

POWER \$ TRUGGLE

IN CASH

WE TRUST

POWER \$ TRUGGLE

IN CASH WE TRUST

Een spel voor 3-5 leidinggevendenden die ook weleens iets willen riskeren,
Vanaf 12 jaar, door Bauldric en vrienden

Overzicht

Welkom in de wereld van de machtigen, die op de achtergrond van grote ondernemingen de touwtjes in handen hebben, om er op het juiste moment aan te trekken. Ieder van jullie kruipt in de huid van een van hen en probeert zijn macht te vergroten. Jullie nemen nieuwe werknemers in dienst, vormen nieuwe afdelingen en richten hoofdafdelingen op om de begeerde positie van divisiehoofd in te nemen. Dat verschaft invloed en privileges. Stuur je divisiehoofd naar de directie (natuurlijk met uitzicht op de stoel van de baas) of vorm hem tot externe consultant. Investeer in aandelenpakketten of koop je medespelers om. Hoe handiger je dat doet, hoe sneller het lukt om het speldoel, 4 van 6 mogelijke winstpunten, te behalen.

Inhoudsopgave

Spelonderdelen	02
Voorbereiding	03
Doel van het Spel	03
Startopstelling	03
Spelvolgorde	04
I: Directievergadering	04
II: Afdelingsronden	07
Acties Tijdens de Actiestap	08
Einde van het Spel	12
Privilegekaarten	12

Spelmateriaal

- ① 1 spelbord
- ② 5 overzichtskaarten
- ③ 26 gebeurteniskaarten, onderverdeeld in:
 - 2 standaard gebeurtenissen
 - 24 overige gebeurtenissen
- ④ 7 privilegekaarten
- ⑤ 11 aartsvijandkaarten, onderverdeeld in:
 - 5 aartsvijand-kleurkaarten
 - 6 aartsvijand-competentiekaarten
- ⑥ 100 biljetten speelgeld (Pinats) onderverdeeld in:
 - 20 biljetten van 50,000 Pinats
 - 30 biljetten van 100,000 Pinats
 - 30 biljetten van 200,000 Pinats
 - 20 biljetten van 500,000 Pinats
- ⑦ 16 aandelenpakketten bestaande uit:
 - 3 aandelenpakketten met 1 aandeel van 100.000 Pinats
 - 3 aandelenpakketten met 2 aandelen van 200.000 Pinats
 - 3 aandelenpakketten met 3 aandelen van 400.000 Pinats
 - 3 aandelenpakketten met 4 aandelen van 600.000 Pinats
 - 3 aandelenpakketten met 5 aandelen van 900.000 Pinats
 - 3 aandelenpakketten met 6 aandelen van 1.200.000 Pinats
 - 3 aandelenpakketten met 7 aandelen van 1.600.000 Pinats
- ⑧ 110 leidinggevendenden, 22 in elk van de 5 kleuren, inzetbaar als:
 - Afdelingshoofd • Divisiehoofd • Directielid
 - Directeur • Externe consultant
 - Scorepionnen voor de scoresporen
- ⑨ 60 medewerkers
- ⑩ 5 smeergeldenveloppen, 1 in elke spelerskleur
- ⑪ 1 motivatiemarkeersteen



Voorbereiding

1. Leg het **spelbord** in het midden
2. Leg de **motivatiesteen** op **veld 6** van het motivatiespoor
3. Leg de **privilegekaarten**, de **gebeurteniskaarten** en de **medewerkers** klaar naast het spelbord.
4. Sorteert de **aandelenpakketten** aan de hand van het aantal aandelen en leg ze ook naast het spelbord. Bij 5 spelers zijn alle aandelenpakketten in het spel, bij 4 spelers wordt van de eerste tot de vijfde set aandelenpakketten 1 aandelenpakket uit het spel genomen. Bij 3 spelers zijn van alle series slechts 2 aandelenpakketten in het spel.
5. Sorteert het **speelgeld** naar waarde en leg het als voorraad naast het bord. Wijs een speler aan die verantwoordelijk is voor de geldvoorraad. Iedere speler krijgt een startkapitaal van **800.000 Pinats**.
(Gedurende het spel mag je je kapitaal **geheim** houden. Uitzondering: Wanneer iemand bij een gebeurtenis meer geld moet betalen dan hij heeft, moet hij zijn kapitaal laten zien).
6. Kies een **speelkleur** en neem in die kleur een **smeergeldenveloppe** en alle **22 leidinggevenden** die je als voorraad voor je neerlegt.
7. Iedere speler krijgt daarnaast nog een **overzichtskaart**.
8. Zoek de **aartsvijand-kleurkaarten** uit in de kleuren van de spelers en schud deze. Geef iedere speler 1 kaart. Schud nu de **aartsvijand-competentiekaarten** en geef er daarvan ook 1 aan iedere speler. Je mag je eigen aartsvijandkaarten altijd bekijken, maar je mag ze niet aan een medespeler laten zien. De overgebleven aartsvijandkaarten gaan terug in de doos.
9. Schud alle **privilegekaarten** en verdeel ze zo gelijkmatig mogelijk over de spelers. Het kan voorkomen dat een of meer spelers een kaart meer krijgen. De speler die de startkaart **Communicatie** (*Kommunikation*, *Communication*) heeft wordt **startspeler**.

Opmerking: Het aantal leidinggevenden en medewerkers is in principe onbegrensd. Mocht het voorkomen dat de beschikbare aantallen niet voldoende zijn, gebruik dan muntstukken, dropjes of andere geschikte materialen.
Dit geldt niet voor aandelenpakketten, deze zijn in aantal begrensd!

Doel van het Spel

Het doel is om als eerste **tenminste 4 winstpunten** te behalen. Er zijn 6 mogelijkheden om een winstpunt te behalen:

Minstens **7 punten** op het **invloedsspoor**,
Minstens **18 punten** op het **aandelenspoor**,
Minstens **4 punten** het **hoofdafdelingsspoor**,
Minstens **9 punten** op het **corruptiespoor**,
Minstens **1 consultant** in minstens **3 verschillende terreinen** op het **ervaringsspoor**,
De **aartsvijand** wordt overwonnen.

Competentiesporen

Boven aan het spelbord zijn 5 **competentiesporen** afgebeeld. De competenties zijn: **Invloed** (Einfluss, Influence), **Aandelen** (Aktien, Shares), **Hoofdafdelingen** (Hauptabteilungen, Main Departments), **Corruptie** (Korruption, Corruption) en **Ervaring** (Erfahrung, Counsel). In alle competenties, behalve **Ervaring**, kunnen gedurende het spel **punten** verdiend worden. Gebruik een leidinggevende-speelsteen om het huidige aantal punten aan te geven. Behaalde punten kunnen niet verloren gaan. Zodra het **groene veld** bereikt is, heeft de speler een **winstpunt** in deze competentie verdiend.

Wanneer een figuur de hoogste waarde op een competentiespoor bereikt heeft (gouden veld), kunnen geen punten meer in deze competentie behaald worden. (Een speler kan wel acties uitvoeren waarmee hij punten in een dergelijke competentie kan verdienen; deze komen dan te vervallen).

In de competentie **Ervaring** worden geen punten verzameld. Gedurende het spel worden daar **leidinggevenden** geplaatst, die voor een bedrijfsgebied als **externe consultant** ingehuurd werden. Zodra een speler in minstens 3 gebieden een consultant heeft, krijgt hij een **punt** voor **Ervaring**.

Aartsvijand

Jullie hebben **2 aartsvijandkaarten** gekregen: een **kleurenkaart** en een **competentiekaart**. Wanneer je de **kleurenkaart** van een **medespeler** gekregen hebt, krijgen jullie het **winstpunt** voor het overwinnen van de aartsvijand als volgt: **Jullie moeten in alle drie de competenties** die op de competentiekaart staan een **hoger puntenaantal** (of meer consultants bij **Ervaring**) halen dan de speler met de kleur van je kleurenkaart.

Wanneer jullie je **eigen kleurenkaart** getrokken hebben, krijgen jullie een **winstpunt** wanneer je in **twee van de drie competenties** van je competentiekaart **meer punten** (of meer consultants) hebt dan **alle andere** medespelers.

! **Opgelet:** Wanneer een figuur op het hoogste veld van het competentiespoor staat (gouden veld), dan geldt daarvoor dat die figuur altijd een hogere waarde heeft dan de andere spelers. Wanneer bijvoorbeeld rood en blauw dit veld bereikt hebben, heeft rood een hogere waarde dan blauw en blauw een hogere waarde dan rood.

Beginopstelling

Beginnend met de **startspeler** en daarna **rechtsom** zet iedere speler **1 leidinggevende** in. Hierna volgt een tweede ronde waarin weer iedere speler **1 leidinggevende** inzet, maar nu begint de speler rechts van de startspeler en wordt **linksom** gespeeld. Daarna zet iedereen nogmaals **1 leidinggevende** in, ditmaal weer zoals in de eerste ronde: startspeler eerst en dan **rechtsom**. Aan het einde heeft iedere speler dus **3 leidinggevenden** op het bord.

