du dieses Projekt tun kannst.

Vital Targets:

1. Lies ein Operating Target und stelle sicher, daß Du alles machst, bevor Du weitergehst.
2. Produziere wirklich, was verlangt wird.

Operating Targets:

1. Schau sehr fleißig aus, ohne wirklich etwas zu tun.
2. Tu's noch einmal, aber sei diesmal sehr überzeugend.
3. Arbeite das wertvolle Endprodukt (engl. valuable final Product) Deines Postens aus. Bekomme allenfalls nötige Hilfe von Deinem Esto oder Senior.
4. Mach Ordnung bei Deinen Papieren in Deinem Korb.
5. Nimm Blatt 1 gemäß den obigen Primary Targets. Schreib, ob Nr. 4 Produktion war oder nicht.
6. Durchschaue Deinen In-Korb und finde ein Papier oder einen Bericht, der in keiner Weise dazu beiträgt, Dein eigenes Produkt herzustellen.
7. Beantworte es oder ihn.
8. Nimm das zweite Blatt, das im Primary Target verlangt wird. Schreibe darauf, warum die Aktion in 7 völlig vernünftig ist.
9. Nimm das dritte Blatt Papier und zeichne die korrekten Komm-Linien Deines Postens.
10. Stelle 1 korrektes Produkt für Deinen Posten her, komplett und von hoher Qualität.
11. Liefere es.
12. Geh nochmals über die Operating Targets und schau, welches Dich am besten fühlen machte.
13. Nimm das 4. Blatt Papier, und schreib auf, ob Produktion die Basis von Moral ist oder nicht.
14. Nimm das 5. Blatt Papier, benütze es als Deckblatt und schreib eine Zusammenfassung des Projektes.
15. Realisiere, daß Du ein Projekt beendet hast.
16. Liefere das ganze Projekt mit den Papieren Deinem Esto oder Senior.

ENDE DES PROJEKTES

L. RON HUBBARD
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO RICHTLINIENBRIEF VOM 26. JUNI 1972

Remimeo

ESTO- Serie 20

ÜBERWACHER TECH

Referenz: HCO PL 25. Juni 72 Studenten und PCs wiedergewinnen
LRH ED 174 INT 29. März 72
LRH ED 17B INT 30. Mai 72

Es sollte einem ESTO sehr klar sein, dass wenn die Materialien von Dianetik und Scientology nicht erhältlich sind und gelehrt werden, seine Arbeit für die Katze sein wird.

Die Ausbildung und das Huten von Kursüberwachern ist nicht eine Funktion des Produkt Offizier. Es fällt in den Aufgabenbereich der HCO Abt. 1 oder des E ESTOs oder seines TEOs.

Ein Versagen in den Kursüberwachung- (und in den Cramming Offiziersfunktionen) wird die ganze Tech Lieferung einer Org zu Fall bringen *und* die Mitarbeiter vertreiben und alles zunichte machen, was ein ESTO zu tun versucht.

Beides, Kurse für die Öffentlichkeit und für Mitarbeiter sind von grösster Wichtigkeit. Nach diesem kommt das Auditing. Aber wo Ausbildung versagt, findet kein Auditing statt, weil die Auditoren nicht fähig sein werden zu auditieren.

Im übrigen bildet ein ESTO oft aus und er sollte diese Punkte genauso kennen. Und er sollte sie bei Überwachern hereinbekommen, **ungeachtet der Abteilung, in der er ESTO ist**.

Wenn er es nicht tut, wird ein Zusammenbruch in der Ausbildung all seine ausgeklügelten Plane durchkreuzen. Schlechte Überwacher. Nun, wer wird ausgebildet?

MATERIALIEN

Am wichtigsten sind Materialien. Wenn du sie für diesen Kurs nicht auf Kurs hast, stellt sich die Frage welcher Kurs?

Prüfe immer die zur Verfügung stehenden Materialien und setze dann alles in Bewegung, um dort, wo keine vorhanden sind oder wo welche fehlen oder zu wenig da sind, Abhilfe zu schaffen.

STUNDENPLÄNE

Als nächstes mache Stundenpläne. Diese müssen real sein **und ebenso vom Überwacher eingehalten werden**.

ANWESENHEIT

Das nächste ist die Existenz oder Präsenz des Überwachers.

Es kann sein, dass es keinen gibt, er kann Teilzeit da sein, er kann da sein, aber etwas anderes machen.

Bekomme den Überwacher dazu, dass er den Kurs überwacht und sich nicht mit Admin oder Foldern beschäftigt. (Wird auf dem Kurs ko-auditiert und der DofT, der sich darum kümmern sollte, schiebt das auf den Kursleiter ab oder kann keinen C/S bekommen, so fehlt dann der Überwacher.)

Also, bekomme einen Überwacher dazu den Kurs richtig zu überwachen, als seinen Hut und seine Pflicht.

ÜBERWACHER HILFE

Zwei Extreme können in der Kursüberwachung vorkommen:

1. *Keine* Aufmerksamkeit auf dem Studenten.
2. Den Studenten belästigen und seinen Fortschritt stoppen.

Der Punkt, den man begreifen muss ist **Obnosis**. Dies ist ein neu geprägtes (erfundenes) Wort, welches **das offensichtliche Beobachten** bedeutet. Es existiert in der englischen oder in irgendeiner anderen Sprache kein genaues Äquivalent dafür.

Die Menschen scheinen einfach das Offensichtliche nicht zu beobachten. Der Grund dafür sind missverstandene Wörter. Indem sie das Symbol (Wort) nicht verstehen, kann das tatsächliche Ding etwas weniger sichtbar werden.

Der wirkliche Job eines Kursüberwachers ist es, den begriffsstutzigen oder wegdämmernden oder steckengebliebenen Studenten wieder in Gang zu bringen. Und den Studenten, der gut vorankommt, vor Unterbrechen zu *schützen*, eingeschlossen derjenigen des Überwachers.

Um dies zu tun, muss der Überwacher das **Offensichtliche beobachten**.

Ist alles OK mit dem Studenten?

Ist der Student stecken geblieben?

Was ist ein F/Nender Student? Gluckst und gluckert er und schlägt sich auf die Knie? Nein. Er macht einfach ruhig vorwärts.

Was ist ein steckengebliebener Student? Liegt er ausgestreckt auf dem Fussboden und schnarcht? Nein, er ist benebelt oder verwirrt oder er runzelt die Stirn oder ist sogar missgestimmt wegen seiner MU's. Wenn diese nicht aufgegriffen und gehandhabt werden, wird er einschlafen oder einfach in den Raum starren.

Sollte der Student mit seinen Fingern spielen? Nein, er sollte Demos vollständig und mit voller Aufmerksamkeit machen und nur dann, wenn er etwas demonstrieren muss, um es zu begreifen.

Sollten zwei Studenten über eine Verabredung, die sie hatten, schwatzen? Nein, das sind keine F/Nenden *Studenten*, auch wenn sie F/Nende Klatschweiber sind.

Wenn der Überwacher die Schlüsselwörter seines Postens nicht kennt, ist seine Beobachtungskraft gering. Um dem abzuhelfen, macht man Wortklärungsmethode 6 mit ihm (HCOB vom 21. Juni 72, Ausgabe II).

Und man bringt ihn dazu, zu schauen.

Um nicht schauen zu müssen, kann ein Überwacher Methoden entwickeln wie: "Alle 36 Minuten werde ich jeden Studenten überprüfen, denn es braucht genau 36 Minuten, bis ich mit allen durch bin".

Wenn ein F/Nender Student vom Überwacher unterbrochen wird, kann ihm ein "Withhold von nichts" gegeben werden. Der Student kann sagen: " Nein, ich bin soeben überprüft worden", und der Überwacher geht weg. Aber der Student fragt sich jetzt:" Versuche ich etwas zu verbergen? Geht es mir wirklich gut?" etc. Ein W/H von nichts.

Um Studenten am Abhauen zu hindern, muss man diese **beiden** Punkte untersuchen.

Obnosis ist der Drill, der vom Überwacher verlangt wird.

Und eine Methode 6 auf die Schlüsselwörter seines Postens.

Und Produktklären und sein eigenes Warum bez. Studieren.

Studiertechnologie funktioniert, muss aber angewendet werden!

Ein Überwacher muss ein Superliterat sein, um von wirklichem Nutzen zu sein.

Verwende LRH ED 174 Int vom 29. März 72 und LRH ED 178 Int vom 30. Mai 72.

ABGEHAUENE STUDENTEN

Schaue Dir im HCO PL vom 25. Juni 72 DAS WIEDERGEWINNEN VON STUDENTEN UND PCS die Punkt an, die man Überprüfen sollte, um Studenten zurück auf Kurs zu bringen.

ZUSAMMENFASSUNG

Ein ESTO, unterstützt von guten Kursen und guter Kursüberwachung, wird schliesslich alles in Ordnung bringen.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:at:rd

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 28. JUNI 1972

Remimeo

ESTO-Serie 21

EXAKTHEIT VON AKTEN

Da Akten die lebenswichtige Operationslinie darstellen, ist es von **höchster Wichtigkeit**, dass **das gesamte Ablegen der Akten exakt ist**.

Ein falsch abgelegtes Partikel kann für immer verloren gehen.

Ein fehlendes Teil kann eine ganze Evaluation (Auswertung) oder einen Verkauf vereiteln.

Dinge werden aus vier Gründen falsch abgelegt:

1. Unkenntnis des Alphabets
2. Unkenntnis der Geografie
3. Unkenntnis der lebenswichtigen Rolle der Akten
4. Persönliche Out-Ethik

Die Abhilfen dafür sind:

1. **Das gesamte für Akten zuständige Personal**

a) **muss in der Lage sein, das Alphabet vorwärts und rückwärts herunterzurasseln.**

b) **danach muss es darin geübt werden, die Buchstaben vor und nach jedem Buchstaben im Alphabet anzugeben.**

2. Das für Akten zuständige Personal muss **Geografie**-Kenntnisse besitzen, insbesondere über die Lage von Orgs, Städten, Staaten und Kontinenten. Dies wird dadurch erreicht, dass man mit ihnen anhand einer Karte übt, die Schlüsselorte enthält, die mit Akten zu tun haben.
3. Methode-6-Wortklären sollte auf Wörter durchgeführt werden, die mit dem Posten und der Aktion des Ablegens von Akten zu tun haben. Dann sollte der Wert und Zweck der Akten, mit denen umgegangen wird, behandelt werden.
4. Personen mit Out-Ethik oder einem Ethik-Zyklus sollte man nicht auftragen, als Wiedergutmachung Akten abzulegen, da sie, gelinde gesagt, nicht geübt und nicht in PT sind

ETHIKAKTION

Jeder, der ein falsch abgelegtes Partikel findet, sollte dies an den Ethik-Officer oder Master-at-Arms berichten. Er muss dann schnell jede Anstrengung unternehmen, um herauszufinden, wer falsch ablegt, und rasch eingreifen. Die erste Aktion ist, sie wie oben angegeben zu huten. Jede Wiederholung ist ein Ethik-Verstoß, dem mit einem Ethik-Gericht begegnet wird. Wenn der E/O die Person nicht finden kann oder nichts unternimmt, muss er selbst alle Akten durchforsten und die Partikel in Ordnung bringen.

ZUSAMMENFASSUNG

Es ist von höchstem Interesse, sowohl zur Erleichterung der Arbeit als auch in finanzieller Hinsicht, dass alle Akten in Ordnung sind.

L. RON HUBBARD
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 14. JULI 1972
Ausgabe II

Remimeo

FÜHRUNGS-SERIE 14

ORG-SERIE 30

ESTO-SERIE 22

ESTO-MISSERFOLGE

Mehrere Monate lang habe ich das Esto-System in Aktion studiert und schließlich die exakten Punkte irgendwelcher Misserfolge herausgearbeitet, sodass sie in Erfolge umgewandelt werden können.

DAS SYSTEM EINFÜHREN

Ein Esto, der in eine Org zurückkehrt, kann sie zum Zusammenbruch führen. Die exakten Gründe dafür sind folgende:

A. Die Führungskräfte, die bisher organisatorische Arbeit geleistet haben, sagen: Ah, jetzt haben wir endlich das "Esto-System" und lassen prompt ihre organisatorischen und personellen Aktionen fallen. Doch da ist nun dieser einsame Exec Esto (E-Esto), ohne Abteilungs-Estos, niemand ausgebildet, um ihn zu unterstützen.

Wenn ein E-Esto in eine Org geht, in der es keine Estos gibt oder nur einen TEO oder QEO, besteht die richtige Lösung darin, dass er die Führungskräfte versammelt und ihnen sagt, er werde Wochen brauchen, um Estos zu rekrutieren und auszubilden, und **dass sie mit allen organisatorischen Aktionen, die sie betreiben, weitermachen müssen** und dass der **HAS immer noch die Org etabliert**. Sonst geben sie ihre Linien auf.

B. Der neue E-Esto nimmt wichtiges Produktionspersonal der Abteilungen, um es zu Estos zu machen, und die Abteilungen brechen zusammen. Die Lösung besteht darin, die neuen Estos zu **rekrutieren**.

Das ist einfacher, als es aussieht, wenn man untätige Auditoren aus der Gegend rekrutiert, um sie zu Estos zu machen. Wenn man das tut, sollte man daran denken, dass sie als Auditoren untätig wurden, weil sie unethisch waren, PTS, missverstandene Wörter hatten und out-TR 0.

Um sie zu bekommen, bringt man sie durch Handhabungen gemäß dem 3. Mai-72 (Ethik und Führungskräfte)-PL, dem 5. April-72 (Handhabung des PTS Typ

A)-PL, Methode 4 auf ihre Kurse und lässt sie *wirkliche* TRs machen, besonders null.

Dann werden sie bereit sein. Man beschafft sich eine Liste von Auditoren aus der Gegend, setzt sich mit ihnen in Verbindung, macht das Obige mit ihnen, und man wird Estos haben, die bereits halb ausgebildet sind. Anderenfalls oder zusätzlich, rekrutieren Sie schlicht und einfach.

C. Der erste Posten, den ein neuer E-Esto übernehmen sollte, ist Unterabteilung 1. Er beschäftigt sich NICHT damit, den HAS zu huten" oder einfach Programme zu machen". Er krempelt die Ärmel hoch und ARBEITET als Direktor von Unterabteilung 1. Er rekrutiert, er besetzt Unterabteilung 1 mit Posten. Er hutet Unterabteilung 1 sehr gründlich. Er bringt eine Unterabteilung 1 hervor, die Personal regelrecht hereinströmen lässt, erstellt Organisierungstafeln und hutet.

Wenn er eine **funktionierende** Unterabteilung 1 hat, kann er anfangen, Estos zu rekrutieren, wie auch andere hauptamtlich tätige Mitglieder. Wenn er es nicht schafft, eine Unterabteilung 1 auf Hochtouren zu bringen, hat er kein Recht, ein Esto zu sein, nicht wahr? Er stellt **keine** Unterabteilung 2 hin und führt auch keine Unterabteilung-3 Funktionen aus. Das lässt er den HAS erledigen. Mit einer starken funktionierenden Unterabteilung 1 kann dann ein Esto-System entstehen.

D. Musical Chairs ist der häufigste Fehler, weshalb eine Org zusammenbricht.

Ein "Neue Besen kehren gut"-Komplex wird jede Org zugrunde richten. Wenn ein E-Esto ankommt und Unterabteilung 1 übernimmt, **verbietet er jegliche Personalversetzungen**. Er erlaubt keine einzige Versetzung. Die einzige Ausnahme wäre, wenn gerade ein Musical-Chairs-Wahnwitz stattgefunden hat.

Folgt dem ein Zusammenbruch der Statistiken, **versetzt man die Org auf den Stand zurück, als die Statistiken aufwärts gingen**, und **verbietet** dann **Personalversetzungen**. Bevor man jedoch zurückversetzt, muss man die frühere Zeitspanne anhand von Statistiken auswerten, um sicher zu sein, dass dies wirklich die Zeit mit Aufwärtsstatistiken **war**.

Indem man Personalversetzungen verbietet, beschützt man, was man aufbaut. Beinahe jedes Betreiben von Musical Chairs ist das Werk eines Unterdrückers, außer es ist das Werk eines Idioten.

E. Jeder, der versucht, in einer an Personal ausgehungerten Org Unterabteilung 1 zu halten, befindet sich auf einem Schleudersitz, wie Ihnen jeder HAS oder Personaldirektor bestätigen kann.

Der Personenverkehr zu dieser Unterabteilung in einer mittelgroßen Org übersteigt jede Vorstellung. Es sieht wie auf dem Hauptbahnhof während der Rushhour aus.

Ich muss _____ haben", Wo ist mein Kursüberwacher _____?" usw., usw., usw., ist das ständige Lied.

Man kann den ganzen Tag damit verbringen, mit Führungskräften der Mitarbeiterschaft Gespräche zu führen, und nichts erledigen.

Es gibt einen richtigen Weg, all das zu erledigen, und eine Milliarde falsche Wege.

Offensichtlich liegt die Lösung zu all ihren Problemen darin, neue Leute zu bekommen und auszubilden. Doch wie kann man das in all dem Tumult.

Neunzig Prozent dieser Anfragen stammen von Leuten, die nicht huten und die Leute, die sie bereits haben, auch nicht einsetzen.

Der richtige Weg besteht darin, Unterabteilung 3 zu veranlassen, auf jede Forderung nach neuem Personal mit einem Inspektions- und Berichtsformular zu antworten, das für Leute im Bereich der Führungskraft ausgefüllt wird, die die Forderung stellt. Sehr oft wird man ungehutetes, unausgebildetes und verschwendetes Personal vorfinden sowie viele Missstände.

Man lässt sich nicht von seinem Personalkurs abbringen und sagt daher: "Bekomme diese nicht nutzbringend eingesetzten oder halb arbeitenden Mitarbeiter oder diese Missstände in den Griff. Du hast hier auf meiner Beschaffungstafel Anspruch auf die (geben Sie die Priorität an, 3., 8.) Person, die wir einstellen oder rekrutieren."

Und machen Sie sich fleißig ans Rekrutieren, indem Sie alle Standardaktionen verwenden; denn nur so können die Dinge gelöst werden.

Die meisten Orgs würden mit weniger Leuten besser laufen, weil das Personal nicht gehutet und ausgebildet ist. Eine Org verdiente zwei Jahre vor dieser Niederschrift *vier* Mal so viel Geldmittel mit *halb* so viel Personal, wie sie jetzt hat.

Ohne Hutausbildung sind die Mitarbeiter langsam und unsicher. Unproduktiv wie sie sind, verlangen die Abteilungsleiter wenig.

Aber sie können sehr wohl laut nach mehr Personal schreien! *Keine* Org glaubt je, sie sei mit zu viel Personal besetzt.

F. Einige Abteilungen (wie gewöhnlich die Finanzoder Verbreitungsabteilung) können mit zu wenig Personal besetzt sein. Entscheidende Einnahme-Posten sind oft leer

Wenn man eine Org mit Personal besetzt, legt man Prioritäten fest, wer Personal erhält. Dies erfolgt als Parallele zur **Produktion**; man besetzt weitere Posten, indem man sich an der Produktion orientiert.

Neue Leute kommen durch Abt. 6 herein. Sie werden von Abt. 2 eingeschrieben. Dienste werden von Abt. 4 gegeben. Geldmittel werden von Abt. 3 eingezogen. Das liefert einem eine Reihenfolge, wie man die Org mit Posten besetzt. Man besetzt Posten für Einnahmen und Dienste mit neu eingestellten Leuten. Der E-Esto versucht, eine Unterabteilung 1 einzurichten, also räumt er dem natürlich ebenfalls Priorität ein.

Bis die Einnahmen wirklich hereinrollen und erbrachte Dienste hinausrollen, macht man sehr wenig an anderen Bereichen. Nachdem man **Menge** erreicht hat, fängt man an, Personal auf Posten zu setzen, um Qualität zu verbessern. Das bedeutet, eine Cramming- und eine Wortklärungs-Sektion in der Qualifikationsabteilung. Es bedeutet, mehr HCO.

Jetzt nimmt man zukünftige Menge in Angriff, indem man Auditoren in Ausbildung steckt, mehr höhere Führungskräfte in Ausbildung steckt.

Wenn die Org auf diese Weise aufgebaut ist, läuft und überlebensfähig ist, dann ist es an der Zeit, das gesamte Esto-System hinzustellen.

Durchschnittlich jeder 5., der eingestellt wird, sollte für Unterabteilung 1 in Unterabteilung 1 als zusätzliche Person gesteckt werden, die Unterabteilung1-Pflichten ausübt und Teilzeit als Esto ausgebildet wird.

Das gibt dem E-Esto zusätzliches Personal in Unterabteilung 1. Außerdem ist es der richtige Anfang für einen Esto.

Die wesentlichsten Pflichten eines Estos *sind* tatsächlich typische Unterabteilung-1-Pflichten.

Man hat schließlich eine volle Unterabteilung 1. Man hat eine grundlegende Unterabteilung 1, die gut funktioniert und so weitermachen wird. Man hat die Estos in Ausbildung, die in Unterabteilung 1 als Unterabteilung-1-Personal arbeiten. Und man hat natürlich einige neue Leute, die HCO-Expeditors sind, bis sie über genügend Grundlagen verfügen, um richtig und regulär auf Posten gesetzt zu werden.

Das ergibt eine dicke Unterabteilung 1 und beweist, dass man etablieren kann!

ERFOLG

Wenn ein E-Esto das Esto-System exakt gemäß Obigem, und nicht anders, einführt, wird er Erfolg haben.

Wie ein Auditor, der Prozesse variiert oder HCOBs abändert, wird ein E-Esto, der das Obige variiert, eine Katastrophe herbeiführen. Wenn E-Estos auf andere Weise in Orgs gegangen sind oder wenn das System variiert wurde, sind die Statistiken zusammengebrochen.

Wenn es so, gemäß Obigem, in Anwendung gebracht wird, kann es ein rauschender Erfolg sein.

Wie schnell kann man ein Esto-System hinstellen? Es erfordert Monate harter Arbeit. Es hängt wirklich davon ab, wie gut der E-Esto beim Rekrutieren, Erstellen von Organisierungstafeln und Huten ist.

Wenn er darin gut ist, zieht es sich nicht unendlich in die Länge. Zum Vergleich, es hat jeweils ein halbes Jahr gedauert, um D.C., Johannesburg und SH bis zu ihrem Höchststand aufzubauen. Sie wurden alle von einem Unterabteilung-1-Gesichtspunkt aus aufgebaut,

das heißt: Rekrutieren, Erstellen von Organisierungstafeln und ausreichend intensives Huten, um Produktion hervorzubringen.

Das ist also das älteste Muster, das wir haben: Unterabteilung 1 entwickelt die Org.

Wenn die Org zu groß wird, schafft Unterabteilung 1 es nicht mehr, auf dem Laufenden zu bleiben. Man dehnt sie auf jede Abteilung aus, und man hat das Esto-System. Und man hat Estos.

L. RON HUBBARD
Gründer

Revision des Product Officer/ Org Officer-Systems, Teil 1

Dieser Vortrag wurde von L. Ron Hubbard
am 5. März 1972 auf dem Flaggschiff "Apollo" gehalten.

Okay, wir haben heute den 5. März AD 22, und dies ist der fünfte Vortrag für Einrichtungsbeauftragte (Anmerkung des Übersetzers: Es ist der 5. Vortrag, da ursprünglich jeweils zwei dieser Vorträge zu einem zusammengefasst waren, so, wie sie ursprünglich gehalten wurden).

Ich halte Ihnen Vorträge auf der Grundlage einer sehr hochgestochenen, äußerst fortgeschrittenen Ebene für Graduierte. Zweifelsohne werden einige Leute, die diese Vorträge hören, desetabliert werden, indem sie sagen: "Mein Gott! Es war mir gar nicht klar, dass so viel dazugehört!" Oder: "Was sind denn all diese schweren, großen Wörter wie zum Beispiel 'ist'?" Der Tag, an dem ein Einrichtungsbeauftragter vollständig ausgebildet auf den Posten kommt, wird wahrscheinlich nie eintreffen, denn ich bin immer noch dabei, nach 22 Jahre in Dianetik und Scientology Organisationen etwas über Einrichtung zu lernen, und ich habe nicht ganz zusammengezählt, wie viele Jahre auf dem Track es im ganzen gewesen sind.

Es hat einige sehr ausgeklügelte Organisierungstafeln gegeben. Es hat einige sehr ausgeklügelte Organisationen gegeben. Es hat mehrere Systeme gegeben, mehrere Milliarden Systeme, mehrere Unendlichkeiten an Systemen der Organisation. Und die Scientology Organisation, wie Sie in einem Policy Brief lesen können, wurde hergenommen von einer der besseren interplanetarischen Organisationen, die, so weit ich weiß, noch immer läuft. Und ihre Basis war *Mind-Körper-Produkt*.

Nun wird sofort die Frage gestellte werden, wie fügt sich das Esto-System in das Product Officer/ Org Officer-System ein? Nun, es fügt sich sehr, sehr leicht ein. Wenn Sie in der ganzen Serie Org Officer in Programm Officer verwandeln, und wenn Sie HAS in Einrichtungsbeauftragte verwandeln und möglicherweise eine kleinere Veränderung in den Linien vornehmen, nun, dann werden Sie eine Umwandlung des Systems erreicht haben. Es ist also hauptsächlich eine Umwandlung in den Titeln. Doch an der Substanz der Funktion hat sich eigentlich nichts geändert.

Als ich ursprünglich mit dem Product Officer/ Org Officer-System anfing, habe ich selber das Versuchsprojekt dafür gemacht. Ich stellte sofort fest, nachdem ich das Produkt raus gebracht hatte, dass ich ein Programm in meinen Händen hatte. Die zwei unmittelbar aufeinanderfolgenden Schritte, 1, 2. Der Versuch, dieses Produkt raus zu bringen, resultierte

in einem Programm. Das Nachdenken darüber, in der Zukunft ein Produkt raus zu bringen, resultierte in einem Programm, und diese Programme erforderten beide eine ordnungsgemäße Ermittlung von mir! Nicht: "Ernenne einen Untersuchungsausschuss, um zu entdecken…" Nein, nein, nein, nein! Und nicht dadurch, eine Menge Leute zu fragen, sondern mit den Augen. Mit anderen Worten: Schauen Sie hin, hören Sie nicht zu und finden Sie das Warum! Und das würde sich in ein Programm verwandeln.

Nun, dieses Programm erforderte eine bestimmte Menge an Ausführung. Die Programme waren nicht immer durchführbar, und ein Programm durchzuziehen dauert länger als ein Produkt durchzuziehen. Die Geschwindigkeit der Einrichtung. Was für die Einrichtung für eine Geschwindigkeit notwendig ist, um ein Programm zuwege zu bringen, übersteigt stets das, was der Product Officer sich erhofft. Der Product Officer schaut sich das genau an, und dann hat er, er hat ein Target der einen oder anderen Art aufgestellt. Und er will, dass dieses oder jenes getan wird, er will, dass dieser neue Kurs in Gang gebracht wird und so weiter. Und er untersucht es und sieht, was er kriegen muss. Und daher wird er irgendeine Art Programm hervorbringen. Er hat einen neuen Kurs. Dieser Kurs muss einen Überwacher haben und muss Packs haben und muss Werbung bekommen und er muss vielleicht mit einer Tour versehen und er muss dieses und jenes haben und er muss ein Eröffnungsdatum haben, Sachen von der Art, nicht wahr, rattattattatt! Und es muss jemand für diesen Kurs da sein, der die Leute einschreibt, und dieser jemand darf nicht sagen: "Oh, äh. Sie sind hier, um sich für den neuen Kurs einzuschreiben? Ja, äh, ähm, ich weiß nicht, da werde ich jemand fragen müssen und so weiter, ob das in Ordnung ist."

Glauben Sie, dass ein Registrar existieren könnte, der es vergisst, das Geld von den Leuten entgegen zu nehmen? Es ist in Oakland gerade geschehen, deshalb war Oakland dabei, pleite zu machen. Sie sehen als, wenn der Product Officer sagt, dass die Registrar-Tätigkeit dafür gemacht werden muss, nun, das würde bedeuten, dass die Registration für den Kurs nicht einfach bloß darin besteht, dass man ein Formular ausgefüllt kriegt. Diese Person müsste eingewiesen werden und da gäbe es kleine Instruktionen, wie: 'Sprich mit der Person! Hier ist ein Werbezettel für den Kurs, der sagt, was der Kurs ist. Hier sind die Informationen über den Kurs. Und hier sind die Kosten, der Preis für den Kurs." Wir haben gerade einen Kurs gestartet, und es hat noch niemand den Preis dafür festgelegt, zum Beispiel. Und Sie sagen: "Hier ist das, was du tust, und hier ist der Hat in bezug auf Interviews. Und du nimmst das Geld entgegen!" Ich will Ihnen zeigen, wie bekloppt dies werden kann! Sie haben gesagt: "Der Registrar kann das empfangene Geld fakturieren!" Sehen Sie. Die Absicht. Denn wir haben in London festgestellt, nachdem die Leute zum Unterzeichnen gebracht worden waren, wenn sie dann nicht fakturiert wurden, dass beim Kassierer sich riesige Stapel von Unterzeichnungen ansammelten, und einige davon waren ein ganzes Jahr alt! Die Person war aus dem Registrationsbüro weggegangen, war jedoch aus dem einen oder anderen Grunde niemals beim Büro des Kassierers angekommen. Und der Kassierer war entweder nicht da, oder er war nicht auf dem Posten. Oder es gab keinen Kassierer. Und somit scheiterten all ihre Geschäfte zwischen diesen zwei Posten.

Wir erinnerten uns also, dass in der ersten Zeit der Registrar immer seine Faktura geschrieben hat und das Geld dazu kriegte und so weiter und dann dies an den Kassierer übergab. Leider gab es einen Policy Brief mit der Überschrift 'Registrar Fakturen'. Wissen Sie

also, was passierte? Ich kriegte nur so einen schrecklichen Verdacht, als ich darauf schaute. Das ist eine von diesen Sachen, wo man eine Ermittlung mit seinem Riecher macht. Das heißt, die offensichtlich Antwort, was diese Situation ergeben würde, wäre diese Beklopptheit, diese bekloppte Sache. Und Sie stoßen da ab und zu drauf. Nun seien Sie vorsichtig, denn Sie können auch, ich meine, werden Sie nicht ganz besoffen vor lauter Göttlichkeit, die Sie in dieser Hinsicht haben, denn Sie können sich auch irren! Aber in diesem Fall und in vielen anderen Fällen sind diese Sachen sehr richtig. Und ich sagte mir: "Mein Gott! Sie haben sämtliche Registration, sämtliches Fakturieren und sämtliche Handhabung und Abrechnung von Geld auf die Registrare abgeladen. Ich wette darauf, dass das so ist!" Und sofort setzten wir es auf den Telex-Linien hinaus und suchten überall und so weiter – Aah! Es stimmt! Man hatte den Kassierer vom Posten herunter genommen, weil der Registrar jetzt fakturierte. Der Registrar fakturierte Bücher, Post, der Registrar schrieb sämtliche Fakturen, die überhaupt von der ganzen Org geschrieben wurden, und nahm das Geld entgegen, rechnete es ab. Es können also totale Beklopptheiten auftreten, die Sie nicht glauben werden! Wenn also der Product Officer sagt: "Und es muss die Registrationsarbeit für den Kurs gemacht werden," wo passt dann der Einrichtungsbeauftragte ins Bild? Nun, das bedeutet, dass Sie einen gehatteten Registrar haben müssen!

Nun gab es da einmal diesen traurigen Burschen, von dem festgestellt wurde, dass er sich aufhängte. Und er war ein früherer Einrichtungsbeauftragter, der nachsichtig war, reasonable. Das wäre der tödlichste Fehler, den ein Einrichtungsbeauftragter haben könnte, nachsichtig zu sein. An nächster Stelle käme ein tödlicher Fehler, der darin bestünde, jemandes Erklärung entgegenzunehmen. Ich habe all die Erklärungen zu hören gekriegt, die ich mir nur je wünschen könnte, und wissen Sie was? Ich warte immer noch auf den Tag, wo mir eine korrekte Erklärung gegeben wird. Wissen Sie, dass mir von einem Mitarbeiter niemals eine korrekte Erklärung gegeben worden ist, warum eine Sache nicht funktionierte? Es ist beinahe einheitlich. Die haben fast immer den falschen Grund. Und das ist der Grund, warum es nicht in Ordnung kommt. Schauen wir nun rüber in die Auditing Tech, dort wissen wir, dass, wenn die Person nicht das richtige Problem hat, es sich nicht lösen wird. Die Leute versuchen also gewöhnlich, das falsche Problem zu lösen. Nun, das gilt für jeden Mitarbeiter, den es gibt. Wenn er ein Problem auf seinem Posten hat, ist es nicht das Problem, das er auf seinem Posten hat. Andernfalls wäre es kein Problem. Folgen Sie mir? Es muss ein falsches Problem sein, damit das Ding fortbesteht. Das richtige Warum ist also ein anderer Ausdruck für das korrekte Problem oder der korrekte Grund.

Indem wir also die Entwicklung entlang schauen, stellen wir fest, dass der Product Officer/ Org Officer-HAS-Aufbau lediglich in diesem Grade eine Schwäche aufwies, dass es nämlich nicht lange dauert, eine Ermittlung niederzuschreiben und sogar durchzuführen, obwohl, wenn man eine falsche Ermittlung macht, es dann 6 oder 8 Monate brauchen kann, die Ermittlung noch mal zu machen und sie noch mal zu machen und sie noch mal zu machen und sie noch mal zu machen, bis sie wirklich das richtige Warum kriegen. Und das kann den Besten passieren. Aber verhältnismäßig gesehen dauert es nicht lange.

Nun ist es leichter, das Produkt zu verlangen, als zu erreichen, dass die einzelnen Programmteile ausgeführt werden, die Ihnen das Produkt bringen werden. Nun, es ist leichter, die einzelnen Programmteile zu verlangen, als im MEST-Universum einzurichten. Viele Thetans

sind damit in Nichtübereinstimmung, das heißt, sie stimmen mit dieser Idee nicht überein. Und Sie werden feststellen, dass dies ganz schön weit verbreitet ist. Mit anderen Worten, es ist überall zu finden. Der Typ sagt: "Nun, warum kann ich nicht einfach irgendwie ein Postulat machen, und da ist es?" Nun, das ist die Art und Weise, wie die Leute das MEST-Universum gemacht haben. Und das ist vollkommen wahr. Aber wenn man im MEST-Universum arbeitet, so ist eine bestimmte Menge an Zeit beteiligt. Es gibt Vorbereitung. Es gibt Konstruktion oder Aufbau. Aber ein Thetan wird daran hängenbleiben. Er sagt also: "Na! Hopp!" Und daher sollte es sich materialisieren, verstehen Sie? 8000 Dollar Bruttoeinnahmen? Hopp! Es sollte sich einfach materialisieren. Und fast niemand schätzt je die Menge an Programmaufstellung und Organisation ein, die dafür erforderlich sind, ein 8000 Dollar GI zu kriegen.

Betrachten Sie also diese Sachen. Das schnelle Postulat des Produktes, gefolgt von dem langsameren, aber nichtsdestoweniger ziemlich schnellen 1, 2, 3, 4 davon, das Programm für diese spezifische Sache rein zu bringen. Die Vorstellung, die man da davon hat, das Produkt zu verlangen, ist, man will es weitaus früher, als es zuwege gebracht werden kann, und die Forderung des Programmüberprüfers ist, er verlangt es weitaus früher, als es erreicht werden könnte, und er verlangt es durch andere Aktionen hindurch, die im Gange sind, routinemäßige Postenpflichten und Dev-T. Durch diese Dinge hindurch. Und ein falsches Programm wird selber Dev-T erzeugen. Das Programm tatsächlich zuwege gebracht zu bekommen, ist also genügend mühselig und genügend schwierig vom Gesichtspunkt der Einrichtung her, dass Sie sehr häufig Nichterledigungen und Halberledigungen kriegen. Es gibt einen Policy Brief darüber, Nichterledigungen, Halberledigungen und Backlogs. Die Nichterledigungen und Halberledigungen werden in einem Back Log resultieren. Und der Back Log stößt den Leuten den Schädel ein, denn er wirkt sich als Dev-T für allen frischen Verkehr aus.

Das System also, das Product Officer/ Org Officer-System hatte diese schwachen Aspekte. Aber es war sehr, sehr leicht, das Produkt zu verlangen, die Ermittlung zu machen und ein Programm niederzuschreiben. Nun, es erforderte eine beträchtlich längere Zeitperiode, dieses exakte Programm nachzuprüfen und umher zu rennen und bei allen Leuten vorbeizuschauen und all diese Punkte rein zu bringen. Das wäre der Org Officer jetzt, das wäre der Deputy. Er ist der Programm Officer. Und er versucht diese Punkte rein zu bringen und die Befolgung davon zu kriegen, und diese Aktion wird gewöhnlich im Schoße… Also gewöhnlich war es so, dass der Org Officer es dahin brachte, dass dies im Schoße des HAS landete. Und der HAS hatte nichts anderes als Org Officer um seinen Hals rumgewickelt. Und es sah aus wie eine von diesen Statuen, wo diese klassische mythologische Familie dargestellt wird, die von Schlangen angegriffen wird. Und überall sind lauter Schlangen. Und bumm, bumm, bumm. Und damit sind sie irgendwie durchgedreht. Es waren also nicht die Posten besetzt im Verhältnis zu der erforderlichen Arbeitsmenge. Einfach das. Es ergab Überlastungen. Mit anderen Worten, ein Product Officer könnte sehr leicht den Org Officer überlasten, indem er sagt: "Und du sorgst dafür, dass das hingekriegt wird und dass das hingekriegt wird und klar ist, und hast du das jetzt verstanden? Gut, das ist fein." Und der Org Officer sagt: "Okay" und er rennt, was er nur rennen kann, die ganze Zeit lang. Nun, die Tatsache, dass der Product Officer am Rennen ist, bewirkte, dass der Org Officer sprintete wie ein Rennpferd. Nun, diese Burschen, der Org Officer, der das machte, musste Einrichtung aus einem HAS heraus holen,

der bereits überwältigt und im Rückstand war mit seinen routinemäßigen Pflichten und so weiter. Hoffnungslos.

Sehen Sie, was da im wesentlichen verkehrt war? Das einzige, was da verkehrt war, war, dass das System nicht im Gleichgewicht war.

Nun, der Product Officer könnte also sehr leicht seinen Hat herunter gerissen bekommen, indem er in Organisation und in Notbehelfe und in andere Dinge hinein interiorisiert wird. Und sehr viele Dinge werden von einer Person verlangt, die der Leiter von etwas ist. Sehr viele Dinge, die überhaupt nicht unbedingt Produkt sind. Ach, er hat gesellschaftliche Verpflichtungen und er hat dieses und jenes und was nicht noch. Er hat administrative Linien. Er hat Schwierigkeiten mit seinem Eingangskorb, englisch In-Basket, und er hat Vorgesetzte weit oben auf der Linie hinauf, die sagen: "Warum zum Teufel…", falsches Warum, falsches Warum, nicht wahr? So was von der Art. Er muss das handhaben. Und somit hat er tatsächlich nicht eine allzu große Reinheit in seiner Pflicht dort. Seine Pflicht ist sehr verfärbt durch alle möglichen anderen Sachen, die auf ihn einstoßen. Er braucht tatsächlich einen Yeoman (Anmerkung des Übersetzers: Yeoman, das bedeutet ein Marineschreiber oder Verwaltungsunteroffizier im Bereich der Marine), er braucht tatsächlich einen Yeoman, wenn man sich eine große Org anschauen will. Er braucht einen Sekretär und Rezeptionisten des kommandierenden Offiziers, um seinen Verkehr zu handhaben, den Dev-T daraus heraus zu sortieren, den Verkehr in eine gewisse Art von Ordnung zu bringen, um es ihm zu ermöglichen, seine Tageseinteilung zu bewahren und Leuten über seine Termine Auskunft zu geben und Sachen von dieser Art. Er braucht einen Deputy, um den Hat des Yeoman oder Sekretärs drauf zu halten. Um dafür zu sorgen, dass das stets gerade gerichtet und in Ordnung bleibt.

Es ist wirklich eine Art interessante Situation, die ich da sehe aus meiner Erfahrung. Es sieht aber so aus, dass der Deputy, der Stellvertreter, dafür sorgt, dass dieser Typ stets gehattet ist, dass der Yeoman stets gehattet ist. Er setzt ihn nicht ein für seine Zwecke. Er stellt bloß sicher, dass dieser Verkehr, der da kommt, richtig gehandhabt wird, verstehen Sie? Und einfach durch diese Tatsache allein wird sein eigener Job enorm erleichtert. Dies ermöglicht also dann einem Product Officer, eine enorme Menge an Auswertung durchzuführen.

Nun sagen Sie: "Naja, Auswertung ist eigentlich eine Aktion vom I&R Departement, Unterabteilung für Inspektionen und Berichte, Unterabteilung 3." Nein, das ist es nicht! Es ist eine Spitzenaktion, denn jemand, der nicht auswertet, wird nicht in der Lage sein zu planen. Und eine Org läuft auf der Grundlage der Pläne dieses Typen. Wenn Sie nicht phantastische Mengen an Information besitzen, können Sie nicht auswerten. Wenn Sie nicht auswerten können, dann steh Gott Ihnen bei, Sie können nicht planen. Und daher sollte also der Product Officer, wenn er eine Vorstellung hat, lediglich an einem Fleck in einer Org zu sitzen, diese Vorstellung sollte der Product Officer sich lieber abgewöhnen und sich da eines besseren belehren lassen!

Nun, wenn er genug Laufburschen hätte, und wenn er genug Adjutanten oder Assistenten hätte oder so was von der Art, um diese Tatsache und jene Tatsache auszugraben, dann könnte es sein, dass er nicht herum rennen müsste. Aber Orgs sind in diesem Stadium des Spiels nicht mit einem solchen System gesegnet. Was macht also der Product Officer, das heißt, der Deputy, der Stellvertreter? Der Deputy ist für das administrative und die Linien

zuständig, sehen Sie, Programm, die Linien des Product Officer, die administrativen Funktionen davon, und dafür zu sorgen, dass das Programm zur Ausführung gebracht wird.

Nun, das in sich selbst in ein interessanter Trick. Sämtliche Programme sollten publiziert werden Sie starten mit einer Auswertung und Sie haben eine Handhabung. Und dieser Plan verkörpert sich in ein Programm. Datenserie Nummer 23 und 24 geben Ihnen den Entwurf. Es ist nicht einfach ein stilisierter Entwurf. Wenn Sie irgendeinen Punkt von diesem Entwurf weglassen, nun, dann hängen Sie sich auf! Okay, diese Mimeo-vervielfältigte Kopie davon, wenn Sie die nicht an die Mitarbeiter verbreiten, dann wissen die Leute nicht, was Sie tun. Es gibt ihnen die Existierende Szene. Sie haben also einen Folder, und den Mimeo-Abzug davon, der sich auf der linken Innenseite von diesem Folder befindet, und er ist markiert als 'Master'. Und die einzelnen Teile von dem Programm, Target für Target für Target, werden in diesen Folder hineingetan. Dieser Folder ist markiert: 'Leitender Direktor so und so, AOLA', sehen Sie, so was von der Art. Und da gibt es an der Seite den gelben Erkennungsstreifen, der da herausragt, und die einzelnen Teile, so wie sie abgeschlossen werden, kommen da hinein.

Wenn nun der Product Officer einigermaßen im Single Handing arbeitet. Im Alleingang, in Ein-Mann-Arbeit, dann würde er diesen Folder jedesmal kriegen, wenn eines von diesen Targets erledigt ist. Dieser Folder würde ihm von seinem Deputy gereicht werden. Targets erledigt, alles abgeschlossene Personalarbeiten, CSWs, das ist fertig! Überprüft, inspiziert, erledigt! Und das wird hier drüben einmarkiert, auf den kleinen Linien, nicht wahr, die da am Rande raus ragen, und darauf heißt es: 'Erledigt', auf englisch 'done'. Okay. Und es ist im Folder. Nun sammeln Sie diese Sachen an und Sie kriegen das ganze Ding. Wenn er ziemlich misstrauisch ist gegenüber den Dingen, dann sorgt er dafür, dass dieses Ding immer wieder zu ihm kommt, so dass er hier rüber schauen kann und sehen kann, wie wenig… Mit anderen Worten, es ist eine Art Fortschrittsbericht.

Tatsächlich ist die vollständige Befolgung die, dass das ganze Ding erledigt ist. Und wenn die Organisation sehr, sehr gut laufen würde, dann würde er einfach den einen Folder kriegen mit sämtlichen Papieren drin, sämtliche Targets erledigt – peng! Und das wäre ein sehr idealer Deputy. Die Technik, mit welcher dies gemacht wird, und wie diese Dinge genudged werden, ein Nudge ist eine Mahnung, ein Anstoß, wie diese Dinge genudged werden, das ist enthalten in den LRH Comm Check Sheets. Und die LRH Comm Check Sheets wären für den Deputy seine Bibel, nach der er sich richten würde.

[rot fehlt im englischen]

Nun, wer wird den größten Teil dieser Programme machen? Nun, es ist in die Abteilungen aufgeteilt und es ist Abteilungen zugewiesen, und es ist zugewiesen an… Jedes einzelne von diesen Targets in einem Programm ist jemandem zugewiesen. Nun, wenn es im wesentlichen eine Art Ausbildungsaktion ist, dafür zu sorgen, dass etwas eingearbeitet oder eingefahren wird, dann würden Sie eine Establishment Officer Alert sehen, Alert im Sinne von Warnung oder Aufforderung zur Aktionsbereitschaft, ein Alarm. Nun, wenn es im wesentlichen eine Art Ausbildungsaktion ist, dafür zu sorgen, dass etwas eingearbeitet oder eingefahren ist, dann würden Sie eine Establishment Officer Alert sehen. Normalerweise geht es einfach an die Abteilung. Und wo fügt sich da der Einrichtungsbeauftragte ein? Er muss sich

dessen bewusst sein, dass dies die Last ist, die verlangt wird, die Arbeitslast, von der verlangt wird, dass sie getragen wird. Und selbst wenn sein Name nicht bei dem Target ist, so ist er doch da beteiligt. Diese Abteilung muss herangeformt, herangebildet werden, so dass sie es tun kann.

Nun kann ich Ihnen sagen, dass, wenn Sie eine ganze große Extralast da rein stoßen, sagen wir mal, wir wollen in der Wallabong Org 5 neue Kurse eröffnen – brrrrr! Nun, das ist ein schöner steiler Berg, den ein Einrichtungsbeauftragter damit ganz plötzlich erklimmen soll! Er wird sofort einen Ridge haben im Hinblick auf Personal. Er wird einen Ridge haben im Hinblick auf das Ausbilden dieses Personals in dem Sinne, dass er das Personal ausbilden muss. Mit anderen Worten, er sitzt damit sofort in der Klemme. Er hat niemanden drüben in der Verbreitungsabteilung. Es befindet sich niemand in der Verbreitungsabteilung, der irgendetwas kompilieren würde (Anmerkung des Übersetzers: kompilieren, Kompilation – Zusammenstellen, etwas zusammentragen, zusammenstellen). In der Tat ist es so, dass die Mimeo-Maschine schon sehr lange Zeit kaputt ist, und es ist sehr teuer, Fotokopien zu machen, und die Organisation hat eine Policy, dass mit der Fotokopiermaschine jeden Tag nur 5 Kopien gemacht werde dürfen und dass man keine Bulletins fotokopieren darf. Es wird für ihn in allen Richtungen, wohin er auch schaut, den Anschein haben, dass die Sache absolut undurchführbar ist. Und es besteht Gefahr, dass er über die Angelegenheit in völlige Apathie hinein gerät.

Erstens einmal wird von ihm nicht verlangt, es zu tun, sondern es wird von ihm verlangt, die Mitarbeiter dorthin zu setzen, die es tun werden. Impliziert wird also, dass dieses Target immer an den Einrichtungsbeauftragten geht! Nun, das ist es, was mit dem Product Officer/ Org Officer-System geschehen ist. Das Product/ Org-System ist ein sehr solides System, und einfach indem man den Org Officer zu einem Product Officer macht und indem man, was Einrichtungsbeauftragte betrifft, eine genügend bemannte Org hat, nun, dann wird das Product Officer/ Org Officer-System sehr funktionsfähig. Wir haben eine Menge Erfahrung mit diesem System gemacht. Wir wissen also, wo wir die Löcher ausfüllen müssen. Und wo wir die Löcher ausfüllen müssen, das war einfach Überlastung. Der Org Officer war überlastet, weil er versuchte, dieses und das und jenes zu handhaben, weil er nicht vom Einrichtungsbeauftragten unterstützt war. Und der HAS? Nun, beim HAS bestand keine Erwartung, dass er in der Lage sein würde, auch nur einen winzigen fetzen davon zu handhaben.

Nun, das unmittelbare Ergebnis von all dieser Programmaufstellung und so weiter im Einrichtungsbeauftragtensystem wird das gleiche sein, wie es beim Product Officer/ Org Officer-System war. Das erste Prinzip, die erste Idee im Hinblick auf einen Org Officer war, Dinge zu organisieren, so dass das Produkt hinauskommen konnte. Nun, das ist nicht wirklich Teil seiner Pflichten. Es ist die Ausführung des Programmes – das ist seine Pflicht. Denn sein erster Gedanke war, sofort herumzugehen und diese sorgfältig aufgebaute Abteilung zu übernehmen, die Hälfte der Leute daraus herauszunehmen und sie rüber in irgendeine andere Abteilung zu stecken, wo sie nicht gehattet oder ausgebildet waren, und dann die Leute aus dieser Abteilung rauszunehmen und sie rüber zu setzen anderswohin. Und dann versetzte der HAS in Verzweiflung sämtliche Down Stats und unausgebildeten Leute, die er als Expeditors hatte, vorübergehend, der HAS setzte all diese Leute hinüber in die Tech-Abteilung als Auditoren. Und dann versetzte man die Qualifikationsabteilung, sie bewegt sich zu HCO hinüber.

Und dann war der Product Officer der Hausmeister. Hahah, oh mein Gott! Mit anderen Worten, diese Menge an kraftvoller Einwirkung des Verlangens nach dem Produkt desetablierte viel rascher, als irgendjemand irgendetwas etablieren, einrichten konnte. Es fällt also unter die Rubrik 'Aber, aber, aber, wie unartig!' – Musical Chairs. Die Leute mögen verzweifelt sein, aber es wird bei weitem nicht so verzweifelt sein, wie wenn sie mit dieser Geschichte Musical Chairs machen, um es erledigt zu kriegen. Und dann wird es verzweifelt werden! "Oh, ja, wir haben heute das Target geschafft! Wir haben heute…" Mh. Aber morgen. Die Kosten für das Erreichen dieses Targets waren Desetablierung links, rechts, oben und unten. Sie müssen also trotzdem die Form der Org aufrechterhalten.

Nun, eine der beklagenswertesten Sachen, worauf Sie stoßen werden wird Personal sein. Wo soll man das Personal her kriegen? Das ist immer die schwierigste Frage, denn wenn HCO kein neues Personal beschafft hat, dann konnte die Org nur durch Musical Chairs expandieren. Sie werden daher feststellen also, dass der Deputy Product Officer, der Deputy Commanding Officer, der Deputy Finanz Sekretär, der Deputy Technische Sekretär und so weiter, er wird nur imstande sein zu expandieren, indem er Musical Chairs macht, außer es gibt einen Personnel Pool, eine Personalreserve. Sie sagen: "Nun ja, es ist sehr kostspielig, so viele Personalmitglieder sich zu bewahren, die nur so herum hängen und so weiter und so weiter!" Oh, es mag kostspielig sein und die Finanzleute zeigen Ihnen vielleicht auf, dass das kostspielig ist. Aber ich will Ihnen versichern, es kostet hundert mal so viel, sie nicht zu haben! Man hat im Pacific-Gebiet, PAC-Gebiet, dem Gebiet vom Großraum Los Angelos, man hat dort keine Auditoren ausgebildet und hat keine Auditoren ausgebildet im PAC-Gebiet. Und man hat im PAC-Gebiet keine Auditoren ausgebildet. Und dann setzte man dort im PAC-Gebiet Auditoren rein, die auszubilden waren, und dann wurden sie weggerissen, sie wurden geklaut für Personalreservenzwecke. Und man hat keine Auditoren ausgebildet und man hat keine Auditoren ausgebildet, und was kriegt man dann zu hören? Die Leute reden davon: "Nun, sie haben nicht genug Leute und es kostet zuviel!" Und dergleichen.

Aber was hört man jetzt? Die Kosten von Nicht-Sea Org-Auditoren sind so untragbar, dass dadurch das FP der existierenden PAC-Sea Org-Orgs verdoppelt worden ist. Und es zerstört sie. Nun, wie genau in Gottes Namen sind sie da hineingeraten? Das hat einfach daran gelegen, niemals genug Personal für das Rekrutieren zu investieren und dem Rekrutieren und ausgebildeten Mitarbeitern oder ausgebildeten Sea Org-Mitgliedern nicht genügend Aufmerksamkeit als ein Produkt zu schenken. Der Product Officer hat also immer ein Target von ausgebildeten Mitarbeitern, ausgebildeten Sea Org-Mitgliedern! Wenn Sie deren Orders sehen, dann werden Sie sehen, dass das eines von ihren Produkttargets ist. Sie würden sagen: "Nun, das ist naturgemäß Einrichtung! Natürlich!" Nein, das ist es nicht. Nein, es ist ein legitimes Produkt, es ist ein wertvolles Produkt. Nun könnten Sie es ein klein bisschen umher verschieben und es in eine reine Form bringen und so weiter und sagen, es sei nicht ganz rein. Nun, wenn es das nicht ist, dann sind Sie in Schwierigkeiten. Der Einrichtungsbeauftragte wird also hauptsächlich in Schwierigkeiten kommen wegen Personal.

Nun, es ist eine Bevölkerungsexplosion im Gang. Und ich wünsche zum Himmel, dass jemand mich mal informieren würde, wie es kommt, dass Menschen 1972 weitaus größere Mangelware sind, als ich jemals im Jahre 325 vor Christus habe feststellen können. Wie konnte man denn die Leute damals aufwenden? Ich erinnere mich, um die Jahrtausendwende

und so weiter, da gab es echt Massen, Volksmassen ohne Anstellung, arbeitslos. Nun, jetzt gegenwärtig hält man die Leute alle in diesem Zustand, jedoch mit Fürsorge und Arbeitslosenunterstützung und diesem und jenem, und man hat irgendeinen brauchbaren Plan, der irgendwie funktioniert.

Eine von den blödsinnigen Sachen, wir haben eine Umfrage gemacht. Wir machten eine Umfrage bei Leuten, was sie mögen und so weiter, einfach eine allgemeine Umfrage bei ein paar…. also, im Gebiet von Skandinavien. Und wir stellten fest, was die Leute am meisten mochten, war Wohlfahrtsleistungen. Und was sie am meisten hassten, waren Steuern. Oooh, mein lieber Mann, was für ein riesenhafter Outpoint! Aber das war das Ergebnis von Umfragen in drei Ländern, die von verschiedenen Leuten durchgeführt wurden, und wiederholt und bekräftigt wurden. Mit anderen Worten, die ganze Bevölkerung lebt in einem sagenhaften Outpoint. Sie hassen Steuern, sie lieben Wohlfahrt. Die verrückteste Sache, von der man je gehört hat. Wie wollen sie Wohlfahrtsleistungen, wohlfahrtsstaatliche Leistungen haben ohne Steuern? Das geht doch nicht! Niemand hat das heutzutage gelöst, nicht einmal das Genie Keynes, und ganz bestimmt nicht die schwachen Hirne, die einige jener Gebiete leiten, nicht unbedingt Skandinavien. Ich bin sicher, dass jemand sich das zusammenreimen könnte. Ich könnte das mir zusammenreimen. Ich habe es mir zusammengereimt. Ich ging es den einen Tage als an ein Problem an und fand das Warum heraus, einfach von diesem Outpoint her. Es würde wirklich keine Rolle spielen, wie viel Geld eine Regierung austeilt, vorausgesetzt, dass jeder, der von der Regierung etwas gezahlt kriegt, Produktionseinrichtungen bereitstellt. Nun, wenn man schon einen riesigen Wohlfahrtsbereich haben will, wenn das schon unbedingt sein muss, das Land sollte überhaupt keinen Bereich von Wohlfahrstleistungen haben, wenn es schon so einen Bereich geben soll, dann sollten es nicht öffentliche Arbeiten sein, wie sie früher beschrieben worden sind. Und damals, in der italienischen Renaissance und so weiter, da beschrieb man immer öffentliche Arbeiten als 'Man darf nichts Produktives produzieren!' Franklin Delano Roosevelt hatte auch diese Idee: "Bauen Sie nichts, was produktiv ist!" Es ist tatsächlich in seinen Reden und seinen Befehlen formuliert und so weiter. Ein sicherer Weg, um Inflation herbei zu führen. Die Menge an Geld im Lande übersteigt die Menge an Dingen, die es gibt, die man kaufen kann. Das ist Inflation. Wenn die Menge an Produkten im Lande die Menge an Geld überschreitet, die vorhanden ist, um damit Dinge zu kaufen, das ist Deflation. Und es gibt einen Wirrwarr. Beide diese Dinge werfen den wirtschaftlichen Bereich durcheinander. Es gibt Policy Briefe darüber, wenn Sie sich noch weiter darüber interessieren.

Aber wovon ich spreche, ist, man könnte in einer Regierung Geld verschenken, wie man Konfetti unter die Leute verstreut, vorausgesetzt, dass all die Leute, denen man das Geld gibt, Produktionseinrichtungen bereitstellen, neue Produktionseinrichtungen, Anlagen und Erleichterungen für die Produktion. Nehmen wir mal an, die würden herumlaufen und einen Kernreaktor für jeweils tausend Quadratmeilen in Amerika einrichten. Nehmen wir an, man würde Schnellverkehrsstraßen hinsetzen und Eisenbahn- und Transportwege, Hafenanlagen, und nehmen wir an, man würde Rohstoffsubventionierungsgebiete einführen, wo man schnellstens Rohmaterial kriegen könnte. Nehmen wir an, das wäre es, wofür das Geld der Regierung ausgegeben, ausgegeben, ausgegeben, ausgegeben würde. Dann würde man die ganze Zeit lang gegenüber der Inflation aufholen, verstehen Sie? Es kann also gelöst werden.

Denn das Land würde zwar Geld mengenweise herausgeben, aber es würde auch im gleichen Verhältnis produzieren, weil nämlich jemand die grundlegenden Produktionseinrichtungen hingestellt hätte. Folgen Sie mir? Aber die grundlegenden Produktionseinrichtungen, nun, all das mag sehr hochfliegend sein und sehr esoterisch und politisch, aber die hauptsächliche Sache, die Sie im Auge behalten müssen, ist, dass Sie nicht in nicht produktives Personal investieren, und auf diese Weise werden all Ihre Personalprobleme sich lösen. Tun Sie das einfach nicht! Sie sind kein Wohlfahrtsstaat. Nun, das klingt sehr hartgesotten. Aber schauen Sie, der Wohlfahrtsstaat bestraft aktiv – und ich sage nicht benachteiligt, sonder bestraft aktiv – jeden Produzierenden. Der Wohlfahrtsstaat erlegt dem Produzierenden dafür, dass er produziert, eine Buße auf! Der Mann macht eine Menge Geld, daher nimmt man es ihm weg und gibt es an jemanden, der nicht arbeitet. Uuuh, das ist ein merkwürdiges System, wenn man der Sache mal auf den Grund geht. Mit anderen Worten, man vernachlässigt den Burschen, der arbeitet, und übergibt es alles an den Down Stat, jemanden mit niedrigen, sinkenden Statistiken, den Down Stat. Und übergibt es alles an den Down Stat. Der Cave In, Zusammenbruch, einer jeden Gesellschaft beginnt mit der Belohnung des Down Stat. Und es ist einfach eine Lebensart. Wenn man damit fortfährt, Down Stats zu belohnen, wird man ganz genau das kriegen, was man am laufenden Band belohnt, man wird Down Stats kriegen und die Statistiken werden runter gehen und die produzierenden Mitglieder der Unternehmung werden verschwinden, weil sie zu schwer überlastet sein werden. Erinnern Sie sich also daran, dass Sie, wenn Sie einen Down Stat belohnen, dass Sie dann unausweichlich und ausnahmslos einen Up Stat bestrafen.

Sie gehen die Straße entlang und Sie geben einem Bettler einige Münzen. Fein, fein! Es ist gut für Ihre Seele und so weiter, und es ist völlig in Ordnung. Aber, um Himmels Willen, lassen Sie es dabei bewenden! Nun, dies klingt sehr unbarmherzig, aber meine Erfahrung mit Down Stats ist, dass die sich bemühen, so zu sein. Sie versuchen sich selber fertigzumachen, und das ist nicht meine Erklärung dafür oder Rechtfertigung dafür. Denn ich habe festgestellt, dass, wenn ein Typ unten ist und eine Pechsträhne hat, und Sie geben ihm eine Hilfestellung oder so, nun, dann wird er es schaffen. Aber der professionelle Down Stat, jemand, der hingebungsvoll niedrige, sinkende Statistiken hat, wird es dann nicht schaffen. Er schafft es doch nicht. Ich bin ein Experte in dieser Hinsicht. Ich bin ein Experte darin. Ich gebe Ihnen da einen Ratschlag, gegen den ich die ganze Zeit verstoße. Ich habe in Peking einmal beinahe einen Aufstand verursacht, indem ich an Bettler Münzen austeilte. Und ich habe bei der Gelegenheit auch wirklich beinahe mein Leben verloren! Es war verdammt nah dran. Und ich werde immer jemandem drei Chancen geben und so weiter. Aber Sie müssen das erkennen als das, was es ist. Es ist eine Schwäche. Doch will ich auf keinen Fall den einen Typen übersehen, der es schaffen wird! Ich will auf keinen Fall den Typen übersehen, der Pech gehabt hat, denn dieses Universum kann jemandem Pech bringen. Ich will also hier keine grobe, harte Linie geltend machen. Sie werden den Fehler selber machen. Bitte fahren Sie nicht fort, ihn zu machen, das ist alles!

Wissen Sie, wenn Sie häufiger im Recht sind, als Sie im Unrecht sind, dann werden Sie ein Erfolg sein, das steht fest. Und glauben Sie nicht, dass Sie jemals in jeder Hinsicht perfekte Leistungen erbringen werden. Das werden Sie nicht. Das ist eine von diesen unmöglichen Zielsetzungen. Absoluta sind unerreichbar! Perfektion, ha, allmächtiger Himmel! Es ist

so wie mit Kunst, der Formel für Kunst. Jemand kann weiter und weiter und weiter daran arbeiten zu versuchen, ein perfektes Bild zu schaffen, und er hat vergessen, dass Kunst einfach eine Unterstützung für die Kommunikation ist. Der Punkt, wo es kommuniziert, ist der Punkt, wo es fertig ist. Oh, Sie können es noch weiter ausschmücken und ausfeilen, Sie können über diesen Punkt hinausgehen.

Eine Menge von unserer Werbung bleibt allerdings weit dahinter zurück, kommunizieren zu können. Ich betrachtete gerade entsetzt einen kleinen Stapel Werbung aus einer Org, die ihre Sache sehr gut macht. Und ich bin drauf und dran, denen auf die Fingerknöchel zu hauen, bis das Fleisch hervortritt! Wie die Werbetexte darauf abgefasst sind, ist schauderhaft! Man hat in jeder einzelnen von diesen Werbeschriften eine Aussage hinüber zu bringen. Und die ist im Kleingedruckten verborgen! Es ist bei dem Ding alles dabei, um Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen, nur nicht die Aussage, die Botschaft. Mh, interessant, nicht wahr? Das Ding ist einfach absolut überschwemmt mit allen möglichen Arten Text, die überhaupt nichts zu bedeuten haben. Und wenn die Person bis ganz ans Ende hin alles lesen würde und in die Mitte einer langen Absatzes gucken würde, dann könnte sie die Aussage ganz kleingedruckt finden. Das ist so wie mit diesen Klauseln in Versicherungspolicen. 'Wir versichern Ihnen hiermit Ihr Leben auf 125.000 Dollar!' Nanana! Trügerisches Verkaufsgeschwätz! Versicherungsfirmen. Ph! Kein Wunder, dass die sich große Gebäude kaufen. Sie verdienen ihr Geld niemals durch Versicherung, sondern sie verdienen es mit Schwindel! Wenn der Begünstigte in jemandes Testament, wenn der Begünstigte aus diesem Testament auftaucht und so weiter, dann sagen solche Firmen sehr häufig: "Welche Versicherungspolice? Haben Sie als Begünstigter eine Kopie davon?" – "Nein." – "Nun, das ist sehr bedauerlich."

Einmal wurde eine 10.000 Dollar-Police, die für eine Frau gegolten hatte, die gestorben war, rechtlich entkräftet, weil sie ihr Alter bei der Volkszählung um ein Jahr anders angegeben hatte, als gegenüber der Versicherungsfirma. Echte Betrugsgeschäfte!

Der Schwindel mit dem Kleingedruckten dringt also in den Bereich der Werbung ein. Die Aussage ist nicht da, also kommuniziert es nicht. Hat nichts mit der Qualität zu tun. Es kommuniziert einfach nicht! Nun, wenn Sie das mit einem 100.000 Dollar-Künstler herrichten würden, und doch den gleichen Fehler mit der Kommunikation dabei weiter fortsetzen würden, dann würde Sie das schön bankrott machen.

Sie Ihrerseits also sind dabei, jemanden in Schuss zu bringen. Sie arbeiten daran, dass er seine Funktionen gut, reibungslos, ausgezeichnet erfüllt, dass er in Schuss kommt, und Sie streben nach Perfektion. Okay. An welchem Punkt wird es funktionsfähig? Das ist es, was Sie feststellen müssen, nicht, an welchem Punkt wird es perfekt. Und dies ist eine Sache, woran Sie sich wirklich erinnern sollten, und es wird Ihnen eine Menge Herzeleid ersparen.

So müssen Sie bei Down Stats erkennen, dass Sie an einem bestimmten Punkt es versucht haben und der Versuch vorbei ist. Und das richtet sich danach, ob es eine deutliche Verbesserung gegeben hat oder nicht. Wenn es keine Verbesserung gegeben hat, wenn der Down Stat noch immer Down Stat ist und zunehmend Down Stater wird, das heißt, seine Statistiken weiter hinunter gehen und Sie aus allen Poren schwitzen, dann erinnern Sie sich nur mal daran, dass Sie vielleicht Up Stats um Sie herum, die Ihre Hilfe auch gebrauchen könnten, keinerlei Aufmerksamkeit schenken! Und erinnern Sie sich nur mal daran, dass Sie da

eventuell die Münzen der Org auf eine sehr, sehr, sehr freigiebige Weise ausgeben, die nicht gerechtfertigt ist! Es sind diese Fehler, die Ihnen im Hinblick auf Personal den Garaus machen.

Nun, das Product Officer/ Org Officer HAS-System erlitt aufgrund des Personalfaktors Schiffbruch. Sie konnten das Personal nicht kriegen. Sie konnten die Leute nicht schnell genug gehattet kriegen, also schoben sie die Leute ungehattet in die Orgs hinein. Und sie erzeugten Dev-T, und das war praktisch das Ende des Spiels, denn sie hatten keine Personalreserve. Sehr häufig werden Sie feststellen, dass HCO es einfach liebt, die Techeinheit als Personalreserve zu benutzen. Sie müssen also bestimmen: 'Wo ist die Personalreserve?' Ist sie in der Tech? Ist sie in der Org? Nein, das ist sie nicht. Die Personalreserven, die Sie haben, sind PE, Studentenkurse, Sie lassen Sie übrigens fertigmachen mit ihrem Kurs, und Ihr CF. Und dies sind Ihre Personalreserven oder Personalressourcen, auf englisch Personnel Pools.

Nun, Sie werden bemerken, ich habe nichts über die neuen Leute aus der Öffentlichkeit gesagt. Nun war es so, dass AOSHDK, Fortgeschrittene Organisation und Saint Hill Dänemark, AOSHDK einmal einen sehr schlimmen Sturz erlebt. Wir sagten plötzlich AOSHDK irrtümlicherweise, dass sie dort nicht einfach so auf die Straße hinausgehen und sich jemanden greifen und ihn in die Org hinein setzen könnten. Und sofort fing die Org AOSHDK an, auf die Nase zu fallen, ganz richtig. Sie nahmen völliges Rohfleisch und setzten diese Leute mit einem Schwupp in die Org rein. Und wir hielten das nicht für richtig, und im gleichen Augenblick, wo sie damit aufhörten, das zu tun, fingen sie an runter zu krachen. Es hat übrigens beinahe einen Kommandierenden Offizier seinen Posten gekostet. Ich will also nicht sagen, dass neue Leute aus der Öffentlichkeit keine Personalressource seine. Sie sind eine. Wir pflegten Stellenvermittlungsbüros in England als Personalressource zu verwenden, um damit Scientologen zu machen. Und wir machten das auf eine sehr bemerkenswerte Weise. Wir stellten diese Leute ein, gewöhnlich in Ausbildung befindliche Schreibkräfte, und wir setzten sie auf Briefregistrations- und andere Büroposten in der Org, und eines Tages machte ich mal eine Untersuchung davon und ich stellte fest, dass wir auf diese Weise Kunden kriegten. Diese Mädchen waren so und so lange mit dabei, oder diese Burschen waren so und so lange mit dabei, und sie hörten all das und sie sahen all das und sie lebten genau mitten drin in all dem, und das nächste, was geschah, ist, dass sie Auditor werden wollten oder dass sie das eine oder andere sein wollten, und sie gingen hin und unterzeichneten und sie borgten etwas Geld oder sie trieben es auf die eine oder andere Weise auf und sie unterzeichneten. Es war zu jener Zeit tatsächlich nicht einmal ein kostenloses Geschenk. Sie mussten dafür zahlen. Und wir stellten fest, dass dies eine sehr interessante Ressource für PCs und für Studenten und für Auditoren war.

Neue Leute aus der Öffentlichkeit sind also nicht unbedingt die Sache, aber Anzeigen rein setzen in Gewerbezeitschriften, das ist etwas, wovon Sie feststellen werden, dass es nicht funktionieren wird. Eine Anzeige in die Zeitung rein zu setzen, 'Wir wollen Mitarbeiter' und so weiter, da werden Sie nichts kriegen. Es muss offenbar durch eine Art persönlichen Kontakt geschehen. Man kann also nicht sagen, die Öffentlichkeit im großen und ganzen sei eine Personalreserve. Aber es gibt bestimmte Ausschnitte der Öffentlichkeit, die eine sind. Doch Ihre besten Personalressourcen der Erfahrung nach und so weiter, sind Ihr CF und so weiter. Tun Sie nicht das, was Toronto getan hat. Toronto hat einmal die Statistiken zum Zusammen-

krachen gebracht. Es kam zu der Feststellung, dass sein beste Personalressource seine PCs seien, und daher heuerte man dort alle Leute, die man auf den Unterzeichnungslinien hatte, für die Belegschaft an. Man stellte all diese Leute als Mitarbeiter ein. Und dann ganz plötzlich gab es niemanden mehr, der irgendwelches Auditing gekauft hätte. Ph, das war auch dumm!

Wo Sie das Personal her kriegen, kann also schwierig oder erfolglos oder teuer sein. Aber von diesem Punkt allein wird der Erfolg der Organisation und des Einrichtungsbeauftragten abhängen. Wenn Sie Personal kriegen können und wenn Sie nicht damit fortfahren, Down Stats zu belohnen, und wenn Sie die Personalmitglieder auf der Weiterleitungsroute wieder entlassen, die es einfach nicht einmal im entfernten Sinne schaffen werden, dann werden Sie mengenweise Münzen haben, die Sie im Hinblick auf Personal ausgeben können. Sehen Sie, wo Sie sie einsparen. Und Sie können immer Personalmitglieder in der Ausbildung haben. Es ist eine sehr bemerkenswerte Angelegenheit, die Handhabung von Personal, eine sehr bemerkenswerte Menge an fachlichem Können ist dabei beteiligt.

Ich will Ihnen sagen, wie man nicht jemanden für eine Org rekrutiert, wie man das nicht macht: "Also! Wenn du dieser Org beitrittst, dann werden wir dir Ausbildung geben, wir werden dir Processing geben und wir werden dir alle möglichen Arten von Service geben und…" ha! Sofort werden Sie nichts anderes als nur PCs einstellen! Siehe das HCOB 'Das degradierte Wesen', und Sie werden eine Org haben voll von PCs und die werden alle da herumsitzen und darauf warten, dass sie auditiert werden, und das ist alles, was es da gibt! Leute, die rumsitzen und drauf warten, dass sie auditiert werden, das ergibt ein komisch ausschauende Org, nicht wahr? Daher also wird der Esto unter diesem Aspekt entscheidend für Erfolg oder Niederlage sein, entscheidend für Erfolg oder Niederlage, denn es war dieser Aspekt, der das Product Officer/ Org Officer-System zunichte machte. Das war es, was das Product Officer/ Org Officer-System zunichte machte. Nicht nur gab es nicht genug Leute, die einrichteten, sondern es hat auch niemand wirklich diesem Faktor des Personals Aufmerksamkeit geschenkt. Und es hat niemand wirklich überhaupt irgendwelchen gesunden Menschenverstand in bezug auf Personal an den Tag gelegt. "Nichts anderes einstellen als PCs!" Man geht zu den falschen Personalressourcen. Man benutzt die Org als Personalressource. Der Tech Establishment Officer, Tech Einrichtungsbeauftragte, hat gerade 15 Leute zusammengebracht, die er auf Vollzeitausbildung, damit sie Orgmitarbeiter werden, gesetzt hat. Und dann macht es wuschwuschwuschwuschwuschwuschwusch, und ganz plötzlich hat er niemanden. Ah, glauben Sie nicht, das sei nicht vorgekommen! Es geschieht wiederholt und zwanghaft.

