



*Medindo
o valor do
voluntariado*

Os voluntários não
são remunerados,
não porque eles
valem pouco, mas
porque eles
não tem preço.

Para que serve avaliar?

interpretar
evidências

extrair
conclusões

fazer juízos
de valor

comparar as
evidências

articular valores
e examinar

enxergar as
contradições e
inconsistências

pressupostos

RESPONSABILIDADE

E VIRTUDE

LIBERDADE

E JUSTIÇA

AUTORIDADE

E RAZÃO

PODER E

GLÓRIA

O que faz a avaliação?

- Produz um nível de exposição que requer maturidade
- Identifica o nexo entre resultados, estratégias e objetivos
- É um instrumento de gestão
- Produz conhecimento

Porquê não se avalia corretamente?

- Baixas expectativas sobre a confiabilidade dos dados
- Não existem metas ou medidas claras
- Aceitam-se "evidências" pouco objetivas
- Não há informação suficiente
- Complexidade da avaliação
- Falta de recursos
- Falta de normas para a coleta de informações
- Ausência de padrões de desempenho aceitáveis

Porquê não se avalia corretamente?

- Porque não se sabe onde se queria chegar
- Porque não se colocaram metas
- Porque não se declararam de antemão os resultados esperados
- Porque não se desenharam objetivos consistentes
- !!!



Para que?

Objetivo é:

“ uma declaração específica do propósito de alcançar um determinado fim”

Deve sempre expressar uma intenção de mudança.



"E daí?"

Impacto

é a mudança que os resultados que conseguimos com as ações provocam no sujeito / causa / público beneficiário de nossa ação.

Métodos de Avaliação

Métodos ilustrativos

- **Histórias de Mudança** (*A mudança mais significativa*): são usadas para **ilustrar** mudanças mais do que **medir** mudanças
- **Pesquisa apreciativa**: desenvolve mapas de visualização da comunidade e registros de mudanças nas vidas das partes interessadas.

Métodos futuros:

- **Técnica da pesquisa Delphi**: previsões baseadas em especialistas

Métodos de Avaliação

Métodos experimentais

- Experimentos com grupos de controle, aleatórios ou planejados: comparação entre os resultados dos dois grupos
- Controles Sombra: Juízo de expertos

Métodos práticos

- Medição de resultados: Dados coletados pela ONG e comparados com números e índices nacionais ou de validade aceita universalmente
- Potencial de alcance de impacto: confiança na ONG e seus standards de medição.

O que avaliar?

Posicionamento Estratégico Empresarial

- Causa escolhida
- Parcerias produtivas
- Integração com cidadania corporativa

Cultura de Engajamento

- Sistema para facilitar o envolvimento
- Estratégias para encorajar e promover o entusiasmo pelo voluntariado dos colaboradores
- Aproximação sistemática aos supervisores e gerentes intermediários
- Como participar: informação facilmente disponível para todos os colaboradores.

Métricas

- Participação: % dos colaboradores que participam do voluntariado.
- Horas: voluntariado dos colaboradores. Absoluto, relativo, médio, etc.
- Feedback: dos colaboradores, comunidade, ONGs
- Em relação aos objetivos do negócio

Voluntariado

Tríplice proposta de valor

- Será a base dos objetivos estratégicos do programa de voluntariado
- Poderá lhe dar argumentos para "vender" o programa internamente e externamente para vários parceiros e associados.
- Permitirá criar projetos concebidos para cada ator e assim fazer com que todos se sintam representados, gerando compromisso com o programa.

