EFFIZIENZ KURS

Farbig, Bildschirmversion (ungeeignet für Druck) (CS, Colour, Screen)
zusammengestellt am 8. September 2018

a) Inhaltsverzeichnis, nach Checksheet:

1. 71-07-29 WARUM HUTAUSBILDUNG? 1
2. 59-08-19 WIE MAN ARBEIT ERLEDIGT 3
3. 80-09-21 ERLEDIGTES 5
4. 72-01-26 NICHTERLEDIGTES, HALBERLEDIGTES UND RÜCKSTÄNDE 7
5. 70-12-30 UMGEBUNGSKONTROLLE 11
6. 71-03-25 WERTVOLLE ENDPRODUKTE 15
7. 69-09-20 STABILITÄT 19
8. 71-06-04 STANDARD-ADMIN 21
9. 80-09-11 ORGANISATION UND ÜBERLEBEN 25
10. 69-01-14 OT-ORGS 27
11. 72-04-03 ARBEITEN 33
12. 65-07-01 DER GRUND FÜR HÜTE 39
13. 71-06-02 KONFRONTIEREN 43
14. 80-09-13 ZUSCHAUERTUM 47
15. 80-08-28 URSACHE 49
16. 80-09-21 INITIATIVE 51
17. 67-08-19 DER HÖCHSTE TEST 53
18. 82-08-10 OT-MAXIMEN 57
19. 80-09-21 URSPRUNG GEGENÜBER URSACHE 59
20. 79-06-10 EIN FACHMANN 61
21. 72-02-18 DAS OBERE DREIECK 63

b) Inhaltsverzeichnis, chronologisch:

1. 59-08-19 WIE MAN ARBEIT ERLEDIGT 3
2. 65-07-01 DER GRUND FÜR HÜTE 39
3. 67-08-19 DER HÖCHSTE TEST 53
4. 69-01-14 OT-ORGS 27
5. 69-09-20 STABILITÄT 19
6. 70-12-30 UMGEBUNGSKONTROLLE 11
7. 71-03-25 WERTVOLLE ENDPRODUKTE 15
8. 71-06-02 KONFRONTIEREN 43
9. 71-06-04 STANDARD-ADMIN 21
10. 71-07-29 WARUM HUTAUSBILDUNG? 1
11. 72-01-26 NICHTERLEDIGTES, HALBERLEDIGTES UND RÜCKSTÄNDE 7
12. 72-02-18 DAS OBERE DREIECK 63
13. 72-04-03 ARBEITEN 33
14. 79-06-10 EIN FACHMANN 61
15. 80-08-28 URSACHE 49
16. 80-09-11 ORGANISATION UND ÜBERLEBEN 25
17. 80-09-13 ZUSCHAUERTUM 47
18. 80-09-21 ERLEDIGTES 5
19. 80-09-21 INITIATIVE 51
20. 80-09-21 URSPRUNG GEGENÜBER URSACHE 59
21. 82-08-10 OT-MAXIMEN 57

c) Inhaltsverzeichnis, alphabetisch:

1. 72-04-03 ARBEITEN 33
2. 72-02-18 DAS OBERE DREIECK 63
3. 65-07-01 DER GRUND FÜR HÜTE 39
4. 67-08-19 DER HÖCHSTE TEST 53
5. 79-06-10 EIN FACHMANN 61
6. 80-09-21 ERLEDIGTES 5
7. 80-09-21 INITIATIVE 51
8. 71-06-02 KONFRONTIEREN 43
9. 72-01-26 NICHTERLEDIGTES, HALBERLEDIGTES UND RÜCKSTÄNDE 7
10. 80-09-11 ORGANISATION UND ÜBERLEBEN 25
11. 82-08-10 OT-MAXIMEN 57
12. 69-01-14 OT-ORGS 27
13. 69-09-20 STABILITÄT 19
14. 71-06-04 STANDARD-ADMIN 21
15. 70-12-30 UMGEBUNGSKONTROLLE 11
16. 80-08-28 URSACHE 49
17. 80-09-21 URSPRUNG GEGENÜBER URSACHE 59
18. 71-07-29 WARUM HUTAUSBILDUNG? 1
19. 71-03-25 WERTVOLLE ENDPRODUKTE 15
20. 59-08-19 WIE MAN ARBEIT ERLEDIGT 3
21. 80-09-13 ZUSCHAUERTUM 47

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 29. JULI 1971
AUSGABE I

Remimeo

Personal-Serie Nr. 21

Org-Serie Nr. 28

WARUM HUTAUSBILDUNG?

Vor ein paar Tagen, als ich feststellte, dass "Die Reise nach Jerusalem"* und verkorkste Hutausbildung einige Gebiete destabilisiert hatten, fragte ich mich, ob dies von einer gewissen sozialen Aberration herstammen könnte, die in der Gesellschaft, in der wir arbeiten, sehr verbreitet ist.

Und es scheint der Fall gewesen zu sein. Ich arbeitete ein wenig daran, und ich fand Folgendes heraus:

Gesetz: **Die Kraft eines Thetans beruht auf seiner Fähigkeit, eine Position im Raum zu halten.**

Dies ist sehr wahr. In *Scientology 8–80* wird das Grundprinzip des Motors besprochen. Er hält zwei Terminale in festen Positionen. Weil sie so fest sind, kann Kraft (Anm. d. Übs.: engl. Power, was außer "Kraft" auch "Macht" bedeutet) erzeugt werden.

Wenn ein Thetan eine Position oder einen Ort im Raum halten kann, ist er in der Lage, **Kraft** zu erzeugen.

Wenn er es nicht kann, ist er nicht in der Lage, Kraft zu erzeugen und wird schwach sein.

Dies ist uns seit neunzehn Jahren bekannt. Es findet hier Anwendung.

Beobachtung: **Die moderne Gesellschaft neigt dazu, Leute mit ihrem hektischen Tempo zu verwirren und instabil zu machen.**

Beobachtung: **Wesen, die sich vor starken Leuten fürchten, versuchen diese zu schwächen.**

Beobachtung: **Leute, die umhergestossen werden, fühlen sich nicht in der Lage, eine Position im Raum zu halten.**

Beobachtung: **Die Leute hassen es, ihre Posten und ihre Arbeit zu verlieren. Sie finden es erniedrigend.**

---

* Anm.d.Übs.: Siehe im "Management Technology Defined" unter "Musical Chairs"

Indem man diese Kette verlorener Stellungen im Auditing aufgreift, erzielt man sehr gute Gewinne und rehabilitiert die Fähigkeit einer Person, einen Posten zu halten.

Gesetz: **Indem man einer Person einen Posten oder eine Stellung gibt, gewinnt sie etwas an Stärke und Zuversicht im Leben.**

Gesetz: **Indem man eine Person ihren Posten behalten lässt, gibt man ihr mehr Sicherheit.**

Gesetz: **Indem man einer Person Hutausbildung gibt, gewinnt sie sehr an Stärke, da ihr geholfen wird, ihren Posten zu halten.**

Eine eigentlich unsichere Person, die sich nicht in der Lage fühlt, ihre Position im Raum zu halten, gewinnt durch Hutausbildung genügend an Stärke, um sich sicher genug zu fühlen, ihre Arbeit zu erledigen.

Gesetz: **Dadurch, dass eine Person einen Hut innehat, Hutausbildung erhalten hat und Kompetenz zeigt, fühlt sie sich in der Lage, ihre Position im Raum zu halten, und sie wird stabiler, zuversichtlicher im Leben und stärker.**

Gesetz: **Leute auf einem Posten, die keine Hutausbildung haben, können auf dem Posten kriminell werden, weil sie sich unsicher fühlen und schwach werden.**

Wenn sich eine Person insgeheim vor anderen fürchtet, wird sie ihnen keine Hutausbildung oder falsche Hutausbildung geben, und sie neigt dazu, sie zu versetzen oder umherzuschieben.

Wenn jemand einen unsicheren Posten und unzureichende Hutausbildung erhalten hat, kann er versuchen, andere zu schwächen, indem er versucht, deren Hutausbildung zu verhindern und ihre Versetzung oder sogar Entlassung zu erwirken.

Hier haben wir offensichtlich die soziale Aberration am Werk.

Die Lösung für eine geistig gesunde Organisation und eine geistig gesunde Gesellschaft besteht nicht in Wohlfahrt und Postenenthebungen. Die Lösung ist:

Werben Sie Mitarbeiter an,

Bilden Sie sie aus,

Bilden Sie sie auf ihrem Hut aus,

Lassen Sie sie ein Praktikum machen,

Geben Sie ihnen einen Posten.

Dies enthält so viel Wahrheit, dass es den Grossteil des Verbrechens aus einer Gesellschaft hinaus entaberrieren würde.

Und sicherlich wird es eine Org in den Zustand **Macht** bringen.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:nt.rd

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 19. AUGUST 1959
Ausgabe III

CenOCon
SHSBC-Studenten
Missionen
Feld

WIE MAN ARBEIT ERLEDIGT

Tun Sie es **jetzt**.

Eine der besten Methoden, um Ihren Arbeitsaufwand zu halbieren, besteht darin, die Arbeit nicht doppelt zu machen.

Ihre fruchtbarste Quelle für Dev-T ist wahrscheinlich Ihre eigene Doppelarbeit. Dies ist die Methode, Ihre Arbeit zu verdoppeln:

Sie nehmen einen Mitteilungszettel oder ein Stück Arbeit, schauen es durch und legen es dann auf die Seite, um es später zu machen. Danach, später, nehmen Sie es und lesen es nochmals, und dann erst tun Sie es.

Dies verdoppelt natürlich Ihren Verkehr einfach so.

Einer der Gründe, warum ich so viel Verkehr bewältigen kann, liegt darin, dass ich ihn nicht zweimal mache. Ich mache es zur unumstößlichen Regel, dass ich – wenn ich feststelle, dass ich ein Stück Verkehr erledige – diese Sache erledige und sie nicht irgendwo ablege oder in die Kategorie "später" einordne.

Wenn ich zufällig meinen Korb im Kommunikationszentrum durchkrame, um zu sehen, was da ist, dann schließe ich das ab, was ich dort finde.

Wenn mir eine Nachricht oder ein Datum gegeben wird, die bzw. das weiteres Vorgehen von meiner Seite verlangt, so führe ich es gleich dann aus, wenn ich es bekomme.

Auf diese Weise erkaufe ich mir "Zeit zur Muße".

Nun, ich versuche nicht, mich als ein Muster an Tugend hinzustellen, als der Mann, der immer seine Arbeit erledigt; ich mache viele Jobs und trage viele Hüte; ich stelle mich als einen ehrgeizigen Nichtstuer hin und als jemanden, der sich wertvolle Zeit zur Muße erkauft.

Es besteht keine Notwendigkeit, beschäftigt auszusehen, wenn Sie nicht beschäftigt sind.

Es besteht keine Notwendigkeit, die Arbeit zu hätscheln und zu liebkosen, weil es etwa nicht genug Arbeit gäbe.

Es gibt massenhaft zu erledigende Arbeit. Die beste Lösung für Arbeit jeder Art ist, sie zu erledigen.

Wenn Sie jedes Stück Arbeit, das auf Sie zukommt, **dann** ausführen, **wenn** es auf Sie zukommt und nicht erst nach einer Weile, wenn Sie immer die Initiative ergreifen und etwas unternehmen und es nicht aufschieben, dann bekommen Sie niemals irgendwelchen Verkehr zurück, außer Sie haben am anderen Ende einen Psychotiker.

Kurz gesagt, die Methode, um Dinge loszuwerden, ist, sie auszuführen, nicht, sie aufzuschieben; alles, was Sie aufschieben, muss noch einmal von Ihnen gelesen, noch einmal geistig verarbeitet und noch einmal gehandhabt werden; schieben Sie Ihren Verkehr also niemals auf, führen Sie ihn einfach aus, sodass er abgeschlossen ist.

Sie können eine Kommunikationslinie endlos in Aufruhr halten, indem Sie so tun, als ob der leichteste Weg, nicht zu arbeiten, darin besteht, Dinge nicht in Angriff zu nehmen oder Dinge aufschieben. Alles, was Sie nicht erledigen, kommt zurück und beißt. Alles, was Sie aufschieben, muss erledigt werden, wenn es zu Ihnen zurückkommt.

