**STRATEGIE ORGANIZACE INEX-SDA**

**na období 2015-2016**

Vypracoval/a: P. Vrzáček, tým INEX-SDA

Verze: V07

Poslední aktualizace: 27. 9. 2015

Obsah

[1. Úvod 3](#_Toc442972474)

[2. Celkové zhodnocení plnění předchozí strategie na období 2011 – 2014 3](#_Toc442972475)

[3. Výchozí body strategie: vize, poslání, hodnoty 3](#_Toc442972476)

[4. SWOT analýza INEX-SDA – stav podzim 2015 4](#_Toc442972477)

[5. Celo-organizační strategické priority na 2015-2016 5](#_Toc442972478)

[5.1. Čemu se věnujeme: 5](#_Toc442972479)

[5.2. Čemu se nevěnujeme: 5](#_Toc442972480)

[6. Strategické cíle 6](#_Toc442972481)

[6.1. Vzdělávací sekce 6](#_Toc442972482)

[6.2. Dobrovolnická sekce 6](#_Toc442972483)

[6.3. Finanční řízení 6](#_Toc442972484)

[6.4. PR 6](#_Toc442972485)

[6.5. Řízení lidských zdrojů 7](#_Toc442972486)

[6.6. Fundraising 8](#_Toc442972487)

[6.7. Co akcentujeme v aktuálních tématech? 8](#_Toc442972488)

# Úvod

Strategický plán na období 2015-2016 vznikl na výjezdním setkání v září 2015. Do tvorby nové strategie se zapojili jak zaměstnanci, tak členové samosprávných orgánů. Strategii 2015 – 2016 schválila správní rada na svém zasedání dne 11.11.2014.

Strategie byla aktualizována v srpnu a září 2015 s ohledem na následující oblasti:

* Reflexe nový témat a trendů - celoročně
* Reflexe debat kolem MDGs a nová témata SDGs – zaměření na – workshop 14-16.8.2015
* Evaluace dosažených výsledků s ohledem na nastavené cíle a aktualizace – workshop 10-12.9.2015

# Celkové zhodnocení plnění předchozí strategie na období 2011 – 2014

Detailní zhodnocení úspěšnosti plnění strategických cílů obsahují samostatné prezentace a Zápis ze strategického plánování INEX-SDA, který je přílohou této strategie.

V uplynulém období se podařilo ustálit strukturu organizace, ustálit a vybudovat DoK jako důležitou ponávratovou platformu. Podařilo se realizovat většinu stanovených cílů (65%). Výzvou do budoucnosti zůstává posilování spolupráce mezi oběma programovými sekcemi.

