



Εργαλείο Διάγνωσης Δημιουργικότητας και Μεθοδολογία

Έκδοση: Τελική
Ημερομηνία: 08 Αυγούστου 2008

Εταίρος	Συντάξας
ΕΚΕΤΑ/ΤΠΘ	Μαντώ Καρβέλη

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	3
Σκοπός της αξιολόγησης της δημιουργικότητας:.....	3
Σύνοψη της μεθοδολογίας της αξιολόγησης της δημιουργικότητας	3
1 ^η Φάση: Σχεδιάζοντας την αξιολόγηση της δημιουργικότητας	4
2 ^η Φάση: Συλλογή δεδομένων	4
3 ^η Φάση: Ανάλυση δεδομένων	5
4 ^η Φάση: Αναφορά	5
Πως μπορούν οι εταίροι του TRACTORS να δοκιμάσουν το εργαλείο αυτοαξιολόγησης;.....	6
Η ιδέα της αυτοαξιολόγησης	6
Πώς να αναγνωρίσετε ΜΜΕ/ οργανισμούς που ενδιαφέρονται για αυτοαξιολόγηση; .	6
Προτεινόμενα βήματα για τους εταίρους του έργου TRACTORS.....	6
Παράρτημα Α: Ερωτηματολόγιο Διάγνωσης Δημιουργικότητας.....	9

Εισαγωγή

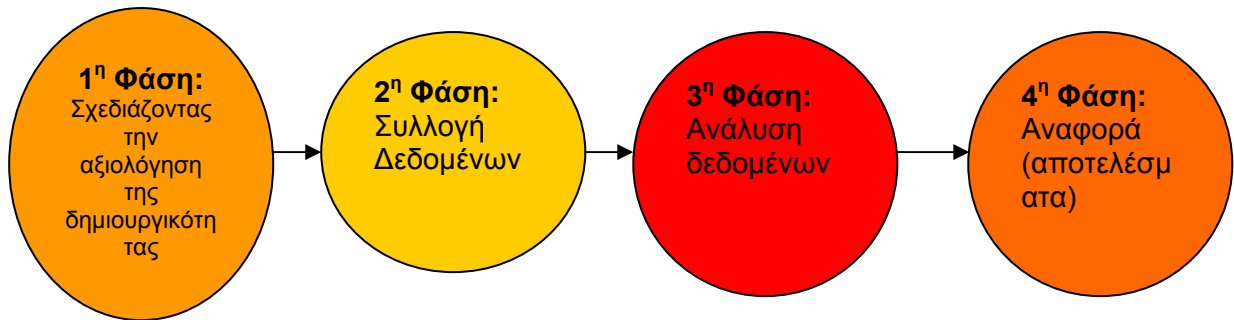
Σκοπός του παρόντος είναι να περιγράψει τις προδιαγραφές που πρέπει να ακολουθηθούν για την καλύτερη ολοκλήρωση μιας διάγνωσης για τη δημιουργικότητα. Η διάγνωση έχει αναλυτικό ρόλο και αποτελεί ένα από τα πρώτα βήματα που πρέπει να ακολουθήσει ένας οργανισμός πριν την εφαρμογή μιας πολιτικής που ενισχύει τη δημιουργικότητα. Η μοναδικότητα κάθε οργανισμού (επιχειρηματικού ή μη) και οι ιδιαιτερότητες της οργανωτικής του κουλτούρας επιβάλλουν τις ανάγκες εξατομίκευσης αξιολόγησης της γνώσης έτσι ώστε να καλύπτονται όλα τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που κάθε οργανισμός έχει. Συνεπώς, οι ιδιαιτερότητες που παρουσιάζονται εδώ συνιστούν ένα γενικό πλαίσιο βημάτων που πρέπει να ακολουθηθούν παρά έναν διεξοδικό και αναλυτικό οδηγό.

