

Objectives and Key Results (OKR)

Herzlich Willkommen auf unserem Blog – unser heutiger Artikel befasst sich mit OKRs. Hierbei handelt es sich um ein Management-System, das hilft, Zielsetzung (den Objectives) mit Ergebniskennzahlen (den Key Results) zu messen.

Das OKR-System gehört zu den agilen Führungsmethoden und es wird von vielen großen und erfolgreichen Unternehmen wie Google, LinkedIn oder in Deutschland auch von MyMuesli angewendet.

Anfangen möchte ich mit einer kurzen Zeitreise des Begriffes der Führung.

Was bedeutet Führung in der heutigen Zeit?

Der Begriff und die Aufgaben der Führung haben sich im Laufe der Zeit verändert. Dies ist vor allem der sich ständig verändernden Umwelt (Stichwort: VUCA-Welt) geschuldet. Aber auch die Rolle der Mitarbeiter (das Menschenbild) hat sich verändert. Vom Menschenbild X von McGregor (1960) hin zum Menschenbild Y. Die Mitarbeiter möchten auf der Arbeit nicht mehr gelenkt werden, sondern sich frei entfalten und motivieren. Google selber bezeichnet diese Mitarbeiter als **Smart Creatives**.

In der Vergangenheit wurde Top-Down (von Oben nach Unten) definiert, was genau die Aufgaben der Mitarbeiter sind. Der Manager oder die Führungskraft waren die Personen, die denken – die Mitarbeiter die, die das Gedachte Ausführen. In Anlehnung an **Dirk Baecker** kann diese Form der Führung als **Heroische Führung** bezeichnet werden. Bei der Heroischen Führung gibt es einen Heoren (griech: der Held), der das Unternehmen zum Sieg oder zur Niederlage führt. Diese Form der Führung ist geprägt von Befehl der Führungskraft und Gehorsam seitens der Mitarbeiter.

Heutzutage hat sich das Verständnis von Führung verändert. Es ist nicht mehr Top-Down geprägt, stattdessen wird die Führungskraft als Coach und Vorbild gesehen. Dafür sind die klassischen und starre Strukturen nicht mehr geeignet. Es bedarf agiler und flexibler Strukturen. Um diese Umzusetzen, stören feste Regelungen.

Moderne Führung sollte Kreativität und dabei die Selbstorganisation und Innovation der Mitarbeiter fördern. OKR ist ein solches Managementsystem.

Was ist OKR?

Ganz oben von OKR stehen die Mission und Vision eines jeden Unternehmens. Diese beiden Elemente definiert jedes Unternehmen für sich individuell. So gesehen sind Mission und Vision die Langzeitpläne der Unternehmen. Von diesen beiden leiten Elementen können beim OKR System Objectives abgeleitet werden. Diese Objectives werden im ersten Schritt für ein Jahr definiert und im zweiten Schritt für Quartale konkretisiert.

Vorteile und Potenziale für die Anwendung im Unternehmen

- Unternehmensziele können konkretisiert werden und an die Aufgaben eines jeden Mitarbeiters gekoppelt werden
- Knappe Ressourcen werden richtig verwendet
- Es herrscht **Klarheit** im Unternehmen über die individuellen Aufgaben
- Es schafft **Transparenz** – Jeder im Unternehmen weiß genau Bescheid, sodass an den richtigen Dingen gearbeitet wird
- Es fördert die **Kommunikation**
- Es gibt spezifizierte **KPIs** – Es wird sichergestellt, dass die richtigen Indikatoren gemessen werden
- Die KPIs führen zu **messbaren Ergebnissen**
- Es bedarf keiner komplizierten und kostenintensiven **technischen Infrastruktur**

OKR am Beispiel von Human Resources

Objective: Wir möchten einen modernen Pausenraum schaffen, der Teamwork und Kreativität fördert.

Key Result 1: Unser Pausenraum verfügt über moderne Geräte, die für jeden Mitarbeiter genutzt werden dürfen.

Key Result 2: Wir möchten das interne Teamwork steigern, indem wir einen Kickertisch und andere Spiele anbieten, die man nur mit mehreren Personen nutzen kann. Darüber hinaus machen wir freitags 20 Minuten früher Schluss und trinken ein Getränk zusammen.

Key Result 3: Die Kreativität im Unternehmen soll gesteigert werden, indem wir einen Ideenpool einführen. In diesem Pool können alle unsere Mitarbeiter ihre Ideen einreichen. Über die Umsetzung von diesen Ideen wird dann regelmäßig in Teammeetings entschieden.

Fazit

Dies war unser Artikel über OKR – und wir hoffen, dass dieser Ihnen gefallen hat. Wir von PLUSpoint HR sind keine OKR-Professionals aber es gibt viele Unternehmensberatungen, die sich auf das Coaching und Einführung von OKR spezialisiert haben. Dieser Artikel dient lediglich dazu ein Grundverständnis über die sehr komplexe Thematik zu gewinnen.

Für Fragen, Ideen und Anregungen sind wir jederzeit für Sie da – Nutzen sie hierfür die Kommentarfunktion unter dem Artikel oder Senden Sie uns eine E-Mail.

Anestis und das Team von PLUSpoint HR