

# Vorbereitungshandbuch – OKR Leader (DIM®)

## 1. Überblick

Die Zertifizierung OKR Leader (DIM®) vermittelt tiefgehende Kenntnisse über die OKR-Methodik (Objectives and Key Results) zur strategischen Unternehmenssteuerung und Zielerreichung. Teilnehmer lernen, OKRs erfolgreich zu implementieren und Teams zielgerichtet zu führen.

### *Zielgruppe*

Diese Zertifizierung richtet sich an:

- Führungskräfte
- Manager
- Agile Coaches
- Change-Manager
- Organisationsentwickler
- Unternehmensstrategen
- HR-Verantwortliche

## 2. Prüfungsanforderungen

Die Prüfung bewertet die Fähigkeit zur Planung, Umsetzung und Optimierung von OKR-Systemen.

### *Prüfungsdetails:*

Prüfungsart: Multiple-Choice

Anzahl der Fragen: 40

Mindestpunktzahl: 65 % (26 von 40 Fragen)

Prüfungsdauer: 60 Minuten

Einsicht in Dokumentation erlaubt: Nein

Hilfsmittel erlaubt: Nein

## Prüfungsinhalte und Gewichtung

Prüfungsbereiche	Themen	Gewichtung
1. Grundlagen der OKR-Methodik	Prinzipien, Definitionen & Struktur	20 %
2. OKR-Planung & Umsetzung	Zieldefinition, Messbarkeit, Umsetzung	25 %
3. OKR-Führung & Change-Management	Teamführung, Motivation, Kulturwandel	20 %
4. OKR-Review & Skalierung	Evaluierung, Iteration, Skalierung	20 %
5. Verbindung mit Unternehmensstrategie	Verknüpfung zu Mission & Vision	15 %

### 3. Liste der Grundbegriffe

#### *Alignment:*

Der Prozess, OKRs auf unterschiedlichen Ebenen (Unternehmen, Teams, Individuen) miteinander zu verknüpfen, um sicherzustellen, dass alle auf dieselben übergeordneten Ziele hinarbeiten.

#### *Ambitionierte Ziele:*

Herausfordernde Objectives, die darauf abzielen, Teams und Mitarbeiter zu inspirieren und außergewöhnliche Leistungen zu fördern.

#### *Bottom-Up-Ansatz:*

Ein Ansatz, bei dem Mitarbeiter und Teams aktiv an der Formulierung von OKRs beteiligt sind, um ihre Perspektiven und Ideen einzubringen.

#### *Check-in:*

Regelmäßige Treffen (wöchentlich oder zweiwöchentlich), um den Fortschritt von OKRs zu überprüfen, Herausforderungen zu diskutieren und Anpassungen vorzunehmen.

*Cross-Functional Alignment:*

Die Abstimmung von OKRs zwischen verschiedenen Abteilungen oder Teams, die an gemeinsamen Projekten oder Zielen arbeiten.

*Dashboards:*

Visuelle Darstellungen des OKR-Fortschritts, die Teams und Führungskräften helfen, den aktuellen Status ihrer Ziele auf einen Blick zu erkennen.

*Echtzeit-OKRs:*

Ein Konzept, bei dem OKRs laufend aktualisiert und angepasst werden können, um auf Veränderungen in Echtzeit zu reagieren.

*ESG-OKRs:*

OKRs, die auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Ziele ausgerichtet sind, z. B. Nachhaltigkeit oder soziale Verantwortung.

*Fokus:*

Das Prinzip, sich auf eine begrenzte Anzahl von Objectives und Key Results zu konzentrieren, um Klarheit und Priorisierung zu fördern.

*Feedback-Loop:*

Ein strukturierter Prozess, um Feedback zu OKRs zu sammeln und daraus Erkenntnisse für zukünftige Zyklen abzuleiten.

*Globale OKRs:*

Unternehmensweite OKRs, die als übergeordneter Rahmen dienen und auf regionale oder lokale OKRs heruntergebrochen werden können.

*Goal Setting:*

Der Prozess der Festlegung von Zielen (Objectives) und messbaren Ergebnissen (Key Results) im Rahmen der OKR-Methodik.

*Horizontal Alignment:*

Die Abstimmung von OKRs zwischen verschiedenen Teams oder Abteilungen, um Synergien zu schaffen und Silos zu vermeiden.

