



APOKALYPSE BOARD

- EN OPTIMISTISK MØRK KOMEDIE OM AT FORSØGE AT FÅ VERDEN TIL AT ENDE

AF ALEXANDER T. EKLUND

FASTAVAL 2023

INDHOLDSFORTEGNELSE

Om Spillet	2
IN PERSON:	2
ONLINE:	2
Indholdsadvarsel og Håndtering af Uretfærdighed	3
At Spille Karaktererne	3
Diasshowet	3
Corporate Lingo	4
Afvikling af Spillet	5
Karakterer	7
Invitation	8
Dagsordenen for det Årlige Virksomhedssynergimøde for 2019	9

OM SPILLET

Dette spil har til hensigt at udforske dårlig firmakultur, dårlig mødekultur, at være tegneserieond og snige en lille smule positivitet til spillerne på vejen.

I spillet vil spillerne gennemgå en mødedagsorden af problemer, med et hjælpsomt diasshow til at styre mødet, som corporate inkarnationer af de syv dødssynder - hver med et karakterskema og relationer præsenteret her under.

Spillet er tilsigtet at være omkring 2 timer langt, inklusive workshop og kan afvikles på en af to måder:

IN PERSON:

For at afvikle dette spil, skal I bruge 7 spillere (det kan køres med en eller to spillere mindre, hvis nødvendigt - ikke valgte bestyrelsesmedlemmer dukker simpelthen ikke op). Et rum med 7 stole og en bord, en måde at tage noter/formulere en strategi for jeres inkarnation af bestyrelsen (en lydoptagelse, en email sent fra en mobil eller billeder af noter skriblet på en serviet). I skal også bruge en kombination af en computer og projektor/TV, og/eller 7 printede kopier af diasshowet.

Til slut skal I bruge 7 slips, et blå, et grønt, et gult, et rødt, et lilla, et sort og et med et fjollet mønster.

Andre fornødenheder så som kaffe, the, sodavand og snacks er stærkt anbefalet (hvis du ikke er bekendt med corporate normer, kan en internetsøgning på refreshments for meetings hjælpe).

Derudover anbefales pronomen-badges (pronoun pins), men de er ikke strengt nødvendige. Hvis folk er i tvivl om en karakters køn, er standarden for dette larp at bruge de/dem/deres.

NB! At spørge til spillernes præferencer, allergier og kostbegrænsninger er altid god praksis.

ONLINE:

Her finder mødet sted på en videochat. I skal stadig bruge 7 spillere (det kan stadig spilles med en eller to spillere mindre, som ovenfor). Slips kan bruges, men andre måder at repræsentere karakterens farve er helt i orden, og kan endda være mere effektfuld i en videochat, for eksempel en trøje, en hat eller en ensfarvet baggrund.

En kaffekop med drikkeelse anbefales. Ligeså anbefales det at spille ind i de særlige egenskaber online møder har; selv den almægtige bestyrelse af Apokalypse Inc. er tvunget til at have videochat møder.



Indholdsadvarsel og Håndtering af Uretfærdighed

I Apokalypse Board er mørk humor om verdens ende, strid, krig og uretfærdighed komplet tilsigtet. Hvis dette ikke er noget for dig, overvej et andet spil. Det sagt, de onde strukturer som karaktererne forsøger at få menneskene til at opretholde, det være sig racisme, krigsforbrydelser eller religiøs forfølgelse - er ikke strukturer, du skal opretholde mod dine medspillere.

Spillere af alle køn, kulturer, hudfarver og sexualiteter skal kunne føle sig trygge i dette larp. Hjælpsomme måder at imødekomme dette vil blive stillet til rådighed i workshop- delen af dette design dokument.

