

Webinar Objectives & Key Results



Das Problem heute



**Wir arbeiten mit
der Technologie
des 21.
Jahrhunderts ...**





**auf Basis von
Management-
Methoden aus
der Mitte des
20.
Jahrhunderts,**

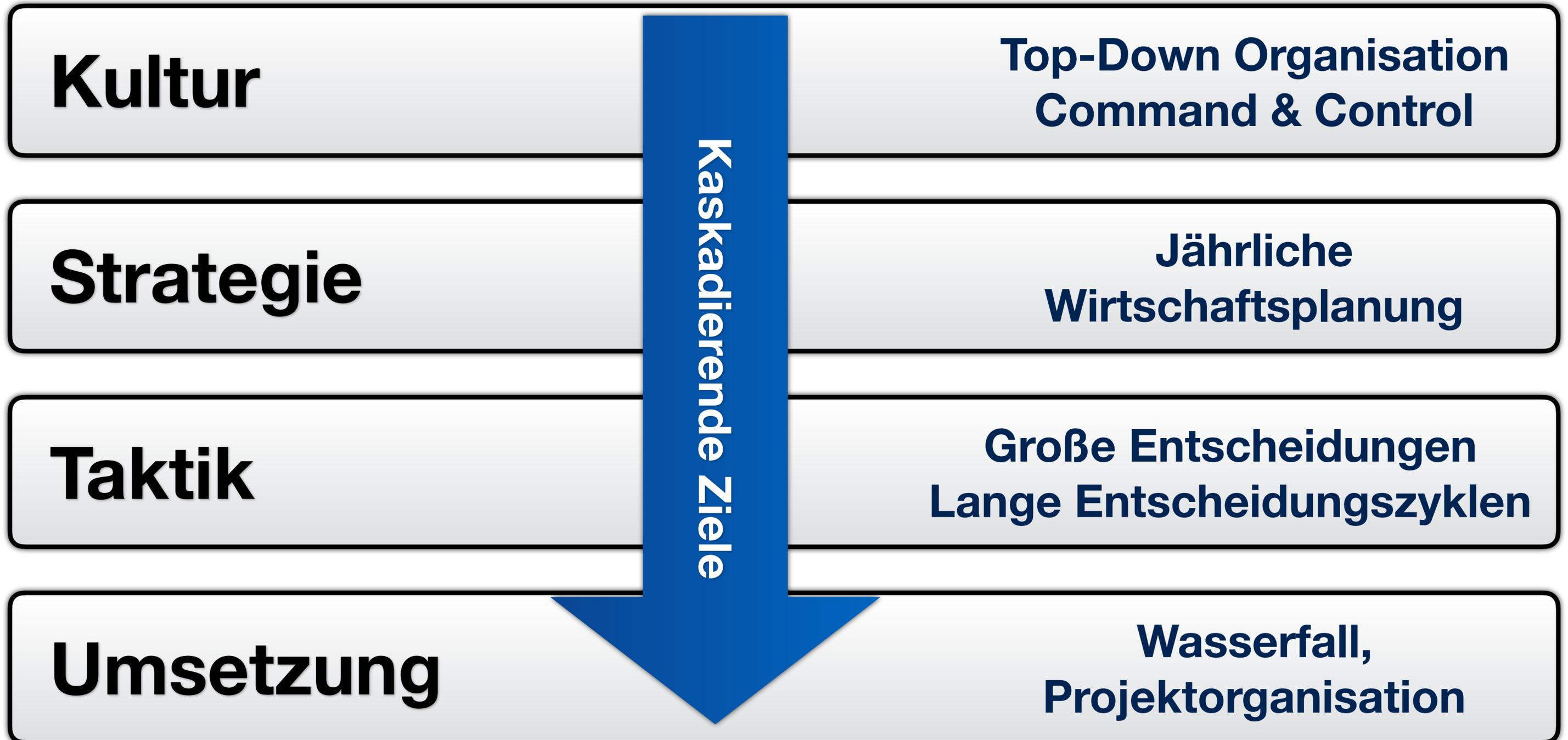


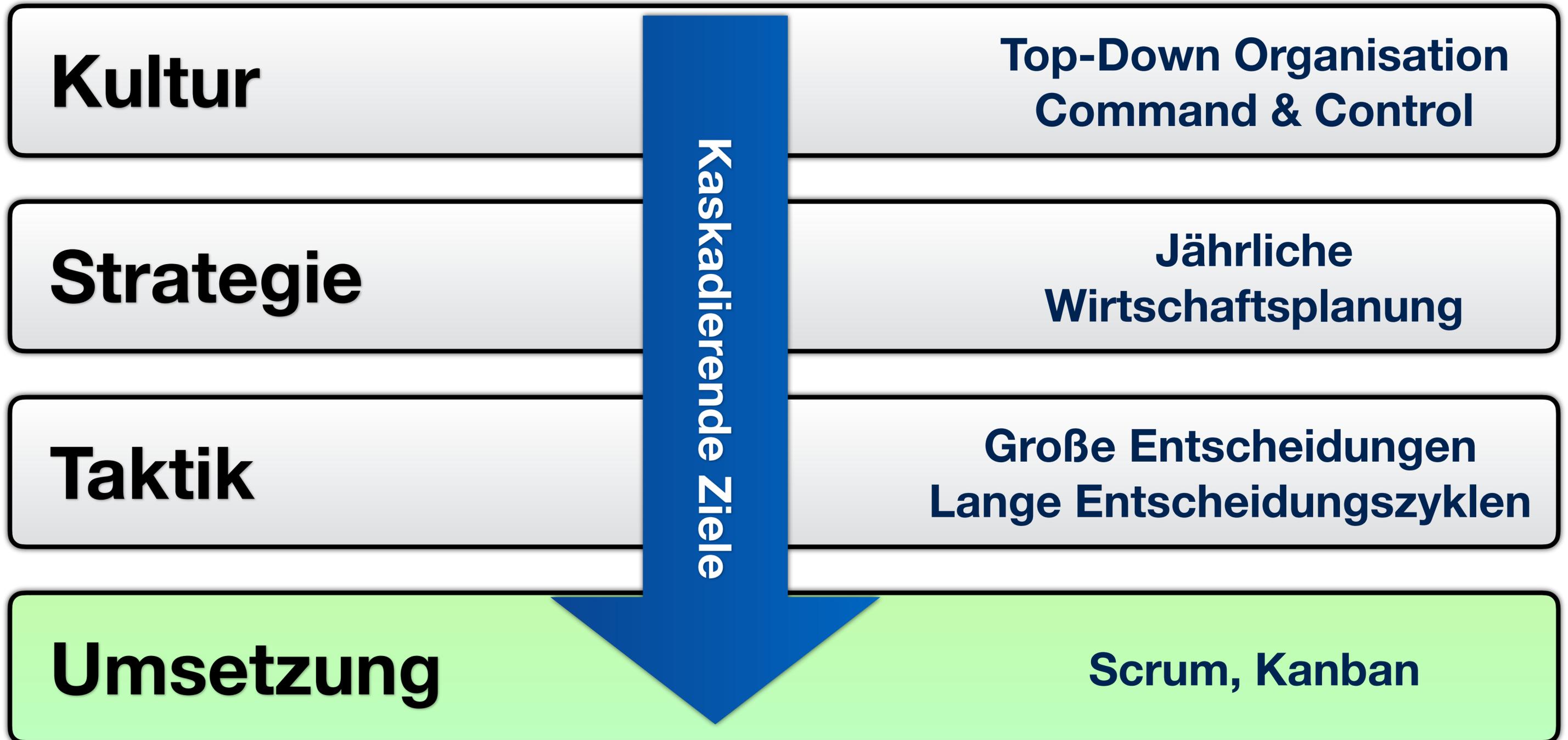
deren
Prinzipien aus
dem des 19ten
Jahrhundert
stammen!

