

<t.wiser>

OKR Yol Haritası



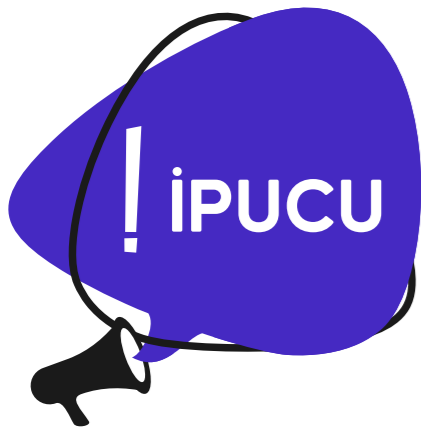
ADIM 1:

NEDEN OKR METODOLOJİSİNİN GEREKLİ OLDUĞUNU İNCELEYİN

OKR'ler organizasyonlara birçok fayda sağlar.
En yaygın faydalarından bazıları şunlardır:

- Odaklanma
- Bağlılık
- Şeffaflık
- Hizalama
- İletişim
- Sorumluluk alma

Yüksek büyüme hızına sahip birçok organizasyonun OKR'leri başarıyla uygulamasına destek oluyoruz. Organizasyonel odaklanmanın açık ara en önemli fayda olduğunu ve ardından hedef ile ilgili sorumluluk alma duygusunun geldiğini deneyimliyoruz. Diğer önemli faydaların ise bağlılık, hizalanma ve şeffaflık olduğunu biliyoruz.

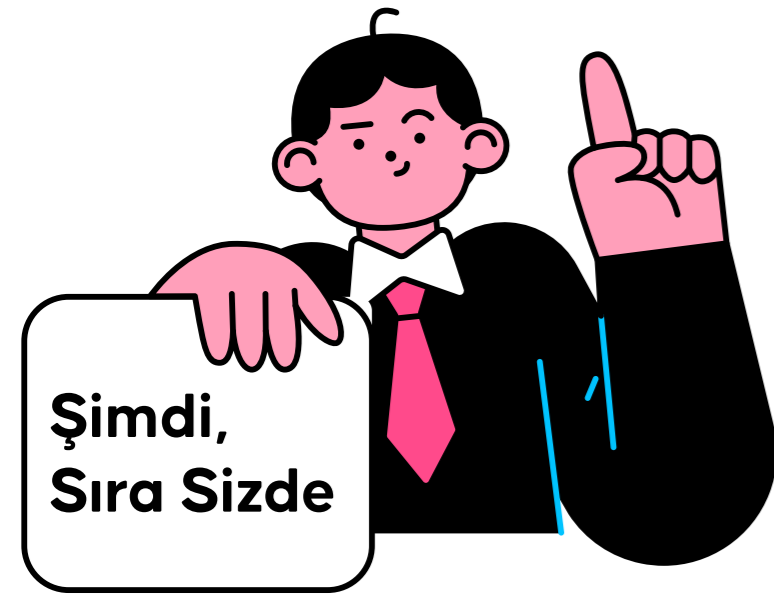


Şirketiniz gençse, odaklanma ile ilgili sorunlarınız olabilir. Genç ve motive ekibin dezavantajı genellikle budur. İlk OKR'lerinizi oluşturmak zorlu bir süreç olabilir. Bu süreç hedef bulmanın zor olmasından kaynaklı değildir, en zor şey neye odaklanılmayacağına karar vermek olacaktır. İyi tarafından bakarsak, doğru önceliklere odaklanması, OKR'lerden alacağınız en değerli şeydir.

Meşgul, üretken ve yenilikçi ekipler, bilinen "**parlak nesne sendromu**" nedeniyle genellikle odaklanmakta zorlanır. Her zaman yapılacak yeni bir şeyler ve nadiren motivasyon eksikliği vardır. OKR'ler, ekibinizin hedeflerle ilgili değişiklikler yapmasına izin verir ama bu değişiklikler yapılırken sizlere **yön değiştirme sürecini bilinçli hale getiren bir çerçeve sağlar**.

Hedef ile ilgili sorumluluk almamak biraz odaklanma eksikliğinden kaynaklanır. Takım arkadaşlarınızın işleri kasıtlı olarak sabote etmesi nadiren görülen bir durumdur, ancak söylendiği gibi: "Cehenneme giden yol iyi niyet taşlarıyla döşenmiştir." **Çalışanların kendi hedeflerine sahip olmalarını ve onları her an takip etmelerini sağlamak, büyük ve küçük şirketlerde çok önemli bir sorumluluk alma duygusu sağlar.**

Sonuç olarak, OKR'ler organizasyon içerisinde hedefler ile ilgili ortak bir bakış açısı ve kültür yaratır. Hedef ile ilgili bir aksaklık yaşandığında veya bir engelle karşılaşıldığında doğru önceliklere odaklanmak, bu engelleri kaldırmak için oldukça kritiktir. Birçok şirketin OKR sürecini yönetirken edindiğimiz tecrübelerimize göre, organizasyonel odaklanma sağlamak biraz zor olsa da başarıya ulaşmak için çok güçlü bir katkı sunar.



- OKR'leri benimsememenizin en önemli nedenini tanımlayın.
- OKR'lerin işinizi geliştirmenize nasıl yardımcı olacağını belirleyin.

** Parlak Nesne Sendromu, görmezden gelemediğiniz sayısız yaratıcı fikir ve heyecan verici fırsatlarla dolu bir alternatif dünyaya kapılıp gittiğiniz, odağınızın kaydığı ve dikkatinizin dağıldığı zamanlardır.*

ADIM 2:

OKR METODOLOJİSİNİN TEMELLERİNİ KAVRAYIN

OKR'ler, Hedefler ve Anahtar Sonuçlar anlamına gelir.

- Objective (Hedef), ulaşmak istediğiniz hedefinizdir.
- Key Result (Anahtar Sonuç), hedef ile ilgili almayı beklediğiniz sonuçlardır yani hedefinize ulaştığınızı nasıl ölçmeyi planladığınızdır.



- Objective: Hissedara değer yaratan karlı bir işletme haline gelmek
- Key Result: Yeni müşterilerden 1 Milyon Euro gelir elde etmek

Objective ve Key Result arasındaki etkileşim çok açıktır. Sonuçta karlı olmanın anlamı her şirket için farklı olacaktır. Karlılığa herkes farklı yollardan gitmeyi tercih edebilir.

