

An aerial photograph of a rowing team in a scull on a body of water. The scull is long and narrow, with a red and white stripe along its length. Several rowers are visible, each with their own oar. The water is a deep blue-green color, and the scull is moving towards the right side of the frame, leaving a white wake behind it. The background is a dark green gradient with a large, lighter green circular shape on the left side.

OKR
INSTITUTE

MODULE 5

Qualität von OKRs

OKRINSTITUTE®

Qualität von OKRs

- Verknüpfen Sie OKRs mit allen Elementen des „Performance-Ökosystems“ über die Zeit und entsprechend der Prioritäten.
- Fallstudie

OKR Qualität (Measure what matters, John Doerr)

Ein OKR-Qualitätskontinuum		
SCHWACH	DURCHSCHNITT	STARK
<p>Objective: Gewinnen des Indy 500</p> <p>Key result: Erhöhen der Runden-Geschwindigkeit</p> <p>Key result: Reduzierung der Boxenstoppzeit</p>	<p>Objective : Gewinnen des Indy 500</p> <p>Key result: Erhöhen der durchschnittlichen Runden-Geschwindigkeit um 2 Prozent</p> <p>Key result: Reduzierung der durchschnittlichen Boxenstoppzeit um eine Sekunde</p>	<p>Objective: Gewinnen des Indy 500</p> <p>Key result : Erhöhen der durchschnittlichen Runden-Geschwindigkeit um 2 Prozent</p> <p>Key result: Durchführung von zehn Tests im Windkanal</p> <p>Key result: Reduzierung der durchschnittlichen Boxenstoppzeit um eine Sekunde</p> <p>Key result: Reduzierung der Fehler bei Boxenstopps um 50 Prozent</p> <p>Key result: Übung der Boxenstopps eine Stunde pro Tag</p>

OKR Qualitätskontinuum

(Measure what matters, John Doerr)

SCHWACH

Objective: Gewinnen des Indy 500

Key Result: Erhöhen der Runden-Geschwindigkeit

Key Result: Reduzierung der Boxenstoppzeit

DURCHSCHNITT

Objective: Gewinnen des Indy 500

Key Result: Erhöhen der durchschnittlichen Runden-Geschwindigkeit um 2 Prozent

Key Result: Reduzierung der durchschnittlichen Boxenstoppzeit um eine Sekunde

STARK

Objective: Gewinnen des Indy 500

Key Result: Erhöhen der durchschnittlichen Runden-Geschwindigkeit um 2 Prozent

Key Result: Durchführung von zehn Tests im Windkanal

Key Result: Reduzierung der durchschnittlichen Boxenstoppzeit um eine Sekunde

Key Result: Reduzierung der Fehler bei Boxenstopps um 50 Prozent

Key Result: Übung der Boxenstopps eine Stunde pro Tag

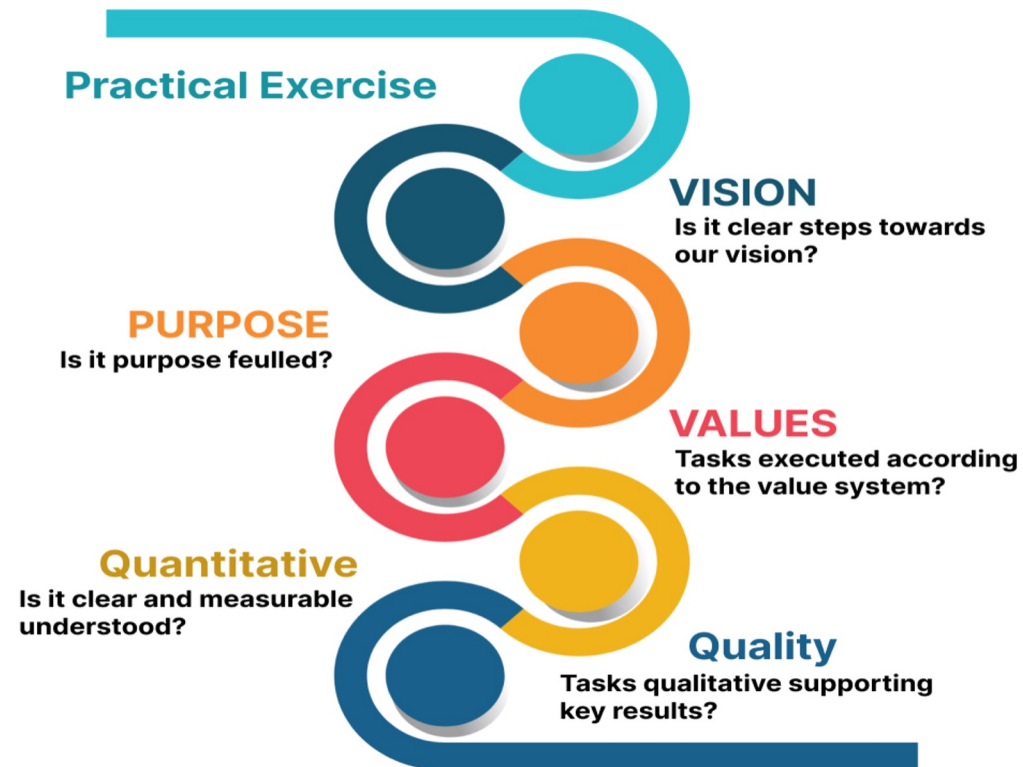
Key Results kombiniert für Qualität und Quantität (John Doerr)

