

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO PL de 31 de JANEIRO de 1965

Remimeo
Pessoal de Sthil

DEV-T

(Junto da HCO PL, Nov. 17, 1964)

A causa mais comum de despachos FORA DE LINHA é:

Um membro de pessoal faz um despacho a para si próprio, mas manda-o para outrem.

Exemplo: O Registador escreve um despacho ao Sec. da Org perguntando como atingir uma cota de entrevistas. Isto é Dev-T porque é fora de linha. Porquê fora de linha? O membro de pessoal responsável pelo aumento de entrevistas é o Registador e não o Sec. da Org. Por isso o despacho deveria ser dirigido ao Registador, e dirigi-lo a outro qualquer é descaminho. *Informar o Sec.da Org*: "estou a fazer isto e aquilo para aumentar o número de entrevistas" está totalmente em ordem, mas é um despacho com um relatório e não exige resposta. A rota correcta de uma questão sobre o aumento de entrevistas seria o Registador. Por isso, o exemplo de rota acima seria do Registador ao Registador.

Quando um membro de pessoal gera muitos despachos sobre o posto dele, estes usualmente são desencaminhados se forem para qualquer outro excepto ele próprio. Pois quem mais deveria desempenhar aquela função? Nem o Sec. da Org nem o Sec. da Ass, nem o Sec. do HCO, mas apenas o próprio.

Nas Orgs, um bom número de pessoas pensa que os seniores também desempenham as suas funções. Definitivamente isto não é verdade. O Sec. da Assn ou Sec. da Org não desempenha todas as outras funções da Org. Se o faz, ele é um Organizador bem pobre. E se deixar o pessoal forçá-lo a fazê-lo, então ele não é grande líder.

Você pode descobrir pessoas que temem a responsabilidade ou as consequências das suas mais vulgares acções através do número de despachos que enviam a outros que só deveriam ter ido para ele próprio.

São os números da folha de relatório semanal, o volume de trabalho realizado, o resumo de resultados que informam outros sobre uma função, e as actividades e efectividade da pessoa que a desempenha. Um Sec. da Org/Assn só precisa ver estes relatórios, e não o cesto de entrada, para saber se os postos estão preenchidos. O facto de outros *terem* que vir pedir ajuda para os seus trabalhos pode fazer uma pessoa sentir-se grande e responsável, mas de certeza coisas como "o-que-é-que-faço?" voando até a cabeça da Org dia e noite não fazem uma Org forte. Existem pessoas que fazem os seus trabalhos sem muito Dev-T quanto a como os fazer, o que decidir, como pensar. E pessoas existem que fazem os seus trabalhos sem meter toda a gente em sarilhos.

AS FUNÇÕES DE OUTROS

Encontramos outro tipo de Dev-T, que é uma comm que deveria ter sido originada por outra pessoa.

Isto tem vários disfarces. Você vê-o numa forma habitual em Academias onde algum estudante está sempre a fazer perguntas "para que os outros compreendam". O próprio estudante comprehendeu o instrutor, mas faz uma pergunta para que "os outros também compreendam". Isto, é claro, é um estudante a tentar desempenhar a função do instrutor ou a função de estudante de outro estudante. Eu posso usualmente detectar este aqui e quebrá-lo ali mesmo com: "estás a perguntar porque não percebeste ou porque pensas que os outros não perceberam? Tal estudante pode prolongar horrivelmente o estudo sem ajudar ninguém, nem um pouco.

Um membro de pessoal tenta às vezes originar coisas através de outra função que não a sua. Ele é detectado facilmente. O despacho tem a ver com a Academia, mas vem do HGC, etc.

Tal despacho também é usualmente desencaminhado. É enviado a um chefe de departamento ou o Sec. do HCO ou algures. Tentar manejá-lo fica bem mortal, pois é um duplo distúrbio.

O originador não o deveria ter originado mas, originando-o, também o deveria ter enviado para outro lugar. Se o HGC pensa que tem que desempenhar a função da Academia, então o despacho deveria ir para a Academia e para nenhuma outra parte. Pelo menos para a função a que mais diz respeito.

Isto fica ainda mais complicado quando salta uma Org, ou seja, um membro do HGC origina um despacho *para a Academia* e envia-o, digamos, *para a Org Central Nacional*. Na outra Org, a falta de familiaridade com o Organograma da Org originadora pode provocar acção. Não é notado que o HGC está a falar pela Academia.

Quando uma acção é tomada em vez de devolver o despacho *fora-de-origem* ao seu remetente, podem resultar muitos males. O menor deles é meter o remetente em sarilhos quando accionado.

Exemplo: um auditor de pessoal propõe ao Sec. da Ass que os estudantes sejam melhor treinados em 8C por causa de uma recente falha do HGC. O Sec. da Ass salta em cima do D de T. O D de T, em privado, casca no auditor de pessoal.

