



## AVALIAÇÃO DE PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO EMPRESARIAL: OPORTUNIDADES E LIMITES



CONFERÊNCIAS MOVE

---

CENTRO DE VOLUNTARIADO DE SÃO PAULO

**move**

avaliação e estratégia em  
desenvolvimento social



A Move foi cuidadosamente desenhada para responder à crescente demanda por planejamento e avaliação no campo social brasileiro, com processos tecnicamente rigorosos, politicamente viáveis e eticamente responsáveis.

## MISSÃO

Apoiar clientes a tomar as melhores decisões e desenhar as estratégias mais relevantes para aumentar o impacto social de seus investimentos.



## VISÃO

Organizações públicas e privadas fazem investimentos sociais inteligentes, melhor compreendem e demonstram o impacto de suas ações e produzem resultados sociais relevantes para a sociedade brasileira.



## SERVIÇOS

Planejamento Estratégico.  
Avaliação de Programas e Projetos Sociais.





Integradora de saberes, aberta a inovações e fortemente vinculada a resultados, queremos oferecer a nossos clientes e parceiros, experiências sensíveis e eficazes em produzir e transformar seus espaços organizacionais. Para isso, trabalhamos com os seguintes pressupostos:



*Forward thinking*



Pluralidade  
metodológica



Análises técnica  
e politicamente  
rigorosas



Diálogos robustos  
e decisões firmes



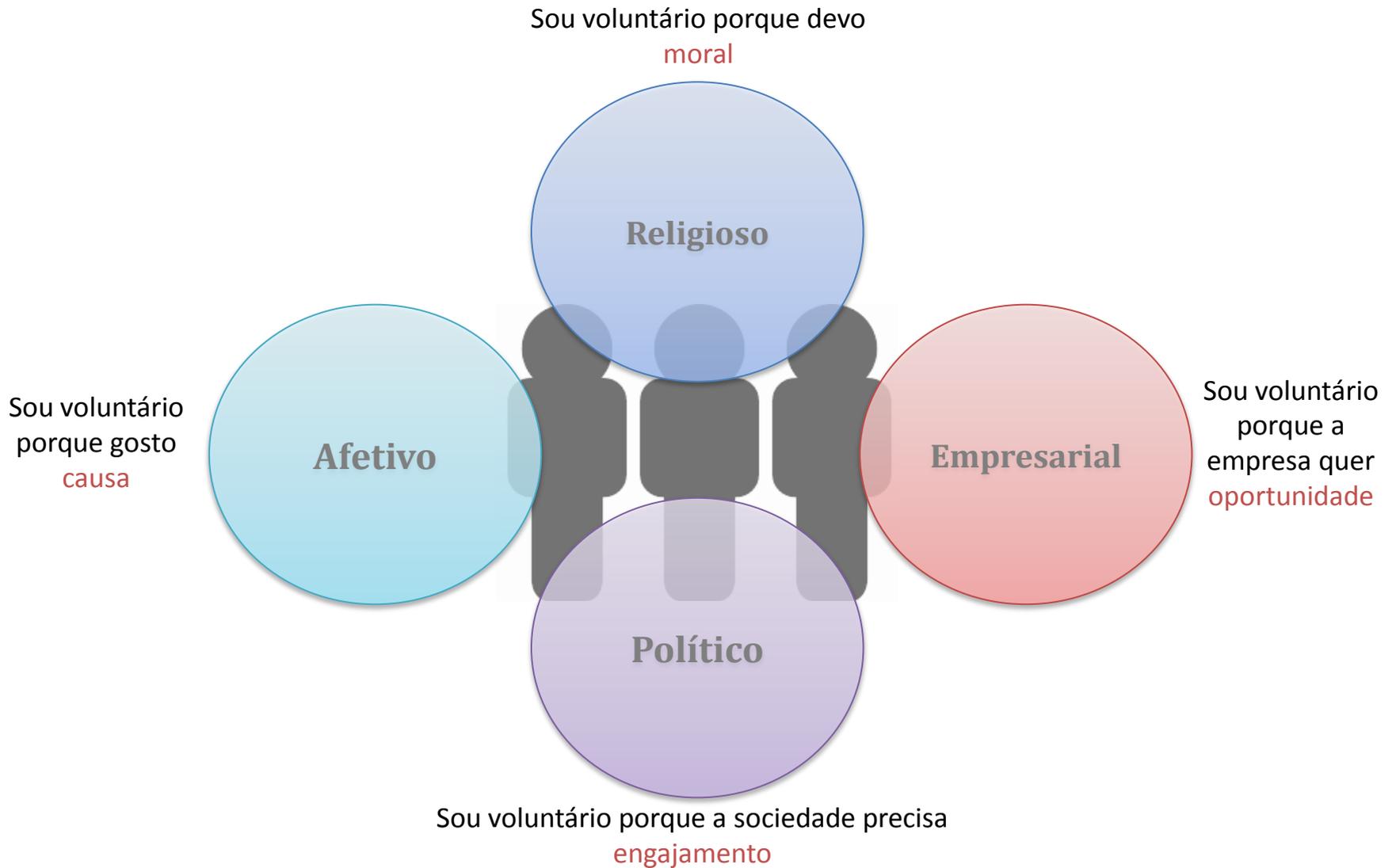
Planos e produtos  
consistentes

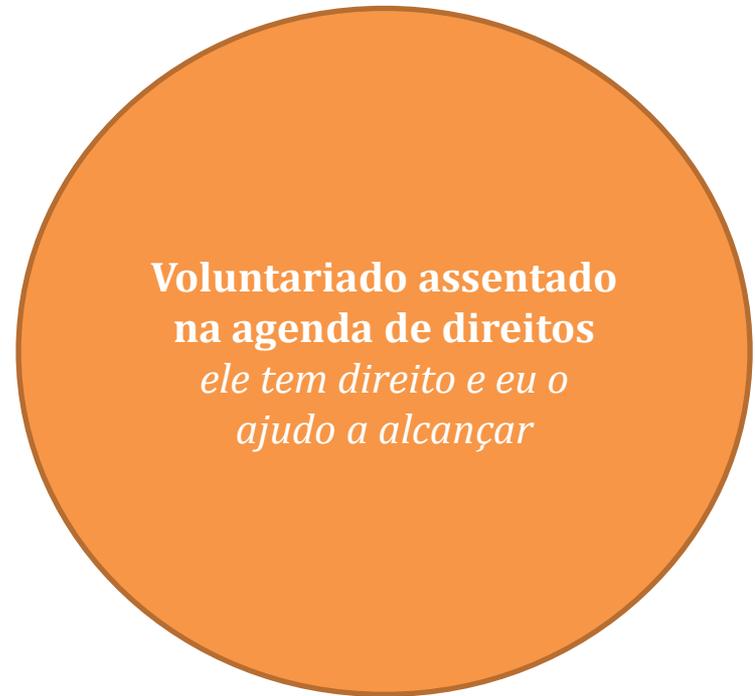
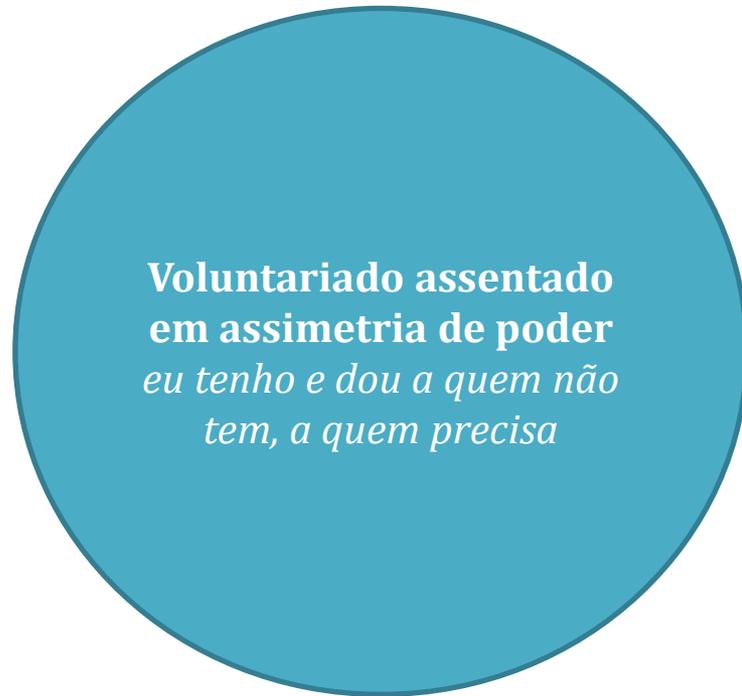
1. Alguns elementos-chave para planejar programas de voluntariado
2. Componentes recorrentes em estudos sobre voluntariado
3. Dimensões recorrentes em estudos sobre voluntariado

