



Efektywna współpraca z Komitetem Społecznym

On-line 9. kwietnia 2026





Projekt dofinansowany przez Fundusze
Szwajcarskie wspierające zmniejszanie różnic
gospodarczych i społecznych w Unii Europejskiej
oraz budżet państwa



Agenda

1. Rola KS perspektywa 19. miast finalistów;
2. Rola KS perspektywa Biura Programu Szwajcarskiego Ambasady Szwajcarii;
3. Przygotowanie i organizacja pracy KS;
4. Metody aktywizacji Komitetu Społecznego;
5. Wskaźniki sukcesu i bariery ich osiągnięcia;
6. Pytania i odpowiedzi.





Warsztaty prowadzą:



Katarzyna Templin-Ukleja
Biuro Programu Szwajcarskiego



Krzysztof Początek



Karolina Koguciuk



Wojciech Zarzycki



Część 1

Rola Komitetu Społecznego

perspektywa 19. miast finalistów



Rola Komitetu Społecznego

w 19 projektach miast finalistów PSPRM

- KS jako ciało formalne -monitorujące;
- KS jako interesariusz / grupa docelowa;
- KS jako platforma współtworzenia rozwiązań;
- KS jako narzędzie monitoringu społecznego w terenie;
- KS zwoływany ad hoc lub wielokrotnie, ale nie stale;
- Brak roli KS - nie została opisana.



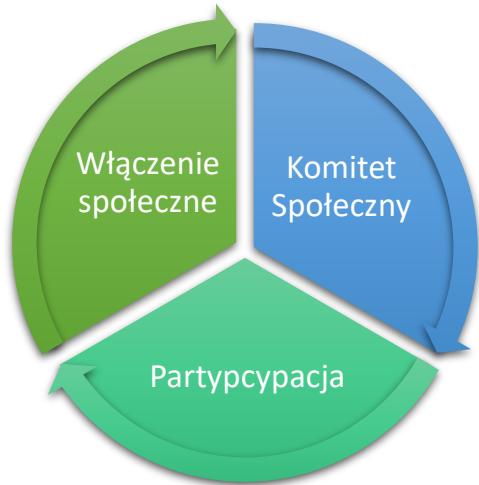
Część 1

Rola Komitetu Społecznego

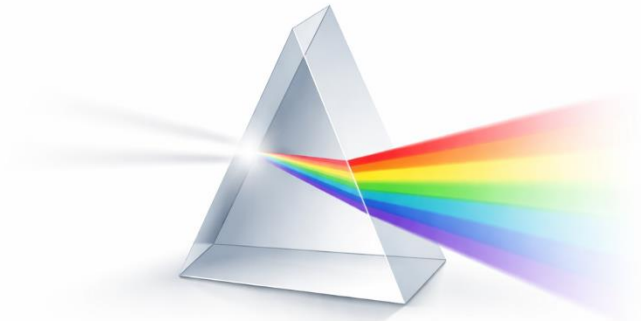
perspektywa Biura Programu Szwajcarskiego (SCO)
Ambasady Szwajcarii



Dlaczego?



Jaka jest jego rola?



Czym nie jest KS?



Już każdy powiedział to, co wiedział
Trzy razy wysłuchał dobrze mnie
Wszyscy zgadzają się ze sobą,
a będzie nadal tak jak jest

Elektryczne Gitary „Co ty tutaj robisz”



Część 2

Przygotowanie i organizacja pracy Komitetu Społecznego



Komunikacja z mieszkańcami i komunikacja z Komitetem Społecznym

Czy w działania partycypacyjne zaprosić / zaangażować Komitet Społeczny?

Oczywiście, że TAK!!!





Wpływ Komitetu Społecznego

- Co opiniujemy?
- Kiedy opinia jest obowiązkowa?
- W którym momencie współdecydujemy?
- Jak dokumentujemy stanowiska?





Nasz „wewnętrzny kontrakt grupowy”

- co mówi wewnętrzny regulamin pracy Komitetu Społecznego (jeżeli jest)?
- nasze wspólne ustalenia.





