

Toimistokoira osana työhyvinvointia

Pauliina Byckling



Tekijä(t) Pauliina Byckling	
Koulutusohjelma Liiketalous	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Toimistokoira osana työhyvinvointia	Sivu- ja liitesivumäärä 22+1
<p>Eläimet ovat aina olleet osana ihmiskunnan elämää, ja eläimiä on alettu hyödyntää useissa eri toimintamuodoissa ihmisen hyvinvointia tukevana tekijänä. Eläimien läsnäoloa hyödynnetään esimerkiksi eri terapiamuodoissa sekä osana erityisopetusta. Lemmikit ovat rantautuneet myös työpaikoille osaksi työyhteisöä.</p> <p>Tämä opinnäytetyö käsittelee toimistokoiran roolia osana työhyvinvointia. Tavoitteena on selvittää, kuinka kohdeorganisaation työntekijät kokevat toimistokoiran läsnäolon, ja onko toimistokoiralla vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisella menetelmällä.</p> <p>Teoriaosuus koostuu työhyvinvoinnin käsitteestä sekä tutkituista eläinten vaikutuksista ihmisiin. Työhyvinvoinnin käsitettä avataan Työkyvyn talo-mallin sekä työturvallisuuslain avulla. Eläinten vaikutuksia käsitellään useiden eri tutkimustulosten pohjalta, joiden mukaan eläimillä on vaikutusta ihmisen psyykkiseen että fyysiseen terveyteen sekä sosiaalisiin suhteisiin.</p> <p>Tutkimusaineisto hankittiin teemahaastatteluilla. Haastateltavat kokivat toimistokoiran läsnäolon positiivisesti ja olivat sitä mieltä, että toimistokoiralla on vaikutusta ja potentiaalia työhyvinvoinnin tekijänä. Merkittävin vaikutus toimistokoiralla on työpaikan sosiaaliseen ilmapiiriin. Toimistokoiran läsnäolo saattaa kuitenkin aiheuttaa haasteita esimerkiksi allergioiden ja työntekijöiden erilaisten näkemysten vuoksi.</p>	
Asiasanat Työhyvinvointi, työkyky, toimistokoira	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi	3
2.1	Työkyky.....	3
2.2	Työturvallisuus	6
3	Ihmisen ja eläimen välinen suhde.....	8
3.1	Eläimen vaikutukset ihmiseen	8
3.1.1	Psykososiaaliset vaikutukset.....	9
3.1.2	Fyysiset vaikutukset	10
3.2	Oksitosiini keskeisenä tekijänä.....	11
3.2.1	Oksitosiinin vaikutuksia	11
3.2.2	Kosketus oksitosiinia vapauttavana tekijänä.....	12
4	Tutkimusmenetelmä	14
4.1	Kohdeorganisaatio	14
4.2	Aineiston hankinta.....	14
5	Tutkimustulokset	15
5.1	Toimistokoiran rooli työyhteisössä.....	15
5.2	Toimistokoiran vaikutukset työyhteisössä.....	16
6	Pohdinta.....	18
6.1	Johtopäätökset.....	18
6.2	Oman oppimisen arviointi.....	20
	Lähteet	21
	Liitteet.....	23
	Liite 1. Kysymykset teemahaastattelun tueksi	23

1 Johdanto

Eläimet ovat kautta historian olleet tärkeässä osassa ihmiskunnan elämää. Ravintona ja apuna toimimisen lisäksi eläimet tarjoavat ihmiselle turvaa ja lämpöä. Kun ihminen kohtaa eläimen, syntyy tästä lähes poikkeuksetta myönteinen tunnereaktio. Ihmisen ilme kirkastuu ja hän tahtoo koskea eläintä. Lapsen suusta kuuluu yleensä ensimmäiseksi kysymys ”saako sitä silittää?” ja äänensävy muuttuu lempeäksi ja hellitteleväksi. Erityisesti eläimen poikasia kohtaan ihminen kokee luontaista tarvetta suojella pientä ja avutonta olentoa, aivan kuten ihmisvauvaa. (Ikäheimo 2013, 7)

Eläinten läheisyyden on osoitettu vaikuttavan ihmisen aivokemiaan ja tätä kautta koko hyvinvointiin. Esimerkiksi akvaario on hyvin tavallinen näky lääkäriasemien odotustiloissa. Akvaarion katselun on havaittu vähentävän ahdistusta ja laskevan verenpainetta, ja sitä on verrattu jopa meditointiin. (Ikäheimo 2013, 6) Eläimiä onkin alettu laajasti hyödyntää eri toimintamuodoissa lisäämään ihmisten hyvinvointia. Eläimeen voi törmätä fysioterapeutin tai psykoterapeutin vastaanotolla, kirjastossa, vierailmassa vanhainkodeissa tai erityisluokissa kouluissa. (Ikäheimo 2013, 10)

Eläimet ovat alkaneet ilmestyä myös työpaikoille ja erityisesti Yhdysvalloissa ilmiö on yleistynyt. Vuonna 2015 tehdyn tutkimuksen mukaan 8 % Amerikkalaista työnantajista sallii lemmikin tuomisen työpaikalle, ja näistä 9 % tarjoaa työntekijöille jopa lemmikkivakuutuksen. Muun muassa Google, Amazon, Petco ja Etsy sallivat lemmikin tuomisen työpaikalle. American Pet Products Associationin toimitusjohtajan mukaan työnantajat ovat ymmärtäneet potentiaaliset hyödyt, kun sallii työntekijän tuoda lemmikkinsä töihin. Hänen mielestään työntekijästä tulee keskittyneempi työssään, hän viihtyy paremmin työpaikalla ja hän on valmis tekemään pidempiä työpäiviä. (Daniels 2015)

Myös Suomessa useat yritykset ovat toivottaneet koirat tervetulleeksi toimitiloihinsa. Helsingissä muun muassa vuorovaikutustoimisto Siliän tiloissa vierailee viikoittain yrityksen operatiivisen johtajan whippetit, ja Ritva Fallan vaatesuunnitteluputiikissa erään myyjän bostoninterrieri. (Yle 2018) Espoossa it-yhtiö HiQ:n toimistolla vierailee yleensä kerran viikossa yksi asiakasvastaavan kolmesta koirasta, ja Lappeenrannassa Etelä-Karjalan lasten kulttuurikeskus Metkussa toiminnanjohtajan cairnterrieri käy muutaman kerran viikossa ilahduttamassa aikuisia ja lapsia (Lappeenrannan Uutiset 2016; Tekniikka & Talous 2017).

Koira työpaikalla voi tuoda työnantajalle ja työntekijöille monia hyötyjä, mutta mahdolliset haasteet on myös otettava huomioon. Koiran läsnäolon vaikutuksista työpaikalla ei ole riittävästi tieteellistä näyttöä, joten toimistokoirien yleistymisestä huolimatta ei voida olla varmoja siitä, kuinka koiran läsnäolo vaikuttaa työntekijöiden suoritukseen, työntekijöiden välisiin sosiaalisiin suhteisiin, työpaikan kulttuuriin ja ilmapiiriin, sekä työntekijöiden hyvinvointiin ja turvallisuuteen. Toimistokoiraa harkittaessa onkin otettava huomioon työympäristön turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia koskevat tekijät. (Foreman, Glenn, Meade & Wirth 2017)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, kuinka kohdeorganisaation pääkonttorilla työskentelevät työntekijät kokevat toimistokoiran läsnäolon, ja onko tällä heidän mielestään vaikutusta heidän työhyvinvointiinsa. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella menetelmällä teemahaastattelujen avulla.

