

CLARITY COMPASS

Juhtimisdiagnostika raport

Lühendatud klendinäidis



Sissejuhatav märkus

Näidisorganisatsioon: Asteron Digital

Vastajaid: 284 / 350 töötajat (osalusmäär 81%)

Märkus:

Tegemist on lühendatud näidisraportiga, mis illustreerib Clarity Compassi diagnostilise lähenemise loogikat ja raporti kvaliteeti. Kasutatud andmed on illustratiivsed ja põhinevad välja mõeldud organisatsioonal Asteron Digital. Tegemist ei ole täismahus kliendiraportiga.

Sisukord

Kokkuvõte	01
Osalejate ülevaade	02
Koondtulemuste <i>dashboard</i>	03
Suuna, rolli ja eesmärkide ebaselgus	04
Strateegia-töö tõlkeahel	05
Teostuse ja tulemuskäitumise töökindlus	06
Juhtimistoe ja reageerimiskiiruse indikaator	07
Peamised töö tulemuslikkuse takistused	08
Eksperdi vaade juhtkonnale	09
Soovituslikud jätkutegevused	10

Lisa 1. Metoodika lühiversioon

Lisa 2: Tulemuste tõlgendamise lühijuhend



1. Kokkuvõte

Clarity Compass on anonüümne organisatsiooni- või grupitasandi juhtimisdiagnostika. See hindab, kas ja kuidas jõuab ettevõtte strateegia organisatsiooni või grupi igapäevategevustesse. Diagnostikaraport näitab, kui selgelt on organisatsiooni või grupi eesmärgid, rolliootused, prioriteedid ja otsustusloogika tõlgitud inimeste igapäevasesse töösse ning kas see selgus väljendub töökindlas teostuses.

Clarity Compass ei ole rahulolu- ega heaoluuuring. Selle eesmärk ei ole hinnata, kas inimesed on õnnelikud või kuidas nad end üldiselt tunnevad. Tööriist aitab juhtkonnal mõista, kas juhtimis- ja töökorralduslikud tingimused toetavad inimestel arusaama sellest, mida neilt oodatakse, miks nende töö on oluline ning millised takistused pidurdavad tulemuslikku teostust.

Peamised tähelepanekud: Asteron Digital

- **Ebaühtlane selgus on suurim risk:** Inimesed ei taju ühtemoodi, mis on lähiaja eesmärgid, kuidas nende töö panustab organisatsiooni suuremasse sihti ja kus asuvad erinevate osakondade ning juhtimistasandite otsustusmandaadid.
- **Teostus on tugevam kui selgus:** Kokkulepped ja vastutuse võtmine üldjoontes tõenäoliselt toimivad, kuid osa tulemusest püsib konkreetsete inimeste kohaliku pingutuse, mitte ühtlaselt tugeva juhtimissüsteemi toel.
- **Strateegia-töö tõlkeahel katkeb tiimi tasandil:** Juhtkonna vaates on suund selgem kui keskastme ja tiimijuhtide vaates - strateegia ei jõua alati operatiivse töökorralduseni.
- **Juhtimistoe reageerimiskiirus on ebaühtlane:** Tööd takistavate probleemide tõstatamisele ei järgne kõigi vastajate hinnangul piisavalt kiiret juhtimisvastust.
- **Takistused on juhtimis- ja süsteemiteemad, mitte madal töötahe:** Kõige enam nimetatakse ebaselgeid prioriteete, aeglast otsustamist, hilinevad infot ja rollide ebaselgust.

Tähendus juhtkonnale

Koondpilt ei viita organisatsioonile, kus inimesed igapäevatoos ei pinguta. Pigem teeb organisatsioon tööd vaatamata sellele, et prioriteetid, otsustusloogika ja vastutus ei ole igal tasandil piisavalt selgelt raamitud. See on äriliselt oluline erinevus: lahenduseks ei ole täiendav inimeste motiveerimine, vaid juhtimissüsteemi täpsustamine.

