

AVALIAÇÃO, MONITORAMENTO E IMPACTO NO PROGRAMA DE VOLUNTARIADO EMPRESARIAL: TEORIA E PRÁTICA

ENCONTRO DO GRUPO DE ESTUDOS DE VOLUNTARIADO EMPRESARIAL
25 de novembro de 2014

Lilian Paparella Pedro Dias
Itaipu Binacional



Integração que gera energia e desenvolvimento

ITAIPU BINACIONAL: BRASIL/PARAGUAI

- Iniciativa de integração entre dois países: Brasil e Paraguai;
- Pico da obra: 40 mil trabalhadores;
- Itaipu Binacional é a maior hidrelétrica em geração de energia do mundo;
- Represa: 8 km de extensão e 196 metros de largura;
- 170 km de extensão e, em média, 7 km de largura em toda a bacia;
- Fornecimento: 73% do Paraguai e 17% do Brasil;
- Entidade de Direito Público Internacional
- O recorde mundial atual de geração de energia hidrelétrica foi alcançado em 2013 por Itaipu.



O QUE NOS GUIA (AÇÕES)

Documentos Planetários



LO QUE NOS GUIA (ACCIONES)

Documentos Planetários

Orientação do
Governo Federal



LO QUE NOS GUIA (ACCIONES)

