



Objectives und Key Results

Transformationssystem auf dem Weg zur
agilen Netzwerkorganisation

WORKPATH

WORKPATH



JOHANNES

WORKPATH

LUISA



JOHANNES



PASCAL



WORKPATH



WORKPATH



WORKPATH



WORKPATH

Wir transformieren etablierte Unternehmen in agile Netzwerkorganisationen.





W	Goals	Visualization	Due Date	✕ Back
	Show all Goals at once	Level	This cycle (Q1)	





W

***Wir erleben einen Paradigmenwechsel im Kontext
von Arbeit, Organisation und Führung***

W Von formalen Hierarchien zu schnell lernenden Wertschöpfungsnetzwerken



W Von formalen Hierarchien zu schnell lernenden Wertschöpfungsnetzwerken



W Von formalen Hierarchien zu schnell lernenden Wertschöpfungsnetzwerken



Neue Haltung

Neue Fähigkeiten

Neue Methoden und Prozesse



W Von formalen Hierarchien zu schnell lernenden Wertschöpfungsnetzwerken



Neue Haltung

Neue Fähigkeiten

Neue Methoden und Prozesse

Working out Loud

Objectives und Key Results



*Das traditionell-hierarchische Organisationsmodell
ist zunehmend überfordert in einer immer
komplexeren und dynamischeren Welt.*

W Herausforderungen in der traditionell-hierarchischen Organisation



Die Mitarbeiter sehen sich zunehmend überfordert zwischen Tagesgeschäft und zu vielen strategischen Projekten

W Herausforderungen in der traditionell-hierarchischen Organisation



Unser Zielmanagementprozess ist zu starr, zu aufwändig und zu langsam für unser dynamisches Marktumfeld

W

Herausforderungen in der traditionell-hierarchischen Organisation



Uns fehlen Prozesse für eine neue Kultur
welche Zusammenarbeit sowie schnelles
Lernen und Adaptieren fördern

