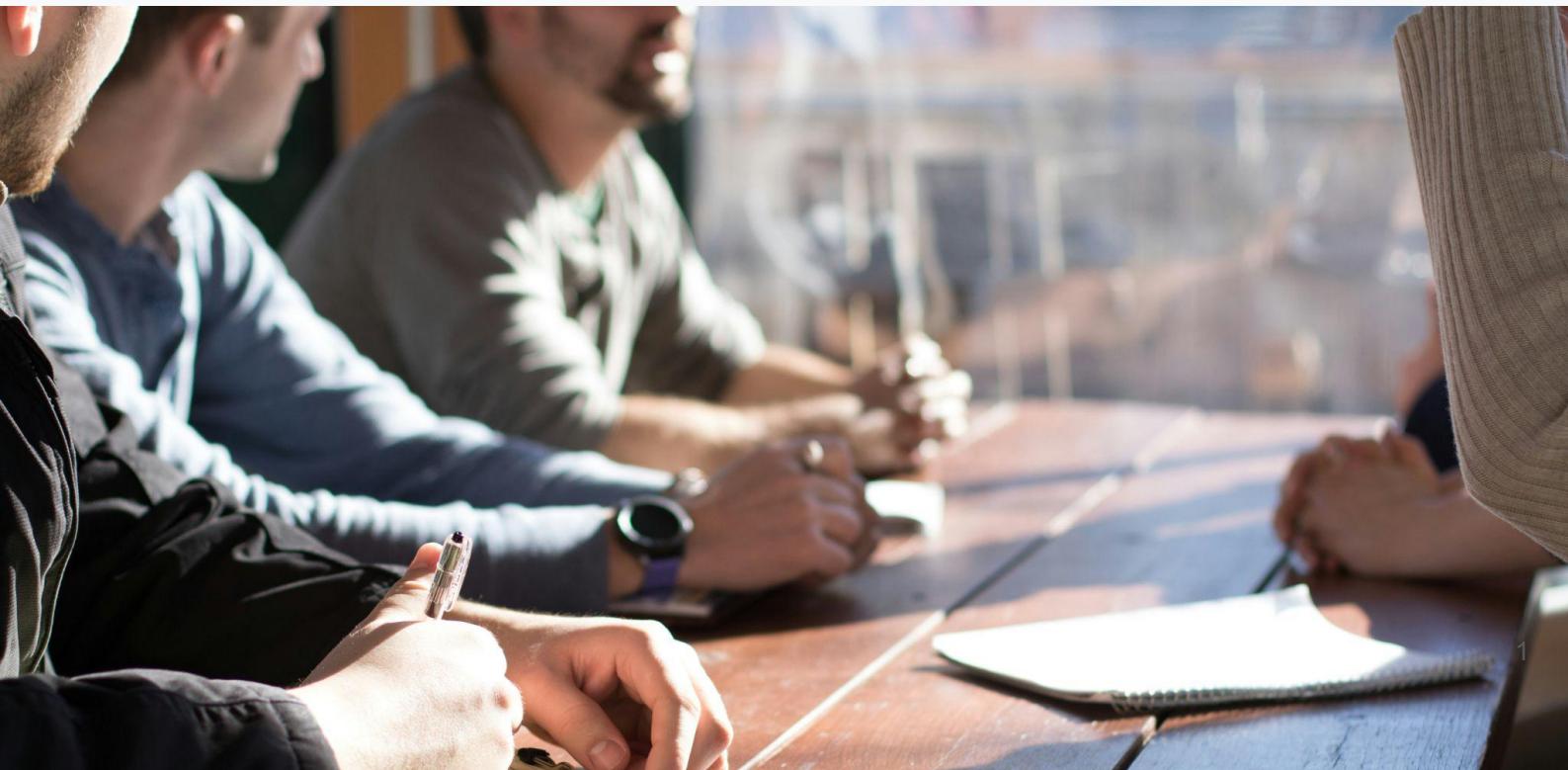


Vorlage für vierteljährliche OKRs: Effektive Ziele setzen und messen

Das Setzen klarer Ziele für Mitarbeitende und Teams ist ein zentraler Bestandteil jedes Leistungsmanagementplans. OKRs (*Objectives and Key Results*) sind ein bewährtes Framework, das durch Google populär wurde. Es ermöglicht, individuelle und Teamziele nahtlos mit den übergeordneten Geschäftszielen eines Unternehmens zu verknüpfen.



Wie man großartige Objectives schreibt

Jede Ebene der Organisation (Unternehmen, Team, Mitarbeitende) sollte 3–5 Objectives definieren.

- **Klarer Endpunkt:** Objectives sollten ein erreichbares, klares Ziel haben (z. B. „Markteintritt in China“), anstatt eine fortlaufende Aufgabe zu beschreiben („Fortschritte bei der internationalen Expansion machen“).
- **Regelmäßige Messung:** Fortschritte werden wöchentlich als Prozentsatz gemessen, um die Zielerreichung im vierteljährlichen Zyklus nachzuverfolgen.

Wie man großartige Key Results schreibt

Zu jedem Objective sollten etwa drei Key Results definiert werden.

- **Messbar:** Key Results sollten klar und quantifizierbar sein („10 Journalisten kontaktieren“ anstelle von „Beziehungen zu Journalisten aufbauen“).
- **Handlungsorientiert:** Key Results sind die konkreten Schritte, die notwendig sind, um ein Objective zu erreichen. Fortschritte werden wöchentlich als Prozentsatz gemessen.

Vierteljährliche Unternehmens- und Abteilungsziele

Beispiel-Format zur Verfolgung von Fortschritten:

Quartalsziel für Team oder Einzelperson 1

- **Key Result 1:** [Prozentsatz der Zielerreichung]
- **Key Result 2:** [Prozentsatz der Zielerreichung]
- **Key Result 3:** [Prozentsatz der Zielerreichung]
- **Durchschnittlicher Fortschritt:** [Prozentsatz]

Quartalsziel für Team oder Einzelperson 2

- **Key Result 1:** [Prozentsatz der Zielerreichung]
- **Key Result 2:** [Prozentsatz der Zielerreichung]
- **Key Result 3:** [Prozentsatz der Zielerreichung]
- **Durchschnittlicher Fortschritt:** [Prozentsatz]

Dieses Format kann für alle Ebenen – Unternehmen, Teams und Einzelpersonen – angewendet werden, um Fortschritte übersichtlich und vergleichbar zu dokumentieren.

Fazit

Die Nutzung von OKRs hilft Unternehmen, ihre Ziele klar zu definieren und Fortschritte messbar zu machen. Durch die Strukturierung in Objectives und messbare Key Results werden nicht nur Erwartungen präzisiert, sondern auch der Weg zur Zielerreichung greifbarer gestaltet. Ein gut durchdachtes OKR-System ermöglicht eine kontinuierliche Nachverfolgung und fördert Transparenz auf allen Organisationsebenen.

Kontakt

People Powered HR - Community

Bei weiteren Fragen meldet euch gerne jederzeit bei uns, sowohl zur Vertiefung der hier bereitgestellten Informationen, als auch hinsichtlich neuer Themen.

Jürgen Ulbrich

ju@sprad.io

Annelie Neumann

annelie.neumann@sprad.io