Den primære måde at holde spillets intenderede ånd er således:

*Disse karakterer, som er ældre end legender, er ikke racistiske eller homofobiske, det er under deres værdighed. De bekymrer sig ikke om de trivielle detaljer i menneskelig eksistens og har ingen behov for menneskelige fornærmelser eller marginaliserings teknikker. Verdens endeligt er deres mål, de hader ikke en bestemt gruppe eller individuelle mennesker. **Mennesker er bare deres job.***

At Spille Karaktererne

Når du spiller en af bestyrelsesmedlemmerne, så tag inspiration fra din skrevne karakter og tilføj til den, som det passer dig. Dette er en fællesskabt historie; du kan definere tidligere begivenheder, strukturer i firmaet og håndlangere du har, som du ønsker. For at få spilverden til at fungere, er det vigtigt du holder to ting in mente: sig ja til hvad andre spillere finder på og definerer, og hvadend du finder på eller definerer er kun din karakters perspektiv på det og ikke definitiv sandhed. Konflikt er pointen, det er godt - det er derfor vi er her.

At dreje ting til din fordel, forsøge at være kompetent og finde løsninger på problemer, selv det at arbejde sammen er naturlige impulser, men som spiller er det dit job at modstå disse og spille efter at tabe, spille efter konflikter og spille efter korrupsion. Din karakters image er meget mere vigtig for dem end at få apokalypsen til at ske.

Diasshowet

Dette er den primære mekanik i Apokalypse Board, som holder bestyrelsen i bevægelse fra emne til emne. Hvad der er præsenteret på et dias er en seriøs trussel mod Apokalypse Boards arbejde og bør behandles således. Hvordan hver karakter tager det seriøst kan variere meget, men det bør ikke afvises, og skulle det ske, bør en afvisning øjeblikkeligt udfordres af et andet bestyrelsesmedlem, eller af HR assistenten. *immediately be challenged by another board member, or by the HR assistant.*



CORPORATE LINGO

Synergi - når du vil lade som om du ved noget om ledelse og kommunikation. Fx "Der bør være synergi mellem disse mål" eller "Vi har brug for at skabe synergi mellem afdeling x og y".

Lean - når du vil lyde som om du er techy, hip og smart, men hvad du virkelig vil er at bruge færre penge, eller på magisk vis have mere effektive arbejdere helt af sig selv. Fx "Vi har brug for et mere lean udviklingsforløb på det her" eller "Kunne dette workflow være mere Lean?".

Teamwork - dette betyder igen øget produktivitet uden strukturel forandring, support eller nogen form for kompensation eller incitament; det kan bruges til at signalere at ledelsen aktivt vil sabotere arbejde med alt for mange møder. "Vi skal tilgå dette med mere teamwork" eller "Kan dette opnås med teamwork?".

Roadmap/Køreplan - referer ikke til et faktisk kort med veje på, men til den forældede, urealistiske og overdrevne plan for det kollektive arbejde fra en eller flere afdelinger. Fx "Hvor er dette på Køreplanen?" eller "Dette var ikke på vores roadmap!".

Løsning/Solutioning - meningen af disse udtryk var engang problemløsning eller nye måder at tilgå en arbejdsgang. Nu handler det om at skabe mere arbejde og at fortælle folk, hvis arbejde du ikke forstår, hvordan de skal gøre deres job. Fx "Vi har brug for solutioning på manglen på entusiasme i din afdeling" eller "Jeg forberedte en løsning til dette, men den blev aldrig implementeret".

Pivot - uanset hvad dette betød engang, er det nu synonym med komplet omvæltning, tvetydighed og mere arbejde til arbejderne. Fx "Vi må pivote dette projekt" eller "Hvis vi bare kunne pivote ville dette ikke være et problem".

Circle tilbage - bruges til at formidle at du ikke vil tale om et emne nogensinde igen eller syntes at hvad nogen lige sagde var komplet idioti og bestemt ikke nogen opmærksomhed værd; alternativt kan det bruges til at afspore enhver samtale med hvad du i virkelighed gerne vil tale om. Fx "Lad os circle tilbage til dette?" eller "Bare for lige at circle tilbage til emne x."

Q1 (Q2, Q3, Q4) - når du gerne vil lyde som om du ved noget om firmafinanser kan du tale om ef af de fire arbitrært fordelte tremåneders perioder, som forretningsåret er inddelt i, kaldet finansielt kvartal. Fx "Q3 net indkomsten er nede 9% og din afdelings forbrug er oppe" eller "Det hører til på Q1 budgettet næste år og er slet ikke relevant nu."