Wenn Sie also wirklich jemand sind, der die Bequemlichkeit liebt, wenn Sie zu jenem Menschenschlag gehören, der behaglich gähnt und der sich Löcher in die Absätze macht, indem er sie auf dem Schreibtisch ausruht; wenn Ihr wahrer Ehrgeiz darin besteht, sich einem langen Anfall von Frühjahrsmüdigkeit hinzugeben, dann werden Sie es so machen, wie ich es Ihnen vorgeschlagen habe, und alles erledigen, was Ihnen über den Weg läuft, und zwar dann, wenn es kommt, und nicht später; und Sie werden niemals irgendetwas an irgendjemanden weiterreichen, das Sie selbst sofort ausführen können.

Dass die Leute anfangen, Sie als ein Muster an Leistungsfähigkeit hinzustellen, als denjenigen, der den nächsten Geschwindigkeitsweltrekord einheimst, und dass Artikel über die Wunder zu erscheinen beginnen, welche Sie zustande bringen, all das ist nebensächlich. Sie und ich wissen, dass wir es getan haben, damit wir faul sein konnten und nicht zu arbeiten brauchten. Denn es kann wahrhaftig gesagt werden, dass der Weg zu aller Schwerarbeit, mit der man sich lange und permanent herumplagen muss, darin besteht, das Handeln aufzuschieben, wenn die Nachricht empfangen wird, und darin, es alles an jemand anderen weiterzureichen; das ist der Weg zur Sklaverei, zu ermüdeten Muskeln und zermarterten Gehirnen; das ist der Weg zu hoch aufgetürmten Körben.

Ich lade Sie also ein, gemeinsam mit mir die Zeit zu vertrödeln. Erledigen Sie es, sobald Sie es sehen, und erledigen Sie es selbst.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:JW.VMM.RD

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 21. SEPTEMBER 1980
Ausgabe V

(Ursprünglich ein OOD vom 24. April 1972)

Remimeo

ERLEDIGTES

Die Arbeit des Postens zu *erledigen* resultiert *tatsächlich* in effektivem Austausch.

Wenn man seinen Posten konfrontiert, wird man sehen, dass es Dinge zu erledigen gibt. Diese Dinge resultieren sowohl in Moral als auch Überlebensfähigkeit.

"Erledigen" wird oft als "Reden" oder "Weiterreichen" definiert. Aber dadurch wird nichts erledigt. Erledigen ist die Aktion, die zu **etwas Erledigtem** führt.

Etwas anderes zu erledigen führt zu nichts Erledigtem.

Erledigen Sie Ihre Aufgaben und erhalten Sie *Erledigtes*.

L. RON HUBBARD
Gründer

Zusammengestellt und herausgegeben durch
Sherry Anderson, Missionaire für Zusammenstellungen

Akzeptiert und genehmigt durch
den VERWALTUNGSRAT
der SCIENTOLOGY-KIRCHEN

BDCS:LRH:SA:dr

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 26. JANUAR 1972
Ausgabe I

Remimeo
Alle Hüte von
Führungskräften

Admin-Know-How-Serie Nr. 29

Führungs-Serie Nr. 5

NICHTERLEDIGTES, HALBERLEDIGTES UND RÜCKSTÄNDE

In einem Rückstand ist eine ganz bestimmte, oft unvermutete Wirkung verborgen. Und diese ist von solcher Heftigkeit, dass es die Statistiken eines Bereichs zum Zusammenbruch bringen kann, während anscheinend wie verrückt gearbeitet wird.

Rückstand *(Webster's,* amerikanisches Wörterbuch) Substantiv: 3. eine wachsende Anhäufung unausgeführter Aufgaben oder nicht bearbeiteter Materialien; Verb: als Rückstand ansammeln*.

NICHTERLEDIGTES UND HALBERLEDIGTES

Rückstände tauchen aus verschiedenen Gründen auf. Aber die zwei Hauptklassen sind 1) **Nichterledigtes** und 2) **Halberledigtes**.

Fehlendes Erkennen, dass ein Rückstand vorhanden ist, fehlende Überwachung des existierenden Personals, Fremdabsichten des Personals, Mangel an Personal, um mit der gewöhnlichen Menge oder mit Spitzenzeiten fertig zu werden, fehlendes Know-how zur Handhabung, mangelnde Reserven an Personal und Mitteln sowie direkte Sabotage sind einige der Gründe, die **Nichterledigtes** ausmachen.

Halberledigtes ist genauso schlimm wie **Nichterledigtes**, da es einen Bereich stückchenweise in einen Morast verwandelt. Nehmen Sie an, Detroit würde anfangen, halbe Autos zu bauen. Deren gesamtes Personal und sämtliche Mittel würden verschlungen, ohne dass aber wirklich etwas produziert würde; trotzdem würde jeder so aussehen, als wäre er wie ver-

* Anm.d.Übs.: a) In der "Third College Edition" des "Webster's New World Dictionary" heißt es dagegen: "Eine Ansammlung unerledigter Anordnungen, unabgeschlossener Arbeit usw." b) "Verb" bezieht sich auf das Englische, das Wort "back-log" ist dort sowohl ein Hauptwort als auch ein Verb mit der im Text angegebenen Definition.

rückt beschäftigt; die Sorgen der Führungskräfte würden auf einen unvorstellbaren Siedepunkt steigen, bis der Faktor des Halberledigten in Ordnung gebracht wäre.

Aber Halberledigtes ist nicht immer so sichtbar wie halbe Autos. "Haben Sie sich mit dem Müller & Co-Prozess befasst?" "Oh, ja." Aber der Fall wird verloren, weil die Schriftsätze nur zur Hälfte vorbereitet und zur Hälfte eingereicht wurden.

Auf **Halberledigtes** treffen dieselben Gründe zu, wie sie oben für **Nichterledigtes** aufgeführt sind.

Das Warum vieler Fehlschläge wird in **Nichterledigtem** und **Halberledigtem** gefunden.

Der Haupteffekt (es gibt andere) von **Nichterledigtem** und **Halberledigtem** ist, dass sich *Rückstände* ansammeln.

Nun, kein Rückstand liegt je friedlich da. Solange irgendetwas anderes von den im Ausführen begriffenen Tätigkeiten abhängt, wird es gegen den in Rückstand geratenen Bereich Druck oder Drohungen der einen oder anderen Art geben.

Daher gilt: Wenn eine Tätigkeit in Rückstand gerät, **erschafft sie neue Arbeit, die nichts mit der Verringerung des Rückstands zu tun hat**.

Beispiel: Eine Versicherungsgesellschaft gerät mit der Zahlung von Ansprüchen in Rückstand. Dann treffen ganze Fluten von Anfragen ein, in denen nach dem Grund gefragt wird. Die Ansprüche-Sektion verbringt ihre Zeit damit, die Anfragen zu beantworten, wodurch die Zahl der Ansprüche nicht verringert wird. Die Menge an Arbeit verdoppelt und verdreifacht sich, aber es werden keine Ansprüche ausbezahlt.

Rückstände verdoppeln die Arbeit sofort, indem sie das Handhaben von Nachfragen hinzufügen.

Beispiel: In den Zentralakten versagt man, die Ablage auf dem Laufenden zu halten. Wenn Leute darin enthaltene Dinge anfordern, nehmen sie damit die gesamte Zeit des Archivverwalters in Anspruch, da er das CF auseinander reißt, um Partikel zu finden.

Ein Rückstand kann sich selbst vergrößern, indem er Unordnung hinzufügt, die bereits erledigte Dinge zunichte macht.

Daher zerstört ein Rückstand vergangene Arbeit und erschafft gleichzeitig zukünftige Arbeit.

Beispiel: Die Personalsektion gerät mit ihren Akten in Rückstand, was verursacht, dass sie mit Postenernennungen in Rückstand gerät. Dies führt zur Überlastung von Bereichen. Diese Bereiche beginnen, in Scharen über die Personalsektion herzufallen, und verlangen, dass sie Leute bereitstellt. Die Personalsektion ist danach so damit beschäftigt, Leute abzuwehren, dass sie keine Ernennungen vornehmen kann. Dennoch ist sie hektisch in Betrieb.

Ein Rückstand verhindert, dass er selbst in Ordnung gebracht wird.

Eine Org mit mehreren Rückständen legt hektische Betriebsamkeit an den Tag und versinkt dann in Apathie.

Die Abhilfe ist:

1. Leute zu beschaffen und **Alle-Mann**-Aktionen durchzuführen, um die wichtigsten Arbeitsrückstände zu erledigen.
2. Das wirkliche **Warum** des Rückstandes zu finden und in Ordnung zu bringen, sodass man dann mit der Arbeit auf dem Laufenden bleibt. (Erfordert ein Programm, das befolgt und *durchgeführt* wird.)
3. Die Mitarbeiter auf das Buch *Die Probleme der Arbeit* auszuchecken.
4. Die Mitarbeiter dazu zu bringen, Trainingsübung Null in Bezug auf ihre Arbeitsbereiche durchzuführen.
5. Die Mitarbeiter dazu zu bringen, Hinlangen und Zurückziehen an ihren Arbeitsmaterialien oder -bereichen zu machen.
6. Eine Umfrage hinsichtlich der Einstellungen durchzuführen, die Beschwerden und Gründe für Nichterledigtes, Halberledigtes, Rückstände aufdeckt.
7. Auf der Umfrage basierend eine massive Kampagne durchzuführen, **Nicht-Erledigtem** und **Halberledigtem** abzuhelfen.
8. Sehr streng mit jeglichen Anfängen zukünftiger Rückstände umzugehen.

Wenn Sie einen Bereich oder eine Org in Apathie sehen, seien Sie sich bewusst, dass sie den Weg von Nichterledigtem, Halberledigtem und Rückständen gegangen ist, und bringen Sie es in Ordnung.

Wenn Sie sehen, wie sich ein Bereich in hektische Betriebsamkeit stürzt, seien Sie sich bewusst, dass Sie Nichterledigtes, Halberledigtes und Rückstände vor sich haben, und bekommen Sie dies schnell in den Griff, bevor es in den weitaus schlimmeren Zustand der Apathie ausartet.

Produktion ist die Grundlage von Moral.

Nichterledigtes, Halberledigtes resultiert in Rückständen.

Rückstände zerstören die Möglichkeit zukünftiger Produktion.

Folglich wissen Sie, dass das Bestehen von Nichterledigtem und Halberledigtem Rückstände zur Folge haben wird.

Die Rückstände werden weitere Handhabung verhindern.

Diese Sache *ist* die Sache, die Führungskräften graue Haare wachsen lässt.

Hinter jeder Verstimmung wird es **Nichterledigtes, Halberledigtes** und **Rückstände** geben.

Seien Sie also sehr wachsam.

Dynamit ist eine Zuckerstange verglichen mit diesem sehr explosiven Thema. Sagen Sie nicht, ich hätte es Ihnen nicht gesagt.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:mes.rd

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 30. DEZEMBER 1970

Remimeo
Hut des SO-Mitglieds
Mitarbeiter-Hut

Personal-Serie Nr. 15

Org-Serie Nr. 20

UMGEBUNGSKONTROLLE

Die Unterschiede zwischen einer kompetenten Person und einer inkompetenten Person zeigen sich in ihrer Umgebung (Umwelt).

Eine Person ist entweder die Wirkung ihrer Umgebung oder sie ist fähig, eine Wirkung auf ihre Umgebung zu haben.

Der Psychologe des l9. Jahrhunderts predigte, der Mensch habe sich "seiner Umwelt anzupassen". Dieses falsche Datum half, eine Völkerdegeneration einzuleiten.

Die Wahrheit ist, dass der Mensch in dem Maße erfolgreich ist, wie er die Umgebung an sich anpasst.

Kompetent sein heißt, die Fähigkeit zu haben, die Dinge in der Umgebung und die Umgebung selbst zu kontrollieren und damit umzugehen.

Wenn Sie um den Mechaniker herum Dinge sehen, die zusammengebrochen sind und für die er verantwortlich ist, stellt er offen seine Inkompetenz zur Schau – d.h. seine Unfähigkeit, diese Dinge in seiner Umgebung zu kontrollieren und sich die Umgebung anzupassen, für die er verantwortlich ist – Motoren.

Wenn Sie sehen, dass die Boote des Maats in Stücke gegangen sind, wissen Sie, dass er keine Kontrolle über seine Umgebung hat.

Know-how, Aufmerksamkeit und das Verlangen, effektiv zu sein, sind alle Teil der Fähigkeit, die Umgebung zu kontrollieren.

