

Strategický plán NESEHNUTÍ do roku 2028

Interní verze s platností do 31. 8. 2025

Revize 2x ročně v rámci Koncepčních schůzek

Tento dokument představuje nezkrácenou textovou verzi strategického plánu organizace NESEHNUTÍ a rozvíjí veřejně dostupný strategický dokument, který shrnuje základní směřování organizace. Je určen především pro interní využití a slouží k podrobnějšímu zachycení strategického rámce, východisek a cílů organizace v období do roku 2028.

Strategický plán vychází z procesů realizovaných v rámci projektu zaměřeného na posilování kapacit organizace. V průběhu projektového období byl dokončen a organizačně ukotven základní rámec směřování ve dvou rovinách: v oblasti genderové rovnosti, kterou rozvíjí tým F*ÉRA, a v rovině celé organizace NESEHNUTÍ. Tyto dvě roviny se v dokumentu vzájemně doplňují a tvoří provázaný celek.

Cílem tohoto dokumentu je zachytit hodnotově ukotvenou vizi, poslání a strategické cíle organizace a popsat jejich návaznost na další strategické a komunikační nástroje. Dokument slouží jako společný referenční rámec pro strategické uvažování, plánování a rozhodování napříč organizací a vytváří kontinuitu mezi strategickým rámcem vytvořeným v rámci projektu a jeho dalším rozvojem v období po jeho ukončení.

Tento strategický dokument vznikl v rámci projektu Posilování kapacit a profesionalizace NESEHNUTÍ (CZ.03.01.02/00/22_011/0000296) podpořeného z programu Operační program Zaměstnanost plus v rámci výzvy „Navýšení kapacit nestátních neziskových organizací v oblasti rovných příležitostí žen a mužů“, který je spolufinancován Evropskou unií.



**Spolufinancováno
Evropskou unií**



Východiska strategického plánování a použitý přístup

Strategické směřování NESEHNUTÍ pro období 2025–2028 stavíme na dlouhodobém hodnotovém ukotvení organizace a na participativním přístupu k řízení a rozhodování. Fungujeme na principech nehierarchické organizace, které kladou důraz na sdílenou odpovědnost, zapojení zaměstnaných napříč rolemi a kolektivní formulaci směřování.

Při tvorbě strategického rámce uplatňujeme přístup vycházející z konceptu mobilizace k vizi: strategii nechápeme jako statický dokument, ale jako proces společného hledání smyslu, směru a motivace k jednání. V tomto pojetí je strategie nástrojem, který podporuje aktivní zapojení lidí v organizaci a umožňuje nám vztahovat každodenní práci ke společně sdílené vizi a hodnotám.

Strategický proces vedeme ve dvou vzájemně propojených rovinách. V první rovině vyjasňujeme a ukotvujeme hodnoty, vizi a poslání NESEHNUTÍ jako celku, které tvoří základní rámec pro veškeré činnosti organizace. Ve druhé rovině rozpracováváme strategické směřování v oblasti genderové rovnosti, kterou dlouhodobě rozvíjí tým F*ÉRA. Obě roviny průběžně propojujeme tak, aby strategické cíle jednotlivých týmů byly v souladu s celoorganizačním rámcem.

Výstupy strategického procesu nechápeme jako jednorázový výsledek, ale jako živý rámec, který průběžně reflektujeme, revidujeme a používáme v praxi. Strategický rámec používáme při týmovém plánování a při pravidelných revizích strategického směřování organizace a zároveň se stává východiskem pro tvorbu navazujících komunikačních a řídicích nástrojů.

*Strategický plán vznikl jako jeden z klíčových výstupů projektu **Posilování kapacit a profesionalizace NESEHNUTÍ realizovaného v rámci Operačního programu Zaměstnanost plus**. V průběhu projektu byl zpracován grafický strategický dokument, který přehledovou a zjednodušenou formou shrnuje hlavní směry a cíle organizace a je určen zejména pro externí komunikaci. Tento dokument představuje jeho nezkrácenou textovou podobu, která podrobně rozvíjí východiska, strategické cíle a způsoby jejich naplňování a slouží jako interní řídicí rámec organizace pro období po skončení projektu.*

Hodnotová východiska organizace NESEHNUTÍ

Naše strategické směřování vychází ze sdílených hodnot, které dlouhodobě utvářejí způsob, jakým v NESEHNUTÍ fungujeme, rozhodujeme se a spolupracujeme. Tyto hodnoty chápeme jako praktický rámec každodenní práce, nikoli jako formální prohlášení. Ovlivňují podobu našeho vnitřního fungování, způsob práce s cílovými skupinami i to, jak vstupujeme do veřejného prostoru.

