



voluntare
red de voluntariado corporativo

GRUPOS DE TRABAJO
EN **VOLUNTARIADO
CORPORATIVO**

Jubilados y prejubilados

Una oportunidad para acompañar
la salida del Talento de
las empresas y fomentar
el envejecimiento activo
de los empleados

Grupo de trabajo liderado por:

Fundación | **Cajasol**



GRUPOS DE TRABAJO EN VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Jubilados y prejubilados

Una oportunidad para acompañar la salida del Talento de las empresas y fomentar el envejecimiento activo de los empleados

Grupo de trabajo liderado por:



El presente documento se encuentra protegido bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional. El contenido del informe puede ser reutilizado y divulgado por cualquier medio siempre y cuando se cite la fuente (Voluntare - www.voluntare.org) y se indique si se han realizado cambios sobre el documento original. No está permitido el uso de cualquier información recogida en este informe para fines comerciales.

Presente edición: Valencia (España) · Septiembre 2017

Coordinación: Voluntare (www.voluntare.org)

Diseño y maquetación: Selenus (www.selenus.es)

ÍNDICE

Grupo de trabajo: voluntariado y jubilados	4
» Dirección	6
» Departamento responsable	8
» Contacto con entidad social	10
» Entrevista de salida y jornada para voluntarios	12
» Formación e incorporación	15
» Acompañamiento y seguimiento	16
Testimonios de voluntarios	18
» Fundación Cajasol	18
» AXA de Todo Corazón	20
» Fundación Codespa	21
» Fundación Repsol	22
» Esteve	23
» Fundación la Caixa	24
Buenas prácticas	26
» AXA de Todo Corazón	26
» Fundación Codespa	27
» Fundación Repsol	27
» Fundación la Caixa	27
Grupo de trabajo	28
» Voluntare, Fundación Cajasol, AXA de Todo Corazón, Esteve, Fundación Codespa, Fundación Repsol y Fundación la Caixa	

Voluntariado y jubilados

Los jubilados y prejubilados representan hoy en día un potencial muy alto con una experiencia enorme en su vida laboral, al igual que conocimientos, formación, saber hacer, etc. Por otro lado, el Voluntariado Corporativo puede ser una herramienta muy eficaz para gestionar las jubilaciones y prejubilaciones, reforzando el orgullo de pertenencia y acompañando la salida laboral del empleado.

En el ámbito laboral estamos asistiendo a la salida de empleados de menos de 60 años de las empresas de muchos sectores económicos. Personas con muchas ganas de seguir trabajando y con un alto grado de sentimiento de orgullo de pertenencia hacia su compañía.

La esperanza de vida se alarga, la gente se jubila con ganas de hacer cosas y el voluntariado es una herramienta muy potente para apoyar la jubilación activa y la salud físico mental de las personas.

La cuestión es crear desde la empresa, para los miembros de la plantilla que dejarán la actividad

laboral, unos espacios que no supongan una desconexión sin más. Algo que puede ser traumático para algunas personas.

Por otro lado, los jubilados y prejubilados son embajadores de la empresa y contribuyen al refuerzo de la reputación corporativa.

Este trabajo lo hemos planteado como una sucesión temporal de acciones que desembocarán en la puesta en marcha de un Voluntariado Corporativo destinado al personal que sale de la empresa. Estas acciones las podemos resumir en la siguiente sucesión:

VOLUNTARIADO PARA PERSONAL QUE SALE DE LA EMPRESA · PROCESO



Reunión del grupo de trabajo sobre Voluntariado Corporativo y jubilados.

Aunque la jornada para jubilados sea percibida por los empleados jubilados como el verdadero lanzamiento del proyecto, desde el departamento de la empresa elegido para hacerse responsable del Programa de Voluntariado Corporativo se tienen que dar los pasos para organizar la jornada con todos los "actores" preparados para esta ocasión.

En algunas empresas no se contemplan jornadas de despedida para los jubilados y prejubilados. En este caso se recomienda presentar el Programa de Voluntariado Corporativo junto a la entrevista de salida y recopilar los datos de contacto de los interesados para invitarles a una jornada en grupo organizada a posteriori. La jornada en grupo se ha detectado como una buena práctica clave que no se aconseja omitir.



Es clave no provocar tiempos de espera si la jornada para jubilados finaliza con un grupo de empleados que ha mostrado interés por el Programa de Voluntariado Corporativo: todo tiene que estar bien planificado para que los aspirantes se incorporen a su labor voluntaria.



Dirección

Esta acción es clave, pues es la que pone en marcha todo este proceso. La Dirección o el Comité de Dirección deben estar convencidos de que el Voluntariado Corporativo para jubilados es bueno para la empresa, le va a reportar algo positivo.

Hay que aclarar que este Programa no reportará un incremento de negocio o rentabilidad económica directa. Lo positivo para la empresa llegará a medio plazo y de una forma indirecta. No se trata de la bondad de sus productos o servicios, sino de satisfacer otras necesidades de la población por la que no se solicita retribución alguna.

La empresa gana:

- » Publicidad
- » Reconocimiento social y reputación, mostrando su lado más humano y social.
- » Desarrollo de su política de RSE.
- » Retención del talento de un colectivo que sale de la empresa y puede servir a otros si se canaliza bien a través de ésta.

Además, el retorno para la empresa de este Voluntariado Corporativo se ve incrementada al contar con personas que, aunque no vinculadas laboralmente, son portadoras de la imagen de la empresa, de la parte más positiva de ella: la solidaridad.

Se diría que son sus embajadores, ya que muchos de ellos han hecho su carrera profesional en la propia empresa.

Es importante destacar que el voluntario "presume" ante su círculo social de que aún colabora con su empresa.

Este retorno tiene una parte de "ingresos" (lo que gana la empresa), pero también hay que realizar unos desembolsos:

- » Coste material: hay que mantener una estructura mínima en la empresa para dar soporte a los voluntarios jubilados y prejubilados.
- » Gestión de los voluntarios: seguros, compensación de gastos, merchandising, etc.
- » Coste inmaterial: hay que mantener vivo el orgullo de pertenencia, el vínculo con la empresa, lo que se traduce en tiempo, dedicación, escucha e imaginación para mantener el interés de los voluntarios.