Σκοπός της διάγνωσης της δημιουργικότητας:

- Να ερευνήσει τη δημιουργική και καινοτόμο κατάσταση του οργανισμού.
- Να αναγνωρίσει τους παράγοντες και τις μεταβλητές που επηρεάζουν τη δημιουργικότητα σε ατομικό, ομαδικό, οργανωτικό και ηγετικό επίπεδο.
- Να αναπτύξει ένα αναλυτικό εργαλείο (συνήθως ερωτηματολόγιο) εξατομικευμένο στις ανάγκες, το προσωπικό, την κουλτούρα, τη φύση της δουλειάς και των δραστηριοτήτων του οργανισμού, κλπ συμπεριλαμβάνοντας όλα τα παραπάνω προς αξιολόγηση.
- Να προσπαθήσει να αξιολογήσει αυτούς τους παράγοντες αναπτύσσοντας κατάλληλες κλίμακες μετρήσεως και ποσοτικοποίησης.
- Να αναλύσει στατιστικά τα δεδομένα έτσι ώστε να αναγνωρίσει τις προβληματικές περιοχές (παράγοντες), που χρήζουν βελτίωσης για καλύτερη διοίκηση και ομαδική δουλειά.
- Τέλος, διαδοχικά και συστηματικά (κατόπιν συζητήσεως με την ομάδα διοίκησης) προτείνεται ένα αρχικό πλάνο δράσης που πρέπει να ακολουθηθεί, έτσι ώστε ο οργανισμός/ εταιρία να ξεκινήσει τα πρώτα βήματα του σχεδίου που ενισχύει τη δημιουργικότητα στη δουλειά.

Σύνοψη της μεθοδολογίας της αξιολόγησης της δημιουργικότητας

Μελέτες στη σύγχρονη βιβλιογραφία έδειξαν ότι δεν υπάρχουν κοινά αποδεκτά μοντέλα διάγνωσης της δημιουργικότητας και υπάρχουν αντικειμενικοί λόγοι για αυτό. Είναι γνωστό ότι η πολυπλοκότητα ενός οργανισμού, η φύση των λειτουργιών της επιχείρησης και των δραστηριοτήτων της διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό. Άρα, δεν υπάρχει ένα μοναδικό, λεπτομερές μοντέλο διάγνωσης της δημιουργικότητας που θα μπορούσε να εφαρμοστεί με την ίδια αποτελεσματικότητα σε μεγάλο εύρος οργανισμών. Έχοντας κατά νου τα παραπάνω, δόθηκε προτεραιότητα στην περιγραφή των βασικών σταδίων της μεθοδολογίας. Αυτό το μοντέλο παρουσιάζεται στο διάγραμμα 1.



Διάγραμμα 1: Ένα γενικό μοντέλο αξιολόγησης της δημιουργικότητας (βασικές φάσεις)

Οι προτεινόμενες φάσεις αναλύονται στις ακόλουθες παραγράφους.

1^η Φάση: Σχεδιάζοντας τη διάγνωση της δημιουργικότητας

Είναι το πρώτο και πιο βασικό στάδιο, που στοχεύει να προσαρμόσει τη διάγνωση στις ιδιαίτερες ανάγκες του οργανισμού. Προτείνεται στην ηγεσία και στους ειδικούς της δημιουργικότητας να εξετάσουν την υπάρχουσα στρατηγική, όπως τα υπάρχοντα επιχειρηματικά και στρατηγικά σχέδια, κλπ. Μόνο τότε οι ειδικοί θα κατορθώσουν να λάβουν υπόψη τους τα δυνατά και αδύνατα σημεία, τις ευκαιρίες και τις απειλές που υπάρχουν στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον του υπό μελέτη οργανισμού.

2^η Φάση: Συλλογή δεδομένων

Η συλλογή δεδομένων στη διάγνωση της δημιουργικότητας γίνεται κυρίως με τους ακόλουθους τρόπους:

- Χρήση αρχικών δεδομένων (μετά από ενημέρωση, εάν είναι δυνατό) που υπάρχουν σε άλλα τμήματα όπως το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού (κατηγορίες εκπαιδευτικού επιπέδου, εμπειρίας κ.α.)
- Συλλογή πληροφοριών με τη χρήση ειδικού εργαλείου έρευνας, σχεδιασμένο στο επίπεδο της διάγνωσης της δημιουργικότητας. Απαιτείται ο σχεδιασμός συνεντεύξεων από αντιπροσωπευτικό δείγμα του προσωπικού και όπου υπάρχει η δυνατότητα από όλο το προσωπικό.