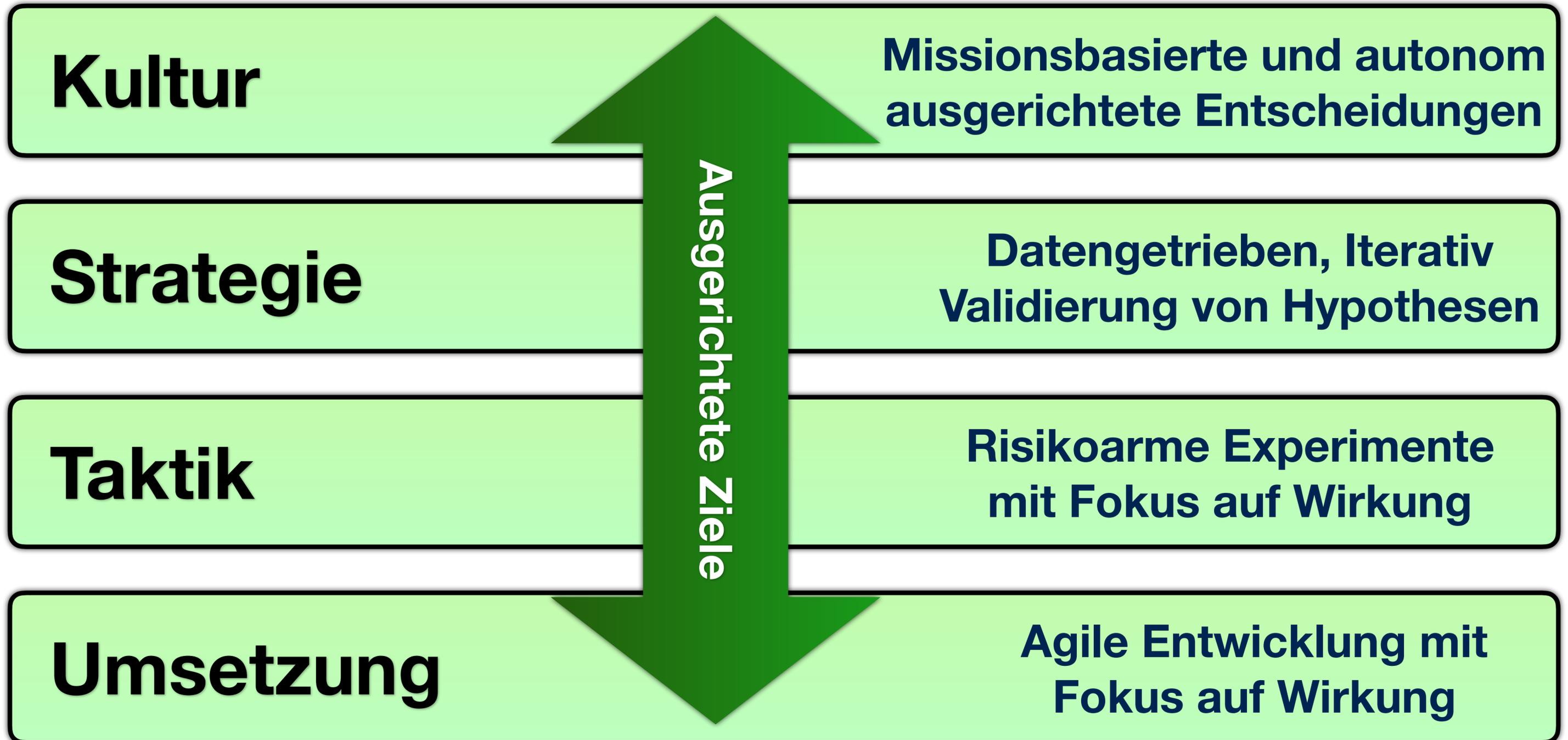


Kennst du Liefer-Scrum?











