

PROGRAM PARTNERSTWA STRATEGICZNEGO

„Dialog jest kapitałem organizacji, ale również kapitałem każdego człowieka”



Propozycja współpracy

Program realizowany przez

Kancelarię Mediacyjną Marcin Grzybowski

Pierwsza edycja programu

Wersja 1.0

Lipiec 2026

SPIS TREŚCI

1. Wprowadzenie
2. Idea Programu „Kapitał Dialogu™”
3. Cele Partnerstwa Strategicznego
4. Zakres współpracy
5. Model realizacji programu
6. Korzyści
7. Zasady współpracy
8. Harmonogram pierwszego roku
9. Rozwój Programu Partnerstwa
10. Podsumowanie

1. WPROWADZENIE

„Dialog jest kapitałem organizacji, ale również kapitałem każdego człowieka.”

Każda organizacja rozwija swoje zasoby – ludzi, wiedzę, technologie i kompetencje. Coraz częściej jednak o jej sukcesie decyduje nie tylko to, **kim są ludzie**, ale przede wszystkim **w jaki sposób ze sobą współpracują**.

Zaufanie, skuteczna komunikacja, umiejętność rozwiązywania konfliktów oraz prowadzenia konstruktywnego dialogu stają się jednym z najcenniejszych zasobów współczesnych organizacji.

W odpowiedzi na te wyzwania powstała autorska koncepcja **Kapitału Dialogu™** – programu wspierającego rozwój organizacji poprzez budowanie trwałej kultury dialogu, współpracy i odpowiedzialności.

Niniejszy dokument przedstawia propozycję **Programu Partnerstwa Strategicznego**, którego celem jest wspólne rozwijanie tej idei oraz jej praktyczne zastosowanie w działalności organizacji.

Kapitał Dialogu™ opiera się na przekonaniu, że trwały rozwój organizacji zaczyna się od jakości relacji między ludźmi.

2. IDEA PROGRAMU KAPITAŁ DIALOGU™

Czym jest Kapitał Dialogu™?

Kapitał Dialogu™ jest autorską koncepcją rozwoju organizacji opartą na przekonaniu, że **dialog stanowi jeden z najcenniejszych zasobów współczesnego zarządzania.**

Nie jest programem szkoleniowym.

Nie jest metodą prowadzenia mediacji.

Nie jest również usługą doradczą.

Jest **strategicznym podejściem do budowania organizacji**, w której jakość relacji, komunikacji oraz współpracy wpływa na osiąganie wspólnych celów.

Dlaczego „kapitał”?

Kapitał jest zasobem, który posiada wartość, można go rozwijać i przynosi długofalowe korzyści.

Podobnie jest z dialogiem.

Organizacja, która świadomie rozwija kulturę dialogu, buduje trwałe zasób oparty na zaufaniu, odpowiedzialności i współpracy.

Dlatego dialog traktowany jest jako **kapitał organizacji**, który wzmacnia jej zdolność do rozwiązywania problemów, prowadzenia zmian oraz budowania zaangażowania pracowników.

Co wyróżnia Program „Kapitał Dialogu™”?

Program nie koncentruje się na samym rozwiązywaniu konfliktów.

Jego celem jest **tworzenie takich warunków, aby organizacja potrafiła skuteczniej zapobiegać konfliktom, prowadzić konstruktywny dialog i budować trwałe relacje oparte na wzajemnym szacunku.**

Kapitał Dialogu™ nie zastępuje istniejących procesów zarządzania.

On nadaje im nową jakość

Dialog nie eliminuje konfliktów. Buduje zdolność organizacji do ich mądrego rozwiązywania.

3. CELE PARTNERSTWA STRATEGICZNEGO

Program Partnerstwa Strategicznego „Kapitał Dialogu™” został opracowany z myślą o organizacjach, które chcą świadomie rozwijać kulturę współpracy, wzmacniać komunikację oraz budować trwałe relacje oparte na zaufaniu i odpowiedzialności.

Celem partnerstwa nie jest wyłącznie rozwiązywanie bieżących problemów, lecz przede wszystkim tworzenie organizacji, która potrafi skutecznie komunikować się, zarządzać zmianą oraz zapobiegać konfliktom.

W ramach programu partnerzy dążą do osiągnięcia następujących celów:

1. Budowanie kultury dialogu

Tworzenie środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku, otwartej komunikacji i odpowiedzialności za wspólne cele.