KR: Qualität und Quantität		
Quantitative-Ziele	Qualitäts-Ziele	Ergebnisse
Drei neue Features	Weniger als fünf Bugs pro Feature im Qualitätssicherungstest	Entwickler werden saubereren Code schreiben
\$50 Millionen Umsatz im Q1	\$10 Millionen in Wartungsverträgen im Q1	Kontinuierliche Aufmerksamkeit durch Vertriebsmitarbeiter erhöht Kundenerfolg und Zufriedenheitsraten
Zehn Verkaufsgespräche	Zwei neue Aufträge	Die Qualität der Leads wird verbessert, um die Anforderungen für neue Aufträge zu erfüllen

Verbesserungen auf Aufgaben anwenden: PDCA-Zyklen

Plan	Do (Durchführen)	Check (Prüfen)	Adjust (Anpassen)
Verbesserung der Qualität und Ergebnisse des Coachings	Zielgerichtetes Coaching (z.B. Konfliktmanagement). Verbesserungsbereiche gemäß dem Kommunikationsmodell mit ROI ermitteln.	Vorgesetzter beobachtet die Interaktion mit dem Kunden. Kundenzufriedenheitsbewertung von 90% und mehr innerhalb von 3 Monaten	Jeden Berührungspunkt im Coaching-Modell isolieren und an Verbesserungen zusammenarbeiten (1 Monat).

Übung: Qualitätstest von OKRs



Übung:

Präsentieren Sie drei OKRs vor Ihrem Unternehmensvorstand:

Strategisches OKR: (Top-Priorität und von hohem Einfluss auf die Unternehmensvision)

Team-OKRs: Diese sollten im Einklang mit dem strategischen OKR stehen.

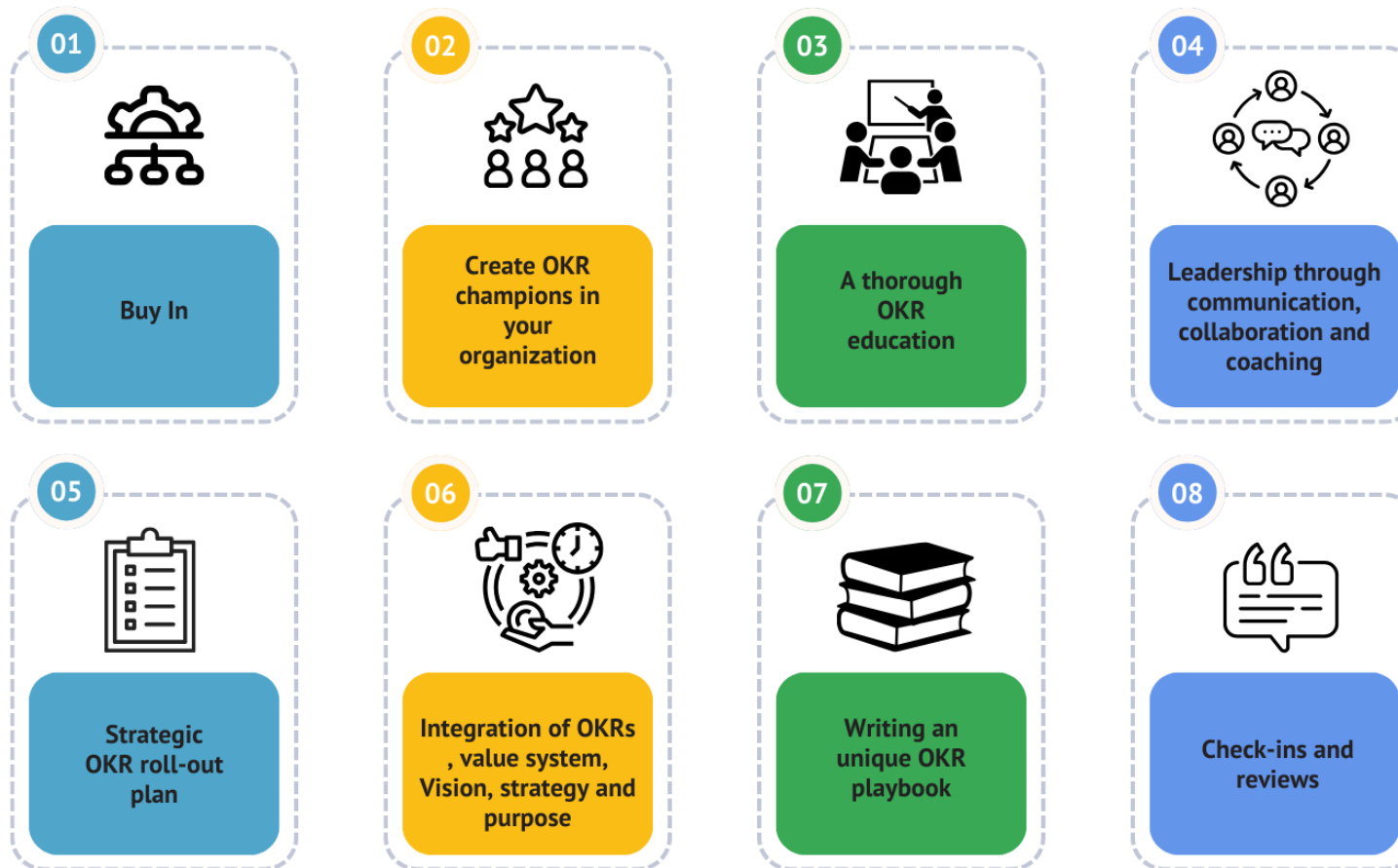
Erklären Sie den Prozess der Erstellung dieser OKRs und wie sie ausgerichtet sind.

