

Diana Rusnáková

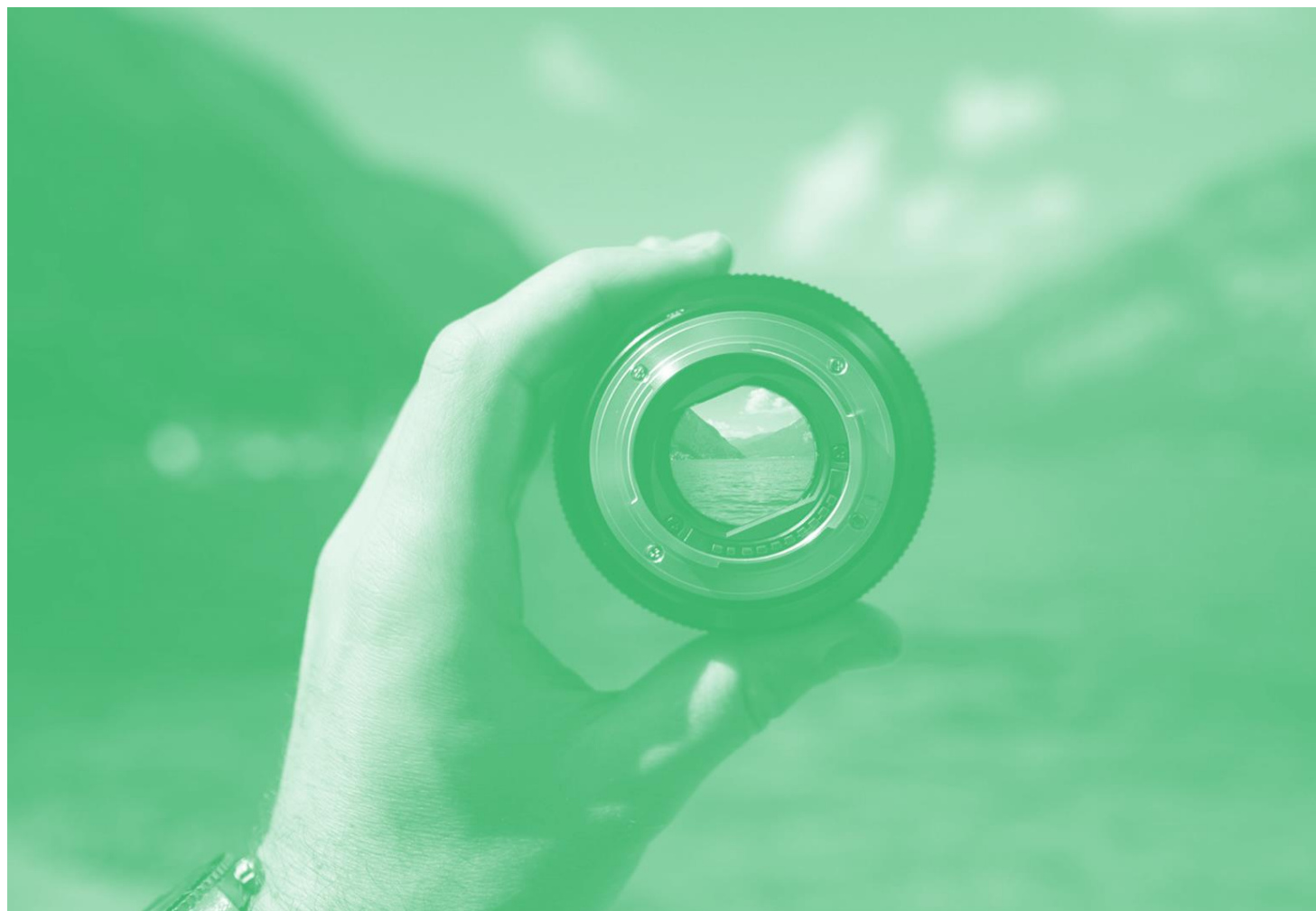
Objectives and Key results - OKRs

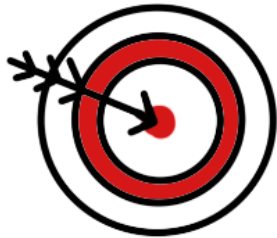
AGILE – LEAN – CHANGE MANAGEMENT

Čo je OKR?