Soovituslikud fookused järgmise 30–90 päeva jooksul

- Sõnastada 3–5 organisatsiooniülest prioriteeti järgmiseks 6–12 kuuks ja tõlkida need üksuste ning rollide tasandile.
- Täpsustada vastutus, otsustusõigused ja eskalatsiooniloogika kriitilistes töövoogudes.
- Luua nähtav juhtimisrütm, mille kaudu töotakistused saavad kindla omaniku ja järgmise sammu.
- Korrata mõõtmist 3–4 kuu pärast ja hinnata, kas selgus ja teostus on liikunud soovitud suunas.





2. Osalejate ülevaade

Küsimustikus osales 284 töötajat 350-st. Osalusmäär 81% annab tugeva aluse organisatsioonitasandi koondpildi kirjeldamiseks. Tulemusi käsitletakse ainult gruppitasandil, väiksemaid gruppe eraldi ei kuvata, et kaitsta vastajate anonüümsust.

Juhtimistasand	Kutsutud	Vastanuid	Osalusmäär	Osakaal
Juhtkond	8	7	87,5%	2,5%
Divisjonijuhid ja valdkonnajuhid	22	18	81,8%	6,6%
Tiimijuhid	55	45	81,8%	15,8%
Eksperdid ja spetsialistid	265	214	80,8%	75,4%
Kokku	350	284	81,1%	100,0%

Märkus:

Kõrge osalusmäär ei tähenda automaatselt, et tulemused on absoluutsed. See tähendab, et juhtkonnal on tugev alus peamiste mustrite vaatamiseks. Olulisem on hinnata, kas kõik peamised grupid on piisavalt esindatud.

3. Koondtulemuste *dashboard*

Selguse indeks 3,2 / 5,0 RISK Ootused, prioriteedid, vastutus ja otsustuspiirid ei ole kõikjal piisavalt selged. Prioriteet: Väga kõrge	Strateegia-töö tõlkeahel 3,1 / 5,0 RISK Eesmärkide seos tiimi ja rolli tasandiga on ebaühtlane. Prioriteet: Väga kõrge
Teostuse indeks 3,8 / 5,0 EBAÜHTLANE Töö liigub edasi, kuid osa teostusest püsib kohaliku pingutuse toel. Prioriteet: Kõrge	Juhtimistoe indikaator 3,3 / 5,0 RISK Takistuste tõstatamisele ei järgne alati piisavalt kiiret juhtimisvastust. Prioriteet: Kõrge

Asteron Digitali keskne juhtimisrisk ei ole töötahe ega pingutus, vaid strateegilise suuna ja operatiivse töö vahele jääv tõlkelünk. Organisatsioon teeb tööd ära, kuid osa energiast kulub prioriteetide tõlgendamisele ja vastutuse täpsustamisele töö käigus.

Dashboard annab juhtkonnale kompaktse ülevaate peamistest tugevustest, riskidest ja järgmistest juhtimisprioriteetidest. Iga mõõdikut tuleb tõlgendada koos vastuste jaotuse, segmentide erinevuste ja takistuste kaardiga - mitte ainult ühe numbri põhjal.

Põhiindeksite võrdlus juhtimistasandite lõikes

Segment	Vastanuid	Selgus	Teostus	Juhtimistugi	Lühimärkus
Juhtkond	7	3,9	4,2	3,8	Suund ja teostus tunduvad juhtkonnale selgemad kui allpool.
Keskastme juhid	18	3,1	3,7	3,2	Tõlkeahela nõrgim koht: strateegia tuleb ümber tõlkida tööks.
Tiimijuhid	45	3,0	3,6	3,0	Prioriseerimine ja eskalatsioon vajavad tuge.
Ekspertid ja spetsialistid	214	3,3	3,8	3,4	Töö liigub, kuid selgus ja juhtimisvastus on ebaühtlased.
Kokku	284	3,2	3,8	3,3	Selgus riskis; teostus parem, kuid mitte riskivaba.





4. Suuna, rolli ja eesmärkide ebaselgus

See peatükk näitab, kas töötajad mõistavad, mida neilt järgmise 6–12 kuu jooksul oodatakse, kuidas nende töö organisatsiooni eesmärkidesse panustab, millised prioriteedid on nende rollis kõige olulisemad ning kus paiknevad vastutus ja otsustuspiirid.

