

Alenka Oven

Ustvarjalnost v delovni terapiji



Alenka Oven

Ustvarjalnost v delovni terapiji

Ljubljana 2016

Alenka Oven
USTVARJALNOST V DELOVNI TERAPIJI

Izdajatelj in založnik: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV
Za založbo: Hermina Krajnc

Copyright © FDV, 2016
Fotokopiranje in razmnoževanje po delih in v celoti je prepovedano.
Vse pravice pridržane.

Recenzentki: ddr. Asja Nina Kovačev in dr. Bojana Lobe
Jezikovni pregled: Vida Novak
Naslovnica: Bojan Oven
Prelom: Emma

Ljubljana, 2016

Knjiga je nastala na podlagi doktorske disertacije avtorice na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani (2016).

Dostopno: <http://knjigarna.fdv.si>

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

615.851.3:159.954(0.034.2)

OVEN, Alenka

Ustvarjalnost v delovni terapiji [Elektronski vir] / Alenka Oven. -
El. knjiga. - Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2016

Način dostopa (URL): <http://knjigarna.fdv.si>

ISBN 978-961-235-795-5 (pdf)

286486784

Kazalo

1 UVOD.....	5
2 USTVARJALNOST.....	9
2.1 Opredelitev ustvarjalnosti	11
2.2 Lastnosti ustvarjalnih ljudi	17
2.3 Vir ustvarjalnosti.....	22
2.4 Ustvarjalni proces	26
2.5 Ustvarjalno mišljenje	29
2.6 Teorija štirih/šestih P	37
2.7 Ustvarjalnost v delovnem procesu	39
2.8 Spodbude in ovire ustvarjalnosti.....	56
2.9 Ustvarjalnost in inovativnost.....	61
2.10 Ustvarjalnost in poklicna etika.....	62
3 DELOVNA TERAPIJA IN USTVARJALNOST	67
3.1 Definicija in opredelitev delovne terapije	68
3.2 Enkratnost primera – klient in delovni terapevt.....	81
4 UGOTOVITVE RAZISKAVE	103
4.1 Model ustvarjalnosti delovnega terapevta.....	105
4.2 Interpretacija pojma ustvarjalnosti.....	119
4.3 Ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije	125
4.4 Spodbudni in zaviralni dejavniki	129
4.5 Sklepne ugotovitve	155
4.6 Omejitve raziskave	157
5 ZAKLJUČEK.....	161
Literatura.....	165
Stvarno in imensko kazalo	191

1 UVOD

Delovna terapija je zdravstvena panoga, ki se je v nekaterih državah, kot so ZDA, Kanada, Avstralija, skandinavske države, razvila v tako imenovano okupacijsko znanost o zdravljenju s primerno dejavnostjo ali aktivnostjo oziroma z opravljanjem primerne dela, ki se v Sloveniji v zadnjem času pospešeno razvija in pridobiva vse večjo veljavo in pomen.

Delovni terapevt¹ je strokovnjak, ki v svoji obravnavi poudarja celovitost posameznika (klienta), klienta razume holistično ter upošteva prepleten odnos med delovnim terapevtom in klientom, aktivnostjo delovnega terapevta in klientovo aktivnostjo ter okoljem. Klienta (z določeno okvaro, omejitvijo, prizadetostjo, motnjo ali zmanjšano možnostjo za sodelovanje) z različnimi pristopi vodi skozi delovnoterapevtski proces k čim bolj samostojnemu opravljanju vsakodnevnih življenjskih aktivnosti in vlog, lajšanju posledic bolezni, ohranjanju zdravja, k vzdrževanju, aktiviranju njegovih sposobnosti, učenju in vzpostavljanju novih veščin ter dejavnosti in posledično k dobremu počutju ter večji kakovosti življenja. V procesu delovne terapije sta zelo pomembna sodelovanje in partnerski odnos med delovnim terapevtom in klientom, saj sta od tega odvisna potek obravnave in njen izid. Kot navaja Mason (1995, 836), se v tem kontekstu v postmoderni dobi, ko se v zdravstvu vse bolj gleda tudi na ekonomsko-marketingški vidik, tudi na področju delovne terapije uporabljajo pojmi, kot so kakovost ponudbe, pravice uporabnika, možnost svobodnega (so)odločanja o storitvah ipd.

Human pristop in profesionalna etična načela so temelj za delo suverena in klientu prijaznega strokovnjaka, ki na osnovi širokih interdisciplinarnih teoretičnih in praktičnih znanj vodi proces delovne terapije. Pri tem prepoznava težave pri opravljanju določene klientove aktivnosti ali dejavnosti, vodi terapevtske postopke, sodeluje pri poklicnem usmerjanju, svetuje in deluje preventivno, izdelava različne pripomočke in uči klienta uporabe, svetuje ter načrtuje prilagoditve na domu in pomaga posamezniku pri utrjevanju družbene vloge ali njenem spreminjanju.

¹ Izraz v slovnični obliki moškega spola (delovni terapevt) v celotni knjigi uporabljamo kot nevtralnega za moški in ženski spol.

Od začetkov delovne terapije, kot posebne strokovne discipline, je bila ustvarjalnost neločljivo povezana s teorijo in prakso delovnih terapevtov. Vendar pa je bila ustvarjalnost v delovni terapiji le redko predmet raziskovanja, četudi ima ustvarjalnost delovnih terapevtov v procesu delovne terapije večplastno strukturo in se pojavlja v praksi na bolj raznolik način, kot nam to razkriva dosedanja literatura (Schmid 2004, 80).

Poglobljeno bomo proučili ustvarjalni proces delovnega terapevta v delovnoterapevtski obravnavi in iskali povode oziroma dejavnike, ki ustvarjalnost sprožijo, vplivajo na njen potek, jo spodbujajo in/ali ovirajo. Ustvarjalnost bo predstavljena kot eden pomembnih dejavnikov učinkovitega procesa delovne terapije, s katerim pri klientu z izvirnimi pristopi in postopki, ki jih narekuje klientova specifična problematika, dosežemo zastavljeni cilj. Rezultat terapevtove ustvarjalnosti v procesu delovne terapije je (lahko) tudi inovacija v obliki terapevtskega pripomočka ali storitve.

Delovni terapevt je strokovnjak, ki se v delovnoterapevtski obravnavi (procesu) posveča posameznikom s posebnimi težavami in potrebami, zato bo поблиže predstavljena vloga klienta pri sprožitvi in poteku ustvarjalnosti delovnega terapevta ter druge okoliščine in dejavniki, ki nanjo vplivajo.

Delovni terapevt pri svojem delu sledi protokolom in upošteva doktrino obravnave, ki pa jih mora ustvarjalno uporabiti pri svojem delu. Prav ustvarjalnost je ključna za uspešno delo in doseganje optimalnih izidov delovnoterapevtske obravnave, kar do danes ni dovolj poudarjeno v sami delovni terapiji kot strokovni disciplini. Prav tako pa drugi zdravstveni strokovnjaki in javnost prevečkrat podcenjujejo pomen ustvarjalnosti v delovnoterapevtski obravnavi.

V pričujočem delu si zastavljamo vprašanja, kot so: Kako pojem ustvarjalnost opredeljujejo delovni terapevti? Kaj delovni terapevti menijo o svoji ustvarjalnosti v delovnoterapevtskem procesu? Kateri dejavniki/

okoliščine sprožijo in spodbujajo ustvarjalnost delovnega terapevta v delovnoterapevtskem procesu in kateri dejavniki ustvarjalnost delovnega terapevta ovirajo? Ali je posamezen klient s svojimi posebnostmi in specifičnimi problemi (enkratnost primera) tista okoliščina, ki delovnemu terapevtu predstavlja najpomembnejšo spodbudo za ustvarjalnost in nanjo tudi najpomembneje vpliva?

V sledečih polavjih se zatorej ne bomo ukvarjali z delovno terapijo, kot tudi ne z delovnim terapevtom, temveč se bomo posvetili ustvarjalnosti delovnih terapevtov v procesu delovne terapije. Vpliv posebnih okoliščin na ustvarjalnost je bil znanstveno že večkrat predpostavljen, a v raziskavah o ustvarjalnosti v procesu delovne terapije redko prikazan in dokazan.

2 USTVARJALNOST

Ustvarjalnost pomeni nastajanje novih idej in je predpogoj za inovativnost. Slednjo razumemo kot koristno uporabo ustvarjenih novih idej. Strokovnjaki ugotavljajo, da je vsak lahko ustvarjalen, da ima vsak od nas ustvarjalni potencial, vendar imajo nekateri ustvarjalne sposobnosti bolj razvite kot drugi, ustvarjalni potencial se le pri manjšini razvije sam od sebe. Zato je te sposobnosti potrebno spodbujati in izkoristiti, kar velja tudi na poklicnem področju. Ustvarjalnost daje posamezniku občutek koristnosti in je izredno močan motivator (Gregl 2014, 5).

Anton Trstenjak (1981, 7), avtor referenčnega dela o ustvarjalnosti z naslovom Psihologija ustvarjalnosti, poskuse opredelitve pojma ustvarjalnost primerja z morjem: »[S]kočiš vanj, plavaš, razumeti ga pa ne moreš, še manj popiti, na koncu ti ostane okus po soli [...] in to je vendar nekaj«.

Za razumevanje pomena ustvarjalnosti v širšem kontekstu, celo z vidika narodovega obstoja, je pomemben premislek, v katerem Trstenjak izpostavlja:

V ospredju sodobnega sveta je ustvarjalnost, ki je za majhen narod, kakršni smo Slovenci, kar eksistenčnega pomena. Malo številčen narod mora svojo majhnost nadomestiti s potencirano, stopnjevano ustvarjalno silo, če hoče sploh preživeti, se pravi, če se hoče še naprej v družbi velikih narodov uveljavljati, da ne utone kakor kapljica v njihovem nepreglednem oceanu. Danes velja: majhen narod je ustvarjalen narod ali pa izgine. (Trstenjak 1981, 321)

Če se strinjamo z avtorjevo mislijo in ustvarjalnost pojmujeemo kot eksistenčno pomembno za razvoj in prihodnost Slovenije, s tem utemeljujemo tudi (družbeni) pomen našega raziskovanja ustvarjalnosti v delovni terapiji.

2.1 Opredelitev ustvarjalnosti

Etimološko beseda kreativnost² (ustvarjalnost) izvira iz latinskega glagola »creare«, ki pomeni narediti, ustvariti, proizvesti v fizičnem smislu (Goetz 1981, 297) in grške besede »krenein«, ki pomeni izpolniti, dovršiti (Pompe 2011, 22).

Čeprav je ustvarjalnost pojem, ki ga v sodobnem času vsakodnevno srečujemo in je izredno pogosta tema tako znanstvenih raziskovanj kot laičnih razprav, ga je zaradi kompleksnosti težko nedvoumno opredeliti in razložiti (Plucker in Beghetto 2004, 154), saj se navezuje na različne kontekste.

Ustvarjalnost razumemo kot človeško zmožnost in zelo kompleksen pojav, ki mu omogoča delovanje na najvišji ravni, doseganje ciljev (Taylor 1988, 99), omogoča in spodbuja reševanje problemov, prilagodljivost, sposobnost samoizražanja in ohranjanja ter krepitev zdravja (Runco 2004, 657), rezultati ustvarjalnosti pa so prisotni na vseh področjih človekovega delovanja (Jurman 2004, 84).

V nadaljevanju bomo prikazali izbrane premisleke o ustvarjalnosti nekaterih tujih in domačih avtorjev, ki so ustvarjalnost proučevali z različnih zornih kotov, poudarki pri njihovih opredelitvah ustvarjalnosti so različni, njihovi pogledi na ustvarjalnost se razlikujejo od bolj splošnega do ozko specifičnega. Zaradi navedenega je opredeljevanje in definiranje ustvarjalnosti zapleteno, zato tudi ni končne ter vseobjemajoče definicije in jo je, kot menijo Karpova, Marcketti in Barker (2011, 53), tudi nemogoče pričakovati, pomen ustvarjalnosti pa je kljub temu nesporen.

² Pojem kreativnost je pomensko enak pojmu ustvarjalnost. Avtorji v tuji literaturi uporabljajo prvenstveno pojem »kreativnost – angl. *creativity*«, medtem ko je v Sloveniji bolj uveljavljen pojem ustvarjalnost, ki ga je v svojem delu Psihologija ustvarjalnosti uporabil tudi Trstenjak (1981). V nadaljevanju bomo skozi celotno delo uporabljali enoten izraz »ustvarjalnost«.

Tudi Pečjak (1987, 11), slovenski psiholog, ki je proučeval ustvarjalnost, meni, da na vprašanje, kaj je ustvarjalnost, ni enoznačnega in zadostnega odgovora. Večini opredelitvam ustvarjalnosti je skupno to, da vključujejo vidike uporabnosti, primernosti in izvirnosti oziroma sta definicijam pojma, kot menita Berginc in Krč (2001, 20), skupni imenovalc dva elementa: nova vsebina in ciljna namenskost.

Na splošno je ustvarjalnost najpogosteje opredeljena kot porajanje novega, pridobivanje, nastajanje novih, uporabnih idej pri posameznikih ali skupini posameznikov (Amabile 1988, 126; Oldham in Cummings 1996, 607; Berginc in Krč 2001, 5), porajanje zamisli ali rešitev problemov, ki so lahko vrhunske ali preproste (Matos 1994, 52). Nanaša se tako na proces nastajanja idej oziroma reševanja problemov ali pa na dejansko idejo ali rešitev (Amabile, Barsade, Mueller in Staw 2005, 368), ki je rezultat tega procesa (Dewett 2004, 257–258).

Mirowsky in Ross (2007, 386) jo opredelita kot stopnjo originalnosti, domišljije in samoizražanja pri neki aktivnosti, za Makaroviča (2003, 26) pa je ustvarjalnost najvišja oblika samouresničevanja. Patterson, West, Shackleton, Dawson, Lawthom et al. (2005, 386) ustvarjalnost definirajo kot skrb za ustvarjanje novih, originalnih idej.

Trstenjak (1981, 31) ugotavlja, da je skupna točka vsem opredelitvam ustvarjalnosti novost. Tudi Pečjak (1987, 12–17) meni, da izvirnost (originalnost) velja za najbolj tipično, zanesljivo, nedvoumno in veljavno merilo ustvarjalnosti. Izvirnost je nekaj novega, svojskega, redkega, tudi edinstvenega in neponovljivega ter je nujno sestavni del ustvarjalnosti. Vendar izvirnost, kot meni avtor (prav tam), še ni zadostni kriterij ustvarjalnosti, dodati ji je potrebno še vsaj koristnost ali uporabnost njenih rezultatov, čeprav le-ta ni vedno neposredno razvidna. Runco, Illies in Eisenman (2005, 137) dodajajo, da je za ustvarjalnost obvezno, da rešuje nek problem in je primerna rešitev neke zagate. Nasprotno Trstenjak (1981, 12) meni, da bistvo ustvarjalnosti pravzaprav ni v reševanju problemov, pač pa v odkrivanju novih problemov oziroma postavljanju in odpiranju vprašanj.

Sledi še nekaj opredelitev, ki izhajajo iz različnih zornih kotov oziroma izhodišč proučevanja avtorjev.

Amabile (1996a, 33) navaja tudi uporabnostno definicijo ustvarjalnosti, ki poudarja, da je nek izdelek ustvarjalen, ko se strokovnjaki določenega področja neodvisno drug od drugega s tem strinjajo. Avtorica dodaja, da je vse, kar počne človek, lahko ustvarjalno, če ima svojo vrednost, je novo ali praktično. Tudi rutinska opravila so lahko ustvarjalna, če doprinesejo k novim zaznavam, novim potrebam ali novim okoliščinam (prav tam). Csikszentmihalyi (1997) podobno ugotavlja, da je ustvarjalnost generiranje idej, ki naj bi jih drugi prepoznali in označili kot ustvarjalne.

Ustvarjalnost je izbira novega, originalnega načina dela, obnašanja in razmišljanja, meni Brekić (1994, 13) in dodaja, da ustvarjati pomeni gledati dlje od običajnega, neizvirnega.

Srića (1999, 51, 54) navaja, da je ustvarjalnost sposobnost ustvarjanja, iskanja in odkrivanja novih idej in je povezana z intuicijo, inspiracijo, vizijo oziroma izhaja iz preoblikovanja ali razvijanja znanih idej, izdelkov ter storitev, ki se izboljšajo in so koristnejše kot prvotne.

Ustvarjalnost je konstruktivna prilagoditev na spremembe v samem sebi in okolju ter ustvarjanje novih izdelkov, modelov, situacij, razmer in odnosov. Je proces nastajanja in uresničevanja novih zamisli v modelih, načrtih, teorijah, odločitvah, storitvah, izdelkih, dejanjih, medosebnih odnosih in sporazumevanju, umetniških stvaritvah ipd. (Mayer 1994, 69)

Nekateri avtorji, kot navaja Pečjak (2001a, 81), pri definiciji izhajajo iz produkta, ideje, izdelka, drugi pa iz značilnosti miselnega procesa. Arad, Hanson in Schneider (1997, 42) ugotavljajo, da so nekatere od definicij ustvarjalnosti osredotočene na naravo miselnih procesov in intelektualnih dejavnosti, ki se uporabljajo za ustvarjanje novih spoznanj ali rešitev za probleme. Druge definicije se osredotočajo na osebne lastnosti in intelektualne sposobnosti posameznikov, spet tretje pa na izdelke. Pečjak (1987, 22) jih razdeli v tri kategorije

(vidike): značilnosti ustvarjalnih produktov, značilnosti ustvarjalnega procesa in značilnosti ustvarjalne osebnosti.

Podobno drugi avtorji, med njimi Karpova in drugi (2011, 53), pri raziskovanju ustvarjalnosti v različnih opredelitvah uporabljajo omenjene tri vidike. Te sta Pluckett in Beghetto (2004, 156) združila v definiciji ustvarjalnosti, ki je »sovplivanje osebnosti in procesa, s katerim posameznik ali skupina proizvede rešitev ali produkt, ki je tako nov kot uporaben, kar definira nek socialni kontekst«. Nekateri avtorji (Sternberg in Lubart 1996; Makarovič 2003) pa trem vidikom dodajajo še četrtega – vidik okolja.

Zanimivo definicijo ustvarjalnosti navajata Ovsenik in Ambrož (2000, 73–74), ki pravita, da je ustvarjalnost spoj človekovih sposobnosti, med katerimi so tudi sposobnost stalnega izboljševanja dejanskih stanj, sposobnost vrednotenja med dejanskim in želenim stanjem in ciljno usmerjanje aktivnosti za zmanjševanje teh razlik. Ravbar (2009, 93) pa med drugim ugotavlja, da je ustvarjalnost sposobnost nova razpoložljiva znanja uspešno prenesti v prakso.

Kot bomo prikazali v nadaljevanju, se nekateri avtorji pri opredeljevanju ustvarjalnosti osredotočajo na posameznika, nekateri pa na njegovo okolje, predvsem družbo oziroma kombinacijo obojega.

Glede na mnenja številnih strokovnjakov je ustvarjalnost prirojena sposobnost posameznika, ki jo nekateri bolj, drugi manj razvijejo in uporabljajo. Mulej (2002, 8) ugotavlja, da je ustvarjalnost naravna in dodatno razvita sposobnost ljudi, da se pri mišljenju in delovanju odmaknejo od utečene logike in prakse. Je inteligenca, ki je prepletena z domišljijo ter podprta z metodami in znanjem. Ustvarjalnost vodi tudi k večji samoizpolnitvi posameznika (Pompe 2011, 22).

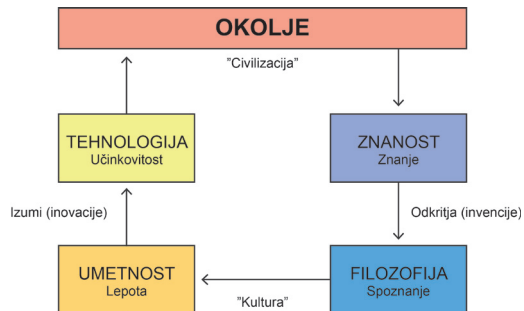
Z ustvarjalnostjo ideje, koncepti, pogledi in odkritja lahko postanejo nove teorije, pristopi, orodja, produkti, storitve ipd. (Heerwagen 2002, 1). Tudi Pečjak (2001a, 8) meni, da je ustvarjalnost, ki jo posamezniki

izražajo v produktih, metodah, izdelkih ali dejanjih, pravzaprav proizvajanje novih idej. Najprej imajo idejo, šele nato jo lahko udejanijo. Podobno za ustvarjalnost – dejavnost ugotavljata Mulej in Ženko (2004, 145–146) in dodajata, da sta za ustvarjalnost pomembna tako človekova dednost kot njegovo okolje, ki sta pri različnih ljudeh različno odločilnega pomena, hkrati pa sta zelo soodvisna dejavnika.

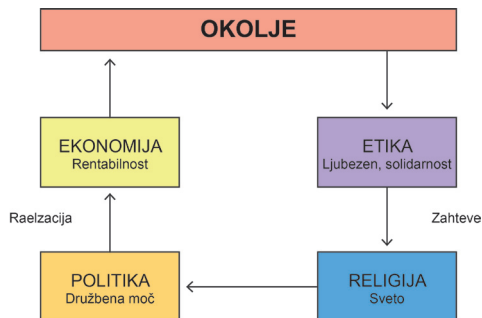
Makarovič (2003, 26) ustvarjalnost deli na dve vrsti:

- predmetna ustvarjalnost, iz katere izhajajo materialni izdelki in kamor uvršča znanost, filozofijo, umetnost in tehnologijo (Slika 1) in
- družbena ustvarjalnost, iz katere izhajajo medosebni odnosi in kamor uvršča etiko, religijo, politiko in ekonomijo (Slika 2).

Slika 1: Področja predmetne ustvarjalnosti (Makarovič 2003, 159)



Slika 2: Področja družbene ustvarjalnosti (Makarovič 2003, 167)



Kot smo že predhodno utemeljevali, je ustvarjalnost pomembna tako za posameznika kot tudi za družbo. Na individualni ravni je pomembna, ko posameznik rešuje probleme v službi in v vsakodnevnem življenju ter za izboljšanje kakovosti življenja. Na ravni družbe pa lahko vodi v nova znanstvena odkritja in spoznanja, k novim izumom, novim družbenim programom (Sternberg in Lubart 1996, 678), pomaga pri iskanju izvirnih rešitev za probleme preživetja in pomembno prispeva k napredkom v človekovem znanju in razumevanju.

Po pregledu opredelitev ustvarjalnosti različnih avtorjev (Mayer 1994, 69; Oldham in Cummings 1996, 608; Sternberg in Lubart 1996, 678; Amabile 1996a, 35; Srića 1999, 54; Berginc in Krč 2001, 20; Pečjak 2001a, 81; Makarovič 2003, 293; Shalley, Zhou in Oldham 2004, 935; Weisberg 2006, 7; Martens 2011, 65; Pompe 2011, 22; Pečjak in Štrukelj 2013, 13) smo za naše potrebe njihove premisleke združili in predlagamo delovno definicijo ustvarjalnosti:

Ustvarjalnost je človekova sposobnost in zmožnost razmišljanja, ustvarjanja, proizvajanja nečesa (idej, rezultatov, izdelkov, storitev, rešitev) na drugačen, nov in izviren način, je zmožnost preraščanja že ustvarjenega, izboljšanja obstoječega, je iskanje različnih in učinkovitih rešitev nekega problem in sposobnost ustvariti nekaj, kar je nenavadno, originalno in hkrati primerno, uporabno glede na dano situacijo posameznika ali družbenega okolja oziroma ustreza zahtevam določene naloge ali okolja ter je prilagojeno namenu ali cilju. Vključuje domiselnost, iznajdljivost, iskanje rešitev glede na potrebe, probleme ali oblike izražanja.

Glede na prikazano lahko zaključimo z mislijo Makaroviča (2003, 47), ki pravi, da ustvarjalnost »ni samo ena od mnogih človeških manifestacij, temveč je obenem najvišja človeška manifestacija, najvišji izraz človeškosti sploh, in kot taka predpostavlja celoto človeške stvarnosti« oziroma je, kot meni Csikszentmihalyi (1996, 6), ustvarjalnost ključna sposobnost za prihodnost.

2.2 Lastnosti ustvarjalnih ljudi

Lastnosti ustvarjalnih ljudi bi lahko delili na osebnostne (afektivne) dejavnike, kognitivne dejavnike in vrste njihove prevladujoče motivacije. Vendar pa večina avtorjev te dejavnike v svojih opredelitvah oziroma razmišljanjih bolj ali manj povezuje, kar bomo prikazali v nadaljevanju.

Ustvarjalnost se pogosto povezuje z inteligentnostjo kot posameznikovo zmožnostjo prilagajanja novim nalogam in okoliščinam v življenju, ki odpira in rešuje probleme ipd. (Trstenjak 1981, 21).

Day in Langevin (1969, 264) ugotavljata, da sta radovednost in inteligentnost potrebna, vendar ne zadostna pogoja za ustvarjalnost, pri tem pa poudarjata predvsem pomen radovednosti in v manjši meri inteligence. Tudi Pečjak (2001a, 12) ugotavlja, da ustvarjalnosti ne moremo kar enostavno vzporejati z inteligentnostjo. Ustvarjalnost sicer zahteva določeno stopnjo inteligentnosti, povezanost med njima pa ni močna in je bolj enosmerna: visoko ustvarjalni ljudje so tudi visoko inteligentni, za visoko inteligentne pa to ne velja vedno in povsod. Pečjak (prav tam) ustvarjalnost z inteligentnostjo poveže na sledeč način: »Ustvarjalnost = splošna inteligentnost + spomin + nekatere osebnostne lastnosti«. Da je za ustvarjalnost potrebna določena stopnja inteligentnosti, nad tem pragom pa inteligenca zanemarljivo vpliva na ustvarjalnost, meni tudi Simonton (2000, 151).

Podobno Dellas in Gaier (1970, 55–56) omenjata, da je ustvarjalnost posameznika odvisna predvsem od njegovih interesov, stališč ter notranje motivacije in ne toliko od njegove inteligentnosti. Navajata, da na ustvarjalnost posameznika vpliva pet skupin dejavnikov: posameznikova osebnost, kognitivni stili, z ustvarjalnostjo povezana inteligenca, potencial za ustvarjalnost in motivacijske značilnosti posameznika.

V različnih življenjskih obdobjih posameznika se ustvarjalnost različno izraža (Maksić in Pavlović 2011, 220). Številni psihologi menijo, da je

najbolj izrazita v otroštvu, s starostjo pa naj bi zaradi ustaljenih vzorcev, kot so izkušnje in navade, začela upadati. Ustvarjalnost otroka je drugačna od ustvarjalnosti odraslih, ni pa povsem jasno, kako zgodnja ustvarjalnost vpliva na kasnejšo (Feldman in Benjamin 2006, 331). Nekateri avtorji pa predvidevajo, da je najpomembnejša značilnost otroške ustvarjalnosti, ki lahko do neke mere napove ustvarjalnost v kasnejših obdobjih, nenavadna radovednost, ki vključuje tudi originalno razmišljanje (Csikszentmihalyi 1996, 8). Pomen radovednosti poudarjata tudi Kashdan in Fincham (2002, 373).

Ustvarjalna dejavnost je proces, ki v človeku zori in je zato tesno povezana s strukturo osebnosti, brez poznavanja katere bi ga zaman poskušali razumeti (Trstenjak, 1981, 137). Zato so raziskovalci ustvarjalnosti veliko pozornosti namenili ugotavljanju osebnostnih lastnosti posameznika, ki pomembno vplivajo na ustvarjalnost (Madjar 2005, 183; Sagiv, Ariell, Goldenberg in Ayalla Goldschmidt 2010, 1087). Posameznikova ustvarjalnost je kompleksen pojav, ki vključuje kognitivne spretnosti, dejavnike osebnosti in motivacijo (Karpova in drugi 2011, 54).

Berginc in Krč (2001, 37) navajata, da ima ustvarjalni posameznik naslednje lastnosti: visoko vrednotenje estetskih kvalitete in izkušenj, visoko stopnjo energije, intelektualno iskrenost, občutljivo zaznavanje problemov, sposobnost generiranja velikega števila novih idej, fleksibilnost v razmišljanju, originalnost, odzivnost na občutke, odprtost za nezavedne procese, visoko stopnjo motiviranosti, sposobnost obvladovanja strahu pred negotovostjo, sposobnost osredotočanja in opazovanja, uporabljanje domišljije, selektivnost.

Podobno tudi Srića (1999, 72–75) ugotavlja, da vsak skriva v sebi ustvarjalne možnosti, so pa nekateri ustvarjalnejši od drugih oziroma so posamezniki ustvarjalni na različnih področjih in dodaja, da imajo lastnosti ustvarjalnih posameznikov preširok razpon, da bi nekoga lahko preprosto označili za (ne)ustvarjalnega. Po njegovem mnenju (prav tam) je za ustvarjalnega posameznika značilno, da je samomotiviran, izviren,

inteligenten, discipliniran, radoveden, čustveno občutljiv, vzdržljiv in predan reševanju problemov, se ne odloči prezgodaj, je neodvisen v razsojanju, nenaklonjen avtoriteti, razigran in »neresen«, sposoben stvari v življenju relativizirati, ima smisel za humor, je perfekcionista, obdarjen je tudi z domišljijo. Lumsdaine in Binks (2006, 21) ter Heerwagen (2002, 4) pa k navedenemu dodajajo še, da ustvarjalnega posameznika označujejo bogato znanje, samozavest, sposobnost zaznavanja problemov, širok spekter interesov, iskanje novih poti, možnosti, priložnosti in različnih pristopov za opravljanje določenih del, predanost in strast, iznajdljivost in prilagodljivost, zanesljivost, pogum, brez strahu pred tveganji in napakami, pripravljenost za kritično presojo predpostavk in obstoječih norm in prevzemanje pobude in delovanja v timih.

Z navedenim se strinjajo tudi Mulej, Ženko in Kajzer (2004, 147–148) in kot najpomembnejšo osebnostno lastnost ustvarjalnega posameznika omenjajo nekonformizem ali neprilagodljivost, ki ga naprej razčlenijo na samostojnost, avtonomnost, nepriznavanje avtoritet in ohranjanje integritete. Kljub temu za vsako ceno ne nasprotuje drugim in sprejema tudi tuja stališča in sodbe, če jih premisli in se nato z njimi strinja. Dodajajo (prav tam), da ustvarjalca opredeljujejo še druge lastnosti, kot na primer vztrajnost, odprtost, notranja motivacija, odprtost duha ter duhovit humor, pomembne pa so tudi nekatere človekove razumske sposobnosti. Milivojević (2005, 41) navaja, da je visoka stopnja intelektualnega oziroma ustvarjalnega samozaupanja (prepričanja v lastne intelektualne sposobnosti in znanje) pomembna lastnost ustvarjalnega posameznika. Odlikuje ga tudi osebni odnos do dela, saj je ustvarjalnost njegov konjiček, zato je tudi vztrajen (prav tam).

Kovač, Mayer in Jesenko (2004, 61–62) pa med drugim ugotavljajo, da so ustvarjalni ljudje po svoji naravi tudi kritični, temeljiti in vztrajni, razmišljajo na svoj način, imajo bogato domišljijo, so izvirni in duhoviti in pogosto posebni v obnašanju ter zato v medsebojnih odnosih lahko težavni.

Za ustvarjalne osebe je značilno pogosto generiranje idej, veliko prepričanje vase in samozavest, ambicioznost, odločnost in vztrajnost (von Stumm, Chung in Furnham 2011, 109). Wolfradt in Pretz (2001, 300) dodajata, da so odprtost za izkušnje, intuitivno razmišljanje in tolerančnost lastnosti, ki so pozitivno povezane z ustvarjalnostjo. Ustvarjalni ljudje so neodvisni, nekonformistični, nekonvencionalni, celo »boemski«, naklonjeni spremembam, imajo široke interese, so bolj fleksibilni v razmišljanju, odprti za nove izkušnje, neodvisni in nagnjeni k izstopajočemu vedenju, tveganju in drznosti (Simonton 2000, 153).

Tudi Arar in Rački (2003, 6) ugotavljata, da je za ustvarjalne posameznike med drugim značilno, da so sposobni mišljenja v nasprotju z uveljavljeno logiko, so odprti za nove izkušnje, iščejo vedno nove odgovore in red v kaotičnih situacijah in so se pripravljene spreminjati in rasti.

Matos (1994, 54) podobno kot Kinsey (1992, 8) za ustvarjalnega definira tistega, ki zna svoje sposobnosti in talente uveljaviti na različnih področjih na izviren način, ne zatire svoje prirojene ustvarjalnosti in razvija svojo radovednost, originalnost, samostojnost, domišljijo, neodvisnost v sodbah, mnenjih, mišljenju.

Michalko (2006, 14) ugotavlja, da so ustvarjalci pozitivni, namesto izločanja možnosti jih raje vključujejo vse, tako realne kot domišljjske. Namesto da bi se opirali na razlage drugih, razlagajo svoj lastni ustvarjalni svet in kar je najpomembnejše, ustvarjalci so ustvarjalni zato, ker verjamejo, da so ustvarjalni. Pompe (2011, 40) pa med značilnosti ustvarjalnega človeka šteje sledeče lastnosti, med katerimi se nekatere med seboj dopolnjujejo, druge pogojujejo: hitrost, iznajdljivost, kombinatorika, sinektika, ustvarjanje trendov, zaznavanje novih uporab in namembnosti, divergentno in lateralno (vzporedno) razmišljanje, sinestezija, odpto razmišljanje in jasna vizija ter sposobnost upravljanja več vidikov hkrati.

Izražanje ustvarjalnosti posameznika, kot ugotavlja Mayer (2004a, 342), temelji predvsem na njegovem samozaupanju, ki pogojuje

ustvarjalni pogum. Kdor ne zaupa vase, ne verjame v svoje ustvarjalne potenciale, ima lahko dobre zamisli, a jih ne upa pokazati drugim in tudi ne verjame, da jih lahko uresniči. Mayer (1994, 115) tudi navaja, da sta za profesionalno ustvarjalnost potrebna talent in znanje. V delovni organizaciji prvega zagotavljamo s strokovno selekcijo, drugega pa s treningom posebnih veščin.

Mulej, Ženko in Kajzer (2004, 153) pa menijo, da je ustvarjalnost pravzaprav stil življenja posameznika, ki se odraža ne le pri ustvarjanju v ožjem pomenu, temveč tudi pri vsakdanjih opravilih in dejavnostih. V takem slogu življenja, ki je zelo aktiven, je ves čas prisotno opazovanje in proučevanje okolja, ki je nepopolno in nedokončano ter zato polno izzivov in možnosti za izpopolnitev.

Makarovič (2003, 136) navaja teorijo o »veliki peterici« osebnostnih lastnosti, ki jo sestavljajo faktorji, ki bolj ali manj izrazito korelirajo z ustvarjalnostjo:

- energija, ki je pozitivno povezana z osebnostnimi lastnostmi, kot so zgovornost, družabnost, radoživost, spontanost, odkritosrčnost, negativno pa z molčečnostjo, zadržanostjo in zaprtostjo;
- sprejemljivost, ki se kaže pozitivno kot popustljivost, dobrosrčnost, zaupljivost in blagost, negativno pa kot svojeglavost, brezobzirnost, maščevalnost, nezaupljivost in grobost;
- vestnost, ki je pozitivno povezana z odgovornostjo, prizadevnostjo, redoljubnostjo, odvisnostjo od drugih, premišljenostjo ravnanja, skrbnostjo, spoštovanjem družbenih norm in močjo nadjaza in negativno z nezanesljivostjo, površnostjo, nemarnostjo, lenobo, neurejenostjo, spontanostjo in nevzgojenostjo;
- čustvena stabilnost, se pozitivno povezuje z uravnovešenostjo, mirnostjo, hladnokrvnostjo in sproščenostjo, negativno pa z nervoznostjo, tesnobnostjo, čustveno ranljivostjo, zaskrbljenostjo in napetostjo;
- odprtost, ki je v pozitivni povezavi z razumnostjo, ustvarjalnostjo, širino interesov, inteligentnostjo, iznajdljivostjo in težnjo k razmišljanju, negativno pa z omejenostjo in ozkostjo interesov.

2.3 Vir ustvarjalnosti

Vir ustvarjalnosti je človekova enkratna individualnost, njegova subjektivna resničnost. Ta je lahko vir razlik in nesoglasij, lahko pa izvir novega, ki isto kaže na drugačen, svojevrsten, izviren način (Kovač, Mayer in Jesenko 2004, 111). Čeprav ima vsak ustvarjalno moč, se le pri redkih poraja sama, večino je k ustvarjalnosti potrebno spodbuditi. Temeljna pogoja za to sta spontanost in pogum za izražanje (Mayer 2001, 430).

Vendar vir ustvarjalnosti ni zgolj posameznik, ampak tudi družba. Florida (2005, 56–60) med drugim poudarja, da je ustvarjalnost družbeni proces in ne le individualni pojav, pogosto se izvaja v ustvarjalnih timih, potrebuje pa dovolj stabilno in spodbudno okolje.

Odprtost in radovednost družbe je temeljni pogoj za ustvarjalno spodbudno družbeno vzdušje. Družba človeka navdihuje in je vir njegove ustvarjalnosti (Trstenjak 1981, 17, 162). Westwood in Low (2003, 236) dodajata, da ustvarjalnost vedno nastaja znotraj določenega družbenega konteksta, oba pa vzajemno vplivata eden na drugega. Tako ima ustvarjalni proces, kot ugotavlja Mayer (1994, 44), dvojni izvir – v človeku in v okolju, enako meni tudi Makarovič (2003, 26). Gre za ustvarjalno napetost med posameznikom in situacijo v okolju, za njuno nenehno interakcijo, ki spontano sproži ustvarjalni proces (Mayer 1994, 104). Osnovna komponenta okolja je stopnja sprejemljivosti ustvarjalnih napovedi in željenost ustvarjalnih dosežkov. Ta stopnja je odvisna od ravni materialne in duhovne (kulturne) razvitosti. Zrcali se v jakosti potrebe okolja po določeni vrsti novih storitev in v vsakokratni sprejemljivosti za novosti, ki so skladne z aktualnimi razvojnimi cilji in sposobnostjo oblastnikov za njihovo uresničitev (Mayer 1994, 44–45).

Pečjak (1993, 8–9) navaja, da nekateri kot vir ustvarjalnosti zagovarjajo posameznika, drugi pa navajajo, da je spodbudno okolje za ustvarjalnost ključnega pomena. Dodaja (prav tam), da imajo oboji prav, saj bi

tehnike ustvarjalnega mišljenja ne imele smisla, če okolje ne bi imelo nobenega učinka na posameznikovo ustvarjalnost.

Sang (2001, 124) pa ugotavlja, da ima ustvarjalnost dva vira; preoblikovanje že znanih idej in ustvarjanje novih idej. Prvi je po mnenju avtorja lažji, gre v bistvu za reševanje problemov, ljudje ga hitreje sprejmejo, vendar je le delno uspešen. Drugi je težji, mnogokrat na začetku zavrnjen, a kasneje postane nov standard prihodnosti (prav tam). Čeprav sta obe vrsti pomembni za organizacijo, je ustvarjalno reševanje problemov bolj pogosta ter za ljudi tudi bolj dostopna oblika ustvarjalnosti (DiLiello in Houghton 2006, 321). Tudi Magee (2005, 35) meni, da je pomemben vir ustvarjalnosti način razmišljanja, s pomočjo katerega pri reševanju trenutnega problema posameznik uporabi preteklo izkušnjo, rešitev, idejo pri iskanju nove. Pri tem ustvarjalec uporabi v preteklosti zbrane lastne izkušnje ali pa izkušnje, ideje drugih posameznikov oziroma izkušnje in ideje celotne organizacije, ki so potrebne za ustvarjalni proces (prav tam).

Sodobna uveljavljena teorija o ustvarjalnosti navaja tri osnovne vire – sestavne dele, ki sestavljajo t. i. komponentni model ustvarjalnosti in se nanašajo na posameznika in njegov ustvarjalni proces. Vsaka komponenta je nujna za ustvarjalnost, model pa vključuje izkušnje, povezane s sposobnostmi, spretnostmi in veščinami posameznika na določenem področju, sposobnost ustvarjalnega mišljenja in notranjo spodbudo (Amabile 1996a, 112–127; Sternberg 1999, 382).

Berginc in Krč (2001, 31–32) opisujeta trikomponentni model avtorice Amabile (1997, 42–46), katerega sestavni deli naj bi bili nujni in zadostni za ustvarjalnost na kateremkoli področju (Slika 3).

Model izhaja iz predpostavke, da pride do ustvarjalnega dejanja takrat, ko se človekove sposobnosti dopolnijo z močno poudarjeno notranjo spodbudo in motivacijo, ki jo povzroči spodbuda. Amabile (prav tam) meni, da je za spremembo sposobnosti in znanja oziroma ustvarjalne sposobnosti potrebno veliko truda in časa. Vpliv na motivacijo posameznika

(zaposlenih) za delo pa je relativno hitro dosegljiv. S tem se strinja tudi Csikszentmihalyi (1996, 1), ki ugotavlja, da je s spreminjanjem okolja oziroma pogojev v okolju lažje spodbujati ustvarjalnost kot pa s trudom, da bi ljudje razmišljali bolj ustvarjalno.

Slika 3: Trikomponentni model ustvarjalnosti
(prirejeno po Berginc in Krč 2001, 33)



Višja stopnja ustvarjalnosti pogojuje višjo raven prepletanja treh ključnih, medsebojno povezanih komponent ustvarjalnosti (Slika 3), ki so (Berginc in Krč 2001, 31–32; Pompe 2011, 34–35):

- Sposobnosti, pomembne za lastno dejavnost, kjer sta najpomembnejša elementa strokovno znanje (pridobljeno s formalno in neformalno izobrazbo) ter tehnične sposobnosti in zmožnosti. Pomembne so tudi sedanje in bodoče praktične izkušnje, pridobljene z delom in povezane s sposobnostmi in spretnostmi posameznika. Vključuje osnovno inteligenco, potrebno za delo na tem področju, ki je pogosto povezana s talentom.
- Ustvarjalne sposobnosti oziroma ustvarjalno vedenje je odvisno od posameznikovih nazorov, osebnosti in značaja. Vključujejo potrebne kognitivne stile, ki pripomorejo h generiranju novosti in uporabnih idej na nekem področju in aktivno sodelovanje v procesu soustvarjanja. Nanašajo se na neodvisnost, nekonformizem, usmerjenost k tveganju in k nejasnostim, uporabo širokega področja miselnih kategorij pri shranjevanju informacij, uporabo

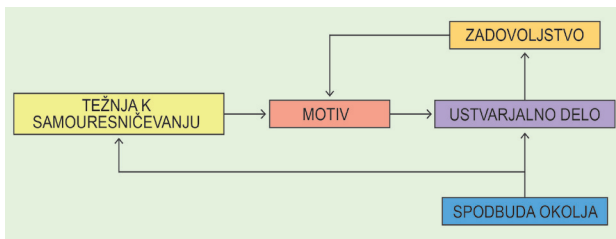
miselnih tehnik za prebliske in generiranje domiselnih idej, izražanju dvomov ipd. Večino teh sposobnosti posameznik lahko že ima, možno pa se jih je tudi naučiti z izobraževanjem in z izkustvenimi spoznanji.

- Motivacija za opravila oziroma delovanje pomeni točno določen odnos, pristop in osebni interes (notranjo spodbudo) z osebno motivacijo za posebne aktivnosti na določenem področju in na točno določenem prostoru ter času. Motivacija za opravila in aktivnosti je lahko:
 - primarno notranje narave – intrinzična motivacija je »notranja potreba po obvladovanju situacije in samousmerjanju v njej« (Pečjak 1987, 104) in posameznika po navadi spodbuja zaradi lastnega angažmaja in interesov pri zadovoljevanju potreb oziroma mu predstavlja osebni izziv (Berginc in Krč 2001, 31–32). Ker pri ustvarjalnem posamezniku ne gre samo za zunanje motive, lahko pričakujemo, da bo intrinzična motivacija trajnejša in bo delovala bolj ali manj nepretrgano (Pečjak 1987, 104).
 - primarno zunanje narave – ekstrinzična motivacija je tesno povezana z zadovoljevanjem nagonov in krepitvijo teh na podlagi pogojevanja, nagrad in kazni (Pečjak 1987, 104) in nas spodbuja k doseganju zunanjih ciljev kot so denar, slava, družbeni status, politična moč (Berginc in Krč 2001, 31–32), doseganje skupnih ciljev za nagrado, predviden rok zaključka ali pa tekmovanje. Popusti v trenutku, ko prenehajo delovati zunanji razlogi, ki jo pogojujejo, kot ugotavlja Makarovič (2003, 124).

Posameznik je najbolj ustvarjalen, če je notranje motiviran (Mayer 1991, 106; Berginc in Krč 2001, 32). Dejavniki, ki vplivajo na notranjo motivacijo, so med drugim avtonomnost, samozavest, navdušenost nad delom in nad izzivi, stopnja pripadnosti ipd. (Berginc in Krč 2001, 10). Njihov učinek se kaže kot občutek zadovoljstva in celo navdušenja pri delu. Za zaposlene pomeni delo v ustvarjalnem vzdušju izziv in pri naša interaktivno kopičenje idej in rešitev, ki se medsebojno soočajo, spreminjajo, prilagajajo in izpopolnjujejo. To pa pogosto pripelje tudi

do duhovitih situacij in idej, kar povzroča prijetno vzdušje in zadovoljstvo (Mayer 1991, 106). Poenostavljen prikaz te tako imenovane motivacijske ustvarjalne zanke je na Sliki 4.

Slika 4: Motivacijska ustvarjalna zanka (Mayer 1991, 106)



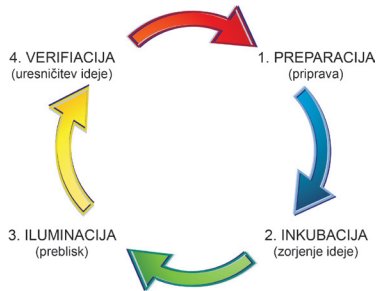
2.4 Ustvarjalni proces

Ustvarjalna dejavnost je kontinuiran in hkrati diskontinuiran spontan proces in celovita aktivacija posameznikove osebnosti, v kateri ustvarja nove elemente in strukture (Mayer 1991, 17). V primerjavi z rutinskim reševanjem problemov, ustvarjalni proces vedno poteka po določenih stopnjah (Arar in Rački 2003, 11). Kljub temu da do ustvarjalne ideje vodi več poti, ga je mnogo raziskovalcev (npr. Trstenjak 1981, 13) opisalo z enotno metodologijo kot proces, ki je sestavljen iz zaporedja različnih vnaprej znanih štirih faz (korakov) ustvarjalnega mišljenja, ki jih je prvi opisal Graham Wallas³.

Ustvarjalni proces ne poteka nujno in vedno po vseh fazah, prav tako se posamezno fazo lahko komaj zazna (Pečjak 1987, 39). Faze, ki tvorijo celoto in privedejo do ustvarjalnega izdelka, so: priprava (preparacija), zorenje (inkubacija), preblisk zamisli, navdih (iluminacija) in vrednotenje (verifikacija, validacija) (Slika 5).

³ Wallas, Graham. 1926. *The Act of Thought*. New York: Harcourt Brace.

Slika 5: Faze ustvarjalnega procesa (Mayer 1994, 58)



Podobno razdelitev, čeprav lahko z drugačnim poimenovanjem, a brez večjih vsebinskih razlik, zasledimo tudi pri drugih avtorjih (Pečjak 1987, 37; Evans in Russell 1992, 53–77; Mayer 1994, 57; Srića 1999, 55; Makarovič 2003, 145; Arar in Rački 2003, 11; Mulej in Ženko 2004, 151–152):

- Priprava (identifikacija problema, preparacija, eksploracija) je soočanje in prepoznavanje ustvarjalčevega problema v sebi ali okoliščini in postavljanje ter razumevanje ciljev, ki naj bi jih dosegel. Vključuje analiziranje problema, zbiranje podatkov, spoznavanje dejavnikov, ki onemogočajo uresničenje ciljev, ter tistih, ki njihovo uresničevanje spodbujajo, iskanje vzorcev in povezav, preizkušanje idej, preizkušanje predpostavk. Pri tem je pomembna odprtost za neznanost, igrivost, izzivanje in avanturizem. Faza je nujna, zahteva pa dovolj časa in potrpežljivosti; več časa se porabi za to fazo, boljša bo končna rešitev (ne samo da se pridobi veliko različnih informacij in spoznanj o problemu, v tem času se lahko pojavijo ustrezne rešitve). Del te faze je tudi frustracija, ki se zaradi negativnega doživljanja zdi pravo nasprotje ustvarjalnemu mišljenju. Ta del faze, ko posameznik problema ne more rešiti, je utrujen, napet, razdražljiv, dvomi v svoje sposobnosti, posameznik občuti kot oviro ustvarjalnosti. Pomembno je, da se jo dopusti in se z njo sooči.
- Inkubacija (zorenje) je faza mirovanja, čas, ko posameznik zavestno reševanje problema navidezno opusti, ni več v središču pozornosti in ne poskuša več za vsako ceno priti do rešitve, potisne ga

v podzavest. Pozabljeni začetne podrobnosti in predhodne poskuse reševanja problemov, asociacije se pojavljajo na nezavedni ravni. Zbrani podatki pa medtem zorijo, gradivo se v nove kombinacije preureja, meša, reorganizira brez logičnega in kritičnega razmišljanja. Ustvarjalec se svojega miselnega dela zave šele, ko se zanj nenadoma in nepričakovano pojavi rešitev. Faza zorenja je najbolj zavesti nedostopen del ustvarjalnega procesa. Traja lahko različno dolgo, od nekaj trenutkov ali pa do nekaj let, zato je pomembna potrpežljivost. Nekateri avtorji menijo, da je najpomembnejša faza pri ustvarjalnem procesu, ker je od nje odvisen nadaljnji razvoj ideje oziroma reševanja problema.

- Razsvetlitev (preblisk zamisli, uvid, navdih, iluminacija, inspiracija), poznana tudi kot »aha« trenutek ali »aha« efekt, je trenutek, ko se pojavi predstava o rešitvi, odkritje, preblisk, vpogled, s katerim se odpravi problem. Večina novih idej se pojavi po določenem času in ne med intenzivnim in zavednim trudom najti rešitev problema. Možgani se tudi v tej fazi ukvarjajo s problemom, tudi če oseba o problemu ne razmišlja in se ga ne zaveda (Mihalcea 2009, 43). Mnogi raziskovalci ugotavljajo, da so prišli do rešitve problema brez napora, nepričakovano ali v nenavadnih okoliščinah, pogosto v fazi sproščenosti: med pogovorom, sprehodom, pri telesni aktivnosti, v sanjah oziroma kot ugotavlja Mihalcea (2009, 43), se navdih veliko pogosteje (78 %) pojavi med prostim časom. Uvid oziroma preblisk je v bistvu posledica preteklega dogajanja. Zaradi hitrega nastanka se v spominu težko ohrani in hitro zbledi, zato je pomembno, da ga ustvarjalec zapiše.
- Vrednotenje (verifikacija in implementacija, izpeljava, validacija, preverjanje, vrednotenje ideje, elaboracija) je zadnja faza procesa, ki vključuje preverjanje uvida, rešitve in njegovo uresničitev. Faza predstavlja vrnitev zavestnega nadzora. S kritičnostjo in selektivnostjo do idej ustvarjalec ugotavlja njihovo uporabnost in ustreznost. Prične se s preizkusom in z vrednotenjem rešitve, ideje. Če se ugotovi, da ni ustrezna, se je potrebno vrniti na začetek. Ustrezne rešitve se uresniči, s čimer se ustvarjalni proces zaključi.

Nekateri avtorji med zgoraj navedene posamezne faze dodajajo še emocionalne, ki predstavljajo čustveno vznemirjenje in ustvarjalnost zavirajo ali spodbujajo. Ena od njih je že omenjena frustracija, ki onemogoča nadaljnje ukvarjanje s problemom. Druga naj bi nastopila ob ali tik pred razsvetlitvijo, ko posameznik doživlja stanje napetosti, tokrat kot pozitivno, osvobajajoče čustvo vznesenosti (Guštin 2007, 38).

Ustvarjalni proces pa nekateri opredelijo tudi kot zaporedje aktivnosti, ki se zaključujejo po nekem logičnem redu. Gibb in Waight (2005, 277) menita, da ustvarjalni proces vključuje tri različne aktivnosti, te pa so lahko del vsake predhodno predstavljenih faz. Z analizo posameznik raziskuje problem, razvrišča pojme in različne povezave. Sinteza mu omogoča, da najde rešitev. Pred izvedbo rešitve je potrebna ocena (prav tam).

Gaspersz (2007, 5) ugotavlja, da točen izvor ustvarjalne zamisli ni znan, prav tako ni znano, kako ustvarjalnost meriti, kontrolirati in kje so meje človeške ustvarjalnosti. Zagotovo pa jo prepoznamo po njenem rezultatu. Tako posamezniku odpira nove priložnosti, človeštvu pa omogoča inovacije in napredek.

2.5 Ustvarjalno mišljenje

Za razumevanje ustvarjalnega procesa je potrebno poznati načine oziroma načela mišljenja, ki jih uporabljajo ustvarjalci. Likar 2004 (19) poudarja, da je, preden se pojavi neka nova ideja, izdelek, potrebno veliko razmišljanja. Bistvo ustvarjalnega mišljenja je, da se za obstoječe probleme išče in najde rešitve tam, kjer jih s klasičnimi načini razmišljanja ni mogoče najti.

Ko se posameznik sooča z nekim problemom, nanj pogosto gleda skozi pretekle izkušnje, ne vidi pa možnih novih razsežnosti ali kako bi ga lahko rešil na drug način. V razmišljanju avtomatično uporabi različne miselne naravnosti (npr. nekatere predpostavke o problemu, njegovem

reševanju in rešitvi), od katerih je večina nezavednih. Posledica tega je, da pogosto težko ugotovi, da nekaj predpostavlja (Evans in Russell 1992, 100).

Tako miselne naravnosti lahko omejujejo posameznikovo ustvarjalnost. Zaradi njih je tog v iskanju rešitev in se prehitro odloči za eno do njih, ne da bi spoznal vse bistvene razsežnosti problema (Evans in Russell 1992, 103). Prav tako pa ustrezne predpostavke lahko pomagajo pri osredotočanju. Možno je tudi, da so predpostavke ustrezne, a posameznik zaradi njih vseeno ne vidi vseh razsežnosti problema. Zato je pomembno, da se znotraj ustvarjalnega procesa ves čas sprašuje o svojih predpostavkah in dvomi v dosedanje. Tako ustvari nekakšno prazno polje in je sposoben sprejemati nove in nepričakovane ideje (Evans in Russell 1992, 103). Kot meni De Bono (1998, 29), svojo naravno ustvarjalnost posameznik sprosti šele, ko se osvobodi pridobljenih zavor.

