MODULBESCHREIBUNG

# Vom Abhaken zum Ergebnis – Führen mit OKR und Wertzielen

Adaptives Modul | ~20 min

Viele Teams messen noch immer Anwesenheit und erledigte Aufgaben, dabei zählt eine andere Frage: Welcher Wert ist entstanden? Dieses Modul zeigt Führungskräften zunächst, wie sie nach Ergebnissen führen: mit Zielen, die sie mit jedem Teammitglied festlegen, Kennzahlen, die sie mit dem Team wählen, und einem Begleitgespräch, das unterstützt statt kontrolliert. Dann folgt die nächste Stufe: Die Führungskraft einigt sich auf den Wert, der entstehen soll, und überlässt ihrem Team den Weg dorthin.

## LERNZIELE

01 Mit jedem Teammitglied drei bis fünf Ziele für das Quartal gemeinsam festlegen, statt eine lange Liste vorzugeben.

02 Mit dem Team die Kennzahlen (KPI) wählen, die den Fortschritt messen, vor Ort ebenso wie auf Distanz.

03 Ein Begleitgespräch mit drei Fragen führen: wo das Teammitglied steht, was es blockiert und was es braucht.

04 Ein Wertziel statt eines Output-Ziels formulieren, im Sinne von OKR, und das „Wie“ dem Teammitglied überlassen.

## ZIELGRUPPE

Führungskräfte, die mit jedem Teammitglied den Wert festlegen und es den Weg dorthin selbst wählen lassen.

- **Voraussetzungen:** keine

## ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1. **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.
2. **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.
3. **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.
4. **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.
5. **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

## EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Sie führen drei Mitarbeitende einer Reinigung. Das Ziel: Kleidung schneller zurückgeben. Das klappt, die meisten Stücke sind am nächsten Tag fertig. Doch mehr Kunden kommen wegen schlecht entfernter Flecken zurück, und Sie wissen nicht, warum. Am Freitag fragt Ihre Führungskraft, wie es um das Zeitziel steht. Was tun Sie?

## BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

### METHODEN & MODELLE

- OKR – Andy Grove (Intel), bei Google bekannt gemacht durch John Doerr
- SMART – George T. Doran (1981)
- Die 4 Stufen der Leistungssteuerung (Stunden / Aufgaben / Ergebnisse / Wert) – Maurice Lefebvre (Go Pyrate!)
- Steuerung vom Output zum Outcome + 360-Grad-Feedback zu Verhaltensweisen

### QUELLEN & REFERENZEN

- OKR – Methode, entstanden bei Intel (Andy Grove), bei Google bekannt gemacht durch John Doerr („Measure What Matters“)
- Microsoft – „Work Trend Index Pulse Report“: 85 % der Führungskräfte geben an, dass hybrides Arbeiten es ihnen erschwert, der tatsächlichen Produktivität ihrer Teams zu vertrauen
- Google – „Stretch Goals“: angestrebte Norm von etwa 70 % Zielerreichung statt 100 %
- Gallup, How to Have Better Strengths-Based Feedback Conversations (2023) – regelmäßige Gespräche, Feedback und Entwicklung der Mitarbeitenden

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 14.10.2026