2. Wzmacnianie współpracy

Rozwijanie relacji pomiędzy pracownikami, kadrami kierowniczą oraz partnerami społecznymi poprzez budowanie zaufania i wzajemnego zrozumienia.

3. Wspieranie kadry zarządzającej

Dostarczanie narzędzi oraz eksperckiego wsparcia umożliwiającego skuteczniejsze zarządzanie zespołami, zmianą i sytuacjami konfliktowymi.

4. Zapobieganie konfliktom

Budowanie mechanizmów, które pozwalają wcześniej identyfikować źródła napięć i ograniczać ich wpływ na funkcjonowanie organizacji.

5. Rozwijanie Kapitału Dialogu

Wdrażanie rozwiązań zwiększających poziom zaufania, jakość komunikacji oraz zdolność organizacji do konstruktywnego rozwiązywania problemów.

6. Tworzenie dobrych praktyk

Wspólne wypracowanie modelu współpracy, który będzie mógł stanowić inspirację również dla innych instytucji i organizacji.

Sukces Programu „Kapitał Dialogu™” nie jest mierzony liczbą przeprowadzonych mediacji czy konsultacji. Miarą jego skuteczności jest wzrost zaufania, poprawa współpracy oraz zdolność organizacji do samodzielnego prowadzenia konstruktywnego dialogu.

Silne organizacje nie unikają trudnych rozmów. Tworzą warunki, w których można je prowadzić z szacunkiem i odpowiedzialnością.

4. ZAKRES PARTNERSTWA

Program Partnerstwa Strategicznego „Kapitał Dialogu™” realizowany jest poprzez cztery wzajemnie uzupełniające się obszary działania. Ich wspólnym celem jest wspieranie organizacji w budowaniu trwałej kultury dialogu, wzmacnianiu współpracy oraz rozwijaniu kompetencji niezbędnych do skutecznego funkcjonowania w zmieniającym się otoczeniu.

I. Budowanie dialogu organizacyjnego

Pierwszy obszar programu koncentruje się na rozwijaniu jakości komunikacji oraz wzmacnianiu relacji pomiędzy pracownikami, kadrami kierowniczą i partnerami społecznymi.

Obejmuje między innymi:

- konsultacje strategiczne,
- wsparcie Dyrekcji,
- moderowanie spotkań wymagających bezstronności,
- konsultacje dotyczące komunikacji,
- rozwój dialogu społecznego.

II. Rozwój kompetencji organizacji

Program umożliwia organizację działań rozwijających kompetencje pracowników oraz kadry zarządzającej w obszarach istotnych dla współczesnego zarządzania.

W zależności od potrzeb Partnera mogą być realizowane między innymi szkolenia i warsztaty dotyczące:

- komunikacji,
- negocjacji,
- mediacji,
- zarządzania zmianą,
- prawa pracy,
- dialogu społecznego,
- wykorzystania sztucznej inteligencji,
- kompetencji menedżerskich.

Szkolenia stanowią odrębny obszar współpracy i są realizowane zgodnie z indywidualnymi potrzebami Partnera.

III. Rozwiązywanie konfliktów i mediacje

Program zapewnia możliwość korzystania z profesjonalnego wsparcia mediacyjnego w sytuacjach wymagających bezstronnej osoby trzeciej.

Obszar obejmuje:

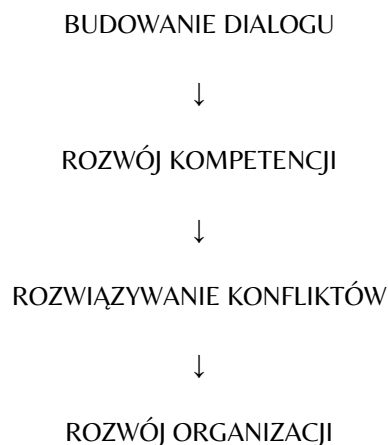
- mediacje pracownicze,
- mediacje pomiędzy komórkami organizacyjnymi,
- mediacje z partnerami społecznymi,
- mediacje gospodarcze,
- mediacje cywilne z wyłączeniem prawa rodzinnego i opiekuńczego
- konsultacje dotyczące konfliktów.