Pečjak (2001a, 81) ugotavlja, da se ustvarjalno mišljenje od običajnega (neustvarjalnega) mišljenja razlikuje po tem, da daje neobičajne in nepričakovane rešitve. Berginc in Krč (2001, 59) menita, da je ustvarjalno mišljenje sposobnost uporabe zamišljanja cilja in reševanja problemov, pri čemer je najpomembnejša vizualizacija. Ustvarjalno mišljenje pa definiramo tudi kot povezavo prirojene nadarjenosti in vrste priučenih veščin ter njihove uporabe pri reševanju problemov (Kinsey 1992, 8).

Načini oziroma načela mišljenja, ki jih uporabljajo ustvarjalci, se med seboj razlikujejo po tem, kako pridejo do nove ideje. Psihologi jih delijo glede na (Pečjak 2001a, 16–18):

- usmerjenost misli (konvergentno in divergentno),
- smer misli (vertikalno in lateralno),
- faze ustvarjalnega mišljenja.

S stališča usmerjenosti miselnih procesov ločimo dve vrsti mišljenja, kot jih je razlikoval tudi eden prvih proučevalcev ustvarjalnosti Guilford (Srića 1999, 70–71), in sicer konvergentno in divergentno mišljenje.

- Beseda konvergenten pomeni, da se misli »držijo skupaj« in tečejo k eni rešitvi. Konvergentno mišljenje je torej enosmerno in temelji na predhodnem znanju ali logičnem razmišljanju, ki prevladujeta nad ustvarjalnostjo. Vsa intelektualna dejavnost je usmerjena k iskanju ene same rešitve, do katere vodi več obstoječih informacij, saj prevladuje mnenje, da je le ena rešitev tista prava, najboljša. Problem se najprej razstavi na dele, poskuša se spoznati in nato odstraniti negotovosti posameznih delov. Pri konvergentnem mišljenju se posameznik nauči kako kaj narediti, koristno je za opravljanje znanih zadev. Pri takem načinu mišljenja dobi občutek, da so vsi problemi že rešeni oziroma da so rešljivi na točno določen način ali pa sploh niso rešljivi. Takšno mišljenje je značilno za povprečnega človeka, ki ne razmišlja prožno. Rešitve, ki se jih je naučil, mu preprečujejo, da ne vidi drugih, ki so izvirnejše, ustvarjalnejše, osvojil je ustaljen način. Prav tako lahko zaviralno vplivajo izkušnje. Če probleme rešuje rutinsko, to počne na vedno enak način, kar pomeni odsotnost ustvarjalnosti. Način razmišljanja je povezan z več dejavniki, med katerimi so osebne značilnosti, kultura, pridobljene navade iz šole ipd. Takšno mišljenje učijo v šolah, tako se osvaja obstoječe znanje. Prisotno je tudi pri vsakodnevnih opravilih, na delovnih mestih, pri organiziranju delovnih procesov, pri katerih samovolja ali izvirnost nista zaželeni ali dovoljeni, hkrati pa je zaradi takšnega razmišljanja opravljanje nalog učinkovitejše. (Terstenjak 1981, 26; Pečjak 1987, 45; Pečjak 1989, 9; Srića 1999, 70–71; Likar in drugi 2002, 18).
- Divergentno mišljenje je nasprotno konvergentnemu in v glavnem sovпада z ustvarjalnostjo. Opredelimo ga lahko tudi kot odprt način mišljenja, ki omogoča, da se na podlagi danih informacij generirajo raznovrstne in hkrati pravilne rešitve. Zanj je značilna izrazita prožnost, ki kaže na različnost in kakovost idej ter zmožnosti prestrukturiranja problema, tekočnost, ki pomeni veliko količino idej v kratkem času in izvirnost, ki se odraža v redkosti, nenavadnosti in novosti idej ter izvirnost in originalnost. Posameznik proučuje in analizira podatke, pojme, domneve o problemu, katere potem pogleda iz drugačne perspektive, spremeni kot opazovanja. To vodi do novih, nenavadnih in nepričakovanih idej in rešitev, saj se v

novi perspektivi opazovanja skrivajo ustvarjalni odgovori. Ta način mišljenja torej vodi k čim več razpršenim in raznolikim rešitvam, k novim povezavam, gre za uporabo znanja na nov način. Število rešitev je neskončno, omejuje jih le čas in domišljija, ki sta na voljo. Pri tovrstnem mišljenju pridejo do izraza sposobnosti kot so: izurjenost, fleksibilnost, izvirnost, fluidnost, kompleksnost, originalnost, sproščenost, spretnost (besedna, idejna, izrazna in asocijska) ter radovednost. V podjetju bi morali biti najbolj iskani ljudje z divergentnim načinom razmišljanja, saj neprestano razmišljajo o novih rešitvah, dajejo vedno sveže predloge in so zato za podjetje pomembni. Žal še marsikje veljajo za največje motilce ustaljenega, konvergentnega razmišljanja (Guilford 1957, 110–115; Trstenjak 1981, 26, 67; Pečjak 1987, 45; Runco in Pritzker 1999, 78; Srića 1999, 70–71; Likar in drugi 2002, 19).

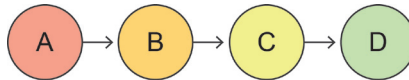
Pečjak navaja (1987, 45), da se ustvarjalno mišljenje povezuje z divergentnim mišljenjem, vendar ne v celoti, saj vsebuje tudi nekatere konvergentne miselne funkcije. Čeprav naj bi bila ustvarjalnost predvsem rezultat divergentnega mišljenja, ki daje izvirne rešitve in omogoča prožnost iskanja, vključuje tudi konvergentno, ki je potrebno posebej v zadnji fazi procesa, ko idejo preverjamo in izbiramo (prav tam). Srića (1999, 71) dodaja, da je pri ustvarjalnosti pomembno ravnotežje med obema načinoma mišljenja. Divergentno mišljenje sproži miselne procese, s katerimi se generirajo rešitve v različnih oblikah, saj se ustvarjalec pri tem načinu mišljenja ne zadovolji z eno rešitvijo. Temu sledi racionalna faza, v kateri se na podlagi konvergentnega mišljenja suhoparno, vendar sistematično analizira dobre in slabe strani generiranih idej in izbira tiste, ki so najučinkovitejše (Srića 1999, 71).

De Bono (2006, 16), znani teoretik ustvarjalnosti, glede na smer misli loči vertikalno in lateralno mišljenje, ki se do neke mere pokrivata oziroma sta sinonima za konvergentno in divergentno mišljenje, obstajajo pa nekatere razlike.

- Vertikalno (linearno) mišljenje – Slika 6 (De Bono 1992, 60; Srića 1999, 46; Mulej in Ženko 2004, 150; DeBono 2006, 16–19):

Je način razmišljanja, ki je relativno učinkovit, če so problemi dobro strukturirani. To omogoča, da se jih razstavi na dele, nato pa se jih rešuje postopoma, korak za korakom. Jasno je usmerjeno k enemu cilju, k eni rešitvi. Zavestni nadzor je močan in zagotavlja, da mislec dobro ve, kaj išče, da misli ne uhajajo ter ga ohranja na jasno začrtani poti. Povežemo ga lahko z racionalno metodo reševanja problemov.

Slika 6: Vertikalno mišljenje (De Bono 2006, 17)



Pri vertikalnem mišljenju gre za točnost, pravilnost in izbiro poti na način, pri katerem se izloča druge možnosti. Gre za selektivno mišljenje, v katerem se med različnimi pristopi k problemu išče najbolj obetavnega in najboljše načine pregledovanja ter obvladovanja situacije. Tako mišljenje, ki naj bi bilo v domeni leve polovice možganov, temelji na logičnem, matematičnem, diskurzivnem in analitičnem mišljenju ter na vzročno-posledičnih povezavah. Omogoča spoznavanje jasnih in nedvoumnih problemov.

Vertikalno mišljenje je zaporedno, vsak korak nastane iz predhodnega, s katerim je tesno povezan. Ko se doseže sklep, se preveri njegovo pravilnost s pravilnostjo korakov, s katerimi je bil dosežen.

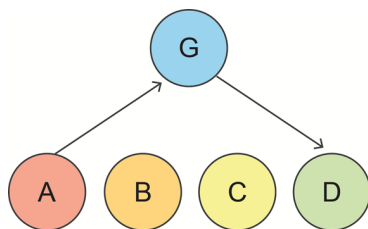
Bistvo vertikalnega mišljenja je, da je potrebno prav na vsakem koraku. To se lahko primerja z logičnim razmišljanjem in matematiko, ki brez tega ne bi delovala. Pri vertikalnem mišljenju gre za izbiranje z izločevanjem, zavrže se vse, kar v tistem trenutku ni relevantno. Pri tem so izrednega pomena kategorije, razvrstitve in oznake, če so dosledne, saj se na njihovi podlagi razvršča v razrede. Ko je nekaj označeno ali uvrščeno v razred, potem mora tam tudi ostati. Vertikalno mišljenje je v veliki meri odvisno od togosti definicij.

Vertikalen način razmišljanja pomeni premikanje po najbolj verjetni poti, ki vodi do cilja, pri čemer je na koncu pričakovan in zagotovljen odgovor ali rešitev.

- Lateralno mišljenje – Slika 7 (De Bono 2006, 17; Likar, Križaj in Fatur 2006, 36; Rawlinson 2007, 12; Butler 2010, 59; Kompare, Stražišar, Vec, Dogša in Jaušovec.2001, 155; Kavčič, 2008, 13):

Je način razmišljanja, v katerem se izziva ustaljeno in ki namesto korakov, ki so usmerjeni k enemu cilju, išče rešitve zunaj konvencionalnih okvirjev, alternativne pristope in načine ter utira nove poti.

Slika 7: Lateralno mišljenje (De Bono 2006, 17)



Ukvarja se s spreminjanjem predstav in zaznav. Zanj so značilne asociacije, ki ves čas prihajajo z vseh stran in motijo, prekinjajo usmerjen in kontroliran tok misli. Pristope išče tudi potem, ko je že najden najobetavnejši. Ideje si sledijo, misli tečejo svobodno, sproščeno. Ideje so na prvi pogled lahko nepovezane z rešitvijo problema in niso vedno vse koristne. Rešitev problema se pojavi nenadoma in nepričakovano, kot blisk. Gre za mišljenje, ki je povezano z intuitivnim spoznavanjem in je nasprotno racionalnemu. Nekateri ga imenujejo tudi podzavestno mišljenje, prekognitivno spoznanje, celo jasnovidnost. Ta oblika mišljenja, ki je nasprotna racionalnemu, uveljavlja intuitivno spoznanje. Nanjo negativno vplivajo prepovedi, povelje, tog nadzor ali samokritika.

Lateralno mišljenje naj bi bilo v domeni desne polovice možganov. Temeljilo naj bi na poskusu celostne, na čustvih, predstavljanju, domišljiji in intuiciji zasnovane metode reševanja nepreglednih problemskih situacij, za katere ni logičnih oziroma očitnih rešitev. Lateralno mišljenje napreduje v odvisnosti od naključnih dejavnikov in nepričakovano. V miselni proces se vrivajo nepredvidene vsebine, ki imajo s problemom na videz malo skupnih točk, lahko pa mu celo nasprotujejo. Pojavlja se v sanjah, sanjarjenju, umetniškem ustvarjanju, pogosto tudi ob tem, ko delamo nekaj drugega.

Pri ustvarjalnosti je glede vertikalnega in lateralnega mišljenja najpomembnejše ravnotežje med njima. Lateralni procesi neovirano ustvarjajo izvirne ideje, ki so polne domišljije in svobode. Z vertikalnim mišljenjem pa se misli ureja ter sistematično analizira, preverja in potrjuje najučinkovitejše ideje. Zato pri ustvarjalnosti vertikalno mišljenje vedno sledi lateralnemu. Z uravnoteženo uporabo vertikalnega (tudi konvergentnega mišljenja) in lateralnega (tudi divergentnega mišljenja) mišljenja dobimo inventivno, ustvarjalno mišljenje in najbolj ustvarjalno rešitev. Slaba stran takega mišljenja pa je v tem, da vertikalno spoznavanje praviloma blokira lateralno (Srića 1999, 78; Pečjak 2001a, 16).

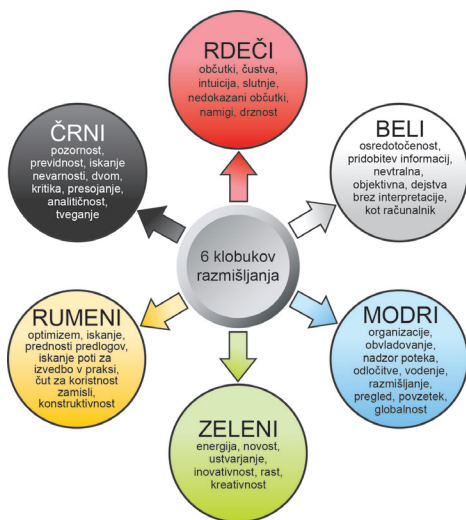
Tudi Likar in drugi (2006, 35–36) ugotavljajo, da brez divergentnega in lateralnega mišljenja ni novih, različnih idej v velikem številu, brez konvergentnega in vertikalnega pa jih ni mogoče prepletati z že osvojenim znanjem. Pri ustvarjalnosti so tako pomembni vsi načini razmišljanja in njihovo povezovanje v vseh fazah od zamisli do končne koristi (prav tam).

De Bono (2005, 12) pa je razvil tudi paralelno mišljenje, katerega temeljna ideja je spremeniti način tradicionalnega mišljenja; deluje tako, da se najrazličnejše ideje posameznikov postavi vzporedno drugo z drugo. Pri tem ni nobenega spopadanja idej, prepiranja, nobena ideja na začetku ni prava ali napačna (Kavčič 2008, 11), ustvarijo se vzorci mišljenja, mišljenje postane otipljivejše in razmišljanje se lažje vrednoti (Peterson in Lunsford 1998, 539). Uporablja se predvsem v skupinah, timih. Pri paralelnem mišljenju se vsi sodelujoči hkrati osredotočijo na

uporabo enakega orodja razmišljanja. Ta način je veliko učinkovitejši, saj omogoča raziskovanje predmeta razmišljanja. Pri argumentiranju ljudje namreč zadržujejo informacije, če te ne podpirajo njihovega zornega kota. Cilj paralelnega razmišljanja je spodbuditi posameznika, da našteje čim več idej, namesto da brani en vidik pred drugim (De Bono 2005, 12).

Če posamezniki v timu razmišljajo tako, da so usmerjeni k istemu cilju, so lahko končne ideje izjemne. Zelo pomembno je, da se pri razmišljanju podpirajo, spodbujajo, si podajajo iztočnice in gradijo na skupnih rešitvah oziroma idejah. Orodje oziroma tehnika za izvajanje paralelnega mišljenja je tehnika šestih klobukov razmišljanja (glej Slika 8), ki pomaga gledati na pomembne odločitve z različnih vidikov in prisili posameznika, da razmišlja zunaj običajnih okvirov in tako sprejme boljše odločitve (De Bono 2005, 11–13).

Slika 8: Metoda šestih klobukov razmišljanja (De Bono 2005, 112)



2.6 Teorija štirih/šestih P

Predhodno smo pokazali, da so znanstveniki ustvarjalnost proučevali z različnih vidikov, ki se med seboj razlikujejo, vsi pa kot temelj za pojav ustvarjalnosti navajajo človeka in okolje, v katerem se nahaja, ustvarjalnost pa je posledica njune interakcije. Ustvarjalnost tako določajo:

- ustvarjalni proces, ki se odvija in ponazarja zaporedje misli in dejanj (Lubart 2001, 295),
- ustvarjalna oseba, ki kaže ustvarjalne lastnosti, osebnost, odnos ali vedenje (Egan 2005, 164), je osrednji del ustvarjalnosti (Glăveanu 2010, 147) in je najbolj raziskan vidik ustvarjalnosti,
- ustvarjalni produkt je končni rezultat ustvarjalnosti in omogoča raziskovanje in opazovanje ustvarjalnosti (Simonton, 2000, 155),
- ustvarjalno okolje, ki spodbuja ali zavira ustvarjalno osebo (Taylor 1988, 101; Oldham in Cummings 1996, 610; Shalley, Zhou in Oldham 2004, 936) in zajema fizični, virtualni, duševni, družbeni in informacijski vidik (Wierzbicki in Nakamori 2007, 11–12).

Zavedati se je potrebno, da tudi družbeno okolje lahko vpliva tako na stopnjo kot na pogostost ustvarjalnega vedenja (McLean 2005, 226).

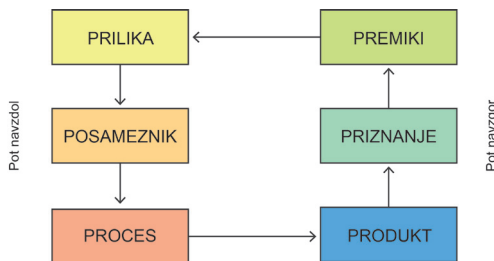
Trstenjak (1981, 11–15) je na osnovi raziskovanja ustvarjalnosti, ki so jo izvedli predvsem ameriški psihologi (Amabile 1993, Sternberg 1988), ki razločujejo štiri vidike, razvil teorijo štirih P:

- press – okolje, ki lahko vpliva na ustvarjalca pozitivno kot spodbuda ali pa negativno in ga zavira,
- personality – osebnost, pri čemer posameznikove osebne lastnosti in dispozicije lahko pomembno vplivajo na ustvarjalnost,
- process – proces od zaznave oziroma opredelitve problema do rešitve poteka v več fazah in
- product – produkt, ki ustvarjalca prikaže kot koristnega.

Iz enakih vidikov ustvarjalnosti izhaja tudi Makarovič (2003, 43–47), ki pa se ne omejuje le na psihično, ampak upošteva tudi družbeno

dimenzijo ustvarjalnosti oziroma vlogo družbenega priznanja. Makarovičeva teorija šestih P, ki dopolnjuje in nadgrajuje Trstenjakovo teorijo štirih P, tako vsebuje še priložnosti (prilike) za ustvarjalnost, ki izhajajo iz neposrednega okolja ustvarjalca in njegove osebne dispozicije kot nujen pogoj ustvarjalnosti. Vsak izmed njih predstavlja določeno fazo, brez katere ustvarjalni proces ne poteka (glej Slika 9). Celota ustvarjalnega procesa torej ni niti v posamezniku niti v družbi kot taki, v kateri se dogajajo premiki, temveč se dogaja na relaciji med njima (prav tam).

Slika 9: Ustvarjalni proces (Makarovič 2003, 46)



Teorija šestih P po Makaroviču (2003, 43–54) zajema:

- Prilike (priložnosti) za ustvarjalnost povezujejo spodbude in možnosti, ki izhajajo iz okolja ustvarjalca, kjer se neprestano prepletajo. Pri posamezniku se bo ustvarjalnost razvila šele, ko se bodo možnostim pridružile tudi spodbude iz okolja v obliki konkretnih (družbenih) pričakovanj, zahtev, vrednot, pritiskov in idealov. Neugodno okolje lahko zmanjšuje ustvarjalnost, lahko pa jo spodbuja. Katero od možnih prilik bo izkoristil, je odvisno od vsakega posameznika. Možnost in spodbuda postavita pogoje, da se nekaj zgodi ali ne oziroma ali bo proces sploh stekel.
- Posameznika, za katerega so značilne dispozicije kot nujen pogoj ustvarjalnosti in talent, ki ga posameznik lahko ima, a ga ne prepozna in ne izkoristi. Posameznik tako odloča, koliko bodo njegova notranja motivacija in zmožnosti vplivale na proces. Več o lastnostih ustvarjalnega posameznika je napisano v podpoglavju 2.2.

- Proces, ki označuje akcijo in je nujen na poti do ustvarjalnega produkta. Posameznik potrebuje sprožilo za aktiviranje procesa, ki ne poteka mehanično, ampak po določenih fazah. Podrobneje je ustvarjalni proces opredeljen v enem od predhodnih podpoglavij.
- Produkt ali izdelek, ki označuje realizacijo in velikost izdelka ter je nekakšen dokaz ustvarjalnega procesa. Produkti v znanosti so odkritja, v tehnologiji pa izumi. Pomembna je tudi kakovost produkta.
- Priznanje naredi produkt viden, javno znan. Nanaša se na prepoznanje njegove vrednosti in presojo posameznika, ustanove in družbenih skupnosti. Pomembna je presoja predstavnikov javnih institucij, ki so zanj poklicane in ne zgolj priznanje posameznika.
- Premiki v družbi predstavljajo širše družbene procese, ki jih lahko obravnavamo s sociološkega, zgodovinskega, arheološkega ali antropološkega vidika oziroma vpliv ustvarjalnega izdelka na posameznika, ki je zanj prejel družbeno priznanje in s tem posledično vplival na širše družbene procese, ki določajo celotno družbo.

Proces se vrne na začetek. Pogoj za razvoj ustvarjalnosti so spremenjene družbene razmere, te pa so rezultat ustvarjalnosti, hkrati pa tvorijo ustvarjalno okolje z možnostmi in spodbudami za ustvarjalnost posameznika. Posledica je razvoj produktov in njihov sprejem oziroma priznanje, kar povzroči družbene premike, katerih posledica so novi pogoji ustvarjalnosti (Makarovič 2003, 46).

2.7 Ustvarjalnost v delovnem procesu

Če želimo proučevati ustvarjalnost v (specifičnem) delovnem procesu je potrebno premostiti vrzel, ki smo jo zaznali v predhodnem podpoglavju omenjeni teoriji šestih P in podobnih teorijah o ustvarjalnosti. Teorija sicer omenja družbeno dimenzijo ustvarjalnosti in vlogo družbenega priznanja ter priložnosti oziroma spodbude in možnosti, ki jih ustvarja ali nudi okolje posameznika (torej tudi delovne organizacije), ne omenja oziroma ne navaja pa posebnosti, značilnosti in dejavnikov ustvarjalnosti v delovnem procesu oziroma organizacijskega vidika

ustvarjalnosti. Poudariti je potrebno, da na ustvarjalnost zaposlenega poleg dejavnikov same (osebe) vplivajo tudi organizacijski dejavniki in drugi dejavniki (na primer oseba, kateri so storitve namenjene) oziroma zunanji dejavniki (na primer okolje organizacije).

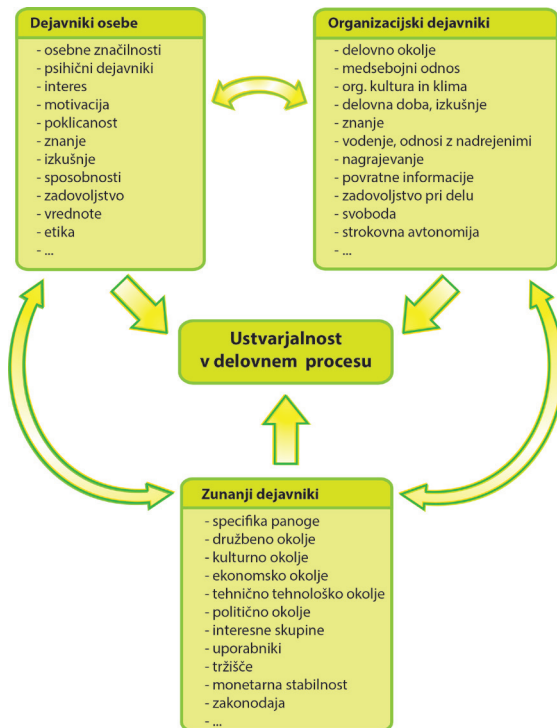
Kot ugotavljajo Zaman, Murugan in Qizhi (2010, 1010), dosedanje raziskave kažejo, da ima v ustvarjalnem procesu interakcija med posameznikom in njegovim fizičnim ter družbeno-kulturnim okoljem, torej tudi delovnim okoljem, zelo pomembno vlogo.

V času, ko se informacije in ideje generirajo z veliko hitrostjo, se tudi v delovnih organizacijah poudarja pomen ustvarjalnosti, inovativnosti in izboljševanja obstoječega stanja. Pri tem je potreben organiziran pristop v ustvarjalni verigi in ne zgolj prepuščanje naključjem (Likar in drugi 2002, 7). Ustvarjalnost zaposlenih je v hitro spreminjajočem se okolju zaželeno in še posebej pomembna pri izboljšavah delovnega procesa, povečanju učinkovitosti in uspešnosti ter posledično doseganju konkurenčne prednosti (Zhou 2007, 17; Mayer, Leskovar in Zupan 2007, 42). Novi proizvodi in storitve omogočajo napredek in razvoj ter ustvarjajo nova delovna mesta (Sternberg in Lubart 1996, 678). Pri ustvarjanju novih in uporabnih izdelkov, praks, storitev ali postopkov je ustvarjalnost predpogoj za inovativnost in dolgoročno preživetje organizacije. Olajša prilagoditev posamezne organizacije okoljskim pogojem in ji omogoča izkoristiti nove priložnosti (Binnewies in Ohly in Niessen 2008, 439). Amabile in Khaire (2008, 101) ugotavljata, da je opredelitev ustvarjalnosti kot sposobnosti ustvarjanja nečesa novega in uporabnega ali primerne povečala zanimanje managerjev za ustvarjalnost.

Sodobne raziskave pri proučevanju fenomena ustvarjalnosti pogosto uporabljajo integrativni pristop, ki upošteva prepletanje in medsebojne interakcije različnih dimenzij, faktorjev in vplivov. Ta pristop poudarja kompleksnost ustvarjalnosti in njenega proučevanja in nadomešča enodimenzionalen pristop, ki je prevladoval v preteklosti (Horng, Tsai, Yang, Liu in Hu 2016, 25).

Ustvarjalnost in inovativnost zaposlenih sta odvisni od številnih dejavnikov in virov znotraj posameznika, od okolja, v katerem dela, ter od zunanjih faktorjev in vplivov iz okolja (Gregl 2014, 5). Zaposleni naj bi bil tako najbolj ustvarjalen, ko so različni dejavniki v čim boljši kombinaciji. Model dejavnikov ustvarjalnosti v delovnem procesu je predstavljen na Sliki 10.

Slika 10: Model dejavnikov ustvarjalnosti v delovnem procesu (Oven 2016, 54)



Dejavniki osebe

Model prevetrimo po posameznih postavkah. Za uspešno delovanje mora organizacija najprej zaposliti ljudi z ustreznimi znanji, izkušnjami, sposobnostmi in osebnostnimi lastnostmi ter pripravljenostjo

za sodelovanje v naporih organizacije, da doseže zastavljene cilje. Navedeno predstavlja ključ za ustvarjalnost in inoviranje (Marolt in Gomišček 2005, 94). Vsaka oseba je unikat, ki v organizacijo prinese tudi svoje osebne potrebe, vrednote, stališča in interese. Te so različne od posameznika do posameznika, ki se razlikujejo tudi po tem, kaj jih motivira (Lipičnik 1998).

Eden osnovnih pogojev za ustvarjalnost (na stopnji dejavnikov osebe) je, da osebo nek problem zelo moti, skrbi ali da je za njegovo rešitev odgovorna oziroma od rešitve močno odvisna. Gre za človekove prednostne potrebe in interese, pri čemer je ključnega pomena notranja motivacija, do katere pa pride, če so izpolnjeni nekateri zunanji pogoji (Guštin 2007, 74).

Mayer (1994, 29) trdi, da je ustvarjalnost v človeku možno prebujati, če je oseba v tej smeri tudi sama dejavna in živi v spodbudnem okolju. Tudi Likar in drugi (2002, 16) navajajo, da je z ustvarjalnostjo podobno kot s talenti; ustrezno znanje si mora posameznik pridobiti in nato talente neprestano razvijati. Mulej (1979, 26) ugotavlja, da mora biti izhodišče za ustvarjalno delo težnja po spreminjanju obstoječega ter iskanju boljših in novih rešitev, za kar pa so potrebni znanje, volja in vrednote.

Posamezniki so ustvarjalni na različnih področjih, vendar pa morajo najprej doseči določeno raven znanja in izkušenj, da ustvarjalnost lahko izrazijo, ugotavlja Boden (1994, 145). Čeprav je ustvarjalnost povezana s predhodnim znanjem in z izkušnjami, od količine znanja ni neposredno odvisna. Znanje sicer omogoča posameznikovo ustvarjalnost, ki je osnova za inovativnost (Pretnar 2002, 32), bolj kot količina znanja pa je pomembna sposobnost povezovanja znanja in njegove uporabe. Pogosto se celo zgodi, da predhodno znanje in učenje zavirata ustvarjalnost, saj sprožita fiksacijo mišljenja in tako preprečita transformacije (Kompore in drugi 2001, 155). Podobno Chua in Iyengar (2008, 167) navajata, da se z ustvarjalnostjo povezuje tudi izkušnost, saj so za učinkovito mišljenje izkušnje potrebne, pretekle izkušnje pa človeku pomagajo pri iskanju rešitev. Vendar pretekle izkušnje vplivajo tudi na togost

mišljenja, zato so rešitve, do katerih pridejo posamezniki take, da ne opazijo boljših, izvirnejših (prav tam). Ustvarjalnost pri posamezniku, ki ima malo znanj in izkušenj, je šibka. Pri tistem s srednjimi izkušnjami je največja, pri posameznikih z veliko izkušnjami pa je ustvarjalnost spet majhna, saj se zaradi veliko izkušenj vrti v zaprtem krogu in je za ustvarjanje premalo dojemljiv (Likar 1998, 20).

Lumsdaine in Binks (2006, 19) navajata, da na aktiviranje ustvarjalnosti med drugim vpliva pojmovanje ustvarjalnosti kot višje ravni razmišljanja, razumevanje ustvarjalnosti kot rezultata naključnega sovpadanja misli in dogodkov in hkrati sistematičnega pristopa za ustvarjanje razmer za ustvarjalnost.

Amabile tudi meni (1993, 188–189; 1998, 76), da je za ustvarjalnost poleg strokovnega znanja potrebna sposobnost posameznika za ustvarjalno mišljenje, zelo pomembna pa je tudi notranja motivacija. Slednja sili posameznika v aktivnost in prinaša ustvarjalne rešitve ter tako pozitivno vpliva na ustvarjalnost zaposlenih in njihovo osredotočenost na izvajanje delovnih nalog, posledično pa vodi k visoki stopnji njihove uspešnosti in zadovoljstva. Ljudje so najbolj ustvarjalni, ko so motivirani zaradi interesa, zadovoljstva ter kadar jim delo pomeni izziv in ne s strani zunanjih vplivov (Amabile 1996b, 4) oziroma kadar lahko delajo skladno z lastnimi načeli in vrednotami. Le zadovoljni in motivirani zaposleni, ki ustvarjajo vrhunske izdelke in storitve, omogočajo zadovoljstvo odjemalcev (Eskildsen in Dahlgaard 2000, 1082).

Motivacija za ustvarjalno delo in spodbujanje ustvarjalnega mišljenja sestavljata odločilen sklop ustvarjalnosti. Da je samomotivacija oziroma motivacija samega sebe, ki iz zadovoljstva pri delu preraste v navdušenje nad njim, najučinkovitejši spodbujevalec ustvarjalnosti, meni Mayer (1991, 106). Podobno tudi Csikszentmihalyi (1975, 4–6) trdi, da je posledica visoke stopnje notranje motivacije zelo močno zanimanje in vključenost v delo, kar posamezniku omogoča, da ob popolnem uje-manju težavnosti naloge in spretnosti izkusi stanje zanosa (angl. *flow*). Visoko motivirani posamezniki pa so tisti, ki dobro delajo in dosegajo

zavidljive rezultate (Keenan 1996, 62). Drevenšek (2000, 48) dodaja, da notranjo motivacijo zaposlenih pomembno povečuje samostojnost pri delu, ki omogoča, da probleme rešujejo na svoj način.

V sklopu razmišljanj o notranji motivaciji omenjamo še opredelitev notranje motivacije kot izkustvenega stanja, ki nastane, če so cilji jasno opredeljeni, če so spretnosti in izzivi usklajeni in če so prisotne takojšnje nedvoumne povratne informacije, kot jo navajata Keller in Bless (2008, 197). Namen notranje motivacije je povečati ustvarjalnost s povečanjem pozitivnega vpliva, prevzemanja tveganja, kognitivne fleksibilnosti in vztrajnosti (Shalley, Zhou in Oldham 2004, 938). Notranje motivirani zaposleni se na osnovi interesa, radovednosti in želje trudijo, da se (na)učijo in nenehno iščejo novosti, izzive (Ryan in Deci 2000, 70), raziskujejo svoje interese in se osredotočijo na nove ideje. Vendar pa morajo biti za ustvarjalne ideje udeleženi pri njeni uporabnosti (Grant 2008, 49).

Klasični organizacijski sistemi motiviranja v organizacijah še vedno v večini temeljijo na materialnem motiviranju zaposlenih, kljub temu da je poznano, da je vsaka človekova aktivnost spodbujena s številnimi zelo zapletenimi, znanimi in neznanimi dejavniki (Možina in drugi 2002, 473). Ob tem se je potrebno zavedati, da kakovostna in dolgoročna motivacija izhaja predvsem iz notranjega zadovoljstva posameznika (Trstenjak 1981, 137). Na notranjo motivacijo je težje vplivati, jo je pa smiselno spodbuditi z zunanji dejavniki (npr. nagrade, priznanja). Podobno Amabile (1996a, 202) navaja, da so pri motiviranju tima za ustvarjalno delo lahko zelo učinkovite tudi nekatere oblike zunanje motivacije.

Značilnosti oziroma lastnosti ustvarjalnih ljudi smo podrobneje opisali v podglavju 2.2.

Organizacijski dejavniki

Za posameznikovo profesionalno in osebno rast je pomembno, da razmišlja, ustvarja in da povzroča spremembe, ki vodijo v izboljšane

processe, storitve. Ustvarjalnost je tista, ki pospešuje razvoj (Sriča 1999, 23) in je »večen potencial razvoja, ki pomeni zgodovinsko najpomembnejše gonilo napredka na vseh področjih človeškega udejstvovanja« (Pompe 2011, 16). Zato je zelo pomembno, da se zaposlene spodbuja k ustvarjalnosti in inovativnosti na vseh področjih življenja in dela (Sriča 1999, 27). Pomembno jim je omogočiti ustrezno – ustvarjalno delovno okolje, jim prisluhniti, pričakovati od njih nove ideje in rešitve problemov, s katerimi se srečujejo ter predloge izboljšav obstoječih postopkov in organizacije podjetja.

Amabile (1996b, 231–233) ugotavlja, da v delovnem okolju obstajajo organizacijski dejavniki, ki spodbujajo in zavirajo ustvarjalnost. Avtorica med spodbujevalce ustvarjalnosti prišteva: svobodo, spodbudno vodstvo, priznanja in nagrade, ustrezne časovne okvire, dovolj sredstev, stopnjo izziva in pomen rešitve problema za organizacijo oziroma motiviranost za rešitev določenega problema. Kot zaviralce ustvarjalnosti pa avtorica (prav tam) navaja: neustrezno nagrajevanje, preveč birokracije, pomanjkanje svobode pri delu, neustrezno vodenje in povratne informacije o dosežkih, pomanjkanje virov, časovni pritisk ipd. Tudi Shalley, Gilson in Blum (2000, 216) podobno ugotavljajo, da so v vsakem delovnem okolju prisotni dejavniki, ki imajo na ustvarjalnost pozitiven ali negativen vpliv, kar navaja tudi Sternberg (2006, 88–90), ki dodaja, da ni ustvarjalnih idej brez ustvarjalnosti naklonjenega okolja.

Jalan in Kleiner (1995, 20) ustvarjalnost na delovnem mestu opredelita kot predloge in izvedbo novih idej in rešitev pri svojem delu, pri čemer je tudi določena stopnja tveganja. Menita, da z vidika organizacije ni pomembna samo ideja kot taka, ampak celoten ustvarjalni proces in tudi implementacija ideje v organizacijo. Potrebno je preveriti, ali je predlagana rešitev ustrezen in uspešen način reševanja nekega problema.

Dul, Ceylan in Jaspers (2011, 719) so identificirali devet družbeno-organizacijskih dejavnikov, vezanih na **delovno okolje**, ki vplivajo na ustvarjalnost zaposlenih: zahtevnost nalog, timsko delo, rotacija nalog, avtonomija, vodenje in spodbuda, čas za razmišljanje, ustvarjalni cilji,

prepoznavanje ustvarjalnih idej ter nagrajevanje ustvarjalnih rezultatov. Avtorji so zaključili, da na ustvarjalnost najbolj vplivajo posameznikova osebnost, družbeno-organizacijski vidik delovnega okolja in fizično okolje. Med temi je vpliv posameznikove osebnosti najmočnejši, vpliv fizičnega okolja pa je manjši od družbeno-organizacijskih dejavnikov (Dul, Ceylan in Jaspers 2011, 715).

Fizične značilnosti delovnega okolja so v raziskave o ustvarjalnosti le redko vključene. Pregled literature, ki so ga opravili Dul, Ceylan in Jaspers (2011, 720–721), izpostavlja naslednje fizične elemente delovnega okolja, ki lahko pripomorejo k ustvarjalnosti: pohištvo in oprema, prisotnost rastlin, pomirjujoče barve (zelena, modra, modro-vijolična) in barve, ki sprožijo navdih (rumena, rdeča, oranžna, roza), zasebnost, kakršenkoli pogled skozi okno, količina svetlobe in dnevna svetloba, primerna klima (temperatura, vlaga, kakovost zraka), zvoki (pozitivni) ter vonjave (pozitivne). Tudi Mihalič (2008, 62) ugotavlja, da na zadovoljstvo, dobro počutje, uspešnost, produktivnost in ustvarjalnost zaposlenih na delovnem mestu pomembno vpliva spodbudno delovno okolje s primerno urejenimi in opremljenimi delovni prostori, čim manj hrupa, ergonomsko ureditvijo opreme ipd. Da so za ustvarjalnost zaposlenih pomembna sredstva in oprema za opravljanje dela ter zanimivost dela, navajata tudi Mayfield in Mayfield (2010, 165).

Nekateri avtorji tudi menijo, da je od osebnostnih karakteristik posameznika odvisno, kako bo fizično okolje vplivalo nanj in da bolj ali manj ustvarjalni posamezniki drugače odreagirajo na vplive fizičnega in družbeno-organizacijskega okolja na delovnem mestu (Dul, Ceylan in Jaspers 2011, 721).

Pomemben dejavnik ustvarjalnosti je zagotavljanje virov – potrebnega časa in finančnih sredstev (de Jong in Den Hartog 2007, 53–57). Amabile (1998) navaja, da časovni pritisk na ustvarjalnost včasih vpliva spodbujajoče, lahko pa ustvarjalnost tudi omejuje. Kadar so problemi posamezniku velik izziv, lahko časovni pritisk dodatno poveča notranjo motivacijo za ustvarjalno rešitev. Pomembno pa je, da časovni roki niso

prekratki, saj je pri ustvarjalnosti potrebno dovolj časa za raziskovanje in razvoj novih rešitev, predvsem pa za inkubacijo idej (Amabile 1998). Avtorica (prav tam) tudi dodaja, da je za ustvarjalnost potrebno nameniti ustrezno količino finančnih sredstev. Teh ne sme biti niti premalo niti preveč, saj oboje zavira ustvarjalnost.

Podobno tudi Hemlin, Allwood in Martin (2008) ugotavljajo, da na ustvarjalnost vpliva sestava del in nalog, kamor sodita tudi časovni pritisk in prevelik obseg dela.

Kot smo že omenili, na ustvarjalnost, motivacijo in zadovoljstvo zaposlenih v delovnih organizacijah pomembno vplivata tudi **organizacijska kultura in klima**. Organizacijska kultura so skupna pričakovanja posameznikov v organizaciji (Robbins 2005, 231), verovanja in vedenja, ki jih delijo zaposleni (Hislop 2013). Predstavlja jo sistem vrednot, prepričanj, temeljnih stališč, pričakovanj, ki so značilna za določeno organizacijo (Kavčič 2005, 4). So neka notranja zavest organizacije, ki oblikuje in usmerja obnašanje zaposlenih (Marolt in Gomišček 2005, 46). V organizaciji ima organizacijska kultura, kot meni Robbins (2005, 232), več funkcij: postavlja meje oziroma razlike med organizacijami, izraža del identitete zaposlenih, zaposlene usmerja k ciljem, ki so pomembnejši od lastnih ciljev, s tem, da zaposlenim narekuje standarde vedenja, pomaga držati organizacijo skupaj in je ustvarjalec smisla.

Fullagar in Kelloway (2009) poudarjata pomembnost jasno opredeljenih ciljev, ki zaposlenim omogočajo, da se popolnoma posvetijo zadanim nalogam, saj imajo tako nedvoumne informacije, kaj se od njih pričakuje.

Organizacijska klima, ki se kaže kot zadovoljstvo pri delu, vpliva pa tudi na učinkovitost pri delu, predstavlja način, kako zaposleni razumejo organizacijo kot celoto (Gorišek in Tratnik 2003, 17).

Organizacijska klima s temeljnimi vrednotami organizacijske kulture in ustrezni viri imajo močan vpliv na ustvarjalnost zaposlenih v organizaciji (Ekvall in Ryhammar 1999, 303). Izboljšanje pogojev za ustvarjalnost in

inovativnost ter ustrezna organizacijska klima pozitivno vplivajo na počutje in zadovoljstvo zaposlenih pri delu. Kadar menijo, da imajo dovolj podpore, svobode in časa, si upajo razmišljati širše, medsebojno odprto komunicirajo in so bolj dojemljivi za razvoj idej (Rasulzada in Dackert 2009, 197).

Za uspeh organizacije je pomembna organizacijska kultura, v kateri prevladuje obojestransko zaupanje med nadrejenimi in podrejenimi, skupinsko reševanje problemov, ki mora temeljiti na visokih ciljih, medsebojnem sodelovanju in komuniciranju ter deljenju informacij (Fatur in Likar 2009, 46). Tudi Dimovski, Penger, Škerlavaj in Žnidaršič (2005, 65) poudarjajo pomen zaupanja med vodstvom in sodelavci, zaradi česar lahko zaposleni odprto in odkrito komunicirajo, sodelujejo in uspešno rešujejo težave. Zagotavljanje take organizacijske kulture in klime omogoča prijazno okolje in spodbuja ustvarjalnost (Cachia, Ferrari, Ala-Mutka in Punie 2010, 14), kar ugotavljajo tudi Hemlin, Alwood in Martin (2008). Bukovec (2006, 122) med drugim navaja, da mora organizacijska kultura omogočati komuniciranje in motivacijo za ustvarjalnost pri vsakem opravilu.

Ovsenik in Ambrož (2000) poudarita pomen vodstva, ki širi organizacijsko kulturo tako, da nadzoruje poslovne procese, da je pozorno na dogajanje v organizaciji in se odziva na različne, predvsem krizne dogodke, da postavlja merila za dosežke in jih nagrajuje ter z lastnim zgledom. Amabile (1998) pa dodaja, da pogosto prav vodstvo z neustrezno delovno klimo zavira ustvarjalnost sodelavcev. Vodstvo bi moralo poskrbeti za ustrezne pogoje in poudarjati, da je ustvarjalnost vrednota in pomembna prioriteta vseh zaposlenih (Amabile 1998, 84).

Podobno Bain, Mann in Pirola-Merlo (2001, 55) ugotavljajo, da je za ustvarjalnost pomembna klima v skupini oziroma na delovnem mestu. Tudi Stokols, Clitheroe in Zmuidzinas (2002) so ugotovili, da pozitivna klima spodbuja ustvarjalnost na delovnem mestu oziroma je, kot meni Pezdirc Žulič (2012, 85), za ustvarjalno delovanje zaposlenih ključnega pomena.

Za nastanek, razvijanje in ohranjanje **medosebnih odnosov**, ki so posledica trajnejšega usklajenega sodelovanja med dvema ali več osebami, je nujno komuniciranje. Vstopanje v odnose, njihovo oblikovanje in prekinjanje so dejavnosti vsakega posameznika in osnovni znak njegove družbene narave (Ule 2005, 301). Odstranjevanje ovir pri komuniciranju in omogočanje neformalnih druženj sta pomembna dejavnika ustvarjalnosti in zadovoljstva (Šmuc in Senge 2004, 18).

Možina in drugi (2002, 596) menijo, da medsebojni odnosi, ki izvirajo iz ljudi in njihovih osebnih lastnosti ter so usmerjeni na druge, vplivajo na izpolnjevanje delovnih nalog in doseganje ciljev organizacije in so tako eden najpomembnejših dejavnikov zadovoljstva zaposlenih. Pomembni so za humanizacijo ljudi in njihovega dela ter za ustvarjanje in razvoj etike in delovne morale.

Izsledki raziskav vpliva medosebnih odnosov med sodelavci na ustvarjalnost niso enotni. Pregled literature je pokazal, da nekatere raziskave kažejo na pomen povezanosti in dobrih odnosov na delovnem mestu pri izražanju ustvarjalnosti, medtem ko druge raziskave zaključujejo, da je vpliv podpore in odnosov neznačilen (Shalley, Zhou in Oldham 2004, 939). Shalley in Oldham (1997, 337) sta ugotovila, da posamezniki, ko so v tekmovalnem odnosu, hitreje pridejo do ustvarjalnih idej. Vendar novejša študija kažejo ravno nasprotno, da element tekmovalnosti negativno vpliva na ustvarjalnost med sodelavci (Erat in Gneezy 2016, 273–279). Zaradi tekmovalnosti se sicer poveča trud, ki ga posamezniki vložijo, vendar pa se rezultat dela ne izboljša in ne prinese več ustvarjalnosti, kar je posebej očitno pri ženskah (Erat in Gneezy 2016, 279). Študija, ki so jo izvedli Baer, Vadera, Leenders in Oldham (2014, 892), je tudi pokazala, da tekmovalnost lahko vpliva pozitivno, če so skupine sestavljene izključno ali večinoma iz moških, v ženskih skupinah pa je vpliv negativen.

Hemlin, Allwood in Martin (2008, 197) tudi ugotavljajo, da medsebojno delovanje posameznikov spodbuja ustvarjalnost. Za ustvarjalno sodelovanje je pomembno zaupanje in odprta komunikacija med sode-

lavci. Slednja vodi v ustvarjalno debato, ki sprošča domišljijo in spodbuja porajanje najneverjetnejših zamisli. Sodelavci polagoma spoznajo, da so različna stališča nekaj običajnega, o njih razpravljajo in zato narašča zaupanje v njihovo verodostojnost (Senge 2002, 164).

Pomembno je tudi, da vodja zaupa sodelavcem, da bodo po svojih najboljših močeh izpolnili pričakovanja in podpira ustvarjalni proces celotnega tima (Mayer 2004b). Tudi Novak (2000, 116–117) ugotavlja, da je zaupanje med zaposlenimi potrebno za dobre medsebojne odnose in je eden najpomembnejših pogojev za uspešno poslovanje organizacije. Zaposleni so ob veliki stopnji zaupanja med sodelavci bolj lojalni do organizacije in bolje opravljajo delo.

Študija, ki je zajela vzorec malih slovenskih podjetij, je pokazala, da imajo **delovne izkušnje** vpliv na ustvarjalnost in razvoj inovacij. Pokazale so se kot značilne, čeprav imajo manjši pomen kot osebne lastnosti (Prodan, Ahlin in Slavec 2010, 5).

Na ustvarjalnost pozitivno ali pa negativno vplivajo tudi strokovnost posameznika, njegovo znanje, veščine in sposobnosti. V pozitivnem smislu znanje povečuje sposobnost ustvarjanja novih vidikov razumevanja dejstev in njihovih medsebojnih povezav. Lahko pa znanje in veščine ustvarjalnost omejujejo na togo sledenje rutinam in s tem omejujejo širši vpogled v problematike (Fatur in Likar 2009, 51). Tudi Fink Babič (2006, 316) poudarja, da je znanje tisti pomemben dejavnik, ki omogoča ustvarjalnost in posledično inovacije, izboljša produktivnost in poveča konkurenčnost organizacije, zato sta znanje in ustvarjalnost zaposlenih za organizacijo zelo pomembna.

Izobraževanje zaposlenim omogoča novo znanje in informacije, ki jim pomagajo k vzniku novih idej in alternativnih rešitev (Madjar 2005, 182). Drevenšek (2000, 48) navaja, da je za spodbujanje ustvarjalnosti zaposlenih pomembno, da se pravim ljudem dodelijo prave naloge glede na njihovo znanje in ustvarjalne zmožnosti. Zaposleni nimajo vsi znanja o vsaki stvari, razlikujejo se tudi v sposobnostih. To pomeni, da

je zaposlene in njihove lastnosti ter sposobnosti potrebno dobro poznati. Znanje omogoča posameznikovo ustvarjalnost (Pretnar 2002, 32) in do neke stopnje je formalna izobrazba za ustvarjalnost koristna, lahko pa njena vrednost postane vprašljiva (Makarovič 2003). Nasprotno pa Srića (1999) meni, da ozka specializacija ovira ustvarjalnost.

Količino in dostopnost do znanja, ki je temeljni vir delovanja posameznika na vseh področjih je potrebno povečevati. Pri tem je pomembno tudi znanje, ki ga zaposleni pridobivajo z življenjskimi in delovnimi izkušnjami, samoizobraževanjem in krajšimi oblikami neformalnega izobraževanja (Svetlik in Pavlin 2004, 200–201). To znanje v procesu dela prenašajo drug na drugega, kar omogoča socialna interakcija med posamezniki (Mazzarol 2012, 7), učenje pa postane oblika dela (Urh 2007, 58), kar pripelje do boljših rezultatov in spodbuja ustvarjalnost.

Brcar in Lah (2011, 9) ter Shin in Zhou (2003) menijo, da **vodenje in stil vodenja** lahko bistveno vplivata na ustvarjalnost in inovativnost posameznikov, saj mora vodja za spodbujanje ustvarjalnosti zaposlene mobilizirati in motivirati, da svoje ideje tudi uresničijo, da dobijo uporabno vrednost in se tako ustvarjalnost zaposlenih ne izgublja (Baer 2012, 1116). Pomembno je, da je tudi sam ustvarjalen, temeljit, da je karizmatičen in emocionalno inteligenten (Castro, Gomes in de Sousa 2012, 177) ter ima smisel za (sproščen) humor, ki pozitivno vpliva na ustvarjalnost (Lang in Hoon 2010, 55). Shin in Zhou (2003) ugotavljata, da vodenje in stil vodenja lahko bistveno vplivata na motiviranje posameznikov za inovativnost.

Vodenje z dobrim zgledom je, poudarja Srića (1999), najučinkovitejše spodbujanje ustvarjalnosti, zato mora biti vodja pogumen, izviren, demokratski, neodvisen in nekonformističen, predvsem pa mora znati prisluhniti zaposlenim in jih podpirati pri uresničevanju ustvarjalnih zamisli. Slednje izpostavljajo tudi Amabile in drugi (2004, 25–29). Osnovna naloga vodje je, da s spodbujanjem sodelovanja, enakopravne komunikacije in odprtih medsebojnih odnosov v organizaciji ustvarja in vzdržuje ustvarjalno vzdušje (prav tam). Mayer (2004a, 61) dodaja,

da je za ustvarjalno delo potrebno poslušati in upoštevati ideje ter predloge sodelavcev in zagotavljati enakopravno komunikacijo in odprte medosebojne odnose. Z dejavnim poslušanjem vodja sporoča sodelavcem, da jim je na voljo, če to želijo. Tudi Robinson in Schroeder (2004) se strinjata, da je za spodbudo ustvarjalnosti pomembno, da vodja prisluhne zaposlenemu in mu zagotovi obravnavo predloga.

Zaposleni se morajo v svojem delovnem okolju počutiti varne in biti brez strahu pred kritiko pri predstavljanju svojih ustvarjalnih idej (Mathisen, Einarsen in Mykletun 2012, 370), vodja pa naj jim nudi dovolj podpore in spodbude (Cummings in Oldham 1997, 24).

Tudi nadrejeni naj bi v napakah videli priložnost za učenje in ne priložnosti za grajo podrejenih, meni Adams (2005, 32). Podobno Smith (2002, 30) poudarja, da se le ob vzajemnem zaupanju sodelavci čutijo dovolj varne, da si upajo iz varnega okolja na manj znana področja. Če bodo vodji dovolj zaupali in jih ta ne bo kaznoval za storjene napake, se bodo naučili tvegati. Flaherty in Pappas (2000, 271–278) dodajata, da medsebojno zaupanje med vodjo in podrejenimi pozitivno vpliva na zadovoljstvo zaposlenih in tudi na njihovo samomotivacijo (Mihalič 2008, 27).

Mumford (2000) tudi ugotavlja, da je za pridobitev in ohranjanje inovativnih ljudi v organizaciji pomemben sistem nagrajevanja, ki mora vsebovati tako notranje (čustvene) kot zunanje (fizične) nagrade. Podobno Pezdirc Žulič (2012, 91) razmišlja, da so za ustvarjalnost in iskanje novih idej zaposleni bolj motivirani, če se jim pokaže, da je to cenjeno oziroma nagrajeno. Pri nagrajevanju ustvarjalnosti naj bodo načini nagrajevanja ustvarjalno zasnovani in prilagojeni posameznikom, menita Jalan in Kleiner (1995, 20), najboljša je kombinirati denarne in nedenarne nagrade (Mihalič 2008, 27).

Vodje morajo za doseganje visoke ravni ustvarjalnosti zaposlenih v organizaciji sodelavcem zagotavljati **ažurne in relevantne informacije ter konstruktivno kritiko**, kar realno ovrednoti pomen in potencial

ustvarjalnosti posameznika za organizacijo (Amabile 1998). Povratne informacije o doseženih rezultatih so pomembne v celotnem procesu ustvarjalnosti in inoviranja (Gorišek in Tratnik 2003, 68–70; Adams 2005, 32). Takojšnje povratne informacije zaposlenim omogočajo, da si pojasnijo svoj napredek v smeri doseganja zastavljenih ciljev (Jackson in Eklund, 2004). Občutek avtonomije in ustrezna povratna informacija zmanjšata negotovost ustvarjalcev, zato so bolj osredotočeni na nalogo in učenje novih veščin (Zhou, 2003).

Amabile (1996b, 231–233) je že v začetkih raziskovanj o ustvarjalnosti v delovnem okolju ugotovila, da **svoboda pri delu** spodbuja ustvarjalnost in da preveč birokracije ter pomanjkanje svobode pri delu ustvarjalnost zaposlenih zavira. Zanimivo in kompleksno delo, ki od delavcev zahteva samostojno odločanje o tem, na kakšen način naloge izpeljati, bolj verjetno spodbuja notranjo motivacijo in ustvarjalnost (Amabile 1988, Mayfield in Mayfield 2010, 165). Amabile (prav tam) nadaljuje, da svoboda pri delu pomeni, da se zaposlenim prepusti pristop do naloge in izbiri načina dela oziroma postopkov, ki jih pri delu uporabljajo. Tako najbolj izkoristijo svojo strokovnost, hkrati pa imajo občutek obvladovanja situacije, zaradi česar so bolj ustvarjalni in notranje motivirani.

