

Voluntariado

Oportunidades e Limites para Gerar Transformação Social

Lançamento hoje

www.movesocial.com.br

RELATÓRIO ANUAL || MOVE

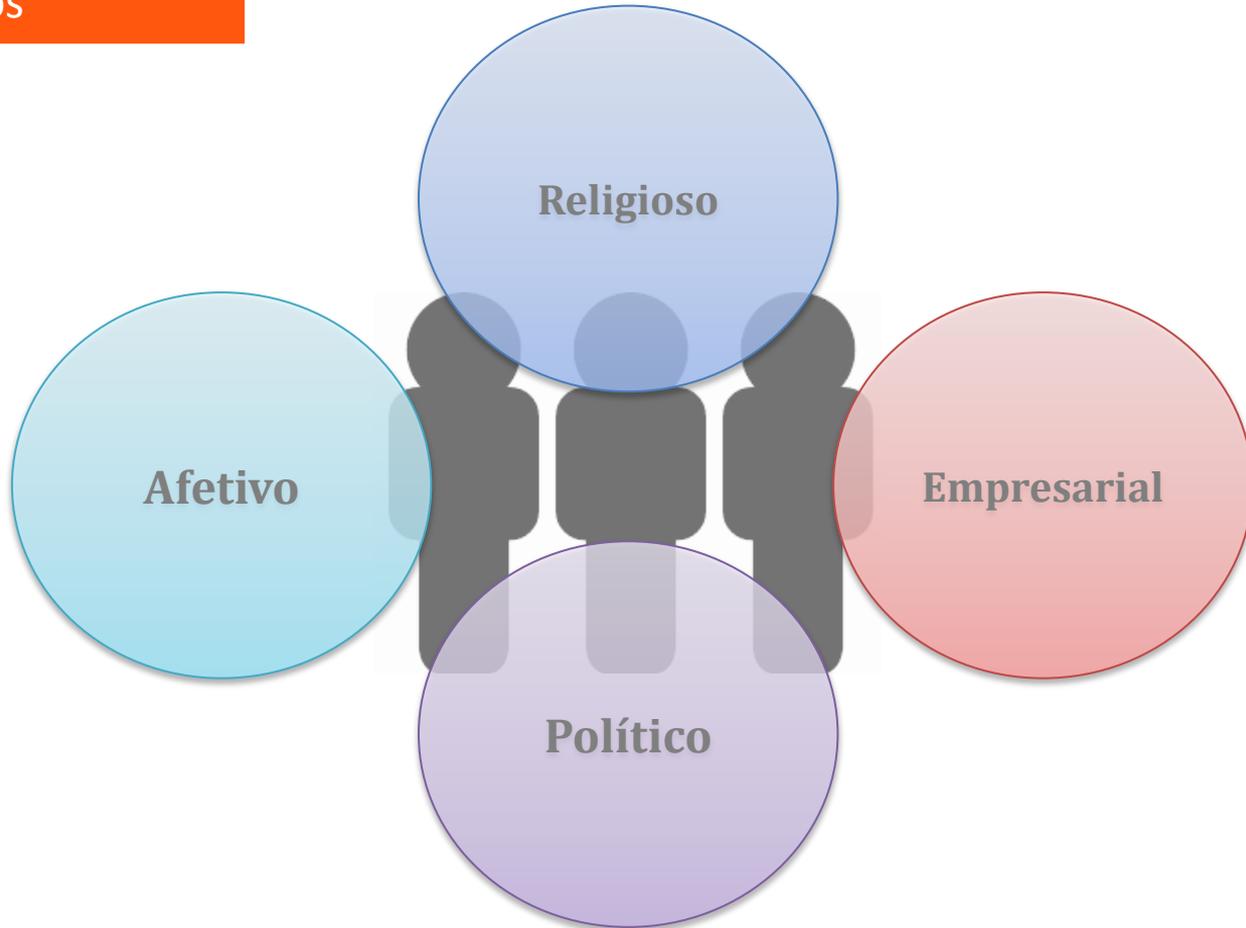
DIVERSIDADE METODOLÓGICA

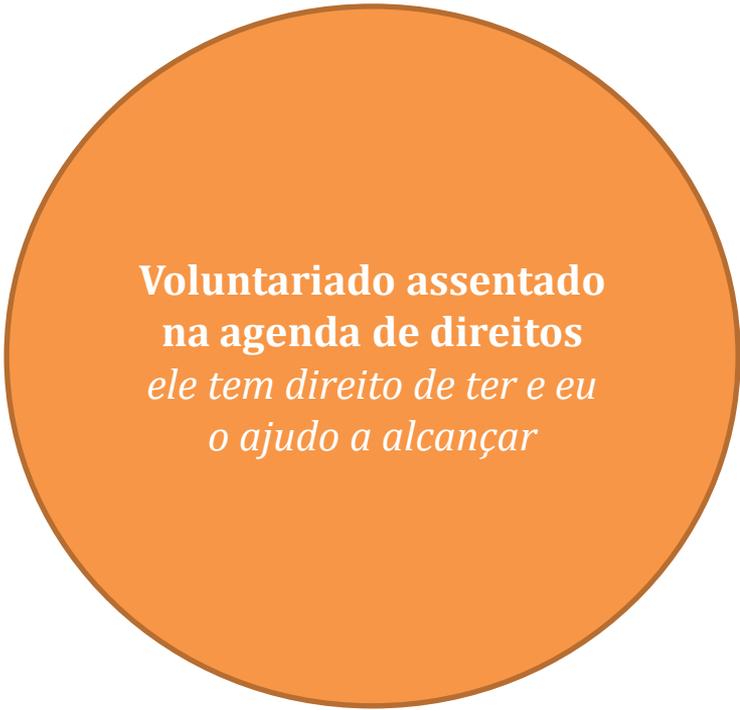
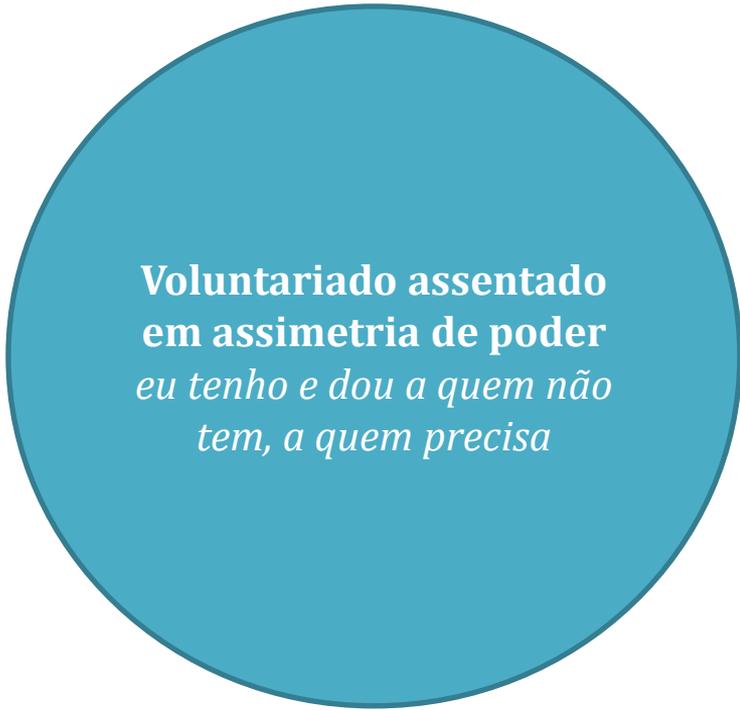


#04

1. **Modelos que predominam** nas avaliações de programas de voluntariado
2. **Potenciais** dos programas de voluntariado
3. **Limites** dos programas de voluntariado
4. **Dicas** para pensar em processos de avaliação de programas de voluntariado