Die "Standards" einer Person (das Maß an Richtigkeit, das man zu etablieren und aufrechtzuerhalten versucht) sind direkt mit ihrem Wunsch verbunden, eine kontrollierte Umgebung zu haben.

Man erreicht seine *Standards* nicht durch Kritik (eine menschliche Vorgehensweise). Man erreicht sie, indem man Kontrolle über seine Umgebung ausübt und Dinge wirksam zu einer idealeren Szene hin bewegt.

Kontrolle über die Umgebung beginnt bei einem selbst – einem guten Fallzustand und einem Körper, den man sauber und instand hält. Dies dehnt sich auf seine eigenen Sachen, seine Kleidung, Werkzeuge und Ausrüstung aus. Es dehnt sich weiter auf die Dinge in der

Umgebung aus, für die man verantwortlich ist. Dann dehnt es sich bis auf die gesamte Umgebung, die Menschen und das MEST aus. Man kann recht schmutzig werden, während man Dinge in Ordnung bringt. Das ist okay. Aber kann man sich danach auch sauber machen?

Die Fähigkeit, MEST zu konfrontieren, ist eine große Fähigkeit. Danach kommt die Fähigkeit, mit ihm umzugehen und es zu kontrollieren.

Die Fähigkeit, Leute zu konfrontieren, ist ebenfalls eine große Fähigkeit. Danach kommt die Fähigkeit, mit ihnen auszukommen, mit ihnen umzugehen und sie zu kontrollieren.

Es gibt den entscheidenden Test eines Thetans – die Fähigkeit, Dinge dazu zu bringen, richtig zu laufen.

Das Gegenteil davon ist die Bemühung, Dinge dazu zu bringen, schief zu gehen. Inkompetenz – Mangel an Know-how, Unfähigkeit zu kontrollieren – bringt Dinge dazu, schief zu gehen.

Sofern etwas Know-how vorhanden ist oder indem man es durch Beobachtung erwirbt, bringen geistig gesunde Leute Dinge dazu, richtig zu laufen.

Die Geisteskranken bleiben absichtlich unwissend oder erwerben Know-how und bringen Dinge dazu, schief zu gehen.

Geisteskranke Handlungen geschehen *nicht* unbeabsichtigt oder aus Unwissenheit. Sie sind beabsichtigt; sie sind keine "unwissentlichen Dramatisationen". Daher gehen Dinge in der Umgebung geisteskranker Leute schief.

Man kann den Unterschied zwischen der geistig gesunden und der geisteskranken Person nicht wirklich anhand des Verhaltens bestimmen. Man kann den Unterschied nur anhand des Produktes bestimmen. Das Produkt der geistig gesunden Person ist Überleben. Das Produkt des Geisteskranken ist eine Overthandlung. Da dies oft durch geschickte Erklärungen maskiert wird, wird ihm nicht die Aufmerksamkeit gegeben, die es verdient. Das vorgetäuschte gute Produkt des Geisteskranken stellt sich als eine Overthandlung heraus.

Ein großer Prozentsatz der Bevölkerung dieses Planeten (zur Zeit in Bezug auf die "allgemeine Öffentlichkeit" unbestimmt, jedoch mehr als 20 Prozent) ist geisteskrank. Ihr Verhalten sieht passabel aus. Aber ihr Produkt ist eine Overthandlung. Die Popularität von Krieg bestätigt dies. Die Produkte gegenwärtiger Regierungen sind hauptsächlich destruktiv. Das Endprodukt der Menschheit wird ein zerstörter Planet sein (eine verseuchte Lufthülle, die es für den Planeten unmöglich macht, Leben zu erhalten – sei es nun aufgrund von Strahlung oder von Abgasen).

So leidet die geistig gesunde Mehrheit aufgrund der Unfähigkeit, die Geisteskranken zu entdecken und mit ihnen umzugehen.

Die versteckten Handlungen der Geisteskranken können schneller Zerstörung anrichten, als eine Umgebung erschaffen werden kann, **außer** man hat das Know-how über den Verstand und das Leben, die Tech der Admin sowie die Fähigkeit und das Know-how, MEST zu handhaben.

Ein Bereich oder eine Aktivität neigt unter einem Zustrom neuer Rekruten oder neuer Kunden dazu, aus dem Gleis geworfen zu werden. Das MEST wird missbraucht, Dinge geraten außer Kontrolle.

Indem man daran arbeitet, Ordnung zu schaffen, werden die Standards allmählich wieder erreicht. Die geisteskranke Minderheit wird gehandhabt, das Know-how über Gruppen und Orgs wird allgemein bekannter, und die Tech über MEST wird wieder verwendet.

Während eine Organisation expandiert, durchläuft sie Zyklen niedrigerer Zustände und höherer Zustände. Dies ist recht normal, denn indem man immer mehr Gebiet übernimmt, lässt man immer mehr Geisteskranke ein, obwohl sie in einem kleinen Verhältnis zu den geistig gesunden Menschen stehen.

Ordnung wird in dem Maße wiederhergestellt und Überlebenstrends werden in dem Maße wieder aufgenommen, wie geistig gesunde Menschen beginnen, hinauszulangen und Dinge um sich herum zu handhaben, und wie Geisteskranke geistig gesund gemacht werden.

Somit erhält man Abwärtstrends und Aufwärtstrends. Sobald eine Gruppe beginnt, sich verwegen zu fühlen, übernimmt sie mehr Gebiet. Das bedeutet weitere nicht gehandhabte Leute, Admin und MEST, und ein Abwärtstrend beginnt. Daraufhin beginnen die geistig Gesunden, die Dinge zu handhaben und die Geisteskranken beginnen, gesund zu werden, und der Aufwärtstrend beginnt.

Dies ist wahrscheinlich sogar die Grundlage nationaler wirtschaftlicher Booms und Depressionen.

Dies ist nur in dem Maße schlimm, wie den Geisteskranken die Leitung übertragen wird. Sobald das geschieht, wird der Abwärtstrend beständig und ein kultureller Verfall setzt ein.

Eine Gruppe, die schnell in eine dekadente Kultur hinein expandiert, ist natürlich selbst den Zyklen von Aufwärts- und Abwärtstrends ausgesetzt und muss sehr spezielle Maßnahmen ergreifen, um den Folgen der Expansion entgegenzuwirken, damit eine beliebige Wachstumsrate aufrechterhalten werden kann.

Das einzelne Mitglied einer Gruppe kann seinen eigenen Fortschritt anhand seiner erhöhten Fähigkeit, mit sich selbst, seinem Posten und seiner Umgebung umzugehen, messen, sowie am Ausmaß der Verbesserung der Gruppe selbst aufgrund seiner eigenen Arbeit darin.

Eine Gruppe, die ihre Sachen und Umgebung schlimmer durcheinander bringt, als sie es vor einiger Zeit machte, und sie nicht verbessert, muss natürlich reorganisiert werden, bevor sie untergeht.

Keine Gruppe kann sich zurücklehnen und erwarten, dass ihre hohen Tiere als einzige die Last tragen. Die Gruppe setzt sich aus einzelnen Gruppenmitgliedern, nicht aus hohen Tieren zusammen.

Das Überleben einer Gruppe hängt von der Fähigkeit ihrer einzelnen Mitglieder ab, deren Umgebung zu kontrollieren und darauf zu bestehen, dass die anderen Gruppenmitglieder die ihrige ebenfalls kontrollieren.

Das ist der Stoff, aus dem Überleben gemacht ist.

Eine geistig gesunde Gruppe, die ihre Technologien zur Handhabung von Menschen und MEST kennt und gebraucht, kann nicht anders, als ihre Umgebung zu kontrollieren.

Doch das hängt davon ab, dass das einzelne Gruppenmitglied geistig gesund ist, fähig ist, sein MEST und die Leute in seiner Umgebung zu kontrollieren, und die Tech des Lebens, die Tech der Verwaltung und die Tech von speziellen Aktivitätsarten anwendet.

Eine solche Gruppe erbt unvermeidlich die Kultur und ihre Führung.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:sb.rd

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

Remimeo

Org-Serie Nr. 26

WERTVOLLE ENDPRODUKTE

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

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

Auf diese Weise wird langfristiges Überleben des Einzelnen erreicht.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:mes.rd

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 20. SEPTEMBER 1969

Remimeo

STABILITÄT

Folgendes kann von Firmen, Gesellschaften und Regierungen gesagt werden:

Die beste Garantie für Stabilität ist administrative Fertigkeit.

In Gebieten, in denen die Fähigkeiten, die administrative Fertigkeit ausmachen, fehlen, kann man erwarten, dass die Organisation oder das Land scheitert oder besiegt wird.

Sogar so kleine Dinge wie das Führen von Akten, Buchhaltungsaufzeichnungen und Personaleinsatz tragen zu grösserer Langlebigkeit bei.

Die Integrität des Personals ist ein bedeutender Faktor in der Verwaltung, und der Mangel an Fähigkeiten, falsche Berichte und fehlende Befolgung oder Versagen bei der Ausübung der Pflichten zu entdecken und in Ordnung zu bringen, kann alleine schon das Management und die Gruppe zerstören.

Gleichgültig, was die Absicht derjenigen an der Führungsspitze ist, gleichgültig, wie intelligent oder ehrlich sie vielleicht sind, wenn ihre administrativen Linien schwerfällig oder auf irgendeine Weise falsch sind, wenn sie nicht von geschickten, gut geschulten Verwaltungskräften unterstützt werden, können sie vernichtet werden. Die Pläne und Befehle, die "auf die Linien" gebracht werden, kommen – falls überhaupt – selten auf der Ebene des Arbeiters in der Fabrik oder des Mannes auf der Strasse an.

Die Sturzbäche von Gesetzen und Vorschriften, die vom Gesetzgeber oder sogar von Vorständen verabschiedet werden, werden zu neunzig Prozent durch früheres Versagen, frühere Gesetze oder Vorschriften durchzusetzen, notwendig gemacht.

Schlechte Verwaltung, mangelndes Know-how, Mangel an ausgebildeten Büroangestellten und Führungskräften kann jeden Plan oder jedes Programm – egal wie dringend oder nutzbringend sie sind – vollständig zum Scheitern bringen.

Man kann also sagen, dass das Fortbestehen einer Organisation und ihrer Führungskräfte vollständig vom Können, der Ausbildung und Integrität jener abhängig ist, die mit den administrativen Linien, Einzelheiten und Kontakten der Gruppe zu tun haben.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:rs.ei.rd

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 4. JUNI 1971

Remimeo

STANDARD-ADMIN

Um das Thema der **standardgemässen Verwaltung** auf realistische Weise anzugehen, muss man zunächst erkennen, dass eine richtige Methode, Dinge zu tun, existieren kann.

Nehmen wir ein Beispiel: ein Auto starten. Es gibt eine richtige Methode, dies zu tun. Sie sehen nach, ob Benzin im Tank ist, Sie sorgen dafür, dass die Gangschaltung im Leerlauf und die Bremse gezogen ist. Sie drehen den Zündschlüssel um und lassen den Anlasser den Kontakt herstellen. Sie geben etwas Gas, und der Motor startet. Wenn man nun die Reihenfolge verändern oder etwas anderes tun würde, würde das Auto nicht starten. Dann schiebt man es an oder findet einen Hügel. Es springt immer noch nicht an, also wird ein Mechaniker gerufen. In den meisten Fällen findet der Mechaniker heraus, dass Benzin fehlt oder die Zündung nicht eingeschaltet wurde.

Es gibt unendlich viele Methoden, ein Auto *nicht* zu starten. Es gibt nur eine Methode, ein Auto zu starten. Das trifft auf jedes Standardverfahren zu.

Es gibt eine Methode, etwas richtig zu machen. Die richtigen Methoden, wie man Dinge tut, werden **technische Verfahren** oder **Tech** genannt, wenn es sich um Auditing oder um wissenschaftliche oder mechanische Vorgänge handelt.

Es gibt eine **Admin Tech**. Dies wären die richtigen Methoden, um administrative Aktionen durchzuführen oder etwas zu organisieren.

Verwaltung ist das Fachgebiet, in dem es darum geht, wie man die Räume, Terminale, Flüsse, die mit den Linien verbundenen Pflichten, die Ausrüstung, das Material und so weiter einer produzierenden Gruppe organisiert, etabliert oder korrigiert, um optimale Quantität, Qualität und Existenzfähigkeit zustande zu bringen.