Je rámec, systém pomocou ktorého organizácie:

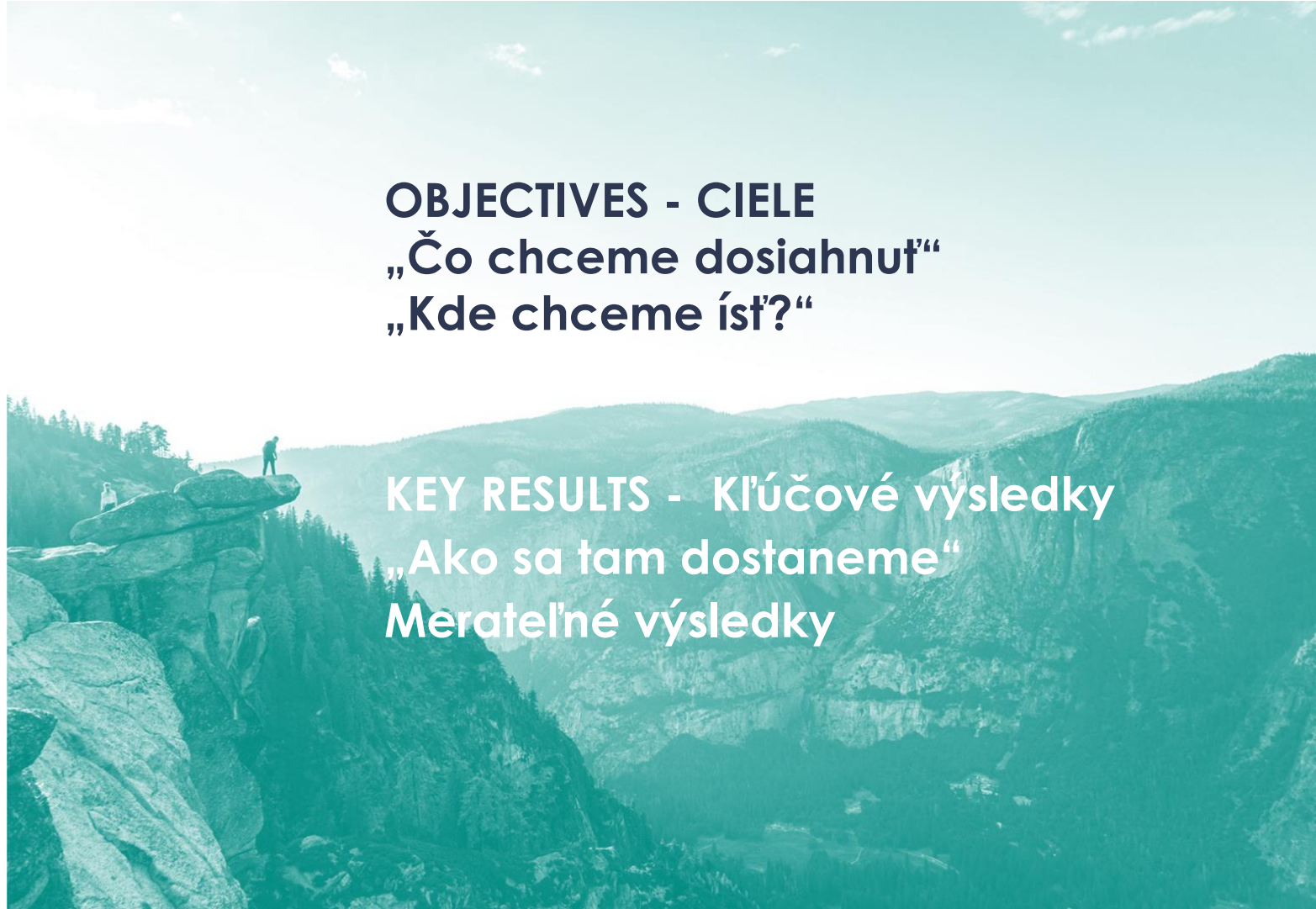
1. komunikujú svoju stratégiu,
2. definujú zameranie a želané výsledky,
3. zvyšujú transparentnosť a
4. zosúladujú svojich zamestnancov a tímy.