Jemand erreicht es, dass die Qualifikationsabteilung vollständig aufgebaut ist, und dann geht es wuschwuschwusch, und ganz plötzlich – keine Abteilung. Warum? Es liegt einfach daran, dass die Leute das Personalproblem nicht gelöst haben! Nun, genau so, wie Sie keinen PC auditieren werden, der stinkbesoffen ist, und keine größeren Rundowns starten werden, bevor Sie ihn auch nur am E-Meter haben, genau so gibt es einen Standardweg, um an diese Sache heran zu gehen. Und das ist einfach, ausfindig zu machen, wo Personalmitglieder verfügbar sind, die daran interessiert sein könnten, ein Mitarbeiter zu sein.

Nun haben wir hier unten einen ganzen Haufen von Bewerbungen von Leuten, die nach Flag kommen wollen. Und als sie alle durchgeprüft wurden, ergab sich, dass darunter

einige waren, die für Ausbildung kommen wollten. Und es gab einige, die für das großartige Processing kommen wollten, dass wir hatten. Und es gab eine bestimmte Anzahl von Leuten, die nach Flag kommen wollten, um Teil des Teams zu sein, welches dafür sorgt, dass die Show über die Bühne geht. Und dies waren natürlich die einzigen Leute, an denen wir interessiert waren, verstehen Sie? Sie müssen also einen Kanal schaffen, mit dessen Hilfe Sie dies aussortieren können. Nun, je mehr Down Stats Sie in die Belegschaft kriegen, um so weniger Up Stats werden Sie einstellen. Wenn Sie zu viele Down Stats kriegen, dann wird ein zu großer Tumult herrschen, es wird kein gutes Beispiel setzen und es wird überhaupt keine Leute anziehen. Sie können also Down Stats einstellen, bis Sie niemanden einstellen können.

Und das ist eine von den wesentlichsten Sachen, die die Rekrutierungsarbeit vom PAC-Gebiet, Großraum Los Angelos, blockiert haben. Eine Weile lang dort hatten die Leute es zu einer Kunst entwickelt, wer auch immer da gesessen hat. Tatsächlich ist es so, dass die Person, die für Personal verantwortlich war, die am meisten, am schlimmsten gesündigt hat, ihres Postens enthoben worden ist. Aber es gab dort eine Weile lang eine regelrechte Kunst, und ich glaube, das Interview muss etwa folgendermaßen abgelaufen sein: "Oh, du möchtest gern der Sea Org beitreten? Na, sehr gut! Hast du einen psychiatrischen Anstaltshintergrund?" Und der Typ sagt: "Nun, äh, ja, das habe ich!" – "Oh," heißt es dann, "das ist fein, jawohl, das ist gut! Nun, äh, nimmst du gegenwärtig harte Drogen?" Und er sagt: "LSD. Ohne LSD kann ich nicht zurecht kommen!" – "Ach, bist du sicher, dass du nicht damit zurecht kommen kannst, wenn du es nicht hast? Oh, äh, naja, das ist gut, das ist fein. Das ist gut! Und schuldest du irgendjemandem irgendwelches Geld? Ah, du hast etwa 55.000 Schulden. Och, das ist schön. Ja, das ist fein. Gut, in Ordnung! Hey, du packst es echt, Mann! So, mal gucken hier. Ähm. Steht es mit deiner körperlichen Gesundheit gut? Ach, du hast Diabetes und ein gebrochenes Bein, und dein Gehirn ist amputiert worden? Ja, nun, das ist in Ordnung. Du bist qualifiziert! Denn siehst du, wenn du der Sea Org beitrittst, dann werden wir dich Tag und Nacht während der nächsten 8 Jahre auditieren! Und, äh…" Sehen Sie, wie Sie die Sache falsch anpacken können? Muss so gewesen sein!

Wir empfingen eine Gruppe hier an Bord Flag, eine Gruppe von 6 Leuten, sie waren so ziemlich die ärgste Szene, die ich, glaube ich, seit einiger Zeit gesehen habe. Eine von diesen Personen ging, als sie entlassen wurde, weil sie eine Bürde war, sofort nach Paris, erbettelte die Kosten für eine Operation bei der amerikanischen Botschaft, erzählte der Org in Paris, dass sie von der Sea Org zu dieser Org berufen sei, verkorkste die Szene dort von vorm bis hinten, ging rauf nach Kopenhagen, und die Typen dort oben wussten nicht Bescheid – sie machten ihre Post nicht auf oder lasen sie nicht oder was – und sie ließen es zu, dass sie sich an Bord von der Operation erholte, und kümmerten sich um sie, worauf hin sie schreckliche Schreie ausstieß, am Kai entlang hin und her rannte und der Polizei erzählte, sie sei gekidnappt worden. Brachte das Schiff in die Zeitung. Ein Anstaltsfall. Sie war jahrelang in Anstalten gewesen. Wir haben sie abgeladen. Wir waren nicht schnell genug oder nicht entschieden genug, hauptsächlich deshalb, weil wir uns nie hätten träumen lassen, dass irgendjemand sie in eine Org oder an Bord lassen würde. Eine ernste Sache! Es können also auf dieser Linie sonderbare Aufregungen auftreten.

Nun, was ist die unmittelbare entgegengesetzte Reaktion? Niemanden zu haben. Mh! Sie werden feststellen, dass eine ganze Org plötzlich in einen Ridge reingeraten wird. Kom-

plette Gruppenübereinstimmung: "Niemand wird dieser Gruppe beitreten! Wir sind erledigt!" Verstehen Sie? Es wird also von einem Extrem ins andere gehen. Totale Schlamperei, völlig inkompetente Personalaktionen, und das wird hinüber gehen zu ganz genau gar keine Personalaktionen, hauptsächlich deshalb, weil eine Gruppenübereinstimmung dort zur Wirkung kommt. "Bitte, wir wollen keine weiteren grünen Leute hier haben!" Verstehen Sie, es ist das falsche Warum! "Nehmt uns hier keine weiteren grünen Leute herein! Wir können sie nicht verkraften! Es ist zuviel!" Tütü.

Es gibt also einen Weg, Leute in eine Org rein zu bringen, und wir versuchen es zu lösen auf der Basis von Recruitmentaktionen, die vernünftige Recruitmentaktionen sind. Benutzung der korrekten Ressourcen, Herangehen an die korrekten Ressourcen wie PE-Kurse und CF und verschiedene andere Aktionen. Auditorenklassen, mmmh, die Öffentlichkeit und durch direkte Kontaktlinie. Und behalten Sie Ihre Standards bei, halten Sie Ihre Standards aufrecht. Und Sie sagen: "Nun, wenn wir unsere Standards aufrechterhalten, dann werden wir niemanden kriegen." Naja, jetzt gegenwärtig kann man nicht sagen, dass niemand der Sea Org beitreten könnte, wenn er jemals Drogen genommen hat. Ich meine, diese Regel könnte man da jetzt nicht hinstellen, denn da wäre auf dem Planeten niemand mehr übrig. Aber man kann verlangen, dass der Person ein Drogen-Rundown gegeben wird. Selbst damit wird die Sache schon gedehnt. Das geht ein kleines bisschen zu weit. Aber kann die Person funktionieren trotz der Tatsache, dass sie Drogen genommen hat? Das ist die Frage, die Sie wirklich stellen sollten. Ist die Person noch funktionsfähig?

Leute zu handhaben, die zwanghaft oder kontinuierlich LSD genommen haben, erfordert eine lange Zeit. Die harten Drogen und so weiter. Weiche Drogen, leichtere Drogen spielt keine so große Rolle, aber der Arzt steht da und gießt die Leute mit Morphium voll und kippt den Leuten alle möglichen anderen Sachen rein, und sollte es keinen schweren Drogenfälle in der Nähe geben, der Arzt wird einige erzeugen. Es macht also keinen großen Unterschied. Nun, diese Geschichte mit den Drogen, LSD, ach, wir könnten die Leute dahin bringen, dass sie davon genesen, vorausgesetzt, wir wissen es, verstehen Sie, vorausgesetzt, dass wir es wissen. Es dauert nicht allzu ungeheuer lange, einen Drogen-Rundown zu machen. Aber es ist etwas, was man verlangen würde, bevor die Person anfinge, volle Bezahlung zu beziehen oder dergleichen. Sie würden wirklich verlangen, dass das geschieht, ohne weiteren Unsinn.

Einer der Gründe, warum es geschehen muss, wird für Sie von Interesse sein. Ein Individuum hat in zu vielen Fällen eine schreckliche Angst vor seiner Bank, wenn dieses Individuum Drogen genommen hat. Drogen bewirkten, dass seine Bank aufloderte, und er hat die Bilder gesehen, und danach hat er gesagt: "Jetzt nicht mehr! Das wär's! Ha, blblblbl, nicht mehr! Ich werde niemals wieder auf meine Bank schauen!" Das ist gewissermaßen das Postulat. Nun, eine solche Person ist leider manchmal ganz oben in den OT-Stufen anzutreffen. Das sind die Hasen, die Reißausnehmer (Anmerkung des Übersetzers: auf englisch rabbits, was Hasen bedeutet, hier in dem Sinne von jemand, der das Hasenpanier ergreift oder Reißaus nimmt. Definition im Technischen Fachwörterbuch für 'rabbit': Eine Person, die vor allem ausreißt, einschließlich vor ihrer Bank. Und als Zeitwort 'to rabbit', das Hasenpanier ergreifen, bedeutet, vor der Bank weglaufen. Das waren die Definitionen gemäß Technischem Fachwörterbuch) Das sind die Hasen, die Reißausnehmer, und Sie werden jeden einzelnen von diese OT-Reißausnehmern, wenn Sie es zurückverfolgen, darauf zurückführen, dass die Person Di-

anetik nicht machen konnte, mochte Engramme nicht, und das führt zurück auf Drogen. Es handelt sich also um eine von diesen Sachen, die ein klarer Fall sind. Aber das gehört auch zu den Dingen, auf die Sie im Personalbereich stoßen.

Nun ist es nicht wahr, dass, wenn jemand an den Boden niedergedrückt ist oder so etwas oder wenn er einiges Pech gehabt hat oder dergleichen, dass er dann keinen guten Mitarbeiter abgeben werde. Das stimmt nicht. Es ist überhaupt nicht kategorisch wahr. Wenn der Typ so aussieht wie der Meistersuperhippie aller Zeiten und so weiter, Sie können ihn nichtsdestoweniger in Ordnung bringen. Sie können einige bemerkenswerte Sachen erreichen. Doch an einem gewissen Punkt hört der Optimismus bei diesem Typen auf. Und lassen Sie den Optimismus aufhören, bevor zu viele Münzen aufgewendet werden! Das ist es also, wodurch das Product Officer/ Org Officer-System zum Fehlschlag gebracht wurde, einfach die Unkenntnis über einiges von diesem fachlichen Wissen und Können, was ich Ihnen jetzt gerade in bezug auf Personal vermittele. Der wichtigste Punkt ist der, Personal zu kriegen und damit fortzufahren, Personal zu kriegen.

Einmal hatten wir die Situation, dass Oakland einen Haufen Saint Hiller hatte (Anmerkung des Übersetzers: Saint Hiller gemäß Technischem Fachwörterbuch: Ein Auditor, der bei Saint Hill zu irgendeiner Stufe hin ausgebildet worden ist). Einmal hatten wir die Situation, dass Oakland einen Haufen Saint Hiller hatte, ich glaube, sie hatten 6 oder 8 Saint Hiller. Und die hatten nun genügend Erfahrungen mit anderen Leuten, die in die Org hinein kamen und mit Scientologen im Neu Seeland-Gebiet gemacht, die für die Org arbeiteten und Dev-T verursachten und Verstimmungen verursachten. Sie hatten genügend Erfahrungen damit gemacht, dass sie das Tor zusperrten, und sie verübten ein weiteres Beispiel von diesem Prinzip. Die einzige Person, die für diese Org jetzt arbeiten durfte, war ein Saint Hiller. Nur Saint Hiller durften für diese Org jetzt arbeiten, und damit basta! Ha! Natürlich fing die Org an, bergab zu gehen. Sie können sich vorstellen, wie das ist, wenn man jemanden nach Saint Hill schickt, bloß um einen Rezeptionisten zu haben, nicht wahr? Die hatten also die falsche Antwort. Der falsche Weg ist also, das Tor zu verschließen. Und der beste Weg und der schnellste Weg, wie ich jemals eine Org aufgebaut habe, war einfach, das Tor weit auf zu machen. Und die Route weit offen zu halten auf der ganzen Linie weiter durch die Qualifikationsabteilung und hinaus!

Doch Sie werden in der Praxis feststellen, dass eine Org dies vergisst. Sie vergisst es, die andere Tür offen zu halten, die Hintertür. Und es gibt einfach Leute, die einfach dableiben werden und dableiben werden, und Sie werden mehr und mehr Mitarbeiter haben und mehr und mehr Dev-T und mehr und mehr Aufregung und Durcheinander.

Ich pflegte also einfach zur Organisierungstafel hinunter zu gehen und mir all die temporären Mitarbeiter anzuschauen, die sich in den ersten drei Wochen nicht qualifiziert hatten und so weiter, und ich ließ sie einfach durch die Qualifikationsabteilung hinausrouten. Die Qualifikationsabteilung sollte ihnen genau sagen, wie sie erreichen konnten, dass sie in Zukunft eingestellt werden könnten. Und man sollte in der Qual sogar einen kleinen Kurs zusammenstellen und so weiter, um den Typen zu handhaben und ihn zufriedener damit zu machen. Und während dies am Funktionieren war, war es sehr funktionsfähig, sehr brauchbar. Aber im gleichen Augenblick, wo ich der Sache den Rücken zuwendete, machten sie wieder

diese Hintertür zu! Ich stelle mir vor, es wurde aufgrund dieser phantastischen Forderung nach Personal gemacht: "Wir müssen mehr Personal haben!"

Aber dann stellte ich fest, es gab in vielen Fällen 6 oder 8 Leute in einer Abteilung, von denen der Abteilungssekretär nicht einmal wusste, dass sie da waren. Er hatte nichts für sie zu tun. Mit anderen Worten, der Laden war überbemannt, weil die Leute nicht anständig gehattet waren. Es gab keinen Einrichtungsbeauftragten, der die Leute abgezählt hätte und gesagt hätte: "Also, du machst das und du machst das und du machst das und du machst das!" Nun werden Sie feststellen, dass ein Personalmitglied, das verdirbt, deshalb verdirbt, weil es nicht gehattet worden ist. Personalmitglieder, die nicht gehattet sind, werden kriminell. Dies ist keine leichthin gesagte Idee, sondern dies ist eine Tatsache! Wenn Sie einen Haufen Typen ungehattet und desorganisiert und so weiter herumlaufen lassen, dann werden die anfangen, sich selber fertigzumachen und alle anderen fertigzumachen. Es ist einfach fehlendes Gehattetsein. Wenn Sie also zu spät anfangen zu hatten, und Sie nicht hinreichend genug hatten, und Sie den Typen nicht dazu bringen, dass er die Dinge produziert, die er auf seinem Posten produzieren soll, dann können Sie in einer Organisation, bei der beide Tore offenstehen, eine enorme Menge an Kriminalität und Dev-T erwarten. Sie müssen also schnell sein. Nehmen Sie die Leute einfach schnell herein in dir Organisation, setzen Sie sie schnell auf einen Posten, hatten Sie sie schnell. Bringen Sie sie schnell zum produzieren. Der Typ kann nicht produzieren, er kann nicht produzieren, er kann nicht produzieren, er weiß nicht, er weiß nicht, er weiß nicht, er ist mehr und mehr Wirkung, mehr und mehr Wirkung, es geht bergab mit ihm, er ist nicht recht sicher – Tor, Tor, Tor! – und zwar das Hintertor. Ein weiteres Personalmitglied herangeschafft. Bitte, bitte, bitte!

Es ist ein schnelles System, nicht ein langsames. Zwei oder drei Wochen ist reichlich. Das war die Art und Weise, wie Saint Hill von 8 Mitarbeitern innerhalb von Wochen auf über 100 aufgebaut wurde. Und wie ihre Einnahmen aus dem Nirgendwo in die Höhe geschossen wurden, wie eine Rakete, geradewegs nach oben durchs Dach hinaus und sie blieben auch dort. Aber wir hatten ein gutes HCO, und ich betrieb die ganze Zeit lang dieses HCO kräftig und ich handhabte das Personal, die Personalangelegenheiten. Und das war der kleine Faktor, den niemand seither in bezug auf Saint Hill je bemerkt hat, dass nämlich LRH nicht dort in seinem Arbeitszimmer sitzt und ihnen ihre ganze Personalhandhabung macht! Wissen Sie, dieses Schiff hier weiß nicht, dass ich aufgehört habe damit, und zwar war das so, dieses Schiff fing an, wirkliche Personalschwierigkeiten zu haben ab 4. März 1971. Das war nämlich das Datum, wo ich aufhörte, Personal zu handhaben. Nun, wie kommt das, warum? Naja, ich mache mir die Mühe, es mir zur Aufgabe zu machen, zu wissen, wer der Typ ist und was er tut. Vielleicht ist es nicht einmal so, dass ich ihn zu Gesicht kriege. Diese Boten, die Sie hier draußen sehen, sind die schärfsten Typen, die Sie, was das betrifft, je gesehen haben. Die sind trainiert auf Tonskala, sie sind trainiert auf Beobachtung. Sie kennen jeden Mann, jede Frau, jedes Kind auf dem Schiff. Und Sie sollten mal sehen, wie einer von diesen Boten, in englisch 'messengers', dem anderen in die Knöchelgegend tritt, wenn sich ganz plötzlich herausstellt, dass dieser nicht weiß, dass irgendwo eine Postenveränderung stattgefunden hat. Mit anderen Worten, die sind in der Hinsicht voll auf dem Laufenden. Warum? Nun, weil von ihnen immer verlangt wird nachzuprüfen, nachzuprüfen. Das ist, wenn ich Personalangelegenheiten handhabe. Nachprüfen, nachprüfen, nachprüfen!

Der Bereich Personal scheitert dadurch, keine hinreichenden Aufzeichnungen zu haben. Die beste Aufzeichnung der Welt ist Ihr Schädel! Papier wird niemals ein verläßliches Gedächtnis ersetzen können. "Ah, ja, ich kenne doch diesen Typen seit 1932, er ist… blablabla und so weiter." Jawohl! Damals, vor langer Zeit, nicht wahr? Zur Verwendung bereitliegende Daten, bereitstehende Daten, die man zur Verfügung hat. Das ist es, was erforderlich ist, um Personal, den Bereich Personal zu handhaben. Sie fangen an, die Personalunterlagen durchzugehen und Sie sagen: "So und so und so und so, und es ist dieses und es ist jenes, und dieser Typ war das und das und das, und jetzt haben wir diesen Burschen so und so und so, und wir haben diesen Typen hier blablablablablablablabla!" Zum Beispiel, ich habe gerade jetzt eine Postenernennung gemacht, die eine riskante Ernennung ist. Ich werde mich daran erinnern, dass ich eine riskante Ernennung gemacht habe. Ich werde es innerhalb von 4 oder 5 Tagen nachprüfen. Ich werde es auch nachprüfen, indem ich bei dem Einrichtungsbeauftragten anfrage, der dafür zuständig ist. Wie gut läßt der Bursche sich hatten, wie gut läßt er sich hatten, wie gut läßt er sich hatten? Und wenn er sich nicht gut hatten läßt, dann kommt er woanders hin, denn es ist eine riskante Ernennung. Verstehen Sie, was ich meine?

Der Bereich Personal erfordert tatsächlich umfangreiche Ablagen. Ein Personalbeauftragter, der nicht sämtliche Posten der Org kennt und nicht alles weiß, was es über jede einzelne Person in dieser Org zu wissen gibt, wird scheitern. Einfach so, denn er kann keine vernünftigen Ernennungen machen. Er weiß nicht, für was er diese Person da ernennt. Und er weiß nicht, wen er dafür ernennt. Dies sind die zwei Dinge, die Sie wissen müssen. Wen ernennen Sie dafür und für was wird diese Person da ernannt, sehen Sie. Das ist es, was Sie wissen müssen. Und Sie müssen sich informiert halten, informiert, instruiert, eingewiesen, informiert.

Ich lese, zum Beispiel lese ich Mission Debriefes, und es ist zwar nicht immer wahr, aber man geht einige von diesen Debriefes durch – ich habe es in der letzten Zeit nicht gemacht, ich bin in einer Überwältigen, was das betrifft. Wir hatten gerade tonnenweise Beobachtungsmissionen, die hinausgingen, und wir haben einen Stapel von etwas 15 cm Höhe Beobachtungsmissionen. Ich habe einen etwa 60 oder 90 cm hohen Stapel Daten von Personalmissionen und so weiter, und ich habe nicht die Zeit gehabt, um das durchzugehen. Es ist kein großer Backlog, es sind lediglich ein paar Tage. Ich muss all das durchgehen. Aber der Grund, warum ich all die Beobachtung über einen Bereich, über ein bestimmtes Gebiet durchgehe, warum ich das machen werde, liegt darin, dass ich irgendeine Art Operationsplan zusammen kriegen muss. Ich habe die Mission hinausgeschickt, um genügend Beobachtungen zu kriegen darüber, so dass ein Operationsplan dafür zusammengestellt werden kann. Sehen Sie, das ist Daten, Beobachtung, Beobachtung, Beobachtung. Aber damit einher gingen Personalmissionen, Ethikmissionen, diese Art Sachen. Ich kriege alle möglichen Arten Aufzeichnungen und so weiter. Wer existiert in diesen Gebieten? Was hat es mit diesen Leuten auf sich? Und aus diesem kombinierten Satz an Material, nun, da werden genügend Daten daraus hervorgehen, dass wir ganz plötzlich in der Lage sein werden, einen Plan zusammenzustellen, der wirklich in Übereinstimmung mit den Ressourcen ist. Was sind die Ressourcen? Das sind die Leute, die wir in dem Gebiet haben. Okay. Das wird sich zusammenfügen lassen in der passenden Weise. Die Leute, die wir haben – sehen Sie, die Beobachtung. Wir müssen zu einem Plan gelangen, der sich mit den Leuten entsprechend zusammenfügt, die wir mit der

Beobachtung des Gebietes erfasst haben, in solcher Weise, dass die Sache am Ende gut ist. Ich habe ein Warum für das Gebiet, dann muss ich auch die Beobachtungen dieses Gebietes durchgehen, um dieses Warum zu überprüfen. Es ist nicht genug, wenn Leute mir immer wieder sagen: "So und so ist nichts nutze," verstehen Sie, "das ist das Warum." Oder: "Das und das ist nichts nutze, das ist das Warum. Das und das ist nichts nutze, das ist das Warum." Dies sind lediglich Berichte.

Nun mag es sein, dass ich genügend Daten kriege, die von genügend Quellen hereinkommen, und die, wenn man sie mit den Statistiken vergleicht, möglicherweise darauf hinauslaufen könnten, dass das und das oder so und so nichts nutze ist. Das könnte dem möglicherweise entsprechen. Das könnte möglicherweise in das Fadenkreuz des Gewehres rücken. Es kann sein, dass sich das alles zusammenfügt. Schön. Nun, in diesem Augenblick ist es eine brauchbare Wahrheit. Aber der C/O einer Org hat gerade einen Patzer gemacht, ein Patzer, wie ich noch von keinem gehört habe, und ich hätte gedacht, er wäre eigentlich schon lange genug mit dabei, um es besser zu wissen. Aber es hat da als Behinderung auf meinen Linien dreimal eine bestimmte Person als Tiger gegeben. Ein Tiger, ein großer, starker, wilder, gestreifter Tiger. Jedesmal, wenn die Statistiken zum Teufel gingen oder eine Org zum Teufel ging, dann war dieser Typ in einer Führungsposition. Einfach durch natürliche Auslese im Laufe von zwei oder drei Jahren hat sich herausgestellt, dass dieser Name immer wieder, jedesmal, wenn die Statistiken zusammenkrachen, ans Tageslicht kommt. Die Statistiken sind gerade zusammengekracht, und ich stelle fest, er hat diese Person als Registrar eingesetzt. Der Mann muss nicht ganz dicht sein! Er versteht offenbar sein Fach nicht. Das ist das, was man sich in dem Augenblick plötzlich sagt! Er versteht offenbar sein Fach nicht. Nun wollen wir mal genau analysieren, was er nicht weiß. Er kennt die Statistiken nicht und kennt die Person nicht. Wir wollen ihm mal zugestehen, dass er die Form der Org kennt, aber er kennt nicht die Statistiken der Person. Er hat keine Informationen, die in Bereitschaft auf Abruf daliegen. Er hält sich nicht informiert. Ein schlechter Bericht, ein Sturz auf die Nase, ach, zum Teufel damit, darüber kann man hinweggehen. Aber wenn dann schließlich so etwas anfängt, sich zu häufen. Okay, also, dieser Typ hat Pech gehabt, fein. Ich kriege sogar einen Outpoint dafür. Nun, die Org ist am Fleck geblieben sie ist nicht verschwunden, doch es taucht immer wieder so was auf! Dann taucht eine weitere solche Sache auf, der selbe Name, und eine weitere taucht auf, der selbe Name. Ach, zur Hölle damit! Jemand schickt also einen Personalvorschlag ein und sagt: "Setzen wir doch Kaputtnik ein als…", und dann nennt er irgendeinen Posten, der einen Einfluss auf eine Org haben kann, einen schlechten Einfluss auf eine Org haben kann. Nein, geht mir nicht über diesen Schreibtisch! Ich werde nichts machen, als nur 'Nein' zu sagen.

Dann werde ich mir die Liste schnappen und ich werde all die Personalmitglieder durchgehen, die für das Gebiet zur Verfügung stehen und so weiter. Und wiederum werde ich aus meinen in Bereitschaft liegenden Daten die Informationen bezogen haben, die zu dem Typen da gehören. Und bei dem hat es so ausgesehen, er war dort, und die Statistik war oben. Und dann haben wir wieder den selben Typ, und die Statistik war oben. Und dann hatten wir wieder den selben Typ, und die Statistik war oben. Jawohl, den werden wir dort hinsetzen. Nun, wenn Sie darin eine perfekte Arbeit leisten wollten, dann müssten Sie kontinuierlich Statistiken im Hinblick auf Personal beobachten. Und Sie haben kein Recht, als Einrichtungs-

beauftragter nicht Statistiken im Hinblick auf das Personal für die jeweiligen Statistiken zu beobachten. Sie haben kein Recht, als Einrichtungsbeauftragter nicht eine solche Beobachtung vorzunehmen. Es gab so und so viele Stunden die Woche – ich weiß nicht einmal, ob es so und so viele Stunden am Tag waren – wo die Mitglieder der französischen Surtee zu einer Zeit, als das wirklich eine Unternehmung war, denn jetzt ist es keine, heutzutage ist es bloß ein Haufen totalitärer Taugenichtse. Seit die Nazis dort drin gewesen sind, ist die Polizeitruppe Nazi geblieben, da hat sich dann nichts geändert. Aber diese Leute, die Kriminalbeamten von Paris vor langer Zeit im 19. Jahrhundert, das war vor der Zeit, wo sie alle möglichen Fingerabdrucksysteme hatten und das alles von Computern und Interpol gemacht wurde, vor der Zeit, da haben diese Burschen jede Woche eine bestimmte Zeit damit verbracht, all die Kriminellen in Paris durchzugehen und jegliche internationalen Kriminellen und alles, was über die bekannt war. Und sie waren echt einfach wandelnde Enzyklopädien. Ich sage nicht, dass Sie ein Detektiv seien. Ich führe das hier lediglich an als ein analoges System.

Und Sie haben es nicht mit Verbrechern zu tun, aber es ist eine analoge Sache. Sie investieren etwas Zeit. Wer ist dieser Bursche, was ist er gewesen, was hat er getan, was tut er? Wer war bei diesem Durcheinander, was es da gegeben hat, beteiligt? Wo flicken wir die Sache immerzu zusammen, wo sind wir andauernd am Zusammenflicken? Wer ist in diesem Bereich? Nun, wer ist in diesem Bereich, der seine Sache gut macht? "Ja," könnte man sagen, "aber Sie sind vielleicht der Einrichtungsbeauftragte der Verbreitungsabteilung, das geht Sie ja nichts an." Oh doch, das tut es, oh doch, das tut es! Denn diese Person könnte Ihnen seitwärts geradewegs in Ihren Schoß herüber geschoben werden. Nun, dies klingt nach dem Aufstellen einer schwarzen Liste, es klingt nach allen möglichen widerwärtigen Sachen. Sie sind immer bereit, dem Typen eine Chance zu geben, aber nicht bis an den Punkt, wo er Ihnen das Genick bricht, folgen Sie mir?

Nun, es gibt den folgenden Punkt: Leute verändern sich. Sie befinden sich jetzt in einem Operationsumkreis, wo Leute sich verändern, und sie verändern sich im Laufe der Jahre. Manchmal tun sie es nicht, gewöhnlich tun sie es. Und Sie wären, Sie würden feststellen, dass es recht bemerkenswert ist. Also einige von den Veränderungen, und es ist bemerkenswert, wie einige von den Tigern von gestern heute große Erfolge sind. Da würden Sie sich wundern, verstehen Sie? Es treten also Veränderungen auf. Sie müssen das also berücksichtigen. Aber wenn Sie so was berücksichtigen, gucken Sie auf die Aufzeichnungen. Schauen Sie darauf, wie die gegenwärtigen Aufzeichnungen aussehen, die Daten über die gegenwärtigen Leistungen oder Mängel der Person, die gegenwärtigen Aufzeichnungen. Verstehen Sie?

Also, Personal, Personal, Namen, Namen, Posten, Statistiken, Namen, Posten, Statistiken, Namen, Posten, Statistiken. Der Einrichtungsbeauftragte, der nicht ab und zu hinuntergeht und sich vor die Statistiktafel stellt und sagt: "He! Na schau sich mal einer diesen schönen Satz Statistiken an! Wer war denn das? Und Heiliger Bimbam, nun guck sich das einer an! Wer zum Teufel ist in diesem Bereich?" Der Einrichtungsbeauftragte, der das nicht macht, und der bei einer Konferenz der Einrichtungsbeauftragten nichts hört von der großen Aufregung, die in der Qualifikationsabteilung oder Verteilungsabteilung im Gange ist oder dergleichen. Und der nicht diese Namen hört, die damit verknüpft sind, sehen Sie, wenn er dies nicht registriert, wenn er kein laufendes Register hat, folgen Sie mir? Die Menge an Daten, die ein Thetan aufzeichnen und erinnern kann, ist unendlich. Er braucht sie nicht einmal in Bilder-

form zu setzen. Und Sie müssen hierin nicht perfekt sein. Sie können auf der Basis einfach eines allgemeinen Eindruckes dahingehen, aber bevor Sie eine Entscheidung treffen, sorgen Sie dafür, dass Ihr Eindruck bekräftigt ist, und dann werden Sie sich nur sehr selten irren. Okay?

Herzlichen Dank!

Revision des Product Officer/ Org Officer-Systems, Teil 2

Dieser Vortrag wurde von L. Ron Hubbard
am 5. März 1972 auf dem Flaggschiff "Apollo" gehalten.

Sie müssen sich mit Personal auskennen. Wenn das die Sache, war, die das Product Officer/ Org Officer-System zunichte gemacht hat, falsche Handhabung von Personal, das Versäumnis, Mitarbeiter mengenweise einzustellen, das Versäumnis, sie zu hatten und sie heran zu trainieren, und das Versäumnis, die Fehlschläge durch die Qualifikationsabteilung hindurch raus zu lassen, wenn dies die Sache, die das Product Officer/ Org Officer-System zunichte gemacht hat, und wenn es der Faktor ist, der die Orgs heraufgebracht hat, dann ist dieses System eine sagenhafte Erfolgsrakete. Aber es kann zunichte gemacht werden, und wenn, dann scheitert es an diesem Punkt, Einrichtung. Und die Einrichtung scheitert im Hinblick auf Personal. Und in Verzweiflung benutzte man die falschen Personalressourcen, und daher kann man also erwarten, dass das Esto-System in ähnlicher Weise scheitert, wenn man diesen Fehler nicht korrigiert. Nun, eingebaut in das Esto-System ist die Korrektur dieses Fehlers, andernfalls würde ich jetzt in diesem Augenblick nicht zu Ihnen über Personal sprechen.

Eine der hauptsächlichen Sachen ist, es hat dort einfach nicht genug Typen gegeben, die einrichteten. Es erforderte mehr Leute, das ist alles. Wenn wir diese Art von einem expandierenden Umkreis betreiben wollen, dann müssen dort einfach mehr Leute vorhanden sein, die schneller hatten und schneller handhaben, als es je zuvor getan worden ist. Das schnellste HCO der Welt wäre eine lahme Schildkröte im Vergleich zu dem, was ein Einrichtungsbeauftragter heutzutage sein müsste, um eine expandierende Unternehmung in Gang zu halten. Abgesehen davon ist das Product Officer/ Org Officer-System ganz hervorragend, und wir haben es noch immer. Nur habe ich es jetzt so eingerichtet, dass es eine Organisation noch intensiver auf Touren bringen wird. Und ich erwarte, dass der Esto die Sache in den Griff nimmt, dass er die Auswirkungen abfängt und die Sache in die Hand nimmt und verhindert, dass, weil es Expansion gegeben hat, dann die Desintegrierung, die Auflösung eintritt. Und wissen Sie, dass dies das Warum für den Zerfall der ersten Stiftungen von 1950 gewesen ist? Sie expandierten so rasch, dass sie zerfielen. Sie konnten nicht schnell genug patrouilliert und überwacht und gehandhabt werden. Das ist das grundlegende Operationswarum, und das trieb ihre Führungskräfte in die Kriminalität, so dass die Sache ganz auf dem Kopf stand und verkehrt rum war. Ich habe diese ersten Organisationen nicht kontrolliert. Der Vorstand der Organisationen bestand aus Leuten, die übrigens zu meinen Richtlinien ganz konträr standen.

Sie wussten es am besten, und sie wussten es so sehr am besten, dass sie die Sache zum Zusammenbruch brachten. Als ich mich aus dem Aufbau da herauszog und beschloss, ich würde ein weiteres Buch schreiben und so weiter, ging die Unternehmung noch eine kleine Weile weiter und zerklatschte dann am Boden. Warum ist sie zerklatscht? Nun, diese Leute haben nicht gehattet, sie haben nicht ausgebildet, sie haben nicht auf guter Ausbildung bestanden. Und aus war es mit dieser Unternehmung.

Außerdem, als eine ganz andere Sache, kam noch dazu, dass diese Unternehmung, dieser ganze Bereich und ich selber mit einer der übleren Truppen von Nichtsnutzen kollidierten, die jemals des Weges entlang spaziert sind. Eine bestimmte Gruppe hatte entschieden, dass diese Unternehmung sehr gefährlich sei. Unsere Unternehmung stand einem politischen Plan von solcher Größenordnung im Wege, dass es sehr gut sein musste, die Welt davor zu retten. Und wahrscheinlich ist die Welt jetzt mittlerweile davor gerettet worden. Aber diese Typen laufen noch immer im Kreis umher. Sie wollten eine Umbiegung des Gesetzes erreichen, und zwar mit Hilfe einer Krankheit namens Geisteskrankheit. Wenn Leute diese seltsame Krankheit namens Geisteskrankheit hätten, nun, dann müsste die Rechtsprechung, wie sie normalerweise in vernünftigen Ländern ausgeübt wird, beiseite gelegt werden. Und dann wird mitten in der Nacht an die Tür geklopft und es gibt keine rechtliche Verfahrensweise für die Einkerkerung. Ergo könnte man jemanden dann einfach umbringen. Dies war beabsichtigt als die politische Zukunft für die Länder, in denen wir operierten. Und wir kollidierten damit frontal. Ganz plötzlich kamen wir daher und sagten: "He, man kann diese Leute gesund machen, man kann sie handhaben! Haha! Hoho!" Und jene Typen sagten: "Oh, mein Gott," und sie ballerten aus allen Kanonen, die sie hatten Und 1968 hatten wir es soweit, dass diesen Leuten das Rückgrat beinahe ausgerenkt war, und soweit ich es jetzt gegenwärtig sehe, wo ich noch die Daumen dazu drücke, ist ihnen das Rückgrat ausgerenkt worden. Jedenfalls waren wir einem Druck von außen ausgesetzt, der ganz ungewöhnlich war. Aber es könnte wieder los gehen.

Nun, wie würde es je verhindert werden? Nun, diese Leute beeinflussen niemals den Wohlstand einer Org, wenn die Org eingerichtet bleibt. Aber eine Org, die beschossen wird und aus dem Gleichgewicht gebracht wird, wenn diese Org sowieso schon nicht stabil ist, neigt dazu, 'buuoöäää' zu machen, wenn schlecht Nachrichten durch den Laden gehen. So was von dieser Art passiert. Einige Gerüchte gehen um. Ein paar PCs werden abgeholt und hingerichtet oder so etwas. Jesses Maria! Also werden die Leute gewissermaßen instabil dort. Sie waren von vornherein instabil, sie werden instabil. Wenn sie damit fortfahren, die Sache weiter voran zu rollen und so weiter, dann wird es sich handhaben lassen.

Das Guardian's Office ist wahrscheinlich die am besten gehattete Gruppe. Wissen Sie, was diese Leute im Hinblick auf Hatting machen? Das könnte für einen Einrichtungsbeauftragten eine großartige Lektion sein. Die gehen bis zum Äußersten, um Leute zu hatten. Sie bringen jemanden herein, und die Person wird in dem Büro da ausgebildet. Wenn die Person es nicht schafft, dann laden sie diese Person einfach ab. Sie entlassen sie, und sie besorgen sich jemand anderen. Und sie arbeiten und arbeiten und arbeiten, und sie arbeiten und sie arbeiten und arbeiten daran, gute Personalmitglieder zu machen. Und sie kriegen welche. Das Fazit davon also ist, da haben Sie ein sehr gutes Beispiel für Hatting. Und jetzt haben sie sich

um den äußeren Umkreis gekümmert, womit eine weitere Angriffswelle von dieser Sorte erledigt wäre.

Ein weiterer Bereich, von dem wir abhängen, ist das Büro des Hafenkapitäns, englisch Port Captain. Bei weitem nicht so gut gehattet wie das Guardian's Büro. Die machen ihre Sache ziemlich gut, sie machen ihre Sache ziemlich gut, aber jemand muss in diesem Bereich wirklich mal die Ärmel hochkrempeln. Es läuft also letzten Endes alles hinaus auf das Personal und die Stabilität des Personals. Und das ist der Test. Wenn Sie einen Flow von Personal erreichen können, können Sie dann stabiles Personal erreichen? Wie eigentümlich. Es bedeutet nicht, dass jeder absolut auf seinen Posten festgenagelt ist. Es bedeutet die Geschwindigkeit, mit welcher Sie jemanden hatten können und erreichen können, dass er produziert. Und mit welcher Sie ihn von einem heiklen Posten wieder runter nehmen können und jemand anderen drauf setzen, der gehattet werden kann, wenn das bei dem ersteren nicht geht. Das erfordert einen Flow, das erfordert Personal. Sie müssen Personal haben, aus dem Sie auswählen können, Sie müssen Personalressourcen haben, Sie müssen Leute in Ausbildung haben. Wenn Sie das haben, dann haben Sie es geschafft. Das ist ein Flow von Personal.

Wann auch immer Sie es zu sehen bekommen, dass eine Org plötzlich statisch ist, wissen Sie, dass Sie da ein zukünftiges Zusammenkrachen vor sich haben. Wie lange ist es her, seit irgendjemand in dieser Org eingestellt worden ist? Das ist vier Monate her. Oh, Mann! Wir stehen etwas 30 Tage vor einem Zusammenbruch, denn alles, was zu passieren braucht, ist, dass der Ehemann von Annabella Kaputtnik ganz plötzlich einfach nicht anders kann, als eine gewisse Unannehmlichkeit zu veranstalten, oder es passiert etwas anderes widriges, wodurch ein paar Stützpfeiler aus dem Aufbau raus geschlagen werden, und Sie haben niemanden, der dabei ist, zu einer gewissen Gewieftheit gebracht zu werden, und der jetzt im Kommen ist. Und plötzlich stehen Sie also da, es beginnen Ihnen die erfahrenen Leute auszugehen.

Es war eine interessante Tatsache, dass die Los Angelos Org in ihren Tagen der großen Statistiken als Führungskräfte Leute hatte, die nicht mehr dabei sind. Sie sind vielleicht in Franchises oder sie sind draußen irgendwo und so weiter. Scientology Orgs schneiden sich mit ihren Zweieinhalb-Jahresverträgen die Kehle durch. Wenn etwa zweieinhalb Jahre abgelaufen sind, denke die Person, sie sollte gehen. Ja. Oder am Ende von 5 Jahren. Der Vertrag ist abgelaufen, und daher denkt die Person, sie sollte jetzt sofort gehen. Zweieinhalb Jahre! Es braucht etwa zweieinhalb Jahre, einen Mitarbeiter zu machen. Ein Flow, ein Flow von Personal, ein Flow von Personal, und Sie bauen eine sehr starke Organisation auf. Wenn Sie statisches Personal haben, dann werden Sie das nicht machen. Sie werden keine starke Organisation aufbauen. Und das bedeutet nicht, dass Sie jedesmal, wenn jemand stolpert, mit der Axt ihm zu Leibe rücken oder so etwas. Sie sind kein Henker für Personalmitglieder. Aber es bedeutet in der Tat, dass Sie, wenn Sie ohne Personalreserven, ohne Personalressourcen operieren, dass Sie dann andauernd und am laufenden Bande in Schwierigkeiten sein werden, und die Probleme, die Sie haben, Sie werden feststellen, dass die Probleme, die Sie haben früher oder später, unüberwindlich werden werden. Sie werden einfach nicht in der Lage sein, sie zu überwinden.

Sie haben eine Abteilung. Diese Abteilung soll irgendeine Anzahl umfassen von 3 bis zu 40 Leuten. Und wenn sie in einer kleinen Abteilung keine Personalressourcen haben, dann halten Sie sich vielleicht länger als eine große Abteilung, aber wenn Sie keine Personalres-

sourcen haben, dann werden Sie, nachdem etwa einer Woche statischen Zustandes abgelaufen ist, dann werden Sie jetzt ein Problem haben. Es passiert derart schnell.

Nehmen Sie eine Technische Abteilung. Das Zufließen und Abfließen von technischem Personal ist fantastisch. Eine der Sachen, die Ihnen in der Technischen Abteilung vor den Kopf schlägt, ist der Fallüberwacher. Denn er hält sich an die Regeln, und das sollte er auch. Und wenn er sich an die Regeln hält, dann werden Sie schließlich eine sagenhafte Tech-Abteilung haben. Wenn er sich nicht an die Regeln hält, werden Sie das nicht haben. Bei einem jeden ähnlichen Fehler, der wiederholt wird, ist es beim ersten eine Instruktion, beim zweiten ein Cramming, beim dritten ein Retread. Das einzige, was jemand zu tun braucht, ist, einen gleichen Fehler oder einen ähnlichen Fehler zu wiederholen. Retread. "Ja, aber mein Gott, wir haben 15 Leute Öffentlichkeit, und die sind bereits im Rückstand, und du hast uns ganz plötzlich 3 Auditoren von der Bildfläche weggefegt!" Jajaja. Das sollte Ihnen auch lieber passieren, dass Ihnen diese drei Auditoren von der Bildfläche gefegt werden, denn die Anzahl an Stunden, die Sie jetzt aufhäufen werden, die Anzahl von Patzern zusammen zu flicken, die diese Typen machen, wird alles überschreiten, was Sie sich je haben träumen lassen. Indem Sie einen nicht fachmännischen Auditor auf der Linie halten oder einen nicht fachmännischen Überwacher auf der Linie halten, haben Sie sofort Ihre Org in den Rückstand gebracht. Er ist ein Rückstand, noch bevor er einen PC anrührt, denn wenn er 10 Stunden auditiert, dann werden 5 investiert werden müssen, um seine 10 zusammen zu flicken. Wenn er diese Gruppe von Studenten ausgebildet hat, dann wird jemand anderes, wenn sie halb durch sind durch diesen Kurs, daher kommen müssen, nachdem der halbe Kurs oder so gemacht ist, um zu erreichen, dass ein Produkt daraus wird, weil diese Studenten einfach nicht graduiert werden. Sie kommen nicht zum Kursabschluss, sehen Sie das? Es ist also in diesem Falle das Personal, welches die Situation erzeugt, in dem es nicht fachmännisch ist. Nun ist es so, dass wir dies bei Überwachern nicht in der Art durchziehen, aber wir werden es in Kürze bei Überwachern ebenfalls so durchziehen. Das einzige, was der Überwacher zu tun braucht, ist, bei einem Studenten daneben zu hauen, und er kriegt eine intensive Instruktion. Und wenn er wiederum bei einem Studenten daneben haut, dann wird er ein Cramming kriegen. Und wenn er wieder daneben haut, einen Retread. Und dann werden Sie zu sehen bekommen, wie ganz plötzlich die Ausbildung in den Himmel hinauf schießt!

Retread. Wenn Sie es versäumen, Leuten Retread zu geben… Nun will ich Ihnen das Problem des Estos zeigen. Wenn Sie tatsächlich Leute auf Retread setzen, dann bedeutet das, dass Leute in Ihrer Struktur, Ihrem Aufbau, Ihrem organisatorischen Aufbau fehlen werden. Und Sie werden wahnsinnig werden, weil Sie keine Auditoren haben, die da einspringen könnten. Und dieser Auditor war halb fertig bei Frau Kaputtnik, und jetzt ganz plötzlich muss der Processing Director Frau Kaputtnik sagen, dass ihr Auditor und so weiter, aber das bemerkenswerte daran ist, dass sie großes Vertrauen gegenüber der Organisation empfinden würde, wenn Sie ihr ganz plötzlich sagen würden: "Ihr Auditor erhält eine Wiederauffrischung," und sie würde darauf wahrscheinlich sagen: "Naja, er schien ja ganz in Ordnung zu sein, aber es war doch nicht ganz so gut, wie ich dachte, dass es sein sollte!"

Nun, da stehen wir also. Ein Typ ist weg, er fehlt jetzt da in Ihrem Aufbau. Wo kriegen Sie einen anderen her? Wie füllen Sie das Loch auf? Nun, es ist somit erforderlich, dass man eine Auditorenressource hat, nicht wahr? Welche Org hat Auditorenressourcen? Keine!

Nun, einer der Wege, wie Sie eine Auditorenressource schaffen, Sie können Leute in die Ausbildung für obere Stufen hinein und wieder heraus fließen lassen, Sie können das hin und her strömen lassen, sehen Sie. Jedesmal, wenn ein Typ keine PCs hat, ist er auf Vollzeitausbildung. Sie könnte ihn nach oben herauf bringen. Sie könnten tatsächlich irgend so eine Art Plan ausarbeiten, nach dem sich das vollzöge. Es gibt keinen solchen Plan, der in Gebrauch ist, aber Sie könnten eine Auditorenreserve schaffen, wobei nämlich der Auditor entweder am Studieren oder am Auditieren wäre.

Eine dieser Operationen, die wir begonnen haben, um Ihnen zu zeigen, wie diese Dinge zurückschlagen, wir setzten einen Set up-Auditor auf den Dianetik Rundown. Es war ein Extraklasse 6-Auditor, so dass die Dianetik-Auditoren in Gang gehalten würden. Wir nahmen also diesen Auditor, und wir setzten ihn ein. Er brachte die Rudimente rein und flickte etwas zusammen und gab dann die Person zurück an den Dianetik-Auditor, wenn Aktionen von höherer Stufe gemacht werden mussten, einfach um zu erreichen, dass diese Person dahin käme, dass sie eben mit ihrer Dianetik weitermachen kann und mit der Dianetik fertig werden kann. Ich habe die Sache untersucht und stellte fest, hier haben wir eine scheußlich aussehende Statistik, nämlich folgendermaßen: Set up-Auditor 30 Stunden und 35 Minuten, durchschnittlicher Dianetik-Auditor 9 Stunden. Was bedeutet also das? Das bedeutet, sie hatten da nicht genug Set up-Auditoren. Das heißt nicht, dass das System unbrauchbar wäre. Aber es erforderte wahrscheinlich eine Anzahl von 50% der Anzahl der Dianetik-Auditoren als Set up-Auditoren. Nun, wenn Sie das einfach ein weites Stück hinauf steigerten, und wenn Sie diesen Typen studieren ließen für seine Rundowns von oberen Stufen oder ihn Set ups machen ließen, wenn Sie so etwas von der Art ausarbeiten würden, dann hätten Sie so was wie eine Auditorenreserve. Sie könnten dann Löcher auffüllen.

Aber auf der anderen Seite, was machen Sie denn da, Auditoren zu haben, die nur Dianetik auditieren können? Da muss etwas übersehen worden sein im Hinblick auf die erforderliche Menge an Ausbildung. Es muss eine Produktionsforderung gewesen sein, die da war, bevor die Auditoren bereitgestellt wurden.

Sie haben also Problem von dieser Art. Doch all diese Probleme sind um diese eine zentrale Sache 'Personal' herum angesiedelt. Und das ist der Grund, warum das Product Officer/ Org Officer-System, nun, es wird eine Org auf Touren bringen, es wird sie so herrichten, dass sie läuft, es wird die Org vorwärts bringen, es wird dieses und jenes bewirken, aber mein lieber Mann, es erfordert eine ganz schöne Menge an Unterstützung, und es braucht diese Unterstützung rasch! Der Job des Estos ist also kein langsamer Job, es ist tatsächlich ein ziemlich rascher Job.

Mich hat jetzt gegenwärtig die eine Org interessiert, wo das Esto-System zum gegenwärtigen Zeitpunkt am laufen ist. Aber es wurde festgestellt, dass der Deputy C/O, der Stellvertretende Kommandierende Offizier, dritte Partei gemacht hatte gegen den Haupt-Esto, also zwischen dem Haupt-Esto und dem Kommandierenden Offizier. Offensichtlich schob sie dem Esto die Schuld für Dinge in die Schuhe oder so etwas oder dergleichen, und jemand musste dort hinübergehen vom US Liaison Office, dem Verbindungsbüro für die Vereinigten Staaten, von dort musste jemand hinübergehen, um dies zu debuggen und eine Dritte Partei-Ermittlung durchzuführen und die Sache von ihren Hindernissen, Stopps und Schwierigkeiten zu befreien. Das ist interessant! Die sind also bereits drauf gestoßen. Mit anderen Worten, der Esto gab

die Unterstützung tatsächlich nicht mit der Geschwindigkeit, die von der Produktion verlangt wurde. Und es ist durchaus richtig, ich glaube, in der gegenwärtigen Phase hat er kaum irgendwelche Estos, die in der Org am arbeiten sind. Ich glaube, die sind größtenteils in der Ausbildung. Und das bedeutet, dass an die Sache durchaus ein klein bisschen verkehrt herangegangen wird. Ein Esto, sehen Sie, soll jemanden hatten und erreichen, dass er produziert, was er auf diesem Posten produzieren sollte. Spielt keine Rolle. Zuerst gibt es einen Instant Hat und man bringt ihn dazu, auf dem Posten zu produzieren. Dann minihatten wir die Person und bringen sie dazu, auf dem Posten zu produzieren. Und dann geben wir der Person einen vollständigen Hat und sorgen dafür, dass sie auf dem Posten produziert. Mit anderen Worten, es handelt sich um ein kleines Sandwich. Es ist also nur fair, dass ein Esto auf die gleiche Art und Weise ausgebildet wird.

Nun, in bezug auf 'totales Studium' gibt es eine Sache, die schlecht ist. Die Bedeutung und Masse, das Verhältnis von Bedeutung und Masse kommt aus dem Gleichgewicht. Und sie kriegen bloß die Bedeutung, die Bedeutung, die Bedeutung, und nach einer Weile sagen sie: "Oh mein Gott! Wenn ich doch nur etwas Masse hätte, die mit dieser Bedeutung einher gehen würde! Wenn ich doch nur eines von diesen Dingern mal zu sehen bekommen könnte!" Und somit wird also eine Person, die an der Bedeutung, Bedeutung, Bedeutung sitzt, tatsächlich versuchen, sie wird tatsächlich versuchen zu lernen, versuchen herauszufinden, versuchen herauszufinden, versuchen herauszufinden, gewissermaßen 'pull in, pull in', herein ziehen, herein ziehen. Sie geht in Effekt, Effekt, Effekt, Effekt, Effekt. Und der sehr gute Student wird sehr häufig zu einem sehr glattzüngigen Studenten, der dann nicht in der Lage ist, seine Daten anzuwenden. Und es kommt einfach von dem Verhältnis zwischen Masse und Bedeutung her.

Daher ist es also eine sehr wesentliche Sache, dass ein Esto nicht in dieses Muster hinein fällt, denn er muss ursächlich sein. Er muss auf Ursache sein. Und es ist unerläßlich, dass er sein Studieren stets fortsetzt und dass er es nicht wegläßt, denn er muss die verdammt noch mal am besten gehattete Person sein, von der irgendjemand je gehört hat. Junge, was muss der gehattet sein! Andernfalls würde er es nicht für möglich halten, dass irgendjemand gehattet werden kann. Während also andere schlafen, sollte er intensiv am Studieren sein. Nun, zusätzlich dazu muss er außerdem sich in bezug auf die Abteilung hatten, die er handhabt. Das heißt also, er zieht zwei Hats gleichzeitig durch. Er hattet sich selber in bezug auf all die Hats der Abteilung, den Abteilungs-Hat, und er hattet sich auf seinem Esto-Hat und so weiter, und es gibt eine Menge zu wissen. Und deshalb sollte er da mittendrin sein in dieser ganzen Sache mit mengenweise Masse, um mit dieser ganzen Bedeutung fertig zu werden. Ich denke also, Sie werden feststellen, dass das ganz optimal ist.

Nun gibt es noch ein paar andere kleine Sachen, auf die ich Sie gerne aufmerksam machen möchte. Eine der Nutzwirkungen des Esto-Systems ist, dass ein SP, und diese Leute gibt es tatsächlich, in einer Abteilung nicht glücklich am Arbeiten sein kann, wenn ein Esto da ist. Wieso nicht? Nun, der Esto macht gewissermaßen die ganze Zeit lang bei ihm einen Missed Withhold, übersieht diesen Withhold bei ihm, findet ihn beinahe heraus, aber übersieht ihn, macht einen Missed Withhold in bezug darauf bei ihm die ganze Zeit, und einfach die Tatsache, dass der Esto da ist, wirkt als eine Zügelung für seine Aktivitäten. Warum? Nun, er fängt an, diese Person hier zum Zusammenklappen zu bringen und jene Person zum Zusammen-

klappen zu bringen und noch eine Person zum Zusammenklappen zu bringen, so, wie er das vorher gemacht hat. Dann zeigt sich das auf den Esto-Linien, auf den Linien des Estos. Gertrud weint und Anna-Maria ist krank und Georg ist ganz plötzlich furchtbar 1.1 und grimmig. Und die Abteilung war gestern nicht derart schlimm. Und wir fangen an, das geradezurichten und wir bringen den Bereich irgendwie ins Laufen. Es war übrigens der Org-Officer, der all das Personal gehandhabt hat, und das stieg bei weitem das Vermögen des Org-Officers, die ganze Zeit lang Personalmitglieder zu besuchen. Das ist die Aufgabe eines Estos. Und hier sind Sie nun also, und Sie besuchen diese Leute und Sie versuchen sie zu hatten, versuchen, sie zum Produzieren zu bringen, versuchen sie in eine funktionierende Anordnung zu bringen, einen funktionierenden Aufbau. Sie versuchen sicherzustellen, dass alles okay ist. Und Sie werden feststellen, der Laden ist verstimmt und durcheinander. Und Sie überprüfen es auf Dev-T hin und so weiter und Sie können keine wirklichen Zeichen davon finden und so weiter. Und am nächsten Tag, naja, am nächsten Tag ist es ein klein bisschen härter und ärger, und ein oder zwei Tage vergehen, und ein Esto würde auf jeden Fall dann so etwa zu dem Zeitpunkt Verdacht schöpfen, dass hier etwas vor sich geht, wovon er nicht weiß, was es ist. Und um sein eigenes Leben zu retten, müsste er der Sache auf den Grund gehen.

Nun, das ist der Grund, warum ein Esto die SP-Tech beherrschen muss. Nicht, weil er mengenweise SPs hätte, aber ab und zu wird er einen kriegen.

Ich habe gerade bei jemandem festgestellt, dass ich… Ah, ich würde Ihnen ein echt praktisches Beispiel geben. Sie wissen, dass ich Ihnen nichts angebe, was ich nicht gemacht habe. Ich kann auf diesem Gebiet mit beträchtlicher Sicherheit sprechen. Das war jedenfalls so: Ich habe versucht, einen Typen zu hatten und habe versucht, diesen Typen zu hatten, und habe ihn zu hatten versucht und habe diesen Typen zu hatten versucht. Nicht intensiv, aber ich habe ihn zu hatten versucht. Und ich habe ihn gehattet und er wird wieder enthattet, und ich hatte ihn und er enthattet gewissermaßen. Und weil ich nicht auf diesen betreffenden Punkt konzentriert bin, hat es mich eine Weile gebraucht, eine ganze kleine Weile habe ich dazu gebraucht, bevor ich mir der Tatsache bewusst wurde, dass da etwas verkehrt war. Ob Sie es glauben oder nicht. Ich habe vielleicht nur 5 Minuten am Tag mit dieser Sache zugebracht. Aber es gab da jemand anderen, der 3 oder 4 Stunden Postenzeit am Tag geschäftig damit verbrachte, diese Person als Chiropraktiker zu hatten! Jene andere Person hatte vor zu gehen, wollte abhauen und wollte das chiropraktische Verfahren studieren, um ihr eigenes Rückgrat, ihre eigene Wirbelsäule zu handhaben. Und es war die Art Typ, der sowieso nie einen Arzt abgeben würde, denn er hasst Leute. Und ich wurde mir dessen eine ganze Zeit lang nicht bewusst, bis es mir ganz plötzlich als ziemlich sonderbar aufzufallen begann, dass ich diese Person da nicht hatten konnte. Tatsächlich sah es so aus, dass meine kleinen Bemühungen, diese Menschen zu hatten, auf Widerwillen zu stoßen begannen, und das steigerte sich über einen Zeitraum. Allerdings hat es einige Ethik-Aktionen gegeben, also konnte ich natürlich sagen: 'Na gut, er war verstimmt über diese Ethik-Aktionen.' Es gab Wege, es zu erklären. Aber ich war da ja auch nicht voll auf der Szene bei diesem Burschen die ganze Zeit lang, so dass ich mich wirklich angestrengt hätte. Nichtsdestoweniger, es trat zutage. Er hatte jemanden auf der anderen Seite stehen, der ihn viel intensiver hattete.

Wir hatten einmal eine ganze Organisation, deren Mitarbeiter als Modelle gehattet wurden. Die ganze Org wurde für diese Funktion 'Modelle' gehattet. Und der Typ, der dies

tat, sprengte schließlich die Organisation in die Luft! Es war Johannesburg. Er fuhr damit fort, zu diesen Leuten darüber zu reden, dass dies der Weg sei, um sich ein bisschen was dazu zu verdienen. Tatsächlich war dieses Extrageld lediglich eine Kleinigkeit, verstehen Sie? Und diese Mitarbeiter wurden allesamt als Modelle gehattet. Es war höchst bemerkenswert. Und die Organisation ging einfach weiter und weiter und weiter hinunter. Es gab dort überhaupt niemanden, der diese Leute als irgendetwas hattete. Es gab nur den einen Typ, der sie als Modelle hattete.

Eine Franchise wurde dafür gehattet, dass Büstenhaltergeschäft zu betreiben. Ach, das wissen Sie schon? Okay. Und es schien einfach, dass sie nie imstande waren, ein Produkt herauszubringen. Und die Leute von dieser Franchise waren sehr unglücklich, und die Leute von dieser Franchise mussten mehrere hundert Meilen weit reisen zu einer Org hin, um ihre Fälle gehandhabt zu kriegen, aber inzwischen hatten sie kein Geld. Es war eine ganz merkwürdige Situation. Ein SP macht also verschiedene Dinge, und eines von den Dingen, die er macht, ist Gegenhatting. Und es ist ein Phänomen, das ich bis vor relativ kurzer Zeit nicht wirklich analysiert hatte. Und da habe ich mir mal die Anzahl von Malen angeschaut im nachhinein, wo das geschehen ist. Gegenhatting. Sie versuchen, diese Person als die eine Sache zu hatten, und jemand hat Ihre Linien durchkreuzt und hattet die Person als etwas anderes. Und ich habe begonnen zu erkennen, dass das einer der Lieblingstricks eines SPs ist. "Du solltest in Wirklichkeit nicht hier sein, sondern was du eigentlich machen solltest, ist Schnaffelschnaffelwaffelgnuffelnklaffelbluffel."

Wir pflegten etwa drei Typen zu haben, die sich – das war vor langer Zeit, sie sind jetzt alle schon lange weg – die sich im Funkraum zu treffen pflegten, und sie wurden wunderschön dort gehattet über die Herrlichkeiten der Wogwelt. Und sie wurden einfach fortgesetzt gehattet zu diesem Thema. Der Typ, der das Hatting machte, wurde schließlich hinausgeschickt als Kursüberwacher, und er hat wahrscheinlich den einzigen wahnsinnigen Mist in diesem Bereich gebaut und den totalsten Schlamassel angerichtet, den irgendjemand, soweit ich gehört habe, je mit einem Kurs angerichtet hat. Das war ein Unterdrücker von echtem Schrot und Korn. Aber das jedenfalls tat er. Er ging einfach umher und hattete jedermann als etwas anderes. "Was du wirklich sein solltest ist Mhmhmhmh, und was du in der Funktion soundso wirklich tun solltest, ist blablablabla," verstehen Sie?

Na, Sie sind sich darüber noch nicht so richtig klar, mh? Irgendein Typ zum Beispiel, irgendein Typ zum Beispiel, sagen wir mal, Sie haben da einen Taxifahrer, nehmen wir das Beispiel eines Taxifahrers, er wird als Taxifahrer gehattet. Nur ist es so, dass er einen Kollegen unter den Taxifahrern hat, der ihn die ganze Zeit lang als Schriftsteller hattet. "Was du wirklich machen solltest, Joe, ist, deine Erfahrungen niederzuschreiben! Jawohl," sagt er. "Und so weit ich weiß, bist du doch mal ins College gegangen. Und du solltest das aufschreiben und all die Dinge, die du weißt, und all die Dinge, die geschehen sind und so weiter." Er redet einfach darüber am laufenden Band zu ihm. Oder vielleicht hat er eine Ehefrau, sehen Sie, sie sagt: "Also höre, Joe, was du wirklich eigentlich sein solltest, ist ein Bankdirektor," und sie hattet ihn als Bankdirektor die ganze Zeit, die ganze Zeit. Sein Taxigeschäft geht völlig in die Brüche, sie fangen an, Bankrott zu machen, die Räder fallen vom Taxi ab, er wird rausgeschmissen.

Ich bin auf mehrere vielversprechenden junge Männer gestoßen, die gegengehattet worden sind. Nicht irgendwelche innerhalb unserer Organisationen, sondern außerhalb unserer Organisationen. Da gab es einen jungen Mann, der eine ganz brillante Fähigkeit zu organisieren besaß, und Werbung und Förderung von Unternehmungen zu betreiben, und er konnte was organisieren, und er konnte Werbung treiben für eine Sache und sie vorantreiben, oh, mein lieber Mann! Und er betrieb eine kleine Kette von Sprachschulen in New York. Und er kam wunderschön zurecht damit und er verdiente mehr Geld, als irgendein junger Mann seines Alters normalerweise erwartungsgemäß je verdienen würde. Seine Frau und seine Mutter nun also hatteten ihn beständig und andauernd als Millionär. Und verachteten ihn, weil er keiner war. Und er gab es schließlich auf und machte Schluss mit der Sache und ging total bankrott. Die 20.000 oder 30.000 Dollar im Jahr, die er verdiente, waren nicht deren Vorstellung von dem, was er tun sollte. Nun, sie haben ihm niemals gesagt, wie er es anstellen sollte oder was er tun sollte, also war es eine Art Enthatting. Was auch immer er tat, war nichts nutze, denn damit verdiente er nicht genug Geld! Er sollte eine Million verdienen, eine Million verdienen, eine Million verdienen, eine Million verdienen! Was machte er denn da, mit diesem Ding hier drüben herum zu spielen? Es ging darum, eine Million zu verdienen, eine Million zu verdienen!

Und ich kannte einmal einen Veranstalter. Er starb schließlich oben in, mh… Ich habe sogar die Kosten für sein Begräbnis gezahlt. Das einzige jedenfalls, das der je getan hat, war, sich mit dem falschen Hat zu hatten. Er war Veranstalter, und er versuchte am laufenden Band, sich als Millionär zu hatten. Es war die bemerkenswerteste Sache! Und das Ergebnis war, dass er niemals wirklich irgendwas veranstalten oder vorantreiben konnte, weil er ja schließlich damit nicht genug Geld verdiente. Also konnte er niemals wirklich irgendetwas machen, weil es nicht seinen Erwartungen gerecht war, welchen Hat er tragen sollten, verstehen Sie, was ich meine? Sehen Sie, wie diese Sache verquer laufen kann?

Eine der Sachen also, auf die Sie sehr sorgfältig schauen sollten, ist Gegenhatting. Wie wird dieser Typ gehattet? Nun, es ist nicht so, dass Sie einfach eifersüchtig sind und wollen, dass er so gehattet wird, wie Sie ihn gehattet haben wollen. Die Wahrheit dazu ist die, dass er in Wirklichkeit gar nicht gehattet wird. Er wird gewissermaßen enthattet und umgehattet und fehlgehattet und es ist offenbar so eine Art Anstrengung, Leute zum Scheitern zu bringen. Sie werden feststellen, dass es Leute gibt, die als Künstler gehattet worden sind, während sie ein sehr, sehr guter Busfahrer waren. Und Leute, die als Busfahrer gehattet worden sind, obwohl sie ein sehr guter Künstler wären. Familien sind darin sagenhaft. Im 19. Und 20. Jahrhundert hat das, da bin ich sicher, einen Höhepunkt erreicht, der alle Zeiten übertrifft. Wenn der kleine Willi gerne ein Soundso sein will, dann steht es fest, dass die Familie möchte, dass er ein das und das ist. Oder es heißt, er kann ja schließlich unmöglich ein Soundso sein.

Mit anderen Worten, es gibt eine Menge Randomität, mit der Sie zum Thema Hat kollidieren werden, und das wird zum größten Teil von Unterdrückern verzapft, und es ist einer der Kniffe, die es im Unterdrückerfache gibt. Das gehört zu deren Rüstzeug. Es ist nicht nur das Sprechen in Verallgemeinerungen und davon zu reden, wie schlimm der Boss ist und so weiter. Einem gewissen Ausmaß davon können Sie standhalten. Aber Sie werden nicht viel Glück haben gegenüber dem Gegenhatting! Weil nämlich die Person mit einer falschen Zielsetzung versehen wird. Nun, Sie sind insofern im Recht, Sie sind insofern im Recht, als eine

Person, die nicht als das, was sie tut, gehattet werden kann, es auch nie mit irgendeinem anderen Hat schaffen wird. Eine Person, die als das, was sie tut, nicht gehattet werden kann, wird es nie mit irgendeinem anderen Hat schaffen.

Es gibt eine Ausnahme dazu. Eine Umfrage bei Leuten, die in jüngerer Zeit das Studium abgebrochen oder fallengelassen hatten – das ist jetzt keine aktuelle Untersuchung, das war vor mehreren Jahren – und zwar wurde bei ehemaligen Harvard-, Yale- und Princeton-Studenten, die ihr Studium abgebrochen hatten, diese Umfrage durchgeführt, und das Ergebnis zeigte, dass das Studium das Fehlhatting war, das falsche Hatting war. Und diese Leute gingen auch prompt hinaus und taten das, wovon sie dachten, dass sie es in der Gesellschaft tun sollten, und sofort schossen sie rauf in die oberen Einkommensklassen und sie machten alles mögliche, was man sich nur vorstellen kann. Sie waren Filmregisseure und alles übrige, sie waren sagenhaft erfolgreich. Man kann also ein Fehlhatting haben. Es bringt nicht besonders viel zu versuchen, jemandes Hat mit einem anderen zu durchkreuzen. Wenn er eine Fähigkeit hat, die ihn stark in eine bestimmte Richtung zieht, eine solche Fähigkeit, das und das zu sein, und Sie versuchen ihn als etwas anderes zu hatten. Nun, dann wird etwas geschehen. Es wird einen Konflikt geben. Die Person wird nicht fähig sein, ihre Sache so gut zu machen, wie sie sie gerade macht.

Nun, es ist allerdings so, leider muss ich Ihnen das erzählen, so etwas wie angeborene Fähigkeit gibt es nicht. Es gibt Dinge, bei denen bestimmte Typen sehr gut sind, sie sind sehr gut darin, aber das bedeutet nicht, dass sie in nichts anderem gut sein könnten. Und es ist die Ausweitung von Fähigkeit, die die eigene sogenannte angeborene Fähigkeit oder natürliche Fähigkeit voll in Sicht bringt. Sie werden zum Beispiel auf jemanden stoßen, der eine Zielsetzung hat, Schriftsteller zu sein. Es gibt diese Leute. Ich pflegte auf sie zu stoßen, zum Beispiel der Postbote. Das war eine von den Sachen aus den frühen Tagen der schriftstellerischen Arbeit, wo ich wirklich eine Reaktion darauf zu kriegen pflegte. Also, zuerst einmal machte es bei mir gewissermaßen oouuöööähhh' und ich kriegte einen Ridge dazu. Aber wissen Sie, ich habe kaum jemals irgendwen getroffen, der nicht Schriftsteller sein wollte! Der Postbote, der Müllmann, der Arzt. Ich befand mich in einem Gebiet, der ziemlich stark auf das Künstlerische abgefahren war, Südkalifornien. Aber es schien einfach so, als ob jeder, soweit man auch schaute, als ob alle Leute verhinderte Schriftsteller wären. Und sie alle wollten Schriftsteller sein und waren aber etwas anderes. Und eines Tages sagte ein Kfz-Schlosser zu mir: "Also, ich wollte immer Schriftsteller sein, und ich habe bloß die Collegeausbildung nicht gehabt!" Und daraufhin habe ich ihn beinahe direkt ausgelacht! Die eine Sache, die man nicht haben will, wenn man Schriftsteller sein will, ist eine Collegeausbildung! Gott steh einem bei! Aber all diese Typen waren irgendwie übers Ohr gehauen worden. Sie waren sehr unglücklich auf ihren Posten und auf ihren Jobs, sie waren nicht glücklich mit dem, was sie taten. Aber die Chancen dafür, dass sie jemals etwas anderes tun würden, waren sehr geringfügig. Nicht, dass sie nicht hätten Schriftsteller sein können. Es ist nicht, dass dies ein schlechter Ehrgeiz gewesen wäre. So etwa die einzige Sache, die damit verkehrt ist, ein Schriftsteller zu sein, nun ja, zu jenem Zeitpunkt damals gab es 10.000 Leute in den Vereinigten Staaten, die regelmäßig schrieben. Und Zurückweisungen kriegten. Es gab 600 darunter, die gelegentlich etwas verkauften. Und es gab 200 Leute, die die ganze Roman- und Erzählungsproduktion der Vereinigten Staaten verfassten. Der Raum, der an der Spitze blieb, war gleich Null, sehr, sehr

dürftig, in der Tat sehr dürftig. Und in dem Gebiet von Los Angelos, in der Gegend dort, stößt man auf Leute, die Schauspieler sein wollen. Sie wollen Schauspieler sein, sie wollen Schauspieler sein, sie wollen Schauspieler sein. Man stößt auf diese Sachen. Aber was ist das? Das ist irgendeine Art gescheiterte Zielsetzung. Wenn also jemand es nie sein wird… Eine der traurigen Sachen daran ist, wenn man einen Typ hat, der einmal Schriftsteller war und der jetzt keiner ist, der aber immer noch denkt, er sollte einer sein, nur ist er keiner. Sie haben einen totalen, totalen Fehlschlag, der da sitzt. Diese Leute führen, der ganze Punkt, auf den ich hier hinweisen will, ist der, diese Leute führen ein sehr unglückliches Leben. Es besteht also einiger Unterschied zwischen jemandem, der einen Ehrgeiz hat, eine Ambition hat, etwas zu sein, was fein ist, und einer Situation, wo jemand eine Art Ambition hat zu etwas hin, was er nie sein wird. Und was sich dabei in den Weg stellt, dass Sie ihn als irgendetwas hatten.