Koondtulemus 3,2 – riskiala.

Oluline osa vastajatest ei taju oma eesmärke, rolli prioriteete ega otsustusloogikat piisavalt selgena. See tekitab fookuse hajumist, ümbertegemist, aeglasemat otsustamist ja sõltuvuskonflikte.

Segment	Vastanuid	Keskm.	Soodne 4–5	Madal 1–2	Staatus
Juhtkond	7	3,9	61%	10%	TOIMIV
Keskastme juhid	18	3,1	34%	36%	RISK
Tiimijuhid	45	3,0	32%	38%	RISK
Eksperdid ja spetsialistid	214	3,3	41%	31%	RISK
Kokku	284	3,2	39%	33%	RISK

Detailvaade: selguse küsimused

Küsimus	Keskm.	Soodne	Neutr.	Madal	Diagnostiline lugemine
Q5. Minu järgmise 6-12 kuu eesmärgid on selged ja mõõdetavad.	3,2	36%	31%	33%	Eesmärkide sõnastus pole piisavalt ühtlane.
Q6. Saan aru, kuidas minu töö panustab organisatsiooni eesmärkidesse.	3,1	34%	30%	36%	Seos rolli ja org. eesmärkide vahel on nõrk.
Q7. Tiimi prioriteetid toetavad selgelt organisatsiooni eesmärke.	3,0	31%	29%	40%	Strateegia tiimitasandile - tõlge nõrgim signaal.
Q8. Tean, millised 2-3 prioriteeti on minu rollis praegu kõige olulisemad.	3,4	47%	30%	23%	Rollitasandi fookus on parem, kuid ebastabiilne.
Q9. Mulle on selge, mille eest ma otseselt vastutan.	3,5	52%	27%	21%	Vastutuse selgus on ploki tugevam osa.
Q10. Tean, millal saan ise otsustada ja millal eskaleerida.	3,1	35%	30%	35%	Otsustus-eskalatsiooniloogika ja vajab täpsustamist.
Q11. Minu eesmärgid on minu mõjuulatust arvestades realistlikult saavutatavad.	3,0	31%	28%	41%	Eesmärgid võivad olla halvasti disainitud või mõjuulatusest väljas.

Peamine tõlgendus

Kõige nõrgemad küsimused on Q7 ja Q11 - tiimi prioriteetide seos organisatsiooni eesmärkidega ja eesmärkide realistlikkus. See ei ole ainult kommunikatsiooniprobleem, vaid juhtimisdisaini küsimus.





5. Strateegia-töö tõlkeahel

Üks Clarity Compassi keskseid väärtusi on näha, kas strateegiline suund jõuab tiimi ja rolli tasandile. Seda hinnatakse küsimuste Q6, Q7 ja Q8 koosmõjus - tegemist ei ole eraldi aritmeetilise indeksiga, vaid tõlgendatava diagnostilise lugemisraamiga.

Tõlkeahela lüli	Küsimus	Tulemus	Lugemine
Rolli panus org. eesmärkidesse	Q6	3,1	Töötajad ei näe alati piisavalt selgelt, miks nende töö on suurema sihi seisukohalt oluline.
Tiimi prioriteetide seos org. eesmärkidega	Q7	3,0	Kõige nõrgem tõlkelüli: strateegia ei muutu kõigis tiimides ühtselt prioriteetideks.
Rolli 2-3 praktilist prioriteeti	Q8	3,4	Inimene teab, mida teha, kuid ei pruugi alati näha, kuidas see seostub suurema suunaga.

Mida see muster tähendab?

Kui rolli prioriteetidid on mõnevõrra selgemad kui nende seos organisatsiooni eesmärkidega, viitab see lokaalsele tööfookusele ilma piisava vertikaalse joondumiseta. Inimesed on hõivatud ja teevad mõistlikke asju - kuid mitte alati samu asju samal strateegilisel põhjusel.

See muster on eriti kulukas kasvus, restruktureerimisel, strateegia muutumisel või olukorras, kus mitu algatust konkureerivad samade inimeste aja ja tähelepanu pärast.