Alguns Modelos de Programa

MODELO	CONCEITO	CARACTERÍSTICAS
Focado nos Negócios	Agregar valor à empresa	Ajudar a atingir objetivos estratégicos da empresa Aumentar a liderança e as habilidades dos empregados Criar, manter e gerenciar a cultura empresarial Reforçar a marca e abrilhantar a reputação
Serviços Sociais	Ajudar os necessitados	Identificar público-alvo (pessoas marginalizadas, pobres, com deficiência, com problemas de saúde) Concentrar-se na prestação de serviços Visar ao alívio das necessidades imediatas Muitas vezes expresso como "caridade"
Desenvolvimento Social	Mudar os sistemas	Identificar as necessidades ou problemas da comunidade Concentrar-se na consolidação de habilidades e na autossuficiência Visar às mudanças das condições básicas Trabalhar com os ativos existentes
Desenvolvimento Humano	Fortalecer as personas	Ampliar o conhecimento das realidades sociais Visar à formação de cidadãos engajados e ativos Promover o desenvolvimento pessoal por meio do voluntariado Demonstrar como as pessoas, individual e coletivamente, podem mudar as comunidades e a sociedade

Benefícios para a empresa

Na reputação	Nos Recursos Humanos	Para outros stakeholders	Produtividade e desempenho
Valor/impacto da cobertura de imprensa	Recrutamento & Retenção	Maior percepção positiva dos consumidores	Aumento nas atividades do negócio
Melhor relacionamento com governos/órgãos reguladores	Melhor Clima - Satisfação/Orgulho de trabalhar na empresa	Maior lealdade do consumidor	Vantagem competitiva
Relacionamento aprimorado com a comunidade	Fortalecimento de equipas	Maior confiança dos acionistas	Desenvolvimento de novos produtos e serviços
Ser o empregador da primeira escolha	Transferência das habilidades adquiridas para o trabalho	Melhores relações B2B	Diminuição de custos operacionais e de treinamento
Reconhecimento externo, por ex. através de prêmios	Relacionamentos e comunicação interna melhorada	Melhores relações com fornecedores	Desenvolvimento de novas políticas e procedimentos

Benefícios para a comunidade

Impacto

Descrição	Resultado	Conectar	Melhorar	Transformar
<u>Bem-estar social:</u> Um banco financia uma ONG = pessoas mais velhas para dar conselhos financeiros gratuitos	O número de pessoas idosas atingidas pelo projeto	A proporção de pessoas que relatam maior compreensão da gestão financeira	A proporção de pessoas que relatam que estão gerenciando suas finanças ativamente	A proporção de pessoas em melhores circunstâncias financeiras pelo uso do conhecimento adquirido
<u>Educação:</u> Funcionários atuam como parceiros de leitura para crianças para aumentar as habilidades de alfabetização	O número de crianças que tem parceiros de leitura	A proporção de crianças que dizem que gostam de ler mais	A proporção de crianças cujo nível de alfabetização aumentou	A proporção de crianças que estão melhorando nos estudos.

Benefícios para a comunidade

Impacto

Descrição	Resultado	Conectar	Melhorar	Transformar
<u>Saúde:</u> Uma empresa financia um projeto para educar crianças menores de 11 anos sobre alimentação saudável e mudança de hábitos alimentares	O número de alunos que participam do projeto	A proporção de alunos com melhor compreensão / conhecimento sobre alimentação saudável	A proporção de crianças que relatam uma redução no consumo de alimentos, como bebidas efervescentes ou doces	A proporção de crianças que relatam, ou são avaliadas como tendo melhor saúde
<u>Desenvolvimento econômico:</u> oportunidades de trabalho para pessoas desempregadas para melhorar suas habilidades de empregabilidade.	O número de pessoas em experiência de trabalho	O número de pessoas que informa uma melhor compreensão de como procurar trabalho	O número de pessoas que melhorou os resultados da procura de emprego (ex. obtendo mais entrevistas)	O número de pessoas que obtém um emprego

Benefícios para os colaboradores

Objetivo:

explorar como os empregados veem o voluntariado no local de trabalho e a sua compreensão do impacto e benefícios para as comunidades, para si próprios e para os negócios.

Deloitte.



