

10 frågor som testar organisationens kreativa förmåga

1. Uppmuntras du att vara kreativ och komma med nya, unika idéer på jobbet?
2. Vågar du och dina kollegor ta initiativ även om resultatet är ovisst?
3. Är det tillåtet att misslyckas på din arbetsplats?
4. Upplever du atmosfären på din arbetsplats som levande och händelserik?
5. Känner du att det finns utrymme för humor och skratt på din arbetsplats?
6. Lyssnar din chef på dig? Är det dialog snarare än monolog som förs?
7. Har du tid att tänka ut och arbeta fram nya idéer?
8. Har du och dina kollegor möjlighet att göra er hörda när det gäller hur organisationen leds och utvecklas?
9. Använder ni ett uppmuntrande språk på arbetsplatsen?
10. Uppmuntras du till att samarbeta med andra som du inte förväntas att samarbeta med?

Är din organisation kreativ?

Antalet JA på testet ovan ger svaret:

0-3 JA:

Du får antagligen inte utrymme för din kreativitet.

Åtgärd: Ladda ner Faridas avhandling akut på www.farida.se och ge den till ledningen! Gör om testet igen efter 6 månader och om det inte har blivit bättre – byt jobb!

Exempel på organisation: Organisation som verkat länge på en statisk marknad utan hotande konkurrens, vilket kan leda till att organisationen saknar förmåga att med kreativitet anpassa sig till förändringar.

4-6 JA:

Inte ett superkreativt organisation men har rätt förutsättningar att bli det!

Åtgärd: Arbeta på de punkter som du har svarat NEJ på och förstärk de områden där du har svarat JA.

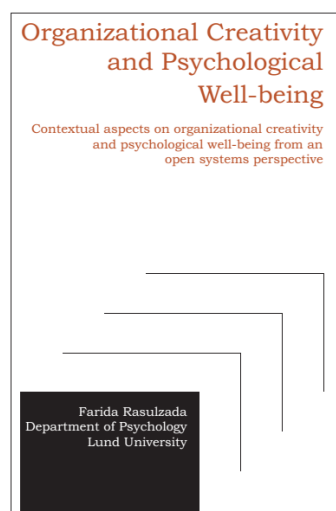
Exempel på organisation: Har förmågan att vara mer kreativt än man är. Antagligen för att man inte värderar personalens kreativa förmåga. Orsaken ligger ofta i att man har lämnat det kreativa stadiet av att etablera organisationen och nu ingått i stabilare stadium där energin läggs på organisationen. En plan saknas för att uppfatta den kreativitet som finns vilket gör att organisationen är sårbart om något förändras snabbt.

7-10 JA:

Du befinner dig antagligen i en organisation som kan prestera superkreativa resultat.

Åtgärd: Sprid ryktet och rekrytera fler superkreativa talanger som inte får utrymme hos de organisation som endast fått 0-6 JA. Fokusera er kreativitet på att uppnå ännu bättre resultat, och belöna personalen ännu mer, så ökar både välmående och resultat.

Exempel på organisation: Personalen ges tid att vara kreativa och organisationen attraherar ännu fler kreativa personer som till exempel Google. Organisationen kan snabbt anpassa sig till förändring och det kan skapa innovativa och oväntade lösningar. Stämmer detta med din organisation?



+46 (0)736 22 121
www.farida.se