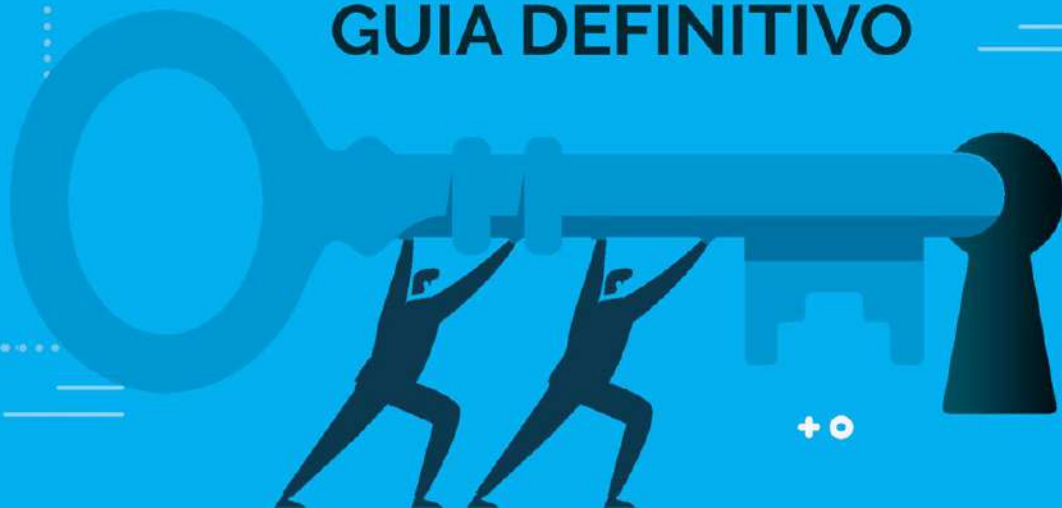


CoBlue[®]
OKR MANAGEMENT

OKR

GUIA DEFINITIVO



Introdução

A verdadeira virtude dos OKRs está em sua forma simples e flexível de trabalhar a gestão de performance das empresas. Quer entender como essa metodologia pode transformar de forma ágil seu negócio?

Este material visa facilitar a compreensão do leitor sobre a metodologia, guiando todo o processo de implementação e construção de OKRs. Para isso estruturamos o Guia Definitivo em e-books que formam um conteúdo incrível!



MÓDULO

01

Conceito OKR

GUIA DEFINITIVO

Neste módulo você aprenderá sobre:

1. Problemas que o OKR ajuda a resolver

2. De onde vêm os OKRs?

Origem dos OKRs

Empresas adeptas aos OKRs

3. O que é OKR?

Estrutura de OKR

Níveis OKR

Características OKR

4. Por que implementar OKR?

Benefícios do OKR

5. Definindo “Objetivo & Resultado Chave”

Desafio x Performance

6. Exemplos de OKR

**Problemas
que os OKRs
ajudam a
resolver**



Problemas que os OKRs ajudam a resolver

- ✘ Carência de **alinhamento** entre a empresa, diretorias e as equipes;
- ✘ Falta de **foco dos colaboradores** com suas atividades, visando maximizar os resultados da empresa;
- ✘ Pouco **estímulo à produtividade** a partir de **metas desafiadoras**;

- ✘ Falta de **transparência** entre as equipes;
- ✘ Dificuldade do colaborador notar como **suas contribuições impactam na empresa**;
- ✘ Dificuldade em **transmitir a cultura** da empresa aos colaboradores.
- ✘ Falta de **comunicação** entre os times e colaboradores;

**De onde vem
os OKRs?**



Origem dos OKRs

OKR, um acrônimo das palavras Objectives and Key Results (objetivos e resultados chave), foi criado na década de 70 por Andrew Grove, presidente da Intel. É utilizado atualmente por gigantes como **Google, Twitter, LinkedIn** e outras empresas dentro e fora do Vale do Silício.

John Doerr, um dos maiores investidores de tecnologia e ex-funcionário da Intel, sugeriu aos líderes do Google que implementassem OKRs na empresa. Inicialmente empregado a 40 pessoas, suportou o crescimento e é a **razão de sucesso** da multinacional.

Origem dos OKRs

Os OKRs surgiram como resposta às novas tendências de avaliação de performance nas empresas e ao mercado digital.

A metodologia é adotada por companhias de **diferentes segmentos e tamanhos**. Ou seja, pode ser incorporada por qualquer tipo de organização.

Você sabia?

Em resposta a um questionamento sobre quando uma equipe de gestão deve adotar OKRs, Rick Klau, sócio da Google Ventures, disse: **“O mais rápido possível”**

Empresas adeptas aos OKRs

Google

twitter

LinkedIn

intel

braspag

ORACLE

nextel

Spotify

Resultados Digitais

POSITIVO

eOTICA

SOMOS
EDUCAÇÃO

OLX

O que é OKR?



O que é OKR?

Modelo de gestão ágil de desempenho com **foco em resultados**, os OKRs funcionam como uma ferramenta de comunicação interna: integram as equipes através da formulação de objetivos relacionados à **missão**, aos **valores** e à **estratégia corporativa**.

“Os OKRs não preveem descobertas acidentais; eles asseguram que, na ausência de um imprevisto, os times estejam no caminho de fazer algo significativo para a empresa” (Mark Pinkus - CEO Zynga)

Estrutura OKR

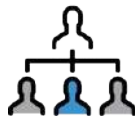
John Doerr, o executivo da Intel que implementou a metodologia no Google, sugeriu a seguinte estrutura para o OKR:

- **Objetivo** (“o que desejo alcançar?”)
- **Resultados Chave** (“como posso mensurar?”).



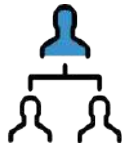
Eu quero (OBJETIVO), mensurado por (RESULTADOS CHAVE).

Níveis OKR



Organizacional

OKRs da empresa



Departamental

OKRs dos times



Individual

OKRs dos colaboradores

Níveis OKR

Organizacional: São os OKRs que guiarão toda a empresa em prol dos resultados desejados. Eles devem motivar e inspirar a empresa; portanto, a estratégia e as prioridades devem constar em seu conteúdo

Departamental: Estas metas são direcionadas a atuação de cada time; portanto, podemos ser muito mais específicos na formulação desses objetivos. Devem estar alinhados com o propósito da companhia, já que seus resultados afetarão diretamente a performance do negócio

Individual: São OKRs focados na performance do colaborador.

