



# Capacitar as organizações de juventude estabelecidas para aumentar o envolvimento dos seus membros

Guia sobre como construir uma base de membros sustentável e inclusiva



## Abreviaturas

<b>AGM</b>	Assembleias Gerais Anuais
<b>KP</b>	Produto do conhecimento
<b>PME</b>	Pequenas e médias empresas
<b>YO</b>	Organização de Juventude

	<b>Abreviaturas</b>	<b>2</b>
	<b>Introdução</b>	<b>3</b>
	<b>Como utilizar o presente documento</b>	<b>4</b>
	Estabelecer um consenso	5
<b>1</b>	<b>Mobilização dos membros</b>	<b>6</b>
	Como desenvolver uma boa estratégia de mobilização?	6
	Como mobilizar com êxito os membros existentes?	7
	Como recrutar novos membros com sucesso?	8
<b>2</b>	<b>Divulgação de informações</b>	<b>11</b>
	Como desenvolver um plano de comunicação bem sucedido?	11
<b>3</b>	<b>Atracção de serviços de atracção</b>	<b>15</b>
	Como é que as associações de jovens podem utilizar os serviços para satisfazer os membros actuais e atrair novos membros?	15
<b>4</b>	<b>Envolvimento e capacitação das mulheres</b>	<b>16</b>
	Como é que as organizações de jovens podem envolver e reter as mulheres?	16
<b>5</b>	<b>Transição da liderança</b>	<b>18</b>
	Por que razão é importante uma boa transição de liderança na YO?	18
<b>6</b>	<b>Medição do impacto</b>	<b>20</b>
	Como acompanhar os esforços de recrutamento?	20
	Como acompanhar o desenvolvimento na cadeia de valor?	20
	Como avaliar o empoderamento feminino?	21
	Como acompanhar o envolvimento, a participação e a retenção?	21
	<b>Conclusão</b>	<b>22</b>
	<b>Impressão</b>	<b>23</b>
	<b>Apêndice</b>	<b>24</b>
	Modelo de recrutamento da Rede de Jovens Visionários do Condado de Bungoma (BCYVN)	24
	Vihiga Young Agripreneurs Network (VIYAN) Brochura	27

### O contexto deste produto de conhecimento

A Agência Alemã de Cooperação Internacional (GIZ) Lda. apoia a geração de rendimentos e a criação de emprego para jovens (15-35 anos) e mulheres no Burquina Faso, Quênia, Malawi e Moçambique desde 2020, no âmbito do Projeto Global Emprego nas Zonas Rurais com Foco na Juventude. Uma das intervenções e um dos meios para atingir este objetivo é o reforço das organizações de juventude (YO).

Durante as fases iniciais do projeto global, o manual Youth.Net.Works!, com base em experiências anteriores do Quênia, ajudou inicialmente as outras três equipas nacionais, Burquina Faso, Malawi e Moçambique, a conceber e a pilotar as suas intervenções de apoio a várias YOs desde 2020. As organizações juvenis de juventude revelaram-se pontos de entrada muito promissores para abordar o grupo-alvo de jovens e mulheres e para lhes oferecer várias ofertas de apoio. Ao longo da execução do projeto nos quatro países até 2023, foram adquiridas muitas experiências – em cooperação com os beneficiários e parceiros.

Por este motivo, um grupo de trabalho constituído por representantes das quatro equipas nacionais, representantes das organizações de jovens apoiadas e outros parceiros relacionados trocou e discutiu durante vários meses e, finalmente, reuniu-se fisicamente em Kisumu, no Quênia, em 2023, para reunir as experiências e os conhecimentos que constituem a base deste Produto de Conhecimento (KP).

Foram identificadas **boas práticas** em seis áreas temáticas em que as partes interessadas mencionadas sentiram que podiam contribuir substancialmente com a sua experiência para moldar com êxito o desenvolvimento das organizações de jovens:

- Como mobilizar os membros?
- Como difundir a informação dentro da YO?
- “Que serviços agrícolas da YO podem atrair novos membros?
- Como é que as associações de jovens podem envolver e manter as mulheres?
- Como é que uma transição de liderança pode ser bem-sucedida?
- Como se pode medir o impacto dos esforços da YO?



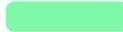
O objetivo de desenvolver e publicar este KP é **disponibilizar conhecimentos relevantes e boas práticas para aumentar e reproduzir os esforços para reforçar as YOs**. Os grupos-alvo são as próprias organizações de jovens, bem como os doadores, as agências doadoras e as organizações não governamentais e governamentais que trabalham com as organizações de jovens com o objetivo de as reforçar.

Este KP foi concebido especificamente para as YOs já estabelecidas e operacionais que pretendem expandir a sua base de membros e o seu alcance. Para as YOs que estão a começar do zero, recomendamos que acessem ao manual [Youth.Net.Works!](#) como base inicial (disponível em inglês e francês). Uma vez estabelecidos os alicerces, este KP pode ser aplicado de forma eficaz para aumentar ainda mais o crescimento e o impacto das YOs.

É importante notar que os resultados apresentados neste documento podem não ser diretamente aplicáveis a todos os contextos. O documento reflete as aprendizagens dos participantes nos seus contextos e ambientes específicos. Serve como um resumo das suas perceções e deve ser interpretado tendo em conta as características únicas do contexto de cada país. No entanto, os desafios e os fatores de sucesso podem ser semelhantes, e uma transferência refletida das aprendizagens pode ajudar no processo de desenvolvimento e crescimento de outras organizações de jovens.

Os capítulos 1 a 6 seguintes apresentam recomendações de procedimentos, bem como desafios e potenciais soluções e fatores de sucesso nas áreas temáticas identificadas. Os exemplos e experiências dos países são particularmente destacados.

Pode sempre voltar à secção anterior através das setas no topo de cada página.



Clique ou passe o rato sobre as barras verdes claras para obter mais informações.

Link

Clique neste ícone para ser redireccionado para um recurso externo fora do documento.

### O que é uma organização de juventude (YO)?

Neste contexto, uma YO é definida como um agrupamento de jovens organizado, legalmente registado e orientado para os seus membros, com um objetivo específico (por exemplo, promoção da agroindústria para a geração de rendimentos e emprego, representação pública ou política de jovens empresários agrícolas numa região, intercâmbio entre pares, etc.). Consoante o contexto local, o número de membros pode variar entre 25 e 500 ou mesmo mais (pode, por exemplo, incluir uma organização de cúpula de 500 jovens numa unidade administrativa, regional, etc.).

### Como é que as organizações de jovens (YOs) podem contribuir para a criação de emprego e de rendimentos?

O reforço das organizações de jovens rurais representa uma oportunidade sem precedentes para aumentar o emprego e o rendimento dos jovens e das mulheres das zonas rurais, apoiando assim a atratividade e o desenvolvimento do sector agroalimentar, bem como das zonas rurais em geral. Uma YO forte pode prestar serviços por e para os jovens e pode capacitar

os jovens empresários para ultrapassarem os vácuos institucionais, criando estruturas e oportunidades para a partilha de conhecimentos, a colaboração e a criação de redes entre pares. Os jovens organizados em organizações empresariais representativas ou de maior dimensão têm um melhor poder de negociação de fatores de produção, serviços e comércio. Os jovens, especialmente as mulheres jovens, podem beneficiar de um contacto mais eficaz com outros jovens rurais e com os parceiros (de desenvolvimento). Dependendo dos seus objetivos e do seu mandato, as YOs têm mais probabilidades de serem ouvidas e ativamente incluídas na definição da agenda política para o desenvolvimento da juventude rural.

### O que é a mobilização dos jovens?

Neste contexto, a mobilização dos jovens é um processo que consiste em alcançar e convencer um maior número de jovens a aderir a um clube de jovens ou a uma YO, a fim de criar uma entidade mais forte e unificada para abordar em conjunto questões prementes.

### O que é o desenvolvimento do agronegócio ao longo das cadeias de valor?

O desenvolvimento da agroindústria significa aumentar o emprego e o rendimento nos sectores agrícola e alimentar ao longo de cadeias de valor específicas e para vários modelos de negócios que são economicamente viáveis e (no contexto do desenvolvimento da YO) também favoráveis aos jovens. Estas cadeias de valor podem ser de origem vegetal ou animal e abranger todos os aspetos da produção (tecnologias de produção, proteção fitossanitária, financiamento, etc.), do valor acrescentado (transformação, emba-

gem, utilização de subprodutos, etc.), da prestação de serviços (fornecimento de fatores de produção, serviços de colheita, transporte, etc.) e da comercialização (informação sobre preços, canais de comercialização, venda a granel, etc.). O desenvolvimento do agronegócio não abrange apenas os agricultores que produzem, mas também os empresários agrícolas e as empresas que vivem da produção, da transformação, da prestação de serviços, da comercialização, etc.

