TURUN YLIOPISTO
Kauppakorkeakoulu

Toimistokoirien merkitys työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin

Johtamisen ja organisoinnin
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Niina Nevala

Ohjaajat:
KTT Harri Virolainen
KTT Essi Saru

3.6.2022
Pori

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Johtaminen ja organisointi
Tekijä: Niina Nevala
Otsikko: Toimistokoirien merkitys työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin
Ohjaajat: KTT Harri Virolainen, KTT Essi Saru
Sivumäärä: 162 sivua + liitteet 5 sivua
Päivämäärä: 3.6.2022

Nykypäivän yhteiskunnassa lemmikkieläinten pito on saavuttanut suuren suosion, ja koirien lukuisat terveyshyödyt ihmisten fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin on laajasti tunnistettu. Myös työelämässä on havaittu koirien potentiaali ihmisten hyvinvoinnin kannalta, vaikka yritykset, jotka sallivat esimerkiksi toimistokoirien läsnäolon, kuuluvat yhä vähemmistöön. Toimistokoirien työhyvinvointihyödyistä on kuitenkin saatu jo positiivista tutkimusnäyttöä, mutta suurin osa tästä on toteutettu muualla kuin Suomessa.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan toimistokoirien aikaansaamia työhyvinvointihyötyjä suomalaisessa työelämäkontekstissa. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millainen merkitys toimistokoirilla on työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Lisäksi tarkastellaan, miten eri osapuolet (haastateltavat itse, muut työntekijät ja asiakkaat/ulkopuoliset vieraat) suhtautuvat toimistokoirien läsnäoloon työpaikoilla, ja millaisia mahdollisia haittoja organisaatiot ovat kohdanneet sallittuaan toimistokoirat työpaikoillaan.

Tutkimuksessa käytettiin laadullista tutkimusotetta. Aineisto kerättiin 16 teemahaastattelun avulla kahdeksasta eri toimistokoirat sallivasta organisaatiosta niin, että kustakin haastateltiin aina sekä toimistokoiran omistajaa että toista työntekijää, joka ei joko omistanut lemmikkieläimiä laisinkaan tai ei tuonut niitä mukanaan töihin. Kerätty aineisto litteroitiin, ja analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla.

Empiirinen aineisto tuki vahvasti aiempaa tutkimusnäyttöä toimistokoirien yhteydestä koettuun työhyvinvointiin, mutta sen lisäksi tutkimuksessa havaittiin myös täysin uudenlaisia työhyvinvointihyötyjä. Fyysisen työhyvinvoinnin näkökulmasta toimistokoirien koettiin parantavan työpäivän aikaista työn tauotusta ja tuovan helpotusta kehon yksipuoliseen fyysiseen kuormitukseen. Lisäksi toimistokoirat kannustivat kävelypalaverien pitämiseen. Psyykkisen työhyvinvoinnin näkökulmasta toimistokoirat auttoivat puolestaan lievittämään stressiä ja sietämään paremmin stressaavia tilanteita, niiden toimiessa samalla sosiaalisena tukena. Lisäksi toimistokoirien salliminen koettiin organisaation tukena työntekijöiden työhyvinvoinnille. Yhä edelleen toimistokoirien koettiin kohentavan ilmapiiriä ja työntekijöiden mielialaa sekä lisäävän positiivisten tunteiden näyttämistä. Sosiaalisen työhyvinvoinnin näkökulmasta toimistokoirien koettiin vuorostaan lisäävän vuorovaikutusta ja toimivan tunnelman keventäjänä keskusteluiden alussa. Lisäksi toimistokoirilla havaittiin olevan yhteys sosiaaliseen integraatioon ja -koheesioon, työntekijöiden väliseen yhteistyöhön ja parempiin työperäisiin ystävyyssuhteisiin. Kokonaisuudessaan koetut työhyvinvointihyödyt eivät rajoittuneet pelkästään toimistokoiran omistajiin, vaan niiden läsnäolo hyödytti myös muita työntekijöitä.

Kaiken kaikkiaan tutkimuksen tulosten perusteella on mahdollista todeta, että toimistokoiriin suhtauduttiin organisaatioissa varsin myönteisesti, ja koetut haitat jäivät huomattavasti pienemmiksi kuin koetut hyödyt. Näin ollen toimistokoirien salliminen voidaan nähdä yhtenä potentiaalisena ja suhteellisen matalakustanteisena keinona työhyvinvoinnin edistämiseen myös tulevaisuuden työelämässä. Samanaikaisesti on silti ymmärrettävä, että jokainen koira ei sovellu toimistokoiraksi eikä jokaiseen organisaatioon sovi toimistokoira. Mahdollisia hyötyjä ja riskejä olisikin arvioitava aina organisaatiokohtaisesti, ja luotava yhdessä toimivat toimintaperiaatteet.

Avainsanat: toimistokoirat, fyysinen työhyvinvointi, sosiaalinen työhyvinvointi, psyykkinen työhyvinvointi

SISÄLLYSLUETTELO

1 Johdanto 7

1.1 Johdatus tutkielman aihepiiriin 7

1.2 Tutkimuksen tavoite, tutkimusongelmat ja rajaukset 10

1.3 Tutkimuksen rakenne 12

2 Koiran ja ihmisen välinen suhde 14

2.1 Suhde eläimen ja ihmisen välillä 14

2.2 Koirien hyvinvointivaikutusten taustalla vaikuttavat mekanismit 16

2.3 Koirien vaikutukset ihmisten hyvinvointiin 19

2.3.1 Koirien vaikutus fysiologiaan ja fyysiseen hyvinvointiin 20

2.3.2 Koirien vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin 26

2.3.3 Koirien vaikutus sosiaaliseen hyvinvointiin 30

3 Toimistokoirat työhyvinvointia edistämässä 34

3.1 Työhyvinvoinnin käsite 34

3.2 Koirat työpaikoilla 37

3.3 Toimistokoiran ominaisuudet 41

3.4 Toimistokoiran sallimiseen liittyvät näkökohdat 43

3.4.1 Terveyteen liittyvät huolenaiheet 44

3.4.2 Turvallisuuteen liittyvät näkökulmat 45

3.4.3 Työntekijöiden suhtautuminen toimistokoiraan 47

3.4.4 Työympäristöön liittyvät näkökulmat 49

3.4.5 Koiran hyvinvointi 50

3.5 Toimistokoiran ottaminen osaksi toimiston arkea 51

3.6 Työhyvinvoinnin edistäminen toimistokoiran avulla 55

3.6.1 Työhyvinvoinnin edistäminen yleisesti 57

3.6.2 Fyysisen työhyvinvoinnin edistäminen 58

3.6.3 Psyykkisen työhyvinvoinnin edistäminen 61

3.6.4 Sosiaalisen työhyvinvoinnin edistäminen 66

4 Tutkimuksen toteutus ja analysointi 69

4.1 Kvalitatiivinen lähestymistapa 69

4.2 Kohdeorganisaatioiden esittely 69

4.3 Aineiston keruu 71

4.4 Aineiston analysointi 76

5 Toimistokoirat organisaatioissa 83

5.1 Toimistokoirien esittely 83

5.2 Toimistokoirien ominaispiirteet 86

5.3 Toimistokoirien sallimisen myötä huomioidut näkökulmat 89

5.4 Toimintaperiaatteet toimistokoirien kanssa 97

5.5 Eri osapuolien suhtautuminen toimistokoiriin ja koetut haitat 100

6 Toimistokoirien koettu merkitys työhyvinvointiin 108

6.1 Fyysiset työhyvinvointihyödyt 109

6.2 Psyykkiset työhyvinvointihyödyt 116

6.3 Sosiaaliset työhyvinvointihyödyt 125

7 Yhteenveto ja johtopäätökset 129

7.1 Tutkimuksen keskeiset tulokset 129

7.2 Johtopäätökset 135

7.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi 138

7.4 Jatkotutkimusmahdollisuudet 141

Lähteet 143

Liitteet 163

Liite 1. Ota koira mukaan töihin -toimintatapojen kehittämisen vaiheet (Hall ym. 2017, 301). 163

Liite 2. Teemahaastattelurunko toimistokoiran omistajalle 164

Liite 3. Teemahaastattelurunko toiselle haastateltavalle 165

Liite 4. Haastateltavien rekrytointi-ilmoitus 166

Liite 5. Toimistokoirat ry:n Facebook-sivuilla julkaistu haastateltavien rekrytointi-ilmoitus 167

KUVIOLUETTELO

KUVIO 1. LEMMIKKIYSTÄVÄLLISTEN TOIMINTATAPOJEN VAIKUTUS ORGANISAATIOON, JA TARVITTAVAT ORGANISAATIOYMPÄRISTÖÄ KOSKEVAT VAATIMUKSET 56
KUVIO 2. ESIMERKKI ANALYYSIN PÄÄTTELYKETJUSTA 81
KUVIO 3. TOIMISTOKOIRIEN KOETTU MERKITYS TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTIIN 134

TAULUKKOLUETTELO

TAULUKKO 1. TUTKIELMAN HAASTATELTAVIEN KIRJAIN-NUMERO-YHDISTELMÄT 82
TAULUKKO 2. ORGANISAATIOIDEN TOIMISTOKOIRAT 83

1 Johdanto

1.1 Johdatus tutkielman aihepiiriin

Lemmikkiystävällinen työpaikka[1] on johtamis- ja organisaatiotutkimuksen saralla alati kasvava, mutta samalla yhä kiistelty puheenaihe (Wagner & Cunha 2021, 1). Sataman ja Huopalaisen (2019, 362) mukaan lukuisat koirien ja heidän omistajiensa ympärille kietoutuvat erilaiset aiheet havainnollistavat kuitenkin sitä valtavaa potentiaalia, jota eläimen ja ihmisen väliset suhteet voisivat antaa myös organisaatiotutkijoille. Sekä soveltava että akateeminen kirjallisuus ovatkin nostaneet esiin sen, kuinka koirilla voi olla positiivinen vaikutus niin työntekijöiden työhyvinvointiin, tuottavuuteen kuin muihinkin tiimin ja organisaation toimintoihin (Cunha ym. 2019, 789).

Millenniaalien on todettu suosivan lemmikkiystävällisiä työpaikkoja huomattavasti todennäköisemmin kuin x-sukupolven ja suurten ikäluokkien edustajien. Lisäksi heidän on havaittu olevan lemmikkiystävällisissä työpaikoissa tyytyväisempiä, sitoutuneempia omaan työhönsä, suosittelevan todennäköisemmin työnantajaansa ja kieltäytyvän todennäköisemmin muista työtarjouksista kuin ei-lemmikkiystävällisissä työpaikoissa. Koska millenniaalit ovat ohittaneet suuriin ikäluokkiin kuuluvat henkilöt suurimpana elossa olevana ja työskentelevänä aikuisiän ikäluokkana, on heidän kiinnostuksensa lemmikkiystävällisiä organisaatioita kohtaan syytä ottaa huomioon. Myös seuraavan sukupolven johtajien on havaittu haluavan lemmikkieläimiä työpaikoille. (Habri.org/Pets in the workplace - A practical guide to ultimate productivity and happiness.)

Työmarkkinat käyvät siis parhaillaan läpi vahvaa muutosvaihetta. Tarkasteltaessa seuraavaa kymmenen vuoden ajanjaksoa, tulee sinä aikana maailman työvoimasta 75 % muodostumaan vuosina 1980–2000 syntyneistä ihmisistä. Yksi suurimmista haasteista tulevaisuudessa sekä työnantajille että esihenkilöille onkin pystyä houkuttelemaan ja sitouttamaan nämä osaajat. Uusien sukupolvien mukana saapuvat myös uudenlaiset työelämään liittyvät vaatimukset ja odotukset, joiden myötä työnantajien on mietittävä

[1] Viime vuosina työpaikat ovat laittaneet aluille toimintatapoja, jotka ovat ymmärtäväisiä lemmikinomistamista kohtaan, sillä paineet olla joustavampi ja reagointikykyisempi niin hyvinvoinnin kuin työn ja muun elämän tasapainonkin suhteen ovat kasvaneet. Kyseinen toiminta on saanut viralliseksi nimekseen ”lemmikkiystävälliset työpaikat” (engl. pet-friendly workplaces (PFWs)). (Wilkin ym. 2016, 96.) Lisäksi, Nationwiden ja Habrin tutkimuksessa lemmikkiystävällinen työpaikka määriteltiin sellaiseksi, joka sallii lemmikkien läsnäolon työpaikalla (säännöllisesti tai ajoittain) ja/tai joka tarjoaa lemmikkiystävällisiä etuja työntekijöille, kuten lemmikkieläimen sairausvakuutusta (Nationwide.com/ Study indicates pet friendly companies are more likely to attract, engage and retain employees).

uudelleen yritystensä toimintaa ja miten työntekijöihin suhtaudutaan. Muun muassa tarve henkilökohtaiseen kehitykseen, toive joustavasta työnteosta ja vahvojen arvojen merkityksen tärkeys työpaikoilla ovat uudelle Z-sukupolvelle tärkeitä asiakokonaisuuksia. Mikäli yritykset haluavat ylläpitää kilpailukykynsä ja menestyä myös tulevaisuudessa, on niiden pystyttävä sopeutumaan ja vastaamaan näiden uudempien sukupolvien vaatimuksiin. (Studentwork 2021.)

Viime vuosien aikana työhyvinvoinnista on tullut yhä keskeisempi puheenaihe organisaatioissa. Työhyvinvointiin ja siihen panostamiseen on alettu työnantajien toimesta kiinnittää yhä enenevissä määrin huomiota, sillä on havaittu, että hyvinvoiva henkilöstö hyödyttää niin työnantajaa, työntekijöitä kuin koko yhteiskuntaa laajemminkin. (Virolainen 2012, 9.) Hyvinvoivan henkilöstön onkin sanottu olevan keskeisin yrityksen voimavara (Puttonen ym. 2016, 6). Näin ollen, koska lemmikkiystävällisellä työpaikalla, jossa on esimerkiksi toimistokoira, on havaittu olevan positiivisia vaikutuksia työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin (Cunha ym. 2019, 789) on tässä pro gradu -tutkielmassa perusteltua tutkia näiden asiakokonaisuuksien keskinäistä yhteyttä syvällisemmin.

Toimistokoirat voivat siis olla yhteydessä moniin työhyvinvointihyötyihin. Toimistokoirilla on havaittu olevan vaikutusta muun muassa työn tauotukseen (Wagner & Cunha 2021, 13). Niiden on koettu vähentävän stressiä (Wagner & Cunha 2021, 13; Wells & Perrine 2001, 86), lisäävän positiivisia tunteita (Colarelli ym. 2017) ja kohentavan sekä ilmapiiriä (Hall ym. 2017, 294, 300–301; Purina 2019, 4–5) että mielialaa (Perrine & Wells 2006, 72). Lisäksi toimistokoirilla on todettu olevan positiivinen yhteys sosiaaliseen koheesioon, yhteisöllisyyden tunteeseen, lisääntyneeseen informaation vaihtoon (Wagner & Cunha 2021, 17) ja työperäisiin ystävyyssuhteisiin (Hall & Mills 2019, 14) sekä yhteistyöhön (Amazon staff 2019). Lemmikkiystävällisiin työpaikkoihin ja toimistokoiriin on liitetty työhyvinvointihyötyjen lisäksi monia muitakin mahdollisia etuja, kuten lisääntynyt vetovoima ja rekrytointi, parantunut työntekijöiden pitäminen organisaatiossa ja vähentynyt vaihtuvuus, parempi työntekijöiden tuottavuus ja positiivinen taloudellinen tulos (Wilkin ym. 2016, 102–103). Lisäksi niiden työntekijöiden, jotka tuovat koiransa usein töihin, on havaittu voivan yleisesti paremmin, omaavan paremman työn ja kodin välisen rajapinnan, olevan tyytyväisempiä työhönsä ja uraansa, kokevan pystyvänsä kontrolloimaan työtään, ja omaavan yleisesti paremman

työelämän laadun kuin sellaiset työntekijät, jotka eivät koskaan tuoneet koiraansa töihin (Hall & Mills 2019, 9).

Kun otetaan huomioon tarve kehittää työntekijöiden työhyvinvointia ja -tyytyväisyyttä, jotta saadaan edistettyä tehokkaan liiketoiminnan suorituskykyä ja taloudellista hyötyä, on edellä mainituilla hyödyillä tärkeä rooli, kun toimistopohjaiset yritykset pohtivat koirien sallimista työpaikoillaan (Hall & Mills 2019, 1). Huolimatta siitä, että koirat voivat aikaansaada lukuisia hyötyjä niin työntekijöille kuin työnantajillekin, niiden läsnäolo saattaa kuitenkin tuoda myös lisäriskejä ja -huolia työympäristöön. Näin ollen, kun tehdään päätös sallia koiran läsnäolo työpaikalla, saattaa päätöksen taustalla olla useita huomioon otettuja näkökohtia kuten työntekijöiden terveys, turvallisuus ja hyvinvointi, lainmukaiset- ja kulttuuriset näkökulmat sekä myös eläinten hyvinvointi. (Foreman ym. 2017, 1.)

Toimistokoirien merkitystä koettuun työhyvinvointiin on perusteltua tutkia tässä pro gradu -tutkielmassa, koska jo olemassa oleva laaja tutkimusnäyttö on osoittanut koirien lukuisat hyödyt ihmisten hyvinvointiin (Wagner & Cunha 2021, 3), ja toimistokoirienkin työhyvinvointihyödyistä on saatu jo positiivista ja lupaavaa näyttöä. Lisäksi aihe on yhä enenevissä määrin varsin ajankohtainen ja kiinnostusta herättävä myös Suomessa. Tästä todisteina ovat muun muassa toimistokoirien suosion kasvu, josta osaltaan viestivät useat viime vuosien aikana julkaistut toimistokoira-aiheiset uutiset ja artikkelit yrityksistä, joissa toimistokoira on otettu osaksi organisaation arkea (ks. esim. Markkanen 2015; Massa 2016; Rehula 2018; Ylä-Outinen 2019). Yhä edelleen, toimistokoirien suosiosta ja ajankohtaisuudesta kertoo myös se, että ensimmäinen vuoden toimistokoira -kilpailu järjestettiin vuonna 2020 eläintenruokavalmistaja Edgard & Cooperin toimesta. Kilpailun tavoitteena oli sekä esitellä toimistokoirien aikaansaamia positiivisia vaikutuksia että kannustaa yhä useampia yrityksiä toimistojensa avaamiseen lemmikeille. Kilpailuun osallistui eri toimialoilta yhteensä 26 eri yritystä, ja sen voittivat suomenlapinkoira -rotuiset Ahti ja Otso. (Koiramme.fi/Otsosta ja Ahtista vuoden toimistokoirat.)

Viimeisimmän Työ ja terveys Suomessa 2012 -katsauksen mukaan Suomessa on mittavat mahdollisuudet kehittää työhyvinvointia, ja sitä kautta parantaa sekä taloudellista että sosiaalista kestävyyttä. Siitä huolimatta työtapaturmat, työkyvyttömyyseläkkeet ja sairauspoissaolot sekä näihin liittyvät alentuneen työkyvyn ja sairaanhoidon kustannukset aiheuttavat vuosittain valtiolle kustannuksia arviolta jopa 40 miljardia euroa. Nämä

kaikki ovat kustannuksia, joihin voidaan kuitenkin vaikuttaa työhyvinvointia kehittämällä. (Kauppinen ym. 2013, 5.) Näin ollen, koska niin kutsutut puuteellisen työhyvinvoinnin kustannukset ovat merkittävät (Kauppinen ym. 2013, 12), on syytä panostaa työhyvinvoinnin edistämiseen ja tarkastella myös toimistokoirien mahdollista roolia tässä tehtävässä. Lisäksi, kun otetaan vielä huomioon millenniaalien ja sitä uudempien sukupolvien muuttuneet tarpeet ja toiveet työelämää koskien, täytyy myös keinot työhyvinvoinnin edistämiseksi suunnitella näiden mukaan. Eli aivan kuten Puttonen ym. (2016, 4) ovat todenneet *”Työelämä muuttuu nopeaan tahtiin ja sen mukana muuttuvat työhyvinvoinnin tarpeet ja keinot ylläpitää ja kehittää työhyvinvointia”*. Tähän tarpeeseen toimistokoirat voisivatkin tuoda erään potentiaalisen ratkaisun.

1.2 Tutkimuksen tavoite, tutkimusongelmat ja rajaukset

Huolimatta siitä, että koirat ovat alkaneet olla työpaikoilla yhä yleisempiä (Barker ym. 2012, 16; Foreman ym. 2017, 1) on tieteellinen tutkimusnäyttö silti vielä puutteellista ja niukkaa sen suhteen, millaisia vaikutuksia koirilla on muun muassa työntekijöiden terveyteen, turvallisuuteen, suorituskykyyn, työntekijöiden välisiin suhteisiin ja organisaatiokulttuuriin (Foreman ym. 2017, 1). Edelleen tiedetään vain vähän siitä, kuinka koirien läsnäolo toimistoissa vaikuttaa työntekijöihin ja yrityksiin (Wagner & Cunha 2021, 1). Kokonaisuudessaan toimistokoirien hyötyjä tarkastelevista tieteellisistä tutkimuksista onkin havaittu olevan vielä selvästi puutetta, ja yritykset, jotka sallivat toimistokoirien läsnäolon, kuuluvat yhä vähemmistöön (Hall & Mills 2019, 2).

Varsinaista virallista määritelmää toimistokoirille ei myöskään vielä tieteellisestä lähdemateriaalista löydy, joka osaltaan viestinee aiheen uutuudesta tutkimuskentällä. Useimmiten tieteellisissä artikkeleissa on puhuttu yleisesti koirista tai lemmikkieläimistä, jotka ovat jonkun työntekijän omia, ja jotka sitten tulevat hänen mukanaan työpaikalle (ks. esim. Barker ym. 2012; Foreman ym. 2017; Hall & Mills 2019; Wagner & Cunha 2021) ja ovat tämän menettelyn myötä ikään kuin kyseisen yrityksen toimistokoiria. Esimerkiksi Hall ja Mills (2019, 5) ovat omassa tutkimuksessaan määritelleet lisäksi toimistoympäristön, mutta ei itse toimistokoiraa.

Nykyinen tutkimustyö tieteenalalla onkin keskittynyt lähes yksinomaan kvalitatiivisiin tutkimusaineistoihin, joissa on keskitytty tarkastelemaan käsityksiä lemmikkieläimistä työpaikoilla tai pienen mittakaavan tutkimuksiin (ks. esim. Barker ym. 2012; Cunha ym.

2019; Hall ym. 2017; Norling & Keeling 2010; Perrine & Wells 2006; Wells & Perrine 2001). Näin ollen pääosa kertyneestä tutkimustiedosta on luonteeltaan laadullista, ja ilmiötä ymmärtämään pyrkivää. Suurin osa tästä tiedosta on kuitenkin kerätty Suomen rajojen ulkopuolelta, jolloin käsitys ja ymmärrys toimistokoirien mahdollisista työhyvinvointihyödyistä juuri suomalaisessa työelämässä ovat vielä alkutekijöissään. Tiedettävästi Suomessa ei toimistokoirien yhteyttä työhyvinvointiin ole tutkittu kuin yhden opinnäytetyön (Byckling 2018) ja yhden kandidaatintutkielman verran (Kinnunen 2020), joten tämän tutkimuksen myötä pyritään täyttämään tätä tutkimusaukkoa. Kokonaisuudessaan aihetta on perusteltua tarkastella tässä tutkimuksessa laadullisen tutkimusotteen keinoin, jotta saadaan luotua käsitys siitä, millainen on toimistokoirien mahdollinen merkitys työhyvinvoinnin edistäjänä nimenomaan suomalaisessa työelämässä. Jotta asiasta saataisiin lisää tutkimustietoa, haastatellaan tässä tutkimuksessa toimistokoirat sallivissa toimistoympäristöissä työskenteleviä työntekijöitä, joista moni työskentelee samalla oman alansa asiantuntijana. Kun laadullisen tutkimuksen keinoin saadaan ymmärrettyä ja kuvattua ilmiötä, voidaan tulevaisuuden tutkimuskentällä keskittyä syventämään saatuja tietoja kvantitatiivisten tutkimusten avulla.

Tämän pro gradu -tutkielman tavoitteena onkin selvittää, millainen merkitys toimistokoirilla on työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Tähän pohjautuen tutkimuksen päätutkimusongelma on:

- *Millaisia työhyvinvointihyötyjä toimistokoirilla on työntekijöiden kokeman fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin näkökulmasta?*

Aihetta tarkastellaan tutkimuksessa seuraavien alatutkimusongelmien kautta:

1) *Miten työntekijät kokevat toimistokoiran läsnäolon?*

2) *Millaisia haittoja toimistokoira saattaa aiheuttaa työpaikalla?*

Kokonaisuudessaan tässä tutkimuksessa selvitetään siis toimistokoirien merkitystä työhyvinvoinnin edistäjänä niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisenkin työhyvinvoinnin osa-alueiden näkökulmasta. Tiedettävästi aihetta ei ole aiemmin lähestytty kyseisen kaltaisen lajittelun kautta, lukuun ottamatta Kinnusen (2020) kandidaatintutkielmaa, jossa keskityttiin tarkastelemaan suomalaisen uutismedian antamaa kuvaa toimistokoirien koetuista työhyvinvointivaikutuksista. Vastaavanlaista

tietoa, jossa työhyvinvointihyödyt on lajiteltu osa-alueittain, tarvitaan kuitenkin lisää, jotta kyseistä ilmiötä voidaan ymmärtää yksityiskohtaisemmin, ja hahmottaa, kuinka suurista koetuista työhyvinvointihyödyistä mahdollisesti onkaan kyse. Tämän tutkimuksen myötä pyritään siis täydentämään, ja mahdollisesti tuomaan myös jotain uutta keskusteluun toimistokoirista organisaatiokontekstissa. Lisäksi pyrkimyksenä on nostaa aihealueen tunnettuutta johtamisen saralla, ja mahdollisesti herättää työnantajissa ajatuksia, kuinka työhyvinvointia voisi edistää toimistokoirien avustuksella.

Tutkielmassa keskitytään tarkastelemaan niitä työhyvinvoinnin osa-alueita, joihin toimistokoirilla koetaan olevan jonkinlainen yhteys. Tutkimuksen tarkoituksena ei siten ole käsitellä työhyvinvoinnin jokaista osa-aluetta yksityiskohtaisesti, vaan kiinnittää huomiota niihin rajattuihin työhyvinvoinnin osatekijöihin, joihin juuri toimistokoirilla on havaittu aiemman tieteellisen tutkimustiedon ja tämän tutkimuksen perusteella olevan merkitystä. Toimistokoirien merkitystä työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta käsitellään tutkimuksessa yksinomaan työntekijöiden henkilökohtaisten subjektiivisten kokemusten kautta, jolloin saadut tulokset pohjautuvat koettuihin merkityksiin. Näin ollen tutkimus toteutetaan laadullisena tutkimuksena, jotta ilmiötä voitaisiin ymmärtää ja selittää mahdollisimman monipuolisesti ja syvällisesti.

Yhä edelleen, tässä tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan toimistokoiria nimenomaan toimistoympäristössä, ei siis koiria kouluissa, vanhainkodeissa, terapian tukena tai muussakaan vastaavanlaisessa tilanteessa. Kirjallisuuskatsauksessa teoriapohjaa luodaan näiden kontekstien avustuksella, mutta tutkimuksen pääasiallinen kiinnostuksen kohde ja pääpaino on varsinaisissa toimistokoirissa ja niiden merkityksessä työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimus koostuu seitsemästä pääluvusta. Johdantoa seuraavassa luvussa tarkastellaan koiran ja ihmisen välistä suhdetta yleisellä tasolla sekä esitellään sen aikaansaamien hyvinvointivaikutusten taustalla vaikuttavia teorioita. Luvun tarkoituksena on antaa kuvaus koirien vaikutuksista ihmisten hyvinvointiin niin fyysisestä, psyykkisestä kuin sosiaalisestakin näkökulmasta tarkasteltuna. Kolmannessa pääluvussa siirrytään vuorostaan tarkastelemaan toimistokoirien roolia työhyvinvoinnin edistäjänä. Luvun alussa syvennytään työhyvinvoinnin käsitteeseen ja nostetaan esiin sen keskeisimmät piirteet. Tämän jälkeen käsitellään koiria työpaikoilla ja tarkastellaan toimistokoirien

keskeisiä ominaisuuksia. Sen jälkeen syvennytään mahdollisiin haasteisiin, riskeihin ja erityisjärjestelyihin sekä muihin näkökulmiin, joita toimistokoirien salliminen työpaikoilla saattaa aiheuttaa. Tämän jälkeen tarkastellaan vielä, kuinka toimistokoirat saadaan integroitua onnistuneesti osaksi toimiston arkea. Viimeiseksi kolmannessa pääluvussa keskitytään siihen, kuinka työhyvinvointia voidaan kehittää toimistokoirien avulla, ja millaisia työhyvinvointihyötyjä toimistokoirilla on tutkimusten mukaan jo todettu olevan.

Tutkimuksen teorialukujen, eli päälukujen kaksi ja kolme, jälkeen siirrytään käsittelemään tämän tutkimuksen yksityiskohtaista toteutusta. Tässä neljännessä pääluvussa esitellään tutkimuksen kohdeorganisaatiot ja kuvataan tutkimuksessa käytetyt tutkimusmetodit. Kokonaisuudessaan luku antaa kattavan kuvauksen tutkimuksen aineiston keruusta ja sen analysoinnista. Viidennessä pääluvussa syvennytään vuorostaan tutkimuksen tuloksiin, ja tarkastellaan sekä toimistokoiria organisaatioissa eri näkökulmista että niihin suhtautumista. Kuudennessa pääluvussa esitellään puolestaan saadut tutkimustulokset toimistokoirien merkityksestä työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin, koko ajan aiempaan teoriatietoon peilaten. Tutkielman viimeisessä eli seitsemännessä pääluvussa vedetään vielä yhteen tutkimuksen keskeiset tulokset ja esitetään näihin pohjautuen johtopäätökset. Lisäksi viimeisessä luvussa arvioidaan toteutettua tutkimusta ja esitellään mahdollisia tulevaisuuden jatkotutkimusaiheita.

2 Koiran ja ihmisen välinen suhde

2.1 Suhde eläimen ja ihmisen välillä

Suhde ihmisen ja lemmikkieläimen välillä ei ole uusi ilmiö (O'Haire 2010, 226), sillä ihmiset ovat kunnioittaneet eläimiä jo muinaisista ajoista lähtien ja eri kulttuureissa maailmanlaajuisesti. Tähän merkittävänä syynä on ollut se, että eläimet on nähty elintärkeinä kumppaneina ihmisten selviytymisen, hyvinvoinnin ja parantumisen suhteen. Ihmisen ja eläimen välisen suhteen tärkeys on havaittu näin ollen jo varhain. (Walsh 2009, 462–463.)

Ihmiset ovat kesyttäneet eläimiä tuhansien vuosien ajan, ja se voidaankin nähdä yhtenä merkittävistä virstanpylväistä ihmisten sivilisaation kehityksessä. Vaikka eläimiä pidettiin aluksi puhtaasti ainoastaan utilitaristisista syistä, ruoan ja vaatetuksen tarjoamiseen, on tästä vaiheesta tultu merkittävästi eteenpäin, sillä eläinten pito lemmikkinä on saavuttanut suuren suosion. (Beck & Katcher 1996, ix.) Vuoden 2016 kulutustutkimuksen mukaan suunnilleen 31 % suomalaisista kotitalouksista omisti jonkin lemmikin, joista koirien ja kissojen havaittiin olevan yleisimpiä. Suomessa oli tällöin arviolta 700 000 koiraa ja 590 000 kissaa. (Tilastokeskus.fi/Lähes joka kolmannessa kotitaloudessa oli lemmikki vuonna 2016.) Vuosittainen Kennelliiton rekisteröimä uusien koirien määrä on noin 50 000. Kaiken kaikkiaan koiran voidaankin todeta olevan suosituin lemmikkieläin Suomessa. (Kennelliitto.fi/Koirat.) Yhteneväisesti koirat ovat olleet suosituimpia lemmikkieläimiä myös maailmanlaajuisesti tarkasteltuna, ja vuonna 2018 jopa yli 470 miljoonaa koiraa pidettiin lemmikkinä ympäri maailman (Bedford 2020). Koiran hankinta nyt ja tulevaisuudessa 2021 -tutkimusraportin mukaan tärkeimpänä syynä koiran omistamiseen pidettiin sitä, että koira on seuralainen. Joka kymmenes omistaa koiran puolestaan joko harrastuksen takia tai siksi, että koira toimii käyttökoirana. (Aho & Lehmuskangas 2021, 5.) Kaiken kaikkiaan syitä siihen, miksi ihmiset ylipäätään hankkivat koiran, on havaittu olevan monia, ja tämän syyn on puolestaan todettu vaikuttavan siihen, kuinka korkea kiintymyksen taso koiraan tulee olemaan (Andreassen ym. 2013, 19).

Ihmisen ja eläimen välistä suhdetta koskien on termiä *"ihmisen ja eläimen välinen side"* (engl. human-animal bond eli HAB) alettu käyttää näkyvästi Skotlannissa vuonna 1979, mutta ensimmäisen kerran konsepti puettiin sanoiksi jo aiemmin Konrad Lorenzin ja

Boris Levinsonin ansiosta (Hines 2003, 7). Kolmantena merkittävänä uranuurtajana ihmisen ja eläimen välistä sidettä koskien pidetään oletettavasti Delta Societyn perustajaa Leo Bustadia (Fine & Beck 2015, 5). Delta Society oli ensimmäinen ammatillinen monitieteinen organisaatio, joka keskittyi tarkastelemaan ihmisen ja eläimen välistä sidettä useasta eri näkökulmasta (Anderson 2004, 7–8).

Kansalliset ja kansainväliset konferenssit 1970- ja 1980-luvuilla, ja niiden aikaansaamat julkaisut sekä median uutisointi toivat laajaa näkyvyyttä ihmisen ja eläimen välisestä siteestä (Hines 2003, 7–9). Alan kehityksen alkuvaiheessa tiedon kehittymisen suhteen merkittävässä asemassa olivat erityisesti eläinlääketieteen osaajat (Hines 2003, 7–9), mutta alan kehittyessä eteenpäin tutkijat useilta eri tieteenaloilta ovat alkaneet tarkastelemaan ihmisen ja eläimen välistä suhdetta kukin oman erityisalansa näkökulmia hyödyntäen (Langinvainio 2015, 8). Nykyisin tarkastelua on alettu tehdä yhä enenevissä määrin myös tämän tutkielman kannalta keskeisestä ihmisten hyvinvoinnin perspektiivistä (Hines 2003, 7; Langinvainio 2015, 8). Tutkimusala, joka käsittelee tätä eläimen ja ihmisen välistä suhdetta, on nimetty antrozoologiaksi (Langinvainio 2015, 8).

Yleisimmin käytetyn määritelmän (Hosey & Melfi 2014, 125) mukaan ihmisen ja eläimen välinen side (HAB) on molemminpuolisesti hyvää tekevä ja dynaaminen suhde ihmisten ja eläinten välillä, johon vaikuttaa molempien terveydelle ja hyvinvoinnille välttämätön käyttäytyminen. Tämä sisältää muiden asioiden ohella, emotionaalisen, psyykkisen ja fyysisen ihmisten, eläinten ja ympäristön vuorovaikutuksen. Eläinlääkärin rooli ihmisen ja eläimen välistä sidettä koskien on maksimoida tämän ihmisen ja eläimen välisen suhteen mahdollisuudet. (American Veterinary Medical Association 2019.) Melko nopeasti termiä täsmennettiin kuitenkin vielä spesifimpään muotoon *"ihmisen ja lemmikkieläimen välinen side"* (engl. human-companion animal bond eli HCAB), mutta tästä huolimatta molempia termejä käytetään kirjallisuudessa (Anderson 2004, 8). Termin on nähty olevan vahvasti kulttuurisidonnainen (Blazina ym. 2011, 5). Yhä edelleen, vaikka kyseisen siteen on kerrottu olleen olemassa läpi ihmiskunnan historian, ovat dokumentoidut todisteet tästä siteestä arviolta noin 12 000 vuotta vanhoja ja ne juontavat juurensa Pohjois-Israelissa tehtyyn arkeologiseen löydökseen ihmisen luurangosta, joka pitää tiukasta kiinni koiranpennusta (Anderson 2004, 8).

Taloudellisesti kehittyneemmissä maissa näyttäisi olevan vahvempi side seuraeläimiin (companion animal). Vauraissa maissa, kuten Yhdysvalloissa, Englannissa ja Saksassa,

asuvilla ihmisillä onkin havaittu olevan yleensä vahvemmat siteet eläimiin kuin vähemmän vauraissa maissa. Lisäksi yhteiskunnalliset arvot ja uskomukset vaikuttavat yleisesti seuraeläinten moraaliseen arvoon. Esimerkiksi monissa Länsi-Euroopan maissa ei ole ollenkaan harvinaista nähdä eläimiä omistajiensa mukana ravintoloissa ja ostosalueilla. (Barker 2005, 300–301.)

Kaiken kaikkiaan lemmikkieläimet voivat muun muassa täyttää monia psykososiaalisia ydintarpeita, ja rikastuttaa ihmisten elämää, vaikkakaan kaikkien yksilöiden kohdalla näin ei tapahdu. Lemmikit aikaansaavat mielihyvää, rentoutumista, syvää kiintymystä ja vankkumatonta uskollisuutta sekä turvallisuutta ja pysyvyyttä ihmisten elämässä ja muutoksissa sen keskellä. Tällaiset siteet tuovat iloa ja lohtua niin lapsille kuin aikuisillekin, ja myötävaikuttavat terveempien, onnellisempien ja jopa pidempien elämien puolesta. Side lemmikkieläimen kanssa ei välttämättä ole ihmiselle koko elämä, mutta se voi tehdä hänen elämästään kokonaisen. (Walsh 2009, 475–476.)

2.2 Koirien hyvinvointivaikutusten taustalla vaikuttavat mekanismit

Teoreettisesti tarkasteltuna ei ole vielä täysin selvää, miksi ihmisen ja eläimen välinen suhde edistää ihmisen hyvinvointia, mutta eräänä selittävänä tekijänä voidaan pitää eläimille ominaista kritiikitöntä asennoitumistapaa ihmisiä kohtaan (Langinvainio 2015, 10). Esimerkiksi Allen ym. (1991, 587) havaitsivat tutkimuksessaan, että stressaavaa tehtävää suorittaessaan osallistujat kokivat vähemmän psykologista uhkaa lemmikkikoiransa ollessa läsnä tilanteessa kuin verrattuna tilanteisiin, jossa läsnä oli paras ystävä tai ei seuralaista lainkaan.

Toisaalta tarveteorioiden on nähty antavan myös omanlaisensa vastauksen eläinten aikaansaamiin positiivisiin hyvinvointivaikutuksiin (Langinvainio 2015, 10). Maslown (1943) tarvehierarkia on motivaatioteoria, jonka mukaan ihmisellä on olemassa viidenlaisia tarpeita, joista ensimmäisenä pidetään niin kutsuttuja fysiologisia tarpeita. Nämä tarpeet ovat fyysisiä edellytyksiä ihmisen hengissä säilymiseksi, kuten esimerkiksi ruoan ja juoman tarve. Mikäli tällaiset fysiologiset tarpeet tulevat suhteellisen hyvin tyydytetyiksi, ilmenee Maslown tarvehierarkian mukaan uudenlaisia tarpeita, jotka voidaan karkeasti luokitella turvallisuustarpeiksi. Jos puolestaan sekä fysiologiset tarpeet että turvallisuuden tarpeet ovat melko hyvin tyydytettyjä, nousee hierarkian mukaan seuraavaksi esille niin sanotut yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet. Neljäntenä ihmisten tarpeiden hiearkisessa järjestyksessä tulevat Maslown mukaan arvostukseen

liittyvät tarpeet, kuten itsensä arvostaminen ja arvostuksen saaminen muilta. Viidentenä ja ylimpänä tarvehierarkiassa ovat vuorostaan itsensä toteuttamisen tarpeet. Huolimatta siitä, että tarpeet on esitetty Maslown tarvehierarkiassa eteneväksi tietyssä järjestyksessä, on syytä huomioida, ettei etenemisjärjestys kuitenkaan välttämättä todellisuudessa ole aina näin jäykkä ja joustamaton, mitä tarvehierarkia antaa ymmärtää, vaan poikkeuksia saattaa ilmetä. (Maslow 1943.) Kaiken kaikkiaan Maslown tarvehierarkiaan pohjaten, eläinten on havaittu tyydyttävän hierarkian niin kutsutut korkeamman tason tarpeet eli rakkauden ja yhteenkuuluvuuden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet (Langinvainio 2015, 10). Toisaalta, eläimet ovat kautta historian olleet myös tärkeitä kumppaneita ihmisten eloonjäännin suhteen (Walsh 2009, 463), ja auttaneet esimerkiksi ruoansaannissa (Serpell ym. 2010, 481), joten tähän pohjautuen koirien voitaisiin ajatella tyydyttävän myös alempien tasojen tarpeita.

Toinen tarveteoria, jonka pohjalta voidaan hakea vastausta kysymykseen, on Decin ja Ryanin (2000) itseohjautuvuusteoria (engl. self-determination theory eli SDT). Se on teoria ihmisen käyttäytymisestä ja persoonan kehittymisestä. Itseohjautuvuusteorian analyysi keskittyy pääosin psykologiselle tasolle, ja se erottaa erilaiset motivaatiotyypit kontrolloidusta autonomiseen. Itseohjautuvuusteoria keskittyy pääasiassa tarkastelemaan, kuinka sosiaaliset, kontekstuaaliset tekijät joko tukevat tai estävät ihmisten onnistumista tyydyttää perustavanlaatuisia psykologisia tarpeitaan. Näitä perustavanlaatuisia psykologisia tarpeita on todettu olevan kolme: liittyminen, autonomia ja kompetenssi. (Ryan & Deci 2016, 3.) Lemmikkien on havaittu voivan täyttää nämä kaikki kolme (Langinvainio 2015, 10, 50). Yhtenevästi Kanat-Maymon ym. (2016, 70, 72–73) totesivat omassa tutkimuksessaan, että lemmikit (koirat ja kissat) voivat olla hyödyllisiä kompetenssin ja autonomian tarpeiden lähteitä. Esimerkiksi juuri koirien kyky rakastaa ehdoitta voi auttaa edistämään yksilöiden omanarvontunnon ja kompetenssin tunteita. Kaiken kaikkiaan ihmisen ja lemmikkieläimen välinen suhde on jossain määrin kuin kaksisuuntainen katu, joka tuo mukanaan keskinäisen riippuvuuden. Vaikka aiheesta on vielä paljon opittavaa, osoitti tämä Kanat-Maymonin ym. (2016, 72–73) tutkimus sen, että lemmikit voivat toimia ainutlaatuisena tarpeiden tyydyttämisen lähteenä omistajilleen, ja että itseohjautuvuusteoria on hyödyllinen malli ihmisten ja lemmikkieläinten välisen suhteen tärkeiden ulottuvuuksien kartoittamiseen.

Toisaalta asiaa voidaan tarkastella myös siitä näkökulmasta, edistävätkö lemmikit ihmisten terveyttä ja hyvinvointia suoraan vai välillisesti. Tässä yhteydessä onkin syytä

tarkastella kiintymyksen ja sosiaalisen tuen roolia. Aivan kuten ihmiset voivat muodostaa läheisiä kiintymyssuhteita toisiin ihmisiin, voivat he samoin myös kehittää vahvoja emotionaalisia siteitä lemmikkeihinsä. Tällaiset kiintymiset voivat johtaa parantuneeseen psyykkiseen terveyteen, joka puolestaan voi vahvistaa fysiologista hyvinvointia. (Wells 2009, 530–531.) Sen sijaan, että asiaa tarkasteltaisiin kiintymyksen näkökulmasta, Collis ja McNicholas (1998, 105–120) ovat ehdottaneet, että saattaisi olla hyödyllisempää tarkastella ihmisten ja lemmikkieläinten suhteiden tukitoimintoja viitekehyksenä, kun pyritään ymmärtämään eläimille altistuneiden ihmisten terveyshyötyjä. Cobb (1976, 300) määritteli sosiaalisen tuen informaatioksi, joka johtaa siihen, että yksilö uskoo, että hänestä pidetään huolta, hän on rakastettu, kunnioitettu ja arvostettu sekä hän kuuluu viestintä- ja keskinäisten velvoitteiden verkostoon. Joiltakin osin lemmikit täyttävätkin monia tämän määritelmän osia. Esimerkiksi lemmikeitä pidetään tyypillisesti tuomitsemattomina, ei-kriittisinä ja olevan paikalla vaikeina aikoina. Niiden käytös (esimerkiksi koirien tervehtimisrituaalit omistajien tullessa takaisin kotiin) luovat vaikutelman ehdottomasta rakkaudesta, uskollisuudesta ja luotettavuudesta. Lemmikkieläinten antama sosiaalinen tuki tai kokemus niiden antamasta sosiaalisesta tuesta saattaa selittää omistajien kokemat terveyshyödyt. (Wells 2009, 531.)

Yllä esitettyjen näkemysten lisäksi eläimillä voi olla myös välillisiä etuja ihmisten terveydelle ja hyvinvoinnille. Esimerkiksi akvaariossa uivien kalojen katseleminen voi toimia yksinkertaisesti häiriönä, ja siten suojata yksilöitä stressitekijöiltä. Tällainen epäsuora mekanismi saattaa myös jossain määrin selittää koiranomistajien kokemat suuremmat terveyshyödyt. Koiria, toisin kuin muita seuraeläimiä, täytyy kävelyttää, joka aikaansaa puolestaan nousseen fyysisen aktiivisuuden ja lisääntyneet sosiaaliset kontaktit. Fyysisen kunnon ja pitkäaikaisen terveyden välinen suhde on puolestaan hyvin tunnistettu. (Wells 2009, 531–532.)

Kaiken kaikkiaan ne taustalla olevat mekanismit, jotka vaikuttavat lemmikkieläinten kykyyn parantaa ihmisten terveyttä ovat monimutkaisia ja tarvitsevat vielä paljon lisätutkimusta, ennen kun niistä voidaan tehdä varmoja johtopäätöksiä. Myös se mahdollisuus, että eläinten ja ihmisten terveyden välillä on ei-kausaalinen yhteys, on näin ollen otettava huomioon. (Wells 2009, 532.)

2.3 Koirien vaikutukset ihmisten hyvinvointiin

Useiden vuosien ajan tutkijat ovat tehneet oletuksia siitä, millaisia vaikutuksia lemmikkieläimillä saattaa olla omistajiensa hyvinvointiin. Suurin osa tästä lemmikkieläimien terveyshyötyjä koskevasta informaatiosta oli tarkemmin tutkimatonta 1980-luvun alkupuolelle saakka, jolloin tieteellistä tutkimusta ihmisen ja eläimen välisestä suhteesta alettiin tehdä toden teolla. (Miller ym. 2009, 32.) Sittemmin yhä enenevissä määrin tutkimuksissa on alettu havaita, että lemmikkieläimet, kuten koirat[2] ja kissat, voivat vaikuttaa positiivisesti ihmisomistajiensa terveydentilaan, ja tätä kautta samalla mahdollisesti myötävaikuttaa myös aiheutuneisiin terveyskuluihin (Wells 2009, 523). Lemmikinomistamisen on siis raportoitu olevan yhteydessä moniin terveyshyötyihin, mutta samaan aikaan tutkimustulokset ovat keskenään olleet vielä epäjohdonmukaisia (Islam & Towell 2013, 153; Schreiner 2016). Huolimatta siitä, että todistusaineisto lemmikkieläinten omistamisen ja ihmisten hyvinvoinnin välisestä suorasta kausaalisesta yhteydestä ei ole vielä aukoton, tukevat tehdyt tutkimukset silti tunnettua pitkäaikaista ja laajalle levinnyttä uskomusta siitä, että lemmikkieläimet ovat ihmisten terveydelle hyväksi (Wells 2009, 523). Koiran omistamisella onkin tutkimuksissa havaittu olevan lukuisia positiivisia terveysvaikutuksia (Andreassen ym. 2013, 7; Barker ym. 2012, 16; Langinvainio 2015; Wells 2009, 536). Toisaalta on esitetty myös vastakkaisia näkemyksiä, sillä esimerkiksi Herzogin (2011, 236, 238) mukaan laajalle levinnyt käsitys lemmikkieläinten vaikutuksesta ihmisten terveyteen ei ole fakta vaan toteennäyttämätön hypoteesi.

Ihmisen ja eläimen välisen siteen on havaittu hyödyttävän ihmisten terveyttä jokaisessa elämänvaiheessa. Ihmisen ja eläimen välisellä vuorovaikutuksella, mukaan lukien lemmikin omistaminen ja eläinavusteinen terapia, on todettu olevan positiivinen vaikutus lasten sosiaaliseen, emotionaaliseen, fyysiseen ja kognitiiviseen kehitykseen. (Habri.org/Child health and development.) Tieteellinen tutkimus on näyttänyt toteen myös ihmisen ja eläimen välisen vuorovaikutuksen ja terveellisen ikääntymisen välisen yhteyden (Habri.org/Healthy aging). Yhä edelleen, koiran positiiviset vaikutukset omistajaan ovat tutkitusti riippuvaisia siitä, millainen koiraan muodostunut suhde on

[2] Koirien hyvinvointivaikutuksia tarkasteltaessa on syytä ottaa huomion, että tieteellinen tutkimus on käyttänyt useita eri termejä viitatessaan koiriin tässä asiayhteydessä, kuten lemmikkieläin (engl. pet) (ks. esim. Andreassen ym. 2013), eläin (engl. animal) (ks. esim. Langinvainio 2015, 10) ja seuraeläin (engl. companion animal) (ks. esim. Walsh 2009). Eli samaa asiaa tarkoitettaessa on voitu kontekstista riippuen käyttää eri termiä.

laadultaan. Parhaimmillaan tällaisen koirasuhteen on todettu olevan erityisen palkitseva, rikastuttava ja suotuisa koiranomistajan hyvinvoinnille. Koirasuhteen on vuorostaan havaittu olevan yhteydessä koiranomistajan elämäntapaan, asenteisiin, terveyskäyttäytymiseen, olosuhteisiin, onnellisuuteen ja sosiaalisiin suhteisiin. Tarkasteltaessa naisten ja miesten suhteita omiin koiriinsa, on naisilla havaittu olevan keskimääräisesti parempi suhde koiraansa verrattuna miehiin. (Langinvainio 2015, 24, 50.) Yhtenevästi Andreassen ym. (2013, 20) havaitsivat tutkimuksessaan useimpien koiranomistajien olevan kiintyneitä lemmikkiinsä. Mitä suurempi kiintymys lemmikkiin oli, sitä positiivisempi yhteys sillä oli suurempaan liikuntamäärään koiran kanssa ja sitä enemmän omistajat havaitsivat fyysisiä ja psyykkisiä terveyshyötyjä (Andreassen ym. 2013, 20).

2.3.1 Koirien vaikutus fysiologiaan ja fyysiseen hyvinvointiin

On laajalti tunnistettu, että ihmisten ja koirien välillä on uniikki suhde. Tästä huolimatta, ne biologiset mekanismit, jotka saattavat vaikuttaa tähän koiranomistajien ja lemmikkikoirien siteeseen, ovat vielä epävarmoja. (Powell ym. 2019, 1.) Ihmisellä on kuitenkin tarve tulla kosketuksi, ja mikäli hän ei saa tarpeeksi toisen ihmisen kosketusta, on koiran rapsuttamisen todettu voivan täyttää tämän syvän perustavanlaatuisen tarpeen. On havaittu, että ihmisten silittäessä koiraa stressi vähenee, yksilö tuntee itsensä rauhallisemmaksi ja verenpaine laskee. (Robinson & Segal 2019, 2–4.)

Oksitosiinin on havaittu olevan eräs keskeinen hormoni (Langinvainio 2015, 13; Miller ym. 2009; Nagasawa ym. 2009a; Nagasawa ym. 2015) tarkasteltaessa koirien hyvinvointivaikutusten fysiologista taustaa. Oksitosiini on nisäkkäillä oleva neuropeptidi, jota hypotalamus valmistaa synteettisesti. Oksitosiinilla on todettu olevan merkittävä rooli muun muassa monissa nisäkkäiden lisääntymiseen liittyvässä tapahtumassa kuten synnytyksessä ja imetyksessä. (Romero ym. 2014, 9085.) Oksitosiini liitetäänkin hormonina vahvasti hoitoviettiin (Langinvainio 2015, 13). Laajamittainen eläintutkimus on lisäksi osoittanut, että oksitosiini vaikuttaa osaltaan myös lukuisan eri käyttäytymisen taustalla kuten seksuaalisessa käyttäytymisessä, vanhempien huolenpidossa, parinmuodostuksessa, ikätoverien tunnistamisessa ja sosiaalisessa muistissa. Uusimmissa tutkimustuloksissa oksitosiinin on havaittu säätelevän myös monia kompleksisia sosiaalisen käyttäytymisen ja kognition muotoja niin ihmisillä kuin muilla eläimillä. (Romero ym. 2014, 9085.) Lisäksi oksitosiinin on todettu olevan tärkein aivojen

välittäjäaine, joka on vastuussa läheisten ihmissuhteiden luomisesta (engl. social bonding) (Nagasawa ym. 2009b, 215). Yhä edelleen, oksitosiinilla on havaittu myös olevan mahdollinen kyky vähentää ahdistuneisuutta ja stressiä (Miller ym. 2009, 32).

Nagasawa ym. (2009a) havaitsivat tutkimuksessaan, että vuorovaikutus koiran kanssa ja erityisesti sellainen, joka on saanut alkunsa koiran kiinteästä katseesta, voi lisätä koiranomistajan virtsan oksitosiinipitoisuutta, joka puolestaan on osoitus kiintymyksestä. Tutkimuksessa todettiin, että ne tutkimukseen osallistujat, joiden koirat katsoivat heitä pidempään, raportoivat myös korkeammasta yhteydestä koiransa kanssa verrattuna osallistujiin, joiden koirat eivät katsoneet heitä niin pitkäkestoisesti, raportoivat matalamman tason yhteydestä. Oksitosiinitason havaittiinkin olevan sitä korkeampi, mitä kauemmin koira katsoi omistajaansa. (Nagasawa ym. 2009a.) Nagasawa ym. (2015) puolestaan tarkastelivat tutkimuksessaan, onko koiran katseella vaikutusta sekä koiranomistajien että koirien virtsan oksitosiinipitoisuuteen 30 minuuttia kestävän vuorovaikutuksen aikana. Lisäksi tutkijat selvittivät, että mikäli koirien oksitosiinitasoja manipuloidaan laittamalla koirien kuonoon oksitosiinia, lisäisikö tämä katsekontaktin ottamista omistajaan, ja vaikuttaisiko tämä katsekäyttäytyminen puolestaan omistajien oksitosiinipitoisuuksiin. Tutkimuksessaan Nagasawa ym. (2015) saivat yhteneviä tuloksia Nagasawan ym. 2009a tutkimustulosten kanssa. Tutkimuksessa havaittiin, että koirien kauemmin kestävä katse omistajiin lisäsi virtsan oksitosiinipitoisuutta omistajilla, joka puolestaan helpotti omistajilla yhteyden kokemista, ja lisäsi myös koirien virtsan oksitosiinipitoisuutta. Yhä edelleen, kuonoon lisätty oksitosiini lisäsi koirien katsetta omistajiinsa, joka puolestaan lisäsi virtsan oksitosiinipitoisuutta omistajilla. Kokonaisuudessaan saatujen tutkimustulosten todettiin tukevan lajienvälisen oksitosiini-välitteisen positiivisen luupin (engl. oxytocin-mediated positive loop) olemassaoloa, jota koirien katse helpottaa ja muuntelee. (Nagasawa ym. 2015.)

Millerin ym. (2009) toteuttamassa tutkimuksessa tarkasteltiin vuorostaan lähemmin oksitosiinitasoissa tapahtuvia muutoksia sekä miehillä että naisilla, kun he ovat vuorovaikutuksessa oman koiransa kanssa, oltuaan ensin koko työpäivän ajan erossa koiristaan. Oksitosiinitasot mitattiin juuri ennen ja jälkeen koiran kanssa tapahtuvaa vuorovaikutusta, joka kesti 25 minuuttia. Tätä tilannetta verrattiin lukutilanteeseen, jossa omistajat lukivat tutkijoiden valitsemaa tietokirjallisuusmateriaalia ilman koiransa läsnäoloa. Samoin lukutilannetta ennen ja sen jälkeen oksitosiinitasot mitattiin. Tutkimuksessa oksitosiinitasot nousivat huomattavasti naisilla, jotka olivat

vuorovaikutuksessa koiriensa kanssa. Lukutilanteessa oksitosiinitasot vuorostaan laskivat naisilla. Miehillä oksitosiinitasoissa ei puolestaan tapahtunut merkittävää nousua kummassakaan tilanteessa. Itse asiassa miesten oksitosiinitasot laskivat heidän ollessaan vuorovaikutuksessa omien koiriensa kanssa. Kuitenkaan oksitosiinitasot eivät miehillä laskeneet koirien kanssa oltaessa niin paljon kuin ne laskivat lukutilanteessa. Saadut tutkimustulokset viestivätkin mahdollisesti siitä, että miehillä ja naisilla saattaa olla erilaiset hormonaaliset vastareaktiot omien koiriensa kanssa tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Naisten oksitosiini-reaktiivisuus saattaa olla suurempi estrogeenin vaikutuksen takia. (Miller ym. 2009.)

Handlinin ym. (2012) tekemän korrelaatioanalyysin seurauksena todettiin, että koiranomistajan korkeammat oksitosiinitasot olivat yhteydessä siihen, että omistajat suukottelivat koiriansa useammin, ja heidän näkemyksensä mukaan myös koirasta huolehtiminen ei ollut hankalaa. Oksitosiinitasojen lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin myös kortisolitasoja. (Handlin ym. 2012, 225.) Kortisoli on keskeisin stressihormoni, joka ilmaisee kehon sopeutumista muutokseen (Bianchi & Esposito 2012, vii). Handlinin ym. (2012) tutkimuksessa havaittiin, että omistajan matalammat kortisolitasot olivat yhteydessä siihen, että omistajat ottivat useammin koiriansa mukaan vieraillessaan ihmisten luona. Omistajan matalampien kortisolitasojen todettiin olevan yhteydessä myös siihen, ettei omistajia häirinnyt se, että heidän koiransa keskeyttävät heidät asioiden tekemisen parista, ja että koiran kuolema tulisi oletettavasti olemaan omistajalle traumaattisempi kokemus. Kaiken kaikkiaan tutkimuksen myötä saadut tulokset osoittavat, että koiranomistajien korkeat oksitosiinitasot ja matalat kortisolitasot liittyvät siihen, että omistajat kokevat suhteen koiriinsa miellyttävänä ja vuorovaikutteisena sekä vähän ongelmia sisältäväksi. (Handlin ym. 2012, 225.)

Toisaalta tutkimuksissa on saatu myös vastakkaisia näkemyksiä oksitosiinin suhteen. Esimerkiksi Marshall-Pescinin ym. (2019, 10, 12) tutkimuksessa havaittiin, ettei koirien eikä niiden omistajien oksitosiinitasot nousseet positiivisen sosiaalisen vuorovaikutuksen jälkeen. Samanaikaisesti on kuitenkin syytä ottaa huomioon, että saaduissa tuloksissa oli paljon vaihtelevuutta, ja omistajien oksitosiinitasot vaihtelivat huomattavasti enemmän kuin koirien (Marshall-Pescini ym. 2019, 10, 12).

Oksitosiinin lisäksi ihmisten ja koirien välisen suhteen taustaa koskien on tutkittu myös muita fysiologisia parametreja. Obendaalin ja Meintjesin (2003) toteuttamassa

tutkimuksessa havaittiin, että oksitosiinin lisäksi b-endorfiinin, prolaktiinin, dopamiinin ja fenyylietyyliamiinin pitoisuudet nousivat merkittävästi sekä ihmisillä että koirilla positiivisen lajienvälisen vuorovaikutuksen jälkeen. Kortisolitasot sen sijaan laskivat ainoastaan ihmisillä. Lisäksi tutkimuksessa havaittiin, että merkittävä lasku verenpaineessa niin ihmisillä kuin koirillakin voidaan saavuttaa 5–24 minuuttia kestävällä positiivisella lajienvälisellä vuorovaikutuksella. (Obendaal & Meintjes 2003, 296–298.) Handlin ym. (2011) saivat tutkimuksessaan yhteneviä tuloksia Obendaalin ja Meintjesin (2003) tutkimuksen kanssa. Handlinin ym. (2011, 311) mukaan lyhytaikainen vuorovaikutus koiran ja sen omistajan välillä nostivat koiran oksitosiinitasoja, mutta erona Obendaalin ja Meintjesin (2003) saamiin tutkimustuloksiin, myös koirien kortisolitasot nousivat. Koiranomistajilla vuorostaan oksitosiinitasot nousivat merkittävästi, kun taas kortisoli- ja insuliinitasot sekä sydämen syke laskivat vuorovaikutuksen seurauksena (Handlin ym. 2011, 311).