2017 Deloitte Volunteerism Survey
June 2017

Metodologia:

- 1.000 adultos
- > 18 anos,
- empregados a tempo inteiro ou a tempo parcial,
- se voluntariaram no último ano

Coleta de 19 a 26 de maio de 2017

85 % dos entrevistados acharam que o voluntariado baseado em habilidades os ajudou a avançar suas habilidades de comunicação contra 77% para o voluntariado tradicional

88 % dos entrevistados acharam que voluntariado baseado em habilidades desempenhou um papel fundamental no desenvolvimento de liderança vs. 84 % para o voluntariado tradicional

Ajudam os funcionários a desenvolver habilidades profissionais e pessoais e os preparam melhor para papéis de liderança:

92 % concordam que o voluntariado melhora os conjuntos de habilidades profissionais mais amplos

92 % concordam que o voluntariado é uma maneira eficaz de melhorar as habilidades de liderança

80 % disseram que os voluntários ativos ascendem mais facilmente para os cargos de liderança

Melhorar as habilidades de comunicação, fortalecer a responsabilidade e o compromisso e desenvolver um caráter firme, são traços que os entrevistados identificaram como atributos que a liderança "deve ter":

85% acreditam que os ajuda a melhorar as habilidades de comunicação

88 % acreditam que os ajuda a desenvolver traços firmes de caráter

85 % acreditam que os ajuda a demonstrar responsabilidade e compromisso

Voluntariado

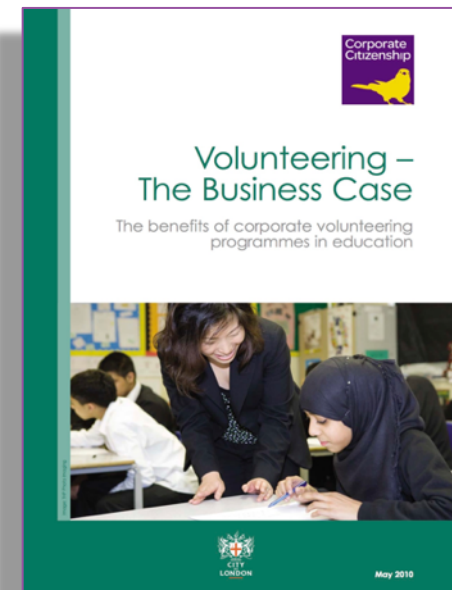
Satisfação dos colaboradores

Mais orgulho pela empresa: **74%**
de acordo ou muito de acordo

Maior motivação: **73%**

Maior satisfação no trabalho: **69%**

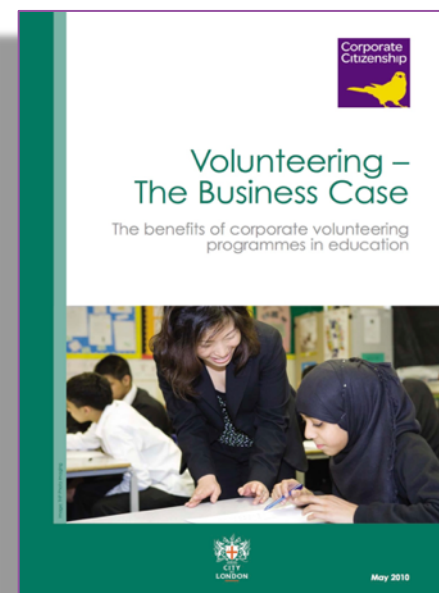
Maior compromisso: **66%**



Voluntariado

Benefícios para os colaboradores

- Habilidades de comunicação
- Capacidade de ajudar a outros
- Adaptabilidade e capacidade para ser eficaz
- Habilidades de influenciar e negociar



O Programa da sua empresa...

- Contribui com a criação de uma cultura de inovação?
- São estas inovações sustentáveis, benéficas para o bem-estar humano?
- Está contemplando as paixões das pessoas, e desenvolvendo talentos e habilidades?
- Reforça positivamente a reputação da empresa?

Bons dados não garantem boas decisões; somente uma boa análise e as corretas interpretações trazem valor ao processo estratégico de tomada de decisões.