6. Teostuse ja tulemuskäitumise töökindlus

Teostuse plokk näitab, kas kokkulepped, vastutus, takistuste käsitlemine ja parendamine toimivad igapäevases töös. See ei mõõda individuaalset tublidust, vaid tajutud meeskondlikke norme ja süsteemi töökindlust.

Koondtulemus 3,8 — toimiv, kuid ebaühtlane.

Teostuse indeks on parem kui selguse indeks, kuid see ei kompenseeri ebaselgete prioriteetide ja otsustuspiiride mõju.

Teostuse indeks juhtimistasandite lõikes

Segment	n	Keskm.	Soodne 4-5	Madal 1-2	Staatus
Juhtkond	7	4,2	76%	5%	TUGEVUS
Keskastme juhid	18	3,7	55%	18%	EBAÜHTLANE
Tiimijuhid	45	3,6	52%	20%	EBAÜHTLANE
Eksperdid	214	3,8	58%	18%	TOIMIV
Kokku	284	3,8	57%	18%	TOIMIV

Detailvaade: teostuse küsimused

Küsimus	Keskm.	Soodne	Neutr.	Madal	Diagnostiline lugemine
Q12. Meie tiimis peetakse kokkulepitud tähtaegadest üldiselt kinni.	3,9	62%	24%	14%	Kokkulepped üldjuhul püsivad, kuid mitte kõikjal.
Q13. Töö käigus tekkivate takistustega tegeletakse piisavalt kiiresti.	3,5	49%	28%	23%	Takistuste lahendamise kiirus on teostuse nõrgim osa.
Q14. Kokkulepitud tegevustel on selge vastutaja.	3,7	55%	26%	19%	Vastutus enamasti nähtav, kuid keerukates olukordades hajub.
Q15. Otsitakse teadlikult viise töö kvaliteedi parandamiseks.	3,8	58%	24%	18%	Parendamine on olemas, kuid ei pruugi olla kõikjal norm.

Peamine tõlgendus

Teostus ei ole organisatsiooni suurim nõrkus. Risk tekib sellest, et töökindlus peab kompenseerima selguse puudujääke. Kui inimesed hoiavad tähtjaid üleval vaatamata ebaselgetele prioriteetidele, kasvab varjatud koordinatsioonikulu ja sõltuvus tugevamatest inimestest.





7. Juhtimistoe ja reageerimiskiiruse indikaator

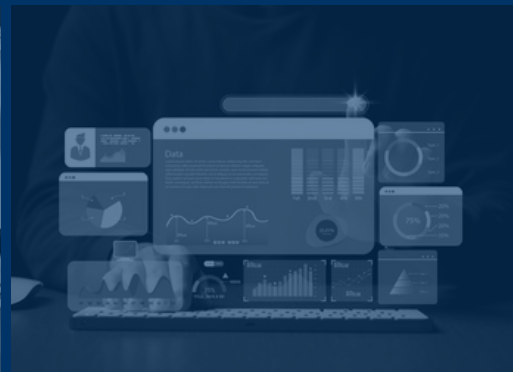
Q16 mõõdab, kas tööd takistavate probleemide tõstatamisele järgneb piisavalt kiire juhtimisvastus. See ei ole sama mis tiimi teostusdiscipliin - see näitab, kas juhtimisahel aitab takistusi päriselt eemaldada.

Koondtulemus 3,3: riskiala.

Osa vastajatest ei koge, et nende tõstatatud probleemidele reageeritakse piisavalt kiiresti või nähtavalt.

Segment	n	Keskm.	Soodne	Neutr.	Madal	Tõlgendus
Juhtkond	7	3,8	57%	29%	14%	Juhtkond tajub reageerimist pigem toimivana.
Keskastme juhid	18	3,2	39%	28%	33%	Takistused jäävad sageli liiga kauaks õhku.
Tiimijuhid	45	3,0	31%	33%	36%	Kõige nõrgem juhtimisvastuse kogemus.
Eksperdid	214	3,4	44%	25%	31%	Kogemus ebaühtlane - sõltub tõenäoliselt juhist.
Kokku	284	3,3	43%	26%	31%	Riskiala.