Aktivitäten, Organisationen, Firmen, Regierungen und sogar die Zivilisation des Menschen hängen davon ab, dass sie die **Admin Tech** und das Wissen darüber haben und sie **anwenden**.

Dieses allgemeine Gebiet wird als **Verwaltung**[1] oder kurz als **Admin** bezeichnet.

Es *gibt* richtige Methoden, wie man Dinge in der **Verwaltung** erledigt. Für jedes korrekte Verfahren kann es unendlich viele inkorrekte Aktionen geben.

Um eine gute Führungskraft oder ein guter Mitarbeiter zu sein, muss man die richtige Methode, wie etwas gemacht wird, kennen und in der Lage sein, das, was man weiß, anzu-

[1] Anm.d.Übs.: Verwaltung engl. = administration

wenden und seine Durchführung zu bewerkstelligen; und man muss in der Lage sein, eine Outness so zu korrigieren, dass die korrekten Verfahren wieder durchgeführt werden.

Wegen der Vielzahl unterschiedlicher Aktionen, die zusammen eine große Aktivität ergeben, sieht das Fachgebiet komplex aus, es sei denn, man lernt, sich jedes Verfahren einzeln anzuschauen und es in die anderen Verfahren einzupassen.

Das Fachgebiet Verwaltung scheint nur deshalb schwierig zu sein, weil diejenigen, die damit zu tun haben, **selten die korrekten Verfahren erlernen**. Statt dessen machen sie andere, eigenartige Dinge, die als Ganzes genommen eine äußerst verworrene Szene ergeben.

Der Prüfstein für jede geschlossene Einheit von Verfahren besteht darin, ob sie – wenn sie durchgeführt werden – zu einer reibungslos laufenden Organisation führen, die wertvolle Endprodukte in großen Mengen hervorbringt, die eine akzeptable Qualität haben und das Überleben der Organisation aufrechterhalten.

Unsere Verwaltung besteht diese Prüfung. Wenn sie exakt und buchstabengetreu verwendet, wirklich angewendet und auf buchstabengetreue Anwendung hin korrigiert wird, bringt sie hohe Quantität, Qualität und Existenzfähigkeit hervor.

Dies wurde wieder und wieder getestet. Buchstabengetreu = Wohlstand. Ungewöhnliche Verwendung, Unwissenheit oder Nichtanwendung = Zusammenbruch.

Indem eine Org einfach "richtliniengemäß" wurde (das heißt die Verfahren zu kennen und ohne Abweichungen zu verwenden), schaffte sie den Sprung von lang andauernder Armut hinauf zu großem Erfolg. Als sie dann von Leuten geleitet wurde, die die Richtlinien nicht kannten, brach sie wieder in dem Ausmaß zusammen, in welchem sie "unrichtliniengemäß" wurde.

Ein Kontinent boomte, wenn er "richtliniengemäß" war, und erlebte einen Niedergang, wenn er "unrichtliniengemäß" wurde.

Diese Tatsache wurde immer und immer wieder beobachtet. "Richtliniengemäß" (unsere Verfahren kennen und anwenden) war der gemeinsame Nenner eines jeden Booms. "Unrichtliniengemäß" (unsere Verfahren nicht kennen und nicht anwenden) war der gemeinsame Nenner für jeden Zusammenbruch einer Org oder eines kontinentalen Bereichs.

Es gibt eine enorme Anzahl an Beweisen dafür, und es wird von ganzen Bergen von Statistiken untermauert.

Standard Admin bedeutet, dass das gewöhnliche, "richtliniengemäße" Verfahren angewendet wird.

"Squirrel Admin" bedeutet die Abweichung oder Abänderung von Standard Admin. Die Verwendung des Wortes "Squirrel"[2] besteht schon seit langem, weil Eichhörnchen in ihren kleinen Käfigen immer im Kreis herum laufen und nirgendwohin gelangen, und weil sie auch – als ein übles Wortspiel – "nutty"[3], das heißt ein bisschen verrückt sind.

Die Quelle für **Standard Admin** sind HCO Policy Letters.

---

[2] Anm.d.Übs.: engl. "squirrel" = Eichhörnchen
[3] Anm.d.Übs.: engl. "nut" = Nuss, aber "nuts" oder "nutty" = plem-plem

Die Hauptquelle von "Squirrel Admin" liegt einfach in der Unkenntnis der PL-Verfahren oder in der Unterlassung, sie zu lesen und anzuwenden – so einfach ist das.

Wenn also die Mitarbeiter einer Org – die Richtlinien nicht kennen oder sie vernachlässigen und versäumen, sie anzuwenden – täglich verrückte Situationen erschaffen, erkennen Sie einfach, dass sie ein Auto zu starten versuchen, indem sie den Kofferraum zuschweißen oder die Reifen auf Hochglanz bringen!

Die Antwort darauf heißt unveränderlich und immer, finden Sie die Richtlinie, wenden Sie sie an und setzen Sie durch, dass die "unrichtliniengemäßen" Aktionen verschwinden, und Ruhe und Wohlstand werden herrschen.

Dies ist also ein einfaches Fachgebiet, verkompliziert nur durch die Unfähigkeit von Leuten, die von den Richtlinien verlangten Aktionen zu konfrontieren und durchzuführen.

Den Richtlinien zu folgen ist in jeder Hinsicht besser, da sie einen Bereich von Übereinstimmung darstellen.

Neue Verfahren können entwickelt, getestet, als Versuchsprojekt durchgeführt und verwendet werden. **Aber** bis sie zur Richtlinie werden, können sie ein Gebiet in den Wahnsinn treiben.

Es gibt also eine richtige Methode, es zu tun. Und dies ist die Methode, mit der es gemacht werden sollte. Und etwas "richtliniengemäß" zu machen, wird es somit zu Wohlstand führen.

Wenn man nicht in der Lage ist, diese Tatsache zu akzeptieren, dann wird man nicht in der Lage sein, eine Aktivität erfolgbringend zu leiten.

Standard Admin ist also letztlich ziemlich einfach.

L. RON HUBBARD
Gründer

Als offizielle Kirchenrichtlinie
übernommen von den
INTERNATIONALEN
SCIENTOLOGY-KIRCHEN

LRH:CSI:nt.gm

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 11. SEPTEMBER 1980
Ausgabe II

Remimeo

(Ursprünglich ein OOD vom 10. Nov. 1971)

Org-Serie Nr. 23

Führungs-Serie Nr. 23

ORGANISATION UND ÜBERLEBEN

Gut organisierte Aktivitäten überleben. Das Überleben der Einzelnen in diesen Organisationen hängt vom erstklassig organisierten Zustand der Tätigkeit ab.

Eine kleine Gruppe, die äusserst gut organisiert ist, hat hervorragende Überlebenschancen. Selbst eine grosse Gruppe hat, wenn sie schlecht organisiert ist, keine Aussichten auf Erfolg.

Das Wesentliche an Organisation besteht im Erstellen einer Organisierungstafel, deren realitätsnahe Besetzung und, entsprechend den auszuführenden Pflichten, in Ausbildung und Hutausbildung.

Dem muss die tatsächliche Erfüllung der Pflichten hinzugefügt werden, damit die Aktivität produktiv ist.

Das äusserliche Anzeichen für eine schlecht organisierte Gruppe sind Schludrigkeit und Herumfummeln.

Ein weiterer Bestandteil, der mit Organisation und Überleben Hand in Hand geht, ist Zähigkeit. Die Fähigkeit, dem standzuhalten, das zu konfrontieren und zu bewältigen, was auch immer in der Organisation auftaucht, hängt völlig von der Fähigkeit der Einzelnen in dieser Organisation ab, dem standzuhalten und das zu konfrontieren und zu bewältigen, was vor ihnen auftaucht. Die einzelnen Aspekte dieser Fähigkeit zusammengenommen schaffen eine zähe Organisation.

Jemand, der nicht auf den richtigen Posten gesetzt ist, der nicht die Pflichten des Postens ausführt, nicht ausgebildet oder gehutet ist, ist schwach. Er hat keine Position, die er halten kann, daher geht er beim kleinsten Windhauch unter.

Vertrauen in die eigenen Teamkameraden ist ein weiterer Faktor beim Überleben der Organisation. Vertrauen in einen selbst ist etwas, das verdient werden muss. Es ist Respekt. Dieser setzt sich zusammen aus demonstrierter Kompetenz, auf Posten sein und zuverlässig sein.

Nachdem eine Person versagt hat, sinkt das Vertrauen, das ihre Teamkameraden in sie hatten. Sie hat ihr Gesicht verloren und wird nicht respektiert. Das zeigt sich dann deutlich auf zahlreiche Arten. Es ist Sache dieser Person, sich das Vertrauen wieder zu verdienen, sodass ihre Teamkameraden ihr erneut vertrauen. Die Art und Weise, wie man dies macht, besteht darin, richtig auf die Organisierungstafel gesetzt, ausgebildet und gehutet zu werden und mit Kompetenz das zu konfrontieren und zu bewältigen, was immer dieser Posten kontrollieren sollte.

Das Höchstmass an fehlendem Vertrauen einer Gruppe in ein Teammitglied besteht aus überhaupt keinem Posten. Berichte von Personen, die keinen Posten haben oder solchen, die sich zwischen Posten befinden, betonen, wie schrecklich es ist, keinen Posten zu haben.

Unser Überleben hängt völlig davon ab, vollständig organisiert zu werden. Dies wird in dem Masse stattfinden, wie jede einzelne Einheit, Unterabteilung und Abteilung in einer Org richtig auf eine Organisierungstafel gesetzt ist, die Pflichten des Postens richtig ausführt sowie ausgebildet und vollständig gehutet ist.

L. RON HUBBARD
Gründer

Zusammengestellt und herausgegeben durch
Sherry Anderson, Zusammenstellungsmissionar

Akzeptiert und genehmigt durch
den VORSTAND
der
SCIENTOLOGY-KIRCHEN

BDCS:LRH:SA:dr

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 14. JANUAR 1969

Remimeo
Sternranging bei
allen Führungskräften

OT-ORGS

Damit eine Organisation richtig läuft, ist eine intelligente Abschätzung dessen erforderlich, was *wirklich* getan werden muss; diese Punkte sind dann in Form von Planzielen festzulegen und daraufhin tatsächlich in vollem Umfang ***auszuführen.***

Wir haben alle notwendigen Daten, um Organisationen zum Blühen zu bringen.

Wenn Organisationen nicht florieren, müssen offenbar die folgenden Fehler vorhanden sein:

1. Eine völlig unrealistische Analyse dessen, was getan werden muss, damit die Dinge wirklich laufen.
2. Gegensätzliche Befehle – untergeordnete Mitarbeiter legen Planziele fest, die den vorrangigen Planzielen[4] *zuwiderlaufen*.
3. Nichterfüllung bei der Durchführung von vorrangigen Planzielen.
4. Falsche Berichte über Aktionen oder falsche Daten in Bezug auf Planziele.
5. Scheitern dabei, eine Aktion hartnäckig durchzuziehen und sie voll und ganz zum Abschluss zu bringen.
6. Ablenkungen, die zu irgendeinem der vorstehenden Punkte führen.

HAUPT-PLANZIELE[5]

Das wünschenswerte Gesamtziel, das man verfolgt. Es wird sehr allgemein formuliert, wie z.B. "Auditor werden".

VORRANGIGES PLANZIEL

Definitionsgemäß ist ein **vorrangiges** Planziel etwas, was getan werden muss, damit man überhaupt arbeiten kann.

[4] Anm.d.Übs.: engl. = vital targets
[5] Anm.d.Übs.: engl. = major targets

Die größte Schwierigkeit des Menschen liegt darin, dass er nicht imstande ist, das Wichtige vom Unwichtigen zu unterscheiden. "Jedes Planziel ist gleich jedem anderen Planziel" ist Teil von A=A=A.

Man braucht gutes Denkvermögen, um fähig zu sein, ein Gebiet einer eingehenden Prüfung zu unterziehen und herauszufinden,

1. was getan werden **muss**,
2. was **nicht** getan werden **soll**,
3. was zu tun nur wünschenswert ist,
4. was belanglos ist.

Da sich der Mensch nur allzu leicht auf Stopps spezialisiert, neigt er dazu, sich darauf zu konzentrieren, was **nicht** getan werden **soll**. Zwar spielt dies auch mit hinein, doch denken Sie daran, dass es ein Stopp ist.

Alle Stopps treten wegen gescheiterter Ziele auf.

Jedem Stopp liegt ein gescheitertes Ziel zugrunde.