### O que é uma melhor prestação de serviços?

Um dos estrangulamentos mais graves para o desenvolvimento do agronegócio em muitos países é a falta de serviços agrícolas qualificados ao longo das cadeias de valor. Por conseguinte, os jovens considerarão muito atrativo aderir a uma YO se os membros da YO estiverem em posição de prestar esses serviços a outros membros e, ao mesmo tempo, beneficiarem potencialmente de outras ofertas de serviços. **De facto, a prestação de serviços internos é provavelmente o fator mais importante que contribui para o emprego e o rendimento criados pelas YOs.** Torna-se uma situação vantajosa para todos os membros, ao mesmo tempo que o sector agrícola e agroalimentar está cada vez mais profissionalizado.



### País específico

No Quênia, por exemplo, a produção de pintos do dia e de vinhas de batata-doce tolerantes a doenças pelos membros e a venda a outros membros provou ser altamente rentável para os compradores e gerar um rendimento decente para os jovens.

# Mobilização dos membros



## Como desenvolver uma boa estratégia de mobilização?



### Passo a passo

1

#### Identificar o grupo-alvo e sensibilizá-lo para as potenciais vantagens de aderir a uma YO

Esta etapa é crucial, pois estabelece as bases para o desenvolvimento de uma estratégia eficaz.

- Identifique o sexo, a idade e a localização do seu grupo-alvo e pense no número-alvo a atingir.
- Verificação da língua: Identificar a língua escrita mais utilizada (por exemplo, inglês/francês/português) e a língua falada (línguas locais).
- Organizar reuniões com o grupo-alvo:
  - para compreender melhor as suas necessidades, desejos e expectativas e
  - para apresentar os potenciais benefícios de aderir a uma YO, particularmente no domínio do desenvolvimento do agronegócio e da melhoria da prestação de serviços conexos.

2

#### Identificar os desafios que os jovens enfrentam, nomeadamente no que respeita ao desenvolvimento do agronegócio e ao acesso a serviços relevantes

Compreender melhor os desafios:

- Desenvolva uma diretriz para a realização de uma avaliação das necessidades, particularmente relacionada com o desenvolvimento do agronegócio e a prestação de serviços (pode utilizar questionários, discussões em grupos de discussão e outras ferramentas relevantes).
- Reúna documentos de apoio, tais como inquéritos, resultados de grupos de discussão, entrevistas, registos de observação, relatórios de projetos ou programas anteriores e literatura relevante.

#### País específico

No caso do Quênia, o problema é a insuficiente auto-organização dos jovens no sector agroalimentar, o que leva a questões como o acesso limitado à terra, ao financiamento e à informação.

3

#### Identificar outras partes interessadas, nomeadamente no desenvolvimento da agroindústria e na prestação de serviços conexos

A coordenação dos esforços das partes interessadas é crucial para evitar a duplicação de trabalho.

- Realizar um levantamento das partes interessadas para compreender melhor os atores potencialmente relevantes para as organizações de jovens.
- Efetuar uma avaliação das necessidades a nível das organizações de jovens, organizar reuniões para debater os resultados da avaliação das necessidades e explorar sinergias entre as partes interessadas.
- Verificar e validar as informações recolhidas durante a avaliação das necessidades.

4

#### Definir o(s) objetivo(s) da intervenção

- Indicar claramente a razão desta ação de mobilização. Motivar os membros existentes a participar e contribuir.
- Relacionar os objetivos da intervenção com os desafios definidos, em particular no desenvolvimento do agronegócio e na prestação de serviços conexos.

5

#### Desenvolver a estratégia (isto pode ser relevante para as próprias organizações de jovens, mas também para as agências de apoio)

Incentivar a apropriação do processo.

- Envolver todas as partes interessadas relevantes e o grupo-alvo no processo de conceção da estratégia através de reuniões conjuntas com as partes interessadas.
- Tentar torná-lo participativo. Certifique-se de que todos os participantes/interessados estão ativamente envolvidos e podem exprimir-se.
- Concordar em um orçamento claro para a execução, um quadro de acompanhamento e avaliação e a divisão de tarefas no seio da YO e, se for caso disso, entre a YO e uma agência de apoio e a sua equipa.

Mobilizar os jovens para aderirem a uma YO é fundamental para a formação e o crescimento sustentável de uma YO. Uma estratégia de mobilização deve, por conseguinte, ser orientada para as necessidades dos potenciais futuros membros, particularmente no domínio do desenvolvimento do agronegócio e da melhoria da prestação de serviços conexos.

### Como mobilizar com êxito os membros existentes?

#### Porquê mobilizar os membros existentes?

Os membros existentes que ocupam cargos oficiais numa YO são os mais indicados para explicar as vantagens da YO a potenciais novos membros.

Uma boa estratégia é aproveitar as estruturas e os funcionários existentes, como os representantes dos bairros, que trabalham em estreita colaboração com os pequenos agricultores a nível local, ou os clubes de base.

#### País específico

##### Quênia

É possível pedir apoio aos funcionários a nível do condado e às autoridades a nível provincial.

##### Malawi

É possível pedir apoio aos responsáveis distritais pela juventude, aos comités de desenvolvimento regional e aos comités de desenvolvimento das aldeias.



#### Que desafios/soluções potenciais foram encontrados no processo de mobilização?

##### Falta de motivação geral

Os membros existentes podem nem sempre estar entusiasmados com a participação nas reuniões e atividades da YO porque as atividades não respondem às suas necessidades diretas ou não estão de acordo com as suas situações de vida atuais.

##### > Solução potencial

Concentrar-se em temas e cadeias de valor em que os membros existentes já estão envolvidos ou gostariam de entrar. Ao apoiá-los na resolução dos problemas que enfrentam nas suas empresas, pode aumentar a sua motivação para uma participação mais ativa.

##### Falta de participação

nas atividades oferecidas sobre qualificação e desenvolvimento de competências.

##### > Solução potencial

Não utilizar incentivos monetários, que muitas vezes não produzem resultados devido ao facto de as pessoas apenas procurarem o dinheiro e não participarem.

- Estabelecer um formato de concurso: encorajar os membros a desenvolver planos de negócios que respondam às necessidades ou iniciativas da comunidade. Depois, seleccione o melhor plano, que receberá financiamento e apoio para a sua implementação.

- Considere a possibilidade de envolver figuras influentes da comunidade, tais como líderes religiosos, músicos e indivíduos que tenham alcançado sucesso em termos financeiros.
- Tente organizar reuniões que estejam convenientemente localizadas perto das casas dos participantes.

##### Manter o interesse dos antigos líderes

Quando os antigos dirigentes perdem os seus cargos, é frequente perderem o interesse pelas atividades da organização.

##### > Solução potencial

Os antigos líderes têm conhecimentos valiosos para oferecer. Para tirar o máximo partido dos seus conhecimentos, crie um conselho consultivo composto por antigos líderes para orientar a YO. Os líderes devem usar a sua influência como conselheiros, treinadores, consultores, mentores e prestadores de serviços e apoiar a YO na sua área de especialização.

### Como recrutar novos membros com sucesso?

#### Porquê recrutar novos membros?

- O facto de ter novos membros e, por conseguinte, uma base forte de membros no seio da organização, proporciona às organizações de jovens vantagens financeiras e de mercado.
- A prestação de serviços de e para os membros torna-se mais atrativa com uma determinada base de membros, uma vez que é mais eficiente e economicamente viável.
- Ajudará os jovens a encontrar emprego ou a criar as suas próprias empresas no sector agrícola, o que tem um efeito positivo no desenvolvimento do sector agroalimentar e das zonas rurais.
- Ao crescerem em dimensão, as organizações de jovens aumentam as suas perspetivas de serem ouvidas e tidas em conta pelos políticos e pelos organismos governamentais. Esta expansão também atrai o sector privado e os doadores, que podem preferir colaborar com organizações maiores.
- Novos membros também significam novas ideias e mais mãos para pôr as ideias em ação.



#### Que desafios/soluções potenciais foram encontrados no processo de recrutamento?

##### Gerir as expectativas dos jovens

Os jovens têm muitas vezes expectativas irrealistas em relação ao que a YO lhes pode proporcionar e subestimam o esforço que eles próprios têm de fazer.