Juhtimislikult on oluline eristada kahte asja: kas probleem tõstatatakse ja kas sellele järgneb nähtav järgmine samm. Kui teine osa ei tööta, hakkavad inimesed takistusi hiljem tõstatama või lahendama neid lokaalselt, mis ei pruugi olla organisatsiooniülestele prioriteetidele parim.



8. Peamised töö tulemuslikkuse takistused

Näidisorganisatsioonis koonduvad takistused selgelt selguse, otsustamise ja info liikumise ümber. See kinnitab põhiindeksite sõnumit: peamine juhtimisprobleem ei ole inimeste vähene pingutus, vaid tööks vajaliku juhtimisselguse ja otsustuskiiruse ebaühtlus.

#	Takistus	Osakaal	Klaster	Juhtimislik tähendus
1	Ebaselged eesmärgid või prioriteedid	46%	Selgus	Fookus hajub; inimesed peavad ise tõlgendama, mis on tegelikult oluline.
2	Liiga aeglane otsustamine	41%	Otsustamine	Sõltuvused ja takistused jäävad liiga kauaks lahenduseeta.
3	Infopuudus või info jõuab liiga hilja	38%	Info ja koostöö	Otsused põhinevad ebatäielikul või hilinevad infol.
4	Ebaselged rollid või vastutused	34%	Selgus	Tekivad hallid alad, dubleerimine ja vastutuse hajumine.
5	Ebaselged otsustusõigused või eskalatsioon	31%	Selgus / otsustamine	Inimesed ei tea, millal otsustada ise ja millal eskaleerida.
6	Koostöö takerdub teiste üksustega	29%	Info ja koostöö	Ristfunktsionaalne töö nõuab liiga palju käsitsi koordineerimist.
7	Ebapiisavad ressursid	22%	Võimekus	Ressursipuudus on olemas, kuid ei ole peamine takistus.
8	Liiga keerulised protsessid või süsteemid	18%	Struktuur	Protsessid lisavad hõõrdumist, kuid jäävad prioriteetide järel teiseseks.

Q17 palub vastajal valida kuni kaks tegurit, mis takistavad tema töö tulemuslikkust praegu kõige rohkem. Takistuste kaart ei ole iseseisev lõplik diagnoos, vaid aitab põhiindekseid täpsustada ja sekkumisprioriteete valida.

Tähendus juhtkonnale

Mida see tähendab?

Kui kolm esimest takistust on ebaselged prioriteedid, aeglane otsustamine ja hiline info, ei ole mõistlik alustada üldisest motivatsiooniprogrammist. Esimene sekkumine peaks vähendama juhtimisfriksiooni: prioriteedid tuleb kitsendada, otsustusõigus selgemaks teha ja takistuste lahendamise rütm nähtavaks muuta.





9. Eksperdi vaade juhtkonnale

Järgmised tähelepanekud ei lisa uusi andmeid. Need tõlgendavad raporti mustreid kogenud juhtimisvaatest: mida selline pilt organisatsiooni toimimise kohta tähendab ja kuhu juhtkond peaks edasi vaatama.

1

Töö liigub, aga juhtimisselgus ei kanna veel piisavalt

Asteron Digitali pilt ei ole nõrkusepilt. Töö liigub edasi ja inimesed hoiavad palju asju töös. Samal ajal on selguse indeks nõrgem kui teostuse indeks — tüüpiline märk organisatsioonist, kus tulemust tehakse osaliselt süsteemi puudujääkide kiuste.

See mudel võib mõnda aega töötada, eriti kui organisatsioonis on palju tugevaid inimesi ja kõrge vastutustunne. Kasvus või muutuste ajal muutub see aga kalliks: koordineerimiskulu kasvab, otsused venivad ja kriitiline teadmine jääb liiga sageli inimeste vahele, mitte juhtimissüsteemi sisse.

