

GABINETE DE COMUNICAÇÕES HUBBARD
SAINT HILL MANOR, EAST GRINSTEAD, SUSSEX

CARTA DE POLÍTICA DO HCO DE 20 DE OUTUBRO DE 1967
EMISSÃOI

Remimeo

N.º 17 DA SÉRIE DE ADMIN KNOW-HOW

CONDIÇÕES, COMO AS ATRIBUIR

Cada posto e parte duma organização deve ter uma estatística a qual mede o volume do produto desse posto. O chefe dessa parte tem a estatística do posto.

Cada posto ou parte de uma organização tem um produto. Se não tem qualquer produto é inútil e está a mais.

Um Secretário Executivo tem os produtos da sua parte. O primeiro produto de um Secretário Executivo é, naturalmente, a sua parte das divisões da organização. Se essa parte em si não existe, então o Secretário Executivo é claro que não tem estatísticas como tal, mesmo que muito ocupado, portanto não é um Secretário Executivo, apesar do título. Isto também é *verdadeiro* para um chefe de departamento, de secção ou de unidade. Não se pode na verdade ser um encarregado se a coisa a cargo não existe. Além disso, as coisas que não existem não podem ter produto.

Todo o fundamento lógico (ideia básica) do esquema de uma organização é uma unidade de 3 que são:



Na Divisão Um, o Secretário do HCO é o theta, O Departamento Um é a MENTE, o Departamento Dois é o CORPO e o Departamento Três o PRODUTO. O mesmo modelo vigora para cada divisão.

Também deve vigorar para cada departamento e, abaixo dele, para cada secção e unidade.

E acima destes vigora para uma parte da organização.

Na parte do HCO da organização temos o Secretário Executivo do HCO como theta, a Divisão Executiva (7) como MENTE, a Divisão Um como corpo e a Divisão 2 como PRODUTO.

E assim por diante nas outras partes da organização. Há sempre:



Agora se souber, compreender e puder aplicar isto, poderá não só planear ou corrigir uma organização ou qualquer das suas partes, mas também atribuir condições correctamente. Você precisa de dados obtidos de inventários, de contagem de itens ou das estatísticas atribuídas e obtidas.

Não basta seguir gráficos. Esse é um método preguiçoso, preguiçoso, preguiçoso de falta de confronto quando usado sozinho. Os gráficos podem ser falsificados, podem estar demasiado fixados numa só coisa e ignorarem outras, a não ser que você leia todos os gráficos da parte da organização em que está interessado.

Os gráficos são um *bom indicador* e devem ser usados sempre que possível. MAS também temos que ter em mente que é necessário que TODOS os gráficos sejam totalmente exactos em termos de atribuição de condições, e a atribuição de Condições o mais exacta possível, e ainda que os gráficos se devem basear em números REAIS.

Por conseguinte, para começar, examine os gráficos. Procure os altos e baixos recentes. Depois examine as tendências (tendências para cima ou para baixo de longo prazo). Em seguida procure as discrepâncias. Tais como, registos elevados/receitas baixas, muitas cartas saídas/poucas inscrições algumas semanas depois.

O mais seguro é atribuir *de princípio* apenas condições moderadas (Emergência, Normal, Afluência, conforme as subidas e descidas dos gráficos. Isto deveria resultar em *expansão*.

Para começar a EXPANSÃO (aumento do produto) é A ÚNICA RAZÃO por que atribuir condições, por isso você espera logicamente, ao atribuir condições conforme os gráficos, obter *expansão*.

Se depois de algum tempo (semanas ou meses) você vê que *está* a obter expansão, continua a atribuir condições por gráficos. Um Secretário Executivo também inspecionaria as áreas físicas de Perigo e Afluência, como rotina.

PORÉM tomemos o caso inverso. Você atribui condições por gráficos (com inspecção para Perigo e Afluência) e aquilo a que atribui as condições NÃO expande!

Bom, agora há trabalho a fazer. Há qualquer coisa de errado.

A primeira coisa que pode estar errada é que aquilo a que está a atribuir condições na verdade não existe. O Director de Comunicação não tem um Departamento de Comunicações. Dispõe apenas de um mensageiro/operador de telex, não tem forma de manejá-las suas outras funções departamentais e atende ele próprio o telefone.

Portanto, não havendo Departamento INDEPENDENTEMENTE DE OUTRAS RAZÕES ("não consigo obter staff", "as receitas são muito baixas", "não há acomodações") fulmine-o com uma condição de Não Existência. Porque obviamente ele não existe como Director de Comunicações, visto que não tem Dept. de Comunicações (Não Existência também se atribui por NÃO UTILIZAÇÃO ou NÃO FUNÇÃO).

