

beoogde om door onderzoek het ware karakter van Scientology te voorschijn te brengen. Door de gevaren van de organisatie te signaleren en maatregelen aan te bevelen die de ontwikkeling van Scientology zouden tegengaan, meende men het publiek de nodige bescherming te kunnen bieden. De werkgroep werd in moeilijkheden gebracht, toen na enige tijd een van zijn deskundigen zich als scientoloog ontpopte. De Scientology Kerk had de werkgroep geïnfilteerd en spande met de zo verkregen informatie eind 1974 een kort geding⁸⁰ aan tegen de leden van de werkgroep, ten einde de werkgroep een publicatieverbod te doen opleggen. Daarin slaagde men weliswaar niet, doch de werkzaamheden van de werkgroep bleken wel zodanig ontregeld, dat nadien niet meer werd vergaderd en de groep uiteenviel. Toch speelde deze eerste gerechtelijke procedure van Scientology in ons land – paradoxaal genoeg – de werkgroep ook in de kaart, in die zin dat zij het beeld bevestigde van de agressieve organisatie die de Scientology Kerk in het buitenland heette te zijn en de Kerk van de maatschappij vervreemde. Een andere gebeurtenis in die tijd versterkte dat beeld: scientologen werden betrap op diefstal van documenten over Scientology uit de archieven van het Nationaal Centrum voor Geestelijke Volksgezondheid in Utrecht⁸¹.

De grote aandacht van de Scientology Kerk voor haar werkelijke en vermeende tegenstanders en de conflicten die daaruit voortsporen, zullen de ontwikkeling van de organisatie niet te stade zijn gekomen, maar leidden evenmin tot haar ondergang⁸². Meet men de omvang van de organisatie af aan het aantal stafleden, dan laat zich (aan de hand van Scientology-cijfers) vaststellen, dat de Kerk zich in de eerste jaren op een laag niveau had gestabiliseerd (1973: 12 stafleden; 1975: idem). Na '75 trad een geleidelijke groei op (1-1-1978: 29 stafleden; 1-1-1980: 53). Het hoogtepunt werd bereikt op 1 juni 1980 met 80 stafleden, welk aantal een jaar later was gedaald tot 47. Medio 1983 bedroeg het aantal stafleden 52, waarvan 30 full-time. Een eerdere opgave die betrekking had op begin 1983 vermeldde nog een aantal van 76 stafleden, waarvan 52 full-time⁸³. Op dat tijdstip telde de Kerk volgens eigen opgave 725 leden (waarvan 320 op dat moment actief waren), terwijl het adressenbestand, waarin een ieder wordt geregistreerd die ooit een dienst van de Kerk heeft betrokken, 7000 namen omvatte.

⁸⁰ De president van de Amsterdamse Rechtbank wees op 3 januari 1975 vonnis. Hij wees het gevorderde publicatieverbod af, omdat de werkgroep nog geen voornemens had opgevat om te publiceren en er dus voor Scientology geen concrete dreiging bestond dat zij in haar belang zou worden geschaad. In hoger beroep werd dit vonnis op 24 juni 1976 door het Hof te Amsterdam bevestigd. Ook het door de Scientology Kerk aangevoerde argument, dat leden van de werkgroep onrechtmatig hadden gehandeld door stukken, waarover in de Bondsrepubliek Duitsland processen waren gevoerd, in de werkgroep te verspreiden, wees het Hof van de hand. De (niet gepubliceerde) vonnissen liggen op het commissiesecretariaat ter inzage.

⁸¹ De scientologen werden bij toeval aangehouden bij een verkeerscontrole en wekten door hun zenuwachtig gedrag zoveel argwaan dat hun auto werd doorzocht, waarbij de onvreemde documenten werden aangetroffen. Weliswaar verklaarde de Scientology Kerk, dat haar leden op eigen initiatief en met de hoogste motieven hadden gehandeld, doch uit tal van verklaringen is ons gebleken dat de werkwijze van de Kerk in die tijd van dien aard was, dat dergelijke acties binnen het beleid van de Kerk, althans het Guardian's Office pasten. Wel zouden tegen de daders disciplinaire maatregelen zijn genomen.

⁸² Over de vraag of een organisatie als de Scientology Kerk nu gedijt in een maatschappelijk gunstig dan wel ongunstig klimaat lijken ons overigens uiteenlopende opvattingen mogelijk. Zo hebben wij getracht enig zicht te krijgen op de effecten die de geruchtmakende «Ombudsman»-uitzendingen over Scientology (eind 1980, begin 1981) op de belangstelling voor de organisatie hadden. Daarbij zij aangetekend dat deze uitzendingen zich niet bepaald kenmerkten door fijngevoeligheid. Aangenomen dat de door Scientology desgevraagd geleverde weekstaten betreffende cursusdeelname en aantal nieuwe bezoekers in de vestiging van de Kerk voldoende betrouwbare gegevens bieden, zou men kunnen concluderen dat de TV-uitzendingen op korte termijn in het algemeen negatief werkten (schoksgewijze terugloop van de cijfers over een periode van circa 2 weken), doch geen blijvende invloed hadden. Enige twijfel is echter op zijn plaats. Zo kan uit de financiële gegevens worden afgeleid dat de Scientology Kerk geruime tijd nodig heeft gehad om van de inzinking in 1981 te herstellen: in 1982 lag het inkomstenniveau nog een fractie beneden dat van 1980 (zie blz. 147).