Ein steckengebliebenes Bild oder eine bewegungslose Organisation sind einander ähnlich. Beiden liegt ein gescheitertes Ziel zugrunde.

Es gibt dazu ein Gesetz – um Leben und Aktivität wiederherzustellen, brauchen sie lediglich das gescheiterte Ziel neu zu beleben. Dadurch werden die Stopps sofort verschwinden.

Dieses Gesetz (es kommt aus den Materialien von OT VIII) ist so machtvoll, dass es praktisch die Toten wieder lebendig machen würde!

Es gilt für Organisationen.

Es gilt für Städte oder Nationen.

Wenn Sie von einem konstruktiven Ziel abweichen, um "Angriffe zu stoppen" so haben Sie dadurch das Ziel aufgegeben. Sie erhalten einen *Stopp*. Die effektive Methode um Angriffe zu stoppen besteht darin, den Bereich der eigenen Verantwortung auszudehnen und das Ziel zu bestärken. Damit sollten alle Angriffe die man macht **in Richtung auf die Erweiterung des eigenen Wirkungskreises und die Steigerung des Grundzieles ausgerichtet sein.**

Im Fall von Scientology-Organisationen sollte man daher mit dem Ziel vor Augen angreifen, das gesamte Gebiet der geistigen Heilung zu übernehmen. Wenn dies unser Ziel war, dann musste es dies auf allen Dynamiken sein. Wir sind nur deshalb in Schwierigkeiten geraten, weil wir es unterlassen haben, die Verantwortung für das gesamte Gebiet zu übernehmen.

Wir werden den verlorenen Boden zurückgewinnen, indem wir diese Verantwortung wieder geltend machen und ihr gerecht werden.

Planziele sind in diesem Maße Zielsetzungen.

Zielsetzungen müssen verwirklicht werden. Sie sind etwas, was es zu **tun** gilt.

OT

Sehen wir uns die Definition von OT an: Ursache über Denken, Leben, Form, Materie, Energie, Raum und Zeit.

In dem Maße, wie man sich davon entfernt, wird man ein **Zuschauer** und daraufhin Wirkung. Und danach ist man *weg*.

Man verursacht Dinge durch *handeln*, nicht durch das Denken vager Gedanken.

Man kann einen Eingangskorb einfach als Zuschauer bearbeiten.

In der heutigen Gesellschaft ist *Zuschauertum* sehr weit verbreitet. Journalisten und Reporter schreiben bizarre Artikel, die sich damit befassen, wie merkwürdig die Dinge sind. Der Verfasser versteht sie überhaupt nicht. Er sieht ihnen nur zu.

Zuschauertum ist nicht so niedrig wie völlig Wirkung zu sein.

Die Person, die völlig Wirkung und nicht im Geringsten mehr Ursache ist, hat vor allem einen Fall. Sie *schaut* nicht einmal.

Somit gibt es eine Gradientenskala an OT-Sein. Es ist nicht etwas Absolutes. Man ist in dem Maße OT, wie man Dinge **verursachen** kann.

Eines der Dinge, die es zu verursachen gilt, ist das Erreichen von Planzielen. Wenn jemand ein Planziel bis zum Abschluss durchboxen kann, dann ist er in diesem Maße OT.

Leute, die keine Planziele vorantreiben, sind entweder einfach Zuschauer oder völlig Wirkung.

ZUSTAND EINER ORGANISATION

Jede Organisation befindet sich irgendwo auf der OT-Skala. Jede Organisation, welcher Art auch immer.

Entweder kann eine Organisation die vorrangigen Planziele ausarbeiten und sie bis zum Abschluss durchboxen, oder sie kann es nicht.

Es ist eine Gradientenskala.

Eine Organisation hat in dem Maße Erfolg oder Misserfolg, wie ihre einzelnen Führungskräfte und Mitarbeiter der OT-Formel gerecht werden: Ursache sein.

Scientology-Orgs müssen Ursache über ihre Umwelt werden.

Sie tun dies, indem jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter Planziele, große und kleine, *erfüllt*.

Daher gilt folgendes:

a) Wenn die Planziele in Bezug auf die Dinge, die getan werden **müssen**, damit man überhaupt arbeiten kann, festgelegt sind und

b) ohne Nichtbefolgung durchgeführt werden und

c) wenn keine falschen Berichte eingefügt werden,

dann

ist diese Organisation auf der OT-Skala sehr weit oben,

und sie wird ihre ganze Umwelt vollständig erobern.

Dies ist wirklich alles, was man tun muss.

Eine Art, wie man dabei scheitern kann, liegt darin, Punkt a) auf Dinge anzuwenden, die so allgemein sind, dass sie zu keinem Tun ermuntern.

Einige Leute sind in einer so schlechten Verfassung, dass sie Planziele wie z.B. "Versetze den Berg" festlegen und damit allen einen großen Misserfolg verursachen. Da es keine Möglichkeit dazu gibt und wahrscheinlich auch keinen Grund dafür, ist das ein unterdrückerisches Planziel. "Was getan werden **muss**" bedeutet also nichts anderes, sondern genau dies: Was äußerst wichtig und erfolgreich ist – nicht einfach etwas, was eine gute Idee wäre.

Hier folgen einige "**muss**"-Planziele als Beispiele:

A. Eine 100%ige Lieferung der Tech in der Org selbst zu erreichen;

B. zu veranlassen, dass die Leute aus der Öffentlichkeit wissen, dass die Tech geliefert wird, und dass sie sie haben wollen;

C. den Verwaltungsapparat der Org gut einzuarbeiten, so dass das Kommen und Gehen der Leute gewährleistet ist.

Oder eine weitere Reihe:

D. Zu erreichen, dass es im Gebiet der Organisation 10.000 ausgebildete Auditoren gibt;

E. das Projekt in der Öffentlichkeit bekannt zu machen und die Leute dazu zu bringen, Ausbildung zu wollen;

F. ausgezeichnete, superschnelle Kurse einzurichten, um den Zustrom zu bewältigen.

Oder eine weitere Reihe:

G. Ein Reservepolster von £ 100.000 zusammenzusparen;

H. in der Buchhaltung allen Mitarbeitern und Führungskräften einen Checkout über die Finanz-Policies zu geben;

I. Werbung auf Hochtouren zu bringen;

J. ausgezeichnete Dienstleistungen zu liefern;

K. genügend Leute für die Technische Abteilung ausbilden zu lassen, damit der Zustrom bewältigt werden kann;

L. größere, elegantere Räumlichkeiten zu finden, um den Zustrom zu bewältigen, *wenn* er zunimmt;

M. alle Mitarbeiter den OEC machen zu lassen, damit es weniger Fehler auf den Flow-Linien gibt.

Sie verstehen, was gemeint ist.

Eine Führungskraft, die dem Flow in ihrem Eingangskorb lediglich zuschaut, tut nichts anderes, als Dev-T zu pflegen.

Es *ist möglich*, die Situation abzuschätzen.

Es ist möglich, Planziele bis zum vollständigen Abschluss hin durchzusetzen.

Jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter befindet sich irgendwo auf der OT-Skala. Und er kann eine höhere Stufe einfach dadurch erreichen, dass er Planziele festlegt und sie durchsetzt, bis sie erledigt, erledigt, erledigt sind.

Ja, es erfordert Ideen. Aber Ideen entspringen einem interessierten Schauen und Abwägen, ehe man die Planziele überhaupt festlegt.

Sie können eine Organisation sogar stufenweise hochbringen, um sie nicht zu überwältigen. Setzen Sie zunächst kleine Planziele, und *erreichen Sie sie* – dann größere und immer größere.

Nun, Sie verstehen, was ich meine.

Dies ist der Weg einer **Org** zu OT.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:bw.ei.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 3. APRIL 1972

Wiedervervielfältigen

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.

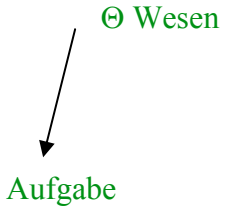
Sie bilden sie in ihrem Hut aus, und noch immer geschieht nichts.

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:

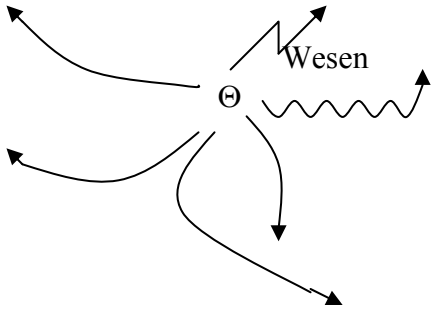
A.



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-RICHTLINIENBRIEF VOM 1. JULI 1965
Ausgabe III

Remimeo
Grundlegende
Mitarbeiterhüte

Alle Abteilungen

DER GRUND FÜR HÜTE

Hut: Slang-Ausdruck für den Titel und die Arbeit eines Postens in einer Org. Von der Tatsache hergeleitet, dass in vielen Berufen – wie zum Beispiel bei der Eisenbahn – die Art der Mütze, die man trägt, das Kennzeichen des Postens ist.

Organisation besteht daraus, dass bestimmte Leute bestimmte Arbeiten verrichten.

Desorganisation besteht daraus, dass jeder ohne Rücksicht auf zugewiesene Hüte alle Hüte trägt.

In einer reibungslos funktionierenden Organisation, die gut läuft und erfolgreich ist, **trägt jede Person ihren eigenen zugewiesenen Hut**.

Wenn eine Person eine Arbeit hat, die zu einem anderen als ihrem eigenen Hut gehört, übergibt sie die Sache dem anderen Hut.

Jeder Mitarbeiter ist ein Spezialist. Er spezialisiert sich auf seinen eigenen Hut.

Wenn die Leute nur ihre eigenen Hüte ausführen, hat man Terminale in der Organisation. Wenn Terminale existieren, kann Kommunikation korrekt fließen. Wenn Kommunikation korrekt fließen kann, wird Arbeit erledigt und die Organisation kann Einnahmen erhalten.

Terminal: ein Punkt, der Kommunikation empfängt, weiterleitet und aussendet.

Wenn jeder der anwesenden Leute irgendeinen beliebigen alten Hut oder alle Hüte trägt, dann existiert kein Terminal, kann keine Kommunikation richtig fließen, Arbeit kann nicht erledigt werden und es gibt keine Einnahmen. Es gibt Chaos und es ist ein unglücklicher Ort.

In einer unerfahrenen Org wissen die Mitarbeiter nicht, was andere Mitarbeiter tun. Somit wissen sie nicht, wo sie Dinge hinsenden sollen, und erledigen sie daher selbst. Noch schlimmer, sie wissen nicht einmal, dass es da eine Organisation gibt. Das ist zum Heulen. Wie Rekrutentruppen oder eine Bürgermiliz oder ein Pöbelhaufen. Natürlich geht die ganze Angelegenheit bankrott.

Sie können eine gute Führungskraft erkennen. Sie gibt Mitteilungen und Arbeiten nur an die korrekten Hüte aus. Eine miserable Führungskraft teilt die Arbeit jedem zu, der gerade zur Hand ist, ohne Rücksicht auf Posten. Sie ist in Apathie und weiß nicht, dass es da eine Organisation gibt.

Die gesamte Theorie einer erfolgreichen Organisation ist es, Posten zu haben, die nur ganz bestimmte Dinge tun, Sektionen, Unterabteilungen und Abteilungen zu haben, die sich spezialisieren, und Leute zu haben, die nur ihre eigenen Hüte tragen und wissen, wer die anderen Hüte trägt, und die *deren* Arbeit von denen erledigen lassen.

Im Zugpersonal gibt es einen Schaffner. Er trägt einen Schaffner-Hut. Es gibt einen Lokomotivführer. Er trägt den Lokomotivführer-Hut. Es gibt einen Heizer. Er trägt den Heizer-Hut. Wo käme Ihrer Meinung nach ein Zug hin, wenn jeder dieser drei nicht wüsste, wer die anderen beiden sind? Wenn der Schaffner den Lokomotivführer-Hut trägt, bedeutet dies kein Fahrgeld. Wenn der Heizer den Schaffner-Hut trägt, bedeutet dies keinen Dampf. Und wenn der Lokomotivführer den Schaffner-Hut trägt, bedeutet dies, dass der Zug nirgendwo hingelangen würde.

Hüten Sie sich also davor, andere Hüte als den eigenen zu tragen oder nicht zu wissen, welche anderen Hüte getragen werden. Denn niemand wird irgendwo hingelangen und Sie werden am Ende überarbeitet, entsetzt und unglücklich sein.