Características OKR

- **Comunicação:** Alinhamento das expectativas da empresa com os colaboradores
- **Simplicidade:** Linguagem simples, tornando a comunicação mais clara e eficaz
- **Bottom-Up e Top-Down:** geração de engajamento e propósito para cada colaborador através da participação no processo de definição de metas
- **Ciclos curtos:** Acompanhamento do progresso e correção dos erros de forma mais rápida, bem como as atualizações regulares para ganhar visão e insights
- **Stretch Goals:** Metas que forçam o time a sair da zona de conforto e repensar como trabalhar

**Por que
implementar
OKR?**



Por que implementar OKR?

OKR não é apenas uma metodologia de gestão de metas; é uma ferramenta de **transformação corporativa** e de **mobilização em rede**.

O que queremos realizar como companhia?

Quais são as ações que não devemos tomar?

Nossos times realmente utilizam totalmente seus potenciais?

Adotar OKRs em sua empresa possibilita que estas perguntas sejam respondidas de maneira clara e rápida, trazendo **resultados para toda a empresa**.

Benefícios do OKR



Foco e disciplina: Objetivos limitados, gerando foco na organização.



Gestão e Performance: Atualização do progresso da empresa em tempo real; foco em resultados.



Accountability: Todos passam a ser responsáveis por seus objetivos, com critérios claros de sucesso, conhecidos por toda a empresa.



Transparência: Todos os OKRs são públicos e possibilitam um alinhamento entre os objetivos e a visão da empresa.



Alinhamento entre equipes: Interdependências funcionais entre os times.



Data Driven: Processo eficaz de tomada de decisões, gerando aprendizado para todos e permitindo corrigir os objetivos que não são alcançados.

Definindo “Objetivo” & “Resultados chave”





RESULTADOS CHAVE:

São os “Critérios de sucesso”
do Objetivo

Características:

- Quantitativos (obrigatório)
- Métricas - KPIs (recomendamos trabalhar com indicadores)
- Devem ser **desafiadores**, não impossíveis
- **SMART (Específicos + Mensuráveis + Atingíveis + Relevantes + Prazo)**

PERFORMANCE

Os KR's devem ficar
entre **60%** e **70%**.

DESAFIO

Se alcançarem **100%**,
não foram desafiadores
o suficiente.

Exemplos de OKR





OBJETIVO: é seu “SONHO”.

O que você deseja alcançar?

A resposta será o seu objetivo.

Características:

- Ser qualitativo
- **Ser aspiracional (recomendado)**
- Possuir prazo de conclusão e responsável
- Poder ser questionado pela equipe

Exemplos de OKRs



Objetivo: Dominar a América Latina



Resultados-chave:

- KR 1: Crescer 15% em número de clientes
- KR 2: Atingir MRR de R\$ 8 milhões
- KR 3: Ter vendas para a América Latina de pelo menos R\$ 5 milhões



Objetivo: Ser uma empresa exponencial



Resultados-chave:

- KR 1: Alcançar R\$ 9 mi de faturamento
- KR 2: Atingir 8x de escalabilidade em clientes
- KR 3: Ter 70% de share de mercado

[Clique aqui e veja mais exemplos!](#)



Construindo OKRs
GUIA DEFINITIVO

MÓDULO

02

Neste módulo você aprenderá sobre:

1. Por trás dos OKRs

Cultura OKR
Diretrizes estratégicas
Fatores críticos de sucesso (FCS)
Planejamento Estratégico

2. Construção de Objetivos

Objetivos
Exemplos de Objetivos
Formular objetivos através de verbos
Tipos de objetivos
Objetivos Aspiracionais

3. Construção de Key Results

Resultados Chave
KRs não são tarefas
KRS são smart
Stretch Goals
KRs desafiadores
Exemplos de KRs

4. Tipos de KRs

Valor
Qualidade
Eficiência
Milestone

5. Erros mais comuns na construção dos OKRs

6. KRS não são tarefas



Por trás dos OKRS



Cultura OKR

OKR não é apenas uma metodologia de gestão de metas, é uma ferramenta de **transformação corporativa**.

Objetivos e resultados chave são targets ambiciosos que estimulam os colaboradores e a empresa com um todo. É um processo diferenciado de desenvolvimento de pessoas, disseminando a cultura disruptiva e o espírito empreendedor e de dono de negócio.

Crie uma cultura na qual pessoas podem se arriscar sem ter medo das consequências, evitando a tentação de jogar pelo seguro.

Diretrizes estratégicas

Representam quais serão as prioridades a serem levadas em conta para a formulação dos OKRs. São definidas essencialmente por 3 pilares:

Missão

É o propósito de ser da empresa, ou seja, quais são as intenções que guiarão o negócio na tomada de decisões.

Visão

É a reflexão sobre futuro do seu negócio, isto é, as aspirações e metas que a empresa deseja conquistar.

Valores

São os princípios, crenças e virtudes que a empresa seguirá para alcançar seu propósito.

Fatores críticos de sucesso (FCS)

Estes fatores têm o poder de determinar o sucesso ou o fracasso do empreendimento. A empresa que reconhece seus FCS, torna-se referência para seus clientes, otimiza os resultados e **adquire vantagem competitiva**.

Todos os pontos críticos devem ser avaliados de forma minuciosa, pois delimitam as condições vitais para a empresa sobreviver e, mais que isso, guiam o desenvolvimento e crescimento do negócio.

Por serem um recurso estratégico para o negócio, **devem refletir diretamente nos objetivos e resultados-chave** macro da empresa.

Planejamento Estratégico

É comum as empresas quererem implantar OKR sem terem um plano estratégico definido. Este elemento é a **base de toda a estrutura de objetivos da companhia**.

Para o desenvolvimento do plano, recomendamos a utilização de ferramentas como a matriz SWOT, Business Model Canvas, matriz BCG e análises comparativas.

A partir dos OKRs, é possível direcionar o negócio com clareza e garantir o alinhamento estratégico.

Construção de Objetivos



Objetivos

Os objetivos são os “sonhos” da empresa, times e colaboradores. São definidos em frases simples de acordo com a **visão** e **expectativas do negócio**.

A principal função do objetivo é **comunicar**: a linguagem é a principal ferramenta para mobilizar as equipes, através de propostas de ações concretas.

Devem sempre ser **qualitativos** e **aspiracionais**, possuir prazo de conclusão e responsável, além de poder ser questionado pelas equipes.

