

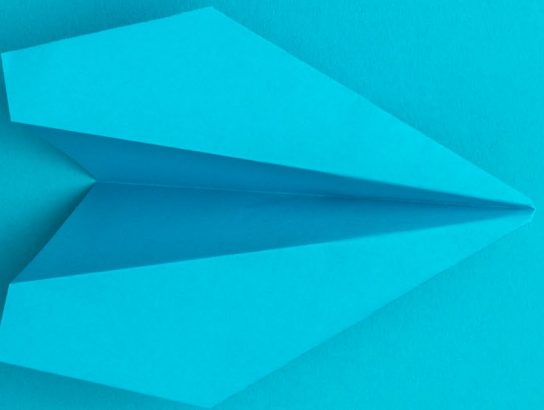
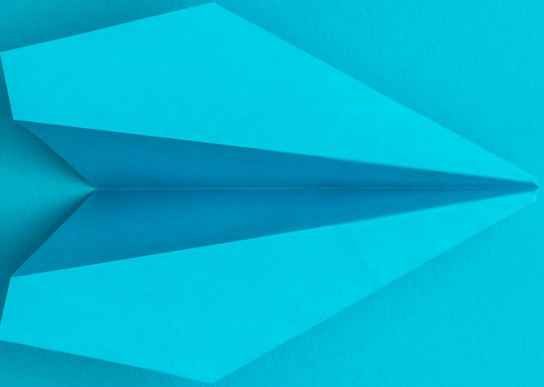
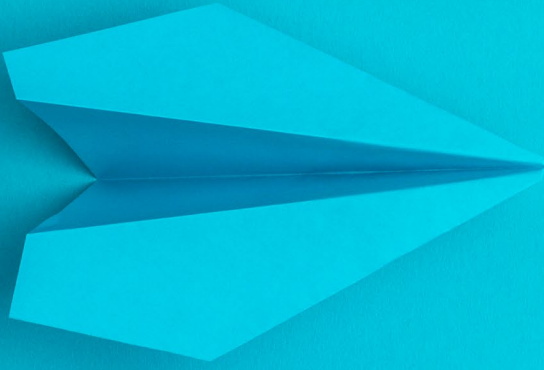
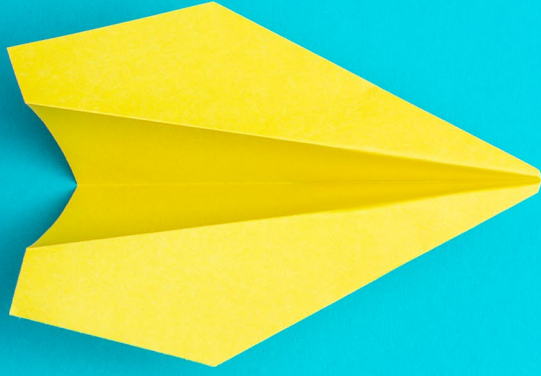
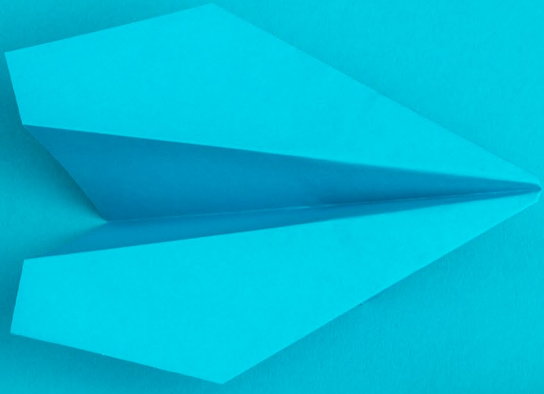


# WAS SIE UNBEDINGT ALS FÜHRUNGSKRAFT ÜBER OKR WISSEN MÜSSEN

**Die agile Strategiejumsetzungs- und  
moderne Zielmanagementmethode**

**OKR – Objectives and Key Results**





## Liebe Führungskraft!

Eine Krise jagt die andere – erst die Corona-Pandemie, dann der Ukraine-Krieg und jetzt eine Energiekrise, ein historischer Zinsanstieg, eine steigende Inflation und verschärfte Lieferketten-Probleme.

Die meisten Unternehmen, die wir bei der Einführung von OKR begleiten durften, gehen, mitunter aufgrund OKR, gestärkt aus den Krisen hervor. Unternehmen, die von den Krisen profitiert haben, nutzen OKR, um Ihr Wachstum zu managen. Andere Unternehmen, die unter den Krisen gelitten haben und teilweise noch leiden, können dank OKR mit den Krisen besser umgehen als andere Unternehmen, die kein OKR einsetzen – OKR als Wettbewerbsvorteil. Und immer mehr Unternehmen nutzen OKR, um eine Resilienz aufzubauen, bevor die nächste Krise eintritt.

Mit OKR kommen Unternehmen, Führungskräfte und Teams zu mehr Fokus, Motivation und Erfolg. Wir wünschen Ihnen alles Gute in diesen turbulenten Zeiten. Unser OKR-Experten Team steht Ihnen gerne zur Verfügung.

Ihr

*Erno Marius Obogeanu-Hempel*

Erno Marius Obogeanu-Hempel, Gründer und Partner der OKR Experten



# Unternehmen, die bereits von unserer OKR-Expertise profitiert haben

Zu unseren zahlreichen Kunden zählen neben Start-ups und Scale-ups, zahlreiche KMUs und Konzerne aus den verschiedensten Branchen – europaweit.

Hier ein Auszug unserer bekanntesten Kunden:



Unsere Beratungsleistung ist grundsätzlich branchenagnostisch – dennoch bringen wir unsere Branchenerfahrung aus den diversen Branchensegmenten in unsere Beratungsleistung ein – sprechen kennen die Herausforderungen und Chancen der Branchen uns sprechen deren Sprache:

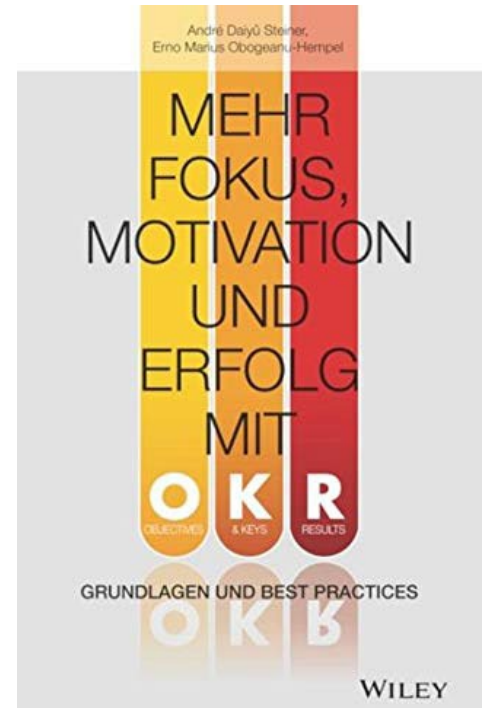
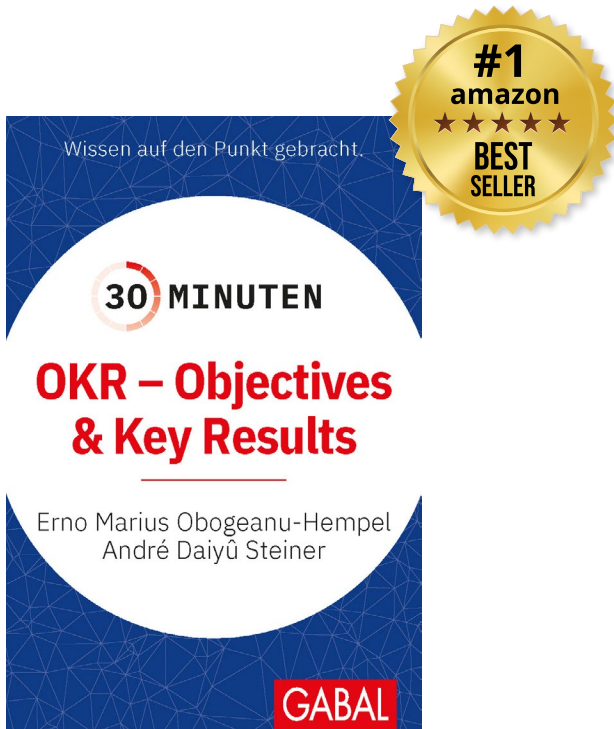
IT, Gesundheitswesen, Einzelhandel, Finanzdienstleistungen und Versicherungen, Energie, Öl- und Gasindustrie, Versorgungsunternehmen, Automobilindustrie, Telekommunikation, Pharmaindustrie, Nahrungsmittel und Getränke, Tourismus und Gastgewerbe, Transport und Logistik, Bauwirtschaft, Medien und Unterhaltung, Luft- und Raumfahrt, Maschinenbau, Textil- und Bekleidungsindustrie, Immobilienwirtschaft, Chemie- und Kunststoffindustrie ...



# Wir haben unser geballtes Wissen in zwei Bücher gepackt

Wir sind die Autoren von zwei OKR-Büchern, erschienen bei den renomierten Verlagen **GABAL** und **Wiley**.

Unser kompaktes Buch „30 Minuten OKR“ ist inzwischen ein Bestseller - in der 3. Auflage. Unser umfangreiches Werk „Mehr Fokus, Motivation und Erfolg mit OKR“ beschreibt neben den Grundlagen viele Best Practices.



Der Co-Autor der Bücher - Erno Marius Obogeanu-Hempel hat OKR in einem M&A Projekt mit Google Anfang 2013 im Silicon Valley kennenlernen dürfen - seitdem beschäftigt er sich mit Change Management, Agile Transformation und Zielmanagementmethoden. Google ist eine der ersten Firmen, die nach der „Erfindung“ von OKR 1971 bei Intel (seinerzeit noch iMbO - Intel Management by Objectives genannt) seit 1999 die OKR-Methode erfolgreich nutzen.



# Wir sind mehr als nur OKR Experten®

Wir sind keine „traditionellen“ Unternehmensberater oder Trainer – sondern echte praxis-erfahrene Experten. Wir waren vormals C-Level Führungskräfte sowie Startup-Gründer bzw. Unternehmer – sind dies teilweise sogar noch heute.



**Erno Marius  
Obogeanu-Hempel**



**Martin J. Graf**



**Gerald Draht**



**Markus Thoene**



**Axel Kellermann**



**Jens Koenen**

**Jetzt informieren**



**[www.okrexperten.de/ueber-uns](http://www.okrexperten.de/ueber-uns)**

**9 von 10 Unternehmen**  
versagen dabei, ihre  
Strategie umzusetzen.

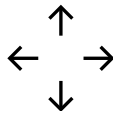
Studie von Norton & Kaplan (2005)



**Nur ein Drittel der Führungskräfte**  
kann die drei wichtigsten Prioritäten  
ihres Unternehmens richtig nennen.

Umfrage von Donald Sull (MIT Sloan, 2015)

# Warum klappt es in vielen Unternehmen nicht so optimal?



## Kein Fokus

Die Führungskräfte und Mitarbeitenden legen keinen Fokus auf das Wesentliche und Richtige. Es wird viel gearbeitet, gleichzeitig ist der Nutzen fraglich.



## Fehlende Transparenz & Abstimmung

Die Führungskräfte haben keine Klarheit darüber, an was die Mitarbeitende aktuell arbeiten - insbesondere im Homeoffice. Die Führungskräfte und Mitarbeitenden haben keine Klarheit darüber, an was andere Geschäftseinheiten, Abteilungen, Teams oder Mitarbeitende aktuell arbeiten – und die Geschäftseinheiten oder Abteilungen arbeiten eher gegeneinander als miteinander.



## Kein Fortschritt & Engagement

Viele Unternehmen haben eine geringe Effektivität und Effizienz und kommen nicht wie gewünscht voran – die Führungskräfte und Mitarbeitenden sind nicht motiviert und fühlen sich überlastet.

Die meisten Unternehmen kämpfen mit diesen Problemen –

**Wir lassen die Unternehmen mit diesen Herausforderungen nicht allein.**

**Mit unseren OKR-Experten helfen wir Unternehmen, ihre Ziele mit OKR konsequent zu verfolgen und ihre Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit OKR zu motivieren!**





# **OKR – Objectives and Key Results,**

**die agile Strategieumsetzungs- und  
die moderne Zielmanagement-  
methode.**

# Der Nutzen von OKR – einfach erklärt

Der Nutzen von OKR lässt sich gut mit dem Akronym F.A.C.T.S. beschreiben:



**Focus**  
Fokus



**Alignment**  
Ausrichtung



**Commitment**  
Verbindlichkeit



**Transparency**  
Transparenz



**Stretching**  
Ambitionierte  
Ziele

OKR setzt die Vision, Mission und Strategie des Unternehmens um. OKR hilft dabei, **Fokus** ins Unternehmen zu bringen, die **Ausrichtung** und **Abstimmung** der gesamten Organisation sicher zu stellen von der Management- bis zur Team-Ebene ("Alignment"), **Verbindlichkeit** ("Commitment") einzufordern und einzugehen, **Transparenz** zu schaffen und zu Nutzen zu machen – und zudem ambitionierte und kreative Wege zu gehen (sog. "Stretch Goals", Moonshots bzw. 10x-Thinking), um so noch erfolgreicher zu werden.

