Indicadores de Rendimento do Voluntariado Corporativo

Avaliação desenvolvida por Mónica Galiano e Kenn Allen, publicado originalmente no livro [The Big Tent: Corporate Volunteering in the Global Age](#). Texto traduzido para o português por V2V. Esta é a versão para impressão do conteúdo publicado no [blog do V2V](#).

Como fazer o teste

Conforme indicação dos próprios criadores, há duas maneiras de fazer esta avaliação:

- a) Sozinho, lendo cada um dos indicadores e refletindo sobre o trabalho e esforço dedicados ao programa;
- b) Convidando outras pessoas envolvidas com o programa: os outros membros da equipe de voluntariado, os voluntários mais engajados e até mesmo alguns diretores da empresa. Em grupo, vocês poderão comparar suas respostas e debatê-las.

Em qualquer um dos casos, devem ser levados em conta a realidade e objetivos da empresa. Por exemplo: se a empresa não se vê como uma referência pública em Voluntariado Corporativo, pode-se considerar aceitável uma baixa pontuação no indicador #9.

As pontuações:

Em cada questão, dê a nota que melhor reflete a realidade em sua empresa de acordo com os seguintes critérios:

0 = Não ocorre na minha empresa

1 = Ocorre na minha empresa, mas pode ser aprimorado

2 = A afirmativa é completamente verdadeira na minha empresa

A nota geral do indicador será a soma das notas de cada questão, sendo que a pontuação máxima de cada indicador é 6.

O teste: indicadores e questões

Indicador #1: Compromisso dos líderes e ambiente organizacional positivo

Os gestores de todos os níveis criam ambientes positivos que valorizam e estimulam o voluntariado dos colaboradores na comunidade.

Questões:

- Os altos executivos da empresa aprovam pessoal e visivelmente as atividades de voluntariado de seus funcionários, participam eles mesmos e incentivam os funcionários a participar também.

- Os altos executivos chamam a atenção para o programa, dentro da empresa e também em público, através de discursos, informes escritos, entrevistas ou participação em atividades de reconhecimento.
- Os responsáveis pelo programa de voluntariado influenciam diretamente o desenvolvimento estratégico de políticas e programas de Responsabilidade Social Corporativa ou de Sustentabilidade da empresa.

Pontuação total: _____

Indicador #2: Políticas que favorecem desempenho de excelência

Existem políticas por escrito, bastante divulgadas entre os colaboradores, que expõem claramente o compromisso da empresa com o voluntariado e reconhecem sua contribuição para alcançar objetivos empresariais estratégicos, além do benefício que trazem para os funcionários que participam e para a comunidade.

Questões:

- Existe uma declaração de política sobre a Responsabilidade Social Corporativa e o Programa de Voluntariado amplamente difundida nos manuais de RH, na intranet, no site oficial da empresa e em outros meios que identifica de maneira clara o valor estratégico do Programa de Voluntariado para os funcionários, empresa e comunidade.
- As políticas e procedimentos formais estimulam e facilitam a participação dos funcionários no voluntariado.
- Os colaboradores são estimulados a aproveitar o apoio que a empresa oferece às suas ações de voluntariado, como tempo liberado, flexibilidade de horas, ajuda financeira às organizações onde se realizam as atividades de voluntariado, entre outras.

Pontuação total: _____

Indicador #3: Diversidade e Oportunidades de Inclusão

Todos os colaboradores, de qualquer área da empresa, são incentivados a se envolver com a comunidade; seja através de ações estruturadas pela empresa ou em atividades espontâneas articuladas por eles mesmos.

Questões:

- Existem atividades de voluntariado promovidas pela empresa para todas as áreas.
- Os colaboradores que atuam como voluntários refletem a diversidade do quadro funcional da empresa: idade, sexo, etnia, nível de carreira, tempo de casa etc.
- A empresa apoia o voluntariado dos colaboradores através de

comunicação interna, reconhecimento, apoio econômico, entre outros. As oportunidades de atuação são divulgadas via internet ou intranet, portais corporativos, e-mail, boletins, anúncios e outros meios que chegam a toda a empresa.

Total de pontos: _____

Indicador #4: Gerenciando para o impacto, a sustentabilidade e a inovação

A gestão das atividades de voluntariado da empresa segue os mesmos padrões de desempenho que os outros aspectos do trabalho profissional com objetivos, planos de ação, cronograma, execução e comunicação.

Questões:

- A gestão das ações de voluntariado dos colaboradores se realiza com o mesmo nível de disciplina e excelência que as atividades empresariais principais.
- Existe um plano consistente para orientar os colaboradores que participam do Programa de Voluntariado, definir objetivos, implementar estratégias e atividades prioritárias, planos de ação, cronogramas e elaborar processos para monitorar e reportar resultados.
- Os funcionários voluntários também têm a oportunidade de participar do planejamento ajudando a definir prioridades, objetivos e atividades para as iniciativas de voluntariado da empresa.