Restrukturere - se Pivot.

Firmakultur - den giftige pærevælling af diskrimination, hverdagshad, forsmåelse og umyndiggørelse rettet mod alle minoriteter, der aktivt bliver kultiveret i store firmamiljøer.

Bandwidth - for relativt nyligt et term brugt til at hjælpe folk med ikke at tage ansvar får for meget arbejde, nu en undskyldning brugt af ledere for at uddele endnu mere arbejde og forsømme ansvar for deres teams. Fx "Du har bandwidth nok til at tage ansvar for det her projekt" eller "Min bandwidth er helt booket, så det ansvar må placeres andetsteds".

Alignment - Se Synergi.

Deep dive - betyder at der vil være en serie af møder der går i cirkler uden ende og det absolut kunne have været en email. Fx "Lad os tage en deep dive på dette i et andet møde".

Deliverables/Delivery - bruges til at beskyldte nogen for ikke at gøre deres job, eller give en arbejder mere arbejde end de allerede har. Fx "Dine deliverables er ikke på vores roadmap" eller "Jeg venter stadig på delivery af den rapport du lovede".

Tænke uden for kassen/ikke tænke så firkantet - disse serier af ord betyder absolut ingenting, og hvis de gjorde engang, kan ingen huske det - alligevel bliver de brugt konstant. Fx "Tænker lige uden for kassen her, hvad med at vi x" eller "Hvis vi kunne tænke lidt mindre firkantet omkring dette, er jeg sikker på vi kan finde en løsning".

AFVIKLING AF SPILLET

Som spilleleder for Apokalypse Board er din primære funktion at facilitere spillernes tryghed og holde styr på tiden.

Dette kan klares mens du også spiller en af de 7 kernekarakterer, men ideelt tager du rollen som en assistent fra HR-afdelingen, som er til stede så de kan mægle og holde bestyrelsen fokuseret. Hvis du kæmper med at udføre disse opgaver undervejs i spillet, kan du hentyde til at din onkel er Direktøren.

Når spillet kører vil du 1) holde gang i diasshowet - du annoncerer et "tidscheck" og bevæger dig videre til næste dias, 2) hjælpe spillere der kæmper med at engagere sig, og 3) advare når der er overtrædelser HR kommer til at hører om hvis nogen går for langt over for en anden spiller - hvis ikke det er nødvendigt at stoppe spillet fuldstændigt.

Selve mødet bør ikke tage meget mere end en time; hvis der er tid tilovers efter spillet, brug gerne denne tid på

1

Præsentation af Synd

Synd er her hentet fra det romersk-katolske koncept, men det er mere hjælpsomt at forestille sig det som 7 kræfter der driver menneskeheden mod sit endeligt. Disse kræfter er både inkarneret i og organiseret af karaktererne, gennem det onde firma Apokalypse Inc., hjulpet af deres mange dæmoniske og menneskelige arbejdere, praktikanter og agenter.

Karakterfordeling

Dette kan gøres på mange måder; det vigtigste er at det sker hurtigt, så workshoppen kan fortsætte. Tilfældig fordeling af karakterer er en fuldstændig udmærket måde at gøre det på.

2

Dagsorden og Hard Limits

Præsenter emnerne på dagsordenen til spillerne. Læg særlig vægt på svære emner såsom klima krise, homofobi, dyremishandling og krig.

Typiske ting at undgå som spillere er marginaliserende hånsord, detaljer om grusomheder i krig, selvmord og voldtægt. Det er ikke et umuligt af have disse emner i spillet, men alle skal være entusiastisk ombord med det hvis disse temaer skal inkluderes.

3

Hver spiller bør få et minut til at tænke og sige om der er emner på dagsordenen der gør dem utilpas, eller andre emner de ønsker at undgå.