Tutkimukset ovat osoittaneet, että lemmikkieläimet voivat myötävaikuttaa sekä ihmisten lyhytaikaiseen että pitkäaikaiseen terveyteen tiettyjen hyötyjen kautta. Lemmikkieläinten parantaessa ihmisten lyhyen aikavälin terveyttä, tarkoitetaan tällöin terveyshyötyjä, jotka kestävät sekunteja tai minuutteja. Tarkasteltaessa lyhyen aikavälin terveyshyötyjä, on tutkimuksen saralla tällöin keskitytty tarkastelemaan kahdenlaisia tilanteita: ihmisiä heidän ollessaan fyysisessä vuorovaikutuksessa lemmikkieläinten kanssa, ja heidän pelkästään ollessaan lemmikkieläinten seurassa. (Wells 2009, 524.) Tutkimuksissa onkin toistuvasti havaittu, että koiran silittäminen tai hyväily aiheuttaa hetkellisen verenpaineen ja/tai sydämen sykkeen laskun (Crouse 2014, 1; Handlin ym. 2011, 311; Robinson & Segal 2019, 3; Wells 2009, 524). Vaikka suora vuorovaikutus lemmikkieläinten kanssa näyttäisi aikaansaavan terveyshyötyjä ihmisille, tutkimuksissa on lisäksi havaittu, että myös pelkkä lemmikkieläimen läsnäolo mahdollistaa lyhyen aikavälin terveyshyötyjä muun muassa madaltaen lievän stressin[3] autonomisia reaktioita (Wells 2009, 525).

Tieteellinen todistusaineisto lemmikkieläinten kyvystä parantaa ihmisten fyysistä terveyttä pitkällä aikavälillä (terveyshyödyt, jotka kestävät viikkoja, kuukausia ja jopa

[3] Stressillä viitataan tilanteeseen, jossa yksilöön kohdistuu liikaa vaatimuksia ja haasteita, ja jonka seurauksena hänen voimavaransa tilanteeseen sopeutumiseksi joko ylittyvät tai ovat vähintäänkin tiukoilla. Vaikka stressikokemus itsessään on luonteeltaan psykologinen, ovat sen useat vaikutukset ihmisiin kuitenkin fyysisiä. Se, minkälaiseksi yksilö itse arvioi tilanteen, ratkaisee. Stressistä mahdollisesti kertovia fyysisiä oireita voivat olla muun muassa huimaus, pahoinvointi, päänsärky, vatsavaivat, hikoilu, selkävaivat, virtsaamistarpeen tihentyminen ja flunssakierre sekä sydämentykytys. (Mattila 2018.)

vuosia) on niukempaa kuin lyhyen aikavälin terveyshyötyjä tarkasteleva tutkimusaineisto. Tästä huolimatta lemmikkieläinten on havaittu pitkällä aikavälillä aikaansaavan terapeuttisia hyötyjä, ennaltaehkäisevän ihmisiä tulemasta sairaiksi ja jopa helpottavan toipumista vakavista fyysisistä sairauksista. Lemmikkieläinten omistajien on todettu olevan terveempi ihmisryhmä kuin ei-lemmikinomistajien. (Wells 2009, 525–526.)

McConnell ym. (2011, 1243) havaitsivat puolestaan omassa tutkimuksessaan lemmikinomistajien liikkuvan enemmän ja omaavan paremman fyysisen kunnon kuin yksilöt, jotka eivät omistaneet lemmikkiä. Kaikista lemmikkieläimistä juuri koirat näyttäisivätkin vaikuttavan positiivisimmin ihmisten fyysiseen aktiivisuuteen (Levine ym. 2013, 2354). Langinvainion (2015, 35) tutkimukseen osallistuneista naisista hieman yli puolet (50,79 %) liikkuivat päivittäin koiransa kanssa yhteensä 1–2 tuntia. Toiseksi eniten (31,50 %) naiset liikkuivat 20 minuutista tuntiin koiriensa kanssa. Suurin osa miehistä (43,16 %) liikkui puolestaan 20 minuutista tuntiin päivittäin koiriensa kanssa, ja vastaavasti toiseksi eniten (38,24 %) 1–2 tuntia. Yli kaksi tuntia päivässä koiransa kanssa liikkuvia oli naisten joukosta 14 % ja miesten joukosta 12 %. (Langinvainio 2015, 35.) Kokonaisuudessaan Langinvainion (2015, 2, 16) tutkimukseen osallistui vuoden 2014 loppupuolella yhteensä 9019 yksilöä, joista 7777 oli naisia (86 %) ja 1242 miehiä (14 %).

Koiranomistajien on havaittu saavan enemmän yleisiä terveyshyötyjä kuin kissanomistajien (Walls 2009, 262). Muun muassa Serpell (1991) havaitsi omassa tutkimuksessaan, että vähäiset fyysiset vaivat, kuten esimerkiksi päänsärky, nuha, nivelkivut, siitepölyallergia, selkäkivut ja huimaus, vähenivät toistumistiheydeltään merkittävästi sekä koiranomistajilla että kissanomistajilla kuukauden kuluttua lemmikin hankkimisesta. Kuitenkin koiranomistajilla nämä terveysvaikutukset oli yhä nähtävissä 10 kuukauden jälkeenkin, mutta kissanomistajilla samanlaisia vaikutuksia ei ollut havaittavissa. Koiran hankkimiseen yhdistetyt fyysiset terveyshyödyt saattavat osittain selittyä fyysisen aktiivisuuden lisääntymisellä, koiranomistajien lenkkeillessä koiriensa kanssa. (Serpell 1991, 717–718, 720.) Lisäksi koiran ulkoiluttamisen on havaittu olevan yhteydessä alempaan liikalihavuuden esiintyvyyteen (Levine ym. 2013, 2354–2355).

Lemmikinomistamisen ja erityisesti koiranomistamisen on havaittu edistävän myös sydän- ja verisuoniterveyttä riippumatta sosiaalisesti tuesta tai sairauden vaikeusasteesta (Friedmann & Thomas 1995, 1217). Yhtenevästi Maugeri ym. (2019, 274) totesivat

tutkimuksessaan, että koiranomistaminen on yhteydessä parempaan sydän- ja verisuoniterveyteen. Koiranomistajien havaittiin todennäköisemmin saavuttavan suositellut sydän- ja verisuoniterveyteen liittyvät käyttäytymisen tasot, kuten fyysisen aktiivisuuden ja ruokavalion, kuin ei-koiranomistajien. Tutkimuksessa todettu koiranomistajien korkeampi tupakointiaste heikensi kuitenkin hieman koiranomistamisen ja sydän- ja verisuoniterveyden yhteyttä. (Maugeri ym. 2019, 274.)

Koiranomistamisen onkin havaittu olevan yhteydessä myös pienentyneeseen riskiin sairastua sydän- ja verisuonisairauksiin (Levine ym. 2013, 2356). Mubanga ym. (2017, 15821) havaitsivat 12 vuotta kestäneessä seurantatutkimuksessaan koiranomistamisen olevan yhteydessä matalampaan riskiin sairastua sydän- ja verisuonitauteihin erityisesti yksinasuvilla. Lisäksi koiranomistamisen nähtiin pienentävän kuolleisuutta yleisesti väestön joukossa, oli kuolleisuuden syynä sydän- ja verisuonitaudit tai mikä tahansa muu syy (Mubanga ym. 2017, 15821). Yhä edelleen Friedmannin ja Thomasin (1995, 1215) saamat tutkimustulokset osoittivat, että sydäninfarktin saaneet koiranomistajat olivat todennäköisimmin hengissä yhden vuoden jälkeen kuin sydäninfarktin saaneet yksilöt, jotka eivät omistaneet koiria.

Tieteellinen tutkimus on näyttänyt toteen, että varhainen altistuminen lemmikkieläimille voi positiivisesti vaikuttaa positiivisesti allergioiden ja astman kehittymiseen myöhemmin elämässä. Altistumisen koirille ja kissoille nuorella iällä on todettu vahvistavan lasten immuunisysteemiä, ja suojaavan astmalta sekä erilaisilta ihottumilta myöhemmissä elämänvaiheissa. (Habri.org/Allergies & Immunity.) Esimerkiksi Wegienka ym. (2011, 6) havaitsivat omassa tutkimuksessaan, että sisällä tapahtuva altistuminen koiralle tai kissalle lapsen ensimmäisen elinvuoden aikana vähentää todennäköisyyttä herkistyä kyseisen eläimen allergeenille myöhemmin. Gern ym. (2004, 312) totesivat puolestaan, että varhainen altistuminen koirille ja kissoille saattaa vähentää atooppisten vaivojen esiintymistiheyttä.

Koirien avustuksella tapahtuvasta eläinavusteisesta interventiosta ja avustajaeläinten käytöstä on havaittu olevan hyötyä myös autismissa[4] (O´Haire 2013, 4). Lisäksi lemmikin omistamisen ja eläinavusteisen terapian on todettu mahdollistavan syöpäpotilaille sekä

[4] Autismilla tarkoitetaan autismikirjoon sisältyvää neurobiologista keskushermoston kehityshäiriötä, jonka seurauksena yksilölle aiheutuu erinäisiä esteitä omassa toiminnassaan (Autismiliitto/Autismi F84.0).

fyysiseen terveyteen että emotionaaliseen hyvinvointiin liittyviä hyötyjä (Chan & Tapia Rico 2019, 56, 60).

Kaiken kaikkiaan lemmikit eivät ainoastaan auta ihmisiä paranemaan tietyistä sairauksista, vaan ne myös ennaltaehkäisevät sitä, etteivät niiden omistajat tulisivatkaan kipeiksi (Kanat-Maymon ym. 2016, 73). Toisaalta on kuitenkin muistettava, että tutkimusnäyttö koskien lemmikkieläinten kykyä estää omistajiaan tulemasta kipeiksi, on tuottanut myös keskenään ristiriitaisia tuloksia (Wells 2009, 526). Esimerkiksi Parslow ja Jorm (2003) eivät löytäneet tutkimuksessaan todisteita siitä, että lemmikinomistaminen itsessään olisi yhteydessä sydän- ja verisuoniterveyden hyötyihin. Päinvastoin, heidän tutkimuksessaan esimerkiksi lemmikinomistajien diastolinen verenpaine oli huomattavasti korkeampi kuin ei-lemmikinomistajien. On kuitenkin todennäköistä, että tämä ilmeinen kohonnut terveysriski on yhteydessä muihin korkeaan verenpaineeseen liittyviin riskitekijöihin, jotka puolestaan ovat vain epäsuorasti yhteydessä itse lemmikinomistamiseen. (Parslow & Jorm 2003, 466, 468.) Lisäksi, esimerkiksi Pluijm ym. (2006) havaitsivat tutkimuksessaan, että koiran- ja kissanomistaminen oli yksi riskitekijöistä, joka ennusti toistuvia kaatumisia iäkkäämmän väestön joukossa.

2.3.2 Koirien vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin

Mielenterveyshäiriöiden on todettu olevan yksi suurimmista ja nopeimmin kasvavista tautitaakan kategorioista maailmanlaajuisesti. Psyykkisellä pahoinvoinnilla saattaa olla epäsuotuisia vaikutuksia niin yksilöihin, perheisiin kuin yhteisöihin laajemminkin. Psyykkinen pahoinvointi vaikuttaa merkittävästi myös yhteiskuntaan ja talouteen, sillä taloudellinen taakka voi nousta jopa 4 %:iin bruttokansantuotteesta. Lisäksi henkilöillä, joilla on jokin mielenterveyden sairaus, on todettu olevan heikommat koulutus- ja työtulokset kuin yksilöillä, joiden mielenterveys voi hyvin. (OECD.org/Mental health.)

Toimiessaan tärkeänä sosiaalisen tuen lähteenä, on lemmikkieläinten havaittu hyödyttävän omistajiensa elämää psyykkisenkin hyvinvoinnin näkökulmasta tarkasteltuna (McConnell ym. 2011, 1250). Lemmikkieläimet, kuten koirat, eivät ainoastaan siis myötävaikuta joihinkin fyysisen terveyden osa-alueisiin, vaan ne voivat myös edistää ihmisten psyykkistä hyvinvointia (Wells 2009, 527). Mielenterveys ja hyvinvointi ovatkin tärkeitä jokaisessa ihmisen elämänvaiheessa, niin lapsuudessa, nuoruudessa kuin aikuisuudessakin. Mielenterveydellä viitataan ihmisten kognitiiviseen-, käyttäytymis- ja emotionaaliseen hyvinvointiin. (Habri.org/Mental health.)

Useissa tutkimuksissa on tarkasteltu lemmikkieläinten vaikutusta ihmisten masennukseen, tulosten ollessa kuitenkin vielä kahdenlaisia. Osa tutkijoista on korostanut sitä positiivista yhteyttä, joka lemmikinomistamisella on todettu olevan vähentyneen masennuksen kanssa. (Wells 2009, 529.) Ihmisen ja eläimen välisen vuorovaikutuksen onkin havaittu voivan vähentää masennusta (Habri.org/Mental health). Raghunath ym. (2017, 11) havaitsivat tutkimuksessaan, että 86,6 %:lla lemmikinomistajista ei ollut masennusta, kun taas 40 %:lla ei-lemmikinomistajista oli vaikea masennus. Suurimmalla osalla (85 %) lemmikinomistajien tutkimusjoukossa lemmikkinä oli juuri koira (Raghunath ym. 2017, 11). McConnell ym. (2011, 1250) totesivat lisäksi tutkimuksessaan, että, kun lemmikit aikaansaavat parempaa sosiaalisten tarpeiden tyydyttämistä, oli se yhteydessä omistajien parempaan hyvinvointiin, jolloin myös masennusta ilmeni vähemmän. Puolestaan Siegel ym. (1999, 166) eivät havainneet tutkimuksessaan lemmikinomistamisella olevan suoraa vaikutusta masennukseen.

Ihmisen ja eläimen välisen vuorovaikutuksen on todettu voivan vähentää myös ahdistusta ja suojaavan erilaisilta negatiivisilta tunteilta ja tunnetiloilta (Habri.org/Mental health). Raghunath ym. (2017, 11) havaitsivat tutkimuksessaan, että ei-lemmikinomistajilla 43,3 %:lla oli kohtalaista ahdistusta, kun taas lemmikinomistajien joukossa vastaava luku oli 13,3 %. Yhtenevästi Crossman ym. (2020, 535, 546) totesivat tutkimuksensa perusteella, että lyhyt ja epämuodollinen vuorovaikutus koiran kanssa vähensi lasten ahdistusta ja vahvisti positiivisia tunteita.

Lemmikinomistamilla on todettu olevan keskeinen rooli auttaen ihmisiä pärjäämään pitkäaikaisten mielenterveyden sairauksien kanssa (Habri.org/Mental health). Brooks ym. (2018, 10) havaitsivat yhtenevästi 17 tutkimusta tarkastelevassa review-artikkelissaan lemmikeillä olevan monia hyötyjä yksilöille, joilla on jokin mielenterveyden sairaus. Tutkimusnäyttö on osoittanut, että ihmisen ja lemmikkieläimen välisellä siteellä voi olla merkittävä rooli myös esimerkiksi Alzheimer-potilaan elämänlaadun kohottamisessa (Habri.org/Alzheimer disease & dementia). Lisäksi Richeson (2003, 357) havaitsi tutkimuksessaan, että eläinavusteiseen terapiaan koulutettujen koirien avustuksella saatiin vähennettyä kiihtynyttä ja hermostunutta käyttäytymistä, ja lisättyä sosiaalista vuorovaikutusta vanhemmilla dementiaa sairastavilla aikuisilla.

Langinvainio (2015, 18, 50) tarkasteli tutkimuksessaan eräänä kokonaisuutena koirien aiheuttamia positiivisia tunteita. Miehistä 37,3 % ja naisista 65,5 % koki, että koira saa aikaan erittäin paljon positiivisia tunteita. Puolestaan 12 %:lla miehistä ja 3 %:lla naisista koira sai aikaan positiivisia tunteita vain *”jossain määrin, vain vähän tai ei lainkaan”*. Ilon tunteen kokemisen suhteen lukujen havaittiin olevan lähes samoja edellisten kanssa. 42 % miehistä ja 74 % naisista koki koiran herättävän kiintymystä erittäin paljon. Lisäksi koiran havaittiin aiheuttavan tunteita erittäin paljon, erityisesti naisilla, liittyen läheisyyden kokemiseen (naiset 58 % ja miehet 29,5 %), uskollisuuteen (naiset 62 % ja miehet 38,7 %) ja vastuullisuuteen (naiset 64 % ja miehet 34 %). Mitä tulee puolestaan emotionaalisuuteen, hellyyden tunnetta koiran koki herättävän 58 % naisista ja 24 % miehistä. Lohtua koiran ansiosta koki 57,5 % naisista ja 26 % miehistä. Lisäksi Langinvainion tutkimuksessa (2015) koiran koettiin helpottavan erittäin paljon (14 % miehet ja 28 % naiset) positiivisten tunteiden ilmaisua. Tarkasteltaessa vielä koiran vaikutusta ihmisten empatiakykyyn, havaittiin tutkimuksessa koiran lisäävän empatiakykyä erittäin paljon lähes kolmasosalla miesvastaajista ja puolilla naisvastaajista. Lisäksi koirasuhteen ansiosta myös rentouduttiin. 33,7 % miehistä ja 48,6 % naisista arvioi rentoutuvansa koiran myötä erittäin paljon. (Langinvainio 2015, 18–20, 50.)

Raghunath ym. (2017, 11) havaitsivat tutkimuksessaan lemmikinomistajien olevan onnellisempia kuin ei-lemmikinomistajien. Lemmikinomistajista 70 % ilmoitti olevansa onnellisia, kun taas ei-lemmikinomistajien vastaava luku oli 36,6 % (Raghunath ym. 2017, 11). Yhtenevästi Langinvainion (2015, 18) tutkimuksessa 60,5 % naisista ja 28 % miehistä koki koiran herättävän onnentunnetta. Bao ja Schreer (2016, 295) saivat puolestaan omassa onnellisuutta tarkastelevassa tutkimuksessaan eriäviä tuloksia. Tutkimuksessa 263 amerikkalaista täysi-ikäistä henkilöä täyttivät verkkokyselyn, ja lemmikinomistajien joukosta enemmistöllä oli lemmikkinä juuri koira (53 %). Tässä otoksessa lemmikinomistajien ja ei-lemmikinomistajien onnellisuus eivät kuitenkaan poikenneet toisistaan. Tämän ei kuitenkaan välttämättä todettu tarkoittavan sitä, ett-eivätkö lemmikit voisi myötävaikuttaa onnellisuuteen. (Bao & Schreer 2016, 285, 287, 295.)

Langinvainion (2015, 20, 50) tutkimuksessa tarkasteltiin ihmisellä koiraan olevaa suhdetta tunnekokemusten myötä, ja siinä koiranomistajuuden havaittiin liittyvän positiivisesti sekä itsetuntoon että tunteeseen elämänhallinnasta. 12,4 % miehistä ja 23,8

% naisista koki, että koira vahvistaa heidän itsetuntoaan erittäin paljon (Langinvainio 2015, 20). Raghunath ym. (2017, 11) havaitsivat yhtenevästi tutkimuksessaan, että yhdelläkään lemmikinomistajalla ei ollut huono itsetunto, mutta 36,6 % ei-lemmikinomistajista vuorostaan oli. Puolestaan 13,3 % lemmikinomistajista koki omaavansa korkean itsetunnon, kun taas ei-lemmikinomistajista yksikään ei kokenut näin. On kuitenkin syytä ottaa huomioon, että tutkimuksessa tarkasteltiin 60 lemmikinomistajaa ja 60 ei-lemmikinomistajaa, joten otoskoko oli melko pieni. (Raghunath 2017, 11–12.) McConnell ym. (2011) saivat tutkimuksessaan yhteneväisiä tuloksia Langinvainion (2015) ja Raghunathin ym. (2017) kanssa. Lemmikinomistajilla todella havaittiin olevan korkeampi itsetunto kuin ei-lemmikinomistajilla (McConnell ym. 2011, 1243).

Eläimien on todettu voivan tyydyttää myös ihmisillä olevia syviä psykologisia perustarpeita. Langinvainion (2015) tutkimuksessa havaittiinkin, että koirien ansiosta miehistä lähestulkoon puolet ja naisista reilusti yli puolet kokivat voimaantumista erittäin paljon tai paljon. Lisäksi koirasuhteen ansiosta myös opittiin uutta. Miehistä hieman vajaa puolet ja naisista selvästi yli puolet kokivat koiransa ansiosta oppineensa joko *”paljon tai erittäin paljon”*. (Langinvainio 2015, 50.)

Toisaalta on syytä ottaa huomioon sekin, että joillekin koira saattaa aiheuttaa myös negatiivisia tunteita. Esimerkiksi Langinvainio (2015) havaitsi tutkimuksessaan, että 17 % naisista ja 9 % miehistä koki koiran aiheuttavan stressiä *”jossain määrin”*. Naisista 35 % ja miehistä 50 % puolestaan ei kokenut stressiä koirastaan ollenkaan. Yhä edelleen, naisista 11,5 % ja miehistä 6,5 % kokivat koiran herättävän riittämättömyyden, ärtymyksen ja neuvottomuuden tunteita. Lisäksi, naisista 7 % ja miehistä 5 %, kokivat jossain määrin suuttumuksen ja hermostuneisuuden tunteita koiran myötä. Kuitenkin 46 % naisista ja 61 % miehistä ei turhautunut koiraansa ollenkaan. (Langinvainio 2015, 23.)

Lemmikin omistamisella on havaittu olevan positiivisten etujen lisäksi myös negatiivisia puolia (Barcelos ym. 2020, 7; Brooks ym. 2018, 8; Schreiner 2016, 9). Tällaisia ovat muun muassa lemmikinomistamisesta aiheutuva psykologinen ja emotionaalinen taakka (Brooks ym. 2018, 1), mahdolliset allergiat ja lemmikin kuolemasta aiheutuva suru (Schreiner 2016, 9). Barcelos ym. (2020, 7), havaitsivatkin tutkimuksessaan erityisesti kolmenlaisilla toiminnoilla olevan lähinnä negatiivinen vaikutus koiranomistajien hyvinvointiin. Näitä olivat 1.) koiran ikääntyminen ja koiran elämän loppuminen, kuten

eutanasia, 2.) epäonnistuminen pyrkimyksessä täyttää koiran tarpeet/toiveet, kuten koiran jättäminen yksin kotiin ja 3.) ei-toivottu käytös, kuten ongelmalliset taipumukset ja huono tottelevaisuus (Barcelos ym. 2020, 7).

Kaiken kaikkiaan Barcelosin ym. (2020, 1) mukaan koiranomistamisen psyykkisistä hyödyistä vallitsee tutkimuksen saralla kuitenkin vielä ristiriitaa. Heidän mukaansa tämä johtuu osittain siitä, että on toistuvasti tehty poikittaistutkimuksia, joissa on verrattu koiranomistajia ja ei-koiranomistajia keskenään ilman, että on otettu kulloinkin huomioon koirien ja niiden omistajien välisen yksilöllisen suhteen heterogeenisyyttä. Lisäksi kyseisissä poikittaistutkimuksissa ei ole otettu huomioon erilaisten koirien ja omistajien toimintojen (engl. dog human related activities) vaikutusta hyvinvoinnin lopputulokseen. Barcelos ym. (2020) ottivatkin omassa tutkimuksessaan nämä seikat huomioon, ja lopulta heidän kehittämässään viitekehyksessä 58 erilaista koirien ja ihmisten välistä toimintoa kytkeytyi hedonisen hyvinvoinnin, elämän tyytyväisyyden ja eudaimonisen hyvinvoinnin lopputuloksiin. Useimpien toimintojen todettiin kohentavan koiranomistajan hyvinvointia. Esimerkiksi ihmisen ja koiran välillä tapahtuva tuntoaistiin perustuva vuorovaikutus lisäsi omistajan itsetuntoa. Vain pieni osa toiminnoista oli puolestaan yhteydessä negatiivisiin lopputuloksiin hyvinvoinnin näkökulmasta. (Barcelos ym. 2020, 1.)

2.3.3 Koirien vaikutus sosiaaliseen hyvinvointiin

Ihmiset rakentavat itseään aina suhteessa toisiin. Toisin sanoen, ihmiset muodostavat idealisoituja kuvauksia tai illuusioita siitä, millaisia he haluaisivat esimerkiksi kumppaneidensa olevan. Tällaisista idealisoiduista kuvauksista tulee kuitenkin aina osittain särkyneitä ihmisten välisissä suhteissa. Sen sijaan ihmisen ja koiran välisessä suhteessa illuusiota on mahdollista ylläpitää, koska eläimen ja ihmisen välinen suhde pohjautuu ei-diskursiiviseen vuorovaikutukseen, ja toistensa tekemiin tulkintoihin. Siksi tämän perustavanlaatuisen eron tunnistaminen ihmisen ja ihmisen, ja ihmisen ja koiran välisessä suhteessa antaa arvokkaan näkemyksen niistä tavoista, joiden kautta ihmisten käyttäytyminen todellisuudessa muodostuukaan eri organisaatioissa. (Satama & Huopalainen 2019, 371–372.)

Lemmikkieläimet voivat helpottaa ihmisten välistä vuorovaikutusta. Erityisesti koirien sosialisoiva rooli on tunnistettu jo pitkään. (Wells 2009, 527.) Koirilla onkin havaittu olevan vaikutus ihmisten sosiaaliseen hyvinvointiin, muun muassa perhettä yhdistävänä-

ja parisuhdetta vahvistavana tekijänä sekä lastenkasvatuksen tukena. Koirasuhteella on todettu olevan sosiaalisiin tekijöihin vahva yhteys. Langinvainion (2015) tutkimuksen vastaajien joukosta 19,5 % miehistä ja 25 % naisista koki koiran yhdistävän perhettä vastausasteikolla erittäin paljon. Puolestaan 13,6 % miehistä ja 15,7 % naisista vastasi, että parisuhde on koiran vaikutuksesta vahvistunut erittäin paljon. Miehistä 7 % ja naisista 12 % koki myös saavansa koirasta tukea lastenkasvatukseen erittäin paljon. Kokonaisuudessaan miehistä yhteensä 17 % ja naisista 28 % arvioi tutkimuksessa, että heidän sosiaaliset suhteensa ovat koiran myötä vahvistuneet erittäin paljon. (Langinvainio 2015, 25, 50–51.)

Ihmisten on havaittu ohjautuvan etsimään *”täydentäviä suhteita”*, mikäli olemassa olevat ihmissuhdeverkostot eivät sellaisenaan täytä heidän kaikkia tarpeitansa. Tällainen puutteellinen suhdevalikoima voi täydentyä lemmikkiin olevan suhteen myötä, ja näin ollen myös laiminlyödyt tarpeet tulevat huomioiduiksi. (Langinvainio 2015, 50.) Koira voikin toimia tärkeänä sosiaalisen tuen lähteenä (Langinvainio 2015, 25; McConnell ym. 2011, 1240, 1250). Sosiaalisen tuen on todettu olevan ihmisten psyykkisen ja fyysisen terveyden kannalta kriittinen tekijä, heijastaen samalla yhteenkuuluvuuden keskeistä asemaa ihmisten elämässä (McConnell ym. 2011, 1239). Esimerkiksi lapsuusajan lemmikkien ymmärretään antavan luottamuksellista, hyväksyvää ja tuomitsematonta tukea lapsille (Habri.org/Child health and development).

Langinvainion (2015) tutkimukseen osallistuneista miehistä 26,7 % ja naisista 53,5 % koki ystävyyttä koiransa ansiosta erittäin paljon. Yhä edelleen, miehistä 30 % ja naisista 58 % kokivat, että koira vähentää tunnetta yksinäisyydestä erittäin paljon. Viimeiseksi, koiran havaittiin voivan antaa sosiaalista tukea myös turvallisuuden tunteen muodossa. Miehistä 17,2 % ja naisista 36,6 % kokivatkin koiransa ansiosta erittäin paljon turvallisuutta. (Langinvainio 2015, 25.) Yhtenevästi myös Siegel (1990, 1085) havaitsi tutkimuksessaan, että iäkkäät koiranomistajat kokevat turvallisuuden tunnetta koiransa ansiosta. McConnell ym. (2011) havaitsivat lisäksi tutkimuksessaan, että koirien täyttäessä omistajiensa sosiaalisia tarpeita tehokkaammin, myös omistajien hyvinvointi oli parempi. Lisäksi lemmikeiltä saadun sosiaalisen tuen todettiin ennemminkin täydentävän kuin kilpailevan muiden sosiaalisen tuen lähteiden kanssa (McConnell ym. 2011, 1250).

Koiran vaikutuksia ihmisen sosiaaliseen hyvinvointiin tarkasteltaessa on perusteltua keskustella myös naurusta. Tutkimusten mukaan naurulla on todettu olevan tärkeä sosiaalinen komponentti, ja naurun itsessään on havaittu olevan sosiaalinen tapahtuma. Valerin (2006) toteuttamassa tutkimuksessa koiranomistajien ja ihmisten, jotka omistivat sekä koiria että kissoja, havaittiinkin nauravan useammin kuin pelkkien kissanomistajien tai sellaisten henkilöiden, jotka eivät omistaneet lemmikkieläintä laisinkaan. Tämän löydöksen perusteella voitiin olettaa lemmikineläimen omistamisen ja naurun välillä olevan kompleksinen suhde. Koirat voivatkin olla ystäviä, joiden kanssa nauretaan tai joiden käyttäytyminen saattaa luoda erinomaisen naurunlähteen. (Valeri 2006, 287–289.)

Sosiaalinen eristäytyneisyys ja yksinäisyys ovat kasvava kansanterveyden epidemia (Habri.org/Social isolation and loneliness). Koirien onkin havaittu voivan vähentää myös omistajiensa yksinäisyyden tunnetta (Habri.org/Social isolation and loneliness; McConnell ym. 2011, 1250; Raghunath ym. 2017, 11; Wells 2009, 528) ja riskiä eristäytymiseen (Jääskeläinen 1999, 2636). Esimerkiksi Raghunathin ym. (2017, 11) tutkimuksen mukaan sellaiset ihmiset, jotka eivät omistaneet lemmikkiä, olivat yksinäisempiä kuin lemmikinomistajat. Tutkimukseen osallistuneista lemmikinomistajista 85 %:lla oli lemmikkinä nimenomaan koira. Lemmikinomistajista 46,66 % havaittiin tuntevan itsensä yksinäiseksi, kun taas vastaava luku oli 80 % henkilöillä, jotka eivät omistaneet lemmikkiä laisinkaan. (Raghunath 2017, 11.) Myös Langinvainion (2015, 50) toteuttamassa tutkimuksessa koiran havaittiin vähentävän yksinäisyyden tunnetta, ja kohderyhmittäin tarkasteltuna eniten erityisesti sekä naisleskien että naimattomien naisten ja miesten kohdalla. Yhä edelleen, koirien avulla toteutetun eläinavusteisen terapian on todettu olevan tehokas tapa myös vanhuksien yksinäisyyden torjumiseen pitkäaikaishoitolaitoksissa (Banks & Banks 2002, 431–432).

Lemmikin omistamisella on nähty olevan merkittävä yhteys korkeampaan sosiaaliseen pääomaan[5] riippumatta siitä, minkä lemmikin omistaa. Wood ym. (2017, 445) havaitsivat kuitenkin tutkimuksessaan myös, että koiranomistajilla keskimääräinen sosiaalinen pääoma oli korkeampi kuin muiden lemmikkien omistajilla. Lisäksi, koiranulkoiluttajien keskimääräinen sosiaalinen pääoma oli tyypillisesti korkeampi kuin koiranomistajien, jotka eivät kävelleet koiriensa kanssa. (Wood ym. 2017, 445, 447.) Tuntemattomatkin

[5] Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan ryhmien tai ihmisten välillä olevia sosiaalisia suhteita eli niin kutsuttuja sosiaalisia verkostoja sekä niissä muodostuvaa vastavuoroisuutta, sosiaalista tukea ja luottamusta (THL.fi/Keskeisiä käsitteitä).

lähestyvät koiransa kanssa ulkona liikkuvaa, ja koiranomistajille lemmikit antavat lukuisia keskustelunaiheita, joista puhua keskenään (Jääskeläinen 1999, 2636). Koirien onkin todettu voivan toimia erinomaisina tunnelman keventäjinä (Wells 2009, 527). Laaja koiraharrastuksien kirjo tuo monille koiranomistajille myös elämään sisältöä. Onkin havaittu, että yhteiskunnallinen kerrostuneisuus lievenee koiran kanssa tehtävien erinäisten sosiaalisten aktiviteettien myötä, koska tällöin arvostus saavutetaan nimenomaan koiran myötä eikä omistajan omaan yhteiskunnalliseen statukseen perustuen. (Jääskeläinen 1999, 2636.) Yhä edelleen, koirat voivat tällaisen harrastustoiminnan myötä myös vahvistavaa yhteisöllisyyttä (Langinvainio 2015, 51).

Kokonaisuudessaan tutkimus on osoittanut, että sosiaaliset suhteet sekä laadultaan että määriltään vaikuttavat syvästi ihmisten mentaaliseen ja fyysiseen terveyteen. Lisäksi tieteellinen tutkimus tukee näkemystä, jonka mukaan sekä lemmikin omistaminen että ihmisen ja eläimen välinen vuorovaikutus edistävät sosiaalisia suhteita, antavat sosiaalista tukea ja vähentävät sekä yksinäisyyttä että masennusta. (Habri.org/Social isolation and loneliness.)

Kaiken kaikkiaan koirilla on siis laaja-alaisia hyvinvointivaikutuksia ihmisten terveyteen niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisenkin hyvinvoinnin näkökulmasta tarkasteltuna. Vaikka aihetta on tutkittu paljon erityisesti omistajiin kohdistuvina hyötyinä, on koirilla havaittu olevan positiivisia terveyshyötyjä myös yleisesti ihmisten hyvinvointiin. Koska myös seuraavan pääluvun toimistokoira -kontekstissa on tarkoitus tarkastella juuri toimistokoirien koettuja työhyvinvointihyötyjä, oli tässä luvussa tärkeää luoda ensin kokonaisvaltainen käsitys hyvinvointihyödyistä, joita koirien on yleisesti todettu saavan aikaan. Kun tunnetaan lähtökohdat eli millainen potentiaali koirilla yleisesti on ihmisten hyvinvoinnin ja terveyden edistäjinä, on perustellumpaa tarkastella mahdollisia hyötyjä myös laajemminkin, kuten toimistoympäristössä.

3 Toimistokoirat työhyvinvointia edistämässä

3.1 Työhyvinvoinnin käsite

Käsitteenä jo pelkkä hyvinvointi on hyvin monitahoinen (Ryan & Deci 2001, 141). Nykyisen hyvinvointitutkimuksen on kuitenkin havaittu pohjautuvan kahteen yleiseen traditioon: hedoniseen- ja eudaimoniseen lähestymistapaan (Peiró ym. 2014, 6; Ryan & Deci 2001, 141, 143–147). Näin ollen myös työhyvinvointi -käsitteen on todettu vaativan perusteellista käsitteellistämistä, joka ottaa samalla huomioon yleisen hyvinvointitutkimuksen kehittymisen. Peiró ym. (2014, 8) ovat review-artikkelissaan havainneet, että suurin osa työhyvinvointia tarkastelevista tutkimuksista on keskittynyt hedonisiin komponentteihin. Lisäksi he totesivat, että työhyvinvoinnin tutkijat ovat kiinnittäneet huomiota erinäisiin käsitteisiin kuten työtyytyväisyyteen tai positiivisiin tunteisiin, mutta on vaikeaa löytää tutkimuksia, joissa olisi käytetty laajempaa käsitteellistämistä työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin tutkimuksista näyttäisikin puuttuvan yksimielisyys tämän käsitteen määritelmästä. (Peiró ym. 2014, 6–8.) Yhtenevästi Schulte ja Vainio (2010, 423) ovat havainneet, että työhyvinvoinnin määritelmiä on tieteenalalla lukuisia.

Työhyvinvointitutkimuksen juuret ulottuvat runsaan sadan vuoden taakse. Varsinaisesti työhyvinvointitutkimuksen on todettu lähteneen liikkeelle 1920-luvulla tehdyistä lääketieteellisistä, fysiologisista stressitutkimuksista, joissa tutkimuskohteena tarkasteltiin yksilöä. (Manka & Manka 2016, 64.) Vuosien saatossa työhyvinvointitutkimuksen painopistealueet ovat muuttuneet (Manka & Manka 2016, 64) ja työhyvinvointia on pyritty kuvaamaan erilaisten mallien avulla (ks. esim. Danna & Griffin 1999, 360; Fisher 2014, 15; Manka & Manka 2016, 76; Rauramo 2012; Virolainen 2012, 12–13). Työhyvinvoinnin tutkimuksen on havaittu pitkään painottuneen työpahoinvoinnin tutkimiseen. Tällöin tutkimuksen kohteina ovat olleet esimerkiksi työuupumus ja stressi sekä pyrkimys selvittää erinäisiä oireiluja. (Hakanen 2005, 12; Virolainen 2012, 9.) Työhyvinvointi ei kuitenkaan ole vain sitä, että puututtaisiin tekijöihin, jotka aiheuttavat pahoinvointia, vaan se on ilmiönä hyvinkin kokonaisvaltainen. Työhyvinvointi ei siten ole myöskään vain ihmisten elämän erillinen osa, vaan se heijastuu yksilöiden hyvinvointiin hyvinkin kokonaisvaltaisesti. Se, millaiseksi yksilö kokee työhyvinvointinsa tilan, on havaittu olevan subjektiivinen kokemus. (Virolainen 2012, 9, 11, 13–14.)

Työterveyslaitoksen (2021) määritelmän mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan *”turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa”*. Sekä työyhteisöt että työntekijät kokevat tällöin tekemänsä työn palkitsevaksi ja mielekkääksi sekä kokonaisuudeksi, joka tukee omaa elämänhallintaa. (Työterveyslaitos.fi/Työhyvinvointi.) Työhyvinvointi on siis monesta eri tekijästä muodostuva kokonaisuus, joka syntyy työn arjessa päivittäin (Työterveyslaitos.fi/Työhyvinvointi on yhteinen asia). Myös Aryanti ym. (2020, 608) sekä Virolainen (2012, 12) ovat todenneet, että monet eri tekijät yhdessä vaikuttavat työhyvinvointiin ja siihen, miten se koetaan. Työpaikka, työyhteisö ja työnteko sekä yksilön oma terveydentila, elintavat ja yleinen muu elämäntilanne (kuten elämänasenne ja perhe) vaikuttavat merkittävästi työhyvinvoinnin kokemiseen (Virolainen 2012, 12). Yhtenevästi Manka ja Manka (2016, 76–77) ovat työhyvinvoinnin käsitettä avatessaan kuvanneet, kuinka työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on useampia: organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta ja yksilö itse.

Virolaisen (2012, 11) mukaan kokonaisvaltainen työhyvinvointi muodostuu niin fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta kuin henkisestä työhyvinvoinnista. On tärkeää havaita, että nämä kaikki osa-alueet sekä liittyvät että vaikuttavat toisiinsa, joten työhyvinvointia on tarkasteltava kokonaisvaltaisesti eikä ainoastaan yhtä osa-aluetta erillisesti. Fyysinen työhyvinvointi on selkeästi havaittavissa ja nähtävissä oleva työhyvinvoinnin osa-alue. Se sisältää muun muassa työhön liittyvän fyysisen kuormituksen, fyysiset työolosuhteet ja ergonomiaan liittyvät ratkaisut, kuten työtuolin ja -pöydän sekä työasennot. Fyysisillä työolosuhteilla viitataan puolestaan työpaikan lämpötilaan, meluun, siisteyteen ja työvälineisiin. (Virolainen 2012, 11, 17.)

Tarkasteltaessa työhyvinvoinnin kokonaisuutta, on psyykkisen työhyvinvoinnin aseman havaittu nousseen yhä keskeisemmäksi vuosien myötä. Psyykkisen työhyvinvoinnin on todettu sisältävän muun muassa työilmapiirin, työpaineet ja työn stressaavuuden. Erityisesti asiantuntijatehtävät ovat luonteeltaan sellaisia, joissa psyykkisen työhyvinvoinnin rooli korostuu. Psyykkiseen työhyvinvointiin sisältyy myös se, että yksilöt kokevat omat työtehtävänsä itsellensä mielekkäiksi. Kun työ koetaan mielenkiintoiseksi ja mielekkääksi, on sen todettu edistävän yksilöiden mielenterveyttä. Myös tunteilla on keskeinen rooli psyykkisessä työhyvinvoinnissa. Sosiaalinen työhyvinvointi sisältää vuorostaan sen, että työyhteisön jäsenillä on sosiaalisen kanssakäymisen mahdollisuus toistensa kanssa. Tällä viitataan siihen, että työyhteisön

jäsenillä on keskenään mahdollisuus vapaaseen keskusteluun työasioista, työkavereita voidaan lähestyä helposti ja työntekijöiden keskinäiset välit toimivat. Sosiaaliseen työhyvinvointiin on todettu liittyvän myös se, että työkavereihin voidaan tutustua syvemmin ihmisinä. Kun tutustutaan työkavereiden perheisiin ja harrastuksiin, on sen havaittu luovan yhteisöllisyyden tunnetta. Yhä edelleen, tarkasteltaessa sosiaalisen työhyvinvoinnin osa-aluetta, liittyy siihen osaltaan keskeisenä tekijänä myös ystävyys työpaikoilla. (Virolainen 2012, 18–19, 24–25.)

Henkisen työhyvinvoinnin osa-alue on osassa työhyvinvointia tarkastelevassa kirjallisuudessa yhdistetty osaksi psyykkistä työhyvinvointia (Virolainen 2012, 26), ja niin tehdään myös tässä pro gradu -tutkielmassa, kun tarkastellaan toimistokoirien koettua merkitystä työhyvinvointiin. Virolainen (2012, 26) on kuitenkin erottanut henkisen työhyvinvoinnin omaksi kokonaisuudekseen. Tämä johtuu siitä, että viime vuosina työpaikoilla ilmenevästä henkisyydestä on alettu keskustella ja kirjoittaa yhä enenevissä määrin. Työpaikoilla ilmenevällä henkisyydellä ei viitata uskonnollisiin tai mystisiin toimenpiteisiin ja rituaaleihin, vaan se saattaa ilmetä hyvinkin monella eri tapaa. Kaikkein olennaisinta ovat arjessa ilmenevät käytännön tason toimenpiteet. Tekijöitä, jotka liittyvät henkisyyteen työpaikoilla, ovat muun muassa seuraavat: miten yhteistyö onnistuu, kuinka työkaverit kohtaavat toisiaan työpäivien aikana ja kuinka asiakkaat tulevat kohdelluiksi. Eräs näkyvä piirre työpaikoilla tähän liittyen onkin sekä työkavereista ja asiakkaista välittäminen että henkilöiden iloisuus. Työpaikoilla sekä tuetaan että arvostetaan jokaista henkilöstön jäsentä. Henkisyyteen on havaittu liittyvän työpaikoilla myös se, että tehdään merkitykselliseksi koettua työtä ja nautitaan työstä. Myös yhteisöllisyyden tunteen kokeminen asiakkaiden, työkavereiden ja muidenkin sidosryhmien edustajien kanssa liittyy henkisyyteen työpaikalla. Yhä edelleen, henkiseen työhyvinvointiin on havaittu liittyvän myös tunne työorganisaation ja oman arvomaailman keskinäisestä kohtaamisesta, jolloin puhutaan harmoniasta. (Virolainen 2012, 26–27.)

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan toimistokoirien merkitystä työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisenkin työhyvinvoinnin osa-alueen kautta eli henkisen työhyvinvoinnin kokonaisuus on tässä jätetty yksityiskohtaisemman tarkastelun ulkopuolelle. Aiemman tutkimuksen saralla ei toimistokoirien aikaansaamia työhyvinvointihyötyjä ole tarkasteltu näin kokonaisvaltaisesti ja eri työhyvinvoinnin osa-alueisiin lajiteltuna (lukuun ottamatta

Kinnusen 2020 kandidaatintutkielmaa), vaan niitä on tyypillisesti tarkasteltu vain yksittäisten osatekijöiden suhteen, kuten esimerkiksi toimistokoirien vaikutuksina stressiin (Barker ym. 2012) tai sosiaaliseen vuorovaikutukseen (Foreman ym. 2017, 5). Yhdessäkään tieteellisessä artikkelissa ei siis ole tarkasteltu kaikkia toimistokoirien työhyvinvointihyötyjä sen eri osa-alueiden kautta. Tätä tutkimusta aloitettaessa kuitenkin koettiin, että olisi arvokasta pyrkiä kartoittamaan kaikki mahdolliset koetut työhyvinvointihyödyt juuri työhyvinvoinnin eri osa-alueiden kautta, jotta voitaisiin paremmin hahmottaa toimistokoirien kokonaisvaltainen potentiaali työhyvinvoinnin yhtenä edistystekijänä. Kun tunnistetaan toimistokoirien aikaansaamat koetut työhyvinvointiedut ja osataan luokitella ne työhyvinvoinnin eri osa-alueiden alle, auttaa se samalla ymmärtämään kyseisten työhyvinvointihyötyjen laajuutta paremmin ja näin ollen perustelemaan toimistokoirien mahdollista potentiaalia työhyvinvoinnin edistäjinä entistä vakuuttavammin myös esimerkiksi työnantajille.

3.2 Koirat työpaikoilla

Vaikka lemmikkiystävälliset työpaikat ovat vielä tuore trendi (Wilkin ym. 2016, 96), ovat ihmiset käyttäneet eläimiä työympäristöissä muun muassa käytännöllisistä syistä kuitenkin jo tuhansien vuosien ajan (Wells & Perrine 2001, 81). Maanviljelijät ovat käyttäneet muuleja peltojen auraamiseen, metsästäjät ovat käyttäneet koiria havaitsemaan, jäljittämään ja noutamaan riistan, ja kauppiaat ovat käyttäneet hevosia kuljettamaan sekä ihmisiä että tavaroita (Wilkin ym. 2016, 96–97). Historiallisesta näkökulmasta tarkasteltuna organisaatioiden on havaittu käyttäneen eläimiä apunaan saavuttaakseen tavoitteensa. Markkinointi- ja suhdetoiminta sekä organisaatioviestinnän mainososasto ovat tunnistaneet lemmikkien ja muiden eläinten tärkeän aseman ihmisten elämissä ja ne hyödyt, joita tämän konseptin viestimisellä sidosryhmille voidaan saavuttaa. (Barker 2005, 303.)

Nykypäivänä työpaikoilla voi kohdata yhä monenlaisia lemmikkieläimiä. American Pet Products Association -järjestön toteuttaman tutkimuksen mukaan yleisin lemmikki, joka työpaikalla vierailee, on odotetusti koira (76 %). Toiseksi suosituin on kissa (15 %) ja loput muita pienikokoisia lemmikkieläimiä, kuten hamstereita. (Dholakiya 2014.)

Koiria käytetään avuksi hyvin monenlaisissa työtehtävissä. Muun muassa koiran tarkka hajuaisti hyödyttää ihmisiä monissa tehtävissä, kuten etsittäessä kadonneita eläimiä ja ihmisiä. Pelastuskoirat toimivatkin etsintätehtävissä viranomaisten apulaisina. Lisäksi

koiria voidaan käyttää paimen-, home- ja huumekoirien työssä. Tunnetusti työkoiria kiinteästi työssään käyttävät niin tulli, rajavartiolaitos, puolustusvoimat kuin poliisikin. Koirat ovat tärkeä apu myös metsästäjille. Lisäksi voidaan tarvita jälkikoirien osaamista, kun etsitään loukkaantuneita ja haavoittuneita metsäneläimiä. (Eläinten hyvinvointikeskus 2015, 5–6.)

Koirat saattavat olla läsnä nykyajan työpaikoissa useistakin eri syistä, mutta yleisin syy on kenties työntekijän mukana oleva avustajakoira (engl. service dog), joka auttaa henkilöä toiminnanvajauksen/vammaisuuden takia (Foreman ym. 2017, 2). Historiallisesta näkökulmasta tarkasteltuna koirien pääsy toimistoihin onkin usein rajattu juuri koulutettuihin avustajakoiriin (Hall & Mills 2019, 2). Näkövammaiset saavat apua opaskoirilta, liikuntarajoitteiset henkilöt avustajakoirista, ja kuulokoirat auttavat puolestaan kuulovammaisia (Eläinten hyvinvointikeskus 2015, 5). Koiria on koulutettu myös tunnistamaan lähestyvä epilepsiakohtaus, diabeetikon alhainen verensokeri (Wells 2009, 533–534) ja syöpäkasvaimia (Wells 2009, 532).

Työpaikoilla voidaan tavata myös niin kutsuttuja ”vierailukoiria” (engl. visitation dog) (Foreman ym 2017, 2). Vierailueläimet ovatkin tyypillisesti koiria, mutta ne voivat olla myös muita eläimiä (Foreman ym. 2017, 2), kuten esimerkiksi kissoja (ks. esim. Brickel 1979), lintuja (ks. esim. Holcomb ym. 1997) ja hevosia (ks. esim. Bachi 2012). On hyvin tyypillistä tavata tällaisia vierailueläimiä terveydenhuollon ympäristössä (Foreman ym. 2017, 2), kuten lastentautien sairaaloissa (ks. esim. Tsai ym. 2010), psykiatrisissa sairaaloissa (ks. esim. Villalta-Gil ym. 2009), palliatiivisissa hoitolaitoksissa (ks.esim. Engelman 2013; Geisler 2004) ja hoitokodeissa (ks. esim. Perelle & Granville 1993). Esimerkiksi Tampereella, Kaupin sairaalassa, työntekijöiden omat koirat vierailevat tasaisin väliajoin pitkäaikaissairaiden ja iäkkäiden potilaiden luona. Koirien on havaittu vähentävän laitosmaista tunnelmaa ja säilyttävän yhteyden tavalliseen elämään. (Kokkala 2012.) Koulutusympäristöissä vierailueläimet ovat usein läsnä muun muassa ala-asteilla (Jalongo ym. 2004; Kotrschal & Ortbauer 2003), korkeakouluissa (ks. esim. Reynolds & Rabschutz 2011) ja kirjastoissa (Sirén 2013). Esimerkiksi Tampereella, Kämmenniemien kirjastossa, kirjastokoirina toimii kaksi kääpiösnautseria; Lempi ja Luru. Niiden tehtävä on kuunnella, kun niille luetaan. (Sirén 2013.) Vierailueläimiä voi tavata myös yläasteella, sillä esimerkiksi Espoossa Järvenperän koululla erityisluokanopettajan kanssa työskentelee 80 kiloa painava Leonberginkoira Kyösti (Kral-leszczynski 2019). Useimmissa tapauksissa vierailueläimet ovat läsnä työympäristöissä muutaman tunnin

päivässä tai viikossa, mutta ne voivat olla paikalla myös koko ajan (Foreman ym. 2017, 2). ”Asukaskoirat” (engl. resident dogs) puolestaan voivat asua laitoksissa (ks. esim. McCabe ym. 2002).

Vuodesta 2001 asti Suomessa on ollut olemassa myös kaverikoiratoiminnaksi kutsuttua vapaaehtoistoimintaa, jonka kautta tuodaan läheisyyttä, elämyksiä ja iloa ihmisille, jotka eivät itse omista koiraa. Tämä Suomen kennelliiton kaverikoiratoiminta on määritelty eläinavusteiseksi toiminnaksi. Kukin kaverikoira-koirakko toimii samoja ohjeita ja käytänteitä noudattaen. Kaverikoiraohjaajat yhdessä koiriensa kanssa vierailevatkin muun muassa erilaisissa asumisyksiköissä vanhusten, lasten ja kehitysvammaisten luona, päiväkodeissa, kouluissa ja erinäisissä tapahtumissa. Kokonaisuudessaan kaverikoiratoiminnan on havaittu antavan mahdollisuuksia parantaa asiakkaan elämänlaatua ja sitä kautta mahdollisesti vaikuttaa yksilöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. (Kennelliitto.fi/Kaverikoirat.)

Myös terapiakoiria voidaan tavata työpaikoilla (Foreman ym. 2017, 2). Terapiakoirat voivat toimia esimerkiksi toimintaterapeuttien (Hautamäki ym. 2018, 27–29; Sams ym. 2006), psykoterapeuttien, puheterapeuttien ja fysioterapeuttien (Hautamäki ym. 2018, 22–27) apuna sekä muiden ammattilaisten apuna heidän työtehtävissään (Foreman ym. 2017, 2). Kokonaisuudessaan tämän tutkimuksen kannalta keskeinen lemmikkieläin, koira, voi siis toimia hyvinkin monenlaisissa työtehtävissä ja työympäristöissä.

Muissa tapauksissa työnantajat ovat luomassa lemmikkiystävällisiä työpaikkoja, jotka sallivat hyvin käyttäytyvien koirien läsnäolon joka tapauksessa, riippumatta työntekijän vammaisuudesta. Esimerkiksi Amazonilla, Googlella ja Etsyllä on hyvin julkisesti esitellyt toimintatavat, jotka sallivat työntekijöiden tuoda koiransa töihin. (Foreman ym. 2017, 2.) Vuodesta 1999 lähtien on vietetty myös Pet Sitters Internationalin luomaa kansainvälistä tuo ”koirasi töihin -päivää”. Kyseessä on vuosittainen tapahtuma, jonka tarkoituksena on juhlia koirien luomaa merkittävää kumppanuutta, ja edistää niiden hyväksymistä. Tapahtuman tarkoituksena on rohkaista työnantajia kokemaan lemmikkien työpaikalle mukanaan tuomat ilot yhtenä päivänä vuodessa. (Pet Sitters International 2021.) Tuo koirasi töihin -päivä onkin saanut osakseen alati kasvavaa kiinnostusta (Hall & Mills 2019, 1) ja kokonaisuudessaan koirat ovat alkaneet yleistyä työpaikoilla yhä enenevissä määrin (Foreman ym. 2017, 1).

Organisaatiotutkimuksen saralla eläimet ovat olleet hyvin marginaalinen tutkimuskohde, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Organisaatioteoria onkin enimmäkseen tai lähes yksinomaan ihmisiin keskittyvä tieteenala, ja organisaatioita on tyypillisesti lähestytty siitä näkökulmasta, että ihmiset muodostavat ne. Koirat saattavat olla toissijaisia toimijoita organisaatioiden elämässä, mutta ne ovat riittävän tärkeitä ollakseen tutkimuksen kohteena. Cunha ym. (2019, 793) havaitsivatkin tutkimuksessaan, että organisaatioissa koirat ovat mukana valtapeleissä (engl. power play) ja organisaatioiden vakiintuneessa toiminnassa. Lisäksi koirien todettiin saavuttavan symbolista valtaa ja roolin jopa yhteisjohtajuuden näyttelijänä. Tutkijat kiteyttivätkin, että koirat voivat olla seuraava organisaatioiden monimuotoisuuden mittari. (Cunha ym. 2019, 792–793.)

Tarkasteltaessa sitä, kuinka yleistä eri puolilla maailmaa on työskennellä lemmikkiystävällisessä yrityksessä, havaittiin tutkimuksissa muun muassa seuraavaa. Euroopassa (tarkastelun kohteina Iso-Britannia, Ranska, Saksa, Italia, Espanja, Sveitsi, Portugali ja Venäjä) 12 % ihmisistä työskenteli lemmikkiystävällisessä yrityksessä vuonna 2017. 68 % tutkimukseen osallistujista puolestaan toisi lemmikkinsä töihin, jos siihen annettaisiin mahdollisuus, millenniaalien ollessa tästä ehdotuksesta kaikkein innostuneimpia. (Purina 2019.) Puolestaan helmikuussa ja maaliskuussa 2018 henkilöstöjohtamisen yhteisö (the Society for Human Resource Management (SHRM)) toteutti vuosittaisen kyselynsä yhdysvaltalaisille työnantajille kerätäkseen tietoa eduista, joita työnantajat antavat työntekijöilleen. Tutkimuksessa oli listattuna yli 300 etua ja siinä kysyttiin henkilöstöalan ammattilaisilta, tarjoavatko heidän yrityksensä näitä kaikkia etuja systemaattisesti tai oliko heillä suunnitelmissa tehdä niin seuraavan 12 kuukauden aikana. Lemmikkien salliminen työpaikalla oli yksi näistä eduista. Tutkimuksessa havaittiin, että 9 % yhdysvaltalaisista vastaajista työskenteli lemmikkiystävällisessä toimistossa vuonna 2018, kun vastaava luku vielä neljä vuotta aiemmin oli ollut 4 %. (Society for Human Resource Management 2018, 1, 28.)

Suomen osalta varsinaisten toimistokoirien virallisesta lukumäärästä ei vielä ole saatavilla tilastotietoa (Ylä-Outinen 2019). Toimistokoirat ry:n tutkimusvastaava ja sihteeri Heini Siltainsuu (Toimistokoirat.fi/Yhteystiedot) kuitenkin arvelee, että toimistokoirien määrä tulee tulevaisuudessa kasvamaan johtuen siitä, että työnteko on viime vuosien aikana muuttunut ja työhyvinvointiin kiinnitetään nykyään paljon huomiota (Ylä-Outinen 2019). Toimistokoirat ry on vuonna 2019 perustettu yhdistys (Ylä-Outinen 2019), jonka tarkoituksena on *”edistää ja kehittää työpaikkojen*

koiraystävällisyyttä työhyvinvoinnin ja viihtyvyyden lisäämiseksi” (Toimistokoirat ry 2019). Yhdistys on aloittanut jo kokoamaan asiantuntijaverkostoa, jonka myötä myös tutkimustyötä aiheen tiimoilta aletaan käynnistää (Ylä-Outinen 2019). Kaiken kaikkiaan tähän tutkimukseen ei löytynyt tarkkoja lukumääriä toimistokoirien yleisyydestä muidenkaan maiden osalta, mutta kattavan lähdemateriaaliin tutustumisen jälkeen voidaan todeta, että suosittuja toimistokoirat ovat alkaneet olla jo useammassa maassa.

3.3 Toimistokoiran ominaisuudet

Työpaikoilla läsnä olevien koirien on sovelluttava työyhteisön arkeen niin käytöksensä, luonteensa kuin koulutustasonsakin puolesta (Toimistokoirat.fi/Koira työpaikalla). Työpaikoille parhaiten onkin katsottu sopivan luonteeltaan seurallinen ja rauhallinen koira, jonka on helppo tulla toimeen muiden koirien ja ihmisten kanssa. On pohdittu, että ihmisille, joille koirien läsnäolo ei ole tuttua, saattaisi olla helpointa lähestyä pieniä seurakoiria. Tärkein tekijä on kuitenkin se, että toimistolla oleva koira sekä käyttäytyy hyvin että on luonteeltaan kiltti. (Omaeläinklinikka.fi/Koira työpaikalla.) Yhtenevästi Hall ja Mills (2019, 1) ovat tunnistaneet omassa tutkimuksessaan tekijöitä, joita voisi olla tärkeää ottaa huomioon kehitettäessä koirat työpaikalla -käytäntöjä. Heidän tutkimukseensa osallistui 749 työntekijää, joista pääosa oli naisia. Koiran demografisista tekijöistä juuri painon (esimerkiksi koko), rodun ja koulutuksen havaittiin olevan tällaisia tekijöitä, joita tulisi tarkastella pyrittäessä määrittelemään ihanteellinen toimistokoira. (Hall & Mills 2019, 1, 6.)

Ensinnäkin, koiran koko saattaa olla keskeinen tekijä, jota työnantajien kannattaa tarkastella kehittäessään koirat työpaikalla -käytäntöjään. Hallin ja Millsin (2019, 12) tutkimuksessa havaittiin, että isommat koirat saattavat vähentää työntekijöiden kokonaisvaltaista työn imua ja erityisesti työhön uppoutumista verrattuna pieniin koiriin. Samoin havaittiin, että pienempien koirien salliminen toimistolla saattaa tuoda suurempia parannuksia työperäiseen elämänlaatuun. On kuitenkin syytä ottaa huomioon, että tähän saattaa vaikuttaa se, että isommat koirat toimistossa voivat luoda yksilöille käsityksen suuremmista vaaroista ja vähentyvästä toimistotilasta, joka vaikuttaa työolosuhteisiin. Kaiken kaikkiaan tutkimuksen tuloksien perusteella ei kuitenkaan voida sulkea pois sitä, että koiran koko olisi ainoa selittävä tekijä tutkittavien vastauksissa. (Hall & Mills 2019, 12–13.)

Toiseksi, myös koiran rotua saattaa olla tärkeä pohtia tarkasteltaessa toimistokoiran ominaisuuksia. Esimerkiksi Hall ja Mills (2019, 13) havaitsivat omassa tutkimuksessaan, että työntekijät, joiden sekarotuinen koira oli mukana toimistolla, käyttivät vähemmän sosiaalista mediaa taukojen aikana. Samalla he kuitenkin korostivat, ettei ole mahdollista tulkita, johtuuko vähentynyt sosiaalisen median käyttö koiran uniikeista ominaisuuksista vai omistajista, jotka päätyvät valitsemaan sekarotuisen koiran. (Hall & Mills 2019, 13.) Perrine ja Wells (2006, 72) puolestaan olivat jopa hieman yllättyneitä omasta tutkimustuloksestaan, jonka mukaan ihmisten käsityksissä ei ilmennyt juurikaan eroavaisuuksia työpaikalla tutkittuja eri koirarotuja kohtaan. Koska tutkimuksessa tarkasteltiin juuri kaikkein suosituimpia koirarotuja kaikista eri kokoluokista (mäyräkoira ja yorkshirenterrieri (pienikokoiset), beagle ja cockerspanieli (keskikokoiset), kultainen noutaja ja labradorinnoutaja (isokokoiset)) toimistossa, on mahdollista, että ihmiset myös kenties tuntevat olonsa rennoimmaksi juuri näiden koirarotujen seurassa, koska ne ovat todennäköisesti heille tuttuja ja tavanomaisia rotuja jo entuudestaan. Saattaisi olla, että vähemmän tunnetut koirarodut aiheuttaisivat työntekijöissä erilaisia näkemyksiä. Erimerkiksi rodut, joilla on joissain määrin negatiivinen kulttuurinen stereotypia (kuten dobermanni ja amerikanpitbullterrieri) taustallaan, saattaisivat saada aikaan erilaisen reaktion työntekijöissä kuin tutkimuksen kohteena olleet tunnetummat rodut. Kuitenkin, ellei tarkoituksena ole pelotella ihmisiä, on epätodennäköistä, että organisaatiot sallisivat koirarotuja, joilla on taipumus saada aikaan pelkoa. (Perrine & Wells 2006, 68, 72–73.)