Jeder geht an seine eigene Arbeit, und zum Teufel mit dem Kerl, der versucht, Ihnen etwas zu geben, das nicht Ihr Hut ist, und der nicht weiß, dass es eine Organisation gibt.

Werden Sie sich klar darüber, dass die grundlegende Theorie der Organisation folgende ist:

1. **Solange jeder seinen eigenen Hut kennt und trägt und nur daran arbeitet, wird alles reibungslos klappen.**
2. **Und solange jeder weiß, was die anderen Hüte um ihn herum tun, kann er ihnen ihre Arbeit geben, wenn sie ihm zugetragen wird, und alles wird erfolgreich und reibungslos ablaufen.**

Wenn Sie sich von jemandem Ihren Hut stehlen lassen (Ihre Arbeit, die Sie tun sollten, für sich erledigen lassen), wird diese Person Sie bald in Schwierigkeiten oder Ihre Arbeit so durcheinander bringen, dass sie bald nicht mehr erledigt werden kann.

Wenn Sie nicht wissen, wer in der Organisation was tun muss, und Sie die Leute nicht dazu bringen, ihre eigene Arbeit zu erledigen, wenn sie Ihnen über den Weg läuft, werden Sie fürchterlich überarbeitet.

Wenn jemand versucht, Sie zu veranlassen, etwas zu tun, was laut Organisierungstafel nicht Ihre Arbeit ist, dann **reichen sie einen Ethikzettel wegen Arbeitsgefährdung ein**. Denn zuallermindest reduziert diese Person durch ihre Unkenntnis der Linien und Posten der Organisation die Einnahmen.

Wenn Ihnen eine zusätzliche Pflicht zugeteilt wird, so vergewissern Sie sich, dass sie auch genau in Ihre Unterabteilung oder Abteilung fällt, oder Sie sind ruiniert.

Gestatten Sie es niemandem, Hüte um Sie herum in Unordnung zu bringen, sonst werden *Sie* bald in einem Chaos sitzen.

Nur Organisation kann bewirken, dass Ihre Arbeit reibungslos läuft. Und Ihren Hut zu tragen und Ihre eigene Arbeit auszuführen und die Hüte der anderen zu kennen und sie dazu zu bringen, nur ihre Hüte zu tragen und ihre Arbeiten auszuführen, ist das ganze Geheimnis von Organisation.

L. RON HUBBARD

Gründer

LRH:mh.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO BULLETIN VOM 2. JUNI 1971
AUSGABE I

Wiedervervielfältigen

KONFRONTIEREN

Auf jedem Gebiet ist als erste Voraussetzung die Fähigkeit erforderlich, die verschiedenen Bestandteile (Dinge, Teile, Teilbereiche) des Gebietes selbst zu konfrontieren.

Alle Missverständnisse, Verwirrungen, Auslassungen und Abänderungen auf einem Gebiet beginnen mit Fehlschlägen im Konfrontieren oder der Nichtbereitschaft zu konfrontieren.

Der Unterschied zwischen einem guten und einem schlechten Piloten hängt selbstverständlich von stetigem Studieren und Üben ab; aber dem liegt die Fähigkeit zugrunde, die Bestandteile des Studierens und die Bestandteile von Flugzeugen zu konfrontieren, welche bestimmt, ob die Person studieren und üben *wird*.

Ein "schneller Student", womit wir einen Studenten meinen, der rasch lernt, oder jemanden, der ein Gebiet schnell begreift, besitzt eine große Fähigkeit, dieses Gebiet zu konfrontieren.

Der Dompteur, in einem aufregenden Beruf arbeitend, bleibt dann am Leben, wenn er wilde Tiere konfrontieren kann. Derjenige, der sie nicht konfrontieren könnte, wäre in seiner Wahrnehmung zu langsam, um lange zu leben.

Betrachten wir ein gewöhnlicheres Arbeitsgebiet, so sehen wir, dass die *schnelle* Schreibkraft das Studieren und das Tippen von vornherein konfrontieren konnte, die langsame Schreibkraft dagegen konnte und kann es nicht.

Die Verwirrungen über "Talent", "angeborene Fähigkeit" und dergleichen lösen sich weitgehend auf, wenn man erkennt, welche Rolle die Fähigkeit des Konfrontierens spielt.

Grundlegend gilt, dass wenn man mit etwas zusammen einfach da sein kann, man *dann* die Fertigkeit erlangen kann, damit zu kommunizieren und damit umzugehen – was immer es auch ist.

Bevor die Kommunikation mit den Bestandteilen eines Gebietes richtig beginnen kann, muss man also imstande sein, *zusammen mit* den Bestandteilen des Gebietes bequem da zu sein.

Jegliche Macht hängt von der Fähigkeit ab, eine Position im Raum zu halten. Um zu kommunizieren, muss man eine Position im Raum halten können.

Dies trifft sogar im physikalischen Universum zu. Sie können einen Stuhl nicht bewegen, wenn Sie nicht imstande sind, selbst eine Position in der Nähe des Stuhls zu halten. Wenn Sie es nicht glauben, versuchen Sie es einmal.

Die Fähigkeit, mit etwas zu kommunizieren, geht also der Fähigkeit, mit Dingen umzugehen, voraus. Aber bevor man mit etwas kommunizieren kann, muss man imstande sein, an einem Ort in seiner Nähe zu *sein*.

Das uralte Rätsel, warum manche Studenten in einem Fachgebiet, das sie studiert haben, die besten Noten erreichen, ohne dann imstande zu sein, auch nur einen Bruchteil der Daten *anzuwenden*, findet seine Lösung in dieser Tatsache über das Konfrontieren. Diese Studenten können das Buch, den Kurs und den Gedanken konfrontieren. Sie haben jedoch nicht die Fähigkeit erlangt, die *physikalischen Gegenstände* zu konfrontieren.

Immerhin können solche "zungenfertigen" Studenten das Buch, das Papier und den Gedanken konfrontieren. Einen Teil des Weges haben sie damit schon geschafft.

Nun brauchen sie nur noch eines zu tun, nämlich auch die physikalischen Dinge zu konfrontieren, auf die das Gebiet angewandt wird, und sie wären imstande, ihr Wissen anzuwenden.

Manche Leute haben nicht das Glück, "zungenfertige" Studenten zu sein. Sie müssen sich dahin hocharbeiten, zusammen mit Buch, Papier, Klassenzimmer und Lehrer "da zu sein".

"Konfrontieren" ist somit tatsächlich die Fähigkeit, bequem da zu sein und wahrzunehmen.

Erstaunliche Reaktionen treten auf, wenn eine bewusste Anstrengung unternommen wird, dies zu tun. Mattheit, Wahrnehmungsschwierigkeiten, Benommenheit, Einschlafen und sogar Schmerzen, Emotionen und Krämpfe können auftreten, wenn man es bewusst in Angriff nimmt, zusammen mit den verschiedenen Teilen eines Gebietes **da zu sein und sie bequem wahrzunehmen**.

Diese Reaktionen entladen sich und verschwinden, wenn man durchhält (weitermacht). Und schließlich, manchmal schon bald, manchmal erst nach längerer Zeit, *kann* man da sein und den Bestandteil wahrnehmen.

Wenn man erst einmal einen Bestandteil konfrontieren kann, findet man es dann leichter, andere Bestandteile zu konfrontieren.

Leute verwenden geistige Tricks, um wirkliches Konfrontieren zu vermeiden – desinteressiert sein, sich darüber klar werden, dass es nicht wichtig ist, gewissermaßen halb tot sein usw. – aber auch diese Dinge entladen sich schließlich (laufen aus), und am Ende ist die Person imstande, einfach da zu sein und bequem wahrzunehmen.

Blinzeln, Schlucken, Zuckungen, Beschwerden, Schmerzen, all diese Dinge sind Systeme, das Konfrontieren zu unterbrechen, und sind die Symptome des Unbehagens. Es gibt viele davon. Wenn sie vorhanden sind, so ist man nicht einfach da und nimmt wahr.

Konfrontieren über ein Via (unter Verwendung eines Relaispunktes) ist eine weitere Methode, sich zu drücken.

Die Leute, die am schlimmsten dran sind, können nicht einmal den Gedanken ertragen, da zu sein und irgend etwas wahrzunehmen. Sie laufen davon, sie geraten sogar lieber in emotionale Anfälle, als da zu sein und wahrzunehmen. Das Leben solcher Leute ist ein Sy-

stem von Unterbrechungen und Vias, die alle als Ersatz für das Konfrontieren dienen. Solche Leute sind nicht sehr erfolgreich. Denn Erfolg im Leben hängt nicht davon ab, dass man vor dem Leben davonläuft, sondern davon, dass man da ist und es wahrnimmt und dann in der Lage ist, Kommunikation mit ihm zu betreiben und es zu handhaben.

FACHAUSDRÜCKE

Eine "Gradientenskala" bedeutet, dass etwas sich stufenweise steigert oder nach und nach zunimmt.

Ein "übersprungener Gradient" bedeutet, dass man eine höhere Stufe oder eine größere Menge in Angriff nimmt, bevor eine niedrigere Stufe oder eine geringere Menge bewältigt worden ist. Man muss zurückgehen und erst einmal die übergangene Stufe oder Sache bewältigen, sonst wird man von da an nur Verluste in dem betreffenden Gebiet haben.

Etwas "flach zu machen" bedeutet, etwas so lange zu tun, bis es keine Reaktion mehr erzeugt.

Etwas zu "überlaufen" bedeutet, darüber Proteste und Verstimmungen anzusammeln, bis es nur noch eine Masse von Stopps ist. Ein jeder kann jede beliebige Sache ewig machen, solange er nicht beginnt, sie zu stoppen.

"Abwertung" bedeutet die Handlung, etwas, das jemand anders als eine Tatsache betrachtet, zu widerlegen, herabzusetzen, in ein schlechtes Licht zu setzen oder abzustreiten.

GRADIENTEN

Im folgenden sehen Sie auf einer abgestuften Skala, die nach dem Schwierigkeitsgrad geordnet ist, einige der Dinge, bei denen man imstande sein müsste, da zu sein und sie wahrzunehmen, damit man studieren kann:

- Überhaupt anzufangen.
- Der Unterrichts- oder Arbeitsraum.
- Papier.
- Bücher.
- Schreibmaterial.
- Geräusche.
- Ein Student.
- Der Überwacher.
- Der Bereich der materiellen Bestandteile des Gebietes, das studiert wird.
- Die bewegungslose Ausrüstung des Gebietes.
- Die sich bewegende Ausrüstung des Gebietes.

- Mit dem Gebiet verbundene Massen.
- Das Gebiet als Ganzes.

Die nächsten Stufen würden daraus bestehen, zu konfrontieren, während man sich bewegt. Dies erfordert, dass man fortlaufend da ist und wahrnimmt, obwohl man unterschiedliche Positionen im Raum einnimmt.

Die nächsten Stufen würden daraus bestehen, bestimmte Dinge ausgewählt zu konfrontieren, während man sich bewegt, trotz anderer Dinge, die einen abzulenken versuchen.

Dieses Bulletin stellt keine Bemühung dar, die zahlreichen Konfrontierübungen aufzuzeigen. Es ist dazu gedacht, die verschiedenen Axiome oder Gesetze zu umreißen, die erforderlich sind, um das Gebiet des Konfrontierens selbst zu verstehen.

Aus diesen kurzen Notizen können sämtliche Axiome hergeleitet werden.

Die fundamentalen und grundlegenden Einfachheiten des Konfrontierens selbst sind die erste Sache, die begriffen werden muss. Alle Komplexität, die irgendein Gebiet oder irgendeine Aktion umgibt, rührt von einer mehr oder weniger großen Unfähigkeit zu konfrontieren her.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:sb.nt.rd

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 13. SEPTEMBER 1980

Remimeo

(Ursprünglich ein OOD vom 14. Januar 1969)

ZUSCHAUERTUM

Zuschauertum ist in unserer modernen Gesellschaft weit verbreitet.

Da manche Leute sich nicht vorstellen können, irgendetwas zu *verursachen,* beobachten sie es einfach. Sie tun nichts. Sie sind nicht **Teilnehmer**. Sie sind Zuschauer.

Man sieht dies in Zeitschriften. Hihihi-Artikel darüber, wie *merkwürdig* dieses oder jenes ist. Kein Verstehen davon. Es ist einfach merkwürdig und man beobachtet es auf eine irgendwie distanzierte Weise.