* V Dobrovolnické sekci došlo k celkové stabilizaci jejího chodu, která se projevila zejména ustálením procesů a nastavením standardů. Došlo k zastavení poklesu počtu míst na workcampech (wc) především díky jejich lepší propagaci. V ČR pokračuje pokles míst nabízených na wc. Zároveň se významně změnila bezpečnostní situace v Evropě a na trhu se také objevují noví konkurenti. INEX začal úspěšně nabízet služby novým cílovým skupinám, např. mladistvým a zvýšil zapojení jedinců s nějakým druhem postižení.
* Ve vzdělávací sekci se nastavené strategické cíle ukázaly jako ambiciózní. Dařilo se zapojování dobrovolníků, zatímco DOK spíše stagnoval a nepodařilo se vytvořit ani produkt pro firemní sféru. Tvorba metodik zůstala silnou stránkou INEX, byly zahájeny práce na tvorbě lektorských standardů. Dobře byla nastartována činnost dobrovolnické akademie. Navýšení výkonu v oblasti fundraisingu se ukázalo jako příliš ambiciózní, bylo však naplněno z 50 %. Mezi další úspěchy uplynulého období patří vznik strategie GLEN a ve srovnání s předchozím rokem lze za úspěšnou označit i činnost v rámci Fotbálku. Prioritami pro další vývoj zůstávají: dobrovolnická akademie, zvýšení finanční udržitelnosti a provázání projektů, zapojení více dobrovolníků v DoK a vytvoření lektorských standardů.
* Ve finančním řízení se podařilo dodržovat rozpočtový cyklus včetně pravidelných kontrol čerpání rozpočtu. Plánování cash-flow na období 3 – 6 měsíců dopředu zatím ještě nebylo zavedeno. Došlo však k jasnému rozdělení kompetencí a bylo zahájeno posilování finanční gramotnosti zaměstnanců. Zvýšila se efektivita využívání nákladů. INEX-SDA však není možné považovat jako transparentní organizaci díky neauditovanému účetnictví. Nepodařilo se zvýšit podíl volných zdrojů ani navýšení fondu udržitelnosti.
* V oblasti řízení lidských zdrojů se stanovené cíle dařilo plnit aspoň částečně. Problémem byla poměrně vysoká fluktuace zaměstnanců a rezervy vykazuje také nastavení systému odměn. Průměrná doba setrvání zaměstnance v organizaci se pohybuje v rozmezí 2 – 3 let. Organizace nenabízí příliš mnoho možností dalšího profesního růstu. Došlo však ke snížení zátěže zaměstnanců důrazem na jejich lepší řízení času a stanovování priorit. V organizaci panuje dobrý týmový duch, i když míra kooperace, zejména mezi sekcemi, by se mohla zintenzivnit. Do činnosti organizace začali být zapojováni stážisté, kteří jsou schopni pomáhat s řízením některých organizačních procesů.
* Ve fundraisingu se organizaci podařilo udržet zaměstnance, kteří umí psát grantové žádosti a ucházet se o dotace v rámci nových tematických výzev. Výzvami do budoucna jsou zaměstnání fundraisera, posílení spolupráce s firemními dárci a získání déletrvajících velkých dotací z veřejných rozpočtů na národní i mezinárodní úrovni.
* Plnění cílů v oblasti PR lze označit za nejvíce problematické. INEX-SDA zůstává spíše neznámou značkou, kterou si veřejnost nespojuje s její činností ani cílovou skupinou. V uplynulém období sice došlo v této oblasti k zapojení dobrovolníků, kteří by dokázali šířit povědomí o organizaci a jejích službách v ostatních regionech ČR, ale rozsah jejich zapojení a dopad šíření povědomí o organizaci byl výrazně menší, než bylo plánováno. Pozice koordinátora však byla aspoň částečně zabudována do organizační struktury a byla zahájena systematizace práce v oblasti PR a vznikl jednotný vizuální styl.

# Výchozí body strategie: vize, poslání, hodnoty

**Společenská vize INEX-SDA:**

* tolerantní a otevřená společnost, která respektuje kulturní odlišnosti a ctí zásady udržitelného rozvoje
* aktivní a zodpovědní občané, kteří se zajímají o dění v okolním světě a věnují se obecně prospěšným činnostem bez ohledu na přímý finanční benefit
* mezinárodní a mezikulturní spolupráce, založená na principech rovného přístupu, vzájemného respektu a porozumění

**Poslání – revize na základně diskuze a zpětné vazby Rady a členů týmu**

Během aktualizace strategického plánu nedošlo ke změně poslání, které tak zůstává v následující podobě:

Naším posláním je prostřednictvím dobrovolnických projektů, vzdělávacích programů a kampaní podporovat rozvoj tolerantní otevřené společnosti a aktivního odpovědného přístupu k okolnímu světu nejen v Čechách, ale i na celém světě

**Dobrovolnictví v našem pojetí lze definovat jako 3P:**

1. **P**říležitost k aktivnímu zapojení se do občanské společnosti.
2. **P**odpora místních i mezinárodních iniciativ.
3. **P**rostředek neformálního vzdělávání, v němž si mají lidé možnost osvojit důležité vědomosti, dovednosti, postoje a hodnoty, které mohou využít v osobním, občanském i profesním životě.

