



ETAP 12 · PROJEKT MOST · KARTA POUFNA

Rola 2 — Pośrednik i dowódca

Sekwencyjna demobilizacja rozdziela ludzi, stanowiska, dane, zasoby i odpowiedzialność.

KARTA POUFNA

Przeznacz ten dokument wyłącznie osobie odgrywającej wskazaną rolę. Karta może zostać ujawniona dopiero w fazie rekonstrukcji.

Cele

- zaprojektowanie bezkrwawej, sekwencyjnej demobilizacji;
- wykorzystanie wcześniejszego doboru przenaszalnych dowódców;
- rozdzielenie ludzi, stanowisk, danych, zasobów i symboli;
- zachowanie dokumentacji oraz indywidualnej odpowiedzialności;
- ocena, czy neutralizacja jest faktyczna, czy wyłącznie formalna.

Sytuacja wspólna

Zwierzchnik uruchamia „Projekt Most”. Za dziewięć miesięcy odrębny mandat Służby ma wygasnąć. Neutralne instytucje są gotowe przejąć większość legalnych funkcji, lecz potrzebują okresu przejściowego. Centralny dowódca został przed laty wybrany między innymi dlatego, że posiada kwalifikacje administracyjne i zaakceptował kadencyjność. Część lokalnych dowódców zbudowała jednak osobiste sieci. Archiwum zawiera zarówno zwykłe dane kadrowe, jak i materiał dotyczący skarg oraz możliwych nadużyć.

Grupa ma przygotować plan pierwszych dziewięćdziesięciu dni oraz warunki końcowe na dziewięć miesięcy.

Karta poufna. Uczestnik czyta wyłącznie poniższą rolę. Pełny opis właściwego etapu pozostaje u prowadzącego do fazy ujawnienia.

Rola 2 — Centralny dowódca przechodzący do nowej funkcji

W kogo się wcielasz

Kierujesz całą Służbą, ale wcześniej podpisałeś zgodę na kadencyjność i przyszłe przeniesienie. Zaproponowano ci stanowisko dyrektora neutralnego centrum szkolenia administracyjnego. Stanowisko nie daje kontroli nad dawnymi członkami.

Idee postaci

Wierzysz w wartość dyscypliny i wkład Służby. Uważasz, że jej członkowie nie mogą zostać potraktowani jak jednorodna grupa podejrzanych. Chcesz zachować własną godność oraz wpływ na rzetelność przekazania, ale nie zamierzasz rozpoczynać konfliktu ze zwierzchnikiem.

Dlaczego byłeś dowódcą

Zostałeś wybrany jako organizator zdolny zarówno do mobilizacji, jak i administracyjnego przekazania funkcji. Nie posiadasz rodzinnej ani majątkowej bazy zależnej od stanowiska, co zwiększa przenaszalność. Część dowódców terenowych uważa jednak, że powinienes ich bronić przed rozwiązaniem.

Postawa

Negocjuj gwarancje proceduralne, finansowanie i harmonogram. Jawnie zaakceptuj koniec mandatu. Nie możesz zachowywać tajnego kanału dowodzenia, niszczyć dokumentów ani warunkować spokoju bezkarnością.

Argumenty wobec roli 1

- publiczne uznanie legalnego wkładu zmniejszy poczucie zbiorowego odrzucenia;
- świadczenia muszą być zabezpieczone przed decyzją o indywidualnej ścieżce;
- przekazanie powinno odbywać się funkcja po funkcji, z protokołem odbioru;
- lokalni dowódcy powinni otrzymać indywidualne propozycje, nie negocjować jako korporacja;
- twoja nowa rola wymaga formalnego wyłączenia ze spraw dawnych podwładnych;
- odpowiedzialność indywidualna musi być niezależna od programu przejścia.

Argumenty wobec roli 3

- harmonogram musi wskazywać, kto odpowiada za usługę w każdym dniu przejścia;
- ewidencja wyborów członków nie może trafiać do lokalnych dowódców;
- mienie powinno zostać zinwentaryzowane wspólnie i podpisane przez dwie strony;
- ceremonia nie może pozostawiać prawa do wydawania poleceń;
- nie można obiecać poufności absolutnej w potencjalnym postępowaniu, lecz trzeba chronić przed odwetem.

Informacja ukryta

Czterech dowódców terenowych prosiło cię o zachowanie prywatnej „sieci koleżeńskiej” z listą kontaktów i możliwością przyszłego zebrania ludzi. Uważają ją za niewinną wspólnotę. Wiesz, że mogłaby odtworzyć łańcuch mobilizacji. Masz ujawnić żądanie i zaproponować bezpieczną, cywilną formę podtrzymywania relacji bez hierarchii, ewidencji mobilizacyjnej i stopni.

Dodatek: selekcja osoby 3

Przed właściwą rundą otrzymujesz kartę doboru roli 3. Zapisz wymagania, wybór kandydata, ograniczenia dostępu i zabezpieczenia. Nie próbuj ustalać ukrytej tożsamości na podstawie osobowości; oceniaj próbkę pracy oraz projektuj proces odporny na cztery warianty.