Objective'ler, nereye ulaşmak istediğimizi gösteren ifadelerdir. İlham verici ve heyecan uyandıran ifadeler olması beklenir. Önceliklere odaklanabilmek ve karmaşıklıktan uzaklaşmak için OKR'ler mutlaka sınırlandırılmalıdır. Belirlenen maksimum OKR sayısı aşılmamalıdır.

Objective'ler;

- Vizyonu tarif eden,
- Heyecan uyandıran,
- Yön gösterici,
- Şirket hedefleri ile hizalanmış,
- Etki yaratan,
- Nicelikten çok niteliğe odaklanan,
- Nereye ulaşmak istediğimizi gösteren ifadeler olmalıdır.

Key Result'lar, belirlenen Objective'lere nasıl ulaşılabileceğini gösteren ifadelerdir.

Ya rahatlıkla ölçülebilir, rakamsal ya da gerçekleşip gerçekleşmediği net biçimde anlaşılabilir ifadeler olmalıdır. Key Result'ınız yapıldı-yapılmadı gibi iki sonuç içeriyor olsa bile bu sayısal olduğunu gösterir. Örneğin, Key Result'ınız "Bir sınavı geçmek" olsun, bu durumda Key Result'ınızı tamamlamak için iki seçeneğiniz var. Evet (1) veya Hayır (0). Bu şekilde oluşturduğunuz Key Result'larınız da geçerli ve sayısal bir Key Result olacaktır. Key Result'lar zorlayıcı olmalı, ekiplerin başarıya arzusunu ileriye taşımalıdır.

Key Result'lar;

- Hedefe ulaşmayı tarif eden,
- Ölçülebilir,
- Kesin yargıya varılabilir,
- Zamana bağlı,
- İddialı ifadeler olmalıdır.

1. OKR'nin sahibi kim olmalıdır?

OKR'ler bir kişiye veya bir takıma ait olabilir. Buna ek olarak şirketinizin de mutlaka kendi OKR'leri olmalıdır. Şirketinizin büyüklüğüne ve olgunluğuna bağlı olarak, ilk planlama döneminde OKR'leri yalnızca ekiplere atamayı düşünebilirsiniz.

2. Kaç tane "Objective" olmalı?

Bir kişi veya ekibin planlama dönemi başına en fazla 5 hedefi olmalıdır. (Örneğin, tercihinize göre çeyreklik planlama dönemleri belirleyebilirsiniz.)

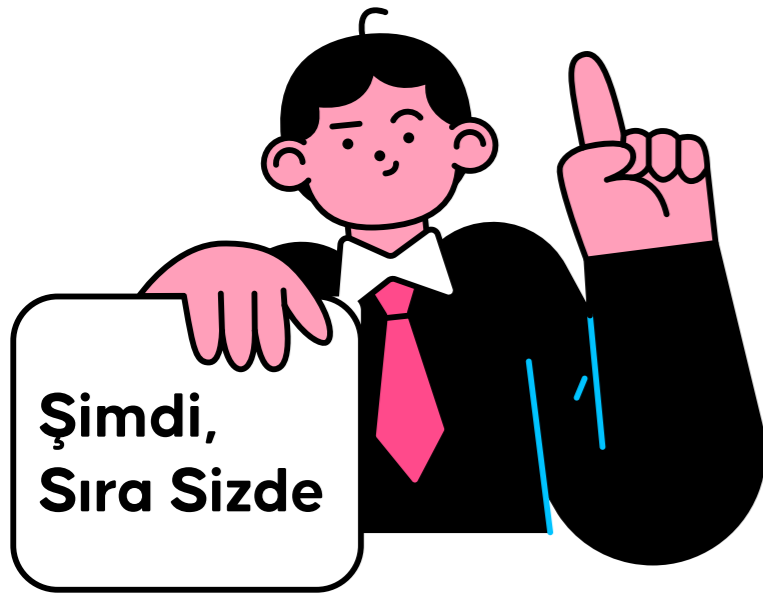


Yeni başladığınızda, herkesin maksimum 3 objective'e sahip olması çok başarılı bir pratik olabilir. Başlangıçta sayının az olması ekiplerin odaklanmanın değerini hızlı bir şekilde öğrenmelerini sağlayacaktır.

3. Kaç tane "Key Result" olmalı?

Bir hedefin kaç tane Key Result'ı olması gerektiğine dair kesin bir kural yoktur. Ama her Objective için en az 1 adet Key Result'ınız mutlaka olmalı. Aksi takdirde başarıyı tanımlamamış olursunuz. Aynı zamanda, Key Result sayınızın beşin üzerine çıktığı durumlarda hedeflerin gerçekleştirilmesinin zor olduğunu söyleyebiliriz.

En yaygın yaklaşım, iyi tanımlanmış Objective'lerin her biri için 3-4 adet Key Result tanımlanmasıdır.



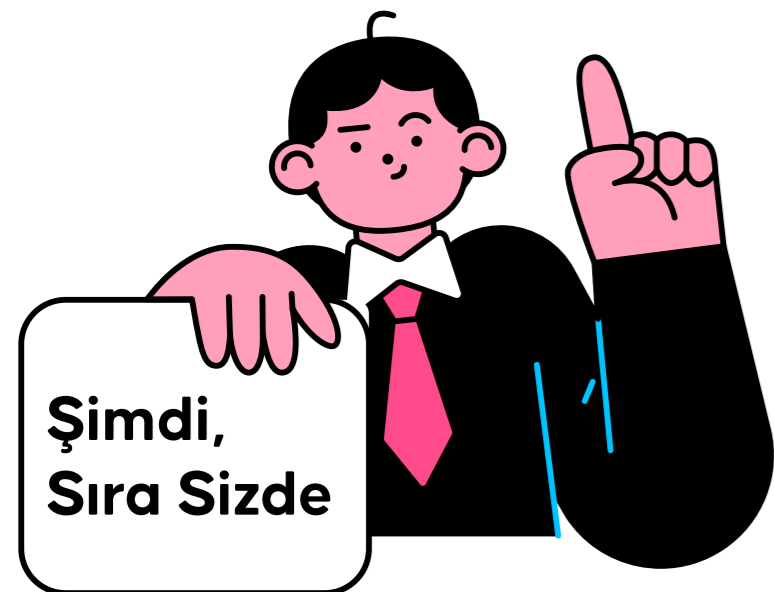
- Objective ve Key Result'ların yapısını inceleyin ve OKR hedef belirleme şablonunu kavrayın.
- Örnek bir Objective ve işinizle ilgili birkaç destekleyici Key Result oluşturun.

