



OKR-mallin käyttöönotto, case Teknologiateollisuus ry

- Tarja Ihalainen



OKR

Objectives & Key Results



OKR – Objectives and Key results

Tavoitteet (objectives)

- Pidempi tähtäin (vuosi, useampi kvartaali)
- Kertoo määränpään
- Kunnianhimoinen, inspiroiva, helposti muistettava
- Laadullinen

Avaintulokset (key results)

- Asetetaan kvartaaleittain
- Kertoo, eteneekö matkanteko toivotulla tavalla
- Haastava, mutta ei mahdoton
- Mitattavissa oleva
- 3-5 per tavoite



**Miksi minä
innostuin OKR-
mallista?**



Objective: OKR-malli otetaan käyttöön koko organisaatiossa

- KR1: Yksi johtoryhmän jäsen innostuu OKR-mallista
- KR2: Kolme tiimiä lähtee kokeilemaan OKR-mallia käytännössä



**Kokeiluista koko
organisaation
toimintatavaksi**

Strategiasta tekemiseen

Eri tasoiset tavoitteet voidaan kytkeä toisiinsa OKR:ien avulla, siten että jokaisen käytännön tekeminen ja korkean tason strategia ovat osa samaa kokonaisuutta.



Miksi teemme OKR:iä?

Kaikille läpinäkyvät OKR:t luovat meille yhteistä kieltä, tavoitteena on:

Kytkeytyminen

Usein on vaikea hahmottaa, mitä kaikkea Teknossa tehdään ja missä voimme toimia vaikuttavammin yhdessä. OKR:ien avulla voimme kytkeä oman toimintamme osaksi kokonaisuutta.

Fokus

OKR:t auttavat keskittymään tärkeimpiin asioihin ja sanomaan ei sivuraiteille johtaville houkutuksille, avoin prosessi OKR:ien asettamisessa auttaa meitä yhdessä keskustelemaan siitä, mikä on tärkeää.

Ketteryys

Vuosisuunnittelu on liian hidasta moneen, siksi tiimien ja yksilöiden OKR:iä tarkastellaan 3 kk välein. OKR-järjestelmä mahdollistaa käytännön tekemisen ohjaamisen ketterästi kohti pitkän tähtäimen strategisia tavoitteita.

Ei ole yhtä oikeaa tapaa

Jokainen tiimi voi suunnitella itselleen parhaan tavan tehdä OKR:t, kunhan seuraavat kolme asiaa toteutuvat:

- OKR:t tehdään **kvartaaleittain**. Pysähdymme neljä kertaa vuodessa arvioimaan ja suunnittelemaan tekemistämme.
- OKR:t tehdään **yhdessä** tiimeissä ja parvissa toinen toisiamme sparraten.
- OKR:t ovat **läpinäkyviä**. Tiimien, parvien ja yksilöiden OKR:t tallennetaan kaikkien nähtäville Teamsiin.





**Strategia-
päivityksen myötä
OKR:ien käyttö
viedään seuraavalle
tasolle**

Tarkoitus

ME LUOMME KESTÄVÄN TULEVAISUUDEN RATKAISUT.

Strategiset kärjet

KASVUA

**OSAAMISTASON
NOSTOSTA JA
MAAHANMUUTOSTA**

KILPAILUETUA

**UUSISTA
TEKNOLOGIOISTA JA
INNOVAATIOISTA**

**UUTTA
LIIKETOIMINTAA**

**KESTÄVISTÄ
INVESTOINNEISTA**

**KILPAILUKYKYÄ JA
VETOVOIMAA
YRITYSKOHTAISILLA
TYÖEHDOILLA**

Ydintehtävät

VAIKUTTAMINEN

JÄSENPALVELU

TYÖMARKKINATOIMINTA

Arvot ja ohjaavat periaatteet

ROHKEASTI | ARVOSTAEN | ASIANTUNTEVASTI | VASTUULLISESTI
Suomen pitkäaikainen etu ohjaa kaikkea toimintaamme.
Edistämme yrittäjyyttä ja omistajuutta.

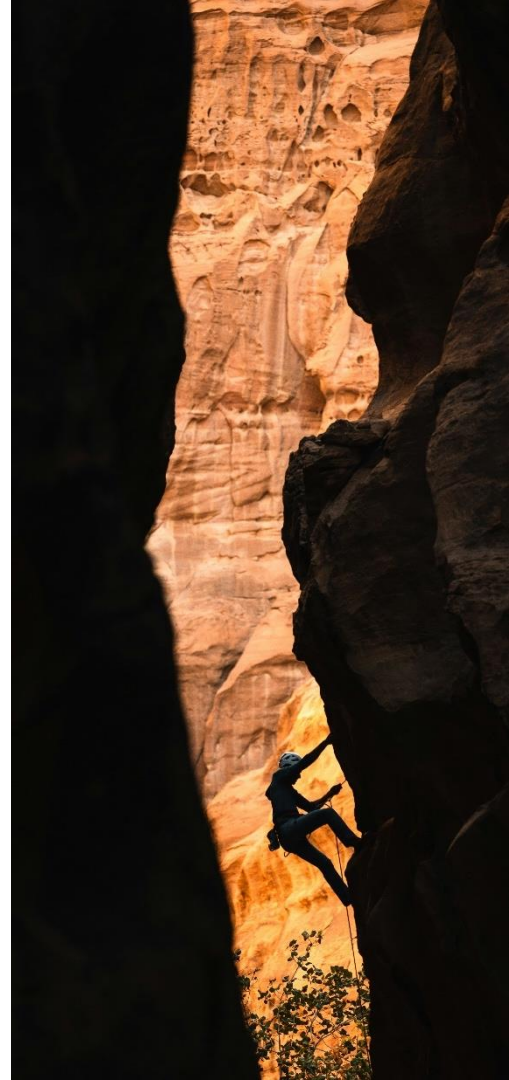


Strategiapäivitys 2023 -> muutoksia OKR käytäntöihin

- Strategiakärjet ja ydintehtävä -> kaikille yhteiset vuositason tavoitteet ja avaintulokset
- Kaikki yksiköt ja tiimit kytkevät oman tekemisensä OKR:t tertiileittäin vuositason tavoitteisiin
- Yhteinen seuranta, koko organisaation tertiilikatselmukset kolme kertaa vuodessa.
- Henkilökohtaisista OKR:istä luovuttiin, tehdään vain tiimitasolla.
- Yhteinen työkalu Viva Goals käyttöön

Mikä on ollut vaikeaa?

- Avaintulosten kautta -ajattelu
 - Lopputuloskeskeisyys
 - Mitattavat avaintulokset
 - Avaintulos elää kvartaalin
 - Haastava, mutta ei mahdoton
 - Kaiken tekemisen ei ole tarkoitus näkyä OKR:issä
 - Tavoitteet ovat yhteiset ja tiimin tekeminen kytkeytyy useampaan tavoitteeseen.
- = > poisoppiminen vanhoista toimintatavoista**



Mitä hyvää on seurannut

- Vähemmän tavoitteita -> selkeämpi yhteinen fokus
- Kaikki pääsevät osallistumaan
- Enemmän yhteistä keskustelua
- Enemmän yksiköiden välistä yhteistyötä
- Oman työn yhteys strategiaan tavoitteisiin selkeä
- Oman työn fokus selkeämpi

