

● ● ● **FÓRUM
BRASILEIRO
DE IMPACTO
COLETIVO**



APOIO DISSEMINAÇÃO DE
CONHECIMENTO:



COOPERAÇÃO:

FUNDACIÓN
FEMSA OEI

ALIANÇA
ESTRATÉGICA:



GLOBAL OPPORTUNITY
YOUTH NETWORK
THE FUTURE IS FEMALE
● aspen institute

INICIATIVA:



United Way Brasil

Cartilha do Impacto Coletivo

Mudanças complexas nos sistemas exigem liderança de vários parceiros: líderes do governo estadual, agências de financiamento, escolas, hospitais, setor privado, organizador comunitário e muito mais. É aqui que o impacto coletivo entra em jogo – como um método para envolver parceiros de diferentes setores para resolver os complexos problemas sociais do dia. O impacto coletivo – uma abordagem que reúne diferentes setores para uma agenda comum a fim de resolver grandes problemas complexos em escala – pode ser lançado como uma nova abordagem colaborativa ou aplicada ao trabalho colaborativo existente para ajudar a facilitar o envolvimento intersectorial para implementar efetivamente suas estratégias para alcançar seus resultados desejados. O impacto coletivo é baseado em cinco componentes interconectados que podem produzir um forte alinhamento e levar a resultados em grande escala. Os cinco componentes são:

1. **Agenda comum** – Todos os participantes compartilham uma visão de mudança que inclui um entendimento comum do problema e uma abordagem conjunta para resolver o problema por meio de ações acordadas;
2. **Medição compartilhada** – Todas as organizações participantes concordam sobre as maneiras como o sucesso será medido e relatado, com uma pequena lista de indicadores comuns identificados e usados para aprendizagem e melhoria;
3. **Atividades que se reforçam mutuamente** – Um conjunto diversificado de partes interessadas, normalmente entre setores, coordena um conjunto de atividades diferenciadas por meio de um plano de ação que se reforça mutuamente;
4. **Comunicação contínua** – Todos os participantes se envolvem em comunicação aberta frequente e estruturada para construir confiança, assegurar objetivos mútuos e criar motivação comum; e
5. **Apoio de base** – Uma equipe independente e financiada dedicada à iniciativa oferece suporte contínuo, orientando a visão e a estratégia da iniciativa, apoiando atividades alinhadas, estabelecendo práticas de medição compartilhadas, construindo a vontade pública, promovendo políticas e mobilizando recursos.

Os profissionais de impacto coletivo bem-sucedidos também observam que, embora as cinco condições acima sejam necessárias, elas não são suficientes para atingir o impacto no nível da população. Além disso, existem princípios básicos de prática que acreditamos que podem orientar os profissionais sobre como colocar o impacto coletivo em ação com sucesso. Observe que, embora muitos desses princípios não sejam exclusivos do impacto coletivo, vimos que a combinação das cinco condições e essas práticas contribui para uma mudança significativa no nível da

população.

1. **Elaborar e implementar a iniciativa com prioridade na equidade.** Para que as iniciativas de impacto coletivo alcancem melhorias sustentáveis nas comunidades, é fundamental que essas iniciativas abordem as estruturas e práticas sistêmicas que criam barreiras para resultados equitativos para todas as populações, particularmente nas linhas de raça e classe. Para esse fim, as iniciativas de impacto coletivo devem ser intencionais em seu desenho desde o início para garantir que uma lente de equidade seja proeminente em toda a sua governança, planejamento, implementação e avaliação. Ao projetar e implementar o impacto coletivo com foco na equidade, os profissionais devem desagregar os dados e desenvolver estratégias que enfoquem a melhoria dos resultados para as populações afetadas.
2. **Incluir membros da comunidade no colaborativo.** Os membros da comunidade — aqueles cujas vidas são mais direta e profundamente afetadas pelo problema abordado pela iniciativa — devem estar significativamente envolvidos na governança, planejamento, implementação e avaliação da iniciativa. Os membros da comunidade podem trazer perspectivas cruciais (e às vezes esquecidas) para órgãos de governança e mesas de tomada de decisão, podem contribuir para refinar as metas, estratégias e indicadores em evolução da iniciativa de impacto coletivo, podem ajudar a cocriar e implementar soluções que estão enraizadas na experiência vivida e têm potencial para uma absorção significativa, podem participar na construção da capacidade das comunidades para liderar e sustentar mudanças e podem participar na interpretação de dados e processos de aprendizagem contínua. Às vezes, os tomadores de decisão ou outras partes interessadas podem inadvertidamente enfrentar dinâmicas de poder ou outras barreiras estruturais que podem impedir determinados parceiros de participar franca e totalmente; a verdadeira inclusão requer o exame intencional das necessidades e processos do grupo para garantir que todas as partes interessadas tenham plena oportunidade de contribuir com o processo. Engajar a comunidade dessas maneiras ajuda os esforços coletivos de impacto a abordar as questões mais importantes para aqueles mais diretamente afetados, aumenta a capacidade e permite a participação da comunidade e a propriedade de soluções, e ajuda a incorporar o trabalho na comunidade para que seja mais eficaz e sustentável.
3. **Recrutar e cocriar com parceiros intersectoriais.** Colaborativas de impacto coletivo são criadas e compostas por atores de vários setores e partes da comunidade, incluindo organizações