El Voluntariado Corporativo también es una herramienta que motiva a las personas que siguen en activo pues denota que, cuando la persona se desvincula laboralmente de la empresa, sigue manteniendo un contacto permanente con ella.



El Voluntariado Corporativo juega un papel muy importante en las acciones de solidaridad de la empresa, pues deben ser el motor que producirá un retorno importante para ella.



Departamento responsable

La Dirección asigna el Voluntariado Corporativo a un departamento o equipo que se responsabiliza del mismo. Es recomendable que, si este encargo no recae en alguno de estos, los departamentos de Recursos Humanos y Responsabilidad Social de la Empresa, estén involucrados y colaboren estrechamente con el programa.



Es imprescindible la colaboración del Departamento de Comunicación, recordando la máxima de que “lo que no se comunica no existe”

También es imprescindible la colaboración del Departamento de Comunicación, recordando la máxima de que “lo que no se comunica no existe”. Hay que comunicar hacia el exterior: informar a la sociedad de las colaboraciones que se están llevando a cabo para la inclusión de colectivos desfavorecidos. Pero también es necesaria una comunicación interna que informe a la plantilla de las actividades de Voluntariado Corporativo que, a corto o medio plazo, sirva para captar a nuevos voluntarios.

Si la empresa cuenta con una fundación, ésta sería la impulsora perfecta del Voluntariado Corporativo porque tiene la visión social de la empresa.

Al frente de esta sección encargada del Voluntariado Corporativo debe haber una persona coordinadora, con el apoyo necesario de otras, que será la imagen visible del mismo y la persona referente para los distintos agentes que identificamos en este programa.

El coordinador puede ser una persona en activo o un jubilado o prejubilado capaz de liderar el programa, pero en ambos casos es muy importante encontrar el perfil adecuado y atribuirle toda la gestión de coordinación, ya que no se recomienda separar los proyectos para jubilados, aunque puedan crearse proyectos complementarios reservados a ellos.

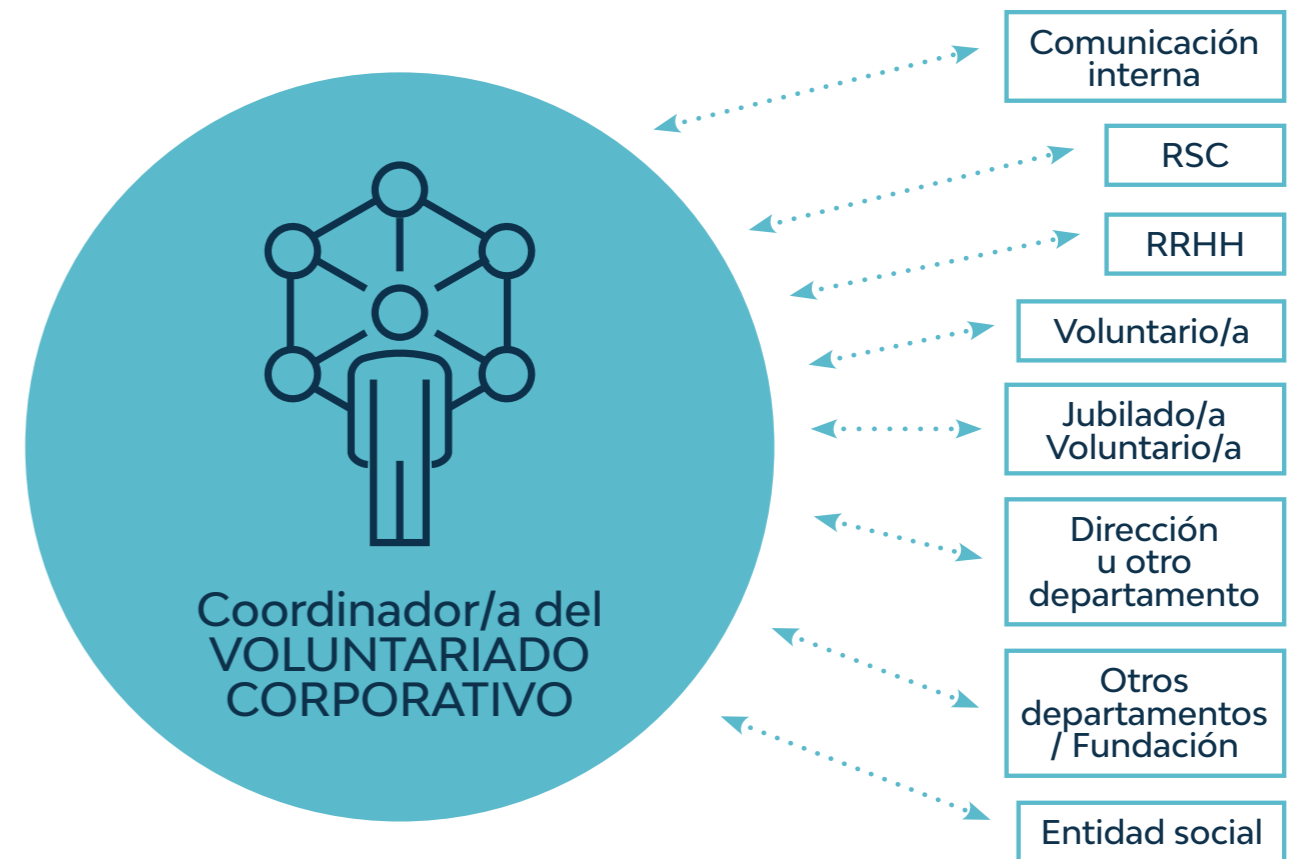
En el caso de contar con diferentes centros de trabajo, diferentes áreas geográficas de actuación o cualquier otra distribución en la empresa, habría que contar con unos responsables o delegados. Serían los encargados de impulsar el proyecto y tener la oportunidad que el mensaje del Voluntariado Corporativo llegue a todos los rincones de la empresa.

