

GABINETE DE COMUNICAÇÕES DE HUBBARD
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
BOLETIM DO HCO DE 1 ABRIL 1981R

Policopiar	Emissão II
Chapéus de Executivo	Revisado 17 de Janeiro de 1991
Disseminação	(também emitido como um PL HCO,
Qual	mesma data, mesmo título)
Chapéu do Registador	
Chapéu do D de P	
Chapéu do C/S	
Div 6	
Chapéu do Capelão	
Oficial de Ética /MAA	

ENTREVISTAS

Referências:

PL HCO 13 de setembro de 70 II Série da Org I ORGANIZAÇÃO BÁSICA
PL HCO 10 de julho de 65 LINHAS E TERMINAIS DE ENCAMINHAMENTO

As Entrevistas jogam uma parte vital no encaminhamento correto e bom fluxo de pcs e estudantes nas linhas da org.

Dependendo de como as entrevistas necessárias são atribuídos e efetuadas, as linhas da org e, portanto, os produtos da org podem ser retardados ou impedidos ou podem ser acelerados e fluírem mais suavemente, com produtos reais como resultado.

TIPOS DE ENTREVISTAS

Esta emissão lista os principais tipos de entrevistas utilizadas numa org e define o seu uso, definindo-as e diferenciando claramente entre eles. Sumariza as entrevistas mais utilizadas, mas de nenhuma maneira substitui uma formação completa para um posto.

ENTREVISTA DO REGISTADOR: A finalidade da entrevista do Registador é inscrever futuros estudantes e pcs para serviços na org, levá-los a pagar pelos serviços e encaminhá-los para os serviços. O Registador também cadastra alunos e pcs para mais serviços quando tiverem concluído aqueles em que se inscreveram acima. A preocupação do Registador é fazer pcs e alunos subirem a ponte. Ele faz isso preocupando-se com a pessoa e não sendo razoável sobre paragens ou barreiras mas sim suficientemente atencioso para levá-lo através de paradas ou barreiras para obter o serviço que vai reabilitá-lo. Ele obtém pessoas públicas totalmente pagas e no serviço.

O Registador deve estar familiarizado com a tecnologia que a org fornece e é mantido informado dos resultados obtidos. Os Registradores não podem atribuir horas ou C/S para o caso, e não podem prometer que tal ou tal Rundown será feito, porque eles não são terminais de tecnologia e podem estar errados.

Exemplo de entrevista do Registrador: "Eu acho que fiquei Clear de Dianética." "Bem, isso é bom. Você tem apenas que assinar aqui na linha pontilhada e estas faturas irão para a divisão de tecnologia e lá vão cuidar de você." Fim da entrevista! A forma como você termina seu ita é colocar-lhe uma caneta na mão. Esse é o Acuso de Receção adequado.

Outro exemplo de entrevista do Registrador: Joe Blow vai ao Registrador e diz, "O Ted me trouxe aqui e eu deveria inscrever-me para mais alguma audição. Eu não quero comprar mais nenhuma audição aqui." "Oh, meu Deus, o que é melhor para você é ter uma entrevista de D de P e assim podemos obter dados sobre isso." A pasta iria para o C/S e o C/S iria dizer ao D de P o que tinha que ser encontrado.

O Registrador também inscreve pcs condicionalmente, na pendência da aceitação pela Div. Técnica, aceita o dinheiro e assegura-se de que o Pc é então encaminhado para a Div. Técnica para uma estimativa técnica. A razão para obter uma estimativa Técnica é fazer o Pc comprar suficientes intensivos para levá-lo a algum lugar.

Quando o Pc é aceite pela tecnologia, e a estimativa Técnica é recebida, o Registrador inscreve o Pc para o número estimado de intensivos; Ele obtém o pagamento para eles ou para os primeiros um ou dois mas, em qualquer dos casos, faz a pessoa se inscrever para os intensivos remanescentes, a serem fornecidos quando pagos. (Ref.: HCO PL 30 de Novembro de 71, REGISTRO CEGO; HCO PL 19 de Agosto de 60, A LINHA PERDIDA DO REGISTRADOR)

Outra ação do Registrador que aumenta a receita é entrevistar alunos e vender-lhes audição profissional.

O Registrador também deve constar no formulário de encaminhamento de saída de preclaros e estudantes, e entrevista-os sem falta para serviços adicionais. Geralmente pode levá-los a ter mais serviços.

ENTREVISTA DO HGC DE ESTIMATIVA TÉCNICA DO PC: A entrevista do HGC de estimativa técnica do Pc é feita para obter dados necessários para que possa ser feita uma estimativa precisa do número de horas ou intensivos que a pessoa vai precisar para obter resultados com a sua audição.