2

Strateegia ei lagune juhatuses — vaid tõlkimisel

Juhtkonna ja teiste tasandite erinevus viitab, et strateegiline suund võib olla tipus arusaadav, kuid selle tõlge tiimide ja rollide tasandile ei ole piisavalt ühtne. See ei pruugi tähendada halba strateegiat. See tähendab, et strateegia ja igapäevase töö vahele jääb juhtimisahela nõrk lüli.

Praktikas tähendab see, et eri tiimid teevad mõistlikke asju, kuid mitte alati samas prioriteetsuse järjekorras.

9. Eksperdi vaade juhtkonnale

Aeglane juhtimisvastus muudab probleemid kallimaks

3

Kui inimesed tõstatavad töö takistusi, kuid ei näe piisavalt kiiret järgmist sammu, hakkab eskalatsioon muutuma ettevaatlikumaks. Probleem ei ole ainult selles, et üks asi jääb lahendamata — probleem on selles, et süsteem õpib, et takistuste tõstatamine ei pruugi midagi muuta.

Juhtkonna jaoks tähendab see hilisemat infot, rohkem lokaalseid kompromisse ja nõrgemat kontrolli selle üle, millised takistused päriselt teostust pidurdavad.

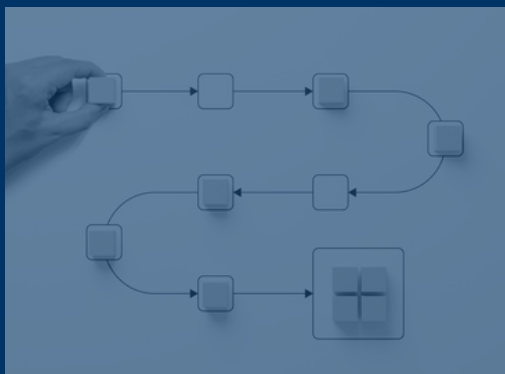
Sekkumine peab toimuma juhtimissüsteemis — mitte loosungites

4

Raporti mustrid ei kutsu üles inimestele rohkem selgitama, et prioriteedid on tähtsad. Seda teavad kõik. Küsimus on selles, kas juhtimissüsteem sunnib prioriteete päriselt valima, vastutust nähtavaks tegema ja takistustele kiiresti reageerima.

Kõige mõjusamad järgmised sammud on konkreetsed: vähem prioriteete, selgemad omanikud, nähtavam otsustusloogika ja korduv kontroll, kas see jõuab inimeste igapäevasesse töösse.





10. Soovituslikud jätkutegevused

Soovitused on piiratud ja praktilised. Eesmärk ei ole käivitada laia organisatsiooniarendusprogrammi, vaid vähendada järgmise 30–90 päeva jooksul kõige mõjusamaid juhtimisfriktsioone.

Prioriteet 1: Prioriteetide tõlge üksuste ja rollide tasandile

Peamine risk: Strateegia jääb üldiseks; inimesed tõlgendavad prioriteete erinevalt.

Soovitus: Sõnastada piiratud arv 6–12 kuu prioriteete ja tõlkida need iga peamise üksuse tööks.

Esimene samm (30–90 päeva): Juhtkonna ja keskastme ühine prioriteeditöötuba: iga üksus sõnastab oma 2–3 kriitilist panust organisatsiooni prioriteetidesse.

Prioriteet 2: Vastutuse ja otsustusõiguse täpsustamine

Peamine risk: Rollid, vastutus ja eskalatsioon jäävad kriitilistes töövoogudes halliks.

Soovitus: Kaardistada 2–3 kriitilist töövoogu ning määrata omanikud, otsustajad ja eskalatsioonikohad.

Esimene samm (30–90 päeva): Valida töövood, kus takistusi ja viivitusi tekib enim; teha nähtavaks vastutuspunktid ja otsustuspiirid.



Prioriteet 3: Takistuste lahendamise juhtimisrütm

Peamine risk: Probleemid jäävad liiga kauaks õhku ja lokaalsed lahendused asendavad süsteemse otsustamise.

Soovitus: Luua regulaarne takistuste ülevaade, kus igal olulisel takistusel on omanik ja järgmine samm.

Esimene samm (30–90 päeva): Käivitada 6-nädalane juhtimisrütm: kord kahe nädala järel vaadatakse läbi peamiste klasteritega seotud takistused.

