



Berg &
Macher

OKRs zum Fliegen bringen:

OKR Einführung am Praxisbeispiel & Checkliste
zu möglichen Herausforderungen





Wie eine Organisation ihre Ziele so steckt, damit sie der Vision näherkommt

| | |
|---------------|------------------------|
| Leistung: | AGILES ZIELSYSTEM, OKR |
| Kundin: | PEAKBOARD |
| Kernzeitraum: | 2022-2023 |
| Branche: | SOFTWAREUNTERNEHMEN |

Wir haben bei **Peakboard** gemeinsam die strategischen Jahresziele definiert und in **OKRs** übersetzt. So kann das Unternehmen auf einen durchgängigen Rhythmus für die Zielfarbe bauen und sich seiner ambitionierten Vision Schritt für Schritt nähern. Das bringt eine **klarere Ausrichtung** und gibt jedem einzelnen Teammitglied **Fokus und Orientierung**.

Herausforderungen bei Peakboard

Peakboard, ein 2016 gegründetes Softwareunternehmen, hat sich einem ganz bestimmten Purpose verpflichtet: Eine Low Code Plattform für die einfache und intelligente Digitalisierung und Vernetzung der Produktion und Logistik zu bieten, um die Operational Excellence in den Unternehmen zu steigern. Bereits 2021 unterstützten wir Peakboard bei der **Entwicklung einer klaren Vision** – damit hat jedes Teammitglied klar im Blick, was seine bzw. ihre Organisation in den nächsten fünf Jahren erreichen will.

Im selben Jahr stand Peakboard vor einer **neuen Herausforderung**: In der operativen Umsetzung fehlten den Mitarbeitenden Fokus und Zielorientierung. Es schien, als ginge die Organisation oft wechselnden Opportunitäten nach, um ihrer Vision näherzukommen.

Aber wie können sich die 35 Mitarbeitenden besser fokussieren, damit sie ihre **ambitionierte Vision** auch erreichen? Und wie kann Peakboard eine Unternehmenskultur entwickeln, die die **Motivation** und **Ambition** in jeder und jedem Einzelnen hochhält?

Gemeinsam mit Peakboard haben wir ein agiles Zielsystem eingeführt, um mehr Fokus und Zielorientierung zu erreichen.

3 Erfolgsfaktoren für agile Zielsysteme

Agile Zielsysteme unterstützen Führungskräfte und Teams dabei, strategische Ziele ins operative Geschäft zu übersetzen und so den Fokus auf das Wesentliche zu bewahren. Damit ein agiles Zielsystem nach der Einführung auch zum Fliegen kommen kann, sind bei der Implementierung drei Faktoren zu beachten:

- **Zielformulierung:** Die Ziele sollten von Anfang an klar formuliert, Outcome orientiert (= Objectives) und messbar (= Key Results) sein.
- **Tool:** Durch das passende Tool werden Fortschritte sichtbar und Erfolge dadurch spürbar.
- **Routinen:** Routinen geben Orientierung, indem sie den einzelnen Zyklusphasen Struktur geben. Durch Routinen wird die Arbeit an Zielen im Alltag verankert.



Gemeinsames Vorgehen



Ergebnisse

Die Einführung des OKR-Frameworks braucht **Zeit** – auch wenn andere Unternehmen das Gegenteil behaupten. Der reine Implementierungsprozess reicht nicht, damit Unternehmen lernen ihre Ziele zu definieren, die Organisation daran auszurichten und den wahren Mehrwert von OKRs erkennen können. In vielen Fällen wird die reine OKR-Einführung überstürzt und die erwünschten Folgen bleiben aus.

Bei Peakboard wurde mit einem **schrittweisen** Vorgehen sichergestellt, dass die Arbeit mit OKRs von allen Mitgliedern in der Organisation aufgegriffen wird und das Unternehmen langfristig Früchte trägt.

Hier die Ergebnisse, die im schrittweisen Vorgehen mehr und mehr erreicht wurden:



Mehr Fokus und Priorisierung

Durch die Arbeit mit OKRs wurde der Fokus auf die strategischen Ziele bei Peakboard gestärkt. Allgemein herrscht ein besseres Verständnis über den strategischen Impact einzelner OKRs und wie diese zum großen Ganzen beitragen.

Damit fällt die Priorisierung für alle Teams und Individuen leichter und die Organisation hat sich Quartal für Quartal ihren Jahreszielen und ihrer Vision genähert.

Verbessertes Alignment und Transparenz

Peakboard hat mit der Vision ein klares Ziel im Blick, das sie als Unternehmen in den nächsten 5 Jahren erreichen wollen. OKRs helfen der Organisation dabei, ihre wichtigsten Themen immer wieder in den Mittelpunkt zu stellen.