Total de pontos: _____

Indicador #5: Apoio e recursos

A empresa oferece recursos materiais e humanos adequados para assegurar o êxito das atividades de voluntariado de seus colaboradores.

Questões:

- A empresa apoia as atividades de voluntariado dos funcionários oferecendo bens materiais (espaço, telefone, equipamento, etc).
- Existe um orçamento anual reservado para as atividades de voluntariado que permanece, no mínimo, estável ao longo dos anos.
- Existe ao menos uma pessoa que tem a responsabilidade de gerenciar o Programa de Voluntariado, fazendo parte da descrição de tarefas do seu cargo.

Total de pontos: _____

Indicador #6: Alianças sólidas com a comunidade

São estabelecidas alianças sólidas e mutuamente benéficas com a comunidade para assegurar que as ações de voluntariado dos colaboradores atuem de forma a aumentar ao máximo os benefícios e desenvolver as capacidades da comunidade e de suas ONGs.

Questões:

- Um dos objetivos estabelecidos para as atividades de voluntariado dos empregados consiste em responder às necessidades prioritárias identificadas pela própria comunidade.
- Como política e prática, o Programa de Voluntariado procura desenvolver alianças de longo prazo com organizações da comunidade, de modo a torná-las o principal veículo para a participação dos empregados.
- A empresa oferece formação, assessoria ou outros recursos às organizações da comunidade para assegurar que estas tenham capacidade de receber os voluntários da empresa de forma eficiente.

Total de pontos: _____

Indicador #7: Aprendendo com as ações

Existem processos estabelecidos para assegurar que o voluntariado contribua diretamente com o desenvolvimento pessoal e profissional dos empregados e também para a aprendizagem organizacional como um todo. **Questões:**

- A empresa estimula proativamente os trabalhadores a usar a participação na comunidade como meio de adquirir conhecimentos e habilidades, e lhes oferece ferramentas ajudá-los a ter este aprendizado de maneira eficaz.
- A empresa documenta (ou solicita que as ONGs atendidas pelos voluntários documentem) o conhecimento e as habilidades que os funcionários aprendem e praticam através do seu envolvimento com a comunidade.
- A empresa tem rotinas estabelecidas para conhecer, através dos funcionários envolvidos no Programa de Voluntariado, as condições da comunidade, as percepções do público sobre a empresa e oportunidades para novas atuações de sua parte; e compartilha este aprendizado com todas as áreas da empresa que possam aproveitar estes conhecimentos.

Total de pontos: _____

Indicador #8: Avaliação

Existem processos estabelecidos para medir e avaliar periodicamente a

qualidade da experiência dos voluntários, os resultados de seu trabalho e o impacto deste trabalho na comunidade e na empresa.

Questões:

- São colhidos dados sobre a natureza e o alcance das ações de voluntariado realizadas: número de pessoas envolvidas, total de horas dedicadas às ações, tipo de trabalho realizado, número de organizações e pessoas beneficiadas, custo das atividades, entre outros.
- Os funcionários são estimulados a dar feedback sobre a qualidade do Programa, tanto dentro da empresa como nas organizações parceiras nas quais os voluntários ajudaram. Seus comentários são utilizados para melhorar seus processos continuamente.
- A empresa estabeleceu formas de determinar se as atividades de voluntariado dos funcionários estão contribuindo, e de que maneira, para alcançar objetivos empresariais estratégicos como desenvolvimento de recursos humanos, relações com a comunidade, entre outros.

Total de pontos: _____

Indicador #9: Referência no mercado e na comunidade

A empresa é vista como ativa na promoção do Voluntariado não apenas por outras empresas, mas também pela comunidade. **Questões:**

- A empresa divulga o conceito e os benefícios do Programa de Voluntariado para outras companhias de sua área de negócios e para as comunidades em que atua, além de oferecer sua experiência para ajudá-los a se envolver no voluntariado de maneira produtiva.
- A empresa apoia - com sua visibilidade em Voluntariado e outros recursos - o desenvolvimento de organizações que têm como missão principal a promoção do voluntariado como Centros de Voluntariado, Conselhos de Voluntariado Corporativo, entre outros).
- A empresa estimula e/ou participa de reuniões periódicas com outras empresas visando compartilhar práticas inspiradoras e recursos para o Programa de Voluntariado e criar argumentos consistentes em favor do Voluntariado Corporativo.

Total de pontos: _____

Soma total de pontos: _____

(A soma dará no máximo 54 pontos.)