Dabei werden Ziele ergebnisorientiert in sog. Objectives und Key Results formuliert, abgestimmt, veröffentlicht, kommuniziert, gemessen und verfolgt.

Mit OKR steigern Unternehmen die Effektivität und Effizienz, denn Teams und Mitarbeitende legen den Fokus auf das Wesentliche und Richtige. Abteilungen arbeiten miteinander statt gegeneinander. Dies steigert die Motivation der Mitarbeitenden, senkt den Stress und erhöht die Zufriedenheit und Zuversicht – und das sowohl in Wachstums- als auch in Krisenzeiten. OKR kann maßgeblich dazu beitragen, dass Unternehmen nachhaltig profitabel und erfolgreich werden – wie dies bei Google, LinkedIn & Co der Fall war und ist.

Deshalb ist OKR die agile Strategieumsetzungs- und Zielmanagementmethode, die moderne Führungsmethode, das agile Betriebssystem für Unternehmen jeglicher Branche und jeglicher Größe – von Start-ups, über Scale-ups bis zu KMUs und Konzernen.

Mit der OKR-Methode – Objectives and Key Results legen Ihre Teams und Mitarbeitenden den Fokus auf das Wesentliche und Richtige. Alle Abteilungen arbeiten miteinander statt gegeneinander. Ihre Mitarbeitenden sind motiviert, fühlen sich nicht gestresst und sind zufrieden. Ihr Unternehmen ist nachhaltig profitabel und erfolgreich.



# Der Nutzen von OKR – in Zahlen

Der Nutzen von OKR liegt auf der Hand – und das beweisen auch Studien:

- Führungskräfte und Mitarbeitende verstehen die Unternehmensvision deutlich besser
- für Führungskräfte und Mitarbeitende ist die Strategie des Unternehmens viel greifbarer und nicht mehr so abstrakt
- die Mitarbeitenden übernehmen aktiv Verantwortung für ihr eigenes Handeln

**Die Mitarbeitenden verstehen die Unternehmensvision mit OKR besser**

**78,3%**

vs 62,4%

**Für die Mitarbeitenden ist die Strategie des Unternehmens mit OKR greifbarer**

**65,1%**

vs 46,5%

OKR-Studie 2023 von Haufe in Zusammenarbeit mit der Hochschule HFT Stuttgart



# Der Kern von OKR: Objectives and Key Results – Ziele und Schlüsselergebnisse

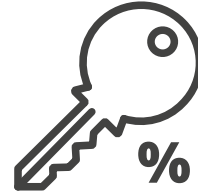
Ziele werden nach folgendem Schema: auf allen Ebenen - auf Unternehmens-, Abteilungs- und Teamebene - am Anfang eines Zyklus vereinbart, während dessen beobachtet und am Ende des Zyklus überprüft. Ein Zyklus dauert in der Regel 3 Monate (Quartal), kann auf 2 Monate reduziert (Start-ups, sehr volatile Branchen) bzw. auf 4 Monate (Tertial) ausgedehnt werden.



## Ziele / Objectives:

ein ambitioniertes qualitatives Ziel:  
**WAS** es zu erreichen gilt

+



## Schlüsselergebnisse / Key Results:

2 bis 4 quantitative Metriken mit jeweiligem Zielwert,  
klar aussagend, ob ein Ziel erreicht wurde –  
**WIE** wir das Ergebnis, und den Fortschritt messen.

**Im Vordergrund steht der Outcome,  
d.h. das Ergebnis, Nutzen, Wirkung, bzw. Wertbeitrag.**

Der OKR-Prozess führt zur klaren Ausrichtung eines gesamten Unternehmens. Durch die Frage nach dem Warum wird der Outcome (Ergebnis, Nutzen, Wirkung, bzw. Wertbeitrag) und der Purpose (Zweck) in den Mittelpunkt gestellt und damit die Effektivität und Effizienz sowie die Motivation signifikant erhöht.

Ergebnis der Human Capital Trend Studie von Deloitte ist, dass kein einziger Faktor so viel Einfluss hat, wie **„klar definierte Ziele, die niedergeschrieben und frei zugänglich sind ... Ziele führen zu einer gemeinsamen Ausrichtung, Klarheit und Zufriedenheit im Job“**



Mitarbeitende, die ihren eigenen **Fortschritt** oder Beitrag **messen** können, werden ein **höheres Maß an Eigenverantwortung und Zufriedenheit** an den Tag legen als diejenigen, bei denen das nicht der Fall ist.

Patrick Lincioni, Bestseller-Autor



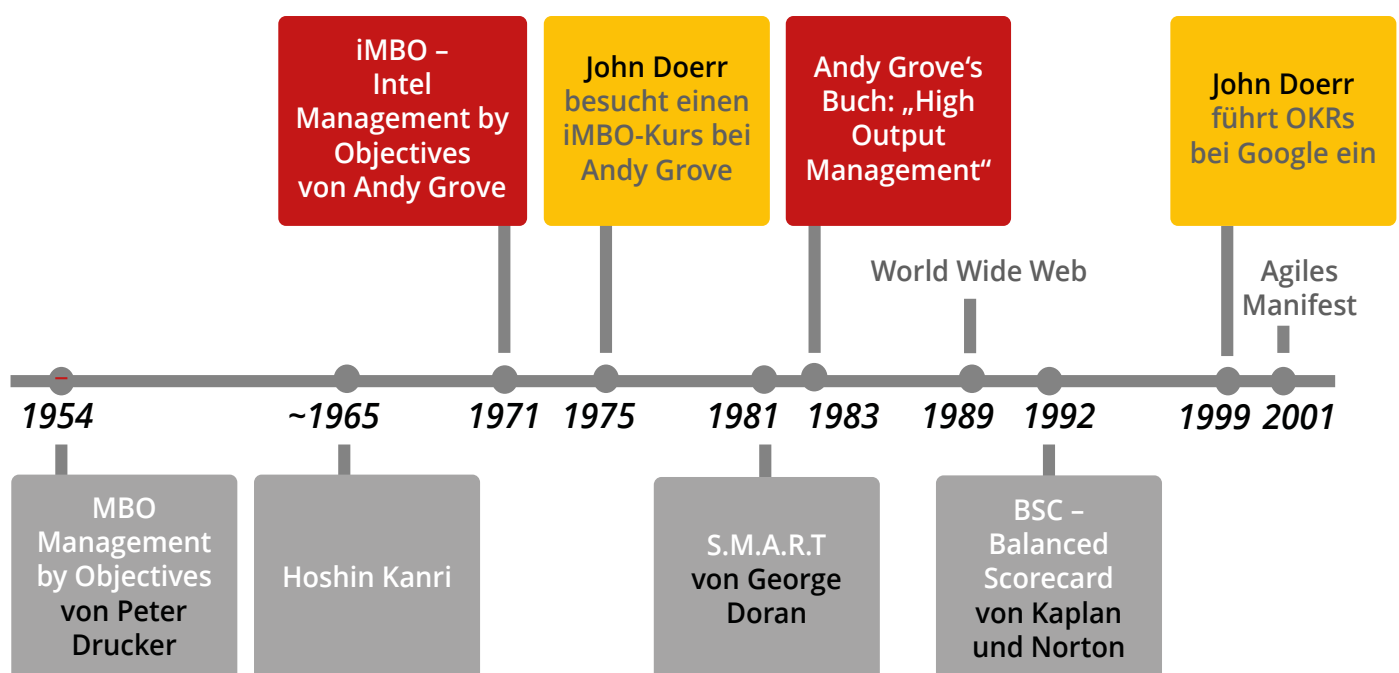
# OKR – die modernste Zielmanagementmethode