##### ➤ Solução potencial

Evitar atrair novos membros usando o nome de um doador ou de parceiros com os quais a YO possa cooperar, pois isso pode criar uma falsa impressão de recursos financeiros substanciais. A gestão eficaz das expectativas envolve:

- Esclarecer os objetivos da organização, a sua visão e os benefícios realistas para os seus membros.
- Comunicar as responsabilidades, os direitos e os diferentes papéis dentro da organização.
- Explicar regularmente o funcionamento da organização para evitar equívocos.

##### Gerir as expectativas dos doadores ou parceiros

Os doadores/parceiros têm frequentemente expectativas elevadas e por vezes irrealistas relativamente ao número de novos membros a recrutar, que podem utilizar como condição para o seu apoio.

##### ➤ Solução potencial

Para gerir as expectativas dos doadores/parceiros, é necessário dedicar algum tempo a explicar-lhes a realidade no terreno, se possível, utilizando os dados disponíveis. Pode também convidá-los a obter uma imagem mais clara.

##### Convencer os pais e tutores

Os pais ou encarregados de educação podem ter receio de permitir que os seus filhos ou pupilos se juntem à Juventude Juvenil. Entre as preocupações mais comuns estão os preconceitos de idade e género dos participantes.

##### ➤ Solução potencial

Conversar pessoalmente com os pais ou responsáveis para explicar os benefícios da filiação. Além disso, o envolvimento da comunidade/dos líderes comunitários pode ajudar.

- Fornecer documentação para os meios de comunicação social que apresente histórias de sucesso de modelos a seguir.
- Abordar as questões de género através da implementação de estratégias discutidas no capítulo “Envolver e capacitar as mulheres”.

### Como recrutar novos membros com sucesso?



Para obter um exemplo de formulário de recrutamento, consulte a [ligação para o modelo de recrutamento da "Bungoma County Youth Visionary Network \(BCYVN\)](#)

#### Falta de diretrizes de recrutamento e de motivação

O recrutamento aberto sem diretrizes pode levar a que membros inadequados ou inativos adiram à YO. Por exemplo, um condutor de moto-táxi que esteja sempre na estrada pode não conseguir dedicar tempo e participar ativamente nas atividades da organização. No entanto, pode ainda assim contribuir através de atividades relacionadas com o transporte - depende sempre do contexto.

De um modo geral, motivar os jovens a trabalhar no sector agroalimentar pode ser um desafio devido à perceção de trabalho árduo com pouca recompensa.

#### Solução potencial

Identificar modelos de referência para cada cadeia de valor/modelo de negócio e aproveitar as plataformas de partilha de informação para promover os benefícios e as oportunidades do agronegócio.

- A motivação dos jovens para participar é muitas vezes influenciada pelos subsídios e não pelo seu interesse genuíno, o que faz com que seja orientada para a procura e não para a oferta. No entanto, ao elaborar uma proposta de valor convincente e ao realizar campanhas de sensibilização de base, a YO pode inspirar os jovens a envolverem-se com base nos seus interesses e não apenas nas expectativas financeiras. O recrutamento deve dar prioridade ao que os jovens pretendem alcançar.
- Para o conseguir, é crucial explicar os benefícios que os jovens obterão com o seu envolvimento durante o processo de recrutamento. Os esforços de sensibilização podem ser levados a cabo através de vários meios, como as redes sociais, pequenos

vídeos, grupos de WhatsApp e outras atividades de envolvimento da comunidade. Além disso, visitar os estabelecimentos de ensino superior para informar os estudantes sobre o programa para jovens também pode ser uma estratégia eficaz.

#### Resistência dos membros atuais

Os membros existentes podem resistir à admissão de novos membros e das suas ideias, dificultando a participação ativa e o envolvimento.

#### Solução potencial

O presidente desempenha um papel crucial na sensibilização dos membros existentes para aceitarem a mudança e criarem um ambiente em que os novos membros se sintam à vontade para contribuir e participar ativamente.

#### Utilização de mobilizadores pagos

No Quênia, a utilização de mobilizadores pagos para atingir os objetivos dos jovens foi considerada problemática, uma vez que resultou na criação de uma base de dados de membros inexistentes.

#### Solução potencial

A definição de incentivos incorretos é mais um obstáculo ao desenvolvimento de uma YO do que um incentivo para o seu desenvolvimento. Por conseguinte, mais uma vez, o interesse genuíno e o enfoque na procura por parte do grupo-alvo de jovens são cruciais para uma base de membros em crescimento sustentável.

### Como recrutar novos membros com sucesso?



#### Que estratégias se revelaram bem-sucedidas?



**Reuniões regulares** Organizar reuniões frequentes com os jovens da comunidade para discutir as suas necessidades, interesses e prioridades. Isto fornecerá informações valiosas sobre as suas perspetivas e permitirá que a YO adapte as suas mensagens e programas em conformidade.



**Exposições de dias de campo** Os dias de campo oferecem uma excelente oportunidade para apresentar histórias de sucesso, destacar agricultores com elevado desempenho (homens e mulheres) e promover novas tecnologias, produtos e serviços. Os jovens são particularmente atraídos pelas experiências de aprendizagem interativas e práticas proporcionadas durante estes eventos.



**Sessões entre pares** Sessões entre pares: As sessões entre pares criam uma plataforma para os jovens aprenderem uns com os outros, partilharem as melhores práticas e criarem redes. Incentivar a troca de conhecimentos entre os jovens para promover a colaboração e o crescimento no seio da comunidade.



**Atividades de qualificação** As sessões de formação revelam-se altamente eficazes para atrair os jovens, promovendo o seu desenvolvimento de competências.



**Reportagens e tutoriais em vídeo** Os conteúdos visuais podem melhorar as experiências de aprendizagem e tornar a informação mais acessível e cativante para os jovens. Por isso, envolva os jovens através de reportagens e tutoriais em vídeo, que servem como ferramentas eficazes para transmitir conhecimentos agrícolas.



**Mentoria e modelos de referência** Envolver mentores ou modelos de referência que possam orientar e apoiar os jovens na superação dos desafios de iniciar ou desenvolver as suas empresas ou organizações. Considerar a possibilidade de estabelecer parcerias com jovens empresários ou líderes de sucesso para proporcionar oportunidades de orientação que inspirem e capacitem os jovens.



**Grupo WhatsApp** Os grupos de WhatsApp representam uma via de marketing altamente eficaz e significativa para a partilha de informações entre os jovens e no sector das empresas agrícolas.



**Estruturas comunitárias existentes** Estabelecer parcerias com estruturas comunitárias já estabelecidas e, deste modo, aproveitar as bases existentes.



**Visitas de intercâmbio** Organizar visitas de intercâmbio a organizações de jovens bem-sucedidas ou a pequenas e médias empresas (PME) para mostrar as melhores práticas e promover o trabalho em rede entre os jovens. Estas visitas fornecem informações valiosas e inspiram os jovens a juntarem-se à organização e a aproveitarem as oportunidades agrícolas.



**Proposta de valor atrativa** Assegurar que a YO tem uma proposta de valor atrativa para potenciais novos membros. Esta proposta deve ser escrita de forma sucinta e apresentada nas páginas das redes sociais, nos sítios Web ou nos escritórios. Deve descrever claramente os valores fundamentais da organização, as atividades, os serviços e as vantagens que oferece aos seus membros. Por exemplo, a comunicação eficaz do valor acrescentado da YO, a gestão das expectativas dos membros e o destaque das responsabilidades dos membros.



**Registo presencial** Facilitar o registo presencial dos novos membros, exigindo-lhes que se inscrevam pessoalmente. Utilizar formulários de registo normalizados para garantir a coerência e a clareza, como, por exemplo, os formulários de registo do Google.

# Divulgação de informações

.....



### Como desenvolver um plano de comunicação bem-sucedido?

A disponibilidade de informação relevante no momento certo é fundamental para a satisfação dos membros com a sua YO e, no final, para a sobrevivência e sustentabilidade da YO. Para o desenvolvimento do agronegócio e a melhoria da prestação de serviços, isto aplica-se particularmente à informação sobre a disponibilidade de oportunidades de negócio e serviços ao longo das cadeias de valor preferidas pelos membros. Cada YO deve, portanto, desenvolver um plano de comunicação orientado para as necessidades específicas de informação dos seus membros.



#### Identificar ferramentas e canais adequados

para a divulgação de informações, tais como redes sociais, correio eletrónico, webinars, conferências e comunicados de imprensa. Ao selecionar os canais de informação, tenha em conta o acesso e a capacidade dos membros da YO para os utilizar.



