



INSPIRING **IMPACT**

Código de Boas Práticas de Impacto

Grupo de Impacto Portugal



Inspiring Impact

O Código de Boas Práticas de Impacto foi desenvolvido a partir de uma consulta pública a todo o setor e do contributo de um grupo de trabalho composto por 17 organizações (ver lista em Anexo). Foi produzido pelo NCVO, membro do Inspiring Impact.

O Inspiring Impact é um programa que visa alterar até 2022 a forma como o setor voluntário no Reino Unido se posiciona sobre esta temática estabelecendo a medição de impacto de alta qualidade como uma norma para organizações e empresas sociais.

Durante a próxima década, vamos trabalhar em direção a cinco objetivos chave, integrados em cinco temas, procurando responder a cinco perguntas cruciais para o setor:

- Em que consiste uma boa prática de impacto?
- Como é que sabemos o que temos de medir?
- Como podemos medir o impacto?
- Como podemos estabelecer comparações e aprender com outros?
- Qual é o papel dos financiadores?

Saiba mais em www.inspiringimpact.org

Parceiros do Inspiring Impact



Organizações que apoiam o Inspiring Impact



Deutsche Bank



CabinetOffice

Office for Civil Society

Grupo de Impacto Portugal

O Grupo de Impacto Portugal reúne atores chave de diferentes setores de atividade com o objetivo de apoiar o desenvolvimento da agenda de impacto social em Portugal. O Grupo de Impacto Portugal promove a distribuição em Portugal do Guia de Boas Práticas de Impacto (exclusivamente em versão eletrónica). Para mais informação, consulte grupodeimpactoportugal@gmail.com

Código de Boas Práticas de Impacto

Índice

Introdução	4
O código de boas práticas de Impacto: um Resumo	6
Assuma responsabilidade pelo impacto e incentive outros a fazer o mesmo	7
Concentre-se no seu propósito	8
Envolva outras pessoas na sua prática de impacto	9
Aplique métodos e recursos proporcionais e adequados	10
Considere todo o espectro da mudança que realmente produz	11
Seja honesto e aberto	12
Esteja disposto a mudar e a agir sobre o que descobrir	13
Partilhe ativamente os seus planos, métodos, resultados e aprendizagem sobre impacto ..	14
Anexo: Sobre o Código de Boas Práticas de Impacto	15

Introdução

Impacto é a mudança que se gera. Centrando-se no impacto da ação, pode fazer-se a diferença. Isso significa planejar o impacto que se quer ter e qual a melhor maneira de alcançá-lo, através da recolha de informação sobre o mesmo, da avaliação do impacto que se está a ter, da comunicação dessa informação e da aprendizagem com o processo. Chamamos prática de impacto a este ciclo de atividades. Isto inclui, e vai mesmo muito além, das tarefas de medição, monitorização e avaliação de impacto.

São usados muitos termos para descrever o trabalho que fazemos e a mudança que produzimos, tais como resultados, atividades e produtos. Todos estes conceitos são claramente definidos na página na internet “Jargon Buster” em relação a este tema (www.jargonbusters.org.uk). A distinção mais importante é feita entre a ação que se realiza e a mudança que esta produz: é mais fácil concentrarmo-nos no trabalho do dia a dia, mas é indiscutivelmente mais importante o impacto que se está a ter e como este pode ser aumentado. Por uma questão de simplicidade, os termos seguintes são usados ao longo deste Código para referirmo-nos à mudança produzida e à atividade com um enfoque na mudança:

Impacto: os resultados mais abrangentes ou de longo prazo de um projeto ou ação de uma organização (também referido como a mudança gerada). Este pode incluir os efeitos sobre as pessoas que são beneficiárias diretas de um projeto ou atividade de uma organização, os efeitos sobre aqueles que não são beneficiários diretos, ou os efeitos sobre um campo mais vasto, tal como a política governamental.

Prática de impacto: as atividades que uma organização faz para se centrar no seu impacto. Isto pode incluir planejar o impacto desejado e como medi-lo, recolher informação sobre o impacto, analisar a informação, comunicar e aprender com o processo.

Muitas organizações sem fins lucrativos* compreendem a necessidade de adotar boas práticas de impacto e querem fazer ainda melhor. Poderão, no entanto, encontrar diferentes definições, explicações confusas, vários métodos e até conselhos por vezes contraditórios.