W Herausforderungen in der traditionell-hierarchischen Organisation

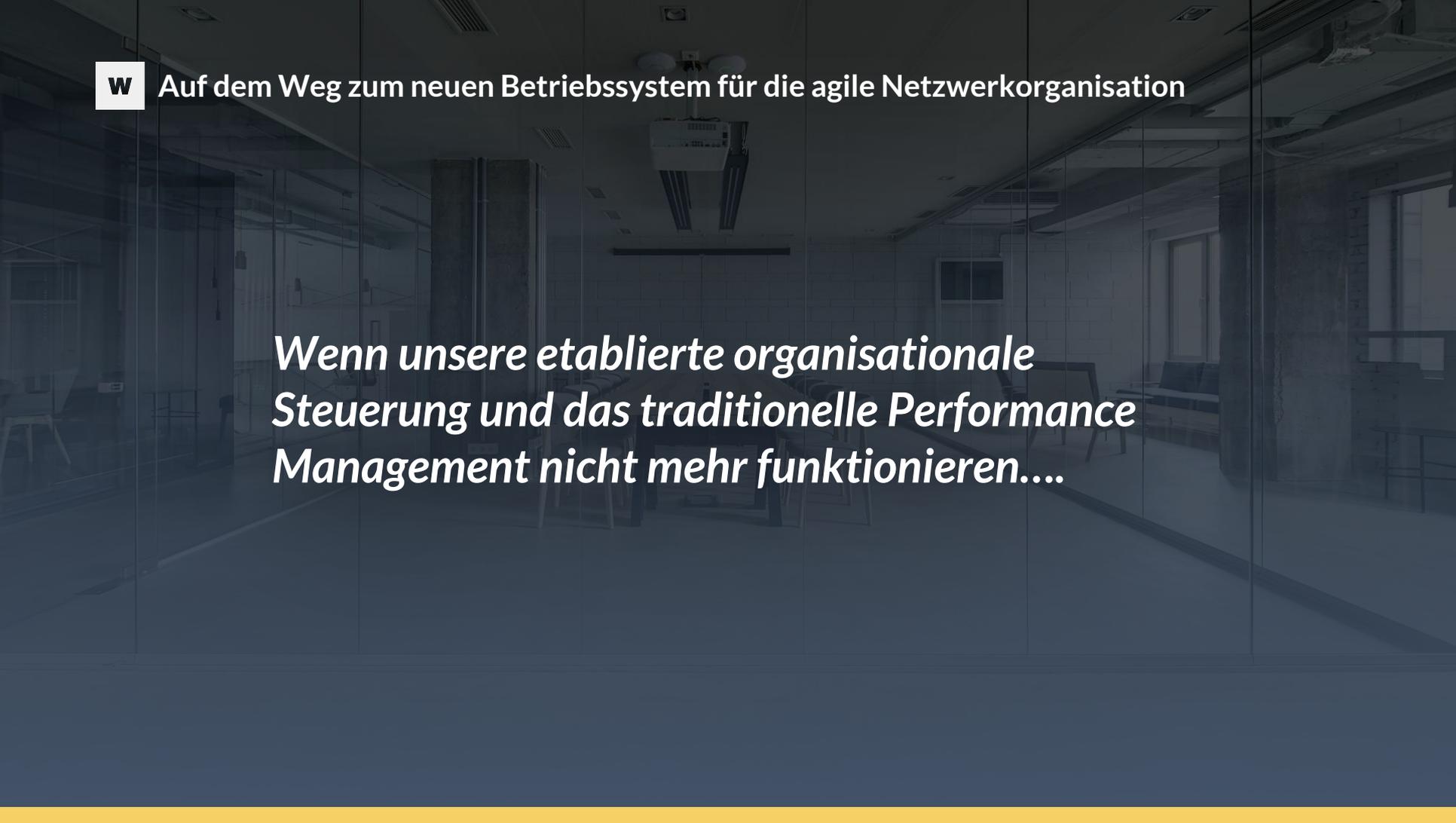


Unser Performance Management ist nicht wirksam für Steuerung, Koordination und Leistungsentwicklung

W Herausforderungen in der traditionell-hierarchischen Organisation



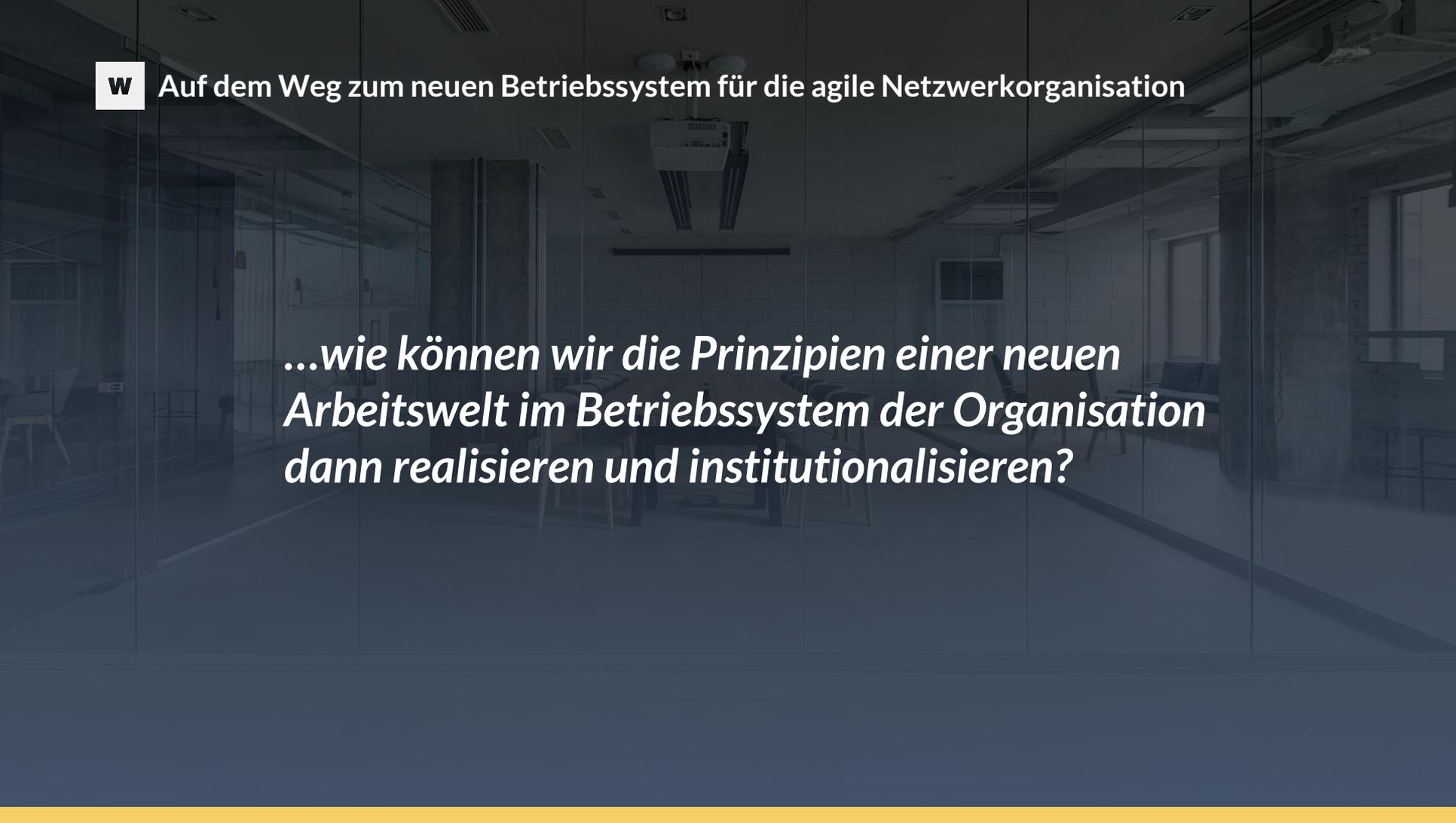
Wir definieren Aufgaben und Projekte,
ohne über den den Sinn oder ihren
Beitrag zum Kundennutzen zu sprechen



W

Auf dem Weg zum neuen Betriebssystem für die agile Netzwerkorganisation

***Wenn unsere etablierte organisationale
Steuerung und das traditionelle Performance
Management nicht mehr funktionieren....***