Agora, se a atribuição de Não Existência ao Director de Comunicação, sem mais nenhuma ajuda da sua parte, note-se, não resulta na criação de um Dept. de Com num prazo razoável, você conclui que ele não quer o Dpt. e atribui-lhe a Condição de Risco.

Não lhe *explique* tudo. É isso o que *ele está a fazer*, portanto para quê imitá-lo?

Não diga: "Ele está esmagado, é novo, precisa de revisão, má-língua, má-língua, matutar, matutar". ATRIBUI-LHA e pronto!

AINDA assim ele não põe ali um Dept. de Comunicação.

Você faz uma inspecção. Descobre que o Oficial de Ética não aplica a penalidade por Risco ("O Pete é meu amigo e eu..."). Desta forma, atribui ao Oficial de Ética uma Condição de Risco porque ele apanha, naturalmente, com aquilo que deixou de aplicar.

Agora eles revoltam-se e você atribui-lhes uma condição de Traição, abate os dois a tiro e preenche os postos.

Aos novos encarregados diz: "Os rapazes que vos precederam não estão agora aqui e não é provável que recebam processamento ou treino até liquidarmos certos assuntos, portanto espero que vocês façam um melhor trabalho. Começarão em Não Existência. Confio que trabalhem para sair dessa condição pelo menos até Perigo antes do fim da semana. Como acabam de entrar em posto, não se aplicam penalidades por Não Existência. Mas serão aplicadas após 30 dias. Portanto vamos criar um Dept. de Comunicação e uma Secção de Ética".

Agora, é claro, se o E/O teve que ser abatido, é imediatamente atribuída ao Dir de I&R uma CONDIÇÃO DE PERIGO completa, com penalidades, visto que essa Secção pertencia ao seu Dept.

Se não existe a parte da organização do HCO (Div 7, 1 e 2), o comunicador de LRH da organização grita para a organização imediatamente superior agir. E se não há comunicador de LRH, a organização imediatamente superior deverá ver pela falta de estatísticas, ou de relatórios, ou de expansão que ele desapareceu, e agir de alguma forma.

Você dirá: "Mas isso é impiedoso! Nenhum staff..."

Bem, o raciocínio que preside a essa declaração é contrário aos factos.

A única ocasião (provado por experiência e dados reais) em que você perde staff e tem uma organização desguarnecida de pessoal é quando deixa entrar pessoas com estatísticas baixas. As pessoas com estatísticas baixas *livram-se* dos bons membros de staff. Uma organização que não consegue ter staff tem um SP lá dentro!

As organizações cuja Ética é apertada e intransigente crescem em termos de números!

Por estranho que pareça, o homem floresce apenas na presença de um ambiente que o desafie. Não é uma teoria minha. É um facto.

Se o ambiente da organização não constituir um desafio, não haverá organização.

Nós ajudamos mais do que alguma vez alguém ajudou fosse onde fosse. Somos quase supremos em termos de auxílio. Isto carrega-nos imediatamente de SPs que cometem suicídio para evitar que alguém fosse ajudado, e isso deixa-nos escancarados como "molengões" a qualquer ser degradado que apareça. Eles estão *certos* de que não mordemos, por isso fazem tudo o que querem. Apenas condições correctamente atribuídas podem detectar e remover os SPs e os DBs.

Logo, se ajudamos tanto, devemos poder disciplinar na mesma medida. O auxílio quase supremo só pode ser concedido com disciplina quase suprema.

A tech só pode permanecer ela própria quando a Ética é correcta e impiedosamente aplicada. Uma admin como a nossa tem que ser de alto nível, visto que as nossas organizações manejam o artigo mais elevado: a própria vida. Contudo a nossa admin só funciona quando a tech está DENTRO. E a nossa tech funciona apenas se a Ética estiver dentro.

A nossa meta não são alguns clientes dos psiquiatras mas sim um universo clarificado. O que é que ISSO exige?

O confronto mínimo que existe é o Confronto do Mal. Quando um ser vivo está fora da sua própria valência e na valência de uma figura completamente má ainda que imaginária, temos um SP. Um SP é um caso de não-confronto porque, como não está na sua própria valência, não tem um ponto de vista a partir do qual apagar qualquer coisa. Um SP é apenas isto.

