

pure.

OKR Whitepaper

OKR Draftingphase

Mit den Whitepapers von Pure zur maximalen Wirksamkeit.

Hier: Übersicht zu den wichtigsten Faktoren für eine erfolgreiche OKR Draftingphase.



+12

Jahre Erfahrung im Bereich
OKR
und Strategie

pure

20 Expertinnen und
Experten mit 15+ Jahren
Erfahrung in OKR



hellopure.io/pure

Einordnung der Draftingphase

Rahmen

Feedback

Ablauf

Check-In

Teilphase 1

Teilphase 2

Terminierung initiales Weekly

Sonstiges



Einordnung

Wozu dient die Draftingphase?

- Haben alle Teams ihre Plannings abgeschlossen, findet eine ggf. mehrtägige „Draftingphase“ statt, die – begleitet durch die OKR Synergists*, gemeinsam mit den Teams durchgeführt wird.
- In dieser Phase beschäftigt sich das Team mit den OKR der anderen Teams und identifiziert dadurch eventuell mögliche Synergien, Konflikte oder Doppelarbeit.
- Gleichzeitig besteht auch die Möglichkeit anderen Teams Feedback zu ihren OKR-Sets zu geben.
- Kurz vor Zyklusstart hat das Team nochmals die Möglichkeit sein OKR-Set anzupassen - entsprechend den Erkenntnissen aus der Draftingphase.

*Die von uns geschaffene Rolle des OKR Synergist sorgt dafür, dass Menschen erfolgreich und wirkungsvoll damit arbeiten können. Sie unterstützt die Organisation bei der Umsetzung und Priorisierung, qualifiziert Mitarbeitende im Umgang mit OKR und stellt sicher, dass ein funktionales, wirksames System entsteht. Bei Fragen zur Ausbildung, kannst du dich jederzeit bei uns melden.

Rahmen

Worauf sollte man achten?

- Die Draftingphase lebt von „Autonomie“. Das bedeutet, dass die Teams eigenverantwortlich und autonom darüber entscheiden können, wie sie mit dem Feedback der Organisation umgehen.

- Halten sie dieses für sinnvoll und mehrwertig, nehmen sie es auf und setzen es in ihren OKRs um. Fehlt ihnen der Bezug oder erkennen sie die Relevanz nicht, setzen sie das Feedback nicht um – es ist ausschließlich ihre Team-Entscheidung!

- Die Draftingphase ist somit keine Legitimationsphase durch Führungskräfte! Feedback von Menschen in Führungsrollen hat das gleiche Gewicht wie alle anderen Feedbacks.

- Feedback geben wir in der Struktur einer Ampel >> nähere Erläuterung dazu auf der Folgeseite.

- Als Werkzeug stellen wir zu Beginn eine Excel-Liste zur Verfügung, später spezielle OKR-Software. Sollte die Organisation keine Excel-Liste nutzen wollen, kann auf ein anderes, bereits genutztes Werkzeug zugegriffen werden (bsw. Jira).

- Wichtig ist hierbei, dass die gesamte Organisation ein Werkzeug nutzt, da wir sonst keine einheitliche Vorgehensweise haben und bei einer späteren Skalierung damit Probleme bekommen werden.

OKR Draftingphase - Feedback



Rotes Feedback

Rotes Feedback bedeutet, dass ihr in den Zielen eines anderen Teams einen Blocker oder einen Showstopper seht.

