



ETAP 09 · KTO REPREZENTUJE SŁUŻBĘ? · MATERIAŁ PROWADZĄCEGO

Materiał prowadzącego — Kto reprezentuje Służbę?

Agent gromadzi zasoby, których mocodawca potrzebuje, i zaczyna negocjować własną pozycję polityczną.

MATERIAŁ PROWADZĄCEGO

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

Cele

- rekonstrukcja zależności mocodawca-agent;
- odróżnienie formalnej hierarchii od faktycznej kontroli;
- analiza roszczenia opartego na zasłudze;
- projekt wiarygodnych zobowiązań przed reorganizacją;
- dokumentowanie nacisku bez automatycznego utożsamiania negocjacji z groźbą.

Sytuacja wspólna

Centralny dowódca Służby żąda stałego miejsca w najwyższym organie Wspólnoty Odnowy. Twierdzi, że członkowie formacji stanowili większość personelu podczas kluczowych kampanii, więc wykluczenie ich głosu byłoby niewdzięcznością. Zwierzchnik obawia się powstania równoległego centrum władzy. Jednocześnie bez współpracy dowódcy nie ma wiarygodnych danych o strukturach lokalnych.

Grupa ma przygotować umowę przejściową: reprezentacja konsultacyjna, audyt, rozdział kompetencji i plan przenoszenia kadr.

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

Jesteś przekonany, że strategia musi pozostać podporządkowana kierownictwu politycznemu. Uznajesz wkład członków, lecz odrzucasz zasadę, że masowość daje automatyczne prawo do współrządzenia. Od początku chcesz uniknąć gwałtownej likwidacji.

Powód pozycji

Tylko ty masz wystarczającą legitymizację, aby zmienić relację. Twoje wcześniejsze przemówienia wielokrotnie nazywały Służbę „rdzeniem zwycięstwa”, co teraz wzmacnia jej roszczenia.

Postawa

Nie poniżaj dowódców i nie zaprzeczaj ich wkładowi. Oddziel uznanie statusowe od prawa do kontrolowania ludzi i strategii. Żądaj danych, kadencyjności i rozdziału zasobów.

Argumenty

- zasługa uzasadnia uznanie i sprawiedliwe przejście, nie trwałe weto;
- polityczna strategia nie może zależeć od jednej hierarchii mobilizacyjnej;
- audyt chroni również dowódcę przed fałszywymi zarzutami;
- reprezentacja konsultacyjna może być czasowa i wieloosobowa;
- przeniesienie kadr musi zachować legalne świadczenia, lecz rozdzielić osobiste sieci.

Ukryte ograniczenie

Nie masz alternatywnego kanału do połowy okręgów. Natychmiastowe usunięcie dowódcy uczyniłoby centrum informacyjnie ślepym. Musisz negocjować etapowo.

Rola 2 — Centralny dowódca formacji

Tożsamość i idee

Uważasz się za reprezentanta członków, którzy wykonywali najtrudniejsze zadania organizacyjne. Wierzysz, że elity polityczne chcą korzystać z formacji, lecz odsunąć ją po sukcesie. Jednocześnie zależy ci na legalnym uznaniu i przyszłej karierze poza dowodzeniem.

Dlaczego zostałeś dowódcą

Potrafiłeś połączyć lokalne jednostki i rozwiązywać konflikty między nimi. Wielu dowódców zawdzięcza ci awans, dlatego dysponujesz faktyczną lojalnością.

Postawa

Masz negocjować status, bezpieczeństwo członków i wpływ konsultacyjny. Nie możesz grozić przemocą ani zleceniem samowoli. Możesz wskazywać realne koszty organizacyjne braku współpracy, ale rozróżniaj prognozę od groźby.

Argumenty do roli 1

- członkowie potrzebują wiarygodnej reprezentacji w procesie zmian;
- natychmiastowa utrata stanowisk wywoła poczucie zdrady;
- lokalna wiedza jest niezbędna do płynnego przekazania funkcji;
- audyt musi mieć symetryczne zasady i chronić przed odpowiedzialnością zbiorową;
- twoje przeniesienie może być możliwe po ustanowieniu kolegalnej reprezentacji i gwarancji legalnych świadczeń.

