

Cosa sono gli OKR e come possono aiutarci a raggiungere gli obiettivi aziendali?

<https://www.businessdriver.pro/it/blog/strumenti/cosa-sono-gli-okr-e-come-possono-aiutarci-a-raggiungere-gli-obiettivi-aziendali>

Gli OKR, ovvero gli Obiettivi e le Key Results, sono un modello di gestione delle prestazioni e delle trasformazioni aziendali che mira a definire gli obiettivi strategici di un'organizzazione e a misurare il loro progresso attraverso un insieme di risultati chiave.

Il modello OKR è stato sviluppato negli anni '70 da John Doerr, un imprenditore e investitore in venture capital, e da allora è stato adottato da numerose aziende di successo, come Google, Intel e LinkedIn.

Il modello OKR prevede che gli obiettivi siano ambiziosi, quantificabili e time-bound, ovvero che siano definiti in termini di quantità e che abbiano una scadenza. Inoltre, gli obiettivi devono essere sfidanti ma realistici, in modo da motivare i dipendenti e spingerli a dare il massimo.

I Key Results, invece, sono indicatori di prestazione che servono a misurare il progresso verso gli obiettivi. Devono essere quantificabili e misurabili, in modo da poter verificare se si sta avanzando verso l'obiettivo o se sono necessarie correzioni di rotta.

Uno dei vantaggi principali degli OKR è che permettono di definire obiettivi a tutti i livelli dell'organizzazione, dall'amministratore delegato ai singoli team, in modo da creare una **cultura orientata agli obiettivi e ai risultati**. Inoltre, gli OKR aiutano a creare una maggiore trasparenza e una comunicazione più efficace all'interno dell'azienda, in quanto tutti i dipendenti sanno quali sono gli obiettivi e i risultati chiave che devono raggiungere.

Ecco alcuni dei vantaggi principali degli OKR:

1. Orientamento agli obiettivi: gli OKR permettono di definire obiettivi a tutti i livelli dell'organizzazione, dall'amministratore delegato alle singole squadre, creando così una cultura orientata agli obiettivi e ai risultati.
2. Trasparenza e comunicazione: gli OKR aiutano a creare una maggiore trasparenza all'interno dell'azienda, in quanto tutti i dipendenti sanno quali sono gli obiettivi e i risultati chiave che devono raggiungere. Inoltre, il modello favorisce la comunicazione efficace tra i dipendenti, poiché tutti sanno qual è il loro ruolo nell'ambito della realizzazione degli obiettivi.
3. Motivazione dei dipendenti: gli obiettivi che vengono definiti tramite gli OKR devono essere ambiziosi ma realistici, il che li rende sfidanti e motivanti per i dipendenti. Inoltre, il modello OKR incoraggia i dipendenti a prendere iniziative e a pensare in modo creativo per raggiungere gli obiettivi.
4. Focus sui risultati: gli OKR permettono di misurare il progresso verso gli obiettivi attraverso i risultati chiave, il che aiuta a mantenere l'attenzione sui risultati e a prendere decisioni informate.
5. Agilità: il modello OKR incoraggia una maggiore flessibilità e agilità, poiché gli obiettivi e i risultati chiave vengono aggiornati regolarmente e possono essere modificati in base alle esigenze dell'organizzazione.

Tenendo presenti questi vantaggi, gli OKR possono essere uno strumento molto efficace per aiutare le aziende a raggiungere i loro obiettivi strategici e a ottenere un vantaggio competitivo.

Tuttavia, è importante gestire il modello in modo adeguato per evitare i rischi legati alla sua implementazione, come un'enfasi eccessiva sulla misurazione dei risultati o un eccessivo carico di lavoro.

Quanti OKR bisogna definire?

Non esiste un numero "standard" di OKR che sia adatto a tutte le aziende. La quantità di OKR che un'organizzazione dovrebbe definire dipende dalle sue specifiche esigenze e caratteristiche.

In generale, è importante mantenere un equilibrio tra l'ambizione degli obiettivi e la fattibilità di raggiungerli. Pertanto, è consigliabile definire un numero limitato di OKR, in modo da concentrarsi su obiettivi chiave e sui risultati che hanno il maggior impatto sull'azienda.

Tuttavia, è anche importante che gli OKR coprano tutte le aree chiave dell'azienda e che siano allineati con la strategia aziendale generale. Pertanto, è possibile che alcune aziende abbiano bisogno di definire un maggior numero di OKR per coprire tutte le aree chiave e garantire l'allineamento con la strategia generale.

Inoltre, è importante ricordare che gli OKR vanno aggiornati regolarmente, in modo da adattarsi ai cambiamenti del mercato e delle esigenze dell'azienda. Pertanto, anche il numero di OKR può variare nel tempo.

In generale, l'importante è che gli OKR siano ben definiti e misurabili, e che siano utilizzati in modo efficace per aiutare l'azienda a raggiungere i suoi obiettivi strategici.

Per concludere

Gli OKR sono un modello di gestione delle prestazioni e delle trasformazioni aziendali che mira a definire gli obiettivi strategici di un'organizzazione e a misurare il loro progresso attraverso un insieme di risultati chiave. Se gestiti in modo adeguato, gli OKR possono aiutare a creare una cultura orientata agli obiettivi, aumentare la trasparenza e la comunicazione all'interno dell'azienda, e motivare i dipendenti a dare il massimo. Inoltre, è fondamentale adattare il modello OKR alle specifiche esigenze e caratteristiche dell'organizzazione per ottenere i migliori risultati.

Noi di Business Driver abbiamo implementato il sistema OKR nell'**app di Business Driver OKR**, e l'abbiamo integrata nella gestione di progetti, task e trouble ticket: in questo modo è più facile riconoscere - in fase di pianificazione e giornalmente, in fase di esecuzione - i progetti e le singole specifiche attività che concorrono e che sono fondamentali al raggiungimento degli obiettivi strategici definiti a monte da tutte le altre, potendo così dare priorità alle cose più importanti. Suoi provare l'app OKR, registrati per una prova gratuita.

Publicato il 27/12/2022 in Strumenti