Unterhalb davon befindet sich jemand, der nichts bemerkt. Eine solche Person muss auf der Skala hochkommen, nur um ein Zuschauer zu sein.

Ein nicht abgeschlossener Aktionszyklus geschieht, weil:

a. Dessen Wichtigkeit nicht begriffen wird;

b. Der Zyklus selbst nicht vollständig verstanden wird;

c. Nicht-Befolgung und falsche Berichte als Methode des Selbstschutzes benutzt werden, wobei man hofft, dass es nicht bemerkt wird.

Was wir brauchen, sind mehr **Teilnehmer**, mehr Teamkameraden.

Das Ausmaß, in dem Sie bei der Handhabung der Targets und der Bedürfnisse der Gruppe Ursache sein können, bestimmt unmittelbar, wie weit Sie auf dem Weg nach oben gekommen sind.

Fall zu beschuldigen ist Wirkung, nicht wahr?

Sex ist Wirkung, nicht wahr?

Es ist mir egal, was Ihr Grad ist. Sie sind lebendig. Ihre wahre Fähigkeit hängt von dem Ausmaß ab, in dem Sie die Definition von OT in Bezug auf Ihren Posten ausüben können und so die Zielsetzungen der Gruppe fördern können.

L. RON HUBBARD
Gründer

Zusammengestellt und herausgegeben
durch Sherry Anderson, Missionaire für
Zusammenstellung

Akzeptiert und genehmigt durch den
VERWALTUNGSRAT

der SCIENTOLOGY-KIRCHEN

BDCS:LRH:SA:dr

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 28. AUGUST 1980
Ausgabe I

Wiedervervielfältigen

(Der Inhalt dieses Policy Letter wurde einem LRH- Tagesbefehl vom 26. März 1975 entnommen. Er wird jetzt in Form eines Policy Letters herausgegeben, um die Fülle der Technologie, die vormals in den "Tagesbefehlen" auf Flag herausgegeben wurde, weiter zu verbreiten.)

URSACHE

Sie haben davon gehört, dass ein PC als Ursache auditiert werden muss. Das bedeutet, dass er auf eine Art und Weise auditiert werden muss, die ihn in eine Position bringt, Ursache über seine Bank und Umgebung zu sein.

Mit Posten ist es genauso.

Die einzige Art und Weise, wie Sie auf einem Posten erfolgreich sein oder mit ihm gewinnen können, ist, Ursache über ihn zu sein.

Eine Methode, einen Posten quasi zu auditieren, besteht darin, sämtliche Punkte aufzuschreiben, bei denen man das Gefühl hat, dass man **nicht** Ursache über seinen Posten ist.

Dann der Reihe nach Punkte anzuschauen, bei denen man Ursache sein *kann.* Die eigene Vorstellung davon wird größer und größer. Und man gelangt dazu, Ursache über seinen Posten zu sein. Versuchen Sie es.

L. RON HUBBARD
Gründer

Zusammengestellt und herausgegeben durch Sherry Anderson, Missionaire für Zusammenstellung

Akzeptiert und genehmigt durch den VERWALTUNGSRAT der SCIENTOLOGY-KIRCHEN

BDCS:LRH:SA:bk

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO RICHTLINIENBRIEF VOM 21. SEPTEMBER 1980
AUSGABE VII

Remimeo

(Ursprünglich LRH OODs Items vom 22. Mär 69,
8. April und 7. Aug 69)

INITIATIVE

Wo persönlicher Stolz, Gruppenstolz und Initiative fehlen, muss Ethik als Ersatz verwendet werden.

Gruppen scheinen niemals zu erkennen, dass ihre schweren Zeiten durch mangelnde Verantwortung herbeigeführt wurden und weil die Last nicht gemeinsam getragen worden war.

Tatsächlich ist jede Sklaverei die Folge von Verantwortungslosigkeit und dem Versagen, seine Aufgaben zu erledigen.

Durch die Zufriedenheit, seine Aufgabe zu erledigen und ein Teil einer sich selbst respektierenden Gruppe zu sein, entsteht reichliche Belohnung.

Reichtum und Macht entspringen dieser Grundlage.

Bevor man sich nicht mindestens auf die Stufe einer sich selbst respektierenden Gruppe mit hohem Standard hinaufgebracht hat, kann man nur Armut und schweren Zeiten entgegensehen.

Man hat in dem Maße eine Org, in welchem man zu ihrer Perfektion beiträgt, indem man Initiative zeigt und angeht, was eben auftritt. Individuelle Initiative, nicht Befehle machen eine echte Gruppe aus.

Beginnen Sie, Ihren Aufgabenbereich in dieser Hinsicht zu maximaler Entfaltung zu bringen, und zeigen Sie Initiative. Jeder, der Initiative zeigt, muss damit rechnen, in gelegentliche Auseinandersetzungen zu geraten. Die Bereitschaft, auch das zu akzeptieren, ist ein Teil von Initiative. Man kann in diesem Universum nicht völlig sicher sein. Aber man kann zumindest effektiv sein. Wissen Sie, es ist auch Ihre Welt, Ihre Scientology und Ihre Org.

L. RON HUBBARD
Gründer

Zusammengestellt und herausgegeben durch
Sherry Anderson, Missionaire für Zusammenstellungen

Akzeptiert und genehmigt durch den VER-
WALTUNGSRAT

der

SCIENTOLOGY-KIRCHEN

BDCS:LRH:SA:dr

HUBBARD KOMMUNIKATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO BULLETIN VOM 19. AUGUST 1967

Stufe IV und höher
Remimeo
Scn-Führungskräfte

DER HÖCHSTE TEST

Der höchste Test für einen Thetan ist seine Fähigkeit, dafür zu sorgen, dass Dinge richtig laufen.

Dies ist natürlich ein ziemlich grausames und brutales Datum, denn es stößt alle Rechtfertigungen, alle Nachsichtigkeit* und alle Entschuldigungen beiseite und zieht nicht einmal die Größe der Opposition oder die Hindernisse von ihrer Seite in Betracht.

Aber beachten Sie bitte, dass das Datum nicht besagt, "ob Dinge in seiner Umgebung richtig laufen", denn das ist ein passiver Test, und es könnte bedeuten, dass er einfach ruhig dasitzt.

Es kommt nicht darauf an, ob die Dinge *gegenwärtig* in Ordnung sind oder nicht. Der Thetan, der dafür sorgt, dass Dinge richtig laufen, mag einen Berg Verwirrung in Angriff nehmen, und selbstverständlich sind die Dinge nicht in Ordnung, weil das, wogegen er angeht, hauptsächlich falsch ist. Es geht darum, ob er allen Widerlichkeiten zum Trotz *dafür sorgt*, dass Dinge richtig laufen oder nicht – das ist der Test.

Viele Wesen leben ein Leben ruhiger Korrektheit, ohne jemals irgend etwas in Bewegung zu setzen. Die Dinge in ihrer Umgebung sind zufällig in Ordnung. Das soziale System unterstützt sie. Aber eines Tages gibt es plötzlich Unruhen, die die Unterstützung zum Teufel gehen lassen. **Dann** sehen wir, dass zu wenige da waren, die dafür **sorgen** konnten, dass Dinge richtig liefen, und das ist das Ende der Gesellschaft. Auf diese Weise gingen alle alten Kulturen zugrunde. Ihre Bevölkerung lebte in der Korrektheit eines Systems, und die Dinge liefen nur solange richtig, wie nichts schiefging. Dann, eines Tages, gingen die Dinge schief. Diese hochzivilisierten, aber schwachen Wesen waren nie in der Lage, dafür zu **sorgen**, dass Dinge richtig liefen, und daher brach die gesamte Gesellschaft zusammen.

Man könnte auch fragen: "Was ist mit *richtig* gemeint?"

Es wäre die Unterstützung einer Zielsetzung, die für die Mehrzahl der Dynamiken nicht destruktiv ist.

---

* Anm.d.Übs.: engl. = reasonableness, vgl. Def. im Modern Management Technology Defined

Aberration ist laut Definition "eine gekrümmte Linie". Es kommt vom lateinischen *aberratio*, "ein Abweichen von", und vom lateinischen errare, *abweichen* oder *in die Irre gehen*.

Eine geistig gesunde Person denkt, betrachtet und sieht Dinge geradlinig. Schwarz ist schwarz, weiß ist weiß. Die aberrierte Person betrachtet schwarz und schweift mit starrem Blick zu etwas anderem ab und macht den Fehler, zu sagen es sei "grau".

Sie können Aberration auf passive Art und Weise betrachten (untätig, ohne Kraft oder Aktion). Eine Person ist geistig gesund oder nicht geistig gesund. Sie denkt geradlinig oder verworren.

Betrachten Sie Aberration nun auf kraftvolle Art und Weise. Eine Person *schaut*, und eine ihr entgegenwirkende Kraft drängt ihren Blick zur Seite oder lenkt ihn ab. Aber die wirklich geistig gesunde, kraftvolle Person schaut durch die Opposition hindurch und sieht trotzdem, was da ist.

Nehmen wir einen konkreten Vorgang: Herr Q rollt eine Kugel von A nach B. Auf dem Weg dahin drängt Opposition X die Kugel zur Seite in Richtung auf C. Herr Q schiebt die Kugel in Richtung C und sagt, der Grund, weshalb er nicht ordnungsgemäß bei B angelangte, sei…

Herr S rollt eine Kugel von A nach B. Opposition X lenkt die Kugel ab in Richtung C. Herr S bringt die Kugel wieder auf ihren Kurs und erreicht trotz Opposition X, durch sie hindurch, den Punkt B.

Sie können sehen, dass im ersten Beispiel Herr Q bereit ist, aberriert oder abgedrängt zu werden, oder zumindest nicht genügend Einsatz zeigt. Herr Q ist aberriert.

Demgegenüber war Herr S nicht gewillt, abgelenkt zu werden und ging geradewegs zu B. Herr S ist nicht aberriert.

Die Gesellschaft wiederum, die überwiegend unterdrückerisch ist, sieht, dass es in der Umgebung von Herrn Q nie viel Aufregung gibt. Es ist natürlich wahr, dass er niemals ankommt und nichts zustande bringt, aber er macht keinen Spektakel und ist infolgedessen "in Ordnung".

Herr S hingegen macht einen schrecklichen Lärm, gibt Opposition X eine auf's Dach und setzt knurrend seinen Weg zu B fort. Die Gesellschaft sagt, er sei ein schlechter Kerl, weil er so einen Wirbel veranstaltet. Natürlich schafft er auch einiges. Aber in einer dekadenten Gesellschaft wird der Mensch danach beurteilt, wie *liebenswürdig*, nicht wie effektiv er ist – also hält man Herrn S für ein bisschen "verrückt". Und **trotzdem** werden, wenn Schwierigkeiten auftauchen, nur die Herren S die Lage retten, während die Herren Q allesamt aufgeben und sterben.

Es gibt hier jedoch einen anderen wichtigen Punkt. Das ist die *Zielsetzung*. Der Unterschied in der Art und Weise des Vorwärtsstrebens zwischen dem einen und dem anderen Thetans liegt in ihrer **Zielsetzung** und deren Richtigkeit.

Ein Verrückter kann auch rücksichtslos von A *in Richtung* B gehen, wobei es sich bei B um einen vollkommen unerwünschten und destruktiven Punkt handelt. In der Praxis jedoch kommen wirklich Verrückte nie bei dem B an, bei dem sie ankommen wollten. Ein Verrück-

ter geht nur auf etwas *zu*, aber er kommt nie tatsächlich an. Auf diese Weise sorgt er dafür, dass alles *schiefgeht*.

B muss ein erstrebenswerter Punkt sein, und er darf nicht destruktiv für die Mehrzahl der Dynamiken sein, so dass die Dinge Richtigkeit haben können.

Demnach ist das grausame und ungeschminkte Datum:

Der höchste Test für einen Thetan ist seine Fähigkeit, dafür zu sorgen, dass Dinge richtig laufen.

Leute die erklären, wie verkehrt alles sei und die Gründe dafür finden, und **es nicht in Ordnung bringen**, sind die wirklich verrückten Leute dieses Universums. Die einzigen noch Verrückteren sind diejenigen, die ausgesprochen glücklich darüber sind, dass alles fehlschlägt und schiefgeht, und keine Einwände dagegen haben. Und die einzigen, die noch schlimmer als diese sind, sind die Leute, die ununterbrochen dafür sorgen, dass Dinge schiefgehen, und verhindern, dass irgend etwas richtig läuft und die sich allen Bemühungen instinktiv widersetzen.

