

Construir a parceria: organizar

- Identificar as necessidades do que preciso buscar/ buscar parceiras naquilo que me completa /quais as lacunas
- Verificar o que há em comum / organizar desafios e oportunidades
- Buscar atender o objetivo do Programa de Voluntariado
- Comunicação: deixar claro o objetivo/ sensibilizar
- Visão de longo prazo/ pensar em parcerias duradoras
- Voluntariado enquanto estratégia / o que se espera do Programa

Convencer a ir: engajar

- Comunicar,: sensibilizar
- Alinhar ao propósito: porque fazer a ação
- Pesquisa com colaboradores atualizada constantemente
- Inspiração
- Engajar não é só mandar um e-mail e sim utilizar um conjunto de ações e ferramentas efetivas
- Entender o contexto, o momento atual
- Ferramentas de sensibilização: contar uma história, palestras, treinamentos, redes, interação.
- Valorizar depoimentos

Convencer a ficar: fidelizar

- Valorizar os depoimentos
- Estimular a concorrência saudável
- Feedback
- Exemplo da liderança
- Reconhecimento: eventos, mensagens, símbolos que destacam o voluntário (crachás diferenciados, placas de premiação, etc)
- Divulgar resultados, transformar em notícia
- Utilizar meios de comunicação internos para valorizar os voluntários

Construir a parceria: organizar

- Identificar e fazer parcerias com áreas internas da empresa: RH, Marketing, Comunicação, Jurídico, etc;
- Formar multiplicadores ou Comitês que serão representantes do programa de voluntariado nas demais unidades e áreas da empresa;
- Sensibilizar líderes e gerentes (média gestão) sobre a importância do programa de voluntariado;
- Organizar formações para diferentes tipos de públicos internos;
- Mapear parcerias na comunidade como ONGs, líderes comunitários, associações de bairro etc.
- Entender as potencialidades e necessidades da comunidade e fazer um alinhamento de expectativas

Convencer a ir: engajar

- Mapear o interesse dos funcionários antes por ações
- Comunicar com frequência e utilizando diversos meios (impresso, online e ações presenciais);
- Desenvolver atividades que respeitem os desejos e interesses de diferentes perfis de voluntários;
- Criar uma cultura de voluntariado na empresa desde a entrada (integração) do colaborador com atividades de formação e sensibilização específicas e constantes;
- Fazer comunicações exclusivas para gestores visando sensibilizar sobre a importância da atividade. Pedir apoio e incentivo aos funcionários;
- Oferecer apoio (ex: transporte até o local da ação, camiseta de identificação, materiais de suporte,

Convencer a ficar: fidelizar

- Reconhecer os voluntários (ex: emitir certificados, realizar encontros presenciais, comemorações, oferecer capacitações especiais, dar brindes, etc);
- Reconhecer os gestores (ex: emitir relatórios personalizados, dar plaquinha de “apoiador”, convidar para eventos do programa, etc);
- Inserir o voluntariado na avaliação de desempenho dos colaboradores.
- Treinamento e desenvolvimento constante
- Dar visibilidade do trabalho do voluntário ao seu gestor
- Avaliar a melhora do clima organizacional (questão sobre o voluntariado)