Kolmas huomioon otettava tekijä on koiran koulutus. Hall ja Mills (2019, 13) havaitsivat tutkimuksessaan, että sen ryhmän yksilöillä, joiden koirat olivat saaneet yleisen tottelevaisuuskoulutuksen, agilitykoulutusta ja käyttökoiran koulutusta, ilmaisivat korkeampaa vaihtuvuusaikomusta kuin toisen ryhmän henkilöt, joiden koirat olivat saaneet yleisen tottelevaisuuskoulutuksen, agilitykoulutusta ja Kennel Club[6] -koulutusta. Samanaikaisesti on kuitenkin syytä ottaa huomioon, että työntekijöiden määrät näissä molemmissa ryhmissä olivat tutkimuksessa melko pienet, ja tämä saattaakin kuvastaa kyseisen ryhmän muita ominaisuuksia ennemmin kuin ainoastaan koiran koulutuksen vaikutusta. Lisäksi, vertailu työntekijöiden koirien välillä, jotka olivat saaneet pelkän Kennel Club -koulutuksen ja käyttökoirakoulutuksen ei ollut tilastollisesti merkittävä,

[6] Kennel Club -koulutus on vuonna 1992 perustettu, suurin Iso-Britanniassa saatavilla oleva koirien koulutusohjelma. Se on kaikille koirille avoin. Ohjelma edistää vastuullista koiranomistamista opettamalla omistajia kouluttamaan koiraansa arkielämän tilanteisiin. (Thekennelclub.org/Dog training – the kennel club good citizen dog training scheme.)

joka antaa ymmärtää, ettei näissä kahdessa koulutuksessa ole mitään erityistä, joka vaikuttaisi työntekijöiden vaihtuvuusaikomuksiin. (Hall & Mills 2019, 13.)

Toimistokoirien koulutusta tarkasteltaessa on kuitenkin otettava huomioon, että koirien koulutuksen muotoja on olemassa erilaisia, ja niiden nimet ja sisällöt saattavat vaihdella alueittain. Esimerkiksi Hallin ja Millsin (2019, 6) tutkimuksessa suurin vastaajaryhmä oli Iso-Britanniassa asuvat naiset, joten myös tutkimuksen tuloksissa heijastuu luonnollisesti kyseisen alueen tyypilliset koirankoulutusmenetelmät, kuten Kennel Club -koulutus. Esimerkiksi Suomessa ei tällaista Kennel Club -koulutusta ole, vaikka koiria muuten koulutetaan usein eri tavoin. Siten on aina syytä ottaa huomioon tutkimuksen maantieteellinen sijainti, kun tarkastellaan toimistokoirien koulutustaustaa.

Kaiken kaikkiaan toimistokoiran koko, rotu ja koulutus on siis tunnistettu keskeisiksi tekijöiksi, joita kannattaa tarkastella myös tulevaisuuden tutkimuksissa. Tutkimustyön jatkaminen näiden suhteen olisi tärkeää, jos aiotaan kehittää mahdollisia taloudellisesti arvokkaita käytäntöjä toimistokoirien suhteen. (Hall & Mills 2019, 13.)

3.4 Toimistokoiran sallimiseen liittyvät näkökohdat

Kun työpaikoilla tehdään päätös sallia toimistokoirien läsnäolo, saattaa päätöksen taustalla olla lukuisia huomioon otettuja näkökohtia (Foreman ym. 2017, 1). Lakiperusteiset näkökulmat ovat tässä päätöksenteossa keskeisiä (Mars Petcare 2021, 12; Wilkin ym. 2016, 104–105), sillä organisaatioiden on noudatettava paikallista lainsäädäntöä, joka koskee koirien läsnäoloa työpaikalla (Wilkin ym. 2016, 104–105) ja tarkasteltava asiaa myös vakuutusten näkökulmasta (Mars Petcare 2021, 12). Lisäksi mahdolliselta kiinteistön vuokranantajalta on selvitettävä, onko lemmikkien tuonti rakennukseen ylipäätään mahdollista (Wilkin ym. 2016, 105).

Vaikka koirat työpaikoilla voivatkin aikaansaada useita hyötyjä työntekijöille, niiden läsnäolo saattaa aiheuttaa myös useita vaaroja ja riskejä. Osa näistä vaaroista ja riskeistä ovat terveyteen liittyviä huolenaiheita, joita saattaa tulla muiden kuin ihmiseläinten mukana mihin tahansa, mukaan lukien allergiat ja eläinten välityksellä tarttuvat taudit (zoonoosit). Toisenlaiset vaarat ja riskit liittyvät turvallisuuteen, kuten liukastumiset, kompastumiset ja kaatumiset sekä koiranpuremat. Muut kysymykset koskevat muun muassa työntekijöiden psykososiaalista ja kulttuurista hyvinvointia. (Foreman ym. 2017, 7.) Lisäksi on syytä tarkastella myös koirien mahdollisesti aiheuttamaa häiriötä (Hall ym.

2019, 294; Wells & Perrine 2001, 86), työympäristöön liittyviä tekijöitä (Purina 2019, 6) ja koirien omaa hyvinvointia työpaikoilla (Foreman 2017, 10). Seuraavaksi tarkastellaan näitä toimistokoirien sallimiseen liittyviä näkökohtia tarkemmin.

3.4.1 Terveyteen liittyvät huolenaiheet

Maailmanlaajuisesti tarkasteltuna kissoista ja koirista allergiaa saavia henkilöitä on noin 10–20 % väestöstä. Kyseiset allergiat ovatkin kasvava julkinen terveyshuoli määrien noustessa. (Chan & Leung 2018, 97.) Tarkasteltaessa koira-allergisten määrää Suomessa, voidaan yleisesti todeta, että lemmikeistä oireita saa arviolta 15 % suomalaisista. Kyseiset oireet voivat vaihdella lievistä (esim. allerginen nuha) vaikeisiin (esim. astmaoireet). Koirien ja kissojen sylki ja hilse sekä muut eritteet pitävät sisällään allergeenejä, mutta karvoissa puolestaan niitä ei juurikaan ole. Lisäksi tutkimuksissa on havaittu, että kissat aiheuttavat herkemmin oireita kuin koirat. (Allergia-, Iho- ja Astmaliitto ry 2019, 3, 9.)

Lähes joka paikassa on eläinallergeenejä. Niitä on havaittu olevan sekä julkisissa kulkuvälineissä että -tiloissa niin merkittävästi, että vaikka kyseiselle allergialle altistava eläin ei olisi käynytkään koko tilassa, voi herkin eläinallergikko silti saada oireita. (Allergia-, Iho- ja Astmaliitto ry 2019, 3.) Näin ollen allergisen reaktion uhka koiran läsnäollessa työpaikalla on todellinen huolenaihe, joka koskettaa niin työnantajia, terveys- ja turvallisuushenkilöstöä kuin henkilöstöhallintoakin. On kuitenkin olemassa myös useita toimintatapoja, joiden avulla voidaan tehokkaasti vähentää allergeenejä työpaikoilla, jotka sallivat koirien läsnäolon. (Foreman ym. 2017, 7.) Toimintatapoja on implementoitu ja käytetty tehokkaasti muilla työpaikoilla, joilla tapahtuu ihmisen ja eläimen välistä kontaktia, kuten esimerkiksi tutkimuslaboratorioiden työtiloissa (National Research Council 2011). Yleiset toimintatavat pitävät sisällään muun muassa työntekijöiden nykyisten allergioiden selvittämisen. Lisäksi voidaan rajoittaa heidän altistumistaan eläimille tai tarjota herkille työntekijöille henkilökohtaiset suojavälineet. (Foreman ym. 2017, 7.) Kun otetaan huomioon, että allergeenejä löytyy muun muassa koiran hilseestä (Allergia-, Iho- ja Astmaliitto ry 2019, 9), työpaikoilla tapahtuvaa altistumista allergeeneille voitaisiin vähentää myös sillä, että pyydettäisiin koiranomistajia pesemään koiransa säännöllisesti tai ennen kuin he tuovat koiransa työpaikalle (Foreman ym. 2017, 7), sillä pesemällä koiran vähintään kaksi kertaa viikossa on havaittu voivan vähentää allergeenejä (Hodson ym. 1999, 585).

Mahdollinen zoonoosien tarttuminen on toinen terveyshuoli koirat sallivilla työpaikoilla. Zoonoosi on tartuntatauti, joka voi tarttua ihmisten ja muiden kuin ihmiseläinten välillä. (Foreman ym. 2017, 7.) Koirat saattavatkin olla ihmisten infektioiden lähde useiden eri taudinaiheuttajien kautta, kuten loisten, virusten, bakteerien ja sienien (Chomel 2014, 435). Zoonoosit voivat tarttua sekä suorasti (kuten koskettaessa eläimeen) että epäsuorasti (kuten esimerkiksi eläimen ulosteen välityksellä) (Zoonoosikeskus 2012, 11). Mahdollisten koiriin liittyvien zoonoosien kontrolloiminen julkisissa tiloissa on jatkuva huolenaihe. Lemmikkieläimet ovat kuitenkin olleet läsnä hoitokodeissa ja sairaaloissa osana eläinavusteisia terapia-aktiviteetteja jo vuosikymmenien ajan, ja useimmat instituutiot ovat kehittäneet ja implementoineet toimintatapoja, jotka auttavat vähentämään zoonoosien riskiä tällaisissa olosuhteissa. (Foreman ym. 2017, 8.) Nämä toimintatavat sisältävät tyypillisesti ohjeistukset muun muassa tarkoituksenmukaisiin hygieniamenettelyihin kuten käsienpesuun, pikaiseen eläinten jätteiden poistoon ja niiden hävittämiseen (Robertson ym. 2000, 1372) sekä säännölliseen lemmikkien rokottamiseen (Strausbaugh & Berkelman 2003, 407).

3.4.2 Turvallisuuteen liittyvät näkökulmat

Lemmikkien läsnäolo työpaikoilla saattaa aiheuttaa mahdollisia vaaratilanteita myös ympäristön turvallisuuden näkökulmasta (Foreman ym. 2017, 8). Willmott ym. (2012, 53) havaitsivat tutkimuksessaan, että koirat voivat aiheuttaa sekä suoria että epäsuoria kaatumisen vaaratilanteita. Tutkimuksessa tarkastelluista 37 kaatumisen vaaratilanteista 23 oli suoria ja 14 epäsuoria. Koiran ajatellaan liittyvän suoraan vaaratilanteeseen silloin, kun syntynyt vamma on seurausta joko suorasta fyysisestä kontaktista eläimeen (esimerkiksi koira hyppää ihmistä päin) tai kun talutushihnassa ollut koira kiskaisee hihnassa niin, että ihminen kaatuu sen seurauksena. (Willmott ym. 2012, 53.) Koirat voivat aiheuttaa kaatumisia suorasti myös niin, että joku kompastuu lattialla makaavaan koiraan (Foreman ym. 2017, 8). Epäsuoria tilanteita ovat puolestaan sellaiset, joissa koiraan ei ole ollut fyysistä kontaktia, mutta vammaa ei olisi syntynyt, jos koira ei olisi ollut läsnä (Willmott ym. 2012, 53). Esimerkkejä tällaisista epäsuorista tilanteista ovat esimerkiksi ihmisen liukastuminen jäähän koiralenkillä (Willmott ym. 2012, 53), yksilön kompastuminen koiran puruleluun tai liukastuminen koiran vesikupista läikkyneeseen veteen (Foreman ym. 2017, 8). Sekä suorien että epäsuorien kaatumisten taustalla olevia riskitekijöitä voidaan vähentää koulutuksen ja käytännön harkinnan avulla (Foreman ym 2017, 8). Koiriin yhdistetystä kompastumis- ja kaatumisriskistä voidaan kommunikoida

kaikille työntekijöille koulutuksen kautta (Foreman ym. 2017, 8), ja saada näin työntekijät tietoiseksi mahdollisesta riskistä (Willmott ym. 2012, 54). Lisäksi talutushihnojen pituutta voitaisiin rajoittaa, jotta saadaan ennaltaehkäistyä kaatumisia, jotka liittyvät liian pitkiin tai joustaviin ja laajennettavissa oleviin talutushihnoihin, jotka on pidennetty ulottumaan läpi aulojen ja huoneiden. Yhä edelleen, koirien lelut ja kulhot voitaisiin sijoittaa niille valittuihin tiloihin, pois vilkasliikkeisimmistä tiloista. (Foreman ym. 2017, 8.) Esimerkiksi avustajakoirat on myös tyypillisesti koulutettu makaamaan juuri huonekalujen kuten pöytien alla, eli olemaan poissa oviaukoista ja eteistiloista (Delta Society 2002, 16), jotta riskit saadaan minimoitua (Foreman ym. 2017, 8). Tällaista voitaisiin pohtia myös toimistokoirilla.

Lain näkökulmasta tarkasteltuna, mikäli koira aiheuttaa ympäristölleen vahinkoa, on koiranomistajalla tällöin rikosoikeudellinen vastuu (Kennelliitto.fi/Koiriin liittyvä lainsäädäntö). Rikoslain luvun 44 pykälän 15 mukaan *”Joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta jättää asianmukaisesti vartioimatta ihmisille vaarallisen eläimen, josta hän on vastuussa, on tuomittava eläimen vartioimatta jättämisestä sakkoon.”* (Finlex.fi/Rikoslaki). Yksi vakavimmista koirien sallimiseen työpaikalla liittyvistä riskeistä, ja samalla yksi vakavimmista huolenaiheista työnantajille on se, jos koira puree työntekijöitä tai asiakkaita (Foreman ym. 2017, 8). Suomessa koiran onkin havaittu olevan yleisin ihmisten puremahaavojen aiheuttaja (Saarelma 2021). Koiranpuremat voivat vaihdella vakavuusasteeltaan pienistä mustelmista vakaviin raatelujälkiin, reikiin ja ruhjevammoihin. Koska jokainen koira on kykenevä puremaan, pitäisi työpaikoilla useimmiten läsnä olevat koirat olla kattavasti arvioitu ja testattu, että ne ovat temperamentiltaan rauhallisia ja ei-aggressiivisia. (Foreman ym. 2017, 8.)

Tärkeä huomioon otettava seikka työnantajilla on siis heidän oikeudellinen vastuunsa koirien suhteen työpaikoilla, mikäli koira vahingoittaa työntekijää. Koiran puremista säätelevät lait eroavat toisistaan valtioiden välillä, ja siksi määritelmä koiran omistajasta tai hoitajasta on erityisen keskeinen työnantajille. (Foreman ym. 2017, 9.) Suomessa koiranpennun ostajasta tulee hyvin tyypillisesti myös sen ensimmäinen omistaja, joka tekee omistajailmoituksen Kennelliiton omistajarekisteriin. Mikäli koiran omistaja vaihtuu, tehdään tällöin samaiseen rekisteriin omistajamuutos. Koiralle, joka on rekisteröity Suomessa, on mahdollista merkitä Kennelliiton omistajarekisteriin enintään kolme omistajaa. (Kennelliitto.fi/Koiran omistaminen.)

Kokonaisuudessaan Perrine ja Wells (2006, 72) havaitsivatkin tutkimuksessaan, että eläinten (koirat ja kissat) läsnäolo työpaikalla vaikutti ihmisten käsityksiin niin, että työympäristö koettiin vähemmän turvalliseksi kuin toimistossa, jossa niiden läsnäolo ei ollut sallittu. Tästä huomiosta työnantajien on oltava tietoinen, ja siksi koirat ja kissat eivät myöskään sovi kaikkiin yrityksiin (Perrine & Wells 2006, 74).

3.4.3 Työntekijöiden suhtautuminen toimistokoiraan

Jotkut työntekijät saattavat kokea koiran läsnäolon työpaikalla epämukavaksi, koska he pelkäävät koiria (Foreman ym. 2017, 9). Eläimiin liittyvät lajikohtaiset fobiat[7] ovatkin kaikkein yleisimpien fobioiden alalajien joukossa, ja niitä ilmenee keskimäärin noin 3,3–7 %:lla yleisväestöstä. Määrän on todettu olevan samanlainen kaikissa ikäryhmissä. Yksilöt, joilla on tällainen fobia, ilmaisevat kohtuuttoman suurta pelkoa tiettyä eläintä tai hyönteistä, kuten koiria, hämähäkkejä, käärmeitä tai kaloja, kohtaan. (Milosevic & McCabe 2015, 268.) Boyd ym. (2004, 161) havaitsivat kuitenkin lisäksi omassa aikuisten koirapelkoa tarkastelevassa tutkimuksessaan, että koirapelko on yleisempää keski-ikäisillä ja vanhemmilla aikuisilla kuin nuorilla aikuisilla. Yhä edelleen, eläimiin kohdistuvan fobian on todettu olevan jopa yli kaksi kertaa yleisempää naisilla kuin miehillä. Naisilla kyseisten fobioiden vallitsevuus vaihtelee 4,3 %:sta 12,1 %:iin, kun taas miehillä vastaavat luvut ovat 2,5 % ja 3,3 %. (Milosevic & McCabe 2015, 269.) Yhtenevästi Boyd ym. (2004, 162) havaitsivat tutkimuksessaan, että useampi naisista kuin miehistä pelkäsi koiria.

Koirapelkojen ja -fobioiden lisäksi työnantajien on tärkeää ottaa huomioon myös työntekijöiden yleiset asenteet ja näkemykset koskien koirien läsnäoloa työpaikalla. Näkemykset koirista voivat nimittäin erota merkittävästi eri kulttuurien ja yhteiskuntien välillä. (Foreman ym. 2017, 9.) Esimerkiksi koirien käyttäminen ravinnonlähteenä on historiallinen ja kulttuurillinen käytäntö joissain maissa, kuten Etelä-Koreassa (Podberscek 2009), mutta se on tabu Yhdysvalloissa ja muissa länsimaisissa kulttuureissa, joissa koiria pidetään lemmikkieläiminä. Joissain kulttuureissa koirien ajatellaan olevan ainoastaan ”ulkona pidettäviä eläimiä” tai kumppaneita, joita käytetään

[7] Määräkohteisella pelolla eli fobialla tarkoitetaan *”huomattavaa ja itsepintaista pelkoa, joka on kohteeseen tai tilanteeseen nähden liiallista tai epärealistista ja joka kohdistuu tiettyyn kohteeseen tai tilanteeseen”* (Huttunen 2018).

ainoastaan tiettyihin tehtäviin tai töihin, kuten metsästykseen tai paimennukseen. (Foreman ym. 2017, 9.)

Lemmikkieläimet työpaikoilla saattavat olla huolenaihe myös eri uskonnollisista taustoista tuleville ihmisille (Wilkin ym. 2016, 104), ja joidenkin uskontojen harjoittajat eivät miellä eläimiä lemmikeiksi laisinkaan (Foreman ym. 2017, 9). Esimerkiksi työntekijät, jotka ovat omaksuneet uskomuksia joistakin uskonnoista (esimerkiksi jotkin Islamin koulukunnat), mieltävät koirat epäsiisteiksi ja saattavat näin ollen nähdä kontaktin ottamisen koiraan työpaikalla luvattomaksi. Myös siihen, kuinka työntekijät kiintyvät lemmikkeihinsä, voi vaikuttaa heidän uskonnolliset vakaumuksensa. Esimerkiksi hindulaisuudessa koirilla on tärkeä uskonnollinen merkitys, kun taas buddhalaiset ilmaisevat huolensa lemmikkien hyvinvoinnista, mutta yleisesti pitävät eläimiä alempiarvoisina olentoina. (Wilkin ym. 2016, 104.)

Eräs koirien sallimiseen työpaikoilla liittyvistä huolenaiheista on myös se, että koirat aiheuttaisivat häiriötä työympäristössä (Hall ym. 2019, 294; Wells & Perrine 2001, 86). Lemmikit saatetaan nähdä siis työntekijöiden työntekoa häiritsevänä tekijänä (Foreman ym. 2017, 6; Perrine ja Wells 2006, 72; Purina 2019, 6; Wagner & Cunha 2021, 5), koska ne tekevät erilaisia ääniä (esimerkiksi haukkuminen sopimattomina ajankohtina, läähätys ja ääntely) ja vaativat huomiota, joka saattaa keskeyttää työn flown. Työntekijät saattavat tuoda leluja (esimerkiksi vinkuleluja) töihin varmistaakseen, että heidän lemmikeillään on riittävästi virikkeitä, mutta nämä äänet saattavat toisaalta aiheuttaa häiriötä muille työntekijöille. Lemmikkieläimet voivat myös äännellä, kun heidän omistajansa on poissa kokouksissa tai tärkeän työpuhelun aikana. Yhä edelleen, on mahdollista, että lemmikit ovat häiriöksi sekä omistajalleen että muille työntekijöille, kun ne tarvitsevat huomiota ruuhka-aikoina tai sellaisten toimintojen aikana, jotka vaativat tekijältään korkean tason keskittymistä. Toisaalta on myös mahdollista, että työntekijöille on yksinkertaisesti houkuttelevampaa viettää aikaa lemmikkieläimien kanssa kuin keskittyä työntekoon. (Wilkin ym. 2016, 104.) Työpaikalla oleva koira saattaakin kutsua luoksensa pyytämätöntä sosiaalista huomiota muilta työntekijöiltä, joka puolestaan aiheuttaa keskeytyksen työtehtävistä. Onkin mahdollista, että aluksi työpaikalle uutena asiana tuleva koira saattaa johtaa väliaikaiseen tuottavuuden laskuun, mutta työntekijöiden tottuessa ja sopeutuessa koiran läsnäoloon, häiriön taso voi laantua. (Foreman ym. 2017, 6.) Barkerin ym. (2012, 25) mukaan suurin osa työntekijöistä kokikin koiran läsnäolon vaikutuksen tuottavuuteen neutraalina. Kuitenkin 20 % työntekijöistä, jotka olivat ilman

lemmikkiä työpaikalla, kokivat koirien vahingoittavan heidän henkilökohtaista tuottavuuttaan (Barker ym. 2012, 25).

Myös Wagner ja Cunha (2021, 5) ovat tarkastelleet tutkimuksessaan koirien mahdollisesti aiheuttamaa häiriötä toimistossa työskenteleville yksilöille. Heidän mukaansa koirat saattavat olla ylimääräinen velvollisuus omistajalle (Wagner & Cunha 2021, 5). Jotkin yritykset ovatkin raportoineet koiriin liittyvistä ongelmista, koska ne ovat varastaneet ruokaa, haukkuneet ja käyttäytyneet aggressiivisesti muita toimiston koiria kohtaan (Ferguson 2016), mikä puolestaan on pakottanut omistajan puuttumaan toimintaan ja laiminlyömään omat työtehtävänsä siksi aikaa (Wagner & Cunha 2021, 5). Lisäksi koirien pitää saada pitää taukoja, päästä ulos ja tulla ruokituksi työpäivien aikana (Wagner & Cunha 2021, 5). Hallin ja Millsin (2019, 10) tutkimus ei kuitenkaan tukenut esitettyä huolenaihetta koskien koirien aiheuttamaa häiriötä työpaikoilla. Sen sijaan heidän tutkimuksessaan työntekijöillä, jotka ottivat koiransa töihin, uppoutuminen työntekoon oli keskimääräistä korkeampaa, ja työn imu lisääntyi. (Hall & Mills 2019, 10.)

3.4.4 Työympäristöön liittyvät näkökulmat

Purinan (2019, 6) vuonna 2017 toteuttaman tutkimuksen mukaan Euroopassa työntekijöiden keskeisin huoli lemmikin ottamisesta töihin koski työympäristön sopivuutta tähän tarkoitukseen. Tutkimukseen osallistujista 16 % koki, ettei oman työpaikan työympäristö ollut sopiva heidän lemmikeilleen (Purina 2019, 6–7). Yhtenevästi Hall ym. (2017, 291, 302) havaitsivat omassa kansainvälisessä tutkimuksessaan, että tärkein huolenaihe, joka esti koirien sallimisen työpaikoilla, liittyi työympäristön koettuun sopivuuteen.

Lemmikkiystävällisten työpaikkojen lähistöllä tulisi sijaita alue, johon lemmikit voivat tehdä tarpeensa. Toimistojen sisustuksen suhteen olisi puolestaan otettava huomioon, että kaikki kasvit, joita työpaikalla on, ovat lemmikeille turvallisia. Kalustuksen suhteen olisi kannattavaa valita lemmikkiystävälliset materiaalit. (Mars Petcare 2021, 8, 13, 28.) Ohiossa sijaitseva koirien leluja valmistava startup-yritys Bark on tituleerattu erityisen koiraystävälliseksi toimistoksi. Aktiivisesti yrityksen toimistolla vieraileekin noin 80 koiraa, ja parhaimpina päivinä toimistolla saattaa olla yhteensä 40–50 koiraa samanaikaisesti. Näin ollen yritykselle on ollut tärkeää varmistaa, että työympäristö on niin koiraystävällinen kuin mahdollista. Yrityksellä on sisätiloissa koirien leikkialue, jossa on kumilattia, ja ulkona koirien juoksualue sekä kaksi aurinkoterassia. Kaikkien

tuolien ja sohvien materiaaleiksi on valittu sellaiset kankaat, joissa on läpäisemätön kalvo, joka puolestaan takaa sen, että mikä tahansa vahinko on helppo siivota. Kankaat ovat siis samanlaisia kuin sairaalaystävälliset materiaalit, joskin kalvopäällysteet ovat materiaalin sisällä, jolloin kalusteet eivät näytä tavanomaisesta poikkeavalta. Yhä edelleen, Barkin kokoushuoneiden lattiamatot on tehty kudotusta PVC-lattiasta, joka ei repeydy yhtä helposti kuin tavalliset matot. Lisäksi toimistotiloissa on tilaustyönä tehdyt kerrossängyn kaltaiset suojaisat kolot, jotka on rakennettu isoiksi seinänjakajiksi, joissa toimistokoirat voivat olla työskentelevien omistajiensa kanssa. Kyseiset kolot toimivat samalla akustisena ja visuaalisena suojana toimistolla, mikä puolestaan auttaa työntekijöitä pysymään keskittyneenä, ja estää koiria sekä näkemästä liian monta muuta koiraa että innostumasta liikaa. (Schwab 2019.) Bark havainnollistaakin esimerkkiä pitkälle viedystä toimitilojen suunnittelusta, jossa koirat on otettu systemaattisesti huomioon niin tila- kuin materiaaliratkaisuissakin.

Myös hygieenisyyteen liittyvät näkökulmat saattavat muodostua keskeisiksi toimistokoirien läsnäoloa pohdittaessa (Toimistokoirat.fi/Koira työpaikalla). Näin ollen, kun suunnitellaan siivousta omalla työpaikalla, olisi huomioitava, että koirien myötä työtiloja voidaan joutua siivoamaan säännöllisemmin verrattuna aiempaan (Omaeläinklinikka.fi/Koira työpaikalla). Erityisesti alueilla, joissa on esimerkiksi pehmeitä pintoja kuten mattoja tai verhoiluja, joihin lika ja lemmikkien hilse tarttuu herkemmin, saattaa olla tarpeen lisätä siivouksen toistumistiheyttä. (Mars Petcare 2021, 14.)

3.4.5 Koiran hyvinvointi

Koirat työpaikoilla voivat mahdollistaa useita hyötyjä työntekijöille, mutta samanaikaisesti eläimen huolenpitoon ja hyvinvointiin liittyvät huolenaiheet on tärkeä ottaa huomioon (Glenn 2013). Työnantajat voivatkin kantaa vastuunsa varmistamalla, että eläinten hyvinvointiin liittyvät asiat on jatkuvasti huomioitu (Foreman ym. 2017, 10). Termillä *”eläimen hyvinvointi”* viitataan yleisesti eläimen olotilaan, ja siihen, missä määrin sen voidaan sanoa voivan hyvin tai huonosti jossain tietyssä tilanteessa tai tietyssä elämänsä vaiheessa (Serpell ym. 2010, 482). Suomen Kennelliiton mukaan vastuullinen koiranomistaja huolehtiikin muun muassa koiransa perusterveydenhuollosta ja rokotusten voimassaolosta. Kaikille koirille tulisi opettaa myös arkitottelevaisuustaidot. Omistajan on huolehdittava siitä, että koira saa riittävästi ravintoa, liikuntaa, huolenpitoa, virikkeitä

ja ulkoilua sekä myös lepoa. Koiraa ei tule inhimillistää liikaa, vaan tarjota sille mahdollisuus ”koiramaiseen elämään”. Yhä edelleen, vastuullinen koiranomistaja ottaa toiminnassaan huomioon Kennelliiton laatiman koiranomistajan ja -haltijan perussäännön mukaiset periaatteet. (Kennelliitto.fi/Vastuullinen koiranomistaja 2021.) Omistajan on myös mukauduttava koiran muuttuviin energiatasoihin sen ikääntyessä (Foreman ym. 2017, 10).

Täydentäviä hyvinvointiin liittyviä huomioita saattaa olla tarpeen tehdä työympäristöissä, joissa on useampia koiria läsnä samanaikaisesti, jotta varmistutaan sekä koirien että työntekijöiden turvallisuudesta. Koirien väliset taistelut saattavat vahingoittaa sekä koiria että työntekijöitä, jotka yrittävät irrottaa niitä toisistaan. Työpaikoilla voidaankin toivoa, että koirat pidettäisiin hihnassa, ja suunnitella työympäristöt konfliktien välttämiseksi niin, etteivät koirat ole lähellä toisiaan. (Foreman ym. 2017, 10.)

Kaiken kaikkiaan lemmikin hyvinvointi, huolenpito ja onnellisuus ovat tärkeitä tekijöitä, jotka tulee aina ottaa huomioon, kun pohditaan, sallitaanko lemmikit työpaikalla vai ei (Perrine & Wells 2006, 74). Eläinten hyvinvointiin työympäristöissä liittyvät kysymykset onkin tunnistettu erääksi syyksi sille, miksei koiria ole sallittu joissain toimistoissa. Toisaalta on havaittu, että vetoaminen terveyteen ja turvallisuuteen saattaa olla myös kätevä yleistermi sille, miksei koiria sallita työpaikalla. (Hall ym. 2017, 302.) Hall ja Mills (2019, 12) eivät kuitenkaan tutkimuksessaan löytäneet todistusaineistoa tälle Hallin ym. (2017, 302) esittämälle väitteelle, sillä kaikki työntekijät raportoivat samanlaisesta koirien terveydestä työpaikoilla. Tutkijoiden näkemyksen mukaan tulevaisuudessa onkin tärkeää jatkaa sekä tutkimuksen saralla että käytännössä tarkastelua työpaikalla olon vaikutuksista koiran terveyteen (Hall ja Mills 2019, 12).

3.5 Toimistokoiran ottaminen osaksi toimiston arkea

On olemassa useita liikkeelle panevia voimia, jotka liittyvät organisaatioiden päätökseen tulla lemmikkiystävälliseksi työpaikaksi. Lisäksi on havaittu, että trendi alkaa yleensä melko tahattomasti ja kehittyy ajan kuluessa. Pienen yrityksen omistaja saattaa tuoda lemmikkinsä töihin ja sen tuloksena muut työntekijät seuraavat esimerkkiä. Vaihtoehtoisesti, organisaatiot saattavat osallistua ”tuo koirasi töihin -päivään” ja pohtivat sen seurauksena käytännön laajentamista. Toisaalta organisaatiot saattavat omaksua harkitumman strategian lemmikkiystävälliseksi tulossa, johon heitä motivoi tarve tarjota etuja, jotka kuvaavat nykyaikaista työvoimaa tai kyvyttömyys kilpailla

isompien työnantajien tarjoamien etupakettien kanssa. Toisaalta, näille lemmikkiystävällisille aloitteille alkusysäyksen on saattanut antaa myös sen tunnustaminen, että lemmikit ovat arvostettu osa työntekijöiden elämää. Organisaatiot ovatkin tulossa yhä vastaanottavaisemmiksi työntekijöiden perhevastuiden suhteen. Otettaessa huomioon, että lemmikkejä pidetään perheenjäseninä ja osana työntekijöiden henkilökohtaista elämää, on perusteltu lisä tarjota toimenpiteitä ja käytäntöjä lemmikkejä koskien. (Wilkin ym. 2016, 100–101.)

Teknologiayritykset olivat ensimmäisten joukossa sallimassa lemmikit työpaikoilla, ja nykyään trendi ylettyy yhä laajemmalle (Wilkin ym. 2016, 96). Piilaaksossa sijaitsevilla teknologiayrityksillä, kuten Amazonilla, Googlella ja Applella, onkin ollut lemmikkiystävälliset toimintatavat käytössään jo vuosien ajan (Wagner & Cunha 2021, 3). Roverin tekemän tutkimuksen mukaan Amazon oli USA:n koiraystävällisin yritys vuonna 2021 (Rover.com/The best dog-friendly companies of 2021). Kasvava trendi sallia lemmikit sairaaloissa, hoitokodeissa ja muissa terveydenhuollon laitoksissa on leviämässä yrityksiin, jotka raportoivat tarkemmin tutkimattomia positiivisia reaktioita asiakkaiden ja työntekijöiden suunnalta (Barker ym. 2012, 16). Yhä edelleen, on olemassa joitakin todisteita sen puolesta, että pienet yritykset olisivat todennäköisemmin lemmikkiystävällisiä (Norling & Keeling 2010, 168; Wells & Perrine 2001; 85), vaikkakin isommat ja hyvin tunnetut yritykset, kuten Ben & Jerry, Zynga ja jo aiemminkin mainittu Google muiden joukossa, korostavat lukuisia lemmikkiystävällisyyden näkökulmia omilla nettisivuillaan (Wilkin ym. 2016, 96). Myös Hall ja Mills (2019, 13) havaitsivat omassa tutkimuksessaan, että ihmiset tuovat koiransa säännöllisesti töihin, kun he työskentelevät pienemmissä toimistoissa (vähemmän työntekijöitä). Tämä saattaa johtua siitä, että on helpompaa implementoida koirat työpaikalla -toimintatapoja, kun työntekijöiden määrät ovat pieniä, johtuen tilarajoituksista ja työntekijöiden allergioiden ja pelkojen sekä fobioiden seuraamisesta (Hall & Mills 2019, 13).

Työpaikoilla, joilla koirat on sallittu, on havaittu olevan käytössä vain vähän virallisia sääntöjä (Hall ym. 2017, 291). Esimerkiksi Hallin ym. (2017, 297) kansainvälisessä tutkimuksessa 63,8 % vastaajista kertoi, ettei heidän työpaikallaan ollut käytössä minkäänlaisia ohjeita tai toimintatapoja toimistokoiria koskien.

Useat eri tahot ovat kuitenkin luoneet erinäisiä oppaita ja muita ohjeistuksia, joissa on annettu ohjeita siihen, kuinka ottaa toimistokoirat onnistuneesti osaksi organisaation arkea. Esimerkiksi Nestlé Purina on lanseerannut Pets at Work-ohjelman (PAW) tukeakseen muita yrityksiä koiraystävälliseksi tulossa (Nestle.co.uk/Nestlé Purina launches Pets at Work (PaW) alliance to help more businesses become dog-friendly). Nestlé on Purinan emoyhtiö (Purina.fi/Tuoda enemmän lemmikkejä työpaikoille). Purinan Pets at Work-ohjelma sisältää kuusi eri vaihetta työnantajille: 1.) saa yrityksen hyväksyntä asialle, 2.) saa työntekijät mukaan, 3.) toivota koirat tervetulleeksi työpaikallesi, 4.) tee toimistoistasi koiraystävällisiä, 5.) lanseeraa ohjelma ja juhli, ja 6.) ylläpidä ja edistä (Purina.fi/Pets at work – olen työnantaja).

Stephanie Rousseaun (2019) kirja *”Office Dogs: The Manual”* on puolestaan kokonaisvaltainen opas toimistokoirista työpaikoilla ja muun muassa siitä, kuinka saada integroitua koirat osaksi toimistoelämää, jotta järjestelyt ovat toimivia niin työnantajan, työntekijöiden kuin koirienkin näkökulmasta. Zoetis Petcare ja Habri (2019) ovat vuorostaan yhdessä luoneet oppaan *”Pets in the Workplace: A Practical Guide to Ultimate Productivity and Happiness”,* jossa kerrotaan yleisesti toimistokoirista ja siitä, kuinka oman työpaikan voi muuttaa toimistokoirat sallivaksi niin kutsutuksi *”Woofice”* -toimistoksi. Myös Mars Petcare (2021) on laatinut kattavan oppaan *”Pets at work – Toolkit”*, jota työnantajat voivat käyttää työvälineenään toimistokoiriin liittyviä asiakokonaisuuksia työstäessään. Yhä edelleen, Musti ja Mirri ovat yhdessä Toimistokoirat ry:n kanssa luoneet sivuston, jossa on ohjeistuksia käytännön tason toimenpiteisiin toimistokoirien kanssa (Mustijamirri.fi/Tervetuloa töihin, karvatassu!).

Foreman ym. (2017, 10–13) ovat puolestaan nostaneet omassa artikkelissaan esille sen, kuinka työpaikkojen henkilöstöhallinnossa voitaisiin pohtia laajaa kysymysten joukkoa, joka liittyy päätökseen sallia toimistokoirat. Työpaikalla olevien koirien mahdollisia hyötyjä ja sopivuutta voidaan arvioida suhteessa työntekijöiden työhyvinvointiin, työsuoritukseen, terveyteen ja turvallisuuteen sekä sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Foreman ym. (2017, 10–13) ovatkin koostaneet seuraavat kuusi yksityiskohtaista aihekokonaisuutta henkilöstöhallinnolle työstettäväksi: erilaisuus, työntekijäsuhteet, etiikka ja vastuullinen yritystoiminta, organisatorinen- ja työntekijöiden kehittyminen, turvallisuus ja vaarattomuus, ja oikeudelliset näkökohdat. Lisäksi he esittelevät tietolähteitä, joita henkilöstöhallinnossa voitaisiin käyttää työn apuna. (Foreman ym. 2017, 10–13.)

Wilkin ym. (2016, 104–105) ovat myös omassa artikkelissaan antaneet johdolle ja henkilöstöhallinnon ammattilaisille erinäisiä suosituksia, joiden avulla lemmikkiystävällisen työpaikan hyödyt saataisiin mahdollisimman hyvin hyödynnettyä ja mahdolliset huolenaiheet minimoitua. Ensinnäkin he suosittelevat johtajia ja henkilöstöhallinnon ammattilaisia pohtimaan lemmikkiystävällisen yrityksen monia muotoja. On nimittäin olemassa useita lemmikkiystävällisyyden muotoja, joita organisaatiot voivat implementoida, niin yksinkertaisista vaihtoehdoista monimutkaisempiin ja enemmän vaivannäköä vaativiin ratkaisuihin. Yksinkertaiset toimenpiteet pitävät sisällään esimerkiksi sen, että työntekijöille tarjotaan alennuksia lemmikkieläinten palveluista, eläinlääkärin terveydenhuollon vakuutussuojaa, kuten lemmikkieläinvakuutusta, tai työn joustavuutta. Toinen vaihtoehto on tarjota kuolemantapauksen perusteella myönnettävää lomaa, kun työntekijöillä on tarve henkilökohtaiselle vapaa-ajalle lemmikin kuollessa. Monimutkaisemmat vaihtoehdot sisältävät puolestaan sen, että työntekijöille annetaan lupa ja mahdollisuus tuoda lemmikkieläimensä töihin ja tarjotaan paikanpäällä tapahtuvia etuja, kuten kävelytyspalveluita, lemmikin päivähoitoa, ulkoaitauksia ja trimmauspalveluita. On suositeltavaa, että organisaatiot, jotka epäröivät lemmikkiystävälliseksi tuloa, aloittavat yksinkertaisilla keinoilla ja omaksuvat asteittain monimutkaisemmat toimenpiteet. Tärkeintä onkin ottaa työpaikan tarpeet huomioon. Toiseksi, Wilkinin ym. (2016, 104) mukaan johtajien ja henkilöstöhallinnon ammattilaisten olisi arvioitava työntekijöiden valmiutta. Kolmanneksi, heidän tulisi varmistaa, että lain näkökulmat on huomioitu lemmikkiystävälliseen yritykseen liittyen. Neljänneksi olisi puntaroitava työntekijöiden tarpeita. Viidenneksi, kannattaisi luoda kokonaisvaltaiset organisatoriset toimintatavat ja menettelyt. Kuudenneksi, olisi suotavaa jakaa vastuuta lemmikkiystävällisenä työpaikkana toimimisesta, ja viimeiseksi, olisi kannattavaa säännöllisesti tarkastaa työntekijöiden asenteita nykyisistä lemmikkeihin liittyvistä toimintatavoista, ja lemmikkiystävällisyyden mittareita. (Wilkin ym. 2016, 101–102, 104–106.)

Hall ym. (2017, 301, 303) nostavat esille omassa artikkelissaan puolestaan graafisen havaintokuvan siitä, kuinka työpaikat voivat arvioida mahdollisuuksiaan sallia koirat työpaikalla ja antavat ehdotuksia, kuinka selvitä mahdollisista haasteista ja huolenaiheista. He kiteyttävät avuksi siis vaiheet, jotka sisältyvät ”ota koira mukaan töihin” -toimintatapojen kehittämiseen (liite 1) (Hall ym. 2017, 301). Hall ym. (2017, 303) suosittelevat myös, että mikäli yritykset pohtivat toimintatapojen kehittämistä, jotka

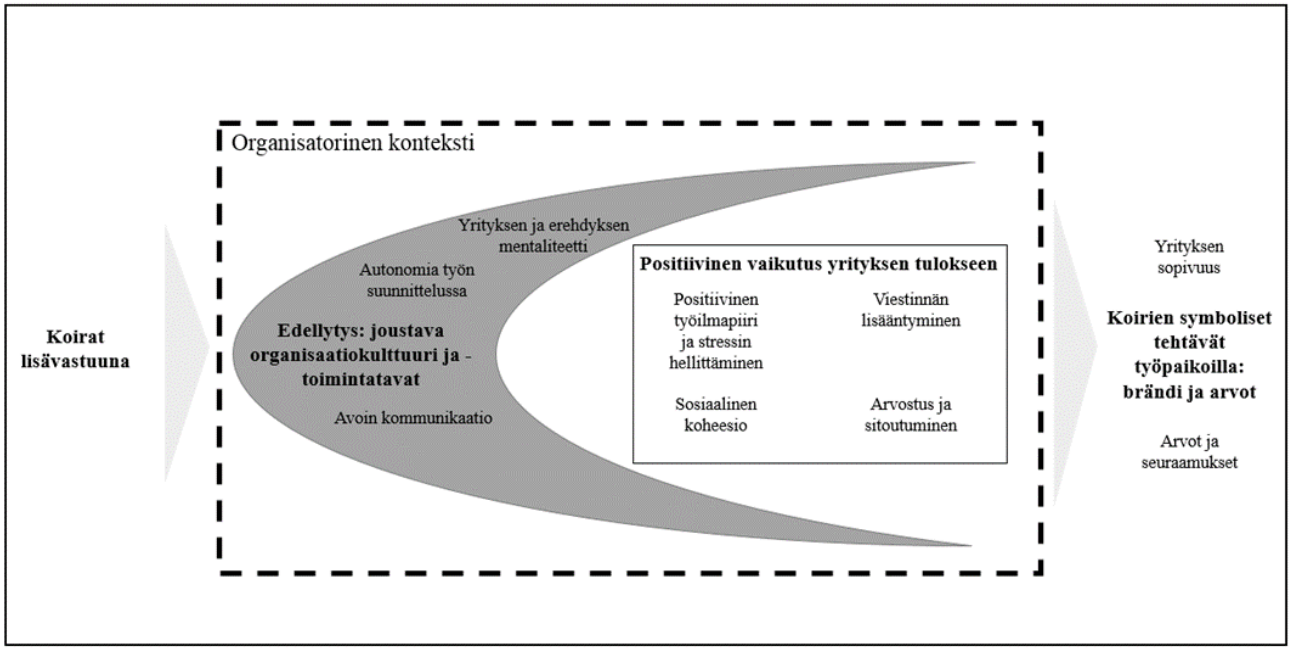
sallivat henkilökunnan tuoda koiransa töihin, niiden tulisi sisältää osio myös rekrytointiprosessia ja mahdollista uutta henkilökuntaa koskien, jotta saadaan varmistettua, että potentiaaliset uudet työntekijät pystyvät työskentelemään tyytyväisenä toimistokoirat sallivassa työympäristössä.

Kaiken kaikkiaan, kun organisaatio luo itsellensä lemmikkiystävällinen työpaikka -ohjelmaa, on sen menestymisen kannalta erityisen keskeistä jakaa siitä tietoa aina suunnitteluvaiheesta implementointiin saakka ja vielä sen jälkeenkin. Lemmikkiystävällisestä ohjelmasta olisikin kommunikoitava organisaation jokaisella tasolla – aina johdosta rivityöntekijöihin. Kun lemmikkiystävällinen työpaikka -ohjelma on saatu implementoitua, olisi perusteltua antaa säännöllisesti väliaikatietoja sen onnistumisista, lisäyksistä ja muutoksista, jotta ihmisten tietoisuus pysyy ajan tasalla, ja jotta nykyiset ja mahdolliset uudet työntekijät tukisivat tätä merkittävää etua. Tiedon jakamista tulisi tapahtua siis niin organisaation sisäisesti kuin ulkoisestikin. (Mars Petcare 2021, 24–26.) Kokonaisuudessaan päätös sallia koirat tai muut eläimet työympäristössä on monimutkainen, ja se tulisi tehdä kaikki asiaankuuluvat tekijät huolellisesti huomioon ottaen (Foreman ym. 2017, 15). Wilkin ym. (2016, 106) ovat lisäksi todenneet, että organisaatiolle saattaa olla hyödyllistä verrata omia toimintatapojaan ja menettelyitä samanlaisiin toisiin organisaatioihin, jotka ovat onnistuneesti ottaneet käyttöön lemmikkiystävälliset toimintatavat omalla työpaikallaan.

3.6 Työhyvinvoinnin edistäminen toimistokoiran avulla

Kun otetaan huomioon olemassa oleva merkittävä todistusaineisto koirien positiivisista vaikutuksista ihmisten hyvinvointiin, ei ole lainkaan yllättävää, että jotkin yritykset ovat ottaneet käyttöönsä lemmikkiystävälliset toimintatavat. Työntekijät toimivat nykypäivänä hyvin kilpailuhenkisessä ja stressaavassa työympäristössä, ja työnantajat ovat alkaneet ymmärtää, että koirat voivat edistää työntekijöiden hyvinvointia. Koirien salliminen työpaikalla ei ole vain yrityksen työntekijöille antama etu, vaan se heijastaa myös yrityksen arvoja avoimuuden ja joustavuuden suhteen. Samalla se on merkki siitä, kuinka halukkaita työnantajat ovat huomioimaan työntekijöiden tarpeet, ja työn ja yksityiselämän välisen tasapainon. Koirien salliminen työpaikalla ilmaiseekin myös tietynasteista työntekijöihin keskittymistä esihenkilöiltä. Tämä puolestaan vaikuttaa työnantajamielikuvaan. (Wagner & Cunha 2021, 3, 15.)

Wagnerin ja Cunhan (2021) tutkimuksessa toimistokoirien aikaansaamat positiiviset vaikutukset yhdistettiin ensimmäistä kertaa tiettyihin edellytyksiin, jotka yrityksessä on täytettävä. Samalla he loivat tästä ensimmäisen teoreettisen mallin (kuvio 1). Tutkijoiden mukaan organisaation jäsenet kokivat koirien muun muassa vähentävän stressiä, parantavan kommunikaatiota ja edistävän sosiaalista koheesiota, kun joustava organisaatiokulttuuri oli käytössä. Tämä tarkoitti seuraavaa: yrityksessä puhutaan avoimesti ongelmista, työntekijöillä on työautonomia ja joustavuutta pitää taukoja, virheiden ja erehdysten teko sallitaan sekä annetaan tilaa löytää niihin ratkaisuja. Mikäli työpaikalla vallitsisi lemmikkeihin töissä liittyen joustamaton lupa, voisi se päinvastoin aiheuttaa painetta ja stressiä työntekijöissä. Kaiken kaikkiaan lemmikkiystävälliset toimintatavat ovatkin tehokkaita vain, jos ne on implementoitu aidosti ja käsi kädessä yrityksen kulttuurin ja ilmapiirin kanssa, eikä pelkästään välineenä työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen lisäämiseen tai työnantajamielikuvan kehittämiseen. (Wagner & Cunha 2021.) Hall ja Mills (2019, 14) ovat lisäksi korostaneet, että on todennäköistä, että koirien sallimiseen toimistoissa liittyvät mahdolliset edut voitaisiin ainoastaan maksimoida sen kautta, että toimeenpannaan hyvin muotoillut toimintatavat, jotka on kehitetty monitieteellisten tiimien (sisältäen organisaatiopsykologeja ja koirien käyttäytymistietelijöitä) toimesta.



Kuvio 1. Lemmikkiystävällisten toimintatapojen vaikutus organisaatioon, ja tarvittavat organisaatioympäristöä koskevat vaatimukset (Wagner & Cunha 2021, 15).

Seuraavissa alaluvuissa tarkastellaan ensin työhyvinvoinnin edistämistä yleisesti, jonka jälkeen syvennytään työhyvinvoinnin edistämiseen sen eri osa-alueiden (fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen) kautta, ja tarkastellaan, millainen merkitys toimistokoirilla on tässä työssä. Osioiden myötä pyritään luomaan kokonaisvaltainen käsitys siitä, millainen on toimistokoirien työhyvinvointihyötyjä käsittelevän tieteellisen tutkimuksen nykytila. Työhyvinvointihyödyt on lajiteltu itse yleisen työhyvinvointikirjallisuuden avulla samanaikaisesti pohtien, minkä työhyvinvoinnin osa-alueen alle mikäkin toimistokoirien koettu työhyvinvointihyöty kulloinkin kuuluu.

3.6.1 Työhyvinvoinnin edistäminen yleisesti

Yrityksen menestymisen on todettu olevan riippuvainen siitä, kuinka innovatiivinen se on; eli millainen kyky yrityksellä on sekä uudistua että kehittää toimintaansa niin, että se vastaa toimintaympäristön ja markkinoiden muutoksiin. On tärkeää, että kyseinen jatkuva kehittäminen ja innovatiivisuus ulottuvat myös työhyvinvoinnin saralle, sillä työhyvinvointiakin on seurattava, kehitettävä ja uudistettava. Yrityksille positiivista on kuitenkin se, että kun työhyvinvoinnin lisäämiseen tarkoitetut toimenpiteet sekä suunnitellaan että toteutetaan hyvin, ne voivat taloudellisesta näkökulmasta tarkasteltuna olla erittäin kannattavia. (Puttonen ym. 2016, 4.) Työhyvinvointiin panostaminen siis kannattaa (ks. esim. Aryanti ym. 2020), sillä, kun työntekijät ja työyhteisö voivat hyvin, ovat ne samalla myös innovatiivisia ja tuottavia. Lisäksi, kuten yrityksen menestys, myös työhyvinvoinnin nähdään olevan kilpailuvaltti, ja niiden molempien on nähty parantavan yrityksen houkuttelevuutta, kiinnostavuutta ja mainetta. (Puttonen ym. 2016, 4.)

Työhyvinvoinnin on todettu olevan investointi, sillä se vaikuttaa niin organisaation tekemään taloudelliseen tulokseen, kilpailukykyyn kuin maineeseenkin. Tutkimukset ovat osoittaneet työhyvinvoinnilla olevan merkittävä positiivinen yhteys organisaatioiden tulosmittareihin kuten työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, tapaturmiin, sairauspoissaoloihin, voittoon, tuottavuuteen ja asiakastyytyväisyyteen. Kun investoinnit työhyvinvointiin suunnitellaan hyvin ja huolellisesti, on niiden havaittu voivan maksavan moninkertaisina itsensä takaisin. (Työterveyslaitos.fi/Työhyvinvointi.) Näin ollen on perusteltua tarkastella työhyvinvoinnin edistämistä, ja toimistokoirien mahdollista roolia tämän prosessin yhtenä osatekijänä. Lisäksi, Readin (2019) mukaan, kun kodin ja työn väliset rajat hämärtyvät, ja ihmiset ja lemmikit luovat läheisiä suhteita uusilla tavoilla, ovat yritykset maailmanlaajuisesti havainneet, että koiraystävälliset edut ovat suhteellisen

halpoja terveyssuunnitelmiin ja muihin tavanomaisiin etuihin verrattuna. Samalla niiden on havaittu olevan hyödyllinen työkalu myös rekrytoinnissa (Read 2019).

Vastuu kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistämisestä kuuluu niin yhteiskunnalle, organisaatiolle kuin yksilöllekin. Yhteiskunta luo sekä puitteet että mahdollisuudet, joiden avulla työkykyä on mahdollista ylläpitää. Tämä tapahtuu lakeja säätämällä ja tukemalla sellaista toimintaa, joka edistää kansalaisten terveyttä, työssä osaamista, oppimista ja työnteon kannattavuutta. Organisaatioiden on puolestaan noudatettava työntekoa säätelevää lainsäädäntöä, huolehdittava siitä, että työpaikalla on turvallista, ja rakennettava työilmapiiri, jossa työntekijöiden on miellyttävä työskennellä. Yksilöt vuorostaan vastaavat työpaikan ohjeiden ja sääntöjen noudattamisesta sekä omien elintapojensa huolehtimisesta. (Virolainen 2012, 12.) Kaiken kaikkiaan työhyvinvoinnin edistäminen vaatii pitkäjänteistä työtä (Työterveyslaitos.fi/Työhyvinvointi on yhteinen asia), ja sen olisi oltava luonteeltaan ennaltaehkäisevää toimintaa (Virolainen 2012, 153).

Vaikka työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja kehittämisen on todettu olevan niin työnantajan, yhteiskunnan kuin työntekijän itsensäkin vastuulla (Virolainen 2012, 12), tarkastellaan tässä pro gradu -tutkielmassa erityisesti sitä, kuinka organisaatiot työnantajina voivat osaltaan kehittää työhyvinvointia. Johtamisen avulla luodaan mahdollisuudet ja toimintaedellytykset yleisesti työntekoon, ja täten myös työhyvinvoinnin edistämiselle. Siksi työhyvinvoinnin kehittämistyössä on tärkeää, että johto on sitoutunut. (Virolainen 2012, 134.) Jotta työhyvinvointia voidaan työpaikalla edistää, vaatii se kuitenkin aina niin esimiesten, johtajien kuin työntekijöiden välistä yhteistyötä. Myös luottamusmiehet ja työsuojeluhenkilöstö ovat tässä työssä keskeisiä. Lisäksi työterveyshuollolla on tärkeä rooli toimia työpaikan kumppanina työhyvinvointia ylläpidettäessä. (Työterveyslaitos.fi/Työhyvinvointi; Työterveyslaitos.fi/Työhyvinvointi on yhteinen asia.)

3.6.2 Fyysisen työhyvinvoinnin edistäminen

Tarkasteltaessa toimisto- ja asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden työhyvinvointia, on keskeisten työhyvinvoinnin haasteiden havaittu liittyvän sekä fyysiseen kuormittumiseen että tietointensiivisyyteen (Työturvallisuuskeskus 2020, 4). Toimistotyötä tekevillä

yksilöillä fyysinen kuormitus[8] onkin luonteeltaan erilaista verrattuna henkilöihin, jotka tekevät fyysistä työtä. Toimistotyössä on tyypillistä, että henkilöt istuvat merkittävän osan työpäivästään tietokoneidensa äärellä. Vaikka tällainen työ ei sinällään ole fyysisesti kuormittavaa, on kuitenkin syytä huomioida, että istumatyössäkin on mahdollista, että kehoon kohdistuva kuormitus saattaa jäädä yksipuoliseksi, ja näin ollen olla keholle rasittavaa pidemmällä ajanjaksolla tarkasteltuna. Kehon liikkumattomuuden onkin havaittu olevan istumatyötä tekeville eräs keskeinen haaste. (Virolainen 2012, 17.) Vaikka toimistotyö on siis fyysisestä näkökulmasta tarkasteltuna kevyttä, oireilevat tietokonetta käyttävät työntekijät silti usein työpäiviensä jälkeen. Kyseiset vaivat saattavat olla ohimeneviä, mutta on mahdollista, että niistä muodostuu myös pysyvämpiä. Näyttöpäätetyötä tekevillä yleisiä vaivoja onkin todettu olevan muun muassa silmien väsyminen ja kutina sekä niska-hartiaseudun, käsien ja ristiselän rasitusoireet. Jotta tuki- ja liikuntaelinoireita voitaisiin välttää ja työvireyttä ylläpitää, on työergonomian oltava kunnossa. Sen lisäksi työtä olisi tauotettava riittävästi ja jaksotettava sitä niin, että välillä on vaiheita, joissa on mahdollista liikkua. (Työturvallisuuskeskus 2020, 4.) Koska tämän pro gradu -tutkielman haastateltavat tekivät myös toimistotyötä ja osa toimi eri alojen asiantuntijoina, on nämä näkökulmat tärkeää ottaa huomioon tarkasteltaessa heidän fyysistä työhyvinvointiaan ja toimistokoirien mahdollista merkitystä sen edistämisessä.

Tieteellisen tutkimuksen saralla toimistokoirien merkitystä fyysisen työhyvinvoinnin osa-alueisiin on tutkittu selvästi vähiten, ja tutkimusmateriaalia ei vielä juurikaan ole saatavilla. Olemassa olevissa tutkimuksessa ei juurikaan ole puhuttu toimistokoirien suorasta yhteydestä fyysisen työhyvinvoinnin tekijöihin, vaan näkökulmat ovat tulleet esille ennemminkin välillisesti. Esimerkkinä tällaisesta on, että toimistokoira menee työntekijän luo työpäivän aikana (Wagner & Cunha 2021, 13), josta voidaan todeta sen aiheuttavan tauon työntekijän työpäivään, jonka perusteella voidaan puolestaan tarkastella taukojen merkitystä fyysiseen työhyvinvointiin.

Työn aiheuttamaa haitallista kuormittavuutta onkin mahdollista vähentää juuri tauotuksella (Työturvallisuuskeskus 2020, 55). Työpäivän aikana pidettävien taukojen

[8] Työn fyysinen kuormitus tarkoittaa sitä kuormitusta, joka kohdistuu hengitys- ja verenkierto- sekä liikuntaelimistöön. Työliikkeet, työasennot, fyysinen voiman käyttö ja liikkuminen ovat työn aikaansaamia ruumiillisia kuormitustekijöitä. Työn ruumiillisen kuormituksen on todettu olevan yhteydessä liikunta- ja tukielinoireisiin. Työn olisikin oltava kuormitukseltaan sopivan tasoista, ottaen huomioon samalla ihmisen toimintakyvyn ja terveyden. (Työterveyslaitos 2020, 53.)

tiedetään vaikuttavan positiivisesti työntekijöihin niin fysiologisesta kuin psyykkisestäkin näkökulmasta tarkasteltuna (Singh ym. 2020, 128).

Nykyorganisaatioissa monimutkaisten työn vaatimusten kanssa selviytyminen verottaa työntekijöiden fyysisiä ja psyykkisiä resursseja koko työpäivän ajan. Vähentääkseen resurssien kustannuksia ja ylläpitääkseen resursseja läpi koko työpäivän, työntekijöiden täytyy pitää mikrotaukoja eri työtehtävistä koostuvien ajanjaksojen välillä. Mikrotauon käsite on erotettu muista vakiintuneista työpäivän aikana pidettävistä tauoista, kuten lounastauosta tai muista muodollisesti ajoitetuista tauoista. (Nie ym. 2021, 1.) Yhtenevästi Työterveyslaitoksella työterveyspsykologina toimiva Heli Hannonen on kannustanut työntekijöitä mikrotaukojen pitämiseen sen lisäksi, että pitää tavanomaiset lounas- ja kahvitauot, sillä ne mahdollistavat myös aivoille palautumisen ja siirtymisen toiseen työtehtävään. Kestoltaan mikrotauot voivatkin olla erittäinkin lyhyitä, esimerkiksi yhden tai kaksi minuuttia. (Nygård 2020, 46.) Tällaiset mikrotauot voivat koostua esimerkiksi kollegan kanssa juttelusta, lihasten rentouttamisesta tai kahvikupillisen juomisesta (Nie ym. 2021, 1). Toisaalta, Hannosen mukaan aika olisi juuri sopiva myös toimistokoiran rapsuttamiseen (Nygård 2020, 46). Toimistokoirien rapsuttaminen voisikin olla siis eräs vaihtoehto, jonka kautta työntekijät saisivat työpäiväänsä useamman lyhytkestoisen tauon, ja sitä kautta positiivisen teon myös oman fyysisen työhyvinvointinsa kannalta. Esimerkiksi Wagnerin ja Cunhan (2021, 13) tutkimuksessa eräs työntekijä kuvasi lyhyttä taukoaan toimistokoiran kanssa näin: *”Joten, jotenkin siinä istun ja olen tietokoneellani ja puhun puhelimeen ja sitten hän (toimistokoira) tulee, jolloin huomaan välittömästi, että otan aikani, katson alas häneen, halaan häntä, otan hänet syliini, halaan häntä taas, ja tuona hetkenä lataan akkuni, jota muuten ei välttämättä puolen tunnin taukokaan olisi saanut aikaan.”*

Päivittäisten mikrotaukojen aikana tapahtuvien toimintojen onkin havaittu voivan edistää työpaikan hyvinvointia. Näin ollen myös ammatinharjoittajien tulisi ymmärtää mikrotaukotoimintojen hyödyt työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta ja kunnioittaa työn ja taukojen välisiä rajoja, jotka mahdollistavat työntekijöille ajan ja paikan tehokkaaseen työstä palautumiseen. On myös syytä korostaa, että esihenkilöiden tuki palautumiseen voisi vahvistaa mikrotaukotoimintojen positiivisia vaikutuksia palautumisen tasoon ja työpaikan hyvinvointiin. Näin ollen organisaatioiden johtajien tulisi ilmaista tukensa palautumiseen kommunikoimalla työntekijöiden kanssa, että taukojen pitäminen työtehtävien välissä on sallittua ja siihen kannustetaan. Näin johtajat voivat auttaa

työntekijöitään tuntemaan olonsa turvalliseksi osallistuessaan mikrotaukojen pitämiseen ja niiden mahdollistamaan palautumiseen. (Nie ym. 2021, 10.)