⁸³ Overigens zijn de schommelingen in de aantallen stafleden aanzienlijk groter dan de hier vermelde cijfers doen vermoeden. Door het grote verloop kon het voorkomen dat binnen een kalenderjaar het aantal stafleden terugviel van 25 naar 8 om daarna weer op te lopen tot 40. Nogal wat informanten van buiten de SKA hebben ons trouwens schattingen doen toekomen van het aantal stafleden in 1982, die beduidend lager uitvallen dan de door de SKA verstrekte opgave.

Organisatie

Gegeven de toch relatief geringe omvang van de organisatie doet de interne structuur van de SKA zeer ingewikkeld aan. Een verklaring daarvoor kan worden gevonden in de omstandigheid dat elke kerk binnen de Scientology-organisatie volgens hetzelfde, door Hubbard gewaarmerkte patroon is gestructureerd. Juridisch staat het Bestuur aan het hoofd van de Kerk. In de tweedeling wereldlijke – kerkelijke macht representeert dit de wereldlijke macht. Blijkens de medio 1982 herziene statuten van de Kerk wordt het Bestuur jaarlijks bij meerderheid van stemmen gekozen uit en door de volledige leden van de Kerk (dat zijn de bestuursleden en degenen die werkzaam zijn binnen de Kerk op basis van een religieuze gelofte; de overige leden hebben geen stemrecht). Juridisch onder maar als eerste in de kerkelijke hiërarchie feitelijk naast het Bestuur staat de voorzitter van het Dagelijks Bestuur of, om de internationale terminologie aan te houden, de Executive Director. Hij is de functionaris die de complete staf leidt. Deze staf is verdeeld in zeven divisies: bestuur, communicatie en verspreiding (deze drie divisies staan vooral de algemene organisatie ten dienste en vallen onder de Hubbard Communications Office (HCO)-secretaris), financiën, dienstverlening, kwalificatie en publieke betrekkingen (deze vier divisies beheren de dienstverlenende functies en vallen onder de organisatie-secretaris). De zeven divisies worden geleid door een secretaris en zijn onderverdeeld in een twintigtal afdelingen, aan het hoofd waarvan een directeur staat.

De eerstgenoemde divisie (bestuur), in de Scientology-indeling: divisie 7, heeft altijd een centrale plaats ingenomen binnen de organisatie. Tot voor kort behoorde het Guardian's Office (GO), waar het centrum van de macht lag, ertoe. Ook nu nog maken alle leidinggevende staffleden deel uit van deze divisie. Het GO bemoeide zich weinig met de dagelijkse gang van zaken in de organisatie, doch vervulde primair de functie om de Kerk te beschermen en de weg vrij te maken voor de kerkelijke ideologie. Door middel van zijn afdeling GO-Finance was het ook verantwoordelijk voor de financiële gang van zaken binnen de Kerk. Alle financiële transacties van enig belang liepen via deze afdeling. De GO-afdeling Social Coordination hield zich bezig met het vinden van mogelijke medestanders. Van daaruit werden onder meer de activiteiten gecoördineerd op het gebied van drugshulpverlening (Narconon) en rechten van psychiatrische patiënten (Comité voor de Rechten van de Mens). Juridische kwesties, belastingzaken en gerechtelijke procedures behoorden tot de verantwoordelijkheid van de afdeling GO-Legal. Voorts was er een afdeling GO-Public Relations. De beruchtste afdeling van het GO evenwel was het zogenaamde Bureau One (B-1). Deze afdeling had tot taak inlichtingen te verzamelen en gold in wezen als de spionage-afdeling. In het verleden maakte zij bij de uitoefening van haar taak onder meer gebruik van «under-cover agents», veldwerkers die onder een aangenomen identiteit bepaalde opdrachten verrichtten. In de regel ging het daarbij om het verkrijgen van documenten en van gegevens over personen. Om inzicht te verwerven in de werkzaamheden van als bedreigend ervaren organen dan wel invloed uit te oefenen op het functioneren van bepaalde organen, gebruikte men enige malen de methode van infiltratie. De werkgroep-Dekker biedt daarvan een voorbeeld⁸⁴. Van de

⁸⁴ Dat de infiltratiemethode in 1981 nog werd toegepast menen wij te moeten opmaken uit het feit dat wij bij een bezoek aan de Scientology Kerk in november 1982 in een persoonsdossier van een van de leden van de subcommissie – waarin wij door het uitoefenen van enige pressie inzage hadden verkregen – een verslag aantroffen van een vertrouwelijk gesprek dat wij begin 1981 hadden gevoerd met een grote groep ex-leden van nieuwe religieuze bewegingen, welke onder auspiciën stond van de vereniging SOS (Samenwerkende Ouders Sekteleiden). Onmiskenbaar was dit verslag afkomstig van een van de deelnemers aan het gesprek die, naar wij aannemen, onder valse voorwendsels tot de groep was toegetreden. Op de vraag hoe men aan dit verslag kwam bleven vertegenwoordigers van de Kerk het antwoord schuldig.

zijde van de Kerk werd ons meegedeeld dat bij de opheffing van het GO in 1982 de functies ervan over de andere afdelingen werden verdeeld. De functie van Bureau One is voor zover het het verzamelen van inlichtingen en de bewaking van de veiligheid (onder meer het tegengaan van infiltratie) betreft overgeheveld naar departement 20 van divisie 7. Aan de spionagetaken (onder meer het zelf infiltreren van vijandig geachte organisaties) zou geen behoefte meer bestaan. Het Social Coordination-werk is organisatorisch losgemaakt van de kerkelijke hiërarchie en ondergebracht in een afzonderlijk internationaal netwerk dat onder CSI ressorteert.

