

STRONGER
OTS

SEMÍNKOVNA

Jak se buduje
komunita na dálku,
bez kanceláře
a s omezenými
zdroji?





Semínkovna

propojuje lidi, školy, knihovny i další instituce napříč Českou republikou v síti bezplatné výměny semínek pro osobní nekomerční účely. Smyslem není jen sdílení semínek, ale i podpora místní biodiverzity a ekologického vzdělávání.

V současnosti zastřešuje organizace přes 180 místních „semínkoven“, které jsou vedené převážně jednotlivci, provozuje online platformu a vytváří kurzy a vzdělávací materiály, což jsou částečné zdroje příjmu. Organizaci tvoří dvě zaměstnankyně na částečný úvazek a řada dobrovolníků a externích pracovníků.

Semínkovna funguje úspěšně od roku 2015. Ale jak síť postupně rostla, bylo stále těžší ji udržovat bez větší struktury, jasných procesů a systémů. Bylo zřejmé, že organizaci čeká vnitřní změna od nadšeneckého přístupu k profesionálnějšímu fungování. Tým také cítil potřebu více podpořit svou komunitu, lépe komunikovat a zajistit dlouhodobou stabilitu organizace, a právě k tomu se rozhodl využít podporu programu Stronger Roots.



Na začátku si vedení Semínkovny položilo otázku, co vlastně její komunita potřebuje a kde jsou její slabá místa. Než ale začali navrhopvat řešení, nahlédla ředitelka Klára Hrdá pro inspiraci do zahraničí a vedla několik rozhovorů s tvůrci podobných iniciativ. Nejvíce ji zaujala metoda „One seed, one community“ ze Spojených států. Ta počítala s tím, že každé lokální centrum má tým několika lidí, kteří společně plánují a organizují komunitní aktivity.

Spolu, ne sami

Ředitelka Semínkovny proto zvolila jiný směr a místo mobilizace svých lidí jim nabídla pomoc a podporu. Klíčovou myšlenkou se stalo „nedělej všechno sám a hledej spojence tam, kde jsi“.

Zakladatelé Semínkoven tak například navázali spolupráci s domovy seniorů nebo s lidmi se specifickými potřebami, kteří pro ně začali šít látkové sáčky na semínka.

V českém kontextu ale nebyl tento model rovnou přenositelný. Většinu semínkoven tu totiž založili a vedou akční jednotlivci bez větší opory ve svém okolí. Proto jsou mnohdy přetížení a vyčerpaní a mnozí z nich očekávali spíše pomoc „shůry“, tedy z centrály Semínkovny, než že by ji sami mohli aktivně vytvářet.

Pomoc byla oboustranná, protože zakladatelům ulevila v organizaci a lidem v zařízeních nabídla smysluplnou aktivitu a pocit propojení s něčím větším. Ukázalo se, že i malé zapojení může znamenat velký rozdíl a přivést celé komunitě nové spojení.

Vedle této podpory vytvořilo vedení také novou metodiku a web, který má vedle veřejné části i interní sekci pro zakladatele



jednotlivých Semínkoven, a uspořádalo několik webinářů na témata jako péče o komunitu, semenaření nebo práce s digitálními nástroji. Jejich záznamy jsou dostupné online a zakladatelé se k nim mohou kdykoli vrátet.

Online kafička

Semínkovna také vytvořila vlastní Manuál pro práci s komunitou, který obsahuje konkrétní návody na to, jak například oslovit média, zapojit místní partnery nebo jak vést komunitní akce.

Jednou z nejúspěšnějších novinek byla online „kafička“. Pravidelná neformální a maximálně nízkoprahová online (a někdy i offline) setkání zakladatelů jednotlivých Semínkoven bez předem dané agendy, bez nahrávání a s důrazem na sdílení. Na začátku se jich účastnili převážně ti aktivnější, ale postupně se přidávají i nové tváře a právě v těchto neformálních rozhovorech se sdílejí ty nejcennější zkušenosti.

Neméně potřebnou oporu získala i ředitelka organizace, které své praktické zkušenosti s vedením zaměstnanců a dobrovolníků poskytla mentorka Lenka Kadeřábková.

Z každého setkání vzniká neformální přehled dobrých praxí a nápadů, který se dále sdílí v rámci celé sítě.