Er zijn twee mogelijkheden om een leidinggevende in te zetten:

Als **afdelingshoofd** in het **kantoor van een afdeling** van een gewenste divisie. Daarbij bezet je altijd het **hoogste vrije veld**. Bij het afdelingshoofd worden nog **3 medewerkers** uit de voorraad geplaatst.

Als **directielid** in de **directiekamer**. Hier bezet je altijd het **meest linkse vrije veld**. (Wanneer alle vijf plaatsen reeds bezet zijn en een speler wil nog een volgende leidinggevende in de directie plaatsen, dan gebeurt het volgende: Alle directieleden worden een positie naar links verschoven. Daardoor wordt het meest linkse figuur uit de kamer geschoven; deze leidinggevende wordt ontslagen. De speler legt deze in zijn voorraad terug; hij mag daarvoor geen vervanging inzetten. Nu is er plaats voor het nieuwe directielid.)

Het is niet mogelijk een leidinggevende in de **kamer van de directeur** of het **kantoor van een divisiehoofd** in te zetten. De privilegekaarten mogen tijdens de beginopstelling nog niet ingezet worden.



Voorbeeld: In een spel met vier spelers is blauw startspeler, rechtsom volgend zitten naast hem geel, groen en rood. Blauw zet aan het begin 1 leidinggevende in de directie ①. Geel zet nu 1 figuur in het bovenste kantoor van het gebied *Communicatie* (*Kommunikation, communications*) ② en plaatst daar 3 medewerkers uit de voorraad bij. Daarna zet groen 1 figuur in het bovenste kantoor van het gebied *Ontwikkeling* (*Entwicklung, development*) ③ en zet daar ook 3 medewerkers bij. Rood zet tenslotte nog 1 figuur in de directie ④.

Nu start een tweede ronde. Nu begint rood met een figuur in het gebied *Personeel* (*Personal, human resources*) ⑤. Daarna volgen groen, geel en blauw. In de derde ronde begint blauw weer, gevolgd door geel, groen en rood. De afbeelding geeft het spelbord weer na het beëindigen van de beginopstelling.

Spelverloop

Nadat de beginopstelling afgesloten is begint het spel. Je speelt een aantal **rondes**. Iedere ronde heeft **twee fasen**:

Fase I: **Directievergadering**

Fase II: Een aantal **afdelingsrondes** (minimaal 4, maximaal 7).

I: Directievergadering

Iedere **directievergadering** bestaat uit **7 stappen**, die na elkaar uitgevoerd worden:

1. Afscheid directeur
2. Nieuwe directeur kiezen
3. Divisiehoofd bepalen
4. Privilegekaarten verdelen
5. Invloeds punten toekennen
6. Motivatiesteen terugzetten
7. Gebeurteniskaarten sorteren

1. Afscheid Zittende Directeur

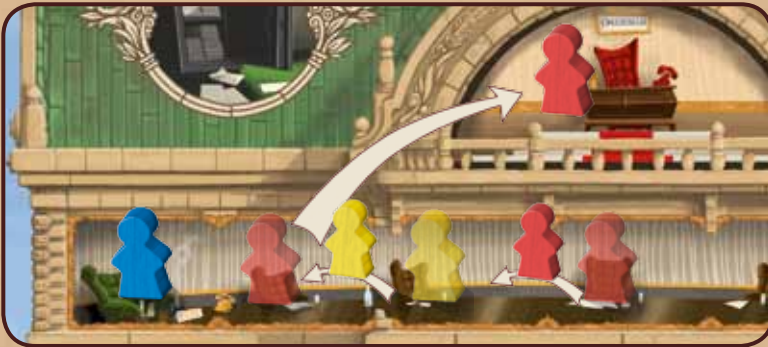
De **directeur** moet zijn stoel vrijmaken, zonder mitsen en maren. De betreffende speler krijgt zijn leidinggevende terug in de voorraad.

Opmerking: Dit punt vervalt in de eerste ronde.

2. Nieuwe Directeur Kiezen

De speler met de **meeste leidinggevenden** in de huidige directie levert de nieuwe **directeur**. Bij een **gelijke stand** levert de speler, waarvan de leidinggevende het **verst links** in de directiekamer staat, de directeur.

De nieuwe directeur neemt zijn figuur die het verst links in de directiekamer staat en plaatst die in de **directeurskamer**. De overige leidinggevenden in de directiekamer schuiven naar links op, zodat er geen gaten vallen.



Voorbeeld: Rood heeft de meeste directieleden en levert de nieuwe directeur. Hij verplaatst de linker van de beide rode figuren naar de directeurskamer. Daarna schuiven de rode en gele figuur 1 plaats naar links.

Wanneer er zich geen leidinggevenden in de directiekamer bevinden, levert de speler die de **privilegekaart Directeur (Boss, Chairman)** voor zich heeft liggen de directeur. Het maakt niet uit of de speler de kaart open of dicht heeft liggen. Hij zet een leidinggevende uit zijn voorraad in de **directeurskamer**.

Tip: Zet een medewerker uit de voorraad naast de Directeur als geheugensteuntje om het privilege **Directeur (Boss, Chairman)** te gebruiken.

3. Divisiehoofden Bepalen

Nu worden de **divisiehoofden** voor de zes **bedrijfsafdelingen** bepaald. Jullie beginnen links met de afdeling Ontwikkeling (Entwicklung, Development), en eindigt rechts met de afdeling Controlling.

Het nieuwe divisiehoofd wordt geleverd door de speler die in deze afdeling de **meeste afdelingshoofden** heeft. Hierbij telt een **hoofdafdeling** voor 2 **afdelingshoofden**. Een **divisiehoofd** dat eventueel nog in functie is telt **niet mee**! Bij een **gelijke stand** wint de speler met de **meeste medewerkers**.

Wanneer er dan nog een gelijke stand is, dan wint de speler die zijn afdelingshoofd **het hoogst op het bord** heeft staan. Wanneer er zich in een afdeling **geen afdelingshoofden** bevinden, dan levert de speler met de **privilegekaart** voor deze afdeling het divisiehoofd. Het maakt niet uit of de kaart open of dicht ligt. Het nieuwe divisiehoofd ligt nu vast. Er zijn drie mogelijkheden:

A) Er is geen divisiehoofd in functie

De speler die het nieuwe divisiehoofd levert, neemt een leidinggevende uit zijn voorraad en zet die in het kantoor van het divisiehoofd.

B) Het nieuwe divisiehoofd wordt door dezelfde speler geleverd als het huidige divisiehoofd

In dit geval gebeurt er verder niets, het divisiehoofd blijft in zijn kantoor..

C) Het nieuwe divisiehoofd wordt door een andere speler geleverd dan het huidige divisiehoofd

De speler van het zittende divisiehoofd moet beslissen of zijn divisiehoofd naar de **directie** gaat, of dat hij als **externe consultant** aangesteld wordt. Hij zet zijn figuur dan ofwel in de **directiekamer** (zo ver mogelijk naar links), of op het veld van de overeenkomstige afdeling van het **Ervaringsspoor**. Daarna neemt de speler die het nieuwe divisiehoofd levert een figuur uit zijn voorraad en zet dat in het kantoor van het divisiehoofd.



Voorbeeld: In de afdeling *Ontwikkeling (Entwicklung, Development)* heeft Groen de meeste afdelingshoofden en levert daarmee het divisiehoofd. Overeenkomstig levert Rood het divisiehoofd voor *Personeelszaken (Personal, Human Resources)*. In de afdeling *Communicatie (Kommunikation, Communications)* heeft Geel weliswaar 1 afdelingshoofd in het bovenste kantoor, maar Groen heeft daar twee afdelingshoofden en levert daarom dit divisiehoofd. De afdeling *Boekhouding (Buchhaltung, Accounting)* wordt door Blauw geleid.

In de afdeling *Juridische Zaken & Octrooien (Rechte & Patente, Legal & Patents)* zijn er geen afdelingshoofden. Bij de verdeling van de privilegekaarten bij aanvang van het spel heeft Geel het privilege *Juridische Zaken & Octrooien (Rechte & Patente, Legal & Patents)* gekregen en heeft dat nog voor zich liggen. Geel levert hier dus het divisiehoofd.

In *Controlling*, waar Geel en Blauw ieder een afdelingshoofd hebben, is de stand gelijk. Beiden hebben evenveel medewerkers. Het kantoor van Geel ligt hoger, dus Geel levert ook hier het divisiehoofd.

4. Privilegekaarten Verdelen

Nadat alle divisiehoofden in hun kantoor getrokken zijn, verdelen jullie de **privilegekaarten**. Ieder divisiehoofd pakt de privilegekaart voor zijn **afdeling**. De kaart *Directeur (Boss, Chairman)* gaat naar de nieuwe directeur. Leg de kaarten zo voor je neer dat je de **divisieheft** (grijze achtergrond) kan lezen, **niet** de heft met de gouden achtergrond: *omgekocht (geschmied, bribed)*! Een beschrijving van de privilegekaarten vinden jullie op pagina 12 onder "privilegekaarten".