Divisie 1 (communicatie) houdt zich behalve met administratieve aangelegenheden vooral bezig met de werving van personeel (daarvoor is een vaste «recruiter» aangesteld, die stelselmatig cursisten poogt te bewerken om een staffunctie te aanvaarden) en de interne rechtspraak, dat wil zeggen het corrigeren van onzuiverheden in de leer (in de Scientology-terminologie: out-tech en out-policy) bij stafleden en cursisten⁸⁵. Tot de taak van deze divisie behoort ook het opvangen en in het gareel brengen van opstandige of ontevreden leden (in het algemeen nadat in divisie 5 (kwalificatie) al is geprobeerd hen met zachte hand tot rede te brengen).

Divisie 2 (verspreiding) heeft tot taak mensen die net een cursus hebben afgesloten te bewegen tot het volgen van een nieuwe cursus. Daarbij worden tal van technieken gehanteerd, die blijken de talrijke reacties van ex-leden dikwijls als pressie worden ervaren. Het vervaardigen en verspreiden van informatiemateriaal, waaronder het kwartaalblaadje van de Kerk, de nieuwe Theta, behoort ook tot de verantwoordelijkheden van deze divisie, alsmede de verkoop van boeken en E-meters. De divisie verzorgt ook de zogenaamde «central files» – de dossiers met persoonsgegevens die worden aangelegd van ieder die ooit een dienst van Scientology heeft betrokken –. De central files vormen de informatiebron voor de eveneens onder deze afdeling ressorterende «letter-registrars», die de taak hebben om ieder die met de organisatie in contact is geweest te bestoken met brieven en documentatiemateriaal.

Divisie 3 (financiën) houdt de rekeningen van de leden bij en behartigt de financiële zaken. Zij werd volledig beheerst door het GO en viel onder het toezicht van de assistant-guardian finance. De belangstelling van het GO gold met name de solvabiliteit van de organisatie.

Divisie 4 (dienstverlening ofte wel «technical») draagt de verantwoording voor de cursussen en het auditeren, met uitzondering van de introductie-cursussen die onder divisie 6, publieke betrekkingen, vallen. Binnen deze divisie fungeren case-supervisors die belast zijn met het toezicht op en de begeleiding van cursisten. In de «major course room» zijn doorgaans 1 of 2 supervisors aanwezig. Het auditeren wordt in aparte ruimten gedaan door auditors, die onder de administratieve leiding staan van de director of processing, die weer ondergeschikt is aan de Tech-secretary.

Divisie 5 (kwalificatie ofte wel «qual») verzorgt de stafopleidingen en bepaalde typen cursussen, de zogenaamde internships. Mensen die problemen geven of kritiek hebben worden in eerste instantie hier opgevangen. Via gesprekken wordt geprobeerd een oplossing te vinden. Lukt dat niet, dan wordt de «ethics»-afdeling (divisie 1) ingeschakeld. Op deze wijze tracht men afwijkende denkbeelden, kritische geluiden en opstandig gedrag in een zo vroeg mogelijk stadium en zo effectief mogelijk te isoleren en uit de weg te ruimen. Het is ook deze afdeling die zich intensief bezighoudt met mensen die overwegen of hebben besloten om de organisatie te verlaten⁸⁶.

⁸⁵ Zie over de manier waarop dit soort correcties door betrokkenen vaak wordt ervaren, namelijk als straf, ook blz. 122–123.

⁸⁶ Ook hier geldt dat deze activiteiten door de Scientology Kerk in een geheel ander perspectief worden geplaatst. De Kerk gaat ervan uit, dat ontevredenheid (of erger) altijd is terug te voeren op incorrecte toepassing van Scientology-technieken. De gemaakte fouten moeten worden opgespoord en gecorrigeerd, de beoordeling van personen is in het belang van hen zelf.

Divisie 6 (publieke betrekkingen ofte wel «distribution») ten slotte vangt de mensen op die voor het eerst met de organisatie in aanraking komen. Zij is belast met het afnemen en evalueren van de persoonlijkheidstest, verzorgt de eenvoudige introductiecursussen en belegt tevens op gezette tijden bijeenkomsten voor field staff members (waarover later) en de wekelijkse kerkdienst.

