



Anna Kerttula ja Clarissa Martelius

Eläinavusteisuus ilon, innostuksen ja merkityksen lähteenä

Eläinavusteisen työskentelyn hyödyt yrittäjille
työmotivaation ja työn imun näkökulmista

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

8.5.2022

| | |
|------------------|---|
| Tekijät | Anna Kerttula, Clarissa Martelius |
| Otsikko | Eläinavusteisuus ilon, innostuksen ja merkityksen lähteenä – Eläinavusteisen työskentelyn hyödyt yrittäjille työmotivaation ja työn imun näkökulmista |
| Sivumäärä | 32 sivua + 2 liitettä |
| Aika | 8.5.2022 |
| Tutkinto | Sosionomi (AMK) |
| Tutkinto-ohjelma | Sosiaalialan tutkinto-ohjelma |
| Ohjaajat | Lehtori Ulla Saukkonen Lehtori Taina Valkeapää |

Sosiaalialalla työympäristöt saattavat olla henkisesti kuormittavia, jolloin olisi hyödyllistä tunnistaa ne tekijät, jotka synnyttävät työmotivaatiota ja työn imua. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät eläinavusteisessa työssä mahdollisesti synnyttävät, ylläpitävät ja lisäävät työmotivaatiota ja työn imua eläinavusteisia menetelmiä käyttävillä yrittäjillä. Tarkoituksena oli lisäksi tuoda näkyväksi eläinavusteisen työskentelyn hyödyt sosiaalialan yrittäjille, ja erityisesti heille, jotka etsivät työhönsä motivaatiota tai työn tuunaamisen keinoja.

Yhteistyökumppaneina toimi viisi yrittäjää, jotka käyttävät asiakastyössään työpareina eläimiä. Yrittäjien asiakasryhmät koostuvat lapsista, nuorista ja aikuisista. Opinnäytetyön tietoperusta muodostui ulkomaalaisista ja kotimaisista tutkimuksista eläinavusteisten menetelmien käytöstä ja hyödyistä sekä kirjallisuudesta työmotivaatiosta ja työn imusta. Aineisto kerättiin puolistrukturoitujen teemahaastatteluiden avulla. Teemahaastattelu antaa vapauden puheelle sekä tiedon keräämiselle aiheesta, josta taustatietoa ei vielä ole runsaasti. Aineisto oli laadullista, sen analysointia tehtiin teemoittelun ja teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla.

Eläinavusteinen työskentely koettiin yleisesti innostusta ja merkityksellisyyden kokemuksia tuottavaksi työmenetelmäksi. Motivaatiota synnyttivät asiakkaan ja eläimen välisen yhteyden muodostumisen ja suhteen kehittymisen seuraaminen, työn palkitsevuus esimerkiksi asiakkaiden onnistumisien kautta, työssä koettu innostus edellä mainittujen tekijöiden johdosta sekä mahdollisuus toteuttaa itseään ja hyödyntää vahvuuksiaan. Työn imua tukevia tekijöitä olivat esimerkiksi työssä koettu ilo eläimen läsnäolon takia ja inspiraatio eläimen vaikutuksesta asiakkaaseen. Kysyttäessä eläimen vaikutuksesta yrittäjien omaan keskittymiseen ja työhön uppoutumiseen, eläimen vaikutus nähtiin tässä yhteydessä kaksijakoisena. Toisaalta eläimen läsnäolo rauhoitti usein asiakastilanteita, mutta samalla se saattoi heikentää keskittymistä itse asiakkaaseen ja estää työhön uppoutumista.

Kaiken kaikkiaan saadut tulokset olivat pääosin odotusten mukaiset. Vaikuttaa siltä, että eläinavusteista työtä tehdään usein sisäisesti motivoituneesti ja siinä on monia elementtejä, jotka motivoivat ja inspiroivat yrittäjiä kerta toisensa jälkeen. Eläinavusteisessa työssä on myös joitakin työn imua tukevia tekijöitä. Tulokset antavat tärkeää tietoa sosiaalialan ammattilaisille siitä, miten omaa työtään voi tuunata ja kehittää etenkin eläinavusteisten menetelmien avulla, mutta ylipäätään myös sosiaalialalle siten, että työmotivaatio ja työn imu työskentelyyn säilyy tai löytyy mahdollisesti uudelleen. Tulokset ovat myös hyödyllisiä tiedon jakamisessa eläinavusteisuuden positiivisista vaikutuksista työelämässä ja ovat todistus siitä, kuinka paljon eläinavusteinen työskentely tuo työmenetelmänä hyötyjä jo yksittäiselle yrittäjälle. Kaikenlainen jatkotutkimus eläinavusteisuudesta asiakasnäkökulman lisäksi työelämän puolelta on tervetullutta, mikäli eläinavusteisia menetelmiä halutaan kehittää ja lisätä niiden käyttöä Suomessa.

| | |
|------------|--|
| Avainsanat | eläinavusteinen työskentely, koira-avusteisuus, sosiaalipedagoginen hevostoiminta, työmotivaatio, työn imu |
|------------|--|

| | |
|--|---|
| Authors | Anna Kerttula, Clarissa Martelius |
| Title | Animal-assisted Work as a Source of Joy, Enthusiasm and Purpose – Benefits of Animal-assisted Interventions for Entrepreneurs |
| Number of Pages | 32 pages + 2 appendices |
| Date | 08 May 2022 |
| Degree | Bachelor of Social Services |
| Degree Programme | Social Services |
| Instructors | Ulla Saukkonen, Senior Lecturer Taina Valkeapää, Senior Lecturer |
| <p>The aim of this bachelor's thesis was to find out which factors in animal-assisted work potentially create, maintain, and increase work motivation and work engagement among entrepreneurs. Another purpose of this study was to report the benefits of animal-assisted interventions from a working life perspective and especially bring out the entrepreneurs' point of view.</p> <p>The target group of the study was five entrepreneurs. Their client groups consisted of children, adolescents, adults, or families. The study was qualitative, and the data were collected through theme interviews. The theoretical part of the study was based on the theory of animal-assisted interventions, work motivation and work engagement.</p> <p>Animal-assisted interventions were generally perceived as a working method that produced experiences of joy, enthusiasm, and inspiration. Animal-assisted work was illustrated as meaningful and rewarding and a great way to utilize one's own strengths. According to the results, following and observing the connection and relationship between clients and animals was highly motivating to the entrepreneurs. Clients' success and development were also seen as motivational factors. The entrepreneurs experienced joy through the opportunity to work with animals, for example. However, when asking about the entrepreneurs' concentration, most of them acknowledged that the presence of an animal might complicate focusing on the client. It could also prevent experiencing flow in their work.</p> <p>Overall, the results indicate that the benefits of animal-assisted interventions have, in fact, positive effects on work motivation. There are also some factors that support the idea that animal-assisted interventions may create, maintain, and increase work engagement. In addition, animal-assisted interventions seem to be valuable method from the perspective of job crafting. It seems that animal-assisted interventions are gaining interest among professionals of social services, and there is also demand for these kinds of interventions. That is why we suggest that further studies of animal-assisted interventions should focus more on the working life's point of view.</p> | |
| Keywords | animal-assisted interventions, dog-assisted, equine-assisted social pedagogy, work motivation, work engagement |

Sisällys

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 2 | Opinnäytetyön lähtökohta | 3 |
| 3 | Eläinavusteinen työskentely | 4 |
| 3.1 | Koira-avusteinen työskentely | 5 |
| 3.2 | Sosiaalipedagoginen hevostoiminta | 6 |
| 3.3 | Eläinavusteisten menetelmien hyödyt | 7 |
| 3.3.1 | Eläinavusteisten menetelmien hyötyjä työntekijöille ja työpaikoille | 7 |
| 3.3.2 | Eläinavusteisten menetelmien hyötyjä asiakkaille | 8 |
| 4 | Työmotivaatio | 10 |
| 4.1 | Sisäinen ja ulkoinen työmotivaatio | 11 |
| 4.2 | Sisäistä työmotivaatiota edistäviä tekijöitä | 12 |
| 4.3 | Sisäistä työmotivaatiota heikentäviä tekijöitä | 13 |
| 5 | Työn imu | 14 |
| 5.1 | Määritelmä | 14 |
| 5.2 | Työn tuunaaminen | 15 |
| 6 | Opinnäytetyön toteuttaminen | 16 |
| 6.1 | Aineiston keruu | 17 |
| 6.2 | Aineiston analyysi | 18 |
| 7 | Tulokset | 20 |
| 7.1 | Työmotivaatioon liittyvät tulokset | 20 |
| 7.1.1 | Yhteyden muodostuminen ja suhteen kehittyminen | 20 |
| 7.1.2 | Työn palkitsevuus ja innostus | 21 |
| 7.1.3 | Itsensä toteuttaminen | 22 |
| 7.2 | Työn imuun liittyvät tulokset | 23 |
| 7.2.1 | Ilo ja inspiraatio | 23 |
| 7.2.2 | Keskittyminen ja uppoutuminen | 24 |
| 7.2.3 | Merkityksellisyys | 25 |
| 8 | Johtopäätökset | 25 |
| 9 | Lopuksi | 28 |

| | | |
|-----|--|----|
| 9.1 | Yleistä pohdintaa | 28 |
| 9.2 | Mahdollisia heikkouksia | 29 |
| 9.3 | Eettisyys | 30 |
| 9.4 | Hyödynnettävyys ja jatkotutkimukset | 31 |
| | Lähteet | 33 |
| | Liitteet | |
| | Liite 1. Haastattelun teemat ja kysymykset | |
| | Liite 2. Vastausten teemoittelu | |

1 Johdanto

Opinnäytetyömme aiheena on tutkia eläinavusteisen työskentelyn merkitystä työmotivaatioon ja työn imuun sekä selvittää tarkemmin, mitkä ovat ne tekijät, jotka mahdollisesti synnyttävät, ylläpitävät ja lisäävät työmotivaatiota ja työn imua eläinavusteisia menetelmiä käyttävillä yrittäjillä. Suomessa eläinavusteisia menetelmiä on käytetty osana sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja ja koulutusta 2000-luvulta lähtien. Tähän mennessä tutkimuksissa on havaittu eläimen ja ihmisen välisen vuorovaikutuksen tuomia myönteisiä fysiologisia, psyykkisiä ja sosiaalisia vaikutuksia. Eläimen sisällyttäminen työhön voi lieventää asiakkaan tilanteessa kokemaa stressiä, vähentää levottomuutta ja aggressioita, lisätä motivaatiota sekä sosiaalista vuorovaikutusta. Tällöin myös asiakasprosessit voivat nopeutua. (Hautamäki & Ramadan & Ranta & Haapala & Suomela-Markkanen 2018: 9.) Hypoteesimme on, että eläinavusteisia menetelmiä käyttävät yrittäjät saavat myös itse joitakin samankaltaisia hyötyjä tekemästään työstä, millä on mahdollisesti positiivisia vaikutuksia työmotivaatioon ja työn imuun.

Opinnäytetyömme toimintaympäristö on eläinavusteisia menetelmiä käyttävien toimijoiden työkentät. Toimijat eli kohderyhmä opinnäytetyössämme on eläinavusteisia menetelmiä käyttävät yrittäjät. Green Care -sivustolle on rekisteröity 170 eläinavusteista yrittäjää eri puolilta Suomea (Green Care Finland). Huomionarvoista on, että rekisterissä ei välttämättä ole kaikkia eläinavusteisia menetelmiä käyttäviä yrittäjiä. Haastattelemme opinnäytetyöhömme viittä yrittäjää teemahaastatteluiden avulla. Haastateltavista kaikki käyttävät eläinavusteisessa työssään koiria, kahdella heistä on hevosia ja aaseja sekä yksi käyttää työssään toisinaan myös kanoja. Haastateltavien asiakasryhmiin kuuluvat lapset, nuoret ja aikuiset, joilla on esimerkiksi neuropsykiatrisia erityispiirteitä tai mielenterveys- ja päihdeongelmia. Osa haastateltavista työskentelee myös lapsiperheiden kanssa.

Vuoden 2010 Työterveyslaitoksen valtakunnallisessa kyselytutkimuksessa sosiaali- ja terveysalan työoloista ja henkilöstön hyvinvoinnista nousi esille, että sosiaalialan keskeiset työn kuormitustekijät liittyivät asiakkaiden moninaisiin haasteisiin, ongelmanratkaisuun ja päätöksentekoon sekä työntekijän vastuuseen asiakkaista. Melko raskaaksi koettiin myös asiakkaiden tunteiden käsittelyminen ja vastaanottaminen. Kyselytutkimuksessa raportoitiin, että eettisiä ja moraalisia ongelmia asiakastyöhön liittyen kohdattiin sosiaalipalveluissa eniten, mutta kuitenkin vähemmän

kuin vuoden 2005 vastaavanlaisen kyselyn perusteella. Ilon ja mielihyvän tunteita koettiin hieman harvemmin kuin vuonna 2005 ja myös työkyky arviointiin aiempaa alhaisemmaksi. (Laine ym. 2010: 125–126.) On siis tärkeää tuottaa tietoa erilaisista mahdollisista työmenetelmistä, joiden ansiosta sosiaalialan ammattilaiset voisivat paremmin ja alalla viihdyttäisiin.

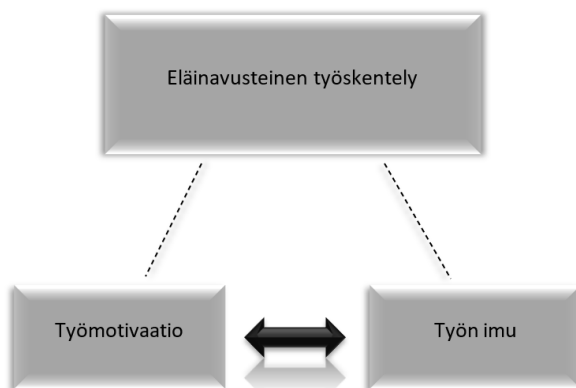
Tavoitteenamme on osaltamme olla tukemassa eläinavusteisten menetelmien käytön lisäämistä sosiaalialalla ja sen mahdollisuuksien hyödyntämistä monipuolisemmin erilaisissa sosiaalialan organisaatioissa. Asiaan perehdyttyämme näyttää siltä, että eläinavusteinen työskentelymalli on Suomessa suhteellisen uusi ja vähän hyödynnetty verrattuna moniin muihin maihin. Lundellin (2013: 64) mukaan eläinavusteiselle toiminnalle on kuitenkin jatkuvasti uutta kysyntää. Toiminnan kehittymiseen tarvitaan tieteellistä tutkimusta, alan koulutusta, motivoituneita vapaaehtoisia, lisää konkreettisia esimerkkejä toiminnan hyödyistä sekä etenkin ihmisiä, jotka uskovat asiaan ja vievät sitä eteenpäin. Tällä tavoin Suomeen saataisiin rakennettua eläinavusteinen työskentely, joka on vahvaa ja osaavaa sekä ammattilais- että vapaaehtoispuolella. (Lundell 2013: 64.)

