

# Agiles Performance Management und OKR

## Wirksame Transformation Ihres Leistungsmanagement

Klassische Performance Management-Ansätze passen nicht mehr zu den heutigen Anforderungen an erfolgreiche Unternehmen – hohe Flexibilität und glückliche Mitarbeitende. Wir begleiten Sie in der Transformation zu einem agilen Performance Management. Dies ist faszinierend einfach und erstaunlich herausfordernd zugleich.

## Paradigmenwechsel im Performance Management

Wir glauben fest daran, dass es an der Zeit ist neue, frische Wege im Performance Management zu gehen. Es gibt aktuell kaum eine Branche, in der die Veränderungsgeschwindigkeit nicht zugenommen hätte. Gute Mitarbeitende wollen am Puls der Zeit bleiben und sich in Unternehmen engagieren, die den Markt transformieren und nicht in solchen, die vom Markt transformiert werden.



### Highlights

---

- Ganzheitliche und praxiserprobte Beratung
- Steigerung der Unternehmensleistung
- Bottom-up-Aktivierung
- Hohe Akzeptanz bei den Mitarbeitenden
- Entwicklung der Agilität
- Erhöhung der Wirksamkeit von Teams



Die meisten Unternehmen setzen heute eher auf klassische Modelle und auf ein klassisches Führungsverständnis. Es wird von Managern ausgegangen, welche die optimalen Entscheidungen treffen und verlangt von Mitarbeitenden exzellente Umsetzung. Man bietet dafür Geld und einen steilen Karrierepfad.

Agile Ansätze setzen hingegen ganz klar auf den Mitarbeitenden, auf Selbstverantwortung, auf kollektive Intelligenz und ein starkes gemeinsames «Why». Man fordert von Mitarbeitenden Innovation und «Risk-Taking» und bietet dafür Sinnstiftung.

Welcher Weg der Richtige ist und wie schnell man diesen durchlaufen kann, hängt stark vom Ausgangspunkt ab. Es ist aber sicherlich an der Zeit klassische Prozesse zu hinterfragen und passende Antworten zu finden.

# OKR – Objectives & Key Results

Ein erfolgversprechender agiler Ansatz, um den Herausforderungen eines VUKA-Umfeldes zu begegnen ist OKR – Objectives and Key Results (deutsch: Ziele und Schlüsselergebnisse). Die Idee dahinter: Basierend auf der Unternehmensvision findet der Prozess in kürzeren Zyklen – oftmals quartalsweise – statt. Am Anfang jedes Quartals überlegt sich jedes Team gemeinsam, mit welchen inspirierenden Objectives es in den nächsten drei Monaten am besten zur Erreichung der Vision beitragen kann. Für jedes Objective wiederum überlegt sich das Team drei bis vier verschiedene Key Results mit denen sich der Grad der Zielerreichung messen lässt. In den Teams wird anschliessend regelmässig gemessen, ob man sich in die richtige Richtung bewegt. Dabei herrscht volle Transparenz und alle sehen alles. Dies führt zu Fokus, gegenseitigem Aligement und Motivation durch echte Mitwirkung.

## Transformation in ein agiles Performance Management

OKR ist ein Ansatz für ein agiles und modernes Performance Management. Doch ist dieser Ansatz tatsächlich die richtige Wahl? Und wenn ja, wie wird dieser in Unternehmen konkret ausgestaltet? Passt er in die aktuelle bzw. gewünschte Unternehmenskultur, Struktur und Strategie? Sind die Mitarbeitenden dafür bereit oder benötigt es einen anderen Weg, um agiler und wirksamer zu werden? Wie wirkt sich ein agileres Modell auf andere HR Prozesse im Unternehmen, wie die Mitarbeiterentwicklung, die Nachfolgeplanung und die Steuerung der Vergütung aus? Wie verändert sich dadurch die Rolle von HR und Führungskräften?

Eine umfangreiche Anpassung des «Performance Management Modells» hat vielfach weitreichende Konsequenzen und eröffnet viele Spannungsfelder – kulturell, strukturell, prozessual und infrastrukturseitig.

## Unsere Beratungsansätze

Egal wo Ihre Unternehmung aktuell steht, wir freuen uns, Sie auf dieser Reise zu begleiten – frisch, menschlich und versiert. Zum Beispiel mit einem unserer Beratungsansätze:

### Fit-Gap-Analyse Ihres bestehenden Performance Managements

---

Sie sind sich nicht sicher, ob Ihr bestehendes Performance Management Modell optimal auf Ihre Vision und Strategie einzahlt. Wir begleiten Sie mit einem strukturierten Workshop durch diese Analyse und geben Ihnen Handlungsempfehlungen dazu ab.

## **Co-Creative Erarbeitung eines neuen Performance Management-Modells**

---

Wir begleiten Sie von A-Z durch die ganze Transformation und ermöglichen durch die co-kreative Involvierung der Mitarbeitenden sowie dem konsequenten Fokus auf Ihre Vision eine hohe Akzeptanz und Wirksamkeit des neuen Modells.

## **Evaluation einer passenden Software für agiles Performance Management**

---

Sie haben bereits eine klare Vorstellung von Ihrem künftigen Modell und suchen die passende digitale Unterstützung? Wir begleiten Sie mit unserem umfangreichen Knowhow sicher durch den Dschungel von Softwaretools.

## **Changemanagement-Begleitung bei der Einführung einer neuen Software**

---

Sie haben sich bereits für eine Software entschieden (z.B. in Form einer ganzheitlichen Suite wie SuccessFactors oder Haufe) und möchten Ihren Prozess co-creativ konfigurieren, damit dieser bei Go-live eine hohe Wirksamkeit und Akzeptanz hat.

## **Massgeschneiderte Trainings rund um Performance Management**

---

Sie möchten Ihre Führungskräfte oder Mitarbeitende massgeschneidert weiterbilden? Wir erstellen ein passendes Schulungskit oder führen Schulungen zu Themen rund um das agile Performance Management durch.

## **Einführung von OKR**

---

Sie wollen mit OKR's in Ihrem Unternehmen starten. Sei es mit einem Pilot-Projekt in 2-3 Teams oder mit dem ganzen Unternehmen. Wir begleiten sie dabei ganzheitlich und unter Berücksichtigung der relevanten Spannungsfelder.