OKR wurden zuerst bei **Intel** eingeführt, als der Intel CEO **Andy Grove** (\*1939, †2016) das System in Anlehnung an Management by Objectives (MbO) entwickelte und anfangs Intel Management by Objectives (iMbO) nannte. 1974 begann **John Doerr** (\*1951) seine Karriere bei Intel im Team von Andy Grove und lernte dort OKR kennen. Grove und Doerr wurden bei der Entwicklung und Weiterentwicklung von OKR inspiriert durch:

- **MBO** – Management by Objectives (zu Deutsch: Führung/Führen durch Zielvereinbarung): eine Führungstechnik aus der Betriebswirtschaftslehre, die 1954 von Peter Drucker entwickelt wurde;
- **SMART** - Specific, Measurable, Achievable, Reasonable, Time-Bound (zu Deutsch spezifisch, messbar, erreichbar, realistisch/sinnvoll und terminiert/zeitgebunden): eine Zielsetzungsmethode mit Kriterien zur eindeutigen Definition von Zielen im Rahmen einer Zielvereinbarung für Projektmanagement bzw. im Rahmen von Mitarbeiterführung und Personalentwicklung die 1981 von George T. Doran entwickelt wurde;
- **BSC** – Balanced Scorecard (zu Deutsch ausgewogener Berichtsbogen) ist ein Konzept zur Messung, Dokumentation und Steuerung der Aktivitäten eines Unternehmens oder einer Organisation im Hinblick auf seine Vision und Strategie, das 1992 von David P. Norton und Robert S. Kaplan entwickelt wurde.

**“OKR hat uns zu zehnfachem Wachstum verholfen – immer wieder. Sie haben mich und den Rest der Organisation zeitlich und inhaltlich auf Kurs gehalten, wenn es am wichtigsten war.”**

**Larry Page, Mitgründer und CEO von Google/Alphabet Inc.**



**John Doerr** wurde 1980 Investmentmanager bei der im Silicon Valley ansässigen renommierten Venture-Capital Beteiligungsgesellschaft Kleiner Perkins und investierte 1999 in **Google**. Er führte bereits 1999 in den frühen Anfängen von Google, als Google nur 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählte, OKR ein. Google hat seitdem OKR dauerhaft im Einsatz – auch heute noch mit über 100.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. John Doerr ist inzwischen Partner bei Kleiner Perkins und Mitglied des Aufsichtsrats bei Google und Amazon.

**Machen auch Sie sich OKR zu Nutze, um Ihre Unternehmensziele konsequent zu verfolgen und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren! Wir helfen Ihnen dabei.**

**“Innovation bedeutet neue Dinge. Und Messbarkeit bedeutet einen sehr systematischen Weg, Dinge in einer reproduzierbaren Art zu betrachten.”**

**Eric Schmidt, ehemaliger CEO von Google (\*1955),  
Zitat aus dem OKR-Buch von L. John Doerr**



# Wie kann mir OKR als CEO bzw. Führungskraft helfen?

Eine Priorität als CEO bzw. Führungskraft ist, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu helfen, ihre Ziele zu erreichen. Wie unterstützt OKR dabei?

**Klarheit** ist der wichtigste Aspekt, den beide Parteien benötigen, um die Zielerreichung zu erleichtern. Damit Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genau wissen, wohin sie ihre Anstrengung richten sollen, brauchen sie Klarheit bezüglich der **Erwartungen**. Genauso benötigen Sie als Führungskraft Klarheit über den **Fortschritt und Erfolg sowie über Misserfolge, Hindernisse, Engpässe und evtl. erforderliche Entscheidungen** sowie weiteren relevanten Informationen. Damit eine solche Klarheit bestehen kann, müssen alle Beteiligten aufeinander abgestimmt sein und regelmäßig kommunizieren.

OKR-Sets richten Ziele aus und messen deren Fortschritt. Begleitet von **wöchentlichen Team- bzw. Einzelgesprächen**, schafft dies ein leistungsstarkes Performance-Management-System, mit dem Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur helfen, ihre Ziele zu erreichen, sondern mit dem Sie auch höhere Performance für Ihr Unternehmen insgesamt erzielen können.

Hierbei dienen die OKR-Sets als Agenda für die regelmäßigen Gespräche - die Gespräche werden dadurch zu regelmäßigen „Check-ins“ mit klarem Fokus und einer tieferen Bedeutung. Die Agenda erlaubt eine **offene Kommunikation in beide Richtungen**. So wie Sie über Fortschritt und Erfolg sowie über Misserfolge, Hindernisse, Engpässe und evtl. erforderliche Entscheidungen Einblick bekommen, können Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch regelmäßig Feedback geben, inwiefern deren Leistung Ihren Erwartungen entspricht.

OKR unterstützt das Engagement und Commitment jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg.





# Fragen und Antworten

## **Für welche Unternehmens-/Teamgröße und Branchen eignet sich OKR?**

Grundsätzlich kann man OKR bereits als Startup oder Einzelperson einsetzen. Die größten Implementierungen beinhalten weit über 350.000 Mitarbeitende. Es gibt keine Größenbeschränkung. Mit Intel und Google gilt zwar die IT-Branche als die Geburtsschmiede von OKR – inzwischen hat sich OKR in jeder Branche bewährt – bis hin zum gemeinnützigen Verein.

