



# Gids

## Slimmer werken met OKR's

In de snel veranderende wereld van vandaag zijn organisaties voortdurend op zoek naar effectieve methoden om hun doelen te bereiken en succesvol te blijven. Geen wonder dus dat werken met OKR's (Objectives and Key Results) aan populariteit wint. OKR's bieden een framework dat organisaties helpt om focus, transparantie en meetbaarheid te bevorderen in het streven naar hun doelstellingen.

Het implementeren van OKR's kan echter een uitdaging zijn als het niet goed wordt begrepen of toegepast. Om organisaties te ondersteunen bij het beter werken met OKR's, hebben we deze gids samengesteld en bieden we enkele praktische tips voor het succesvol implementeren van deze methodiek en het schrijven van sterke OKR's. Deze gids is bedoeld voor organisaties die willen profiteren van de voordelen van OKR's, of ze nu nieuw zijn met het concept of hun OKR-proces willen finetunen.

## **Opstellen van sterke OKR's**

OKR's opstellen met enkel goede bedoelingen is natuurlijk niet voldoende. De manier waarop je ze formuleert zal voor een groot stuk bepalen of ze worden behaald en of ze bijdragen tot het succes van de onderneming. Onderstaande tips helpen bij het definiëren van sterke, waardevolle OKR's.

### **#1. Maak ze ambitieus maar haalbaar.**

Het opstellen van sterke OKR's begint met het vinden van de juiste balans tussen ambitie en haalbaarheid. Het doel is om uitdagende doelstellingen te bepalen die het team stimuleren om te streven naar groei en verbetering. Ambitieuze OKR's inspireren en motiveren, maar ze moeten ook realistisch genoeg zijn om te kunnen worden bereikt binnen de gegeven tijdspanne en middelen. Het is belangrijk om de capaciteiten, middelen en beperkingen van het bedrijf, van het team en van jezelf in overweging te nemen bij het opstellen van de doelstellingen. Soms kunnen OKR's niet worden behaald, en dat is oké. Het is essentieel om te benadrukken dat mislukkingen als leermogelijkheden moeten worden gezien, en dat teams moeten proberen te begrijpen waarom bepaalde doelen niet zijn bereikt om ervan te leren en zichzelf te verbeteren.

### **#2. Maak de doelstellingen duidelijk, specifiek en beknopt.**

Het formuleren van duidelijke, specifieke en beknopte doelstellingen is van cruciaal belang voor het succes van OKR's. Wanneer de doelstellingen onduidelijk of vaag zijn geformuleerd, kan dit leiden tot verwarring, gebrek aan focus en onzekerheid over wat er moet worden bereikt.

Duidelijke en specifieke doelstellingen geven een duidelijke richting aan het team en helpen hen te concentreren op wat belangrijk is. Het elimineert afleidingen en zorgt ervoor dat het team weet waar ze zich op moeten richten om de gewenste resultaten te behalen.

Wanneer doelstellingen beknopt en helder zijn geformuleerd, zijn ze begrijpelijk voor alle teamleden en belanghebbenden binnen de organisatie. Iedereen weet wat er moet gebeuren en kan gemakkelijk de bijdrage van zijn/haar werk aan de overkoepelende doelstelling begrijpen.

Heldere doelstellingen motiveren het team en vergroten hun betrokkenheid. Als de doelen specifiek zijn en duidelijk aangeven wat er moet worden bereikt, voelen teamleden zich gemotiveerd om naar deze doelen toe te werken en bij te dragen aan het succes.

### #3. Vermeld altijd een WAT en een WAAROM in je objectieven.

Met het "WAT" kun je duidelijk definiëren welke actie je zal ondernemen om het "WAAROM" van je doelstelling te bereiken. Zorg ervoor dat het realiseren van het "WAT" ook echt een meetbaar effect zal hebben op het "WAAROM". Een duidelijke wat helpt om je actieplan beter te focussen, geeft richting en schept een kader.