Hodnoty pro nás představují společný orientační bod. Umožňují nám udržovat konzistenci napříč různými oblastmi činnosti organizace, a zároveň vytvářejí prostor pro různost přístupů, rolí a perspektiv uvnitř týmu. Slouží jako základ pro formulaci vize, strategických cílů i konkrétních rozhodnutí v oblasti řízení, komunikace a péče o tým.

Fungujeme na principech nehierarchického uspořádání, sdílené odpovědnosti a participativního rozhodování. Tyto principy se promítají do způsobu, jakým plánujeme, vyhodnocujeme i

upravujeme naši práci. Zvláštní důraz klademe na vytváření bezpečného, respektujícího a pečujícího prostředí, které podporuje dlouhodobou udržitelnost práce a stabilitu organizace.

Naše hodnoty

Hodnoty NESEHNUTÍ jsou výsledkem společné práce a průběžné reflexe. Představují rámec, ke kterému se opakovaně vracíme a který používáme jako měřítko při strategických i každodenních rozhodnutích.

V NESEHNUTÍ se opíráme zejména o tyto hodnoty:

- **Respekt**
Respektujeme různost zkušeností, identit a potřeb a usilujeme o důstojné a rovné zacházení se všemi lidmi, se kterými přicházíme do kontaktu.
- **Solidarita**
Stavíme na vzájemné podpoře, spolupráci a vědomí, že společenské změny vznikají skrze kolektivní úsilí, nikoli individuální výkon.
- **Angažovanost**
Aktivně vstupujeme do veřejného prostoru, pojmenováváme nerovnosti a přebíráme odpovědnost za to, že se podílíme na jejich změně.
- **Zodpovědnost**
Neseme odpovědnost za dopady své práce, za rozhodnutí, která činíme, i za způsob, jakým nakládáme se svěřenými zdroji a důvěrou.
- **Svoboda**
Podporujeme svobodu myšlení, sebeurčení a vyjádření a zároveň ji chápeme jako hodnotu neoddělitelnou od odpovědnosti vůči ostatním.
- **Důvěra**
Budujeme důvěru uvnitř organizace i navenek prostřednictvím otevřené komunikace, transparentních procesů a dlouhodobých vztahů.
- **Udržitelnost a efektivita**
Usilujeme o dlouhodobě udržitelné fungování organizace, které zohledňuje lidské kapacity, dostupné zdroje a smysluplné využívání energie i financí.

Tyto hodnoty prostupují celý strategický plán a vytvářejí spojovací linii mezi celoorganizačním rámcem NESEHNUTÍ a programovými oblastmi, které organizace dlouhodobě rozvíjí, včetně oblasti genderové rovnosti.

Vize a strategické cíle NESEHNUTÍ do roku 2028

Vize NESEHNUTÍ

Vizi NESEHNUTÍ formulujeme ve dvou vzájemně provázaných podobách, které odpovídají různým účelům a kontextům použití. Obě podoby vycházejí ze stejných hodnot a směřování organizace a společně vytvářejí rámec pro strategické rozhodování i každodenní fungování.

Externí vize

Chceme otevřenou a angažovanou společnost schopnou dialogu, založenou na respektu k přírodě, lidem a zvířatům. Aktivizujeme komunity a jednotlivce k jednání na základě ekologických a sociálních souvislostí. Přijímáme odpovědnost jako nedílnou součást svobody.

Externí vize je určena pro komunikaci navenek. Používáme ji při představování organizace veřejnosti, v komunikaci s médii, partnery, podporovatelstvem a dalšími aktéry. Slouží jako srozumitelný a konzistentní popis toho, o co jako organizace usilujeme a jaké společenské změny chceme podporovat.

