



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. Extermina objetivos conflitantes.

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.

Eu quero (**OBJETIVO**), mensurado por (**RESULTADO-CHAVE**)



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?

ESPECÍFICA
MENSURÁVEL
ATINGÍVEL
RELEVANTE
TEMPORAL

- 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 estabelecê-las.

E já diz o ditado:
“O combinado não sai caro”.

“Se você não pode medir, você não pode gerenciar.”

Peter Drucker