## **Was ist der Unterschied zwischen KPIs und OKRs?**

KPIs (Key Performance Indicators) eignen sich hervorragend, als Ausgangsbasis für Key Results, wenn man Kennzahlen heranzieht, die als Treiber für die Objectives fungieren bzw. die als Indikatoren für die Auswirkungen eines erfolgreichen Objectives dienen. KPIs sind klassisch oft Finanzkennzahlen, wie beispielsweise Umsatz oder EBIT. Aus Sicht der Shareholder sind das meist die wichtigsten Kennzahlen. Zur Steuerung eines Unternehmens sind diese weiterhin wichtig, reichen jedoch nicht aus. Es geht nicht um die Frage „OKRs vs. KPIs“ oder sich gar zwischen beiden Systemen zu entscheiden – KPIs ersetzen kein OKR und OKR keine KPIs. Vielmehr ist es wichtig, die beiden Systeme richtig zu interpretieren und in Kombination zu nutzen.

## **Wir haben bereits ein Performance Management System? Was bringt mir dann OKR?**

In traditionellen Performance Management Systemen, wie Management by Objectives (MbO) werden Ziele meist SMART gesetzt, also spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und zeitgebunden. Bei OKR sollen die Objectives inspirieren und qualitativ formuliert werden – SMART kennt nur messbare und spezifische Ziele. Die Intention von Key Results entspricht weitgehend der von SMART Goals – die Erreichung des Ziels soll durch Key Results messbar und verbindlich sein. Nur im Punkt „erreichbar“ gibt es einen nicht unerheblichen Unterschied. Das inspirierende Objective führt zu ambitionierten Key Results. Bei OKR setzt man sich ambitionierte Ziele, die auch als „Stretch-Goals“ (ausgedehnte Ziele) bezeichnet werden. Bei OKR gelten Ziele bereits bei einem Zielerreichungsgrad von 70% als Erfolg, während deren vollständige Erreichung (100%) als außerordentliche Leistung angesehen wird. In traditionellen Performance Management Systemen werden Zielvorgaben jedoch meist niedrig angesetzt bzw. von Mitarbeitenden nach unten verhandelt, um sie anschließend übererfüllen zu können. Dies führt jedoch meist zu schlechteren Ergebnissen.

## **Ist ein quartalsweiser OKR-Prozess in der heutigen VUCA-Welt agil genug?**

Typischerweise werden die OKR-Sets im OKR-Planning Prozesses einmal pro Quartal festgelegt. In den OKR-Weekly Check-Ins wird der Zwischenstatus der outcome-orientierten Ziele wöchentlich aktualisiert und besprochen. Dadurch können Teams und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sehr schnell auf sich ändernde Umstände und unerwartete Ergebnisse und Ereignisse durch entsprechende Maßnahmen reagieren. Der OKR-Prozess stellt eine Kontinuität auf Nutzebene sicher bei gleichzeitiger Agilität auf Handlungsebene. Sollten Sie agile Methoden, wie Scrum und Kanban nutzen: diese lassen sich nahtlos mit OKR integrieren. Scrum und Kanban setzen dort an, wo der OKR-Prozess aufhört.

## **Warum brauche ich ein OKR-Consulting bzw. einen externen OKR-Coach zur Einführung der OKR-Methode?**

Für eine Sportlerin oder einen Sportler ist es selbstverständlich, sich einen Fitness-, Ernährungs- und Sport-Coach zu holen - oder einen Bergführer wenn Sie den Mount Everest besteigen wollen. Die Einführung von OKR sieht einfach aus – der Teufel steckt aber, wie so oft, im Detail: „OKR is simple, but not easy“. Die Einführung von OKR ist viel mehr als nur die Einführung eines Programms, Frameworks bzw. Prozesses. OKR ist der Kern eines Change- bzw. Transformationsprozesses. Alle Führungskräfte und Mitarbeitende eines Unternehmens bzw. einer Organisation müssen abgeholt werden. Eine unzureichend vorbereitete oder begleitete Einführung erzeugt unter Umständen Widerstände. Wenn dann später doch professionelle Unterstützung dazu geholt wird ist es oft bereits zu spät oder ein neuer Anlauf mit hohem Aufwand verbunden. Holen Sie sich professionelle Begleitung, einen Bergführer, der Sie auf der Reise begleitet und sie schrittweise befähigt. Wir unterstützen Sie gerne!

## **Wie lange brauche ich ein OKR-Consulting bzw. einen externen OKR-Coach?**

Wir empfehlen, OKR-Berater und -Coaches zumindest zur Einführung des OKR-Programms hinzuzuziehen. Diese sollten ausreichend Praxiserfahrung von Einführungen in andere Unternehmen mitbringen. Vorteilhaft ist es, wenn diese auch die ersten OKR-Meetings leiten bzw. begleiten und so schrittweise die internen OKR Coaches, Master ... einlernen – Training on the Job.

## **Wer eignet sich zur Übernahme der Aufgabe des internen OKR Coaches, Master ... ?**

Ein OKR Coach, Master ... muss über fundiertes OKR-Know-how verfügen, das sie/er in Seminaren erworben hat. Idealerweise hat sie/er bereits Erfahrung mit anderen agilen Methoden, zum Beispiel Scrum oder Kanban, gesammelt. Beiden Rollen werden in der Regel „nebenamtlich“ ausgeführt. Sie/er hat idealerweise zuvor mindestens in einem Unternehmen gearbeitet, das OKR im Einsatz hat. Da die/der OKR Coach/Master als Coach und Mentor fungiert, sollte diese/r Empathie, Kommunikationsstärke sowie analytisches, daten- und zahlenbasiertes Denken mitbringen. Außerdem sollte sie/er sich durch eine klar strukturierte Arbeitsweise und als Organisationstalent auszeichnen. Der OKR Coach/Master sollte keine Führungskraft.

## **Haben Sie weitere Fragen?**

**Wollen auch Sie Ihre Unternehmensziele konsequent verfolgen und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren?**

**Jetzt anrufen und Ihre Fragen persönlich klären – oder ein kostenloses Erstgespräch mit einem OKR-Experten vereinbaren.**