Interní vize

Chceme svět, který je tak nějak víc, pomalejší, vnímavý k hlasu a potřebám všech, důstojný pro všechny, respektující, solidární, udržitelný, svobodný s vědomím zodpovědnosti, nenásilný.

Interní vize vychází z přístupu mobilizace k vizi a slouží jako hodnotový a motivační rámec uvnitř organizace. Pomáhá nám vztahovat každodenní práci ke společnému směřování, podporuje vnitřní soudržnost a vytváří prostor pro sdílení smyslu naší práce napříč rolemi a týmy.

Strategický cíl NESEHNUTÍ do roku 2028

Tento strategický cíl představuje zastřešující cílový stav organizace a je dále rozpracován do strategických priorit a dílčích cílů uvedených v následujících kapitolách.

Kde jsme za tři roky

V roce 2028 je NESEHNUTÍ silná, vnitřně koherentní, celorepublikově viditelná a stabilní organizace. Je alespoň z jedné pětiny nezávislá na veřejném financování díky rozmanitým zdrojům podpory. Má pevné ukotvení ve společnosti a opírá se o komunitu tisíců podporovatelů a podporovatelek a stovek aktivních dobrovolnic a dobrovolníků.

Novinářstvo se na nás pravidelně obrací jako na experty a expertky a náš hlas je jasně rozpoznatelný a srozumitelný. Uvnitř organizace fungujeme tak, aby lidé v NESEHNUTÍ měli stabilní a podpůrné podmínky pro dlouhodobou, udržitelnou a smysluplnou práci. Jsme silnou partnerkou občanské společnosti a státní sektor nás vnímá jako partnera.

Ukotvení strategického cíle

Strategický cíl NESEHNUTÍ vyjadřuje cílový stav organizace, ke kterému směřuje její rozvoj v období do roku 2028. Představuje zastřešující rámec pro další části strategického plánu a je rozpracováván v následujících kapitolách, zejména v oblasti řízení organizace, komunikace, práce s lidmi, udržitelnosti a tematických programů.

Vize, poslání, mise a strategický cíl v oblasti genderové rovnosti (F*ÉRA)

Oblast genderové rovnosti je dlouhodobou a klíčovou součástí činnosti NESEHNUTÍ. Tým F*ÉRA rozvíjí celoorganizační vizi a strategický cíl v tematickém rámci genderové rovnosti a genderově

citlivého vzdělávání a propojuje přímou práci s cílovými skupinami se systémovým a advokačním působením.

Vize v oblasti genderové rovnosti

Usilujeme o svět, ve kterém gender nehraje roli v distribuci moci a není vnímán jako binární. O svět, kde převládá rovnost a vzájemný respekt a na jehož utváření mají všichni a všechny možnost participovat. O svět, který se raduje z rozmanitosti a proměnlivosti všech entit a který je vnímavý, citlivý a empatický k jejich různým kontextům.

Tato vize vyjadřuje hodnotové ukotvení práce týmu F*ÉRA a dlouhodobý směr jeho působení v oblasti genderové rovnosti, vzdělávání a společenské změny.

Poslání v oblasti genderové rovnosti

Naším posláním je spoluvytvářet prostor pro svobodné sebeurčení a rozvíjení talentů a zájmů všech, ve kterém zároveň každý a každá přijímá zodpovědnost za solidární, respektující, důstojnou a nehierarchickou koexistenci všech entit.

To pro nás znamená poskytovat lidem, zejména mladým lidem, prostor pro zastavení se a reflexi norem, které ovlivňují jejich prožívání světa, a zmocňovat je ke svobodnému sebevyjádření, navazování respektujících vztahů a aktivní participaci na vytváření odpovědné společnosti. Zvláštní důraz klademe na oblast vzdělávání, kde usilujeme o prostředí založené na vzájemném respektu k různým rolím, perspektivám a potřebám.

Mise a způsoby naplňování poslání

Vizi a poslání v oblasti genderové rovnosti naplňujeme prostřednictvím vzájemně propojených přístupů. Věnujeme se lektorské a metodické práci ve školách a dalších vzdělávacích prostředích, rozvíjíme vzdělávací programy, metodiky a workshopy pro různé cílové skupiny a přinášíme témata genderové rovnosti do veřejného prostoru.