Hvis et punkt på dagsordenen gør en spiller utilpas, er det en fin løsning øjeblikkeligt at gå videre til næste punkt. En alternativ løsning kan være gruppen bliver enig om at på dette punkt diskuterer karaktererne ikke det faktiske punkt, men fokuserer kun på hvem der er skyld i dette problem eller lignende.

Workshoppen

Planlagt til at være 30 minutter, bør workshoppen indeholde følgende:

- Præsentation af Synd
- Karakterfordeling
- Dagsordenen og Hårde Grænser
- Dårlig til dit Job
- The Blame Game
- Yes, and...
- Gøre sig klar





4

Doing a Bad Job

Dårlige mødenoter, hastigt skrevet og fotograferet, sendt afsted i en email, er perfekt. Ligeledes er karaktererne ikke gode til deres job, det er deres handlingere heller ikke. Indbyrdes kampe, sabotage, dårlige ideer, onde planer og bureaukrati bør fylde mere i spillet end faktiske måder at få gang i apokalypsen.

The Blame Game

Rigtige firmaer har timevis af møder om hvordan man undgår at bebrejde hinanden, men i bestyrelseslokalet hos Apokalypse Inc., er det en del af alle møder alligevel. Hvem ødelagde planen? Hvordan er det slet ikke dit ansvar? Hvem skal fyre den håndlanger der i sidste end får skylden?

5

Yes, and...

Det er en teknik brugt både i larp og i impro-teater. Én spiller definerer en ting, en anden anerkender dette og bygger videre på det. Her er det tilladt at sige "nej" eller "men", så længe du anerkender og bygger videre på den forrige bemærkning. Fx Sloth: "Pride! Kan du huske da jeg lånte dig penge i Monaco?" Wrath: "Det var mig! Tag lige tiden til at lære mit navn, Immaculate Administrator Sloth!"

6

Gøre sig klar

Fastlæg et bestemt tidspunkt for spilstart og lad spillerne ankomme til mødet i deres eget tempo inden for 5 minutter efter dette. Indtil starttidspunktet kan spillerne gøre hvad de har brug for for at føle sig klar - tilpasse deres tøj, sørge for noget at drikke eller diskutere relationer er alle gode valg.

7

KARAKTERERER

The Great Laird Wrath (rød)

Altid roligt i færd med at planlægge nye måder at skabe konflikt og krig. Generelt ret utålmodig med disse og synes det er bedre end de andre. Plejede at være Forperson for bestyrelsen før restruktureringen til ligeværdige.

Weakness: Kan I huske de gode gamle dage? Kartago?! Korstogene?!

Dislike: Administrator Sloth (aldrig ordenligt involveret)

Like: Artists Formerly Known as Gluttony (deres ideer er så inspirerende)

High Commander Lust (lilla)

En omhyggelig analytiker, som altid taler nye ideer grundigt igennem, så de kan finde mulighed for yderligere at komplicere menneskers interaktioner, drive dem fra hinanden og ødelægge deres ånd.

Weakness: Kærlighed er den mest irriterende bivirkning og må tilintetgøres.

Dislike: Dr. Greed (er besat af så lille og uduelig en gruppe af menneske)

Like: Mx. Pride (deres samarbejde om identitetspolitik var en stor success)

Our Eminence Reverend Envy (gul)

Kortlægger grundigt målesystemer til at kontrollere alle livets aspekter for at værdisætte og skabe konkurrence. De holder styr på hvem i bestyrelsen der vinder og scorer point (Sloth har føringen, men skarpt forfulgt af Wrath).

Weakness: Sushi! Rå fisk?! Hvorfor?! Og hvad sker der for at lave mad udendørs? (eller hvad end smålig ting de har valgt at hade denne uge)

Dislike: Administrator Sloth (irriterende hjælpsom)

Like: Dr. Greed (ønsker samme mængde success)

The Immaculate Administrator Sloth (sort)

Tålmodig og hjælpsom, de har spillet på den lange bane, og sat alt ind på passivitet og kærlighed til bekvemmelighed. De har succesfuldt bragt nedbrydning af klimaet ind i næsten alle planer og ser nu ud til at vinde til slut.

Weakness: Der er ingenting de ikke vil involvere sig i eller plan de ikke vil kritisere.