Exemplos de Objetivos

- ✓ Dominar o Brasil
- ✓ Deixar nossos clientes apaixonados
- ✓ Pagar as contas sem sufoco
- ✓ Detonar em vendas!

Formular objetivos através de verbos

Criar seus objetivos a partir de verbos é a melhor maneira de estimular os colaboradores a pensarem de forma clara e pontual.

Escolhas adequadas de verbos são fundamentais para informar a intenção do objetivo, evitando o emprego de expressões genéricas que se prestem a muitas informações.

Exemplos de verbos:

Conquistar, Lançar,
Aumentar,
Potencializar, Criar,
Gerar, Desenvolver

Tipos de objetivos

Operacionais

- Garantem o sucesso da organização;
- Estão relacionados com as **métricas essenciais da empresa**, como projetos referentes ao lançamento de produtos, contratações, share de mercado, etc.

Exemplos:

1. Lançar novo produto no Q2
2. Aumentar o número de colaboradores
3. Aumentar a participação de mercado

Tipos de objetivos

Aspiracionais

- Motivam e **desafiam as equipes**, são ideias ambiciosas (“*bigger picture*”);
- São projetados para ajudar os colaboradores a entender como podem **contribuir para o crescimento do negócio**.

Exemplos:

1. Ser Líder na América Latina
2. Construir uma estratégia online fulminante
3. Desenvolver equipes maravilhosas

Objetivos Aspiracionais



Você teria orgulho de falar para o CEO ou para toda a empresa qual é o seu objetivo?

Ele te deixa motivado para sair da sua casa e ir trabalhar?

Construção de Key Results



Resultados chave

Os resultados-chave (KRs) são os **critérios de sucesso** do objetivo, ou seja, os **passos mensuráveis** necessários para completá-lo. São utilizados para entender de forma mais direta se estamos evoluindo ou não.

É vital que estes dados sejam quantitativos, para que não haja dúvidas em relação ao progresso, evitando subjetividade. Os KRs também deve ser ambiciosos e desafiadores, ao ponto de tirar os colaboradores e times da zona de conforto.

“Se vocês não conseguem mensurar, vocês não podem gerenciar” (Peter Drucker)

KRs são SMART

Para formular bons KRs, devemos pensar nas 5 perguntas abaixo:

1. **Específico** (*specific*): Foram bem definidos e todos podem entendê-los?
2. **Mensurável** (*measurable*): Consigo mensurar seu progresso?
3. **Alcançável** (*attainable*): É realmente possível realizá-los?
4. **Relevante** (*relevant*): São importantes para o propósito da empresa?
5. **Temporal** (*time-based*): Estabeleci um prazo para alcançá-los?

Stretch Goals

O conceito de “metas elásticas” trabalha com uma construção bilateral da estratégia de atingimento dos objetivos. Ou seja, os colaboradores têm abertura para propor novas formas de atingir determinado objetivo da companhia ou da equipe.

Desta forma, somado à desassociação da remuneração variável, o colaborador sente-se motivado e desafiado a buscar novas estratégias para atingir determinado objetivo. Isto gerará um **histórico importante de aprendizado** para a sua companhia.

Atenção: Mantenha o equilíbrio!

Nem toda meta deve ser um stretch goal. É importante não apenas considerar os desafios, mas também a realização do colaborador ao ver seus objetivos sendo atingidos.

**Metas desafiadoras não são
impossíveis de serem realizadas!**

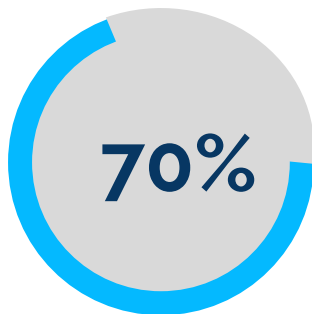
KRs desafiadores

Quando enfrentamos desafios, a busca por inovação e renovação de conceitos é intensificada, gerando um ciclo de aprendizagem constante para os colaboradores.

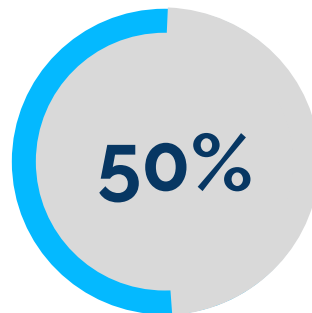
Para atingir máxima performance com a metodologia, recomendamos o uso da grade abaixo para mensurar seus resultados chave:



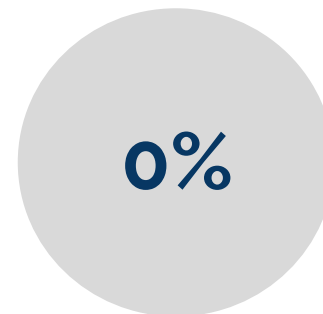
Quase impossível de ser alcançado



O que queremos alcançar; é uma meta desafiadora, mas alcançável



Há um certo progresso, mas não é o suficiente



Não houve progresso

Exemplo de KRs

Ser líder no Brasil ← OBJETIVO

- Alcançar a marca de 100.000 usuários
 - Aumentar a receita recorrente em 50%
 - Garantir um NPS acima de 75%
- KEY RESULTS
-

Tipos de KRs



Valor

Estes resultados-chave são construídos com base em uma métrica específica, retratando uma alavanca de valor para a empresa.

Por exemplo: uma empresa de software tem como um de seus objetivos “dominar o mercado”.

Como poderíamos estabelecer um indicador de valor, neste caso? Para ganhar espaço diante de outras empresas, é importante que existam cada vez mais pessoas utilizando o sistema.

Pensando nisso, um **bom resultado-chave de valor seria “ter 500 mil usuários no sistema”**.

Qualidade

Pensemos no objetivo anterior (“dominar o mercado”). Poderíamos oferecer um trial para todos, e nenhum deles pagar pelo uso do sistema. Entretanto, ter muitas pessoas testando o sistema não é o suficiente.

É importante, portanto, ter uma métrica que prove que os **leads são qualificados para o objetivo definido**. Neste caso, um indicador interessante seria “ter ticket médio de 1K”, conceituando o usuário: *são clientes que pagam para ter o produto*.

Não devemos pensar apenas no valor total adquirido, mas sim *na qualidade do progresso*.

Eficiência

Este tipo de KR indica se o processo será feito da melhor maneira, utilizando menos tempo e/ou recursos.

