

5 Consejos para apoyar a los Millennials en el lugar de trabajo. ¿Qué más se puede decir?

El tema de la generación del milenio “Millennials” en la población activa global sin duda no es nuevo, pero sigue siendo un grupo demográfico que sigue atrayendo mucho interés y discusión. Ahora nos encontramos a los Millennials siendo una parte integral de la conversación y no sólo el objeto de escrutinio de los demás. Hay pocas dudas de que el número de asignados Millennials en la fuerza laboral mundial está creciendo rápidamente. Casi tan rápido como, las políticas globales y los programas de movilidad están siendo actualizados para dar cabida a los cambios que esta generación necesita.

No importa si los llamas Millennials o Generación Y, los individuos nacidos entre 1980 y 2000 pronto serán la mayor mano de obra demográfica en los tiempos modernos. En menos de cinco años representarán el 70% de la fuerza laboral mundial según los hallazgos de la reciente investigación sobre Millennials realizada por Price Waterhouse Coopers. En algunos países (por ejemplo, Vietnam) y para algunas industrias de alta tecnología, este grupo demográfico ya es mayoritario.

Crown World Mobility ha elaborado los siguientes cinco consejos para fomentar el debate y para ayudar a comprender mejor a esta población y apoyar sus ambiciones de movilidad como parte de su estrategia de talento global:

1. Los choques culturales de Baby Boomers, Generación X y Millennials en la fuerza laboral: Como parte del contexto, es importante entender cómo trabajan los Millennials con sus compañeros y reconocer cuando los empleados podrían estar sufriendo un choque cultural de varias generaciones. Con tantos artículos destinados a los Millennials, además de resultados de investigaciones y campañas publicitarias y tanto hablar sobre ellos, muchos empleados de la Generación X (nacidos entre 1965 y 1980) y los mayores “Baby Boomer” (nacidos entre 1946 y 1964) han desarrollado una amplia gama de ideas preconcebidas de como es el empleado Millennial. Algunos asumen que estos empleados son perezosos y autorizados. También han escuchado que requieren afirmación constante en el lugar de trabajo. Por otro lado, la generación Millennials a menudo piensan que no les gustan a sus jefes Gen X y que no confían en ellos, que no les involucran en las decisiones que afectan a su trabajo y que no se dan cuenta de que tienen mucho que ofrecer.

Los Baby Boomers más viejos y Millennials realmente pueden trabajar juntos mejor de lo que crees, porque ambos son conocidos por tener una mayor orientación al trabajo en equipo que sus compañeros de la generación X. Sin embargo, los Millennials pueden estar frustrados todavía con los Baby Boomers que son más lentos para retirarse y permanecen en funciones de liderazgo por más tiempo, bloqueando las oportunidades para ambos Millennials y Generación X de ascender en la escalera corporativa. Es importante para los gerentes de recursos humanos tratar de hacer frente a posibles estereotipos generacionales y a los diferentes valores que la diversidad demográfica puede generar en el lugar de trabajo. Muchas empresas están ofreciendo programas de entrenamiento para prevenir o tratar el “sesgo inconsciente” y ayudar a aprovechar los beneficios de múltiples generaciones como parte de su diversidad corporativa y de estrategia de inclusión.

2. Apelando a los intereses de los Millennials en la obtención de experiencias internacionales: Los Millennials están interesados en el aprendizaje de nuevas habilidades, en conocer gente nueva y en tener experiencias que promuevan su desarrollo profesional. Suelen buscar las oportunidades de movilidad y las ofertas las reciben con gran entusiasmo. De hecho, la movilidad es a menudo visto como un camino hacia el avance en su trayectoria profesional. De acuerdo con varios resultados de la investigación reciente, se estima que más del 80% de esta generación están dispuestos a reubicarse siempre y cuando consideren que el puesto merece la pena. Un estudio aparte encontró que el 71% afirman que quieren y esperan una asignación en el extranjero durante su carrera. Mientras que los Millennials pueden estar ansiosos por nuevas experiencias que se pueden obtener mediante una reubicación, muchos de ellos también están buscando flexibilidad en el planteamiento o en el programa.