Glücklicherweise gibt es noch einige Leute, die allem und jedem zum Trotz **tatsächlich** dafür sorgen, dass Dinge richtig laufen.

L. RON HUBBARD

Gründer

LRH:jp.cden

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO BULLETIN VOM 10. AUGUST 1982

OT-MAXIMEN

Seit einiger Zeit habe ich mich auf einem Pfad der OT-Forschung bewegt, der zu neuen OT-Stufen und zu nie zuvor erträumten Seinszuständen für Thetans führen wird.

Folgt der Thetan diesen und anderen Stufen, wird er in Höhen aufsteigen, die ihm seit Ewigkeiten unvorstellbar waren.

Hören Sie! Um Ihnen auf dem Weg zu OT zu helfen, veröffentliche ich die folgenden OT-Daten, mit denen Sie Ihre Thetastiefel bei den Schlaufen packen, sie anziehen und losmarschieren können.

Dies hier sind OT-Maximen! Sie sollten sie gut kennen!

Die Power (definiert als Lichtjahrkilotonnen durch Mikrosekunde)* eines Thetans wird durch nichts anderes gemessen als die Distanz (definiert als sphärische Raumlänge) um ihn herum in seiner Umgebung, die er kontrollieren kann.

Und das ist *die* Power eines Thetans; in seiner Gesamtheit, ob Sie es glauben oder nicht.

Wenn ein Thetan beim Ausüben seiner Power unklug verfährt, bewirkt er Zerstörung.

Hieraus entsteht der faschistische Staat, der sich selbst zerstört. Er hatte die Kontrolle, aber keinen gesunden Menschenverstand.

Auf diese Weise kommen gesunder Menschenverstand und Urteilsvermögen ins Spiel.

Wenn der Kontrolle weder gesunder Menschenverstand noch gutes Urteilsvermögen beigegeben wird, gerät sie in ein schlechtes Licht.

Und daher kommt die Idee, man sollte nicht kontrollieren.

Man kann die eigene Kontrolle oder die eines anderen verbessern, wenn man sie gradientenweise ausübt.

Wenn ein Thetan mit der Kontrolle von etwas Schwierigkeiten hat, lassen Sie ihn einfach Dinge auf einem Gradienten kontrollieren und er wird den Dreh herausbekommen.

DEFINITIONEN

Gute Kontrolle: Harmonische Anordnung.

Schlechte Kontrolle: Disharmonische Anordnung.

---

* Anm.d.Übs.: engl. power = Macht, aber auch Kraft oder Leistung im physikalischen Sinn (definiert als Arbeit pro Zeiteinheit. Lichtjahrkilotonne: 963PetaWh Peta 10^{15})

Nebenbei gesagt, haben wir es hier auch mit Kunst zu tun!

Krieg: Schlechte Kontrolle, die deswegen gebraucht werden musste, weil keine gute Kontrolle ausgeübt wurde. Damit ist ebenfalls Zerstörung definiert.

So, hier ist es. Verwenden Sie diese Maximen. Unsere Zukunft hängt davon ab.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

LRH:gal

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 21. SEPTEMBER 1980
AUSGABE III

Remimeo

Ursprünglich LRH OOD Item vom 12. März 70)

URSPRUNG GEGENÜBER URSACHE

Ich hörte wie gesagt wurde, ich als "Ursprung" sollte Dinge handhaben, die weit entfernt von meinem allgemeinen Tätigkeitsbereich sind.

Dies ist eine Verwechslung von **Ursprung** und **Ursache**.

Sie sind **Ursache** über Ihr Gebiet. Resultate sind die Folgen Ihrer eigenen Bemühungen. Wenn diese die allgemeinen Programme unterstützen, gewinnen wir alle.

Sie sollten sich als **Ursache** nicht herabsetzen. Es ist Ihre größte Fähigkeit.

Vorwürfe gemacht zu bekommen kann es einem vermiesen, Ursache zu sein. Aber wenn jemandes einzige Bestrebung ist, untadelig zu sein, dürfte es das Beste sein, seinen Namen auf einen Grabstein zu setzen. Und es macht keinen Spaß, tot zu sein.

Ursache zu sein über Materie, Energie, Raum Zeit, Kraft, Form, Position und Leben ist einfach eine andere Art, um "OT" zu sagen.

L. RON HUBBARD
Gründer

Zusammengestellt und herausgegeben
durch Sherry Anderson, Missionaire für
Zusammenstellungen

Akzeptiert und genehmigt durch den
VERWALTUNGSRAT
der
SCIENTOLOGY-KIRCHEN

BDCS:LRH:SA:dr

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO BULLETIN VOM 10. JUNI 1979

Wiedervervielfältigen

Kunst-Serie 8

EIN FACHMANN

Bezug: HCOB 4 März 1979 Kunst-Serie 6; KUNST IN IHREN GRUNDLAGEN

Ein Fachmann ist jemand, der ein Produkt von hoher Qualität hervor bringen kann. Ein Fachmann ist nicht ein Angehöriger des Publikums, und wenn er Dinge betrachtet, hält er danach Ausschau, was in ihnen gut ist, und vernachlässigt die armseligen, minderwertigen Dinge. Er tut das, damit er eine ideale Szene hat. Ohne ideale Szene handelt er ohne Berücksichtigung technischer Daten und produziert – was Kunst betrifft – ein Produkt mit niedriger Qualität und ist kein Fachmann. Ohne ideale Szene kann er niemals im Voraus eine Vorstellung davon bekommen, wie das Produkt sein soll.

Beim Betrachten von Dingen, die sich einer idealen Szene annähern, arbeitet der echte Fachmann aus, wie dies gemacht wurde, und wenn ihm ähnliche Aufgaben gestellt werden, kann er Dinge zustande bringen, die sich einer idealen Szene in seiner eigenen Arbeit annähern.

Ein weiterer Unterschied zwischen einem Angehörigen des Publikums und einem Fachmann besteht darin, dass der Fachmann nur von dem Standpunkt aus denkt, ein tatsächliches Produkt herauszubringen. Er kommt nie auf die Idee, dass er nur zum Vergnügen da wäre oder dass es genüge, ein "Experte" zu sein. Ein Angehöriger des Publikums hat nicht die geringste Vorstellung oder Ahnung davon, ein Produkt herauszubringen.

Für einen Fachmann sind die Spielregeln eine Selbstverständlichkeit, so dass er auf der nächsthöheren Ebene darüber Kunst in hoher Qualität erreichen kann.

Wenn jemand alles nur ansieht, ob er "es mag" oder "nicht mag", dann gehört er nur zum Publikum, und er steht auf der falschen Seite des Rampenlichts.

Dies gilt für einen Schriftsteller, einen Regisseur, einen Schauspieler, einen Kameramann, einen Maskenbildner, einen Requisiteur, einen Kostümbildner, einen Produzenten, einen Künstler – für jeden Profi.

Ohne diesen Gesichtspunkt einzunehmen kann er niemals ideale Szenen zusammensetzen, wie könnte er also irgend etwas Gutes produzieren? Er hat nie eine Gedächtnis-Bibliothek, mit der er seine eigenen Produkte vergleichen kann.

Seien Sie ein Fachmann.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

LRH:gal

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 18. FEBRUAR 1972

Remimeo

Führungs-Serie Nr. 8

DAS OBERE DREIECK

Die Erklärung des Scientology-Symbols, das S mit dem doppelten Dreieck, sollte auf breiter Basis bekannt sein.

Und Führungskräfte sollten darüber sehr gut Bescheid wissen.

Es sind *zwei* Dreiecke, durch die das "S" geschlungen ist.

Das S steht einfach für Scientology, und dieses Wort leitet sich von "**scio**" ab ("wissen" in der umfassendsten Bedeutung).

Das untere Dreieck ist das A-R-K-Dreieck – die Ecken stellen **Affinität**, **Realität** und **Kommunikation** dar. Dies sind die drei Elemente, die zusammen **Verstehen** ergeben.

Das obere Dreieck findet vor allem bei einer Führungskraft Anwendung, aber es bezieht sich auf alle Scientologen. Es war nicht allgemein bekannt und wird in einem alten LRH-Vortrag beschrieben, der ich glaube "Verantwortung und Regierungen" hieß.

Es handelt sich um das K-R-C-Dreieck. Die Ecken stellen K für **Wissen**, R für **Verantwortung** und C für **Kontrolle** dar.*

Es ist schwierig, für etwas verantwortlich zu sein oder etwas zu kontrollieren, wenn man kein **Wissen** darüber hat.

Es ist töricht, ohne **Verantwortung** etwas zu kontrollieren oder darüber auch nur etwas zu wissen zu versuchen.

Es ist schwer, etwas vollständig zu wissen oder für etwas verantwortlich zu sein, worüber man keine **Kontrolle** hat, sonst kann das Ergebnis eine Überwältigung sein.

Ein Wesen kann natürlich vom Leben davonlaufen (blowen), sich auf die Rückseite des Mondes setzen und nichts tun und nichts denken. In diesem Fall müsste es nichts Wissen,

* Anm.d.Übs.: engl. = **k**nowledge, **r**esponsibility, **c**ontrol

für nichts Verantwortlich sein und nichts Kontrollieren. Dieses Wesen wäre auch unglücklich, und ganz sicher würde es tot sein, sowohl für sich selbst als auch für alles andere. Aber da man einen Thetan nicht töten kann, lässt sich der Zustand unmöglich aufrechterhalten, und der Rückweg kann grauenhaft sein.

Der Weg, um von Tod, Apathie oder Untätigkeit nach oben zu gehen, besteht darin, etwas darüber zu **Wissen**; für den Zustand, in dem man sich befindet, und für die Situation etwas **Verantwortung** zu übernehmen; und bis zu einem Punkt **Kontrolle** über sich selbst auszuüben, an dem die Situation zu einem gewissen Grad unter Kontrolle gebracht wird, damit sie in die richtige Richtung läuft. Dann muss man **wissen**, warum es verkehrt lief, **Verantwortung** dafür übernehmen und die Situation ausreichend **kontrollieren**, um sie weiter in Richtung einer idealen Szene zu verändern.

Nach und nach kann man alles dazu bringen, richtig zu laufen, indem man

Auf allen Dynamiken **Wissen erhöht**,

Auf allen Dynamiken **Verantwortung erhöht**

Auf allen Dynamiken **Kontrolle erhöht**.

Wenn man jegliche Situation, in der man sich befindet, auf dieser Grundlage bereinigt, wird man im Allgemeinen Erfolg haben.

Feldmarschall Montgomery soll gesagt haben, dass die Fähigkeit, andere zu führen, sich aus "Wissen, Willenskraft, Initiative und Mut" zusammensetzt. Diese Qualitäten werden bei einem Mann vorausgesetzt. Das war ein guter Ratschlag, eröffnete aber keinen Ausweg oder einen Weg, wie Fähigkeiten **erhöht** werden können.

Das KRC-Dreieck funktioniert wie das ARK-Dreieck. Wenn eine Ecke angehoben wird, so erhöhen sich auch die beiden anderen.

Die meisten Thetans haben eine fürchterlich schlechte Meinung von ihren Fähigkeiten, verglichen damit, was diese wirklich sind. Es gibt kaum einen Thetan, der glaubt, dass er zu dem fähig ist, was er tatsächlich zu erreichen fähig ist.

Indem jede Ecke des KRC-Dreiecks Stück für Stück angehoben wird, wobei die Niederlagen ignoriert und die Erfolge gefestigt werden, wird ein Wesen schließlich seine Stärke und seine Befehlsgewalt über das Leben entdecken.

Es lohnt sich, das zweite Dreieck des Scientology-Symbols zu kennen.

Seine Wechselwirkungen kommen am besten zur Geltung, wenn es mit hohem ARK verwendet wird. Daher greifen die Dreiecke ineinander.

Es ist, wie alles in der Scientology, zur *Verwendung* da.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:ne.rd

(Anmerkung: Um *weitaus* mehr Information zu diesem Thema zu erhalten, beschaffen und hören Sie sich den LRH-Vortrag "Kontroll- und Verantwortungsbereiche von Regierungen" an, Nr. 6001C03 SMC Nr. 7, Kongress über den Zustand des Menschen 1960. Dieser Vortrag ist auch Teil des Klasse-X-Checksheets.)