Inversiones

Hablamos de los desembolsos materiales en que incurrirá la empresa para mantener esta sección encargada del Voluntariado Corporativo:

- » Costes de personal
- » Coste de medios: mobiliarios, informáticos, comunicación, etc.
- » Costes de Formación específica sobre Voluntariado Corporativo.

Es posible que se contemple la colaboración económica con algún proyecto de una entidad social con el que se quiera colaborar y dónde se requiera la participación de los voluntarios de la empresa.



Trabajo

Serán las personas responsables del lanzamiento del programa de Voluntariado Corporativo quienes tendrán que planificar todos los pasos a dar hasta que se incorporen los jubilados y prejubilados a sus tareas voluntarias y, posteriormente, su acompañamiento, medición y comunicación constante con los agentes señalados anteriormente:

- » Dirección o Departamentos de RRHH y/o RSE: reportará informes periódicos sobre la marcha del programa y resultados que se estén obteniendo, así como la organización de jornadas para jubilados.
- » Departamento de Comunicación interna y externa: le transmitirá, para divulgar por los canales que disponga, interna y externamente, las noticias, memorias y logros del programa de Voluntariado Corporativo. Uso de las redes sociales.
- » Coordinador voluntariado: detectará necesidades e inquietudes de los voluntarios y les orientará sobre proyectos, entidades sociales etc.
- » Entidades sociales: concretar los proyectos de estas organizaciones en los que se involucrarán los voluntarios de la empresa. Establecer las relaciones con ellas y la información de los resultados obtenidos.
- » Voluntarios jubilados: debe acompañarlos en todo el proceso iniciado en la empresa, incluso cuando se incorpore a su labor voluntaria. Debe percibir que la empresa les apoya en todo momento.



Contacto con la entidad social

El Voluntariado Corporativo tiene que dar respuesta a las necesidades reales de la sociedad, a las inquietudes de los voluntarios y responder a la estrategia de la empresa en esta materia. Para una correcta relación empresa-entidad social es fundamental la transparencia de los objetivos de las dos partes.

La sección de la empresa encargada del Voluntariado Corporativo deberá entablar conversaciones con las entidades sociales de su entorno a las que les propongan este programa. Para ello deberá esgrimir los beneficios que le reportará a la entidad y a sus beneficiarios.

En estas conversaciones hay que tratar temas como:

- » Expectativas de ambas partes.
- » Creación de una línea de nueva acción con los voluntarios de la empresa o su incorporación a las ya existentes.
- » La formación que reciben por parte de la entidad social.
- » Cómo llevan a cabo la acogida de nuevos voluntarios.
- » Forma de comunicar los logros de las actividades voluntarias al coordinador del Voluntariado Corporativo de la empresa.
- » El valor añadido del colectivo jubilado y pre-jubilado como voluntario.

Lo ideal si se abre un proceso de negociación es que se plantee como "ganar-ganar".

También se pueden realizar acciones de voluntariado propuestas por los voluntarios o sugeridas por la propia empresa.

Esta sería una consecuencia natural del programa de Voluntariado Corporativo: una iniciativa de voluntariado emprendedor en la que los voluntarios diseñan y desarrollan los proyectos sociales en colaboración con entidades del tercer sector.

¿Qué gana la entidad social?

Los beneficios para la entidad social y, por ende, para sus usuarios o beneficiarios son:

- » La experiencia
- » La formación
- » El conocimiento
- » Las energías de profesionales que aún pueden dar mucho de sí.
- » Reputación
- » Visibilidad de sus proyectos

A destacar la reputación porque, si hay empresas y personas que están dispuestas a emplear su tiempo y sus recursos en la entidad social, será porque vale la pena.



Lo ideal si se abre un proceso de negociación es que se plantee como "ganar-ganar"





Jornada para jubilados/as

Primera acción percibida por los empleados salientes

Todo comienza con una jornada dedicada a los compañeros que se jubilan o prejubilaban, para convertirlos en protagonistas de los logros de la empresa: han sido ellos, con su trabajo, los que lo han conseguido. Es dónde más cuidado hay que poner, pues de su resultado dependerá el éxito de este proceso.

En el caso de no tener prevista una jornada institucional de despedida, se recomienda presentar el proyecto en las entrevistas de salida para recopilar los datos de contactos de los interesados e invitarles a la jornada de presentación (ver folleto de la Fundación Repsol del anexo).

Esta jornada debe ser lo más cercana a la salida de los empleados de la empresa. El número de estas jornadas a lo largo del año debe estar marcada por la concentración en el tiempo de salidas.

La idea es que no transcurra mucho tiempo entre la salida laboral y la jornada. Así, la persona saliente no pierde su orgullo de pertenencia, no se produce una ruptura total del vínculo con la empresa y se le da un reconocimiento al trabajo de tantos años.

Desarrollo de la jornada

Con una primera parte institucional, en la que el presidente y/o director de la empresa o grupo empresarial les dirigen palabras de agradecimiento.

Propuesta: hablar de la evolución de la empresa, de su trayectoria y de sus logros, para que los asistentes sientan que han tenido que ver en ello. Refuerza el sentimiento de pertenencia.

Se sigue, después de una pausa o café, con unas charlas de interés para ellos y para su nueva situación, que abarcan campos tan diversos como:

- » Cuestiones de Seguridad Social.
- » Fondos de pensiones.
- » Salud (lo importante que es mantenerse en forma física y mental).
- » Habilidades sociales.
- » Gestión del tiempo.
- » Y también, para finalizar, se les ofrece el Programa de Voluntariado.

Este colectivo debe percibir que la empresa se preocupa por él, aún después de haber desaparecido el vínculo laboral. Pero no tiene por qué haber una desvinculación total. Ambas partes aún se pueden beneficiar de una nueva relación que se pone en marcha ahora: el Voluntariado.

Esta parte final dedicada al Programa del Voluntariado Corporativo tendrá más eco en las personas que tengan inquietudes sociales.

Argumento 1:

“Lo que hemos adquirido en nuestra vida laboral: nuestra formación, nuestros conocimientos, nuestras experiencias, nuestro saber hacer. Esto tiene que servir a otros”.