Wagnerin ja Cunhan (2021, 13) tutkimuksen mukaan aihe, joka ei vielä ole saanut tieteellistä huomiota osakseen, on työpaikalla pidettävän pakollisen lounastauon hyöty koiranomistajille. He havaitsivatkin tutkimuksessaan sekä työntekijöiden että johtajien raportoivan siitä, kuinka koiran kanssa lounaalle meneminen on valtava stressin lievittäjä, johtuen raikkaasta ulkoilmasta ja liikunnasta, mutta myös siitä yksinkertaisesta syystä, että työstä tulee tauko. Erityisesti korkean työmäärän yrityksissä, kuten markkinointitoimistoissa, monet ohittavat taukonsa jatkaakseen työntekoa. (Wagner & Cunha 2021, 13.) Kaiken kaikkiaan tällaisen tauon pitämisen voitaisiin nähdä olevan yhteydessä myös fyysiseen työhyvinvointiin, sillä, kun työntekijät lähtevät lounaalle ja saavat raikasta ulkoilmaa ja liikettä, saavat he samalla vaihtelua istumatyön yksipuoliseen fyysiseen kuormitukseen.

3.6.3 Psyykkisen työhyvinvoinnin edistäminen

Työn luonteen on havaittu muuttuneen henkisesti yhä haastavammaksi, monien yksilöiden työllisyystilanteen ollessa samanaikaisesti epävarma. Keskeisiksi työelämää jäsentäviksi teemoiksi ovatkin nousseet henkinen jaksaminen ja psyykkinen kuormitus. Työstressin[9], uupumuksen ja masennuksen on todettu ilmentävän tällaista psyykkistä haavoittuvuutta. Rakennemuutos, joka koettelee työelämää, on aikaansaanut myös sen, että yhä useampi työtehtävä on luonteeltaan sellainen, jossa odotetaan sekä emotionaalista että sosiaalista panostusta. (THL.fi/Työikäisten mielenterveys.)

FinTerveys 2017-tutkimuksen mukaan suomalaisista miehistä 15 % ja naisista joka viides on kokenut merkittävää psyykkistä kuormittuneisuutta (Suvisaari ym. 2018, 85). Myös FinTerveys 2017-seurantatutkimuksen tulokset osoittivat psyykkisen kuormittuneisuuden lisääntyneen sekä naisilla että miehillä kaikkien ikäryhmien keskuudessa. Yleisintä psyykkisen kuormittuneisuuden havaittiin olevan

[9] Työstressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa *"ihmiseen kohdistuu niin paljon vaatimuksia työelämässä, että sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ovat tiukoilla tai ylittyvät"*. Työperäinen stressi puolestaan kytkeytyy tyypillisesti *"työn, työyhteisön ja työolosuhteiden mukana tuomiin tekijöihin, jotka koetaan yksilötasolla hyvin eri tavoin"*. Tekijöitä, jotka saattavat rasittaa työntekijöitä, voivat olla muun muassa informaatioteknologian kasvava käyttö, kiihtyvä kilpailu ja sen mukanaan tuomat suorituspaineet, nopeaan tahtiin muuttuva työelämä ja sekä työkuormituksen että poikkeavien työolosuhteiden lisääntyminen. On myös mahdollista, että henkilöstösupistukset, organisaatiomuutokset ja muutoksen keskellä oman ammatillisen osaamisen ylläpito stressaavat johtajia ja työntekijöitä. (Kivimäki ym. 2019, 433.)

tutkimusajanjakson aikana kuitenkin 25–49-vuotiaiden joukossa. Lisäksi psyykkistä kuormittuneisuutta todettiin esiintyvän kaikkien koulutusryhmien ja kaikkien erityisvastuualueiden joukossa. (Suvisaari ym. 2021, 7.) Yhtenevästi, vuonna 2018 toteutetun työolotutkimuksen mukaan suomalaisten jaksamiseen liittyvät ongelmat ovat merkittävästi lisääntyneet, verrattuna aiempaan vuonna 2013 toteutettuun työolotutkimukseen. Jaksamisongelmien on havaittu olevan selkeästi yleisempiä naisilla. Lisäksi, erityisesti nuorten ja keski-ikäisten palkansaajien joukossa erinäisten fyysisten ja psyykkisten oireiden todettiin yleistyneen. (Tilastokeskus.fi/ Digitalisaatio on läpäissyt suomalaisen työelämän).

Suomessa stressioireita kokee joko *”melko paljon”* tai *”paljon”* yhteensä 17 % työntekijöistä (Työterveyslaitos.fi/Stressi ja työuupumus). Tiedettävästi viimeisimmän saatavilla olevan työuupumuksen[10] yleisyyttä käsittelevän tilaston mukaan puolestaan naisista kolmella prosentilla on havaittu esiintyvän vakava työuupumus ja 24 prosentilla lievä työuupumus. Miehistä puolestaan kahdella prosentilla oli vakava työuupumus ja 23 prosentilla lievä työuupumus. (Suvisaari ym. 2012, 98.) On kuitenkin syytä ottaa huomioon, että kyseinen tilasto on kymmenen vuotta vanha, eli tilanne on saattanut tuolla ajanjaksolla muuttua. Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksessa selvisikin, että vuoden 2020 loppupuolelle tultaessa työuupumus oli lisääntynyt sekä työntekijöillä että johtajilla, ja taso ylitti hieman korona-aikaa edeltävät työuupumusluvut. Nuorten joukossa työuupumuksen havaittiin kasvaneen tarkasteluajanjaksolla eniten. (Hakanen & Kaltiainen 2021, 8–10.) Tarkkoja lukumääriä työuupumuksen yleisyydestä naisten ja miesten kesken ei tässä kuitenkaan käynyt ilmi. Kokonaisuudessaan työstä johtuvan psyykkisen pahoinvoinnin voidaan siis todeta olevan nykypäivänä suhteellisen yleistä (Virolainen 2012, 18), joten psyykkisen pahoinvoinnin ennaltaehkäisemiseksi olisi tärkeää etsiä keinoja psyykkisen työhyvinvoinnin edistämiseksi, ja tarkastella toimistokoirien mahdollista roolia tässä tehtävässä.

Koska työstressillä on todettu olevan merkittäviä psykologisia, fysiologisia ja taloudellisia kustannuksia niin yksittäisille työntekijöille kuin organisaatioillekin (Colligan & Higgins 2006, 96), on tärkeää löytää keinoja, joiden avulla työntekijöiden

[10] Työuupumus on pitkittymään päässeen työstressin takia muodostuva häiriötila, jota luonnehtivat työhön kohdistuva kyynistynyt asenne, ammatillisesti heikentynyt itsetunto ja uupumusasteinen väsymys (Ahola ym. 2018). Työuupumuksen on havaittu lisäävän esimerkiksi työntekijöiden vaihtuvuusaikeiden todennäköisyyttä (Du Plooy & Roodt 2010, 1, 11).

stressiä voidaan vähentää. Työympäristö saattaakin hyötyä koirien rauhoittavasta vaikutuksesta, niiden vähentäessä sekä koiranomistajien että työkavereiden stressiä, vaikkakin saadut tutkimustulokset ovat keskenään vielä ristiriitaisia. (Wagner & Cunha 2021, 3.) Lisäksi, kun verrataan lyhyttä vuorovaikutusta koiran kanssa muihin pitkiin rentoutumistekniikka-ohjelmiin (Barker 2005, 303) kuten stressinhallintakoulutukseen, hierontaterapiaan, transsendenttiseen meditaatioon tai Tai Chi:hin, joiden on raportoitu tutkimuksissa laskevan stressihormonien tasoa (ks. esim. Cruess ym. 2000; Field ym. 1996; Gallois ym. 1984; Jin 1989), vierailevan koiran myötä saatavat inhimilliset- ja kustannusedut ovat ilmeisiä (Barker 2005, 303).

Useat tutkimukset ovat osoittaneet toimistokoirien vähentävän työntekijöiden kokemaa stressiä ja auttavan pärjäämään sen kanssa työpaikoilla (Hall ym. 2017, 302; Purina 2019, 4–5; Wagner & Cunha 2021, 13; Wells & Perrine 2001, 85–86). Lyhyet tauot koiran kanssa vuorovaikutuksessa auttavat palautumaan ja kohentavat mieltä. Wagner ja Cunha (2021, 13) havaitsivat omassa tutkimuksessaan, että toimistokoirien omistajat eivät ole ainoita, jotka hyötyvät koirien kanssa vietetyistä lyhyistä henkisistä tauoista. Nimittäin useimmissa yrityksissä ei-koiranomistavat kollegat leikkivät yhtä lailla koirien kanssa, käyttäen tämän ajan henkisenä taukona työstään. Tämä yhteys ulottuu niin pitkälle, että työkaverienkin on havaittu kiintyvän koiriin. Toisaalta, erittäin stressaavissa tilanteissa työntekijät ja koiran omistavat johtajat ovat sanoneet, että lemmikit ovat enemmän taakaksi esimerkiksi sen takia, että koirat täytyisi viedä kävelylle, mutta työtaakka ei salli sitä lounastauon aikana. (Wagner & Cunha 2021, 12–13.)

Myös Wells ja Perrine (2001, 82–83, 85) havaitsivat tutkimuksessaan, että niin koiranomistajat, johtajat kuin ei-koiranomistavat työntekijät ovat raportoineet lemmikkien työpaikalla olon useimmiten vaikuttavan eniten juuri stressin lievittämiseen. Barker ym. (2012) toteuttivat puolestaan ensimmäisen kvantitatiivisen tutkimuksen, jossa tarkasteltiin työpaikalla olevien lemmikkikoirien vaikutuksia työntekijöiden fysiologiseen- ja kokemaan stressiin. Tutkimuksessa osallistujat jaettiin kolmeen eri ryhmään: työntekijöihin, jotka toivat koiransa töihin (KOIRA -ryhmä), työntekijöihin, jotka eivät tuoneet koiraansa töihin (EIKOIRAA -ryhmä) ja työntekijöihin, jotka eivät omistaneet lemmikkieläimiä (EILEMMIKKIELÄINTÄ -ryhmä). Tarkasteltaessa lemmikkikoirien vaikutuksia fysiologiseen stressiin, ei mitatuissa kortisolitasoissa löytynyt merkittäviä eroavaisuuksia ryhmien välillä. Sen sijaan, koettu stressi oli lähtötilanteessa ryhmien välillä samanlainen, mutta työpäivän mittaan se väheni KOIRA

-ryhmässä koirien ollessa läsnä, ja kasvoi EIKOIRAA- ja EILEMMIKKIELÄINTÄ -ryhmissä. Työpäivän loppuessa EIKOIRAA -ryhmän yksilöiden stressitaso oli merkittävästi korkeammalla kuin KOIRA -ryhmän työntekijöiden. Yhä edelleen, KOIRA -ryhmän yksilöiden stressissä havaittiin merkittävä ero niiden päivien välillä, kun koirat olivat läsnä työpaikalla ja kun ne olivat poissa. Koirien ollessa pois työpaikalta, koiranomistajien stressi lisääntyi koko päivän, heijastaen samanlaista stressikäyttäytymistä kuin EIKOIRAA -ryhmän jäsenillä. Nämä tulokset saattavat kuvastaa sitä, että huoli kotona olevasta lemmikkieläimestä kasvaa, kun poissaoloaika kotoa pitenee, lemmikkiä kaivataan enemmän päivän edetessä tai lemmikkien mahdollinen stressiltä suojaava vaikutus vähenee yksilöiden ollessa kauemmin pois lemmikkinsä luota. (Barker ym. 2012.) Yhä edelleen, töissä ilmenevien koiran ja ihmisen välisen kumppanuuden ilmeisten etujen lisäksi, nämä tulokset viittaavat siihen, että koirien koetut hyödyt työpaikalla voivat olla riippuvaisia myös olemassa olevasta suhteesta työpaikalla läsnä olevan koiran kanssa (Foreman ym. 2017, 5).

Koirien salliminen työpaikoilla voi myös vähentää koiranomistajien henkilökohtaiseen elämään liittyvää stressiä (Wagner & Cunha 2021, 3). Työntekijät saattavat kokea vähemmän stressiä sen takia, ettei heidän tarvitse murehtia koiran jättämisestä yksin kotiin ilman valvontaa, erityisesti, jos omistaa koiranpennun tai seniorikoiran, joka vaatii erityistä hoitoa. Tällainen työpaikan tukimuoto saattaa olla erityisen tärkeää korkean stressitason- ja pitkiä työpäiviä vaativissa ammateissa. (Wilkin ym. 2016, 102.) Yhtenevästi Purinan (2019, 4–5) tutkimuksessa havaittiin, että suurin etu, joka lemmikkien sallimisesta työpaikalla koettiin olevan, oli syyllisyyden vähentyminen, kun koiraa ei tarvinnut jättää yksin kotiin. Lisäksi koiranomistajien, jotka tuovat koiransa muita useammin töihin, on todettu kokevan koiranomistamisen ja työskentelyn yhdistämisen ongelmattomaksi (Norling & Keeling 2010, 162). Tämä tekeekin lemmikkiystävällisistä toimintatavoista työkalun työntekijöiden työn ja yksityiselämän välisen tasapainon parantamiseen (Wagner & Cunha 2021, 3).

Eräs mahdollinen hyöty, joka työpaikalla läsnä olevista koirista saattaa myös olla, on se, että ne mahdollistavat työntekijöille ylimääräisen sosiaalisen tuen lähteen (Foreman ym. 2017, 4). Termiä *”sosiaalinen tuki”* käytetään yleensä kuvatessa mekanismeja, joiden kautta suhteet toisten ihmisten kanssa auttavat yksilöä suojautumaan juuri stressiltä (Cohen & Wills 1985). Tutkimusnäyttö on kuitenkin osoittanut, etteivät ainoastaan ihmiset vaan myös lemmikkieläimet voivat antaa tällaista stressiä lievittävää tukea

(Barker 2005, 306). Tutkittaessa lemmikkien stressiltä suojaavaa vaikutusta, onkin havaittu, että lemmikit voivat toimia sosiaalisen tuen lähteenä kenties jopa tehokkaammin kuin puoliso tai ystävät (Allen ym. 2002, 735–738). Kaiken kaikkiaan sekä sosiaalista tukea että stressiä käsittelevä tutkimusnäyttö on osoittanut, että lemmikkieläimet antavat sellaista sosiaalista tukea, joka näyttäisi parantavan ihmisten itsetuntoa, sisäistä hallintakäsitystä ja psykologista hyvinvointia (Barker 2005, 302). Lisäksi suurempi osallistaminen ja sosiaalinen tuki (niin työkavereilta kuin toimistokoiraltakin) lisää kokonaisvaltaista hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä (Wagner & Cunha 2021, 16).

Sosiaaliseen tukeen liittyy läheisesti ajatus myös organisaation tuesta (Barker 2005, 305). Barker ym. (2012, 18, 25–26) eivät havainneet tutkimuksessaan eri ryhmien (KOIRA-, EIKOIRAA- ja EILEMMIKKIELÄINTÄ -ryhmät) välillä merkittäviä eroavaisuuksia siinä, millaiseksi organisaatiolta saatu tuki koettiin. Näytti kuitenkin siltä, että näillä ryhmillä oli käsitys, että organisaation tuki oli olemassa. Lisäksi, kun työntekijöiden kertomuksia tarkasteltiin, monen havaittiin osoittaneen arvostusta ja kiitollisuutta siitä, että heidän työpaikallaan lemmikkiystävälliset toimintatavat olivat käytössä. Käytännön sovellus organisaatioiden harkittavaksi voisikin siten olla päätöksen tekeminen siitä, voitaisiinko tämä lisätty kannustin sisällyttää heidän työntekijöilleen tarjottaviin työsuhde-etuuksiin. (Barker ym. 2012, 26.) Koetulla organisaation tuella on keskeinen rooli työntekijän ja organisaation välisessä suhteessa, ja tärkeä tehtävä työntekijöiden hyvinvoinnin- ja organisaatioon kohdistuvan suotuisan suuntautumisen edistämisessä (Kurtessis ym. 2017, 1881).

Toimistokoirien on havaittu kohentavan myös työntekijöiden kokemuksia työpaikalla vallitsevasta ilmapiiristä (Hall ym. 2017, 294, 300–301; Purina 2019, 4–5). Esimerkiksi kielipalvelutoimisto Delinguan toimistokoirana toimivan Toton (Ylä-Outinen 2019) ja vuorovaikutustoimisto Siliän toimistokoirien Pamin ja Maisan (Rehula 2018) on koettu vaikuttavan työilmapiiriin varsin positiivisesti. Yhtenevästi Norlingin ja Keelingin (2010, 165) tutkimuksessa suurin osa haastatelluista työnantajista (59 %) koki koiran luovan yritykseen miellyttävämmän ja sosiaalisemman ilmapiirin, ja suurin osa näistä työnantajista oli itse asiassa heitä, jotka eivät vielä sallineet toimistokoiria omassa yrityksessään.

Colarelli ym. (2017) tarkastelivat puolestaan positiivisten tunteiden näyttämisen käyttäytymiseen liittyviä indikaattoreita sekä ryhmissä, jossa koira oli läsnä sekä

ryhmissä, jossa koira ei ollut läsnä. Kaiken kaikkiaan ihmisten käyttäytymisen havaittiin olevan yhteistyökykyisempää, ystävällisempää, mukavampaa, aktiivisempaa, innostuneempaa ja tarkkaavaisempaa niissä ryhmissä, joissa koira oli läsnä. Voitiin siis havaita, että koiran läsnäolo lisäsi positiivisia tunteita pienryhmissä. (Colarelli ym. 2017.) Toimistokoirien on myös todettu kohentavan mielialaa sekä työntekijöiden (Hall ym. 2017, 302; Perrine & Wells 2006, 72) että asiakkaiden (Perrine & Wells 2006, 72) näkökulmasta tarkasteltuna.

3.6.4 Sosiaalisen työhyvinvoinnin edistäminen

Eräs mahdollinen koirien läsnäoloon työpaikalla liittyvä etu on, että niillä saattaa olla positiivinen vaikutus työntekijöiden väliseen sosiaaliseen vuorovaikutukseen (Foreman ym. 2017, 5). Koska koirilla on todettu olevan positiivisia vaikutuksia ihmisten väliseen vuorovaikutukseen, nämä hyödyt voisi olla siirrettävissä myös toimistoympäristöön (Wagner & Cunha 2021, 4). Tutkimukset ovatkin osoittaneet todeksi, että toimistokoirien koetaan lisäävän sosiaalista vuorovaikutusta (Hall ym. 2017, 300, 302; Perrine & Wells 2006, 72, 74). Yhtenevästi Barkerin (2005, 308) tutkimuksessa kaikki tutkimukseen osallistujat havaitsivat sekä työhön- että ei-työhön liittyvän kommunikaation ja vuorovaikutuksen lisääntyvän heidän ja muiden saman tiimin jäsenten-, heidän ja johdon- ja heidän ja muiden tiimien jäsenten kesken koiran ollessa työpaikalla, verrattuna tilanteeseen, jolloin koira ei ollut paikalla. Eräs Barkerin (2005, 308) tutkimuksen osallistujista kommentoi myös, että, kun koira ei ole läsnä heidän työpaikallaan pankissa, työntekijöiden välinen kommunikaatio ja vuorovaikutus vähenevät, samoin kuin positiivinen moraali ja ilmapiiri. Barker ym. (2012, 26) havaitsivat puolestaan, että joskus työntekijät suorittavat postinjaon niin, että he ottavat koiran postikärryihin mukaan, mikä puolestaan saattaa houkutella koiranomistajia ja luoda mahdollisuuden lyhyeen sananvaihtoon. Yhä edelleen, Hallin ym. (2017, 302) mukaan viittaukset sosiaalisen vuorovaikutuksen kehittymiseen on havaittu toistuvan usein, joten tämä voisikin nostaa esiin uuden, kustannustehokaan strategian yrityksille, jonka avulla parantaa työntekijöiden kokemusta saadusta tuesta.

Nationwiden ja Habrin toteuttamassa tutkimuksessa selvisi, että 52 % työntekijöistä, jotka työskentelivät lemmikkiystävällisessä yrityksessä, raportoivat positiivisesta työsuhteesta (engl. working relationship) esihenkilönsä kanssa, kun vastaavasti ei-lemmikkiystävällisillä työpaikoilla vastaava luku oli 14 %. Puolestaan 53 %

työntekijöistä, jotka työskentelivät lemmikkiystävällisessä yrityksessä, raportoivat positiivisesta työsuhteesta työkavereidensa kanssa, kun taas ei-lemmikkiystävällisissä työpaikoissa luku oli 19 %. (Nationwide 2018.) Yhä edelleen, Hall ja Mills (2019, 12) totesivat tutkimuksessaan, että työntekijöillä, jotka ottivat koiransa mukaan töihin ”usein” ja ”joskus”, oli työpaikalla parempia ystävyyssuhteita, kun taas yksilöillä, jotka eivät koskaan ottaneet koiraansa töihin mukaan.

Sekä Barker (2005, 309) että Wagner ja Cunha (2021, 13) havaitsivat tutkimuksissaan, että koirat toimivat usein ”jäänmurtajina”. Sekä työntekijät että johtajat kertoivat Wagnerin ja Cunhan (2021, 13) tutkimuksessa, että koirat niin sanotusti rikkovat muureja asiakkaiden kanssa, ja antavat puheenaiheen ja siteen asiakkaan ja palveluntarjoajan välille. Lisäseurauksena on myös positiivinen vaikutus uusien koiran omistavien työntekijöiden sopeutumiseen. Erään työntekijän mukaan, koira auttoikin häntä saamaan yhteyden muihin koiranomistajiin nopeammin, jotta koiraa koskevat järjestelyt saatiin sovittua. Näin ollen koirien voidaan nähdä helpottavan sosiaalista integraatiota työympäristössä. Vaikka lähdeaineisto on osoittanut sosiaalisen vuorovaikutuksen lisääntyvän, syitä tähän on kuitenkin vain arvailtu. Eräs (Wagnerin ja Cunhan 2021) tutkimukseen osallistuneista johtajista kuvaili ilmiötä, joka antaa käsityksen siitä, kuinka koirat vaikuttavat työpaikan sisäiseen viestintään entisestään: *”koirat ehdottomasti myötävaikuttavat viestien välitykseen tiimien välillä, koska koirat ovat niin yhdistävä tekijä… joten vaikka olisin tiimin kanssa ainoastaan sen takia, että koirani juoksee siellä tai päinvastoin, koko virastossa on vain paljon enemmän sosiaalista vaihtoa”*. Siksi koirien läsnäolo toimistossa voi johtaa parempaan tiedonvaihtoon eri osastojen - tai esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä. Muut haastateltavat kertoivat myös, kuinka he välillä seuraavat koiriaan muille osastoille tai ihmiset tulevat vierailemaan heidän koiransa luona, joka myöskin lisää sosiaalista vaihtoa. Kaiken kaikkiaan tällaisten toimistokoirien aikaansaamien positiivisten vaikutusten ei havaittu rajoittuvan ainoastaan koiranomistajiin, vaan ne vaikuttivat koko yritykseen. (Wagner & Cunha 2021, 13–14.)

Toimistokoirat eivät näytä ainoastaan edistävän sosiaalista vuorovaikutusta ja -integraatiota, vaan myös sosiaalista koheesiota. Koiranomistajat tukevat usein toisiaan, luoden alayhteisön yrityksen sisälle. Toisen auttaminen voi olla koiran kanssa ulos lounaalle menemistä, kun toisella omistajalla on liikaa stressiä tai sovittu tapaaminen tai jopa koiran hoitamista kollegan ollessa työmatkalla tai lomalla. Tämä sosiaalinen koheesio voi luoda yhteenkuuluvuuden ja sitoutumisen tunteen sekä yritykseen että

kollegoihin. Tällainen tuki ulottuu myös koiranomistajien ulkopuolelle, sillä ei-koiranomistajat hoitavat koiraa joskus, kun omistaja on kiireinen. Tämä osoittaa, että koirien positiivinen vaikutus yhteisöön (Wood ym. 2007, 52–53) toteutuu myös toimistotyöympäristössä, luoden sosiaalista tukea ja -koheesiota sekä paremmin toimivan yhteisön. (Wagner & Cunha 2021, 14, 16.)

Koirien on havaittu lisäävän myös prososiaalista käyttäytymistä työryhmissä. Tähän liittyen Colarelli ym. (2017, 80) tekivät tutkimustaan varten kolme kokeilua. Ensimmäisessä kokeessaan tutkijat tarkastelivat lemmikkikoiran läsnäolon vaikutuksia, kun ryhmät työskentelivät ongelmanratkaisutehtävän parissa. Ryhmillä oli siis yhteinen tavoite ja heiltä vaadittiin keskinäistä vuorovaikutusta. Sen ryhmän osallistujat, jossa koira oli läsnä ryhmän toiminnassa, ilmaisivat enemmän verbaalista yhtenäisyyttä, fyysistä läheisyyttä ja yhteistyötä. Toinen koe oli muuten lähtökohdiltaan identtinen 1-kokeen kanssa, mutta nyt osallistujat työskentelivät päätöksentekotehtävän parissa, joka vaati heiltä vähemmän vuorovaikutusta. Osallistujat siinä ryhmässä, jossa koira oli läsnä, osoittivat enemmän sanallista yhteenkuuluvuutta ja fyysistä läheisyyttä sekä korkeampaa luottamusta toisiinsa kuin ne osallistujat, jotka työskentelivät toisessa ryhmässä ilman koiran läsnäoloa. (Colarelli ym. 2017, 80–83.)

Toimistokoirilla on havaittu olevan vaikutusta myös työntekijöiden väliseen yhteistyöhön. Esimerkiksi Amazonilla koiraystävällisten toimintatapojen on todettu myötävaikuttavan yrityksen yhteistyökulttuuriin. Amazonin ”Wood Pack” -johtajana toimiva Lara Hirschfield on havainnut, kuinka koirat työpaikalla toimivat kuin eräänlaisena odottamattomana mekanismina yhteyteen, ja kuinka hän näkee Amazonilaisten tapaavan toisiaan päivittäin aulatiloissa tai hisseissä juuri koiriensa ansiosta. (Amazon staff 2019.)

4 Tutkimuksen toteutus ja analysointi

4.1 Kvalitatiivinen lähestymistapa

Tämä tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tiedonkeruun kohteena suositaan ihmisiä (Hirsjärvi ym. 2009, 164), kuten tässäkin tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija pyrkii sekä tulkitsemaan että ymmärtämään ihmisten toimintaa ja sen taustalla vaikuttavia motiiveja (Koskinen ym. 2005, 33). Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata todellista elämää, mihin liittyy ajatus todellisuuden moninaisuudesta, ja sen pyrkimyksenä on tutkittavan kohteen tarkastelu niin kokonaisvaltaisesti kuin mahdollista (Hirsjärvi ym. 2009, 161). Laadullinen tutkimus mahdollistaakin aiheen syvällisen tarkastelun (Koskinen ym. 2005, 24). Laadullisen tutkimuksen päämääränä ei ole saavuttaa tilastollisia yleistyksiä, vaan tutkimuksella pyritään muun muassa jonkin ilmiön tai tapahtuman kuvaamiseen, tietyn toiminnan ymmärtämiseen tai teoreettisesti mielekkään tulkinnan antamiseen erinäisiä ilmiöitä koskien (Eskola & Suoranta 2001, 61; Tuomi & Sarajärvi 2018, 98).

Koska tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovat kahdeksassa eri organisaatiossa työskentelevät henkilöt ja heidän omakohtaiset kokemuksensa toimistokoirien merkityksestä koettuun työhyvinvointiin, soveltuu laadullinen tutkimusote tähän tutkimukseen erinomaisesti, sillä tarkoituksena on nimenomaisesti mahdollisimman monipuolisesti pyrkiä tulkitsemaan ja ymmärtämään sekä teoreettisesti sanoittamaan ilmiönä toimistokoirien koettuja työhyvinvointihyötyjä. Tutkimuksen tavoitteena ei siten ole saavuttaa tilastollisia yleistyksiä kuten kvantitatiivisessa tutkimuksessa, vaan kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypilliseen tapaan syvällisesti tarkastella työntekijöiden kokemuksia aidossa työelämäkontekstissa.

4.2 Kohdeorganisaatioiden esittely

Tämän tutkimuksen tutkimuskohteina olivat kahdeksan eri organisaation toimistot, joissa toimistokoirat olivat sallittuja. Organisaatioiden yksityisyyden suojaamiseksi niiden tarkkoja toimipaikkoja ei tuoda ilmi, vaan todetaan yleisesti näiden toimipisteiden sijaitsevan Etelä- ja Länsi-Suomen alueilla. Pääosa organisaatioista oli kooltaan melko pieniä.

Organisaatio A on urheiluseuran toimisto, jossa työskentelee alle viisi henkilöä toimistotöissä, ja osa lisäksi myös valmentajina. Urheiluseura on perustettu 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen loppupuolella, ja sillä on yli 500 jäsentä. Kyseisessä organisaatiossa koirat ovat olleet sallittuja noin kymmenen vuoden ajan. Haastatteluhetkellä organisaatiossa työskentelee yksi toimistokoira, joka oli ollut osa toimiston arkea puolen vuoden ajan.

Organisaatio B on puolestaan eräs valtion toimisto, jossa tehdään pääasiallisesti työvuorosuunnittelua. Toimistolla työskentelee viitisen henkilöä. Haastatteluajankohtana toimistokoiria oli tässä organisaatiossa yksi, ja se oli ehtinyt toimia toimistokoirana puolen vuoden ajan. Tästä lähtien toimistokoirat myös sallittiin kyseisellä toimistolla.

Organisaatio C on vuorostaan 1980-luvun loppupuolella perustettu, trukkeihin liittyvää liiketoimintaa tekevä organisaatio, joka palvelee koko Suomen alueella, ja jolla on Suomessa kaksi toimipistettä. Tässä tutkimuksessa syvennyttiin tarkastelemaan vain toista toimipistettä, jossa toimistokoirat oli sallittu, ja joka muodostui toimiston-, myymälän- ja korjaamon puolista. Erityisesti pääpaino kiinnitettiin toimiston puolella työskenteleviin työntekijöihin, joita oli noin 10, sillä heidän arjessaan toimistokoira oli eniten läsnä. Koirat ovat olleet osa kyseisen toimiston arkea organisaation perustamisajankohdasta lähtien, aina silloin tällöin. Marraskuusta 2019 lähtien toimistolla on toiminut yksi vakituinen toimistokoira, joka oli haastatteluajankohdalla ehtinyt toimia toimistokoirana hieman alle viiden kuukauden ajan. Lisäksi toimistolla vierailee satunnaisesti muiden työntekijöiden koiria.

Organisaatio D on 2000-luvun alkupuolella perustettu mainostoimisto, jolla on toimistotilat kahdella eri paikkakunnalla, ja joka työllistää yhteensä runsaat 10 henkilöä. Tässä tutkimuksessa keskityttiin tarkastelemaan vain organisaation toista toimistoa, jossa toimistokoirat ovat sallittuja ja joka myös työllistää pääosan koko organisaation henkilöstöstä. Kyseisessä organisaatiossa on kolme toimistokoiraa, jotka kaikki ovat yhden henkilön omistuksessa. Satunnaisesti toimistolla saattaa vierailla myös muiden työntekijöiden koiria. Kyseisessä organisaatiossa koirat ovat olleet sallittuja jo yli kymmenen vuoden ajan.

Organisaatio E on lemmikkien hyvinvoinnin parissa työskentelevä perheyritys, joka on perustettu 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen puolivälin jälkeen. Organisaatio keskittyy erityisesti lemmikkien hyvinvoinnin lisäämiseen oman tuoteperheensä avulla,

mutta heillä on nykyään valmisteita myös lemmikkien omistajille. Organisaatio työllistää hieman vajaat 10 henkilöä, ja heillä on yksi vakituinen toimistokoira osana toimiston päivittäistä arkea. Toimistolle ovat kuitenkin tervetulleita myös muiden työntekijöiden koirat. Lisäksi toimistolla seikkailee toimistokissa. Tässä organisaatiossa toimistokoirat ovat olleet sallittuja, ja iso osa koko organisaation tarinaa sen perustamisajankohdasta lähtien eli jo reilusti yli 10 vuoden ajan.

Organisaatio F on yli 90 vuotta markkinatutkimusta toteuttanut organisaatio, joka tutkii yli sadassa eri maassa ihmisten kulutuskäyttäytymistä. Tätä tutkimusta varten haastateltiin Suomen toimipistettä, jossa työskentelee reilut 20 henkilöä, mutta organisaatiolla on työntekijöitä maailmanlaajuisesti yli 40 000 tuhatta. Haastatteluhetkellä Suomen toimistolla oli yksi vakituinen toimistokoira, mutta sen lisäksi toimistolla vieraili satunnaisesti myös kaksi toista koiraa, joista toinen oli vielä pentu. Toimistokoirat sallittiin organisaatiossa nykyisen toimistokoiran myötä, joka tähän mennessä oli ajallisesti ollut osa toimiston arkea reilun puolen vuoden ajan.

Organisaatio G on 1930-luvulla perustettu tukkukaupan ja maahantuonnin perheyritys, joka työllistää reilut 20 henkilöä. Organisaation toimistotyöntekijät olivat tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteina. Koirat ovat olleet sallittuja kyseisessä organisaatiossa noin kymmenen vuoden ajan. Haastatteluajankohtana toimistolla työskentelee vakituisesti kolme toimistokoiraa, jotka ovat kaikki saman henkilön omistamia. Lisäksi satunnaisesti toimistolla vierailee yksi toisen työntekijän koira.

Organisaatio H on 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen puolivälissä perustettu ohjelmistojen valmistukseen ja suunnitteluun erikoistunut it-alan yritys, jonka päätoimiala on pelikonsolit ja tietokonepelit. Kokonaisuudessaan organisaatiolla on toimintaa maailmanlaajuisesti lähes 20:ssä eri maassa ja lähes 40:ssä eri toimipisteessä. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin Suomen toimipistettä, jonka toimistolla työskentelee noin 150 henkilöä. Toimistokoirat ovat olleet sallittuja kyseisessä Suomen toimipisteessä lähes 10 vuoden ajan. Haastatteluhetkellä toimistolla oli yksi vakituinen toimistokoira, mutta myös muiden työntekijöiden koirat olivat tervetulleita sovittaessa.

4.3 Aineiston keruu

Tämän pro gradu -tutkielman aineisto kerättiin haastatteluiden avulla, ja yhteensä haastateltiin 16 henkilöä kahdeksasta eri organisaatiosta. Kustakin organisaatiosta

haastateltiin aina kahta henkilöä (toimistokoiran omistajaa ja toista työntekijää, joka ei joko omistanut lemmikkieläimiä laisinkaan tai ei tuonut omaa koiraansa työpaikalle), jotta toimistokoirien koetuista työhyvinvointihyödyistä saatiin luotua mahdollisimman monipuolinen käsitys, ja samalla tarkasteltua, eroavatko toimistokoirien omistajien ja muiden työntekijöiden kokemukset toisistaan. Yksi organisaatio jättäytyi pois ennen haastatteluiden alkua. Kokonaisuudessaan haastateltavista 14 oli naisia ja kaksi miehiä.

Aineistonkeruumenetelmänä haastattelu on joustava, ja se soveltuu hyvin monenlaisiin tutkimustarkoituksiin. Haastattelutilanteessa tutkija on suoraan vuorovaikutuksessa tutkittavan henkilön kanssa, jolloin tiedonhankintaa on mahdollista toteuttaa itse aineistonkeruutilanteessa, ja samalla selvittää mahdollisia vastausten taustalla vaikuttavia motiiveja. Haastattelua tehdessään tutkijan päämääränä on välittää käsitystä haastateltavan kokemuksista, ajatuksista, tunteista ja käsityksistä. Haastattelu onkin yksi käytetyimmistä tiedonkeruun muodoista. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34, 41.) Haastattelun joustavuus nähdään ennen kaikkea sen etuna. Haastattelun joustavuudesta viestivät osaltaan muun muassa se, että haastattelutilanteessa haastattelijan on mahdollista toistaa kysymyksiä, oikaista mahdollisia väärinkäsityksiä, keskustella haastateltavan kanssa ja selventää käytettyjen ilmauksien sanamuotoja. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85.) Haastattelu valittiin aineistonkeruumenetelmäksi juuri siksi, että haluttiin selvittää toimistokoirat sallivissa organisaatioissa työskentelevien henkilöiden omakohtaisia kokemuksia toimistokoirien työhyvinvointihyödyistä. Tutkimustilanteessa ihmiset haluttiin nähdä Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 35) mukaisesti subjekteina; aktiivisina osapuolina, jotka luovat merkityksiä tutkimuksessa. Lisäksi, koska haastattelun on todettu soveltuvan vähän kartoitettujen ja vielä melko tuntemattomien aihealueiden tutkimiseen hyvin (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35), koettiin sen olevan tähän tutkimukseen sopiva aineistonkeruumuoto, sillä Suomessa toteutettua tieteellistä tutkimusnäyttöä toimistokoirien koetuista työhyvinvointihyödyistä ei vielä juurikaan ole saatavilla.

Haastattelun etuja pohtiessa on samanaikaisesti syytä pitää mielessä, että haastattelukaan ei aineistonkeruumuotona ole täysin ongelmaton. Haastateltavilla saattaa olla taipumus antaa vastauksia, jotka ovat sosiaalisesti suotavia, mutta jotka puolestaan heikentävät haastattelussa saatujen vastausten luotettavuutta. Haastateltavat voivat esimerkiksi antaa tutkijalle sellaistakin tietoa, jota ei haastattelussa kysytä. Toisaalta on otettava huomioon, että haastatteluaineisto on aina myös tilanne- ja kontekstisidonnaista. Tämä näkyy muun muassa siten, että haastateltavat saattavat tutkimustilanteessa antaa erilaisia vastauksia

kuin mitä antaisivat jossain muussa tilanteessa. Tuloksia tulkittaessa tämä olisikin syytä ottaa huomioon, ja tulosten yleistämisen suhteen ei tulisi liioitella. (Hirsjärvi ym. 2009, 206–207.) Nämä tekijät huomioiden pyrittiin toimimaan myös tässä tutkimuksessa.

Yksityiskohtaisemmin tarkasteltuna tässä tutkimuksessa käytettiin puolistrukturoitua haastattelua, jota Suomessa kutsutaan myös teemahaastatteluksi (Koskinen ym. 2005, 104). Teemahaastattelu on luonteeltaan lähempänä strukturoimatonta haastattelua kuin haastattelua, joka olisi strukturoitu. Teemahaastattelun on todettu olevan puolistrukturoitu menetelmä siitä syystä, että eräs haastattelun aspekteista (teema-alueet eli haastattelun aihepiirit) ovat kaikille samat. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48.) Teemahaastattelussa onkin siis kyse siitä, että haastattelun aihepiirit eli teema-alueet on määritelty etukäteen, mutta kysymysten järjestys ja tarkka muoto kuitenkin puuttuvat (Eskola & Vastamäki 2007, 27; Hirsjärvi ym. 2009, 208). Haastattelijan tehtävänä on teemahaastattelun aikana varmistua siitä, että kaikki ennalta määritetyt teema-alueet käydään läpi haastateltavan kanssa, mutta niiden laajuus ja järjestys voivat vaihdella eri haastatteluiden välillä. On tyypillistä, että haastattelijalla ei ole käsiteltävistä asioista valmiita kysymyksiä, vaan jonkinlainen tukilista apunaan. (Eskola & Suoranta 2001, 86; Eskola & Vastamäki 2007, 27–28.)

Tähän tutkimukseen teemahaastattelu valittiin kahdestakin eri syystä. Ensinnäkin, kuten Hirsjärvi ja Hurmekin (2008, 48) ovat todenneet, yksilöiden henkilökohtaiset tulkinnat asioista ja asioille annetut merkitykset ovat keskeisessä roolissa teema-haastattelussa. Koska tässä tutkimuksessa oli tärkeää päästä tarkastelemaan, kuinka eri haastateltavat kokivat toimistokoiran läsnäolon ja sen aikaansaamat työhyvinvointihyödyt, koettiin teemahaastattelun soveltuvan tähän tarpeeseen erinomaisesti. Toiseksi, toimistokoirien koettuja työhyvinvointihyötyjä tarkastelevasta tieteellisestä lähdemateriaalista oli hyvinkin selkeästi havaittavissa useampia teema-alueita (esimerkiksi stressi, ilmapiiri ja sosiaalinen kanssakäyminen), joiden ympärille tutkimus oli luontevaa ja merkityksellistä kietoa. Teemahaastattelurunkoja (liite 2 ja liite 3) muodostettaessa aiempi teoriatieto ohjasikin vahvasti lomakkeiden tekoa, mutta sen lisäksi kysyttiin eri työhyvinvoinnin osa-alueiden alle kuuluvista pienemmistä yksityiskohdista, joita ei vielä aiemman tutkimushistorian aikana ollut tiedettävästi tutkittu toimistokoirien näkökulmasta, mutta joihin toimistokoirilla pohdittiin olevan mahdollinen yhteys niiden yleisiin hyvinvointihyötyihin peilaten.

Grönforsin (1982, 107) mukaan silloin, kun yksinomaan haastattelut muodostavat perustan koko tutkimukselle, tulisi haastateltavien valinta toteuttaa erityisen huolellisesti ja siihen huomiota kiinnittäen. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 98) kiteyttävät, että laadullista tutkimusta tehtäessä olisi tärkeää, että ne henkilöt, jotka toimivat tutkimuksen tiedonkeruun kohteina, tietäisivät tutkittavasta ilmiöstä niin paljon kuin mahdollista tai heillä olisi kyseisestä aiheesta omakohtaista kokemusta. Näin ollen myös Tuomen ja Sarajärven (2018, 98) mukaan tutkimuksen tiedonantajien valinta tulisi suorittaa harkitusti ja tarkoituksenmukaisesti, ei vain sattumanvaraisesti. Jotta haastateltavien valinta saatiin toteutettua huolellisesti, ja niin, että haastateltavilla on omakohtaista kokemusta tutkittavasta aihealueesta mahdollisimman paljon, valittiin tutkimukseen tietoisesti haastateltaviksi sellaisia henkilöitä, jotka työskentelevät toimistokoirat sallivissa toimistoympäristöissä. Haastateltaviksi valittujen henkilöiden tuli siis työskennellä sellaisen organisaation toimistossa, jossa toimistokoiran läsnäolo oli sallittua, mutta minkäänlaista aikamäärettä ei määritelty sille, kuinka kauan toimistokoirien tuli olla sallittuja kyseisessä organisaatiossa ennen haastatteluajankohtaa.

Haastateltavat tutkimukseen etsittiin yhteistyössä Toimistokoirat ry:n kanssa, johon otettiin yhteyttä ensimmäisen kerran syyskuussa 2019. Tammikuussa 2020 kirjoitettiin haastateltavien etsimiseksi tarkoitettu lyhyt esittelyteksti pro gradu -tutkielmasta (liite 4), joka julkaistiin Toimistokoirat ry:n Facebook- (liite 5) ja Instagram -sivuilla 15.1.2020 heidän tekemiensä pienten lyhennysten jälkeen. Haastateltavien rekrytointi-ilmoitusjulkaisua jaettiin myös tämän tutkimuksen tekijän omalla Facebook- ja LinkedIn -kanavilla lyhyen saatetekstin kera. LinkedIn -julkaisu keräsi muutamassa päivässä yli 1000 katsojaa. Lisäksi julkaisua jaettiin vielä useammissa Facebook -kanavissa sekä lähipiiriin kuuluvien että tuntemattomien henkilöiden toimesta, niin yksityisissä profiileissa kuin erinäisissä koiraharrastusryhmissäkin. Yhä edelleen, myös Suomen Kennelliittoon otettiin yhteyttä ja pyydettiin, voisivatko he jakaa omalla Facebook -tilillään Toimistokoirat ry:n sivuilla julkaistun ilmoituksen. Suomen Kennelliitto suostui tähän pyyntöön ja ilmoitus jaettiin heidän Facebook -sivuillaan 23.1.2020, ja myöhemmin myös heidän Instagramin tarina -osiossaan. Suomen Kennelliitolla on Facebookissa yli 37 000 - ja Instagramissa yli 18 000 seuraajaa, joten ilmoitus tavoitti nopeasti suuren määrän ihmisiä. Kaiken kaikkiaan Toimistokoirat ry:n kanssa yhteistyössä toteutettua haastateltavien rekrytointi-ilmoitusta jaettiin Facebookissa yli 50 kertaa. Tavoiteltu otos täyttyi 23.1.2020 iltaan mennessä, jolloin rekrytointi-ilmoitus Toimistokoirat ry:n sivuilla

päivitettiin, ja haastateltavien etsintä tähän tutkimukseen lopetettiin. Haastateltavien rekrytoimisprosessin jälkeen sovittiin sähköpostin välityksellä haastatteluajankohdista ja siihen liittyvistä yksityiskohdista yhdessä haastateltavien kanssa.

Ennen varsinaisia haastatteluita toteutettiin yksi testihaastattelu Skypen välityksellä 3.3.2020 toimistokoiran omistaja -haastattelurungolle. Samalla testattiin äänen kuuluvuus ja tallennus. Haastattelut toteutettiin pääosin maaliskuussa 2020, 12.3–23.3. välisenä ajanjaksona etäyhteyksien kautta. Haastattelut pidettiin aina kullekin haastateltavalle sopivimmalla tavalla, ja lopulta ne toteutettiin niin Skypen, Google Hangoutsin, WhatsApp-videopuheluiden kuin tavallistenkin puheluiden välityksellä. Yksi haastattelu pidettiin vielä toukokuussa 2020, sillä eräs haastateltava henkilö vaihtui organisaation sisällä toiseen. Kaikki haastattelut tallennettiin haastateltavien luvalla digitaalisella äänentallentimella, sanelu-koneella. Varmuudeksi käytettiin myös matkapuhelimen tallenninta, mikäli digitaalinen äänentallennin olisi jostain syystä lakannut toimimasta. Haastatteluiden jälkeen tallenteet siirrettiin tietokoneelle. Toimistokoirien omistajien haastattelut kestivät 39 minuutista 76 minuuttiin, ja toisten haastateltavien puolestaan 18 minuutista 55 minuuttiin. Kokonaisuudessaan haastattelut sujuivat oikein hyvin, rennon ja luottamuksellisen ilmapiirin vallitessa läpi haastatteluiden. Huolimatta siitä, että haastattelut toteutettiin etäyhteyksien avulla, koettiin, että haastattelutilanteista saatiin molemminpuolisesti miellyttävä kokemus, ja että haastateltavat pystyivät avoimesti ja rehellisesti kertomaan omista kokemuksistaan ja ajatuksistaan.

Yleisesti tarkasteltuna, laadullista tutkimusta tehtäessä aineiston koolla ei ole havaittu olevan välitöntä vaikutusta tai merkitystä sen suhteen, kuinka hyvin tutkimus onnistuu. Mekaanisia sääntöjä, jotka määrittelevät aineiston koon, ei ole olemassa. Kysymys onkin näin ollen aina tapauskohtainen. On kuitenkin hyvin tyypillistä, että laadullista tutkimusta tehtäessä tutkimuksen kohteena on kerrallaan varsin pieni määrä tapauksia, joita sitten pyritään analysoimaan mahdollisimman monipuolisesti. Näin ollen voidaan todeta, että kriteerinä aineiston tieteellisyydelle onkin määrän sijasta laatu. (Eskola & Suoranta 2001, 18, 61–62.)

Kvalitatiivista tutkimusta tehtäessä aineiston koon määrittelyyn on muotoutunut kuitenkin joitain *”käytännössä koeteltuja sääntöjä”*. Eräs tapa selvittää aineiston riittävyys on puhua sen saturaatiosta eli kyllääntymisestä. (Eskola & Suoranta 2001, 62.) Saturaatiossa on kyse sellaisesta tilanteesta, jossa tutkimusongelman näkökulmasta

tarkasteltuna tiedonantajat eivät enää tuota minkäänlaista uutta informaatiota ja aineisto alkaa siten toistamaan itseään. Keskeisenä ajatuksena siis on, että kustakin tutkimuskohteesta tietty kerätyn aineiston määrä olisi riittävä, jotta sen teoreettinen peruskuvio saataisiin selville. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99.) Tässä tutkimuksessa havaittiin melko nopeastikin, että lähes jokaisessa haastattelussa nousivat esiin tietyt samat peruskuviot toimistokoirien koetuista työhyvinvointihyödyistä, ja noin kymmenen haastattelun jälkeen aineisto alkoikin toistaa itseään suurelta osin. Toisaalta, jokainen haastateltava nosti esiin myös jonkin pienen uuden näkökulman tutkittavasta aihealueesta eli vielä viimeinenkin tehty haastattelu tuotti ainakin hieman uutta tietoa (esimerkiksi uusia adjektiiveja, jotka kuvailivat toimistokoirien merkitystä ilmapiiriin). Näin ollen voidaan siis todeta, että toimistokoirien koetuista työhyvinvointihyödyistä saatiin selville teoreettinen peruskuvio tämän aineiston avulla, mutta varmuudella ei voida sanoa, etteivätkö lisähaastattelut olisi tuoneet esiin vielä jonkinlaisia uusia näkökulmia, koska kyseessä on jokaisen henkilökohtainen kokemus.

4.4 Aineiston analysointi

Laadullisen aineiston analyysitekniikoiden on todettu olevan moninaisia, ja työskentelytapoja analyysin tekoon olevan paljonkin erilaisia. Standardoituja tekniikoita laadullisen tutkimuksen parissa on kuitenkin havaittu olevan vähän. Myöskään analyysitapaa, joka laadullista analyysia tehtäessä olisi ainoa oikea tai muita huomattavasti parempi, ei ole. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136.) Laadullisen aineiston analysoinnilla pyritäänkin luomaan selkeyttä aineistoon ja näin ollen tuottamaan tutkimuksen kohteena olevasta asiasta uutta tietoa. Analyysin tarkoituksena on tiivistää aineisto siten, ettei sen sisältämä informaatio kuitenkaan katoa. Analysoinnin myötä pyritään kasvattamaan aineiston informaatioarvoa, kun hajanaisesta aineistosta saadaan luotua mielekäs ja selkeä kokonaisuus. (Eskola & Suoranta 2001, 137.) Laadullisen aineiston analysoinnin on havaittu tapahtuvan osittain aineistonkeruun kanssa samanaikaisesti (Grönfors 1982, 145).

Aineiston analysointi aloitettiin litteroimalla (puhtaaksikirjoittamalla sanasanaisesti) haastattelutallenteet, ja se toteutettiin itse tietokoneen tekstinkäsittelyohjelman avulla. Litterointiprosessi aloitettiin maaliskuussa 2020 välittömästi haastatteluiden pitämisen jälkeen, ja myös toukokuussa pidetty viimeinen yksittäinen haastattelu litteroitiin pikimmiten haastattelun jälkeen. Litteroitavaa materiaalia kertyi yhteensä digitaalisina

tallenteina lähes 17 tuntia, ja tekstiä kokonaisuudessaan 156 sivua Microsoft Word -tekstinkäsittelyohjelmalla (fontilla Times New Roman, fonttikoko 12). Litterointi on mahdollista tehdä joko valikoiden tai koko aineistosta. Siihen, kuinka tarkasti litterointi puolestaan tulisi toteuttaa, ei ole olemassa yksiselitteisiä ohjeita. Se riippuukin aina tutkimusotteesta ja tutkimustehtävästä, kuinka tarkasti litterointi on kannattavaa toteuttaa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 138–139; Hirsjärvi ym. 2009, 222.) Koskinen ym. (2005, 320) ovat kuitenkin todenneet, että liiketalous- ja yhteiskuntatieteissä eräänlaiseksi standardiksi asemansa on vakiinnuttanut niin kutsuttu sanatarkka litterointi. Myös tässä tutkimuksessa aineiston litterointi toteutettiin koko aineistosta sanatarkasti siten, että sekä haastateltavan että haastattelijan kaikki lauseet litteroitiin jokaista sanaa myöden, murteet huomioon ottaen. Äänenpainot, hymähdykset, tauot ja haastatteluiden alun tutustumisosiot, joissa ei ilmennyt tutkimuksen kannalta oleellisia seikkoja, jätettiin sen sijaan litteroimatta, sillä niiden ei koettu tuovan lisäarvoa tutkittavan asiakokonaisuuden suhteen. Litteroituja rivejä ei myöskään numeroitu. Alustavaa tutkimusaineiston analyysia tapahtui siis jo tämän kuvatun litterointiprosessin aikana, ja sen lisäksi jo tutkimusaineistoa kerätessäkin, aivan kuten Hirsjärvi ja Hurme (2008, 136) ovat havainneet, sillä tutkielmantekijä alkoi hahmottaa haastatteluaineiston karttuessa selvästi toistuvia teemoja jo ennen kuin aineistoa oli sen tarkemmin käsitelty.

Tämän tutkimuksen aineiston analyysissa käytettiin analyysimenetelmänä sisällönanalyysiä. Sitä pidetään perusanalyysimenetelmänä, jota on mahdollista hyödyntää kaikissa kvalitatiivisen tutkimuksen perinteissä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103), ja jonka avulla on mahdollista tarkastella ja jäsentää laadullisesti kerättyä tutkimusaineistoa niin, että siitä saadaan tehtyä johtopäätöksiä (Grönfors 1982, 161). Sisällönanalyysin menetelmä mahdollistaakin dokumenttien analysoimisen objektiivisesti ja systemaattisesti. Sisällönanalyysi on luonteeltaan tekstianalyysia, ja siinä tekstin merkityksien etsintä on keskiössä. Tavoitteena tässä analyysimenetelmässä on se, että tutkimuksen kohteesta saataisiin luotua yleisessä ja tiivistetyssä muodossa oleva kuvaus, kun tarkasteltavien dokumenttien sisältöä pyritään kuvaamaan sanallisesti. Sisällönanalyysia voidaan käyttää joko yksittäisenä metodina tai erinäisiin analyysikokonaisuuksiin liitettävänä väljempänä teoreettisena kehyksenä. Sisällönanalyysin avulla voidaankin toteuttaa hyvin monenkaltaista tutkimusta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103, 117, 119.)

Laadullista tutkimusta tehtäessä tutkijan on tärkeää antaa omasta aineiston analyysimetodistaan riittävästi tietoa, jotta tutkielmaa lukevien henkilöiden on mahdollista arvioida tutkielmantekijän tekemiä havaintoja ja tulkintoja sekä vaiheita, kuinka niihin on päästy. Mikäli tutkielmantekijä jättää tällaisen selonteon tekemättä, jäävät tehdyt metodiset ratkaisut ainoastaan lukijan omien arvailujen varaan. Tämä puolestaan kadottaa tutkimuksen arvioitavuuden ja mahdollisuuden luottaa tehtyihin tulkintoihin. (Koskinen ym. 2005, 258–259.) Myös tässä tutkimuksessa pyritään mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja syvällisesti kuvaamaan aineiston analysointiprosessi, jotta lukijalle havainnollistuisi prosessin eri vaiheet niin tarkasti kuin mahdollista, ja jotta hänen olisi mahdollista arvioida tehtyjä päätöksiä.

Ennen kuin litteroitua haastatteluaineistoa alettiin varsinaisesti analysoida sisällönanalyysin keinoin ja teemoittelua sen ohella avuksi käyttäen, oli määritettävä vielä analyysiyksikkö. Se voi olla joko jokin yksittäinen sana, lausuma, lause tai jopa jokin ajatuskokonaisuus, johon sisältyy useampia lauseita. Tutkimustehtävä ja tutkimusaineiston laatu yhdessä ohjaavat sitä, kuinka analyysiyksikkö määritetään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.) Tämän tutkimuksen suhteen valittiin sisällönanalyysin analyysiyksiköksi kokonaiset lauseet, jotta haastateltavien ilmaisemat asiasisällöt voitiin ymmärtää oikein, eivätkä tulkinnat jäisi puutteellisiksi ja vajavaisiksi. Yksittäisten sanojen ei näin ollen koettu olevan tarpeeksi kattava analyysiyksikkö tämän tutkimuksen tarkoituksiin.

Määriteltyään analyysiyksiköksi kokonaiset lauseet, pystyttiin aloittamaan varsinainen sisällönanalyysin toteuttaminen litteroidulle aineistolle. Tarkalleen ottaen päädyttiin käyttämään siis teoriaohjaavaa sisällönanalyysia, sillä sen koettiin soveltuvan parhaiten juuri tämän tutkimuksen tarpeisiin, tutkimuksen hyödyntäessä sekä aiempaa tieteellistä teoriataustaa että tutkimusta varten haastateltujen yksilöiden omia kokemuksia. Teoriaohjaavan sisällönanalyysin on havaittu Tuomen ja Sarajärven (2018, 123, 133) mukaan etenevän teoriassa kolmen vaiheen kautta, ja niin myös tässä tutkimusprosessissa edettiin. Ensimmäisessä sisällönanalyysin vaiheessa alkuperäisdata pelkistetään eli redusoidaan. Tällöin aineisto karsitaan siten, että kaikki tutkimukselle epäolennainen jätetään pois. Tämä voi tarkoittaa joko aineiston pilkkomista osiin tai sen tiivistämistä. Tässä sisällönanalyysin ensimmäisessä vaiheessa kaikista tutkimukselle keskeisistä alkuperäisistä ilmauksista muokataan myös pelkistetyt ilmaukset. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123, 133.) Tämän tutkimuksen osalta aineiston redusointi aloitettiin lukemalla läpi

litteroitu haastatteluaineisto useampaan kertaan. Samalla aineistoon merkittiin korostusväreillä tutkimuksen kannalta tärkeät kokonaisuudet, ja tehtiin muistiinpanoja marginaaleihin. Tämä mahdollisti hyvän yleiskuvan saamisen aineistosta (Koskinen ym. 2005, 231), ja näin saatiin karsittua myös kaikki tälle tutkimukselle epäolennainen tieto pois. Jotta eri aihekokonaisuuksia kuvaavat aineistokohdat erotettiin selkeästi toisistaan, hyödynnettiin korostuksissa Microsoft Word -tekstinkäsittelyohjelmassa olevia eri värejä. Tämän jälkeen muokattiin vielä kaikille tutkimuksen kannalta keskeisille ilmauksille pelkistetyt ilmaukset.

Teoriaohjaavan sisällönanalyysin toisessa vaiheessa aineisto puolestaan klusteroidaan eli ryhmitellään. Tässä vaiheessa käydään tarkasti läpi aiemmin aineistosta esiin koodatut alkuperäiset ilmaukset, ja etsitään aineistosta käsitteitä, jotka kuvaavat mahdollisia eroavaisuuksia ja/tai samankaltaisuuksia. Käsitteet, jotka kuvaavat samaa ilmiötä, yhdistellään ja ryhmitellään eri luokiksi, jotka puolestaan muodostavat niin kutsutut alaluokat. Alaluokat vuorostaan nimetään sellaisella käsitteellä, jotka kuvaavat luokan sisältöä. Tässä sisällönanalyysin vaiheessa aineisto samalla tiivistyy, kun yleisempiin käsitteisiin sisällytetään yksittäiset tekijät. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124.) Jotta voitiin käytännön tasolla edetä teoriaohjaavassa sisällönanalyysissa toiseen vaiheeseen, päätettiin ryhmittelyssä käyttää apuna teemoittelua, sillä teemahaastatteluja varten oli jo aiemmin tutkimusprosessin aikana laadittu haastattelurungot tiettyjen teemojen ympärille. Näin ollen myös aineiston analyysivaiheessa aineistoon alustavan tutustumisen ja redusoinnin jälkeen oli mielekästä järjestellä kerätty aineisto juuri näiden aiemmin määriteltyjen teemojen mukaan eli teemoitella se, aivan kuten Eskola (2007, 169) ja Hirsjärvi ja Hurmekin ovat esittäneet (2008, 173). Käytännön tasolla teemoittelu etenee niin, että tutkimuksen informanttien antamista vastauksista etsitään eri teemoihin liittyviä kohtia (Eskola 2007, 169–170), ja teemahaastattelurungon onkin todettu voivan antaa hyvät lähtökohtateemat tähän (Hirsjärvi & Hurme 2008, 173).