OBJECTIVES - CIELE
„Čo chceme dosiahnuť“
„Kde chceme ísť?“

KEY RESULTS - Klíčové výsledky
„Ako sa tam dostaneme“
Merateľné výsledky



Organizačné výzvy

Rast

- Monitorovanie KPI sa týka „chodu motora“. Aby ste dosiahli rast, musíte si stanoviť a komunikovať jasný cieľ a smer korigovať za „jazdy“.

Zmeny

- Ročné plány nie sú dostatočne flexibilné, aby reagovali na meniace sa trhové podmienky, musíte reagovať na to, ako sa veci vyvíjajú, a zvýšiť schopnosť organizácie učiť sa.

Ťažkosti realizáciou stratégie

- Nesúlads medzi stratégiou a realizáciou. Organizácia má plán, ale je ťažké ho uskutočniť.

Angažovanosť zamestnancov

- Spýtajte sa svojich zamestnancov, aké sú 3 najdôležitejšie ciele vašej spoločnosti? Čo by odpovedali? Ak si zamestnanci môžu zvoliť svoje ciele, sú najviac motivovaní k ich dosiahnutiu.

Prispôbiť sa novým skutočnostiam

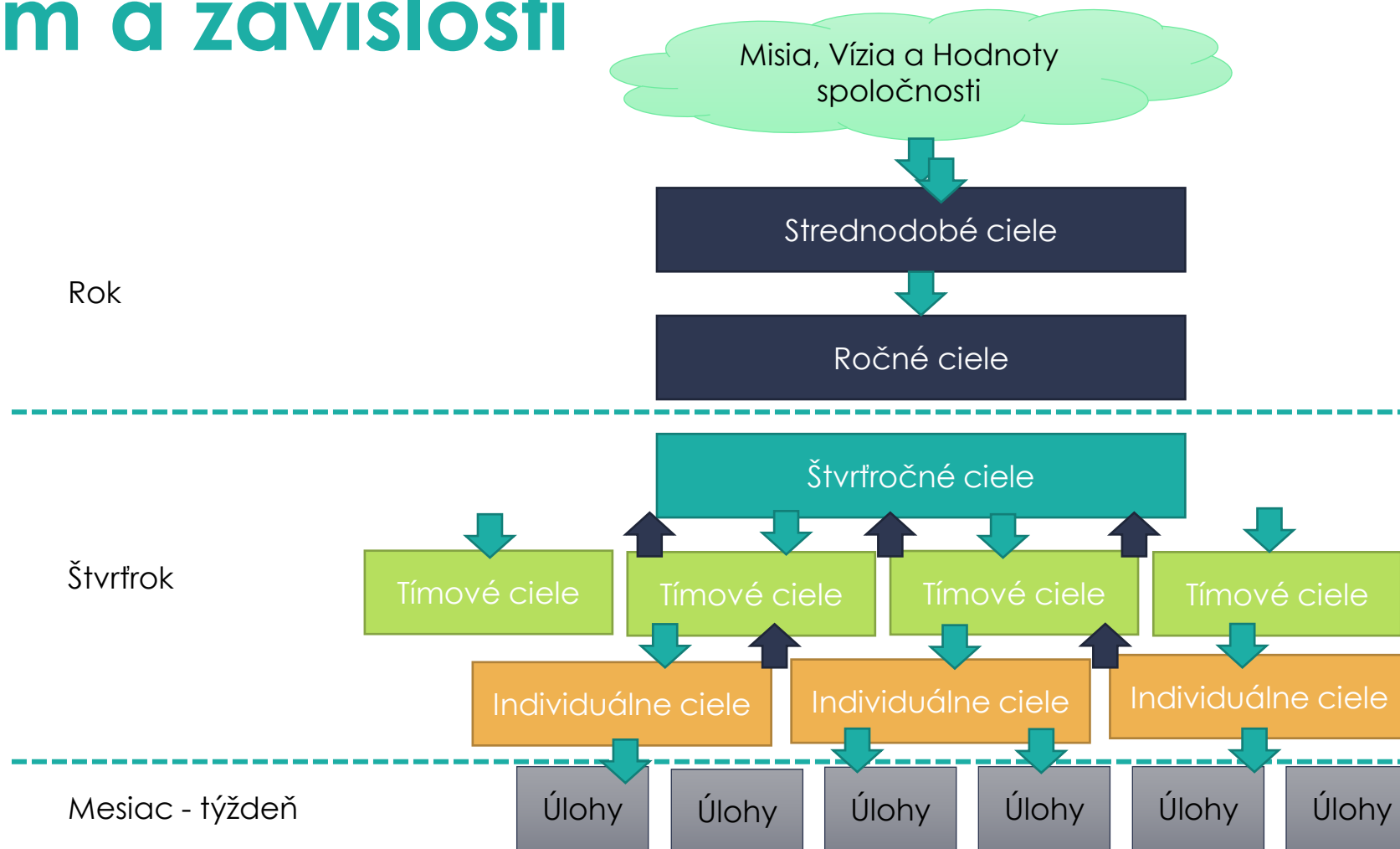
- Ako sa prispôbiť novým vznikajúcim situáciám a využiť príležitosti, ktoré sa neplánovali? Sledovanie dlhodobého plánu neumožňuje prispôbiť sa dostatočne.



PREČO POUŽÍVAŤ OKRs?

**OKR ako návod na
priority a meranie
úspechu**

System a závislosti



Čo je jedinečné na OKR?



Agilné ciele

Použitím kratších cyklov sa spoločnosti môžu prispôbiť a reagovať na zmeny.



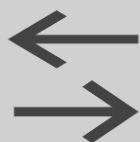
Jednoduchosť

Spoločnosti, ktoré prijímajú OKR, skracujú čas strávený stanovovaním cieľov z mesiacov na dni.



Transparentnosť

OKR sú verejné na všetkých úrovniach spoločnosti - každý má prístup k všetkým ostatným OKR.



Obojsmernosť

OKR používa obojsmerný prístup, ktorý je súčasne zdola nahor aj zhora nadol.



Ambicióznosť

Filozofiou OKR je, že ak spoločnosť vždy dosahuje 100% cieľov, sú príliš jednoduché.



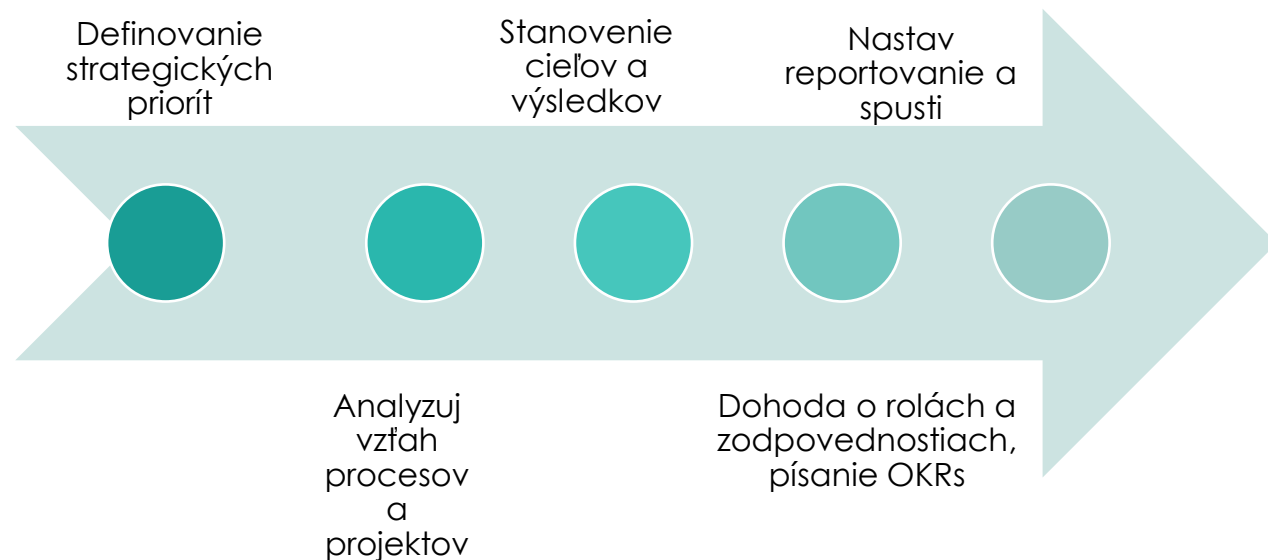
Oddelenie od odmien

Oddelenie OKR od kompenzácie je zásadné pre uskutočnenie ambiciózných cieľov.

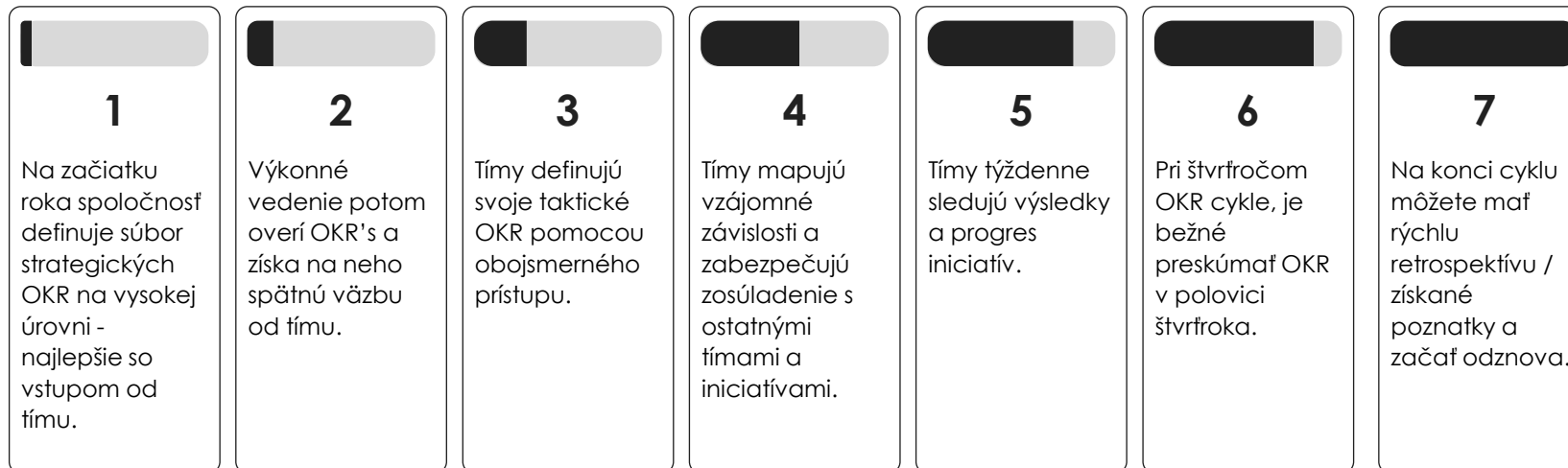
OKR's WORKSHOP:

- ✓ Cross funkčný tím, zo všetkých úrovni riadenia
- ✓ Vytvára povedomie a porozumenie
- ✓ Začíname tam, kde ste teraz, a na konci definujeme prevádzkovú úroveň OKR pre tímy
- ✓ Fokus a zladené úsilie

“Dávajte pozor, čo meriate, čo meriate, na to sa ľudia zameriavajú.”



OKR - 7 krokov



Typický OKR cyklus

Vytvorte kadenciu sledovania

- Nezaobchádzajte s OKR ako novoročným predsavzatím
- Check-in je týždenný ceremoniál zameraný na meranie OKR a úpravu zodpovedajúcich aktivít
- Adaptácia na zmeny je rozhodujúce pre úspech
- Môže sa zlúčiť s existujúcimi ceremóniami



Začnite výsledkom v mysli

- Pracujte odzadu
- Začnite s výsledkami, ktoré chcete dosiahnuť, a najskôr napíšte svoje kľúčové výsledky
- Potom vytvorte cieľ, vďaka ktorému bude váš OKR pútavý a nezabudnuteľný

Zosúladiť výsledky nie okolo štruktúry

- „Zameranie na ciele, ktoré môžete kontrolovať“ je nesprávna rada
- Vytvára silá, kde uviazne každý problém, ktorý si vyžaduje koordináciu medzi tímami
- Vytvorte zosúladenie okolo výsledkov, ktoré chcete dosiahnuť, pomocou zdieľaných OKR

Ako viem pomôcť



- Príprava a facilitácia workshopov
- Spoluvorba s tímom

- Poradenstvo a podpora implementácie
- Koučing tímu
- Riadenie zmien

- Školenia a rozvoj ľudí – mentoring
- Nástroje a analýzy





DIANA RUSNÁKOVÁ – O MNE

- Podporujem klientov na ich ceste k zmene a zvýšeniu agility ich organizácie; byť flexibilnejší, rýchlo sa prispôsobovať, poskytovať riešenia načas a znižovať plytvanie vo svojich procesoch.
- Mám bohaté skúsenosti z rôznych odvetví v oblasti služieb, ako aj výroby, bankovníctva a finančných služieb, stredísk zdieľaných služieb a podpory zákazníkov.
- Zameriavam sa na navrhovanie nových riešení a procesov, ktoré zákazníkom prinášajú pridanú hodnotu.
- Môj konzultačný prístup sa výrazne orientuje na zmenu správania zamestnancov kombináciou implementovania osvedčených nástrojov a techník Agile a Lean.
- Pomáham rozvíjať kompetencie v oblasti agility a Scrum, Lean Six Sigma, Change Change a Project Portfolio Management.

Kľúčové kompetencie:

- Agile/Scrum
- Change Management
- Lean Six Sigma Black Belt
- Process Design
- Operational Excellence
- Project Portfolio Management

Referencie

Hoval

„Diana podporuje náš strategický prístup Lean spoločnosti pri implementácii Hoval Production System (HPS). Pomáha riadiť naše HPS workshopy s veľkou pozitívnou energiou, porozumením a motiváciou členov nášho tímu a prináša veľa nových nápadov, ako ďalej vylepšiť s veľmi otvorenou myslou. Po niekoľkých mesiacoch spolupráce vidíme pozitívny vplyv Diany na naše výsledky.“

T.Horňák, Riaditeľ Hoval Slovensko

Union
Meníme životy k lepšiemu

„Diana nás podporila v procese implementácie metód Lean / Six sigma v našej poisťovni. Veľmi si vážim jej prístup. Je veľmi zručná a má vedomosti o samotných metódach a je schopná budovať vzťahy a spolupracovať v celej organizácii. Je vytrvalá a nevzdáva sa, keď čelí odporu alebo skepticizmu. Spolupracovať s ňou bolo skutočne potešením a veľkým zážitkom.“

A.Orogvani Transformation Manager Union Poisťovňa

Roche

„V roku 2019 prešla spoločnosť Roche Slovakia agilnou transformáciou celej spoločnosti. Ako Agile Coach viedla Diana približne 8 rôznych šprintov, aby nám pomohla vytvoriť náš prevádzkový model. Má bohaté skúsenosti s agilným vedením a metodikami, prostredníctvom ktorých ukázala rozmanité skúsenosti, aby spojila naše tímy, využila ich kreativitu a čo je najdôležitejšie, uľahčila spoločnú tvorbu nových nápadov a spôsobov práce. Diana je odborníčka, ktorá sa detailne venuje svojej práci. Bola dôveryhodným partnerom v našom projekte a kľúčovým prispievateľom k úspechu nášho projektu. Na Slovensku je Diana jedným z mála agilných trénerov s hĺbkou a šírkou skúseností na podporu veľkých iniciatív, ako sú transformácie v rámci celej spoločnosti.“

D.Wilson CEO Roche Slovensko