

Introdução ao planejamento estratégico e definição de metas:

Um guia para alinhar o planejamento estratégico com a missão e os valores da redação para equipes de produto

Produto como disciplina

24 de março

Escrito por Rebekah Monson

Tradução por: Ajor

O planejamento estratégico e a definição de metas são estruturas organizacionais que dão contexto ao nosso trabalho, o que coloca essas atividades entre as mais importantes para qualquer equipe. Os planos estratégicos são documentos dinâmicos que explicam porque existimos e o que estamos tentando alcançar. Para as equipes de produto de redações, um plano estratégico alinhado à missão da organização ajuda a definir as metas da equipe, determinar como atingi-las e identificar quem é responsável pelo trabalho. Quando todos os times têm acesso ao planejamento estratégico, fica mais fácil entender como cada tarefa individual se encaixa na missão, valores e objetivos da equipe.

Este guia é o ponto de partida para o planejamento estratégico e a definição de metas para equipes de produtos em redações, estruturas que podem ser implementadas a qualquer momento. Neste guia, focamos na missão e nos valores para estabelecer metas de curto e longo prazo e usamos a estrutura de Objectives and key results, OKRs (Objetivos e Resultados-Chave) para garantir que as metas estejam alinhadas ao longo do tempo e entre as equipes.

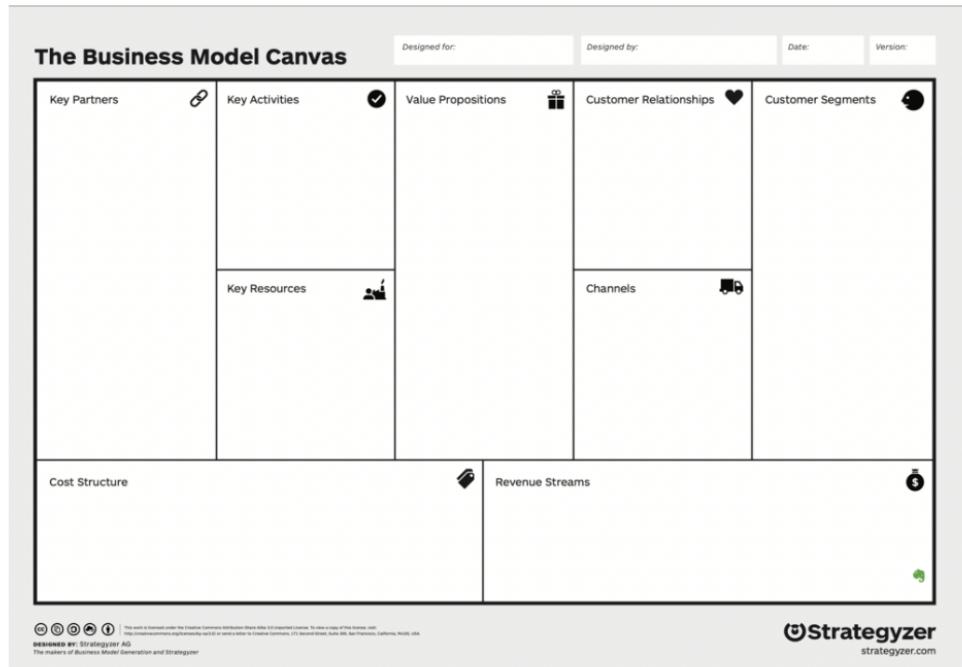
A estrutura OKR é um processo simples, eficaz e popular para estabelecer, medir e rastrear prioridades de negócios em toda a organização. OKR significa “Objetivos e Resultados-Chave”. Um Objetivo é uma meta qualitativa ambiciosa, e os Resultados-Chave são métricas mensuráveis que nos ajudam a entender nosso progresso. Os OKRs são definidos primeiro no nível macro – cinco anos, três anos ou um ano, por exemplo – e depois divididos em OKRs menores e gerenciáveis em prazos mais curtos – trimestres, meses ou sprints. O livro Radical Focus, na seção de recursos, é uma cartilha sobre como os OKRs podem servir para sua equipe.

NA PRÁTICA

Use as dicas e conceitos desta seção para cultivar uma cultura de produto em sua redação

Alinhar missão e valores

Comece reunindo sua equipe para definir a missão e os valores da organização — a parte mais importante de um planejamento estratégico. A missão descreve o propósito da sua equipe, ou porque ela existe. Sua declaração de missão deve ser grande e ousada, de fácil compreensão, inclusiva para toda a equipe e com foco no impacto ao invés do lucro. Os valores são os princípios que guiarão a sua equipe. As declarações de valor geralmente possuem de três a cinco palavras-chave ou frases que definem a cultura de sua equipe e como ela se comporta. O livro *Traction*, na lista de recursos abaixo, fornece orientações sobre como definir missão (ou propósito central) e valores com sua equipe.



[IMAGEM] LEAN CANVAS

Defina metas com a ajuda de um Lean Canvas

Depois que sua equipe estiver alinhada sobre a missão e os valores, o preenchimento colaborativo de um Lean Canvas pode ajudar no alinhamento da equipe para a estratégia básica de produto e negócios. O Lean Canvas é um modelo visual que ajuda sua equipe a olhar mais de perto um problema que você está tentando resolver, uma solução proposta, as métricas que você precisará medir, quem são seus usuários, como você os alcançará, quais vantagens você tem, quais recursos você precisa e como você vai gerar receita. O conteúdo 'Introdução ao Lean Canvas' na seção de recursos explica melhor a atividade.