#### Identificar um responsável

pela divulgação das informações.



#### Identificar a frequência com

que a informação será divulgada, em função da natureza da informação e da urgência.



#### Identificar indicadores

para acompanhar a eficácia do plano de comunicação.

Um plano de comunicação pode, por exemplo, wser apresentado sob a forma de um quadro:

Conteúdo	Objetivo	Canal/ferramenta/metodologia	Frequência	Responsável	Indicador
Boletim informativo mensal	Partilhar atualizações e notícias com as partes interessadas	Correio eletrónico ou outros	Mensal	Equipa de marketing da YO	Taxas de abertura, taxas de cliques
Reuniões	Discutir os progressos e enfrentar os desafios	Videoconferências ou outros	Semanal	Chefe da YO	Presença, itens de ação concluídos
Publicações nas redes sociais	Interagir com o público-alvo e promover produtos	Facebook ou outros	Diário	Gestor(es) das redes sociais da YO	Likes, partilhas, comentários, alcance
...					

Recolher feedback do público-alvo e das partes interessadas sobre a eficácia do plano de comunicação. Utilizá-lo para melhorar o plano de comunicação e efetuar os ajustamentos necessários.

## Que métodos/ferramentas/canais devem ser utilizados?

A experiência dos quatro países mostra que há uma diversidade de métodos que funcionam de acordo com o contexto do país:

### Burquina Faso

- Baixos custos de dados móveis



#### O que funciona

Encorajar a apropriação do processo

- Vídeos: para transmitir informações técnicas
- Redes sociais: por exemplo, Facebook e WhatsApp
- Modelos a seguir: partilhar as suas histórias de sucesso durante as sessões de formação

### Malawi

- Má conectividade de rede
- Governo ativo, p. ex., Responsável Distrital da Juventude (DYO)
- A maioria não tem telemóvel



#### O que funciona

- Reuniões presenciais: organizar reuniões presenciais, incluindo sessões de formação específicas e reuniões gerais para abordar os desafios organizacionais
- Rádio
- Modelos
- Redes sociais (especialmente para os jovens semiurbanos)
- Brochura: [Consultar a brochura VIYAN na secção "Apêndice"](#).

### Moçambique

- A maioria não tem telemóvel
- Elevado custo dos pacotes de dados



#### O que funciona

- Reuniões presenciais
- Redes sociais: Facebook (para partilhar serviços e informações) e WhatsApp
- Modelos
- Cartazes

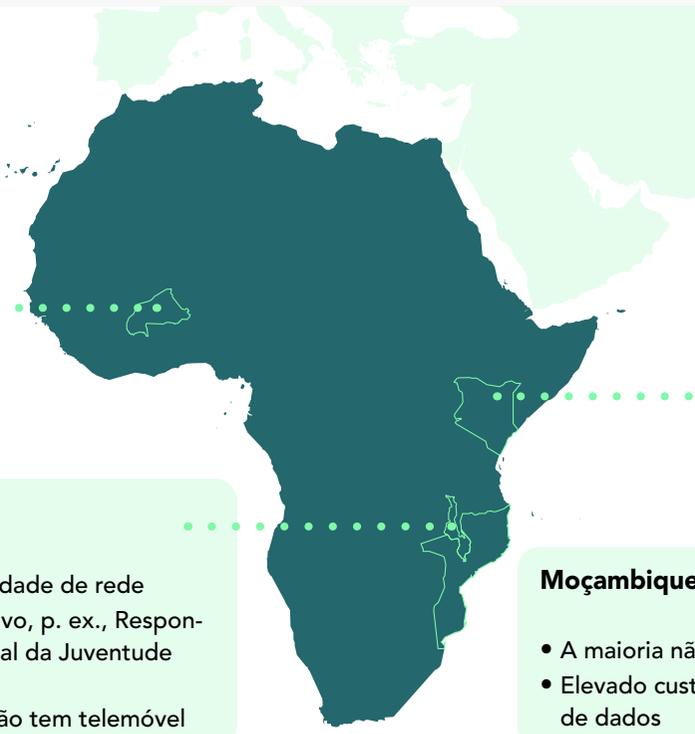
### Quênia

- Acesso a ferramentas digitais
- Disponibilidade de estações de rádio locais
- Uma cultura de escuta radiofónica



#### O que funciona

- Vídeos: para transmitir mensagens inspiradoras e apresentar um estudo de caso ou um desafio enfrentado por um agricultor
- Modelos a seguir: utilizá-los em visitas entre pares e em vídeos para captar a atenção dos jovens
- Cartazes, brochuras, t-shirts impressas (utilize artigos de marca como t-shirts para despertar a curiosidade da comunidade, incentivando-a a fazer perguntas, especialmente durante eventos especiais)
- Rádio: realizar emissões de rádio para debater o seu trabalho, realizações, desafios e recolher reações de potenciais membros
- Exposições
- SMS em massa: para divulgar mensagens curtas e importantes aos membros de forma rápida e eficiente
- Redes sociais: WhatsApp (utilizado principalmente) e Facebook





## Que informações devem ser partilhadas?

### Informações gerais

Informações sobre políticas, programas e serviços governamentais relevantes para os jovens e as organizações. A liderança da YO deve manter-se informada sobre estes temas e partilhá-los com os membros.

#### > Público-alvo

Todos os jovens interessados no agronegócio. As informações podem ser partilhadas durante as reuniões, através da página das redes sociais (ou do sítio Web).

### Information related to value chains/business models

- Aspectos técnicos e inovações relacionadas com a cadeia de valor/modelo empresarial, incluindo o fornecimento de fatores de produção, tecnologias de produção e transformação, etc.
- Informações sobre o mercado, incluindo a disponibilidade de mercados de inputs e outputs, o processo de inputs e outputs, etc.
- Oportunidades de negócio e de apoio, incluindo serviços de extensão.

#### > Público-alvo

Membros das YOs envolvidos numa cadeia de valor/modelo de negócio específico. Na melhor das hipóteses, são organizadas utilizando uma plataforma comum, como um grupo WhatsApp. A organização de uma sessão de demonstração para os membros também é uma boa opção.

### Gestão de catástrofes/doenças/fragmentos e controlo de pragas

Como evitar ou gerir catástrofes, surtos de doenças e pragas que podem afetar as culturas e o gado.

#### > Público-alvo

Todos os jovens do sector agroindustrial: o governo ou os centros de investigação encarregam-se de distribuir a informação, enquanto a YO utiliza a sua rede para partilhar a informação recebida.

### Informações meteorológicas

Padrões e previsões meteorológicas, incluindo secas, inundações e tempestades.

#### > Público-alvo

Todos os membros da YO. A informação é distribuída através de, por exemplo, grupos de WhatsApp sobre o tempo, doenças, informação geral e informação interna. O governo do condado ou o departamento meteorológico nacional divulga a informação e, em seguida, os líderes partilham-na no grupo do WhatsApp.

### Informações sobre novos projetos

Novos projetos e iniciativas que sejam relevantes para as YOs ou para os seus membros individuais.

Por exemplo, informações sobre o Desafio GIGATONNE no Quênia, que se centra na recolha de resíduos orgânicos que são compostados.

#### > Público-alvo

Todos os membros da YO.

### Acesso ao financiamento

Fontes de financiamento disponíveis, incluindo empréstimos, subvenções e outros produtos financeiros.

#### > Público-alvo

Todos os membros da YO.



### Que desafios/soluções potenciais foram encontrados no plano de comunicação?

#### Sessões longas e pouco cativantes

Tornou difícil para alguns membros da audiência, particularmente os jovens, manterem-se interessados.

#### > Solução potencial

Dividir as sessões longas em sessões mais curtas e mais cativantes para manter os membros interessados e atentos. Conceber atividades interativas e participativas que incentivem o debate e a colaboração.

#### Utilização de uma língua que não é comum a todos

Diificultava a compreensão da informação partilhada pelos habitantes locais.

#### > Solução potencial

Utilizar as línguas locais sempre que possível. Considerar a contratação de intérpretes ou tradutores locais.

#### Acesso limitado a informação de qualidade

As fontes de informação, como os materiais de extensão (vídeos, etc.), mas também os prestadores de serviços, podem nem sempre ser qualificados em determinados domínios, o que resulta em lacunas de conhecimento ou mesmo em informações falsas sobre mercados, cadeias de valor, boas práticas, etc.