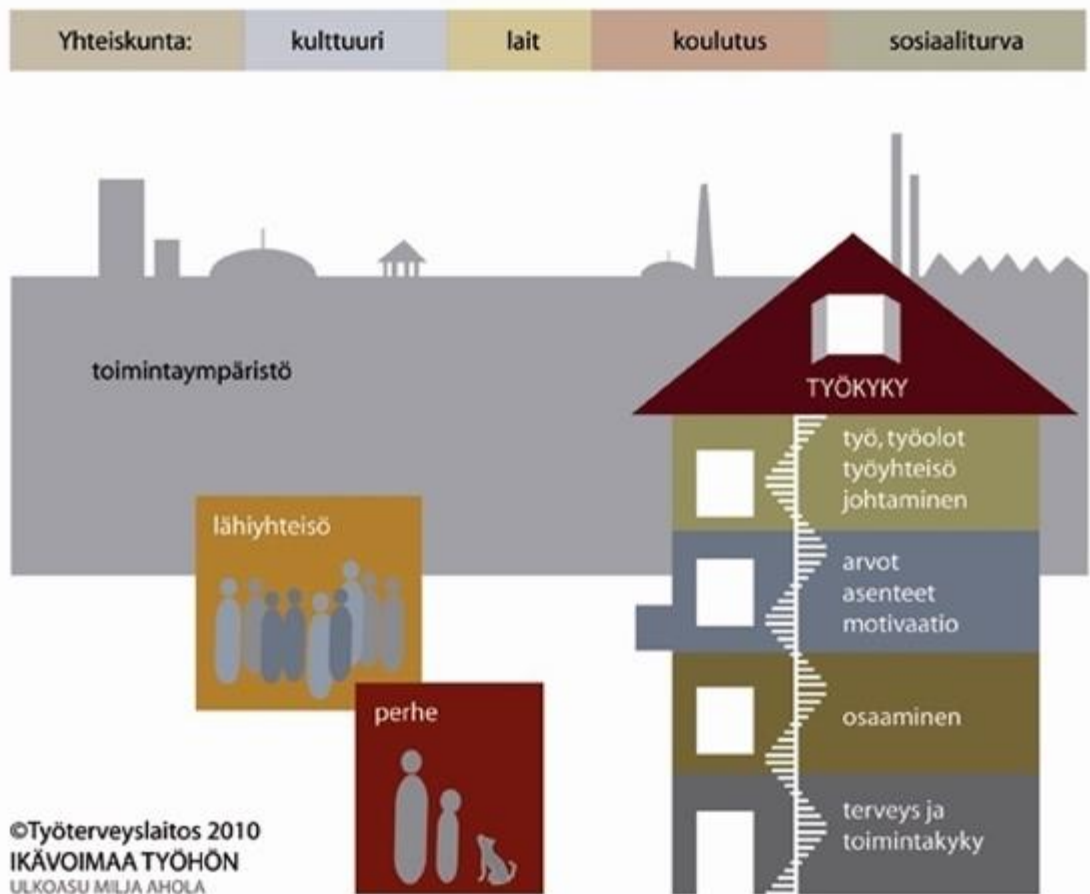
2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, työturvallisuudesta sekä henkilön omasta terveydestä ja hyvinvoinnista. Työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus yksilön työssä jaksamiseen ja työhön sitoutumiseen. Hyvinvoiva työyhteisö kasvattaa työn tuottavuutta samalla laskien esimerkiksi sairauspoissaolojen määrää. Työhyvinvoinnista huolehtiminen ja sen edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Työnantajan vastuulla on huolehtia työympäristön turvallisuudesta, työntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta sekä hyvästä johtamisesta. Työntekijän tulisi puolestaan huolehtia omasta työkyvystään ja ammatillisesta osaamisestaan työssään. Jokainen pystyy myös itse omalla toiminnallaan vaikuttamaan työpaikalla vallitsevaan ilmapiiriin myönteisesti. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018)

2.1 Työkyky

Työhyvinvoinnin lähtökohtana ja keskeisenä osana on yksilön työkyky. Pari vuosikymmentä sitten työkyvyn määritelmänä toimi se, kuinka hyvin ihminen selviytyy nykyisessä työssään tällä hetkellä ja lähitulevaisuudessa terveydellisiin voimavaroihinsa nähden. Nykykäsitteen mukaan työkyky nähdään työn ja ihmisen voimavarojen välisenä suhteena, joiden välillä tulisi vallita mahdollisimman hyvä tasapaino. (Työturvallisuuskeskus 2012)

Työkykyä voidaan kuvata Juhani Ilmarisen kehittämän Työkyvyn talo-mallin avulla, joka toimii yhteenvedona kaikista työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Talon kolme alinta kerrosta kuvaavat ihmisen voimavaroja, joita ovat terveys ja toimintakyky (1. kerros), osaaminen (2. kerros) sekä arvot, asenteet ja motivaatio (3. kerros). Työtä ja sen ominaisuuksia kuvaa talon ylin kerros (4. kerros). Kerrosten välillä kulkevat kierreportaat kuvaavat kaikkien kerroksien jatkuvaa keskinäistä vuorovaikutusta. Työkyky-talo sijaitsee keskellä muuttuvaa toimintaympäristöä kuvion yläreunassa olevan yhteiskunnan alla. (Työturvallisuuskeskus 2012)



Kuva 1. Työkyvyn talo (Työturvallisuuskeskus 2012)

Ensimmäinen, terveyden ja toimintakyvyn käsittävä kerros toimii työkyvyn perustana. Tämä käsittää yksilön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen terveyden ja toimintakyvyn, joihin muun muassa perimä, elintavat sekä elinympäristön terveellisyys vaikuttavat. Mitä vahvempi alin kerros on, sitä pidempään ja paremmin se kestää ylempien kerrosten, erityisesti työn kerroksen, painoa ja räsitystä. Toiseen kerrokseen kuuluvat yksilön tiedot, taidot ja osaaminen. Tähän lukeutuu ammatillisen osaamisen lisäksi osaamista vahvistavat jatko- ja täydennyskoulutukset sekä työssä oppiminen, jotka mahdollistavat työelämän jatkuviin muutoksiin vastaamisen. Hyvän työn tulisi myös tarjota jatkuvia mahdollisuuksia oppimiskokemuksiin. (Työturvallisuuskeskus 2012)

Kolmas kerros käsittää työntekijän arvojen ja asenteiden maailman, joka muovautuu omista kokemuksista muun muassa sen perusteella, onko henkilö saanut arvostusta työssään tai onko työnantajan kohtelu tasapuolista. Yksilön työmotivaatio ja sitoutuminen työhön ovat riippuvaisia yksilön suhteesta omaan työhönsä. Tähän vaikuttaa ylemmästä työkerroksesta kumpuavat päivittäiset kokemukset, minkä vuoksi kolmas kerros voi olla laantunut joko positiivisesti tai negatiivisesti. Kolmannesta kerroksesta avautuu lisäksi par-

veke lähiympäristöön jossa vaikuttaa vielä kaksi tekijää, perhe ja lähiyhteisö. Perheen elämäntavat vaikuttavat esimerkiksi työntekijän terveyteen, ja perheen arvot ja asenteet vaikuttavat työntekijän asenteisiin ja näkemyksiin kolmannessa kerroksessa. Lähiyhteisöön lukeutuvat sukulaiset, tuttavat ja ystävät, joilla voi olla suuri merkitys työntekijän elämässä. Perheessä ja lähiympäristössä tapahtuvat ja muuttuvat asiat voivat joko vahvistaa tai heikentää työntekijän tasapainoa työssä. (Työturvallisuuskeskus 2012)

Neljäs kerros kattaa kaiken työhön liittyvän – työtehtävät, työympäristön, työyhteisön, työkuormituksen sekä esimiestyön ja johtamisen, ja on sen vuoksi mallin laajin ja painavin kerros. Tämän kerroksen työjärjestelyistä ja toimivuudesta vastaavat esimiehet, joiden tehtävänä on saada työprosessit mahdollisimman tehokkaiksi ja tuottaviksi kuitenkin työntekijöiden terveyttä riskeeraamatta. Tähän vaativaan tehtävään esimiehet tarvitsevat tukea sekä yritysjohtolta että henkilöstöltä. (Työturvallisuuskeskus 2012)

