

# STRATEGICKÝ PLÁN 2026–2028

## ÚVOD

V současnosti, kdy se s různými výzvami potýkají jednotlivci, organizace i celá společnost, je potřeba mít ukotvené strategické vize, které určí činnost organizace na období několika let. Strategický plán Ligy otevřených mužů na období 2026-2028 je jedním z výstupů projektu **Zvýšení kapacit Ligy otevřených mužů** financovaného z Evropského sociálního fondu (**registrační číslo: CZ.03.01.02/00/22\_011/0000289**).

Strategie definuje směřování Ligy otevřených mužů z. s. (LOM) na tři roky následující po roce ukončení projektu a vznikla za spolupráce zaměstnanců organizace s přizvanými experty. Dokument zastřešuje několik dalších výstupů projektu (Strategie fundraisingu, Komunikační strategie, Strategie práce s ambasadory a influencery). Poskytuje tak základní orientaci o tom, jaká je vize organizace, její poslání a jaké hlavní postupy směřující k plnění tohoto poslání organizace plánuje.

## KDO JSME

Liga otevřených mužů je nezisková organizace, která od roku 2006 podporuje muže v jejich osobním rozvoji a zlepšování kvality života. Jsme přesvědčeni, že podpora mužů v jejich osobnostním růstu má pozitivní dopad i na jejich partnerky, děti, rodiny i pracovní prostředí, a tím přispívá k pozitivním změnám celé společnosti.

Naše nabídka je zaměřená na muže v různých životních situacích – od kurzů aktivního otcovství přes zvládání agrese a vzteku až po patronské provázení dospívajících opouštějících zařízení náhradní výchovy. Poskytujeme poradenství, vzdělávání i bezpečný prostor pro sdílení zkušeností. Realizujeme také vlastní výzkumy a osvětové kampaně zaměřené na specifické mužské potřeby a výzvy.

## NAŠE MISE

- Podporujeme muže, aby zvyšovali kvalitu svého života.
- Zkoumáme jejich potřeby.
- Prosazujeme společenské změny.

## NAŠE HODNOTY

- **Odpovědnost** - Kdo je odpovědný, drží slovo a společensky se angažuje.
- **Odvaha** - Kdo je odvážný, odhadne své možnosti a také je posouvá.
- **Originalita** - Kdo je originální, dokáže být svůj a vytváří něco nového.
- **Otevřenost** - Kdo je otevřený, má svůj názor, a přitom dokáže vést dialog.

# PRIORITY PRO OBDOBÍ 2026 – 2028

## I. LOM JE LÍDREM V OBLASTI MUŽSKÝCH TÉMAT

### Dílčí cíle:

1. **Komunikace vizí** – Dále rozpracujeme Komunikační strategii tak, aby obsahovala naše vize a nabídky pro společnost i konkrétní muže i pro každý program nebo specifickou oblast, které se věnujeme. Tento obsah bude podkladem komunikační strategie a práce ambasadorů.
2. **Advokacie a síťování** – Do konce roku 2026 vytvoříme strategii advokacie a síťování, která bude postavená na týmu mluvčích/ambasadorů. Strategie formuluje cíle advokacie, činnosti k jejich dosažení a způsob vyhodnocování.
3. **Výzkumy a expertíza** – Do konce roku 2026 vytvoříme v organizaci systém práce s expertními znalostmi, jejich uchováním a prezentací tak, aby výstupy naší činnosti mohly být široce využity a přispěly k budování pozice lídra v oboru. Nadále vytváříme řešerše, výzkumy a prezentace k různým tématům.
4. **Vizuální identita** – Do konce roku 2026 implementujeme nově vytvořenou vizuální identitu, včetně vytvoření nových webových stránek.

## II. LOM POSKYTUJE KVALITNÍ SLUŽBY

### Dílčí cíle:

1. **Revitalizace mužské perspektivy** – Do konce roku 2026 provedeme rekonstrukci programu LOM/mužská perspektiva, který se věnuje obecně mužům a mužským tématům. Zaměříme se na významné zvýšení interního know-how o tématu a komunikaci navenek. Na základě vnitřní diskuse zvážíme možnost posílit tuto oblast přímou prací.
2. **Duševní zdraví mužů** – Během roku 2026 vytvoříme samostatný projekt zaměřený na mužské duševní zdraví, který rozšíří a upevní naše know-how o tématu. Otestujeme možnosti přímé práce s klienty v této oblasti.
3. **Zvládání vzteku** – Nadále budeme vytvářet a předávat know-how prostřednictvím kurzů, výcviků, publikací a supervizí pro další organizace. Vyhodnotíme výsledky pilotního ověření práce s cílovou skupinou dospívajících. Během roku 2026 zahájíme interní diskusi o možnosti osamostatnění programu Zvládání vzteku z důvodu souladu s posláním organizace. Během roku 2026 dokončíme akreditační proces v rámci asociace WWPEN.