O Código de Boas Práticas de Impacto oferece diretrizes gerais e consensuais para um enfoque em impacto. Estabelece um ciclo de prática de impacto e uma série de princípios gerais que devem ser seguidos. Cada princípio inclui uma breve descrição de como a prática de impacto seria se esse princípio fosse aplicado, uma explicação sobre a sua importância e algumas ideias sobre como implementá-lo.

O ciclo e os princípios que compõem este documento são válidos para todos os tipos de organizações sem fins lucrativos. Também se destinam a ajudar os financiadores e agentes públicos a alcançarem uma compreensão realista e adequada das boas práticas de impacto para organizações sem fins lucrativos.

*Organizações sociais, empresas sociais e outras organizações não governamentais, orientadas por valores (motivadas prioritariamente pelo desejo de promover objetivos sociais, ambientais ou culturais, em detrimento de gerar lucro) e, em princípio, reinvestir excedentes para promover os seus objetivos sociais, ambientais ou culturais.

O Código de Boas Práticas de Impacto recomenda que todos na organização assumam uma parte de responsabilidade pelo impacto. No entanto, alguns dos princípios aplicam-se principalmente a pessoas com determinadas funções na organização. Ao considerar uma possível aplicação do Código à sua própria organização, poderá querer atribuir a responsabilidade por certos princípios a determinadas pessoas.

Os princípios deste Código de Boas Práticas de Impacto foram acordados entre profissionais de impacto e foram sujeitos a uma ampla consulta no âmbito do setor sem fins lucrativos. Esperamos dar-lhe confiança para aplicar os princípios em cada fase da sua ação, discutir a prática de impacto com os seus *stakeholders* internos e externos, para além de explorar e selecionar os métodos de impacto mais apropriados para a sua ação.

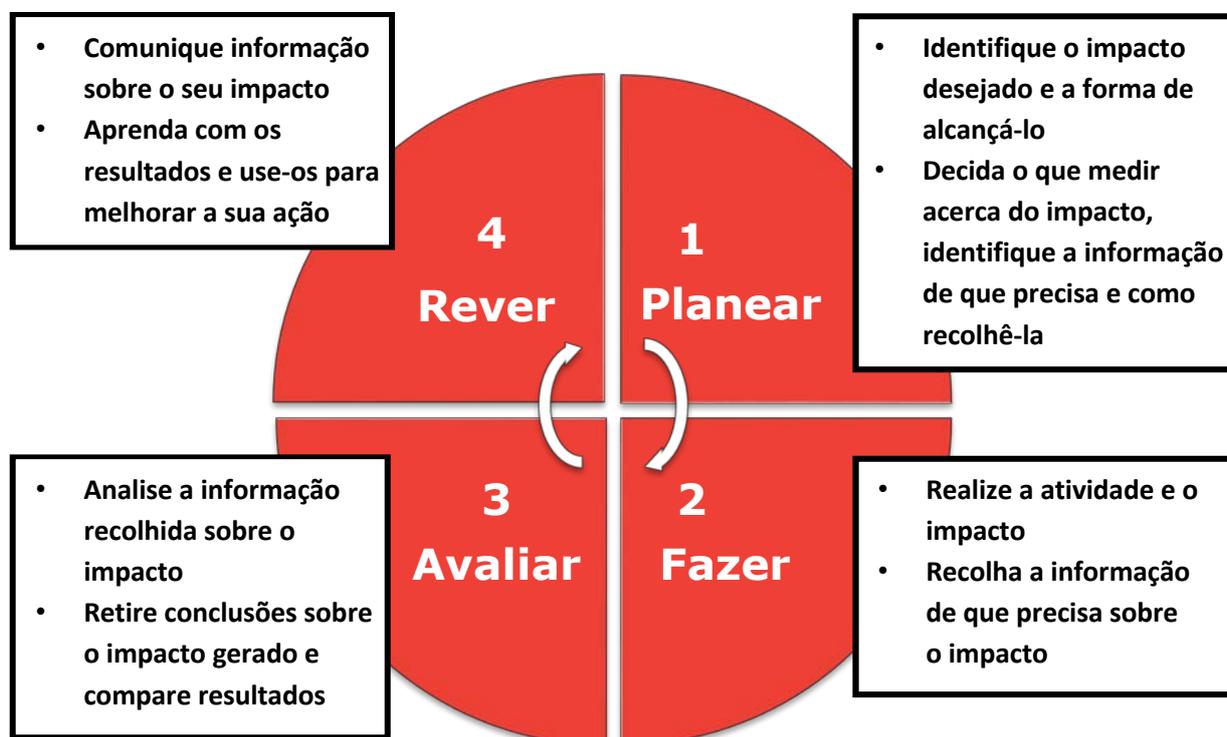
O Código de Boas Práticas de Impacto faz parte da linha de trabalho do Inspiring Impact em Liderança de Impacto (*Impact Leadership*), que inclui “É um líder para o impacto?” (*Are you leading for impact?*). O ciclo e princípios deste Código também complementam os “Princípios e Propulsores de Boas Práticas de Impacto para Financiadores” (*Funder’s Principles and Drivers of Good Impact Practice*), e são sustentados pela ferramenta de autoavaliação passo-a-passo *Measuring Up*, que foi desenvolvida no âmbito da linha de trabalho sobre “Coordenação de Apoio” do Inspiring Impact. *Measuring Up* examina em detalhe como pode uma organização aplicar de forma prática e efetiva os princípios em cada etapa da prática de impacto, e no trabalho em cada etapa da ferramenta, identificar onde a prática de impacto está a desenrolar-se bem e onde poderá ser melhorada. Para os interessados no potencial da medição partilhada, o Código também pode ser lido em conjunto com “O Modelo para a Medição Partilhada” (*The Blueprint for Shared Measurement*).