#### > Solução potencial

Solução potencial: Fornecer mais capacitação tanto para as YOs como para os prestadores de serviços emergentes para melhorar/garantir a qualidade da sua informação. De um modo geral, concentre-se em fontes reputadas (por exemplo, centros de investigação, universidades, organizações internacionais de renome, etc.) e, se possível, tente obter informações de, pelo menos, duas fontes independentes diferentes para verificação.

#### Acesso deficiente aos formatos digitais nas zonas rurais

Tornou difícil para alguns membros da comunidade aceder e utilizar a tecnologia de forma eficaz.

#### > Solução potencial

Explorar parcerias com organizações locais ou agências governamentais para potenciar infraestruturas ou recursos existentes e dar formação aos membros que não estão familiarizados com a tecnologia.

#### Politização da informação sobre a orientação dos jovens

Em alguns países, como o Malawi, Moçambique, Quênia e Burquina Faso, sabe-se que os governos utilizam as YOs por razões políticas. Quando as informações sobre o recrutamento são divulgadas apenas aos membros do partido, outros jovens que merecem ser recrutados podem ser deixados de fora.

#### > Solução potencial

Refletir sobre o objetivo da YO, que deve ser o de apresentar a juventude em toda a sua diversidade, em vez de a limitar a quaisquer mentalidades políticas.

#### Tempo limitado disponível na rádio

Embora a rádio possa ser uma forma eficaz de atingir um público mais vasto, as faixas horárias disponíveis são normalmente limitadas em termos de duração.

#### > Solução potencial

Definir mensagens-chave e informações importantes a partilhar para tornar as mensagens transmitidas via rádio tão precisas e diretas quanto possível para o grupo-alvo pretendido. Se possível, fazer referência a informações de acompanhamento e a pontos/pessoas de contacto para o público.

### Dificuldade em quantificar o alcance

Pode ser difícil quantificar o alcance da informação dirigida aos jovens, sobretudo se não existirem métricas ou métodos claros para acompanhar o envolvimento.

### > Solução potencial

Em primeiro lugar, definir quem precisa da informação de alcance quantificado e para que será utilizada. Em segundo lugar, definir o nível de pormenor e exatidão necessários para satisfazer o caso de utilização. Em terceiro lugar, definir métricas e métodos. Se o nível de pormenor necessário for baixo, tente fazer uma estimativa informada. Se o nível de pormenor necessário for elevado, pode fazer um inquérito de acompanhamento da campanha com amostragem aleatória do grupo-alvo alargado (por exemplo, passeio aleatório, método de recolha de dados da grelha de seleção de Kish) (como estes são conceitos amplamente conhecidos na investigação empírica, pode encontrar mais informações na Internet).

### Má conceção dos cartazes/ banda desenhada

Os cartazes e as bandas desenhadas podem ser uma forma útil de divulgar informações aos jovens, mas se lhes faltarem pormenores essenciais, como a hora e o local, podem não ser eficazes.

### > Solução potencial

Antes de disseminar a informação visualizada, é necessário dedicar um tempo crucial para validar os materiais com um grupo de pessoas, incluindo especialistas no assunto (por exemplo, um agente de extensão) e o grupo-alvo para fazer modificações e, por fim, garantir uma compreensão comum.

### O correio eletrónico como principal meio de comunicação

Apesar de ser um modo de comunicação popular, o correio eletrónico nem sempre é eficaz para chegar aos jovens, uma vez que estes muitas vezes não verificam regularmente os seus e-mails, mesmo que tenham um pacote. Este facto pode levar à perda de oportunidades de comunicação e colaboração.

### > Solução potencial

Identificar os principais canais de comunicação utilizados pelos jovens da região e tentar utilizá-los preferencialmente para qualquer comunicação. O canal escolhido também pode depender do tipo de mensagem a ser transmitida e do público-alvo. Para a comunicação entre os membros, discutir no seio da YO quais os canais utilizados para divulgar informações e se esses canais são acessíveis a todos os membros – homens e mulheres.



### Qual foi a estratégia que teve mais sucesso?



### Comunidades WhatsApp

Para a comunicação unidirecional entre a administração e os membros, a utilização das Comunidades WhatsApp revelou-se bem-sucedida. Recomenda-se a existência de um grupo WhatsApp para cada cadeia de valor ou, se possível, para cada modelo de negócio dentro da cadeia de valor.

# Atracção de serviços agrícolas

.....



### Como é que as organizações de jovens podem utilizar os serviços agrícolas ao longo das cadeias de valor para satisfazer os membros atuais e atrair novos membros?

A prestação de serviços agrícolas profissionais pelos membros de uma YO a outros membros ao longo da(s) sua(s) cadeia(s) de valor/modelos de negócio preferidos é provavelmente a função mais importante de uma YO nas zonas rurais. Se um membro não obtiver tais serviços, não beneficiará economicamente da YO e, muito provavelmente, perderá o interesse na YO. Por conseguinte, é provável que uma YO ganhe novos membros e mantenha os existentes se os seus serviços forem atrativos.



#### Quais são os serviços mais atrativos?

- **Acesso à preparação da terra**  
por exemplo, análise do solo, gestão da terra
- **Acesso a fatores de produção de qualidade**  
por exemplo, sementes, fertilizantes, pesticidas
- **Acesso a qualificações e competências**  
por exemplo, formação em literacia financeira, competências técnicas, empresariais ou de vida

#### Outros serviços atrativos

- **Empréstimos de poupança na aldeia**  
Village Savings Loans
- **Acesso a práticas inovadoras**  
ao longo das cadeias de valor.
- **Acesso a serviços relacionados com a cadeia de valor** por exemplo, poda, colheita, compostagem, polinização, irrigação por bomba solar, etc..
- **Acesso a serviços de valor acrescentado**, como a embalagem e a transformação.
- **Acesso aos mercados**  
por exemplo, utilizando as YO como lojas alugadas ou cooperativas agrícolas.
- **Acesso a informações sobre o mercado**  
por exemplo, preços dos fatores de produção e dos produtos, disponibilidade de mercados, etc..
- **Expandir as atividades dos jovens**  
para se concentrarem noutros desafios que os afetam. Por exemplo, Saúde Sexual e Reprodutiva e Direitos (Sexual and Reproductive Health and Rights – SRHR).



#### Que desafios/soluções potenciais foram encontrados relativamente à prestação de serviços agrícolas?

##### Falta de capital de arranque para os Empréstimos de Poupança de Aldeia

As YOs enfrentam frequentemente o desafio de não terem capital de arranque suficiente para os Empréstimos de Poupança de Aldeia.

##### > Solução potencial

Educar os membros sobre os benefícios da poupança. Quando os membros compreenderem o valor da poupança, a organização pode gerar o capital necessário através das quotizações dos membros.

##### Conhecimentos limitados nas YOs sobre culturas resistentes ao clima e técnicas de produção inovadoras

Esta lacuna de conhecimento pode dificultar os membros que desejam explorar métodos de produção mais inovadores, como estufas ou estruturas de vários andares para mitigar o impacto das variações sazonais.

##### > Solução potencial

Contactar o sector privado e as agências governamentais especializadas em mitigação das alterações climáticas, adaptação ou práticas agroecológicas (por exemplo, o Centro de Inovação Climática no Quénia, que pode oferecer informações gratuitamente).

# Envolvimento e capacitação das mulheres



### Como é que as organizações de jovens podem envolver e reter as mulheres?

Metade dos jovens são mulheres. Tradicionalmente, as mulheres enfrentam frequentemente desvantagens e injustiças estruturais. As organizações de juventude estão numa boa posição para contribuir para o empoderamento das mulheres. As organizações de juventude podem sublinhar a importância de apoiar as mulheres e orientar parte dos seus serviços especificamente para as mulheres, através de pacotes de apoio personalizados para as mulheres e para o intercâmbio entre pares.

#### Que desafios/potenciais soluções em matéria de género foram encontrados?



##### **Necessidade de autorização do marido ou dos pais para aderir a uma YO**

As normas culturais tradicionais nos quatro países do projeto ditam que os maridos detêm a posição de autoridade dentro da família, tornando necessário que as esposas ou filhas peçam autorização aos seus familiares masculinos para aderir a uma YO.

Os homens podem ter relutância em dar autorização porque receiam perder o controlo ou que a mulher tenha menos tempo para as tarefas domésticas e de cuidados.

##### **Solução potencial**

Um representante da organização pode iniciar uma discussão pessoal e apresentar argumentos convincentes. Na melhor das hipóteses, ambos os cônjuges devem estar ativamente envolvidos na organização, com igual tratamento e reconhecimento. A apresentação de modelos femininos de sucesso e de parcelas de demonstração pode mostrar o valor que a participação das mulheres traz à sociedade e aos agregados familiares.

##### **Acesso limitado à informação digital**

Em muitos agregados familiares, os maridos controlam o acesso aos telemóveis, o que dificulta a informação das mulheres. As mulheres solteiras enfrentam frequentemente o desemprego, o que restringe ainda mais os seus meios e o acesso a smartphones e a informação (digital) relevante.

##### **Solução potencial**

O intercâmbio de informações não deve assentar apenas em plataformas digitais, mas incluir também reuniões presenciais. A mobilização das mulheres para estas reuniões é fundamental.

##### **Acesso limitado à terra**

A terra é frequentemente herdada pelos filhos, o que limita as oportunidades das mulheres de a possuírem.

##### **Solução potencial**

No Burquina Faso, Quênia e Malawi, uma estratégia bem-sucedida é o arrendamento de terras em grupo. No Quênia, a utilização de terras públicas por grupos de mulheres pode ser eficaz. Do mesmo modo, a colaboração com os líderes locais no Malawi ajudou a aceder a terras comunitárias.

##### **Acesso limitado à propriedade e ao poder de decisão**

As mulheres são frequentemente excluídas de assumir papéis de liderança de opinião nos debates e não dispõem de espaço adequado para que as suas vozes sejam ouvidas.

##### **Solução potencial**

Estabelecer uma quota para as mulheres de modo a garantir que pelo menos 40% de todos os participantes na reunião sejam mulheres. Os cargos de tomada de decisão devem ser preenchidos em partes iguais por mulheres e homens. Os membros do sexo masculino devem ser sensibilizados para valorizar as opiniões e contribuições das mulheres para os debates. As mulheres devem dispor de um amplo espaço para exprimir os seus pensamentos e orientar a conversa.

### Como é que as organizações de jovens podem envolver e reter as mulheres?



#### Que estratégias se revelaram bem-sucedidas?

- **Realizar atividades que promovam uma reinterpretação feminista dos papéis de género.**

Estas campanhas de sensibilização podem ser implementadas através de programas de rádio, iniciativas nas redes sociais e reuniões locais presenciais. Apoiar estratégias que abordem as barreiras culturais à participação das mulheres no desenvolvimento, tais como teatro ou outros métodos de envolvimento. A implicação dos maridos e dos homens é fundamental para uma mudança sustentável dos papéis de género socialmente construídos.

- **Adaptar as atividades às necessidades específicas das mulheres.**

As mulheres podem ser mais ativas na comercialização e no cultivo de culturas de curto prazo, como os legumes. A YO deve analisar as atividades das mulheres e garantir que os seus serviços existentes satisfazem as necessidades dos membros do sexo feminino.

- **Proporcionar atividades exclusivamente para mulheres.**

Pode criar um espaço seguro onde elas podem partilhar abertamente os seus desafios.

- **Destacar modelos femininos de sucesso.**

Inspirará as jovens a pensar em grande e a acreditar nas suas capacidades. Identifique esses modelos e dê-lhes visibilidade e plataformas para partilharem os seus êxitos e experiências.

#### País específico

Em Kakamega (Quênia), uma empresária dirige uma exploração de cogumelos e faz importação-exportação. O seu papel de mentora está a atrair mais mulheres para a atividade empresarial.

- **Utilizar ferramentas de formação como “O género faz sentido para a empresa”**

que se destinam tanto às mulheres como aos maridos e podem ser aplicadas pelos YOs.

- **Desenvolver e implementar uma política de género** na YO e organizar eventos para informar os membros sobre a política e a sua importância. Certifique-se de que a política de género não é uma mera concha vazia, criada apenas para cumprir os requisitos de financiamento dos doadores. Uma base de membros inclusiva e sensível às questões de género é importante para uma YO forte e sustentável.

A política de género pode incluir:

- Distribuição equitativa dos recursos
- Processos de recrutamento justos que ofereçam a homens e mulheres oportunidades iguais de participar em eventos ou obter emprego
- Governação inclusiva e participativa
- Reforço das capacidades e sensibilização do pessoal para a integração da perspectiva de género
- Defesa e sensibilização para as questões de género
- Implementação de acções afirmativas
- Condições e práticas de trabalho sensíveis às questões de género
- Local de trabalho seguro contra o assédio sexual



# Transição de liderança

.....



### Por que razão é importante uma boa transição de liderança na YO?

Uma YO é normalmente constituída por jovens. No entanto, pode haver um desafio quando as pessoas que fundaram e lideraram a organização envelhecem e já não são consideradas jovens. Esta situação é conhecida como a síndrome do fundador, em que os líderes sentem um forte sentido de responsabilidade e querem continuar a liderar a YO indefinidamente porque desempenharam um papel significativo na sua criação.

Eventualmente, porém, chega uma altura em que a liderança tem de ser passada. É importante notar que a YO deve ter diretrizes específicas para as transições de liderança nos seus estatutos.



#### Que desafios/soluções potenciais foram encontrados na transição?

##### Responsabilidades de liderança pouco claras

A liderança no seio do comité é normalmente distribuída por vários membros. No entanto, um problema recorrente é que um líder tende a assumir um papel dominante em relação aos outros, o que leva a que as responsabilidades dos outros não sejam claras, especialmente quando a figura dominante deixa o cargo.

##### > Solução potencial

Desenvolver diretrizes claras para dar orientação e apoio aos novos líderes, para que compreendam melhor as responsabilidades e deveres envolvidos. O intercâmbio com outras YO pode ajudar a desenvolver estas diretrizes.

##### Falta de autoconfiança dos candidatos

Sem uma orientação adequada, a seleção de potenciais candidatos a cargos de liderança pode ser inadequada. Muitos aspirantes a candidatos podem não ter autoconfiança e competências de liderança, o que os torna pouco preparados para assumir o seu papel.

##### > Solução potencial

A criação de programas de tutoria pode ajudar a resolver este problema, formando e orientando gradualmente os jovens aspirantes a líderes através de diferentes cargos de comité na YO.

#### Constituições específicas de cada país

##### Quênia

As cinco organizações de jovens têm uma constituição que define os requisitos para os cargos de liderança, a duração do mandato (normalmente dois anos) e o número de mandatos que alguém pode exercer. As eleições são realizadas durante as Assembleias Gerais Anuais (AGM). Uma vez que estas organizações são relativamente novas, trabalharam inicialmente com uma liderança provisória até à confirmação dos líderes na primeira AGM.

##### Moçambique

Todas as associações têm os seus próprios estatutos que regulam o funcionamento da associação, incluindo os órgãos sociais, como a assembleia geral, o conselho de administração e o conselho fiscal. Os mandatos dos órgãos sociais são eleitos para mandatos de cinco em cinco anos, com um limite de dois mandatos sucessivos. Os membros destes órgãos não podem exercer mais do que um cargo em simultâneo. Todas estas associações realizarão a sua primeira AGM dentro de três anos.

### Por que razão é importante uma boa transição de liderança na YO?

#### Ineficácia dos cargos de adjunto

Embora a maior parte das organizações de jovens tenha cargos de adjuntos, os eleitos para essas funções podem não cumprir efetivamente os seus deveres e responsabilidades devido à incapacidade de delegação do chefe.

#### ➤ Solução potencial

Estabelecer separações claras de responsabilidades, assegurando que cada adjunto é responsável pelas suas funções específicas. Idealmente, o adjunto deve crescer e desenvolver as competências necessárias para se tornar o próximo líder. Fornecer formação em liderança e estabelecer estruturas e processos organizacionais claros.

#### Perder os conhecimentos dos antigos dirigentes

Os antigos líderes e membros possuem frequentemente uma experiência e conhecimentos valiosos. É importante encontrar formas de os integrar na YO para evitar perder os seus conhecimentos.

#### ➤ Solução potencial

As abordagens de geminação de mentores, em que ex-líderes experientes são emparelhados com novos líderes, podem facilitar a partilha de conhecimentos e fornecer orientação. Os membros mais antigos podem também servir de conselheiros e ser convidados a partilhar os seus conhecimentos com a organização.

#### Os cargos de liderança de voluntariado consomem muito tempo

Pode ser um desafio devido à falta de motivação e de recompensas tangíveis.

#### ➤ Solução potencial

Delegar mais responsabilidades entre os membros para evitar sobrecarregar uma pessoa ou a estrutura de liderança e sublinhar a importância dos esforços conjuntos e de um bom planeamento.

#### Desequilíbrio entre os géneros nos cargos de liderança

Os homens ocupam predominantemente posições de liderança na YO devido a razões culturais.

#### ➤ Solução potencial

- Assegurar que cerca de metade dos cargos de direção sejam ocupados por homens e metade por mulheres. Se o presidente for um homem, o vice-presidente deve ser uma mulher ou o inverso, criando uma estrutura de liderança equilibrada.
- Para criar um ambiente de apoio, ofereça uma formação de sensibilização aos membros do conselho de administração (ou, melhor ainda, a toda a YO) que realce o valor das mulheres como ativos valiosos para a YO.

- Em muitas culturas, as mulheres são tradicionalmente encorajadas a serem reservadas. Quando têm a oportunidade de interagir com mulheres bem-sucedidas, ficam mais motivadas para se envolverem mais ativamente. Essas mulheres de sucesso podem também servir de mentoras e treinadoras, dando apoio a outras mulheres em funções de liderança. Este esquema de apoio também pode ser criado em diferentes organizações de jovens.

# Medição do impacto

.....



As organizações de jovens devem ter objetivos anuais para os seus esforços de recrutamento, para o sucesso dos seus membros nas diferentes cadeias de valor e para o equilíbrio entre os sexos e o empoderamento das mulheres dentro dos grupos.

### Como acompanhar os esforços de recrutamento?

1. Definir objetivos SMART para o grupo-alvo da sua organização: Simples – Mensurável – Atingível – Realista – com prazo determinado

Por exemplo: A YO xy pretende ter 100 novos membros até à data yz, dos quais 40% mulheres, 40% com idade inferior a, por exemplo, 21 anos.

2. Crie uma estratégia de promoção para recrutar os seus alvos e certifique-se de que cumpre os objetivos acordados:
  - Escolher os canais de promoção corretos.
  - Estabelecer objetivos específicos para a aquisição, envolvimento e retenção de membros.
  - Criar um calendário claro.
3. Criar uma base de dados dos membros: Pode fazê-lo de forma analógica ou digital; ambos os métodos são essenciais porque nem toda a gente tem acesso a ferramentas digitais, mas o armazenamento de todos os dados em formato digital é altamente recomendado para facilitar a acessibilidade.
4. Participar ativamente: Utilizar formulários de registo. Pode também colaborar com o nível da aula

para verificar se os membros estão a participar ativamente nas atividades da organização. Determinar as razões da inatividade se os membros não estiverem envolvidos. Isto pode ajudar a resolver o problema e a encontrar soluções.

5. Recolher informações gerais durante o primeiro registo: cada novo membro deve preencher um formulário de registo com indicadores como a idade, o sexo, etc.

### Como acompanhar o desenvolvimento na cadeia de valor?

Para medir o desenvolvimento da cadeia de valor, concentre-se em cada membro individualmente.

#### Por exemplo, na cadeia de valor das aves de capoeira

1. Comece com uma avaliação inicial em que se conta o número de galinhas que cada membro possui.
2. Definir um número-alvo que o membro individual pretende atingir num período específico.
3. Após esse período, voltar a contar as galinhas.

#### Por exemplo, na produção vegetal

1. Avaliação inicial: Comece por medir os rendimentos atuais das culturas de cada membro em relação ao tamanho da terra. Por exemplo, registre quantos alqueires de trigo cada agricultor colhe por acre/hectare (ou outra unidade de medida comumente utilizada).
2. Definir o número de objetivos: Colaborar com cada agricultor para estabelecer objetivos claros e executáveis de melhoria do rendimento. Por exemplo, de 40 alqueires por acre para 50 alqueires por acre numa estação de crescimento.

3. Após o fim da sessão de cultivo, efetue uma avaliação final do rendimento das culturas de cada agricultor. Calcule o aumento percentual em relação ao rendimento inicial.

### Como avaliar o empoderamento feminino?

1. Medir a participação de homens e mulheres em reuniões, formações e na implementação de atividades e quantas mulheres assumem responsabilidades oficiais no seio da YO.
2. Realizar grupos de discussão para identificar os obstáculos que impedem a participação das mulheres e compreender melhor as suas necessidades e expectativas relativamente à YO.
3. Utilizar a informação recolhida para tornar as ações da organização mais inclusivas para as mulheres, por exemplo, através da calendarização das reuniões ou da localização das mesmas.

### Como acompanhar o envolvimento, a participação e a retenção?

1. **Campanhas de redes sociais:** A análise do Facebook pode fornecer informações valiosas sobre o sucesso das campanhas nas redes sociais, incluindo o total de visualizações, reações e gráficos.
2. **Utilização de registos de presenças:** As listas de presenças podem ajudar a acompanhar o empenho e a participação dos membros nas reuniões e atividades.
3. **Utilização de caixas de sugestões analógicas ou digitais:** As caixas de sugestões podem incentivar os membros a partilharem as suas opiniões e ideias.

### **Outros recursos e ferramentas**

para apoiar as organizações de jovens nos seus esforços de mobilização e recrutamento podem ser encontrados [w](#).

### **Mais informações**

[Youth.Net.Works Inglês](#)

[Youth.Net.Works Francês](#)

[One Week, One Goal: African Youth Organisations](#)

[Unite for Agribusiness Growth](#)

(Uma Semana, Um Objetivo: Organizações de Jovens Africanos unem-se para o crescimento do agronegócio)

# Impressão

Como empresa federal, a GIZ apoia o governo alemão dos seus objectivos no domínio da cooperação internacional para o desenvolvimento sustentável.

**Publicado pela:**  
Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sede social  
Bona e Eschborn, Alemanha

Projeto global „Emprego rural com enfoque na juventude“

Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40  
53113 Bonn, Alemanha  
T +49 228 44 60-0  
F +49 228 44 60-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1 – 5  
65760 Eschborn, Alemanha  
T +49 61 96 79-0  
F +49 61 96 79-11 15

E [info@giz.de](mailto:info@giz.de)  
I [www.giz.de/en](http://www.giz.de/en)

Em nome do



Ministério Federal da  
Cooperação Económica  
e do Desenvolvimento

## **Membros do grupo de trabalho temático YO:**

Singini Nyirenda, Lidace – GIZ Malawi  
Shivisi, John Eyagi – GIZ Quênia  
Moejes, Jan – GIZ Quênia  
Berta, Hortega Estevao – GIZ Moçambique  
Lon, Eduardo Salvado – GIZ Moçambique  
Ky, Adama Desire – GIZ Burquina Faso  
Hasse, Daria – GIZ Alemanha  
Holy, Paula – GIZ Alemanha  
Eberhard Bauer – Consultor em desenvolvimento organizacional  
Marie Barillé – Consultora na Strhive

## **Tradutor e revisor da versão portuguesa:**

Manuel Antunes Martins

## **Conceção:**

Agnes Weegen, Colónia, Alemanha

## **Créditos fotográficos:**

página 1: © Homeline Media	página 18: © Trevor Mboya (Lakehub)
página 3: © Homeline Media	página 20: © Homeline Media
página 6: © Homeline Media	página 22: © Excelle
página 10: © EmpowHer	página 23: © Homeline Media
página 12: © Homeline Media	página 26: © Homeline Medias

## **Links URL:**

Esta publicação contém ligações a páginas Web de outras organizações. Estas ligações têm apenas o objetivo de melhorar a facilidade de utilização e não indicam de forma alguma uma aprovação dos conteúdos fornecidos em qualquer outra página Web. A responsabilidade pelo conteúdo dessas páginas é do respetivo fornecedor desse conteúdo e a GIZ não aceita qualquer responsabilidade pelo conteúdo fornecido por organizações externas.

O GIZ é responsável pelo conteúdo desta publicação.

Outubro de 2024

**Modelo de recrutamento da Rede de Jovens Visionários do Condado de Bungoma (Bungoma County Youth Visionary Network – BCYVN)**



Metro House, Sikata Kimilili Road  
 P.O. Box 50200-112233, Bungoma  
 Tel:0700651264,11537140,0713571149  
 Email: bungomayouth.v@yahoo.com  
 Web: www.bcydn.org

**BUNGOMA COUNTY YOUTH VISIONARY NETWORK RECRUITMENT TEMPLATE**

Sub county	
Name of enumerator	
Contact of enumerator	
Email address	
Level of education	

**SECTION 1: AGRI-ENTREPRENEURS PERSONAL DETAILS**

Name	
Sub county	
Ward	
Village	
GPS Coordinates(optional)	
Gender	
Age	
Contact	
Email address	
Date of recruitment	
ID number	
Level of education	

**SECTION 2: VALUE CHAIN DETAILS**

Type of main value chain	Duration in the value chain	Size of the value chain		Market for your products
		Acres (for crops)	Number (For poultry/dairy)	

How do you access information based on your value chain/s above?

.....

.....

.....

**SECTION 3: ACHIEVEMENTS**

.....

.....

.....

.....



Metro House, Sikata Kimilili Road  
P.O. Box 50200-112233, Bungoma  
Tel:0700651264,11537140,0713571149  
Email: bungomayouth.v@yahoo.com  
Web: www.bcydn.org

**SECTION 4: CHALLENGES AND RECOMMENDATIONS**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**SECTION 5: FUTURE PLANS**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**SECTION 6**

**(FOR ENUMERATOR ONLY)**

Details of the value chain: (Write short notes about his/her value chain based on the information provided during key informant interview)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Reviewed By:

.....Signature.....Date.....

Approved By:

.....Signature.....Date.....



Metro House, Sikata Kimilili Road  
P.O. Box 50200-112233, Bungoma  
Tel:0700651264,11537140,0713571149  
Email: bungomayouth.v@yahoo.com  
Web: www.bcydn.org

**SECTION 7**

**(FOR RESPONDENT/PROSPECT/EXPECTED MEMBER)**

**Agreement and obligations**

Bungoma county youth visionary network promises all members and beneficiaries on:

- 1) Treating each individual member/farmer with respect, courtesy and kindness.
- 2) Respecting the confidentiality of all information in its possession and in accordance with the relevant laws of the country
- 3) Securing all information in its possessions by maintaining systems that are in full compliance with strict information security controls, standards and procedures.
- 4) Being responsive to requests for information and assistance from members and beneficiaries.
- 5) Listening to, and carefully considering feedback and suggestions for improvements from all stakeholders.
- 6) Providing feedback to our stakeholders by periodically reporting on our performance.
- 7) Being pro-active rather than reactive in meeting the needs of the youth/farmers and in mitigating anticipated challenges.
- 8) Facilitating members who are differently-abled according to their needs.

**Members/Beneficiaries Obligation**

- 1) Participate in the clustered value chains for commercial purposes
- 2) Give feedback to the company for improvement in performance
- 3) Join different value chains and work together in terms of production and marketing
- 4) Maintain the quality standards as per the market demands.
- 5) Members/beneficiaries to respect company staff.

**Declaration:**

I..... hereby agree that I have read the above obligations and understood. I pledge to abide by them. The information I have provided is true to my knowledge and can be used by the organization for the appropriate purpose.

Signature.....Date.....

## Vihiga Young Agripreneurs Network (VIYAN) Brochure

### ABOUT US

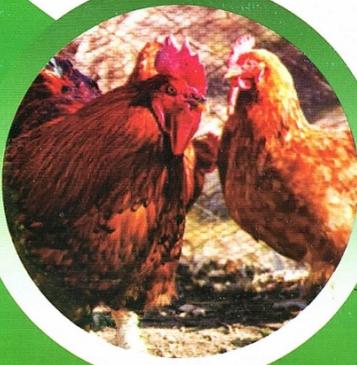
VIYAN is a non-profit organization based in Vihiga aimed at transforming the lives of youth through agriculture by championing the agribusiness agenda for the young people in Vihiga County.

It operates in all the five sub-counties of Vihiga county. Since its registration in January 2022, its membership has grown to over 150 members, all who are young agri-preneurs running a variety of agri-enterprises. The members are engaged in various value chains including African leafy vegetables, poultry, passion fruits and apiculture, the four of which are the top four most practiced value chains.

through empowerment and social economic development

-To contribute towards increase in youth uptake in agribusiness by initiating programs that would make agriculture look appealing to the young people

-To capacity build, promote and create linkage with likeminded stakeholders with the aim of mobilizing support for the young women and youth in agribusiness.



# VIYAN

## VIHIGA YOUNG AGRIPRENEURS NETWORK (VIYAN)

### OUR PLANS FOR THE FUTURE

The future is bright for VIYAN members. The organization intends to take a center stage in resolving the crucial challenges of young farmers in areas of:

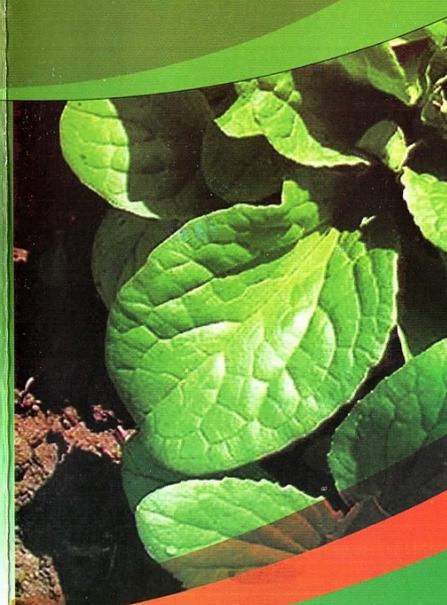
- Technology/Innovations
- Finance
- Markets

 Find Us..  
Office in Chango  
Along the Kisumu-Kakamega  
Highway; 300M from Majengo Town

 [vihigayan2021@gmail.com](mailto:vihigayan2021@gmail.com)

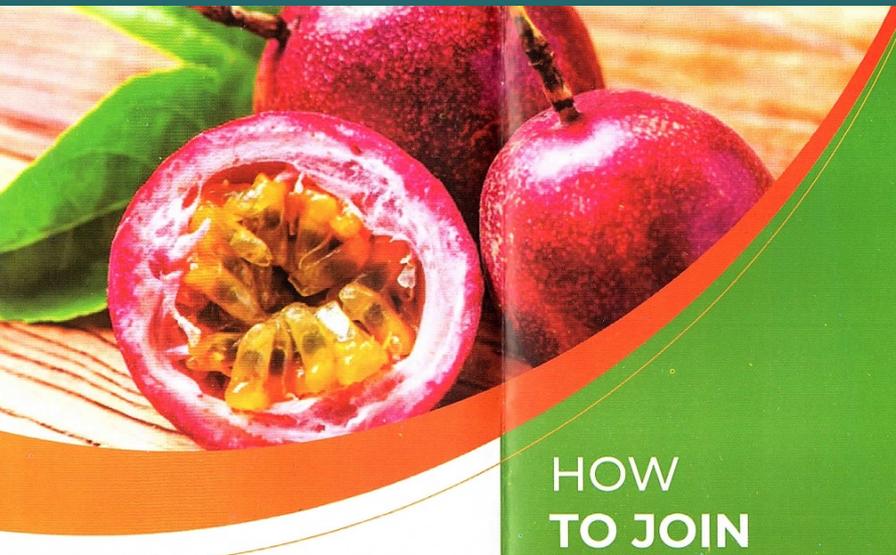
 Vihiga Young Agripreneurs  
Network-VIYAN

 0113033097



# VIYAN

## 9.2 Vihiga Young Agripreneurs Network (VIYAN) Brochure



### WHY VIYAN?

- VIYAN provides a community of agripreneurs for all the young farmers across the county
- Through our partners, we offer capacity-building opportunities to our members on short technical courses in agriculture
- Members equally get hands-on/ on-farm trainings to enhance their skills in agriculture
- The organization links members to opportunities from commercial entities and development partners in areas such as climate smart solutions, finance, and markets
- VIYAN opens doors for peer-to-peer mentorship opportunities for the members
- Marketing through VIYAN Agri-journalism platform

### HOW TO JOIN VIYAN

- Members of VIYAN are youth (18-35 Years old) of Vihiga County active in agriculture, or planning to venture in agriculture.
- To join, fill the physical membership form, or fill the google form link provided on our virtual platforms and submit your bio-data.
- We will contact you within two weeks of receiving your request.
- For full membership, a registration fee of Ksh500 is required for administrative purposes.
- All payments are paid directly to the organization account using:

**Lipa na Mpesa,  
Pay-Bill: 247247  
Account: 0113033097**

### MISSION

To create a responsive network of young agripreneurs, regional institutions and technical partners to bring further understanding of rural transformation through agribusiness.

### VISION

To be the leading hub for youth in sustainable food security solutions and agri-business opportunities.

### CORE VALUES

- Transparency & accountability
- Inclusivity
- Integrity
- Teamwork
- Non-discrimination

