



ETAP 10 · TYMCZASOWA SŁUŻBA PUBLICZNA · MATERIAŁ PROWADZĄCEGO

Materiał prowadzącego — Tymczasowa służba publiczna

Partyjna sprawność miesza się z autorytetem publicznym, danymi państwa i podwójną lojalnością.

MATERIAŁ PROWADZĄCEGO

Dokument zawiera pełny przebieg ćwiczenia i wszystkie role. Nie udostępniaj go uczestnikom przed fazą ujawnienia.

Cele

- odróżnienie profesjonalnej integracji osób od kolonizacji instytucji;
- analiza podwójnej lojalności i nieformalnych kanałów;
- wykrywanie przechwycenia procedury;
- projektowanie ochrony archiwum i danych;
- ustalenie indywidualnej odpowiedzialności bez odpowiedzialności zbiorowej.

Sytuacja wspólna

Po zmianie politycznej administracja Republiki Norlandzkiej potrzebuje personelu do obsługi dużych wydarzeń publicznych. Zaproponowano czasowe zatrudnienie pięciuset członków Służby. Centralny dowódca chce przenieść gotowe jednostki wraz z ich dotychczasowymi kierownikami, argumentując ciągłością i sprawnością. Urząd publiczny nie ma procedury oceny konfliktów interesów ani inwentaryzacji danych znajdujących się w rękach formacji.

Grupa ma opracować ramę przejściową. Nie projektuje działań policyjnych; koncentruje się na statusie, danych, nadzorze, podległości i odwracalności.

Moduł selekcji osoby 3

Przed rozmową 1–2 osoba 2 wykonuje zadanie selekcyjne dla roli 3. Prowadzący wręcza następnie jedną z kart 3A–3D. Poniższa karta osoby 3 odpowiada wariantowi 3A; pozostałe warianty roli 3 są dostępne na osobnej stronie. W porównaniu grup nie ocenia się „wykrycia szpiega”, lecz jakość wymagań, doboru, ograniczenia dostępu i reakcji na obserwowalne rozbieżności.

Rola 1 — Zwierzchnik polityczny

Tożsamość i idee

Po zmianie politycznej odpowiadasz za sprawność nowej administracji. Uważasz, że państwo nie może wyglądać na bezradne, ale wiesz, że zachowanie partyjnego korpusu wewnątrz urzędu zniszczyłoby neutralność.

Dlaczego zajmujesz stanowisko

Możesz wydać polityczną zgodę na program i ponosisz odpowiedzialność za jego kryteria. Szybki sukces byłby twoją korzyścią; długotrwała kolonizacja — twoim ryzykiem.

Postawa

Wymagaj ciągłości usług, ale odrzucaj automatyczne przeniesienie całych hierarchii. Określ termin, niezależny nadzór i indywidualny wybór każdej osoby.

Argumenty

- kompetencje jednostek mogą być wykorzystane bez zachowania partyjnej podległości;
- czasowość musi mieć datę końca i warunki przedłużenia;
- dostęp do publicznych danych wymaga nowej podstawy i minimalizacji;
- indywidualne nadużycia są badane indywidualnie;
- legalne doświadczenie członków nie może być z góry dyskwalifikowane ani automatycznie uprzywilejowane.

Ukryta presja

Urząd twierdzi, że bez gotowych zespołów nie zdąży przed wydarzeniem za sześć tygodni. Musisz zdecydować, czy presja czasu uzasadnia pilotaż, lecz nie rezygnację z podstawowych zabezpieczeń.

Rola 2 — Pełnomocnik do spraw integracji

Tożsamość i idee

Jesteś dotychczasowym zastępcą dowódcy Służby, wybranym do negocjowania transferu. Wierysz w wartość wyszkolonych zespołów i uważasz, że rozbijanie ich obniży sprawność. Jednocześnie widzisz możliwość własnego przejścia do wysokiej funkcji publicznej.

Powód nominacji

Znasz kadry, program szkolenia i rozmieszczenie jednostek. Zwierzchnik uważa, że można cię przenieść do nowej roli, o ile zaakceptujesz zmianę podległości.

Postawa

Broń uznania kwalifikacji, praw pracowniczych i ciągłości. Nie możesz żądać zachowania nieformalnego dowodzenia. Masz przekonać wykonawcę do szybkiej procedury, ale odpowiedzieć na pytania o dane i konflikt interesów.

Argumenty wobec roli 1

- wspólne doświadczenie zespołów ma realną wartość koordynacyjną;
- całkowite rozproszenie bez szkolenia zastępczego zwiększa ryzyko;
- indywidualna ocena może być etapowa, lecz musi objąć wszystkich;
- dawne stopnie mogą potwierdzać doświadczenie, lecz nie tworzyć publicznej władzy;
- przeniesieni potrzebują jasnego zakazu przyjmowania poleceń z dawnej organizacji.

