

Por Alexandre Hohagen, no Jornal Valor Econômico, em 30 Out 2014

O conhecimento é chave para a resolução de problemas e situações adversas. Quanto mais se conhece um processo ou atividade, maiores são as chances de alcançar um bom resultado.

Se antes o conhecimento era valorizado como importante ferramenta de crescimento individual, agora ele é fundamental para o desenvolvimento das empresas, que podem se beneficiar da inteligência adquirida por seus funcionários para levantar ideias e possíveis soluções para questões do dia a dia.

Essa é uma mudança profunda, que exige alterações na cultura das empresas, mas é algo que vale a pena ser implementado. Investir no compartilhamento de conhecimento é caminho certo para aumento da produtividade, melhora na relação de colaboradores com a empresa e, conseqüentemente, obtenção de resultados positivos.

Nas empresas, existem dois tipos de conhecimento que, quando compartilhados, podem auxiliar o crescimento da produtividade: sobre a companhia, objetivos de negócio e operações e o conhecimento adquirido por cada um dos funcionários, no dia a dia do trabalho ou em situações fora do ambiente corporativo.

Conhecer o negócio é importante para criar, nas pessoas, o sentimento de pertencimento - ou seja, o entendimento de que eles são parte importante da cadeia de produtividade. Esse sentimento coloca o colaborador não somente como um funcionário, mas como parte essencial para o andamento de atividades mais amplas, que podem não estar diretamente ligadas à sua função do dia a dia.

Além disso, compartilhar o conhecimento permite que diferentes pessoas participem do processo de solução de um problema. Assim, um profissional com um distanciamento de determinado processo pode trazer ideias novas, mais impactantes e que podem ajudar a encontrar uma solução ou mudança que traga melhores resultados.

Já o conhecimento individual é importante por oferecer impressões pessoais do que funciona ou não dentro da empresa. Compartilhar essa visão é dividir experiências, permitir que outras pessoas aprendam com erros cometidos e trabalhem com exemplos de sucesso.

Esse é, talvez, o conhecimento mais difícil de ser compartilhado, pois algumas pessoas ainda acreditam que seu diferencial profissional seja o conhecimento que acumula quando, na verdade, é a maneira como o coloca em prática.

Por isso, uma boa gestão do conhecimento é cada vez mais fundamental. Essa cultura precisa estar entre as preocupações de empresas que querem engajar colaboradores e fazer com que eles se sintam parte da companhia, ajudando a encontrar maneiras de otimizar os processos de trabalho e melhorar os resultados.

Para ilustrar a importância do fluxo de conhecimento livre, trago algumas ações do Facebook. A primeira é o estímulo constante para que as pessoas que trabalham na empresa opinem e compartilhem ideias para melhorar o dia a dia no trabalho e nossos resultados de negócios. Estamos abertos a ouvir novas ideias e discutir a implantação daquelas que estejam de acordo com nossos objetivos.

Também mantemos uma cultura de Q&A semanais, sessões para discutir trabalhos que estão sendo realizados ao redor do mundo e compartilhar novidades e planos da empresa. Além disso, em todos os nossos escritórios os colaboradores trabalham lado a lado, sem salas ou divisórias, o que facilita o compartilhamento de ideias, sucessos e também pequenos acidentes de percurso.

Essa estratégia de trabalho é apresentada nas paredes de nossos escritórios, com a frase "Nothing is somebody else's problem", ou nada é problema de outra pessoa. Ela lembra as pessoas sobre a importância de trabalhar em conjunto para atingir os melhores resultados para todos.

Se sua empresa ainda não investe em gestão de conhecimento ou estimula seus colaboradores a compartilhar experiências e aprendizados, está na hora de pensar em como incluir essas ações no dia a dia do trabalho.

Certamente, será uma experiência positiva para seus colaboradores e que pode ser muito lucrativa para seu negócio.

Alexandre Hohagen é vice-presidente do Facebook para a América Latina