

Was sind OKRs und wie können sie uns helfen, Geschäftsziele zu erreichen?

<https://www2.businessdriver.pro/de/blog/werkzeug/was-sind-okrs-und-wie-knnen-sie-uns-helfen-geschftsziele-zu-erreichen>

OKRs oder Objectives and Key Results sind ein Geschäftsleistungs- und Transformationsmanagementmodell, das darauf abzielt, die strategischen Ziele einer Organisation zu definieren und ihren Fortschritt anhand einer Reihe von Schlüsselergebnissen zu messen.

Das OKR-Modell wurde in den 1970er Jahren von John Doerr, einem Unternehmer und Risikokapitalinvestor, entwickelt und seitdem von einer Reihe erfolgreicher Unternehmen wie Google, Intel und LinkedIn übernommen.

Das OKR-Modell geht davon aus, dass Ziele ehrgeizig, quantifizierbar und zeitgebunden sind, also quantitativ definiert sind und eine Frist haben. Darüber hinaus müssen die Ziele anspruchsvoll, aber realistisch sein, um die Mitarbeiter zu motivieren und zu Höchstleistungen anzuspornen.

Key Results hingegen sind Leistungsindikatoren, die dazu dienen, den Fortschritt bei der Zielerreichung zu messen. Sie müssen quantifizierbar und messbar sein, damit Sie sehen können, ob Sie Ihrem Ziel näher kommen oder ob Kurskorrekturen erforderlich sind.

Einer der Hauptvorteile von OKRs besteht darin, dass sie die Festlegung von Zielen auf allen Ebenen der Organisation, vom CEO bis hin zu einzelnen Teams, ermöglichen, um eine **ziel- und ergebnisorientierte Kultur** zu schaffen. Darüber hinaus tragen OKRs zu mehr Transparenz und effektiverer Kommunikation im Unternehmen bei, da alle Mitarbeiter wissen, welche wesentlichen Ziele und Ergebnisse sie erreichen müssen.

Hier sind einige der wichtigsten Vorteile von OKRs:

1. Zielorientierung: OKRs ermöglichen die Festlegung von Zielen auf allen Ebenen der Organisation, vom CEO bis hin zu einzelnen Teams, und schaffen so eine ziel- und ergebnisorientierte Kultur.
2. Transparenz und Kommunikation: OKRs tragen dazu bei, mehr Transparenz im Unternehmen zu schaffen, da alle Mitarbeiter wissen, welche wesentlichen Ziele und Ergebnisse sie erreichen müssen. Darüber hinaus fördert das Modell eine effektive Kommunikation zwischen den Mitarbeitern, da jeder weiß, welche Rolle er bei der Erreichung der Ziele spielt.
3. Mitarbeitermotivation: Durch OKRs gesetzte Ziele müssen ehrgeizig und dennoch realistisch sein, was sie für die Mitarbeiter herausfordernd und motivierend macht. Darüber hinaus ermutigt das OKR-Modell die Mitarbeiter, Initiative zu ergreifen und kreativ zu denken, um Ziele zu erreichen.
4. Konzentrieren Sie sich auf Ergebnisse: OKRs ermöglichen es Ihnen, den Fortschritt bei der Erreichung von Zielen anhand von Schlüsselergebnissen zu messen, was Ihnen hilft, sich weiterhin auf Ergebnisse zu konzentrieren und fundierte Entscheidungen zu treffen.
5. Agilität: Das OKR-Modell fördert mehr Flexibilität und Agilität, da Ziele und Schlüsselergebnisse regelmäßig aktualisiert werden und je nach Bedarf der Organisation geändert werden können.

Angesichts dieser Vorteile können OKRs ein sehr wirksames Instrument sein, um Unternehmen dabei zu helfen, ihre strategischen Ziele zu erreichen und sich einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen.

Es ist jedoch wichtig, das Modell angemessen zu verwalten, um mit seiner Implementierung verbundene Risiken wie eine übermäßige Betonung der Messergebnisse oder eine übermäßige Arbeitsbelastung zu vermeiden.

Wie viele OKRs müssen definiert werden?

Es gibt keine „standardmäßige“ Anzahl an OKRs, die für alle Unternehmen passt. Die Menge an OKRs, die eine Organisation definieren sollte, hängt von ihren spezifischen Bedürfnissen und Merkmalen ab.

Generell ist es wichtig, ein Gleichgewicht zwischen der Ambition Ihrer Ziele und der Machbarkeit ihrer Erreichung zu wahren. Daher ist es ratsam, eine kleine Anzahl von OKRs zu definieren, um sich auf die wichtigsten Ziele und Ergebnisse zu konzentrieren, die den größten Einfluss auf das Unternehmen haben.

Es ist jedoch auch wichtig, dass OKRs alle Schlüsselbereiche des Unternehmens abdecken und auf die gesamte Geschäftsstrategie abgestimmt sind. Daher müssen einige Unternehmen möglicherweise mehr OKRs definieren, um alle Schlüsselbereiche abzudecken und die Übereinstimmung mit der Gesamtstrategie sicherzustellen.

Außerdem ist es wichtig zu bedenken, dass OKRs regelmäßig aktualisiert werden müssen, um sich an Veränderungen im Markt und an Geschäftsanforderungen anzupassen. Daher kann die Anzahl der OKRs auch im Zeitverlauf variieren.

Generell ist es wichtig, dass OKRs klar definiert und messbar sind und dass sie effektiv eingesetzt werden, um das Unternehmen bei der Erreichung seiner strategischen Ziele zu unterstützen.

Schlussfolgern

OKRs sind ein Geschäftstransformations- und Leistungsmanagementmodell, das darauf abzielt, die strategischen Ziele einer Organisation zu definieren und deren Fortschritt anhand einer Reihe wichtiger Ergebnisse zu messen. Bei richtiger Handhabung können OKRs dazu beitragen, eine zielorientierte Kultur zu schaffen, die Transparenz und Kommunikation im Unternehmen zu erhöhen und Mitarbeiter zu Höchstleistungen zu motivieren. Darüber hinaus ist es wichtig, das OKR-Modell an die spezifischen Bedürfnisse und Merkmale der Organisation anzupassen, um die besten Ergebnisse zu erzielen.

Wir von Business Driver haben das OKR-System in der **Business Driver OKR-App** implementiert und in die Verwaltung von Projekten, Aufgaben und Trouble Tickets integriert: So ist es einfacher zu erkennen – in der Planungsphase und täglich, in der Ausführung – die Projekte und einzelnen spezifischen Aktivitäten, die zur Erreichung der vor allen anderen definierten strategischen Ziele beitragen und von grundlegender Bedeutung sind, sodass die wichtigsten Dinge priorisiert werden können. Um die OKR-App auszuprobieren, registrieren Sie sich für eine kostenlose Testversion.

Publicato il 12/27/2022 in Werkzeug