

Exemplos de OKR

Recursos Humanos

OKR é um framework de pensamento crítico e **disciplina contínua** que busca garantir que os colaboradores trabalhem unidos, focando seus esforços para fazer **contribuições mensuráveis** que levem a empresa adiante.

Ben Lamorte, orienta líderes empresariais focados em fazer progressos mensuráveis em seus objetivos. Já ajudou inúmeras organizações a implantar OKRs em todo o mundo. Dentre seus cases estão eBay, Sears, Zalando, Dun & Bradstreet e GoNoodle.

Entenda *a construção*

A construção de um bom objetivo sempre surge a partir de uma análise da visão da empresa em comunhão com os critérios de sucesso anuais. A metodologia OKR sugere que essa construção seja colaborativa, portanto é importante que todos acreditem no que estão construindo. Esta composição favorece o engajamento, aumenta a produtividade e inovação nos processos.

É muito comum em nosso trabalho, que nos peçam exemplos para ajudar na formulação de OKR nos diferentes times. Neste material, você encontrará uma série de inspirações, mas lembre-se que ao construir seu OKR você precisa levar em consideração os objetivos de sua organização e se manter alinhado as dependências entre as diferentes áreas. Acreditar no seu objetivo é algo indispensável para validação do OKR!

Objectives and Key Results

Antes de apresentar os exemplos de OKR da área de Recursos Humanos. Gostaríamos de compartilhar os pontos principais da construção de Objetivos e Resultados Chave. Esses conhecimentos podem facilitar os primeiros ciclos e exemplos de OKR que lhe darão insights para criação dos seus OKRs.

Se você quer entender todos os conceitos por trás da metodologia, baixe nosso [Guia Definitivo de OKR!](#)



Escrevendo *objetivos*

Dê a ideia de ação: Um objetivo é uma afirmação claro que comunica uma meta. Ela por sua vez impulsiona a empresa na direção desejada. A primeira dica que sempre damos: use verbos de ação!

Procure inspirar: Um objetivo bem escrito é mais do que uma seleção curta de palavras. Seu objetivo tem que direcionar as pessoas a um padrão maior de performance baseado no poder inspiracional da mensagem.

Mas evite frustrar: Encontrar o equilíbrio entre inspiração e realidade é um dos principais desafios de criar objetivos. Há um grande perigo de gerar frustração caso eles sejam muito desafiadores. Isso causa efeitos colaterais como corrosão da cultura e baixa motivação.

Escrevendo *objetivos*

Leve o tempo em consideração: Objetivos devem ser cumpridos no ciclo descrito. Quando você reconhecer no planejamento que o objetivo provavelmente tomará o ano todo, você provavelmente está definindo um OKR anual. Quando for muito extenso, dívida!

Comunique uma visão de negócio: Seus objetivos devem ser traduzidos das diretrizes da empresa (encontre-os no OKR organizacional) , do andamento do mercado e das aspirações dos sócios e dos times. Sempre com o objetivo de entregar valor.

Escrevendo resultados chave

Você precisa mensurar: Um Resultado Chave é necessariamente quantitativo. É isso que faz com que você identifique se o objetivo foi atingido ou não.

Existem diferentes formas de mensurar: um número bruto, uma quantidade monetária, porcentagem, ou qualquer outra forma. O progresso de um resultado chave nunca é questão de opinião, ele sempre tem uma única interpretação.

Dê um dono ao resultado: É importante que o resultados chave tenha um único dono. Isso aumenta o engajamento e facilita as atualizações no momento do checkin.

Cuidado com as tarefas: Sua meta é isolar resultados chaves, não criar uma lista de tarefas ou atividades. Para distinguir entre uma tarefa e um resultado chave, procure focar em resultados verdadeiramente relevantes para o negócio.

Escrevendo resultados chave

Use milestones para grandes entregas: Os resultados-chave baseados em milestones medem o cumprimento de entregas de projeto e atividades essenciais para o progresso da empresa ("lançamento de um produto importante", por exemplo).