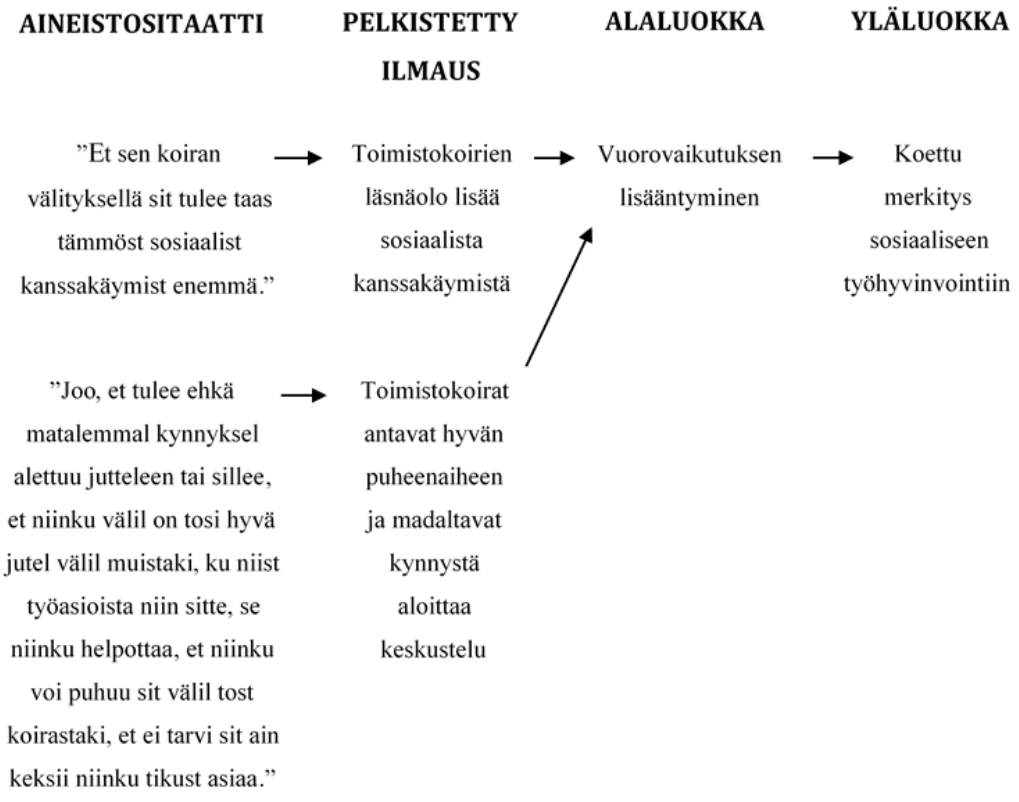
Jotta aineisto saatiin ryhmittelyä teemoittelun avulla, hyödynnettiin aiemmassa vaiheessa käytettyjä korostusvärejä. Koska eri korostusvärit oli määritelty kuvaamaan eri teemakokonaisuuksia jo aineiston redusointivaiheessa, helpotti se aineiston ryhmittelyä niiden mukaisesti myös sisällönanalyysin toisessa vaiheessa. Esimerkiksi vihreä korostusväri aineistossa kuvasi informanttien antamia vastauksia toimistokoirien koetusta merkityksestä fyysiseen työhyvinvointiin, keltainen väri koettua merkitystä psyykkiseen työhyvinvointiin ja pinkki väri koettua merkitystä sosiaaliseen työhyvinvointiin. Näiden

värikoodien avulla oli mielekästä ryhmitellä aineistositaatit ja alkuperäisistä ilmauksista muodostetut pelkistetyt ilmaukset eri teemojen alle. Tarkemmin katsottuna eri teemojen alle muodostui tässä aineiston ryhmittelyvaiheessa vielä alateemoja eli pienempiä kokonaisuuksia, jotka liittyivät varsinaisiin teemoihin. Nämä alateemat edustivat samalla myös analyysin niin sanottuja alaluokkia. Esimerkiksi koettu merkitys fyysiseen työhyvinvointiin -teeman alle muodostui alaluokkia kuten tauotuksen parantuminen ja kehon yksipuolisen kuormituksen helpottuminen. Kun aineisto oli ryhmitelty värikoodien mukaisesti eri teemojen alle alateemoiksi omiksi kokonaisuuksikseen, oli analyysin tekoa mielekästä jatkaa eteenpäin.

Tavallista on myös, että lähtökohtateemojen lisäksi analyysivaiheessa saatetaan aineistosta löytää lukuisia muitakin teemoja, jotka usein tuovat hyvin mielenkiintoista tietoa tarkasteltavasta asiakokonaisuudesta. Teemoittelun avulla saadaan nostettua kerätystä aineistosta esiin piirteitä, jotka mahdollisesti ovat yhteisiä useammallekin haastateltavalle. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 173.) Melko tyypillistä kvalitatiivisen aineiston analysoinnin yhteydessä on, että teemoittelun nimissä jäljelle jää teemoittain järjestetty sitaattikokoelma, mutta Eskolan ja Suorannan (2007, 174–175) mukaan kovinkaan syvällistä analyysia tai johtopäätöksiä pelkät sitaatit eivät kuitenkaan välttämättä osoita. Näin ollen, jotta teemoittelu voi onnistua, vaatii se empirian ja teorian vuorovaikutusta, joka vuorostaan tutkimusteksteissä ilmenee niiden keskinäisenä lomittumisena. (Eskola & Suoranta 2007, 174–175.) Kun koko aineisto oli ryhmitelty teemoittelua apuna käyttäen, havaittiin tutkimusaineiston keskeisten teemojen olevan pääosin yhteneväisiä teemahaastattelurungon teemojen kanssa, mutta lähtökohtateemojen lisäksi löydettiin myös muita pienempiä uusia alateemoja, kuten kehon yksipuolisen fyysisen kuormituksen helpottuminen ja työnantajan panostus toimistokoirien hyvinvointiin.

Teemoittelun jälkeen aineiston analyysiprosessissa oli vastassa juuri Eskolan ja Suorannan (2007, 174–175) kuvaama tilanne: redusoitu aineisto järjesteltynä eri teemojen ja alateemojen alle sitaattikokoelmiksi, ja kyseisiä ilmaisuja vastaaviksi pelkistetyiksi ilmaisuiksi. Jotta analyysia pystyttiin syventämään, oli siirryttävä sisällönanalyysin viimeiseen vaiheeseen, joka muodostuu teorian mukaan aineiston abstrahoinnista eli käsitteellistämisestä. Klusteroinnin on myös todettu olevan abstrahointiprosessin osa. Abstrahoinnissa edetään niistä kielellisistä ilmauksista, joita alkuperäisdatassa on käytetty, kohti teoreettisia käsitteitä ja johtopäätöksiä. Abstrahoinnin kautta luokituksia

yhdistellään niin pitkälle kuin se on mahdollista aineiston sisällön kannalta. Näin toimittiin myös tässä tutkielmassa, yhdistäen alaluokkia yläluokiksi ja yhä edelleen yhdistäväksi luokaksi. Sisällönanalyysin ollessa luonteeltaan teoriaohjaava, liitetään empiirinen aineisto aineiston abstrahoinnissa teoreettisiin käsitteisiin. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä käsitteet tuodaan analyysiin niin sanotusti valmiina eli ilmiöstä jo tiedettyinä kokonaisuuksina. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 125, 133.) Myös tässä tutkimuksessa suurin osa teoreettisista käsitteistä tuotiin analyysiin valmiina, mutta erityisesti fyysisen työhyvinvoinnin osalta osa käsitteistä saatiin kuitenkin aineistolähtöisesti, koska toimistokoirien yhteyttä fyysiseen työhyvinvointiin ei ollut aiemmin juurikaan tutkittu. Kuviossa 2 havainnollistetaan esimerkinomaisesti toimistokoirien koettu merkitys sosiaaliseen työhyvinvointiin -teeman analyysin päättelyketju aina aineistositaateista yläluokkaan asti. Yhdistävä pääluokka oli tässä tutkimuksessa toimistokoirien koettu merkitys työhyvinvointiin.



Kuvio 2. Esimerkki analyysin päättelyketjusta

Esiteltäessä saatuja tutkimustuloksia seuraavissa luvuissa, on haastatellut informantit yksilöity kirjain-numero-yhdistelmällä heidän anonymiteettinsa turvaamiseksi. Kirjain kertoo, minkä organisaation edustajasta kulloinkin on kyse (sama järjestys kuin kohdeorganisaatioiden esittelyosiossa). Toimistokoirien omistajatason informanteista

käytetään numeroa 1, ja toisista informanteista puolestaan numeroa 2. Numero 1 siis osoittaa sen, että kyseessä on henkilö, joka omistaa toimistokoiran ja numero 2 puolestaan viittaa toisiin haastateltuihin työntekijöihin, jotka eivät omista lemmikkieläimiä laisinkaan tai eivät tuo niitä töihin, mutta työskentelevät toimistokoirat sallivissa toimistoympäristöissä. Kirjain-numero-yhdistelmät on havainnollistettuna taulukossa 1.

Taulukko 1. Tutkielman haastateltavien kirjain-numero-yhdistelmät

Organisaatio	**Toimistokoiran omistaja**	**Toinen informantti**
A = urheiluseuran toimisto	A1	A2
B = valtion toimisto	B1	B2
C = trukkeihin liittyvä liiketoiminta	C1	C2
D = mainostoimisto	D1	D2
E = lemmikkien hyvinvointi	E1	E2
F = markkinatutkimus	F1	F2
G = tukkukauppa ja maahantuonti	G1	G2
H = it-yritys	H1	H2

Tutkimuksen seuraavissa luvuissa viisi ja kuusi esitellään teoriaohjaavan sisällönanalyysin kolmen vaiheen tuloksena saadut tutkimustulokset ryhmiteltynä teema-alueiden mukaisesti siten, että saatuja tuloksia pyritään samanaikaisesti peilaamaan aiempaan teoriatietoon. Tutkimustuloksia tarkasteltaessa on esimerkkisitaateista jätetty pois viittaukset esimerkiksi työkavereiden nimiin tai muihin yrityksen kriittisiin osa-alueisiin, joiden maininta saattaisi vaarantaa tutkittavien anonymiteetin. Muutoin sitaatit tuodaan tutkimuksessa esiin täysin alkuperäisessä muodossa eli niiden sisältöä ei ole muutettu.

5 Toimistokoirat organisaatioissa

5.1 Toimistokoirien esittely

Idea toimistokoirien sallimisesta oli osassa tämän tutkimuksen organisaatioita lähtenyt työntekijätasolta ja osassa puolestaan yrityksen omistajatasolta. Lähes kaikissa tapauksissa taustatoiveena oli ollut samalla vähentää koirien yksinolotunteja kotona. Yhdessäkään organisaatioista ei ollut tehty minkäänlaisia virallisia kirjauksia toimistokoirien läsnäolosta vaan asiasta oli sovittu suullisesti eri osapuolten (työnantaja-työntekijä(t)) kesken. Seuraavaksi esitelläänkin yksityiskohtaisemmin tähän tutkimukseen haastateltujen organisaatioiden toimistokoirat (taulukko 2).

Taulukko 2. Organisaatioiden toimistokoirat

Organisaatio	Koirat sallittu organisaatiossa (vuosina)	Vakituisten toimistokoirien lukumäärä (kpl)	Titteli	Työpäivien määrä (pv / vko)
A	n. 10 vuotta	1	toimistokoira, assistentti, maskotti, pulloharja	4pv
B	n. 0,5 vuotta	1	ei titteliä, *”vusu-tiimiläinen”*	lähes joka pv
C	yli 10 vuotta	1	ei titteliä, *”pikkukoira”*	joka toinen viikko 5pv, joka toinen viikko 1 pv
D	yli 10 vuotta	3	ei titteliä	n. 3pv
E	yli 10 vuotta	1	toimistokoira	5pv
F	n. 0,5 vuotta	1	ei titteliä	1pv, 4h kerrallaan
G	n. 10 vuotta	3	ei titteliä	ainakin 2pv, yksi toimistokoira koko ajan
H	n. 10 vuotta	1	tail of wellbeing at work	n. 3pv

Tätä pro gradu -tutkielmaa varten haastateltujen organisaatioiden toimistoissa koirat olivat olleet sallittuja erinäisten ajanjaksojen verran. Kahdessa organisaatiossa toimistokoirat olivat olleet osa toimiston arkea noin puolen vuoden ajan, ja kuudessa muussa organisaatiossa noin kymmenen vuoden ajan tai kauemmin. Voidaan siis havaita, että haastatellut organisaatiot jakautuivat ikään kuin kahtia sen suhteen, kauanko koirat

olivat olleet sallittuja heidän toimistoissaan. Hyvin tyypillistä organisaatioissa, joissa koirat oli sallittu jo noin kymmenen vuoden ajan, oli se, että useasti koirat eivät alussa olleet olleet niinkään toimistokoiria vaan työntekijöiden satunnaisesti toimistolla vierailevia perheenjäseniä ja sen myötä koiria toimistolla. Työntekijä oli saattanut ottaa koiran mukaan toimistolle esimerkiksi työpäivän aikana olevan eläinlääkäriajan takia tai seuratakseen juuri leikkauksesta toipuvaa lemmikkiään. Tästä koirien vierailut toimistoilla olivat saattaneet lisääntyä myös ilman varsinaista syytä, kun muutkin työkaverit olivat toivoneet koiran läsnäoloa toimistolla useammin huomatessaan koirien aikaansaamia positiivisia etuja työympäristössä. Kaiken kaikkiaan useammassakin haastatellussa organisaatiossa toimistokoirat olivat tulleet vakiintuneeksi osaksi toimistoa vasta nykyisen tai nykyisten toimistokoirien myötä, ja siten oli alettu puhua ennemminkin toimistokoirista kuin vain toimistolla satunnaisesti vierailevista koirista. Kahdessa organisaatiossa (E ja H), jotka olivat sallineet toimistokoirat jo noin kymmenen vuoden ajan tai kauemmin, koiria toimistolla oli kuitenkin jo alusta alkaen kutsuttu toimistokoiriksi ja toiminta niiden suhteen oli hyvinkin järjestelmällistä.

Pääosin tämän tutkimuksen organisaatioissa oli yksi vakituinen toimistokoira. Ainoastaan kahdessa organisaatiossa oli kolme vakituista toimistokoiraa, yhden omistajan omistuksessa kummassakin tapauksessa. Lisäksi useammassa organisaatiossa toimistolla vieraili ajoittain myös niin kutsuttuja vierailevia tähtiä eli muiden työntekijöiden koiria. Organisaatiossa H näitä vierailevia tähtiä kutsuttiin termillä *”intern”*, koska he olivat ikään kuin harjoittelemassa.

Tutkimukseen osallistuneiden toimistokoirien iät vaihtelivat nuorista iäkkäisiin eli minkäänlaista yhteneväistä linjausta toimistokoirien iästä ei näiden tulosten perusteella voida tehdä. Joukosta löytyi senioreita, useampi aikuinen ja myös muutama vielä alle 1-vuotias toimistokoira. Nuorin oli iältään kuusi kuukautta ja vanhin reilut 13 vuotta.

Kolmessa organisaatiossa toimistokoiralla oli jokin titteli, kuten toimistokoira tai *“tail of wellbeing at work”* eli työhyvinvointipäällikkö. Yhdessä näistä kolmesta organisaatiosta toimistokoiran titteli vaihteli sen mukaan, kuka toimistokoirasta kulloinkin puhui, ja se saattoi olla joko toimistokoira, assistentti, maskotti tai pulloharja. Muissa organisaatioissa toimistokoirilla ei ollut varsinaista titteliä, vaan koirista puhuttiin esimerkiksi niiden omilla nimillä. Organisaatiossa B toimistokoiran nähtiin olevan osa heidän vuorosuunnittelun tiimiä ja näin ollen *”vusu-tiimiläinen”*, ja organisaatiossa C

toimistokoirasta puhuttaessa molemmat haastateltavat käyttivät puolestaan termiä *”pikkukoira”* eli myös näiden kahden termin voitiin nähdä viittaavan toimistokoiriin, vaikkeivat ne niin sanotusti virallisia titteleitä ollutkaan.

Minkäänlaista yhtenäistä linjaa ei tutkimuksessa havaittu olevan sille, kuinka monena päivänä viikossa toimistokoirat olivat mukana toimistolla. Enimmillään toimistokoirat olivat osa organisaation arkea työviikon jokaisena päivänä ja minimissään yhtenä päivänä viikossa neljän tunnin ajan. Toimistokoirien tyypilliset työpäivät vaihtelivat myös yksilöstä riippuen jonkin verran, mutta päivien sisällöistä oli löydettävissä myös paljon yhtäläisyyksiä: työntekijöiden tervehtimistä, rapsuteltavana ja siliteltävänä oloa sekä nukkumista. Osassa organisaatioita toimistokoirat osallistuivat myös ainakin joihinkin palavereihin, ulkoilivat ainakin kerran päivässä ja niiden kanssa myös leikittiin työpäivien aikana. Osa toimistokoirista oli rauhallisempia ja ne nukkuivat työpäivän aikana paljon, kun taas osa oli aktiivisempia, jolloin ne esimerkiksi tarkkailivat toimiston ympäristöä ikkunasta omalta paikaltaan. Erityisesti nuorien toimistokoirien työpäivään kuului useasti ainakin jossain vaiheessa myös *”hepulointia”* tai *”riehumista”*. Kaiken kaikkiaan toimistokoirien työpäivien sisällöstä voidaan havaita, että niiden toiminnat hyvin tyypillisesti kietoutuvat työntekijöiden työhyvinvointia edistävien toimintojen ympärille. Näitä käsitellään tarkemmin myöhemmin tulososiossa.

Yhä edelleen, toimistokoirien roolin nähtiin olevan hyvin moninainen ja pääsääntöisesti varsin positiivissävytteinen. Roolia kuvattiin muun muassa seuraavin termein: hauska, rentouden tuoja, hyvä jäänrikkoja, hyvää työtä tekevä, seuraneiti, yrityksen sosiaalisessa mediassa olija, piristäjä, hyvinvoinnin edesauttaja, piristäjä, vahti, stressinlaukaisija, päivän piristäjä, ihana pieni henkireikä, yhteinen lemmikki, somerooli, positiivinen päivän katkoja, ilahduttaja, hyvän mielen tuoja, stressinlievittäjä ja pirityspilleri. Selkeästi eniten toimistokoiran roolia kuvatessa korostuikin niiden työpäivää piristävä-, stressiä lievittävä- ja seurallinen vaikutus. Pisimmilleen vietynä toimistokoirien nähtiin olevan muun muassa työkavereita, jotka kukin ovat omia persooniaan, ja työskentelevän työhyvinvointipäällikön roolissa. Kaiken kaikkiaan toimistokoirien roolin nähtiin lähes kaikissa tapauksissa kietoutuvan työhyvinvoinnin edistämisen ympärille.

> Meillä ehkä ne toimistokoirat ne on niinku sanottu niin vähän niinku työkavereita sillee, et ne on meillä niin monessa mukana, et ku ne on meidän kanavilla, varmaan kaikkien koirat ollu niinku meijän tota niinni somematskuissa, ja et ne on niinku osa sitä kiinteesti meijän tekemistä, et se on sillain vähän eri, et ne ei oo vaan toimistolla olevia koiria vaan ne on

> persoonia ja ne on esillä meijän niinku markkinoinnissa hyvin vahvasti, niin sillä tavalla se on vähän erilainen ehkä, ku jossain muualla… se koiran rooli. – E2

> Ne on työhyvinvointipäälliköitä eli käytännössä siis sellanen stressinpoisto ja hyvänmielentuoja… saa vähän ajatuksia irti siitä työn tekemisestä. – H1

Toisaalta kaikissa organisaatioissa toimistokoiralla ei nähty olevan mitään varsinaista roolia, vaikka näissäkin haastateltavat nostivat esille sen, kuinka toimistokoirat ovat osa organisaation arkea ja *”hengailevat”* mukana menossa, ja ovat ihmisten rapsuteltavana työpäivien aikana. Eräs toimistokoiran omistaja nosti esiin myös hieman erilaisen näkökulman toimistokoiran roolista, jonka kautta hän toivoi toimistokoiran olevan työpäivän aikana äänettömästi, pysyvän pois tieltä ja käyttäytyvän rauhallisesti.

> Öö, nooo ehkä niinku negatiiviisesti, et toivon, et hän on hiljaa ja pois tieltä eikä häslää… – A1

5.2 Toimistokoirien ominaispiirteet

Toimistokoirien ominaispiirteitä tarkasteltaessa, on aiempi tutkimus ollut vielä melko vähäistä, mutta esimerkiksi Hall ja Mills (2019, 12–13) tutkivat, olivatko jotkin koirat parempia työskentelykumppaneita toimistoissa kuin toiset ja mitkä tekijät tekivät niistä tällaisen. Tässä tarkastelussa keskeisiä tekijöitä olivat muun muassa koirien rotu, koko ja koulutustausta (Hall & Mills 2019, 12–13). Näin ollen myös tämän tutkimuksen toimistokoirien ominaisuuksia on mielekästä lähestyä näistä näkökulmista.

Tämän tutkimuksen vakituiset toimistokoirat olivat roduiltaan seuraavanlaisia: chihuahua, kromfohrländer, kääpiövillakoira, kleinspitz, 3 cockerspanielia, mäyräkoira, keskikokoinen villakoira, japaninpystykorva, labradorinnoutaja ja bichon frisé. Tähän pohjautuen voidaan todeta, että toimistokoirien joukosta ei löytynyt niinkään yhtä selkeästi suosituinta rotua, vaan edustettuina olivat laaja-alaisesti useat eri koirarodut, joiden kirjoa vierailevat tähdet vielä täydensivät. Yleisesti ottaen Suomessa kolme suosituinta koirarotua vuonna 2021 olivat 1.) labradorinnoutaja 2.) suomenlapinkoira ja 3.) jämtlanninpystykorva (Kennelliitto.fi/Rotujen rekisteröintimäärät Suomessa) eli suosituin koirarotu on edustettuna myös tämän tutkielman toimistokoirissa. Jonkin verran tämän tutkimuksen toimistokoirien rodut erosivat puolestaan esimerkiksi Amazonin Seattlen pääkonttorissa suosituista toimistokoirien roduista, joita ovat welsh corgit, kultaisetnoutajat ja mitkä tahansa doodle -rodut (Read 2019). Toimistokoirien roduissa saattaakin näkyä maakohtaiset erot ja mieltymykset koirarotujen suhteen.

Eräs haastateltavista pohti lisäksi, kuinka esimerkiksi villakoira koirarotuna mieltyy usein ihmisten mielissä tietynlaiseksi, kaupunkiympäristöön soveltuvaksi koiraksi, toisin kuin jotkut toiset koirarodut. Tämä puolestaan saattaa olla yhteydessä myös siihen, miksi jonkun tietyn rodun edustajan katsotaan sopivan hyvin myös toimistoympäristöön.

> Ja ehkä toi villakoira muutenki assosioituu semmoseks citypuudeliks, että sen vois kuvitella, että se on siellä, ettei se nyt mikää suomenajokoira voi olla siellä toimistossa. – B1

Tarkasteltaessa vuorostaan tämän tutkimuksen toimistokoirien kokoa, voidaan todeta, että valtaosa oli rotujensa puolesta kooltaan pieniä ja keskikokoisia koiria. Ainoastaan labradorinnoutaja oli kooltaan iso. Useampikin haastateltavista pohti, kuinka nykyinen toimistokoira on juuri sopivan kokoinen, ja että isompi ei kenties enää soveltuisi niin hyvin heidän organisaatioonsa toimistokoiraksi, koska esimerkiksi toimistotilat ovat melko pienet tai isompi koira saattaisi jo pelkällä hännällään tiputella tavaroita alas pöydiltä. Isommat koirat toimistossa saattavatkin aiheuttaa yksilöille käsityksen suuremmista vaaroista ja vähentyvästä toimistotilasta, joka puolestaan vaikuttaa työolosuhteisiin (Hall & Mills 2019, 13).

> No ehkä vähä semmone, et ei sinne iha kauhee isoo koiraa viittis viedä, et edellinenki oli havannankoira, et oli kans aika pieni, et kuitenki tila on sen verran pieni ni emmää ehkä kehtais ite viedä sinne kauhee isoo koiraa. Et tommonen pieni menee iha, ihan helposti. – A1

> Sit muut on kyl sanonu, et se on just sopivan kokone, ni se ei huiski tavaroita alas…et ku siel on kerran käyny semmonen isompi niinku koira, ni se tuppaa hännällänsäki jo melkei tiputtelee tavaroita. – B1

Toisaalta, organisaatiossa E, sekä vakituinen toimistokoira että suuri osa myös vierailevista tähdistä oli rotujensa puolesta isokokoisia koiria. Selkeiden toimintatapojen kautta, niiden ei kuitenkaan koettu aiheuttavan ylläkuvatunlaisia tilanteita.

Kaiken kaikkiaan toimistokoirien rodut ja koot eivät oletettavasti ole ohjanneet niiden päätymistä toimistokoiriksi, koska ensisijaisesti työntekijät ovat ottaneet itsellensä mieluisan koirarodun yksilön omaksi lemmikikseen, ja kyseisen päätöksen myötä on työpaikalla keskusteltu, saako koiran tuoda toimistolle. On tietysti mahdollista, että koska tämän tutkimuksen enemmistö koirista oli rotujensa puolesta pieniä ja keskikokoisia koiria, on se saattanut osaltaan helpottaa niiden hyväksymistä myös toimistokoiriksi, koska ne saatetaan kokea vähemmän vaaroja aiheuttaviksi ja helpommin toimistoympäristöön soveltuviksi.

Toimistokoiran koulutustaustan suhteen eivät tämän tutkimuksen organisaatiot olleet juurikaan asettaneet vaatimuksia. Useammassa organisaatiossa toimistokoirilta odotettiin ainoastaan sisäsiisteyttä, ja näistäkin osassa toimistokoirat olivat organisaatioon tullessaan olleet niin pieniä, että sisäsiisteyttä opeteltiin myös työpäivien aikaisilla ulkoilukäynneillä. Organisaatiossa G ei ollut asetettu koulutustaustan suhteen myöskään virallisia vaatimuksia, mutta toimistokoiran omistaja itse halusi, että koirat osaavat olla rauhassa ja etteivät ne häiritse muita. Niiden tuli osata käyttäytyä, ja omistajan huolehtia siitä, etteivät toimistokoirat esimerkiksi syö työpaikalla seinää tai tee tarpeitaan sisälle. Lisäksi koirien tuli olla hallinnassa, ja tässä tapauksessa koirat oleskelivatkin omistajansa huoneessa työpäivien ajan.

Eräs toimistokoiran omistajista pohti, kuinka nykyiset toimistokoirat ovat muutenkin niin pienikokoisia, helppoja ja hyvin käyttäytyviä yksilöitä, ettei koulutusvaatimuksia ole tarvinnut asettaa, mutta jos toimistolle tulisi isokokoinen, tottelematon ja paikkoja tuhoava koira, saattaisi tilanne olla täysin eri, jolloin myös luultavasti koulutuksen suhteen jouduttaisiin asettamaan tiukempia vaatimuksia. Myös toinen toimistokoiran omistaja pohti, kuinka nykyisellään toimistossa ei ollut asetettu koulutustaustan suhteen vaatimuksia, mutta jos koirat eivät osaisi käyttäytyä, saattaisi se johtaa siihen, etteivät ne myöskään olisi enää toimistolla sallittuja.

> Mä luulen, et siin o se, et ko mun koirat o aluperi alkanu siel käymää ja ne o kuitenki kaikki pienii ja ne o kuitenki kaikki sillai osaa käyttäytyy ja näi, ni ne o niiku helppoja siel. Tai sanotaanko, et ne o erittäi helppoi toimistokoirii, koska suure osa ajast ne nukkuu ja käy käppäilemäs siel ja rapsuteltavana. Jos jollaki ny olis jotai semmost koiraa, joka olis semmone iso ja riiviö ja tuhois kaikkee, ni ehkä sit jouduttas vetää jotai linjoi sun muuta, mutta ku tää o menny vähä tällai omal painollansa, ettei täs oo niinku ollu mitää sellasta. – D1

> …mutta, jos käyttäytyis huonosti niin sit ei välttämättä sais ottaa sinne… – G1

Organisaatiossa E koirien koulutustaustan suhteen oli puolestaan tietty vaatimustaso, jonka mukaan toimistokoirien tuli olla sosiaalisia, osata myöskin rauhoittua ja tulla ihmisten kanssa toimeen. Yhtenevästi myös organisaatiossa H toimistokoirilta odotettiin, että ne tulevat ihmisten kanssa toimeen ja ovat luotettavia.

> Joo pitää olla sosiaalinen, pitää olla, ömm ei tarvitse siis olla ylin ystävä ihmisten kanssa, mutta pitää pärjätä siinä, että ihmisiä tulee ja menee, ja pitää osata rauhottua. – E1

Edellä mainittuun sitaattiin kiteytyykin useampi toimistokoiran tärkeä taito, sillä juuri kiltin ja hyvin käyttäytyvän sekä luonteeltaan seurallisen ja rauhallisen koiran, jonka on helppo tulla myös muiden ihmisten ja koirien kanssa toimeen, on havaittu soveltuvan työpaikoille parhaiten. Näin ollen, kaikki koirat eivät sovi toimistokoiraksi. Mikäli koira esimerkiksi vahtii ympäristöään kovinkin herkästi, on syytä pohtia, soveltuuko se sittenkään toimistokoiraksi. Samaten, mikäli koira on hyvin arka uusia ihmisiä kohdatessaan ja stressaantuu tällaisista tilanteista, saattaa olla järkevämpää jättää koira yksin kotiin töihin ottamisen sijasta. Tällöin myös koira saattaa viihtyä paremmin. (Omaeläinklinikka.fi/Koira työpaikalla.)

Tämän tutkimuksen organisaatioiden voidaankin todeta vaatineen toimistokoirilta siis ennemminkin tiettyjä yksittäisiä taitoja (sisäsiisteys, rauhoittuminen, ihmisten kanssa toimeentulo, sosiaalisuus) eikä niinkään tiettyä koulutustaustaa, jota esimerkiksi Hallin ja Millsin (2019, 11, 13) tutkimuksessa tarkasteltiin. Kokonaisuudessaan havaittiin, että tämän tutkimuksen toimistokoirat soveltuivat kukin organisaationsa toimiston arkeen hyvin niin rotunsa, kokonsa kuin koulutuksellisten ominaisuuksiensakin kautta.

5.3 Toimistokoirien sallimisen myötä huomioidut näkökulmat

Kun työnantajat päättävät sallia toimistokoirien läsnäolon omissa toimistoympäristöissään, on päätöksen taustalla sekä aiemman tutkimustiedon että tämän tutkimuksen perusteella havaittu tyypillisesti olevan useampia huomioon otettuja näkökulmia. Näitä tarkastellaan seuraavaksi yksityiskohtaisemmin.

Omaisuusvahingot ovat eräs huolenaihe lemmikkiystävällisillä työpaikoilla. On mahdollista, että omaisuus vahingoittuu haitallisen käyttäytymisen (esimerkiksi tavaroiden pureskelun tai huonekalujen täytteiden repimisen) tai vahinkojen (esimerkiksi leikkisyyden) seurauksena. Lemmikit saattavat aiheuttaa vahinkoa kalliille varusteille, erityisesti, jos ne on jätetty vartioimatta. On kuitenkin myös mahdollista, että haitta syntyy vahingossa tapahtuneen toiminnon seurauksena, kuten esimerkiksi, että vesi roiskuu juoma-astiasta kannettavan tietokoneen päälle tai kun isokokoinen lemmikki kaataa tavaroita työtiloissa, joita ei ole optimaalisesti suunniteltu lemmikkien läsnäoloa varten. Vaikka työntekijät ovat valppaita ja valvovat omia lemmikkejään, on silti aikoja,

jolloin he ovat poissa (esimerkiksi kokouksissa). Lemmikit saattavat myös vahingossa tehdä tarpeensa sisälle tai ne voivat merkata reviirinsä organisaatiolle kuuluvaan omaisuuteen. (Wilkin ym. 2016, 103.) Yhdessäkään tämän tutkimuksen organisaatiossa ei kuitenkaan nykyisten toimistokoirien kanssa ollut tullut vastaan varsinaisia omaisuusvahinkotilanteita, eikä näitä juurikaan ollut myöskään pohdittu etukäteen. Muutamassa organisaatiossa, johon toimistokoirat olivat tulleet jo pentuaikanaan, oli sattunut joitain pissavahinkoja sisätiloissa, mutta nämä oli saatu hyvin siivottua eikä organisaatioiden omaisuus ollut vahingoittunut näistä.

Yhdessäkään tämän tutkimuksen organisaatioista ei ollut myöskään tehty virallisia kirjauksia siitä, kuka on vastuussa, mikäli toimistokoira esimerkiksi rikkoisi jotain tai aiheuttaisi jonkinlaisen muun vahingon. Lähes kaikissa organisaatioissa toimistokoiran omistajat kuitenkin kokivat automaattisesti olevansa vastuussa koiransa teoista, ja siten myös olevansa korvausvelvollisia, mikäli koira tällaisen vahinkotilanteen aiheuttaisi. Suomessa koiran omistaja onkin aina se henkilö, joka on vastuussa koirastaan ja siitä, mitä se tekee (Kennelliitto.fi/Vastuullinen koiranomistaja 2021).

> Ei me oo sovittu, mut kyl mä ainaki oon ajatellu se oon minä. Kyl mä oon sen verran koittanu siel vahtii, vähän kaikkien kenkii ja just muutenki, ettei toi pääsis, et kyl mä sanosin, et emmä kehtais varmaan ees kysyä, et kyl mä suoraan korvaisin ite. – A1

> Ei oo, mut minähän se siitä vastaisin varmasti, et ei se. Ei oo mitään tarvinnu erikseen tämmösiä varautumissuunnitelmia. – B1

> Siis mitää ei oo niinku virallisii linjauksii tehty eikä niinku mitää sellasii keskustelui käyty, mut mää ole alust asti ite ottanu sen roolin, et ne on mun vastuullani ja mää tota, mää niinku huolehdin, et ne ei syö mee asiakkaita, hehehehe tai niinku mitää tällasta. Että ne on mun vastuulla ja jos mun koirani jotai aiheuttaa, ni kyllä mä sen niinku korvaan. – D1

> Mä en oo ajatellu tota, koska mun mielest se on aika itsestään selvää, et jos niin niinku kävis, ni sit se on mun vastuulla. – F1

Ainoastaan yksi haastateltavista nosti esiin myös vakuutusten merkityksen tällaisten vahinkotilanteiden varalta. Hänenkin mukaan omistajalla on aina ensisijainen vastuu toimistokoirasta, mutta sen lisäksi heidän yrityksellään on kattavat vakuutukset. Hän pohti myös, kuinka luultavasti kaikilla heidän koiranomistavilla työntekijöillään on lisäksi vastuuvakuutus. Yhä edelleen yksi toimistokoiranomistaja pohti myös sitä, että jos koirat rikkoisivat jotain rahallisesti arvokkaampaa, saatettaisiin koirat tällöin kieltää työpaikalta kokonaan.

> Aina sillä omistajalla on vastuu siitä toimistoeläimestä, et se, kaikki huolehtii, että on vaikkapa vettä kupissa, mutta sitte ihan viime kädessä se on sen omistajan vastuulla. Ja sitte ömm onhan meillä sitte yrityksellä kaikki mahdolliset vakuutukset ja näin. Mä luulen, että meillä kyllä kaikilla koiranomistajilla on myös vastuuvakuutus. – E1

> Mut se varmaan kans riippuu vähän, et minkälainen, et jos ny joku johto menee poikki, ni se ei nyt montaa euroo maksa, mitä on varmasti siis ylimääräsiä. Mut sit, jos koira rikkois jotain isompaa, ni en osaa sanoo, sit voi olla, et koirat kiellettäs. Vaikee sanoo. – G1

Kun yrityksissä tehdään päätöksiä siitä, otetaanko lemmikkiystävälliset toimintatavat käyttöön ja sallitaan esimerkiksi toimistokoirat työpaikalla, saattaa yhtenä pelonaiheena olla koiranpuremat ja muut koirien mahdollisesti aiheuttamat vammat. Tästä syystä yritysten on otettava huomioon myös niiden oikeudelliset vastuut. (Wagner & Cunha 2021, 5.) Esimerkiksi Googlella onkin olemassa tiettyjä tekoja, joiden myötä lemmikki voidaan kieltää työpaikalta, ja koirien suhteen missään tapauksessa juuri pureminen lähettäisi ne välittömästi takaisin kotiin (Dogra 2021). Tämän tutkimuksen organisaatioista ainoastaan yhdessä toimistokoira oli purrut useampaakin henkilöä, mutta tämä johtui siitä, että se oli tullut työpaikalle jo aivan pienenä pentuna, jolloin kyseiset tilanteetkin olivat sattuneet. Toimistokoiran omistaja korosti sitä, ettei koira ollut purrut aggressiivisen luonteen takia vaan pureminen oli ollut pennunomaista toimintaa, eikä siten aiheuttanut minkäänlaisia toimenpiteitä. Kokonaisuudessaan voidaankin todeta, ettei pureminen ollut ongelma tämän tutkimuksen organisaatioiden toimistokoirilla.

> Joo no sillon, ku hän tänne on tullu, et nyt vast ruvennu rauhottuu. Ni hänhä puri kaikkii ja kaikkee. Kyyllä, hehheh, asiakkaita ja kaikkia. Kaikki oli sit et, ku on pentu ja niin poispäin, et ei siihen sit sillain mitenkään reagoida. Et se on ollu semmost pentuleikkimistä ja puremista, et ei semmosta, et agressiivisuuttaan puris tai… – C1

Lemmikkieläinallergiat ovat yksi yleisimmistä valituksen aiheista lemmikkiystävällisillä työpaikoilla. Työntekijät tai asiakkaat, joilla on lemmikkieläinallergia, saattavat kärsiä erinäisistä oireista kuten aivastelusta, yskimisestä, hengityksen vinkumisesta, punaisista kutiavista silmistä, nenän tukkoisuudesta tai ihoreaktioista. Lemmikkieläinallergiat saattavat olla yleisiä, mutta allergikoilla voi silti olla kotonaan lemmikki. Näin ollen allergioiden vakavuus ja lemmikille altistumisen määrä täytyy ottaa huomioon. (Wilkin ym. 2016, 103.) Tarkasteltaessa koira-allergisten määrää tämän tutkimuksen organisaatioiden työntekijöiden joukossa, havaittiin heitä olevan vähän, ja heidän oireidensakin tyypillisesti lieviä. Kaksi toimistokoiran omistajaa olivat itse allergisia

koirille, mutta he olivat joko siedättyneet koirille ajansaatossa tai söivät säännöllisesti allergialääkkeitä. Myöskään asiakkaiden tai ulkopuolisten vieraiden joukossa ei koira-allergiaa ollut juurikaan ilmennyt, mitä myös moni haastateltava piti yllättävänä. He pohtivatkin, että joko heillä oli tähän mennessä käynyt asian suhteen hyvä tuuri tai sitten henkilöt eivät kenties olleet kehdanneet mainita asiasta mitään. Organisaatiot eivät siten olleet saaneet valituksia toimistokoiran läsnäolosta.

Moni koiralle tai kissalle allerginen on huomannut, että jotkin tietyt rodut eivät aiheuta heille niin paljon oireita kuin muut. Kaikilla kissoilla ja koirilla on joka tapauksessa samanlaiset allergeenit, joten niin sanottua vähemmän allergisoivaa tai kokonaan allergeenitonta rotua ei ole olemassa. (Allergia-, Iho- ja Astmaliitto ry 2019, 9.) Kuitenkin esimerkiksi bichon frisé ja villakoira ovat molemmat tällaisia niin kutsuttuja hypoallergeenisiä koirarotuja (Purina.fi/Rotukirjasto – Bichon frisé; Purina.fi/Rotukirjasto – Keskikokoinen villakoira), ja kolme tämän tutkimuksen toimistokoiraa edustivatkin juuri näitä koirarotuja. Esimerkiksi organisaatiossa B työntekijöiden joukossa oli yksi hieman koirille allerginen henkilö, mutta hän pystyi hyvin työskentelemään toimistokoiran kanssa samassa työtilassa. Tähän saattoikin vaikuttaa juuri se, että toimistokoira oli rodultaan keskikokoinen villakoira. Kyseiseltä työntekijältä oli myös kysytty, että haluaako hän, ettei toimistokoiraa tuotaisi työpaikalle, mutta hän oli vaatinut toimistokoiran läsnäoloa ja perustellut asian sillä, että sen aikaansaamat hyödyt ovat suuremmat kuin vähäisen allergian aiheuttama nenän kutina. Myös organisaatiossa F toimistokoiran omistaja kertoi ikään kuin markkinoineensa toimistokoiraa sen tullessa vähemmän allergisoivana bichon frisé -koirarotuna.

Koska koirien hilse sisältää allergeenejä (Allergia-, Iho- ja Astmaliitto ry 2019, 9), voitaisiin koiravapaita alueita määrittämällä saada koiran hilsettä vähennettyä myös työympäristössä (Foreman ym. 2017, 7). Näin myös tämän tutkimuksen yhdessä organisaatiossa oli tehty, jossa useampi työntekijä oli ilmoittanut olevansa allerginen koirille. Toimistokoirat eivät päässeet kulkemaan niille alueille, jossa koira-allergikot työskentelivät, ja tämän järjestelyn myötä kaikki osapuolet olivat tyytyväisiä.

> No siel on muutama, jotka on ilmottanu olevansa ja just tosiaa ollaa aina sitte huomioitu se, että missä koira kulkee mukana, ni ei mennä niille alueille, mis ne allergiset on… He on ollu iha positiivisia, et ei oo ollu mitää semmosta, että eivät ois olleet halukkaita, että koira on siellä. – H1

Organisaatioissa, joissa päätetään sallia toimistokoirien läsnäolo, on syytä ottaa huomioon myös se, että työntekijöiden joukossa saattaa olla myös henkilöitä, jotka pelkäävät koiria (Foreman ym. 2017, 9). Siitä huolimatta, että tiettyyn eläimeen kohdistuvat fobiat ovat suhteellisen yleisiä (Milosevic & McCabe 2015, 268), ei tämän tutkimuksen haastateltavien joukossa kuitenkaan ollut yhtäkään koirapelon omaavaa henkilöä. Myöskään yleisellä tasolla niissä organisaatioissa, joissa he työskentelivät, ei koirapelkoa ollut ilmennyt työntekijöiden eikä asiakkaiden tai ulkopuolisten vieraiden joukossa, kahta poikkeustapausta lukuun ottamatta. Toisessa tapauksessa toimistokoiran omistaja oli havainnut, että jotkin ihmiset eivät ole tulleet hänen työhuoneeseensa, koska nuorin toimistokoirista haukkuu vieraille ihmisille. Tämä saattaa johtua koirapelosta tai jostakin muusta syystä, mutta tilanteet on saatu ratkaistua sillä, että toimistokoiran omistaja menee tapaamaan tällaisia ihmisiä työhuoneensa ulkopuolelle. Toisessa tapauksessa puolestaan organisaatiossa työskentelevä, ajoittain toimistolla vierailevа henkilö, on alusta alkaen kertonut pelkäävänsä koiria. Tähän toimivaksi ratkaisuksi organisaatiossa on päädytty rajaamaan toimistokoiran tilaa laittamalla tietty ovi kiinni kyseisen henkilön vierailun ajaksi. Tämän järjestelyn kautta sekä koirapelkoinen että toimistokoira voivat olla toimistolla samaan aikaan.

Toisaalta työntekijät, joilla on jokin uskonnollinen tai kulttuurinen perintö, saattavat myös kokea työtilan jakamisen koiran kanssa epämiellyttäväksi (Foreman ym. 2017, 9). Pääosin tämän tutkimuksen haastateltavat eivät kuitenkaan olleet havainneet tällaisia tilanteita työpaikoillaan. Ainoastaan organisaatiossa F toimistokoiran omistaja pohti yhden työntekijän kohdalla, että johtuuko hänen neutraalimpi suhtautuminen toimistokoiraan juuri kulttuuritaustasta vai jostain muusta syystä. Kaikkiin kokouksiin ei myöskään tässä organisaatiossa toimistokoiraa otettu mukaan, koska ei tiedetty, miten eri kulttuureista tulevat vieraat mahdollisesti suhtautuisivat toimistokoira-konseptiin.

> …jos tulee niinku ulkomailt, ku meil käy aika paljon niinku vieraita siis, ehkä lähinnä just firman sisäsiä nordikista ja muualt mailmasta paljon, ni sillon mä en välttämät kyl ota sitä, just sen takia, et ku se voi olla joillekin niinkun aika outo konsepti vielä ja näin… – F1

Kun koirien tuominen työpaikoille päätetään sallia, on kannattavaa luoda yhteiset selkeät pelisäännöt. On esimerkiksi mahdollista, että tehdään rajaus, jonka mukaan koirat saavat kulkea ainoastaan erikseen määritellyissä tiloissa. (Omaeläinklinikka.fi/Koira työpaikalla.) Esimerkiksi Found Animals (voittoa tavoittelematon organisaatio) on

laatinut selkeät ohjeistukset toimistokoiriaan koskien, ja määritellyt, että heillä koirat saavat kulkea kaikkialla muualla toimistossa, muttei jaetussa aulatilassa eikä wc-tiloissa. Lisäksi koirien tulee olla hallinnassa koko ajan. Tässä voidaan käyttää apuna kiinnitysvaijereita, ovien sulkemista, portteja, aitauksia tai häkkejä. Myöskin aina, kun tullaan sisään tai poistutaan rakennuksesta tai ollaan yhteisissä tiloissa, koirien tulee olla talutushihnassa. (Foundanimals.org/Proper office dog etiquette.) Myös yhdessä tämän tutkimuksen organisaatioista toimistokoira pidettiin talutushihnassa heidän vieraillessaan toisen toimiston tiloissa.

Osassa tämän tutkimuksen organisaatioita toimistokoirien suhteen ei ollut tehty minkäänlaisia tilarajauksia, vaan ne saivat kulkea vapaasti kaikkialla toimistoympäristössä. Tällöin toimistokoirat kuitenkin tyypillisesti sekä oleskelivat omistajansa läheisyydessä että kulkivat hänen mukanaan. Toisaalta osassa organisaatioita oli myös tehty tilarajauksia. Esimerkiksi kahdessa organisaatiossa toimistokoirat olivat vain omistajansa työhuoneessa, ja toisessa tapauksessa ne myös vietiin sinne ja sieltä pois talutushihnassa. Yhdessä organisaatiossa oli puolestaan rajattu niin, ettei toimistokoira saanut mennä vessaan ja eteiseen. Myös sohville meno oli toimistokoirilta kiellettyä joissain organisaatioissa. Yhä edelleen, useammassakin organisaatiossa oli enemmän kuin yksi kerros, mutta pääsääntöisesti koirat olivat vain yhdessä kerroksessa tai sitten ne saivat kulkea niiden välillä omistajansa kanssa. Minkäänlaista yhteneväistä linjaa toimistokoirien tilarajauksien suhteen ei tämän tutkimuksen organisaatioissa kuitenkaan havaittu olevan, vaan kukin oli ottanut käyttöön juuri omalle työpaikalle soveltuvan ratkaisun.

Vaikka toimistokoirat salliville toimistoille saattaisi olla kannattavaa valita sellaiset materiaalit, että ne ovat lemmikkiystävällisiä (Mars Petcare 2021, 28), ei tämän tutkimuksen toimistoympäristöjen materiaalivalinnoissa juurikaan ollut otettu huomioon toimistokoiria, vaan työtilat oli tehty ensisijaisesti työntekijöitä varten, ja koirat sitten sopeutuivat niihin. Ainoastaan yhdessä organisaatiossa materiaalivalintoihin oli kiinnitetty toimitilavaihdoksen yhteydessä huomiota ja valikoitu sellaiset vaihtoehdot, että ne kestävät hyvin sekä toimistokoirien että kissan läsnäolon.

> …niin valittiin kyllä semmoset pinnat ja tekstiilit, että koirat ja se kissa voi ihan hyvin täällä hypellä ja sit me ollaan sovittu, että, ku meil on täällä nojatuoleja ja sohvaa, pari sohvaa niin, et niihin ei, vaikka kotona sais mennä sohvalle, niin täällä ei saa mennä. Et se on se raja. – E1

Toimistokoirien läsnäolon myötä työpaikoilla saattaa olla tarve lisäsiivoukselle (Toimistokoirat.fi/Koira työpaikalla). Barker ym. (2012, 25) havaitsivatkin tutkimuksessaan, että siisteys on yksi käytännöllisistä näkökohdista, jota organisaatiossa voitaisiin tarkastella, jotta koirien aikaansaamia mahdollisia negatiivisia vaikutuksia saataisiin minimoitua. Pääosin tämän tutkimuksen organisaatioissa ei kuitenkaan ollut havaittu toimistokoirien aiheuttavan tarvetta lisäsiivoukselle, ja jo olemassa olevat siivousvälit koettiin edelleen sopiviksi. Suurin osa haastateltavista kokikin, ettei toimistokoirilla ollut juurikaan ollut vaikutusta yleiseen siisteyteen, ja näin ollen koirien aikaansaamat negatiiviset vaikutukset tästä näkökulmasta jäivät pieniksi. Koska useammassakin organisaatiossa toimistokoirat olivat tulleet toimistolle jo pentuaikana, oli tällöin saattanut sattua muutamia pissavahinkoja sisälle, mutta näissäkin tapauksissa omistajat olivat itse siivonneet ne välittömästi, ja lähtökohtaisesti näihin tilanteisiin oli osattu varautua etukäteen. Eräs toimistokoiran omistajista oli esimerkiksi itse tuonut pentuaikaa varten toimistolle ylimääräisiä siivoustarvikkeita. Myös osassa organisaatioita koirien lelut järjestettiin paikoilleen työpäivän päätteeksi, mutta tällaiset toiminnot koettiin hyvin marginaalisiksi siisteyden ylläpidon kannalta.

Eräässä organisaatiossa, jossa toimistokoirat olivat pelkästään omistajansa työhuoneessa, siivooja puhdisti käynneillään tätä huonetta hieman enemmän kuin muiden työntekijöiden, koska koirista lähti karvaa. Toisessa organisaatiossa toimistokoiran omistaja oli puolestaan itse siivoojan käyntien välissä ajoittain mopannut kuraisella säällä lattioita ja toimistokoiran karvanlähdön aikaan imuroinut, kun esimerkiksi matot olivat olleet karvan peitossa. Kolmannessa organisaatiossa toimistokoiran omistaja oli lisäksi tuonut itse toimistolle tarraharjoja ja ohjeistanut muita työntekijöitä niiden sijainnista, jotta tarvittaessa sekä työntekijät että asiakkaat ja muut vieraat saavat koirankarvat niiden avulla pois vaatteistaan. Osassa tämän tutkimuksen organisaatioita toimistokoirina oli puolestaan sellaisia rotuja (kuten villakoira ja bichon frisé), ettei niistä lähde karva (Purina.fi/Rotukirjasto – Bichon frisé; Purina.fi/Rotukirjasto – Keskikokoinen villakoira), joten tämä ominaisuus oli helpottanut näillä työpaikoilla myös siivouksen suhteen asioita. Yhä edelleen, yhdessä organisaatiossa oli puolestaan jo lähtökohtaisesti tehty linjaus siitä, että toimistokoirien tassut pyyhitään sisään tultaessa pyyheliinaan. Tällaisella menettelyllä oli luonnollisesti positiivinen vaikutus siisteyteen.

Siivoukseen läheisesti liittyen, mutta uutena näkökulmana eräs toimistokoiran omistajista nosti esiin myös toimistokoirien aikaansaaman mahdollisen hajuhaitan. Kukaan muista

työntekijöistä ei ollut asiasta sanonut työpaikalla, mutta omistaja itse mietti, tulisiko esimerkiksi toimistolla tuulettaa useammin toimistokoiran läsnäolon myötä. Toisaalta, erään toisen organisaation toinen haastateltavista pohti myös, kuinka se, että toimistokoiralla on ulkona ollessaan sateisella säällä sadetakki päällä, vaikuttaa siihen, ettei myöskään toimistolla haise ”märkä koira”.

> Ainut mä mietin välillä niinku hajuhaittaa, jos on jossai suljetus niinku tilassa, et tietenki sitku koiraki o ulkona ja näin ni kylhän niis nyt on sit sitä hajuu eri taval ku ihmisissä, hehehehe. Vähän niiku vaik lasten vaatteissa ni tota, et sitä niinku tuuletuspuolta, mutta ei siit nyt ainakaa kukaa oo kehdannu valittaa tai sillai. – F1

Toisaalta, myös lemmikkieläimen hyvinvoinnista on huolehdittava työpaikoilla (Barker 2005, 312), ja niin tehtiin kaikissa tämän tutkimuksen toimistokoirat sallivissa organisaatioissakin. Pääosassa organisaatioita toimistokoiran omistajat olivat itse huolehtineet koiran hyvinvoinnista toimistoympäristössä, ja tuoneet työpaikalle niiden tarvitsemia asioita. Tyypillisesti toimistokoirilla oli työpaikalla vesikupit, oma peti tai makuualusta, leluja ja luita. Mikäli koiran ruoka-aika oli työpäivän aikana, saivat ne myös ruoan tällöin. Yhä edelleen, varsinkin niiden toimistokoirien omistajat, joiden koirat tulivat mukaan toimistolle jo aivan pieninä pentuina, olivat varustelleet tai järjestelleet esimerkiksi työhuonettaan turvalliseksi ja sopivaksi koiranpennulle. Tämä piti sisällään muun muassa sähköjohtojen piiloon laittamista. Lähes kaikkien toimistojen välittömässä läheisyydessä oli hyvät ulkoilutusmahdollisuudet koirille, mikä oli helpottanut pentuna toimistolle tulleiden toimistokoirien sisäsiisteysopettelua. Yhä edelleen, kahdessa organisaatiossa ikkunan eteen oli laitettu myös toimistokoiralle oma tuoli, josta se pystyi tarkkailemaan toimiston ulkopuolella tapahtuvia asioita. Joissain organisaatioissa myös muut työntekijät olivat tuoneet koiralle töihin esimerkiksi jonkin makuualustan tai lelun tai lounastauolla antoivat niille pientä syötävää. Erityisesti näiden toimistokoirien omistajien tekemien toimenpiteiden kautta saatiin samalla varmistettua koiran hyvinvointi myös työpäivän aikana, ja toimittua Kennelliiton vastuullisen koiranomistajan ohjeiden mukaisesti (Kennelliitto.fi/Koiran omistaminen - vastuullinen koiranomistaja) tarjoten koirille riittävästi ravintoa, ulkoilua, liikuntaa, virikkeitä ja huolenpitoa, mutta myös lepoa.

On tärkeää, että myös koira nauttii omasta työpäivästään ja pystyy viettämään sen stressaantumatta (Toimistokoirat.fi/Koira työpaikalla 2019). Tästä oli huolehdittu myös

tämän tutkimuksen organisaatioissa, ja varmistettu, että toimistokoirat saavat tarvittaessa olla myös omassa rauhassaan esimerkiksi omassa pedissään tai suljetun oven takana.

> No sitte välillä, jos siel on paljon ihmisii, ni mä saatan välillä laittaa sen meen oven kiinni sillee, et toi pääsee rauhottuu… – A1

> …toimistokoiralla esimerkiks on oma peti työpaikalla ja saa olla rauhas sitte kans, jos tulee semmone, ettei jaksa nyt ottaa vierailijoita vastaan, ni sit hän voi mennä siihe. – H1

Organisaatio E:ssä toimistokoirien hyvinvoinnista huolehtimiseen oli panostettu vielä hieman enemmän kuin muissa. Koska organisaation liiketoiminta kietoutui lemmikkien hyvinvoinnin ympärille, saattoi se osaltaan selittää myös sitä, miksi toimistokoirienkin hyvinvointiin oli tässä organisaatiossa osattu panostaa merkittävästi myös työnantajan toimesta. Muiden jo aiemmin mainittujen asioiden lisäksi tässä organisaatiossa toimistokoirille oli työnantajan puolesta tarjolla muun muassa älypelejä, koirien yhteinen Fatboy -makuualusta ja kevythäkkejä, joihin koirat voitiin turvallisesti tarvittaessa sulkea hetkeksi. Lisäksi oli sovittu, että vähintään lounasaikaan toimistokoiran kanssa käydään ulkona. Organisaatiossa oltiin myös tarkkoja siitä, etteivät koirat riehu sisätiloissa, jottei sattuisi loukkaantumisia.

Kaiken kaikkiaan tässä tutkimuksessa havaittiin, että toimistokoirien hyvinvoinnista huolehtivat pääosassa organisaatioita toimistokoiran omistajat itse ja välillä myös muut työntekijät, mutta osassa organisaatioita myös työnantaja omalla panostuksellaan. Näin ollen toimistokoiran hyvinvoinnista huolehtijat voidaan jakaa ikään kuin kahteen eri kategoriaan: työntekijät ja työnantaja.

5.4 Toimintaperiaatteet toimistokoirien kanssa

Tämän tutkimuksen organisaatioissa ei juurikaan ollut annettu työnantajien toimesta ohjeita siitä, kuinka toimistokoirien kanssa tulee toimia, vaan ennemminkin yksittäiset ohjeistukset tai toimintaperiaatteet oli sovittu yhdessä tai ne olivat tulleet toimistokoirien omistajilta itseltään. Tulokset ovat yhteneväisiä Hallin ym. (2017, 291, 297) tutkimuksessa tehdyn havainnon kanssa siitä, että koirat sallivilla työpaikoilla näyttäisi olevan käytössään vain vähän sääntöjä, ja virallisia käytäntöjä toimistokoiriin liittyen. Tätä kuvaakin hyvin erään toimistokoiran omistajan kommentti:

> …ei me kyl varmaa olla niinku mitää sovittu. Ne o varmaa enemmänki tällassii, mitä mää ole sinne niinko tuonu, et hei tuolta löytyy tarraharjat,

> sanokaa, jos koirani ovat niinku tiellä, ni mä tuu hakemaa, niinku sellast. Et ne o enemmänki sellast, et niiko mää koe koko aja, et ne o mu vastuullani, ni mä ole ehkä ollu aktiivine näitte tämmöste, emmä tiä onks nää ny ohjeit, mut tämmöste ohjeistusten kanssa, että… Muitten osalta ei oo oikeestaa tullu mitää muutaku, et ne o vaa kertonu, et kiva, ku tääl o koira mukan. – D1

Barkerin (2005, 312) mukaan muun muassa siihen täytyy kiinnittää huomiota, kuinka monta lemmikkieläintä sallitaan kerrallaan tietyssä ympäristössä (esimerkiksi toimistoympäristössä), mikäli halutaan saada aikaan mahdollisimman positiivisia vaikutuksia. Useammassakin tämän tutkimuksen organisaatiossa olikin tehty yhteinen linjaus, jonka mukaan toimistolla saa olla yksi toimistokoira kerallaan. Tällä pyrittiin siihen, että työpaikalla säilyy rauha työntekoon, ja ettei koirien meno yltyisi liian hurjaksi. Yhdessä organisaatiossa avuksi oli otettu toimistokoirakalenteri, jonka avulla pystyttiin sopimaan, kuka koirista mahdollisesti vakituisen toimistokoiran sijaan on välillä toimistolla. Tällainen toimistokoirakalenterin käyttö oli uudenlainen idea, jota ei aiemmassa teoriakirjallisuudessa noussut esiin, ja josta myös muut toimistokoirat työpaikallaan sallivat organisaatiot voisivat todennäköisesti hyötyä.

> Se yleensä sopii se sillai, et hän laittaa mul viestii etukätee, et hän ois tulossa tänää, et ni mä tiedän sit niinku tai no emmää ota sillo esimerkiks omaa koiraa mukaa. Ni tota, vaik ne varmaa kaikki tulee toimee keskenää, mut ehkä täs sit pyritää siihe, et tulee semmone tietynlaine semmone niinko rauha siihe, ettei nyt iha niinku hullu. – D1

> Mutta sitte meillä on semmonen toimistokoirakalenteri, et jos joku, et jos jollain on joku tilanne, että ne haluaa ottaa koiran töihin mukaan syystä tai toisesta niin, et sitte voidaan sopia, et kuka tulee paikalla, et meil on aina vaan yks koira siel kerrallaan. – H1

Organisaatiossa E toimistolla sai puolestaan olla mukana yhden talouden koirat kerrallaan, jolloin samaan aikaan toimistolla oli enimmillään kolme koiraa. Tällaiset toimintaperiaatteet toimistokoirien kanssa oli haluttu linjata, jottei toimistoympäristöön muodostu liiallista ”säpinää”, jos koirat eivät osaisikaan rauhoittua. Toisaalta myös mahdollisuus jonkinlaiseen konfliktiin saattaisi kasvaa, mikäli työpaikalla olisi yhtä aikaa kahden eri talouden koirat paikalla. Tällaista haluttiin luonnollisesti välttää.