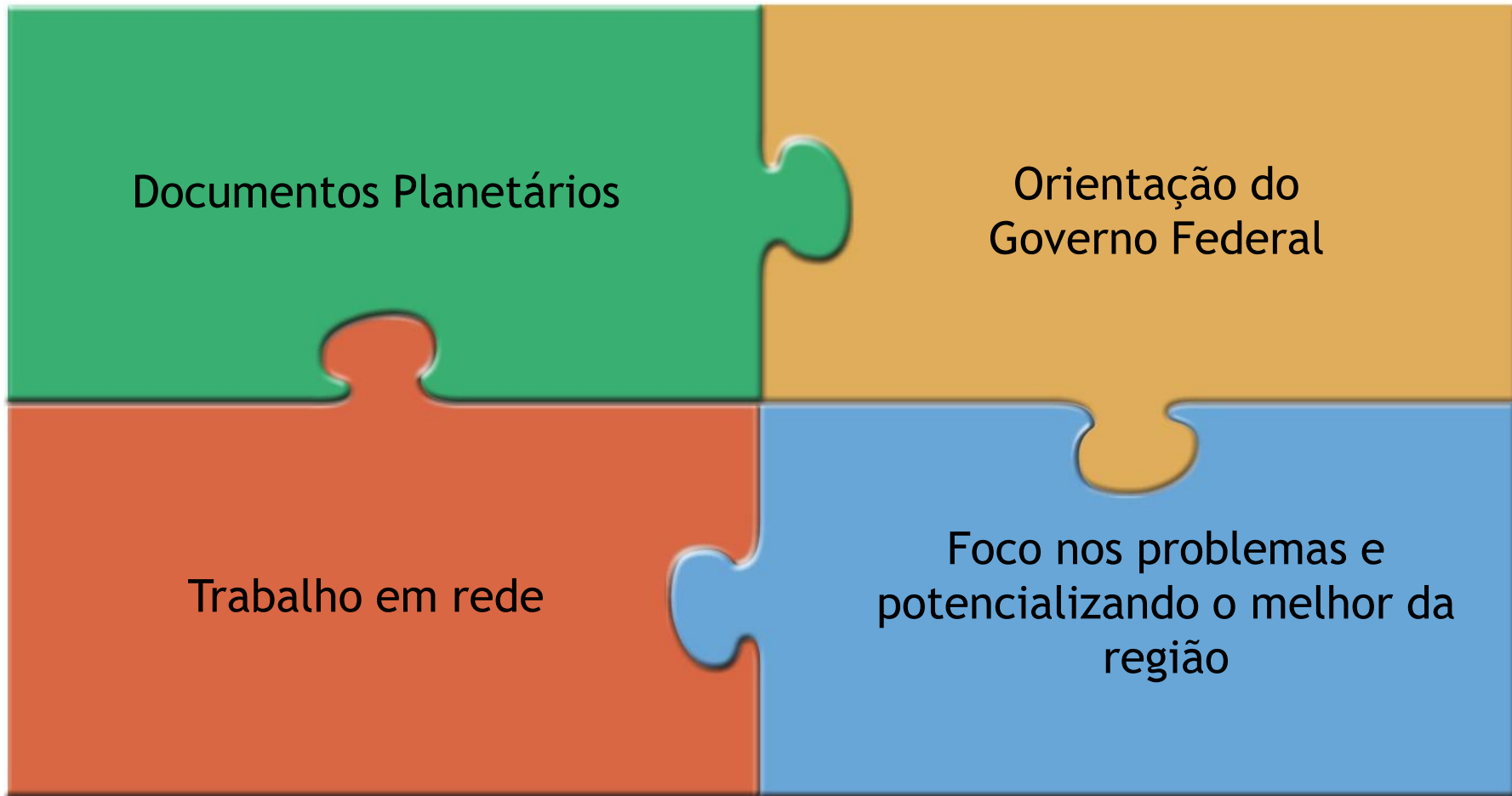
Documentos Planetários

Orientação do
Governo Federal

Foco nos problemas e
potencializando o melhor da
região



LO QUE NOS GUIA (ACCIONES)



PLANEAMENTO ESTRATÉGICO PARTICIPATIVO

Missão ampliada:

Gerar energia elétrica de qualidade,
com responsabilidade social e
ambiental, impulsionando o
desenvolvimento econômico,
turístico e tecnológico, sustentável,
no Brasil e no Paraguai.



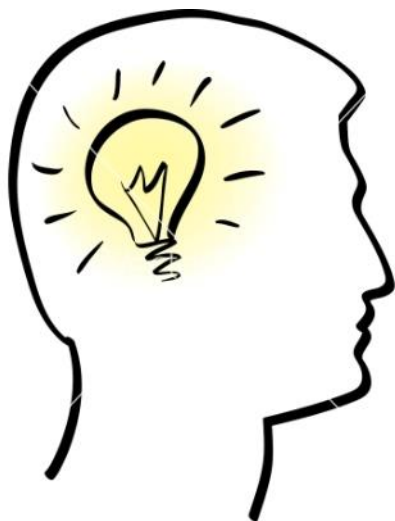


FORÇA VOLUNTÁRIA

Programa de Voluntariado Empresarial

- Lançado em 2005;
- Orçamento anual: U\$ 60 mil;
- Em 2013, 765 atuações voluntárias com mais de 500 diferentes colaboradores (1.500 empregados brasileiros).





OBJETIVO:

- Desenvolver e aplicar uma matriz de indicadores que permita avaliar o programa de voluntariado empresarial da Itaipu, auxiliando na gestão e na avaliação dos impactos do programa.

1. Analisamos as ferramentas existentes e principalmente, as utilizadas pela Itaipu como GRI, ISE, DJSI e IHA indicando quais indicadores tem relação direta e indireta com o Programa de Voluntariado Empresarial