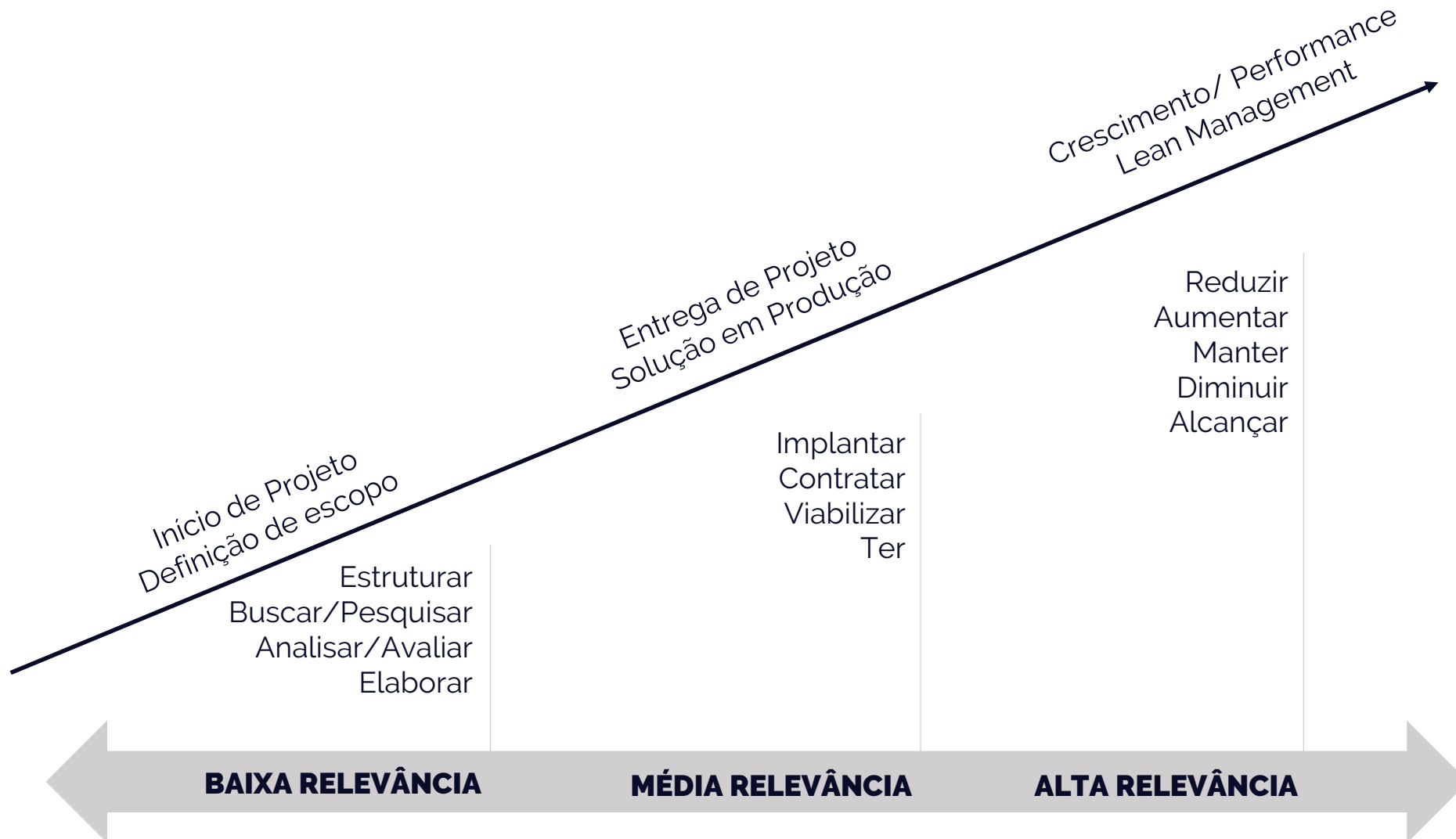
Mantenha-os simples e claros: Criar resultados chaves robustos não quer dizer que você deva precisar de um português rebuscado para entendê-los. O foco é comunicação e alinhamento das prioridades!