Postenzweckklären, wie ich Ihnen gegenüber auf einem früheren Tonband bereits erwähnt habe, ist so etwa die rascheste Oberflächenbehandlung eines sehr umfangreichen Gebietes, die man sich nur denken kann. Denn dabei werden Zielsetzungen im Leben behandelt, und diese Zielsetzungen können zurück reichen bis zur Arche Noah. Und je mehr gescheiterte Zielsetzungen jemand bei sich aufgestapelt hat, um so müder wird er sein. Was ist Müdigkeit? Müdigkeit ist tatsächlich und wirklich… Naja, ein Auditor, ein guter Fallüberwacher und ein Auditor können diese Sachen finden. Es ist nicht so, dass alle Auditoren sie finden können, und nicht alle werden ihre Listing und Nulling-Regeln korrekt einhalten, und daher befinden sie sich da auf ziemlich heiklem Territorium. Aber der Typ, der eine ungeheure Ambition hat, irgendetwas bestimmtes zu sein, der einen Dampf dahinter hat, es zu sein, und er hat einige Energie und er hat einige Aktion und er treibt die Sache voran dorthin, diese Sache zu sein, Sie werden dies erkennen. Wenn es irgendetwas mit irgendwas Nützlichem in der Org zu tun hat, dann um Himmels Willen begünstigen Sie es! Aber derjenige, der etwas anderes sein will, was er niemals sein wird und was er von vornherein niemals sein könnte und wenn Sie versuchen, den zu hatten, dann wird er einfach irgendwie müde werden. Er wird einfach irgendwie erschöpft werden, denn Sie keyen seine gescheiterten Zielsetzungen ein. Wie ich schon sage, ein Fallüberwacher und ein guter, ein guter Auditor können an dieses Ding herankommen. Aber Müdigkeit ist gescheiterte Zielsetzung. Glauben Sie nicht, es sei irgendetwas anderes, das ist es nicht! Das ist einfach Tech, schlicht und gerade.

Aber Zielsetzung führt auch zurück zu 'böse Zielsetzung', was die Ursache von Geisteskrankheit ist, und das wird durch einen R/S verursacht. Nach dem R/Senden, rockslammenden Personalmitglied, welches Sie auf einem Posten erfolgreich hatten, können wir also suchen bis zum Sanktnimmerleinstag, denn diese Leute werden von einer ganz anderen Zielsetzung angetrieben. Und bis das gehandhabt ist, werden sie erstens nicht glücklich sein, zweitens werden sie krank sein, und drittens, man wird nicht in der Lage sein, sie zu hatten. Es gibt also andere Nebenaspekte dazu. Nun, dieser Faktor wird, soweit es Sie betrifft, gehandhabt mit einem Fast Flow, Schnellfluss von Personal. Wenn Sie mengenweise Personal haben, dann werden Sie genug Personalmitglieder kriegen, die gehattet werden können, und die ihre Posten übernehmen werden, und Sie brauchen sich keine besonders großen Sorgen über den Rest dieser Sache zu machen. Jedoch gibt es eine Tech, die damit einher geht, und Sie sollten wissen, dass es eine gibt. Die Ursache von Geisteskrankheit ist nicht ein Krankheitserreger, der Geisteskrankheit in jemandes Gehirn verursacht. Das ist nicht die Ursache

von Geisteskrankheit. Es ist nicht die 2. Dynamik, es ist nicht deshalb, weil jemand als kleines Kind sexuell belästigt worden ist. Es ist nicht deshalb, weil jemand auf Schlüpfer fixiert. Diese Gründe sind alle vollständig falsch, und das ist der Grund, warum die Psychiatrie und der frühere Nervenarzt und alle anderen, die da mit dabei waren, eine total gescheiterte Berufsgruppe waren. Die waren nie imstande, irgendjemanden gesund zu machen, irgendjemanden in Ordnung zu bringen. Das ist also natürlich der Test. Sie setzten diese Leute wieder zurück in die Gesellschaft hinaus, vollgepumpt mit Beruhigungsmitteln, so dass sie wieder rein gehen können in die Gesellschaft. Aber eine Person zu einem gesunden, glücklichen, menschlichen Wesen zu machen, wenn sie vorher ein Psychotiker gewesen ist, und dies auf solche Weise zu tun, dass die Person dann nicht durch die Behandlung geschädigt ist, das war etwas, was deren Fähigkeiten vollständig überstieg. Das Geheimnis, nach dem sie gesucht haben, ist Zielsetzung! Geisteskrankheit, reine unverwässerte Geisteskrankheit, ist eine böse Zielsetzung! Nun. Jeder hat ein paar üble Zielsetzungen, aber die Person, die wirklich geisteskrank ist, reitet wirklich auf diesem Ding! Echt, mein lieber Mann! Und diese Leute sind vollkommen bekloppt. Und es spielt keine Rolle, wie kompetent sie sind oder wie inkompetent sie, wie fähig oder wie unfähig.

Der Psychiater, der für die Vereinten Nationen schreibt, ah, was für eine Unverfrorenheit! Was für ein Haufen Betrüger. Wissen Sie, wenn ein Typ mit dem menschlichen Mind nichts anfangen kann, wenn er da nichts ausrichten kann, dann würde man doch meinen, um Himmels Willen! Nicht wahr? So ein Mann schreibt für die Vereinten Nationen, für die UNO! Diese Typen geben eine Broschüre heraus für die Vereinten Nationen, und diese ganze Broschüre der Vereinten Nationen, ich habe vergessen, welche Nummer es war, ist der Definition von Geisteskrankheit gewidmet und der Ausbildung von Leuten für den Beruf des Psychiaters. Und diese Broschüre stammt von einer halbtoten Organisation, die jetzt nicht mehr besonders im Vordergrund steht, namens 'World Federation for Mental Health', Weltverband für geistige Gesundheit. Diese Leute scheinen am Wegesrand beiseite gefallen zu sein. Naja. Und die definieren also Geisteskrankheit als Inkompetenz (Anmerkung des Übersetzers: Hier ist sprachlich ein kleiner Unterschied zwischen den Wörtern im Deutschen und Englischen festzustellen. Das Wort heißt im Englischen 'Incompetence' und hat die Definitionen von Inkompetenz und Untüchtigkeit, Unfähigkeit in erster Linie, und wird im Amerikanischen auch benutzt im Sinne von 'nicht zurechnungsfähig', also wegen Geistesschwäche nicht voll verantwortlich im rechtlichen Sinne. Dafür wird das gleiche Wort 'Incompetence' benutzt, was eigentlich Untüchtigkeit, Unfähigkeit, Inkompetenz bedeutet.). Und sie definieren es als Inkompetenz. So definiert der Psychiater Geisteskrankheit. Und wissen Sie, warum er es so definiert? Das macht er, damit er die Leute in der Gesellschaft loswerden kann, von denen er nicht der Ansicht ist, dass sie kompetent sind. Die Leute, die er für untüchtig hält. Das heißt also, wenn irgendjemand ein kleines bisschen dumm ist oder ein kleines bisschen stumpf oder ein bisschen schwachsinnig oder ein bisschen zurückgeblieben oder ein bisschen dies oder ein bisschen alt oder was auch immer, so was von der Art, dann können diese Menschen in Richtung städtisches Krematorium getrieben werden, und man braucht sich über die keine Sorgen mehr zu machen. Inkompetenz, Untüchtigkeit, hat nichts mit Geisteskrankheit zu tun! Und das müssen Sie als Einrichtungsbeauftragter wissen. Es hat mit Geisteskrankheit nichts zu tun!

Ich weiß übrigens, was der genaue Mechanismus davon ist, und ich werde nicht hier sitzen und Ihnen Vorträge über OT 30 halten. Ich versuche auch nicht zu sagen, nun, es gibt einen Haufen Dinge, die Sie nicht wissen. Es ist einfach nicht zugehörig zu Ihrem Bereich, weil Sie nicht Leute auditieren. Die beste Definition dafür, ich werde Ihnen soviel erzählen, wie Sie brauchbar finden könnten, die beste Definition dafür ist, also, nicht Definition, aber der Faktor dabei, an dem Sie interessiert sind, ist Bewusstlosigkeit. Die Kompetenz, die Tüchtigkeit, Fähigkeit einer Person steht in direktem Verhältnis zu ihrem Ausmaß an Bewusstsein und ihrer Wahrnehmung. Jetzt spreche ich über Wahrnehmung mit dem Augapfel, ihrer Wahrnehmung ihrer Umgebung. Und Kompetenz ist direkt proportional zu diesen zwei Dingen. Erwarten Sie also nicht, dass ein halb bewusstlos gemachter Drogenabhängiger besonders kompetent oder besonders fähig sein werde, das wird er nicht sein. Nun, dementsprechend gilt auch, dass die Geisteskranken alle unterschiedlichen Ausmaße von Kompetenz aufweisen. Und es hat einige der brillantesten Genies gegeben, die absolut in schreiender Weise geisteskrank waren, und es hat einige der dümmsten Trottel gegeben, die absolut in schreiender Weise geisteskrank waren! Es hat nichts damit zu tun! Es liegt nicht auf der gleichen Skala.

Wir haben es jetzt mit der Skala der Aberration zu tun, das ist die Skala von Kompetenz. Die Anzahl an Outpoints, die der Typ in seinem Schädel herumträgt, das ist, wie aberriert er ist, und das hat sehr wenig mit seiner geistigen Gesundheit zu tun. Es steht aber im totalen Zusammenhang mit seiner Kompetenz!

Jedoch von Ihrem Gesichtspunkt her ist es so, die Menge an Bewusstsein, die die Person hat, wie bewusst sie ist, und die Breite an Wahrnehmung der Person, kann die Person sehen, das ist es, was ihre Kompetenz demonstriert.

Nun, in den letzten paar Tagen habe ich dies noch einmal überprüft von verschiedenen Seiten her, einfach zu Ihrem Nutzen hier, und ich habe sehr, sehr scharf beobachtet. Und ich habe festgestellt, dass die Festsitzendheit oder die Steckengebliebenheit auf einer Dynamik zu den verdammtesten Flüchtigkeitsfehlern, den verdammtesten Versehen hinführt, die man je im Leben zu sehen gewünscht hat. Schwer zu glauben Ich habe einige Dinge hier und da hingeschickt oder hingelegt, ich habe ein paar kleine Tests hin gebaut, und die Leute sehen sie einfach nicht, obwohl diese Sachen mit ihrem 'Posten' eng verknüpft sind! Fixiertheit auf einer Dynamikslinie, im Bereich einer Dynamik, steht also auch in gewissem Grade mit Zielsetzungen im Vergleich, jedoch ist die Breite, die Weite dessen, was die Leute sehen können, ganz und gar durch ihre Fixiertheit beschränkt.

Sie haben die Werkzeuge, mit denen Sie dies ausbreiten können. Sie können also jemanden in dem Grade gescheit machen, wie Sie in der Lage sind, ihn aufzuwecken und seine Wahrnehmung auszubreiten. Und es lohnt sich sehr wohl, das zu wissen. Es gibt da eine Menge Tech. Sie können tatsächlich auf jemanden schauen, der dazu tendiert zu scheitern. Und Sie können exakt sehen, wenn Sie auf ihn schauen und darauf schauen, was er tut, dann können Sie wirklich exakt sehen, auf welche Dynamik er fixiert ist. Es ist recht erstaunlich!

Zu Ihrem Nutzen und so, dass ich Ihnen davon erzählen könnte und so weiter, habe ich die Sache untersucht, um zu schauen, ob es nicht irgendeine einfachere Methode gibt, um an die Situation heranzugehen. Nun, man könnte ein Assessment machen, 1. Dynamik, 2., 3., 4.,

5., 6., 7. und 8. Man könnte tatsächlich ein Assessment irgendeiner Art machen, man würde eine Anzeige kriegen. Es ist für Auditing empfänglich, es ist für ziemlich einfaches Auditing empfänglich. Es bedeutet, dass der Bursche in bezug auf alle anderen Bereich als nur diesen einen dicht gemacht hat. Das ist also die Art und Weise, wie Bewusstlosigkeit damit im Zusammenhang steht. Aber tatsächliche Bewusstlosigkeit, wir sprechen von Bewusstlosigkeit in der Bedeutung von einfach Bewusstlosigkeit, man haut jemandem auf den Kopf, und er ist bewusstlos. Nicht das Unbewusste wie bei Freud, verstehen Sie? Sondern wenn man jemandem auf den Kopf schlägt, dann gehen bei ihm die Lichter aus.

Nun, in welchem Grade ist er frei davon? Nun, es kann sein, dass er das Bewusstsein nur noch übrig hat bei einem fixierten Dynamikbereich, und es mag sein, dass er in bezug auf all die übrigen Dynamiken bewusstlos ist. Und wenn Sie nun versuchen, seine Aufmerksamkeit, davon weg zu verschieben, kriegen Sie Phänomene von missverstandenen Wörtern und alle möglichen sonderbaren Sachen werden anfangen herunter zu kommen, denn er hat einige Wörter in diesem Bereich niemals bemerkt, und verschiedene andere sonderbare Sachen geschehen. Nun, wenn Sie eine Erklärung für Boil off und dergleichen haben wollen – das ist es! Er ist auf jeder anderen Dynamik als der einen, auf der er operiert, k.o. geschlagen worden, vor den Kopf gehauen worden, auf jeder anderen Dynamik. Er ist also eine Unternehmung, die dicht gemacht worden ist, wo der Betrieb eingestellt worden ist, so dass es nur noch eine beschränkte Unternehmung ist.

Jemand, der nicht tippen kann, würde also, indem man TR 0 auf eine Schreibmaschine macht und Hingreifen und Zurückziehen von einer Schreibmaschine und Hallo und Okay zu der Schreibmaschine, so was von der Art, auf diese Weise würde eine solche Person, die nicht tippen kann, tatsächlich aufwachen in bezug auf eine Schreibmaschine, folgen Sie mir? Sie könnten tatsächlich einen Schiffskapitän hernehmen und ihn dazu bringen, hinaus zu gehen und das Schiff zu konfrontieren und Hingreifen und Zurückziehen von dem Schiff zu durchlaufen, und er würde durch einige merkwürdige – uuuuuuuh – Boil offs durchgehen und durch wunderbare Sachen und einige merkwürdige Ideen, und er würde einige Cognitions haben. Das heißt eigentlich Recognitions, verstehen Sie (Anmerkung des Übersetzers: Recognitions bedeutet Erkennungen oder Wiedererkennungen)? Und ganz plötzlich würde er in bezug auf dieses Thema wach werden.

Nun, Sie könnten auch mit Hingreifen und Zurückziehen… Nehmen wir mal an, Sie beginnen, die oberen Stufen von den TRs rein zu bringen, einfach so simpel, wie mit 'Hallo' und 'Okay', unmittelbar hier in der Gegenwart mit dem Schiff, nicht wahr. Sie weisen ihn an: "Mach, dass das Schiff zu dir 'Hallo' sagt, und du sagst 'Okay' dazu. Sag 'Hallo' zum Schiff, und das Schiff sagt 'Okay' zu dir," und so weiter. Dann werden Sie feststellen, dass er beträchtlich heiterer und strahlender werden würde. Nun, das ist eine große Eigentümlichkeit. Doch wenn Sie den Mechanismus nicht kennen, dann wird das sehr sonderbar ausschauen. Kompetenz, Fähigkeit, Tüchtigkeit, Kompetenz zu irgendeinem gegebenen Thema auf irgendeinem gegebenen Gebiet ist das, in bezug worauf eine Person nicht bewusstlos ist. Und mit bewusstlos meinen wir da lediglich 'vor den Kopf gehauen' in bezug darauf. Und in bezug auf jene Dinge, die die Person nicht sehen kann, ist sie bewusstlos. Und das bestimmt die Kompetenz der Person.

Nun, die Sache, die sich dem in den Weg stellt, sind durchkreuzte Zielsetzung oder Gegenhatting. Jemand, der sein Hatting durchkreuzt, durchkreuzt auch Zielsetzungen, verstehen Sie? Und dann kann es auch sein, dass er ein Typ ist, der rockslammt und komplett verrückt ist, und dann wird die ganze Hölle losbrechen.

Was haben Sie also hier? Wenn Sie sich einfach mal in anschaulicher Weise vorstellen können, wovon ich da spreche, wenn Sie sich das einfach mal vorstellen können, die Dynamiken 1 bis 8, stellen Sie sich das vor und werden Sie sich klar darüber, dass die Person absolut und total steckengeblieben ist. Sagen wir mal, irgendein wilder Sozialist, und er ist absolut und total auf der 4. Dynamik steckengeblieben, Nation bedeutet nichts, Familie bedeutet nichts, er selber bedeutet nichts, nichts ist wesentlich als nur: "Kamerad, wir müssen da hinaus, und wenn die Revolution kommt, dann werden alle Leute Erdbeeren essen," nicht wahr, und er ist total darauf steckengeblieben, verstehen Sie? Sie werden feststellen, der Bursche läuft in Lastwagen hinein und in Busse und trägt dicke Brillengläser auf der Nase und so weiter. Nun, ein Teil davon sind Overts. Er hat Overts gegen diese anderen Dynamiken, bis zu dem Punkt hin, wo er in bezug auf sie den Betrieb eingestellt hat. Er hat dicht gemacht in bezug auf sie. Das tendiert dazu, ihn aufzuwecken, wenn Sie mit Ihrer Tech wirklich auf eine ausgeklügelte Ebene gehen wollen. Sie könnten es assessieren, wie zum Beispiel: "Hast du irgendwelche Overts gegen die 1. Dynamik? Hast du irgendwelche Overts gegen die 2. Dynamik?" Und so weiter. Und eine würde dabei herausfallen, und Sie wären in der Lage, diese eine herzunehmen und diese eine abzusäubern.

Wir sprechen von der technischen Seite dieses Bildes. Aber Sie haben ein PT, Present Time, Gegenwart, Sie haben ein PT. Ich habe Ihnen gesagt, Ihre Aufgabe, Ihr Aufgabenbereich ist hier und jetzt, das was ist. Und Sie haben PT-Prozesse, Gegenwartsprozesse, um die Person unmittelbar in der Gegenwart aufzuwecken. Eine höchst bemerkenswerte Sache. Und Sie werden nicht glauben, dass dies so bemerkenswert ist, wie das ist! Indem er Hingreifen und Zurückziehen von Flugzeugen bei einer Flugzeugstaffel durchgeführt hat, hat ein Oberfeldwebel der Luftwaffe, der in Scientology ausgebildet war, und nicht sehr gut ausgebildet war, seine ganze Flugzeugstaffel bei Annacostia ein ganzes Jahr lang ohne einen einzigen Unfall gehalten. Sie haben nicht einmal einen Flügel an einem Flügel angetippt. Nun, dass das in einer Flugstaffel in der Armee der Vereinigten Staaten, oder besser Luftwaffe, Verzeihung, der Vereinigten Staaten geschieht, das ist in der Luftwaffe der Vereinigten Staaten eine Sache, von der man noch nie gehört hat. Diese Jungs machen sagenhaft viel Ausrüstung zum Schrotteisen. Nun will ich das erst mal hier noch kurz abklären und Ihnen das exakt richtig angeben, wie das abgelaufen ist. Es handelte sich um eine Marine-Luftwaffenstaffel bei Annacostia, jawoll. Und er war ein Marineoberfeldwebel, um Ihnen die genaue Geschichte, wie das abgelaufen ist, anzugeben, damit Sie die Fallgeschichte exakt haben. Und der Zeitpunkt, wo sich das abgespielt hat, das war vor vielen, vielen Jahren, etwa 1958, und das ist das einzige, was er tat, denn das ist alles, wovon er wusste, wie man es macht. Das war die ganze Tech, die er wusste. Er führte einfach Hingreifen und Zurückziehen von Flugzeugen durch, und all den Teilen von den Flugzeugen. Und natürlich weckte er diese Piloten in bezug auf diese Flugzeuge auf, bis an einen Punkt hin, wo sie sich total bewusst waren in bezug darauf. Sie konnten die Dinger kontrollieren. Sie waren auf Ursache über diese Flugzeuge, das war alles. Sie sehen also, es ist wirklich nicht sehr schwierig.

Ich will Ihnen die zwei Hindernisse angeben. Das Hindernis ist die Zielrichtung, die Richtung der Zielsetzung. Die Person hat irgendeine Art wilde Zielsetzung, die hier drüben auf der einen Seite sitzt, oder die Person hat eine vollständig wahnsinnige, geisteskranke Zielsetzung, alles in Sicht zu zerstören. All diese geisteskranken Zielsetzungen sind zerstörerisch. Nun, Sie haben es also in den Händen, in der Lage zu sein, die Kompetenz eines Individuums zu steigern. Und dies führt uns zu der Tatsache hin, dass Sie diese Verfahrensweise befolgen sollten. Und dies ist die Standardverfahrensweise für eine Abteilung: Hatten Sie die Leute wie verrückt als Spezialisten! Hatten Sie sie als Spezialisten! Hatten Sie sie als Spezialisten! Kriegen Sie sie alle als Spezialisten gehattet und hatten Sie sie dann mit dem Hat von allen anderen Leuten in dieser Abteilung. Warum? Breite der Wahrnehmung! Wenn Sie wollen, dass eine Org auseinander fällt, dann müssen Sie es so machen, dass Sie jeden in dieser Org nur als einen Spezialisten hatten. Und dass Sie die Leute als nichts anderes hatten, einfach das. Und Sie werden eine Org haben, in der Individualisierung auftreten wird, sie wird nicht als ein Team operieren, sie wird Dev-T erzeugen, weil niemand versteht, was irgendjemand anderes tut. Die Leute werden in jeder postischen Hinsicht bewusstlos gegenüber dem Rest der Org. Dies ist also Ihre Standardverfahrensweise: Hatten Sie die Leute als Spezialisten und verallgemeinern Sie dann das Hatting. Hatten Sie den Burschen als Spezialisten, hatten Sie ihn dann als die anderen Hats in der Abteilung. Wenn Sie nun wirklich aufs Ganze gehen wollen, hatten Sie ihn mit dem Rest der Hats in der Org! Die Art und Weise, wie Sie das machen, ist ein OEC, Organisationsführungskurs. Sie werden absolut und elendiglich und für immer und ewiglich scheitern, wenn Sie nur Spezialistenhatting machen.

Sie werden feststellen, dass in der Technischen Abteilung… also ein Überwacher, der niemals als Auditor ausgebildet worden ist, der niemals als Processing Director gehattet worden ist, der nichts über Fallüberwachung, überhaupt nichts über Fallüberwachung weiß, dass ein solcher Überwacher nicht vorankommen wird. Und Sie werden nicht feststellen, dass Ihre Tech Abteilung nach oben geht. Dies ist tatsächlich, das trifft voll und ganz zu, dass stimmt echt ganz genau, denn früher oder später wird jemand, ein Einrichtungsbeauftragter, einfach sagen: "Aber ich habe doch jeden in der Abteilung gehattet, und Sie scheint einfach nicht zu funktionieren!" Naja, er ist bis zu dem Punkt hinauf gegangen, jeden in der Abteilung jeweils als Spezialisten zu hatten, die Leute haben spezielle Hats, und auf ihre speziellen Hats sind sie gehattet worden. Die Leute sind jeweils auf die Spezialität dieses betreffenden Postens gehattet worden. Sie sind nur Spezialisten. Er hat Spezialisierungshatting gemacht, und er ist jetzt tatsächlich an einen Punkt hin gekommen, wo er deren Gesichtsfeld eingeengt hat. Nun, mit allgemeinem Hatting, verallgemeinertem Hatting, fangen Sie an, das Gesichtsfeld auszuweiten. Dies ist von ungeheurer Wichtigkeit, ob Sie es glauben oder nicht, denn ich habe die Fehlschläge von zwei oder drei Orgs auf lediglich diesen Punkt zurückgeführt. Und das müssen Sie verstehen, die Fehlschläge von Orgs führten auf diesen Punkt zurück. Die ganze Org schlug fehl, musste aufgegriffen und wieder auf die Beine gestellt werden mit Heftpflaster. Und doch ging da eine Menge Hatting vor sich! Die kamen an einen Punkt hin, wo sie nicht einmal miteinander zu sprechen pflegten, wenn sie auf den Fluren aneinander vorbeigingen! Sie waren sich einfach der Jobs der anderen jeweils gegenseitig nicht bewusst, und sie fielen einfach in Stücke. Hatting also, die Standardverfahrensweise dafür ist, hatten Sie die Leute als Individuen, auf jeden Fall! Und dann hatten Sie sie als die Unterabteilungen, und dann hatten Sie sie als die Abteilung, und dann gehen Sie aufs Ganze und hatten als die Org! Und wenn

Sie diese Verfahrensweise nicht befolgen, dann werden Sie es niemals dahin bringen, eine Spitzenklasse-Org zu haben, oder auch nur eine Spitzenklasse-Abteilung. Es wird beschränkt, mit anderen Worten, es behindert das Wachstum der Unternehmung.

Nun, wenn Sie den Gradienten überspringen, und Sie versuchen, die Leute als die ganze Org zu hatten und hatten sie niemals als ein Individuum, dann werden Sie ebenfalls ein Chaos erzeugen. Der Typ muss also als etwas gehattet werden. Und dann spannen Sie das hinaus und Sie werden größere und größere Kompetenz als Mitarbeiter bei den Leuten kriegen. Das läuft echt so schön und sauber. Die gleiche Sache, Sie spannen die Aufmerksamkeit der Person hinaus. Sie erhöhen die Spannweite.

Nun, eine Führungskraft wird diejenige Person sein, bei der Sie die ersten Schwierigkeiten damit haben, sie zu hatten. Und ich könnte Ihnen wahrscheinlich einen langen, langen Vortrag über das Thema 'Hatting von Führungskräften' halten, denn Sie werden am meisten abgeneigt sein, an diese heranzutreten, und diese Leute können aber den größten Effekt auf die Org haben. Und die hauptsächliche Sache, die mit einer Führungskraft verkehrt ist, ist, dass sie nicht weiß, wie sie das Klavier der Abteilung spielt, also gibt sie Gegenbefehle aus. Sie gibt Befehle aus, die der Policy zuwiderlaufen (Anmerkung des Übersetzers: Definition für 'das Klavier spielen': Wenn eine Person, die nicht Klavier spielen kann, sich an ein Klavier hinsetzten würde und aufs Geratewohl in die Tasten hauen würde, dann würde sie keine Harmonie erreichen. Sie würde Lärm machen, das ist das, was sie kriegen würde. Wenn der Leiter einer Abteilung seinen Mitarbeitern Befehle erteilen würde, ohne dabei in irgendeinem Grade deren zugewiesene Posten oder Pflichte zu beachten, dann wäre das Ergebnis Verwirrung und Lärm. Das ist der Grund, aus dem wir sagen, ein Abteilungsleiter weiß nicht, wie man das Klavier spielt, wenn er so wenig über die Orgform weiß, dass er beständig dagegen verstößt, indem er seinen verschiedenen Mitarbeitern Pflichten zuweist, die nicht ihren Hats oder Posten entsprechen. Definition aus dem HCOPL 28. Juli 72; 2. 'Das Klavier spielen' bedeutet, von den richtigen Posten die entsprechenden korrekten Pflichten zu verlangen. Aus: Tagesbefehle vom 28. Dezember 74; 3. Der leitende Direktor einer Organisation muss das Klavier spielen. Damit ist gemeint, er muss sicherstellen, dass sämtliche Teile der Organisation gemäß Policy arbeiten. Definition aus SOED 41811 oder 418L (Sprecher an dieser Stelle undeutlich); 4. Wenn der Typ das Klavier nicht spielen kann, das heißt, nicht in der Lage ist, die Abteilung zu regulieren, nun, dann wird er nicht erreichen, dass sie produziert. Aus dem Vortrag Esto 11 vom 6. März 72. Das war die Definition von 'das Klavier spielen, auf englisch 'play the piano'.). Die hauptsächliche Sache die mit einer Führungskraft verkehrt ist, ist, dass sie nicht weiß, wie man das Klavier der Abteilung spielt, und daher gibt sie Gegenbefehle aus. Sie gibt Befehle aus, die der Policy zuwiderlaufen. Sie weist falsche Posten an, falsche Sachen zu machen. Und das nächste, was man erlebt, ist, diese Führungskraft hat es dahin gebracht, dass die Mitarbeiter gänzlich in Schwierigkeiten verheddert sind. Sie stellen also die Sache richtig auf die Beine, und die unausgebildete Führungskraft macht Ihnen wider ein totales Wirrwarr daraus. Der Briefregistrar betreibt ganz plötzlich die Werbung und der Registrar betreibt die Zentralakten, und verstehen Sie, eieiei! Es ist recht bemerkenswert. Die Führungskraft muss wissen, wie man das Klavier spielt.

Unter all den Leuten, die da sind, müssen also ganz besonders die Führungskräfte sich mit Posten und Leuten auskennen. Vor allem die Führungskräfte müssen die Posten und die

Leute kennen. Sie fangen an, Befehle in eine Abteilung hineinzugeben, durch die diese Abteilung durcheinander gebracht werden wird – wrrrrrrrrr – und das ist eine von den Hauptkrankheiten. Eine weitere Sache ist, ja, und, äh, Sie hatten ihn einfach mit all den Hats der Abteilung. Das sind die Qualifikationen einer Führungskraft. Bringen Sie ihn dazu, dass er einige von diesen Posten eine Weile lang ausführt.

Und die andere Sache ist, und dies werden Sie nicht glauben und er wird es nicht glauben und so weiter, aber dadurch ist es nicht unwahr, sondern dies ist absolut wahr: Eine Führungskraft sollte besser als irgendjemand anderes wissen, wie man eine jede Maschine betreibt, die sich in ihrer ganzen Unterabteilung oder Abteilung befindet! Diese Führungskraft sollte sich mit einer jeden von diesen Maschinen auskennen! Und sie sollte wissen, wie man sie betreibt. Und sie sollte auf sie ausgecheckt worden sein. Und das hat ganz schön große Ausmaße, das ist eine große Kategorie. Sie nehmen eine Organisation, die Ausrüstung drin hat im Wert von einem halben 100.000 Dollar und alle möglichen kleinen Schreibmaschinen und Vervielfältigungsapparate und Xeroxgeräte und so weiter. Und die Führungskraft sollte nicht nur wissen, wie man diese Dinger betreibt, sondern sie sollte auch wissen, wie man sie wartet. Nicht unbedingt, wie man sie repariert, aber wie man sie wartet, sollte wissen, welche Wartung die Geräte oder Maschinen erhalten sollen. Und wenn die Führungskraft echt heiß ist, dann weiß sie, wie man die Dinger repariert. Das klingt unglaublich. "Uh, was soll denn bloß dieser Typ, der da in diesem großen, großen luxuriösen Büro sitzt und so weiter, wieso soll denn der wissen, wie man diese Maschinen betreibt? Och, das überläßt man doch den Mitarbeitern, den, äh, Technikern, hahahaha!"

Wie haben einen ausgezeichneten Maschinenraum auf diesem Schiff. Wir haben einen ganz ausgezeichneten Maschinenraum auf diesem Schiff, und das ist zu einem nicht geringen Teil den ganz ausgezeichneten Maschinisten zu verdanken, die wir auf diesem Schiff haben. Aber es ist auch in nicht geringem Teil der Tatsache zu verdanken, dass ich mich mit Maschinen auskenne und den größten Teil der grundlegenden Tech, gemäß derer sie laufen, selber für die Leute niedergeschrieben habe. Nun bin ich, als ich Bord dieses Schiffes kam, nicht hinuntergegangen und habe mich zu dem Zeitpunkt nicht selber auschecken lassen auf jedes einzelne von diesen Stücken Maschinerie, denn das Schiff hatte so einen antagonistischen Taugenichts von Maschinist. Er war ein Wog-Maschinist, und da habe ich das nicht gemacht, mich darauf auschecken zu lassen auf jedes einzelne dieser Stücke Maschinerie. Und ich hätte es tun sollen! Es erfordert gewöhnlich etwa drei Tage oder so, wo man da herum tapst und das eben tut. Über einen längeren Zeitraum hin, nachdem dieser Typ nicht mehr im Wege war, haben wir es fertiggebracht, aus dem Maschinenraum etwas zu machen. Nun, es bestand daraus, dass ich ab und zu mal einen Blick darauf warf und dieses und jenes hier und da inspizierte und so weiter, und es lag auch daran, dass unsere Jungs gut genug waren, um trotz dieser Sache das Ding in den Griff zu bekommen.

Nun, der einzige Grund, aus dem dies geschehen konnte, der einzige Grund, aus dem dies geschehen konnte, ist, dass ich als Silo-Maschinist gut ausgebildet worden bin. Sie werden sagen: "Aber ich als Silo-Maschinist? Was wäre denn dieses?" Nun, ich bin niemals ausgebildet worden als… Ich bin niemals ein Maschinenoffizier gewesen! Ich bin durch Bootsleute verdorben worden (Anmerkung des Übersetzers: Bootsleute, Singular Bootsmann. Ein Bootsmann ist ein Schiffsoffizier, der für die Decksmannschaft, die Takelage, die Anker, die

Beiboote und so weiter verantwortlich. Das ist die Definition gemäß Webster's New World Dictionary, und die Definition gemäß Flagorder 2674 lautet: Bootsmann, englisch Boatswain oder Bo'sun: Ein Offizier oder Seemann, der für die Überwachung und Instandhaltung der Boote, Taue und Decks eines Schiffes verantwortlich ist.), ich bin durch Bootsleute verdorben worden. Und im Laufe der Jahrhunderte und Äonen habe ich einige der hervorragendsten Bootsleute gehabt, von denen irgendwer je gehört hat. Und das umfasste auch den 2. Weltkrieg und es umfasste spätere Schiffe. Ganz ausgezeichnete Bootsleute. Sie machten aus mir einen kompletten Taugenichts. Ich kenne all die Techniken des Decksmatrosen und so weiter, aber Ladungshandhabung und die Dinge, die insbesondere ein Bootsmann macht, darin bin ich schwach. Es ist nicht festzustellen, dass die Ausrüstung zur Handhabung der Ladung auf diesem Schiff in sehr gutem Zustand ist, und es besteht da ein Zusammenhang. Mit anderen Worten, ich bin, was die Ausrüstung zur Handhabung der Ladung betrifft, zu einem Taugenichts gemacht worden und so weiter. Segel, das habe ich perfekt im Griff. Aber Ladebäume und Schlingen zum Heben von Lasten, och ja, ich kann in diesem Jargon reden, ich habe es in Büchern gelesen und so weiter. Aber es besteht da nicht diese Vertrautheit und dergleichen. Hingegen habe ich schon die Ärmel hochgekrempelt und in brüllender See Maschinen repariert. Mir ging mal die Maschine kaputt, als das Schiff um 40° am Schlingern war und so weiter. Ich holte innerhalb von etwa einer Stunde eine Nockenwelle aus einer etwa 2500 PS Dieselmaschine heraus und tat sie wieder rein, und sie war repariert. Innerhalb von etwa einer Stunde, nachdem ich weiß nicht wie viele Maschinisten es aufgegeben hatten. Warum? Das ist einfach Teil der Organisation.

Und eine Führungskraft kann angelogen werden, und sie wird mit Karacho alle möglichen Ridges und Unbekanntheiten entfalten und so weiter. Sie kann angelogen werden. Leute erzählen ihr: "Nun, die Maschine hier unten die bringt nur 20 Matrizen pro Minute, nein, 20 Abzüge pro Minute hervor, sie bringt nur 20 Abzüge pro Minute hervor. Es erfordert zwei Bedienungsleute, das Ding zu betreiben," und, äh, puuh! Die Führungskraft sagt: "Zum Teufel mit euch, zum Teufel damit! Hör auf, dumme Witze zu treiben! Dreh die Maschine an!" Und ich habe diesen Kommunikationsaustausch einmal hier auf diesem Schiff erlebt, verstehen Sie? "Was zum Teufel geht vor sich? Warum könnt ihr keine Mimeos hervorbringen? Wieso? Und warum sehen die so komisch aus und so weiter, was geht da vor sich?" – "Nun," heißt es, "es ist die Maschine, es ist dies und das und jenes, es ist kein Strom drin und der Strom kommt nicht hin zur Maschine, und wir haben den Elektromotor davon nicht repariert." Ich sagte darauf: "Ist mit dem Elektromotor der Mimeomaschine etwas verkehrt?" Sie würden das nicht glauben! Die Maschine hatte einen Schalter auf der Rückseite, weit unten unter der Höhe der gehobenen Einfassung, die zum Schutz gegen Wasser drum herum läuft, und dieser Schalter dort weit unten, das ist der Ein-/Ausschalter. Und sie hatten ihn nie gefunden! Und deshalb kurbelten sie also all ihre Mimeoabzüge mit der Hand da durch. Es geschah noch einmal. Es geschah nicht bloß einmal! Es geschah noch einmal. Viele Monate verstrichen. Und als es noch einmal geschah, da sagte ich einfach jemandem, er solle da hinunter laufen und einfach diesen Schalter ganz unten an der Maschine umlegen. Und sofort fing die Maschine an zu laufen! Alle waren entsetzt.

Nun, die Maschine für die Adressen, die Adressographfirma bringt eine Schwindeladressographmaschine heraus. Man kann sie so aufbauen, dass sie funktioniert. Es erfordert

ein klein bisschen zu lange, sie herzurichten, dass sie funktioniert. Die Bradma ist auf jeden Fall eine bessere Adressiermaschine. Aber dieser Adressograph, der adressiert nicht wirklich, trotz seines schrecklichen Namens. Und ich stelle fest, dass alle Mitarbeiter, wo auch immer sie so ein Ding haben, die Zufuhr mit der Hand machen. Da könnten sie gerade so gut Gummistempel haben! Seidenmatrizen sind besser als diese Dinger und so weiter. Der Bradma ist eine Metallplattenmaschine, und das ist eine ausgezeichnete Maschine. Das läßt sich wunderschön in Kategorien einteilen, und man kann alle möglichen Sachen damit machen. Ich fand schließlich und endlich heraus, was die Schwierigkeit bei einem Adressograph ist. Eine Menge Warums! Diese Dinger ängstigen einen Mitarbeiter zu Tode. Wenn diese Umschläge anfangen, durch diese Maschine durchzulaufen, dann laufen sie da mit einer solch phantastischen Geschwindigkeit durch, dass man die Umschläge kaum sehen kann. Sie sind bloß noch ein verschwommenes Brrrrr, und ich weiß nicht, wie viele Umschläge das Ding zuführt, vielleicht 10.000 die Stunde oder 20.000 oder so, aber da gibt es diesen riesigen Kanal, diese riesige Rutsche, und die Dinger kommen mit so einem schrecklichen Geschepper herunter, und Peng und Krach, und sie machen einen solchen Lärm und sehen so explosiv und gefährlich aus, und diese Plattenkästen und so weiter, die strömen nur so in diese Maschine rein, und man reißt die Schale heraus und schiebt eine andere Schale rein, und Wumm, Wumm, lieber Himmel! Es ängstigt die Leute ganz fürchterlich! Es ist einfach zuviel Maschine für sie, und es dauert zu lang, um das Ding für den Gebrauch herzurichten. Das war eine teure Lektion. Wir fingen sofort an, all unsere Adressographs rauszuwerfen, als ich wirklich das Warum fand. Ich konnte einen Adressograph betreiben, aber niemand anderes konnte es tun. Da gibt es also eine Begrenzung. Geschwindigkeit, Krach, Rumms! Aber ich war eigentlich nicht als ein Bedienungsmann ausgebildet worden, um tatsächlich einen Bedienungsmann auszubilden. Und ich hatte mir nie die Mühe gemacht zu versuchen, einen Bedienungsmann an der Maschine auszubilden, und das ist es, was eben nicht ging. Nun, das ist wirklich ein klassisches Beispiel. Aber jedenfalls hat das Ding die Leute zu Tode geängstigt. Es sah aus wie die Niagarafälle, als ob in dem Adressograph wirklich die Niagarafälle sich materialisiert hatten, wenn so eine Maschine ganz und gar in voller Bewegung ist und auf voller Kraft läuft. Und die Leute waren nicht geneigt, diese Maschine zu verkraften. Man konnte sie nicht verlangsamen. Es gab keinen Gradienten davon, verstehen Sie?

Maschinen! Man fragt sich also, was um Himmels Willen vor sich geht. Dies ist ein Maschinenzeitalter, und man fragt sich, um Himmels Willen, was da vor sich geht, dass niemand je in der Lage ist, irgendwelche Adressplatten abzuziehen, und warum ist niemand imstande, dieses zu tun, und warum ist niemand imstande, jenes zu tun? Und dann sagt jemand: "Nun, warum teilt ihr diese Dinger nicht durch Erkennungsmerkmale in Kategorien ein? Warum teilt ihr diese Dinger nicht in Kategorien ein?" Naja, mit der Maschine läßt sich das nicht machen, Sachen in Kategorien einzuteilen mit einem bestimmten Erkennungszeichen. Daher muss also ein gänzlich anderes System angeordnet werden, nämlich für jede Kategorie tippt man eine Platte für diese Kategorie, und das ist ein sehr beschwerliches System, denn man kann nicht ohne weiteres Adressen verändern.

Wenn sich jemand also fragt, warum der Adressograph in eine solche Menge an Schwierigkeiten und Stopps verstrickt wird, es liegt daran, dass die Führungskraft, die für die ganze Organisation verantwortlich ist, nicht weiß, wie man so ein Ding betreibt. Das ist ganz

einfach! Auch der Aspekt der Qualität fällt darunter. Wenn die Führungskraft die Qualität kennt, die aus einer von diesen Maschinen herauskommen kann, die sie selber aus einer von diesen Maschinen herausholen kann, dann kriegt man mit diesen Maschinen ganz ausgezeichnete Werbung.

Nun, ich würde meinen, das gilt dann auch für Sie, mh? Ich würde meinen, wenn Sie dort Maschinen unter sich haben, dann sollten Sie diese lieber gut genug lernen, um Leute darauf zu trainieren. Und dann sagen Sie: "Nun, ich, äh, möchte eigentlich nicht von der Verbreitungsabteilung zu HCO rüber versetzt werden, denn die haben dort eine ganz andere Reihe von Maschinen!" Neeeeiin! Lockern Sie Ihren Schädel in bezug darauf auf! Erlernen Sie die Bedienung und Wartung der HCO-Maschinen. Aber es ist Teil der Szene. Es ist etwas, das eingerichtet ist und etwas, dem Sie Aufmerksamkeit schenken müssen.

Wenn Sie nichts über Autos wissen, dann werden Sie feststellen, dass Sie die Autos, die von den Mitarbeitern benutzt werde, einfach eins nach dem anderen in unmittelbarer Folge verlieren. Sie haben noch nie eine derart hohe Verlustrate bei Autos gesehen. Da ist ein mystischer Faktor beteiligt. Und wenn Sie, der Sie die Verantwortung für den allgemeinen Bereich haben, von welchem Autos betrieben werden, wenn Sie als ein solcher Verantwortlicher sich mit Autos auskennen, dann werden Sie all die falschen Berichte, all den Unsinn und all die Achtlosigkeiten abfangen können, und Sie werden in der Lage sein, Personalmitglieder als das zu erkennen, was sie sind. Wenn Sie nichts über Autos wissen, dann werden Sie keinen von diesen Personalfaktoren mitkriegen und diese Faktoren dementsprechend nicht handhaben können. Jemand macht seinen Job oder er macht seinen Job nicht. Nun, Sie würden es nicht wissen. Man kann Sie an der Nase herumführen.

Eines der Dinge, die auf diesem Schiff zu passieren pflegten, ist, man pflegte einen Experten in der Umgebung zu kriegen, und er erzählte jedermann: "Nun, ich bin ein Experte darin, und du kannst nichts darüber erlernen!" Wir haben das nun schon eine ganze Weile nicht mehr gehabt, denn ich bin ein paar hundertmal da dazwischengefahren. Und dieses Phänomen scheint seinen häßlichen Kopf nicht mehr erhoben zu haben. Aber es hatte den Effekt, dass Leute total in einem Rückzug waren, und es gab derart viele Dinge, die kaputt waren. Zeug lag herum und war kaputt und funktionsunfähig und so weiter, weil die Leute dazu gebracht worden waren, einen Rückzieher zu machen, indem ihnen gesagt wurde, nur ein Experte kann damit etwas zu tun haben. Mit anderen Worten, Leute können in bezug darauf an der Nase herumgeführt werden. Falsche Berichte stapeln sich auf in bezug auf Maschinerie. Und die Produktion, nun da heißt es: "Ach, naja, wir, wir können nicht derart viele Umschläge mit Adressen versehen!" Was soll das heißen, die Geschwindigkeit dieser Maschine ist soundso? Nun, vielleicht ist die Geschwindigkeit der Maschine in den Werbeschriften soundso, das wollen wir jetzt mal verstehen, dass das zweierlei sein kann, aber die Geschwindigkeit sieht nicht in Wirklichkeit so aus, während die Maschine da auf dem Fußboden steht.

Die Tatsache ist die: Die Maschine ist einfach, obwohl die Leute, die daran arbeiten, eingewiesen sind und trainiert sind, das Ding zu bedienen die Maschine ist einfach nicht zu dieser Art Produktion imstande! Sie kann keine solche Leistung hervorbringen!

Ich will Ihnen ein Beispiel sagen, das die Linien total verkorkst hat. Eine Xerox-Maschine bei USLO, Verbindungsbüro Vereinigte Staaten, und dort hat jemand aufgrund von

Sparsamkeitserwägungen eine winzig kleine Xerox-Maschine gekauft, die als Maximalbegrenzung, so hieß es dort, etwa 30.000 Abzüge im Monat machen konnte. Und was hat er gekauft? Ein Spielzeug. Die Maschine pflegte in einer Zeitspanne von einem bis zu drei Tagen zu laufen, ohne zusammenzubrechen, sogar in den Händen von Experten. Und der Grund dafür war, sie lief mit 44.000 Kopien, sie lief weit oberhalb ihrer Kapazität. Sie war wie verrückt überbeansprucht. Sie hätte niemals dort sein sollen. Eines der teuersten Stücke Schrott, von denen Sie je gehört haben. Ich glaube, es kostete irgend so eine riesige Summe Geld, den Apparat überholen zu lassen, so was von 129 Dollar, und das Ding hätte jede Woche diesen Service kriegen müssen, um es funktionsfähig zu halten, denn diese Maschine musste immer, wenn eine bestimmte Anzahl von Kopien gemacht worden waren, Service kriegen. Aber US-LO, Verbindungsbüro Vereinigte Staaten, versuchte, durch diese Maschine, durch diese Xerox-Maschine in einer Woche derart viele Kopien durchzujagen, wie diese Maschine innerhalb eines Monats zu verkraften versuchte. Und welchen Effekt hat das gehabt? Es schnitt die Datenlinie nach Flag ab, denn sie gaben es alles durch diese Xerox-Maschine durch, und daher konnte also Flag nicht informiert werden in bezug auf das, was vor sich geht, denn alles musste gexeroxt werden. Also war das Material total im Rückstand. Aber die Xerox-Maschine war kaputt! Und in diesem Bereich müssen Mitarbeiter die Hälfte der Zeit in Tränen gewesen sein! Die Mitarbeiter, die da zu arbeiten versucht haben, müssen sich die Haare gerauft haben! Sie wurden angeschrien von Leuten: "Also, schau her! Du kriegst jetzt diese Sachen gexeroxt, und die schickst das ab nach Flag!" Und Flag schickt Telexe herein: "Wo sind unsere Informationen?" Die Führungskraft, die für die Organisation verantwortlich ist, ist nicht hinunter gegangen und hat einen Blick auf diese Xerox-Maschine geworfen und auf das Buch dafür geschaut und auf den Zählerstand geschaut von der Zählung der Anzahl an Papieren, die da durchgegangen sind und gesagt: "Wir werden zwei Dinge tun: Wir werden eine Xerox-Maschine kaufen und dem Typen, der diese hier gekauft hat, ein Comm Ev geben!" Es war nämlich ein Spielzeug aus billigem Blech gebaut. Was zum Teufel ging da vor sich? Sehen Sie, auf welche Weise Linien blockiert werden können, wenn Sie irgendeine Abhängigkeit von den Maschinen haben, und wenn Sie nichts über die Maschinen wissen, dann wird es zu einem Bereich von Unbewusstheit, Nichtwahrnehmung. Und jeder Bereich von Unbewusstheit, Nichtwahrnehmung, wird zu einem Bereich, wo ungeheure Fehler stattfinden können.

Das Product Officer/ Org Officer-System ist gescheitert, weil nicht genügend Leute da waren, die dafür gesorgt hätten, dass die Leute sich dessen, was vor sich geht, in genügendem Maße bewusst gewesen wären, so dass sie imstande gewesen wären, die Produktion mit großer Realität zu kriegen. Die Daten, die ich Ihnen in diesem Vortrag hier gegeben habe, sind alles Daten, die in diesem System relativ unbekannt waren und denen nicht genügendes Gewicht gegeben wurde. Niemand sagte zum Product Officer: "Du musst all die Maschinerie in deiner Organisation kennen!" Das ist eine Einrichtungsfunktion, nicht wahr? Man musste also einen Einrichtungsbeauftragten haben, um ihn zu hatten, nicht wahr? Seit wir FEBC dort unten durch den Maschinenraum durchgejagt haben, damit sie die Vorstellung davon kriegen, was Linien sind, das ist die Entschuldigung, die wir ihnen mitgeben.

Übrigens, ich habe festgestellt, dass einige von diesen Leuten nicht, ähm… Kennen Sie diese alte Sache mit den Linien und den Terminalen? Die Vorträge von Washington sag-

ten, dass einige Leute sich über Linien nicht bewusst sind und einige Leute sich über Terminale nicht bewusst sind, nun, ich fand heraus, dass es das bei einigen von diesen Studenten gab. Also fingen wir einfach an, die Leute da runter zu scheuchen, denn das war der einzige Ort auf dem Schiff, wo wir Linien hatten, die irgendwo starteten und dann irgendwo hingingen und dann stoppten. Die Leute gehen da runter und sie sehen diese ganzen Maschinen und dergleichen, und ihr Bewusstsein kommt herauf, und einige von diesen Leuten schrecken nicht zurück, und einige von ihnen tun dies und jenes, aber ich kriege eine Menge ihrer Tagesberichte, wo es heißt: "Donnerwetter, ich bin heute durch den Maschinenraum gegangen, und wir sind all den Linien nachgegangen," und die Leute sind echt sagenhaft uptoned darüber! Jemand hat ihnen die Spannweite ihrer Aufmerksamkeit ausgeweitet. Die Maschinisten geben ihnen natürlich alle PR. Die Maschinisten dort unten geben ihnen alle PR, sie erzählen ihnen, wie gut die Maschinisten sind, und es gefällt ihnen also allen. Aber das ist eine sehr erfolgreiche Aktion. Es klingt wie eine merkwürdige Hattingaktion, eine Person herzunehmen und anzufangen, sie zu hatten an den Maschinen eines Schiffes, wo doch die Person nicht einmal an Bord eines Schiffes sein wird. Sie wird draußen in einer Org irgendwo sein. Aber es spannt die Aufmerksamkeit der Leute auf eine breitere Spannweite, es zeigt ihnen, was eine Linie ist, es zeigt ihnen, was Flow ist, es macht ihnen Dinge real. Einige von diesen Leuten haben nicht gewusst, dass Dinge irgendwo starten und dann durch etwas hindurch gehen und dann irgendwo anders ankommen. Und das war es, was wir kurierten.

Okay! Nun habe ich Ihnen hier zu diesem Thema eine außergewöhnlich lange Ansprache gehalten. Aber ich wollte, dass Sie mehr in bezug auf Personal verstehen, ich wollte, dass Sie mehr in bezug auf das Product Officer/ Org Officer-System verstehen. Und es ist wirklich von Gesichtspunkt der Product Officers her nicht fallengelassen worden. Der Org Officer verliert ein paar Funktionen, wie zum Beispiel die Personalfunktionen. Sie haben diese, aber er hat Programme. Das moderne System also, nach dem wir operieren, ist Produkt, Programm, Einrichtung. Es gibt den Produktbeauftragten, Product Officer, den Programmbeauftragten, Program Officer, und den Einrichtungsbeauftragten, Establishment Officer. Mind, Body, Product, Mind Körper, Produkt und so weiter. Nun, wir stellen fest, dass sich dies zu einem Dreiecksystem entwickeln wird. Und irgendwann werden wir in einer großen Organisation einen ED oder einen Product Officer haben, der einfach ein Koordinierungsbeauftragter sein wird, Coordinating Officer, und es wird einen zusätzlichen Produktbeauftragten geben, der seinerseits einen Deputy haben wird, der der Programmbeauftragte ist. Und dann werden Sie eine Person von gleichem Rang haben, einen Leitenden Einrichtungsbeauftragten, Executive Establishment Officer, der die Verantwortung für die Einrichtungsbeauftragten hat, sehen Sie das?

Jetzt gegenwärtig müssen wir es in abgekürzter Version betreiben. Wir haben nicht derart viel Kommandopersonal. Somit ist der C/O der Product Officer, sein Deputy, Stellvertreter, ist der Program Officer. Er sorgt für die Erledigung der Programme, er schreibt nicht die Programme. Der C/O schreibt die Programme. Und der Einrichtungsbeauftragte ist die Person, die den Laden eingerichtet hält und sicherstellt, dass er produziert und dass die Programme zu ihrem korrekten Ergebnis kommen und dass diese Targets und Quotas erfüllt werden. Das ist die Art und Weise, wie das System läuft.

Nun möchte ich Ihnen noch eine weitere Sache darüber sagen, eine weitere Sache bevor ich diesen Vortrag beende. Es gibt doch noch eine kleine, weitere Sache. Sie werden ein großes Gezeter und Gebrüll anstimmen und jemandem gegenüber zetern und reden und heulen und ihn anschreien, dass er produzieren soll und produzieren soll, und warum hat er nicht produziert? Und dann eines Tages gehen Sie vielleicht in die Product Officer-Konferenz hinein, und Sie finden vielleicht heraus, dass niemand dort die Definition des Wortes 'Produkt' weiß, und daher könnte alles, was Sie tun, vollständig scheitern. Es gehört also zu Ihren Hatting-Officer-Funktionen eindeutig dazu, dass Sie dafür sorgen, dass diese Dinge verdammt gut definiert sind! Und dann werden Ihre Hats sich plötzlich klar von einander trennen. Sie werden imstande sein, die Form der Org aufrecht zu erhalten. Und es wird etwas geschehen, denn wenn in der Abteilung eine Person ein missverstandenes Wort in bezug auf Produkt hat, dann ist es nicht wahrscheinlich, dass er jemals in der Lage sein wird, ein Produkt herauszubringen. Und Sie werden auf die Dauer feststellen, obwohl ich Ihnen sehr, sehr hochfliegende, auf sehr hoher Ebene liegende Technologie geben kann, werden auf die Dauer feststellen, dass, wenn Sie anfangen es anzuwenden, die Missstände, die Sachen, die out sind, so grundlegend sein werden, so einfach, dass Sie vor Staunen den Mund gar nicht wieder zu kriegen werden. Zum Beispiel, wir nehmen die Produktkonferenz in Angriff, und diese Leute haben da gesessen und ein sehr, sehr verständnisloses Gesicht gemacht, und wir reden zu ihnen über die Targets und wir reden zu ihnen und wir reden und wir reden, und sie sitzen da und gucken ausdruckslos, und dann fällt der Groschen: Diese Leute kennen nicht die Definition des Wortes 'Produkt'! Sie halten das nicht für möglich? Oh doch, es war möglich! Es ist gerade geschehen! Definition des Wortes 'Produkt' lautete: Ein winzig kleiner Aktionszyklus, irgendein winzig kleiner Aktionszyklus, das war ein Produkt! Ist das nicht schauderhaft? Als sind alle wie verrückt am arbeiten, um etwas zu erledigen, aber dann hat man nichts. Nichts ist am anderen Ende geschehen! Die Statistiken sind runtergegangen, alles ging in Stücke. Was war das Warum? Die Definition des Wortes 'Produkt'. Was ist ein Produkt?

Und damit ich nun nicht Sie hier in der dünnen Luft sitzen lasse: Ein Produkt ist eine fertige Dienstleistung oder ein fertiger Artikel von hoher Qualität in den Händen des Wesens oder der Gruppe, denen es dient, im Austausch gegen etwas Wertvolles, das ist ein Produkt. Nun, das ist eine höllische Definition, nicht wahr? Es ist eine fertige Dienstleistung oder ein fertiger Artikel von hoher Qualität! Und die Formulierung könnte hier verkürzt werden: In den Händen des Verbrauchers, im Austausch gegen etwas Wertvolles. Mit anderen Worten, es ist überhaupt nicht ein Produkt, wenn es nicht ausgetauscht wird. Wenn es nicht austauschbar ist, ist es überhaupt kein Produkt.

Ein Mitarbeiter sagt also: "Nun, hier bin ich und bringe mein Produkt heraus, bringe mein Produkt heraus." Sie sagen: "Gut, wo ist es denn?" Er sagt: "Hier, gleich hier, hier, da, da ist es!" Sie sagen: "In wessen Händen befindet es sich?" – "Hände?", sagt er. Jaja, denn selbst der einzelne Mitarbeiter muss seine Dienstleistung oder seinen Artikel in die Hände eines anderen Mitarbeiters geben, bevor es ein Produkt genannt werden kann. Selbst wenn Sie es soweit herunter bringen bis auf die Ebene des einzelnen Mitarbeiters. Ganz zu schweigen von den wertvollen Endprodukten der Organisation! Die Produkte einer Abteilung müssen also in den Händen irgendeiner anderen Abteilung sein, bevor sie tatsächlich ein internes Produkt sind. Und das ist es. Wogegen man sie austauscht? Was kriegt man als Gegenwert im

Austausch? Nun, innerhalb einer Organisation werden sie ausgetauscht gegen Unterstützung, sie werden ausgetauscht gegen dies und jenes, und sie werden auch ausgetauscht gegen die Produkte einer anderen Abteilung. Aber diese Sache, von der wir da sprechen, wenn wir von den wertvollen Endprodukte einer Abteilung sprechen, das bedeutet dann, dass diese Produkte aus der Org hinausgegangen sind, und sie sind dort draußen in diese andere Gruppe hineingekommen, die als die Öffentlichkeit bezeichnet wird, und die Öffentlichkeit hat dafür etwas Wertvolles zurückgeschickt, in der anderen Richtung gegeben, und dann handelt es sich um ein Produkt. Das ist es! Wenn Sie nun ein Produkt von der Grundlage des Policy Briefes her verstehen, der 'Austausch' genannt wird, das ist ein Policy Brief der Führungsserie, dann macht es ganz plötzlich einen Sinn. Statistiken gehen rauf! Jedermann wird wohlhabend, reich und alles übrige. Der Typ sitzt da, haha, der Typ sitzt da und macht diesen winzig kleinen Aktionszyklus: "Ich habe heute 18 Routing Forms unterzeichnet! Das ist meine Statistik!" Dadabidabidabiwumm! Es kann schon sein, wir wissen es nicht, die Story klingt so merkwürdig.

Sie werden feststellen, dass Mitarbeiter, von denen ein Produkt verlangt wird, wenn es nicht ihr Hat ist, sehr unglücklich werden werden. Und Mitarbeiter, die kein Produkt haben, werden ebenfalls sehr unglücklich werden. Aber es muss ein austauschbares Produkt sein. Das Wort 'Austausch' ist also unmittelbar verknüpft mit dem Wort 'Produkt'. Und das ganze Feld der Wirtschaft, ob man nun von Geld redet oder nicht, ist ganz genauso sehr das Produkt, wie das Wort 'Produkt' selbst – Austausch. Produkt ist Austausch, Austausch ist Produkt.

Nachdem Sie also alles eingerichtet haben, wollen wir mal bloß sicherstellen, dass der Product Officer die Definition von 'Produkt' weiß. Stellen Sie dies sicher als ein Teil von Ihren Hattingaktionen. Okay?

Herzlichen Dank!

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 Qualifikations-

abteilung 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 einen hohen Lohn 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-RICHTLINIENBRIEF VOM 25. JULI 1972

Remimeo

ESTO-Serie 24

DIE FORM DER ORG

Oft bekommt man zu hören, dass man "die Form der Org aufrechterhalten" sollte.

Was bedeutet das?

Einige Leute meinen, es bedeutet, die Befehlskanäle (vom Untergebenen zum Vorgesetzten zum Vorgesetzten des Vorgesetzten oder von dort zurück) sicherzustellen. Dies macht nur einen kleinen Teil der Form einer Org aus. In jeder neuen Gruppe, die aus nur wenigen Leuten besteht, trägt jeder Einzelne sämtliche Hüte. Dies ist keine Org-Form.

Eine Org-Form ist *diejenige Anordnung spezialisierter Terminale, durch die die Produktions- und Organisationspartikel und Flow-Linien einer Tätigkeit kontrolliert und verändert werden.*

In diesem Sinn ist ein Terminal etwas, das Masse und Bedeutung besitzt und das originiert, empfängt, weiterleitet und das die Partikel auf einer Flow-Linie verändert.

RAUM

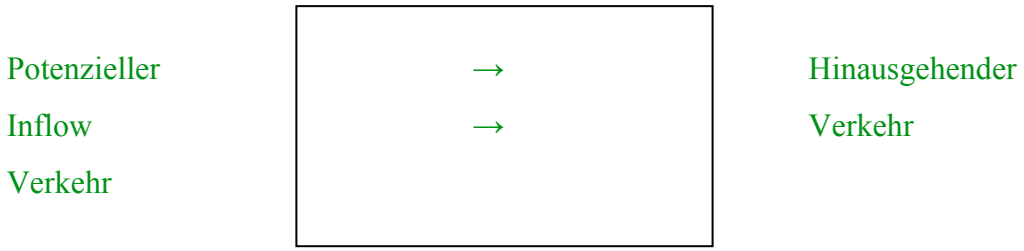
Um überhaupt irgendeine Form zu haben, muss eine Org *Raum* haben.

Der Raum muss sich dort befinden, wo er Partikel und Flows haben kann oder wo ihm die Partikel und Flows, mit denen er sich beschäftigt, leicht gebracht und von dort hinausgeschickt werden können und wo die betreffende Tätigkeit relativ ungestört durchgeführt werden kann, wobei Geschwindigkeit und Umfang zusammen mit Austausch sie überlebensfähig machen.

Es gibt eine Reihe von Faktoren, die daran beteiligt sind, die in den obigen Erfordernissen niedergeschrieben sind: hat einen Platz, kann Partikel und Flows haben, kann sie hereinkommen und hinausgehen lassen, relativ ungestört, Geschwindigkeit und Umfang, Austausch und Überlebensfähigkeit.

Dies sieht zwar komplex aus, ist aber eigentlich ganz einfach, da *nur diese Elemente* daran beteiligt sind und andere relativ unwichtig sind. Wenn man dem die Ästhetik des Gebäudes, der Grundstücke und der Teppiche und Schreibtische hinzufügt, dann kann man sich zu weit von der Definition der Erfordernisse für den Raum entfernen, wobei diesen die erste Priorität eingeräumt wird. Diese sind etwas, auf das hin Sie aufbauen. Sauberkeit und Ordentlichkeit kommen näher an die Wichtigkeit heran, jedoch *nachdem* der grundlegenden Definition entsprochen wurde.

Somit hat man einen Raum. Damit Überlebensfähigkeit gewährleistet ist, muss er groß genug sein für den Verkehr, den er bewältigen muss. Das ist gewöhnlich kleiner, als die Leute meinen. Der Raum ist ein Gebäude oder eine andere Struktur. Somit ist ein *Raum* für die Form einer Org etwas Wesentliches.



DAS LEITEN DES VERKEHRS

Verkehr, Partikel, Flows müssen geleitet werden. Sie müssen hereingezogen werden (so wie bei der Abteilung 6, beim Abteilung-2-Registrar, Abteilung-2-Briefregistrar, Vorausplanungs-Registrar, Direktor für technische Dienste usw.). Diese Dinge sind ein Hinausgreifen in den potenziellen Verkehr, wodurch dieser zum Eingangspunkt des Raumes gezogen wird. Im Wesentlichen arbeiten diese Posten an dem potenziellen Verkehr und bringen ihn bis zur Tür.

Also kann die Form der Org weit außerhalb mit einer allgemeinen Herangehensweise beginnen, mit einer Werbung für ein Magazin, durch Weitersagen, PR, einen FSM, einen Verteiler von Eintrittskarten, ein Buch usw; und durch eine spezialisierte Herangehensweise an bestimmte Namen wie durch eine Tour, den Briefregistrar, der den CF bearbeitet, den Telefonregistrar usw. Man leitet allgemein die gesamte "allgemeine Mitgliedschaft" zu den Räumlichkeit hin und man leitet auch ausdrücklich bestimmte Leute daraus zu der Räumlichkeit hin.

Dies ist die Org-Form außerhalb der Org-Räumlichkeit, die wirksam ist und ihre Funktion ausübt. Wenn dies nicht funktioniert, bekommt die Org-Räumlichkeit selbst keinen Inflow.

Der hinausgehende Verkehr muss ebenfalls geleitet werden – was allzu oft vernachlässigt wird. Eine Org, deren Zentralakten nicht auf dem Laufenden und außer Gebrauch sind, vernachlässigt ihren hinausgehenden Verkehr.

England verliert zum Beispiel einen riesigen Prozentsatz seines Autoverkaufgeschäfts, weil es kein anständiges Ersatzteillager besitzt (die Regierung besteuert Ersatzteile im Regal). Dem Kunden, der häufig kauft, wird nicht weiter nachgegangen. Orgs, die den hinausgehenden Verkehr vernachlässigen, enden mit einem ARKgebrochenen Feld.

Also muss die Form der Org ihre eigene Räumlichkeit mit einschließen sowie die Räume ihres potenziellen Verkehrs und ihres hinausgegangenen Verkehrs, da diese mit der Tätigkeit der Org verbunden sind.

WEITERLEITUNG

Wenn Partikel in der eigentlichen Org-Räumlichkeit eintreffen, dann müssen sie weitergeleitet werden **und müssen von dem Moment an, da sie hereinkommen und bis sie die Org-Räumlichkeit wieder verlassen, ständig weitergeleitet werden**.

Somit muss es eine Rezeption für Leute, für Post, für Telefon, für Telexe und für Nachrichten allgemein geben.

Es muss auch einen Punkt geben, an dem alle diese Dinge hinausgehen können, und jemanden, der sie auf ihren Weg aus der Org-Räumlichkeit hinausbringt.

Das Fehlen einer Rezeption, die weiterleiten kann und es auch tut, kann eine Org jeden Typs oder jeder Art zerstören und hat dies bereits getan.

Wenn Leute die Org nicht kontaktieren können, dann nehmen sie an, dass die Org tot ist. Und damit stirbt sie. Die Org kann sich für ihre Art von Verkehr an einem derart falschen Ort befinden, dass sie niemanden herein- oder hinausbringen kann. Dann wird die Org ebenfalls tot erscheinen.

Unabhängig von der **internen** Form der Org kann ihre externe Form so weit entfernt sein, dass es unmöglich ist, Erfolg aufrechtzuerhalten. Die Form der Org beginnt also nicht mit der Rezeption und dem Weiterleiten. Dies ist eine Aktion, die stattfindet, nachdem den externen Erfordernissen entsprochen wurde.

Aber wenn das Partikel (Leute, Mitteilungszettel, Rohstoffe, was auch immer) einmal vor der Tür steht, muss die **Rezeption** die Weiterleitung etablieren.

Dies wird gewöhnlich mit einem **Laufzettel** gemacht, auf dem jeder Schritt abgezeichnet wird und der als kompletter Wegweiser für das Partikel dient.

Ohne diesen kommen die Partikel nicht herein, stauen sich, gehen verloren, kommen vom Weg ab und **zerstören die interne Form der Org**, indem sie Verwirrung stiften.

Deshalb muss die Rezeption eine sehr gute Vorstellung der Arten von Partikeln und der Form der Org besitzen, um überhaupt irgendwie imstande zu sein, den richtigen Laufzettel herauszugeben.

INTERNE LINIEN

Laufzettel bringen häufig ein Partikel zur Org herein, aber nicht wieder hinaus.

Dies wird zu einem ernsthaften Problem, wenn man irgendetwas zum Abschluss bringen möchte. Auf dem Formular befindet sich der Anfang, aber nicht der Ausgang. Deshalb geht das Partikel nicht hinaus, sondern stapelt sich irgendwo

Wenn Sie einen Haufen Papier sehen (Eingangkörbe, Unerledigtes, usw.) oder ein Gedränge von Leuten (Warteraum des Registrars, des DTS, usw.) oder Stapel unbenutzter Broschüren oder nicht verkaufter Bücher, wissen Sie sofort zwei Dinge:

A. Weiterleitung ist nicht bekannt oder wird nicht praktiziert oder ist unabgeschlossen, aber in jedem Fall fehlerhaft.

B. Die interne Org-Form ist schlecht.

TERMINALE

Wenn man sagt, interne Linien sind out, muss man auch sagen, dass interne Terminale fehlerhaft sind.

Idealerweise ist die interne Org-Form für Flows entworfen, mit dem Ziel, Produktion zu erhalten.

Der interne Raum muss in einer solchen Weise zugewiesen und eingerichtet sein, dass die Linien fließen.

Die Linien fließen zu Terminalen in der Reihenfolge der Veränderung, die bei jedem Partikel nötig ist.

Das Hauptpartikel, das heißt, das für die betreffende Org Wichtigste, hat völlige Priorität bei der Planung des Raumes und der Terminale.

Wenn Weizen verarbeitet wird, dann müsste die gesamte Raum- und Terminal-Zuteilung der Fabrik bzw. Org mit der Verarbeitung von Weizen zu tun haben, damit man eine Org-Form hat.

In einer Scientology Org sind es Mitglieder aus der Öffentlichkeit. Deshalb muss die gesamte Planung des Raumes und der Flows mit Mitgliedern aus der Öffentlichkeit zu tun haben.

Dagegen wird leicht verstoßen und wenn dies der Fall ist, schafft es eine schreckliche Verwirrung.

Sie müssen einem solchen Flow mit einem sogenannten **Dummy-Run** nachgehen. Das heißt, durch den Ort gehen und vorgeben, das Hauptpartikel zu sein.

Wenn Sie das zum ersten Mal ausprobieren, beginnen Sie sich in den meisten Fabriken bzw. Orgs wirklich zu wundern, wie überhaupt je irgendetwas geschieht.

Die Lösung ist, die Örtlichkeiten zu korrigieren, und zwar entweder des gesamten Raumes oder der Terminale im Raum.

Man kann als jede beliebige Sache einen Dummy-Run machen. Führen Sie zuerst einen Dummy-Run mit dem Hauptpartikel durch und zeichnen Sie auf, was getan werden muss, um den Raum und die Terminale auf dieses Partikel anzupassen. Danach als Telex, dann als Mitteilungszettel, dann als Geld, dann als Faktura usw.

Wenn Sie mit all diesen fertig sind, werden Sie wirklich wissen, was Sie hinsichtlich Raum und Terminalen tun. Bis dahin ist alles Vermutung.

Sie werden feststellen, dass Sie nicht hineingehen können, dass Sie nicht gehandhabt werden können, dass Sie nicht drin bleiben können und dass Sie nicht hinausgehen können! Also passen Sie den Raum und die Terminale dem Hauptpartikel und dann dem weniger wichtigen Partikel an. Sie werden einen nahezu optimalen Kompromiss erreichen.

Dann setzen Sie die entsprechende Anordnung in die Praxis um und üben sie mit den Terminalen ein. Danach werden sich die Dinge beschleunigen und die Statistiken werden hinaufgehen.

DIE FORM AUFRECHTERHALTEN

Jetzt, und erst jetzt, haben Sie die **Form der Org**. Sie muss in Form von Organisierungstafeln und Flow-Plänen und Terminal-Standort-Plänen (drei völlig getrennte Dinge), aufgezeichnet sein. Diese drei Pläne geben Ihnen die Form der Org. Dann müssen Sie **jeden der drei Pläne** einüben, gewöhnlich mit Chinesenschule. Sie erstellen die Laufzettel.

Durch **Hutausbildung** geben Sie nun jedem Terminal Kontrolle über seinen Teil der Linie. Danach werden die Terminale in Wechselbeziehung zueinander treten, um die nötigen Flows zustande zu bringen. Und wenn Ihr Produkt gut und gewünscht ist, wird der Ort boomen. Und das ist es, was mit **Form der Org** wirklich gemeint ist.

L. RON HUBBARD
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
SAINT HILL MANOR, EAST GRINSTEAD, SUSSEX
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 27. JULI 1972

Remimeo

ESTO SERIE 25

FORM DER ORG UND STUNDENPLÄNE

Diejenigen Teile einer Org, die mit ähnlichen Funktionen zu tun haben, müssen denselben Stundenplänen folgen.

Der Kernpunkt ist, dass man kein Ballspiel spielen kann, wenn die verschiedenen Mitglieder der Mannschaft zu verschiedenen Zeiten erscheinen. Es würde recht dumm aussehen, wenn der Torwart im letzten Drittel des Spiels auftauchen würde. Bis dahin wäre es verloren.

Wenn die Leute auf den Public-Linien über einen Zeitraum von 24 Stunden jeweils zu verschiedenen Zeiten auftauchen würden, gäbe es keine Public-Linie. Somit gäbe es keine Org-Form, da kein Fluss des wichtigsten Partikels stattfinden könnte.

Nehmen wir an, die Geschäftszeit einer Unternehmung beginnt um 9.00 Uhr. Die Leute auf Schlüsselposten müssten dann um 8.30 Uhr oder spätestens um 8.45 Uhr da sein, damit um 9.00 Uhr für den Publikumsverkehr geöffnet" (d.h. dem Flow Einlass gewährt) werden kann.

Die Exaktheit des Stundenplans wird durch die Art des Partikels bestimmt, für dessen Handhabung die Org-Form ausgelegt ist.

Eine Org, die Dienste gibt, befasst sich mit Leuten. Eine Management-Org befasst sich mit Mitteilungen als hauptsächlichem Flow-Partikel. Eine Raffinerie würde sich mit Rohöl befassen. Eine Mühle mit Weizen usw.

Personen sind die unberechenbarsten aller Partikelarten und untergraben oder zerstören die Org-Form am wahrscheinlichsten.

Deshalb muss eine Service-Org, die sich mit Leuten befasst, etwa ein dutzend Mal besser etabliert und gehutet sein als eine Org, die sich mit reglosen Partikeln befasst.