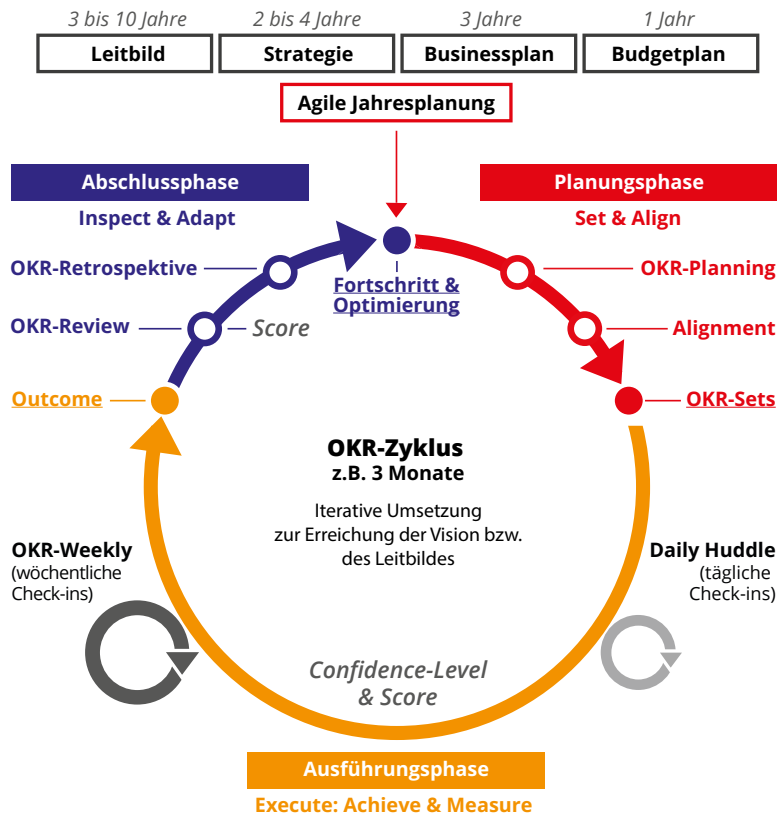


**Annalena Klippel**

Rufen Sie mich an: 089 21 52 952 –99  
oder schreiben Sie mir eine Email:  
[annalena.klippel@digitalwinners.net](mailto:annalena.klippel@digitalwinners.net)

# Das OKR-Framework

Ziel des OKR-Frameworks ist die reibungslose und erfolgreiche Implementierung eines Strategieumsetzungs- bzw. Zielmanagementsystems – sowie dessen kontinuierliche Verbesserung.



<p><b>Das Leitbild</b> beschreibt Purpose, Vision, Mission und Werte des Unternehmens. Es beantwortet die Frage: Wo soll das Unternehmen in 3-10 Jahren stehen? – beschreibt, warum es das Unternehmen gibt, die Sinnhaftigkeit, den Nutzen und die zugrundeliegenden Werte.</p>	<p><b>Die Strategie</b> ist die Straße auf dem Weg zur Vision. Daraus lassen sich strategischen Initiativen ableiten, die in einer Jahresplanung verteilt und jeden Zyklus neu überprüft werden.</p>	<p><b>Ein OKR-Set</b> besteht aus einem Objective und 2 bis 4 Key Results. Für das Unternehmen, pro Abteilung und pro Team werden zwei bis vier OKR-Sets erstellt und veröffentlicht</p>
<p><b>OKR Zyklus</b> ist die Zeit, in der am Fortschritt der OKR-Sets gearbeitet wird, bei voller Agilität auf Task-Ebene. In den meisten Unternehmen bietet sich ein Quartal, also 3 Monate als Zyklus an.</p>	<p><b>OKR Coaches, Master, ...</b> sind für die Umsetzung des OKR-Prozesses verantwortlich und unterstützen die Teams bei der Erstellung der OKR-Sets und bei den Meetings. Sie sind Experte, Coach, Facilitator und Change Agent zugleich.</p>	<p><b>OKR Software</b> OKR-Sets werden entweder z.B. in Excel Sheets veröffentlicht oder mit einer speziellen OKR-Software - vgl. <a href="http://www.okr.software">www.okr.software</a></p>
<p><b>OKR Planning</b> ist ein Prozess vor Beginn eines Zyklus, bei dem die OKR-Sets für das gesamte Unternehmen auf allen Ebenen: Unternehmen, Abteilungen und Teams für den kommende Zyklus erarbeitet und festgelegt werden – top-down als auch bottom-up.</p>	<p><b>Daily Huddle</b> ist ein tägliches kurzes Meeting bei dem jede/r Teilnehmende die drei Fragen beantwortet: Was habe ich seit dem letzten Daily erledigt? Was werde ich bis zum nächsten Daily tun? Welche Hindernisse oder Risiken gibt es?</p>	<p><b>OKR Weekly</b> ist ein wöchentliches Check-in Meeting bei dem zu jedem OKR-Set über Fortschritt, Probleme, Entscheidungen, bzw. Next Steps gesprochen wird.</p>
<p><b>OKR Review</b> ist ein Meeting zum Ende oder nach Ende eines Zyklus, das dazu dient, den Zielerreichungsgrad zu überprüfen und daraus zu Lernen, was im nächsten Zyklus noch besser gemacht werden kann.</p>	<p><b>OKR Retrospektive</b> ist ein Meeting, bei dem die Teams den OKR-Zyklus aus systemischer und methodischer Sicht überprüfen. Was sollte im nächsten Zyklus methodisch verbessert werden? Wie kann die Zusammenarbeit verbessert werden?</p>	<p><b>OKR-Consulting / OKR-Coach</b> Auch wenn das Thema OKR scheinbar sehr einfach wirkt, ist es wichtig, sich von erfahrenen OKR-Coaches begleiten zu lassen. Unsere OKR-Coaches sind langjährig erfahrene OKR-Berater, Trainer und Coaches.</p>

# OKR Einführung

Wir haben über die letzten Jahre durch unsere zahlreichen Beratungsprojekte ein sehr breites Spektrum an OKR-Angeboten für die optimale Einführung von OKR in Unternehmen aufgebaut.

Die Einführung von OKR in ein Unternehmen kann jederzeit stattfinden – auch unterjährig. Die Einführung kann zunächst auf der Führungsebene starten, in einer Abteilung oder in einem Pilotteam – und dann sukzessive auf das gesamte Unternehmen ausgerollt werden. Bei einem Konzern kann die Einführung zunächst im Mutterunternehmen oder in einem/mehreren der Tochterunternehmen erfolgen – und dann sukzessive auf den gesamten Konzern ausgerollt werden.

Wir sind keine „traditionellen“ Unternehmensberater oder Trainer sondern echte praxiserfahrene Experten, die vormals C-Level Führungskräfte sowie Startup-Gründer bzw. Unternehmer waren – und teilweise sogar noch sind. Von dieser umfassenden Erfahrung profitieren Sie als Kunde.

**Gerne unterstützen wir Sie dabei, dass OKR ein voller Erfolg in Ihrem Unternehmen wird.**

Im Folgenden unsere praxiserprobte OKR Roadmap zur erfolgreichen Einführung von OKR in Unternehmen – individuell nach Ihrem aktuellen Bedarf anpassbar.