Prioriteet 4: Kordusmöötmise ja mõju kontroll

Peamine risk: Juhtkond ei näe, kas sekkumised muudavad päriselt töötajate kogemust.

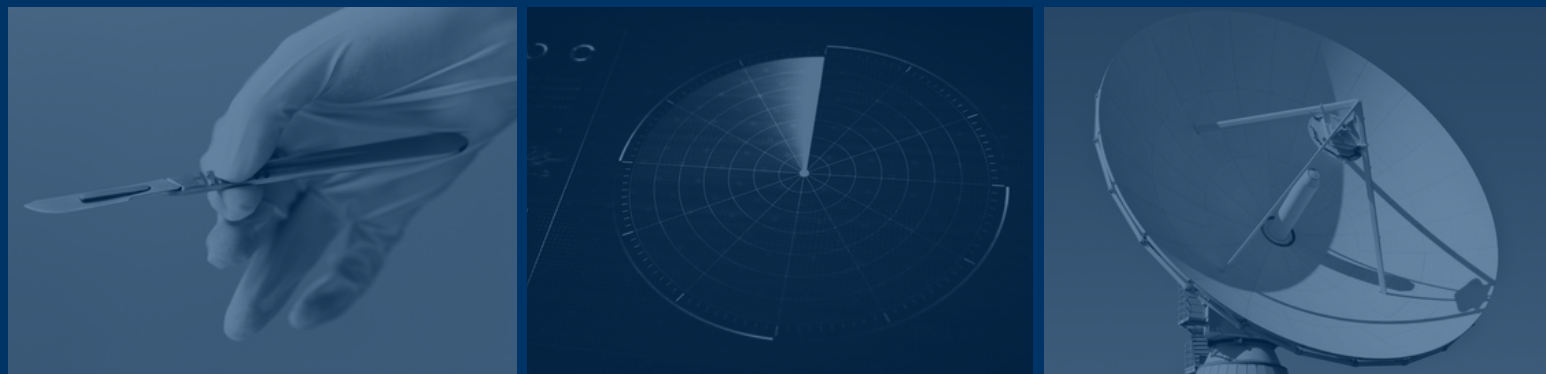
Soovitus: Korrata Clarity Compassi 3–4 kuu pärast ning võrrelda indekseid, jaotusi ja takistuste mustrit.

Esimene samm (30–90 päeva): Seada enne kordusmöötmist 2–3 konkreetset muutuseesmärki, näiteks madalate hinnangute osakaalu vähenemine Q7, Q10 ja Q16 puhul.

Mida mitte teha

- Ära käivita üldist kommunikatsioonikampaaniat ilma prioriteete päriselt kitsendamata.
- Ära tõlgenda madalat selgust töötajate tähelepanematus või motivatsiooniprobleemina.
- Ära reasta juhte või üksusi üksikute skooride põhjal.
- Ära tee järeldusi ainult keskmise skoori põhjal, kui jaotused ja takistused räägivad teist lugu.





Lisa 1. Metoodika lühiversioon

Clarity Compass on anonüümne ja grupitasandil kasutatav juhtimisdiagnostika. Selle eesmärk on hinnata, kui selgelt on organisatsiooni eesmärgid, rolliootused ja prioriteedid tõlgitud igapäevasesse töösse ning kui töökindlalt see teostub.

Clarity Compass on teadlikult fookusseeritud. See ei mõõda psühholoogilist turvatunnet, väärtuste kooskõla, üldist rahulolu, heaolu ega eNPS-i. Selline piiritlemine hoiab tööriista juhtimislikult fookusseeritud ja eristuvana tavapärastest töötajaküsitlustest.

