



Relembre das vezes que você trocou de emprego.

Em todos esses momentos você ganhou experiência, novos skills e muito, muito conhecimento. E você levou esses conhecimentos consigo no momento que mudou de endereço comercial (ou no momento atual, mudou de janela do Zoom, Skype, Teams...) para deixar a empresa.

Toda vez que um funcionário deixa o trabalho, ele leva conhecimento junto com ele. A depender do cargo e tipo de conhecimento que ele carrega, trocá-lo pode ser uma enorme dor de cabeça, o que muitas vezes é ocasionado pela ausência de uma política de transferência de conhecimento dentro da companhia.

Transferir conhecimento nada mais é do que compartilhar lições aprendidas, desafios, soluções inovadoras e experiências no trabalho de maneira constante e estruturada -- e principalmente entre os que estão ocupando o mesmo cargo há muito tempo em uma mesma organização. Isso ajuda a desenvolver os funcionários e mitigar riscos dentro de processos.

Aliado a essa ausência ou a falta de uma propagação contínua de conhecimento e diálogo, há também a falta de compreensão e clareza do escopo de trabalho de cada indivíduo. Quando você se limita a saber aquilo que te compete, sem entender toda a cadeia de processos dentro da empresa, os erros começam a aparecer de maneira latente.

Como pode ser feita a transferência de conhecimento?

De maneira organizada. De nada adianta falar sobre isso se não existir momentos-chave para essa transferência, aliados a um sistema de armazenamento do conhecimento e um processo claro. Isso pode acontecer com mentorias, reuniões, workshops, palestras, postagem de

artigos em rede sociais ou qualquer outro momento de comunicação entre os times. O mais importante é que isso não seja feito apenas entre pessoas em um nicho específico dentro de uma área: ou seja, todos precisam saber os vários processos. Quem faz a atividade A, precisa entender a atividade B. O responsável pela B necessita estar por dentro da tarefa C. E assim por diante. E claro, o grau de visibilidade e entendimento do todo pode e deve variar de função para função, respeitando a natureza mais generalista ou mais especialista de cada atividade.

Mais do que organização, no entanto, é necessário ser algo cultural, intrínseco a empresa. Se for um projeto de um ou de outro, a tendência é que tudo se perca. O motivo? Transferência de conhecimento não é algo que traz um retorno rápido e fácil. A maioria dos líderes sai da empresa antes mesmo de ver o resultado em suas equipes.

A empresa que entende a importância e garante a aplicação destes conceitos, pode deixar tudo mais fácil. Porque dá trabalho! Capturar informação e compilar tudo de maneira que faça sentido, criando uma memória corporativa, exige esforço de toda a liderança, que precisa compreender que os resultados são de médio-longo prazo.

Podemos traçar dois paralelos em relação a transferir conhecimento, esforço e benefício. Sobre o esforço, podemos comparar com quem faz um pé de meia. Você não vê de imediato o benefício de guardar um pouco de dinheiro todos os meses. Mas é necessário um esforço. Somente assim você pode pensar em uma boa aposentadoria. Demora, mas vale a pena e te garante segurança e conforto a longo prazo.

Sobre o benefício, transferir informações e garantir o conhecimento de todo o escopo funciona como a vacina: quando você toma, garante a sua imunidade. Porém, somente com a imunização coletiva é que poderemos frear a pandemia. Uma pessoa vacinada, por si só, protege-se apenas ela mesma. Aqui, é a mesma coisa: o escopo individual não garante a longevidade do business. Com novos entrantes, somente a transferência de conhecimento ajuda a cobrir a falha intrínseca dentro da cadeia produtiva.

Resumindo, a implantação do processo de transferência de conhecimento é sem dúvida um dos fatores garantidores da longevidade e sucesso de uma organização, por outro lado fica claro a complexidade da implantação e principalmente da sua manutenção. Logo, a proposta é se apoiar nas novas tecnologias e ferramentas digitais, ter processos claros onde todos visualizem o ganha-ganha e por fim pessoas engajadas e líderes que compreendem de fato a ideia e sejam os grandes animadores dos times nos momentos de baixa intensidade e ânimo desta super maratona.

Como você costuma compartilhar seus conhecimentos, experiências? Algum método de gestão do conhecimento te chamou a atenção na sua história profissional?