W

Auf dem Weg zum neuen Betriebssystem für die agile Netzwerkorganisation

*...wie können wir die Prinzipien einer neuen
Arbeitswelt im Betriebssystem der Organisation
dann realisieren und institutionalisieren?*

W

Auf dem Weg zum neuen Betriebssystem für die agile Netzwerkorganisation

*Wir befinden uns in einem
Wettbewerb der
Betriebssysteme...*

amazon

Google

W

Auf dem Weg zum neuen Betriebssystem für die agile Netzwerkorganisation

*... Organisationen mit neuen
Betriebssystemen ziehen die
besten Talente an...*

amazon

Google

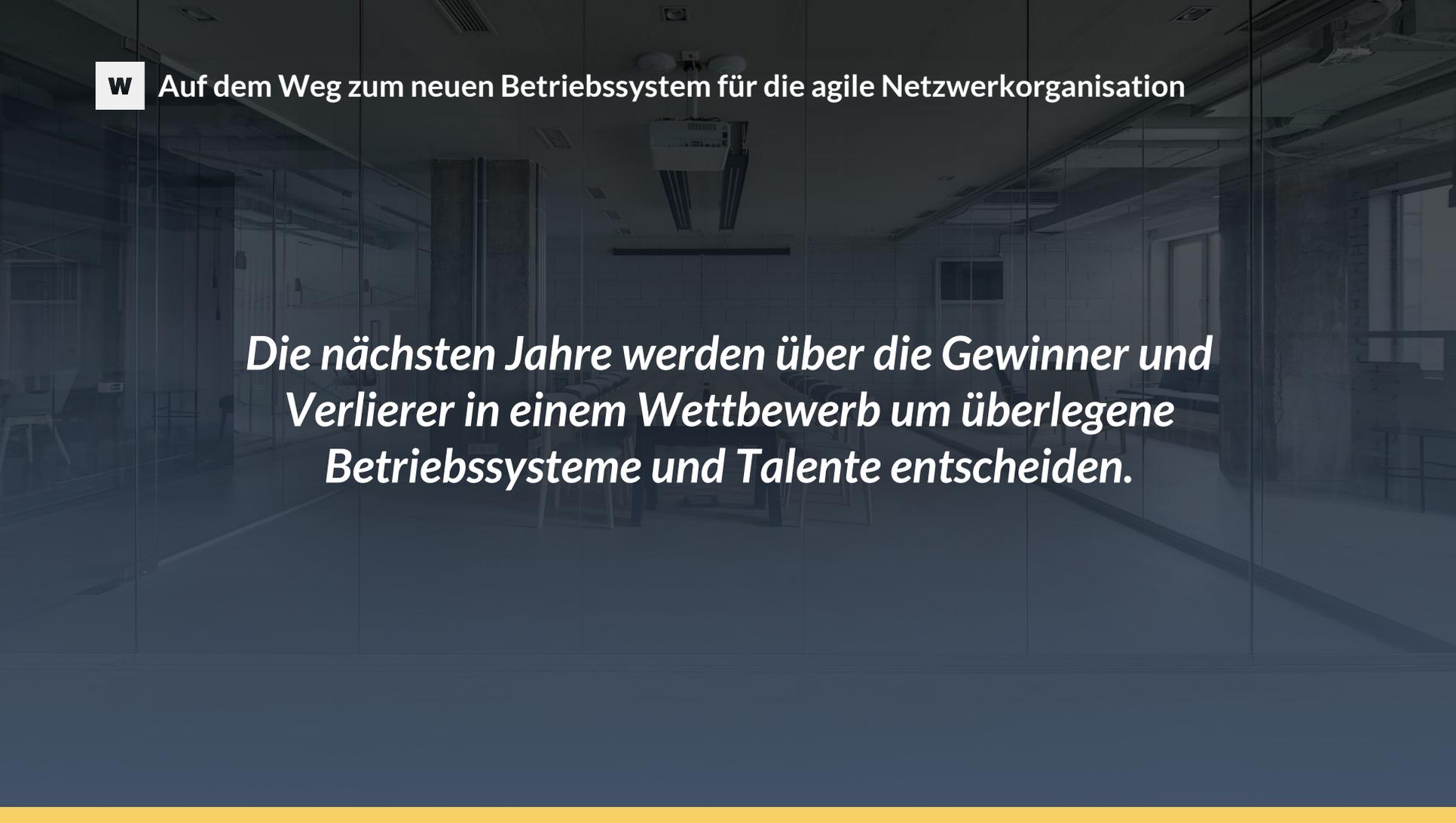
W

Auf dem Weg zum neuen Betriebssystem für die agile Netzwerkorganisation

*... und attackieren eine
Branche nach der anderen.*

amazon

Google



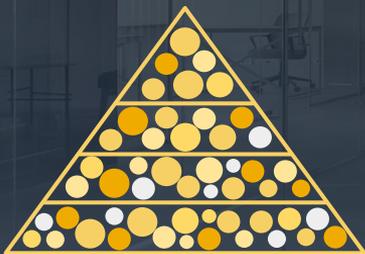
W

Auf dem Weg zum neuen Betriebssystem für die agile Netzwerkorganisation

Die nächsten Jahre werden über die Gewinner und Verlierer in einem Wettbewerb um überlegene Betriebssysteme und Talente entscheiden.

