

# OKR Focus

## Hour #1

# Welcome to the agile hub community

## ABOUT

Homebase for Scrum Masters, Agile Coaches, Product Owners, Agile Leaders and Agile Developers who want to improve their skills, solve real problems and connect with the right people.

## LET'S CONNECT



[community.theagilehub.io](https://community.theagilehub.io)

OKR Kategorie im Forum:  
<https://community.theagilehub.io/c/okr/21>



[LinkedIn Group](#)



[The Agile Hub - YouTube](#)

## YOUR EXPERTS



**Björn Schotte**

#software#leadership#stakeholdermanagement

[Connect on LinkedIn](#)

[Virtual Coffee](#)

Ich bin Geschäftsführer der MAYFLOWER GmbH. Als Consultant und Ex-Techie berate ich Product Owner und (Top-)Management in Fragen der Digitalen / Agilen Transformation, helfe bei Leadership-Themen und coache und trainiere zu Themen wie OKR, Kanban, Product Leadership und Software-Modernisierung.



**Daniela Möllmann**

#agilist#coaching#agilelife

[Connect on LinkedIn](#)

[Virtual Coffee](#)

Meine Stärke ist es, Menschen und Organisationen durch ihre Prozesse zu leiten. Ich bin bei Mayflower als Agilist tätig und betreue Teams als Scrum Master in ihrer agilen Transition oder unterstütze Unternehmen bei der Einführung von OKR. Ich liebe es zu Netzwerken, daher findet man mich ebenfalls bei der Moderation und Orga der #AgileUFRA.



**Benjamin Kölbl**

#digitalproducts#agilemethods#productowner

[Connect on LinkedIn](#)

[Virtual Coffee](#)

Ich arbeite bei Mayflower als Agiler Consultant/Coach und Product Owner. Das Herauskräftigen der wahren Beweggründe hinter (Team-)Konflikten treibt mich ebenso an wie das Begleiten von Menschen bei ihrer agilen Transition. Bei der AgileUFRA-Community kümmere ich mich um die Organisation und Durchführung von Meetups und Events.



**Sonja Kramer**

#student#eventorga#community

[Connect on LinkedIn](#)

[just ask](#)

Ich studiere Medienkommunikation an der Universität Würzburg und kümmere mich, als Werkstudentin bei Mayflower, um die AgileUFRA-Community und organisiere dort Events.



# OKR for Management

## FÜHRUNG AUS DER MITTE HERAUS

Objectives and Key Results (OKR) sind ein Werkzeug, um strategische Handlungsabsichten sichtbar zu machen und teamübergreifend zu verhandeln. Sie orientieren sich einerseits an Vorgaben aus der Unternehmensführung (top-down), werden jedoch durch die Beiträge einzelner Teams (bottom-up) zu einem umfassenden **Strategiewerkzeug, das Führung aus der Mitte heraus ermöglicht.**

Unser Kompakt-Training für Führungskräfte und Top-Management, die die Wirkweise von OKR verstehen und anwenden möchten.

Deine Ansprechpartner

**Björn** ([Termin vereinbaren](#))

**Ben** ([Termin vereinbaren](#))

**Dani** ([Termin vereinbaren](#))

# Unser Programm

## Themensammlung

5 Minuten

OKR in einer Abteilung eines Konzerns

(1) Einbezug von Doppelrollen PO und Management?!

(5) CEO agiert als OKR Master (top down) - wie kann man das auflösen?

(1) Wie schafft man es, mehrere (5) Teams effektiv zu Alignment und Review zu synchronisieren?

(4) Wenig Raum für Zusammenarbeit, wenn jedes Team nur OKR-relevante Arbeit priorisiert

(4) OKR als Steuerungstool

(3) Tool-Unterstützung

(2) Überleitung von OGSM zu OKR Einführungsphase)

(4) Notwendigkeit eines OKR Coaches zur Unterstützung/Begleitung eines OKR Teams. Ja/nein?

OKR mit Klarheit, Konsens, Kohärenz und Konsequenz

(3) was tun, wenn das Mgt die "Vielen" Events als Zeitverschwendung sieht?

(4) habt Ihr Erfahrungen mit dem Hack, nur mit jeweils einem OKR zu arbeiten?