## Roadmap OKR Einführung



**Gerne erstellen wir für Ihr Unternehmen eine maßgeschneiderte Roadmap.**

# Externe OKR-Experten Unterstützung ist ein wichtiger Erfolgsfaktor

Wir bringen als externe OKR-Experten langjährige Praxiserfahrung mit. Wir begleiten den OKR-Einführungsprozess, können vor typischen Stolpersteinen warnen bringen so das nötige OKR-Know-how mit, das im Unternehmen erst noch aufgebaut werden müsste. Schritt für Schritt befähigen wir Unternehmen mit dem Training interner OKR-Experten.

Wer externe Unterstützung und Trainings in Anspruch nimmt, kann das OKR-Framework mit höherer Wahrscheinlichkeit besser in die bestehenden Prozesse integrieren.

Das zeigt sehr deutlich die Studie der Haufe in Zusammenarbeit mit der Hochschule HFT Stuttgart: Mehr als doppelt so viele OKR-Nutzer:innen, die externe Unterstützung oder Trainings in Anspruch nahmen, gaben an, dass sie das Framework erfolgreich in bestehende Prozesse integriert haben (69,4% vs 29,3%).

## Der Einsatz von externer Unterstützung durch OKR-Experten verdoppelt die Erfolgswahrscheinlichkeit von OKR – Objectives and Key Results

OKR-Studie 2023 von Haufe in Zusammenarbeit mit der Hochschule HFT Stuttgart

Wir, die OKR-Experten verstehen uns als Ihre „Bergführer“ – praxiserprobt und pragmatisch. Wir begleiten Sie solange auf Ihrem Weg, bis Sie, Ihre Führungskräfte und Ihre Teams sicher alleine den „Berg“ erklimmen können. Denn unsere OKR-Experten haben neben fundierter Methoden-Kompetenz auch die praxiserprobte Umsetzungskompetenz – aus verschiedenen großen Unternehmen von Start-ups und Scale-ups über KMUs bis zu Konzernen – und aus den unterschiedlichsten Branchen. Und dies nicht nur aus zahlreichen OKR -inführungsprojekten, sondern auch aus zahlreichen Change-Management-Projekten, Digitalen Transformations Projekten, Organisations-Transformations-Projekten.

In verschiedenen Trainings- und Workshop-Formaten bereiten wir Sie im „Basislager“ optimal auf Ihren Aufstieg vor. Und während des Bergsteigens stehen wir Ihnen als „Bergführer“ zur Verfügung – als OKR-Coach/-Berater auf Abruf oder im Abonnement – sowie als Interim OKR Coach, Master bzw. OKR Process Owner auf Zeit.



# Teams mit ausgebildeten OKR Coaches bzw. Master sind deutlich im Vorteil

Die Ausbildung interner OKR Coaches bzw. Master ist von entscheidender Bedeutung. Sie unterstützen die externen OKR-Experten und übernehmen sukzessive immer mehr Aufgaben. Sie steuern und unterstützen die Durchführung des OKR-Prozesses – sie sind die Hauptverantwortlichen, die den OKR-Prozess im Unternehmen vorantreiben und überwachen.

**68,1%**

der OKR-Nutzer:innen  
mit OKR COach bzw. Master

**haben die Unternehmensziele  
deutlich besser erreicht**

vs. 45,6% der OKR-Nutzer:innen  
ohne OKR Coach bzw. Master

**+49%**

**54,3%**

der OKR-Nutzer:innen  
mit OKR COach bzw. Master

**empfinden die Zusammenarbeit  
zwischen den Teams effizienter**

vs. 38,2% der OKR-Nutzer:innen  
ohne OKR Coach bzw. Master

**+42%**

OKR-Studie 2023 von Haufe in Zusammenarbeit mit der Hochschule HFT Stuttgart

## Unsere Trainingskonzepte:

Wir haben für die **Ausbildung von OKR Coaches bzw. Master** verschiedene Trainingskonzepte entwickelt, die, je nach Reifegrad der Organisation und der Mitarbeitenden, maßgeschneidet zum Einsatz kommen:

- 3-Tages OKR Training mit Zertifizierung - Inhouse oder offen, in Präsenz mit Postern und Post-its oder Remote mit z.B. Microsoft Teams oder Zoom und vorbereiteten virtuellen Whiteboards mit z.B. Miro oder Mural
- Video-Training Basis- und Fortgeschrittenen-Kurs – auch in Kombination mit 1-Tages OKR Training – mit Zertifizierung
- OKR Master-Class für OKR Coaches bzw. Master, die ihre Kenntnisse auf eine nächste Stufe bringen wollen

Für **Führungskräfte und Mitarbeitenden** haben wir ebenso verschiedene Trainingskonzepte entwickelt, die maßgeschneidet zum Einsatz kommen:

- Learn Management System (LMS) Plattform mit Verwaltungsfunktionen und Lernfortschrittsberichten. Anpassungsmöglichkeit der Kurse, z.B. Ergänzung eines eigenen Willkommensvideos. Alternativ: Einspielung in das unternehmensspezifische LMS
- 1/2- oder 1-Tages OKR Trainings bzw. Fragen & Antworten Workshops

Für alle Formate: verfügbare Sprachen: Deutsch und Englisch – weitere auf Anfrage.

# Unsere OKR Angebote und Formate

Das vielleicht umfassendste OKR Angebotsportfolio auf dem Markt.

Initialisierung	Quick Start & Befähigung	Befähigung Teams	Facilitating/Training	Coaching/Beratung
<b>Keynote Vortrag</b> <b>OKR Online-Training für Entscheider</b> <b>Change Manifest</b> <b>Mitarbeiterbefragungen</b>	<b>Quick Start Workshop</b> <b>1/2/3-Tages OKR Seminar Workshops</b> <b>OKR Online-Training Basic &amp; Advanced</b> <b>OKR Buch „Mehr Fokus ... mit OKR“</b> <b>Zertifizierung zum OKR Process Owner</b>	<b>OKR Online-Training Basic</b> <b>OKR Buch „30 Minuten“</b>	<b>OKR Planning</b> <b>OKR Review &amp; Retrospektive</b> <b>OKR Weekly &amp; Daily Huddle</b> <b>Kick-off Workshop</b> <b>Alignment Workshop</b>	<b>Jahresplanungs-Workshop</b> <b>Moonshot/10x Thinking Workshop</b> <b>Leitbild Workshop</b> <b>OKR meets Scrum, SAFe, Agile &amp; Lean</b> <b>Quick Check Workshop</b>
		<b>OKR Program Setup, OKR Coaching, Mindset Coaching</b>		
<b>OKR Templates</b>	<b>Beratung zur OKR Software Auswahl</b>			

Individuell nach Ihrem aktuellen Bedarf starten – und flexibel ausbauen.

