



OKRs und Adaptive Roadmap Canvas

**Wie Strategie und Umsetzung
zusammenwachsen –
mit Mitgestaltung und Klarheit.**



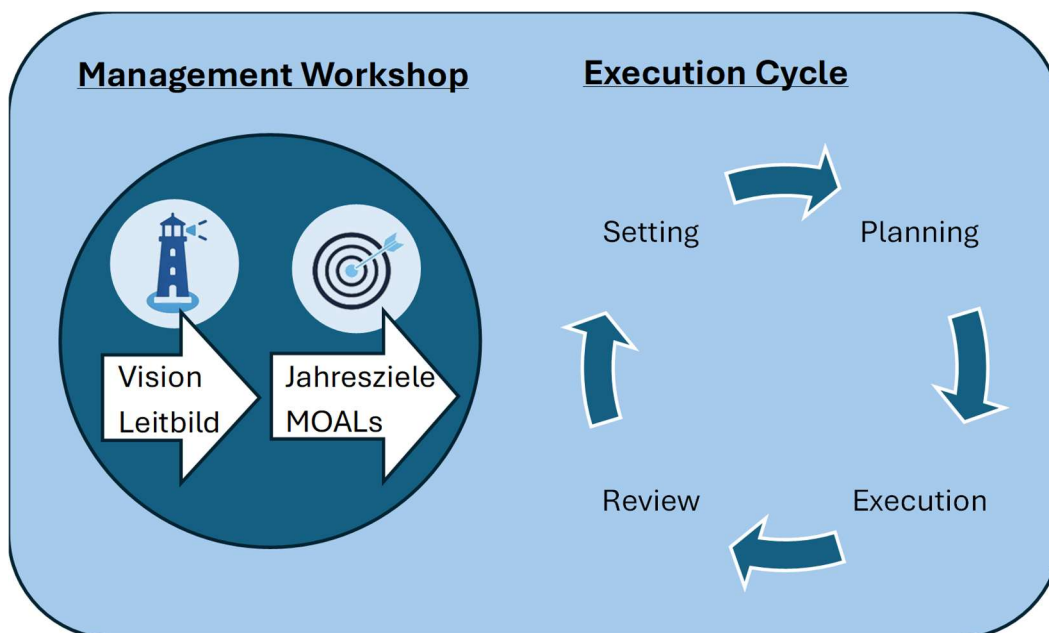


Ziele für die Zukunft

OKRs als Führungsinstrument sind in aller Munde – und das zu Recht. Wenn Führungskräfte Entwicklungsziele formulieren, statt Aufgaben vorzugeben, können Teams ihre Kompetenz einbringen und Innovationspotenziale entfalten.

OKRs unterscheiden sich dabei von klassischen KPI-Zielen. Während KPIs mit bestehenden Metriken vor allem das bekannte Business abbilden, richten sich OKRs auf **strukturelle Weiterentwicklung** – also den bewussten **Schritt in den noch unbekannten Raum**. Ambitioniert formulierte OKRs, bei denen zu Beginn nur etwa 70 Prozent des Weges klar sind, laden ein zum Experimentieren, Lernen und Anpassen im Prozess.

GRAFIK 1: OKR-Struktur



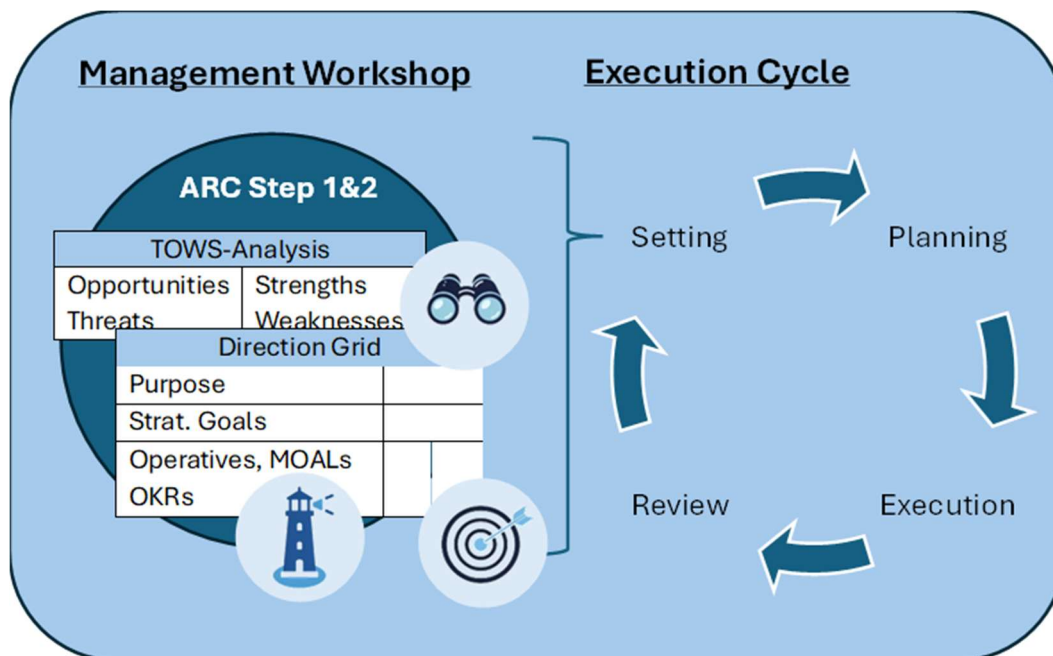


Die strategische Grundlage

Doch in diesem starken Freiraum liegt auch die Schwäche vieler OKR-Einführungen: Solange nicht klar kommuniziert wird, warum genau diese OKRs für das kommende Quartal entscheidend sind, bleibt ihr volles Potenzial ungenutzt. Im OKR-Zyklus ist insbesondere der vorgelagerte Management-Workshop – also die **Klärung der strategischen Leitplanken** für die nächsten 3–5 Jahre sowie die Ableitung von **Jahreszielen (MOALs)** – häufig unscharf oder implizit.

Hier setzt der **Adaptive Roadmap Canvas (ARC)** an. Der ARC ist kein weiteres Zielsystem, sondern ein übergeordnetes **adaptives Strategie-Framework**, das Orientierung, Umsetzung und Lernen in einem gemeinsamen Rhythmus verbindet. Er verknüpft etablierte Instrumente wie SWOT/TOWS und das Direction Grid zu einer visuellen Strategielandkarte, die das „Warum“ hinter den OKRs sichtbar macht.

GRAFIK 2: Management-Workshop/ OKR-Setting mit ARC





Von der strategischen Orientierung zur Umsetzung

Für die operative Umsetzung bietet das OKR-System einen klaren Prozess:

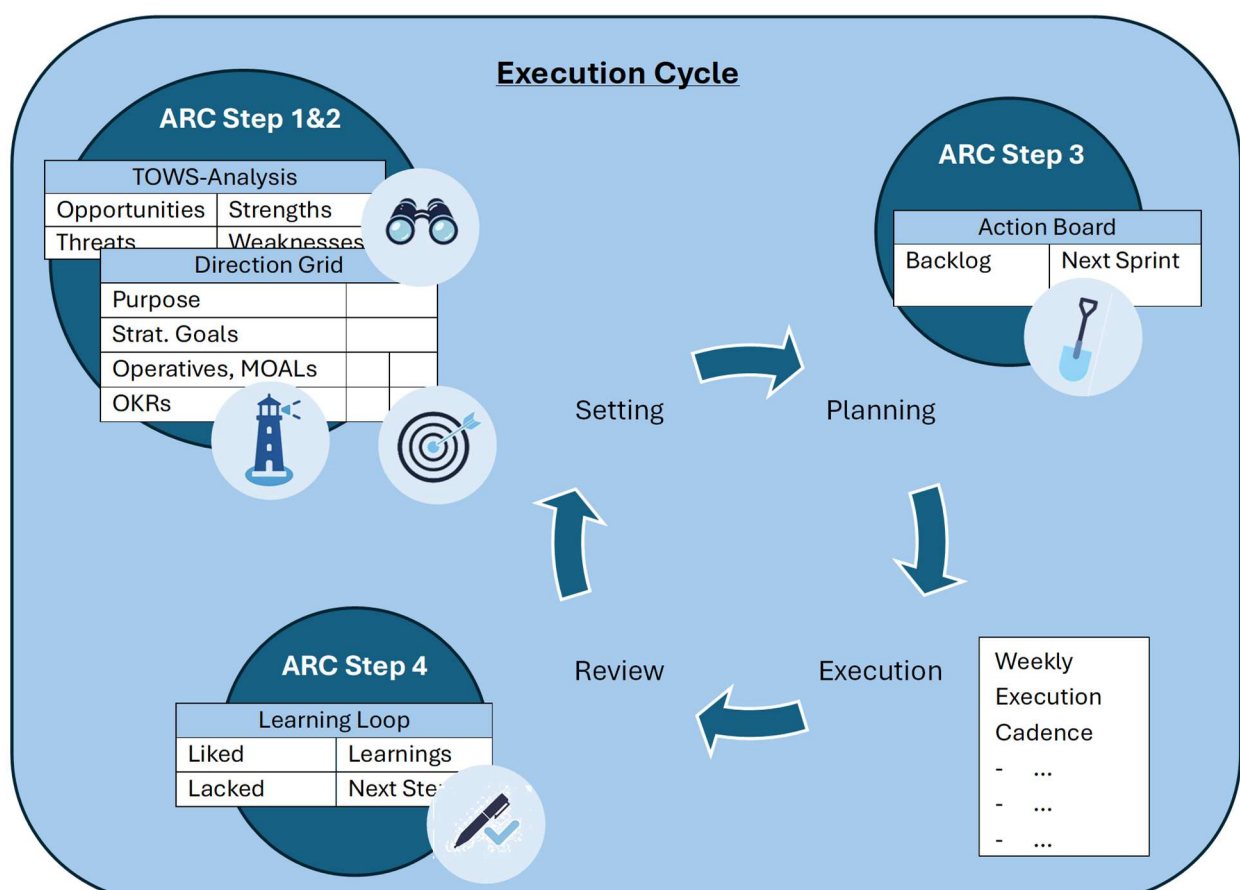
Für jedes OKR wird ein **Owner** benannt, der die zentralen Big Rocks definiert – inklusive Ressourcenbedarf, Zeitaufwand und Abhängigkeiten – und diese in konkrete Aufgaben herunterbricht. Wichtig ist dabei: Der Plan dient nicht der starren Abarbeitung, sondern als Gesprächsgrundlage. Die Pläne werden ins **Peer Review** im Management-Team eingebracht und abgestimmt:

- Wo bestehen Abhängigkeiten?
- Wo entstehen Zielkonflikte?
- Wie werden Ressourcen sinnvoll verteilt?

Werden diese **Umsetzungspläne** in den Adaptive Roadmap Canvas integriert, entstehen neue Qualitäten:

- Zusammenhänge zwischen Strategie und Maßnahmen werden sichtbar
- Prioritäten lassen sich transparent erklären
- Entscheidungen können im All-hands-Kontext nachvollziehbar vermittelt werden

GRAFIK 3: Integration von ARC und OKR-System





Agile Strategie als gemeinsamer Nenner

Sowohl OKRs als auch der Adaptive Roadmap Canvas folgen einem **agilen**

Führungsansatz: Statt auf perfekte Pläne zu warten, geht es darum, schnell zu handeln und aus Feedback zu lernen.

Im ARC-Workshop erarbeitet das Management-Team in nur vier Stunden den gesamten Bogen von der Umfeldanalyse bis zu klaren, fokussierten OKRs. Als lebendiges Framework wird der ARC **quartalsweise überprüft:**

- Was hat sich im Umfeld verändert?
- Was haben wir erreicht?
- Was bedeutet das für unsere Ausrichtung im nächsten Quartal?

Im anschließenden **OKR Execution Cadence** werden die Fortschritte wöchentlich reflektiert und bei Bedarf nachjustiert. Zum Quartalsende erfolgt die Reflexion der OKRs – nicht als Kontrolle, sondern um gezielt Learnings zu extrahieren.

ARC und OKRs verstehen Lernen nicht als rückwärtsgewandte Analyse, sondern betrachten **Lernen als aktive Steuerungsgröße** für den nächsten Zyklus. Jede Erkenntnis fließt direkt in die nächste Planung ein – und macht die Strategie mit jedem Quartal präziser. Lernen wird damit zum Treiber der Entwicklung.



Zur Person

Andreas Joppich ist Prozessbegleiter, Moderator und Coach für Organisationskultur und innerbetriebliche Mitgestaltung. Er begleitet Unternehmen dabei, Führung und Beteiligung so zu verbinden, dass diese langfristig erfolgreich sind.

Wie? Mit Ansätzen von Co-Creation, Systemischem Konsensieren, Selbstorganisation und der Förderung von Eigeninitiative in den Themenbereichen Führung, Strategie & Transformation, Kultur und Zufriedenheit.

Mit effizienten Verfahren nutzen Unternehmen das Wissen und Engagement aller Mitarbeitenden, um in einer Welt komplexer Herausforderungen erfolgreich zu sein. Gleichzeitig entstehen Arbeitsplätze, die die Menschen mögen. Arbeitszufriedenheit und wirtschaftlicher Erfolg gehen Hand in Hand.

Menschen in Organisationen (mio)

Andreas Joppich
Niederbarnimstr. 27
10247 Berlin

Tel.: 0176 83043355
Mail: info@mioberatung.de
Web: www.mioberatung.de
LinkedIn: [linkedin.com/in/a-joppich](https://www.linkedin.com/in/a-joppich)