Ważne z punktu widzenia PSPRM:

**Pierwsze spotkanie Komitetu Społecznego
ma kluczowe znaczenie dla dalszej współpracy.**

Podczas spotkania:

- poznajemy się - rozumiemy kontekst, cele i horyzont projektu, ustalamy rolę Komitetu;
- ustalamy zakres wpływu - definiujemy zasady współpracy i komunikacji, budujemy wspólne rozumienie wartości projektu.



REGULAMIN NABORU PROJEKTÓW w ramach POLSKO-SZWAJCARSKIEGO PROGRAMU ROZWOJU MIAST

Program jest finansowany z Drugiej Edycji Szwajcarskiej Pomocy Finansowej dla wybranych Państw Członkowskich Unii Europejskiej w celu zmniejszenia różnic społeczno-gospodarczych w obrębie Unii Europejskiej



Warszawa, grudzień 2024

Wersja 1.2



Lista sprawdzająca - PRZED SPOTKANIEM

- Organizacja i przygotowanie
- Materiały i komunikacja
- Przygotowanie zespołu
- Relacja i proces



Lista sprawdzająca **W TRAKCIE SPOTKANIA**

- Otwarcie i kontekst
- Budowanie relacji
- Prowadzenie spotkania
- Decyzyjność i transparentność
- Efekt spotkania
- Po spotkaniu powinno być jasne „kto, co, po co i co dalej”



Lista sprawdzająca PO SPOTKANIU

- Podsumowanie i komunikacja
- Patrzymy na to, co zrobiliśmy, i poprawiamy kolejne działania.
- Brak informacji zwrotnej = spadek zaangażowania.
- Zarządzanie procesem
- Utrzymanie relacji



Część 3

Metody aktywizacji

Komitetu Społecznego



Dlaczego KS milczy?

- Poczucie „dekoracyjności” udziału;
- Bariery emocjonalne;
- Zmęczenie, przeciążenie pracą;
- Lęk przed oceną;
- Poczucie braku kompetencji;
- Wyuczona bezradność;
- Efekt autorytetu;
- I wiele, wiele innych powodów



Jak MY potrafimy gasić aktywność grupy?

- Klątwa wiedzy;
- Lęk przed utratą kontroli;
- Lęk przed konfliktem;
- Sztywna agenda;
- Brak transparentności procesu;
- Oblężona twierdza;
- Rutyna i cynizm;
- Błąd potwierdzenia;
- Pozorowanie;
- I wiele, wiele innych sposobów



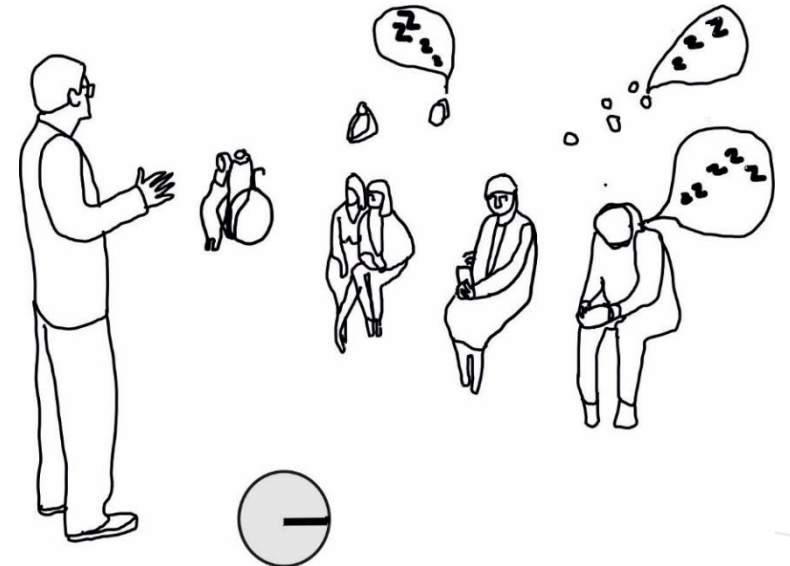
Systemowi „zabójcy” aktywności

- Spotkania ad hoc;
- Brak dokumentów;
- Niska decyzyjność;
- Za późne włączenie;
- Selektywna aktywność;
- Brak transparentności procesu;
- Akcyjność;
- „Mielenie wody”;
- Kryzys zaufania i autorytetu;