La idea es que no transcurra mucho tiempo entre la salida laboral y la jornada. Así, la persona saliente no pierde su orgullo de pertenencia, no se produce una ruptura total del vínculo con la empresa y se le da un reconocimiento al trabajo de tantos años.

Argumento 2:

“El tiempo que vivimos es difícil para muchos. Con tu trabajo y tu tiempo libre, podrás llegar a mejorar la vida de otros”.

En este punto sería útil que algún voluntario, a ser posible que pertenezca al Voluntariado Corporativo de la empresa, contara su experiencia.

Para todas aquellas personas que muestren interés hay que facilitarles toda la información de forma clara y precisa y, sobre todo, marcar los tiempos:

- » Vamos a trabajar con la entidad social A o B.
- » Vamos a impartir un curso de formación básico de Voluntariado.
- » La siguiente reunión lugar, día y hora.
- » ¿Te interesa? Rellena el formulario (proponemos uno a modo de ejemplo).
- » Puedes venir con familiares y amigos.

Como opción, se puede proponer que participen en su entorno más cercano. Esto anima a las personas a no realizar las actividades solas. Lo importante es terminar la reunión con un grupo de aspirantes a ser voluntarios.

Dejemos claro que el Voluntariado no es una cosa de masas, por lo que un grupo reducido puede ser un buen principio.

Reiteramos: El coordinador tiene que planificar los pasos a dar para que estos empleados, desde el momento que se deciden hasta que se incorporen a su labor voluntaria. No esperen, todo tiene que estar atado y bien atado. Está en juego la credibilidad del programa.

Ejemplo de formulario:

Fundación | Cajasol

Sevilla, _____ de _____ de 2017

Estoy interesado en participar en el Programa de Voluntariado Corporativo de la Fundación Cajasol y asistiré al Curso Básico de Voluntariado que impartirá _____

Firma _____

Nombre	
Apellidos	
Correo Electrónico	
Teléfono de contacto	
Dirección	
Localidad (Provincia)	



Formación e incorporación

Seguramente para esta persona será la primera vez que entre en contacto con el Voluntariado, un mundo nuevo y desconocido que le podría producir cierta inquietud. Por eso es imprescindible, además de indicarle con toda claridad los pasos a dar, toda la información que necesite.

Es recomendable que los aspirantes reciban un Curso de Voluntariado para que entren en este mundo sin ninguna inquietud ni incertidumbre. El curso de formación básica en Voluntariado puede ser impartido por la entidad social o buscar un tercero experto en la materia.

Esta formación será el siguiente paso a dar y se debe ofrecer información en la jornada: dónde y cuándo se llevará a cabo. Después de "¿Te interesa? Rellena el formulario".

Se le da un folleto con información sobre el curso de voluntariado básico:

Dónde tendrá lugar:

En la sede de _____ en _____,

los siguientes días:

- Lunes __ de _____, de 17,30h a 20,00h
- Miércoles __ de _____, de 17,30h a 20,00h
- Lunes __ de _____, de 17,30h a 20,00h
- _____

Propuesta de materia a impartir en el curso:

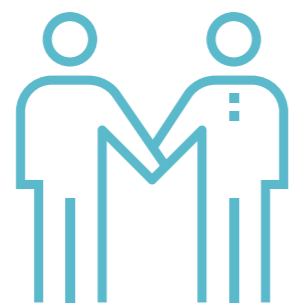
- La acción social que se va a realizar. Lunes __ de _____
- Motivación y compromiso. Derechos y deberes. Miércoles __ de _____
- Trabajo en equipo. Lunes __ de _____



Es recomendable que los aspirantes reciban un curso de voluntariado para que entren en este mundo sin ninguna inquietud ni incertidumbre. El curso de formación básica puede ser impartido por la entidad social o buscar un tercero experto en la materia.

Finalizada la formación, el siguiente paso es la incorporación a la entidad social. Para ello hay que transmitir el lugar, la fecha, la hora y la persona de contacto que los recibirá.

Esta fase del proceso y las siguientes son comunes a la gestión del programa de Voluntariado Corporativo, del cual, como hemos dicho anteriormente, se recomienda hagan parte integral sin diferenciar procesos. El colectivo jubilado y prejubilado tiene unas peculiaridades (tiempo, experiencia, conocimiento de la empresa...) muy valiosas para el programa de Voluntariado, se pueden diseñar programas y funciones específicas para ellos como, por ejemplo, formación para que ellos sean los futuros formadores y mentores de los voluntarios, embajadores del programa, etc.



Acompañamiento y seguimiento

Esta persona debe percibir cómo su acción va a producir un impacto en otras personas cercanas a ella, ayudando a mejorar sus vidas.

El voluntario gana:

- » Satisfacción
- » Autoestima
- » Salud
- » Relaciones sociales, etc.

Cuando los voluntarios comiencen su labor, el coordinador debe tener preparado un canal de comunicación permanente para estar siempre atento a las interacciones de éstos (Dirección de correo: voluntariado@xxxxx.xx), además de recibir información de los logros en la entidad social para comunicar a los Departamentos de Comunicación, RRHH y RSE, que se reflejen en las memorias correspondientes.

También cabe la posibilidad de tener una web o un apartado de la web de la empresa donde ir recogiendo estos logros en el plazo más inmediato, así como una Intranet para la comunicación interna. Y estar preparado para la resolución de incidencias en la labor de los voluntarios.

Recomendación 1

Tener reuniones con los voluntarios a lo largo del año para que se sientan respaldados y acompañados por la empresa. Proponemos dos:

- » En septiembre, coincidiendo con el inicio de curso, para retomar el voluntariado tras las vacaciones.
- » En primavera, para reunirlos a todos y darles un pequeño homenaje, como si se tratara de un encuentro, algo más informal que la Jornada anteriormente planteada.

Recomendación 2

Informar al resto de la plantilla por los medios oficiales de la empresa de las acciones de los compañeros jubilados y prejubilados en sus voluntariados.

Se puede ir un paso más allá en esta recomendación, proponiendo actividades en el ámbito del voluntariado para personas jubiladas y en activo.

Recomendación 3

Medir el proceso y los resultados, remitiendo al trabajo de Voluntare.