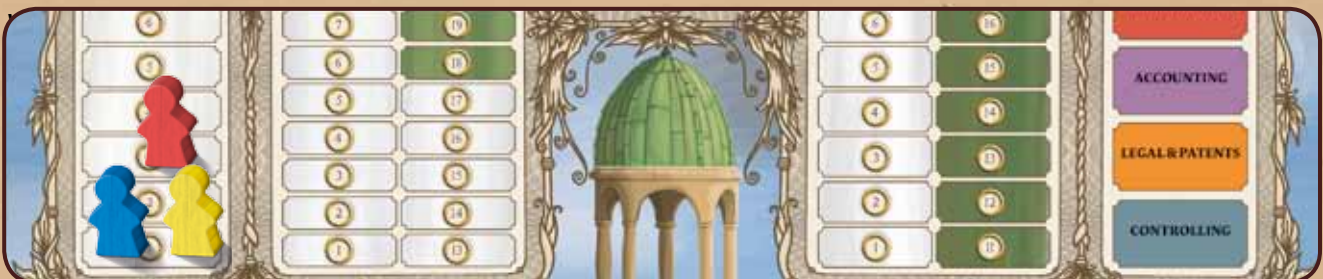
Voorbeeld: In het bovenstaande voorbeeld krijgt Rood de privilegekaarten *Directeur (Boss, Chairman)* en *Personeelszaken (Personal, Human Resources)*. Groen krijgt de privilegekaarten *Ontwikkeling (Entwicklung, Development)* en *Communicatie (Kommunikation, Communications)*, Blauw het privilege *Boekhouding (Buchhaltung, Accounting)* en Geel de kaarten voor *Juridische Zaken & Octrooien (Rechte & Patente, Legal & Patents)* en *Controlling*. Ieder legt de kaarten met de divisieheft leesbaar voor zich neer.

5. Invloeds punten Toekennen

Voor je leidinggevenden in de directie krijg je **punten** op het **invloedsspoor**.

2 punten voor de **directeur**

1 punt voor ieder **directielid**



6. Motivatiesteen Terugzetten

Zet de **motivatiesteen** weer terug op veld 6 van het **motivatiespoor**.

7. Gebeurteniskaarten Sorteren

Het **divisiehoofd** voor **Communicatie** gebruikt nu zijn **privilegekaart**. Hij pakt alle gebeurteniskaarten. De beide **standaardgebeurtenissen** *Directievergadering (Vorstandssitzung, Directors' Meeting)* en *Bonusuitkering (Prämienzahlung, Bonus Payment)* legt hij eerst voor zich neer. Alle andere kaarten schudt hij, trekt blind **6 gebeurteniskaarten** en legt die voor zich neer zonder ze aan de medespelers te laten zien. De overgebleven gebeurteniskaarten legt hij tot de volgende directievergadering ter zijde. (Een beschrijving van de gebeurteniskaarten vind je op pagina 7 onder "Gebeurtenisstep").

Nu legt het divisiehoofd voor **Communicatie** de 6 getrokken gebeurtenissen en de 2 standaardgebeurtenissen in een door hem te kiezen volgorde, waarin de kaarten later door hem opgelegd worden. Daarbij moet op het volgende gelet worden:

De kaart **Bonusuitkering (Prämienzahlung, Bonus Payment)** moet voor **Directievergadering (Vorstandssitzung, Directors' Meeting)** opgelegd worden. De kaart **Directievergadering (Vorstandssitzung, Directors' Meeting)** mag op zijn vroegst als **vijfde gebeurteniskaart** opgelegd worden.

Het aantal kaarten voor de kaart **Directievergadering (Vorstandssitzung, Directors' Meeting)** legt vast hoeveel **afdelingsronden** er gespeeld worden.

De gesorteerde gebeurteniskaarten legt het divisiehoofd **Communicatie** als **dichte gebeurtenisstepel** voor zich neer. Geen enkele andere speler mag deze gebeurteniskaarten en hun volgorde kennen. Gedurende de afdelingsronden mag de speler die de gebeurteniskaarten gesorteerd heeft ze te allen tijde nog bekijken. De volgorde mag echter niet meer veranderd worden.

Tip: Let er bij het sorteren op dat de kaart die als eerste opgelegd moet worden, de achterste kaart in de hand is.



Voorbeeld: Groen is het divisiehoofd **Communicatie** en pakt de twee standaard gebeurtenissen en trekt 6 gebeurtenissen uit de geschudde stapel. Met inachtneming van de regels sorteert Groen de kaarten in de hierboven afgebeelde volgorde. De eerste gebeurtenis is dus het Zomerfeest (Sommerfest, Summer Party). De directievergadering ligt precies op de vijfde positie, en had niet verder naar links mogen liggen, wel verder naar rechts. De Bonusuitkering ligt op de derde plaats en is dus voor de Directievergadering aan de beurt.

II: Afdelingsronden

Het aantal **afdelingsronden** dat gespeeld wordt is afhankelijk van positie van de kaart *Directievergadering* (*Vorstandssitzung*, *Directors' Meeting*) in de **gebeurtenisstapel**. Er vinden minimaal 4 en maximaal 7 afdelingsronden plaats. Het precieze aantal kent alleen het divisiehoofd *Communicatie*. Hij kent ook alle gebeurtenissen die zich gaan voordoen en hun volgorde.

Iedere afdelingsronde bestaat uit **2 stappen**, die jullie na elkaar uitvoeren:

1. Gebeurtenisstap
2. Actiestap

1. Gebeurtenisstap

Het divisiehoofd *Communicatie* legt de bovenste kaart van de **gebeurtenisstapel** open. Deze gebeurtenis voer je **onmiddellijk** uit.

Tip: Leg de opengelegde kaarten versprongen op elkaar, zodat je altijd kunt zien hoeveel kaarten er al opengelegd zijn.

Bonusuitkering

Deze gebeurtenissen brengen weer **geld** in het laadje. **Iedereen** krijgt nu de volgende bonussen voor zijn **aandelenpakketten** en **leidinggevend**:

100.000 Pinats voor elk **aandelenpakket** (Opgelet: **niet** voor ieder **aandeel**)

100.000 Pinats voor elke **afdeling**

200.000 Pinats voor iedere **hoofdafdeling**

150.000 Pinats voor ieder **directielid**

300.000 Pinats voor de **directeur**

De speler met de **privilegekaart Controlling**, krijgt bij deze gebeurtenis eventueel een hogere bonus voor zijn (**hoofd**)-**afdelingen**, naar gelang van de huidige motivatiewaarde (zie pagina 13, "*Privilegekaart Controlling*").

Opmerking: Deze kaart moet altijd voor de kaart *Directievergadering* (*Vorstandssitzung*, *Directors' Meeting*) in de gebeurtenisstapel liggen (zie pagina 6, "*Gebeurteniskaarten Sorteren*").



Voorbeeld: Rood heeft twee aandelenpakketten, 1 met 1 aandeel en 1 met 4 aandelen. Daarvoor krijgt hij 200.000 Pinats. Zijn 3 afdelingen leveren hem 300.000 Pinats op, 1 hoofdafdeling levert hem nog eens 200.000 Pinats op. Voor 1 directielid en de directeur krijgt hij nog eens 150.000+300.000 Pinats. In totaal krijgt Rood bij de bonusuitkering dus 1.150.000 Pinats.

Directievergadering

De hele **beurt** eindigt **onmiddellijk**, een **actiestap** vindt **niet** meer plaats! Je zet het spel met een **directievergadering** voort.

Opmerking: Deze gebeurteniskaart mag pas op zijn vroegst als vijfde kaart in het spel komen (zie pagina 6, "*Gebeurteniskaarten Sorteren*").

Motivatie

Een dergelijke gebeurtenis heeft effect op de motivatie van de medewerkers. Verzet de motivatiesteen op het motivatiespoor het aantal aangegeven velden, bij een naar boven, bij een naar beneden.

Opmerking: De meeste gebeurtenissen hebben een negatief effect op de motivatie. De motivatiewaarde heeft invloed op een aantal privilegekaarten (zie pagina 12, "*Privilegekaarten*").

Idiootkaart (Deppenkarte, Moron card)

Deze gebeurtenis zal het divisiehoofd *Communicatie* waarschijnlijk **na** de directievergadering neerleggen omdat deze kaart hem benadeelt. De Idiootkaarten moeten voorkomen dat een spelronde altijd 7 afdelingsronden duurt. Wanneer tijdens deze gebeurtenis een speler meer moet betalen dan hij geld heeft, krijgen de andere spelers het verschil van de bank.

Overige Gebeurtenissen

Alle overige gebeurtenissen verklaren zichzelf; je voert gewoon de tekst op de kaart uit.

Opmerking: In het geval dat iemand bij een gebeurtenis meer geld moet betalen dan hij heeft, moet hij zoveel betalen als hij kan.

2. Actiestap

De spelers voeren na elkaar met de klok mee **precies 1 actie** uit. Het divisiehoofd *Communicatie* begint. De speler die zijn actie uitvoert is de **actieve speler**.