Stafleden

Men zal begrijpen, na deze beknopte en globale uiteenzetting, dat de organisatie van de SKA een groot aantal stafleden vergt, wil men althans voorkomen dat bepaalde posten onbezet blijven dan wel een en dezelfde persoon meer functies vervult (hetgeen overigens in beiderlei opzicht voorkomt⁸⁷). De recrutering van stafleden is de organisatie dan ook een voorwerp van aanhoudende zorg. Stafleden worden aangetrokken uit de cursisten, die lid van de organisatie zijn geworden. Zoals beschreven zijn daartoe speciale functionarissen aangesteld, terwijl het in feite alle stafleden tot taak wordt gerekend om potentiële stafleden te signaleren en te bewerken. Deze instelling van stafleden vloeit niet uitsluitend voort uit verknochtheid aan de organisatie, doch wordt tevens krachtig gestimuleerd door enkele voorschriften. Zo kan een staflid pas in een andere functie worden geplaatst, wanneer hij voor zijn eigen post een vervanger kan voordragen. Ook kan hij pas vakantie nemen, indien hij in zijn vervanging heeft voorzien. Bovendien worden bij tijd en wijle aan de afdelingen quota opgelegd voor het aantrekken van nieuwe stafleden, waarbij elk lid is gehouden dagelijks een aantal «recruitment-interviews» te voeren. Potentiële stafleden zijn met name de leden die een grote ontvankelijkheid tonen of die niet te zeer vaste bezigheden of plannen hebben.

Positieve eisen waaraan aspirant-stafleden moeten voldoen zijn er maar weinig. Auditors moeten een IQ van minimaal 120 hebben. Voor andere functies trekt men graag mensen aan, die door baan of opleiding voor bepaalde taken zijn toegerust. Negatieve eisen zijn er in groteren getale: men mag onder meer geen specifieke psychiatrische behandelingen hebben ondergaan of opgenomen zijn geweest in een psychiatrische inrichting, geen strafblad hebben of worden gezocht door de politie, nimmer belastende verklaringen tegen Scientology hebben afgelegd of acties tegen de organisatie hebben ondernomen en geen grote schulden hebben. Men dient daartoe een schriftelijke verklaring af te leggen, zij het dat het auditeren een zodanige controle op verstrekte informatie mogelijk maakt dat in feite sprake is van een continu selectieproces. De organisatie heeft het voor leden aantrekkelijk gemaakt om staflid te worden. Niet door de rechtspositie die zwak is, de verdiensten die zeer karig zijn of de werktijden die zeer lang zijn, maar wel door stafleden in staat te stellen gratis of tegen sterk gereduceerde tarieven cursussen en trainingen te volgen. Is men derhalve gemotiveerd of voelt men zich anderszins gedrongen om aan verdere cursussen en trainingen deel te nemen, dan is het financieel aantrekkelijk om dat te doen als staflid. Voor de organisatie snijdt het mes bovendien aan twee kanten, doordat van elk nieuw staflid de verklaring wordt verlangd dat hij bij het voortijdig verlaten van de staf of door het uitlokken van tegen hem gerichte disciplinaire maatregelen de volle waarde van de in zijn periode als staflid genoten diensten verschuldigd zal worden⁸⁸. De daarmee in het vooruitzicht gestelde financiële verplichting kan hoog oplopen en aldus een grote belemmering vormen om op de

⁸⁷ In totaal zouden er vele duizenden verschillende functies op het organisatiebord staan.

⁸⁸ Blijkens mededelingen van vertegenwoordigers van de SKA in een gesprek met ons zou de terugbetalingsregeling ietwat gunstiger zijn dan uit de verklaring van toetreding zou voortvloeien. Reducties die stafleden genieten worden, aldus de SKA, geadministreerd en voorzien van de aantekening «no charge». Wanneer nu een staflid bij voorbeeld een vijfjarig contract na één jaar wenst te verbreken, dan wordt dit geadministreerde bedrag verschuldigd (een zogenaamde «freeloader-bill»), verminderd met een vijfde deel. Wordt het contract na twee jaren verbroken, dan bedraagt de vermindering twee vijfde deel, enz.

indiensttreding terug te komen. Stafleden tekenen bij hun indiensttreding bij de SKA een contract, getiteld verklaring van toetreding. Daarmee verklaart men zich onvoorwaardelijk «als lid van een religieuze Orde» gebonden aan de administratieve, geestelijke, morele en ethische beleidslijnen, regels, normen en praktijken van de SKA. Voorts vrijwaart men de Kerk van elke eis of actie, voortkomend uit zijn relatie met de Kerk. Men verbindt zich voor een periode van 2½ of 5 jaren.

Volgens het contract staat daar tegenover, dat de Kerk «bepaalde onmisbare zaken zal leveren, namelijk een wekelijkse vergoeding, en voor bepaalde medewerkers onderdak en voeding tijdens de dagen dat zij activiteiten of zendingen uitvoeren». «De levering van deze onmisbare zaken», zo volgt daarop, «geeft de intentie van de Kerk weer om een omgeving te scheppen die passend is voor de ontplooiing van het geestelijk en religieus bewustzijn van de medewerkers». Ter voorkoming van misverstand zij vermeld, dat de wekelijkse vergoeding van stafleden, afhankelijk van hun positie, alsmede van de ontvangsten van de Kerk, in het algemeen varieert van f 40 tot f 100⁸⁹.