Die restlichen Teilnehmer übernehmen die Rolle des Vorstands und werden diese OKRs hinterfragen.

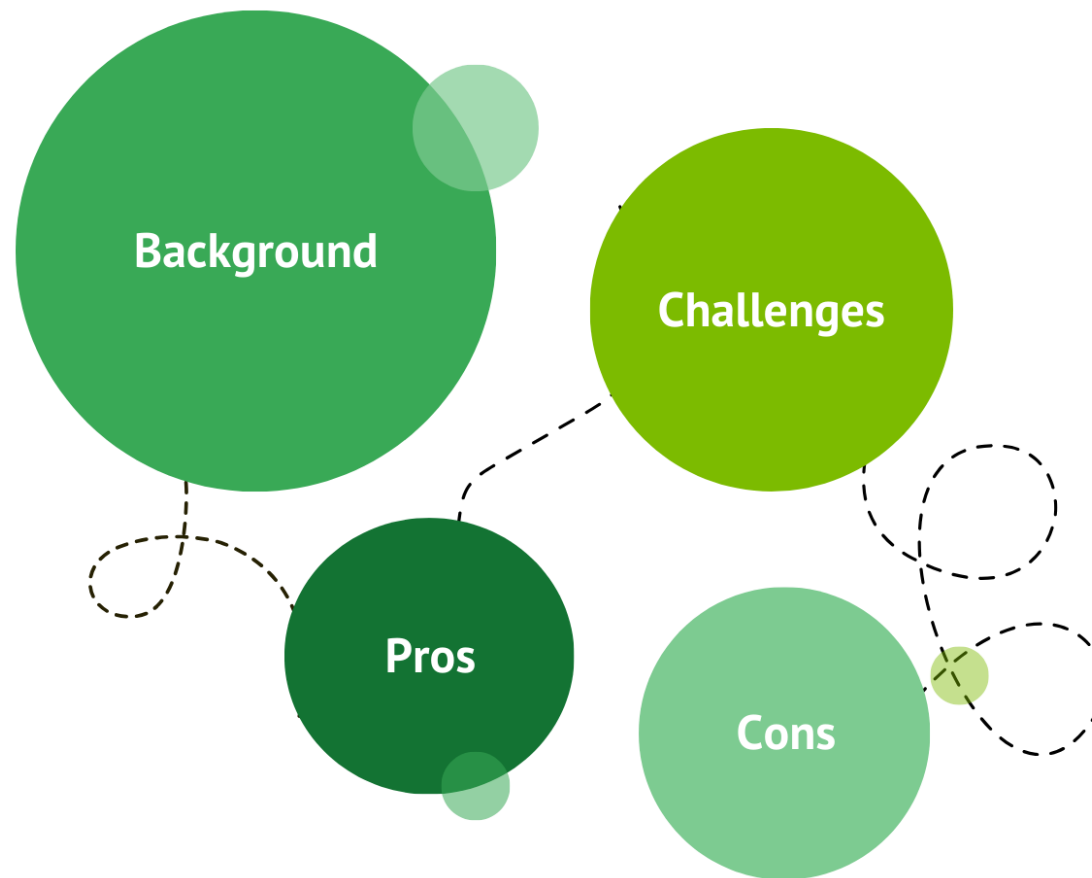
Feedback zu OKRs: Praktische Präsentation und Verfeinerung von OKRs