Opmerking: De speler die aan het begin van de eerste afdelingsronde het divisiehoofd *Communicatie* levert, blijft gedurende de hele spelronde de startspeler voor alle actiestappen, ook wanneer hij als divisiehoofd aftreedt (zie pagina 9, "*Als Divisiehoofd Aftreden*") of zijn privilegekaart verliest.

Er zijn 7 verschillende actiemogelijkheden:

- A) Medewerkers aannemen
- B) Afdelingen oprichten
- C) Afdelingen reorganiseren
- D) Als divisiehoofd aftreden
- E) Medespelers omkopen
- F) Punten kopen
- G) Privilegekaarten inzetten

De afzonderlijke acties worden in het volgende hoofdstuk verder uitgelegd.

Algemene Regels voor Acties

Een **afdeling** heeft **exact 1 afdelingshoofd** en kan uit **hooguit 6 medewerkers** bestaan en heeft **minstens 1 medewerker** nodig. Wanneer een afdelingshoofd op enig moment **geen** medewerkers heeft, wordt de afdeling **onmiddellijk opgeheven**; de leidinggevende gaat terug naar de voorraad van de speler.

Een **hoofdafdeling** heeft **exact 2 afdelingshoofden** en kan eveneens **hooguit 6 medewerkers** omvatten. In tegenstelling tot een afdeling blijft een hoofdafdeling **ook zonder medewerkers** bestaan, ze wordt **nooit** opgeheven.

Bij de oprichting of reorganisatie van een afdeling wordt altijd het **hoogst** mogelijke kantoor bezet. Zodra in een afdeling een **leeg kantoor** ontstaat, verplaatsen de zich er eventueel onder bevindende afdelingen zich **onmiddellijk** naar boven.

Acties in de Actiestap

A) Medewerkers Aannemen

De actieve speler neemt **2 medewerkers** uit de algemene voorraad en zet ze in kantoren, waar hij een **afdeling** of **hoofdafdeling** heeft, naar wens neer. Wanneer hij de **privilegekaart Personeelszaken (Personal, Human Resources)** heeft, krijgt hij bij deze actie eventueel extra medewerkers uit de voorraad, al naar gelang de huidige motivatiewaarde (zie pagina 15, "*Privilegekaart Personeelszaken*").

Opmerking: Let op de "*Algemene Regels voor Acties*".



Example: Groen neemt 2 nieuwe medewerkers aan, die hij vanuit de voorraad op het spelbord plaatst.

B) Afdelingen Oprichten

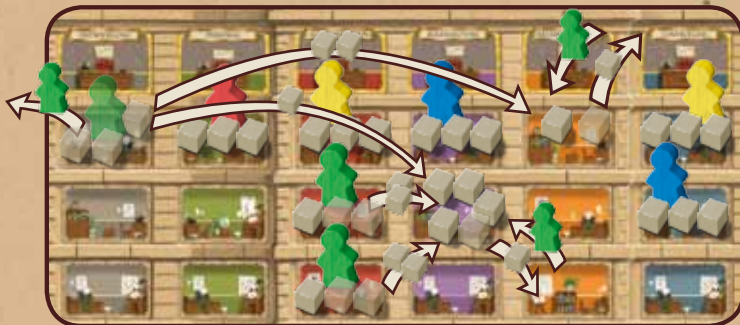
Jullie hebben 2 verschillende mogelijkheden om nieuwe afdelingen op te richten: **door eigen medewerkers** of **door nieuwe medewerkers**.

Oprichting door Eigen Medewerkers

Met eigen medewerkers kun je met 1 actie **1 of 2** nieuwe afdelingen oprichten. De actieve speler neemt het gewenste aantal **medewerkers** uit zijn bestaande afdelingen en/of hoofdafdelingen en plaatst die in 1 of 2 vrije afdelingskantoren. Er moeten zich **minstens 2 medewerkers** in elke nieuwe afdeling bevinden.

Aansluitend **wisselt** hij in ieder nieuwe afdeling exact **1 medewerker om in een leidinggevende** uit zijn voorraad, die daarmee **afdelingshoofd** wordt. Omgewisselde medewerkers gaan terug in de algemene voorraad.

Opmerking: Let op de "Algemene Regels voor Acties".



Voorbeeld: Groen neemt 7 medewerkers uit zijn bestaande afdelingen, plaatst er 5 daarvan in het bovenste vrije kantoor van *Boekhouding (Buchhaltung, Accounting)*, en de andere 2 in *Juridische Zaken & Octrooien (Rechte & Patente, Legal & Patents)*. Op deze manier wordt voldaan aan de eis van minimaal 2 medewerkers. Daarna plaatst Groen 1 leidinggevende in de beide afdelingen. De afdeling *Ontwikkeling (Entwicklung, Development)* van Groen wordt opgeheven omdat die geen medewerkers meer heeft. Groen legt die leidinggevende terug in de voorraad.

Oprichting door Nieuwe Medewerkers

Met nieuwe medewerkers kunnen jullie met 1 actie **precies 1** nieuwe afdeling oprichten. De actieve speler neemt **1 leidinggevende** uit zijn voorraad en **1 medewerker** uit de algemene voorraad en zet beiden in een vrij afdelingskantoor. Wanneer hij de **privilegekaart Personeelszaken (Personal, Human Resources)** heeft, krijgt hij bij deze actie eventueel extra medewerkers uit de algemene voorraad, afhankelijk van de huidige **motivatiewaarde** (zie pagina 15, "Privilegekaart Personeelszaken"). Aansluitend mag hij elk gewenst aantal medewerkers uit zijn bestaande afdelingen en/of hoofdafdelingen in de nieuwe afdeling plaatsen.

Opmerking: Let op de "Algemene Regels voor Acties".

C) Afdelingen Reorganiseren

Jullie hebben **2 verschillende mogelijkheden** om afdelingen te reorganiseren. Jullie kunnen **naar andere divisies** verhuizen of een **nieuwe hoofdafdeling** oprichten.

Verhuizen naar andere Divisies

Je kunt met 1 actie met **1 of 2 afdelingen** of met **1 hoofdafdeling** verhuizen. Voor een verhuizing neemt de actieve speler een **gewenste** afdeling of hoofdafdeling (leidinggevend en medewerkers) van het bord en zet ze in het afdelingskantoor van een andere divisie.

Opmerking: Let op de "Algemene Regels voor Acties".

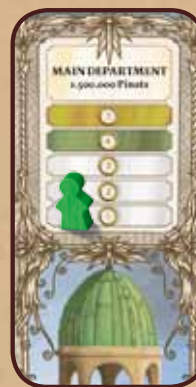
Oprichting van een Hoofdafdeling

Je kunt met 1 actie **1 hoofdafdeling** oprichten. Daarvoor leg je **2 bestaande afdelingen samen**. Die kunnen uit dezelfde divisie komen of uit twee verschillende. De actieve speler verhuist 2 afdelingen naar een nieuw afdelingskantoor, of hij verhuist 1 afdeling naar een reeds bestaand afdelingskantoor.

Beide afdelingshoofden blijven in de op deze manier gevormde hoofdafdeling. Er moeten echter **2 medewerkers** van deze afdeling **ontslagen** worden. Wanneer de hoofdafdeling daarna nog steeds meer dan 6 medewerkers heeft, worden de overvallige medewerkers ook ontslagen (terug in de algemene voorraad).

Opmerking: Let op de "Algemene Regels voor Acties".

Voor de oprichting van een hoofdafdeling krijgt de actieve speler **1 punt** op het **hoofdafdelingsspoor**. (Omdat een hoofdafdeling nooit opgeheven kan worden, kun je te allen tijde controleren of het aantal punten op dit spoor juist is. Ze moeten met het aantal hoofdafdelingen van de speler overeenkomen.)



Voorbeeld: Groen verhuist met zijn onderste kantoor voor Communicatie naar zijn kantoor voor Ontwikkeling. De beide afdelingshoofden blijven daar en vormen samen een nieuwe hoofdafdeling. 2 medewerkers uit deze afdeling worden ontslagen, er blijven dus 4 medewerkers over. Hiervoor krijgt Groen 1 punt op het hoofdafdelingsspoor.

D) Als Divisiehoofd Aftreden

Je kunt met 1 actie exact **1 divisiehoofd** vrijwillig laten aftreden. Je hebt **2 verschillende mogelijkheden** voor de toekomst van dit divisiehoofd. Hij wordt **directielid**, of laat zich als **Externe Consultant** aanstellen.