Οι κατηγορίες ερωτήσεων στο ερωτηματολόγιο της δημιουργικότητας πρέπει να αντανakλούν τους παράγοντες και τις μεταβλητές, που αναγνωρίστηκαν κατά την πρώτη φάση της διάγνωσης της δημιουργικότητας (βλέπε φάση 1). Όπως και στα ερωτηματολόγια ερευνών, οι κατηγορίες ερωτήσεων που ασχολούνται με τον ίδιο παράγοντα ή μεταβλητή παρουσιάζονται και οργανώνονται σε διαφορετικά τμήματα. Σε κάθε περίπτωση, πρέπει να δοθεί προσοχή σε πρακτικά θέματα που επηρεάζουν την επιτυχία της έρευνας όπως:

- Η έκταση του ερωτηματολογίου (δεν πρέπει να θέλει πολύ ώρα να απαντηθεί)
- Προσπάθεια για να εκμαιεύσουμε ειλικρινείς απαντήσεις
- Πολύ καλή δομή ερωτήσεων και διόρθωση συντακτικών λαθών
- Χρήση κατάλληλης κλίμακας στις απαντήσεις

- Αποφυγή επανάληψης ερωτήσεων

3^η Φάση: Ανάλυση δεδομένων

Οι κατάλληλες στατιστικές μέθοδοι για ανάλυση δεδομένων σε όλες τις έρευνες εκλέγονται σύμφωνα με τον τύπο των δεδομένων που δημιουργούνται κατά τη συλλογή αυτών. Στις περισσότερες έρευνες, ένα ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει ερωτήσεις με ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά. Στην επόμενη παράγραφο δίνονται μερικά χαρακτηριστικά παραδείγματα και των δυο περιπτώσεων για καλύτερη κατανόηση.

Ποσοτικά δεδομένα:

Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα ποσοτικών δεδομένων στις κοινωνικές έρευνες είναι η διαβάθμιση της γνώμης (προσωπική άποψη). Σε αυτήν την περίπτωση οι ερωτώμενοι καλούνται να απαντήσουν σε μια δήλωση ή ερώτηση με σκοπό την πρόσβαση στις μεταβλητές που επηρεάζουν ένα σημαντικό χαρακτηριστικό της γνώσης ή της διαδικασίας μάθησης. (π.χ. “Σε ποιο βαθμό αισθάνεστε ελεύθεροι να εκφράσετε ή να μοιραστείτε μια ιδέα;”). Όλες οι πιθανές απαντήσεις σε ερωτήσεις αυτού του τύπου συνήθως δίνονται σε κλίμακες από το 1 ως το 5 ή από το 1 ως το 7, π.χ. 1=καθόλου, ενώ 5=πάρα πολύ.

Ποιοτικά δεδομένα:

Η κατηγορία αυτή συνήθως περιλαμβάνει δημογραφικά στοιχεία όπως το σεξ, το τμήμα ενός υπαλλήλου ή εργάτη, η θέση του (διοικητικός, στέλεχος, προσωπικό κλπ) και πολλά άλλα τέτοια ποιοτικά στοιχεία. Ο ρόλος αυτών των δεδομένων είναι πολύ σημαντικός για περαιτέρω ανάλυση γιατί μπορούμε να τα χρησιμοποιήσουμε για να κατηγοριοποιήσουμε όλα τα δεδομένα σε επιπλέον κατηγορίες και να συγκρίνουμε άλλα ποσοτικά στοιχεία. Αυτός ο επαναπροσδιορισμός σε ομάδες βοηθά την ομάδα που διεξάγει την έρευνα να επικεντρωθεί σε προβλήματα σε συγκεκριμένο πληθυσμό και να αναλάβει διορθωτικές δράσεις αν καταστεί αναγκαίο.

4^η Φάση: Αναφορά

Ο ειδικός στη δημιουργικότητα παρουσιάζει στη διευθυντική αρχή της εταιρίας τα τελικά αποτελέσματα και το τελικό σχέδιο δράσης-προτάσεις για να υποστηρίξει τις αρχικές δράσεις στον οργανισμό. Το τελικό στάδιο της διάγνωσης της δημιουργικότητας, εξαιτίας της σημαντικότητάς του, προτείνεται να περιλαμβάνει δυο επιπλέον φάσεις.

Στην **πρώτη φάση** το αρχικό σχέδιο δράσης (αρχική πρόταση) των ειδικών της δημιουργικότητας παρουσιάζεται στην ηγεσία της εταιρίας / οργανισμού. Η ηγεσία ανατροφοδοτεί με νέα στοιχεία το σχέδιο δράσης. Γι' αυτό προτείνεται η συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων στη διοίκηση και μια συζήτηση επί του θέματος.