CONTUDO, a quantidade de estrago que um SP pode causar conscientemente nota-se facilmente, quanto mais não seja nas guerras selvagens e cruéis deste planeta.

Um executivo que não pode confrontar o mal está já a caminho de se tornar supressivo.

Ao lado do caso "doçura e luz" (pessoa aparentemente serena mas totalmente esmagada) está a condição totalmente avassalada a que chamamos SP (pessoa supressiva).

É tão *fácil* viver num conto de fadas onde nada de mau nunca acontece. Uma pessoa tem a imagem de uma simpática velhinha de pé no meio de uma batalha de gangsters com cadáveres pelo chão e as paredes salpicadas de sangue a dizer: "É tão engraçado; é apenas uma brincadeira de miúdos com pistolas de brincar".

O membro de staff com estatísticas baixas que nunca as sobe está a fabricar estatísticas baixas. Não está inactivo. É uma atitude complacente dizer: "Ele não está a trabalhar o suficiente". A pessoa com estatísticas baixas crónicas está a trabalhar MUITO ARDUAMENTE para manter as estatísticas BAIXAS. Quando sabemos isto podemos atribuir condições e fazer COM que a organização expanda.

Quando as estatísticas NÃO sobem, baixa a Condição. Tarde ou cedo se encontrará a condição REAL aplicável.

Inversamente, se subir as condições, também alcançará a condição aplicável. Alguns membros de staff estão em *Poder* crónico. Quem lho terá atribuído? Assumem um posto e as estatísticas sobem a pique. Bom, medir apenas as estatísticas do posto assumido isso como condição sua é falso, porque a sua condição pessoal é e sempre foi Poder. E se é Poder, então deve ser-lhe atribuída a sua condição pessoal.

Isto é muito fácil de ver.

MAS o que dizer de um membro que, quando assume um posto a estatística cai?

Mais vale atribuir-lhe também essa condição. Porque, tal como o que está em Poder *trabalha* para manter as estatísticas altas, o que está na condição baixa, quer nos preocupemos em confrontá-lo quer não, trabalha também e é igualmente aplicado a fazer cair, não só as estatísticas do seu próprio posto, mas também as dos postos adjacentes ao seu! Portanto ele está pelo menos na Condição de Risco, visto que se o posto estivesse vago estaria apenas em Não-Existência! E como alguém próximo desse posto poderia fazer alguma coisa por ele, até poderia chegar a uma Condição de Perigo, mesmo totalmente deserto.

DISCREPÂNCIAS

Quando há discrepâncias entre os gráficos de estatísticas, ALGUM dos gráficos é falso.

Se descobrir um gráfico falso, atribua a quem o falsificou consciente e intencionalmente a Condição de Risco, porque essa acção é muito pior do que um incumprimento.

E seria bom estar atento à área onde foi originado o gráfico falso, pois contém um tigre. Só uma inspecção física mais minuciosa (ou uma Comissão se estiver longe) revelará que OUTROS crimes estão a ser aí cometidos. Existem sempre outros crimes quando se obtém um relatório falso. A experiência ensina que é assim se realmente procurarmos.

RECIPROCIDADE

É mais do que política assente que uma pessoa cai na condição que falha em atribuir e em fazer vigorar correcta e rapidamente.

É uma espécie de lei natural. Se você permite que os seus executivos cometam erros e permaneçam, digamos, numa Condição de Perigo e não lha atribui nem os manda aplicá-la, eles irão de certeza colocá-lo numa Condição de Perigo, quer seja atribuída ou não.

Lembre-se *disto* quando o seu dedo hesitar no "gatilho".

A lei *natural* tem origem neste facto surpreendente.

Há muito, muito tempo não aplicámos a Ética. Errámos. E toda a raça entrou nas dificuldades em que se encontra ainda hoje.

Se queremos viver neste universo em absoluto, teremos que pôr Ética nele e limpá-lo.

"Se isto é ou não fácil de confrontar, não está em causa. A horrível verdade é que o nosso destino é MUITO menos confrontável!

Agora temos que ter uma tech muito hábil para nos levar para fora disto. E asseguro-lhes que a tech nunca estará dentro nem nos beneficiará se:

1. Não introduzirmos a Ética, e
2. As organizações de Cientologia não expandirem a um ritmo regular.

Só então poderemos ser livres.

Portanto, isto é como e PORQUÊ se atribuem e fazem aplicar condições. É o único caminho para que finalmente todos triunfemos.

L. RON HUBBARD
FUNDADOR