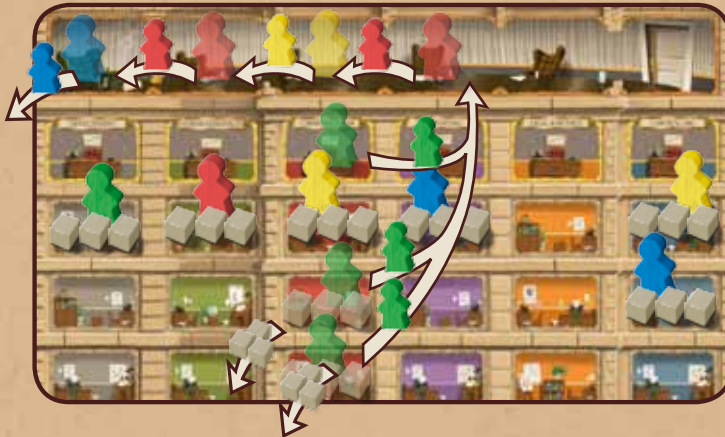
Bij beide keuzes **verliest de privilegekaart** van deze divisie voor de lopende **speelronde** haar **geldigheid**. De kaart blijft bij de speler liggen waarbij ze op dit moment ligt, maar wordt omgedraaid, zodat ze **dicht** ligt. Dit privilege staat niet meer ter beschikking en kan pas door een nieuwe directievergadering weer beschikbaar komen.

Directielid

De actieve speler stuurt **1 eigen divisiehoofd** en **alle afdelingshoofden** uit dezelfde divisie naar de directie. De afdelingshoofden van de **hoofdafdelingen** zijn hiervan **uitgesloten** en blijven waar ze zijn.

Alle medewerkers van de actieve speler uit deze divisie (ook uit de **hoofdafdelingen**) worden **ontslagen** en in de algemene voorraad teruggelegd. **Alle afdelingen** worden dus opgeheven, alleen **hoofdafdelingen** blijven bestaan.

Wanneer er in de directie niet voldoende plaatsen voor alle nieuwe directieleden zijn, worden alle directieleden zodanig veel plaatsen naar links opgeschoven, totdat er plaats is voor alle nieuwe directieleden. Hierdoor worden een aantal directieleden ontslagen en gaan terug in de voorraad van de betreffende spelers.

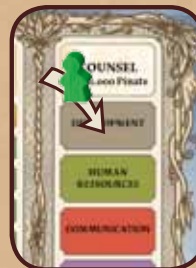


Voorbeeld: Groen neemt met zijn divisiehoofd *Communicatie* en de beide afdelingshoofden binnen de divisie *Communicatie* plaats in de directie. De 6 medewerkers van beide kantoren verliest Groen en gaan terug naar de algemene voorraad. In de directiekamer zijn slechts 2 vrije plaatsen. Opdat alle 3 de Groene leidinggevenden in de directiekamer passen, moeten de huidige directieleden allen 1 plaats naar links opschuiven. De Blauwe leidinggevende wordt ontslagen en gaat terug in de voorraad. Daarna nemen de 3 Groene leidinggevenden hun plaats in.

Externe Consultant

De actieve speler verzet **1 eigen divisiehoofd** op het veld van de betreffende divisie van het **Ervaringsspoor**. Op ieder veld hiervan mag **meer dan 1** leidinggevende van dezelfde speler staan.

Ook in dit geval worden alle medewerkers van de actieve speler uit deze divisie (ook uit de hoofdafdelingen) ontslagen en worden in de algemene voorraad teruggelegd. Alle afdelingen worden opgeheven, alleen de hoofdafdelingen blijven bestaan. Het afdelingshoofd legt de speler terug in zijn voorraad.



Voorbeeld: Groen laat zijn divisiehoofd *Ontwikkeling* als Externe Consultant aannemen. Hij zet zijn figuur op het veld *Ontwikkeling* (*Entwicklung, Development*) op het ervaringspoor. De 4 medewerkers van zijn hoofdafdeling worden ontslagen, maar de hoofdafdeling blijft bestaan.

E) Medespelers Omkopen

Jullie kunnen met 1 actie 1-2 **omkoop pogingen** wagen, om in het bezit van **privilegekaarten** te komen. Een privilege dat men door omkoping heeft verkregen heeft een nog **sterker** effect dan wanneer men het gedurende een directievergadering voor zijn divisiehoofd gekregen heeft. De actieve speler kan iedere **medespeler** die een **privilegekaart** open of dicht voor zich heeft liggen een **aanbod** voor deze privilegekaart doen. (Wanneer de speler verschillende privilegekaarten heeft, moet de actieve speler aangeven voor welke kaart hij dit aanbod doet.) Hiertoe doet de speler een bedrag **naar keuze** (minimaal 50.000 Pinats) in zijn **smeergeldenveloppe**, en overhandigt de enveloppe aan de medespeler. Deze bekijkt het geld in de enveloppe. Hij heeft nu **2 mogelijkheden**: hij **neemt het aanbod aan** of **wijst het af**. In ieder geval krijgt de actieve speler er **1 punt** bij op het **corruptiespoor**.

Het Aanbod Aannemen

De medespeler neemt het geld uit de enveloppe; dat is nu van hem. Hij krijgt nu eveneens **1 punt** op het **corruptiespoor**.

Dan geeft hij de enveloppe en de gewenste privilegekaart aan de actieve speler. Deze legt de privilegekaart zodanig voor zich neer dat hij de helft **Omgekocht** (**Geschmied, Bribe**) (met de gouden achtergrond) kan lezen. **Uitzondering:** Wanneer de privilegekaart dicht voor de medespeler lag, komt hij nu ook dicht voor de actieve speler te liggen. (Een beschrijving van de privilegekaarten vinden jullie op pagina 12 onder het kopje "Privilegekaarten".)

De actie is daarmee **beëindigd**, de actieve speler mag niet nog een keer proberen een medespeler om te kopen.

Het Aanbod Afwijzen

De medespeler geeft de smeergeldenveloppe met het aangeboden geld terug.

Wanneer de eerste omkoop poging mislukt is, dan mag de actieve speler een **tweede** poging ondernemen. Hij kan **of** het aanbod op **dezelfde** privilegekaart verhogen, **of** het met een andere privilegekaart proberen, van dezelfde of een andere medespeler. De tweede poging verloopt gelijk aan de eerste poging, behalve dat de actieve speler er nu **geen punt** op het **corruptiespoor** meer bij krijgt.

Wanneer de medespeler het aanbod **aanneemt**, gaan jullie als hierboven beschreven verder (zie "Het Aanbod Aannemen"). Wanneer de medespeler het aanbod **afwijst**, geeft hij enveloppe met geld terug. De omkoop poging is mislukt en de actie daarmee **beëindigd**.

Verlies van Medewerkers

Iedere medespeler die in deze actie een omkoop poging afgeslagen heeft, verliest een medewerker, behalve wanneer hij een tweede omkoop poging wel aangenomen heeft. Wanneer een medespeler 2 omkoop pogingen afgeslagen heeft, verliest hij toch maar 1 medewerker.

De actieve speler bepaalt welke **medewerker** van de betreffende medespeler van het bord genomen wordt. Hij neemt die uit een afdeling of hoofd afdeling naar keuze en legt hem in de voorraad terug.

Opmerking: Let op de "Algemene Regels voor Acties". De afdeling kan ontbonden moeten worden.



Voorbeeld: Groen wil de privilege kaart "Controlling" van Geel overnemen. Groen doet 100.000 Pinats in zijn smeergeldenveloppe en geeft die aan Geel. Daarmee krijgt Groen 1 corruptiepunt. Het bedrag is duidelijk te laag, want Geel slaat het aanbod af. Nu mag Groen een tweede omkoop poging doen. Groen wil geen tweede poging doen de "Controlling" privilege kaart te verkrijgen, maar wil Rood voor het "Directeur"-privilege omkopen. Hij geeft Rood de enveloppe met 350.000 Pinats. Rood neemt het aanbod en het geld aan en krijgt daarbij 1 corruptiepunt. Groen krijgt het "Directeur" privilege en legt de kaart met de helft "Omgekocht" naar boven. Aan het einde verwijdert Groen een medewerker uit een kantoor van Geel, omdat Geel een omkoop poging afgewezen heeft.

F) Winstpunten Kopen

Om sneller aan de benodigde winstpunten te komen, kunnen jullie punten voor de competentiesporen kopen. Jullie zwaar verdiende geld kun je in acties, hoofd afdelingen of externe consultants investeren. Jullie kunnen je medewerkers ontslaan om aan invloed te winnen. (Punten voor het corruptiespoor kun je op deze manier niet verdienen.) Jullie hebben 4 verschillende mogelijkheden:

Invloed

Met 1 actie kunnen jullie precies 1 invloedspunt behalen. De actieve speler ontslaat 3 medewerkers uit zijn afdelingen en/of hoofd afdelingen. Deze medewerkers mogen uit verschillende divisies komen. Hij krijgt **1 punt** op het **invloedsspoor**.

Hoofd afdelingen

Met 1 actie kunnen jullie **precies 1 hoofd afdeling** kopen. De actieve speler betaalt **1.500.000** Pinats aan de bank. Daarna neemt hij **2 leidinggevend** uit zijn voorraad en zet deze in een vrij kantoor van een divisie **naar keuze**. Hij krijgt daarnaast **1 punt** op het **hoofd afdelingsspoor**.

Ervaring

Met 1 actie kunnen jullie precies 1 externe consultant aannemen. De actieve speler betaalt **2.000.000** Pinats aan de bank. Dan neemt hij **1 leidinggevende** uit de voorraad en zet het op een veld **naar keuze** op het **ervaringsspoor**.