ADIM 3:

OKR'LERİ DENEYİMLEMEK İÇİN BİR PİLOT GRUP BELİRLEYİN

Şirketlerin bir pilot grup seçerken kullandıkları iki temel yaklaşım vardır: Bir yönetim ekibi veya bir departman (örneğin, pazarlama ekibi) veya yönetim ekibini seçmek. Her iki yaklaşımın da faydaları vardır ve sizin için hangisinin mantıklı olduğuna siz karar vermelisiniz. Pilot grup olarak bir departman ile ilerlemek, o departmandaki en genç çalışandan en kıdemli çalışana kadar sürecin dikey olarak nasıl işleyeceğini görme avantajı sağlar. Ek olarak, şirketin diğer departmanları, OKR'lerin yönetim ekibinden ziyade bir ekibin tamamında dikey olarak çalıştığını görürlerse OKR'leri benimsemeye daha istekli olacaklardır.

Yönetim ekibini pilot grubunuz olarak seçmek genellikle çok iyi sonuç verir, çünkü yönetim ekibi hedeflere odaklı çalışmaya daha yatkındır. Objective'ler daha stratejik olacaktır ve OKR'lerin birbiri ile hizalanması da çok daha kolay ilerleyecektir. Bu yaklaşımın dezavantajı ise tüm yönetim ekibini bir pilot uygulamaya katılmaya ikna etmenin her zaman mümkün olmamasıdır.



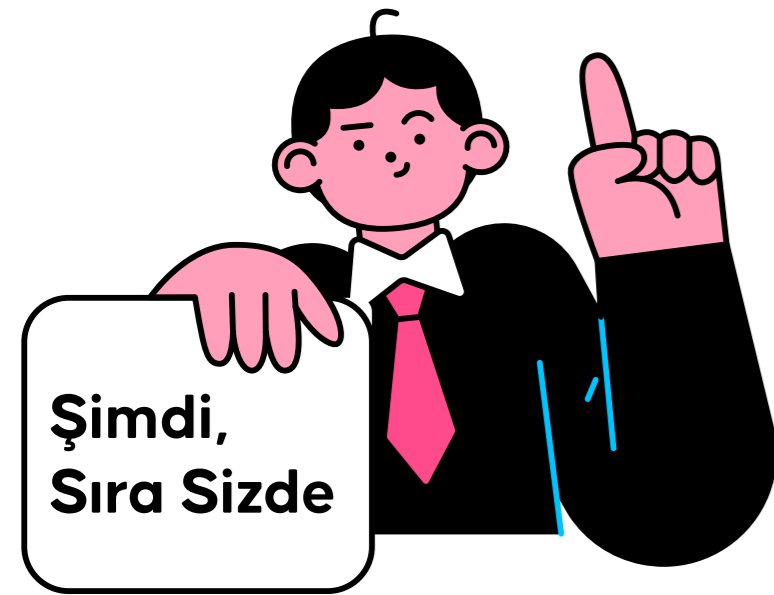
- Şirketinizde OKR'lerin benimsenmesine öncülük edecek bir grup seçin.
- OKR pilot sürecinizin süresini belirleyin.
- Pilot sürecini başarılı kılacak kriterleri tanımlayın (Bu başarı kriterlerini tanımlarken OKR yaklaşımını kullanmayı unutmayın!)

ADIM 4:

EKİP ARKADAŞLARINIZIN DESTEĞİNİ ALIN

Ekip arkadaşlarınızın desteğini almanın, herhangi bir yeni süreç veya uygulamanın benimsenmesi için ne kadar kritik olduğunu ve OKR'ler için de bu durumun farklı olmadığını söylemeye gerek yok 😊

Tecrübelerimize dayanarak, ekip arkadaşlarınızı OKR sürecine erken dahil etmenin, OKR yaklaşımını şirketinizin dinamiklerine göre tasarlarken onların da fikrini almanın, başarılı bir OKR süreci yürütmek için çok önemli olduğunu söyleyebiliriz.



- Birkaç çalışma arkadaşınızı OKR'lerle tanıştırın ve sürece başlamadan önce onların desteğini alın.
- OKR'lerinizin şirket içerisinde hangi kural ve uygulamalar ile ilerleyeceğini ekibiniz ile birlikte değerlendirin.

ADIM 5:

OKR METODOLOJİSİNİN TEMEL KRİTERLERİNİ ŞİRKETİNİZE UYGUN OLARAK UYGULAYIN

Şirketinizin OKR sürecini tanımlayacak en önemli kriterlerden bazılarını burada görebilirsiniz.

1. Dönem belirlenmesi

OKR'ler hangi aralık için tanımlanacak?

OKR metodolojisi eski klasik hedef belirleme yapısından farklı olarak hedeflere belirli bir süre zorunluluğu koymaz. Siz organizasyon kültürüne ve ihtiyacına göre hedef dönemi sürenizi belirleyebilirsiniz. Burada karar verirken iş yapış şeklinizi, projelerinizin tamamlanma süresini ve ne kadar sürede bir etki ve sonuç ortaya çıkardığınızı dikkate alabilirsiniz.

2. Bire Bir Görüşmeler (Check-in'ler)

Bire bir görüşmeler çalışanla yönetici arasındaki iletişimi güçlendiren, yöneticinin mentorluk ederek çalışana destek ortamı yaratmasını sağlayan bir araçtır.

Bu sayede hem hedeflerin başarılması, hem de çalışanların hedefleri üzerinden devamlı ileri bildirim olarak daha tutkulu ve mutlu çalışmasına olanak sağlanır. OKR iletişim ve destek ortamını güçlendirip başarıyı hedefleyen bir yaklaşımdır. Bire bir görüşme dönemi belirli dönemlerde çalışan ile yöneticiyi bir araya getirerek gerçekleştirilen görüşmelerdir. Bire bir görüşmelerde çalışan ve yöneticiye, çalışanın hedefleri ve gelişimi ile ilgili sorular sistem üzerinden sorulur.

Bire bir görüşme dönemlerinin minimum her çeyrekte gerçekleştirilmesi doğru önceliklere odaklanma ve hizalanma için oldukça faydalı olacaktır. Eğer şirketiniz geri bildirim konusunda olgunlaşmış bir şirket ise bu dönemleri iki ayda bir ya da ayda bir gerçekleştirmenizi öneriyoruz.

3. Maksimum Objective ve Key Result Sayısı

OKR metodolojisi hedef döneminiz içerisinde organizasyon hedeflerine paralel olarak, önceliklerinize odaklanmanızı sağlar.

Doğru hedeflere odaklanma ancak önceliklendirme ile olur.

