



# OKR START CHECK

AUF WELCHEN NÄHRBODEN FALLEN  
OKRS IN EURER ORGANISATION?



## OKR START CHECK

### Auf welchen Nährboden fallen OKRs in eurer Organisation?

Mit dem Tool „OKR Start Check“ betrachten wir den OKR-Ansatz als nährstoffhaltige Brausetablette für eine zielorientierte (Weiter-) Entwicklung eines Teams oder einer Organisation.

In der Packungsbeilage raten wir dazu, zum Start des Projekts auch den Kontext, in den die OKR-Brausetablette fällt, mit im Blick zu haben.

Eine erste (Selbst-) Einschätzung gibt euch Aufschluss darüber, wo OKR-Elemente von Beginn an gut integrierbar sind und wo es vielleicht zu Friktionen kommt. Das hilft, eine OKR-Implementierung gut gelingen zu lassen.

### Warum

Kommt in den Austausch und bekommt ein erstes gemeinsames Bild, wo OKRs gut zu eurer Kultur und euren Prozessen passen und wo ihr mit Friktionen rechnen solltet.

### Wann

Zum Start oder in der Planungsphase eines OKR-Einführungsprojektes

### Wie

- Nehmt euch 45 Minuten Zeit
- Stellt ein gemeinsames Verständnis des Tools her
- Klebt Punkte (auf Miro oder Flipchart) auf die Skalen und gebt eure Einschätzung ab
- Tauscht euch zu eurer Einschätzung aus, klärt Fragen und stellt ein gemeinsames Verständnis der Skalen her
- Geht jetzt zur zweiten Darstellung, die die Friktions- und Integrationszonen der Skalen anzeigt
- Leitet konkrete nächste Schritte für das OKR-Einführungsprojekt ab

### Wer

Projektteam und wichtige Stakeholder

Hast du Fragen und Anmerkungen zu diesem Tool?  
Sag uns gerne Bescheid: [info@cidpartners.de](mailto:info@cidpartners.de)

Möchtest du mehr über OKR erfahren?

Auf unserer Webseite findest du ein Whitepaper über Einführung von OKRs:

<https://cidpartners.de/preview.php/inspiration/downloads/okr-einfuehrungen-erfolgreich-gestalten.html>

**„BRAUSETABLETTE OKR“ UND IHRE NÄHRSTOFFE  
FÜR DIE UNTERNEHMENSENTWICKLUNG**



**„BRAUSETABLETTE OKR“ UND DIE QUALITÄT DES WASSERS,  
IN DER SIE LANDET**

Wie stark steht der Kunde/  
die Kundin schon im Fokus?

Wie verankert ist  
Wertstrom-Denken?

Wie metrik- und  
datengetrieben  
arbeiten Teams bisher?

Wie stark „ziehen“  
bereits Purpose  
und Strategie?

Wie hoch ist die Lern- und  
Veränderungsbereitschaft?

Wie verbreitet ist agile,  
kollaborative und co-kreative  
Zusammenarbeit?

Welche anderen  
Veränderungs-  
prozesse  
finden parallel statt?





