

1. A equipe executiva é saudável e está alinhada.

- Os membros da equipe compreendem as diferenças entre eles, suas prioridades e estilos.
- A equipe se reúne com frequência (semanal é melhor) para uma sessão de pensamento estratégico.
- A equipe participa em educação executiva de forma regular (recomendamos mensalmente).
- A equipe é capaz de se envolver em debates construtivos em que todos os membros se sintam confortáveis em participar.

2. Todos estão alinhados com a prioridade #1 que precisa ser realizada neste trimestre para que a empresa avance.

- Um Número Crítico foi identificado para levar a empresa para frente neste trimestre.
- 3-5 Prioridades (Rochas) que apoiam o Número Crítico foram identificadas e classificadas para o trimestre.
- Um Tema Trimestral e Comemoração/Prêmio são anunciados a todos os funcionários para dar vida ao Número Crítico.
- O Tema Trimestral e o Número Crítico são divulgados pela empresa toda, e os funcionários ficam cientes do seu progresso a cada semana.

3. Um ritmo de comunicação está estabelecido e as informações circulam rapidamente pela empresa toda, e com precisão.

- Todos os funcionários participam de uma reunião diária.
- Todas as equipes têm uma reunião semanal.
- O Comitê Executivo e os gerentes de nível médio se encontram cada mês para um dia de aprendizagem, resolução de temas importantes, e transferência de "DNA".
- O Comitê Executivo e os gerentes de nível médio fazem reuniões trimestrais e anuais "off-site" para trabalhar nas 4 Decisões.

4. Cada área da organização tem uma pessoa responsável por garantir que as metas serão cumpridas.

- O quadro de Responsabilidades por Funções está completo (pessoas certas, fazendo as coisas certas, da maneira certa).
- Para os relatórios financeiros, existe um responsável por cada linha.
- Cada um dos 4-9 processos no Quadro de Responsabilidades por Processos tem um responsável.
- Existe um especialista no Conselho Consultivo para cada um dos Esforços / Capacidades chave para os próximos 3-5 anos, caso não haja conhecimento específico interno.

5. Existe um processo de coleta das sugestões dos funcionários para identificar obstáculos e oportunidades.

- Todos os executivos (e gerentes de nível médio) têm uma conversa sobre o que Parar/Iniciar/Continuar com pelo menos um funcionário cada semana.
- Pontos de vista manifestados pelos funcionários são compartilhados na reunião semanal da equipe executiva.
- Sugestões dos funcionários sobre obstáculos e oportunidades estão sendo coletados semanalmente.
- Uma equipe de gerentes de nível médio é responsável pelo processo de fechar o ciclo em relação a todos os obstáculos e oportunidades.

6. Relatórios e análise de feedback dos clientes são feitos com a mesma frequência e precisão que os relatórios financeiros.

- Pelo menos semanalmente, todos os executivos (e gerentes de nível médio) têm uma conversa (abordando as 4 Perguntas) com um cliente ou usuário final.
- Os pontos de vista dos clientes são compartilhados na reunião semanal da equipe executiva.
- Todos os funcionários estão envolvidos na coleta de dados dos clientes.
- Uma equipe de gerentes de nível médio é responsável pelo processo de fechar o ciclo em relação ao feedback dos clientes.

7. Os Valores/Crenças Fundamentais e o Propósito estão "vivos" na organização.

- Os Valores Fundamentais foram descobertos, e o Seu Propósito é articulado, e ambos são conhecidos por todos os funcionários.
- Todos os executivos e gerentes de nível médio se referem aos Valores Fundamentais e ao Propósito ao dar elogios ou críticas.
- Os processos e atividades de RH estão alinhados com os Valores Fundamentais e o Seu Propósito (contratação, integração, avaliação, reconhecimento, etc.).
- Ações são identificadas e implementadas cada trimestre para fortalecer os Valores Fundamentais e o Propósito da organização.

8. Os funcionários podem expressar os seguintes componentes-chave da estratégia da empresa com precisão.

- BHAG® (Big Hairy Audacious Goal) - o progresso em relação a este objetivo é monitorado e visível.
- O perfil do Cliente (s) Alvo (s) - existe em 25 palavras ou menos.
- As 3 Promessas da Marca - e os KPIs correspondentes são acompanhados semanalmente.
- "Discurso de Elevador" - Existe uma resposta convincente para a pergunta "O que faz a sua empresa?"

9. Todos os funcionários podem responder quantitativamente se eles tiveram um bom dia ou uma boa semana (coluna 7 do Plano Estratégico em Uma Página).

- 1 ou 2 Indicadores de Desempenho Chave (KPIs) são acompanhados semanalmente para cada função / pessoa.
- Cada funcionário tem um Número Crítico que se alinha com o Número Crítico da empresa para o trimestre (linha clara de visão).
- Cada indivíduo / equipe tem 3-5 Prioridades / Rochas Trimestrais que se alinham com os interesses da empresa.
- Todos os executivos e gerentes de nível médio tem um coach (ou um par como coach) para "cobrar" mudanças em termos de seu comportamento gerencial.

10. Os Planos da empresa e seu desempenho são visíveis para todos.

- Foi designada uma "sala de análise" para as reuniões semanais (físicas ou virtuais).
- Os Valores Fundamentais, o Seu Propósito e as Prioridades são divulgados pela empresa toda.
- Painéis são visíveis em todas as partes, exibindo o progresso atual dos KPIs e dos Números Críticos.
- Há um sistema em vigor para o acompanhamento e a gestão das cascatas das Prioridades e dos KPIs.