*Zentrale Fragen auf dem Weg zum
neuen Betriebssystem für die
agile Netzwerkorganisation der Zukunft*

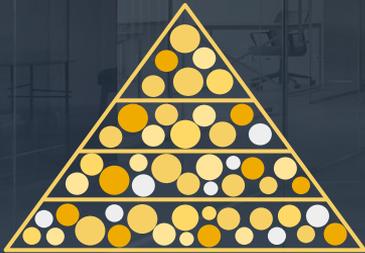
W Zentrale Fragen auf dem Weg zum Betriebssystem für die agile Netzwerkorganisation



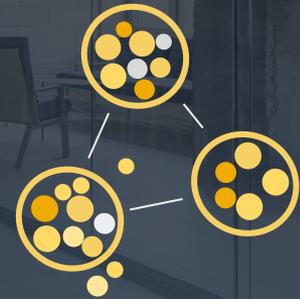
Was sind überhaupt Ziele?



W Zentrale Fragen auf dem Weg zum Betriebssystem für die agile Netzwerkorganisation



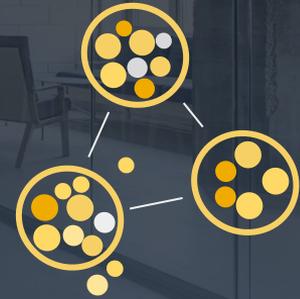
Wie setzen und koordinieren
wir wirksame Ziele?



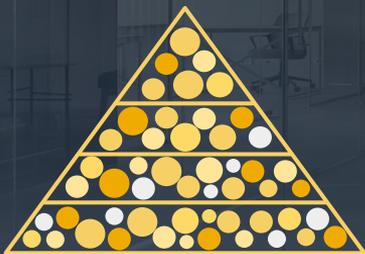
W Zentrale Fragen auf dem Weg zum Betriebssystem für die agile Netzwerkorganisation



Wie reflektieren, bewerten
und sprechen wir über Ziele?



W Zentrale Fragen auf dem Weg zum Betriebssystem für die agile Netzwerkorganisation

