

OKR NA PRÁTICA

para o seu **centro médico**



Como potencializar a gestão da sua clínica ou hospital com OKRs



DATASIGH.
TECNOLOGIA EM SAÚDE

DEFINIÇÃO

OKR é um **framework para definir metas** de uma empresa, e que tem como principal objetivo ajudar gestores e CEOs a definir, coordenar e atingir seus objetivos de negócio.

A metodologia de OKRs divide a definição de metas em duas partes: seu **Objetivo** (Objective) e seus **Resultados-Chave** (Key Results).

Os Objetivos representam o que a companhia pretende atingir. Já os Resultados-Chave representam o **como** você pode mensurar o sucesso dos objetivos.

Como framework de definição de metas, a OKR oferece aos gestores uma forma de motivar e **alinhar os esforços** dos colaboradores para atingir os objetivos da empresa e, paralelamente, permitir uma avaliação de seus respectivos desempenhos.

Mas seu verdadeiro diferencial está na capacidade de **alinhar os esforços** de toda a companhia para as **ações de maior impacto** e que dependem da **integração de diferentes times**.



MELHORES PRÁTICAS

O framework OKR é uma poderosa ferramenta para qualquer gestor de centro médico.

Mas para aqueles que querem explorar seu potencial máximo, existem algumas práticas simples e eficientes que podem mudar o jogo. Confira:

1. OKRs devem ser ambiciosos e agressivos

OKR é um framework que deve estimular seu time a superar sua capacidade atual.

Se sua organização atingir 100% dos OKRs todo trimestre, é provável que sejam fáceis demais.

Por outro lado, é preciso atenção para não criar cenários impossíveis que tenham o efeito contrário e desestimulem o time.

2. OKRs não são uma ferramenta de avaliação de colaboradores

Para que os colaboradores se sintam seguros ao propor e se comprometer com OKRs verdadeiramente ambiciosos, eles precisam saber que não serão impactados negativamente se não atingirem todos os OKRs.

3. Todos precisam participar

O compromisso com os OKRs precisa ser assumido por toda a companhia.

O processo não funcionará se apenas uma parte dos funcionários ou da liderança estiver ciente e comprometida com os resultados.

4. Mantenha as coisas simples

Não sobrecarregue o processo com muitas reuniões ou documentações desnecessárias. É importante que todos tenham clareza sobre os objetivos e motivações por trás do framework, mas lembre-se: simplicidade não significa facilidade.

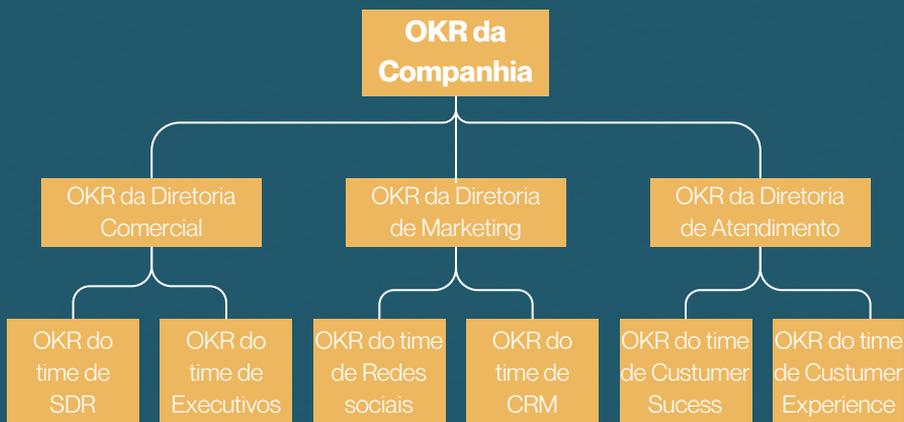
5. Tenha paciência

Como acontece com qualquer ferramenta, os OKRs podem não ser executados perfeitamente na primeira vez. Dê ao seu time e à empresa tempo para se tornarem proficientes no processo de aprendizado e verá resultados.

- **OKR** é o conjunto de um Objetivo e seus Key Results (Resultados-Chave).
- **OBJETIVO** é um resultado que deve ser alcançado, descrito de forma qualitativa.
- **KEY RESULTS** são uma combinação de um indicador quantitativo, um valor base (atual do indicador) e um valor alvo.