2. Criamos indicadores de voluntariado empresarial onde a estruturas anteriores (GRI, ISE, DJSI e IHA) não oferecerem

3. Elaboramos uma matriz de indicadores para acompanhamento e gestão das atividades

4. Analisamos os impactos das iniciativas do programa de voluntariado empresarial da Itaipu

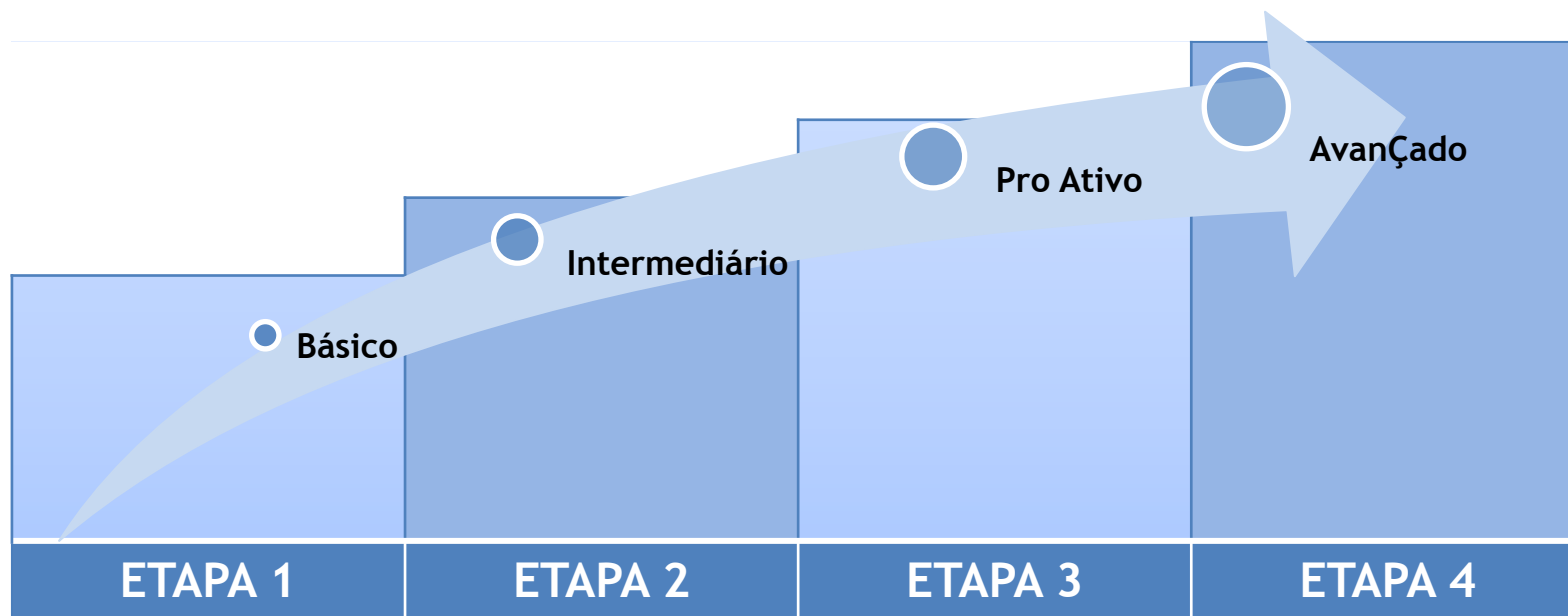


METODOLOGÍA



PLANILHA DE COMPOSIÇÃO DOS INDICADORES DE VOLUNTARIADO EMPRESARIAL

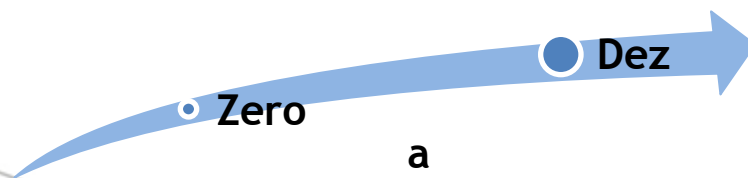
EIXO:		TEMA:	
INDICADOR:			

