

# En måling af det kreative klima

Følgende spørgeskema er baseret på de 10 faktorer der kendetegner det kreative klima.

Marker det felt (fra 1 - 5) det bedst kendetegner klimaet hos jer ud fra de 10 faktorer. Et kreativt klima vil typisk have en gennemsnitscore på 40 eller derover.

Stærkt kreativt klima ←					→ Svagt kreativt klima				
<b>1. Udfordring</b>									
Et klima med store udfordringer, ses når mennesker oplever glæde ved deres job og føler, at det er meningsfuldt og investerer energi i deres arbejde					Et klima med små udfordringer fremmer følelsen af fremmedgjorthed og ligegyldighed. Den almindelige følelse og attitude i sådan et klima er apati samt manglende interesse for jobbet og organisationen.				
5.	4.	3.	2.	1.	5.	4.	3.	2.	1.
<b>2. Frihed</b>									
I et klima med meget frihed, skabes der mange kontakter hvor der gives og modtages information, der diskuteres problemer og alternativer, der planlægges forskellige initiativer samt beslutningstagen.					Det modsatte klima vil inkludere mennesker som er passive, regelbundne og ivrige efter at blive inden for en etableret grænse.				
5.	4.	3.	2.	1.	5.	4.	3.	2.	1.
<b>3. Support af ideer</b>									
Et klima, hvor idéer og forslag understøttes og modtages på en opmærksom måde af chefer og kollegaer. Medarbejderne lytter til hinanden og der opmuntres til initiativer. Muligheden for at afprøve nye idéer er til stede og atmosfæren er konstruktiv og positiv.					Det modsatte klima, er hvor idéer ikke understøttes og der hersker det evigt dominerende "nej". Når man får feedback på idéer, er der fokus på fejl og hindringer.				
5.	4.	3.	2.	1.	5.	4.	3.	2.	1.
<b>4. Tillid/åbenhed</b>									
I en organisation med et højt niveau af tillid, tør alle komme med deres idéer og meninger. Initiativer foreslås uden frygt for latterliggørelse, hvis disse slår fejl. Kommunikationen er åben, ligefrem og ærlig.					I den modsatte situation, med manglende tillid, er mennesker mistænkelige overfor hinanden og de er meget varsomme med at lave fejltagelser. De er bange for at deres gode idéer bliver udnyttet eller stjålet.				
5.	4.	3.	2.	1.	5.	4.	3.	2.	1.
<b>5. Livlig/dynamisk</b>									
I den meget dynamiske organisation, sker der konstant nye ting og ændringer i måden, hvorpå man tænker og løser ting, sker ofte. Der er en form for turbulens, som medarbejdere i sådanne organisationer beskriver som "en malstrøm" og med ord som: "hæsblæsende", "fuld fart fremad" mv.					Den modsatte situation kan sammenlignes med en langsom kedelig travetur uden overraskelser - alt forløber som det plejer.				
5.	4.	3.	2.	1.	5.	4.	3.	2.	1.
<b>6. Humor/munterhed</b>									
Et klima, der afspejler en afslappet atmosfære, hvor høj grad af humor og latter kendetegner organisationen. Det accepteres, at der laves sjov på arbejdspladsen.					Det modsatte klima karakteriseres som seriøst og højtidelig. Atmosfæren vil være stiv, tung og der vil være en alvorlig stemning. Her vil useriøs kommunikation anses som upassende.				

5.	4.	3.	2.	1.
<b>7. Debat</b>				
Et klima, hvor der eksisterer en livlig debatkultur og hvor alle er ivrige efter at komme med idéer og forslag. Der gives plads til at komme med nye idéer.			I den modsatte situation, eksisterer der ikke en livlig debatkultur. Faste procedurer bliver fuldt, uden at der stilles kritiske spørgsmål til disse.	
5.	4.	3.	2.	1.
<b>8. Konflikt</b>				
Et klima, hvor konflikter holdes på det faglige niveau og der tages højde for folks forskelligheder.			I den modsatte situation, er niveauet af konflikter højt, hvilket skaber negative og personlige spændinger.	
5.	4.	3.	2.	1.
<b>9. Risikovillighed</b>				
Et klima, der er præget af en høj grad af risikovillighed. Tiden fra beslutning til handling er hurtig. Beslutninger og handling sker og der tages chancer. Fejl ses ikke som personlig fiasko. Risikoen er møntet på projektet og ikke personen bag.			I den modsatte situation, er der præg af en varsomhed og en tøvende mentalitet. Der tages ikke unødvendige chancer og sikkerhed i projekterne prioriteres højt. Der nedsættes "tænketaanke/arbejdsgrupper", som tænker alle mulige situationer igennem førend en beslutning træffes.	
5.	4.	3.	2.	1.
<b>10. Idetid</b>				
Et klima, der er kendetegnet ved muligheden for at luften og diskutere idéer, selvom idéerne ikke er en del af det normale arbejde. Der er en impulsiv stemning og der gives mulighed for at udforske og eksperimentere, som benyttes af medarbejderne.			I den modsatte situation, vil der ikke være afsat tid til at arbejde med idéer, da hvert minut er budgetteret og udspecificeret på arbejdsopgaverne.	
5.	4.	3.	2.	1.