*Usamos dez estudos dos quais extraímos variáveis associadas ao bom desempenho das iniciativas. Tais variáveis não encontram-se presentes homogeneamente nos programas avaliados.*

4. Obstáculos frequentemente identificados em estudos sobre voluntariado
5. Algumas dicas para avaliar programas de voluntariado

*As variáveis são construções parciais; o que apresentamos aqui deve ser tomado como matéria prima para refletir sobre estratégia. A Move não propõe um modelo específico, mas ressalta potenciais e limites dos modelos que conheceu.*



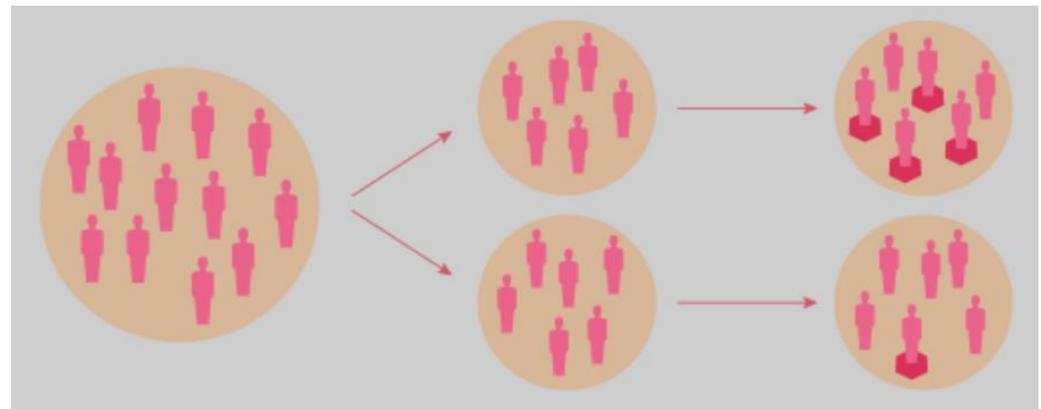


1. Porque a liderança empresarial quer um programa de voluntariado?
2. Porque a empresa quer um programa de voluntariado?
3. Porque os funcionários querem um programa de voluntariado?
4. Porque a comunidade quer um programa de voluntariado?
5. Porque a sociedade precisa de um programa de voluntariado?
6. Que demandas sociais são mais relevantes?
7. Que recursos (ativos-perfil) estão disponíveis? Quais não estão?
8. Como melhor relacionar oferta (ativos) e demanda (necessidades)?

# Contornos das avaliações

1. Elaboração de **Matrizes** que projetam resultados esperados (indicadores)
2. Avaliações centradas nos **indivíduos** como “unidades de medida”
3. Estudos majoritariamente **quantitativos**
4. Coleta **remota** de dados
5. Estudos de natureza **quase-experimental**

Não se tem utilizado estudos experimentais (não parecem necessários)



Determina amostra

Isola dois grupos

Compara resultados nos grupos caso e controle

Perguntas	Indicadores e critérios	Fontes de informação	Formas de coleta
Que perguntas a avaliação precisa responder? Está se dando atenção a relevância e mérito?	Quais variáveis são capazes de demonstrar o que se deseja saber? Há parâmetros que permitem classificar o desempenho de tais variáveis?	Há dados armazenados (fontes secundárias) ou é preciso produzir dados primários (colher informação nova)?	Quais as melhores técnicas para se obter as informações junto às fontes de informação?