Talon ympärillä olevassa toimintaympäristössä ilmenevät muun muassa globalisaatio, teknologinen kehitys, taloudelliset taantumet ja työurien epävakaisuus. Toimintaympäristö on jatkuvassa muutoksessa mikä puolestaan aiheuttaa muutospaineita neljänteen kerrokseen kuormittaen työntekijän voimavaroja. Myös ihmisen voimavarat muuttuvat esimerkiksi ikääntymisen ja vanhenemisen seurauksena, jotka yksilöllisesti muuttavat ihmisen terveyttä, osaamista, arvoja ja asenteita. Kaikkien kerrosten sisältöjen muuttuessa on kestävän tasapainon saavuttaminen työssä haasteellista, ja tämän vuoksi työn ja ihmisen yhteensovittamiseen tarvitaan sekä esimiesten että työntekijöiden yhteistä toimintaa. Esimiehet voivat räätälöidä ja sovittaa töitä ja työntekijät puolestaan panostaa omien voimavarojensa vahvistamiseen. (Työturvallisuuskeskus 2012)

Talon yläpuolella vaikuttaa lisäksi yhteiskunta ja sen poliittiset päättäjät. Sosiaali- ja terveyspolitiikka, työ- ja elinkeinopolitiikka sekä kulttuuri- ja koulutuspolitiikka vaikuttavat yrityksiin ja yksilöihin luoden pelisääntöjä, mahdollisuuksia ja rajoituksia. Poliitiikka luo yritysten ja yksilöiden tarvitsemat palvelut sekä infrastruktuurin, joten yhteiskunnan, yritysten ja yksilöiden on toimittava yhteistyössä keskenään. (Työturvallisuuskeskus 2012)

Vaikka kaikilla näillä mainituilla tekijöillä on osansa työkyvyn muodostumisessa, on työ kuitenkin se paikka, jossa paremmat ja pidemmät työurat ratkaistaan. Kolmas kerros on työntekijän peilikuva ylemmästä työn kerroksesta, ja tänne heijastuu henkilön subjektiiviset kokemukset kaikesta omaan työhön liittyvästä. Mikäli nämä kokemukset ovat myönteisiä, latautuu kolmas kerros positiivisesti mikä lisää yksilön motivaatiota ja sitoutumista antaen voimaa ja energiaa jaksaa työssä. Toisin sanoen työhyvinvointi syntyy ja kehittyy talon kolmannessa kerroksessa latauksen ollessa positiivinen. Työhyvinvointia ei siis ole

valmiina olemassa, vaan se syntyy omista kokemuksista suhteessa omaan työhön. (Työturvallisuuskeskus 2012)

2.2 Työturvallisuus

Työturvallisuuslaki määrittelee työhyvinvoinnin toteuttamisen perustan. Laissa säädetään työnantajalle laaja vastuu huolehtia työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta työssä kuitenkin unohtamatta työntekijän vastuita. Keskeiset säädökset toimivan työyhteisön perustaksi ovat: (Työturvallisuuskeskus 2011, 2)

- 8 § työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite
- 10 § vaarojen selvittäminen ja arviointi
- 12 § työympäristön suunnittelu
- 13 § työn suunnittelu
- 14 § työntekijälle annettava opetus ja ohjaus
- 17 § työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistoiminta
- 18 § työntekijän yleiset velvollisuudet

8 § määrittelee työnantajalle yleisen huolehtimisvelvoitteen, jonka mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvoitettu huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on siis otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin, työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat työtä suunniteltaessa ja mitoitettaessa.

10 § velvoittaa työnantajan selvittämään ja tunnistamaan työstä, työajoista, työtiloista, työympäristöstä sekä työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Työnantajan tulee poistaa kyseiset haitta- ja vaaratekijät, mutta mikäli tämä ei ole mahdollista, tulee tekijöiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle arvioida ja pyrkiä korvaamaan vähemmän haitallisilla tekijöillä. Tämän mukaisesti 12 §:ssä mainittu työympäristön suunnittelu ja 13 §:ssä mainittu työn suunnittelu tulee toteuttaa työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset huomioon ottaen. 14 §:n mukaan työntekijälle on annettava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Kattavalla perehdytyksellä varmistetaan oikeaoppiset ja turvalliset työtavat kyseisten tekijöiden minimoimiseksi.

Työnantajan ja työntekijöiden välisellä yhteistoiminnalla on tarkoitus edistää työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta sekä yhteisymmärryksessä parantaa yrityksen toimintaa koskien esimerkiksi työturvallisuutta työpaikalla. 17 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijöille tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista, jotta työntekijät voivat halutessaan tehdä yhteistoiminnallisesti parannusehdotuksia näitä asioita koskien.

18 §:ssä määritellään puolestaan työntekijän yleiset velvollisuudet työturvallisuutta koskien. Työntekijän tulee noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja turvallisuusohjeita, sekä tehtäviään suorittaessaan noudattaa varovaisuutta ja huolellisuutta varmistaen itsensä ja muiden työntekijöiden turvallisuus. Havaitessaan työpaikalla mahdollisia vaaratilanteita aiheuttavia puutteita tai vikoja on työntekijän ilmoitettava näistä työnantajalle.

3 Ihmisen ja eläimen välinen suhde

Ihmisen ja eläimen välinen suhde ulottuu yli miljoonan vuoden taakse, kun ihmisen esi-isät alkoivat hyödyntää muita eläimiä ravintonaan ja materiaalina. Kivikautiset luolamaalaukset osoittavat, että kuvien tekijät ovat viettäneet paljon aikaa eläimiä tarkkaillen. Maalauksen perusteella tekijät selvästi arvostivat sekä ravinnoksi käyttämiään kasvisyöjiä että suuria petoeläimiä. Esihistorian aikana ihmiset olivat useammin saaliita kuin saalistajia, ja ruokailuhierarkiassa ylempänä olevia ihailtiin. Eläimet olivat siis ihmiselle kilpailijoita, vihollisia, ravintoa tai materiaalien lähteitä. Käännekohta ihmisen ja eläimen suhteen historiassa tapahtui, kun eläimiä alettiin hyödyntää apureina. Kun esi-isämme oppivat tulenteon ja työkalujen käytön, alkoivat he myös hyödyntää koiraeläimiä, siis susia, metsästyskumppaneinaan. (Ikäheimo 2013, 14)

Arkeologisissa tutkimuksissa on tuotu esiin todisteita, joiden mukaan jo vuoden 32 000 eaa. tienoilla on ihmisten parissa elänyt kesyjä koiraeläimiä. Metsästyksen ja keräilyyn avulla eläneet heimot tarvitsivat koiria apuna metsästyksessä sekä heimon suojana. Antiikissa ja keskiajalla koira toimi tärkeänä apurieläimenä kaikissa yhteiskuntaluokissa, ja tällöin koiran merkitys apurina oli huomattavasti keskeisempää kuin nykyisin. Koiria hyödynnettiin monessa eri tarkoituksessa: oli paimenkoiria, vahtikoiria, sotakoiria, metsästyskoiria, työ- ja palveluskoiria sekä täysin lemmikin asemassa olevia koiria. (Ikäheimo 2013, 14-15)

1300-luvulla aikansa johtava metsästyksen ja koirien asiantuntija Gaston Fébus jakoi antiikin ajan auktoriteettien käsityksiä koiran hoidosta, kohtelusta ja kasvatuksesta. Hänen mukaansa ihminen saattoi omalla toiminnallaan vaikuttaa koiraansa tehden siitä joko entistä viisaamman tai pilaten sen käyttökelttomaksi. Koira kouluttaessa palkkiot olivat rangaistusta tärkeämpiä. Liiallinen lörpöttely, huutaminen ja sättäminen olivat haitallisia, ja koiralle tulikin puhua vain vähän ja ystävällisesti. Koiran kanssa tuli käyttäytyä rehellisesti ja johdonmukaisesti, koska vain siten koira oppi luottamaan isäntäänsä ja rakastamaan tätä enemmän. Fébus arvosti koiran älyä, oppivaisuutta, tottelevaisuutta ja uskollista luonnetta, sekä koiran tarkkoja aisteja, voimaa, nopeutta ja rohkeutta. Hän julisti koiran olevan jaloin ja viisain kaikista Jumalan luomista eläimistä. (Ikäheimo 2013, 15-16)

3.1 Eläimen vaikutukset ihmiseen

Tutkimukset eivät pysty antamaan yksiselitteistä kuvaa eläimen terveysvaikutuksista ihmiseen, mutta yksittäisiä havaintoja suotuisista terveysvaikutuksista on julkaistu eri yhteyksissä ja tutkimuksissa. Tutkimusten mukaan vuorovaikutus ihmisen ja eläimen välillä voi

vaikuttaa niin fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen kuin myös sosiaaliseen elämään. (Suomen Kennelliitto 2014, 4) Tutkittaessa eläimen vaikutuksia ihmiseen, on kuitenkin otettava huomioon henkilön historia eläimeen sekä eläimeen muodostuneen suhteen laatu: mitä läheisempi ja pitkäaikaisempi suhde, sitä enemmän vaikutuksia ilmenee (Suomen Kennelliitto 2015, 46). Eri eläimet ovat käytökseltään erilaisia, joten myös tämä tulee ottaa huomioon tutkimuksessa (Suomen Kennelliitto 2015, 11). Esimerkiksi koira hakee luontaisesti enemmän kontaktia ihmisiin kuin kissa, ja koiranomistajilla onkin enemmän vuorovaikutusta lemmikkinsä kanssa kuin muilla (Jääskeläinen 1999).

Ihmisen ja eläimen välinen suhde voi vaihdella suuresti riippuen siitä, minkälaisen merkityksen eläin saa sekä millaisia kokemuksia ja hyötyjä se ihmiselle tuottaa. Lemmikin monet ihmiset kokevat suhteen osapuolena, kumppanina, johon koetaan voimakkaita kiintymyksen tunteita. Lemmikkiin kohdistunut rakkaus muistuttaa ihmisten välistä kiintymystä, ja lemmikinomistajat kokevat rakkauden olevan vastavuoroista. (Suomen Kennelliitto 2015, 8-9)

3.1.1 Psykososiaaliset vaikutukset

Erään hypoteesin mukaan ihmisen hyvinvointi edellyttää asioita, joita voi toteuttaa vain suhteissa. Tämän mukaan sosiaalinen elämä edellyttää ihmissuhteille ominaisia tekijöitä, joita ovat kiintymys, liittyminen, tilaisuus hoivaamiseen, arvostus, varaukseton tuki sekä neuvojen saaminen. Mikäli henkilön ihmissuhdeverkosto ei täytä näitä tarpeita, on hyvin mahdollista, että suhde lemmikkiin täydentää ja huomioi puutteellisia ja laiminlyötyjä tarpeita. Lemmikki on ystävä, joka ei arvostele ja jolla on kritiikitön asenne omistajaansa kohtaan. (Suomen Kennelliitto 2015, 9)

Koira voi toimia omistajalleen tietynlaisena linkkinä sosiaalisiin suhteisiin vähentäen eristäytymisen riskiä. Tunteettomat uskaltavat lähestyä ja puhutella koiran kanssa liikkuvaa ja koiranomistajat löytävät keskenään loputtomasti puheenaiheita lemmikeistään. Myös erilaiset koiraharrastukset antavat monille sisältöä elämään ja mahdollisuuden uusien sosiaalisten suhteiden luomiseen. (Jääskeläinen 1999) Erään tutkimuksen mukaan lemmikkieläinten omistajista 58 % oli lemmikkinsä kautta tutustunut uusiin ihmisiin ja saanut uusia ystäviä. Koiranomistajista jopa 84 % kertoi jutelleensa toisten koiranomistajien kanssa koiran ulkoilutuksen aikana. (Ikäheimo 2013, 6) Koira tarjoaa myös sosiaalista tukea ihmiselle. Runsaalla sosiaalisella tuella katsotaan olevan stressiä, masennusta ja ahdistusta vähentävä sekä työsuoritusta parantava vaikutus. Tutkimusten mukaan lemmikin läsnäololla saattaa olla jopa parempi vaikutus sosiaalisen tuen kokemiseen kuin puolison läsnäololla. (Foreman, Glenn, Meade & Wirth 2017)

Eläinkontaktin on katsottu vähentävän henkilön subjektiivista ahdistuksen ja stressin kokemista. Tutkimusten mukaan jo pelkästään eläinten tarkkaileminen tai niiden kuvien katseleminen tuottaa välittömän helpotuksen stressin aiheuttamiin fysiologisiin reaktioihin. Stressaavassa koetilanteessa koehenkilöiden ahdistuneisuus on vähentynyt, kun tutkijalla on ollut koira mukanaan. Tulos oli riippumaton siitä, omistivatko koehenkilöt itse koiran vai eivät. Positiivinen näkemys eläimestä kuitenkin muokkaa henkilön kokemusta ja voidaan olettaa, että esimerkiksi koiranomistajat hyötyvät koiran läsnäolosta enemmän kuin muut. (Suomen Kennelliitto 2015, 11)

Koira myös vähentää yksinäisyyden tunnetta sekä lisää turvallisuuden tunnetta erityisesti naisten keskuudessa (Jääskeläinen 1999). Ihminen myös käyttää eläimen käytöstä apunaan erilaisten tilanteiden ja uusien ihmisten luotettavuuden arvioimiseen. Raukeana lepäävä tai karvat pystyssä muriseva koira tuottaa ihmisessä erilaisen tunnevasteen, joka vaikuttaa odotuksiin tulevasta tapahtumasta tai henkilöstä. (Ikäheimo 2013, 29)

3.1.2 Fyysiset vaikutukset

Varhaiset tutkimukset lemmikkieläinten terveysvaikutuksista keskittyivät erityisesti sydän- ja verisuonitautien vaaratekijöiden ja jo todetun sepelvaltimotaudin ennusteen eroihin lemmikin omistavien ja omistamattomien ihmisten kesken (Ikäheimo 2013, 30). Sydän- ja verisuonitaudit toimivat hyvänä lähtökohtana terveystutkimuksessa, sillä myös psykososiaalisilla tekijöillä on merkittävä vaikutus näiden tautien kuvaan (Suomen Kennelliitto 2015, 11).

Erään sydänpotilaiden elinajanodotetta koskevan tutkimuksen mukaan lemmikinomistajat toipuivat sydänkohtauksesta paremmin kuin muut ja olivat todennäköisemmin elossa vuoden kuluttua sepelvaltimotautiyksiköstä kotiuduttuaan. Sairauden vaikeusasteella tai sosiaalisella tuella ei ollut vaikutusta tuloksiin. Sepelvaltimotaudin riskitekijöitä tutkittaessa on todettu kolesteroliarvojen ja systolisen verenpaineen olleen lemmikin omistavilla miehillä matalammat kuin muilla, mutta naisten kohdalla sama yhteys on todettu kuitenkin vasta vaihdevuosien aikana. Selitystä vaikutuksille on haettu muun muassa lemmikin silittämisestä ja visuaalisesta kontaktista johtuvista välittömistä fysiologisista muutoksista ihmisessä. (Suomen Kennelliitto 2015, 11)

Lemmikin hankkineet henkilöt ovat kuukauden kuluttua raportoineet kärsineensä aiempaa vähemmän pienehköistä terveysongelmista, kuten päänsärystä, selkävaikeuksista ja univaikeuksista. Koiranomistajilla muutos oli kissanomistajia suurempi, joten oletettavasti koiran hankkimisen myötä lisääntynyt kävely ja ulkoilu selittävät eron. (Suomen Kennelliitto 2015,

11) Koiranomistajien on todettu kävelevän 50 % enemmän kuin henkilöiden, joilla koiraa ei ole (Suomen Kennelliitto 2015, 5). Koiran- ja kissanomistajien on myös todettu käyvän harvemmin lääkärissä sekä käyttävän muita vähemmän lääkkeitä (Ikäheimo 2013, 31).

3.2 Oksitosiini keskeisenä tekijänä

Kaikilla eliöillä on biologisesti sisäänrakennettuna puolustautumisjärjestelmä, niin sanottu taistelu-pakoreaktio, jolla tarkoitetaan eliön selviytymistä stressiä aiheuttavasta tilanteesta joko taistelemalla tai pakenemalla. Puolustautumisjärjestelmän aktivoituessa elimistö menee hälytystilaan, jolloin sydän- ja verisuonijärjestelmä toimii ylikierroksilla, kun taas puolestaan ruoansulatusjärjestelmä ja ravinnonotto ovat lähes pysähdyksissä kaiken energian kuluessa puolustautumiseen. Stressihormonitasot kohoavat, reagoitukyky on tavallista nopeampi ja kipukynnys korkeampi. (Uvnäs Moberg 2007, 14)

Nykyään ihmisen taistelu-pakoreaktio harvemmin liittyy fyysisen vaaran torjumiseen vaan pikemminkin ympäristön asettamiin melko mahdottomiin vaatimuksiin. Taistelu-pakoreaktio ei enää ole tilapäinen vaan jatkuva tapahtuma, jolloin puhutaan stressistä. Erityisesti tällöin tarvitaan rauhoittumisjärjestelmää, jotta keho ja mieli palautuvat jatkuvasta hälytystilasta. (Uvnäs Moberg 2007, 39-40)

Fysiologisesti ja biokemiallisesti taistelu-pakoreaktiolle on olemassa vastakohta, jota voidaan kutsua rauhoittumisjärjestelmäksi. Näillä molemmilla järjestelmillä on yhtä suuri merkitys eliön eloonjäämisen kannalta, ja ihmisellä pitkäaikainen hyvinvointi edellyttää näiden molempien keskinäistä tasapainoa. (Uvnäs Moberg 2007, 14-17) Rauhoittumisjärjestelmän ytimessä on kaikissa nisäkäslajeissa esiintyvä aminohapoista koostuva aine, oksitosiini, jota esiintyy sekä verenkierrossa kiertävänä hormonina että aivoissa laajan hermoverkoston välittäjäaineena. Näillä hermoilla on lukuisia yhteyksiä aivojen eri osa-alueisiin ja tällä tavoin oksitosiini pystyy vaikuttamaan myös monien elintärkeiden toimintojen ohjaukseen. (Uvnäs Moberg 2007, 20)

3.2.1 Oksitosiinin vaikutuksia

Rakkaushormoniksi nimitetty oksitosiini mielletään helposti naishormoniksi, sillä oksitosiinin vaikutukset liittyvät perinteisesti naisellisena pidettyihin ominaisuuksiin kuten vastaanottavuuteen ja läheisyyteen. Alun perin oksitosiini löydettiin synnytyksen ja äidin maidonerityksen yhteydessä, mutta oksitosiinia ja sen vaikutuksia esiintyy yhtä paljon sekä naisilla että miehillä. (Uvnäs Moberg 2007, 21-22)

Oksitosiinin vaikutuksia on pääasiallisesti tutkittu rottakokeiden avulla. Ihmiskokeita ei yleensä tehdä, vaan suoraan ihmisiin kohdistuvat oksitosiinin vaikutukset perustuvat tehyihin havaintoihin jotka suurelta osin tukevat rottakokeista saatuja tuloksia. (Uvnäs Moberg 2007, 79)

Rottakokeissa on huomattu oksitosiinipistoksen voimistavan tiettyjä rotan luontaisia käyttäytymistapoja, ja tutkijat ovat päätelleet oksitosiinin olleen osatekijänä näissä prosesseissa. Oksitosiiniannoksen jälkeen rotista on tullut aiempaa rohkeampia ja uteliaampia, ja ne ovat uskaltaneet poistua häkin turvallisesta nurkasta tutkimaan tuntematonta ympäristöä. Samassa häkissä olevat rotat ovat rohkeampia etsimään uusia kontakteja ryhmässä ja aiempi aggressiivisuus on korvautunut ystävällisellä yhdessäololla: rotat eivät välttele toisiaan vaan hakeutuvat toistensa lähelle. Tämän havainnon mukaan oksitosiinilla katsotaan olevan selkeä ahdistusta lievittävä vaikutus. (Uvnäs Moberg 2007, 80)

Rottakokeiden avulla on myös tutkittu oksitosiinin vaikutusta muun muassa oppimiseen ja sosiaaliseen muistiin, ja tulokset ovat olleet positiivisia. Todennäköisesti tämä johtuu oksitosiinin rauhoittavasta ja stressiä vähentävästä vaikutuksesta, joka parantaa oppimisen edellytyksiä ja oppimiskykyä, erityisesti jos oksitosiinin saanti on toistuvaa. (Uvnäs Moberg 2007, 83-84)

3.2.2 Kosketus oksitosiinia vapauttavana tekijänä

Iho on ihmisen ja useimpien nisäkkäiden suurin tuntoelin, jolla on tärkeä merkitys tiedon välittäjänä hermojärjestelmälle. Ihon kautta saamme käsityksen ympäröivästä maailmasta ja pystymme monin tavoin sopeutumaan siihen. Ihossa on monenlaisia reseptoreita, joista osa rekisteröi kivun ja osa lämmön. Kipureseptorien reagoiessa esimerkiksi löyntiin tai korkeaan lämpötilaan välittyy hermosignaali aivoihin ja useita eri reaktioita käynnistyy, kuten kehon refleksinomainen pakoreaktio. Tällaisten reaktioiden lisäksi kosketus- ja lämpöreseptoreita aktivoivat ärsykkeet aiheuttavat rauhoittumista ja hyvinvoinnin tunnetta. Vaikutukset eivät ala yhtä nopeasti kuin pakoreaktiossa, mutta sen sijaan ne kestävät usein pidempään. (Uvnäs Moberg 2007, 113-114)

Ilmiö on voitu osoittaa nukutetuilla rotilla tehdyissä kokeissa. Kun nukutetun rotan kipuhermoja ärsytettiin, havaittiin sympaattisen hermoston toiminnan lisääntymistä, minkä seurauksena rotan verenpaine ja sydämen syke kohosivat sekä stressihormonien noradrenaliinin, adrenaliinin ja kortisolin pitoisuudet nousivat. Kun puolestaan kosketus- ja läm-

pöhermoja ärsytettiin, verenpaine ja stressihormonien pitoisuudet laskivat. Rotat eivät tietenkään nukutettuina tunne mitään, mutta tästä huolimatta elimistön hormonaalinen toiminta aktivoitui. (Uvnäs Moberg 2007, 114)

Valveilla olevat rotat reagoivat samoihin ärsykkeisiin hormonaalisen toiminnan lisäksi myös käyttäytymisen kautta. Kivulias ärsyke aktivoi rotan puolustautumisjärjestelmän aiheuttaen taistelu-pakoreaktion, kun taas miellyttävä ärsyke aktivoi rauhoittumisjärjestelmän. Kun rottia silitettiin vatsan puolelta tietyllä taajuudella ja voimalla, tässä tilanteessa neljäkymmentä silitystä minuutissa viiden minuutin ajan, saatiin aikaan kaikkein näkyvimät vaikutukset. Rotista tuli rauhallisia ja aiempaa levollisempia, eivätkä ne olleet yhtä kipuherkkiä ja pelokkaita. Rottien verenpaine laski useaksi tunniksi alhaisemmalle tasolle ja rotat olivat aiempaa kiinnostuneempia toisistaan. (Uvnäs Moberg 2007, 115)

Kuten jo aiemmin on todettu, aiheuttaa oksitosiini rauhoittumisen tunnetta. Tästä voidaan päätellä, että kosketuksen aikana erittyy oksitosiinia, joka aikaansaa fysiologisen rauhoittumisreaktion. Edellä mainittujen rottakokeiden perusteella on päätelty, että kosketus vaikuttaa oksitosiinijärjestelmään samalla tavoin kuin oksitosiinipistoksen antaminen. Rottakokeissa on huomattu, että veren ja aivojen oksitosiinipitoisuudet ovat nousseet kipua tuottamattomien ihoärsykkeiden yhteydessä, olipa kyseessä hermostimulaatio tai silityminen. (Uvnäs Moberg 2007, 116)

Sama vaikutus ilmenee myös ihmisissä, ja tästä on tehty joitakin tutkimuksia. Eräässä tutkimuksessa keskityttiin koiran omistaviin naisiin. Ensimmäiseksi osallistujille tehtiin kysely siitä, miten läheisiksi he kokivat suhteensa lemmikkiinsä. Seuraavaksi henkilöiden veren oksitosiinipitoisuus mitattiin, minkä jälkeen he olivat ystävällisessä kosketuksessa koiransa 10 minuutin ajan. Tämän jälkeen oksitosiinipitoisuus mitattiin uudelleen, ja pitoisuuden huomattiin tänä aikana lisääntyneen. Lisäyksen määrä korreloi merkittävästi suhteen koettuun laatuun. Eläintä silitettäessä oksitosiinia vapautuu siis yhtä lailla sekä ihmisen että eläimen elimistössä, joten kosketuksella on suotuisia vaikutuksia molempiin osapuoliin. Erään tutkimuksen mukaan myös pelkkä katsekontakti lemmikin ja omistajan välillä riittää vapauttamaan oksitosiinia ihmisen vereen. (Ikäheimo 2013, 32)

4 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää:

- Kuinka kohdeorganisaation työntekijät kokevat toimistokoiran läsnäolon?
- Onko toimistokoiralla vaikutusta työhyvinvointiin?

Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, ja lähestymistapa on ollut teoriasidonnaista. Tällöin tutkimusaineiston analyysi ei perustu suoraan teoriaan, vaan teoriasta haetaan vahvistusta aineistosta tehtyjen tulkintojen tueksi (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

4.1 Kohdeorganisaatio

Tutkimuksen kohdeorganisaationa on eräs suomalainen rakennusalan yhtiö, joka tällä hetkellä työllistää yli 1000 henkilöä. Yhtiön pääkonttori sijaitsee Helsingissä, ja tutkimuksessa keskityttiin vain pääkonttorin toimistoon. Toimistolla työskentelee vakituisesti mutta vaihtelevasti 20-40 työntekijää. Heidän lisäksi täällä työskentelee myös toimistokoiria.

Haastateltavana toimi kaksi pääkonttorilla työskentelevää henkilöä. Ensimmäinen haastateltavista on toimistokoiran omistaja. Hän on työskennellyt pian 6 vuotta kohdeorganisaatiossa. Tutkimustuloksissa häneen viitataan koiranomistajana.

Toinen haastateltavista on työskennellyt kohdeorganisaatiossa noin 4 vuotta. Hän aloitti työskentelyn hieman ennen toimistokoiran saapumista toimistolle, ja oli yksi työntekijöistä, jotka kannustivat omistajaa ottamaan koiran mukaan töihin. Haastateltavalla on myös itsellään koira. Tutkimustuloksissa haastateltavaan viitataan työntekijänä.

4.2 Aineiston hankinta

Aineiston hankinta suoritettiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla toukokuussa. Haastattelut suoritettiin kohdeorganisaation pääkonttorilla saman päivän aikana, ja toimistokoiria oli molemmissa haastatteluissa läsnä. Haastattelut olivat lyhyitä ja ytimekkäitä, yhteensä näihin kului tunti. Tunnelma haastatteluissa oli rento ja keskusteleva.

Kysymykset haastattelun tueksi luotiin teoretiedon pohjalta, ja niiden avulla pyrittiin selvittämään haastateltavien subjektiivinen kokemus aiheesta. Aineisto tallennettiin nauhoittamalla haastattelut.

5 Tutkimustulokset

Tutkimustuloksissa käydään läpi haastattelujen avulla kerättyä tutkimusaineistoa. Ensimmäisessä osassa käsitellään toimistokoiran roolia työyhteisössä. Toisessa osassa käsitellään haastateltavien näkemyksiä koiran vaikutuksista työyhteisössä.

5.1 Toimistokoiran rooli työyhteisössä

Kohdeorganisaation pääkonttorilla toimiva toimistokoira on pian 4 vuotta täyttävä Lagotto, joka on toiminut tehtävässään 3,5 vuotta. Koira saapui toimistolle jo pentuikäisenä käytännön asioiden vuoksi. Pitkän työmatkan takia koiranomistajan haasteeksi muodostuivat koiran pentuaikaan kuuluvat useat ruokinnat ja ulkoilutukset päivän aikana. Hän päätti kysyä esimieheltään, voiko hän ottaa koiran mukaansa toimistolle pentuajaksi. Kaikilta toimistolla työskenteleviltä kysyttiin sopiiko järjestely, ja kaikki hyväksyivät tämän. Kun pentu-aika oli ohi, totesi koiranomistaja töissä, että nyt on se hetki, kun toimistokoirasta tulee kotikoira. Kollegat eivät kuitenkaan olleet samaa mieltä, vaan totesivat koiran kuuluvan jo yhteisöön. Yhteisestä päätöksestä koira jäi kokopäiväisesti toimistoon ja sai työnimikkeeseen työhyvinvointipäällikkö. Koira on osa työyhteisöä, ja se osallistuu aina työpaikan juhlatilaisuuksiin tai osavuosikatsauksiin.

Koira viihtyy erinomaisesti toimistolla, joka omistajansa mukaan on kuin toinen koti tälle. Koira saa liikkua toimistolla vapaasti, ja nukkumisen lisäksi se käy työpäivän aikana tervehdimässä työkavereita sekä tarkastamassa roskakorit mahdollisten ruuantähteiden varalta. Työkaverit pitävät koirasta ja odottavat tätä innolla takaisin aina lomien jälkeen. Toimistolla on muutamia työntekijöitä, jotka kuitenkin aluksi olivat melko varautuneita koiran suhteen. ”Joillain se kestää vähän kauemmin aikaa, et huomaa sen et joillakin on menny pari vuottaki, et on sit vasta ottanu kontaktia tohon. Ja sitte ku jää niin sanotusti kiinni ni kuuluu, et lässyttää tolle ihan niinku koirille lässytetään”.

Koira on rauhallinen ja hiljainen, eikä se ole aiheuttanut työpaikalla haasteita tai häiriöitä. Toimistolle saapuvat uudet henkilöt se kuitenkin toivottaa tervetulleeksi rotunsa mukaisesti haukkumalla innokkaasti, mutta tätä ei koeta ongelmana. Rotumääritelmän mukaan Lagotot ovat luonteeltaan melko varautuneita, eivätkä vieraat henkilöt pääse heti koiraa rapsuttelemaan vaan tutustuminen tehdään koiran ehdoilla. Koira on kuitenkin hyvin utelias ja esimerkiksi palaverien aikana se käy haistelemassa uudet henkilöt läpi.

5.2 Toimistokoiran vaikutukset työyhteisössä

Toimistolla työskentelee useampi allergikko, ja koiran tullessa toimistolle päätettiin seurata, aiheutuuko heille oireita koirasta. Lagottoa pidetään ei-allergisoivana koirarotuna, ja kun oireita ei ilmaantunut, sai koira jäädä. Vuoden vaihteessa toimistolla aloitti uusi työntekijä, joka ainoana sai koirasta allergisia iho-oireita mutta vain koira koskettaessa. Asia ei kuitenkaan aiheuttanut kotiinlähtöä koiralle vaan ongelma ratkaistiin sillä, että kyseinen työntekijä ei koske koiraan.

Koiranomistajan työ koostuu pääosin sopimusten neuvottelemisesta, joten tapaamisia ja palavereja on päivittäin. Myös koira osallistuu kyseisiin tapaamisiin. Palaverit alkavat yleensä aina sillä, että aluksi keskustellaan yleisesti koirista. Tähän saattaa kulua 5 minuuttia tai jopa puoli tuntia. Koiranomistaja on huomannut, että 75-80 % vierailijoista osallistuu keskustelun toteamalla ”minullakin on koira” tai esimerkiksi ”tyttärelläni on koira”. Koira on tuttu ja turvallinen aihe, josta keskustelemisen jälkeen on helppo mennä itse palaverin aiheeseen. Koiranomistajan mukaan on ”helpompi puhua jostain muusta, kun itsestään tai siitä vastapuolesta”. Myös työntekijä on osallistunut palaverihin, joissa koira on läsnä. Hän kuvailee vieraiden olleen huomattavasti rentoutuneempia koiran ollessa samassa tilassa.

Yks toimitusjohtaja tosiaan oli hyvin tämmöinen ulospäinsuuntautuva ja innostunut yrittäjä, ja oli ihan niinku fiilikissä siitä, et meillä on koira, niin sit palaverin päätteenä, hän meni ihan oikeesti tonne lattialle makaamaan ton koiran viereen ottaa selfietä tälläi, et mä laitan meidän firman sivuille tän jutun et mä oon ollu tällases palaverissa, et tää on ihan huippupalaveri.

Koira on erinomainen ice-breaker, joka selkeästi pehmentää tapaamisia ja laukaisee jännitystä. Esimerkkejä riittää, joista yksi on koiran pentuajalta. Koiranomistaja oli ollut työpaikan terassilla leikkimässä koiran kanssa, ja samaan aikaan viereisessä neuvotteluhuoneessa oli palaveri alkamassa. Palaverin jälkeen eräs henkilö totesi koiranomistajalle, että onneksi koira oli ollut terassilla leikkimässä: tunnelma palaverin alussa oli tuntunut kireältä, kunnes palaveria pitämässä ollut henkilö näki koiran ja alkoi kertoamaan omasta koiranpennustaan. Tämä laukaisi tilanteessa häilyneen jännityksen välittömästi.

Sekä koiranomistajan että työntekijän mukaan koiralla on ollut merkittävä vaikutus työpaikan sosiaaliseen ilmapiiriin. Työntekijän mukaan koira toi mukanaan toimistolle sen, että on helpompi pysähtyä juttelemaan työkavereiden kanssa. Aloittaessaan kohdeorganisaatiossa työskentelyn työntekijän työpiste avokonttorissa oli koiranomistajan työpisteen vieressä, ja päivittäin useat kollegat pistäytyvät juttelemassa niitä näitä koiranomistajalle.

”Helposti kävellään ohi jos ei oo mitään sanottavaa, ei nyt jokaiselle jäädä juttelemaan mutta koiralle jäädään juttelemaan”.

Työntekijä kokee, että työpaikan ilmapiiri tuntuu kevyemmältä: työasiat eivät ole enää ainoa puheenaihe ja työkavereiden kanssa tulee juteltua enemmän koiran ollessa helppo keskustelun aihe. Hän vertaa ilmiötä lapsiin, jotka tietyssä vaiheessa eivät enää anna äidin halia ja koskea kavereiden läsnä ollessa, mutta jotka koiralle lepertelivät kilpaa julkisilla paikoilla. Hän pohtii, että koiran seurassa ihmisen pehmeät arvot nousevat pintaan ja heistä tulee leikkisämpiä ja avoimempia. ”Se on jännä miten koira tuo semmoset nimenomaan ne pehmeät arvot sellasiinki ihmisiin, jotka ehkä muuten on niitä työasioita tai businessasioita puhumassa”. Hän myös uskoo koiran jopa lisäävän tietynlaista empatiakykyä työntekijöiden välillä.

Työntekijä kokee koiran toimivan kuin hyvä tauko työpäivän aikana: kun pysähtyy hetkeksi rapsuttelemaan koira, tulee tästä rentoutunut olo. ”Kun koira tulee häntä heiluen tervehtimään, ja sillä on semmonen tapa vielä, että se ottaa aina jonkun lelun, ei se sil halua välttämättä leikkii vaan se vaan kantaa sen mulle, ja sit vähä aikaa rapsutellaan ja sit molemmat on tyytyväisiä”. Koiran pentuaikana hän usein leikkitti tätä toimistolla, mutta iän karttuessa koira leikkii vähemmän ja keskittyy enemmän nukkumiseen. Leikkitaumat työntekijä kokee positiivisena hetkenä, jolloin tulee naurettua itselle ja koiralle. Koiranomistaja on huomannut, että kollegat hyödyntävät koiran läsnäoloa erityisesti huonomman päivän aikana, ja käyvät rapsuttelemassa ja hakemassa tätä leikkimään.

Molemmat haastateltavista kokevat koiran läsnäolon työpaikalla vaikuttaneen heidän työhyvinvointiinsa positiivisesti. Koiranomistajan mukaan huonon työpäivän aikana koira on erinomainen seuralainen, ja hiljaisempina hetkinä on aina joku, jolle voi jutella.

Heidän mukaansa koirien salliminen työpaikalla kertoo työyhteisön avoimuudesta ja rentoudesta, sekä työnantajan hyväksyvistä kulttuurista ihmisten henkilökohtaisia asioita kohtaan. Erityisesti rakentamisala on hyvin teknistä ja jäykkää, johon koira tuo hieman inhimillisemmän ja pehmeämmän lähestymistavan. He kokevat, että toimistokoirilla on ehdottomasti potentiaalia työssä viihtyvyyden lisäämiseksi, olettaen tietenkin, että koira sopii työyhteisöön, kaikki työntekijät hyväksyvät asian eivätkä esimerkiksi allergiat ole esteenä.

Varmaa semmosissa työyhteisöissä, missä on ehkä helposti jotain tämmöstä et altistuu semmoselle negatiiviselle, tai tulee sellasta negatiivista ilmapiiriä tai muuta, ni joku tommonen (koira) on tosi hyvä, se vie ajatukset muualle ja sit löytyy ehkä semmonen yhteinen tekijä, joka saattaa purkaa sitä tilannetta.

6 Pohdinta

Pohdinnan ensimmäisessä osiossa käydään läpi tutkimusaineistosta saadut johtopäätökset sekä aiheen herättämät ajatukset. Toisessa osiossa arvioidaan lyhyesti prosessin aikaista omaa oppimista.

6.1 Johtopäätökset

Työn tavoitteena oli selvittää kohdeyrityksen työntekijöiden kokemuksia toimistokoiran läsnäolosta. Haastattelujen perusteella voidaan sanoa kokemusten olleen positiivisia. Pienen otannan takia tutkimusta ei kuitenkaan voida pitää kovin luotettavana tai yleistettävänä. Molemmat haastateltavista ovat koiranomistajia, ja kuten aiemmin on todettu, henkilön historia ja suhde eläimeen vaikuttavat vahvasti koettuihin hyötyihin. Tutkimuksen tulokset olisivat luotettavampia, jos otanta olisi laajempi. Myöskään suoranaisia vaikutuksia työhyvinvointiin ei näin voida tutkia. Tämän selvittämiseksi tulisi suorittaa esimerkiksi vertailevaa tutkimusta, jossa selvitetäisiin työhyvinvoinnin tila ennen toimistokoiraan ja toimistokoiran ottamisen jälkeen. Laajempina tutkimuksena aihe olisikin mielenkiintoinen ja varmasti erittäin hyödyllinen.

Työntekijöiden suhtautuminen koiraan vaihtelee yksilöllisesti, ja koiran läheisyydessä työskentelevien mielipiteet ja erot tulisi huomioida. Monet nauttivat koiran seurasta, mutta koiriin voi liittyä myös pelkoa tai fobioita. Suuri haaste liittyy myös eläinallergioihin, joista noin 15 % suomalaisista kärsii (Allergia-, Iho- ja Astmaliitto ry 2018). Jo työturvallisuuslain nojalla työnantaja on velvoitettu huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä, sekä ottamaan huomioon työntekijöiden henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Kohdeorganisaatioissa nämä asiat huomioitiin suunniteltaessa koiran saapumista toimistolle, ja mikäli työntekijöille olisi koirasta aiheutunut haittaa tai häiriöitä työpaikalla, ei koira olisi saanut jäädä.

Haastateltavat kokevat koiran vaikuttaneen työpaikan sosiaaliseen ilmapiiriin positiivisesti, ja tällä onkin suuri merkitys työntekijöiden työssä viihtymisen kannalta. Töihin on mukavampi tulla, kun ilmapiiri on positiivinen, ja varsinkin jos usean työkaverin kasvoilla on hymy koiran takia. Koiran läsnäolo saa ihmisen suojamuurin laskeutumaan, jolloin henkilöstä tulee avoimempi ja vastaanottavaisempi. Koira voi toimia työyhteisössä yhdistävänä tekijänä, joka omalla tavallaan lähentää työntekijöitä. Suomalainen kulttuuri nähdään stereotyyppisesti melko sulkeutuneena, jolloin vieraille ei helposti jutella. Tutkimusten mukaan erityisesti koirat kuitenkin helpottavat kontaktin ottamista vieraisiin henkilöihin, jolloin

sosiaalinen toiminta lisääntyy. Koiran rooli niin sanottuna jäänmurtajana voikin olla erittäin toimiva työssä, jossa vaaditaan paljon kontaktia vieraiden henkilöiden kanssa. Tähänkin kuitenkin vaikuttaa henkilön omat kokemukset ja näkemykset koiraan liittyen, eivätkä kaikki välttämättä koe asiaa samoin. Jos henkilöllä on esimerkiksi pelkotiloja koiran suhteen, saattaa koiran läsnäolo vaikuttaa negatiivisesti hänen viihtymiseensä töissä ja työstä suoriutumiseen.

Koira voi toimia hyvänä tauottajana työpäivän aikana. Kun työn lomassa pysähtyy esimerkiksi rapsuttelemaan koira, vapautuu elimistöön oksitosiinia joka aiheuttaa kehossa rentoutumisen tunnetta. Koiran seurassa vietetty tauko saattaa irrottaa ajatukset työstä paremmin, erityisesti jos henkilöllä on stressaava tai muuten huono päivä. Rentoutuneena on helpompi palata työtehtävien pariin, kun ajatukset ovat hetken levänneet eikä keho ole vahvassa puolustautumistilassa. Leikkihetki koiran kanssa saattaa myös houkuttaa muita työntekijöitä osallistumaan leikkiin tai vain katselemaan, jolloin vaikutukset ovat kollektiivisempia.

Toimistokoiran mahdolliset vaikutukset työntekijöiden keskittymiskykyyn aiheuttavat kysymyksiä. Koiran tullessa toimistolle osa työntekijöistä saattaa innostua aiheesta liikaa, jolloin töihin keskittyminen saattaa kärsiä, mutta todennäköisesti tämä olisi vain ohimenevää. Kuitenkin mikäli koira viettää suurimman osan työpäivästä omistajansa työpisteellä, saattavat jatkuvana virtana koira ihastelemaan tulleet työkaverit häiritä koiranomistajan omaa työskentelyä.

Koiran salliminen työpaikalla kertoo työnantajan sallivammasta arvomaailmasta. Erityisesti koiran työpaikalle tuonut omistaja saattaa kokea vahvempaa arvostusta työnantajan puolelta itseään ja henkilökohtaista elämäänsä kohtaan. Tämä sitouttaa ja motivoi työntekijää työhönsä, mikä puolestaan vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemukseen. Toimistokoira saattaa myös vaikuttaa työnantajakuvaan ja tätä kautta houkuttaa enemmän työvoimaa ja ehkä jopa asiakkaita.

Työkyvyn talo-mallin mukaan työhyvinvointia ei ole valmiina olemassa, vaan se syntyy henkilön omista subjektiivista kokemuksista suhteessa omaan työhön. Nämä kokemukset syntyvät kaikesta työhön liittyvästä, joten pelkästään toimistokoiran läsnäolon aiheuttamat vaikutukset eivät voi toimia työhyvinvoinnin lähtökohtana. Koiran läsnäololla työpaikalla voi kuitenkin olla potentiaalia osana työhyvinvoinnin toteuttamista perinteisempien tapojen lisäksi.

6.2 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyöprosessi ei sujunut toiveiden mukaisesti. Aihe oli mielenkiintoinen, mutta huonon motivaation vuoksi prosessin aikataulu kärsi ja lopputulos on tynkä. Teoriaa ja aineistoa on liian vähän, ja esimerkiksi haastattelukysymykset ovat huonosti laaditut. Itsensä johtaminen on aina ollut suurin haaste, eikä tässäkään tapauksessa asiaan tehty poikkeusta. Kehno lopputulos harmittaa, sillä paremmalla panostuksella työstä olisi tullut laadukkaampi ja hyödyllisempi.

Prosessi kuitenkin pakotti muuttamaan omia pinttyneitä toimintatapoja: en luovuttanut paineen alla vaan hoidin työn loppuun. Opin, että jostain on karsittava ja tavoitteet pidettävä realistisina. Itselleni pelkkä työn valmiiksi saaminen on saavutus lopputuloksesta huolimatta.

Lähteet

Allergia-, Iho- ja Astmaliitto ry 2018. Lemmikkieläinallergia. Luettavissa: <https://www.allergia.fi/allergiat/lemmikkielainallergia/>. Luettu 3.5.2018.

Daniels, J. 2015. More firms allowing dogs (and other pets) in the office. Luettavissa: <https://www.cnbc.com/2015/10/15/more-firms-allowing-dogs-and-other-pets-in-the-office.html>. Luettu 3.5.2018.

Foreman, A., Glenn, M., Meade, J. & Wirth, O. 2017. Dogs in the Workplace: A Review of the Benefits and Potential Challenges. Luettavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5451949/>. Luettu 3.5.2018.

Jääskeläinen, P. 1999. Ovatko koiranomistajat muita terveempiä?. Luettavissa: <http://www.duodecimlehti.fi/lehti/1999/23/duo91181>. Luettu 29.4.2018.

Ikäheimo, K. 2013. Karvaterapiaa. Eläinavusteinen työskentely Suomessa. Solution Models House. Helsinki.

Lappeenrannan Uutiset 2016. Toimistokoira riemastuttaa lapsia ja aikuisia–Elli tuo viihtyvyyttä toimistoon. Luettavissa: <https://www.lappeenrannanuutiset.fi/artikkeli/392604-toimistokoira-riemastuttaa-lapsia-ja-aikuisia-elli-tuo-viihtyvyytta-toimistoon>. Luettu 6.5.2018.

Prince, K. 2017. Pets in The Workplace: Is It a Good or Bad Idea? Luettavissa: <https://www.business.com/articles/pets-in-the-workplace-is-it-a-good-or-bad-idea/>. Luettu 3.5.2018.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Aineisto- ja teorialähtöisyys. Luettavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html. Luettu 6.5.2018.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Työhyvinvointi. Luettavissa: <http://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu 22.4.2018.

Suomen Kennelliitto 2014. Koiranomistajuus Suomessa. Luettavissa: https://www.kennelliitto.fi/sites/default/files/media/kennelliitto_julkaisu_koiranomistajuus_suomessa.pdf. Luettu 29.4.2018.

Suomen Kennelliitto 2015. Hyvää elämää koiran kanssa. Luettavissa: https://www.kennelliitto.fi/sites/default/files/media/kennelliitto_julkaisu_final_0.pdf. Luettu 27.4.2018.

Tekniikka & Talous 2017. Toimistokoirat tulevat–it-yhtiössä hyvin koulutetut lemmikit ovat tervetulleita vieraita. Luettavissa: <https://www.tekniikkatalous.fi/tyoelama/toimistokoirat-tulevat-it-yhtiossa-hyvin-koulutetut-lemmikit-ovat-tervetulleita-vieraita-6634455>. 6.5.2018.

Työturvallisuuskeskus 2011. Työhyvinvointia yhteistyöllä. Luettavissa: https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf. Luettu 23.4.2018.

Työturvallisuuskeskus 2012. Työkyky on työhyvinvoinnin perusta. Luettavissa: <https://ttk.fi/files/5222/Tyokyky-on-tyohyvinvoinnin-perusta.pdf>. Luettu 22.4.2018

Työturvallisuuskeskus 2017. Työsuojelu ja työhyvinvointi. Luettavissa: https://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu. Luettu 23.4.2018.

Työturvallisuuskeskus 2018. Turvallinen ja terveellinen työympäristö. Luettavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto. Luettu 22.4.2018

Uvnäs Moberg, K. 2007. Rauhoittava kosketus. Oksitosiinin parantava vaikutus kehossa. Edita. Helsinki

Yle 2018. Toimistokoira voi luoda työpaikalle rennon ilmapiirin – ”Enemmän positiivinen ongelma kuin työajan syöppö”. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-9954229>. 6.5.2018.

Liitteet

Liite 1. Kysymykset teemahaastattelun tueksi

-Kuinka työpaikalla päädyttiin ottamaan toimistokoira?

-Kuinka tästä sovittiin?

-Onko koiran takia ilmennyt haasteita?

-Kuinka koet koiran läsnäolon?

-Kuinka koet koiran vaikuttavan työpaikan ilmapiiriin?

-Kuinka koet muiden reagoivan koiraan?

-Koetko koiran vaikuttaneen omaan työhyvinvointiisi?