



2ª Edição - Agosto 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.](#)



Siga-nos no
facebook

www.sparkling-grey.eu

Quais os cenários, visões e estratégias que os especialistas e decisores políticos consideraram mais relevantes?

1) Novas estratégias de gestão de recursos humanos mais sensíveis às questões multigeracionais e às necessidades dos trabalhadores seniores, incluindo procedimentos para a transferência de conhecimento atempada e sistemática;

2) Diminuição do fosso entre o saber-fazer e o saber-como através da combinação de estratégias de gestão de recursos humanos (RH) sensíveis à idade e promoção da transferência de conhecimento.

CENÁRIOS

1) Desenvolvimento de esquemas de financiamento para formação e boas práticas sobre estratégias de capacitação de RH, para a promoção de capacidades técnicas/práticas (particularmente nos trabalhadores seniores) que apoiem a atividade das PME no âmbito da indústria 4.0;

2) As PME gozarão de uma força de trabalho multigeracional, em que as estratégias de gestão de RH promoverão a transferência de conhecimento entre gerações, e os trabalhadores seniores serão tratados com sensibilidade, recebendo o trato certo pelos seus anos de trabalho e respetiva experiência. As empresas serão competitivas através da redução da diferença entre o saber-fazer e o saber-como e a promoção da transferência de conhecimento assegurada através de políticas multigeracionais, afetando também positivamente a sua força de trabalho e situação económica.

VISÕES A 5 ANOS PARA OS
SETORES DO METAL E TÊXTEL

1) Valorização do papel dos trabalhadores seniores em relação à gestão e transferência de informação, capitalizando o conhecimento e a experiência acumulados na organização, através de ferramentas e metodologias adequadas;

2) Desenvolvimento de estratégias de gestão de RH sensíveis a uma força de trabalho multigeracional, que incentivem os processos de aprendizagem ao longo da vida e que efetivamente auxiliem os trabalhadores seniores experientes e promovam o saber-fazer e o saber-como dentro da empresa.

ESTRATÉGIAS



Cofinanciado pelo
Programa Erasmus+
da União Europeia

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



Diretrizes / recomendações para um quadro comum de estratégias de gestão multigeracionais amigas da idade

Um quadro comum para estratégias de gestão multigeracionais favoráveis às questões da idade deve ser construído com base no desenvolvimento e operacionalização de esquemas de financiamento (campanhas de sensibilização, formação, consultoria, *coaching*, ações de orientação, etc.) abordando diferentes grupos-alvo; na criação de um catálogo de políticas / práticas bem sucedidas adotadas por diferentes organizações para enfrentar os desafios relacionados com a demografia e ligados às questões multigeracionais e da idade, bem como à transferência de conhecimento; e, na implementação de ações informativas para incentivar e apoiar os trabalhadores e as empresas a envolverem-se numa mudança de paradigma para garantir uma resposta efetiva às necessidades emergentes.

Próximas Atividades	09-2016	02-2017	08-2017	02-2018	08-2018	02-2019
Desenvolvimento de uma ferramenta online de formação e avaliação		[Barra amarela]				
Autodiagnóstico das empresas				[Barra cinza]		
Desenvolvimento de módulos de formação para gestores e gestores de RH		[Barra verde]				
Desenvolvimento de módulos de formação para trabalhadores		[Barra laranja]				
Desenvolvimento de atividades práticas para os trabalhadores		[Barra cinza]				



www.sparkling-grey.eu

Quem somos? – Conheça a equipa!



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