3. La reubicación de Millennials puede tener menores costes: Aunque no todos los Millennials son iguales, un número significativo está buscando una aventura internacional y por lo tanto están más dispuestos a tomar la oportunidad cuando se les ofrece. Esto puede resultar en costes más bajos y mayor retorno de la inversión para las empresas que seleccionan asignados Millennials dentro de su fuerza laboral. Como grupo demográfico, los Millennials son más propensos que otros a utilizar el transporte público, a menudo todavía no son propietarios, la mayoría no tienen hijos y tienen menos probabilidades de casarse debido a su edad y debido a que están en las primeras etapas de sus carreras. Para la movilidad, esto significa un apoyo menos costoso para las necesidades relacionadas con el hogar, además son menos dependientes de apoyo y en general tienen un menor coste en lo referente a viajes, transporte y envío de bienes personales. Como valor añadido, los Millennials son más respetuosos con el medio ambiente que las generaciones anteriores, y desean realizar un menor impacto ambiental, esta actitud también puede encajar con sus valores de responsabilidad social corporativa de su empresa.

4. Entender las verdades y los mitos que rodean a la rotación de los Millennials: Una creencia común es que la generación Millennials no son leales a sus empresas y que cambian fácilmente a los empleadores. Mientras que esta noción puede disuadir a algunas empresas de invertir en sus empleados más jóvenes, muchos otros encuentran que es un concepto erróneo. Como resultado del comienzo de sus carreras durante la reciente (y para muchos, en curso) recesión, han aprendido a aferrarse a su trabajo y tener una mayor deseo de seguridad financiera. Mientras que establecen altas expectativas para el avance y progresión en sus carreras, normalmente no optan por buscar una nueva oportunidad a menos que sientan que tienen una razón de peso. El controlador para la rotación por iniciativa propia a menudo se deriva en una supuesta falta de crecimiento y desarrollo de oportunidades. Por lo tanto, es importante proporcionar a los Millennials refuerzos, tales como directrices claras y frecuentes, respuestas inmediatas, y tutorías, todo ello acompañado del establecimiento de expectativas claras.

5. Revise sus estrategia de movilidad, políticas y excepciones: El panorama mundial de movilidad está cambiando y esta nueva generación está teniendo un impacto significativo. ¿Está su empresa preparada? Es de vital importancia alinear su programa y políticas de movilidad con este cambio demográfico, tal como lo haría con las estrategias corporativas para la contratación, las ventas, la estrategia de Marketing, el aprendizaje y el desarrollo. Esta alineación podría incluir el desarrollo de una política de movilidad con menores costes que permita más oportunidades internacionales. Mayor acceso a transferencias de desarrollo o a asignaciones a corto plazo pueden satisfacer los deseos de sus Millennials de tener experiencias internacionales como parte a más largo plazo de su plan de desarrollo. Algunas empresas han actualizado la política de movilidad de iniciativa propia y la están promoviendo como parte de su reclutamiento y estrategia de retención. Opciones de comunicación de menor contacto, como la planificación del viaje online, aplicaciones de viaje y de movilidad y el aumento de programas de movilidad en la Intranet están siendo desarrollados en muchas empresas enfocadas a los Millennials. La clave es ser creativo y asegurarse de que su programa y las políticas de movilidad reflejan la búsqueda de esta generación de nuevas experiencias con un enfoque rentable y con soluciones flexible.

Conclusión

¿En qué medida su organización comprende y sabe gestionar a esta generación crítica de Millennials? ¿Cómo son las grandes estrategias corporativas aplicadas en su programa de movilidad? ¿Puede utilizar el entusiasmo de los empleados Millennials para dar ventaja a su empresa? Como punto de partida, animamos a monitorear y rastrear a su población de movilidad. Utilice encuestas y entrevistas con actuales, pasados y potenciales asignados para explorar sus intereses de movilidad y también sus metas. En Crown estamos desarrollando nuestras propias soluciones laborales y estamos apoyando a nuestros clientes con los cambios demográficos y los objetivos de movilidad. Esperamos con interés su respuesta y seguir discutiendo las formas en que los cambios demográficos afectan a la manera en que apoyamos sus objetivos de movilidad y de asignados internacionales.

“Seamos sinceros. Hay 80 millones de Baby Boomers que van a jubilarse en los próximos cinco a siete años, y que van a ser reemplazados por 40 millones de la Generación X. Eso es dos a uno, así que será mejor que desarrolle a su próxima generación ahora, si quiere estar listo para la transición “.

- Michael White, Presidente del consejo, Presidente y CEO,
The DirecTV Group Inc

Este artículo fue escrito por Eric LaCore, millennial generation Account Manager en Crown World Mobility. Si tiene preguntas sobre este tema u otras preguntas sobre movilidad global, por favor póngase en contacto con Lisa Johnson, Global Practice Leader para CWM's Consulting Service en ljohnson@crownew.com.

How the world works better
www.crownworldmobility.com