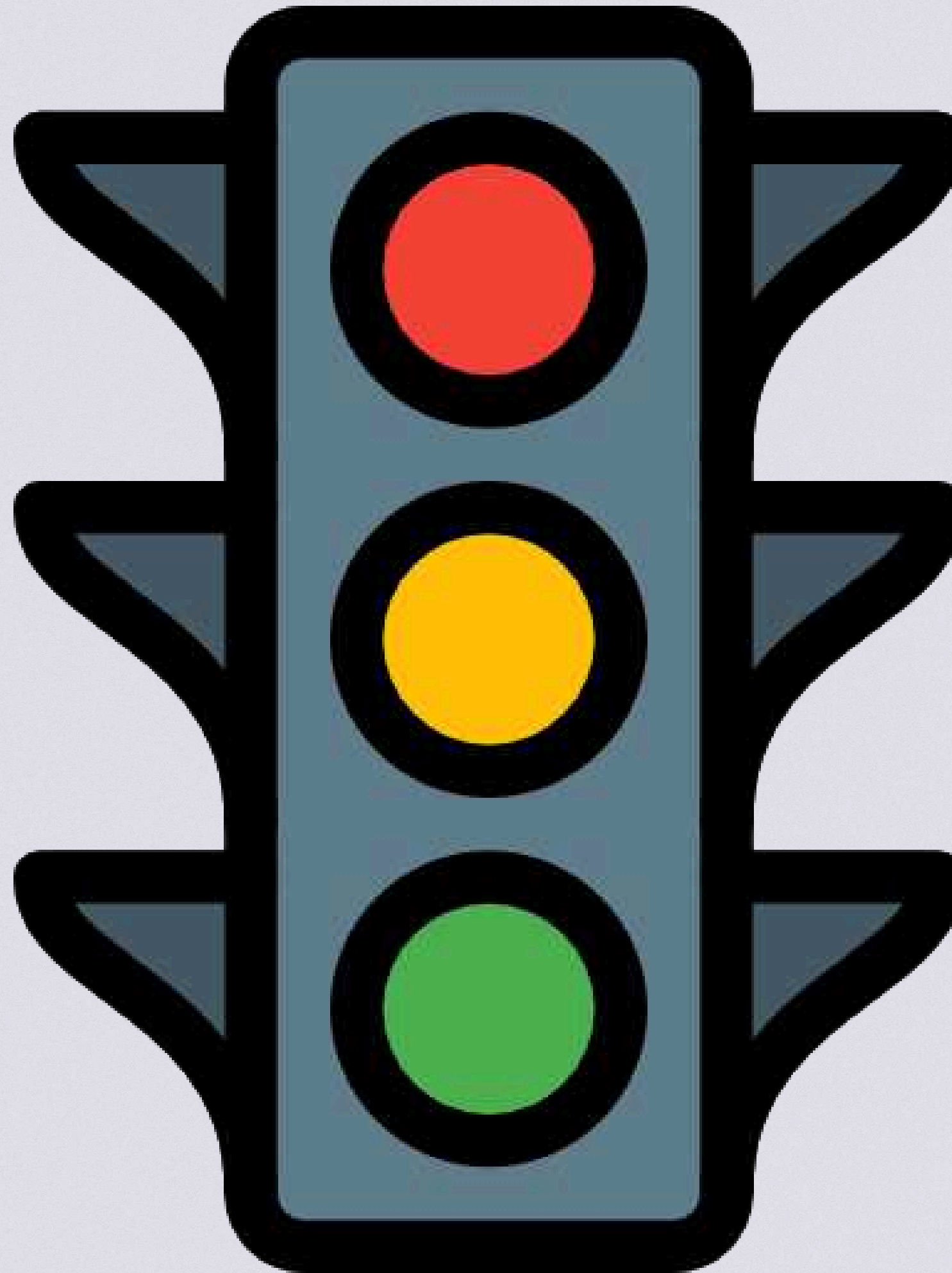
Hier müsst ihr unbedingt aktiv werden und das jeweilige Team darüber informieren, damit es dieses Hindernis bewerten und ggf. umgehen kann.



Grünes Feedback

Grünes Feedback bedeutet "wir können euch helfen". Nutzt das grüne Feedback immer dann, wenn ihr einem anderen Team konkrete Hilfe und Unterstützung zukommen lassen könnt.

Bsw. möchte dieses Team zur Erreichung seiner OKRs Daten recherchieren, über die ihr bereits verfügt. Stellt diese also als Hilfe zur Verfügung.