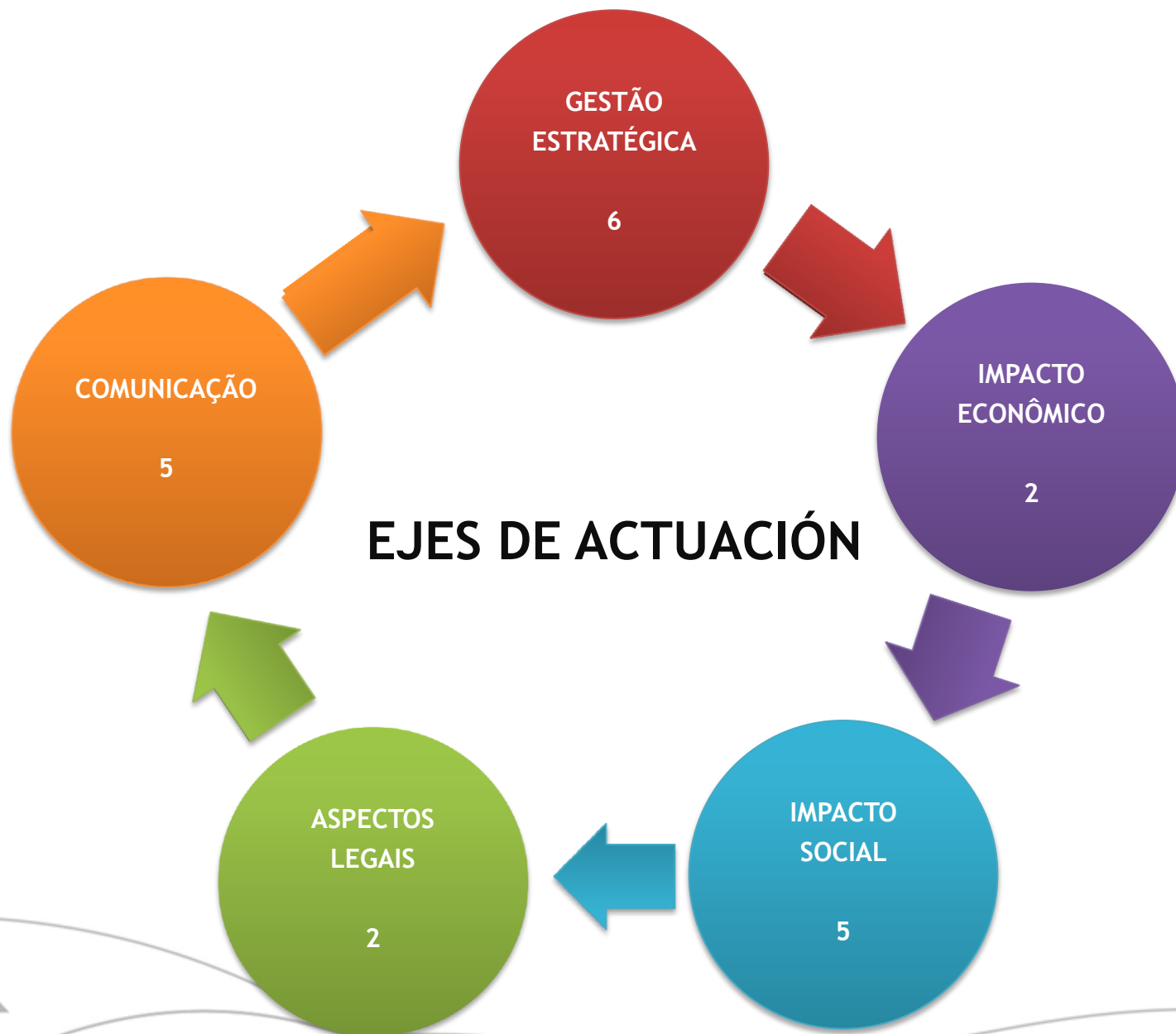


PLANILLA DE COMPOSICIÓN DE LOS INDICADORES DE VOLUNTARIADO EMPRESARIAL

QUESTÕES BINÁRIAS		SIM	NÃO
1			
2			
3			

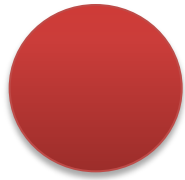
QUESTÕES QUANTITATIVAS		2012	2013	2014
1				
2				
3				





EJES DE ACTUACIÓN





GESTÃO ESTRATÉGICA



- Engajamento do público interno
- Competências organizacionais
- Participação em redes
- Gestão participativa
- Objetivos estratégicos
- Público interno



GESTÃO ESTRATÉGICA

TEMA: ENGAJAMENTO DO PÚBLICO INTERNO

QUANTO A POLÍTICA DE ENGAJAMENTO PARA MOBILIZAÇÃO DOS EMPREGADOS, A EMPRESA:

<p>O engajamento é realizado em atendimento as demandas pontuais. Não existem políticas formais ou estruturas implantadas que o viabilizem.</p>	<p>Implantar a política básica que reflita seu apoio às atividades de voluntariado de seus empregados, essas normas não contam com processo de ampla divulgação.</p>	<p>Possui política bem desenvolvida e divulgada internamente que incentiva e apoia as atividades voluntárias, inclusive cedendo horas de trabalho recursos materiais e financeiros as organizações beneficiárias e as atividades promovidas pelo programa.</p>	<p>Diretores, gerentes e empregados estão formalmente envolvidos no planejamento, implantação e avaliação do programa de voluntariado através de GTs ou Comitês Internos já estabelecidos e apoiados pela empresa com responsabilidades definidas e reconhecidas.</p>
<p>Estágio: 1</p>	<p>Estágio: 2</p>	<p>Estágio: 3</p>	<p>Estágio: 4</p>



GESTÃO ESTRATÉGICA

TEMA: COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS

EM RELAÇÃO AO CONHECIMENTO E COMPETÊNCIA NA SUA ÁREA DE ATUAÇÃO, A EMPRESA:

<p>Quase não realiza projetos ou atividades de voluntariado, quando o faz não se utiliza das competências diretamente relacionados com seus produtos ou serviços.</p>	<p>Quando elabora projetos ou ações com a utilização de recursos humanos, compartilha algum conhecimento e informações de utilidade pública, gerado a partir dos seus produtos e serviços.</p>	<p>Elabora projetos ou ações com a utilização de recursos, materiais, financeiros e/ou humanos afim de compartilhar conhecimento e informações para promoção de organizações do terceiro setor e o bem estar da comunidade do entorno, inclusive com a utilização de seus produtos/serviços.</p>	<p>Utiliza seus produtos, serviços e suas competências organizacionais em Projetos Socioambientais que promovam o Desenvolvimento Sustentável na comunidade beneficiária, disseminando conhecimento e habilidades transformadoras.</p>
<p>Estágio: 1</p>	<p>Estágio: 2</p>	<p>Estágio: 3</p>	<p>Estágio: 4</p>