Dies ist einer der Gründe, weshalb "Standard-Geschäftspraktiken" beim Aufbau einer Org nicht funktionieren. Sie sind nicht solide bzw. schnell genug.

Stundenplänen kommt in Orgs, die sich mit Leuten befassen, eine große Bedeutung zu. Die Linien verstopfen schnell und erzeugen beträchtliche Verwirrung, wo immer eine Linie Mängel aufweist.

Da nahezu jeder Bereich einer Org interne Kooperation fast aller anderen Bereiche der Org erfordert, sind fehlende oder unreale Stundenpläne oder ein Unvermögen, Stundenpläne einzuhalten, nach Hutausbildung und Etablierung der Linien, die häufigste Ursache von Verwirrung oder nicht gegebenen Diensten.

Es ist wichtig, als Team zu starten, und es ist ebenfalls wichtig, als Team aufzuhören, wenn es, wie bei einer Foundation-Org, eine "nächste Schicht" gibt. Wenn die Mitarbeiter kollidieren, kollidieren die Studenten, und der Raum wird zu einem Durcheinander.

Gleichzeitig aufgrund einer Reihe von Stundenplänen für verschiedene Bereiche der Org tätig zu sein, kann kompliziert werden. Regierungen tun dies, um den Straßen- und Pendelverkehr zu entlasten; aber da sie (Regierungen) nicht viel produzieren, spielt es keine Rolle. Ein halbes Dutzend täglicher Stundenpläne gleichzeitig in einer einzigen Org zu verwenden kann beträchtliche Verwirrung verursachen.

Die besten Stundenpläne sind ganz einfache. Man kann einen Stundenplan haben, der so viele Zeiten, so viele Musters (Aufrufe) beinhaltet, dass es einen ganzen Tag Arbeit erfordert, allein den Stundenplan einzuhalten!

Ein gravierender Fehler von Stundenplänen liegt darin, keine Pause zwischen zwei Zeitpunkten einzuräumen. Beispiel: Die Klasse endet um 16.00 Uhr; die nächste Klasse, die drei Straßen weiter entfernt stattfindet, beginnt um 16.00 Uhr! Entweder muss die eine Klasse früher aufhören, oder jeder kommt zur nächsten Klasse zu spät!

Gewöhnlich fehlen in Stundenplänen Zeiträume, in denen sich um Dinge gekümmert werden kann. Beispiel: 9.00 Uhr auf Posten. 9.00 Uhr Einlass für Publikumsverkehr. Nun, es dauert 15 Minuten oder länger, um einen Posten vorzubereiten, also wird der Stundenplan verletzt. Es steht also 9.00 Uhr da, wenn es frühestens 9.15 Uhr sein kann. Das lässt Leuten Stundenpläne unreal erscheinen, und so werden sie fallen gelassen. Eine korrekte Version wäre: 8.40 Uhr auf Posten. 8.50 Uhr Checkliste zur Öffnung für den Publikumsverkehr abgeschlossen. 9.00 Uhr Einlass für Publikumsverkehr.

SCHLIESSEN VON UNTERNEHMUNGEN

Das Schließen von Unternehmungen ist sehr kostspielig. Ein extremes Beispiel ist die Schließung einer Org für 2 Wochen, "sodass jeder in Urlaub gehen kann"! Afrikanische Orgs pflegten dies zu tun und erreichten so oft über Monate ihre höheren Statistiken nicht mehr.

Orgs "während eines Kongresses" zu schließen kann kostspielig sein. Während eines nationalen Kongresses schlossen mehrere Missionen für eine Woche und hatten danach monatelang mit zusammengebrochenen Statistiken zu kämpfen.

Eine Org über Mittag oder zum Abendessen zu schließen kann Linien durcheinander bringen und Statistiken stark beeinträchtigen.

Jede derartige "Schließung" besagt einfach: "Wir sind tot."

Linien haben die Tendenz, weiterhin zu fließen, wenn sie am Fließen sind, und im Stillstand zu verharren, wenn sie angehalten sind.

Wenn eine Org um 9.00 Uhr beginnen würde und, mit einer Foundation- oder zweiten und Wochenend-Schicht, sieben Tage lang durchgehend bis 23.00 Uhr geöffnet wäre, würde sich ihr generelles Statistikniveau unverhältnismäßig stark verbessern, verglichen mit der zusätzlichen Öffnungszeit.

Management-Orgs gehen sehr freizügig mit Stundenplänen um, da der Verkehr auf ihren Posten stark variiert.

Es erfordert eine gute Beobachtungsgabe und viel Geschick, um einen guten Stundenplan für eine Org zu schreiben. Wenn ein unrealer Stundenplan für eine Org existiert oder ein zu komplexer, wird er nicht eingehalten werden. Zeiten der Höchstbelastung müssen in Betracht gezogen werden, und es muss in etwa ermittelt werden, wann sie auftreten. Es gibt auch Zeiten mit Leerlauf; wenn man für diese die gesamte Org bereitstellt, hat man dann während der Spitzenzeiten keine adäquate Org.

Das Erstellen eines realen Stundenplans, der eingehalten werden und die Produktion ankurbeln wird, erfordert sorgfältige und realitätsbezogene Untersuchungen an Ort und Stelle, wobei Verkehrsflüsse beobachtet werden.

Ein Stundenplan, der die Produktion nicht ankurbelt, oder einer, der nur um seiner selbst willen existiert, ist eine Zeitverschwendung für jedermann.

Wählen Sie also das Hauptpartikel aus, mit dem die Org sich befasst. Verwenden Sie ihn, um die Zeiten von Höchstbelastungen und Leerlauf zu bestimmen; untersuchen Sie, was sich tatsächlich abspielt. Und dann schreiben Sie den Stundenplan. Und sorgen Sie dafür, dass er befolgt wird.

Dies wird die Org-Form bedeutend verbessern.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Halten Sie die Form der Org aufrecht, Teil 1

Dieser Vortrag wurde von L. Ron Hubbard
am 4. März 1972 auf dem Flaggschiff "Apollo" gehalten.

Okay, wir haben also heute den 4. März AD 22, und das ist ein Vortrag für Einrichtungsbeauftragte, und der Name des Vortrages ist: 'Halten Sie die Form der Org aufrecht'.

Das wesentliche an einer Organisation ist, dass die Posten besetzt sind. Unsere Organisationen sind aus Leuten aufgebaut, und wir versuchen nicht, Menschen in Maschinen zu verwandeln. Und wir versuchen auch viele andere Dinge nicht, derer jemand Sie eines Tages vielleicht anklagen wird. Jemand wird vielleicht die Anklage erheben, dass Sie das versuchen.

Aber ich kann Ihnen eine Analogie geben, das heißt, etwas ähnliches, ein ähnliches Beispiel, und zwar der Motor, ein Elektromotor. Nun, die Energie eines Motors, wie Sie es, ich glaube, in dem Buch 8/80 finden werden, die Energie eines Motors ist abhängig von der Basis. Sie hängt nicht von den Terminalen ab. Sie hängt von der Basis ab. Diese ist die Sache, die die Terminale auseinander hält und sie in Position hält. Das heißt, die Grundplatte des Motors, der Betonboden der Fabrik, auf dem der Motor errichtet ist. Nun, im Felde der Physik und in der Welt der Physik ist dies als ein Faktor vollständig außer acht gelassen worden, und es ist ein neuer Faktor in der Physik. Und ich würde es echt lieben, mit Mr. Newton darüber zu sprechen, denn das wäre, na, hä, wir hätten einen großen Spaß gehabt. Ein Knabe, der so gescheit war wie er in Bezug auf dieses Gebiet, weiß der Himmel… Er hätte vielleicht sogar einige Motoren hervorgebracht. Jedenfalls, es ist die Basis, und diese steife, starre Basis hält die Terminale auseinander. Und Sie haben einen positiven Terminal und einen negativen Terminal. Und die Tatsache, dass dort Bewegung auftritt, die dieses Feld durchschneidet, ist das, was Energie erzeugt. Aber wenn diese Basis nicht wäre und, darauf möchte ich Sie aufmerksam machen, wenn diese Bewegung nicht wäre, das steht nicht in dem Buch 8/80, dann würde überhaupt keine Energie erzeugt werden. Ich will Ihnen nun also zeigen, was in einer Org passieren kann.

Wir sagen, nun, wir haben einen Tech Sec, das ist also gehandhabt, und wir haben einige Auditoren. Gut, das ist jetzt gehandhabt, das ist fein. Und wir haben einen Processing Director. Oh, das ist schön! Und wir kommen hier gut zurecht. Also wirklich, es besteht kein wirklicher Grund, einen Einrichtungsbeauftragten zu haben, denn wir haben ja schließlich einen ED, der den HAS-Posten von oben her ausfüllt, und ich würde doch meinen, dass das reicht. Und dann haben wir einen Finanzsekretär. Wenn ich, ähm, also, ich habe das irgendwo

hier in einer Ausgabe der Tagesbefehle gelesen, letztes Jahr haben wir einen ernannt. Und die Statistiken gehen runter, und sie gehen runter, und sie gehen runter. Nun, da sind zwei Fehler in diese Sache eingebaut. Es gibt einen Typen, der dreifach gehattet ist, und dreifach gehattet auf den falschen Posten. Der ED selbstverständlich ist ein Produktbeauftragter, positiver Terminal, hinüber gewechselt ins Negative. Es wird also da in seinem Schädel einige interessante Kurzschlüsse geben. Es gibt keine Basis des Motors.

Zusätzlich dazu untersuchen wir die Sache noch ein kleines bisschen weiter. Ah, dies ist eine von diesen ulkigen Sachen. Wenn Sie auf einer Langstreckenkommunikationslinien managen, dann sehen Sie einige der bemerkenswertesten Kommunikationen zu sich kommen. Ich habe einmal fortgesetzt einer Org über Telexlinien zugesetzt mit der Frage: "Aber habt ihr einen Überwacher?" – "Oh, ja!", war die Antwort. "Schaut her! Habt ihr einen Processing Director?" – "Oh, ja!" Es hieß dauernd: "Oh, ja! Oh, ja! Oh, ja!" Und ich konnte mir das weder so noch so zusammenreimen. Und die Zeit marschierte voran, haha, und jeder einzelne von diesen Typen war vierfach gehattet! Und der geringste Teil an ihren Posten waren diese zwei Produktionsposten. Das war der geringste Teil ihrer Posten. Sehen Sie, der Typ ist der Finanzsekretär und der Processing Director und… ja, und äh, wissen Sie, das war einfach wunderschön verdeckt. Und ich erinnere mich daran, denn haha, also wirklich nun, dies ist hier keine Übertreibung! Das ging monatelang so weiter. Mit dem Versuch herauszufinden, warum diese Leute niemals irgendjemanden auditierten und warum sie nicht in der Lage waren, irgendwelche Studenten zu unterrichten. Nun, in Zeiten wie diesen, da kann man sich die scheußlichsten Gründe vorstellen: "Diese Leute sind alle ein Haufen Verräter", nicht wahr?

Nun, was sind diese Dinge, sehen Sie? Tja, ich sage Ihnen nicht einmal, dass ein Posten nicht doppelgehattet sein sollte. Aber wenn ein Posten doppelgehattet ist, so stellen Sie sicher, dass er auf den gleichen Pol doppelgehattet ist! Sie könnten wahrscheinlich zwar Produktionsposten doppelhatten, aber machen Sie ein Doppelhatting niemals so, dass jemand einen Produktions- und einen Organisationsposten hat! Er ist der Processing Director und der Esto der Tech Abteilung. Dääääh! Nun, der Pudding stellt sich durch Essbarkeit unter Beweis, um es bildlich auszudrücken, und einer der bemerkenswertesten Punkte ist der, dass Processing Directoren seit undenklichen Zeiten, außer sie waren in der Tat sehr, sehr gut, niemals wirklich in der Lage gewesen sind, die technische Abteilung einzurichten. Es ist nur ganz selten einmal vorgekommen, dass man einen Processing Director fand, der genügend, mh, nun ja, Mary Sue Hubbard zum Beispiel, sie bringt das fertig. Und im gleichen Augenblick, wo sie von dem Posten weggeht und jemand anderes drauf setzt – platsch!

Nun, was ist das sonderbare Geheimnis, was da dahinter steht? Es ist ein positiver und ein negativer Terminal ohne irgendeine Basis. Nun versuche ich nicht, diesen Punkt mit aller Gewalt durchzudrücken oder Ihnen dies als den einzigen Grund anzugeben. Ich spreche nicht einmal eigentlich über Doppelhatting und Dreifachhatting. Ich spreche einfach bloß zu Ihnen über die Form der Org.

Nun nehmen wir mal an, es heißt: "Ja, wir haben einen Tech Sec auf dem Posten!" Nur ist der nicht auf dem Posten! Er ist nicht einmal doppelgehattet. Jetzt fragen Sie sich andauernd, was Sie da machen sollten, Sie sagen sich: "Nun, wir sollten den Typen hatten. Und ich frage mich, ob wir ihn nicht unterrichten sollten und ihn in die Hauptorg hinein schicken sollten, damit er seinen OEC macht und so weiter, dass wir ihn irgendwie herantrainieren." Ho-

hoho! Und dann stellen wir fest, er kommt nicht zur Arbeit! Das ist, nachdem wir ihn ausgebildet haben. Er hat nicht einmal einen Job irgendwo anders. Er kommt einfach nicht zur Arbeit! Sie sagen also darauf: "Das ist zu unglaublich!" Ja, das ist der Grund, warum Sie es niemals bemerken, weil es einfach nicht sein konnte! Aber die Substanz der Sache sieht so aus im wesentlichen: Er befindet sich nicht auf seinem Posten und originiert nicht die Aktionen und Produktionen dieses Postens, und das bedeutet nicht, dass er die ganze Zeit lang an einem Schreibtisch sitzen muss, denn ein Teil von der Bewegung dort ist, dass er sich umher bewegt. Er ist also nicht wirklich ein starrer Terminal, und an diesem Punkt bricht die Ähnlichkeit auch zusammen, aber er ist auf diesem Posten!

Nun nehmen wir mal an, er ist auf dem Posten und er ist anscheinend sehr geschäftig, aber keinerlei Produktion geschieht, dann ist er das, was man als einen Dev-T-Händler bezeichnen könnte. Er tut nicht wirklich die Pflichten oder produziert nicht wirklich die Produkte des Postens, auf dem er sich befindet. Nun gibt es wahrscheinlich Dutzende von Wegen, wie er nicht auf dem Posten sein könnte. Angefangen damit, dass der Posten nicht ausgefüllt ist und er kommt nicht zur Arbeit. Und dann geht das weiter hinauf durch ziemlich subtile Punkte hindurch, wie zum Beispiel, er wird von seinem Posten herunter gezogen, weil er dieses und jenes einrichten muss, um etwas Produktion zu kriegen, was eine ziemlich unschuldige Sache wäre. Das durchläuft tatsächlich die ganze Spannweite der Skala von allen möglichen Vergehen, Verbrechen, Fehlern und so weiter, aber es gibt zahllose Wege, wie er nicht auf dem Posten sein kann. Und einer davon ist, doppelgehattet zu sein, nämlich einen zweiten Hat zu haben, mit dem er hinüber gezogen ist zu einem Einrichtungsposten. Wenn er der Produktionsbeauftragte ist, und er ist dann doppelgehattet hinüber auf einen Einrichtungsposten. Nun, er muss die Dinge ein bisschen einrichten, so dass er etwas Produktion kriegen kann. Ja, wir können gerade soundso viel davon tolerieren. Und wissen Sie, das ulkige an der Sache ist, er wird müde werden. Er wird in eine Verstimmung geraten. Er wird dieses und jenes werden, er wird soundso werden. Es ist nicht etwas, was sich leicht machen läßt, und zusätzlich dazu: "Ja, ich produziere und ich – dhdhdh – ich, äh, richte auch ein." Es ist nicht allzu leicht, es zu machen!

Es gibt einen Weg es zu machen, und Sie sollten dies als Teil Ihres Rüstzeuges wissen. Wenn ein Typ einen Produktionsposten einnehmen wird, und er auch Einrichtungsaktionen machen wird, nun, dann ist die Trickmethode, dies zu tun, den Tag ganz starr und fest zu unterteilen. Nun, es gibt eine LRHED, die dies sagt, und sie gibt soundso viele Stunden an, die aufgeteilt sind, der Tag ist aufgeteilt. Und er muss diese verschiedenen Aktionen machen. Das wurde geschrieben, bevor die Product Officer/ Org Officer-Sache herauskam, und es ist nicht ein Modell dafür. Aber er muss zwei Stunden am Tag, heißt es dort, glaube ich, für diese Organisationsaktionen investieren. Und zwar von… bis…, Zeiten genau angegeben. Das ist legitim, solange er nicht seinen Verkehr durcheinander bringt, wird er es schaffen. "Ich werde den ganzen Morgen lang organisieren, und ich werde den ganzen Nachmittag produzieren!" Ja, nun, in Gottes Namen! Tun Sie es! Aber Sie müssen irgendeinen Weg haben, um, während Sie produzieren, für den Organisierungsverkehr die Tür zu verschließen!

Nun ist es eine bemerkenswerte Sache, dass ich, als mein Schreib-Hat gerät sehr häufig in den Rückstand, und er gerät sehr schlimm in den Rückstand, wenn ich zu viel Organisationsaktionen unternehmen muss. Ich mache jedoch eine Einteilung in folgender Art: Ich

werde 1 oder 2 Wochen mit dem Organisieren verbringen, und dann gehe ich einfach runter von diesen Linien, und dann verbringe ich einige Zeit damit, direkt zu produzieren. Es gibt also einen weiteren Weg, wie Sie es machen könnten. Aber es kommt alles unter die Rubrik von Zeitaufteilung. Mir klingt das jetzt in den Ohren, wie Sie sagen: "Ich habe keine Einwände angesichts der Tatsache und so weiter." Na, ich werde Ihnen mal sagen, was für einen Einrichtungsbeauftragten eine echt harte Sache ist. Nicht hier, sondern in einer kleinen, unbedeutenden Org, die total grüne Mitarbeiter hat und es sich nur leisten kann, naja, und sich das eigentlich auch nicht leisten kann, aber sie kann es sich nicht leisten, diese Leute nicht zu haben, und sie kann es sich auch nicht leisten, sie zu haben. Sie kann sich also nur zwei Einrichtungsbeauftragte leisten wobei der eine der Vorgesetzte vom anderen ist, und der eine von ihnen für die Abteilungen 7, 1 und 2 und der andere für die Abteilungen 3, 4 und 5 und 6 sorgt. Oh je! Denn die anderen Leute in der Org, es gäbe wahrscheinlich lediglich ebenso viele Leute in der Org am Anfang, wie es Einrichtungsbeauftragte gibt, verstehen Sie, es gäbe zwei Einrichtungsbeauftragte und zwei Orgmitarbeiter. Die Frage ist, wie teilen Sie deren Hats auf? Nun, Zeitaufteilung, das ist der Kniff. Nun, es ist vollkommen in Ordnung, wenn Sie den ganzen Morgen lang der Kommandant sind, der C/O, und den ganzen Nachmittag auditieren.

Aber es ist nicht in Ordnung, wenn Sie der C/O oder ED und ein Auditor sind. Das ist nicht in Ordnung. Es ist nicht in Ordnung, wenn alle Mann sagen wir mal, es haben sich 6 Auditoren zusammen getan und haben eine Org gebildet, und man hat einen Einrichtungsbeauftragten, und er versucht, das auszusortieren. Es ist in Ordnung, wenn ihr den ganzen Nachmittag und den ganzen Abend auditiert. Vorausgesetzt, dass ihr eure Verwaltungsarbeit am Morgen macht., Vorausgesetzt, dass es getan wird.

Einer der Wege, wie Sie dreifach hatten und vierfach hatten und fünffach und sechs- oder achtfach hatten, ist, Sie geben jemandem ebenso viele Kommunikationskorbsets und Sie setzen ein großes, deutliches Etikett auf jeden einzelnen der Kommunikationskorbsets. Und dann, und dann bestehen Sie darauf, dass ein Zeitabschnitt für jeden einzelnen von diesen Körben investiert wird. Der Zeitabschnitt ist absolut wesentlich, wenn Sie irgendetwas doppel- oder dreifachhatten wollen.

Nun, der Trottel, der der Verteilungssekretär sein will, aber gleichzeitig Erfolg und Testen ausfüllt, indem er einfach die Organisierungstafel hinunter geht und Erfolg und Testen ausfüllt, dieser Dussel braucht einen von diesen Elektroenzephalographen, wie sie die Psychiater verwenden. Sie schließen die Elektroden geradewegs in das Fleisch des Gehirns an. Man müsste derart tief gehen, um herauszufinden, wie irgendjemand so bekloppt sein könnte, denn was ist geschehen? Er hat den Posten im Stich gelassen.

Nun wollen wir mal wieder dahin zurückgehen, wo wir hier angefangen haben. Das Imstichlassen irgendeines Postens und die Nichtausführung der Pflichten oder Funktionen dieses Postens, während man den Posten innehat, oder das Innehaben des Titels und die Handlung, etwas anderes zu tun oder den Posten nicht zu tun und so weiter, beseitigt einen von diesen Terminalen in der Org. Und es wird keinen Funken geben und es wird keine Energie geben. Und das wäre dieses. Die Lichter werden ausgehen, nicht bloß für diese Unterabteilung oder Abteilung oder Org, sie werden auch für den Burschen ausgehen, und er wird einfach nicht wissen, was zum Teufel da eigentlich los ist. Das früheste Material hierüber, an

das ich mich so aus dem Stehgreif erinnern kann, kommt aus der Mitte der 50er Jahre. Da gibt es irgendeine Art Policy Brief darüber, einen Kommunikationskorb an seinem Körper zu tragen. Und wissen Sie, dass ein Typ, der keinen Kommunikationskorb hat, vom Posten herunter gehen wird und… also das heißt, er geht abends nach hause oder so und er nimmt die ganze Sache geradewegs mit sich mit, selbst wenn er keine Papiere in seinen Taschen mit sich trägt. Er ist gewissermaßen der Kommunikationskorb, das ist ein ganz eigentümliches Phänomen. Indem Sie einfach einen Eingans- und Ausgangskorb dort hintun, mit dem Postentitel darauf, werden Sie sofort einige Erleichterung bei jemandem kriegen, der sich ziemlich stark unter Druck fühlt.

Nun sagen Sie: "Das ist ja nun wohl eine Aktion, die nicht besonders viel verlangt!" Ja. Es ist nicht sehr viel, was da zu tun ist, und es wirkt doch Wunder! "Also, das, was du an Kommunikationen empfängst, das kommt in diesen oberen Korb, und was du an Kommunikationen hervorbringst, das kommt in diesen untersten Korb da, und wir wollen es nicht zu sehen bekommen, dass diese Kommunikationen, dass irgendwelche von diesen Kommunikationen in den Schubladen oder unter dem Schreibtischschoner auftauchen!" Einfach das.

Nun, wenn ein Typ mehrfach gehattet ist, dann kann er wahnsinnig werden, wenn er nicht weiß, was seine Hats sind. Denn es ist der unbekannte Hat, der hochkommt und sich ihm um den Hals schlingt. Er ist nicht wachsam gegenüber der Tatsache, dass er diesen Hat trägt. Und das ist derjenige, der beißt, das ist derjenige, der sich ihm um den Hals schlingt, das ist derjenige, der seine ganze Zeit verschluckt, aber wirklich derjenige, der ihn gereizt macht. Das ist so etwas auf der Ebene von Bypassed Charge. Wenn Sie also jemanden sehen, der einfach auf die eine oder andere Weise ungeheuer in Verzweiflung gerät, erinnern Sie sich einfach daran, dass es Bypassed Charge auf einem Posten durch einen unbekannten Hat geben kann. Und die Abhilfe dafür ist, dass Sie die Person sich hinsetzen lassen und eine ganze Liste von den Hats, die sie trägt, aufschreiben lassen. Na, und was glauben Sie, ein Processing Director, obwohl er sich selber als den Processing Director vorstellt, kann, wenn er eine Einheit betreibt, die ein bisschen von der Hauptorg isoliert ist, 35 Hats haben, wie sich durch tatsächliche Zählung bei einem früheren Processing Director herausgestellt hat. Nun, jeder Posten hat einige Hats zusätzlich zu dem Hat, der auf der Organisierungstafel ausgedrückt ist. Oh, es gab alle möglichen Hats, die diese Person machte. Techpage und sie machte Verkaufstätigkeiten und sie machte dieses und jenes, aber es gab 35 verschiedene Hats. Und als sie sich hinsetzte, wir haben da nichts weiter dran gemacht, als nur diese Hats aufzulisten. Und sobald sie alle auf die Liste gesetzt waren, nun, da war sie viel glücklicher. Wir haben nicht einmal einen Kommunikationskorb für jeden einzelnen von diesen Hats aufgestellt, denn es waren nicht wirklich Hats, zu denen irgendjemand kommunizierte, aber sie mussten ganz bestimmt gemacht werden. Und es war eine große Erleichterung. Es ist so ähnlich, wie wenn man die Liste davon schreibt: 'Was ist dein versteckter Standard?' Es ist also ein Kniff für einen Einrichtungsbeauftragten, wenn er jemanden sieht, der sehr, sehr uuooäähhmmmm ist, dann läßt man ihn sich hinsetzen und schreibt einen jeden Hat auf, den er trägt, ungeachtet dessen, wie der Hat heißt. Lassen Sie ihn den Namen für das Ding erfinden. Und er wird zu einer sehr interessanten Liste gelangen. Und das F/N BD-Item, Floating Needle Blowdown-Item, wird derjenige sein, derjenige Hat sein, in Bezug auf den er niemals den Verdacht geschöpft hat, dass er diesen Hat trägt. "Ha, na so was! Haha!" Und das nächste mal also, wenn

er ein oder zwei Monate später in eine Verstimmung rein gerät und durcheinander kommt, lassen Sie ihn die gleiche Sache machen. Sie können den Prozess unbegrenzt fortsetzen.

Nun, die Organisierungstafel ist die Basis, das ist die Basis, so wie der Betonboden, auf welchem die Elektroden und so weiter des Motors stehen. Das ist die Basis, soweit es Sie betrifft. Solange diese Basis sich auf den Beton- oder Holzfußboden des Gebäudes überträgt, in welchem die Org sich befindet. Nun, wenn Sie das mal bemerken wollen, eine Organisierungstafel, fließt von links nach rechts, und wenn Sie nicht aufpassen, dann werden Typen auf der linken Seite der Organisierungstafel die Organisierungstafel hinüber da entlang fließen. Die Flowlinien einer Organisierungstafel sind sehr stark, und in einer großen Organisation kann man tatsächlich dieses Phänomen beobachten. Nicht nur wird die Führungskraft senkrecht runter in ihre Unterabteilung hinein fallen, sondern sie wird auch horizontal fließen. Nun, die Organisierungstafel ist auf diese Weise aufgebaut, um zu bewirken, dass die Öffentlichkeit fließt, um die Öffentlichkeit zum Fließen zu bringen. Nun, das sie die Öffentlichkeit zum Fließen bringt, was passiert da wohl? Die Erosionswirkung des Vorbeifließens der Öffentlichkeit, und es ist eine Art Erosionswirkung, so wie ein Fluss, der durch eine Ebene fließt, schließlich eine tiefe Rinne oder eine Schlucht graben wird, er zieht immer ein paar Steine, ein paar Felsbrocken weg von den Rändern der Schlucht und reißt sie mit. Das sind Mitarbeiter. Und Sie können tatsächlich, Sie werden bemerken, dass Mitarbeiter die Organisierungstafel entlang fließen werden. Sie können eine jede beliebige Person hernehmen, die eine Organisation betrieben hat so von der Sorte einer Organisation, wo sie im Singlehanding arbeiten musste, im Alleingang alles selber machen, Gott steh uns bei, ohne Einrichtungsbeauftragter, Sie können diese Person ihre Hats auf eine Liste setzen lassen und sie exakt entdecken lassen, wie weit sie die Organisationsstafel entlang geflossen ist von der Führungsabteilung her. Gott steh ihnen bei, wenn er die ganze Strecke bis zur Abteilung 6 rüber gekommen ist. Hahaha. Nun, Sie fragen: "Was beschäftigt dich im wesentlichen zum gegenwärtigen Zeitpunkt? In was bist du verstrickt?" Das ist das, was Sie fragen würden. Nun, Sie könnten jede beliebige dieser Führungskräfte das fragen. Oder Sie könnten jede beliebige Person in diesem Mitarbeiterstab, in dieser Belegschaft das fragen. Und die Leute werden Ihnen immer etwas angeben, was weiter rüber nach rechts liegt. Wenn nun das HCO raus gefallen, also man bringt gewissermaßen Bodys zum HCO hin, Körper zum HCO hin, aber wenn die Organisierungstafel da so entlang fließt, dann hinterläßt sie gewissermaßen ein Vakuum im HCO, und die Org ist nicht so recht imstande, sich wieder zurück zu HCO hochzuarbeiten. Nun, das ist sehr symbolisch, aber es liegt einige Wahrheit darin. Es wird dann gesagt. "Ach, gib es einfach auf! Zum Teufel damit! HCO wird nichts für uns tun. Zum Teufel mit denen, das ist es. Ja, ach ja. Wir sollten uns wohl lieber ein paar Mitarbeiter besorgen, glaube ich. Ich weiß nicht. Irgendjemanden. Guck doch mal, diese ganzen PE-Studenten hier. Möchte irgendeiner von euch Typen in der Verteilungsabteilung arbeiten?" Und man wird sehen, wie die Finanzleute, die Leute aus der Finanzabteilung, Treasury, herüber kommen und sagen: "Hat irgendjemand auf diesem PE-Kurs irgendwelche Erfahrungen mit Buchhaltung und würde gern in der Org arbeiten? Ich weiß nicht. Mh." Aller versuchen sie sich etwas abzustauben. Glauben Sie nicht, dass das keinen Dev-T schaffen würde.

Sehen Sie, was geschehen ist? HCO ist die Organisierungstafel entlang geflossen und hat sich gewissermaßen jedem anderen die ganze Organisierungstafel hinunter an den Hals

gehängt. Sehen Sie das? Eine ganze Abteilung kann also von links nach rechts fließen. Nun gebe ich Ihnen Materialien, ich weiß nicht das Ausmaß, in welchem diese Dinge 1965 niedergeschrieben sind und davor, aber es gibt eine Menge Eigentümlichkeiten, eine Menge Phänomen im Zusammenhang mit einer Organisierungstafel.

Und ich gebe Ihnen hier einfach mal verschiedene Kleinigkeiten davon an. Die Policy Briefe können Sie selber nachlesen, es ist alles in der Policy drin. Ich weiß nicht, ob all das hier, was ich über das Fließen gesagt habe, dort ausgedrückt worden ist, denn mein lieber Mann, das fließt aber wirklich! Nun, wenn Ihre Mitarbeiterschaft nicht auf den Posten gesetzt ist und nicht gehattet ist, dann werden Mitarbeiter mit größter Leichtigkeit zu einem Felsblock im Strom werden und sie blowen gewissermaßen. Sie werden geradewegs die Organisierungstafel entlang gehen und geradewegs runter von der Organisierungstafel und von der Organisierungstafel herunterfallen, und damit ist es aus! Mit anderen Worten, die Leute sind nicht hinreichend auf den Posten gesetzt, sie sind nicht hinreichend gehattet. Sie sind nicht genug stabil, sie wissen nicht wirklich, was ihr Job ist, und daher gehen sie gewissermaßen in Mitgefühl gegenüber allem, was den Strom entlang kommt. Jemand kommt den Strom entlang und sagt: "Gn, gn, gn, und sie haben mir die Kehle durchgeschnitten und haben dies und das getan, und haben mich ruiniert und so weiter und ich will mein Geld zurück haben." Und das nächste, das man erlebt, ist, dass Treasury sagt: "Oh, Jesses! Hier ist ja alles schrecklich" und so weiter. Der Typ, den er da vor sich hat, könnte einfach lügen wie gedruckt, verstehen Sie? Aber der Bursche hat wirklich keine Möglichkeit, es zu wissen, denn er weiß wirklich irgendwie nicht, was es mit der ganzen Sache auf sich hat, und das ist alles verwirrend. Aber die Verwirrung beginnt im eigenen Bereich. Wenn er auf seinem Posten durcheinander ist, dann kann jeder ihn verwirren.

Der Öffentlichkeitsverkehr also, der naturgemäß einfach von sich aus schon verwirrt ist, das ist eine Sache. Und wenn Sie einen Mitarbeiter haben, der durcheinander ist, nun, dann macht der Mitarbeiter bluuuäääähhhb und gerät in kleine Strudel hinein und fließt die Organisierungstafel hinunter, und dann macht es brrrrummm peng mit ihm, und er fließt hinunter von der Organisierungstafel, und man wird nicht in der Lage sein, die Organisierungstafel zu bemannen.

Nun, die Organisierungstafel selber sollte auf dem Fußboden der Org zum Ausdruck kommen, auf dem Boden der Org. Sie sagen: "Nun, das wäre das ideale Orggebäude ja eine Einrichtung, die drei Sets von Büros hätte, oder drei Gebäude, drei lange Gebäude, die die Führungsabteilung wären, und diese drei Gebäude wären hintereinander. Und dann hätte man Gebäude, bei denen es sich um HCO-Gebäude handelt, und dann hätte man Gebäude, die Gebäude der Verbreitungsabteilung wären, und dann hätte man Buchhaltungssektionen, und die hätten dann diese Funktionen, und dann geht das geradewegs so weiter bis hin zu Abteilung 6. Und das wäre absolut richtig! Das wäre die Art und Weise, wie die Orgform gebaut werden sollte, wenn Sie selber die Bauarbeiten machen werden und dieses Gebäude hinsetzen. Stattdessen mieten Sie Gebäude, und wenn Sie einen Architekten einstellen, nun ja, diese Leute müssen bei der städtischen Planungsbehörde durchkommen. Und die städtische Planungsbehörde, naja, die sind hauptsächlich dadurch bestimmt, wieviel sie erreichen könne, wieviel ein Gebäude kostet, sodass ihre Freunde, die im Baugeschäft sind, angemessen bezahlt werden werden und nicht verhungern werden, die armen Kerle. Es wäre also ziemlich schwer, in die-

sem Stadium des Spiels ein Gebäude tatsächlich zu entwerfen. Aber wenn Sie eine riesige Scheune mit Betonfußboden hätten, und Sie wüßten nicht mehr darüber, über diese und jene Dinge, was Sie da zu tun hätten, dann wäre das beste, was Sie damit tun könnten, all Ihre Öffentlichkeitslinien entlang einer kurzen Linie hinzusetzen, sodass die dort flott hintereinander liegen, diese Sachen, wobei jeweils eine Vertretung für jede einzelne Abteilung vorhanden ist. Und dann hätten Sie die arbeitenden Abschnitte der Abteilung hinter den Öffentlichkeitslinien.

Das wurde bei Saint Hill vergessen, und das Ergebnis war, dass jeder, der unterzeichnen musste, um zu unterzeichnen von der Hinterseite des Schlosses kommen musste, die ganze Strecke hinüber zum Herrenhaus hinüber zum alten Saal und dann wieder zurück. Das waren Punkte 1, 2, 3, ich weiß nicht. Ich habe es niemanden mit einem Schrittmesser abmessen lassen. Wissen Sie, ein Schrittmesser ist dieses Instrument, mit dem man abmessen kann, wie viele Meilen man geht. Aber es muss eine sagenhafte Strecke gewesen sein. Und Mary Sue warf einen Blick darauf und machte "Häh!", und sie griff sich einen Kugelschreiber, und sie fing an, die korrekten Öffentlichkeitslinien einzuzeichnen. Die korrekten Öffentlichkeitslinien laufen alle entlang dieser Hintertreppe des Schlosses. Die sind rattattattattattattatt, so dass die Linien verkürzt werden, so dass die Leute aus der Öffentlichkeit nicht derart weit gehen müssen, und die Terminale, die den Kontakt mit der Öffentlichkeit machen, alle auf dieser Linie sind.

Von daher sehen Sie also, dass die Organisierungstafel eine Kurve sein sollte. Sie sollte am oberen Rande einwärts gekurvt sein, verstehen Sie? Es sollte so eine Art Senke oben am oberen Rand geben und die untere Seite würde sich ausbreiten wie Flügel, so dass der obere Teil zusammengezogen ist und der untere Teil lang ist. Und Sie würden feststellen, dass die Organisierungstafel fließen würde.

Nun gibt es bestimmte Dinge, die von diesem Punkt hin zu jenem Punkt hin dorthin dort geschehen würden, so dass Sie, wenn Sie eine Organisation aufzeichnen keine solche saubere Szene haben. Und dann beginnen Ihre Schwierigkeiten, denn Ihr Verkehr und Ihre Mitteilungsflowlinien, die Mitteilungszettelflowlinien werden sich überkreuzen, und wo auch immer die sich überkreuzen, da werden Sie eine Enturbulenz haben, eine Enturbulierung. Versuchen Sie bloß mal, mit zwei Feuerwehrschläuchen los zu spritzen, so dass die Strahlen, die Wasserstrahlen sich im rechten Winkel zueinander begegnen, so dass der Strom aus dem einen Schlauch durch den Strom von dem anderen Schlauch durchgeht. Und Sie werden nass! Dies ist also etwas in Bezug auf die Form der Org, was wahrscheinlich niemals hart genug betont worden ist, denn wir haben eine Org, die ihre Kommunikationskörbe, wie ich es Ihnen bereits erwähnt habe, die ihre Kommunikationskörbe im Keller hatte, so dass man, um von Abteilung 1 zu Abteilung 2 zu gelangen, den Effekt hatte, dass jemand runter in den Keller gehen musste und dann wieder rauf kommen musste. Und dann musste Abteilung 2 runter in den Keller gehen und wieder rauf kommen. Denn dies war, soweit ich weiß, nicht von irgendeiner Ablieferung durch Boten begleitet. Man hatte also die Situation, dass mehrere Male am Tag ein jeder Mitarbeiter dieser Belegschaft in diesem Fahrstuhl hinauf und hinunter gehen musste. Es muss eine interessante Szene gewesen sein.

Ich sage nicht, dass Sie in eine derart falsch angeordnete Lage geraten können. Ich sage, dass wir Fallgeschichten davon haben, wo dies derart falsch angeordnet wurde, dass Sie es

nicht glauben würden. Es ist eine weitere Sache von diesen unglaublichen Dingen. "Ah! Niemand würde so etwas tun!" Oh, doch! Haha, Leute haben das getan. Nun, wenn eine Org in zwei verschiedenen Gebäuden untergebracht ist, die mehrere Häuserblöcke auseinander liegen, dann hat man Schwierigkeiten. Sie werden unausweichlich Schwierigkeiten haben, denn es ist nicht länger eine zusammenhängende, zusammenhaltende Einheit. Sie entwickelt alle möglichen kleinen merkwürdigen Rivalitäten und so weiter, wie zum Beispiel 'Die da drüben und wir hier bei uns' und dergleichen, und es ist eines von den Prinzipien, dass, wenn Sie eine Org auf mehrere Gebäude verteilen müssen, nun, dann versuchen Sie um Himmels Willen, diese Gebäude in Aufeinanderfolge anzuordnen.

Nun, es kann sein, dass Sie in der Lage sind, lediglich eine Abteilung erfolgreich ganz aus Ihrer Org hinaus zu setzen, und das ist die Tech-Abteilung. Sie können sogar die Tech-Abteilung aufspalten, so dass Ihre Ausbildungs-, die Hauptausbildungsräumlichkeiten und andererseits Ihre HGC-Räumlichkeiten sich in zwei getrennten Gebäuden befinden, wobei sie beide von der Org getrennt sind. Getrennt von einander und getrennt von der Org. Dies kann existieren, vorausgesetzt dass Sie Ihre technischen Dienste aufspalten und PC-Verwaltung und Studenten-Verwaltung haben. Das vorausgesetzt.

Und es gibt einen kleinen Haken. Und es ist etwas, was die niemals machen. Und es ist die Voraussetzung, dass sich ein Vertreter der Technischen Abteilung auf den in der Org befindlichen Öffentlichkeitslinien befindet. Sie sagen: "Nun, wer würde das sein?" Nun, das wäre, das wäre so eine Funktion wie der Tech Division Liaison Officer, Verbindungsbeauftragter der Technischen Abteilung. Nun, was macht er? Nun, er macht die Tech Services-Funktionen und die sofortigen DofP-Funktionen, Processing Director-Funktionen, die gemacht werden müssten. Es muss einen Vertreter dort geben. Und wenn Sie sich fragen, warum diese Linien nicht fließen, es liegt einfach daran, dass die Öffentlichkeitslinie nicht so zusammengesetzt ist, dass sie fließt. Sie haben die Situation, dass Willi Meier vom Registrar Büro zu Tech Services hinüber geht oder so, um auf den Kurs zu kommen. Und die Anzahl an Willi Meiers, die von dieser Linie runter verloren gehen, ist eine Anzahl, über die Sie sehr, sehr erstaunt wären. Die Routing Form wird nicht routen. Nun, Sie brauchen tatsächlich einen Pagen oder Laufburschen oder so etwas, um die Person zu begleiten, sie hinüber zu geleiten. Sie müssen also so etwas ausgleichen mit Hilfe von Posten, die nicht auf der Organisierungstafel sind, so dass es, Sie haben davon vorher noch nie gehört, glaube ich, aber so dass es so was gibt wie einen Dissem-Pagen, Laufburschen der Verbreitungsabteilung. Und der würde sich um jeden kümmern, der das Büro der Verbreitungsabteilung, Dissemination Division, verläßt. Nun sagen Sie: "Das kann doch gedeckt werden mit einem Technischen Laufburschen, und wir haben doch einen Technischen Laufburschen, einen Tech-Pagen!" Aber der ist jemand, der Leute aufspürt und dergleichen. Und wir haben in der Tat HCO-Kuriere, die in der Org umhergehen. Doch Personen müssen eskortiert werden. Aber das ist eine fürchterliche Menge an Verbrauch von Arbeitsstunden von dem Gesichtspunkt her, dass der Typ vom Registrar weggeht, und dann begleitet man ihn eine weite Strecke hinüber irgendwo hin, damit er eine Tech Analyse seines Falles gemacht kriegt oder so etwas, und dann eine weite Strecke wieder zurück, sehen Sie das, und oh Mann! Der Typ braucht den ganzen Morgen dafür, um unterzeichnet zu werden. Die Öffentlichkeitslinien sollten eine Sache von 15 bis 20 Minuten sein, verstehen Sie? Nun, stellen Sie einfach sicher, dass Ihre Öffentlichkeitslinie in

der Aufeinanderfolge ist und dass sie in der Reihenfolge derjenigen Terminale angeordnet ist, bei denen Ihr Kunde vorbeikommen muss. Und dann haben Sie es geschafft. Sie haben es geschafft! Sie müssen das große Orggebäude ersetzen in dem Sinne, dass Sie Verbindungsposten auf dieser Öffentlichkeitslinie haben. Und dann wird das fließen. Und dann werden Sie feststellen, dass Ihre Mitarbeiter nicht mit davongerissen werden, und dass die Leute keine Strudel in den Laden hinein bilden werden und diese ganzen Sachen.

Nun ist es freilich so, dass dieser PC, der das Processing durchläuft, nicht wirklich auf einer, ja, nun… Das ist eine Servicelinie, und es ist nicht eine Öffentlichkeitsunterzeichnungslinie. Und er kann in der Art eines kleinen Wirbels da rein und raus gehen bei Tech Services oder so was, soviel er möchte, solange Tech Services eine Rezeption hat. In dem Augenblick also, wo Sie eine Einheit ablösen, muss diese eine Rezeption haben. Andernfalls werden die Mitarbeiter von dieser Einheit dort am laufenden Bande enturbuliert werden.

Eine der verrücktesten Szenen. Die Sie sich je zu sehen wünschen könnten, ist, wenn die Auditoren und die PCs im gleichen Raum des HGCs durcheinander gemischt werden, wenn der Auditoren-Verwaltungsraum und der PC-Warteraum der gleiche Raum eines HGCs ist. Diese Auditoren fangen jetzt an, in Schwierigkeiten zu kommen. Sie beginnen, all die Sachen heraus zu auditieren, die der PC zu selbstauditieren begonnen hat, während er zwei Auditoren dabei zuhörte, wie sie darüber sprachen, was sie bei irgendeinem PC auditiert haben. Mit anderen Worten, die Überkreuzung von Kommunikation ist dort zu stark, und wenn Sie anfangen, das durcheinander zu bringen, dann ist das eine ziemlich arge Sache. Nun, wenn Studenten mit Interns durcheinander gebracht werden, und wenn sie durcheinander gemischt werden mit Auditoren, dann ist das nicht so schlecht, nur dass sie eben überwältigt werden. Aber sie fühlen sich manchmal ein bisschen geehrt dadurch. Doch wenn Sie dies gemacht haben und Ihr HGC und ihr Auditor Verwaltungsbereich/ Tech Services durcheinander gemischt sind, so dass Ihre Studenten mit Ihren angestellten Auditoren vermischt werden, oder Ihre Öffentlichkeit wird vermischt mit den angestellten Auditoren, dann haben Sie Schwierigkeiten. Denn es sind unterschiedliche Arten von Partikeln. Nun, Sie müssen etwas tun, um das herauszusondern, es von einander zu trennen.

Eines der ersten Dinge, die Sie unter den Studenten herausfinden, ist, dass sie ganz plötzlich anfangen werden, Squirrel Tech zu auditieren und Squirrel Tech zu studieren und zu denken, dass Bulletins alt wären oder so etwas, weil die Leute, mit denen sie Umgang pflegen, die angestellten Auditoren, keine Überwacher sind. Und sie werden diesen Leuten Fragen stellen, und halten Sie sich fest, der Auditor gibt ihnen nicht böswillig falsche Informationen, sondern der Student versteht einfach halsstarrigerweise praktisch alles falsch, was zu ihm gesagt wird. Er würde von vornherein keine Fragen stellen, wenn er nicht ein missverstandenes Wort hätte. Alles also, was er nach diesem missverstandenen Wort hört, geht einfach zum einen Ohr rein und zum anderen Ohr raus. Aber es hinterläßt eine Art Pfütze von Alter-is. Und das nächste, was passiert, ist, Sie können sich nicht zusammenreimen: "Warum lernen diese Studenten nichts?" Sehen Sie.

Jemand wird Ihnen als Einrichtungsbeauftragten wahrscheinlich diese brennende Frage stellen. Eine der ersten Sachen, die Sie tun sollten, ist festzustellen, wieviel kommen diese Studenten mit Auditoren zusammen? Ist der Raum derselbe? Und eines der Dinge, die Sie tun können bei einer solchen Sache, ist, dass Sie einfach herum gehen und jeden Studenten fra-

gen, wer ihm das erzählt hat, wer hat ihm das erzählt, wer hat ihm das erzählt? Und Sie werden an den Terminal heran gelangen, der sich da versündigt. Sie können es auf diese Weise lösen. Das heißt, irgendein Überwacher rauft sich die Haare aus, weil er es nicht wirklich zu den Studenten hinüber vermitteln kann. Oder irgendein Fallüberwacher wird wahnsinnig, weil jeder anfängt, die gleichen Fehler zu machen auf seinen Internlinien. An diesem Punkte ist es die Aufgabe einer Ermittlung, dass Sie es einengen auf eine Person. Aber eine der Sünden bei der Sache besteht darin, dass man die Burschen mit den falschen Leuten beisammen hat. Und die Tech wird unter diesen Umständen nicht geradlinig bleiben. Das heißt also, dass ziemlich ernste technische Fehler deswegen auftreten können, weil Raum fehlplaziert ist und falsch organisiert ist. Das ist der einzige Punkt, auf den ich Sie hier hinzuweisen versuche.

Die Form der Org ist weitaus wichtiger, als irgendjemand der Sache je Aufmerksamkeit geschenkt hat. Man hat dem überhaupt keine gebührende Aufmerksamkeit geschenkt. Die Form der Org. Das ist für die meisten Leute ein sehr vager Ausdruck. Es bedeutet für sie: "Hat die Org ein Wuff und hat die Org ein Waff und hat sie ein Woff und hat sie einige Abteilungsleiter? Jawohl! Na gut, schön! Wir haben die Form der Org!" Bahbahbahbahbah! Wo ist es räumlich lokalisiert. Tragen diese Typen, die auf der Organisierungstafel erwähnt werden, ihre Hats, oder tragen sie sie nicht? Ist diese Organisierungstafel imstande, räumlich gesehen, in irgendeiner Weise überhaupt zu fließen? Kann etwas an irgendeinem Orte starten und dann irgendwo anders in dem Raum der Org enden? Sie können auf einige der verrücktesten Sachen stoßen, die Sie je zu sehen wünschten in dieser Hinsicht, wirklich verrückte Sachen. Falsche Anordnungen von Raum. Sie können einen Fallüberwacher in einer kleinen Bude haben, die fünf Gebäude von seinen Auditoren weit weg entfernt ist. Sie können einen Buchhaltungskassierer haben, der sechs Gebäude weit weg vom Registrar ist. Sie können wirklich einige bekloppte Sachen haben.

Wenn Sie nun Einheiten überall hin versprengen und wenn Sie versuchen, diese an verschiedene Stellen einzufügen, dann ist die erste Sache, die Sie aufrecht zu erhalten haben, diese Öffentlichkeitslinie. Das ist die erste Sache, die Sie aufrechterhalten. Und Sie geben verdammt noch mal keinen Pfifferling darauf, wie gern jemand sein Büro hat!

Wissen Sie, jedesmal, wenn ich zu einer Organisation zurück kehre, so ist nichts anderes mehr drin als nur Führungskräftebüros und es gibt keinen Serviceraum. Eine Organisation ist abhängig von ihrem Serviceraum, nicht von ihrem Führungsraum! Ich mache mich wahrscheinlich immer sehr unbeliebt. Ich entferne all die Führungskräfte aus ihren privaten Büros, nehme ihnen all ihre Sekretärinnen weg, setze diese Leute in einen großen Raum, und dann übergebe ich all ihren Raum, den sie hatten, und dann ganz plötzlich macht die Org Booooooom, nicht Bumm in eine Explosion hinein, sondern sie boomt in hinauf springende Statistiken. Davor war sie lediglich am Bergabgehen. Bergab, bergab, bergab, bergab, sehen Sie? Der ganze Serviceraum, Dienstleistungsraum, war weg.

Die erste Sache also, die Sie machen, ist, Sie untersuchen diese Geschichte vom Standpunkt des Raumes her. Was sind die räumlichen Lokalisierungen und kann diese Öffentlichkeitslinie fließen? Wenn die Sachen auf dieser Öffentlichkeitslinie nicht nahe beieinander sind von Terminal zu Terminal zu Terminal zu Terminal, dann wird sie nicht fließen. Und wenn Sie nicht das Büro dort einfügen können, das diese Öffentlichkeitslinie an einer bestimmten Stelle da mit drauf haben soll, dann setzen Sie eine Verbindungsperson dorthin,

anstatt dass Sie das ganze Büro dort hinsetzen. Aber Sie machen es nicht so, dass Dinge fehlen. Sie dürfen dort nicht Dinge haben, die fehlen. Das ist der erste Gedanke.

Ihr nächster Gedanke bei der räumlichen Anordnung ist Serviceraum. Es ist eine Service-Org, eine Dienstleistungsorg. Geben Sie all den Raum, den Sie nur irgend dafür hergeben können, an den Service. Wenn dieser Raum an Service gegeben werden kann – fein! Wenn es in dem Laden einen Aufbau oben auf dem Dach gibt, na, das ist ja schön. Sie können einen Aufbau oben auf dem Dach nicht für Service benutzen. Setzen Sie dir Führungskräfte dort rein. Service! Es ist eine Service-Org. Wenn es eine Service-Org ist – das ist der Service!

Zum Beispiel, wir haben zwei große Räume auf Flag. Der eine ist der Ansammlung von Information und der Verdauung der Information gewidmet und der Beratenden Versammlung, Adjutanten-Versammlung (Anmerkung des Übersetzers: Im Englischen Ad Council, Ad's Council, Beratende Versammlung, Adjutanten-Versammlung) und ist der Aussendung von Missionen gewidmet und so weiter. Das ist eine Service-Aktion, denn das ist eine Management-Org, der damit Service geliefert wird. Und der andere Raum ist dem HCI gewidmet, Hubbard College of Improvement, Hubbard College für Verbesserung. Das sind die Studenten. Dies sind zwei große Räume. Beachten Sie, dass dies die einzigen wirklich großen Räume sind, die es als ganze Räume auf dem Schiff gibt. Und sie sind unmittelbar und direkt diesen Zwecken gewidmet. Es gibt einen weiteren Raum von ziemlich guter Größe, und dort finden Sie die HGC Qual-Funktionen drin, und die Leute sind immer am Schreien, weil sie nicht genug Verwaltungsraum haben. Ich weiß das und so weiter. Und es gibt verschiedene Dinge, die mit dieser räumlichen Plazierung verkehrt sind. Es ist uns einfach der Raum ausgegangen. Aber beachten Sie, dass die einen großen Raum haben.

Nun gibt es Räume überall in dem ganzen Laden, und sogar Kabinen werden genutzt. Es gibt allen möglichen Krimskrams an Raum, aber das ist es – Krimskrams an Raum. Hier ein bisschen was und da ein bisschen was. Und das ist es, was Sie damit machen. Nun gibt es viele Dinge, für die Sie Raum benutzen könnten. Es gibt viele Dinge, die noch reguliert werden könnten, besser angepasst werden könnten und so weiter. Es ist wahrscheinlich nicht optimal, aber es hat sich so zusammengefügt. Doch die Öffentlichkeitslinien davon fließen zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht gut. Die zwei Gründe, warum eine Linie nicht gut fließen wird, sind Nicht-Gehattet-Sein, oder besser drei Gründe, drei Gründe, warum eine Linie nicht gut fließen wird. Nicht-Gehattet-Sein, räumliche Fehlplazierung, so dass die Linien durcheinander kommen und sich überkreuzen, und das Fehlen einer Routing Form, eines Laufzettels. Sie könnten auch eine unreale Routing Form, einen unrealen Laufzettel haben. Und wenn die Öffentlichkeit auf diesen Linien nicht fließt, dann werden Sie feststellen, dass es einer von diesen drei Punkten ist, der out ist, eine von diesen drei Sachen.

Nun, bei einer Org, die stark ausgebreitet ist, brauchen Sie keine Buchhaltungseinheit auf den Öffentlichkeitslinien zu haben. Sagen wir mal, es gibt eine Buchhaltungseinheit und es gibt dort zwei Buchhalter drin oder zwei Buchhaltungspersonalmitglieder, und das einzige, was die überhaupt machen die ganze Zeit, ist, dass sie einfach Geschäftsunterlagen und Zahlenreihen zusammenrechnen und so weiter, und dann rechnen sie weitere Unterlagen und Zahlenreihen zusammen. Sie machen keine Auszahlungen, sie empfangen nicht Geld, so was von der Art. Es spielt keine Rolle, wo Sie die hin tun. Sie befinden sich nicht derart unmittelbar oder direkt auf den Org-Flowlinien, und angesichts der Tatsache, dass sie sich nicht so

unmittelbar oder direkt auf den Org-Flowlinien befinden, kann ihnen etwas im Hintergarten gegeben werden. Sie können also auf diese Art Einheiten loswerden.

Nun, Werbung und Publikationen, soweit es deren Buchlager betrifft und den Bereich, wo diese Leute tatsächlich ihr Magazin schreiben und diese ganzen Sachen, das kann von den Öffentlichkeitslinien abgeschüttelt werden. Hingegen Unterabteilung 6, Registration, damit kann man es nicht machen! Doch Briefregistrare können von den Öffentlichkeitslinien abgeworfen werden. Sie analysieren es also von dem Prinzip her, was Sie von der Öffentlichkeitslinie abtrennen können und wo Sie es hin stecken können, ohne dass Sie die Sache so durcheinander bringen, dass Unterabteilung 4 von der Werbung sich etwa 100 Meter weit weg von Unterabteilung 5, Publikationen, befindet. Das darf nicht sein!

Wenn Sie also auf diese Weise vorgehen, dann werden Sie anfangen, so was wie die Form der Abteilung aufrecht zu erhalten. Es kann tatsächlich ziemlich arg umher verspritzt werden, ohne wirklich die Dinge über den Haufen zu werfen, vorausgesetzt, Sie benutzen Ihr Köpfchen! Es ist also eine Sache, die Organisierungstafel dort an der Wand zu haben, und eine andere Sache, sie auf Betonfußboden herunter zu bringen. Doch wenn Sie das nicht tun, dann wird die Org keinerlei Energie, keinerlei Stärke entwickeln. Es könnte sogar eine Menge hektische, fieberhafte Entwicklung geben, doch da es keine festen Terminale gibt, durchschneidet die Bewegung keinerlei Linie, so dass irgendwelche Energie entwickelt werden könnte. Es geschieht nichts! Nichts wird erzeugt. Das ist es, was ich Ihnen da zu tun versuche. Es wird mit Sicherheit lautstark sein dort. Oh, Mann! Diese Belegschaft kann so erschöpft aussehen, sie kann so begriffsstutzig sein. Ethic Officers rasen in dem Laden herum, und Commanding Officers oder Leitende Direktoren kommen herunter: " Was ist denn mit euch nur los?" Und schließlich werden sie so niedergeschlagen, dass sie nicht einmal mehr je aus ihrem Büro heraus kommen, verstehen Sie? Abteilungssekretäre in einem Schreianfall, HAS bloß ein riesiger Berg Papier. Diese Leute sind am Arbeiten, oh, Mann, was sind sie am Arbeiten! Ach, Herrjemine! Wenn man die Anzahl an aufgewendeten Arbeitsstunden abmisst, so muss man das in Tonnen an Schweiß messen. Aber diese Leute produzieren nicht eine einzige verdammte Sache, als nur den Bankrott! Das ist das einzige, was sie produzieren. Und das Geheimnis ist, dass die Form der Org nicht aufrechterhalten wird. Als ein leitender Esto oder als ein Esto, ganz gleich, auf welchem Teil dieser Szene, sind dies Ihre ersten Gedanken. Die Form der Org.

Nun, eine Belegschaft kann sehr, sehr stark verstimmt werden dadurch, dass sie all ihre Schreibtische nehmen und sie irgendwo anders hinbringen muss und dann den Schreibtisch dort wieder hochnehmen und ihn woanders hinbringen muss und dann die Zentralakten herzunehmen hat und sie woanders hinbringen muss. Machen Sie es also nicht zweimal. Tun Sie es nicht zweimal! Tun Sie es nur einmal. Sie sollten also lieber verdammt richtig damit liegen, bevor Sie es arrangieren.

Nun will ich Ihnen sagen, die Daten, die ich Ihnen angebe, scheinen sehr offensichtlich zu sein. Würden Sie denn bitte mal mir Frage stellen, warum ich regelmäßig wieder nach den Nutzungsgrundrissen von Saint Hill, von der amerikanischen Saint Hill-Organisation und von anderen Orgs fragen muss. Warum muss ich immer wieder nach diesem Gebäudegrundriss und der Nutzung darauf eingetragen fragen und dann hier sitzen und sagen: "Oh, mein Gott!"? Weil die Art und Weise, wie es arrangiert ist, deren Statistiken heftig beeinflusst.

Man kann diese Raumverteilung in einer Org so verpfuschen, dass man die Org zum Zusammenkrachen bringen kann. Die Leute aus der Öffentlichkeit können ihren Weg durch die Org hindurch nicht finden. Ha! Was heißt hier Öffentlichkeit? Die Orgmitarbeiter selber können sich nicht zurechtfinden.

Es ist tatsächlich eine sehr schöne Sache, wenn man eine Karte an der Wand hat, auf der gezeigt wird, wo sich alles befindet, selbst wenn man auf mehrere Gebäude verteilt ist und dergleichen. Eine große Karte, ein großes Schaubild für die Öffentlichkeit, mit einer schönen Markierung drauf wo es heißt: 'Sie sind hier!' In Saint Hill wollte man mal so ein Ding bauen. Es wurde nie gebaut, aber es ist nichtsdestoweniger eine sagenhaft gute Idee! Es war eine Schautafel mit 'Sie sind hier', und da waren kleine Lichter drin. Und man hatte dieses strahlende Licht, welches brannte. Und dann gab es eine mit Knöpfen versehene Liste, und man drückte auf einen von diesen Knöpfen und ein anderes Lichtlein ging an, welches dem Ort entsprach, wo diese Funktion war. 'Sie sind hier. Sie wollen zum Ethic Officer. Drücken Sie den Knopf 'Ethic Officer', und das Licht wird angehen und Ihnen zeigen, in welchem Gebäude er sich befindet und in welchem Büro.' Nun, das ist Weiterleitung, und das fällt unter Routing Forms. Routing Form impliziert auch, dass jemand eine Route entlanggehen wird. Und wenn Sie nach Frankreich fahren, dann ist es sehr schön, wenn Sie eine Michelin-Karte haben, eine Touristenkarte, auf der die Straßen gezeigt werden. Und Sie fühlen sich sehr verloren und sehr durcheinander gebracht, wenn Sie keine haben. Da ist ein Schild am Wege, wo es heißt 'Sant Nazere', und das andere Schild sagt 'Nancy', nicht wahr? Nur hat irgendein Witzbold das ganz verkehrt rum gedreht oder es ist herunter geweht worden oder es ist gar nicht so etwas da.

Ich erinnere mich an meine ersten Hinweisschilder für Autostraßen, die ich in den Vereinigten Staaten gesehen habe, und tatsächlich hatte jemand es wirklich fertiggebracht, einige Blechschilder zu machen und sie gelegentlich alle paar hundert Meilen voneinander entfernt an einen Baum zu nageln, und mit diesen Blechschildern wurde der Yellow Stone Pfad angegeben, der von Montana nach Kalifornien führte oder von Montana nach Oregon führte. Ich glaube, ich habe ein halbes Dutzend davon gesehen. Aber jemand war da wirklich unternehmungslustig gewesen. Der Weg war freilich nicht mehr, als nur ein Fahrweg für Karren, der sich exakt an die alten Wagenspuren der 49er Route hielt und all das (Anmerkung des Übersetzers: 49er Route bezieht sich auf den Weg, den die 49er genommen haben, Das sind diejenigen Leute, die beim Goldrausch von 1849 nach Kalifornien gingen). Es war dort an sich nichts vorhanden. Und es war eine solche Situation, dass man alle 30 Meilen, das heißt ca. alle 50 Kilometer, eine Reifenpanne hatte. Das war die Lebensdauer des Reifens. Das war zu jener Zeit, als Amerika anfing, auf Räder zu kommen. Ich führe Sie hier nun nicht zurück zu meiner Knabenzeit. Meine Knabenzeit in diesem Leben kümmert mich nicht viel. Ich habe einige interessantere Knabenzeiten erlebt als die. Mhmh. Aber ich erinnere mich lebhaft an die große Freude und die VGIs, die bei den Erwachsenen sich aufdrehten, wenn sie eines von diesen verbeulten, eingerissenen Schildern sahen, vollgefüllt mit Schrotmunition, so, wie dieses Schild da an einen Baum genagelt war. Diese Schilder kamen nur ganz selten. Es war eine große Erleichterung für sie. Man fand mit diesen Schildern heraus, dass man nicht irgendwie nach Kanada oder Nevada reingekommen war.

Das Gefühl des Verlorenseins, des Sichverirrthabens wird ein Umdrehen und Hinausgehen verursachen. Wenn Sie wissen wollen, warum Leute aus der Rezeption verschwinden, es gibt zwei Gründe, warum das geschieht. Der eine ist, niemand empfängt diese Leute, und der andere Grund ist, es ist keine Karte da, die bezeichnet, wo man hingehen muss, um empfangen zu werden. Es ist also etwas von der Art einer Tourenkarte, einer Reisekarte, so dass die Öffentlichkeit sich hinrouten kann in dem Grade, wie sie eine Routing Form hat, und in dem Grade, wie sie eine Karte hat. Nun, es nutzt nichts, der Öffentlichkeit eine Routing Form zu geben, wofür sie keine Karte hat. Fahren Sie von Dover nach Calais nach Paris nach Barcelona… Das ist alles, was da drauf steht. Und dieser Typ hat in Geographie, als er zur Schule ging, eine 6 gehabt, oder Verzeihung, er hat eine 5 gehabt in Geographie. Und er weiß nicht, wo diese Orte sind. Und es ist für ihn eine große Erleichterung, es ist ein ARC-Faktor.

Wenn Sie also beschäftigt sind damit, alles aus zu planen, erinnern Sie sich daran, dass die Öffentlichkeit dem folgen wird, und es werden dem Leute folgen, die nicht den geringsten Schimmer von einer Ahnung haben, und die sich in ihrer eigenen Diele verirren würden, mit Leichtigkeit, verstehen Sie? Und wenn Sie einfach das als ein Kriterium festlegen, dann werden Sie wissen, ob Sie Ihre Weiterleitungspläne und Ihre Planung in Bezug darauf, Ihre Weiterleitung einzurichten, ob Sie diese Dinge einigermaßen korrekt haben. Die Person kann nicht verloren gehen. Und Sie würden echt staunen, was dies an positiven Folgen haben wird für den Zustand, die Leichtigkeit, die Behaglichkeit, die Fröhlichkeit einer Org. Dieses Gefühl von Leichtheit und ARC und so weiter.

Die Form der Org ist also nicht etwas Merkwürdiges, und es ist nicht irgend so eine mit Reklame hochgeputschte Bedeutung der einen oder anderen Art. Es ist etwas, was in Beton gegossen wird, und Sie können von dorther die Sache abwärts verfolgen zu Räumlichkeiten, für die wir auch die Miete zahlen können, Sie können von dorther zu Maschinen und Ausrüstung gehen, Sie können von dorther zu Schreibtischen gehen, Sie können von dorther zu diesem und jenem gehen. Aber während Sie das nach unten hin verfolgen, während Sie sich in diese Aspekte hinab begeben, Zahlung der Miete und der Maschinen und die Ausrüstung und die Schreibtische und die Vorräte und diese ganzen Sachen, während Sie sich in diese Dinge hinein begeben, befinden Sie sich in einem sekundären Bereich, denn wenn Sie die erste Sache verkehrt haben, dann werden Sie nie in der Lage sein, diese andere Kategorie von Sachen zu bezahlen. Und das ist etwas, was gewöhnlich und routinemäßig in Orgs übersehen wird, und es ist ebenso wahr für eine Org von 4 Mitarbeitern, wie für eine Org mit 200 Mitarbeitern. Die Form der Org! Diese Typen sind auf dem Posten. Sie füllen den Posten aus.

Nun werden Sie auf alle möglichen Ausflüchte folgender Art stoßen, es wird gesagt: "Wir haben nicht viele Leute, und wir versuchen, das zu decken, und wir haben eine Menge anderer Dinge zu tun, und daher werden wir die Öffentlichkeitslinien nur in dem und dem Zeitraum aufhaben – peng, peng – und wir werden die Öffentlichkeitslinien ausschließlich während dieses Zeitraums jeweils öffnen!" Ja, es ist ein großartiger Plan, aber die Öffentlichkeit kommt nicht auf den Zeitplan. Leute, die durch diese Linien durch gehen, werden nicht gut zeitlich geplant, werden nicht gut auf den Zeitplan gesetzt. Es passieren sonderbare Sachen, die von den Linien abweichen und so weiter. Wenn Sie also etwas von der Art machen, dann müssen Sie eine Alternativroute haben. Sie müssen ein Schild dort haben, wo drauf steht: 'Rufen Sie an bei Anna-Maria, Telefon 625973', oder so etwas. Es muss eine Alternativ-

route geben, andernfalls wird die Linie blockiert werden, weil die Öffentlichkeit nämlich nicht immer zwischen diesen angegebenen Zeiten bleibt, und manchmal, halten Sie sich fest, braucht es länger als nur diese Zeitperioden, um die Öffentlichkeitslinien zu betreiben.

Nun, ich will Ihnen ein Beispiel angeben, welches wir nicht in der Org haben, aber es gibt diese Art von Beispielen in der Org. Nehmen wir mal an, die Person musste nach hause gehen, um ihren Abstammungsnachweis zu holen, ihre Geburtsurkunde, um dann wieder zurückkommen und sich einschreiben zu können. Nun, die Öffentlichkeitslinie war offen und er war als erster an der Reihe, aber bis er dann schließlich raus gefahren ist nach Nord-Klickersdorf und dann wieder zurückgekommen ist, sind die Öffentlichkeitslinien geschlossen. Jetzt ist er wieder zurück und er hatte nicht bemerkt, dass die Öffentlichkeitslinien nach 5 Uhr geschlossen sein würden, und er geht also nun durch die Öffentlichkeitslinien. Wie kriegen Sie ihn durch die Öffentlichkeitslinien hindurch? Nun, es wird mehr Dev-T erzeugen, wenn Sie es nicht tun! Es ist eine Service-Org!

Die Regierung der Vereinigten Staaten hat sich ihren Zeitplan auf solche Art und Weise gemacht, dass die US-Regierung zuerst und der Bürger zuletzt kommt. Jemand ging nach London rein und umorganisierte die Londoner Botschaft. Ach, das war ein toller Administrator! Der muss in der amerikanischen Marine Admiral gewesen sein! Himmelherrgottnocheinmal! Vorher lief alles schön. Man ging da rein und man kriegte seinen Service und so weiter und man ging hinaus. Es war nicht viel dabei. Aber nun? Ohjemine! Man kommt dort rein, man setzt sich hin, ein Haufen Angestellte sitzen in riesigen Büros im Inneren so herum und tun absolut gar nichts und man kann nicht bei ihnen vorsprechen. Und schließlich, nachdem man dann ein oder zwei Stunden lang dort gesessen hat, hat man es fertiggebracht aus einem Rezeptionisten mit einem Knüppel die Information heraus zu holen, dass die Öffentlichkeitslinie der Botschaft erst um 14.30 Uhr geöffnet werden, und mittlerweile ist es 11 Uhr. Und dann kommen Sie zurück um 14.30 Uhr. Und dann müssen Sie feststellen, dass Sie keinen Termin hatten, denn sehen Sie, man kann ja schließlich nicht auf die Öffentlichkeitslinien kommen, um einen Termin zu vereinbaren, wenn man nicht erst mal einen Termin hatte, um auf die Öffentlichkeitslinien zu kommen. Der Mann war ein Genie, absolutes Genie! Und Sie werden bemerken, dass zu verschiedenen Zeiten, nun, die amerikanischen Botschaften verbrannt werden und Informationsdienste verbrannt werden. Das sind nicht die Einheimischen! Das heißt also, diese Öffentlichkeitslinie muss funktionsfähig sein. Die räumliche Anordnung der Org muss funktionsfähig sein.

Und jetzt kommen wir zum Hatten der Leute und Sicherstellen, dass die Leute diese Posten ausfüllen. Und wir bringen sie dazu, die Jobs, die Aufgaben des Postens zu machen, und wir merzen den Dev-T in der Org aus und wir stellen sicher, dass der Posten produziert, was er produzieren soll. Und Rattattattattattatt! Und wir sind jetzt voll unterwegs und kommen schließlich an den Punkt hin, wo wir tatsächlich genug Geld verdienen können, um einige Materialien zu kaufen! Okay?

Herzlichen Dank!

Halten Sie die Form der Org aufrecht, Teil 2

Dieser Vortrag wurde von L. Ron Hubbard
am 4. März 1972 auf dem Flaggschiff "Apollo" gehalten.

Okay, die Form der Org, die Form der Org. Und Sie werden als erstes und letztes und immer feststellen, dass Sie dies als Ihren grundlegenden Punkt haben, der von Wichtigkeit ist. Niemals sind Sie je wirklich total frei davon, denn eine Org expandiert und dann wollen die Leute alles verändern und alles umher bewegen. Und Sie werden feststellen, dass diejenigen Leute bei der Beratenden Versammlung oder so, falls Sie noch immer eine haben, diejenigen Leute, die dort am lautesten reden können, normalerweise den meisten Raum kriegen. Und es gibt Druck, Druck, Druck, Druck, diesen Raum zu kriegen, diesen Raum zu kriegen, jenen Raum zu kriegen. Ich kriegte hier neulich einen Mitteilungszettel, da hieß es: "Ich versuche schon seit anderthalb Jahren, genug Verwaltungsraum zu kriegen für blabla, wuff, wuff, wuff" und so weiter und so weiter. Das kommt immerzu angesaust, angesaust, denn Raum ist knapp. Raum ist sehr wertvoll. Und wenn Sie die Anordnung und Verteilung des Raumes planen, dann ist es nicht derjenige, der am lautesten redet, sondern es ist diejenige Unternehmung, die die Einnahmen hereinbringt, die kriegt den besten Raum! Der C/O mag ein großes Büro haben oder auch nicht, aber Sie stellen sicher, dass der Registrar eines hat.

Dies sind die Fakten des Lebens, und sie kommen alle von dieser einen Sache her: Form der Org.

Richten Sie die Org ein, okay? Sie richten sie ein auf dem tatsächlichen Beton eines Fußbodens oder den hölzernen Dielen des Fußbodens.

Wenn Sie eine enorme Flugzeughalle hätten und Sie würden tatsächlich Tennisplatzlinien auf den Boden setzen, um die Abteilungen auszumarkieren, Sie haben da unbegrenzten Raum, verstehen Sie, wenn das der ganze Raum wäre, den Sie hätten, all der Raum, den Sie haben, und Sie würden die Schreibtische von der jeweiligen Abteilung da rein setzen in die Unterabteilungslinien, die auf dem Boden eingezeichnet sind, dann würden Sie nicht fehlgehen. Aber leider können Sie das nicht machen. Die Leute würden nach einer Weile darauf bestehen, weil sie diese ganzen weit offenen Räume und die Wirbelstürme, die durch den Laden hindurch blasen, nicht aushalten könnten, würden die Leute nach einer Weile darauf bestehen, dass Sie anfangen, Trennwände zu errichten und so weiter. Die Trennungen werden beginnen mit einem kleinen aufgespannten Trennungsseil. Manchmal benutzen die Leute Aktenschränke als Trennwände und so weiter.