O Inspiring Impact continuará a desenvolver produtos que apoiem a prática de impacto. Poderá acompanhar o seu desenvolvimento e o programa em inspiringimpact.org.

O código de boas práticas de impacto: um Resumo

O ciclo da prática de impacto

A prática de impacto é constituída por quatro áreas principais de atividade:



Reconhecemos que as organizações sem fins lucrativos funcionam de uma forma complexa e que é improvável que se siga rigorosamente o processo passo a passo, mas este ciclo ilustra as quatro principais áreas de atividade que se devem adotar em qualquer momento para se focalizar no seu impacto.

Fazer bem

As boas práticas são definidas por oito princípios gerais:

1. Assuma a responsabilidade pelo impacto e incentive outros a fazer o mesmo.
2. Concentre-se no seu propósito.
3. Envolver outras pessoas na sua prática de impacto.
4. Aplique métodos e recursos proporcionais e adequados.
5. Considere todo o espectro da mudança que realmente produz.
6. Seja honesto e aberto.
7. Esteja disposto a mudar e a agir sobre o que descobrir.
8. Partilhe ativamente os seus planos de impacto, métodos, resultados e aprendizagem.

Princípio 1

Assuma responsabilidade pelo impacto e incentive outros a fazer o mesmo

Os líderes da sua organização, em particular o conselho de administração/ direção estatutária e o diretor executivo, assumem o impacto como sua principal responsabilidade e dever. Define o impacto pretendido pela sua organização; não são os financiadores que o definem.

O impacto faz parte da cultura da sua organização. Todos os colaboradores e voluntários veem como sua responsabilidade criar impacto através das atividades que levam a cabo, bem como desempenhar o seu papel em mostrar como o trabalho que realizam faz a diferença e partilhar com outros o que aprendem com o impacto.

Concentrar-se no impacto através da prática de impacto é uma atividade contínua e não uma iniciativa única ou uma reflexão a posteriori.

Porquê?

- O impacto que causa é a razão de ser da sua organização e deveria ter máxima prioridade sobre tudo o resto.
- Centrar-se no impacto que os colaboradores e voluntários criam pode motivá-los a gerar mais impacto.
- Se todos entendem o seu papel no impacto da organização, podem trabalhar melhor em conjunto e garantir que um enfoque em impacto não é relegado para um papel ou uma equipa em particular.

Sugestões para aplicá-lo:

PLANEAR	<ul style="list-style-type: none"> • Coloque o impacto no centro dos seus planos, estratégias e decisões organizacionais. • Ajude os colaboradores a entenderem como o seu próprio trabalho pode contribuir para o impacto pretendido pela organização. • Invista na melhoria das competências dos colaboradores e voluntários na prática de impacto e faculte o apoio e recursos necessários (por exemplo, formação sobre avaliação de impacto).
FAZER	<ul style="list-style-type: none"> • Inclua o impacto (planeado e alcançado) nos processos organizacionais, tais como avaliações, descrições de cargo, induções, discursos de saída, retiros, reuniões de equipa, reuniões do conselho de administração/ direção e todas as reuniões de colaboradores. • Envolver um grupo de colaboradores e voluntários na recolha de informação sobre o impacto de tal forma que esteja integrado no trabalho do dia a dia (por exemplo, se realizar trabalho de grupo participativo, recolha informação sobre o impacto através deste trabalho coletivo).
AVALIAR	<ul style="list-style-type: none"> • Incentive todos os colaboradores e voluntários a perguntar a si próprios "que diferença estou a fazer?". • Certifique-se de que os líderes da organização estão envolvidos na análise sobre o que a informação de impacto lhes revela. Esta não deveria ser tarefa de uma só pessoa.
REVER	<ul style="list-style-type: none"> • Celebre o impacto alcançado. • Encoraje os colaboradores e voluntários a partilharem relatos sobre impacto.