# Dimensões recorrentes



### 1. **As pessoas são capturadas por causas que as sensibilizam afetivamente**

*É preciso escutar os voluntários e, ao mesmo tempo, eleger causas e estratégias sólidas para que a sensibilização inicial se sustente ao longo do tempo, tornando-se experiência sensível.*

### 1. **O desejo de ensinar é sempre maior que o de aprender**

*Os voluntários querem ser sujeitos que ajudam, querem se constituir como sujeito que importa, como referência. Apenas o decorrer do tempo e a natureza do trabalho voluntário pode inaugurar um campo de aprendizagem reconhecido pelo voluntário.*

### 2. **Quanto mais o voluntário domina o objeto do trabalho, melhor ele o realiza**

*A segurança do voluntário encontra-se na tarefa a ser realizada, e não no vínculo afetivo ou na causa em que ele atua. Somente experiências longas poderão constituir segurança em outras frentes.*

### 4. **Quanto mais o voluntário se vê responsável pelos resultados, mais se vincula ao trabalho**

*Parte do que recompensa o voluntário vem dos resultados que a comunidade alcança. É fundamental que resultados sejam reconhecidos e explicitados. Apostar nos Quick Wins!*

### 4. **Quanto mais liberdade de escolha tem o voluntário, mais ele se vincula ao trabalho**

*O trabalho voluntário deve ser essencialmente uma escolha em um campo de exercício de autonomia dos sujeitos. Quanto mais metas, comando e controle, menores serão os vínculos.*

### 4. **Quanto mais incentivo dos superiores e pares, melhor o voluntário se sente**

*Assim como o voluntário espera reconhecimento da comunidade e se alimenta deste vínculo, é também fundamental haver reconhecimento, respeito e incentivo pelos superiores e pares.*

### 7. Quanto mais claros e consistentes os materiais, mais seguro o voluntário

*A ação voluntária tende a se dar em espaços estrangeiros à cultura organizacional do sujeito, onde vigoram distintos códigos culturais e diferentes expectativas técnicas e políticas. Quanto mais orientado está um sujeito, seja no plano técnico ou político, mais seguro ele se sente.*

### 7. Quanto mais longo o tempo como voluntário, maior seu compromisso social

*Se o amadurecimento profissional traz sabedoria e segurança, assim também o é o acúmulo de experiências voluntárias. Quanto mais profundas as experiências, maiores as aprendizagens e o compromisso do sujeito com a realidade social.*

### 7. Quanto mais o voluntário experimenta outras realidades, mais se desenvolve

*Experimentar diferentes instituições, culturas, pessoas e métodos, convivendo em outro enquadre cultural, enriquece os sujeitos, os desafiando a rever compreensões e atitudes.*

**10. Quanto mais o voluntário tem espaço para avaliar sua experiência, melhor**

*O uso de grupos de supervisão (mentorias) que apoiem o voluntário a revisar suas experiências tende a tornar o voluntário mais sensível às questões sociais da comunidade com que trabalha, além de mais atento a seus próprios talentos e limites.*

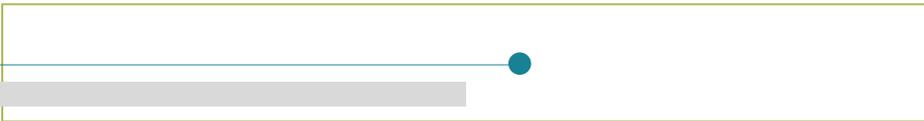
**11. Quanto menos esforço o trabalho requer, melhor**

*Evitar longos deslocamentos, pesados estudos de métodos, preenchimento de sistemas de controle, etc., preservando o tempo e a energia do voluntário “para o que importa”, mais viável e prazeroso se torna o trabalho em sua agenda.*