> Mut sitte meillä on semmonen systeemi, että, jos joku meidän työntekijöistä haluaa tuoda kiltin ja sosiaalisen koiran mukaansa aamulla, niin sen saa tehdä ihan koska vaan. Et, mutta sillon me ollaan tehty sillä tavalla, että ei oo eri perheitten koiria yhtä aikaa, koska siitä tulee niin semmosta säpinää. Nuoria koiria, niin ne ei oikeen osaa rauhottua, ku ne painis vaan koko ajan… Ainut rajotus on, et yhden perheen koirat kerrallaan ja enimmillään yhdessä perheessä on kolme koiraa, kolme bordercollieta… Se on just se ajatus, et jos

> on, jos kahden eri työntekijän koirat tulee, ni siin o aina se semmonen jännitteen riski. – E1

Toinen ohjeistus, joka useammassakin organisaatiossa oli käytössä toimistokoirien suhteen, mutta mitä aiemmassa teoriakirjallisuudessa ei noussut esiin, oli se, ettei niille anneta ihmisten ruokaa. Tyypillisesti tämä oli juuri toimistokoiran omistajan toive. Erään toimistokoiran omistaja pohti myös sanojensa mukaan ”jälkiviisaana”, kuinka juuri ruoan antamisen suhteen olisi alun alkaen pitänyt tehdä tarkat säännöt, koska koiralla saattaa helposti alkaa allergiaoireena silmät vuotaa tietyistä ihmisten ruoista. Yhä edelleen, organisaatiossa H (it-alan yritys) oli aiemman toimistokoiran kohdalla tehty tämän toimintaperiaatteen muistamiseksi keittiön seinässä olevaan näyttöön animoitu ohjeistus.

> Ja käytännös siis edellisellä, itseasias siis toimistokoiral, oli tota semmonen sääntö, et ei saanu antaa mitään ruokaa, ja toki ei nykyistäkään toimistokoiraa saa muuta kun omilla nameillaan ruokkia, mut meil oli semmonen näyttö keittiön seinällä, mis pyöri, pyöri tota. Siin oli kuva täst koirasta ja sit siin leiju pekoneita siin päällä ja yläpuolella luki et ”do not feed the dog”, et tavallaan siin oli nähty vaivaa myös, et tavallaan, et älä ruoki koiraa. Ni se oli mun mielest aika symppis. – H1

Yhdessä organisaatiossa toimistokoirien suhteen ainoa tehty toimenpide ja toimintatapa oli se, että toimistokoirat oleilevat pelkästään omistajansa työhuoneessa ja ne sekä vietiin sinne että sieltä pois talutushihnassa. Tässä organisaatiossa toimistokoirat olivat aiemmin saaneet juoksennella vapaana toimistolla, mutta nykyisen toimistokoiran omistajan tekemän linjauksen myötä, toimistokoirat olivat ainoastaan hänen työhuoneessaan aidatun portin takana. Jos omistaja lähti pois työhuoneesta, toimistokoirat jäivät siksi aikaa huoneeseen. Samaisessa organisaatiossa toimitusjohtaja oli linjannut, etteivät toimistokoirat saa häiritä työntekoa. Myös toisessa organisaatiossa toimistokoira oleili pääsääntöisesti omistajansa työhuoneessa, mutta ajoittain se kulki myös huoneen ulkopuolella omistajansa kanssa.

Organisaatiossa E oli lisäksi käytössä useita muitakin yksittäisiä toimintaperiaatteita. Kesäaikaan toimistolla oli yksittäisissä tapauksissa laitettu lappu oveen muistutukseksi vieraille toimistokoirien läsnäolosta, koska välillä joku oli saattanut unohtaa oven raolleen. Joka toinen viikko toimistolla käy siivoojat, ja tänä aikana toimistokoirat pyritään pitämään pois tieltä. Lisäksi, kuten jo aiemminkin mainittiin, toimistokoirat suljetaan tarpeen vaatiessa turvallisesti kevythäkkeihin, ja niiden tassut pyyhitään sisään tultaessa pyyheliinaan. Mikäli toimistolla ruokaillaan tai juodaan kahvia yhdessä pöydän ääressä, on sovittu, ettei pöydästä ikinä anneta toimistokoirille mitään. Yhä edelleen,

organisaatiossa on sovittu myös yhteisesti, että sisätiloissa toimistokoirat eivät saa juosta ja painia, vaan ensisijaisesti tulee olla rauhassa.

Kaiken kaikkiaan tämän tutkimuksen organisaatioissa toimintaperiaatteet toimistokoirien kanssa koskivat erityisesti toimistokoirien lukumäärää toimistolla ja ihmisten ruoan antamista niille muiden yksittäisten ohjeistusten ohessa. Yhdessäkään organisaatiossa ei toimintaperiaatteita ollut kirjattu virallisesti ylös, vaan asioista oli suullisesti sovittu. Lemmikkien hyvinvoinnin parissa liiketoimintaa tekevällä organisaatiolla E oli kaikkein pisimmälle viedyt ja suunnitelmallisimmat ohjeistukset siitä, miten toimistokoirien kanssa toimitaan. Pitkä kokemus alalta ja siitä, miten lemmikkien kanssa yleisestikin olisi hyvä toimia, saattoivat vaikuttaa myös ohjeistuksien suunnitelmallisuuteen.

5.5 Eri osapuolien suhtautuminen toimistokoiriin ja koetut haitat

Ihmisten suhtautuminen koiriin vaihtelee monien rakastaessa koiria paljonkin. On kuitenkin myös sellaisia ihmisiä, joille koirien olemassaolo on melko lailla yhdentekevää tai vaihtoehtoisesti koirista ei pidetä laisinkaan. On myös mahdollista, että ihminen pelkää koiria. Sama pätee kuitenkin myös toisinpäin, sillä koirista suurimman osan on havaittu pitävän ihmisistä, mutta joillekin ihmiset ovat yhdentekeviä. On myös koiria, jotka eivät pidä ihmisistä ollenkaan tai sitten ne pelkäävät ihmisiä. Huolimatta siitä, että lähtötilanteita voi olla monia erilaisia, sujuu koiran ja ihmisen välinen yhteiselo hyvin usein ilman isoja konflikteja. Kaikilta ongelmatilanteilta on lähes mahdotonta välttyä, mutta ymmärrys ja tieto kummankin osapuolen erityispiirteistä ja kunnioitus erilaisia lähtökohtia kohtaan helpottavat merkittävästi yhteiselon sujumista. (Kinnunen & Nikkari 2017, 2269.) Edgard & Cooper teetti elokuussa 2019 kyselyn, jonka mukaan hieman alle puolet suomalaisista (42 %) sallisi lemmikkien tuomisen rajattuihin työtiloihin, ja niin, että työkavereiden allergiat otetaan huomioon. Puolestaan 8 % kyselyyn vastaajista hyväksyisi lemmikit työpaikoilla varauksetta. Toisaalta, hieman yli neljännes vastaajista sallisi lemmikkien läsnäolon toimistossa ainoastaan poikkeustapauksissa, ja 24 % suomalaisista ei haluaisi lemmikeitä töihin ollenkaan. (Edgard & Cooper 2020.)

Organisaation jäsenten on yleisesti havaittu suhtautuvan toimistokoirien läsnäoloon suotuisasti (Hall ym. 2017, 294, 300; Wagner & Cunha 2021, 17). Myös tässä tutkimuksessa kaikki haastateltavat suhtautuivat toimistokoiriin suotuisasti ja suurin osa koki niiden läsnäolon toimistolla varsin positiivisesti. Moni haastateltavista mainitsi työhyvinvointiin liittyviä asioita (kuten stressinlievitys ja ilmapiirin parantuminen)

pohtiessaan suhtautumistaan toimistokoiriin, mutta näitä tarkastellaan yksityiskohtaisemmin myöhemmin tulososiossa. Useampikin haastateltavista kertoi, kuinka toimistokoirien poissaollessa heistä tuntuu siltä, kuin toimistolta puuttuisi jotain, ja toimistokoirien läsnäoloa alkaa kaipaamaan.

> … kyl mä koen, että mul on ainaki sillee aina hirvee semmone voi eii, että ku jotai puuttus tai jotenki sillee… – B2

> … ihan joka viikko ei välttämättä toimistokoirakaan sinne pääse tai kukaan näist muista koirista, että se… Mä jotenki huomaan ite niinku sillon, ku ei oo koiraa, ni sit tavallaa sitä alkaa niinku kaipaamaa, tulee semmone olo, et niinku haluais, et se koira olis siellä… – H2

Toisaalta kaksi muuta haastateltavaa nostivat esiin myös hieman toisenlaisen näkökulman. Vaikka myös he pitivät toimistokoiran läsnäolosta toimistolla ja suhtautuivat asiaan hyvinkin positiivisesti, niin toimistokoiran ollessa pois he eivät kuitenkaan kokeneet kaipaavansa sitä. Toinen haastateltavista kertoi, kuinka ensin saattaa hieman kysellä, että missä toimistokoira on, mutta varsinkin, jos ne ovat poissa pidempään, niiden läsnäoloa ei tule kaivanneeksi.

> …et jos mä oon siel yksin toimistolla, ja toimistokoiran omistaja on etäpäiväl toimistokoiran kanssa, nii ömm eipä siinä juuri muuta tehä ku ite yrittää tehdä töitä ja päästä pois sieltä… Ei ei ei siin, siis sinänsä mä en huomaa kaipaavani käytännössä mitään. – A2

> …ja sitku tulee se päivä, et toimistokoiran omistaja ei oo paikal tai koirii oo, ni kyl sen sit heti huomaa, et mitäs, ei ketää tullu tervehtimää, et kyl siin sillai vähä kyselee se perää, mut sit taas, ku menee muutama päivä, ettei koirii oo, ni ei niit sit taas osaa enää kaivatakkaa. – D2

Wells ja Perrine (2001, 84) havaitsivat puolestaan, että koiranomistajat ja johtajat kokivat lemmikkieläimet työpaikalla positiivisemmin kuin muut työntekijät. Tämä saattaa johtua siitä, että koiranomistajat ja johtajat tyypillisimmin myös omistivat työpaikalla läsnä olevat lemmikit (Wells & Perrine 2001, 84). Tässäkin tutkimuksessa toimistokoiran omistajat kokivat toimistokoirilla olevan ehkä hieman enemmän työhyvinvointihyötyjä kuin osa toisista ei-toimistokoirat omistavista haastateltavista, mutta yleisesti ottaen omistajat eivät suhtautuneet toimistokoiriin positiivisemin kuin muut työntekijät eli tutkimustulos erosi Wellsin ja Perrinen (2001,84) havainnosta. Itse asiassa useampikin toimistokoirat omistavista haastateltavista pohti, että vaikka toimistokoirien läsnäolo työpaikalla on heidän mielestään hyvin positiivinen asia, saattaa se toimistokoiran omistajalle itsellensä aiheuttaa hieman lisätyötä. Toimistokoiraa tulee vahdittua

työpäivän aikana ja seurattua ympäristön tapahtumia siltä varalta, että siinä tapahtuisi jotain, johon olisi koiran takia reagoitava. Lisäksi erityisesti niiden toimistokoirien omistajille, joiden koirat olivat tulleet toimistolle mukaan jo aivan pieninä pentuina, oli lisätyötä aiheutunut muun muassa sisäsiisteysopettelun takia. Muille työntekijöille toimistokoiran läsnäolo on siis ikään kuin helpompaa, ja he voivat nauttia sen tuomista eduista ilman vastuuta. Erään toimistokoiran omistajan pohdinta kiteyttää tämän hyvin:

> Tavallaan, ööh, joskus, jos se on jonkun toisen ihmisen koira niin mä niinku pystyn sulkemaan sen sillon, ku mä teen jotain keskittymistä vaativaa työtä esimerkiks ni mä saatan iha unohtaa, et siellä on niitä koiria tai koira. Et, ku mul on toi oma koira mukana, ni siinä mul on aina joku takaraivossa semmonen osa hereillä, mä ehkä tarkkailen vähän enemmän ympäristöö. Yritän ennakoida, et tuleeks ovesta nyt joku vaikkapa vieraan koiran kanssa tai, et on semmonen valmiustila tai tarkkailee ympäristöä alitajuisesti ehkä sitä kautta, että on se oma koira siellä. Pientä ennakointia… Mut sitten, jos on työkavereitten koiria niin mä otan ehkä vaan sen positiivisen puolen. Mun ei tarvi olla niistä millään tavalla vastuussa… Joku muu on ja mä voin vaan rapsutella niitä, jos mua huvittaa. – E1

Yksi toimistokoiran omistajista kuvasi suhtautumistaan toimistokoiraan ristiriitaisin tuntein. Toisaalta hän kokee toimistokoiran tuovan paljon hyvää työyhteisöön, mutta kertoo myös, kuinka välillä kiireessä saattaa tuntua siltä, että toimistokoira häiritsee.

> Öö no se vaihtelee ehkä vähä niinku omist, kyl mä koen sen silti positiivisena, et must se on niiku just, et jos on vaik vähä stressiä, ni se tuo kuitenki sellast jotenki turvaa ja rauhottaa ja jotenki se on must kiva, et se tota ilahduttaa ihmisiä. Ehkä välil vähän niinku ristiriitasin tuntein jotenki ehkä ajattelee liikaa sitä, et on kiire ja se häiritsee, mut sitte toisaalt niinku kaikki on aina sillee, et eei anna sen olla. – F1

Sen lisäksi, että tässä tutkimuksessa tarkasteltiin haastateltavien omaa suhtautumista toimistokoiriin, kysyttiin heiltä myös, kuinka he kokevat muiden toimiston työntekijöiden suhtautuvan toimistokoirien läsnäoloon. Lähes kaikkien organisaation kohdalla havaittiin, että muiden työntekijöiden tapa suhtautua toimistokoiriin vaihteli kahden eri vaihtoehdon välillä: positiivisen- ja neutraalin suhtautumisen välillä. Positiivinen suhtautuminen näkyi muille siten, että tällaiset ihmiset ottivat toimistokoiraan kontaktia ja tekivät sen kanssa erilaisia asioita, kuten esimerkiksi silittivät, leikkivät tai ottivat syliin. Neutraali suhtautumistapa ilmeni puolestaan siten, että toimistokoirien läsnäolo hyväksyttiin, mutta niille ei annettu huomiota. Eräs haastateltavista kuvasikin tätä suhtautumista osuvasti *”neutraalina välinpitämättömyytenä”*. Moni haastateltavista pohti, että sellaisia työntekijöitä oli selvästi enemmän, jotka pitivät toimistokoirien

läsnäolosta ja suhtautuivat siihen myönteisesti. Negatiivisesti toimistokoiriin suhtautuvia ei tämän tutkimuksen organisaatioissa havaittu puolestaan olevan yhtään.

> No se, mä oikeestaan jakaisin ne pariin kategoriaan elikkä osa nyt on silleen, et ne on aika neutraaleja, et ne ei oikeen kiinnitä huomioo ollenkaan, ja sit on taas tämmösiä, jotka, kun ne ensimmäiseks tulee tänne, ni tulee koiraa moikkaamaa. Et mä luulen, et se on niinkun nää, ketkä sit taas koirista enempi tykkää ja tällasist pienistä koirista, hehheheh, ni kyl he varmaa on vaa positiivisia siitä, et tääl on koira. – C1

> Minä luulen, et suurin osa on positiivisesti ajattelevia. Ei oo ainakaan tullu ilmi, et ajatukset ois negatiivisia. – C2

> … aivan varmasti puolet on niinku tosi innoissaan siit, et toimistokoira on sielä ja varmaa enemmänki, koska emmä laittasi niitä, emmä näkis, et kukaan suhtautuu negatiivisesti, et siel on ne muutama, jotka suhtautuu niinku neutraalisti… – F1

Tällaista edellä mainitun kaltaista jaottelua kahdenlaisen suhtautumistavan välillä toimistoympäristössä ei aiemmassa teoriakirjallisuudessa ole noussut esiin. Tulos on myönteinen toimistokoirien tulevaisuuden kannalta, sillä aina, jos organisaatiossa ei ilmene negatiivista suhtautumista toimistokoiriin, sallitaan niiden läsnäolokin todennäköisesti helpommin. Koska tätä tutkimusta varten haastateltiin kahdeksaa eri organisaatiota, joissa osassa toimistokoirat oli ollut sallittuja jo kymmenenkin vuoden ajan, ja jossa yhdessäkään ei ollut havaittu negatiivista suhtautumista toimistokoiriin, voidaan pohtia, ettei se ehkä ole kovin yleistä. Sen sijaan positiivinen tai neutraali suhtautumistapa oli yleisempää. Tietysti aina on otettava huomioon, että jokainen organisaatio on oma kokonaisuutensa, joka muodostuu eri yksilöistä, joilla on omat näkemyksensä asiaan. Eräs haastateltavista nostikin esiin sen, kuinka hänen entisessä työpaikassaan joidenkin henkilöiden näkemykset toimistokoirien suhteen olivat olleet negatiivisia. Haastattelun aikana hän korosti sitä, että yhdenkin ihmisen negatiivinen näkemys toimistokoirista saattaa riittää siihen, että niiden läsnäoloa toimistolla ei sallita.

> … et mitä se voi olla, et jos negatiivisesti suhtaudutaan toimistokoiriin työyhteisössä, et se riippuu työyhteisöstä ja semmoseesta, mut tää ei oo… Saattaa olla vaan yksittäinen henkilöki, joka sotkee sen. – C2

Wagner ja Cunha (2021, 5) ovat todenneet, että yrityksissä on otettava huomioon sekin, että kaikki eivät välttämättä ylipäätään pidä koirista (Wagner & Cunha 2021, 5). Tämä oli otettu huomioon myös kaikissa tämän tutkimuksen organisaatiossa, ja neutraalisti

toimistokoiriin suhtautujat saivat suhtautua ja toimia kaikki omalla tavallaan. Kenenkään ei ollut pakko olla toimistokoiran kanssa, jos ei itse halunnut.

> … kaikki ei oo koiraihmisiä, mutta se, et se on ihan ok, et ei heille sitä myöskään mitenkään tyrkytetä tai silleen, et he saa sit olla, et ei tartte olla koirien lähellä, jos ei halua. Et se on niinku sillee mun mielest tosi kivasti hoidettu. – H2

Moni haastateltavista nosti esiin sen, kuinka eri työntekijöille oli muodostunut omat yhteiset mielipuuhat toimistokoirien kanssa. Jollekin oli tärkeää, että hän sai vain pitää koiraa sylissä tai rapsutella sitä, joku puolestaan halusi leikkiä yhdessä koiran kansa, ja joku vuorostaan antoi herkkuja. Osassa organisaatioita oli havaittu eroavaisuuksia myös siinä, miten miesten ja naisten toimintatavat erosivat toimistokoiran suhteen. Miehet tyypillisesti riehuttivat ja leikkivät toimistokoiran kanssa, ja naiset puolestaan pitivät sen silittämisestä, syliin ottamisesta tai sille lepertelystä.

> … kaikki on vähän ominu pienen osan siitä koirasta, et jokaisella on joku oma juttu… – B1

> Et jokaisel o vähä erilaisii rutiinei ehkä noitte koirie osalta… – D1

Muiden työntekijöiden oli havaittu kyselevän toimistokoirien perään, mikäli ne eivät jostain syystä olleet mukana toimistolla. Tämä osoittaa osaltaan sen, kuinka tärkeää toimistokoirien läsnäolo työntekijöille onkaan. Eräässä organisaatiossa toimistokoiran omistaja laittoikin aina sähköpostia muille työntekijöille, jos he pitivät toimistokoiran kanssa etäpäivän, jotta muut osasivat varautua siihen, ettei toimistokoira ole toimistolla.

> … sillon, ku hän ei oo täällä ni monet kyselee, et missäs pikkukoira on ja eiks koira ookkaan täällä… – C1

> … kyl me saadaan siitä negatiivista palautetta, että, et ihmiset odottaa niin paljon, et koirat ois paikalla ja tota käyvät siel kattomassa, että, että tota onko koirat paikalla… Että kyllä niitä odotetaan aina töihin. – H1

> … monet ihan toivoo, et ne koirat ois enemmän siellä, ni se on kans tosi hyvä merkki. – H2

Jokaisella tämän tutkimuksen toimistolla vieraili ainakin ajoittain myös ulkopuolisia ihmisiä joko asiakkaiden tai muiden vieraiden roolissa, mutta yhdessä organisaatiossa he eivät olleet nähneet toimistokoiraa yleisten toimistotilojen sijaitessa eri paikassa kuin neuvotteluhuoneen, jossa vieraat tyypillisesti otettiin vastaan. Suuri osa näistä organisaatioiden toimistoilla vierailleista henkilöistä suhtautui haastateltavien mukaan

toimistokoiriin myönteisesti. Toimistokoirien läsnäolosta oltiin positiivisesti yllättyneitä, ilahtuneita ja innostuneita sekä niitä rapsuteltiin ja siliteltiin. Jos vierailevalla henkilöllä oli itsellään koiria tai heidän työpaikallaan toimistokoiria, alettiin näistä tyypillisesti kertoa lisää. Yhä edelleen, sellaisten henkilöiden, jotka vierailivat toimistoilla useammin, todettiin jo odottaneen toimistokoiran tapaamista uudelleen ja kyselevän koirien perään, mikäli ne eivät heidän vierailullaan jostain syystä olleetkaan toimistolla.

> En oo yhtään negatiivist reaktioo viel huomannu, et pääasias se on just sitä, et ollaa innoissaa ja yllätytää ja aletaa kertoo omist koirist. – D2

> … ihan voi sanoo, että enemmän ku yhdeksän kymmenestä on ilosesti yllättyny, et hei tääl on koira. – E1

> ”Oooo ihana, onpa teillä söpöjä koiria, saaks niit tulla rapsuttelemaa” tää on niiku tyypillinen, ja sit on toki näitä perus bisnesmiehii, jotka vilkasee ja jatkaa matkaansa. – G1

Myös neutraalimpaa suhtautumista toimistokoiriin oli asiakkaiden ja vieraiden joukossa esiintynyt jonkin verran. Tämä ilmeni siten, ettei koiriin niinkään otettu kontaktia, ja hyvin tyypillisesti tällöin myös toimistokoiran omistaja oli kutsunut koiran pois tilanteesta. Yhdenkään organisaation kohdalla asiakkaiden tai ulkopuolisten vieraiden joukossa ei kuitenkaan ollut ollut henkilöitä, jotka olisivat jollakin tapaa suhtautuneet toimistokoiriin negatiivisesti.

Kaiken kaikkiaan voitaneen olettaa, että jo se, kuinka yksilöt lähtökohtaisesti suhtautuvat toimistokoirien läsnäoloon, saattaa vaikuttaa siihen, millainen merkitys niillä koetaan olevan omaan työhyvinvointiin. Näin ollen eri osapuolien suhtautumista toimistokoiriin on tärkeää tarkastella, koska se, miten he jo lähtökohtaisesti suhtautuvat niihin, saattaa vaikuttaa myös heidän kokemuksiinsa toimistokoirien työhyvinvointihyödyistä.

Teemahaastattelun avulla selvitettiin myös, olivatko haastateltavat kokeneet toimistokoirien aiheuttavan jonkinlaisia haittoja, mutta hyvin yhtenevästi selvisi, että organisaatioissa toimistokoirien ei juurikaan ollut koettu aiheuttavan haittoja. Sen sijaan osa haastateltavista mainitsi ”pienistä ohimenevistä jutuista”, mutta korostivat, että ne eivät oikeastaan olleet haittoja. Seuraavat sitaatit kuvastavatkin hyvin tätä, miten lähes kaikki haasteltavat kokivat toimistokoirien aikaansaamat pienet tilanteet:

> Et tällasii pienii juttui, mutku ne on sit taas niinkun niin pieniä, niin ni emmä siis ei koe niit silleen negatiiviseks… – A2

> … haitta on ollu tosi tosi pientä ja vähäistä. Enemmän ne on saanu nauramaa ku kärvistelemään, hehhheh. – E1

> No emmä nyt oikeestaa voi sanoo, että haittaa. Ei se nyt oo varsinaisesti niinku haittaa… – F2

Aiemman tutkimuksen saralla on tarkasteltu sitä, aiheuttavatko toimistokoirat häiriötä työntekijöille vai eivät. Tämän tutkimuksen osalta keskeisin ja usein ainoa mainittu ”haitta”, jota useammankin organisaation haastateltavat nostivat esiin, oli toimistokoirien ajoittainen haukkuminen. Tällaisen toiminnan kerrottiin saattavan häiritä työntekoa ja keskittymistä esimerkiksi työpuhelun aikana. Erityisesti toimistokoiran omistajia itseään tämä vaivasi tyypillisesti vielä enemmän. Saadut tulokset ovatkin linjassa esimerkiksi Wilkinin ym. (2016, 104) kanssa siitä, että toimistokoirien äänet saattavat aiheuttaa häiriötä työntekijöille.

> Noo ehkä silloin tällöin, jos o joku, et joku koirist voi ol semmone, et kiinnittää liikaa huomioo esimerkiks ohikulkevaa liikenteesee. Hän saattaa vähä siin sit kommentoida ohikulkijoita, ni se ääni voi ol välil sit vähä haitta, jos joku yrittää vaik pitää puheluu siinä tai muuta ni, ni tällasia pieniä kosmeettisia haittoja, ohimeneviä. – D2

> Öööh, et joskus on ollu sellasia ehkä pieniä ärsyyntymisen hetkiä, paikalla on ollu semmonen toimistokoira tai koirat, jotka aiheuttaa jotain häiriötä, vaikka haukkumisella, nii ei siitä oo koskaan mitään semmosta niinkun mitää virallista asiaa tehty, mutta, että olen huomannut, että semmonen vähän niinku ylimääräinen häiriö on saattanu jotakuta närästää. Mut me ollaan nii pieni työyhteisö, että se koiran omistaja on aina siinä tilanteessa sitte vuolaasti pahotellut ja kaikki kuitenkin pohjimmiltaan ymmärtää, mutta aika harvoin semmosia tilanteita on päässy syntymään. – E1

Myös tässä tutkimuksessa havaittiin olevan hyvin tyypillistä, että varsinkin alussa toimistokoiran omistajalle saattaa tulla lisätyötä, kun koirakin totuttelee uuteen paikkaan, ja jos koira on vielä pentu, sisäsiisteysopettelu saattaa vaatia aikansa työnteon keskeltä. Täten voidaan yhtenevästi Wagnerin ja Cunhan (2021, 5) kanssa todeta, että toimistokoira saattaa olla ylimääräinen velvollisuus omistajalleen, jonka täytyy koko ajan pitää koira mielessään. Ajan kuluessa tilanne kuitenkin yleensä tasaantuu ja toimistokoiran läsnäolosta tulee arkea niin toimistokoiralle, sen omistajalle kuin muillekin työntekijöille.

> No mä sanosin, et kellekkään muulle ei kyl oo ollu mitään haittaa, et ittellee sit just se, et kun on, vois sanoa, et sillon alkuvaihees melkein tunnin välein täyty ulkona käyttää ellei sit nukkunu pidempää pätkää, et se oli semmone ja sit no eipä oikeestaan muuta, et ittelle siin on, se on ittelle vähä työläämpää. – C1

Tämän tutkimuksen osalta toimistokoirat saattoivat aiheuttaa siis pienen häiriötekijän toimistoympäristössä, esimerkiksi haukkuessaan tai silloin, kun omistajan piti keskeyttää työt ja viedä pentukoira ulos. Toimistokoirien omistajille häiriö saattoikin näin ollen olla isompaa kuin muille työntekijöille, koska he tyypillisesti työpäivän aikana myös tarkkailivat koiransa tekemistä. Yksikään haastateltavista ei silti nostanut esiin, että tällaiset pienet työpäivän aikaiset toiminnot toimistokoirien kanssa olisivat vaikuttaneet jotenkin laskevasti heidän työtehoonsa, vaan yleisesti ottaen päinvastoin. Näitä kuvattiin usein pieniksi muutoksiksi, jotka tuovat positiivista vaihtelua työn arjen keskelle. Kaiken kaikkiaan tämän tutkimuksen organisaatioissa toimistokoirien aiheuttaman mahdollisen häiriön voidaan todeta olevan hyvinkin lyhytaikaista ja ohimenevää.

Yhä edelleen, yhdessä organisaatiossa, kun toimistokoira oli ollut vielä pieni pentu ja vasta tullut toimistolle, oli muiden toimistolla ajoittain käyvien työntekijöiden puolelta tullut sanomista koiran ajoittaisesta riehumisesta. Toimistokoiran omistaja oli itse ymmärtänyt koiran toiminnan olevan pentumaista leikkiä, mutta koska näille asiasta sanoneille koirien käyttäytyminen ei lähtökohtaisestikaan ollut tuttua ja sitä ei ehkä osattu vielä lukea, oli se aiheuttanut pieniä väärinymmärryksiä ja sanomistilanteita työpaikalla.

> No välil on tullu sitte, no just sillee, et ku se hepuloi ja riehuu ni sitte näää, ku meil on etenki nää valmentajat, ni heil ei kellää oo omaa koiraa tai he ei oo ollu paljo tekemisissä nii sitte he ei oikee osaa sen kaa toimii ja sit siit on tullu vähä semmost niinku, et ku tavallaan mä nään sen ihan, et toimistokoira vaan niinku leikkii, mut sit he ei ymmärrä sitä ja sillee, sit he sanoo siit mulle. – A1

Hieman toisenlainen näkökulma, jota aiemman tutkimuksen saralla ei tullut ilmi, mutta jonka yksi haastateltavista nosti esiin tietynlaisena haittapuolena, oli myös se, että kun hänellä itsellään oli jo pitkään ollut toiveissa hankkia oma koira, ei toimistokoiran läsnäolo ainakaan auttanut siihen. Töistä kotiin palatessa hänelle tulikin ”koiraton olo”.

> … sit no ehkä haittapuolena tuli mieleen se, et siinähän on niinku sit se, että, ku mä tuun kotiin ni sit, ku on niinku päivän ollu koira, ni sit mul on ihan semmone et voi eii, et ku tulee semmonen koiraton olo. Ni se on tietty vähän haittapuoli, et moni on ollu sillee, et ”aa no, mut toi varmaan helpottaa siihen koirakuumeeseen”, mut se eeeei kyl oikeestaan, hehhehheh! – B2

Kaiken kaikkiaan toimistokoirien aikaansaamia koettuja haittoja oli tämän tutkimuksen toimistoissa ilmennyt yllättävän vähän. Se, että yksikään haastateltavista ei myöskään ollut kokenut näitä yksittäisiä asioita niin sanottuina haittoina, luo positiivista ja onnistunutta kuvaa toimistojen arjesta toimistokoirien kanssa.

6 Toimistokoirien koettu merkitys työhyvinvointiin

Vaikka aiempi tutkimus antaa hyvän yleiskuvan siitä, kuinka koirat vaikuttavat ihmisiin heidän henkilökohtaisessa elämässään, koirien vaikutuksista organisaatioympäristöissä tiedetään vain vähän. Useimmat teoriat lemmikkiystävällisistä käytännöistä ja niiden vaikutuksesta työyhteisöön ovat lähteneet siitä oletuksesta, että koirien vaikutus toimistossa on samanlainen kuin sen ulkopuolisessa ympäristössäkin, mutta varsinaiset toimistoympäristöön liittyvät tutkimukset ovat harvinaisia. (Wagner & Cunha 2021, 5.) Näin ollen tämän tutkimuksen toteuttaminen oli jo lähtökohtaisesti tärkeää, jotta saadaan lisätietoa toimistokoirien merkityksestä juuri toimistoympäristöissä, ja lisäksi tutkittua asiaa suomalaisen työelämäkontekstin näkökulmasta. Tässä osiossa syvennytäänkin tarkastelemaan työntekijöiden näkemyksiä toimistokoirien merkityksestä koettuun työhyvinvointiin niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työhyvinvointihyötyjen lisäksi tässä tutkimuksessa havaittiin, että erityisesti toimistokoirien omistajat, mutta myös osa toisista haastateltavista kokivat toimistokoirien sallimisen olevan yhteydessä myös työtyytyväisyyden lisääntymiseen.

Yhdessäkään tämän tutkimuksen organisaatiossa toimistokoirien läsnäoloa ei vielä ollut merkitty kirjallisiin työhyvinvointisuunnitelmiin. Tämä osaltaan viestii koko aiheen uutuusarvosta, mutta myös siitä, ettei toimistokoirien läsnäolon yhteyttä mahdollisiin työhyvinvointihyötyihin ole kenties pohdittu näin systemaattisesti, että se nähtäisiin tärkeäksi mainita työhyvinvointisuunnitelmassa asti. Yhdessä organisaatiossa toimistokoiran omistaja pohti, että luultavasti toimistokoirat tullaan tulevaisuudessa mainitsemaan työhyvinvointisuunnitelmassa.

Yleisesti ottaen tämän tutkimuksen toimistoissa oli kussakin erinäinen määrä toimistokoiria, useimmiten yksi vakituinen, joka oleili työntekijöiden kanssa yhdellä toimistolla. Eräässä organisaatiossa toimistokoiran omistaja vieraili kuitenkin toimistokoiran kanssa lisäksi viikoittain myös heidän toimistonsa vieressä sijaitsevalla toisella toimistolla, koska kyseisen toimiston työntekijät olivat tätä pyytäneet. Tällaista käytäntöä ei aiemmassa teoriakirjallisuudessa noussut esiin, joten tällainen ”jaettu toimistokoira” voidaan nähdä uudenlaisena lähestymistapana, kun tarkastellaan toimistokoirien merkitystä työhyvinvointiin. Tällaisen menettelyn kautta toimistokoirilla saattaisikin olla vielä suurempi merkitys yhä laajemman joukon kokemaan työhyvinvointiin.

6.1 Fyysiset työhyvinvointihyödyt

Toimistokoirien mahdollista merkitystä fyysiseen työhyvinvointiin on tutkittu työhyvinvoinnin osa-alueista selvästi vähiten. Tässä tutkimuksessa toimistokoirilla havaittiin kuitenkin olevan useita fyysisen työhyvinvoinnin hyötyjä, ja näitä tarkastellaan seuraavaksi tarkemmin.

Tauotuksen avulla on todettu olevan mahdollista vähentää toimisto- ja asiantuntijatyötä tekevien haitallista kuormittavuutta (Työturvallisuuskeskus 2020, 55). Tässä tutkimuksessa toimistokoirien havaittiinkin tauottavan työntekoa jokaisessa organisaatiossa eli tästä näkökulmasta niillä voidaan todeta olevan positiivinen merkitys työntekijöiden fyysisen työhyvinvoinnin kannalta. Siinä puolestaan ilmeni eroavaisuuksia, kuinka usein tällaista tauotusta tapahtui. Kun tarkastellaan asiaa palautumisen näkökulmasta, työpäivän kuluessa olisi kannattavampaa pitää useampia lyhytkestoisia taukoja sen sijaan, että pidettäisiin vain yksi pidempi tauko (Työturvallisuuskeskus 2020, 55). Tyypillisesti toimistokoirat saivatkin aikaan useampia taukoja työpäivän kuluessa, kun joko ne menivät itse tervehtimään työntekijöitä tai työntekijät menivät rapsuttelemaan niitä. Näin ollen toimistokoirilla saattoi olla positiivinen merkitys myös palautumisen kannalta.

> … mä oon huomannu, että se tauottaa sitä meidän työskentelyä ja sen kanssa sit aina välillä joku tekee jotain… – B1

Monessa organisaatiossa toimistokoirien havaittiin tauottavan erityisesti niiden omistajan välittömässä läheisyydessä työskentelevien ihmisten työpäivää. Tätä havainnollisti hyvin erään toimistokoiran omistajan kommentti:

> … mut enemmänki mun ympäristössä ja ketä siin niinku mun ympäristössä on, ni niiden niinku, ne joutuu (toimistokoirien) uhreiksi enemmän… – D1

Monella toimistokoiralla oli kuitenkin lupa kulkea myös muualla toimistossa, jolloin ne saattoivat välillä käydä tervehtimässä ohimennen myös muita työntekijöitä ja näin tauottaa heidänkin työpäiväänsä. Toisaalta, mikäli toimistokoirat oleilivat pelkästään omistajansa työhuoneessa, saattoivat tällaiset spontaanimmat hetket jäädä muiden työntekijöiden osalta vähemmälle, kun toimistokoira ei vain sattumalta kävellyt ohi tai tullut viereen rapsuteltavaksi.

Työpäivän aikana todettiin olevan hyödyllistä pitää myös lyhempiä mikrotaukoja (Nie ym. 2021, 1). Tässä tutkimuksessa havaittiinkin, että toimistokoirat voivat myötävaikuttaa ja jopa kannustaa mikrotaukojen pitämiseen, kun ne välillä käyvät kesken työpäivän tervehtimässä työntekijöitä.

> … se niinku sen rikkoo semmosen niinku tiettyihin kaavoihin, et se tuo semmosen muuttujan siihen, et ku se yhtäkkii sieltä tuleeki ja sil on joku juttu, ni sit se niinku tavallaan katkasee sen sun työskentelyhetken eikä eikä se oo niinko haitannu siihen työn tekemisen ollenkaan. Et se särkee semmosen niinku rutiinin, mikä oli siinä aikasemmi enne ku se oli se, toimistokoira ei ollu viel siel toimistolla, ni sit se oli vaa se aamukahvitauko, lounas ja iltakahvitauko ja sitte vaan siinä niinku koneella… – B1

> … ku koira tulee siihe, ni yleensä kaikki rapsuttaa sitä, ellei ny joku tosi paha kiire semmone oo, et nyt ei voi niinku, et sillai, mut yleensä, pieni huomio... – D1

> … mä luulen, että kaikki rapsuttelee, jos se koira tulee heidän luokseen. Ni kaikki aina ottaa sen pienen hetken, jos ei puhelimessa oo tai muuta, ni pitää semmosen pienen rapsuttelutauon. – E1

Uusi näkökulma, joka tässä tutkimuksessa havaittiin taukojen pitämiseen liittyen, oli se, että toimistokoirien myötä työntekijät oikeuttivat itsellensä tauon pitämisen helpommin kuin ilman toimistokoiran läsnäoloa. Näin ollen toimistokoiralla voidaan todeta olevan positiivinen merkitys fyysiseen työhyvinvointiin myös tästä näkökulmasta tarkasteltuna. Tätä havainnollistavat seuraavat sitaatit:

> … siinä vaiheessa niin huomas niinku, et ois kaivannu tavallaa sen sellasen breikin toimistokoiran niinku takia tavallaan, et ois voinu niiku hetkellisesti hänen varjollaan pysähtyä, mut sitku ei ollu sitä, ni sit vaan piti jaksaa painaa, että mä henkilökohtasesti huomaan, et se tekee hyvää saada niiku vähä hengitellä niinku tavallaan luvan kanssa, ku se koira on siinä ja vaatii sen oman osansa… Sitku sitä ei oo, ni tavallaan mul ei oo niiku oikeutta sit niinku ehkä pysähtyy niin usein pitää edes sitä pientä breikkii… – A2

> … et ainaki niinku itestä tuntuu, et kylhän mä voisin ihan yhtä lailla mennä sinne happihyppelemään niinku siks aikaa ilman koiraa, mut ei tuu sillä lailla lähettyy, mut sit, jos toimistokoira on siin ja aurinko paistaa, ni sehän niinku on jotenki tosi luonnolline… – B2

Kaiken kaikkiaan yhdessäkään organisaatiossa toimistokoirien läsnäolon ei ollut todettu johtaneen siihen, että työntekijät pitäisivät niiden takia ylipitkiä taukoja tai käyttäisivät muuten työaikaansa koirien kanssa olemiseen. Erään organisaation toimitusjohtaja oli tätä hieman pelännyt ennen toimistokoirien tuloa, mutta pelko oli nopeasti osoittautunut turhaksi. Päinvastoin toimistokoirilla oli positiivinen merkitys ainakin tiettyjen

työntekijöiden taukoihin, ja erityisesti lyhyiden mikrotaukojen kautta monet saivat kaivatun levähdystauon työpäivänsä keskelle, jonka jälkeen työntekoa pystyttiin jatkamaan energisempänä. Mitä laajemmalla alueella toimistokoira työpäivän aikana liikkui toimistossa, sitä useamman työntekijän päivää ne katkoivat lyhyillä tervehdyksillään, ja kun niitä hetken aikaa rapsuteltiin.

Istumatyötä tekeville olisi suositeltavaa taukojen aikana myös liikkua ja vaihtaa työskentelyasentoa (Työturvallisuuskeskus 2020, 56). Tässä tehtävässä toimistokoirat voisivatkin olla avuksi. Sekä koiranomistavien työntekijöiden että heidän kollegoidensa onkin havaittu työpäivien aikana esimerkiksi leikkivän toimistokoirien kanssa (Wagner & Cunha 2021, 13). Yhtenevästi myös tässä tutkimuksessa osa toimistokoirien omistajista ja muista työntekijöistä leikkivät toimistokoiran kanssa. Kaikki eivät siis tätä tehneet, ja myöskään kaikissa organisaatioissa toimistokoirien kanssa ei leikitty joko turvallisuussyistä tai sen ei nähty olevan työpäivään kuuluvaa toimintaa. Sen sijaan näissä toimistoissa toimistokoiria rapsuteltiin ja siliteltiin taukojen aikana.

> … työpäivän aikana tehdään töitä, ei leikitetä koiria, et niinku näin… – G1

Myös siinä ilmeni eroavaisuuksia, kuinka usein toimistokoirien kanssa leikittiin. Joissain organisaatioissa toimistokoirien kanssa leikittiin lähes joka tunti, ja toisissa toimistoissa leikkiminen ei ollut joka päivä tapahtuvaa aktiviteettia. Kaiken kaikkiaan leikkiminen toimistokoiran kanssa sai kuitenkin aikaan vaihtelua työskentelyasennoissa, pientä liikettä ja taukoa yhtäjaksoiseen istumiseen eli sillä voidaan todeta olevan positiivinen merkitys myös näiden työntekijöiden fyysiseen työhyvinvointiin. Tätä havaintoa tukee myös erään haastateltavan kommentti:

> No siis mun mielestä myös silleen kyl se lisää työhyvinvointia siinä, että, että sit tulee ehkä vähän noustuu siit penkistä välillä ylös, että, että tota käytyy vaikka vähän leikkimässä sen kanssa tai rapsuttelemassa… – B2

Lähes kaikissa organisaatioissa toimistokoirien kanssa käytiin työpäivän aikana myös kerran ulkona, ja tyypillisesti toimistokoiran omistaja ulkoilutti sen itse. Tällaisen toiminnan kautta saatiin samalla istumatyöhön vaihtelua ja kehoon hieman liikettä. Pentuina toimistolle tulleiden toimistokoirien kanssa oli aluksi käyty ulkona useita kertoja työpäivän aikana, mutta niiden kasvaessa kerrat olivat tyypillisesti vähentyneet tähän yhteen. Useimmiten ulkoiluhetki toimistokoiran kanssa kesti noin 15 minuuttia, ja se tapahtui lounastauon yhteydessä. Kiireisen työpäivän aikana se saattoi olla vain pikaiset

viisi minuuttia ja toisaalta, jos aikaa oli ylimääräisenä esimerkiksi lounastauolla ja sää oli hieno, saatettiin ulkona olla pidempäänkin. Moni haastateltavista nosti esiin myös sen, ettei koirien välttämättä tarvitsisi päästä työpäivän aikana ulos, sillä eivät ne kotona yksinolleessaankaan päässeet. He kuitenkin kokivat, että siinä saa samalla itse raitista ulkoilmaa ja tarpeellisen tauon työntekoon, kun koiran kanssa lähtee hetkeksi ulos.

> … ja sit mä huomasi niinku jossain kohti siinä, ku oli semmosii, et saattaa ol kymmenen tuntii siel toimistol, ni se oli tavallaa iha sika hyvä ittellekki, et oli pakko lähtee ulos ja käytiin vaiks sit iha viis minsaa, mut se, et sä nousit ja menit ulos, ni se teki ihmeitä… aivot toimii iha eri tavalla. – A1

Eräs toimistokoiran omistajista nosti esiin myös toisenlaisen näkökulman työpäivän aikaisesta toimistokoirien ulkoiluttamisesta. Hänen mukaansa koiranomistajat eivät saisi pitää niiden takia pidempiä taukoja, vaan tasa-arvon tulisi säilyä työntekijöiden välillä.

> … se, että jotkut sitten käyttää jatkuvasti niitä (toimistokoiria) ja käyttää hirveesti ylimäärästä aikaa siihen (ulkoiluttamiseen), ni sekään ei sit mun mielest oo reiluu muita työntekijöitä kohtaan, että joku pitää pidempiä taukoja koirien takia… – G1

Barker ym. (2012, 26) havaitsivat tutkimuksessaan, että koirattomat työntekijät ovat pyytäneet koirallisilta kollegoiltaan, saisivatko he tauollaan viedä koiran ulos. Yhtenevästi noin puolissa tämän tutkimuksen toimistoista myös muilla työntekijöillä oli mahdollisuus mennä toimistokoiran kanssa ulos kävelylle, ja tyypillisesti tätä hyödynsivät tietyt samat henkilöt. Joissain organisaatioissa oli puolestaan ollut yksittäisiä kertoja, kun joku muu kuin toimistokoiran omistaja oli pyytänyt saada viedä toimistokoiran ulos. Tällaiset tilanteet aikaansaivat samalla lyhyitä ja positiivisia sananvaihtoja työkavereiden kesken, kun koira otettiin ja palautettiin takaisin omistajalleen (Barker ym. 2012, 26). Eräs haastateltavista kuvasikin, kuinka hienoa se hänen mielestään on, kun ei ole vastuuta koiran ulkoilutuksesta, mutta siihen on mahdollisuus, jos itse niin haluaa ja pyytää:

> … sehän siin on parasta, et ku se ei oo oma, ni sitte ei oo sitä vastuuta, mut sit voi ol sillee, et jos sataa vettä kaatamalla, ni mun ei tartte lenkittää sitä, mutta, että, jos on tota hyvä sää, ni sit mä saan sen mahdollisuuden, ni se on niinku kiva. – B2

Hallin ym. (2017, 300–301) tutkimuksessa selvisi lisäksi, että koiranomistavan työntekijän työkaverit pitivät siitä, kun he saavat mennä toimistokoiran kanssa ulos kävelylle taukojensa aikana, ja saivat sitä kautta samalla liikuntaa. Näin havaittiin olevan

myös tässä tutkimuksessa. Yksi haastateltavista kertoi myös, kuinka hänen on helpompaa keskittyä hetkeen ja unohtaa työasiat, kun hän menee toimistokoiran kanssa kävelylle:

> … ehkä siin on just se, et ku sillon, ku on sen koiran kanssa, ni ei niin paljon mieti nii työasioita, et se saa ajatukset tosi paljon pois siitä kuitenki. Et, jos mä menisin siihen 10 minuutiks siihe puistoo kävelee ilman toimistokoiraa, ni mä varmaan miettisin jotain työjuttuja, mut sit ku mä meen toimistokoiran kans, ni sit mä vaan mietin koiraa, että niinkun se ajatusten saaminen siihen niinku hetkeen ni… Sehän siinä koirissa myös niiku on, että ne opettaa niin elämään hetkessä, ni se tekee hyvää. – B2

Vaikka yksittäisillä ulkoilukerroilla ei luultavasti ole vielä suurta merkitystä fyysisen työhyvinvoinnin kannalta, saattavat ne antaa työntekijöille innostuksen lähteä myös uudelleen toimistokoiran kanssa ulos, mikäli he tuntevat olossaan jonkinlaisia positiivisia muutoksia ulkoilun jälkeen, mitä ei välttämättä muuten havaittaisi. Mitä useammin ja mitä säännöllisempää toimistokoirien kanssa ulkoilu on, sitä enemmän sillä todennäköisesti on merkitystä myös fyysisen työhyvinvoinnin kannalta. Näin ollen, tämän tutkimuksen perusteella voidaan myös todeta, että toimistokoirien omistajat hyötyivät näistä ulkoiluhetkistä enemmän kuin muut työntekijät, koska he yleensä veivät koiran ulos, ja muut vain ajoittain, jos silloinkaan.

Kaiken kaikkiaan tällaiset leikki- ja kävelytauot toimistokoirien kanssa ovat omiaan edistämään toimistotyötä tekevien työntekijöiden fyysistä työhyvinvointia, tuodessaan helpotusta yksipuoliseen fyysiseen kuormitukseen ja mahdollistaessaan liikkumisen taukojen aikana. Saadut tulokset ovatkin lupaavia toimistokoirien fyysisten työhyvinvointihyötyjen kannalta, ja tuovat tutkimuskentälle uutta näkökulmaa, sillä tieteellisen tutkimuksen saralla ei vielä juurikaan ole tarkasteltu esimerkiksi sitä, käydäänkö toimistokoirien kanssa työpäivän aikana ulkona, ja varsinkaan millainen merkitys tällä olisi työntekijöiden fyysisen työhyvinvoinnin kannalta.

Nygårdin (2020, 46) mukaan toimistokoirien innostamana organisaatioissa voitaisiin pohtia myös kävelykokouksien pitämistä. Kävelykokouksella tarkoitetaan kokousta, joka pidetään kävelyn aikana, sen sijaan, että se olisi esimerkiksi toimistossa, kahvilassa tai hallituksen tai johtokunnan kokoushuoneessa, jossa kokoukset tyypillisesti pidetään (Clayton ym. 2015). Kahdessa tämän tutkimuksen organisaatiossa toimistokoirien kanssa oli pidetty kävelypalavereja, ja erityisesti toisessa kävelypalaverit oli ollut käytössä jo pidemmän aikaa, ja niiden hyödyt oli selvästi havaittu:

> Sit me hiffattiin jossain kohtaa, että hei, et kun meillä on tossa toi koira nii me ruvettiin pitämään semmosia kävelypalavereja pienemmällä porukalla, et, jos oli vaikka kaks tai kolme osallistujaa palaverissa ni sitte, sit mä ehdotin, et hei, mitä jos me otettas samalla toi… silloinen toimistokoira ja käydään sen kans ulkona ja samalla jutellaan, nii aivot toimii paljon paremmin ulkoilmas. – E1

Kävelykokouksen etuina voidaankin pitää muun muassa sitä, että se antaa tauon istumiseen ja liikkuminen lisääntyy, minkä puolestaan voidaan todeta olevan terveydelle hyödyllistä. Lisäksi, kun pääsee ulkoilemaan kesken työpäivän, saa pimeimpänäkin vuodenaikana nauttia päivänvalosta. Luontoympäristön on todettu myös vähentävän stressiä, herättävän positiivisia tunteita ja elvyttävän. Yhä edelleen, kun liikutaan ulkona, on sillä havaittu olevan vaikutusta palaverin aikaiseen vuorovaikutukseen ja dynamiikkaan. (Työterveyslaitos.fi/Kävelykokous – ajatustenvaihtoa ulkoilmassa.) Kävelemisen on todettu myös lisäävän luovaa ajattelua (Oppezzo & Schwartz 2014, 1148). Kaiken kaikkiaan, vaikka kävelypalaverit olivat käytössä vasta kahdessa toimistossa, voidaan todeta, että toimistokoirat antavat hyvän kimmokkeen niiden pitämiseen, ja niiden avulla voidaan saavuttaa useita fyysisen työhyvinvoinnin hyötyjä.

Ulkona olemista hyödynnettiin joissain organisaatioissa myös muilla tavoin kuin kävelypalaverien muodossa. Eräässä organisaatiossa esimerkiksi työhyvinvointihetkeä vietettiin läheisessä puistossa mölkky-peliä pelaten, ja toimistokoira oli aina tällöin mukana. Toisessa organisaatiossa puolestaan toimistokoiran kanssa ulos menemisen oli havaittu antavan hyvän mahdollisuuden puhua esimerkiksi työpuhelu rauhassa.

> … ja sit se on hyvä välillä, ku meil ei saa vaik sillee eristettyy, jos on vaik joku puhelu, mitä ei haluu, et kaikki kuulee, ni sitte mä oon ottanu toimistokoiran ja lähteny sen kaa puhuu ja puhunu sitä puheluu siellä (ulkona)… – A1

Organisaatiossa E ulkoilua hyödynnettiin selvästi eniten, ja siellä myös yritystä ympäröivä piha-alue oli alusta alkaen suunniteltu tällaista varten. Kesäaikaan palavereita pidettiin ulkona ja toimistokoirat olivat niissä mukana. Kokonaisuudessaan ulkona oleilusta todettiinkin hyötyvän sekä työntekijät että toimistokoirat.

> … meil on tommonen parin hehtaarin tontti tässä ympärillä… Kesäaikaanhan me tehdään semmosta, et me pidetään vaikka ulkona palaveria tuolla pihalla ja sitte se koira tai koirat saa olla siinä mukana… Tää on ihan rakentamalla rakennettu tätä tilannetta varten, tää on mun vanha unelma. – E1

> … ja sit, jos meil on useempia (toimistokoiria), ni sit nehä käy leikkimässä keskellä päivää sitte ne siellä pihalla ne toimistokoirat, et ne saa vetää sit rollia siellä, ni se on ihan parasta, semmone niinku päiväkoti ja kaverit siellä kans sitte… Ja sitte omistajat saa kans siinä vähän happihyppelyy… Onhan se ihan loistava juttu. – E2

Vaikka aiemman tutkimuksen saralla on tarkasteltu toimistokoiria mahdollisena häiriötekijänä esimerkiksi niiden haukkumisen takia, ei niiden aiheuttaman mahdollisen melun[11] vaikutusta suoraan fyysiseen työhyvinvointiin ole kuitenkaan tiedettävästi tutkittu. Koska melu kuitenkin kuuluu fyysisiin työolosuhteisiin ja on siten yhteydessä fyysiseen työhyvinvointiin (Virolainen 2012, 17), haluttiin tässä tutkimuksessa kuulla haastateltavien näkemyksiä myös toimistokoirien mahdollisesta yhteydestä organisaation yleiseen äänimaailmaan.

Organisaatioiden havaittiin jakautuvan ikään kuin kahteen eri kategoriaan sen suhteen, oliko toimistokoirilla vaikutusta toimiston äänimaailmaan vai ei. Suurimmassa osassa organisaatioita toimistokoirat olivat hyvinkin hiljaisia yksilöitä ja niistä ei kuulunut juuri mitään ääntä. Lopuissa toimistoissa toimistokoirat saattoivat puolestaan ajoittain haukkua, jolloin ne luonnollisesti vaikuttivat hetkellisesti myös toimistojen yleiseen äänimaailmaan. Turhaa haukkumista oli pyritty kitkemään pois koulutuksen avulla. Kokonaisuudessaan satunnaista haukkumista ei kuitenkaan koettu meluhaitaksi, ja useampikin haastateltavista kertoi tällaisen toiminnan olevan koirien normaalia käyttäytymistä. Kaiken kaikkiaan voidaan yleisesti todeta, että tämän tutkimuksen perusteella toimistokoirien ei havaittu aiheuttavan melua, sillä yksittäiset haukahdukset olivat nopeasti ohimeneviä ja satunnaisia tilanteita, joten niillä ei todennäköisesti ollut merkitystä myöskään työntekijöiden fyysisen työhyvinvoinnin kannalta.

> Välilhä saattaa joku haukahdus kuuluu, mut se kuuluu asiaan, ne on koiria. – E2

Aiemman tutkimuksen saralla ei ollut tarkasteltu myöskään toimistokoirien mahdollista yhteyttä työntekijöiden ergonomiaan, mutta koska ergonomisilla ratkaisuilla, kuten työasennoilla, on keskeinen rooli fyysistä työhyvinvointia tarkasteltaessa (Virolainen 2012, 17), haluttiin tässä tutkimuksessa ottaa tämäkin näkökulma huomioon. Yleisesti haastateltavien vastausten perustella voitiin kuitenkin todeta, ettei toimistokoirilla ollut

[11] Melua on luonnehdittu ei-toivotuksi ääneksi. Se on haitallista kuulolle tai se koetaan häiritseväksi tai epämiellyttäväksi. Siinä, koetaanko ääni meluksi, on yksilöllisiä eroja. (Thl.fi/Ympäristöterveys – Melu.)

merkitystä työntekijöiden ergonomisiin ratkaisuihin, sillä työt tehtiin pääsääntöisesti omilla työpisteillä tai muualla työntekoon tarkoitetulla pisteellä. Työntekijät eivät esimerkiksi istuneet koirien kanssa lattialla töitä tehden, jolloin ergonomia olisi saattanut kärsiä.

Kaiken kaikkiaan toimistokoirien voidaan todeta rohkaisevan useampien taukojen pitämiseen, joka vuorostaan myötävaikuttaa keskittymiskyvyn, tuottavuuden ja moraalin parantumiseen (Petco.com/Pets at work – It's time to go pet-friendly). Tauot puolestaan vietetään usein ulkona (Petco.com/Pets at work – It's time to go pet-friendly), jolla havaittiin olevan useita työntekijää hyödyttäviä etuja.

6.2 Psyykkiset työhyvinvointihyödyt

Psyykkisen työhyvinvoinnin näkökulmasta toimistokoirien yhteyttä työhyvinvointiin todettiin olevan aieimmin tutkittu erityisesti stressin lievityksen kautta. Toimistokoirilla on havaittu olevan kuitenkin myös muita psyykkisen työhyvinvoinnin hyötyjä. Näitä käsitellään seuraavaksi yksityiskohtaisemmin.

Yhtenevästi Hallin ym. (2017, 302), Wagnerin ja Cunhan (2021, 13) ja Wellsin ja Perrinen (2001, 85–86) tutkimusten kanssa, toimistokoirien koettiin vähentävän työntekijöiden stressiä. Suurin osa sekä toimistokoirien omistajista että toisista haastateltavista koki toimistokoiran vähentävän omaa stressiään, ja auttavan sietämään stressaavia tilanteita paremmin.

> … ja sit ne on sanonu ne muut työntekijät kans, että aina ku on kahvitauko, ku on koira kainalossa, ni se vaan on, alentaa stressiä niin sanotusti. – B1

> … semmoseen rauhottumiseen ja niinku maadottumiseen ni onhan koira tosi hyvä semmoseen, et, jos on vaikka joku pulma, työpulma, jota pyörittelee ni, jos istuu vaiks siihen sohvalle hetkeks ja ottaa toimistokoiran kainaloon ni kylhän se niinku jotenki rauhottaa silleen sitä tai niinku ainaki mun mieltä rauhottaa tosi paljon se läsnäolo sillee, et sit voi taas jatkaa vähän niinku uudesta, miten sen nyt sanois silleen, et ehkä se tunne voi vähä, et, jos on vaikka vähän stressiä ni se voi niinku laskee silleen sitä. Voi auttaa se, että vähän pysähtyy siihen toimistokoiran kanssa. – B2

> … mul ainaki helpottaa sitä stressii, ko tulee niit vaikeempii hetkii, ko saa se koira siihe vieree… – D1

Kaikissa organisaatiossa osa työntekijöistä piti ajoittain ”toimistokoiratauon”, jolloin he menivät esimerkiksi silittämään toimistokoiraa laskeakseen omia stressitasojaan. Tämän

tutkimuksen pohjalta voidaankin todeta, että tällainen lyhytkestoinen toimistokoiran kanssa pidettävä tauko toimii oivallisena stressinpurkukeinona kesken työpäivän.

> … me naurettiinki jossaki kohtii, että nyt on niinku semmone, et pitää hetki rapsutella koiraa, et, että tota pieni stressipurku tähän kohti ja sit voi taas jatkaa… – A1

> … ne lieventää tätä sitä omaa stressiä ja ahdistuneisuutta, kun voi keskeyttää sen homman ja sit hetkeks mennä rapsuttelemaan… Auttaa ihan selkeesti. – G1

Ihmisten altistuessa useille eri stressitekijöille, mutta lemmikkieläinten ollessa läsnä, on ihmisten sydämen sykkeen ja/tai verenpaineen havaittu laskevan hetkellisesti (Wells 2009, 525). Koiran silittämisen onkin havaittu vapauttavan mielihyvähormoneja oksitosiinia (Nurminen 2015) ja serotoniinia sekä vähentävän stressihormonina tunnettua kortisolia (Ventola 2014). Nämä tekijät yhdessä selittävät todennäköisesti myös sen, miksi työntekijät kokivat toimistokoirien lieventävän stressiään.

> … kyllähän se alentaa omaa verenpainetta, et, jos joskus ärsyttää oikeen ni sitte, ku hetken rapsuttelee tai tai tota käy ulkona, ni kyllähän se rauhottaa omaa mieltä. – E1

> … on ne mun mielestä rauhottavaa toki, sitä oksitosiinia erittyy, ku sitä käy rapsuttelemassa siellä, että, jos on joku tiukka paikka, ni voi nousta siitä oman pulsan eestä ja lähtee vaikka rapsuttelee koiraa, et on se jotenki semmone tosi tosi kiva juttu. – E2

Aiemman tutkimuksen saralla on kuitenkin saatu myös eriäviä näkökulmia siitä, onko toimistokoirilla merkitystä työntekijöiden kokemaan stressiin vai ei. Esimerkiksi Foreman ym. (2017, 5) ovat todenneet, että saattaa olla myös niin, etteivät toimistokoirat sittenkään vähennä akuuttia stressiä. Myös yksi tämän tutkimuksen haastateltavista ei kokenut toimistokoirien vähentävän stressiä. Syy tähän oli hänen näkökulmastaan se, että toimistokoirat olivat työpäivien ajan omistajansa työhuoneessa, jolloin koirat eivät päässeet spontaanisti kulkemaan rapsuteltaviksi muiden työntekijöiden luokse. Toisaalta, kaikilla työntekijöillä oli mahdollisuus itse niin halutessaan mennä rapsuttelemaan toimistokoiria niiden olinpaikalle, ja pitää siinä pieni stressinpurkutauko.

