

Die OKR-Einführung



José Santos, Geschäftsführer, Blue Archer - OKR Master

OKR steht für Objectives and Key Results, was auf Deutsch so viel bedeutet wie «Ziele und Schlüsselergebnisse». OKR bieten einen einfachen Rahmen, um auf Organisations- oder Teamebene Ziele auf transparente Weise festzulegen und aktiv daran zu arbeiten. Es gibt verschiedene Ansätze für die Einführung von OKR in einem Unternehmen, und die Wahl hängt oft von der Unternehmenskultur, Grösse, Branche und den Zielen der Organisation ab. Daher sollte der Umfang einer OKR-Einführung gut überlegt sein.

OKR-Gesamteinführung

Die Einführung über die gesamte Organisation erzeugt die maximale Wirksamkeit. Die Geschäftsführung definiert die Vision und Zweck und das Jahresziel.

- Die Bereiche können auch ihre Bereichs-Jahresziele festlegen.
- Die Teams erstellen die OKR und richten diese mit der ganzen Organisation aus.

Vertikale OKR-Einführung

Bei der vertikalen Einführung kann OKR in der Wirksamkeit sich optimal entfalten.

- Die Geschäftsführung definiert die Vision und Zweck, der Bereich das Jahresziel und das Team die OKR.

OKR-Einführung in einer Struktur

Die Wirksamkeit von OKR zeigt sich hier, weil über das Jahresziel eine gemeinsame Ausrichtung der Teams erreicht wird.

- Der Umfang muss nicht ein kompletter Bereich sein, sondern kann ein Teilbereich, eine Niederlassung, ein Department oder ähnliches sein.

OKR-Einführung mit nur einem Team

Es lässt sich auch mit nur einem einzigen Team starten, um die Wirksamkeit in einer Organisation zu erproben.

- Unter Umständen kann der Umfang der OKR-Einführung zu klein sein, um wirkliche Veränderung zu bemerken.

Horizontale OKR-Einführung

Dies ist der unwirksamste Ansatz, weil die Ziele der Bereiche nach unten kaskadiert bzw. delegiert werden.

- An dieser Stelle verliert sich die Wirkung von OKR.

Weiterführende Überlegungen mit Vorteilen und Herausforderungen:

1. Top-Down:

- Vorteile: Klare Ausrichtung auf die Unternehmensstrategie, schnelle Implementierung.
- Herausforderungen: Möglicher Mangel an Beteiligung der Mitarbeitenden und Innovationspotenzial.

2. Bottom-Up:

- Vorteile: Fördert Mitarbeiterengagement, Bottom-Up-Innovation.
- Herausforderungen: Schwierigkeiten bei der Sicherstellung von Konsistenz und Ausrichtung, insbesondere in grösseren Organisationen.

3. Pilotprojekte:

- Vorteile: Geringeres Risiko, Möglichkeit zum Sammeln von Erfahrungen, schrittweise Skalierung.
- Herausforderungen: Möglicher Mangel an umfassender Ausrichtung, wenn nicht gut gesteuert.

Der Mehrwert einer OKR-Einführung kann je nach Situation und den Zielen des Unternehmens variieren. Der entscheidende Faktor für den Erfolg liegt oft in der sorgfältigen Planung, der Schulung und der kontinuierlichen Anpassung des OKR-Systems an die sich ändernden Bedürfnisse der Organisation. Eine Einführung von OKR ermöglicht eine fokussierte Umsetzung der Strategie.

Als OKR-Master bringe ich die notwendigen Fachkenntnisse ein, unterstütze bei der klaren Definition von Zielen, fördere die Umsetzung im Team, überwache den Fortschritt, biete Schulungen an, optimiere das System und trage so dazu bei, dass ihr Unternehmen die strategischen Ziele effizient erreichen kann. Damit helfe ich Fokus, Klarheit und Ausrichtung im gesamten Unternehmen zu schaffen.

Blue Archer ist Ihr Ansprechpartner, wenn es um OKR im Unternehmen geht und unterstützt Sie bei der Erreichung der Ziele, mit der Einführung von Objectives & Key Results.

Beitrag & Autor: José Santos
Geschäftsführer, Blue Archer OKR Master



BLUE ARCHER
GEZIELT MIT ABSICHT

Mobile 079 694 99 99 · Info@bluearcher.ch · www.bluearcher.ch