

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 27. MAI 1971

Remimeo
HAS
Mitarbeiterhüte

SERVICE

Der wesentliche Bestandteil eines jeden Postens ist **Service**.

Ein Hut ist im Wesentlichen **beitragend**. Er trägt zu der allgemeinen Produktion des **Teams** bei.

Beitragen an sich ist eine Philosophie. Sie finden Sie in den Faktoren. Sie stellen auch fest, daß es in der Wirtschaft Anwendung findet. Man **trägt bei**. Es wird **zu** einem **beigetragen**. Daraus, daß andere **für** andere etwas **beitragen**, die dann einen Rückbeitrag liefern, zieht man ebenfalls einen Nutzen.

Wenn Beitragen eingeschränkt oder nicht erlaubt, verweigert oder zurückgehalten wird, so kommt man zu dem Phänomen des ARK-Bruches in Form von abgeschnittenem K – Kommunikation. (Wobei A für Affinität und R für Realität steht.)

ARK-Brüche gehen schädlichen beabsichtigten Handlungen voraus.

Sie können somit erwarten, daß, wenn das **Beitragen** nicht in gewissem Ausmaß im Gleichgewicht ist, Schwierigkeiten und Verstimmungen auftreten.

Von solchen Zusammenbrüchen her erhalten wir die Gewalttätigkeiten von Streiks, politischen Philosophien und sogar Revolutionen.

Ein Wohlfahrtsstaat, der keinen Beitrag verlangt, wird schließlich mit Revolution bezahlt werden.

Ein Hut, der „getragen wird“, ohne zum Team beizutragen oder ohne daß man seine wirklichen Leistungen beiträgt, wird Folgendes verursachen: a) Eine Verstimmung und ein Unbehagen bei einem selbst, b) eine schädliche Reaktion von Seiten anderer und c) Reaktionen im übrigen Team.

Moral ist von **Produktion** abhängig. Produktion wird durch zahlreiche Beiträge gedanklicher oder physischer Natur zustande gebracht.

Jede existierende Organisation oder Zivilisation ist die Gesamtsumme ihrer Beitragenden in Vergangenheit und Gegenwart, was deren gedankliche und physische Beiträge betrifft.

Einige tragen viel bei, einige wenig.

Belohnungen sind nicht unbedingt proportional zum Beitrag und bestimmen nicht unbedingt das Ausmaß des Beitrags.

Tatsächlich ist eine „Belohnung“ das, was man ersehnt, nicht das, was gegeben wird.

Anerkennung und Bestätigung sind häufig viel wertvoller als materielle Belohnungen, und dafür wird gewöhnlich weitaus härter gearbeitet als für bloße Bezahlung.

Selbst der Umstand, daß man zu einem wichtigen Team gehört, ist ein Beitrag, den man zurückbekommt. Also ist „Anerkennung der Mitglieder“ für das Team Teil der Belohnungen, die man erreicht.

Das, was man als Gegenleistung für einen Beitrag erhält, ist genauso verschieden wie die Wünsche der Menschen.

Von jedem, der einen Hut hat, wird erwartet, daß er den Service beiträgt, der im Hut umrissen ist.

Andere Teamkameraden und Mitglieder oder Auftraggeber oder „die Öffentlichkeit“ erwarten, daß ein Mitarbeiter seinen spezialisierten Service für diejenigen beiträgt, die ihn haben wollen.

Daher ist **Service** ein Grundprinzip eines Hutes.

Vor vielen Jahren, als ich dies zum ersten Mal untersuchte, hatte ich eine hohe Befehlsposition inne. Nach sehr viel Aussortieren kam ich letztendlich zu der Schlußfolgerung, daß das einzige Privileg, welches sie mir übertrug, **das Recht zu dienen** war. Danach hatte ich den Posten im Griff. Und war glücklich mit ihm.

Es ist eine Gewißheit, daß Degradierung unausweichlich ist, wenn das Recht zu dienen unterbrochen oder verweigert wird.

Es lohnt sich, in Bezug auf das Glücklichein darüber nachzudenken.

L. RON HUBBARD
Gründer