**Hodnoty (principy, které chceme prosazovat):**

* Dobrovolnictví a vlastní iniciativa
* Přímá zkušenost a kritické myšlení
* Porozumění a respekt k rozmanitosti
* Zodpovědnost a udržitelný rozvoj

# SWOT analýza INEX-SDA – stav podzim 2015

|  |  |
| --- | --- |
| **Silné stránky:*** jsme součást mezinárodní sítě
* silné a široké know-how – spousta projektů a specifik, člověk, co se přes nás napojí, má spoustu možností (spirála – člověk s námi roste několik let, různé možnosti zapojení)
* inex je č. 1 ve svém oboru v ČR – co se týče know-how, zkušeností atd.
* máme jméno (renomé) – máme historii a spoustu dobrých aktivit, máme na čem stavět
* spolehlivost – je to naše známka – naši dobrovolníci, partneři se na nás mohou spolehnout, nebyl projekt, který by se vyloženě nepovedl
* zodpovědný tým – inex tvoří zodpovědní lidé, nenechají projekt padnout, nikdo takový v inexu principiálně není, krize se řeší
* tah na branku – máme vizi, u projektů víme, co jimi chceme dokázat, je prostor
* seberozvoj
* kvalitní dobrovolnické projekty – máme takovou zpětnou vazbu ze zahraničí, akcent na kvalitu
* otevřenost – otevření novým lidem, novým nápadům, projektům
* target group – velká cílovka
* flexibilita – pracovní kultura, která je uvnitř v inexu
* rozšíření obzorů dobrovolníků a všech lidí, kteří se s námi zapojují
 | **Slabé stránky:*** slabá viditelnost – stále jsme málo vidět, děláme věci skvěle, jsme odborníci, ale stále to neví dostatek lidí
* PR – neumíme se prodat, jsme jednička na trhu a ta by se měla víc prodat
* slabší regionální zakotvení inexu – reg. pobočky by mohly pomáhat v propagaci
* efektivita – challengovat sám sebe pořád; částečný úvazek – člověk sedí kratší dobu, ale víc udělá než sedět celý den a nepracovat efektivně
* kapacita – lepší je práce v týmu, než práce jednotlivce
* komunikace – vnitřní i vnější, málo spolu mluvíme o svých projektech, jsme každý sám v tom svém ukrytý, to se pak promítá v PR
* někdy nedýcháme společně pro naše akce a zájmy
* nevíme, co jsou naše silné stránky – to je naše slabá stránka, nevíme, na čem máme pracovat (co se týče jednotlivců – z těch je tvořen tým a celý systém)
* nesystematické využití potenciálu dobrovolníků – nemáme v tom úplně jasno, jak s nimi chceme dál pracovat; nemáme kolem sebe v podstatě až tak moc dobrovolníků – nepracujeme s nimi až tak napřímo
* oslovení širší veřejnosti – mít širší záběr a stále na tom pracovat
 |
|  |  |

#

# Celo-organizační strategické priority na 2015-2016

# Čemu se věnujeme:

Při aktualizaci strategického plánu v září 2015 nedošlo ke změně celo - organizačních priorit. Ty tak zůstaly v původní podobě:

1. **Cílíme na prorůstovou strategii**

*(růst počtu vyslaných/přijatých, realizujeme více projektů, zasahujeme větší cílovou skupinu)*

* 1. *Cílíme na růst v počtu zapojovaných lidí po návratu - min. 10% se alespoň jednorázově zapojí a INEX rozvíjí jeho/její kompetence*
	2. *Návrat na původní počty vyslaných z roku 2013 – 750, stejný počet přijímaných z 2014 – 300*
1. **Jsme experti na mezinárodní dobrovolnictví a práci s cílovou skupinou mladých lidí ve věku 18-30 včetně osob s omezenými příležitostmi a jsme tak vnímáni okolím**

*(nerozšiřujeme na další cílovky family, ale teen ano, ale pilotně a aktivně děláme PR u naší cílovky – ne u široké veřejnosti)*

* 1. *Jsme aktivními členy národních i mezinárodních sítí (Alliance, FoRS: zapojením do pracovní skupiny klíčové kompetence globálního občana, WG globální rozvojové vzdělávání, steering goup GLEN, ČRDM – Inkluze)*
	2. *Známe a jasně komunikujeme vzdělávací koncept INEX-SDA*
	3. *Vnášíme udržitelnost do všech našich aktivit: ekologická, ekonomická, sociální - inkluze*
	4. *Naši expertízu propagujeme v PR aktivitách*
1. **Jsme nositelem a záštitou kvalitních dobrovolnických projektů / dlouhodobého cyklu práce s dobrovolníky**

