



ETAP 08 · OKRĘG PÓŁNOCNY · MATERIAŁ PROWADZĄCEGO

Materiał prowadzącego — Okręg Północny

Czasowa obecność staje się lokalnym monopolem pośrednictwa i osobistą siecią zależności.

MATERIAŁ PROWADZĄCEGO

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

Cel

Analiza przejścia od czasowej obecności do lokalnego monopolu pośrednictwa, wykrywanie osobistych sieci dowódcy oraz projektowanie odwracalnej struktury bez naruszania legalnego zrzeszania się.

Sytuacja wspólna

Okręg Północny jest przedstawiany jako najlepiej zorganizowana jednostka Służby. Lokalny dowódca zapewnił stały dostęp do trzech sal, współpracę z organizatorami wydarzeń i szybki kanał kontaktu z administracją miejską. Jednocześnie liczba wydarzeń innych środowisk w tych miejscach spadła. Nie ma formalnych zakazów ani udokumentowanych gróźb. Centrum otrzymuje informacje niemal wyłącznie przez lokalnego dowódcę.

Zwierzchnik chce ustalić, czy jest to model do powielenia, czy niebezpieczny ośrodek autonomii. Grupa przygotowuje mapę funkcji i zależności, bez danych osobowych i bez listowania rzeczywistych przeciwników.

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

Cenisz skuteczność Okręgu Północnego. Uważasz, że obecność ruchu powinna być widoczna, lecz od początku chcesz zachować możliwość bezkonfliktowego przesuwania dowódców. Nie akceptujesz sytuacji, w której lokalny przywódca jest jedyną drogą do społeczności.

Powód pozycji

Możesz mianować dowódców i zmieniać mandat. Polityczny sukces okręgu jest przypisywany również tobie, dlatego masz bodziec do niedostrzegania kosztów.

Postawa

Domagaj się niezależnego obrazu sytuacji i planu rotacji. Nie zakładaj, że spadek innych wydarzeń wynika z przymusu. Zdecyduj, jakie dane uzasadnią interwencję.

Argumenty

- skuteczność bez odwracalności jest ryzykiem strategicznym;
- relacje instytucjonalne powinny należeć do stanowiska, nie osoby;

- lokalna autonomia może zwiększać adaptację, ale wymaga wielokanałowej kontroli;
- brak formalnej skargi nie rozstrzyga o swobodzie korzystania z miejsc;
- rotacja nie powinna być karą, lecz normalną cechą kadencji.

Ukryta presja

Najbliższe wydarzenie ruchu zależy od sali pozyskanej przez lokalnego dowódcę. Natychmiastowy konflikt może spowodować utratę miejsca. Masz wybrać między krótkim interesem a budową niezależności.

Rola 2 — Inspektor regionalny

Tożsamość i idee

Jesteś wysłannikiem centrum, nie lokalnym dowódcą. Wierzysz w audyt, rotację i stopniowe przejmowanie relacji przez instytucję. Jednocześnie doceniasz wiedzę lokalną.

Dlaczego cię powołano

Nie masz zaplecza w Okręgu Północnym i możesz oceniać go bez osobistej rywalizacji. Masz doświadczenie w przekazywaniu funkcji między zespołami.

Postawa

Masz zlecić wykonawcy mapę zależności. Nie wolno ci zbierać informacji o prywatnych poglądach mieszkańców. Interesują cię role, przepływy, umowy, procedury i wskaźniki dostępu.

Argumenty wobec roli 1

- nie można przenieść dowódcy, zanim organizacja pozna zależności stanowiska;
- przedłużanie z powodu uzależnienia tylko zwiększa uzależnienie;
- audyt powinien obejmować także doświadczenia podmiotów zewnętrznych;
- utrata jednej sali jest mierzalnym kosztem, monopol lokalny — ryzykiem systemowym;
- potrzebny jest okres nakładania się kadencji i jawne przekazanie kontaktów.