Eläinavusteiseen työskentelyyn tulee suorittaa erillinen lisäkoulutus, sillä se ei sisälly ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmaan. Ammattijärjestö Talentian selvityksen mukaan vastavalmistuneet sosiaalialan korkeakoulutetut ovat kiinnostuneita hankkimaan lisäkoulutusta. 34 % kyselyyn vastanneista kertoi, että lisäkouluttautuminen kiinnostaa ja vain 9 % vastaajista ilmoitti, ettei ainakaan vastaushetkellä ollut ajatellut lisäkouluttautumista. (Landgrén 2021: 34–35.) Myös sosiaalialan yrittäminen innostaa, sillä Talentian kyselyyn vastanneista yli 30 prosenttia kertoi, että yrittäminen on kiinnostava mahdollisuus (Jaakkola 2019: 126).

Seuraavaksi erittelemme vielä tarkemmin opinnäytetyömme lähtökohtia ja perustelemme teoreettisia valintojamme. Tämän jälkeen määrittelemme eläinavusteisen työskentelyn. Työssämme korostuu koirien ja hevosten käyttö eläinavusteisessa työssä, minkä takia koira-avusteisuutta ja sosiaalipedagogista hevostoimintaa käsitellään omissa alaluvuissaan. Esittelemme sen jälkeen, mitä hyötyjä eläinavusteisista menetelmistä on saatu erilaisten tutkimusten ja kirjallisten lähteiden mukaan sekä ammattilaisten että asiakkaiden näkökulmista. Seuraavassa osiossa paneudumme varsinaisiin teoreettisiin käsitteisiimme eli työmotivaatioon ja työn imuun. Teorian jälkeen suuntaamme huomion tutkimuksen toteuttamiseen. Esittelemme tutkimuskysymyksen ja menetelmälliset valinnat eli aineistonkeruumenetelmän ja aineiston analyysia. Kokoamme sen jälkeen tutkimuksen analysoidut tulokset. Lopuksi

esittelemme johtopäätökset tuloksista ja pohdimme opinnäytetyöprosessia eri näkökulmista.

2 Opinnäytetyön lähtökohta



Kuvio 1. Opinnäytetyön teoreettiset käsitteet ja niiden yhteydet toisiinsa.

Eläinavusteinen työskentely on tutkimuksemme kattotermi sekä kaiken opinnäytetyöskentelymme taustalla oleva teema. Teoreettisina käsitteinä toimivat työmotivaatio ja työn imu, jotka vaikuttavat toisiinsa positiivisella tavalla.

Eläinavusteisuuden merkityksestä juuri työmotivaatioon ja työn imuun ei ole ainakaan vielä tutkimuksellista näyttöä, minkä takia olemme käyttäneet katkoviivoja, kun yhdistimme kattotermin teoreettisiin käsitteisiin.

Opinnäytetyössämme tarkastelemme työmotivaation ulottuvuuksista sisäistä työmotivaatiota. Sisäisen motivaation yksi rakennuspalikoista on omaehtoisuus, mikä tarkoittaa valinnan- ja toiminnanvapautta (Martela & Jarenko 2014: 6). Myös yrittäjyydessä korostuu vapaus valita ja tehdä työtä parhaaksi katsomallaan tavalla. Työn imun yksi kolmesta mekanismista on omistautuminen, joka vaatii kokemuksen työn merkityksellisyydestä, innokkuutta sekä ylpeyttä omasta työstä (Hakanen 2011: 6). Oman yrityksen perustaminen ja sen menestys vaativat samoja asioita. Siksi mielestämme yrittäjät ovat hyvä kohderyhmä tutkimukselle, kun tarkastellaan työmotivaatiota ja työn imua.

Tarkoituksenamme ei ole väittää, että eläinavusteinen työskentely toisi työntekijälle yhtä paljon hyötyjä kuin asiakkaalle, jonka hyväksi työtä tehdään. Eläinavusteisuus vaatii resursseja, kuten rahaa ja lisäkoulutuksia, erityisjärjestelyjä ja sisukkuutta. Usein

eläinavusteisuuden hyödyntäminen voi tarkoittaa sitä, että on ryhdyttävä yrittäjäksi. Nämä huomioon ottaen on syytä olettaa, että eläinavusteisuus tuo kuitenkin joitakin perustavanlaatuisia hyötyjä myös niitä toteuttaville ammattilaisille, mikä saa yhä useammat kiinnostumaan eläinavusteisesta työskentelystä.

Oletamme, että hyödyt liittyvät mahdollisesti työmotivaatioon, sillä myös asiakastyössä on todettu eläinavusteisten menetelmien vaikutukset motivaatioon. Esimerkiksi aivovammaisilla potilailla oli Hedigerin, Thommen, Wagnerin, Gaabin ja Hund-Georgiadiksen tutkimuksessa (2019) vaikeuksia motivoitua päivittäisiin toimintoihin, kuten pukeutumiseen ja ruoanlaittoon, mutta he olivat erittäin motivoituneita eläinten hoitamiseen. Ulkomaisissa tutkimuksissa on lisäksi todettu, että eläimet työpaikalla voivat tuoda iloa ja energiaa työhön (mm. Yordy, Brandon & Harmon 2020).

Valitsimme opinnäytetyöhön toiseksi alan teoreettiseksi käsitteeksi työn imun, sillä työn imu ja työmotivaatio ovat sidoksissa toisiinsa, ja niitä on siksi luontevaa tutkia yhdessä. Hakasen (2011: 50) mukaan työn voimavarat tuottavat oppimista, henkilökohtaista kasvua ja tukevat kehittymistä työssä. Sisäisen ja ulkoisen motivaation kautta työn voimavarat ylläpitävät ja lisäävät myös työn imua. Työn imussa työtä tehdään sisäisesti motivoituneesti ja työ koetaan tärkeäksi ja merkitykselliseksi (Hakanen 2017: 116).

3 Eläinavusteinen työskentely

Eläinavusteisella työskentelyllä viitataan usein eläinavusteiseen terapiaan tai eläinavusteiseen toimintaan. Eläinavusteiseen työskentelyyn kuuluu myös muita alalajeja, kuten eläinavusteinen erityisopetus. Eläinavusteinen toiminta kuuluu monesti vapaaehtoistoimintaan ja ohjaaja voi olla joko koulutettu ammattilainen tai muu henkilö, joka on saanut perehdytyksen eläinavusteiseen toimintaan. Käytännössä eläinavusteinen toiminta toteutuu usein laitosvierailuina. Toiminta ei ole tavoitteellista, toisin kuin eläinavusteinen terapia, jossa tavoitteet ovat tärkeässä roolissa ja prosessi on suunniteltua. Myös edistymisen seuranta dokumentoimalla ja arvioimalla on keskeistä eläinavusteiselle terapialle. Eläimen ohjaaja on sosiaali-, terveys- tai kasvatustieteiden ammattilainen, jolla on eläinavusteisuuden erityinen asiantuntijuus. Eläinavusteinen erityisopetus kouluissa voi olla joko eläinavusteista toimintaa tai terapiaa, riippuen siitä, kuka toimintaa toteuttaa. (Ikäheimo 2013: 10–11.)

Eläinavusteinen terapia voi olla myös esimerkiksi koira-avusteista fysioterapiaa tai psykoterapiaa (Latvala-Sillman 2018: 29). Toisinaan puhutaan myös eläinavusteisesta

interventiosta. Kahilaniemen (2016) mukaan eläinavusteisella interventiolla pyritään vaikuttamaan yksilöiden tai ryhmien terveydentilaan ja käyttäytymiseen. Eläinavusteisia interventioita ovat aiemmin mainittujen lisäksi esimerkiksi eläinavusteinen sosiaalityö ja eläinavusteinen valmennus (Hautamäki ym. 2018: 11).

Eläinavusteisessa työskentelyssä on olennaisinta asiantuntijan osaaminen ja ammattitaito suhteessa työskentelyn tavoitteisiin ja asiakkaan tilanteeseen. Myös ihmisen ja eläimen välinen hyvä vuorovaikutus sekä eläimen ja sen tarpeiden tunteminen ovat keskeisessä roolissa eläinavusteisen työskentelyn onnistumisessa. (Kihlström-Lehtonen & Säkkinen 2019: 155.)

Käytämme opinnäytetyössämme termiä eläinavusteinen työskentely, jolla viittaamme kaikkiin sen alalajeihin, kuten eläinavusteiseen terapiaan ja toimintaan. Keskitymme eläinavusteisista menetelmistä koira-avusteiseen työskentelyyn ja sosiaalipedagogiseen hevostoimintaan, sillä havaintojemme mukaan juuri ne korostuvat eläinavusteisuudessa sosiaalialan työkentällä Suomessa. Myös Ikäheimon (2013: 7) mukaan erityisesti koiria ja hevosia käytetään terveyden- ja sosiaalihuollon sekä kasvatuksen apuna. Jonkin verran eläinavusteisessa työssä käytetään myös koti- ja tuotantoeläimiä, kuten lampaista, kanoja, lehmiä ja vuohia (Soini & Lilja 2014: 14).

3.1 Koira-avusteinen työskentely

Koiran ja ihmisen kumppanuussuhde on kehittynyt vuosisatojen saatossa erityislaatuisiksi. Tiedetään, että koirat tunnistavat taitavasti ihmisten tunteita ja jopa kasvojen eleitä. Vuorovaikutus on koira-avusteisen työn keskeisin osa. (Kihlström-Lehtonen 2013: 88–89.) Koirat ovat erityisen sopivia eläinavusteiseen työskentelyyn myös niiden koulutettavuuden ja monipuolisuuden vuoksi. Eri kokoiset, rotuiset ja luonteiset koirat soveltuvat monenlaisiin tehtäviin, monenlaisten asiakkaiden kanssa. (Kihlström-Lehtonen & Säkkinen 2019: 145.)

Suomessa koiria työskentelee esimerkiksi kasvatuksessa, muistisairaiden hoidossa, fysioterapiassa, toimintaterapiassa sekä psykoterapiassa (Kihlström-Lehtonen 2013: 89). Tällöin kyse on usein eläinavusteisesta terapiasta. Eläinavusteisen terapian lisäksi koirien käyttö on suosittua eläinavusteisessa toiminnassa. Esimerkiksi Suomen Karvakaverit ry ja Kennelliiton Kaverikoira-toiminta tekevät vierailuja erilaisiin organisaatioihin lasten, vanhusten, kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien parissa (Haapasaari & Ikäheimo 2013: 57). Myös lukukoirat ovat kasvattaneet suosiotaan viime vuosina. Koiran läsnäolo rentouttaa ja lievittää stressiä, sillä koira ei arvostele eikä

huomautta virheistä. Lukukoiria työskentelee lähinnä kirjastoissa. Lukukoiratyöskentely perustuu vapaaehtoisuuteen ja on siten osa eläinavusteista toimintaa. (Suomen Kennelliitto.)

Koira voi vaikuttaa sekä ihmisen fyysiseen, psyykkiseen että sosiaaliseen hyvinvointiin. Koiran käsittely laskee kortisolitasoa eli niin sanottua stressihormonia sekä nostaa oksitosiinitasoa. Koiran käsittely voi myös laskea verenpainetta. Koira-avusteinen työskentely voi vahvistaa asiakkaan itsetuntoa, motivoida ja lisäksi koira antaa positiivista palautetta oikeasta toiminnasta. Koiralla on positiivinen vaikutus myös ryhmäytymiseen ja tärkeä rooli keskustelun avaajana. (Latvala-Sillman 2018: 22–23.)

Myös useissa ulkomaisissa tutkimuksissa (mm. Beetz, Uvnäs-Moberg, Julius & Kortschal 2012; Nagasawa ym. 2015) on tutkittu oksitosiinin erittymistä ihmisen ja eläimen välisessä vuorovaikutuksessa. Nagasawan ym. (2015) mukaan koiran ja ihmisen välinen katsekontakti on se tekijä, joka lisää ihmisten oksitosiinipitoisuuksia. Oksitosiinia kutsutaan joskus arkikielessä mielihyvähormoniksi ja sitä erittyy esimerkiksi lapsen ja äidin välillä. Ihmiset voivat tuntea samankaltaista kiintymystä omiin lemmikkikoiriinsa kuin perheenjäseniään kohtaan (Nagasawa ym. 2015). Myös Beetzin ym. (2012) mukaan erityisesti oma lemmikkieläin lisää ihmisen oksitosiinitasoa. Ihmisen ja eläimen välisen vuorovaikutuksen ja oksitosiinin on havaittu edistävän ihmisen sosiaalista vuorovaikutusta, vähentävän stressiä ja ahdistusta sekä parantavan ihmisten fyysistä terveyttä (Beetz ym. 2012).

3.2 Sosiaalipedagoginen hevostoiminta

Sosiaalipedagogisen hevostoiminnan tavoitteena on sosiaalisen kasvun ja hyvinvoinnin tukeminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen. Se perustuu hevosen kanssa tapahtuvaan toimintaan ja osallistumiseen. Sosiaalipedagogisen työotteen ominaispiirteitä ovat erityisesti kohtaaminen, yhteisöllisyys, toiminnallisuus ja elämyksellisyys. Toimintaan voi sisältyä ratsastusta, mutta sitä tärkeämmässä roolissa on talliyhteisöön kuulumisen ja osallistuminen sen töihin sekä ihmisen ja hevosen välinen vuorovaikutus ja hevosesta huolehtiminen. (Nivala & Ryyänen 2019: 212.) Sosiaalisen kasvun ja hyvinvoinnin edistämisen lisäksi sosiaalipedagogista hevostoimintaa käytetään kuntoutumisen tukena. Suomessa sosiaalipedagoginen hevostoiminta on yksi luonto- ja eläinavusteisten menetelmien vakiintuneimmista muodoista. (Lipponen & Vehmasto 2019: 5.) Sosiaalipedagogisen hevostoiminnan tyypillisin asiakasryhmä ovat lapset ja nuoret (Hämäläinen & Koistinen 2019; Nivala & Ryyänen 2019). Lisäksi ikäihmisten viriketoiminta ja mielenterveys- ja päihdetyö ovat

sosiaalipedagogiselle hevostoiminnalle mahdollisia työympäristöjä (Sosiaalipedagoginen hevostoimintayhdistys ry).

Sosiaalipedagogisessa hevostoiminnassa ihmisen ja hevosen suhde on keskiössä. Hevonen on suuri pako- ja saaliseläin, joten luottamuksen täytyy olla kunnossa suhteessa hevoseen. Sosiaalipedagogisessa hevostoiminnassa talliympäristön toiminnot, yhteisöllisyys, kokemuksellisuus ja luontoympäristössä tapahtuva ryhmätoiminta muodostavat kuntouttavan ja vuorovaikutuksellisen kokonaisuuden. Esimerkiksi hevosen selkään nouseminen, hoitaminen ja kavioiden puhdistus tarjoavat elämyksiä. Hevonen ei valehtele ja antaa suoran palautteen. Asiakas voikin analysoida omaa edistymistä ja kuntoutumistaan hevosen antaman palautteen kautta. Hevostoiminnalla voidaan esimerkiksi parantaa keskittymiskykyä ja kohottaa fyysistä kuntoa. (Peltomäki 2019: 135–141.)