O percurso é do Registrador para os testes, depois para o Estimador Técnico e de volta ao Registrador. O formulário de encaminhamento deverá então naturalmente levar o Pc aos Serviços Técnicos que manejam as pastas e o agendamento.

A estimativa técnica do Pc é feita através de uma D de P ou de um terminal técnico qualificado. Não é uma entrevista com E Metro. Consiste de um monte de perguntas como, "O que você deseja alcançar com a audição?" Muitas perguntas sobre o estado do caso, o tempo que levou a audição de ciclos anteriores, etc. O estimador Técnico tem os OCA, QI e testes de aptidão atualizados à mão. Parte de sua estimativa inclui uma verificação ao E Metro (HCO PL 26 de Agosto de 65 RB, VERIFICAÇÃO ÉTICA AO E METRO) que estima o estado do caso.

O estimador Técnico deve ser capaz de posicionar rapidamente o preclaro na Carta de Avaliação Humana. Faz isso usando testes e fazendo com que o Pc em perspectiva fale sobre si

mesmo. Com todos esses dados, ele estima qual o número de horas necessárias para um Pc obter resultados.

Ao Registrador é enviada uma cópia da estimativa Técnica que afirma:

RECOMENDO QUE ESTE CANDIDATO (UM DOS SEGUINTE):

A. Compre (número de) intensivos.

B. Não seja aceite para audição na Org. de acordo com a HCO PL 6 Dez. 76RB, ACEITAÇÃO DE PCS ILEGAIS, PL DE ALTO CRIME.

ENTREVISTA DO D DE P: Uma entrevista de D de P é uma entrevista dada a um preclaro pelo Diretor de Processamento.

Existem dois tipos principais de entrevistas de D de P:

1. Para obter dados para a C/S que de outro modo não estariam disponíveis para fazer o C/S e programação do caso.

Uma entrevista de D de P é usada quando o C/S suspeita que estão sendo colocados em sessão aditivos ou que existem outros fatores externos na sua audição ou linhas administrativas que estão a influenciar os ganhos de caso do Pc. Este é o principal uso da entrevista D de P e consiste em pedir ao D de P para perguntar ao Pc algo como: "O que disse o auditor a você na sessão?" "Exatamente o que aconteceu nessa sessão?" "O que fez o auditor?"

Estas entrevistas são ordenadas pelo C/S para obter os dados que, caso contrário, ele não poderia obter e quando suspeita de haver assunto escondido na sessão que não aparecem nas folhas de trabalho; Quando o C/S não sabe o que está errado com o caso mas suspeita fortemente que não lhe está sendo dito tudo.

Uma entrevista de D de P não é feita para descobrir o que o Pc pensa que está errado com o seu caso. É feita de forma a obter dados e não é audição. Não há nenhuma tentativa de audição durante uma entrevista de D de P.

Quando um preclaro tem o sentimento ruim ou não quer mais audição pergunta-se: "Quando é que tudo isto começou?" "Quando entrou aqui pela primeira vez, o que você queria?" "O que você esperava que acontecesse?" ou, "Quando começou a sentir-se mal?" É uma pergunta "quando" para obter uma grande quantidade de dados.

Alguns orgs usaram um conjunto de perguntas ou um formulário de entrevista de D de P impresso, mas isso não é uma entrevista de D de P por definição e não dá ao C/S os dados que ele realmente precisa para programar o caso.

Uso excessivo de entrevistas de D de P pode amarrar o D de P e cortar o fornecimento de audição aos pcs. Um C/S deve ser capaz de estudar o caso e fazer com que um FES seja feito ou fazer ele mesmo um. Não vai descobrir o que precisa de saber sobre o caso do Pc substituindo o seu trabalho por uma entrevista de D de P. Fazer uma entrevista D de P para desenredar um caso na realidade derrota a finalidade de fazer FES e C/S. O C/S tem instrumentos específicos que deve solicitar ao auditor para usar a fim de resolver um caso, como o Formulário Verde, a

C/S 53, etc. Isso faz tudo parte do C/S normal e linhas de audição. Não é uma entrevista de D de P.

Da mesma forma, uma entrevista de D de P de chegada é apenas um substituto para uma FES. Uma entrevista de D de P de saída seria feita somente quando o Pc não escrever uma história de sucesso ou escreveu uma fraca. Não são uma função de rotina de um D de P de nenhuma maneira.

Entrevistas de D de P desnecessárias são apenas um C/S preguiçoso.

