



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



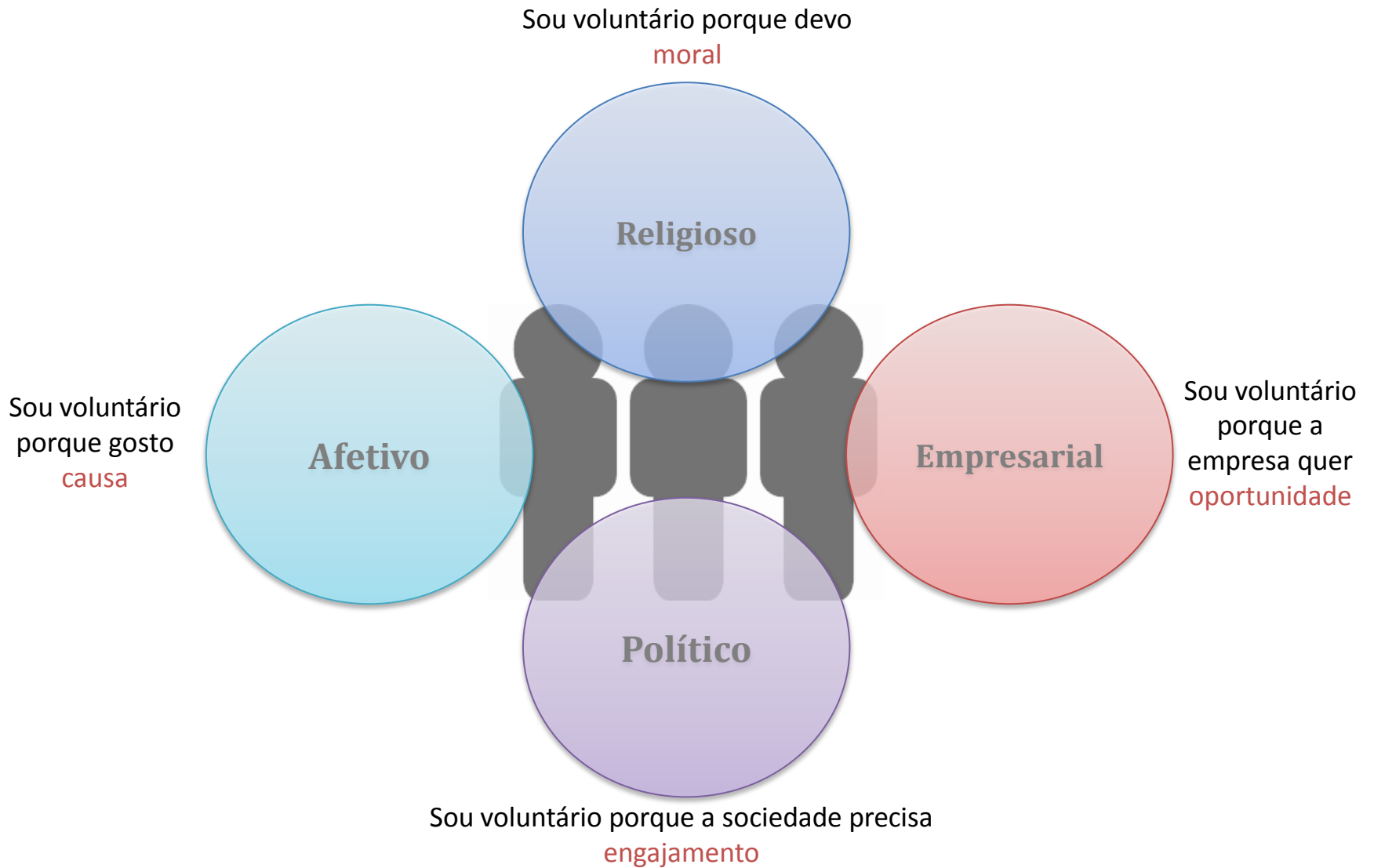
Planos e produtos
consistentes

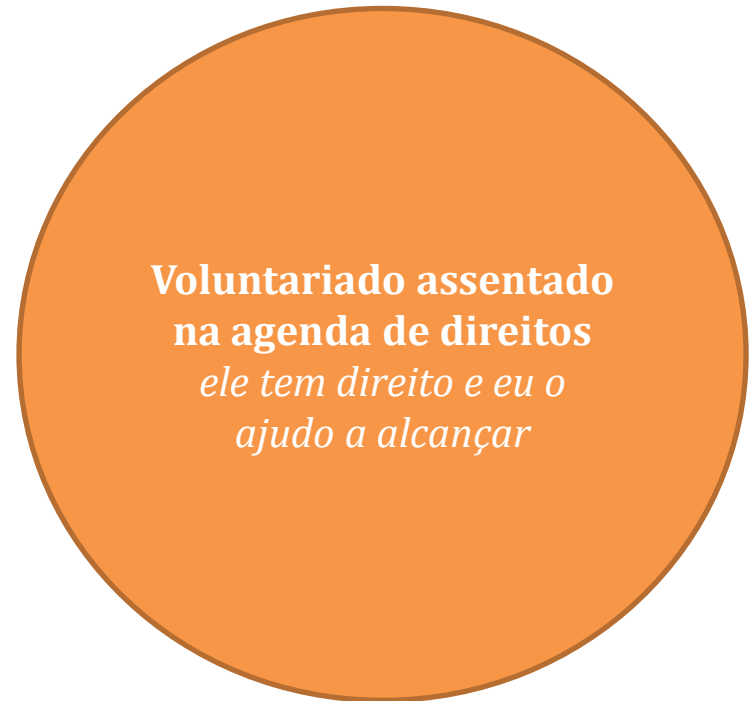
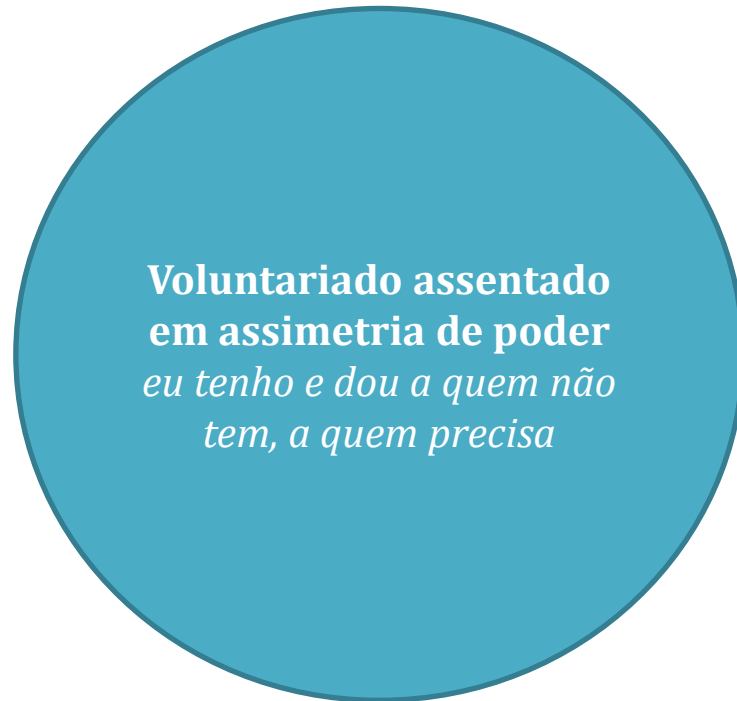
1. Alguns elementos-chave para planejar programas de voluntariado
2. Componentes recorrentes em estudos sobre voluntariado
3. Dimensões recorrentes em estudos sobre voluntariado

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.