IV. Rozwój organizacji poprzez Kapitał Dialogu™

Kapitał Dialogu™ zakłada długofalowe wspieranie organizacji poprzez diagnozowanie potrzeb oraz rekomendowanie działań rozwojowych.

W ramach tego obszaru realizowane mogą być:

- Mapa Dialogu™,
- metodologia KOMPAS™,
- analiza potrzeb organizacji,
- rekomendacje zmian,
- raporty okresowe,
- dobre praktyki.



Poszczególne obszary programu wzajemnie się uzupełniają i tworzą spójny model wspierania rozwoju organizacji.

Dialog nie jest pojedynczym działaniem. Jest procesem, który wzmacnia organizację każdego dnia.

Program „Kapitał Dialogu™” realizowany jest według autorskiej metodologii obejmującej pięć kolejnych etapów. Każdy z nich stanowi odrębny element procesu, a razem tworzą spójny model wspierania rozwoju organizacji.

ETAP I – MAPA DIALOGU™

Poznaj organizację, zanim zaproponujesz rozwiązanie.

Każda organizacja jest inna. Dlatego Program „Kapitał Dialogu™” nie rozpoczyna się od szkolenia, mediacji ani wdrażania gotowych rozwiązań.

Pierwszym etapem jest **Mapa Dialogu™** – autorskie narzędzie diagnozy organizacji, którego celem jest poznanie sposobu komunikacji, jakości relacji oraz poziomu współpracy pomiędzy ludźmi.

Dopiero właściwe zrozumienie organizacji pozwala zaproponować działania odpowiadające jej rzeczywistym potrzebom.

Cel etapu

Celem Mapy Dialogu™ jest rozpoznanie potencjału organizacji oraz identyfikacja obszarów, które mogą wpływać na jakość dialogu, współpracy i efektywność działania.

Na czym polega?

Mapa Dialogu™ może obejmować między innymi:

- analizę sposobu komunikacji w organizacji,
- identyfikację mocnych stron i barier we współpracy,
- ocenę jakości relacji pomiędzy pracownikami, kadrami kierowniczą oraz partnerami społecznymi,
- rozpoznanie źródeł konfliktów i napięć,
- analizę gotowości organizacji do zmian,
- określenie poziomu zaufania oraz kultury dialogu.

Zakres diagnozy jest każdorazowo dostosowywany do specyfiki Partnera oraz jego aktualnych potrzeb.

Narzędzia

W zależności od charakteru organizacji diagnoza może obejmować:

- rozmowy indywidualne,
- spotkania grupowe,
- wywiady z kadrami kierowniczą,
- analizę dokumentów,
- obserwację procesów komunikacyjnych,
- autorskie narzędzia diagnostyczne Programu „Kapitał Dialogu®”.

Rezultat etapu

Efektem Mapy Dialogu™ jest opracowanie diagnozy organizacji, która stanowi podstawę do wyznaczenia kierunku dalszych działań w ramach Programu „Kapitał Dialogu™”.

To właśnie na podstawie tej diagnozy rozpoczyna się kolejny etap – **KOMPAS™**, którego zadaniem jest wyznaczenie kierunku rozwoju organizacji.

Mapa Dialogu™ – autorskie narzędzie diagnozy organizacji służące ocenie jakości komunikacji, relacji, współpracy oraz kultury dialogu. Jej celem jest identyfikacja potencjału organizacji i wyznaczenie kierunku dalszych działań rozwojowych.

Nie można skutecznie zmieniać organizacji, której wcześniej się nie zrozumiało.

ETAP II – KOMPAS

Wyznaczenie kierunku rozwoju organizacji

Po zakończeniu diagnozy organizacji następuje drugi etap Programu „Kapitał Dialogu™” – KOMPAS™.

Jest to autorskie narzędzie planowania działań rozwojowych, którego celem jest określenie kierunku dalszego rozwoju organizacji w obszarze dialogu, komunikacji i współpracy.

KOMPAS® nie proponuje gotowych rozwiązań. Pozwala wybrać takie działania, które najlepiej odpowiadają potrzebom konkretnej organizacji.

Cel etapu

Celem KOMPAS™ jest przekształcenie wyników diagnozy w konkretny plan działań wspierających rozwój organizacji.

Na tym etapie wspólnie z Partnerem określone są priorytety, kierunki zmian oraz narzędzia, które będą wykorzystywane w kolejnych etapach programu.