Aandelen

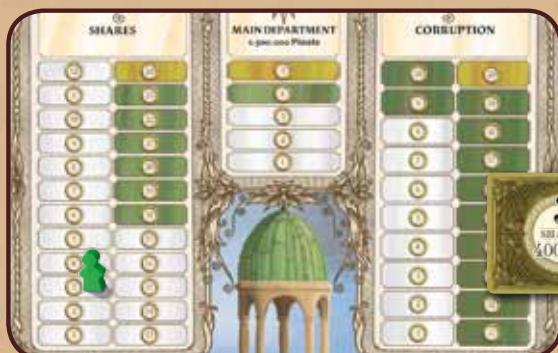
Met 1 actie kunnen jullie **precies 1 aandelenpakket** kopen. De pakketten hebben verschillende prijzen, al naar gelang het aantal aandelen dat ze bevatten:

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| 1 aandeel: 100,000 Pinats | 5 aandelen: 900,000 Pinats |
| 2 aandelen: 200,000 Pinats | 6 aandelen: 1,200,000 Pinats |
| 3 aandelen: 400,000 Pinats | 7 aandelen: 1,600,000 Pinats |
| 4 aandelen: 600,000 Pinats | |

De speler met de privilege kaart Boekhouding (Buchhaltung, Accounting) krijgt bij deze actie eventueel een groter aandelenpakket dan waarvoor hij betaalt, naar gelang de huidige motivatiewaarde (zie pagina 12, "Privilege kaart Boekhouding").

Voor **ieder aandeel** van het gekochte aandelenpakket, krijgt de actieve speler **1 punt** op het **aandelen spoor**. Daarnaast brengen aandelenpakketten bij de gebeurtenis "**Bonusuitkering**" extra rendement.

Opmerking: Het aantal aandelenpakketten is beperkt. Zodra aandelenpakketten van een bepaalde grootte op zijn, kunnen ze niet meer aangekocht worden.



Voorbeeld: Groen koopt 1 aandelenpakket met 3 aandelen voor 400.000 Pinats. Groen krijgt 3 punten op het aandelen spoor.



G) Privilegekaarten Inzetten

Met deze actie kunnen jullie de **privilegekaarten** *Ontwikkeling (Entwicklung, Development)* of *Juridische Zaken & Octrooien (Rechte & Patente, Legal & Patents)* inzetten. (Een beschrijving van de privilegekaarten vinden jullie op deze pagina, onder het kopje "Privilegekaarten")

Einde van het Spel

Zodra een speler tijdens zijn actie in een actiestap minstens 4 winstpunten behaald heeft, laat hij dat weten en laat hij eventueel zijn aartsvijandkaarten zien. Wanneer hij zijn aartsvijand op dit moment overwint (zie pagina 3, "Aartsvijand"), kan hem dat winstpunt niet meer afgenomen worden. Jullie spelen de huidige afdelingsronde nog uit, daarna eindigt het spel onmiddellijk. Wanneer in deze ronde andere spelers ook nog 4 winstpunten behalen, dan kondigen zij dit aan en laten eventueel hun aartsvijandkaarten zien.

De speler met de meeste winstpunten wint het spel. Bij een gelijke stand wint degene met het meeste geld. Wanneer er dan nog steeds een gelijke stand is, dan is er meer dan 1 winnaar. De andere spelers wensen we veel succes bij de volgende partij **Machtsstrijd!**

Opmerking: Voor een langer spel kunnen jullie tot 5 winstpunten spelen. Bepaal het aantal winstpunten **voor** aanvang van het spel.

Privilegekaarten

De **privilegekaarten** kunnen jullie op verschillende manieren inzetten. Sommige verbeteren een actie of gebeurtenis, andere zijn acties op zich. Iedere privilegekaart wordt in dit hoofdstuk beschreven.

Een privilege kan alleen ingezet worden door degene die de kaart voor zich heeft liggen. Je komt in het bezit van privilegekaarten tijdens de **directievergadering** of door een **geslaagde omkoping**. Daarvan hangt ook af welk van beide **helften** voor de speler leesbaar is; alleen deze helft mag je inzetten. De helft "**Omgekocht**" van de kaart is altijd sterker dan de **divisiehelft**.

Tijdens de **directievergadering** krijgt ieder nieuw divisiehoofd de privilegekaart voor zijn divisie. De nieuwe directeur krijgt de privilegekaart **Directeur (Boss, Chairman)** (zie pagina 6, "Privilegekaarten Verdelen"). De aldus verkregen privilegekaarten worden zo neergelegd dat de speler de **divisiehelft** (grijze achtergrond) lezen kan. Door een **geslaagde omkoping** wisselt de privilegekaart van eigenaar (zie pagina 10: "Medespelers Omkopen"). De aldus verkregen privilegekaarten worden zo neergelegd dat de helft "**Omgekocht**" (gouden achtergrond) door de speler leesbaar is. Ook wanneer jullie, als **divisieleider** of **directeur**, je privilegekaart voor je divisie door omkoping terugkrijgen, leggen jullie deze met de helft "**Omgekocht**" voor je neer.

Privilegekaart Directeur (Boss, Chairman)



De speler mag voor aanvang van de **directievergadering** (zie pagina 7) precies **1 nieuwe afdeling** met **1 medewerker** stichten. Hij zet 1 leidinggevende uit zijn eigen voorraad en 1 medewerker uit de algemene voorraad in een vrij kantoor van een **gewenste** divisie.

Tip: Zet 1 medewerker uit de voorraad naast de directeur wanneer hij deze kaart verkrijgt. Deze dient als geheugensteuntje om de uitoefening van dit privilege niet te vergeten.



De speler mag voor aanvang van de **directievergadering** (zie pagina 7), precies **1 hoofdafdeling** zonder medewerkers **oprichten**. Hij zet daartoe 2 leidinggevenenden uit zijn voorraad in een vrij kantoor van een divisie naar keuze. Daarbij krijgt hij er **1 punt** bij op het **afdelingsspoor**.

Tip: Zet 2 van je leidinggevenenden uit de voorraad naast de directeur wanneer je deze kaart verkrijgt. Deze dienen als geheugensteuntje om de uitoefening van dit privilege niet te vergeten.

Privilegekaart Boekhouding (Buchhaltung, Accounting)



Wanneer de actieve speler bij de actie "**F) Punten Kopen**" (zie pagina 11) een **aandelenpakket** koopt, krijgt hij eventueel een **groter aandelenpakket** dan hij eigenlijk betaalt, afhankelijk van de huidige **motivatie**waarde:

Geen extra aandelen bij een motivatie 4-6
1 extra aandeel bij een motivatie 2-3
2 extra aandelen bij een motivatie 0-1

Bribed	
More shares when buying blocks:	
motivation	shares
4-6	1
2-3	2
0-1	3

Wanneer de speler bij de actie "**F** Punten Kopen" (zie pagina 11) een **aandelenpakket** koopt, krijgt hij eventueel een **groter aandelenpakket** dan hij eigenlijk betaalt, afhankelijk van de huidige **motivatiewaarde**:

- 1 extra aandeel bij een motivatie 4-6
- 2 extra aandelen bij een motivatie 2-3
- 3 extra aandelen bij een motivatie 0-1



Voorbeeld: Blauw heeft de privilegekaart Boekhouding (Buchhaltung, Accounting) met de divisieheft leesbaar voor zich liggen. De motivatiewaarde is op dit moment 1. Bij aandelenaankoop krijgt Blauw 2 extra aandelen. Hij betaalt voor een aandelenpakket met 3 aandelen 400.000 Pinats, en neemt vervolgens een aandelenpakket van 5 aandelen uit de voorraad. Hij krijgt 5 punten op het aandelenspoor.

Privilegekaart Controlling (Controlling, Controlling)

Controlling	
More money per department / main department upon bonus payment:	
motivation	amount
5-6	0
3-4	50.000
0-2	100.000

Bij de gebeurtenis **Bonusuitkering** (zie pagina 7) krijgt de speler eventueel een **hoger bedrag** voor ieder van zijn **afdelingen en hoofdafdelingen**, afhankelijk van de huidige **motivatiewaarde**.

- Geen extra geld bij motivatie 5-6
- 50.000 Pinats per afdeling/hoofdafdeling bij motivatie 3-4
- 100.000 Pinats per afdeling/hoofdafdeling bij motivatie 0-2

Bribed	
More money per department / main department upon bonus payment:	
motivation	amount
3-6	100.000
2	150.000
0-1	200.000

Bij de gebeurtenis **Bonusuitkering** (zie pagina 7) krijgt de speler eventueel een **hoger bedrag** voor ieder van zijn **afdelingen en hoofdafdelingen**, afhankelijk van de huidige **motivatiewaarde**.