GESTÃO ESTRATÉGICA

TEMA: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

QUANTO A ESTRUTURAÇÃO DE UM PROGRAMA VOLUNTARIADO EMPRESARIAL, A EMPRESA:

Não promove ações voluntárias, apesar de existir atividades por parte dos empregados.	Existe uma estrutura básica para promover o avanço em direção ao desenvolvimento das ações PVE. O engajamento dos empregados é feito para atender demandas da comunidade do entorno.	Possui profissional dedicado a coordenação das atividades voluntárias, há um alinhamento com as práticas de RS e a empresa incentiva a participação em horário preferencialmente fora do expediente.	Estabelece uma relação entre sua atuação social e seus objetivos estratégicos e possui orçamento que garanta a execução das atividades do PVE que conta com a efetiva participação dos empregados inclusive em horário de trabalho.
Estágio: 1	Estágio: 2	Estágio: 3	Estágio: 4



PLANILHA COMPOSIÇÃO INDICADORES VOLUNTARIADO EMPRESARIAL

EIXO:

GESTÃO ESTRATÉGICA

TEMA:

ENGAJAMENTO DO PÚBLICO INTERNO

INDICADOR:

QUANTO A POLÍTICA DE ENGAJAMENTO PARA MOBILIZAÇÃO DOS EMPREGADOS, A EMPRESA:

O engajamento é realizado em atendimento as demandas pontuais. Não existem políticas formais ou estruturas implantadas que o viabilizem.	Implantar a política básica que reflitam seu apoio as atividades de voluntariado de seus empregados, essas normas não contam com processo de ampla divulgação.	Possui política bem desenvolvida e divulgada internamente que incentiva e apoia as atividades voluntárias, inclusive cedendo horas de trabalho recursos materiais e financeiros as organizações beneficiárias e as atividades promovidas pelo programa.	Diretores, gerentes e empregados estão formalmente envolvidos no planejamento, implantação e avaliação do programa de voluntariado através de GTs ou Comitês Internos já estabelecidos e apoiados pela empresa com responsabilidades definidas e reconhecidas.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Estágio: 1

Estágio: 2

Estágio: 3

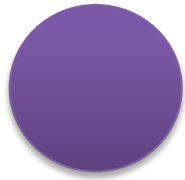
Estágio: 4

QUESTÕES BINÁRIAS:

	SIM	NÃO
1 Estimula (mobiliza) para atuação de voluntários em Programas Socioambientais da empresa.	x	
2 As iniciativas geralmente, são promovidas pela própria empresa.	x	
3 Realiza pesquisas para conhecer o interesse de atuação e/ou onde já atuam.	x	
4 Documenta a atuação voluntária de seus empregados de atividades promovidas pela empresa	x	
5 Premia e/ou divulga a atuação de voluntários em eventos ou publicações.	x	
6 Promove, junto a imprensa interna e externa a divulgação das atividades promovidas pelo programa de voluntariado	x	
7 Os gerentes participam das atividades do Programa		x
8 Os diretores participam das atividades do Programa		x
9 Os funcionários avaliam, por meios de processo formal, as ações das quais participam.		x
10 Ao participarem de atividades do programa de voluntariado os empregados ganham algum benefício financeiro, material, pontos ou quaisquer outro tipo de vantagem.		x
11 A empresa possui comitê, núcleo de grupos internos com a participação dos empregados para o planejamento das atividades		

QUESTÕES QUANTITATIVAS

	2012	2013	2014
1 Qual o percentual de gerentes que participam das atividades voluntárias promovidas pelo programa da empresa.			
2 Qual o percentual de diretores que participam das atividades voluntárias promovidas pelo programa da empresa.			
3 Destaque as principais atividades voluntárias promovidas pelo programa			
4 Destaque as principais atividades voluntárias promovidas pelo programa e o número de voluntários mobilizados			
5 Número de horas para planejar das atividades voluntárias dentro do horário de expediente			
6 Número de horas para planejar das atividades voluntárias fora do horário de expediente			
7 Número de horas de execução das atividades voluntárias dentro do horário de expediente			
8 Número de horas de execução das atividades voluntárias fora do horário de expediente			
9			