AVALIE...

...mas não cometa estes erros:

- Medir muitos indicadores, sem estabelecer a prioridade e a hierarquia
- Medir para controlar (controle das metas em vez de enfoque na melhoria)
- Medir para cortar custos, em vez de melhorar o desempenho e a qualidade
- Medir apenas o previsto com o realizado (controle de prazo / cronograma de produção)
- Medir para descobrir erros (com objetivo de punir)
- Medir sem enfoque nas satisfações das pessoas (com foco principal no produto ou no processo)
- Medir sem considerar o progresso ou melhoria, de forma sistemática e integrada
- Medir dados incorretos e/ou ignorar os dados fundamentais

Oração da Serenidade

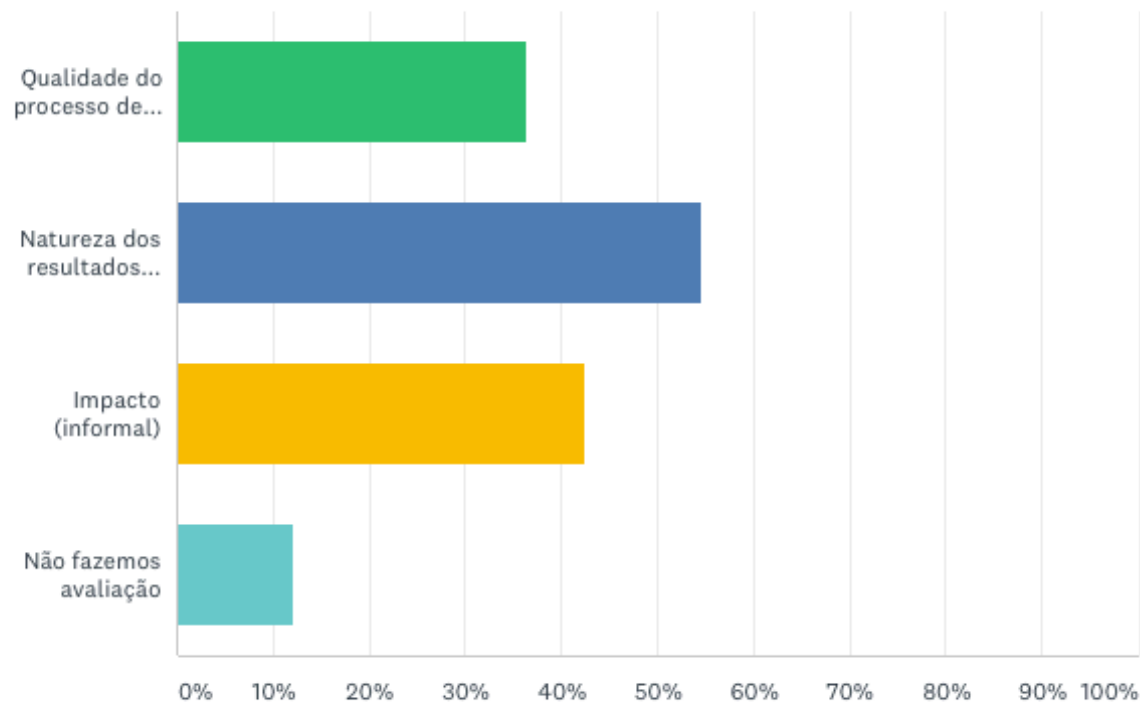
- Que nos seja concedida a sabedoria para distinguir o que é de fundamental importância do que é secundário.
- Que essa sabedoria nos permita escolher com cuidado entre os dados que realmente precisamos obter e aqueles que se tornam inúteis porque são mais do que queremos ou precisamos saber.
- Que possamos manter sempre os nossos objetivos como guia, nossas pesquisas curtas, nossas perguntas precisas.

Panorama deste Grupo

Como sua empresa avalia o
Programa de Voluntariado?

Que tipo de avaliação formal (caso exista) nós fazemos das nossas atividades no voluntariado?