*(zaměřujeme se tedy na dopad, evaluace, komunikujeme to, vyjadřujeme se aktivně k trendům, věcem – které jdou proti kvalitě dobrovolnických projektů)*

* 1. *Máme nastavený systém měření kvality projektů a definované kvalitativní, kvantitativní kritéria (systém evaluace projektů s ohledem na vizi, poslání organizace, vzdělávací koncepci, kritéria úspěšnosti projektu)*
	2. *Máme nastavený způsob zachycování a vyhodnocování dopadu našich aktivit*
1. **Realizujeme finančně udržitelné aktivity s výjimkou strategicky důležitých projektů**

*(tedy eliminujeme dofinancování, výjimky – strategické aktivity/projekty, pokud by se nepokryly z projektových zdrojů)*

* 1. *Máme vydefinovány minimální požadavky na udržitelnost (obsahové, rozpočtové) a dle nich píšeme nové projekty*
	2. *Realizujeme každoročně evaluaci stávajících projektů – obsahovou, finanční*
	3. *Snížíme dofinancovávání stávajících projektů min. o 25% (fundraising, snížení rozsahu aktivit)*
1. **Programově pracujeme primárně s NGO+obcemi, s firmami spíše účelově**
	1. *Máme nastavena kritéria pro spolupráci s partnery INEX-SDA*

# Čemu se nevěnujeme:

1. Nebudujeme si pozici experta i v českém dobrovolnictví (konkurence Hestii)
2. Nevěnujeme se dobrovolnictví v privátním/business sektoru
3. Nejsme primárně inkubátorem nových NGO profesionálů v našem pracovním týmu – najímáme lidi s nějakou zkušeností (může býti z INEXU – stážisti, asistenti)
4. Nesnažíme se být známí (jméno, logo, aktivity)u široké veřejnosti, cílíme na naši cílovou skupinu
5. Nerozšiřujeme cílovku a zaměření na seniory, family camps
6. Nereagujeme primárně na aktuální dění , nýbrž jen okrajově, jak kapacity dovolí (např. povodně v Srbsku, nezaměstnanost mladých v Řecku, inkluze Romů v ČR atd.)

# Strategické cíle

# Vzdělávací sekce

*1. Cílíme na prorůstovou strategii*

1.1. Každoročně rozvíjíme kompetence min. 60 dobrovolníků s předchozí zkušeností z projektů INEX-SDA.

1.2. Každoročně zapojíme 15 nových dobrovolníků do činnosti DoKu a zahájíme činnost minimálně 3 nových projektových týmů DoKu.

1.3 V případě poptávky vytvoříme 1 pilotní „komerční“ kurz, který nabízíme klientům (NGOs, business)

*3. Jsme nositelem a záštitou kvalitních dobrovolnických projektů*

3.1. Vytvoříme min. 3 kvalitní metodiky v rámci našich projektů

3.2. Do 2016 vytvoříme koncepční propracování vzdělávací spirály INEX – SDA.

3.3. Zvýšíme (programovou) kvalitu našich aktivit

3.4 Máme vytvořený pool školitelů a propracovanou strategii práce se školiteli

*4. Realizujeme finančně udržitelné aktivity s výjimkou strategicky důležitých projektů*

4.1. Do roku 2016 iniciujeme vznik dobrovolnických navazujících činností a struktur nezávislých na financování ze strany INEX-SDA: vzdělávací cyklus pro dobrovolníky nezávislé na přímém financování, na základě Peer to peer
učení.