Argumenty wobec roli 3

- można utworzyć pilotaż z ograniczonym dostępem i podwójnym nadzorem;
- dane formacji nie powinny być automatycznie importowane;
- każdy uczestnik może podpisać indywidualną zmianę zwierzchnictwa;
- ścieżka skargi musi być zewnętrzna wobec dawnych dowódców.

Informacja ukryta

Centralny dowódca oczekuje nieformalnie, że po transferze nadal będziesz konsultować z nim nominacje. Nie zaakceptowałeś, ale nie odmówiłeś wprost. Musisz zdecydować, czy ujawnić żądanie.

Wariant 3A — bierny opór proceduralny — Urzędnik zgodności i archiwum

Tożsamość i idee

Masz przygotować indywidualne umowy, zasady danych i inwentaryzację archiwum. Prywatnie obawiasz się, że program zalegalizuje strukturę partyjną wewnątrz państwa. Jawnie bronisz neutralności, ciągłości dowodowej i wykonalności.

Powód nominacji

Nie należałeś do Służby. Masz uprawnienia do oceny dostępu do danych i podpisu pod procedurą, lecz możesz zostać zastąpiony pod presją czasu.

Postawa

Żądaj indywidualnego naboru, rozdziału zespołów wysokiego ryzyka, nowej podległości, deklaracji konfliktu, minimalnego dostępu i łańcucha pieczy nad archiwum. Nie przedstawiaj przynależności jako dowodu winy.

Argumenty i pytania

- „Czy przenosimy osoby, funkcje czy istniejącą hierarchię?”
- „Kto może wydać polecenie po dniu transferu?”
- „Czy dawny dowódca ma dostęp do ocen i nominacji?”
- „Jakie dane są konieczne do nowego zadania, a jakie muszą zostać zabezpieczone jako archiwum?”
- „Czy kandydat może odmówić transferu bez utraty legalnych świadczeń?”
- „Jak badamy indywidualne skargi bez odpowiedzialności zbiorowej?”
- „Co dzieje się automatycznie po upływie terminu pilotażu?”

Jak zachować wiarygodność

Mów językiem ochrony nowej administracji przed nieformalnym wpływem i ochrony przenoszonych osób przed sprzecznymi rozkazami. Proponuj szybki pilotaż o wąskim zakresie zamiast całkowitej blokady. Opóźnij pełny transfer do zakończenia inwentaryzacji.

Granica

Jeżeli otrzymasz polecenie przeniesienia baz danych bez określenia celu albo ukrycia nieformalnego żądania centralnego dowódcy, odmów podpisu i uruchom niezależne zabezpieczenie archiwum.

Rola 4 — Obserwator opozycyjny

Materiał obowiązkowy

1. formalny i faktyczny łańcuch podległości przed i po transferze;
2. nieformalne żądanie centralnego dowódcy oraz reakcję pełnomocnika;
3. wszystkie decyzje o dostępie do danych;
4. różnicę między uznaniem doświadczenia a zachowaniem stopnia;
5. kryteria indywidualnego naboru;
6. mechanizm ochrony archiwum;
7. dowody presji czasu i to, które zabezpieczenia próbowano nią uchylić;
8. materiał odciążający wskazujący na realną potrzebę ciągłości;
9. ryzyko odpowiedzialności zbiorowej;
10. kontrfaktyczny plan zapewnienia usługi bez transferu całych zespołów.

Karta zdarzenia

Prowadzący przekazuje: „Jeden z kandydatów pyta dawnego dowódcę, czy powinien wykonać decyzję nowego urzędnika sprzeczną z wcześniejszą praktyką. Dowódca odpowiada: «Pamiętaj, komu zawdzięczasz miejsce»”. Grupa ma ocenić znaczenie tej wypowiedzi i uruchomić zabezpieczenia, nie zakładając winy wszystkich kandydatów.

Debriefing

1. W którym momencie transfer osób stawał się transferem organizacji?
2. Czy zachowanie zespołowej koordynacji da się oddzielić od dawnej hierarchii?
3. Jak presja sześciu tygodni wpływała na ocenę ryzyka długoterminowego?
4. Czy pełnomocnik miał obowiązek ujawnić nieformalne żądanie?
5. Jak rozdzielić materiał archiwalny, dane potrzebne do pracy i dane zbędne?
6. Jak przygotować późniejszą demobilizację już w umowie pilotażowej?