

INFORMACIÓN II EDICIÓN PROGRAMA MILLENNIALS

Empresas COACH

oct 2019

ASPECTOS QUE SE ANALIZAN EN EL PRESENTE DOCUMENTO:

- 1.- Descripción y personas destinatarias.
- 2.- Objetivos.
- 3.- Características de la generación Z.
- 4.- Estructura general del programa.
- 5.- Cronograma.
- 6.- Configuración jurídica.

1.- DESCRIPCIÓN Y PERSONAS DESTINATARIAS

La **II edición del programa MILLENNIALS** es un Programa de mejora de la Inserción Laboral por cuenta ajena de aquellas personas pertenecientes a la generación Z (nacida entre 1995 y 2010) que se están incorporando actualmente al mercado laboral con importantes tasas de desempleo y que representan el 26% de la población mundial.

A tales efectos cabe señalar, que según la **EPA del primer trimestre de 2019 en País Vasco** la tasa de desempleo de este colectivo era de **31,6%** (34% mujeres y 29,1% hombres), experimentando un repunte respecto a la tasa de 2018.

Sin embargo, la **EPA del segundo trimestre de 2019 en País Vasco** muestra un descenso en la tasa de desempleo, pasando a ser del **23,1%** (23,8% hombres y 22,3% mujeres).

El Programa se dirigirá al **alumnado de últimos cursos de los Grados Universitarios** de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación de la UPV.

El programa tendrá 2 fases:

1.1.- PRÁCTICAS EXTRACURRICULARES EN EMPRESAS COACH

Se trabajará con **empresas punteras en la gestión**, que deseen posicionarse socialmente como un **“best place to work”** para el colectivo Centennial.

Estas empresas coach acogerán a estudiantes en prácticas extracurriculares para que se impregnen de su modelo de gestión, además de realizar tareas en el área de Comunicación y Marketing y/o Recursos Humanos, para en una segunda fase del Programa, trasladen lo aprendido a otra empresa que quiera mejorar su sistema de gestión.

Nº de meses:	3 meses.
Horario:	Máximo 20 horas semanales (4 h/día).
Meses:	Noviembre – Diciembre 2019 – Enero 2020.
Dotación:	400 € (Pagado por la DFB) + Alta y cotización en Seguridad Social.
Empresas participantes en I edición de Millennials:	ASLE – BAT – BILBOMÁTICA – BIZITEGI – EITB – GORABIDE-INGETEM – LANTEGI BATUAK – MUTUALIA – NORAY HISTOCELL – SIEMENS GAMESA – VICINAY MARINE.

1.2.- PRÁCTICAS EXTRACURRICULARES EN EMPRESAS RETO

Se trabajará con empresas que quieran **abordar su necesidad de mejorar la comunicación interna y/o externa** (por ejemplo: desarrollar una página web, implementación de Redes Sociales, comunicación interna, diseño de plan de carrera, diseño de plan de formación, salario emocional, mejora trabajo en equipo, etc...), mediante personas jóvenes en prácticas extracurriculares.

Las empresas reto son organizaciones dispuestas a beneficiarse de los valores que incorporan las personas del colectivo Centennial, quienes les prestarán apoyo para solventar un reto empresarial relacionado con la comunicación y/o Recursos Humanos contando para ello el aprendizaje recibido y las buenas prácticas adquiridas en las empresas coach.

Nº de meses:	4 meses.
Horario:	Máximo 20 horas semanales (4 h/día)
Meses:	Febrero - Marzo - Abril - Mayo 2020
Dotación:	500 € (Pagado por la DFB) + Alta y cotización en Seguridad Social.
Empresas participantes en la I edición de Millennials:	AISILAN – AUTORIDAD VASCA DE LA COMPETENCIA – IMATEK – IRITEK – LALUCA – SAINCAL.

2.- OBJETIVOS

Para las personas destinatarias:

- Adquirir experiencia laboral.
- Recibir retribución económica.
- Facilitar la posterior empleabilidad.

Para la DFB - DEMA:

- Retención de talento.
- Innovación en Programas de Inserción Laboral.
- Reducir tasa de desempleo juvenil.

Para las empresas coach o de nivel 1:

- Participar en la retención de talento del territorio.
- Reconocimiento público y de marca.
- Innovación en prácticas no laborales.

Para las empresas reto o de nivel 2:

- Posibilidad de incorporación de talento en la organización.
- Intercambio generacional.
- Propiciar cambio en la organización.

3.- CARACTERÍSTICAS DE LA GENERACIÓN Z

Según el Randstad Employer Brand Research publicado en 2018, **los aspectos que más valoran los jóvenes para elegir un empleo son el salario, un ambiente de trabajo agradable, la conciliación entre la vida personal y laboral, tener oportunidades de carrera y la flexibilidad.**

Se puede extraer del estudio que la actitud es lo que define a un centennial porque reclaman **más flexibilidad en el trabajo** y buscan **compañías donde crecer y estar en constante aprendizaje** en comparación con otras generaciones. Además, la metodología agile y el trabajo por proyectos determinará la nueva forma de trabajar de las próximas generaciones. Esto implica que los centennials no compartan el hecho de estar presentes en la oficina muchas horas, de ahí que el teletrabajo y la flexibilidad horaria sean dos aspectos fundamentales que deberán abordar las empresas si quieren ser atractivos para ellos.

Otro estudio elaborado por Deusto Business School remarca una tendencia en alza entre los **jóvenes Z**, éstos **prefieren emprender (36%) a formar parte de un funcionariado (20,8%)**. De hecho, la edad para emprender ha bajado en los últimos años de los 35 a los 24 años.