(6) Start in OKR Wie fangen wir an? Welche ersten Hürden gibt es?

(6) Wie integriere ich vorhandene / schon definierte Kernprojekte in einen OKR Prozess (Einführungsphase)

(2) es wird keine Zeit für die Etablierung gegeben

## Voted

1

2

3

4

5

TO DO

## Topic to discuss:

DISCUSS

DEINE THEMEN

1

(12) OKR ohne agile Reife

Zusammenarbeit und Commitment sind dabei auch ein Thema

"OKR wie ein Kettenhund einführen"

agile Reife fehlt häufig, es wird nur das Framework umgesetzt - aber als "leere Hülle"

OKR als Framework, um die Menschen zur Zusammenarbeit zu bewegen

Top-Management sollte von Tag 1 an involviert bleiben und aktiv mit in der Transformation dabei sein

2

(7) Einführung von OKRs ausschließlich auf Teamebene

als Experiment / Versuch in einem Team kann einen Dialog anstoßen, es muss aber ab einem stimmigen Zeitpunkt weiter rauf.

jeder Versuch ist wertvoll

strategische Absichten aus Teamsicht dadurch rausarbeiten

Der horizontale Abgleich ist jedoch enorm wichtig, daher ist der weitere Ausbau dahingehend sehr wichtig

häufig fehlt es an Transparenz, daher ist es wichtig diese herzustellen und das Management dazu in die Pflicht zu nehmen, um auch die Teams mehr in die Strategie-Sicht zu bekommen

3

(7) Team übernimmt "zu viel Verantwortung" für die Strategie - Umgang damit?!

rausfinden, was fehlt - warum das Team mit so viel Kraft reingeht - was wird auf der anderen Seite vermisst?

es braucht eine Ebene dazwischen, die die Energien bündeln (Team-Power + GF)

Energie des Teams wertschätzen

Unklare Verantwortlichkeiten?

**31.01.2023**  
A talk from  
**Allan Kelly**

Get your  
Ticket now

[TICKET](#)

# Honey, I shrunk the backlog

## Preview

The backlog was a great idea, until it wasn't. Many successful teams are delivering backlog items everyday but their backlogs aren't getting any smaller.

In this presentation Allan "Nuke the backlog" Kelly suggests you rethink the very idea of the backlog and rebuild your agile process around outcomes. You have nothing to loose by your burn-down charts.

# Dein Feedback

## START

- Sprechzeiten time-boxen / begrenzen
- Thema stärker eingrenzen - direkt mit Cluster beginnen
- Start des Termins war etwas zu schnell für die erste Runde
- evtl. gleich 8-10 min pro Thema geben
- Idee: die Themen mit Absender taggen
- statt einzeln Post Its zu voten, lieber das Cluster?

## STOP

- Clustern ohne auf Cluster abzustimmen
- Setzt Wissen und Erfahrungen zu OKRs voraus
- die identischen Personen kommentieren lassen
- Der Start war ein bisschen träge, viele Themen, die keine Beachtung fanden - lieber Cluster-Voting
- Unklar, ob Grundlagen zu OKRs notwendig sind oder nicht.

## KUDOS / DANKE

- Ich habe sehr von den Erfahrungen der anderen profitiert
- Sehr gut um über OKRs zu lernen
- klasse, hat Spaß gemacht
- für mich super organisiert
- Prima durchgeführt, super Impulse von Kolleg:innen des Feldes - sehr hilfreich!
- gute Moderation - danke dafür
- ich würde wieder kommen DANKE!

## MEHR DAVON

- Ich finde super, dass es fokussiert auf eine Stunde ist.
- weiteren austausch ermöglichen
- in jedem Fall wieder anbieten
- sehr offene Gesprächsrunde. Toll
- Mehr und tiefere Diskussionen. Evtl. würden vorab definierte Themenblöcke helfen, damit mehr Zeit ist, tief ins Thema abzutauchen.

24.02.2023

# OKR Focus hour #2

in English

In the OKR Focus Hour, we invite you to join us in a **Lean Coffee** to discuss your **questions, problems and issues** you have **with OKR** in a structured way.

You bring your topics, we prioritise them together and then go through them timeboxed, topic by topic.

[GET YOUR  
FREE TICKET](#)