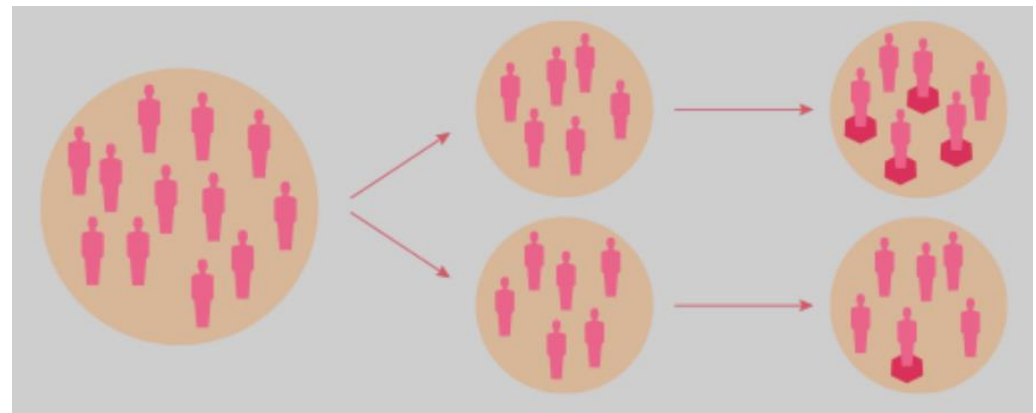


1. Porque a liderança empresarial quer um programa de voluntariado?
2. Porque a empresa quer um programa de voluntariado?
3. Porque os funcionários querem um programa de voluntariado?
4. Porque a comunidade quer um programa de voluntariado?
5. Porque a sociedade precisa de um programa de voluntariado?
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.