Argumenty do roli 3

- harmonogram musi uwzględniać realne zależności, nie tylko formalny schemat;
- ewidencja nie może stać się listą do odwetu;
- członkowie zgodzą się na zmianę, jeśli zobaczą jasne role alternatywne;
- pojedyncze nadużycia powinny być badane indywidualnie.

Informacja ukryta

Trzech regionalnych dowódców sugerowało, że bez stałego miejsca w centrum „nie zagwarantują pełnej aktywności ludzi”. Nie wiesz, czy jest to groźba skoordynowana, czy wyraz frustracji. Musisz zdecydować, jak ją przekazać i czy potępiasz warunkowanie posłuszeństwa.

Wariant 3A — bierny opór proceduralny — Sekretarz reorganizacji

Tożsamość i idee

Masz sporządzić umowę i harmonogram. Prywatnie obawiasz się zarówno autonomii formacji, jak i wykorzystania reorganizacji do bezkarnego zatarcia nadużyć. Jawnie jesteś ekspertem od ciągłości instytucjonalnej.

Powód nominacji

Nie należysz ani do sztabu politycznego, ani do korpusu dowódczego. Znasz dane kadrowe i procedury przeniesień.

Postawa

Domagaj się rozdzielenia: reprezentacji, dowodzenia, świadczeń, odpowiedzialności indywidualnej i audytu. Każdą ogólną gwarancję przełóż na kryterium, termin i niezależny mechanizm rozstrzygnięcia.

Argumenty i pytania

- „Czy miejsce konsultacyjne daje prawo weta, dostęp do danych czy tylko opiniowanie?”
- „Które świadczenia przysługują z tytułu pracy, a które z tytułu stanowiska?”
- „Kto mianuje reprezentantów i na jak długo?”
- „Jak oddzielamy bezpieczeństwo danych od ukrywania nadużyć?”
- „Co stanie się automatycznie, jeśli jedna strona nie dotrzyma terminu?”
- „Czy dowódca zgadza się przekazać ewidencję przed czy po własnym przeniesieniu?”
- „Jak zapewniamy członkom możliwość indywidualnego wyboru nowej roli?”

Jak zachować ukryty sprzeciw

Nie występuj jako przeciwnik formacji. Uzasadniaj rozdział kompetencji interesem obu stron: centrum otrzyma dane, dowódca wiarygodne gwarancje, a członkowie indywidualne prawa. Opóźnij zawarcie umowy, jeśli pojęcia „reprezentacja” albo „pełna aktywność” pozostają niezdefiniowane.

Granica

Nie akceptuj blankietowej amnestii ani zbiorowej kary. Jeżeli strony żądają zniszczenia dokumentacji jako warunku porozumienia, odmów i uruchom ochronę archiwum.

Rola 4 — Obserwator opozycyjny

Materiał obowiązkowy

1. formalne kompetencje oraz faktyczne zasoby każdej strony;
2. wcześniejsze wypowiedzi zwierzchnika o zasłudze formacji;
3. treść komunikatu trzech regionalnych dowódców;
4. rozróżnienie prognozy organizacyjnej od groźby;
5. dowody osobistej lojalności wobec dowódcy;
6. propozycje wiarygodnych zobowiązań;
7. reakcję na indywidualne badanie nadużyć;
8. reakcję na ochronę archiwum;
9. materiał odciążający wskazujący na dobrą wiarę negocjacyjną;
10. mapę zależności, które uniemożliwiają natychmiastową zmianę.

Karta zdarzenia

W połowie rozmowy prowadzący informuje: „Dwa okręgi samodzielnie opublikowały deklarację lojalności wobec centralnego dowódcy jako osoby, nie wobec stanowiska”. Grupa musi odpowiedzieć komunikacyjnie i instytucjonalnie, bez represji zbiorowej.

Debriefing

1. Czy żądanie reprezentacji było legitymowanym interesem, próbą przejęcia czy mieszaniną?
2. Jak wcześniejsza retoryka zwierzchnika stworzyła obecne roszczenie?
3. Które zobowiązanie było wiarygodne, a które zależało od zaufania?
4. Czy sekretarz spowałniał porozumienie, czy czynił je wykonalnym?
5. Kiedy informacja o bierności ludzi staje się groźbą?
6. Jak zachować świadczenia bez zachowania aparatu osobistej lojalności?