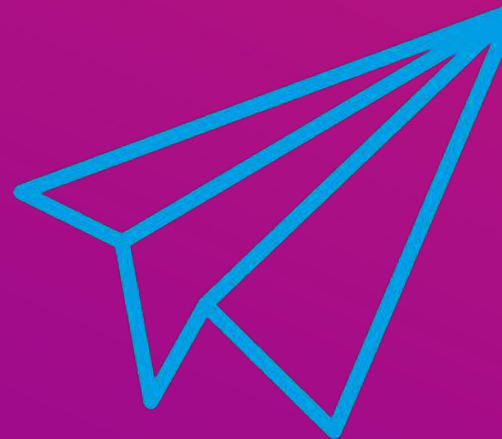




OKR GUIDES

# RETROSPEKTIVE





# INHALTSVERZEICHNIS



ÜBERBLICK	4
VORBEREITUNG	5
DURCHFÜHRUNG	7
PRAKTISCHE TIPPS	10
NACHBEREITUNG	12
KONTAKT	13

# ÜBERBLICK

## ZWECK UND RAHMEN

- Zweck** Reflexion der Zusammenarbeit im Team am Ende eines Zyklus und Verbesserung der Team Performance im Zeitverlauf
- Einordnung im Zyklus** Die OKR Retrospektive findet ganz am Ende des OKR Zyklus statt. Typischerweise findet sie direkt im Anschluss an das OKR Review statt.
- Besetzung** OKR Set Owner, Objective Leads und Teammitglieder (z.B. Führungskraft und Team)  
ggf. OKR Champion aus einem anderen Team als neutrale Moderation
- Zeit und Ort** 30 min bis 1h

## ABLAUF

- 1 **Rahmen schaffen**
- 2 **Informationen sammeln**
- 3 **Erkenntnisse ableiten**
- 4 **Aktionen beschließen**
- 5 **Abschluss**

# VORBEREITUNG



## AUFGABE

Bestimmung des Teilnehmerkreises

Agenda Erstellung und Übermittlung an die Teilnehmer im Voraus

Bestimmung und Kommunikation des Termins (mind. 2 Wochen im Voraus)

Abfrage des Stimmungsbildes per Umfrage (Optional)

Identifikation von Stärken und Schwächen in der Zusammenarbeit und des Prozesses während des Zykluses

Moderation

## VERANTWORTLICH

OKR Set Owner

OKR Set Owner

OKR Set Owner

OKR Set Owner

Jedes einzelne Teammitglied

OKR Champion

# **OKR RETROSPEKTIVE**

**DETAILLIERTER ABLAUFPLAN**

5 min

## 1. Rahmen schaffen

- Check-In: Setzen einer positiven Atmosphäre, z.B. mit folgender Frage „Wofür bist du heute dankbar?“
- Fokus auf den OKR-Prozess und die Zusammenarbeit im Team, nicht auf Inhalt oder Status der OKRs
- Ermunterung zur offenen Diskussion und konstruktivem Feedback
- Ziel: Gemeinsames Lernen aus vergangenem Zyklus, Vermeidung von persönlicher Kritik und Schuldzuweisungen

10 min

## 2. Informationen sammeln

- Vorstellung des Retro-Formats durch den Moderator, z.B. "Start/Stop/Continue", „Retro-Star“ oder „Sailboat“ (weitere Ideen siehe S. 9)
- Individuelles oder gruppenbasiertes Brainstorming (abhängig von Teamgröße) von relevanten Punkten zu den Fragestellungen des Retro-Formats, z.B. „Was hat besonders gut funktioniert? (Continue), „Was hat nicht funktioniert?“ (Stop), „Was hat uns gefehlt?“ (Start)
- Festhalten der Punkte auf Post-ist
- Vorstellung und Durchsprache der Ergebnisse im Team und Clusterung gleichartiger Themen

### *Tipps für Retrospektiven im virtuellen Raum*

- *Nutzt Whiteboard-Tools wie Miro, Mural, conceptboard*
- *Retro-Format vorher bekannt geben, um Vorbereitung auf die Fragen zu ermöglichen*

10 min

## 3. Erkenntnisse ableiten

- Identifikation der Ursachen für die genannten Punkte durch geeignete Analyseformate, z.B. „5 Why“, „Ishikawa-Diagramm“
- Diskussion der Ursachen im Team und Ableitung von potenziellen Maßnahmen

5 min

## 4. Aktionen beschließen

- Entscheidung im Team, welche Maßnahmen im nächsten Zyklus umgesetzt werden sollen
- Festlegen der Verantwortlichen

5 min

## 5. Abschluss

- Schriftliche Dokumentation der Diskussionsergebnisse
- Check-Out: Kurzes Blitzlicht zur Retrospektive