Es gibt hier eine kleine Warnung. Wenn Sie Räumlichkeiten beschaffen und dergleichen, dann müssen Sie aufpassen, Sie müssen auf der Hut sein, denn Sie können eine fürchterliche Menge nutzlosen, unbrauchbaren Raum kriegen, der auf den ersten Blick gut ausschaut, aber wenn Sie nicht genau hinschauen – huh! Eine von den Sachen ist die: Wir hatten eine Org einmal, die eine Menge Raum hatte, aber das war alles in der Senkrechten. Man konnte die Räume nicht unterteilen. Es hätte eine etwa 10 Meter hohe Trennwand erfordert. Und sobald man eine 2.40 Meter hohe Trennwand hinsetzte, sauste der ganze Lärm von dem Laden einfach über den oberen Rand der Trennwand hinweg! Und es klang wie ein Irrenhaus! Den Arten von Raum, die verwendet werden können, sind also Beschränkungen auferlegt.

Es gibt noch andere wesentliche Aspekte hinsichtlich der Beschaffung von Raum. Und sehr häufig werden Sie, wenn Sie von hier zu anderen Einrichtungsfunktionen weitergehen, werden Sie manchmal dazu getrieben sein, neuen Raum zu beschaffen. Wenn der Raum, den Sie beschaffen, zu kostspielig ist, wird die Org nicht imstande sein zu überleben. Sie wird zahlungsunfähig werden. Und daher haben Sie immer ein schwieriges Problem in dieser Hinsicht. Das PAC-Gebiet (Anmerkung des Übersetzers: PAC steht für Pacific, gemeint sind die Orgs und Einheiten im Großraum Los Angelos), das PAC-Gebiet wurde zahlungsunfähig aufgrund des Aspektes Raum. Es wurde zahlungsunfähig aufgrund von dreierlei Sachen. Erstens: Raum, zweitens: Postulatschecks (Anmerkung: Definition Postulatscheck: Ein Scheck, der gegen ein nicht existierendes oder nicht ausreichendes Bankguthaben ausgestellt wird. Er wird Postulatscheck genannt, weil er auf der Grundlage des Postulates geschrieben wird, dass die Person später in der Lage sein wird, das Geld zu beschaffen, um den Scheck zu decken. Es läuft auf nichts weiter als ein Zahlungsversprechen hinaus. Es ist kein Geld! Definition aus der Kontinental Order Nummer 1, USA, 22. Mai 71). Das PAC-Gebiet wurde zahlungsunfähig aufgrund des Aspektes Raum. Es wurde zahlungsunfähig aufgrund von drei Dingen. Erstens: Raum, zweitens: Postulatschecks, die immer wieder als gültig berichtet wurden, wenn sie es nicht waren, und drittens: Übermäßige Personalbesetzung, Überbemannung. Und der Grund, aus dem sie überbemannt wurden, ist, dass niemand wirklich dort am Werke war, die Leute intensiv, intensiv, intensiv zu hatten und diese Form der Org aufrecht zu erhalten.

Nun kann es sehr leicht geschehen, dass man einen sehr überbemannten Bereich kriegt, der dann eine enorme Menge an Raum zu erfordern scheint, weil man so viele Leute hat. Nun, es ist alles sehr interessant. Vielleicht stimmt es, vielleicht auch nicht. Sie können sich also manchmal blauen Dunst vormachen lassen. Sie sehen, dass diese Org 156 Mitarbeiter hat oder so etwas, offensichtlich brauchen die eine ungeheure Menge Raum. Schauen Sie um Himmels Willen auf deren Statistiken und Produktion! Es könnte sein, dass sie nicht die Produktion einer 30 Mann-Org machen. Wir haben eine Org, die das jetzt gegenwärtig macht. Sie heißt die Los Angelos Org. Sie hat soviel Personal, dass es ihr auf beiden Seiten aus den Ohren herauskommt und ihr aus beiden Hosenbeinen herauskommt, und die Leute produzieren nichts. Sie produzieren eine Menge Dev-T! Und das Action-Büro rückt da jetzt ein (Anmerkung des Übersetzers: Action-Büro: Wenn eine Org in Schwierigkeiten ist, Statistik unten, wird sie vom Action-Büro Flag übernommen. Auf der Grundlage von gründlicher und genauer Auswertung werden Missionsbefehle geschrieben, um die Outpoints zu korrigieren, die Statistiken der Org hinaufzubringen und die Org existenzfähig zu machen. Wenn es eine größere Situation in einer größeren Org ist, geht die Mission von Flag zu der Org. Die Missi-

on wird von Flag Action geleitet. Definition aus FBDL, Flagbürodatenbrief, Nummer 1991R). Und das Action-Büro rückt da jetzt ein. Die Situation von den Leuten da in Los Angelos wurde übrigens nicht gefördert dadurch, dass jemand von einem unbefugten Posten aus einen Besatzungsplan originierte, der nicht genehmigt war (Anmerkung: Besatzungsplan, englisch 'complement': Die offiziell zugelassene Anzahl von Personen und die offiziell festgelegten Posten für eine Unternehmung, sei es nun eine Org oder ein Schiff. Ohne diese grundlegenden Besatzungspläne wird die Postenbesetzung in Orgs verkehrt gemacht. Ein Besatzungsplan ist die vollständige Liste von Posten, die ausgefüllt werden müssen, und wo sie auf der Organisierungstafel hingehören. Aus den Tagesbefehlen vom 8. November 71). Die Situation von den Leuten dort in Los Angelos wurde übrigens nicht gefördert dadurch, dass jemand von einem unbefugten Posten aus einen Besatzungsplan, englisch complement, originierte, der nicht genehmigt war, und diesen nach Los Angelos an die Leute dort hinaus verschickte. Und die verdammten Narren haben keine Rückfrage darüber angestellt. Mit diesem Besatzungsplan wurde praktisch jeder Posten im Organisationsaufbau verändert. Ich glaube, wenn jemand auf der Straße daher gekommen wäre und denen einen Besatzungsplan übergeben hätte, dann hätten sie ihn genommen. Und sie brachten ihn rein, und er hat echt die ganze Org durcheinander geworfen und mit Musical Chairs verkorkst. Und wir konnten uns nicht zusammenreimen, warum das passierte. Und wir verfolgten es schließlich zurück und spürten auf, dass es ein unbefugtes Personalmitglied gewesen war, das einen ungenehmigten Besatzungsplan gemacht hatte, der sich als ein Org-Board ausgab. Es war kein Org-Board, es war ein Besatzungsplan. Dieser Besatzungsplan, englisch complement, ist das, woran Sie eine Org anzugleichen versuchen, wenn Sie können. Und es ist nicht ein Org-Board, eine Organisierungstafel.

Es gibt wirklich drei Formen von Org-Boards, Organisierungstafeln. Es gibt das Funktions-Org-Board, das Org-Board von Funktionen, und dann gibt es das Org-Board der Posten und dann gibt es das Org-Board in Form der Besatzungsliste, den Besatzungsplan. Und Sie können nicht das eine machen, ohne dass Sie das andere machen. Und Sie haben von diesen in der Policy nicht gehört. Und ich erzähle Ihnen jetzt davon.

Es gibt das, was man als eine Funktionstafel bezeichnet und worauf eine jede Funktion aufgeführt ist, die überhaupt irgendwem bekannt ist, die jemals von einer dieser Abteilungen durchgeführt worden ist. Spielt keine Rolle, ob es eine Drei-Mann-Org ist. Diese Funktionen werden früher oder später gemacht werden. Das ist eine Funktionstafel, und das ist die erste Form einer Tafel.

Die zweite Form einer Tafel ist eine Postentafel, das heißt die Posten der Org als Posten ausgedrückt. Mein lieber Himmel! Und da ist nun kein Name mit dabei. Machen Sie nicht den Fehler Nummer 1 in der Einrichtung, der alle anderen Fehler übertrifft. Ein leerer Fleck auf der Organisierungstafel bedeutet nicht, dass ein Name drauf gesetzt wird. Das ist der ernsteste Fehler, den Sie als ein Einrichtungsbeauftragter machen können. Sie können da wieder und wieder reingetrickst werden. Sie werden feststellen, und das steht in der Policy, um Himmels Willen, tun Sie das nicht! Das Ding hat einen Postennamen, also sagt sofort jemand: "Naja, es ist ein Postenname dort, also muss dort eine Person dort hinkommen. Also setzen wir den Namen der Person da drauf. Und dann haben wir diese anderen leeren Namensstellen dort, wir haben diese Namen. Und wir fahren einfach damit fort, diese Leute da hinzusetzen

und diese Leute da hinzusetzen und diese Posten zu besetzen, und wir haben hier 125 Postenbezeichnungen, also haben wir 125 leere Stellen, also werden wir 125 Namen hinsetzen!" Oh, Sie würden staunen! Ich glaube, das ist die Art und Weise, wie die Postenbesetzungen da gewöhnlich vorgenommen werden. Nun, das ist eine Postentafel. Und sie hat vielleicht Löcher unter diesen Postenbezeichnungen, damit man da noch Etiketts einfügen kann, aber das sind einfach nur die Posten. Nun haben Sie die Funktionen, nun haben Sie die Posten. Es könnte sich um zwei gänzlich verschiedene Tafeln handeln, aber sie müssen einander entsprechen.

Und nun haben Sie die Besatzungstafel, die Besatzungsplantafel. Und das heißt, dass man diese Frage stellte: "Wer ist doppelgehattet und wie viele Posten werden von oben gehalten und wie viele Posten stehen leer?" Und Sie machen das anhand von Arbeitslast. Und Sie befinden sich zum ersten mal in einer optimalen Position, in einer Lage zu sein, eine Org gemäß Arbeitslast zu regulieren. Nun, ich werde Ihnen ein Beispiel vor Augen führen. Sie haben einen Erfolgssekretär oder einen Erfolgs In Charge, Erfolgsangestellte. Die Erfolgsangestellte sitzt da und alle halbe Stunde oder alle 20 Minuten oder so kommt jemand vorbei. Und sie läßt ihn den Erfolgsbericht schreiben und setzt die Person ans E-Meter und stellt die Frage. Sie befinden sich in einer Position, das zu sehen. Und nun haben Sie da außerdem auch einen Testverantwortlichen und einen Testberechner. Na, in diesem Augenblick haben Sie aufgehört, einen Testberechner zu haben. Die Tests werden allesamt von der Erfolgsangestellten berechnet. Sie wird rasch gehattet. Und wenn Sie eine derartige Personalknappheit haben, dann macht sie auch das ganze Testen, verstehen Sie? Regulierung der Arbeitslast. Nun, die Arbeitslast ist proportional zu der Menge an Verkehr, die durch die Organisation durchkommt, nicht proportional zu der Größe der Organisierungstafel. Das ist also die Art und Weise, wie Organisationen überbemannt werden.

So, es gibt also drei Tafeln: Funktionstafel, Postentafel, Besatzungsplantafel. Besatzungsplan bedeutet dem Namen nach die Liste von gemeinen Matrosen und Offizieren eines Schiffes. Aber dieses Wort 'complement', Besatzungsplan, ist das einzige Wort im Englischen, welches wirklich sagt, was es bedeutet, denn es ist die zugelassene Anzahl von Offizieren und Mannschaft, die für ein Schiff genehmigt sind. Ich glaube, die Armee hat sich den Ausdruck ebenfalls geborgt, und ich glaube, dass manchmal in der Armee diese Bezeichnung verwendet wird. Oder nein! Die Armee hat einen anderen Ausdruck! Da heißt es, mh… Es ist ein anderer Ausdruck, es sind zwei oder drei Wörter in einer Zusammensetzung. Es bedeutet das gleiche, wie 'complement', Besatzungsplan, und zwar heißt der Ausdruck bei der Armee Organisationstabelle, ja. Jemand befindet sich auf der Organisationstabelle, jawohl. Und so weiter. Aber das Wort Besatzungsplan, 'complement', das ist passend. Und damit wird ausgesagt, wie viele Typen einem zugestanden sind. Doch allein deshalb, weil einem diese Typen erlaubt sind, heißt das noch lange nicht, dass diese Leute die einzigen Typen sind, die Sie haben. Das Wort wird sehr arg missverstanden.

Gewöhnlich wird ein solcher Besatzungsplan als etwas herausgegeben, an das wir uns anzugleichen versuchen werden. Nun, wenn wir einen überbemannten Bereich haben, dann werden wir sagen: 'Maximal erlaubte Besatzung'. Nun, der Fehler, der gemacht wird, ist, wenn Sie eine Besatzungstafel sehen, eine Besatzungsplantafel, der Fehler ist dann, dass irgendjemand irgendwelche Posten darauf setzt. Auf einer Funktionstafel gibt es keine Posten, auf einer Postentafel gibt es keine Namen, und auf einer Besatzungstafel gibt es keine Posten,

Namen oder Funktionen drauf, sondern dort steht 'Verbreitungsabteilung 4', oder es heißt 'Unterabteilung 4,3'. Verstehen Sie, was ich meine? Da also dies nicht klar getrennt und differenziert worden ist, und weil es nicht total verstanden worden ist, werden eine Menge Fehler damit gemacht. Die Leute bringen also eine Funktionstafel durcheinander mit einem Besatzungsplan. Und sie bringen eine Postentafel durcheinander mit einem Besatzungsplan. Und sie vermixen dies und sie vermixen jenes und sie kriegen ein sagenhaftes Durcheinander.

Nun sagen Sie: "Na, was ist dann diese Organisierungstafel, die sich da an der Wand befindet?" Ja, das nennt man einen Kompromiss! Und das nimmt ein bisschen von den Funktionen, es nimmt die hauptsächlichen Posten und es benutzt den Besatzungsplan. Und das ist die Tafel, die ausgedrückt wird. Wenn Sie sich nicht darüber klar sind, dass eine Organisierungstafel aus drei Tafeln besteht, und diese lediglich zusammen gehopsenjobsend werden, wenn man sie zusammenstellt – hierzu muss ich Ihnen sagen, 'hopsenjobsen', das ist ein Ausdruck für die Art und Weise, wie Angehörige der Britischen Truppen, die Sprache zu dem hin verbogen, wovon sie dachten, es sei Indisch – es ist die Art und Weise, wie sie diese drei Tafeln zusammensetzen und sie da oben aufhängen, so dass sie eine gewisse Art Sinn ergeben. Und davon können Sie dann sagen: "Das ist unsere Organisierungstafel!"

Sie müssen sich stets dessen bewusst sein, wenn Sie darauf schauen, dass Sie drei Organisierungstafeln vor sich haben. Das Ding ist ungeheuer dafür anfällig, Verschiebung und Angleichung zu erfahren, und das ist sehr tückisch, denn die Mitarbeiter könnten somit auf die Idee kommen dann, dass ihr Posten einer Verschiebung und Angleichung ausgesetzt ist. Wenn ein Typ den Posten des Processing Directors und des Technischen Sekretärs innehat, also er ist als Technischer Sekretär auf den Posten gesetzt und er ist als DofP auf den Posten gesetzt, folgen Sie mir, dann kommt sein Name zweimal drauf, wenn das wesentliche Posten waren, die ausgefüllt werden mussten. Das heißt, Sie können es so haben, dass… Ach, eine von den ulkigen Tafeln, die ich ganz in der Anfangszeit gesehen habe, da gab es in der Org nur drei Burschen, und sie hatten eine 2.70 Meter Organisierungstafel genommen, und der Himmel segne sie, sie hatten ihre Namen an all die Stellen gesetzt, um anzuzeigen, wer von ihnen die Posten da alle ausfüllte. Ihre Namen wiederholten sich auf der Organisierungstafel etwas 200 mal. Haha! Aber sie hatten die Idee mitgekriegt.

Nun, Ihre Anpassungen an eine Organisierungstafel sind also die Anpassungen von diesen drei Tafeln. Eine Org könnte plötzlich zusätzliche Funktionen erlangen, von denen Sie nicht gewusst haben, dass sie sie hatten. Und sie könnte einige verlieren, die und die Kurse werden jetzt beendet oder abgeschafft oder woanders hin versetzt. Und ganz plötzlich haben Sie diese Funktionen verloren. Nun, all das erfordert eine Anpassung der Organisierungstafel. Doch erinnern Sie sich daran, welche Tafel es ist, die Sie anpassen. Sie passen die Funktionstafel an. Nun, diese Funktionstafel wird einen Unterschied auf der Postentafel ausmachen. Eine der ulkigsten Sachen, die man überhaupt zu sehen kriegen kann, ist so eine von diesen Marinebasen oder eine Space Opera-Basis, nachdem die Flotte hinausgegangen ist und geschlagen wurde oder dergleichen. Gibraltar sitzt dort in diesem Zustand. Mein Gott! Man hat da einen Admiral und man hat da Hafenkapitäne, und des weiteren hat Gibraltar Inspizienten der Feldzeugtruppen, und es hat Marinewerften und es hat buäääh, und es hat eine Organisierungstafel, die Sie absolut aus den Socken hauen würde. Und Gibraltar diente einst der Britischen Flotte, die Nummer 1 auf der Welt war, und die jetzt geschrumpft ist auf etwa zwei

Korvetten und eine rostige Gig. Ach, ich glaube, sie haben wohl noch immer einen Flugzeugträger oder so was, und sie haben ein paar U-Boote. Wir sahen hier jetzt neulich eines herein sausen. Und ich glaube, die USA hat ihnen auch ein paar Atom-U-Boote gegeben, aber es ist keine Flotte! Wissen Sie, eine Flotte, na, so, wie die Britische Flotte war, man nahm ein Fernglas zur Hand, und so weit man gucken konnte, sah man nichts anderes als die Schornsteine von Schlachtschiffen, ausgestreckt über den weiten, weiten Horizont an einem sehr, sehr klarem Tage. Und das war bloß ein Geschwader! Das war es, wofür die Organisierungstafel der Gibraltar-Werft aufgestellt war, um das zu handhaben. Und diese Organisierungstafel besteht noch immer für Gibraltar. Gibraltar dürstet nach kommerziellem Verkehr, stirbt gerade am Mangel daran, ist tödlich am dürsten nach etwas, was es tun kann, um die Bevölkerung zu tragen, die jetzt von Spanien total abgeschnitten worden ist. Sehen Sie, es ist sowieso schon mal keine Insel. Jeder glaubt, es wäre eine Insel! Es ist ein Teil von Spanien, direkt übers Land verbunden mit Spanien. Und die Spanier sind dessen müde geworden, und daher boykottieren sie es. Das haben sie schon seit siebzehnhundertund versucht, die ganze Zeit, und dieser ganze große Hafen von Gibraltar, es gibt da keine Schlachtschiffe mehr, die dort hinkommen und so weiter. Aber es ist alles für die Marine vorbehalten. Und der kommerzielle Verkehr, nun, dem wird es manchmal gestattet, in die Zerstörerliegeplätze zu gehen, die sich ganz weit hinten am letzten Ende des Hafens befinden. Und es ist dort Raum für etwa 3 oder 4 Fähren. Ansonsten 'Reserviert für die Britische Flotte! Heil, Brittannia!' Es ist weg. Gibt's gar nicht mehr! Ha! Aber es hat echt ein sagenhaftes Org-Board und es nimmt auch wirklich und wahrhaftig sagenhaft viel Raum ein.

Nehmen wir also an, wir sind gerade damit fertig geworden, Kurs A, B und C zu schließen. Das wird jetzt nicht mehr unterrichtet werden, wird nicht mehr abgehalten werden. Nun, dann verfangen Sie sich auf keinen Fall, verfangen Sie sich auf keinen Fall darin, dass Sie diesen Raum weiter und weiter und weiter bestehen lassen, ohne dass Sie eine Umplanung Ihrer räumlichen Positionen vornehmen. "Wir werden diese spezifische Unternehmung in dieser Organisation hier nicht mehr haben!" Mh. Dann lassen Sie keinen In Charge drin für die Linie oder diese betreffende Unternehmung, um die es da ging, und lassen Sie nicht den Rezeptionisten der Unternehmung weiter bestehen, und lassen Sie nicht den Sekretär dieser speziellen Abteilung, die geschaffen wurde, weiter bestehen, sondern holen Sie die da so rasch Sie können weg und rüber in die Produktion! Denn diese Leute werden schon bald eine der begierigsten Dev-T-Quellen werden, von denen Sie je gehört haben! Sie haben nämlich nichts zu tun. Der Raum wird ebenfalls anfangen, Dinge aufzusaugen. Der ganze Müll, von dem niemand weiß, wo er ihn hintun soll, das werden die Leute in diesem Raum abladen. "Ach ja, das sind die Maschinen, von denen wir nichts mehr weiter dazu gekriegt haben, und daher haben wir die nicht mehr verwendet und äh…" Und das Zeug wird da mitten drin sitzen in dem, was einmal ein Klassenraum gewesen ist oder so was.

Nun, indem Sie es versäumen, das zu erkennen, wenn das in der Org geschehen ist und es versäumen, eine Anpassung vorzunehmen, so dass es auf Ihren Verkehr passt, kann es geschehen, dass die Sache ganz plötzlich so aussieht, dass Sie die Statistiken davon abhalten, rauf zu gehen, weil nämlich die Geld einnehmenden Teile der Org und die Geld einnehmenden Funktionen der Org nicht mehr funktionieren können. Weil sie nämlich nicht genug Raum haben, und doch sind sie am Expandieren. Aber hier drüben, werden Sie feststellen,

gibt es zugeteilten Raum, der seit dem Krieg von 1812 nicht mehr benutzt worden ist! Verstehen Sie das? Das ulkige dabei ist, es wird dort auch Leute geben, die ihn verteidigen! Das ist eine der bemerkenswertesten Sachen.

Nun, soweit es das betrifft, eine Org von einer Stadt zu einer anderen hin hinüber zu versetzen, sollten Sie das jemals versuchen, tun Sie es nicht! Der Versuch, eine Org zu schließen, ist eine der teuersten, mühseligsten und verstimmendsten Situationen, durch die Sie in Ihrem Leben je durchgegangen sind. Ich übertreibe nicht im geringsten! Die Leute brauchen Jahre dazu. Sie würden es nicht glauben, aber sie brauchen Jahre dazu. Sie sagen: "Nun, diese Org ist fertig! Wir werden sie hinüber versetzen auf die andere Seite des Flusses. Diese Org ist beendet. Wir werden mit dieser Org nichts mehr anfangen!" Die Zeit marschiert weiter. Die Org, aus der sie ausgezogen sind oder versucht haben herauszuziehen oder dergleichen – es ist jetzt nicht ein Teil einer Org, über den ich da rede. Ich spreche über das Versetzen einer ganzen Org, umziehen mit der ganzen Org, woanders hin. Aber dies könnte auch Anwendung finden auf das, auf das Freimachen von einigen Gebäuden. Es hat eine Tendenz, weiter hängen zu bleiben, sich weiter zu halten. Nun, der Versuch, eine ganze Org zuzumachen, das ist so was von der Art, ha, man erschießt das Ding und man schlägt ihm mit einer Axt über den Kopf und man tritt es und man schmeißt es in den Fluß und es lebt immer noch. Das ist so wie Rasputin, der Mönch, den sie nicht umbringen konnten.

Was um alles auf der Welt ist also dieses Ding? Was ist das für ein Ding? Warum, warum würde eine Org sich so verhalten? Warum würde eine Sektion sich so verhalten? Warum würde eine Reihe Kurse, die Sie nicht mehr abhalten, das tun? Warum überlebt das und warum besteht es weiter? Warum behält es seinen eigenen Raum bei und seine antiquierten Funktionen, seine veralteten Funktionen? Nun, das ist deshalb, weil da etwas lebendig ist in Bezug darauf, und ich bin da auch nicht Theetie Wheetie. Eine Menge Leute erinnern sich, dass es da war. Eine Menge Leute denken daran, als etwas, was vorhanden ist. Sie denken sich, dass es da ist. Und eine Menge Leute fahren gewissermaßen damit fort, es hinzustellen. Und immer, wenn Sie radikal die Form einer Organisierungstafel zu verändern, stoßen Sie darauf. Die Leute versuchen noch immer gemäß der alten Organisierungstafel zu operieren. Sie lernen die neue nicht. Sie können die neue auch nicht rein bringen, hoho, das ist ein ganz großes Durcheinander. Eines der Dinge, die zu tun sind, ist, dass man zurückgeht und herausfindet, was die alte Organisierungstafel ist, nach der die Leute operiert haben. Doch sobald Sie die Form der Org eingerichtet haben und Sie wirklich daran gearbeitet haben, sie einzurichten, da ist dann die Möglichkeit, das wieder raus zu schlagen in der Tat sehr gering. Das läßt sich nicht leicht desetablieren. Es könnte sein, dass es enturbuliert wird und es könnte in einen verwirrten Zustand geraten. Die Statistiken könnten runter gehen. Es könnte aufhören, Einnahmen zu haben. Eine Menge anderer Dinge könnten geschehen. Aber die Desetablierung davon, die Aufhebung der Einrichtung von dem, was da eingerichtet worden ist, ist eine sehr schwierige Sache. Es wird wahrscheinlich sogar noch weiter überleben in den Akten oder Archiven von irgendeinem Rechtsanwalt über Jahrhunderte und Jahrhunderte und Jahrhunderte.

Einer unserer unlängst dahingegangenen unbeweinten Feinde hatte eine Gesellschaft oben in Schottland, und die Typen sind in einiger Hysterie aus der Schweiz her dorthin gezogen. Wir fingen an, ihnen ein bisschen auf die Pelle zu rücken. Und sie zogen um und richte-

ten sich in Schottland ein. Und dann sind sie umgezogen und sind woanders hin auf der Welt gegangen. Aber die sind tatsächlich nicht wirklich imstande gewesen, von der Schweiz wegzuziehen, und sie sind nicht wirklich imstande gewesen, von Schottland wegzuziehen. Sie sind noch immer dabei, dort wegzugehen, und es war nicht wirklich gut eingerichtet. Es war in der Schweiz gut eingerichtet. In der Schweiz war es so gut eingerichtet, dass keine andere Organisation dieses Namens in der Schweiz jetzt eingerichtet werden kann, denn der Staat glaubt immer noch, dass diese Organisation da ist, und will sich nicht überzeugen lassen, dass sie nicht da ist. Wir haben es bereits nachgeprüft.

Es entsteht also eine Art eigenständiges, unabhängiges Leben bei etwas, was sehr gut eingerichtet ist.

Man fängt also an, damit herum zu spielen, und es schlägt gewissermaßen zurück. Und es schlägt lediglich zurück in den Erinnerungen von Leuten, verstehen Sie? Es ist nicht so, dass irgendein lebendiger Thetan da wäre, aber es ist noch immer in den Erinnerungen von Leuten vorhanden. Es ist noch immer in den eingeübten Mustern von Leuten vorhanden, es ist noch immer in diesem und jenem von Leuten vorhanden und besitzt in dem Grade Leben.

Wenn Sie also anfangen, etwas mit aller Macht durchzusetzen, dann müssen Sie eine gewisse Vorstellung haben, dass es ziemlich korrekt ist. Das heißt also, ein oder zwei Tage Studium, hartes Studium im Hinblick auf das, was Sie mit dieser Abteilung machen werden, sind sehr, sehr korrekt aufgewendete Zeit. Es ist nicht eine rasche Oberflächenbehandlung, die auf einer Mitteilungszettellinie gehandhabt wird, die über Ihren Schreibtisch kommt. Es ist Hingehen und Schauen, es ist ein Gespräch mit, es ist ein Durchschauen der Funktionen und des Verkehrs, es ist ein Untersuchen der Flowlinien. Wird irgendetwas dadurch aus der Ordnung gebracht, wie zum Beispiel eine Linie, auf der die Öffentlichkeit fließt? Werden Mitteilungszettellinien dadurch aus der Ordnung gebracht? Gibt es einige andere Funktionen? Gehen Sie herum und wenden Sie sich an Leute und Leute und Leute und sprechen Sie mit ihnen und diskutieren Sie es und diskutieren Sie es. Es ist nicht etwas, was Sie einfach so aus dem Ärmel schütteln, und das ist die Art und Weise, wie alles zum Teufel geht, weil nämlich Leute sagen: "Och, naja, wollen wir doch mal diesen Laden hier einrichten und so weiter", und jemand schmeißt ein paar Schreibtische hinein und so weiter, und dann ist es ein fürchterliches Durcheinander und dann ist es nahezu unmöglich, die Sache einzurichten. Aber dann wird schließlich daraus dieser einbetonierte Mischmasch, es kommt in diesem Zustand rein, und dann kommen Sie daher und Sie versuchen, das gerade zu richten, und es schlägt zurück und es will nicht und, oh, mein lieber Mann!

Aber üblicherweise ist es so, der Mitteilungszettel kommt über jemandes Schreibtisch gesaust und es heißt dort: "Okay dafür, Verwaltungsraum für die Auditoren unter dem Steuerbordschornstein einzurichten" und so weiter. Okay! Hui! Okay! Hui! Das erinnert mich an das Schild, das Präsident Truman auf seinem Schreibtisch gehabt haben soll und worauf gestanden hat :'The buck stops here!' (Anmerkung des Übersetzers: Wörtlich übersetzt 'Der Bock stoppt hier!' Der Ausdruck kommt vom Pokerspiel her. Da ist 'buck' die Bezeichnung für einen Gegenstand, der den Spieler daran erinnern soll, dass er am Geben ist. Von daher kommt der Ausdruck 'der Bock stoppt hier'.) Dieses Schild, das Präsident Truman auf seinem Schreibtisch gehabt haben soll, 'The buck stops here!', das Weiterreichen des Bockes, 'passing the buck, das ist eine der alten amerikanischen Redewendungen, womit gemeint ist, dass man

die Verantwortung für eine Entscheidung oder eine Aktion an jemand anderen weiter reicht, das Weiterreichen des Bocks, 'passing the buck. Oder zum Beispiel: "Du hast ihn umgebracht!" – "Nein, habe ich nicht! Er hat es getan!" Das ist das Weiterreichen des Bocks, 'passing the buck. Also hat er dieses Schild auf seinen Schreibtisch getan, dass der Bock bei ihm zum Ende kommt. Er war kein sehr guter Verwalter, oder? Das Schild auf seinem Schreibtisch hätte lauten sollen 'Der Bock ist schon lange Zeit, bevor er hierher kam, zum Stillstand gekommen. Wenden Sie sich bitte an Ihren örtlichen Ethic Officer!' Haha.

Diese Hui-Behandlung, das ist eine Sache, die bewirken wird, dass Sie müde werden, denn das wird Ihnen lästig fallen. Die Leute werden sagen: "He! Weißt du, aber dafür wurde doch vom Technischen Sekretär Okay gegeben!" – "Ach ja? Wirklich? Wofür wurde vom Technischen Sekretär Okay gegeben?" Ich will Ihnen einen Trick sagen. Halten Sie den Raumplan oder den Befehl oder die Personalversetzung hinter Ihren Rücken und gehen Sie rüber zu einem von diesen Typen, wo der Zettel vorbei gekommen ist, der sein Okay drauf geschrieben hat, dessen Okay Sie auf dem Blatt sehen. Und Sie sagen… Sie gehen dahin, nicht wahr, zum Beispiel zum Technischen Sekretär, und Sie sagen zu ihm: "Nun, für wen hast du gestern eine Versetzung genehmigt?" – "Äh, dö, äh… Wer? Was?" – "Du hast gestern eine Versetzung genehmigt. Du hast einige Leute versetzt. Für wen war denn das? Für wen hast du eine Versetzung genehmigt?" – "Oh, ich erinnere mich nicht!" Haha! Was Sie vor sich haben, ist – hui – Stück Papier kommt in den Eingangskorb rein. Die Sache, die man zu machen hat, ist, man geht da durch – brrrrummmmm – und – hui und hui und hui! Ich kann Ihnen sagen, der größte vergangene Meister Hui, den es je gegeben hat, war Joe van Staden. Es hat ihn mehr Posten gekosten, als Sie zählen können! Den Typ auf der Linie zu haben, das ist eine absolute qualvolle Liability, Belastung. Wenn Sie den Burschen auf einer Position haben in einer Zwischenebene irgendwo zwischen unterer Ebene und höherer Ebene und so weiter, alles, was man kriegt, war – hui – und Sie werden solche Leute hier und da finden, und die wissen nicht, wofür sie ein Okay geben. Mit anderen Worten, ein Missbrauch von Autorität. Und das ist für Sie der Zeitpunkt, um da auf Teufel komm raus die Sache einzurichten, so dass das nicht mehr vorkommt.

Nun, wenn ich so eine Personalsache kriege, dann werde ich mir das gründlich anschauen. Ich werde es untersuchen. Ich werde sogar einen Boten los schicken oder es mir gründlich anschauen oder die Personalakten verlangen. Und wenn es eine Sache zu sein scheint, die irgendwie einigermaßen möglich ist, und es hat nicht den Anschein, dass es alles zerreißen werde, na gut, dann werde ich das Okay dafür geben. Und selbst dann ist es bei etwa einem Drittel dieser Fälle noch so, dass es irgendwo eine kleine Fehlplazierung verursacht, in größerem oder geringerem Grade. Es ist sehr riskant! Man macht so was nicht einfach so ohne weiteres!

Nun, wenn die Leute, die in einer Organisation die Autoritätsstellung innehaben, Okay geben für Raum, Okay geben für Personal, Okay geben für Einkaufsaufträge, Okay geben für Werbung, Okay geben für dies und Okay geben für jenes, auf einer Huuuiiii-Basis, dann werden sie schon sehr bald nicht mehr Einrichtung haben, als ein Kaninchen, und die Form der Org wird sich in eine teigige Masse verwandeln und diese Org wird zu sterben beginnen, denn niemand übernimmt irgendwelche Verantwortung für sie, überhaupt nicht. Es ist alles auf der Huuuiii-Basis, und das ist die Art und Weise, wie ihre räumlichen Anordnungen zer-

stört werden: "Darf ich ein privates Büro haben?" – "Och, naja, äh, Anna-Maria ist ja schließlich ein ziemlich gutes Mädchen. Okay:" Unterschreibt es. Oh, huuuiiii! Nun, ganz plötzlich finden Sie heraus, Sie haben keinen Klasse 6-Kursraum, keinen Raum für Klasse 6-Kurse, und Sie kommen an und sagen: "Was ist denn damit geschehen?" Und jemand erzählt Ihnen: "Ach, nun ja, das wurde alles vom stellvertretenden Leitenden Direktor genehmigt." Und Sie sagen: "Oh, das ist aber schön! Denn ich werde das Komitee der Beweisaufnahme genehmigen!" Hahaha.

Aber es sollte wirklich einen Anklagepunkt geben für Huuuiii! Sie arbeiten wie verrückt, Sie arbeiten schon wochen- und wochen- und wochenlang daran, diese Sache zu etablieren, sie einzurichten und das alles gerade zu richten und Ihre Öffentlichkeitslinie zu kriegen, und ganz plötzlich stellen Sie fest, die Maschinisten haben einen Befehl gekriegt, die Propellerwelle quer über den Durchgang aufzubewahren. Die Propellerwelle, die sie extra haben, verstehen Sie? Und nicht nur das – sie haben sie bereits dorthin getan. Den ganzen Morgen lang haben die Leute in Erfolg sich gesagt: "Ich frage mich, warum keiner zu uns kommt!" Haha. Und dann geht man hin und sucht nach dem Warum und man findet dieses schreckliche Ding. Nun, dann sollen Sie nicht sofort denken: "Diese dummen huähuohö!" Zum Teufel damit! Das Warum ist, dass jemand Huuuiii gemacht hat! Entweder hat jemand gehandelt, ohne auch nur die geringste Genehmigung von entsprechender Stelle dafür zu haben, oder jemand hat unvorsichtigerweise ein Okay gegeben für etwas, und ein Okay, welches in unvorsichtiger Weise gegeben wird, dafür gibt es in einem Komitee der Beweisaufnahme nicht die geringste Verteidigung. Es ist Pflichtvernachlässigung! Ein Versäumnis, die angebrachte Umsicht walten zu lassen, während man woffdiwoffdiwoff genehmigt. Allerdings, man bringt es dahin, dass der Typ nichts genehmigt. Haha. Und wahrscheinlich ist es auch so, wenn es so ein Typ gewesen ist, dass Sie damit besser dran sind.

Die Form Ihrer Org wird also zerstört durch Dinge wie Musical Chairs, Verschiebungen im Raum. Wir wissen alles über Musical Chairs. Sie haben mengenweise Policy darüber. Aber Sie haben keine Policy über Verschiebungen im Raum. Über das Versäumnis, Vorräte oder Bedarf zu beschaffen, über die rush PO, die rush PO, die rush PO (Anmerkung des Übersetzers: rush PO: dringlicher Einkaufsauftrag), über die rush PO, die rush PO, die rush PO, und ganz plötzlich heißt es dann: "Wir haben keine Zuteilung! Was machen wir jetzt? Och, naja, das ist ja ganz einfach! Wir werden einfach diese Woche kein Essen für die Mannschaft kaufen!" Uäh, das ist ein billiger Weg, es zu lösen, nicht wahr?

Sie werden feststellen, dass ein bisschen dahinter, wenn man da mal ein zurück geht, dass da irgendwas von diesem Huuuuiiii liegt. Irgend so eine Huuuiii-Geschichte. Schwachsinnige Genehmigungen, mit anderen Worten, haben echt die Maschinerie blockiert, weil sie nicht gemäß einem Plan gemacht werden. Nun, die Sache, die eine Konferenz aufgreifen sollte, und die Sache, die eine Konferenz tun sollte, ist, die Meinungsverschiedenheiten auszusöhnen, zu einem Ausgleich dazwischen zu kommen. Aber eine Konferenz kann auch anfangen, Huuuiii zu machen. Sie soll die unterschiedlichen Ansichten ausgleichen, die unterschiedlichen Gesichtspunkte. Sie soll die Meinungsverschiedenheiten in Form von Auseinandersetzungen aussöhnen und so weiter. Und das ist wirklich das einzige, was jemals wirklich bei einer Konferenz zur Sprache kommen sollte. Nun gebe ich Ihnen hier jetzt gerade keinen Vortragt über Konferenz, aber das ist es, wo diese Dinge dazu tendieren, hängen zu bleiben,

oder wo sie närrischerweise genehmigt werden oder etwas von der Art. Die Planung hinsichtlich dieser Dinge muss gut sein. Und bevor Sie irgendwelche umfassenden Veränderungen auftreten sehen, ist es nur korrekt, dass Sie nicht ein Okay, es zu machen, zu sehen bekommen, sondern dass Sie zu sehen bekommen, dass da eine Situation ist, eine Ermittlung und ein Programm mit Warum, Statistik, idealer Szene und Handhabung, das wirklich der Beobachtung ausgesetzt worden ist, so dass sämtliche Dinge untersucht werden. Und wenn diese Sache auf die Nase fällt, dann bringen Sie es sofort bei einer Konferenz vor! Es ist mit diesem Ding etwas verkehrt. Datenserie Nummer 24 sagt Ihnen, wie Sie etwas neu programmieren, bei dem sich zeigt, dass das Warum falsch ist. Oder etwas, was zu sehr Dinge aus der Ordnung raus bringt, würde unter die gleich Rubrik fallen. Dieses Ding, Sie können es nicht tun, das ist alles. Sie können die Sache nicht machen, es ist nicht möglich! Wenn es mit der Organisierungstafel zu tu hat, wenn es mit Posten zu tun hat, wenn es mit den Besatzungsplänen zu tun hat, wenn es mit Funktionen zu tun hat, wenn es mit ungeheuren Materialaufwendungen zu tun hat – für Dinge von dieser Art gibt man nicht einfach so ohne weiteres leichthin sein Okay!

Und wenn sich bei diesen Dingen ganz plötzlich zeigt, dass ein Unsinn in dieser Richtung auftaucht oder so was, dann bringen Sie es geradewegs in eine Konferenz rein. Ich werde über Konferenzen ein andermal noch sprechen, das heißt darüber, was für Konferenzen es gibt, aber das ist die korrekte Funktion einer Konferenz, nämlich die schiedsrichterliche Entscheidung und Übereinstimmung über Punkte, die bereits zur Debatte stehen. Konferenzen fällen fast niemals Entscheidungen. Erwarten Sie niemals… Ähä, die Leute erwarten immerzu, dass Konferenzen Entscheidungen fällen oder eine Entscheidung originieren, und natürlich geschieht das nicht! Konferenzen sind tatsächlich Schiedsspruchmechanismen oder sie sind Briefingmechanismen. Briefing, das Verteilen der Pflichten, das Informieren, das Sammeln von Informationen, diese Dinge kann man machen.

Aber eine Führungsfunktion für eine Konferenz und so weiter, das ist der Grund, warum die Demokratie es so schwer damit hat, zu funktionieren. Der Kongress ist eine Führungsgruppe, eine Konferenz, die versucht, eine kollektive Entscheidung zu treffen. Und es gibt nicht einen Typen dort, der sich genügend mit dem Gebiet auskennt, worüber er eine Entscheidung fällt, um eine vernünftige Entscheidung zu fällen. Und daher sind die Entscheidungen, die diese Leute treffen, blödsinnig. "Jeder Mann, jede Frau und jedes Kind im Lande unter dem Alter von 95 Jahren soll sofort 8642 Dollar im Monat empfangen. Ja, ich denke, hehe, dann werde ich wohl gewählt werden", nicht wahr, falsches Warum, falsche Lösung, Bankrott. Mit den 8642 Dollar kann man sich jetzt einen halben Laib Brot kaufen. Die Inflation ist oben zum Schornstein heraus geschossen. Das Ungleichgewicht der Szene ist zu arg, als dass irgendjemand sich davon erholen könnte. Es gibt gewisse Regierungskörperschaften dieser Art. Sie werden schließlich einen Punkt erreichen, von dem es keine Rückkehr mehr gibt. Auf nationaler Basis erreichen sie leicht einen Punkt, von dem aus es keine Rückkehr mehr gibt. Und es sind einfach blödsinnige Entscheidungen wie zum Beispiel: "Nehmen wir den ganzen Serviceraum und wandeln wir ihn um in einen Sortiertraum. Oder machen wir dieses oder machen wir jenes." Und es sind diese kleinen Sachen. Diese Sachen enden alle in einem durcheinander gewickelten Knäuel. "Versetzung von Anna-Maria Bumms. Versetzung von Hans-Wilhelm Knopf. Der Posten auszufüllen mit Bla!" Und das nächste, was Sie erle-

ben, ist, Sie haben da etwas vor sich, was ungeheuer treibsandartig geworden ist, weil es einfach zu viele ungeplante Aktionen gibt. Ich will Ihnen also den Punkt geben, den Sie immer benutzen, um alle andere Planung anhand dessen zu orientieren, und das ist die Form der Org!

Herzlichen Dank!

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
SAINT HILL MANOR EAST GRINSTEAD, SUSSEX
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 28. JULI 1972

Remimeo

FÜHRUNGS-Serie 16

ORG-Serie 32

ESTO-Serie 26

ETABLIEREN - DIE FORM DER ORG AUFRECHTERHALTEN

Wenn jemand, der nicht Klavier spielen kann, sich an ein Klavier setzen und wahllos Tasten anschlagen würde, bekäme er keine Harmonie. Er bekäme Lärm.

Wenn der Leiter einer Abteilung seinen Mitarbeitern ohne jeglichen Bezug zu ihren zugewiesenen Posten oder Pflichten Anweisungen erteilen würde, wäre das Ergebnis Verwirrung und Lärm.

Deshalb sagen wir, ein Abteilungsleiter "weiß nicht, wie man Klavier spielt", wenn er so wenig über die Form der Org weiß, dass er sie ständig verletzt, indem er seinen verschiedenen Mitarbeitern Aufgaben gibt, die nicht zu ihren Hüten oder Posten passen. Aber selbst wenn man Klavier spielen könnte, müsste man ein Klavier haben, um darauf zu spielen.

SPEZIALISTEN

Jeder Org-Mitarbeiter ist ein Spezialist in einer oder mehreren ähnlichen Funktionen. Dies sind seine Spezialgebiete. Wenn er vollständig darin ausgebildet ist, diese auszuführen, sagt man, er ist **gehutet**.

Wenn die vereinten Spezialgebiete richtig angeordnet sind und ausgeführt werden, machen sie die Gesamtproduktion einer Org aus. Die Org-Form besteht also aus den Linien, Aktionen, Räumen und Flows, die von Spezialisten in jeder einzelnen Funktion ausgearbeitet und kontrolliert werden.

Diese Spezialisten sind in Unterabteilungen zusammengefasst, die bestimmte Aktionen gemeinsam haben. Die Unterabteilungen mit ähnlichen Funktionen werden entsprechenden Abteilungen zugeordnet.

Die Abteilungen ergeben zusammen die gesamte Org-Form. Es ist weitaus weniger kompliziert, als es aussieht. Es wäre sehr kompliziert und verwirrend, wenn es keine Abteilungen, Unterabteilungen und spezialisierten Aktionen gäbe. Ohne sie würde man Lärm und äußerst begrenzte Produktion und Einnahmen erhalten, und zwar unter großem Stress.

Nehmen Sie ein Theater als Beispiel. Es gibt Leute, die dafür werben; dies sind die Public-Relations-Leute; sie sind gehutet, für Publicity zu sorgen und Leute zu veranlassen, zum Stück kommen zu wollen; nennen Sie sie die PR-Abteilung. Es gibt die Produzenten und

Regisseure; sie sind gehutet, eine Aufführung darzubieten und vonstatten gehen zu lassen; nennen Sie sie die Produktionsabteilung. Es gibt die Schauspieler und Musiker; nennen Sie sie die Künstlerabteilung. Es gibt die Requisiteure; sie sind gehutet, Kostüme und andere nötige Artikel zu beschaffen; nennen Sie sie die Requisitenabteilung. Es gibt die Bühnenarbeiter, Elektriker und Leute für Vorhang und Szenenaufbau; nennen Sie sie die Bühnenabteilung.

Es gibt die Kartenverkäufer, Zuständigen für Geld, Zahler von Lohn und Rechnungen; sie sind auf Geld und Verkauf gehutet; nennen Sie sie die Finanzabteilung. Es gibt diejenigen, die das Theater sauber machen, Leute zu ihren Plätzen führen und mit den Menschenmengen umgehen; nennen Sie sie die Hausabteilung.

Und es gibt die Manager, Bühnenautoren, Partiturenschreiber und Geldgeber (Finanziers); nennen Sie sie locker die Führungsabteilung.

Solange sie ihre Organisierungstafel kennen, ihre Flows aufgezeichnet haben, auf ihre Arbeiten gehutet sind und gute Arbeit leisten, kann sogar ein halbwegs gutes Stück einträglich sein. Wenn sie jedoch die Organisierungstafel wegwerfen, die Flows überspringen, die Leute nicht huten, dann wird man selbst mit einem genialen Manuskript und wunderschöner Musik vor leerem Haus spielen und bankrott gehen.

Warum? Weil keine Org-Form eingehalten wird. Möglicherweise wird ein unausgebildeter, ungehuteter Produzent versuchen, die Bühnenarbeiter Karten verkaufen zu lassen, die Schauspieler die Musik schreiben zu lassen oder die Finanziers die Leute zu ihren Plätzen führen zu lassen. Wenn er nicht wüsste, wer die Leute oder was ihre Hüte sind, würde er vielleicht genau das machen. Es gäbe Lärm und Verwirrung, selbst wenn es keinen Protest gäbe. Die Leute würden sich gegenseitig ins Gehege kommen. Und generell würde die Aufführung dem Publikum so stümperhaft erscheinen, dass es scharenweise wegbleiben würde.

ESTO-AKTION

Was müsste nun ein Esto (oder ein Leitender Direktor) mit, sagen wir, einer amateurhaften, dilettantischen Theatertruppe machen, die im Begriff ist, sich festzufahren. Wahrscheinlich wäre die Hälfte der Leute bereits gegangen. Und selbst wenn es Leute in der Truppe gäbe, würde sie wahrscheinlich weitere benötigen. Die allererste Aktion wäre, die Leute an der Spitze mit Esto-Serie Nr. 16 zu etablieren, damit sie schnell Geld erbringen.

Die erste Organisierungsaktion würde darin bestehen, die Einstellungs-Tür aufzustoßen. Das würde damit anfangen, dass man Einstellungs-PR herausbringt und jemanden hinsetzt, der Leute einschreibt, die sich melden, um eingestellt zu werden (sie nicht testet, vorsprechen lässt und Empfehlungsschreiben ansieht, sondern einfach Leute einschreibt).

Die nächste Aktion wäre, einen Flow-Plan von Mitgliedern und von Geldmitteln zu erstellen. So sieht man, wohin die Org-Form reicht. Dann einen Stundenplan.

Die nächste Aktion wäre, eine Organisierungstafel zu erstellen. Keine 3-Wochen-Arbeit. (Ich brauche ein paar Stunden, um eine mit einem Markierstift zu skizzieren, die aufgehängt werden kann.) **und sie aufzuhängen**.

Dann nimmt man den *Leiter* jeder dieser Abteilungen und hutet ihn darauf, was seine Abteilung tun soll, und sagt ihm, er soll es *tun*. **Jetzt**.

Man erstellt den Flow-Plan, die Organisierungstafel und den Terminal-Standorte-Plan, und hängt diese so auf, dass die ganze Truppe sie sehen kann.

Man führt Chinesenschule auf einen Flow-Plan durch, um ihnen zu zeigen, womit sie beschäftigt sind und was gemacht werden muss.

Man führt Chinesenschule auf die Organisierungstafel durch, wobei jeder, der darauf vorkommt, vorgestellt wird, und man übt, was er macht und wer er ist.

Führen Sie Chinesenschule auf die Standorte der Terminale durch, wo jede dieser Personen (und Funktionen) zu finden ist.

Erhalten Sie Übereinstimmung über die Arbeitszeit.

Jetzt haben Sie eine Gruppe, die weiß, wer sich auf was spezialisiert hat und was von jedem erwartet wird.

Sie bringen den Leiter der ganzen Theatertruppe dazu, mit den Leitern seiner Abteilungen zu arbeiten und diese zu huten.

Jetzt lassen Sie die Leiter von Abteilungen ihre eigenen Mitarbeiter huten, während Sie helfen.

Und Sie sorgen dafür, dass sie sich an die Arbeit machen.

Dann legen Sie letzte Hand an Ihre eigene Unterabteilung 1 (Personal-PR, Einstellung von Personal, Platzierung von Personal, Organisierungstafeln, Zusammenstellung von Hüten, Hutbibliothek und Hutausbildung, Hutausbildung, Hutausbildung).

Und Sie huten und bestehen darauf, dass jeder seine spezialisierte Arbeit verrichtet, und Sie veranlassen Vorgesetzte dazu, **die Form der Org aufrechtzuerhalten**, indem sie den richtigen Spezialisten die richtigen Anweisungen erteilen und ihnen Targets für ihre Produktion geben, und oh **Wunder**! Dieses Amateurtheater wird zahlungsfähig und so gut, dass es zuletzt am Broadway landet. Es hat Professionalität erreicht!

Sie sagen, ja, aber wie steht es um die künstlerische Qualität? Wie steht es um die Tech des Musikschreibens und der Schauspielerei ...

He, Sie haben die erste Aktion übersehen. Sie haben die Tür zur Einstellung aufgestoßen und gehutet und ausgebildet. Und Sie ließen diejenigen gehen, die keine Statistik zustande bringen konnten.

Schließlich würden Sie auf menschliche Reaktion und Emotion[13] stoßen und würden ein vollständiges HCO und eine vollständige Qualifikationsabteilung hinstellen, besonders Cramming. Aber das Obige würden Sie immer noch weiter tun, um einfach sicher zu sein, dass es vorangeht. Jawohl, die Gruppe kann nicht umhin, professionell zu werden, **wenn** Sie, der Esto, sie etablieren und sie veranlassen, **die Form der Org aufrechtzuerhalten** und zu produzieren, während sie das wird.

[13] (Anm. d. Herausgebers: engl. H,E&R Human Emotion & Reaction)

Ein Leitender Direktor kann all das tun und außerdem noch produzieren. Die Großen tun solche Dinge. Aber hier haben Sie es in seiner ganzen Pracht.

Eine Scientology Org fügt sich nun einmal so zusammen. Das könnte auch der Grund dafür sein, weshalb wir, wenn wir etwas in Gang bringen wollen, sagen: Bringt die Sache über die Bühne!"

Aber es gibt keine Bühne, bis sie etabliert ist und die **Form der Org** aufrechterhalten wird. Sie haben mehr Glück als der Esto des Amateurtheaters. Sie haben Richtlinien für jeden Posten und ein Buch darüber für jede Abteilung und außerdem die gesamte Tech.

Es gibt also keinen triftigen Grund auf der Welt, weshalb Sie nicht etablieren und dann die Form der Org aufrechterhalten können.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
SAINT HILL MANOR, EAST GRINSTEAD, SUSSEX
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 21. AUGUST 1972

Remimeo
Hüte der Beauftragten für
Hutausbildung

ESTO-Serie 27

EFFEKTIVES HUTEN

Hier ist ein Bericht vom Ship Programs Chief auf Flag über die Resultate, die durch das Befolgen meiner Anweisungen darüber erzielt wurden, wie man Estos dazu bringt, Leute zu huten.

Es sollte beachtet werden, dass das Verfahren, das mit meinem Mitteilungszettel in der zweiten Hälfte dieses Richtlinienbriefes festgelegt wurde, die exakte Vorgehensweise darstellt, gemäß der ich die Daten entwickelte, die für die Esto-Serie Nr. 16 verwendet werden (HCO PL 24. Apr. 72 I, Das Huten des Produkt-Officers der Abteilung)

DER BERICHT

"Dear Sir,

Wir haben seit einiger Zeit Schwierigkeiten, Beauftragte für Hutausbildung in Unterabteilung 1 dazu zu bringen, effektiv zu produzieren. Sie schließen Aktionszyklen ergebnislos ab, sie huten nicht von der Spitze abwärts noch zielt ihr Huten auf Produktion. Sie scheinen nicht zu verstehen, weshalb sie huten und was für Ergebnisse sie beim Huten erreichen sollten.

Dasselbe Problem hatten wir bereits im Mai dieses Jahres, als wir Estos dazu bringen wollten, effektiv zu huten.

Zu dieser Zeit schickten Sie mir den beigefügten Mitteilungszettel, der an den Exec Esto adressiert war. Ich verwendete ihn gewissenhaft und erreichte damit tatsächlich, dass Hutausbildung stattfand.

Die Ergebnisse sind auf dem Schiff immer noch augenfällig. Mit dem Huten des DEO (Dissemination Establishment Officer, dt.: Etablierungsbeauftragten der Verbreitungsabteilung) gemäß diesem Mitteilungszettel stieg die Produktion der damaligen Verbreitungsabteilung unmittelbar an und sie produziert als PR und Consumption Bureau immer noch sehr gut.

Die Finanzabteilung hat sich bedeutend verbessert. Eine gewisse Verbesserung wurde auch in der Unterabteilung des Stewards, der Elektronik und der Qualifikationsabteilung erreicht, wo alle Estos gemäß diesem Mitteilungszettel huteten.

Alle diese Estos hatten große Gewinne beim Huten, weil ich die Daten auf diesem Mitteilungszettel verwendete und sie dazu brachte, beharrlich mit einer Hutausbildungsaktion fortzufahren, bis sie ein **Ergebnis** hatten.

Ich führte ein großes Logbuch, in das ich jeden Hutausbildungszyklus eintrug. Ich bestand darauf, dass der Esto bei *diesem* Zyklus blieb, bis er abgeschlossen war.

Jede Abteilung hatte ihr eigenes Programm, um von der Spitze abwärts zu huten.

Jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter hatte ihr bzw. sein eigenes persönliches Hutausbildungs-Programm, das der Esto verfolgte. Darauf wurden jeweils Schritte abgehakt, sowie sie gemacht wurden.

Eine Anzahl der erstklassigen FSO-Mannschaftsmitglieder, die heute für die Stabilität von Flag so wertvoll sind, wurden durch intensive Hutausbildung im vergangenen Frühjahr *geschaffen*.

Ich weiß, dass die Daten auf Ihrem Mitteilungszettel *funktionieren*, wenn sie *durchgeführt* werden.

Die mir damals unterstehenden Estos mussten anfangs *gezwungen* werden, zu huten und mit dem Huten bis zu einem *Ergebnis* weiterzumachen. Anscheinend musste ihr fehlendes Konfrontiervermögen durch einen hart antreibenden Vorgesetzten überwunden werden.

Hatten sie erst einmal angefangen, Ergebnisse zu erzielen, mussten sie im Allgemeinen nicht mehr gezwungen werden. Sie wussten, dass Esto-Tech funktionierte, machten bereitwillig weiter und wendeten sie kräftig an. Außerdem wurde ihr Konfrontiervermögen verbessert, indem sie jeden Abend mindestens eine Stunde lang miteinander Esto-Serie-Nr.-16-Übungen machten sowie TRs 6-9.

Nur durch die Anwendung der Prinzipien des von Ihnen beigefügten Mitteilungszettels schaffte ich es, dafür zu sorgen, dass andere wirkliche Hutausbildung durchführten.

Da wir jetzt mit den Beauftragten für Hutausbildung in Unterabteilung 1 dasselbe Problem haben, glaube ich, dass eine Herausgabe dieser Daten als Richtlinie vorteilhaft wäre; denn dadurch könnte ich deren Verwendung erzwingen und so das Schiff schneller huten."

FÜR HUTAUSBILDUNG SORGEN

Hier ist der Mitteilungszettel, den ich im Mai dieses Jahres an den Exec Esto auf Flag zurückschrieb: Inspektionen lassen nicht erkennen, dass Estos in ihren Abteilungen fleißig sind. Sie sind aktiver, als sie es waren

Sie huten nicht von der Spitze abwärts und sie huten nicht, um Produktion zu erzielen.

Im Wesentlichen weisen sie keine Parallele zur derzeitigen Kampagne auf. Sie verrichten kleine Zyklen unten auf dem Org Board.

Es fehlt ein allgemeines Verständnis dessen, was gebraucht und gewünscht wird. Somit befinden sich Estos tatsächlich in Nichtexistenz oder darunter und haben keine Aufwertung von einem neuen Postenoder Systemzustand aus erreicht.

In einigen Fällen erzielen sie einzelne Ergebnisse. Sie sind mit dem, was sie tun, nicht in die Szene integriert.

Sie müssten ihre Handhabungen um etwa 500 Prozent steigern, um effektiv eine bedeutende Veränderung in der Org zu bewirken.

Inspektionen zeigen, dass nur ein kleiner Prozentsatz der Estos jeden Tag für eine kurze Zeitspanne Esto-Aktionen durchführt. Sie haben "Wichtigeres" zu tun oder handeln irgendwie zerstreut.

Wenn Sie derart viele Auditoren hätten und feststellen würden, dass diese die PCs so selten auditieren, wie Estos erwiesenermaßen ihre Esto-Aktionen durchführen, wäre die HGC-Statistik fast bei null WDAHs (gut gemachten Auditingstunden).

Ich weiß, wovon ich hier spreche, weil ich das System als Versuchsprojekt durchführe, um herauszufinden, weshalb es keine bedeutenden Veränderungen hervorbringt. Ich stelle fest, dass ich mit zwei Boten, die jeweils im sechsstündigen Turnus wechseln, und meiner eigenen Teilzeitarbeit daran, imstande war, Bereiche zum Arbeiten zu bringen. Sie produzierten **nicht** unter der Aufsicht existierender Estos.

Der Unterschied ist der, dass ich diejenigen, die ich an der Spitze nicht arbeitend vorfinde, zwinge, effektiv zu produzieren und von ihren Mitarbeitern Produktion zu verlangen.

Während ich dies durchführte, ist mir nie ein Esto begegnet, noch habe ich je einen gefunden, der daran gearbeitet hat. Was ich gefunden habe, sind zwei Abteilungsleiter, die sich weigerten, in Gang gebracht zu werden. Beide von ihnen habe ich später in Gang gebracht.

Somit, von meinem Gesichtspunkt aus:

a. Kann es mit unausgebildeten Esto-Kommodore-Messengers gemacht werden.

b. Stelle ich fest, dass Messengers, die wenig über ein E-Meter wissen, eines ohne Coaching oder Ausbildung verwenden können.

c. Kann Produktion erreicht werden, indem man Leute zum Arbeiten bringt.

d. Müssen Estos geleitet und exakt angewiesen werden, genau dies und das zu tun

e. Muss man beim Anleiten von Estos Aufzeichnungen führen, was man mit ihnen tut, damit man nicht eine Menge halb erledigter Dinge bekommt. Man muss einen Mangel an Beharrlichkeit ausgleichen.

Deshalb komme ich zu folgenden Schlüssen:

A. Man muss wissen, was man aufzubauen versucht.

B. Man muss bei diesem Aufbau Targets setzen und die Richtung weisen.

C. Man muss Beharrlichkeit erzwingen.

Außerdem komme ich zu dem Schluss, dass die Ausbildung von Estos zweitrangig ist, verglichen damit, sie zum **tun** zu bringen, und dass "Mangel an Ausbildung" eine Entschuldigung dafür ist, nicht zu tun.

Das ist es, was ich über das System lerne, indem ich es wirklich deichsele.

Der gegenwärtigen Anwendung des Systems an Bord mangelt es an Planung, Richtungsweisung und Beharrlichkeit; es wird dabei nicht von der Spitze abwärts gehutet und auch nicht auf Produktion hin. Das **muss beginnen**.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

BOARD POLICY LETTER

4. Oktober 1972R
Ausgabe II
Revidiert und Wiederausgegeben am 9. Juli 1974 als BPL
(Revisionen in Arial)
Hebt auf
HCO POLICY LETTER vom 4. Oktober 1972
mit dem gleichen Titel

Remimeo

ESTO-Serie 28R

HANDHABUNG VON PTS UND OUT-ETHIK MITARBEITERN

REF:	HCOB 10. AUGUST 73	PTS HANDHABUNG
	BPL 5. APRIL 72 PTS	TYP A HANDHABUNG, AUSGABE I
	HCOB 24. APRIL 72	PTS INTERVIEWS, AUSGABE I
	HCO PL 3. MAI 72	ETHIK UND FÜHRUNGSKRÄFTE
	BTB 10. JUNI 72	REFERENZ ETHIK UND FÜHRUNGSKRÄFTE, AUSGABE II
	HCOB 20. APRIL 72	PRODUKTVORHABEN UND WARUM UND KORREKTION DER FEHLER BEIM WORTKLÄREN AUSGABE II

Das Handhaben von Out-Ethik und PTS Mitarbeitern ist eine lebenswichtige Technologie für einen OO[14] /Est O oder andere welche Mitarbeiter handhaben.

Kein Ergebnis von Hatting oder Training wird erreicht über PTS oder Out-Ethik hinweg.

Die **falsche** Art dies zu handhaben ist es durch zufällige Versetzungen und en gros Entlassungen. Dieses führt nur zu überladene Posten und dies führt zu weiteren Blows und schließlich dazu, daß es keine Mitarbeiter mehr gibt. Eine weitere falsche Handhabung ist es die Org in Hexenjagden und Comm-Evs zu verwickeln.

Obwohl Comm-Evs und Entlassungen manchmal notwendig sind, können sie häufig durch den frühzeitigen und richtigen Einsatz der obigen Referenzen vermieden werden. Diese Ausgaben und deren Technologie bilden einen wesentlichen Teil eines jeden OO/EstO's Hut und dem Know-how einer Führungskraft.

Vor einer Handhabung gemäß dem 3. Mai Policy Letter[15] oder einer PTS Handhabung sollte man sich vergewissern, daß eine solche Situation wirklich vorliegt. Handhaben Sie

[14] OO Abkürzung Organizing Officer

[15] Siehe HCO PL 3. mai 72 Ethik und Führungskräfte

nicht eine Situation, die nicht da ist. Die Verifikation ist hauptsächlich über Statistiken. Wenn das Individuum mit guten Statistiken produziert fangen Sie nicht eine Ethik-Handhabung an. Nur weil der Mitarbeiter etwas gesagt oder getan hat, was jemandem nicht gefällt, ist kein Grund eine 3. Mai Policy Letter Aktion zu starten, wenn die die Statistiken hoch und nicht verfälscht sind.

In einer Org waren die gut gemachten Auditingstunden und Studentenpunkte am Steigen und so hoch wie nie. Zu diesem Zeitpunkt machten sie eine 3. Mai Policy Letter am Tech Sech. Die Statistiken stürzten in der folgenden Woche ab mit einem nun kranken

Tech Sec. Die Handhabung bestand darin die Tech Sec als PTS zu erklären und ihn aus der Org zu entlassen! Aus irgendwelchen seltsamen Gründen stürzten die Statistiken weiter ab.

Der Zeitpunkt an welchem man eine 3. Mai Policy Letter Handhabung macht, ist dann wenn das Individuum nicht produktiv ist, die Statistiken sind unten. Am Besten wird dies mit einem Listing und Nulling gemacht gemäß dem BTB 10. Juni 72 bis zu BD F/N Items. Auch wenn es nicht mit Listing und Nulling gemacht wird, muß man wachsam sein auf eine F/N, Erkenntnis VGIs, ähnliche Aussagen bei den Schritten 3. und 4., welche anzeigen würden, daß die Person eine Erkenntnis bezüglich ihres Items hatte. Lassen Sie ihn so ein Item haben.

Ein falsches Item, entweder aus einer formellen Sitzung oder nicht, kann für die Person sehr schlimm sein und sogar in Krankheit resultieren, wenn es nicht schnell korrigiert wird. Wenn eine Person nach einer 3. Mai Policy Letter oder einem PTS-Interview ärgerlich oder krank wird, muß das richtige Item gefunden werden und angezeigt werden. Dieses ist vollständig dargelegt im HCOB vom 20. April 72 Ausgabe II C/S Series 78. Dieses HCOB muss OO/EstOs und Führungskräften bekannt sein.

Idealerweise sollte ein OO/EstO, welcher kein trainierter Auditor ist, den "Social-Counsellor-Kurs" machen, welcher die Grundlagen von Auditing und Listing und Nulling abdeckt. Wenn eine Auditing-Aktion notwendig ist und Sie sind nicht dafür qualifiziert diese Aktion zu machen und es gibt keine andere Möglichkeit es zu handhaben, dann übergeben Sie dies an jemanden der für diese Aktion voll qualifiziert ist und dies als Auditing-Aktion machen kann.

Wenn ein Mitarbeiter unproduktiv bleibt mit vorwährenden Overts trotz dem wiederholtem versuchen, dies mit 3. Mai Policy Letter, Rechtsprechung und Ethik zu handhaben, dann habt ihr es sicherlich mit einem SP zu tun, welcher weiter geprüft sollte, mit Hinblick auf eine Entlassung.

PTS

PTS Personen verursachen Ärger. Sie werden krank. SPs betreiben ein Nicht-Haben-Können und ein aufgezwungenes Haben. In Folge dessen werden PTSe Mitarbeiter ein Nicht-Haben können dramatisieren indem sie Geld, Leute, Mitarbeiter und so weiter abweisen.

Die gesamten Daten und die Technologie zu diesem Thema sind in dem "SP, PTS und Havingness"-Checksheet enthalten, welche in dem Training von Abteilung 1 und 3 Mitarbeitern, sowie von Tech und Qual und OO/EstOs beinhaltet sein sollte.

Die Tech ist da um sie **anzuwenden**. Das Versagen diese Anzuwenden kann dazu führen, daß viele Mitarbeiter und Publics aus der Org geworfen werden, welche gehandhabt werden sollten. Dies ist schon viel zu häufig geschehen mit dem Ergebnis, daß Mitarbeiter aus Schlüsselpositionen entfernt wurden, welche durch ein schnelles und akkurates PTS Interview gemäß der C/S Serie 79 und einer Handhabung gemäß dem 5. April Policy Letter "PTS Typ A Handhabung" leicht gehandhabt worden wären.

Ein volle Handhabung wird gemacht indem man diesem einen PTS Rundown folgen läßt, inklusive den abschließenden "Nicht Haben" Schritten. Diejenigen welche verantwortlich für Mitarbeiter sind sollten darauf achten, daß die gesamte Aktion durchgeführt wird bis zu dem einzigen EP, welches ist "nicht länger PTS". Ein einfaches Lokalisieren des SPs gemäße C/S 79 und einer PTS Typ A Handhabung, da wo es angebracht ist, werden normalerweise einen Mitarbeiter glücklich ausgekeyt und produktiv machen bis der gesamte PTS RD in Sitzung gemacht werden kann.

Jeder OO/EstO, D of P, oder Ethik Offizer müssen fähig sein ein PTS Interview schnell und akkurat durchzuführen. Alles was notwendig ist, ist ein Checkout und Üben der aufgelisteten Referenzen zu Beginn dieser PL in Qual. **Wendet sie an**.

OVERTS

Jeder Out-Ethik, PTS, tiefe Statistiksituation ist begründet auf Overts. Da der Mensch im Grund gut ist, wird er sich von den Gebieten zurückziehen, in welchem er Overts begangen hat oder er das Gefühl, daß er dort Overts begehen wird hat. Also, wenn Sie einen Mitarbeiter haben, der sich nicht in seinen Posten involviert, aufhört seine Arbeit zu machen, nicht lernen will oder anwendet was er gelernt hat, dann wißt ihr, daß die Person Overts hat.

Eine 3. Mai PL wird normalerweise die Person handhaben. Aber wenn ein gesamter Bereich nicht produktiv ist und enturbuliert, dann ist eine effektive Handhabungsmethode bei allen betroffenen Personen in diesem Bereich ein "Confessional" zu machen. Das wird es schnell bereinigen.

Ein Confessional wird in einer Sitzung gemacht und benötigt eine Erlaubnis vom CS, damit es nicht das aktuelle Programm des PCs behindert. Es wird immer zu einer FN gebracht und eine LSR "Confessional-Reparaturliste" wird benutzt, wenn eine Person am Ende nicht sehr F/N VGIs ist.

ZUSAMMENFASSUNG

So viel von dieser Technologie ist in technischen Bulletins herausgegeben und hat möglicherweise dazu geführt, daß es Verwaltungspersonal nicht bekannt ist und nicht benutzt wird.

Es ist jedoch lebensnotwendige Tech, welche gekannt und **benutzt** werden muß.

Ohne diese haben Sie Registrars, welche Publics nicht eingeschrieben bekommen oder kein Geld akzeptieren, Abteilung 6 Leute, die es nicht haben können, wenn Körper in die Org

strömen, D of Ps, welche PC nicht akzeptieren, Ethikoffiziere, die jeden aus der Org werfen oder überhaupt nicht handhaben, tiefes GI und kein Wachstum der Org und viel verschwendete Anstrengung von den Mitarbeitern, welche produzieren.

Um eine glückliche, gut laufende, produktive Org zu haben, kennen und **wenden** Sie diese Tech an.

Lt. Comdr. Brian Livingston

Revised &Reissued as BPL by
Flag Mission 1234

I/C: CPO Andrea Lewis

2nd: Molly Harlow

Autorisiert von AVU

Für die Vorstände der Direktoren
der Scientology-Kirche

BDCS:MD:AL:MH:BL:mh

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 24. Juni 1973R[16]
Revidiert am 23. Oktober 75

(Die Revision ist die Signatur)

Remimeo

ESTO-Serie 29R

Personal-Serie 27R

BESETZUNG[17]

Der Begriff "Besetzung" ist in HCO mißverstanden worden und ist wahrscheinlich generell mißverstanden; das heißt, die offiziell zugelassene Anzahl von Personen und die offiziell festgelegten Posten eines Tätigkeitsbereiches, sei es eine Org oder ein Schiff.

Ohne diese grundlegenden Besetzungen werden Posten in Orgs falsch aufgefüllt. Statt zehn Auditoren hat man einen einzigen Auditor und neun Verwaltungsmitarbeiter an anderer Stelle.

Dieser generelle Begriff von Besetzung fehlt im Allgemeinen und liegt der Ursache dafür zugrunde, warum Organisierungstafeln in gewissem Grade nicht in Gebrauch sind.

In einer beliebigen Org, die nicht so gut läuft, können Sie nicht genug Personal und zu viel Personal vorfinden. Sie mögen auch herausfinden, daß das Personal nicht auf die Posten gesetzt wurde, die unbedingt gehalten werden müssen.

Festlegen des Postens, den zu halten notwendig ist, ist das, was mit "Zuweisen einer Besetzung" gemeint ist.

Ich realisierte bis vor kurzem nicht, daß der Begriff schwierig zu vermitteln war.

Im Wörterbuch steht, daß eine "Besetzung" einfach eine Liste von allen Offizieren und Männern eines Schiffes ist. Dies ist so weit von der tatsächlichen Definition entfernt, daß es Verwirrung schafft.

Eine "Besetzung" ist die vollständige Liste der Posten, die gehalten werden müssen und wo sie auf der Organisierungstafeln hingehören. Dies vermittelt Ihnen eine etwas andere Vorstellung davon, was mit "Besetzung" gemeint ist.

Zwei Orgs hatten zum Beispiel keine vollständige Standard-Besetzung. Sie hatten einfach alle möglichen Posten, die in der Org gehalten werden konnten. Das sagt Ihnen aber nicht, welche Posten in der Org gehalten werden sollten.

---

[16] Anm.d.Herausgebers: Ursprünglich herausgegeben als OOD 8.11.71

[17] Anm.d.Herausgebers: Das Original hat keinen Titel

Somit ist Personalkontrolle nicht möglich.

Im Falle einer anderen Org gab es dort eine maximale zugelassene Besetzung, aber sie wurde nie vervollständigt.