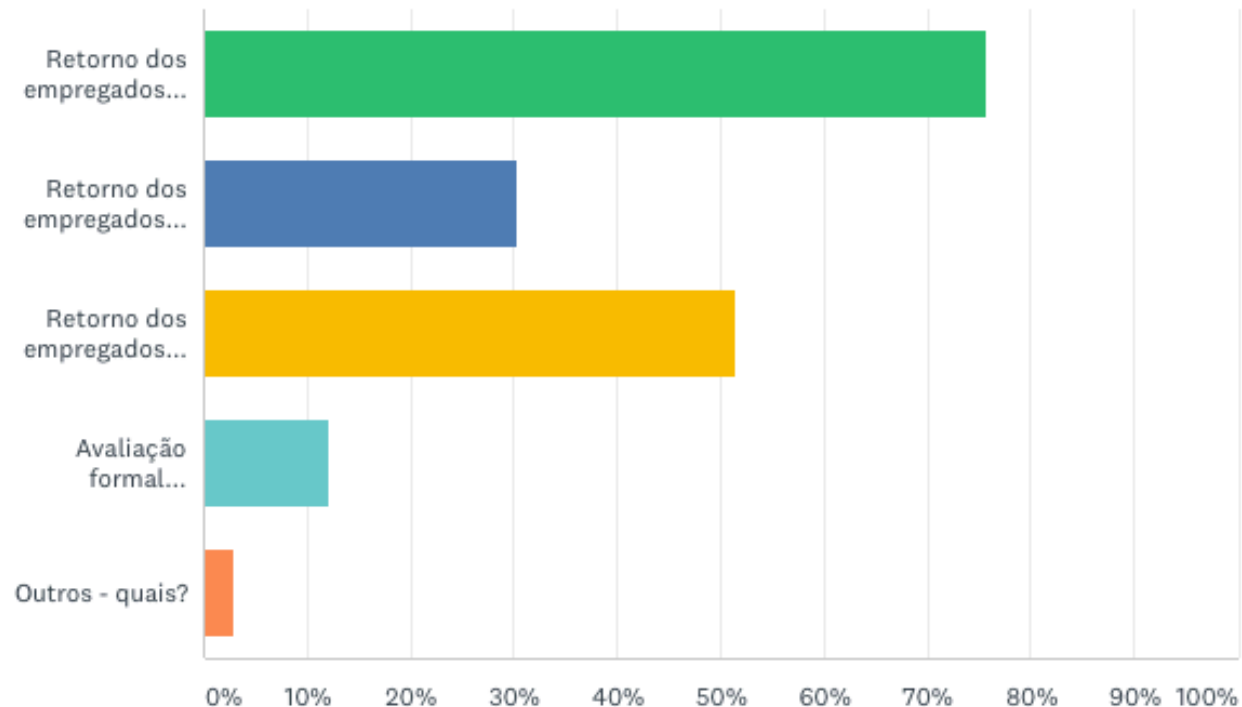
Answered: 33 Skipped: 0



ANSWER CHOICES	RESPONSES
▼ Qualidade do processo de trabalho	36.36% 12
▼ Natureza dos resultados alcançados	54.55% 18
▼ Impacto (informal)	42.42% 14
▼ Não fazemos avaliação	12.12% 4
Total Respondents: 33	

Que tipo de informação recolhemos atualmente sobre o processo das nossas atividades no voluntariado?