Retro-  
spektive

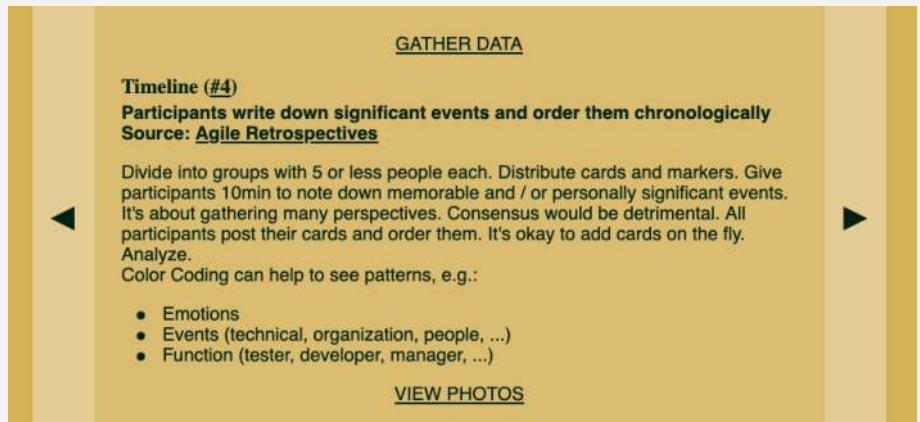


## Übungsformate

- Die 5 Schritte der Durchführung können jeweils mit verschiedenen Übungsformaten aufgelockert und begleitet werden.
- "Start/Stop/Continue" aus Schritt 2 ist eines dieser Übungsformate und überzeugt gerade zum Anfang durch Einfachheit.
- Es sind alle Übungsformate „erlaubt“, die für die individuelle Teamsituation hilfreich sind.
- Die genaue Herangehensweise in der Retrospektive liegt in Ermessen des OKR Set Owners.
- **Tipp:** Retromat.org ist eine hilfreiche Anlaufstelle für Inspirationen bezüglich verschiedener Übungsformate und ermöglicht eine individuelle Zusammenstellung der Übungen für die 5 Durchführungsschritte.

## Retromat.org

Eine Beispielübung für den 2. Schritt (Brainstorming) ist „Timeline“.



GATHER DATA

**Timeline (#4)**  
Participants write down significant events and order them chronologically  
Source: Agile Retrospectives

Divide into groups with 5 or less people each. Distribute cards and markers. Give participants 10min to note down memorable and / or personally significant events. It's about gathering many perspectives. Consensus would be detrimental. All participants post their cards and order them. It's okay to add cards on the fly. Analyze.  
Color Coding can help to see patterns, e.g.:

- Emotions
- Events (technical, organization, people, ...)
- Function (tester, developer, manager, ...)

VIEW PHOTOS

## 1. Vermeidung von Schuldzuweisungen

- Die Retrospektive soll Raum für offenes und ehrliches Feedback geben.
- Allerdings ist damit nicht gemeint Schuldzuweisungen auszusprechen und Verantwortungen abzuwälzen.
- Stattdessen soll eine konstruktive Atmosphäre geschaffen werden, in der gemeinsam nach Lösung gesucht werden kann.
- Dafür kann es hilfreich sein, wenn der Moderator zu Anfang des Meetings die oberste Retrospektivenregel (*Retrospective Prime Directive*) laut vorliest:
- „Unabhängig davon, was wir entdecken werden – wir verstehen und glauben aufrichtig, dass in der gegebenen Situation, mit dem verfügbaren Wissen und den verfügbaren Ressourcen und den individuellen Fähigkeiten, alle ihr Bestes getan haben. Konzentriere dich darauf, was du in der Zukunft machen wirst.“

## 2. Fokus auf konkrete Maßnahmen

- Es ist wichtig sicherzustellen, dass die Retrospektive zu greifbaren Aktionen führt und nicht zu einem „Laber-Meeting“ wird.
- Diskussionen sollten immer auf das Ziel ausgerichtet sein, konkrete Veränderungen, Anpassungen oder Maßnahmen für den nächsten Zyklus zu identifizieren und umzusetzen.
- Nicht nur die Identifikation von Problemen steht im Fokus, sondern auch die Bereitschaft, diese aktiv anzugehen und zu lösen.

## 3. Einfaches Format für klare Orientierung

- Ein unkompliziertes Format kann dabei helfen, Teammitgliedern einen klaren Rahmen und Orientierung zu geben.
- Das Ziel ist es, ein Format zu schaffen, das es den Teammitgliedern ermöglicht, ihre Anliegen leicht und effektiv in die Retrospektive einzubringen.
- Das gewählte Format sollte einfach nachzuvollziehen sein und eine problemlose Beteiligung und Zusammenarbeit ermöglichen.
- Demnach muss nicht für jede Retrospektive ein neues Übungsformat gewählt werden, das die Teilnehmer:innen erst einmal verstehen müssen.
- Meistens liefern erprobte Übungsformate die größte Effektivität.

## 4. Verantwortung der Teammitglieder betonen

- Gemeint ist, die Teammitglieder aktiv in die Verantwortung zu nehmen, anstatt diese ausschließlich dem OKR Set Owner oder dem OKR Champion zu überlassen.
- Der OKR Champion stellt den Rahmen für die Retrospektive bereit, während das eigentliche Team in die Verantwortung genommen wird.
- Die Retrospektive wird als Gelegenheit gesehen, in der das Team selbstbestimmt Maßnahmen ergreifen kann, um die Zusammenarbeit und den Arbeitsprozess zu verbessern.

# NACHBEREITUNG



## AUFGABE

Zusammenfassung und Dokumentation der Ergebnisse

Bereitstellung der Dokumentation der Ergebnisse

Beachtung der Ergebnisse im nächsten OKR Zyklus

## VERANTWORTLICH

OKR Set Owner

OKR Set Owner

Team



## Sven Heese

+49 151 41 93 44 21

[sven@newworkhub.de](mailto:sven@newworkhub.de)

### Unsere Anschrift:

NEW WORK HUB eG  
Agrarstr. 39  
39179 Barleben

[hello@newworkhub.de](mailto:hello@newworkhub.de)  
[newworkhub.de](https://newworkhub.de)

