

Warum OKR?

OKR (Objectives and Key Results) ist eine effektive Methodik, die dazu beiträgt, Teams auf klare Ziele auszurichten und den Erfolg zu steigern. Hier sind einige Gründe, warum OKR von Vorteil ist:

1) Selbstbestimmtes Arbeiten

OKR eröffnet uns die Möglichkeit, unsere Arbeit eigenverantwortlich zu gestalten und uns innerhalb eines definierten Rahmens zu entfalten.

2) Ziellinien im Team setzen

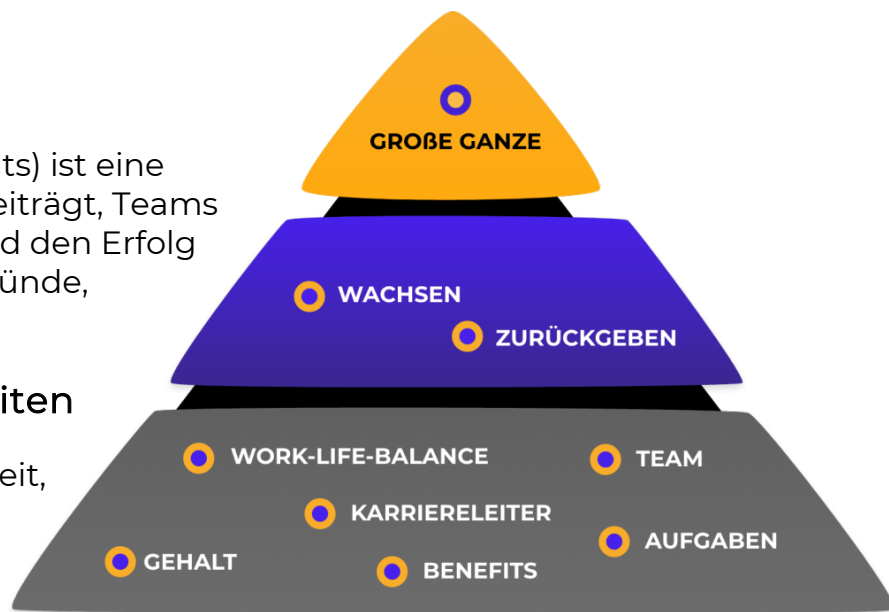
Dank OKR haben wir die Möglichkeit, klare Ziele zu setzen und uns auf eine gemeinsame Ausrichtung zu konzentrieren. Die Erreichung dieser Ziele motiviert uns und stärkt unseren Zusammenhalt. Wir können gemeinsam unsere gesetzten Ziellinien überqueren und den Erfolg gemeinsam feiern.

3) Zielgerichtete Diskussionen

OKR fördert zielgerichtete Diskussionen über den Fortschritt und die Ausrichtung des Teams. Indem alle Mitglieder sich auf die gleichen Ziele und Messgrößen konzentrieren, werden Diskussionen effektiver und Entscheidungen können schneller getroffen werden.

4) Fokus auf Mehrwert

Allzu oft verlieren wir uns in einem Meer von Aufgaben und To-dos, ohne den eigentlichen Zweck dahinter zu hinterfragen. Es ist von entscheidender Bedeutung, das große Ganze zu erfassen und zu verstehen, wie unsere Bemühungen einen Mehrwert für andere Menschen schaffen können."



Wichtige Begriffe

Objective

Das Objective ist das Ziel, das sich das Team setzt. Es soll den Mehrwert und den Nutzen in den Vordergrund stellen und beschreibt einen Zustand, den wir anstreben.

Das Objective ist ein qualitatives Ziel, das wir mit aller Entschlossenheit erreichen wollen. Dabei rücken wir das "Warum" in den Vordergrund und betonen den Zweck hinter unseren Handlungen, statt uns nur auf das "Was" zu konzentrieren.

Checkliste für ein gutes Objective

- ✓ Beschreibt einen Zustand, der zum Ende des Quartals erreicht werden kann? Was willst du verändern, erschaffen, gestaltet haben?
- ✓ Zahlt entweder auf die Vision oder die Jahresziele der Organisation ein. Zu welchen Jahreszielen, kann dein Team etwas beitragen? Was sind die Stellschrauben, um ein Jahresziel zu erreichen?
- ✓ Der Kunde wird genannt, dem du diese Neuigkeit bietest. Der Kunde kann extern oder auch intern sein. Für wen machst du die Veränderung?
- ✓ Der Nutzen, die Veränderung, muss im Objective erwähnt werden? Es geht hier nicht um ToDos, Projekte oder Aufgaben, sondern um das Ergebnis für den Kunden, das du schaffen willst. Was hat der Kunde von der Aufgabe?
- ✓ Das Objective beschreibt einen positiven zukünftigen Zustand? Kannst du das Objective visualisieren? Was siehst du, wenn du daran denkst? Das ist dein Objective.
- ✓ Das Objective muss in einem Zyklus zu schaffen sein. Ambitioniert, aber realistisch sollen die Ziele sein. Gibt es Stellschrauben, einzelne Hebel, in die du das Objective aufteilen kannst?
- ✓ Das Objective soll emotional sein. Die Botschaft soll motivieren. Könntest du das Zielbild auf Facebook etc. posten?"
- ✓ Das Objective ist maßgeblich mit den eigenen Ressourcen erreichbar.
- ✓ Das Objective ist ein qualitatives Ziel, daher nicht messbar in Zahlen. Was ist das qualitative Ziel hinter den Zahlen? zB. Du möchtest den Umsatz um 20% steigern. Was ist die Veränderung, damit du 20% mehr Umsatz generierst?
- ✓ Objectives sind keine Evergreens; Formulierungen wie steigern, verbessern, reduzieren sind zu vermeiden. Was willst du durch das „steigern, verbessern, reduzieren“ konkret erreichen?