Kritische Erfolgsfaktoren bei der Implementierung von OKRs



OKR-Implementierung



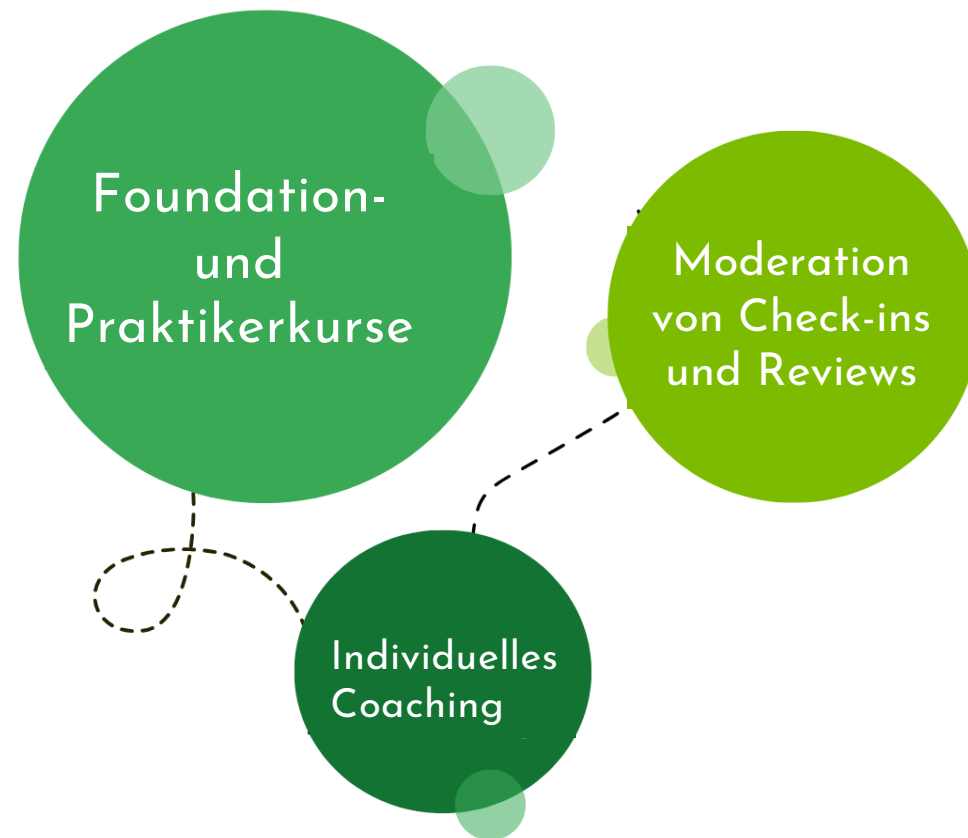
1. Buy-in



2. Erstelle OKR-Champions in deiner Organisation



3. Eine gründliche OKR-Ausbildung



4. Führung durch Zusammenarbeit, Kommunikation und Coaching

01



Kommunikationsplan erstellen - Konsistenz gewährleisten:

Planen Sie, wie Kommunikationsaktivitäten wie Town Hall Meetings, All-Hands-Meetings, Check-ins, Reviews und individuelle Coaching-Sitzungen durchgeführt werden.

Es ist wichtig die Häufigkeit von Erinnerungen und die Koordination dieser Sitzungen zu definieren

02



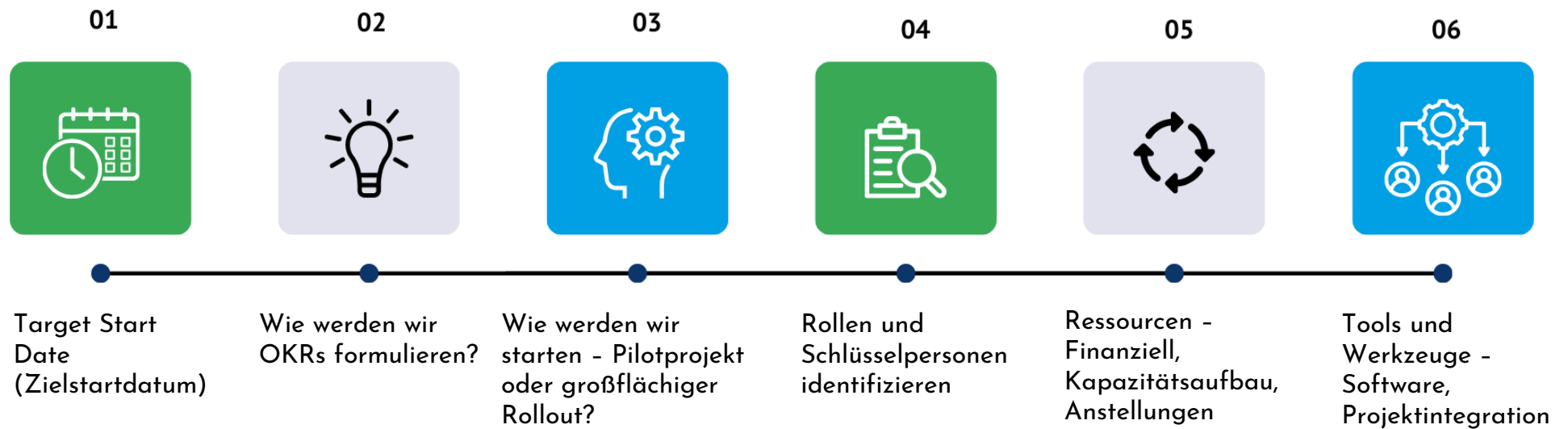
Kommunikation sollte sich durch die gesamte Organisation verbreiten, anstatt irgendwo gespeichert und nicht aktiv genutzt zu werden

03






Führungskräfte müssen beim Co-Kreieren sichtbar sein, und zwar dort, wo es wirklich zählt