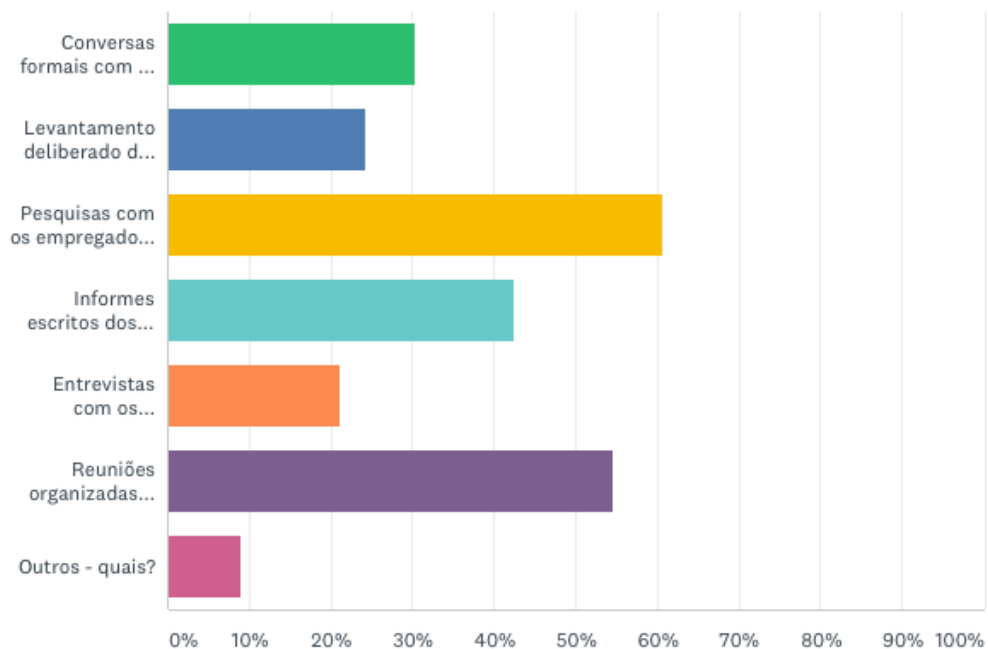
Answered: 33 Skipped: 0



ANSWER CHOICES	RESPONSES
▼ Retorno dos empregados voluntários sobre o gerenciamento geral das atividades do voluntariado	75.76% 25
▼ Retorno dos empregados voluntários sobre como a empresa está gerenciando/apoiando suas atividades voluntárias específicas	30.30% 10
▼ Retorno dos empregados voluntários sobre o relacionamento com as instituições da comunidade nos seus trabalhos voluntários	51.52% 17
▼ Avaliação formal comparando com padrões estabelecidos pela empresa	12.12% 4
▼ Outros - quais?	3.03% 1
Total Respondents: 33	

Como estamos recolhendo e registrando a informação sobre os trabalhos do voluntariado?

