

Teil 2 – How To & Good Practices



OKR - Objectives & Key Results

OKR basiert auf agilen Prinzipien und Werten. Es erfordert eine entsprechende Kultur, um das Framework ganzheitlich und sinnvoll zu leben.

Für den Anfang ist es wichtig einen Raum für kontinuierliches Lernen zu schaffen, den Umgang mit OKR's ständig zu reflektieren und den Prozess frei auf die eigenen Bedürfnisse in anzupassen.

Changes are allowed!

Practice makes perfect!

Prinzipien hinter OKR's

Prinzipien

- < Fokussierung: maximale Konzentration auf das Wesentliche / Beschränkung auf wenige Objectives je Bereich
- < Kurze Zyklen: Planungshorizont je Zyklus von nur 3 -4 Monaten, um Flexibilität und Geschwindigkeit zu erhöhen
- < Perspektiven: Kollektive Zielsetzung. Mindestens die Hälfte der Key Results sollten bottom-up entstehen
- < Kommitment: Kommunikation der Ziele und Zustimmung vor deren finaler Festlegung
- < Transparenz: Sorgt dafür, dass Synergiepotentiale ausgeschöpft und Hindernisse überwunden werden
- < Bewertung: Finale Zielerreichung eines jeden Objectives wird auf einer Skala von 0% bis 100% bewertet
- < Intrinsische Motivation: Sandbagging vermeiden! OKR's sind nie entgeltrelevant.
- < Selbstorganisation: Vertrauen, Zusammenarbeit, Kommunikation und Klarheit fördern und schaffen

How to simply get started

<p>1. Think big, start small. Prototype it! Haltet es für den Anfang einfach und erhöht die Komplexität schrittweise.</p>	<p>4. Setup der Rahmenbedingungen Festlegung Rahmenbedingungen für Prototyping & Befähigung „OKR-Master“</p>
<p>2. Erwartungshaltung und Zielsetzung Klarheit über kurzfristige und langfristige Erwartungen schaffen.</p>	<p>5. Kultur beachten Schafft Raum für Entwicklung und Akzeptanz für Fehler im Lernprozess.</p>
<p>3. Einordnung in strategischen Kontext Gewährleisten eines klaren Bezugs zur Unternehmensstrategie.</p>	<p>6. Ersten OKR-Zyklus durchlaufen Keep it simple. Starten Sie mit wenigen Objectives und lernen Sie dazu.</p>

Rolle des OKR-Masters

<p>COACH </p>	<p>EXPERTE </p>
<p>PROCESS OWNER </p>	
<p>FACILITATOR </p>	<p>CHANGE AGENT </p>

Good Practices

3 Objectives gleichzeitig	3- 4 Key Results pro Objective	70% Zielerreichung = Erfolg	 Zieldefinition 1x pro Quartal	 Review wöchentlich	 Transparenz für alle
------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	------------------------	--------------------------

Die häufigsten Fallstricke im Umgang mit Objectives & Key Results

- Lagging vs. Leading Measures**
Formuliere direkt erreichbare und beeinflussbare Ziele. Im Zweifel immer den zeitlichen Horizont im Hinterkopf behalten: 3 Monate!
- Fehlende Transparenz**
Transparenz spielt eine entscheidende Rolle. Fokussiere in der Kommunikation darauf schnell kurzfristige Synergien zu realisieren.
- Kein OKR-Master / „Process Owner“**
Vermeide geteilte Verantwortungslosigkeit. Der zentrale OKR-Master ist Process Owner, Facilitator, Experte und Coach für die Beteiligten.
- Fokussierung und Priorisierung**
Qualität über Quantität. Klare Priorisierung auf wenige, aber herausfordernde OKRs ist Schlüssel zum Erfolg.
- Daily Business ist kein OKR**
Die reine Optimierung der Prozesse des Tagesgeschäfts ist nicht als OKR geeignet! OKRs sollten sich immer an Vision und Strategie orientieren.
- Disziplin entlang des Zyklus**
Die Stärke des OKRs Framework ist Flexibilität durch regelmäßige Reflexion und Anpassung! Nutze die wöchentlichen Rücksprachen!
- Ambitionierte Ziele**
OKR spielt mit dem Spannungsfeld „ambitionierte Ziele vs. Abweichen von 100% Zielerreichung“. 70% Zielerreichung sind bereits ein voller Erfolg!
- Loslassen und Selbstorganisation zulassen**
OKR ist ein agiles Steuerungssystem mit einem hohen Maß an Selbstorganisation des Teams. Top Down und Bottom Up verschmelzen. Zulassen!