Στη **δεύτερη φάση** που ακολουθεί, το τελικό σχέδιο δράσης παρουσιάζεται στη διοίκηση. Γενικά, το δεύτερο σχέδιο θα είναι μια βελτιωμένη έκδοση του πρώτου, πιο ρεαλιστικό, βιώσιμο και αποδεκτό. Δίνετε επίσης έμφαση στην αναθεώρηση του σχεδίου σε τακτά χρονικά διαστήματα τουλάχιστον ενός έτους με επανάληψη της

διάγνωσης της δημιουργικότητας, καθώς η δημιουργικότητα ως επιχειρηματικό εργαλείο έχει μεγάλη δυναμική.

Πως μπορούν οι εταίροι του TRACTORS να δοκιμάσουν το εργαλείο διάγνωσης;

Εισαγωγή

Το ερωτηματολόγιο που παρατίθεται στο Παράρτημα Α αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος TRACTORS, ένα πιλοτικό πρόγραμμα Leonardo, που υποστηρίζεται από την Ε.Ε. Σκοπός του ερωτηματολογίου είναι η διάγνωσης της δημιουργικότητας σε πιλοτική βάση. Η διάγνωση είναι κυρίως μια ερευνητική μεθοδολογία κατά την οποία ένας μεγάλος αριθμός χαρακτηριστικών και παραμέτρων του εργασιακού περιβάλλοντος της επιχείρησης ή του οργανισμού καταγράφονται.

Η ιδέα της διάγνωσης

Το ερωτηματολόγιο της δημιουργικότητας προτείνεται ως ένα γενικό μοντέλο για την εφαρμογή της διαδικασίας διάγνωσης. Πρέπει να έχουμε κατά νου ότι η Διάγνωση της Δημιουργικότητας δεν μπορεί να γίνει γρήγορα και χωρίς δυσκολία. Επιπλέον, για την αποτελεσματική οριστικοποίηση και προσαρμογή αυτού, οι διευθυντές και οι ειδικοί πρέπει να περάσουν χρόνο μαζί συζητώντας ανοικτά και ειλικρινά όλα τα σημαντικά θέματα της εταιρίας, το περιβάλλον στο οποίο αναπτύσσεται αυτή κλπ.

Σε μερικά μέρη του ερωτηματολογίου, ορισμένες ερωτήσεις πρέπει να προσαρμοστούν στην παρούσα κατάσταση της εταιρίας, όσο αναφορά τις διαδικασίες, τις εσωτερικές μονάδες λειτουργίας κλπ. Επιπροσθέτως, σε μερικές περιπτώσεις το ερωτηματολόγιο μπορεί να αλλάξει (στο πλαίσιο της αυτοαξιολόγησης) αναλόγως τον τομέα προτεραιότητας, που αναγνωρίστηκε στο αρχικό προπαρασκευαστικό στάδιο (σχεδιασμός).

Πώς να αναγνωρίσετε ΜΜΕ/ οργανισμούς που ενδιαφέρονται για διάγνωση;

Τέτοιοι οργανισμοί ίσως να αναγνωρίστηκαν στις αρχικές δράσεις του προγράμματος:

- Έρευνα ανάλυσης εκπαιδευτικών αναγκών (1^η φάση του προγράμματος)
- Κατά τα πιλοτικά σεμινάρια που οργανώθηκαν σε κάθε χώρα
- Κατά τη διάρκεια άλλων δράσεων διάχυσης και προβολής

Προτεινόμενα βήματα για τους εταίρους του έργου TRACTORS

Βήμα 1: Σχεδιάζοντας την διάγνωση της δημιουργικότητας

Ο εταίρος του προγράμματος (ομάδα διάγνωσης) πρέπει να συζητήσει με τους διευθυντές των ΜΜΕ/οργανισμών την έννοια της δημιουργικότητας και να διευκρινίσει περιεκτικά την όλη μεθοδολογία, τους σκοπούς της και τα πιθανά οφέλη για τον οργανισμό. Πριν από την εν λόγω ενημέρωση, το μεταφρασμένο ερωτηματολόγιο πρέπει να έχει αποσταλεί στα μέλη της διοίκησης για μεγαλύτερη κατανόηση και εποικοδομητικότερη συζήτηση. Το αποτέλεσμα αυτής της συζήτησης θα είναι η εκλογή ενός καταλληλότερου ερωτηματολογίου για τον υπό αξιολόγηση οργανισμό. Για καλύτερη κατανόηση ο ρόλος κάθε κεφαλαίου παρουσιάζεται ακολούθως:

Κεφάλαιο Α: Το κεφάλαιο αυτό παρέχει μια καλή βάση για επιπλέον ανάλυση δεδομένων και συγκρίσεις.

