



1ª Edição - Maio 2017

Porquê o Sparkling Grey?

O projeto Sparkling Grey visa providenciar estratégias de recursos humanos ajustadas e inovadoras às PME dos sectores do metal e têxtil, focando questões multigeracionais e do envelhecimento, enquanto promove a gestão de carreira especificamente focada para colaboradores seniores.

Criando uma ponte entre as organizações e os seus trabalhadores seniores, o projeto também usa o potencial da força de trabalho multigeracional para promover ambientes de trabalho sensíveis às questões da idade (assim como para garantir maior igualdade de oportunidades entre trabalhadores de diferentes idades) e para impulsionar a transferência de conhecimento e aprendizagem multigeracional que beneficia tanto as empresas como os (jovens e mais velhos) trabalhadores. [Mais informação aqui.](#)



Qual é a perspetiva dos empregadores e gestores?

Uma pesquisa realizada com 77 empregadores e gestores de cinco países Europeus mostra que:

- A promoção da retenção / transferência de conhecimento é uma prioridade para as PME;
- As futuras políticas e procedimentos favoráveis às questões da idade destinam-se, principalmente, à: i) retenção de trabalhadores talentosos; ii) formação e desenvolvimento de trabalhadores seniores, e; iii) opções de trabalho flexíveis de forma a preparar a reforma dos trabalhadores seniores;
- As PME não dispõem de políticas e procedimentos que promovam, nomeadamente: i) planos de carreira para trabalhadores seniores; ii) recrutamento e seleção de candidatos seniores, e; iii) desenho de funções dirigidas aos trabalhadores seniores.

Qual é a perceção dos trabalhadores?

Os principais resultados de um inquérito respondido por 85 trabalhadores de cinco países Europeus sugerem que:

- A promoção da retenção / transferência de conhecimento dentro da empresa é uma prioridade para as PME, mas é necessário reforçar a promoção de um envelhecimento ativo da mão-de-obra;
- São bem-vindos instrumentos e material de orientação, bem como programas de formação, especialmente relacionados com: i) retenção de trabalhadores talentosos; ii) formação e desenvolvimento de trabalhadores seniores, e; iii) equipas multigeracionais;
- Práticas eficazes de transferência / retenção de conhecimento dentro da empresa entre trabalhadores de diferentes idades também contribuiriam para um ambiente favorável à idade e multigeracional.



O que pensam os formadores, consultores e profissionais de orientação?

59 formadores, consultores e profissionais de orientação de cinco países Europeus, participaram numa pesquisa, partilhando a sua experiência e conhecimento. As principais conclusões apontam para o facto de que:

- A promoção da retenção / transferência de conhecimento dentro da empresa é uma prioridade para as PME, bem como a promoção de um ambiente de aprendizagem multigeracional, enquanto que, a promoção de um envelhecimento ativo da mão-de-obra deve ser reforçada;
- As políticas e práticas das PME muitas vezes não promovem questões como: i) planos de carreira para trabalhadores seniores; ii) recrutamento e seleção de candidatos seniores; ou iii) desenho de funções dirigidas aos trabalhadores seniores.

O que vem a seguir?

Consulta com Especialistas

Depois de uma pesquisa aprofundada e do trabalho de campo, a equipa do projeto Sparkling Grey está agora a preparar um consenso com especialistas sobre possíveis cenários e estratégias no que diz respeito ao futuro da gestão de idades, ambientes multigeracionais e políticas, práticas e procedimentos de transferência de conhecimento. Se é um especialista em recursos humanos nestas áreas e gostaria de participar, [entre em contato connosco](#).

Relatório do Estado da Arte

Será publicado antes do verão um relatório descritivo sobre o cenário atual das estratégias existentes de gestão de recursos humanos que abordam questões multigeracionais e da idade e ainda ferramentas especificamente voltadas para trabalhadores seniores. Se gostaria de receber uma cópia, [entre em contato connosco](#).

Quem somos? – Conheça a equipa!



www.sparkling-grey.eu



Projeto financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta comunicação vincula exclusivamente o autor, não sendo a Comissão Europeia responsável pela utilização que dela possa ser feita. Projeto N.º: 2016-1-PT01-KA204-022852