Princípio 2

Concentre-se no seu propósito

Tem claro qual o seu propósito enquanto organização: a mudança que pretende gerar. É capaz de explicar o seu impacto esperado no cumprimento deste objetivo. Pode descrever como vai criar este impacto, de uma forma que todos compreendam (incluindo colaboradores, voluntários, beneficiários, financiadores e outros *stakeholders*).

Porquê?

- Para que todos saibam o que a organização deseja alcançar e possam dar o seu contributo.
- Para permitir aos colaboradores e voluntários uma melhor compreensão das prioridades da organização e as suas razões, para que sejam mais capazes de tomar decisões sobre a ação em que deverão concentrar-se para produzir o máximo impacto.
- Para tornar mais fácil avaliar e analisar o seu impacto, já que tem um plano como referência para poder confrontá-lo.

Sugestões para aplicá-lo:

PLANEAR	<ul style="list-style-type: none"> • Planeie o impacto que quer ter, e não apenas a atividade que põe em prática. Deveria, em primeiro lugar, decidir que impacto pretende, com base no conhecimento sobre as necessidades atuais dos seus beneficiários. Poderá então considerar a ação que pode desencadear para atingir esse impacto. • Estabeleça uma forma clara de explicar como é que a sua ação criará o impacto que pretende, de modo a comunicar facilmente os seus planos. • Pense em quem precisa de informação sobre o seu impacto, o que precisam de saber e em que formato. Em seguida, planeie a recolha da informação que irá dar resposta a essas necessidades.
FAZER	<ul style="list-style-type: none"> • Tenha em mente o impacto na realização do seu trabalho do dia a dia. • Recolha apenas informação sobre o seu impacto que seja relevante e necessária; evite a recolha de informação apenas "para o caso de ser necessária".
AVALIAR	<ul style="list-style-type: none"> • Compare os resultados do impacto que está a ter com os seus planos, para ver até que ponto os alcançou. Você também vai querer considerar se teve um impacto que não planeou (ver princípio 5).
REVER	<ul style="list-style-type: none"> • Tome medidas para melhorar o seu trabalho de modo que, no futuro, possa estar mais perto de alcançar o impacto previsto). • Use a aprendizagem obtida a partir das conclusões sobre o impacto que alcançou para ponderar se precisa de ajustar o impacto que pretende ter no futuro.

Princípio 3

Envolva outras pessoas na sua prática de impacto

Em todas as fases da prática de impacto, procura oportunidades adequadas para envolver outras pessoas. No mínimo, isso inclui envolver quem tem experiência direta nas atividades da organização (incluindo os beneficiários, funcionários, voluntários e parceiros de projeto). Também poderá incluir outras organizações que fazem um trabalho semelhante ou os financiadores.

Porquê?

- Para ajudá-lo a entender melhor como a sua ação afeta e é afetada por outros.
- Para ajudá-lo a construir planos mais credíveis que incluam diferentes perspetivas. Poderão existir diferentes opiniões sobre o valor dos diferentes tipos de impacto.
- Para garantir que a avaliação de impacto e análise são robustas, e não tendenciosas ou unilaterais.
- Para gerar interesse na sua ação e impacto, e para permitir que muitas pessoas aprendam com ele.
- Para realçar oportunidades de colaboração, o que pode resultar num impacto ainda maior.

Sugestões para aplicá-lo:

PLANEAR	<ul style="list-style-type: none"> • Envolve outras pessoas na definição do impacto que pretende ter para adquirir diferentes perspetivas (por exemplo, considere a perceção dos beneficiários sobre o que é mais importante, para o caso de terem um ponto de vista diferente da organização). • Ao planejar a sua medição de impacto, acorde com outros (por exemplo, administradores/membros da direção, financiadores) o que está a tentar aprender e como os resultados serão utilizados no processo de melhoria.
FAZER	<ul style="list-style-type: none"> • Facilite o envolvimento das pessoas na recolha de informação sobre o seu impacto (por exemplo, permita a recolha de informação de uma maneira confortável, tal como papel, vídeo ou redes sociais). • Se for pertinente, envolva os beneficiários na recolha de informação sobre o seu impacto ou em assegurar a qualidade na forma como o faz.
AVALIAR	<ul style="list-style-type: none"> • Se oportuno, envolva os beneficiários na revisão e avaliação da informação e a ajudá-lo a entender o que significa. Para além de lhes proporcionar novas perspetivas, isso pode ajudá-los a desenvolver as suas próprias competências • Convide os seus <i>stakeholders</i> (por exemplo, outras organizações) para ajudá-lo a validar suposições feitas sobre o impacto que foi criado, por exemplo, pedindo-lhes "o que acha que fez a diferença?"
REVER	<ul style="list-style-type: none"> • Dê <i>feedback</i> sobre as suas conclusões a todos os envolvidos na sua prática de impacto. A aprendizagem também pode ser benéfica para eles. • Partilhe informação sobre o impacto de outras organizações e peça-lhes para partilharem o seu (ver Princípio 8).

Princípio 4

Aplique métodos e recursos proporcionais e adequados

É realista na sua prática de impacto – dedica tempo, esforço e métodos que são proporcionais e adequados à escala e âmbito da ação. Se a complexidade ou os recursos são motivo de preocupação, então procura manter a simplicidade e faz o que pode para se concentrar no seu impacto.

Escolhe os seus métodos de planeamento, avaliação e revisão de impacto, dependendo do tipo de ação que desenvolve e da extensão do risco ou possíveis danos causados pela sua atividade. Estes métodos encaixam com os valores e ética da sua organização. É explícito em relação à finalidade de reunir informação sobre o impacto, quem vai usá-la e para quê.

Porquê?

- Para aplicar o seu tempo e recursos onde são mais necessários.
- Para garantir que não defina metas inatingíveis para a prática de impacto ou que será totalmente impedido de agir.
- Para ajudá-lo a pensar cuidadosamente sobre os métodos e recursos que usa, para que possa explicar de que forma foram adequados e para que resistam ao escrutínio público.

Sugestões para aplicá-lo:

PLANEAR	<ul style="list-style-type: none"> • Adeque o tempo e esforço que gasta no planeamento do seu impacto pretendido ao risco e escala da sua ação. • Ao planear, procure identificar que nível, tipo e formato de informação espera e precisa, e porquê, bem como os seus <i>stakeholders</i> (por exemplo, financiadores). Discuta se a informação é realmente necessária; os grupos de interesse podem estar abertos a aceitá-la num formato diferente. • Considere a informação ou evidências que já existem e se precisa de recolher ou gerar mais. Considere também que o benefício de ter informação deve compensar os custos de recolhê-la. Usar ferramentas simples, muitas vezes gratuitas, de recolha de dados pode ser apropriado e fornecer informação útil.
FAZER	<ul style="list-style-type: none"> • Lembre-se que nem tudo precisa de ser permanentemente avaliado. Pode usar resultados existentes ou trabalhar sobre conclusões prévias ou ainda recolher informação sobre o impacto a partir de uma amostra.
AVALIAR	<ul style="list-style-type: none"> • São suficientes evidências aproximadas sobre impacto; não espere encontrar provas absolutas. • Avalie se precisa de apoio externo para poder comprovar os seus resultados ou se pode tirar conclusões sólidas usando as suas próprias competências e conhecimentos.
REVER	<ul style="list-style-type: none"> • Comunique um nível de detalhe sobre o seu impacto que seja proporcional ao tamanho, âmbito e risco da iniciativa. • Faça uma comunicação sobre impacto que seja a mais adequada para o público, tanto em dimensão como em formato. • Ofereça tanto números como histórias. Os números explicam o contexto das histórias, e as histórias dão vida à sua comunicação sobre impacto.

Princípio 5

Considere todo o espectro da mudança que realmente produz

A sua ação pode estar a ter um impacto a mais longo prazo e mais abrangente do que o previsto, e procura compreender a extensão desse impacto. De igual modo, é consciente de que as mudanças que vê podem ter ocorrido sem o seu envolvimento, podem ser de curto prazo, ou podem ser o resultado do trabalho de outros.

Sabe que não precisa de planear e avaliar absolutamente tudo, mas tem em mente que pode ter um impacto além dos seus beneficiários, tanto negativo como positivo, ou mesmo um impacto que não tinha planeado. Embora pretenda reduzi-lo, às vezes o impacto negativo é inevitável. Reconhece que, em alguns casos, tem que equilibrar o impacto positivo sobre os seus beneficiários com um impacto negativo sobre outros.

Porquê?