Dislike: Laird Wrath (træder altid ud over deres afdelings beføjelser)

Like: Reverend Envy (godt bestyrelsesmedlem)

Esteemed Mx. Pride (blå)

Specialist i nationalisme og kulturkrig. De har ingen skam og vil gøre hvadsomhelst for at dope masserne med stolthed og få dem til at agere imod deres interesser. Føler sig taget for givet af resten af bestyrelsen.

Weakness: Er der noget mere vammelt end intersektionel feminisme?

Dislike: Artists Formerly Known as Gluttony (gav dem problemer på et projekt)

Like: Commander Lust (deres samarbejde om identitetspolitik var en stor success)

Artist Formerly Known as Gluttony (fjøllet)

Er gået fuldstændig digital, streaming og content er de eneste buzzwords der betyder noget for dem i dag, underslæb og menneskesmugling er så sidste år og de ser sig aldrig tilbage, e-sport kunne ha potentiale, måske.

Weakness: t gøre projekter fær... er det en ny influencer? Wow! Deres vibe er bare alt!

Dislike: Mx. Pride (har fjollede vendettaer)

Like: Laird Wrath (giver gode komplimenter)

Honorable Dr. Greed (grøn)

Er uanfægtet mester i senkapitalisme og ressourcspild, men også tilbageholdende og skeptisk når det kommer til nye ideer, specielt hvis der ikke er klar profit i dem. Siger ofte "... men hvordan gavner dette den 1%?".

Weakness: Gavmildhed og solidaritets frustrerende vedholdenhed.

Dislike: Commander Lust (bekymrer sig aldrig nok om den 1%)

Like: Reverend Envy (respekt for arbejdsmoral)

On Fri, Mar 1, 2019, 8:17 Mx.
Pride <first@apokalypse.fr> wrote:
Vær hilset, Commander,
Jeg skal bruge en profil på hvert af bestyrelsesmedlemmerne til et internt memo.
Find lige nogen i din afdeling der kan ordne det, ikke?
VH,
Pride

On Fri, Mar 1, 2019, 10:13 High Commander Lust <want@ apokalypse.de> wrote:
Klart.
Med venlig hilsen,
High Commander Lust,
Bestyrelsesmedlem for Apokalypsen, rangerende medlem af mørkets hær, først blandt ligeværdige i søskendeskabet for destruktion, sidst af de retskafne.

On Sat, Mar 2, 2019, 17:03 Flunky McFlunkface <flunkymcfunk@apokalypse.se> wrote:
Til bestyrelsen,
Bestyrelsen for Apokalypsen består af følgende medlemmer:
Mx. Pride, øverstkommanderende for kultur og patriotisme
Dr. Greed, ledende forsker med ansvar for resource management
Commander Lust, administrerende direktør for public relations
Reverend Envy, chefanalytiker og ansvarshavende for knowledge management
The artist formerly known as Gluttony, øverste ansvarshavende for innovation
Laird Wrath, intern revisor og forperson for ekspansionskomité
Administrator Sloth, øverste tekniske leder og administrerende direktør for samarbejdsinitiativer
Med venlig hilsen,
Flunky

On Mon, Mar 4, 2019, 8:04 Mx. Pride <first@apokalypse.fr com> wrote:
McFlunkface,
Pak sammen, du er fyret.
VH,
Pride

INVITATION

On Mon, Mar 4, 2019, 10:14 Disembodied Narrator <narrative_voice@imagination.com> wrote:
I den højeste skyskraber i den tættest befolkede by, langt over almindelige dødelige - sidder Bestyrelsen.
De har altid været der, og de har kun ét formål - at få verden til at ende.