Foto: Fundación Repsol

Grupo de trabajo: voluntariado y jubilados

Testimonios de voluntarios



“Enganchados al voluntariado”

Testimonio de Loren y José Manuel

Loren y José Manuel son matrimonio y recién licenciados en el último Curso de Voluntariado de la Fundación Cajasol. Nos han escrito sobre su experiencia en este mundo:

“Bien es cierto que, cuando acabamos el cursillo de voluntariado, nos encontramos un tanto confusos respecto a nuestro destino en dónde ejercerlo, pero el último día y atraídos por los comentarios que nos hizo Carmen Gonzet, presidenta de la Fundación Paso a Paso, sobre las terapias que hacían con los niños con deficiencias psíquicas y físicas sobre la grupa de un caballo, decidimos hacer una visita a las instalaciones en Burguillos (Sevilla) para verlo directamente, tanto fue así que decidimos quedarnos y sin vacilar empezar a colaborar desde ese momento.

La experiencia fue, y sigue siendo, muy positiva, pues allí encontramos una calurosa y excepcional acogida por parte del personal responsable de la asociación, llena de humanidad ya que todos sabemos los inconvenientes que se suelen presentar en el trato con algunas personas con estas deficiencias; esto nos llenó de ternura y nos animó a desarrollar nuestro voluntariado ayudando a que estas personas disminuidas puedan defenderse e integrarse por medio de las terapias a caballo.”



Testimonio de Marina Adcería en Asedown Sevilla

Mi andadura en el mundo del voluntariado, como tal, comenzó hace tres años, tras mi jubilación, cuando recibí un correo de la Fundación Cajasol en el que nos daban la oportunidad de conocer este mundo a través de un curso de formación, me pareció interesante y serio y opté por probar.

Mi pasión por la pintura y la atracción que siempre he sentido por los niños con síndrome de Down me llevaron a contactar con Asedown para colaborar en un taller de pintura. La idea les pareció genial ya que en Madrid ya se llevaba a cabo con éxito. Debo confesar que el primer día me temblaban hasta las pestañas, las dudas sobre mi inexperiencia en cuanto a comunicación con este tipo de niños, que solo los había tratado desde la intimidación de mi círculo de amigos o conocidos era total, pero mi sorpresa fue mayor ya que la sensibilidad de la que estos niños son poseedores es lo único que se necesita para entender el arte de pintar, con lo cual solo hacía falta constancia y hasta hoy no me falta.

Empezamos el primer año con dos niños a modo experimental, dibujando y coloreando en pastel. El año siguiente se incorporaron tres niños más, que no eran down pero si tenían una discapacidad intelectual, y este año se ha incorporado una chica hemipléjica. Ya son seis alumnos, por ello desde el comienzo de este curso cuento con la ayuda inestimable de otra compañera, Eva Martín (Departamento de Prestamos) y entre las dos cubrimos mejor las clases ya que los alumnos necesitan una atención constante y continua.

El objetivo: hacer posible que amplíen su mundo un poco más y que además esté lleno de color y belleza. Hemos pasado del dibujo al óleo con lo cual es más complicado aún, pero superan todas nuestras expectativas. Todas las clases son un reto y superarlo para ellos es un empujón de autoestima y para mí verlos sonreír de satisfacción por algo que acaban de hacer es incalculable. No tengo conciencia de que les ayudo, pues, desde mi punto de vista, son ellos los que me enseñan a ver el mundo mejor de lo nos dicen la tele, la prensa y las vivencias diarias en mi puesto de trabajo donde la intolerancia, la exigencia, la falta de educación a veces es insufrible. Por el contrario, ellos son pacientes, tolerantes, cariñosos en una palabra son un pedacito de cielo cada uno de ellos.

Me parece MUY IMPORTANTE Y EXTRACTAMENTE NECESARIO que se realicen acciones de voluntariado. Qué pasaría si no existiera en estos momentos el Banco de Alimentos, o los comedores sociales, o tantas y tantas organizaciones que están paliando de alguna manera la situación por la que está pasado el mundo y, aunque así no fuera, debe haber una conciencia social que haga patente la desigualdad existente entre las personas y llevar a cabo una actividad de voluntariado ayuda a conseguirlo.

Hacerte voluntario es mucho mejor de lo que parece.



Testimonio de Conny Van De Weert

Conny Van de Weert, nuestra querida voluntaria holandesa de AXA de Todo Corazón, nos cuenta su experiencia enseñando a los más pequeños nociones de Seguridad Vial.

“Hace unas semanas, un lunes del mes de abril algo fresquito, me encontré a mí misma a las 11.30 de la mañana y al lado de la “profe” Elena, veía como un montón de niños se ponían en fila, a golpe de silbato, en el patio del Colegio San Jaime de Majadahonda. Se terminaba el recreo y había que volver a clase y yo, nerviosa, actuaría como profesora por un día. Me esperaban 28 niños y niñas de aproximadamente 5 años, todos adorables y bastante disciplinados, que nos miraban de reojo a mí y a mi maletín con el material para la clase sobre Seguridad Vial que iba a impartir. Hacía mucho tiempo que no trataba con niños de esa edad, tengo hijos que ya han pasado de los treinta y un nieto que es aún un bebé.

Así que así me lancé a dar una pequeña charla de la Seguridad Vial, concretamente sobre la importancia de usar el cinturón de seguridad y comportarse bien en el coche, así como las normas para ir por la acera y cruzar la calle por el paso de peatones. Ya en el aula, la profe tenía que solucionar un pequeño conflicto entre dos amiguitos que temporalmente habían dejado de serlo. Una niña aprovechaba la situación para preguntarme por lo bajini que qué hacía yo allí. La contesté que la profe lo iba a explicar en breve y así fue.

Después de una pequeña pelea con el ordenador de la sala adjudicada para la presentación y aclarada, también, la procedencia de mi nombre de pila –tras explicarles que yo no era española- tenía a mi audiencia sentada en el suelo delante de mí, preparada y expectante. Pero antes de empezar uno de los pequeños asistentes necesitaba saber cómo era posible que yo hablara español siendo extranjera. Aclarado este punto, al fin pudimos arrancar.