- Para aprender com a sua ação e para mostrar o impacto que está a ter, sem o exagerar. Aplicando esse entendimento para ajustar a sua atividade por forma a incrementar o impacto que pretende ter.
- Para mostrar onde alcançou mais impacto positivo (ou um impacto diferente) do que o esperado, o que significa que é mais capaz de apreciar todo o valor da sua ação bem como outros.
- Para mostrar onde tem um impacto negativo involuntário sobre pessoas, organizações ou ambiente e necessita de agir para evitar, reduzir ou equilibrar esse impacto no futuro. Sugestões para aplicá-lo:

Sugestões para aplicá-lo:

PLANEAR	<ul style="list-style-type: none"> • Ao planear o seu impacto, pense de forma abrangente sobre os diferentes beneficiários em quem a sua ação pode ter um impacto (por exemplo, colaboradores, outras organizações, outros grupos sociais, o seu ambiente local). Nesta fase, deve considerar os riscos de ter um impacto negativo e se é necessário ajustar o seu trabalho para reduzir ou evitar esse impacto.
FAZER	<ul style="list-style-type: none"> • Acompanhe e reflita sobre qualquer <i>feedback</i> positivo inesperado ou reclamações que receba à medida que desenvolve a sua ação.
AVALIAR	<ul style="list-style-type: none"> • Considere o que mudou, o que contribuiu para essa mudança, e o seu papel no processo. Considere sempre explicações alternativas para padrões na sua informação de impacto, e não descarte informação negativa ou que não se encaixa nos impactos planeados.
REVER	<ul style="list-style-type: none"> • Comunique informação sobre qualquer impacto mais amplo do que o que tinha planeado. Inclua dados sobre o impacto negativo e o que está a ser feito para reduzi-lo ou como e porquê este é equilibrado com impacto positivo. • Use a informação que tem sobre o seu impacto global para ajustar a sua ação, para que possa potenciar o impacto que pretende ter no futuro.

Princípio 6

Seja honesto e aberto

É honesto e aberto sobre o impacto que pretende ter e sobre as conclusões que retira sobre a mudança que causou ou não, bem como sobre o que aprendeu com esses resultados e como age com base nessas aprendizagens.

Também é honesto e aberto sobre o alcance da sua prática de impacto, para que outras pessoas estejam cientes de quaisquer exclusões ou limitações sobre a informação que foi recolhida, e sobre o método de recolha, avaliação e comunicação.

Em conjunto consigo, os seus financiadores discutem honesta e abertamente o que não correu tão bem e aprendem com isso, apesar das preocupações que possa ter sobre a divulgação das limitações ou pontos de aprendizagem.

Porquê?

- Para apoiar uma aprendizagem genuína sobre o que funciona bem, tanto para os colaboradores da organização como para os financiadores, o que pode conduzir a melhores serviços para os beneficiários.
- Para incentivar uma cultura de abertura, aprendizagem e diálogo para a melhoria, em vez de uma cultura de culpabilização (dentro e entre organizações).
- Para demonstrar que a sua organização é transparente, gerando mais confiança.

Sugestões para aplicá-lo:

PLANEAR	<ul style="list-style-type: none"> • Seja honesto e aberto sobre a extensão da mudança que pretende gerar, incluindo o que não funcionou antes. • Explique a base da sua abordagem e métodos de medição do impacto previsto. Isso irá torná-los mais preparados para o escrutínio e mais credíveis, dentro e fora da organização.
FAZER	<ul style="list-style-type: none"> • Diga a colaboradores, voluntários e beneficiários porque está a recolher informação sobre o impacto e o que fará com a mesma (por exemplo, melhorar um serviço).
AVALIAR	<ul style="list-style-type: none"> • Seja honesto ao considerar as contribuições feitas por outros para o impacto real alcançado; não sobre ou sub-reivindique. É mais realista falar sobre a contribuição que fez do que tentar atribuir impacto apenas ao seu trabalho.
REVER	<ul style="list-style-type: none"> • Comunique tanto as áreas em que teve um impacto positivo como aquelas onde o seu impacto foi menos bem sucedido, negativo ou inexistente. Isto é igualmente importante para o público interno (como colaboradores, voluntários, beneficiários) e públicos externos (tais como financiadores, grupos de interesse, outras organizações). • Centre-se na aprendizagem como um resultado da identificação do impacto que teve ou não, em vez de na culpabilização.

Princípio 7

Esteja disposto a mudar e a agir sobre o que descobrir

Está disposto a mudar como consequência dos resultados da análise sobre o impacto que está ou não a ter, e está disposto a aceitar que pode não estar a ter o impacto pretendido.

