

CRE-W

Instrument over creatief denken in organisaties

Jeroen de Vries

ID 5107-7038

Datum 18.07.2017

Basisrapport

Inleiding

De CRE-W is een vragenlijst die de mate van creatief denken van een persoon meet. De kandidaat beantwoordt vragen over situaties die kunnen voorkomen in organisaties en geeft aan hoe hij/zij zou reageren. De resultaten zijn bedoeld om uitspraken te kunnen doen over de mate van creatief denken en de geprefereerde creatieve denkstijl van iemand.

Structuur van dit rapport

- **Interpretatie**
- **Profielformulier**

Het interpreteren van testresultaten is voorbehouden aan gekwalificeerde professionals met voldoende kennis van het gebruik en de toepassing van psychologische tests. Volg altijd de richtlijnen van de desbetreffende beroepsvereniging.

Introductie

Algemene informatie

In dit rapport zijn de scores van de kandidaat op verschillende schalen weergegeven. Deze schalen zijn de hoofdschaal 'Creatieve attitude' en twee creatieve denkstijlen, de 'Origineel-creatieve denkstijl' en de 'Innovatief-creatieve denkstijl'.

De ruwe scores op de drie schalen zijn omgezet in stanine-scores. De stanine kent negen klassen en is een vrijwel normaal verdeelde schaal met een gemiddelde van 5 en een standaarddeviatie van 2. De negen klassen zijn onderverdeeld in vijf scoregroepen per schaal.

De scores zijn vergeleken met de scores van de normgroep: "Werkenden in Nederland op hbo-niveau of hoger in de leeftijd van 20 tot en met 60 jaar".

Uitleg over de verschillende schalen

De kandidaat behaalt een score op drie dimensies: de algemene schaal van Creatieve attitude en twee subschalen 'Origineel-creatieve denkstijl' en 'Innovatief-creatieve denkstijl'.

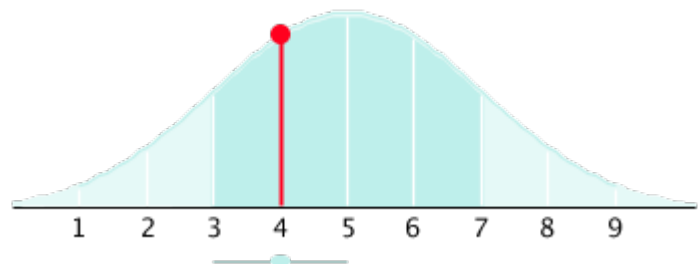
De score voor de **Creatieve attitude** geeft inzicht in de waarschijnlijkheid dat een persoon op een creatieve manier reageert op een werkgerelateerd probleem of uitdaging. De **Origineel-creatieve denkstijl** score geeft de neiging van iemand aan om geheel nieuwe ideeën te bedenken, meerdere mogelijkheden na te streven en risico's te nemen. Hun denkwijze is vaker abstract en probleemgestuurd. De **Innovatief-creatieve denkstijl** score geeft inzicht in de mogelijkheid dat iemand kiest voor het aanpassen en verbeteren van bestaande ideeën, processen, producten of diensten en daarbij kan kiezen voor de best mogelijke optie in een bepaalde situatie rekening houdend met voorwaarden en beperkingen. Hun denkwijze is vaker concreet en oplossingsgericht.

Resultaten van de kandidaat

Creatieve attitude

Werkenden in Nederland op hbo-niveau of hoger in de leeftijd van 20 tot en met 60 jaar - Stanine-score (5+2z)

Ruwe score	3089
Normscore	4
Ontbrekende score	0
Interval	[3 - 5]



Hoewel de kandidaat geregeld geneigd is om creatief te denken, is het niet een bijzonder sterke kant van hem/haar. Hij/zij kiest even vaak als de meeste hoog opgeleide werkenden voor creatieve oplossingen wanneer er zich problemen of onvoorziene moeilijkheden voordoen.

Personen zoals de kandidaat, die gemiddeld creatief zijn, kunnen echter wel een aanwinst zijn voor de organisatie. Het ideale creatieve team bestaat uit een mix van personen met verschillende achtergronden, ervaringen, sterke punten en vaardigheden. Om een succesvol creatief team te vormen, is het dus van belang om niet alleen zeer creatieve personen te selecteren.

De Creatieve attitude van de kandidaat is op gemiddeld niveau en kan nog niet benoemd worden als een sterke kant. Wanneer hij/zij sterke kanten heeft die niet gerelateerd zijn aan creativiteit, zoals zeer consciëntieus zijn of het hebben van veel vakkennis, dan kan hij/zij wel degelijk een waardevolle toevoeging zijn aan een team en kan het voor de organisatie alsnog aantrekkelijk zijn om hem/haar aan te nemen.

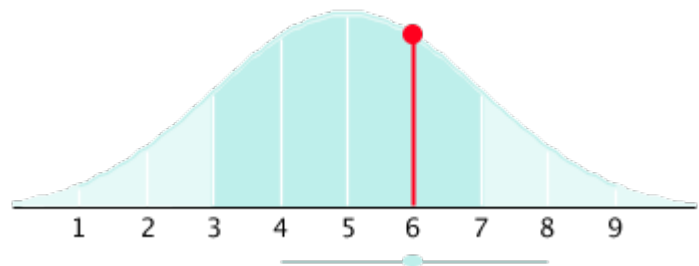
De score van de kandidaat op deze schaal biedt voldoende perspectief om een creativiteitstraining waardevol te laten zijn. Op dit niveau zou de training gericht moeten zijn op a) zowel het stimuleren van creativiteit als het bedenken van ideeën die zowel vernieuwend als bruikbaar zijn, b) het herkennen van creatieve ideeën van anderen, en c) kennis van de cognitieve processen die te maken hebben met creatief probleem oplossen.

Een goed leider inspireert teamleden met zijn/haar gedrag. Zo zal een creatief leider ook de creativiteit van een team vergroten. Om die reden zullen kandidaten in deze categorie zich moeten laten omringen door teamleden met een hogere score op Creatieve attitude. Of de kandidaat moet zelf vooruitgang laten zien om in aanmerking te komen voor een leiderschapsrol bij projecten waarin creativiteit een belangrijke rol speelt.

Origineel-creatieve denkstijl

Werkenden in Nederland op hbo-niveau of hoger in de leeftijd van 20 tot en met 60 jaar - Stanine-score (5+2z)

Ruwe score	3,7
Normscore	6
Ontbrekende score	0
Interval	[4 - 8]



De kandidaat scoort gemiddeld ten opzichte van andere hoog opgeleide werkenden op de Origineel-creatieve denkstijl. In vergelijking met anderen zal hij/zij even vaak of even veel out-of-the-box denken, nieuwe ideeën ontwikkelen of veel verschillende ideeën suggereren in situaties die een creatieve oplossing vereisen.

Personen die gemiddeld scoren op de Origineel-creatieve denkstijl hebben een redelijk vertrouwen in hun creatieve capaciteiten, maar een minder groot vertrouwen dan mensen die hoog scoren op de Origineel-creatieve denkstijl. Ze staan in beperkte mate open voor nieuwe ervaringen en nemen in beperkte mate risico's. Ook al zijn passie en plezier niet onbelangrijk, in vergelijking met personen die hoog scoren op de Origineel-creatieve denkstijl, zijn het minder grote drijfveren voor hen. Personen in deze groep zijn weliswaar geregeld geneigd om abstract en probleemgestuurd te denken, toch is dit bij hen niet bovengemiddeld sterk ontwikkeld.

Het is van belang om voor ogen te houden dat succesvolle teams idealiter bestaan uit personen met verschillende creatieve denkstijlen. Het verdient daarom de aanbeveling om met behulp van andere tests (zoals persoonlijkheidsvragenlijsten of domeinspecifieke tests) te onderzoeken of de kandidaat op andere vlakken sterke kanten heeft.

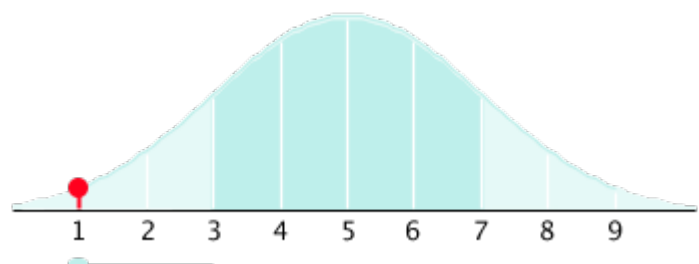
De score van de kandidaat laat zien dat hij/zij voldoende in nieuwe richtingen kan denken om een waardevol teamlid te kunnen zijn, zeker als hij/zij op andere vlakken sterke kanten laat zien. Een leidende rol bij verandering of vernieuwing lijkt op basis van de score echter niet te passen bij de kandidaat.

Omdat er nog voldoende ontwikkelingsmogelijkheden voor de kandidaat zijn, kan een training gericht op het stimuleren van een Origineel-creatieve denkstijl tevens waardevol zijn. Een dergelijke training zou moeten bestaan uit a) brainstorm-activiteiten, b) oefeningen om divergent denken te stimuleren, en c) het aanmoedigen om verstandig risico's te leren nemen en meer vertrouwen te hebben in de eigen ideeën om zodoende suggesties te durven doen die afwijken van eerdere organisatiebesluiten of -processen.

Innovatief-creatieve denkstijl

Werkenden in Nederland op hbo-niveau of hoger in de leeftijd van 20 tot en met 60 jaar - Stanine-score (5+2z)

Ruwe score	3,5
Normscore	1
Ontbrekende score	0
Interval	[1 - 3]



De kandidaat scoort aanzienlijk lager dan de meeste hoog opgeleide werkenden op de Innovatief-creatieve

denkstijl. In tegenstelling tot degenen die hoog scoren op deze denkstijl zal hij/zij voor het oplossen van problemen niet snel denken aan het aanpassen of verbeteren van bestaande ideeën of processen. Bij het vinden van een oplossing voor een probleem of uitdaging, is het minder waarschijnlijk dat hij/zij voorwaarden en mogelijke beperkingen zal afwegen om zo de verschillende opties te evalueren en de beste oplossing te selecteren.

Personen die laag scoren op de Innovatief-creatieve denkstijl identificeren zich minder met de organisatie en zijn minder flexibel bij veranderingen in de organisatie dan degenen die hoog scoren op deze stijl. Daarbij lijken zij minder in staat om oplossingsgericht en concreet te denken. Externe beloningen, zoals bonussen en complimenten, zijn vaak minder grote drijfveren voor personen die laag scoren op deze denkstijl.

De kandidaat zal niet geschikt zijn voor functies binnen de organisatie waar het gaat om het aanpassen en verbeteren van bestaande processen, programma's, producten of diensten. Ook functies waarin het van belang is om de voorwaarden en beperkingen van een taak vast te stellen of de verschillende opties te kunnen evalueren, zullen hem/haar minder passen. Het verdient daarom de aanbeveling om met behulp van andere tests (zoals persoonlijkheidsvragenlijsten of domeinspecifieke tests) te onderzoeken of de kandidaat op andere vlakken sterke kanten heeft.

Als de kandidaat aanzienlijk sterker is op andere vlakken en hiermee dus een waardevolle aanvulling op het team of voor de organisatie kan zijn, dan is het nuttig om een training te bieden die gericht is op het verbeteren van de vaardigheden die gerelateerd zijn aan de Innovatief-creatieve denkstijl. Op dit niveau moet de training gericht zijn op a) het oefenen van convergent denken, b) het leren gebruiken van bestaande materialen en ideeën voor nieuwe oplossingen en c) het vaststellen van mogelijke beperkingen en voorwaarden voor passende oplossingen.

Het is van belang om voor ogen te houden dat succesvolle creatieve teams idealiter bestaan uit personen met verschillende creatieve denkstijlen. Door de sterke kanten van de kandidaat te benutten en de Innovatief-creatieve denkstijl te ontwikkelen, zou hij/zij alsnog een waardevolle toevoeging aan een team kunnen zijn waarin creativiteit een rol speelt.

Profielformulier

Instrument over creatief denken in organisaties · Standaard

Werkenden in Nederland op hbo-niveau of hoger in de leeftijd van 20 tot en met 60 jaar · Stanine-score (5+2z)