Haastatteluista kävi ilmi myös, että toimistokoiran omistajan stressi koiran yksinolosta vähenee, kun koira saa olla mukana töissä. Tämä tutkimustulos tukeekin Wagnerin ja Cunhan (2021, 3) sekä Wilkinin ym. (2016, 102) tekemiä havaintoja. Lisäksi se helpottaa toimistokoiran omistajan oman arjen ja työelämän yhteensovittamista. Esimerkiksi yhden

toimistokoiran omistajan elämää se, että koira sai olla töissä mukana, helpotti siten, että heidän oli mahdollista lähteä koiratreeneihin suoraan töistä, ja heidän oli ollut mahdollista ottaa aikaisempi treenivuoro. Kaiken kaikkiaan toimistokoirat voivat siis auttaa edistämään myös työn ja yksityiselämän välistä tasapainoa (Purina 2019, 4).

> … onhan se nyt, jos et aattelee, et koira olis koko päivän yksin niin siit ois ittelle kuitenkin enemmä ressii siitä, et miettis, et mitenhän se siellä ny pärjää ja onkoha sinne ny tullu pissat ja kakat ja haukkuuko se siellä nytte ja sit tietty huono omatunto ois siitä, et viettää koko päivän siellä yksin. – C1

> … esimerkiks toimistokoirallaki, ku sil leikattii muutama vuos sit ne molemmat polvet ja sil oli molemmat jalat paketissa, ni enhä mä voinu tai mul oli kauhee huoli jättää se kotii. Se oli joka päivä mukana ja mä pystyi sitä sit viemää keskel päivää pissalle, ja ku se tarvi nii paljo apua siin, ku se ei kyenny kunnol kävelee. Sellasis tilanteis se on itelle tietty semmone niinku helpotus, oma stressi ehkä siitä, et miten saa sen arjen pyörimää kotona, et ku tietää, et voi ottaa sen koiran mukaa ja nii edes päi. – D1

> … että just, ku mä oon yksineläjä, ni mä en niinku haluis, et se koira joutuu olee hirveen pitkii aikoi yksikseen… ni tota kyllä vähentää ihan ehdottomasti sitä omaa stressiä… – F1

> No ehkä itseasias just se, mitä mä sanoin, et se arjen ja työn yhteensovittaminen sit taas niitten koirien omistajille. – G2

Yhdessä tämän tutkimuksen organisaatiossa työhyvinvointipäivätkin oli suunniteltu niin, että toimistokoira ja muiden työntekijöiden omat koirat on mahdollista ottaa sinne mukaan. Näin koirien ei tarvinnut olla liian pitkään yksin kotona, eikä omistajien stressata asiasta. Tällaista ei aiemmissa tutkimuksissa noussut esiin, joten tietoa voidaan pitää uudenlaisena. Kyseinen toimintatapa antaa esimerkin myös muille toimistokoirat salliville organisaatioille, ja laajentaa ajatusta toimistokoirasta yhtenä täysivertaisena työkaverina ja tiimin jäsenenä, jonka tarpeet otetaan yhtä lailla huomioon.

> … kun meillä kaikilla on lemmikkejä niin esimerkiks tommoset työhyvinvointitempaukset ja tapahtumat, mitä meillä on, ni me suunnitellaan ne siten, että niihin voi ottaa koiran mukaan. Et meil on esimerkiks ollu semmonen niinku tämmösen eräoppaan vetämä luontoretkipäivä, niin sinne sai ottaa koiran tai koirat mukaan, mutta siten, että itse on siitä vastuussa. Ja se oli semmonen luonnonpuisto, mihin me mentiin, et ne ihmiset, jotka halus, niin ne sai ottaa koiran mukaan, ja sitte muut tämmöset tapahtumat, ni ne suunnitellaan siten, että se, jos meil on kuitenkin yksinäisiä ihmisiä, joilla on se koira tai koiria, et se päivä ei semmosena tyhy-päivänäkään saa venyä niin pitkäksi, että se lemmikki joutuu olemaan liian pitkään tai normaalia pidempään yksin. – E1

Aivan kuten Foreman ym. (2017, 4) tutkimuksessaan havaitsivat, myös valtaosa tämän tutkimuksen haastateltavista koki toimistokoiran toimivan tietynlaisena sosiaalisena tukena. Erityisesti toimistokoira koettiin tukena stressaavissa ja hieman haastavimmissa työtilanteissa, joissa piti esimerkiksi neuvotella vaikeasta aiheesta tai saada rahaa säästymään. Lisäksi eräs toimistokoiran omistajista kiteytti, kuinka toimistokoira ei arvostele eikä painosta kiirehtimään vaativimmassakaan työtilanteessa. Tämä tukee Allenin ym. (1991, 587) tekemää havaintoa stressaavassa tilanteessa vähentyneestä psykologisesta uhasta koiran ollessa läsnä.

> … se ei oo se työkaveri, joka hoputtaa ja arvostelee, et, vaiks se on periaattees työkaverina siin vieressä, ni se on kuitenki työkaveri, joka ei arvostele tai just niinku painosta, eikä sano, että tää homma täytyy nyt tehdä asap. – D1

> … ainaki mä ite henkilökohtasesti oon kokenu, et se on ehottomasti niin, et mä oon kokenu, et esimerkiks jossai jännittävässä palaverissa, ku mul on se koira sylissä, ni se jotenki helpottaa tosi paljon sitä jännitystä esimerkiks, jos vaikka on joku tällane ahdistava tilanne tai ahdistava asia tai joku vastaava, ni tavallaan se on ollu vähä semmone niiku tuki siinä. – H2

Sosiaalisen tuen kokemuksen lisäksi, lähes kaikki haastateltavat kokivat toimistokoirien sallimisen myös eräänlaisena organisaation keinona tukea työntekijöitä ja heidän työhyvinvointiaan. Tässä tutkimuksessa tehdyt havainnot tukevatkin Barkerin ym. (2012, 26) tutkimustuloksia, sillä suurin osa työntekijöistä osoitti kiitollisuuttaan ja arvostustaan toimistokoirien läsnäoloa kohtaan.

> … kyl se on niinku semmone myönnytys tavallaa mun työhyvinvointii, että se saa olla mun mukana ja siihe mun arki sujuu sit helpommi… – A1

> Kyl se varmasti on semmonen, osottaa sellast tietynlaist joustavaa kulttuuria ja sitä, et halutaan ymmärtää, et tavallaa minkälaisil asioil pystytää nostamaan sitä työtyytyväisyyttä ja sellasta yleistä hyvinvointia toimistolla. – H1

Haastateltavat nostivat esiin sen, kuinka he kokevat toimistokoirien sallimisen olevan organisaation tapa osoittaa arvostusta työntekijöidensä henkilökohtaista elämää ja heille tärkeitä asioita kohtaan sekä sitä, että elämä jatkuu myös työpaikan ulkopuolella. Samalla organisaatio osoittaa myös tukevansa lemmikinomistamista. Eräässä organisaatiossa organisaation tuki oli konkreettisesti näkynyt myös esimerkiksi siten, että se oli toiminut sponsorina ja tehnyt logon yhdelle toimistokoiralle sen koiraharrastuksia varten. Samaisessa organisaatiossa erään koiran omistaja oli saanut olla kaksi päivää pois töistä, kun hänen koiransa oli äkillisesti menehtynyt, ja muut työkaverit olivat ostaneet hänelle

pienen muistamisen osoitukseksi siitä, että he ymmärtävät, kuinka tärkeä asia koira tämän menettäneelle oli ollut.

> … tavallaa työpaikka tukee myöskin sen niinku tämmöst lemmikinomistamista… kun yleensä niinkun lemmikit lisää ihmisten hyvinvointii tai on omiaan niinku positiivisesti vaikuttaan hyvinvointiin, että myöskin työnantajat tavallaan tukee tällä tavalla, ja must se on niinku hyvä asia. – F2

Kaiken kaikkiaan, vaikka aiemman tutkimuksen saralla asiayhteyttä ei vielä juurikaan ole tutkittu, tämän tutkimuksen perusteella näyttäisi siltä, että työntekijät kokevat toimistokoirien sallimisen erääksi organisaation keinoksi tukea työntekijöidensä työhyvinvointia. Tätä tukimuotoa luonnehdittiinkin haastateltavien joukossa muun muassa työeduksi ja positiiviseksi lisäksi. Tämä tieto on lupaava toimistokoirien tulevaisuuden kannalta, ja osoittaa osaltaan todeksi sen, kuinka työnantajat voisivat toimistokoirat sallimalla osoittaa olevansa kiinnostuneita työntekijöidensä työhyvinvoinnista, ja tarjota tätä kautta yhden uudenlaisen työsuhde-edun muiden joukossa. Yhä edelleen, eräs haastateltavista nosti esiin myös sen, että toimistokoiran tai mahdollisen muun toimistoeläimen sallimisella on todennäköisesti suurempi merkitys eläinihmisten työhyvinvoinnille, mutta totesi samalla, etteivät ne silti sovi jokaiseen organisaatioon.

> … se on niinku tämmöne yks työetu… – C1

> Mmm no on se yks keino ja varsinki niinku nii. Ei varmaan sovi ihan joka paikkaan mä veikkaisin tai riippuu vähän siit, se riippuu tosi paljon siittä koirasta ja myös siitä omistajasta, että minkälaiseen työyhteisöön tuo sinne ja mitä isompi organisaatio tai yritys ja just tää allergia-asiat ja tämmöset näin. Mut, et mun mielest isompi merkitys on vielä se, et millanen se on se eläin, joka siellä on, et onks se semmone helppo ja kaikkien kaveri ja semmone helposti lähestyttävä, kun taas sit vähän semmonen jännä. Mut harvemmin sellasta kukaan sit haluaa tuodakkaan sinne toimistolle, mutta on se mun mielest, sil on varmasti, ja eläinihmisille vielä isompi merkitys sillä, että saa ottaa sen lemmikin sinne ja että siellä on koira tai kissa tai vaikka joku muuki, vaikka kani. – E2

Organisaation tuki lisää työntekijöiden sitoutumista sekä työhön että organisaatioon (Rasool ym. 2021, 13). Sillä on todettu olevan tärkeä merkitys myös esimerkiksi tuottavuuden kasvattamisessa. Lisäksi sekä sosiaalisen että organisaation tuen on havaittu rohkaisevan parempaan ihmistenväliseen vuorovaikutukseen ja liiketoimiin sekä työsuorituksiin muiden organisaation jäsenten kanssa. (Barker 2005, 305–306, 309.)

Kaiken kaikkiaan sillä on siis useita positiivisia seuraamuksia, että toimistokoirien salliminen koetaan organisaation antamana tukena.

Hall ja Mills (2019, 10) havaitsivat tutkimuksessaan, että koiranomistajat, jotka ottivat koiransa mukaan töihin, olivat sitoutuneempia työhönsä. Myös tässä tutkimuksessa lähes kaikki toimistokoirien omistajat kokivat toimistokoirien sallimisella olevan merkitystä omaan työhön ja organisaatioon sitoutumiseen. Sen lisäksi kuitenkin myös suurin osa toisista haastateltavista koki samoin, vaikka he eivät välttämättä omistaneet lemmikeitä laisinkaan tai ainakaan tuoneet niitä mukanaan töihin. Tieto on siis lupaava siitä näkökulmasta, että toimistokoirien sallimisella saattaa olla mahdollista sitouttaa myös muitakin kuin toimistokoiran omistajia sekä työhön että organisaatioon entistä paremmin.

> No siis mun, mulle ainaki, koska se luo sitä, et se on niiko entistä enemmän mulle mieluisa työpaikka, jollon tulee itekki paremmin sidottuu siihen työhönsä, arvostaa ite sitä työtää viel enemmä, ku tietää, että, et ko se, ne omat arvot ja kaikki o myös niiku pidettyjä siellä. – D1

Useampi vastaajista pohti myös, kuinka toimistokoirilla koettiin olevan merkitystä työpaikan viihtyvyyteen, ja se vuorostaan oli yhteydessä sitoutumiseen. Näin ollen toimistokoirien merkitys sitoutumiseen olisi tästä näkökulmasta tarkasteltuna välillinen.

> No kylhän se varmaan sen niinku viihtyvyyden kautta, et, koska, jos viihtyy töissä, ni kylhän sä sitoudut sillon paljon paremmin siihen niinku työhön ja et, että tota, jos se työilmapiiri on kuitenki semmone hyvä, ni kyl mä uskon, et se vaikuttaa siihen. – B2

Hall ja Mills (2019, 7) havaitsivat tutkimuksessaan lisäksi, että niillä työntekijöillä, jotka ottivat usein koiransa töihin, oli huomattavasti pienempi aikomus vaihtaa työpaikkaa kuin sellaisilla työntekijöillä, jotka ottivat joskus tai eivät koskaan koiraansa töihin. Myös tämän tutkimuksen tulokset tukivat Hallin ja Millsin (2019, 7) havaintoa, ainakin osittain. Osa haastateltavista nimittäin pohti sitä, että, jos heidän pitäisi nyt vaihtaa uuteen työpaikkaan, jossa toimistokoirat eivät olisi sallittuja, olisi se todella harmillista. Erityisesti toimistokoiran omistajat, mutta myös osa toisista haastateltavista kokivat nykyisen toimistokoirakulttuurin kasvattaneen kynnystä vaihtaa työpaikkaa sellaiseen, jossa toimistokoirat eivät olisi sallittuja, ja johon omaa koiraakaan ei voisi viedä.

> … et siinäki, jos vaihtais työtä, niin niin ois tosi suuri kynnys vaihtaa sellaseen, mihin koira ei sais tulla. – F1

Kaiken kaikkiaan eräs haastateltavista kiteyttikin, kuinka toimistokoiran rooli työhyvinvoinnin edistäjänä ei välttämättä ole valtavan suuri, mutta se on kuitenkin positiivinen lisä kaikkien muiden organisaatiossa tehtävien työhyvinvointia edistämään pyrkivien toimenpiteiden ohella.

> Ni, et tosiaan nyt mun mielest niitten joku tämmösen toimistokoiran niinku rooli ja sillai, ni ei se mikään suuren suuri ole, mut aina se on niinku semmonen myönteinen juttu ja se lisää niinkun tyytyväisyyttä, kyl se varmaan lisää sitoutumista, niiku tän kaltasia asioita niinku laajemminkin. – F2

Yhtenevästi Hallin ym. (2017, 294, 300–301) ja Purinan (2019, 4–5) tekemien havaintojen kanssa, myös tässä tutkimuksessa lähes kaikki haastateltavat kokivat toimistokoirien kohentavan työpaikan ilmapiiriä. Tieto on varsin positiivinen, sillä suomalaisten on havaittu pitävän juuri hyvää työilmapiiriä tärkeimpänä työhyvinvoinnin tekijänä (Suomalainentyö.fi/Tutkimus: työilmapiiri työhyvinvoinnin tärkein tekijä). Kovinkaan syvällisesti toimistokoirien yhteyttä ilmapiiriin ei aiemman tutkimuksen saralla kuitenkaan ole vielä tutkittu eli sitä, miten toimistokoirien läsnäolo näkyy konkreettisesti kohentuneena ilmapiirinä. Miten tämän voi siis työpaikan arjessa havaita? Tässä tutkimuksessa pyrittiin löytämään vastauksia myös tähän.

Lähtökohtaisesti suurin osa työntekijöistä koki toimistokoirilla olevan siis positiivinen merkitys työpaikan ilmapiiriin. Kun asiaa tarkasteltiin yksityiskohtaisemmin, kuvailivat haastateltavat toimistokoirien läsnäolon tuoneen ilmapiiriin muun muassa hilpeyttä, energisyyttä, eläväisyyttä, pehmeyttä, hyväntuulisuutta, hymyä, virkeyttä, iloisuutta, naurua ja kepeyttä. Moni haastateltavista nosti esiin myös sen, kuinka toimistokoirat ovat tuoneet ilmapiiriin myös tietynlaista yhtenäisyyden tunnetta.

> … must tuntuu, että ihmiset on vähän niinku eläväisempiä ja positiivisempia, kun on se toimistoeläin tai toimistoeläimiä paikalla. Siit tulee sellane niinku ehkä sisäinen hymy ihmisille… – E1

> … yleisesti ehkä keventää tunnelmaa ja tuo sellast kepeyttä. Ehdottomast niinku positiivisest, ehdottomasti siis niiku positiivises mieles se vaikuttanu siihe ilmapiiriin. – F1

Useampikin haastateltavista nosti esiin myös sen, kuinka he kokivat toimistokoiran läsnäolon tekevän ilmapiiristä ja toimistoympäristöstä kodikkaan tuntuisen. Tällaista näkökulmaa ei tiedettävästi aiemmissa tutkimuksissa ole havaittu, joten tietoa voidaan pitää uudenlaisena. Voitaisiinko ajatella, että jos työntekijä tuntee olonsa kotoisaksi

työpaikalla, saattaisi sillä olla positiivinen yhteys myös koettuun psyykkiseen työhyvinvointiin?

> … sitte me huomattiin työyhteisönä aika pian, että se on kiva, kun siellä on koira, sitä on mukava rapsutella ja se tuo semmosta kodikkuutta siihen toimistoympäristöön. – E1

> … tekee siit semmosen kodikkaamman tietyl tavalla se… Semmone kodikkaampi olo, kodikkaampi ilmapiiri. – F2

Eräs haastateltavista nosti esiin myös hieman toisenlaisen näkökulman. Hänen mukaansa toimistokoiralla ei ole yhteyttä niinkään työpaikan yleiseen ilmapiiriin, vaan ennemminkin tietyn tilanteen tai hetken ilmapiiriin. Useampi haastateltavista tarkensi myös, että heidän organisaatiossaan oli muutenkin jo hyvä ilmapiiri, ja ettei toimistokoira välttämättä siihen yleiseen ilmapiiriin ole tuonut suurta muutosta, mutta kuitenkin pienen positiivisen lisän. Useammassakin organisaatiossa oli ennen toimistokoiran tuloa ollut isoja muutoksia, joilla koettiin olleen suurempi merkitys yleisen ilmapiirin kannalta.

> No täytyy sanoo, et ei, emmä siinä mitään suurta muutosta nää, mut kyl sen niinku huomaa, et ihmiset tykkää ja odottaa ja kyl mä luulen, et se niinku ihan vaan positiivinen lisä on. – C1

> … et emmä vois niinku yleistää nyt sitä (toimistokoiraa) varsinaisesti, että sillä niinkun mitää vaikutusta oikeestaan siihen yleiseen ilmapiiriin sinänsä olis. Ei nyt yleises ilmapiirissä, et se on niinku tosiaan, se on semmonen, semmonen, mä sanosin enemmänkin just semmonen päivän piristäjä tai semmone jonkun tietyn hetken piristäjä ni se, että tulee niiku hyvä mieli, mut, että emmä niinku laajentais sitä sil tavalla, että se niinkun johonki yleiseen ilmapiiriin niinku sen kummemmin vaikuttaa. – F2

Yleisesti ottaen positiivisten tunteiden ilmaisemisesta ja toimistokoirien mahdollisesta yhteydestä siihen, ei vielä juurikaan ole saatavilla tutkimusnäyttöä. Esimerkiksi Colarelli ym. (2017) havaitsivat kuitenkin, että koiran läsnäololla oli yhteys positiivisten tunteiden lisääntyneeseen näyttämiseen. Näin todettiin olevan myös tässä tutkimuksessa, ja lähtökohtaisesti toimistokoirien koettiin tuovan ilmapiiriin positiivista tunnevaihtelua.

> … juu ehdottomasti just se o heidä suurin antinsa kyllä, et luo semmost tunnevaihteluu tähä ilmapiirii, mikä voi ol aika tasase keskittynykki. – D2

> Hmm, no varmaa ainaki sellanen oli aika magee, kerran olin siis itse hakemassa ruokaa lounaalle ja tulin takaisin, ni koira oli siinä aulassa ja siin makas kaks raavasta kehittäjää siin aulan lattialla rapsuttelemassa koiraa, ni jotenki se sellanen rento fiilis, mikä siit välitty ja se sellanen niinku välitön, välitön tavallaa hyvä mieli. Niin, ni se oli aika magee nähdä, nähdä kyllä, et, et tavallaa niinkun, miten paljon iloa se toi sit siihen tilanteeseen, ni se oli

> aika hauska, hauska ja jotenki, jos aattelet et kävelet yritykseen sisällä ja sul on vastassa sellanen näky, ni ei siin voi muutaku hymyillä. – H1

> … et elämä ei oo niin vakavaa, eikä työ oo niin vakavaa, et se (toimistokoira) myös tuo semmosta huumoria ja sellast tilannekomiikkaa tai sellast. – H2

Selkein positiivisten tunteiden ilmenemismuoto, jonka toimistokoirat saivat aikaan kaikissa organisaatioissa, oli nauru. Lähes kaikki haastateltavat nostivat esiin toimistokoirien ”hassuttelut” työpaikalla, ja kuinka niille yhdessä myös naurettiin. Aivan kuten Valeri (2006, 287–289) tutkimuksessaan havaitsi, koirien käyttäytyminen voi siis toimia erinomaisina naurunlähteinä.

> … ehottomasti paljon naurua ainaki, et siis niinku hyvin paljon naurua, et ja se on kyl ollu semmonen kollektiivinen juttu, et se on tavallaa niinku saanu aika isostiki aikaa sellast niinku huumoria ja iloa ja siitä sellasta… Joo, meil oli itseasias tällanen isompi kokoontuminen sielä semmoses yleistilassa ja istuttiin sielä koko, niinku oikeestaan koko toimiston voimin sielä ja sit tota tää yks toimistokoirista, tää meen labradorinnoutaja niin totaa nappas joltain tällasen avainnauhan, tämmösen kaulassa olevan avainnauhan ja lähti juoksemaan, ni se suussa koko sen yleisön läpi ja sitte vaa laukkas siellä, ni se oli se naurun remakka, mikä siitä synty, ni oli tosi iso ja sitä ihmiset vieläki muistelee, et ”muistakko sen kerran, ku näin kävi?”, ja tavallaa se oli niinku niin hauska. Oli perjantai-iltapäivä ja kaikki ihmiset oli muutenki jotenki sellasis rennoissa meiningissä, nii se oli jotenki tosi ihana sellanen niinku öh hassu tilanne. Se oli jotenki niinku semmonen kollektiivinen kokemus, saatiin nauraa kommelluksille. – H2

Yhtenevästi sekä Hallin ym. (2017, 302) että Perrinen ja Wellsin (2006, 72) kanssa, myös tässä tutkimuksessa toimistokoirien koettiin siis kokonaisuudessaan kohentavan työntekijöiden mielialaa. Useampi haastateltavista mainitsikin, kuinka monien työntekijöiden kasvoille nousee hymy toimistokoiran nähdessään.

> …no siis, miten ihmiset on sanonu, et tulee aina niin hyvälle tuulelle, ku näkee sen ja sit, että se on nii ihanaa, ku se tulee aina tänne toimistolle, ku se on nii innoisssaa selkeesti siitä, et se pääsee tänne. Et pitää niinku itekki ottaa tota mentaliteettii käyttöön, juoksis vaa itekki aina toimiston ympäri, ku tulee maanantaiaamusi töihi… – F1

Toisaalta tässä tutkimuksessa havaittiin myös uutena näkökulmana, kuinka toimistokoirat saattavat olla yhteydessä myös mielialan laskuun. Esimerkiksi eräässä organisaatiossa edesmennyt toimistokoira oli ollut niin keskeinen osa toimistoa ja yksi työntekijöistä, että sen menehtyminen oli aikaansaanut suuren surun ja tyhjyyden tunteen työntekijöiden joukossa, ja myös organisaation ulkopuoliset vierailijat olivat huomanneet sen.

6.3 Sosiaaliset työhyvinvointihyödyt

Norlingin ja Keelingin (2010, 164) tutkimuksessa suurin osa (56 %) piti koiraa arvostettuna seurana niin koiranomistajalle itsellensä, asiakkaille kuin työkavereillekin. Myös tämän tutkimuksen tulokset tukevat tätä havaintoa. Olemassa oleva tutkimusnäyttö onkin osoittanut toimistokoirilla olevan useampia sosiaalista työhyvinvointia edistävää ominaisuutta. Seuraavaksi tarkastellaan yksityiskohtaisemmin tässä tutkimuksessa tehtyjä havaintoja toimistokoirien merkityksestä koettuun työhyvinvointiin juuri sosiaalisen työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Lähes kaikki haastateltavat kokivat toimistokoirien lisäävän työpaikalla sosiaalista vuorovaikutusta, aivan kuten Foreman ym. (2017, 5) ja Hall ym. (2017, 300, 302) sekä Perrine ja Wells (2006, 72, 74) tutkimuksissaan havaitsivat. Toimistokoirien todettiin olevan helppo puheenaihe, ihmisiä yhteen tuova ja yhdistävä tekijä. Lisäksi havaittiin, että toimistokoiran omistajat saattavat saada osakseen vielä muita enemmän lisääntynyttä sosiaalista kanssakäymistä, kun muut työntekijät tulevat tervehtimään toimistokoiraa esimerkiksi omistajan työpisteelle tai työhuoneeseen. Huomionarvoista onkin, ettei kaikkien työntekijöiden sosiaalinen vuorovaikutus välttämättä lisäänny toimistokoirien läsnäolon myötä, vaan ennemminkin heidän, jotka pitävät toimistokoiran läsnäolosta jo lähtökohtaisestikin (vrt. Wagner & Cunha 2021, 13–14).

> … et sen koiran välityksellä sit tulee taas tämmöst sosiaalist kanssakäymist enemmä. – C1

> … se koira on semmone yhdistävä tekijä, et, ku se jossai juoksentelee ja yks tokasee kommentoimaa ja leikkimää sen kanssa ja tälleen ni, se on ollu aika semmone yhdistävä tekijä, et se tuo ihmiset yhtee ja totta kai se myös yhdistää eniten ihmisiä, jotka tykkää koirista, mutta sit toisaalta tuntuu, et se on aika luonnollinen juttu, et ihmisil on eri kiinnostuksen kohteita ja se tavallaa tuo tietyt ihmiset yhtee, mut sit taas nii, et mun mielest kuitenki suurin osa ihmisistä tykkää koirista ja se on yhdistävä tekijä. – H2

Toimistokoirien läsnäolon koettiin lisänneen työpaikalla erityisesti ei-työasioihin liittyvää epämuodollista keskustelua, mutta myös työasioihin liittyvää muodollisempaa keskustelua eli tutkimustuloksia voidaan pitää lähes yhteneväisenä Barkerin (2005, 308) havaintojen kanssa. Osa työntekijöistä saattoikin ajoittain kerääntyä toimistokoiran ympärille keskustelemaan, jolloin puheenaiheet tyypillisesti liittyivät enemmän yksilöiden henkilökohtaiseen elämään, kuten lemmikkeihin, harrastuksiin ja omaan perheeseen. Kun yksilöt tuntevat työkaverinsa tällä tavoin henkilökohtaisemmalla tasolla,

on heidän silloin todettu olevan helpompaa lähestyä toisiaan myös työasioiden parissa (Virolainen 2012, 24).

> … ihmiset kokoontuu selkeesti enemmän niinkun toimistokoiran ympärille ja vaihtaa sillai epäformaalisti kuulumisia ja ajatuksia, et on lisänny kyl ehdottomasti. – F1

Eräässä organisaatiossa työntekijät käyttivät kommunikaatiovälineenään myös Slack -ohjelmistoa, ja sinne oli luotu toimistokoirallekin oma emoji. Tällaista toimistokoiran mukaan ottamista myös sähköiseen viestimiseen ei aiemmissa tutkimuksissa noussut esiin. Kyseinen toiminta osoittaa osaltaan kuitenkin sen, kuinka merkittäväksi osaksi keskusteluja toimistokoira voikaan yrityksessä tulla myös sähköisissä viestintäkanavissa.

> Mut must se on ollu hieno nähdä meidän yritykses, et miten tärkee se elementti se niinku on, et jos mietitää esimerkiks, et me käytetää Slackiä kommunikaatioon, ni sinnehän saa itse tehdä emojeitä, ni toimistokoiralla on oma emoji... – H1

Yhtenevästi Barkerin (2005, 309) ja Wagnerin ja Cunhan (2021, 13) kanssa, myös pääosassa tämän tutkimuksen organisaatioita toimistokoiran koettiin toimivan erinomaisena tunnelman keventäjänä eli ”jäänmurtajana”, ja erityisesti vielä hieman tuntemattomampien työntekijöiden kuin asiakkaidenkin kanssa. Useampikin haastateltavista kuvasi, kuinka toimistokoiran myötä keskustelun osapuolet pääsevät ikään kuin ”samalle tasolle” ja löytävät rennon puheenaiheen, jonka jälkeen vaikeampaakin keskustelua on helpompi jatkaa. Erityisesti sellaisten ihmisten kohdalla, jotka pitävät koirista, toimistokoirien koettiin toimivan jäänrikkojana parhaiten. Toisaalta organisaatioissa, jossa toimistokoirat olivat pääsääntöisesti omistajansa työhuoneessa, tällaista hyötyä ei ollut havaittu, koska koirat olivat olleet myös palaverien ajan huoneessa. Eräässä organisaatiossa toimistokoira sai kulkea vapaammin, mutta se ei silti ollut myöskään ikinä ollut vielä mukana palavereissa, koska neuvotteluhuoneet sijaitsivat eri kerroksessa kuin toimistotilat, joten hyötyä ei luonnollisesti ollut koettu sielläkään.

> … se on sellanen niinku jäänsärkijä vähän joka asiassa eli sanotaanko näin, että jos ovesta tulee sisään ehkä sellanen henkilö, joka yleensä sä oot sillain ”aagh onks sun pakko tulla just nyt?” ni toimistokoira niiku rikkoo sen jään siin välissä, koska hän menee innoissaa vastaa ”jee tulee uus kaveri” ja sit taas tää tulijakin pysähtyy hetkeks siihen, ja kaikki on ollu tosi niinku innokkaasti ottanu toimistokoiran vastaan, ja jää ihastelee sitä. Jää sen kans hetkeks siihen, sit hoitaa asian meidän kanssa ja vielä hetken on toimistokoiran kanssa, että se on ollu kivaa, joo. – A2

> … se on niinku oikeesti, se on rikkonu sen jään tosi hyvin ja sit on voitu keskittyy asian ongelmaan, et se tavallaan kuorii niinku semmosen turhan semmosen jäykistelyn pois siitä, ni sit pystyy heti menee niinku asiaan. Sit vielä loppuun sellaset loppurapsutukset, ja sitku ne samat ihmiset, ku ne käy usein, ni sitku toimistokoira tunnistaa ne, ni se jo ilosesti niille heiluttaa häntää, ni ei ne sit kovi äkäsiä enää osaa olla. – B1

> … kyl se o semmone niiko kaikis tilanteis koira o semmone, et kaikki ihmiset laskeutuu sen tasolle ja sit saattaa taas siel pystyy keskustelee keskenäänki vähä paremmi, et koira o sellane hyvä sillarakentaja. – D2

Sosiaalisen vuorovaikutuksen ja -integraation edistämisen lisäksi toimistokoirien on todettu edistävän myös sosiaalista koheesiota (Wagner & Cunha 2021, 14), ja tämä havaittiin osassa tämänkin tutkimuksen organisaatioita. Muut työntekijät, vaikkakaan eivät välttämättä kaikki heistä, olivat välillä auttaneet toimistokoiran omistajaa koiran hoitamisessa, kun toimistokoiran omistaja oli käynyt työpäivän aikana esimerkiksi muualla palaverissa, lounaalla tai hän oli ollut muuten kiireinen. Tehdyt havainnot olivatkin varsin samansuuntaisia kuin Wagnerin ja Cunhan (2021) tutkimuksessa. Yhä edelleen, toimistokoirilla voitiin siis havaita olevan merkitystä myös työpaikalla vallitsevaan työntekijöiden väliseen yhteistyöhön, mutta yhteistyö ei liittynyt niinkään työasioihin vaan ennemminkin toimistokoirasta huolehtimiseen. Toisaalta, voitaisiinko ajatella, että kun työntekijät tällä tavoin huolehtivat yhdessä toimistokoirasta, edistäisikö se kenties heidän yhteistyökykyään myös työasioita hoidettaessa?

> … joissai tilanteis ko o ollu näit, et mää voisi vied se koira lenkil tai vastaavii ni sillai mieles yhteistyötä, et tietää koira omistajal saattaa ol kiiru tai jotai nälkä tai haluis men syömää, ni toiset pitää huolt koirast sinä aikan… Nii, osallistutaa vähä jokane. – D2

Toimistokoirilla on havaittu olevan yhteys parempiin työperäisiin ystävyyssuhteisiin (Hall & Mills 2019, 12), ja näin koettiin olevan myös osassa tämän tutkimuksen organisaatioita. Kaikissa yhteyttä ei siis havaittu. Yleisesti tarkasteltuna ystävyyssuhteet työpaikoilla ovatkin varsin yleisiä Suomessa (Virolainen 2012, 25). Toimistokoirien sallimisen myötä useammassakin organisaatiossa oli muodostunut lisäksi aivan vapaa-aikaan asti ulottuvia ystävyyssuhteita. Toimistokoirat olivat yhdistäneet ja lähentäneet erityisesti niitä työntekijöitä työpaikoilla, jotka pitivät toimistokoiran läsnäolosta. Vapaa-ajallakin työkaverit saattoivat keskustella esimerkiksi koirien koulutukseen liittyvistä asioista.

> … sit sillon se tavallaan niinku luo, tiivistää semmosta ystävyyssuhdetta sitte ihan sen, sen niinkun tavallaa työkuvioitte ulkopuolellaki. – F2

> … mä uskon, et koiraihmiset, niinku koirista tykkäävät ihmiset on ehkä sillä tavalla löytäny toisensa, et tavallaa sitä kautta on tullu keskustelua koirista ja omista koirista ja koirista yleensäkki ja tällee. Et se, mä ite koen, että jotenkii mulla on joku tietty semmonen side näitten ihmisten kans, jotka on myös koiraihmisiä, et tavallaan se on jotenki tullu siihen sellaseks yhteiseks asiaksi sitä myötä. – H2

Kaiken kaikkiaan yritystasolla toimistokoirien voidaan todeta olevan positiivinen lisä koirista pitäville työntekijöille ja asiakkaille. Sen lisäksi ne edistävät myös sosiaalista vuorovaikutusta ja eri osastojen välistä sosiaalista vaihtoa sekä lisäävät näin ollen koko yrityksen yleistä sosiaalista pääomaa. (Wagner & Cunha 2021, 16.)

7 Yhteenveto ja johtopäätökset

7.1 Tutkimuksen keskeiset tulokset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella toimistokoirien merkitystä työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Tutkimuksessa kiinnitettiin siten erityisesti huomiota siihen, millaisia subjektiivisia kokemuksia työntekijöillä oli toimistokoirien läsnäolosta ja niiden mahdollisista työhyvinvointihyödyistä suomalaisissa toimistoissa. Jotta tästä saatiin luotua mahdollisimman monipuolinen käsitys, haastateltiin keväällä 2020 kahdeksaa toimistokoirat sallivassa toimistoympäristössä työskentelevää toimistokoiran omistajaa ja kahdeksaa toista työntekijää, jotka eivät joko itse omistaneet lemmikkiä tai eivät tuoneet sitä mukanaan töihin. Tämä siksi, että haluttiin varmistua, että myös muiden työntekijöiden näkemykset toimistokoirista tulevat kuulluksi. Lisäksi, koska toimistokoiran omistajien näkemykset toimistokoirista saattavat olla positiivissävytteisempiä kuin muiden työntekijöiden, oli tärkeää kuulla molempien osapuolien kokemuksia asiasta.

Tutkimuksen ensimmäisen alatutkimusongelman avulla pyrittiin selvittämään, *miten työntekijät kokevat toimistokoiran läsnäolon.* Ihmisten välillä todettiin jo lähtökohtaisestikin olevan eroja siinä, miten he suhtautuvat koiriin (Kinnunen & Nikkari 2017, 2269), ja tämä nousi esiin myös tässä tutkimuksessa. Yhtenevästi Hallin ym. (2017, 294, 300) ja Wagnerin ja Cunhan (2021, 17) kanssa, työntekijöiden havaittiin kuitenkin suhtautuvan toimistokoiriin organisaatioissa varsin suotuisasti. Lähes kaikki haastateltavat kokivatkin toimistokoiran läsnäolon toimistoympäristössä hyvin positiivisena asiana. Näin ollen voidaan myös todeta, että tämän tutkimuksen tulokset eroavat Wellsin ja Perrinen (2001, 84) havainnosta, sillä toimistokoiran omistajat eivät kokeneet toimistokoiran läsnäoloa positiivisemmin kuin muut organisaation työntekijät.

Muiden kuin haastateltujen työntekijöiden suhtautuminen toimistokoiriin koettiin puolestaan jakaantuvan organisaatioissa kahtia: osa koki niiden läsnäolon hyvinkin positiivisesti ja osa välinpitämättömän neutraalisti. Kenenkään ei siis havaittu kokevan toimistokoirien läsnäoloa negatiivisesti. Työntekijöiden positiivista suhtautumistapaa toimistokoiriin havainnollisti esimerkiksi se, että toimistokoiran kanssa haluttiin viettää aikaa erinäisten aktiviteettien parissa, ja osalle työntekijöistä olikin muodostunut omia tapojaan toimistokoirien kanssa. Osa halusi leikkiä, osa silittää ja osa antaa esimerkiksi

namipaloja toimistokoirille. Lisäksi positiivisesti toimistokoiriin suhtautujat kyselivät toimistokoiran perään, mikäli se ei jostain syystä ollutkaan jonain päivänä tullut mukaan töihin toimistolle eli toimistokoirien läsnäoloa todella kaivattiin. Neutraalit suhtautujat puolestaan hyväksyivät toimistokoirien läsnäolon, mutta antoivat niiden olla omissa oloissaan eivätkä juurikaan kiinnittäneet niihin huomiota. Kokonaisuudessaan tällaista selkeää jakoa positiivisesti ja neutraalisti suhtautuviin ei aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa havaittu olevan, joten tutkimustulosta voidaan pitää uudenlaisena, ja toimistokoirien sallimisen näkökulmasta varsin positiivisena tietona.

Tutkimuksen toisen alatutkimusongelman kautta tarkasteltiin, *millaisia haittoja toimistokoira saattaa aiheuttaa työpaikalla.* Toimistokoirien aikaansaamia haittoja oli ilmennyt organisaatioissa suhteellisen vähän, ja itse asiassa yksikään haastateltavista ei kokenut niitä varsinaisiksi haitoiksi, koska kyse oli niin pienistä ja ohimenevistä yksityiskohdista. Kuitenkin tutkimuksessa kävi ilmi, että tyypillisin ja usein ainoaksi jäänyt haitan kaltainen asia, oli toimistokoirien satunnainen haukkuminen. Se saattoi hetkellisesti häiritä työntekijöiden keskittymistä ja siten myös työntekoa, erityisesti toimistokoirien omistajien mielestä. Eli aivan kuten Wilkin ym. (2016, 104) tutkimuksessaan havaitsivat, saattaa toimistokoirien ääntely olla häiriöksi työntekijöille, ja näin ollen aiheuttaa lyhytkestoisen ja ohimenevän haitan työympäristössä. Lisäksi, yhtenevästi Wagnerin ja Cunhan (2021, 5) kanssa, tutkimuksessa todettiin toimistokoirien mahdollisesti olevan omistajalleen ylimääräinen velvollisuus työpäivien aikana, erityisesti alkuvaiheessa. Muita yksittäisiä haittapuolia, joita organisaatioissa nousi esiin, mutta joita ei aiemman tutkimuksen saralla ollut havaittu, olivat toimistokoiran pentuaikana leikkimisestä tullut valitus, ja työntekijän kokema ”koiraton olo” hänen mennessään työpäivän jälkeen kotiin.

Edellä esiteltyjen alatutkimusongelmien avulla pyrittiin vastaamaan tutkimuksen päätutkimusongelmaan, *millaisia työhyvinvointihyötyjä toimistokoirilla on työntekijöiden kokeman fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin näkökulmasta.* Aiemman tutkimuksen saralla koirien yleisiä hyvinvointivaikutuksia on tutkittu paljon erityisesti omistajaan kohdistuvina hyötyinä (ks. esim. Langinvainio 2015; Maugeri ym. 2019; McConnell ym. 2011), vaikkakin samanaikaisesti niiden laajat positiiviset vaikutukset yleisesti ihmisten terveyteen on laajasti tunnistettu (ks. esim. Wagner & Cunha 2021, 3). Tässä tutkimuksessa havaittiin yhtenevästi Wagnerin ja Cunhan (2021, 16–17) kanssa, että toimistokoirat hyödyttävät myös muiden kuin omistajansa työhyvinvointia eli hyödyt

ulottuivat niin sanotusti laajemmalle organisaatioon. Toimistokoirilla koettiin siis olevan merkitys työntekijöiden työhyvinvointiin, mutta se, kuinka suureksi tämä merkitys kulloinkin koettiin, vaihteli yksilöittäin. Osa koki merkityksen hyvinkin suurena, kun taas osalle merkitys jäi lievemmäksi. Luonnollisesti se, miten yksilö suhtautui yleisesti koiriin, heijastui myös siihen, miten hän suhtautui toimistokoiriin ja koki työhyvinvointihyödyt. Erityisesti eläinrakkaat ihmiset kokivat toimistokoirien läsnäolon hyvinkin positiivisena asiana oman työhyvinvointinsa kannalta. Lisäksi tarkentavana ja uutena näkökulmana todettiin, että he, jotka työskentelivät toimistokoiran omistajan ja siten myös toimistokoiran välittömässä läheisyydessä, kokivat todennäköisemmin toimistokoirien aikaansaamat työhyvinvointihyödyt. Heille, jotka eivät omistaneet lemmikkieläimiä ja jotka muutenkin suhtautuivat toimistokoiriin neutraalisti, myös koetut työhyvinvointihyödyt jäivät pienemmiksi. Kokonaisuudessaan toimistokoirien omistajien kokemukset toimistokoirien aikaansaamista työhyvinvointihyödyistä olivat kuitenkin kenties hieman laajempia kuin toisten haastateltavien eli omistajat kokivat koiralla olevan vielä enemmän positiivisia hyötyjä omaan työhyvinvointiinsa.

Fyysisen työhyvinvoinnin näkökulmasta toimistokoirien työhyvinvointihyötyjä havaittiin olevan tutkittu selvästi vähiten, ja saatavilla oleva tutkimustieto olikin vielä varsin niukkaa. Eräs hyöty, joka toimistokoirilla koettiin kuitenkin tässä tutkimuksessa selkeästi olevan, oli työn tauotuksen parantaminen. Lisäksi erityisesti lyhempien mikrotaukojen (ks. esim. Nie ym. 2021, 1) kannalta toimistokoirilla todettiin olevan positiivinen merkitys (ks. esim. Wagner & Cunha 2021, 13), niiden käydessä ajoittain esimerkiksi tervehtimässä työntekijöitä. Uutena näkökulmana tutkimuksessa havaittiin myös, että työntekijät oikeuttivat itsellensä taukojen pitämisen helpommin, kun he saivat viettää sen toimistokoiran kanssa. Kokonaisuudessaan toimistokoirien koettiinkin tuovan miellyttävän tauon työhön (Wells & Perrine 2001, 85).

Yksi merkittävimmistä anneista, jonka tämä tutkimus toi tiedettävästi uutena näkökulmana mukanaan toimistokoirien työhyvinvointitutkimukseen, oli havainto siitä, että toimistokoirat voivat omalla toiminnallaan helpottaa toimisto- ja asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden kehon yksipuolista fyysistä kuormittavuutta. Tämä hyöty voitiin saavuttaa esimerkiksi leikkimällä tai käymällä kävelyllä toimistokoiran kanssa, jolloin myös keho sai liikettä ja vaihtelua mahdolliseen yksipuoliseen työskentelyasentoon. Yhtenevästi Hallin ym. (2017, 300–301) kanssa, työntekijöiden havaittiin pitävän siitä,

että heillä oli mahdollisuus mennä taukonsa aikana ulos kävelemään toimistokoiran kanssa, ja saada sen myötä samalla liikuntaa.

Kaiken kaikkiaan toimistokoirat voivat siis aikaansaada useita mahdollisuuksia fyysisen työhyvinvoinnin edistämiseen: leikkiä, rapsuttelua, silittelyä, yhdessäoloa, kävelyä ja ulkoilua. Nämä kaikki toiminnot on mahdollista toteuttaa esimerkiksi työpäivän aikana olevien taukojen ja mikrotaukojen aikana, jolloin ylimääräistä työaikaakaan ei kulu toimistokoiran kanssa oleskeluun. Toisaalta, mikäli organisaatiossa halutaan ottaa askel vielä eteenpäin, voidaan toimistokoirien kannustamana lähteä yhdessä kävelypalavereille, ja ottaa ne osaksi organisaation arkea. Kävelypalavereilla todettiin voivan saavuttaa useita etuja (ks. esim. Työterveyslaitos.fi/Kävelykokous – ajatustenvaihtoa ulkoilmassa), joista on hyötyä myös fyysisen työhyvinvoinnin edistämistyössä.

Psyykkisten työhyvinvointihyötyjen näkökulmasta tarkasteltuna aiemman tutkimuksen saralla toimistokoirien on havaittu muun muassa vähentävän stressiä (Hall ym. 2017, 302; Wagner & Cunha 2021, 13; Wells & Perrine 2001, 86). Yhtenevästi myös tässä tutkimuksessa todettiin, että yksi keskeisimmistä toimistokoirien koetuista työhyvinvointihyödyistä oli juuri työntekijöiden stressin väheneminen, ja stressaavista tilanteista paremmin selviytyminen toimistokoiran antaman tuen avulla. Tämä hyöty oli selvästi nähtävissä sekä toimistokoirien omistajien että toisten työntekijöiden kokemuksista. Lisäksi toimistokoirien läsnäolon töissä havaittiin vähentävän niiden omistajien kokemaa stressiä koiran yksiolosta (ks. esim. Wagner & Cunha 2021, 3; Wilkin ym. 2016, 102), ja edistävän työ- ja yksityiselämän välistä tasapainoa (Purina 2019, 4). Yhtenevästi Foremanin ym. (2017, 4) kanssa, toimistokoirien koettiin toimivan myös sosiaalisena tukena työpaikalla. Yhä edelleen, suurin osa haastateltavista nostikin esiin, kuinka toimistokoirien läsnäolon salliminen toimistoympäristössä on heidän näkökulmastaan yksi työnantajan keino osoittaa tukevansa työntekijöitä ja heidän työhyvinvointiansa. Kaiken kaikkiaan toimistokoirien salliminen voisikin antaa eräänlaisen uuden kustannustehokkaan keinon yrityksille, jonka avulla lisätä työntekijöiden kokemusta heille tarjotusta tuesta (Hall ym. 2017, 302).

Sekä aiempi tutkimusnäyttö että tämä tutkimus tunnistivat toimistokoirien kohentavan työpaikalla vallitsevaa ilmapiiriä (Hall ym. 2017, 294, 300–301; Purina 2019, 4–5) usein eri tavoin, ja toimistokoirilla voitiin todeta olevan ilmapiirin kannalta varsin positiivinen

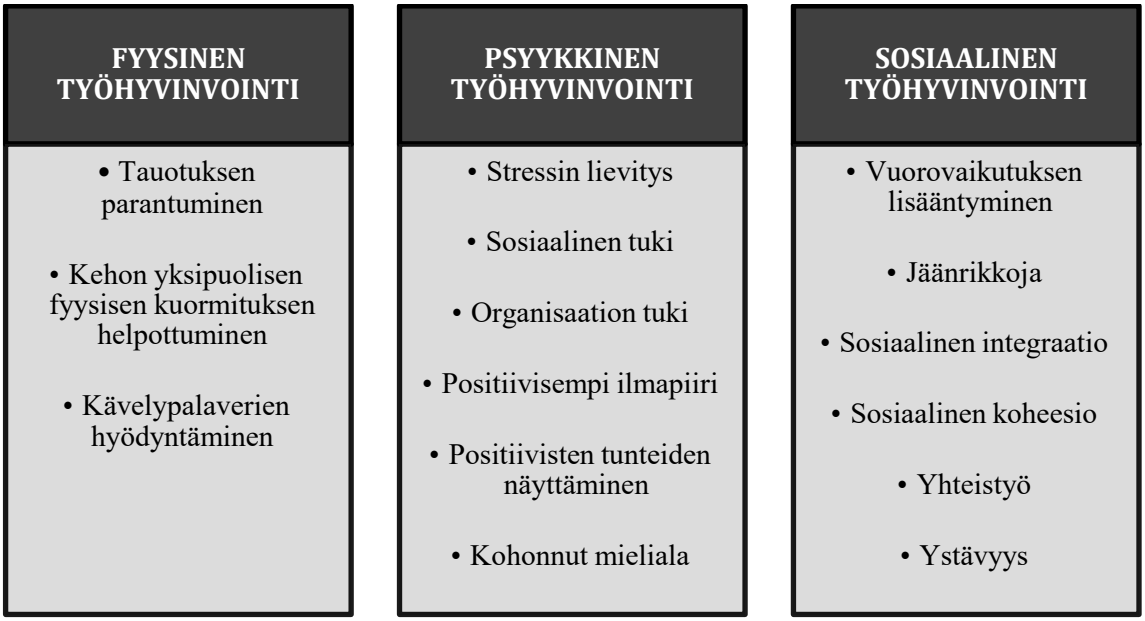
merkitys. Uusi ja konkreettinen näkökulma, jota ei tiedettävästi aiemman tutkimuksen saralla ollut kuitenkaan havaittu, mutta jonka useampi haastateltavista nosti esiin tässä tutkimuksessa, oli toimistokoirien aikaansaama kodikkuus työpaikan ilmapiirissä. Kokonaisuudessaan tämä tutkimus toikin lupaavaa, uutta ja yksityiskohtaisempaa tutkimustietoa toimistokoirien yhteydestä koettuun ilmapiiriin. Toimistokoirien todettiin kohentavan myös työntekijöiden mielialaa (ks. esim. Hall ym. 2017, 302; Perrine & Wells 2006, 72) ja lisäävän positiivisten tunteiden, kuten naurun (ks. esim. Valeri 2006, 287–289), näyttämistä (ks. esim. Colarelli ym. 2017). Toisaalta, mielialan kohotuksen lisäksi tässä tutkimuksessa havaittiin, että toimistokoirat saattavat hetkellisesti myös laskea työntekijöiden mielialaa, esimerkiksi koiran menehtyessä.

Sosiaalisten työhyvinvointihyötyjen näkökulmasta aiempi tutkimus on tunnistanut toimistokoirien muun muassa lisäävän sosiaalista vuorovaikutusta (Foreman ym. 2017, 5; Hall ym. 2017, 300, 302; Perrine & Wells 2006, 72, 74) ja tiedonvaihtoa (Wagner & Cunha 2021, 17) työpaikalla. Tämän tutkimuksen tulokset tukivat näitä havaintoja, ja toimistokoirilla koettiin olevan varsin positiivinen yhteys sosiaaliseen kanssakäymiseen suomalaisissa toimistoympäristöissä. Toimistokoirat kohensivatkin työpaikalla koettua yhteisöllisyyden tunnetta (Wagner & Cunha 2021, 17). Lisäksi yksi selkeimmin esiin nousseista koetuista hyödyistä oli se, että toimistokoirat toimivat keskusteluiden alussa tärkeinä jäänmurtajina eli kevensivät tunnelmaa (ks. esim. Barker 2005, 309; Wagner & Cunha 2021, 13). Tämän myötä toisilleen tuntemattomampienkin henkilöiden oli helpompi jatkaa keskustelua vaikeidenkin asioiden parissa.

Sekä aiemman- (Wagner & Cunha 2021, 14) että tämän tutkimuksen haastateltavien kokemusten perusteella voidaan todeta, että toimistokoirat voivat edistää sosiaalista integraatiota ja -koheesiota. Toimistokoirilla koettiin olevan merkitystä myös työpaikalla vallitsevaan yhteistyöhön (ks. esim. Amazon staff 2019), mutta se liittyi ennemminkin toimistokoiran huolenpitoon eikä niinkään työasioiden hoitamiseen. Yhä edelleen, osassa tämän tutkimuksen organisaatioita toimistokoirilla havaittiin olevan positiivinen merkitys myös työperäisten ystävyyssuhteiden kannalta (ks. esim. Hall & Mills 2019, 12).

Kokonaisuudessaan tämän tutkimuksen empiirinen aineisto tuki siis vahvasti aiempaa tutkimusnäyttöä toimistokoirien työhyvinvointihyödyistä, mutta nosti esiin myös uudenlaisia näkökulmia. Nämä kaikki koetut työhyvinvointihyödyt on pyritty kiteyttämään kuviossa 3. Vastaavanlaista ja yhtä kokonaisvaltaista esitystä, joka jakaisi

toimistokoirien aikaansaamat koetut työhyvinvointihyödyt niin fyysiseen, psyykkiseen kuin sosiaaliseenkin kategoriaan (lukuun ottamatta Kinnusen 2020 kandidaatintutkielmaa) ei aiemman tutkimuksen saralla ole tiedettävästi laadittu.



Kuvio 3. Toimistokoirien koettu merkitys työntekijöiden työhyvinvointiin

Kaiken kaikkiaan saadut tutkimustulokset tukevat siis käsitystä, että toimistokoirilla on positiivinen merkitys ja useita koettuja työhyvinvointihyötyjä (ks. esim. Wagner & Cunha 2021, 16–17) myös suomalaisessa työelämäkontekstissa. Vaikka osassa haastatelluista organisaatioista toimistokoirat olivat olleet osa toimistojen arkea vasta noin puolen vuoden ajan, oli jo tässäkin ajassa havaittu positiivisia muutoksia työntekijöiden kokemassa työhyvinvoinnissa. Osa haastateltavista kokikin toimistokoirien sallimisen muuttaneen yleistä työhyvinvoinnin tilaa organisaatiossa parempaan suuntaan, mutta osa puolestaan ei, sillä asiaan olivat heidän mielestään vaikuttaneet ennemminkin muut taustalla vaikuttaneet tekijät, kuten organisaatiomuutos. Jokainen haastateltava koki toimistokoirien läsnäololla olevan kuitenkin ainakin jonkinlainen positiivinen merkitys heidän omaan työhyvinvointiinsa, vaikkakaan se ei aina ollut suuren suuri. Toimistokoirat nähtiin olevan työhyvinvoinnin kannalta ”positiivinen lisä”, ”bonus” ja ”kirsikka kakun päällä” eli hyvä lisä muiden työhyvinvoinnin edistämisen keinojen ohella. Näin ollen toimistokoirien salliminen voidaan tämän tutkimuksen valossa nähdä ikään kuin yhtenä organisaation antamana työsuhde-etuna, ja työnantajan positiivisena tekona omien työntekijöiden työhyvinvoinnin puolesta. Koirien mukaan ottamisessa töihin on todistetusti enemmän hyviä kuin huonoja puolia (Hall ym. 2017, 302).

7.2 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen pohjalta on mahdollista todeta, että koirat voivat olla hyödyksi ihmisten hyvinvoinnille myös suomalaisissa toimistoympäristöissä eli niiden lukuisat terveyshyödyt eivät rajoitu pelkästään työelämäkontekstin ulkopuolelle. Toimistokoirat voivat läsnäolollaan edistää työntekijöiden kokemaa fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työhyvinvointia eli mahdollisten työhyvinvointihyötyjen skaala on melko laaja. Lisäksi toimistokoirien työhyvinvointihyödyt eivät rajoitu pelkästään omistajaan, vaan niiden läsnäolo hyödyttää myös muiden työntekijöiden työhyvinvointia. Näin ollen toimistokoirilla saattaa olla tärkeä rooli, ja positiivinen merkitys isonkin joukon työhyvinvoinnin edistäjänä. Mitä laajemmalla alueella toimistokoirat pääsevät toimistoissa kulkemaan, ja mitä useampi työntekijä innostuu esimerkiksi leikkimään tai käymään kävelyllä toimistokoiran kanssa, sitä suuremman joukon työhyvinvointia niillä on mahdollisuus edistää. Toisaalta, myös pelkkä toimistokoiran läsnäolo toimistossa riittää ainakin joidenkin työhyvinvointihyötyjen aktivoimiseksi.

Toimistokoiriin suhtauduttiin organisaatioissa ainoastaan positiivisesti tai neutraalisti, eikä tiedettävästi lainkaan negatiivisesti. Tämä tutkimustulos on positiivinen toimistokoirien tulevaisuuden kannalta, sillä aina, jos työntekijöiden joukossa ei ilmene negatiivista suhtautumistapaa toimistokoiriin, sallitaan koirien läsnäolo toimistoissa todennäköisesti helpommin. Työntekijöiden suhtautumistapaan saattoi osaltaan vaikuttaa se, että suurimmassa osassa organisaatioita toimistokoirat olivat kooltaan melko pieniä, jolloin niitä saattoi olla helpompi lähestyä. Lisäksi kaikki toimistokoirat olivat hyvin käyttäytyviä ja kilttejä yksilöitä, jolloin niiden seurassa oli turvallista olla. Tilanne olisi saattanut olla eri, jos toimistokoirat olisivat esimerkiksi käyttäytyneet aggressiivisesti. Toisaalta, koska tähän tutkimukseen osallistuneet organisaatiot olivat pääsääntöisesti työntekijämäärältään melko pieniä, on mahdollista, että isommissa organisaatioissa saattaisi ilmentyä myös negatiivista suhtautumista toimistokoirien läsnäoloon. Mitä enemmän työntekijöitä, sitä enemmän on myös mielipiteitä ja näkemyksiä eri asioihin.

Organisaatioissa ei ollut tehty juurikaan ennakkovalmisteluja ennen toimistokoirien tuloa, lukuun ottamatta toimistokoiran omistajien itsensä tekemiä valmisteluja ja hankintoja. Näin ollen toimistokoirien sallimisesta työnantajille koituneet kustannukset olivat pääsääntöisesti vähäisiä, joten niiden voitaisiin todeta olevan suhteellisen kustannustehokas keino työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseen. Aina on tietysti

hyödyllistä, mikäli työnantajat haluavat antaa myös oman lisäpanostuksensa toimistokoirien ja niiden hyvinvoinnin varmistamiseen, mutta välttämätöntä se ei ole.

Vaikka aiempi tutkimus on tunnistanut lukuisia riskejä, vaaroja ja huomioon otettavia näkökulmia toimistokoiriin liittyen, ei tässä tutkimuksessa niillä havaittu olevan juuri minkäänlaisia haittoja. Toimistokoirien koetut haitat jäivät siis yllättävänkin pieniksi ja marginaalisiksi yksityiskohdiksi, ja ennemminkin puhuttiin haitan kaltaisista asioista. Tähän saattoi osaltaan vaikuttaa se, että tämän tutkimuksen organisaatiot olivat suurimmaksi osaksi henkilöstömäärältään melko pienikokoisia, jolloin asioista voitiin sopia yhdessä helposti ja joustavasti sekä toimistokoirat pystyttiin lähtökohtaisestikin sallimaan kenties helpommin, kun ei tarvinnut ottaa huomioon niin suuren ihmisjoukon tarpeita. Isommissa organisaatioissa saattaisi olla vaikeampaa sopia toimistokoiriin liittyvistä näkökulmista, mahdollisia huomioon otettavia seikkoja voisi ilmentyä enemmän ja asioista ei välttämättä saataisi sovittua niin joustavasti kuin pienikokoisemmissa organisaatioissa. Lisäksi, useimmissa toimistoissa oli kerrallaan paikalla vain yksi toimistokoira, joka saattoi myös vähentää koettujen haittojen määrää. Jos toimistolla olisi yhtäaikaisesti useampia toimistokoiria, lisäisikö se mahdollisia haittoja, kuten koirien välisiä konfliktitilanteita tai haukkumista?

Vaikka esimerkiksi koira-allergia nousee ymmärrettävästi toimistokoirien sallimisen kohdalla usein keskeiseksi puheenaiheeksi, ei tämän tutkimuksen perusteella voida todeta, että allergiat olisivat välttämättä este toimistokoirien sallimiselle, sillä asia saadaan usein ratkaistua muun muassa tilajärjestelyiden avulla, molemminpuolisilla joustoilla ja suosimalla niin kutsuttuja allergiaystävällisempiä koirarotuja. Toisaalta, tilanne on luonnollisesti eri, mikäli työntekijöiden joukossa on sellaisia henkilöitä, jotka saavat koirista vakavia allergiaoireita. Mahdollisiin riskeihin onkin suhtauduttava aina vakavasti, ja punnittava hyötyjä ja riskejä tapauskohtaisesti. Liikaa toimistokoirien sallimista ei kuitenkaan työnantajien kannata pelätä mahdollisten riskien pelossa, sillä voi olla, että omassa organisaatiossa niitä ei välttämättä koskaan edes kohdata. Kokonaisuudessaan se onkin aina organisaatiokohtaista, millaisia ja kuinka laajoja mahdolliset haitat ovat. Saadut tulokset luovat kuitenkin positiivista näkymää toimistokoirien tulevaisuudelle, sillä mahdolliset negatiiviset haitan kaltaiset asiat voivat olla huomattavasti lievempiä kuin saadut positiiviset hyödyt.

Mikäli tulevaisuudessa toimistokoirat tulevat lisääntymään Suomessakin merkittävästi, saattaisi olla kannattavaa pohtia jonkinlaisen toimistokoirakoulutuksen kehittämistä, jonka potentiaaliset toimistokoiraehdokkaat voisivat suorittaa ennen toimistolle menoaan. Koulutuksessa voitaisiin korostaa ja painottaa juuri niitä taitoja, jotka toimistokoiralle ovat tärkeitä sekä samalla siinä voitaisiin testata, soveltuuko koira toimistoympäristöön. Näin ollen saataisiin samalla ennaltaehkäistyä ja minimoitua mahdollisia haasteita, maksimoitua lähtökohdat työhyvinvointihyödyille sekä varmistettua, että koiran hyvinvointikaan ei kärsi toimistoympäristössä työskentelystä.