Compromete-se a aprender com os resultados da sua avaliação de impacto e usa-os ativamente para fundamentar o planeamento e a ação dentro da organização.

Os seus financiadores também têm vontade de aprender e mudar, e de trabalhar em conjunto para refletir, refinar e aprender.

Porquê?

- Para melhorar os serviços e o impacto para os beneficiários com base nos recursos disponíveis.
- Para que a informação que recolheu sobre o impacto seja utilizada para fundamentar as decisões e ações e não perca o seu tempo.
- Para reforçar o compromisso da equipa e dos voluntários com a prática de impacto, já que estes podem comprovar que é tomada iniciativa e que as coisas podem mudar como sua consequência.

Sugestões para aplicá-lo:

PLANEAR	<ul style="list-style-type: none"> • Identifique as decisões que precisam de ser tomadas e planeie a recolha de informação sobre impacto que pode ajudar a sustentar essas decisões. • Assegure-se de que a informação que recolhe sobre impacto é oportuna, de tal forma que possa apoiar a orçamentação, planeamento e decisões antes do serviço ou iniciativa se realizarem novamente.
FAZER	<ul style="list-style-type: none"> • Atribua responsabilidades aos colaboradores, para que possam detetar sucessos e fracassos de pequena escala e implementar melhorias rápidas no terreno.
AVALIAR	<ul style="list-style-type: none"> • Esteja pronto a tirar conclusões desafiantes sobre o seu impacto. Esteja ciente de interesses particulares, especialmente de colaboradores ou voluntários que tenham prestado um serviço concreto e de uma determinada maneira durante um longo período de tempo, ou beneficiários que tenham estado habituados a receber um determinado produto ou serviço.
REVER	<ul style="list-style-type: none"> • Acolha e favoreça a mudança se a sua análise de impacto mostrar que algo não funciona tão bem como pensava. • Comunique resultados, planos de mudança e os respetivos motivos. Pode precisar de renegociá-los com os financiadores. • Analise a informação que está a recolher sobre o seu impacto para ver se está realmente a usá-la para sustentar decisões e ações.

Princípio 8

Partilhe ativamente os seus planos, métodos, resultados e aprendizagem sobre impacto

Comunique os seus planos de impacto, métodos, resultados e aprendizagem para garantir que os outros saibam o que está a tentar alcançar e para contribuir para uma visão mais ampla do que funciona ou não. Partilha informação apropriada dentro da organização (com colaboradores, dirigentes, voluntários e beneficiários) e também fora da organização (com os financiadores e outras entidades com uma ação semelhante, sempre que seja possível e apropriado).

Reconhece e descreve as limitações dos seus resultados, tais como os efeitos das pessoas, lugar e tempo, sobre quão transferíveis ou replicáveis são as lições aprendidas.

Porquê?

- Para criar um ambiente de partilha sobre o que está a tentar alcançar e os seus sucessos e fracassos, o que pode ajudar organizações com interesses comuns a aprenderem mutuamente e a contribuírem mais eficazmente para um impacto partilhado.
- Para aumentar a visibilidade da sua organização e causa e, potencialmente, alcançar novos públicos, e ao fazê-lo, contribuir para o conhecimento mais amplo do que funciona ou não e fortalecer a voz do setor voluntário.
- Para proporcionar valor acrescentado para os financiadores. Os financiadores podem alcançar mais com os seus investimentos se os beneficiários partilharem os resultados do seu impacto para ajudar outros a fazer um esforço semelhante de melhoria.

Sugestões para aplicá-lo:

PLANEAR	<ul style="list-style-type: none"> • Promova os seus planos para o impacto que pretende ter perante organizações semelhantes, para ajudá-las a ver onde o trabalho se pode alinhar. Alguns subsectores podem querer explorar o desenvolvimento de abordagens de medição de impacto partilhado. • Partilhe os seus planos para a recolha de informação sobre o seu impacto, se for caso disso. Isso pode ser feito dentro da sua organização, com financiadores, ou com outras organizações similares.
FAZER	<ul style="list-style-type: none"> • Partilhe informação sobre o que está a fazer para se focalizar no seu impacto.
AVALIAR	<ul style="list-style-type: none"> • Destaque os métodos que usa para recolher e avaliar informação sobre o seu impacto e as suas forças e fraquezas. Pode haver informação confidencial ou limitações formais que impeçam esta partilha, mas não deveria adotar automaticamente esta perspetiva.
REVER	<ul style="list-style-type: none"> • Comunique os resultados do seu impacto, incluindo aprendizagens, sucessos e áreas de melhoria. Esta comunicação pode adotar a forma de um relatório, folheto, vídeo, página web, evento, conversa ou outro formato. Uma organização de cúpula ou de apoio pode ser um excelente fórum para a partilha de aprendizagens.