Bu sebeple, en fazla 5 adet Objective ve her Objective altına en fazla 4 adet KR belirlemenizi öneriyoruz. Bu sayı 5'in üzerine çıktığında karışıklık artar ve hedeflere odaklanma zorlaşır.

Bazı şirketler, çalışanlarının mesleki anlamda gelişimine katkı sağlayacak gelişim hedefleri belirlemesi konusunda yönlendirmeler yaparak Objective sayısını 4 iş hedefi + 1 gelişim hedefi şeklinde konumlandırmayı tercih edebilir.

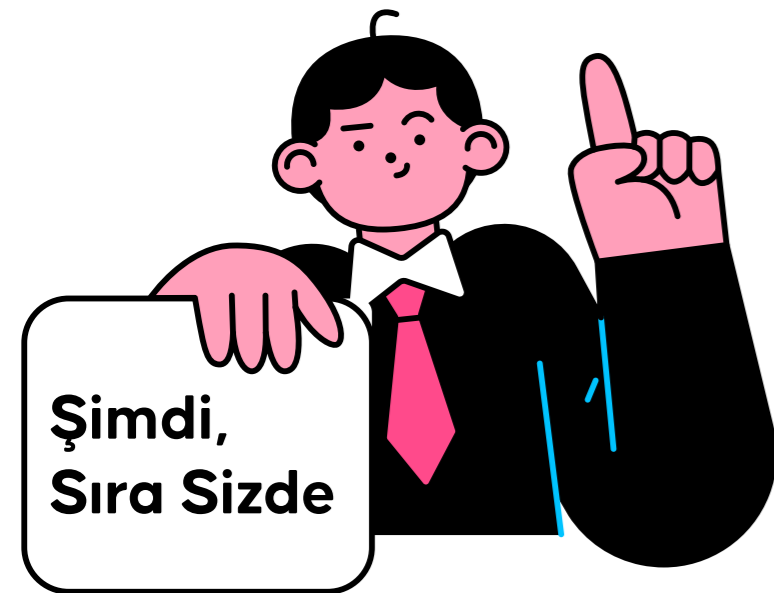
4. OKR belirleme süreci nasıl ilerlemeli?

OKR belirleme süreci genel müdür OKR'lerinin oluşmasıyla başlar. Tüm çalışanlar o dönemin önceliklerini gözden geçirerek taslak OKR'lerini hazırlamaya başlayabilirler.

OKR'lerini yazan tüm ekipler, ekip içerisinde çalıştaylar düzenlerler ve hedeflerini bir arada tartışarak hizalarlar.

Ortak hedefe koşan takım OKR'si oluşturacak ekiplerin de bir araya gelmesi gerekir. Çalıştaydan sonra tüm çalışanlar bağlı oldukları yönetici ile bir araya gelerek OKR'lerine son rötuşları yapar ve el sıkışırlar.

Oluşturulan OKR'ler sisteme girilir. "OKR olarak önerme" ve "KR olarak önerme" özellikleri kullanılarak şirket içerisinde hedef yayılımı etkin bir şekilde yürütülebilir.



- OKR'lerinizi hangi dönem aralığı için tanımlayacağınızı belirleyin. (Çeyreklik, 6 aylık, yıllık vb.)
- OKR'lerin ne sıklıkta gözden geçirilmesi gerektiğini yani bire bir görüşme dönemlerinizi belirleyin.
- Maksimum Objective sayısına karar verin.
- Her bir objective için maksimum Key Result sayısını belirleyin.

ADIM 6:

OKR ELÇİLERİ SEÇİN

Bir konu herkesin sorumluluğundaysa, o zaman hiç kimsenin sorumluluğunda olmadığı söylenir. OKR elçisi, ekibinizde OKR'lerin kusursuz uygulanmasından sorumlu olan bir kişidir.



OKR elçisi belirlemek, OKR metodolojisini benimserken yapılacak en önemli şeylerden biridir. Bu adımı görmezden gelen ekipler, OKR'leri benimseme konusunda zorlanabilirler.

Peki, OKR elçileri kimler olmalı?

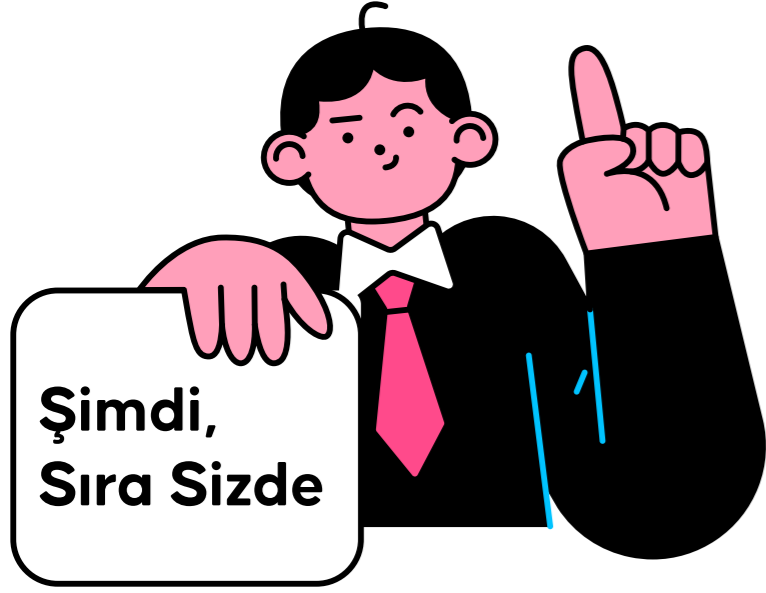
- İletişimi kuvvetli,
- Değişime açık,
- Yeni bir sürece zaman ayırma konusunda hevesli, (Elçi rolünün yöneticilere verilmesi durumunda zaman ayırma konusunda zorluklar ile karşılaşılabilirdiğini görüyoruz.)
- Mentorluk ve koçluk yapmaya yatkın,
- Sorumluluk bilinci yüksek kişilerin OKR elçisi olarak belirlenmesini öneriyoruz.

OKR elçileri, süreç ile ilgili karar vermekten çok, süreci destekleyen bir roldür. Bir “Scrum Master”ın ekibin çevik olmasına yardımcı olduğu gibi, bir OKR elçisi de ekiplerin OKR’lerden maksimum faydayı sağlamasına yardımcı olur.