IMPACTO ECONÓMICO



- Orçamento
- Gestão de riqueza



GESTÃO DE IMPACTO ECONÔMICO

TEMA: ORÇAMENTO

QUANTO AO ORÇAMENTO ANUAL DO PROGRAMA DE VOLUNTARIADO EMPRESARIAL, A EMPRESA:

Não possuir verba aprovada em orçamento para execução das atividades.	Não possui verba aprovada em orçamento. Entretanto quando necessário é possível levar recursos para execução da atividade e/ou projeto.	Tem orçamento anual aprovado, mas não há garantia da sua manutenção frente a outras prioridades da empresa.	Tem orçamento anual aprovado pela Diretoria com recurso que garanta a execução das atividades planejadas e alinhadas ao planejamento estratégico.
Estágio: 1	Estágio: 2	Estágio: 3	Estágio: 4



GESTÃO DE IMPACTO ECONÔMICO

TEMA: GERAÇÃO DE RIQUEZA

COM RELAÇÃO A GERAÇÃO DE RIQUEZA E AO IMPACTO ECONÔMICO DIRETO, A EMPRESA:

Não há mensuração dos resultados das atividades e benefícios com a atuação dos voluntários.	Não mensura o impacto da execução das atividades e/ou projetos, mas sabe que a atuação traz valor às comunidades.	Mensura os benefícios da atuação, mas não quantifica os resultados da execução da atividade e/ou projeto.	A empresa mensura e aponta o resultado das suas ações e quanto ela agregada de valor através de cada atividade e/ou projeto na sua área de influência.
Estágio: 1	Estágio: 2	Estágio: 3	Estágio: 4





IMPACTO SOCIAL



- Diagnóstico
- Público alvo
- Instituições sociais
- Parcerias
- Gerenciamento dos limites de atuação



IMPACTO SOCIAL

TEMA: DIAGNÓSTICO

CONSIDERANDO OS IMPACTOS SOBRE O PÚBLICO ATENDIDO, A EMPRESA:

<p>Não tem seu público atendido bem definido, pois não se utiliza de diagnóstico, senso, pesquisas ou quaisquer ferramentas capazes de direcionar a atuação das ações.</p>	<p>Possui uma percepção de quais são seus públicos beneficiários, mas não possui diagnóstico, senso ou qualquer outro mecanismo que identifique os públicos prioritários e permita construir estratégias e atuações diferenciadas.</p>	<p>Conhece os públicos beneficiários, e desenvolve estratégias para elaboração de ações sociais de curto prazo.</p>	<p>Em função do diálogo constante, e da utilização de mapeamento, pesquisas de percepção, indicadores de desenvolvimento humano, entre outros, conhece não só seus públicos, mas também sua realidade, atuando com objetivo de atender suas necessidades de curto e longo prazo.</p>
<p>Estágio: 1</p>	<p>Estágio: 2</p>	<p>Estágio: 3</p>	<p>Estágio: 4</p>



IMPACTO SOCIAL

TEMA: INSTITUIÇÕES SOCIAIS

QUANTO A PROMOÇÃO E O FORTALECIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR, A EMPRESA:

<p>Utiliza as entidades do Terceiro Setor como parceiras, mas não realiza nenhum esforço no sentido de promovê-las.</p>	<p>Além de atuar em parceria com o Terceiro Setor, reconhece as limitações das organizações e, sempre que possível, promove atividades para qualificação dos processos de gestão das ONGs.</p>	<p>Entende as ONGs como indutoras do processo de desenvolvimento sustentável e atua com a alocação de recursos humanos na qualificação dos processos de gestão.</p>	<p>Atua de forma sistemática na qualificação do Terceiro Setor por entender que isso é de fundamental importância na promoção do seu programa de voluntariado, realiza investimentos humanos, materiais e financeiros em ONGs que atuam onde a empresa está ou quer se fazer presente, qualificando e fortalecendo-as, por entender que isso é fundamental para o desenvolvimento social.</p>
<p>Estágio: 1</p>	<p>Estágio: 2</p>	<p>Estágio: 3</p>	<p>Estágio: 4</p>





ASPECTOS LEGALES



- Relação com os empregados voluntários
- Relação com as entidades parceiras



ASPECTOS LEGAIS

TEMA: RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS VOLUNTÁRIOS

EM SUAS RELAÇÕES COM EMPREGADOS VOLUNTÁRIOS EM SEUS PROJETOS, A EMPRESA:

Conta com a atuação dos voluntários, mas nem sempre está atenta a todos aspectos legais que envolvem essa relação.	Busca oferecer garantias legais apenas aos voluntários que são empregados diretos da empresa.	Sempre que realiza atividades com a mão de obra dos voluntários (empregados, parceiros ou dependentes dos seus empregados), proporciona condições compatíveis com o cumprimento das atividades realizadas.	Além de monitorar o cumprimento da legislação trabalhista, se preocupa com a saúde e segurança dos seus empregados voluntários em todas etapas do projeto, oferecendo todas condições necessárias em atendimento a esses aspectos.
Estágio: 1	Estágio: 2	Estágio: 3	Estágio: 4



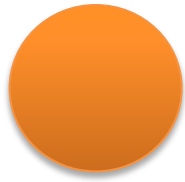
ASPECTOS LEGAIS

TEMA: RELAÇÃO COM AS ENTIDADES PARCEIRAS

EM SUAS RELAÇÕES COM ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS EM SEUS PROJETOS, A EMPRESA:

Realiza atividades com as organizações parceiras, sem estabelecer contratos ou termos formais que estabeleçam os vínculos e condições de atuação.	Estabelece relação formal, por meio de convênio, termo de parceria, termo de referência, contrato de patrocínio ou documento que estabeleça os direitos e deveres de cada uma das partes.	Realiza análise cadastral da organização parceira, antes do repasse de recursos, quanto as regularidades fiscais e administrativas (Certidão Negativa de Débito - CNDs, junto aos órgãos públicos e atas que dão posse a diretoria).	Acompanha e avalia o investimento social privado, com objetivo de qualificar e quantificar o impacto das atividades voluntárias.
Estágio: 1	Estágio: 2	Estágio: 3	Estágio: 4





COMUNICACIÓN



- Gestão de críticas
- Comunicação com público de interesse
- Comunicação interna
- Gestão da informação
- Política de identidade visual



COMUNICAÇÃO

TEMA: COMUNICAÇÃO COM PÚBLICO DE INTERESSE

QUANTO ÀS PRÁTICAS DE COMUNICAÇÃO COM SEUS PÚBLICOS DE INTERESSE, A EMPRESA:

<p>Mapeou os principais públicos de interesse os quais procura informar sobre suas atividades voluntárias. No entanto, não há regularidade nessa informação, esses públicos ficam minimamente informados.</p>	<p>Além de mapear, formalmente, os principais públicos de interesse, possui uma política clara para se comunicar com eles. O processo de informação procura ser transparente, entretanto sua execução ainda é considerada precária quanto ao recebimento das informações geradas pelos diversos públicos.</p>	<p>Além de possuir uma política de comunicação, o faz de em via de "mão dupla", com estabelecimento de canais formais de comunicação entre os diversos públicos e a empresa no que se refere as atividades voluntárias desenvolvidas pelo PVE.</p>	<p>A política estruturada de comunicação está alinhada aos objetivos estratégicos, a comunicação ocorre em via de "mão dupla", de forma constante e intensa entre os principais públicos de interesse, parceiros e a empresa.</p>
<p>Estágio: 1</p>	<p>Estágio: 2</p>	<p>Estágio: 3</p>	<p>Estágio: 4</p>