Současně se věnujeme advokační a systémové práci, která zahrnuje spolupráci se střešními organizacemi, komunikaci s institucemi veřejné správy a zapojení do procesů ovlivňování vzdělávacích politik a kurikulárních rámců. V této oblasti propojujeme odborné argumenty, data, zkušenosti z praxe i schopnost vstupovat do veřejné debaty.

Naše práce vychází z intersekcionalní perspektivy a kombinuje vzdělávání, dialog, aktivismus i spolupráci s dalšími aktéry občanské společnosti, státní správy a akademického prostředí.

Zastřešující strategický cíl F*ÉRA do roku 2028

Kde jsme za tři roky?

V roce 2028 je F*ÉRA stabilní, odborně respektovaný a navenek dobře viditelný tým NESEHNUTÍ, který propojuje lektorsko-metodickou práci ve školách se systémovou advokací v oblasti genderové rovnosti a vzdělávání. Má jasně vymezenou roli v rámci organizace,

dlouhodobě rozvíjí odborné kapacity a je vnímán jako relevantní partner v odborné i veřejné debatě.

Strategický cíl F*ÉRA navazuje na strategický cíl organizace NESEHNUTÍ a rozpracovává jej v oblasti genderové rovnosti, vzdělávání a systémových změn.

Strategická priorita: Řízení organizace

Efektivní, transparentní a předvídatelné řízení organizace považujeme za klíčový předpoklad dlouhodobé stability, udržitelnosti a schopnosti naplňovat naši vizi a strategický cíl. V řízení organizace vycházíme z nehierarchického uspořádání, sdílené odpovědnosti a participativního rozhodování. Na nastavené procesy a nástroje, které byly vytvořeny a ověřeny v předchozím období, dále navazujeme a systematicky je rozvíjíme.

Dílčí cíl

Udržovat a dále rozvíjet srozumitelné a předvídatelné řízení organizace

Rozhodovací procesy, role a odpovědnosti jsou v organizaci pojmenované a sdílené. Usilujeme o jejich další zpřehledňování, ukotvení v každodenní praxi a průběžnou aktualizaci v reakci na změny v týmu a vnějších podmínkách.

Indikátory naplnění:

- **Pojmenované a popsané klíčové role v organizaci a jejich odpovědnosti jsou udržovány a aktualizovány.**
- **Základní popis rozhodovacích procesů je využíván v každodenním fungování organizace.**
- **Tým má přístup k přehledu aktuálních strategických a operativních rozhodnutí.**

Časový horizont:

- průběžně v období 2025–2028.

Dílčí cíl

Posilovat kontinuitu a zastupitelnost klíčových činností

Usilujeme o snížení závislosti organizace na jednotlivých osobách a o posílení schopnosti organizace fungovat stabilně i při personálních změnách, dovolených nebo krátkodobých výpadech kapacit.

Indikátory naplnění:

- **Přehled klíčových agend a činností je udržován a pravidelně revidován.**
- **Existují základní postupy pro předávání agend a sdílení know-how.**

- **U klíčových rolí je posilována zastupitelnost a sdílení kompetencí.**

Časový horizont:

- do roku 2026 je systém zastupitelnosti dále zpřesněn,
 - do roku 2028 je běžnou součástí fungování organizace.
-

Dílčí cíl

Systematicky pracovat s plánováním kapacit a zátěže

Usilujeme o takové nastavení plánování práce, které umožňuje realistické rozdělování kapacit, včasné zachycení přetížení a prevenci dlouhodobého vyčerpání členek a členů týmu.

Indikátory naplnění:

- **Sdílené plánování kapacit a dostupnosti je pravidelně využíváno.**
- **Reflexe zátěže je součástí týmových setkání.**
- **Existují dohodnuté postupy pro řešení přetížení nebo krizových situací.**

Časový horizont:

- do roku 2026 jsou nástroje plánování kapacit stabilizované,
 - do roku 2028 jsou přirozenou součástí kultury řízení organizace.
-

Dílčí cíl

Rozvíjet strategické řízení jako průběžný proces

Strategické plánování a reflexe směřování organizace jsou součástí jejího fungování. Usilujeme o posilování jejich provázání s operativním řízením a o využívání strategického plánu jako živého nástroje řízení.