Dica: Ao construir seus OKRs você pode utilizar a metodologia SMART, sigla em inglês para 5 características:

- Específico (specific): foram bem definidos e todos podem entendê-los?
- Mensurável (measurable): consigo mensurar seu progresso?
- Alcançável (attainable): é realmente possível realizá-los?
- Relevante (relevant): são importantes para o propósito da empresa?
- Temporal (time-based): estabeleci um prazo para alcançá-los?

(Mas lembre-se: Na metodologia OKR os KRs geralmente tem o mesmo tempo de realização que foi determinado para seu Objetivo).

Escrevendo *resultados chave*



Exemplos de OKR

Recursos Humanos

Objetivo

Aumentar a satisfação dos colaboradores

Resultados Chave

- ✓ Atingir nota 9,4 na categoria "benefícios" da pesquisa de satisfação de colaboradores
- ✓ Reduzir as despesas de saúde dos funcionários em 10%
- ✓ Implantar plano de academia

Objetivo

Fazer as pessoas felizes com seu trabalho

Resultados Chave

- ✓ Aumentar a satisfação dos funcionários em 20% na pesquisa trimestral de engajamento
- ✓ Aumentar em 10% a quantidade de feedbacks no software

Objetivo

Gerar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal

Resultados Chave

- ✓ Atingir 90% de participação em atividades organizadas pela empresa
- ✓ Criar projeto de responsabilidade social corporativa
- ✓ Implantar projeto Coaching de Vida

Objetivo

Construir carreiras brilhantes

Resultados Chave

- ✓ Duração média dos funcionários estendida de 2 para 3 anos
- ✓ Aumento da taxa de promoção interna de 10% para 25%

Objetivo

Melhorar a retenção de funcionários

Resultados Chave

- ✓ Reduzir a rescisão de funcionários em 20%
- ✓ Realizar entrevistas de saída com 100% dos funcionários de desligamento voluntário

Objetivo

Contratar os melhores talentos com eficiência!

Resultados Chave

- ✓ Reduzir o tempo médio para preencher a vaga de emprego para 7 dias
- ✓ Diminuir o custo por contratação em 10%
- ✓ Reduzir a rescisão de funcionários em 20%

Objetivo

Treinar profissionais incríveis

Resultados Chave

- ✓ Ter 100% de participação no treinamento de implementação da OKR
- ✓ Encurtar o processo de treinamento OKR para novas contratações para 1 semana
- ✓ Aumentar a satisfação dos colaboradores em 30% na Pesquisa sobre o Treinamento Geral

Objetivo

Aumentar a produtividade dos funcionários

Resultados Chave

- ✓ Reduzir o absenteísmo dos funcionários em 20%
- ✓ Ter 80% de performance na média geral dos OKRs
- ✓ Conseguir 100% de participação no check-in semanal do progresso do funcionário

Objetivo

Empoderar nossos colaboradores

Resultados Chave

- ✓ Encurtar processo de integração para 1 semana
- ✓ Implantar programa de mentores internos
- ✓ Aumentar em 20% a satisfação do líderes com novos contratados

Objetivo

Reduzir os boatos de que estávamos na pior
(Objetivo de humor, refere-se aos salários)

Resultados Chave

- ✓ Ter níveis salariais claros para 70% dos funcionários
- ✓ Ter 3 relatórios salariais adicionais para comparação
- ✓ Elaborar projeto de participação nos lucros

Quem Somos

Somos especialistas em Gestão Contínua de Performance e temos como propósito potencializar empresas e desenvolver culturas com foco em alinhamento, comunicação e alto desempenho.

Levamos engajamento, comunicação e resultados, através de softwares e serviços em **OKR, Valores e Feedback.**

Clique aqui e conheça nossa solução!



contato@coblue.com.br
coblue.com.br