Stafleden maken, voor zover niet part-time werkzaam, lange dagen. Zes dagen per week werken zij, met onderbrekingen voor middag- en avondpauze, van 9.00 uur tot 22.00 uur. Twee-en-een-half uur per dag wijdt men aan studie, ten einde zich voor zijn post te bekwamen. De opleidingen voor de verschillende functies verzorgt de Kerk zelf. Zoals uit de beschrijving van de organisatie moge blijken, gaat het daarbij veelal om organisatorische en administratieve functies. Tweederde deel van de staf is in dergelijke functies werkzaam. De overigen functioneren in de programma's voor geestelijke begeleiding (auditeren) en trainingen. Voor deze categorie geldt dat men kan auditeren en cursussen kan geven tot aan het niveau dat men zelf op dit gebied heeft bereikt. De opleiding voor geestelijk begeleider (auditor) vergt gemiddeld anderhalf à twee jaar en wordt afgesloten met een examen, waaraan een certificaat is verbonden⁹⁰.

In de dagelijkse werkzaamheden van stafleden spelen statistieken een grote rol. Voor nagenoeg alle functies gelden per functie en per afdeling wekelijkse produktienormen, die centraal worden aangelegd. Aan deze normen is een stelsel van straffen en beloningen verbonden. De samenstelling van de staf is aan veelvuldige wisselingen onderhevig. Sommige stafleden worden naar andere functies overgeplaatst, beëindigen hun betrekking of worden verwijderd. Anderen vertrekken naar Scientology-centra in het buitenland of buitenlandse scientologen verblijven enige tijd op uitleenbasis als staf lid in Amsterdam⁹¹.

⁸⁹ Het salaris van een staf lid wordt als volgt bepaald. Van de wekelijkse bruto-inkomsten van de organisatie wordt een aantal punten afgetrokken, zodat netto-inkomsten (het «gecorrigeerd inkomen») ontstaan. Stafleden wordt aan de hand van hun functie en opleiding een aantal punten toegekend. 30% van het gecorrigeerd inkomen is bestemd voor de salariëring van de staf. Dit bedrag wordt gedeeld door het totale aantal punten, dat een «unit» oplevert. Elk staf lid ontvangt wekelijks een bedrag ter waarde van een unit, vermenigvuldigd met zijn puntenaantal. In een zeer gunstige week kan dit bedrag oplopen tot f 150, doch doorgaans is het aanmerkelijk lager. Enige jaren werden over dit salaris – door de Kerk officieel beschouwd als zakgeld niettegenstaande de meeste stafleden van dit bedrag moesten rondkomen – noch loonbelasting, noch sociale premies afgedragen. Bij brief van 24 december 1975 stelde de inspecteur der directe belastingen in Amsterdam vast, dat de «aanhangers» van de organisatie niet in dienstbetrekking tot de Kerk stonden. De bedrijfsvereniging voor de gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen (BVG) had bij brief van 4 maart 1975 blijk gegeven van een zelfde opvatting. In 1979 kwam daarin echter verandering, toen de belastingdienst na een onderzoek alsnog tot loonbelastingplichtigheid concludeerde. Met ingang van 1 januari 1980 diende de Kerk loonbelasting en premies volksverzekeringen af te dragen over de uit te betalen lonen. De BVG sloot zich daarbij aan en verklaarde nader dat de medewerkers van de Kerk werkzaam waren op een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht ingevolge artikel 1637 a Burgerlijk Wetboek, hetgeen impliceerde dat de betrokkenen moesten worden aangemerkt als verplicht verzekerden krachtens de WAO, de WW, de ZFW en de ZW. Hoewel het ons wil voorkomen dat daarmee in ieder geval sinds 1 januari 1980 tevens sprake is van toepasselijkheid van de Wet minimumloon en minimumvakantietoelagen, blijven de uitbetaalde salarissen naar onze informatie in de regel aanmerkelijk achter bij het wettelijke minimumloon.

⁹⁰ Volgens opgave van de SKA hadden eind 1982 49 van de 76 stafleden de bevoegdheid tot auditeren. Van hen waren er 29 op dat gebied werkzaam.

⁹¹ Volgens opgave van de SKA hadden eind 1982 12 van de 76 stafleden een buitenlandse nationaliteit. Men kon geen informatie verstrekken over het aantal Nederlanders, verblijf houdend in Scientology-centra in het buitenland.

De stafleden wonen op zich zelf en werken in het grote (gehuurde) kantoorpand, waarover de organisatie de beschikking heeft, aan de Amsterdamse Nieuwe Zijds Voorburgwal. Voor één categorie stafleden is dat laatste anders, namelijk de field staff members (FSM's). Deze maken geen onderdeel uit van de eigenlijke staf van de organisatie, doch functioneren zelfstandig «in het veld». Hun taak ligt in de verbreiding van Scientology en de ledenwerving. Het gaat hier in de regel om cursisten die, doordat ze in hun eigen woonplaats blijven wonen, als een vooruitgeschoven post voor de organisatie kunnen dienen. Zij ontvangen enige ondersteuning vanuit divisie 6, publieke betrekkingen, vooral in «verkooptechniek». Aan hun benoeming tot FSM (volgens de organisatie wordt geen contract gemaakt) ontnemen zij recht op een deel van de bedragen die de door hen aangebrachte mensen besteden aan cursussen en auditeren (10% resp. 15%).