OKR elçilerinden,

- Çalışma arkadaşlarının etkili OKR’ler belirlemesine yardımcı olmasını,
- Belirlenen OKR’lerin sık sık güncellenmesi konusunda destekçi olmasını,
- Bire bir görüşme dönemlerinde hatırlatmalar yapmasını,
- Yani ekibin etkili OKR’ler belirlemesine ve OKR özelliklerinden faydalanarak hedeflerin verimli bir şekilde takibinin yapılmasına destek olmasını bekliyoruz.

OKR elçileri sürecin başında belirlenmelidir çünkü OKR elçileri başarılı bir OKR kültürünün şirkette benimsenmesi için kilit rol oynar.



- OKR elçisi olacak kişileri belirleyin ve onlara konunun önemini aktararak bu rollere seçildikleri için onları kutlayın!

ADIM 7:

OKR DÖNEMİNİZİ BELİRLEYİN

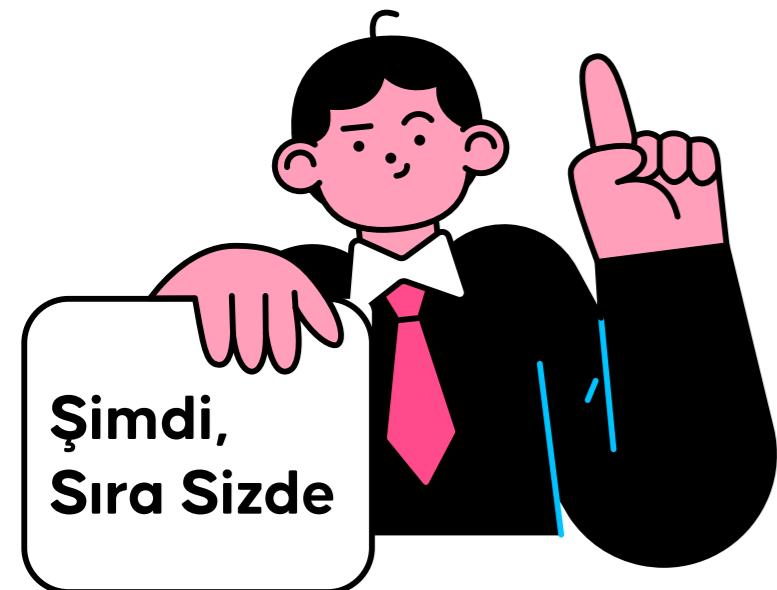
OKR'leri benimserken, karar vermeniz gereken noktalardan biri, planlama döneminin uzunluğudur.

Yeni nesil performans sistemlerini benimseyen şirketlerin en yaygın kullandığı yaklaşım çeyreklik dönemlerde hedef belirlemektir.

Kültürü daha dinamik olan ve iş çıktılarını daha hızlı ortaya koyan bazı organizasyonlar 3 aylık periyotlarda hedeflerini yürütmeyi tercih ederler. Böylece hedefleri ile yarattıkları sonuçların çıktı süresi paralel ilerler.

Önerilen ve yaygın olarak kullanılan 3 aylık dönemler olsa da hedef bazında değişiklik olabilir. Buradaki amaç 3 aylık dönem sonunda değişmesi gereken veya aksiyon alınması gereken durumları tespit edebilmek.

Bununla beraber, birçok şirket özellikle OKR'ye geçiş aşamasında hedef dönemini 6 aylık belirlemeyi tercih edebilir.



➤ OKR'lerin hangi dönem aralığı için belirleneceğini netleştirin ve bunu ekipleriniz ile paylaşın.

ADIM 8:

MİSYON VE VİZYONUN TANIMLANMASI

Her şirketin bir misyon ve vizyonu olması gerekir, OKR'leri benimseyen şirketlerde ise mutlaka tanımlanmış ve herkes tarafından net bir şekilde bilinen misyon ve vizyon olması gerekir. **Misyon ve vizyon olmadan, ekibiniz anlamlı hedefler belirlemede zorlanacaktır.**

o Misyon

Misyon, şirketinizin var olma sebebidir.

Misyon için birkaç örnek:

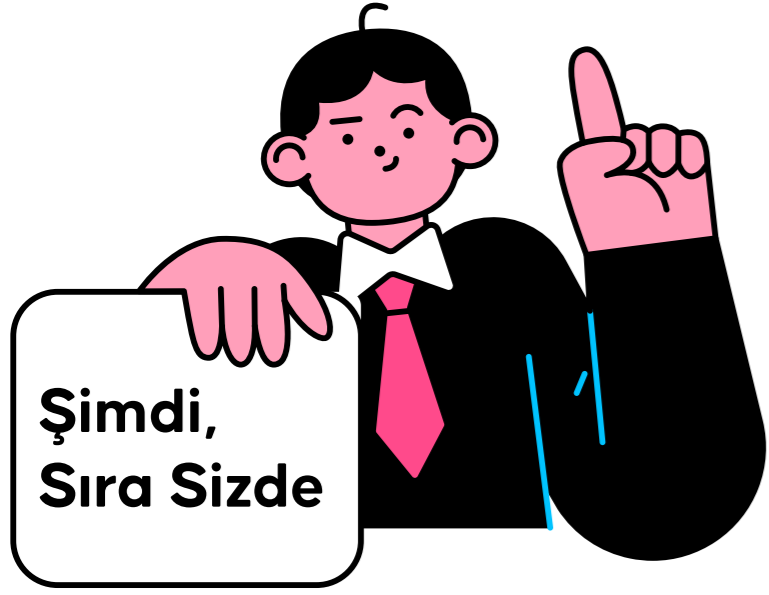
- “İnsanların satın almak isteyeceği, keyifle kullanacağı ve tekrar satın almak isteyeceği otomobil ve kamyonlar üretmek.” - **Daimler**
- “İnsanların daha iyi yaşaması için daha iyi şeyler yemesini sağlamak.” - **Nestle**
- “Herkesin değer gördüğü bir çalışma kültürü oluşturmak” - **Twiser**

o Vizyon

Vizyon, şirketin şu anda nerede olduğunu ve nereye gitmek istediğini dikkate alarak misyon üzerinden belirlenir. Misyonu nasıl ulaşılabileceği konusunda daha pratik bir yön sağlar.

İşte birkaç örnek:

- “Dünyanın önde gelen premium otomobil üreticisi ve dünyanın en büyük ticari araç üreticisi olmak.” - **Daimler**
- “Fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak için güvenli, kaliteli ve optimal beslenme sağlayan gıdaları tüketicilere ulaştırmak. Nestlé ürünleri, beslenme, sağlık ve zindeliğin yanı sıra tüketicilere lezzet ve zevkin hayati bileşenlerini de getiriyor.” - **Nestle**
- “Sizin için en iyi çözümü sunan teknoloji şirketi olmak” - **Twiser**



- Bir şirket misyonu tanımlayın ve içselleştirin.
- Bir şirket vizyonu üzerinde anlaşın ve içselleştirin.