On Mon, Mar 4, 2019, 11:34 N. A. Tas <CEO@apokalypse.hell> wrote:
Ærede bestyrelsesmedlemmer,
I er hermed inviteret til at det Årlige Virksomhedssynergimøde 2019, d. [indsæt dato], i Mødelokalet i Apocalypse Inc. bestyrelsens hovedbygning, [indsæt adresse].
Dagsordenen er vedhæftet denne mail. Send venligst dokumentation til Alexander.t eklund@gmail.com så hurtigt det kan lade sig gøre, og sikr venligst at jeg har det i hænde ved mødets afslutning.
Ærbødigst,
Deres Ydmyge Tjener

DAGSORDENEN FOR DET ÅRLIGE VIRKSOMHEDSSYNERGIMØDE FOR 2019

Bestyrelsesmedlemmer tilstede: Mx. Pride, Dr. Greed, Commander Lust, Reverend Envy, The artist formerly known as Gluttony, Laird Wrath, Administrator Sloth.

Lokation: _____

Starttidspunkt og dato: _____ **Sluttidspunkt og dato:** _____

Dagorden:

- Byde bestyrelsen velkommen
- Strategic opportunities & business challenges in 2019
 1. Fresh evidence pointed to continuing recovery of the ozone layer
 2. India decriminalized homosexuality
 3. The EU voted for a total ban on bee-harming insecticides
 4. 70% of the world's population is reducing their meat consumption, or ditching meat altogether, research showed
 5. \$228bn is now invested in 'impact' globally – double the figure last year.
 6. Diverse candidates made history in the US midterm elections
 7. Ethiopia and Eritrea made peace following a 20-year conflict
- Rekrutteringsstrategi, revision
- Problemet med Snigmordsafdelingen
- Mødet afsluttes
- Overgiv dokumentation til Direktøren

Mødeafholdelsessignaturer:

Mx. Pride,

Dr. Greed,

Commander Lust,

Reverend Envy,

The artist formerly known as Gluttony,

Laird Wrath,

Administrator Sloth

Annual Corporate Synergy Meeting of the Board



Strategizing the Apocalypse for the year to come.

The Agenda

- Welcoming the Board
- Strategic opportunities & business challenges in 2019
 - 1. Fresh evidence pointed to continuing recovery of the ozone layer
 - 2. India decriminalised homosexuality
 - 3. The EU voted for a total ban on bee-harming insecticides
 - 4. 70% of the world's population is reducing their meat consumption, or ditching meat altogether, research showed
 - 5. \$228bn is now invested in 'impact' globally – double the figure last year.
 - 6. Diverse candidates made history in the US midterm elections
 - 7. Ethiopia and Eritrea made peace following a 20-year conflict
- Recruitment strategy revision
- End of meeting.

[remember to delete this]

The Esteemed and honorable board

NB! Please raise your hand when
your name is read out loud

Esteemed Mx. Pride

Honorable Dr. Greed

Our Eminence Reverend Envy

The Great Laird Wrath

Artist Formerly Known as Gluttony

High Commander Lust

The Immaculate Administrator Sloth

Strategic opportunities & business challenges in 2019

Fresh evidence pointed to continuing recovery of the ozone layer

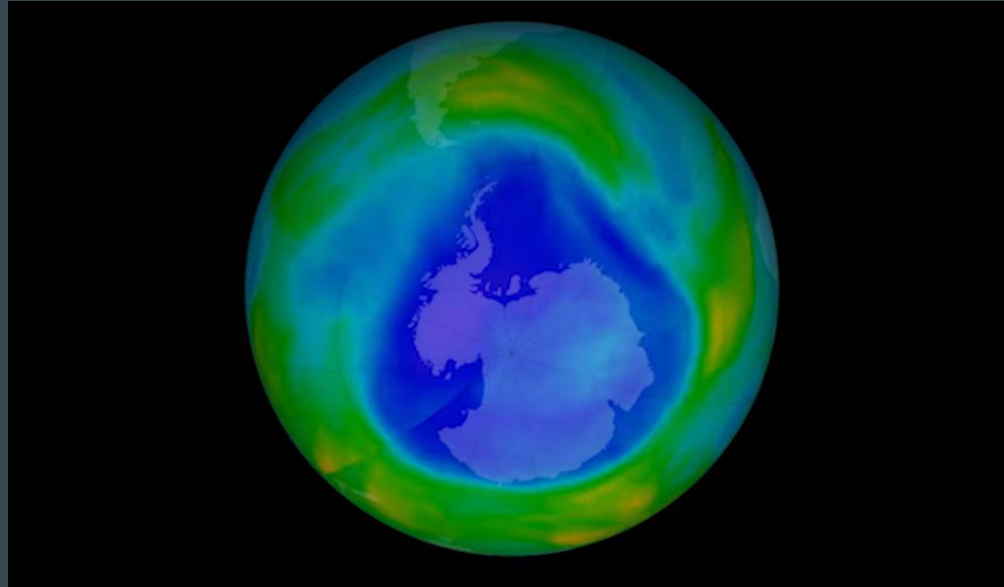
Actions taken under the Montreal Protocol have led to decreases in the atmospheric abundance of controlled ozone-depleting substances (ODSs) and the start of the recovery of stratospheric ozone. The atmospheric abundances of both total tropospheric chlorine and total tropospheric bromine from long-lived ODSs controlled under the Montreal Protocol have continued to decline since the 2014 Assessment. The weight of evidence suggests that the decline in ODSs made a substantial contribution to the following observed ozone trends:


The Antarctic ozone hole is recovering, while continuing to occur every year. As a result of the Montreal Protocol much more severe ozone depletion in the polar regions has been avoided.


Outside the polar regions, upper stratospheric ozone has increased by 1–3% per decade since 2000.


No significant trend has been detected in global (60°S–60°N) total column ozone over the 1997–2016 period with average values in the years since the last Assessment remaining roughly 2% below the 1964–1980 average.

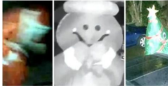
Ozone layer changes in the latter half of this century will be complex, with projected increases and decreases in different regions. Northern Hemisphere mid-latitude total column ozone is expected to return to 1980 abundances in the 2030s, and Southern Hemisphere mid-latitude ozone to return around mid-century. The Antarctic ozone hole is expected to gradually close, with springtime total column ozone returning to 1980 values in the 2060s. [ES Sections 1 and 3]



 Snake Photo Posted on Instagram Leads to Discovery of New Species From the Himalayas
Dec 28, 2021

 Researchers Solve Mystery of Scattered Black Glass in Chilean Desert – it Was Made by an Exploding Comet
Dec 26, 2021


 See Beautiful Display of Christmas Wreaths on These Colorful Georgian Homes
Dec 24, 2021

 Mystery Santa Caught on CCTV Sneaking Around at Night, Leaving Gifts for Residents to Find
Dec 23, 2021


First Coral IVF Babies on Great Barrier Reef Have Produced Next Generation
By Good News Network · Dec 13, 2021

Facebook Twitter Email Reddit + More

The first Coral IVF babies on the Great Barrier Reef have produced the next generation—the first time that a breeding population has been established on the Great Barrier Reef using the innovative process.




Featured Product



New Plant-based Biodegradable Masks Close the Recycling Loop with Free Return of Used Ones
Sep 15, 2021

Choose Your Location

World



2021

TO-DO

- Find a replacement flunky
- ~~Order cake for the lounge~~
- Need to prep slides for 2021 meeting!

NEED MORE PANDEMIC



India decriminalised homosexuality

**The EU voted for a total
ban on bee-harming
insecticides**

Click to add title

70%

of the world's population is reducing their meat consumption,
or ditching meat altogether, research showed

\$228bn is now invested in 'impact' globally – double the figure last year.

- How to stop this investment counteracting climate change?
- Who is this “Greta Thunberg” person?



**Diverse candidates made
history in the US midterm
elections**



**Ethiopia and Eritrea made peace following a
20-year conflict**

Recruitment!

- Old white men seem to not be doing the trick
- How to get in touch with Gen Z
- TickTick?!
- Worker Deaths are up 783% from previous decade
- Health Benefits
- Dental Plan
- Pizza party!

The Assassination Department

Unassigned on the organisation chart!



The Organisation Overview Chart 2019

The End

...of the world, hopefully soon!

Board needs to sign the meeting completion document and send the strategy documentation to the CEO.
