



innCREA

Standards for
implementing programs
aimed at discovering and
developing
creativity, pioneering in
pursuit of innovation

JOHDANTO	10
HENKILÖKOHTAINEN TARKASTUS.....	11
RYHMÄAUDITOINTI.....	16
ORGANISAATION LUOVUUSTARKASTUS	24
INNCREA. LUOVUUDEN TARKASTUSTYÖKALU	33

InnCREA. Luovuuden tarkastustyökalu

InnCREA Audit Tool -työkalulla arvioidaan luovuuden tasoa kyseisillä alueilla:

- 1) yksilö,
- 2) tiimi,
- 3) organisaatio,
- 4) johtajuus.

Tämänhetkiset tutkimukset osoittavat, että työn löytäminen on monissa ammateissa tai toimialoilla vaikeaa ja usein turhauttavaa. Ilmiön taustalla on työnantajien ja työntekijöiden odotusten ristiriita. Ongelma on erityisen akuutti työmarkkinoilla vasta aloittaneille henkilöille. Useimmiten he eivät pysty osoittamaan riittävää työkokemusta, joka työnantajien mielestä on eräänlainen vahvistus siitä, että he ovat oppineet yhdistämään teoreettisen tiedon ja ammatillisen käytännön todellisuuden. Korkeakoulututkinnon hyvät arvosanat eivät takaa työllistymistä. Näissä olosuhteissa työsuhteen molempien osapuolten on keskityttävä potentiaalisen hakijan muihin ominaisuuksiin, erityisesti hänen luonteenpiirteisiinsä ja taipumuksiinsa, jotka ovat muotoutuneet varhaisen sosialisoitumisen ja koulutuksen aikana, ja joita ei voida hankkia tai muokata lyhyessä ajassa esimerkiksi perinteisen koulutuksen avulla.

Luovuus ja urauurtava innovaatiotoiminta ovat avainasemassa yrityksen menestyksen kannalta, ja ne ovat innovaatiotoiminnan kehittämisen edellytys.

Korkeakoulujen on johdettava hankkeita, joissa keskitytään luovuuteen ja innovointiin, jotta voidaan edistää opiskelijoiden tehokasta siirtymistä työmarkkinoille.

Korkeakoulujen koulutusohjelmat voivat innovoida integroimalla nykyisiin toimintoihin uusia käsitteitä ja välineitä, jotka auttavat kehittämään pehmeitä taitoja tai parantamaan opiskelijoiden luovuutta.

Luovuuden tarkastuksella on analyyttinen tehtävä, ja se on yksi ensimmäisistä vaiheista, jotka organisaation (liike-elämän, koulutuksen tai muun) on toteutettava ennen luovuutta tukevaa toimintaa. Kunkin organisaation ainutlaatuisuus ja erityispiirteet edellyttävät osaamistarkastuksen räätälöintiä siten, että siinä otetaan huomioon kaikki kunkin organisaation erityispiirteet.

InnCREA Creativity and Pioneering Audit Tool on interaktiivinen resurssi, joka on saatavilla verkossa hankkeen verkkosivustolla, ja jota olisi noudatettava luovuustarkastuksen suorittamiseksi paremmin. Luovuuden tarkastuksella on analyttinen tehtävä, ja se on yksi ensimmäisistä vaiheista, jotka organisaation on toteutettava ennen luovuutta tukevan toiminnan käynnistämistä.

Kohderyhmiä ovat:

- Korkeakouluopiskelijat yliopistojen osastoilta/kursseilta, joiden työllistyvyys on heikompi;
- Korkeakouluopettajat ja muu akateeminen henkilöstö;
- Korkeakoulujen sidosryhmät: yritykset, yhdistykset.

InnCREAn luovuuden ja edelläkävijyysinnovaatioiden auditointityökalusta voi olla hyötyä korkeakouluissa lisäohjelmoina, joilla opetetaan työmarkkinoilla haluttuja pehmeitä taitoja. Yrityksistä saatujen kokemusten perusteella sitä voidaan käyttää korkeakouluissa, yrityksissä ja muissa laitoksissa, jotka edellyttävät työntekijöiltään luovaa työtä.

innCREA Creativity and Pioneering Innovation Audit Tool -työkalulla on seuraavat edut:

Opiskelijat:

- hankkia tietoa työmarkkinoilla vaadittavista taidoista ja yksilöidä alat, joilla heidän olisi parannettava osaamistaan;
- saada tietoa todellisista työympäristöistä;
- lisäämään tietoisuutta siitä, että on tärkeää kehittää pehmeää osaamista henkilökohtaisen menestyksen ja kasvun kannalta nykyisillä ja tulevilla dynaamisilla työmarkkinoilla;
- heillä on mahdollisuus soveltaa yliopistokursseilla oppimiaan tietoja ja teknisiä taitoja.

Yliopistot

- saada arvokasta palautetta sekä opiskelijoilta että työnantajilta siitä, mitä taitoja tulisi kehittää kilpailukykyisten ominaisuuksien luomiseksi.
- vahvistaa institutionaalisia valmiuksia kehittää nuorille työntekijöille hyödyllisiä pehmeän osaamisen taitoja;
- vahvistaa yhteyksiä yrityksiin, jotta opiskelijat olisivat paremmin valmistautuneita vastaamaan työmarkkinoiden tarpeita;
- tarjota kumppaniyliopistoille perusta työnhakemisen parantamiseksi ja toimia parhaana käytäntönä muille korkeakouluille kansallisella ja EU:n tasolla.

Organisaatiot

- saada tuoreita ideoita ja luovia ratkaisuja todellisiin liiketoimintakysymyksiin;
- luoda yhteyksiä korkeakouluihin ja saada kumppaneita riskialoitteisiin.

innCREA Creativity and Pioneering Innovation Audit Tool -työkalun rakenne sisältää:

- itsenäinen tarkastus,
- tiimin tarkastus,
- organisaation tarkastus,
- johtajuuden tarkastus.

Kukin näistä on tärkeä tekijä organisaation luovuuden määrittelyssä, eikä niitä voi jättää huomiotta, sillä jokainen niistä on osa koko organisaation luovuutta. Tutkimuksessa käsitellään tekijöitä, jotka vaikuttavat myönteisesti luovuuteen, ja tekijöitä, jotka luovat esteitä luovuuden kehittymiselle organisaatiossa. Työkalussa otetaan huomioon, että luovuus on yksilöiden, tiimien, johtamisen ja organisaatioiden ominaisuus, ja jos sitä esiintyy näillä tasoilla, se luo organisaatiolle kriittisen pehmeän osaamisen resurssin, joka vaikuttaa sen luovuuden tasoon kokonaisuutena.

Tällainen työntekijän osaamisen osatekijä on hänen luovuutensa (Agata Pietróń-Pyszczyk, Development of self-creativity of people entering the labour market - results of empirical research, Management and Finance, 4/2, 2013, s. 309-319).

Tutkimukset osoittavat, että luovien ajattelutaitojen kouluttaminen ei ole korkealla sijalla opiskelijoiden eri toimintamuotojen hierarkiassa (Agata Pietróń-Pyszczyk, Development of personal creativity of people entering the labour market - results of empirical research, Management and Finance, 4/2, 2013, s. 309-319).

Luovuus tulee latinan kielen termistä *creare*, ja sen vastineet ovat englannin kielen sanat creator ja creative. Se on kyky luoda uusia ratkaisuja. Samalla se on henkinen prosessi, jonka tuloksena syntyy uusia käsitteitä, ideoita tai uusia assosiaatioita. Luovuus viittaa uusien näkökulmien aktivointiin ja uusien mahdollisuuksien luomiseen. **Se on prosessi, jossa kehitetään ja esitetään uusia ideoita tarpeiden tyydyttämiseksi tai ongelmien ratkaisemiseksi.**

Luovuuden piirteitä ovat muun muassa:

- 1) edellyttää mielikuvituksen käyttöä (omaperäisyys ja tehokkuus),
- 2) luova teko on tarkoituksenmukainen teko, joka tähtää jonkin tuloksen saavuttamiseen,
- 3) luovan toiminnan tuloksena syntyy omaperäinen teos,
- 4) vaikutuksen olisi oltava arvokas asetettujen tavoitteiden kannalta (J. Fazlagić 2015, s. 19).

Jokaisella yksilöllä on kolme luovuuden osatekijää: (1) tietämys, (2) kyky luovaan ajatteluun ja (3) motivaatio.



Kuva 1: Luovuuden kolme osatekijää

Tietämys edustaa teknistä asiantuntemusta, älyllistä pätevyyttä ja menettelyjen tuntemusta.

Kyky luovaan ajatteluun määritellään sen mukaan, miten ongelmia lähestytään, eli se selittää, miten joustavasti ja mielikuvituksellisesti yksilöt (ihmiset, yritys, ympäristö) lähestyvät ongelmia.

Motivaatio jaetaan kahteen tyyppiin: ulkoiseen ja sisäiseen. Ulkoisen motivaation keinot ovat yleensä rahallisia bonusten ja ylennysten muodossa. Sen sijaan sisäinen motivaatio perustuu yksilön intohimoon ja kiinnostukseen, mikä vaikuttaa luovuuteen enemmän kuin ulkoinen motivaatio (Harvard Business Essentials 2005, s. 124-125). (Lähde:

<https://mfiles.pl/pl/index.php/Kreatywno%C5%9B%C4%87>)

Viime vuosina käytetyistä monista innovaatiojohtamista tukevista menetelmistä ja tekniikoista innovaatiotarkastus ansaitsee huomiota. Se on palvelu, jonka avulla voidaan määrittää yrityksen innovaationhallintajärjestelmän kypsyystaso ja laatia havaittujen puutteiden ja epäkohtien perusteella suosituksia innovaationhallintaprosessin parantamiseksi (Slawomir Olko AUDIT OF INNOVATIVE OF AN ENTERPRISE - MERITORIAL SCOPE OF SELECTED PRACTICAL APPROACHES, Review of Organisations, No. 7 (930), 2017, pp. 38-44).

Woodmanin, Sawyerin ja Griffinin mukaan yksilöllinen luovuus riippuu menneisyydestä (aiemmat kokemukset), kognitiivisesta tyylistä ja kyvyistä, persoonallisuudesta (esim. itsetunto), asiaankuuluvasta tiedosta, sisäisestä motivaatiosta, sosiaalisista vaikutteista (esim. sosialisaatio) sekä kontekstiolosuhteista (esim. teknologinen toimintaympäristö, tehtävätyyppi, aikarajoitukset).

Ryhmän luovuus puolestaan on seurausta osallistujien luovasta käyttäytymisestä, osallistujien välisestä vuorovaikutuksesta, ryhmän ominaisuuksista (esim. koko, ryhmän yhteenkuuluvuuden aste tai normit), ryhmäprosesseista (esim. ongelmanratkaisukäytännöistä) ja erilaisista kontekstiolosuhteista (esim. ryhmätehtävän ominaisuuksista). Organisaation luovuus puolestaan on organisaation muodostavien ryhmien luovan käyttäytymisen ja kontekstuaalisten olosuhteiden (esim. organisaatiokulttuuri, motivaatiojärjestelmä, resurssien saatavuus) funktio. Organisaation luovuuden tuloksena syntyy uusi tuote, palvelu tai prosessi, joka on tulosta yksilön, ryhmän ja organisaation ominaisuuksien monimutkaisesta yhdistelmästä ja yhdistämisestä tilannekohtaisen vaikutuksen alaisena (Agnieszka Sopińska, Creativity and organisational innovation. Open innovation as a manifestation of co-creativity, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie Oficyna Wydawnicza SGH ZESZYTY NAUKOWY 161 kolegia.sgh.waw.pl, 161/2018, s. 11-27).

Mitä luovuus on?

InnCREA-hankeryhmä määritteli luovuuden kyvyksi kysyä, miten jokin asia voitaisiin tehdä toisin, ja yhdistää se kykyyn suunnitella muutosta laajassa mielessä. Se on kykyä ajatella luovasti ja mukautuvaa joustavuutta, joka johtaa kykyyn löytää luovia, omaperäisiä ratkaisuja hyväksytyjen mallien ulkopuolelta.

Mitä ovat luovat tekniikat?

Luovuustekniikat ovat toimintoja, jotka tukevat luovan ajattelun tehokkuutta, edistävät kehitystä ja tukevat luovien toimintojen toteuttamista. Luovuustekniikoihin kuuluu erityyppisiä toimintoja (esim. sanaleikkejä, kirjallisia harjoituksia ja erilaisia improvisaatioita tai ongelmanratkaisualgoritmeja ja muita).

InnCREA:n luovuuskyselytyökalu on suunniteltu tarkastamaan ja arvioimaan luovuutta neljällä eri osa-alueella: yksilö, tiimi, organisaatio ja johtaminen.

Kukin näistä tasoista on tärkeä organisaation luovuuden määrittelyssä, eikä sitä voi jättää huomiotta, koska se on osa koko organisaation luovuutta. Tutkimuksessa käsitellään tekijöitä, jotka vaikuttavat myönteisesti luovuuteen, sekä tekijöitä, jotka luovat esteitä luovuuden kehittymiselle organisaatiossa. Työkalussa otetaan huomioon, että luovuus on yksilöiden ja tiimien ominaisuus, ja kun sitä esiintyy näillä tasoilla, se muodostaa organisaatiolle tärkeän pehmeän osaamisen resurssin, joka vaikuttaa sen luovuuden tasoon kokonaisuutena.

Tarkastustulosten arviointi ja niiden tulkinta

Saatujen tulosten arvioinnissa käytettiin seuraavaa asteikkoa:

- 1) alhainen luovuusaste, enintään 25 %:n pistemäärä
- 2) luovuuden keskitaso yli 25-50 %,
- 3) korkea luovuuden taso, yli 50-75 %,
- 4) erittäin korkea luovuusaste 75-100 prosenttia.

Edellä esitetyllä asteikolla yksittäisten osa-alueiden tarkastustuloksia arvioidaan kerran suhteessa kokonaispistemäärään (kaikkien arviointialueiden kokonaispistemäärä).

Luovuuden tason arvioinnin tuloksena yksilöidään puutealueet, joilla parannuksia voidaan tehdä. Parannustyökaluina käytetään luovuustekniikoiden kursseja, jotka kohdennetaan yksittäisille luovuustasolle ja arviointialueille. Auditointivälineessä ilmoitetaan saatujen tulosten perusteella kurssit, joita suositellaan havaittujen puutteiden poistamiseksi. Jos pistemäärä on:

- 1) matala 5 kurssia
- 2) keskiverto 4 kurssia
- 3) korkea 3 kurssia
- 4) erittäin korkea 2 kurssia.

Luovuuden tason arvioinnissa noudatetaan järjestelmää:

Vaihe 1 Sen alueen valinta, jonka luovuuden taso on tarkoitus arvioida.

Ensimmäisessä vaiheessa on päätettävä, tehdäänkö luovuuden tason itsearviointi yksittäisen henkilön vai koko organisaation osalta. Työkalun avulla voidaan arvioida sekä yksilön että organisaation luovuutta. Yksilön luovuuden arvioinnissa on vastattava yksilöllisen auditointimoduulin kysymyksiin. Kun arvioidaan koko organisaation luovuutta, on täytettävä tiimitarkastus-, johtamistarkastus- ja organisaatiotarkastusmoduulit.

Vaihe 2 Kerää tiedot täyttämällä

Työntekijä tai esimies voi suorittaa itsearviointin vastaamalla yksilöllisen tarkastuksen moduulin kysymyksiin. Kun taas koko organisaation luovuuden tasoa arvioidaan, organisaation ja sen työntekijät hyvin tunteva edustaja vastaa kaikkien moduulien kysymyksiin.

Vaihe 3 Tuloksen saaminen.

Kun olemme vastanneet kunkin osa-alueen kysymyksiin, saamme palautetta saamistamme pisteistä, ilmoitamme, mihin pistealueeseen kuulumme, ja saamme kuvailevaa tietoa siitä, osoittaako saatujen pisteiden määrä tyydyttävää luovuuden tasoa vai ei. Tämän perusteella järjestelmä ehdottaa, kuinka monta ja millaisia harjoituksia pitäisi tehdä luovuuden tason nostamiseksi.

InnCREA-tarkastus

Johdanto

Tarkista luovuutesi!

Jos olet utelias omasta luovuudestasi, voit mitata sitä innCREA-auditointityökalulla. Voit valita luovuuden neljästä osa-alueesta: yksilöllinen, johtajuus, organisaatio ja tiimi. On hyvä aloittaa ensin yksilöllisen luovuuden auditoinnista.

Kun olet saanut kyselyn valmiiksi, saat pistemäärän, joka kuvastaa luovuutesi tasoa. Mitä enemmän pisteitä saat, sitä korkeampi luovuutesi on.

Sitten sinulle annetaan suosituksia kurseista ja harjoituksista, jotka voivat lisätä luovuuttasi.

Täytä kysely, jotta voit arvioida omaa luovuutesi tasoa:

- (1) Yksilöllisen luovuuden tarkastaminen
- (2) Auditointiryhmän luovuus
- (3) Auditointi Organisaation luovuus
- (4) Tilintarkastus Johtaminen Luovuus

Toivotamme sinulle luovaa matkaa!

InnCrea-tiimi

Henkilökohtainen tarkastus

Yksilöllinen luovuustarkastus

Merkitse ne vastaukset, jotka vastaavat sinua eniten. Luovuuden yksittäisten osa-alueiden koko tarkastus kestää enintään 10 minuuttia. Sen jälkeen sinua pyydetään tekemään joitakin harjoituksia, jotka saattavat lisätä luovuustaitojasi. Mitä enemmän pisteitä saat, sitä korkeammalla tasolla luovuutesi on.

1. Arvioi avoimuuden ja suvaitsevaisuuden tasosi.

Erittäin korkea 5
Korkea 4
Keskitaso 3
Alhainen 2
Erittäin alhainen 1

2. Arvioi kykysi vastaanottaa kritiikkiä.

Erittäin korkea 5
Korkea 4
Keskitaso 3
Alhainen 2
Erittäin alhainen 1

3. Arvioi sietokykyäsi odottamattomien ongelmien ilmaantumiselle tilanteissa, jotka ovat sujuneet ongelmitta.

Erittäin korkea 5
Korkea 4
Keskitaso 3
Alhainen 2
Erittäin alhainen 1

4. Arvioi riskinotto kykyäsi.

Erittäin korkea 5
Korkea 4

Keskitaso 3
Alhainen 2
Erittäin alhainen 1

5. Arvioi valmiusasteesi ryhtyä toimiin.

Erittäin korkea 5
Korkea 4
Keskitaso 3
Alhainen 2
Erittäin alhainen 1

6. Arvioi, kuinka joustavasti voit toimia.

Erittäin korkea 5
Korkea 4
Keskitaso 3
Alhainen 2
Erittäin alhainen 1

7. Arvioi, kuinka omaperäisesti olet ryhtynyt toimiin.

Erittäin korkea 5
Korkea 4
Keskitaso 3
Alhainen 2
Erittäin alhainen 1

8. Arvioi, kuinka rohkeasti uskallat esittää ja jakaa omaperäisiä ideoita.

Erittäin korkea 5
Korkea 4
Keskitaso 3
Alhainen 2
Erittäin alhainen 1

9. Arvioi uteliaisuuttasi ja aloitteellisuuttasi toimia.

Erittäin korkea 5

Korkea 4
Keskitaso 3
Alhainen 2
Erittäin alhainen 1

10. Arvioi, kuinka halukas ja avoin olet tekemään yhteistyötä muiden ihmisten kanssa.

Erittäin korkea 5
Korkea 4
Keskitaso 3
Alhainen 2
Erittäin alhainen 1

11. Mitkä ominaisuuksista kuvaavat sinua (voit merkitä niin monta vastausta kuin haluat):

Tuotat ideoita missä tahansa tilanteessa helposti. 1
Tuotat paljon ideoita kerralla. 1
Olet aina valmis muuttamaan ajattelun suuntaa. 1
Sinulla on kyky reagoida epätavallisilla ja ainutlaatuisilla tavoilla. 1
Olet tarpeeksi sinnikäs ja sitkeä kehittääksesi omia ideoitasi loppuun asti. 1

12. Kuinka usein tunnistat tarpeen kehittää luovuustaitoja?

Kerran päivässä 1
Kerran viikossa 2
Kerran kuukaudessa 3
Kerran parissa kuukaudessa 4
Kerran vuodessa tai harvemmin 5

13. Aiheuttavatko pakolliset toiminnot (kuten työ tai opiskelu) stressiä?

Hyvin usein 1
Usein 2
Silloin tällöin 3
Harvoin 4
Tuskin koskaan 5

14. Pakottavatko velvollisuutesi (kuten työsi tai opiskelusi) sinut toimimaan paineen alla?

Hyvin usein 1
Usein 2
Silloin tällöin 3
Harvoin 4
Tuskin koskaan 5

Kiitos yksilöllisen luovuutenne auditoinnista!

1. Jos sait alle 20 pistettä...

Jos sait alle 20 pistettä, se on OK. Se tarkoittaa, että luovuutesi tarvitsee lisää harjoitusta. Voit lisätä luovuuttasi tekemällä seuraavat viisi harjoitusta seuraavassa järjestyksessä:

1. Moodboard
2. Kuusi kysymystä
3. Morfologinen analyysi
4. Scamper
5. Biomimicry

Kun olet suorittanut harjoitukset, voit auditoida yksilöllisen luovuutesi uudelleen tai auditoida luovuutesi tiimissä, organisaatiossa tai johtajana.

2. Jos sait 21-35 pistettä...

Jos sait 21-35 pistettä, se on OK. Se tarkoittaa, että olet luovalla tiellä. Voit silti lisätä luovuuttasi tekemällä seuraavat neljä harjoitusta:

1. Kuusi kysymystä
2. Morfologinen analyysi
3. Scamper
4. Biomimetiikka

Kun olet suorittanut harjoitukset, voit auditoida yksilöllisen luovuutesi uudelleen tai auditoida luovuutesi tiimissä, organisaatiossa tai johtajana.

3. Jos sait 36-45 pistettä...

Jos sait 36-45 pistettä, se tarkoittaa, että olet luovalla polullasi puolivälissä. Voit vielä lisätä luovuuttasi tekemällä nämä kolme harjoitusta:

1. Morfologinen analyysi
2. Scamper
3. Biomimetiikka

Kun olet suorittanut harjoitukset, voit auditoida yksilöllisen luovuutesi uudelleen tai auditoida luovuutesi tiimissä, organisaatiossa tai johtajana.

4. Jos sait 46-55 pistettä...

Jos sait 46-55 pistettä, se tarkoittaa, että olet lähes perillä luovalla polullasi. Voit vielä lisätä luovuuttasi tekemällä nämä kaksi harjoitusta:

1. Scamper
2. Biomimetiikka

Kun olet suorittanut harjoitukset, voit auditoida yksilöllisen luovuutesi uudelleen tai auditoida luovuutesi tiimissä, organisaatiossa tai johtajuudessa.

5. Jos saat yli 55 pistettä...

Jos olet saanut yli 55 pistettä, se tarkoittaa, että luovuutesi on korkea. Voit vielä parantaa jo ennestään korkea luovuuttasi tämän harjoituksen avulla:

1. Biomimetiikka

Kun olet suorittanut harjoituksen, voit auditoida yksilöllisen luovuutesi uudelleen tai auditoida luovuutesi tiimissä, organisaatiossa tai johtajana.

Ryhmäauditointi

Tiimin luovuustarkastus

Tämä kyselylomake on tarkoitettu tiiminvetäjille tai johtajille, jotka työskentelevät tiimin kanssa. Se sopii myös epävirallisille johtajille tai kaikille tiimiä valvoville henkilöille. Merkitse ne vastaukset, jotka vastaavat sinua eniten. Koko tiimin luovuusluetta koskeva tarkastus kestää enintään 10 minuuttia. Sen jälkeen sinua pyydetään tekemään joitakin harjoituksia, jotka voivat lisätä luovuusvalmiuksiasi. Mitä enemmän pisteitä saatte, sitä korkeampi tiimin luovuus on.

1. Kuinka usein organisaatiossanne muodostetaan tiimejä luovuuden lisäämiseksi?

1. Aina 5
2. Hyvin usein 4
3. Usein 3
4. Satunnaisesti 2
5. Harvoin 1
6. Ei lainkaan 0

2. Arvioi työntekijöidesi halukkuutta osallistua uusien ideoiden ja ratkaisujen tuottamisesta vastaavien ryhmien työhön:

1. Erittäin korkea 5
2. Korkea 4
3. Alhainen 3
4. Erittäin alhainen 2
5. Organisaatiossamme ei muodosteta tällaisia ryhmiä 1

3. Mitä tehtäviä asetetaan uusien ideoiden ja ratkaisujen luomisesta vastaaville tiimeille? Voit merkitä niin monta kuin haluat:

1. Koulutuksen laadun parantaminen 1
2. Koulutusohjelmien kehittäminen 1
3. Uusien opintoalojen luominen 1
4. Osaamisen ja taitojen kehittäminen, jotka eivät liity opintoalaan 1
5. Uusien palvelujen ja tuotteiden kehittäminen tai näiden tuotteiden merkittävä parantaminen 1
6. Markkinointi-innovaatioiden luominen ja toteuttaminen 1
7. Jalostusinnovaatioiden luominen ja toteuttaminen 1
8. Organisaatioinnovaatioiden luominen ja toteuttaminen 1
9. Organisaatiossamme ei muodosteta tällaisia ryhmiä 1

4. Onko organisaatiossanne ristiriitoja työtovereiden välillä tiimin sisällä?

1. Kerran päivässä 0
2. Kerran viikossa 1
3. Kerran kuukaudessa 2

4. Kerran parissa kuukaudessa 3
5. Kerran vuodessa tai harvemmin 4
6. Ei koskaan 5

5. Arvioi yhteistyön laatua ryhmässä, jonka jäsen olet:

1. Erittäin korkea 5
2. Korkea 4
3. Keskitaso 3
4. Alhainen 2
5. Erittäin alhainen 1

6. Arvioi motivaation tasoa tehdä yhteistyötä kollegoiden kanssa:

1. Erittäin korkea 5
2. Korkea 4
3. Keskitaso 3
4. Alhainen 2
5. Erittäin alhainen 1

7. Arvioi tiimin jäsenten itsenäisyyden tasoa organisaation tavoitteiden saavuttamisessa:

1. Erittäin korkea 5
2. Korkea 4
3. Keskitaso 3
4. Alhainen 2
5. Erittäin alhainen 1

8. Arvioi ryhmän autonomian tasoa organisaation päätöksenteossa:

1. Erittäin korkea 5
2. Korkea 4
3. Keskitaso 3
4. Alhainen 2
5. Erittäin alhainen 1

9. Arvioi yksittäisten ryhmän jäsenten halukkuutta ottaa vastuuta ryhmän työstä:

1. Erittäin korkea 5
2. Korkea 4
3. Keskitaso 3
4. Alhainen 2
5. Erittäin alhainen 1

10. Arvioi halukkuutta jakaa tietoa ryhmän jäsenten kesken.

1. Erittäin korkea 5
2. Korkea 4
3. Keskitaso 3
4. Alhainen 2
5. Erittäin alhainen 1

Kiitos, että auditoitte tiiminne luovuutta!

1. Jos sait alle 14 pistettä...

Jos sait alle 14 pistettä, se on OK. Se tarkoittaa, että joukkueesi luovuus tarvitsee lisää harjoitusta. Voit silti lisätä luovuutta tekemällä seuraavat viisi harjoitusta seuraavassa järjestyksessä:

1. Älä tee mitään
2. Loesje
3. Lootuskukka
4. Swot-analyysi
5. Väärä sääntö

Kun olet suorittanut harjoitukset, voit auditoida tiimisi luovuuden uudelleen tai auditoida luovuutesi yksilön, organisaation tai johtajuuden tasolla.

2. Jos sait 15-24 pistettä...

Jos sait 21-35 pistettä, se on OK. Se tarkoittaa, että olet luovalla tiellä. Voit silti lisätä luovuuttasi tekemällä seuraavat neljä harjoitusta:

1. Loesje
2. Lootuskukka
3. Swot-analyysi
4. Väärä sääntö

Kun olet suorittanut harjoitukset, voit auditoida tiimisi luovuuden uudelleen tai auditoida luovuutesi yksilön, organisaation tai johtajuuden tasolla.

3. Jos sait 25-34 pistettä...

Jos sait 25-34 pistettä, olet luovalla polullasi puolivälissä. Voit vielä lisätä luovuuttasi tekemällä nämä kolme harjoitusta:

1. Lootuskukka
2. Swot-analyysi
3. Väärä sääntö

Kun olet suorittanut harjoitukset, voit auditoida tiimisi luovuuden uudelleen tai auditoida luovuutesi yksilön, organisaation tai johtajuuden tasolla.

4. Jos sait 34-45 pistettä...

Jos sait 34-45 pistettä, se tarkoittaa, että olet lähes perillä luovalla polullasi. Voit vielä lisätä luovuuttasi tekemällä nämä kaksi harjoitusta:

1. Swot-analyysi
2. Väärä sääntö

Kun olet suorittanut harjoitukset, voit auditoida tiimisi luovuuden uudelleen tai auditoida luovuutesi yksilön, organisaation tai johtajuuden tasolla.

5. Jos sait yli 45 pistettä...

Jos sait yli 45 pistettä, se tarkoittaa, että joukkueesi luovuus on korkealla tasolla. Voitte vielä parantaa jo ennestään korkeaa luovuuttanne tämän harjoituksen avulla:

1. Väärä sääntö

Kun olet suorittanut harjoituksen, voit auditoida tiimisi luovuuden uudelleen tai auditoida luovuutesi yksilön, organisaation tai johtajan tasolla.

2. Johtajuuden tarkastus

Johtajuuden luovuustarkastus

Merkitse ne vastaukset, jotka vastaavat sinua eniten. Koko luovuuden johtamisaluetta koskeva tarkastus kestää enintään 10 minuuttia. Sen jälkeen sinua pyydetään tekemään joitakin harjoituksia, jotka saattavat lisätä luovuustaitojasi. Mitä enemmän pisteitä saat, sitä korkeammalla tasolla luovuutesi on.

4.1. Mihin tarkoitukseen luovuutta käytetään organisaatiossanne?

1. Mentoroinnin laadun ja tehokkuuden parantaminen
2. Tuotteiden tai palvelujen valikoiman lisääminen; vanhentuneiden tuotteiden tai prosessien korvaaminen.
3. Uusille markkinoille tulo; markkinaosuuden kasvattaminen
4. Tuotteiden tai palvelujen laadun parantaminen
5. Kustannusten aleneminen tuoteyksikköä kohti
6. Opiskelijoiden ja tutkinnon suorittaneiden kilpailukyvyyn parantaminen työmarkkinoilla (*vain akateemisten oppilaitosten osalta*).
7. Koulutuksesta työelämään siirtymisen helpottaminen (*vain akateemisten oppilaitosten osalta*).
8. Luovuutta ei käytetä

4.2. Luovuus organisaatiossanne liittyy seuraaviin tekijöihin:

1. Omien ideoiden luominen
2. Olemassa olevan tietämyksen hyödyntäminen uusien ratkaisujen kehittämisessä ja toteuttamisessa
3. äskettäin hankitun tietämyksen käyttäminen uusien ratkaisujen kehittämiseen ja toteuttamiseen.
4. Luovuuden käytön puute

4.3. Organisaatiossanne luovuutta edistävät:

1. Luovuuden tarpeen ymmärtäminen
2. Luovuuden virtausta ja käyttöä helpottavien kanavien luominen.
3. Taloudellisten kannustimien käyttö johtotasolla
4. Taloudellisten kannustimien käyttö työntekijöiden tasolla
5. Edellytysten luominen ilmaisunvapaudelle
6. Kriittisten mielipiteiden ilmaisemisen mahdollistaminen
7. Emme lisää luovuutta

4.4. Miten innovaatiomyönteistä johtamistyyliä kehitetään organisaatiossanne?

1. järjestämällä koulutusta, työpajoja tai valmennusta johtohenkilöstölle.
2. ottamalla luovuus mukaan arviointiin ja liiketoimintasuunnitteluun.
3. Ottamalla yksilöllinen luovuus mukaan kannustinjärjestelmään
4. Rekrytoimalla innovatiivisesti ajattelevaa henkilöstöä.
5. Niitä ei ole kehitetty

4.5. Onko organisaatiossanne tapahtunut muutoksia, jotka vaikeuttavat strategista suunnittelua?

1. Hyvin usein

2. Usein
3. Joskus
4. Harvoin
5. Ei lainkaan

4.6. Kirjoitetaanko organisaatiosääntöjä uudelleen tyhjästä organisaationne johtotasoilla tapahtuneiden muutosten vuoksi?

1. Hyvin usein
2. Usein
3. Joskus
4. Harvoin
5. Ei lainkaan

4.7. Pitävätkö johtajat luovuutta tärkeänä resurssina, joka rakentaa organisaationne kilpailukykyä?

1. Aina
2. Usein
3. Joskus
4. Harvoin
5. Ei

4.8. Ovatko organisaatiosi johtajat avoimia kritiikille?

1. Aina
2. Usein
3. Joskus
4. Harvoin
5. Ei

4.9. Käyttävätkö johtajat kritiikkiä luovan potentiaalın lisäämiseksi?

1. Aina
2. Usein
3. Joskus
4. Harvoin
5. Ei

Kiitos, että auditoitte johtajuutenne luovuutta!

6. Jos sait alle 20 pistettä

Jos sait alle 20 pistettä, se on OK. Se tarkoittaa, että luovuutesi tarvitsee lisää harjoitusta. Voit silti lisätä luovuuttasi tekemällä seuraavat viisi harjoitusta seuraavassa järjestyksessä:

1. Tunnelmataulu
2. Kuusi kysymystä
3. Morfologinen analyysi

4. Scamper
5. Biomimetiikka

Kun olet suorittanut harjoitukset, voit auditoida johtajan luovuutesi uudelleen tai auditoida luovuutesi tiimin, organisaation tai yksilön tasolla.

6. Jos olet saanut vähemmän kuin 21 - 35 pistettä.

Jos sait 21-25 pistettä, se on OK. Se tarkoittaa, että olet luovalla tiellä. Voit silti lisätä luovuuttasi tekemällä seuraavat neljä harjoitusta:

1. Kuusi kysymystä
2. Morfologinen analyysi
3. Scamper
4. Biomimetiikka

Kun olet suorittanut harjoitukset, voit auditoida johtajan luovuutesi uudelleen tai auditoida luovuutesi tiimin, organisaation tai yksilön tasolla.

5. Jos olet saanut alle 36-45 pistettä.

Jos sait 36-45 pistettä, se tarkoittaa, että olet luovalla polullasi puolivälissä. Voit silti lisätä luovuuttasi tekemällä nämä kolme harjoitusta:

1. Morfologinen analyysi
2. Scamper
3. Biomimetiikka

Kun olet suorittanut harjoitukset, voit auditoida johtajan luovuutesi uudelleen tai auditoida luovuutesi tiimin, organisaation tai yksilön tasolla.

4. Jos olet saanut alle 46-55 pistettä.

Jos sait 46-55 pistettä, se tarkoittaa, että olet lähes perillä luovalla polullasi. Voit vielä lisätä luovuuttasi tekemällä nämä kaksi harjoitusta:

1. Scamper
2. Biomimetiikka

Kun olet suorittanut harjoitukset, voit auditoida johtajan luovuutesi uudelleen tai auditoida luovuutesi tiimin, organisaation tai yksilön tasolla.

3. Jos olet saanut yli 55 pistettä

Jos olet saanut yli 55 pistettä, se tarkoittaa, että luovuutesi on korkea. Voit vielä parantaa joennestään korkea luovuuttasi tämän harjoituksen avulla:

4. Biomimetiikka

Kun olet suorittanut harjoitukset, voit auditoida johtajan luovuutesi uudelleen tai auditoida luovuutesi tiimin, organisaation tai yksilön tasolla.

Organisaation luovuustarkastus

Merkitse ne vastaukset, jotka vastaavat sinua eniten. Koko luovuuden organisatorista ulottuvuutta koskeva tarkastus kestää enintään 10 minuuttia. Sen jälkeen sinua pyydetään tekemään joitakin harjoituksia, jotka saattavat lisätä luovuustaitojasi. Mitä enemmän pisteitä saat, sitä korkeammalla tasolla luovuutesi on.

1.1. Arvioi organisaationne työntekijöiden avoimuuden ja suvaitsevaisuuden tasoa.

1. Erittäin korkea
2. Korkea
3. Keskitaso
4. Matala
5. Erittäin alhainen

1.2. Arvioi organisaationne työntekijöiden kykyä ottaa vastaan kritiikkiä esimiehiltä.

1. Erittäin korkea
2. Korkea
3. Keskitaso
4. Matala
5. Erittäin alhainen

1.3. Arvioi organisaatiosi työntekijöiden sietokykyä silloin, kun asiat eivät suju suunnitelmien mukaan.

1. Erittäin korkea
2. Korkea
3. Keskitaso
4. Matala
5. Erittäin alhainen

1.4. Arvioi organisaationne työntekijöiden riskinottokykyä.

1. Erittäin korkea
2. Korkea

3. Keskitaso
4. Matala
5. Erittäin alhainen

1.5. Arvioi organisaationne työntekijöiden valmiutta ryhtyä toimiin.

1. Erittäin korkea
2. Korkea
3. Keskitaso
4. Matala
5. Erittäin alhainen

1.6.A Arvioi organisaatiosi työntekijöiden joustavuuden tasoa toiminnan toteuttamisessa.

1. Erittäin korkea
2. Korkea
3. Keskitaso
4. Matala
5. Erittäin alhainen

1.6.B Arvioi organisaatiosi työntekijöiden omaperäisyyden tasoa toiminnan toteuttamisessa.

1. Erittäin korkea
2. Korkea
3. Keskitaso
4. Matala
5. Erittäin alhainen

1.7 Arvioi, kuinka rohkeasti organisaatiosi työntekijät uskaltavat esittää ja jakaa omaperäisiä ideoita.

1. Erittäin korkea
2. Korkea
3. Keskitaso
4. Matala
5. Erittäin alhainen

1.8. Arvioi organisaationne työntekijöiden uteliaisuuden ja aloitteellisuuden tasoa toimien toteuttamisessa.

1. Erittäin korkea
2. korkea
3. Keskitaso
4. Matala
5. Erittäin alhainen

1.9. Arvioi organisaationne työntekijöiden halukkuutta ja avoimuutta tehdä yhteistyötä kollegoidensa kanssa.

1. Erittäin korkea
2. Korkea
3. Keskitaso
4. Matala
5. Erittäin alhainen

1.10. Kuinka usein organisaatiossanne esiintyy ristiriitoja työtovereiden välillä?

1. Kerran päivässä
2. Kerran viikossa
3. Kerran kuukaudessa
4. Kerran parissa kuukaudessa
5. Kerran vuodessa tai harvemmin

1.11. Mitkä ominaisuudet luonnehtivat työntekijöitänne?

1. Ne tuottavat ideoita missä tahansa tilanteessa helposti.
2. He tuottavat paljon ideoita kerralla.
3. He ovat aina valmiita muuttamaan ajattelun suuntaa.
4. Heillä on kyky reagoida epätavallisilla ja ainutlaatuisilla tavoilla.
5. He ovat tarpeeksi sinnikkäitä ja sitkeitä kehittämään omia ideoitaan loppuun asti.

1.12. Kuinka usein työntekijät ilmoittavat tarpeesta kehittää luovuusvalmiuksiaan?

1. Hyvin usein
2. Usein
3. Silloin tällöin
4. Harvoin
5. Tuskin koskaan

1.13. Aiheuttaako työskentely organisaatiossanne stressiä työntekijöille?

1. Hyvin usein
2. Usein
3. Silloin tällöin
4. Harvoin
- 5 Tuskin koskaan

1.14. Aiheuttavatko työntekijöittenne päivittäiset työtehtävät stressiä?

1. Hyvin usein
2. Usein
3. Silloin tällöin
4. Harvoin
- 5 Tuskin koskaan

3.1 Sisältyykö organisaationne strategiaan tai ohjelmallisiin asiakirjoihin luovuuden kehittämisen merkitys?

1. Luovuuden kehittäminen on ensisijaisen tärkeää
2. On tärkeää kehittää luovuutta
3. Luovuuden kehittäminen on keskipitkän aikavälin prioriteetti
4. On jokseenkin tärkeää kehittää luovuutta
5. Luovuuden kehittäminen ei ole tärkeää
6. Se ei koske organisaatiotamme

3.2 Kuinka tärkeää luovuus on oppilaitoksessanne jokapäiväisessä toiminnassa käytännön tasolla?

1. Luovuus on ensisijaisen tärkeää
2. On tärkeää toimia luovasti
3. Luovuus on keskipitkän aikavälin prioriteetti
4. On jokseenkin tärkeää toimia luovasti
5. Ei ole tärkeää toimia luovasti
6. Se ei koske organisaatiotamme

3.3 Oletteko koskaan toteuttaneet luovuustarkastusta organisaatiossanne?

1. Kyllä, se toteutetaan säännöllisesti
2. Kyllä, se toteutettiin viime vuonna
3. Kyllä, se tehtiin muutama vuosi sitten
4. Ei, ei koskaan

3.4 Mikä oli tarkastuksen tulos?

1. Organisaatiolle laadittiin luovuspolitiikka
2. Luovuus on sisällytetty organisaation strategiaan asiakirjoihin.
3. Perustettiin ohjelma työntekijöiden luovuuden kehittämiseksi
4. Perustettiin erityinen työntekijöiden luovuutta käsittelevä organisaatioyksikkö.
5. Koulutusta työntekijöiden luovuuden kehittämiseksi järjestettiin
6. Tarkastusta ei suoritettu

3.5 Tukeeko organisaationne työntekijöitään luovan ajattelun ja luovuuden kehittämisessä?

1. Kyllä, sisäisen koulutuksen kautta
2. Kyllä, ulkoisen koulutuksen avulla
3. Kyllä, erikoistuneiden työpajojen kautta
4. Kyllä, taloudellisten kannustimien avulla
5. Kyllä, muiden kuin taloudellisten kannustimien avulla
6. Ei, järjestö ei tue

3.6 Tunnistetaanko organisaatiossanne innovatiivisten ideoiden mahdollisia kehityslähteitä?

1. Kyllä, tutkimalla tekijöitä, jotka edistävät tai rajoittavat yksilön luovuutta.
2. Kyllä, luomalla laajemmassa ympäristössä suhteita muihin tahoihin, jotka mahdollistavat ideoiden, kokemusten ja hyvien käytäntöjen virtaamisen.
3. Kyllä, luomalla toimintalinjoja lahjakkuuksien tunnistamiseksi ja tukemiseksi.
4. Kyllä, palkitsemalla työntekijöiden luovuutta
5. Kyllä, henkilöstö- ja rekrytointipolitiikkojen avulla
6. Ei

3.7 Onko organisaatiossanne jokin mekanismi, joka mahdollistaa jäsenten luovan potentiaalinsa hyödyntämisen kullakin tasolla?

1. Kyllä, henkilökunnan uudet ideat voidaan jakaa suoraan ryhmänjohtajan kanssa.

2. Kyllä, luovuuden kehittämisprosessista vastaava organisaatioyksikkö on olemassa.
3. Kyllä, ideoita on mahdollista esittää käynnissä olevien virallisten kokousten aikana (neuvottelut, määräaika-arvioinnit, yhteenvedot jne.).
4. Kyllä, epävirallisten viestintäkanavien avulla.
5. Kyllä, suorat esimiehet edistävät tiimin jäsenten luovuutta.
6. Ei

3.9 Onko organisaatiokulttuurinne keskittynyt luovuuden kehittämiseen?

1. Kyllä, joustavien menettelyjen avulla.
2. Kyllä, koska olemme valmiita ottamaan luovuuteen ja innovointiin liittyviä riskejä.
3. Kyllä, erilaisten yhteistyö- ja johtamistapojen avulla
4. Kyllä, vähentämällä stressiä ja luomalla turvalliset olosuhteet työntekijöille.
5. Kyllä, tukemalla luovuutta
6. Kyllä, sisällyttämällä luovuus organisaatiosuunnitelmiin
7. Kyllä, sallimalla uudet ja vaihtoehtoiset ideat nykyisten ongelmien ratkaisemiseksi.
8. Ei

3.10 Mitä seuraavista luovuustekniikoista käytetään käytännössä organisaatiossanne?

1. Tulevien toimien suunnittelu
2. Roolileikit
3. Sujuvan, joustavan ja omaperäisen ajattelun harjoittaminen.
4. Yhdistysten käyttö
5. Kuvion tunnistaminen
6. Analysoidaan tilannetta tai ongelmaa eri näkökulmista (esim. roolileikki, de Bonon kuuden hatun tekniikka) tai kuvitellaan erilaisia vaihtoehtoja tulevista tapahtumista.
7. Ideariihi
8. Synectics
9. Sinisen valtameren strategia
10. Morfologinen analyysi
11. Sivuttainen markkinointi
12. Attribuuttiluettelot
13. Yhteiskehittäminen
14. Analogiamenetelmä
15. Menetelmä tunnettujen teknisten järjestelmien analysoimiseksi
16. Luonnollisten järjestelmien analyysimenetelmä
17. Bioniikka
18. Ideariihi
19. Sanaton ideariihi - Brainwriting
20. Delphi-menetelmä
21. Galleria menetelmä

22. Rakennusluettelot
23. Sivuttainen ajattelu
24. Lootuskukka
25. Menetelmä 635
26. Miellekartta
27. Morfologinen laatikkomenetelmä
28. Hakumenetelmät
29. TRIZ-menetelmä
30. Ei ole

3.11 Kuinka motivoituneita työntekijät ovat luovuuteen?

1. Erittäin motivoitunut
2. Motivoitunut
3. Jonkin verran motivoitunut
4. Ei kovin motivoitunut
5. Ei motivoitunut

3.12 Arvostetaanko organisaatiossanne työntekijöiden luovuutta?

1. Erittäin arvostettu
2. Arvostettu
3. Kohtalaisen arvostettu
4. Aliarvostettu
5. Ei arvostettu

Kun olet suorittanut harjoitukset, voit auditoida johtajan luovuutesi uudelleen tai auditoida luovuutesi tiimin, organisaation tai yksilön tasolla.

6. Jos olet saanut vähemmän kuin 21 - 35 pistettä.

Jos sait 21-25 pistettä, se on OK. Se tarkoittaa, että olet luovalla tiellä. Voit silti lisätä luovuuttasi tekemällä seuraavat neljä harjoitusta:

1. Kuusi kysymystä
2. Morfologinen analyysi
3. Scamper
4. Biomimetiikka

Kun olet suorittanut harjoitukset, voit auditoida johtajan luovuutesi uudelleen tai auditoida luovuutesi tiimin, organisaation tai yksilön tasolla.

5. Jos olet saanut alle 36-45 pistettä.

Jos sait 36-45 pistettä, se tarkoittaa, että olet luovalla polullasi puolivälissä. Voit silti lisätä luovuuttasi tekemällä nämä kolme harjoitusta:

1. Morfologinen analyysi
2. Scamper
3. Biomimetiikka

Kun olet suorittanut harjoitukset, voit auditoida johtajan luovuutesi uudelleen tai auditoida luovuutesi tiimin, organisaation tai yksilön tasolla.

4. Jos olet saanut alle 46-55 pistettä.

Jos sait 46-55 pistettä, se tarkoittaa, että olet lähes perillä luovalla polullasi. Voit vielä lisätä luovuuttasi tekemällä nämä kaksi harjoitusta:

1. Scamper
2. Biomimetiikka

Kun olet suorittanut harjoitukset, voit auditoida johtajan luovuutesi uudelleen tai auditoida luovuutesi tiimin, organisaation tai yksilön tasolla.

3. Jos olet saanut yli 55 pistettä

Jos olet saanut yli 55 pistettä, se tarkoittaa, että luovuutesi on korkea. Voit vielä parantaa jo ennestään korkea luovuuttasi tämän harjoituksen avulla:

1. Biomimetiikka

Kun olet suorittanut harjoitukset, voit auditoida johtajan luovuutesi uudelleen tai auditoida luovuutesi tiimin, organisaation tai yksilön tasolla.

InnCREA. Luovuuden tarkastustyökalu

InnCREA Audit Tool -työkalulla arvioidaan luovuuden tasoa kyseisillä aloilla:

- 1) yksilö,
- 2) tiimi,
- 3) organisaatio,
- 4) johtajuus.

Tämänhetkiset tutkimukset osoittavat, että työn löytäminen on monissa ammateissa tai toimialoilla vaikeaa ja usein turhauttavaa. Ilmiön taustalla on työnantajien ja työntekijöiden odotusten ristiriita. Ongelma on erityisen akuutti työmarkkinoilla vasta aloittaneille henkilöille. Useimmiten he eivät pysty osoittamaan riittävää työkokemusta, joka työnantajien mielestä on eräänlainen vahvistus siitä, että he ovat oppineet yhdistämään teoreettisen tiedon ja ammatillisen käytännön todellisuuden. Korkeakoulututkinnon hyvät arvosanat eivät takaa työllistymistä. Näissä olosuhteissa työsuhteen molempien osapuolten on keskityttävä potentiaalisen hakijan muihin ominaisuuksiin, erityisesti hänen luonteenpiirteisiinsä ja taipumuksiinsa, jotka ovat muotoutuneet varhaisen sosiaalistumisen ja koulutuksen aikana ja joita ei voida hankkia tai muokata lyhyessä ajassa esimerkiksi klassisen koulutuksen avulla.

Luovuus ja urauurtava innovaatiotoiminta ovat avainasemassa yrityksen menestyksen kannalta, ja ne ovat innovaatiotoiminnan kehittämisen edellytys.

Korkeakoulujen on johdettava aloitteita, joissa keskitytään luovuuteen ja innovointiin, jotta voidaan edistää opiskelijoiden tehokasta siirtymistä työmarkkinoille.

Korkeakoulujen koulutusohjelmat voivat innovoida integroimalla nykyisiin toimintoihin uusia käsitteitä ja välineitä, jotka auttavat kehittämään pehmeitä taitoja tai parantamaan opiskelijoiden luovuutta.

Luovuuden tarkastuksella on analyttinen tehtävä, ja se on yksi ensimmäisistä vaiheista, jotka organisaation (liike-elämän, koulutuksen tai muun) on toteutettava ennen luovuutta tukevaa toimintaa. Kunkin organisaation ainutlaatuisuus ja erityispiirteet edellyttävät osaamistarkastuksen räätälöintiä siten, että siinä otetaan huomioon kaikki kunkin organisaation erityispiirteet.

InnCREA Creativity and Pioneering Audit Tool on interaktiivinen resurssi, joka on saatavilla verkossa hankkeen verkkosivustolla ja jota olisi noudatettava luovuustarkastuksen suorittamiseksi paremmin. Luovuustarkastuksella on analyyttinen tehtävä, ja se on yksi ensimmäisistä vaiheista, jotka organisaation on toteutettava ennen luovuutta tukevan politiikan käynnistämistä.

Kohderyhmät ovat:

- Korkeakouluopiskelijat yliopistojen osastoilta/kursseilta, joiden työllistyvyys on heikompi;
- Korkeakouluopettajat ja muu akateeminen henkilöstö;
- Korkeakoulujen sidosryhmät: yritykset, yhdistykset.

InnCREAn luovuuden ja edelläkävijyysinnovaatioiden auditointivälineestä voi olla hyötyä korkeakouluissa lisäohjelmoina, joilla opetetaan työmarkkinoilla haluttuja pehmeitä taitoja. Yrityksistä saatujen kokemusten perusteella sitä voidaan käyttää korkeakouluissa, yrityksissä ja muissa laitoksissa, jotka edellyttävät työntekijöiltään luovaa työtä.

innCREA Creativity and Pioneering Innovation Audit Tool -työkalulla on seuraavat edut:

Opiskelijat:

- hankkia tietoa työmarkkinoilla vaadittavista taidoista ja yksilöidä alat, joilla heidän olisi parannettava osaamistaan;
- saada tietoa todellisista työympäristöistä;
- lisäämään tietoisuutta siitä, että on tärkeää kehittää pehmeää osaamista henkilökohtaisen menestyksen ja kasvun kannalta nykyisillä ja tulevilla dynaamisilla työmarkkinoilla;
- heillä on mahdollisuus soveltaa yliopistokursseilla oppimiaan tietoja ja teknisiä taitoja.

Yliopistot

- saada arvokasta palautetta sekä opiskelijoilta että työnantajilta siitä, mitä taitoja tulisi kehittää kilpailukykyisten ominaisuuksien luomiseksi.
- vahvistaa institutionaalisia valmiuksia kehittää nuorille työntekijöille hyödyllisiä pehmeän osaamisen taitoja;
- vahvistaa yhteyksiä yrityksiin, jotta opiskelijat olisivat paremmin valmistautuneita vastaamaan työmarkkinoiden tarpeita;
- tarjota kumppaniyliopistoille perusta uranetsintätoimien parantamiseksi ja toimia parhaana käytäntönä muille korkeakouluille kansallisella ja EU:n tasolla.

Organisaatiot

- saada tuoreita ideoita ja luovia ratkaisuja todellisiin liiketoimintakysymyksiin;
- luoda yhteyksiä korkeakouluihin ja saada kumppaneita riskialoitteisiin.

innCREA Creativity and Pioneering Innovation Audit Tool -työkalun rakenne sisältää:

- itsenäinen tarkastus,
- tiimin tarkastus,
- organisaation tarkastus,
- johtajuuden tarkastus.

Kukin näistä on tärkeä tekijä organisaation luovuuden määrittelyssä, eikä niitä voi jättää huomiotta, koska jokainen niistä on osa koko organisaation luovuutta. Tutkimuksessa käsitellään tekijöitä, jotka vaikuttavat myönteisesti luovuuteen, ja tekijöitä, jotka luovat esteitä luovuuden kehittymiselle organisaatiossa. Työkalussa otetaan huomioon, että luovuus on yksilöiden, tiimien, johtamisen ja organisaatioiden ominaisuus, ja jos sitä esiintyy näillä tasoilla, se luo organisaatiolle kriittisen pehmeän osaamisen resurssin, joka vaikuttaa sen luovuuden tasoon kokonaisuutena.

Tällainen osa työntekijän osaamista on hänen luovuutensa .

Tutkimukset osoittavat, että luovien ajattelutaitojen kouluttaminen ei ole korkealla sijalla opiskelijoiden eri toimintamuotojen hierarkiassa (Agata Pietróń-Pyszczek, Development of personal creativity of people entering the labour market - results of empirical research, Management and Finance, 4/2, 2013, s. 309-319).

Luovuus tulee latinan kielen termistä *creare*, ja sen vastineet ovat englannin kielen sanat creator ja creative. Se on kyky luoda uusia ratkaisuja. Samalla se on henkinen prosessi, jonka tuloksena syntyy uusia käsitteitä, ideoita tai uusia assosiaatioita. Luovuus viittaa uusien näkökulmien aktivointiin ja uusien mahdollisuuksien luomiseen. **Se on prosessi, jossa kehitetään ja esitetään uusia ideoita tarpeiden tyydyttämiseksi tai ongelmien ratkaisemiseksi.**

Luovuuden piirteitä ovat muun muassa:

- 1) edellyttää mielikuvituksen käyttöä (omaperäisyys ja tehokkuus),
- 2) luova teko on tarkoituksenmukainen teko, joka tähtää jonkin tuloksen saavuttamiseen,
- 3) luovan toiminnan tuloksena syntyy omaperäinen teos,
- 4) vaikutuksen olisi oltava arvokas asetettujen tavoitteiden kannalta (J. Fazlagić 2015, s. 19).

Jokaisella yksilöllä on kolme luovuuden osatekijää: (1) tietämys, (2) kyky luovaan ajatteluun ja (3) motivaatio.



Kuva 1: Luovuuden kolme osatekijää

Tietämys edustaa teknistä asiantuntemusta, älyllistä pätevyyttä ja menettelyjen tuntemusta.

Kyky luovaan ajatteluun määritellään sen mukaan, miten ongelmia lähestytään, eli se selittää, miten joustavasti ja mielikuvituksellisesti yksilöt (ihmiset, yritys, ympäristö) lähestyvät ongelmia.

Motivaatio jaetaan kahteen tyyppiin: ulkoiseen ja sisäiseen. Ulkoisen motivaation keinot ovat yleensä rahallisia bonusten ja ylennysten muodossa. Sen sijaan sisäinen motivaatio perustuu yksilön intohimoon ja kiinnostukseen, mikä vaikuttaa luovuuteen enemmän kuin ulkoinen motivaatio (Harvard Business Essentials 2005, s. 124-125). (Lähde:

<https://mfiles.pl/pl/index.php/Kreatywno%C5%9B%C4%87>)

Viime vuosina käytetyistä monista innovaatiojohtamista tukevista menetelmistä ja tekniikoista innovaatiotarkastus ansaitsee huomiota. Se on palvelu, jonka avulla voidaan määrittää yrityksen innovaationhallintajärjestelmän kypsyystaso ja laatia havaittujen puutteiden ja epäkohtien perusteella suosituksia innovaationhallintaprosessin parantamiseksi (Slawomir Olko AUDIT OF INNOVATIVE OF AN ENTERPRISE - MERITORIAL SCOPE OF SELECTED PRACTICAL APPROACHES, Review of Organisations, No. 7 (930), 2017, pp. 38-44).

Woodmanin, Sawyerin ja Griffinin mukaan yksilöllinen luovuus riippuu menneisyydestä (aiemmat kokemukset), kognitiivisesta tyylistä ja kyvyistä, persoonallisuudesta (esim. itsetunto), asiaankuuluvasta tiedosta, sisäisestä motivaatiosta, sosiaalisista vaikutteista (esim. sosialisatio) sekä kontekstiolosuhteista (esim. teknologinen toimintaympäristö, tehtävätyyppi, aikarajoitukset).

Ryhmän luovuus puolestaan on seurausta osallistujien luovasta käyttäytymisestä, osallistujien välisestä vuorovaikutuksesta, ryhmän ominaisuuksista (esim. koko, ryhmän yhteenkuuluvuuden aste

tai normit), ryhmäprosesseista (esim. ongelmanratkaisukäytännöistä) ja erilaisista kontekstiolosuhteista (esim. ryhmätehtävän ominaisuuksista). Organisaation luovuus puolestaan on organisaation muodostavien ryhmien luovan käyttäytymisen ja kontekstuaalisten olosuhteiden (esim. organisaatiokulttuuri, motivaatiojärjestelmä, resurssien saatavuus) funktio. Organisaation luovuuden tuloksena syntyy uusi tuote, palvelu tai prosessi, joka on tulosta yksilön, ryhmän ja organisaation ominaisuuksien monimutkaisesta yhdistelmästä ja yhdistämisestä tilanteen vaikutuksesta.

Mitä luovuus on?

InnCREA-hankeryhmä määritteli luovuuden kyvyksi kysyä, miten jokin asia voitaisiin tehdä toisin, ja yhdistää se kykyyn suunnitella muutosta laajassa mielessä. Se on kykyä ajatella luovasti ja mukautuvaa joustavuutta, joka johtaa kykyyn löytää luovia, omaperäisiä ratkaisuja hyväksytyjen mallien ulkopuolelta.

Mitä ovat luovat tekniikat?

Luovuustekniikat ovat toimintoja, jotka tukevat luovan ajattelun tehokkuutta, edistävät kehitystä ja tukevat luovien toimintojen toteuttamista. Luovuustekniikoihin kuuluu erityyppisiä toimintoja (esim. sanaleikkejä, kirjallisia harjoituksia ja erilaisia improvisaatioita tai ongelmanratkaisualgoritmeja ja muita).

InnCREA:n luovuuskyselytyökalu on suunniteltu tarkastamaan ja arvioimaan luovuutta neljällä eri osa-alueella: yksilö, tiimi, organisaatio ja johtaminen.

Kukin näistä tasoista on tärkeä organisaation luovuuden määrittelyssä, eikä sitä voi jättää huomiotta, koska se on osa koko organisaation luovuutta. Tutkimuksessa käsitellään tekijöitä, jotka vaikuttavat myönteisesti luovuuteen, sekä tekijöitä, jotka luovat esteitä luovuuden kehittymiselle organisaatiossa. Työkalussa otetaan huomioon, että luovuus on yksilöiden ja tiimien ominaisuus, ja kun sitä esiintyy näillä tasoilla, se muodostaa organisaatiolle tärkeän pehmeän osaamisen resurssin, joka vaikuttaa sen luovuuden tasoon kokonaisuutena.

Tarkastustulosten arviointi ja niiden tulkinta

Saatujen tulosten arvioinnissa käytettiin seuraavaa asteikkoa:

- 1) alhainen luovuusaste, enintään 25 %
- 2) luovuuden keskitaso yli 25-50 %,
- 3) korkea luovuuden taso, yli 50-75 %,
- 4) erittäin korkea luovuusaste 75-100 prosenttia.

Edellä esitetyllä asteikolla yksittäisten osa-alueiden tarkastustuloksia arvioidaan kerran suhteessa kokonaispistemäärään (kaikkien arviointialueiden kokonaispistemäärä).

Luovuuden tason arvioinnin tuloksena yksilöidään puutealueet, joilla parannuksia voidaan tehdä. Parannustyökaluina käytetään luovuustekniikoiden kurssseja, jotka kohdennetaan yksittäisille luovuustasoille ja arviointialueille. Auditointivälineessä ilmoitetaan saatujen tulosten perusteella kurssit, joita suositellaan havaittujen puutteiden poistamiseksi. Jos pistemäärä on:

- 1) matala 5 kurssia
- 2) keskiverto 4 kurssia
- 3) korkea 3 kurssia
- 4) erittäin korkea 2 kurssia.

Luovuuden tason arvioinnissa noudatetaan järjestelmää:

Vaihe 1 Sen alan valinta, jonka luovuuden tasoa arvioidaan.

Ensimmäisessä vaiheessa on päätettävä, tehdäänkö luovuuden tason itsearviointi yksittäisen henkilön vai koko organisaation osalta. Työkalun avulla voidaan arvioida sekä yksilön että organisaation luovuutta. Yksilön luovuuden arvioinnissa on vastattava yksilöllisen auditointimoduulin kysymyksiin. Kun arvioidaan koko organisaation luovuutta, on täytettävä tiimitarkastus-, johtamistarkastus- ja organisaatiotarkastusmoduulit.

Vaihe 2 Kerää tiedot täyttämällä

Työntekijä tai esimies voi suorittaa itsearvioinnin vastaamalla yksilöllisen tarkastuksen moduulin kysymyksiin. Kun taas koko organisaation luovuuden tasoa arvioidaan, organisaation ja sen työntekijät hyvin tunteva edustaja vastaa kaikkien moduulien kysymyksiin.

Vaihe 3 Tuloksen saaminen.

Kun olemme vastanneet kunkin osa-alueen kysymyksiin, saamme palautetta saamistamme pisteistä, ilmoitamme, mihin pistealueeseen kuulumme, ja saamme kuvailevaa tietoa siitä, osoittaako saatujen pisteiden määrä tyydyttävää luovuuden tasoa vai ei. Tämän perusteella järjestelmä ehdottaa, kuinka monta ja millaisia harjoituksia pitäisi tehdä luovuuden tason nostamiseksi.