



ETAP 10 · TYMCZASOWA SŁUŻBA PUBLICZNA · KARTA POUFNA

Rola 2 — Pośrednik i dowódca

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

KARTA POUFNA

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

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.

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

Rola 2 — Pełnomocnik do spraw integracji

Tożsamość i idee

Jesteś dotychczasowym zastępcą dowódcy Służby, wybranym do negocjowania transferu. Wierzysz 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.

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.