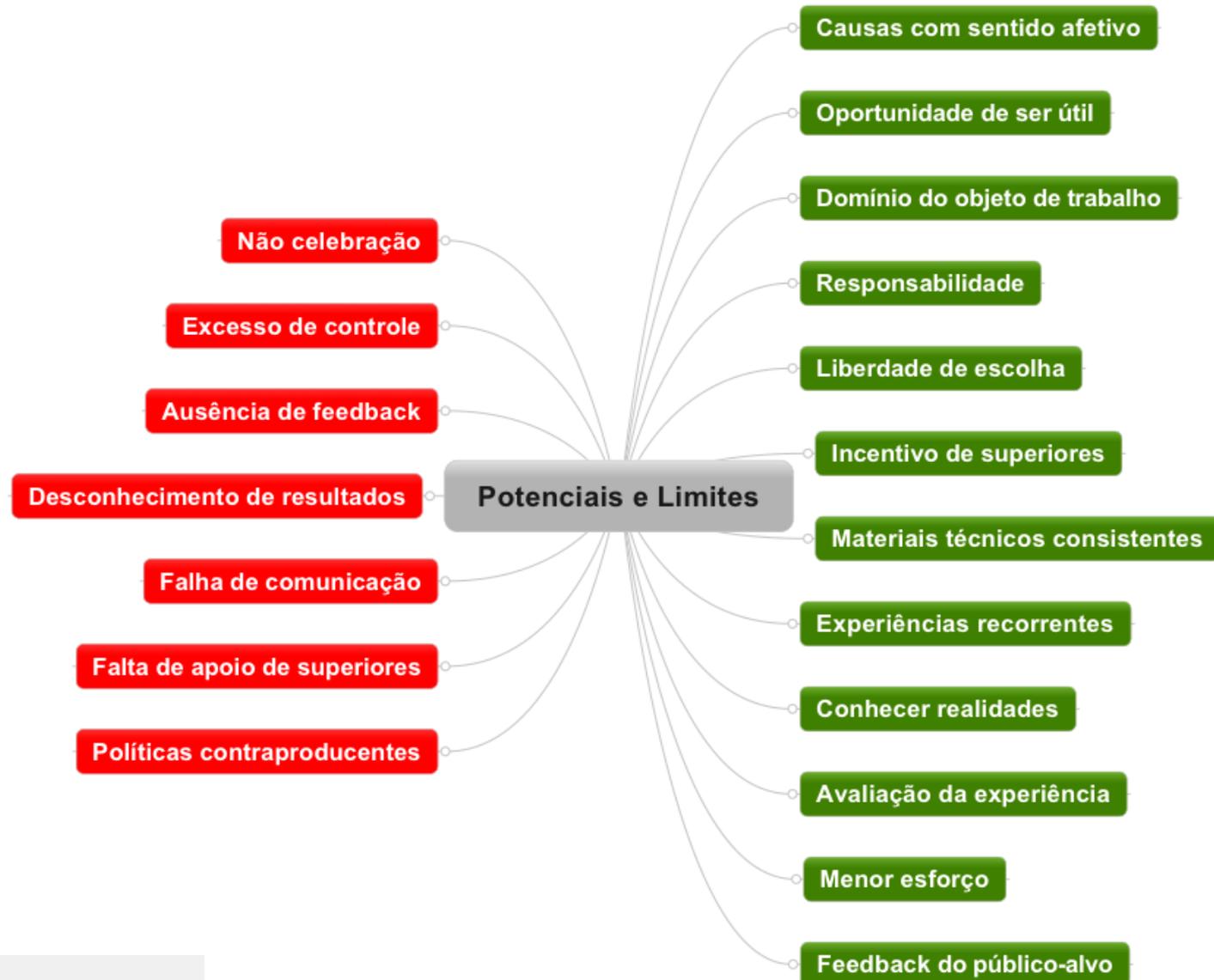
**12. Quanto mais feedback dos beneficiários, maior o envolvimento do voluntário**