He de confesar que, cuando estaba en casa preparando la presentación, me parecía que no podría rellenar una hora con el material del que disponía, algo que me preocupaba bastante. Sin embargo, este problema se solucionó solo, ya que cada vez que se presentaba la ocasión, los niños, más que hacer preguntas, compartían con todas sus experiencias personales. No siempre –por no decir raras veces- tenían que ver con lo expuesto y a veces, por no decir siempre, se explayaban bastante. Pero todas las pequeñas historias eran divertidas y entrañables.

Les expliqué también que los perros también tienen que ir atados, y les enseñé los sistemas que utilizo para atar a las mías. Es algo que me pareció importante añadir y que suscitó que los niños compartiesen historias muy variopintas sobre sus mascotas, para mi sorpresa descubrí que casi todos los perros se mueven a sus anchas en los coches de sus dueños (¡mal hecho!).

En el apartado sobre cruzar la calle por los pasos habilitados para ello, añadí que mejor no cruzar una vez iniciado el parpadeo del semáforo para los peatones, por

si acaso no daba tiempo llegar al otro lado. No vale ir corriendo a riesgo de caerse, claro, como proponía un pequeño intrépido. Les pregunté también si conocían el significado de los ruidos que la mayoría de los semáforos emiten (para los ciegos), algo que desconocían.

Al final un pequeño concurso puso de manifiesto que habían entendido todo perfectamente y que se lo habían aprendido. Sin duda una experiencia muy divertida, gratificante y reveladora, ignoraba que los niños españoles no reciben clases de seguridad vial como en mi tierra. En Holanda es una asignatura obligatoria desde una muy temprana edad y durante varios años, con un examen práctico y teórico el último año al terminar la educación básica. ¡Gracias a ADTC por la oportunidad!”.



Conviértete en oportunidad



Mi experiencia como voluntaria

Testimonio anónimo

Lo tenía muy claro desde el principio: ser voluntaria en una ONG. Trabajé durante 25 años en una multinacional alemana, Henkel Ibérica y al prejubilarme, no tuve ninguna duda en cambiar mi vida laboral. Y así fue...

Llevó trabajando como voluntaria en CODESPA desde octubre de 2012, unas 10 horas semanales. A mí me está aportando una gran satisfacción personal saber que estoy haciendo algo por favorecer y por lograr que los proyectos de CODESPA salgan adelante y ayuden al mayor número de personas posibles.

Me siento orgullosa de estar en CODESPA y poder dar apoyo en todo lo necesario. Y no hay ni que decir que estoy super contenta de que CODESPA cuente y confíe en mi trabajo. Y añadido que me sentí y sigo sintiéndome como una más del grupo de trabajo. Y aunque por ahora no he podido visitar “in situ” ningún proyecto en los que CODESPA está colaborando, sé que en un futuro no muy lejano lo haré y me dará mucha satisfacción saber que yo he podido colaborar en algo a que ese proyecto se haya hecho realidad.

Creo que todos tenemos alguna vez en la mente la idea de hacer un voluntariado y de ayudar a personas que lo necesitan, pero algunos no se atreven por “miedo” a comprometerse y hay que comprometerse.



Testimonio de Paula Sola

Paco Sola es voluntario del proyecto Energía mayor. Su testimonio se encuentra en el minuto 15'26" del siguiente audio:

http://www.cope.es/audios/fin-semana/fin-semana-11-06-2017--1300-1400_390511



Testimonio anónimo

"No penséis en jubilaros, pensad en cambiar de actividad". Estas palabras las pronunció Antonio Garrigues Walker el pasado 14 de junio, en la IX Edición de los Premios a la Excelencia de SECOT (organización sin ánimo de lucro cuyos socios seniors prestan asesoramiento a jóvenes emprendedores).

Para Prevent, la colaboración con voluntarios jubilados, es decir, con profesionales que han cambiado de actividad, ha sido un gran acierto en todos los sentidos: nos hemos enriquecido en sabiduría, algo que solo te lo da la experiencia de la vida; hemos ganado en calidad humana y en perspectiva, la mirada de un senior va mucho más allá que la de los jóvenes, a veces cegados por el ímpetu y las ganas de comerse el mundo; y nos ha permitido saborear el verdadero sentido de la "colaboración y el compromiso" a través de colaboraciones cuya contrapartida es la satisfacción de ayudar a terceros y crear impacto social.

A todos ellos: "GRACIAS POR FORMAR PARTE DE PREVENT".



"¡Sí, por fin soy voluntaria!"

Testimonio de M^a Victoria Fernández Iglesias

Muchas veces a lo largo de mi vida adulta había pensado en lo que me gustaría ser de mayor y a menudo llegaba a la conclusión de que me encantaría ser útil para alguien sin esperar nada a cambio.

Siempre había intentado dar voluntariamente algo de mí: donación de sangre, colaboración con el banco de alimentos, aportaciones a ONGs, pero mi vida profesional y familiar me impedían ser tan generosa con mi tiempo como me hubiera gustado.

La oportunidad surgió en los últimos años previos a mi jubilación, cuando me preguntaba cómo afrontarla y que tipo de actividad de voluntariado podía hacer en el futuro. En esa etapa de mi vida profesional, Esteve, mi empresa, me ofreció la oportunidad de colaborar en el programa Aula de Emprendedores de Fundación Prevent y Esade, como tutora de una emprendedora con diversidad funcional, acompañándola en el desarrollo de su idea de negocio.

La experiencia fue buena para ella (hoy su negocio funciona con éxito) y extraordinaria para mí, porque me hizo sentir orgullosa, feliz y motivada. Sentía que había recibido mucho más de lo que había dado e intuía que en el futuro, libre de responsabilidades profesionales, podía dedicar parte de mi tiempo a colaborar con personas que, como mi emprendedora, merecen todo mi respeto y admiración.

Seguramente el entusiasmo se transmite, porque Fundación Prevent me ofreció seguir colaborando en el programa y hoy felizmente jubilada, tengo la fortuna de ser Coordinadora en el Aula de Emprendedores.