Gelbes Feedback

Gelbes Feedback gebt ihr in den Fällen, in denen ihr eine neutrale Information an ein anderes Team absetzen wollt. Bsw. weil ihr einen ähnlichen Fall schon einmal erlebt oder gelöst habt.

Aber auch immer dann, wenn ihr z.B. wisst, dass an anderer Stelle der Organisation an ähnlichen Themen gearbeitet wird, dies diesem Team jedoch scheinbar nicht bekannt ist.



Ein Überblick zum Ablauf der Draftingphase - Zeitangaben immer je Team!

Check-In-Fragen zur Auswahl
um gut in Schwingung zu
kommen findet ihr auf der
Folgeseite.

Teilphase 1 – Feedback geben

- Blick des Teams auf die OKR Sets anderer Teams (60-90 Min.)
- Feedback relevanter Punkte in der “Ampel-Logik” (30-60 Min.)
- Folgeschritte & Timings (15 Min.)

Teilphase 2 – Feedback bewerten und einarbeiten

- Bewertung & Diskssion der erhaltenen Feedbacks (30-45 Min.)
- Entscheidung zur Integration der Feedbacks (30 Min.)
- Umformulierung der OKRs auf Basis der Feedbacks (30-45 Min.)
- Terminierung initiales Weekly (15 Min.)

Check-In für den OKR Synergist & das Team

Mögliche Fragen zum Einstieg in das Review.

Diese Auswahl an Check-In Fragen können euch helfen, einen guten Einstieg in das Review mit dem vom jeweiligen OKR Synergist begleiteten Team zu schaffen, und für eine lockere Stimmung zu sorgen.

Hinweis an den OKR Synergist: Suche dir eine aus, und nutze sie wenn sie dir gefällt:

Was ist deine Lieblingsanekdote der letzten Zeit?

Wenn deine aktuelle Stimmung ein Tier wäre, welches wäre sie?

Wie lädst du deinen Akku auf, wenn er leer ist?

Was war das erste, woran du heute Morgen gedacht hast?

Mit welcher Motivation bist du heute hierher gekommen?



Check-In-Generator
Weitere Fragen findest du [hier](#).



tscheck:in
Weitere Fragen findest du [hier](#).



01

Teilphase 1 - Feedback geben

Stufe 1 (60-90 Min.)

Ein Blick auf die OKR Sets der anderen Teams

Hier kommt ihr als Team zusammen und werft einen Blick auf die Ziele der anderen Teams. Es geht vor allem darum, die Stärken von OKR zu nutzen:

- Übergreifende Transparenz auf alle Ziele der OKR-Organisation
- Auflösung von Silos im Denken und Handeln
- Vermeidung von Doppelarbeit und Synchronisierung von Aktivitäten

Hilfreich sind dabei eure Gedanken und Diskussionen im Team, wie aus eurer Sicht die Organisation mit möglichst geringem Kraftverlust und sinnvoll eingesetzten Ressourcen gemeinsam auf ein Ziel / MOAL Picture hin arbeiten, und Reibungsverluste minimieren kann.

Teilphase 1 - Feedback geben

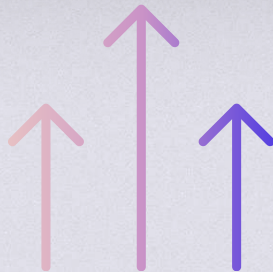
Stufe 2 (30-60 Min.)

Feedback relevanter Punkte in der “Ampel-Logik”

Nachdem ihr als Team nun einen Überblick zu den OKRs der anderen Teams habt, seid ihr gefragt: welches Feedback wollt ihr den anderen Teams geben? Wo könnt ihr konkret unterstützen, wo seht ihr Doppelarbeiten oder sogar einen Showstopper?

Tragt diese Feedbacks strukturiert in der OKR-Draftingliste (Beispiel siehe unten) ein und tragt damit dazu bei, dass wir in der Organisation mehr Transparenz erlangen und Doppelarbeiten vermeiden.