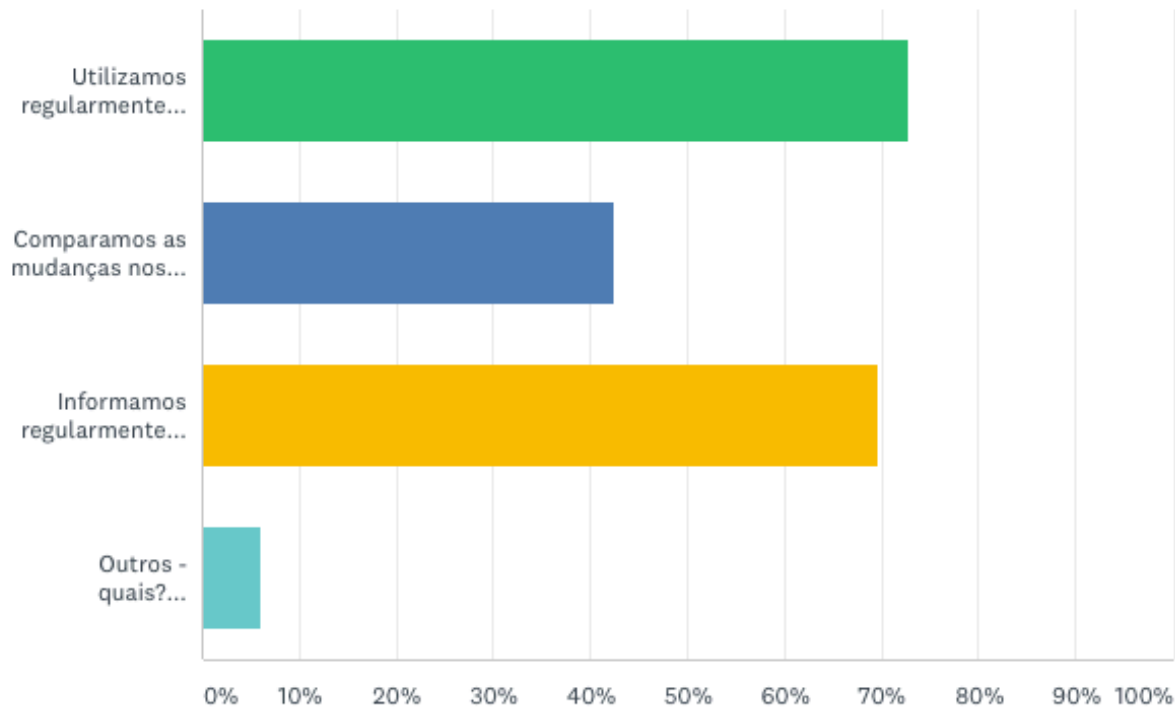
Answered: 33 Skipped: 0



ANSWER CHOICES	RESPONSES
▼ Conversas formais com os empregados voluntários	30.30% 10
▼ Levantamento deliberado de anedotas, histórias e evidências dos empregados voluntários	24.24% 8
▼ Pesquisas com os empregados voluntários	60.61% 20
▼ Informes escritos dos próprios empregados voluntários	42.42% 14
▼ Entrevistas com os empregados voluntários	21.21% 7
▼ Reuniões organizadas sobre avaliação das ações com os empregados voluntários	54.55% 18
▼ Outros - quais?	9.09% 3
Total Respondents: 33	

Como estamos usando a informação sobre os trabalhos do voluntariado?