Anexo: Sobre o Código de Boas Práticas de Impacto

A origem do Código de Boas Práticas de Impacto

Em setembro de 2011, reuniram-se 30 líderes na área de impacto social para uma Cimeira sobre Impacto, organizada pela NESTA. Os participantes discutiram como, através da liderança e colaboração, se poderia incorporar a prática de impacto na ação diária das centenas de milhar de organizações, empresas sociais, financiadores, agentes públicos e investidores que compõem o setor sem fins lucrativos do Reino Unido.

Na sequência desta reunião, foi criado o Inspiring Impact (inspiringimpact.org), liderado pelo New Philanthropy Capital (NPC), em colaboração com sete parceiros. Para garantir que o programa é apropriado pelo setor, o Inspiring Impact reúne estruturas de cúpula, tais como ACEVO, NCVO e ACF. Para garantir que reflete as melhores práticas de medição de impacto, inclui especialistas em medição, tais como Substance, Charities Evaluation Services e NPC. Para garantir que o programa abrange todo o Reino Unido, integra o Evaluation Support Scotland e Building Change Trust da Irlanda do Norte.

Os líderes do setor sem fins lucrativos têm um papel crucial a desempenhar na incorporação da prática de impacto nas suas organizações. O Código de Boas Práticas de Impacto é um produto chave do trabalho do Inspiring Impact para ajudar os líderes a fazê-lo melhor, definindo o que são boas práticas de impacto.

Este Código de Boas Práticas de Impacto inspira-se no sucesso de “Boa Governação: Um código para o setor voluntário e setor comunitário” (*Good Governance: A Code for the Voluntary and Community Sector*), definindo e ajudando as organizações do terceiro setor a entenderem os princípios de boas práticas em governação. Também se apoia nas orientações existentes para áreas específicas da prática de impacto, incluindo “Os princípios da boa comunicação em impacto” (*The Principles of Good Impact Reporting*).*

Subjacente a todos os princípios está o princípio adicional de equidade - assegurando representação, voz e igualdade de tratamento para todos os setores da comunidade. Acreditamos que isto é fundamental para todos os oito princípios, como o é para o setor sem fins lucrativos em geral.

* *The Principles of Good Impact Reporting*, março 2012, Produzido por: ACEVO; Charity Finance Group; Institute of Fundraising; NCVO; New Philanthropy Capital; Small Charities Coalition; Social Enterprise UK e SROI Network.

Como o Código de Boas Práticas de Impacto foi desenvolvido

Em 2012, foi criado um grupo de trabalho para desenvolver o conteúdo do Código de Boas Práticas de Impacto. O grupo era composto por pessoas provenientes de uma vasta variedade de organizações sem fins lucrativos, incluindo organizações de cúpula, profissionais de impacto e organizações prestadoras de serviços, tais como:

- The Charity Commission
- Charities Evaluation Services (CES)
- Community Evaluation Northern Ireland (CENI)
- Dartington Social Research Unit
- Evaluation Support Scotland (ESS)
- Macmillan Cancer Support (Laura Jenkins)
- National Association for Voluntary and Community Action (NAVCA)
- National Council for Voluntary Organisations (NCVO)
- New Philanthropy Capital (NPC)
- The new economics foundation (nef)
- Prostate Cancer UK
- Social Audit Network
- Social Enterprise UK
- SROI network
- Small Charities Coalition
- Social Impact Analysts Association
- Wales Council for Voluntary Action (WCVA)

Agradecemos às seguintes organizações pelos seus comentários à versão preliminar do Código de Boas Práticas de Impacto:

- Charity Finance Group (CFG)
- Pro Bono Economics
- Roald Dahl's Marvellous Children's Charity
- Surrey Community Action
- Third Sector Research Centre
- Triangle Consulting

O desenvolvimento do Código de Boas Práticas de Impacto foi facilitado pelo NCVO como parte integrante do Programa Inspiring Impact.



Produzido pelo NCVO para Inspiring Impact

junho 2013

Traduzido para Português por Rosa Matos ([Stone Soup Consulting](#)) e
Tiago Miguel de Seixas ([CORE](#)), membros do Grupo de Impacto Portugal.
outubro 2015