sem fins lucrativos, governo, setor privado, filantropia e residentes. Embora nem todas as iniciativas envolvam todos os setores ativamente ao mesmo tempo, as colaborações compostas por apenas um ou dois tipos de atores (por exemplo, todas as organizações sem fins lucrativos, todos os financiadores) não têm a diversidade de atores necessária para criar a visão em nível de sistema que contribui para uma iniciativa de impacto coletivo robusto. Esses parceiros intersectoriais, que têm um papel a desempenhar na solução, compartilham a cocriação da agenda comum, identificando medidas compartilhadas e implementando o trabalho necessário para atingir os objetivos do esforço.

4. Usar dados para aprender, adaptar e melhorar continuamente.

O impacto coletivo não é uma solução, mas sim um processo colaborativo de resolução de problemas. Este processo requer que os parceiros permaneçam cientes das mudanças no contexto, colem e aprendam com os dados, compartilhem abertamente informações e observações com outras pessoas e adaptem suas estratégias rapidamente em resposta a um ambiente em evolução. Para conseguir isso, as iniciativas devem ter prioridades de aprendizagem claras, construir estruturas e processos fortes de aprendizagem e criar uma cultura de aprendizagem que permita ao grupo usar dados qualitativos e quantitativos significativos, confiáveis e úteis para aprendizagem contínua e refinamento estratégico. Muitas iniciativas consideram valioso usar um processo disciplinado e formalizado para orientar o uso de dados.

5. Cultivar líderes com habilidades únicas de liderança de sistema.

Para que as iniciativas de impacto coletivo alcancem mudanças transformacionais, os líderes devem possuir fortes habilidades de facilitação, gerenciamento e convocação. Eles devem ser capazes de criar um espaço de retenção para as pessoas se reunirem e trabalharem seus pontos de vista dispares, eles devem possuir a capacidade de promover significados e aspirações compartilhados entre os participantes, eles devem ser capazes de ajudar os participantes a compreender a complexidade e não linearidade de mudança em nível de sistema, eles devem estar dedicados à saúde do todo e dispostos a mudar suas próprias organizações a serviço da agenda do grupo, e devem ser adeptos da construção de relacionamentos e confiança entre os colaboradores. Essas habilidades de liderança de sistema são essenciais para a espinha dorsal e também para outros líderes na colaboração, como membros do comitê gestor, líderes comunitários e líderes de equipes de ação.

6. Concentrar-se nas estratégias do programa e do sistema.

As atividades que se reforçam mutuamente e que a iniciativa assume para atingir seus objetivos devem se concentrar no

programa coletivo e nas estratégias de mudança do sistema, em vez de programas ou organizações individuais. As estratégias do sistema incluem estratégias que aumentam a comunicação e coordenação entre as organizações, mudam as práticas e o comportamento dos profissionais e beneficiários, mudam as normas sociais e culturais, melhoram amplamente o sistema de serviços (espalhando técnicas que já funcionam dentro da comunidade através das organizações, ou trazendo uma nova prática baseada em evidências na comunidade) e políticas de mudança.

7. Construir uma cultura que promova relacionamentos,

confiança e respeito entre os participantes. As parcerias de impacto coletivo requerem que os participantes cheguem a um entendimento comum do problema e objetivos comuns, trabalhem juntos e alinhem o trabalho de novas maneiras e aprendam uns com os outros. Relações interpessoais autênticas, confiança, respeito e inclusão são elementos-chave da cultura necessária para que esse trabalho difícil ocorra. A espinha dorsal e outros líderes de iniciativa devem ser proativos em seus esforços para criar essa cultura.

8. Personalizar para o contexto local.

Embora as cinco condições sejam consistentes em todas as iniciativas de impacto coletivo, e as iniciativas beneficiem muito ao aprender umas com as outras, personalizar a iniciativa para o contexto local é essencial. As iniciativas podem fazer seu melhor trabalho quando entendem profundamente o problema que estão tentando resolver localmente — tanto a partir dos dados e contribuições da comunidade quanto da compreensão do trabalho existente e das coalizões que podem estar trabalhando em questões semelhantes. Personalizar o trabalho para se ajustar ao contexto da comunidade local permite à coalizão honrar, desenvolver e ou alinhar-se com o trabalho existente e buscar estratégias de sistema e programa que sejam mais relevantes para as necessidades locais.