Indikátory naplnění:

- **Probíhají pravidelná strategická a hodnotící setkání.**
- **Strategický plán je průběžně revidován a aktualizován.**
- **Strategické cíle jsou propojeny s operativním plánováním a rozhodováním.**

Časový horizont:

- průběžně v období 2025–2028.

Strategická priorita: Komunikace, viditelnost a transparentnost

Smysluplnou a srozumitelnou komunikaci považujeme za klíčový nástroj pro naplňování naší vize, posilování důvěry a budování dlouhodobých vztahů s veřejností, partnery a podporovatelstvem. Usilujeme o konzistentní, otevřenou a hodnotově ukotvenou komunikaci, která přispívá k viditelnosti organizace a transparentnosti jejího fungování.

Dílčí cíl

Udržovat a rozvíjet jednotnou a srozumitelnou komunikaci organizace

Komunikační rámec organizace je ukotven v PR příručce a dalších komunikačních nástrojích. Usilujeme o jeho systematické využívání napříč výstupy a o posilování srozumitelnosti sdělení směrem k různým cílovým skupinám.

Indikátory naplnění:

- **PR příručka a komunikační rámec jsou systematicky využívány při přípravě výstupů do roku 2025.**
 - **Zodpovědnosti za interní a externí komunikaci jsou jasně vymezené a sdílené do roku 2025.**
 - **Komunikace organizace napříč kanály je hodnotově konzistentní a rozpoznatelná do roku 2026.**
-

Dílčí cíl

Posilovat viditelnost organizace a její odbornou roli ve veřejném prostoru

Usilujeme o to, aby byla organizace dlouhodobě vnímána jako důvěryhodná a odborně ukotvená aktérka v oblastech, kterým se věnujeme.

Indikátory naplnění:

- **Pravidelná přítomnost organizace v médiích a odborných diskusích je stabilizovaná do roku 2026.**
 - **Vlastní komunikační kanály organizace jsou aktivně využívány a systematicky rozvíjeny do roku 2026.**
 - **Organizace je zvána ke komentování relevantních témat a účasti v odborných debatách do roku 2027.**
-

Dílčí cíl

Zajišťovat transparentnost hospodaření a fungování organizace

Transparentnost vnímáme jako základní předpoklad důvěry veřejnosti, podporovatelstva a partnerských subjektů.

Indikátory naplnění:

- **Účetní závěrka organizace je pravidelně zveřejňována, nejpozději vždy v následujícím roce po uzavření účetního období.**
 - **Informace o zdrojích financování a dárcích jsou systematicky zveřejňovány do roku 2025.**
 - **Transparentní účet je využíván pro vybrané finanční toky do roku 2026.**
-

Dílčí cíl

Rozvíjet vztahy s podporovatelstvem a partnerskými subjekty

Usilujeme o dlouhodobé a oboustranně přínosné vztahy s podporovatelstvem, partnerskými organizacemi a dalšími aktéry.

Indikátory naplnění:

- **Pravidelná komunikace směrem k podporovatelstvu je nastavena do roku 2025.**
- **Zapojování podporovatelstva do aktivit organizace je systematizováno do roku 2026.**
- **Klíčová partnerství jsou udržována a rozvíjena v období do roku 2028.**

Strategická priorita: Práce se zaměstnanectvem a dobrovolnictvem

Lidi vnímáme jako klíčový zdroj organizace. Usilujeme o vytváření takových podmínek, které podporují dlouhodobé zapojení, odborný růst, wellbeing a udržitelnost práce zaměstnankyň, zaměstnanců, spolupracovnic, spolupracovníků a dobrovolnictva. Na existující nástroje a zkušenosti v oblasti práce s lidmi navazujeme a dále je rozvíjíme.

Dílčí cíl

Udržovat personální stabilitu a rozvíjet klíčové pracovní role

Usilujeme o stabilní personální obsazení klíčových pozic a o vytváření podmínek pro jejich dlouhodobé udržení a rozvoj.