Na czym polega?

KOMPAS™ obejmuje między innymi:

- analizę wyników Mapy Dialogu™,
- określenie priorytetów organizacji,
- wskazanie obszarów wymagających wsparcia,
- dobór odpowiednich narzędzi rozwojowych,
- ustalenie harmonogramu działań,
- określenie oczekiwanych rezultatów.

Każda organizacja otrzymuje indywidualny plan działania dostosowany do swojej kultury organizacyjnej, wyzwań i celów.

Narzędzia

Na tym etapie wykorzystywane są między innymi:

- warsztaty strategiczne,
- konsultacje z Dyrekcją,
- spotkania z kadrą kierowniczą,
- analiza celów organizacji,
- rekomendacje eksperckie.

Rezultat etapu

Efektem KOMPAS™ jest przygotowanie **Planu Rozwoju Kapitału Dialogu™**, który określa kierunek działań oraz sposób ich realizacji w kolejnych etapach programu.

Na podstawie tego planu rozpoczyna się etap III – realizacja działań wspierających organizację poprzez mediacje, konsultacje, warsztaty oraz inne uzgodnione formy współpracy.

Dobra diagnoza pokazuje, gdzie jesteśmy. Dobry KOMPAS™ pokazuje, dokąd warto iść.

ETAP III – DZIAŁANIA

Realizacja Programu „Kapitał Dialogu™”

Po zakończeniu diagnozy organizacji oraz wyznaczeniu kierunku rozwoju w ramach KOMPAS™, rozpoczyna się etap praktycznej realizacji Programu „Kapitał Dialogu™”.

Na tym etapie wdrażane są działania wynikające z indywidualnych potrzeb organizacji oraz priorytetów określonych wspólnie z Partnerem. Program nie opiera się na gotowych rozwiązaniach – każde działanie jest dostosowane do specyfiki organizacji, jej celów oraz wyzwań.

Cel etapu

Celem etapu jest wdrożenie działań, które wzmacniają dialog, poprawiają komunikację oraz wspierają organizację w osiąganiu założonych celów rozwojowych.

Na czym polega?

W zależności od potrzeb Partnera działania mogą obejmować między innymi:

- prowadzenie mediacji pracowniczych, gospodarczych i społecznych,
- moderowanie spotkań oraz trudnych rozmów,
- konsultacje dla kadry kierowniczej,
- wsparcie w zarządzaniu konfliktami i zmianą,
- doradztwo w zakresie dialogu społecznego,
- realizację warsztatów i szkoleń wynikających z Planu Rozwoju Kapitału Dialogu™,
- bieżące konsultacje dotyczące komunikacji i współpracy.

Każde działanie stanowi element wcześniej opracowanego planu i służy osiągnięciu długofalowych efektów, a nie jedynie rozwiązaniu pojedynczego problemu.

Narzędzia

Na etapie realizacji wykorzystywane są między innymi:

- mediacje,
- konsultacje indywidualne i zespołowe,
- moderacja spotkań,
- warsztaty rozwojowe,
- szkolenia (realizowane jako odrębny obszar współpracy),
- rekomendacje eksperckie.

Rezultat etapu

Efektem realizacji działań jest stopniowe wdrażanie zmian prowadzących do poprawy jakości komunikacji, wzrostu zaufania, skuteczniejszej współpracy oraz budowania trwałego **Kapitału Dialogu™** w organizacji.

Po zakończeniu etapu następuje **ewaluacja programu**, której celem jest ocena osiągniętych rezultatów oraz przygotowanie rekomendacji na przyszłość.

Przykładowe działania realizowane w ramach Programu

- mediacje w sytuacjach konfliktowych,
- wsparcie dialogu społecznego,
- moderowanie spotkań strategicznych,
- konsultacje dla kadry kierowniczej,
- warsztaty komunikacyjne,
- szkolenia specjalistyczne (na odrębne zlecenie),
- wsparcie organizacji w procesie zmian.

Najlepsze rozwiązania nie powstają podczas prezentacji. Powstają wtedy, gdy wspólnie zaczynamy je wdrażać.

ETAP IV – EWALUACJA I REKOMENDACJE

Ocena rezultatów i planowanie dalszego rozwoju

Po zakończeniu działań realizowanych w ramach Programu „**Kapitał Dialogu™**” następuje etap ewaluacji, którego celem jest ocena osiągniętych rezultatów oraz przygotowanie rekomendacji wspierających dalszy rozwój organizacji.