**Gerne unterstützen wir Sie dabei, dass OKR ein voller Erfolg in Ihrem Unternehmen wird.**



**Jetzt informieren**



**[www.okrexperten.de](http://www.okrexperten.de)**

# Unsere Vision

Mit unserer Tätigkeit möchten wir einen Beitrag für unsere Gesellschaft leisten. Hierzu eine Skizze, wie wir uns die Arbeitswelt vorstellen:

- positives Arbeitsklima – Spaß in der Arbeit, positiver Teamspirit
- optimiertes Arbeitsverhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten
- Solidarität, Loyalität und Kooperation zwischen den Mitarbeitenden, statt gegeneinander zu arbeiten
- Wertschätzung der Arbeit, wertschätzender und empathischer Umgang, Zugehörigkeitsgefühl
- ausgewogene Balance zwischen Beruf und Arbeit – Work-Life-Balance, private und berufliche Interessen im Einklang
- Abwechslungsreiche Arbeit, Selbstentfaltung, Freiraum für Kreativität
- Sinnerfüllung in der Arbeit, etwas Sinnvolles schaffen – auch Werte in der Arbeit
- Bedeutsamkeit, Produkte und Services entwickeln und anbieten, die einen echten Kundenbedarf decken
- Selbstverwirklichung auch in der Arbeit, nicht nur in der Freizeit
- Partizipation, unabhängig von der Hierarchiestufe
- Erfolgreiche und zugleich nachhaltige Unternehmen
- Angemessene Gehälter für alle Mitarbeitenden
- Keine Notwendigkeit zur Beförderung als Führungskraft, um Freiheitsgrade zu bekommen – Freiheitsgrade auch als Experte ohne Führungsverantwortung

# Glück & Sinn





**Wir sind für Sie da**



**Erno Marius Obogeanu-Hempel**

Gründer, Geschäftsführer und Partner

✉ [erno@digitalwinners.net](mailto:erno@digitalwinners.net)

☎ +49 89 21 52 952 - 11



**Martin J. Graf**

Senior Berater

✉ [martin@digitalwinners.net](mailto:martin@digitalwinners.net)

☎ +49 89 21 52 952 - 31

+41 71 58 80 36 4



**Annalena Klippel**

Administration

✉ [annalena.klippel@digitalwinners.net](mailto:annalena.klippel@digitalwinners.net)

☎ +49 89 21 52 952 - 21

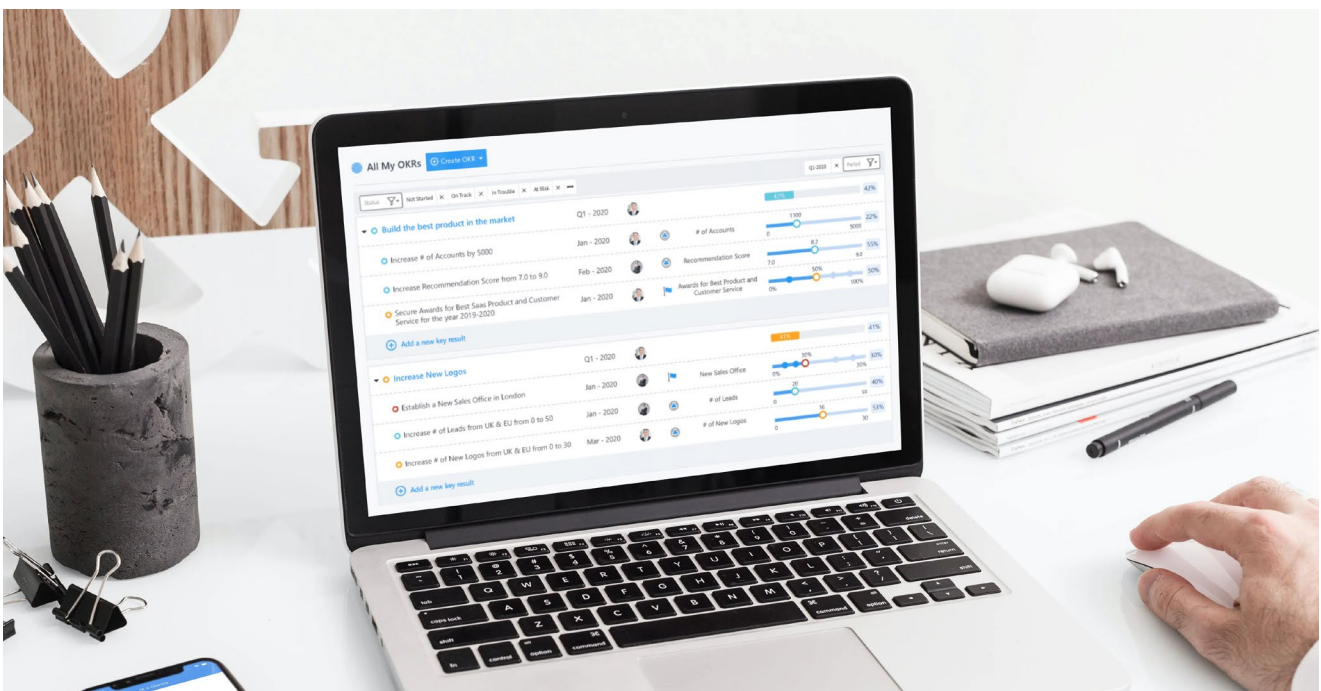
# Finden Sie die beste OKR Software bzw. OKR Tools für Ihre Organisation

Eine OKR Software hilft beim Erstellen, Abstimmen, Veröffentlichen, Kommunizieren, Messen, Tracken und Visualisieren von Objectives und Key Results. Mit OKR Tools können Unternehmensziele und -ergebnissen vom Management bis zur Teamebene einfach gesetzt und verfolgt werden.

Schluss mit von Hand gepflegten OKRs in einem OKR Template oder einer OKR Vorlage – in Excel oder Word! Nutzen Sie eine OKR Software bzw. ein OKR Tool – über Web Browser oder eine OKR App.

Vollständig in Ihre vorhandenen Tools und IT-Systeme integrierbar: Jira, Slack, OKR Microsoft Teams, Google, Salesforce, Trello, Asana, ...

Wir helfen Ihnen, die beste OKR Software bzw. das beste OKR Tool zu finden.



Jetzt informieren



[www.okr.software](http://www.okr.software)

**we create digital winners.**

**OKR Experten powered by  
DigitalWinners GmbH**

Römerstrasse 30, 80803 München

Hauptstraße 30, 83109 Großkarolinenfeld

Tel. +49 89 21 52 952 – 99

[hello@digitalwinners.net](mailto:hello@digitalwinners.net)

[digitalwinners.net](https://digitalwinners.net)

[okrexperten.de](https://okrexperten.de)