



2ª Edición- Agosto 2017

¿Por qué Sparkling Grey?

El Proyecto Sparkling Grey tiene como objetivo proporcionar a las Pymes del sector Textil y Metal estrategias ajustadas e innovadoras de gestión de recursos humanos que aborden temas de edad y multigeneracionales, a la vez de apoyar habilidades en la gestión de la carrera profesional, específicamente dirigidas a los trabajadores seniors.

Creando un puente entre las organizaciones y sus trabajadores seniors, el proyecto también aprovecha el potencial de la plantilla multigeneracional para promover espacios de trabajo integradores con la edad (así como para asegurar la igualdad de oportunidades entre trabajadores de diferentes edades) y aumentar la transferencia de conocimiento y aprendizaje intergeneracional que beneficie a ambos, a la empresa y los trabajadores (jóvenes y mayores) - [Más detalles.](#)



Find us on  www.sparkling-grey.eu

¿Cuáles son los escenarios, visiones y estrategias más relevantes que están considerando los expertos y los responsables políticos?

1) Nuevas estrategias de recursos humanos más sensibles a las necesidades de los trabajadores seniors, y temas multigeneracionales incluyendo procedimientos para la transferencia de conocimiento temprano y sistemático.

2) Reducción de la brecha know-doing y know-how a través de la combinación de estrategias de recursos humanos más sensibles a la edad y a la promoción de la transferencia de conocimiento.

ESCENARIOS

1) Desarrollo de esquemas financieros para formación y mejores prácticas en estrategias de empoderamiento de los RRHH, para la promoción de habilidades técnico/prácticas (particularmente de los trabajadores seniors) que apoyen las actividades de las Pymes en el marco de la Industria 4.0.

2) Las Pymes disfrutarán de una plantilla multigeneracional en la que las estrategias de gestión de los RRHH promocionarán la transferencia de conocimiento entre generaciones, y los trabajadores seniors serán tratados con sensibilidad, recibiendo el trato adecuado a sus años de trabajo y su experiencia. Las empresas serán competitivas a través de la reducción de la brecha del know-doing y know-how y la promoción de la transferencia del conocimiento alentado a través de políticas multigeneracionales, afectando positivamente también a la plantilla y la situación financiera.

VISIONES PARA LAS PYMES DEL METAL Y TEXTIL EN 5 AÑOS

1) Valorización del rol de los trabajadores seniors en relación a la gestión y transferencia de información, capitalizando el conocimiento y la experiencia acumulada en la organización a través de metodologías y herramientas adecuadas.

2) Desarrollo de estrategias de recursos humanos sensibles a plantillas multigeneracionales que animen procesos efectivos de aprendizaje a lo largo de la vida para trabajadores seniors y experimentados, y fomenten know-doing y know-how dentro de la empresa.

ESTRATEGIAS



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Este proyecto se ha llevado a cabo con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación tan sólo refleja la opinión del autor, y la Comisión no es responsable del uso que se le pueda dar a la información contenida en dicho proyecto. Project oNº.: 2016-1-PT01-KA204-022852



SPARKLING GREY

Directrices/recomendaciones hacia un marco común para la gestión de estrategias multi-generacionales integradoras con la edad.

Un marco común para la gestión de estrategias multigeneracionales integradoras con la edad debe ser construido basado en el desarrollo de esquemas financieros (como sensibilización, formación, consultoría, coaching, mentorización, etc.) dirigiéndose a diferentes grupos destinatarios; la creación de un catálogo de políticas/prácticas exitosas adoptadas por diferentes organizaciones para abordar los desafíos demográficos relacionados con la edad y las cuestiones multigeneracionales y la transferencia de conocimiento; la implementación de acciones informativas/sensibilización y campañas para fomentar y apoyar a trabajadores y empresas a involucrarse en el cambio de paradigma y asegurar una respuesta efectiva a las necesidades emergentes.

Próximas actividades	09-2016	02-2017	08-2017	02-2018	08-2018	02-2019
Desarrollo de un diagnóstico online y una herramienta de formación.		[Barra de actividad]				
Autodiagnóstico de empresas.				[Barra de actividad]		
Desarrollo de módulos formativos para gerentes y directores de RRHH.		[Barra de actividad]				
Desarrollo de módulos formativos para trabajadores		[Barra de actividad]				
Desarrollo de actividades en-el-trabajo para trabajadores.		[Barra de actividad]				

Find us on

www.sparkling-grey.eu

¿Quiénes somos? – ¡Conoce al equipo!



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Este proyecto se ha llevado a cabo con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación tan sólo refleja la opinión del autor, y la Comisión no es responsable del uso que se le pueda dar a la información contenida en dicho proyecto. Project oNº.: 2016-1-PT01-KA204-022852