3.3 Eläinavusteisten menetelmien hyödyt

3.3.1 Eläinavusteisten menetelmien hyötyjä työntekijöille ja työpaikoille

Eläinavusteisen työskentelyn hyötyjä on tutkittu selkeästi enemmän asiakkaiden näkökulmasta. Etenkin ulkomaisissa tutkimuksissa on kuitenkin viitteitä siitä, että eläinavusteisilla menetelmillä on myös työntekijöiden hyvinvointia edistävä vaikutus. Esimerkiksi Yordy ym. (2020) selvittivät terveydenhuollon henkilökunnan käsityksiä eläinavusteisuudesta ennen ja jälkeen sen kokemisen. Tavoitteena oli myös selvittää ylempälle taholle eläinavusteisuuden hyödyt henkilökunnan stressiä ja uupumista vastaan. Yksiköihin tuotiin vuorojen aikana terapiakoira ja kannustettiin henkilökuntaa ottamaan kontaktia koiraan huolimatta siitä, osallistuivatko he tutkimukseen vai eivät. Tulosten mukaan eläinavusteisuus on usein energian ja positiivisuuden lähde myös henkilökunnan jäsenille. Lisäksi terapiakoiran kohtaaminen vähensi merkittävästi eläinavusteisuuteen liittyviä väärinkäsityksiä, kuten pelkoja infektoriskeistä tai koiran huonosta käyttäytymisestä. (Yordy ym. 2020.)

Myös muissa ulkomaisissa tutkimuksissa on osoitettu eläinavusteisten menetelmien hyödyt työntekijöille ja työpaikoille. Sairaanhoidajien kortisolitasot laskivat merkittävästi tšekkiläisessä tutkimuksessa, jossa oli mukana terapiakoira (Machová, Součková, Procházková, Vaníčková & Mezian 2019). Etingen ym. (2020) tutkivat terveydenhuollon työntekijöiden uupumista. Tarkoituksena oli arvioida eläinavusteisen tukiohjelman soveltuvuus terveydenhuollon työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi. Tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että eläinavusteiset menetelmät voivat olla keino kohottaa

mielialaa ja vähentää työuupumusta terveydenhuollon työntekijöiden keskuudessa. (Etingen ym. 2020.)

Correale, Crescimbene, Borg ja Cirulli (2017) raportoivat pilottihankkeesta, jonka tarkoitus oli edistää hyvinvointia ja sosiaalista vuorovaikutusta monikulttuurisessa peruskoulun luokassa, joissa oli esiintynyt kiusaamista. Alustavien arvioiden mukaan koira-avusteinen toimintamalli pystyi ohjaamaan opettajia siinä, ketkä opiskelijat tarvitsevat enemmän tukea kuin toiset. Koirien kanssa tapahtuvaa toimintaa tarkkailemalla joidenkin opiskelijoiden vahvuudet ja vaikeudet tulivat helpommin esille ja opettaja pystyi hyödyntämään tätä tietoa. (Correale ym. 2017.)

Kasvava kiinnostus eläimen vaikutuksesta ihmisten terveyteen, yritysten tietoisuuden lisääntyminen töihin liittyvistä terveystavoitteista sekä työntekijöiden tukemisen kehittäminen on nostanut mielenkiintoa tuoda koira työpaikoille (Hall & Wright & McCune & Zulch & Mills 2017). Hallin ym. (2017) tutkimus esittää, että koirien salliminen esimerkiksi toimistoihin, voisi tuoda merkittäviä hyötyjä työntekijöiden terveydelle ja suorituskyvylle, jolloin se kehittäisi myös yritysten tuottavuutta ja taloudellista tehokkuutta. Koska koiran läsnäololla on osoitettu olevan positiivisia vaikutuksia mielialaan ja kahdenkeskiseen vuorovaikutukseen, Colarelli, McDonald, Christensen & Honts (2017) olettavat, että kumppanikoiran läsnäololla voisi olla positiivisia vaikutuksia myös kokonaiselle työyhteisölle. Tulokset osoittivat, että kumppanikoira voi olla tehokas keino lisätä prososiaalista käyttäytymistä erityisesti pienissä ryhmissä. (Colarelli ym. 2017.)

Andreasen ym. (2017) mukaan myös toimintaterapiatyöskentelyn yhteydessä eläimistä on hyötyä silloin, kun luodaan innovatiivisia asiakaslähtöisiä lähestymistapoja erilaisten tavoitteiden saavuttamiseen. Heidän tutkimuksensa tulokset todistavat, että eläinavusteinen toimintaterapia voi parantaa lasten yleistä elämänlaatua tukemalla esimerkiksi sosiaalisten ja motoristen taitojen kehittymistä sekä henkistä hyvinvointia. (Andreasen ym. 2017.)

3.3.2 Eläinavusteisten menetelmien hyötyjä asiakkaille

Erilaisten tutkimusten ja kehittämistöiden avulla on saatu tietoa eläinavusteisten menetelmien hyödyistä asiakkaille. Hyödyt liittyvät usein esimerkiksi sosiaalisten taitojen kehittymiseen tai psyykkisen olotilan kohentumiseen, mutta eläinavusteisella työskentelyllä voi olla positiivinen vaikutus myös ihmisen fyysiseen terveyteen. Eläinavusteiset menetelmät voivat laskea ihmisen stressitasoa ja toisaalta lisätä

mielihyvähormonin erittymistä. Lisäksi eläimen hoivaaminen laskee usein verenpainetta. (Latvala-Sillman 2018: 22–23.) Chandlerin (2012: 16) mukaan eläinavusteisessa terapiassa eläimen vaikutus asiakkaaseen on vahvasti viihdyttävä, mutta eläimestä on myös muita etuja. Eläimen silittämisellä voi olla asiakkaaseen rauhoittava vaikutus. Koiran tai hevosen kyky reagoida asiakkaan käskyihin voi vahvistaa asiakkaan itsetuntoa. Eläinavusteinen terapia on moniaistillinen kokemus, sillä siinä ovat mukana esimerkiksi näkö-, tunto- ja kuuloaisti. (Chandler 2012: 16–17.) Eläinavusteisuudella voi olla myös voimaannuttava vaikutus. Dookien (2013) tutkimuksessa havaittiin, että eläinavusteinen toiminta vaikutti positiivisesti ikäihmisten empowerment-kokemuksiin.

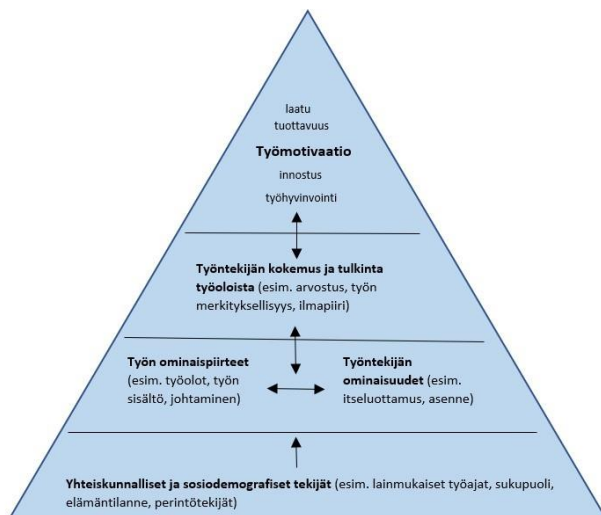
Eläinavusteista kuntoutusta voidaan käyttää monenlaisten sairauksien hoidossa. Erityisesti lasten oppimisvaikeudet, neuropsykiatriset häiriöt ja erilaiset kehityksen häiriöt sekä aikuisten mielenterveys- ja päihdehäiriöt ja muistisairaudet ovat kuntoutuksen asiakasryhmiä, joille on ollut tutkimusnäytön sekä toimijoiden kokemusten perusteella hyötyä eläinavusteisesta kuntoutuksesta. Eläinavusteisella kuntoutuksella on hoidettu menestyksekkäästi myös aikuisia aivovamma- ja aivoverenkiertohäiriökuntoutujia, muita neurologisia sairauksia sairastavia ihmisiä sekä sellaisia kuntoutujia, joilla on vuorovaikutuksen, puheen tai kommunikaation häiriöitä. (Hautamäki ym. 2018: 54–55.) Lundenin ja Haapasaaren (2012) kehittämistyössä seurattiin koira-avusteista työskentelyä ja siihen liittyviä liikuntatuokioita vanhusten parissa. Keskeisin tavoite oli tehdä koira-avusteinen työskentely ja sen hyödyt näkyväksi. Kehittämistyö perustui toiminnan merkityksen ja mahdollisten muutosten kartoittamiseen vanhusten, henkilökunnan ja yksiköiden ilmapiirin kannalta. Koirat aiheuttivat monia myönteisiä reaktioita. Koirat saivat motivoitua ikäihmisiä ulkoilemaan ja liikkumaan, sillä koiran kävelyttäminen osoittautui mieleiseksi. Ikäihmiset osoittivat huomattavaa edistystä myös vuorovaikutus- ja kommunikaatiotaidoissa ja lisäksi koira motivoi sosiaaliseen kanssakäymiseen. (Lunden & Haapasaari 2012: 237.) Koira sai aikaan muistijäljen yhdellä vanhuksista, vaikka tällä oli muistisairaus. Muistisairaudesta huolimatta ikäihminen muisti koiran vierailut yksikössä sekä koiran nimen. (Lunden & Haapasaari 2012: 242.)

Sosiaalipedagoginen hevostoiminta ja ratsastusterapia voivat tukea psykososiaalisesti oireilevien lasten ja nuorten tunteiden ilmaisua ja vuorovaikutustaitoja. Hevonen reagoi luontaisesti esimerkiksi aggressiiviseen käyttäytymiseen ja pelkoon, jolloin asiakas huomaa, että rauhallisella olemuksella myös hevonen rauhoittuu ja sitä on mukavampi hoitaa. Asiakas saa harjoitusta toisenlaisesta käyttäytymisestä ja vuorovaikutuksesta, jota sekä hevonen että terapeutti vahvistavat. Hevosen kanssa oleminen vaatii

aktiivista läsnäoloa ja sen reaktioiden tunnistamista, mitä tarvitaan myös ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Ratsastusterapiaa voi toteuttaa myös pari- tai ryhmäterapiana, jolloin sen sosiaalinen ulottuvuus saa vielä suuremman merkityksen. (Palola 2013: 161–162.) Laukki -projektista ja -toiminnasta havaittiin olevan suuria hyötyjä asiakkaille, jotka olivat alle kouluikäisiä lapsia sekä nuoria aikuisia. Hyödyt liittyivät esimerkiksi itsetunnon kohenemiseen, mikä tuli ilmi asiakkaiden suhtautumisessa omiin taitoihin, itseensä sekä ylipäänsä positiivisempänä suhtautumisena elämään. Erityisen keskeinen muutos tapahtui asiakkaiden sosiaalisissa taidoissa. Asiakkaat ottivat enemmän katsekontaktia, kuuntelivat ja ottivat ohjeita vastaan paremmin sekä ilmaisivat avoimemmin myös omia toiveitaan. Lisäksi asiakkaiden fyysisessä olemuksessa tapahtui muutoksia minäkuvan kohentumisen seurauksena. Asiakkaat itse raportoivat mielialan kohentumisesta. Syitä siihen voivat olla esimerkiksi ulkoilu, uudenlainen tekeminen sekä luottamuksellinen ja turvallinen ilmapiiri. Muita havaittuja muutoksia asiakkaissa olivat omatoimisuuden ja empatian lisääntyminen sekä keskittymiskyvyn, kehon hallinnan ja motoristen taitojen paraneminen. (Palola 2013: 167–168.)

4 Työmotivaatio

Työmotivaatio voidaan määritellä työntekijän toiminnan käyttövoimaksi, joka vaikuttaa ponnistelujen suuntaan, intensiteettiin ja keston. Työmotivaatiolla on yhteys työn laatuun ja tuottavuuteen sekä työntekijän innostukseen ja työhyvinvointiin. (Sinokki 2016: 16.) Toisaalta käsitettä voidaan lähestyä myös siltä kannalta, mikä saa ihmisen motivoituneeksi työtään kohtaan. Työmotivaatioon vaikuttavat työn sisällön lisäksi työn ominaisuudet ja työympäristö, mutta myös työntekijään liittyvät seikat, kuten persoonallisuus ja elämänvaihe (Sinokki 2016: 80).



Kuvio 2. Työmotivaatiopyramidi Marjo Sinokkia (2016) mukailleen.

Työmotivaatiopyramidin ajatuksena on, että työmotivaation perustan luovat yhteiskunnalliset ja sosiodemografiset tekijät, jotka vaikuttavat osaltaan sekä työn ominaispiirteisiin että työntekijän ominaisuuksiin. Nämä kaikki yhdessä vaikuttavat työntekijän kokemuksiin ja tulkintaan työoloista. Huomionarvoista on, että työntekijöiden näkemykset työoloista voivat erota keskenään. Esimerkiksi hyvä työilmapiiri ei ole objektiivinen fakta, vaan osa voi kokea työyhteisön ilmapiirin hyväksi ja toiset saman työyhteisön jäsenet ilmapiiriin huonoksi. Edellä mainittujen tekijöiden ja erityisesti työntekijöiden kokemuksen seurauksena syntyy työmotivaatio, joka puolestaan vaikuttaa innostukseen, työn laatuun, työn tuottavuuteen ja työhyvinvointiin ja toisaalta nämä tekijät vaikuttavat työmotivaatioon. (Sinokki 2016: 138–139.)

4.1 Sisäinen ja ulkoinen työmotivaatio

Ihminen voi motivoitua tekemiseen joko sisäisesti tai ulkoisesti. Käytännössä jokaisella on sekä sisäisesti että ulkoisesti motivoituneita hetkiä työssään, mutta yleensä ihmisellä toinen motivaatio on dominoivampi kuin toinen. Ulkoisesti motivoituneelle työntekijälle työ on suoritus, jota tehdään joko palkkioiden tai rangaistusten välttämisen vuoksi. (Martela & Jarenko 2014: 15.) Ulkoisia motivaatiotekijöitä työssä voivat olla esimerkiksi palkka, palaute, osallistumismahdollisuudet tai yhteenkuuluvuus (Sinokki 2016: 98). Ulkoisesti motivoitunut työntekijä tekee kyllä mitä pyydetään, mutta sisäisesti motivoitunut työntekijä on mukana tekemisessä koko persoonallaan (Martela & Jarenko 2014: 25). Sisäisesti motivoituneet työntekijät ovat innoissaan työstä ja itse

työ toimii palkkiona (Martela & Jarenko 2014: 15). Lisäksi he ovat aktiivisempia, tuottavampia ja innostuneempia, he tekevät tulosta kestävämmällä tavalla sekä saavat enemmän aikaan. (Martela & Jarenko 2014: 32). Sisäinen motivaatio työhön syntyy psykologisista tarpeista ja arvoista, jotka ovat ihmiselle henkilökohtaisesti tärkeitä (Sinokki 2016: 98). Sisäisen motivaation peruskysymys siis on, kokevatko työntekijät saavansa palkkiota itse työstä vai eivät (Liukkonen & Jaakkola 2002: 132).

Keskitymme opinnäytetyössämme sisäiseen työmotivaatioon, sillä mielenkiintomme kohdistuu haastateltavien henkilökohtaisiin näkemyksiin ja kokemuksiin työstään sekä työskentelyn taustalla toimiviin erilaisiin sisäisiin motivaatiotekijöihin. Oletuksemme mukaan eläinavusteinen työskentely vaatii sisäistä motivaatiota, sillä kyseinen työskentelymalli ei ole vielä kovin vakiintunut alallamme ja siksi sen toteuttaminen vaatii yksilöltä henkilökohtaista panostusta.

