

OKR Success Hour #2

Wozu OKR?

KPI vs. OKR & Einbettung in die bestehende Strategie

Agenda

- ❑ Unterschiede zwischen KPIs & OKR
- ❑ Was OKR ermöglichen
- ❑ Wie du OKR und KPI zusammen erfolgreich einsetzen kannst
- ❑ Wie du OKR sinnvoll in bestehende Strategieprozesse einbinden kannst

Was ist der Unterschied zwischen KPIs & OKR?

- ❑ effektive **Instrumente** zur **Messung, Überwachung** und **Steuerung** von Leistung
- ❑ Ableitung vom **Konzept "Management by Objectives"** (MbO) aus 1950er Jahren von Peter Drucker
- ❑ **Voraussetzungen** für den Einsatz von **KPIs**
 - ❑ Messbarkeit, Relevanz
 - ❑ Ausrichtung, Verständlichkeit
 - ❑ Zeitliche Komponente, Zielausrichtung
 - ❑ Kontinuierliche Überwachung

Was ist der Unterschied zwischen KPIs & OKR?

- ❑ ist ein strategisches & partizipatives **Ziele-System**
- ❑ hat eine **transformativ** Wirkung auf das Unternehmen
- ❑ wird **iterativ** gelebt, um zu adaptieren
- ❑ ist nur zum Teil **Top-Down**, viel eher **Bottom-Up**
- ❑ bedeutet **Fokus** auf das (die) wichtigste(n) Ziel(e)
- ❑ bedeutet **Alignment** aller Units / Teams auf die Ziele
- ❑ bedeutet, dass alle an der **Strategie** mitarbeiten

Warum OKR?

OKR ...

- ❑ machen es möglich, schneller auf **Veränderungen am Markt** eingehen zu können (agil),
- ❑ Berücksichtigen das Cynefin Modell (**Komplexität**)
- ❑ stellen eine **Weiterentwicklung** von MbO dar, da dieses Modell zu träge ist
- ❑ ersetzen klassische Zielsysteme, die **nicht mehr zeitgemäß** sind
- ❑ unterstützen die **Entkopplung von Boni** zur Zielerreichung
- ❑ setzen auf **Partizipation** statt auf Kontrolle - Mitarbeiter sind deutlich motivierter, wenn sie sich beteiligen können.

Was OKR in Organisation ermöglichen

- ❑ **Beteiligung/Mitarbeit** aller Mitarbeiter an der **strategischen Arbeit**
- ❑ **Fokus** auf Ergebnisse -> **Outcome** schlägt Output
- ❑ starke **Identifizierung** und **Motivation** der Mitarbeiter
- ❑ Abbildung der **Interessen** eines guten Querschnittes
- ❑ **marktnahe** Erfolgsmessung, mit der Option auf **Anpassung**
- ❑ Hebung des kreativen **Potenzials**
- ❑ **Transparenz** des Fortschritts für alle

Gegenüberstellung KPI und OKR

KPI

- ❑ **statisch** & wenig anpassungsfähig
- ❑ Fokus eher auf **Leistungsmessung** in Bezug auf ausgewählte Kennzahlen
- ❑ Förderung der **Zusammenarbeit** ist **nicht das Ziel**
- ❑ eher strikte Vorgaben, individuelle **Einbringung ist nicht Ziel**
- ❑ **Transparenz** ist **kein explizites Ziel**

OKR

- ❑ agil und **flexibel**
- ❑ Fokus eher auf das **Erreichen von Ergebnissen**, Blick auf das “Warum”
- ❑ **fördern** die Ausrichtung und **Zusammenarbeit** innerhalb eines Unternehmens
- ❑ fördern das Setzen von ambitionierten Zielen zur **Förderung von Innovation** und Wachstum
- ❑ **Transparenz** im gesamten Unternehmen

KPI und OKR verbinden

But recap first:

OKR und KPI haben unterschiedliche Zwecke!

OKR konzentrieren sich auf die **Festlegung sowie das Alignment** innerhalb einer Organisation **auf strategische Ziele.**

KPI messen die Leistung eines Unternehmens.

Ja - das passt zusammen!