2. Para dar o Pc um fator-R sobre o que está acontecendo para dissipar qualquer mistério.

O segundo tipo de entrevista de D de P é basicamente colocar um fator de R com o Pc. O D de P permite que o Pc fale sobre o que vem acontecendo, descobre o que é misterioso para o Pc e explica-o. O D de P não explica a tecnologia para ele. Explica o que está acontecendo com o Pc. Um bom D de P pode endireitá-lo rápido.

O D de P é na verdade o I/C (encarregado) de todos os Pcs enquanto estão na org e pode originar uma entrevista de D de P, por exemplo, quando observa maus indicadores ou o Pc está pendurado ou curioso.

As entrevistas de D de P são sempre feitas ao E Metro e, embora não seja audição, o D de P deve ter os seus TRs presentes, deve ter um OK do Qual para operar um E-Metro e deve ser capaz de trabalhar com o E Metro com precisão. Embora uma entrevista de D de P não seja feita para obter ganhos de caso, tenta-se normalmente que ela termine com uma F/N.

ENTREVISTA DO CONSULTOR DE QUAL: A consulta de Qual é um serviço fornecido pela Qual e está descrita no HCOB 10 de fevereiro de 71, VOLUME TÉCNICO E COMUNICAÇÃO BIDIRECIONAL. Consiste numa entrevista ao E Metro e comunicação bidirecional, deixar a pessoa falar sobre os seus problemas e ouvir.

Este tipo de entrevista pode ser feito numa pessoa que não está realmente nas linhas de audição, ou que está em algum lugar em torno das linhas de audição e você vê que ele está encalhado. Não está limitado aos pcs, mas pode ser feita a alunos muito lentos ou que abandonaram.

ENTREVISTA DO CONSULTOR DE SOLO NUMA AO: Os deveres de um consultor de revisão de Solo de OTs são resolver rápida e pessoalmente os entraves de um OT Solo com comunicação bidirecional com E Metro.

Uma linha de Solo não funciona como uma linha do HGC definida na Série do C/S 25. É uma linha de alerta altamente personalizada que pega nos pré-OTs cujo solo não está a correr bem ou que estão encalhados e fá-los correrem bem. Geralmente é algo simples que só pode ser descoberto perguntando-se ao pré-OT e resolvendo-o numa entrevista com E-Metro. Ciclos de Retreinamento sobre audição são um resultado comum. Um C/S não consegue ver se o pré-OT verde se esquece de ligar o E Metro!

É uma forma suave de obter pré-OTs felizes.

ENTREVISTAS DO OFICIAL DE ÉTICA /MAA¹: Uma entrevista de ética é uma entrevista feita pelo oficial de ética ou MAA a um estudante, preclaro ou membro do pessoal. Usa confessionários, condições, tecnologia de investigação e tecnologia PTS/SP a fim de pôr ética na sua área ou org para que a Cientologia possa ser feita.

O oficial de ética atua por indicadores e tem a responsabilidade primária de impedir problemas de explodirem nas linhas da org. Pressupõe-se que pegue nas coisas antes de elas explodirem. Um oficial de ética tem que saber qual é o cenário e tem de ser capaz de agir. Sem disparates. Ele está lá para pôr ética de modo a que a tecnologia possa existir.

Muitas vezes o trabalho do oficial de ética implica uma entrevista de ética para descobrir qual é a situação exata com um indivíduo e começar a sua resolução.

Um exemplo seria alguém que a cometer erros e em apuros por não completar ciclos de ação. O oficial de ética, verificando os arquivos de ética dessa pessoa, entrevistando-a e descobrindo qual é a situação, sabe que a probabilidade é que o manejo ético necessário deverá ser limpar mal-entendidos no seu trabalho. Com ética dentro, a pessoa poderia ter clarificação de palavras, os MUs encontrados e, em seguida, seria capaz de completar o ciclo de ação.

Um instrumento fundamental do oficial de ética são as condições éticas e suas fórmulas, tal como constam do livro Introdução à Ética de Cientologia. Quando a pessoa tem manejamentos de condições de ética anteriormente mal feitas ou incompletas, isto pode atuar como um grave entrave à introdução de ética agora e exigiria uma resolução com a HCO PL 19 Dezembro 82R II, REPARANDO CONDIÇÕES DE ÉTICA PASSADAS.

Outra ferramenta vital do oficial de ética é libertar a pessoa dos seus Overts e Withholds. Uma pessoa manifestando O/Ws (má-língua, a desertar, crítico da organização, etc.) tem de ter esses O/Ws puxados. Uma parte importante do trabalho de um oficial de ética é ouvir confessionários e tem de obter treino de E Metro e ser capaz de fazer confessionários quando for necessário. Outra maneira de ter os O/Ws limpos é fazer com que a pessoa escreva todos os seus overts e retenções e os entregue ao oficial de ética (que também asseguraria que os ruds finais seriam feitos).

