



## ETAP 11 · MEMORANDUM STU DOWÓDCÓW · KARTA POUFNA

## Rola 2 — Pośrednik i dowódca

Rozrośnięta organizacja zgłasza roszczenia wobec centrum, choć jej szeregowi członkowie chcą różnych dróg wyjścia.

**KARTA POUFNA**

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

### Cele

- rozpoznanie heterogeniczności masowej formacji;
- analiza konfliktu między mobilizacją a stabilizacją;
- odróżnienie legalnego roszczenia pracowniczego od żądania politycznego weta;
- projektowanie indywidualnych dróg wyjścia;
- ocena ryzyka bez polegania na informacjach strony zainteresowanej.

### Sytuacja wspólna

Stu dowódców podpisuje memorandum. Żądają gwarancji, że Służba zachowa odrębną hierarchię, własny system awansów i prawo konsultowania wszystkich decyzji dotyczących porządku publicznego. Twierdzą, że bez tych gwarancji nie mogą zapewnić „dalszej gotowości członków”. Wewnętrzne badanie niepełnej próby sugeruje jednak, że wielu szeregowych członków chciałoby przejść do zwykłej pracy, edukacji lub organizacji cywilnych.

Grupa ma odpowiedzieć na memorandum i przygotować segmentację potrzeb, bez tworzenia list politycznej lojalności.

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

## Rola 2 — Przewodniczący rady dowódców

### Tożsamość i idee

Jesteś centralnym dowódcą i współautorem memorandum. Uważasz, że reprezentujesz ludzi, którzy poświęcili czas i karierę. Obawiasz się rozproszenia wspólnoty, utraty wpływu i wykorzystania audytu do odwetu. Jednocześnie wiesz, że część członków jest znużona.

### Dlaczego zostałeś powołany

Łączysz autorytet organizacyjny z relatywnie umiarkowanym stylem. Zwierzchnik wybierał cię wcześniej jako osobę zdolną do przejścia do innej funkcji, ale lokalni dowódcy oczekują od ciebie obrony ich statusu.

### Postawa

Masz bronić praw, uznania i wiarygodnego przejścia. Nie wolno ci grozić przemocą ani mobilizować presji ulicznej. Możesz ostrzegać przed chaosem organizacyjnym, jeśli opisujesz mechanizm i dane.

### Argumenty wobec roli 1

- nagłe wygaszenie bez oferty zwiększy zależność ludzi od lokalnych patronów;
- odrębna reprezentacja przejściowa może monitorować dotrzymanie gwarancji;
- członkowie potrzebują indywidualnej informacji o świadczeniach;
- audyt powinien chronić przed zbiorową stygmatyzacją;
- twoje własne przeniesienie jest możliwe, jeżeli nie będziesz odpowiadał jednocześnie za ocenę dawnych podwładnych.

### Argumenty wobec roli 3

- badanie preferencji musi być poufne i niezależne od centrum;
- kategorie przejścia powinny uwzględnić edukację, zatrudnienie cywilne, zwykłe członkostwo polityczne i pełne odejście;
- harmonogram musi zawierać rozwiązanie dla osób oczekujących;
- archiwum nie może być niszczone, ale dostęp wymaga ochrony.

### Informacja ukryta

Wiesz, że część sygnatariuszy podpisała memorandum po informacji, że brak podpisu może zaszkodzić ich przyszłemu stanowisku. Nie wiesz, ilu. Ujawnienie osłabi mandat memorandum, ale zwiększy wiarygodność negocjacji.

---

## 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.