Podobno je bilo za avtonomijo pri opravljanju delovnih nalog v literaturi ugotovljeno, da je pozitivno povezana z ustvarjalnostjo zaposlenih (Shalley, Gilson in Blum 2000; Hemlin, Allwood in Martin 2008; Sacchetti in Tortia 2013, 1793). Hkrati pa se izpostavlja tudi pomen timskega dela in sodelovanja, ki včasih zahteva omejitve avtonomije in individualnih potreb in lahko deluje antagonistično (Sacchetti in Tortia 2013, 1808).

Delovno okolje, kjer posameznik preživi veliko časa, zaradi intenzifikacije dela prinaša vedno več **stresa** (Musek Lešnik 2009, 54). Stres postaja čedalje večji problem, saj povzroča zdravstvene težave, motnje v storilnosti, ustvarjalnosti in konkurenčnosti (Božič 2003, 14). Pomembno pa se je zavedati, da je določena količina stresa na delovnem mestu nujna za posameznikovo učinkovito delovanje. Kot ugotavlja

Goleman (2001, 105), so določene okoliščine v delovnem okolju za nekoga lahko huda grožnja, za drugega pa pomenijo izziv in se z veseljem sooča z njimi. Podobno tudi Stamper in Johlke (2003, 569) menita, da stres nima nujno negativnih posledic, ampak ima lahko tudi pozitiven učinek na posameznega zaposlenega in posledično na učinkovitost organizacije.

Negativni stres (angl. *distress*) pri delu povzročajo emocionalni in psihični pritiski (Božič 2003, 20), ki so posledica delovnih obremenitev, delovnih razmer, delovnega okolja, prekomernega dela, organizacijske strukture, klime, kulture ter vloge in odgovornosti na delovnem mestu, medsebojnih odnosov in sprememb v organizaciji (Cox, Griffiths in Rial-Gonzales 2000, 44).

Pozitivni stres (angl. *eustress*) se pojavi, ko so sposobnosti večje od zahtev, kar posameznik občuti kot prijetno, vznemirljivo, spodbudno in navdušujoče občutje, ki ga navda s samozavestjo, občutkom sposobnosti obvladovanja nalog, izzivov in zahtev in pozitivno samopodobo. To ugodno vpliva na telesne in duševne sposobnosti, ustvarjalnost in produktivnost. Posameznik si želi novih izzivov in zanimivih nalog, jih z veseljem opravlja, ustvarjalnosti pusti prosto pot in zastavljene cilje zlahka dosega (Looker in Gregson 1993, 30, 35).

Hon, Chan in Lu (2013, 423), Lepine, Podsakoff in Lepine (2005, 764) in Podsakoff, Lepine in Lepine (2007, 439) v svojih študijah dokazujejo, da stres, povezan z delom, ni vedno slab in lahko zvišuje ustvarjalnost zaposlenih ter jih spodbuja k spremembam in ustvarjanju novih, uporabnih idej ter postopkov za reševanje problemov in tako ne le pomaga odstraniti vire stresa, ampak pozitivno vpliva na konkurenčno prednost organizacije.

Strokovnjaki tako ugotavljajo, da nekaj stresa na delovnem mestu pozitivno vpliva na ustvarjalnost zaposlenih predvsem takrat, ko gre za iskanje rešitve nekega problema, ki potrebuje hitro rešitev, je intelektualno zahteven in predstavlja izziv z več vidikov ustvarjanja (na primer naloge

ali projekti s časovnimi roki, ki na eni strani predstavljajo velik pritisk, na drugi pa spodbudijo notranjo motivacijo in ustvarjalnost) (Andriopoulos 2001, 836; Hon in Kim 2007, 194; Lepine, Podsakoff in Lepine 2005, 765). Stres je, tako ugotavljata Hon in Kim (2007, 194), sprožilec pozitivnih sprememb pri zaposlenih, ki so nezadovoljni s trenutno situacijo, da najdejo nove poti in ustvarjalne pristope za izboljšanje.

Zadovoljstvo pri delu Možina in drugi (2002, 4) opredelijo kot občutke, ki jih zaposleni doživljajo pri delu in so posledica zadovoljenih potreb, uspešno doseženih ciljev, pa tudi dela samega. Pri zadovoljstvu pri delu gre za pozitivno čustveno stanje ali, kot navaja Zupan (2001, 104), za pozitivne čustvene reakcije oziroma pozitivno doživljanje dela, na katerega vplivajo številni osebni in tudi zunanji dejavniki. Je rezultat načina doživljanja dela, ocenjevanja delovnega okolja, izkušenj pri delu in tega, kako posameznik občuti elemente dela in delovnega mesta (Mihalič 2008, 4). Zupan (2001, 104) ugotavlja, da je zadovoljstvo pri delu odvisno od posameznikovega zaznavanja trenutnih razmer, pri čemer so pomembna njegova pričakovanja in to, kar je zanj pomembno v povezavi s čustvi, ki jih ima glede opravljanja svojega dela. Stopnja zadovoljstva je odvisna od osebnih lastnosti posameznika, njegovih vrednot, dela, ki ga opravlja, in družbenih vplivov (Mihalič 2007, 266) oziroma družbenega okolja, ki nekatera dela dojema za bolj ali manj zaželena (Rozman 2000, 67).

Zadovoljstvo zaradi dobro opravljenega dela je trajnejše od vsake nagrade (Sang 2001, 65). Z delom so zadovoljnejši posamezniki, ki so bolj optimistični, čustveno stabilni, radi delajo v timu in vedo, kaj željo na delovnem mestu doseči (Williamson, Pemberton in Lounsbury 2005, 122) oziroma tisti, ki so pri delu (lahko) ustvarjalni (Moniarou-Papaconstantinou in Triantafyllou 2015, 168). Zadovoljen zaposleni pozitivno vpliva na sodelavce in delovno okolje. Zupan, Svetlik, Stanojevič, Možina, Kohont in Kaše (2009, 346) navajajo, da je zaradi različnosti posameznika, ki se na stimulacije iz delovnega okolja vsak odzove drugače, za ohranjanje ravnih zadovoljstva potreben individualen pristop.

Rezultati raziskav o vplivu delovne dobe na zadovoljstvo pri delu so nasprotujoči. Medtem ko so nekatere študije našle pozitivno korelacijo, druge izpostavljajo, da se z leti zadovoljstvo pri delu zmanjšuje (Moniarou-Papaconstantinou in Triantafyllou 2015, 165).

Zunanji – drugi dejavniki

Organizacije delujejo in opravljajo dejavnost v različnih okoljih, s katerimi vstopajo v mnoge medsebojne povezave oziroma morajo z njimi sodelovati. Tako zunanje okolje in njegovi dejavniki vplivajo na organizacije (Ivanko 2000, 31; Rebernik 2008, 76). Da preživijo in so učinkovite, se morajo na spremembe v okolju odzivati in se jim nenehno prilagajati (Lin 2006, 439). Vpliv zunanjih dejavnikov na organizacijo in posledično ustvarjalnost v organizaciji sestavljajo: družbeno, ekonomsko, politično, pravno, tehnično-tehnološko in kulturno okolje, interesne skupine oziroma kupci proizvodov ali uporabniki storitev, tržišče ipd.

Oboreh in Umukoro (2011, 31) navajata, da je za sodobne organizacije sposobnost prilagajanja in soočenje s spremembami (ekonomskimi, socialnimi, tehnološkimi, političnimi ipd.) v okolju vedno pomembnejše, pri čemer je potreben ustrezen in učinkovit odziv. Ivanko (1999, 15) dodaja, da mora organizacija racionalno usklajevati svoje interese z interesi in zahtevami okolja, zagotavljati oskrbo z vsemi potrebnimi viri in omogočiti sproščanje in izkoriščenost posameznikovih ustvarjalnih sposobnosti.

Podrobnejši opis zunanjih dejavnikov, ki vplivajo na organizacijo in posledično na ustvarjalnost v delovnem procesu, pa presega temo pričujoče monografije.

2.8 Spodbude in ovire ustvarjalnosti

Ustvarjalnost je zapleten pojav, ki vključuje osebnostne dejavnike in motivacijo posameznika ter njegove kognitivne sposobnosti. Kljub

temu pa ustvarjalnost lahko povečamo z uporabo določenih spretnosti in strategij (Karpova in drugi 2011, 53).

Ustvarjalnost lahko razvijamo, spodbujamo ali zaviramo. Številni raziskovalci menijo, da se ustvarjalnost najbolj izraža v otroštvu, v kasnejših obdobjih pa naj bi zaradi ustaljenih vzorcev (izkušnje in navade) pojavnost začela upadati. Kot ugotavlja Mayer (1994, 29), je ustvarjalnost v človeku možno prebujati, če živi v spodbudnem okolju in je v tej smeri tudi sama dejavna, sicer ne. S tem se strinjajo tudi Likar in drugi (2002, 45), ki dodajajo, da je ustvarjalnost potrebno neprestano razvijati.

V nadaljevanju bomo prikazali najpogosteje omenjene spodbude in tudi ovire ustvarjalnosti, kot jih navajajo različni raziskovalci ustvarjalnosti.

Spodbujanje ustvarjalnosti

Ustvarjalnost lahko pospešimo tako, da intenzivno razmišljamo o problemu in preizkušamo razne možnosti, ki bi pripeljale do rešitve (Pečjak 1987, 16). Obstaja nekaj načinov, kako spodbujati ustvarjalnost: s povečanjem samozavesti, z utrjevanjem prepričanja, da je problem mogoče in tudi vredno rešiti, z delom, ki je bolj zanimivo in zabavno, s povečanjem motivacije, z bistveno boljším obvladovanjem dela, ki ga opravljamo, z občutkom za boljše nadzorovanje dela, ki ga opravljamo, s samozavedanjem o sposobnostih inovativnega razmišljanja, z rastjo ugleda posameznika (Pečjak 1989, 153). Neumann (2007, 205) ugotavlja, da je interaktivno okolje najpomembnejši dejavnik za spodbujanje ustvarjalnosti.

Kot ugotavlja Srića (1999, 85), se vrhunske ustvarjalnosti ne da naučiti, kljub temu pa obstaja veliko metod in tehnik, ki spodbujajo ustvarjalnost in ki jih nekateri imenujejo tehnike ustvarjalnega mišljenja (Pečjak 2001b, 87), tehnike skupnega razmišljanja (Lipičnik 1998, 283) ali postopki ustvarjalnega mišljenja (Pečjak in Štrukelj 2013, 191). Njihov namen je spodbujanje in aktiviranje ustvarjalnih potencialov,

ustvarjanje, razvijanje, preverjanje, izpopolnjevanje, spreminjanje, izbiranje in preverjanje novih idej (Berginc in Krč 2001, 204) tako, da odstranjujejo ovire ali kažejo bližnjice (Pečjak in Štrukelj 2013, 191). Te metode in tehnike vplivajo na divergentno mišljenje, ki s prožnostjo, spontanostjo, izvirstnostjo omogoča veliko različnih idej, asociacij v kratkem času (Matos 1994, 17). Večina je mešanica konvergentnega in logičnega mišljenja (Berginc in Krč 2001, 204). Tehnik za spodbujanje ustvarjalnega mišljenja je mnogo, več kot petdeset, se pa nekatere med njimi redkeje uporabljajo.

Ločimo individualne in skupinske tehnike spodbujanja ustvarjalnega mišljenja. Prve so v pomoč posameznikom, v drugih udeleženci drug drugega spodbujajo k nastajanju, izmenjevanju idej in se skupno odločajo o najboljših rešitvah (Berginc in Krč 2001, 204; Pompe 2011, 229). Med individualne tehnike sodijo: asociacije, miselni vzorci, sestavljanje kolažev, spispek besed/izboljšav, »valjanje v travi idej«, »do it«. Pogostejše skupinske tehnike pa so: viharjenje možganov (angl. *brainstorming*), nominalna skupinska tehnika, lotosov cvet, ribja kost, šest klobukov razmišljanja (Berginc in Krč 2001, 206; Pompe 2011, 231). Nekatere je mogoče uporabljati na oba načina, bodisi posamično bodisi skupinsko. Kot navaja Mayer (1994, 73), je učinkovita komunikacija najpomembnejše orodje skupinske ustvarjalnosti; slednja pomeni osnovno sposobnost organizacije za spremembe.

Poznamo pa še analitične in holistične (celostne) tehnike ustvarjalnega mišljenja. Analitične temeljijo na analizi in razgradnji gradiva v osnovne delce, ki se jih nato sestavi nazaj in kombinira v nove rešitve. Te ne prihajajo spontano, ampak so posledica razmišljanja. Holistične tehnike pa spodbujajo nastajanje celovitih, nerazčlenjenih novih idej z majhnimi »aha« izkušnjami. Razmišljanje poteka z vsemi potrebnimi elementi hkrati, pri čemer nastane reintegracija gradiva, nov pogled, novo spoznanje. Mišljenje pa poteka lateralno, paralelno in divergentno (Berginc in Krč 2001, 204; Pečjak 2001b, 88; Pompe 2011, 231).

Kot ugotavlja Mayer (1991, 113), je uporaba tehnik ustvarjalnega mišljenja ena od oblik ustvarjalnega sodelovanja, ki vodi v inovacije, hkrati pa osvobaja in bogati posameznikovo osebnost, daje smisel življenju ter razvija medsebojne odnose.

Pečjak (1989, 13–16) je po več avtorjih povzel in združil navodila, kako pri posamezniku pospešiti ustvarjalno mišljenje, kot npr.: proučevanje sorodnih področij in širjenje obzorij, opazovanje okolja z različnih vidikov, izogibanje konformističnemu vedenju, ohranjanje dvoma, izogibanje blokov mišljenja, dobra priprava, zapisovanje idej ipd. Avtor (prav tam) ugotavlja, da tehnike ustvarjalnega mišljenja sprožijo ustvarjalnost pri marsikomu, ki je ne more ali ne zna sprostiti, jo pa ima v sebi, ne pomagajo pa do ustvarjalnosti tistemu, ki mu to ne leži.

Oviranje ustvarjalnosti

Poleg poznavanja in zavedanja dejavnikov in načinov spodbujanja ustvarjalnosti je zelo pomembno, da se zavedamo dejavnikov, ki ustvarjalnost ovirajo ali blokirajo in se jim izogibamo oziroma poskušamo nanje vplivati (Choi, Anderson in Veillette 2009, 349).

Kot ugotavlja Kavčič (2011, 42), so ovire ustvarjalnosti številne, tudi razvrstitev različnih ovir je veliko, zato je potrebno njihovo proučevanje in iskanje načinov, kako jih zmanjšati ali odpraviti. Za to je potreben pravi način oziroma pristop.

Razlikujemo notranje ovire ustvarjalnosti, ki izhajajo iz posameznega ustvarjalca, in pa zunanje, ki izhajajo iz okolja. Pogostejše kot v ljudeh so ovire ustvarjalnosti v okolju, kjer se lahko pojavijo socialne blokade in kulturne blokade, katerih vir so kulturne vrednote okolja, v katerem posameznik živi (Mayer 1991, 62). Berginc in Krč (2001, 34) dodajata, da so kulturne in socialne blokade, ki determinirajo neko družbo in njeno okolje, ključni vir v zaviranju ustvarjalnosti. Med socialne blokade v določenem okolju štejemo pomanjkanje zaupanja med ljudmi in prevladujoč avtoritativni sistem vodenja.

Srića (1999, 149–159) govori o petih skupinah blokad, ki ovirajo ustvarjalnost:

1) zavračanje idej drugih

Ljudje so nagnjeni k iskanju slabosti v tujih predlogih in njihovem zavračanju, ne da bi jih poslušali ali razumeli. Kažejo se kot tih odpor, zavlačevanje, bojkot, skrivno lobiranje, negativizem.

2) birokratske ovire

Birokratska naravnost, ki ji je tuja improvizacija, prožnost, strpnost ipd., temelji na potrebi in navadi, da je vse čim bolj definirano, regulirano oziroma predpisano. Čeprav je upoštevanje nekaterih pravil neizogibno in bistveno olajša organizacijo dela, pa je njihova toga uporaba ena največjih ovir nastajanja novih idej.

3) ozka specializacija

Kljub nedvoumnemu prispevku specializacije k industrializaciji in razvoju ta pomeni eno od močnih ovir ustvarjalnosti. Njene negativne posledice so: izločanje problema iz celote, ki posledično postane nesmišeln; zaposlenost z napačnimi cilji; pomanjkanje multidisciplinarnosti, organizacijska zaprtost majhnih strokovnih skupin ali posameznikov; ozko razumevanje odgovornosti.

4) beg pred napakami

Želja posameznika, da ima prav, je nekaj normalnega, prav tako tudi strah pred napakami in izogibanje morebitnim napačnim odločitvam. Iz potrebe, da se napaki izogne, se lahko pri posamezniku ali skupini pojavi protiuustvarjalno vedenje, ki povzroča odpor proti novim idejam in se izraža kot:

- iskanje varnosti, ki se kaže v izogibanju situacijam, ki so negotove, tvegane ali neznane in pri katerih je možnost napake večja;
- strah pred kaznijo, ki se kaže v izogibanju situacijam, ki bi se za posameznika lahko slabo končale in bi ga vodja lahko zato kaznoval;
- iskanje »žrtvenega jagnjeta«, ki se kaže v tem, da posameznik za nič ne sprejema odgovornosti in jo prevali na druge. Okolje, v katerem

napake ne veljajo kot sredstvo učenja ampak sredstvo kaznovanja, nima možnosti, da postane inkubator novih, ustvarjalnih idej ter njihove uporabe.

5) omejeni viri

Vsi viri pri razvoju in sprejemanju ustvarjalnih idej niso enako pomembni. Pomanjkanje virov je pogosto izgovor za neustvarjalnost. Gre lahko za sledeče ovire:

- finančna sredstva, nevlaganje v izpopolnjevanje, učenje in spremljanje najnovejših dosežkov in spoznanj ter razvoj lastnih informacijskih omrežij ter nenamenjanje časa za razmišljanje o problemih in uporabo tehnik za spodbujanje in aktiviranje ustvarjalnega mišljenja pri načrtovanju dela.

Poleg zgoraj naštetega je potrebno omeniti, da na ustvarjalnost posameznika nasplošno in na delovnem mestu vpliva tudi stres, o katerem smo pisali v podpoglavju 2.7.

2.9 Ustvarjalnost in inovativnost

Obstaja močna povezanost med ustvarjalnostjo in inovacijo. Za vsako inovacijo je potrebna ustvarjalnost, predhodnik ustvarjalnosti pa je ustvarjalno mišljenje (Andrejčič in drugi 1994, 32). Brez ustvarjalnosti, ki zaznamuje celoten proces inovacije, najbolj pa njegov začetek, inoviranje ni mogoče (McLean 2005, 227). Ustvarjalnost je potrebna v vseh fazah inovacijskega procesa, ne le pri generiranju zamisli. Da je ustvarjalnost sestavni del inovativnosti, a najbolj opazen v prvi fazi inovacijskega procesa, pri iskanju idej, navajata tudi de Jong in Den Hartog (2007, 43–44). Rezultat ustvarjanja so inovacije.

Inovacija je proces uporabe znanja, ustvarjalnosti in prizadevanja, ki na osnovi invencije uvaja, doseže nove proizvode v gospodarstvu, zlasti na tehnološkem področju (Likar 2001, 17). Poleg inovacij na tehnološkem

področju poznamo tudi družbene, sociološke, organizacijske, metodološke inovacije (Fatur in Likar 2009, 13–14). Pri inovativnih storitvah gre predvsem za izvirnost izpolnjevanja človekovih potreb v povezavi: ponudnik – storitev – uporabnik (Bulc 2003, 18–20).

Inovativnost je za organizacijo ključnega pomena, saj, kot meni Bulc (2003,17), edino inovacija omogoča oblikovanje in doseganje dodane vrednosti proizvoda in zaposlenih ter posledično večje vrednosti organizacije.

Inovativnost tako postaja ključna konkurenčna prednost, poroštvo za obstoj, in ena izmed najpomembnejših prednosti strateškega razvoja, zato ni presenetljivo, da postaja inovativnost vedno bolj pomembna in se vlaganja v inovativnost in razvoj povečujejo (Korelc 2007).

2.10 Ustvarjalnost in poklicna etika

Človek je lahko ustvarjalen na različnih področjih, eno pomembnejših je poklic. Ob tem pa je zelo pomembna etika, kajti svojo ustvarjalnost lahko usmeri tudi v povsem napačne cilje.

Mayer (2004a, 342) ugotavlja, da je zaupanje v organizaciji temeljnega pomena. Zaupanje organizacije temelji na zaupanju v ustvarjalnost sodelavcev, zaupanje sodelavcev pa na zaupanju v korektnost in poštenost (strokovno in poslovno etiko) organizacije, ki ji namenjajo svoje ustvarjalno delo. Zaradi pomanjkanja zaupanja in raznih drugih razlogov pa se pojavlja neetično ravnanje organizacij, ki se, kot ugotavlja Mayer (2004a, 342), pogosto pokaže v poskusih, da bi zmanjšali pomen ustvarjalnih dosežkov, ki so prinesli korist. Razlog temu je največkrat težnja, da bi avtorjem izplačali čim manjše nagrade. Tudi razmerje med ekonomskimi učinki ustvarjalnih dosežkov in deleži avtorjev praviloma ni ekvivalentno. V takih organizacijah se ustvarjalnost hitro zniža, zlorabljen zaupanje pa je v kratkem času težko povrniti (prav tam).

Beseda etika izhaja iz grške besede *ethos*, ki pomeni običaj oziroma *ethikos*, ki pomeni moralen, značajan. Nanaša se na jasnost, poštenost, odgovornost ali prevzemanje stališč, kar je postalo pomembno v postmoderni družbi, ki ne priznava nobenih nespremenljivih omejitev (Tschudin 2004, 37).

Etika je filozofska disciplina, ki proučuje, kaj je dobro in kaj zlo, kaj je vrednota (Sruk 1999, 138; Tavčar 2002, 40), raziskuje človekov kritično-vrednostni odnos do obnašanja in ravnanja drugih ljudi, njihovih značajev ter do samega sebe. Teoretično pojasnjuje in kritično ocenjuje pojav morale (Jelovac 1997, 14; Jelovac 2000, 81, 138) in utemeljuje norme in pravila, ki jih je treba spoštovati (Stres 1999, 16).

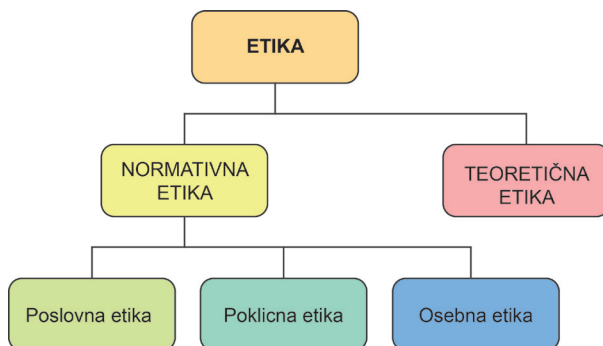
Etika pomeni zavestno, refleksivno sprejemanje dobrih odločitev, kar je pomembno, kadar ni vnaprej jasno, kaj je prav in posledično prihaja do nasprotij med moralnimi normami, ki bi jih bilo dobro upoštevati (Glas 2007, 222–224). Avtor tudi ugotavlja, da so zakoni in etika sicer povezani, vendar se lahko tudi razlikujejo. Ravnanje, s katerim kršimo zakone in druga pravila v družbi, v nobenem primeru ne more biti etično. Etika posamezniku pomaga, da oblikuje svoje aktivnosti tako, da dosega svoje cilje in hkrati cilje drugih (prav tam).

Kot poudarja Šmitek (2003, 13), je etika nauk o dobrem, o odnosu do sočloveka, je pravilo, ki določa, da mora posameznik obravnavati drugega tako, kot bi želel biti obravnavan sam. Nanaša se na posameznikova dejanja, ki so izbrana zavestno in namensko ter v skladu z njegovim prepričanjem, kaj je dobro in prav.

Etiko lahko razvrščamo glede na različne vidike (glej Slika 11). Glede na vsebino in nosilce jo razdelimo na (Bergant 2010, 360; Juhant 2009, 88):

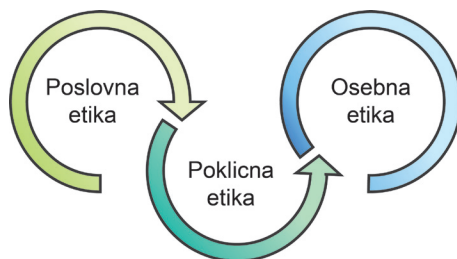
- teoretično etiko (razprava o dobrem in zlu na filozofski ravni) in
- normativno etiko, ki temelji na domnevi, da obstajajo načela, ki so pogoj in temelj človekovega odločanja in po katerih naj brezpogojno sledi dobremu. Deli se na tri področja: osebno, poslovno in poklicno.

Slika 11: Etika glede na vsebino in nosilce (Bergant 2010, 360)



Osebna, poklicna in poslovna etika so v tesni medsebojni povezavi (Slika 11).

Slika 12: Povezanost poslovne, poklicne in osebne etike (Bergant 2010, 361)



Osebna etika posameznika izhaja iz njegove osebnosti, vrednot, verovanj, poklica, pripadnosti (podjetju, stranki, religiji itd.) (Kralj 2003, 185). Je skupek osebnih moralnih vrednot, ki so posamezniku vodilo v življenju in zaznamujejo njegovo vedenje in odnose z drugimi. Lahko je skladna s profesionalno etiko. Na njeni osnovi posameznik rešuje etične dileme, ki so posledica razlik med delitvami etik (prav tam).

Poslovna etika je posebna veja etike, ki se ukvarja s preučevanjem morale v poslovnih odločitvah (Jelovac 1997, 37) in z vprašanjem, kaj

je prav in kaj napačno v poslovnem vedenju. Imenuje se tudi etika managementa, saj obravnava načela o dobrem in zlem ter norme za odločanje in ravnanje managementa. Obravnava kakovost odločitve managerjev glede na vrednote udeležencev, za dobre pa odločitve, ki so skladne z vrednotami vpletenih (Kalacun 2001, 6). Pomembna je, ker se povezuje s poslovno uspešnostjo in blaginjo ljudi. Vrsta organizacij se zavzema za višje etične standarde poslovanja, katerih posledica je, da zaposleni zaradi zaupanja in odgovornega ravnanja naredijo več in so bolj ustvarjalni (Glas 2007, 223). V primerih, ko mora strokovnjak sprejemati odločitve, ki presegajo njegovo individualno etiko, je ustrezno definirana poklicna etika zelo pomembna (Trstenjak 1996, 12).

Ramovš (1996, 73) navaja, da je med vedenjem in doživljanjem tesna povezanost, saj se doživljanje izraža v vedenju, kar je za poklicno etiko odločilno. Pogosto se zgodi, da človek eno doživlja, nasprotno pa govori, se vede ali ravna. Ljudje ne ravnavo neetično zaradi nepoznavanja pravega ravnanja, temveč zato, ker imajo za neetično ravnanje motive, ki jim dajo prednost pred etičnimi. Če človek prav doživlja sebe, svoje delo, poklic, sodelavce, bo njegovo doživljanje imelo za posledico smiselno in etično poklicno ravnanje. Vsako zavestno etično poklicno dejanje pa veča etično poklicno zavest (prav tam). Za etično ravnanje v poklicu je, kot meni Hribar (1996, 35), potrebno pravo razmerje med egoizmom in altruizmom.

Ramovš (1996, 73–78) tudi ugotavlja, da se človekove meje glede etike izrazito kažejo na poklicnem področju. Z ene strani ga omejuje tisto, česar ne more, z druge pa tisto, česar ne sme. Zaposlenemu se marsikaj zdi smiselno, a tega ne more narediti, če hoče ravnati etično. Če pri opravljanju poklica posameznik upošteva samo svoje motive in razloge za neko delovanje, ne pa tudi moralnih vrednot, je posledica samoprevara etičnosti takega poklicnega delovanja. Meni, da skrb za strokovno in etično poklicno vedenje odločilno prehaja v domeno posameznika, torej so za etično ravnanje v poklicu odločilne osebne značilnosti, manj pomemben je pomen okolja.

Poklicna (profesionalna) etika narekuje dogovorjene standarde vedenja neke skupine, poklicne normative in smernice. Opisana je v kodeksu etike poklicne skupine. Vpliva na moralno vedenje in prepričanja neke skupine in na način presoje moralnih načel (Jug 2015, 48). Potočnik (1996, 93–104) ugotavlja, da poklicna etika posamezniku poenostavi zapletenost sodobnega življenja in mu pomaga pri pomembnejših strokovnih odločitvah.

Zaradi novih in nepredvidljivih okoliščin se mora posameznik čim manj zgrešeno etično-moralno vesti in delovati, zato etični kodeksi postajajo vse bolj poudarjeni in pogojeni (Pediček 1996, 43). Sruk (1999, 232–241) dodaja, da kodeks s podrobnejšimi smernicami oblikuje in gradi lik strokovnjaka, neodvisnega od trenutnih razmer.

Černoga in Bohinc (2009, 225) navajata, da so kodeksi najbolj potrebni v ustanovah in organizacijah, v katerih je zaradi javne odgovornosti potrebna preglednost, kamor sodi tudi zdravstvo.

Etika vseh zdravstvenih delavcev ima skupna izhodišča, ta so: skrb za zdravje, preprečevanje bolezni in pomoč bolnim. Etični problemi in dileme, ki se pojavljajo pri različnih profilih zdravstvenih delavcev, pa so odvisni od narave dela (Poredoš 2003, 156).

3 DELOVNA TERAPIJA IN USTVARJALNOST

3.1 Definicija in opredelitev delovne terapije

Delovna terapija je zdravstvena stroka, katere domena je promocija zdravja in dobrega počutja s pomočjo vključevanja v okupacije⁴/dejavnosti. Njeno vodilo je Galenova misel, da je delo najboljši zdravnik, njen osnoven namen pa je vzdrževati, olajšati, usposobiti in spodbujati ljudi, da sodelujejo in čim bolj samostojno izvajajo aktivnosti oziroma okupacije/dejavnosti vsakodnevnega življenja (Hinojosa in Blount 2014), ki jih želijo ali morajo opravljati. Tako se posamezniki usposobijo za življenje ter se vključijo v okolje, skupnost. To delovni terapevti uresničijo tako, da na osnovi poznavanja posameznikovih težav pri izvajanju aktivnosti, njegovih želja in potreb načrtujejo in poiščejo ustrezne ukrepe, ki posameznikom omogočijo izvajanje vsakodnevnih aktivnosti. Gre za ukrepe, s katerimi razvijajo, zvišujejo ali ohranjajo sposobnosti za sodelovanje oziroma s katerimi prilagajajo aktivnosti ali okolje za izboljšanje participacije v izvajanju (AOTA 2008, 626; Hinojosa in Blount 2009, 8–17).

Kot menita Townsend in Polatajko (2007, 10), je delovna terapija spretnost in znanost, ki omogoča, da se posamezniki kljub različnim boleznim, okvaram, motnjam ali prizadetostim vključujejo v vsakodnevno življenje skozi okupacijo/dejavnost in se tako lahko vrnejo v svoje okolje ter aktivno nadaljujejo svoje življenje. Delovni terapevti so prepričani, da obstaja močna povezava med okupacijo/dejavnostjo, zdravjem in dobrim počutjem (Law, Steinwender in Leclair 1998, 81).

Delovna terapija omogoča pravično in inkluzivno družbo ter usposablja posameznike, da bi v okviru svojih sposobnosti lahko sodelovali v aktivnostih vsakodnevnega življenja. Rešitve za izboljšanje zdravja in dobrega počutja išče na osnovi vključevanja posameznikov v okupacije/

⁴ Čeprav ima beseda v slovenskem prostoru negativen pomen, je okupacija (angl. *occupation*) v delovni terapiji predvsem v razvitih državah, kot so ZDA, Kanada, Avstralija, skandinavske države, uveljavljen strokovni/znanstveni pojem.

dejavnosti (Law 2002, 641). Pri tem je pomembno tudi sodelovanje posameznikov pri odločanju.

Radomski in Trombly Lathan (2008) navajata, da je glavni namen delovne terapije omogočiti osebi, da doseže samostojnost in zadovoljstvo pri izbranih življenjskih vlogah in aktivnostih, ki podpirajo vključevanje pri teh vlogah. Sposobnost izvedbe kot tudi zadovoljstvo lahko posameznik doseže neodvisno/samostojno ali s spremljevalcem (Oven in Gričar 2014, 674).

S svojimi znanjem, spretnostmi in vrednotami delovni terapevt omogoča posameznikom, skupinam ali skupnosti vključevanje in sodelovanje v vsakodnevni okupacijah/dejavnosti oziroma aktivnostih, ki jih doživljajo kot smiselne, prepoznajo njihov namen, vrednost ter pomen, jim prinašajo izpolnitev, pozitivno vplivajo na njihovo zdravje in dobro počutje ter posledično zvišujejo kakovost njihovega življenja (Law in McColl 2010; AOTA 2008). Gre za aktivnosti oziroma okupacije/dejavnosti, ki so za posameznike pomembne, odražajo njihove vrednote in prepričanja ter jim dajejo občutek zadovoljstva, hkrati pa omogočajo strukturo življenja, zadovoljijo posameznikove potrebe po skrbi zase in vključevanju v družbo. Blesedell Crepeau, Cohn in Boyt Schell (2003, 16) ter Christiansen, Baum in Bass-Haugen (2005, 4–5) navajajo, da so ciljno usmerjene, služijo vzdrževanju vlog, užitku, razvoju in vzdrževanju identitete, samoizražanju, osmišljanju in izpolnitvi. Claesson in drugi (1999, 136) menijo, da imajo zato delovni terapevti ključno vlogo pri vzdrževanju kakovosti posameznikovega življenja.

Glavna domena delovanja delovnega terapevta je usposobiti posameznika za vključevanje v okupacije/dejavnosti. Kielhofner (2008) navaja, da je osnova delovne terapije pojmovanje aktivnosti oziroma okupacije/dejavnosti kot tiste, ki lahko pripomore k zdravju in dobremu počutju posameznika in družbe. Delovni terapevt mora delovati v smeri izboljšanja kakovosti življenja vseh, ki lahko pričakujejo dobrobit zaradi izboljšane sposobnosti sodelovanja oziroma izvajanja zanje smiselnih in namenskih aktivnosti oziroma okupacij/dejavnosti (Hammell Whalley 2008, 62).

3.1.1 Okupacija/dejavnost in aktivnost

Delovna terapija poudarja, da je vključevanje posameznika v smiselne aktivnosti⁵ oziroma okupacije⁶/dejavnosti pogoj za zdravje in dobro počutje.

Okupacija/dejavnost je definirana na mnogo načinov. Pojem okupacija/dejavnost je tesno povezan z zdravjem in s kakovostjo življenja tako posameznika kot družbe. Kot ugotavlja Wilcock (2006, 8), temeljna izhodišča delovne terapije utemeljujejo okupacijo kot osnovno človeško potrebo, ki je prirojena in povezana z zdravjem in preživetjem. Pierce (2001b, 139) navaja, da so okupacije oziroma aktivnosti dejanja, sestavljena iz skupin nalog, ki jih ljudje izvajajo, da dosežejo cilj in so nujne za obstoj in preživetje posameznika, saj omogočajo razvoj osebnosti, spoznavanje lastnih spretnosti, sposobnosti, pomanjkljivosti, reševanje problemov in vplivajo na fizično in psihično zdravje ter interakcijo z drugimi ljudmi. Christiansen in Townsend (2011) pa dodajata, da okupacije/dejavnosti, v katere je posameznik vključen in jih izvaja, pomenijo smisel življenja, oblikujejo dnevni ritem, vplivajo na njegov življenjski slog, udobje, storilnost, medosebne odnose, dobro počutje in zdravje ter, kot menijo Blesedell Crepeau in drugi (2003, 1031) ter Law, Polatajko, Baptiste in Townsend (1997, 32), odražajo kulturne vrednote, mu nudijo užitek in izpolnjujejo posameznikove potrebe po samooskrbi in sodelovanju v družbi.

⁵ Pod pojmom **aktivnost** razumemo vse dejavnosti s katerimi se ljudje vsakodnevno ukvarjamo (npr. oblačenje, kuhanje, pisanje, nakupovanje ipd.)

⁶ **Okupacija** je širši pojem in se nanaša na vse osebno obarvane, posamezniku smiselne in pomembne dejavnosti, ki potekajo v njegovem kontekstu (npr. oblačenje v njegovi kopalnici, nakupovanje živil za nedeljsko kosilo, pisanje poročila po končanem projektu ipd.). Torej aktivnost se imenuje okupacija, ko je povsem jasno, kdo jo izvaja, kdaj in v kakšnih okoliščinah in s kakšnim namenom, odnosno kakšen pomen ima ta aktivnost za konkretno osebo. Subjektivnost in kontekst so osnovne značilnosti, ki razlikujejo okupacijo od aktivnosti (Pierce 2001b, 140; Christiansen in drugi 2005; Boyt Schell in drugi 2014, 1237).

Bonder, Martin in Miracle (2004, 165) navajajo, da na izbiro okupacije/dejavnosti pri posamezniku pomembno vplivajo: njegovo okolje, kulturni kontekst, od katerega je odvisno njegovo doživljanje smisla in osebnega pomena pri vključenosti v okupacije/dejavnosti. Osebni pomen je opredeljen kontekstualno glede na časovno, psihološko, socialno, simbolno, kulturno, etnično ter duhovno dimenzijo (prav tam). Hinojosa in Kramer (1997, 864) pa dodajata, da posameznika okupacije/dejavnosti, v katere se vključuje, definirajo. Zaradi interakcije posameznika s svojim okoljem, razvoja (sposobnosti), izpopolnjevanja na različnih področjih, odziva na življenjske pogoje in okoliščine, se okupacije/dejavnosti tekom življenja spreminjajo. Hammell Whalley (2008, 61) meni, da ima vsak pravico, da se vključuje v smiselne okupacije/dejavnosti, ki prispevajo k zdravju in dobremu počutju posameznika in skupnosti.

Delovni terapevti okupacije/dejavnosti pojmujejo kot vsakodnevne aktivnosti, ki predstavljajo vsakega posameznika, prek katerih se loči od drugih, po katerih se uresničuje kot posameznik in skozi katere se kaže kot poseben. Christiansen (1999, 547) navaja, da so okupacije/dejavnosti vsakemu posamezniku lastne in osebne, so njegovo bistvo in ga delajo takega, kot je. Okupacije/dejavnosti ga definirajo ne le kot človeško bitje, temveč tudi kot individuuum, saj z njimi ustvarja in vzdržuje svojo lastno identiteto in si s tem omogoča, da živi polno. Avtor tudi dodaja (prav tam), da ima vključenost v okupacije/dejavnosti pomembno vlogo oblikovanju posameznikove okupacijske identitete, ki se nanaša na opredelitev posameznika, vključno z vlogami in odnosi, predstavo o sebi ter osebnimi željami ter cilji in jo sestavljajo njegove vrednote, navade in izkušnje.

Posamezna okupacija/dejavnost ima za različne osebe glede na različna okolja in različna razpoloženja raznolike pomene. Neka okupacija/dejavnost lahko nekemu predstavlja delo, nekemu drugemu pa prosti čas (Townsend in Polatajko 2007, 40). Za nekoga je lahko prijetna izkušnja, za nekoga drugega pa lahko predstavlja veliko neugodje oziroma frustracijo (Weinblatt, Ziv in Avrech-Bar 2000, 74), saj je doživljanje

posameznih vsakodnevnih okupacij/dejavnosti in njihovega smisla subjektivna, osebna izkušnja posameznika v njegovem življenjskem okolju (Handerson, Cermak, Coster, Murray, Trombly in Tiekle-De-gnen 1991, 370). Podobno ugotavljata tudi Nelson in Jepson-Thomas (2003, 90).

Da je okupacija/dejavnost nekakšen organizator življenjskega ritma po-sameznika, ki vodi do ravnotežja, dobrega počutja in večje kakovosti življenja oziroma je medij, v katerem ima posameznik nadzor, doživlja sebe kot poznavalca in spodbuja socialne odnose, pa poudarjata Bruce in Borg (2002, 3–4).

Aktivnosti so točno določeni nizi dejanj ali opravil, ki sestavljajo oku-pacijo oziroma so deli okupacije. So osnovno in tudi najpomembnejše orodje delovnega terapevta. Aktivnost se v delovni terapiji uporablja kot splošen izraz za vse, kar oseba počne, kar bi rada delala in kar od nje pričakujejo, da naj bi delala. Ker omogočajo razvoj osebnostnih značil-nosti, spoznavanje spretnosti, sposobnosti in pomanjkljivosti, reševanje problemov ipd., so nujne za obstoj in preživetje posameznika. Town-send in Polatajko (2007) pomen aktivnosti opišeta kot nekaj, kar zdravi in kar osebo žene naprej, določa meje posameznikovih sposobnosti, ustvarja smisel življenja, predstavlja vir zdravja in dobrega počutja ipd.

V primeru, ko je posameznik intenzivno vključen v okupacijo/dejavnost oziroma aktivnost, lahko izkusi t. i. »flow« oziroma zanos. Ta občutek doživi, ko zelo visoka stopnja (notranje) motivacije povzroči močno za-nimanje, zavzetost, popolno osredotočenje, zatopljenost ter predanost aktivnosti, pri tem pa se ujemajo težavnosti aktivnosti oziroma izziv in sposobnosti posameznika (Csikszentmihalyi 1975; Wu in Liang 2011, 318; Zaman, Murugan in Qizhi 2010, 1010). Gre za celosten občutek, ki poudarja užitek pri izvajanju okupacije/dejavnosti, ko je posameznik globoko osredotočen, izgubi občutek za čas in samozavedanje, ima obču-tek ustvarjalnosti, moči in ukrepa spontano (Wu, Lin in Lin 2011, 180) ter ima občutek blagostanja in zadovoljstva (Chilton 2013, 64; McHugh 2016, 280). V stanju zanosa posameznik čuti, da ima nad svojim

početjem nadzor, deluje avtomatično in nima strahu pred neuspehom (Musek 2007, 316). Zanj je značilno posebno stanje, ki ga povzročijo jasno opredeljeni cilji, nedvoumne povratne informacije in občutek nadzora nad okoljem. V zanosu posameznik nepomembne zaznave in misli filtrira in se osredotoči samo na zaznavanje pomembnih dražljajev (Wu, Lin in Lin 2011, 180), izkusi globoko veselje, ustvarjalnost in popolno vključenost v življenje. Imenuje se tudi optimalno izkustvo (Csikszentmihalyi in drugi 2004). Ta občutek je mogoče izkusiti in doseči pri izvajanju različnih aktivnosti oziroma okupacij/dejavnosti in je eden od načinov, ko posameznik smiselnost aktivnosti oziroma okupacije/dejavnosti doživi kot doprinos h kakovosti življenja.

Posamezniki okupacije/dejavnosti oziroma aktivnosti opravljajo kot del svojega vsakdana. Kielhofner (2002) jih glede na časovni, fizični in socio-kulturni kontekst, ki daje značaj človekovemu življenju, razporedi v kategorije, imenovane področja človekovega delovanja kot dnevne aktivnosti, delo in prosti čas, AOTA (2008, 631–633) pa kot osnovne (osebne) dnevne aktivnosti, širše dnevne aktivnosti, počitek in spanje, izobraževanje, delo, igra, prosti čas in sodelovanje v družbi.

- Dnevne aktivnosti (osebna nega in higiena, hranjenje, oblačenje, kovanje ipd.) so aktivnosti, katerih osnova je skrb zase; so pomembne dejavnosti vsakodnevnega in temelj socialnega življenja in so potrebne za zadovoljevanje osnovnih potreb za preživetje ter predstavljajo osnovo za dobro počutje (Christiansen in Hammecker 2001, 156; Radomski in Trombly - Latham 2008, 81). Za večino ljudi predstavljajo najpomembnejše in tudi najbolj intimno področje človekovega delovanja.
- Širše dnevne aktivnosti (skrb za druge, uporaba komunikacijskih pripomočkov, upravljanje z denarjem, vzdrževanje doma, priprava obrokov in čiščenje, nakupovanje ipd.) so povezane z vključevanjem posameznika v širše fizično, socialno in kulturno okolje ter zahtevajo pogosto bolj zapletene interakcije kot dnevne aktivnosti. Usmerjene so v podporo vsakodnevnomu življenju in sodelovanje z okoljem oziroma skupnostjo, na splošno po naravi pa neobvezne in so lahko dodeljene drugemu (AOTA 2008, 631).

- Aktivnosti spanja in počitka podpirajo in vzdržujejo zdravo in aktivno sodelovanje na vseh področjih človekovega delovanja (AOTA 2008, 632).
- Področje izobraževanja vključuje aktivnosti, potrebne za vlogo učenca in sodelovanje v izobraževalnem okolju (AOTA 2008, 632).
- Na področje dela spadajo aktivnosti, ki so potrebne za vključevanje v plačano delo ali prostovoljne aktivnosti (Mosey 1996, 341).
- Področje igre zajema spontane ali organizirane aktivnosti, ki omogočajo zadovoljstvo, zabavo, veselje ali razvedrilo (Parham in Fazio 1997, 252).
- Prostočasne aktivnosti so aktivnosti, ki so neobvezne, notranje motivirane in ki se izvajajo med prostim časom, kar pomeni, da čas ni določen za obvezne dejavnosti, kot so delo, skrb zase ali spanje (Parham in Fazio 1997, 250).
- Aktivnosti sodelovanja v družbi so povezane z organiziranimi vzorci vedenja, ki so značilni in se pričakujejo od posameznika ali posameznikov v sodelovanju z drugimi znotraj danega socialnega sistema (Mosey 1996, 340). Predstavljajo preplet okupacij/dejavnosti, ki podpirajo vključevanje v družinske in skupnostne aktivnosti, kot tudi tiste, ki vključujejo prijatelje in vrstnike (Gillen in Boyt Schell 2014, 607).

Posameznik se v okupacije/dejavnosti vključuje odvisno od njegovih potreb in interesov. Za nekoga je na primer priprava obroka širša dnevna aktivnost, za drugega delo, za tretjega pa aktivnost prostega časa. Kateri okupaciji/dejavnosti daje prednost je odvisno od mnogo faktorjev, kot je npr. časovni (obdobje v letu). Pomembna sta tudi obseg in narava sodelovanja, saj npr. delo brez zadostnega počitka in hrane izčrpuje ter vodi posameznika v nevarnost za zdravje (Håkansson, Dahlin-Ivanoff in Sonn 2006, 74,79).

Bruce in Borg (2002) ugotavljata, da je vključevanje posameznika v okupacije/dejavnosti za njegovo življenje pomembno, saj delujejo kot medij za povezovanje posameznika z njegovim okoljem in tako okrepijo pomen in kakovost njegovega življenja.

Dinamično povezavo med osebo, okoljem in okupacijo/dejavnostjo, ki delovne terapevte vodi pri delu, poudarjajo sodobni delovnoterapevtski modeli (Law, King in Russell 2005). Pomemben pa je tudi kontekst izvedbe okupacije, ki jo vedno pogojujejo vplivi okolja, kamor prištevamo fizično, socialno, kulturno, ekonomsko in druga okolja. Ta lahko spodbujajo posameznika in mu pomenijo izziv pri izvedbi okupacije ali pa ga zavirajo oziroma ga ovirajo (Turpin in Iwama 2011, 53).

Delovni terapevti lahko na podlagi svojega strokovnega znanja o težavah na področjih okupacije/dejavnosti predlagajo konkretne rešitve za odpravo posameznih ovir, s katerimi se posamezniki srečujejo pri vključevanju v vsakodnevne aktivnosti oziroma okupacije/dejavnosti (Oven 2014, 662). Ker se zavedajo vpliva okolja, ki je za okupacijo/dejavnost uporabnika velikokrat negativno in ne podpira njegovih kapacitet in zmožnosti, je ne glede na področje okvare/prizadetosti oziroma motnjo, njihova osnovna skrb prilagoditev okolja s ciljem, da osebam omogočijo izvajanje aktivnosti (Ainsworth in De Jonge 2011).

3.1.2 Okupacijska znanost

Ko govorimo o okupaciji/dejavnosti, je pomembno omeniti tudi okupacijsko znanost. Je akademska disciplina, ki predstavlja akademsko inovacijo na področju okupacije in zdravja (Clark in drugi 1991, 300). Znanstveno podpira delovno terapijo in njena osnovna teoretska izhodišča ter proučuje človeka kot okupacijsko oziroma dejavno bitje (Hammell Whalley 2008, 62; Molke in Laliberte Rudman 2009, 243; Zemke in Clark 1996). Raziskuje človekovo okupacijsko naravo, pogoje in dejavnike, ki vplivajo na izvedbo vsakodnevnih življenjskih aktivnosti, in vpliv, ki ga imajo okupacije/dejavnosti na zdravje, zadovoljstvo in dobro počutje posameznika, skupine ali skupnosti (Molke in Laliberte Rudman 2003, 10). Usmerjena je v razumevanje človeka, analizo smiselne in namenske aktivnosti in načine prilagajanja na različne izzive in izkušnje, ki jih posamezniku postavlja in prinaša okolje. Zagovarja stališče, da ima vključenost oziroma izvajanje smiselnih

okupacij/dejavnosti pozitiven vpliv na posameznikovo dobro počutje, zdravje in posledično kakovost življenja. Oblikovana je bila z namenom ustvarjanja in zagotavljanja potrebnega znanja za izvajanje delovnoterapevtske prakse in razvoj stroke, ki se posveča okupaciji (Townsend in Polatajko 2007, 64–66).

Okupacijska znanost pristopa k fenomenu zdravja na inovativen način in upošteva različne faktorje in spremembe, ki se dogajajo v družbi in ki pomembno vplivajo na to, kako posameznik opravlja svoje vsakodnevne aktivnosti. Išče tudi nove načine za reševanje sodobnih problemov, na primer, kako odreagirati na klimatske spremembe in delovati ekološko v kontekstu dela delovnih terapevtov (Wagman 2014, 161–164).

Bartolac (2013, 827–828) navaja, da nameni raziskovanj znotraj okupacijske znanosti, kot jih je oblikovala skupina raziskovalcev, združenih v projekt o okupacijski znanosti (Occupational Science Project Group – ENOTHE), vključujejo: razumeti človekovo biološko potrebo po okupaciji/dejavnosti, raziskati njene simbolne razsežnosti, opisati različna področja okupacije/dejavnosti, razumeti okupacijo/dejavnost kot posledico interakcije (kaj posamezniki počnejo in v kakšnih okoliščinah), prepoznati pomembnost in pomen okupacije/dejavnosti za posameznika z vidika starosti, družbe in kulture, razumeti dinamičen in prepleten odnos med posameznikom, okupacijo/dejavnostjo in okoljem, opredeliti pogoje za okupacije/dejavnosti, razumeti tesno povezanost med vključevanjem v okupacije/dejavnosti in dobrim počutjem in zdravjem, razumeti proces prilagoditve okupacije/dejavnosti in razumeti različne okupacijske izzive za posameznike, skupine in družbo. Avtorica (prav tam) še dodaja, da v okupacijski znanosti poleg navedenega uvajajo tudi nove besedne zveze, ki se nanašajo na različne omejitve, ki posameznika ovirajo ali mu onemogočajo sodelovanje oziroma vključevanje v okupacije/dejavnosti, kar posledično ogroža njegovo zdravje in kakovost življenja.

Glover (2009, 101) trdi, da ima okupacijska znanost korenine v delovni terapiji, zato je logično, da je večina okupacijskih znanstvenikov delovnih terapevtov. Segsworth, Sittler in Wilson (2006, 24–25) podobno navajajo, da imata okupacijska znanost in delovna terapija iste korenine in da baza znanja, dosežena s pomočjo raziskav okupacijske znanosti, pomaga širiti izsledke raziskav, povezanih z okupacijo/dejavnostjo, opredelitvijo poklica, njegovo vednostjo in pomenom, s čimer podpira delovnoterapevtske intervencije. Avtorji (prav tam) še dodajajo, da zaradi spektra disciplin, ki prispevajo k okupacijski znanosti, ta zagotavlja dragocene informacije o klientovih težavah, ki ne izhajajo samo iz zdravstvenega stanja, temveč tudi iz socialnih ali kulturnih izzivov. Delovni terapevti opozarjajo na prednosti delovne terapije, nudijo storitve ali ocenjujejo uspešnost prakse, pri tem pa je znanje, ki ga nudi okupacijska znanost, zanje pomembno orodje (Segsworth, Sittler in Wilson 2006, 24–25).

Z znanstvenimi spoznanji o okupaciji/dejavnosti ima okupacijska znanost možnost in potencial pomagati delovni terapiji, da ostane pomembna in edinstvena stroka (Molke in Laliberte Rudman 2009, 239).

Delovni terapevti svoje znanje in izkušnje uporabljajo v procesu delovnoterapevtske intervencije v podporo sodelovanju in zdravju uporabnikov. Odgovorni so za vse vidike svojih storitev ter za varnost in učinkovitost med izvajanjem delovnoterapevtske obravnave (AOTA 2008, 626). Zaposleni so na različnih področjih in se srečujejo s klienti različnih starosti in z različnimi težavami pri izvedbi okupacije/aktivnosti v bolnišnicah, rehabilitacijskih centrih, inštitutih, šolah, vrtcih, domovih za starejše, zdraviliščih, dnevnih centrih in na klientovem domu. V preventivne namene pa obravnavajo tudi povsem zdrave. Pri svojem delu upoštevajo koncept kakovosti življenja, ki je tesno povezan z okupacijo/dejavnostjo in posamezniku omogoča, da živi polno. Ta koncept je osnova poslanstva delovne terapije in je vključen tudi v Kodeks etike delovnih terapevtov Slovenije.

3.1.3 Etika v delovni terapiji

Henry (1995, 132) navaja, da etika »ocenjuje način obnašanja, vedenja in kakovost moralnih vrednost, ki jih imamo«.

Delovni terapevti si na osnovi znanstvenih spoznanj in preverjenih izkušenj prizadevajo izboljšati sposobnost klientov, da čim bolj samostojno živijo v skladu s svojimi željami, zahtevami in pričakovanji ter glede na zahteve družbe. Pri delu jih vodijo njihove osebne vrednote in prepričanja o tem, kaj je prav in dobro za kliente, pomembno pa je tudi znanje delovnih terapevtov na področju etike. Osebna prepričanja opredeljujejo delovnega terapevta kot osebo, njegov občutek za moralna načela in vplivajo na odločitve ter soočanje z etičnimi dilemami (Kassberg in Skär 2008, 204).

