

OKR KICKSTART

Von Strategie zu Wirkung.

Strategische Ziele greifbar machen
und Teams in die Umsetzung
bringen – mit OKR.



OKR Kickstart

Ein leichtgewichtiger Einstieg: kein Big Bang, sondern ein pragmatischer Start, der schnell Wirkung zeigt.

A Praxisnaher Halbtagsworkshop

- Einführung in wirksame Zielsteuerung: von Strategie zu Fokus
- Übungen: Objectives formulieren, Key Results messbar machen
- Simulation und Praxisarbeit an echten Themen aus Ihrem Kontext

B Begleitung eines ersten OKR-Zyklus

- Durchführung mit einem Linienteam von rund 6 Personen
- Vorbereitung, Moderation und Nachbereitung der Meetings: Planning, Review, Retro
- Erarbeitung individueller OKR-Guidelines und Beratung in der Anwendung

OKR Kickstart in drei Phasen

(Bsp. Teamkonstellation)

01

Workshop

Halbtägig, praxisnah: Grundlagen, Übungen und eine Simulation an echten Themen aus Ihrem Kontext.

02

Erster Zyklus

Begleitung eines Linienteams (~6 Personen) durch Planning, Review und Retro – moderiert und nachbereitet.

03

Verankerung

Individuelle OKR-Guidelines und Beratung in der Anwendung – Sie entscheiden fundiert über den Rollout.

Für wen der Kickstart gemacht ist

- **Geschäftsführung & Bereichsleitungen**, die Strategie wirksam in den Alltag bringen wollen
- **Führungsteams**, die strategische Initiativen umsetzen wollen
- **Organisationen**, die Fokus schaffen möchten – ohne ihre Kultur zu verbiegen
- **Unternehmen**, die OKR leichtgewichtig ausprobieren wollen



Methodik „Objectives & Key Results“

Weiterführende Informationen

GRUNDLAGEN

Was OKR sind

DREI BAUSTEINE

- 01 **Objective**
Qualitatives, motivierendes Ziel. Es gibt Orientierung.
Leitfrage: Wo wollen wir hin?
- 02 **Key Results**
2–4 messbare Ergebnisse. Sie machen Fortschritt steuerbar.
Leitfrage: Woran erkennen wir, dass wir ankommen?
- 03 **Rhythmus**
Meist quartalsweise Zyklen mit regelmäßigen Check-ins.

BEISPIEL

Wir bringen unser neues Produkt erfolgreich an den Markt.

KR1 500 aktive Nutzer:innen in den ersten 8 Wochen

KR2 Abbruchquote im Onboarding unter 10 %

KR3 Net Promoter Score von mindestens 40

„OKRs are a simple goal setting system.“ — John Doerr, führte OKR 1999 bei Google ein

Wie OKR typische Herausforderungen löst

FOKUSBEREICH	DETAILLIERTE HERAUSFORDERUNG HEUTE		WIRKUNG MIT OKR
01 Fokus	Es wird viel gemacht – im Alltag bleibt die Wirkung kaum sichtbar. – Kein gemeinsames Zielbild – Aktionismus statt Outcome – Zu viele parallele Anforderungen, zu wenig Kapazität – Ziele kommen top-down – ohne Mitgestaltung der Teams	➔	Klare Priorisierung und bewusstes Nein. Alle arbeiten auf dasselbe Zielbild ein – weniger Aktionismus.
02 Ausrichtung	Strategie und Tagesgeschäft driften auseinander. – Unklar, wie tägliche Arbeit auf die Strategie einzahlt – Bereichsübergreifende Abhängigkeiten bleiben unklar – Silos und lange Abstimmungswege bremsen Innovation	➔	Objectives werden aus der Strategie abgeleitet. Abhängigkeiten und Ownership werden früh sichtbar.
03 Transparenz	Niemand sieht, woran gearbeitet wird und wo es hakt. – Kein Einblick in Arbeit und Fortschritt über Teamgrenzen – Kommunikation läuft fast nur top-down	➔	Key Results zeigen Fortschritt über Teamgrenzen hinweg. Check-ins schaffen Dialog: top-down und bottom-up.
04 Steuerung	Ziele werden gesetzt, aber nicht nachgehalten. – Der „Jahresziel-Friedhof“: einmal aufgeschrieben, nie wieder angeschaut – Erfolg zeigt sich erst am Jahresende – zu spät zum Gegensteuern	➔	Kurze Zyklen und regelmäßige Check-ins machen Fortschritt messbar. Gegensteuern, solange Zeit ist.