Pensemos no seguinte objetivo: “ter clientes satisfeitos”. Um resultado-chave de qualidade, por exemplo, seria “ter 80 tickets resolvidos no 2º trimestre”.

Como podemos medir sua eficiência? Sugerimos o seguinte KR: “Resolver 100% dos tickets em menos de 20 minutos”. Assim, indicamos qual é **o tempo ideal de atendimento para “deixar os clientes felizes”**.

Milestone

Os KRs baseados em milestones medem o cumprimento de entregas de projeto e atividades essenciais para o progresso da empresa (como “lançar o novo Dashboard”).

Não há meio termo no milestone, mas sim “tudo ou nada” (0 ou 100% de performance).

Recomendamos que sejam convertidos em KRs de valor, se possível.

Fazer check-in

KR Milestone

Último valor de check-in: 0

Valor da meta: 1

Progresso

Status

Exemplos

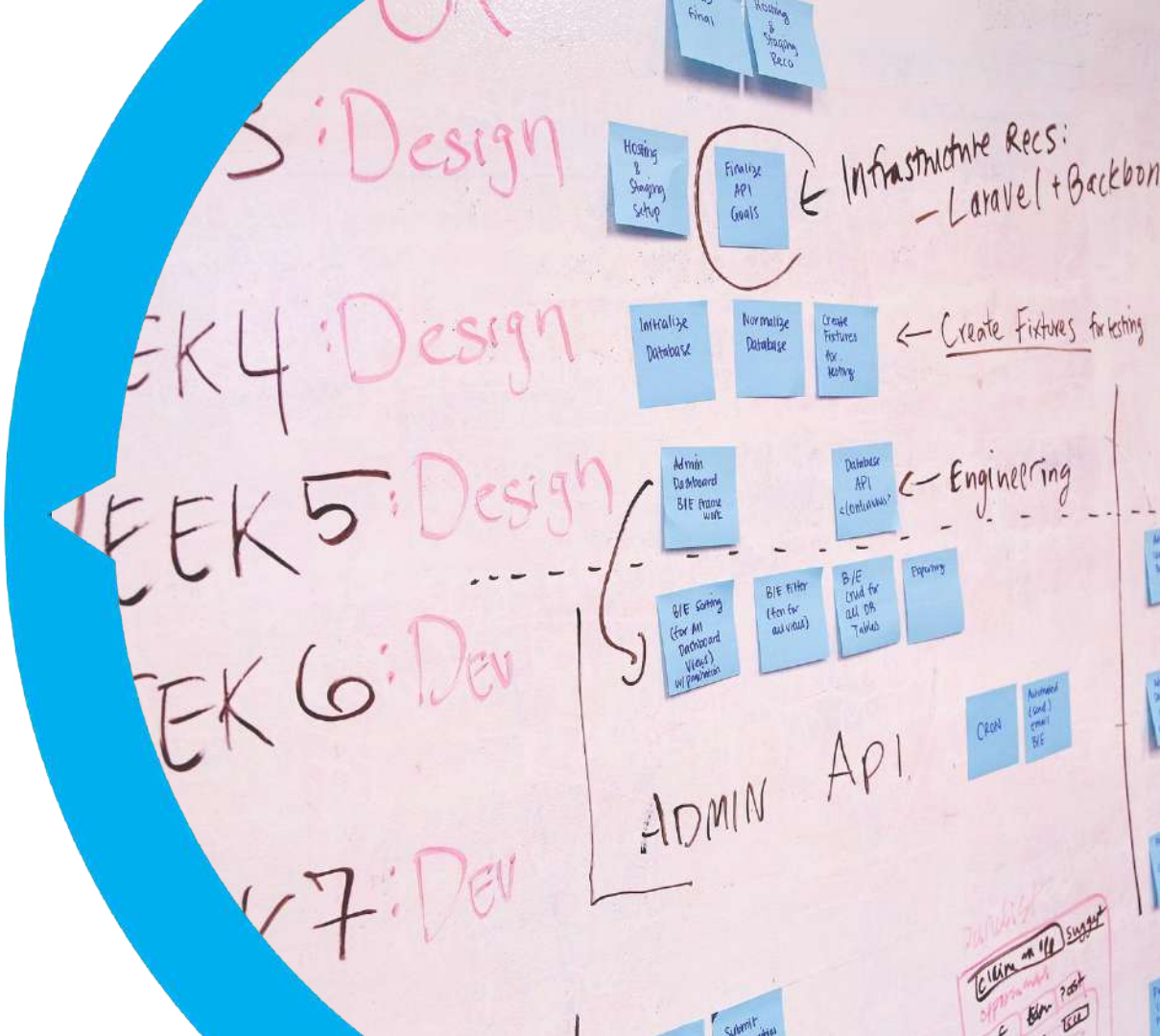
Valor: Ter 300 mil usuários no software

Eficiência: Corrigir bugs em até 1 dia

Qualidade: Ter no máximo 2 bugs por código


Milestone: Implementar processo de chatbot no sistema

Erros mais comuns na construção de KR's



Erros mais comuns na construção de KRs

Objetivo: **Ser Líder no Brasil**

KR Realizar uma análise de mercado a cada 3 meses e transformar 10% dos leads em prospects no semestre. 

Erro 1: Existem duas métricas em um mesmo KR:

- a) realizar uma análise a cada 3 meses
- b) transformar 10% dos leads no prospects

Erro 2: Existem dois prazos, ou seja 1 KR para ciclos diferentes:


- a) 3 meses
- b) semestre

Erro 3: Um KR não necessariamente será igual no próximo período. Ao escrever "a cada 3 meses" você deve cumprir sempre a mesma meta.

O ideal seria "no trimestre" ou "nos próximos 3 meses".

Erros mais comuns na construção de KR's

Objetivo: **Ser Líder no Brasil**

KR Fazer 50 ligações  **Erro:** Esta é uma métrica de esforço. É uma tarefa, não um KR. O resultado chave seria realizar número x de vendas.

KR Alcançar a marca de 10k curtidas no facebook  **Erro:** Esta é a chamada métrica de vaidade, uma vez que o número não impacta de forma relevante para o objetivo.

KR Aumentar a qualidade do produto  **Erro:** Não pode ser mensurado.

**KRs não são
tarefas...**



KRs não são tarefas

É muito comum que, nos ciclos iniciais, as empresas criem uma lista de tarefas nos resultados chave, ao invés de indicadores de performance.

