

OKR

Objectives + Key Results

Baggrund - hvad er OKR?

- OKR er en målemetode, der kan bruges i stedet for KPI (performanceindikatorer) og står for Objectives and Key Results. OKR er mere et redskab til selvledelse end en kontrolmekanisme for ledelsen.
- OKR er blevet brugt flittigt af fladere organisationer i softwarebranchen til hurtigere at kunne nå højere mål og gøre flere i stand til at handle, hurtigere.
- OKR startede i Intel og voksede sig stor som metode hos Google, men i dag bruger mange virksomheder og organisationer verden over OKR som en engagerende måde at frisætte medarbejdere på og samtidig sikre indfrielse af de overordnede mål.



Hvorfor?

- Det virker frisættende og motiverende for medarbejdere selv at kunne definere sine aktiviteter og handlinger
- Det kan være meget effektivt ift at nå overordnede mål, når der knyttes handlinger på og måles intenst ift effekt og fremskridt.
- At man deler fremskridt og målinger undervejs er en god måde at inspirere og vidensdele på - og virker selvmotiverende for det team, der udfører handlingerne.



OKR - Hvordan gør man?

1. **Sæt klare mål - Objectives.** Det kan være ledelsen, der sætter mål - eller du sætter selv nogle pejlemærker, som ikke er tal. Et mål kan være “gladere kunder”. Hvis målet er for stort og fluffy, så bryd det ned i nogle mindre mål.
2. **Opstil handlinger.** Hvad skal der til for at nå målet? Kom med forslag til handlinger, der kan skubbe i rigtig retning. Vær klar til at du kan udføre handlingerne.
3. **Stil forslag til effektmål.** Forsyn handlingerne med et effektmål - et Key Result, der er talbaseret og både siger noget om omfang eller fremskridt og tidsrummet for det. Et Key Result kan være “Bevæge kundetilfredsheden fra 3,0 til 3,5 indenfor næste kvartal”, men det kan også være “Modtage 5 uopfordrede positive tilbagemeldinger fra glade kunder i oktober”.
4. **Få godkendt Key Results.** Sørg for at der accept fra nærmeste relevante leder for de fastlagte effektmål - er det den rigtige måde at måle på, om vi er på rette vej? Husk at planlæg så du også får fulgt op ved reelt at måle på, om det er rette vej.
5. **Del dine fremskridt.** Eller tilbageskridt! Det er vigtigt løbende at dele erfaringer og reelle resultater - hvor godt virker handlingerne? Hvad virker slet ikke? Transparensen hjælper på vidensdeling og engagement. Husk at checke effekten ofte, gerne hvert kvartal eller efter en særlig indsats.

Vigtigt at huske!

- Husk at holde mål (Objectives) som mål (uden tal) og ikke som effektmål (KR)!
- Husk at måle effekten ofte - så kommer du ikke til at lave en masse, som ikke hjælper på det overordnede mål (Objective).
- Husk at dele dine fremskridt - eller tilbageslag - med alle! Så kan de lære og blive inspirerede.
- Vær gerne kreativ omkring effektmålene (Key Results), fx. *2 gange på en uge skal en kollega komme uopfordret hen og rose vores indsats*. Alt behøver ikke være spørgeskema!
- Husk at holde Objectives/Mål overordnede og fri for tal og Key Results/Effektmål knyttet til tal+tid.