Um oficial de ética nunca gasta tempo sentado a discutir com alguém. Ele simplesmente coloca a pessoa num E Metro e avalia um Questionário de Área Problemática. (Ref.: HCO PL 9 Abr. 72R, MANEJAMENTO CORRETO DA CONDIÇÃO DE PERIGO)

As entrevistas PTS são uma função frequente do oficial de ética e ele tem de estar plenamente treinado na tecnologia completa de manejo de PTS contido no curso PTS/SP.

Se um Pc é mal auditado, o oficial de ética ou MAA deve verifica-lo com o C/S do Pc antes de fazer uma entrevista PTS ou um Questionário de Área Problemática. (Ref: HCOB 13 de Outubro de 82, Série do C/S 116, A ÉTICA E O C/S)

¹ MAA: (Master At Arms) Mestre de Armas. Uma designação naval do oficial responsável pela disciplina e cumprimento da lei. Nalgumas orgs o Oficial de Ética tem essa designação.

Folhas de Trabalho completas de qualquer entrevista PTS são sempre mantidas e são enviadas para a pasta do Pc. Uma cópia de qualquer entrevista de ética também é enviada para a pasta de Pc ou de estudante da pessoa.

ENTREVISTA DO CAPELÃO: Uma entrevista de capelão é para aquelas pessoas que se sentem injustiçadas, para o público com quebras de ARC que tenha caído fora da ponte ou que estão prestes a fazê-lo e pessoas cuja carga parece ser demasiado grande.

Se sentem que não conseguem ser ouvidos em nenhum outro lugar, têm sempre recurso ao capelão. Eles querem principalmente ser ouvidos e reconhecidos. Metade do tempo ou mais não se faz nada a não ser escutar realmente.

ENTREVISTA DO DIRETOR/COMANDANTE EXECUTIVO: Quando alguém concluiu um serviço e está deixando a org, o CO/ED entrevista a pessoa antes de ela sair da org para garantir que se trata de um bom produto. Esta entrevista consiste em o CO/ED felicitar o aluno ou preclaro, verificando os seus indicadores e conversando brevemente com ele sobre os seus planos para o futuro. Se tudo está OK, o CO/ED dá a sua aprovação à saída da pessoa. Se não estiver satisfeito, o estudante ou Pc seria encaminhado para o Qual para ser endireitado, com o Fator-R de que não tem permissão para ir porque o CO/ED não está satisfeito com os resultados técnicos.

Outra forma que essa linha pode ser tratada é o CO/ED ver a história de sucesso final da pessoa a fim de dar a aprovação final para a pessoa deixar a org. Nenhum público sai da org sem o OK do CO ou ED e um cartaz deve ser afixado que deixe isso claro para o público.

Esse tipo de entrevista ou ver a história de sucesso final permite que o CO/ED verifique o produto da org. A pessoa atravessou as linhas e deve ter terminado com uma história de bom sucesso.

ENTREVISTA DE ANFITRIÃO: No Flag e em algumas outras orgs, há um Anfitrião cujo dever é zelar pelo bem-estar e bom serviço do público.

A entrevista de Acolhimento inicial destina-se a dar as boas-vindas à pessoa a chegar para serviços, industriá-la e orientá-la no novo cenário e fornecer-lhe ao mesmo tempo um terminal estável que está interessada no seu bem-estar e que será um terminal para ele durante a sua estada. O Anfitrião faz a pessoa saber que, se houver algo errado ela deveria vir vê-lo.

Esta entrevista não é feita ao E Metro e não há qualquer padrão ou procedimento que o Anfitrião usa. O Anfitrião entrevista pcs e alunos conforme necessário para garantir que eles estão sendo atendidos e certifica-se de que qualquer ponto fora de serviço é tratada pelos terminais adequados.

Pessoas retornando são tratadas da mesma forma, dando-lhes as boas-vindas, voltando a orientá-las e atualizadas sobre as alterações nos serviços ou novas instalações.

Embora estas não sejam todos os tipos de entrevistas que uma org usa, são as principais dadas nas linhas de serviço de uma org.

Entrevistas corretamente feitas podem fazer toda a diferença nas linhas e viabilidade de uma org. O resultado será um aumento na quantidade e qualidade dos produtos finais valiosos da org.

L. RON HUBBARD
Fundador

Revisão assistida por
Investigação técnica e compilações LRH