*Um KR não é algo que você produz, mas sim o **resultado** de uma atividade.*

Os OKRs promovem uma cultura focada em desempenho, não em atividades. Isto é, definem se o sucesso foi alcançado ou não. Não adianta cumprir todas as tarefas e não haver progresso. Para garantir resultados de alto impacto, foque no propósito final, não nos meios para chegar lá.

Objetivo

Vender como um louco!

Dono: George (Vendas)

O objetivo pode ser o mesmo a cada ciclo

Resultado Chave

Aumentar as vendas do produto X em 5%

Dono do KR: José (Vendas)

Implantar 100% da campanha promocional do Produto Y

Dono do KR: Maria (Produto)

KR com responsáveis diferentes para atingir o mesmo objetivo

Tarefas

- Entender o portfólio de produtos
- Mapear clientes e regiões com maior potencial
- Analisar Google Analytics e canais de divulgação
- Elaborar estratégia com equipe de Vendas

- Selecionar produtos que irão compor o portfólio
- Finalizar arte do produto
- Contratar fotógrafos para as peças que irão para o site
- Analisar preço
- Montar catálogo de produtos

O que tenho que fazer para concluir o KR

EBOOK

03

Gestão de OKRs

GUIA DEFINITIVO

Neste módulo você aprenderá sobre:

1. Estratégias de implementação de OKRs

Níveis OKRs

Primeiros períodos são de aprendizado

Primeiro período

Cadência de OKRs

Quais são os possíveis períodos de OKR para cada nível na empresa?

Dupla cadência de OKRs

Número de OKRs

Stretch Goals (Metas Elásticas)

Reuniões de check-in

Reuniões de mudança de período

2. Boas práticas

Feedback Periódico

Líder OKR

OKR como gestão de conhecimento

OKR & Agile

Reconheça conquistas diárias

3. Case OKR

Case: Sears Holding Company

4. Gestão dos OKRs

Gestão dos OKRs

Software

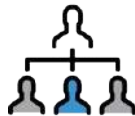
Organograma de Objetivos

Estratégias de implementação de OKRs



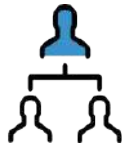
Níveis OKR

(Relembrando...)



Organizacional

OKRs da empresa



Departamental

OKRs dos times



Individual

OKRs dos colaboradores

Primeiros períodos são de aprendizado

Segundo John Doerr, guru do OKR, sua empresa “provavelmente não vai acertar o processo na primeira vez que for aplicado. Há um *período de tentativa e erro*, então não se sinta desencorajado se precise de tempo para realmente efetivar a atuação dos OKRs”.

Para empresas que pretendem implementar e têm pouca experiência com a ferramenta, sugerimos que trabalhem com *períodos mais curtos até acertar os processos do OKR*.

Recomendamos também que **os primeiros OKRs sejam apenas adotados para a organização e times**, deixando os objetivos individuais para um segundo momento.

Quando buscamos desafios, contratempos e erros são consequências naturais.

Primeiro período:

Quais níveis de OKR que devemos utilizar?

Organizacional

Organizacional + Departamental

Organizacional + Departamental + Individual

Cadência de OKRs

A cadência é um componente muito importante para que a metodologia adapte-se às necessidades únicas de cada empresa. Períodos de OKR mais curtos, por exemplo, são interessantes para organizações que enfrentam mudanças constantes de mercado.

Devemos ter em mente que nenhum período é ideal para todos. Entretanto, a maioria das empresas adeptas do OKR utiliza a *dupla cadência de objetivos*: **nível estratégico** (anual) e **nível tático** (geralmente trimestral).

Este modelo permite que as empresas equilibrem abordagens de curto e longo prazo para a formatação de objetivos.

Quais são os possíveis *períodos de OKR* para cada nível na empresa?

Organizacional

↘ Anual

Departamental & Individual

↘ Trimestral, Mensal, 45 dias

Dupla cadência de OKRs

OKRs. Nível Estratégico

Anual (Organização)

São baseados nas diretrizes (missão, visão e valores) da empresa. Devem ser targets ambiciosos que estimulam os times e colaboradores em prol do propósito do negócio.

OKRs. Nível Tático

Trimestral (Times & Colaboradores)

Devem ser formulados com base na estratégia organizacional: como os times e colaboradores podem contribuir para a performance da empresa?

Número de OKRs

Quantos OKRs deverão ser criados por nível na fase de implementação?

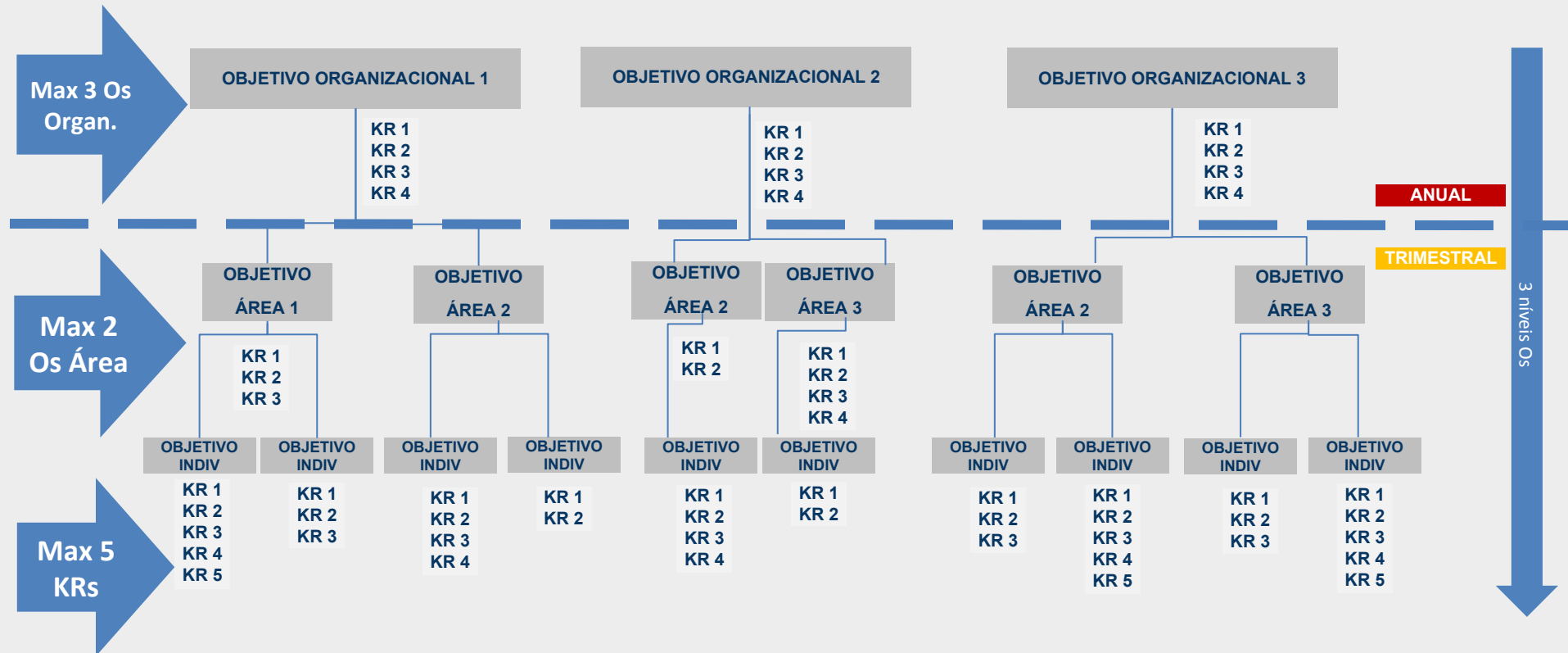
1 a 3

objetivos por
nível/time

2 a 5

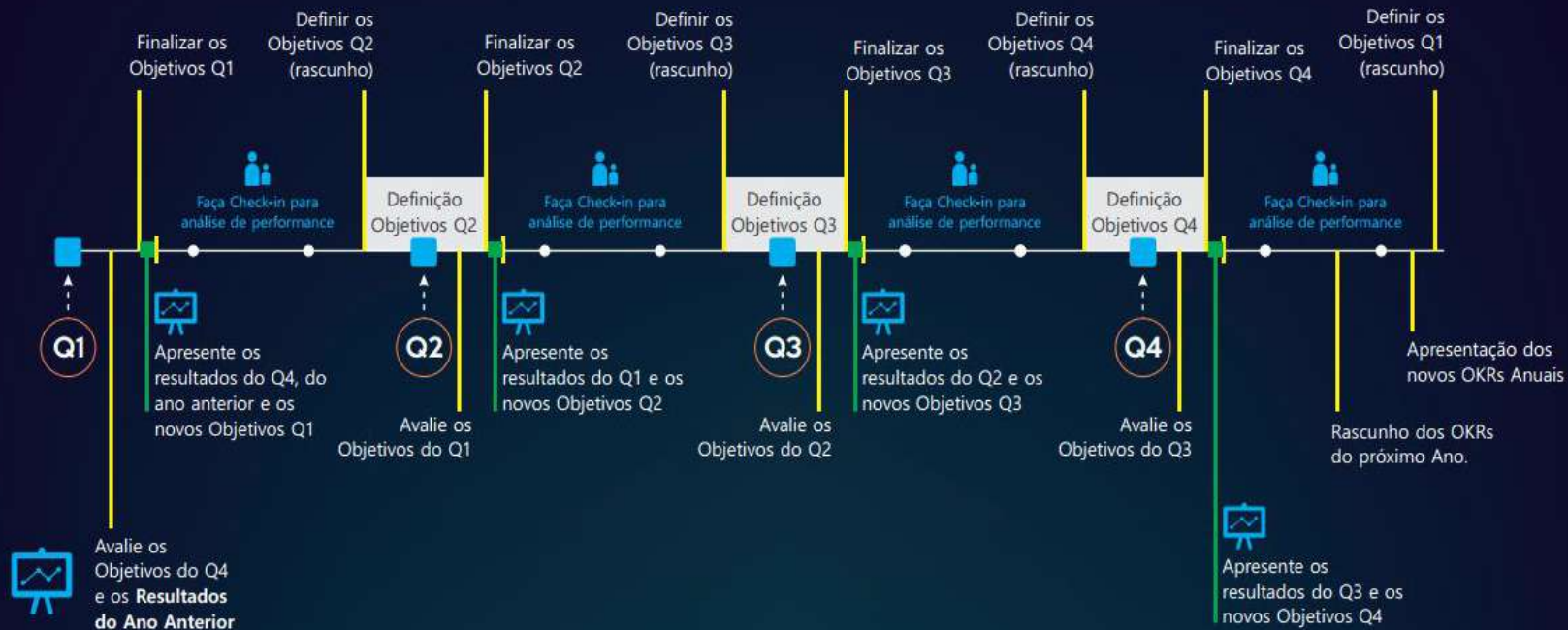
resultados-chave
por objetivo

Número de OKRs



◉ TIMELINE ◉

COBLUE OKR



Reuniões de check-in

As **reuniões de check-in** têm a finalidade de analisar e discutir semanalmente o andamento dos OKRs e as dificuldades encontradas, facilitando o desenvolvimento dos próximos objetivos.

São o **principal termômetro da metodologia** dentro da empresa. A partir delas, entendemos se a gestão dos objetivos é eficiente ou se há necessidades de ajuste.

A disciplina é um dos fatores cruciais para o bom andamento dos objetivos: ao incluir OKRs na rotina, nota-se uma grande diferença em termos de organização e resultados. No Google, por exemplo, todos reúnem-se uma vez por semana para **rever o progresso dos objetivos**.

Reuniões de mudança de período

A transição dos períodos OKR é um momento bem importante para a sua empresa e, se bem feita, pode trazer resultados ainda mais expressivos em relação aos atingidos no ciclo passado.

Como grande parte das empresas trabalham com dupla cadência dos OKRs (trimestral & anual), é vital que **cada período seja analisado separadamente**, contemplando diferentes âmbitos da empresa.

Segundo a Timeline, devem ser feitas reuniões a cada final de trimestre, e um encontro anual para revisar os OKRs organizacionais. Geralmente ocorrem 2 semanas antes do novo período.

Reuniões de mudança de período

Reunião de final de trimestre: momento para refletir as ações realizadas durante o período. Deve ser feita com toda a empresa, a fim de alinhar prioridades, melhorar a comunicação e divulgar resultados que serão utilizados também como base dos próximos OKRs.

Reunião de revisão dos OKRs anuais: Estes objetivos guiam toda a empresa em prol dos resultados desejados. Para um encontro efetivo, recomendamos abordar os pontos abaixo:

1. **Avaliação dos resultados do último período**
2. **Definição das diretrizes estratégicas**
3. **Criação dos OKRs anuais**
4. **Apresentação do planejamento anual para a empresa**

Boas práticas



Feedback periódico

A metodologia propõe que os gestores façam feedbacks direcionados aos colaboradores, criando um **ciclo constante de aprendizado**. É um dos recursos mais importantes de liderança, apontando o impacto da ação individual nos resultados da empresa.

São orientações para melhorar a performance e produtividade, visando o **crescimento individual e identificação de potenciais**. A partir deste processo, cada pessoa pode desenvolver seus pontos mais fortes com foco nos OKRs e, principalmente, no crescimento da empresa.

Líder OKR

A principal missão do Líder OKR é atuar como um **agente de mudança**, responsável pela difusão e condução da metodologia dentro da organização. Ele deve certificar que todos os processos e rituais sejam aplicados de forma eficiente e integrados à cultura da empresa.

Suas principais funções são treinar as equipes, analisar os processos e promover **engajamento e motivação** diante dos OKRs estabelecidos.

Para ser um Líder OKR, é necessário que a pessoa entenda muito bem sobre a empresa e suas respectivas áreas, e claro, ser fã da metodologia. É a **figura essencial para assegurar o sucesso** da ferramenta.

OKR como gestão de conhecimento

A gestão de conhecimento surgiu como **diferencial competitivo** diante de um mercado dinâmico, com constante necessidade de modificação de processos.

O OKR, metodologia ágil que permite gerar inteligência para o negócio, produz o registro da evolução da empresa, facilitando a tomada de decisão e desenvolvimento de estratégias inovadoras.

“Os grandes ganhos de produtividade e de qualidade dos resultados, daqui para frente, serão originados através das melhorias na gestão do conhecimento”. (Peter Drucker)

OKR & Agile

Para incentivar a construção de uma cultura corporativa forte, as empresas utilizam-se de recursos que **otimizam a produtividade e a gestão do negócio**, como é o caso do OKR e do Agile.

Os dois modelos podem (e devem!) ser utilizados de forma conjunta, aperfeiçoando os processos conforme o trajeto e a necessidade do cliente.

Premissas comuns

1. Ciclos dinâmicos de gestão
2. Foco em resultados
3. Disseminação da cultura ágil
4. Reuniões periódicas de performance

Reconheça conquistas diárias

Com os OKRs, é possível identificar e prestigiar os profissionais mais comprometidos com a estratégia e propósito da empresa. A metodologia evidencia as qualidades e o potencial de cada colaborador e equipe, refletindo efetivamente nas resoluções de negócio.

Com base na performance, é importante criar ações de reconhecimento contínuo para os colaboradores, engajando as pessoas e estimulando a produtividade empresarial.

Case OKR



Case: Sears Holding Company

Os OKRs foram implementados para 20.000 colaboradores por 18 meses (adotar a metodologia era facultativa). A empresa foi dividida em 3 grupos em relação a adoção dos OKRs.

Grupo 1 - Não adotou OKR

Não houve mudança na performance.

Grupo 2 - Inconsistente OKR

Os OKRs foram planejados, mas não executados na prática. Ainda assim, houve um aumento de **3%** nos resultados gerais.

Grupo 3 – Trabalhou com OKR

O grupo obteve uma melhora de **11,5%** em seu desempenho.

Após este período, houve um aumento de **8,5%** nas vendas por hora no call center.

Os funcionários que podem medir seu próprio progresso ou contribuição vão desenvolver um maior sentido de responsabilidade pessoal e satisfação do que aqueles que não podem.

Lencioni, Three Signs of a Miserable Job

Gestão de OKRs



Gestão dos OKRs: Softwares

Existem diversas plataformas de gestão de RH e de tarefas que podem ser adaptadas para o uso dos OKRs. Para maximizar a performance da empresa, entretanto, recomendamos o uso de um sistema especializado.

Os softwares de OKRs surgiram com o intuito de simplificar ainda mais a gestão de desempenho das empresas, tornando-a muito mais rápida e eficaz.

Recursos Inteligentes

1. Integração entre os departamentos
2. Comunicação interna
3. Transparência dos objetivos
4. Registro de informações
5. Dashboard interativo
6. Rede social: Feed de OKRs