Różnice w naszym zespole są naszą siłą, a nie powodem do kłótni

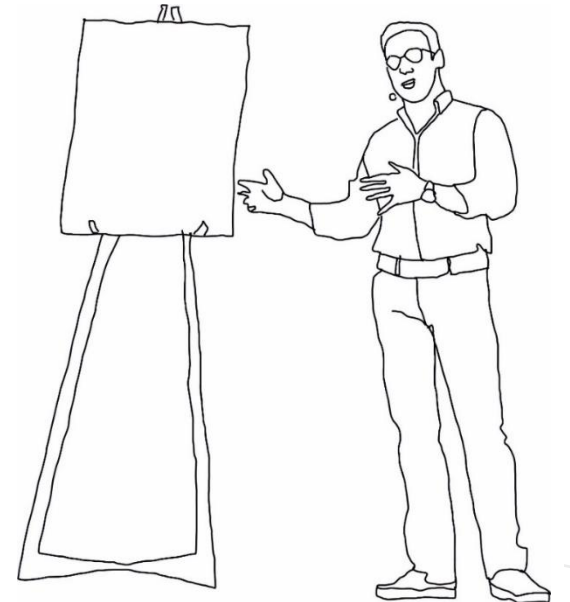
- Budowanie inkluzywności
- Kierowanie potencjałem różnic
- Moderowanie sporów
- Harmonizowanie zespołu
- Konstruktywne ścieranie się poglądów





Nowa rola pracownika samorządowego

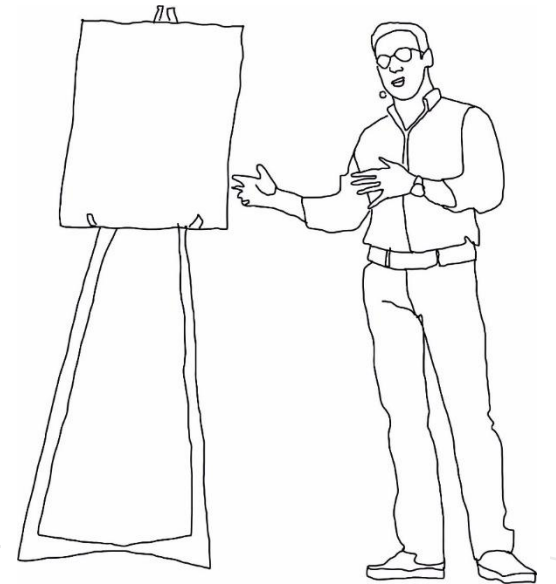
- **Opieka nad procesem** - odpowiedzialność za **proces**, nie tylko za **wynik**.
- **Od administratora do moderatora** - aktywne słuchanie zamiast aktywnego tłumaczenia (dlaczego „nie da się”).
- **Pielęgnowanie grupy KS** jako najcenniejszego zasobu projektowego.





Metody i narzędzia budowania relacji, aktywności

- Kontrakt grupowy;
- Chwila dla nas;
- Spacer badawczy;
- World cafe;
- Karty scenariuszy;
- Metoda „odwróconego stolika”;
- Analiza pola sił;
- Technika Philips 66;
- 6 myślących Kapeluszy de Bono;
- Mapa zasobów i deficytów;
- Tłumacz Przysięgły na Ludzki.





Zarządzanie konfliktem i dominacją w zespole - narzędzia

- Skrzynka trudnych pytań
- Parking pomysłów
- Rotacja liderów podgrup
- Puste krzesło





Pamiętaj

- Bariery osobiste blokują potencjał grupy.
- Nasze nastawienie kształtuje reakcję grupy.
- Przypadkowość zabija zaangażowanie.
- Brak przygotowania to zaproszenie do konfliktu.
- Buduj relacje zanim przejdziesz do tematu spotkania.
- Dobierz narzędzie do kompetencji uczestników.
- Neutralizuj „krzykaczy”, chroń cichych ekspertów.
- Jasne granice budują zaufanie bardziej niż obietnice bez pokrycia.
- Zrozumienie to warunek aktywności.
- Profesjonalizm oznacza otwartość na dialog, a nie eksperckość.