Para mí esto representa seguir activa, ofrecer la experiencia conseguida a lo largo de muchos años como ejecutiva, enriquecerme como ser humano y sobre todo seguir sintiéndome útil para un colectivo que puede necesitar la solidaridad de otros para llevar adelante sus sueños y como no, cumplir alguno de los míos.



"Sensaciones que solamente te da el voluntariado"

Testimonio de Juan

Cuando me jubilé me llegó el momento de realizar uno de mis sueños: hacerme voluntario de "la Caixa". Y sin pensarlo dos veces, me apunté a la primera actividad que vi en la web: una salida con personas con discapacidad en la que iban a visitar la Sagrada Familia y el Parque Güell, en Barcelona.

Cuando llegó el día, no estaba solo: conmigo iban cuatro voluntarios más, pero yo era el "novato".

Nada más llegar a la Sagrada Familia se me acercó Jaume, un chico con discapacidad del grupo, que se comunicaba con monosílabos. Me cogió la mano izquierda con decisión y ya no me soltó en toda la visita.

Las cuidadoras me decían que si me molestaba les dijera. ¿Qué si me molestaba? En absoluto, fue como una bendición. Vi en su rostro que estaba feliz, tranquilo, seguro. Tras la comida Jaume seguía a mi lado, tratando quizás de expresar, a su manera, que se lo pasaba bien. Por mi parte, le correspondía con todo el afecto y cariño del que era capaz. De pronto, nos cruzamos con una niña que iba acompañada de su padre, y le oí decir: "Papá, ¿quiénes son esos señores que van vestidos con el polo azul? A lo que el padre respondió: "Mira Mireia, son voluntarios de "la Caixa" que desinteresadamente ayudan a otras personas". En ese momento mi mirada junto con la de ese padre se cruzaron, apenas pude balbucear un "gracias". El hombre asintió y añadió: "a vosotros". La escena concluyó de una manera que recordaré toda mi vida. Me sentí muy a gusto siendo voluntario, con mucho orgullo de aquella serigrafía grabada en blanco que figura en el polo, ese polo azul que identificó Mireia.



Buenas prácticas



Como buenas prácticas en el tema del voluntariado de jubilados en AXA podemos destacar que contamos con un foro de eméritos en el que los empleados que dejan la compañía cuyos cargos han resultado de gran relevancia se reúnen a través de un foro que organiza la propia AXA a fin de poner al día las noticias y resultados de nuestra entidad. Este podría ser un foro en el que empe-

zar a encontrar aliados que difundan a través de estos eméritos nuestro programa de voluntariado. También en AXA se han organizado teens y kids day para enseñar a los familiares nuestro edificio y para impartir formación en temas de seguridad vial, prevención, etc. Hemos hablado con RRHH para en un futuro poder realizar un Senior's Day e informar de nuestros programas de voluntariado.



Fundación Repsol ha elaborado, en colaboración con la Dirección de Personas y Organización, un Plan de acogida de prejubilados y jubilados de la compañía con el fin de impulsar la incorporación de este colectivo. En él se recogen iniciativas como la difusión del Plan de Voluntariado a través de folletos que se facilitan a aquellos empleados en el momento de su salida. Asimismo, se ha participado en jornadas dirigidas a este colectivo, donde se les facilita información sobre salud, RRLL, etc., y se les ofrece oportunidades para colaborar como voluntarios y aportar su talento a un fin social.

Energía mayor

En torno a este colectivo, desde Fundación Repsol se desarrolla el programa Energía mayor. Una iniciativa, llevada a cabo en colaboración con la Confederación Española de Aulas de la Tercera

Edad (CEATE), en la que voluntarios mayores de 55 años, ya sean empleados, familiares de éstos o jubilados de Repsol, colaboran realizando visitas guiadas en distintos museos y espacios culturales, especialmente, en aquéllos de tipo científico y tecnológico.

Para colaborar en este proyecto, los voluntarios deben asistir a una formación específica, que consiste en un curso semanal de 20 horas, seguido de un periodo de dos o tres meses, en el espacio cultural elegido.

El objetivo de esta iniciativa es contribuir a la difusión y divulgación del patrimonio cultural, artístico y científico; promover su accesibilidad a los distintos públicos; así como fomentar el voluntariado entre los senior del grupo, promoviendo una vida activa más allá de la jubilación.



El Voluntariado Corporativo con el colectivo jubilado es casi un "traje a medida": primero "casar" la idea que el voluntario tiene de su voluntariado y valorar todo lo que puede aportar al proyecto con su experiencia profesional, sus habilidades u otras motivaciones personales; también valorar sus retos personales; su vitalidad, actitud y capacidad de apasionarse con los proyectos que se le puedan encomendar. Se ha de fomentar el "enamoramiento-motivación" del proyecto con formación por

parte de la entidad social, con acogimiento por parte del resto del personal laboral y voluntarios, distribución de roles y objetivos a corto y a largo plazo. Requiere seguimiento continuo individualizado.

Es importante que el Voluntariado Corporativo jubilado "empiece" su voluntariado o a "testear" proyectos de voluntariado desde la empresa mientras está en activo (emocionalmente es aconsejable para el voluntario).



Francesc Moragas, primer director general de "la Caixa", impulsó una gestión profesional y ambiciosa muy diferente a la que predominaba hasta aquel momento en otras cajas. Así, "la Caixa" nació hace más de 100 años con una finalidad social y se dedicó de forma prioritaria al ahorro familiar y a ofrecer a todos sus clientes un seguro para la vejez, cuando todavía no existía este tipo de prestación social en España. En este sentido, Voluntarios de "la Caixa" nace en el año 2005 con la finalidad de apoyar las inquietudes solidarias de sus empleados, jubilados, amigos y familiares, así como

facilitarles la realización y el desarrollo de iniciativas altruistas y de cooperación de una manera organizada y eficaz. Su misión es la de contribuir a la transformación social que favorezca un mundo mejor y más justo, que dé más oportunidades a las personas que más las necesitan, a través de la participación solidaria y voluntaria de la Comunidad "la Caixa". Durante el año 2016, se realizaron más de 2.000 actividades, dedicando más de 80.000 horas de dedicación voluntaria en colaboración con miles de entidades sociales de toda España que impactaron en 200.000 personas.