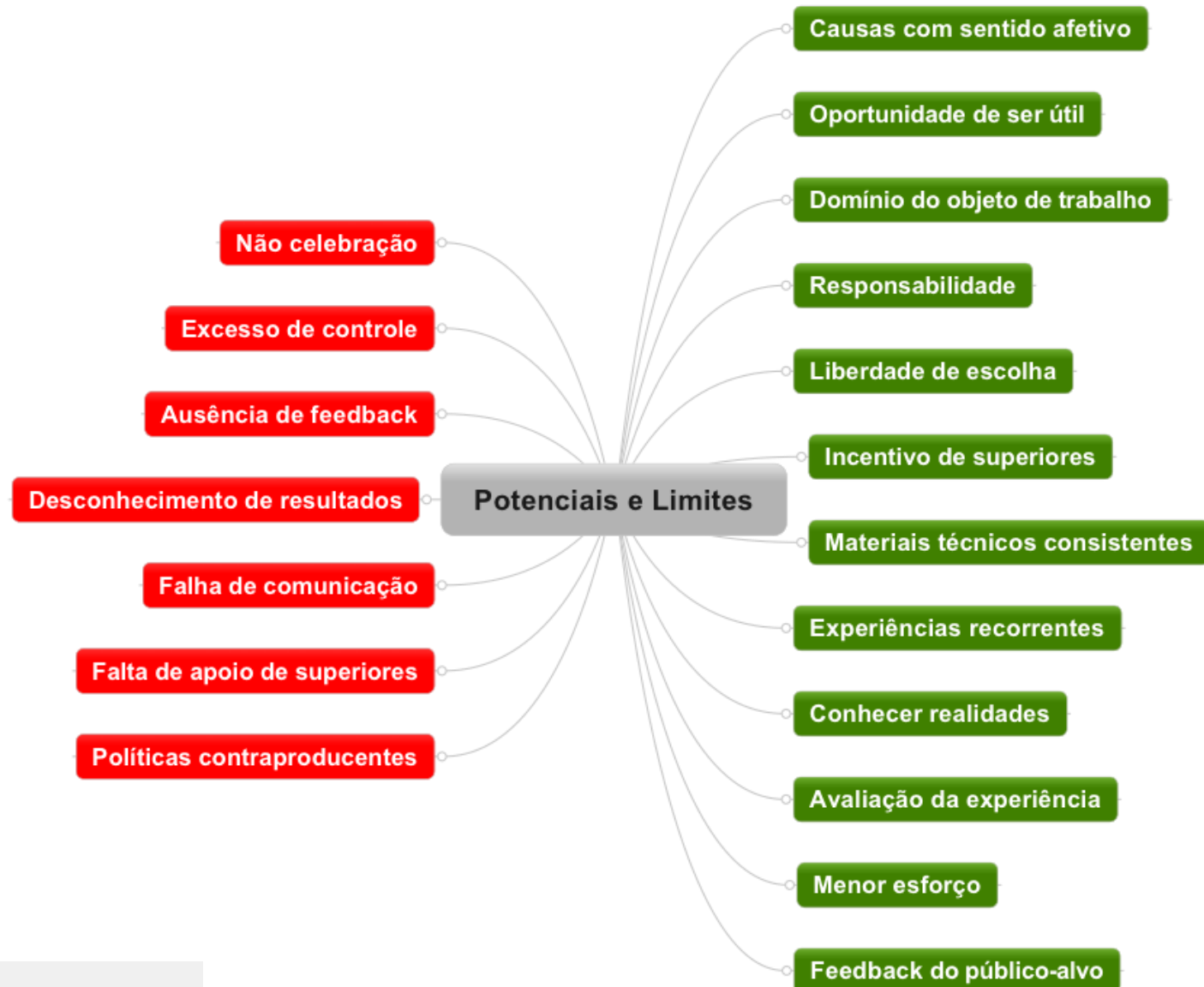
12. Quanto mais feedback dos beneficiários, maior o envolvimento do voluntário

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

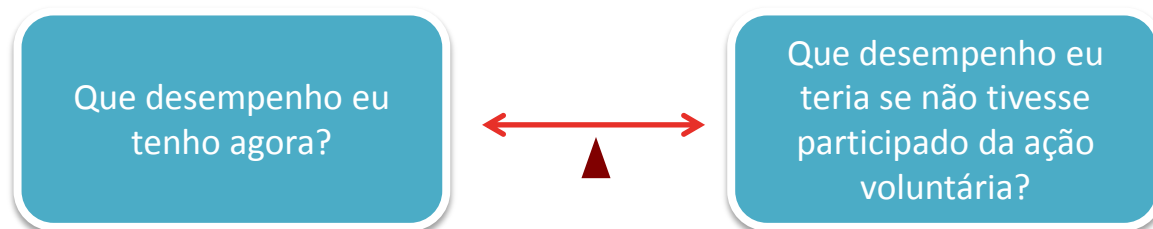
8 obstáculos principais



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.