Wirkung: weniger Aktionismus, mehr Dialog und bessere Entscheidungen

Referenz

Strategiearbeit mit OKR bei CEWE



BTC

#OKR

Erfolgreiche Strategiearbeit in der Produktion bei CEWE



„Die praxisorientierte Anwendung während des Trainings hat uns geholfen, das OKR-Framework schnell und effektiv zu verstehen!“

Markus Schmidt, CEWE

Die Ausgangssituation

Die Abteilung Operational Excellence unseres Kunden CEWE hatte bereits eine solide Basis im Umgang mit operativen Aufgaben etabliert. Es fehlte allerdings an einer klaren strategischen Ausrichtung, die den Mitarbeitenden in der Abteilung als Orientierungshilfe für die Priorisierung von strategischen Verbesserungen diente. Dadurch wurde es schwierig, einen klaren Fokus zu setzen und die Ziele konsequent zu verfolgen.

Die Zielsetzung und das Vorgehen

OKR (Objectives and Key Results) als Framework zur agilen Strategieumsetzung unterstützt dabei, klare Ziele zu setzen und deren Erfolg anhand messbarer Ergebniskennzahlen zu bewerten.

Die Einführung des OKR-Frameworks erfolgte mittels Bottom-up-Ansatz, um schnellstmöglich Resultate zu erzielen und den Mitarbeitenden bei CEWE zu ermög-

lichen, Erfahrungen zu sammeln, ob die OKRs ihnen die gewünschten Mehrwerte bringen.

Zur Vorbereitung durchlief das gesamte Team ein Training, um ein gemeinsames Verständnis für das OKR-Framework zu schaffen. Parallel wurde eine konkrete Strategie entwickelt, die als Fundament für die Themenauswahl und die Definition der Objectives und Key Results diente. So konnten die operativen Tätigkeiten klar an den Bereichszielen ausgerichtet werden.

Darauf aufbauend startete der erste OKR-Zyklus, bestehend aus folgenden Maßnahmen:

- Entwicklung klarer OKR-Guidelines, um einen Rahmen für die Arbeit mit den OKRs zu geben
- Durchführung von OKR-Meetings (Planning, Weekly, Halbzeit-Check, Review, Retrospektive)
- Unterstützung bei der Formulierung messbarer Ziele in Form von OKRs

- Unterstützung und Beratung bei der praktischen Anwendung des Frameworks im Arbeitsalltag, damit das Team eigenständig und zielgerichtet arbeiten konnte

Durch regelmäßige Reflexion und Anpassungen gelang es dem Team, die eigenen Ziele strategisch zu verankern und die Zusammenarbeit kontinuierlich zu verbessern.

Das Ergebnis

Bereits nach dem ersten OKR-Zyklus zeigte sich eine spürbar stärkere strategische Ausrichtung der operativen Arbeit. Das Team konnte fokussierte Ziele definieren, die sowohl Struktur in den Alltag brachten als auch die übergeordneten Bereichsziele unterstützten. Die Einführung von OKRs sorgte für mehr Transparenz und Klarheit im Team, was sich positiv auf Motivation und Zusammenarbeit auswirkte. Das Review und die Retrospektive trugen dazu bei, die Ergebnisse bewusst zu reflektieren, um die Zielerreichung langfristig im Blick zu behalten.

Fakten

Projektumfang:

- OKR-Grundlagentraining für das gesamte Team
- Durchführung eines vollständigen OKR-Zyklus
 - Entwicklung und Etablierung von OKR-Guidelines
 - Moderation und Nachbereitung der Meetings (Planning, Weekly, Halbzeit-Check, Review, Retrospektive)
 - Praktische Unterstützung bei der Anwendung des Frameworks im Arbeitsalltag
 - Gemeinsame Ausarbeitung einer tragfähigen Strategie als Basis der OKR-Definition

Nutzen:

- **Effizientere Zielverfolgung:** Klare Verbindung von täglichen Aufgaben und strategischen Zielen, Fokus setzen auf Transparenz und Kommunikation zwischen Team- und Führungsebene
- **Mehr Transparenz:** Regelmäßige Weeklies, Review und Retrospektive fördern den Überblick über Fortschritt und Herausforderungen
- **Höhere Motivation:** Mitarbeitende erkennen den Wert ihrer Arbeit im Unternehmenskontext
- **Nachhaltiger Erfolg:** OKRs sind als strukturierte Methode langfristig im Team verankert