Das dazu passende OKR Tool schafft Transparenz über die priorisierten Ziele, was hilfreich bei der Vermeidung von Doppelarbeit und dem Nutzen von Synergien ist. Gleichzeitig unterstützt es alle Mitarbeitenden bei Peakboard, sich regelmäßig über Fortschritte, Hindernisse und Erfolge auszutauschen. Dadurch entsteht eine klare Ausrichtung, die jedem einzelnen Teammitglied Orientierung gibt.

Stärkeres Gemeinschaftsgefühl

Seit Peakboard mit OKRs arbeitet, blickt die Organisation regelmäßig gemeinsam auf den Beitrag zur Vision. Alle Mitglieder der Organisation sind beteiligt, kontinuierlich an der Erreichung der Jahresziele mitzuwirken.

Dadurch wurde das Gemeinschaftsgefühl innerhalb der Organisation deutlich gestärkt.

OKRs: Herausforderungen erkennen und aktiv werden

Was sind eure Herausforderungen in Punkto Zielorientierung und OKRs? Findet es heraus.

Mit den Ergebnissen könnt ihr herausfinden, welche bislang verdeckten Herausforderungen ihr in Chancen verwandeln könnt, um eure OKRs zum Fliegen zu bringen.

Wenn die Kästchen mit Ja angekreuzt werden können, ist hier schon eine wichtige Grundlage für die erfolgreiche Arbeit mit OKRs erreicht worden.

| | Ja | Nein | |
|--------------------------------|---|--------------------------|--------------------------|
| Vision | Wir haben eine greifbare Vision und können in unserer Arbeit den Bezug zum großen Ganzen herstellen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | In unserem Unternehmen überprüfen wir regelmäßig, ob die eingeschlagenen Wege in Richtung Vision führen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Strategische Prinzipien | Führungskräfte priorisieren unternehmerische Opportunitäten hinsichtlich dessen, welcher Nutzen dadurch am Markt und für unsere Kund:innen entsteht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | In unserem Unternehmen sind wir routiniert darin, die Bedürfnisse unserer Kund:innen aufzunehmen, zu priorisieren und zu verarbeiten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Jahresziele | Aus unserer Vision leitet die Geschäftsführung systematisch Jahresziele für unser Unternehmen ab | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Jede:r in unserem Unternehmen weiß, wie seine:ihre Arbeit zur Erreichung der Jahresziele beiträgt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Operative Ziele | Wir bearbeiten unsere Jahresziele auf operativer Ebene in iterativen Zyklen von 3-4 Monaten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Unsere operativen Ziele sind mit den vorhandenen Ressourcen realistisch erreichbar | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | Ja | Nein | |
|---|--|--------------------------|--------------------------|
| Abteilungs-schnittstellen | Bei Schnittstellen zwischen verschiedenen Bereichen sind die Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten und Entscheidungskompetenzen klar definiert | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Ziele sind bereichsübergreifend sehr gut aufeinander abgestimmt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verantwortungsbereiche | In unserem Unternehmen sind die Aufgaben und Verantwortlichkeiten so klar definiert, dass alle genau wissen, was von ihnen erwartet wird | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Führungskräften gelingt es, ausreichend Kapazitäten für strategische Themen zu reservieren | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Routinen, Retro & Lernkultur | In unserem Unternehmen nehmen wir uns nach Abschluss von Projekten oder Meilensteinen die Zeit, um Erkenntnisse zu reflektieren und daraus zu lernen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Ergebnisse aus Retrospektiven führen bei uns zu konkreten Maßnahmen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Fokus & Prioritäten | Unsere Ziele und Vorhaben setzen wir sehr konsequent um | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Jede:r in unserem Unternehmen kann zwischen wichtigen und dringenden Aufgaben unterscheiden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Kontakt

**Hand auf's Herz, welche Herausforderungen
habt ihr bei euch erkannt? Lasst es uns wissen.
Wir freuen uns auf eure Nachricht.**

Erfahre mehr, wie wir gemeinsam eure Organisation in den fünf Handlungsbereichen zukunftsfähiger Organisationen analysieren und entwickeln können.



KIM WLACH

Mobil: +49 173 3182473
Mail: kim.wlach@berg-macher.com
Gründerin Berg & Macher
Unternehmenskultur-Expertin

BERG & MACHER GMBH

Rosenheimer Straße 102
81669 München
T: +49 (0) 89 39298308
M: servus@berg-macher.com
W: www.berg-macher.com