KPI und OKR verbinden I

Möglichkeiten:

- ❑ **OKR** nutzen, um übergeordnete, inspirierende, **strategische Ziele festzulegen** (Organisations-, Unit- oder Teamebene)
- ❑ verwende **KPIs zur Messung** der Key Results!
- ❑ **Verfolge den Fortschritt** der Key Results mit KPIs (das macht es viel einfacher)

KPI und OKR verbinden II

- ❑ probiere OKR aus, um in das **agile Zielmanagement** einzusteigen!
- ❑ lerne mit OKR deine **Ziele flexibel anzupassen** und dich auf die wichtigsten Prioritäten zu fokussieren.
- ❑ nutze dabei die **KPIs**, um die **kurzfristigen Ziele** auf die **langfristige Strategie** zu matchen!

KPI und OKR verbinden III

- ❑ mache die **Ursache-Wirkungs-Beziehungen** zwischen Zielen und Leistungskennzahlen sichtbar!
- ❑ **Leite Maßnahmen** davon ab!
- ❑ **Transparenz und Kommunikation:** Halte deine Organisation auf dem Laufenden!
- ❑ Damit gewinnst du **Verständnis, Motivation** und **Engagement** in deinen Teams!

KPI und OKR verbinden III

- ❑ **OKRs können KPIs beinhalten** - bei der Festlegung von OKRs können relevante KPIs berücksichtigt werden.
- ❑ die **Key Results können mit spezifischen KPIs** verknüpft werden, um den Fortschritt und die Zielerreichung zu messen.
- ❑ OKRs können auf verschiedenen Ebenen im Unternehmen kaskadiert werden - dabei können **sowohl OKR als auch KPI verwendet** werden (Sicherstellung dass die Ziele auf allen Ebenen miteinander verknüpft sind!).
- ❑ **Integration in das Leistungsbewertungssystem:** OKR können in das System integriert werden, indem sie die Ziele eines Teams oder Person berücksichtigen und als Faktor einfließen.

Ergebnis dieser Verbindung

Durch die Verbindung von KPIs und OKRs können Unternehmen sowohl

- ❑ **die Leistung messen** als auch
- ❑ **klare Ziele setzen und verfolgen.**

Dies ermöglicht eine **ganzheitliche Betrachtung** der Leistung und trägt dazu bei, dass relevante Aktivitäten auf die Erreichung der **strategischen Ziele** ausgerichtet sind.

Einbindung OKR in Strategie-Prozesse

- ❑ **Ableitung** aus der Unternehmensvision auf **Jahres- (Moals)** und **Quartalsziele** in Form von OKR
- ❑ **Einbindung** von Mitarbeiter*innen **bei der strategischen Ausrichtung** pro Team oder Unit oder ganze Organisation für ein Quartal / Jahr
- ❑ Organisationsweite **Transparenz herstellen** durch formulierte OKRs
- ❑ Einbindung der **Fortschrittsmessung** & Korrektur der OKR in bestehende Strategie-Meetings
- ❑ **Monday Commitment / Friday Wins** in bestehende Meetings integrieren

Vielen Dank!

Jetzt seid ihr dran!

Wie steht ihr dazu? Welche neuen Gedanken kommen euch jetzt für euer Unternehmen? Welche Fragen habt ihr an uns?

Lasst uns in den Austausch gehen!

WIR SIND FÜR EUCH DA

Wir sind **Ben, Björn** and **Dani** 🙌 - und helfen Organisationen mit OKR erfolgreich zu sein.
Du magst mit uns sprechen? Such dir gerne einen freien Termin bei uns raus:



OKR Consultant

<https://mayflower.de/expert-benjamin-koelbl/>

benjamin.koelbl@mayflower.de

+49-931-466216-1156



Managing Director, OKR Consultant

<https://mayflower.de/expert-bjoern-schotte/>

bjoern.schotte@mayflower.de

+49-931-466216-15



OKR Consultant

<https://mayflower.de/expert-daniela-moellmann/>

daniela.moellmann@mayflower.de

+49 931 466 216 1208

About MAYFLOWER

Experience

Since 2000. Agile since 2005.

Focus

Custom Software Development

Consulting (Agile + Tech)

Online Web, Mobile

B2B & B2C

Project emergency

Software modernisation

Company & Crew

100 Employees at 3 locations in Germany

2 co-founders

Self-financed

Specialties

Working in cooperation with our customers

Participative Company Culture

Deep tech expertise

Product thinking

We love Open Source

Thank you!

Customers who trust us with OKR Consulting (excerpt)

Eurowings 

HDI

COSMOS DIREKT 