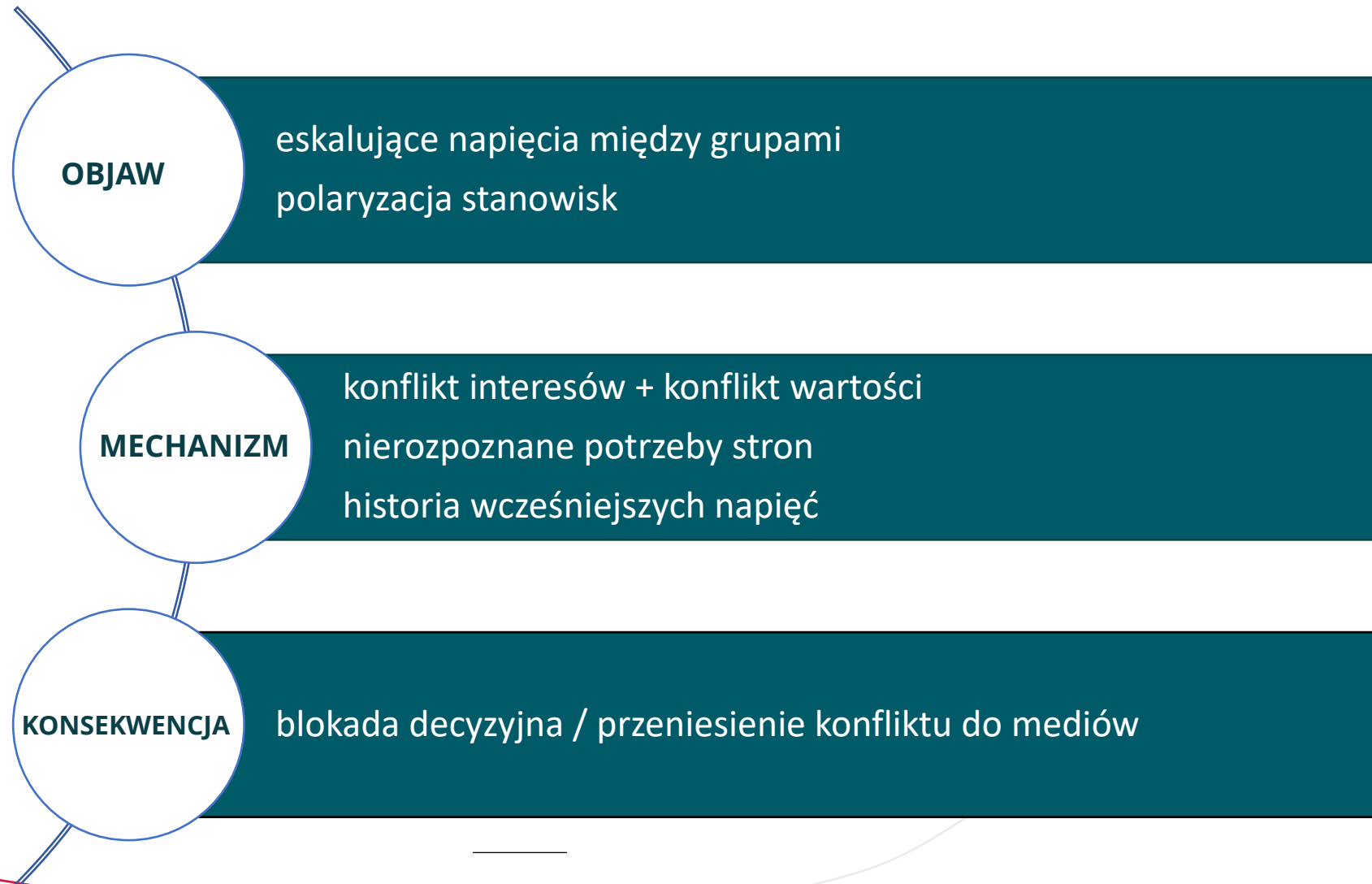


Część 4

Wskaźniki sukcesu i bariery ich osiągnięcia



Konflikty w Komitecie Społecznym





Konflikty w Komitecie Społecznym

Zasada:

- konflikt jest zasobem — jeśli pracujemy na poziomie interesów, nie stanowisk

Interwencje:

- identyfikacja interesów stron
- wprowadzenie neutralnej facylitacji
- budowanie pola wspólnego

Narzędzia:

- mapa interesów (aktor – potrzeba – obawa – zysk)
- mediacja społeczna (wewnętrzna / zewnętrzna)
- krąg dialogowy / facylitacja strukturalna



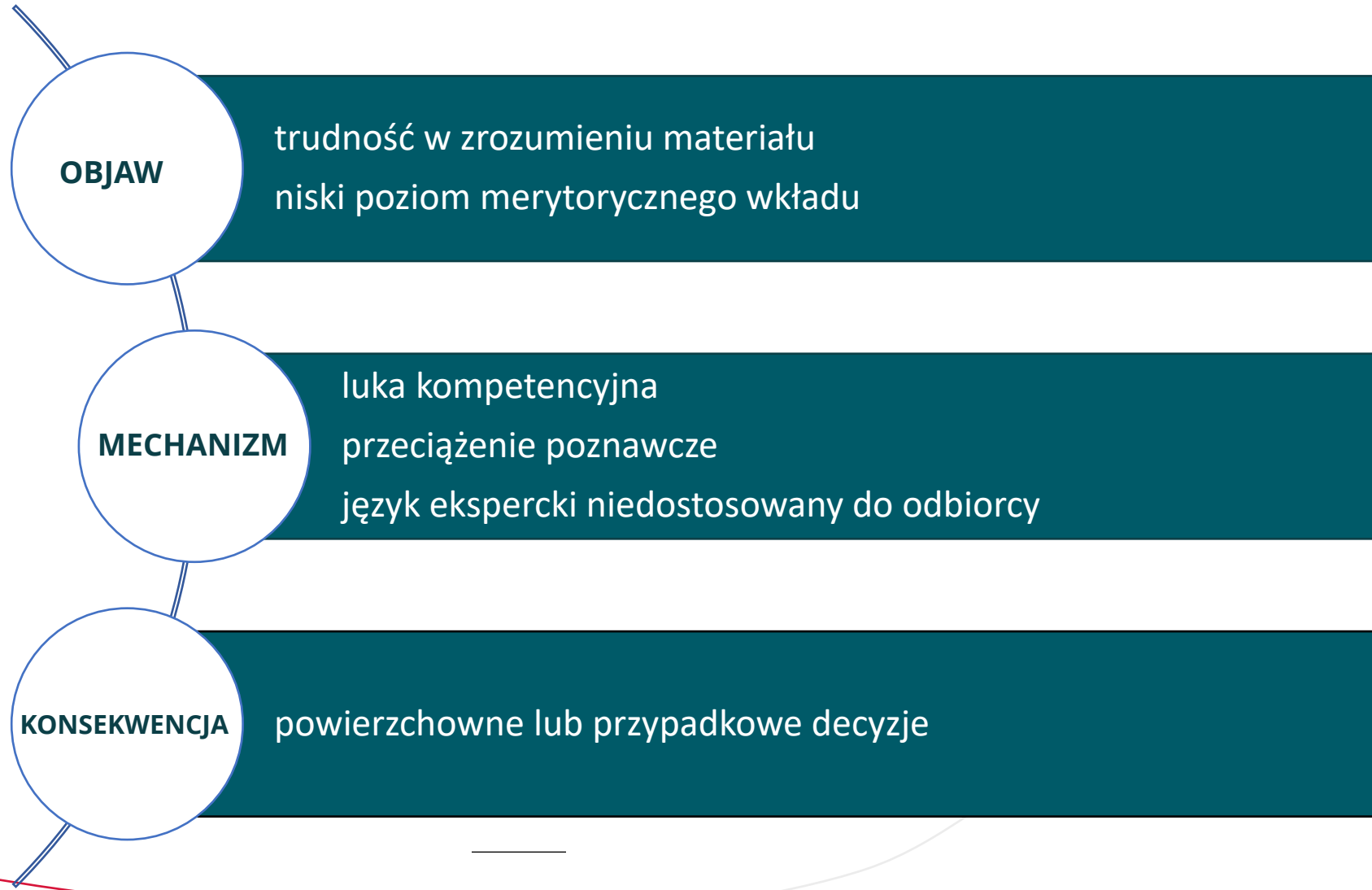
Wniosek kluczowy:

„Zgoda nie jest celem — funkcjonalny kompromis jest.”