5. Strategic roll-out plan



6. Integration von Vision, Wertesystem, OKRs und Purpose

-  1. Eine überzeugende Vision und Purpose klar formuliert und über OKRs positioniert
-  2. Vision und Purpose als Hauptthema in allen Meetings
-  3. In Verhaltensweisen verankertes Wertesystem (Übung zu den Werten)

7. Schreibe ein individuelles OKR Playbook

Unter Berücksichtigung der Kultur, der Komplexität und des Geschäftsklimas Ihres Unternehmens erstellen Sie ein OKR-Playbook, das speziell auf Ihr Unternehmen zugeschnitten ist:



Vision, Mission, Purpose und Werte



Wie werden wir OKRs schreiben



Beste Praktiken



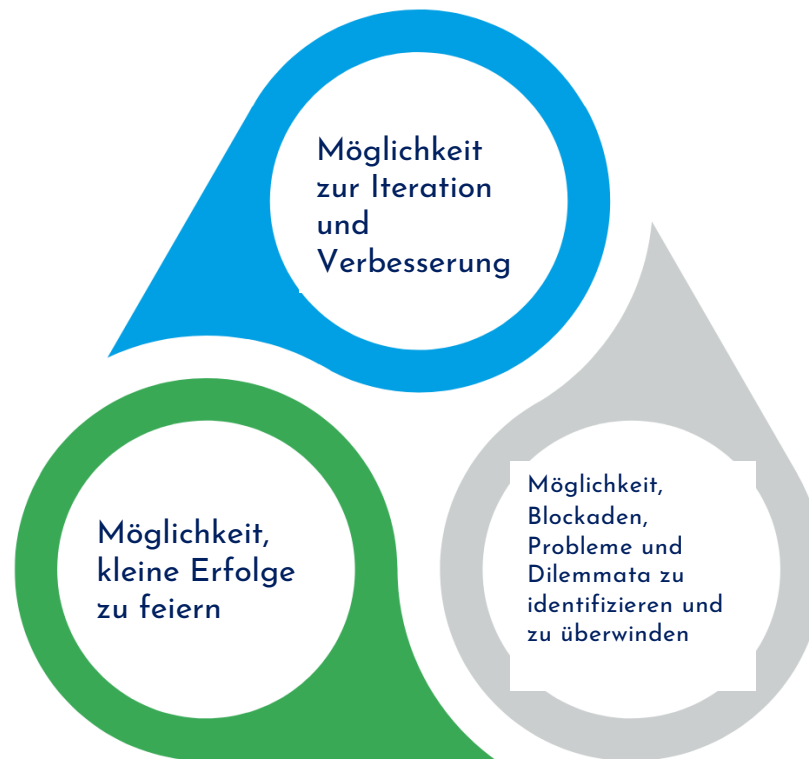
Bewertungen und Check-ins



Rollen und Kontaktdaten

8. Check-ins und Reviews

Gemeinsam bilden sie den Herzschlag der OKRs



Was wir denken, dass funktioniert: Brainstorming



Was tatsächlich funktioniert: Brainwriting

STEP 1:
Ideen unabhängig generieren



STEP 2:
Regroupieren, um zu bewerten und zu diskutieren





Und wie bringst du deine dazu,
genau zu lesen?



Vergleich von Bildungskulturen

U.S: Der Gewinner nimmt alles

Finland: Chancengleichheit für alle

Top-Schüler bekommen die besten Lehrer und besondere Aufmerksamkeit.

Alle Schüler bekommen die besten Lehrer, individuelle Beziehungen, Unterstützung und werden nach ihren Interessen gefördert.

Praktiken
Was wir tun

Exzellenz erreichen

Gleichheit erreichen

Werte
Was wir als wichtig ansehen

Schüler mit angeborenen Fähigkeiten zeigen ihr Potenzial früh.

Alle Schüler haben Potenzial, das gefördert werden muss.