4.2. Zvyšujeme finanční udržitelnost projektů aktivně zvyšujeme podíl fundraisingu z jiných zdrojů (i in-kind) než od hlavního donora o 10%, diverzifikujeme zdroje

# Dobrovolnická sekce

*1. Cílíme na prorůstovou strategii*

* 1. Každoročně vyslat min. 700 dobrovolníků na workcampy do zahraničí, 15 dobrovolníků na LMTV a min. 10 dobrovolníků se znevýhodněním.
	2. Každoročně hostovat min. 320 dobrovolníků (z toho min. 3 nové wc) s minimální účastí 8 zahraničních dobrovolníků a maximální účastí dvou českých dobrovolníků ČR, a min.1 LMTV projekt. Každoročně zapojit min. 10 dobrovolníků se znevýhodněním.
	3. Každoročně přijmout 2 EVS dobrovolníky do týmu organizace a vysílat min 20 EVS dobrovolníků do zahraničí.
	4. Pilotovat vzdělávací cyklus pro vedoucí.

*3. Jsme nositelem a záštitou kvalitních dobrovolnických projektů*

3.1 Každoročně vyhodnocovat kvalitu dobrovolnických projektů a na základě výsledků přijímat opatření.

3.2 Vytvořit systém zapojování dobrovolníků se znevýhodněním do projektů a programů v ČR a v zahraničí.

3.3 Realizovat min. 1 workcamp pro věkovou skupinu 15-17 let a nabízet jeho účastníkům další služby.

3.4 Každoročně realizovat (iniciovat) 1 skupinový projekt v ČR (kde skupina tvoří max. 75 % účastníků projektu).

# Finanční řízení

*4. Realizujeme finančně udržitelné aktivity s výjimkou strategicky důležitých projektů*

4.1 Posilujeme finanční stabilitu

4.1.1 Navýšit fond udržitelnosti o 300 tis. Kč (150 tis. Kč) ročně

4.1.2 Plněním fundraisingového plánu snížit závislost na státních dotacích a tím dosáhnout větší diverzifikace výnosů

4.2 Ukotvíme pravidla finančního řízení

4.2.1 Finanční řízení vést na základě platných a aktuálních směrnic a manuálu finančního řízení

4.2.2 Nastavit jednoduchý proces sestavování organizačního rozpočtu, jeho aktualizace a sledování čerpání

4.2.3 Zvyšovat finanční gramotnost zaměstnanců

4.2.4 Plánovat cash-flow

4.2.5 Vystupovat jako transparentní organizace – vést auditované účetnictví

# PR

*2. Jsme známí jako experti na mezinárodní dobrovolnictví*

2.1 Naše cílová skupina nás zná a spojuje si s námi témata: mezinárodní dobrovolnictví a vzdělávání

2.1.1 Ročně se prezentovat na 8 cizích veřejných akcích pro naši cílovou skupinu (5 akcí na VŠ, 3 akce mimo VŠ, na každé akci min. 50 zájemců o stánek denně, 400 osob)

2.1.2 Organizovat vlastní veřejné akce pro naši cílovou skupinu, kde se prezentujeme aktivně (rozjet debaty, diskuze, konference – INEX jako moderátor → DoK). Ročně uspořádáme 8 INEX-pubů, 6 prezentací na VŠ (2x Brno, 4x Praha), 2 “benefiční“ akce pro skupinku Dobrovolnictví pro všechny a promo sbírky

2.1.3 Efektivněji využívat tiskové zprávy (TZ)/články tak, že diferencujeme cílová média a píšeme TZ s názorem (30 TZ zveřejněných, 25 – WC, 5 – mimo WC)

2.1.4 Mít realistický akční plán komunikace (aktualizujeme akční plán v březnu, a stanovujeme priority, priorita v akčním plánu: PROMO DOBRO sekce)

2.1.5 Komunikovat s cílovou skupinou systematicky (aktivně využívat FB k přímé komunikaci, mít5.000 fanoušků, 3 aktivní partnerství se studentskými institucemi /spolky)

2.1.6 Využívat ponávratovou vlnu (1% (cca 7 osob) aktivních v PR – publikovat vlastní články, blogy, videa, mezi další formy spolupráce patří blog, rozhovory, reklama, vedeme si seznam, nabízíme benefity za promo-slevu atd.)