OKR: Planejamento



Os OKRs são geridos geralmente em ciclos trimestrais, que permitem mais agilidade na checagem de resultados e capacidade adaptativa. OKRs mensais tornam o gerenciamento muito oneroso (horas de reunião), enquanto OKRs anuais não possibilitam uma rotina de aprendizado e adequação à dinâmica do mercado.

Na primeira etapa do processo, chamada de Planejamento, a liderança sênior da empresa se reúne para revisar suas missões, visões e estratégias para o crescimento da empresa. O passo inicial do planejamento deve ser definir os objetivos de negócios que são prioridade máxima para a organização. Em seguida, definir de 2 a 4 resultados-chave relacionados ao objetivo.

A partir dessa definição company-wide, os OKRs e projetos prioritários são organizados por diretorias - alinhados DIRETAMENTE com os OKRs da empresa. Por fim, cada diretoria leva os OKRS para seus times para que cada equipe tenha seus próprios objetivos e projetos - sempre alinhados aos objetivos da diretoria e da empresa.

Esse processo se repete (em cascata, de cima para baixo e de baixo para cima) até que todos na companhia tenham clareza de como vão contribuir para que as metas sejam atingidas.

OKR: Monitoramento

Após a definição dos OKRs, é hora de monitorar seu progresso, medindo a porcentagem de sucesso dos seus indicadores e o andamento dos esforços vinculados ao objetivo.

Na prática, isso significa criar rituais para fazer o check-in* dos projetos e realizar sessões mensais de monitoramento e aprendizados com todos os colaboradores envolvidos nos projetos do OKR.

Para que as reuniões sejam produtivas, o espaço precisa promover o aprendizado e não ficar somente nas cobranças. Afinal, na metodologia OKRs analisamos os resultados e não os esforços.

*O check-in é o processo em que cada pessoa responsável pelo OKR atualiza o status em relação a 3 eixos:

1. Execução - porcentagem de tarefas executadas até agora

Todas as ações foram executadas dentro do prazo.

A maioria das ações foram executadas dentro do prazo.

A minoria das ações foram executadas dentro do prazo.

2. Resultado - porcentagem de sucesso no atingimento dos Resultados-Chave

Os resultados estão sendo entregues dentro do esperado.

Há riscos dos resultados não serem entregues dentro do esperado.

É provável que os resultados não sejam entregues dentro do prazo esperado.

3. Perspectiva - grau de confiança que os resultados serão atingidos no período estipulado

A perspectiva é de que o OKR será atingido no período estipulado.

Há riscos de que o OKR não seja atingido no período estipulado.

A perspectiva é de que o OKR não será atingido no período estipulado.



OKR: Fechamento

O fechamento do ciclo de OKR é um ritual de consolidação de aprendizados do trimestre. Em essência, é a combinação entre o último check-in do OKR, somado a uma reunião de monitoramento e planejamento.

É durante o fechamento que os gestores discutem a eficácia das ações, os resultados conquistados e a capacidade preditiva do time, para decidir quais pontos devem ser iniciados, continuados ou descontinuados para o próximo ciclo.



Em caso de sucesso ou fracasso completo, não são necessários próximos passos, uma vez que as conclusões são óbvias. No entanto, quando a avaliação sobre um OKR é de que pode ser melhorado, existem três ações possíveis:

1. Ajuste o foco da OKR

2. Ajuste as expectativas de Resultados-Chave

3. Ajuste a prioridade da iniciativa



Transforme desafios em resultados com o Datasigh!

O Datasigh é a solução completa para transformar a gestão de clínicas e hospitais.

Com tecnologia de ponta, nossos módulos integrados simplificam processos, otimizam recursos e elevam a experiência dos pacientes.

Seja no controle financeiro, na organização de prontuários ou na análise estratégica de dados, estamos prontos para impulsionar sua instituição rumo à excelência na saúde.

Saiba mais sobre como podemos ajudar sua clínica ou hospital a crescer com eficiência e inovação **[clcando aqui!](#)**

Acompanhe-nos nas redes sociais:



www.datasigh.com.br