O mal-estar nas Orgs vem usualmente destes despachos *fora-de-origem*.

+++ No exemplo acima, o auditor de pessoal deveria ter pegado nisso com o D de P, enfaticamente, com base numa falha do HGC, que então pegaria naquilo com o D de T, ainda com base numa falha do HGC. Então há uma oportunidade de correcção. Já se vê, na falta de dados, a pessoa que usualmente origina um despacho *fora-de-origem* atribui a causa errada. No exemplo acima pode ter sido falha de certificação e não da Academia em absoluto. Uma pessoa pode-se afogar num mar de erros nestes despachos *fora-de-origem*. Basicamente o que aflige os governos é a dependência de relatórios de espiões, relatórios policiais, etc. A pessoa que os faz não desempenha a função que os deveria ter originado.

Quando um membro de pessoal não origina quando deveria, isso aparecerá nos relatórios de OIC e em emergências. Isso é manejado dando a função à pessoa, com audição ou transferência de pessoal, e não através de despachos *fora-de-origem*.

Sabia que pode deixar um despacho com entetha cair ali mesmo, criando assim menos entetha? Tente um dia.

Nem todos os despachos *fora-de-origem* são entetha, é claro.

Parte deste tipo de despachos é, está claro, fora-de-zona. Perth originar para Sydney. Ou Los Angeles originar para Nova Iorque. Ou Sec. da Assoc de Londres (como uma vez aconteceu, há anos) trabalhar só com a Austrália. Ou LA ter pcs só do Nevada. Aqui se vê alguém a operar para a zona errada ou só para parte da sua zona. Num olhar mais curto, um membro de pessoal, que faz só parte do trabalho, produz um resultado semelhante. E alguém fazer o trabalho de outro, é outra versão disso.

Despachos ou trabalho fora-de-origem podem provocar um monte terrível de Dev-T, nem sempre agradável.

DEV-T NO ORGANIGRMA

Um Organigrama obsoleto pode causar Dev-T.

Um membro que não tem um Organigrama bem feito não pode evitar Dev-T.

Uma Organigrama é o que nós usamos em vez de listas de atribuições dentro das Orgs. Se o lugar não está afixado no Organigrama, não foi atribuído. Porquê? Porque uma atribuição só é eficaz se o trabalho lhe for enviado. Se ninguém sabe de uma atribuição, então como pode haver alguma coisa senão Dev-T?

Por isso os principais preventivos do Dev-T são:

1. Uma Organigrama bem feito.
2. Uma Organigrama completo com todas as atribuições.
3. Pessoal testado no Organigrama.
4. Todo o pessoal novo testado no Organigrama.
5. Nada de atribuições que não apareçam no Organigrama.

Muito do Dev-T ocorre porque algumas pessoas são insuficientemente conscientes da existência de uma Org. Elas pensam: "estamos aqui todos juntos a trabalhar". Não percebem cada um na Org faz um trabalho diferente dos outros.

Não há ninguém tão ansioso para reOrganizar tudo como um novo membro, que ainda tem que descobrir o Organigrama e os seus propósitos.

E há uma enchente de Dev-T de quem:

1. Não sabe o Organigrama bem
2. Não tem a sua própria função atribuída.

Obviamente, para reduzir Dev-T e manter o cesto de entrada dentro do razoável, a pessoa deve:

1. Ter um Organigrama completo e bem feito, actualizado e conhecido, e
2. Atribuir as funções individuais.

Caso contrário as pessoas vão continuamente desencaminhar as coisas, enviando-as, as suas próprias, a outros, inundando-os com despachos.

FUNÇÕES (HATS)

Dado um bom Organigrama, com o propósito de cada posto e tudo bem conhecido do pessoal, longas e complexas funções ficam menos importantes.

Funções completas, *são* importantes e válidas.

Mas sabia que um membro funcionará melhor se tiver que *desenvolver* a sua própria função antes ou depois de as estudar?

A maneira de fazer isto é numa Mesa de Plasticina.

Pegue numa declaração muito fundamental do trabalho do membro de pessoal, uma declaração completa, simples. Então mande-o:

- (a) Fazer em plasticina a Org em relação ao campo e público.
- (b) Fazer em plasticina o seu trabalho em relação ao resto da Org.
- (c) Fazer em plasticina o seu trabalho em relação ao seu trabalho, e a si próprio.

Feito isto, um membro de pessoal (etiquetando cada coisa que fizer), faz então (a), (b) e (c) outra vez, e a maioria desses equívocos e incógnitas que causam Dev-T terão desaparecido.

E o tempo gasto será pago por um eficaz aumento de volume, e Dev-T diminuído.

Muito pouco Dev-T é provocado por vício ou mau intento. São apenas acumulações de (1) Incógnitas e (2) Medo de fazer.

Cure-os.

L. RON HUBBARD