Grundannahmen
Was wir als gegeben hinnehmen

Charakterfähigkeiten

n



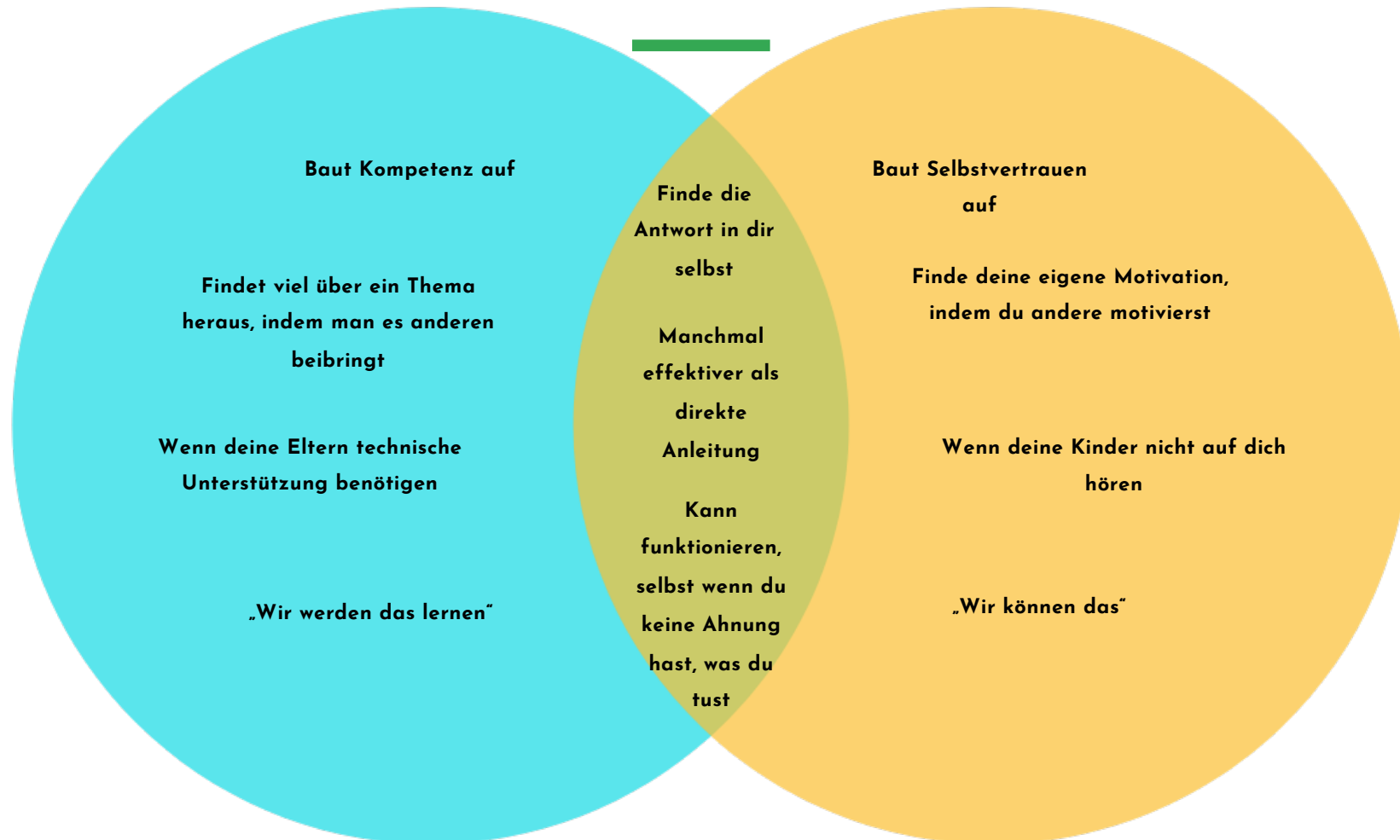
Unterstützende Maßnahmen



Systeme



TEACHING VS COACHING



Praxis ohne Spiel und Spass

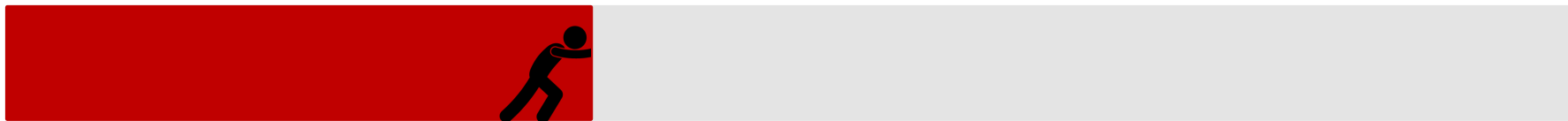


- Glühender Hass auf den Coach
- Eine Verletzung vortäuschen, um die nächste Übung nicht machen zu müssen
- Sabotieren von Ausrüstung, damit niemand die nächste Übung machen mu
- Sich auf der Toilette verstecken
- Irgendwie gleichzeitig Burnout und Burnout fühlen

