

OBJECTIVES KEY RESULTS

Konzeption und Pilotierung

IT-Dienstleister



ÜBERBLICK

Konzeption

OKR-Setup und Pilot
Entwicklung Unternehmens-Ziele
OKR-Einführung

Umsetzung

Durchführung Pilot
Ausbildung Mitarbeiter, OKR-Master
Rollout-Begleitung

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

Nach drei Monaten ist das Unternehmen ready-to-rollout. Der Rollout wird von 5 ausgebildeten OKR-Masters durchgeführt. Externes Coaching erfolgt nur noch punktuell.



120

Mitarbeiter



3 Monate

Pilot und Ready2Rollout



doerte@beinggoodcompany.de



+49 160 470 52 93



/doertewittenberg



www.beinggoodcompany.de



Schinkelstraße 8, Hamburg

HERAUSFORDERUNGEN



Das Unternehmen besteht zum größten Teil aus jungen Mitarbeitern (Uniabsolventen +5 Jahre) und besitzt einen informellen Führungsstil. Zielabsprachen erfolgen häufig im Dialog. Ziele werden nicht dokumentiert oder nachgehalten. Es werden vornehmlich agile Arbeitsweisen (SCRUM) verwendet. Verbindliche Ziele und Meilensteine werden kritisch gesehen.

LÖSUNG



- Buy-In Management und Führungskräfte
- Definition Unternehmens-OKRs
- OKR Pilotkonzeption und -durchführung
- Ausbildung OKR Master
- Design Zielmanagementprozess mit OKRs
- Trainings- und Change Konzept
- Begleitung Rollout und OKR-Meetings Unternehmenslevel
- Begleitung OKR-Reviews

NUTZEN



Steuerungsfähigkeit für das Management

1

- Dashboard zeigt Status der Zielerreichung
- Steuerung auf Zielebene: Mikromanagement entfällt
- Zeiteinsparung durch Wegfall Einzelabsprachen

2

Orientierung und Partizipation für Mitarbeiter

- Schnelleres Onboarding neuer Mitarbeiter
- Transparenz verbessert Zusammenarbeit zw. Teams
- Bottom-Up Diskussion fördert Engagement der Mitarbeiter

3

Verbindlichkeit in der Zielerreichung

- OKR-Meetings unterstützen Meilenstein-Einhaltung
- Klare Objective-Verantwortung erhöht Ergebnisqualität
- Messung des Ergebnisfortschritts je Quartal stoppt "agile Zielverschiebung"