**OKRs sind die
Neuerfindung der Ziele**

- Selbständiges Arbeiten an der Unternehmensstrategie durch die Mitarbeiter
- Förderung der intrinsischen Motivation der Mitarbeiter
- Transparenz der Ziele für alle Mitarbeiter über alle Ebenen hinweg
- Der Fokus liegt auf Teamwork
- Messbare Wirkung statt Output
- Hohe Übereinstimmung mit dem agilen Manifest



**Frederick
Winslow Taylor**

1911



**Peter Drucker
entwickelt MBO**

1954



**Andy Grove
gründet Intel**

1968



**John Dorr
arbeitet bei
Intel**

1974



**Google
implementiert
OKR**

1999



**OKRs
starten
durch**

2018



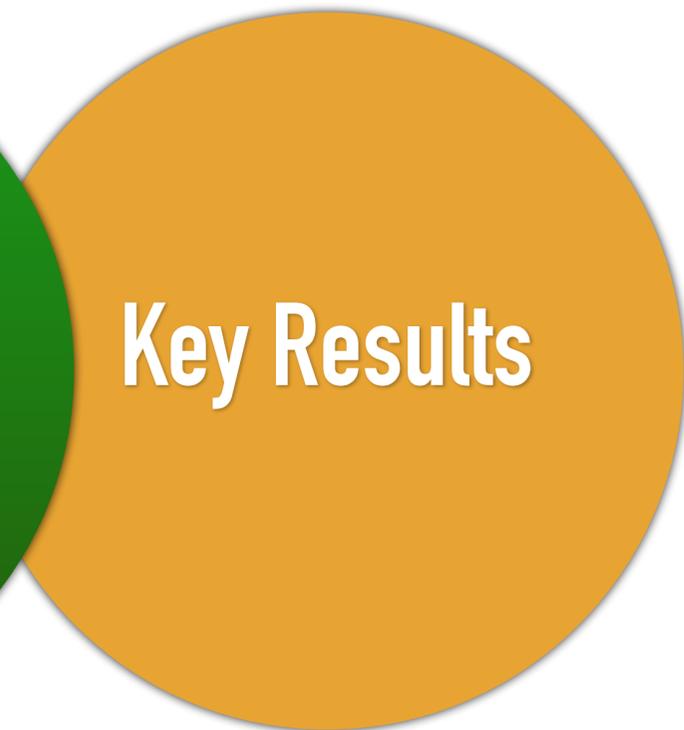
**Wir wollen bis 2020
einen Flughafen bauen!**

Output-Orientierung



**Wir wollen Flugverkehr für
Privat- und Geschäftskunden
in unserer Region ermöglichen!**

Wirkungsorientierung



- 1,5 Millionen Gäste jährlich
- Flugzeuge bis Typ A380
- Erreichbarkeit binnen 45 Minuten aus dem Zentrum