*Enxergar resultados e ter apoio de pares e superiores é fundamental, mas nada supera a importância do feedback dos beneficiários diretos.*

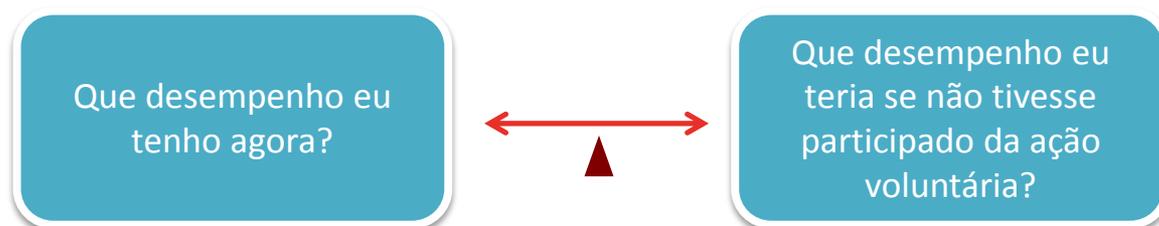
## 8 obstáculos principais



1. **Políticas institucionais** não criam/respeitam tempo de trabalho voluntário
2. **Superiores** desinteressados, irritados ou proibitivos ao trabalho voluntário
3. **Comunicação** que não torna evidente a causa (sentido) do voluntariado
4. **Materiais técnicos** com baixa capacidade de apoiar o trabalho voluntário
5. **Resultados** da ação voluntária desconhecidos pelo voluntário
6. **Feedbacks** que não chegam aos voluntários e o impedem de analisar seu trabalho
7. **Controles** excessivamente rígidos sobre os voluntários (metas, relatórios, etc.)
8. **Não celebração** de conquistas, avanços, aprendizagens e resultados



1. Se apoiar em **linhas de base auto-referidas**, com baixo custo e bom poder de medição. Criam certa “linha de base” ou “dispositivo de comparação”...



1. **Dar mais voz às comunidades** que recebem a ação
2. Balancear investigações **quantitativas e qualitativas**
3. **Comunicar e analisar resultados** avaliativos com os voluntários (uso)

# POR QUE A MOVE?



Somos especializados em planejamento estratégico e avaliação no campo social.



Possuímos ampla carteira de clientes entre fundações, institutos, empresas, agências de cooperação e governos.



Integramos métodos mistos que permitem alcançar compreensões acuradas da realidade.



Nossa equipe tem ampla experiência em desenvolvimento social, com expertise em educação, garantia de direitos e temas ambientais.



Contribuímos para a produção de conhecimento público nos temas da avaliação de impacto social.



Articulamos estratégia e operação para produzir planos consistentes.



Acumulamos ampla bagagem de facilitação e negociação, favorecendo construções coletivas, equilibradas e sinérgicas.