V zadnjih letih so zdravstveni delavci, tudi delovni terapevti, spoznali, da je potrebno etiki in etičnemu odločanju nujno nameniti več pozornosti. Posledica tega so tudi etični kodeksi za različne zdravstvene strokovnjake. Vendar pa etična vprašanja ali dileme, na katera naletijo zdravstveni delavci pri svojem delu, velikokrat presegajo odgovore, ki jih je mogoče najti v predpisanem kodeksu etike (You 2014, 136).

V delovni terapiji kodeks etike opisuje etična načela, obveznosti, pravila stroke, ki so smernice za strokovno ravnanje, odgovornost in delovanje delovnih terapevtov na vseh področjih prakse za doseganje visoke kakovosti (Atwal in Caldwell 2003, 245; Kassberg in Skär 2008, 204). Cilj kodeksa etike je, da pomaga analizirati in vodi delovnega terapevta pri številnih obveznostih in sprejemanju etičnih odločitev. Etični predpisi so v skladu z Mednarodno klasifikacijo funkcioniranja, invalidnosti in zdravja (angl. *International Classification of Functioning, Disability and Health – ICF*), ki poudarja povezanost med aktivnostjo, njeno izvedbo, zdravjem in preventivnimi ukrepi ter avtonomnostjo pri sprejemanju odločitev. Vendar pa etični kodeks ne more popolnoma odgovoriti na dileme, ki se pojavljajo v najrazličnejših praktičnih situacijah. Med posameznimi obveznostmi delovnega terapevta lahko obstajajo oziroma

nastanejo napetosti, kar lahko okrepi težavnost pri vsakodnevnem etičnem odločanju (Kassberg in Skär 2008, 205).

Številni avtorji ugotavljajo, da izvajanje prakse in njena kompleksnost delovnim terapevtom pogosto prinaša različne etične izzive (Atwal in Caldwell 2003, Brockett in Dick 2006, 2, 244; Kassberg in Skär 2008, 204; Opacich, 2003). Moralne zahtevnosti v profesionalni praksi delovnih terapevtov v sodobnem času ni mogoče zanikati. Taka zahtevnost pogosto vodi v etične napetosti – dileme, ki so neizogiben del prakse vseh zdravstvenih delavcev, tudi delovnih terapevtov (Bushby, Chan, Druif, Ho in Kinsella 2015, 212; Kinsella, Park, Appiagyei, Chang in Chow 2008, 176). Tako Kinsella in drugi (2008, 177) navajajo tri tipe etičnih dilem (napetosti), ki jih praktiki izkusijo v poklicnem življenju. Etična negotovost se pojavi, kadar je posameznik negotov pri oceni, katera moralna načela uporabiti oziroma je negotov ali sama situacija zares predstavlja moralni problem. Etična stiska se pojavi, ko posameznik pozna pravi pristop oziroma ukrep, vendar se zaradi institucionalnih in organizacijskih predpisov počuti prisiljenega ukrepati drugače. Etična dilema nastane, ko se posameznik sooči z dvema ali več situacijami, ki se med seboj izključujejo (prav tam).

Bushby, Chan, Druif, Ho in Kinsella (2015, 218) opozarjajo ne le na vrste etičnih napetosti, ampak tudi na njihove posledice za delovne terapevte in njihovo prakso, politiko, izobraževanje, raziskave in seveda tudi za kliente.

Etične napetosti so opredeljene kot dogodki v poklicnem življenju, ki povzročijo moralno moteče/zaskrbljujoče pomisleke, ki vključujejo negotovost, stisko ali dilemo delovnega terapevta (Bushby, Chan, Druif, Ho in Kinsella 2015, 212). Severinsson (2003, 59) jih opredeli kot skrbi, ki imajo pomembne posledice za različne interesne skupine in so povezane z negativnimi posledicami, kot je na primer izgorelost delovnega terapevta in posledično celo prenehanje delovnega razmerja. Kot ugotavljajo Pauly, Varcoe in Storch (2012, 1), vplivajo na zadovoljstvo, zaposlovanje in ohranjanje zaposlitve delovnih terapevtov. Atwal in

Caldwell (2003, 245) pa poudarjata, da neuspešno rešeni etični konflikti povzročijo slabo sodelovanje klienta.

Etične napetosti pa imajo lahko tudi pozitivne posledice, ki bi lahko pomenile priložnost za spremembe. Bell in Breslin (2008, 94) trdita, da je vzpostavitev pozitivnega etičnega vzdušja ob etičnih napetostih povezana z zadovoljstvom zdravstvenih delavcev na delovnem mestu.

Avtorji ugotavljajo, da znanje o etičnih napetostih, ki izhajajo iz relativno mlade stroke (delovna terapija) v primerjavi z drugimi, kot sta medicina ali zdravstvena nega, ni dobro razvito (Barnitt 1998, 193; Kinsella, Park, Appiagyei, Chang in Chow 2008). Ta problem otežuje/zastruje dejstvo, da je v strokovnem izobraževanju uporabljena literatura o etiki pogosto zasnovana na biomedicinskih ali splošnih etičnih podatkih (Barnitt 1998, 193). Etične napetosti, ki se pojavljajo v delovni terapiji, so velikokrat drugačne od etičnih dilem drugih zdravstvenih strok. Pogost primer etičnih napetosti v medicini predstavlja evtanazija, medtem ko delovnim terapevtom to redko ali pa sploh ne predstavlja primarne dileme in se pogosteje srečujejo z vprašanji in dilemami pri načrtovanju obravnave in odpusta (Durocher in Gibson 2010, 3). Tudi Barnitt (1998, 197) ugotavlja, da delovni terapevti poročajo o etičnih dilemah v povezavi z nevarnim vedenjem klientov in nestrokovnim ravnanjem osebja, ne poročajo pa o bolj dramatičnih vprašanjih, ki se nanašajo na odločitve glede življenja in smrti. Kassberg in Skär (2008, 204) pa navajata, da se etične dileme delovnih terapevtov pojavijo v situacijah, ki vključujejo nasprotujoče si vrednote o tem, kaj je pravi ali kakšen je najboljši potek obravnave. V takih situacijah lahko nastane konflikt med dvema ali več etičnimi načeli in vsaka možna rešitev konflikta lahko povzroči neželene posledice za eno ali več udeleženih strani.

Kinsella, Park, Appiagyei, Chang in Chow (2008, 177) opozarjajo tudi na napetosti, ki nastanejo, ko drugi zdravstveni strokovnjaki ne cenijo na klienta usmerjene prakse ali celostnega pristopa.

Delovni terapevti so etično odgovorni za doseg najboljšega možnega dosežka – cilja pri posamezniku in za celotno populacijo.

Čeprav je Kodeks etike za delovne terapevte pomemben, pa ne zagotavlja odgovorov na številne težave in etične napetosti, s katerimi se delovni terapevti srečujejo pri svojem delu in lahko celo ustvarijo dodatne dileme. Zato je pomembno, da se delovni terapevti vključujejo v multidisciplinarnе time, kjer lahko spregovorijo o etičnih vprašanjih, ki jih skrbijo, in jih razrešijo, saj so le tako lahko učinkoviti pri na uporabniku usmerjeni praksi (Atwal in Caldwell 2003, 250). Kinsella in drugi (2008, 182) poudarjajo pomembnost izobraževanja na področju etike, ki delovnim terapevtom pomaga prepoznati in razmišljati o etičnih napetostih in ki krepi usposobljenost ter pripravljenost za zagovornišvo klientov, komunikacijske kompetence, medprofesionalni dialog in moralni pogum.

3.2 Enkratnost primera – klient in delovni terapevt

V strokovnem diskurzu delovne terapije je *enkratnost primera* izraz, s katerim je v duhu novega profesionalizma in tudi s socialnega vidika poudarjena unikatnost posameznika – klienta. V delovni terapiji je klient oseba, ki potrebuje oziroma prejema storitve delovnega terapevta in se nanaša na pacienta, uporabnika, starostnika, stanovalca, oskrbovanca, varovanca ipd., ki aktivno sodeluje delovnoterapevtski obravnavi, odloča o vključevanju v okupacije/dejavnosti in s tem prevzema odgovornost za svoje zdravje in odločitve. Klienti so lahko:

- posamezniki in druge osebe, ki so pomembne za posameznikovo življenje, vključno z družinskimi člani, skrbniki, učitelji, delodajalci in drugi, ki lahko pomagajo ali pa se vključijo posredno;
- organizacije, kot so poslovne, industrijske panoge ali agencije in
- populacije znotraj skupnosti (Moyers in Dale 2007).

Delovni terapevti pri svojem delu uporabljajo pristop, katerega temelj je na klienta usmerjena (angl. *client-centred*) filozofija spoštovanja in partnerskega odnosa z ljudmi in v katerem priznavajo ter upoštevajo avtonomijo posameznika, njegovo potrebo po možnosti izbire, skupno sprejemanje odločitev o okupacijskih potrebah, potrebo po zagotovitvi dostopnih storitev ter prilagoditev okolja in konteksta, v katerem živi (Law in drugi 2005). Delovni terapevti spoštujejo klientovo znanje, življenjske izkušnje, moč in prioritete ter razumejo njegova misli, čustva in pričakovanja.

Na klienta usmerjen pristop je usmeritev delovnega terapevta pri delu oziroma obravnavi, ki spoštuje želje in prioritete klienta pri oblikovanju in izvajanju intervencij (Dunn 2000, 4) in pomeni radikalno spremembo v primerjavi s hierarhičnim odnosom med klientom in terapevtom, ki je značilen za medicinski model obravnave posameznika (Falardeau in Durand 2002, 136). Tako ima klient aktivnejšo vlogo in je član zdravstvenega tima, ki je, kot navajajo Bauer in drugi (2014, 26), osrediščen na njegov (zdravstveni) problem ob sodelovanju vseh vključenih. Njegova (klientova) aktivna vloga je ključna za izide.

Namen uporabe na klienta usmerjenega pristopa je večje vključevanja klientov v delovnoterapevtski proces. Poudarek je na klientovi svobodni izbiri, sodelovanju med klientom in delovnim terapevtom in aktivnem vključevanju klienta v proces odločanja (Law, 1998).

V središču pozornosti pristopa je torej klient, ki v delovnoterapevtskem procesu aktivno sodeluje, pri čemer pa je potrebno upoštevati tako prispevek klienta kot prispevek delovnega terapevta. Klient doprinese k procesu s svojo osebnostno, s svojimi življenjskimi izkušnjami, s katerimi se identificira, s terapevtom deli svoje strahove, mu opiše oziroma pokaže način izvajanja aktivnosti ali okupacije/dejavnosti, svoje težave ali omejitve in predstavi prioritete, medtem ko delovni terapevt prispeva s poznavanjem stroke in z upoštevanjem odnosa oseba – okupacija/dejavnost – okolje, vodi proces (Law 1998; AOTA 2008, 647) na osnovi holističnega pogleda na klienta. Pomembno je, da klient

prepozna in sprejme svojo težavo, oviranost, nezmožnost, stisko ali motnjo.

Sumsion navaja (2000, 308), da je bistvo delovne terapije, usmerjene na klienta, partnerstvo med klientom in delovnim terapevtom, kar klientu omogoča, da aktivno sodeluje pri izvedbi in da opravlja svoje okupacijske vloge v različnih okoljih. Klientu nudi možnost aktivnega sodelovanja pri postavljanju ciljev in prioritet, ki so kasneje tudi središče ocenjevanja, delnoterapevtske obravnave in končnega vrednotenja. Avtorica (prav tam) nadaljuje, da se delovni terapevt v procesu osredotoči na klienta, ga posluša, spoštuje njegove želje in vrednote, mu omogoča sprejemanje odločitev ter prilagaja obravnavo njegovim potrebam.

Oven in Slavec (2008, 58) ugotavljata, da koncept terapije, usmerjene na klienta, v ospredje postavlja motivacijo, spodbujanje klienta, da bi zaznal lastne potrebe, želje, interese in jih tudi uresničeval skozi aktivnosti oziroma okupacije/dejavnosti. Na motivacijo posameznika za okupacijo/dejavnost vplivajo: prepričanje o lastnih sposobnostih, zmogljivostih (za kaj se čuti sposobnega), vrednote (kaj v življenju ceni) in interesi (stvari, ki pritegnejo zanimanje).

Za aktivno vključevanje klienta in njegovo sodelovanje (participacijo) ima v procesu delovne terapije ključno vlogo komunikacija (verbalna in neverbalna), ki je temelj za uspešno delo in pomembno vpliva na potek obravnave (Sumsion 1993, 7). Delovni terapevt mora upoštevati posebnosti komunikacije s posameznim klientom, si vzeti zanj dovolj časa in mu omogočiti, da si vzame čas za premislek. Dober profesionalni odnos v sodelovanju s klientom in odločanje o poteku obravnave se nadaljuje skozi celoten proces, kar je bistvenega pomena za učinkovitejše doseganje klientovih prioritarnih ciljev. Križaj (2010, 17–18) poudarja, da so za uporabo pristopa, usmerjenega na klienta, ključni tudi terapevtova osebnost, znanje in veščine.

Glede na prikazano na klienta usmerjen pristop zagotavlja uspeh obravnave (Johansson, Borell in Lilja 2009, 228), njegovo učinkovitost in

povečuje klientovo motivacijo in zadovoljstvo ter tako omogoča doseganje najvišje možne kakovosti življenja posameznika. Zato je odločitev zanj pomembna, če ne celo nujna, tako za delovnega terapevta kot za klienta.

3.3 Ustvarjalnost v procesu delovne terapije

V delovni terapiji o ustvarjalnosti govorimo že od njenih začetkov. Po eni strani jo stroka obravnava kot pomembno pri vsakdanjih aktivnostih/dejavnostih posameznika na vseh področjih njegovega delovanja in jo kot tako s pridom izkorišča kot orodje oziroma medij za doseganje ciljev delovnoterapevtske obravnave. Še zlasti na področju duševnega zdravlja je uporaba ustvarjalnih aktivnosti/dejavnosti dosegla svoj vrhunec v 60-ih in 70-ih letih prejšnjega stoletja. Čeprav je zatem nekoliko zamrla, iz delovnoterapevtske prakse ni nikoli popolnoma izginila (Reed in Nelson Sanderson 1999). Po drugi strani pa se delovna terapija ves čas svojega razvoja uveljavlja kot stroka, katere predstavniki naj bi bili še posebej ustvarjalni (Madsen 2007, 2), kar je posledica njihove želje, da obravnavo čim bolj prilagodijo posamezniku. Za vključevanje klientov v aktivnosti oziroma okupacije/dejavnosti, ki bodo zanje ustrezne in uspešne, je namreč potrebna precejšnja mera ustvarjalnosti delovnega terapevta (Kielhofner 2008).

Ustvarjalnost je del strokovnega besednjaka in prakse, vendar se glede na pomen, ki naj bi ji ga stroka pripisovala, v delovnoterapevtski literaturi kot predmet raziskovanja redko pojavlja (Schmid 2004, 80; Madsen 2007, 2; Ernst in Moore 2013, 5). Avtorji poudarjajo, da je po svoji naravi delovna terapija ustvarjalna stroka, malo pa je raziskav o tem, kako stroka sploh razume pojem ustvarjalnosti oziroma kakšne so izkušnje klientov in delovnih terapevtov (Schmid 2004, 81; Ernst in Moore 2013, 7), ali kateri vidiki strokovnega dela so tisti, ki dajejo delu delovnih terapevtov značaj ustvarjalnosti (Madsen 2007, 2). Vendar pa je, kot meni Schmid (2004, 83), ustvarjalnost pri delu delovnega terapevta ključna. Avtorji tudi poudarjajo, da je natančnejša definicija ustvarjalnosti in mehanizmov njene uporabe v vsakdanji praksi

delovnega terapevta nujna, če želi delovna terapija ne le obdržati sloves stroke, ki je ustvarjalna, pač pa ustvarjalnost vključiti v okvire sodobne, z dokazi podprte prakse (Ernst in Moore 2013, 11, 23).

V delovnoterapevtski literaturi se ustvarjalnost pojavlja v različnih povezavah in kontekstih, posledica tega pa so različne definicije, predvsem pa različno razumevanje in vrednotenje pomena in vloge ustvarjalnosti v okviru delovnoterapevtske prakse. Tako v delovnoterapevtski literaturi lahko izpostavimo tri tematska področja proučevanja ustvarjalnosti: definicija ustvarjalnosti, ustvarjalnost v delovnoterapevtski obravnavi in pomen ustvarjalnosti za delovno terapijo kot stroko.

Nekateri od raziskovalcev ustvarjalnosti (Schmid 2004, 81; Ernst in Moore 2013, 7) v okviru delovne terapije ugotavljajo, da stroka kljub svoji pregovorni ustvarjalnosti ni razvila lastne definicije pojma (Schmid 2004, 81; Ernst in Moore 2013, 7). Vendar pa Creek (2008b, 338) v svojem prispevku o ustvarjalnih aktivnostih oziroma okupacijah/dejavnostih v okviru delovnoterapevtske obravnave posameznikov z motnjami v duševnem zdravju jasno pove, da ima tudi delovna terapija lastno definicijo ustvarjalnosti. Ustvarjalnost delovna terapija razume kot posameznikove sposobnosti razmišljanja, samospoznavanja, samo-definicije in osebnostne rasti z izražanjem svojih potencialov s pomočjo ustvarjalnih okupacij/dejavnosti oziroma aktivnosti.

V delovnoterapevtskem smislu ima ustvarjalnost štiri vidike: ustvarjalno kapaciteto, ustvarjalni odgovor, ustvarjalno participacijo in ustvarjalno dejanje posameznika. Odvisna je od kombinacije njegovega ustvarjalnega potenciala, njegove motivacije in volje za aktivnost/okupacijo/dejavnost ter od izraza te volje v aktivnosti/dejavnosti sami oziroma vključevanju vanjo (Creek 2008b, 339). Creek (prav tam) tudi navaja, da na stopnjo in kvaliteto posameznikovih aktivnosti ali okupacij/dejavnosti na vseh področjih delovanja vpliva njegova ustvarjalna sposobnost. Njen razvoj je vseživljenjski proces, na katerega vplivajo dejavniki, ki vplivajo na splošni razvoj posameznika in poteka v zaporednih stopnjah. Ustvarjalna sposobnost posameznika pa ni nespremenljiva značilnost

posameznika, saj je v veliki meri odvisna od posameznikovega občutka varnosti in zahtev, ki mu jih postavlja naloga oziroma aktivnost, okolje oziroma si jih postavlja sam (prav tam). Namenjena je ustvarjanju nečesa novega oziroma reševanju posameznikovih problemov.

Navedeno se ujema z delovno definicijo ustvarjalnosti (glej stran 16), ki tudi navaja, da je ustvarjalnost sposobnost razmišljanja, ustvarjanje nečesa novega in iskanje rešitev nekega problema posameznika oziroma sposobnost ustvariti nekaj, kar ustreza zahtevam naloge oziroma okolja.

3.3.1 Ustvarjalnost v delvnoterapevtski obravnavi

Raziskovalci, ki so proučevali ustvarjalnost v okviru delvnoterapevtske obravnave, se strinjajo, da je delovna terapija stroka, ki je tesno povezana z ustvarjalnostjo. Vendar pa že ob pregledu raziskav na to temo postane jasno, da se pojem v njih pojavlja v dveh različnih vlogah. Po eni strani v kontekstu t. i. ustvarjalnih aktivnosti oziroma okupacij/dejavnostih, ki jih delovni terapevti uporabljajo kot terapevtsko orodje, in po drugi v kontekstu ustvarjalnosti samih delovnih terapevtov.

Ernst in Moore (2013, 7) to dvojno vlogo oziroma njuno medsebojno zamenjevanje razumeta kot problematično in zato predlagata dosledno uporabo dveh pojmov. Prvi pojem je intrinzična ustvarjalnost, ki naj bi zaobjemala vse tiste lastnosti posameznika, ki mu omogočajo, da rešuje probleme. Avtorja (prav tam) ga povezujeta zlasti z ustvarjalnostjo delovnih terapevtov, ki se v okviru svoje vsakdanje prakse nenehno srečujejo z reševanjem problemov. Drugi pojem je ekstrinzična ustvarjalnost oziroma proces in rezultat ustvarjalne dejavnosti, s katerim pa naj bi zaobjeli ustvarjalni proces, v katerega delovni terapevti vključujejo svoje kliente in njihove rezultate (Ernst in Moore 2013, 7). Na ta način avtorja ustvarjata vtis, da sta ustvarjalnost delovnih terapevtov in ustvarjalnost njihovih klientov dve različni stvari. Glede na ugotovitve, da je ustvarjalnost način delovanja, ki ga lahko uporabimo na kateremkoli področju (Pečjak in Štrukelj 2013, 13), je tako razumevanje dobro preseči.

Ustvarjalnost je tesno povezana s t. i. reševanjem problemov (angl. *problem solving*). Tudi ta pojem se je dobro uveljavil v delovnoterapevtski literaturi in ga podobno kot ustvarjalnost srečujemo v več vlogah. V prvem primeru gre za razumevanje reševanja problemov v smislu ene od številnih terapevtskih funkcij delovnega terapevta, ki bodisi skupaj s klientom bodisi v okviru strokovnega tima rešuje njegove življenjske probleme (Reed in Nelson Sanderson 1999, 301). V drugem primeru gre za strategijo spopadanja z življenjskimi ovirami, ki jo delovni terapevt v okviru terapije uči klienta (Reed in Nelson Sanderson 1999, 364; Kielhofner 2008). Obstaja pa še tretji primer uporabe pojma ustvarjalnost, namreč reševanje problemov kot način dela delovnega terapevta (Pierce 2001a, 256; Creek 2008a, 66).

Pierce (2001a, 257) poudarja, da delovni terapevti razumejo lastno stroko kot stroko, pri kateri je za uspešno delo ustvarjalno razmišljanje bistvenega pomena. Odločujoč dejavnik je konsistentno zagotavljanje ustvarjalnih rešitev, ki ustrezajo življenjskim problemom in ciljem posameznega uporabnika. To od delovnega terapevta zahteva nenehno razmišljanje v okviru kompleksnih aktivnosti, pogoj zanj pa so visoko razvite spretnosti oblikovanja rešitev (angl. *design skills*). Mednje sodijo samomotivacija, analiza problemov, generacija in selekcija idej, kompleksna implementacija idej ter evalvacija procesa (Pierce 2001a, 256). Avtorica tako v istem stavku govori o »zagotavljanju ustvarjalnih rešitev« in »življenjskih problemih uporabnika«. Bližina obeh konceptov daje slutiti njuno logično medsebojno povezavo, torej da gre pri »zagotavljanju ustvarjalnih rešitev« delovnega terapevta za njegovo reševanje »življenjskih problemov uporabnika«.

Tako razumevanje najdemo tudi v enem najnovejših prispevkov na temo reševanja problemov v okviru delovne terapije. Avtorici Robertson in Griffiths (2012, 2) poudarjata, da je delovna terapija že od začetkov razumljena kot stroka, ki pomaga posameznikom reševati »probleme življenja«, delovni terapevti pa naj bi se v skladu s tem videli kot »reševalci problemov«. Prav zato preseneča redkost raziskav o procesu reševanja problemov v okviru delovne terapije. Večina

delovnoterapevtske literature naj bi se ukvarjala s splošnimi pristopi v delovnoterapevtski praksi (t. i. klinično razmišljanje), manj pa naj bi bilo raziskav o reševanju specifičnih težav. Avtorici menita, da je razlog za to dejstvo, da se sodobna delovna terapija raje osredotoča na pozitivne strani vsakdanjega delovanja uporabnika kot na njegove »probleme« (prav tam).

Glede na tovrstno sklepanje naj bi šlo pri reševanju problemov v okviru delovnoterapevtske prakse za reševanje konkretnih klientovih problemov. Takšno razumevanje je zavajajoče, saj meša delovanje klienta, ki se ali pa se ne vključuje v okupacije/dejavnosti, in delovanje delovnega terapevta, ki načrtuje, izvaja in vrednoti terapevtsko obravnavo. Zmeda zaradi mešanja »dveh vrst problemov« je še posebej lepo vidna v definiciji t.i. osnovnih spretnosti (angl. *core skills*), kot jih je leta 2004 definirala Britanska zveza delovnih terapevtov. V skladu z njo je reševanje problemov proces (angl. *problem solving*), ki obsega niz kognitivnih strategij, ki se uporabljajo za ugotavljanje problemov okupacijske izvedbe (angl. *occupational performance problems*), za reševanje težav in za odločanje o ustreznih intervencijah (Creek 2008a, 67). Delovni terapevt oblikuje želeno izide intervencije v obliki ciljev, problemov ali želja. Ta del delovnoterapevtske obravnave se zato imenuje oblikovanje problemov (angl. *problem formulation*) (Creek 2008a, 66; Creek in Bullock 2008, 111).

Potrebno je poudariti, da gre pri »reševanju življenjskih problemov« klienta za odpravljanje konkretnih ovir, težav in problemov pri njegovem vključevanju v vsakdanje življenje. Pri reševanju problemov delovnoterapevtske obravnave pa gre za reševanje problemov pridobivanja relevantnih podatkov, problem ustrezne uporabe teh podatkov, problem identifikacije učinkovitih oblik in načinov intervencije, ki zopet temelji na ustrezni uporabi pridobljenih podatkov itd. Gre torej za kognitivni proces, vezan na procesiranje podatkov (Madsen 2007, 4; Robertson in Griffiths 2012, 3). Čeprav je rešitev obeh vrst problemov lahko v praksi ista, pa je potrebno na konceptualni ravni strogo ločevati med eno in drugo. Le tako lahko v resnici ustrezno razumemo, kaj pomeni reševanje problemov za vsakdanjo prakso delovnega terapevta.

3.3.2 Pomen ustvarjalnosti za delovno terapijo kot stroko

Schmid (2004, 83) je s kvalitativno raziskavo ustvarjalnosti v okviru delovne terapije ugotovila, da ima fenomen ustvarjalnosti v delovni terapiji več pomenov. Pojem sam se v besednjaku delovnih terapevtov pojavlja le redko, zato pa se veliko pogosteje namesto njega uporabljajo drugi izrazi (mdr. inovacija, reševanje problemov, spremembe). Kljub temu so v raziskavi sodelujoči delovni terapevti ustvarjalnost prepoznali kot pomemben del svojega vsakdanjega delovanja, kot del sodobnega koncepta in kot eno temeljnih teoretskih predpostavk stroke. Poleg ustvarjalnosti kot pomembne značilnosti dela delovnih terapevtov so sodelujoči izpostavili tudi velik pomen ustvarjalnosti v smislu uporabe izraznih veščin, ki jih delovni terapevti ponujajo svojim uporabnikom, da bi se lahko ti v okviru ustvarjalnega procesa samoizrazili oziroma dosegli vpogled v svojo problematiko (prav tam).

Hinojosa (2007, 629) pa ugotavlja, da bi morali biti delovni terapevti inovatorji sprememb, saj živijo in delajo v času, v katerem se nenehno soočajo z različnimi hitrimi, nepredvidljivimi, dramatičnimi in kompleksnimi spremembami ter novimi izzivi. Z inovacijami je mišljena uporaba novih načinov za reševanje problemov v praksi ter preseganje znanih in morda avtomatiziranih vzorcev v procesu obravnave in posledično ustvarjanje novosti. Inovacija je lahko nova storitev ali pa nov, individualno narejen in klientu prilagojen pripomoček, opornica in podobno.

Inovacijo v delovni terapiji predstavlja tudi ustvarjanje novih aktivnosti, ki je najbolj zapleten tip sinteze aktivnosti. Na osnovi ocene klienta in določitve področja, kjer so potrebne intervencije, se delovni terapevt odloči ustvariti aktivnost, ki je specifična za klienta. Terapevt novo aktivnost ustvari tako, da njena izvedba klientu predstavlja izziv in s tem spodbuja rast oziroma napredek pri klientu. Lahko pa nova aktivnost temelji na klientovih okupacijskih potrebah in željah po napredku za doseg določene stopnje delovanja. Ustvarjanje nove

aktivnosti v primerjavi z adaptacijo (prilagajanjem) aktivnosti privede do čisto nove aktivnosti, ki ni le spremenjena (modificirana) prejšnja (Hinojosa in Blount 2009, 175).

Avtorja (prav tam) dodajata, da nekatere teoretične perspektive in okvirji prakse, kot sta nevrorazvojni pristop in senzorna integracija, na nek način definirata vlogo terapevta kot ustvarjalca aktivnosti. To pomeni za terapevta odgovornost; njegova vloga je določena na podlagi klientovih terapevtskih potreb s ciljem nadaljnjega spodbujanja rasti in spretnosti. Iz te perspektive je klientovo sodelovanje sekundarno in pridobljeno iz vključenosti (sodelovanja/participacije) v nalogo. Če klient ne sodeluje, mora terapevt ustvariti tako aktivnost, da bo klienta spodbudila k izvajanju.

V drugih teoretičnih perspektivah in okvirjih (okupacijska adaptacija in okupacijska izvedba – zmogljivost izvedbe) izhaja ustvarjanje aktivnosti iz klienta oziroma na podlagi dožemanja njegovih okupacijskih potreb in manj na dejanskih terapevtskih potrebah. Ta sinteza aktivnosti zahteva spretnosti, ustvarjalnost in poglobljeno razumevanje klienta. Končna oblika ustvarjene aktivnosti je usmerjena na klienta in temelji na razumevanju klientovih interesov in področij, kjer se pojavljajo težave ter upošteva klientove cilje (Hinojosa in Blount 2009, 176).

3.3.3 Delvnoterapevtski proces

Delvnoterapevtski proces, ki je dinamičen in interaktiven, poteka v več fazah, ki si sledijo v logičnem zaporedju (Moyers in Dale 2007). Prične se z vzpostavitvijo enakovrednega partnerskega odnosa sodelovanja s klientom, pri čemer se upoštevajo njegove izkušnje, želje, sposobnosti, osebnostne lastnosti, možnosti, interesi in njegovo znanje.

Da bi delovni terapevt delal učinkovito, mora prepoznati ustvarjalnost v vsaki fazi delvnoterapevtskega procesa⁷ in jo uporabiti, da bo izpolnil namen obravnave (Atkinson in Wells 2000, 9).

⁷ Opomba avtorice

V procesu delovne terapije je klient, kot že omenjeno, aktiven udeleženec – določa prioritete in stopnjo udeležbe v posamezni dejavnosti. Podlaga za to pa je medsebojno zaupanje in sodelujoč partnerski odnos, informiranost o različnih možnostih ter možnost izbiranja med njimi, motivacija, sklenitev terapevtskega dogovora in sposobnost klienta za prepoznavanje zanj pomembnih potreb, prevzemanje odgovornosti, dolžnosti in zavedanja posledic. Za aktivno vključevanje klienta v proces delovne terapije je pomemben tudi način komunikacije (Oven in Slavec 2008, 58), ki je eden ključnih delov terapevtske obravnave, v kateri je v ospredju človek kot celostno bitje.

Na delo delovnega terapevta v procesu delovne terapije kot tudi na odnos terapevt–klient vplivajo mnogi dejavniki (terapevtovi, klientovi, okolja) in pritiski. Ker uporaba ustvarjalnosti v pristopu pomeni tudi nepredvidljivost dosežkov, delovni terapevt z njeno uporabo tvega neuspeh oziroma neustrezen in nepričakovan izid. Kot ugotavlja Mayer (2008, 11), ustvarjalni delovni proces v nasprotju z rutino zahteva preizkušanje številnih hipotez (eksperimentiranje), pri tem pa je »všteta« tudi pravica do zmote in napake.

Reševanje klientovih problemov v izvedbi vsakodnevnih aktivnosti/okupacij daje delovnim terapevtom možnost, da z uporabo ustvarjalnosti, domišljije in izvirnosti oblikujejo boljše izide obravnave. Omo-goča jim namreč sprotno prilagajanje načrta obravnave v kompleksnih okoliščinah (Ernst in Moore 2013, 27). Ustvarjalnost je zato ključni in nenadomestljivi vidik delovnoterapevtske obravnave v delovnoterapevtskem procesu, ki ga sestavljajo tri faze: vrednotenje, obravnava in evalvacija rezultatov.

1. Vrednotenje – zbiranje in analiza podatkov (seznanitev s klientom in definiranje problemov)

Vrednotenje združuje opravila, s pomočjo katerih delovni terapevt zbira in vrednoti informacije o klientu, njegovem stanju ter delovanju. Vključitev klienta v proces delovne terapije se začne z začetnim vrednotenjem

preko intervjuja in neformalnega razgovora, s katerim delovni terapevt ugotovi klientov pogled na njegovo lastno funkcioniranje v vsakdanjem življenju (Parker 2001, 610).

Glede na to, da je sposobnost posameznika za vključevanje v aktivnosti/okupacije glavni namen obravnave, delovni terapevt v začetku procesa vrednoti zato, da bi razumel, kaj posamezniku pomenijo aktivnosti/okupacije oziroma vloge, ki jih te imajo v njegovem življenju, in tudi, da bi razumel dogajanje, ko je posameznikovo vključevanje v aktivnosti/okupacije prekinjeno oziroma nefunkcionalno (Hocking 2010). Delovni terapevt mora biti sposoben pridobiti podatke, ki so kakovostni, resnični in objektivni ter zagotavljajo razumevanje klienta, opredelitev njegovih težav in skrbi v zvezi z izvajanjem dejavnosti in vsakodnevnih opravil ter določitev klientovih prioritet (AOTA 2008, 649). Poslučuje se opazovanja, standardiziranih oziroma nestandardiziranih testov ali te po potrebi oblikuje sam. Za oceno obsega in zahtevnosti problema mora delovni terapevt spoznati osebo, njene izkušnje, sposobnosti, težave, njeno ožje in širše okolje ter vrednote, interese in vloge. Ključno je, da delovni terapevt ugotovi, kaj klient zmore in kje so njegove omejitve (Sumsion 1999, 19), kaj je zanj smiselno, kaj želi in kaj mora narediti, njegove cilje in prioritete. Pri pridobivanju in analizi podatkov o klientu je ustvarjalnost zelo pomembna, velikokrat je od tega odvisna tako količina kot tudi kakovost podatkov.

Zbiranje podatkov usmerjajo znanstveno in strokovno znanje ter dokazi o stanjih in težavah v izvajanju dejavnosti (AOTA 2008, 649). Podatki, ki jih delovni terapevt pridobi v procesu vrednotenja in jih kasneje analizira oziroma interpretira, predstavljajo nujno potrebno osnovo za načrtovanje in izvedbo vsake delovnoterapevtske intervencije (Reed in Nelson Sanderson, 1999).

2. Načrtovanje in priprava delovnoterapevtske obravnave (postavitev ciljev in izdelava individualnega programa) ter njena izvedba

Načrt individualne obravnave, pri katerem klient aktivno sodeluje, opisuje vrste ukrepov za doseganje klientovih želenih izidov. Odvisen je od učinkovitosti zbiranja in analize pridobljenih podatkov o klientovem stanju, pri tem pa mora delovni terapevt razumeti in upoštevati kompleksno in dinamično medsebojno vplivanje klientovih dejavnikov, dejavnikov dejavnosti in okolja, v katerem se le-ta odvija. Zelo pomemben pa je tudi stik terapevta s klientom in terapevtski odnos, saj medsebojno zaupanje omogoča obojestransko izmenjavo informacij (AOTA 2008, 655).

Delovnoterapevtska obravnava mora biti zasnovana na osnovi dobre prakse, opredeljena z natančnimi, jasnimi, dosegljivimi cilji, ki so oblikovani v sodelovanju s klientom, določeno strategijo za njihovo doseganje in določenimi merili za ugotavljanje izidov. Potek obravnave je potrebno preverjati in sproti vrednotiti.

Izvajanje obravnave vodi k doseganju zastavljenih ciljev. V obravnavi delovni terapevt vpliva na spretnosti in vzorce izvajanja dejavnosti, zahteve dejavnosti, okolje ali klientove dejavnike, ki zavirajo izvajanje. To vodi k vključenosti klienta v aktivnosti/okupacije, da bi podprl sodelovanje v družbi. Občasno preverjanje skozi celoten proces, ki se lahko v različnih okoljih izvede na različne načine, omogoča spreminjanje načrta in dejanj. Tudi v tem delu je klientovo sodelovanje ključnega pomena in zagotavlja učinkovitost in uspeh (AOTA 2008, 656).

Aktivnosti/opravila oziroma dejavnosti delovni terapevt uporablja kot terapevtski medij v procesu delovne terapije, da prepreči razvoj problemov, izboljša delovanje ali vzdržuje življenjske sposobnosti. Individualnost klienta, njegove posebnosti, problemi pri opravljanju življenjskih aktivnosti, edinstveno vplivajo na njegovo delovanje in kakovost življenja. Načrtovani cilji in prioritete zahtevajo od delovnega terapevta poleg strokovnega znanja in veščin izredno iznajdljivost, sposobnost prilagajanja, predvidevanja, ustrezno komunikacijo, sposobnost hitrega in ustreznega

reagiranja na spremembe pri klientu, v odnosu klient–terapevt, v klientovem okolju.

Delovni terapevt mora biti sposoben raziskovati, predstavljati aktivnosti in pristopati do klienta na ustvarjalen način. Pomembno je, da s pomočjo ustvarjalnega pristopa skupaj s klientom poišče ustrezne aktivnosti, jih predstavi, oblikuje, prilagodi klientu in njegovim sposobnostim. Na osnovi ustvarjalnega procesa skupaj s klientom definira cilj(e) obravnave in nato skupaj izbereta primerno pot za doseg cilja(ev).

Delovni terapevt pomaga klientu razvijati in ohranjati sposobnosti za čim bolj samostojno opravljanje vsakodnevnih aktivnosti, ki so potrebne za zadovoljno življenje. Skupaj s klientom delovni terapevt izbere programe, metode in strategije, ki mu pomagajo izboljšati/razviti/ohraniti sposobnosti za izvajanje zanj pomembnih vsakodnevnih aktivnosti v njegovem okolju. Kadar sposobnosti ni mogoče razviti ali izboljšati, delovni terapevt z ustvarjalnimi rešitvami posamezniku omogoča izvajanje dnevnih aktivnosti s prilagajanjem aktivnosti ali okolja ter tudi z učenjem družine in negovalcev (Graff 2008, 22).

3. Evalvacija rezultatov (ponovno vrednotenje klientovega stanja)

Evalvacija je končna ocena izvedene delovnoterapevtske obravnave, ki se oblikuje na koncu delovnoterapevtskega procesa. Uspešnost obravnave glede na postavljene cilje se določi skupaj s klientom na osnovi rezultatov ocenjevalnih testov (Sumsion 1999, 20).

Za uspešno delo delovnega terapevta v procesu delovne terapije je pomembno poznavanje procesa ustvarjalnosti, saj mora prepoznati ustvarjalni proces in upoštevati njegovo naravo – da na primer faza inkubacije zahteva svoj čas, ki jo delovni terapevt upošteva s pričakovanjem in potrpežljivostjo. Ustvarjalni proces poteka tudi na nezavedni ravni delovanja uma in potrebuje določen čas in nenehen študij. Za ustvarjalni proces je značilno, da rezultatov ni moč napovedati, časovno ni natančno opredeljen in je v stalni negotovosti.

Pomembno je tudi, da delovni terapevt svojo ustvarjalnost uporablja v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa: seznanjanju s klientom, ocenjevanju možnosti, postavljanju ciljev in izbiranju prioritet, v aktivnostih in izbiranju terapevtskega medija, v odkrivanju posameznikove notranje dinamike in v svojem osnovnem pristopu. Cilj delovnoterapevtske obravnave je doseči spremembo pri klientu. Za študij ustvarjalnega procesa je pomembno tudi, v kateri fazi vplivajo zunanje okoliščine, med katerimi je tudi enkratnost vsakega primera.

Ustvarjalno dejanje zahteva pozitiven odnos do aktivnosti in pripravljenost za sodelovanje. V postmodernem času s hitrim tempom življenja in z vse večjo tehnologizacijo življenja je delovna terapija postavila v središče dogajanja človeka v njegovi celovitosti, zato je pomembno, kakšna osebnost je klient in kako motnja, okvara ipd. vpliva nanj kot celoto, na njegovo delovanje in kakovost življenja tudi z drugimi.

Napredek v tehnologiji, metodah dela, pristopih in ustvarjalnost delovnega terapevta ob aktivnem sodelovanju klienta lahko odpirajo izjemne možnosti za adaptacijo različnih aktivnosti oziroma dejavnosti na vseh področjih delovanja – udejstvovanja klientov. Rezultat terapevtove ustvarjalnosti pa je lahko tudi invencija, zamisel, ki ima za klienta uporabne aplikacije in se lahko preoblikuje v inovacijo, ki izboljša njegovo stanje.

Do novosti je možno priti z novimi ravnanji in z ustvarjalnim delom. Izzivi, ki jih pred delovnega terapevta postavlja klient, postajajo vse kompleksnejši, kar velikokrat pomeni, da mora delovni terapevt za najboljše rešitve sodelovati tudi s kolegi, strokovnjaki z drugih področij (zdravnik, fizioterapevt, medicinska sestra, logoped, ortotik in protetik idr.). Pri doseganju teh ciljev mora vsak opraviti svoje delo v skladu z njimi. To zahteva od delovnega terapevta širok spekter interdisciplinarnega znanja in spretnosti sodelovanja. Dandanes zelo malo strokovnjakov dela neodvisno od drugih in dosega rezultate neodvisno od drugih – večina jih je učinkovitih le v sodelovanju z drugimi v tiskem delu.

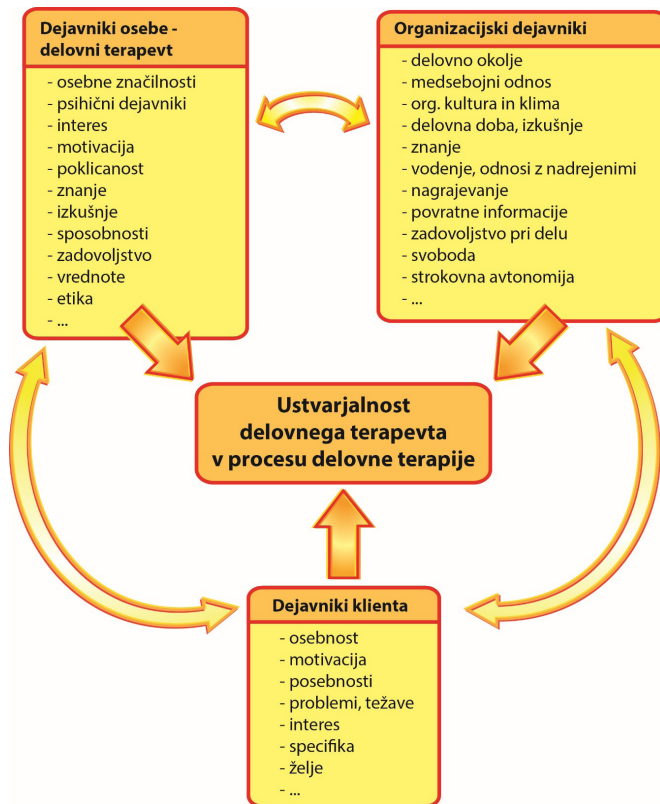
3.3.4 Dejavniki ustvarjalnosti v delovnoterapevtskem procesu

Pri osvetlitvi ustvarjalnosti delovnega terapevta v procesu delovne terapije upoštevamo integrativni pristop.

Delo v zdravstvu, kamor sodi tudi delovna terapija, je specifično in po svoji naravi skrbstveno delo, v katerem se strokovnjak (delovni terapevt) in oseba (klient) v neki (običajno zdravstveni) organizaciji (organizacijski kontekst) združita v skrbi za (klientovo) zdravje, katere del je tudi ustvarjalnost v procesu delovne terapije.

Dejavnike, za katere menimo, da na ustvarjalnost delovnega terapevta vplivajo bodisi spodbujevalno bodisi zaviralno, tako lahko razdelimo v tri sklope: dejavniki osebe (posameznika – delovnega terapevta), organizacijski dejavniki in dejavniki osebe (klienta), kateri je proces namenjen. Vse omenjene dejavnike prikazujemo v predvidenem modelu dejavnikov ustvarjalnosti delovnega terapevta (Slika 2.13). Poudariti je potrebno, da ti sklopi oziroma dejavniki vplivajo (pozitivno ali negativno) tudi drug na drugega.

Slika 13: Predvideni model dejavnikov ustvarjalnosti delovnega terapevta (Oven 2016, 121)



3.3.5 Dejavniki osebe – delovnega terapevta

Kot smo prikazovali v podpoglavju 2.7, so za ustvarjalnost posameznika, tudi delovnega terapevta, ključni trije dejavniki: prvi je problem, drugi so posameznikovo znanje, izkušnje in mišljenje ter tretji motivacija. Mayer (1994, 115) dodaja, da sta za profesionalno ustvarjalnost potrebna talent in znanje. Prvega zagotavljamo s strokovno selekcijo (kandidatov za delovne terapevte), drugega pa s treningom posebnih veščin. Interdisciplinarna in transdisciplinarna znanja morajo nenehno

dopolnjevati osnovno stroko. Slednja delujejo kot katalizator terapevtove kompetentnosti.

Za ustvarjalnost je pomemben tudi občutek ustvarjalne svobode, energija, budnost in disciplina, naklonjenost, navdih, čas in čustva. Pompe (2011, 24) meni, da morajo biti za ustvarjalnost izpolnjeni sledeči pogoji oziroma da mora imeti posameznik :

- zanimanje oziroma **interes**, ki je osnovno gonilo ustvarjanja in je človeku prirojeno;
- **željo**, ki je naraven pojav in izvira iz nekega pomanjkanja, ki bi ga posameznik želel izpolniti, nadomestiti;
- **spodbudo**, ki izhaja iz njega samega ali pa iz okolja;
- **sposobnosti**, da nek postopek, način delovanja obvlada;
- **znanje**, ki je formalno in neformalno in do katerega pride z učenjem, ter sposobnost njegove uporabe.

Csikszentmihalyi (1996, 47–53) poudarja, da je pogoj za ustvarjalnost resnična **zavezanost** posameznika področju in **radovednost** glede teme, pa tudi dovolj visoka raven **usposobljenosti** in **predanosti**. Avtor dodaja (prav tam), da so za ustvarjalnost zelo pomembni **zadovoljstvo in ljubezen do dela** ter določena raven uživanja med neko aktivnostjo, ki lahko privede do zanosa (angl. flow) in občutka sreče. Mayer (2002b, 196) ugotavlja, da so ljudje ustvarjalni le, če delo opravljajo z **veseljem**.

Za ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije je poleg predhodno navedenega pomembno, da je samozavesten, da razume, pozna in spoštuje samega sebe, se ceni, je spontan in ima moč in pogum do konca izpeljati primer, ki ga obravnava. Potreben je pogum za drugačno mišljenje, sprejemanje tveganja, eksperimentiranja in s tem tudi sprejemanje neuspehov. Vzpostaviti pa je potrebno ustrezno ozračje v ožjem in širšem okolju.

Poklic delovnega terapevta je zahteven in specifičen, saj intenzivno delo z ljudmi, ki so tako ali drugače prizadeti ali ovirani v svojem delovanju, zahteva veliko energije, znanja, spretnosti, prilagodljivosti in povzroča

frustracije in stres. Delovni terapevt se nenehno srečuje s človeškim trpljenjem, boleznimi, prizadetostmi, psihosocialnimi stiskami, materialnim pomanjkanjem, čustvenimi ali osebnostnimi motnjami idr. Osnovna značilnost dela delovnega terapevta je medsebojni odnos med delovnim terapevtom in klientom, usmerjen v delovnoterapevtski proces, namenjen za doseg postavljenih ciljev. Delovni terapevt pa lahko tudi dvomi vase in svoje strokovne in ustvarjalne sposobnosti.

Možnosti, ki izhajajo iz ugodnih okoliščin za razvoj ustvarjalnosti niso dovolj, potrebne so tudi spodbude, ki jih posameznik dobiva v obliki zahtev, vrednosti, idealov, pritiskov in pričakovanj (Makarovič 2003, 53). V primeru ustvarjalnosti delovnega terapevta v procesu delovne terapije so to enkratnost primera (klient) z vsemi težavami, pričakovanji, potrebami, željami, interesi ipd. kot tudi organizacijski dejavniki.

3.3.6 Organizacijski dejavniki

Omenili smo že, da je delovni terapevt strokovnjak, vpet v delovno (organizacijsko) okolje, ki izvaja proces (delovnoterapevtska obravnava), v katerem je (pretežno) ustvarjalen. Rezultat tega procesa so (ustvarjalne) rešitve problemov posameznega klienta.

Organizacijski dejavniki, ki vplivajo na ustvarjalnost zaposlenega (delovnega terapevta), so predstavljeni v podpoglavju 2.7.

3.3.7 Dejavniki klienta

Klient je aktiven in polnopraven član terapevtske obravnave in literatura kaže na to, da obravnava, usmerjena na klienta, motivira klienta in zagotavlja uspeh intervencije (Johansson, Borell in Lilja 2009, 228; Križaj 2010, 17; Oven in Slavec 2008, 58). Pomen kvalitete odnosa med klientom in terapevtom je bil obširno dokumentiran (Muntigl in Horvath 214, 327). Ker gre za dvosmeren proces, terapevt vpliva na klienta, hkrati pa tudi klient vpliva na terapevta. Orlinsky (2009, 320)

piše o tem, kako morata terapevt in klient delati skupaj, da premostita razlike v pričakovanjih, se sporazumeta o tem, kaj je potrebno doseči v procesu terapije in vzpostavita terapevtski odnos. Vendar pa je odnos med terapevtom in klientom fenomen, ki ga lahko terapevt in klient doživljata drugače (Eklund, Erlandsson in Wästberg 2015, 1, 5–7).

V psihoterapevtski literaturi različni avtorji poudarjajo pomen klienta kot dejavnika, ki motivira terapevta pri njegovem delu (Hill in drugi 2013, 269; Muntigl in Horvath 214, 327; Nielsen 2010, 14). Večina terapevtov se odloči za svoj poklic v želji pomagati ljudem (Hill in drugi 2013, 274–276). Vendar pa ima zavestni motiv, ki je v osnovi altruističen in nesebičen, včasih tudi nezavedno komponento, ki se je terapevt pogosto ne zaveda, kljub temu pa motivira njegovo delo s klientom in usmerja interakcije. Izpostavlja se predvsem nezavedne motive, ki so lahko povezani z željo po moči in premostitvi lastnih travm, pri čemer klient terapevtu pomaga pri zadovoljevanju lastnih potreb (Nielsen 2010, 14). Raziskava med študenti psihoterapije je pokazala, da jih delo s klientom motivira, hkrati pa je klient lahko tudi izvor skrbi in stisk, npr. študente je skrbelo, da bi se bodisi emocionalno preveč vpletli bodisi bi klientove karakteristike negativno vplivale na njihovo profesionalnost (Hill in drugi 2010, 285).

Delovnoterapevtska literatura pogosto izpostavlja pomen klienta v obravnavi. Študija, ki jo je izvedla Campbell-Breen (2004), je pokazala, da odnos med terapevtom in klientom notranje motivira terapevta. Poleg tega pa se je pokazalo tudi, da terapevti razumejo motivacijo na bolj osebnotnem nivoju in da njihova motivacija nima nujno profesionalnega izvora.

Sklepamo, da so pri delovnem terapevtu klient in njegovi problemi (edinstvenost primera) tisti, ki najpomembneje spodbudijo in vplivajo na ustvarjalnost delovnega terapevta. Klient mora zaradi situacije, v kateri se nahaja in ki je posledica poškodbe, bolezni, motnje ali okvare, spremeniti svoje delovanje, zato narekuje oziroma potrebuje določene posebne storitve, ki delovnim terapevtom predstavljajo vedno nov

ustvarjalni izziv. Dober terapevtski odnos in interakcija med delovnim terapevtom in klientom pa tudi spodbudi in vzdržuje ustvarjalnost delovnega terapevta. Motivacija za ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije izhaja tudi iz notranje spodbude za posebne (enkratne) aktivnosti za določenega klienta v določenem prostoru in času.

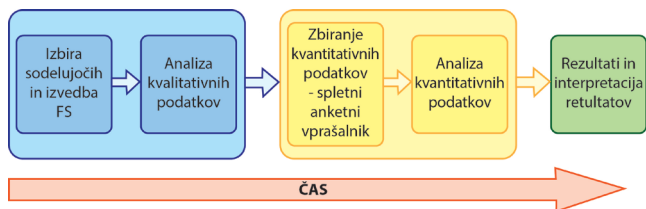
Enkratnost primera – klient, za katerega menimo, da ključno vpliva na ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije in odnos med njim in delovnim terapevtom sta opredeljena v podpoglavju 3.2.

4 UGOTOVITVE RAZISKAVE

Pričujoča monografija omogoča pregled (nekaterih) pozitivnih ali negativnih dejavnikov vpliva na ustvarjalnost delovnih terapevtov v Sloveniji, ki doslej niso bili (dovolj) osvetljeni in proučevani. Med proučevanjem problematike smo se soočali z večplastnostjo dejavnikov in njihovih vplivov na ustvarjalnost. Odgovor na vprašanje, kateri so dejavniki, ki na ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije vplivajo in kako ter kateri izmed dejavnikov ima najpomembnejši vpliv, smo iskali na osnovi mnenj in stališč delovnih terapevtov samih. Pri tem smo uporabili kvalitativno in kvantitativno metodologijo (načrt združenih metod), s čimer smo zagotovili boljše in globlje razumevanje in pojasnitev raziskovalnega problema.

Tak načrt je primeren za testiranje teorij in ugotovitev kvalitativne faze ter za posploševanje kvalitativnih rezultatov na različne vzorce proučevane populacije. Združevanje rezultatov obeh faz nastopi šele v fazi interpretacije (Lobe 2006, 66; Creswell 2013, 40). Vizualni model zaporednega eksploratornega raziskovalnega načrta je predstavljen na Sliki 14.

Slika 14: Vizualni model načrta združenih metod (Oven 2016, 137)



V pogovorih fokusnih skupin (v nadaljevanju FS), ki so omogočili globinski in podrobnejši vpogled v raziskovalni problem, je sodelovalo 22 delovnih terapevtov. Na osnovi ugotovitev pogovorov v FS so bila pripravljena vsebinska izhodišča za oblikovanje merskega inštrumenta v kvantitativni raziskavi, ki je predstavljal novo orodje za zbiranje podatkov o ustvarjalnosti delovnega terapevta. Na anketni vprašalnik v celoti so odgovorili 203 delovni terapevti. Med udeleženci v več kot 93 % prevladujejo ženske, kar razložimo z dejstvom, da je delovna terapija

izrazito ženski poklic. Ob upoštevanju podatka, da je v Sloveniji zaposlenih do 500 delovnih terapevtov, je odziv pohvalen in kaže, da je bila za udeležence tema zanimiva in da jim za stroko in njen razvoj ni vseeno.