FORTSCHRITT

ICH MUSS

100%



ICH WILL

100%



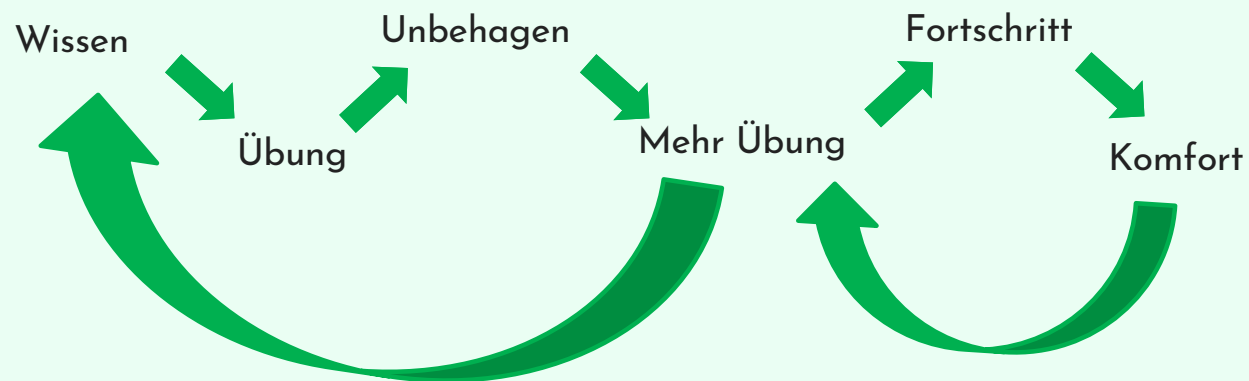
Welche Quelle soll man vertrauen



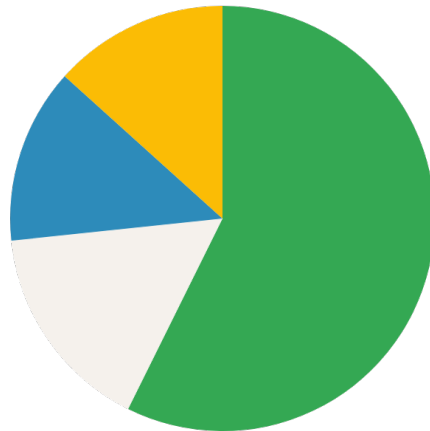
WIE WIR DENKEN, DASS LERNEN GESCHIEHT

Wissen → Komfort → Übung → Fortschritt

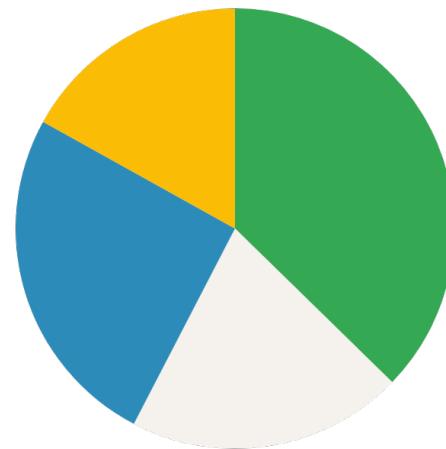
WIE LERNEN TATSÄCHLICH GESCHIEHT



MEHR FEHLER MACHEN

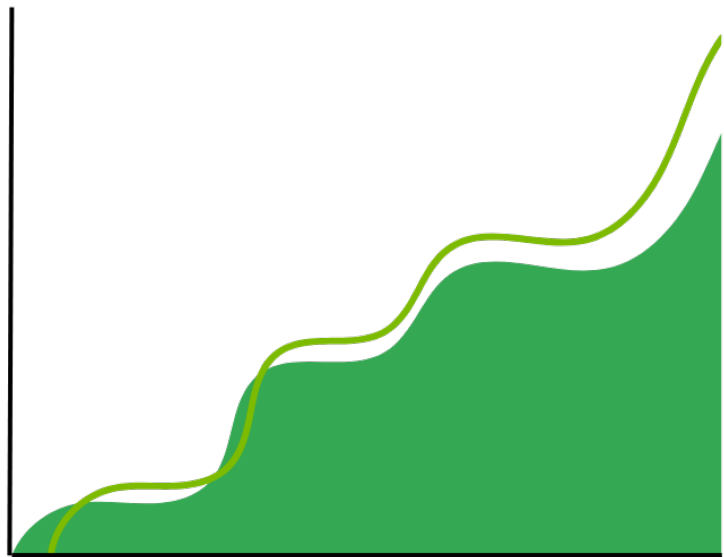


- Dumm aussehen
- Scham empfinden
- Ausgelacht werden
- Unbehagen erfahren



- Klüger werden
- Mut gewinnen
- Über sich selbst lachen
- Die Komfortzone erweitern