ADIM 9:

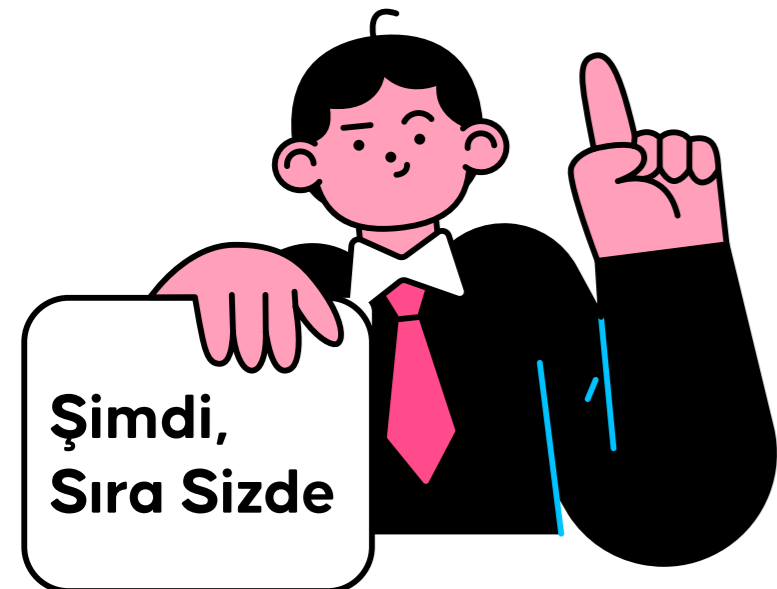
ŞİRKET OKR'LERİNİN TANIMLANMASI

Bireysel ve takım hedefleri belirlemeye başlamadan önce şirket hedeflerinin belirlenmesi gerekir. Çalışanlar ve ekipler, şirketin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olurlar.

Örnek Şirket Objective'leri:

Daha fazla satış ve çapraz satış sağlamak.
Sektörümüzde fikir lideri olmak ve pazardan daha hızlı büyümek.

OKR hedef belirleme döneminiz 3 aylık veya 6 aylık olsa da şirket hedeflerinizi yıllık olarak belirleyebilirsiniz.



➤ Bu dönem önceliklerinize odaklanarak şirket OKR'lerini belirleyin.

ADIM 10:

BİREYSEL VE TAKIM OKR'LERİ BELİRLEYİN

Bu noktaya gelene kadar işin önemli bir kısmını hallettiniz.

Şirketinizin misyon ve vizyonunu belirlediniz. Ayrıca şirketiniz için OKR'leri de tanımladınız.

Şimdi geriye, ekibinizin şirketinizin hedeflerine ulaşmasına nasıl yardımcı olacağını görmek kalıyor. 

“Hedefler ve Anahtar Sonuçlar” olarak tanımlanan OKR'ler iki farklı soruyu yanıtlamanıza yardımcı olmak için tasarlanmıştır:

1. **NEREYE** ulaşmalıyım?

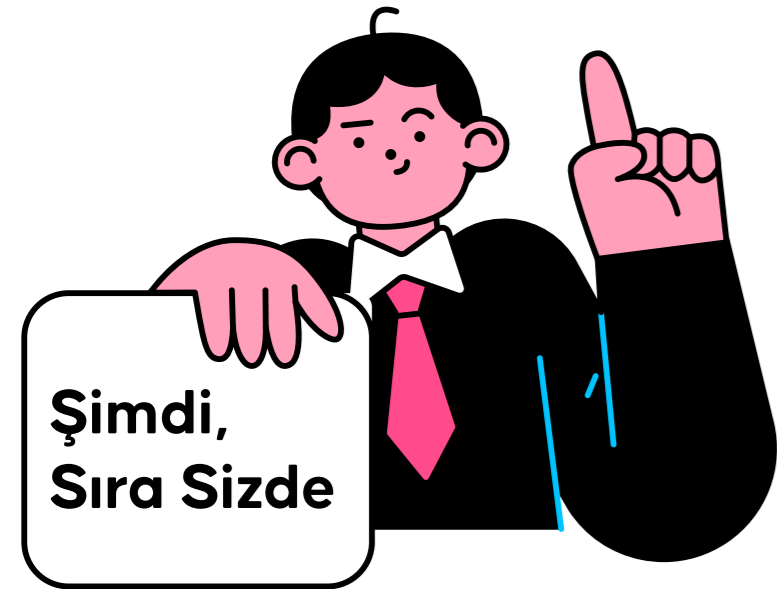
2. Oraya ulaştığımı **NASIL** bileceğim?

Ekipler OKR'lerini oluştururken;

◦ Objective'lerini belirlemeli

Objective'ler belirlenirken, hedeflere ulaşmanın neden önemli olduğunu düşünmek için kişiler kendilerini zorlamalı. Hedefler etki yaratmaya odaklı ve iddialı olmalıdır.

OKR'lerin şirket genelinde her ekibin ve çalışanın yaptığı işi hizalamanın bir yolu olduğunu unutmayın. OKR'ler belirli zaman diliminde organizasyonun, ekibin, departmanın ve çalışanın ulaşmak istediği sonuçlardır.



➤ OKR'lerin hangi tarihe kadar son haline getirilmesi gerektiğini belirleyin

◦ Key Result'lerinizi tanımlayın

Key Result'lar ölçülebilir ve zamana bağlı olmalı. Ekiplerin Key Result'ları, gerçekleşip gerçekleşmediği net biçimde anlaşılabilir ifadeler değildir.

Ekipler OKR'lerini hazırlarken "Etkili OKR Yazım Rehberi" mizden faydalanabilir.