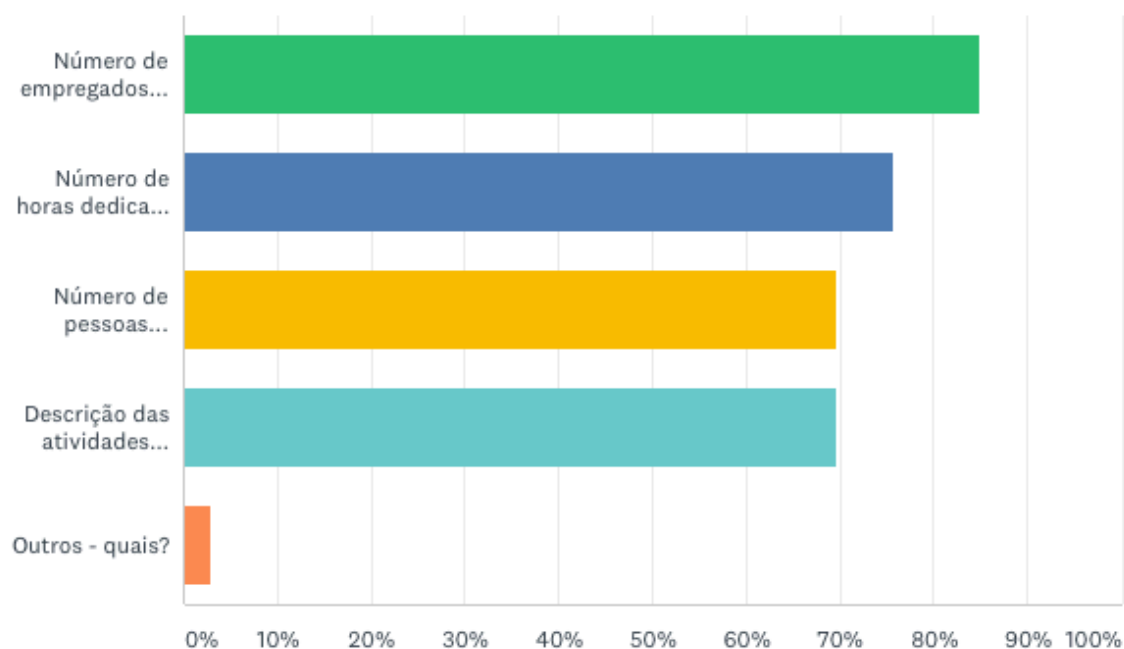
Answered: 33 Skipped: 0



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
▼ Utilizamos regularmente para melhorar nosso desempenho	72.73%	24
▼ Comparamos as mudanças nos dados tempos para medir nosso desempenho	42.42%	14
▼ Informamos regularmente às gerências sobre o andamento	69.70%	23
▼ Outros - quais? (informal)	6.06%	2
Total Respondents: 33		

Que tipo de informação nós recolhemos atualmente sobre os resultados das atividades no voluntariado?

Answered: 33 Skipped: 0



ANSWER CHOICES	RESPONSES
▼ Número de empregados voluntários na nossa área, cidade, unidade, comitê etc.	84.85% 28
▼ Número de horas dedicadas pelos empregados ao voluntariado (seja no seu tempo livre ou durante a jornada de trabalho)	75.76% 25
▼ Número de pessoas afetadas/atingidas pelas atividades dos empregados voluntários	69.70% 23
▼ Descrição das atividades realizadas	69.70% 23
▼ Outros - quais?	3.03% 1
Total Respondents: 33	



CUBIC VALUE

**Medindo o valor
do voluntariado**



CUBIC VALUE

É um sistema de observação, coleta de dados, reflexão e análise sobre programas de voluntariado. Avalia processos, resultados e impactos em **3 três dimensões:**

colaboradores
voluntários

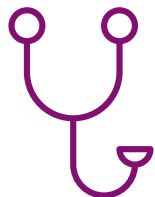
empresa

organizações
da sociedade





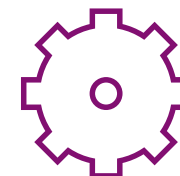
Consiste em:



Diagnóstico
das suas
necessidades
de avaliação



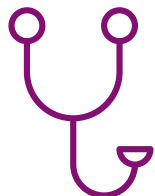
Seleção
das ferramentas
adequadas às
suas demandas
específicas



Orientação
sobre a
aplicação das
ferramentas



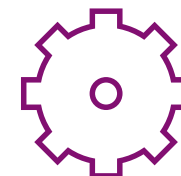
Consiste em:



Diagnóstico
das suas
necessidades
de avaliação



Seleção
das ferramentas
adequadas às
suas demandas
específicas



Orientação
sobre a
aplicação das
ferramentas



Quer saber mais?



Acesse o site:
www.cubicvalue.com



Entre em contato para agendarmos:
contato@cubicvalue.com

Mónica Galliano

Secretária Executiva do **CLAVE** (Conselho Latino-americano de Voluntariado Empresarial); Coordenadora da atual pesquisa da **Fundação Itaú Social** sobre Voluntariado Corporativo Global; encarregada da Global Expansion e do Programa Consultores Parceiros de v2v.net. Conferencista e pesquisadora sobre tecnologia, inovação e voluntariado global, autora de vários livros sobre o assunto, recebeu do governo Brasileiro a Ordem do Rio Branco no grau de Comendadora, em reconhecimento pelos seus esforços na área.

Roberta Rossi

Sócia da Conexão Trabalho Consultoria, responsável pelos temas de investimento social e voluntariado empresarial. Experiência como consultora em vários programas de voluntariado no Brasil. Co-autora do livro *Voluntariado Empresarial - Estratégias para a implementação de Programas Eficientes*. Professora da matéria Gestão de Voluntariado do curso Gestão de Organizações do Terceiro Setor (GVPeC) da Fundação Getúlio Vargas - FGV. É membro organizadora do Grupo de Estudos de Voluntariado Empresarial.