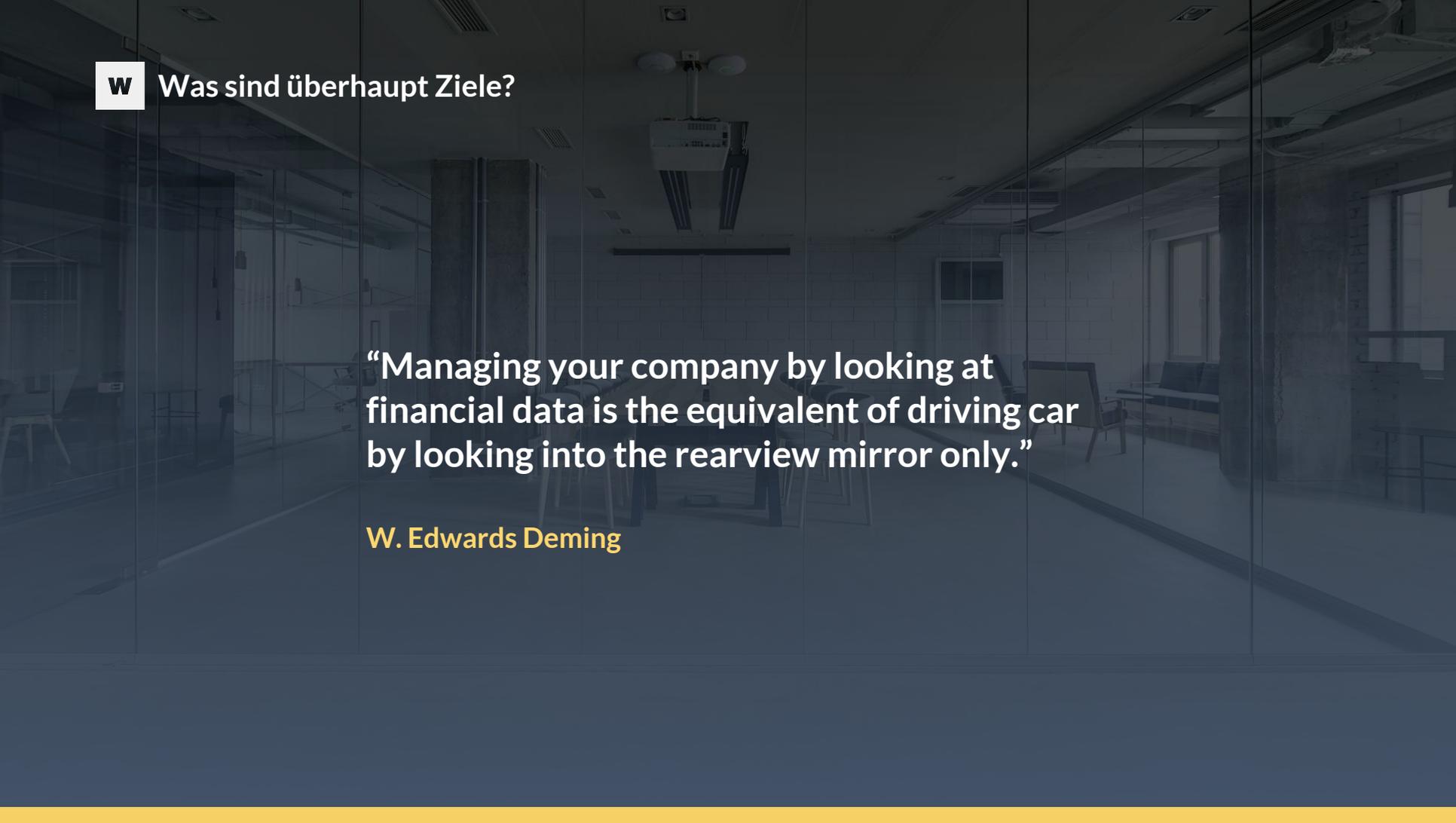


Welche Rollen benötigen
wir im Prozess?



W Zentrale Fragen auf dem Weg zum Betriebssystem für die agile Netzwerkorganisation

Was sind überhaupt Ziele?



W

Was sind überhaupt Ziele?

“Managing your company by looking at financial data is the equivalent of driving car by looking into the rearview mirror only.”

W. Edwards Deming

W Was sind überhaupt Ziele?

Objectives und Key Results

O **Objective:** Qualitativ, motivierend, mit klarem Kundenwert und Identifikationskraft für Mitarbeiter

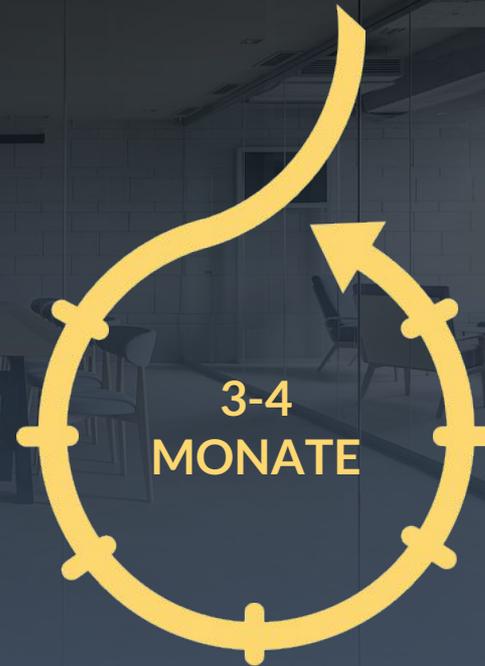
KR **Key Result:** Quantitativ, priorisiert, mit Fokus auf Ergebnisse und schnelles Lernen aus beeinflussbaren Lead Metriken

W Zentrale Fragen auf dem Weg zum Betriebssystem für die agile Netzwerkorganisation

**Wie setzen und koordinieren
wir wirksame Ziele?**

W Wie setzen und koordinieren wir wirksame Ziele?

**Kurze Zyklen mit
kontrollier- und
planbarem Horizont**



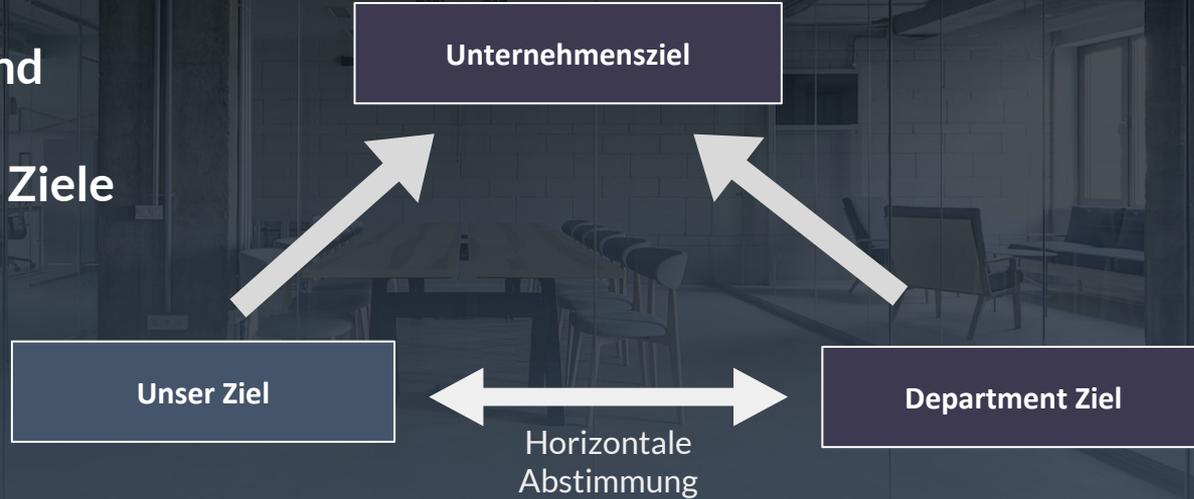
W Wie setzen und koordinieren wir wirksame Ziele?

Bottom-up und
horizontal
abgestimmte Ziele



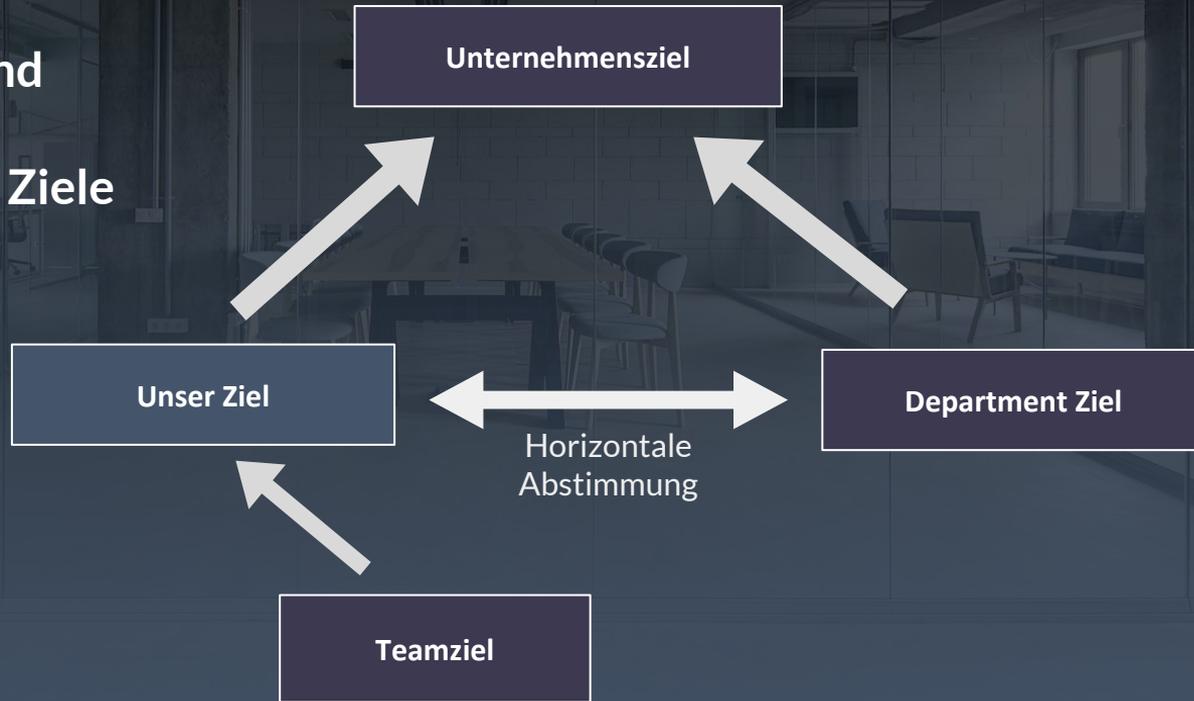
W Wie setzen und koordinieren wir wirksame Ziele?

Bottom-up und
horizontal
abgestimmte Ziele



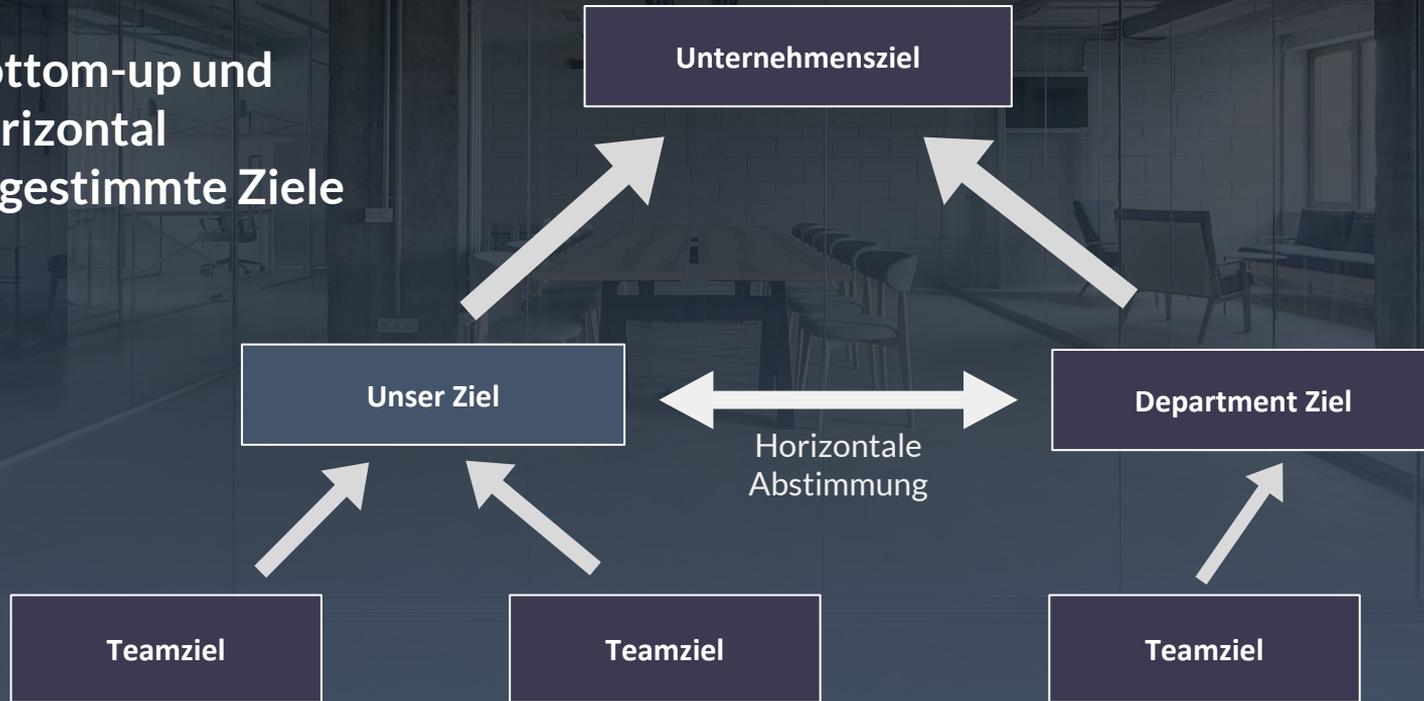
W Wie setzen und koordinieren wir wirksame Ziele?

Bottom-up und
horizontal
abgestimmte Ziele



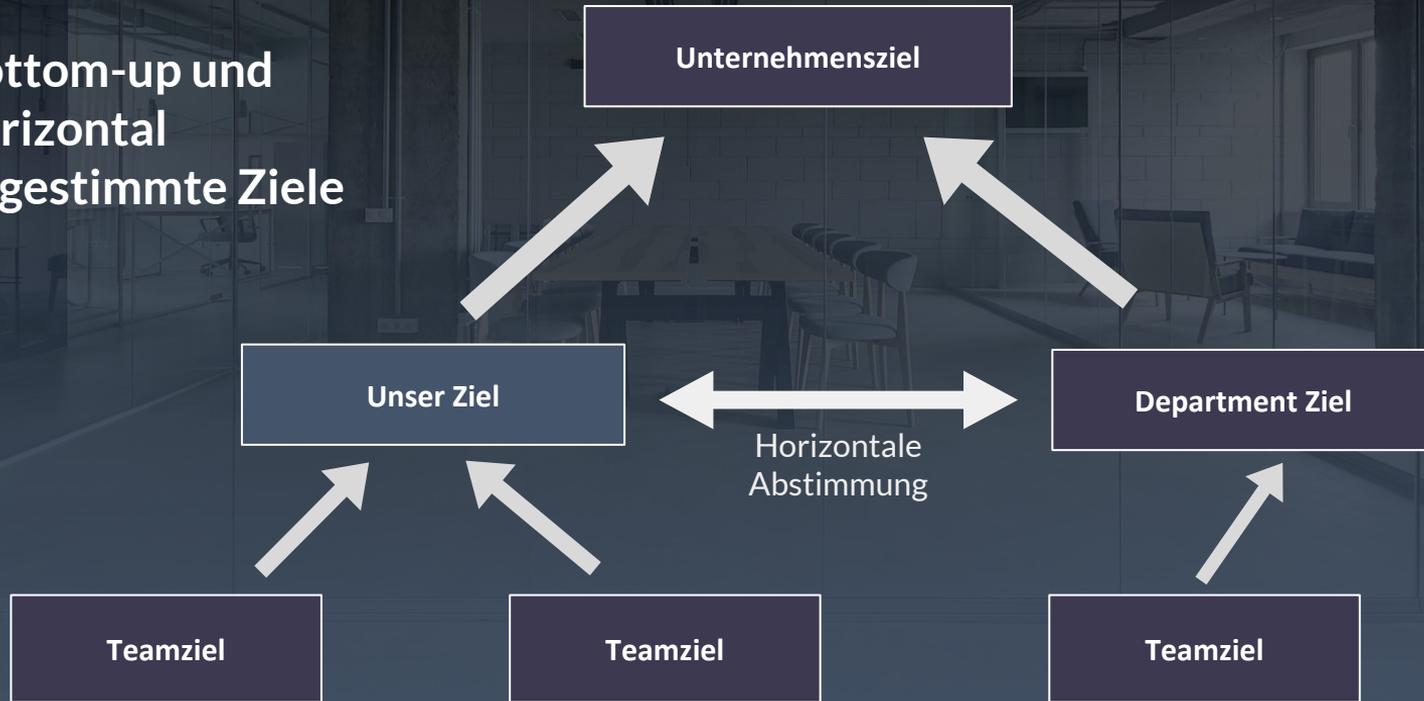
W Wie setzen und koordinieren wir wirksame Ziele?

**Bottom-up und
horizontal
abgestimmte Ziele**



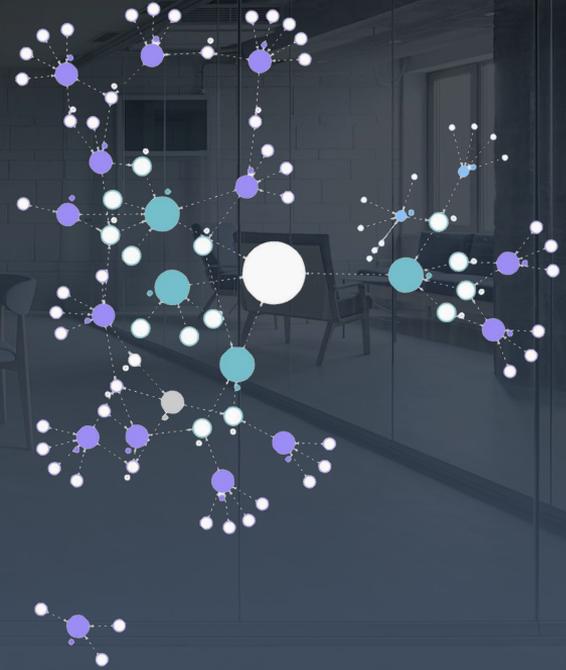
W Wie setzen und koordinieren wir wirksame Ziele?