Indikátory naplnění:

- **Klíčové pracovní role a jejich náplně jsou jasně vymezené a sdílené do roku 2025.**
- **Zajištění kontinuity klíčových rolí prostřednictvím vícezdrojového financování je systematicky rozvíjeno do roku 2027.**

- **Stabilita týmu umožňuje dlouhodobé plánování a rozvoj odborných kapacit do roku 2028.**
-

Dílčí cíl

Rozvíjet kompetence a podporovat odborný růst lidí v organizaci

Usilujeme o systematickou podporu vzdělávání, sdílení zkušeností a rozvoje odborných i průřezových kompetencí.

Indikátory naplnění:

- **Plán vzdělávání a rozvoje kompetencí je nastaven do roku 2026.**
 - **Probíhá pravidelné sdílení zkušeností a vzájemné učení v rámci týmu do roku 2026.**
 - **Odborné kapacity organizace jsou dlouhodobě rozvíjeny v návaznosti na strategické priority do roku 2028.**
-

Dílčí cíl

Posilovat wellbeing a udržitelnost práce v týmu

Péči o lidi vnímáme jako nedílnou součást odpovědného řízení organizace. Usilujeme o prevenci přetížení, podporu rovnováhy mezi pracovním a osobním životem a vytváření bezpečného pracovního prostředí.

Indikátory naplnění:

- **Existují dohodnuté postupy pro práci se zátěží a prevenci přetížení do roku 2025.**
- **Wellbeing a péče o tým jsou pravidelně reflektovány v rámci týmových setkání do roku 2026.**
- **Podmínky práce podporují dlouhodobé a udržitelné zapojení lidí v organizaci do roku 2028.**

Strategická priorita: Programová oblast genderové rovnosti (F*ÉRA)

Programová oblast genderové rovnosti rozvíjená týmem F*ÉRA je klíčovou součástí činnosti NESEHNUTÍ. Navazuje na celoorganizační vizi a strategický cíl a propojuje přímou práci s cílovými skupinami se systémovým a advokačním působením. Usilujeme o dlouhodobě udržitelný rozvoj této oblasti, posilování odborných kapacit a zvyšování dopadu na vzdělávací prostředí i veřejnou debatu.

Dílčí cíl

Rozvíjet metodicko lektorskou práci v oblasti genderové rovnosti a vzdělávání

Usilujeme o systematický rozvoj vzdělávacích programů, metodik a lektorské práce zaměřené na genderovou rovnost, prevenci diskriminace a podporu respektujícího vzdělávacího prostředí.

Indikátory naplnění:

- **Každoročně je realizováno přibližně 30–50 vzdělávacích aktivit pro školy, pedagogy a další cílové skupiny do roku 2028.**
 - **Metodické materiály a vzdělávací programy F*ÉRA jsou průběžně aktualizovány a rozšiřovány, nejméně jednou za dva roky do roku 2028.**
 - **Odborná kvalita lektorské práce je pravidelně reflektována prostřednictvím zpětné vazby účastnictva a interní evaluace do roku 2028.**
-

Dílčí cíl

Posilovat advokační a systémové působení v oblasti genderové rovnosti

Usilujeme o dlouhodobé a koncepční ovlivňování vzdělávacích politik, kurikulárních rámců a veřejných debat v oblasti genderové rovnosti a rovného přístupu ke vzdělávání.

Indikátory naplnění:

- **Tým F*ÉRA se každoročně zapojuje alespoň do 2–3 odborných platforem, pracovních skupin nebo aliancí do roku 2028.**
 - **Každoročně vznikají minimálně 2 odborné nebo advokační výstupy zaměřené na systémové změny do roku 2028.**
 - **Zástupkyně a zástupci F*ÉRA jsou pravidelně zváni ke konzultacím, připomínkováním nebo odborným diskusím k tématům genderové rovnosti do roku 2028.**
-

Dílčí cíl

Propojovat vzdělávací, advokační a komunitní přístupy

Usilujeme o propojování různých forem práce tak, aby se vzájemně posilovaly a přispívaly k hlubšímu a udržitelnějšímu dopadu.

Indikátory naplnění:

- **Zkušenosti z přímé práce se školami jsou systematicky využívány při tvorbě advokačních a odborných výstupů do roku 2027.**
- **Spolupráce s dalšími organizacemi, odbornictvem a iniciativami probíhá dlouhodobě, každoročně minimálně s 5–10 partnerskými subjekty do roku 2028.**

- **Programová oblast genderové rovnosti přispívá k posilování komunitního a systémového dopadu napříč tématy do roku 2028.**
-

Dílčí cíl

Zajišťovat dlouhodobou udržitelnost programové oblasti genderové rovnosti

Usilujeme o stabilní personální, finanční a organizační zajištění programové oblasti tak, aby bylo možné dlouhodobě rozvíjet její činnost a dopad.

