

STRATEGICKÝ PLÁN

NESEHNUTÍ

Tento strategický dokument vznikl v rámci projektu Posilování kapacit a profesionalizace NESEHNUTÍ (CZ.03.01.02/00/22_011/0000296), který je spolufinancován Evropskou unií.

Tento strategický dokument vymezuje dlouhodobé směřování organizace NESEHNUTÍ do roku 2028 a slouží jako rámec pro plánování a rozvoj jejích aktivit. Vychází z interního participativního procesu strategického uvažování a shrnuje základní východiska, o která se činnost organizace opírá.

Dokument obsahuje formulaci vize, hodnot a poslání NESEHNUTÍ a dále vymezení hlavních strategických cílů a směrů rozvoje organizace. Tyto strategické cíle představují dlouhodobé priority, ke kterým NESEHNUTÍ v následujících letech směřuje napříč svými tematickými oblastmi a typy aktivit.



Spolufinancováno
Evropskou unií

STRATEGICKÝ PLÁN

NESEHNUTÍ do roku 2028

NEzávislé
Sociálně Ekologické
HNUTÍ



Jsme sociálně-ekologická nevládní organizace. Cílem našich ekologických a lidskoprávních aktivit je ukázat, že změna společnosti založená na respektu k lidem, zvířatům i přírodě je možná a musí vycházet především zdola. Proto podporujeme angažované lidi, kteří se zajímají o dění okolo sebe a kteří považují zodpovědnost za život na naší planetě za nedílnou součást své svobody.



brno@nesehnuti.cz



+420 605 239 579



Křížová 463/15, 603 00, Brno



nesehnuti.cz



CÍL NESEHNUTÍ DO ROKU 2028

Kde jsme za 3 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, opírá se o komunitu tisíců podporovatelů*ek a stovky a aktivních dobrovolnic*dobrovolníků.

Novinářstvo se na nás pravidelně obrací jako na experty a expertky.

Náš hlas je jasně rozpoznatelný s narativy, které inspirují a mobilizují k zapojení. Uvnitř fungujeme tak, aby lidé v NESEHNUTÍ měli stabilní a podpůrné podmínky pro dlouhodobou, udržitelnou a smysluplnou práci a cítili respekt a důvěru.

Zároveň jsme silnou partnerkou a oporou pro občanskou společnost v České republice i v dalších zemích, kde působíme.

Státní sektor nás vnímá jako partnera.



CÍL F*ÉRA...Kde jsme za 3 roky

V dosahování GENDEROVÉ RONOSTI?

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.

Každoročně vzděláváme stovky žáků*kyň a desítky vyučujících prostřednictvím workshopů a dlouhodobých vzdělávacích programů. Vyvinuli jsme pět nových metodik zaměřených na prevenci stereotypů, podporu wellbeingu a digitální odolnost, které jsou dostupné a využívány pedagogy napříč Českou republikou. Minimálně polovina škol, kde realizujeme lektorské programy, se nachází v regionech mimo Brno a Prahu, čímž rozšiřujeme dopad a dostupnost na celostátní úrovni.

Jsme respektovaným partnerem Národního pedagogického institutu při procesu implementace kurikula a ministerstvo školství nás vnímá jako partnera při definování metodických pokynů pro práci s genderovými stereotypy, při nastavování podoby školních poradenských pracovišť a tvorbě standardů jejich činnosti.

CÍL F*ÉRA...Kde jsme za 3 roky

V dosahování GENDEROVÉ ROVNOSTI?

Naše zkušenosti z praxe propojujeme s advokační činností: účastníme se pracovních skupin, jsme oslovováni médii i veřejnými institucemi, přinášíme podložené návrhy a posilujeme hlas občanské společnosti v oblasti vzdělávání. Jsme aktivní součástí národních i mezinárodních sítí a naším prostřednictvím jsou témata rovnosti, prevence násilí a wellbeingu ve školách pevně ukotvena ve veřejné diskusi.

Uvnitř týmu fungujeme v atmosféře vzájemného respektu a podpory. Pracujeme dlouhodobě a udržitelně, dbáme na wellbeing a rozvoj každého člena i členky týmu. Díky tomu můžeme poskytovat kvalitní podporu školám, studentstvu a pedagogům*pedagožkám a zároveň účinně přispívat k systémovým změnám ve vzdělávání v České republice směrem k rovnosti, respektu a udržitelnosti.

PROTOŽE chceme 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 možnost participovat; o svět, který se raduje z rozmanitosti a proměnlivosti všech entit a který je vnímavý, citlivý a empatický k jejich různým kontextům.



PROČ MÁME STRATEGICKÝ PLÁN?

NESEHNUTÍ chce ve společnosti otvírat unikátní témata a dávat je do sociálních a environmentálních souvislostí. Jsme organizace s horizontální strukturou řízení. To znamená, že na rozhodování se podílí všichni a všechny. **Chceme proto dobře vědět, kam s naší činností směřujeme, zároveň se ale nechceme nechat příliš svazovat.** Proto jsme se v tomto období rozhodli*ý jít novou cestou a nechat se provést organizací NaZemi novým pohledem na strategický plán **skrze mobilizaci k vizi.**

Strategický plán byl pro účely prezentace zkrácen a zpřehledněn.

Jeho původní podoba se opírá o koncept mobilizace k vizi dle Miki Kashtan a jí vytvořené schéma.

K našemu strategickému plánu patří zároveň strategické plány dílčích týmů s aktivitami na nejbližší období (zpravidla jeden kalendářní rok), které definují jednotlivé úkoly, odpovědné osoby a časové vymezení jejich plnění. Strategický plán dále zahrnuje níže zmíněné tematické skupiny, z nichž každá má svou agendu, cíle a milníky.

VIZE



JSME NESEHNUTÍ.

Cítíme zodpovědnost za dění kolem nás a usilujeme o změny vedoucí ke spravedlnosti a rovnosti.

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 zodpovědnost jako nedílnou součást svobody.

Chceme svět který je nějak víc...

pomalejší, vnímavý k hlasu a potřebám všech, důstojný pro všechny, respektující, solidární, udržitelný, svobodný s vědomím zodpovědnosti, nenásilný.



HODNOTY

RESPEKT

SOLIDARITA

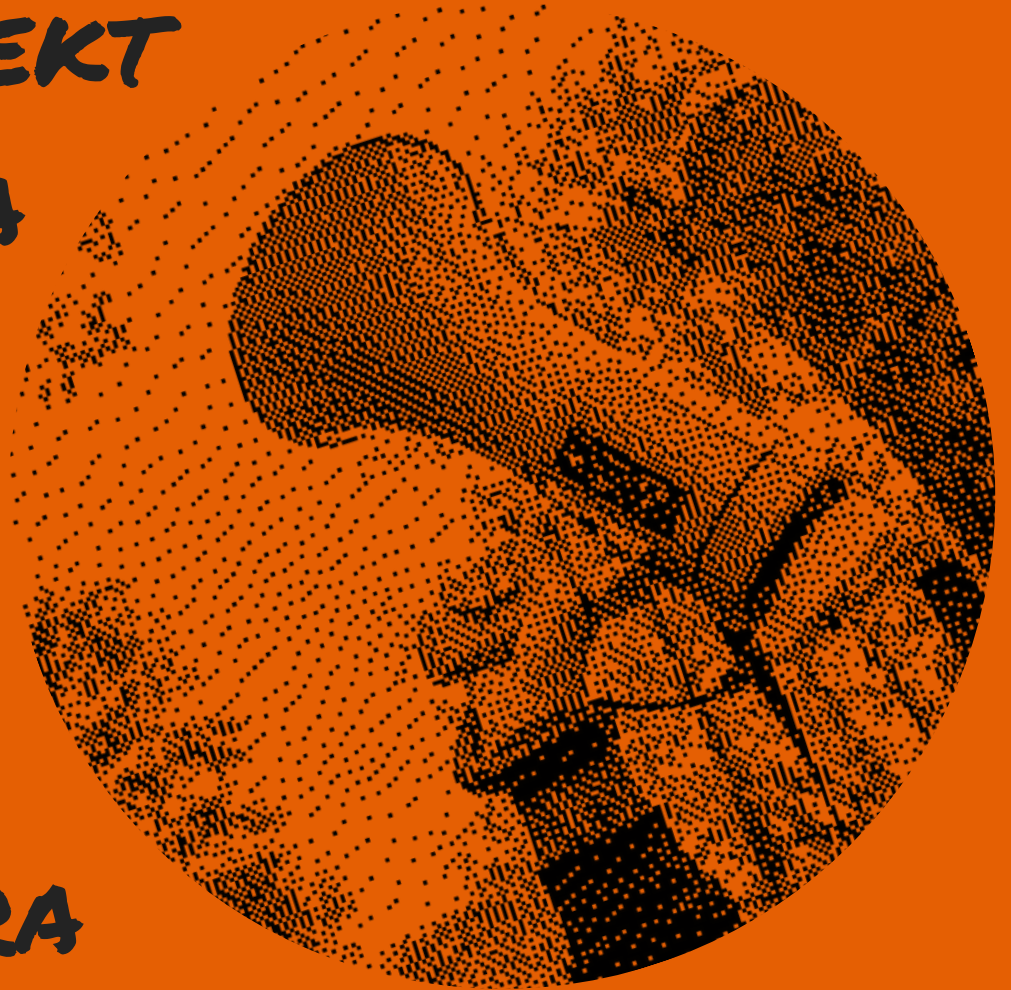
ANGAŽOVANOST

ZODPOVĚDNOST

SVOBODA

DŮVĚRA

UDRŽITELNOST/EFEKTIVITA





POSLÁNÍ

**PŘÍMÁ
PRÁCE**

**SYSTÉMOVÁ
ZMĚNA**

**PROPOJOVÁNÍ
TÉMAT**

Naším posláním je intersekcionálně propojovat témata a pracovat jak směrem navenek, tak dovnitř organizace. Využíváme expertízu, předávání know-how, vzdělávání, příklady a praxi. Součástí našeho poslání je přímá práce s nevyslyšenými skupinami a otevírání témat, která jsou s nimi spojena – poskytujeme podporu, provázíme změnou, dáváme hlas těm, kdo jej nedostávají, vnímáme a nasloucháme jejich potřebám a nabízíme konkrétní nástroje. Usilujeme o budování respektující společnosti prostřednictvím advokacie, vzdělávání, nehierarchického přístupu a důrazu na kvalitu. Zároveň směřujeme k systémové změně, která vyžaduje dlouhodobost, pestrost, angažovanost, odvahu, citlivost a schopnost depolarizovat konflikty ve společnosti.

MISE*CÍLE

- Hodnotová konzistence (děláme to, co říkáme).
- Práce s dobrovolnictvím je prioritou.
- Podporujeme neformálního setkávání a společné vzdělávání.
- Zvedání kompetencí a know-how mezi sebou.
- Předcházíme epidemii vyhoření.
- Propojujeme programy a zázemí. / Posilujeme zázemí organizace.
- Zachováme programy tak, jak jsou nyní z hlediska zastoupení témat.
- Programy realizují společně aktivity, propojují témata.
- Organizace schůzky funkčně a ohleduplně ke kapacitám.
- Nehierarchie je sdílená hodnota. Společně se staráme o to, aby nehierarchie nezakrněla.
- Vytváříme podporu pro běžící kampaně, na vzniku dalších kampaní se podílíme společně.



PRINCIPY*PRAKTIKY

- Rozvojová/podpůrná zpětná vazba je základ.
- Normalizujeme každodenní/bezprostřední zpětnou vazbu.
- Vzděláváme se v práci se zdroji.
- Vzděláváme se v projektovém řízení.
- Vzděláváme se v odlišnostech prostřednictvím sdílení mezi týmy.
- Odstraňujeme “musím” ze všech typů schůzek.
- Bavíme se o tématu zodpovědnosti za společné věci i o bariérách,
- Novým lidem vysvětlujeme smysl podílení se na společných věcech.
- V nejbližším období je třeba redefinice horizontálního rozhodování.
- Plán kampaní počítá s aktivní účastí zainteresovaných skupin.
- Chceme funkční pravidla/dohody/nástroje reflektující realitu.
- Pravidelně sdílíme funkční a osvědčené nástroje, například AI.

AKČNÍ DOHODY



- **Debaty o tématech, které řešíme.**
- **Interní školení.**
- **Vzdělávací plán.**
- **Systémově zmapovat co organizace dělá „špatně“ a jak to nevědomě „podporuji“.**
- **Posbíráme data od lidí, kteří vyhořeli*y/jsou na hranici vyhoření.**
- **Máme plán prevence vyhoření.**
- **Verbalizovat téma psychického zdraví. Setkávání, sdílení skills.**
- **Společný výhled aktivit programů aby se včas našly prvky a domluvy spolupráce.**
- **Otevřít diskuzi o zvýšení platů NESEHNUTÍ.**
- **Více nabízení konkrétních aktivit programů lidem v zázemí.**
- **Připomenout si, případně revidovat obsah/náplň jednotlivých schůzek.**

Tento dokument shrnuje dlouhodobé strategické směřování organizace NESEHNUTÍ do roku 2028, včetně formulace hlavního strategického cíle, dílčích strategických cílů, vize, hodnot a rámce rozvoje organizace

Tento strategický dokument vznikl v rámci projektu Posilování kapacit a profesionalizace NESEHNUTÍ (CZ.03.01.02/00/22_011/0000296), který je spolufinancován Evropskou unií.



**Spolufinancováno
Evropskou unií**



DOBROVOLNICKÁ SKUPINA

CÍL

Umíme pracovat s dobrovolnictvím. Máme funkční systém, proaktivně hledáme dobrovolnictvo a udržujeme s dobrovolníky a dobrovolnicemi vztah/pravidelný kontakt.

MILNÍKY

1. Pozice koordinátora*ky dobrovolnictva je obsazená do roku 2026.
2. Máme guide k práci s dobrovolnictvem.
3. Máme akce pro dobrovolnictvo.
4. Máme aktualizovanou databázi dobrovolnictva.

KAMPAŇOVÁ SKUPINA

CÍL

Vytvoření platformy pro podporu kampaní (to znamená běžících kampaní NESEHNUTÍ), které usilují o systémovou změnu.

MILNÍKY

1. Skupina funguje a pravidelně se schází každých 4–6 týdnů.
2. NESEHNUTÍ má jednu běžící kampaň za rok až dva roky.

SKUPINA SEBEPÉČE

CÍL

Máme funkční nástroje, které víme, že fungují a slouží k prevenci a řešení vyhoření a citlivých situací a jsme vyškolení*é v rozvoji dovedností porozumění mezilidským vztahům a efektivní komunikace, včetně schopnosti reflektovat a pracovat s vlastními i cizími emocemi a kapacitami.



MILNÍKY

- Do roka organizujeme alespoň dvě úspěšné akce (tj. každá pro min. 20 lidí)
- Máme alespoň jeden nástroj k prevenci a řešení vyhoření a citlivých situací
- Do června 2025 máme nastavenou distribuci odchodového dotazníku v reálném čase a proces, jak s těmito daty pracovat
- Do června 2025 máme vyhodnotenou funkčnost a spokojenost s buddysystémem

SKUPINA SEBEŘÍZENÍ

CÍL

80% zaměstnanectva je min. na 80% v souladu s rozhodovacími procesy v NESEHNUTÍ.

MILNÍKY

- Víme, jak funguje rozhodovací struktura v pěti organizacích (z toho 3 zahraniční)
- Máme pravidla/principy schválené konsentem - podzim 2026
- Máme zmapovaný vztah k současnému systému rozhodování v organizaci
- Máme zmapovaný vztah k pravidlům (v kontextu míry obecnosti) v organizaci

VZDĚLÁVACÍ SKUPINA

Klademe si za cíl šířit uvnitř organizace znalosti a dovednosti mezi sebou, know-how, dobrou praxi a předávat informace směřování programů pro posílení vzájemné informovanosti.



CÍL

Do podzimu 2026 zrealizovat alespoň 6 akcí, formou, a nástroji, které již existují, a to:

- alespoň 2 akce na posílení hodnot definovaných celoorganizačním strategickým plánem
- alespoň 2 akce předávající si mezi sebou technické skills nebo unikátní znalosti
- alespoň 2 akce na programová témata

MILNÍKY

- Existují nástroje (aktualizovaný harmonogram) a zavedený systém akcí (březen 2025).
- Skupinka vzdělávání se pravidelně setkává.
- Do poloviny roku se uskuteční alespoň polovina akcí.
- Do konce roku se uskuteční druhá polovina akcí.
- Před strategickým plánováním existuje vyhodnocení realizace (př. na základě dotazníku).

ZPĚTNOVAZEBNÍ SKUPINA

CÍL

Na podzim 2026 máme systém zpětné vazby (ZV ve zkušební době, individuální, odchodová, mezitýmová a vnitro týmová ZV), který podporuje hodnoty organizace, respekt, angažovanost, solidaritu, svobodu a udržitelnost, zvyšuje efektivitu týmové spolupráce a individuálního růstu. Systém je minimálně jednou ročně vyhodnocován (sebrané informace o tom, jaké zpětné vazby v organizaci probíhají a jaká je s nimi spokojenost) a případně revidován

MILNÍKY

- Každý tým má mechanismus zpětných vazen (podzim 2025)
- Dotáhnout podobu ZV ve zkušební době – oboustrannost ZV (podzim 2025)
- Proběhne vyhodnocení procesu mezitýmových zpětných vazeb - od 10/2025
- Podpořit zpětné vazby mezi lidmi (podzim 2025)