4.2 Sisäistä työmotivaatiota edistäviä tekijöitä

Kaikki tekeminen, joka kiinnostaa, kiehtoo tai innostaa, on usein sisäisesti motivoitunutta (Martela & Jarenko 2014: 15). Kun työssään kokee intohimoa, ohjaa toimintaa sisäinen motivaatio (Virolainen & Virolainen 2016: 39). Näin ollen perustan sisäisen työmotivaation syntymiselle luo työntekijän oma mielenkiinto työhön. Ihmisen tarkkaavaisuus kohdistuu mielenkiinnon kohteeseen, joten ilman mielenkiintoa työntekijän on hankala motivoitua työhön ja häntä on myös hankala motivoida ulkoapäin (Sinokki 2016: 82).

Itselle mielenkiintoisesta työstä on helppo innostua. Martelan ja Jarenkon (2014: 19) mukaan innostus tarkoittaa tunnetilaa, jossa korkea aktivaatio yhdistyy positiiviseen tuntemukseen. Innostus on tärkeä osa sisäistä motivaatiota. Innostumisella on suorituskykyä parantava vaikutus: se tehostaa päätöksentekoa ja lisää luottamusta omiin kykyihin. (Sinokki 2016: 216.) Lisäksi on todettu, että innostuksella on suuri merkitys luovuudelle, onnistumisen mahdollisuuksille sekä hyvälle työlle ja sitä kautta työelämälle. Innostus kertoo omistautumisesta ja jopa kutsumuksesta. (Jaakkola 2019: 12–13.) Unelma-ammateissa ja kutsumustoissa voidaan usein hyvin (Sinokki 2016: 86). Sisäisen työmotivaation kannalta on siis keskeistä, että ihminen kokee työnsä tärkeäksi. Työn merkityksellisyyden kokemus lisääntyy, kun oma toiminta kytkeytyy johonkin itseään suurempaan päämäärään. (Sinokki 2016: 228.)

Mielenkiinnon ja innostuksen lisäksi Martela ja Jarenko (2014) esittelevät sisäisen motivaation kolme rakennuspalikkaa, jotka ovat omaehtoisuus, kyvykkyys ja

yhteisöllisyys. Omaehtoisuus on ihmisen kokemus siitä, että oma toiminta on itsestä lähtöisin, eikä johdu ulkoisesta pakosta. Kyvykkyydellä tarkoitetaan sitä, että ihminen kokee olevansa kyvykäs ja aikaansaava sekä toiminta tuntuu sujuvalta. Yhteisöllisyys jakautuu tässä yhteydessä kahteen tekijään. Yhteisöllisyyttä synnyttää ihmisen kokemus yhteydestä toisiin ihmisiin sekä kokemus siitä, että oman toiminnan kautta saa hyviä asioita aikaan muille ihmisille. (Martela & Jarenko 2014: 16.) Toteutuessaan nämä ovat vahvoja selittäviä tekijöitä työssä viihtymiselle ja innostumiselle, omalle motivaatiolle sekä työhön sitoutumiselle ja työn tuottavuudelle (Jaakkola 2019: 21).

Jos siis työntekijöiden sisäistä motivaatiota halutaan edistää ja optimoida, tulisi työssä olla paljon autonomian ja pätevyyden kokemuksia tukevia elementtejä. Autonomia lisää aloitteellisuutta ja kokeilunhalua. (Jaakkola & Liukkonen 2002: 167, 139.) Tunne kyvykkyydestä sen sijaan tuo iloa ja tyydytystä työhön sekä lisää itsearvostusta (Jaakkola & Liukkonen 2002: 162–163). Sosiaalinen yhteenkuuluvuus työpaikalla lisää työhön sitoutumista ja sillä on vaikutusta kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, sillä ihmisellä on luontainen sisäinen tarve kuulua erilaisiin sosiaalisiin ryhmiin (Liukkonen & Kataja & Jaakkola 2002: 183).

4.3 Sisäistä työmotivaatiota heikentäviä tekijöitä

Sisäinen työmotivaatio voi heikentyä tai kadota kokonaan, jos ihminen menettää luottamuksensa työpaikalla esimerkiksi epäreilun päätöksenteon tai kollegan epäasiallisen kohtelun vuoksi. Sosiaalinen tuki työpaikalla on tärkeää, sillä se lisää työmotivaatiota. Myös työpaikan ulkopuolelta saatavalla tuella on merkitystä. Esimerkiksi puoliso voi käytöksellään joko innostaa ja tukea tai vahvistaa työhön liittyviä kielteisiä asenteita. (Sinokki 2016: 141.) Myös muut ulkoiset tekijät, kuten huono johtaminen, työn haasteettomuus tai toisaalta liiallinen kuormitus voivat syödä sisäistä motivaatiota. Esimerkiksi sosiaalialalla palkka voidaan kokea riittämättömäksi suhteessa työn vastuullisuuteen. On kuitenkin tavallista, että sisäinen motivaatio ja innostuksen määrä työhön vaihtelevat ajoittain. (Jaakkola 2019: 38–39.)

Lisäksi työntekijän henkilökohtaiset ajatukset ja kokemukset työstä sekä omasta itsestä vaikuttavat sisäiseen motivaatioon. Esimerkiksi kokemus vähäisestä autonomiasta ja kyvykkyydestä heikentävät sisäistä motivaatiota. Kun ihminen ei koe tarpeeksi autonomiaa, omat näkemykset näyttävät epäolennaisina, jolloin seurauksena on turhautuminen, alentunut vastuuntunne työn tuloksista sekä vähäinen innovatiivisuus ja luovuus. (Jaakkola & Liukkonen 2002: 139–140.) Tunne alhaisesta kyvykkyydestä

estää ylpeyden kokemisen työstä ja voi heikentää työn tuloksia sekä työn jälkeä (Jaakkola & Liukkonen 2002: 161–162).

5 Työn imu

Rauramon (2008: 16) mukaan työhyvinvoinnin tutkimus ja sitä refleктоiva julkinen keskustelu painottuvat usein työpahoinvoinnin muotoihin, kuten työuupumukseen ja sairauspoissaoloihin. Olisi tärkeää tutkia enemmän myös työelämän myönteisiä vaikutuksia ja työn imua. Työn imu liittyykin positiivisen psykologian tutkimussuuntaan. Siinä painopiste on työelämän ja työntekijän hyvinvoinnissa, vahvuuksissa ja näiden kaikkien edistämässä. Yksi keskeisimmistä ajatuksista on, miten näitä vahvistamalla pystytään saavuttamaan se, mikä kullekin ammattikunnalle on annettu tehtäväksi. Tämä ajatus on tervetullut sosiaalialalle, jossa työelämäkysymysten ongelmalähtöisellä käsittelyllä on pitkät perinteet. (Jaakkola 2019: 35.)

5.1 Määritelmä

Työn imulla tarkoitetaan suhteellisen pysyvää tunne- ja motivaatiotilaa, jonka seurauksena ihminen on omistautunut työlleen ja jaksaa työssä, vaikka se olisi välillä kuormittavaa. (Rauramo 2008: 17.) Työn imu vaikuttaa työn tulokseen lisäämällä työntekijän panostamia resursseja työn tekemiseen. Sen lisäksi se parantaa tulosta esimerkiksi lisäämällä työntekijän jaksamista, kykyä kohdata asiakas myönteisellä tavalla ja lisäämällä luovuutta. (Martela & Jarenko 2014: 27.)

Hakasen (2011: 6) mukaan työn imu on tarmokkuutta, omistautumista ja nautintoa työhön uppoutumisesta. Tarmokkuus tarkoittaa energisyyttä, sinnikkyyttä ja halua panostaa työhön ja selviytyä vastoinkäymisistä. Omistautumiseen kuuluu merkityksellisyyden kokemukset, inspiraatio, innokkuus ja ylpeys työstä. Uppoutuminen on syvällistä keskittymistä työtehtävään, työhön paneutuneisuutta sekä siitä nauttimista. Työhön uppoutumisen seurauksena aika ja ympäristö voivat unohtua. (Hakanen 2011: 39.)

Työhön uppoutumisesta puhutaan myös flow-tilana. Mihály Csíkszentmihályin luoma flow-käsite kuvaa tilaa, jossa ihminen uppoutuu tekemään jotakin niin syvästi, että hänen minuutensa, kokemus ajan kulumisesta ja kaikki muu unohtuu (Martela & Jarenko 2014: 19). Työn imu ei ole kuitenkaan sama asia kuin flow, joka on hetkellinen ja erityiseen tilanteeseen sidottu kokemus (Hakanen 2011: 49). Suomalainen flow-

tutkija Kirsti Lonka muistuttaa myös, että flow-käsite saatetaan käsittää joskus väärin. Hän on tutkimuksissaan huomannut, että syvän uppoutumisen tilan voi kokea silloin kun rutiinit sujuvat, eikä ainoastaan vain silloin, kun ihminen on luovalla alalla. (Jaakkola 2019: 36.)

Työn imua ei pidä sekoittaa työuupumukseen, vaan työn imua kokevat työntekijät ovat itse asiassa terveempiä, heidän työkykynsä on parempi ja heillä on vähemmän eläke- ja eroajatuksia kuin niillä, jotka eivät koe työn imua. Työn imun vastakohtaisina tuntemuksina voidaan pitää huonoa keskittymistä, väsymystä ja kyynisyyttä. Työstä palautumiselle on tärkeää järjestää tarpeeksi aikaa ja työstä on osattava myös irrottautua, jotta työn imua voi ylläpitää. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010.) Työholismissa on kyse itse asetetuista työn vaatimuksista, eli niin sanottu työholisti kuormittaa itseään selvästi yli sen, mitä esimies tai organisaatio työntekijältä odottavat. Myös työn imussa yksilö itse on aloitteellinen ja voi hakeutua uusiin työhaasteisiin, mutta ero näiden kahden välillä on kuitenkin syissä ja motivaatiossa toimia niin kuin toimii. (Hakanen 2011: 113.)

Työn imua vahvistavat tähänastisten tutkimusten mukaan sekä työhön että muuhun kuin työhön liittyvät tekijät. Näitä ovat muun muassa työn voimavarat, työasemassa tapahtuvat muutokset, yksilölliset voimavarat, palautuminen työpäivän rasituksista, kodin voimavarat ja positiiviset interventiot. (Hakanen 2009: 12.)

5.2 Työn tuunaaminen

Työn imua voi vahvistaa työolojen parantamisella (Hakanen 2011: 49). Työn tuunaamisella työnkuvaa muokataan paremmin vastaamaan omia vahvuuksia ja kiinnostuksen kohteita, jolloin työstä tulee itselle merkityksellisempi (Martela & Jarenko 2014: 38). Työtä voidaan myös tuunata ulkopuolelta, esimerkiksi voimauttavalla ja inhimillisellä johtamisella. Etenkin itsenäisissä töissä tuunaamista voi kuitenkin tehdä itse ja vahvistaa siten omaa työn imuaan. Työtään voi tuunata lisäämällä tarvittavia voimavaroja ja voimaannuttavia vaatimuksia tai toisaalta vähentämällä työn haitallisia vaatimuksia. Tällöin heikennetään myös työhön leipääntymisen ja työuupumuksen riskejä. Työn voimaannuttavien vaatimusten lisäämistä voi olla esimerkiksi uudenlaisten työtehtävien omaksuminen. (Hakanen 2011: 84–86.) Tehtävätason resurssit voivat itse asiassa olla tärkeämpiä työn imulle kuin esimerkiksi ihmissuhde- ja organisaatioresurssit (Hakanen & Bakker & Turunen 2021).

Timsin, Derksin ja Bakkerin tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten työntekijät voivat itse vaikuttaa kokemaansa mielekkyyteen työssään. Tulokset osoittivat, että työn tuunaaminen vaikutti positiivisesti kokemukseen vaatimusten ja kykyjen sekä tarpeiden ja tarjonnan kohtaamisesta. Työressurssien ja haastavien työvaatimusten lisääntyminen ja toisaalta haitallisten työvaatimusten väheneminen johtivat työtehtävään, joka sopii yksilön tietoihin ja taitoihin sekä kykyihin ja tarpeisiin. (Tims ym. 2016: 50.)

Luhtisen, Immosen, Mäkikankaan, Huhtalan ja Feldtin (2021) mukaan sosiaali- ja terveysalalla kannattaa edistää työn tuunaamisen tapoja. Monipuolinen ja aktiivinen työn tuunaaminen oli tutkimuksen mukaan yhteydessä erityisesti työn imuun ja työn koettuun merkityksellisyyteen erään suomalaisen sairaanhoitopiirin koko henkilöstöllä. Ne, jotka tuunasivat työtään aktiivisesti, kokivat löytäneensä merkityksellisen uran tai kokivat, että heillä on hyvä ymmärrys siitä, mikä tekee heidän työstään merkityksellisen. Näiden lisäksi he kokivat itsensä muita useammin energisiksi, innostuneiksi ja uppoutuneiksi työhönsä. (Luhtinen ym. 2021.)

Mäkelän (2021) tutkimuksessa opettajat kokivat, että työn tuunaaminen koira-avusteisella pedagogiikalla vähensi emotionaalisesti kuormittavia työtilanteita ja helpotti vuorovaikutuksen haasteita luokassa. Uudenlainen työtapa sai opettajat innostumaan työstä, mikä lisäsi energisyyttä. Toisaalta useimmat kertoivat myös väsymyksen ja stressin vähentymisestä. Kaksi haastatelluista (2/14) kertoi myös työn tuunaamisen olleen apuna työuupumuksesta toipumisessa. Koira-avusteinen työskentely lisäsi heidän työtyytyväisyyttään sekä sitoutumista työhön ja organisaatioon. Vaikka koira-avusteisuus vaati suunnittelua, opettajat suhtautuivat vaatimusten lisääntymiseen myönteisesti tai pitivät sitä vaivan arvoisena. (Mäkelä 2021: 229–230.)

Työn tuunaaminen on mukana synnyttämässä innostuksen spiraaleja, joissa työntekijän, työn ja työyhteisön voimavarat, työn imu sekä huippusuoritukset ja innovaatiot vahvistavat toinen toisiaan (Hakanen 2011: 89).

6 Opinnäytetyön toteuttaminen

Opinnäytetyön tutkimuskysymykseksi muotoutui: Mitkä tekijät lisäävät eläinavusteisia menetelmiä käyttävien yrittäjien työmotivaatiota ja työn imua?

6.1 Aineiston keruu

Keräsimme opinnäytetyömme aineiston teemahaastattelujen avulla. Valitsimme aineistonkeruumenetelmäksi teemahaastattelun, koska sen avulla saimme tietoa etukäteen valituista teemoistamme ja haastateltavat saivat vastata suhteellisen vapaasti ja kertoa laajasti kokemuksiaan. Teemahaastatteluissa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti ja etukäteen valitut teemat perustuvat usein tutkimuksen viitekehukseen (Tuomi & Sarajärvi 2009: 75). Olimme miettineet teemat ja haastattelukysymykset valmiiksi, joten haastattelut etenivät keskenään melko samalla tavalla. Kestoltaan haastattelut erosivat toisistaan jonkin verran, mikä selittyy vastausten sisältöjen erilaisilla pituuksilla. Lyhyin haastattelu kesti kaksikymmentä minuuttia ja pisin lähes viisikymmentä minuuttia. Loput haastattelut kestivät 25–29 minuuttia.

Haastattelut olivat melko strukturoituja, sillä halusimme nimenomaan tietää haastateltavien näkemyksiä työmotivaatioon ja työn imuun liittyen (Liite 1). Toisaalta haastattelutilanteessa emme rajanneet vastauksia mitenkään, vaan annoimme haastateltavien kertoa myös hieman aiheiden vierestä meneviä omakohtaisia kokemuksia. Toteuttamiimme haastatteluja voisi kuvata puolistrukturoiduiksi teemahaastatteluiksi. Teemahaastattelujen tavoin haastattelujen aihepiirit eli teema-alueet oli päätetty ennen haastatteluja. Kuitenkin perinteisestä teemahaastattelusta poiketen olimme määritelleet myös haastattelukysymykset tarkasti etukäteen ja ne käytiin kaikissa haastatteluissa samassa järjestyksessä. Puolistrukturoitu haastattelu eroaa strukturoidusta haastattelusta siten, että siinä ei käytetä valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan haastateltavat vastaavat kysymyksiin omin sanoin (Eskola & Suoranta 2000: 86).

Suurin osa haastateltavista yrittäjistä ovat sosiaalialan (3/5) ja kasvatustieteen (1/5) ammattilaisia, jotka ovat korkeakoulututkinnon lisäksi käyneet lisäkoulutuksia eläinavusteiseen työskentelyyn liittyen. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta ilmiöstä mielellään mahdollisimman paljon tai että heillä on omakohtaista kokemusta asiasta. Haastateltavien valinnan ei siis tule olla satunnaista vaan tarkoitukseen sopivaa. (Tuomi & Sarajärvi 2002: 87–88.) Yksi haastateltavistamme tarjoaa myös palveluja, jotka liittyvät vahvasti sosiaalialan työkenttään, kuten yksilö- ja ryhmäohjausta eläinavusteisin menetelmin ja ammatillista tukihenkilötoimintaa, mutta hänellä ei ole alan korkeakoulututkintoa. Osa yrittäjistä yhdistää eläinavusteisten menetelmien lisäksi työhönsä luovia menetelmiä sekä pieni osa heidän tuottamistaan palveluista toteutetaan ilman eläinavusteisuutta. Pidimme

haastattelut anonymoineina, jotta haastateltavien olisi helpompaa kertoa työstään konkreettisia esimerkkejä. Haastateltavat työskentelevät lasten ja nuorten kanssa sekä muuten haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten kanssa, joten koimme tärkeäksi omalta osaltamme huolehtia myös heidän asiakkaidensa yksityisyydestä.

Haastattelut toteutettiin pääosin etäyhteytenä (4/5) vallitsevan koronaviruspandemian vuoksi. Haastattelut äänitettiin litterointia ja analysointia varten, mistä olimme informoineet haastateltavia etukäteen lähettämässämme infokirjeessä. Hyvään tutkimuksen suunnitteluun kuuluvat tutkimuksesta ja aineiston käsittelystä informoiminen. Tämä myös ratkaisee osan juridisista ja tutkimuseettisistä seikoista aineiston keruussa. (Kuula 2006: 133.) Haastattelun laadukkuutta voidaan tavoitella erilaisin keinoin, kuten hyvällä haastattelurungolla ja huolehtimalla hyvästä tekniikasta haastatteluvaiheessa. Myös litterointi mahdollisimman nopeasti haastattelujen jälkeen tekee aineistosta laadukkaamman. (Hirsjärvi & Hurme 2008: 184–185.) Pyrimme ottamaan myös nämä seikat huomioon aineistonkeruuvaiheessa.

Halusimme kuitenkin pohjustaa kahden pääteeman käsittelyä aiheeseen johdanteilla kysymyksillä. Ensimmäisen teeman nimesimme lähtökohdiksi ja selvitimme siinä, kuinka kauan haastateltavat ovat käyttäneet eläinavusteisia menetelmiä työssään, miksi he siirtyivät eläinavusteiseen työskentelyyn, miten suuri rooli eläinavusteisilla menetelmillä on heidän työnsä kokonaisuuden kannalta sekä tarjoavatko he palveluja myös ilman eläimiä. Lisäksi kysyimme, millainen vaikutus eläinavusteisuudella on ollut heidän ammattitaitoonsa.

Huomionarvoista on, että emme kysyneet haastateltavilta suoraan, kokevatko he työssään työmotivaatiota ja työn imua, vaan kysyimme aiheista työmotivaation ja työn imun teorioiden ja niihin liittyvien käsitteiden kautta. Esimerkiksi koetusta innostuksesta on perusteltua kysyä työmotivaatioon liittyen ”Minkälaisissa tilanteissa koet eläinavusteisessa työssäsi innostusta?”, koska innostus vaikuttaa työmotivaatioon ja päinvastoin (Sinokki 2016: 138–139).

6.2 Aineiston analyysi

Analyysin tarkoituksena on luoda aineistoon selkeyttä ja tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Tämä tehdään tiivistämällä aineistoa, mutta kuitenkin kadottamatta sen sisältämää informaatiota. (Eskola & Suoranta 2000: 137.)

Laadullinen analyysi koostuu havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Aineistoa lukiessa kiinnitetään huomiota niihin asioihin, jotka ovat

teoreettisen viitekehyksen ja kysymyksenasettelujen kannalta olennaisia. Tuotettujen johtolankojen ja käytettävissä olevien vihjeiden perusteella tehdään merkitystulkinta tutkittavasta ilmiöstä. (Alasuutari 2011: 39–44.)

Litteroinnin seurauksena haastatteluaineistoa kertyi yhteensä noin 28 sivua. Tähän sivumäärään sisältyi myös haastattelun alussa haastateltavilta kysytyt lähtökohdat, joissa kartoitimme yrittäjien taustoja eläinavusteiseen työskentelymalliin liittyen. Tämä kerätty aineisto ei päätenyt lähempään tarkasteluun opinnäytetyössämme, vaan sen tarkoitus oli kartoittaa kohderyhmäämme erilaisista lähtökohdista. Tulostimme haastattelutekstit ja käytimme koodausta, eli värikoodasimme teemahaastattelun kysymykset, minkä jälkeen kokosimme jokaisen kysymyksen vastauksineen omiin pinoihinsa. Työmotivaatioon ja työn imuun liittyvät kysymykset erotettiin toisistaan. Tällä tavoin vastauksia oli helpompi vertailla keskenään. Teemoittelun avulla tuloksista nousi tietyt pääteemat esiin kummastakin aiheesta. Teemoittelussa on kyse laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä erilaisten aihepiirien mukaan ja sen tavoitteena on löytää aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä, minkä vuoksi se on suhteellisen helppo tehdä teemahaastattelun aineistolle (Tuomi & Sarajärvi 2009: 93). Analyysia syvennettiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysilla. Tällöin prosessi etenee aineiston ehdolla, mutta empiirinen aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin (Tuomi & Sarajärvi 2002: 116). Valitsimme teoriaohjaavan sisällönanalyysin, sillä aineistomme on laaja ja halusimme hyödyntää sen antamia mahdollisuuksia, mutta teoriat työmotivaatiosta ja työn imusta ohjasivat analyysia, jotta johtopäätösten tekeminen ja tutkimuskysymykseen vastaaminen oli mahdollista.

Noudatimme opinnäytetyössämme hyvää tieteellistä käytäntöä, eli rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. Olimme myös huolellisia tutkimustulosten esittämisessä sekä tulosten arvioinnissa. (Tutkimuseettinen Neuvottelukunta 2021.) Käsitelimme tuloksia totuudenmukaisesti, emme vääristäneet niitä ja pyrkimyksenä oli välttää niin sanottua ylitulkintaa, eli tulokset esitettiin tuloksina ilman omaa henkilökohtaista tulkintaamme. Oman tulkinnan poisjättämistä piti tietoisesti harjoitella, sillä meillä oli vahva alkuajatus siitä, että yrittäjät todennäköisesti ilmaisevat positiivista ajattelua eläinavusteisia menetelmiä kohtaan, sillä ovathan he itse valinneet ne osaksi työtään. Luonnollisesti myös oma myönteinen suhtautumisemme eläimiin ja eläinavusteisiin menetelmiin toi automaattisesti positiivissävytteistä ajattelua prosessin taustalle.

Tavoitteenamme oli saada vastaus tutkimuskysymykseemme, jossa halusimme tietää mitkä tekijät lisäävät eläinavusteisia menetelmiä käyttävien yrittäjien työmotivaatiota ja työn imua. Opinnäytetyössämme kiinnostuksen kohteena oli myös ajatus, onko

eläinavusteinen työskentely sellainen työskentelymalli, jolla voidaan vaikuttaa työmotivaation ja työn imun syntymiseen ja ylläpitämiseen. Tavoitteenamme oli myös osaltamme olla tukemassa eläinavusteisten menetelmien käytön lisäämistä sosiaalialalla ja sen mahdollisuuksien hyödyntämistä monipuolisemmin erilaisissa sosiaalialan organisaatioissa sekä tuottaa tietoa eläinavusteisesta työskentelystä ammattilaisen näkökulmasta.

7 Tulokset

7.1 Työmotivaatioon liittyvät tulokset

Työmotivaation kysymyksissä kysyimme, mikä eläinavusteisuudessa erityisesti kiinnostaa haastateltavia, minkälaisissa työtilanteissa he kokevat innostusta ja mitkä tekijät tekevät työstä palkitsevaa. Selvitimme myös, kokevatko yrittäjät, että he saavat hyödyntää omia henkilökohtaisia kykyjään eläinavusteisessa työssä ja saavatko he mielestään työllään hyviä asioita aikaan muille ihmisille. Lisäksi kysyimme, minkälainen vaikutus eläimellä on heidän ja asiakkaiden välisen yhteyden syntymiseen. Vastauksista nousi esiin työn tärkeinä motivaatiotekijöinä yhteyden muodostuminen ja suhteen kehittyminen, työn palkitsevuus ja innostuminen työssä sekä itsensä toteuttaminen. Myös eläinavusteisten menetelmien hyödynnettävyys ja monipuolisuus nousi esiin työmotivaatiota lisäävinä tekijöinä.

7.1.1 Yhteyden muodostuminen ja suhteen kehittyminen

Yksi selkeä pääteema vastauksissa osana työmotivaatiota oli yhteyden muodostuminen asiakastilanteissa. Haastateltavat kuvasivat asiakkaan ja eläimen välisen yhteyden olevan kiinnostavaa esimerkiksi siltä osin, että ammattilainen saa mahdollisuuden päästä näkemään eläimen vaikutuksia asiakkaaseen tunnetasolla sekä pääsee seuraamaan asiakkaan ja eläimen välistä käyttäytymistä, kommunikointia sekä ystävystymistä. Vastaajat kuvasivat myös, että eläimen läsnäolo helpottaa ja nopeuttaa vuorovaikutussuhteen syntymistä vapauttamalla tunnelmaa. Haastateltavilta kysyttäessä eläimen vaikutusta ammattilaisen ja asiakkaan välisen yhteyden syntymiseen tuloksena oli yhteneväiset vastaukset siitä, että eläimellä on suuri vaikutus myös ihmisten välisen yhteyden syntymiseen.

”Et siinä vaiheessa ku se hevonen ja ihminen kohtaa ensimmäistä kertaa ku se syntyy se yhteys heidän välille ja ku sitä seuraa vierestä nii se on jotain vaikuttavinta mitä tässä työssä yleensäkkään nään.” (Haastateltava 5)

“(Vuorovaikutus ihmisen ja eläimen välillä) ehkä se on se mikä mua niin kuin ilmiönä ja asiana kiinnostaa et miten se tapahtuu ja miten pystyy luomaan työntekijänä niitä tilanteita et saa sitä aitoa vuorovaikutusta ja että et oo itse siellä työntekijänä keskiössä vaan siellä on se asiakas ja eläin joilla on oma suhde ja sit on sitä eläimen ja ihmisen välistä vuorovaikutusta.” (Haastateltava 3)

Suhteen kehittyminen yhteyden muodostumisen jälkeen eläimen, asiakkaan ja ammattilaisen välillä oli toinen työmotivaatioon liittyvä pääteema. Vastajat kuvasivat kokevansa innostusta työssään muun muassa siitä, he pääsevät näkemään asiakkaan onnistumiset sekä eläimen ja asiakkaan välisen suhteen kehittymisen.

”Erittäin suuri vaikutus on. Kun alkaa vaikka uuden asiakkaan kanssa työskentely ja jos asiakas suhtautuu neutraalisti ja myönteisesti siihen et mulla on koira mukana niin se tutustuminen on tosi paljon helpompaa jostain syystä.” (Haastateltava 1)

”Kyllä mä koen, että on suurikin vaikutus, että se ainakin nopeuttaa yhteyden ja luottamuksen rakentumista.” (Haastateltava 2)

7.1.2 Työn palkitsevuus ja innostus

Kysyttäessä yrittäjiltä innostuksen kokemuksista, he kertoivat innostuvansa asiakkaan saadessa onnistumisia ja oivalluksia, onnistuessaan itse luomaan kontaktin asiakastyössä eläimen ansiosta ja ylipäänsä saadessaan hyviä tuloksia aikaan eläinavusteisella työskentelyllään. Yksi haastateltava kuvasi kokevansa innostusta myös silloin, kun saa viettää aikaa yksin eläimen kanssa.

”Eniten varmasti niissä tilanteissa, kun huomaa että nyt on tapahtunut jotain merkityksellistä. Ne on ne tilanteet mistä siis itselleen saa motivaatiota ja innostusta ihan mielettömästi, että huomaa että nyt tapahtui joku sellainen pieni juttu mikä muutti jotain siinä asiakkaassa tai asiakas saa jonkun oivalluksen tai asiakas saa jonkun tosi arvokkaan kokemuksen siitä. Ne on ehdottomasti ne.” (Haastateltava 2)

”Etenkin silloin kun saa kontaktin johonkin sellaiseen asiakkaaseen tai aikuiseen, joka on aika sellainen vetäytyvä tai ettei halua olla kontaktissa ollenkaan.” (Haastateltava 4)

”No se innostuminen tulee usein tietysti ihan vaan tuolla kahdestaan hevosten kanssa ollessa. Toki niin päin... Että sitten kun sen pääsee näkemään, ikuistamaan, sen mitä sen asiakkaan ja eläimen välillä tapahtuu siinä.” (Haastateltava 5)

Jokainen haastateltava koki myös eläinavusteisen työskentelyn olevan palkitsevaa heille itselleen. Etenkin asiakkaan ja eläimen välisen suhteen kehittymisen nähtiin olevan palkitsevaa yrittäjälle itselleen monessa vastauksessa. Yksi haastateltava kuvasi palkitsevaksi eläimen positiivista vaikutusta myös henkilökuntaan, joka vie iloa eteenpäin asiakkaille. Toinen kertoi pitkien asiakassuhteidensa olevan palkitsevia.

”Ehdottomasti just ne on ne palkitsevimmat kokemukset kun näkee sen eläimen ja asiakkaan välisen suhteen kehittymisen, ja just sen, miten asiakas saa merkityksellisiä kokemuksia eläimen kautta.” (Haastateltava 2)

”...Ne hymyt ja semmoset aitous ja tunteista puhuminen, kaikki tämmönen mitä sieltä alkaa tulee kuoren alta. Se on se.” (Haastateltava 4)

7.1.3 Itsensä toteuttaminen

Kaikki haastateltavat kokivat, että voivat hyödyntää omia henkilökohtaisia kykyjään eläinavusteisessa työskentelyssä. Vastauksista tuli myös ilmi, että haastateltavat kokevat, että työssä saa käyttää monipuolisesti erilaisia menetelmiä sekä toteuttaa itseään. Tärkeäksi nähtiin myös mahdollisuus tarjota ihmisille sellaisia palveluita, mitkä koetaan hyödyllisiksi.

”... ehkä se kuitenkin, kun on itellä se into ja palo tehdä sekä ihmisten että eläinten kanssa työtä niin pääsee yhdistää niitä molempia.” (Haastateltava 3)

”Erityisesti kiinnostaa nimenomaan eläimen vaikutus siihen asiakkaaseen ja siihen miten eri tavoin eläinavusteisuutta voidaan käyttää... Kuten kuvat, videot, keskustelut, kortit, taiteelliset menetelmät, ihan kaikki. Tai sitten voidaan käyttää luonnoneläimiä, niitä voidaan tarkkailla, voidaan niin monella tavalla hyödyntää sitä, että se kiinnostaa. Siinä pystyy koko ajan kehittämään itseään ammatillisesti...” (Haastateltava 2)

Työn tuunaaminen itselleen sopivaksi ja asiakkaiden tarpeita vastaavaksi koettiin myös tärkeäksi.

“Nimenomaan kun eläinavusteisuutta voidaan tehdä niin monella tavalla, niin en näe siinä mitään rajoitteita, että siinä ei pääsis (hyödyntämään henkilökohtaisia kykyjä) ja vielä kun yrittäjä on, niin pystyn kuitenkin niin pitkälle suunnittelea itse sitä omaa työtä.”
(Haastateltava 2)

Jokainen haastatelluista vastasi kokevansa, että eläinavusteisella työskentelyllä he saavat aikaan hyviä asioita muille ihmisille. Itse työskentely on vahvistanut heidän ajatustaan eläinavusteisen työskentelyn tärkeydestä ja hyödyistä.

“Taustalla on se sosiaalialan koulutus ja työ ja se halu työskennellä ihmisten kanssa niin tavallaan on pystynyt tuomaan semmosen menetelmän tai lisän siihen omaan työhön, mikä voi olla jollekin asiakkaalle tosi tärkeä ja merkityksellinen.” (Haastateltava 3)

7.2 Työn imuun liittyvät tulokset

Työn imuun liittyvissä kysymyksissä selvitimme niitä tekijöitä, jotka tuovat eläinavusteisia menetelmiä käyttäville yrittäjille iloa ja inspiraatiota sekä merkityksellisyyden kokemuksia. Kysyimme myös haastateltavilta, minkälainen vaikutus eläimellä on heidän keskittymiseensä ja työssä jaksamiseensa. Lisäksi tiedustelimme, onko eläinavusteinen työskentely heidän mielestään sen vaivan arvoista sekä ovatko he joskus kokeneet työssään flow-tilaa. Keskeisimmät vastauksen työn imun kannalta liittyivät iloon ja inspiraatioon, keskittymiseen ja uppoutumiseen sekä merkityksellisyyteen, joten muodostimme niistä kolme pääteemaa.

7.2.1 Ilo ja inspiraatio

Kaikki haastateltavat kokivat, että eläinavusteisuus tuo myös heille työntekijänä iloa. Etenkin eläimen läsnäolo ja eläinten kanssa oleminen itsessään tuovat haastateltavien mukaan heille iloa. Yksi haastateltava kuvasi iloa tuoviksi tekijöiksi myös ulkona työskentelemisen sekä vapauden päättää omista työajoista ja työpäivien sisällöistä. Kaksi haastateltavaa nosti esiin työn ilahduttavina puolina asiakkaan ja eläimen välisen vuorovaikutuksen ja suhteen rakentumisen seuraamisen.

“...eläimet kuitenkin ilahduttaa niin paljon, että ei oo semmosta asiakastapaamista, missä ei olis sitä iloo mukana ja sitä nauruu et kyl eläimet aina tuo sitä (iloa)”
(Haastateltava 3)

”Kaikki semmoset asiakkaan ja koiran väliset hellyydenosotukset on tosi niinku, saan siitä tosi paljon iloo...” (Haastateltava 1)

Inspiroivana koettiin eläimen vaikutus asiakkaaseen. Kaksi haastateltavaa nosti esiin myös eläimen aktiivisen roolin asiakasprosessissa, mikä nähtiin yhä uudelleen inspiroivana. Jotkut haastateltavat kertoivat myös tietyistä yksittäisistä asiakastilanteista, joissa kokivat inspiroituneensa.

“...tavallaan sellaset pienetkin tilanteet inspiroi, missä huomaa et asiakas saa jonku uuden ajatuksen tai et asiakas saa jonku uuden näkökulman asioihin, esimerkiksi sen koiran näkökulman asioihin tai no niin ylipäätään se millainen vaikutus sillä koiralla on niihin asiakkaisiin niin on tosi inspiroivaa”. (Haastateltava 1)

7.2.2 Keskittyminen ja uppoutuminen

Keskittymisestä ja flow:sta eli syvän uppoutumisen tilasta kysyttäessä vastaukset jakautuivat jonkin verran. Eläimen läsnäolon vaikutus omaan keskittymiseen nähtiin toisaalta rauhoittavana, mutta välillä sen koettiin myös häiritsevän asiakkaaseen keskittymistä. Yksi vastaajista kuvasi, että hänestä on tullut “monikeskittyjä”, kun oman huomion pitää olla eläimen ja asiakkaan lisäksi myös ympäristössä.

“...koira rauhallisena nukkumassa nii se rauhoittaa jotenki hermostoa ja myös asiakkaalla ja sit sitä kautta ehkä parantaa keskittymistä.” (Haastateltava 1)

“Mutta tietyllä tavalla se oma keskittyminenhän menee myös siitä asiakkaasta kuitenkin osittain siihen eläimeen.” (Haastateltava 2)

Yksi vastaajista kertoi, että kokee flow-tiloja usein, mutta muut olivat sitä mieltä, että eivät olleet kokeneet varsinaisia flow-tiloja eläinavusteisessa työssään tai olivat epävarmoja siitä.

“Mutta silloin kun on noi hevoset ja ihmiset niin silloin en uskaltaisi päästää itseäni sellaiseen (flow-tilaan). Sit se on sellasta, että on koko ajan adrenaliini päällä kuitenkin että joutuu koko ajan skannata mitä tässä tapahtuu.” (Haastateltava 4)

7.2.3 Merkityksellisyys

Haastateltavat kokivat eläimen roolin merkitykselliseksi esimerkiksi asiakkaan edistymisen ja onnistumisien kannalta. Yksi haastateltavista kuvasi hevosia "tunteiden peileiksi", sillä ne kuvastavat omalla käytöksellään asiakkaan tilanteessa kokemia tunteita. Esimerkiksi ahdistus ja pelko siirtyvät helposti asiakkaasta hevoseen. Toisaalta eläimet tuovat asiakassuhteeseen syvemmän ulottuvuuden, jota ei voisi syntyä pelkästään kahden ihmisen välillä. Suurin osa haastateltavista ei ollut ajatellut eläinavusteisuutta minkäänlaisena vaivana. Loput tunnistivat eläinavusteisuuden aiheuttaman lisätyön, mutta olivat sitä mieltä, että sen positiiviset vaikutukset tekevät työstä vaivan arvoista.

"Tavallaan et eläimillä on mahdollisuus tehdä valintoja työtilanteissa ja et merkityksellisyydessä on mukana asiakastyön tuloksellisuuden lisäksi se eläinten hyvinvointi ja et eläimet pääsee tekee työtä omasta näkökulmastaan et se ei oo pelkästään niinku minä, joka päätän ja ohjaan niitä tilanteita...". (Haastateltava 3)

"Koen, että eläimen rooli on todella merkityksellinen siinä ja oon sitä mieltä vahvasti, että sitä (eläinavusteisuutta) pitäisi hyödyntää nykyistä enemmän ihan yleisesti sote-kentällä." (Haastateltava 2)

8 Johtopäätökset

Opinnäytetyömme tutkimuskysymys oli, mitkä tekijät eläinavusteisessa työskentelyssä lisäävät eläinavusteisia menetelmiä käyttävien yrittäjien työmotivaatiota ja työn imua. Tulostemme mukaan eläinavusteisessa työssä on useita sisäistä motivaatiota tukevia elementtejä, kuten Martelan ja Jarenkon (2014) esittelemät kokemus omaehtoisuudesta, kyvykkyydestä ja yhteisöllisyydestä. Tulosten perustella eläinavusteisessa työssä toteutuu myös innostus ja merkityksellisyys. Toteutuessaan omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys selittävät esimerkiksi työssä viihtymistä ja innostumista sekä motivaatiota (Jaakkola 2019: 21).

Tulosten perusteella omaehtoisuuden voidaan nähdä toteutuvan eläinavusteisessa työssä, sillä haastatteluissa tuli ilmi, että yrittäjät pitävät tärkeänä vapautta suunnitella ja toteuttaa työtä omista lähtökohdista käsin. Heidän mukaansa eläinavusteista työtä voi tehdä monella eri tavalla ja käyttää luovuutta toiminnan suunnittelussa. Eläimen ei

välttämättä tarvitse aina olla mukana työskentelyssä, vaan asiakkaan kanssa voidaan esimerkiksi havainnoida metsän eläimiä tai maalata eläinaiheisia kuvia.

Myös ihmisen kokemus omasta kyvykkyydestä on keskeistä eläinavusteisen työskentelyyn päätymiselle ja myös työskentelyn onnistumisen kannalta. Ymmärryksemme mukaan työskentelyä on mahdotonta toteuttaa laadukkaasti ilman kokemusta eläimistä ja tietoa eläinavusteisuudesta. Haastateltavamme olivat yleisesti sitä mieltä, että eläinavusteinen työskentely mahdollistaa heille omien henkilökohtaisten kykyjen hyödyntämisen työssä ja on vahvistanut omaa ammatillisuutta.

Eläinavusteista työskentelyä voidaan hyödyntää esimerkiksi erilaisissa laitoksissa, jolloin työskentelyssä toteutuu myös yhteisöllisyys. Eläinavusteisuudelle on kuitenkin tyypillistä, että sitä harjoitetaan yrittäjänä, jolloin työskentely voi olla yksinäistä. Toisaalta eläimestä voi saada seuraa ja tukea, joita yleensä työntekijä saa työyhteisöltä. Haastatteluista tuli ilmi, että koiran läsnäolo voi vähentää yksinäisyyttä ja luoda turvallisuuden tunnetta myös ammattilaiselle. Martela ja Jarenko (2014: 16) tuovat esiin yhteisöllisyydestä kaksi tekijää, sillä yhteisöllisyys ei ole pelkästään yhteyttä muihin ihmisiin, vaan myös kokemusta siitä, että pystyy omalla toiminnallaan saada aikaan hyviä asioita muille ihmisille. Eläinavusteisen työskentelyn, kuten kaiken auttamistyön, päämääränä on ihmisten hyvinvoinnin edistäminen, joten eläinavusteisuudessa toteutuu myös hyväntekeminen. Kaikki haastateltavamme vastasivat myöntävästi kysymykseen, jossa tiedusteltiin, kokevatko he, että saavat eläinavusteisella työllään aikaan hyviä asioita muille ihmisille.

Jokainen vastaajista myös kertoi tuntevansa innostumista eläinavusteisessa työssään. Kuten aiemmin on todettu, Martelan & Jarenkon (2014:15) mukaan kaikki tekeminen, joka kiinnostaa, kiehtoo tai innostaa, on usein sisäisesti motivoitunutta. Haastateltavat kuvasivat, että työskentelyssä innostus on usein läsnä etenkin silloin, kun asiakkaan kanssa työskentelyssä on tapahtunut jotakin merkityksellistä. Henkilökohtaisen työmotivaation kannalta on keskeistä, että ihminen kokee työnsä tärkeäksi sekä työn merkityksellisyyden kokemus lisääntyy, kun oma toiminta kytkeytyy johonkin itseään suurempaan päämäärään (Sinokki 2016: 228). Tulostemme perusteella eläinavusteisessa työssä on useita työntekijää palkitsevia tekijöitä, kuten työskentelyllä saavutetut hyvät tulokset eläimen ansiosta.

Lisäksi motivaatiota työhön saatiin asiakkaan ja eläimen välisen yhteyden muodostumisen sekä suhteen kehittymisen seuraamisesta. Yhteyden muodostumista

ja suhteen kehittymistä korostavia vastauksia tuli ilmi usean eri kysymyksen kohdalla, mistä voidaan päätellä, että niillä on melko suuri rooli haastateltavien yrittäjien työmotivaatioon.

Työn imua voi kokea kaikissa ammateissa ja kaikilla aloilla (Hakanen 2011: 39). Tulosten perusteella ei voi suoraan tehdä johtopäätöstä, että juuri eläinavusteisuus tuottaisi aina työn imua tai että kaikki haastateltavat kokevat työssään työn imua säännöllisesti. Esimerkiksi uppoutumisesta ja keskittymisestä kysyttäessä vastaukset jakautuivat ja poikkesivat toisistaan. Tulosten mukaan eläimen läsnäolo voi estää flow-tilan syntymisen, sillä ammattilaisen on koko ajan huomioitava asiakkaan ja eläimen turvallisuus sekä ympäristö työskentelyn aikana. Eläimen käytöksellä nähtiin olevan yhteys omaan keskittymiseen. Jos eläin on rauhallinen tilanteessa, myös itselle tulee tyyni olo ja työskentely on sujuvaa. Toisaalta eläimen toimia on tarkkailtava jatkuvasti, mikä voi vaikeuttaa asiakkaaseen keskittymistä.

Hakasen (2011: 6) mukaan työn imuun liittyy työlle omistautuminen, johon kuuluu esimerkiksi merkityksellisyys, inspiiraatio ja innokkuus. Eläinavusteisen työskentelyn nähtiin tuottavan paljon iloa myös yrittäjille itselleen ja lisäävän inspiiraatiota usealla eri tavalla. Esimerkiksi eläimen aktiivinen rooli ja vaikutus työskentelyn onnistumiselle koettiin inspiroivana. Eläinavusteisen työskentelyn positiiviset vaikutukset asiakkaaseen ja asiakkaan kehitys toivat haastateltaville merkityksellisyyden kokemuksia työssään.

Työn imu voi olla varsin pysyvä, jopa useita vuosia kestävä tila, mutta sen kokeminen voi myös vaihdella työtehtävien ja työolojen mukaan. Lisäksi yksilölliset voimavarat vaikuttavat siihen, milloin työn imua on mahdollista kokea. Ne voivat suoraan lisätä työn imun todennäköisyyttä ja myös jonkin verran ylläpitää sitä, kun hyvinvointi on uhattuna. (Hakanen 2017: 121–123.) Tämän vuoksi ulkopuolelta on vaikea määritellä työn imun kokemusta, vaan sen kokeminen on subjektiivista ja voi vaihdella tilanteiden mukaan. Työn imun näkökulmasta emme siis voi kokonaan vahvistaa hypoteesia, mutta tulosten perusteella voidaan todeta, että eläinavusteisessa työskentelyssä voi olla myös joitakin työn imua tukevia elementtejä, kuten iloa ja inspiiraatiota. Sen sijaan hypoteesimme eläimen myönteisistä vaikutuksista haastateltavien yrittäjien työmotivaatioon vahvistui, sillä erilaisia motivaatiota lisääviä tekijöitä tuli esiin monipuolisesti haastateltavien vastauksissa.

9 Lopuksi

9.1 Yleistä pohdintaa

Olimme opinnäytetyöprosessin alusta asti varmoja, että halusimme tehdä opinnäytetyömme eläinavusteisesta työskentelystä, koska se on mielestämme työmenetelmänä mielenkiintoinen siitä raportoitujen monenlaisten positiivisten hyötyjen vuoksi. Olemme kumpikin tulevaisuudessa kiinnostuneita työskentelemään eläinavusteisten menetelmien parissa, joten tämä opinnäytetyö antaa myös meille lisää tietoa ammatinharjoittamista varten. Myöhemmin päätimme, että keskitymme nimenomaan ammattilaisten näkökulmaan aiheesta, sillä asiakkaan näkökulmaa eläinavusteisessa työskentelyssä on käsitelty suhteellisen monella eri tavalla opinnäytetöissä. Työn teoreettiset käsitteet aiheuttivat jonkin verran haasteita, sillä alun perin halusimme tarkastella kokonaisvaltaisesti työhyvinvointia eläinavusteisessa työskentelyssä, mutta ajan kuluessa huomasimme sen olevan liian laaja käsite opinnäytetyöhömmä. Työhyvinvointiin kuuluu ulottuvuuksia, jotka liittyvät esimerkiksi vapaa-aikaan, joten niitä tekijöitä olisi ollut hankala eritellä ulkopuolelta eivätkä ne olisi olleet keskeisiä opinnäytetyön aiheen kannalta. Toisaalta myös sisäisen työmotivaation ja työn imuun kokeminen ovat jonkin verran henkilöstä ja työstä riippuvaisia. Käsitteisiin perehdyttyämme kuitenkin havaitsimme, että sisäiseen työmotivaatioon ja työn imuun sisältyy sellaisia ulottuvuuksia, jotka saattaisivat toteutua eläinavusteisessa työskentelyssä.

Huomasimme opinnäytetyötä kirjoittaessa, että sisäisen työmotivaation ja työn imuun käsitteet ovat melko lähellä toisiaan ja tämä näkyi myös vastauksissa. Esimerkiksi innostukseen ja työn merkityksellisyyteen liittyviä vastauksia tuli ilmi molemmissa teemoissa. Mielestämme vastausten päällekkäisyys ei ole huono asia, vaan pikemminkin vahvistaa ajatustamme siitä, että eläinavusteisessa työskentelyssä on useita positiivisia elementtejä, joiden ansiosta työ on mielekästä, innostavaa ja merkityksellistä.

Teemahaastattelu oli mielestämme hyvä valinta aineiston keruuseen, sillä olimme kiinnostuneet tasapuolisesti jokaisen haastateltavan omista ajatuksista ja tulkinnoista. Tutkimamme näkökulma yrittäjistä eläinavusteisessa työskentelyssä sekä erityisesti se liitettyä työmotivaatioon ja työn imuun on vähemmän tunnettu aihealue. Koimme tämän takia, että teemahaastattelulla pääsemme oppimaan aiheesta lisää sekä keräämään hyvää aineistoa, kun itse alan yrittäjille annetaan ääni kuuluviin.

Mielestämme haastattelut onnistuivat kokonaisuudessaan hyvin ja saimme suhteellisen laajan aineiston, joka oli kuitenkin mahdollista ottaa haltuun määräajassa.

Saamamme tulokset olivat suurilta osin odotusten mukaisia. Eläinavusteinen työskentely vaatii lisäpanostusta, joten se, että yrittäjät olivat innostuneita ja motivoituneita työhönsä, ei ollut yllätys. Suurin osa haastateltavistamme ei kokenut eläinavusteisuutta minkäänlaisena vaivana, vaan se nähtiin kiinteänä osana työtä ja ehkä jopa oman työn ytimenä. Vaikuttaa siltä, että eläinavusteisuus on niin mieluinen työmenetelmä, että sen tuomaa lisätyötä ei edes tunnisteta tai sitten sen positiiviset vaikutukset tekevät työstä vaivan arvoista.

9.2 Mahdollisia heikkouksia

Haastattelukysymyksemme eivät syntyneet hetken mielijohdeesta, vaan niitä hiottiin useaan otteeseen koko ajan teoriaan peilaten. Jälkeenpäin arvioituna joitakin haastattelukysymyksiä olisi kuitenkin voinut selkeyttää, sillä vastauksista huomasimme, että haastateltavat ymmärsivät kysymykset hieman eri tavoin. Esimerkiksi kysymys ”Minkälaisena näet eläimen roolin työsi merkityksellisyyden näkökulmasta?” ymmärrettiin kahdella eri tavalla. Osa haastateltavista korosti vastauksessaan yleisemmin eläinavusteisen työskentelyn merkitystä sosiaali- ja terveysalalle, ja toiset sen sijaan pohtivat niitä tekijöitä, joilla eläin tekee omasta työstä merkityksellisempää.

Yleisesti ottaen vastaukset olivat keskenään melko yhteneväisiä, mikä voidaan nähdä vahvuutena ja osoituksena hypoteesimme osuvuudesta, mutta toisaalta tämä voi kertoa myös jostain muusta. Opinnäytetyössämme haastattelukysymysten asettelulla tai kohderyhmän liialla samankaltaisuudella voi olla tulosten validiteettia ja reliabiliteettia heikentävä vaikutus. Esimerkiksi työmotivaation teemassa kysyimme ”Minkälaisissa tilanteissa koet eläinavusteisessa työssäsi innostusta?”, mikä sisältää oletusarvon, että yrittäjä tuntee innostusta työssään. Päädyimme kuitenkin tämänkaltaisiin kysymysmuotoihin, jotta kysymyksiin ei voisi vastata pelkästään ”kyllä” tai ”ei”. Myös kohderyhmä pyrittiin valitsemaan mahdollisimman moninaiseksi, sillä otimme mukaan hieman eri lähtökohdilla työskenteleviä ja erilaisia eläinavusteisia menetelmiä käyttäviä yrittäjiä. Kiinnitimme huomiota lisäksi siihen, että otannassa oli mukana eri eläinlajeja työssään hyödyntäviä yrittäjiä. Näin myös miljööt olivat erilaisia, sillä yrittäjät työskentelevät esimerkiksi sisätiloissa kotonaan, omilla tiloillaan tai asiakkaan omassa toimintaympäristössä.

Teemahaastatteluistamme 4/5 toteutettiin etäyhteydellä. Tähän ratkaisuun päädyttiin koronapandemian, pitkien välimatkojen sekä aikataulullisten syiden vuoksi.

Huomasimme kuitenkin, että paikan päällä toteutetusta haastattelusta saimme itse eniten irti. Pääsimme näkemään konkreettisesti yrittäjän työympäristön ja tapaamaan eläimet, joita hän käyttää työssään. Lisäksi paikan päällä vieraillessa oli mahdollista keskustella eläinavusteisuudesta vapaammin ja laajemmin kuin pelkän etähaastattelun muodossa. Olisi todennäköisesti ollut aineiston kannalta hedelmällisempää, mikäli useampi tai kaikki haastattelut olisi voitu toteuttaa lähitapaamisina. On toki mahdollista, että osalle ihmisistä etäyhteydellä toteutettu haastattelu sopii paremmin. On siis vaikeaa todeta, vaikuttivatko etäyhteyden välityksellä pidetyt haastattelut jollakin tavalla vastauksiin ja tätä kautta tuloksiin, mutta tämä mahdollisuus on varmasti hyvä pitää mielessä.

9.3 Eettisyys

Eettisyyden näkökulmasta tarkasteltuna pyrimme huomioimaan tiettyjä osatekijöitä. Ennen haastatteluja lähetimme yhteistyökumppaneillemme informaatiokirjeen, jossa kerroimme opinnäytetyön aiheen, tarkoituksen sekä aineistonkeruun menetelmän, ja pyysimme lupaa haastattelujen taltiointiin. Huolehdimme haastateltavien yksityisyydestä, kuten olimme luvanneet. Tämä tarkoittaa sitä, että haastattelut suoritettiin anonymiteettiä kunnioittaen, jotta vastaajien henkilöllisyyttä ei voida tunnistaa. Viittaamme suorissa lainauksissa haastateltaviin sanoilla ”haastateltava 1, haastateltava 2” ja niin edelleen. Aineiston keruu suoritettiin äänittämällä haastattelut. Tällä sitouduimme siihen, että aineiston litteroinnin jälkeen huolehdimme äänitteiden ja puhtaaksikirjoitettujen aineistojen oikeaoppisesta hävittämisestä. Äänitteet kerättiin ainoastaan omiin puhelimiimme eikä ääniraitoja jaettu esimerkiksi tietokoneille. Kerroimme myös jokaisessa haastattelussa, milloin äänitys laitettiin päälle ja milloin se sammutettiin. Litteroinnin vastaukset tulostettiin paperiversioon teemoittelun helpottamiseksi. Paperiset vastaukset sekä äänitteet hävitettiin oikeaoppisesti.

Opinnäytetyöprosessi edellyttää tutustumista laajasti aihealueeseen, jota halutaan tutkia ja se on tärkeää myös eettisyyden näkökulmasta. Luimme monta kirjaa sekä suomalaisia ja ulkomaalaisia tutkimuksia aiheeseen liittyen. Keskustelut haastateltavien ammattilaisen kanssa tuki oppimisprosessiamme. Haasteena kuitenkin oli löytää aineistoa eläinavusteisuuden merkityksestä juuri työmotivaatioon ja työn imuun. Näiden suorasta yhteydestä ei ole ainakaan vielä tutkimuksellista näyttöä. Kuitenkin aiempaa tutkimusta esimerkiksi työn tuunaamisesta työntekijän näkökulmasta on sekä tutkimuksia eläinten tuomista hyödyistä työpaikoille.

9.4 Hyödynnettävyys ja jatkotutkimukset

Koemme, että opinnäytetyömme hyödynnettävyys näkyy siinä, että tulokset laittavat herättämään lukijan tämänkaltaisen työskentelymallin kiinnostavuudesta ja hyödyllisyydestä asiakastyössä sekä oman työmotivaation ja työn imun kannalta. Eläinavusteisuuden hyödyntäminen edellyttää toki luonnollista kiinnostusta eläimiin, mutta eläinavusteiset menetelmät eivät ole ainoa keino tuunata työtä. Tällöin voidaan puhua esimerkiksi luontoavusteisuudesta, jossa saattaa olla työntekijälle samoja hyötysuhteita kuin eläinavusteisuudessa. Työn tuunaamiseen voi ylipäättään saada inspiraatiota omista kiinnostuksen kohteista ja harrastuksista.

Ammattilaisten näkökulma eläinavusteisessa työskentelyssä olisi jatkotutkimuksille hyvä suunta. Kun saadaan lisää tuloksia eläinavusteisuuden hyödyistä ammattilaiselle, se voi kannustaa yhä useampaa ammattilaista hyödyntämään eläimiä työssään. Esimerkiksi eläinavusteisuuden hyödyntämisen vaikutuksia työtyytyväisyyteen voitaisiin selvittää vertailemalla saman organisaation tai toimialan työntekijöitä, joista osa käyttää eläinavusteisia menetelmiä työssään ja toiset eivät. Olisi myös mielenkiintoista tietää, onko eläinavusteisella työskentelyllä jonkinlaisia terveysvaikutuksia niitä käyttäville ammattilaisille. Opinnäytetyöhömme haastatellut yrittäjät kuvasivat saavansa työpäiviensä aikana ainakin mielihyvää, ulkoilmaa ja seuraa eläimen ansiosta, joilla voi olla positiivisia terveysvaikutuksia. Opinnäytetyön tulosten perusteella eläinavusteinen työskentelytapa on yksi työn tuunaamisen keino, jolla sosiaalialalle tyypillistä henkistä kuormittavuutta voitaisiin mahdollisesti vähentää. Jo pelkällä eläimen läsnäololla vaikuttaa olevan positiivisia merkityksiä esimerkiksi asiakkaan ja ammattilaisen välisen vuorovaikutussuhteen syntyymiseen, yleiseen ilmapiiriin asiakastilanteissa sekä ammattilaisten omaan kokemukseen työstä, esimerkiksi ilon, innostuksen sekä työn merkityksellisyyden ja palkitsevuuden näkökulmista.

Ikäheimon (2019: 106) mukaan eläinavusteisuus on jopa räjähdysmäisesti kasvava ala. Eläinten pito on vaativaa, monesti työlästä ja vaatii resursseja. Toisaalta eläimen kanssa yhdessä tehtävä työ on iloisempaa ja antoisampaa.

”Nyt on aika suunnitella ja aloittaa laajemmat systemaattiset koulutukset eri ammattiryhmille. Viitoitus loistavaan tulevaisuuteen on olemassa. Hyödynnämmekö me sen nyt?” (Ikäheimo 2019: 106).



Kuva 1. Yhden haastateltavamme työpari.

Lähteet

Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Andreasen, Gena & Stella, Tiffany & Wilkison, Megan & Szczech Moser, Christy & Hoelzel, Allison & Hendricks, Laura 2017. Animal-assisted therapy and occupational therapy. *Journal of Occupational Therapy, Schools, & Early Intervention* 10 (1). 1-17. <<https://www.tandfonline-com.ezproxy.metropolia.fi/doi/pdf/10.1080/19411243.2017.1287519?needAccess=true>>. Viitattu 5.5.2022.

Beetz, Andrea & Uvnäs-Moberg, Kerstin & Julius, Henri & Kotrschal, Kurt 2012. Psychosocial and psychophysiological effects of human-animal interactions: The possible role of oxytocin. *Frontiers in Psychology* 3 (234). <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3408111/>>. Viitattu 29.10.2021.

Chandler, Cynthia K. 2012. *Animal-assisted therapy in counseling*. 2. painos. New York: Routledge.

Colarelli, Stephen M. & McDonald, Amanda M. & Christensen, Matthew S. & Honts, Christopher 2017. A companion dog increases prosocial behavior in work groups. *Anthrozoös* 30 (1). 77-89. <https://www.researchgate.net/publication/313544755_A_Companion_Dog_Increases_Prosocial_Behavior_in_Work_Groups>. Viitattu 9.1.2022.

Correale, Cinzia & Crescimbene, Lara & Borg, Marta & Cirulli, Francesca 2017. Development of a dog-assisted activity program in an elementary classroom. *Veterinary Sciences* 4 (4). <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5753642/>>. Viitattu 9.1.2022.

Dookie, Amanda L. 2013. Perspectives of Animal Assisted Activities on empowerment, self-esteem and communication with caregivers on elders in retirement homes. *Activities, Adaptation & Aging* 37 (3).189–212.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2000. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Etingen, Bella & Martinez, Rachael N. & Smith, Bridget M. & Hogan, Timothy P. & Miller, Laura & Saban, Karen L & Irvin, Dawn & Jankowski, Becky & Weaver, Frances M. 2020. Developing an animal-assisted support program for healthcare employees. *BMC Health Services Research* 20 (1). <<https://www.proquest.com/docview/2435202577?accountid=11363&pq-origsite=primo&forcedol=true>>. Viitattu 3.12.2021.

Green Care Finland. Palvelut. <<https://www.gcfinland.fi/palveluntuottajat/palvelut/>>. Viitattu 25.3.2022.

Haapasaari, Maarit & Ikäheimo, Kaija 2013. Suomen Karva-Kaverit ry – Finlands Lurvig Kompisar rf. Teoksessa Ikäheimo, Kaija (toim.). Karvaterapiaa: Eläinavusteinen työskentely Suomessa. 1. painos. Helsinki: Solution Models House.

Hakanen, Jari 2009. Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Työterveyslaitoksen julkaisuja. Helsinki: Työterveyslaitos.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134804/Ty%c3%b6n_imun_arviointimenetelm%c3%a4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 18.12.2021.

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Työterveyslaitoksen julkaisuja. Helsinki: Työterveyslaitos.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 18.12.2021.

Hakanen, Jari 2017. Työn imu – energiaa ja innostusta työstä. Teoksessa Salmela-Aro, Katariina & Nurmi, Jari-Erik (toim.). Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hakanen, Jari J. & Bakker, Arnold B. & Turunen, Jarno 2021. The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis. *Business Research Quarterly*. 1-17.
<<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/23409444211012419>>. Viitattu 4.5.2022.

Hall, Sophie & Wright, Hannah & McCune, Sandra & Zulch, Helen & Mills, Daniel 2017. Perceptions of dogs in the workplace: The pros and the cons. *Anthrozoös* 30 (2). 291-305.
<https://www.researchgate.net/publication/317061262_Perceptions_of_Dogs_in_the_Workplace_The_Pros_and_the_Cons>. Viitattu 9.1.2022.

Hautamäki, Lotta & Ramadan, Farid & Ranta, Paula & Haapala, Eija & Suomela-Markkanen, Tiina 2018. Eläinavusteinen terapia. Katsaus tutkimuskirjallisuuteen ja toimintaan Suomessa. *Työpapereita* 140. Helsinki: KELA.
<<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/236987/Tyopapereita140.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Viitattu 29.11.2021.

Hediger, Karin & Thommen, Stefan & Wagner, Cora & Gaab, Jens & Hund-Georgiadis, Margret 2019. Effects of animal-assisted therapy on social behavior in patients with acquired brain injury: A randomised controlled trial. *Scientific reports* 9 (1).
<<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6456498/>>. Viitattu 8.12.2021.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hämäläinen, Juha & Koistinen, Kari 2019. Sosiaalipedagogisen hevostoiminnan tausta ja synty. Teoksessa Lipponen, Maija & Vehmasto, Elina (toim.). Sosiaalipedagoginen hevostoiminta: Sosiaalista kasvua, hyvinvointia ja kuntoutumista tukevia palveluita hevosavusteisesti. Luonnonvara- ja biotalouden julkaisu 78/2019. Helsinki:

Luonnonvarakeskus. 6-11. <<https://jukuri.luke.fi/handle/10024/544978>>. Viitattu 1.12.2021.

Ikäheimo, Kaija 2013. Karvaterapiaa: Eläinavusteinen työskentely Suomessa. 1. painos. Helsinki: Solution Models House.

Ikäheimo, Kaija 2019. Mietteitä eläinavusteisuuden tulevaisuudesta. Teoksessa Ylilauri, Martta & Yli-Viikari, Anja (toim.). Kohti luonnollista hyvinvointia. Näkökulmia luontoperustaisen toiminnan kehittämiseen. Levón-instituutin julkaisuja 143. Vaasan yliopisto. <<https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/8172/978-952-476-861-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Viitattu 1.4.2022.

Jaakkola, Helena 2019. Valitse innostus. Voimakirja sosiaalialalle. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Kahilaniemi, Eeva 2016. Eläinavusteinen interventio – Asiakkaan toiminnallisuuden tukeminen koira-avusteisin menetelmin. 2. painos. Tampere: Voimatassu Oy.

Kihlström-Lehtonen, Heidi & Säkkinen, Kati 2019. Koira-avusteinen työskentely Suomessa osana eläinavusteisia interventioita. Teoksessa Ylilauri, Martta & Yli-Viikari, Anja (toim.). Kohti luonnollista hyvinvointia. Näkökulmia luontoperustaisen toiminnan kehittämiseen. Levón-instituutin julkaisuja 143. Vaasan yliopisto. <<https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/8172/978-952-476-861-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Viitattu 1.12.2021.

Kihlström-Lehtonen, Heidi 2013. Koirat kasvatus- ja kuntoutustyössä ry. Teoksessa Ikäheimo, Kaija (toim.). Karvaterapiaa: Eläinavusteinen työskentely Suomessa. 1. painos. Helsinki: Solution Models House.

Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Laine, Marjukka & Kokkinen, Lauri & Kaarlela-Tuomaala, Anu & Valtanen, Elisa & Elovainio, Marko & Keinänen, Mika & Suomi, Reima 2010. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010: Kahden vuosikymmenen kehityskulku. Työterveyslaitoksen julkaisuja. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://www.researchgate.net/profile/Lauri-Kokkinen-2/publication/49288122_Sosiaali-ja_terveysalan_tyoolot_2010/links/5466265d0cf25b85d17f59b5/Sosiaali-ja_terveysalan_tyoolot-2010.pdf>. Viitattu 25.3.2022.

Landgrén, Saana 2021. Vastavalmistuneiden urapolut. Vuosina 2019–2020 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään sekä kokemukset saadusta koulutuksesta. Talentian julkaisuja. <https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2021/11/Talentia_Urapolut2021_raportti.pdf>. Viitattu 1.4.2022.

Latvala-Sillman, Päivi 2018. Työparina koira. Koira sosiaali-, terveys- ja kasvatustalouden työssä. Sanasilta Oy.

Lipponen, Maija & Vehmasto, Elina 2019. Tiivistelmä. Teoksessa Lipponen, Maija & Vehmasto, Elina (toim.). Sosiaalipedagoginen hevostoiminta: Sosiaalista kasvua, hyvinvointia ja kuntoutumista tukevia palveluita hevosavusteisesti. Luonnonvara- ja biotalouden julkaisu 78/2019. Helsinki: Luonnonvarakeskus. 5.
<<https://jukuri.luke.fi/handle/10024/544978>>. Viitattu 1.12.2021.

Liukkonen, Jarmo & Jaakkola, Timo 2002. Sisäistä motivaatiota tukevan ilmaston edistäminen työssä. Teoksessa Liukkonen, Jarmo & Jaakkola, Timo & Suvanto, Antti (toim.). Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Likes-työelämäpalvelut Oy.

Liukkonen, Jarmo & Kataja, Jukka & Jaakkola, Timo 2002. Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tukeminen. Teoksessa Liukkonen, Jarmo & Jaakkola, Timo & Suvanto, Antti (toim.). Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Likes-työelämäpalvelut Oy.

Luhtinen, Vilma & Immonen, Anu & Mäkikangas, Anne & Huhtala, Mari & Feldt, Taru 2021. Työn tuunaamisen profiilit sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa: yhteydet työhyvinvointiin. Työelämän tutkimus 19 (2). 197–221.
<<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/99646>>. Viitattu 25.3.2022.

Lundell, Kristiina 2013. Koira-avusteinen vapaaehtoistoiminta – kokemuksia ja ajatuksia (AAA). Teoksessa Ikäheimo, Kaija (toim.). Karvaterapiaa: Eläinavusteinen työskentely Suomessa. 1. painos. Helsinki: Solution Models House.

Lunden, Johanna & Haapasaari, Maarit 2012. Hännänheilahduksia, koira-avusteisen työskentelyn ja liikuntatuokioiden kokemuksia vanhusten parissa Turussa. Teoksessa Ikäheimo, Kaija (toim.). Karvaterapiaa: Eläinavusteinen työskentely Suomessa. 1. painos. Helsinki: Solution Models House.

Machová, Kristýna & Soucková, Michaela & Procházková, Radka & Vanícková, Zdislava & Mežian, Kamal 2019. Canine-Assisted Therapy Improves Well-Being in Nurses. International Journal of Environmental Research and Public Health 16 (19).
<<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6801790/>>. Viitattu 4.12.2021.

Manka, Marja-Liisa & Hakala, Liisa & Nuutinen, Sanna & Harju, Riitta 2010. Työn iloa ja imua: Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Kuntoutussäätiön julkaisuja. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto.
<http://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf>. Viitattu 11.1.2022.

Martela, Frank & Jarenko, Karoliina 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisuja. Helsinki: Eduskunta.
<https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf>. Viitattu 1.12.2021.

Mäkelä, Liisa 2021. Opettajien kokemuksia työn tuunaamisesta koira-avusteisen pedagogiikan avulla. Tarkastelussa työn vaatimukset, työn voimavarat ja hyvinvointi työssä. Aikuiskasvatus 41 (3). 222-

235.<<https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/111578?acceptCookies=1>>. Viitattu 9.1.2021.

Nagasawa, Miho & Mitsui, Shouhei & En, Shiori & Ohtani, Nobuyo & Ohta, Mitsuaki & Sakuma, Yasuo & Onaka, Tatsushi & Mogi, Kazutaka & Kikusui, Takefumi 2015. Oxytocin-gaze positive loop and the coevolution of human-dog bonds. *Science* 348. 333–336. <<https://www.science.org/doi/pdf/10.1126/science.1261022>>. Viitattu 1.12.2021.

Nivala, Elina & Ryytänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Helsinki: Gaudeamus.

Palola, Leni 2013. Ratsastusterapian mahdollisuudet lasten ja nuorten psykososiaalisessa kuntoutuksessa. Teoksessa Ikäheimo, Kaija (toim.). Karvaterapiaa: eläinavusteinen työskentely Suomessa. 1. painos. Helsinki: Solution Models House.

Peltomäki, Pirja 2019. Hevosista hyvinvointia: Sosiaalipedagoginen hevostoiminta syrjäytymisen ehkäisijänä ja osallisuuden vahvistajana. Teoksessa Ylilauri, Martta & Yli-Viikari, Anja (toim.). Kohti luonnollista hyvinvointia. Näkökulmia luontoperustaisen toiminnan kehittämiseen. Levón-instituutin julkaisuja 143. Vaasan yliopisto. <<https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/8172/978-952-476-861-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Viitattu 1.12.2021.

Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Sinokki, Marjo 2016. Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Tallinna: Tietosanoma Oy ja Marjo Sinokki.

Soini, Katriina & Lilja, Taina (toim.) 2014. Alkuperäiset kotieläinrotumme Green Care-toiminnassa. <<http://www.mtt.fi/mttkasvu/pdf/mttkasvu19.pdf>>. Viitattu 2.5.2022.

Sosiaalipedagoginen hevostoimintayhdistys ry. <<https://www.hevostoiminta.net>>. Viitattu 1.12.2021.

Suomen Kennelliitto. Lukukoirat. <<https://www.kennelliitto.fi/koirat/lukukoirat>>. Viitattu 20.12.2021.

Tims, Maria & Derks, Daantje & Bakker, Arnold B. 2016. Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior* (92). 44–53.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen Neuvottelukunta 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Päivitetty 7.7.2021. <<https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>>. Viitattu 1.5.2022.

Violainen, Ilkka & Violainen, Harri 2016. Mielen voima työssä. Viisas Elämä Oy.

Yordy, Morgan & Brandon, Amy & Harmon, Lisa 2020. Animal-assisted therapy: Promoting a healthy work environment. Nursing management. 51 (4). 24–30.

Haastattelun teemat ja kysymykset

Teema 1: Lähtökohdat

1. Kuinka kauan olet käyttänyt työssäsi eläinavusteisia menetelmiä?
2. Mikä sai sinut siirtymään eläinavusteiseen työskentelyyn?
3. Kuinka suuri rooli eläinavusteisilla menetelmillä on työssäsi verrattuna muihin työmenetelmiin?
4. Tarjoatko palveluja myös ilman eläimiä vai ovatko eläimet mukana kaikessa työskentelyssäsi?
5. Minkälainen vaikutus eläinavusteisuudella on ollut omaan ammattitaitoosi?

Teema 2: Työmotivaatio eläinavusteisessa työskentelyssä

1. Mikä eläinavusteisuudessa erityisesti kiinnostaa sinua?
2. Minkälaisissa tilanteissa koet eläinavusteisessa työssäsi innostusta?
3. Mitkä tekijät eläinavusteisessa työskentelyssä ovat sinulle työntekijänä palkitsevimpia?
4. Koetko, että saat hyödyntää omia henkilökohtaisia kykyjäsi eläinavusteisessa työssä?
5. Minkälainen vaikutus eläimellä on sinun ja asiakkaan välisen yhteyden syntymiseen?
6. Koetko, että saat eläinavusteisella työllä hyviä asioita aikaan muille ihmisille?

Teema 3: Työn imu eläinavusteisessa työskentelyssä

1. Minkälaisena näet eläimen läsnäolon vaikutuksen työssä jaksamiseesi?
2. Koetko, että eläinavusteisten menetelmien käyttö tuo myös sinulle työntekijänä iloa?
3. Minkälaisena näet eläimen roolin työsi merkityksellisyyden näkökulmasta?
4. Oletko joskus inspiroitunut eläimen ansiosta työssäsi? Jos olet, minkälaisissa tilanteissa?
5. Koetko, että eläimen käyttäminen työssä on sen vaivan arvoista?
6. Millainen vaikutus eläimen läsnäololla on omaan keskittymiseesi?
7. Oletko joskus kokenut flow-tilan eli syvän keskittymisen tilan työssäsi eläimen läsnä ollessa? Jos olet, kertoisitko tilanteesta lisää.

Vastausten teemoittelu

Taulukko 1. Työmotivaatioon liittyvien vastausten jaotteluita.

Työmotivaatio

| | |
|-------------------------------|---|
| Yhteyden muodostuminen | Asiakkaan ja eläimen välisen vuorovaikutuksen todistaminen, asiakas saa merkityksellisiä ja hyviä kokemuksia, kommunikointi helpottuu asiakkaan ja työntekijän välillä eläimen läsnäolon vaikutuksesta |
| Työn palkitsevuus ja innostus | Asiakkaan ja eläimen välisen suhteen kehittyminen, suhteellisen pysyvä innostumisen tila omaan työhönsä eläimien motivoimana |
| Itsensä toteuttaminen | Mahdollisuus käyttää omia henkilökohtaisia kykyjä, saa toteuttaa itseään ja tarjota senkaltaisia palveluita, jotka itse kokee tärkeäksi, saa aikaan hyvää muille ihmisille ja työ koetaan tärkeäksi ja hyödylliseksi, työmenetelmien monipuolisuus ja hyödynnettävyys |

Taulukko 2. Työn imuun liittyvien vastausten jaotteluita.

Työn imu

| | |
|-------------------------------|--|
| Ilo ja inspiraatio | Eläin tuo hyvää mieltä, saa viettää aikaa eläinten kanssa, pääsee seuraamaan asiakkaan ja eläimen välistä vuorovaikutusta ja yhteyden muodostumista |
| Keskittyminen ja uppoutuminen | Eläimellä on rauhoittava vaikutus, vähentää työntekijän omaa kuormitusta ja stressiä, vastuu eläimestä ja asiakkaasta asiakastilanteissa, eläintä ja ympäristöä tulee tarkkailla jatkuvasti |
| Merkityksellisyys | Asiakkaan edistymiset ja onnistumiset, eläin tuo uusia ulottuvuuksia asiakassuhteeseen, asiakkaan vahvuuksien tunnistaminen helpompaa, eläin tuo esiin asiakkaan todelliset tunteet, eläin on aktiivinen toimija asiakasprosesseissa |