Es gibt für jede separate und individuelle Org eine Besetzung.

Bis die Besetzung einer Org aufgestellt, bekannt und erreicht ist, wird es fortwährende Schwierigkeiten mit Personal und Schwierigkeiten bei dessen Handhabung geben.

Je früher dies in Ordnung gebracht wird, desto leichter werden die Zeiten für uns alle.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:mg

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER OF 22. NOVEMBER 1973

Remimeo

ESTO-Serie 30

ESTO SERIE 30[18]

Alle Personen, die die Arbeit des ESTOs machen, dürfen nur den Titel "ESTO I/T" (in Training) tragen bis sie das Folgende erfolgreich und ehrlich abgeschlossen haben:

1. HCOB 21. Nov 73 "Die Heilung von Q und A"
2. Den PRD (Primary Rundown)
3. Den OEC.
4. Die ESTO Serie.
5. Hat auf Posten gezeigt, dass er die Fähigkeit hat, Situationen zu erkennen und diese abschließend zu lösen.
6. Sorgt dafür, dass die Mitarbeiter tatsächlich bei steigenden Statistiken produzieren.

Die Gründe für das Scheitern des ESTO-Systems wo immer lassen sich ableiten von (a) ein unehrlicher "Abschluss" des PRD und (b) Q und A machen anstatt dem Erkennen und dem abschließenden Lösen der Situationen.

Ein ESTO muss **Ursache** sein.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:nt.gm

[18] Anm.des Herausgebers: Das Original hat keinn Titel

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 7. AUGUST 1976
Ausgabe I

Remimeo
Alle Führungskräfte
Alle Einkäufer

AKH-Serie 33

ESTO-Serie 31

Produkt/Org-Officer-System

BENENNEN SIE IHR PRODUKT

Das Produkt/Org-Officer-System, das in den Tonbändern des Flag-Unterweisungskurses für Führungskräfte vollständig behandelt wird, enthält den Schlüsselsatz für jeden Produkt-Officer. Er lautet:

Benennen, wollen und bekommen Sie Ihr Produkt.

Wenn dies in seine einzelnen Teile aufgeschlüsselt wird, stellen wir fest, daß das allerüblichste Versäumnis eines jeden Produkt-Officers oder Mitarbeiters oder Einkäufers im ersten Punkt liegt – **benennen Sie Ihr Produkt**!

Auf Organisierungstafeln und sogar für Sektionen hat man Produkte aufgelistet. Unterabteilungen haben wertvolle Endprodukte. Jeder Mitarbeiter hat ein oder mehr Produkte.

Wenn keine Produktion auftritt, fehlt wahrscheinlich die Fähigkeit, das Produkt zu benennen.

Mittels einer ausgedehnten Umfrage wurden einmal mißverstandene Postentitel zusammengetragen. Immer dann, wenn befunden wurde, daß ein Mitarbeiter nicht in der Lage zu sein schien, seine Arbeit zu verrichten, wurde überprüft, ob er die Definition des Wortes – oder der Wörter – kannte, die seinen Postentitel ausmachten. Bei einem wie dem anderen wurde festgestellt, daß er ihn nicht definieren konnte, obwohl keine unüblichen oder speziellen Definitionen verlangt wurden. Mit anderen Worten: Die erste Sache im Hinblick auf einen Posten konnte nicht definiert werden – der Postentitel. Dies mag unglaublich scheinen, aber nur solange, bis Sie selbst es bei den Mitarbeitern überprüfen, die gewohnheitsmässig Patzer machen.

Die Fähigkeit, das benötigte Produkt zu **benennen**, geht weiter als eine bloße, zungenfertige Definition. Einige Ingenieure trieben einen Einkäufer einmal halb die Wände hoch, indem sie zungenfertig "ein Dutzend Schrauben" verlangten. Der Einkäufer brachte ständig alle möglichen verschiedenen Durchmesser, Längen und Arten von Schrauben. Der Einkäufer wurde beinahe verrückt und ebenso die Ingenieure. Bis die Ingenieure dazu gezwungen wurden, exakt zu benennen, was sie suchten, indem sie jeweils **allem** seinen Namen gaben. Der Einkäufer, der versuchte einzukaufen, konnte unmöglich sein Produkt erhalten, ohne in der

Lage zu sein, es **vollständig** zu benennen. Nachdem dies einmal erledigt war, war nichts einfacher.

Ein Produkt-Officer kann sein Produkt verlangen, erbitten, erflehen, danach schreien. Aber möglicherweise benennt er es nicht! Möglicherweise benennt er es nicht vollständig. Und möglicherweise kennt er nicht einmal seinen Namen. Ein Produkt-Officer sollte einige Zeit damit verbringen, exakt und präzise das genaue Produkt zu benennen, das er wünscht, bevor er es verlangt. Ansonsten kann es sein, daß er und seine Mitarbeiter sich über viele mißverstandene Wörter hinweg abmühen müssen!

Wenn Sie sehen, wie die Belegschaft herumhetzt, gegen Wände und ineinander läuft und nicht eine Sache produziert, versuchen Sie gelassen herauszufinden, ob irgendeine dieser Personen oder ihr Produkt-Officer **benennen** kann, welche Produkte sie zu produzieren versuchen. Aller Wahrscheinlichkeit nach können nur wenige von ihnen dies tun und möglicherweise nicht einmal der Produkt-Officer.

Handhaben Sie dies und alles wird in Ordnung kommen und Produkte werden auftreten.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:nt.gm

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 7. AUGUST 1976
Ausgabe II

Remimeo
Alle Führungskräfte
Alle Einkäufer

AKH-Serie. 34

ESTO-Serie 32

Produkt/Org-Officer-System

WOLLEN SIE IHR PRODUKT

Ein Produkt-Officer muß sein Produkt benennen, **wollen** und bekommen.

Wo keine wirkliche oder wertvolle Produktion auftritt, muß man die Frage stellen: will der Produkt-Officer wirklich das Produkt, das er verlangt? Und **wollen** der Mitarbeiter oder die Mitarbeiter, mit denen er zu tun hat, das Produkt?

Der Grund, warum eine Person, die psychotisch ist oder anderweitig böse Absichten hat, als Produkt-Officer oder Mitarbeiter nichts erreichen kann, ist der, daß sie **nicht** will, daß das Produkt zustande kommt. Die Absichten von Psychotikern zielen auf Zerstörung ab, nicht auf Erschaffung.

Solche Leute mögen **sagen**, daß sie das Produkt wollen, aber das ist nur "PR" und ein Deckmantel für ihre wirklichen Aktivitäten.

Leute, die PTS sind (potenzielle Schwierigkeitsquellen aufgrund von Verbindungen mit Personen, die demgegenüber antagonistisch eingestellt sind, was diese Leute im Leben machen), schlittern nur allzu leicht in die Valenz der antagonistischen Person, die das Produkt ganz bestimmt **nicht** will.

Deshalb findet man in einer Org, die von zerstörerischen Personen oder PTS-Personen geleitet wird oder damit überladen ist, ein sehr niedriges Produktionsniveau vor, wenn man überhaupt eines vorfindet. Und wahrscheinlich ist die Produktion ein sogenanntes "Overt-Produkt", das heißt ein schlechtes Produkt, das nicht akzeptiert werden wird oder nicht verkauft oder ausgetauscht werden kann und mehr Verschwendung und Belastung als Wert mit sich bringt.

Man muß das Produkt, das man verlangt oder das man zu produzieren versucht, wirklich WOLLEN. Es kann viele Gründe dafür geben, warum man es nicht will, keiner davon muß unbedingt damit zu tun haben, psychotisch zu sein. Aber wenn es ein konstruktives und wertvolles Produkt ist, das das eigene Überleben und das der anderen fördert und jemand es immer noch nicht will, dann sollte man nach einem PTS-Zustand Ausschau halten oder vielleicht sogar ein wenig Psychose – und zumindest einigen Withholds.

Man braucht sich nicht in einem leidenschaftlichen, mystischen Taumel über das Wollen des Produktes zu befinden. Aber man sollte auch nicht Himmel und Hölle in Bewegung setzen, jemandem beim Versuch, die Baumaterialien zum Bauplatz des Hauses zu bringen, den Weg zu versperren.

Die Frage nach dem **wollen** des Produktes muß in jede Untersuchung der Gründe eingeschlossen werden, warum eine Person oder eine Org nicht produziert.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:nt.gm

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 7. AUGUST 1976
Ausgabe III

Remimeo
Alle Führungskräfte

AKH-Serie 35

ESTO-Serie 33

Produkt/Org-Officer-System

UM IHR PRODUKT ZU BEKOMMEN, MÜSSEN SIE WISSEN, WIE MAN ORGANISIERT

Ein Produkt-Officer und **insbesondere** ein Org-Officer müssen wissen, wie man ein Produkt **bekommt**.

Sämtliche Wissenschaft und Technologie ist um diesen einzigen Punkt in dem Schlüsselsatz "Nennen, wollen und bekommen Sie Ihr Produkt" herum aufgebaut. Manager und Wissenschaftler spezialisieren sich auf den **wie-man-es-bekommt**-Teil davon und vernachlässigen sehr oft den Rest.

Es gibt viele Produkt-Officers, die **nicht** genug über Organisation wissen, um Dinge so zu organisieren, dass sie ihr Produkt tatsächlich **bekommen**. Sie verbergen allzu oft ihre Unwissenheit darüber, wie man organisiert, oder ihre Unfähigkeit, dies zu tun, indem sie aller Welt ständig sagen: "Organisiert nicht, produziert einfach!" Wenn Sie dies hören, können Sie argwöhnen, dass die Person, die es äussert, die Tech oder das Know-how des Organisierens oder wie man eine Organisation zusammenfügt tatsächlich nicht kennt. Sie mag nicht einmal genug über Organisation wissen, um anderes Papier auf ihrem Schreibtisch beiseite zu schieben, wenn sie versucht, eine grosse Karte auszubreiten und zu lesen – dennoch ist dies einfache Organisation.

Ein Maurer würde beim Versuch, Nicht-Ziegel zu legen, ungeheuer dumm aussehen. Er hat keine Ziegel. Dennoch ist er dabei, die Bewegungen des Ziegellegens zu durchlaufen. Es bedarf einer gewissen Wirtschafts-, Einkaufs- und Transport-Tech, um für die Lieferung der Ziegel zu sorgen – nur dann kann man Ziegel legen.

Ein Manager sieht beim Versuch, den Bau einer Ziegelmauer anzuordnen, ziemlich dumm aus, wenn er über keine Ziegel und keine Maurer verfügt und überhaupt keine Mittel zur Verfügung stellt, um irgendeines der beiden Dinge zu besorgen.

Ein Produkt-Officer mag grossartig dabei sein, etwas in Einmannarbeit über die Bühne zu bringen. Wie kommt dies? Er erkennt nicht, dass das Aufbauen einer Bühne kommt, bevor

man etwas über die Bühne bringt. Und obwohl die Wirtschaft zumindest eine kleine Bühne verlangt, bevor man eine grosse aufbaut, wird ein sehr schlechter Produkt-Officer, der keine richtig organisieren kann, statt die kleine Bühne grösser zu machen, die kleine Bühne kleiner machen, indem er versucht, nichts über die Bühne zu bringen.

Es gibt ein WIE beim Organisieren. Es wird ziemlich gut in der Org-Serie und anderweitig behandelt. Zum Beispiel können Sie keine Kommunikationslinien in Anwendung bringen, ausser Sie setzen Terminale für sie hin, mit denen sie in Verbindung gesetzt werden können. Zum Beispiel können Sie Partikel nicht auf nutzbringende Weise fliessen lassen, ausser es gibt etwas, *worauf* sie sich fortbewegen können. Das ist einfach die Art und Weise, wie die Dinge im Universum laufen, in dem Sie arbeiten. Nun könnten Sie natürlich ein neues Universum mit anderen Gesetzen bauen, aber Tatsache ist, dass auch dies ein Wissen über Organisation erfordern würde, nicht wahr?

Die Tech, wie man etwas produziert, kann ziemlich gewaltig sein. Man muss sich nicht vollständig damit auskennen, um die Leute, die sie ausüben, zu leiten; aber man muss eine ziemlich gute Vorstellung davon haben, wie es läuft, und genug Wissen, um die Burschen, die wissen, wie man Ziegel herstellt – wenn man Ziegel möchte – **nicht** zu stoppen.

Wenn das Produkt darin besteht, jemanden dazu zu bringen, hereinzukommen und Sie aufzusuchen, dann müssen Sie über gewisse Mittel zur Kommunikation und einige Überzeugungs-Tech verfügen, um ihn dazu zu bringen, dass er hereinkommen und Sie aufsuchen möchte. Rohe Gewalt mag für Bullen in Ordnung erscheinen, aber in Organisationen funktioniert sie selten. Es gibt mehr Tech dazu als diese.

Wenn ein Produkt-Officer nicht weiss, dass Tech dazugehört, das Produkt zu BEKOMMEN, dann wird er niemals dafür sorgen, dass seine Mitarbeiter sie studieren oder irgendjemandem beibringen, sie auszuüben. Und er wird letzten Endes ohne Produkt dastehen. Hüten Sie sich also vor dem Produkt-Officer, der keine Zeit für die Hutausbildung freigeben will! Er weiss nicht, dass man die Tech, um seine Produkte zu bekommen, kennen muss. Was glauben Sie, wovon die Bände des OEC (Organisations-Führungs-Kurses) und die technischen Bulletins handeln?

Man muss einige Zeit damit verbringen, auf viele verschiedene Arten zu organisieren – die Organisation selbst, die Hutausbildung, das technische Können, das Mitarbeiter benötigen, um irgendwie erfolgreich ein Produkt zu **bekommen**.

Sicher, wenn Sie nur organisieren und niemals produzieren, bekommen Sie ebenfalls kein Produkt. Aber wenn Sie nur produzieren und niemals organisieren, dann ist die einzige Mauer, die Sie jemals sehen werden, diejenige, in die Sie laufen.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:nt.gm

F/Nende Mitarbeiter

Teil 1

Dieser Vortrag wurde von L. Ron Hubbard
am 6. März 1972 auf dem Flaggschiff "Apollo" gehalten.

Heute haben wir den 6. März 1972. Dies ist ein Vortrag für Einrichtungsbeauftragte. Der allgemeine Titel davon ist 'F/Nende Mitarbeiter'.

Die Arbeit des Einrichtungsbeauftragten ist wertlos, wenn sie nicht in Produktion resultiert. Wieso das? Nun, vom Gesichtspunkt des Mitarbeiters her, es würde ihn sofort in Armut setzen. Und vom Gesichtspunkt seiner Moral her wird es ihn sofort in Apathie versetzen. Nun hat es während der letzten 110 Jahre so viel Gerede gegeben, tatsächlich so viel Gerede gegeben, seit der Graf von Saint-Simon damals in Frankreich das Maul aufgerissen hat (Anmerkung des Übersetzers: Graf von Saint-Simon, 1760 – 1825, französischer Sozialphilosop), tatsächlich so viel Gerede gegeben, seit der Graf von Saint-Simon damals in Frankreich das Maul aufgemacht hat im Anfangsteil des 19. Jahrhunderts und sich und alle anderen in peinlich Schwierigkeiten gebracht hat. Er sagte: "Die Gesamtheit der Gesellschaft sollte auf ihr niedrigstes Mitglied zugeschnitten sein!" Dies sind die berühmten Worte des Grafen von Saint-Simon!

Nun, sehr häufig hört man den Namen einfach als Saint-Simon, als ob er ein Heiliger wäre oder so etwas (Anmerkung des Übersetzers: Englisch Saint oder französisch Saint bedeutet Heiliger, so wie das deutsche Sankt, allerdings ist das Saint bei Saint-Simon einfach Teil seines Namens.). Nun, sehr häufig hört man seinen Namen einfach als Saint-Simon, als ob er ein Heiliger wäre oder so etwas. In Wirklichkeit war er ein davongelaufener napoleonischer Offizier, und nachdem er irgendwann um1849 oder so ins Gras gebissen hatte, da wurden all die übrigen von seinen Leuten eingefangen und ins nächste Kittchen geworfen. Sie waren sehr out… was auch immer, in der einen oder anderen Hinsicht. Es gibt noch eine frühere Figur irgendwann im 18. Jahrhundert. Jemand, der von Kommunen geredet hat. Aber das ist nicht eigentlich der Anfang dieser Ära, der Belohnung des Downstat. Doch dies begann eine historische Entwicklung des kontinuierlichen Vordringens des Downstats in die Welt der Produktion hinein. Er wurde immer wichtiger und wichtiger. Und schließlich wurde sein Gewicht überwältigend und er fing an, wirtschaftliche Strukturen zu ruinieren und größere Wirtschaftsflauten zu erzeugen und so weiter. Der Downstat hatte wirklich einen Spaß. Nun, das idiotische an dieser Sache, wenn Sie sich mal ins Rumtreiberviertel begeben würden und dort jemanden beobachten würden, der Canned Heat nehmen würde (Anmerkung des Übersetzers: Canned Heat ist eine Slangbezeichnung, buchstäblich heißt es Eingemachte Hitze, eine

Slangbezeichnung für einen Alkohol- oder Paraffinbrennstoff, der in kleinen Dosen verpackt ist und dazu verwendet wird, Nahrungsmittel warm zu machen.), nun, die idiotische Sache dabei, wenn Sie sich mal ins Rumtreiberviertel begeben würden und jemanden dort beobachten, der gewohnheitsmäßig Canned Heat nimmt und der sich kaum von der Bank erheben kann und der nur einen Vierteldollar schnorrt, um sich eine weitere Dose Canned Heat zu kaufen, Sie wissen, was Canned Heat ist, nicht wahr? Da kommt es nah dran heran, das niedrigste Mitglied der Gesellschaft zu sein. Also sollten wir offensichtlich alle hingehen auf die Straßen und einen Vierteldollar schnorren, um Canned Heat zu essen nach Ansicht des Grafen von Saint-Simon.

Diese Bewegung wurde vorangetrieben durch einen Trottel namens Marx, der von den Briten vergöttert wird, nämlich durch einen Stuhl im Britischen Museum, der mit einer Platte gekennzeichnet ist: 'Marx hat hier gesessen!'. Verstehen Sie, es heißt da nicht 'George Washington hat hier gesessen', in England heißt es 'Marx hat hier gesessen!'. Und ich bin nicht unangemessen grob und hart in dieser Richtung, denn ich bin durchaus der Ansicht, dass man sich um die Leute, deren Glück ausgelaufen ist, kümmern sollte, aber ich glaube nicht, dass diese Leute das Recht haben, alles, was in Sicht ist, zum Zusammenkrachen zu bringen. Und die Schwierigkeit mit solchen Leuten ist, sie können nicht produzieren und sie sind unglücklich. Sie teilen mit dem Kriminellen die Eigentümlichkeit, dass sie nicht arbeiten können. Sie sind ein Problem für die Psychotherapie, nicht ein Problem im Bereich der Politik oder der Wirtschaft, das ist das falsche Feld. Ganz und gar und vollständig das falsche Feld. Diese Bewegung rückte vorwärts, bis es Aufstände des Nihilismus gab. Alles, was man in Frankreich hatte, wurde nach Russland exportiert, denn Russland dachte, dass das Zivilisation wäre. Und das Ballett und Out-2-Dy und diese ganzen anderen Sachen. Und daher gab es in Russland an den russischen Universitäten eine Bewegung, die als die 'Nihilisten' bekannt ist. Nihilismus bedeutet 'Nichtsheit'. Die Bewegung könnte am besten beschrieben werden als 'alles ruinieren'. 'Mache aus allem nichts! Mache alles zunichte!' Nun, irgendein Nihilist wird mir darauf sagen: "Oh, nein, es gibt Techniken, mit denen man alles zunichte macht!" Oh, ja, es gibt sie, aber das ist eine psychotische Technologie. Das ging Hand in Hand mit der ursprünglichen… äh, das war eigentlich… Es entwickelte sich stark heran, baute sich groß auf, und dann schwächte sich das ab zur Anarchie, einer anderen politischen Philosophie, die sagt, dass es keine Regierung geben sollte. Womit ich aus ganzem Herzen übereinstimme, aber nicht deshalb, weil es keine Regierung geben könnte, sondern weil es keine gibt!

Und aus den Nihilisten entstand, so könnte man sagen, an den russischen Universitäten der Anarchist. Und es gab eine Art kleine Revolte gegen die Anarchisten innerhalb ihrer eigenen Reihen, und die Kommunisten traten ins Blickfeld. Jemand muss Platos 'Republik' gelesen haben. Ich glaube sogar, dass man den Leuten an russischen Universitäten das Lesen beigebracht hat. Sehen Sie, ich bin noch nachsichtig. Und Platos 'Republik', das war offensichtlich, na, ich weiß nicht, die Verbindung, aber es muss eine gegeben haben, das hat mit Lykurgs 'Sparta' zu tun (Anmerkung des Übersetzers: Lykurg oder Lykurgos: Wirklicher oder legendärer spartanischer Gesetzgeber etwa im 9. Jahrhundert vor Christus; Gemäß Webster's New World Dictionary, Second College Edition). Das hat mit Lykurgs 'Sparta' zu tun, und all das ist politische Philosophie des Altertums. Und ganz kurz, nachdem dieser Typ Lykurg Sparta aufgebaut hatte, er hat ihnen das übrigens angedreht und sie dann damit sitzen lassen.

Ich glaube, er hat ihnen gesagt, ich glaube, es war er, der ihnen sagte, dass sie mit dieser Philosophie des Aufbaus nach Kommunen weitermachen sollten, bis er zurückkäme. Und die Ältesten von Sparta erklärten sich alle einverstanden, das zu machen. Und dann ging er weg und machte sich nie die Mühe zurückzukehren. Und somit blieb es an ihnen hängen. Der Effekt davon, der unmittelbare Effekt davon war, dass die spartanische Kriegsführung und Eroberung einen beträchtlichen Wiederaufschwung erlebte und eine Menge Territorium einnahm. Doch es hat dann nicht mehr lange gedauert, nicht allzu lange Zeit danach sah es so aus, dass die Kühe und Schafe auf den Straßen Spartas grasten. Es war ein untergegangenes Gebiet. Die Spartaner waren die letzten der Dorier, und sie verstrickten sich in eine kommunistische Spinnerei, und dann trudelten sie aus der Geschichte heraus.

Eine sehr, sehr scheiternde Philosophie. Nun, vielleicht fasse ich das viel zu kurz und gebe Ihnen da zuviel Einfachheit. Aber dies ist auch kein Vortrag über politische Philosophie. Dies ist eine Ansprache über Downstatismus.

Nun, wie sich das jedenfalls weiterentwickelte, die Fabian Society (Anmerkung des Übersetzers: Fabian Society oder Fabiergesellschaft, eine 1883 gegründete Gesellschaft englischer Sozialisten, benannt nach dem römischen Feldherrn Fabius Cunctator, dessen durch Geduld und Abwarten erfolgreiche Taktik sie bei der Vergesellschaftung der Wirtschaft anstrebten. In ihr vereinigten sich englische Intellektuelle, die als Gegner des Marxismus und seines Klassenkampfgedankens den Sozialismus in verfassungsmäßiger und allmählicher Evolution zu verwirklichen wünschten. Gemäß Angaben im DTV Lexikon. Von dem lateinischen Wort Fabianus nach dem römischen General und Staatsmann Quintus Fabius Maximus, Beiname Cunctator, der Zauderer, der den Feind, nämlich Hannibal, zu erschöpfen suchte, indem er Stör- und Plagetaktiken anwandte, ohne ein entscheidende Schlacht zu riskieren. Daher auch 'fabianisch' in der Bedeutung, durch Geduld abwarten, verzögern und durch Kriegslist den Feind zu erschöpfen suchende Taktik, vorsichtig, langsam.), wie sich das nun jedenfalls weiterentwickelte, die Fabian Society, solche Leute wie George Bernard Shaw und so weiter, oder sagen wir, mit solchen Leuten wurde diese Gesellschaft in England gebildet, und sie befand sich gleich am anderen Ende von der Straße, wo das Hauptquartier von Marx gelegen hat.

Marx ist irgendwo in Deutschland empor gesprungen, und er konnte es mit nichts schaffen, was auch immer er tat, er brachte nichts zustande. Er konnte nicht arbeiten und er konnte nicht produzieren. In keinerlei Art oder Weise. Und er dramatisierte seinen Namen. Das deutsche Geld heißt schließlich Marks (Anmerkung des Übersetzers: Das ist der englische Plural von Mark: Marks), er dramatisierte seinen Namen, das deutsche Geld heißt schließlich Marks. Und Marx hasste Geld. Er war nie imstande, irgendwelches Geld zu verdienen. Und schließlich wurde er überall hin herum gestoßen, bloß, um Ihnen hier einen kurzen Abriss zu geben, und gelangte schließlich nach England. Und der Sohn eines reichen Mannes namens Engels sorgte dafür, dass ihm einiger Zaster zuflog, einige Pfund, damit er weitermachen konnte, und so setzte also Marx sich im Britischen Museum hin, und mit diesem ungeheuren Panorama der Aktivitäten des Lebens vor seiner Nase von seinem Stuhl aus im Britischen Museum hat er sich dann den Rest seines Machwerkes zusammen phantasiert. Die Leute wissen nicht, dass das Muster des Marxistischen Kommunismus das mittelalterliche Deutschland ist. Das ist das Schema, nach dem das aufgebaut ist. Und er hat das mittelal-

terliche Deutschland vergöttert, und er sagt es sogar in seinen Lehrbüchern. Man kann nicht viel von seinem Material lesen, aber wenn man, also, damit will ich sagen, es ist schwer zu lesen. Ein jegliches Denken vom germanischen Typus ist schwer zu lesen, wo doch die Hauptwörter und die Zeitwörter alle verkehrt rum stehen. Aber dieser Typ jedenfalls idealisierte in seinen Werken das mittelalterliche Deutschland. Das mittelalterliche Deutschland, der mittelalterliche Staat war der totalitäre Staat, wo aller Handel vom Staat reguliert wurde. Nun, und er ersetzte die grobe germanisch-teutonische Idee zivilisierter Behandlung, nämlich 'Fresst sie alle auf, schmeißt sie ins Gefängnis, Rübe ab', er ersetzte diese grobe germanisch-teutonische Idee zivilisierter Behandlung durch das Wort 'Staat', und das ist die grundlegende Entwicklung von dieser Sache, die Marxismus genannt wird. So wie Marx das aufgestellt hat. Es gibt noch andere Arten des Kommunismus, als die von Marx. Aber dies ist diejenige, die vorherrschend ist.

Das Ideal also, das er dort hätte, ist, dass der Staat als ein totales Wesen betrieben wird, welches die Macht über Leben und Tod, über alle Menschen darin ausübt. Und welches all ihren Handel und all ihre Handlungen reguliert. Und dies nennt man in späteren Zeiten dann Totalitarismus. Nun, lassen Sie sich nichts vormachen von Leuten, die Ihnen sagen: "Nun, ja, es gibt den Kommunismus und den Faschismus, und die lagen im Krieg miteinander." Es gibt keinen geringsten Unterschied zwischen Kommunismus und Faschismus! Faschismus ist ein Wort, welches von Kommunisten verwendet wird, um die Tatsache zu verdecken, dass die Faschisten, die sogenannten Faschisten, in Wirklichkeit der Nationalsozialismus waren. Und der Nationalsozialismus ist nichts anderes als eine Art von Kommunismus. Es gibt keinen Unterschied zwischen der Philosophie von Adolf Hitler und der von Josef Stalin. Es gibt keinen Unterschied zwischen dieser grundsätzlichen Philosophie in Deutschland oder in Russland. 'Nazi' bedeutet nationalsozialistisch und ist einfach ein verkürzter Ausdruck für Nationalsozialismus, Nazi, und dies ist Supertotalitarismus. Und sie haben schon lange aufgehört, in der Lage zu sein, den Downstat zu belohnen. Nun, dies ist jedoch die Welt, in der wir leben, wo der Totalitarismus die vordringende Sache ist. Die meisten der Dinge, die Sie im Bereich der politischen Philosophie zu hören bekommen, im Bereich der Handhabung von Personal und so weiter, werden gesagt, um einen weiteren Vorstoß in Richtung Totalitarismus zu erreichen. Wenn man Downstats hinreichend und genügend belohnt, wenn man es erreichen kann, dass Gewerkschaften ihre Löhne weit genug in die Höhe treiben, wenn man die Produktion genügend reduzieren kann, dann bricht es eines Tages alles zusammen. Und dann ist das kapitalistische System futsch, und an seiner Stelle steht dann eine geldlose, austauschlose, totale Diktatur! Nun schwafele ich hier nicht einfach ohne Grundlage daher! Wir haben Gelegenheit gehabt, dies in beträchtlichem Maße zu studieren. Sie machen daher Einrichtungsaktionen gegen den Widerstand der Propaganda, die vom Totalitaristen am laufenden Bande verbreitet wird. Zum Beispiel versucht man in den Vereinigten Staaten, bei inflationierender Währung die Arbeitszeit zu reduzieren auf einen Vierstundentag und eine Dreitagewoche, aber schauen Sie, Inflation wird durch Mangel an Produktion verursacht. Zuviel Produktion ohne genügend Geld, um das Erzeugte zu kaufen, die Produkte zu kaufen, ist das, was eine Depression verursacht. Aber das folgt gewöhnlich darauf, dass zuviel Geld herausgegeben worden ist, ohne dass genug Produkte da waren. Sie haben nicht genug Produktion, das Geld deckt sich also nicht mit den Erzeugnissen. Die hinaufschießende, raketenartig hinaufschießende Verfassung von Geld im Verhältnis zur Produktion jetzt gegenwärtig ist krimi-

nell. Es gibt praktisch keinerlei Produktion, die im Einklang stehen würde mit der Menge an Geld, die von den Druckerpressen hervorgebracht wird, ungeachtet dessen, was man für eine Entschuldigung dafür vorbringt. Somit stoßen Organisationen in ihrem Vorankommen tatsächlich auf den Widerstand der Situation, dass das Geld sich im Wert verringert. Geld ist billiger und billiger und billiger und billiger und es gibt mehr und mehr und mehr davon, womit sich aber weniger und weniger und weniger kaufen läßt. Und damit einhergehend kommt diese total outpointige Propaganda, dass man eine Dreitagearbeitswoche mit einem Vierstundentag haben sollte. Und dass es phantastische Mengen an Wohlfahrtsleistungen geben sollte, so dass über 50% der Aufwendungen der Nation und so weiter für Wohlfahrtsleistungen ausgegeben werden, nicht um zu erreichen, dass irgendjemand gesund wird oder in Ordnung kommt, nicht um medizinische Behandlung für die Leute bereit zu stellen, nicht wirklich, obwohl einige von den Leuten in diese Richtung gehen.

Sie sehen sich also einer Ära der Wohlfahrtsstaatlichkeit gegenüber, jetzt, während ich Ihnen diesen Vortrag halte. Die Propaganda ist tatsächlich vorhanden, mehr und mehr und mehr Geld zu machen für immer weniger und weniger und weniger Erzeugnisse, so dass man einen Zusammenbruch des kapitalistischen Systems erreicht, so dass ein anderes System an dessen Stelle gesetzt werden kann, und dieses andere System heißt Sozialismus. Und das ist das grundlegende Eroberungsmuster des Sozialismus. Ursprünglich entfaltet bei der Fabian Society, Fabiergesellschaft, im Jahre 1883.

Wir bemerken die große Popularität von Shaw heutzutage, George Bernard Shaw, 'My fair Lady' und so weiter. Er war bei jenen Leuten der hauptsächliche Autor, und er hat ihnen ihre grundlegende Planung geschrieben. Deren grundlegende Philosoph war Hegel, und man fragt sich: "Na, wie kommt es denn, wenn Russland und Deutschland dieselbe Philosophie haben, wieso sind die dann in den Krieg gezogen gegeneinander?" Laut Hegel, dem all diese Sozialisten folgen, hängt die geistige Gesundheit eines Volkes ausschließlich davon ab, dass sie Kriege haben. Nun sagen Sie daraufhin: "Das ist zu unglaublich!" Aber ja! Ich habe es in einem Buch stehen, in Blockschrift steht es da gedruckt, ganz deutlich mitten in einem Lehrbuch, freigebig zitiert von den Sozialisten. Sie zitieren diesen Satz: "Wenn Sie also genug Krieg verursachen können, der genügend Kosten verursacht, dann wird das das Ende des kapitalistischen Systems sein, und es wird kein Medium des Austausches geben!" Naja, zum Teufel mit dem kapitalistischen System.

Ich glaube, mein Urgroßvater besaß etwa (Sprecher undeutlich) Staates Nebraska als ein geizhalsiger Bankier, und als er starb, hat ihm der ganze Staat keine Träne nachgeweint. Ich halte es nicht mit dem Bankierskapitalismus. Aber ein Austauschmedium, ein Austauschmedium auszumerzen, das macht die Freiheit ganz und gar zunichte. Jetzt hat man totale Sklaverei, denn die Person hat nur sich selber, sie kann nichts kaufen. Nun, dies ist die Art und Weise, wie Russland zu operieren versucht. Wenn Sie sich je vor die Aufgabe gestellt sehen, sich auszuarbeiten, wie eine Organisation mittendrin in einem Totalitarismus laufen soll, der keinen kapitalistischen Hintergrund mehr hat, dann würde ein Element fehlen, dessen Fehlen zu überwinden Sie sehr schwierig finden würden, und das ist dieses Element namens Austausch. In Russland werden die Leute dafür aufgegriffen und ins Gefängnis gesteckt, wenn sie ein Extrapaar Schuhe, was sie haben, verkaufen. Man nennt sie Kapitalisten. Nun, dies wird zu einer ziemlich sonderbaren Sache. Wie überwinden Sie das? Nun, da sehen Sie

die Richtung, in die die Welt geht! Somit werden Organisationen, die auf dieser Basis operieren, an der Tagesordnung sein. Die Demokratie ist am Untergehen! Sie ist dabei, einen Abgang zu machen! Und in dieser Richtung geht sie schon seit einiger Zeit. Ich glaube, die Demokratie ist wirklich aus der Welt ausgetreten, als man weiß Gott wie viele Menschen auf wie vielen schlammigen Schlachtfeldern im 1. Weltkrieg umgebracht hat, um die Welt zu einem sicheren Ort für die Demokratie zu machen. Nicht nur wurde die Welt damit nicht zu einem sicheren Ort für die Demokratie gemacht, sondern es wurde auch die Welt für den Totalitarismus vorbereitet. Demokratie hängt ausschließlich von der Informiertheit des einzelnen Bürgers ab. Aber ungeachtet all dessen, dies ist die Richtung, in die die Welt geht.

Nun schauen wir einfach mal auf die Is-ness der Situation. Sie als Einrichtungsbeauftragte haben es mit der Is-ness der Situation zu tun. Nun, was können Sie einrichten und wie können Sie es einrichten, konfrontiert mit dem Widerstand der Tatsache, dass sich mit dem Geld sehr wenig kaufen läßt, ganz gleich, wieviel es davon gibt, und dass man kein grundlegendes Austauschmittel hat. Nun, das ist ein Problem, dem Sie sich, ich fürchte, irgendwann im Laufe der Entwicklung in der Gesellschaft da draußen schließlich gegenüber sehen werden. Erinnern Sie sich an folgenden Punkt: Ungeachtet dessen, ob es Geld gibt, es muss Austausch geben. Nun, dieser Austauschfaktor kann dergestalt sein, dass das Individuum auf seinem Posten nur dann ein Produkt hat, wenn dieses Produkt wenigstens gegenüber einem anderen Teil der Org ausgetauscht werden kann. Es muss einen Austausch geben. Im Austausch gegen das, was die Person produziert, kriegt sie das, was sie kriegt. Nun, dies bedeutet nicht unbedingt auf einer individuellen Basis, als sein Hat, als ein Posten in dieser Unterabteilung hat er kein Anrecht auf die Dienste irgendeines anderen Teiles der Org, außer er selber produziert auf diesem Posten etwas, was zu einem anderen Teil der Org hingeht. Folgen Sie mir? Es ist also nicht genug, dass er einen ganzen Haufen Papier vor sich aufstapelt. Nehmen wir einen fertigen Test. Nun, dieser Test ist von Nutzen für andere, und weil dieser Test gemacht wird und weil jemand Tests macht, müssten zwei Dinge geschehen. Sie müssten von anderen gebraucht und gewünscht werden, und sie müssten von solch einer Art sein, dass sie für andere nützlich sind. Und wenn sie für jemand anderen nützlich sind, dann ist es ein Produkt. Und wenn es für niemand anderen von irgendeinem Nutzen ist, dann ist es kein Produkt!

Es können also zwei Dinge geschehen. Der Typ kann etwas am Produzieren sein, wovon er denkt oder hofft, dass es für jemand anderen nützlich sein könnte, aber es ist das nicht, oder er macht es auf eine solche Weise, dass von keinem Nutzen für irgendjemand anderen ist. Nun, das erstere wird durch Verkaufskunst verkauft, an den Mann gebracht. Vielleicht ist dieses Ding von Nutzen für jemand anderen, aber dieser andere weiß nichts davon. Nehmen wir mal an, Sie hätten eine Organisation, die nichts über den Nutzen von Tests wüßte. Ihr Test In Charge fährt einfach fort und bringt Tests hervor, bringt Tests hervor, bringt Tests hervor, bringt Tests hervor. Alle möglichen Arten von Tests liegen herum. Aber es gibt da niemanden, der diese Dinger benutzt! Nun, was fehlt, ist die PR und Reklame des Postens. Mit anderen Worten, die erste Formel, die der Nichtexistenz, ist nicht erfüllt worden. 'Finde eine Kommunikationslinie, finde heraus, was gebraucht und gewünscht wird, produziere es.' Nun, jeder Posten wird in Nichtexistenz sein, jede Unterabteilung wird in Nichtexistenz sein, jede Abteilung wird in Nichtexistenz sein und jede Org wird in Nichtexistenz sein, unter der Vor-

aussetzung, dass Sie das nicht lösen! Und eine jede Zivilisation wird, wenn das nicht gelöst wird, in Nichtexistenz sein!

Ich bin fasziniert angesichts all der Schwierigkeiten, die man mit der Zahlungsbilanz hat. Sie wissen doch, was das ist, nicht wahr? Das heißt, England erhält soundso viele Waren und überweist soundso viel Geld an das betreffende Land oder sendet seinerseits soundso viele Waren oder dergleichen. Nun, das ist fein. Nur, und das ist der Punkt, wo der Kapitalist seine Kontrolle fahren läßt, er macht sich immer zum Narren in der Art, dass er sich zur Tontaube für die Kommunisten macht. England kann Maschinen, die es herstellt, nicht für Äpfel abtreten, die es konsumiert. Sie sagen: "Naja, aber es ist doch offensichtlich, dass man das tut!" Nein, das tut man nicht! Das muss über einen Goldaustausch laufen, und das ist der Grund, aus dem man Papiergold haben muss heutzutage (Anmerkung des Übersetzers: 'Papiergold', englisch 'Papergold', ist eine umgangssprachliche Bezeichnung im Englischen für die Sonderziehungsrechte, die im Englischen als 'Special Drawing Rights' bezeichnet werden. Es handelt sich um Sonderziehungsrechte beim Internationalen Währungsfond, abgekürzt IWF. Das sind Gutschriften des IWF zugunsten der Mitgliedsländer. Eine neu geschaffene, internationale Geld- und Reserveeinheit. Die Sonderziehungsrechte können dazu benutzt werden, über die normalen Ziehungsrechte hinaus fremde Währungen zu erwerben oder Verbindlichkeiten bei anderen Zentralbanken zu begleichen. Definition gemäß Angaben in Webster's New World Dictionary und Meyers Großem Taschenlexikon in 24 Bänden), das muss durch einen Goldaustausch gehen, und das ist der Grund, aus dem man heutzutage Papiergold haben muss, also diese Sonderziehungsrechte haben muss. Die Maschinen, die England exportiert, der Wert davon muss bei einer Weltbank beschafft werden. Das sind ein Haufen fette Obermacker, die herumsitzen und bei weitem nicht soviel über Wirtschaft wissen, wie ein Bürolaufbursche weiß, aber was die auf jeden Fall wissen, ist, wie man absahnt! Diese Nation, die diese Maschinen erhalten hat, muss sich an eine Zentralbank wenden und sich dort Gold beschaffen, so dass sie ihre Zahlungsbilanzverpflichtungen gegenüber England begleichen kann, folgen Sie mir? Diese Nation kann das nur in Gold bezahlen. Wenn nun England Äpfel kauft, dann muss es über einen Umtausch bei der internationalen Bank gehen, Gold kriegen und es an das Land transferieren, das von ihm Maschinen gekauft hat. Daher diese ganze Konzentration auf Gold! Nun, folgen Sie mir da jetzt, folgen Sie mir da? Hier haben Sie zwei Länder, die direkt im Austausch miteinander stehen könnten, und sie machen ihren Austausch über eine Zwischenstelle. Die Zwischenstelle ist der internationale Bankier. Er macht den Kapitalismus sehr unbeliebt. Und somit können Leute von der Idee überzeugt werden, dass man den Burschen, dass man den Burschen ausmerzen sollte.

Was würde man dann kriegen? Was würde man kriegen? Sie hätten die Situation, dass Äpfel von Nordumbrien nach Bollawogwill gehen als Gegenleistung für die Kokosnüsse, die in Bollawogwill erzeugt werden und für die Äpfel gesandt werden. Aber die Schwierigkeit bei dem Tauschhandelssystem ist die, dass der Artikel nicht auswechselbar ist. Nun, wann auch immer man einen drastischen Fehlschlag kriegt, sackt man ab ins Tauschhandelssystem. Man sackt nicht ab in weitere Aspekte der Keynesschen Wirtschaftslehre. Man sackt ab in das Tauschsystem, und das Absacken geschähe direkt. Das heißt also, dass Geld etwas repräsentieren muss. Geld muss etwas repräsentieren, wovon es was gibt! Das klingt sehr elementar, aber es ist sehr wahr. Wenn es kein Gold gibt, dann wird es schließlich kein wirkliches Geld

geben. Die Wirtschaft kann also derart verdorben werden, dass Sie zwar mengenweise Service in der Org haben mögen, jedoch das Wirtschaftssystem in der Gesellschaft darum herum dergestalt ist, dass Sie keinen Austausch kriegen. Dann befänden Sie sich im Tauschhandelssystem. Sie haben also eine Antwort. Wenn alles zum Teufel geht, dann bleibt Ihnen immer noch irgendeine Art Tauschhandelssystem. Nun ist es im Grunde eine Art Tauschhandelssystem, das in einer Org in Gebrauch ist. Aber gewöhnlich kommt es in Form von Geld zurück. Einfach die finanzielle Bewilligung, die für das Betreiben einer Unterabteilung gegeben wird, ist ein Beitrag. Einfach die Tatsache, dass die Org Geld dafür aufwendet, dass der Bursche da Tests durchführen kann, ist ein Beitrag. Aber solange das die Begrenzung Ihres Aktionsradius ist und solange all Ihr Austausch innerhalb der Organisation ist, werden Sie pleite machen. Es muss also ein Austausch mit einer anderen Zielgruppe vorhanden sein.

Nun, die Sea Org, ich werde Ihnen jetzt zeigen, wie arg sich das auswirken kann, die Sea Org machte in dieser Hinsicht einen Fehler insofern, als sie im Austausch mit Scientology Orgs stand, aber das war ein Austauschen innerhalb der gleichen Gruppe oder Kategorie oder Klasse von Zielgruppe. Und wir fingen an, Bankrott zu machen, weil die Scientology Orgs nicht hinreichend im Austausch mit der Öffentlichkeit um sie herum standen. Und das war der Zeitpunkt, wo Sie gesehen haben, dass ich die Statistik der bezahlten Abschlüsse einführte. Die Dinge haben seit dem Zeitpunkt angefangen, besser auszuschauen die ganze Zeit, denn das zwingt die Leute, etwas zu produzieren, was sie gegen Geld austauschen können. Eine Menge von ihnen sind sehr unehrlich geworden und haben angefangen, nur Mitarbeiter zu auditieren, um eine Statistik bezahlter Abschlüsse zu kriegen. Sie hatten noch nicht diese Idee des Austausches gelernt.

Nun, Sie mögen mir auf der ganzen Strecke hier gefolgt sein oder vielleicht auch nicht, aber das ist eine sehr, sehr wichtige Sache für Sie, und zwar aus folgendem Grunde: Sie können eine Org haben, die so geschäftig an der Arbeit ist, all ihre Produkte intern auszutauschen, dass sie Bankrott machen wird, während sie wunderschön eingerichtet ist. Toll eingerichtet, aber bankrott! Und dann hat sie nicht länger das Geld oder die Güter, mit denen sie ihre Einrichtung aufrechterhalten könnte. Und dann sind Sie gescheitert! Sie sind an diesem Punkt als Einrichtungsbeauftragter gescheitert! Warum? Weil Sie das FP-Komitee sind. Sie als das FP-Komitee müssen verlangen, bevor Sie eine Zuteilung oder Aufwendung machen können, dass Sie eine Einschätzung davon kriegen, was an Einnahmen gemacht werden wird. Und das ist für Sie als Austausch definiert. Und wenn Sie diese Funktion als ein Einrichtungsbeauftragter haben, dann wird dadurch für Ihre Einrichtung ein vernünftiges Muster aufrechterhalten werden, mit dem Sie dann in der Lage sind, etwas auszutauschen zwischen der Organisation, der Abteilung und so weiter, die Sie geschäftig am organisieren sind, und auf der anderen Seite einer anderen Zielgruppe, einer anderen Zielgruppe! Nun, wenn Sie allesamt bei einer Finanzplanung sind, dann muss es die Öffentlichkeit draußen sein. Es muss tatsächliche eine Nicht-Scientology-Zielgruppe sein, oder es muss die Zielgruppe der Feldscientology sein. Es kann nicht die Org-Zielgruppe sein.

Und jetzt gegenwärtig ist dies so wenig bekannt, dass es mehrere Orgs gibt, die eine Statistik der bezahlten Abschlüsse kriegen, indem sie ihre Mitarbeiter auditieren! Das ist unmöglich! Es ist nicht bezahlt! In diesem Grade ist die Statistik verfälscht. Für eine lange Zeit versuchte ich aufzuspüren: 'Warum haben wir in Orgs eine hohe Statistik bezahlter Abschlüs-

se und niedrige Bruttoeinnahmen?' Nun, wenn Sie eine Untersuchung machen, eine Ermittlung, dann müssen Sie tatsächlich lernen, wie ein Idiot zu denken! Denn Sie gehen einfach der Sache nach und finden den breitesten, größten Outpoint. Das Warum ist wirklich der größte Outpoint, der dann alle anderen Outpoints erklärt und in bezug auf den Sie etwas unternehmen können. Und das ist es wirklich, was ein Warum ist, wenn Sie die Sache mal anders herum betrachten wollen. Das ist der Grund, aus dem Ihre Ermittlungen immer Outpoint, Outpoint, Outpoint laufen. Wenn Sie am laufenden Bande logisch sind, dann werden Sie zu einem logischen Warum gelangen, und das ist niemals das Warum. Das logische Warum nennt man 'reasonableness', Nachsichtigkeit (Anmerkung des Übersetzers: Definition Nachsichtigkeit, 'reasonableness': 1. Falsche Erklärungen; 2. Ein Mitarbeiter oder eine Führungskraft können nachsichtig sein und Gründe akzeptieren, warum etwas nicht getan werden könne, unabgeschlossene Zyklen als abgeschlossen akzeptieren und es versäumen, eine Aktion durchzuziehen und Abschlüsse zu bekommen. All dies führt zu weiterem Verkehr; 3. Ein Ziel kann immer erreicht werden. In den meisten Fällen, wenn es nicht erreicht wird, stößt die Person auf Gegenabsichten in der Umgebung, die mit ihren eigenen übereinstimmen, das ist Nachsichtigkeit, und ihre Aufmerksamkeit wird eher auf ihre Gegenabsicht gelenkt, als auf ihr Ziel. Das war die Definition von 'reasonableness', Nachsichtigkeit). Das logische Warum nennt man Nachsichtigkeit, 'reasonableness'. Was war also dieser Unterschied? Ja, Sie müssen lernen, wie man wie ein Idiot denkt, um Auswertungen zu machen, denn es ist immer irgendeine Idiotie. Das ist der Grund, aus dem die Outpoints wirklich eine Beschreibung von Idiotie sind! Und das ist der Grund, aus dem Sie sie zählen.

In der Hälfte der Fälle ist jemand nicht imstande, seinen Verstand genügend aufzulockern und loszulösen davon, logisch zu sein, um in hinreichendem Grade, naja, um die unlogische Sache zu sehen, die der Outpoint ist! Die Person ist einfach steckengeblieben darauf, nur in einem rationalen, vernünftigen Muster zu denken. Um irgendwas zu erreichen, müssen Sie imstande sein, in einem unlogischen Muster zu denken. Und dann können Sie Auswertungen machen – peng, peng, peng!

Da sind Sie also, Sie machen Finanzplanung, alles ist fein, soweit Sie sehen. Die erste Sache, die Sie feststellen, ist, dass niemand im Finanzplanungskomittee gehattet ist. Das ist der übliche Schritt, das ist das übliche Warum, welches wiederholt, wiederholt, wiederholt gegeben wird. Wenn Sie dies machen, so gibt es zwei Schritte für die Finanzplanung. Der eine ist, sicherzustellen, dass die Org die notwendigen Sachen kauft, die sie braucht, um zu produzieren. Und der andere ist, sicherzustellen, dass genug hereinkommen wird, um künftige FPs zu decken. Und mit diesem FP, welches Sie da jetzt gerade zu machen beschäftigt sind, mit diesem FP muss etwas gekauft werden. Es muss damit etwas gekauft werden. Es müssen damit künftige Einnahmen gekauft werden. Und der Leitgedanke, nachdem man sich bei einer Finanzplanung richtet, ist im Prinzip des Austausches enthalten. Sie werden im FP nichts für eine Abteilung hergeben, die nichts produziert, das irgendjemand verwenden kann. Für eine solche Abteilung werden Sie nichts hergeben. Und dabei ist es mir ganz egal, wie wunderschön die sich ihre Eingangstür angemalt haben. Sie machen also wirklich die Finanzplanung nach Statistiken, um Statistiken zu kriegen. Und das bestimmende Prinzip für die Finanzplanung ist natürlich Austausch. Und wenn Sie nicht etwas über Austausch wissen, Sie stellen diese Einrichtungen und Erleichterungen hier hin, der Grund, aus dem Sie hier etwas einrich-

ten, ist, so dass das etwas produzieren wird, welches sich dann mit einer anderen Gruppe, gegenüber einer anderen Gruppe austauschen läßt, die ihrerseits etwas hat und produziert, was Sie brauchen, um weiterzumachen. Und Sie können darüber hinaus die wirtschaftlichen Aspekte und Prinzipien von der ganzen Sache einfach vergessen. Sie können Bankiers und Kapitalismus und Geld und Totalitarismus und jede andere verdammte Sache vergessen, solange Sie das im Auge behalten. Es gibt einen Weg, um da durch zu kommen. Austausch! Die Org wird der und der Fabrik soundso viele Stunden Processing geben, im Austausch gegen etwas, Tauschhandel. Und Sie könnten es erleben, dass ein Wirtschaftssystem vollkommen zum Teufel geht und Sie dennoch in der Lage sind, zu operieren, wenn Sie das wissen. Sie könnten noch immer operieren, wenn Sie das wissen. Aber auf jeden Fall ist es Austausch.

Was brauchen Sie, um zu operieren? Okay, nun, das ist leicht. Es ist Geld. Nehmen wir an, es wäre nicht Geld. Nun, Sie würden dieses und jenes brauchen, um zu operieren. Sie würden wahrscheinlich staatliche Unterstützung in der einen oder anderen Weise brauchen. Sie würden soundso viele Genehmigungen auf soundso vielen Bezugsscheinen für Schuhe und Brot und Lebensmittelkarten oder dergleichen brauchen. Nun gehen wir mit Organisationen in die Zukunft hinein. Und der Gesellschaft wir zum jetzigen Zeitpunkt so manche wirtschaftliche Irrlehre aufgedrängt, lassen Sie sich also nicht überrumpeln. Seien Sie rasch wieder auf den Beinen. Es erfordert immer fünfmal so viel, um zu operieren, wie Sie denken, dass es erfordern wird. Nachdem Sie die Finanzplanung gemacht haben und denken, dass Sie Ihr Verhältnis von Kassenstand und Rechnungen vollkommen in Ordnung haben, und alles sei fein, was stellen Sie dann fest? Jemand hat eine große Anzahl von Rechnungen irgendwo in einem Mauseloch versteckt, und man zerrt diese Rechnungen jetzt stolz hervor und Sie stellen fest, dass Sie weitere 10.000 Dollar unten sind, von denen Sie sich nie etwas hätten träumen lassen.

Nun, betrachten Sie all das zusammen, und was haben Sie vor sich? Sie sehen, dass ein Einrichtungsbeauftragter etwas einrichtet, was etwas produziert, welches sich seinerseits austauschen läßt, austauschen läßt gegen das, was Sie brauchen, um einzurichten. Und damit haben Sie alles gesagt, was es darüber zu sagen gibt. Wenn Sie in der Lage sind, in diesem Bezugsrahmen zu denken, dann wären Sie ein sehr gescheiter Manager.

Nun, was meinen Sie, was es da für Outpoints gibt? Was würden Sie von einer Unterabteilung 7 in der Treasury Abteilung halten, die einfach niemals Kontoauszüge in solch einer Weise hinausschickt, dass sie irgendwelches Geld damit hereinbringen würde, und das unter den Umständen, dass dies der Bereich ist, von dem Sie total abhängen! Und unter dem Umstand, dass Sie Ihre Unternehmung nicht mit Barzahlungsgeschäften betreiben. Was würden Sie davon halten? Die hatten sogar Befehle gekriegt, zur Zahlung überredende Briefe zu schreiben, und es in solch einer Weise einzurichten, dass jemand, der die Org verläßt, ohne dass seine Rechnung gezahlt wird oder so was von der Art, dafür persönlich verantwortlich gemacht werden kann, so dass dies ihn zwingt, ran zu gehen und dafür zu sorgen, dass die Org läuft und Dinge von dieser Art.

Nehmen wir mal an, Befehle sind in diesem Ausmaße erteilt worden und sie sind allesamt außer acht gelassen worden, und diese Unterabteilung bringt einfach keine effektiven Kontoauszüge hinaus, so dass sie effektive Einkassierungen machen würde. Was würden Sie von einer Unternehmung halten, die zahllose Außenmitarbeiter, FSMs hat, die vollkommen

dazu imstande sind, Geld einzukassieren, und diese Unternehmung macht sich nun niemals die Mühe, in den Personalakten und in alten Ethikakten und so weiter nachzuschauen, um 1 ½ Millionen Dollar an Freeloaderzahlungen zu finden, die einzukassieren sind? Nicht dass die Freeloader das nicht zahlen würden. Das ist es nicht. Es liegt an der Tatsache, dass ihnen niemals eine Rechnung zugeschickt wird. Die Mehrzahl der Geschäftsunternehmen, die in den Vereinigten Staaten bankrott machen, machen bankrott, weil sie keine Kontoauszüge hinausschicken. Sie sagen: "Na, schau sich das einer an! Das ist doch idiotisch!" Ja, ganz richtig! Alle Fehler sind idiotisch! Geschäftsunternehmen, die man überprüft und so weiter, da stellt man fest, dass sie niemals irgendwelche Rechnungen hinausgeschickt haben. Wir haben jetzt gegenwärtig eine Gruppe Anwälte in Panama, und diese Vögel haben niemals eine eigentliche Rechnung los geschickt. Und ich habe plötzlich festgestellt, zum meinem Entsetzen, dass wir diesen Leuten nichts gezahlt hatten! Niemals! Sie scheinen niemals eine Rechnung zu schicken. Oder wenn sie eine Rechnung schicken, dann haben sie das Zeug an eine falsche Adresse geschickt, und sie sind der Sache niemals nachgegangen, so dass niemand herausgefunden hat, dass diese Leute nicht bezahlt worden waren. Einfach eine simple Angelegenheit von Namen und Adressen, elementar, überhaupt nicht eine Frage des Geldes.

Nun, nehmen wir mal an, Sie hätten, nehmen wir mal an, Sie hätten also eine Finanzabteilung, die sich so verhielte. Nun, was würden Sie als Esto machen? Was würden Sie als eine Estokonferenz machen? Sie haben festgestellt, dass Sie es höllisch schwer mit der Finanzplanung haben, dass Leute Ihnen gegenüber auf der ganzen Linie Sparsamkeit betreiben, und sie haben Ihnen erzählt, dass Sie dieses nicht haben könnten und jenes nicht haben könnten, und Sie wissen aber in Verzweiflung, dass die Mannschaft Uniformen braucht! Was würden Sie machen? Würden Sie einfach sagen: "Ist es nicht schrecklich? Diese Finanzleute wollen uns dieses Geld nicht geben!" Denn das ist normalerweise das, was getan wird. Ich habe sogar von jemandem in einer Org gehört, der sagte: "Also, Ron zahlt mir nicht sehr viel!" Haha, das ist die wildeste Sache, die ich je gehört habe. Als das zu mir durchkam, da habe ich ihm einen langen Brief geschrieben und habe ihn aufgeklärt darüber, wie es im Leben vor sich geht. Er macht seinen eigenen Lohn! Nun, was würden Sie tun? Die Antwort ist zu logisch, als dass man Sie anschauen würde. Sie würden mehr Geld machen! Wie machen Sie mehr Geld? Sie stellen sicher, dass die Abteilungen in solch einer Weise eingerichtet werden, dass sie etwas produzieren, was gegenüber der Gesellschaft um sie herum ausgetauscht werden kann. Und Sie stellen sicher, dass, wenn die Org eine große Menge an Geld verdient hat, dieses Geld einkassiert wird. Sie sitzen nicht da und machen sich Sorgen über die Schwierigkeiten, die Sie mit dem FP haben! Nun, Sie werden in diesen Bereichen einige verrückte Sachen finden, die Ihnen da unter die Nase kommen.

Wir haben hier jetzt gerade eine verrückte Sache, die im Gange ist. Eine Managementorganisation muss der Policy gemäß durch die Serviceorganisation getragen werden, der sie angegliedert ist. Warum? Wenn die Managementorganisation als Managementorganisation überhaupt, verdammt noch mal, was taugt, dann wird die Serviceorganisation, der sie angegliedert ist, in der Lage sein, genügend Geld zu verdienen, und wenn die Managementorganisation als eine Managementorganisation nicht gut genug ist, um das zu machen, dann hat sie kein Recht, jemand anderem auf der Tasche zu liegen, der sich weiß der Geier wo auf der anderen Seite der Welt befindet! Klar? Wir gelangten also zu der Policy, und wir haben uns

das über Jahre hinweg ausgearbeitet und wir stellten eindeutig fest, dass eine Managementorganisation eines Kontinents oder dergleichen von der Serviceorganisation, der sie angegliedert ist, getragen werden muss. Wenn das nicht geschah, dann war alles verloren. Aber was glauben Sie, nur sehr wenige Leute haben jemals diese Tatsache kapiert. Warum? Es war niemand da, um den Policy Brief auszuchecken. Und dieser Zustand existiert jetzt in diesem Augenblick. Auf jeden Fall betreiben Sie eine ökonomische Organisation. Es hat keinen Sinn, Geld zu verschwenden. Aber wenn Sie irgendein Gremium, irgendeine Gruppe da haben, die beieinander sitzt, und Sie stellen diesen Leuten Fragen über Finanzen, dann kommen die immer mit einer falschen Aktion an: "Wir werden sparen!" Das ist die Antwort, die unausweichlich kommt. Es ist die falsche Formel! Sie sind in Emergency, also, pö, versuchen sie Affluence zu betreiben. Sehen Sie, das es unausweichlich, kontinuierlich die falsche Antwort ist?

Eine Organisation darf niemals von einem Rechtsanwalt und darf auch niemals von einem Buchhalter geleitet werden. Diese Leute werden beide versuchen, in das Feld des Managements hineinzugehen, und sie werden beide versuchen, Ihnen zu erzählen, was zu tun sei, und sie sind die zwei Typen von Individuen, die nicht qualifiziert sind, eine Organisation zu leiten. Warum nicht? Weil ihr Denken verkehrt ist. Das Denken des Anwalts ist 'Vorsicht', das Denken des Buchhalters ist lediglich das Geld, welches er im Hauptbuch vor sich sieht. Er stellt sich nicht vor, Geld zu machen. Er stellt sich vor: Geld herein, Geld hinaus, und wenn er diese zwei Zahlen sieht, dann sind das für ihn konkrete Fakten. Alles andere liegt in der Luft, und er weiß nicht genügend über Management Bescheid. Er schaut also hier herüber und er sieht: "Ah, ja, wir haben im letzten Quartal soundso viel eingenommen, und daher werden wir im nächsten Quartal lediglich imstande sein, soundso viel auszugeben!" Nun, das ist alles vernünftig und das ist wahr und man ist damit in Sicherheit, aber mein Gott, was kann man auf diese Weise bankrott machen! Keiner von diesen beiden Typen hat jemals… Also, ich habe es zum Beispiel erlebt, dass ein Anwalt eine Organisation stoppte, ihre Tore zu machte, 10 Tage lang, er war der Leiter einer Organisation, und, das ist mal vorgekommen, dass so ein Mann 10 Tage die Tore einer Organisation zu machte, und wissen Sie was? Die Org hat sich niemals davon erholt. Und er hatte das getan, um herauszufinden, ob die Org rechtmäßig war. Die Antwort, Kinderchen, haha, ist, mehr Geld zu machen! Da ist dann der Zeitpunkt gekommen, wo Sie sämtliche Product Officers, die in Sicht sind, auf Teufel komm raus hatten! Da ist der Zeitpunkt gekommen, wo Sie den Registrar auf Teufel komm raus hatten! Sie hatten die Abteilung 6 auf Teufel komm raus, und Sie gehen da rein und Sie schauen in die Abteilung 7 rein, schauen sich das genau an, und Sie sagen: "Dann wollen wir mal jetzt gehattet werden! Kommen wir in Gang damit zu produzieren! Und machen wir diese Kontoauszüge korrekt! Oh, du hast jetzt keinen Namen für Frau Kaputtnik? Wie wär's denn, wenn du mal zur CF-Akte hingehst und ihre letzte bekannte Adresse findest?"

Sie machen sich an die Arbeit, Sie machen sich an die Arbeit einzurichten, auf Teufel komm raus jeden einzelnen dieser Terminale einzurichten, jeden von den Terminalen, die den Austausch regulieren. Die Antwort ist: Machen Sie mehr Geld! Und die Antwort für das Einrichten ist: Die Leute hatten! Finden Sie die Warums der Leute bei ihnen persönlich. Ziehen Sie von unten drunter den Boden weg, unter all den Unlogiken, auf denen die Leute sitzen! Und sorgen Sie dafür, dass die Leute da voll am Werke sind und arbeiten, schwitzen! Stellen

Sie ihnen einen Schwamm auf dem Schreibtisch bereit, der in einer Wasserschale liegt, damit sie sich den Schweiß abwischen können, aber sorgen Sie dafür, dass die Leute arbeiten! Und das ist die Art und Weise, wie Sie die Defizite einer Organisation handhaben.

Sie machen also das Finanzplanungskomittee, und Sie stellen sicher, dass die Leute wirklich die notwendigen Sachen haben, um in der Lage zu sein, dies zu tun. Und dann, in diesem Augenblick, wird Ihnen vom Assistierenden Guardian und vom FBO gesagt, dass es ihnen ja sehr leid tut, aber Ihre Zuteilung in diesem Monat wird nur ein Drittel der unbedingt notwendigen Betriebsausgaben für die laufenden Kosten betragen. Nur ein Drittel. Und dass Sie es werden reduzieren müssen. Und das ist die Aussage, die zu Ihnen zurückkommen wird. Sie reduzieren, Sie werden weniger Einnahmen kriegen. Sie fangen an, die Mitarbeiter nicht zu bezahlen, und ihre Moral fängt an, ganz unten durchzugehen. Wissen Sie, dass ich als einen meiner Jobs, als einen meiner Hats den Hat habe sicherzustellen, dass Belegschaften bezahlt werden? Sie würden staunen! Denn jedesmal, wenn die ein Defizit haben, dann sagen sie: "Nun…," Tatsächlich ist das gerade heute über meinen Schreibtisch geflattert. Ich habe es gerade erst plötzlich erkannt, wieder einmal. Es ist einfach regelmäßig. Es ist so leicht zu sagen: "Och, naja, beschneidet die Bezahlung für die Mitarbeiter. Bezahlt die Mitarbeiter nicht. Das ist einfach. Wir brauchen nicht nachzudenken. Das erfordert keine Anstrengung, keine Gehirnanstrengung. Wir brauchen nicht aufzuwachen, brauchen nicht unsere Aufmerksamkeit weiter zu spannen, Dinge zu untersuchen, uns an die Arbeit zu machen. Nein. Beschneidet die Bezahlung für die Mitarbeiter." Und das reißt unter ihnen den Boden weg! Jetzt werden Sie nämlich Moralfaktoren haben, mit denen Sie es zu tun kriegen, und jetzt werden Sie dieses haben und jetzt werden Sie jenes haben, jetzt werden Sie andere Dinge haben.

Wenn also die Bezahlung nicht beschnitten werden kann, wenn die Belegschaft tatsächlich vorangeht und ihren Job macht, dann gibt es einen weiteren Bereich, der erwischt werden kann, und das ist die Ernährung für die Mitarbeiter. Wenn Sie es so machen, dass Sie Ihre Mitarbeiter mit Essen versorgen und sich um sie kümmern, dann kann man ihnen ihr Essen beschneiden. Wenn man ihnen ihr Essen nicht allzu sehr beschneiden kann, dann kann man immer Uniformen weglassen. Das kann man streichen. Uniformen kann man immer streichen. Verstehen Sie, es geht von diesem zu jenem zum anderen, und Sie versuchen, da eine schöne, strahlende, respektgebietende Organisation hinzustellen. Wenn Sie eine Projektgruppe am Arbeiten haben, dann läßt man nicht zu, dass diese Leute Farbe haben. Man gibt ihnen keine Farbe. Oder wenn man ihnen ein bisschen Farbe gibt, dann läßt man sie keine Schaber haben. All ihre Arbeit ist verschwendet. Die würden bloß herumstehen, oder sie übermalen einfach den Rost, und das ist überhaupt nichts nutze, verstehen Sie? Die Antwort als, Kinderchen, ist: Macht mehr Geld!

Ich übrigens hatte damit einmal ein Erlebnis, wenn ich Ihnen hier eine kleine Anekdote erzählen kann. Ich sagte es dem falschen Manne. Ich sagte dies nämlich einmal meinem Vater. Mir war es über, sein ganzes Gerede davon, dass ich mit Geld und so weiter… Er verstand nichts von Geld und er verstand nichts von mir! Er war sein ganzes Leben Marineoffizier gewesen, und ich verdiente häufig in einem Monat so viel, wie er in einem Jahre. Ich weiß nicht. Die Unrealität von Leuten ist sagenhaft. Und er sagte mir das einmal zuviel! Und ich war gerade aus dem Lazarett raus gekommen, es war bei Kriegsende, und ich war ziemlich gereizt und ich ging auf ihn los und sagte: "Also, schau her," sagte ich, "erzähl mir das ja

nicht wieder! Das ist jetzt genug!" Ich habe mir das den größten Teil meines Lebens angehört, und das ist nicht wahr. Ich sagte: "Schau doch mal auf dich selber! Du hast dein ganzes Leben lang Geld verdient, und du hast aber nichts, was danach aussehen würde! Du hast dein Geld einfach ausgegeben, wie ein besoffener Seemann. So, warum verdienst du nicht mehr Geld? Mach mehr Geld!" Das tat er nun. Er schnappte sich nämlich meine Yacht und verkaufte sie! Und nachdem er das getan hatte, verkaufte er meine Ranch! Na, auf jeden Fall hat er mehr Geld gemacht! Es funktioniert also nicht immer, dass die Botschaft geradewegs durchdringt. Aber es ist die Antwort, es ist die Antwort.

Wenn Sie gemäß der Policy gehattet haben und nicht anhand einer ganzen Menge von ausgefallenen Squirrelaktionen gehattet haben, wenn Sie sichergestellt haben, dass Sie nicht diese Masche da haben, Policy zu benutzen, um zu stoppen – das bringen die Leute übrigens dadurch fertig, dass sie immer den falschen Policy Brief anwenden. Das einzige, was man zu tun braucht, ist, den Policy Brief herzunehmen, der auf A Anwendung findet, und anstatt den zu befolgen, einen anderen zu finden, der in Wirklichkeit nicht wirklich auf A Anwendung findet, nun aber da drin etwas zu finden, was so heraus interpretiert werden kann, als ob es darauf Anwendung finden würde, und dann sagen solche Leute: "Nun, siehst du, wir können das nicht machen!" Policy war dazu gedacht, Leuten Dinge zu sagen, die sie machen können! Und wenn die Policy den Leuten sagt, etwas nicht zu tun, wenn sie ihnen sagt, dass sie etwas nicht tun sollen, dann versucht die Policy in einem solchen Falle, Ränder an den Kanal zu setzen, so dass die Leute nicht vom Kanal heruntergehen werden. Aber welcher Kanal? Der Kanal davon, etwas richtig zu machen. Wenn Sie sagen: "Dies ist ein High Crime Policy Brief," wenn das gesagt wird, dann bedeutet das, wir haben genug davon gehabt, es ist allzu vorherrschend gewesen, diese Warum ist groß genug und vorherrschend genug und ist es in der Vergangenheit gewesen, um nun ein policygemäßes Warum zu werden. Tun Sie also das nicht! Doch das hält nicht irgendjemanden davon ab, den Hauptkanal entlang voranzugehen. Nun, wenn jemand die Policy nicht beherrscht, die ihm den Hauptkanal gibt, und nur die Policy kennt, die ihm sagt, dass er stoppen soll, dann werden Sie die Situation kriegen, dass Leute die Policy benutzen, um zu stoppen, folgen Sie mir? Es gibt immer Policy, die den Leuten sagt, wie sie auf dem Kanal gehen sollen. Wenn sie sich nur aufs Stoppen spezialisieren, das ist schrecklich!

Nun, es ist eine Sache, die Sie wissen müssen, dass eine jede Gruppe von Thetans die beste Übereinstimmung in bezug auf einen Stopp kriegen kann. Sie werden am bereitwilligsten in bezug auf einen Stopp übereinstimmen. Das gilt für jede beliebige Gruppe von Thetans. Das ist einer der Gründe, aus denen Demokratien nicht funktionieren. Das ist es, was Sie unter der Bezeichnung 'Gruppendenken' gekannt haben. Das ist eine ganz ulkige Sache! Das ist die Art und Weise, wie sie sich alle irgendwie einfrieren, total steckenbleiben. Wenn man nicht in der Lage ist, die Öffentlichkeitslinien rein zu bringen, und wenn man es nicht schaffen kann, dass ein Student in eine Org hinein und aus einer Org hinaus gelangt, dann wissen Sie, dass Sie dort ein Gruppendenken haben, und es ist ein Stoppdenken! Die Leute wissen nicht die Wege, um Dinge zu tun, und sie haben nur übereingestimmt über die Wege, um Dinge zu stoppen. Was Sie also zu tun haben, ist, auf der Stelle eine Menge Tun-Policies in Gang zu bringen. Sie werden das sehen! Sie haben es in der Vergangenheit schon gesehen. Man kann jemanden nicht losschießen zurück zu seiner Org, man kann den Burschen auf sei-

nem Kurs nicht zum Abschluss bringen. Er wird immer auf irgendeine Weise wieder in einen Kreislauf rein genommen und so weiter. Es ist einfach ein Nicht-Gehattet-Sein. Die Typen kennen nicht den Zweck von der Sache. Nun, an diesem Punkt sehen Sie sich Leuten gegenüber, die nichts über Austausch wissen, dass sie etwas haben müssen, das sie austauschen können. Zum Beispiel: Ein Auditor, der dort jeden Tag am Werke ist und auditiert, denkt, dass er produziert, indem er Stunden Auditing gibt, Auditingstunden gibt. Nein, dies sind die Aktionen der Produktion. Er hat noch nicht produziert! Er wird nur dann produzieren, wenn er das Programm erledigt hat, dann erst wird er produziert haben. Und in einer jeden Org, wo es so ist, dass die Auditoren lediglich Stunden investieren, und wenn Sie mal hingehen und ein paar Folders aufmachen, dann finden Sie heraus, dass diese Folders voll von nicht zum Abschluss gebrachten Programmen sind, dann wissen Sie, dass diese Leute die falsche Vorstellung von Produktion haben! Also versammeln Sie sie, und Sie erklären, was Produktion ist. Es ist ein abgeschlossener PC! Wie abgeschlossen? Na, dieser ganze Zyklus!

Nun, Sie wissen, dass Sie verstreute PCs kriegen können, verstreut durch eine ganze Org hindurch, und die Org fängt an, einen Cave-In zu kriegen, und jeder, mit dem Sie sprechen ist halb durch, und das geht jetzt schon das ganze letzte Jahr, dass er halb durch ist durch sein Programm, oder ein Viertel der Strecke oder ein Achtel der Strecke durch ist durch sein Programm. Sie gehen hin und nehmen sich jemanden vor, der krank ist, und Sie finden heraus, er hat vor 8 Monaten einen Red Tab gekriegt, eine Rote Karte gekriegt vor 8 Monaten, und niemand hat das Programm zum Abschluss gebracht. Es gibt kein Produktionsdenken in diesem HGC. Natürlich ist nur ein abgeschlossener PC etwas, was Sie gegen etwas austauschen könnten! Gegen was tauschen Sie es aus? Nun, selbst wenn Sie es nur gegenüber der Org austauschen, die Org verläßt sich drauf, dass das HGC diesen Burschen in eine annehmbare Verfassung bringt. Und es ist nicht die Session, die jemanden in Schuss bringt, es ist das Programm! Auditoren sagen Tag für Tag: "Schaut, schaut, wie beschäftigt wir sind, schaut, wie beschäftigt wir sind, schaut, wie beschäftigt wir sind! Unsere Stunden sind oben, unsere Stunden sind oben!" Und sie können ihre Stunden hoch drücken, ohne überhaupt irgendwelchen Austausch zu vollbringen! Und dann kriegen Sie schließlich das ganze Feld in einen Zustand und so weiter.