Was können Objectives sein: Operative Herausforderungen, Probleme, Blocker oder Themen aus der Vision, Strategie oder Jahreszielen

Key Results

Da das Ziel qualitativ ist, ist es oft schwer zu beurteilen, ob wir es erreicht haben. Dafür helfen uns die Key Results. Die Key Results beleuchten das Objective von allen Seiten. Die Key Results sind die messbaren Erfolgstreiber des Objectives. Das sind deine Wetten, um das Objective zu erreichen.

Wie verändert sich das Verhalten des Kunden, wenn du das Objective erreicht hast? Kannst du die Verhaltensänderung messen? Auch das sind gute Key Results.

Checkliste für ein gutes Key Result

- ✓ Key Results steigern die Wahrscheinlichkeit, dass das Objective erreicht wird.
- ✓ Key Results messen die Verhaltensänderung, die durch das Objective erzielt werden soll
- ✓ Das Key Result zählt in das Versprechen des Objectives ein.
- ✓ Key Results adressieren die 2-4 größten „Hebel“, die auf das Objective einzahlen.
- ✓ Die Key Results beleuchten das Objective aus unterschiedlichen Blickwinkel.
- ✓ Key Results können objektiv gemessen werden auf einer Skala von 0-100%
- ✓ Ein gutes Key Result ist kontinuierlich messbar.
- ✓ Die Key Results eines Objectives sind voneinander unabhängig: keine Meilensteine und keine Timings in der Key Results
- ✓ Key Results beschreiben jeweils ein messbares Ergebnis, das einen Nutzen generiert → *Keine To-Do's und Aufwände*
- ✓ Im Notfall können Key Results wichtige Initiativen sein, um das Objective zu erreichen.

Grading

Jede Woche überprüfen wir den Fortschritt der Key Results.

- **Grüner Bereich:** Wenn sich die Key Results weiterhin positiv entwickeln, sind wir zuversichtlich, dass wir sie vollständig erreichen werden.
- **Gelber Bereich:** Das Key Result ist bereits gefährdet. Dies ist ein wichtiger Hinweis, der uns dazu veranlasst, genauer hinzusehen. Wir müssen untersuchen, was sich geändert hat und warum wir glauben, dass wir es nicht mehr erreichen können. Anschließend können wir überlegen, welche Anpassungen wir vornehmen können.
- **Roter Bereich:** Das Key Result ist nicht mehr erreichbar. In diesem Fall müssen wir uns fragen, warum das so ist. Was können wir daraus für den nächsten Zyklus lernen?

OKR Set

Alle Objectives und Key Results eines Teams werden als OKR-Set bezeichnet.

Beispiel

Objective:

Wir entwickeln den schnellsten und zuverlässigsten Web Browsers, der den Nutzern ein reibungsloses Internet-Erlebnis ermöglicht.

- **KR1:** Reduzierung der durchschnittlichen Ladezeit einer Webseite um 20% im Vergleich zum vorherigen Browser-Release.
- **KR2:** Erhöhung der Seitenladegeschwindigkeit auf mobilen Geräten um 15% im Vergleich zum Durchschnitt der Wettbewerber.
- **KR3:** Minimierung von Abstürzen und Fehlern auf unter 1% der Gesamtbenutzerinteraktionen.

Zyklus

Ein Objective muss innerhalb eines Zyklus erreichbar sein, wobei ein Zyklus in der Regel drei Monate dauert. Der Zyklus beginnt mit der Planung, in der die OKR-Sets erstellt und zwischen den Teams abgestimmt werden.

Während des Zyklus führt das Team wöchentlich ein Weekly-Meeting durch, in dem es sich über den Fortschritt abstimmt, ähnlich den Prinzipien agiler Arbeitsmethoden.

Am Ende jedes Zyklus findet eine Retrospektive statt. Dabei reflektiert das Team, was im Zyklus gut gelaufen ist und beibehalten werden sollte, sowie was im nächsten Zyklus anders gemacht werden soll.

OKR Kapitän:in

Jedes Team hat eine:n OKR-Kapitän:in. Diese Person ist nicht für die OKRs verantwortlich, sondern unterstützt das Team dabei, die wöchentlichen Termine einzuhalten und sicherzustellen, dass die OKR-Sets stets aktuell sind.