- 100.000 Pinats per afdeling/hoofdafdeling bij motivatie 3-6
- 150.000 Pinats per afdeling/hoofdafdeling bij motivatie 2
- 200.000 Pinats per afdeling/hoofdafdeling bij motivatie 0-1



Voorbeeld: In het voorbeeld bij Bonusuitkering (zie pagina 7, "Bonusuitkering") krijgt Rood 1.150.000 Pinats. Aangenomen dat hij op dit moment een privilegekaart Controlling, met de helft "Omgekocht", voor zich heeft liggen, en de huidige motivatiewaarde 1 is, dan zou Rood 800.000 Pinats extra krijgen voor zijn 3 afdelingen en 1 hoofdafdeling. In totaal dus een bonus van 1.950.000 Pinats.

Privilegekaart Ontwikkeling (Entwicklung, Development)



Met de actie "**G) Privilegekaarten Inzetten**" (zie pagina 12) kan de actieve speler **1 medewerker** van een medespeler **rekruteren**. Hij neemt **1 medewerker** uit een afdeling of hoofdafdeling van een medespeler **naar keuze**, en zet die in een eigen afdeling of hoofdafdeling. (Wanneer de actieve speler geen afdeling of hoofdafdeling heeft die nog medewerkers op kan nemen, dan kan hij deze actie niet uitvoeren.)

Opmerking: Let op de "**Algemene Regels voor Acties**" (zie pagina 8); eventueel moet de afdeling opgeheven worden.



Met de actie "**G) Privilegekaarten Inzetten**" (zie pagina 12) kan de actieve speler **3 medewerkers** van zijn medespelers **rekruteren**. Hij neemt **3 medewerkers** naar keuze uit **afdelingen** en/of **hoofdafdelingen** van medespelers, en zet die in eigen afdelingen en/of hoofdafdelingen. Hij mag bij een medespeler **slechts 1 medewerker rekruteren**. De actieve speler mag als alternatief ook medewerkers uit de voorraad nemen om totaal aan 3 medewerkers te komen, bijvoorbeeld om medespelers buiten schot te laten of wanneer minder dan 3 medespelers een medewerker hebben. Wanneer de actieve speler in zijn afdelingen en hoofdafdelingen niet voldoende plaats heeft om alle gerekruteerde medewerkers op te nemen, mag hij slechts zoveel medewerkers rekruteren als hij op kan nemen.

Opmerking: Let op de "**Algemene Regels voor Acties**" (zie pagina 8); eventueel moet de afdeling opgeheven worden.



Voorbeeld: Rood heeft de privilegekaart met de kant "Omgekocht" voor zich liggen. Hij gebruikt 1 actie om dit privilege te gebruiken. Hij neemt 1 medewerker uit de afdelingen van Blauw, Geel en Groen. Deze zet hij in zijn kantoor in de Personeelsafdeling. Het kantoor heeft nu 6 medewerkers en kan verder geen medewerkers meer opnemen.

Privilegekaart Communicatie (Kommunikation, Communication)



De speler legt aan het einde van de directievergadering de **8 gebeurteniskaarten** in de door hem gewenste **volgorde** voor de huidige ronde (zie pagina 6: "**Gebeurteniskaarten Sorteren**").



De speler mag voor het begin van de **directievergadering** (zie pagina 4), **na** het uitvoeren van het privilege Directeur (Boss, Chairman), **1 extra actie uitvoeren**, alsof het een actiestap zou zijn (zie pagina 8, "**Actiestap**").

Privilegekaart Personeelszaken (Personal, Human Resources)

Human Resources	
More personnel upon hiring new employees and founding of new departments through new employees:	
motivation	personnel
4-6	0
2-3	1
0-1	2

Bij de actie "**A) Medewerkers Aanstellen**" (zie pagina 8) en "**B) Afdelingen Oprichten**" (door nieuwe medewerkers; zie pagina 9) krijgt de actieve speler eventueel **extra medewerkers** uit de algemene voorraad, naar gelang de huidige **motivatie**waarde:

Geen extra medewerkers bij motivatie 4-6
1 extra nieuwe medewerker bij motivatie 2-3
2 extra nieuwe medewerkers bij motivatie 0-1

Bribed	
More personnel upon hiring new employees and founding of new departments through new employees:	
motivation	personnel
4-6	1
2-3	2
0-1	3

Bij de actie "**A) Medewerkers aanstellen**" (zie pagina 8) en "**B) Afdelingen oprichten**" (door nieuwe medewerkers; zie pagina 9) krijgt de actieve speler eventueel **extra medewerkers** uit de algemene voorraad, naar gelang de huidige **motivatie**waarde:

1 extra nieuwe medewerker bij motivatie 4-6
2 extra nieuwe medewerkers bij motivatie 2-3
3 extra nieuwe medewerkers bij motivatie 0-1



Voorbeeld: Groen heeft de privilegekaart Personeelszaken met de kant "Omgekocht" voor zich liggen. Hij gebruikt de actie "**Afdelingen oprichten**" om met nieuwe medewerkers 1 nieuwe afdeling op te richten. De motivatiewaarde is op dit moment 1, dus Groen krijgt 3 nieuwe medewerkers. Hij zet vanuit de voorraad 1 leidinggevende en 4 medewerkers in het bovenste vrije kantoor van de divisie "**Boekhouding**".

Privilegekaart Juridische Zaken & Octrooien (Rechte & Patente, Legal & Patents)

Legal & Patents	
Use 1 action to dismiss 1 employees to score 1 influence point.	

Met de actie "**G) Privilegekaarten Inzetten**" (zie pagina 12) kan de actieve speler 1 **medewerker ontslaan** om 1 **invloedspunt** te verdienen. Hij neemt 1 medewerker uit een eigen afdeling of hoofdafdeling **naar keuze** en legt die terug in de algemene voorraad. Hiervoor krijgt hij 1 **punt** op het **invloedsspoor**. (Wanneer een speler geen medewerkers heeft die hij kan ontslaan, dan mag hij deze actie niet uitvoeren.)

Opmerking: Let op de "**Algemene Regels voor Acties**" (zie pagina 8), eventueel moet er een afdeling opgeheven worden.

Bribed	
Use 1 action to dismiss 2 employees to score 2 influence point.	

Met de actie "**G) Privilegekaarten Inzetten**" (zie pagina 12) kan de actieve speler 2 **medewerkers ontslaan** om 2 **invloedspunten** te verdienen. Hij neemt 2 medewerkers uit eigen afdelingen en/of hoofdafdelingen **naar keuze** en legt die terug in de algemene voorraad. Hiervoor krijgt hij 2 **punten** op het **invloedsspoor**. (Wanneer een speler niet 2 medewerkers heeft die hij kan ontslaan, dan mag hij deze actie niet uitvoeren.)

Opmerking: Let op de "**Algemene Regels voor Acties**" (zie pagina 8), eventueel moet er een afdeling opgeheven worden.



Voorbeeld: Rood heeft de privilegekaart *Juridische Zaken & Octrooien (Rechte & Patente, Legal & Patents)* met de divisiekant voor zich liggen. Rood gebruikt nu 1 actie om dit privilege in te zetten. Hij legt 1 medewerker uit zijn afdeling terug in de voorraad. Daarna zet hij zijn figuur op het invloedsspoor 1 punt naar boven.



Dankwoord

En dan waren er nog...

... de **/friends of bauldric/**, zonder wier intercontinentale schat aan ervaring het spel niet tot stand was gekomen. In het bijzonder wordt hier Stefan Schlößer vermeld, die in zijn vakgebied werktuigbouw zeer veel met smeren en vetten te maken heeft en zodoende onvermoeid ideeën bleef genereren. Hierbij niet te vergeten zijn ook Robin Clemens, Martin Bickel, Nicole & Tommy Schulze, Holger Lamm und Roland Caspari, die voor bier of Samossas eenvoudig voor iedere schanddaad te overreden waren en Jörg Wagner, die zoals altijd alles welwillend gecontroleerd en goedgekeurd heeft. Dank ook aan Martina & Roman Thielemann, Daniela & René Seifert, Sylvia & Michael Ziegler, Meuriel Hautefeuille, Torsten Richter en Sebastian Jousen, die me zeer veel geholpen hebben, maar niet omkoopbaar zijn (en daarom hier eigenlijk helemaal niet genoemd mogen worden).

Hoewel ik hen eigenlijk nooit veel geld betaald heb, hebben ook anderen gedurende vele jaren dit project niet alleen als testspeler mee-ontwikkeld, maar het vooral ook op een bijzonder manier ondersteund: Irmi uit Starnberg, Annette & Sebastian Kirch, Natalie Hammerich & Wolfgang Hatzack, Andi Gassmann, Jens Dreiling, Sandra & Andreas Spörl, Ives Müller alias Sven Glückspilz, Gabriela & Helmut Grundei, Paula & Frank Bleckmann & Söhne, Pasquale Innominato, Simon Schutz, Uli Nigl, de Thiel-Bende, de Obermayer-Clan en natuurlijk mijn Sausemaus :-)

Dank ook aan al die andere zwaar beproefde testspelers: Sabine Wendler, Steffen König, Thomas Papendieck, Jan van der Burg, Ignacio Garro, Marc Espenhain, Björn Heumann, Christian Schulze, Mirko Radowitz, Ina & Jan-Hendrik Frerichs, Alexander Mann-Wahrenberg, David Zeman, Paula & Olli Vogel, Elias Anderson, Volker Schwägerl, Detlev Beiderbeck, Irene Müller, Christa & Danyel Jaquet, Thomas Hoche, Nico Steiner, Marion & Nico & Lukas Bogatzki, Thor aus Augsburg, Martin Guddat, Sandra & Thomas Falke, Lukas Barucha, Matthias Wiendl, Michael Hilbert, Robert Müller, de Spelclub Hoechst e.v.a.