Otro concepto de jerarquía

Si los millennials empezaron a cuestionarse las directrices de los jefes, los centennials piden que éstos sean personas que les aporten valor, nuevos conocimientos y flexibilidad.

La idea de jefe que basa sus peticiones en el ordeno y mando no funciona en equipos que trabajan fuera de situaciones de crisis.

Potenciar el employer branding digital

Según datos facilitados por el Estudio Anual de redes sociales de IAB Spain, el 85% de los internautas de entre 16 y 65 años utilizan redes sociales, lo que representa más de 25,5 millones de usuarios en España. En concreto, **la Generación Z es la franja demográfica que usa un mayor número de redes a la vez, hasta un total de seis canales.**

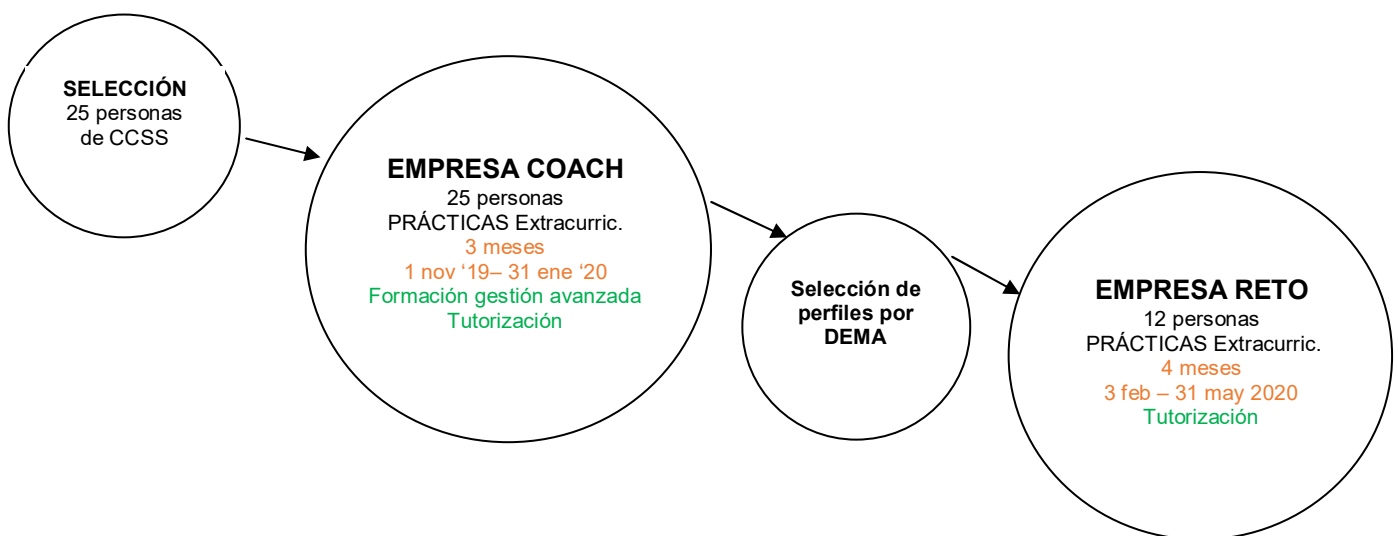
Están más presentes en Instagram, Snapchat, Tumblr, 21Buttons, Twitch y MusiCall. Para esta generación las redes preferidas son Instagram, WhatsApp (24% respectivamente) y Youtube (19%).

Otra de las características es que están acostumbrados a la sobrecarga de información y, por este motivo, la cantidad de tiempo **que necesitan para filtrar a través de la información se reduce notablemente, tal y como indica un artículo publicado en The New York Times a finales de 2015.**

Estos datos pueden ser de mucha utilidad para los reclutadores que buscan nuevos talentos digitales para cubrir sus puestos vacantes. Además, se posicionan como vías directas para contactar y captar este talento generacional en particular.

En definitiva, los jóvenes Z son nativos digitales muy inquietos que valoran el aprendizaje continuo y la flexibilidad horaria por encima de la estabilidad en la misma compañía, de ahí que se atrevan a emprender más que la generación que les precede.

4.- ESTRUCTURA GENERAL DEL PROGRAMA



5.- CRONOGRAMA.

- De MAYO a JUNIO 2019: Contactos con las facultades de CCSS y COMUNICACIÓN y Contacto con EMPRESAS COACH.
- SEPTIEMBRE- OCTUBRE 2019: Captación de EMPRESAS COACH y Selección de personas participantes en EMPRESAS COACH.
- De 1 NOVIEMBRE a 31 ENERO 2020: Prácticas extracurriculares en EMPRESA COACH + tutorización + dinámicas.
- De 3 FEBRERO a 31 MAYO 2020: Prácticas extracurriculares en EMPRESA RETO + tutorización + dinámicas.

6.- CONFIGURACIÓN JURÍDICA

La relación jurídica entre la persona destinataria del programa y las 2 empresas serán las **PRÁCTICAS EXTRACURRICULARES** a través de la firma de los siguientes documentos:

- Convenio de colaboración entre la UPV y DEMA.
- Convenio de colaboración entre UPV y cada una de las empresas COACH o RETO en las que realicen las prácticas.

Los trámites de alta en Seguridad Social de la persona en prácticas, así como el pago de la beca, se financiará y realizará directamente por DEMA, como entidad responsable del programa.