Team	MOAL	MOAL-Beschreibung	Anmerkung OKR Team an alle Beteiligte	Objective	Objective-Beschreibung	Key Result # 1	Key Result # 2	Key Result # 3	Key Result # 4	Anmerkungen & Kommentare aller Beteiligten an das OKR-Team
People	MOAL	Menschen mit Potential im In- und Ausland tun alles dafür um bei uns anzuheuern, und gemeinsam mit uns Zukunft gestalten zu können	Hier gerne Kontext und Informationen mit eingeben, die andere Teams kennen sollten um die Teamziele möglichst gut zu verstehen und einschätzen zu können	Objective # 1	Die Ausweitung der bilingual Meetingkultur verzahnt unsere MA noch stärker und macht ihr unsichtbares Wissen umfassend sichtbar	Min. 60% aller Mitarbeitenden haben sich für einen Kurs im Business English Tool erfolgreich registriert	Mit den internationalen Blog Artikeln wurde min. 12.000 Mal interagiert. (Likes, Kommentare)	Sprach-Patenchaften wurden 3 mal umgesetzt und aktiv gefördert		
People	MOAL	Digitale Innovationen unterstützen unsere Kolleginnen und Kollegen bei ihren Aufgaben. Freiwerdende Ressourcen können sie somit umfassend der Schaffung von Mehrwerten für unsere Kunden widmen		Objective # 2	Durch einen einfachen und intuitiven Workflow sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Lage People-relevante Information zu teilen und zu empfangen	Anteil der Zugriffe auf den Self Service sind um 20% gestiegen	Die Kostenstruktur rund um den Versand genereller Info Schreiben wurde um 50% verringert	Anforderungen sind bei min. 70% der Mitarbeitenden abgefragt und evaluiert worden		
People	MOAL	Transparente Entwicklungspfade geben den Menschen in unserer Organisation Orientierung sowie langfristige Perspektiven, um ihre Potentiale bestmöglich für sich und uns zu entfalten		Objective # 3	Jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter ermöglichen wir die Weiterentwicklung auf fachlicher und persönlicher Ebene	Das um 3 relevante Themenbereiche erweiterte Angebot unserer Akademie wird min. 500 Mal genutzt	Open Sessions zum bestehenden Weiterbildungsprogramm bewirken eine anschließende Steigerung um 20% in der Trainings-Buchung	Im Pulsecheck bewerten min. 80% der Teilnehmenden die neuen Angebote als mehrwertig		



In diese Felder tragt ihr bitte in der “Ampel -Logik” eure Feedbacks ein.
Die abgebildete Liste oder einen Testzugang zu passgenauer OKR Software, erhältst du auf Nachfrage gerne.

Teilphase 1 - Feedback geben

Stufe 3 (60-90 Min.)

Folgeschritte & Timings

Zum Abschluss der Teilphase 1 entscheidet ihr als Team gemeinsam, wann ihr im Rahmen der Teilphase 2 nochmals zusammenkommt, um die Feedbacks, die ihr selbst von anderen Teams und / oder Führungsrollen erhalten habt, ansehen und bewerten zu können.

Für die Teilphase 2 benötigt ihr i.d.R. 120 Minuten, die sich in etwa so verteilen:

- Bewertung & Diskssion der erhaltenen Feedbacks (30-45 Min.)
- Entscheidung zur Integration der Feedbacks (30 Min.)
- Umformulierung der OKRs auf Basis der Feedbacks (30-45 Min.)
- Terminierung initiales Weekly (15 Min.)

Findet den passenden Slot in eurem Kalender und blockt diesen für die Teilphase 2 der Draftingphase.

Teilphase 2 - Feedback bewerten und einarbeiten

Stufe 1 (30-45 Min.)

Bewertung & Diskussion der erhaltenen Feedbacks

So wie ihr anderen Teams ein Feedback geben konntet, habt ihr ggf. auch von diesen oder von Führungskräften Feedbacks und Impulse auf eure geplanten OKRs bekommen.