Z jednoho většího setkání v Brně navíc spontánně vznikla menší síť těch zakladatelů, kteří mají zájem se více zapojit do směřování celé organizace. Ti nyní pomáhají jako neformální „ambasadoři“ Semínkovny. Přinášejí vlastní podněty, podporují ostatní a jsou oporou i pro vedení Semínkovny. V budoucnu plánuje Semínkovna vytvořit zvláštní prostor i pro pedagogické instituce, které mají specifická omezení i možnosti a zaslouží si cílenější podporu.



„Nemusím nutně všechno řídit já, je možné nechat spoustu věcí přímo na členech komunity. Jsou schopni hodně udělat a sdílí to s námi. Přes neformální online kavička jsme našli skupinu ambasadorků, kteří za nás neskutečně kopou.“

– Klára Hrdá

HR náčrt nestačí

Rostoucí Semínkovna se potýkala také s vnitřními organizačními výzvami, které nešly vyřešit pouhým nadšením. Díky podpoře programu Stronger Roots najala organizace několik nových externích spolupracovníků na malé úvazky a smlouvy o spolupráci, kteří měli pomoci například s grafikou či správou sociálních sítí. Ale v praxi narazila na různé HR problémy, na něž nebyla původně připravená. V některých pozicích se totiž vystřídali až tři lidé a bylo obtížné zajistit spolehlivost a návaznost jejich práce.

Ponaučením tak bylo například najímat raději méně lidí na větší úvazky a klasic-

kou pracovní smlouvu, nechat si smlouvy pečlivě kontrolovat právníkem a důsledně ověřovat reference. Stejně tak organizace naučila nepodceňovat onboarding, zejména když celý tým pracuje na dálku a bez společné kanceláře.

Tým si také musel uvědomit, že není možné řešit potíže každého jednotlivce v síti. Vždy budou existovat aktivní a méně aktivní lidé stejně jako ti, kteří sice ideově souzní, ale nezapojují se prakticky. Úkolem není maximálně zapojit všechny, ale vytvořit prostředí, kde je zapojení možné, když o něj někdo stojí. Právě díky online „kavičkám“ a podpoře autonomie se objevila

v komunitě nová energie a přibývali lidé, kteří sami přicházeli s nápady a ochotně se zapojovali. Proces transformace Semínkovny pokračuje i po skončení projektu. Celý tým si uvědomuje, že profesionalizace není otázka jednoho nástroje nebo

rozhodnutí. Je to běh na dlouhou trať, který vyžaduje promyšlenost, trpělivost a důvěru. A také odvahu nechat některé věci na komunitě samotné.

CO SI ODNĚST DO VLASTNÍ ZAHRÁDKY?!

- 1. I malá organizace může mít velký dopad. Příklad Semínkovny dokazuje, že i s omezenými zdroji lze vybudovat celorepublikovou komunitu.**
- 2. Jedna motivovaná osoba může být hybatelkou velké změny. Ředitelka Klára Hrdá se nebála nahlédnout pod povrch fungování komunity, redefinovat směr organizace a pustit se do náročného procesu profesionalizace.**
- 3. Externí odborníci přinášejí nejen nové znalosti, ale i nový způsob uvažování. Intenzivní podpora mentorky a konzultantů programu Stronger Roots poskytly Semínkovně zkušenostní rámec i odvahu dělat systémové změny, které by jinak byly těžko dosažitelné.**
- 4. Péče o komunitu nemusí znamenat dělat víc, ale dělat to jinak. Semínkovna se naučila hledat spojence, delegovat, stavět na důvěře a posilovat autonomii jednotlivců. Výsledkem je více sdílení, větší zapojení a silnější propojení lidí napříč sítí.**

STRONGER ROOTS

Tato případová studie vznikla v rámci programu Stronger Roots, který financuje Evropská unie. Za názory vyjádřené v tomto článku odpovídají výlučně autoři, článek nutně nereprezentuje názory Evropské unie. Za využití informací nenesou ani Evropská unie, ani dárce grantu odpovědnost.

Cílem programu Stronger Roots je zvýšit odolnost organizací občanské společnosti a jejich sítí, posílit jejich sociální kapitál a začlenit je do komunit a společností, v nichž působí. Realizují je Nadace Open Society Fund Praha, Nadace NIOK, Nadace Open Society Foundation Bratislava a Glropolis.