**Bottom-up und
horizontal
abgestimmte Ziele**



W Wie setzen und koordinieren wir wirksame Ziele?

**Ganzheitlicher Blick auf
Wertschöpfungsstrukturen
anstatt auf formale
Organisationsstrukturen**



W **Zentrale Fragen auf dem Weg zum Betriebssystem für die agile Netzwerkorganisation**

**Wie reflektieren, bewerten und
sprechen wir über Ziele?**

W Wie reflektieren, bewerten und sprechen wir über Ziele?



Wöchentliche Check-Ins

Besprechung von Fortschritt, Erkenntnissen und Planung von Aufgaben im Hinblick auf Ziele

Retrospektiven

Prozessevaluierung, Fokus auf Weiterentwicklung eigener Prozesse und ständige Anpassungsfähigkeit

Reviews

Inhaltliche Bewertung der Ziele, Fokus auf Lernen, Hypothesenbewertung, Growth Mindset entwickeln

W Zentrale Fragen auf dem Weg zum Betriebssystem für die agile Netzwerkorganisation

**Welche Rollen benötigen
wir im Prozess?**

W Welche Rollen benötigen wir im Prozess?

**Führung als
gruppendynamischer
Prozess und nicht als
politische Rolle**



W Welche Rollen benötigen wir im Prozess?

OKR Owner

Verantwortlich für die Koordination
und Erreichung eines Zieles

OKR Coach

Prozessverantwortlich als Change
Agent, Coach, Facilitator, Experte



W Vorteile und Werte eines Betriebssystems für die agile Netzwerkorganisation

Fokus auf Aktivitäten die am besten zum Erfolg Ihres Unternehmens beitragen

Kurze Iterationen und Planungszyklen für schnelles Lernen und Anpassen

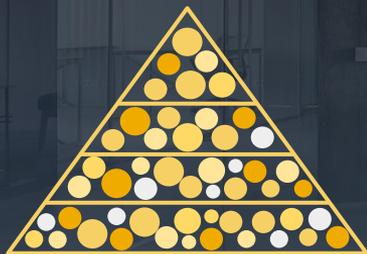
Stetige Verbesserung in den eigenen Wertbeiträgen wie auch im Prozess selbst

Intrinsische Motivation durch Sinnvermittlung und kollaborative Zielsetzung

Ein **strukturiertes** Prozess für Klarheit, Sicherheit und Verantwortlichkeit

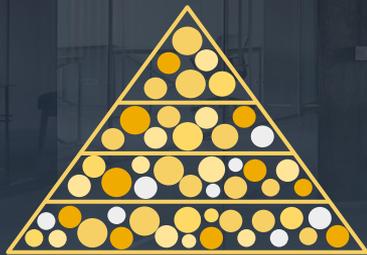
Abstimmung und Koordination von Zielen über alle Einheiten der Organisation hinweg

W Machen Sie sich auf die Weg mit uns und vielen anderen Unternehmen



WORKPATH

W Machen Sie sich auf die Weg mit uns und vielen anderen Unternehmen



WORKPATH

W Werden Sie ein Teil der Pathfinder Community

WORKPATH

Lösungen

Transformation Framework

Community

Trainings

Magazin

Anmelden



PATHFINDER COMMUNITY

Werden Sie ein Teil unserer Community aus Vordenkern und Gestaltern einer neuen Arbeitswelt. Die Pathfinder Online Community bietet Ihnen einen Raum, um Fragen zu stellen, mit Gleichgesinnten zu sprechen und laufend Neues über agile Führung und Unternehmenssteuerung zu lernen.

Mehr über die Online Community erfahren

W Werden Sie ein Teil der Pathfinder Community

DAS TRAININGSPROGRAMM FÜR DIE DIGITALE TRANSFORMATION

Als Pathfinder neue Wege in die Arbeitswelt von Morgen gehen.

Komplexität und kontinuierliche Veränderung transformieren unsere Arbeitswelt und stellen neue Anforderungen an Zusammenarbeit, Organisation und Führung. Das Pathfinder Programm schafft Bewusstsein für die Veränderung und macht Mitarbeitern Vorschläge für die Werkzeuge einer neuen Arbeitswelt.



Produkt Partner
und Entwickler



Sonja
Mewes



Natalija
Hellesoe

W Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

“Wenn Sie Menschen eine neue Art zu Denken vermitteln möchten, versuchen Sie erst gar nicht, es Ihnen theoretisch beizubringen.

Geben Sie Ihnen stattdessen ein Werkzeug, dessen Nutzung zu neuen Wegen des Denkens führen wird.”

— R. Buckminster Fuller

W Werden Sie ein Teil der Pathfinder Community

**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit**