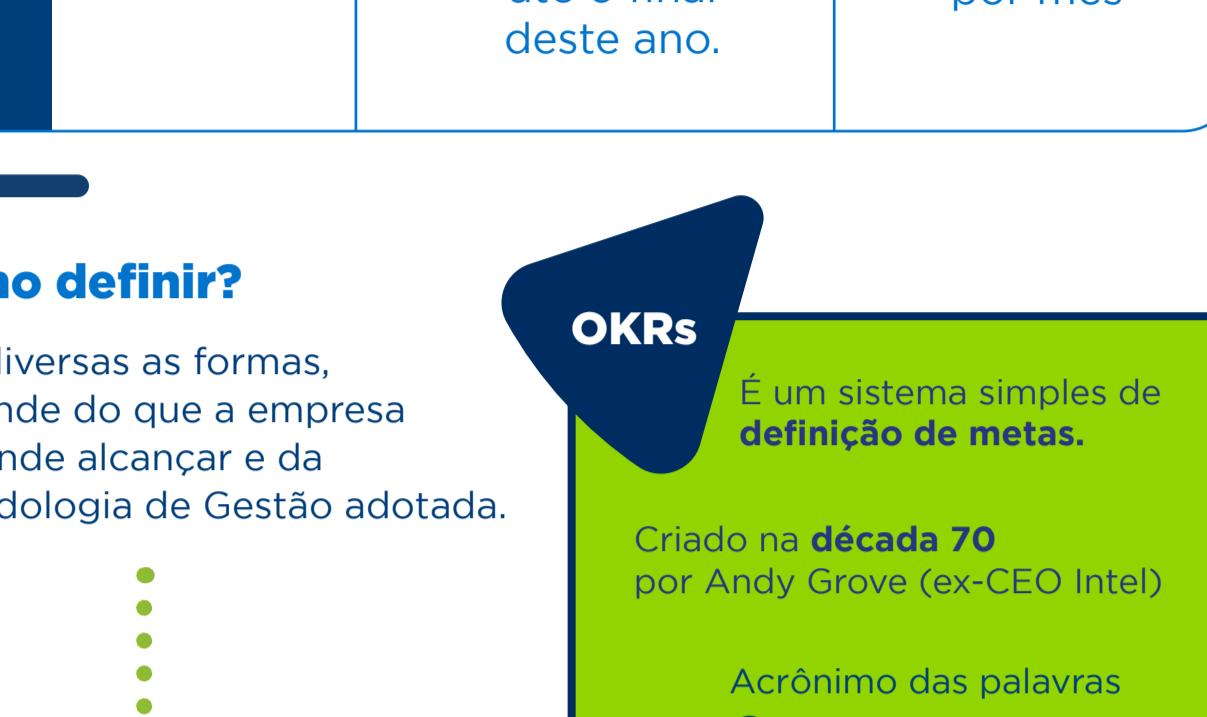


# Metas engajadoras



Molde o futuro que você entende como ideal, definindo metas inteligentes e engajadoras!

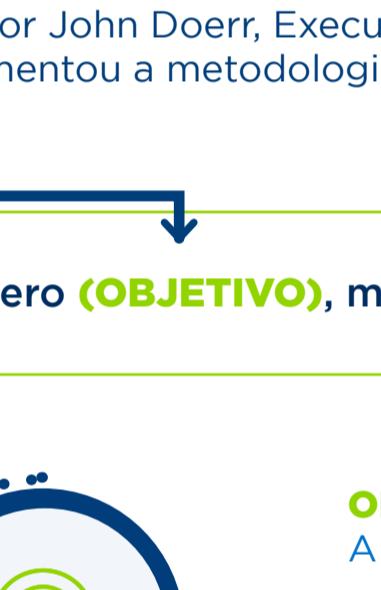


## EXEMPLOS

Expandir a rede	Ter 10 novas Lojas/Clubes até o final deste ano.	Nº de novas lojas/Clubes por mês
-----------------	--------------------------------------------------	----------------------------------

## Como definir?

São diversas as formas, depende do que a empresa pretende alcançar e da metodologia de Gestão adotada.



## OKRs

É um sistema simples de definição de metas.

Criado na **década 70** por Andy Grove (ex-CEO Intel)

Acrônimo das palavras **Objectives** and **Key Results**

(objetivos e resultados-chave)

Modelo de **Gestão ágil** de **desempenho** com foco em resultados.

## O que ganhamos?

**ALINHAMENTO**  
Alinhado aos objetivos estratégicos.

**FOCO**  
Elimina ambiguidades. Define prioridades. Poucos objetivos por vez. Curto prazo.

**AGILIDADE**  
Ciclos curtos de revisão e definição de objetivos. Rápido feedback e correção da rota.

**ENGAJAMENTO**  
Todos são envolvidos na definição. Definição **TOP-DOWN** e **BOTTOM-UP\***

**COMUNICAÇÃO**  
Mais clara e eficaz. Simples.

\*TOP-DOWN: decisões e estratégias são tomadas a partir do topo, ou seja, pela alta hierarquia da Organização.  
\*BOTTOM-UP: decisões e estratégias são tomadas a partir da base.

## A ESTRUTURA DE UM OKR

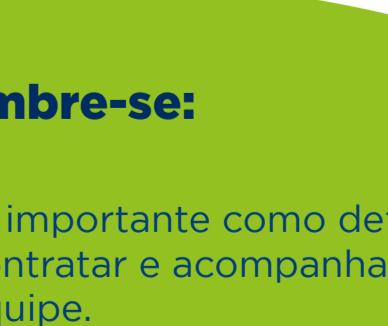
Sugerida por John Doerr, Executivo da Intel que implementou a metodologia no Google.



**OBJETIVO:** é seu “sonho”. O que você quer? A resposta é seu OBJETIVO.

### Características:

- . Ser claro.
- . Ser aspiracional, inspirador (recomendado).
- . Ser qualitativo.
- . Ter prazo de conclusão e responsável.
- . Pode ser questionado pela equipe.



**RESULTADOS-CHAVE:** são os “critérios de sucesso” do objetivo. Mede o progresso rumo ao alcance do objetivo. Como saberemos se atingimos nosso objetivo?

### Características:

- . Ser quantitativos (obrigatório).
- . Ser desafiadores, mas não impossíveis.
- . SMART.

### KRs não são tarefas.

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

### KRs são simples.

Um KR deve ser escrito de forma simples, todos devem rapidamente compreendê-lo, desde o CEO até a equipe mais operacional.

### Poucos KRs.

Cada objetivo deve ter poucos e suficientes KRs para ajudar a atingir o objetivo de forma eficaz.

**Seu Resultado-chave (meta) é SMART?**

**E S P E C Í F I C A**  
**M E N S U R Á V E L**  
**A T I N G Í V E L**  
**R E L E V A N T E**  
**T E M P O R A L**

- Clareza do que se quer alcançar
- Possível de medir o progresso
- Equilíbrio entre ambiciosa e atingível
- Contribui para algo maior, conectado com a estratégia
- Tem prazo definido

### Exemplo:

Queremos ter **10** novas Lojas/Clubes nos próximos **12 meses** por meio de **aquisições e investimentos**. Isso contribuirá para o crescimento da empresa.

## Lembre-se:

Tão importante como definir metas, é contratar e acompanhar as metas com a equipe.

Toda a equipe precisa estar alinhada em busca de um mesmo objetivo e focada em atingir as metas, do contrário não há motivos para estabelecer-las.

E já diz o ditado:

**“O combinado não sai caro”.**

**Se você não pode medir, você não pode gerenciar.**

**Peter Drucker**