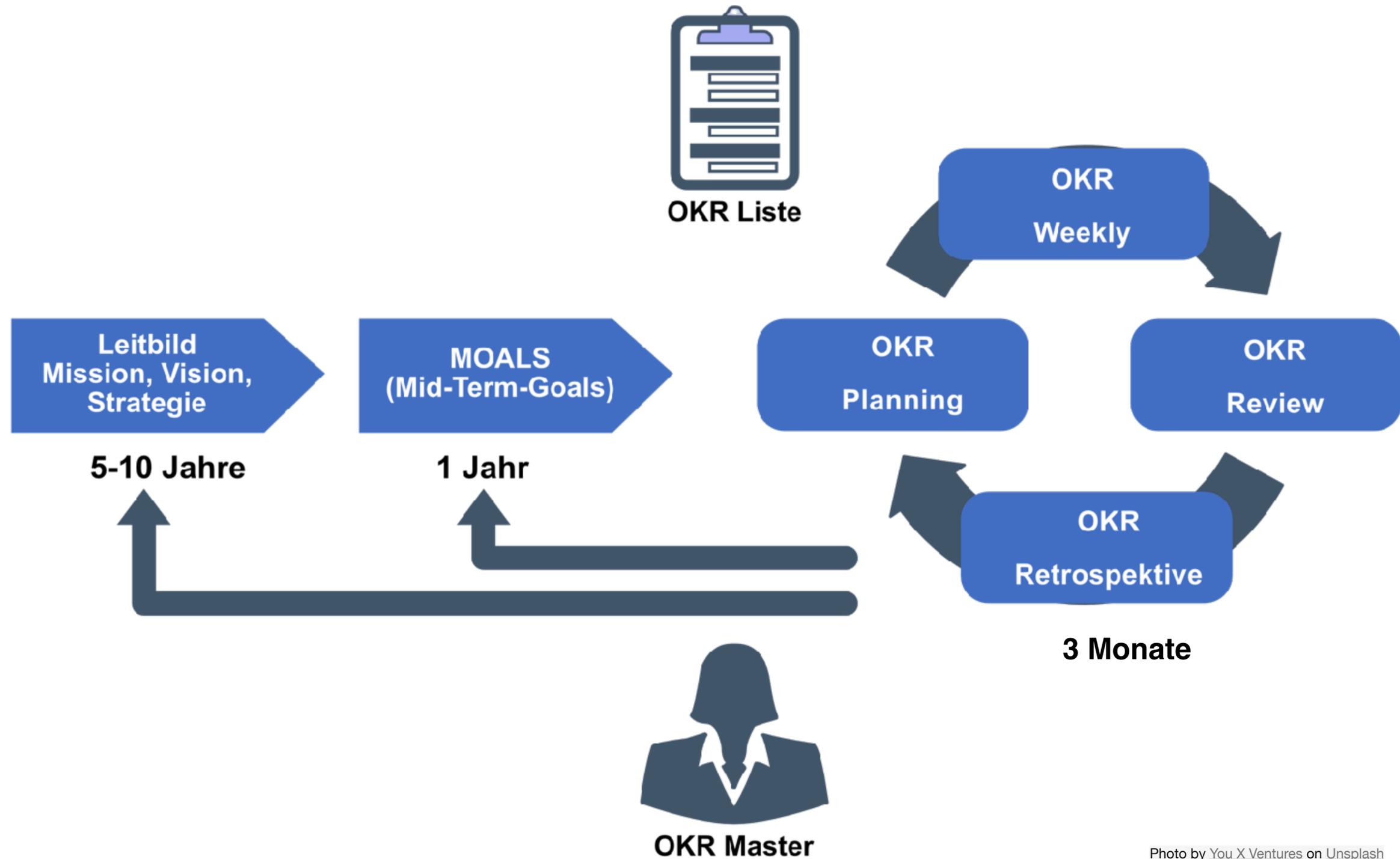
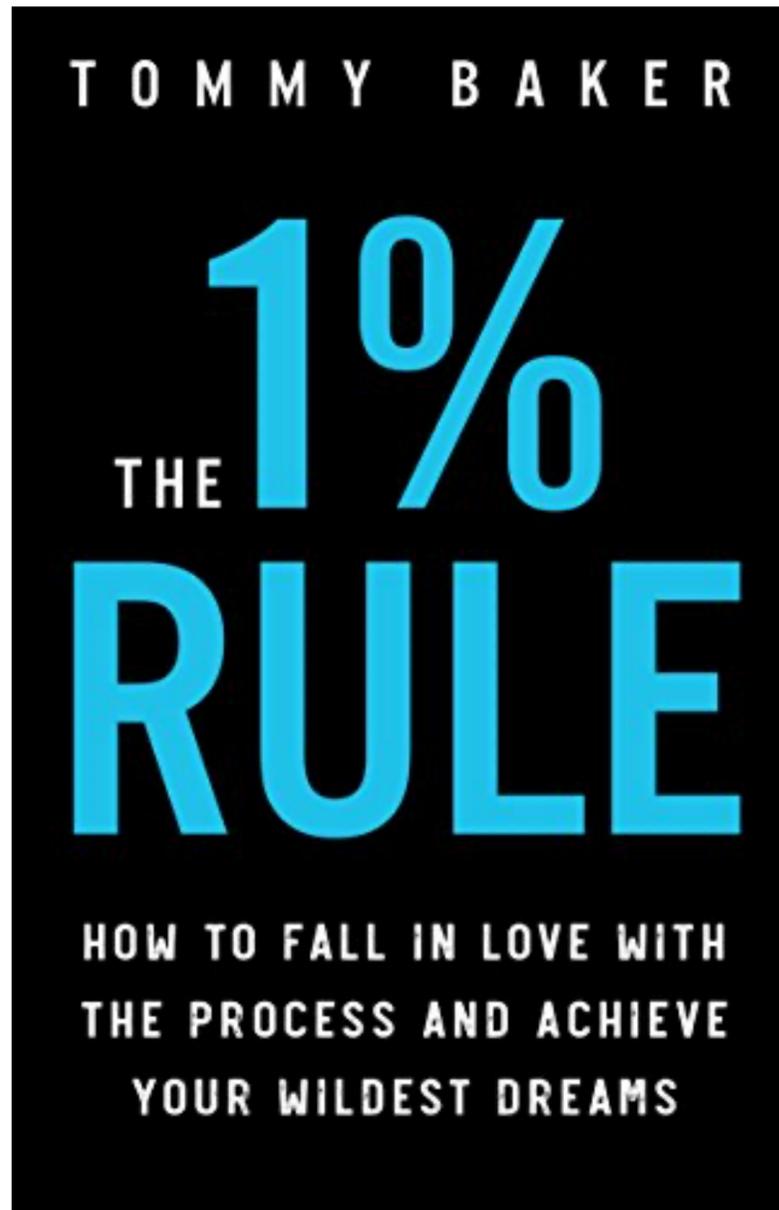
