



Faça como eu fiz

Apesar da decisão de implementação do OKR ser algo Top-Down, a sua manutenção e sucesso dentro de uma empresa também é um esforço “Bottom-Up” ou “de baixo para cima”.

Isso significa que se os colaboradores não aderirem ao processo ele não vai funcionar, e se for uma imposição hierárquica você obterá um processo “mecânico” e não algo orgânico. Desta forma, benefícios como “engajamento” poderão não ocorrer.

Quais suas estratégias para engajar os colaboradores na adesão do OKR?