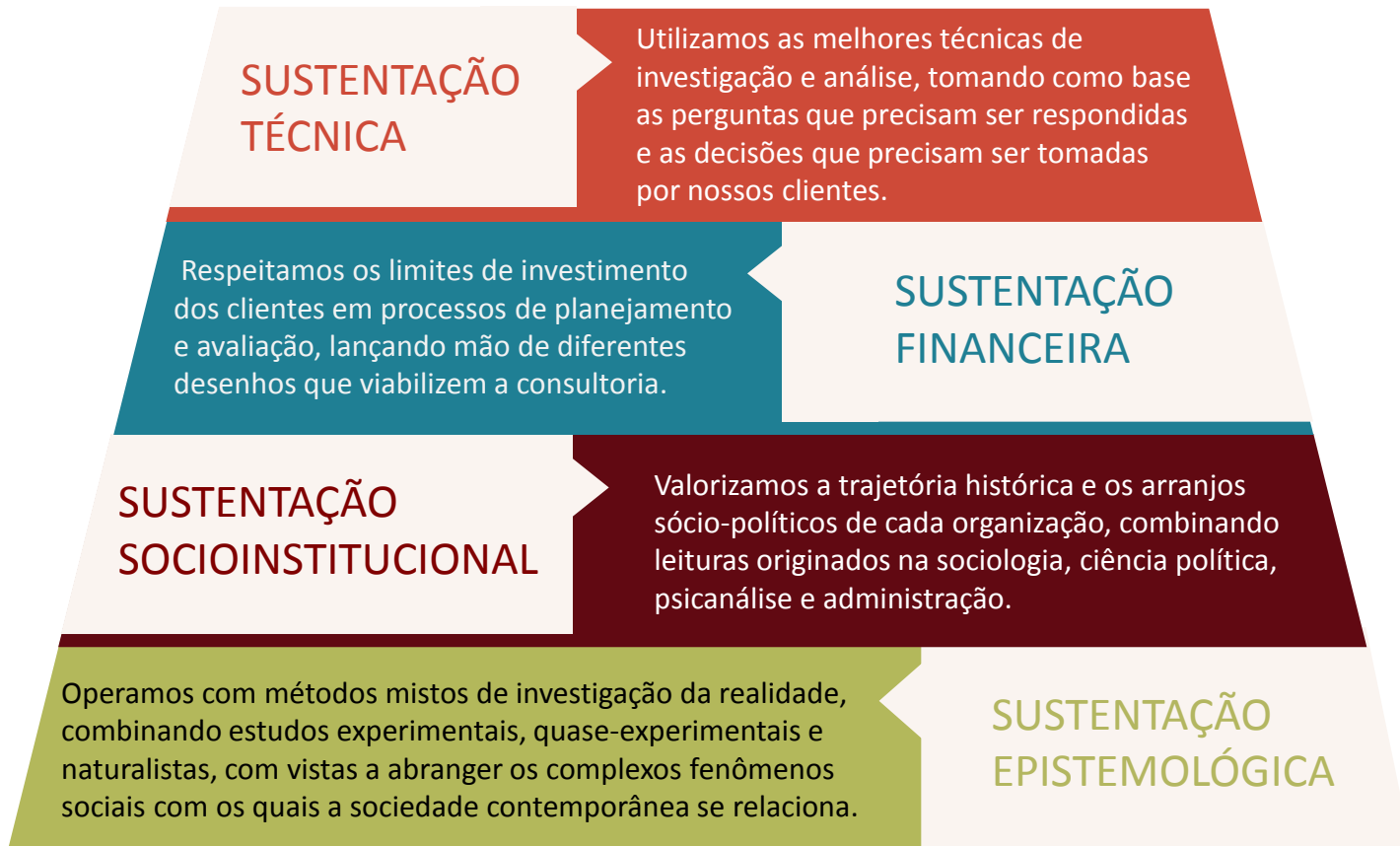
Somos comprometidos com soluções e resultados.



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.

PRINCIPAIS SERVIÇOS

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.

move

avaliação e estratégia em
desenvolvimento social



OBRIGADO!

FALE COM A MOVE

facebook.com/movesocial
move@movesocial.com.br
www.movesocial.com.br

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