Es gibt jetzt gegenwärtig eine Org, die es gerade fertiggebracht hat, uns ein Telex zu schicken, uns zu erzählen, dass Flag Daten fehlen. Wir bekommen das ab und zu zu hören, und mit eben dieser Aussage wird ein schauderhafter Outpoint einhergehen! Das waren die Typen, die die Daten geschickt haben, verstehen Sie? Wenn also Flag Daten fehlen, oder wenn Flag fehlinformiert ist, die selber haben es getan! Sie beklagen sich also lediglich über sich selber. Aber der Punkt, auf den ich hier hinweise ist der, wir haben gesagt, dass diese Person – ich werde Ihnen das mal grob hier mit anderen Worten wiedergeben – wir haben gesagt: "Was soll denn das heißen, dass bei euch 576 Stunden Processing im Rückstand sind?" Das sagten wir zu diesem ED. Und dieser ED schickte darauf hin die Antwort zurück: "Flag ist falsch informiert worden. Die Daten sind unrichtig." Sehr in Proteststimmung, sehr ins Unrecht setzend 'ich habe recht', sehr Service Fac! "Es sind nicht 576 Stunden, es sind 576 PCs! Und sie sind nicht im Rückstand! 106 davon sind auf medizinischen Linien, 201 sind auf Ethiklinien, und der Rest ist auf Cramminglinien," oder so etwas. Thühü! Man würde das nie glauben, verstehen Sie? Man könnte den ganzen Tag und die ganze Nacht lang arbeiten und

den ganzen Tag und die ganze Nacht lang Albträume haben, und man würde niemals auf einen solchen Outpoint kommen. Aber dies wird uns zugeschickt als eine Widerlegung unserer niederträchtigen Anschuldigung, sie seien im Rückstand. Ha! Und na klar, sie scheinen nie in der Lage zu sein, ihre Targets zu erreichen, und sie schaffen es nie mit ihren Statistiken, und ihre Abteilungsgesamtstatistiken sind ziemlich unten, und mit dem Kassenstand sieht es schlecht aus.

Sehen Sie nun, warum ich zu Ihnen über Austausch spreche? Diese Leute haben nicht ein einziges verdammtes dieser Produkte mit der Gesellschaft ausgetauscht! Nachdem sie es also nicht ausgetauscht haben, ja, es gilt sogar, dass sie jetzt all das Geld im Rückstand haben, was ihnen gezahlt worden ist. Sie sind es in Wirklichkeit nämlich noch immer schuldig, weil sie nie irgendwas dafür geliefert haben. 576 PCs, verdammt noch mal! Sie sind wahrscheinlich im Rückstand in einem Ausmaß, dass sie der Gesellschaft wirklich irgendeinen riesigen Betrag schulden! Vielleicht Ihre Einnahmen des letzten Jahrs! Jesses Maria! Gott steh uns allen bei! Mit anderen Worten, wir dachten, es sein eine kleine Situation. Und das ist es nicht, es ist eine irrwitzige Situation. Die haben also dagesessen und haben gegenüber der Gesellschaft nichts ausgetauscht, und dann wundern sie sich, warum ihre Statistiken unten sind. Und warum an ihnen herumgemäkelt wird und so weiter. Sie verstehen einfach Austausch nicht.

Nun, es gibt eine Ausgabe der Führungsserie zu diesem Thema, die ich zu Ihrer Verwendung geschrieben habe. Und da wird von Austausch gesprochen, und es wird dort von Wirtschaft gesprochen und so weiter. Ich habe eine kleine Ausgabe der Führungsserie da geschrieben, und es ist sehr wichtig.

Aber es zeigt sich bei solch einer Sache, wie, dass die Auditoren im HGC oder die angestellten Mitarbeiter-Auditoren nicht einmal gegenüber dem Rest der Org ein Produkt austauschen. Sie sind also geschäftig dabei, diese angestellten Mitarbeiter-Auditoren zu unterstützen, Sie geben ihnen den Service und den Raum, um Leute zu auditieren, damit sie dann was machen können? Damit sie dann die ganze Org in den Zustand bringen können, dass dringende Programme alle jeweils ein Viertel erledigt sind. Und dann haben sie die ganze Org in den Rückstand gebracht, weil sie niemals ein Produkt produziert haben. Genauso, wie ein geblowter Student kein Produkt ist, so ist auch ein nicht zum Abschluss gebrachtes Programm kein Produkt! Und wir sprechen nun nicht von dem Förderungsprogramm (englisch: Advance Program. Definition: Im Gegensatz zum Fortschrittsprogramm, englisch Progress Program, Förderungsprogramm, englisch Advance Program, besteht daraus, der Reihe nach jeden nötigen Schritt und Prozess niederzuschreiben, den der Fall auf der Gradkarte verpasst hat und der jetzt durchzuführen ist. Der PC oder Pre-OT wird damit dort hinaufgebracht, wo er sein sollte.), wir sprechen jetzt nicht von dem Förderungsprogramm, den Typen die ganze Strecke von Dianetik bis OT VI hin zu bringen, sondern wir sprechen einfach davon, einfach diese gewöhnliche Sache, ein rotes Blatt oder was man als ein TIP-Programm bezeichnet (Anmerkung: TIP, Technisches Individuelles Programm; Diese Ausgabenart wird eingeführt, damit für Studenten und PCs persönliche Programme herausgegeben und veröffentlicht werden können. Dieses Programm wird individuell für den Studenten oder PC geschrieben. Es ist auf grünem Papier.), wir sprechen jetzt bloß über einfach diese Sache, gewöhnlich ein rotes Blatt, oder was man als ein TIP-Programm bezeichnet, welches unmittelbar vorne drin in diesem Folder ist. Und Sie werden da rein schauen in diese Linien der angestellten Mitarbeiter-

Auditoren, und Sie schauen auf Mannschaftsmitglieder, die auditiert werden, und was stellen Sie fest? Diese Programme sind nicht erledigt worden! Und dann muss ein weiteres Programm geschrieben werden, um die Tatsache auszugleichen, dass das nicht erledigt worden ist, und dann wurde das nicht gemacht, und dann muss ein weiteres aufgestellt werden, um die Lücken aus dem zweiten Programm aufzufüllen, die nicht erledigt worden sind, und dann wird das vierte Programm geschrieben. Ach, Sie glauben, das sei nicht wahr? Gehen Sie mal runter und gucken Sie auf einige Folders! Und Sie werden sehen, wo es geschehen ist.

Nun, ich kriege das zu fassen, wenn jemand krank wird. Wenn eine Person krank wird, dann verlange ich den Folder der Person zugeschickt zu kriegen, und das ist gewöhnlich die Sache, die ich feststelle. Jemand hat einen Unfall oder jemand ist sehr verstimmt und versucht zu blowen oder etwas von der Art. Ich verlange seinen Folder zugeschickt zu bekommen, und was stelle ich fest? Ich stelle fest, dass ein Programm, welches aufgestellt worden ist, um den Fall zu handhaben, um 8 oder 9 Monate veraltet ist, wobei ein Drittel des Programmes erledigt ist, und der Rest davon ist veraltet. Das also ist es in einer Scientology Organisation, was in der größten Anzahl der Faktoren die Fälle von Krankheit oder Verletzung erklärt. Der angestellte Mitarbeiter-Auditor nimmt nicht den Fall her. Ja, nun, andere Leute kommen herein und sagen: "Dieser Bursche, dieser Bursche muss jetzt auf der Stelle auditiert werden, und der Bursche!" Naja, Sie sollten einen Assist-Auditor haben. Das ist der Weg, wie Sie damit fertig werden. Der ist einfach ein Assist-Auditor. Er gibt Touch Assists und er auditiert den letzten Autounfall heraus und die Entbindung und dergleichen, dergleichen, dergleichen. Einfach ein Assist-Auditor, das ist alles, was er tut. Es ist gewöhnlich einer von den besseren Wortklären, der kriegt auch den Doppelhat von Assist-Auditor zugewiesen. Und wenn der Bursche nun ins Mitarbeiter-Auditing durch angestellte Auditoren hineingegeben wird, also bei einem solchen Auditing an einem Mitarbeiter, sorgen Sie dafür, dass es erledigt wird! Man zieht es geradewegs durch, durch den Rest des Programms, und es wird erledigt. Und dann ist er ein fertiges Produkt! Das wär's! Und dann nach und nach, einen nach dem anderen werden Sie es schaffen! Dann haben Sie ganz plötzlich eine funktionsfähige auditierte Belegschaft! Aber diese andere Sache! Bäh!

Nun, die funktioniert auch bei Kursen. Der Typ ist für dieses und jenes und das und das programmiert worden. Sie fangen an, da einmal eine Überprüfung zu machen bei verschiedenen Leuten, und Sie stellen fest, dass eine Person nach der anderen einen Kurs nach dem anderen gehabt hat, den sie nie abgeschlossen haben. Und jeder einzelne von diesen nicht abgeschlossenen Kursen ist ein unvollständiger Aktionszyklus! Und man wird schließlich hinaufkommen zu etwa 4 nicht abgeschlossenen Kursen, und dann plötzlich, mit was stoßen Sie zusammen? Sie stoßen damit zusammen, dass der Typ nicht mehr studiert. Wissen Sie, dass Sie Ihre rohen Dianetik-Studenten oder 0-4-Studenten in einer Akademie hernehmen könnten, die Tendenzen zu blowen aufweisen, und Sie prüfen einfach mal nach, ob die Person nicht abgeschlossen hatte, bevor sie je in diese Org hineinkam oder in Scientology hineinkam, dann werden Sie bei den Leuten eine Menge Ladung zum Blowen bringen. Unvollständige Aktionszyklen! Und das ist kein Produkt! Und der Typ kann so unvollständig werden und so sehr nicht ein Produkt werden, dass man kein Produkt aus ihm machen kann, solange man das nicht in Ordnung gebracht hat. Mache ich mich da verständlich? Das ist ein Produkt, fertig, austauschbar.

Da nun Orgs bezahlt werden, bevor sie die Dienstleistung liefern, hat ein Esto auch gegen diesen Faktor anzukämpfen, denn Leute können immer wieder sagen: "Naja, wir sind ja bezahlt worden, wir sind bezahlt, bezahlt, bezahlt, bezahlt, bezahlt, es ist uns bezahlt worden!" Und sie liefern nicht den vollen Service. Sie müssen sich also dagegen absichern. Die Versprechung eines Buches ist nicht ein geliefertes Buch. Ein Buch ist kein Produkt, bevor es vollständig gedruckt ist, die Werbung dafür gemacht ist und es in die Hände der Leute aus der Öffentlichkeit gelangt ist. Dann ist es ein Produkt. Denn Austausch hat mit der Sache zu tun. Klar?

Sie kommen als zurück zu Establishment, Einrichtung. Was tun Sie? Sie sollten lieber etwas einrichten, was Dinge zu einem Abschluss bringt. Und Sie sollten lieber die Leute hatten, Dinge abzuschließen. Andernfalls werden Ihre Freuden der Finanzplanung hauptsächlich Kümmernisse sein. Doch Sie befinden sich in einer Position, wirklich eine Org zur Produktion zu bringen, vorausgesetzt, dass die Leute wissen, was ein Produkt ist. Nun, bloß als eine nebenbei gemachte Bemerkung, weil mir das gerade einfällt: Der verkehrte Weg zu hatten, ist von unten aufwärts. Der falsche Weg, die Posten einer Organisierungstafel zu besetzen, ist von unten aufwärts. Wenn Sie anfangen, die Posten auf Organisierungstafel von unten aufwärts zu besetzen, dann sind Sie in Schwierigkeiten. Nun, wenn Sie anfangen, das Hatting von unten aufwärts zu machen, wenn Sie mit dem Hatting von unten aufwärts beginnen, dann sind Sie in Schwierigkeiten. Und Sie können hatten und hatten und hatten und hatten auf den unteren Ebenen, ohne wirklich eine merkliche Veränderung in der Produktion zu erzeugen, weil Ihre Produktion nämlich von der Spitze her reguliert wird. Es ist das, was die Spitze toleriert. Sie besetzen also die Posten auf einer Organisierungstafel immer von der Spitze herab. Wenn es nur eine Person im Boot gibt, dann ist diese Person der Kapitän. Mengenweise gibt es kleine Schiffe, die Schiffbruch erleiden, weil der Bursche glaubt, er sei ein Decksmatrose oder so was. Und Sie hatten von oben an abwärts, Sie hatten immer von oben abwärts. Und das ist sehr schwierig, denn er denkt auf der Stelle, dass Sie die Leute weiter unten hatten sollten, denn er weiß, dass das das Warum ist. Und es ist zwar sehr wahr, dass es auch das Warum sein kann, aber Sie sollten lieber von der Spitze an abwärts hatten, denn wenn der Typ nicht in der Lage ist, das Klavier zu spielen, das heißt, die Abteilung zu regulieren, nun, dann wird er nicht erreichen, dass sie produziert. Und somit werden Ihre Hatting-Aktionen, Ihre FP-Aktionen, Ihre Austausch-Aktionen und all diese anderen Aktionen größtenteils verschwendet werden. Sie können wunderschön missbraucht werden. Sie spezialisieren sich jedoch nicht für das nächste Jahr lediglich darauf, den Vorgesetzten zu hatten. Dieser Zyklus, wie Sie das Hatting machen, Sie hatten bisschen und bringen die Person zum Produzieren, und dann hatten Sie sie ein bisschen mehr und bringen sie zum Produzieren, dieser Zyklus wird einfach auf der ganzen Strecke rauf und runter betrieben. Nun, Sie betreiben da ein langfristiges Programm, und es ist gänzlich anders als ein Auditingprogramm, denn Sie hatten die Person ein klein bisschen und bringen sie dazu, zu arbeiten, und dann hatten Sie sie ein klein bisschen und bringen sie zum Arbeiten und hatten sie ein klein bisschen mehr und bringen sie zum Arbeiten und hatten sie ein klein bisschen mehr und bringen sie zum Arbeiten. Sie werden niemals in der Lage sein, da ein fertiges Produkt zu Ende zu bringen und dann zu sagen: "Da ist er auf dem Posten," denn es gibt eine Sache, die 'Ausbildung am Arbeitsplatz', 'On the Job Training' genannt wird, und Sie machen hauptsächlich 'On the Job Training', Ausbildung am Arbeitsplatz. Daher ist es nur gerecht, dass ein Esto die Hauptmasse seiner Aktionen als

On the Job Training macht. Definition eines Estos: Jemand, der ohne Schlaf zurecht kommt, so dass er während seiner Schlafstunden studieren kann, damit er für seine Arbeitsstunden all die Lösungen weiß. Das ist die Definition, haha.

Okay. So, jetzt habe ich Ihnen da eine Menge über Austausch erzählt, und Sie sagen: "Na, das hat aber nicht viel mit Scientology zu tun!" Und wir haben hier aber im Buch 8-8008 auf Seite 1 die Faktoren! Und die Faktoren betreffen hauptsächlich Austausch. Das haben Sie wahrscheinlich vorher noch nie erkannt. Vor dem Beginn war eine Ursache, und die ganze Zielsetzung einer Ursache war die Schaffung einer Wirkung. Im Anfang und in Ewigkeit steht die Entscheidung, und die Entscheidung ist, zu sein. Das ist das Annehmen eines Gesichtspunktes und so weiter. Und die Nummer 7 ist: Und vom Gesichtspunkt zu den Dimensionspunkten gibt es Verbindung und Austausch. Und somit werden neue Dimensionspunkte geschaffen. Und es gibt Kommunikation. Austausch! Die Wahrheit zu der ganzen Sache ist die, dass ein Thetan tut, was er tut, so dass er Austausch machen kann. Und wenn ein Thetan nichts austauschen kann, dann gerät er in ganz elende Verfassung und wird ganz unglücklich, und das ist einer der Gründe, warum Produktion die Grundlage von Moral ist. Elementar. Daher also, wenn ich zu Ihnen über Austausch spreche, spreche ich zu Ihnen in Wirklichkeit über die Faktoren. Und wenn Sie sich die einmal genau anschauen wollen und sich das mal durchstudieren, dann werden Sie sehen, dass es alles passt! Es ist die Art und Weise, wie das Leben läuft.

Nun, wir haben hier verschiedene Definitionen, die ich für Sie bereits als Definitionen angegeben habe, aber eine eingerichtete Sache, ich habe bereits definiert, etwas einzurichten. Das bedeutet, dass es hingestellt worden ist, so, dass es imstande ist, Produktion von hoher Quantität und hoher Qualität zu produzieren, und zwar mit Abwesenheit von Dev-T, und dies auch wirklich tut. Wenn Sie also zu einem Punkt hinkommen, wo Sie sagen: "Das ist eingerichtet," dann wissen Sie, wenn Sie es geschafft haben. Der Typ kann ein Produkt von hoher Quantität und hoher Qualität erzeugen. Und er tut es nicht in solch einer Weise, dass er Dev-T erzeugt. Nun, das sagt Ihnen, wann Sie etwas eingerichtet haben. Und ein Produkt, ich habe Ihnen bereits gesagt, was es ist, ein Produkt ist eine fertige Dienstleistung oder Sache von hoher Qualität in den Händen des Wesens oder der Gruppe, denen es dient, als ein Austausch für etwas wertvolles.

Das sagt Ihnen auf der Stelle, dass eine Menge Umfragen durchgeführt werden könnten, die Ihnen eine falsche Antwort geben würden. Wenn die Frage gestellt wird: "Was glauben Sie, ist schön," machen wir eine Umfrage bei der Öffentlichkeit und finden wir heraus: "Was mögen Sie wirklich, und was glauben Sie, ist schön," und so weiter. Und dann hauen wir daneben. Die Leute erzählen Ihnen nichts, wovon Sie denken würden, dass es wertvoll genug wäre, so dass sie bereit wären, einen Wert für den Empfang davon herzugeben. Eine Umfrage also, die wirklich eine Umfrage ist, teilt Ihnen die Austauschbarkeit von dem, was die Leute wirklich mögen, mit. Was halten die Leute für wertvoll genug, um im Austausch etwas als Gegenleistung dafür zu geben? Die Betrachtung also, bereit zu sein, etwas dafür zu geben, dass man diese produzierte Sache empfängt, das ist wirklich der Test einer gut produzierten, gut mit Werbung vorangetriebenen, gut verkauften Sache. Es ist nicht einfach etwas. Jemand wird sagen: "Ja, nun, diese Pappspielzeug-Rolls Royces, die sind fein," aber er wäre nicht bereit, irgendetwas dafür zu bezahlen. Die Leute mögen die Dinger, aber sie wären nicht

bereit, irgendetwas dafür zu zahlen. Mit anderen Worten, es ist nicht ein Austauschwert. Alle Umfragen sind also dann wirklich stichhaltig, wenn Sie feststellen, für was eine Person bereit ist, im Austausch etwas wertvolles herzugeben. "Was würden Sie für Glücklichsein geben?" Nehmen wir an, die Person hat 'glücklich sein' gesagt. "Wieviel würden Sie für Glücklichsein zahlen?" Der Typ wird womöglich sagen: "Hä? Zahlen? Ich würde doch für Glücklichsein nichts zahlen!" Na, dann sollten Sie lieber die Umfrage auf solch eine Weise machen, dass Sie herausfinden, für was er etwas zahlen würde! Natürlich zahlen Leute durchaus etwas für Glücklichsein, aber ich gebe Ihnen hier bloß ein Beispiel gerade. Da steht der Austauschfaktor dahinter.

Wann ist also ein Posten eingerichtet? Er ist eingerichtet, wenn der Posten in der Lage ist, einen Austauschfaktor zu produzieren. Er ist nicht eingerichtet, wenn… Sie können damit in der Org die ganze Strecke bis nach unten hingehen. Tatsächlich hat ein guter Hausmeister, der eine hohe Qualität und eine hohe Quantität von Service, von Dienstleistungen produziert, tatsächlich hat der einen Austausch, der mit der Org im Gang ist. Die Org ist vollkommen gewillt, ihm wertvolle Dinge als Gegenleistung dafür zu geben, folgen Sie mir? Sie können bei den Mitarbeitern umhergehen und so weiter und fragen: "Was glaubst du, wie gut sich der Hausmeister um den Laden kümmert?" – "Oh," sagen die Leute, "ich glaube, er leistet eine großartige Arbeit!" Dann haben Sie einen eingerichteten Hausmeister. Oder aber Sie gehen in der Org umher mit der Frage: "Was hältst du vom Hausmeister?", und kriegen als Antwort: "Oh, Gott! Wenn er mir noch ein weiteres Mal die Papiere auf meinem Schreibtisch durcheinanderbringt, dann werde ich…!" Sie haben keinen Austauschfaktor. Verstehen Sie das Kriterium? Okay, die Leute sind nicht gewillt, etwas wertvolles dafür im Austausch zu geben. Haha, und Sie werden feststellen, dass Sie auch nicht in der Lage sein werden, es rein zu bringen.

Okay, ein Programm ist die Brücke zwischen Einrichtung und Produktion. Das ist das, was die Überbrückung darstellt. Das sagt Ihnen die Richtung, in welcher einzurichten ist. Nun, Sie könnten einfach etwas einrichten, Sie könnten die hübscheste Rezeptionistin einrichten, die man sich nur wünschen kann, ganz wunderschön angezogen, und die sitzt da so richtig schön da und alles ist hübsch und sauber und sie kaut nicht einmal Kaugummi und so weiter, sieht sehr schön aus, und das würde doch keine empfangenen Leute produzieren! Hat nicht gewusst, wo sie irgendjemanden hinschicken soll! Und Leute verließen die Org scharenweise. Produziert nichts! Wie würden Sie also wissen, dass Sie einen Rezeptionisten haben? Kein Dev-T – das ist ein leichtes Kriterium! Ein Kriterium, das sich leicht feststellen läßt, ein leichter Test. Aber wie steht es mit der Produktion? Werden diese Leute fröhlich, fröhlich, fröhlich, aufgeheitert und in sämtliche Richtungen jedesmal zum richtigen Terminal weitergeleitet – wumm, wumm, wumm – und die richtigen Routing Forms herausgeflippt und der Name der Person drauf geschrieben, und das ist alles mit ARC und es gibt keine Reibung auf der Linie und es gibt kein Warten und wutsch, wutsch, wutsch, wutsch, wutsch? Und wenn die Person außerdem auch das Telefon beantwortet oder so was, klingt sie okay? Und so weiter. Mit anderen Worten, sind die Leute bereit, für diesen Rezeptionisten zu zahlen? Nun, das wäre ein ganz bemerkenswerter Rezeptionist.

Wenn Sie sich nun das folgendermaßen zur Aufgabe machen würden, haha, falls es hier ein Kästchen zum Einwurf von Münzen gäbe, und da steht drauf – also, das, was ich Ih-

nen jetzt sage, das machen Sie nicht! – aber nehmen wir an, es gibt so ein Münzeinwurfkästchen, und da steht drauf: 'Werfen Sie hier Ihre Gebühr von 5 DM dafür ein, dass Sie gut empfangen worden sind!' Würde sich dann in diesem Kästchen irgendeine Anzahl von Fünfmarkstücken ansammeln? Nun, mein Lieber, wenn sich da Fünfmarkstücke ansammeln würden, dann haben Sie wirklich einen Rezeptionisten gehattet! Sehen Sie, was Ihr Kriterium wäre? Und Sie haben nie davon gehört, dass jemand einem Rezeptionisten Trinkgeld geben würde, oder einem Fahrstuhlführer oder etwas von der Art. Aber wenn Sie einen bis an den Punkt hin eingerichtet haben, wo die Leute es versuchen, Mann, dann haben Sie es echt geschafft! Sehen Sie, auf welche Art und Weise der Austausch rein passt, wie sich das ins Bild einfügt?

Nun, was wird sie empfangen, was wird die Rezeptionistin da empfangen? Nun, es könnte ein Programm geben, mit dem gesagt wird: 'Wenn soundso und das und das hereinkommt und die Leute sind soundso und so, dann werden sie empfangen,' und das würde ihr mitteilen, was sie empfängt. Das ist es, worauf sie sich spezialisiert. Die Rezeption bei der Londoner Org war einmal nicht gehattet. 125 Leute drängten sich innerhalb von etwa einer Stunde herein. Und sie schob sie alle zur Vordertür wieder hinaus. Man betrieb dort gerade ein Gesundheitskreuzzug-Handzettelprogramm. Leute stürmten wie verrückt in die Org hinein und sie wollten alles darüber erfahren. Und es war ein gescheiterter Kreuzzug, denn nur zwei von den Leuten haben sich für größere Dienstleistungen eingeschrieben. Es ist nie irgendwer auf den Gedanken gekommen, den Leuten die standardgemäßen kleineren Dienstleistungen zu geben. Nun, das Programm, das dafür niemals geschrieben worden ist, umfasste nicht die Rezeption. Das Programm umfasste die Rezeption nicht und umfasste nicht, was die Rezeptionistin tun sollte. Es lag nicht daran, dass sie sich wie eine Idiotin verhalten hätte. Das tat sie tatsächlich, aber sie geriet in eine totale Panik hinein. Kleines Büro, sie sieht 125 Leute, sie denkt, ihr wird der Laden gestürmt, es versetzt sie zurück auf den Track, als man sie gelyncht hat, und daher, nicht wahr? Es war kein Programm da, welches den Empfang der Reaktion mit einschloss, die von dieser Werbung her erwartet wurde. Was macht man mit den Leuten? Es müsste dort heißen: 'Weisen Sie die Rezeptionistin darin ein, was mit den Leuten zu machen ist, die als Reaktion darauf sich melden, und lassen Sie die Rezeptionistin den Leuten ein Dingsbums und ein Schnuffeldiwuff geben, dass sie sich im Dingeldingbong zu dem und dem Zeitpunkt melden!' Programm ist die Brücke zwischen der Einrichtung und der Produktion! Nun, sie mag als Rezeptionistin eingerichtet sein, aber niemand hat mit einem Programm für sie niedergelegt, was mit diesen Leuten anzufangen sei. Sehen Sie das? Es war eine besondere Veränderung des Tempos. Es war eine höllische Veränderung des Tempos, was dort vor sich ging. Die hatten dort eine Person am Tag oder drei Leute am Tag hereinbekommen oder so etwas, und ganz plötzlich, innerhalb einer Stunde oder ein und einer Viertelstunde oder so erlebte sie es, dass 125 Leute hereinkamen – bumm! Und sie wusste nicht, was sie mit ihnen anfangen sollte und so weiter. Und das war es! Und sie schob sie alle hinaus auf die Straße und sagte: "Gehen Sie weg," und machte entsetzt die Tür zu. Nun, sie ist vielleicht eine eingerichtete Rezeptionistin gewesen, aber man könnte nicht eine Rezeptionistin für jeden möglichen Fall eines Falles oder jede mögliche Notlage einrichten.

Nun sagen wir ganz plötzlich: "Wir wollen bei PC Triple auditieren oder so etwas. Wir werden ihnen ihre Grade auf Triple Flow auffüllen, oder wir werden so was von der Art

machen," aber niemand hat es je den Auditoren gesagt! Nun, die müssten speziell eingewiesen werden. Und sie müssten ins Cramming gebracht werden. Und es müsste ihnen gesagt werden, wie man Dinge auf Triple Flow rauf bringt. Und sie müssten ausgecheckt werden auf die Bulletins und ein bisschen gedrillt werden mit ein oder zwei Drills, wenn das die Sache ist, die im Kommen ist. Ansonsten würden sie nicht Bescheid wissen. Die Leute würden vom Registrar kommen, sie würden zum HGC hinuntergehen, Tech Services würde versuchen, sie zuzuweisen, aber sie hätten keine Auditoren, weil keiner von den Auditoren dafür qualifiziert wäre, Triple zu auditieren. Und das war die Erklärung, die dafür zurückkam als Begründung, warum Triple Prozesse nicht geliefert wurden: "Wir hatten keine Auditoren, die dafür ausgebildet waren, sie zu auditieren!" Aber zwei Wochen, bevor dieses Programm hinausging, wurden sämtliche Bulletins an HGCs weitergeleitet, damit sie bei den Auditoren ausgecheckt werden würden, damit sie dies dort tun könnten. Doch es gab dort keinen Einrichtungsbeauftragten, um sicherzustellen, dass es getan wurde. Programmaufstellung. Nun sagen Sie: "Der Einrichtungsbeauftragte! Na, es sollte der Programmbeauftragte sein!" Nein, der Programmbeauftragte würde den Einrichtungsbeauftragten im Hinblick darauf alarmieren, welches Programm im Gange ist und welche Checkouts gemacht werden müssten. Der Einrichtungsbeauftragte müsste lediglich sicherstellen, dass die Linien und Aktionen und das Personal existierten, um den Checkout zu machen, im Gegensatz dazu, die Checkouts selber zu machen. Aber er müsste sicherstellen, dass das vorhanden ist. Andernfalls könnte man einrichten und einrichten und einrichten und einrichten, und man würde niemals zu einem Produkt hin gelangen, weil keine Brücke vorhanden ist, denn das Produkt verändert sich, das Produkt wechselt, verschiedene Dinge geschehen. Aber wenn diese Dinge niemals niedergeschrieben werden und wenn niemand da ist, der eine Org einrichtet, auf welcher Grundlage diese Dinge dann rein gebracht werden können. Das heißt also, Sie können einen grundlegenden Posten einrichten, und dann gibt es eine weitere Einrichtung auf der Grundlage eines Programms. Der Einrichtungsbeauftragte muss sicherstellen, dass die Checkouts auf dieses Programm gemacht werden können, ob er nun die Checkouts darauf gibt oder nicht.

Sie müssten jemanden, sagen wir mal, ins Verwaltungs-Cramming schicken, um auf das eine oder andere ausgecheckt zu werden. Wissen Sie, irgendein Programm kommt daher. Das Programm sagt: "Stellen Sie sicher, dass alle Führungskräfte auf die und die Sache ausgecheckt werden!" Und es liegt in diesem Augenblick an Ihnen. Die Konferenz der Einrichtungsbeauftragten muss sagen: "Ist dort irgendjemand da, um es zu machen?" – "Nein! Wir haben bis jetzt kein Verwaltungs-Cramming gehabt!" Tatsächlich sieht es so aus, dass es hier schon einige Zeit kein Tech-Cramming gibt. "Oh, mein Gott! Wo zum Teufel ist der Mann? Da müssen wir ja… Äh, ph. Dann wollen wir mal die Abteilung 6 desetablieren, so dass wir die Abteilung 5 etablieren können!" Ha! Diese Art Denken in der Verzweiflung, verstehen Sie?

Das heißt also, es gibt grundlegendes Establishment, grundlegende Einrichtung, und es gibt die Einrichtung, so dass etwas als Produktion rollen kann. Und dieser Überbrückungspunkt ist der Programmbeauftragte. Und er kann vorbeikommen und dem Esto sagen, was er will, ihm sagen, was er haben will. Auf diese Weise verschmilzt die Einrichtung hinüber in die Produktion, und das verschmilzt hinüber in Austausch. Nun, das ist die Art und Weise, wie es gemacht wird.

F/Nende Mitarbeiter

Teil 2

Dieser Vortrag wurde von L. Ron Hubbard
am 6. März 1972 auf dem Flaggschiff "Apollo" gehalten.

Nun, der scheußliche Fehler, den ein Einrichtungsbeauftragter begehen kann, ist, sich in den Verkehr der Abteilung zu verstricken. Es ist sehr leicht, dies zu erkennen, wenn es in der Form auftritt: "Auditiere einige PCs!" Das ist leicht zu erkennen. Oder: "Fang an, Studenten zu interviewen!" Ja, es ist offensichtlich, dass das eine falsche Aktion wäre. Doch es gibt eine feine Trennlinie zwischen dem tatsächlichen legitimen Verkehr der Org und der Einrichtung der Org. Und diese feine Trennlinie ist das Einrichten der Org auf solch eine Weise, wie die Org fließen wird, und das Anpassen der Einrichtung der Org, so dass sie produzieren wird. Die Anpassung des Einrichtungsmusters also in solcher Weise, dass Produktion auftreten kann, ist eine legitime Pflicht des Estos. Es heißt: "So, wir werden Wortklären machen bei einer Menge Leuten aus der Öffentlichkeit und bei einer Menge Gymnasiasten, und das ist im Programm. Und dort ist das Gymnasium, und die haben eine Menge gescheiterte Schüler da drüben, und man will sie nun hier hereinbringen und sie wortklären, und das ist ein großartiges Programm, und jemand hat diese Idee gehabt. Und er kannte den Schuldirektor. Und Sie werden alle 500 Dollar pro Person dafür kriegen, dass Sie das machen, und es ist eine sagenhafte Sache und…" das Programm kommt heraus, und die Qualifikationsabteilung ist nicht dafür eingerichtet, diese Dienstleistung zu liefern. Und für den Qual-Einrichtungsbeauftragten gilt, dass er lieber auf Volldampf und mit voller Kraft das dafür einrichten sollte, die Abteilung dafür einrichten sollte, dass sie das tun kann. Es bedeutet ein zusätzliches Stück Einrichtung.

Nun gibt es nun einen weiteren Fehler, der auftreten kann, nämlich, nachdem dieses Programm völlig vorüber und vorbei ist, da sitzt er da mit 8 Wortklärern, die nichts zu tun haben. Verkehrslast ist eine wesentliche Pflicht für den Einrichtungsbeauftragten, die Verkehrslast zu messen. Nun, dies reicht hinüber in den Bereich des Rationalisierungsfachmannes (Anmerkung des Übersetzers: Dieser heißt im Englischen Efficiency Expert, also Leistungsfähigkeitsexperte, der Rationalisierungsfachmann). Die einzige Sache, die ein Wog-Rationalisierungsfachmann je fertiggebracht hat, war Zeitstudien durchzuführen, und die Burschen sind sehr gut darin, diese Zeitstudien durchzuführen. Sie haben das wirklich bis ins letzte ausgearbeitet. Jemand braucht eine Sechzehntelminute, um die Schnügelschraube hoch zu nehmen und sie in die Gronkhalterung einzusetzen. Und dann heißt es: "Wir werden die Anzahl an Schritten reduzieren, die dieser Maschinenarbeiter zurücklegen muss, um von der

Bohrmaschine hinüber zur Drehbank zu gehen, und wir werden diese zwei Maschinen mehr beieinander stellen und wir werden die räumlichen Anordnungen davon umarrangieren und so weiter und so fort!" Das ist alles der Bereich von Zeitstudien im Feld der Rationalisierung. Es ist interessant, dass dieser ganze Tätigkeitsbereich dazu tendiert hat, gewissermaßen zu verblassen, hinweg zu schwinden. Und einer der Gründe dafür ist, dass niemand jemals die oberen Führungskräfte in bezug darauf gehattet hat. Diese Burschen, diese Rationalisierungsfachleute haben stets mit dem Mann unten in der Werkhalle gearbeitet, der direkt an den Maschinen steht. Sie haben niemals mit dem Vorarbeiter gearbeitet.

Das reicht hinüber in das Feld von Human Engineering (Anmerkung des Übersetzers: Das heißt soviel wie menschlich gemachte Technik, an den Menschen angepasste Technik). Human Engineering ist übrigens eine Sache mit Schlagseite. Es werden nämlich dabei die Maschinen an den Menschen angepasst oder so. Natürlich kann man auch den Menschen an die Maschinen anpassen. Und Human Engineering, daraus wurde, ach, ich weiß nicht. Man hat sich seither mehrere andere Bezeichnungen für das Feld ausgedacht, ich habe das aus den Augen verloren. Ich habe da drin eine Menge Schriften darüber, falls es Sie mal interessieren sollte. Es gibt da mengenweise Artikel, das ist sehr, sehr hochfliegend, Donnerwetter, nicht wahr, ungeheuer mit Fachwörtern gespickt. Die Regierung investiert, ach, Gott weiß wieviel Geld dafür, und sie sitzen herum und halten es alles geheim, und die Russen machen dieses und jenes und halten es vor den Amerikanern geheim, und die Amerikaner machen jenes und dieses und halten es vor den Engländern geheim, und das erste Mal, als ich je in einen Renault-Panzer gestiegen bin, da wusste ich, dass er einiges Human Engineering brauchte, an den Menschen angepasste Technik. Dieser Panzer hatte nämlich einen Stahlsitz, der starr mit dem eigentlichen Hauptteil des Panzers verbunden war, und es war nicht einmal ein Polster dabei. Wenn man das Maschinengewehr abfeuerte, oder wenn man also oben im Turm dort das Maschinengewehr abfeuerte und zu dem Zeitpunkt der Panzer gerade einen Hüpfer machte, dann verlor man die Zähne. Aber man hat also dieses Gebiet sehr verfeinert. Man nimmt diese großen Flugzeuge und man überlegt sich genau, wo die Instrumente sein sollten und wo der Steuerknüppel sein sollte und wo die Hostess sein sollte, die Stewardess, nicht wahr, auf welchem Knie des Kapitäns sie sitzen sollte. Es ist ein sagenhaftes, sagenhaftes Studienfeld. Wir mussten nachrichtendienstliche Leute einsetzen, um das Zeug zu kriegen, weil es alles so geheim ist. Ich weiß noch das erste Mal, als ich je einen P40 sah (Anmerkung des Übersetzers: Das ist ein amerikanisches Kampfflugzeug), das erste Mal, als ich je einen P40 sah, da wusste ich, dass dieses Ding einiges Human Engineering braucht. Eieiei! Es gibt gewisse Probleme auf dem Feld von Human Engineering allerdings, die diese Leute nie gelöst haben. Ein Kumpel von mir, ein Namensvetter ist oben bei Darwin eines Tages in ein Cockpit hinein geklettert und fand da drin eine Klapperschlange. Nun, äh, dafür war das Schiff nicht gebaut! Das hatte man nicht vorhergesehen.

Aber es geht denen darum, die Maschinen so anzupassen, dass sie auf die Person passen. Nun, Sie werden eine gewisse Menge davon machen müssen, und Sie werden feststellen… Also, es ist ein Gebiet, über das Sie etwas wissen sollten. Es geht um das Anpassen von Maschinen und räumlichen Anordnungen und Schreibtischen und Stühlen und Dingen von der Art, und Sie werden feststellen, jemand, der ständig Fehler beim Tippen macht, hat einen müden Rücken, denn er sitzt auf irgendeiner Art komischem Stuhl oder auf einer alten Kiste,

mit anderen Worten, die Art, wie die Person da sitzt zum Schreiben an der Schreibmaschine, dieser Aufbau, so, wie der da hingestellt ist, ist nicht so angepasst, dass man da leicht dran arbeiten kann. Sie werden feststellen, dass Ihre Adresso-Bedienungsleute, wenn sie mit harthackigen Schuhen auf einem Betonfußboden da herumstehen, total erschöpft werden und sich so anfühlen, als ob ihnen ihre Fersen hinten hinaufgetrieben werden durch ihren Nacken hindurch, und man kann einfach scheinbar keinen Adresso-Bedienungsmann dort auf dem Job halten. Und im gleichen Augenblick, wo man diesen Leuten Tennisschuhe anzieht, wenn sie da stehen, fühlen sie sich wohler. Und sobald man auf diesen Fußboden dort einigen Schaumgummilinoleum tut, nun, da kämpfen alle um den Job. Verstehen Sie den Unterschied?

Die Anpassung der Maschinen und der räumlichen Anordnungen an die Leute, die diese Dinge betreiben, ist also wichtig. Dies ist auch wichtig bei Auditingräumen. Sie wollen nicht Auditingräume haben, die die ganze Zeit lang unterbrochen werden können. Sie müssen also irgendeine Art System in Gang haben, so dass man in ein Auditingzimmer nicht dazwischenfahren kann, und Sie müssen auch ein Auditingzimmer in solch einer Weise hingestellt haben, dass das Auditingzimmer ziemlich schalldicht ist, so dass der PC nicht andauernd erschreckt wird, insbesondere durch die Session nebenan, wo ein Typ von Bill Deigh auditiert wird, und der Typ macht: "Hahahaha! Hahahaha!", und dann macht Deigh: "Hahahaha! Hahaha!", und es hört sich an wie ein Haufen Esel! Wir haben diese Schwierigkeiten gehabt!

Nun, ich habe den Bereich von Human Engineering nicht stark aufgebaut. Es ist nicht ein Name, der noch verwendet würde. Man ändert immer wieder den Namen um, und es ist sehr geheim geworden und so weiter. Und falls überhaupt irgendetwas eine solche Behauptung aufstellen könnte, denke ich, dass wir einige Rechte auf den Namen haben jetzt, den Titel 'Human Engineering'! Wir haben etwas damit angefangen. Wir haben vorgehabt, noch mehr damit zu machen. Aber man hat das Gebiet ungeheuer eingeschränkt, und man betreibt lediglich eine Anpassung der Ausrüstung an den Menschen. Und daher meine mangelnde Achtung gegenüber dem Feld. Und die leisten wirklich keine sehr gute Arbeit darin, und es gibt dabei eine fürchterliche Menge an 'figure, figure', das heißt tüftel, tüftel, denken, denken, denken. Es startete etwas 1911, so etwa zur gleichen Zeit wie die Public Relations, und es hat eine Menge Sachen gegeben, die darüber entwickelt wurden, und es gibt Literatur darüber. Und die bessere Fachliteratur werden Sie unter dem Namen 'Human Engineering' finden. Der Raum ist zu kalt, bei Saint Hill die kleinen Hütten. Man musste die Temperatur davon irgendwie anpassen, so dass sie überhaupt verwendet werden konnten und so weiter.

Nun, das ist alles sehr stichhaltig. Aber man kann auch die Person an die Maschinen anpassen. Ganz einfach, einfache Sachen! Sie passen nicht unbedingt so, in solcher Weise an, dass sie eine sehr unbequeme Einrichtung dann bedienen kann, aber es gibt eine andere Seite dieser Münze, und das ist TR0 auf den Bereich. TR1 – Hingreifen und Zurückziehen von der Ausrüstung oder dem Büroraum oder wo auch immer die Person tätig ist, wie ich Ihnen schon vorher beschrieben habe. Sie haben diese Techniken. Und diese Techniken werden die Menge an Human Engineering aufdecken. Wo nämlich hört es auf, eine Aberration zu sein, und wird zu einem tatsächlich Unbehagen, an welchem Punkt?

Nun, Sie haben es nicht mit den Budgets der Regierung der Vereinigten Staaten zu tun. Und angesichts der Tatsache, dass Sie nichts mit solchen Summen, wie in diesen Budgets in diesem Haushaltsplan zu tun haben, angesichts der Tatsache, dass Sie damit nichts zu tun

haben, müssen Sie Anpassungen vornehmen, von denen Sie sehr häufig wünschen, Sie könnten sie anders machen. Und eine Führungskraft, die versucht, einen bequemeren Stuhl zu kriegen oder so was von der Art, das ist ein vollkommen legitimer Bereich für einen Einrichtungsbeauftragten, denn Sie befinden sich da jetzt in dem Feld des Materials. All diese Dinge werden enorm die Qualität der Produktion beeinflussen. Sie werden die Anzahl an Fehlern beeinflussen. Aber eine Führungskraft, die mit ihrem Eingangskorb kämpft, diesen, also die Kommunikationen darin, niemals zu beantworten scheint und so weiter, in Human Engineering, da würde man dieser Person einfach einen automatischen, gleitenden Eingangskorb beschaffen, oder drei weitere Personalmitglieder auf die Linie setzen oder so was von der Art. Während in Wirklichkeit, wenn Sie mit einer Reißzwecke einen Mitteilungszettel verkehrt herum an die Wand hängen würden und ihn diesen Mitteilungszettel zwei Stunden lang konfrontieren lassen würden, dann würden Sie als nächstes das Ergebnis haben, dass der Bursche flott vorwärtskommt, und das mit Leichtigkeit und im Sauseschritt! Und dann könnte er natürlich Hingreifen und Zurückziehen in bezug auf die Sache machen! Und er würde den Effekt kriegen, dass sonderbare Massen von seinem Gesicht weg blowen, von denen er nie gewusst hat, dass er sie hatte. Es gibt beide Seiten der Münze. Das ist der Grund, aus dem man es nicht einfach Human Engineering nennen kann, was wörtlich menschliche Technik bedeutet.

Nun, das Flugzeug, das in solch einer Weise gebaut werden soll, dass es woffelwoffelt und dass Leute darin wuffelwuffeln können, das ist ja alles sehr schön und so weiter, wird häufig trotzdem zu einem Wrack, trotz des großen fachlichen Könnens, was da rein gesteckt wird, weil der Typ es nicht konfrontieren konnte. Der Funker konnte sein Funkgerät nicht mehr konfrontieren. Der Bodenradarbedienungsmann bewirkt in der Schlacht, dass der ganze Laden zusammengeschossen wird, weil er schon längst in Hypnose geraten ist, indem er auf einen Radarschirm schaut mit dem Schwenken, Schwenken, rundherum, rundherum, rundherum, rundherum, döööööhhh. Sie können das durchbrechen, Sie können das durchbrechen, indem Sie einfach ein stetiges Konfrontieren machen, wovon Sie sagen würden: "Na, er befindet sich doch bereits in diesem Konfrontieren!" Nein! Er hat schon lange damit aufgehört, es zu konfrontieren. Oder Sie tun es, indem Sie ein doppeltes Konfrontieren machen, und wenn Sie das das erstemal bei jemandem durchführen, dann werden Sie dessen angeschuldigt werden, ein Hypnotiseur zu sein. Zwei Objekte konfrontieren, das stammt schon aus ganz alten Zeiten von 1953. Sie lassen ihn den Schirm konfrontieren und dann sich umwenden und das Ruder konfrontieren und dann den Schirm, den Radarschirm konfrontieren und dann sich umwenden und das Ruder konfrontieren und dann den Schirm konfrontieren und dann das Ruder konfrontieren, und er wird "bööööööööhhh" machen. Jegliche Hypnose, die er hat, Gefühle von Hypnose davon, dass er den Schirm konfrontiert hat, werden anfangen, sich mit einer bemerkenswerten Geschwindigkeit zu entladen. Und er wird in eine Trance verfallen. Und dann wird er geradewegs daraus herauskommen. Zwei Objekte, ganz einfache Anweisungen. Es kann so einfach sein, sehen Sie, wie zu sagen: "Schau auf den Radar! Danke! Schau auf das Ruder! Danke! Schau auf den Radar!" Stellen Sie sicher, dass er es tut. "Schau auf den Radar! Danke! Schau auf das Ruder! Danke! Schau auf den Radar! Danke!" Der alte 'Buch und Flasche' – Prozess hat dies gemacht, aber das war eine Reihe von Anweisungen, und Buch und Flasche, das heißt Op Pro by Dub, Eröffnungsverfahren durch Duplikation, exteriorisiert die Person fast ausnahmslos. Dieser Prozess wird jemanden geradewegs durch

seinen Kopf hinaus blasen. Nun, so stark wollen Sie es nicht. Sehr häufig ist es so, wenn der Tonarm hinterher raufgeht, dann wissen Sie, der Typ ist tatsächlich exteriorisiert, und wenn er niemals einen Exteriorisations-/ Interiorisations-Rundown gehabt hat, dann wird sein TA oben bleiben, Sie wissen also, was zu tun ist.

Nun, es gibt noch etwas schlimmeres als das, noch etwas ärgeres. Nun, äh, das ist einfach Konfrontieren und Hingreifen und Zurückziehen und so weiter. 'Schau auf den Radar' ist ein Prozess. Dies hier ist ein weiterer: "Entscheide dich, auf den Radar zu schauen, und schaue darauf! Entscheide dich, von dem Radar weg zu schauen, und schau davon weg! Entscheide dich, auf das Ruder zu schauen, und schau darauf! Entscheide dich, von dem Ruder weg zu schauen, und schau davon weg!" Jetzt werden Sie wirklich denken, er wird hypnotisiert, denn Sie bringen ihn auf der kürzesten möglichen Route geradewegs von Effekt zu Ursache. Nun, dies sagt Ihnen sofort, dass ein Einrichtungsbeauftragter etwas über Processing wissen muss. Nun, tatsächlich braucht er nichts weiter zu wissen, als seine TRs zu beherrschen und repetitive Anweisungen machen zu können. Und obwohl er dem Burschen sagt: "Ich auditiere dich nicht", bevor er mit einem von diesen Dingern anfängt, und das sollte er auch sagen, obwohl er das sagt, wird der Typ doch verdammt überzeugt sein, dass er ihn auditiert. Sie sollten also wissen, wie man diesen Trick macht. Wieso? Weil der Typ es schwer hat. Er hat eine arge Zeit. Er kriegt Dope-off und er kriegt Somatiken auf dem Posten und so weiter. Er ist nicht an den Job angepasst.

Es gibt also zwei Wege, wie Sie das anpacken könnten. Sie könnten tatsächlich auf die Situation schauen. Gibt es da ein Brummen von geringer Stärke, welches die ganze Zeit lang in dem Raum vor sich geht, die ganze Zeit lang, die ganze Zeit lang, die ganze Zeit lang? Nun, dieses Brummen wird keinen Schaden anrichten, außer wenn eine Menge Kraft drin ist. Es ist eine Art unter der Gehörschwelle liegendes, schweres – wwwouhw – Aufwummern, welches man gewissermaßen fühlt, anstatt es zu hören. Sie werden feststellen, dass das ermüdend sein wird. Dies könnte es sein, was sich auf ihn auswirkt. Es könnte sein, dass sein Stuhl verkehrt ist, es könnte sein, dass die Maschine verkehrt ist, es könnte dieses oder jenes sein, und es könnte sein, dass jemand anderes unmittelbar neben ihm solchen fantastischen Dev-T im Hinblick auf seinen Posten erzeugt, was eine viel gewöhnlichere Ursache ist, einen solchen fantastischen Dev-T erzeugt im Hinblick auf seinen Posten, dass er bloß noch rruuäärrhhh ist, und er macht seinen ganzen Posten bloß noch in Groll und Protest und alles übrige! Nun, Sie können jene Person hatten. Sie können diese verschiedenen Faktoren untersuchen, die einen Arbeitsbereich unbewohnbar, uneinnehmbar und schwierig machen könnten. Wenn Sie das getan haben, dann haben Sie die andere Seite der Münze, die darin besteht, die Person an den Arbeitsbereich anzupassen, und das hat mit Konfrontieren zu tun, mit Hingreifen und Zurückziehen, es hat mit doppeltem Konfrontieren zu tun, und es hat mit Konfrontieren auf Entscheidung hin zu tun. Nun, Sie erkenne sofort, dass Sie seine Aufmerksamkeit weiter spannen, wenn Sie ihm zwei geben, und Sie spannen Sie sehr kräftig. Und dann, wenn Sie ihm die Anweisungen mit 'Entscheide dich' geben, setzen Sie ihn auf Ursache. Das einfachere Verfahren ist 'Flattere mit den Händen', nicht wahr, und 'Wer macht das?', und die Person sagt: "Ich mache das!" Okay, nun, das setzt eine Person auf Ursache. Diese andere Methode 'Entscheide dich, darauf zu schauen', und so weiter, er verheddert sich total, er erkennt, dass Sie ihm die Weisung erteilen, sich zu entscheiden, und daher konnte also er sich nicht

entscheiden und, nicht wahr, tüftel, tüftel, tüftel, tüftel, tüftel, und er wird schließlich und endlich dann imstande sein, eine klare und eindeutige Entscheidung zu treffen. Die meisten der Schwierigkeiten, die menschliche Wesen auf Arbeitsplätzen haben, liegen in einer Unfähigkeit begründet, sich zu entscheiden. Eine Unfähigkeit, ursächlich zu sein, eine Unfähigkeit, auf Ursache über etwas zu sein, und ihre Kompetenz ist direkt proportional zu ihrer Fähigkeit, auf Ursache zu sein. Wir haben also ein Problem hinsichtlich der Anpassung der Umgebung an die Person, Wärme, Kälte, räumliche Position, Lärmpegel, Gerüche. Wir hatten einmal einen Bereich, den niemand ausstehen konnte. Der Bereich hatte einen Abfluss, und jemand fand dann schließlich diesen Abfluss. Kaum irgendjemand konnte dort arbeiten, es roch wie eine Latrine. Und dieser Bereich hatte einen unbedeckten Anschluss an die Abwasserleitung, und der ließ tatsächlich die ganze Zeit lang Faulschlammgas in den Raum entweichen. Es handelte sich also um eine alten Abfluss, den niemand jemals zugepfropft oder abgesperrt hatte. Der Raum roch einfach schlecht.

Man kann auch auf einen Zustand stoßen, wo man in sehr engem Raum jemanden hat, der sich nicht badet, und der Körpergeruch, er wäscht sich nie die Kleider und so weiter, und der Körpergeruch ist dergestalt, dass die Leute um ihm herum nicht arbeiten können. Nun stellen Sie sich vor, wie peinlich das ist für Sie, wenn Sie ihm das sagen müssen, aber erinnern Sie sich daran, Sie sind sein bester Freund, und daher sollten Sie es ihm sagen, so hieß es in den alten Anzeigen. Sie sollten nebenbei wissen, dass Lifeboy-Seife und so weiter das handhaben wird. Ein Auditor, der einen fürchterlichen Mundgeruch hat, wird bei einer Menge PCs Anstoß erregen und sie verstimmen. Aber das alte Lysterine oder Bradmoral oder sonst ein Mundwasser (Anmerkung des Übersetzers: Lysterine und Bradmoral sind Markenbezeichnungen), aber das alte Lysterine oder Bradmoral oder sonst ein Mundwasser und wenn er sich mal gelegentlich die Zähne putzt und wenn er sich die Zähne in Ordnung bringen läßt, damit wird das sich handhaben lassen. Dies sind alles Faktoren, die eine legitime Sphäre für den Einrichtungsbeauftragten darstellen. Sie passen die Umgebung für A an, indem Sie B handhaben, verstehen Sie? Er wäscht sich nicht, hält sich nicht gepflegt, erzeugt Dev-T und so weiter. Okay, das ist noch immer das Anpassen der Umgebung an den Arbeiter oder die Führungskraft.

Wissen Sie, das ist alles austauschbar. Wissen Sie, jeder Arbeiter ist eigentlich ein Manager. Er managt etwas, und jede Führungskraft ist eigentlich ein Arbeiter, die arbeiten härter als der Arbeiter. Aber sobald Sie die Umgebung angepasst haben, können Sie dann die Person an die Umgebung anpassen.

Nun, Sie haben nicht immer unbegrenzte Geldmittel. In der Tat haben Sie selten unbegrenzte Geldmittel, um diese Umgebung anzupassen. Sie können nicht eine Schreibmaschine wegwerfen, bloß weil diese Schreibkraft sagt, sie hätte lieber eine andere Art Schreibmaschine. Bloß weil sie lieber etwas anderes hätte. Und die einzige Schreibmaschinenmarke, die Sie da haben, sind Royals oder so etwas, und sie muss unbedingt eine Underwood haben. Es besteht nicht genug Unterschied zwischen diesen Schreibmaschinen, als dass es der Mühe wert wäre. Lassen Sie sie lernen, wie man auf einer Underwood tippt. Manchmal werden die Leute… Sie werden folgendes erleben: Sie kriegen eine Schreibkraft, die an eine elektrische Schreibmaschine gewöhnt ist. Eine elektrisch verdorbene Schreibkraft. Und Sie sollten ihr wahrscheinlich eine elektrische Schreibmaschine beschaffen, und Sie werden feststellen, dass

ihre Tippgeschwindigkeit an einer elektrischen Schreibmaschine viel höher sein wird, weil sie daran gewöhnt ist. Aber Sie können in dieser Richtung sehr, sehr leicht zu weit gehen, und Sie werden feststellen, dass Leute sehr häufig die Ausrüstung von sehr hoher Qualität nicht respektieren, die Sie für sie besorgen. Und sehr häufig werden Sie es erleben, mh, Hausmeister fallen besonders in diese Kategorie, sie müssen haben, bevor sie tun können. Sie machen es sich zum Gesetz, dass diese Leute Ihnen zeigen müssen, dass sie tun können, bevor sie etwas haben können. Ich habe schon gesehen, wie buchstäblich hunderte und aberhunderte von Dollars für Einkäufe ausgegeben wurden, für jemanden, der diese Dinge haben musste, sodass er etwas tun konnte, und dann habe ich gesehen, wie diese Dinge dort einfach nur herumstanden, Raum einnahmen und Rost ansammelten. In Wirklichkeit ist es so, dass was die Person wirklich da überhaupt erbeten hat, war: 'Kauf mir ein Spielzeug!' Das war eigentlich ihre Bitte. Und wenn Sie ins Spielzeuggeschäft gegangen wären und dieser Person für 8,90 DM einen wolligen Plastikteddy gekauft hätten oder so etwas, nun, dann wäre der Bursche ganz genauso glücklich gewesen. Der Typ, der wirklich etwas tun kann, na gut, wenn das Werkzeug brauchbar ist, dann kaufen Sie ihm Werkzeuge. Aber der Typ, der nicht etwas tun kann, solange er nicht gezeigt hat, dass er was tut, mhmh, nein! Er muss Ihnen zeigen, dass er tun kann, bevor er haben kann. Und dann, wenn Sie das so machen, werden Sie eine enorme Menge an Finanzplanungsschwierigkeiten aus dem Weg räumen.

Ich weiß, wie es einmal mit einer qualitativ sehr hochstehenden Schreibmaschine gegangen ist, die für jemanden gekauft wurde. Ach, das war ein so schönes Ding! Es war eine IBM Executive, die den richtigen Buchstabenabstand produzierte und alle möglichen Dinge tat. Nach zwei Monaten schaute ich mir den Apparat an, ich ging mal hin und untersuchte, wie es mit dem Ding stand. Und es war von einem Ende bis zum anderen mit Snowpake bedeckt. Snowpake, das ist die weiße Deckflüssigkeit, die man benutzt, um auf den Zeilen damit etwas zu korrigieren. Absolut bedeckt mit diesem lausigen Snowpake, in die Tastatur der Maschine rein und überall, das kann nicht anders gewesen sein, als dass diese Frau einfach den Pinsel aus der Snowpake-Flasche genommen hat, verstehen Sie und – wopp, schwapp – und dann muss sie wohl drei Wörter geschrieben haben und dann die mit Snowpake weggemacht haben und dann wieder drei weitere Wörter und dann die mit Snowpake weggemacht haben und dann hat sie die Hälfte von dem Snowpake runter tropfen lassen, oh mein Gott! Einen solchen Mist haben Sie noch nie gesehen, was die für eine Sauerei daraus gemacht hat! Und ich habe mich häufig gefragt, wieso wir nicht imstande waren ein Auditor-Magazin herauszubringen! Sie konnte nicht tun, das war die Schwierigkeit.

Sie sehen also, Human Engineering macht niemals wirklich eine Erwähnung davon. Die müssen also einige der verrücktesten Probleme haben, von denen man je gehört hat. Wahrscheinlich versuchen sie, Flugzeuge zu bauen, mit Piloten, die auf den Flügeln sitzen und alle möglichen komischen Sachen, einfach, weil sie es mit einem Piloten zu tun hatten, der seine Eigentümlichkeiten hatte und sowieso nicht das Flugzeug fliegen wollte. Dies ist also die Art von Sache, der gegenüber Sie wachsam sein müssen. Andernfalls geht Ihnen Ihr Geld vollkommen in Rauch auf und so weiter.

Sie könnten zum Beispiel 8000 Dollar einfach so mir nichts, dir nichts ausgeben, indem Sie für sämtliche Führungskräfte in der Organisation einige wunderschöne Stahltische beschaffen, mit tollen Stühlen dazu und entsprechenden Sekretärinnenrezeptionsschreibti-

schen. Nachdem Sie all das getan haben, haben Sie nicht einen einzigen kleinen Groschen zusätzlich verdient, und diese Leute werden nicht mehr produzieren, als sie vorher produziert haben. Das ist also eine sehr, sehr feudale Investition, und Sie sagen: "Ja, aber wir sollten doch elegante und wirkliche stilvolle Geschäftsräume haben!" Naja, okay, fein, gut! Sie können elegante und stilvolle Geschäftsräume haben. Aber können Sie die Geschäftsräume, die sie haben, sauber halten?

Dieser Typ muss einen neuen Schreibtisch haben, weil er nämlich seine brennende Zigarette immer an den Schreibtischrand legt, und er hat an der ganzen Länge und Breite der Kanten dieses Schreibtisches entlang Zigarettenbrandstellen. Und jetzt will er einen neuen Schreibtisch! Ooohhh, nein! Geben Sie ihm einen alten, sagen Sie: "Diesen da hast du aufgebraucht. Wir haben hier einen großen, alten Karton, den du jetzt haben kannst!" Hahaha. Mit anderen Worten, diese Münze hat zwei Seiten, und wenn Sie jemanden haben, der nicht daran angepasst worden ist, eine hoch verfeinerte, feudale Maschine zu benutzen und so weiter, dann, um Himmels Willen, beschaffen Sie diese nicht für ihn, denn er wird einfach nicht damit klarkommen. Man kauft immer Geschirrspülmaschinen und Waschmaschinen mit ausgeklügelter zeitlicher Abstimmung der Waschprogramme, zeitlich abgestimmte Waschprogramme. Sie kommen zurück und Sie werfen einen Blick darauf, und das Ding ist kaputt. Was passiert ist, ist, dass die Leute den Zeitschalter greifen und ihn an einen anderen Punkt hin zwingen, und sie wollen nicht zulassen, dass der Apparat seine Zyklen abschließt, und das Ding wird kaputtgehen. Und das nächste, was man sieht, man nimmt dieses Zeitschaltungsbauelement, also wissen Sie, so eine Zeitschaltung. Zuerst wäscht das Ding und dann spült es und dann säubert es sich und dann putzt es sich die Zähne, hahaha, so was von der Art. Da gibt es also so eine Art Zeitschalter. Sie nehmen dieses Ding heraus und Sie schicken es an die Fabrik, um es repariert zu kriegen. Sie kriegen es zurück und Sie tun es wieder rein, und es geht einfach wieder kaputt. Und Sie sagen: "Na, diese Maschine taugt nichts!" Nein, so ist das nicht! Sondern die Maschine ist zu verfeinert für Ihren Bedienungsmann, zu ausgeklügelt für Ihren Bedienungsmann. Der Typ muss sich da einmischen. Er versteht die Maschine nicht. Er will also zu der Zeit, zu der die Maschine wäscht, dass sie spült. Also macht er 'gnnarr' und verdreht das Ding, und dann 'gnnarr' und verdreht er es wieder zurück, und dann beschließt er, dass die Sachen nicht genug gewaschen sind, also stellt er den Zyklus wieder neu von vorn ein, während der Zyklus in Gang ist, und das ist die Art und Weise, wie das Ding kaputtgeht. Stellen Sie sich mal hin und beobachten Sie diese Dinge.

Nun kann man also leicht einen sehr hoch entwickelten Funktionsplan kriegen, der eine totale Niete ist. Das Ding geht einfach andauernd kaputt. Dies ist einer der Gründe, wieso das Pacific-Gebiet, die Orgs im Großraum von Los Angelos, jetzt gegenwärtig Schwierigkeiten haben. Man hat sich dort für Arten von Maschinen begeistert, die sich überhaupt nicht bewährt haben, Maschinen, die kaputtgehen. Nun gibt es noch einen anderen Weg, wie das angepackt werden kann, nämlich dass man sich eine alte Maschine besorgt, die die ganze Zeit kaputt geht, die sehr billig ist und für man dann jeden Monat Reparaturkosten aufwenden muss, die so hoch liegen, wie der Preis einer neuen Maschine. Und das Ding funktioniert auch nie! Es leistet einem also einfach nicht den Service. Der Prüfstein ist wiederum das Kriterium der Produktion. Der Prüfstein für die Einrichtung der Maschine ist das Kriterium der Produktion.

Okay. Nehmen wir eine Adressiermaschine oder so ein Ding, was die Umschläge bedruckt. Eine Maschine, die 50.000 Stück Postsendungen in einer Stunde adressieren und in den Umschlag stopfen wird. Das Ding ist so groß, es füllt die Hälfte der früheren Akademie und so weiter. Na, seien Sie realistisch! Sie werden keine 50.000 pro Stunde herausholen. Aber wenn Sie andererseits eine Xerox-Maschine kriegen, die als Maximalleistung, Höchstleistung 30.000 hervorbringen soll, und Sie versuchen, 44.000 damit hervorzubringen, dann wird das Ding die ganze Zeit kaputtgehen. Es ist also eine Einschätzung der Menge an Produktion, die erledigt werden wird. Das ist es, was sowohl die Mitarbeiter als auch die Maschinen reguliert. Nun kann es sein, dass Ihnen da eine ungeheure Menge an Mitarbeitern herumstehen, die nicht so viel Produktion hergeben. Die Menge an Produktion reguliert sowohl die Menge an Mitarbeitern, als auch die Menge an Maschinerie. Sie werden in Bereich hineingehen, wo Sie der Ansicht sind, und die Leute dort werden Ihnen das auch sagen, dass die total unterbemannt sind. Und dann finden Sie heraus, dass eine von den Schwierigkeiten dieser Leute ist, dass sie schwerwiegend überbemannt sind. Das ist die bemerkenswerteste Tatsache, die Sie je zu Gesicht zu kriegen wünschen. Wenn wir nun zurückgehen zu dem Thema der Belohnung des Downstat, wenn man einfach damit fortfährt, den Laden voller Downstats anzufüllen, erinnern Sie sich daran, dass der Downstat nicht produzieren kann, so dass also kein Austausch möglich ist, der ihn weiterhin tragen wird. Es gibt keinen Austausch, es gibt keinen Austausch in der Abteilung oder in der Org. Ganz zu schweigen von einem Austausch gegenüber der Welt draußen drum herum. Und Ihre Finanzplanung wird einfach 'platsch' machen. Sie könnten auf eine Org stoßen, die 125 Mitarbeiter hat und die doch nicht so viel produziert, wie eine Org mit 15 Mitarbeitern. Sie können ungeheuer geschäftig sein, aber der Dev-T fliegt nach rechts und fliegt nach links, und es erfordert einfach Leute, Leute, Leute, Leute, all diesen Dev-T zu handhaben und all diesen wilden Wirrwarr, doch es gibt keinen Austausch. Es gibt bloß Dev-T, und der läßt sich nicht gegen irgendetwas austauschen.

Daher also, wenn Sie einrichten, einfach, indem Sie kontinuierlich darangehen und das einrichten, was bereits da ist und es gründlich einrichten und es gründlich dazu bringen, dass es produziert, dann werden Sie ganz plötzlich anfangen, auf Mußezeit zu stoßen. Es gibt nicht wirklich genug zu tun. Sie haben den Dev-T beseitigt, und der Typ produziert alles, was es da zu produzieren gibt. Es gibt wirklich nicht genug zu tun. Dann ist der Zeitpunkt gekommen, wo Sie intern Posten umbesetzen oder Arbeitslasten ausgleichend umverteilen.

Nun, genauso, wie es Musical Chairs geben kann, was wörtlich 'musikalische Stühle' oder 'Musikstühle' bedeutet, genauso, wie es das geben kann, Musical Chairs, genauso kann es auch Musical Functions geben, herum wandernde Funktionen. Und es kann sein, dass man Funktionen von einer Person zur anderen überführt, oder man kann Funktionen von Unterabteilung zu Unterabteilung hinüber versetzen, bis niemand mehr in der Lage ist, durch zu steigen. Die Org kann genauso verrückt damit werden, dass all die Funktionen unter den Mitarbeitern gewechselt werden, wie sie dadurch verrückt werden kann, dass die Mitarbeiter auf den Posten gewechselt werden.

Nachdem ich Musical Chairs gelöst hatte als eine der Hauptaktionen, die Orgs zerschlägt, was glauben Sie, was geschah? Es wurde ein neues Ding erfunden. Und das kam mir immer wieder über den Schreibtisch. Leute veränderten Funktionen! Die Funktionen also, die

wir aufgestellt hatten und so weiter, bedurften offensichtlich einer gewissen Anpassung, aber bevor man in der Hinsicht sehr drastisch Anpassungen vornimmt, sollte man die Sache mit anderen Leuten abklären und sehen, dass von daher auch Übereinstimmung vorhanden ist. Wenn Sie eine Organisierungstafel auf die eine oder andere Weise heftig verschieben, nun, dann sorgen Sie dafür, dass das in harmonischer Ausrichtung ist, weil nämlich diese Organisierungstafel so aufgebaut sein könnte, damit es zusammen passt mit irgendeiner anderen Abteilungsaktion, und Sie sollten eine solche Sache ziemlich sorgfältig durchgehen. Ziemlich sorgfältig untersuchen. Denn wenn Sie eine Funktion über Bord werfen, die eine nutzlose Funktion zu sein scheint und so weiter, dann gehen Sie mal nachschauen, ob diese Sache einfach nicht verkauft wird. Ob es daran liegt oder nicht, dass die Sache einfach nicht verkauft wird. Vielleicht wird sie nicht verkauft. Vielleicht weiß niemand, dass die Funktion gemacht wird.

Der Bereich, in den wir hier rein kommen, der Bereich, in den wir hier rein kommen, ist also das Aufrechterhalten einer Stabilität, nicht nur einer Organisierungstafel, die wir zusammengestellt haben, sondern auch der Stabilität der Leute auf dem Posten. Nun, die Stabilität von Leuten auf dem Posten bedeutet nicht, dass der Typ ewig dort wäre. Augustus damals im römischen Weltreich hat es so eingerichtet, dass jeder für Ewigkeiten auf dem Posten wäre. Das römische Reich fing dann an, bergab zu gehen. Ihre normale Aktion jedoch besteht darin, dafür zu sorgen, dass Leute vorwärtskommen. Sobald Sie vom Spezialisierten zum Allgemeinen hingehen, werden Sie beginnen, Leute voran zu bringen. Sehen Sie, wirklich, wenn Sie einen guten produzierenden Spezialisten haben, und wenn Sie dann anfangen, ihn auf all die anderen Posten zu hatten, nachdem er ein ausgezeichnetes Produkt hervorbringt, dann würden Sie sagen: "Nun, das ist doch ein bisschen Dev-T!" Nein! Sie werden seine Produktion enorm verbessern. Wenn Sie dann schließlich jemanden für das ganze Department, die ganze Unterabteilung gehattet haben, dann können Sie jetzt eine All Hands-Unternehmung in dieser Unterabteilung haben, so dass Spitzenbelastungen erledigt werden. Und die Hauptursache für Überbemannungen ist der Versuch, Spitzenbelastungen durch Spezialisten-Postenbesetzungen zu erledigen. Wir haben Spezialistenposten, die einfach bloß für Spitzenbelastungen besetzt worden sind, wenn das so gemacht wird. Ich meine, jeden Freitag haben wir eine Spitzenbelastung, also haben wir einen Spezialisten auf diesem Posten, um diese Freitags-Spitzenbelastung zu handhaben. Das ist idiotisch! Das ist idiotische Postenbesetzung! Spitzenbelastungen werden durch eine All Hands-Unternehmung gehandhabt. Nun, eine All Hands-Unternehmung kann nicht gehandhabt werden, solange nicht jeder in der Unterabteilung für all die Funktionen in der Unterabteilung gehattet ist. Das ist also eines der ersten Dinge, die Sie tun sollten. Sobald Sie erreicht haben, dass der Typ auf seinem eigenen Posten produziert, fangen Sie an, ihn zu hatten auf die anderen Hats in der Unterabteilung. Und er kann jetzt eine All Hands-Tätigkeit machen. All Hands-Unternehmungen sind eine sehr schlimme Sache, wenn Sie sie als die Lebensart weiter und weiter voran betreiben, wenn es rund um die Uhr nichts anderes gibt als All Hands-Tätigkeiten. Das ist Unsinn! Aber Spitzenbelastungen! Sie könnten sogar eine Spitzenbelastung haben, die täglich auftritt, verstehen Sie? Es ist eine All Hands-Unternehmung, die Post verteilt zu kriegen, so was wie eine All Hands HCO-Unternehmung, die Post verteilt zu kriegen – sssssmmm – die Post kommt rein, wird fakturiert, raus in die Körbe – bumm – sehen Sie. Aber wäre es dann nicht so, dass jeder,

der auf dieser Posthandhabungslinie ist, tatsächlich gehattet sein müsste, Post zu handhaben? Andernfalls kriegen Sie so viele Fehler,…

Nun, normalerweise würden Sie Ihre All Hands-Unternehmungen auf eine solche Sache reduzieren wie das Rausbringen von einer Massensendung, und das ist Ihre normale All Hands-Unternehmung. Nur, äh, warum? Werfen wir mal einen Blick darauf! Naja, das erfordert kein Hatting! Sie sagen den Typen: "Ihr steht da und ihr tut das in den Umschlag rein, und die Umschläge kommen da rüber!" Und daher ist es also so, dass normalerweise All Hands-Tätigkeiten und so weiter auf sehr einfache Funktionen beschränkt werden. Oh, man könnte sehr hochstehende All Hands-Tätigkeiten machen! Sehr hochstehende! Zum Beispiel, man hat einen sagenhaften Zustrom von Leuten in die Registration rein, und dann ist das eine All Hands Abteilung 2-Unternehmung. 'Registriert diese Leute!' Na, Mann, dann hätten Sie eine Abteilung! 'Wir müssen bis morgen abend fünf Werbezettel herausbringen!' Wie wäre es, wenn jeder in der Verbreitungsabteilung in der Lage wäre, sich da mit hinein zu drängen, und die würden bis morgen abend fünf Werbezettel hinaus bringen – peng! Spitzenbelastung. Das wäre eine ganz enorme Abteilung, nicht wahr? Reduzieren Sie also nicht einfach Ihre All Hands-Unternehmungen auf die idiotisch einfache Sache. Nein. Wenn die Leute wirklich auf sämtliche Posten der Unterabteilung gehattet sind, dann können Sie jetzt Ihre Spitzenbelastungsaktionen erledigen.