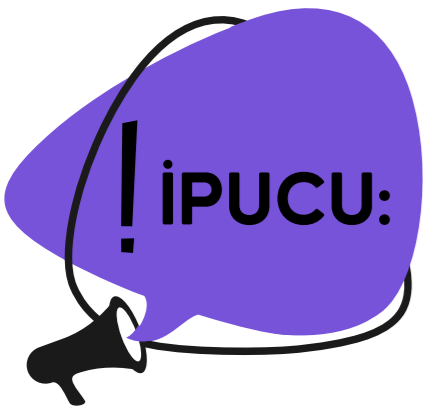
ADIM 11:

DÜZENLİ OKR İNCELEME TOPLANTISI KURUN

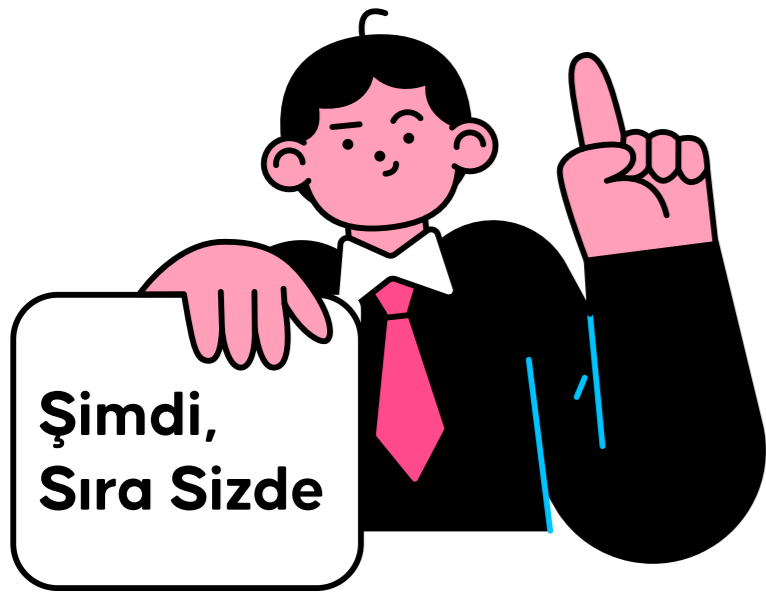
OKR'leri benimserken en büyük tuzaklardan biri, OKR'leri belirleyip unutmaktır. Bu, OKR'lerde başarısız olmanın en büyük nedenidir.

Performansı ve sorumluluğu artırmak için OKR'lerdeki ilerlemenin düzenli olarak gözden geçirilmesi gerekir. Çalışanla yöneticiyi hedeflerine odaklı bir şekilde konuşmak için bir araya getiren bire bir görüşme dönemleri ile bu süreci yürütebiliriz.

Birçok şirket, bire bir görüşme dönemlerine ek olarak hedeflere yönelik ilerlemeyi tartışmak ve gelecek dönem önceliklerini belirlemek için zaten gerçekleştirilen rutin ekip toplantılarının bir kısmını OKR'lerini konuşmak için ayırır. **Özellikle OKR sürecine yeni başlayan ekiplerin OKR'lerin faydasını görmesi için bu çok kritiktir.**



OKR'leri takip etmek için ayrıca bir toplantı belirlemenize gerek yoktur. Mevcut ekip toplantılarınızın bir kısmını OKR'leri gözden geçirmek için ayırmanız yeterlidir.



- OKR bire bir görüşmelerinin ne zaman ve ne sıklıkla yapılması gerektiğine karar verin
- Bire bir görüşmelere ek olarak rutin toplantılarının bir kısmını OKR'leri konuşmak için ayırmaları konusunda ekipleri bilgilendirin ve destekleyin (Gerekli görürseniz OKR sürecinin başlarında ekiplerin rutin toplantılarına siz de katılarak OKR'leri hatırlatın. Ekiplerin bu yaklaşımı benimsemesi için oldukça etkili bir yol olacaktır.)

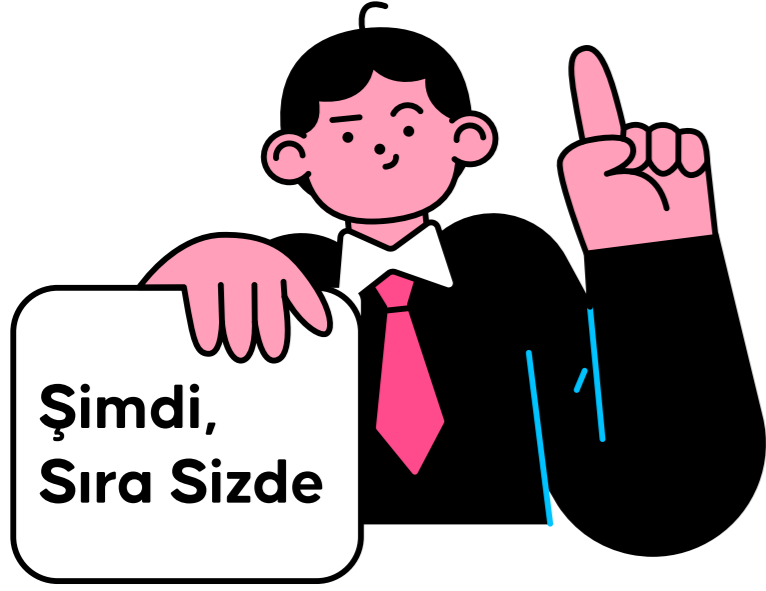
ADIM 12:

İLK OKR DÖNEMİNİZİN SONUÇLARINI İNCELEYİN

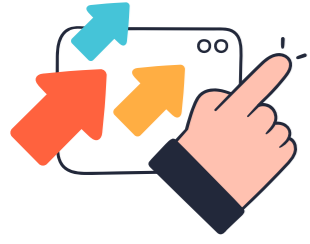
OKR planlama döneminiz sona erdiğinde, sonuçları tartışmak için herkesin katılımıyla bir toplantı düzenlemelisiniz. Bu, genellikle hızlı hareket etme eğiliminde olan ve daima ileriye bakan şirketlerde göz ardı edilir.

Tamamlanan OKR döneminin tüm paydaşlar tarafından birlikte gözden geçirilmesi birkaç nedenden dolayı son derece önemlidir.

- Şirketin OKR'ler konusunda ne kadar ciddi olduğunu gösterir.
- OKR sürecinde destekçi olan ve bu süreci iyi yöneten ekiplerin takdir edilmesi için de bir fırsat yaratır.
- Bu süreçte neyin iyi gittiğini, neyi durdurmanız gerektiği ve neyi daha iyi yapabileceğinizi tartışmak için güzel bir ortam sağlar.



➤ Herkesin bir arada olacağı OKR süreci gözden geçirme toplantısı planlayın.