Training en auditing

Ledenwerving is voor een organisatie als de Scientology Kerk van groot belang, uit een oogpunt van de verspreiding van de ideologie, voor de continuïteit van de organisatie en als bron van inkomsten. Veel van de activiteiten zijn dan ook daarop gericht. Wekelijks, zo blijkt uit opgaven van de SKA, komen zo'n 400 mensen het Scientology-centrum in Amsterdam binnen, die nog niet eerder in contact met de organisatie zijn geweest. Het merendeel van hen komt daartoe door enigerlei vorm van mond-tot-mond reclame, via familie, vrienden of kennissen. Ook kranteberichten, advertenties en boeken (met name het boek Dianetics) wekken belangstelling. Een relatief gering deel (men schat ongeveer 10%) komt met Scientology in aanraking via wervingsactiviteiten op straat (door Scientology kernachtig omschreven als «body-routing»). Niettegenstaande de «laagdrempelige» benadering die de organisatie heeft gekozen blijven toch maar weinigen van de bezoekers hangen en is bovendien onder degenen die Scientology-diensten gaan betrekken het verloop groot. Een veel gebruikte methode om nieuwkomers in Scientology te introduceren (bij body-routing de enige methode) is het aanbieden van een gratis persoonlijkheidstest, welke immer uitmondt in het advies om met behulp van Scientology te gaan werken aan verbetering van enige facetten van de persoonlijkheid. Een tamelijk korte en goedkope introductiecursus (zoals een personal efficiency- of PE-cursus, bestaande uit vijf lezingen over elementaire scientology of een communicatiecursus die oefeningen omvat ter verbetering van de communicatie met de omgeving) vormt een voor de hand liggend vervolg op de test. Op hetzelfde vlak ligt een andere methode, gericht op mensen die zich met een specifiek probleem of verlangen tot de organisatie wenden, namelijk de «free case-analysis». Daarmee beoogt men een inventarisatie te maken van probleemgebieden, waarna doorgaans wordt geadviseerd tot een basis-auditing⁹², gevolgd door een «reinigings-rundown».⁹³ Dat brengt ons midden in het Scientology-jargon waarmee het

⁹² De HAS Co-audit cursus is een programma om beginners in Scientology vertrouwd te maken met de praktische beginselen van auditeren, met de problemen en verschijnselen die zich daarbij voordoen en met de methode waarmee deze worden benaderd. Zoals bij alle vormen van auditeren wordt het vraag-en-antwoordspel, dat zich tussen auditor en geauditteerde op een bepaald stramien voltrekt en waarbij de E-meter de auditor als hulpmiddel ten dienste staat, schriftelijk vastgelegd en beoordeeld door een «supervisor», die de auditor van advies kan dienen over de verder te volgen procedure en ook de geauditteerde aanbevelingen kan doen, in het bijzonder over vervolgcursussen (kosten van de cursus: f 3300).

⁹³ De Purification- of Reinigings-rundown (kosten: circa f 5000) is een programma, dat beoogt de deelnemer te bevrijden van de vermeende nadelige gevolgen van chemische stoffen, waaraan men wordt blootgesteld in de buitenlucht en bij het gebruik van voedsel en vooral medicijnen. Deze stoffen zouden in de Scientology-visie het bewustzijn van de mensen doen vervagen en daarmee het optimale functioneren in de weg staan. Het programma, waarvan de organisatie zelf stelt dat het niet als een medische behandeling mag worden gezien, omvat gedurende enige tijd volgens bepaalde voorschriften lichaamsbeweging, sauna-gebruik en een bepaalde voeding met grote hoeveelheden vitaminen en mineralen. De vitaminepreparaten worden vanwege de Kerk voorgeschreven. Tot in 1981 werden zij betrokken van het Haarlemse bedrijfje S & A Survival Products, opgericht en gerund door scientologen, die aldus persoonlijk bij de verkoop van deze cursus belang hadden. De desbetreffende firma, die sinds kort Survival Products heet en die een voormalig leidinggevende functionaris binnen Scientology als (mede-)vennoot kent, onderhoudt nu geen relaties meer met de Scientology Kerk. Scientologen betrekken hun vitaminen tegenwoordig in de regel via een apotheek.

uitgebreide programma van trainingen en geestelijke begeleiding is doorspekt. Het weergegeven schema⁹⁴ geeft een beeld van het scala van variëteiten dat Scientology in dat opzicht te bieden heeft. Laten wij, hoewel het schema in zekere zin zijn eigen verhaal vertelt, proberen om in dit beeld enige verheldering te brengen en – in de overtuiging dat het doelmatig noch doenlijk zou zijn om elk programma-onderdeel te beschrijven – enkele grote lijnen aan te duiden ter toelichting.

Het voorlopige einddoel dat elke beginnende scientoloog wordt voorgehouden is «clear» te worden. Dat doel dient stapje voor stapje te worden bereikt. Globaal aangeduid openen zich daartoe twee wegen, die bij voorkeur tegelijk worden bewandeld, te weten de weg van training en de weg van processing.