COMUNICAÇÃO

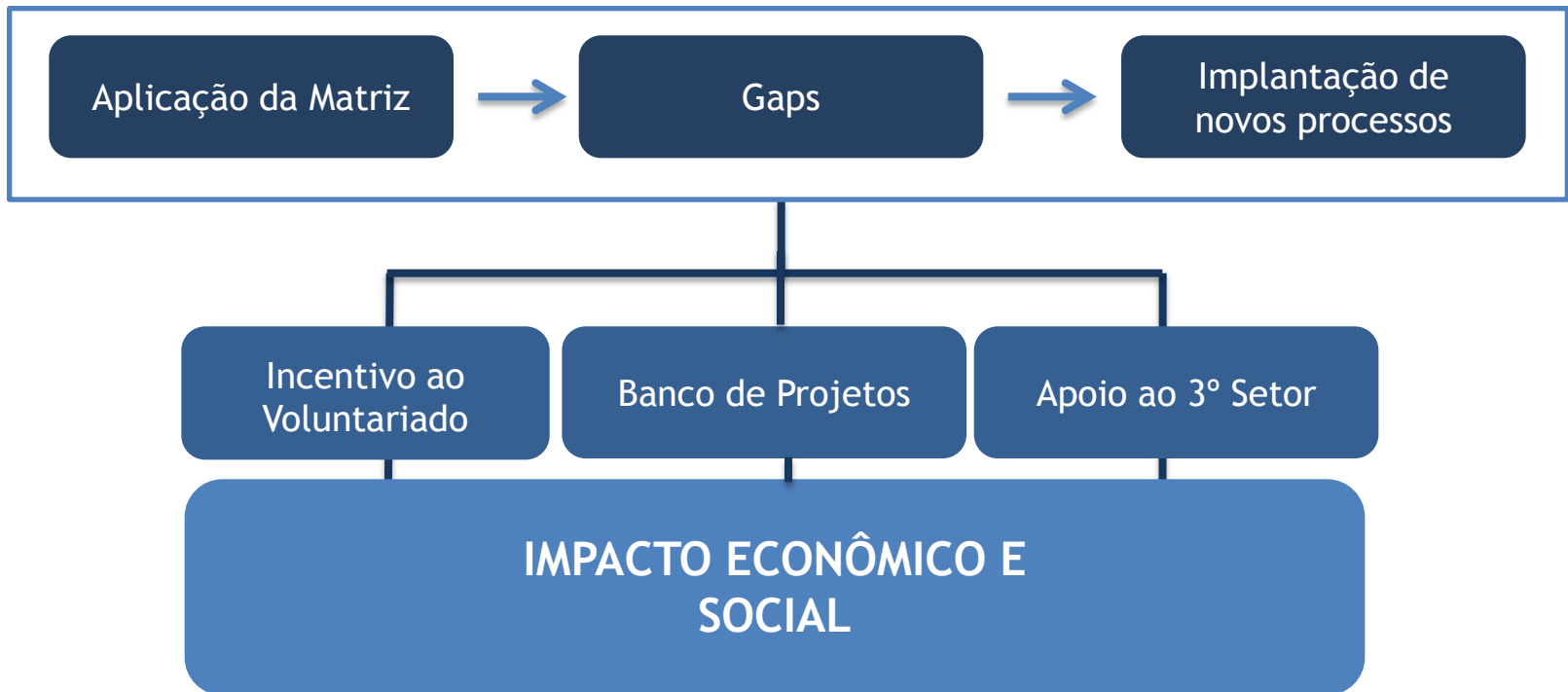
TEMA: COMUNICAÇÃO INTERNA

QUANTO ÀS PRÁTICAS DE COMUNICAÇÃO INTERNA DAS AÇÕES DO PROGRAMA DE VOLUNTARIADO EMPRESARIAL:

<p>A comunicação dentro da organização não ocorre de forma regular e padronizada. Apesar de existirem quadros de aviso, boletins e periódicos impressos e/ou via intranet ou e-mail, os mesmos não são utilizados de forma adequada.</p>	<p>Apesar da publicação frequente dos diversos meios de comunicação interna, os mesmos não veiculam, regularmente, pauta dos temas relacionados ao Programa de Voluntariado Empresarial por priorizarem assuntos mais importantes.</p>	<p>A área de comunicação interna, sempre que solicitado, demonstra grande interesse em ouvir sugestões e divulgar as pautas do Programa de Voluntariado Empresarial ou das atividades desenvolvidas por ele.</p>	<p>O setor de comunicação interna age de forma pró-ativa, demandando informações e criando pautas. Assim, as atividades do programa de Voluntariado Empresarial possuem espaço cativo em todos os meios de comunicação interna, sejam online ou impresso. Além disso, conta com espaço na intranet para promoção de projetos e divulgação de informações.</p>
<p>Estágio: 1</p>	<p>Estágio: 2</p>	<p>Estágio: 3</p>	<p>Estágio: 4</p>



PROCESSO DE AVALIAÇÃO E MELHORIA



AUMENTAR A EFETIVIDADE DO VOLUNTARIADO EMPRESARIAL

Gestão para Resultados (GpR)

Resultados como Foco

Monitoramento e Controle

Estratégias de Comunicação e Marketing

Capacitação dos envolvidos

Sistema de Informação

Incentivos e Reconhecimento

Avaliação

Ações Estruturadas
qual o objetivo, o que precisa ser feito, como atuar

Maiores chances de Sucesso



MUITO OBRIGADA!

Lilian Paparella

lilianp@itaipu.gov.br

www.itaipu.gov.br



Integração que gera energia e desenvolvimento