Mida tööriist mõõdab

- suuna, rolli ja eesmärkide selgust
- strateegia tõlkimist tiimi ja rolli tasandile
- teostuse ja tulemuskäitumise töökindlust
- otsese juhi reageerimiskiirust tööd takistavate probleemide korral
- peamisi tajutud töö tulemuslikkuse takistusi

Küsimustiku struktuur

Plokk	Küsimused	Kasutus raportis
Taust ja segmenteerimine	Q1–Q4	Juhtimistasand, valdkond, üksus ja staaž; kasutatakse ainult grupitasandi lõigetes.
Suuna, rolli ja eesmärkide selgus	Q5–Q11	Põhiindeks. Näitab, kas eesmärgid, prioriteedid, vastutus ja otsustuspiirid on selged.
Teostuse ja tulemuskäitumise töökindlus	Q12–Q15	Põhiindeks. Näitab, kas kokkulepped, vastutus, takistuste käsitus ja parendamine toimivad.
Juhtimistoe / reageerimiskiiruse indikaator	Q16	Eraldi indikaator. Näitab, kas takistuste tõstatamisele järgneb piisavalt kiire juhtimisvastus.
Peamiste takistuste kaart	Q17	Valik kuni 2. Näitab, millised tegurid piiravad töö tulemuslikkust kõige rohkem.

Lisa 1. Metoodika lühiversioon

Indeksite arvutamine

- Suuna, rolli ja eesmärkide selguse indeks = Q5–Q11 aritmeetiline keskmine.
- Teostuse ja tulemuskäitumise indeks = Q12–Q15 aritmeetiline keskmine.
- Juhtimistoe / reageerimiskiiruse indikaator = Q16 eraldiseisev näitaja.
- Peamiste takistuste kaart = Q17 valikute osakaal kõigist vastanutest.
- Strateegia-töö tõlkeahel = Q6, Q7 ja Q8 kooslugemine; ei käsitleta eraldi põhiindeksina.

Anonüümsus ja andmekaitse

Tulemusi kasutatakse diagnoosiks, mitte üksikisikute hindamiseks. Nime, e-posti aadressi ega vabatekstilist väikest üksust ei koguta. Alamrühma tulemusi kuvatakse ainult siis, kui vastajate arv ja konfidentsiaalsus seda võimaldavad. Soovituslik minimaalne kuvamislävend on $N = 7$ ning vajadusel kõrgem.





Lisa 2. Tulemusete tõlgendamise lühijuhend

Clarity Compassi tulemusi tuleb lugeda grupitasandi mustritena. Ükski järeldus ei tohi põhineda ainult ühel numbril. Olulised järeldused tehakse keskmise, jaotuse, madalate hinnangute osakaalu, segmentide erinevuste ja takistuste kaardi koosmõjus.

Skoori vahemike tõlgendus

Keskmine skoor	Tõlgendus	Juhtimislik tähendus
4,20–5,00	Tugev süsteemne tugevus	Valdkond on laialt tajutud, nähtav igapäevases toimimises ja suhteliselt stabiilne.
3,80–4,19	Hea / toimiv tase	Valdkond toimib üldiselt hästi, kuid ei pruugi olla kõikjal ühtlaselt kinnistunud.
3,40–3,79	Arengujärgus / ebaühtlane	Valdkond toimib osaliselt, kuid mitte järjepidevalt.
3,00–3,39	Riskiala	Märkimisväärne osa vastajatest ei taju valdkonda piisavalt toimivana.
1,00–2,99	Kriitiline signaal	Valdkond on töötajate tajus selgelt nõrk ja võib kahjustada organisatsiooni toimimist.

Lisa 2. Tulemuste tõlgendamise lühijuhend

Mida tulemused ei tähenda

- Need ei ole individuaalse soorituse hinnang.
- Need ei reasta juhte ega üksusi "headeks" ja "halbadeks".
- Need ei tõesta üks-ühele põhjus-tagajärg seoseid.
- Need ei mõõda üldist rahulolu, heaolu ega tööandja soovitusvalmidust.
- Need ei anna alust üksikute vastajate üle spekulatsioonideks.

Lõppmõte

Clarity Compassi väärtus seisneb selles, et see aitab juhtkonnal näha, kus strateegia, prioriteedid, rollid, vastutus ja teostus hakkavad üksteisest lahknema. See annab praktilise aluse juhtimisotsustele — mitte lihtsalt veel ühe skooritabeli, mida keegi viisakalt vaatab ja siis ära unustab.