Nehmen wir mal an, Sie haben 25 Leute, die ganz plötzlich entschieden haben, sie sollten sich lieber ihre Ethik in Ordnung bringen lassen, und die stehen jetzt da überall herum. Und plötzlich hat der HAS einen Öffentlichkeits-Ethik Backlog von Leuten, die tatsächlich am Warten sind, den Ethic Officer zu sehen. Das ist offensichtlich eine All Hands-Unternehmung, auf jeden Fall eine All Hands-Unternehmung für Unterabteilung 3. Aber nehmen wir mal an, jeder im HCO wäre einfach dazu imstande, diesen ganzen Backlog zu handhaben. Wumm! Donnerwetter, verstehen Sie? Jeder einzelne von diesen Leuten müsste, müsste gehattet sein als ein fachmännischer Ethic Officer, nicht wahr? Ich will Ihnen etwas sagen dazu. Wenn Sie das machen würden, dann hätten Sie das sagenhafteste HCO Team, was Sie je in Ihrem Leben angetroffen haben. Jeder einzelne von diesen Leuten würde den Posten von jeder anderen Person kennen, und die Menge an Dev-T, die dort in dem Bereich auftreten würde, wäre absolut gleich null. Die würden einander gegenseitig ausschimpfen, wenn irgendetwas aus der Reihe schießen würde. Sie halten einander gegenseitig auf dem Posten. Einer von denen würde sagen: "Also weißt du, dieses Mädchen, was du da gestern interviewt hast und so weiter, ich sah sie hier herauskommen. Sie hat geweint und so weiter. Und was zum Teufel, was zum Teufel für ein Ethikinterview war das? Du musst das falsche Warum gefunden haben!" Nun, ein anderer Mitarbeiter im HCO würde genug über Interviews wissen, um zu wissen, dass, wenn man auf das richtige Warum stößt, dass man dann gute Indikatoren kriegen würde, ungeachtet dessen, ob Ethikaktionen stattfinden oder nicht. Mit anderen Worten, diese Leute wären als ein Team kritisch hinsichtlich ihrer Leistungen. Ich weiß, Sie haben gedacht, dass Sie nichts weiter zu tun hätten, als diese fünf Mitarbeiter in dieser Abteilung herzunehmen und jeden einzelnen davon als Spezialisten zu hatten, und damit wär's erledigt! Nein, tut mir leid! Der Job hat erst begonnen. Wenn Sie 15 Leute in einer Verbreitungsabteilung hätten und jeder einzelne von diesen Leuten ein kompetenter Verbreitungssekretär ist, dann hätten Sie die sagenhafteste Abteilung, von der Sie je im Leben gehört

haben. Die Statistiken würden in die totalen Höhen hinauf schießen, durchs Dach hinaus nach oben. Die ideale Szene wäre also, wenn man sagt, Orgmitarbeiter, dass das bedeuten würde, eine jegliche Person, die in der Lage ist, den Posten vom Leitenden Direktor auszufüllen und alle Posten bis hinunter zum Hausmeister. Und wenn die Situation so aussähe, dass diese Beschreibung auf jeden einzelnen Mitarbeiter in dieser Org zutreffen würde, das wäre dann ein bemerkenswertes Team! Die würden ihre Posten ausfüllen! Sie haben da ganz plötzlich eine Maschine gebaut mit austauschbaren Teilen, wenn Sie es im Sinne einer Maschinerie ausdrücken wollen. Und dann heißt es also nicht: "Stöhn, stöhn! Was sollen wir bloß machen, weil wir ganz plötzlich einen großen Backlog haben?"

Nun, wenn Sie einen ganzen Haufen Auditoren hätten, und die würden eine Org betreiben, und jeden Morgen machten sie ihre Verwaltungsaufgaben, und jeden Nachmittag und Abend machten sie ihr Auditing, dann würden die ein Vermögen einnehmen. Das wäre eine kleine Org, verstehen Sie, aber das ist ein Weg, eine Org zu betreiben, ein Weg, eine zu betreiben. Doch diese Leute müssten auch in ihren Verwaltungspflichten gehattet sein, andernfalls würden sie genügend Dev-T erzeugen, dass sie ihre Auditingproduktionslinien blockieren würden – peng! Aber das ist die Art und Weise, wie man ein Team macht. Es geschieht nicht dadurch, dass jeder simultan die gleiche Bewegung ausführt in einer automatischen Trillerpfeifenroutineprozedur. Die Aufmerksamkeit der Leute ist wirklich weit ausgespannt, ihre Aufmerksamkeit ist wirklich ausgespannt, über eine weite Spannweite gespannt, und dann haben sie auch ein Expansionspotential, eine Fähigkeit zur Expansion, denn Sie nehmen eine gewöhnliche 50 Mann-Org her, die Sie einrichten, wenn Sie eine gewöhnliche, normale, ganz stinkübliche 50 Mann-Org einrichten, und Sie sie sehr, sehr gut einrichten würden und Ihre Finanzplanung stets auf der Grundlage von der Produktion gemacht wird und Sie immer sicherstellen würden, dass in all dem Hatting ein Austauschfaktor drin ist. Und wenn Sie damit fortfahren würden, dies zu tun, und der Esto, der Abteilungs-Esto würde sich einen assistierenden Esto für diese Abteilung besorgen, und dann hätte er zwei Assistenten für die Abteilung. Und dann hätte er einen Unterabteilungs-Esto für eine jede der Unterabteilungen und er wäre In Charge verantwortlich für die Abteilung, und das würde einfach immer weiter eingerichtet werden und eingerichtet werden. Und immer anhand der Idee der Produktion, gemessen an und auf der Grundlage von der Idee der Produktion und so weiter, dann würden Ihre ursprünglichen 50 Mitarbeiter einen Mangel an Führungskräften, eine Knappheit an Führungskräften darstellen. Sie würden kaum genug Führungskräfte haben, um die Org voll zu bemannen, die Sie kriegen würden. Aber diese Leute wären ganz schön kompetent, denn jeder einzelne von ihnen wäre, soweit es diese Abteilungen betrifft, sehr gut gehattet. Sie würden alles über diese verschiedenen Abteilungen wissen. Sie würden keine komischen Fehler machen.

Das ist der Punkt, wo man sagt: "Er hat mengenweise Org-Erfahrung, und daher ist er wertvoll." Nun, das ist nicht ganz richtig, verstehen Sie? Was ist seine mengenweise Org-Erfahrung? Auf wie viele Posten in dieser Org ist er gehattet worden? Nicht 'Wie viele Posten hat er innegehabt?', sondern 'Auf wie viele Posten ist er gehattet worden?'

Nun, dies ist auch keine Einladung, einen Haufen Musical Chairs zu begehen. Oh, ja! Org-Erfahrung ist sehr wertvoll! Aber Org-Erfahrung, die gut gehattete Org-Erfahrung ist. Und zwar austauschbar gehattet. Org-Erfahrung in der Weise, dass die Leute austauschbar

gehattet sind. Das ist unbezahlbar wertvoll. Und damit ist die Person wunderschön unterwegs, und wunderschön unterwegs ist ihre Org.

Wenn Sie einen Mitarbeiter immer in dem Bewußtsein hatten würden, dass Sie früher oder später es mit einem C/O zu tun haben, wenn er es schafft, wird er früher oder später ein C/O sein, nun, dann hätten Sie die richtige Richtung. Sie halten dies stets im Hintergrund mit dabei.

Das ist es also, was wir wirklich meinen, wenn wir sagen: vom Spezialisten zum Allgemeinen. Okay.

Es gibt noch ein paar kleine andere Sachen, die ich Ihnen gegenüber lieber erwähnen sollte. Die eine davon ist Hilfe. Eine Organisation, die niemandem helfen kann, die einem anderen Mitarbeiter nicht helfen kann, die der Öffentlichkeit nicht helfen kann, wird Aufregungen und Durcheinanders erzeugen und eine Tendenz haben zu scheitern. Der Hilfefaktor, der Hilfefaktor, die Bereitschaft beizustehen. Nun, dies hat auch mit Ursache zu tun. Was kann das Individuum verursachen? Wenn die Org voller PCs ist, wenn Ihre Belegschaft nur so aus PCs besteht, dann sind das Leute, die da sind, damit ihnen geholfen wird. Sie sind nicht Leute, die anderen Leuten helfen können, sie sind Leute, denen geholfen werden soll. Und die Org ist aber dazu da, Leuten zu helfen. Man hat also unmittelbar Verrat am Zweck der Organisation geübt, indem man sie mit PCs als Mitarbeitern anfüllt. Nun, das bedeutet nicht, dass ein Mitarbeiter nicht auditiert werden könne. Aber wenn er nur da ist, um auditiert zu werden – oh, mein Gott! Ihre Organisation wird dann nicht in der Lage sein, Leuten zu helfen. Sie werden dies im kleinen Rahmen sehen. Die Rezeption gibt einfach nicht wirklich die Anweisungen, die erforderlich sind, um den Registrar zu erreichen. Die Rezeption weist nicht wirklich den Weg so, wie es nötig wäre, um den Registrar zu erreichen, weil die Rezeptionistin Leuten nicht helfen kann. Dieser Punkt ist sehr wichtig.

Nun gibt es einige Bereiche der Welt, wo Orgs schlecht zurechtkommen, einfach weil dies ein nationaler Button ist. Einer dieser Bereiche, leider, es ist mir unangenehm, das sagen zu müssen, ist Südafrika. Südafrika hat aus verschiedenen Gründen Schwierigkeiten mit den zwischenmenschlichen Beziehungen und Hilfe. Nun sage ich nicht, dass in deren kulturellem Muster irgendetwas drin wäre, wodurch das bewirkt wird. Es ist lediglich so, dass diese Fälle alle sich mit dem Thema Hilfe knacken lassen. Wenn die in Johannesburg jetzt einfach auf der Stelle dahin zurückkehren würden, die Hilfeprozesse zu auditieren, die ich ihnen da unten gegeben habe und mit denen ich dort Fälle geknackt habe, dann würden sie sich in blühendem Wohlstand befinden, denn es wird praktisch jeden Fall in Südafrika knacken. Es ist ein Gradient. Fehlgeschlagene Hilfe, Hilfe. Und die haben Schwierigkeiten, sie haben Schwierigkeiten mit dem Rest der Welt. Der Südafrikaner ist eigentlich ganz nett. Er wird als ein schreckliches Monster hingestellt und diese ganzen Sachen, aber er hat zwischenmenschliche Probleme, Probleme zwischen den Rassen und dergleichen, und die halten ihn davon ab, mit all den Leuten, die er um sich herum hat, zu kommunizieren.

Und im übrigen ist beim Südafrikaner die ganze Zeit lang ein Thetanaustausch in Gang. Die Schwarzen, sie wollen Weiße sein, aber sie hassen Weiße, sie nehmen sich also lieber einen weißen Körper, und sie hassen daher also die Weißen, und daher mögen die Weißen die Schwarzen, und sie sollten sich nicht solche Körper nehmen, also tun sie es doch, und

dann… und so weiter. Und ich habe das schon zu Südafrikanern gesagt, es ist nichts neues, es ist einfach diese Tatsache, und diese Tatsache ist von Interesse, dass in einem Bereich, wo eine Org Schwierigkeiten damit hat, Dienstleistungen zu geben, ihre Hilfebuttons out sind. Es liegt bei einer fehlgeschlagenen Hilfe. Das ist der Grund, aus dem Sie Auditoren gut ausbilden müssen, sodass sie nicht darin fehlschlagen werden, zu helfen. Wenn der Typ bei genug PCs fehlschlägt, hört er auf zu auditieren. Nun, ich habe bei dem Südafrikanischen Fall eine Menge Forschungsarbeit gemacht, und das war unmittelbar zu der Zeit, als ich daran arbeitete, und ich habe es dahin gebracht, dass die Sache ziemlich gut erledigt war. Und wir machten da unten bemerkenswerte Dinge. Fälle, die buchstäblich jahrelang auf den Orglinien gewesen waren, wir haben sie gesäubert mit 'Failed Help', 'Fehlgeschlagene Hilfe', und 'Help', 'Hilfe', in Brackets (Anmerkung des Übersetzers: Brackets, auch übersetzt als Klammer, Klammern, Definition für Bracket: 1. Das normale Bracket ist eine Fünfweg-Bracket. Die allgemeine Form dafür sieht so aus: Du – Terminal, Terminal – Du, Terminal – ein anderer, ein anderer – Terminal, Terminal – Terminal. 2. Das Individuum tut es selbst, jemand anderes tut es, andere tun es, oder das Individuum tut es jemand anderem oder jemand tut es ihm oder andere tun es anderen.). Fälle, die auf Orglinien buchstäblich jahrelang gewesen waren, wir haben sie gesäubert mit 'Fehlgeschlagene Hilfe' und 'Hilfe' in Brackets. Das hat total, total aufgeräumt. Das in Kombination mit Overts, wie es sein sollte, und so weiter. Peng! Und ich wette mit Ihnen, die haben all diese Technologie verloren. Ich habe einen Hat, verlorengegangene Technologie zu finden. Nun sagen Sie… Also, ich habe über Südafrika gesprochen und habe wahrscheinlich deren Ruf schlecht gemacht in gewissem Grade, aber das habe ich in Wirklichkeit nicht.

Wenn eine Gesellschaft damit anfängt, überbevölkert zu sein, dann rutscht ihr Hilfebutton unten durch. Das erste Symptom einer überbevölkerten Gesellschaft ist der Verlust eines Hilfebuttons. Man redet zwar in den Vereinigten Staaten viel über Wohlfahrtsleistungen, aber wissen Sie, dass es etwa 6 Monate dauert, um eine Sozialunterstützung zu bekommen? Oder zumindest dauerte es vor einem Jahr etwa so lange? Himmel! Es braucht nur drei oder vier Tage, bis jemand verhungert! Die stellen sich also so hin gegenüber der ganzen Welt, als seien sie der große Bruder, während sie es aber absolut unmöglich machen. Es mag also sein, dass der Präsident, damit er Stimmen kriegt oder so was, es mag sein, dass er diesen Button drückt mit Wohlfahrt und Sozialleistungen und all das, und dass er sich um jeden kümmern wird und so weiter, aber sein Ministerialpersonal und die Leute auf der unteren Ebene sind so schlecht gehattet und so aus der Übereinstimmung raus mit diesem Programm, dass so etwa das letzte, was ein New Yorker Downstat, der in einer hinteren Mietskaserne wohnt, sehen will, so etwa das letzte, was er sehen will, ist ein Sozialarbeiter. Die haben einen üblen Ruf. Warum? Nun, sie haben es mit Leuten zu tun, die wollen, dass ihnen geholfen wird, und sie selber können Leuten nicht helfen. Das ergibt ein Disagreement, eine Nichtübereinstimmung mit einem totalen Ridge und völligem Schlamassel. Es ist von vornherein ein Schlamassel, es ist verkehrt. "Ich will, dass mir geholfen wird! Ich will dir nicht helfen!" Es ergibt eine Dichotomie. Und sie kleben zusammen und haben mehr Auseinandersetzungen und Kämpfe, als der Mann auf dem Mond. Die erzeugen einfach morgens, mittags und abends Engramme.

Jedesmal, wenn eine Gesellschaft sich zu überbevölkern beginnt, verschwindet ihr Hilfebutton. Sie arbeiten jetzt mit Leuten in einer überbevölkerten Gesellschaft. Die Vereinigten Staaten? Überbevölkert! Man hat von Explosionen gesprochen und man hat von dieser Sache gesprochen, aber man hat nicht festgestellt, wozu Leute gut sind. Eine Menge Leute, die man als Downstats bezeichnet, wären vollkommen ordentliche, gute Leute, wenn irgendjemand für sie eine Arbeit finden würde. In Südafrika haben die Leute eigentlich Einwände gegen die schwere Überbevölkerung, die sie da geerbt haben. Was die geerbt haben, sind etwa 13 Millionen, sind es, glaube ich, so etwa, das ist die Größenordnung, und, na, ich weiß nicht, etwa ein Drittel oder eine halbe Million Weiße arbeiten wie verrückt, um diese 13 Millionen zu unterstützen. Die Menge an Wohlfahrt, die den Bantu gegeben wird, würde den größten Teil der Geschichten in Verruf bringen, die über die Tücke des Südafrikaners erzählt werden. Das einzige, was der Südafrikaner da überhaupt tut, ist, er versucht, den Bantu das Land zurückzugeben. Mehr und mehr Reserven werden eingerichtet, mehr und mehr Land wird für die Bantu erworben, mehr und mehr Geld wird für Wohlfahrt für die Bantu hinaus geschüttet, verstehen Sie das? Aber zur gleichen Zeit, wo das geschieht, wird dem Hilfebutton mit einigem Widerwillen begegnet, die Leute haben Einwände dagegen. Sie mögen das nicht. Es ergibt also eine Art Problem, das sich zu einem Ridge aufwirft.

Aber Sie haben es jetzt mit Leuten zu tun, die sich, insbesondere die jungen Leute, in einer überbevölkerten Gesellschaft befinden. Nun kann ich an meinem langen, grauen Barte ziehen, und ich kann Ihnen sagen, dass ich überbevölkerte Gesellschaften gesehen habe, und r weiß ich das, und das ist der gemeinsame Nenner, der bei solchen Gesellschaften auftaucht. In China, sogar in diesem Leben, in meiner Jugend, habe ich es beobachtet, wie Chinesen über kranke und verhungernde Leute hinweg stiegen, die auf dem Bürgersteig lagen. Dieser Mensch dort bettelt nicht oder irgendwas von der Art, er liegt im Sterben. Die Bevölkerung geht einfach stur geradeaus vorbei, kümmert sie gar nicht. Jemand fällt von einer Eisenbahn runter und es wird ihm der Arm unter den Rädern abgeschnitten. Hält der Zug je an? Nein. Menschliche Wesen sind plötzlich zu billig. Warum sich Mühe geben um sie? Und es ergibt sich eine ziemlich interessante Szene. Was da raus fällt, ist der Hilfefaktor.

Nun, ich habe es tatsächlich mit meinen eigenen Augen gesehen, die Verwundeten, die von einer Schlacht im Norden zurückgebracht wurden, und sie lagen da blutend, und keiner hat sich um sie gekümmert. Sie bedeckten die ganze Strecke am Rangiergleis lang und den Bahnhof und überall. Aber keine Ärzte! Nicht einmal jemand dort, der ihnen einen Schluck Wasser gegeben hätte. Die Bevölkerung? Ph! Wen kümmert's?

Nun, so werden Sie, wenn Sie echt in Überbevölkerung hineingeraten. Der Hilfebutton verschwindet. Sie befinden sich in der Unternehmung zu helfen, also sollten Sie ganz bestimmt lieber etwas darüber wissen. Ein wesentlicher Teil von Hatting also ist der Hilfebutton. Sehen Sie, Sie könnten ein Produkt herstellen, wie zum Beispiel ein Auto, oder Sie könnten ein Produkt herstellen von anderer Art, aber wenn es kein Overt Act sein soll als Produkt, dann muss es für jemanden von gewissem Nutzen sein. Und um für jemanden wertvoll zu sein, muss es für ihn einen gewissen Nutzen haben. Das heißt also, dass es diesem anderen in gewissem Grade helfen muss. Ein wesentlicher Bestandteil eines Produktes ist also, dass es etwas ist, was hilft. Sie zum Beispiel würden es nicht einen Augenblick lang dulden, ein Paar Schuhe zu haben, die schlecht aussehen und Ihren Füßen wehtun. Nun, manche von den Da-

men würden vielleicht ein Paar Schuhe dulden, die ihnen Schmerzen an den Füßen einbringen, die aber doch immerhin sehr gut ausschauen. Aber ganz bestimmt wären diese zwei Bedingungen in Kombination miteinander nicht akzeptabel. Sie helfen niemandem. Sie schmerzen einem an den Füßen und sie helfen einem nicht zu gehen, und sie verbessern die Schönheit nicht. Sie leisten dieses nicht und jenes nicht, ha, das ist ein russisches Paar Schuhe! Haha!

Russland liebt es, Sachen von dieser Art hervorzubringen. Deren Austauschfaktor ist also zerbrochen, weil sie nichts haben, wogegen sie Dinge eintauschen könnten. Es gibt kein Geld. Man kann verhaftet werden, wenn man es wagt, etwas auszutauschen. Und somit ist die Produktion nicht in Richtung Hilfe ausgerichtet. Und daher ist sie also nicht wertvoll. Und Sie werden bemerken, dass der größte Teil vom Staatshaushalt dieser Leute in Kriegsmaterialien hineingesteckt wird oder in blödsinnige Sachen, wie zum Beispiel, dass sie ein Raumschiff auf dem Mond gelandet haben, und sie haben eine Tonne Dreck mit zurückgebracht. Ja. Huh, böh. Man sagt: "Nun, das hat doch alles sehr geholfen!" Nein! Das ist ein Komplott! Eine Verschwörung, ein heimlicher Plan, der Russland und den Vereinigten Staaten 1945 von den Kernphysikern angehängt worden ist. Die Idee war, wenn man nur erreichen konnte, dass diese Leute am Weltraum draußen interessiert wären, dann könnte man sie daran hindern, die Atombombe für kriegerische Zwecke einzusetzen. Und dieser Druck und dieser Gedanke ist bei den Kernphysikern noch immer lebendig, und daher kommt es, dass diese Budgetanteile für diesen Zweck so groß sind. Sie können Kanonen bauen, die sehr üble Wunden erzeugen und Häuser kaputt schlagen, sie können Bomber bauen, sie können alle möglichen sonderbaren Sachen bauen, die nahezu jedem den totalen Garaus machen, und sie können vielleicht sagen: "Nun, dies hilft den Russen!" Ich weiß nicht. Hilft es ihrer Public Relations, oder was? Aller Krieg ist ein Ausdruck von gescheiterter Politik. Wenn der Staatsmann versagt, dann muss der Soldat die Sache übernehmen. Die diplomatischen Mittel haben versagt. Das ist das erste, was ein Soldat in früheren Jahren sagte, wenn ihm plötzlich die Weisung erteilt wurde, er müsse ans Werk gehen. Mit anderen Worten, die Diplomaten waren nicht gehattet, also setzen wir Soldaten ein. Das macht sie echt populär, nicht wahr? Sie können sich vorstellen, wie der Austausch von Atombomben zwischen Russland und den Vereinigten Staaten aussähe.

Jeder auf der Welt ist heutzutage ziemlich stark interessiert an diesem Thema und versucht, solche Sachen zu verhindern. Man ist gewissermaßen in Diplomatie und Politik von anderer Art zu diesem Thema eingestiegen, aber das ist auch eine höllische Sache, für solche Dinge den Großteil seines nationalen Haushaltsplanes zu verpulvern, oder? Na, in einem Lande wie Russland, da ist man imstande, Geld auf den Tisch zu legen für Rüstungsmaterial, aber man ist nicht in der Lage, ein Paar Schuhe herzustellen, die ein Mädchen gerne tragen würde. Der Austausch ist also out. Nur 2,5% oder so ein Prozentsatz von den Russen sind Kommunisten. Darüber müssen Sie sich klar sein. Es ist kein kommunistisches Land. Es ist ein von Kommunisten regiertes Land. Nur 2,5%. Ich glaube, es ist mal auf 3 rauf gekommen, 3%. Was ergibt das also? Was ergibt das? Es ergibt eine alberne Szene und es ergibt eine sehr unglückliche Welt. Es ist der Hilfebutton. Wenn man schon einen Herd herstellt, dann soll dieser der Hausfrau helfen, und dann wird sie ihn für wertvoll halten. Wenn er für sie eine Menge Dev-T erzeugt, dann wird sie ihn nicht für wertvoll halten. Wenn das Ding nicht ko-

chen wird, dann wird es sich nicht verkaufen lassen. Sehen Sie, wie dieser Button mit Produktion zusammen passt?

Nun, es gibt alle möglichen Verästelungen davon. Nebenaspekte, dieses und jenes. Sie sagen: "Nun, die Autoindustrie in den Vereinigten Staaten bringt aber doch immerhin jedes Jahr diese Millionen von Autos hervor, und das ist eine der wohlhabendsten und größten Industrien und so weiter, die man dort hat!" Ja. Diese Industrie hat jedes Jahr Fabriken zugemacht. Sie haben vergessen, ein Auto so zu machen, dass es Leuten hilft. Es bringt sie um! Die bekloppteste Sache, die irgendjemand je getan hat, war, ein Auto zu bauen, dass sich zu Schrott fahren läßt! Und die letzte Sache, der Detroit Gehör schenken wird, ist das nicht kaputt zu kriegende Auto. Aber ich habe Autos gesehen, die nicht kaputt zu kriegen waren! Ich habe solche Wagen vor langer Zeit auf Vergnügungsplätzen gesehen. Man pflegte ein paar Fords entsprechend zurecht zu basteln, und dann machte man ein Polospiel damit. Man krachte damit ineinander rein und schmetterte umher und so weiter, wie Autoscooter. Die Dinger hatten Stahlbügel drum herum. Es spielte keine Rolle, was man mit ihnen machte, sie rollten einfach zur Seite rüber. Es kann also getan werden! Und diese Autos, die man heute hat, verpesten, verunreinigen außerdem die ganze Atmosphäre, so dass man nicht einmal in die Stadt rein gehen kann. Und das hilft den Leuten, was? Sie sind also unpopulär geworden. Das ist der Grund, aus dem sie Fabriken zumachen. Ich glaube, 7 von den 12 Fabriken der Ford Motor Company wurden vor kurzer Zeit geschlossen. Und dann sagen die: "Nun, gehen wir mal umher und machen wir Umfragen!" Naja, diese Leute haben die Tech nicht, sie haben die Tech nicht, das ist alles. Wenn sie mal einfach nur dieses Auto hilfreicher machen würden, dann wäre alles in Ordnung. Nur, was betrachten die Leute als hilfreich? Sie müssten eine Umfrage machen, um das herauszufinden, und dann wüßte man, was die Leute für wertvoll halten.

Und das ist der Grund, aus dem ich es nicht sehen kann, wie irgendeine Organisation von uns jemals finanziell irgendwelche Schwierigkeiten haben könnte, und sie hat auch wirklich keine finanziellen Schwierigkeiten, solange sie ihre Hats trägt und ihren Job macht! Aber wenn man 576 gebacklogt hat, indem man sie alle zur Ethik geschickt hat und diese ganzen Geschichten, das hilft niemandem, oder? Wenn der fest angestellte Auditor für Mitarbeiter ein Viertel eines Mannschaftsprogrammes ausführt, das hilft niemandem, oder? Es ergibt einen ganzen Haufen von nicht abgeschlossenen Programmen überall in der ganzen Mannschaft, so dass sie alle irgendwie, äh, gewissermaßen, äh, in einem Nebel, äh, herumstehen und mit den Wänden kollidieren und so weiter, weil sie nicht als ein Produkt zum Abschluss durchgezogen worden sind. Wortklärungsauditoren, die keine Wortklärungskorrekturliste benutzen. Fragen Sie mich nicht, warum die das nicht tun! Ich weiß nicht, warum sie das nicht tun! Ich muss dieses Warum finden. Aber jedesmal, wenn ich heutzutage Wortklären sehe, sehe ich keine Wortklärungskorrekturliste. Und es gibt sogar ein HCOB, welches sagt: 'Benutzen Sie sie! Benutzen Sie sie! Benutzen Sie sie!' Aber nein! Th! Es muss also ein Hilfebutton out sein. Der PC kommt aus dem Wortklären heraus gestolpert, Wortklären Methode 1-Session, und geht zum Examiner und der Tonarm macht 'dääh', und der PC sagt: "Dääh!" und so weiter. Und dann schreit der Fallüberwacher in den schrillsten Klagetönen, weil der Fall des Typen hängen geblieben ist und so weiter. Was war denn mit den Leuten los? Konnten sie keine

Wortklärungskorrekturliste benutzen? Können sie nicht assessieren? Können sie ein E-Meter nicht benutzen?

Es gibt also einen weiteren Punkt, den Sie einschätzen. Es gibt einen weiteren Punkt in Ihrem Hatting. Der Typ sagt: "Nun, was ist ein Produkt?" Sie sagen: "Naja, was machst du auf deinem Posten, was den Leuten am meisten helfen würde?" Und Sie werden feststellen, dass einige Typen in dieser Zivilisation jetzt in dieser Zeit nicht geneigt sind, Sie werden auf einige Leute stoßen, die nicht geneigt sind, Leuten zu helfen. Und daher werden sie ein Overtprodukt hervorbringen. Und ein Overtprodukt geht normalerweise darauf zurück, dass der Typ nicht weiß, wie. Und er will Leuten nicht in genügendem Grade helfen, so dass er sich wirklich, wirklich Mühe geben würde herauszufinden, wie es gemacht wird. Sie haben also einen Hilfebutton, und er ist ein primärer, er befindet sich genau da, und wenn also dieser Mitarbeiter seinen Kollegen nicht zu helfen wünscht, wenn dieser Mitarbeiter nicht selber Dinge hervorbringt, die für die Leute hilfreich sein werden, mit anderen Worten nützlich, es hilft ihnen wirklich, und wenn das Produkt nicht für hilfreich gehalten wird, dann haben Sie kein Produkt! Im gleichen Augenblick also, wo Sie in einer unserer Organisationen oder in irgendeiner anderen Organisation eine Menge Mitarbeiter finden, die nicht geneigt sind, irgendjemandem zu helfen, oh, Mann, dann werden Sie es mit der Produktion schwer haben. Das hat also seine Auswirkungen auf der ganzen Linie, mh? Nun, eine Menge Typen an den Universitäten, Professoren und so weiter, pflegten herumzustehen, die Professoren waren selber nie irgendwo gewesen, konnten selber nichts schreiben, und erzählten den Studenten, sie sollten zu ihrer eigenen Zufriedenstellung schreiben. Mann! Das ist das Zeug, was man mit Schaufeln aus dem unteren Ende der Kuhweide herausholt, um es mal genauso grob zu sagen, in vergleichbarer Größenordnung, wie die Grobheit dieser Bemerkung. Wozu macht er denn das dann? Warum würde er das machen? Was ist denn das? Ein Austausch mit sich selbst? Nun, es gibt gewisse Dinge, die man mit sich selber austauschen kann. Man kann sagen: "Also, ich werde mir ein gutes Abendessen bereiten und es essen," aber Sie machen da nicht wirklich Austausch mit sich selber, Sie machen Austausch mit Ihrem Körper. "Ich werde genug Geld verdienen, um einige saubere Betttücher zu kaufen für mein Bett, und dann werde ich bequem schlafen können." Naja, das ist fein! Ja, das ist fein. Man kann sich eine ganze grundsätzliche Überlegung auf diese Weise ausarbeiten. Nach einer Weile hat der Typ saubere Betttücher bis ans Dach hinauf, und was hat er, verstehen Sie? Was jemand haben muss, um zurecht zu kommen, ist also normalerweise eingebildet. Was er wirklich haben muss und was andere Leute haben müssen, ist einigermaßen illusorisch und einigermaßen eingebildet. Das ist jetzt im Sinne von Haben in der Bedeutung auf MEST bezogen, welches MEST-Leute haben müssen. Amerika ist da durchgedreht, es ist total mestifiziert worden.

Nun, Sie befinden sich in der Unternehmung, die Leute aus dem MEST auszugraben. Wenn das also Ihr Aufgabenbereich ist, Leute aus MEST auszugraben, nun, dann können Sie Leute um sich kriegen, die zwanghaft daran am Werke sind, Dinge zunichte zu machen. Sie haben Not-is, Not-is, Not-is, Not-is. Und diese Leute werden auf einer Produktionslinie sehr armselige Leistungen erbringen, denn ihre Vorstellung vom Bauen einer Konservendose wäre, sie zu zerschmettern. Zunichte machen. Zunichte machen ist nicht das gleiche, wie es auslöschen, verstehen Sie? Es kann also sein, dass da bei ihnen ein kleiner Ridge in Gang kommt. Es ist einfach, dass diese Leute nicht vernünftig operieren. Ja, jemand sollte seine

Bank auslöschen. Was zum Teufel will er mit einer Bank anstellen schließlich? Der Grund, aus dem man eine Bank auslöscht, ist, damit man etwas aufmocken kann. Nur, wenn sie es jetzt aufmocken, dann können sie es wirklich aufmocken!

Ich hatte neulich eine höllische Zeit. Ich habe mir beinahe den Kopf herunter gesprengt, und ich konnte mir nicht genau zusammenreimen, was das war, und ich glaubte nicht, dass ich ein so festes Mock-up machen könnte. Und ich stellte fest, ich konnte das tatsächlich. Ich hörte daraufhin auf zu versuchen, mir den Kopf herunter zu sprengen. Aber was ich letzten Endes sagen will, worauf das ganze hinausläuft, ist, auf der dritten Dynamik, auf anderen Dynamiken hat man einen Austausch, einen Austausch. Und durch Austausch erhält man eine Dauerhaftigkeit. Es ist einer der grundlegenden Thetantricks für Dauerhaftigkeit. Er möchte fortfahren, etwas zu haben, also sollte lieber jemand anderes es für ihn aufgemockt haben.

Nun, es gibt eine Menge über all dies zu wissen, und ich gebe Ihnen einzelnen kleine Sachen, diesen und jenen Krimskrams, so, wie mir die Sachen einfallen. Ich werde Ihnen noch eine weitere Sache angeben, bevor ich den Vortrag beende, und das hat wirklich mit Ihnen und mit jedem beliebigen Mitarbeiter zu tun. Sind Sie sich darüber klar, dass Studium in einigem Grade ein Versuch herauszufinden ist, aber nur, wenn Sie in gewissem Grade entschieden haben, dass es schwierig ist, herauszufinden. Eine der Sachen, die mit Auditorstudenten verkehrt sind, ist, dass sie versuchen, von einem PC was herauszufinden, sie versuchen, aus den Büchern was herauszufinden, sie versuchen, aus den Bulletins was herauszufinden, und natürlich setzt sie das auf Effekt! Und sie sind auf Effekt, Effekt, Effekt, Effekt, Effekt, Effekt, Effekt, Effekt. Sie wollen diese Leute auf Ursache haben. Ein Auditor, der ein guter Auditor ist, auditiert etwa in dieser Weise: Er geht hinüber zur Wand und drückt den Schalterknopf und die Lampen gehen an. Er weiß, wenn er zur Wand hinübergeht und diesen Knopf drückt, dass dann die Lampen angehen werden, das ist alles. Man kennt dies unter der Bezeichnung Gewissheit. Er hofft nicht darauf, dass die Lampen angehen werden, er weiß, dass sie angehen werden! Wenn Sie nun Ihr Studium machen als Einrichtungsbeauftragter, dann können Sie umhergehen und auf Mitarbeiter schauen und versuchen, Dinge herauszufinden. Sie sollten lieber an einen Punkt heraufkommen, wo Sie in der Lage sind zu versuchen, Dinge herauszufinden, und in der Lage sind, auch tatsächlich mit größter Leichtigkeit Dinge herauszufinden, und dies mit größter Entspanntheit tun können, denn Sie können es immer herausfinden! Und Sie versuchen wirklich nicht so sehr zu lernen, als vielmehr Ursache zu sein. Und Sie könnten in eine Situation hineingeraten, wo Sie Ihre eigene Überwältigung erzeugen können. Sie leben in einer Welt von Daten. Daten, Daten, Daten, Daten, Daten, mengenweise Daten. Ich gebe Ihnen mengenweise Daten auf diesen Tonbändern, alles stichhaltige Daten, was Ihnen Ihre Haut rettet ist die Tatsache, dass Sie in Kürze schon die Anwendung davon zu sehen bekommen werden, und das wird Sie auf Ursache darüber setzen. Und wenn Sie einen Einrichtungsbeauftragten sehen, der von der ganzen Sache sehr überwältigt ist, dann wissen Sie, dass er nicht in der Lage gewesen ist, etwas herauszufinden. Er hat tatsächlich gestoppt mit dem versuch, Dinge herauszufinden, denn bei ihm hat es einfach 'bonnng' gemacht, er hat einen Inflow erzeugt, Inflow, Inflow, Inflow, Inflow. Aber sein Job ist, Outflow zu machen, hinaus strömen zu lassen. Er ist der Typ, der den Leuten sagt, welches Bulletin, er ist der Typ, der den Leuten sagt, wo sie sitzen, er ist der Typ, der den Leuten sagt, was sie produzieren.

Reingemischt in all diese Sachen müssen Sie die Warums dafür finden, warum die Leute das nicht tun. Und wenn Sie darüber in ein zu großes Rätsel hineingeraten und wenn Sie zu unfachmännisch darin werden, diese Warums zu finden, Sie werden überwältigt, denn Sie sind jetzt auf einen Inflow, Inflow, Inflow geraten: "Muss die Daten haben! Hab sie nicht gefunden! Muss die Daten haben. Hab sie nicht gefunden! Muss die Daten haben. Hab sie nicht gefunden! Muss die Daten haben! Hab sie nicht gefunden! Ich weiß nicht, warum die sich nicht zusammenfügen lassen wollen! Ich weiß nicht, was mit dieser Abteilung verkehrt ist! Ich weiß nicht, was mit dieser Unterabteilung verkehrt ist! Oh, mein Gott! Ich bin gerade in der Unterabteilung 13 drin gewesen, und ich weiß nicht was zum Teufel da drin vor sich geht und so weiter. Sie sind unhöflich mir gegenüber und bissig, und sie machen nichts! Und dann sind da ein paar Typen, die sitzen da, und der eine von denen hat mir gesagt: 'Raus mit Dir!'" Hahaha, Sie verstehen, was das für eine Gemütshaltung ist. Der Bursche geht also auf den Rückzug, er tritt den Rückzug an. Nun, haben Sie jemals versucht, rückwärts zu laufen und dabei einen Ball zu schmeißen? Das könnten Sie nicht, nicht sehr präzise. Und bestimmt nicht mit sehr viel Kraft. Wenn Sie versuchen, einen Ball zu werfen, während Sie wie verrückt rückwärts rennen, dann machen Sie das gleiche wie ein Einrichtungsbeauftragter, der sehr überwältigt ist und versucht, Ursache zu sein. Haha. Und das wird alles auf die Tatsache zurückführen, dass Sie nicht das richtige Warum gekriegt haben. Es wird jedesmal darauf zurückzuführen sein.

Und das richtige Warum wird ein Stück Idiotie sein, das Sie sich niemals hätten träumen lassen. Die Datenserie ist tatsächlich ein Studium von Unlogiken, unlogischen Sachen, denn der Mensch hat nie irgendwas damit zustande gebracht, auf der Grundlage von Logik zu operieren, klar? Wenn er also niemals irgendwas damit erreicht hat zu versuchen, mit einem total logischen Muster zu denken, dann muss man auf die andere Seite davon gehen. Um Logik zu studieren, muss man alles über Unlogik wissen. Und sobald man Unlogik hat, kann man jedes beliebige Problem lösen. Man kann jede beliebige Situation lösen. Denn alle Situationen werden durch Unlogiken, nicht durch Logiken, das heißt durch unlogische Sachen, nicht durch logische Sachen verursacht. Die Idiotien, die Sie an der Wurzel der Sache finden, sind so idiotisch, dass sie bewirken werden, dass Sie sich dumm fühlen, solange, bis Sie sie finden. Ich kann Ihnen sagen, dass eine häufige Bemerkung, die Sie machen werden, sein wird: "Also, Mann, ich bin aber auch echt doof gewesen! Ich habe das nicht bemerkt! Ha! Ich habe das nicht bemerkt!" Na, so brauchen Sie sich wirklich nicht zu fühlen, denn das, wonach Sie gesucht haben, war eine Doofheit. Das war etwas doofes! Es war so unlogisch, dass Sie es übersehen haben. Wir fragen uns und wir fragen uns und wir fragen uns, und wir sind am überlegen und am überlegen und am überlegen, wieso wir nicht erreichen können, dass dieser Kurs fortgesetzt abgehalten wird. Wieso, warum diese Überwacher nicht gehattet werden können, warum von dem Kurs nichts herunterkommt. Warum? Es ist einfach: 'Oh, mein Gott!' Und dann werden wir einfach nach einer Weile… Und es gibt keinen Erfolg, und der Typ sagt: "Eieiei!", und er explodiert Ihnen praktisch ins Gesicht hinein, und alles geht zum Teufel, und zwar mit Karacho. Und dann eines Tages stellen Sie zufällig fest, dass diese Leute keinerlei Packs von jeglichen Kursmaterialien haben! Überhaupt nichts! Und womit die Studenten da herumsitzen und es lesen, ist ein Haufen von zusammengesuchten, zusammengestoppelten Packs, die in Wirklichkeit zu einem anderen Kurs gehören, weil sie nicht, äh…

Und Sie werden sagen: "Oh, nein! So was kann doch gar nicht passieren!" Ja, ganz richtig! Aber es passiert!

Es sind niemals kleine Sachen. Und es ist niemals irgendetwas anderes als große, allgemeine Idiotien. Das grundlegende Warum ist immer der größere Outpoint, der sämtliche anderen Outpoints als einen gemeinsamen Nenner hat. Und das ist das wirkliche Warum. Das erklärt alles. Aber was ist dieses Alles? All die anderen Outpoints. Was ist dieser größere Outpoint, der all die anderen Outpoints erklärt, die ich in diesem Bereich gefunden habe? Und das könnte die Definition eines Warums sein.

Sie müssen also lernen, wie man wie ein Idiot denkt. Ich kann mir das richtig vorstellen, wie Sie da sich befinden. Sie werden sagen, Sie, Sie sitzen da, nicht wahr, Sie fühlen sich irgendwie introvertiert und fragen sich, was es mit der ganzen Geschichte auf sich hat, und ganz plötzlich sagen Sie sich: "Ich wette, sie…!" Und dann gehen Sie hinunter und gucken, und: "Na, also, da soll doch gleich der Deibel dreinfahren!" All die anderen Fakten liefen hinaus auf die Tatsache, dass diese Sache tatsächlich so sein muss. Und Sie haben tatsächlich… Es hat die ganze Zeit lang dort gelegen! Und Sie haben es immer wieder gesehen! Aber Sie haben nicht gedacht, dass irgendetwas derart dumm sein könnte! Und es ist immer irgendein riesiges, enormes Stück Dummheit, ein Outpoint! Irgendeiner von den verschiedenen Outpoints, und er erklärt alle anderen Outpoints. Das ist ein gemeinsamer Nenner. Sobald Sie das Ding finden, sieht man, dass all die anderen davon abhängen. Es ist so wie das Finden des Basik auf der Kette – die Kette verschwindet.

Die Datenserie 23 ist also eine Lebensart, eine Art zu leben. Sie müssen tatsächlich lernen, auf diese Weise zu denken, so dass Sie sich diese Situation durchschauen, jene Situation, die Situation dort, und: "Ah!" Peng! Hähä. "Sage mir, stimmte es, dass…?" – Oh, ja," sagt die Person. "Hast du das denn nicht gewusst? Wir machen immer Wofelwoffelwoffel. Jaaa, na klar, wir, mh…" und so weiter. "Äh, wir gehen niemals zur Bank hin, um das Geld abzuholen, bevor wir den Zahltag veranstalten, weißt Du?" Sie sagen: "wawawas? Was für ein Geld benutzt ihr denn dann?" – "Tja," sagt der Typ, "wir benutzen immer das Geld, das von der letzten Woche rein gekommen ist, und deswegen bezahlen wir niemals die Rechnungen." Sie sagen: "Na, wubababad, mal sehen hier, ähm, äh…" Und dann sagt Ihnen dieser Typ mit einem gescheiten Aufleuchten in seinem Gesicht: "Aber es gibt keine Policy, wo das behandelt wird!" Haha, doch, gibt es! In der Sea Org gibt es eine namens Dummheit.

Aber Sie sagen nun: "Tja, wie kann denn überhaupt irgendjemand einen so großen Fehler machen?" Das wäre von Ihrem Gesichtspunkt aus. Und wissen Sie, manchmal finden Sie etwas so doofes wie, dass der Typ nicht sehen kann. Das ist eine verrückte Sache, ne? Aber es wird eine verrückte Sache sein, die unter diesem Ding liegt. "Oh, ja," sagt er, "ich habe meinen Personalstatus 1 und Personalstatus 2. Habe ich gekriegt." – "Wo hast du sie her gekriegt?" Falscher Bericht, verstehen Sie?

Es ist sehr verblüffend, wenn Sie nicht alles über Datenanalyse wissen. Und Datenanalyse ist die Verfolgung jener Kette von Outpoints, die Sie zu der Idiotie hin führt, die niemand jemals glauben würde. Haha. Ich habe da einige verrückte Sachen gesehen. Und Sie werden einige verrücktere Sachen anhäufen. Aber das ist kein Grund, um die Nase zu rümpfen und zu schnauben und dieses und jenes zu tun, nein. Ich spreche jetzt von organisatorischen Situatio-

nen. Sie sagen: "Nun, ich würde ja keine organisatorischen Situationen handhaben." Aber ja, doch, das werden Sie. Das werden Sie. Denn jeder, der nicht gut produziert und sich nicht leicht hatten läßt, hat ein großes, dickes Outpoint-Warum, welches unmittelbar dort bei ihm als Individuum sitzt. S

Sie werden feststellen, dass nahezu all diese Leute, die sich nicht gut hatten lassen, ein bisschen von Posten runter sind. Sie sind entweder gerade dabei, auf dem Posten anzukommen, oder sie sind gerade dabei, den Posten zu verlassen. Oder sie haben die Absicht wegzugehen, oder sie sind nicht ganz da, oder sie haben irgendeine Art anderen Posten. Sehen Sie, es ist ein nicht ganz auf dem Posten Sein, das ist eines der häufigsten Warums, auf die Sie stoßen werden. Sie verbringen eine Menge Zeit damit, diese Person zu hatten, die Person sitzt sehr fröhlich da und läßt sich hatten, und alles ist klar, und jawohl, wir produzieren und so weiter. Und Sie sagen: "So. Dann fang doch jetzt mal an und schreib einige Briefe!" Und dann sagt die Person, ganz plötzlich sagt sie: "Ja, ähm, ich bin eigentlich die Sekretärin vom Verbreitungssekretär. Ich bin nicht der Registrar. Ich saß bloß gerade an diesem Schreibtisch!" Und die Person wird Sie durch ein enormes Gefasel durchgehen lassen, bevor Sie Ihnen etwas von dieser Art anvertraut!

Ich habe zum Beispiel eine Konferenz mit Leuten abgehalten, und es ging anderthalb Stunden lang in dem verzweifelten Versuch, etwas zu kriegen. Und der Typ, der in einem Meter Abstand von mir saß, wusste die ganze Zeit lang, warum! Er wusste all das, er hat es bloß nicht gesagt. Es lag nicht daran, dass er sich nicht darüber klar gewesen wäre, dass das das Warum war. Er wusste die ganze Zeit lang, dass das der Grund, warum, war! Haha. Er hat es bloß nicht gesagt! Sehr häufig also werden Sie auf diese Sachen stoßen. Und es ist eine Frage Ihres fachlichen Könnens, dass das nicht zu dem Ergebnis hinführt, aus Ihnen einen Zyniker zu machen. Doch erinnern Sie sich daran: Es gibt mehr Dinge, die richtig laufen, als es Dinge gibt, die falsch laufen, andernfalls wären die Leute überhaupt nicht am leben. Doch sobald Sie die Wurzel einiger dieser Dinge gefunden haben, da wird dieser Glaube, den man als Glaube an die menschliche Natur bezeichnet, eine Sache sein, von der Sie hoffen, dass Sie sie eines Tages haben werden. Denn wenn Sie eine Outpointspur verfolgen bis hin zum größeren Outpoint hin, diese größeren Outpoints sind so unglaublich, unglaublich dumm, dass Sie es nicht glauben werden, und das trifft auch für das Individuum auf dem Posten zu. Nun, das ist nicht das einzige Warum, aus dem die Person auf dem Posten nicht gut zurechtkommt. Aber es ist ein sehr häufiges Warum.

"Ich wurde gerade auf diesen Posten ernannt. Aber ich habe tatsächlich eine Petition geschrieben, auf einen anderen Posten zu gehen." Oder die Person sagt: "Ja, das stimmt, äh. Natürlich, äh, gehe ich allerdings in einer Woche auf meinen jährlichen Urlaub!" Sie haben einen Typen in dem Gesamtaufbau, den Sie da geplant haben, gehattet, aber nun gucken Sie sich das mal an! Sie haben einen Typen in dem Gesamtaufbau für eine sehr wesentliche Aktion gehattet, die jetzt im Kommen ist, und ein Programm ist im Kommen, und Sie kommen am nächsten Morgen herein und der Schreibtisch steht leer! Und Sie sagen: "Was ist geschehen?" Und dann kriegen Sie als Antwort: "Er ist auf eine Mission geschickt worden!" Ha! Es ist nicht die ganze Strecke über ein reibungsloser Weg! Aber Sie wären schon sehr töricht, wenn Sie nun einfach bloß sagen würden: "Verfruzikluzikrutschitürkipapruzipruzikruznocheinmal," und dann die Sache fallen lassen. Es gibt da ein Warum!

Wahrscheinlich nicht bei dem Personalmitglied, sondern bei einem anderen Personalmitglied, welches Sie über einen anderen Einrichtungsbeauftragten gehandhabt kriegen können. Die haben keinen Missionairepool, keine Missionairereserve. Tatsächlich gibt es keine ausgebildeten Missionaires jeglicher Art! In der Tat stellt sich heraus, wenn wir der Sache nachgehen letzten Endes, dass es eine Unterabteilungsregel der einen oder anderen Art gibt, dass, auf irgendeine Weise läuft es darauf hinaus, dass kein Missionaire ausgebildet werden darf. Nur, der Wortlaut mag sich so anhören: 'Die Leute müssen ihren Personalstatus 1 und Personalstatus 2 haben und den OEC und FEBC. Und müssen außerdem ihren Hat als Commanding Officer haben, bevor sie auf die Missionsschule gehen können!' Oder so was von der Art. Sie werden feststellen, dass hinter der Tatsache, dass dieser Schreibtisch an diesem Morgen leer war, wo Sie hereinkamen, Sie werden feststellen, dass hinter dieser Tatsache etwas verrücktes steht. Sie haben den Typen total gehattet gekriegt, und jetzt ist er weg! Gehen Sie der Sache nach, verfolgen Sie's zurück, finden Sie das Warum!

Nun ist es nicht wahr, dass jedesmal, wenn Sie einen Mitarbeiter bei etwas ertappen, was out ist, er dann schlechte Indikatoren hat. Nun, das hat vielleicht gestimmt in einem Büro zur Zeit von Dickens, und es stimmt vielleicht auch in einer Menge anderer Büros und so weiter, aber er nur wirklich schlechte Indikatoren darüber, wenn Sie ein falsches Warum gefunden haben. Und der Weg, um diese Art Angelegenheit zu handhaben, und der Weg, um auf ganzer Linie F/Nende Mitarbeiter zu haben, ist, die Leute zum Produzieren zu kriegen, sie dahin zu bringen, dass sie etwas gegen etwas austauschen, dass sie etwas produzieren, was Leuten hilft und dass sie einen Austausch haben gegenüber etwas anderem. Und wenn Sie eine von diesen Sachen finden, dann finden Sie die richtige! Und wenn Sie die richtige Sache finden, dann werden Sie, nun, es könnte sein, dass es nicht allzu akzeptabel ist, es könnte sein, dass es nicht allzu leicht in Ordnung zu bringen ist, aber wenn Sie auf das richtige Warum stoßen, es kann sein, dass ein Programmschritt nötig ist, um es zu handhaben, aber es wird die Tür dafür öffnen, dass es gehandhabt wird. Wenn Sie das richtige Warum kriegen, dann kriegen Sie gute Indikatoren!

Commodore's Messengers, Boten des Commodore's, sind ausgebildet, beständig und in allen Fällen, eine Mitteilung bis zu guten Indikatoren hin zu führen. Sie gehen immer wieder zurück und gehen wieder zurück und gehen wieder zurück. Ich sollte hier nicht diese Sache einfach so präsentieren und Sie mit dieser Angelegenheit vertraut machen, denn die Leute denken dann: "Dann können Sie ja einfach ein paar gute Indikatoren aufdrehen. Also muss ich jetzt meine Messengers instruieren, was falsche gute Indikatoren sind!" Jedenfalls, die gehen immer wieder zurück und gehen wieder zurück und gehen wieder zurück, bis sie gute Indikatoren gekriegt haben. Wissen Sie, das gute Indikatoren niemals wirklich hereinkommen, solange man nicht das richtige Warum hat? Sie müssen wirklich wissen, was es mit der ganzen Situation auf sich hat, dann haben Sie es. Nun, bemerkenswerterweise ist es so, dass diese Leute nicht die ganze Zeit lang nichts anderes als nur angenehme Botschaften überbringen. Sie überbringen manchmal einige sehr harte Botschaften. Und manchmal legen sie beim ersten Anhieb gänzlich verkehrt. Aber dann bringen sie Material mit sich wieder zurück, und dann gehen sie wieder hin und korrigieren das. Und dann beschaffen sie etwas mehr Material, und dann kommen sie zurück, und dann gehen sie wieder hin. Und ganz plötzlich ist es aus-

gearbeitet, wir haben das richtige Warum. Ganz plötzlich gibt es gute Indikatoren auf der ganzen Linie.

Wenn Sie nicht auf gute Indikatoren stoßen, so gibt es gewöhnlich ein Opfer, einen Verlust. Jemand wird krank werden oder von den Linien herunterfallen, den Posten verlieren oder so was von der Art. Nun, dies wird unmöglich, wenn der Typ auf einem Withhold sitzt, wenn der Bursche einen Overt begangen hat und er sitzt auf einem Withhold, und Sie versuchen, das richtige Warum zu finden, und er macht: "Ähbähbägblablablabla!" Also kommen wir zu einer anderen Sache hin, zu der Sie sehr häufig überredet werden werden, und zwar werden Sie häufig dazu überredet werden, dass Sie Mitarbeiter secchecken sollten. Die Wahrheit dazu ist die: Es ist am Secchecken nicht viel dran. Es ist im Grunde eine Zeitverschwendung, denn der wirkliche Verbrecher hat kein R über den Missstand und er wird nicht anzeigen. Er denkt nicht, dass es ein Verbrechen ist. Er hat nur 7 Babys umgebracht und 10 Banken ausgeraubt, und er schmiedet Pläne, den Präsidenten zu erschießen, und er ist so untergetaucht in die Richtigkeit seiner bösen Zielsetzungen, dass er nicht denken wird, dass irgendetwas an irgendeinem Teil davon verkehrt wäre, und er wird am E-Meter nicht anzeigen. Das E-Meter fängt nur die guten Leute, und das ist es, was mit dem Secchecken los ist. In Sessions, während Sie in Session voranschreiten beim Auditieren und dieses und jenes kriegen, wenn Sie da anfangen, Rockslams aufzudrehen, dann wird damit eine böse Zielsetzung der einen oder anderen Art aufgedeckt. Zwar nicht immer, aber es ist ein verläßliches Zeichen, dass sich da Dynamit befindet, das heißt, da drunter liegt Dynamit. Gleichzeitig kann es sein, dass der Typ mit einem Ring an den Fingern auditiert wird, und das wird ihn auch zum R/Sen bringen. Das ist also verläßlich, aber das ist Auditing, und das ist von einer Auditingsession hergenommen. Nun verstößt es gegen das Gesetz, jemanden dafür zu erschießen, weil er im Auditing einen Withhold losgeworden ist. Dies ist also in dem Grade eine schwierige Sache. Secchecken rettet Sie überhaupt nicht. Aber der Charakter des Falles rettet Sie. Eine Person, die einen niedrigen OCA hat, eine Person, die deren TA verkehrt ist, eine Person, deren Nadel schmutzig ist, Dirty Needle, die E-Meter-Überprüfung, Meter Check, hat Stichhaltigkeit, einfach eine schlichte E-Meter-Überprüfung hat Stichhaltigkeit. Sie fragen sich, warum dieser Bursche krank ist! Nun, sein TA reitet die meiste Zeit um die 5 herum! Soviel würden Sie von daher erfahren. Sie sollten also die Technik der E-Meter-Überprüfung beherrschen, und Sie sollten vom Secchecken gänzlich die Finger lassen.

"Ich werde jetzt ein E-Meter holen und hier hereinkommen und diesen Withhold jetzt ziehen!" Ich kann das richtig hören, wie jemand abenteuerlich so was sagt, und dann macht er einen ganz fürchterlichen Patzer! Ich habe es neulich mit einem Mitarbeiter gemacht, einer meiner eigenen Mitarbeiter, nur habe ich nicht seinen Withhold gezogen, ich habe einfach… Also, es war so, ich habe nicht gesehen, dass der Mitarbeiter irgendetwas anderes machte als ziemlich verstimmt zu sein und so weiter. Also setzte ich mich einfach hin und brachte die Rudimente des Mitarbeiters zur F/N. Hier sind die Rudimente. Sie machen immer ein Worksheet der einen oder anderen Art. Hier ist eine Kartonkarte, die eine Demonstration des Worksheets ist, das ist alles, woraus es bestand, ARC Break mit einem Long Fall und so weiter und ein Früher Ähnlich mit einem Long Fall, und ich fand heraus, was es war, mit einem Long Fall, und dann schließlich legt die Nadel etwas an den Tag, was einigermaßen einer F/N ähnelte, sie lockerte sich, und dann Problem. Es gab bei dem Ding kein Problem, aber dieser

ARC Break verhielt sich in einer ganz sonderbaren Weise. Und dann ganz plötzlich, na, ein Withhold und ein Long Fall, und dann natürlich 'Wer hat ihn beinahe herausgefunden und wann und wie hast du das gewusst?', eigentlich 'Wer hat ihn beinahe herausgefunden und wie hast du das gewusst?', der Missed Withhold, das ist die Art und Weise, wie es korrekt durchgeführt wird. F/N, sehr gute Indikatoren, der Person ging es ausgezeichnet. Tatsächlich hatte sie sich krank gefühlt, war verstimmt gewesen und war außer Reichweite gewesen und so weiter, aber dies säuberte tatsächlich die obere Ladung von ARC Breaks-Überprüfung ab.

Wir haben einfach die Rudimente zur F/N gebracht. Sie können immer jemandes Rudimente zur F/N bringen, wenn diese nicht gut ausschauen. Sie beschuldigen die Person dann nicht dessen, irgendeine Art von Withhold zu haben. Diese Nadel machte Surge, Surge, Surge (Anmerkung des Übersetzers: Surge, auch übersetzt als Aufwallen, bedeutet gemäß Technical Dictionary: Plötzlicher langer Schwung der Nadel nach rechts.), diese Nadel machte Surge, Surge, Surge, lange Stilleperioden und so weiter, und die Person saß tatsächlich da und fragte sich, ob sie es mir wohl sagen sollte. Ich habe es nicht einmal als solches abgelesen. Ich habe einfach der Person gedankt, und damit hatte sich das. Die Person heiterte sich total auf und war gänzlich fröhlich und war ein komplett veränderter Mitarbeiter. Aber das war die Aktion, sämtliche Rudimente zur F/N zu bringen. Nun, man könnte sämtliche Rudimente im Triple Flow zur F/N bringen, so was von der Art. Das würde enorm helfen. Ein Esto, der Rudimente zur F/N bringen kann, wäre sehr hilfreich, wenn es sich nicht irgendjemandes Programm in den Weg stellt. Außer natürlich, die Person ist für Interiorisations-Rundown und Listenreparatur geplant. Wenn Sie bei der Person anfangen, Rudimente zur F/N zu bringen, nun, dann werden Sie den Fall in einen Wirrwarr verstricken, in einen verhedderten Knäuel hinein bringen. Aber Sie könnten legitimerweise jemandes Rudimente zur F/N bringen oder Sie könnten jemandes Rudimente zur F/N bringen lassen.

Nun, Sie müssen wissen, wie man Methode 4 Wortklären durchführt, so dass man rasch damit zu einer F/N kommt. Es gibt ein HCOB darüber, aber ich weiß nicht, wie ein Esto überhaupt leben könnte, wenn er nicht in der Lage wäre, ein E-Meter, soweit es Methode 4 Wortklären betrifft, zu betreiben. Ich würde es nicht gerne versuchen. Sie haben diesen Typen ausgecheckt und wieder ausgecheckt, was wollen Sie nun machen? Wollen Sie ihn hinüber routen zu Unterabteilung 13, und Unterabteilung 13 wird einen Stop vom Fallüberwacher kriegen, und der Fallüberwacher wird sagen, dass er nicht wortgeklärt werden kann, und dann wird dies geschehen und jenes geschehen und so weiter und so fort, und Dev-T, Dev-T, Dev-T, während Sie diese Sache jetzt haben wollen. Der Typ sitzt offensichtlich da und er versteht etwas nicht, und dieses Nichtverstehen ist, bitte schön, ein missverstandenes Wort, und ist nicht irgendetwas anderes!

Nun kann es sein, dass man fehlende Technologie hat, sie fehlt einfach gänzlich. Aber dann schaut die Person nicht nach einem missverstandenen Wort aus, sondern sie will Bescheid wissen, und sie sieht ziemlich munter und gescheit aus. Tatsächlich könnte die Person es sich wahrscheinlich zusammenreimen, wenn sie kein missverstandenes Wort hätte. Aber ich weiß nicht, wie ein Esto eigentlich funktionieren könnte, wenn er nicht imstande ist, Methode 4 Wortklären zu machen! Es wäre zu zeitaufwendig, sich auf andere Weise behelfen zu müssen. "Wo bei diesem HCOB hast du ein missverstandenes Wort?" – "Oh," sagt die Person, "ich habe keins, ich habe keins!" Sie sagen: "Nun, nimm dir diese Dosen, ich möchte das

überprüfen und so weiter." Und die Person sagt: "Das ist bloß eine Protestanzeige!" Sie sagen: "Ja, gut. Gibt es da wirklich ein missverstandenes Wort dabei?" Das gibt einen Blowdown. Die Person sagt: "Ja, ich würde sagen, du überwältigst mich wohl!" Sie sagen: "Ähm, gibt es da ein missverstandenes Wort?" Die Person sagt: "Oh, äh, ja, es gibt eines, haha!" Und es geht rund! Da haben Sie eine Kombination von einem Withhold und einem missverstandenen Wort. Das missverstandene Wort ist der Withhold. Aber Sie könnten diese Sachen reibungslos finden und die Angelegenheit ausglätten, so dass das ganze in Ordnung gebracht ist.

Nun, wenn ich sage, dass eine Abteilung, die einen guten Esto hat, F/Nende Leute hat, dann wird das in dem Grade zutreffen, wie der Esto sein Fach versteht. Wie er sein Fach versteht! Und er weiß, wie er die Leute handhabt und sie auf Ursache hält und so weiter.

Mitarbeiter, die nicht produzieren, werden keine F/Nende Mitarbeiter sein, das kann ich Ihnen versichern. Mitarbeiter, die gänzlich ungehattet sind und so weiter, werden kriminell werden. Sie werden mit sich selber sehr unglücklich sein. Mitarbeiter, die gänzlich fehlangepasst auf ihren Posten sind und nicht in der Lage sind zu tun, was sie tun sollten, und denen es verboten ist, etwas anderes zu tun, und die ein großes Problem haben und eine Lüge, und die Sache ist um einen Telegrafenmasten gewickelt (Anmerkung: Um einen Telegrafenmasten gewickelt, englisch 'wrapped around a telegraph pole', vom amerikanischen Slang: Der PC, der so armselig auditiert worden ist, dass das Auditing einen aufgeladenen Zustand bei dem Fall erzeugt hat, oder jemand, der in seiner Umgebung so restimuliert ist, dass der gleiche Zustand auftritt. In beiden Fällen bewirkt die Ladung, die restimuliert worden ist, dass die Person sich in ihren Fall verstrickt, darin eingewickelt wird, was zu schwerer Verstimmung und Zerstreuung führt. In Anlehnung an den Wildwestslang, der einen verstrickten oder verwirrten Mann mit einem Menschen oder einem Pferd oder einer Kuh verglich, die mit einem Telegrafenmasten kollidiert und sozusagen drum herum gewickelt worden sind. Es impliziert, dass die betreffende Situation oder Person entwirrt oder geradegerichtet werden muss. Definition aus LRH Definitionsnotizen gemäß Technical Dictionary). Mitarbeiter, die gänzlich fehlangepasst auf ihren Posten sind und die nicht tun können, was sie tun sollten, und denen es verboten ist, etwas anderes zu tun, und die ein großes Problem haben und eine Lüge, und die Sache ist um einen Telegrafenmasten rum gewickelt, und Sie finden das und so weiter, dann wird die Person in der Lage sein zu funktionieren. Letzten Endes also ist es auf keinen Fall das letztendliche Kriterium des Esto. Das letztendliche Kriterium ist die Produktion. Aber wenn Sie sich dazu hinaufarbeiten können in Richtung auf F/Nende Mitarbeiter, dann wird es am anderen Ende der Entwicklung alles gänzlich in Ordnung kommen.

Ich weiß, ein kleines Büro jetzt gegenwärtig auf dem Schiff, wo es einen nicht F/Fnenden Mitarbeiter gibt, der in solch einem Grade ein nicht F/Nender Mitarbeiter ist, dass dieses Büro praktisch um einen Telegrafenmasten gewickelt ist, und es geht zwischen den Büros betriebene Kriegführung vor sich die meiste Zeit, und es gibt da etwas, was da irgendwo verkehrt ist. Und das wird wahrscheinlich unter die Rubrik einer Nichtübereinstimmungsprüfung, englisch Disagreement Check, kommen. Es ist da Nichtübereinstimmung in Gang. Nicht Nichtübereinstimmung mit der Policy oder mit mir, sondern es gibt da Nichtübereinstimmung mit einem anderen Mitarbeiter, und dieser andere Mitarbeiter hat Nichtübereinstimmungen mit dem betreffenden ersten Mitarbeiter, und es ist nicht eine Dritte Partei-Situation, es ist einfach eine krasse Nichtübereinstimmung in beiden Richtungen. Es ist nicht

einmal ein Persönlichkeitskonflikt. Diese beiden sind in Nichtübereinstimmung über die grundlegende Verfahrensweise, auf der Grundlage welcher dieser Job gemacht werden sollte, und sie gehen sich die ganze zeit lang gegenseitig an die Kehle. Nun, was würden Sie da machen? Ja, das wäre eine Situation, wo Sie eine Nichtübereinstimmungsprüfung machen, das wäre die Sache, die Sie da machen. Diese Tech ist ebenfalls bekannt. Sie fragen einfach nach Nichtübereinstimmungen hierzu. Der Betreffende oder die betreffenden wird Ihnen die Nichtübereinstimmungen angeben, Sie sagen ihm nicht, womit er nicht übereinstimmt.

Und dann gibt es Dritte Partei Tech. Mit jemandem geht es bergab und er weiß nicht, wo ihm der Kopf steht. Sie sollten die Dritte Partei Tech beherrschen. Es kann durchaus sein, dass da kein SP in der Umgebung vorhanden ist, das ist durchaus nicht immer so. Es kann sein, dass da jemand ist, dessen Abneigungen und Nichtübereinstimmungen gegenüber jemand anderem den Betreffenden so beständig einem Dritte Partei-Einfluss ausgesetzt hat, dass der andere Typ seinen Job überhaupt nicht machen kann. Sie sollten erkennen, was Dritte Partei Tech ist. All dies reicht an den Rand des Auditings, ist aber kein Auditing.

Ich möchte diese Zusammenstellung im Hinblick auf Auditing, also im Hinblick auf dieses kleine Materialpaket, möchte ich noch erweitern. Ich würde da noch hinzufügen natürlich, wie man TR 0 überwacht, wie man Hingreifen und Zurückziehen macht, wie man dies Sachen überwacht, wie man jemanden dazu bringt, das zu machen, wie man einen Overrun rehabilitiert dabei, wenn einer auftritt, er tritt weniger häufig auf, als die Leute sagen, und ich würde in der Lage sein, das missverstandene Wort ausfindig zu machen, ich würde in der Lage sein, Nichtübereinstimmungsprüfungen durchzuführen, ich würde in der Lage sein, die Fähigkeiten haben, dass ich über die Tech genug Bescheid weiß, um zu wissen, ob jemand sich auf einem Programm befindet oder nicht, und auf welchem Programm er sich befindet und so weiter, wo es mit ihm hingeht. Wie ich Ihnen schon sagte, Sie müssen etwas über OCAs wissen, und ich würde auch wissen, wie man Assists macht. Ich müsste wissen, wie man Kontaktassists und Touchassists macht, denn sehr häufig werden Sie feststellen, dass jemand gerade auf den Kopf gefallen ist oder so etwas. Sie bringen ihn dazu, einen Kontaktassist zu machen. Nun, er fühlt sich ausgezeichnet. Ein Kontaktassist kann natürlich gefolgt werden von einem Touchassist auf die gleiche Sache. Und dann bemerkenswerterweise kann man auch das Engramm heraus auditieren. Es gibt alle möglichen ausgeflippten Sachen, die gemacht werden können. Dies ist also einfach ein kleines, ein kleines Auditingpaket, von dem ein Esto wissen sollte, wie er das macht. Wenn Sie nichts über das ARC-Dreieck wissen, wenn Sie darüber nichts wissen, nun, dann wären Sie verloren. Und natürlich wissen Sie etwas darüber! Aber falls nicht: Notes on the lectures, Notizen zu den Vorträgen, oder Dianetics 55, Dianetik 55, diese Bücher wären eine große Hilfe.

Sie können tatsächlich in eine Situation hineingeraten, wo, wenn Sie nicht wissen, wie man bestätigt, wenn Ihre TRs out sind, nun, wo dann ein Mitarbeiter sehr verstimmt werden wird, oder er wird zwanghaft langatmig Ihnen Probleme bringen. Sie wissen einfach nicht, wie man bestätigt! Manche Leute denken, dass sie gute Zuhörer sein sollten, und sie sagen niemals irgendetwas als Entgegnung. Dies ist ein kleines Auditingpaket, welches Ihnen auf Ihrem Wege weiter voran helfen würde. Ich nehme an, wir könnten ein Check Sheet zusammenstellen: Weiß der Esto dieses, und beherrscht der Esto jenes? Und wir werden das wahrscheinlich tun. Aber diese Dinge sind gewöhnlich Gegenstand von Minikursen. Wenn Sie die

Rudimente von Leuten zur F/N bringen können, na, dann sind Sie fein raus. Die größte Schwierigkeit in den Vereinigten Staaten ist Schizophrenie, das bedeutet Bewusstseinsspaltung, Unrealität, dergleichen. Es ist das, als was der Psychiater jetzt Schizophrenie definiert, alle Geisteskrankheit ist Schizophrenie, jeder in den Vereinigten Staaten ist schizophren etc. Was die als Schizophrene bezeichnen, das könnte man wahrscheinlich einfach handhaben, indem man die Rudimente bei der betreffenden Person zur F/N bringt. Wenn Sie einfach die Rudimente der betreffenden Person zur F/N bringen würden, dann würde die Person aufhören, schizophren zu sein, also das, als was man schizophren bezeichnet.

Nun könnten Sie noch ungeheuer viel weiter gehen, zum Beispiel: 'Wo würde diese Schreibmaschine in Sicherheit sein?' Und Sie könnten eine ungeheure Menge Dinge tun.

Bürosachen sind das. Ich pflegte in der Lage zu sein, jemanden zu beobachten, und ich konnte erkennen, was er verschwendete, und dann ließ ich es ihn in Mock-up-Form verschwenden. Und er war danach dann imstande, es zu haben. Das kommt nun auf eine sehr, sehr hohe Ebene, und das ist eine Sache, die zu sehr das eventuelle Auditingprogramm, auf dem die Person sich befindet, behindern würde. Sie sollten jedoch wissen, dass es das geben kann. Sie stellen fest, dass dieser Typ immer all die neuen unbeschriebenen Karteikarten wegschmeißt. Er vergeudet sie und dergleichen. Dann wissen Sie, dass er eine Zwanghaftigkeit hat, Karteikarten zu verschwenden. Wenn Sie ihn vielleicht einfach dazu veranlassen würden, ein paar zu zerreißen und zu wissen, dass er es tut, dann wäre er in der Lage, einige zu haben.

Letzten Endes werden Sie zu einem F/Nenden Mitarbeiter hin gelangen, nicht aufgrund Ihrer kleinen Einzelstückchen von Auditing, die so hier und da eingestreut werden, nicht dadurch werden Sie letzten Endes zu einem F/Nenden Mitarbeiter hin gelangen, sondern durch die Tatsache, dass der Typ jetzt die Sache im Griff hat, jetzt produziert und seinen Job in eine Art Position hineingebracht hat, wo seine Gewissheit dergestalt ist, dass er eben hinübergeht, auf den Schalterknopf drückt, und die Lampen gehen an! Wenn er das und das tut – peng! – er hat ein Produkt! Wenn er diese Art Gewissheit über seinen Job hat, dann werden Sie einen F/Nenden Mitarbeiter haben! Und wenn Sie Mitarbeiter von dieser Art machen können, dann werden Sie ein F/Nender Esto sein!

Herzlichen Dank!