Sujeitos disputados por
distintos sentidos

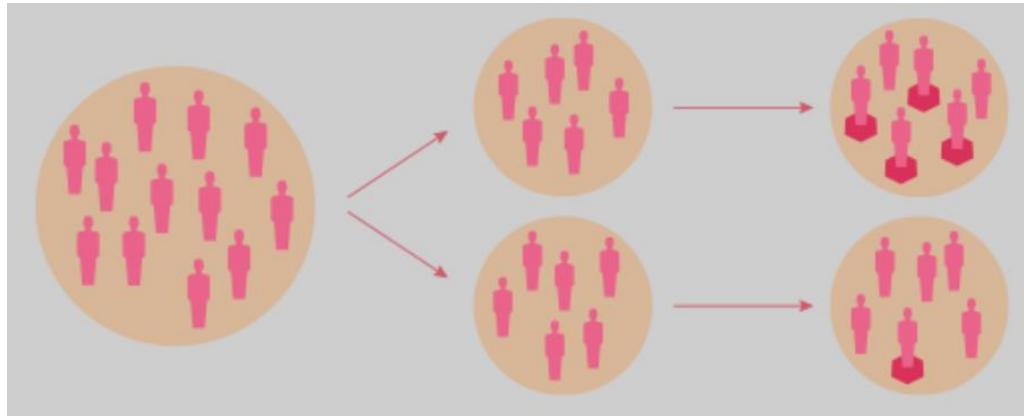




Que aspectos têm sido abordados nas avaliações?

1. Avaliações centradas nos **indivíduos** como “unidades de medida”
2. Estudos majoritariamente **quantitativos**
3. Coleta **remota** de dados
4. Estudos de natureza **quase-experimental ou qualitativos**

Não se tem utilizado estudos experimentais



Determina amostra

Isola dois grupos

Compara resultados nos grupos caso e controle



O que significam os resultados selecionados?

- ✓ **São variáveis associadas ao bom desempenho de diferentes programas que avaliamos**
Usamos dez diferentes estudos dos quais extraímos variáveis associadas ao bom desempenho das iniciativas. Tais variáveis não encontram-se presentes homogeneamente nos programas avaliados.
- ✓ **Não são receita de bolo do tipo “seus problemas acabaram: voluntário Tabajara!”**
As variáveis são construções parciais e não concluídas em diferentes programas, e 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.
- ✓ **São temas que merecem atenção deste grupo em suas ações e estudos**
A produção acadêmica em torno do tema voluntariado no Brasil continua limitada, e pode merecer atenção dos gestores, empresas e organizações da sociedade civil.

12 variáveis potenciais que as avaliações demonstram?

1. **As pessoas são capturadas por causas que as sensibilizem 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.

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

Os voluntários querem ser investidos pelo desejo de quem 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.

3. **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.

12 variáveis potenciais que as avaliações demonstram?

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 com seu apoio. É fundamental que resultados sejam reconhecidos e explicitados. Apostar nos Quick Wins!

5. 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.

6. 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.

12 variáveis potenciais que as avaliações demonstram?

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.

8. 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.

9. 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.

12 variáveis potenciais que as avaliações demonstram?

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

O uso de grupos de supervisão, mentorias, etc., com capacidade de apoiar o voluntário a olhar para suas experiências com cuidado e crítica, 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 estudo 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 limites que as avaliações apontam repetidamente?

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 alcançam os voluntários e o impedem de analisar seus potenciais e limites
7. **Controles** excessivamente rígidos sobre os voluntários (metas, relatórios, etc.)
8. **Não celebração** de conquistas, avanços, aprendizagens e resultados

Síntese de potenciais e limites dos programas



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”, fugindo dos modelos experimentais

Que desempenho eu
tenho agora?

Que desempenho eu
teria se não tivesse
participado da ação
voluntária?

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



MISSÃO



Apoiar clientes a tomar as melhores decisões e desenhar 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.



VALORES



1. Nossa equipe é nosso maior ativo.
2. Cada demanda é única e exige resposta específica.
3. Pluralidade e rigor metodológico.
4. A superação das desigualdades sociais brasileiras exige organizações fortes.
5. Planejamento e avaliação são dispositivos-chave para promover desenvolvimento organizacional.