

OKR sind einfach. Es ist ein strukturierter Prozess der Zielsetzung und Verfolgung.



Die Hauptmotivationen hinter der Einführung von OKR (Objectives & Key Results) ist die Verbesserung der Transparenz, der Priorisierung sowie der Umsetzung der Strategie.

OKR steht für Objectives and Key Results und ist ein Rahmenwerk (Framework) für die Zielsetzung und Leistungsüberwachung in Unternehmen. OKR ist in der Praxis erfolgreich, weil es bestimmte Merkmale und Prinzipien aufweist, die zu seiner Effektivität beitragen.

Hier sind einige Gründe, warum OKR erfolgreich ist.

Fokussierte Zielsetzung:

• OKR ermöglicht es Unternehmen, klare und fokussierte Ziele zu setzen, die messbar und erreichbar sind. Durch die Konzentration auf eine begrenzte Anzahl von Zielen wird die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter:in auf die wichtigsten Prioritäten gelenkt.

Transparenz und Ausrichtung (Alignment):

• OKR fördert Transparenz, indem es Ziele (Objectives) und Ergebnisse (Key Results) für alle sichtbar macht. Dadurch verstehen die Mitarbeiter:in besser, wie ihre individuellen Ziele zu den übergeordneten Zielen des Unternehmens beitragen. Dies schafft eine stärkere Ausrichtung (Alignment) und Zusammenarbeit im gesamten Unternehmen.

Agilität und Anpassungsfähigkeit:

• OKR unterstützt eine agile Arbeitsweise, bei der Ziele und Ergebnisse regelmäßig überprüft und angepasst werden können. Dies ermöglicht es Unternehmen, sich schnell an Änderungen im Markt (Time-To-Market), in der Technologie oder in der Unternehmensstrategie anzupassen.

Messbarkeit und Transparenz der Ergebnisse:

• OKR legt den Fokus nicht nur auf die Ziele (Objectives), sondern auch auf die messbaren Ergebnisse (Key Results). Dadurch wird die Leistung objektiv überwacht und die Fortschritte können für alle sichtbar verfolgt werden. Dies schafft ein Gefühl von Erfolg und fördert die intrinsische Motivation der Mitarbeiter:in.

Verbindung von Zielen und Initiativen:

• OKR fördert die Verbindung zwischen den übergeordneten Zielen des Unternehmens und den konkreten Initiativen, die ergriffen werden müssen, um diese Ziele zu erreichen. Dadurch wird sichergestellt, dass die Mitarbeiter:in verstehen, welche Massnahmen ergriffen werden müssen, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen.

Bei der Implementierung von OKR können verschiedene Herausforderungen auftreten.

Mangelnde Klarheit und Schulung:

• OKR erfordert eine klare Kommunikation und Schulung der Mitarbeiter:in, um sicherzustellen, dass sie das Konzept und die Umsetzung verstehen.

Fehlende Unterstützung der Führungskräfte:

• Wenn Führungskräfte nicht vollständig hinter dem Konzept stehen oder keine klaren Erwartungen setzen, kann dies zu einer geringeren Akzeptanz und Umsetzung von OKR auf allen Ebenen des Unternehmens führen.

Überlastung mit Zielen:

• Wenn zu viele Ziele gleichzeitig verfolgt werden, kann dies zu einer Überlastung der Mitarbeiter:in führen und ihre Fähigkeit beeinträchtigen, sich auf die wichtigsten Prioritäten zu konzentrieren.

Starrheit und mangelnde Flexibilität:

• Wenn OKR zu rigide gehandhabt wird, kann dies die Kreativität und Innovationsfähigkeit der Mitarbeiter:in einschränken und dazu führen, dass sie sich an veralteten Zielen festhalten, anstatt sich an veränderte Umstände anzupassen.

Fehlende Verbindung zur Unternehmensstrategie:

• OKR sollte eng mit der Unternehmensstrategie verbunden sein, um sicherzustellen, dass die Ziele auf die langfristigen Ziele und Visionen des Unternehmens einzahlen.

Messbarkeit der Ergebnisse:

• Es ist wichtig, klare und relevante Messgrößen zu identifizieren, um den Erfolg oder Misserfolg der OKRs zu verfolgen.

Diese Herausforderungen können überwunden werden, indem man sich bewusst darauf vorbereitet, klare Kommunikation fördert, Schulungen durchführt und ein Umfeld schafft, das die Anpassung und den kontinuierlichen Verbesserungsprozess unterstützt

Einführung von OKR in einem Unternehmen

Die Einführung von OKR in einem Unternehmen ist ein Akt der Organisationsentwicklung. Tatsächlich ist OKR weder ein Tool noch ein Prozess oder gar Projekt, sondern eine neue Einstellung, wie man auf die Organisation schaut. Es geht darum, diese als komplexes soziales System wahrzunehmen und danach zu handeln. OKR hat den Anspruch, das Unternehmen fit für die komplexe und dynamikrobuste Wertschöpfung zu machen.

Der OKR-Zyklus bestimmt die Umsetzung und den Zeitraum, innerhalb dessen die OKRs gesetzt werden. Er umfasst weiterhin die einzelnen OKR-Events (Planning, Weekly, Review, Retrospektive). In den meisten Fällen wählen Unternehmen Quartale oder etwas seltener auch Tertiäre (4 Monate) als Zeitspanne für einen Zyklus.



Blue Archer – OKR Master

Claridenweg 15 · 8604 Volketswil

Mobile 079 694 99 99

Info@bluearcher.ch · www.bluearcher.ch