2.1.7 Navázat aktivní mediální partnerství (3 aktivní mediální partneři - Hattrick – rozšíření stávající spolupráce, 2 noví)

2.1.8 Znát cílovku (Provádět průzkum názorů cílovky/“analýza cílovky“ – diplomka/práce studenta, lepší využití info z WC zpětného formuláře, z promo-akcí)

2.2 Máme jednotnou a čitelnou PR komunikaci za celý INEX, jak externí, tak interní

2.2.1 Máme efektivní vnitřní komunikaci (snížíme spamovací maily, zlepšíme ukládání fotek, zlepšíme práci se sdíleným diskem)

2.2.2 Lépe používat interní manuály PR (vytvořit 3 nové manuály/checklisty/golden rules, TZ – jak na to (pro vedoucí i tým), nový web – jak se tam prezentujeme/jak ne, technický návod na práci s webem, checklist prezentace na akci (co s sebou, dotazník, co prezentujeme. Zrealizujeme 5 interních školení pro tým, zásady práce s JVS, tiskoviny a letáky mají logickou strukturu a respektují grafické zásady a JVS, Zpravodaj – co a jak, FB Golden rules, plus TZ a nový web)

2.2.3 Mít jednotné PR za celý INEX (100% komunikace má logo INEX a projektu, ne samostatně, 2 x ročně revidujeme komunikaci projektů koordinátorem a PR koordinátor poskytuje zpětnou vazbu koordinátorovi (dodržování pravidel, checklistů, manuálů)

*4. Realizujeme finančně udržitelné aktivity s výjimkou strategicky důležitých projektů*

4.1PR/média oblast je integrována do chodu organizace: lidské zdroje, rozpočet, procesy/zodpovědnost

4.1.1 Máme dostatečné lidské zdroje pro PR (PR úvazek 0,7 plus podpora 0,5, hrazený koordinátor, 0,2 PR stážista, 3 regionální koordinátoři (Brno, Olomouc, Ostrava), adhoc promo: po příjezdu v každém velkém městě oslovit 3 WC po návratu – beseda/sdílení/kukátko)

4.1.2 Máme rozpočet pro PR aktivity a hledáme na něj projektové zdroje – spolupráce se sekcí FINANCE (vytvoříme analýzu nákladů za 2013 a 2014, zpracujeme roční PR rozpočet - min. varianta plus „nice to have“ var., evidujeme objem vložených peněz

4.1.3Máme popsané procesy kdo/co/kdy/jak u opakujících se aktivit a známe jejich dopad (vytvořit 3 job descriptions pro jasné rozdělení rolí v situacích -propaguji akci, informuji (web, FB, zpravodaj, email zpravodaj), dělám promomateriály (tiskoviny, video), používáme již vytvořené nástroje – PR AKČNÍ PLÁN a MATRIX a PŘEHLED AKCÍ, měříme PR zásah cílovky – google analytics, FB likes a komentáře, promo-akce účastníci)

# Řízení lidských zdrojů

*2. Jsme známí jako experti na mezinárodní dobrovolnictví*

1) Máme v organizaci soudržnost a týmového ducha a spolupráci napříč sekcemi

1. 1 Děláme aktivity pro zlepšení spokojenosti zaměstnanců a hodnotíme je

 (máme min. 2x teambuilding ročně, máme pravidelnou supervizi pro vedení a individuální pro zaměstnance, máme online hodnocení ředitelky a vedoucí sekcí a organizace, máme neformální akce vznikající spontánně (stabilní fotbalový tým)

1.2 Podporujeme spolupráci napříč sekcemi - finální podobu projektů připomínkují/finalizují zástupci obou týmů

1.3 Přetížení zaměstnanců řešíme jak individuálně tak systematicky - Efektivně využíváme stážisty, EVS a další externí zdroje, využíváme dostupné IT a jiné systémy, které zefektivňují naši práci (org.manuál), v případě nárůstu aktivit prioritizujeme