Met het "WAAROM" kun je de verwachte voordelen definiëren van wat je wilt doen, je "WAT". Op welke manier zal het realiseren van het "WAT" bijdragen aan de jaarlijkse of langetermijndoelstellingen van het bedrijf? Zo zorg je voor een sterk alignerend effect tussen de verschillende organisatiedoelen op lange en kortere termijn. Behalve dat het motiverend werkt om te weten waarom je doet wat je doet, is het ook essentieel om te meten of je je doelstelling hebt bereikt.



#### #4. Let op een realistische looptijd voor je OKR's.

Stel jezelf de vraag of het over een langetermijn-, jaar-, of kwartaalobjectief gaat. Zorg er ook voor dat het objectief binnen die termijn realiseerbaar is. Anders riskeer je bij de volgende kwartaalreview je OKR's te kopiëren naar de volgende periode. Kijk naar de hogerliggende objectieven en stel jezelf de vraag: "Wat kan ik/kunnen wij binnen dit kwartaal doen om te werken naar dat doel?" Kan je bijvoorbeeld de digitalisatie van je personeelsmappen niet binnen één kwartaal realiseren, dat is niet gek, maar misschien kan je wel al een roadmap opstellen, een selectie maken van welke tools gebruikt zullen worden, budgetten goedkeuren of de medewerking van andere betrokken teams verzoeken (vb. IT). Maak van de stappen die je binnen deze periode kan zetten je OKR en zet in de volgende periode de volgende stappen.



#### Alignment en transparantie

Om alignment, het in lijn brengen of het op elkaar afstemmen van verschillende partijen of elementen, met als doel congruentie en vlotte samenwerking te bereiken, te waarborgen, is het belangrijk dat er open communicatie en samenwerking plaatsvindt tussen de verschillende niveaus en afdelingen van de organisatie, dus zowel verticaal als horizontaal.

Dit stelt iedereen in staat om de bredere context te begrijpen en helpt er voor te zorgen dat alle individuele inspanningen bijdragen aan de realisatie van de organisatiedoelen.

### **#5. Aligneer je objectieven met de overkoepelende visie.**

Het is essentieel dat de OKR's in lijn liggen met de overkoepelende visie en strategie van de organisatie. OKR's moeten de grotere doelstellingen en prioriteiten ondersteunen en bijdragen aan het succes van de organisatie als geheel. Dit zorgt voor consistentie en cohesie binnen de organisatie en helpt ervoor te zorgen dat de inspanningen van teams en individuen gericht zijn op hetzelfde einddoel.

Organiseer (of herhaal) een strategische oefening rond missie, visie en waarden voordat je van start gaat met OKR's. Zo ben je zeker dat al je objectieven waardevol zijn voor de langetermijnvisie en dat de weg naar succes verloopt volgens de waarden van je onderneming.

### **#6. Zorg voor transparantie en zichtbaarheid.**

Transparantie is cruciaal bij het werken met OKR's. Het is belangrijk dat de OKR's en de voortgang voor iedereen in de organisatie open en toegankelijk zijn. Dit creëert een gevoel van vertrouwen en betrokkenheid tussen de hiërarchische lagen, tussen de verschillende teams en binnen de teams zelf. Je bevordert de samenwerking en samenwerkingsbereidheid door het onderling respect en de betrokkenheid te verhogen.

Er zijn verschillende manieren om transparantie en zichtbaarheid te bevorderen. Bijvoorbeeld door het delen van OKR's via een gedeeld platform of intranet, het organiseren van regelmatige OKR-reviewmeetings waarin de voortgang wordt besproken en het gebruik van visuele hulpmiddelen zoals dashboards of scorekaarten om de voortgang en prestaties te volgen.

### **#7. Organiseer alignment meetings**

Het organiseren van alignment meetings is essentieel voor bedrijven die met OKR's werken. Tijdens deze meetings kunnen teams hun doelstellingen presenteren en bespreken hoe ze bijdragen aan de bedrijfsdoelen. Het biedt ook de kans om expliciet het engagement te verkrijgen tussen teams en afdelingen bij teamoverschrijdende doelen.

Deze meetings bevorderen samenwerking, transparantie en betrokkenheid, en zorgen voor een gestructureerd proces voor het opstellen en uitlijnen van OKR's. Het resultaat is een gedeeld begrip van de doelen, een verhoogde motivatie om ze te bereiken en een grotere bereidheid tot samenwerking.

## #8. Stel OKR's op voor alle niveaus en afdelingen in de organisatie.

Om ervoor te zorgen dat de OKR's effectief zijn, is het belangrijk om ze op verschillende niveaus in de organisatie vast te stellen. Dit creëert niet alleen alignering van de verschillende objectieven, het zorgt er ook voor dat iedereen mee evolueert in dezelfde mindset van ownership en samenhang.

Op het hoogste niveau kunnen er organisatiebrede OKR's worden vastgesteld die de overkoepelende visie en strategie ondersteunen. Deze worden vervolgens vertaald naar OKR's op teamniveau, die gericht zijn op de bijdrage van elk team aan de organisatiedoelen. Tot slot kunnen er ook individuele OKR's op persoonlijk niveau worden opgesteld.

Door OKR's op verschillende niveaus in te stellen, ontstaat er een duidelijke hiërarchie van doelen en kunnen teams en individuen hun inspanningen richten op specifieke doelstellingen die bijdragen aan het grotere geheel.

## Meetbaarheid en monitoring

Bij het werken aan doelstellingen is het niet alleen belangrijk om te weten wat er moet gebeuren en waarom. Het is bijna net zo belangrijk om te weten of deze acties ook resulteren in de verwachte resultaten. Door tijdig te meten en bij te sturen kunnen de inspanningen gefocust worden op de juiste acties.

## #9. Maak gebruik van meetbare Key Results.

Key Results zijn de meetbare resultaten die aangeven in welke mate een doelstelling is bereikt. Het is van cruciaal belang om meetbare Key Results te formuleren om de voortgang en het succes van de OKR's te kunnen evalueren. Meten zorgt voor objectiviteit en duidelijkheid.



Bij het formuleren van Key Results is het belangrijk dat je het “WAAROM” gaat meten en niet het “WAT”. Zo meet je namelijk niet of je de beloofde acties uitvoert maar of je de gewenste doelstelling bereikt.

Bijvoorbeeld, je wilt je klanttevredenheid verhogen door elke klant een gepersonaliseerde attentie aan te bieden. Meet dan niet hoeveel gepersonaliseerde attenties je hebt aangeboden of hoeveel % van je klanten deze heeft ontvangen. Meet of je het gewenste doel effectief bereikt hebt. In dit voorbeeld kan je dus gaan meten of de klanttevredenheid geëvolueerd is van de oorspronkelijke score naar de gewenste score.

## **#10. Monitor regelmatig de voortgang.**

Het monitoren van de voortgang van de OKR's is essentieel om te beoordelen of de doelstellingen op schema liggen en om tijdig bij te sturen indien nodig.

Ging het sneller en beter dan verwacht? Fantastisch, je hoeft niet te wachten tot de volgende cyclus. Start alvast de volgende stappen die je kan zetten om naar je hoger gelegen doelstellingen te werken.

Het is natuurlijk ook mogelijk dat het uitvoeren van bepaalde acties niet heeft geleid tot het verwachte resultaat. Dat kan bijvoorbeeld omdat andere factoren een sterkere impact hadden, het causaal verband tussen de acties en het resultaat minder sterk blijkt of dat de acties onvoldoende kwalitatief werden uitgevoerd. Daarnaast is het ook mogelijk dat het in de praktijk niet haalbaar blijkt om bepaalde acties met de nodige frequentie of kwaliteit uit te voeren in de huidige context of blijkt dat er (nog) niet is voldaan aan de voorwaarden om te kunnen starten met de acties.

Door regelmatig OKR-reviewmeetings te plannen waarin de voortgang van de Key Results wordt besproken ben je nooit verrast door een gebrek aan impact en kan je tijdig je acties of je verwachtingen bijstellen. uitdagingen aan te pakken en samen te brainstormen over mogelijke oplossingen. Het is ook een gelegenheid om de relevantie en haalbaarheid van de OKR's te evalueren en indien nodig aanpassingen aan te brengen. Tweewekelijkse reviews zijn voor de meeste organisaties aan te raden.

Door het gebruik van meetbare Key Results en regelmatige monitoring kan het team de voortgang van de OKR's bijhouden, de prestaties evalueren en indien nodig aanpassingen doen om ervoor te zorgen dat de doelstellingen worden bereikt. Dit bevordert een data-gedreven en resultaatgerichte aanpak.

Het gebruik van visuele hulpmiddelen zoals dashboards of scorekaarten kan helpen bij het bijhouden van de voortgang op een transparante en overzichtelijke manier. Dit maakt het gemakkelijker voor het team en andere belanghebbenden om de prestaties te volgen en te begrijpen.

## #11. Vier en beloon successen

Het vieren van succesvolle prestaties en het behalen van doelen is een krachtig middel om motivatie en betrokkenheid te vergroten. Het realiseren van de objectieven biedt hiertoe de perfecte gelegenheid. Je viert niet alleen dat een team of een individu een doel heeft bereikt, maar staat ook de manier waarop dit succes bijdraagt aan de langetermijndoelen van de organisatie helemaal centraal. Het geeft erkenning aan de inzet en prestaties van het team en versterkt het gevoel van voldoening en trots bij de medewerkers. Het benadrukt ook de waarde van dit succes, dus ook die van het team of de persoon, voor het bedrijf. Dit kan op zijn beurt een positieve invloed hebben op saamenhorigheid en productiviteit stimuleren.

Zorg voor een combinatie van beloning, publieke erkenning en het delen van de formule tot succes doorheen het bedrijf. Let op dat dit op een gelijkwaardige manier gebeurt doorheen de verschillende afdelingen of departementen.



## #12. Gebruik aangepaste tools

Het gebruik van moderne tools die specifiek werden gecreëerd voor het opstellen en opvolgen van OKR's kan een belangrijke rol spelen. Door een gebruiksvriendelijk, toegankelijk en transparant platform aan te bieden, aangevuld met leertips, vergroot je de kans op een succesvolle integratie van OKR's aanzienlijk.

Hierbij is een intuïtieve en gemakkelijk te gebruiken interface het allerbelangrijkst, zodat alle teamleden en medewerkers er probleemloos mee kunnen werken zonder dat uitgebreide training nodig is. De technologie moet ook het delen van OKR's mogelijk maken tussen teams, afdelingen en individuele medewerkers. Dit bevordert de samenwerking en zorgt ervoor dat iedereen op de hoogte is van elkaars doelstellingen.



Het is belangrijk dat je via de gekozen toepassing ook de mogelijkheid hebt om meetbare Key Results te definiëren en de voortgang ervan bij te houden. Dit omvat het vastleggen van meetgegevens en het automatisch berekenen van de voortgang op basis van de ingevoerde resultaten. Realtime meldingen aan relevante teams bij het behalen (of vertragen) van objectieven verhogen verder hun betrokkenheid. De mogelijkheid om data te integreren met andere bestaande systemen die de organisatie gebruikt kan een belangrijke meerwaarde zijn. Denk aan projectmanagementtools, communicatieplatformen, etc.

Dit zorgt voor een naadloze workflow en gegevensuitwisseling. De beschikbaarheid van analyse- en rapportagefuncties is cruciaal zodat leiders en teamleden inzicht kunnen krijgen in de prestaties en de effectiviteit van hun OKR's. Hierdoor kunnen ze hun aanpak optimaliseren en toekomstige doelen beter afstemmen.





Wil je ook de **betrokkenheid** en **motivatie** van je team **verhogen**?

Wil je de **intrinsieke motivatie** van je teamleden leren **kennen**?

Wil je een **motiverende en productieve werkcultuur** binnen je organisatie?

Wil je **OKR's** implementeren of slimmer werken met OKR's in je organisatie?

Wordt een **human centric** bedrijf en merk de positieve impact op je business!

Contacteer ons, we reiken je de tools aan en begeleiden de implementatie.



[www.iamhuman.be](http://www.iamhuman.be)



[info@iamhuman.be](mailto:info@iamhuman.be)

**Ann-Sophie Maeyaert**

[ann-sophie@iamhuman.be](mailto:ann-sophie@iamhuman.be)

+32 491 086 986