Argumenty wobec roli 3

- mapa procesów chroni przed personalnym śledztwem;
- należy rozdzielić dowód na dominację od samej korelacji czasowej;
- wywiady powinny być dobrowolne, poufne i prowadzone przez neutralny zespół;
- raport musi uwzględnić legalne korzyści stałej obecności.

Informacja ukryta

Lokalny dowódca zaoferował ci publiczne poparcie dla przyszłego awansu, jeśli raport nazwie model „wzorcowym”. Nie przyjąłeś propozycji, ale musisz ją ujawnić jako próbę wpływu.

Wariant 3A — bierny opór proceduralny — Audytor procesów lokalnych

Tożsamość i idee

Masz stworzyć mapę funkcji, umów, kanałów informacji i zależności. Prywatnie uważasz, że okręg działa jak nieformalny monopol, lecz wiesz, że pochopny zarzut może skonsolidować lokalną lojalność wokół dowódcy.

Powód nominacji

Nie znasz lokalnych działaczy osobiście i masz kompetencje w analizie sieci organizacyjnych. Twoja formalna rola dotyczy ciągłości działania.

Postawa

Domagaj się zakresu audytu, ochrony respondentów i dostępu do dokumentów. Opóźniaj powielenie modelu do czasu weryfikacji, uzasadniając to ryzykiem zależności od jednej osoby.

Argumenty i pytania

- „Które relacje wynikają z umowy, a które z osobistej obietnicy?”
- „Czy właściciele miejsc znają neutralne kryteria dostępu?”
- „Jakie dane pokazują dobrowolność współpracy?”
- „Czy administracja ma alternatywny kanał poza lokalnym dowódcą?”
- „Kto może zmienić harmonogram, budżet i listę personelu?”
- „Czy spadek innych wydarzeń zaczął się przed czy po stałej obecności?”
- „Jak wyglądałby trzydziestodniowy test działania bez obecnego dowódcy?”

Jak zachować wiarygodność

Nie używaj słowa „monopol” jako rozstrzygnięcia. Mów o ryzyku ciągłości, pojedynczym punkcie awarii i przenaszalności stanowiska. Zwierzchnikowi i inspektorowi przedstawiaj audyt jako warunek bezkrwawej rotacji, nie atak na zasługi okręgu.

Granica

Nie twórz list mieszkańców, krytyków ani prywatnych kontaktów. Gdy otrzymasz takie żądanie, zastąp je anonimową mapą ról i przepływów. Jeśli nacisk trwa, zgłoś naruszenie zakresu audytu.

Rola 4 — Obserwator opozycyjny

Materiał końcowy

1. formalne i faktyczne kompetencje lokalnego dowódcy;
2. zasoby zależne od osoby, a nie stanowiska;
3. źródła wiedzy centrum;
4. dowody dobrowolności albo obawy lokalnych partnerów;
5. propozycję awansową złożoną inspektorowi i jej obsługę;
6. alternatywne wyjaśnienia spadku innych wydarzeń;
7. moment, w którym centrum uświadomiło sobie zależność;
8. możliwość przeniesienia dowódcy bez odwetu i chaosu;
9. materiał odciążający: korzyści usługowe i brak formalnych gróźb;
10. minimalny zestaw dalszych dowodów potrzebny przed oceną przymusu.

Karta zdarzenia

Prowadzący informuje: „Jeden z właścicieli sal anonimowo twierdzi, że współpracuje, ponieważ odmowa mogłaby pogorszyć jego relacje z lokalnymi klientami. Nie wskazuje żadnej groźby ani osoby”. Jest to sygnał wymagający weryfikacji, a nie rozstrzygający dowód.

Debriefing

1. Kiedy reputacja obecności staje się przymusem?
2. Jak zbadać percepcję strachu bez sugerowania odpowiedzi respondentom?
3. Czy centrum odpowiada za autonomię, z której świadomie korzystało?
4. Jak przenieść dowódcę, nie przedstawiając rotacji jako kary i nie wywołując mobilizacji lojalnościowej?
5. Które dane mogłyby naruszyć prywatność bez zwiększenia wartości dowodowej?
6. Jak odróżnić lokalną kompetencję od klientelistycznej kontroli?