Indikátory naplnění:

- **Programová oblast genderové rovnosti má stabilní tým v rozsahu minimálně 2–3 klíčových pozic do roku 2026.**
- **Vícezdrojové financování programové oblasti je dlouhodobě rozvíjeno a žádný jednotlivý zdroj netvoří více než polovinu celkového rozpočtu do roku 2028.**
- **Činnost týmu F*ÉRA je plánována v minimálně dvouletém výhledu do roku 2028.**

Implementace strategického plánu

Strategický plán slouží jako základní rámec pro strategické řízení, plánování a rozhodování organizace NESEHNUTÍ v období do roku 2028. Je používán jako živý dokument, ke kterému se organizace vztahuje při nastavování priorit, plánování činností a rozdělování kapacit.

Strategický plán je využíván zejména při:

- plánování činností a kapacit na úrovni celé organizace i jednotlivých týmů,
- nastavování ročních a střednědobých plánů práce,
- rozhodování o rozvoji programových oblastí a interních procesů,
- propojování strategických cílů s operativním řízením organizace.

Implementace strategického plánu je založena na participativním přístupu a sdílené odpovědnosti. Do práce se strategickým plánem jsou zapojeny všechny relevantní role v organizaci, přičemž odpovědnost za jeho využívání a aktualizaci je sdílena mezi vedením organizace a jednotlivými týmy.

Strategický plán je úzce provázán s dalšími klíčovými dokumenty organizace, zejména s grafickým strategickým dokumentem určeným pro externí komunikaci, PR příručkou, komunikačními nástroji a interními řídicími a personálními dokumenty. Společně tyto nástroje tvoří provázaný rámec pro dlouhodobé a udržitelné fungování organizace.

Vyhodnocování a aktualizace strategického plánu

Strategický plán je pravidelně vyhodnocován a aktualizován v návaznosti na vývoj vnitřního fungování organizace, změny vnějšího kontextu a zkušenosti z praxe. Vyhodnocování strategického plánu probíhá systematicky a je součástí běžných řídicích procesů organizace.

Základním nástrojem vyhodnocování jsou pravidelné koncepční schůzky, které se konají dvakrát ročně. V jejich rámci je reflektováno naplňování strategických cílů, dílčích cílů a indikátorů uvedených v tomto dokumentu a jsou identifikovány oblasti, které vyžadují úpravu, posílení nebo změnu přístupu.

Na základě těchto reflexí je strategický plán průběžně aktualizován tak, aby zůstal relevantním a funkčním nástrojem řízení. Aktualizace strategického plánu respektují jeho dlouhodobý charakter a zaměření na období do roku 2028 a zároveň umožňují flexibilně reagovat na nové výzvy a příležitosti.

Vyhodnocování a aktualizace strategického plánu přispívají k dlouhodobé stabilitě organizace, transparentnosti rozhodování a schopnosti organizace udržovat kontinuitu mezi strategickým rámcem vytvořeným v rámci projektu a jeho dalším rozvojem po jeho ukončení.

Závěr

Tento strategický plán představuje komplexní a provázaný rámec směřování organizace NESEHNUTÍ v období do roku 2028. Navazuje na procesy realizované v rámci projektu zaměřeného na posilování kapacit organizace a rozvíjí je v dlouhodobém horizontu.

Dokument ukotvuje hodnoty, vizi, strategické cíle a priority organizace a propojuje je s konkrétními oblastmi řízení, komunikace, práce s lidmi a programového působení, zejména v oblasti genderové rovnosti. Slouží jako společný referenční bod pro strategické uvažování, plánování a rozhodování napříč organizací.

Strategický plán vytváří kontinuitu mezi strategickým rámcem vytvořeným v projektovém období a jeho dalším rozvojem po skončení projektu a přispívá k dlouhodobé stabilitě, udržitelnosti a schopnosti organizace naplňovat své poslání v proměnlivém společenském kontextu.