Fortschritt



Zeit

Wenn du heute anfängst

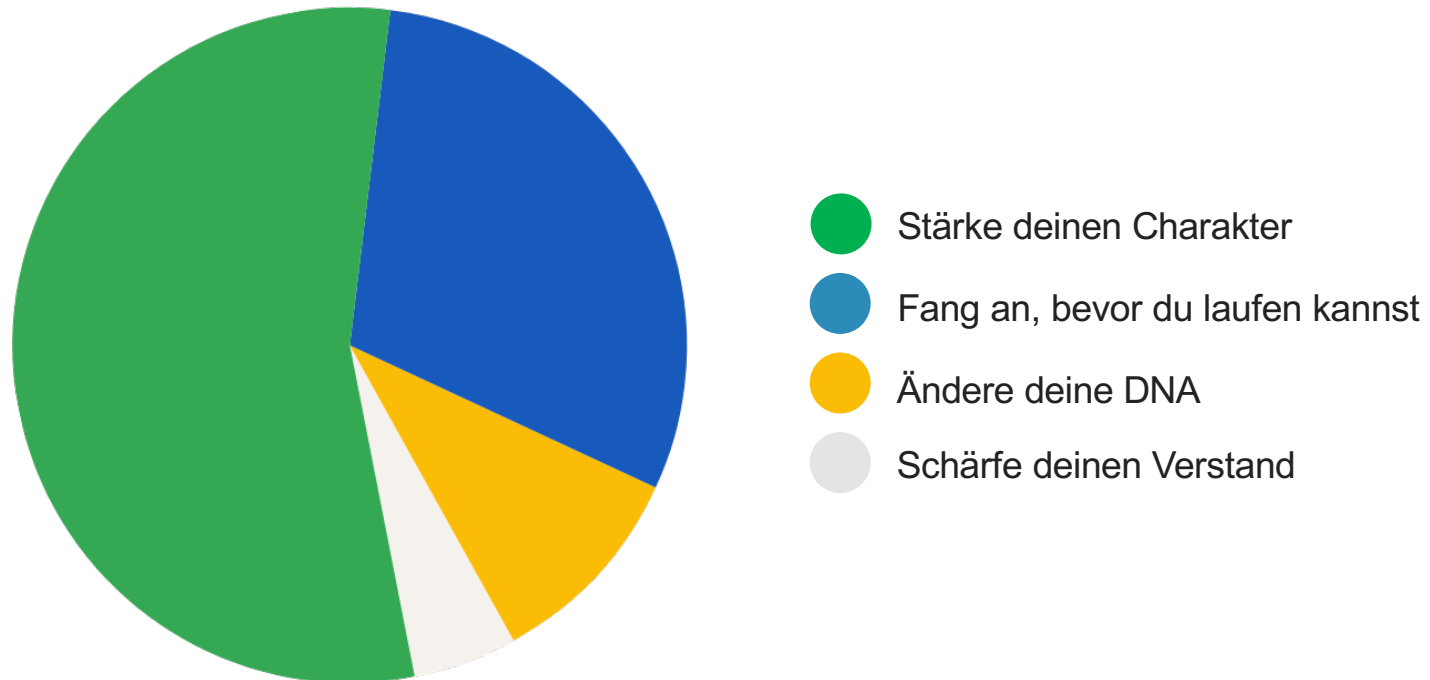
Fortschritt

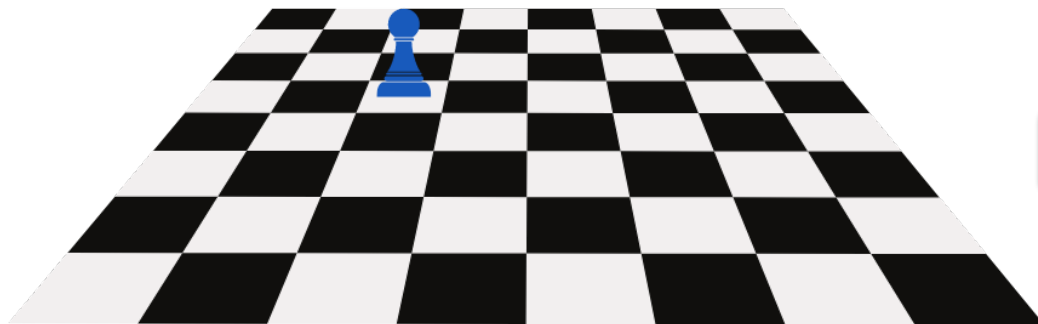


Zeit

Wenn du anfängst, wenn du "bereit" bist

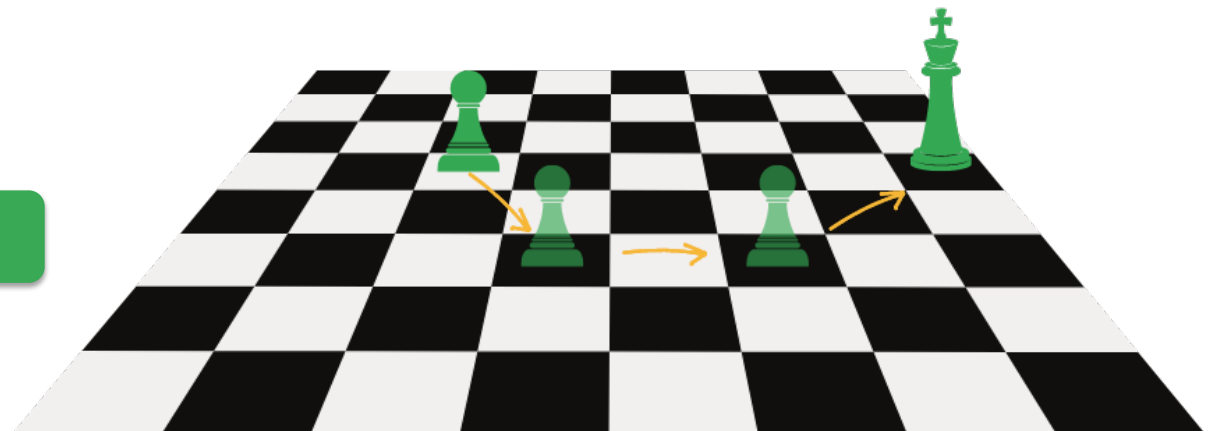
WIE MAN ETWAS BESSER WIRD





Es kommt nicht darauf an, wo du startest,

sondern wie weit du gehst.





LEADING IN OKR EDUCATION, RESEARCH & CERTIFICATION

OKRINSTITUTE®

VIELEN DANK!

Wir wünschen eine erfolgreiche
Umsetzung der Lerninhalte!



Thank you!