Training is erop gericht om de cursist kennis en vaardigheden bij te brengen, die in de praktijk kunnen worden toegepast, zowel op hem zelf als op anderen. Centraal daarin staat het bereiken van niveaus (van 0 tot en met IV). Zo heeft de niveau I-cursus betrekking op menselijke problemen, de niveau II-cursus op menselijke tekortkomingen en de manier om daarin soelaas te bieden, enz. De methodiek in deze cursussen is co-auditing, dat wil zeggen auditeren onder toezicht met een partner, die in wezen als studie-object dient en die men zelf moet aandragen. Het cursusaanbod omvat daarnaast tal van andere cursussen, die meestal gericht zijn op het praktische functioneren van de cursisten, zoals bijvoorbeeld de cursus Student Hat (kosten f 1642; bedoeld om te leren studeren) of de Mini Word clearing Course (kosten: f 1705; een techniek tot «woord-verheldering», ter vergroting van de vaardigheid in het lezen en begrijpen van schriftelijke teksten). Vermelding verdient ook de Minister's Course (cursus voor geestelijke; kosten: f 1679), die aan mensen die verder ten minste één co-auditeercursus hebben gevolgd de status geeft van geestelijke van de Kerk, onder meer bevoegd om kerkelijke ceremoniën te leiden. Heeft men uiteindelijk niveau IV bereikt, dan is het doel echter nog niet bereikt, omdat dan nog enige cursussen voor gevorderden wachten: de Saint Hill Special Briefing cursus en een Solo Auditor's cursus. Voor deze laatste cursussen kan men niet in Amsterdam terecht (in het jargon: een gewone Class IV kerk) doch, wat West-Europa betreft, alleen in East-Grinstead en Kopenhagen. De organisatie noemt deze weg naar het bereiken van de verlichting weliswaar de goedkoopste, doch eer het eindpunt is bereikt, is men wel enkele jaren verder en duizenden guldens armer⁹⁵.

Processing, de andere weg om tot verlichting te geraken, heeft een andere invalshoek dan training, gericht als dit is op de individu. Ook deze methode omvat tal van afzonderlijke cursussen, gestructureerd naar niveaus, maar het gaat hier om het ontvangen van auditing, het geauditeerd worden door een auditor die al ten minste het niveau heeft bereikt waarop de cursus is gericht. Niveau IV is bereikbaar in Amsterdam; de meer gevorderde cursussen worden gegeven in East-Grinstead en Kopenhagen. Auditing wordt in de regel gegeven in cursusblokken van 12½ uur (de dagelijkse sessies duren gemiddeld 2½ tot 5 uren). De kosten van een dergelijk blok zijn f 7093.

Eenmaal «clear» geworden, behoeft de scientoloog geenszins de arbeid aan zijn ontwikkeling te staken. De organisatie zal hem aansporen om zich met het bereikte resultaat niet tevreden te stellen, doch op weg te gaan naar nog hogere regionen van spiritueel bewustzijn. Hier komen de acht «dynamics» weer om de hoek kijken, die in de beschrijving van de theorie al aan de orde zijn geweest. Clear zijn betekent in dat verband de volledige beheersing hebben gerealiseerd van zijn eigen leven ofte wel van de eerste

⁹⁴ De Classification Gradation and Awareness Chart op blz. 141a–b. De toestemming tot de reproductie van deze kaart is op 24 april 1984 verleend vanwege het Religious Technology Centre 1.

⁹⁵ De cursussen kennen geen tijdslimiet. Hoe snel men vordert, hangt af van ieders ambitie, aanpassingsvermogen, vaardigheid en beschikbare tijd. De Kerk zelf gewaagt van een gemiddelde opleidingstijd tot aan niveau IV van 1½ à 2 jaar. Voltooit men alle minimaal noodzakelijke cursussen tot aan niveau IV zonder omwegen en haperingen, dan bedragen de kosten – afgezien van kortingen in verband met stafidmaatschap – f 20 000.