Ewaluacja nie służy ocenie ludzi. Jej zadaniem jest analiza skuteczności wdrożonych działań oraz określenie, w jakim stopniu przyczyniły się one do wzrostu jakości dialogu, komunikacji i współpracy.

Cel etapu

Celem etapu jest ocena efektów Programu „**Kapitał Dialogu™**”, identyfikacja osiągniętych zmian oraz przygotowanie rekomendacji umożliwiających dalszy rozwój organizacji.

Na czym polega?

Ewaluacja obejmuje między innymi:

- analizę zrealizowanych działań,
- ocenę stopnia realizacji założonych celów,
- identyfikację osiągniętych rezultatów,
- ocenę zmian w obszarze komunikacji i współpracy,
- wskazanie obszarów wymagających dalszego rozwoju,
- opracowanie rekomendacji na kolejny etap współpracy.

Narzędzia

Na etapie ewaluacji wykorzystywane są między innymi:

- spotkania podsumowujące,
- rozmowy z przedstawicielami organizacji,
- analiza informacji zwrotnych,
- porównanie wyników z Mapą Dialogu™,
- raport końcowy Programu.

Rezultat etapu

Efektem ewaluacji jest przygotowanie **Raportu Rozwoju Kapitału Dialogu™**, zawierającego podsumowanie zrealizowanych działań, ocenę osiągniętych rezultatów oraz rekomendacje wspierające dalszy rozwój organizacji.

Raport stanowi jednocześnie punkt wyjścia do kolejnego cyklu doskonalenia i budowania trwałej kultury dialogu.

Rozwój organizacji nie kończy się na wdrożeniu zmian. Zaczyna się od umiejętności wyciągania z nich wniosków.

ETAP V – WZROST KAPITAŁU DIALOGU

Trwały rozwój organizacji

Program „Kapitał Dialogu™” nie kończy się wraz z zakończeniem projektu. Jego celem jest stworzenie trwałych fundamentów współpracy, które pozostaną w organizacji również po zakończeniu działań realizowanych w ramach Partnerstwa Strategicznego.

Wzrost Kapitału Dialogu™ oznacza, że dialog staje się naturalnym elementem kultury organizacyjnej, a organizacja zyskuje większą zdolność do współpracy, skuteczniejszego rozwiązywania problemów oraz odpowiedzialnego zarządzania zmianą.

Cel etapu

Celem ostatniego etapu jest utrwalenie osiągniętych rezultatów oraz dalsze rozwijanie kultury dialogu jako jednego z najważniejszych zasobów organizacji.

Na czym polega?

Wzrost Kapitału Dialogu™ przejawia się między innymi poprzez:

- wzrost poziomu wzajemnego zaufania,
- poprawę jakości komunikacji,
- skuteczniejsze rozwiązywanie konfliktów,
- większe zaangażowanie pracowników,
- sprawniejszą współpracę pomiędzy zespołami,
- większą gotowość organizacji do zmian,
- rozwój odpowiedzialnego przywództwa.

Kapitał Dialogu™ nie jest wartością stałą. Jest zasobem, który rozwija się wraz z organizacją i ludźmi, którzy ją tworzą.

Efekty Programu

Organizacja rozwijająca Kapitał Dialogu™ zyskuje:

- większą odporność na sytuacje kryzysowe,
- wyższą jakość współpracy,
- skuteczniejszą komunikację,
- silniejsze relacje pomiędzy pracownikami i kadrami kierowniczą,
- kulturę organizacyjną opartą na dialogu i odpowiedzialności,
- większą zdolność do osiągnięcia wspólnych celów

Rezultat etapu

Rezultatem Programu „Kapitał Dialogu™” jest organizacja, która potrafi świadomie budować dialog, rozwijać współpracę oraz traktować komunikację jako strategiczny zasób wspierający jej rozwój.

W ten sposób Partnerstwo Strategiczne nie kończy się na realizacji projektu, lecz staje się początkiem długofalowego procesu doskonalenia organizacji.

Kapitał Dialogu™ nie jest celem samym w sobie. Jest drogą do budowania organizacji, w której ludzie chcą ze sobą rozmawiać, współpracować i wspólnie osiągać cele.