Κεφάλαιο Β: Το κεφάλαιο αυτό περιλαμβάνει θέματα προσωπικότητας, προσπαθώντας να δείξει πως κάθε υπάλληλος αντιλαμβάνεται την προσωπικότητά του (δημιουργική ή όχι).

Κεφάλαιο Γ : Το κεφάλαιο Γ επικεντρώνεται στην ατομική δημιουργικότητα στην εργασία. Πολλοί παράγοντες που επηρεάζουν τη δημιουργικότητα σε ατομικό επίπεδο παρουσιάζονται (κίνητρο, ανταμοιβή κλπ).

Κεφάλαιο Δ: Το κεφάλαιο Δ επικεντρώνεται στους παράγοντες που επηρεάζουν την οργανωτική δημιουργικότητα (στρατηγική, επικοινωνία, δίκτυα, κουλτούρα κλπ).

Κεφάλαιο Ε: Το κεφάλαιο αυτό περιλαμβάνει ερωτήσεις για την ηγεσία με σκοπό να διαπιστώσει αν οι ηγέτες ενθαρρύνουν ή εμποδίζουν τη δημιουργικότητα στην εργασία.

Κεφάλαιο Στ: Το τελευταίο κεφάλαιο επικεντρώνεται στην ομαδική δημιουργικότητα και τους παράγοντες όπως η διαφωνία, η συχνότητα και η ειλικρίνεια στην επικοινωνία κλπ.

Βήμα 2: Συλλογή δεδομένων

Για να μειώσουμε το χρόνο που ξοδεύεται από το προσωπικό της εταιρίας στην απάντηση του ερωτηματολογίου προτείνεται να συμπληρώνονται αυτά από τους υπαλλήλους απευθείας και να όχι μέσω συνεντεύξεων. Συνεπώς η ομάδα πρέπει να επισκεφτεί την εταιρία να αφήσει την εκτυπωμένη και προσαρμοσμένη έκδοση των ερωτηματολογίων (όσα και ο αριθμός του προσωπικού) και να επιστρέψει μετά από δέκα μέρες για να τα συλλέξει. Η επόμενη φάση είναι η καταχώρηση των αποτελεσμάτων σε βάση excel.

Βήμα 3: Ανάλυση δεδομένων

Τα δεδομένα αναλύονται με τη χρήση του Microsoft Excel και εξάγονται τα συμπεράσματα. Έτσι οι εταίροι συντάσσουν την αναφορά του υπό εξέταση οργανισμού.

Βήμα 4: Παρουσίαση της αναφοράς της αξιολόγησης της δημιουργικότητας

Η ομάδα διάγνωσης από κάθε συμμετέχουσα στο έργο χώρα υποβάλλει την αναφορά διάγνωσης στη διοίκηση της εταιρίας και ζητά σχολιασμό και παρατηρήσεις. Οποιοδήποτε σχόλιο (αρνητικό ή θετικό) μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη βελτίωση του πιλοτικού εργαλείου της διάγνωσης. Τέλος οι εταίροι του tractors έχοντας εντοπίσει πολλές προβληματικές περιοχές που εμποδίζουν την ευόδωση της δημιουργικότητας μπορούν να παρέχουν ένα εις βάθος σεμινάριο χρησιμοποιώντας

το εκπαιδευτικό υλικό, που αναπτύχθηκε κατά την υλοποίηση του έργου, με τη χρήση κατάλληλων τεχνικών.

Παράρτημα Α: Ερωτηματολόγιο Διάγνωσης Δημιουργικότητας



Educación y cultura

Leonardo da Vinci
Proyectos piloto

Διάγνωση Δημιουργικότητας

Η διάγνωση του επιπέδου δημιουργικότητας είναι το πρώτο και κύριο βήμα σε μία πρωτοβουλία καινοτομίας και χρησιμοποιείται για να παρέχει μία βάσιμη αξιολόγηση της εταιρίας ή το επίπεδο της κατάστασης της «υγείας» του οργανισμού σε όρους δημιουργικότητας και καινοτομίας. Η εν λόγω διάγνωση αποτελεί μία αναλυτική μέθοδο εντοπισμού, ερμηνείας και καταγραφής γεγονότων. Μπορεί επίσης να μελετήσει τη στρατηγική, τη δομή, τη ροή πληροφορίας μέσα στην επιχείρηση, καθώς και πολλούς άλλους παράγοντες που επηρεάζουν το επίπεδο της δημιουργικότητας.

Η συγκεκριμένη διάγνωση αποτελεί μέρος του έργου TRACTORS , ένα πιλοτικό έργο Leonardo Da Vinci που χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Το έργο TRACTORS είναι μία σύμπραξη 8 οργανισμών από 6 Ευρωπαϊκές χώρες: Ελλάδα, Ισπανία, Αυστρία, Ιταλία, Λιθουανία και Ιρλανδία. Αυτή η διάγνωση στοχεύει να καταγράψει τις απόψεις σας για τη δημιουργικότητα στον εργασιακό σας χώρο με σκοπό να εντοπίσει τις ανάγκες του οργανισμού σας στη δημιουργικότητα.

Ποια τα οφέλη από τη συμμετοχή σε αυτή την έρευνα;

Μερικά οφέλη από τη συμμετοχής σας στη διάγνωση είναι τα εξής:

- Ο οργανισμός σας θα γνωρίσει την παρούσα κατάσταση σχετικά με τη δημιουργικότητα και καινοτομία.
- Θα έχετε την ευκαιρία να δείτε μερικούς από τους παράγοντες που ενισχύουν και μερικά από τα εμπόδια που αναστέλλουν την οργανωσιακή, ομαδική ή ατομική δημιουργικότητα.
- Θα έχετε τη δυνατότητα να καταρτιστείτε περαιτέρω σε τεχνικές δημιουργικότητας που θα επιλεγθούν ειδικά για τον οργανισμό σας με βάση τα αποτελέσματα της διάγνωσης (εξατομικευμένη κατάρτιση).
- Θα έχετε πρόσβαση στον ιστοχώρο του έργου και όλες τις δυνατότητες που προσφέρει όπως: Εργαλεία δημιουργικότητας, άρθρα, αποτελέσματα ερευνών (ανάλυση αναγκών κατάρτισης), κλπ.
- Θα λάβετε δωρεάν τον Ελληνικό οδηγό δημιουργικότητας σε έντυπη μορφή.

Δεν υπάρχει κανένα κόστος συμμετοχής στη διαδικασία διάγνωσης.

Εμπιστευτικότητα:

Όλα τα δεδομένα που θα συλλεχθούν θα χρησιμοποιηθούν με εμπιστευτικότητα, ενώ όλα τα αποτελέσματα θα αντιμετωπιστούν με απόλυτη εχεμύθεια, θα παρουσιαστούν ανώνυμα και οι παρεχόμενες πληροφορίες δε θα αφορούν οποιαδήποτε αναγνωρίσιμη εταιρία, οργανισμός ή άτομο.

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για το χρόνο σας και είμαστε στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε διευκρίνιση:

Στοιχεία επικοινωνίας: Μαντώ Καρβέλλη, Νίκος Κατσιαδάκης
Οργανισμός: Εταιρία Διαχείρισης και Ανάπτυξης Τεχνολογικού Πάρκου Θεσσαλονίκης Α.Ε.
Διεύθυνση: 6^ο χμ Χαριλάου Θέρμης, Τ.Θ.: 60328, 57001
Τηλέφωνο: 2310 498 201-Κα. Καρβέλλη, 2310 498 204-Κος Κατσιαδάκης
E-mail: mando@thestep.gr , nicolas@thestep.gr
Fax: 2310 498280, Website: www.thestep.gr

Συνολικός αριθμός εργαζομένων στην επιχείρησή σας:

A. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

A1. Θέση εργασίας:

- Ανώτατη Διοίκηση
Μέση Διοίκηση (στελέχη)
Βασικό προσωπικό
Διοικητικό προσωπικό
Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)

A2. Τμήμα

- Διοίκηση
Οικονομικό
Πωλήσεων
Μάρκετινγκ
Παραγωγής
Γραμματεία
Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)

A3. Ηλικία:

A4. Φύλο: Γυναίκα Άνδρας

A5. Αριθμός ετών που εργάζεστε στη συγκεκριμένη επιχείρηση/ οργανισμό:

A6. Συνολικός αριθμός ετών εργασιακής εμπειρίας:

A7. Είδος εργασιακής σχέσης:

- Μόνιμο προσωπικό
Προσωρινό προσωπικό
Ελεύθερος επαγγελματίας
Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)

A8. Βασικό γνωστικό προφίλ: Μορφωτικό Επίπεδο

- Πρωτοβάθμια εκπαίδευση
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση
Τριτοβάθμια εκπαίδευση

- Επαγγελματική εκπαίδευση
- Μεταπτυχιακό (MSc, MBA, κλπ.)
- Διδακτορικό
- Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)

B. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

B	1. Συμφωνώ απόλυτα	2. Συμφωνώ	3. Ουδέτερος /η	4. Διαφωνώ	5. Διαφωνώ απόλυτα
B1	Μπορώ να πετύχω τους περισσότερους από τους προσωπικούς μου στόχους στην εργασία μου				
B2	Δεν φοβάμαι να αντιμετωπίσω προκλήσεις στην εργασία μου				
B3	Έχω αυτοπεποίθηση ότι μπορώ να εκτελώ πολλές διαφορετικές δραστηριότητες δημιουργικά στην εργασία μου				
B4	Επιδεικνύω αυθεντικότητα στην εργασία μου				
B5	Μου αρέσει να παίρνω ρίσκο στην εργασία μου				
B6	Οι συνάδελφοί μου θεωρούν πως είμαι δημιουργικός/ή				
B7	Η δημιουργικότητα στην εργασία είναι σημαντική για μένα				

C. ΑΤΟΜΙΚΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ

C	1. Συμφωνώ απόλυτα	2. Συμφωνώ	3. Ουδέτερος/ η	4. Διαφωνώ	5. Διαφωνώ απόλυτα
C1	Πιστεύω ότι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς μου (<i>αυτο-εκτίμηση, σεβασμός στη γνώμη των άλλων, κοινωνικός, δραστήριος, κλπ.</i>) με κάνουν πιο δημιουργικό στην εργασία μου				
C2	Η δουλειά μου με ενδιαφέρει και με γεμίζει (<i>Έχω προσωπικό ενδιαφέρον και στόχους για αυτό στο οποίο εργάζομαι</i>)				
C3	Η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία μου με κάνει πιο δημιουργικό στην παρούσα εργασία μου				
C4	Η γνώμη των συναδέλφων μου έχει θετική επίδραση στην ατομική μου δημιουργικότητα				
C5	Οι προσωπικές μου επαφές ενισχύουν το επίπεδο της δημιουργικότητάς μου στην εργασία				
C6	Νιώθω υπερήφανος και αφοσιωμένος που εργάζομαι στον				

- C7 συγκεκριμένο οργανισμό
Είμαι ικανοποιημένος με τις αμοιβές μου
- C8 Η πίεση του χρόνου εμποδίζει την ανάπτυξη της ατομικής μου δημιουργικότητας στην εργασία

D. ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ

D		1. Συμφωνώ απόλυτα	2. Συμφωνώ	3. Ουδέτερος/ η	4. Διαφωνώ	5. Διαφωνώ απόλυτα
---	--	--------------------------	---------------	-----------------------	---------------	--------------------------

Στρατηγική & Δημιουργικότητα

- D1 Ο οργανισμός μου διαχέει και διατυπώνει καθαρά το όραμα και τους στόχους του στους εργαζόμενους
- D2 Συμφωνώ με τη στρατηγική του οργανισμού μου
- D3 Ο οργανισμός μου θέτει στόχους για καινοτομία *(νέες ιδέες για προϊόντα, υπηρεσίες, διαδικασίες)*
- D4 Ο οργανισμός μου υποστηρίζει τη συμμετοχή του προσωπικού στη διαδικασία λήψης αποφάσεων
- D5 Ο οργανισμός μου υποστηρίζει ένα σύστημα ανταμοιβής *(εξωγενές κίνητρο/ ερέθισμα όπως οικονομική ή ηθική ανταμοιβή)*
- D6 Ο οργανισμός μου καινοτομεί και αναλαμβάνει ρίσκο
- D7 Ο οργανισμός μου υποστηρίζει την αποφυγή ανεπιθύμητης γραφειοκρατίας

Ελευθερία & Δημιουργικότητα

- D8 Ο οργανισμός μου υποστηρίζει την ελευθερία έκφρασης ιδεών
- D9 Ο οργανισμός μου δείχνει σεβασμό στη διαφορετικότητα των εργαζομένων
- D10 Ο οργανισμός μου δίνει ικανοποιητικό επίπεδο αυτονομίας στους εργαζομένους

Επικοινωνία & Δημιουργικότητα

- D11 Ο οργανισμός μου υποστηρίζει ανοιχτή επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων *(συχνή ανταλλαγή ιδεών, κλπ.)*
- D12 Ο οργανισμός μου υποστηρίζει διαμοίραση γνώσης *(μέσω ανεπίσημων/ επίσημων συναντήσεων, κλπ.)*
- D13 Τα δίκτυα επαφών του οργανισμού μου *(εσωτερικά και εξωτερικά)* ενισχύουν τη δημιουργικότητα στην εργασία
- D14 Ο οργανισμός μου υιοθετεί τεχνικές δημιουργικότητας *(Μερικές τεχνικές δημιουργικότητας: brainstorming, storytelling, 6 thinking hats, etc.)*
- D15 Για να λυθεί ένα πρόβλημα σε ένα τμήμα του οργανισμού συχνά ζητάμε ιδέες και βοήθεια από άλλα τμήματα
- D16 Στον οργανισμό μου είμαστε πολύ απασχολημένοι με τα

τωρινά προβλήματα για να σκεφτούμε το μέλλον

D17 Το εργασιακό μου περιβάλλον (φωτισμός, καθαριότητα, ησυχία, ηρεμία, κλπ.) υποστηρίζει τη δημιουργικότητα στην εργασία

Ε. ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

Ε		1. Συμφωνώ απόλυτα	2. Συμφωνώ	3. Ουδέτερος/η	4. Διαφωνώ	5. Διαφωνώ απόλυτα
E1	Η διοίκηση του οργανισμού λειτουργεί σαν πρότυπο δημιουργικότητας (δοκιμάζει νέες ιδέες και προσεγγίσεις στα προβλήματα)					
E2	Η διοίκηση του οργανισμού λειτουργεί με τρόπο που δεν συμβαδίζει με τις προσδοκίες μου					
	Ο ρόλος της διοίκησης του οργανισμού Η διοίκηση του οργανισμού :					
E3	Με ωθεί να βλέπω τα προβλήματα στην εργασία από πολλές διαφορετικές πλευρές					
E4	Με αντιμετωπίζει σαν άτομο παρά σαν απλό μέλος μιας ομάδας					
E5	Εμπνέει ενθουσιασμό για ό,τι χρειάζεται να διεκπεραιωθεί					
E6	Υποστηρίζει την κατάρτιση των εργαζομένων σε θέματα δημιουργικότητας και καινοτομίας					
E7	Είναι εύκολα προσεγγίσιμη από τους εργαζόμενους για να συζητήσουν οποιοδήποτε πρόβλημα/ ιδέα					
E8	Γνωρίζει το πρόγραμμα, τις δραστηριότητες και τα προβλήματα των εργαζομένων στην εργασία					

F. ΟΜΑΔΙΚΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ

F1	Ποιο είναι το μέγεθος της ομάδας έργου στην οποία εργάζεστε; (Παρακαλώ συμπληρώστε) <i>Ως ομάδα μπορεί να θεωρηθεί το τμήμα για το οποίο εργάζεστε ή μία μικρότερη ομάδα έργου του τμήματος ή ακόμη και ολόκληρη η εταιρία (αν είναι μικρή).</i>αριθμός εργαζομένων				
F		1. Συμφωνώ απόλυτα	2. Συμφωνώ	3. Ουδέτερος/ η	4. Διαφωνώ	5. Διαφωνώ απόλυτα
F2	Η ομάδα μου χαρακτηρίζεται από ανομοιογένεια/ διαφορετικότητα (διαφορετικό μορφωτικό ή πολιτισμικό επίπεδο, προσεγγίσεις, τρόπος σκέψης κλπ.)					
F3	Όταν είναι απαραίτητο, η ομάδα μου χρησιμοποιεί εξωτερικό συνεργάτη- ειδικό.					
F4	Έχω συχνή και ανοιχτή επικοινωνία (εμπιστοσύνη, άνεση) με τους προϊσταμένους/ ηγεσία/ διοίκηση					
F5	Έχω συχνή και ανοιχτή επικοινωνία (εμπιστοσύνη, άνεση) με τους συναδέλφους μου					
F6	Όταν η ομάδα ψάχνει λύση σε κάποιο πρόβλημα παράγουμε αρκετές ιδέες πριν επιλέξουμε μία ή δύο					
F7	Υπάρχουν αρκετές συγκρούσεις μεταξύ των μελών της ομάδας στην οποία εργάζομαι					

Άλλα τυχόν σχόλια για τη δημιουργικότητα στον οργανισμό

σας:.....

Σας ευχαριστούμε ιδιαίτερα για το χρόνο σας και τη συνεργασία!

Η ομάδα του έργου TRACTORS.