TRAINING							AWARENESS CHARACTERISTICS		PROCESSING								
AUDITOR'S CLASS	CERTIFICATE	COURSE	PRE-REQUISITES	TEACHER ABOUT	WHERE OBTAINED	END RESULT	PC GRADE	NAME OF STATE	SUBJECT AUDITED	PRE-REQUISITES	CLASS OF AUDITOR REQUIRED	WHERE OBTAINED	ABILITY GAINED				
Permanent Class XII	Class XII (Gold Seal)	Class XII Internship	Class XI (Pre)	Public Class XII Auditing	File Only	Public Class XII Auditor	New OT XV	New York	The Materials of New OT XV (Confidential)	New OT XV	New York	New York	(Confidential)				
Class XII Auditor	Hubbard Class 12 Auditor (Professional Unit Internship)	Hubbard Class 12 Auditor Course	Class XII Pre-19 Course, Hubbell One Connected See OT 12 Book at FSO	Auditing of L12 Flag OT Exemptive Random	File Only	Ability to Audit L12 Flag OT Exemptive Random	New OT XIV	New York	The Materials of New OT XIV (Confidential)	New OT XIV	New York	New York	(Confidential)				
Permanent Class XI	Class XI (Gold Seal)	Class XI Internship	Class X (Pre)	Public Class XI Auditing	File Only	Public Class XI Auditor	New OT XIII	New York	The Materials of New OT XIII (Confidential)	New OT XIII	New York	New York	(Confidential)				
Class XI Auditor	Hubbard Class 11 Auditor (Professional Unit Internship)	Hubbard Class 11 Auditor Course	Class XI Pre-19 Course, Hubbell One Connected See OT 11 Book at FSO	Auditing of L11 and L12 Expanded New Life Random	File Only	Ability to Audit L11 and L12 Expanded, New Life Random	New OT XII	New York	The Materials of New OT XII (Confidential)	New OT XII	New York	New York	(Confidential)				
Permanent Class X	Class X (Gold Seal)	Class X Internship	Class IX (Pre)	Public Class X Auditing	File Only	Public Class X Auditor	New OT XI	New York	The Materials of New OT XI (Confidential)	New OT XI	New York	New York	(Confidential)				
Class X Auditor	Hubbard Class X Auditor (Professional Unit Internship)	Hubbard Class X Auditor Course	Class X Pre-19 Course, Hubbell One Connected See OT 10 Book at FSO	Auditing of L10	File Only	Ability to Audit L10	New OT X	New York	The Materials of New OT X (Confidential)	New OT X	New York	New York	(Confidential)				
Permanent New Class IX	HACS (Gold Seal)	New Class IX Internship	HACS (Pre)	Public New Class IX Auditing	File Only	Public New Class IX Auditor	New OT IX	New York	The Materials of New OT IX (Confidential)	New OT IX	New York	New York	(Confidential)				
New Class IX Auditor	Hubbard Advanced Course Specialist (HACS, Professional Unit Internship)	Hubbard Advanced Course Specialist Course	Advanced Course Specialist Course	The Materials of New OT IX "The Emerald Hill of File" (Confidential)	File Only	Ability to Audit Others on New OT IX, Audited HOTS	New OT VIII	New York	The Materials of New OT VIII (Confidential)	New OT VIII	New York	New York	(Confidential)				
Permanent Class VIII	Class VIII (Gold Seal)	Class VIII Internship	Class VII (Pre)	Public Class VIII Auditing	File Only	Public Class VIII Auditor	New OT VII	New York	The Materials of New OT VII (Confidential)	New OT VII	New York	New York	(Confidential)				
Class VIII Auditor	Hubbard Standard Specialist (HSTS, Professional Unit Internship)	Hubbard Standard Specialist (HSTS) Course	Class VIII Pre-19 Course, Hubbell One Connected See OT 8 Book at FSO	HSTS Standard Tech OT 8 Review Auditing, Random Case File Reviews	File Only or Advanced Operations	Ability to Audit Others on New OT VIII, Audited HOTS	New OT VI	New York	The Materials of New OT VI (Confidential)	New OT VI	New York	New York	(Confidential)				
Permanent New Class VII	HSS (Gold Seal)	New Class VII Internship	HSS (Pre)	Public New Class VII Auditing	File Only	Public New Class VII Auditor	New OT V	New York	The Materials of New OT V (Confidential)	New OT V	New York	New York	(Confidential)				
New Class VII Auditor	Hubbard Senior Technologist (HST, Professional Unit Internship)	New Class VII Internship Course	HST (Pre)	Public New Class VII Auditing	File Only	Ability to Audit Others on New OT V, Audited HOTS	New OT IV	New York	The Materials of New OT IV (Confidential)	New OT IV	New York	New York	(Confidential)				
	Level E Certificate						Level E	Chronological Development of Domestic Applied Technology and Security Philosophy and Their Full Theory and Practice	File Only	Ability to Audit Others on New OT IV, Audited HOTS	New OT III	New York	The Materials of New OT III (Confidential)	New OT III	New York	New York	(Confidential)
	Level D Certificate						Level D	Same as Level E	File Only	Ability to Audit Others on New OT III, Audited HOTS	New OT II	New York	The Materials of New OT II (Confidential)	New OT II	New York	New York	(Confidential)
	Level C Certificate						Level C	Same as Level D	File Only	Ability to Audit Others on New OT II, Audited HOTS	New OT I	New York	The Materials of New OT I (Confidential)	New OT I	New York	New York	(Confidential)
	Level B Certificate						Level B	Same as Level C	File Only	Ability to Audit Others on New OT I, Audited HOTS	Eligibility for Issue of OT Levels Check	New York	Eligibility for Issue of OT Levels Check	New York	New York	New York	(Confidential)
Permanent New Class VI	HSA (Gold Seal)	New Class VI Internship	HSA (Pre)	Public New Class VI Auditing	File Only	Public New Class VI Auditor	Solo Auditor Course	New York	The Materials of Solo Auditor Course (Confidential)	New York	New York	New York	(Confidential)				
New Class VI Auditor	Hubbard Specialist Auditor (HSA, Professional Unit Internship)	Hubbard Specialist Auditor Course	Class VI Pre-19 Course, Hubbell One Connected See OT 6 Book at FSO	Reports and Remedies of Cases	Exemption of Exemption	Ability to Standalone Audit Report	OT Preps	New York	The Materials of OT Preps (Confidential)	New York	New York	New York	(Confidential)				
Permanent New Class V	HSE (Gold Seal)	New Class V Internship	HSE (Pre)	Public New Class V Auditing	File Only	Public New Class V Auditor	Solo Auditor Course	New York	The Materials of Solo Auditor Course (Confidential)	New York	New York	New York	(Confidential)				
New Class V Auditor	Hubbard New Era Detective Auditor (HNEA, Professional Unit Internship)	Hubbard New Era Detective Auditor Course	Class V Pre-19 Course, Hubbell One Connected See OT 5 Book at FSO	REP (New Era Detective)	Exemption of Exemption	Ability to Audit REP (New Era Detective)											

Tweede Kamer, vergaderjaar 1983-1984, 16635, nr. 4