„Dialog jest kapitałem organizacji, ale również kapitałem każdego człowieka.”

6. KORZYŚCI DLA CENTRUM DORADZTWA ROLNICZEGO

Program Partnerstwa Strategicznego „Kapitał Dialogu™” został zaprojektowany w taki sposób, aby wspierać organizację nie tylko w rozwiązywaniu bieżących wyzwań, ale przede wszystkim w budowaniu trwałych fundamentów współpracy, komunikacji i odpowiedzialnego przywództwa.

Realizacja programu może przynieść Centrum Doradztwa Rolniczego następujące korzyści:

W obszarze organizacji

- rozwój kultury organizacyjnej opartej na dialogu i współpracy,
- usprawnienie komunikacji pomiędzy pracownikami i kadrą kierowniczą,
- większa gotowość organizacji do zarządzania zmianą,
- budowanie trwałych mechanizmów rozwiązywania konfliktów,
- wzrost odporności organizacji na sytuacje kryzysowe.

W obszarze zarządzania

- wsparcie Dyrekcji w prowadzeniu dialogu organizacyjnego,
- dostęp do niezależnego eksperta w sytuacjach wymagających mediacji lub moderacji,
- uporządkowanie procesu komunikacji wewnętrznej,
- wsparcie w budowaniu zaangażowania pracowników.

W obszarze pracowników

- poprawa jakości współpracy pomiędzy zespołami,
- wzrost poziomu wzajemnego zaufania,
- rozwój kultury otwartej komunikacji,
- większe poczucie współodpowiedzialności za organizację.

•

Największym sukcesem Programu „Kapitał Dialogu™” jest chwila, w której organizacja potrafi prowadzić dobry dialog również wtedy, gdy mediatora nie ma już przy stole.

W obszarze rozwoju instytucji

- możliwość współtworzenia i rozwijania Programu „Kapitał Dialogu™”,
- udział w pilotażowym wdrożeniu autorskiej metodologii,
- wypracowanie dobrych praktyk możliwych do wykorzystania również w innych jednostkach sektora publicznego,
- budowanie wizerunku firmy jako organizacji rozwijającej nowoczesne standardy dialogu.

Dlaczego Partnerstwo Strategiczne?

Partnerstwo Strategiczne nie polega na realizacji pojedynczych usług.

Jego celem jest długofalowe wspieranie organizacji poprzez rozwijanie dialogu jako jednego z najważniejszych zasobów wpływających na jakość współpracy, skuteczność zarządzania oraz osiąganie wspólnych celów.

Największą wartością organizacji nie są procedury. Są ludzie, którzy potrafią ze sobą współpracować.

7. ZASADY WSPÓŁPRACY

Program Partnerstwa Strategicznego „Kapitał Dialogu™” opiera się na przekonaniu, że trwałe rezultaty można osiągnąć wyłącznie poprzez współpracę opartą na wzajemnym zaufaniu, odpowiedzialności oraz otwartym dialogu.

Partnerstwo nie oznacza świadczenia usług na rzecz organizacji. Oznacza wspólne zaangażowanie w rozwój kultury dialogu oraz budowanie rozwiązań odpowiadających rzeczywistym potrzebom Partnera.

Realizacja Programu odbywa się zgodnie z następującymi zasadami:

1. Partnerstwo

Obie strony współpracują w oparciu o wzajemny szacunek, odpowiedzialność oraz dążenie do osiągnięcia wspólnych celów.

2. Poufność

Wszystkie informacje uzyskane w trakcie realizacji Programu objęte są zasadą poufności i wykorzystywane wyłącznie na potrzeby Partnerstwa Strategicznego.

3. Niezależność

Mediator oraz konsultant zachowują pełną bezstronność i niezależność podczas prowadzenia mediacji, konsultacji oraz działań rozwojowych.

4. Indywidualne podejście

Każda organizacja posiada własną kulturę organizacyjną oraz własne wyzwania. Program jest każdorazowo dostosowywany do potrzeb Partnera.

5. Odpowiedzialność za proces

Rozwój Kapitału Dialogu™ jest wspólnym procesem wymagającym zaangażowania zarówno Partnera, jak i zespołu realizującego Program.

6. Ciągłe doskonalenie

Program zakłada systematyczną ocenę efektów oraz gotowość do wprowadzania zmian wynikających z doświadczeń zdobytych podczas współpracy.