Comece grande para depois fragmentar

Agora você está pronto para entrar no planejamento estratégico. Construa seu plano estratégico de longo prazo a curto prazo em incrementos de cinco, três e um ano, mas não se preocupe em pensar muito à frente. Trabalhe com sua equipe para definir OKRs de um ano e, em seguida, divida-os em OKRs trimestrais, mensais e até mesmo OKRs de sprint. Trabalhar de forma incremental ajudará sua equipe a se adaptar à medida que as condições de negócio mudam. Você revisitará a definição de metas regularmente. Lembre-se: seu planejamento mantém todos focados e alinhados e ajuda a equipe a se adaptar sem se desviar de sua missão, valores e objetivos.

Develop SMARTIE Goals

Goals are critical to success! To improve diversity, equity and inclusion, we must be intentional in our efforts. Use this worksheet to craft SMARTIE goals!

SMARTIE Framework by the Management Center <http://www.managementcenter.org/resources/make-goals-worksheet>

SPECIFIC What is it you want to achieve? Consider including: Who, what, why, who, where and when.	MEASURABLE How will you know when you have achieved your goal? To be able to track progress and to measure the result of your goal, consider how much or how many?	ACTION-ORIENTED To keep you motivated and focused on reaching your goal, are there any tangible intermediate actions/milestones?	RELEVANT What results can realistically be achieved given your resources, including people, knowledge, money and time?	TIME-BOUND What is an appropriate deadline for achieving your goal? How will you track progress?	INCLUSIVE How will you include traditionally marginalized people into processes, activities, and decision making in a way that shares power?	EQUITABLE How will you include an element of fairness or justice in your work to address systemic injustice, inequity, or oppression?
1						
2						
3						

ENGINEER inclusion info@engineerinclusion.com

[Imagen] A SMARTIE goal worksheet.

Utilize metas SMARTIE

O alinhamento de Key Results, conhecido como KR ou resultados-chave, é mais fácil quando eles são escritos como metas SMARTIE – Specific (estratégico), Measurable (mensurável), Achievable (atingível), Realistic (realista), Inclusive (inclusiva) e Equitable (equitativa). Aqui estão algumas perguntas para ajudá-lo a avaliar seus resultados-chave:

- Estratégico: Como o KR se conecta às nossas prioridades?
- Mensurável: Como saberemos que o KR foi alcançado?
- Ambicioso: Como o KR leva nossa organização ou produto para o próximo nível?
- Realista: O KR é viável, dados nossos recursos?
- Temporal: Quando vamos conhecer este KR?
- Inclusivo: Como esse KR empodera pessoas tradicionalmente marginalizadas?
- Equitativo: Como o KR abordará a injustiça sistêmica, a desigualdade ou a opressão?

Uma pessoa, um objetivo

A responsabilidade é fundamental para alcançar a missão do negócio. Uma das melhores maneiras de ajudar equipes a permanecerem no caminho certo é atribuir a responsabilidade de cada KR a uma pessoa e garantir que esse objetivo seja seu foco principal durante um prazo. Cada pessoa deve ter um único objetivo dentro de um determinado período de trabalho (por exemplo: um KR anual, um KR trimestral, um KR mensal etc.) para que possam priorizar tarefas e manter o foco.

Estabeleça um ritmo

Seu plano estratégico é um documento dinâmico para usar e manter atualizado. Os membros da equipe devem relatar o progresso do OKR regularmente e em um formato transparente e acessível. Isso o ajudará a identificar problemas antecipadamente, mudar os recursos quando necessário e iterar planos para progredir com foco nos objetivos. Acompanhe os OKRs em seu software de gerenciamento de projetos ou em uma planilha na qual todos possam ver e atualizar. Ao final de um período de tempo dos OKRs, faça uma retrospectiva com a equipe para relatar o progresso, identificar dificuldades a serem enfrentadas e definir juntos o próximo conjunto de OKRs.

Termos

As *definições dos termos mencionados neste guia* são provenientes do glossário coletivo sobre produtos da NPA. Acesse a *versão original ou traduzida para o português*.

Project manager (Gerente de Projetos): A pessoa que desempenha o papel principal no planejamento, execução e supervisão de um projeto, desde o desenvolvimento até o lançamento e a conclusão. Essa pessoa geralmente coordena várias equipes e cria objetivos claros e tangíveis com base em um roadmap.

Retrospectiva: Uma revisão organizada e colaborativa de como foi um projeto. Entre as perguntas mais comuns respondidas durante uma retrospectiva estão: o que deu certo, o que não deu tão certo e o que deve ser diferente da próxima vez?

Sprint: Um período definido de tempo em que uma equipe trabalha para concluir uma determinada quantidade de tarefas; comum em metodologias ágeis de desenvolvimento.

Leituras relacionadas

- [Traction](#) - EOS Entrepreneurial Operating System
- [Radical Focus](#) - Christina Wodtke (Bookshop.org)
- [Introduction to Lean Canvas](#) - Steve Mullen (Medium)

INDICAÇÃO DA TRADUÇÃO

[OKRs na Comunicação](#)

Sobre a Autora

Rebekah Monson é cofundadora da WhereByUs Media, organização dos EUA que publica cinco newsletters, e COO da Letterhead, uma plataforma de software para ajudar criadores de conteúdo a produzir, gerenciar e monetizar newsletters. Encontre Rebekah no Twitter em [@rsm](#) ou marque uma reunião com ela em [rebekahmonson.com](#).

Sobre este guia

Product Kit é um catálogo crescente de guias de produtos criados pela comunidade para organizações de notícias e desenvolvido por Jessica Morrison em colaboração com **News Catalyst** and **News Product Alliance**. Com o apoio da Knight-Lenfest Local News Transformation Fund.

Edição por **Jessica Morrison, Heather Bryant e Feli Carrique**.

Gerenciamento de projetos e produção por **Madison Karas**.

Projeto de **Tony Elkins**.

O guia foi traduzido para o português pela **AJOR**.