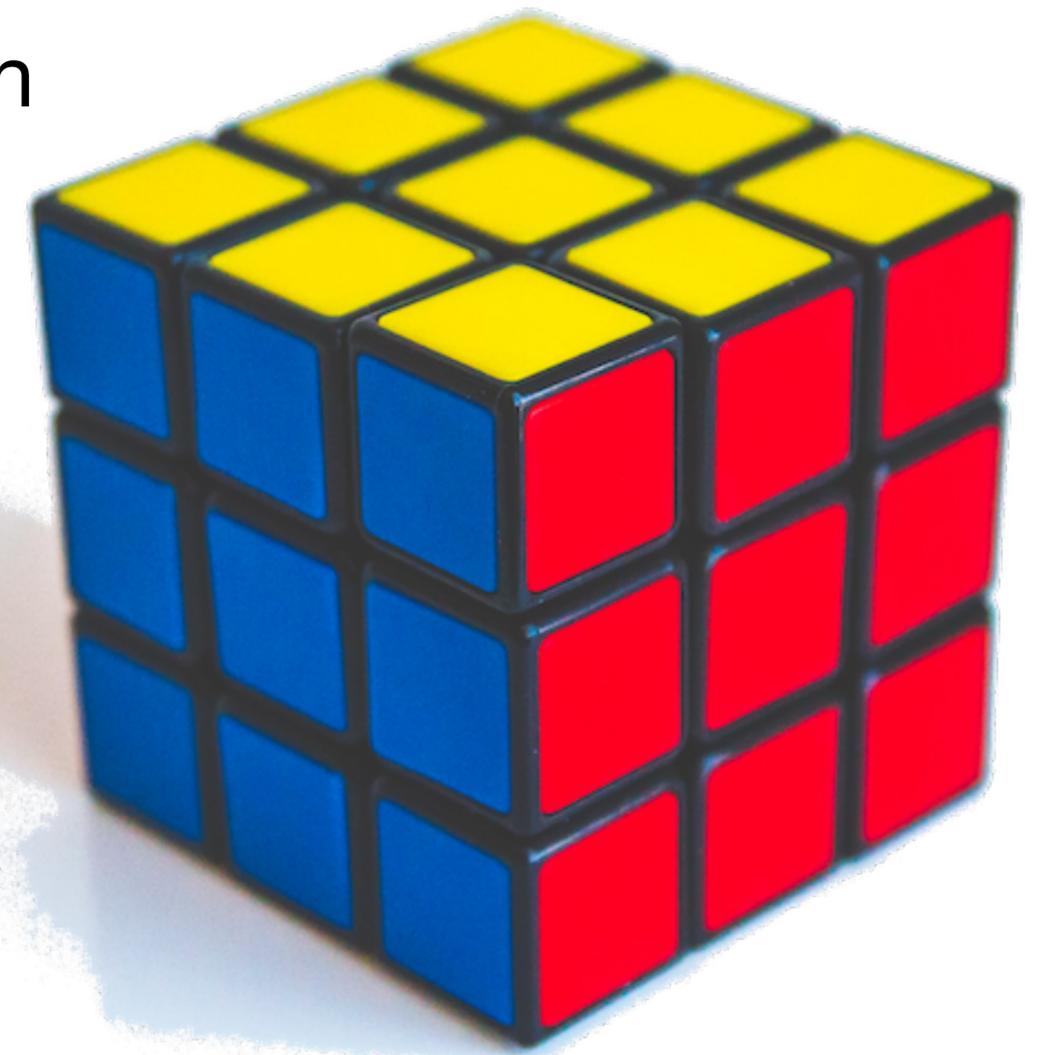