7. Rozwój metodologii

Partnerzy deklarują gotowość do wymiany doświadczeń oraz wspólnego wypracowywania dobrych praktyk wspierających rozwój Programu „Kapitał Dialogu™”.

8. Dialog jako fundament współpracy

Program „Kapitał Dialogu™” opiera się na przekonaniu, że nawet w sytuacjach trudnych i wymagających możliwe jest wypracowanie rozwiązań poprzez rzeczową rozmowę, wzajemny szacunek oraz gotowość do poszukiwania wspólnego celu.

Program „Kapitał Dialogu™” nie zakłada, że konflikty można całkowicie wyeliminować. Zakłada natomiast, że każda organizacja może nauczyć się prowadzić dialog w sposób, który pozwala rozwiązywać je szybciej, skuteczniej i z poszanowaniem wszystkich stron.

Partnerstwo nie zaczyna się od podpisania umowy. Zaczyna się od wzajemnego zaufania.

8. HARMONOGRAM PIERWSZEGO ROKU

Program Partnerstwa Strategicznego „Kapitał Dialogu™” realizowany jest w sposób elastyczny i dostosowany do potrzeb Partnera. Poniższy harmonogram przedstawia przykładowy przebieg pierwszego roku współpracy, który może zostać doprecyzowany po rozpoczęciu Partnerstwa Strategicznego.

I KWARTAŁ

Poznanie organizacji i diagnoza

Cele:

- rozpoczęcie Partnerstwa Strategicznego,
- przeprowadzenie Mapy Dialogu™,
- analiza komunikacji i współpracy,
- identyfikacja potrzeb organizacji,
- spotkania z Dyрекcją i przedstawicielami Partnera.

Rezultat:

✓ Diagnoza organizacji oraz przygotowanie Mapy Dialogu™.

II KWARTAŁ

Wyznaczenie kierunku rozwoju

Cele:

- opracowanie KOMPAS™,
- określenie priorytetów,
- przygotowanie Planu Rozwoju Kapitału Dialogu™,
- rozpoczęcie pierwszych działań wspierających organizację.

Rezultat:

✓ Indywidualny plan działań dostosowany do potrzeb Partnera.

III KWARTAŁ

Realizacja działań

Cele:

- mediacje,
- konsultacje,
- moderacja spotkań,
- wsparcie Dyrekcji,
- realizacja warsztatów i szkoleń zgodnie z potrzebami Partnera.

Rezultat:

✓ Wdrożenie działań wspierających rozwój organizacji.

IV KWARTAŁ

Ewaluacja i dalszy rozwój

Cele:

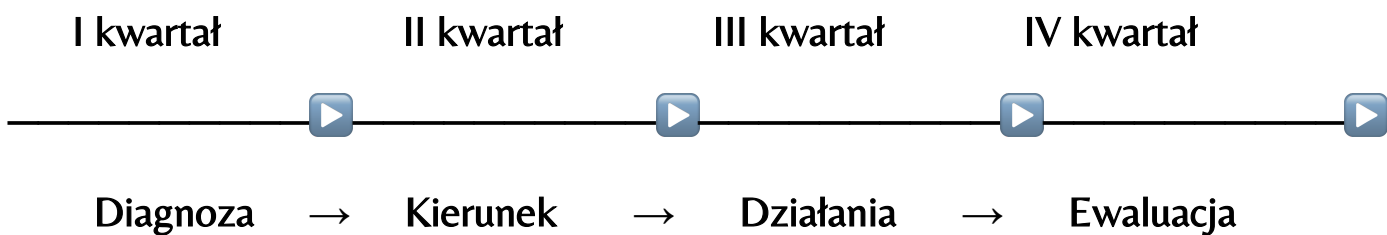
- ocena rezultatów Programu,
- przygotowanie Raportu Rozwoju Kapitału Dialogu™,
- rekomendacje na kolejny rok,
- plan dalszego Partnerstwa Strategicznego.

Rezultat:

✓ Raport końcowy oraz propozycja kolejnych działań rozwojowych.

Harmonogram ma charakter ramowy

Program „Kapitał Dialogu™” jest dostosowywany do specyfiki Partnera. Zakres oraz kolejność działań mogą zostać zmodyfikowane w zależności od potrzeb organizacji oraz wyzwań pojawiających się w trakcie realizacji programu.