Bijzondere dank gaat uit naar Helmut Fennel, Norbert Ehmer, Helge Landgraf, Roland Lehmer, Armin Vogt, Udo Judaschke, Robert Gutwein, Peter Schubert, Thomas Knapp, Torsten Kerz, Martin Griesser, Bernd Schneebauer, Alexander Schlick en Cyrus Kerfekhah, die als "echte" leidinggevendens weten hoe de toko draaiend wordt gehouden.

Last but not least bedank ik de beide "spelprofessionals" Alexander Zbiek van Brettspielwelt, Frank Deutschendorf & Michael Matuszczak van Hippodice Spieleclub e.V., Bernadette Becker & Andreas Buhlmann van Cliquenabend.de, Klaus Ottmaier uit Keulen, Ralph Querfurth uit Stuttgart, Heike & Michael López-Pelke uit Essen, Friedemann Friese & Maura Kalusky uit Bremen en natuurlijk Martina & Peter Eggert evenals Philipp El Alaoui, Wolf Wittenstein & Tobias Stapelfeldt van Eggertspiele.

Impressum

Auteur: Bauldric & Friends
Illustraties: Frédéric Bertrand
Layout: Maura Kalusky
Nederlandse vertaling: Peter Kruijt
© eggertspiele GmbH & Co KG, Hamburg 2009

www.eggertspiele.com



Vertaling van veelgebruikte begrippen

Privilegekaarten

Duits	Engels	Nederlands
Geschmied	Bribed	Omgekocht
Boss	Chairman	Directeur
Buchhaltung	Accounting	Boekhouding
Controlling	Controlling	Controlling
Entwicklung	Development	Ontwikkeling
Kommunikation	Communication	Communicatie
Personal	Human Resources	Personeelszaken
Rechte & Patente	Legal & Patents	Juridische Zaken & Octrooien

Spelbord

Duits	Engels	Nederlands
Einfluss	Influence	Invloed
Aktien	Shares	Aandelen
Hauptabteilungen	Main Department	Hoofdafdeling
Korruption	Corruption	Corruptie
Erfahrung	Experience	Ervaring (Consultancy)
Boss	Chairman	Directeur
Entwicklung	Development	Ontwikkeling
Personal	Human Resources	Personeelszaken
Kommunikation	Communication	Communicatie
Buchhaltung	Accounting	Boekhouding
Rechte & Patente	Legal & Patents	Juridische Zaken & Octrooien
Motivation	Motivation	Motivatie

Spelverloop

Ronde:

- I) Directievergadering
- II) 4-7 afdelingsronden

Afdelingsronde:

- 1. gebeurtenisstep
- 2. Actiestap

Acties in de Actiestap:

A) Medewerkers aannemen

2 medewerkers uit de voorraad in een (hoofd-)afdeling plaatsen

B) Afdelingen oprichten

- Oftewel 1-2 afdelingen met behulp van eigen medewerkers oprichten, minstens 2 medewerkers per nieuwe afdeling. 1 daarvan wordt afdelingshoofd.
- Danwel 1 afdeling door middel van nieuwe medewerkers oprichten. 1 leidinggevende en 1 medewerker uit de voorraad inzetten, overige medewerkers verplaatsen.

C) Afdelingen reorganiseren

- 1-2 afdelingen reorganiseren of 1 hoofdafdeling reorganiseren
- 1 hoofdafdeling oprichten door 2 afdelingen samen te voegen, daarna 2 medewerkers ontslaan, +1 hoofdafdelingspunt

D) Als divisiehoofd aftreden

- Zet een divisiehoofd en alle afdelingshoofden in die divisie in de directie
- of 1 divisiehoofd als externe consultant

In beide gevallen worden alle medewerkers van de divisie ontslagen en alle afdelingen opgeheven. De hoofdafdelingen blijven bestaan, het bijbehorende privilege verliest haar geldigheid (ongeacht wie het bezit).

E) Spelers omkopen

Bied tenminste 50.000 voor een privilegekaart, +1 corruptiepunt voor actieve speler

- **Geaccepteerd:** Ruil geld voor privilegekaart, draai kaart naar Omgekocht, +1 corruptiepunt voor omgekochte speler
- **Gewijgerd:** mogelijk tweede omkoop poging, misschien medewerker verwijderen

F) Punten kopen

- of 1 invloedspunt kopen door 3 medewerkers te ontslaan
- of 1 hoofdafdeling kopen voor 1.500.000 Pinats
- of 1 Externe Consultant kopen voor 2.000.000 Pinats
- of 1 aandelenpakket kopen voor de opgedrukte prijs

G) Een privilege gebruiken

Gebruik van het privilege **Ontwikkeling** of **Juridische Zaken & Patenten**

Gebeurteniskaarten

Duits	Engels	Nederlands
Standard Ereignis	standard event	Standaard Gebeurtenis
Vorstandssitzung	director's meeting	Directievergadering
Prämienzahlung	bonus payment	Bonusuitkering
Vorstandseklat	board scandal	Directieschandaal
Deppenkarte	moron card	Idiootkaart
Geburtstag	birthday	Verjaardag
Sommerfest	summer party	Zomerfeest
Betriebsausflug	company outing	Bedrijfsuitje
Motivation	motivation	Motivatie

Vorstandseklat, board scandal, Directieschandaal

De directeur valt in ongenade en wordt voortijdig ontslagen. Ter compensatie krijgt hij 200.000 uit de voorraad. De Privilegekaart Directeur (Boss, Chairman) verliest haar geldigheid en wordt omgedraaid.

Deppenkarte, moron card, Idiootkaart

Het divisiehoofd voor Communicatie betaald iedere speler 100.000.

Geburtstag, birthday, Verjaardag

De senior directeur is jarig. De directeur en alle divisiehoofden (behalve die van Communicatie) betalen 100.000 aan de voorraad.

Sommerfest, summer party, Zomerfeest

Ieder directielid betaalt 100.000 aan de voorraad.

Betriebsausflug, company outing, Bedrijfsuitje

Geen effect.

Motivation, motivation, Motivatie

De 49,5-urige werkweek wordt zonder looncompensatie ingevoerd. De motivatie daalt met 2.
 Een aantal leidinggevendens verkoopt in paniek hun bedrijfsaandelen. De motivatie daalt met 2.
 De prijs voor nagerechten in de kantine gaat omhoog. De motivatie daalt met 1.
 De kapotte voetbaltafel in de foyer mag niet gerepareerd worden. De motivatie daalt met 1.
 Vakbondsleden mogen voortaan niet meer met de voetbalwedstrijden meedoen. De motivatie daalt met 1.
 Het café in de foyer is nog slechts van 12:30 tot 13:00 geopend. De motivatie daalt met 1.
 Alle medewerkers moeten met onmiddellijke ingang bedrijfsuniformen dragen. De motivatie daalt met 1.
 De directie laat op de directie-etage een wellness ruimte inrichten. De motivatie daalt met 1.
 Naar aanleiding van een succesvolle besparingsronde, verhoogt de directie haar salaris. De motivatie daalt met 1.
 Het vakantiegeld wordt afgeschaft. De motivatie daalt met 1.
 De vrijetijdruimte wordt naar de kelder verplaatst. De motivatie daalt met 1.
 Tijd klokken wordt ingevoerd. De motivatie daalt met 1.
 Volgens de bedrijfsstatistieken is het merendeel van de medewerkers tevreden met het management. De motivatie daalt met 1.
 Overuren worden met onmiddellijke ingang niet meer gecompenseerd. De motivatie daalt met 1.
 Bij uitspraak van de rechter is de wellnessruimte voor iedere werknemer toegankelijk. De motivatie stijgt met 2.
 De directie houdt een kerstfeest. Alle medewerkers zijn uitgenodigd. De motivatie stijgt met 1.

standard event directors' meeting

1.
dismiss the chairman
2.
elect a new chairman
3.
determine a new divisional head
4.
hand out privilege cards
5.
score influence points
6.
adjust motivation
7.
sort event cards

Standard-Ereignis Vorstandssitzung

1.
Boss verabschieden
2.
Neuen Boss wählen
3.
Bereichsleitern ermitteln
4.
Privilegkarten verteilen
5.
Einflusspunkte vergeben
6.
Motivation zurücksetzen
7.
Ereigniskarten sortieren

Standaard Gebeurtenis Directievergadering

1.
Ontsla de directeur
2.
Kies een nieuwe directeur
3.
Bepaal de nieuwe divisiehoofden
4.
Verdeel de privilegekaarten
5.
Invloeds punten toekennen
6.
Motivatie aanpassen
7.
Gebeurteniskaarten op volgorde leggen