Photo by You X Ventures on Unsplash



- Jeden Tag ein wenig besser werden.
- Jeden Tag ein wenig mehr lernen
- Jeden Tag sich über Fortschritt freuen
- Alles aber auch alles visualisieren!
- Rückschläge als Neustart sehen!
- Dranbleiben.
- Einfach jeden Tag ein Prozent besser werden.

- Natürlich auf der Unternehmensebene
- und insbesondere auf der Teamebene
- Bei der Bildung von Roadmaps für Produkten
- Sprintziele für Scrum
- Persönliche Wachstumsziele
- Für die eigenen Lebensziele
- und, und, und ...



- Die Umstellung auf Objectives & Key Results ist nicht so einfach, wie es aussieht!
- Die unbequeme Wahrheit: OKR ist weniger eine Methode und mehr eine Ziel-Philosophie und nahe an der Idee von Agile!



(c) Scott Adams

- OKRs werden als Todo-Liste behandelt.
- OKRs werden Top-Down vorgegeben.
- OKR werden für Banalitäten oder das Tagesgeschäft genutzt.
- Es werden Key-Results definiert, die nicht messbar sind.
- Es werden zu viele OKRs erstellt: Wenn alles wichtig ist, dann ist nichts wichtig.
- Die OKRs werden in den Silos erstellt.

OKRs werden als gute Vorsätze behandelt.



Photo by John Matychuk on Unsplash

- Betrachte bei OKRs nur zwei Ebenen:
 - Das Unternehmen und die Teams!
- Fange klein an: Mit nur einem OKR geht es los!
- Trenne konsequent zwischen den Wirkungszielen (OKRs) und den Initiativen zur Erreichung der OKRs.
- Das wöchentliche oder tägliche Check-In ist die **heilige** Zeremonie!



Jetzt bist du dran :-)

- Was sind deine Fragen?
- Was sind deine Erfahrungen?
- Was ist deine aktuelle Herausforderung?
- Wo siehst du Einsatzgebiete für OKRs?
- Benötigst du Tipps & Tricks oder hast du selbst welche auf Lager?



- Webseite: <https://andreclaassen.de>
- André Claßen
0157 50188423
claassenandre@gmail.com
Twitter: @IT_Digital_AC
- Link zur ultimativen Checkliste für OKRs:
- <https://andreclaassen.lpages.co/die-ultimative-okr-liste/>

Thanks!