OKR SÜRECİ KONTROL LİSTESİ OLUŞTURUN

- OKR elçilerinin belirlenmesi
- OKR planlama dönemine karar verilmesi
- Bire bir görüşme toplantılarının planlaması
- İlk planlama dönemi bittiğinde OKR sürecini gözden geçireceğiniz kapsamlı bir toplantı planlanması



OKR ÖRNEKLERİ

Şirket OKR örnek

Objective: Şirket cirosunu bugüne kadar ki en yüksek büyüme ile en üst seviyeye çıkarmak

KR1: Öncelikli pazarlarda ciroyu 30 m €'dan 55 m €'ye çıkarmak

KR2: Ciroyu desteklemek için müşteri memnuniyet skorunu %7 artırmak

KR3: Cirosu 750 bin dolar üzerinde 10 yeni müşteriye portföye eklemek

İnsan kaynakları OKR örnek

Objective: İK departmanın verimliliğini artırarak çalışan memnuniyetini sağlamak

KR1: Ocak sonuna kadar hem mavi yaka hem beyaz yaka için normal izin ve idari izin taleplerinin sistem üzerinden yapılmasını sağlayarak manuel yürütülen süreçleri %15 azaltmak

KR2: Mavi yaka devamsızlık oranını %10'dan %8'e düşürmek

KR3: Tüm yeni çalışanlara oryantasyon programını %90 başarı ile tamamlamasını sağlamak

Pazarlama OKR örnekleri

Objective: Şirketinizin rekabet gücünü artırmak için marka bilinirliğini geliştirmek

KR1: Başarıları vurgulamak için LinkedIn'de takipçi sayısını %15 artırmak

KR2: Haftalık haber bülteni hazırlayarak potansiyel müşteriler ile paylaşmak ve e-mail pazarlama metriklerini %20 iyileştirmek

KR3: Marka bilinirliğinde ilk 25'e girmiş iki müşteri ile anlaşma sağlamak

Satış OKR örnek

Objective: Şirketin finansal büyümesini sürdürülebilir düzeyde artırmak

KR1: Bir önceki yıla göre satış hacmini %19 artırmak

KR2: Mevcutta çalıştığımız müşteri sayımıza cirosu 100 bin doların üzerinde 20 yeni müşteri eklemek

KR3: Bu yıldaki toplam satışın %20'lik kısmını peşin ya da döviz faturaya döndürmek

Finans OKR örnekleri

Objective: Karlılığı desteklemek için vergi yükümlülüğünü azaltmak

KR1: Vergi avantajlı yatırımı %70'ten %100'e yükseltmek

KR2: Cari borçları 3. çeyreğin sonunda %40'tan %10'a düşürmek

KR3: Amortisman maliyetini %60'tan %40'a düşürmek

Üretim OKR örnekleri

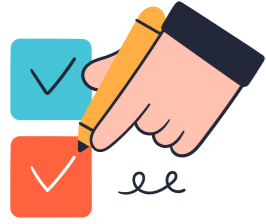
Objective: Üretim hacmini şimdiye kadarki en yüksek seviyeye çıkarmak

KR1: Üretim hacmini %25 artırmak

KR2: Üretim döngü süresini 2 günden 1 güne düşürmek

KR3: Üretim kapasitesine 2 yeni hat eklemek

Daha fazla OKR örneği için Twiser Akademi “**OKR Örnekleri**” dokümanlarımızdan faydalanabilirsiniz.



YAYGIN OKR HATALARI

Belirsiz bir dil kullanarak OKR yaratmak

“Satışları artır” gibi OKR'ler ölçülemedikleri için etkisizdir. Bu iyi bir başlangıç ve değerli bir hedef olabilir. Peki, satışları ne kadar süre içerisinde yüzde kaç artırmalısınız? OKR'leri bu soruları yanıtlayacak şekilde yapılandırmamak, ilerlemeyi, izlemeyi ve hedeflerin tamamına ulaşmayı zorlaştıracaktır.

Çalışanların beklentiler konusunda tam bir netliğe sahip olduğundan emin olmak için OKR'ler SMART hedef kriterlerine göre yapılandırılmalıdır. Hedefleri yazarken, spesifik, ölçülebilir, uyumlu/eylem yapılabilir, alakalı ve zamanında olduklarından emin olmalısınız. Çalışanların tam olarak nereye gittiklerini bilmeleri, oraya ulaşmak için ne yapmaları gerektiğini belirlemelerini kolaylaştırır.

○ OKR'ler üzerindeki ilerlemeleri düzenli aralıklarla takip etmemek

OKR'lerin bu kadar etkili olmasının başlıca nedenlerinden biri, hedef üzerindeki ilerlemeyi kontrol etmeyi kolaylaştırmasıdır. Ekipler arası disiplini sağlamak için OKR'lerin düzenli olarak kontrol edilmesi gerekir.

○ Tüm işleri OKR olarak yazmak

Çok fazla OKR oluşturulmamalı, tüm görevler OKR olarak yazılmamalıdır. Bu senaryoda, organizasyonlar odaklanmalarını sağlamak için tasarlanmış bir çerçevede odaklanmayı kaybederler. Odaklanmayı sağlamak için o pozisyondan beklenen rutin görevler OKR olarak yazılmamalıdır. Daha önceden var olmayan bir şey inşa etmek, mevcut olan bir şeyi daha iyi hale getirmek, mevcut olan bir şeyi yeniden icat etmek gibi durumlarda OKR'ler oluştururuz.

OKR hakkında daha fazla bilgi almak için hangi kaynaklardan faydalanabilirim?

- OKR konusunda daha detaylı bilgi için Twiser olarak düzenli paylaşımlar gerçekleştirdiğimiz sosyal medya hesaplarımızı takip edebilirsiniz.

<https://www.linkedin.com/company/twiserokr>

<https://www.instagram.com/twiserokr/>

- OKR konusunda birçok blog yazımızın yer aldığı OKR Akademi sayfamızı inceleyebilirsiniz.

<https://twiser.com/okr-akademi/>

- OKR ürünümüzü daha yakından tanımak ve daha etkin kullanmak için Youtube sayfamızda yer alan videoları inceleyebilir ve abone olarak OKR ile ilgili eklenen yeni videolarımızdan haberdar olabilirsiniz.

<https://www.youtube.com/c/Twiser>

- OKR alanında John Doerr tarafından kaleme alınmış "Önemli Olanı Ölç" isimli kitabı okuyabilir ve OKR felsefesini anlatan TedX konuşmasını izleyebilirsiniz.

<https://www.youtube.com/watch?v=L4N1q4RNi9I>

<t.wiser>

Her zaman
Yanınızdayız!

Bize ulaşın!



Düşünce ve Önerileriniz

Sizler için daha iyilerini hazırlamak istiyoruz!
Dokümanımızla ilgili bizi değerlendirmek için
tek soruluk anketimize
katılabilir, görüşlerinizi bizimle paylaşabilirsiniz.

Tıklayın!