Kvalitativna raziskava je zajela poglede, občutke, mnenja in stališča posameznih delovnih terapevtov, kvantitativna pa je ugotovljeno preverila in posplošila na večjem vzorcu. Izsledki kvalitativne raziskave so tudi pomagali pri interpretaciji izsledkov kvantitativne analize, jo podkrepili in ji dali bolj poglobljeno razumevanje.

4.1 Model ustvarjalnosti delovnega terapevta

Rezultat analize pogovorov je paradigmski model ustvarjalnosti delovnega terapevta. V prvem delu modela ustvarjalnosti delovnega terapevta (Slika 15) prikazujemo, kako delovni terapevti razumejo pojem ustvarjalnost in kaj menijo o ustvarjalnosti v procesu delovne terapije.

Selektivno kodiranje smo izvedli glede na paradigmski model (Slika 15), v katerem so ločeni dejavniki, ki ustvarjalnost delovnega terapevta spodbujajo (označeni z zelenimi kvadrati) in dejavniki, ki ustvarjalnost delovnega terapevta zavirajo (označeni z rumenimi kvadrati). Glede na to ločitev lahko tudi odgovarjamo na dve raziskovalni vprašanji: Katere okoliščine oziroma kateri so dejavniki, ki sprožijo in spodbujajo ustvarjalnost terapevta v delovnoterapevtskem procesu in kateri dejavniki ustvarjalnost terapevta ovirajo?

V sredini paradigmskega modela (označeni z modrimi kvadrati) je predstavljenih šest dejavnikov, ki naj bi po izkušnjah intervjuvancev vplivali na ustvarjalnost delovnega terapevta. Pri tem model prikazuje dvojnost odnosa šestih dejavnikov, ki lahko na ustvarjalnost delovnega terapevta vplivajo bodisi pozitivno bodisi negativno. Izjema je dejavnik, ki se nanaša na občutek svobode pri delu, saj ostaja izključno v

domeni pozitivnih spodbud na ustvarjalnost delovnega terapevta. Prav tako imajo enoznačen – negativen – vpliv na ustvarjalnost delovnega terapevta v delovnoterapevtskem procesu dejavniki, vezani na rutinsko administracijo, zakonodajo in pomanjkljivo podajanje povratnih informacij o (ne)kakovosti dela delovnega terapevta.

Med šestimi dejavniki v paradigmatskem modelu je poudarek še posebej namenjen raziskovalnemu vprašanju, ki se nanaša na proučevanje vpliva enkratnosti vsakega primera/klienta na ustvarjalnost delovnega terapevta.

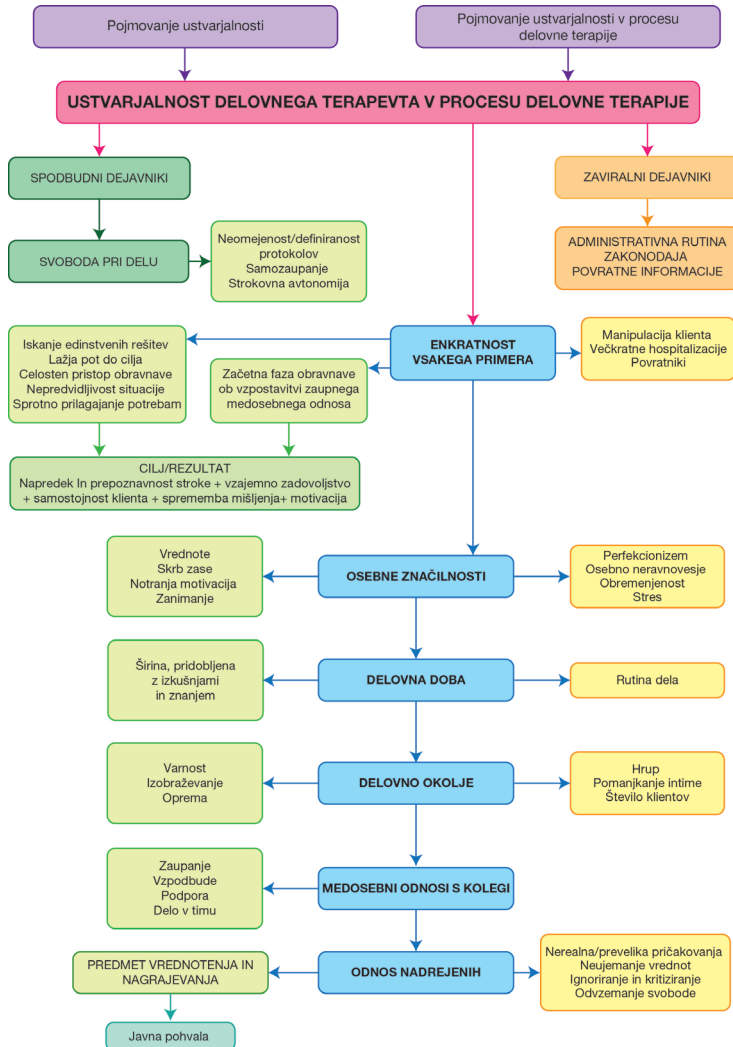
V zadnjem delu paradigmatskega modela oziroma skozi interpretacijo šestega dejavnika – odnos nadrejenih – osvetljujemo tudi načine vrednotenja in nagrajevanja ustvarjalnih dosežkov delovnega terapevta v procesu delovne terapije.

V nadaljevanju predstavljamo preplet ugotovitev strokovnjakov v foku-snih skupinah skupaj s povprečji odgovorov anketirancev.

Ugotovitve kvalitativne metode smo, kot smo že omenili, uporabili za izdelavo merskega inštrumenta v kvantitativni metodi, s katerim smo preverjali raziskovalna vprašanja. Sestavili smo anketni vprašalnik, ki ga opisujemo v nadaljevanju. V pomoč pri oblikovanju vprašalnika nam je bila ena redkih dostopnih raziskav o ustvarjalnosti v delovni terapiji (Ernst in Moore 2013), naslonili smo se tudi na aktualno znanstveno in strokovno literaturo.

Rezultate ankete smo s pomočjo faktor-ske analize združili v sklope, ki jih bomo predstavili v nadaljevanju, povezave med novonastalimi sklopi pa smo med seboj primerjali s pomočjo regresijske analize ter s tem preverjali domneve.

Slika 15: Paradigmatski model ustvarjalnosti delovnega terapevta
(Oven 2016, 156)



4.1.1 Anketni vprašalnik

Anketni vprašalnik je bil sestavljen iz petih vsebinskih sklopov, ki so vsebovala vprašanja zaprtega tipa, ter šestih demografskih vprašanj, od katerih so bila tri zaprtega in tri odprtega tipa. Vsak vsebinski sklop je bil sestavljen iz posameznih trditev, povezanih z ustvarjalnostjo in ustvarjalnostjo delovnega terapevta pri delu. Anketiranci so s pomočjo petstopenjske Likertove lestvice (angl. *Likert scale*) označili, v kolikšni meri se s posamezno trditvijo strinjajo, od 1 - s trditvijo se sploh ne strinjam do 5 – s trditvijo se popolnoma strinjam.

Zanesljivost vprašalnika na sklopu vseh 83 uporabljenih trditev je bila visoka (Cronbachov alfa $\alpha = 0,900$), kar kaže na ustrezno oziroma odlično notranjo konsistentnost vprašalnika (več o zanesljivosti vprašalnika v Oven 2016, 192–193).

Anketo je preko spleta pričelo izpolnjevati 267 anketirancev. Anketni vprašalnik je delno izpolnilo 250 oziroma 90,6 %, v celoti pa 203 oziroma 81,2 % anketirancev. Tako smo pridobili podatke o od 203 do 250 anketirancih (število je pri posameznih vprašanjih različno). Če predpostavljamo, da je število zaposlenih delovnih terapevtov v Sloveniji do 500 (Šuc, Galof in Pihlar 2014, 991), potem je anketo v celoti izpolnilo več kot 40 % (natančneje 40,6 % od 500 zaposlenih) celotne populacije.

Izmed vseh nam je spol zaupalo 208 anketirancev, med njimi več kot 93 % žensk. Anketirani so v povprečju stari 38,5 let (standardni odklon je 10,5 let); najmlajši anketiranec je star 22 let, najstarejši pa 58 let. Prevladujejo (17,8 %) anketiranci starostnega obdobja od 22 do 26 let. Med anketiranimi prevladujejo tisti z visokošolsko ali visokostrokovno izobrazbo (79,3 %), sledijo tisti z višješolsko (8,9 %) in univerzitetno (6,9 %) izobrazbo.

V povprečju imajo anketirani 14,4 let delovnih izkušenj (s standardnim odklonom 11 let). Največji delež (31 %) anketiranih ima od 0 do 5 let delovnih izkušenj, najdaljša delovna doba med anketiranci pa je 38 let.

Anketirani so na sedanjem oziroma trenutnem delovnem mestu zaposleni v povprečju 12,2 leti. Največji delež anketiranih (36,5 %) je na trenutnem delovnem mestu zaposlenih od 0 do 5 let. Najdaljše obdobje zaposlitve na trenutnem delovnem mestu pa je 38 let.

Med anketiranimi prevladujejo tisti, katerih področje dela je geriatrija (30 %). Nekoliko manj (20,3 %) pa je anketiranih, ki delujejo na področju motenj v duševnem zdravju. Sledijo anketiranci, ki so zaposleni v rehabilitaciji in tisti, ki so se uvrstili v drugo (oboje 14,5 %). Glede drugih področij so zapisali poklicno oziroma zaposlitveno rehabilitacijo, delo z brezdomci, osebami z motnjami v duševnem razvoju, otroci s posebnimi potrebami, osebami v zaporu ipd. Približno osmina (12,1 %) anketirancev je dejalo, da delajo na področju pediatrije, 8,7 % pa na področju nevrologije.

4.1.2 Opisna statistika

Anketiranci so se v povprečju najbolj strinjali s trditvama, da se ustvarjalnost od posameznika do posameznika razlikuje ter, da ustvarjalnost omogoča nove izkušnje ($M = 4,54$). Najnižja povprečna vrednost se pojavlja pri trditvah, da je za ustvarjalnost najpomembnejša motivacija ($M = 3,87$), da je ustvarjalnost posameznika v veliki meri odvisna od njegovega počutja ($M = 3,91$) in da rutina običajno omejuje ustvarjalnost ($M = 3,94$), vendar so se tudi s temi trditvami anketiranci v povprečju strinjali.

Pri trditvah, ki se nanašajo na počutje na delovnem mestu in odnos anketirancev do dela so se anketiranci najbolj strinjali s trditvijo, da jim ustvarjalnost pri delu prinaša zadovoljstvo ($M = 4,38$) in s trditvijo, da je povratna informacija o njihovem delu zelo pomembna ($M = 4,32$). Precej slabše strinjanje pa so izrazili pri trditvi, da jim delovna organizacija omogoča izpolnjevanje znanja tudi s področja ustvarjalnosti ($M = 2,91$).

Tretji sklop je vseboval trditve o mnenju anketirancev o ustvarjalnosti v procesu delovne terapije. V povprečju so se anketiranci najbolj strinjali

s trditvijo, da ustvarjalnost delovnega terapevta omogoča iskanje edinstvenih rešitev problemov posameznega klienta ($M = 4,34$) in s trditvijo, da ustvarjalnost klientu omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti. V povprečju so se anketiranci nagibali k nestrinjanju v zvezi s pridobljenim znanjem o ustvarjalnosti med samim študijem ($M = 2,60$) in glede ustreznosti nagrajevanja za njihove ustvarjalne dosežke ($M = 2,53$).

V četrtem sklopu so bile trditve o odnosu anketirancev do klienta in vplivu enkratnosti primera – klienta na ustvarjalnost delovnega terapevta. Anketiranci so v povprečju navajali najvišjo stopnjo strinjanja s trditvijo, da jim problemi klientov in njihovo reševanje predstavljajo izziv ($M = 4,30$) ter s trditvama, da povratna informacija klienta spodbuja njihovo ustvarjalnost ($M = 4,26$) in da zadovoljstvo klienta spodbuja njihovo ustvarjalnost ($M = 4,26$). Najnižje povprečno strinjanje se je izkazalo pri trditvi, ki pravi, da ustvarjalnost delovnega terapevta v delovnoterapevtskem procesu zavira nezaupanje klienta ($M = 3,52$).

Trditve o dejavnikih, ki sprožajo, spodbujajo ali zavirajo ustvarjalnost delovnega terapevta so bile v petem sklopu razdeljene v dva dela. V povprečju je imelo največji vpliv na ustvarjalnost anketirancev njihovo lastno zadovoljstvo z dobro opravljenim ustvarjalnim delom ($M = 4,40$), svoboda in strokovna avtonomija pri delu ($M = 4,36$) in dinamično, zanimivo delo ($M = 4,36$). V precej nižji meri pa so se anketiranci v povprečju strinjali s trditvijo, da neposredni vodje spodbujajo njihovo ustvarjalnost ($M = 3,50$) oziroma s trditvijo, da pomanjkanje strokovnega znanja zavira njihovo ustvarjalnost ($M = 3,67$).

Anketiranci so v povprečju kot enega najpomembnejših dejavnikov, ki vpliva na ustvarjalnost v procesu delovne terapije, navajali dobre delovne pogoje, ki vključujejo ustrezno opremo, sredstva, prostor in podobno ($M = 4,34$). V povprečju pa so se delno strinjali, da perfekcionizem zavira njihovo ustvarjalnost pri delu ($M = 3,18$).

4.1.3 Rezultati faktorске analize

Kot smo že omenjali, na ustvarjalnost delovnih terapevtov bodisi na splošno bodisi v procesu delovne terapije vplivajo različni dejavniki, med katere gotovo spadajo klienti s svojimi značilnostmi, lastni interesi delovnih terapevtov, delovno okolje, svoboda in avtonomija na strokovnem področju, stopnja, do katere so pri svojem delu ustvarjalni, ter stopnja rutiniranosti njihovega dela. Zato smo te dejavnike združili v smiselne sklope, znotraj sklopov pa smo definirali spremenljivke, ki naj bi po našem mnenju merile posamezen dejavnik.

Tako smo oblikovali deset različnih sklopov in za vsak sklop z uporabo eksplorativne faktorске analize preverili, ali vse vključene spremenljivke dejansko merijo konstrukt, kateremu so pripisane.

Ustreznost podatkov je bila preverjena (več v Oven 2016, 210), prav tako zanesljivost posameznih sklopov s pomočjo Cronbachovega koeficienta α , z metodo glavne osi smo izvedli faktorško analizo, pri tem pa uporabili rotacijo Varimax (ibid.).

Prvi sklop smo poimenovali »Klient kot dejavnik ustvarjalnosti«; vanj se je uvrščalo osem trditev, ki smo jih združili v dva visoko zanesljiva ($\alpha > 0,8$) faktorja, in sicer:

1. faktor: Enkratnost klienta

- Klient s svojimi značilnostmi in težavami sproži, spodbudi mojo ustvarjalnost.
- Enkratnost klienta je najpomembnejši razlog moje ustvarjalnosti.
- Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.
- Problemi klientov in njihovo reševanje mi predstavljajo izziv.

2. faktor: Odzivnost klienta

- Zadovoljstvo klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.
- Povratna informacija klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.

- Pohvala klienta in/ali svojcev spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.

Drugi sklop je bil poimenovan »Interes delovnih terapevtov (DT) kot dejavnik ustvarjalnosti«. Vanj smo uvrstili enajst trditev, ki smo jih prav tako združili v dva faktorja; prvi je visoko ($\alpha = 0,86$), drugi pa zadovoljivo ($\alpha = 0,79$) zanesljiv:

1. faktor: Osebnost delovnega terapevta

- Možnost osebnega razvoja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.
- Moje osebne lastnosti me spodbujajo pri ustvarjalnosti.
- Zavedanje lastne vrednosti spodbuja mojo ustvarjalnost.
- Ustvarjalnost pri delu mi prinaša zadovoljstvo.
- Ustvarjalnost mi omogoča strokovno rast in razvoj.
- Ustvarjalnost (me) notranje bogati.
- Zadovoljstvo z dobro opravljenim ustvarjalnim delom me spodbuja k še večji ustvarjalnosti.

2. faktor: Zadovoljstvo in veselje pri delu

- Z delom, ki ga opravljam, sem zadovoljen(a).
- Svoje delo zares opravljam z veseljem.

Pet trditev je sestavljalo tretji sklop »Svoboda in strokovna avtonomija«. Zgolj tri spremenljivke so bile izbrane pa podlagi vrednosti komunalitet; te so se združevale v en sam faktor z zadovoljivo stopnjo zanesljivosti ($\alpha = 0,660$):

- Pomanjkanje avtonomije pri delu zavira mojo ustvarjalnost.
- Svoboda in strokovna avtonomija pri delu spodbujata mojo ustvarjalnost.
- Prevelik nadzor, usmerjanje zavirata ustvarjalnost.

Četrty sklop smo poimenovali »Podporno delovno okolje« in je vseboval enajst trditev, ki so se po rotaciji združile v dva faktorja; prvi je bil visoko ($\alpha > 0,8$), drugi pa zadovoljivo ($\alpha = 0,688$) zanesljiv:

1. faktor: Delovni pogoji

- Pomanjkanje časa zavira mojo ustvarjalnost.
- Podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih zavirajo mojo ustvarjalnost.
- Dobri delovni pogoji (oprema, sredstva, prostor,...) spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.
- Dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu spodbujajo mojo ustvarjalnost.
- Nagrade (denarne, materialne) spodbujajo mojo ustvarjalnost.
- Možnost napredovanja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.

2. faktor: Delovno okolje

- Na delovnem mestu večinoma prevladuje sproščenost in dobri medsebojni odnosi.
- Neposredni vodje spodbujajo mojo ustvarjalnost.
- Imam vsa potrebna sredstva in opremo, da lahko opravljam svoje delo.

»Zadovoljstvo z delom« je peti sklop, ki je vseboval pet trditev; te so se združile v dva zanesljiva faktorja ($\alpha > 0,7$):

1. faktor: Osebno zadovoljstvo

- Ustvarjalnost povečuje zadovoljstvo klienta in DT v procesu DT.
- Ustvarjalnost pri delu mi prinaša zadovoljstvo.
- Zadovoljstvo z dobro opravljenim ustvarjalnim delom me spodbuja k še večji ustvarjalnosti.

2. faktor: Zadovoljstvo in veselje pri delu

- Svoje delo zares opravljam z veseljem.
- Z delom, ki ga opravljam, sem zadovoljen.

Naslednji, šesti sklop, ki ga bomo predstavili, smo poimenovali »Ustvarjalni v procesu«. Vanj so bile vključene trditve, ki so se združevale v en sam, visoko zanesljiv ($\alpha = 0,86$) nerotiran faktor:

- Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.

- Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa.
- Ustvarjalnost DT klientu omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti.
- Ustvarjalnost mi omogoča strokovno rast in razvoj.
- Dinamično, zanimivo delo spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.
- Izkušnje in znanje spodbujajo mojo ustvarjalnost.
- Ustvarjalno reševanje problemov mi predstavlja izziv.

Štiri trditve so se uvrščale v sedmi sklop, poimenovan »Rutinsko delo«. Dve trditvi sestavljata nerotiran in zanesljiv ($\alpha > 0,7$) faktor:

- Preveč rutine zavira mojo ustvarjalnost.
- Če delam (več) rutinsko, je moje zadovoljstvo pri delu manjše.

Osmi sklop, sestavljen iz šestih trditev, smo poimenovali »Pomanjkanje znanja«. Čeprav smo izločili vse neprimerne spremenljivke, je pri izvedbi faktorске analize prišlo do zapletov. Faktorska analiza ni podala rešitve, zaradi česar je bil postopek prekinjen. Glede na to in glede na vrednosti komunalitet, smo se odločili, da za oceno sklopa »Pomanjkanje znanja« uporabimo le spremenljivko »Pomanjkanje strokovnega znanja zavira mojo ustvarjalnost«, ki ima najvišjo vrednost komunalitete (0,83).

Predzadnji, deveti sklop »Neustrezen odnos nadrejenih« je vseboval osem trditev, ki so se razvrstile v tri faktorje; prvi je bil zadovoljivo zanesljiv ($\alpha > 0,7$), druga dva pa nista bila zanesljiva.

1. faktor: Negativen odziv nadrejenih (vse vrednosti spodnjih trditev so obrnjene):

- Pohvale nadrejenih spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.
- Neposredni vodje spodbujajo mojo ustvarjalnost.
- Povratna informacija o mojem delu je zelo pomembna.

2. faktor: Negativen odnos nadrejenih

- Podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih zavirajo mojo ustvarjalnost.
- Prevelik nadzor, usmerjanje zavirata ustvarjalnost.

- Nadrejeni večkrat sploh ne prepoznajo ustvarjalnosti.

3. faktor: Nagrade in pričakovanja

- Za ustvarjalne dosežke smo delovni terapevti dovolj nagrajeni.
- Jasnost pričakovanj s strani nadrejenih spodbuja mojo ustvarjalnost.

Zadnji, deseti sklop smo poimenovali »Ustvarjalnost v vseh fazah delovnoterapevtskega (DT) procesa«. Sestavljen je bil iz petih trditev, ki so se uvrstile v en, visoko zanesljiv ($\alpha = 0,88$) faktor:

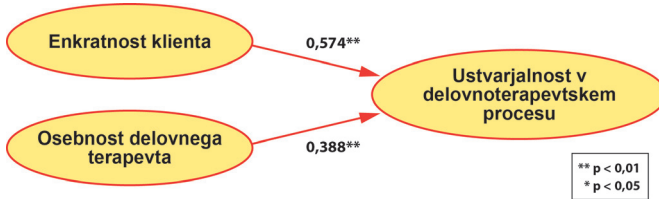
- Ustvarjalnost pomaga k napredku in boljšim rezultatom v DT obravnavi.
- Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.
- Ustvarjalnost olajša premagovanje težav/ovir v DT procesu.
- Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa.
- Ustvarjalnost olajša uporabo na klienta usmerjenega pristopa.

4.1.4 Regresijske analize in modeli

Z oblikovanimi faktorji smo s pomočjo regresijske analize preverili nekaj domnev.

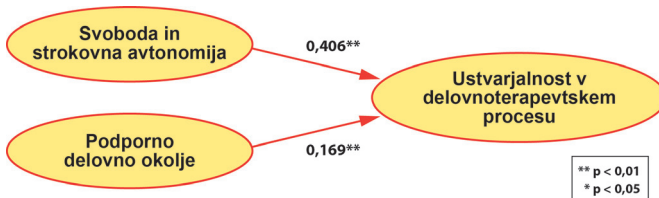
Prva domneva: **Klient s svojimi posebnostmi je pomembnejši dejavnik ustvarjalnosti delovnih terapevtov kot interes (notranja motivacija) delovnih terapevtov.** Za odvisno spremenljivko smo uporabili faktor »Ustvarjalnost v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa«. Neodvisni spremenljivki pa predstavljata: »Enkratnost klienta« (prvi faktor v sklopu »Klient kot dejavnik ustvarjalnosti«) in »Osebnost delovnega terapevta« (prvi faktor v sklopu »Interes delovnih terapevtov kot dejavnik ustvarjalnosti«). Regresijski model je statistično značilen ($F = 283,432$, $p = 0,000$), torej se dobro prilega podatkom, kar pomeni, da **na ustvarjalnost v delovnoterapevtskem procesu statistično značilno vplivata tako klient s svojimi značilnostmi kot tudi osebnost delovnega terapevta v smislu njegovega interesa oziroma notranje motivacije, vendarle enkratnost klienta v večji meri kot osebnost oziroma interes delovnih terapevtov** (Slika 16).

Slika 16: Prva domneva - Klient s svojimi posebnostmi je pomembnejši dejavnik ustvarjalnosti delovnih terapevtov kot interes (notranja motivacija) delovnih terapevtov (Oven 2016, 236)



Za drugo domnevo smo zastavili: **Za ustvarjalnost delovnih terapevtov je svoboda in strokovna avtonomija pomembnejša kot podporno delovno okolje.** Za odvisno spremenljivko smo uporabili faktor »Ustvarjalnost v vseh fazah delvnoterapevtskega procesa«. Neodvisni spremenljivki pa predstavljata: »Svoboda in strokovna avtonomija« in »Delovno okolje« (drugi faktor v sklopu »Podporno delovno okolje«). Regresijski model je statistično značilen ($F = 34,717$, $p = 0,000$), torej se dobro prilega podatkom, kar pomeni, da **na ustvarjalnost v delvnoterapevtskem procesu statistično značilno vplivata tako svoboda in strokovna avtonomija kot tudi delovno okolje, vendarle svoboda in strokovna avtonomija v večji meri kot podporno delovno okolje** (Slika 17).

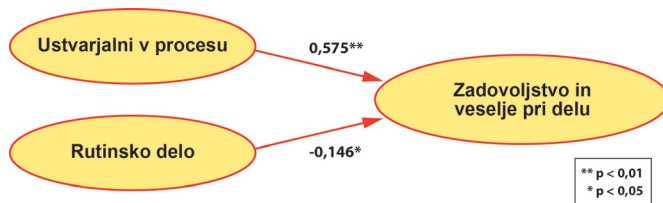
Slika 17: Druga domneva - Za ustvarjalnost delovnih terapevtov je svoboda in strokovna avtonomija pomembnejša kot podporno delovno okolje (Oven 2016, 238)



Tretja domneva se glasi: **Delovni terapevti, ki so v delovno terapevtskem procesu pretežno ustvarjalni, so s svojim delom bolj zadovoljni, kot tisti delovni terapevti, ki več delajo rutinsko.** Za odvisno

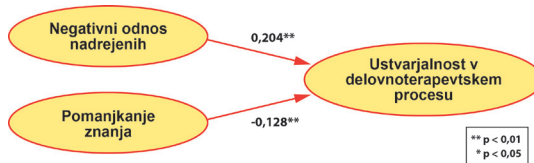
spremenljivko smo uporabili faktor »Zadovoljstvo in veselje pri delu« (drugi faktor v sklopu »Zadovoljstvo z delom«). Neodvisni spremenljivki pa predstavljata: »Ustvarjalni v procesu« in »Rutinsko delo«. Regresijski model je statistično značilen ($F = 20,329$, $p = 0,000$), torej se dobro prilega podatkom, kar pomeni, da **na zadovoljstvo in veselje pri delu statistično značilno vpliva ustvarjalnost delovnih terapevtov v njihovem delovnem procesu, zaznati pa je mogoče tudi statistično značilen negativen vpliv rutinskega dela na zadovoljstvo delovnih terapevtov, ki ga občutijo pri delu** (Slika 18).

Slika 18: Tretja domneva - Delovni terapevti, ki so v delovno terapevtskem procesu pretežno ustvarjalni, so s svojim delom bolj zadovoljni, kot tisti delovni terapevti, ki več delajo rutinsko (Oven 2016, 240)



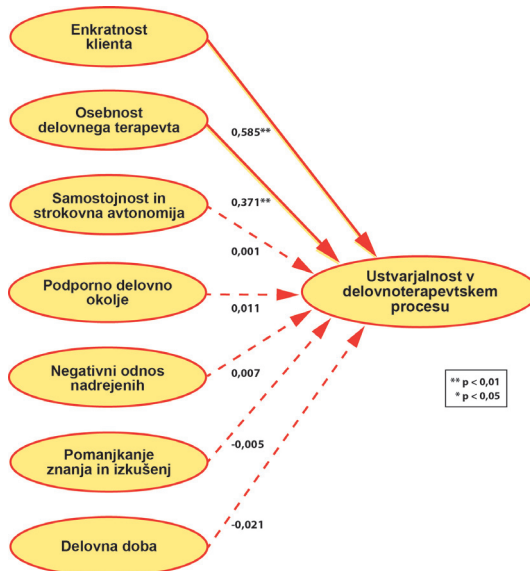
Zadnja, četrta domneva: **Ustvarjalnost delovnega terapevta bolj zavira pomanjkanje znanja in izkušenj kot neustrezen odnos nadrejenih.** Za odvisno spremenljivko smo uporabili faktor »Ustvarjalnost v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa«. Neodvisni spremenljivki pa predstavljata: »Negativen odnos nadrejenih« (drugi faktor v sklopu »Neustrezen odnos nadrejenih«) in »Pomanjkanje znanja« (spremenljivka »Pomanjkanje strokovnega znanja zavira mojo ustvarjalnost«). Regresijski model je statistično značilen ($F = 17,842$, $p = 0,000$), torej se dobro prilega podatkom, kar pomeni, da **tako negativen odnos nadrejenih kot tudi pomanjkanje znanja vplivata na ustvarjalnost DT vendarle neustrezen odnos nadrejenih v večji meri kot pomanjkanje znanja in izkušenj** (Slika 19).

Slika 19: Četrta domneva - Ustvarjalnost delovnega terapevta bolj zavira pomanjkanje znanja in izkušenj kot neustrezen odnos nadrejenih (Oven 2016, 242)



Poskusili smo ustvariti tudi splošen regresijski model (Slika 20), kjer sta bila kot neodvisni spremenljivki uporabljena faktorja »Enkratnost klienta« in »Osebnost delovnega terapevta«, ki skupaj pojasnita 76,1 % variabilnosti odvisne spremenljivke »Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa«. Regresijski model je statistično značilen ($F = 298,672$, $p = 0,000$), torej se dobro prilega podatkom. Ugotovimo lahko, da **na ustvarjalnost v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa statistično značilno vplivata le klient s svojimi posebnostmi ter osebnost delovnega terapevta.**

Slika 20: Preverjanje splošnega modela (Oven 2016, 246)



4.2 Interpretacija pojma ustvarjalnosti

Intervjuvanci so pojem ustvarjalnost opredeljevali oziroma vrednotili večplastno, menili pa so tudi, da je to širok pojem, ki si ga vsak razlaga po svoje in je po Plucker in Beghetto (2004, 154) vezan na različne kontekste. Podobno ugotavljajo Kamylyis in Valtanen (2010, 194) ter Pečjak (2006, 103) ki poudarjajo, da enotne opredelitve, enotne teorije ustvarjalnosti ni. Večina intervjuvancev je ustvarjalnost označila kot (ustvarjanje) novosti, kot izvirnost, ki posameznika navdaja z osebnim zadovoljstvom, veseljem in omogoča dober občutek. Trstenjak (1981, 31) opredelitvam različnih avtorjev najde skupno »novost«. Amabile (1990, 64) pa ugotavlja, da ustvarjalnost temelji na notranji motivaciji, torej na interesih, užitku, zadovoljstvu in izzivu v delu samem.

Vesetje, ustvarjalnost veselje s sabo potegne, ker ti to, kar ustvarjaš, potem nudi neko zadovoljstvo, veselje, sprostitve. (DT16)

Jest mislm, da takrat k čutmo, da smo ustvarjalni, smo tud zadovoljni sami s sabo. Nekej ti prnese, nek notranji tak dobr občutek. (DT8)

Anketiranci so se v veliki večini (89,1 %) strinjali oziroma popolnoma strinjali, da ustvarjalnost pomeni narediti nekaj drugače, na edinstven način ($M = 4,4$). Tako sodelujoči v FS kot anketiranci menijo, da ustvarjalnost prinaša zadovoljstvo in veselje ($M = 4,4$).

Kot ugotavljajo intervjuvanci, je ustvarjalnost v vsakem posamezniku oziroma je lahko vsak posameznik ustvarjalen, vendar pa se njegova ustvarjalnost izraža z različno intenziteto, na mnogo različnih načinov ali na različnih nivojih, kar so potrdili tudi anketiranci. Menili so, da se ustvarjalnost od posameznika do posameznika razlikuje ($M = 4,5$), da je v veliki meri odvisna od njegovega počutja in da se njegova ustvarjalnost izraža na različnih področjih, z različno intenziteto, kar ugotavljata tudi Srića (1999, 73) in Marentič Požarnik (2003, 90). Intervjuvanci tudi ugotavljajo, da se z ustvarjalnostjo lahko posameznik osebno izraža ali izraža (svojo) specifičnost, pa tudi iznajdljivost.

Jest mislm, da smo kar vsi ustvarjalni, bl variramo gor pa dol. (DT7)

Na različne načine, na različnih področjih in z različno stopnjo. (DT5)

To, da nardiš neki na svoj, edinstven način, al pa v enih okoliščinah, k se neponovljive. Da pač s tistm, k maš tist trenutek, tam kjer si, da pač nardiš neki, da uresničš, al pa da rešiš eno situacijo. Sej ni nujno, da neki nastane ne, ampak /.../ da se znajdš. (DT12)

Intervjuvanci, kot tudi anketiranci ($M = 4,4$) menijo, da ustvarjalnost lahko prepoznavajo v vsaki aktivnosti (kuhanje, skrb za osebni izgled, iskanje novega znanja, medosebni odnosi ipd.), ki jo posameznik vsakodnevno izvaja. Podobno menita Kampylis in Valtanen (2010, 192), ki navajata, da je lahko vsak posameznik ustvarjalen na vseh področjih človekovega življenja in delovanja. Intervjuvanci tudi ugotavljajo, da posameznik ni vsak dan enako ustvarjalen.

Pri kuhanju: novi recepti, nove izkušnje, novi okusi, nove vonjave, kombiniraš stvari, al pa recimo pri opremljanju stanovanja se zlo lahko izražáš ustvarjalno, al pa pri kakih prostočasnih aktivnostih. (DT16)

V bistvu lahko najdemo ustvarjalnost skorajda res v vsakem delu, v vsaki aktivnosti. (DT17)

Jaz mislim, da tudi nismo vsak dan isto ustvarjalni, tud kak se počutimo kdaj, pa ne vem, mamó kake težave, pa nismo tak ustvarjalni. (DT22)

Intervjuvanci dodajajo, da na ustvarjalnost vplivajo različni dejavniki in okoliščine, med katerimi posebej izpostavijo vpliv okolja, v katerem posameznik živi. Podobno razmišlja Marentič Požarnik (2003, 90), ki ugotavlja, da ustvarjalno delovanje posameznika omogočajo osebne poteze in ugodne okoliščine. Pezdir Žulič (2012, 92) dodaja, da na ustvarjalnost vpliva ne le posameznik, ampak celotna kultura podjetja in širša družbena skupnost. Stimulativno okolje naj bi bilo, po oceni intervjuvancev, okolje, v katerem posameznik ni nenehno sočen z omejitvami ali pravili ali rutino postopkov, temveč mu je dana možnost svobodnega delovanja in izražanja lastnih idej. V manjši meri se delovni terapevti strinjajo s trditvijo, da birokratski, zakonski predpisi in protokoli ovirajo njihovo ustvarjalnost ($M = 3,8$). Menijo, da je za kakovostno delo in ustvarjalnost pri delu pomembna tudi svoboda.

Anketiranci se s trditvijo, da so dovolj svobodni pri opravljanju svojega dela strinjajo s povprečno oceno $M = 3,6$. Glede na podatek, da se kar tretjina anketirancev (33,6 %) s trditvijo niti ne strinja, niti se strinja, lahko sklepamo, da pri delu nimajo dovolj prostih rok in si želijo (še) več svobodnega odločanja ter manj nadzora. Hemlin, Allwood in Martin (2008) navajajo, da na delo posameznika in posledično na ustvarjalnost vpliva tudi stopnja njegove avtonomije pri delu, s čimer se strinjata tudi Mirowsky in Ross (2007, 386)

Lažje je biti ustvarjalen kadar deluješ v stimulirajočem, umirjenem okolju, kjer nimaš preveč omejitev. Takrat si lahko bolj ustvarjalen. Če moraš delati po načrtih in ukazih nekoga in ne smeš svoje ustvarjalnosti uporabljati, je delati dosti težje in mislim, da je takrat delo tudi slabše opravljeno. .../ Moraš vseeno dobiti dovolj proste roke, da si lahko ustvarjalen, ker če ti non stop nekdo pod prste gleda, pa te usmerja, ne moreš svoje ustvarjalnosti izživet, ne moreš. Moraš biti dovolj svoboden, pa imet dovolj prostora. (DT16)

S pomočjo ustvarjalnosti naj bi, kot ugotavljajo intervjuvanci, posameznik lažje sprejemal/dojemal življenje, vendar ob (pred)pogoj, da ima tudi izkušnje in znanje. Tudi Albert (1990, 19) meni, da je znanje posameznika pomembno za ustvarjalnost, saj skupaj s priložnostmi vpliva na odločitve. Prav na podlagi znanja posameznik namreč zaznava in identificira svoje priložnosti. Podobno ugotavlja Magee (2005, 32), ki navaja, da pretekle izkušnje, ideje, posameznik uporabi pri iskanju nove, pri reševanju trenutnega problema. Intervjuvanci menijo, da naj bi želja po ustvarjalnosti – »v prvi vrsti je želja« (DT11) – posameznika vodila v preizkušanje novitet in mu s tem zagotavljala (nove) izkušnje in osebno rast; da se z ustvarjalnostjo omogoča strokovno rast in razvoj so se strinjali tudi anketiranci ($M = 3,9$). Tudi Albert (1990, 19–20) poudarja, da sta ustvarjalnost osebe in njena identiteta v medsebojni povezanosti: rasteta, se spreminjata, črpati ena iz druge, sta odvisni od razvoja druge, pridobivata izkušnje in zorita.

V bistvu te lahko ta ustvarjalnost vedno v neke nove smeri potegne, nekaj ugotoviš, nekaj sprobaš, imaš neko izkušnjo, pa ti odpre nove smeri, kaj vse je možno, a ne, to se mi zdi širitev, osebna rast preko teh dejanj. (DT16)

Za ustvarjalnost je tudi pomembno, da se izobražuješ oziroma iščeš neke nove informacije, kar potem lahko uporabiš in prezrcališ v ustvarjalnost in v odnose, v svoje delo, tako poklicno kot drugačno. (DT19)

Poleg znanja so za realizacijo ideje, po mnenju intervjuvancev, pomembni tudi potencial, posameznikove vrednote, sposobnosti, da idejo uspešno realizira »najprej sposobnost, da sploh si lahko ustvarjalen« (DT11), materialni pogoji za ustvarjanje in ljudje. Tudi Sternberg in Lubart (1999, 11) navajata, da so za ustvarjalnost pomembni znanje, osebnost in zmožnosti posameznika. S tem se strinjata Fatur in Likar (2009, 51), ki dodajata, da imajo te lastnosti na ustvarjalnost lahko tudi negativen vpliv.

Se mi zdi, da morš met ti nek potencial in se potem prlagajat glede na to, kako se ta potencial al pa ta material odzove, tko da kaj pride pa končni izdelek, mislim, da pa vsak tud neki svojga k doda temu in je pač nek unikat, ne. (DT2)

Po mnenju intervjuvancev ustvarjalnost prinaša izziv, spremembe, bila pa naj bi tudi »gonilna sila«, ki posamezniku pomaga pri delu oziroma je pomemben del posameznikovega življenja in napredka, saj mu daje smisel in usmerja življenje. Da je ustvarjalno reševanje problemov izziv, so potrdili tudi anketiranci ($M = 4,2$), prav tako pa jim izziv predstavljajo problemi klientov in njihovo reševanje ($M = 4,3$), menili pa so tudi, da daje ustvarjalnost smisel življenju ($M = 4,0$). Csikszentmihalyi (1996, 6) navaja, da raziskovalci ustvarjalnost opredeljujejo kot ključno sposobnost za prihodnost, Sriča (1999, 23) pa ustvarjalnost opredeljuje kot tisto, kar pospešuje razvoj, kar so potrdili tudi anketiranci, ki so ustvarjalnosti pripisali pomen za napredek in razvoj ($M = 4,2$). Pompe (2011, 16) podobno kot intervjuvanci meni, da je ustvarjalnost »najpomembnejše gonilo napredka na vseh področjih človeškega udejstvovanja«.

Jaz jo vidim tak kot eno gonilno silo, to ustvarjalnost, v bistvu vse tisto, kar moraš naredit, ti ustvarjalnost pomaga, da to lažje narediš, pa odpre ti vrata, da lahko delaš tud tisto, kar si želiš, kar ti je prijetno, ob čemer se dobro počutiš. (DT16)

Ustvarjalnost po moje daje tudi smisel življenju, da v bistvu nekaj počnemo, da smo sami zadovoljni s tem, kar počnemo. Ker brez tega, da nč ne počneš, tudi mi propadamo, mislm človek propada, al fizično, al pa duševno. Ustvarjalnost nekak usmerja tudi naše življenje. (DT10)

Ključna dobrobit ustvarjalnosti posameznika naj bi bila, po prepričanju intervjuvancev, njegova boljša iznajdljivost pri obvladovanju (nepredvidljivih) situacij in/ali reševanju vsakodnevnih problemov, kar ugotavlja tudi Gardner (1996, 145). Na ta način lahko ustvarjalnost olajša življenje; anketiranci so se s to trditvijo strinjali ($M = 4,1$). Intervjuvanci pa tudi ugotavljajo, da ustvarjalnost posameznika notranje bogati, kar so poročali tudi anketiranci ($M = 4,3$). Ti so postavili ustvarjalnost kot eno izmed najbolj pomembnih vrednot ($M = 4,2$), pomembno za pridobivanje novih izkušenj ($M = 4,5$) ter reševanje vsakodnevnih problemov ($M = 4,1$), s čimer se je strinjalo skoraj štiri petine anketirancev.

Jaz vidim ustvarjalnost tudi pri iznajdljivosti, pri reševanju vsakodnevnih problemov. Zdej vsak pač to počne na različne načine kako poiskati si pomoč, najti rešitve, kombinirati stvari. Tu ti lahko ustvarjalnost zelo dosti pomaga in ti olajša življenje. (DT16)

Mislm, da nas ustvarjalnost znotraj bogati, daje neko bogastvo, k se ga ne meri v denarju ali pa materialnih dobrinah. (DT15)

Ustvarjalni proces si intervjuvanci zamišljajo od intuitivnega (notranjega) zaznavanja/prepoznavanja ideje, izziva ali potrebe in želje po realizaciji ali zadovoljitvi le-te. Intervjuvanec pojav ideje ali potrebe poimenuje faza zorenja. Naslednja faza naj bi bila faza izdelave ali realizacije ideje. Da pride do realizacije, je, kot menijo intervjuvanci, potrebno idejo razvijati, narediti načrt in ga nato tudi izpeljati. Intervjuvanci tako s svojimi besedami opisujejo faze ustvarjalnega procesa, ki jih razčlenjuje in opisuje Pečjak (1987, 39–40). Ustvarjalni proces se, po mnenju intervjuvanca, zaključí s fazo implementacije ideje v okolje oziroma pri uporabniku/klientu.

Občutenja, al ena ideja in pol ti rabiš sposobnosti, da to realiziraš, d na en način ven daš, a ne; ker ustvarjalnost dejansk pride iz tebe vn. (DT4)

Včasih pa pri vsakodnevnih opravilih dobimo kak navdih čist slučajno, k ga potem lahko uporabimo pri delu. Podzavestno mogoče, nosimo s sabo ta izzivi. (DT22)

Na začetku rabiš neko željo, neko potrebo in iz te potrebe se potem začne razvijati, da si narediš načrt, da poiščeš rešitve pa do same izpeljave na koncu. (DT16)

Nekaj, kar te žene, kar zori v tebi, potem je ta faza, ko to nastaja, ustvarja, zori, potem je mogoče ta ustvarjalnost, če se usmerimo bolj na neko materialno zadevo, faza izdelave tega prototipa. (DT15)

Potem pa pride tista faza, ko mogoče nastane nek izdelek, patent, zaščita in potem se to plasira v okolje. (DT15)

Intervjuvanci ugotavljajo, da je pri ustvarjalnosti oziroma za ustvarjalnost pomembna tudi motivacija. Kot navaja Mayer (1991, 106), je za ustvarjalnost najučinkovitejša notranja motivacija, Hennessey (2007, 29) pa poudarja, da je prav motivacija eden ključnih dejavnikov ustvarjalnosti. Horng in drugi (2016, 26) so zapisali, da si osebe, ki so bolj notranje motivirane, izbirajo naloge, skozi katere lahko razvijajo svoje sposobnosti in ustvarjalnost. Anketiranci so pri trditvi, da je za ustvarjalnost najpomembnejša motivacija, navajali relativno nižjo povprečno oceno ($M = 3,9$) strinjanja. To mogoče lahko pripišemo temu, da ni bilo eksplicitno napisano, da z motivacijo mislimo notranjo motivacijo. Skoraj tretjina anketirancev si je namreč izbrala sredinski odgovor, da se niti ne strinja, niti se strinja s trditvijo. S trditvijo se je strinjalo 41,3 % in popolnoma strinjalo 25,1 % anketiranih. Anketiranci so tudi navajali, da so ustvarjalni zaradi lastnega interesa ($M = 4,2$), s čemer se jih je strinjalo 50,7 % in popolnoma strinjalo 35,7 %. Motivacija pa lahko izhaja tudi iz problema oziroma težave, s katero se sooča posameznik in zanjo išče nove rešitve. Kot navaja intervjuvanec:

Navdih, motiv. Tudi motivacijo rabiš pri ustvarjalnosti, brez tega po moje tud ne gre. Lahko ti je motiv za ustvarjalnost problem, težava, s katere izhajaš. Takrat, ko ne znaš rešit stvari, se jo lahko lotiš na način, da iščeš nove možnosti. /.../ Ko pa naletiš, da ti nekaj ne uspe na ta način (ki si ga vajen), pa si primoran iskat novo rešitev. (DT20)

4.3 Ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije

Anketirani delovni terapevti so se v povprečju v veliki meri strinjali s trditvami, da svoje delo zares opravljajo z veseljem ($M = 4,2$), da je njihovo delo zanimivo in dinamično ($M = 4,2$) in da jim ustvarjalno reševanje problemov predstavlja izziv ($M = 4,2$). Prav tako so se v veliki meri strinjali tudi s trditvijo, da jim ustvarjalnost pri delu prinaša zadovoljstvo ($M = 4,4$) ter da ustvarjalnost povečuje zadovoljstvo klienta in delovnega terapevta v procesu delovne terapije ($M = 4,2$). Da je ustvarjalnost povezana z zadovoljstvom, pomembna pa je tudi za doživljanje občutka flow, navajajo Csikszentmihalyi (1997, 8), Chilton (2013, 64) in McHugh (2016, 280).

Sklepamo, da imajo delovni terapevti svoj poklic radi in ga zavzeto opravljajo in so pri delu zadovoljni. Zavzetost pomeni, da je oseba vključena in čustveno povezana z delom (Kahn 1990, 693), zagnana, predana delu (Schaufeli in drugi 2002, 74) ter pri tem doživlja veselje, zadovoljstvo in občutek pomembnosti ter ponosa (Harter, Schmidt in Hayes 2002, 269).

Sternberg in Lubart (1999, 11) navajata, da do ustvarjalnosti pride le, če oseba res z veseljem in ljubezijo opravlja svoje delo in je nanj osredotočena. Looker in Gregson (1993, 30, 35) ugotavljata, da bo posameznik, ki se veseli izzivov, delovnih nalog in jih tudi z veseljem opravlja, bolj ustvarjalen in bo lažje dosegel cilje. Menimo, da navedeno lahko ugotavljamo pri veliki večini delovnih terapevtov. Udeleženec FS v zvezi s tem navaja:

»Ampak globalno gledan, si zadovoljen s svojim poklicom. /.../ Men se zdi, da lihk ta raznolikost pacientov in diagnoz in vsa ustvarjalnost, to te ohranja v neki kondiciji, taki, da z veseljem še delaš. /.../ Ja, pa tudi rajš prideš zaradi tega v službo, zato, ker ti je prijetno, se veseliš.« (DT2).

Intervjuvanci izpostavljajo, da je ustvarjalnost »*dodana vrednost*« (DT1) pri delu delovnega terapevta in nepogrešljiv – nujen predpogoj za kakovostno opravljanje dela oziroma poklica, saj bi ga bilo, po njihovem mnenju, brez nje težko oziroma nemogoče opravljati. S trditvijo, da je ustvarjalnost pogoj za kakovostno delo v delovni terapiji ($M = 4,0$), se je strinjalo 48,5 % ali popolnoma strinjalo 29,1 % anketiranih. Rouse in drugi (2015, 171) poudarjajo, da osebna in profesionalna ustvarjalnost, ki vključuje teoretična znanja in izkušnje, združeni ustvarita celoto, ki izboljša delo strokovnjaka. Intervjuvanci menijo tudi, da tisti, ki ni ustvarjalen, ne more biti delovni terapevt, zato ustvarjalnost izpostavljajo kot eno najpomembnejših lastnosti delovnega terapevta. Prav tako so anketiranci menili, da je v delovni terapiji ustvarjalnost pomembnejša kot v drugih zdravstvenih poklicih ($M = 4,0$).

Zdravnik te pozdravi, delovni terapevt ti pa osmisli življenje. Dobro je imeti ustvarjalnega delovnega terapevta. (DT6)

Povsod nujno rabimo ustvarjalnost, brez nje je težko, ni tisto pravo. /.../ Če nisi ustvarjalen, sploh ne moreš bit (delovni terapevt). (DT12)

Ja, vidim, da ustvarjalnost je skorajda ena izmed najbolj pomembnih lastnosti, da jih ima delovni terapevt. (DT17)

Ustvarjalnost v poklicu intervjuvanci pogojujejo tudi z zadovoljstvom na delovnem mestu in jo prepoznajo tudi v na videz manj opaznih oziroma vsakodnevnih opravilih delovnega terapevta. Tudi Mayer (1991, 106) meni, da ustvarjalnost pri delu pripelje do prijetnega vzdušja in zadovoljstva na delovnem mestu. Intervjuvanci so poudarjali, da so bolj ustvarjalni, kadar imajo pri delu svobodo in proste roke, kar so potrdili tudi anketiranci, ki so se v veliki meri strinjali ali popolnoma strinjali s trditvijo, da proste roke in popolna svoboda omogočajo večjo ustvarjalnost ($M = 4,3$). V malo manjši meri ($M = 3,9$) pa so se strinjali s trditvijo, da rutina običajno omejuje ustvarjalnost. Intervjuvanci so tudi menili, da neustvarjalnega delovnega terapevta pravzaprav ni oziroma da je delovni terapevt pri svojem delu le redko neustvarjalen in redko dela rutinsko. Podobno navaja Tavčar (2008, 35), ki pravi, da preverjeni, rutinski pristopi ne ustrezajo vsakemu problemu in ne prinašajo najboljših rešitev.

Mislmi, da delovni (terapevti) smo vsi ustvarjalni. Tist k ni, pol ni srečen v poklicu. (DT3)

Meni prinese dan, ki je bolj ustvarjalen, večje zadovoljstvo. Jaz ne razumem ustvarjalnosti v tem smislu, da je tu treba premikati gore, ampak je lahko ustvarjalnost že v načinu, kako pozdraviš klienta, na kak način pristopiš k njemu, tud na recimo končnem poročilu, da ne boš samo spreminjal formul, lahko tud dodaš še kaj svojega zraven. (DT18)

Si bolj ustvarjalen oziroma tud v poklicu, če imaš več svobode. /.../ Mi imamo bolj proste roke, dosti več svobode in tu lahk tud dosti več tvoje stvarjalnosti pride do izraza. Pa tud neko večje zadovoljstvo, ker men je to večje zadovoljstvo, če lahko jaz sama kaj odločim, pa vidim, da je rezultat, ker s tem, ko je pacient zadovoljen, sem v bistvu nagrajena. (DT19)

Rutinskega dela je zelo malo, mogoče je okvir rutinski pa administracija, vse ostalo pa je stvar naše ustvarjalnosti, iznajdljivosti. (DT16)

Atkinson in Wells (2000, 9) izpostavljata, da je za učinkovito delo delovnega terapevta ustvarjalnost pomembna pri vsakem koraku procesa. Tudi intervjuvanci in anketiranci ($M = 4,1$) so ugotavljali, da je delovni terapevt ustvarjalen v vseh fazah procesa delovne terapije, ni pa nujno, da v vseh fazah enako intenzivno oziroma na enaki ravni. Tako intervjuvanci, kot anketiranci so tudi menili, da je več ustvarjalnosti potrebne na začetku obravnave, vendar je to odvisno od posameznega primera in od tega, kaj želi delovni terapevt z delovnoterapevtsko obravnavo doseči.

Jest sem tud prepričana, da je v celem tem procesu ustvarjalnost prisotna, tako od tega, ko pridobivamo informacije od pacienta, zdej bolj ko smo ustvarjalni, več možnosti mam, več informacij dobimo, bolj točno lahko nek cilj postavimo, ne. Pa tekom potem cele obravnave je spet zelo pomembna ta naša ustvarjalnost, pa tako /.../ do konca, ne, ko poročilo sestavljaš. (DT16)

Če gledam obravnavo od začetka pa do konca, se mi zdi, da v začetku obravnava zahteva večjo ustvarjalnost delovnega terapevta, ker potem, ko se recimo nekomu stanje zboljša, k sodeluje v obravnavi, je bl samostojen. (DT8)

Ja, ustvarjalnost je v vseh teh fazah res prisotna in pomembna, ni pa nujno, da je v vseh fazah, bom rekla na neki isti ravni. (DT17)

Kurkinen (2014, 5) ugotavlja, da ustvarjalnost vpliva na različna področja človekovega življenja in doprinese k razvoju, spremembi ter osmislitvi življenja. Posledica oziroma rezultat ustvarjalnosti delovnega terapevta v procesu delovne terapije je, kot menijo intervjuvanci, zadovoljen klient in tudi delovni terapevt, kar za delovnega terapevta pomeni še dodatno motivacijo za ustvarjalnost, za klienta pa za nadaljnje delo. Zaradi ustvarjalnosti delovnega terapevta, ugotavljajo intervjuvanci, je doseganje ciljev za klienta lažje in hitrejše, klient bolje rešuje težave, lažja ali celo omogočena pa je lahko tudi izvedba posamezne aktivnosti; da ustvarjalnost delovnega terapevta klientu omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti, so se v veliki meri strinjali tudi anketiranci ($M = 4,3$).

Samozadovoljstvo uporabnikov, to, da na koncu ti recimo reče, ja to: je bilo pa v redu, meni pa to tko dobr naredi, al pa je koristno zame. (DT10)

Če mogoče ni sama pot tolko hitrejša do tega cilja, je pa tolko bolj prijazna tistemu uporabniku. Tak da mislim, da tu nam ustvarjalnost pomaga. (DT18)

Mayer (2008, 11) navaja, da je razmerje med rutinskim in ustvarjalnim delom komplementarno in obsega celoten kontinuum od rutinskega, ki se ga načrtuje, do ustvarjalnega, ki se ga ne da načrtovati. Intervjuvanci navajajo, da je pri njihovem delu tudi nekaj rutine, ki jim omogoča nekakšen okvir oziroma jim predstavlja »nujno zlo«. Ugotavljajo tudi, da sta za razliko od rutine za ustvarjalnost potrebna napor in energija. Poudarjajo, da je ustvarjalnost pri delu pomembna in jim nudi zadovoljstvo, ki ga rutina ne. To izpostavljajo kot bistveno razliko med rutinskim in ustvarjalnim delom. Zadovoljstvo jih nato ponovno napolni z energijo. Anketiranci so menili, da je ustvarjalnost pri njihovem delu pomembnejša kot pa rutinsko delo ($M = 4,0$). Ugotavljali so, da je delovni terapevt pri svojem delu večinoma ustvarjalen in redko dela rutinsko ter da neustvarjalnega delovnega terapevta ni.

Večje zadovoljstvo pa več energije je potrebno za to. Tak, da če so, pa so, tudi kakšne rutinske stvari, ki jih počnemo, nam v bistvu to samo olajša delo, ker je tud naporno, ustvarjalnost je naporna in vzame kar nekaj energije. (DT20)

Vsekakor pa rutina nam drži neki okvir, bom rekla, nek postopek, neke faze, znotraj tega pa se vse izpelje z ustvarjalnostjo, brez katere v glavnem ne gre. (DT17)

Moram reči, da ta rutina, recimo tole, kar imam obvezno vsaki mesec, sem ful zmatrana od tega. Tak, da men je dosti večje zadovoljstvo, če sem bla zlo ustvarjalna, pa da so pacienti bli zadovoljni, da so bili dobri rezultati, grem domov tak polna energije. (DT19)

Anketirani delovni terapevti so se v povprečju najmanj strinjali s trditvijo, da delovni terapevt med študijem pridobi dovolj znanja o ustvarjalnosti ($M = 2,6$). Ugotovitve kažejo, da bi bilo potrebno vsebine s področja ustvarjalnosti v študijski program umestiti v širšem obsegu.

4.4 Spodbudni in zaviralni dejavniki

Izmed šestih dejavnikov z bipolarnim vplivom na ustvarjalnost delovnega terapevta kot najpomembnejšega prepoznavamo **enkratnost vsakega primera/klienta**. Enkratnost ali edinstvenost vsakega klienta je, s strani intervjuvancev, definirana kot skupek klientovih osebnih značilnosti, njegove motivacije kot tudi njegovih (zdravstvenih) težav, težav pri izvajanju vsakodnevnih aktivnosti, potreb, ki jih ima in reakcij na zdravstveno osebo. Enkratnost vsakega primera torej prevzema vlogo najpomembnejšega dejavnika, ki sproži in spodbuja ustvarjalnost delovnega terapevta ter ga tudi usmerja v procesu delovne terapije. Anketiranim delovnim terapevtom problemi klientov in njihovo reševanje predstavljajo izziv – za trditev navajajo najvišjo stopnjo strinjanja ($M = 4,3$) (s trditvijo se popolnoma strinja kar 44,7 %, strinja pa 42,5 % anketiranih), menijo pa tudi, da klient s svojimi značilnostmi in težavami sproži, spodbudi njihovo ustvarjalnost ($M = 4,2$). Močno strinjanje je bilo razvidno tudi pri trditvi, da je klient oziroma njegova enkratnost najpomembnejši razlog njihove ustvarjalnosti ($M = 4,0$). S trditvijo se je strinjalo 39,9 % in popolnoma strinjalo 31,7 % anketiranih.

Ja, mislim, da je res uporabnik najpomembnejši razlog, oni nas najbolj spodbujajo, saj smo zaradi njih. (DT10)

V bistvu te klient vodi v tej ustvarjalnosti s svojimi težavami, potrebami, ki jih ima, te vodi, ne in ti nekak že smer proti cilju začrta. Dobro je sam to mal zasledovat in vse te izkušnje in ustvarjalnost, ki jih maš, samo čim širše peljat, da lahko pacient izmed tega najde tisto, kar se njemu zdi najbolj primerno za njegovo življenje. (DT16)

Ustvarjalnost delovnemu terapevtu, kot menijo anketiranci, omogoča, da klientove edinstvenosti združi in upošteva v celostni – in za klienta smiselni – delovnoterapevtski obravnavi, s ciljem izboljšanja psihičnega in/ali fizičnega stanja klienta, čim večje samostojnosti in posledično večjega zadovoljstva in kakovosti življenja. Raziskava med klienti delovne terapije je pokazala, da je tudi zanje zelo pomembno, da jih terapevti doživljajo in obravnavajo kot individualne osebe in terapijo gradijo na njihovih osebnih značilnostih in prioritetah (Rebeiro 2000, 12). Klienti so izrazili, da ne želijo, da bi terapevt samo sledili vnaprej določenim ali naučenim formulam, ampak od terapevtov pričakujejo, da jim pomagajo pri spoznavanju in osvajanju aktivnosti, ki jih lahko sami izberejo (Rebeiro 2000, 12). Ustvarjalnost delovnemu terapevtu tudi omogoča/olajša izbiro poti oziroma načina za doseganje cilja pri posameznem klientu, ki je od primera do primera različen, klienta pa tudi opolnomoči⁸ (angl. *empowerment*).

Vodi pacient oziroma njegov problem in vse kar je povezano z njim. Da delovni terapevt poveže vse dejavnike, mora biti zelo ustvarjalen. (DT6)

Da je potem človek tolk bolj aktiven in dejansko doseže eno boljše raven funkcioniranja, samostojnosti, tud občutka o tem kaj zmore, odločanja o sebi /.../ in da je potem človek na koncu pač sposoben se sam spopadat s temi težavami. (DT12)

⁸ Izraz opolnomočenje pomeni krepitev vloge, krepitev moči posameznika pri soodločanju oziroma sprejemanju odločitev o pomembnih vprašanjih, pri čemer je pomembno tudi, da ima klient pri uravnavanju in nadzoru svoje bolezni, omejitev, težav ipd. dovolj znanja in razumevanja, da lahko kritično sprejema odločitve o svojem zdravju.

Na kakšen način prit do cilja, je pa stvar vsakega posameznega delovnega terapevta in tu jaz vidim to ustvarjalnost, ne. Na kakšen način recimo zdaj prit do cilja, kaj vse upoštevati, kaj vse dodati, kakšno širino zajeti v delovnoterapevtskem procesu. Tak, da absolutno delovni terapevti smo ustvarjalni. (DT16)

Intervjuvanci prepoznajo ustvarjalnost v procesu delovne terapije kot nujno z vidika enkratnosti vsakega primera/klienta in nedefiniranosti oziroma ohlapnosti protokolov obravnave klienta v delovnoterapevtskem procesu; anketiranci so v veliki meri potrdili, da ustvarjalnost delovnemu terapevtu omogoča iskanje edinstvenih rešitev problemov posameznega klienta (M = 4,3). Enkratnost vsakega primera od delovnega terapevta zahteva dobro zaznavanje posebnosti in (intuitivno) prilagajanje potrebam klienta. Ravno v primeru slednjega – prilagajanja – je ustvarjalnost delovnega terapevta ključnega pomena. Gre za sposobnost delovnega terapevta, da pri vsakem od klientov, ki so si med seboj zelo različni, nenehno išče nove, predvsem pa v klienta usmerjene načine ali »poti« reševanja njegovih (zdravstvenih) težav.

Mislil, da smo in da na nek način mormo biti, da smo sploh v tem poklicu. Ker vsak uporabnik, s katerim delaš, je drugačen, morš biti prilagodljiv do njega in na nek način ustvarjalen, da vsakemu pripravš določeno aktivnost, /.../ katero potem on izvaja in v tem vid on smisel in da se trudi izpeljati. Tko, da mormo biti. (DT13)

Sej maš določene veščine, pa tehnike, ampak če jih ne uporabiš tko, da tistmu človeku v tistem trenutku v njegovih okoliščinah ustrezajo, tuki notr se mi zdi, je ta ustvarjalnost, da tud iščeš, pač kombiniraš stvari na tak edinstven način za posameznika. (DT12)

Se mi zdi, da je tud umetnost to, da ti vmes med samim procesom, k izvajaš terapijo, da se znaš prilagajati človeku. (DT11)

Intervjuvanci ugotavljajo, da ima pri upoštevanju enkratnosti klienta velik pomen notranja motivacija tako delovnega terapevta za delo s klientom kot tudi motivacija klienta za doseganje zastavljenih ciljev. V prvi vrsti naj bi ustvarjalnost pri delovnem terapevtu (kot tudi klientu) omogočala spremembo zaznavanja ovir. S tem, da ustvarjalnost omogoča boljše zaznavanje ovir v delovni terapiji, so se v nekoliko manjši

meri strinjali anketiranci ($M = 3,9$). Ovire naj se ne bi interpretirale samo kot težave/problemi (pri izvajanju vsakodnevnih aktivnosti), temveč kot izziv na poti doseganja boljšega/izboljšanega delovanja klienta. Mayer (2001, 432) navaja, da problem odložimo, če nas ne zanima ali izziva, oziroma se proces reševanja začne odvijati, če nas iskanje rešitve vznemirja. Pri tem pa so, po mnenju intervjuvancev, pomembne izkušnje, znanje, sposobnosti delovnega terapevta. Intervjuvanci tudi poudarjajo, da je individualnost posameznega klienta pomemben razlog za ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije.

Že, da nekoga motiviraš, da začne, že sebe najprej zmotiviraš, da se da neki nardit, pa potem pacienta, včasih tud tim. Morš bit kr ustvarjalen. (DT6)

Je vsak pacient, ki ga dobimo [v obravnavo], nek nov izziv al neka nova pot. /.../ To kar je rutinskega, je mogoče okvir rutinski, vse kar je znotraj tega okvirja, je pa stvar naše predvsem ustvarjalnosti, iznajdljivosti, znanja, sposobnosti, spretnosti, izkušenj in podobno. (DT16)

Že zato, k so ljudje tko posebni, vsak je unikat. Torej unikatnost že sama nekak usmerja tvojo ustvarjalnost, jo vleče, je nujna. K vsakemu morš drugač pristopit, z vsakim drugač navežeš stik, vsakega drugač usmerjaš, z vsakim drugač zaključuješ. (DT7)

Ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije naj bi pomagala pri premagovanju ovir, ki najpogosteje nastanejo v začetnih fazah obravnave klienta, s čimer se anketiranci strinjajo s povprečno vrednostjo ($M = 4,2$), prav tako pa menijo, da pomaga k napredku in boljšim rezultatom v delovnoterapevtski obravnavi. Intervjuvanci na podlagi lastnih izkušenj ugotavljajo, da je v procesu delovne terapije pomembna kontinuiteta ustvarjalnosti, še posebej pa pomembnost ustvarjalnosti poudarjajo v začetnih fazah obravnave klienta, ko le-ta v znatni meri potrebuje kakovostno, individualno prilagojeno obravnavo s strani delovnega terapevta. Intervjuvanci tudi menijo, da se s pomočjo ustvarjalnih pristopov v začetnih fazah obravnave lažje približajo (introvertiranemu, zadržanemu, odklonilnemu, težavnemu) klientu in z njim ustvarijo pristnejši in zaupljivejši medosebni odnos. Vzpostavitev dobrega medosebnega odnosa je, po izkušnjah intervjuvanca, težavnejša

tudi pri klientih, ki so nezadovoljni z lastnim načinom življenja. Berger (2006, 135) navaja, da se ustvarjalnost lahko uporablja tudi pri neverbalni komunikaciji za vzpostavitev stika z zahtevno populacijo. Tomaino (2013, 84) ugotavlja, da lahko ustvarjalnost odstrani ovire in pomaga pri sprostitvi inhibicij, ki zavirajo terapevtski proces, kar omogoča večjo svobodo izražanja. Ustvarjalnost se je pokazala kot pomembno orodje tudi pri delu s klienti s kognitivnimi okvarami (na primer demenca) oziroma pri klientih z vedenjskimi težavami (agresija) (Pool in Odell-Miller 2011, 169).

Mislim, da tu nam ustvarjalnost pomaga prebrodit neke ovire, ki se mogoče vzpostavijo v komunikaciji in pa seveda tudi samemu pacientu se je lažje približat. (DT18)

Če gledam obravnavo od začetka pa do konca, se mi zdi, da v začetku obravnava zahteva večjo ustvarjalnost delovnega terapevta, ker potem, ko se recimo nekemu stanje izboljša, k sodeluje v obravnavi, je bil samostojen. In v bistvu tebe ne rabi tok. On sam pelje naprej to, kar se dogovoriš z njim, če recimo zdravljenje poteka tako, kot pričakuješ. Ja, ampak pri dogovarjanju, spremljenju pa je ustvarjalnost tudi potrebna. (DT8)

Začetek procesa delovne terapije se prične z uvodnim srečanjem s klientom, v katerega sodi izvedba usmeritvenega pogovora (intervjuja) z namenom pridobivanja pestrega – čim širšega nabora informacij o klientu samem. Pri tem ima pristop delovnega terapevta do klienta, kot menijo intervjuvanci, pomembno vlogo. Intervjuvanci tudi ugotavljajo, da mora delovni terapevt v želji po poglobljenem spoznavanju klienta le-temu približati način zastavljanja vprašanj, med drugim tudi, da klientu na nevsiljiv način onemogoča izmikanje na (neprijetna) vprašanja. Gre za prisotnost ustvarjalnosti delovnega terapevta pri komuniciranju s klientom.

V odnosu se že kaže ob tem prvem kontaktu in spoznavanju pacienta, ob tem uvodnem srečanju, intervjuju, kljub temu da so lahko točno določena vprašanja, na katere želiš dobiti odgovor, moraš posameznika na drugačen način spraševati, ker se tudi sam zaradi bolezni izmika določenim in tukaj rabiš to ustvarjalnost, da ga pelješ skozi komunikacijo, tak da se kaže tudi že v sami komunikaciji. (DT20)

Pa sam pristop, kako pristopš do neke osebe, ker vsak ma svoj način, pa tist posebni kontakt oziroma osebni krog, do katerega te spusti, da ti pridš zraven. Ne morš zdej pridt pred osebo tkole, ne, morš na nek primeren način in s tem ga v bistvu potem pridobiš za sodelovanje. Ja, pr vsem rabš ustvarjalnost, /.../ ker oseba se zapre, če nepravilno. /.../ Mislm, on začut kakšno negativno komunikacijo. (DT13)

Intervjuvanec ugotavlja, da ustvarjalnost v procesu delovne terapije nima »okvirjev, temveč se razprši« (DT7) od delovnega terapevta na klienta ali/in obratno. Zato ne preseneča ugotovitev, da ustvarjalnost omogoča vzpostavitev vzajemnega odnosa in sodelovanja med klientom in delovnim terapevtom, kar je temelj za nadaljnjo obravnavo. Merritt in Boogaerts (2014, 231) poudarjata, da ustvarjalnost lahko pomaga pri izgradnji terapevtskega odnosa in zaupanja, medtem ko van Veldhoven (2000, 78) ugotavlja, da se sodelovanje in dober odnos v omejenem času, ki ga ima delovni terapevt na voljo, lahko vzpostavi le z uporabo ustvarjalnosti. Delovnemu terapevtu, tako navajajo intervjuvanci, ustvarjalnost pomaga vzpostaviti odnos tudi s težavnejšimi klienti.

Ja, sam težko je, k si tud sam človek. Če maš enega agresivnega nasprot, ti že probaš na različne načine. /.../ Tuki je ustvarjalnost zlo pomembna. /.../ Če enga tazga recimo spravš pol v en sodelovanje, si pa tudi zadovoljen. Je pa to en izziv, ki recimo, če se pozitivno konča, si pa tud zlo zadovoljen. (DT4)

Včasih tud pride do neprimernega vedenja in ne moreš čisto vplivat na to, in če tle nimaš ustvarjalnega odnosa, /.../ ne moreš bit kej dost uspešn. /.../ Ker niso zadovoljni s svojim življenjem in načinom, potem tud težje vzpostavljajo te take dobre odnose. Pol pa rabiš še bolj bit ustvarjalen. (DT2)

Pri oblikovanju zaupnega odnosa je pomemben na klienta usmerjen pristop delovnega terapevta, ki ga intervjuvanci razumejo v kontekstu enakopravnega medosebnega odnosa med delovnim terapevtom in klientom. To pomeni, da je delovni terapevt zmožen vzpostaviti odnos s klientom na način, da skuša v obravnavo vključevati predloge za obravnavo in izboljšave tudi s strani klienta in upošteva njegove interese in prioritete. Za ohranjanje na klienta usmerjenega pristopa v obravnavi

je ustvarjalnost zelo pomembna (Merritt in in Boogaerts 2014, 231). Intervjuvanci navajajo, da se s sproščenim medosebnim odnosom med delovnim terapevtom in klientom v procesu delovne terapije vzpostavi »varno okolje« (DT12), ki tako klientu kot delovnemu terapevtu omogoča ob učenju iz napak in s humorjem možnosti (samo)razvoja. Tudi anketiranci so bili mnenja, da jim ustvarjalnost olajša uporabo na klienta usmerjenega pristopa ($M = 4,2$); s trditvijo se je strinjalo 56,4 % in popolnoma strinjalo 30,3 % anketirancev. McAllister, Happell in Bradshaw (2013, 662) med drugim ugotavljajo, da je ustvarjalnost povezana tudi s humorjem, ki ima lahko terapevtski učinek tudi ob soočanju z resnimi situacijami. V literaturi je bil humor pogosto prepoznan kot način vzpostavljanja stika, še posebej, če sta pri klientih prisotna odpor in tenzije. V terapevtski situaciji lahko humor služi za izboljšanje odnosa in večjo enotnost (Dziegielewski, Jacinto, Laudadio in Legg-Rodriguez 2003, 74).

Zato ker je delovnoterapevtski proces in pristop do pacienta tako v njega usmerjen. /.../ Ta individualnost. /.../ Samo njegovi problemi imajo tudi nek njegov cilj in potem pot do tega cilja spet na njegov način poskušamo najti in takrat morš pač ustvarjalno razmišljat, da prideš z njim na isto črto in da dosežeš ta cilj. Sigurno je potrebno. (DT20)

Zlo pomembno je ta komunikacija pa socialni stiki. /.../ To se mi zdi zlo pomembno, da se ljudem da možnost, da to razvijajo. In se tud ustvari eno tako varno okolje, sploh v delovni terapiji, da si upajo tud zmotit, tud kakšno neumnost nardit, bit mal neresen, ta humor, humor se mi zdi zlo pomembn, da ga vključiš. In za vse to sevede rabiš ustvarjalnost. (DT12)

Z vzpostavljenjo empatije in intuitivnim zaznavanjem klienta se ne vzpostavi le »varno okolje«, temveč tudi zaupanje med delovnim terapevtom in klientom – terapevtski odnos. Zaupanje pa se odraža v boljšem sodelovanju med delovnim terapevtom in klientom in lažjemu ter hitrejšemu doseganju zadanih terapevtskih ciljev. V nasprotnem primeru, če se delovna terapija izvaja brez upoštevanja želja/potreb klienta, se lahko zgodi, da se klient umakne. Večina anketiranih delovnih terapevtov se je strinjala s trditvijo, da jim ustvarjalnost omogoča lažje vzpostavljanje zaupanja in vzajemnega odnosa s klientom ($M = 3,9$) ter vpliva na večjo zavzetost klienta za sodelovanje v obravnavo ($M = 4,1$). Kot ugotavljajo,

ima pri delovnoterapevtski obravnavi posameznika velik pomen notranja motivacija tako delovnega terapevta za delo s klientom kot tudi motivacija klienta za doseganje zastavljenih ciljev.

V tem je ustvarjalnost, da res najdeš tist način, kako boš s tem človekom sploh, kakšen stik boš mel, da čutiš na kaj se odziva. (DT12)

Če se ne počut nekako al koristno al v redu al če ni zadovoljen s tem, kar delata, ti to pokaže in tudi potem se prekinja to sodelovanje. (DT10)

Neposredni (pozitivni) učinki ustvarjalnosti delovnih terapevtov se v primeru enkratnosti vsakega primera/klienta, po oceni intervjuvancev, kažejo na dveh področjih. Prvo se, po mnenju intervjuvancev, odraža v celostnem in edinstvenem pristopu obravnave posameznega klienta, saj »noben človek ni enak drugemu« (DT22). Izhajajoč iz te predpostavke intervjuvanci/delovni terapevti v procesu delovne terapije upoštevajo specifičnosti posameznega klienta, njegove težave in se mu tudi prilagajajo. Anketiranci se v veliki meri tudi strinjajo oziroma popolnoma strinjajo (89,5 %), da jim ustvarjalnost olajša prilagajanje obravnave potrebam klientov ($M = 4,3$). Intervjuvanci menijo, da je zaradi posebnosti klienta z njim potrebno delati individualno, pri tem pa ohranjati ustrezen odnos, za kar je potrebna ustvarjalnost. Poudarjajo tudi, da je ustvarjalnost pomembna in potrebna, saj za način dela in pristop delovnega terapevta do posameznega klienta ni pravil.

Je vsak posameznik tok različen. /.../ Morš bit ustavrjaln, ker drugače pač ne morš spelat. /.../ Al je zarad fizičnih omejitev al psihičnih al karkoli. Tudi če je protokol predpisan, je vsak pacient drugačen, saj delamo z neko živo stvarjo, tko da jest mislm, da brez ustvarjalnosti ne gre. (DT2)

Pa tud moramo bit ustvarjalni, že k delamo z ljudmi. Ker noben človek ni enak drugemu. Mormo pri vsakem človeku drug pristop uporabit, da dobimo tisto zaupanje, ki si ga želimo. (DT 22)

Pri vsakemu postopaš na malo drugačen način. Tak, ki ga pač sam terapevt začuti. Tukaj mislim, da ni jasnih pravil, ampak, da si ves čas prepleten s tem odnosom in ga na nek način čutiš in potem tak odreagiraš, /.../ iščeš v dani situaciji. /.../ In brez ustvarjalnosti, mism, ne gre. (DT20)

Drugo področje neposrednih učinkov ustvarjalnosti delovnega terapevta pa se veže na znaten napredek in prepoznavnost stroke. Intervjuvanca ugotavljata, da je delovna terapija v obdobju zadnjih desetih let znatno napredovala in postaja bolj prepoznavna.

Jest v bistvu tle na mojem področju lohk res rečem, da smo zlo prepoznavn. (DT12)

Mal manj kot 30 let nazaj, k sem jest sem pršla, se jest spomnim, je blo čist drugač. Pa če dons pogledamo delovno terapijo, je to kar hud preskok. Se mi zdi, da to tud pomen, da smo bli ustvarjalni. (DT7)

Cilj celostnega pristopa in delovnoterapevtske obravnave (z uporabo ustvarjalnosti) klienta je namenjen izboljšanju fizičnega in duševnega stanja oziroma spremembi klienta, povrnitvi ali ohranitvi čim večje samostojnosti klienta pri izvajanju (vsakodnevnih) aktivnosti in s tem tudi k zadovoljstvu klienta nad lastnim napredkom. Pri tem intervjuvanci ugotavljajo, da je zadovoljstvo v vzajemnem odnosu, kar pomeni, da zadovoljstvo s procesom delovne terapije iz klienta prehaja na delovnega terapevta in obratno. Anketiranci so se v veliki meri strinjali s trditvijo, da zadovoljstvo klienta spodbuja njihovo ustvarjalnost v procesu delovne terapije ($M = 4,3$). Chilton (2013, 64), Csikszentmihalyi (1997, 8) in McHugh (2016, 280) ugotavljajo, da je ustvarjalnost povezana z občutkom zadovoljstva in pomembna tudi za doživljanje fenomena flow. Intervjuvanci še dodajajo, da ustvarjalnost delovnemu terapevtu in tudi klientu omogoča lažje in kakovostnejše doseganje zastavljenih ciljev.

Mogoče sama pot ni toliko hitrejša do tega cilja, je pa toliko bolj prijazna uporabniku. (DT18)

Men je fajm slišat, k ti rečejo, to sem pa lohk sam naredu, k so presenečeni nad tem, da neki zmorejo. To je rezultat. (DT11)

Res je vsak pacient tist, k nas spodbuja k ustvarjalnosti, k je razlog zanj, zaradi katerega provzaprovo mormo bit ustvarjalni. Če ne, ni pravga uspeha al pa ni clo nič. (DT13)

Ja, to je pa dodatna stimulacija tud, a ne. Če je pacient zadovoljen, si dejansko tud ti zadovoljen. (DT1)

Enkratnost vsakega primera/klienta pa lahko, po izkušnjah intervjuvancev, deluje tudi kot zaviralni dejavnik ustvarjalnosti delovnega terapevta v procesu delovne terapije. Zaviranje ustvarjalnosti delovnega terapevta se, kot navajajo intervjuvanci, pojavi v primerih, ko klient skuša manipulirati z naklonjenostjo delovnega terapevta ali ko se delovni terapevt sooča s »povratniki« oziroma klienti, ki so večkratno hospitalizirani. Williamson, Mullen in Wilson (2014, 37–40) ugotavljajo, da imajo povratniki pogosto nerealna pričakovanja, neprimerno vedenje brez upoštevanja meja in nerešene zdravstvene probleme. V primerih, ko se klientovo stanje ne izboljšuje oziroma se klient vrača na zdravljenje, imajo intervjuvanci občutek, da se ustvarjalnost delovnega terapevta glede novih pristopov obravnave klienta lahko (popolnoma) izčrpa in delovni terapevt se sooča z vprašanjem, na kakšen način nadaljevati z obravnavo klienta, da bi bila le-ta bolj uspešna.

Jaz izgubljam energijo pri ustvarjalnosti, če vidim, da me pacient okoli prinaša, da v bistvu igra neko poškodbo oziroma, da ima druge cilje in ko ga spregledam, /.../ takrat nisem tako zelo ustvarjalna. (DT19)

Jaz bi kot dejavnik, ki ovira našo ustvarjalnost, tud izpostavlja večkratno hospitalizacijo uporabnika. Mogoče na neki točki tud kdaj začutim, naša ustvarjalnost je pa sedaj čist izčrpana, tak da je potem spet vprašanje, kaj naprej. (DT17)

Drugi dejavnik, ki lahko pozitivno ali negativno vpliva na ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije, je vezan na **osebne značilnosti delovnega terapevta**. Tako Mayer in drugi (2007, 47) ugotavljajo, da sta ustvarjalnost in sposobnost reševanja problemov pomembni lastnosti posameznika. Osebne značilnosti delovnega terapevta, ki lahko spodbujajo pojav, razvoj in potek njegove ustvarjalnosti, so po mnenju intervjuvancev v prvi vrsti vezane na samo vrednoto ustvarjalnosti.

Velika večina anketirancev se strinja, da jih njihove osebne lastnosti spodbujajo pri ustvarjalnosti ($M = 4,3$). Po mnenju udeležencev raziskave so osebne značilnosti delovnega terapevta, ki lahko vplivajo na potek njegove ustvarjalnosti, najprej vezane na samo vrednoto ustvarjalnosti. V veliki meri so se anketiranci strinjali (43,9 %) in popolnoma

strinjali (39,0 %) s trditvijo, da je ustvarjalnost ena od zanje pomembnih vrednot ($M = 4,2$). Intervjuvanci menijo, da ustvarjalnost kot vrednoto vsak posameznik različno interpretira in zato je tudi različno umeščena v njegov sistem vrednot. Ustvarjalen delovni terapevt ustvarjalnost visoko vrednoti in jo razume kot gonilno silo in kontinuiteto v njegovem (poklicnem) življenju, ki mu pomaga pri iskanju novitet in reševanju problemov (pri obravnavi klienta).

Pa tudi od osebnih značilnosti posameznika. /.../ To kar smo v bistvu prinesli s seboj v življenju, je zelo pomembno. Zdej nekateri ljudje so ustvarjalni, majo te želje, nekateri pa ne. Jaz mislim, da se že za ta poklic delovnega terapevta nekaj odločajo ljudje, ki imajo to žilico, ki so ustvarjalni, ki majo mal več tega kot pa mogoče drugi zdravstveni poklici. (DT16)

Ustvarjalnost intervjuvanci označijo kot notranjo potrebo posameznika, pa tudi kot navdih, ki v posamezniku zori in ga usmerja k realizaciji. Uspešna realizacija, zadovoljitev potrebe ali rešitev problema pa prinaša zadovoljstvo. Anketiranci so se v večji meri strinjali s trditvijo, da jih zadovoljstvo z dobro opravljenim delom spodbuja še k večji ustvarjalnosti ($M = 4,4$). Problem je po mnenju intervjuvancev tisti, ki povzroči oziroma aktivira notranjo potrebo, navdih ali motivacijo za ustvarjalnost delovnega terapevta.

Bl je tista notranja potreba, če jo nardiš, si ti bl zadovolen. /.../ k zunanja potreba mogoče ti nikol, ti ne daje takšnega zadovoljstva. (DT2)

Navdih, motiv. Tudi motivacijo rabiš pri ustvarjalnosti, brez tega po moje tud ne gre. Lahko ti je motiv za ustvarjalnost problem, težava, s katere izhajaš. Takrat, ko ne znaš rešit stvari, se jo lahko lotiš na način, da iščeš nove možnosti. (DT20)

Osebnostne značilnosti delovnega terapevta njegovo ustvarjalnost v delovnoterapevtskem procesu spodbujajo (samo) pod pogojem, da delovni terapevt skrbi zase oziroma se ohranja v ravnovesju in je zadovoljen z življenjem. To po mnenju intervjuvancev pomeni, da je delovni terapevt zmožen postaviti ločnico med zasebnim življenjem (v katerem si vzame čas za lastne interese ter hobije, ki so lahko vir ustvarjalnosti) in delovnimi zahtevami. Intervjuvanci ugotavljajo, da lahko zaradi pomanjkanja skrbi za lastno (dobro) počutje delovni terapevt zapade v težave

zaradi preobremenjenosti oziroma delovne izgorelosti in takrat osebne značilnosti prevzemajo vlogo zaviralnega dejavnika ustvarjalnosti. Zato se morajo, kot menijo Bregant in drugi (2012, 15), organizacije in posamezniki usmeriti tudi na uravnavanje stresa na delovnem mestu. Intervjuvanci pojasnijo, da preobremenjenost delovnega terapevta vpliva na njegovo ustvarjalnost tako, da se kontinuiteta ustvarjalnosti prekine in delovni terapevt pravzaprav ni ustvarjalen. Velika večina anketirancev se je strinjala s trditvijo, da preobremenjenost in stres zavirata njihovo ustvarjalnost ($M = 4,1$). Kot pomembno spodbudo ustvarjalnosti pri delu so anketirani delovni terapevti prepoznali zavedanje o lastni vrednosti pri delu ($M = 4,3$) in možnost osebnega razvoja ($M = 4,2$).

Mislim, da je velik vpliv to kak smo mi zadovoljni z življenjem. /.../ To izraža naše delovanje v delovnem okolju in potem tudi našo ustvarjalnost. (DT17)

Terapevt mora dosti delat na sebi, bi rekla, da tudi sam moraš met neke hobije oziroma neke stvari, ki te bogatijo in te polnijo, s tem tudi lahko potem v poklicu tudi si bolj ustvarjalen. (DT20)

Če si preobremenjen, v stresu, da v bistvu sam za sebe ne poskrbiš. /.../ Prosti čas a ne, k ga zmanjka, se mi zdi, da je tko zlo pomemben, /.../ da si nekak v ravnotežju, da maš čas tudi zase za prosti čas, boš velik lažje tudi ustvarjalen, karkoli že delaš. Ker če si pa tko na meji pregoretega, se mi pa zdi, takrat tudi ustvarjalnost gre. (DT6)

Med lastnostmi, ki zavirajo ustvarjalnost delovnega terapevta, so anketiranci navedli: pomanjkanje samozavesti ($M = 3,6$), bojazen in strah pred neuspehom ($M = 3,5$) in perfekcionizem (težnja po popolnosti) ($M = 3,2$). Perfekcionizem je osebna značilnost delovnega terapevta, ki je bila tudi s strani intervjuvanca prepoznana kot (morebitni) zavirajoč dejavnik ustvarjalnosti delovnega terapevta v procesu delovne terapije. Tako intervjuvanec pojasni:

Mislim, da imamo pogosto težavo, posebej vidm pr starejših, mogoče mal mlajši nimamo tok probleme s tem, al pa tudi no. /.../ Ta ego, zdej sem pa strokovnjak in tudi ta pričakovanja, jest morm vse vedeti. Jest vem vse in morm in se moraš skrivat. In potem pol ne pride do ustvarjalnosti zaradi tega. Tako, da si dovolit, da tudi ne veš vsega, k si mogoče pozabu, spregledu, in spustit to, boš lažje ustvarjalen. (DT14)

Delovna doba je, po mnenju intervjuvancev, tretji dejavnik z bipolarnim vplivom na ustvarjalnost delovnega terapevta. Na eni strani lahko delovna doba delovnemu terapevtu prinaša številne izkušnje in znanja ter s tem širi njegov pogled oziroma ustvarjalne pristope v obravnavi klienta. Intervjuvanci ocenjujejo, da lahko delovna doba spodbudno vpliva oziroma bogati delovnega terapevta in povečuje njegove sposobnosti za lažje in hitrejše oblikovanje oziroma vzpostavljanje enakopravne in spoštljivega medosebnega odnosa s klientom. Anketirani delovni terapevti se v veliki meri strinjajo s trditvijo, da izkušnje in zanje spodbujajo njihovo ustvarjalnost ($M = 4,2$). Delovni terapevt lahko skozi leta delovne dobe krepi lastno empatijo in intuitivno zaznavanje potreb klientov ter s tem tako lažje prepozna najprimernejši/najuspešnejši način dela s posameznim klientom. Intervjuvanec slednje poimenuje toleranca, ki jo zaznava kot napredek ustvarjalnosti. Hkrati pa z leti delovne dobe, kot navajajo intervjuvanci, delovni terapevt dozori.

Ker dlje časa delaš v praksi, maš izkušnje, tko kot na splošno v življenju. (DT14)

Pridobivanja novega znanja, kaj jest vem, nove izkušnje, lahko tudi zlo pozitivno vplivajo na ustvarjalnost... (DT16)

Po moje, sploh ko imaš več izkušenj, greš še bolj v širino. /.../ Mogoče maš pol mal več širine. (DT5)

Toleranca, se mi zdi, vsaj pr men, pa je z leti mal zrasla. To jest vidm tud kt napredek ustvarjalnosti. (DT7)

K potem mal dozoriš, pa nis več tok zaletav... (DT6)

In ta širina, ki pa jo lahko dobimo tudi z izkušnjami, s pridobivanjem novih znanj. /.../ Tak da to tudi vpliva. (DT20)

Po drugi strani pa, kot ugotavljajo intervjuvanci, lahko delovna doba zavira ustvarjalnost delovnega terapevta. Do stagnacije oziroma zaviranja ustvarjalnosti lahko pride, če delo delovnega terapevta (z leti) postane rutina. Anketiranci se strinjajo, da preveč rutine zavira njihovo ustvarjalnost ($M = 3,9$). Rutina dela, po mnenju intervjuvancev, onemogoča delovnemu terapevtu prepoznavanje novih ali drugačnih pristopov obravnave klienta in posledično ne prinaša vzajemnega zadovoljstva.

Intervjuvanec razliko med rutino in ustvarjalnostjo zaznava na način, da mu »prinese dan, ki je bolj ustvarjalen, večje zadovoljstvo« (DT18). Nenazadnje pa nekateri intervjuvanci ugotavljajo, da se ustvarjalnost in rutina v delu delovnega terapevta prepletata.

Če si trideset let v službi, recimo tako k jaz, /.../ sem bila prva leta bistveno bolj ustvarjalna, ker je bil večji izziv, bolj te vse zanima, nisi še v stroki in te tudi še sama stroka bolj zanima. Ko /.../ se ukvarjaš z bolniki, potem se pa večkrat zalotiš, da si v rutini in potem lahko to nekaj časa traja in te v bistvu to zavira. (DT8)

Rutina pa ustvarjalnost sta nekako prepleteni preko našega dneva /.../ Vsekakor pa rutina nam drži neki okvir, /.../ postopek, neke faze, znotraj tega pa se vse izpelje z ustvarjalnostjo, brez katere v glavnem ne gre (DT17)

Delovno okolje se kot spodbudni dejavnik ustvarjalnosti delovnega terapevta pojavi v primeru, ko zaposlenemu daje občutek »varnosti«. Kurkinen (2014, 26) poudarja, da se ustvarjalnost lahko razvije v okolju, v katerem se oseba čuti psihološko svobodna in varna. Varnost okolja, po mnenju intervjuvancev, prevzema dve dimenziji. Prva se nanaša na občutek varnosti, ki ga delovni terapevti zaznavajo oziroma pogojujejo z jasno postavljenimi pravili/zakonodajo v delovnem okolju in stabilnostjo/trajnostjo njihove zaposlitve ter z občutkom podpore/zaledja s strani nadrejenih. Prav tako pa v ta kontekst spada/uvrščajo zmerno rutino ali poznavanje postopkov/faz obravnave v delovni terapiji.

V prijetnem okolju si pa še bolj kreativen, to je pa ena krat ena. (DT4)

Kako naj bom v pogovoru ustvarjalna, če ne morem zagotoviti enih teh osnovnih varnostnih pogojev. (DT7)

Če nadrejeni podpira tvoje ideje, je seveda veliko lažje /.../pustiti sodelavcem odprte roke, da se lahko izkažejo, da lahko razvijejo svojo kreativnost in pa, da ti kot delavec čutiš, da imaš tudi zaledje svojega nadrejenega, da bo za tabo stal, ne samo takrat, ko se bo pohvalil s tabo, kaj si ustvaril, ampak da bo tam tudi, če rezultat pač ne bo najbolj idealen. Eno varnost. (DT18)

To varno okolje mislim, da je zelo pomembno za neko terapevtovo ustvarjalnost. (DT19)

Druga dimenzija varnosti okolja pa se nanaša na medosebni prostor oziroma odnos, ki ga ustvarita delovni terapevt in klient.

In se tud ustvari eno tako varno okolje, sploh v delovni terapiji, da si upajo tud zmotit, tud kakšno neumnost nardit, bit mal neresen, ta humor, humor se mi zdi zlo pomembn, da ga vključiš. In za vse to sevede rabiš ustvarjalnost. (DT12)

Ustrezni pogoji za delo so eden izmed dejavnikov, ki vplivajo na ustvarjalnost zaposlenih (Brcar in Lah 2011, 8). Spodbudno delovno okolje je, po mnenju intervjuvancev, tudi tisto, ki terapevtu nudi prostor z ustrežno opremo in materiali. Van Veldhoven (2000, 79) poudarja, da morajo biti delovni terapevti ustvarjalni tudi pri izbiri materialov, saj so sredstva velikokrat omejena. Intervjuvanci navajajo tudi, da je ustvarjalnost pomembna tudi pri opremi. Poudarjajo pomembnost opremljenosti z delovnimi pripomočki, ki delovnemu terapevtu in klientu omogočajo enostavnejšo izvedbo procesa delovne terapije in hitrejše/učinkovitejše izboljšanje stanja klienta. Pri tem tudi opozarjajo na nevarnost predstavitve oziroma seznanjanja z najboljšimi pripomočki v primerih, ko delovni terapevt ve, »*da si ga nikol v življenju ne bo mogu privoščiti*« (DT2). V takem primeru intervjuvanci navajajo, da svojo ustvarjalnost uporabijo za izdelavo novega pripomočka iz cenejših materialov. V povprečju so se anketirani delovni terapevti v manjši meri strinjali s trditvijo, da imajo vsa potrebna sredstva in opremo za opravljanje svojega dela ($M = 3,2$), saj se jih več kot polovica (51,5 %) s trditvijo niti ni strinjala, niti strinjala. Vsekakor so se strinjali s trditvijo, da dobri delovni pogoji (oprema, sredstva, prostor) spodbujajo njihovo ustvarjalnost pri delu ($M = 4,3$). Pri trditvi, ali jim delovna organizacija omogoča izpopolnjevanje znanja tudi s področja ustvarjalnosti, so se anketiranci v povprečju bolj nagibali k nestrinjanju ($M = 2,9$). Sredstva, oprema in specifično znanje vplivajo na kakovost opravljanjega dela, kar omenjata tudi Evans in Russell (1992, 76).

Tud sami fizični dejavniki so zlo pomembni. /.../ Da maš miren prostor, da ni hrupa. /.../ Pa sam prostor, da maš ti namenski prostor za določene stvari. Mene to zlo mot pr delu, ker nimamo enga delovno terapevtskega

prostora, k bi bil namenjen samo za delovno terapijo. Tko, da morš res že v temu zelo improvizirat. (DT11)

Sem tud navdušena, k mam mal barv v prostoru, se mi zdi, da to čist drugač spodbuja kreativnost. (DT3)

Okolje, tako, kot ga potrebuješ, čeprav sama oprema ni niti tolko pomembna. Če pa nimaš opreme, se morš pa drugač znajti, je pa ustvarjalnost spet še bolj podkrepljena. (DT16)

Ja okolje, prostor, to je lahko zlo vzpodbuden, če so primerni prostori. Kaj pa vem, že če škripajo stoli, če je udoben stol. /.../ Primerna oprema, je lahko zlo vzpodbudna. (DT6)

So neki taki sofisticirani pripomočki in zdej pa nekdo, ki nima niti za življenje, da ga peleš tja in se mi res zdi malo neetično. (DT1)

Delovno okolje je spodbujevalni dejavnik ustvarjalnosti delovnega terapevta tudi v primerih, ko delovnemu terapevtu omogoča nenehno izobraževanje ali izkustveno učenje, ki ga nato uporabi pri svojem delu in prenese na sodelavce. Gre za možnosti ali priložnosti aktivacije miselnih procesov delovnega terapevta in s tem tudi nenehnega (osebno-stnega) napredka ali rasti. Tudi anketiranci menijo, da pomanjkanje strokovnega znanja zavira njihovo ustvarjalnost ($M = 3,7$), le četrtnina pa se jih strinja s trditvijo, da jim delovna organizacija omogoča izpopolnjevanje znanja tudi spodročja ustvarjalnosti ($M = 2,9$), četudi bi se na področju ustvarjalnosti želeli dodatno izobraževati ($M = 4,4$). Intervjuvanci zato utemeljujejo pomembnost izobraževanja, ki jim omogoča znanje za boljše delo, ustvarjalnost in tudi zvišuje motivacijo. Ugotavljamo, da anketirance k ustvarjalnosti v veliki meri spodbuja dinamično, zanimivo delo ($M = 4,4$). S tega vidika so pogoji za spodbujanje ustvarjalnosti zagotovljeni, saj anketiranci tudi navajajo, da je njihovo delo večinoma zanimivo in dinamično ($M = 4,2$).

Za samo ustvarjalnost je tudi pomembno kako informacije iščeš, da se tud izobražuješ oziroma iščeš neke nove informacije, k se potem to lahko uporabi. /.../ To lahko v svojo ustvarjalnost prezrcališ in v odnose, v svoje delo. (DT19)

In znova in znova se tud učit, novih stvari, pač novih znanj. (DT11)

Če si v nečem bolj vešč, če neki obvladaš, ti je tudi lažje pol, si bolj motiviran. /.../ Velja tudi za ustvarjalnost. (DT5)

Intervjuvanci delovno okolje, ki ne ustreza posebnostim delovnih procesov in nalog, ki jih delovni terapevt izvaja v procesu delovne terapije, pojmujejo kot zaviralni dejavnik ustvarjalnosti. Tako delovno okolje ne omogoča zadovoljlitve osnovnih potreb delovnih terapevtov in tudi klientov, ki se nanašajo na »intimnost delovnega okolja«. Intervjuvanci namreč ugotavljajo, da je v prostorih za izvajanje delovne terapije sočasno preveliko število pacientov/klientov. Preveliko število klientov povzroča hrupnost in delovnemu terapevtu ne zagotavlja pogojev za intimno in sproščeno komuniciranje s klientom, kot tudi ne (najpomembnejše) umirjene koncentracije za delo tako delovnega terapevta kot klienta. Intervjuvanci tudi menijo, da je veliko enostavneje za delovnega terapevta, če dela z manj klienti, kar potrjujejo tudi rezultati ankete – delovni terapevti so se strinjali s trditvijo, da preveliko število klientov v sočasni obravnavi zavira njihovo ustvarjalnost ($M = 4,0$).

Dosti lažje delaš z dvema, ker maš čas it na internet pa vse živo najdit, različne možnosti, če jih maš pa 30, pa jih še pozdraviš lih komaj. To je res pomembn. (DT16)

Tud recimo število pacientov, če jih maš preveč, ne morš bit tok ustvarjalen. (DT19)

Včasih je tak džumbus, pa kako češ v tem delat. (DT2)

Poleg odnosa, ki ga delovni terapevt oblikuje s klientom, so za ustvarjalnost delovnega terapevta pomembni tudi **medosebni odnosi s kolegi v delovnem okolju**. Berginc in Krč (2001, 34) med drugim navajata, da pomanjkanje zaupanja zavira ustvarjalnost. Zaupni, spodbudni in odprti medosebni odnosi med delovnimi terapevti in njihovi kolegi ter dobra klima so, po mnenju intervjuvancev, vir moči delovnega terapevta za premagovanje številnih ovir v procesih obravnave klientov ali pritiskov s strani nadrejenih. Večina sodelujočih v anketi je potrdila, da jim dobri medosebni odnosi dajejo občutek varnosti in podpore v smislu razumevanja in nudenja pomoči in se v veliki meri strinjajo, da dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu spodbujajo njihovo ustvarjalnost ($M = 4,3$) oziroma menijo, da

njihovo ustvarjalnost spodbujajo pohvale sodelavcev ($M = 4,3$). Gre za občutek nekakšnega sozvočja med kolegi v stroki. Večina intervjuvancev ugotavlja, da dobri medosebni odnosi znatno vplivajo na ustvarjalnost delovnega terapevta, saj mu dajejo občutek varnosti oziroma podpore v smislu, da ga kolegi razumejo, mu po potrebi nudijo pomoč. Intervjuvanci poudarjajo, da se le v spodbudnem delovnem okolju ustvarjalnost lahko popolnoma razvije. Ovsenik (2013, 73–74) meni, da so dobri odnosi med sodelavci in nadrejenimi humus ustvarjalnosti, ustvarjalna klima pa spodbuja reševanje problemov. Anketiranci so v veliki meri poročali o tem, da na delovnem mestu prevladuje sproščenost in dobri medsebojni odnosi ($M = 3,5$).

Da so pomembni medsebojni odnosi /.../ s tistimi ljudmi, k delaš, morjo bit vsi mal v sozvočju. Te spodbujajo in ti nekaj potem ni težko delat. (DT9)

Tist, kar tebe tud spodbudi, so sodelavci. /.../ Tvoji strokovni sodelavci, kolegi, neposredni kolegi. (DT8)

Da se dobr zastopmo, da si pomagamo, da vemo, da se lahko zanesemo ena na drugo takrat, kadar pač rabmo pomoč. /.../ Če se me ne bi zastopile, se mi zdi, da je ta ustvarjalnost potem dost manjša. (DT3)

Vsekakor je veliko lažje delat v delovnem okolju, ki te spodbuja, takrat se ustvarjalnost lahko v polni meri razcveti. (DT18)

Odtujenost v medosebnih odnosih ali pa nespreejemanje idej delovnega terapevta lahko, po mnenju intervjuvancev, zavirata ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije.

Zlo se pozna, če so kakšna trenja. (DT9)

Pa včasih te tud sodelavci, mislm, ne sprejmejo tistga, kar ti hočš in pol maš zavirano ustvarjalnost. (DT11)

Med vplive medosebnih odnosov na ustvarjalnost delovnega terapevta se posebej umeščajo tudi **odnosi delovnega terapevta z nadrejenimi**. Anketiranci so se strinjali, da jasnost pričakanj s strani nadrejenih spodbuja njihovo ustvarjalnost ($M = 3,7$). Menili so, da je to pomemben pogoj za dobro opravljanje dela in za ustvarjalnost pri delu. Pucelj in Likar (2006, 138) navajata, da je vodenje pomemben dejavnik pri

spodbujanju ustvarjalnosti. Ustvarjalnost delovnega terapevta je ovirana v primerih, ko imajo nadrejeni nerealna ali prevelika pričakovanja glede procesa in izidov delovne terapije, ki jo izvaja delovni terapevt, ali glede delovnih obveznosti delovnega terapevta. Mayer (2002b, 200) poudarja, da je ključna dejavnost vodje poverjanje nalog, kar pomeni nekomu verjeti in zaupati, da bo nalogo pravočasno in kakovostno opravil in to tako, kot si jo je zamislil izvajalec. Pri poverjanju mora vodja, kot meni Mayer (2002b, 196), upoštevati tudi delovne pogoje, pripomočke in časovno razpoložljivost posameznika. Mayer (2002b, 200) dodaja, da ustvarjalno delo ovirajo podrobna navodila, kako nalogo opraviti. Intervjuvanec med drugim tudi opozori, da je delo delovnega terapevta zelo nepredvidljivo in da se lahko (še) zjutraj načrtovani urnik dela povsem spremeni že v kratkem času. Obvladovanje nestabilnega delovnega urnika zahteva, po oceni intervjuvancev, veliko truda. Sočasno naj bi delovni terapevt opravljal še dodatne delovne naloge, kot so na primer administrativna dela ali pisanje strokovnih besedil (člankov). Za slednje pa je potrebno umirjeno delovno okolje z možnostjo trajne koncentracije. Neskladje med pričakovanji nadrejenih in izvajanjem delovnih nalog delovnega terapevta zelo transparentno pojasni intervjuvanec, ko pove, da si nadrejeni želijo, da bi bili klienti aktivni ves dan.

Ker ti si lahko prej /.../ splaniraš to pa to pa to bomo danes delali, pridš na oddelek, ugotoviš, da to pa ne bo šlo, ker /.../ čez noč se spremenijo počutja pacientov in ta dejavnik vpliva na to in potem moraš v trenutku zimprovizirat in nekaj čisto drugega jim ponudit. (DT 22)

Včasih so te nerealne zahteve naših nadrejenih. /.../ V momentu še neki pade vmes, pa je treba tist nujno nardit in potem so še te naši članki, k jih je treba kr naprej neki pisat. (DT1)

Vodstvo, /.../ zlo si želijo čim več okupirat kliente dopoldne, popoldne, skoz se mora z njimi neki počet. Že mi ne zmoremo, ki smo mlajši, da bi skoz kej počel, kaj šele tam pr devetdesetih. Seveda, razumljivo jim [klientom] ni do tega. (DT10)

Za ustvarjalno delo je pomembno, da vodja posluša in upošteva ideje in predloge sodelavcev ter zagotoviti enakopravno komunikacijo in

odprte medsebojne odnose (Mayer 2004a, 65). Intervjuvanci nava-
jajo, da bolj kot nerealna pričakovanja ustvarjalnost delovnega tera-
pevta zavira podcenjujoč odnos ali ignoriranje s strani nadrejenih v
smislu, da nadrejeni delovnega terapevta in njegovo delo ne poznajo
ali (nikoli) ne opazijo. Zaviralni učinek podcenjujočega odnosa, kri-
tiziranja in ignoriranja s strani nadrejenih ($M = 4,1$) in tega, da naj-
večkrat dela delovnega terapevta in ustvarjalnosti sploh ne prepoznajo
($M = 3,4$), so pri svojih ocenah visoko ocenili tudi anketiranci. Casey
in Stephens (2007, 27) priporočata, da se mora vodja strogo distan-
cirati od grobih zavrnitev idej posameznika, saj bi tako zmanjšal ali
preprečil ustvarjalnost zaposlenih. Intervjuvanci tudi ugotavljajo, da
je odvzemanje delovne svobode oziroma strokovne avtonomije in
podcenjujoč odnos s strani nadrejenih za pojav in razvoj ustvarjalno-
sti delovnega terapevta nespodbudno.

*Ko nimaš prostih rok, ko ti preveč definirajo tvoje naloge, ali pa zahtevajo
od tebe, da izpelješ naloge, ki v bistvu niso nekak v domeni tvojega poklica.
(DT16)*

*Ignoriranje, da nadrejeni sploh se ne ve, da obstajaš. Da v bistvu /.../
nikol noben od vodstva niti ne pride pogledat. Ja, to ni vzpodbudno, to
bolj zavira. (DT6)*

Po drugi strani pa intervjuvanci opozorijo, da je jasnost (realnih) pri-
čakovanj pomemben pogoj za dobro opravljanje dela in ustvarjalnost
pri delu. Intervjuvanci tudi ugotavljajo, da odnos nadrejenega lahko
pozitivno vpliva na ustvarjalnost delovnega terapevta v primerih, ko
nadrejeni opazijo in tudi (javno) pohvalijo kakovostno opravljeno delo
delovnega terapevta. S trditvijo, da pohvale nadrejenih spodbujajo nji-
hovo ustvarjalnost pri delu ($M = 4,0$), so se v veliki meri strinjali anke-
tiranci in hkrati tudi navedli, da neposredni vodje spodbujajo njihovo
ustvarjalnost ($M = 3,5$). Tushman in O'Reilly (1997, 211) poudarjata,
da je javno priznanje zelo pomembno pri spodbujanju ustvarjalnosti
zaposlenih, marsikomu celo bolj pomembno kot denarna nagrada.

*Če so pričakovanja in veš, da so, boš tud bolj ustvarjalen, če pa veš, da je
čist vseen, al daš kej od sebe al ne, boš tud manj ustvarjalen. (DT6)*

Ugotovili smo, da so ustvarjalni dosežki delovnega terapevta v procesu delovne terapije **predmet vrednotenja in nagrajevanja** zgolj preko javne pohvale bodisi s strani nadrejenega in sodelavcev bodisi s strani klientov in njihovih družinskih članov. Tudi Milner, Kinnel in Usherwood (1995, 4) opozarjajo, da ustvarjalni zaposleni zelo cenijo priznanje sodelavcev. Intervjuvanci navajajo, da delovni terapevti najpogosteje dobijo javno pohvalo (v obliki zahvalnih pisem ali anonimnih anket) s strani klientov ali/in njihovih svojcev.

Je pa zelo važno ta pozitivna naravnost in pa pohvala nadrejenega. (DT18)

Dejansk tud sodelavci vidjo, /.../ pa te pohvalijo. /.../ Da en vidi, da neki delaš. /.../ Pa da en odziv dobiš, to ti neki pomen. /.../ Dejansk največ je kar od pacienta, kar dobiš nazaj. Največ je od pacienta, fino pa je, če od sodelavcev tud dobiš. (DT4)

Take povratne informacije pridejo res al od dotičnega uporabnika al pa od njegovih ožjih svojcev. V obliki kakšnih zahvalnih pisem al pa kakšnih teh anonimnih anket. (DT15)

Anketiranci pa se nagibajo k nestrinjanju s trditvijo, da so za ustvarjalne dosežke dovolj nagrajeni ($M = 2,5$), saj se jih 41,4 % s trditvijo ne strinja in 38,3 % s trditvijo niti ne strinja, niti strinja. Ugotavljamo, da bi moralo vodstvo posameznih institucij pri nagrajevanju (bolj) upoštevati, da je za ustvarjalnost pomembno ustrezno nagrajevanje, ki je eden pomembnejših vidikov posameznikove ustvarjalnosti in mora, kot meni Mumford (2000), temeljiti tako na denarnih (materialnih) kot nedenarnih nagradah. Slednje imajo večji učinek (Mihalič 2006, 216). Anketiranci so se v precejšnji meri strinjali s trditvijo, da (materialne) nagrade spodbujajo ustvarjalnost pri delu ($M = 3,6$). Svetlik in Ilič (2004, 180) dodajata, da večja plača pogojuje večjo produktivnost ter delovni oziroma inovativni napor zaposlenih, če so njihova pričakovanja glede nagrad izpolnjena. Bracar in Lah (2011, 8) poudarjata, da so delavci ustvarjalni le, če so zadovoljni s svojo plačo, če dobijo nagrade, priznanja in pohvale svojih kolegov in voditeljev za dobro opravljeno delo ter če dobijo priložnost za napredovanje. Zaznavanje kakovostnega dela in izrekanje (pozitivne povratne informacije)

pohvale s strani nadrejenih ali sodelavcev po mnenju intervjuvancev delovnega terapevta znatno motivira za nadaljnje delo, kar so potrdili tudi anketiranci ($M = 4.2$) in sovпада z ugotovitvami, ki jih navajajo Conti, Collins in Picariello (2001, 1274). Pri tem intervjuvanci opozarjajo, da ni potrebno, da se javna pohvala izreka vsak dan, temveč ob izjemnih dosežkih/delu. Izjemni dosežki so s strani intervjuvancev razumljeni kot trenutki, ko delovni terapevt zazna, da ima njegova predanost in zavzetost za kakovostno izvedeno delo izjemen pomen (in zadovoljstvo) za klienta oziroma ko je z ustvarjalnostjo pomembno prispeval k izboljšanju stanja klienta. Vodja mora spodbujati ustvarjalne ideje ter hkrati motivirati zaposlene, da svoje ideje tudi uresničijo tako, da ideja dobi uporabno vrednost (Baer 2012, 1116). Zelo pomembno, kot navajajo tudi intervjuvanci, je, da nadrejeni podpira ideje delovnega terapevta, saj mu na ta način olajša izvajanje dela tudi v primeru, ko/če izidi niso najboljši. Pozitivna naravnost vrednotenja ustvarjalnosti delovnega terapevta se s strani nadrejenih zrcali skozi dopuščanje svobode pri delu.

Ja, ne mislim, da je to [pohvala] zdej vsak dan, ampak /.../ take stvari, recimo mejhn bolj ekstra. Pa so pacienti ful zadovoljni. /.../ Jim velik pomeni in probaš še kej novga ustvart v tej smeri, da bi bli zadovoljni. Jaz mislim, da to kar, vodje vidjo in pohvaljo. (DT4)

Feedbacki na našo ustvarjalnost /.../ so zelo zaželeni in nas spodbujajo še k nadaljnjem, in v odnosih s kadrom, s sodelavci, ne samo pacienti, tudi v teh odnosih. Če dobimo neke spodbude in eno pohvalo, potrditev, /.../ da dobro naredili, potem dobimo še večji zagon za ustvarjalnost. (DT20)

Izkažejo, da lahko razvijejo svojo ustvarjalnost in pa, da ti kot delavec čutiš, da imaš tudi zaledje svojega nadrejenega, da bo za tabo stal, ne samo takrat, ko se bo pohvalil s tabo, kaj si ustvaril, ampak da bo tam tudi, če rezultat pač ne bo najbolj idealen. (DT18)

Intervjuvanci so mnenja, da »pohvala vedno naleti na pozitiven odziv« (DT8) in »še večja tvojo ustvarjalnost« (DT5), zato je za delovnega terapevta pomembno zaznavanje oziroma prepoznavanje kakovostno opravljenega dela in izrekanje pohvale tudi s strani delovnih kolegov/sodelavcev. Splošna ocena intervjuvancev je, da delovni terapevti vse pogosteje prejemajo pozitivne povratne informacije o kakovosti njihovega dela tako

s strani (glavnih) medicinskih sester kot s strani zdravnikov. V zadnjih letih intervjuvanci opažajo, da je strokovna javnost bolj seznanjena z delom delovnega terapevta in ga razlikuje od dela fizioterapevta, česar v preteklosti ne bi mogli trditi. Nenazadnje intervjuvanci ugotavljajo, da strokovna javnost tudi vedno bolj prepozna, kakšne so koristi procesa delovne terapije. Čeprav je delovna terapija stroka, ki se še vedno razvija in uveljavlja, je med ljudmi vedno bolj prepoznavna, ugotavlja tudi Galof (2012, 10).

Je čedalje več pozitivnega feed backa, tako s strani recimo glavnih medicinskih sester kot s strani zdravnikov. V zadnjih letih opažamo, da pa vendarle vejo, kaj delovni terapevt, /.../ razlika kaj dela fizioterapevt, delovni in tud sprti znajo pohvalt. Vidjo korist v nas. (DT14)

Mayer (2004b, 342) navaja, da ustvarjalnost temelji na samozaupanju posameznika. Tudi intervjuvanci so poudarili, da je za spodbujanje in ohranjanje njihove ustvarjalnosti pomembno samoprepoznavanje ali zavedanje lastne vrednosti in pomembnosti oziroma samopotrditve doseženega.

Ja, sej ni važen, če moji šefi al pa moji sodelavci to ne vidjo, jest vem pr seb. (DT12)

Poleg šestih dejavnikov, ki lahko pozitivno ali negativno vplivajo na ustvarjalnost delovnega terapevta, pa po mnenju naših intervjuvancev delovnega terapevta k ustvarjalnosti v procesu delovne terapije pozitivno spodbuja ohlapnost protokola obravnave klienta. V tem kontekstu je, kot ugotavljajo intervjuvanci, delovnemu terapevtu omogočena **svoboda pri delu** oziroma iskanju ali določanju (inovativnih) načinov, ali kot to poimenujejo intervjuvanci, »poti« za izboljšanje (zdravstvenega) stanja klienta. Večina intervjuvancev meni, da je ravno pot do iskanja edinstvene rešitve za izboljšanje stanja klienta ustvarjalni proces, v katerem deluje delovni terapevt. Intervjuvanci tudi poudarjajo pomembnost svobode oziroma prostih rok pri iskanju »poti« za reševanje klientovih težav. Anketiranci se v veliki meri strinjajo s trditvijo, da svoboda in strokovna avtonomija spodbuja njihovo ustvarjalnost pri delu ($M = 4,4$) oziroma, da jo pomanjkanje avtonomije zavira ($M = 3,8$). Drevenšek (2000, 48) podobno ugotavlja, da samostojnost pri delu in

odprte, nestrukturirane naloge bolj spodbujajo ustvarjalnost kot ozko opredeljene zadolžitve.

Tudi protokoli pri nas niso tolik določeni. (DT3)

Dobimo nekoga z neko okvaro, poškodbo, v bistvu ves delovnoterapevtski proces, na kakšen način prit do cilja, je pa stvar vsakega posameznega delovnega terapevta in tu jaz vidim to ustvarjalnost, ne. Na kakšen način recimo zdaj prit do cilja, kaj vse upoštevati, kaj vse dodati, kakšno širino zajeti v delovnoterapevtskem procesu. Tak, da absolutno delovni terapevti smo ustvarjalni. In mamo tudi zelo malo nalog definiranih v primerjavi z drugimi poklici. (DT16)

Mi imamo bolj proste roke, dosti več svobode [kot fizioterapevti] in tu lahko tudi dosti več tvoje ustvarjalnosti pride do izraza. Pa tudi neko večje zadovoljstvo, ker men je to večje zadovoljstvo, če lahko jaz sama kaj odločim. (DT19)

Svobodo pri delu intervjuvanci razumejo tudi v smislu, da imajo malo kontrole oziroma nadzora nad izvajanjem procesa delovne terapije s strani nadrejenih. Intervjuvanci poudarjajo, da ob svobodi pri delu delovni terapevt ohranja samoiniciativnost oziroma željo po nenehni ustvarjalnosti – iskanju novitet – v kombinaciji z vseživljenjskim učenjem. V povezavi z učenjem Urh (2007, 58) navaja, da mora učenje postati oblika dela, ki posledično omogoča, da posameznik izrazi svoje potenciale.

Jest mislim, da je pomembno, da nam je dana neka svoboda znotraj samega procesa. Da imaš proste roke in svobodo, da ni nadzora, takoj direktnega, lahko je nadzor na koncu, a se sam nadziraš al pa te nekdo, ne pa v času procesa. To je najhujš. /.../ Enostavno nisi ustvarjalen. Človek ne more biti ustvarjalen, če ga nekdo med procesom kontrolira. To je en tak faktor zelo močan, pomemben. (DT14)

Da mam proste roke, da ideje speljem. /.../ Da ti ne postavljajo ne vem kolk enih ovir, to je zame ena važna postavka. (DT4)

Mamo zelo proste roke pr svojem delu in potem je ta samoiniciativa, kolk si dopustiš te ustvarjalnosti in znova in znova se tudi učiš, novih stvari, pač novih znanj. (DT11)

Intervjuvanci tudi menijo, da nenehen nadzor ali usmerjanje s strani nadrejenih zavirata pojav in obstoj ustvarjalnosti delovnega terapevta. Tudi Liu, Liao in Loi (2012, 1206) izpostavljajo, da pretiran nadzor ne le zmanjša ustvarjalnost zaposlenih, ampak jo lahko celo zatire. Po mnenju intervjuvancev lahko nenehen nadzor s strani nadrejenih delovni terapevt preseže z bogatim naborom znanj in strokovnih izkušenj, ki predstavljajo pogoj za ohranjanje (vsaj) strokovne avtonomije. Podobno Mirowsky in Ross (2007, 386) ugotavljata, da so posamezniki, ki pri svojem delu ne morejo biti avtonomni, tudi manj ustvarjalni. Strokovna avtonomija je, kot ugotavljajo intervjuvanci, pomembna pri obvladovanju pritiskov s strani nadrejenih.

Zlo zavirajoča, /.../ ko nisi priznan kot strokovnjak, ko nimaš prostih rok, ko ti preveč defnirajo tvoje naloge. (DT16)

Autonomijo morš met. Predusem pa morš bit sam siguren. Takrat, če si, /.../ pol te tud tak nadzor mogoče ne ovira, al pa te omejitve časa, /.../ pol laži premagaš, ker se v takem trenutku nekak znajdeš, pa na en primeren način odzoveš, ampak morš res pr seb bit stoprocentn. (DT12)

Med izključno zaviralnimi dejavniki ustvarjalnosti delovnega terapevta v procesu delovne terapije so bili med intervjuvanci prepoznani trije. Prvi zaviralni dejavnik ustvarjalnosti delovnega terapevta je **birokratska ali administrativna rutina**. Intervjuvanci ocenjujejo, da je pri delu delovnega terapevta preveč časa namenjenega izpolnjevanju obrazcev in ostalim administrativnim opravilom, kar odvrača pozornost delovnega terapevta od klienta, čeprav se strinjajo, da so tudi obrazci pomembni. Drugi nespodbuden dejavnik ustvarjalnosti so intervjuvanci prepoznali v **obstoječi zakonodaji**. Intervjuvanci menijo, da bi bilo potrebno spremeniti zakonodajo (normative) tako, da bi dopuščala oziroma omogočala klientom boljše/pogostejše možnosti dostopa do delovnoterapevtskih storitev. Na ta način naj bi tudi delovni terapevti dobili možnost do učinkovitejšega prikaza dela in boljšega (samo)razvoja stroke. Boljša prepoznavnost dela delovnega terapevta naj bi, kot ugotavljajo intervjuvanci, tudi osveščala kliente o možnostih oziroma storitvah, ki mu jih nudi delovni terapevt.

Je tudi preveč papirologije. Se ukvarjamo z birokratskimi stvarmi, namest da bi se ukvarjal s pacienti. Tega je čisto preveč. (DT2)

V bistvu se ukvarjaš s čisto drugim. /.../ S papirji, čisto premalo pa s človekom. In potem ti zmanjka za kreativnost. (DT3)

Zakonodajajo spreminiti kot prvo. Ko bo enkrat /.../ meli pacienti oziroma uporabniki več možnosti dostopati do delovno terapevtskih storitev. /.../ Ta zakonodaja je, moram reči, kar neurejena in nestimulirajoča za delovne terapevte. (DT16)

Se res pokaže ljudem, uporabnikom to vrednost, da bodo oni potem rekli: pa poslušajte, zakaj morm dat očeta, mamo v dom, /.../, zakaj ne bi kdo hodil domov, zakaj patronažna lahko pride, zakaj ne more fizioterapevt, delovni terapevt iz zdravstvenega doma al pa od koderkoli. (DT12)

Tretji dejavnik, ki lahko zaviralno vpliva na ustvarjalnost delovnega terapevta, pa je pomanjkljivo (pri)dobivanje/prejemanje **povratnih informacij** s strani klienta o (ne)zadovoljstvu z delom ali (ne)uspešnosti dela delovnega terapevta. Bachelor (2013, 118) poudarja, da terapevti ne bi smeli dvomiti v pomembnost terapevtskega odnosa s klienti in bi morali spodbujati kliente k povratni informaciji o svojem delu, ki je pomembna za vrednotenje napredka in pomaga k hitrejšemu doseganju želenih sprememb. Nekateri intervjuvanci se zaradi pomanjkanja povratnih informacij/odzivov s strani klientov soočajo z ustvarjalno »blokado« in takrat ne najdejo poti ali načinov za izvajanje delovnoterapevtske obravnave. S trditvijo, da je povratna informacija za njihovo delo zelo pomembna, se anketiranci strinjajo z visoko povprečno oceno ($M = 4,3$). Povratne informacije so pomembne tako za kakovostno izvajanje dela, kot tudi zaradi vpliva na ustvarjalnost. Pozitivne povratne informacije namreč spodbujajo ustvarjalnost (Conti in drugi 2001, 1274), negativne v smislu omejevanja in nadzora pa ustvarjalnost zavirajo (Hennessey 2007, 29). V primerih, ko delovni terapevt samooceni, da je bil v delovnoterapevtskem odnosu izjemno ustvarjalen in za svoje delo bodisi ne prejme bodisi prejme slabo povratno informacijo, ne doživi zadovoljstva. Neposredna posledica nezadovoljstva pa se odraža pri naslednjem iskanju rešitev, ko se delovni terapevt težje motivira k ustvarjalnosti, da bi prepoznal optimalno rešitev za (novega) klienta. Povratne informacije so za ustvarjalnost delovnega terapevta zelo zaž-

lene, pomembne in ga spodbujajo k oblikovanju dobrih medosebnih odnosov tako s sodelavci, nadrejenimi kot tudi s klienti. V primeru, da delovni terapevt o svojem delu prejme spodbudne povratne informacije, pohvale ali potrditve, potem dobi še večji zagon za ustvarjalnost.

Pa pacienti tak feedback dajo nazaj, pa si mislu, da je ful dobra ideja, pa ni sprejeta, to te pa včas tud mal zabremza. (DT5)

Pa slaba povratna informacija, feedback. Če mam občutek, da smo bli zlo ustvarjalni, pa te povratne informacije ni, mi ne doživimo tega zadovoljstva in potem ob naslednjem iskanju rešitev se mogoče ne potruđiš več, nimaš več tolik energije. /.../ Ti feedbacki na našo ustvarjalnost, na naš trud so zlo zaželeni in nas spodbujajo še k nadaljnjem, in v odnosih s kadrom, s sodelavci, ne samo pacienti, tudi v teh odnosih. Če dobimo neke spodbude in eno pohvalo, potrditev, da smo v tem dobri, da smo dobro naredili, potem dobimo še večji zagon za ustvarjalnost, lahko se pa ta tudi zatre. (DT20)

4.5 Sklepne ugotovitve

V raziskavi smo identificirali specifične dejavnike, ki se nanašajo na ustvarjalnost delovnih terapevtov in se navezujejo na osebo (tako klienta kot tudi terapevta), medosebne odnose in delovno okolje. Izpostavili smo potencial in vpliv, ki ga ima vsak izmed dejavnikov na ustvarjalnost delovnega terapevta in ki se lahko izrazi na bodisi pozitiven bodisi negativen način, odvisno od okoliščin in konteksta vsake situacije. Rezultati so podprli prepričanje o tem, da je ustvarjalnost večplasten proces, ki je odvisen od številnih dejavnikov. Mayer (2008, 11) je proces ustvarjalnosti opisal kot proces stalnega eksperimentiranja dokler ni dosežen željeni rezultat. Podobno razmišljanje so izrazili tudi udeleženci raziskave, ki so poudarili, da za ustvarjalnost ni nekega uveljavljenega recepta in je pogosto potrebno preizkusiti in primerjati različne pristope in načine ter upoštevati mnoge okoliščine. To odraža ne samo, da je ustvarjalnost kompleksen fenomen, ampak tudi, da je za boljše razumevanje potrebno upoštevati različne elemente in dejavnike, ki so z njo povezani. Le to bo omogočilo prenos znanja o ustvarjalnosti v teorijo in prakso.

Udeleženci raziskave so potrdili, da je ustvarjalnost pomembna v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa, čeprav ne nujno v vseh enako intenzivno. Pri tem so izpostavili predvsem fazo spoznavanja klienta in vzpostavljanja medsebojnega odnosa. Potrdili so tudi, da je ustvarjalnost ključen pogoj za kakovostno delo, pri katerem jim olajša premagovanje različnih ovir in omogoča iskanje edinstvenih rešitev problemov obravnavanega klienta. V tem smislu ustvarjalnost pomaga k napredku in boljšim rezultatom obravnave, klientu pa omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti in posledično zvišuje samostojnost in neodvisnost, zadovoljstvo in kvaliteto življenja.

Udeleženci raziskave (tako anketiranci kot intervjuvanci) so enkratnost primera – klienta z njegovimi posebnostmi in problemi prepoznali kot najpomembnejši dejavnik ustvarjalnosti v procesu delovne terapije. Zelo pomemben vpliv na ustvarjalnost delovnega terapevta pa imajo, kot ugotavljajo udeleženci, njihove osebnostne lastnosti, interes, motivacija in izziv za reševanje klientovih problemov. Glede na rezultate regresijske analize ugotavljamo, da imata na ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije statistično značilen vpliv le klient s svojimi posebnostmi (enkratnost primera) in osebnost delovnega terapevta, pri čemer ima enkratnost klienta pomembnejši vpliv, saj pojasni 71% variabilnosti spremenljivke ustvarjalnosti delovnega terapevta.

Prvo domnevo, ki pravi, da je klient s svojimi posebnostmi pomembnejši dejavnik ustvarjalnosti delovnih terapevtov kot interes (notranja motivacija) delovnih terapevtov, **sprejmemo**. Na ustvarjalnost v delovnoterapevtskem procesu statistično značilno vplivata tako klient s svojimi značilnostmi (regresijski koeficient = 0,574; $p < 0,01$) kot tudi osebnost delovnega terapevta v smislu njegovega interesa oziroma notranje motivacije (regresijski koeficient = 0,388; $p < 0,01$), vendar je vpliv enkratnosti primera, torej klienta z njegovimi posebnostmi, večji.

Drugo domnevo, ki pravi, da sta za ustvarjalnost delovnih terapevtov svoboda in strokovna avtonomija pomembnejši kot podporno delovno okolje, glede na rezultate regresije, **sprejmemo**.

Tretjo domnevo, ki pravi, da so delovni terapevti, ki so v delovno terapevtskem procesu pretežno ustvarjalni, s svojim delom bolj zadovoljni, kot tisti delovni terapevti, ki več delajo rutinsko, **sprejmemo**. Delovni terapevti, ki so v svojem delovnem procesu bolj ustvarjalni, pri svojem delu občutijo tudi višjo stopnjo zadovoljstva in veselja. Po drugi strani pa vpetost delovnih terapevtov v rutinsko delo na zadovoljstvo vpliva negativno.

Četrto domnevo, ki pravi, da ustvarjalnost delovnega terapevta bolj zavra pomanjkanje znanja in izkušenj kot neustrezen odnos nadrejenih, glede na rezultat regresije, **sprejmemo**.

Tezo, ki predpostavlja, da je **enkratnost primera (klient) najpomembnejša spodbuda za ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije** glede na predhodno navedene ugotovitve raziskave, **sprejmemo**.

4.6 Omejitve raziskave

Kadar želimo opredeliti kakovost določenega raziskovalnega dela, je nujno, da o raziskovalnem postopku kritično razmislimo oziroma naredimo refleksijo (Finlay in Gough 2003, IX).

Celovita obravnava ustvarjalnosti delovnega terapevta v procesu delovne terapije je zahtevna, kompleksna in specifična zaradi velikega števila dejavnikov, ki nanjo vplivajo. Zato se zavedamo omejitev raziskave in jih tudi navajamo v nadaljevanju.

- Kljub temu, da je teoretični del obširen, bi bilo moč ustvarjalnost in vplive na ustvarjalnost predstaviti še bolj poglobljeno in z različnih vidikov.
- Proučevanje dela delovnih terapevtov je zahtevno zaradi okoliščin njihovega dela, predvsem kadar je povezano z direktnim opazo-

vanjem. Slednje namreč lahko vpliva na odnos med terapevtom in klientom ter na medsebojne reakcije in posledično na obravnavo. Snemanje in kasnejše opazovanje videoposnetkov pa je lahko sporno z vidika zaupnosti. Iz navedenih razlogov se metode opazovanja, čeprav bi lahko prinesla pomembne ugotovitve, nismo poslužili.

- V raziskavi smo uporabili načrt združenih metod oziroma integrirano kvalitativno – kvantitativno metodo, za katero smo menili, da je za proučevani problem najustreznejša in bomo dosegli maksimalni rezultat. Zavedamo se, da so z izvedbo posamezne raziskovalne metode povezane omejitve, ki lahko pomembno prispevajo k omejitvam raziskave v celoti.
- Pri izvedbi posameznih FS smo se omejili na FS, ki so bile homogene glede na to, da so bili vanje vključeni le delovni terapevti in glede na to, da so bile vse udeleženske (razen v eni FS) ženskega spola. Priporočila, naj se udeleženci med seboj ne poznajo (Fatameh 2004, 656), nismo mogli zagotoviti, kar bi lahko vplivalo na sproščenost in odkritost posameznikov pri pogovoru in posledično na rezultate.
- Pri fokusnih skupinah se lahko zgodi, da udeleženci ne dobijo vedno enakih možnosti za izražanje svojih mnenj in pogledi nekaterih, kot navaja Smithson (2000, 107–109), ki so morebiti drugačni od večine, lahko ostanejo preslišani.
- Ugotovitve FS zaradi majhnega vzorca ne omogočajo sploševanja.
- V kvantitativnem delu smo za zbiranje podatkov izbrali spletno anketiranje, ki ima poleg prednosti tudi slabosti:
 - nepripravljenost (delovnih terapevtov) za sodelovanje, pomanjkanje časa oziroma možnost zavrnitve izpolnitve anketnega vprašalnika (stopnja neodzivnosti), ki je lahko precej visoka; odzivnost je večja med bolj izobraženimi in tistimi anketiranci, ki se bolj zanimajo za določeno temo,
 - dolžina in kompleksnost anketnega vprašalnika,
 - možnost, da vsi zaposleni delovni terapevti nimajo dostopa do e-pošte in medmrežja,
 - možnost prekinitve reševanja (vprašalnik ni rešen v celoti),

- časovna omejitev izpolnjevanja anketnega vprašalnika,
- možnost, da so vprašani vsebino vprašanja, trditve razumeli drugače kot oblikovalec,
- z vprašanji (s trditvami) v anketnem vprašalniku smo zajeli predvsem subjektivne sodbe, mnenja anketirancev o ustvarjalnosti delovnega terapevta in dejavnikov, ki nanjo vplivajo, pri čemer anketa kot samoocnitveni instrument postavlja vprašanje samokritičnosti ocen in sodb ter objektivnosti informacij.
- Nismo uspeli pridobiti (ni bil dostopen) podatka o točnem številu zaposlenih delovnih terapevtih v Sloveniji.
- Poudariti je potrebno tudi, da v Sloveniji in širše za primerjavo ni empiričnih raziskav o ustvarjalnosti delovnega terapevta v procesu delovne terapije.
- Skoraj nemogoče je predvideti vse dejavnike, ki na ustvarjalnost delovnega terapevta vplivajo spodbujevalno ali zaviralno. V raziskavi smo se omejili le na nekatere; predvidevamo, da jih je več, so kompleksni in prepleteni, kar bi zahtevalo nadaljnje poglobljene raziskave.
- Zaznali smo pomanjkanje znanstvene in strokovne literature na temo ustvarjalnosti delovnega terapevta tako v Sloveniji kot v širšem prostoru.
- Menimo, da so za posploševanje rezultatov in njihovih implikacij izven meja Slovenije zaradi posebnosti njenega družbenega in kulturnega prostora omejene možnosti.
- Avtorica je po osnovni izobrazbi delovna terapevtka, zato kljub trudu in skrbnosti obstaja možnost, da je pri delu kaj z družboslovnega vidika pomembnega nehote spregledala.
- Omejitev se navezuje tudi na morebitno nenamerno pristranskost raziskovalke, kar je lahko vplivalo na vsebino raziskovanja in tudi na izvedbo FS. Pri FS vedno obstaja nevarnost, da moderator vpliva na pogovor (Smithson 2000, 110). Dopuščamo možnost, da bi avtorica, ki je sama delovna terapevtka s posebnim zanimanjem za ustvarjalnost, nenamerno vplivala na potek diskusije fokusnih skupin, čeprav so bile upoštevane različne strategije za povečanje kvalitativne veljavnosti. Daly in Lumley (2002, 299) navajata, da

iz zanimanja za določeno področje in osebne motivacije navadno izhaja interes za določeno raziskovalno vprašanje, Bryman (2004, 523) pa ugotavlja, da vrednote, izkušnje in prepričanja raziskovalca gotovo vplivajo na vsebino raziskave. Potrdimo lahko, da je pripadnost avtorice poklicni skupini vplivala na izbor teme.

Kljub navedenim omejitvam pa se je potrebno zavedati, da je bila raziskava na temo dejavnikov ustvarjalnosti delovnega terapevta v delovni terapiji v Sloveniji izvedena prvič, tudi v širšem prostoru so tovrstne raziskave redke. Menimo, da je zato nadaljnje raziskovanje v tej smeri smiselno in nujno potrebno. Pri tem pa je potrebno poudariti, da bi bilo v bodočih raziskavah smiselno upoštevati tudi mnenja in stališča klientov in ustvarjalnost delovnih terapevtov proučevati tudi iz njihovega vidika.

5 ZAKLJUČEK

Delovna terapija je po svoji definiciji, temeljni naravi ustvarjalen poklic. Delovni terapevt kot zdravstveni strokovnjak na podlagi pridobljenega znanja, spretnosti, izkušenj in premislekov deluje v prid vsakokrat posebnega klienta in z ustvarjalnimi pristopi išče edinstvene rešitve njegovih problemov, ki terapevtu predstavljajo izziv, ter mu (klientu) tako omogoča samostojnejšo izvedbo posameznih vsakodnevnih aktivnosti in posledično višjo kakovost življenja.

V izredno dinamičnem in hitro spreminjajočem se svetu je pomembno, da že v izobraževanju uravnovešamo reprodukcijo znanja in spretnosti z ustvarjanjem pogojev za nastanek novega znanja ter povezovanja obstoječega znanja. Pri tem je zelo pomembno spoštovati in krečiti ustvarjalne procese učečega se, kjer združujemo različne metode in inovativne pristope (npr. poučevanje s pomočjo umetnosti, poezije; različnih ved in strok). Rešitev vidimo v povezovanju in ne v še bolj globoki specifičnosti posameznih vej oziroma posameznih strok.

Sodobna proizvodnja dobrin (izdelkov) in storitev je glede na potrebe trga na vseh področjih je zavezana hitrim prilagoditvam. Zato je ustvarjalnost zelo potrebna in zelo zaželena lastnost, ki pripomore k učinkovitejšim in hitrejšim prilagoditvam oziroma spremembam. Te so lahko znotraj posamezne paradigme ali pa gre za bolj temeljne, tako rekoč paradigmatke (npr. motor na notranje izgorevanje – električni motor za avtomobile).

Sodobne razmere v zdravstvu (hitrejše odpuščanje iz bolnišnic oziroma skrajševanje hospitalizacije, deinstitucionalizacija, razvoj tehnologije, krčenje obsega in nabora zdravstvenih storitev, ki jih pokriva zdravstveno zavarovanje ipd.) in zelo pomemben obrat pri storitvah delovne terapije, ki so osredinjene na klienta, predpostavljajo in zahtevajo ustvarjalno delovanje delovnega terapevta, njegovo hitro učenje, dobro presojanje, odprtost za informacije iz drugih ved in strok, zmožnost povezovanja znanja in spretnosti na različne načine, uresničevanje zamisli glede na dane pogoje (npr. telesne ali druge omejitve pri klientu, njegove stanovanjske razmere, njegove posebne želje in pričakovanja) ipd.

Za to, da bi bil delovni terapevt ustvarjaljen, potrebuje ugodne zunanje okoliščine (organizacijska struktura, delovni pogoji, naklonjeno vodstvo, nagrade), ustrezne osebnostne lastnosti, znanje in izkušnje ter izziv in interes oziroma motivacijo za iskanje rešitev problemov posameznega klienta, pri tem pa mora upoštevati poklicno etiko.

Delovni terapevt je izrazito sodoben poklic, odprt in usmerjen iz današnjega trenutka – upoštevajoč preteklost klienta in pridobljeno strokovno znanje, izkušnje, spretnosti – v prihodnost. S poglobljenimi raziskavami kompleksnega sklopa dejavnikov in okoliščin ustvarjalnosti pri delu delovnega terapevta in z natančnimi premisleki o naravi njegovega dela, je mogoče korak za korakom napredovati v kakovostne nadgradnje vsebin študija in prakse v delovni terapiji. Te presegajo nevarnosti okostenelih in preživetih definicij in praks z dinamičnimi prilagoditvami (tudi s pomočjo ustvarjalnosti) in organsko rastjo. K spremembam povabijo tudi institucionalne in organizacijske okvire, ki določajo meje delovne terapije. Vse to pa je utemeljeno prav v polju ustvarjalne svobode, za katero je potrebno temeljito teoretsko in praktično znanje, veščine in pogum, stopiti v nedoločno in neznano, preko meja, ki sicer ponujajo varnost, a hkrati pomenijo tudi zamejitev in v določenem trenutku zatirajo razvoj z zaviranjem ustvarjalnosti.

Človek je edino ustvarjalno bitje našega planeta, ki je sposobno ustvariti materialne dobrine, umetniške stvaritve, hkrati pa obogatiti in olajšati življenje ljudem. Pomembno je, kako, v kakšne namene človek svojo ustvarjalnost usmeri in uporabi. Zato je ustvarjalnost, če naj bo konstruktivna, pogojena z etiko. S pomočjo ustvarjalnosti terapevt v procesu delovne terapije pripomore k večji samostojnosti pri opravljanju vsakodnevnih opravil, osebnostni trdnosti in zdravju klienta, ki se kot osebnost razvija, bogati, pridobiva izkušnje in tako izboljšuje kakovost svojega življenja. Delovni terapevt v procesu delovne terapije uporablja poleg znanja, spretnosti in veščin tudi ustvarjalnost ter pri tem dosledno upošteva moralna načela, zlasti glede novosti, ki jih uvaja in še niso celovito evalvirane.

Če smo se v začetku tega dela spraševali o ustvarjalnosti kot eni bistvenih lastnosti človeka, se lahko ob zaključku ozremo nazaj in pritrđimo, da je ustvarjalnost ključna za kakovostno delo delovnega terapevta ter pogledamo v to, kar se razpira pred nami: le na podlagi te lastnosti tako pri klientu kot pri delovnem terapevtu je mogoče učinkovito in individualizirano nasloviti vsakokratno stisko, problem, težavo posameznika in skupaj oblikovati novo, drugačno prihodnost. Ugotovimo lahko, da je enkratnost primera – klient tisti ključni dejavnik, ki ustvarjalnost delovnega terapevta sproži, spodbuja in nanjo tudi najpomembneje vpliva. Pri tem pa so pomembni tudi osebnost, notranja motivacija in interes delovnega terapevta.

Čarobnost poklica je v tem, da delovni terapevt (tudi) s pomočjo ustvarjalnosti izboljša življenje posameznika, pri čemer je zadovoljstvo ob takem izidu tako klientovo kot terapevtovo. Zato lahko pritrđimo neznanemu klientu, ki je rekel: **»Zdravnik mi je rešil življenje, delovni terapevt ga je naredil vrednega živeti«**.

Literatura

- Adams, Karlyn. 2005. The Sources of Innovation and Creativity [online]. Dostopno prek: http://www.skillscommission.org/pdf/commissioned_papers/Sources%20of%20Innovation%20and%20Creativity.pdf (15. april 2015).
- Ainsworth, Elizabeth in Desleigh De Jonge. 2011. *An occupational therapy: guide home modification practice. 1st ed.* Thorofare: Slack Incorporated, 6–91.
- Albert, S. Robert. 1990. Identity, Experiences, and Career Choice Among the Exceptionally Gifted and Eminent. V *Theories of Creativity*, ur. Mark A. Runco, Albert S. Robert, 13–34. Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publications.
- Amabile, M. Teresa. 1988. A model of creativity and innovation in organizations. *Research in organizational behavior* 10: 123–167.
- Amabile, M. Teresa. 1990. Within you, without you: the social psychology of creativity, and beyond. V *Theories of Creativity*, ur. Mark A. Runco, Albert S. Robert. Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publications
- Amabile, M. Teresa. 1993. Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review* 3 (3): 185–201.
- Amabile, M. Teresa. 1996a. *Creativity in context*. Oxford: Westview Press, Boulder.
- Amabile, M. Teresa. 1996b. *Creativity and innovation in organization*. Boston: Harvard business school.
- Amabile, M. Teresa. 1997. Motivating creativity in organizations. *Californian Management Review* 40 (1): 39–58.
- Amabile, M. Teresa. 1998. How to kill creativity. *Harvard business review* 76 (5): 76–87.
- Amabile, M. Teresa in Mukti Khaire. 2008. Creativity and the role of the leader. *Harvard business review* 86 (10): 100–109.
- Amabile, M. Theresa, Elizabeth A. Schatzel, Giovanni B. Moneta, Steven J. Kramer. 2004. Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. *The Leadership Quarterly* 15 (1): 5–32.
- Amabile, M. Teresa, Sigal G. Barsade, Jennifer S. Mueller in Barry M. Staw. 2005. Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly* 50 (3): 367–403.

- Andrejčič, Radovan, Jože Florjančič, Jovo Brekič, Janez Jereb, Jože Jesenko, Bogdan Kavčič, Franc Ekar, Nace Pavlin, Jakob Kokalj, Slavica Alojzija Ritonja, Miroslav Štrajhar, Ivan Voršnik, Rado Bohinc in Ludvik Toplak. 1994. *Globalni in kadrovske management*. Kranj: Moderna organizacija.
- Andriopoulos, Constantine. 2001. Determinants of organizational creativity: a literature review. *Management decision* 39 (10): 834–841. Dostopno prek: <http://www.emeraldlibrary.com.ft> (5.marec 2015).
- AOTA – American Occupational Therapy Association. 2008. Occupational therapy practice framework: domain and process, 2nd ed. *American Journal of Occupational Therapy* 62 (6): 625–688.
- Arad, Sharon, Mary Ann Hanson in Robert J. Schneider. 1997. A Framework for the study of relationships between organizational characteristics and organizational innovation. *The Journal of Creative Behavior* 31 (1): 42–58.
- Arar, Ljiljana in Željko Rački. 2003. Priroda kreativnosti. *Psihologijske teme* 12: 3–22.
- Atkinson, Kim in Catherine Wells. 2000. *Creative therapies: a psychodynamic approach within occupational therapy*. Cheltenham: Stanley Thornes Publishers.
- Atwal, Anita in Kay Caldwell. 2003. Ethics, occupational therapy and discharge planning: four broken principles. *Australian Occupational Therapy Journal* 50 (4): 244–251.
- Bachelor, Alexandra. 2013. Clients' and therapists' views of the therapeutic alliance: similarities, differences and relationship to therapy outcome. *Clinical Psychology & Psychotherapy* 20 (2): 118–135.
- Baer, Markus. 2012. Putting creativity to work: the implementation of creative ideas in organizations. *Academy of Management Journal* 55 (5): 1102–1119.
- Baer, Markus, Abhijeet K. Vadera, Roger T.A.J. Leenders in Greg R. Oldham. 2014. Intergroup competition as a double-edged sword: How sex composition regulates the effects of competition on group creativity. *Organization Science* 25 (3): 892–908.
- Bain, G. Paul, Leon Mann in Andrew Pirola-Merlo. 2001. The innovation imperative: the relationships between team climate, innovation, and performance in research and development teams. *Small Group Research* 32 (1): 55–73.
- Barnitt, Rosemary. 1998. Ethical dilemmas in occupational therapy and physical therapy: A survey of practitioners in the UK National Health. *Journal of Medical Ethics* 24 (3): 193–199.

- Bartolac, Andreja. 2013. Što je znanost o okupaciji? Istraživački pristup aktivnostima svakodnevnog života. *JAHN-European Journal of Bioethics* 4 (8): 819–841. Dostopno prek: <http://hrcak.srce.hr/125055> (23. junij 2015).
- Bauer, Martin, Majda Pahor, Barbara Domajnko, Irena Eržen, Nevenka Ferfila, Maja Furlan, Matic Kavčič, Marjan Premik, Darja Rugelj, Tina Starc, Teja Zakšek, Marija Tomšič, Mojca Urek, Renata Vettorazzi in Lijana Zaletel-Kragelj. 2014. *Zavezniki za zdravje: medpoklicno sodelovanje v timih*, ur. Majda Pahor. Ljubljana: Zdravstvena fakulteta.
- Bell, Jennifer in Jonathan M. Breslin JM. 2008. Healthcare provider moral distress as a leadership challenge. *JONA's Healthcare Law, Ethics and Regulation* 10 (4): 94–99.
- Bergant, Živko. 2010. *Organiziranje računovodstva v povezavi s finančno funkcijo*. Ljubljana: Abeceda Svetovanje.
- Berger, Ronen. 2006. Using contact with nature, creativity and rituals as a therapeutic medium with children with learning difficulties: a case study. *Emotional and Behavioural Difficulties* 11 (2): 135–146.
- Berginc, Jordan in Matjaž Krč. 2001. *Ustvarjalnost in inovativnost v podjetništvu*. Portorož: Visoka šola za podjetništvo.
- Binnewies, Carmen, Sandra Ohly in Cornelia Niessen. 2008. Age and creativity at work. The interplay between job resources, age and idea creativity. *Journal of Managerial Psychology* 28 (4): 438–457.
- Blesedell Crepeau, Elisabeth, Ellen S. Cohn in Barbara A. Boyt Schell. 2003. *Willard & Spackman's Occupational Therapy*. 10th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Boden, A. Margaret. ed. 1994. *Dimensions of creativity*. Massachusetts: The MIT Press.
- Bonder, R. Bette, Laura Martin in Andrew W. Miracle. 2004. Culture emergent in occupation. *American Journal of Occupational Therapy* 58 (159): 168.
- Božič, Mija. 2003. *Stres pri delu: priročnik za prepoznavanje in odpravljanje stresa pri delu poslovnih sekretarjev*. Ljubljana: GV Izobraževanje.
- Brcar, Franc in Silvo Lah. 2011. Innovation management and an innovative ideas system. *Organizacija* 44 (1): 3–10.
- Bregant, Mateja, Eva Boštjančič, Jernej Buzeti, Maja Ceglar Ključevšek, Anže Hiršl, Maja Klun, Tatjana Kozjek, Nina Tomažević in Janez Stare. 2012. *Izboljšanje delovnega okolja z inovativnimi rešitvami*. Ljubljana: Združenje delodajalcev Slovenije.
- Brekić, Jovo. 1994. *Inovativni management*. Zagreb: Alinea.
- Brockett, Margaret in Ron Dick. 2006. *The Canadian Framework for Ethical Occupational Therapy Practice*. Ottawa, ON: CAOT Publications.

- Bruce, Mary Ann in Barbara Borg. 2002. *Psychosocial frames of reference: core for occupation-based practice*. Thorofare NY USA: SLACK Incorporated.
- Bryman, Alan. 2004. *Social Research Methods*. 2nd ed. New York: Oxford.
- Bukovec, Boris. 2006. Management človeških virov in obvladovanje organizacijskih sprememb. *Organizacija* 39 (2): 117–123.
- Bulc, Violeta. 2003. Zvezde so v nas, naj žarijo! *Glas gospodarstva* 3 (1): 13–7.
- Bushby, Kathryn, Jody Chan, Shawna Druif, Kim Ho in Elizabeth Anne Kinsella. 2015. Ethical tensions in occupational therapy practice: A scoping review. *British Journal of Occupational Therapy* 78 (4): 212–221.
- Butler, A. Stephen. 2010. Solving business problems using a lateral thinking approach. *Management Decision* 48 (1): 58–64. Dostopno prek: <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/00251741011014454> (12. april 2014).
- Cachia, Romina, Anusca Ferrari, Kristi Ala-Mutka in Yves Punie. 2010. *Creative learning and innovative teaching: final report on the study on creativity and innovation in education in EU member states*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Campbell-Breen, Tanya. 2004. *Motivation in mental health: a hermeneutic qualitative exploration of client and occupational therapist narratives*. Unpublished PhD. University of East Anglia. Dostopno prek: <http://ethos.bl.uk/OrderDetails.do?uin=uk.bl.ethos.423795> (17. marec 2016)
- Casey, Michael in Michael Stephens. 2007. The transparent library: Turning »No« into »Yes«. *Library Journal* 132 (8): 27.
- Castro, Francisca, Jorge Gomes in Fernando C. de Sousa. 2012. Do Intelligent Leaders Make a Difference? The Effect of a Leader's Emotional Intelligence on Followers' Creativity. *Creativity and Innovation Management* 21 (2): 171–182.
- Chilton, Giola. 2013. Art Therapy and Flow: A Review of the Literature and Applications. *Art Therapy: Journal Of The American Art Therapy Association* 30 (2): 64–70. Dostopno prek: ERIC, Ipswich, MA. (15.april 2016)
- Christiansen, H. Charles. 1999. Defining lives: occupation as identity: an essay on competence, coherence, and the creation of meaning. *American Journal of Occupational Therapy* 53: 547–558.
- Christiansen, H. Charles in Cindy L. Hammecker. 2001. Self care. V *Functional performance in older adults, 2. ed.*, ur. Bette R. Bonder in Marilyn B. Wagner, 155–175. Philadelphia: F. A. Davis.
- Christiansen, H. Charles, Carolyn M. Baum in Julie Bass-Haugen, ur. 2005. *Occupational therapy: performance, participation and well-being*. Thorofare, NY: SLACK Incorporated.

- Christiansen, H. Charles in Elizabeth A. Townsend. 2011. *Introduction to occupation. The art and science of living*. 2nd ed. New Jersey: PEARSON.
- Choi, Jin Nam, Tory A. Anderson in Anick Veillette. 2009. Contextual inhibitors of employee creativity in organizations the insulating role of creative ability. *Group & Organization Management* 34 (3): 330–357.
- Chua, Roy Yong-Joo in Sheena S. Iyengar. 2008. Creativity as a matter of choice: prior experience and task instruction as boundary conditions for the positive effect of choice on creativity. *Journal of Creative Behavior* 42 (3): 164–180.
- Claesson, Lisbeth, Marianne Sullivan in Agneta Siösteen. 1999. Activity, mood and overall quality of life in relation to age in spinal cord injured persons. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 6 (3): 135–142.
- Clark, A. Florence, Diane Parham, Michael E. Carlson, Gelya Frank, Jeanne Jackson, Doris Pierce, Robert J. Wolfe, Ruth Zemke. 1991. Occupational science: academic innovation in the service of occupational therapy's future. *American Journal of Occupational Therapy* 45 (4): 300–310.
- Conti, Regina, Mary Ann Collins in Martha L. Picariello. 2001. The impact of competition on intrinsic motivation and creativity: Considering gender, gender segregation and gender role orientation. *Personality and Individual Differences* 30 (8): 1273–1289.
- Cox, Tom, Amanda Griffiths in Eusebio Rial-Gonzales. 2000. *Research on work-related stress*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.
- Creek, Jennifer. 2008a. Approaches to practice. V *Occupational Therapy and Mental Health*. 4th ed, ur. Jennifer Creek in Lesley Lougher, 59–80. Edinburgh, London, New York, Oxford, Philadelphia, St. Louis, Sydney, Toronto: Churchill Livingstone Elsevier.
- Creek, Jennifer. 2008b. Creative activities. V *Occupational Therapy and Mental Health*. 4th ed, ur. Jennifer Creek in Lesley Lougher, 333–343. Edinburgh, London, New York, Oxford, Philadelphia, St. Louis, Sydney, Toronto: Churchill Livingstone Elsevier.
- Creek, Jennifer in Alison Bullock 2008. Planning and implementation. V *Occupational Therapy and Mental Health*. 4th ed, ur. Jennifer Creek in Lesley Lougher, 109–131. Edinburgh, London, New York, Oxford, Philadelphia, St. Louis, Sydney, Toronto: Churchill Livingstone Elsevier.
- Creswell, W. John. 2013. *Steps in conducting a scholarly mixed methods study*. University of Nebraska – Lincoln.
- Csikszentmihalyi, Mihaly. 1975. *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. Dostopno prek: <http://psy2.ucsd.edu/~nchristenfeld/>

- Happiness_Readings_files/ Class%207%20-%20Csikszentmihalyi%201975.pdf (14. september 2014).
- Csikszentmihalyi, Mihaly. 1996. *Creativity. Flow and the psychology of discovery and invention*. New York: Harper Perennial.
- Csikszentmihalyi, Mihaly. 1997. Happiness and creativity: going with the flow. *The Futurist* 31(5): 8–12.
- Csikszentmihalyi, Mihaly, Castulus Kolo in Timo Baur. 2004. Flow: The Psychology of Optimal Experience. *Australian Occupational Therapy Journal* 51 (1): 3–12.
- Cummings, Anne in Greg R. Oldham. 1997. Enhancing creativity: managing work contexts for the high potential employee. *California Management Review* 40 (1): 22–38. Dostopno prek: http://creativityresearch.wikispaces.com/file/view/Enhancing+creativity_Managing+work+context+for+high+potential+employee.pdf (13. april 2015).
- Černoga, Andreja in Bohinc Marija. 2009. Profesionalna in etična odgovornost medicinske sestre. *Obzornik Zdravstvene Nege* 43 (3): 223–228.
- Daly, Jeanne in Judith Lumley. 2002. Bias in qualitative research designs. Methodological issues IV: editorial. *Australian and New Zealand Journal of public health* 26 (4): 299–300.
- Day, I. Hy in Ronald Langevin. 1969. Curiosity and intelligence: two necessary conditions for a high level of creativity. *The Journal of Special Education* 3 (3): 263–268.
- De Bono, Edward. 1992. *Tečaj mišljenja*. Ljubljana: Ganeš.
- De Bono, Edward. 1998. *Naučite svojega otroka misliti*. Maribor: Rotis.
- De Bono, Edward. 2005. *Šest klobukov razmišljanja - orodja za paralelno razmišljanje*. Iowa: The McQuaig Group Inc.
- De Bono, Edward. 2006. *Lateralno razmišljanje*. Ljubljana: New Moment, d.o.o.
- De Jong, Jeroen P.J. in Deanne N. Den Hartog. 2007. How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovative Management* 10 (1): 41–64.
- Dellas, Marie in Eugene L. Gaier. 1970. Identification of creativity: the individual. *Psychological Bulletin* 73 (1): 55–73.
- Dewett, Todd. 2004. Employee creativity and the role of risk. *European Journal of Innovation Management* 7 (4): 257–266.
- DiLiello, C. Trudy in Jeffery D. Houghton. 2006. Maximizing organizational leadership capacity for the future: toward a model of self – leadership, innovation and creativity. *Journal of Managerial Psychology* 21 (4): 319–337.
- Dimovski, Vlado, Sandra Penger, Miha Škerlavaj in Jana Žnidaršič. 2005. *Učeca se organizacija: ustvarite podjetje znanja*. Ljubljana: GV založba.

- Drevenšek, Mojca. 2000. Spodbujanje ustvarjalnosti: Tudi žabe zmorejo leteti visoko. *Gospodarski vestnik* 34 (5): 48–49.
- Dul, Jan, Canan Ceylan in Ferdinand Jaspers. 2011. Knowledge workers' creativity and the role of the physical work environment. *Human Resource Management* 50 (6): 715–734.
- Dunn, W. Winnie. 2000. *Best practice in occupational therapy in community service with children and families*. Thorofare, NJ: Slack Incorporated.
- Durocher, Evelyne in Barbara E. Gibson. 2010. Navigating ethical discharge planning: a case study in older adult rehabilitation. *Australian Occupational Therapy Journal* 57 (1): 2–7.
- Dziegielewski, F. Sophia, George A. Jacinto, Angela Laudadio in Loloma Legg-Rodriguez. 2003. Humor: An essential communication tool in therapy. *International Journal of Mental Health* 32 (3): 74–90.
- Egan, Toby Marshall. 2005. Factors influencing individual creativity in the workplace: An examination of quantitative empirical research. *Advances in Developing Human Resources* 7 (2): 160–181.
- Eklund, Mona, Lena-Karin Erlandsson in Birgitta Wästberg. 2015. A longitudinal study of the working relationship and return to work: perceptions by clients and occupational therapists in primary health care. *BMC Family Practice* 16 (1): 1–8.
- Ekvall, Goran in Lars Ryhammar. 1999. The creative organizational climate: its determinants and effects at a Swedish university. *Creativity Research Journal* 12 (4): 303–310.
- Ernst, Christopher in Moore Andrew. 2013. *The nature of creativity in occupational therapy: views of american occupational therapists*. Master's research project. North Tacoma: University of Puget Sound. Dostopno prek: http://soundideas.pugetsound.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1070&context=ms_occ_therapy (1.4.2014)
- Erat, Sanjiv in Uri Gneezy. 2016. Incentives for creativity. *Experimental Economics* 19 (2): 269–280.
- Esildsen, K. Jacob in Jens J. Dahlgard. 2000. A causal model for employee satisfaction. *Total Quality Management* 11 (8) 1081–1094.
- Evans, Roger in Russell Peter. 1992. *Ustvarjalni manager*. Ljubljana: Alpha center.
- Falardeau, Marlène in Marie-José Durand. 2002. Negotiation-centred versus client-centred: which approach should be used? *Canadian Journal of Occupational Therapy* 69 (3):135–142.
- Fatur, Peter in Borut Likar. 2009. *Ustvarjalnost zaposlenih za inovativnost podjetja: sistemske vidike managementa idej kot gradnika uspešne organizacije*. Koper: Fakulteta za management.

- Feldman, Henry David in Ann C. Benjamin. 2006. Creativity and education: An American retrospective. *Cambridge Journal of Education* 36 (3): 319–336.
- Fink Babič, Sonja. 2006. Vloga inovativnosti pri trajnostnem razvoju. *Organizacija* 39 (5): 314–320.
- Finlay, Linda in Brendan Gough. 2003. *Reflexivity: A practical guide for researchers in health and social sciences*. Oxford: Blackwell publishing.
- Flaherty, E. Karen in James M. Pappas (2000). The role of trust in salesperson – Sales manager relationship. *The Journal of Person Selling & Sales Management* 20 (4): 271–278.
- Florida, Richard. 2005. *Vzpon ustvarjalnega razreda*. Velenje: IPAK.
- Fullagar, J. Clive in Kevin E. Kelloway. 2009. Flow at work: An experience sampling approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82 (3): 595–615.
- Galof, Katarina. 2012. Prepoznavnost delovne terapije. V *Posvetovanje: Delovna terapija – stroka sedanjosti*, 2. februar 2012, ur. Marija Tomšič, 1–10. Ljubljana: Zdravstvena fakulteta.
- Gardner, Howard. 1996. The creators' patterns. V *Dimensions of creativity*, ur. Margaret Boden, 143–159. Cambridge, Massachusetts London: A Bradford Book The MIT Press.
- Gaspersz, B. R. Jeff. 2007. *Compete with creativity*. The Nyenrode Research Group (NRG). Dostopno prek: <http://www.nyenrode.nl/FacultyResearch/research/Documents/Research%20Paper%20Series/2007/07-05.pdf?AspxAutoDetectCookieSupport=1> (12. marec 2015).
- Gibb, Stephen in Consuelo L. Waight. 2005. Connecting HRD and creativity: from fragmentary insights to strategic significance. *Advances in Developing Human Resources* 7 (2): 271–286.
- Gillen, Glen in Barbara A. Boyt Schell. 2014. Introduction to evaluation, intervention and outcomes for occupations. V *Willard & Spackman's occupational Therapy*. 12th ed., ur. Barbara A. Boyt Schell, Glen Gillen in Marjorie Scaffa, 606–610. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Glas, Miroslav. 2007. *Priročnik za člane nadzornih svetov in upravnih odborov*. Ljubljana: Združenje članov nadzornih svetov.
- Glăveanu, Vlad-Petre. 2010. Principles for a cultural psychology of creativity. *Culture & Psychology* 16 (2): 147–163.
- Glover, Jenifer. 2009. The literature of occupational science: a systematic, quantitative examination of peer-reviewed publications from 1996–2006. *Journal of Occupational Science* 16 (2): 92–103.

- Goetz, Ignacio L. 1981. On defining creativity. *Journal of Aesthetics and Art Criticism* 39 (3): 297–301.
- Goleman, Daniel. 2001. *Čustvena inteligenca na delovnem mestu*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Gorišek, Karmen in Tratnik Gorazd. 2003. *Sprostitev moči zaposlenih. Priložnost za poslovni uspeh*. Ljubljana: Slovenski inštitut za kakovost in meroslovje.
- Graff, Josephine L. Maud. 2008. *Effectiveness and efficiency of community base occupational therapy for older people with dementia and their caregivers*. Doctoral thesis. Dostopno prek: <http://hdl.handle.net/2066/71294> (11. 12. 2014).
- Grant, M. Adam. 2008. Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology* 93 (1): 48–58.
- Gregl, Tanja. 2014. *Ustvarjalno okolje in inovativnost pri delu v banki*. Magistrsko delo. Maribor: Ekonomsko poslovna fakulteta.
- Guilford, Joy Paul. 1957. Creative abilities in the arts. *Psychological Review* 64 (2): 110–118.
- Guštin, Nataša. 2007. *Aktiviranje ustvarjalnosti za večjo inovativnost podjetja*. Magistrsko delo. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
- Hammell Whalley, Karen. 2008. Reflections on well – being and occupational rights. *Canadian Journal of Occupational Therapy* 75 (1): 61–64.
- Handerson Anne, Sharon Cermak, Wendy Coster, Elizabeth Murray, Catherine Trombly in Linda Tickle-Degnen. 1991. The issue is: occupational science is multidimensional. *American Journal of Occupational Therapy* 45 (4): 370–372.
- Harter, K. James, Frank L. Schmidt in Theodore L. Hayes. 2002. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 87 (2): 268–279.
- Håkansson, Carita, Synneve Dahlin-Ivanoff in Ulla Sonn. 2006. Achieving balance in everyday life. *Journal of Occupational Science* 13 (1): 74–82.
- Heerwagen, H. Judith. 2002. *Creativity*. Dostopno prek: <http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/oe/benchmark/ch15.pdf> (5. april 2015).
- Hemlin, Sven, Carl Martin Allwood in Ben R. Martin. 2008. Creative knowledge environments. *Creativity Research Journal* 20 (2): 196–210.
- Hennessey, A. Beth. 2007. Creativity and motivation in the classroom: A social psychological and multi-cultural perspective. V *Creativity: A handbook for teachers*, ur. Ai-Girl Tan, 27–45. Singapore: World Scientific.

- Henry, Cristine. 1995. *Professional ethics and organisational change in education and health*. London: Edward Arnold.
- Henry, Jane. 2001. *Creativity and perception in management*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.
- Hill, E. Clara, Andrea Lystrup, Kathryn Kline, Nioud M. Gebru, Jennifer Birchler, Geoffrey Palmer, Jennifer Robinson, Miji Um, Shauna Griffin, Elisabeth Lipsky, Sarah Knox in Kristen Pinto-Coelho. 2013. Aspiring to become a therapist: Personal strengths and challenges, influences, motivations, and expectations of future psychotherapists. *Counselling Psychology Quarterly* 26 (3/4), 267–293.
- Hinojosa, Jim. 2007. Becoming innovators in an era of hyperchange - Eleanor Clarke Slagle lecture. *American Journal of Occupational Therapy* 61: 629–637.
- Hinojosa, Jim in Paula Kramer. 1997. Statement – Fundamental concepts of occupational therapy: Occupation, purposeful activity and function. *American Journal of Occupational Therapy* 51 (10): 864–866.
- Hinojosa, Jim in Marie-Louise Blount. 2009. *The texture of life: purposeful activities in the context of occupation*. 3rd ed. Bethesda: AOTA.
- Hinojosa, Jim in Marie-Louise Blount. 2014. *The texture of life: purposeful activities in the context of occupation*. 4rd ed. Bethesda: AOTA press.
- Hislop, Donald. 2013. *Knowledge management in organizations, a critical introduction*, 3rd ed. Oxford University Press Inc, New York, ZDA.
- Hocking, Clare. 2010. Process of assessment and evaluation. V *Occupational therapy and physical dysfunction. Enabling occupation*. 6th ed., ur. Michael Curtin, Mathew Molineux in Jo-Anne Supyk-Mellson, 81–93. Edinburgh, London, New York, Oxford, Philadelphia, St. Louis, Sydney, Toronto: Elsevier Limited.
- Hon, H. Y. Alice in Tae-Yeol Kim. 2007. Work overload and employee creativity: the roles of goal commitment task feedback from supervisor, and reward for competence. V *Current topics in management*, volume 12, ur. Rahim M. Afzalur, 193–211. New Brunswick and London: Transaction Publishers.
- Hon, H. Y. Alice, Wilco W. H. Chan in Lin Lu. 2013. Overcoming work-related stress and promoting employee creativity in hotel industry: the role of task feedback from supervisor. *International Journal of Hospitality Management* 33 (1): 416–424.
- Horng, J. Shyan, Chang Y. Tsai, Ting C. Yang, Chih H. Liu in Da C. Hu. 2016. Exploring the relationship between proactive personality, work environment and employee creativity among tourism and hospitality

- employees. *International Journal of Hospitality Management* 54: 25–34.
- Hribar, Tine. 1996. Etika in profesionalnost. V *Profesionalna etika pri delu z ljudmi*, ur. Ludvik Toplak, 35–39. Maribor: Univerza v Mariboru in Inštitut Antona Trstenjaka za psihologijo, logoterapijo in antropohigieno v Ljubljani.
- Ivanko, Štefan. 1999. *Temelji organizacijskih proučevanj*. Novo mesto: Visoka šola za upravljanje in poslovanje.
- Ivanko, Štefan. 2000. Zaton mehanistične organiziranosti. *Organizacija* 33 (7): 442–444.
- Jackson, A. Susan in Robert C. Eklund. 2004. *The flow scales manual*. Morgantown: WV: Fitness Information Technology.
- Jalan, Amitabh, Brian H. Kleiner. 1995. New developments in developing creativity. *Journal of Managerial Psychology* 10 (8): 20–23.
- Jelovac, Dejan. 1997. *Poslovna etika*. Ljubljana: Študentska organizacija Univerze.
- Jelovac, Dejan. 2000. *Podjetniška kultura in etika*. Portorož: Visoka strokovna šola za podjetništvo.
- Johansson, Karin, Lena Borell in Margareta Lilja. 2009. Older persons' navigation through the service system towards home modification resources. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 16 (4): 227–237.
- Jug, Dejan. 2015. Etičnost razmišljanja in etika skrbi v zdravstveni negi. *Revija za univerzalno odličnost* 4 (2): 47–55.
- Juhant, Janez. 2009. *Etika I.: na poti k vzajemni človeškosti*. Ljubljana: Študentska založba.
- Jurman, Benjamin. 2004. *Inteligentnost, ustvarjalnost in nadarjenost*. Ljubljana: Center za psihodiagnostična sredstva.
- Kahn, A. William. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* 33 (4): 692–724.
- Kalacun, Stanislava. 2001. *Poslovna etika*. Ljubljana: Združenje Manager.
- Kampylis, G. Panagiotis in Juri Valtanen. 2010. Redefining creativity-analyzing definitions, collocations and consequences. *The Journal of Creative Behaviour* 44 (3): 191–214.
- Karpova, E. Elena, Sara B. Marcketti in Jessica Barker. 2011. The efficacy of teaching creativity: assessment of student creative thinking before and after exercises. *Clothing and Textiles Research Journal* 29 (1): 52–66.
- Kashdan, B. Todd in Frank D. Fincham. 2002. Facilitating creativity by regulating curiosity. *American Psychologist* 57 (5): 373–374.

- Kassberg, Ann-Charlotte in Lisa Skär. 2008. Experiences of ethical dilemmas in rehabilitation: Swedish occupational therapists' perspectives. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 15 (4): 204–211.
- Kavčič, Bogdan. 2005. *Organizacijska kultura*. Celje: Visoka komercialna šola.
- Kavčič, Bogdan. 2008. *Usmerjanje ustvarjalnosti* 2. izd. Celje: Visoka komercialna šola.
- Kavčič, Bogdan. 2011. *Usmerjanje ustvarjalnosti*. 4. izd. Celje: Fakulteta za komercialne in poslovne vede.
- Keenan, Kate. 1996. *Kako motiviramo*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Keller, Johannes in Herbert Bless. 2008. Flow and regulatory compatibility: An experimental approach to the flow model of intrinsic motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin* 34 (2): 196–209.
- Kielhofner, Gary. 2002. *Model of human occupation: theory and application*. 3rd ed. Lippincott: Williams & Wilkinon.
- Kielhofner, Gary. 2008. *Model of human occupation: theory and application*. 4rd ed. Lippincott: Williams & Wilkinon.
- Kinsella, Elizabeth Anne, Anna Ji-Sun Park, Josephine Appiagyei, Emmeline Chang in Donald Chow. 2008. Through the eyes of students: ethical tensions in occupational therapy practice. *Canadian Journal of Occupational Therapy* 75 (3): 176–183.
- Kinsey, Goman Carol. 1992. *Ustvarjalnost in poslovna uspešnost*. Ljubljana: Založba Mladinska knjiga.
- Kompare, Alenka, Mihaela Stražišar, Tomaž Vec, Irena Dogša in Norbert Jaušovec. 2001. *Psihologija - spoznanja in dileme*. Ljubljana: DZS.
- Korelc, Tomaž. 2007. *Inoviraj ali umri!* (Online). Dostopno prek: <http://www.creatoor.com/inoviraj-ali-umri> (12.maj 2015).
- Kovač, Jure, Janez Mayer in Manca Jesenko. 2004. *Stili in značilnosti uspešnega vodenja*. Kranj: Založba Moderna organizacija.
- Kralj, Janko. 2003. *Management: temelji managementa*. Koper: Visoka šola za management.
- Križaj, Tanja. 2010. Izkusnje slovenskih delovnih terapevtov z uporabo pristopa usmerjenega na klienta. V *Delovna terapija v skupnosti*. 5. kongres delovnih terapevtov Slovenije, Debeli rtič, 16. – 18. September 2010, 13–22. Ljubljana: Ministrstvo za zdravje, Sektor za zdravstveno varstvo ogroženih skupin prebivalstva.
- Kurkinen, Josanne. 2014. *A qualitative narrative study of the transformative and healing effects of creativity and expressive arts therapy*. Saybrook University. Proquest Dissertations and theses database.

- Lang, J. Chinying in Chay Hoon. 2010. Workplace humor and organizational creativity. *The International Journal of Human Resource Management* 21 (1): 46–60.
- Law, Mary. 1998. *Client-centered occupational therapy*. 1st ed. Thorofare NY: SLACK Incorporated.
- Law, Mary. 2002. Participation in the occupations of everyday life. *American Journal of Occupational Therapy* 56 (6): 640–649.
- Law, Mary, Helene J. Polatajko, Sue Baptiste in Elizabeth A. Townsend. 1997. Core concepts of occupational therapy. V *Enabling occupation: an occupational therapy perspective*, ur. Elizabeth A. Townsend, 29–56. Ottawa, ON: Canadian Association of Occupational Therapists.
- Law, Mary, Sandy Steinwender in Leanne Leclair. 1998. Occupation, health and well-being. *Canadian Journal of Occupational Therapy* 65 (2): 81–91.
- Law, Mary, Gillian King in Dianne Russell. 2005. Guiding therapists decisions about measuring outcomes in occupational therapy. V *Measuring occupational performance: Supporting best practice in occupational therapy*, ur. Mary Law, Carolyn Baum, Winnie Dunn, 33–48. Thorofare: SLACK Incorporated.
- Law, Mary in Mary Ann McColl. 2010. Interventions, effects, and outcomes in occupational therapy: adults and older adults. USA: SLACK Incorporated, 1–150.
- Lepine, Jeffery A., Nathan P. Podsakoff in Marcie A. Lepine. 2005. A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: an explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *The Academy of Management Journal* 48 (5): 764–775.
- Likar, Borut. 1998. *Inoviranje*. Koper: Visoka šola za management.
- Likar, Borut. 2001. *Inoviranje*. Druga dopolnjena izdaja. Koper: Visoka šola za management.
- Likar, Borut. 2004. *Inoviranje*. Koper: Fakulteta za management Koper.
- Likar, Borut, Peter Antunovič, Jordan Berginc, Dominik S. Černjak, Jožica Demšar in drugi. 2002. *Uspeti z idejo!: Tehnike in metode ustvarjanja, razvoja in trženja idej*. Ljubljana: Korona plus, Pospesjevalni center za malo gospodarstvo.
- Likar, Borut, Dejan Križaj in Peter Fatur. 2006. *Management inoviranja*. Koper: UP, Fakulteta za management.
- Lin, Zhiang. 2006. Environmental determination or organizational design: An exploration of organizational decision making under environmental uncertainty. *Simulation Modelling Practice and Theory* 14: 438–453.
- Lipičnik, Bogdan. 1998. Nagrajevanje in motivacija zaposlenih. V *Management kadrovskih virov*, ur. Stane Možina, 245–304. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

- Liu, Dong, Hui Liao in Raymond Loi. 2012. The dark side of leadership: a three-level investigation of the cascading effect of abusive supervision on employee creativity. *Academy of Management Journal* 55 (5): 1187–1212.
- Lobe, Bojana. 2006. Združevanje kvalitativnih in kvantitativnih metod – stara praksa v novi preobleki? *Družboslovne razprave* 22 (53): 55–73.
- Looker, Terry in Olga Gregson. 1993. *Obvladajmo stres*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Lubart, I. Todd. 2001. Models of the creative process: past, present and future. *Creativity Research Journal* 13 (3–4): 295–308.
- Lumsdaine, Edward in Martin Binks. 2006. *Entrepreneurship from creativity to innovation: effective thinking skills for a changing world*. Victoria: Trafford publishing.
- Madjar, Nora. 2005. The contributions of different groups of individuals to employees' creativity. *Advances in Developing Human Resource* 7 (2): 182–206.
- Madsen, Jacob. 2007. *Innovation in occupational therapy - a fashion phenomenon, a natural development or a must?* Dostopno prek: <http://www.ucnorth.dk/Files/Filer/Microsite/IOT/Articles/Innovation%20in%20occupational%20therapy.pdf> (11. maj 2014).
- Magee, B. Gary. 2005. Rethinking invention: cognition and the economics of technological creativity. *Journal of economic behaviour and organization* 57 (1): 29–48.
- Makarovič, Jan. 2003. *Antropologija ustvarjalnosti: biologija, psihologija, družba*. Ljubljana: Nova revija.
- Maksić, Slavica in Jelena Pavlović. 2011. Educational researchers' personal explicit theories on creativity and its development: a qualitative study. *High Ability Studies* 22 (2): 219–131.
- Marentič Požarnik, Barica. 2003. *Psihologija učenja in pouka*. Ljubljana: DZS.
- Marolt, Janez in Boštjan Gomišček. 2005. *Management kakovosti*. Kranj: Moderna organizacija.
- Martens, Yuri. 2011. Creative workplace: instrumental and symbolic support for creativity. *Facilities*. 29 (1/2): 63–79.
- Mason, John. 1995. Governing childbirth: the wider view. *Journal of advanced nursing* 22: 835–840.
- Mathisen, Gro Ellen, Stale Einarsen in Reidar Mykletun. 2012. Creative leaders promote creative organizations. *International Journal of Manpower* 33 (4): 367–382.
- Matos, Silva. 1994. *Spodbujanje ustvarjalnosti*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

- Mayer, Janez. 1991. *Ustvarjalno mišljenje in delo*. Kranj: Moderna organizacija.
- Mayer, Janez. 1994. *Vizija ustvarjalnega podjetja*. Dedalus. Ljubljana: Založba Ikra.
- Mayer, Janez. 2001. Nastajanje celostnega pogleda – ključ za ustvarjalnost tima. *Organizacija* 34 (7): 429–434.
- Mayer, Janez. 2002a. Od organizacije, ki dela, prek organizacije, ki se uči, do organizacije, ki ustvarja. *Organizacija* 35 (9): 569–578.
- Mayer, Janez. 2002b. Ustvarjalna organizacija. *Management in Evropska Unija* - zbornik posvetovanja z mednarodno udeležbo. 21. znanstvena konferenca o razvoju organizacijskih ved, Portorož, 27.–29. marec, 2002, 192–201. Kranj: Moderna organizacija. Dostopno prek: <http://www1.fov.uni-mb.si/mayer/spec/Mayer-Ustvarjalna%20organizacija.doc> (12. april 2015).
- Mayer, Janez. 2004a. Lastnosti uspešnih vodij. *Lex localis* 2 (3): 51–68.
- Mayer, Janez. 2004b. Zaupanje kot pogoj za ustvarjalno sodelovanje. *Organizacija* 37 (6): 339–344.
- Mayer, Janez. 2008. Vpliv sodobnih kadrovskih procesov na kakovost zdravstvenih zavodov. V: *Ravnanje z zaposlenimi in sodelavci*. 11. jesensko srečanje članov Društva ekonomistov v zdravstvu, Terme Laško, 16. In 17. oktober 2008, 7–13. Ljubljana: Društvo ekonomistov v zdravstvu.
- Mayer, Janez. Janez Bečaj, Ana Nuša Knežević, Manca Košir in Bogomir Kovač. 2001. *Skrivnost ustvarjalnega tima*. Ljubljana: Dedalus.
- Mayer, Janez, Robert Leskovar in Neja Zupan. 2007. Slovenska šola – cokla ustvarjalnosti. V *Ustvarjalna organizacija*: zbornik 26. mednarodne konference o razvoju organizacijskih znanosti, Portorož, 28. – 30. marec 2007, ur. Vladislav Rajkovič in drugi, 42–47. Kranj : Moderna organizacija.
- Mayfield, Milton in Jacqueline Mayfield. 2010. Developing a scale to measure the creative environment perceptions: a questionnaire for investigating garden variety creativity. *Creativity Research Journal* 22 (2): 162–169.
- Mazzarol, Tim. 2012. *Leading innovation within public organisations*. Australia: CEMI Discussion Paper Series DP0304 (ISSN 1448–2541) Centre for Entrepreneurial Management and Innovation.
- McAllister, Margaret, Brenda Happell in Julie Bradshaw. 2013. Authenticity, creativity and a love of the job: experiences of grassroots leaders of mental health nursing in Queensland. *Issues In Mental Health Nursing* 34 (9): 658–664.
- McLean, D. Laird. 2005. Organizational culture's influence on creativity and innovation: a review of the literature and implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources* 7 (2): 226–239.
- McHugh, C. Maureen. 2016. Experiencing Flow: creativity and meaningful

- task engagement for senior women. *Women & Therapy* 39 (3/4): 280–295.
- Merritt, Alan in Marina Boogaerts. 2014. Creativity and power: A qualitative, exploratory study of student learning acquired in a community nursing setting that is applied in future settings. *Contemporary Nurse: A Journal for The Australian Nursing Profession* 46 (2): 225–233.
- Michalko, Michael. 2006. *Thinkertoys: a handbook of creative-thinking techniques*. Berkeley: Ten Speed Press.
- Mihalcea, Radu. 2009. Discovering and managing creativity in product development. *Management & Marketing* 4 (1): 39–54.
- Mihalič, Renata. 2006. *Management človeškega kapitala. Priročnik za celostno upravljanje človeškega kapitala in človeških virov v praksi sodobnih organizacij znanja*. Škofja Loka: Založba Mihalič in Partner.
- Mihalič, Renata. 2007. *Upravljam organizacijsko kulturo in klimo*. Škofja Loka: Založba Mihalič in Partner.
- Mihalič, Renata. 2008. *Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih: praktični nasveti, metodologija, interni akt in model upodabljanja za upravljanje in merjenje zadovoljstva in pripadnosti zaposlenih, z ukrepi za večje zadovoljstvo pri delu in pripadnost organizaciji*. Škofja Loka: Založba Mihalič in Partner.
- Milivojević, Zoran. 2005. Psihološke lastnosti inovatorjev. *Manager +: posebna izdaja – inovativnost* 5: 41.
- Milner, Eileen, Margaret Kinnel in Bob Usherwood. 1995. Employee suggestion schemes: a management tool for the 1990's. *Library Management* 16 (3): 3–8.
- Mirowsky, John in Catherine E. Ross. 2007. Creative Work and Health. *Journal of Health and Social Behaviour* 48 (4): 385–403.
- Molke, K. Daniel in Debbie Laliberte Rudman. 2003. Occupational science: foundation and future. *Occupational Therapy Now* 5 (2): 10–11.
- Molke, K. Daniel in Debbie Laliberte Rudman. 2009. Governing the majority world? Critical reflections on the role of occupation technology in international contexts. *Australian Occupational Therapy Journal* 56(4): 239–248.
- Moniarou-Papaconstantinou, Valentini in Kalliopi Triantafyllou. 2015. Job satisfaction and work values: Investigating sources of job satisfaction with respect to information professionals. *Library And Information Science Research* 37 (2): 164–170.
- Mosey, Anne Cronin. 1996. *Applied scientific inquiry in the health professions: an epistemological orientation*, 2nd ed.. Bethesda, MD: American Occupational Therapy Association.
- Moyers, A. Penelope in Lucinda M. Dale. 2007. *The guide to occupational therapy practice*, 2nd ed. Bethesda, MD: AOTA Press.

- Možina, Stane, Rudi Rozman, Mitja I. Tavčar, Danijel Pučko, Štefan Ivanko, Bogdan Lipičnik, Jože Gričar, Miroslav Glas, Janko Kralj, Metka Tekavčič, Vlado Dimovski in Bogomir Kovač. 2002. *Management – nova znanja za uspeh*. Radovljica: Didakta
- Mulej, Matjaž. 1979. *Ustvarjalno delo in dialektična teorija sistemov*. Celje: Razvojni center.
- Mulej, Matjaž. 1994. *Inovacijski management*. Knjiga 1, Inoviranje managementa. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta
- Mulej, Matjaž. 2002. *Management inovativnega poslovanja*. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
- Mulej, Matjaž in Zdenka Ženko. 2004. *Introduction to system thinking with application to invention and innovation management*. Maribor: Management Forum.
- Mulej, Matjaž, Ženko Zdenka in Štefan Kajzer. 2004. *Dialektična teorija sistemov in invencijskoinovacijski management*. Maribor: Management Forum. Dostopno prek: <http://www.epf.uni-mb.si/default.aspx> (17.maj 2014).
- Mumford, D. Michael. 2000. Managing creative people: Strategies and tactics for innovation. *Human Resource Management Review* 10 (3): 313–351.
- Muntigl, Peter in Adam O. Horvath. 2014. The therapeutic relationship in action: How therapists and clients co-manage relational disaffiliation. *Psychotherapy Research* 24 (3): 327–345.
- Musek, Janek. 2007. Pozitivna psihologija. *Anthropos* 1–2: 299–344.
- Musek Lešnik, Kristijan. 2009. Stres in izgorelost med managerji: sodobno delovno okolje prinaša vse več stresa. *HRM* 7(29): 54–58.
- Nelson, L. David in Julie Jepson-Thomas. 2003. Occupational form, occupational performance, and a conceptual framework for therapeutic occupation. V *Perspectives in human occupation: Participation in life*, ur. Paula Kramer, Jim Hinojosa in Charlotte Brasic Royeen, 87–155. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Neumann, J. Carl. 2007. Fostering creativity. A model for developing a culture of collective creativity in science. *EMBO Reports* 8 (3): 202–206. Dostopno prek: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1808036/> (15. marec 2015).
- Nielsen, Yvette. 2010. Therapist motivations. *Psychotherapy In Australia* 16 (4): 14–20.
- Novak, Božidar. 2000. *Krizno komuniciranje in upravljanje nevarnosti*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

- Oboreh, Jacob Snapss in F. G. Umukoro. 2011. Determining the Impact of Environmental Characteristics and Uncertainty on the Strategic Plans of Corporate Organizations. *Sacha Journal of Environmental Studies* 1 (1): 31–40.
- Oldham, R. Greg in Anne Cummings. 1996. Employee creativity: personal and contextual factors at work. *The Academy of Management Journal* 39 (3): 607–634.
- Opacich, J. Karin. 2003. Ethical dimensions of occupational therapy. V *The Occupational Therapy Manager*. 4th ed., ur. Guy L. McCormack, Jaffe G. Evelyn in Marcia Goodman-Lavey, 491–510. Bethesda, MD: AOTA Press.
- Orlinsky, E. David. 2009. The “Generic Model of Psychotherapy” after 25 years: Evolution of a research-based metatheory. *Journal of Psychotherapy Integration* 19 (4): 319–339.
- Oven, Alenka. 2014. Delovni terapevt kot soustvarjalec uspešne turistične ponudbe. V *Turizem in management. Na poti k uspešni poslovni prihodnosti*, ur. Katarina Mušič, Tina Kociper, Marijana Sikošek, 655–670. Koper: Založba Univerze na Primorskem. Dostopno prek: <http://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6832-79-3.pdf> (14. julij 2014).
- Oven, Alenka. 2016. *Vpliv enkratnosti primera na ustvarjalnost delovnega terapevta*. Doktorska disertacija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Oven, Alenka in Lilijana Slavec. 2008. Starostnik – sodelovanje v delovnoterapevtski obravnavi. V: *Začrtajva pot do dobrega počutja: načrtovanje obravnave v delovni terapiji*. 4. Kongres delovnih terapevtov Slovenije, Podčetrtek, 11. – 13. september 2008, 57–67. Ljubljana: Zbornica delovnih terapevtov Slovenije – strokovno združenje.
- Oven, Alenka in Nevenka Gričar. 2014. Študenti delovne terapije in zaposlitev v turistični dejavnosti. V *Turizem in management. Na poti k uspešni poslovni prihodnosti*, ur. Katarina Mušič, Tina Kociper, Marijana Sikošek, 671–81. Koper: Založba Univerze na Primorskem. Dostopno prek: <http://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6832-79-3.pdf> (14. julij 2014).
- Ovsenik, Marija. 2013. Ustvarjalnost kot izziv časa. V V 25. *Forum odličnosti in mojstrstva: Sproščanje človekovih ustvarjalnih potencialov pri uveljavljanju univerzalne odličnosti in mojstrstva*, 67–78. Otočec 2013. Dostopno prek: http://www.fos.unm.si/media/pdf/forum/25_forum/FO_2013_ZBORNIK_www_ustvarjalnostkotiziv.pdf (14. junij 2015)
- Ovsenik, Marija in Ambrož Milan. 2000. *Ustvarjalno vodenje poslovnih procesov*. Turistica: Visoka šola za turizem.
- Parham, L. Diane in Linda S. Fazio. ur. 1997. *Play in occupational therapy for children*. St. Louis, MO: Mosby.

- Parker, Hazel. 2001. The role of occupational therapists in community mental health teams: generic or specialist? *British Journal of Occupational Therapy* 64 (12): 609–611.
- Patterson, G. Malcom, Michael A. West, Viv J. Shackleton, Jeremy F. Dawson, Rebecca Lawthom, Sally Maitlis, David L. Robinson in Alison M. Wallace. 2005. Validating the organizational climate measure: links to managerial practices productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior* 26 (4): 379–408.
- Pauly, Bernadette M, Colleen Varcoe in Jan Storch. 2012. Framing the issues: moral distress in health care. *Healthcare Ethics Committee Forum* 24 (1): 1–11.
- Pečjak, Vid. 1987. *Misliti, delati, živeti ustvarjalno*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
- Pečjak, Vid. 1989. *Poti do idej: tehnike ustvarjalnega mišljenja v podjetjih, šolah in drugje*. Ljubljana: Samozaložba.
- Pečjak, Vid. 1993. Poti do novih idej. Ljubljana: *New Moment* 16: 4–176.
- Pečjak, Vid. 2001a. *Poti do novih idej: tehnike kreativnega mišljenja*. Ljubljana: New Moment.
- Pečjak, Vid. 2001b. *Učenje, spomin, mišljenje*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Pečjak, Vid. 2006. *Psihološka podoba vizualne umetnosti*. Ljubljana: Debora.
- Pečjak, Vid in Štrukelj Milan. 2013. *Ustvarjam, torej sem*. Celovec: Mohorjeva družba.
- Pediček, Franc. 1996. Zakaj etično–moralni kodeksi? V *Profesionalna etika pri delu z ljudmi*, ur. Ludvik Toplak, 41–44. Maribor: Univerza v Mariboru in Inštitut Antona Trstenjaka za psihologijo, logoterapijo in antropohigieno.
- Peterson, O. Tim in Dale A. Lunsford. 1998. Parallel thinking: a technique for group interaction and problem solving. *Journal of Management Education* 22 (4): 537–554.
- Pezdirc Žulič, Hermina. 2012. Spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti v organizacijah. *Revija za univerzalno odličnost* 1 (3): 85–94.
- Pierce, Doris. 2001a. Occupation by design: dimensions, therapeutic power, and creative process. *American Journal of Occupational Therapy* 55 (3): 249–259.
- Pierce, Doris. 2001b. Untangling occupation and activity. *American Journal of Occupational Therapy* 55 (2): 138–146.
- Plucker, A. Jonathan in Ronald A. Beghetto. 2004. Why creativity is domain general, why it looks domain specific, and why the distinction does not matter. V *Creativity: from potential to realization*, ur. Robert J. Sternberg,

- Elena L. Grigorenko in Jerome L. Singer, 153–167. Washington, DC: American Psychological Association.
- Podsakoff, P. Nathan, Jeffery A. Lepine in Marcie A. Lepine. 2007. Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 92 (2): 438–454.
- Pompe, Andrej. 2011. *Ustvarjalnost in inovativnost: nujnost sodobnega podjetništva*. Ljubljana: GEA College.
- Pool, Jonathan in Helen Odell-Miller. 2011. Aggression in music therapy and its role in creativity with reference to personality disorder. *The Arts In Psychotherapy* 38 (3): 169–177.
- Poredoš, Pavel. 2003. Ali je zdravniška etika drugačna od etike medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov. V *Zdravstvena nega v luči etike*, ur. Darinka Klemec, Andreja Kvas, Majda Pahor, Jana Šmitek in drugi, 156. Ljubljana: Društvo medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov Ljubljana.
- Potočnik, Vinko. 1996. Poklicna etika v luči (ne)religiozne kulture. V *Profesionalna etika pri delu z ljudmi*, ur. Ludvik Toplak, 93–104. Maribor: Univerza v Mariboru in Inštitut Antona Trstenjaka za psihologijo, logoterapijo in antropohigieno.
- Pretnar, Bojan. 2002. *Intelektualna lastnina v sodobni konkurenci in poslovanju: pravne osnove, ekonomska analiza in podjetniški cilji*. Ljubljana: GV Založba.
- Prodan, Igor, Branka Ahlin in Alenka Slavec. 2010. *The influence of entrepreneurial creativity, work experiences, customer's and competitor's information, and scientific information on product and process innovations*. Picmet 2010 Proceedings Of PICMET '10 Technology Management For Global Economic Growth, 1–8.
- Pucelj, Mitja in Borut Likar. 2006. Vodenje kot ključni dejavnik za ustvarjanje inovacijske kulture. *Organizacija* 39 (2): 132–140.
- Radomski, Mary Vining in Catherine A. Trombly Latham. 2008. *Occupational therapy for physical dysfunction*. 6th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Ramovš, Jože. 1996. Osebnostne osnove etičnega ravnanja v poklicu. V *Profesionalna etika pri delu z ljudmi*, ur. Ludvik Toplak, 67–81. Maribor: Univerza v Mariboru in Inštitut Antona Trstenjaka za psihologijo, logoterapijo in antropohigieno v Ljubljani.
- Rasulzada, Farida in Ingrid Dackert. 2009. Organizational creativity and innovation in relation to psychological well-being and organizational factors. *Creativity Research Journal* 21 (2/3): 191–198.

- Ravbar, Marjan. 2009. *Razvojni dejavniki v Sloveniji – ustvarjalnost in naložbe*. Ljubljana: Založba ZRC.
- Rawlinson, Robert. 2007. Think laterally for success. *The British Journal of Administrative Management* 60: 10–11.
- Rebeiro, Karen. 2000. Client perspectives on occupational therapy practice: are we truly client-centred?. *Canadian Journal Of Occupational Therapy* 67 (1): 7–13.
- Rebernik, Miroslav. 2008. *Ekonomika podjetja*. Ljubljana: GV založba.
- Reed, L. Kathlyn in Sharon Nelson Sanderson. 1999. Concepts of occupational therapy. 4th ed. Philadelphia, Baltimore, New York, London, Buenos Aires, Hong Kong, Sydney, Tokio: Lippincott Williams & Wilkins.
- Robbins, P. Stephen. 2005. *Essentials of organizational behavior*. Upper Saddle River: Pearson/Prentice Hall.
- Robertson, Linda in Siân Griffiths. 2012. Problem solving in occupational therapy. V *Clinical Reasoning in Occupational Therapy: Controversies in Practice*, ur. Linda Robertson, 1–14. Chichester: Blackwell Publishing Ltd.
- Robinson, G. Alan in Dean M. Schroeder. 2004. *Ideas Are Free: How the Idea Revolution is Liberating People and Transforming Organizations*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers, Inc.
- Rouse, Alison, Joe Armstrong in John McLeod. 2015. Enabling connections: counsellor creativity and therapeutic practice. *Counselling & Psychotherapy Research* 15 (3): 171–179.
- Rozman, Rudi. 2000. *Analiza in oblikovanje organizacije*. 1. izd. Ljubljana: Ekonomska fakulteta v Ljubljani.
- Runco, A. Mark. 2004. Creativity. *Annual Review of Psychology* 55 (1): 657–687.
- Runco, A. Mark in Steven R. Pritzker. 1999. *Encyclopedia of creativity*. San Diego: Academic Press.
- Runco, A. Mark, Jody J. Illies in Russell Eisenman. 2005. Creativity, originality, and appropriateness: what do explicit instructions tell us about their relationships? *The Journal of Creative Behavior* 39 (2): 137–148.
- Ryan, M. Richard in Edward L. Deci. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 55 (1): 68–78.
- Sacchetti, Silvia in Ermanno C. Tortia. 2013. Satisfaction with creativity: a study of organizational characteristics and individual motivation. *Journal Of Happiness Studies* 14 (6): 1789–1811.
- Sagiv, Lilach, Sharon Ariell, Jacob Goldenberg in Ayalla Goldschmidt. 2010. Structure and freedom in creativity: the interplay between externally

- imposed structure and personal cognitive style. *Journal of Organizational Behavior* 31 (8): 1086–1110.
- Sang, H. Kim. 2001. *1001 način, kako motivirati sebe in druge, da dobite, kar si želite imeti*. Ljubljana: Tuma.
- Schaufeli, B. Wilmar, Marisa Salanova, Vicente Gonzales – Roma in Arnold. B. Bakker. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3 (1): 71–92.
- Schmid, Therese. 2004. Meanings of creativity within occupational therapy practice. *Australian Occupational Therapy Journal* 51: 80–88.
- Segsworth, Andrea, Becky Sittler in Tatum Wilson. 2006. Occupational science: a source of validity and knowledge for occupational therapy practice. *Occupational Therapy Now* 8 (4): 24–26.
- Senge, Peter M. 2002. *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Severinsson, Elisabeth. 2003. Moral stress and burnout: qualitative content analysis. *Nursing and Health Sciences* 5 (1): 59–66.
- Shalley, Christina E. in Greg R. Oldham. 1997. Competition and creative performance: Effects of competitor presence and visibility. *Creativity Research Journal* 10 (4): 337–345.
- Shalley, E. Christina, Lucy L. Gilson in Terry C. Blum. 2000. Matching creativity requirements and the work environment: effects on satisfaction and intentions to leave. *The Academy of Management Journal* 43 (2): 215–223.
- Shalley, E. Christina in Lucy L. Gilson. 2004. What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly* 15 (1): 33–53.
- Shalley, E. Christina, Jing Zhou in Greg R. Oldham. 2004. The effects of personal and contextual characteristics on creativity: where should we go from here? *Journal of management* 30 (6): 933–958.
- Shin, Shung Jae. in Zhou, Jing. 2003. Transformational leadership, conservation and creativity. Evidence from Korea. *Academy of Management Journal* 46: 703–714.
- Simonton, Dean Keith. 2000. Creativity: cognitive, personal, developmental, and social aspects. *American Psychologist* 55 (1): 151–158.
- Smith, Jane. 2002. *Kako povečati produktivnost delovnega tima*. Ljubljana: NetGuide.
- Smithson, Janet. 2000. Using and analysing focus groups: limitations and possibilities. *International Journal of Social Research Methodology* 3 (2): 103–119.

- Srića, Velimir. 1999. *Ustvarjalno mišljenje*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Sruk, Vladimir. 1999. *Leksikon morale in etike*. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
- Stamper, L. Christina in Mark C. Johlke. 2003. The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes. *Journal of Management* 29 (4): 569–588.
- Sternberg, J. Robert. 1988. *The nature of creativity: contemporary psychological perspectives*. New York: Cambridge University Press.
- Sternberg, J. Robert. 1999. *Handbook of creativity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sternberg, J. Robert. 2006. The nature of creativity. *Creativity Research Journal* 18 (1): 87–98.
- Sternberg, J. Robert in Todd I. Lubart. 1996. Investing in creativity. *American psychologist* 51 (7): 677–688.
- Sternberg, J. Robert in Todd I. Lubart. 1999. The Concept of Creativity: Prospects and Paradigms. V *Handbook of Creativity*, ur. Robert Sternberg, 3–15. New York: Cambridge University Press.
- Stokols, Daniel, Chip Clitheroe in Mary Zmuidzinas. 2002. Qualities of work environments that promote perceived support for creativity. *Creativity Research Journal* 14 (2): 137–147
- Stres, Anton. 1999. *Etika ali filozofija morale*. Ljubljana: Družina.
- Sumsion, Thelma. 1993. Client-centered practice: the true impact. *Canadian Journal of Occupational Therapy* 60 (1): 6–8.
- Sumsion, Thelma. 1999. *Client - centred practice in occupational therapy: a guide to implementation*. 1st ed. Edinburgh: Churchill Livingstone Inc.
- Sumsion, Thelma. 2000. A revised occupational therapy definition of client centred practice. *British Journal of Occupational Therapy* 63 (7): 304–309.
- Svetlik, Ivan in Branko Ilič. 2004. *Razpoke v zgodbi o uspehu*. Ljubljana: Založba Sophia.
- Svetlik, Ivan in Samo Pavlin. 2004. Izobraževanje in raziskovanje za družbo znanja. *Teorija in praksa* 41 (1–2): 199–211.
- Šmitek, Jana. 2003. Uporabnost teorij etike v zdravstveni negi. V *Zdravstvena nega v luči etike*, ur. Darinka Klemenc, Andreja Kvas, Majda Pahor in Jana Šmitek, 13–19. Ljubljana: Društvo medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov Ljubljana.
- Šmuc, Sonja in Peter M. Senge. 2004. Podjetja iščejo smisel življenja. *Manager* 5: 18–21.
- Šuc Lea, Katarina Galof in Zdenka Pihlar. 2014. Izobraževanje delovnih terapevtov v okviru Zbornice delovnih terapevtov Slovenije. V *Turizem in*

- management. Na poti k uspešni poslovni prihodnosti*, ur. Katarina Mušič, Tina Kociper, Marijana Sikošek, 685–996. Koper: Založba Univerze na Primorskem., Dostopno prek: <http://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6832-79-3.pdf> (29. september 2015).
- Tavčar, I. Mitja. 2002. *Strateški management*. Koper in Maribor: Visoka šola za management in Ekonomsko – poslovna fakulteta.
- Tavčar, I. Mitja. 2008. *Strateški management nepridobitnih organizacij*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Taylor, W. Calvin. 1988. Various approaches to and definitions of creativity. V *The nature of creativity: contemporary psychological perspectives*, ur. Sternberg J. Robert, 99–115. New York: Cambridge University Press. Dostopno prek: [https://books.google.si/books?hl=sl&lr=&id=ZYo5AAAAIAAJ&oi=fnd&pg=PA99&dq=Taylor,+C.+W.+\(1988\).+Various+approaches+to+and+definitions+of+creativity](https://books.google.si/books?hl=sl&lr=&id=ZYo5AAAAIAAJ&oi=fnd&pg=PA99&dq=Taylor,+C.+W.+(1988).+Various+approaches+to+and+definitions+of+creativity) (26. marec 2015).
- Tomaino, M. Concetta.. 2013. Creativity and improvisation as therapeutic tools within music therapy. *Annals of the New York Academy of Sciences* 1303: 84–86.
- Townsend, A. Elizabeth in Helene J. Polatajko. 2007. *Enabling occupation II: advancing an occupational therapy vision for health, well-being & justice through occupation*. Ottawa, ON: CAOT Publications ACE. Trstenjak, Anton. 1981. *Psihologija ustvarjalnosti*. Ljubljana: Slovenska matica.
- Trstenjak, Anton. 1996. Profesionalna etika in civilna družba. V *Profesionalna etika pri delu z ljudmi*, ur. Ludvik Toplak, 9–12. Maribor: Univerza v Mariboru in Inštitut Antona Trstenjaka za psihologijo, logoterapijo in antropohigieno v Ljubljani
- Tschudin, Verena. 2004. *Etika v zdravstveni negi: razmerja skrbi*. Ljubljana: Educy.
- Turpin, Merrill in Michael K. Iwama. 2011. *Using occupational therapy models in practice*. Edinburg: Churchill Livingstone.
- Tushman, Michael in Charles O'Reilly. 1997. Using culture for strategic advantage: Promoting innovation through social control. V Tushman, Michael and Anderson, Philip (ur.): *Managing strategic innovation and change: A collection of readings*. New York. Oxford University Press, Inc.
- Ule, Mirjana. 2005. *Psihologija komuniciranja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Urh, Irma. 2007. Kriteriji za oceno organizacije / institucije kot učeče se organizacije. *Organizacija* 40 (3): 45–58.
- van Veldhoven, Griet. 2000. Creativity in splinting. *British Journal Of Hand Therapy* 5 (3): 77–79.

- von Stumm, Sophie, Audrey Chung in Adrian Furnham. 2011. Creative ability, creative ideation and latent classes of creative achievement: what is the role of personality? *Psychology of Aesthetics Creativity and the Arts* 5 (2): 107–114.
- Wagman, Petra. 2014. How to contribute occupationally to ecological sustainability: A literature review. *Scandinavian Journal Of Occupational Therapy* 21 (3): 161–165.
- Wallas, Graham. 1945. *The art of thought*. London: Watts and Co.
- Weinblatt Nurit, Noga Ziv in Michal Avrech-Bar. 2000. The od lady from the supermarket – categorization of occupation according to performance areas: is it relevant for the elderly? *Journal of Occupational Science* 7 (2): 73–79.
- Weisberg, W. Robert. 2006. Expertise and reason in creative thinking: evidence from case studies and the laboratory. V *Creativity and reason in cognitive development*, ur. James C. Kaufman in John Baer, 7. Cambridge, New York: Cambridge University Press.
- Westwood, Robert in David R. Low. 2003. The Multicultural Muse: Culture, Creativity and Innovation. *International Journal of Cross Cultural Management* 3 (2): 235–259.
- Wierzbicki, P. Andrzej in Yoshiteru Nakamori, ur. 2007. *Creative environments: issues of creativity support for the knowledge civilization age*. New York: Springer Berlin Heidelberg, 11–12.
- Wilcock, A. Ann. 2006. *An occupational perspective of health*. 2nd ed. Thorofare, NJ: Slack Incorporated.
- Williamson, E. Andrea, Kenneth Mullen in Philip Wilson. 2014. Understanding »revolving door« patients in general practice: a qualitative study. *BMC Family Practice* 15 (1): 33–53.
- Williamson, Jaenine Mary, Anne E. Pemberton in John W. Lounsbury. 2005. An investigation of career and job satisfaction in relation to personality traits of information professionals. *The Library Quarterly: Information, Community, Policy* 75 (2): 122–141.
- Wolfradt, Uwe in Jean E. Pretz. 2001. Individual differences in creativity: personality, story writing, and hobbies. *European Journal of Personality* 15 (4): 297–310.
- Wu, Cedric Hsi-Jui in Liang Rong-Da. 2011. The relationship between white-water rafting experience formation and customer reaction: a flow theory perspective. *Tourism Management* 32 (2): 317–325.
- Wu, Sheng, Cathy S. Lin in Jean Lin. 2011. An empirical investigation of online users' keyword ads search behaviours. *Online Information Review* 35 (2): 177–193.

- You, Di. 2014. The impact of internship on moral sensitivity, reasoning and the interrelationships among moral sensitivity, reasoning and distress. *American International Journal of contemporary Research* 4 (1): 136–139.
- Zaman, Maliha, Anandarajan Murugan in Dai Qizhi. 2010. Experiencing flow with instant messaging and its facilitating role on creative behaviors. *Computers in Human Behavior* 26 (5): 1009–1018.
- Zemke, Ruth in Florence Clark, ur. 1996. *Occupational science: the evolving discipline*. Philadelphia: F. A. Davis Company.
- Zhou, Jing. 2003. When the presence of creative coworkers is related to creativity: Role of supervisor close monitoring, developmental feedback, and creative personality. *Journal of Applied Psychology* 88 (3): 413–422.
- Zhou, Jing. 2007. Leading for creativity: An employee-manager dyadic approach. V *The Creative Enterprise: Managing innovative organizations and people*, ur. Davila Tony, Marc J. Epstein in Robert Shelton, 17–36. USA: Greenwood Publishing Group. Dostopno prek: <https://books.google.si/books?id=BuSrQ2hEIO8C&pg=RA1-PA17&clpg=RA1-PA17&dq=eading+for+creativity:+an+employee+-+manager&source=23>. marec. 2014).
- Zupan, Nada. 2001. *Nagradite uspešne*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Zupan, Nada, Ivan Svetlik, Miroslav Stanojević, Stane Možina, Andrej Kohont in Robert Kaše. 2009. *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Stvarno in imensko kazalo

A

aktivno sodelovanje, 24, 74
 aktivnost, 4, 70–77
 Amabile, 4, 13, 16, 23, 37, 40,
 43–48, 51, 53, 77
 analiza fokusnih skupin, 106
 anketni vprašalnik, 106, 108–110
 AOTA, 68–69, 73–74, 77, 82,
 92–93
 Atkinson, 90, 127
 Atwal, 78–81
 avtonomija, 45, 53, 81–82, 110–112,
 116, 121, 148, 151, 153, 156

B

Baer, 49, 51, 150
 Beghetto, 1, 14, 119
 Berginc, 8, 16, 18, 23–25, 30,
 58–59, 145
 Blesedell Crepeau, 69–70
 Blount, 68, 90
 Boogaerts, 134–135
 Brcar, 51, 143
 Bruce, 72, 74
 Bryman, 160
 Bulc, 62

C

Caldwell, 78–81
 Chilton, 72, 125, 137
 Christiansen, 69–71, 73
 Conti, 150, 154
 Creek, 85, 87–88
 Creswell, 104
 Cronbachov koeficient α , 111
 Csikszentmihalyi, 13, 16, 18, 24,
 43, 72–73, 98, 122, 125, 137

Č

časovni pritisk, 45–48, 55
 človek kot celostno bitje, 91

D

De Bono, 30, 32–36, 48
 De Jong, 46, 61
 dejavnik ustvarjalnosti, 42, 111–
 112, 115–116, 138, 140, 142,
 144–145, 153, 156
 dejavniki osebe, 41, 96–97
 dejavnost, 3, 9, 14, 16, 20, 22, 26,
 49, 56, 68–77, 81–87, 91–93
 delovna doba, 108, 141
 delovna terapija, 68, 77, 80, 84–88,
 93, 95–96, 104, 135, 137, 151
 delovni terapevt, 6–7, 68–69, 71,
 75, 77–78, 80–83, 86–94,
 96, 99, 104–105, 115–117,
 120, 125–134, 136, 138–143,
 145, 147, 149, 150–154, 157,
 162–163, 151
 delovno okolje, 45–46, 53, 55,
 111–113, 116, 142–145, 147,
 155–156
 delovnoterapevtska obravnava, 93,
 99
 delovnoterapevtski model, 5
 delovnoterapevtski proces, 6, 82, 90,
 99, 135, 152
 Den Hartog, 46, 61
 divergentno mišljenje, 30–32, 58
 dnevne aktivnosti, 71–73, 76–77
 delovni pogoji, 113, 143, 163
 dobro počutje, 46, 69–70, 73, 75
 doseganje ciljev, 11, 49, 84, 128,
 130

Drevenšek, 44, 50, 151

Dul, 45–46

E

Eklund, 53, 100

ekstrinzična motivacija, 25

empatija, 135, 141

enkratnost primera, 8, 81, 99, 101,
156–157, 164

Ernst, 84–86, 91, 106

etična/etično, 6, 62–66, 78–81, 144

evalvacija, 87, 91, 94

Evans, 27, 30, 143

F

faktorska analiza, 114

Fatur, 34, 48, 50, 62, 122

faze ustvarjalnega procesa, 27–30,
123

fizični/fizično, 11, 37, 40, 46, 52,
70, 73, 75, 123, 130, 136–137,
143

fizioterapevt, 95, 151–152, 154

fokusne skupine, 103, 106, 158–159

G

Gomišček, 42, 47

Griffiths, 54, 87–88

H

Hammell Whalley, 69, 71, 75

Hemlin, 47–49, 53, 121

Hennessey, 124, 154

Hinojosa, 68, 71, 89–90

holističen pogled, 6, 58, 82

Hon, 54–55

Hornig, 40, 124

I

individualnost klienta, 93, 132, 135

inovacija, 7, 61–62, 89–90

inovativnost, 10, 40–42, 45, 48,
51–52, 57, 61–62, 76, 149, 151,
162

inteligentnost, 17, 19, 21, 51

interakcija, 22, 37, 40, 51

interes, 13–15, 17, 20, 38–39,
56, 74, 79, 83, 90, 92, 98–99,
111–112, 115, 119, 124, 134,
139, 156, 160, 163–164

intrinzična motivacija, 25

intuicija, 13, 35

izobraževanje, 25, 50–51, 73–74,
79–81, 144

izvirnost, 12, 31–32, 58, 62, 91, 119

J

Johansson, 83, 99

K

kakovost življenja, 6, 16, 69–70,
72–73, 76–77, 93, 95, 130, 162

Kampylis, 119–120

Karpova, 11, 14, 18, 57

Kassberg, 78–80

Kavčič, 34, 35, 47, 59

Kielhofner, 69, 73, 84, 87

Kinsella, 79–81

klientovo sodelovanje, 90, 93

kodeks etike, 77–78, 81

Kompare, 34, 42

konvergentno mišljenje, 30–32

Kovač, 19, 22

Krč, 12, 16, 18, 23–25, 30, 58–59

Kurkinen, 128, 142

kvalitativna veljavnost, 159

- kvalitativni del, 103–104
kvantitativni del, 103–104
- L
- Laberte Rudman, 75–77
lastnost ustvarjalnih ljudi, 13–19,
37, 51, 55, 90
lateralno mišljenje, 20, 30–32,
34–35, 58
Law, 68–70, 75, 82
Lepine, 54–55
Likar, 29, 31–32, 34–35, 40, 42–43,
48, 50, 57, 61, 122, 146
Lipičnik 42, 57
Liu, 40, 153
Lobe, 104
Lubart, 14, 16, 37, 40, 122, 125
- M
- Madjar, 18, 50
Madsen, 84, 88
Magee, 23, 121
Makarovič, 12, 14–16, 21–23, 25,
27, 37–39, 51, 99
Marentič Požarnik, 119–120
Marolt, 42, 47
Mayer, 13, 16, 19–22, 25–27, 40,
42–43, 51, 56–57, 57–59, 62,
91, 97–98, 124, 128, 132, 138,
147–148, 151, 155
Mayfield, 46, 53
McHugh, 72, 125, 137
McLean, 37, 61
Merritt, 134–135
Mihalič, 46, 52, 55, 149
Mirowsky, 12, 121, 153
model ustvarjalnosti delovnega terapevta, 105–107
Molke, 75–77
Moniarou–Papaconstantinou, 55–56
Moore, 84–86, 91, 106
motnja, 68, 85, 95, 99, 109
Moyers, 81, 90
Možina, 44, 49, 55
Mulej, 14–15, 19, 21, 27, 33, 42
Mumford, 52, 149
- N
- na klienta usmerjen pristop, 80–83,
115, 134–135
načrt združenih metod, 103
nagrajevanje, 45, 149
negativni stres, 54
Nelson Sanderson, 84, 87, 92
neodvisnost, 20, 24, 156
neustrezen odnos nadrejenih, 114,
117–118, 157
notranja motivacij, 19, 38, 42–43,
115–116, 124, 131, 136, 156,
164
- O
- odvisnost, 21, 35
okupacija, 69–72, 82, 85
okupacijska znanost, 75–77
Oldham, 12, 16, 37, 44, 49, 52
opolnomočenje, 130
organizacijski dejavnik, 40, 44–45,
96, 99
originalnost, 12, 18, 20, 31–32
osebne značilnosti, 138–140
Oven, 41, 69, 75, 83, 91, 97, 99,
104, 107–108, 111, 116–118
Ovsenik, 14, 48, 146
- P
- paradigmatski model ustvarjalnosti delovnega terapevta, 104–106

- paralelno mišljenje, 35, 58
 Parham, 72
 partnerski odnos, 6, 90
 Pečjak, 11–14, 16–17, 22, 24, 26, 27, 30–31, 34, 57–60, 85, 119, 123
 perfekcionizem, 18, 110, 141
 Pezdirc Žulič, 49, 52, 120
 Pierce, 70, 86–89
 pohvala, 111, 149–150
 Polatajko, 68, 72–73, 77
 pomanjkanje znanja in izkušenj, 114, 117, 157
 Pompe, 11, 14, 16, 20, 23, 45, 58, 99, 122
 povratna informacija, 53, 108–110, 114, 154–156
 povratniki, 137
 pozitivni stres, 54
 preobremenjenost, 140
 prevelika pričakovanja, 147
- R
- radovednost, 17, 20–21, 31, 44
 Ramovš, 64–66
 Reed, 84, 88, 94
 regresijska analiza, 107, 115–118, 157
 Robertson, 88–89
 rutina, 51, 109, 128, 142, 154
 rutinsko delo, 114, 116, 128, 157
- S
- samomotivacija, 44, 88
 samostojnost, 19, 20, 44, 68, 129, 130, 137, 151, 157, 162
 Sang, 23, 54
 Schmid, 8, 18, 84–86, 89, 125
 Shalley, 16, 36, 44, 46, 52, 55
- sistem nagrajevanja, 53
 Skär, 78–80
 spodbujanje ustvarjalnosti, 44, 51–52, 58–59, 145
 Srića, 13, 16, 18, 27, 30–32, 34, 51–52, 58, 62, 119
 Sternberg, 14, 16, 23, 37, 40, 46, 125
 Svetlik, 51, 56, 150
- Š
- širše dnevne aktivnosti, 75
 Štrukelj, 16, 58, 87
- T
- Tavčar, 62, 126
 teorija štirih/šestih P, 36
 terapevtska obravnava, 94, 101
 terapevtski medij, 94
 terapevtski odnos, 94, 102, 136
 terapevtski učinek, 134
 Townsend, 69, 71–72, 77
 Triantafyllou, 55–56
 Trstenjak, 10, 12, 17–18, 31, 37, 44, 65, 119
- U
- učenje, 42, 51–53, 62, 95, 99, 152, 162
 uravnavanje stresa, 140
 uspeh obravnave, 84
 ustvarjalna sposobnost, 86
 ustvarjalni izziv, 102
 ustvarjalno mišljenje, 30, 60, 62
 ustvarjalno vzdušje, 52
- V
- Valtanen, 119–120
 varnost okolja, 142

- Veldhoven, 134, 143
vertikalno mišljenje, 32–34
veselje, 54–55, 73–74, 98, 112–113,
116, 119, 125
vir ustvarjalnosti, 21–22, 140
vpliv okolja, 120
- W
- Wells, 92, 127
Wilcock, 70
Williamson, 55, 138
- Y
- You, 78
- Z
- zadovoljstvo pri delu, 55, 61–62,
77, 124
Zaman, 40, 72
zanesljivost vprašalnika, 108
zanos, 44, 72, 99
zaupen odnos, 134
Zhou, 16, 36, 40, 44, 49, 52–53
znanstvena spoznanja, 16
zunanji dejavnik ustvarjalnosti, 39,
55
Zupan, 55–56
- Ž
- Ženko, 14, 19, 20, 27, 32