Najlepsze zmiany nie powstają jednego dnia. Powstają wtedy, gdy organizacja konsekwentnie rozwija kulturę dialogu.

9. ROZWÓJ PROGRAMU

Wspólne budowanie przyszłości „Kapitału Dialogu™”

Program Partnerstwa Strategicznego „Kapitał Dialogu™” został opracowany jako koncepcja otwarta na rozwój oraz doskonalenie. Każda organizacja uczestnicząca w programie wnosi własne doświadczenia, które mogą przyczyniać się do dalszego rozwoju metodologii oraz wypracowywania nowych rozwiązań wspierających dialog organizacyjny.

Celem Partnerstwa Strategicznego nie jest jedynie realizacja określonych działań. Równie ważne jest wspólne budowanie dobrych praktyk, które będą mogły znaleźć zastosowanie również w innych organizacjach i instytucjach.

Partnerstwo oparte na doświadczeniu

Program zakłada, że rozwój **Kapitału Dialogu™** odbywa się poprzez:

- wymianę doświadczeń,
- analizę dobrych praktyk,
- wspólne wypracowywanie nowych rozwiązań,
- doskonalenie metodologii Programu,
- rozwój narzędzi wspierających komunikację i współpracę.

Każde wdrożenie stanowi źródło wiedzy, która pozwala rozwijać Program oraz dostosowywać go do zmieniających się wyzwań współczesnych organizacji.

Perspektywa rozwoju

W kolejnych etapach Program „**Kapitał Dialogu™**” może zostać rozwinięty między innymi o:

- nowe narzędzia diagnostyczne,
- rozwój metodologii KOMPAS™,
- rozwój Mapy Dialogu™,
- publikacje i opracowania dobrych praktyk,
- konferencje oraz seminaria poświęcone dialogowi organizacyjnemu,
- współpracę z kolejnymi partnerami instytucjonalnymi.

Najlepsze programy nie powstają w gabinetach. Powstają dzięki ludziom, którzy chcą je wspólnie rozwijać.

Dziękuję za otwartość na rozmowę o idei „Kapitału Dialogu™”. Wierzę, że wspólne doświadczenia zdobyte podczas realizacji programu pozwolą stworzyć rozwiązania, które będą służyć również innym organizacjom poszukującym nowoczesnych sposobów budowania dialogu i współpracy.

10. PODSUMOWANIE

Dialog jako inwestycja w przyszłość organizacji

Program Partnerstwa Strategicznego „Kapitał Dialogu™” powstał z przekonania, że współczesne organizacje potrzebują nie tylko skutecznych procedur i nowoczesnych narzędzi zarządzania. Potrzebują przede wszystkim ludzi, którzy potrafią ze sobą rozmawiać, współpracować i wspólnie rozwiązywać pojawiające się wyzwania.

Kapitał Dialogu™ nie jest gotowym rozwiązaniem ani zamkniętą metodologią. Jest sposobem myślenia o organizacji, w której dialog staje się strategicznym zasobem wspierającym rozwój, budowanie zaufania oraz odpowiedzialne przywództwo.

Wierzę, że Partnerstwo Strategiczne z Centrum Doradztwa Rolniczego stanie się początkiem wspólnej drogi, podczas której będziemy nie tylko wdrażać Program „Kapitał Dialogu™”, ale również wspólnie rozwijać jego metodologię i wypracowywać rozwiązania mogące służyć innym organizacjom.

Dziękuję za możliwość przedstawienia tej idei i za otwartość na rozmowę o dialogu jako wartości, która może realnie wzmacniać organizację.

Na zakończenie

„Dialog jest kapitałem organizacji, ale również kapitałem każdego człowieka.”

Bo organizacje tworzą ludzie.

A tam, gdzie ludzie potrafią ze sobą rozmawiać, rodzi się zaufanie.

Tam, gdzie rodzi się zaufanie, łatwiej budować współpracę, odpowiedzialność i wspólnie osiągać cele.

Dlatego wierzę, że **Kapitał Dialogu™** jest nie tylko kapitałem organizacji.

Jest również kapitałem każdego człowieka.

Marcin Grzybowski

Twórca Programu Partnerstwa Strategicznego „Kapitał Dialogu™”

Stały mediator sądowy i pozasądowy

Mediator z listy Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej