IdeaStructura

OKR-toimintatapa tavoitteiden edistämisessä

Lyra-hankkeen työpaja 19.11.

Helsinki

Jyrki Jalli

CV

- DI 1990, TKK
- Vahasella 20 v
- IdeaStructura 2011 -> TJ
- Moninaisten asiantuntijapalveluiden tuottamista, kehittämistä
- Ei työsuhteita toteuttajapuolella

IdeaStructura Oy

Itse- ja yhteisöohjautuva kasvuhakuinen suomalainen rakennusalan asiantuntijayritys.

8
Paikkakunnalla

14
Osakasta

+110
Työntekijää

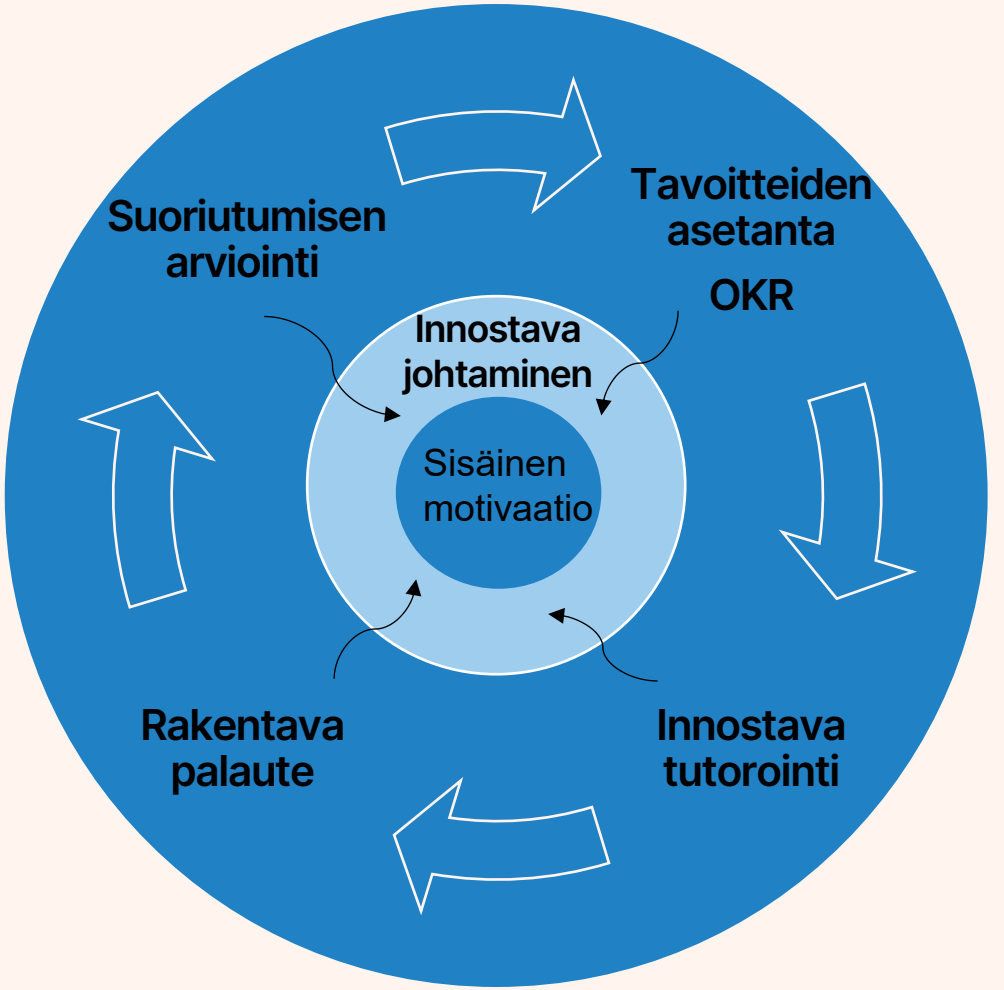
+11 M€
Liikevaihtoa

ideastructura.com »

IdeaStructura

IdeaStructura

Jatkuva parantaminen Idiksessä



IdeaStructura

OKR:n on koeteltu tavoitejohtamisen toimintatapa

- Tavoitejohtamisen työkalu, jonka juuret juontavat Jenkkeihin 1970-luvulle.
- Intel ja Google ovat tunnetuimpia soveltajia.
- Suomessa käytössä nuorissa, teknologia- ja kasvuyrityksissä. Tarkkaa tietoa käytön laajuudesta ei taida olla.
- Teknologiateollisuudesta arvioitiin, että jäsenkunnasta hyödyntää noin 10% eli ~ 200 yritystä
- Idiksessä otettiin käyttöön sattumalta noin 2 vuotta sitten.
- Rakennusalan yritykset?

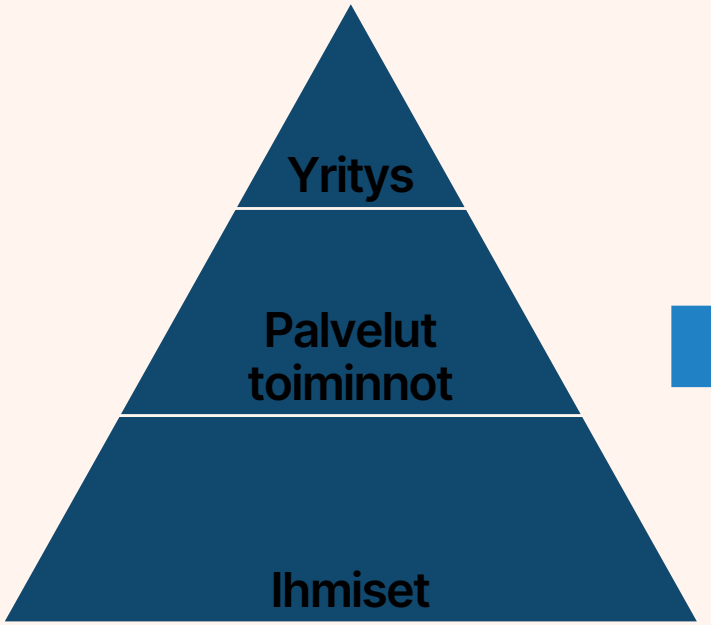
IdeaStructura

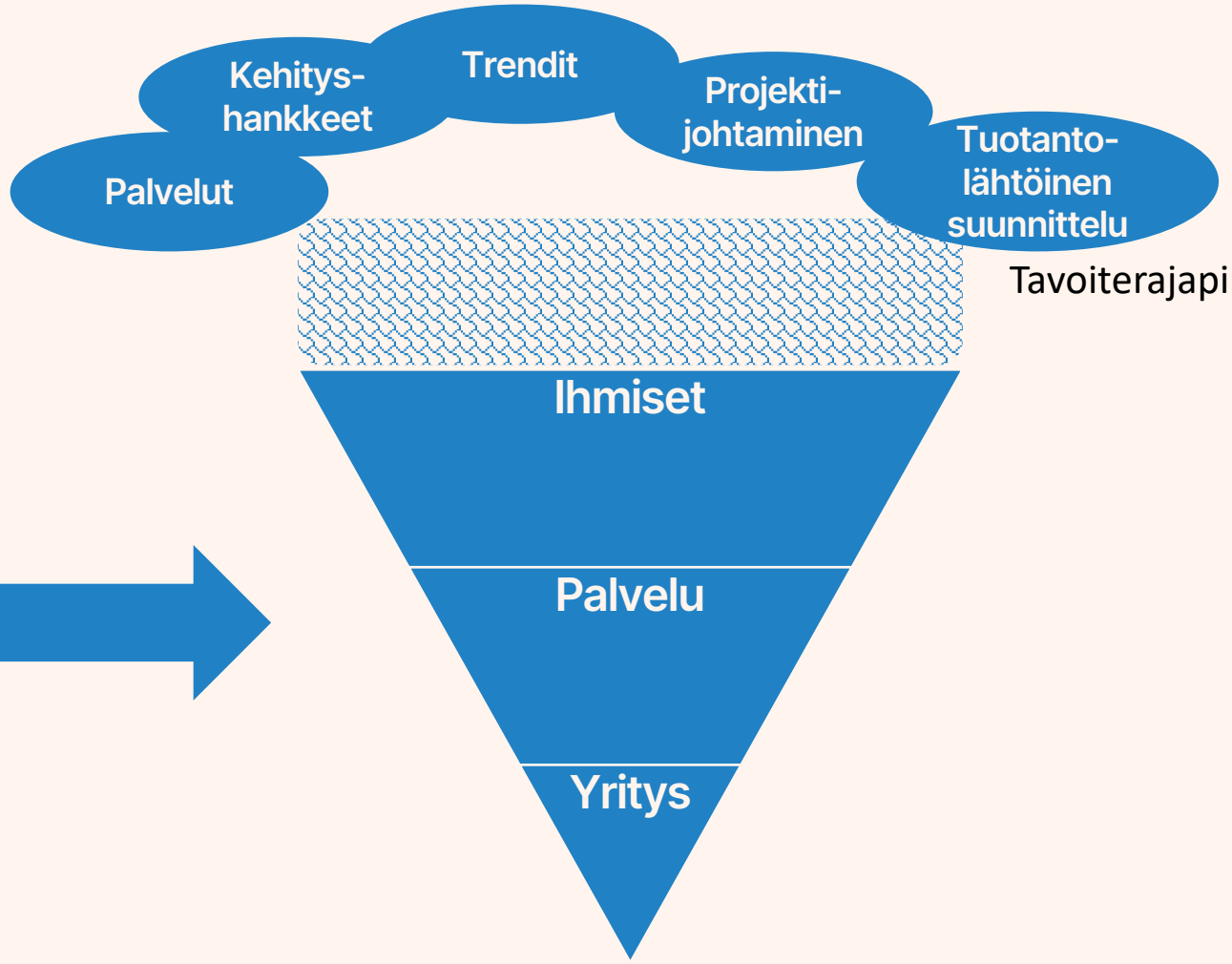
OKR – Objectives and key results

- Tavoitteet asetetaan yleensä 1-2 vuoden aikajaksolla
  - Tarkoituksena on vauhdittaa muutosta
  - Tavoitteet ovat selkeitä ja innostavia (SMART yms.)
  - Lukumääräisesti tavoitteita on rajallisesti 3-5 kpl
  - Kaikkien tavoitteet näkyvillä

- Avaintuloksia mitataan tiheämmin yleensä 1-3 kk, Idiksellä 4 kk
  - Avaintuloksia 3-4 per tavoite.
  - On voitava todeta, onnistuttiinko vai ei => mitattavuus tai todennettavuus
  - Onnistumista käsitellään säännöllisissä keskusteluissa, jotka dokumentoidaan
  - Syklejä tihentämällä voidaan saavuttaa nopeampi muutos

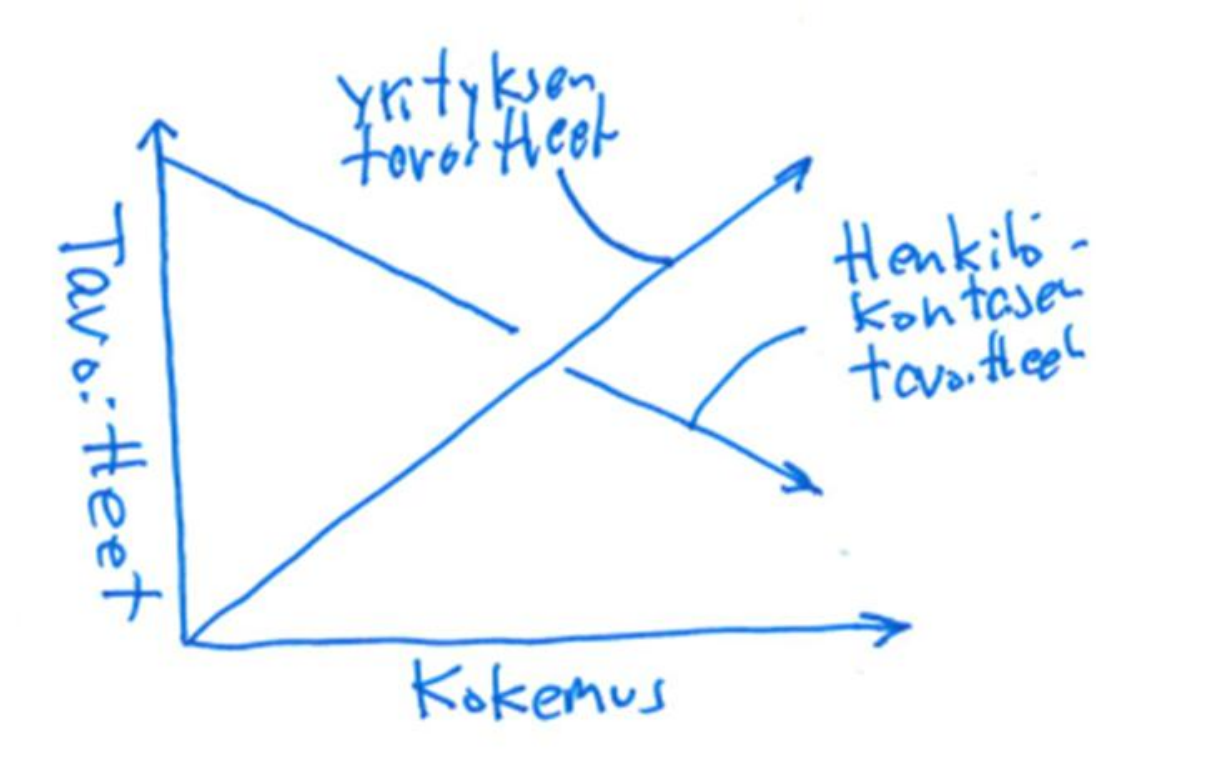
Perinteisestä käännettyyn





IdeaStructura

Tavoitteiden painotus henkilökohtaisten tavoitteiden ja yrityksen/liiketoiminnan tavoitteiden välillä muuttuu kokemuksen myötä



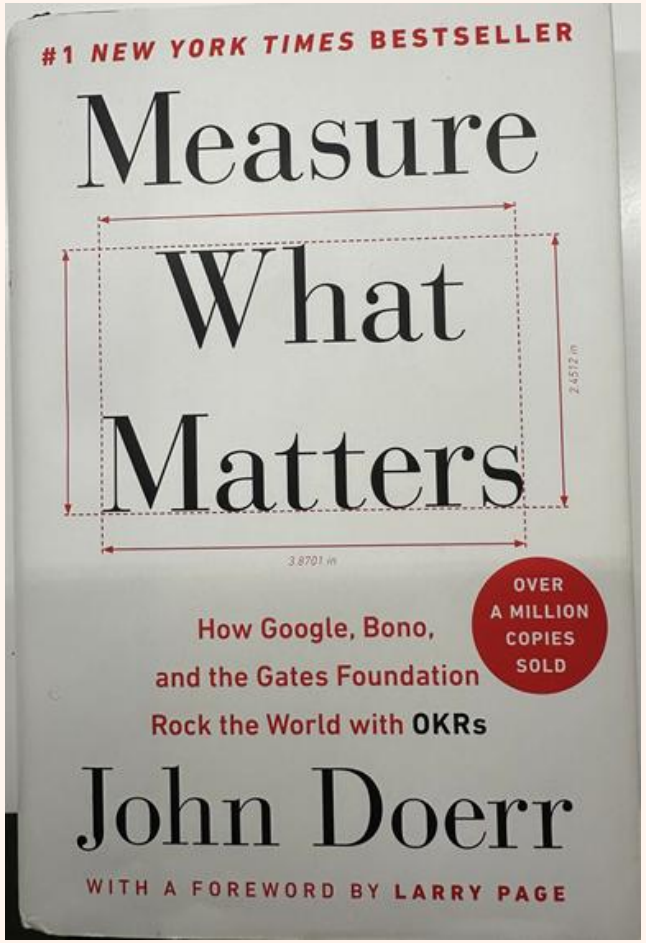
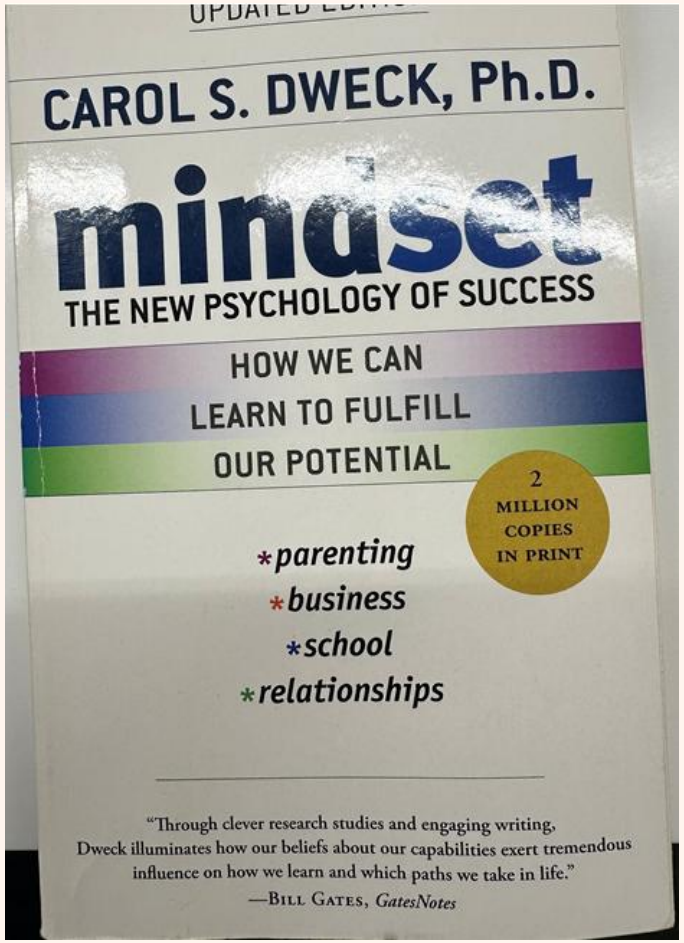
IdeaStructura

OKR vs perinteisemmän mallin väliset erot

Perinteinen (vuosirytmitykseen perustuva)	Jatkuva suorituksen johtaminen
Vuosittainen palaute	Jatkuva palaute
Sidottu palkitsemiseen	Eriytetty palkitsemisesta
Johtamiseen, esimiestyöskentelyyn perustuva	Valmentava, demokraattinen
Tulosorientoitunut	Prosessiorientoitunut
Heikkouslähtöinen	Vahvuuslähtöinen
Herkkä vääristymille	Faktapohjainen

Oppeja matkalta

- Tavoitteiden ja avaintulosten laatiminen on oppimisprosessi
- Päämääränä on ´Growth mindset´, kasvuasenne
- Mitattavien tai todennettavien tavoitteiden hahmottaminen on ihmisille vaikeaa => älä luovuta
- Lähde maltilla liikkeelle, 3 tavoitetta, 3 avaintulosta riittää hyvin
- Säännölliset keskustelut ja valmentava ote ovat oleellisia
- Toimenpiteiden/tehtävien välinen raja hämärtyy, treenaa koko ajan

IdeaStructura

Luettavaa