Grupo de trabajo



La red iberoamericana Voluntare (www.voluntare.org) es un espacio independiente, dinámico y participativo creado por y para empresas y organizaciones sin ánimo de lucro, con el fin de impulsar el Voluntariado Corporativo. Es un lugar de encuentro abierto a organizaciones y personas interesadas, donde desarrollamos y compartimos información, documentación y materiales para reflexionar, debatir, aprender y mejorar. Nuestros socios directores son Fundación Telefónica, Endesa, Unilever, KPMG, Fundación Codespa, Fundación Repsol, Fórum Empresa, Santander y Fundación Corresponsables. Además, Voluntare cuenta con más de 60 colaboradores, entre empresas y organizaciones del Tercer Sector.



Las personas que hacemos voluntariado compartimos y asumimos la misión de la Fundación Cajasol: devolver a la sociedad parte del beneficio obtenido. Así, nosotros ponemos nuestra energía, conocimientos y experiencia adquiridos en nuestra vida laboral al servicio de asociaciones y ONG que aspiran a conseguir un mundo mejor. Es la razón de ser de nuestro voluntariado.



La asociación (www.axa.es/axa-todo-corazon) tiene por objeto apoyar la conservación del medio ambiente y las causas humanitarias, con especial atención a colectivos que se encuentran en riesgo de exclusión social o que necesitan una atención especial, como son: infancia; mujeres, sobre todo aquellas que hayan sufrido violencia de género; desempleados de larga duración; tercera edad; personas con adicciones; personas con discapacidad; personas que sufren discriminación, especialmente por factores de índole cultural, religiosa, política o sexual.



ESTEVE (www.esteve.com) es un grupo químico-farmacéutico líder en España y con una importante presencia internacional. Fundada en 1929 y presidida por Joan Esteve, actualmente emplea a 2.473 personas, tiene presencia en Europa, EE.UU., México y China y en 2015 alcanzó unas ventas de 813 millones de euros. La compañía mantiene un firme compromiso con la excelencia, dedicando todos sus esfuerzos a promover la salud y mejorar la calidad de vida de las personas. El compromiso social y ambiental forman parte de sus valores, colaborando con las comunidades cercanas para crear un entorno más solidario y cohesionado.

de la energía social, la energía de las personas. A través de sus acciones se quiere promover un mayor desarrollo social, educativo, cultural y ambiental, especialmente de las zonas donde la compañía energética tiene presencia. Sus principales proyectos se centran en la integración de colectivos vulnerables, divulgación en energía, el apoyo al talento, el emprendimiento, además de la promoción de la cultura.

Fundación Repsol puso en marcha en 2011 el Plan de Voluntariado, con el fin de atender las inquietudes sociales de los empleados del Grupo y su entorno y, al mismo tiempo, contribuir a la construcción de un futuro mejor en la sociedad.

Los voluntarios, el motor del Plan

El Plan de Voluntariado de Fundación Repsol es un plan universal, concebido por y para los voluntarios. Este concepto de universalidad se plasma tanto en los colectivos atendidos como en las acciones, que tratan de dar respuesta a las necesidades detectadas y a las inquietudes sociales de los voluntarios. Las actividades cubren un amplio rango de actuación, desde integración de personas con discapacidad, atención a colectivos vulnerables, actividades educativas, conservación del entorno natural... con el objetivo de que cada voluntario pueda encontrar su papel y ver reflejado su esfuerzo y compromiso.

Además, otra de las características diferenciadoras de este Plan, es que es una iniciativa abierta, con actividades en las que pueden participar no solo empleados, sino también jubilados de Repsol, familiares y amigos, accionistas, proveedo-

res y cualquier persona interesada en contribuir a la mejora de la sociedad.

Formar parte del equipo de voluntarios Repsol es un signo de identidad, que significa valores como el compromiso, la solidaridad y el respeto.

Más información en: www.voluntariado.fundacionrepsol.com



El modelo de Voluntarios de "la Caixa" se basa en un programa amparado por la Asociación con una clara definición de las líneas de actuación para los diferentes agentes que conforman la Comunidad "la Caixa". Estos grupos de interés, que requieren proyectos de voluntariado adaptados a sus características, son los empleados, jubilados y prejubilados del Grupo "la Caixa", sus familiares y amigos, y la sociedad en general. Los jubilados y prejubilados son clave en la estructura de la Asociación, formando parte y liderando buena parte de los órganos de gobierno de la Asociación por todo el territorio. El resultado de combinar su experiencia profesional, conocimiento corporativo y su disponibilidad de tiempo ha sido clave para la expansión y continuo crecimiento del modelo de voluntariado en toda España. Desde hace algunos años, cada vez que una persona se desvincula profesionalmente de la entidad, se le informa personalmente sobre Voluntarios de "la Caixa" y se le acompaña en su fase de bienvenida e incorporación.



Fundación CODESPA es ONG de Cooperación para el desarrollo (ONGD), con 32 años de experiencia. Constituida por un grupo de profesionales y expertos de diferentes disciplinas comprometidos con el desarrollo integral (económico, social y humano) de los más pobres. Creemos en el valor de las oportunidades para cambiar el mundo. Cada uno de nosotros puede ofrecer oportunidades a las personas más necesitadas para que puedan, a través del trabajo, desarrollar sus capacidades y ser protagonistas de su propio desarrollo. www.codespa.org.



Fundación Repsol trabaja para contribuir a la mejora y al progreso sostenible de la sociedad, generando valor a través



GRUPOS DE TRABAJO
EN **VOLUNTARIADO**
CORPORATIVO

Jubilados y prejubilados

Una oportunidad para acompañar la salida
del Talento de las empresas y fomentar
el envejecimiento activo de los empleados

Grupo de trabajo liderado por:

Fundación | **Cajasol**



www.voluntare.org

info@voluntare.org



@Voluntare



/voluntare



/in/voluntare

Socios directores de Voluntare:



Coordinador de Voluntare:



Voluntariado
y Estrategia