Antidotum – zarządzanie konfliktem



Różny poziom kompetencji członków KS





Różny poziom kompetencji członków KS

Zasada

- partycypacja wymaga przygotowania uczestnika, nie tylko zaproszenia

Interwencje:

- upraszczanie informacji
- wprowadzenia kontekstowe
- uczenie przez działanie

Narzędzia:

- infografiki / wizualizacje (Canva)
- krótkie wprowadzenie tematyczne (5–10 min)
- uproszczone narzędzia (SWOT, FMEA light, karty pracy)
- udział eksperta w spotkaniu



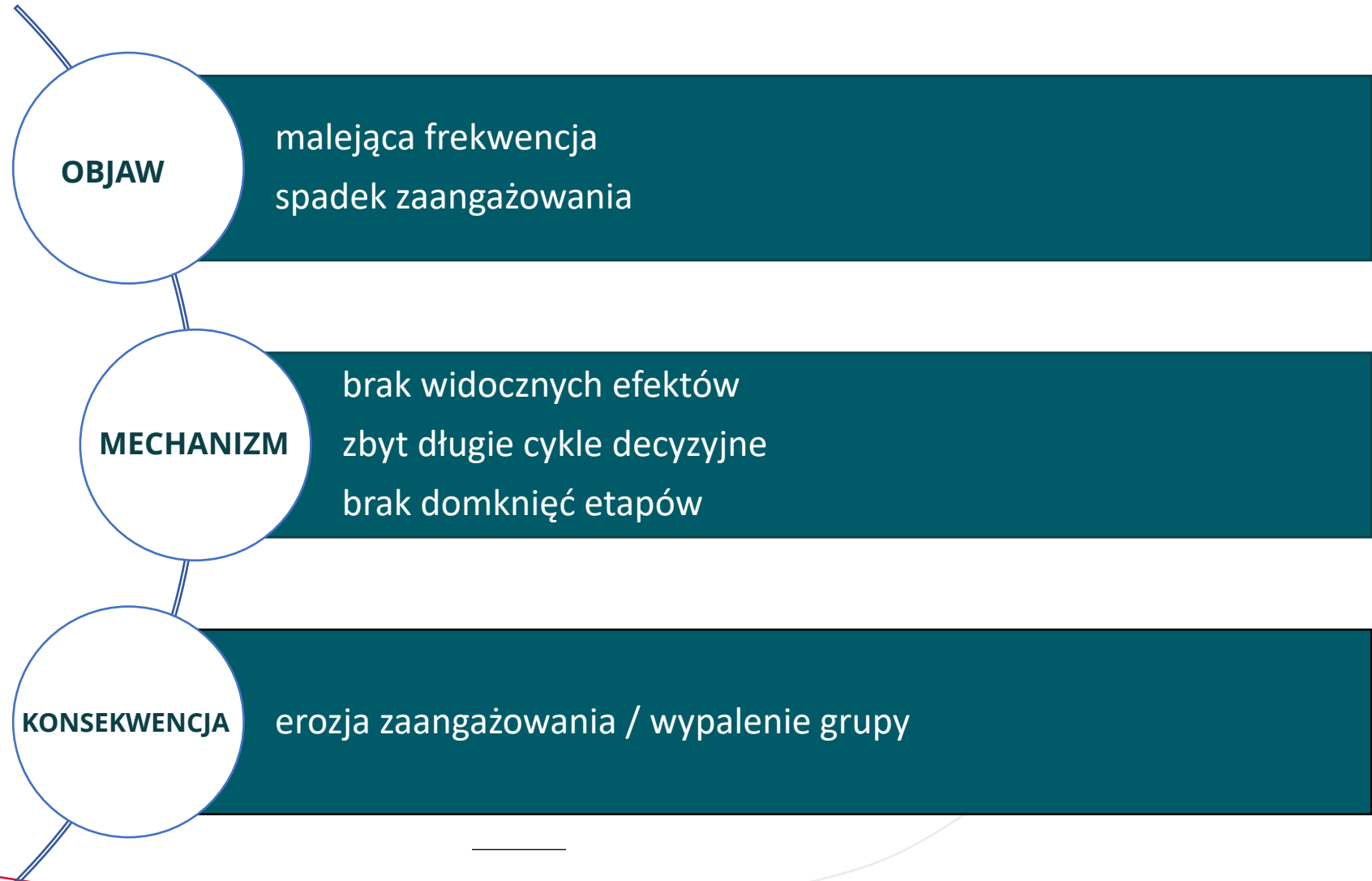
Wniosek kluczowy:

„Jeśli uczestnik nie rozumie — traci sens proces, a nie uczestnik.”

Antidotum – budowanie zdolności uczestnictwa



Utrata energii





Utrata energii

Zasada:

- zaangażowanie jest funkcją tempa i widoczności postępu

Interwencje:

- iteracyjność (krótkie cykle)
- wizualizacja postępu
- wzmacnianie efektów

Narzędzia:

- małe/krótkie działania dające szybki rezultat
- tablice postępu (Miro, Trello, roadmapy)
- regularny feedback (newsletter, podsumowania)



Wniosek kluczowy:

„Uczestnicy zostają w procesie, który się domyka — nie w tym, który trwa.”

Antidotum – zarządzanie dynamiką procesu



Macierz praktycznych narzędzi

Wyzwanie	Diagnostyka	Dialog	Edukacja	Komunikacja	Zarządzanie
Niskie zaangażowanie	Mapa interesariuszy	World Café	Infografiki	Social media	Gamifikacja
Dominacja aktywistów	Ankiety anonimowe	Open Space	Szkolenia moderatorskie	Mentimeter	Rotacja grup
Konflikty	Mapa interesów	Mediacja	Warsztaty NID	Newslettery	Umowy kompromisowe
Brak kompetencji	Testy wiedzy	Panel ekspercki	E-learning	Wizualizacje	Mentoring
Utrata energii	Feedback loops	Sprinty AGILE	Quick wins	Świętowanie	Matryca RACI



Zasady sukcesu

- projektuj proces, nie tylko spotkania;
- zarządzaj dynamiką grupy, nie tylko treścią;
- równoważ głosy, nie tylko zbieraj opinie;
- buduj zaufanie poprzez działanie, nie deklaracje;
- pokazuj wpływ uczestników na decyzje.





Sesja pytań i odpowiedzi, dyskusja





1. *„Co jeśli grupa zdominuje spotkanie i zacznie żądać rzeczy nierealnych finansowo lub prawnych?”*
2. *„Nie mamy czasu na 2-letnie „kawkowanie” i warsztaty. Projekt goni, terminy gonią. Czy to nie opóźni inwestycji?”*
3. *„Co zrobić z „krzykaczami”, którzy przychodzą tylko po to, żeby nas atakować i rozbić grupę?”*
4. *„Mamy grupę o bardzo różnym wykształceniu. Jak mamy analizować skomplikowane dokumenty z kimś, kto ich nie rozumie?”*
5. *„A jeśli po 3 miesiącach nikt nie przyjdzie? Skąd brać motywację ludzi do regularności przez 2 lata?”*



Konflikt jest nieunikniony, ale to od nas zależy, czy stanie się problemem, czy źródłem rozwoju.

Już dziś zapraszamy na webinar:

Społeczności otwarte i bezpieczne

– jak zapobiegać eskalacji napięć społecznych

18.06.2026





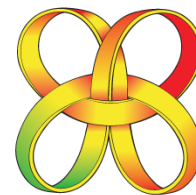
Ankieta MFiPR

<https://forms.office.com/e/cEcRWQxQ5A>

SZWAJCARSKO-POLSKI Program Współpracy



Ministerstwo Funduszy
i Polityki Regionalnej



ZWIĄZEK
MIAST
POLSKICH