Jetzt ist die Zeit, dieses Feedback in eurem Team nachzuvollziehen und es anschließend zu bewerten sowie zu diskutieren.

Stellt euch gerne Fragen wie:

- Wo konkret liegt der Mehrwert des Feedbacks für unsere OKRs?
- Ist eine inhaltliche Veränderung unserer OKR die Folge, wenn wir das Feedback einarbeiten?
- Was passiert im schlimmsten Fall wenn wir (dieses) Feedback nicht berücksichtigen?
- Ist uns komplett klar und schlüssig, was die Feedbackgeber uns mitteilen wollen, oder gibt es dazu Unklarheiten?

Nehmt euch zur Diskussion dieser und anderer Punkte, die aus eurer Sicht relevant sind, ausreichend Zeit.

Teilphase 2 - Feedback bewerten und einarbeiten

Stufe 2 (30-45 Min.)

Entscheidung zur Integration des Feedbacks

Jetzt habt ihr einen Überblick zu den erhaltenen Feedbacks und durch die Diskussion Klarheit, was ihr ggf. anpassen wollt.

Wichtig:

- Trefft klare Entscheidungen, hinter denen ihr gut stehen könnt
- Findet für Fälle, in denen ihr ein Feedback nicht berücksichtigen wollt eine kurze Erläuterung, weshalb das Feedback aus eurer Sicht nicht geeignet ist, um eure Ziele zu verändern

Teilphase 2 - Feedback bewerten und einarbeiten

Stufe 3 (30-45 Min.)

Umformulierung der OKRs auf Basis der Feedbacks

Gleich geschafft – nun formuliert ihr eure bisherigen OKRs bitte so um, das von euch angenommenes Feedback in eure OKRs einfließt und somit in der Umsetzung wirksam werden kann.

Beachtet dabei:

- Verändert sich durch die Umformulierung das Ziel in seiner Größe und Ambition? Glaubt ihr weiterhin an seine Erreichung im folgenden Zyklus?

- Habt ihr im Team alles, was ihr zur Umsetzung benötigt?

- Ändert sich durch die Umformulierung eine Abhängigkeit und erschwert euch die Zielerreichung?

- Fragt bei Unsicherheiten immer eure / euren OKR Synergist

Teilphase 2 - Feedback bewerten und einarbeiten

Stufe 4 (15 Min.)

Terminierung initiales Weekly

Falls noch nicht geschehen, terminiert ihr bitte noch euer initiales Weekly. Das findet i.d.R. kurz nach dem Abschluss der Draftingphase statt und bringt euch im Team die Klarheit, wie ihr im nun kommenden Zyklus miteinander arbeitet.

Klärt dabei:

- Wann finden wir einen Termin von 45 Min., der möglichst zeitnah an die Draftingphase anschließen kann und zu dem alle Teammitglieder können?
- Benötigen wir als Team ein Feedback / einen weiteren Austausch mit anderen Stakeholdern / Teams etc.?
- Fragt bei Unsicherheiten immer eure / euren OKR Synergist

Das könnte dich auch interessieren

+25

OKR Ausbildunges Kurse



Wissen

Die OKR Methode im Überblick! →

Whitepapers

Das OKR Framework von Pure[®]

Erfahren Sie, wie dieses bewährte Framework Unternehmen dabei unterstützt, klare Ziele zu setzen, die Leistung zu messen und die strategische Ausrichtung zu verbessern.