4. **Práce s mladými muži** – Zahájenou práci s cílovou skupinou mladých mužů, primárně v rámci programu Zvládání vzteku, vyhodnotíme a ukotvíme v rámci programu. Rozšíříme naše know-how o této cílové skupině a otestujeme další možnosti práce s klienty v tomto segmentu.
5. **Patron** – Dále pokračujeme v nastaveném kurzu a financování díky víceletým grantům. V rámci toho provádíme evaluaci dopadů programu. Do konce roku vyhodnotíme diskuzi o možnostech dalšího rozvoje a případného osamostatnění programu (i s ohledem na zapojení dobrovolnic a dospívajících dívek). V případě setrvání aktualizujeme komunikační strategii organizace i programu tak, aby lépe oddělila značky LOM a Patron.
6. **Aktivní otcovství** – Do konce roku 2026 aktivujeme toto téma a zajistíme odborného garanta/lídra, který povede tematický projekt s cílem zvýšit know-how a posílit odbornou pozici LOM v této oblasti. Během roku 2027 definujeme naši odlišnost od konkurence v tomto segmentu (zejména v oblasti akcí pro otce s dětmi) a vytvoříme cílenou strategii programu.

### III. LOM MÁ DOBŘE FUNGUJÍCÍ TÝM PROFESIONÁLŮ I DOBROVOLNÍKŮ

#### Dílčí cíle:

1. **Tým odborných mluvčích** – Do roku 2026 vytvoříme tým klíčových pracovníků, kteří budou pravidelně reprezentovat LOM v médiích, na konferencích, síťovacích setkáních a v pracovních skupinách. Tento tým bude jednotně komunikovat misi, hodnoty a vize LOM.
2. **Specializace a odborný růst** – Kariérní plán bude reflektovat potřebu vzdělávání odborných pracovníků a jejich specializace. Možnost růstu a dalšího rozvoje bude klíčovým zaměstnaneckým benefitem.
3. **Revize organizační struktury** – Do konce roku 2026 proběhne revize organizační struktury a jednotlivých pracovních pozic. Bude jasně definována zastupitelnost klíčových zaměstnanců jak v případě plánované (dovolená), tak neplánované (nemoc) nepřítomnosti.
4. **Systém mentoringu a předávání zkušeností** – Budeme pracovat s kariérními plány, které budou monitorovat odborné potřeby klíčových zaměstnanců a plánovat jejich rozvoj tak, aby byl v souladu s očekávanými potřebami organizace. Méně zkušení a nastupující zaměstnanci mohou využívat mentoring zkušenějších.
5. **Optimalizace pracovních úvazků** – Naším záměrem je stabilní tým interních zaměstnanců. Snažíme se, aby klíčové pozice byly obsazeny zaměstnanci na plný úvazek.
6. **Systém péče o zaměstnance** – Do konce roku 2026 aktualizujeme systém práce s novými (výběr, nalodění, tvorba kariérního plánu), stávajícími (povinné i nepovinné vzdělávání, výjezdy, interní workshopy, hodnotící pohovory) i bývalými (spolupráce po odchodu, ambasadorství) zaměstnanci. Vedoucí pracovníci budou zohledňovat aspekty péče o duševní a fyzické zdraví. Každý tým bude pravidelně realizovat teambuilding, plánování a supervizi.

- 
7. **Systém práce s dobrovolníky** – Do konce roku 2028 aktualizujeme metodiku výběru, školení a dalšího vzdělávání patronů a patronek.

## IV. LOM JE FINANČNĚ STABILNÍ

### Dílčí cíle:

1. **Financování v souladu s posláním** – Realizujeme pouze projekty s jasným záměrem, který musí být v souladu s posláním LOM a jednotlivých programů.
2. **Rozvoj individuálního a firemního fundraisingu** – Pravidelné aktualizace fundraisingové strategie se více zaměří i na případná rizika a finanční výkyvy dané společenským děním. Do roku 2028 dosáhneme toho, aby podíl „volných příjmů“ bez alokace na konkrétní projekt (individuální a firemní fundraising, výnosy hospodářské činnosti) tvořil alespoň 20 % příjmů.
3. **Rozvoj hospodářské činnosti** – Hospodářská činnost LOM je vnímána jako samostatná aktivita na úrovni ostatních programů. Nabídka je pravidelně upravována ve vztahu k hlavní činnosti i aktuální poptávce.
4. **Vytvoření finanční rezervy** – V období 2026–2028 se fundraising zaměří na vytvoření dostatečné rezervy. Během roku 2026 nastavíme pravidla jejího využití. Do konce roku 2026 provedeme revizi pravidel pro práci s nepřímými náklady.
5. **Efektivní využívání CRM systému** – Během roku 2027 upravíme CRM systém pro efektivnější práci s kontakty a akvizicemi i reporting a vyhodnocování komunikační a fundraisingové strategie a doplňkové činnosti.

Schváleno Radou Ligy otevřených mužů dne 26. 5. 2025