cewe group

Die CEWE-Gruppe ist Europas führender Foto-Service und Onlinedruck-Anbieter. Neben Innovation und Freude am Foto steht das Unternehmen für vertrauensvolle Professionalität. Mit rund 4.000 Mitarbeitenden und modernsten Verarbeitungsmaschinen sorgt es dafür, dass jährlich Milliarden Fotos sowie Millionen Exemplare vom CEWE FOTOBUCH und Fotogeschenkartikel die Produktionsstandorte verlassen. CEWE ist sowohl im stationären Handel als auch im e-Commerce aktiv und beliefert Endkunden und über 20.000 Handelspartner in insgesamt 21 europäischen Ländern. Die CEWE-Gruppe ist auch durch die Gründerfamilie Neumüller als Ankeraktionär auf nachhaltige Unternehmensführung ausgerichtet und wurde dafür bereits mehrfach ausgezeichnet: Wirtschaftlich langfristig orientiert; partnerschaftlich und fair mit Kunden, Mitarbeitenden sowie Lieferanten; gesellschaftlich verantwortlich und immer nachhaltiger.



Unternehmensvorstellung BTC AG

Wer wir sind

Wir implementieren Methodiken nicht zum Selbstzweck

Wir verankern die Methodik dort, wo es wirkt

In Ihren Systemen, Ihrer Kultur und Ihrer Realität – statt OKR nur zu planen, leben Sie es in Ihren Prozessen.

Eignungs-Analyse zuerst

Wir klären ehrlich, wo OKR Sie voranbringt – und wo andere Ansätze sinnvoller sind. Keine Methodik um der Methodik willen.

Anschluss an Ihre Tool-Landschaft

Wir verbinden Objectives und Key Results mit Ihren Werkzeugen – z. B. Miro, Microsoft 365, SAP und JIRA.

Wir sprechen die Sprache unserer Kunden

Zertifizierte OKR-Consultants mit Erfahrung aus Energie, Telekommunikation und Öffentlichem Sektor



WARUM BTC

Wir sind Ihr Partner für digitale Herausforderungen



2000

Gegründet



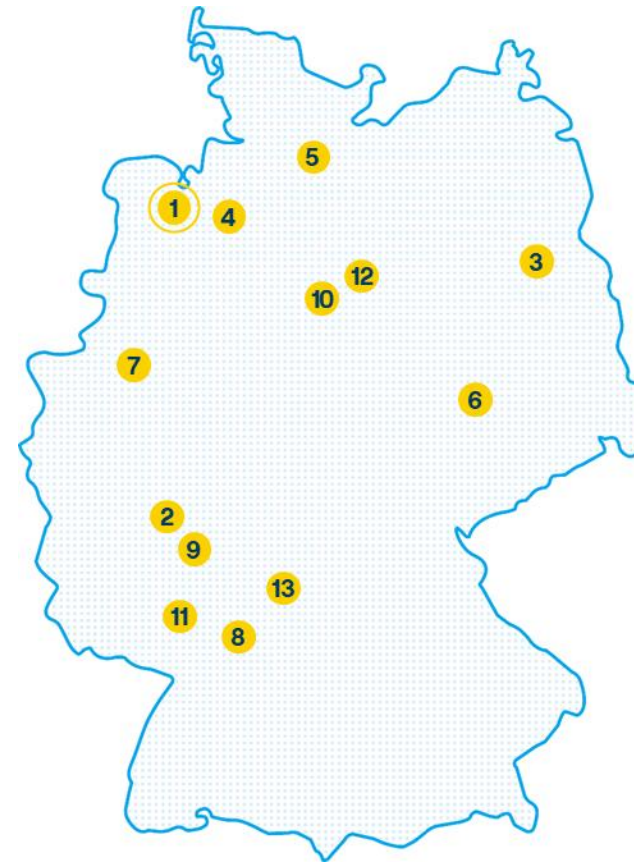
Geschäftsfelder

Consulting
Software Development
System Integration
Application Management
Managed Cloud Service Providing
SaaS



über 2.500

Mitarbeiter*innen



u.a.

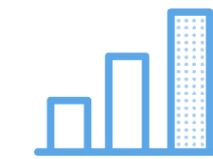
BTC Polen

BTC Türkei

BTC Schweiz

BTC Österreich

Partner



rd. 300 Mio.

Umsatz



Branchenkompetenz

Energie,
Telekommunikation,
Industrie & Automotive,
Dienstleister & Handel,
Öffentlicher Sektor



IHR NÄCHSTER SCHRITT

Lassen Sie uns prüfen, ob OKR zu Ihnen passt.

In einem unverbindlichen Gespräch klären wir gemeinsam die Eignung – und gestalten von dort Ihren Kickstart.



BTC Business Technology Consulting AG
Escherweg 5 · 26121 Oldenburg

0441 / 3612-0
www.btc-ag.com