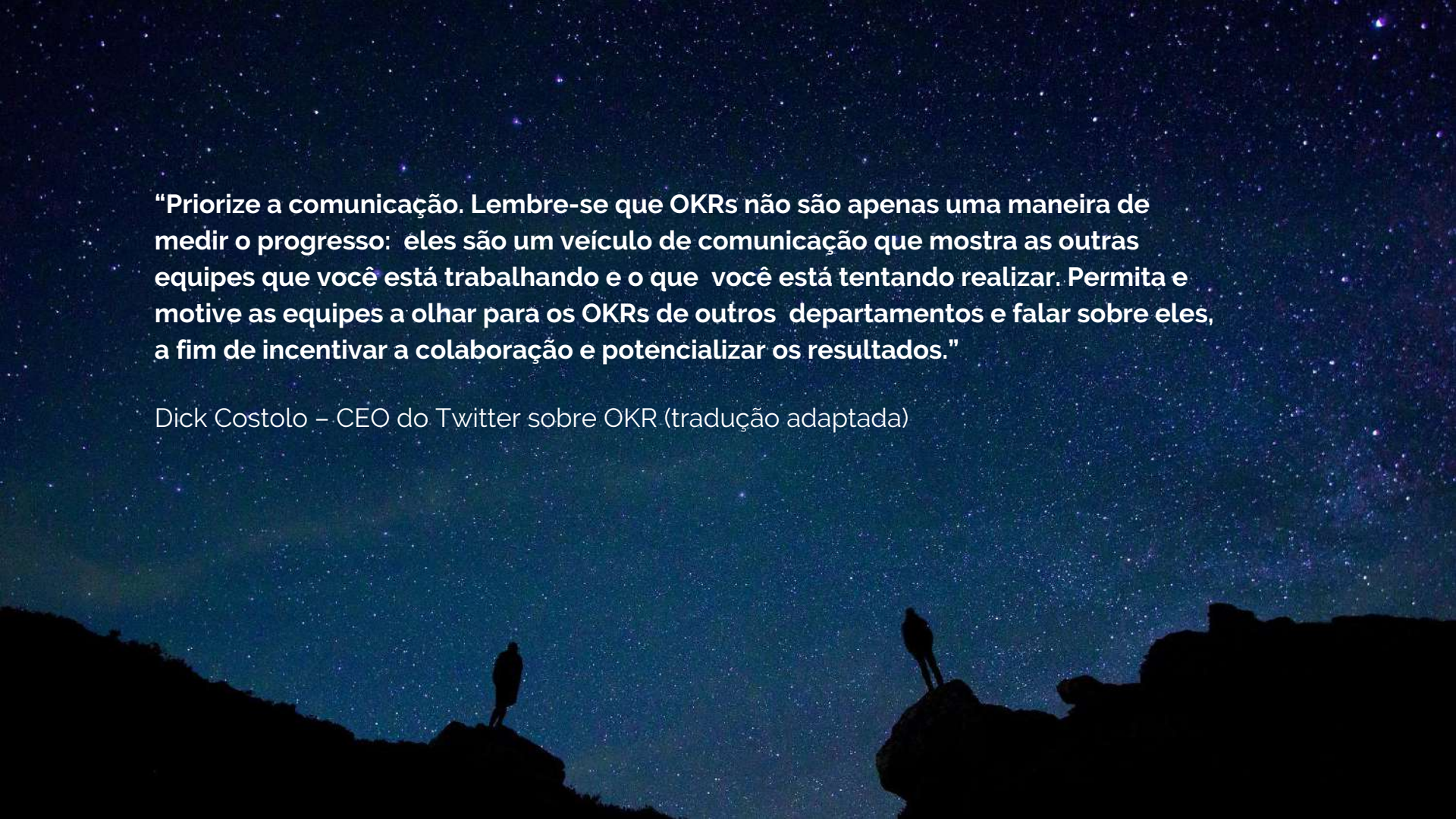


Organograma de Objetivos

Com a estrutura, colaboradores e times podem observar como seus OKRs influenciam diretamente nos objetivos organizacionais.

Isto incentiva a **construção de um espaço colaborativo** e promove alinhamento estratégico em todos os níveis.





“Priorize a comunicação. Lembre-se que OKRs não são apenas uma maneira de medir o progresso: eles são um veículo de comunicação que mostra as outras equipes que você está trabalhando e o que você está tentando realizar. Permita e motive as equipes a olhar para os OKRs de outros departamentos e falar sobre eles, a fim de incentivar a colaboração e potencializar os resultados.”

Dick Costolo – CEO do Twitter sobre OKR (tradução adaptada)

Sobre a CoBlue

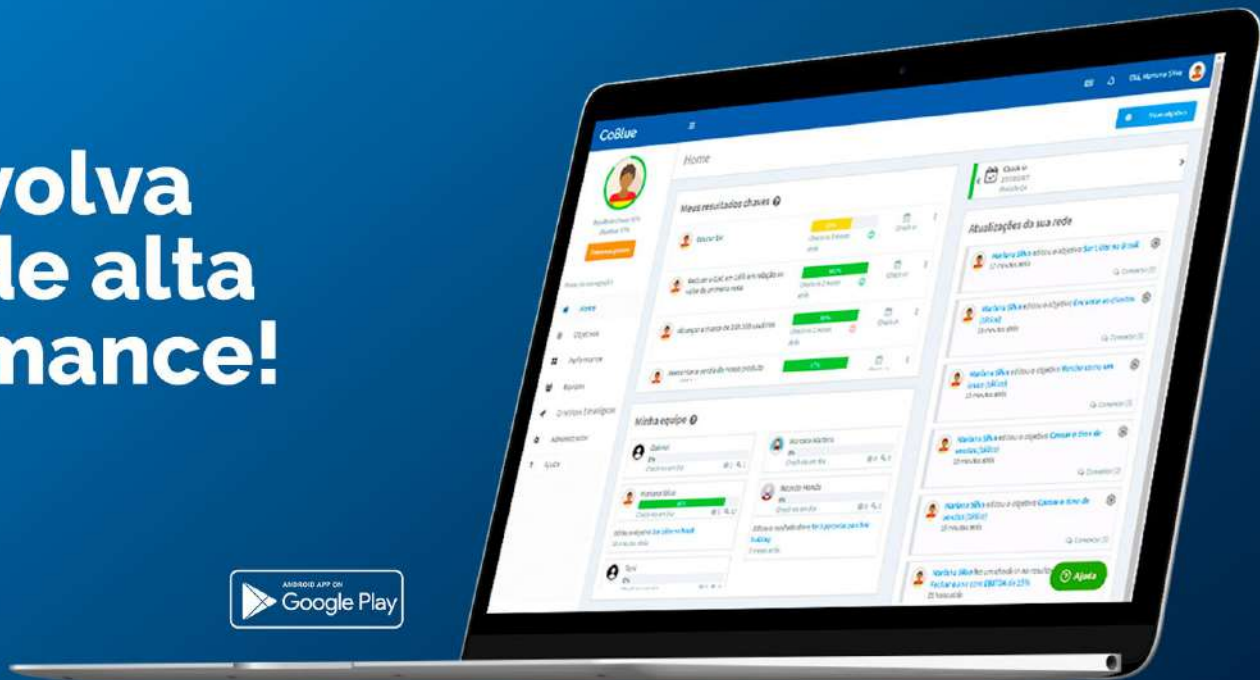


Somos especialistas em gestão contínua de performance e temos como propósito potencializar empresas e desenvolver culturas com foco em alto desempenho, tendo como pilares **engajamento, comunicação e resultados.**

Saiba Mais

Desenvolva times de alta performance!

Saiba Mais



Nossas Soluções

COBLUE
OKR



O software CoBlue OKR ajuda você a tomar as melhores decisões para impulsionar o crescimento da empresa. Seus colaboradores entenderão os objetivos da organização e contribuirão com resultados mensuráveis. Gerencie progressos, entenda gaps de performance e garanta o alinhamento estratégico.

Solicite uma demonstração!

Nossas Soluções

COBLUE
VALUES



O Cobblue Values incentiva o desenvolvimento de valores e fortalece a cultura que sua empresa deseja construir. Avalie competências e mapeie os comportamentos chave para o desenvolvimento da cultura ao colaborador.

Saiba Mais

O CoBlue Talks garante que toda empresa trabalhe com feedbacks em tempo real. Melhore a comunicação do seu time, gere transparência e incentive o desenvolvimento das pessoas!

Saiba Mais



COBLUE
TALKS

CoBlue®

OKR MANAGEMENT

coblue.com.br