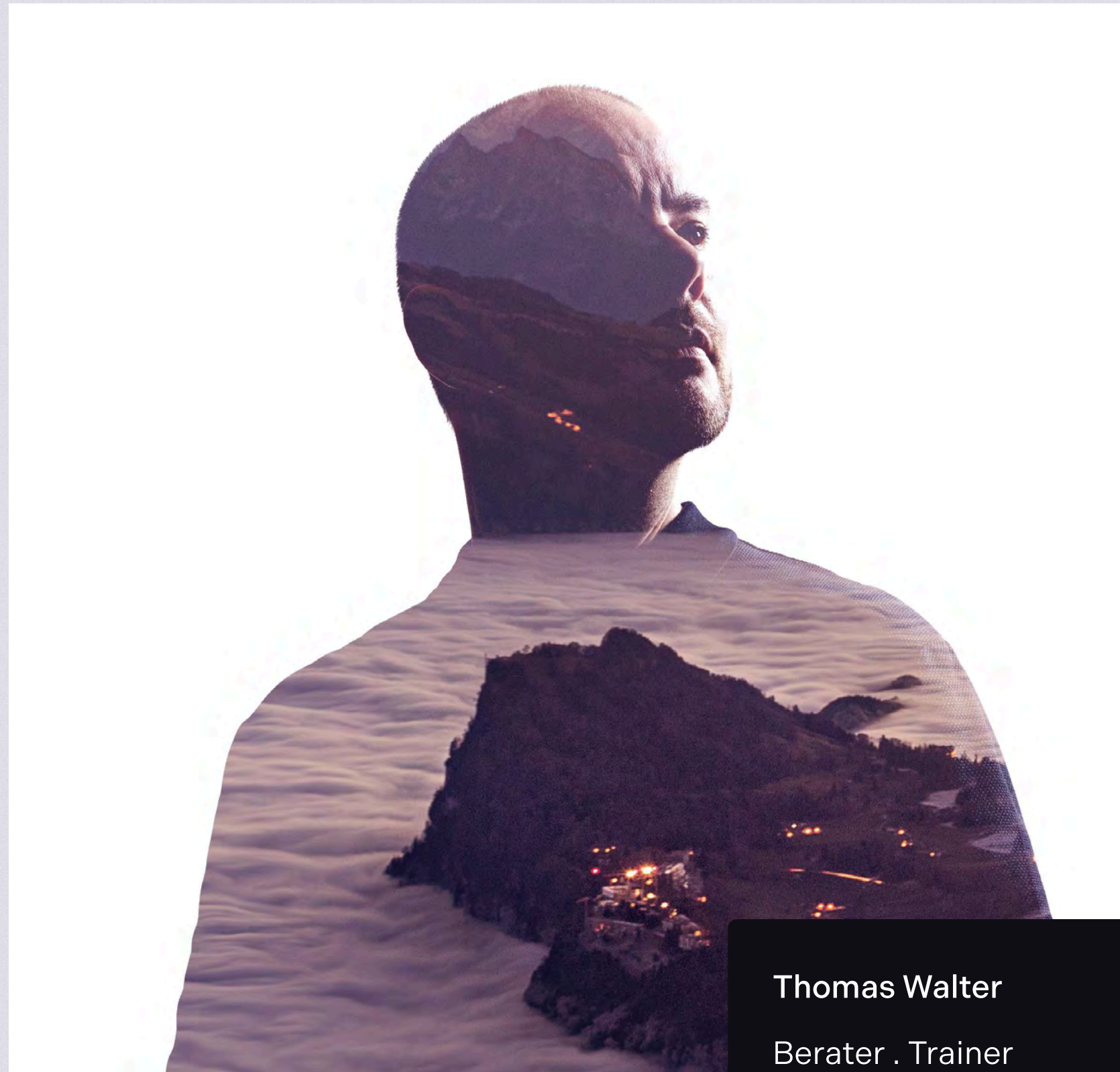
Rolle

Der OKR Synergist[®]

Die Rolle des OKR Synergist sorgt dafür, dass Menschen erfolgreich und wirkungsvoll damit arbeiten können. Sie unterstützt die Organisation bei der Umsetzung und Priorisierung, qualifiziert Mitarbeitende im Umgang mit OKR und stellt sicher, dass ein funktionales, wirksames System entsteht.

Take Action

Lerne die Rolle kennen →



Du Hast Fragen rund ums Thema OKR?

Thomas Walter berät dich gerne.

Thomas Walter

Berater . Trainer



thomas.walter@helloworld.io



+41 44 444 10 33