*Key Results (KRs):*

Messbare Ergebnisse, die den Fortschritt in Richtung eines Objectives anzeigen. Sie sind spezifisch, quantifizierbar und ergebnisorientiert.

*Lesson Learned:*

Erkenntnisse, die aus einem abgeschlossenen OKR-Zyklus gewonnen wurden, um zukünftige Zyklen zu optimieren.

*Lokale OKRs:*

OKRs, die von regionalen oder lokalen Teams erstellt werden, um spezifische Markt- oder Standortanforderungen zu adressieren.

*Meilenstein:*

Ein spezifischer Punkt innerhalb eines OKR-Zyklus, der einen wichtigen Fortschritt oder eine Teilzielerreichung markiert.

*Metriken:*

Messgrößen, die zur Bewertung des Fortschritts und der Zielerreichung in Key Results verwendet werden.

*Objectives:*

Inspirierende und qualitative Ziele, die die Richtung vorgeben, ohne messbare Elemente zu enthalten. Sie beantworten die Frage: „Was wollen wir erreichen?“

*OKR-Zyklus:*

Ein festgelegter Zeitraum, in dem OKRs erstellt, verfolgt, überprüft und abgeschlossen werden (in der Regel vierteljährlich).

*Pilotprojekt:*

Ein kleiner, begrenzter Testlauf zur Einführung von OKRs, um die Methode vor einem vollständigen Rollout zu evaluieren und anzupassen.

*Predictive Analytics:*

Die Verwendung von Daten und Analysen, um vorherzusagen, ob ein OKR erreicht wird, und um frühzeitig Maßnahmen zu ergreifen.

### *Quarterly OKRs:*

OKRs, die in einem vierteljährlichen Zyklus erstellt und überprüft werden. Dieser Zeitraum ist gängig, da er eine gute Balance zwischen Planung und Flexibilität bietet.

### *Review:*

Eine abschließende Überprüfung am Ende eines OKR-Zyklus, um den Erfolg zu bewerten und Erkenntnisse für die Zukunft zu gewinnen.

### *Rückwärtsplanung:*

Der Ansatz, mit einem langfristigen Ziel zu beginnen und die notwendigen Schritte rückwärts zu planen, um es zu erreichen.

### *Stretch Goals:*

Ambitionierte Ziele, die absichtlich hoch gesteckt sind, um außergewöhnliche Ergebnisse zu fördern. Es wird akzeptiert, dass diese möglicherweise nicht vollständig erreicht werden.

### *Strategische Säulen:*

Übergeordnete Themen oder Schwerpunkte, die die Vision eines Unternehmens strukturieren und die Grundlage für OKRs bilden.

### *Top-Down-Ansatz:*

Ein Ansatz, bei dem die Führungsebene strategische OKRs vorgibt, die dann auf Teams und Einzelpersonen heruntergebrochen werden.

### *Transparenz:*

Ein Schlüsselprinzip der OKR-Methodik, bei dem Ziele und Fortschritte für alle im Unternehmen sichtbar sind.

### *Unternehmensweite OKRs:*

OKRs, die die strategischen Prioritäten des gesamten Unternehmens widerspiegeln und von allen Teams unterstützt werden.

### *Vision:*

Ein langfristiges Ziel oder Leitbild, das die OKR-Methodik unterstützt und in konkrete Objectives übersetzt wird.

### *Zeitonenmanagement:*

Der Prozess, OKR-Meetings und -Updates so zu planen, dass globale Teams in unterschiedlichen Zeitonen effektiv zusammenarbeiten können.

## **4. Empfohlene Literatur & Vorbereitung**

Empfohlene Schulungszeit

Präsenz-/Online-Kurs: ca. 14 Stunden

Selbststudium: individuell nach Vorwissen, ca. 40 Stunden

### ***Literatur***

Schachteli, M. (2024): **Erfolg nach Plan: OKR**. 1. Auflage, Schachteli Publishing, Isernhagen (Deutschland), ISBN 978-3-911212-01-4.

Zusätzliche Ressourcen und Beispielprüfungen sind über Ihre Akkreditierte Trainingsorganisation oder das Deutsche Institut für Managementmethoden (DIM) erhältlich.

## **5. Anmeldung zur Prüfung**

Die Prüfung kann online oder vor Ort abgelegt werden.

Die Anmeldung erfolgt über Ihre Akkreditierte Trainingsorganisation.

Kontaktieren Sie uns für weitere Informationen!