2) Máme expertní tým, který má znalosti a dovednosti k vykonávání své práce

2.1Podporovat vzdělávání zaměstnanců - každý zaměstnanec min. 1 školení ročně (interní, externí, formou služby zdarma, hrazené) pro seberozvoj, min. 2 školení celoorg., zaměření na témata: udržitelnost, GRV, IKV, inkluze, aktivní občanství

vedoucí sekcí – min. 1 školení na mng. ročně (2015: témata akční plán, IK)

2.2 Věnovat dostatek kapacity řízení a vedení zaměstnanců - vedoucí sekcí mají úvazek 0,3 (mng. týmu a fundraising), HR procesy (výběr, příchod, odchod) jsou organizačně pod ředitelem a jsou jasně nastavené (jsou vytvořeny checklisty, popis v org. manuálu)

je zrealizován personální audit struktury organizace a JD s cílem zhodnotit, zda je správně nastaveno (hledáme externě ve fundraisingu jako službu zdarma)

Manuál a popis pracovní pozice aktualizace každý podzim a zaměstnanci je znají a ztotožňují se

3) Máme danou mzdovou politiku a kariérní možnosti

3.1 Máme definované platové hranice a jejich změny - vytvořit mzdovou tabulku a reflektovat v mzdové strategii nárůst inflace – ročně, reflektovat senioritu v organizaci (po dvou letech nárůst platu nebo nárok na větší objem školení/vzdělávání), mít zpět benefit – stravenky ano, bonusy spíše ne

3.2 Mít definované možnosti růstu a rotace mezi projekty a zaměstnanci zůstávají v organizaci 4 roky a více - v rámci ročních hodnocení mapovat, jaké jiné projekty jsou zajímavé pro lidi a po dvou letech nabízet možnost přejít na jiný INEX-projekt (stávající, nový), info jde k řediteli, máme „inexí-zaměstnaneckou“ spirálu – co vše lze ve 4 letech v INEXU, každý zaměstnanec „stínuje“ jinou pozici (zástupnost), přetížení řešíme individuálně (mentoringem, podporou z venku, prioritizace aktivit), máme vyhrazený rozpočet na indiv. supervize/mentoring

# Fundraising

*4. Realizujeme finančně udržitelné aktivity s výjimkou strategicky důležitých projektů*

4.1 Cílíme na kapacitu 0,5 úvazku na fundraising (dotační a firemní fundraising)

(ředitel min. 0,2 úvazku, vedoucí sekce min. 0,1 úvazku, zaměstnanci v rámci možností, min. spolupráce formou vstupů, placený zaměstnanec /nafundraisovaný externí poradce na 0,2)

4.2 U každého programu máme min. 3 zdroje financování (interní, stávající donor, nový donor nebo firemní)

4.3 Podáváme nové projekty do stávajících a nových programů – min. 30 a v každém projektu je dosaženo stanovené min% pokrytí celoorganizačních nákladů, speciální zaměření na E+

4.4 Realizujeme firemní / individuální fundraising (Zkusíme min. 1 online crowdfunding kampaň, získáme min. 100.000 CZK na FpR, získat min. 1 firmu podobnou JCI, která financuje WC, sbírka na inkluzi generuje ročně min. 25.000 CZK, vyhledáme potencionálních 20 alumni, kteří jsou ve významné pozici a ty oslovit s konkrétním projektem, na který hledáme finance (stážista research)

# Co akcentujeme v aktuálních tématech?

Reflektujeme nové trendy v Allianci – zaměření se na teenage workcampy a inkluzi dobrovolnictví.

Reflektujeme a integrujeme do našich debat 17 nových cílů udržitelného rozvoje (SDGs).



Akcentujeme cíle:

**Č. 4 Inclusive and lifelong learning education**

* Realizujeme kampaň Dobrovolnictví pro všechny
* Vzdělávací spirála zahrnuje delší životní etapu
* Cílíme i na jiné věkové skupiny

**Č. 17 Revitalize the global partnership for sustainable development**

* Reflektujeme v našich interních pravidlech pro výběr partnerů v zemích Globálního jihu
* Máme pravidla pro řešení krizových situací, která dávají prostor partnerům se zapojit
* V rámci projektů s partnery upřednostňujeme projekty s jejich přímým zapojením (jak do aktivit, tak do rozpočtu)