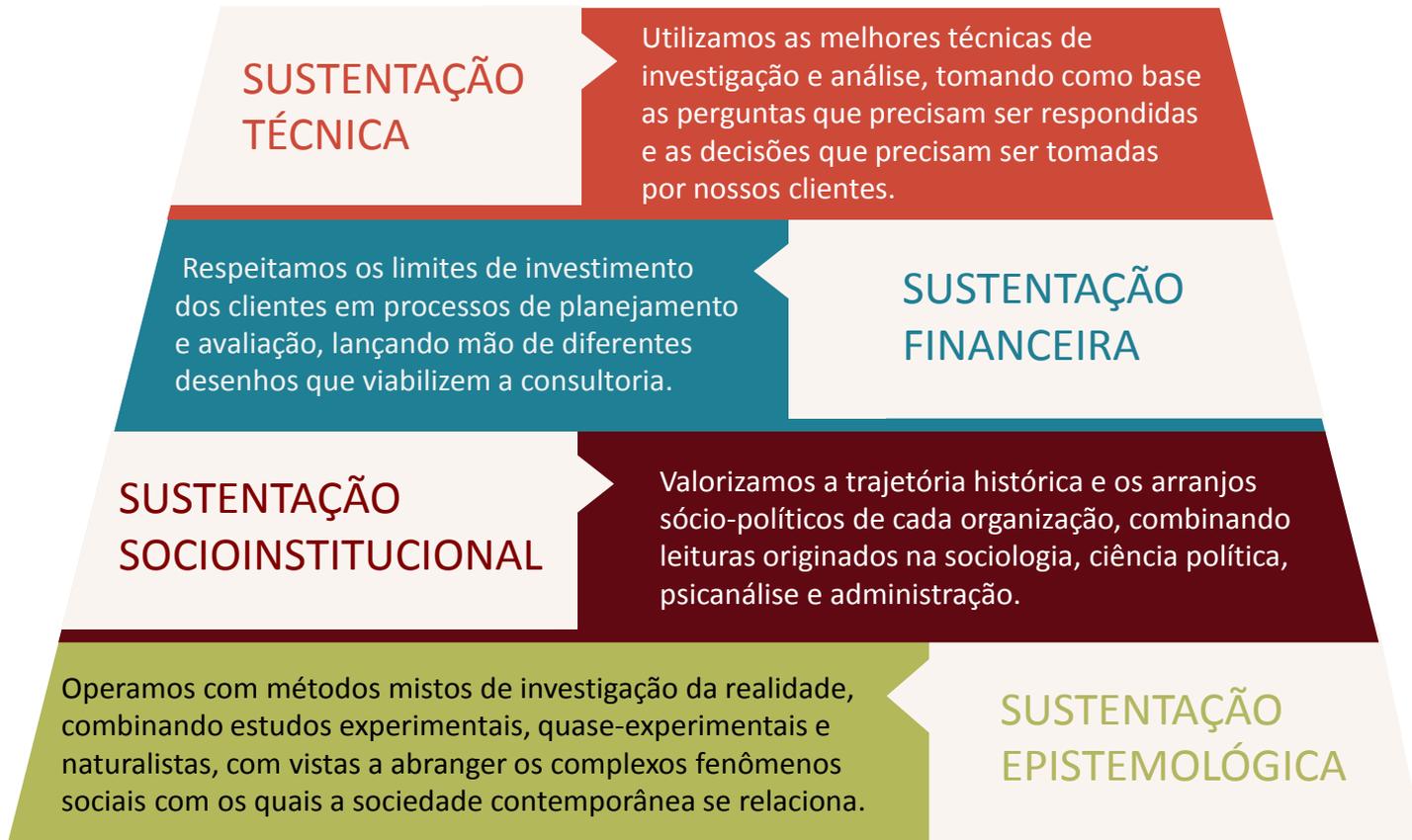


Somos comprometidos com soluções e resultados.



Matrizes de resultados e indicadores, planos estratégicos, diagnósticos de redes de educação, teorias de mudança, e avaliações de impacto com métodos mistos, incluindo técnicas de escuta de crianças e observação participante em escolas.

Desenvolvimento organizacional, avaliação institucional, planos estratégicos, teorias de mudança e avaliações de impacto.



# NESTA CONFERÊNCIA



## **ROGÉRIO SILVA**

Sócio Responsável

Doutor em Saúde Pública pela USP, estudou avaliação na *Western Michigan University* (EUA), Facilitação de Processos de Desenvolvimento Social no CDRA (África do Sul), e Psicanálise, no CEP, em São Paulo. Há quinze anos no campo social, realizou dezenas de consultorias em avaliação e planejamento, além de atuar pontualmente como docente convidado em diferentes instituições de ensino.



**OBRIGADO!**

## FALE COM A MOVE

[facebook.com/movesocial](https://facebook.com/movesocial)  
[move@movesocial.com.br](mailto:move@movesocial.com.br)  
[www.movesocial.com.br](http://www.movesocial.com.br)

Rua Cardoso de Almeida, 2101  
CEP 01251-001 - São Paulo - SP  
Tel +55 11 3868-4093