



## ETAP 09 · KTO REPREZENTUJE SŁUŻBĘ? · KARTA POUFNA

## Rola 2 — Pośrednik i dowódca

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

**KARTA POUFNA**

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

### 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.

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

## 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.

---

## 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.