Lemmikkiystävällisillä toimintatavoilla voi olla merkittävä rooli nykyisten ja tulevien työntekijöiden sitouttamisessa sekä työnantajakuvan rakentamisessa. Toimistokoirien salliminen toimistolla viestiikin osaltaan yritykselle tärkeistä arvoista, johdon suhtautumisesta omiin työntekijöihinsä ja heidän työhyvinvointiinsa panostamisesta. Pelkästään imagollisista syistä toimistokoirien läsnäoloa ei kuitenkaan tulisi sallia, vaan aidosta halusta tukea työntekijöidensä lemmikinomistamista ja heidän työhyvinvointiaan juuri tämän keinon avulla. Tällöin lopputulos on todennäköisesti parempi ja monipuolisempi, koska halutaan aidosti edustaa tietynlaista kulttuuria, ja ymmärretään realistisesti toimistokoirien mahdolliset riskit ja hyödyt. Koska tulevaisuuden työntekijöille tärkeitä tekijöitä ovat muun muassa mahdollisuus joustavaan työntekoon, vahvat arvot ja lemmikkieläinten läsnäolo työpaikoilla, voisivat toimistokoirat olla vastaus myös kaikkiin näihin toiveisiin ja näin ollen yksi erinomainen keino heidän työhyvinvointinsa edistämiseen. Lisäksi ne voivat auttaa selviytymään nykypäivän työelämässä korkeiden työn vaatimusten kanssa.

Kaiken kaikkiaan toimistokoirien salliminen suomalaisissa toimistoympäristöissä voisi tuoda yhden potentiaalisen ja suhteellisen matalakustanteisen keinon työhyvinvoinnin edistämiseen. Koirien salliminen toimistolla voisi tuoda merkittäviä etuja työntekijöiden terveydelle ja suorituskyvylle, joka puolestaan parantaisi yritysten tuottavuutta ja taloudellista tehokkuutta (Hall ym. 2017, 303). Hyvinvoivat työntekijät siis hyödyttävät koko yritystä laajemminkin. Luomalla yhteiset toimintaperiaatteet, joissa otetaan huomioon sekä organisaation jäsenten että toimistokoirien hyvinvointi, voitaisiin päästä parhaisiin lopputuloksiin. Ideaalitilanteessa toimistokoirat voisivat edustaa ikään kuin yhtä toimiston työntekijää, joka läsnäolollaan auttaa työelämän haasteiden keskellä ja tuo piristystä jokaiseen työpäivään. Kokonaisuudessaan tämä tutkimus puoltaakin selvästi

toimistokoirien paikkaa tulevaisuuden työelämässä, vaikka samanaikaisesti on syytä ymmärtää, että jokaiseen toimistoympäristöön eivät toimistokoiratkaan aina sovi.

7.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Osa hyvää tutkimuskäytäntöä on arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimustulokset ovat riippumattomia epäolennaisista ja satunnaisista tekijöistä. Hyvään ja luotettavaan tutkimuskäytäntöön liittyy myös se, että tutkimuksessa on esitetty perustelut sen luotettavuudelle. Kun tarkastellaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta, ei sitä voida ilmaista johonkin määrälliseen ja objektiiviseen mittariin perustuvana arviona. Sen sijaan luotettavuutta on tarkasteltava tutkimuksen omissa kehyksissä, ja siihen pohjautuen, minkälaiset laadulliset menetelmät kyseisessä tutkimuksessa on ollut käytössä. (Aaltio & Puusa 2020, 178.) Juuti ja Puusa (2020, 175) ovatkin kiteyttäneet, että kun laadullisen tutkimuksen kohdalla pohditaan sen luotettavuutta, on asiaa lähestyttävä kolmen käsitteen kautta; uskottavuuden, luotettavuuden ja eettisyyden näkökulmasta. Kyseisiä käsitteitä on luonnehdittu vaikeaselkoisiksi ja abstrakteiksi kokonaisuuksiksi, mutta samalla toisiinsa kytkeytyviksi (Juuti & Puusa 2020, 175). Yhä edelleen, Erikssonin ja Kovalaisen (2008, 290, 295) mukaan laadullisen tutkimuksen arviointia tulisi tapahtua koko tutkimusprosessin ajan, ei pelkästään tutkimuksen lopussa.

Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, missä määrin tutkimuksen myötä saadut tulokset hyväksytään tosiksi niin tutkittavien henkilöiden, tutkimusta lukevien kollegoiden kuin niin kutsutun suuren yleisön joukossa. Lisäksi uskottavuudella viitataan siihen, että luottavatko kyseiset kohderyhmät tutkimuksen aineiston olevan sekä asianmukaisesti kerätty että huolellisesti analysoitu. Tutkimusta lukevien henkilöiden on oltava siis varmoja siitä, että tutkimuksessa esitellyt asiat ovat aidosti tapahtuneet, ja että ne on asianmukaisesti kuvattu. (Juuti & Puusa 2020, 175.) Jotta tämä laadullinen tutkimus olisi uskottava, on tehtyjä valintoja pyritty kuvaamaan koko tutkimusprosessin ajan mahdollisimman tarkasti. Jotta tutkimusta lukeva henkilö voisi luottaa aineiston olevan asianmukaisesti kerätty, on koko aineistonkeruuprosessi kuvattu hyvinkin yksityiskohtaisesti aina haastateltavien rekrytoinnista teemahaastattelurungon muodostamiseen ja siitä eteenpäin haastatteluiden pitämiseen saakka. Jotta lukija voisi olla varma myös siitä, että kerätty aineisto on huolellisesti analysoitu, on koko analyysiprosessi avattu vaiheittain, ja kerrottu, mitä kussakin vaiheessa on tarkalleen

ottaen tehty. Lisäksi uskottavuuden tueksi tulososioon on nostettu sitaatteja litteroidusta materiaalista, joka osaltaan näyttää todeksi sen, että tallennettu haastatteluaineisto todella on litteroitu, ja että kyseiset asiakokonaisuudet ovat haastateltavien itsensä esille nostamia. Edelliset toimenpiteet lisäävät samalla tutkimuksen läpinäkyvyyttä.

Luotettavuudella viitataan puolestaan siihen, että *”tutkija vakuuttaa uskottavin perusteluin lukijan ammattitaidostaan, siitä, että hän on kyennyt valitsemaan ja käyttämään perusteltuja ja oikeanlaisia lähestymistapoja ja menetelmiä ratkaistakseen tutkimusongelman ja toteuttaakseen tutkimuksen”*. Tämän vaatimuksen olisi täytyttävä kaikissa tutkimuksen vaiheissa. (Juuti & Puusa 2020, 175.) Aaltion ja Puusan (2020, 181) mukaan tutkimuksen luotettavuus on mahdollista arvioida sitä paremmin, mitä havainnollisemmin, yksityiskohtaisemmin ja selvemmin tutkija avaa eri vaiheita omasta tutkimuksestaan. Jotta tämän tutkimus olisi mahdollisimman luotettava, on tehdyt valinnat pyritty alusta alkaen perustelemaan mahdollisimman selkeästi, esimerkiksi miksi juuri teemahaastattelua ja sisällönanalyysiä käytettiin tutkimusongelmien selvittämiseksi. Lisäksi, jotta toimistokoirista ja niiden merkityksestä koettuun työhyvinvointiin saatiin luotua mahdollisimman realistinen ja luotettava kokonaiskuva, keskusteltiin haastateltavien kanssa lukuisten muiden kysymysten lisäksi siitä, ovatko he kokeneet toimistokoirien aiheuttavan jonkinlaista haittaa. Tällä pyrittiin siihen, että kaikki näkökulmat (myös ne mahdolliset negatiivisemmat) tulisivat huomioiduksi. Toimistokoirista ei siis haluttu luoda liian positiivista kuvaa, vaan nostaa esiin luotettava kokonaiskuva ilmiöstä.

Tarkasteltaessa tutkimuksen luotettavuutta, on syytä ottaa huomioon myös mahdolliset rajoitteet. Ensinnäkin, tutkimukseen osallistuvat henkilöt rekrytoitiin yhdessä Toimistokoirat ry:n kanssa, ja julkaisua jaettiin eteenpäin useammilla koira-aiheisilla kanavilla, kuten Suomen Kennelliiton Facebook-sivuilla. Yleensä toimistokoiran omistaja oli se, joka ilmoitti heidän organisaationsa mukaan tutkimukseen, ja hänen kauttaan järjestettiin toinen haastateltava samasta organisaatiosta. Rekrytointi-ilmoituksen näkivät siis henkilöt, jotka jo muutenkin seurasivat näitä kanavia, ja joille koirat ja kenties myös toimistokoirat aiheena olivat todennäköisesti ainakin jollain tavalla tärkeitä. Tämä suhtautuminen saattoi vaikuttaa myös saatuihin tutkimustuloksiin. Antoivatko he kenties positiivisempia vastauksia? Jos tutkittavat olisi rekrytoitu jollain muulla tavalla, olisivat saadut tutkimustulokset saattaneet olla erilaisia. Haastattelutilanteissa suurin osa tutkimukseen osallistuneista henkilöistä kuvasikin

itseään eläinrakkaaksi, ja osa toisistakin haastateltavista omisti jonkin lemmikin, vaikka ei tuonut sitä mukanaan työpaikalle. Tämä luonnollisesti saattaa vaikuttaa myös heidän suhtautumiseensa toimistokoiriin, ja siten tämän tutkimuksen tuloksiin. Jos olisi haastateltu pelkästään henkilöitä, jotka esimerkiksi eivät pidä koirista laisinkaan, olisivat vastaukset saattaneet olla hyvinkin erilaisia. Lisäksi, kuten useammassa aiemmassakin toimistokoira-aiheisessa tutkimuksessa (ks. esim. Barker ym. 2012; Hall & Mills 2019), myös tähän tutkimukseen ilmoittautuneista 16 haastateltavasta suurin osa (14hlö) oli naisia. Tämä on syytä ottaa huomioon tutkimuksen tulosten luotettavuutta tarkasteltaessa, sillä saattaa olla, että jos miehiä olisi ollut enemmän, saadut tulokset olisivat olleet toisenlaisia. Toisaalta, ainakin tässä tutkimuksessa miesten vastaukset olivat samansuuntaisia kuin naisten, eikä toimistokoiriin suhtautumisessa havaittu olevan merkittäviä eroja.

Eettisyydellä tarkoitetaan puolestaan sitä, että koko tutkimusprosessinsa ajan tutkija on toiminut eettisten periaatteiden mukaisesti. Näin ollen sekä ne menetelmät että analyysitavat, joita hän on tutkimuksessaan käyttänyt, täyttävät tietyn kriteerin, jonka mukaan niitä voitaisiin käyttää ohjenuorina myös missä tahansa muussakin hyvin tehdyssä tutkimuksessa. (Juuti & Puusa 2020, 175.) Tämä kriteeri koetaan täyttyväksi myös tässä tutkimuksessa, sillä sekä niitä menetelmiä että analyysitapoja, jotka tähän valittiin käytettäväksi, voisivat hyvin toimia myös muissa laadukkaasti toteutetuissa tutkimuksissa, ja ovat muutenkin tutkimuskentällä yleisesti käytössä olevia vaihtoehtoja. Tutkimuksen olisi pyrittävä myös siihen, että se saa aikaan *”hyviä asioita sen kohteena oleville ihmisille”* eikä aiheuta heille haittaa, kuten ei muillekaan tahoille, jotka tutkimukseen liittyvät (Juuti & Puusa 2020, 175). Tähän pyrittiin vahvasti myös tässä tutkimuksessa, sillä tarkoituksena oli nimenomaan edistää toimistokoirien tunnettuutta ja nostaa esiin tutkittavien kokemuksia toimistokoirien mahdollisista työhyvinvointihyödyistä eli tutkittaville henkilöille haluttiin pelkästään hyvää ja saada heidän äänensä kuuluviin vielä varsin uuden tutkimusaiheen suhteen.

Kokonaisuudessaan tässä tutkimuksessa eettisyys otettiin tarkasti huomioon heti tutkimuksen alkumetreiltä lähtien. Tutkittavilta kysyttiin lupa haastatteluiden sähköiseen tallentamiseen sähköpostitse ennen varsinaista haastattelua, ja asia varmistettiin vielä haastattelun alussa. Tutkija valitsi haastatteluiden pitämiseen rauhallisen paikan, ja oli niiden aikana yksin kotonaan, jotta kukaan muu ei kuulisi haastateltavien vastauksia. Litteroiduista materiaaleista poistettiin puolestaan kaikki mahdolliset tunnisteet (kuten

toimistokoirien, henkilöiden ja organisaatioiden nimet), jotta tutkittavien anonymiteetti ei vaarantuisi. Tästä syystä myöskään haastatteluissa mukana olleiden organisaatioiden tarkkoja sijainteja ei kerrottu, sillä vaikka Suomessa toimistokoiria on alettu sallia yhä enenevissä määrin, ei samalla paikkakunnalla sijaitsevia toimistokoirat sallivia organisaatioita ole vielä niin paljon. Näin ollen, jos tarkat sijainnit olisi kerrottu, olisi se saattanut vaarantaa organisaatioiden anonymiteetin. Yhä edelleen, koko tutkimuksen ajan kaikki haastatteluiden tallenteet ja litteroitu materiaali säilytettiin salasanojen takana tutkijan tietokoneella, ja tutkimuksen valmistuttua kaikki materiaalit tuhottiin. Myös varmuuden vuoksi tulostettu litteroitu materiaali säilytettiin tarkasti muilta henkilöiltä piilossa, ja sekin tuhottiin turvallisesti tutkimuksen tultua valmiiksi. Kaiken kaikkiaan tutkittavien anonymiteettiä suojeltiin siis tarkasti koko tutkimusprosessin ajan ja eettisiä periaatteita noudatettiin huolellisesti.

7.4 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Vaikka koirien sallimiseen työpaikoilla saattaa liittyä useita etuja, on edelleen monia avoimia kysymyksiä koirien lyhyen ja pitkän aikavälin läsnäolon vaikutuksista työympäristössä (Foreman ym. 2017, 13). Koska toimistokoirien aikaansaamat työhyvinvointihyödyt ovatkin johtamis- ja organisaatiotutkimuksen saralla vielä varsin uusi tutkimuskohde, olisi tulevaisuuden tutkimuskentällä runsaasti jatkotutkimusmahdollisuuksia aiheeseen liittyen. Hyödyllistä olisi ylipäätään jatkaa tutkimuksen tekoa toimistokoirien yhteydestä työhyvinvointiin, jotta saataisiin yhä kokonaisvaltaisempaa käsitystä mahdollisten hyötyjen laajuudesta. Hyvin todennäköisesti on olemassa vielä työhyvinvointihyötyjä, joita ei lyhyen tutkimushistorian aikana ole saatu selville.

Tämän tutkimuksen myötä havaittiin myös, että toimistokoiriksi saatetaan yleisesti kutsua myös sellaisia koiria, jotka eivät työskentele varsinaisessa toimistoympäristössä (ks. esim. Koiramme.fi/Otsosta ja Ahtista vuoden toimistokoirat). Tulevaisuudessa olisikin tärkeää keskittyä antamaan toimistokoirille virallinen ja yhteneväinen määritelmä, jotta myös tutkimusten tulokset olisivat keskenään vertailukelpoisia.

Nykyiset toimistokoirien työhyvinvointihyötyjä käsittelevät tutkimukset on toteutettu lähes yksinomaan Suomen rajojen ulkopuolella. Lisää tutkimustietoa toimistokoirien työhyvinvointihyödyistä juuri suomalaisissa toimistoympäristöissä tarvittaisiin siis ehdottomasti lisää, jotta saadaan hahmotettua toimistokoirien mahdollista potentiaalia

työhyvinvoinnin edistäjänä juuri suomalaisessa työelämäkontekstissa yhä yksityiskohtaisemmin. Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista myös selvittää, millainen olisi ihanteellisin toimistokoira eli minkälaisia ominaisuuksia toimistokoiralta vaaditaan ollakseen paras mahdollinen työhyvinvoinnin lisääjä työpaikoilla.

Suurin osa aiemmista toimistokoirien työhyvinvointietuja käsittelevistä tutkimuksista on ollut luonteeltaan kvalitatiivisia. Tulevaisuudessa olisikin antoisaa tutkia toimistokoirien vaikutusta työhyvinvointiin myös kvantitatiivisin tutkimusottein, jotta aiheesta saataisiin lisää määrällistä tutkimustietoa. Tutkimustyötä voitaisiin tehdä esimerkiksi erinäisten fysiologisten mittausten avulla, ja vertailla tilanteita ennen ja jälkeen toimistokoirien sallimisen.

Kaiken kaikkiaan lisää systemaattista tutkimustietoa toimistokoirien vaikutuksesta työntekijöiden työhyvinvointiin tarvitaan, jotta nimenomaan vaikuttavuutta saadaan todennettua entistä paremmin laadukkaaseen tutkimustietoon peilaten. Lisätieto varmasti parantaisi myös asiakokonaisuuden tunnettuutta entisestään. Kokonaisuudessaan tämän kautta saataisiin perusteltua myös yritysten johtoportaille yhä vakuuttavammin, miksi toimistokoiran salliminen työpaikalla ylipäätään kannattaa, ja mitkä ovat konkreettiset hyödyt organisaatioille. Esimerkiksi mahdollisten toimistokoirien aikaansaamien kustannussäästöjen selvittäminen voisi perustelujen tueksi olla keskeistä.

Lähteet

Aaltio, Iiris – Puusa, Anu (2020) Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa: *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*, toim. Anu Puusa – Pauli Juuti, 177–188. Gaudeamus, Tallinna.

Aho, Pauliina – Lehmuskunnas, Petra (2021) Koiran hankinta nyt ja tulevaisuudessa 2021. Tutkimusraportti. <https://www.kennelliitto.fi/files/koiran-hankinta-nyt-ja-tulevaisuudessa-2021-raportti>, haettu 5.1.2022.

Ahola, Kirsi – Tuisku, Katinka – Rossi, Helena (2018) Työuupumus (burnout). Duodecim Terveyskirjasto. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>, haettu 3.1.2022.

Allen, Karen – Blascovich, Jim – Tomaka, Joe – Kelsey, Robert (1991) Presence of human friends and pet dogs as moderators of autonomic responses to stress in women. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 61 (4), 582–589.

Allen, Karen – Blascovich, Jim – Mendes, Wendy (2002) Cardiovascular reactivity and the presence of pets, friends, and spouses: the truth about cats and dogs. *Psychosomatic medicine*, Vol. 64 (5), 727–739.

Allergia-, Iho- ja Astmaliitto ry (2019) Lemmikkieläinallergiat. <https://www.allergia.fi/site/assets/files/22506/lemmikkielainallergiat_opas_web_pages_0503-2019.pdf>, haettu 3.9.2021.

Amazon staff (2019) How much does Amazon love dogs? Just ask one of the 7,000 pups that “work” here. <https://www.aboutamazon.com/news/workplace/how-much-does-amazon-love-dogs-just-ask-one-of-the-7-000-pups-that-work-here>, haettu 2.12.2021.

American Veterinary Medical Association (2019) The human-animal interaction and human-animal bond. <https://www.avma.org/KB/Policies/Pages/The-Human-Animal-Bond.aspx>, haettu 13.11.2019.

Anderson, David C. (2004) The human-companion animal bond. *The Reference Librarian,* Vol. 41 (86), 7–23.

Andreassen, Linda – Stenvold, Catrine – Rudmin, Floyd (2013) “My dog is my best friend”: Health benefits of emotional attachment to a pet dog. *Psychology & Society*, Vol. 5 (2), 6–23.

Aryanti, Ratih – Sari, Erita – Widiana, Herlina (2020) A literature review of workplace well-being. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, Vol. 477, 605–609.

Autismiliitto (2020) Autismi (F84.0). <https://www.autismiliitto.fi/autismikirjo/autismi>, haettu 12.2.2020.

Bachi, Keren (2012) Equine-facilitated psychotherapy: The gap between practice and knowledge. *Society & Animals*, Vol. 20 (4), 364–380.

Banks, Marian – Banks, William (2002) The effects of animal-assisted therapy on loneliness in an elderly population in long-term care facilities. *Journal of Gerontology: MEDICAL SCIENCES*, Vol. 57 (7), 428–432.

Bao, Katherine Jacobs – Schreer, George (2016) Pets and happiness: Examining the association between pet ownership and wellbeing. *A multidisciplinary journal of the interactions of people and animals*, Vol. 29 (2), 283–296.

Barcelos, Ana – Kargas, Niko – Maltby, John – Hall, Sophie – Mills, Daniel (2020) A framework for understanding how activities associated with dog ownership relate to human well-being. *Scientific reports*, Vol. 10 (1), 1–12.

Barker, Randolph (2005) On the edge or not?: Opportunities for interdisciplinary scholars in business communication to focus on the individual and organizational benefits of companion animals in the workplace. *The Journal of business communication*, Vol. 42 (3), 299–315.

Barker, Randolph – Knisely, Janet – Barker, Sandra – Copp, Rachel – Schubert, Christine (2012) Preliminary investigation of employee's dog presence on stress and organizational perceptions. *International Journal of Workplace Health Management*, Vol. 5 (1), 15–30.

Beck, Alan – Katcher, Aaron (1996) *Between pets and people: The importance of animal companionship*. uud. p. Purdue University Press, Indiana.

Bedford, Emma (2020) Number of dogs and cats kept as pets worldwide in 2018. <https://www.statista.com/statistics/1044386/dog-and-cat-pet-population-worldwide/>, haettu 4.5.2021.

Bianchi, Vito – Esposito, Alonzo (2012) Cortisol physiology, regulation and health implications. Nova Science Publishers, New York. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kutu/reader.action?docID=3017799>, haettu 2.6.2021.

Blazina, Christopher – Boyraz, Güler – Shen-Miller, David (2011) Introduction: Using context to inform clinical practice and research. Teoksessa: *The psychology of the human-animal bond: A resource for clinicians and researchers*, toim. Christopher Blazina – Güler Boyraz – David Shen-Miller, 3–24. Springer, New York.

Boyd, Carolyn – Fotheringham, Brian – Litchfield, Carla – McBryde, Ian – Metzer, Jacques – Scanlon, Pamela – Somers, Ron – Winefield, Anthony (2004) Fear of dogs in a community sample: Effects of age, gender and prior experience of canine aggression. *Anthrozoös*, Vol. 17 (2), 146–166.

Brickel, Clark (1979) The therapeutic roles of cat mascots with a hospital-based geriatric population: A staff survey. *The Gerontologist*, Vol. 19 (4), 368–372.

Brooks, Helen – Rushton, Kelly – Lovell, Karina – Bee, Penny – Walker, Lauren – Grant, Laura – Rogers, Anne (2018) The power of support from companion animals for people living with mental health problems: a systematic review and narrative synthesis of the evidence. *BMC psychiatry*, Vol. 18 (31), 1–12.

Byckling, Pauliina (2018) Toimistokoira osana työhyvinvointia. Opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Helsinki. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/146143/Byckling_Pauliina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, haettu 3.2.2022.

Chan, Mei Mei –Tapia Rico, Gonzalo (2019) The “pet effect” in cancer patients: Risks and benefits of human-pet interaction. *Critical reviews in oncology/hematology*, Vol. 143, 56–61.

Chan, Sanny – Leung, Donald (2018) Dog and cat allergies: Current state of diagnostic approaches and challenges. *Allergy, Asthma & Immunology Research*, Vol. 10 (2), 97–105.

Chomel, Bruno B. (2014) Emerging and re-emerging zoonoses of dogs and cats. *Animals*, Vol. 4 (3), 434–445.

Clayton, Russel – Thomas, Christopher – Smothers, Jack (2015) How to do walking meetings right. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2015/08/how-to-do-walking-meetings-right>, haettu 19.1.2022.

Cobb, Sidney (1976) Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, Vol. 38 (5), 300–314.

Cohen, Sheldon – Wills, Thomas A. (1985) Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin*, Vol. 98 (2), 310–357.

Colarelli, Stephen – McDonald, Amanda – Christensen, Matthew – Honts, Christopher (2017) A companion dog increases prosocial behavior in work groups. *A multidisciplinary journal of the interactions of people and animals*, Vol. 30 (1), 77–89.

Colligan, Thomas – Higgins, Eileen (2006) Workplace stress – Etiology and consequences. *Journal of workplace behavioral health*, Vol. 21 (2), 89–97.

Collis, Clyn – McNicholas, June (1998) A theoretical basis for health benefits of pet ownership. Teoksessa: *Companion animals in human health*, toim. Cindy Wilson – Dennis Turner, 105–122. Sage Publications, London.

Crossman, Molly – Kazdin, Alan – Matijczak, Angela – Kitt, Elizabeth – Santos, Laurie (2020) The influence of interactions with dogs on affect, anxiety, and arousal in children. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*, Vol. 49 (4), 535–548.

Crouse, Judi (2014) Get Healthy, Get a Dog: The health benefits of canine companionship. *Harvard Health Publications, Special Health Reports*, 08/2014, 1–45.

Cruess, Dean – Antoni, Michael – Kumar, Mahendra – Schneiderman, Neil (2000) Reductions in salivary cortisol are associated with mood improvement during relaxation training among HIV-seropositive men. *Journal of Behavioral Medicine*, Vol. 23 (2), 107–122.

Cunha, Miguel – Rego, Arménio – Munro, Iain (2019) Dogs in organizations. *Human relations*, Vol. 72 (4), 778–800.

Danna, Karen – Griffin, Ricky (1999) Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, Vol. 25 (3), 357–384.

Deci, Edward – Ryan, Richard (2000) The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, Vol. 11 (4), 227–268.

Delta Society (2002) Minimum standards for service dogs – A product of the service dog education system. <https://www.dogtrainingbypj.com/files/Service%20Dogs/Minimum%20Standards%20for%20Service%20Dogs.pdf>, haettu 27.9.2021.

Dholakiya, Pratik (2014) For a productive workplace let your office go to the dogs. Entrepreneur Europe. <https://www.entrepreneur.com/article/237982>, haettu 1.9.2021.

Dogra, Sarthak (2021) Google is officially a dog company, cats and other pets are welcome though. India Today. <https://www.indiatoday.in/technology/news/story/google-is-officially-a-dog-company-cats-and-other-pets-are-welcome-though-1806364-2021-05-24>, haettu 24.11.2021.

Du Plooy, Janine – Roodt, Gert (2010) Work engagement, burnout and related constructs as predictors of turnover intentions. *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 36 (1), 1–13.

Edgard & Cooper (2020) Kysely: Puolet suomalaisista toivottaa lemmikit tervetulleiksi työpaikalle – Edgard & Cooper etsii vuoden toimistokoiraa 2020. ePressi. <https://www.epressi.com/tiedotteet/lemmikit/kysely-puolet-suomalaisista-toivottaa-lemmikit-tervetulleiksi-tyopaikalle-edgard-amp-cooper-etsii-vuoden-toimistokoiraa-2020.html?customer=5362>, haettu 8.12.2021.

Eläinten hyvinvointikeskus (2015) Eläintenpito Suomessa – Liite kansalliseen eläinten hyvinvointiraporttiin. <https://www.elaintieto.fi/wp-content/uploads/2015/12/El%C3%A4intenpito-Suomessa_liite.pdf>, haettu 5.7.2021.

Engelman, Suzanne (2013) Palliative care and use of animal-assisted therapy. *Omega: Journal of Death and Dying*, Vol. 67 (1–2), 63–67.

Eriksson, Päivi – Kovalainen, Anne (2008) *Qualitative methods in business research*. SAGE Publications Ltd, London.

Eskola, Jari (2007) Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat – Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa: *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II – Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*, toim. Juhani Aaltola – Raine Valli, 159–183. PS-kustannus, Jyväskylä.

Eskola, Jari – Suoranta, Juha (2001) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 5. uud. p. Vastapaino, Tampere.

Eskola, Jari – Vastamäki, Jaana (2007) Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa: *Ikkunoita tutkimusmetodeihin – Metodin valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*, toim. Juhani Aaltola – Raine Valli, 25–43. uud. p. PS-kustannus, Jyväskylä.

Ferguson, Donna (2016) Paws for thought: why allowing dogs in the office is a good idea. The Guardian. <https://www.theguardian.com/money/2016/may/18/dogs-in-office-canine-colleagues-staff-wellbeing>, haettu 21.10.2021.

Field, Tiffany – Grizzle, Nancy – Scafidi, Frank – Schanberg, Saul (1996) Massage and relaxation therapies' effects on depressed adolescent mothers. *Adolescence*, Vol. 31 (124), 902–911.

Fine, Aubrey – Beck, Alan (2015) Understanding our kinship with animals: Input for health care professionals interested in the human–animal bond. Teoksessa: *Handbook on animal-assisted therapy: Foundations and guidelines for animal-assisted interventions*, toim. Aubrey Fine, 3–10. Elsevier Academic Press, USA.

Finlex (1889) Rikoslaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L44>, haettu 27.10.2021.

Fisher, Cynthia (2014) Conceptualizing and measuring wellbeing at work. Teoksessa: *Wellbeing: A complete reference guide – Work and Wellbeing*, Volume III, toim. Peter Chen – Cary Cooper, 9–33. John Wiley & Sons, UK.

Foreman, Anne – Glenn, Margaret – Meade, Jean – Wirth, Oliver (2017) Dogs in the workplace: A review of the benefits and potential challenges. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 14 (5), 1–21.

Found Animals. Proper office dog etiquette. <https://www.foundanimals.org/proper-office-dog-etiquette/>, haettu 25.10.2021.

Friedmann, Erika – Thomas, Sue (1995) Pet ownership, social support, and one-year survival after acute myocardial infarction in the Cardiac Arrhythmia Suppression Trial (CAST). *The American Journal of Cardiology*, Vol. 76 (17), 1213–1217.

Gallois, P. – Forzy, G. – Dhont, JL (1984) Hormonal changes during relaxation. *Encephale*, Vol. 10 (2), 79–82.

Geisler, Annette (2004) Companion animals in palliative care: Stories from the bedside. *American Journal of Hospice & Palliative Medicine*, Vol. 21 (4), 285–288.

Gern, James – Reardon, Claudia – Hoffjan, Sabine – Nicolae, Dan – Zhanhai, Li – Roberg, Kathy – Neaville, William – Carlson-Dakes, Kirstin – Adler, Kiva – Hamilton, Rebekah – Anderson, Elizabeth – Gilbertson-White, Stephanie – Tislet, Christopher – DaSiva, Douglas – Anklam, Kelly – Mikus, Lance – Rosenthal, Louis – Ober, Carole – Gangnon, Ronald – Lemanske, Robert (2004) Effects of dog ownership and genotypeon immune development and atopy in

infancy. *The Journal of Allergy and Clinical Immunology*, Vol. 113 (2), 307–314.

Glenn, Margaret (2013) An exploratory study of the elements of successful service dog partnerships in the workplace. *International Scholarly Research Notices*, Vol. 2013, 1–10.

Grönfors, Martti (1982) *Kvalitatiiviset kenttätyömenetelmät*. WSOY, Porvoo.

Hakanen, Jari (2005) *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Akateeminen väitöskirja. Työterveyslaitos, Helsinki.

Hakanen, Jari – Kaltiainen, Jari (2021) Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuodesta 2019 loppuvuoteen 2020. <file:///C:/Users/Omistaja/AppData/Local/Temp/Miten%20Suomi%20voi_nelj%C3%A4s%20julkistus_final_julkaistu%20080220_korjattu%20170220-2.pdf>, haettu 8.1.2022.

Hall, Sophie – Mills, Daniel (2019) Taking dogs into the office: A novel strategy for promoting work engagement, commitment and quality of life. *Frontiers in Veterinary Science,* Vol. 6 (138), 1–17.

Hall, Sophie – Wright, Hannah – McCune, Sandra – Zulch, Helen – Mills, Daniel (2017) Perceptions of dogs in the workplace: The pros and the cons. *Anthrozoös*, Vol. 30 (2), 291–305.

Handlin, Linda – Hydbring-Sandberg, Eva – Nilsson, Anne – Ejdebäck, Mikael – Jansson, Anna – Uvnäs-Moberg, Kerstin (2011) Short-term interaction between dogs and their owners: Effects on oxytocin, cortisol, insulin and heart rate – An exploratory study. *Anthrozoös A Multidisciplinary Journal of The Interactions of People & Animals*, Vol. 24 (3), 301–315.

Handlin, Linda – Nilsson, Anne – Edjebäck, Mikael – Hydbring-Sandberg, Eva – Uvnäs-Moberg, Kerstin (2012) Associations between the psychological characteristics of the human–dog relationship and oxytocin and cortisol levels. *Anthrozoös A Multidisciplinary Journal of The Interactions of People & Animals*, Vol. 25 (2), 215–228.

Hautamäki, Lotta – Ramadan, Farid – Ranta, Paula – Haapala, Eija – Suomela-Markkanen, Tiina (2018) Eläinavusteinen terapia – Katsaus tutkimuskirjallisuuteen ja toimintaan Suomessa. Kelan tutkimus. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/236987/Tyopapereita140.pdf?sequ>, haettu 21.7.2021.

Herzog, Harold (2011) The impact of pets on human health and psychological well-being: fact, fiction or hypothesis? *SAGE Journals*, Vol. 20 (4), 236–239.

Hines, Linda (2003) Historical perspectives on the human-animal bond. *American Behavioral Scientist*, Vol. 47 (1), 7–15.

Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena (2008) *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus, Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula (2009) *Tutki ja kirjoita*. 15. uud. p. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

Hodson, Tessa – Custovic, Adnan – Simpson, Angela – Chapman, Martin – Woodcock, Ashley – Green, Rosalind (1999) Washing the dog reduces dog allergen levels, but the dog needs to be washed twice a week. *Journal of allergy and clinical immunology*, Vol. 103 (4), 581–585.

Holcomb, Ralph – Jendro, Connie – Weber, Barbara – Nahan, Ursula (1997) Use of an aviary to relieve depression in elderly males. *Anthrozoös*, Vol. 10 (1), 32–36.

Hosey, Geoff – Melfi, Vicky (2014) Human-animal interactions, relationships and bonds: A review and analysis of the literature. *International Journal of Comparative Psychology,* Vol. 27 (1), 117–142.

Human animal bond research institute HABRI (2020) Allergies & immunity – Research. <https://habri.org/research/allergies-and-immunity/>, haettu 10.2.2020.

Human animal bond research institute HABRI (2020) Alzheimer´s disease & dementia – Research. <https://habri.org/research/dementia/>, haettu 17.2.2020.

Human animal bond research institute HABRI (2020) Child health & development – Research. <https://habri.org/research/child-health-development/>, haettu 13.1.2020.

Human animal bond research institute HABRI (2020) Healthy aging – Research. <https://habri.org/research/healthy-aging/>, haettu 13.1.2020.

Human animal bond research institute HABRI (2021) Mental health – Research. <https://habri.org/research/mental-health/>, haettu 11.6.2021.

Human animal bond research institute HABRI (2019) Mental health – Workplace wellness. <https://habri.org/research/workplace-wellness/>, haettu 6.11.2019.

Human animal bond research institute HABRI (2019) Pets in the Workplace - A practical guide to ultimate productivity and happiness.

<https://habri.org/assets/uploads/tpe-the_woofice-handbook.pdf>, haettu 24.5.2021.

Human animal bond research institute HABRI (2020) Social isolation and loneliness – Research. <https://habri.org/research/mental-health/social-isolation/>, haettu 1.2.2020.

Huttunen, Matti (2018) Määräkohteinen pelko (fobia). Duodecim Terveyskirjasto. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00394>, haettu 28.9.2021.

Islam, Azharul – Towell, Tony (2013) Cat and dog companionship and well-being: A systematic review. *International Journal of Applied Psychology*, Vol. 3 (6), 149–155.

Jalongo, Mary – Astorino, Terri – Bomboy, Nancy (2004) Canine visitors: The influence of therapy dogs on young children's learning and well-being in class-rooms and hospitals. *Early Childhood Education Journal*, Vol. 32 (1), 9–16.

Jin, Putai (1989) Changes in heart rate, noradrenaline, cortisol and mood during Tai Chi. *Journal of psychosomatic research*, Vol. 33 (2), 197–206.

Jääskeläinen, Pasi (1999) Ovatko koiranomistajat muita terveempiä? *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim*, Vol. 115 (23), 2633–2639.

Kanat-Maymon, Yaniv – Antebi, Adee – Zilcha-Mano, Sigal (2016) Basic psychological need fulfillment in human–pet relationships and well-being. *Personality and Individual Differences*, Vol. 92, 69–73.

Kauppinen, Timo – Mattila-Holappa, Pauliina – Perkiö-Mäkelä, Merja – Saalo, Anja – Toikkanen, Jouni – Tuomivaara, Seppo – Uuksulainen, Sanni – Viluksela, Marja – Virtanen, Simo (2013) Työ ja terveys Suomessa 2012 – Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>, haettu 20.5.2021.

Kennelliitto (2021) Koiran omistaminen. <https://www.kennelliitto.fi/koiran-omistaminen>, haettu 28.9.2021.

Kennelliitto (2021) Koiran omistaminen – Koiriin liittyvä lainsäädäntö. <https://www.kennelliitto.fi/koiran-omistaminen/koiriin-liittyva-lainsaadanto>, haettu 27.10.2021.

Kennelliitto (2021) Koiran omistaminen – Vastuullinen koiranomistaja. <https://www.kennelliitto.fi/koiran-omistaminen/vastuullinen-koiranomistaja>, haettu 14.10.2021.

Kennelliitto (2022) Koirat. <https://www.kennelliitto.fi/koirat>, haettu 24.1.2022.

Kennelliitto (2022) Koirat – Rotujen rekisteröintimäärät Suomessa. <https://www.kennelliitto.fi/koirat/rotujen-rekisterointimaarat-suomessa>, haettu 4.3.2022.

Kinnunen, Ari – Nikkari, Pia (2017) Koira auttaa ja ilahduttaa. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*, Vol. 133 (23), 2269–2273.

Kinnunen, Asta (2020) Toimistokoiran vaikutus työhyvinvointiin. Kandidaatin tutkielma. Tampereen yliopisto, Tampere. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/124352/Kinnunen%20Asta.pdf?sequence=2&isAllowed=y>, haettu 3.2.2022.

Kivimäki, Mika – Lindbohm, Joni – Reijula, Kari (2019) Työstressi ja sairastavuus. *Duodecim*, Vol. 135 (5), 433–438.

Koiramme (2020) Otsosta ja Ahtista vuoden toimistokoirat. <https://www.koiramme.fi/jutut/koiran-kanssa/957-otsosta-ja-ahtista-leivottiin-vuoden-toimistokoirat>, haettu 21.10.2021.

Kokkala, Juha (2012) Sairaalakoira pitää kiinni elämässä. Yle Uutiset. <https://yle.fi/uutiset/3-6199956>, haettu 23.7.2021.

Koskinen, Ilpo – Alasuutari, Pertti – Peltonen, Tuomo (2005) *Laadulliset menetelmät kauppatieteissä*. Vastapaino, Tampere.

Kotrschal, Kurt – Ortbauer, Brita (2003) Behavioral effects of the presence of a dog in a classroom. *Anthrozoös*, Vol. 16 (2), 147–159.

Kral-leszczynski, Alexandra (2019) 80-kiloinen Kyösti-koira työskentelee espoolaisella yläasteella ja saa oppilaat kaipaamaan kouluun jopa viikonloppuisin. Yle uutiset. <https://yle.fi/uutiset/3-11054750>, haettu 5.7.2021.

Kurtessis, James – Eisenberger, Robert – Ford, Michael – Buffardi, Louis – Stewart, Kathleen – Adis, Cory (2017) Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, Vol. 43 (6), 1854–1884.

Langinvainio, Heimo (2015) Hyvää elämää koiran kanssa – Koiran vaikutuksesta koiranomistajan hyvinvointiin ja onnellisuuteen. Suomen Kennelliiton julkaisuja 2/2016. <https://www.kennelliitto.fi/files/hyvaa-elamaa-koiran-kanssa-koiran-vaikutuksesta-koiranomistajan-hyvinvointiin-ja-onnellisuuteen-2016>, haettu 6.10.2019.

Levine, Glenn – Allen, Karen – Braun, Lynne – Christian, Hayley – Friedmann, Erika – Taubert, Kathryn – Thomas, Sue – Wells, Deporah – Lange, Richard (2013) Pet

ownership and cardiovascular risk: A scientific statement from the American heart association. *Circulation*, Vol. 127 (23), 2353–2363.

Manka, Marja-Liisa – Manka, Marjut (2016) *Työhyvinvointi*. Talentum, Helsinki.

Markkanen, Kristiina (2015) Toimistokoiran antama suukko kruunaa pitkänkin työpäivän. Helsingin Sanomat. <https://www.hs.fi/ura/art-2000002818999.html>, haettu 12.5.2021.

Marshall-Pescini, Sarah – Schaebs, Franka – Gaugg, Alina – Meinert, Anne – Deschner, Tobias – Range, Friederike (2019) The role of oxytocin in the dog–owner relationship. *Animals*, Vol. 9 (10), 1–19.

Mars Petcare (2021) Pets at work – Toolkit. <https://www.bettercitiesforpets.com/wp-content/uploads/2019/02/Pets-Work-At-Work-Toolkit-MedRes.pdf>, haettu 29.10.2021.

Maslow, Abraham (1943) A theory of human motivation. *Psychological Review*, Vol. 50 (4), 370–396.

Massa, Silja (2016) Lemmikki työpaikalla lisää hyvinvointia – toimistokoira Nella saa esiin nörttimiesten pehmeän puolen. Yle Uutiset. <https://yle.fi/uutiset/3-8939372>, haettu 12.5.2021.

Mattila, Antti (2018) Stressi. Lääkärikirja Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976>, haettu 11.2.2020.

Maugeri, Andrea – Medina-Inojosa, Jose – Kunzova, Sarka – Barchitta, Martina – Agodi, Antonella – Vinciguerra, Manlio – Lopez-Jimenez, Francisco (2019) Dog ownership and cardiovascular health: Results from the Kardiovize 2030 project. *Mayo Clinic Proceedings: Innovations, Quality & Outcomes*, Vol. 3 (3), 268–275.

McCabe, Barbara – Baun, Mara – Speich, Denise – Agrawal, Sangeeta (2002) Resident dog in the alzheimer's special care unit. *Western Journal of Nursing Research*, Vol. 24 (6), 684–696.

McConnell, Allen – Brown, Christina – Shoda, Tonya – Stayton, Laura – Martin, Colleen (2011) Friends with benefits: on the positive consequences of pet ownership. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 101 (6), 1239–1252.

Miller, Suzanne – Kennedy, Cathy – DeVoe, Dale – Hickey, Matthew – Nelson, Tracy – Kogan, Lori (2009) An examination of changes in oxytocin levels in men and

women before and after interaction with a bonded dog. *A multidisciplinary journal of the interactions of people and animal*, Vol. 22 (1), 31–42.

Milosevic, Irena – McCabe, Randi (2015) Phobias: the psychology of irrational fear. Greenwood, Santa Barbara. <https://web-a-ebscohost-com.ezproxy.utu.fi/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzk2MDI0Nl9fQU41?sid=ae2a3010-70dc-4e90-bc07-a92bd1427a96@sessionmgr102&vid=0&format=EB&lpid=lp_Cover-2&rid=0>, haettu 27.9.2021.

Mubanga, Mwenya – Byberg, Liisa – Nowak, Christoph – Egenvall, Agneta – Magnusson, Patrik – Ingelsson, Erik – Fall, Tove (2017) Dog ownership and the risk of cardiovascular disease and death – a nationwide cohort study. *Scientific Reports*, Vol. 7 (1), 15821–15821.

Musti ja Mirri (2020) Tervetuloa töihin, karvatassu! <https://www.mustijamirri.fi/tekoja-lemmikkiystavallisen-suomen-puolesta_1/koiratoissa>, haettu 29.2021.

Nagasawa, Miho – Kikusui, Takefumi – Onaka, Tatsushi – Ohta, Mitsuaki (2009a) Dog's gaze at its owner increases owner's urinary oxytocin during social interaction. *Hormones and Behavior*, Vol. 55 (3), 434–441.

Nagasawa, Miho – Mitsui, Shouhei – En, Shiori – Ohtani, Nobuyo – Ohta, Mitsuaki – Sakuma, Yasuo – Onaka, Tatsushi – Mogi, Kazutaga – Kikusui, Takefumi (2015) Oxytocin-gaze positive loop and the coevolution of human-dog bonds. *Science*, Vol. 348 (6232), 333–336.

Nagasawa, Miho – Mogi, Kazutaka – Kikusui, Takefumi (2009b) Attachment between humans and dogs. *Japanese Psychological Research*, Vol. 51 (3), 209–221.

National Research Council (2011) Guide for the care and use of laboratory animals. 8. uud. p. The National Academies Press, Washington, DC. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kutu/reader.action?docID=3378734>, haettu 7.9.2021.

Nationwide (2018) Nationwide Newsroom – Study indicates pet friendly companies are more likely to attract, engage and retain employees. <https://news.nationwide.com/study-indicates-pet-friendly-companies-are-more-likely-to-attract-engage-and-retain-employees/>, haettu 22.11.2021.

Nestlé (2017) Nestlé Purina launches pets at work (PaW) alliance to help more businesses become dog-friendly. <https://www.nestle.co.uk/en-

gb/media/pressreleases/purina-launches-pets-at-work-alliance>, haettu 28.10.2021.

Nie, Qi – Zhang, Jie – Peng, Jian – Chen, Xiao (2021) Daily micro-break activities and workplace well-being: A recovery perspective. *Current Psychology*, 1–14.

Norling, Anna-Yezica – Keeling, Linda (2010) Owning a dog and working: A telephone survey of dog owners and employers in Sweden. *Anthrozoös*, Vol. 23 (2), 157–171.

Nurminen, Jussi (2015) Uusi tutkimus selittää miksi koira sulattaa ihmisen sydämen katseellaan. <https://yle.fi/uutiset/3-7934212>, haettu 17.1.2020.

Nygård, Taina (2020) Toimistokoira tuo työhyvinvointia. Koiramme-lehti 4/2020. Kustannus Oy Koiramme, Turenki.

Obendaal, Johannes – Meintjes, Roy (2003) Neurophysiological correlates of affiliative behaviour between humans and dogs. *The Veterinary Journal*, Vol. 165 (3), 296–301.

OECD (2021) Mental health. <https://www.oecd.org/health/health-systems/mental-health.htm>, haettu 28.6.2021.

O'Haire, Marguerite (2010) Companion animals and human health: Benefits, challenges, and the road ahead. *Journal of Veterinary Behavior: Clinical Applications and Research*, Vol. 5 (5), 226–234.

O´Haire, ME (2013) Review of current evidence and future directions in animal-assisted intervention for children with autism. *OA Autism*, Vol. 1 (1), 1–5.

Omaeläinklinikka (2021) Koira työpaikalla. <https://omaelainklinikka.fi/koira-tyopaikalla/>, haettu 20.10.2021.

Oppezzo, Marily – Schwartz, Daniel (2014) Give your ideas some legs: The positive effect of walking on creative thinking. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, Vol. 40 (4), 1142–1152.

Parslow, Ruth – Jorm, Anthony (2003) Pet ownership and risk factors for cardiovascular disease: Another look. *Medical journal of Australia*, Vol. 179 (9), 466–468.

Peiró, José – Ayala, Yarid – Tordera, Núria – Lorente, Laura – Rodríguez, Isabel (2014) Sustainable well-being at work: A review and reformulation. *Papeles del psicólogo*, Vol. 35 (1), 5–14.

Perelle, Ira – Granville, Diane (1993) Assessment of the effectiveness of a pet facilitated therapy program in a nursing home setting. *Society & Animals*, Vol. 1 (1), 91–100.

Perrine, Rose – Wells, Meredith (2006) Labradors to persians: Perceptions of pets in the workplace. *Anthrozoös*, Vol. 19 (1), 65–78.

Petco (2022) Pets at work – It's time to go pet-friendly. <https://www.petco.com/shop/en/petcostore/c/pets-at-work>, haettu 17.1.2022.

Pet Sitters International (2021) Take your dog to work day – History and faqs. <https://www.petsit.com/take-your-dog-to-work-day-history>, haettu 21.7.2021.

Pluijm, S. – Smit, J. – Tromp, E. – Stel, V. – Deeg, D. – Bouter, L. – Lips, P. (2006) A risk profile for identifying community-dwelling elderly with a high risk of recurrent falling: Results of a 3-year prospective study. *Osteoporosis international*, Vol. 17 (3), 417–425.

Podberscek, Anthony (2009) Good to pet and eat: The keeping and consuming of dogs and cats in South Korea. *Journal of Social Issues*, Vol. 65 (3), 615–632.

Powell, Lauren – Edwards, Kate – Bauman, Adrian – Guastella, Adam – Dayton, Bradley – Stamatakis, Emmanuel – McGreevy, Paul (2019) Canine endogenous oxytocin responses to dog-walking and affiliative human–dog interactions. *Animals*, Vol. 9 (2), 1–10.

Purina (2021) Pets at work – Olen työnantaja. <https://www.purina.fi/pets-at-work/employer>, haettu 28.10.2021.

Purina (2019) Pets at work – Survey report. <https://www.purina.eu/sites/default/files/2019-05/Purina_Survey%20Report_V4%20120917.pdf>, haettu 24.5.2021.

Purina (2022) Rotukirjasto – Bichon frisé. <https://www.purina.fi/koirat/koirarodut/bichon-frise>, haettu 11.3.2022.

Purina (2022) Rotukirjasto – Keskikokoinen villakoira. <https://www.purina.fi/koirat/koirarodut/keskikokoinen-villakoira>, haettu 11.3.2022.

Purina (2021) Tuoda enemmän lemmikkejä työpaikoille. <https://www.purina.fi/pins/promote-pets-in-the-workplace>, haettu 28.10.2021.

Puttonen, Sampsa – Hasu, Mervi – Pahkin, Krista (2016) Työhyvinvointi paremmaksi - Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence>, haettu 20.5.2021.

Puusa, Anu – Juuti, Pauli (2020) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus, Tallinna.

Raghunath, Deepa – Rathore, Deepika – Shukla, Harish – Bilaye, Nitisha – Sahu, Naman – Gupta, Nayan – Sharma, Krati (2017) A comparative study of pet owners and non-pet owners to find out the difference between their physical, mental and social well-being. *Annals of Community Health*, Vol. 5 (3), 9–13.

Rasool, Samma – Wang, Mansi – Tang, Minze – Saeed, Amir – Iqbal, Javed (2021) How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International journal of environmental research and public health*, Vol. 18 (5), 1–17.

Rauramo, Päivi (2012) *Työhyvinvoinnin portaat*. 2. uud. p. Edita, Porvoo.

Read, Richard (2019) Alexa, how many dogs come to work at Amazon Seattle? 7,000. Los Angeles Times. <https://www.latimes.com/nation/la-na-amazon-dogs-seattle-20190621-story.html>, haettu 2.12.2021.

Rehula, Siiri (2018) Toimistokoira voi luoda työpaikalle rennon ilmapiirin – "Ennemmin positiivinen ongelma kuin työajan syöppö". Yle Uutiset. <https://yle.fi/uutiset/3-9954229>, haettu 12.5.2021.

Reynolds, Jo – Rabschutz, Laurel (2011) Studying for exams just got more relaxing – Animal-assisted activities at the university of connecticut library. *College & undergraduate libraries*, Vol. 18 (4), 359–376.

Richeson, Nancy (2003) Effects of animal-assisted therapy on agitated behaviors and social interactions of older adults with dementia. *American Journal of Alzheimer's Disease and Other Dementias*, Vol. 18 (6), 353–358.

Robinson, Lawrence – Segal, Jeanne (2019) The mood-boosting power of pets. HelpGuide. <https://www.helpguide.org/articles/mental-health/mood-boosting-power-of-dogs.htm?pdf=13512>, haettu 17.1.2020.

Romero, Teresa – Nagasawa, Miho – Mogi, Kazutaka – Hasegawa, Toshikazu – Kikusui, Takefumi (2014) Oxytocin promotes social bonding in dogs. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States*, Vol. 111 (25), 9085–9090.

Rousseau, Stephanie (2019) *Office Dogs: The Manual*. Hubble & Hattie, England.

Rover (2021) The best dog-friendly companies of 2021. <https://www.rover.com/blog/best-dog-friendly-companies/>, haettu 2.12.2021.

Ryan, Richard – Deci, Edward (2001) On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, Vol. 52 (1), 141–166.

Ryan, Richard – Deci, Edward (2016) Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. Guilford Publications, New York. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kutu/reader.action?docID=4773318>, haettu 21.11.2019.

Saarelma, Osmo (2021) Puremahaavat. Lääkärikirja Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00321>, haettu 9.3.2021.

Sams, Mona – Fortney, Elizabeth – Willenbring, Stan (2006) Occupational therapy incorporating animals for children with autism: A pilot investigation. *American Occupational Therapy Association*, Vol. 60 (3), 268–274.

Satama, Suvi – Huopalainen, Astrid (2019) 'Please tell me when you are in pain': A heartbreaking story of care, grief and female–canine companionship. *Gender, work, and organization*, Vol. 26 (3), 358–376.

Schreiner, Pamela (2016) Emerging cardiovascular risk research: Impact of pets on cardiovascular risk prevention. *Current Cardiovascular Risk Reports*, Vol. 10 (2), 1–8.

Schulte, Paul – Vainio, Harri (2010) Well-being at work – overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 36 (5), 422–429.

Schwab, Katharine (2019) This is the most dog-friendly office ever. <https://www.fastcompany.com/90366965/this-is-the-most-dog-friendly-office-ever>, haettu 25.10.2021.

Serpell, James (1991) Beneficial effects of pet ownership on some aspects of human health and behavior. *Journal of the Royal Society of Medicine*, Vol. 84 (12), 717–720.

Serpell, J. – Coppinger, R. – Fine, A. – Peralta, J. (2010) Welfare considerations in therapy and assistance animals. Teoksessa: *Handbook on animal-assisted therapy: Theoretical foundations and guidelines for practice*, toim. Aubrey Fine, 481–503. Elsevier, USA.

Siegel, Judith (1990) Stressful life events and use of physician services among the elderly: The moderating role of pet ownership. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 58 (6), 1081–1086.

Siegel, J. – Angulo, F. – Detels, R. – Wesch, J. – Mullen, A. (1999) AIDS diagnosis and depression in the multicenter aids cohort study: The ameliorating impact of pet ownership. *AIDS care*, Vol. 11 (2), 157–170.

Singh, Usha – Ghadiri, Argang – Weimar, Daniel – Prinz, Joachim (2020) "Let's have a break": An experimental comparison of work-break interventions and their impact on performance. *Journal of Business Research*, Vol. 112, 128–135.

Sirén, Anna (2013) Kirjastokoirat auttavat selättämään lukihäiriön. Yle Uutiset. <https://yle.fi/uutiset/3-6414372>, haettu 23.7.2021.

Society for Human Resource Management (2018) 2018 Employee benefits – The evolution of benefits. <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/documents/2018%20employee%20benefits%20report.pdf>, haettu 2.9.2021.

Strausbaugh, Larry – Berkelman, Ruth L. (2003) Human illness associated with use of veterinary vaccines. *Clinical infectious diseases*, Vol. 37 (3), 407–414.

Studentwork (2021) Nuoret osaajat työelämässä – Soft skills. <https://f.hubspotusercontent40.net/hubfs/4959747/Nuoret%20osaajat%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4%202021%20-%20Soft%20skills.pdf>, haettu 24.5.2021.

Suomalainentyö.fi (2017) Tutkimus: työilmapiiri työhyvinvoinnin tärkein tekijä. <https://suomalainentyo.fi/2017/10/23/tutkimus-tyoilmapiiri-tyohyvinvoinnin-tarkein-tekija/>, haettu 28.4.2022.

Suvisaari, Jaana – Ahola, Kirsi – Kiviruusu, Olli – Korkeila, Jyrki – Lindfors, Olavi – Mattila, Aino – Markkula, Niina – Marttunen, Mauri – Partonen, Timo – Peña, Sebastian – Pirkola, Sami – Saarni, Samuli – Saarni, Suoma – Viertiö, Satu (2012) Psyykkiset oireet ja mielenterveyden häiriöt. Teoksessa: *Raportti 68/2012: Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011*, toim. Seppo Koskinen – Annemari Lundqvist – Noora Ristiluoma, 96–101. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.

Suvisaari, Jaana – Appelqvist-Schmidlechner, Kaija – Solin, Pia – Ristiluoma, Noora – Pietilä, Arto – Koskinen, Seppo – Koponen, Päivikki (2021) Psyykkisen kuormittuneisuuden ja positiivisen mielenterveyden muutokset suomalaisessa aikuisväestössä vuosina 2017–2020 – FinTerveys 2017 -seurantatutkimuksen tuloksia. THL.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142761/TUTI2021_036_Psyykkisen_kuormittuneisuuden_s_k.pdf?sequence=4&isAllowed=y>, haettu 8.1.2022.

Suvisaari, Jaana – Viertiö, Satu – Solin, Pia – Partonen, Timo (2018) Mielenterveys. Teoksessa: *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa – FinTerveys 2017 -tutkimus*, toim. Päivikki Koponen – Katja Borodulin – Annamari Lundqvist – Katri Sääksjärvi – Seppo Koskinen, 85–89. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2020) Keskeisiä käsitteitä. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/keskeisia-kasitteita>, haettu 3.6.2021.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2021) Mielenterveys – Työikäisten mielenterveys. <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/tyoikaisten-mielenterveys>, haettu 7.1.2022.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2021) Ympäristöterveys – Melu. <https://thl.fi/fi/web/ymparistoterveys/melu>, haettu 28.3.2022.

The Kennel Club (2022) Dog training – The kennel club good citizen dog training scheme. <https://www.thekennelclub.org.uk/dog-training/good-citizen-dog-training-scheme/>, haettu 11.4.2022.

Tilastokeskus (2020) Lähes joka kolmannessa kotitaloudessa oli lemmikki vuonna 2016. <https://www.stat.fi/til/ktutk/2016/ktutk_2016_2020-04-20_tie_001_fi.html>, haettu 4.5.2021.

Tilastokeskus (2019) Työolot – Digitalisaatio on läpäissyt suomalaisen työelämän. <https://www.stat.fi/til/tyoolot/2018/tyoolot_2018_2019-12-11_tie_001_fi.html>, haettu 7.1.2022.

Toimistokoirat ry (2019). <https://toimistokoirat.fi/>, haettu 15.11.2019.

Toimistokoirat ry (2019) Koira työpaikalla. <https://toimistokoirat.fi/koira-tyopaikalla-2/>, haettu 15.11.2019.

Toimistokoirat ry (2019) Yhteystiedot. <https://toimistokoirat.fi/yhteystiedot/>, haettu 15.11.2019.

Tsai, Chia-Chun – Friedmann, Erika – Thomas, Sue (2010) The effect of animal-assisted therapy on stress responses in hospitalized children. *Anthrozoös*, Vol. 23 (3), 245–258.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli (2018) *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi*. uud. p. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

Työterveyslaitos (2020) Kävelykokous – ajatustenvaihtoa ulkoilmassa. <https://www.ttl.fi/tyopiste/kavelykokous-ajatustenvaihtoa-ulkoilmassa>, haettu 18.1.2022.

Työterveyslaitos (2021) Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>, haettu 7.3.2021.

Työterveyslaitos (2021) Työhyvinvointi on yhteinen asia. <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>, haettu 7.3.2021.

Työturvallisuuskeskus (2020) Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä. 2.uud.p. <https://ttk.fi/files/7540/Tyosuojelu_ja_tyohyvinvointi_asiantuntija-_ja_toimistotyossa_22122.pdf >, haettu 13.1.2022.

Valeri, Robin (2006) Tails of laughter: A pilot study examining the relationship between companion animal guardianship (pet ownership) and laughter. *Society & Animals*, Vol. 14 (3), 275–293.

Ventola, Johanna (2014) Lemmikin seura on terveellistä. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2010/02/26/lemmikin-seura-terveellista>, haettu 17.1.2020.

Villalta-Gil, Victòria – Roca, Mercedes – Gonzalez, Nieves – Domènec, Eva – Cuca – Escanilla, Ana – Asensio, Rosa – Esteban, Elisa – Ichoa, Susana – Haro, Josep – Schi-Can group (2009) Dog-assisted therapy in the treatment of chronic schizophrenia inpatients. *Anthrozoös*, Vol. 22 (2), 149–159.

Virolainen, Harri (2012) *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Books on Demand, Helsinki.

Wagner, Elisa – Cunha, Miguel (2021) Dogs at the workplace: A multiple case study. *Animals*, Vol. 11(1), 1–20.

Walsh, Froma (2009) Human-animal bonds I: The relational significance of companion animals. *Family Process*, Vol. 48 (4), 462–480.

Wegienka, Ganesa – Johnson, Christine – Havstad, Suzanne – Ownby, Jennis – Nicholas, Charlotte – Zoratti, Edward (2011) Lifetime dog and cat exposure and dog and cat specific sensitization at age 18 years. *Clinical & Experimental Allergy*, Vol. 41 (7), 979–986.

Wells, Deporah (2009) The effects of animals on human health and well-being. *Journal of Social Issues*, Vol. 65 (3), 523–543.

Wells, Meredith – Perrine, Rose (2001) Critters in the cube farm: Perceived psychological and organizational effects of pets in the workplace. *Journal of occupational health psychology*, Vol. 6 (1), 81–87.

Wilkin, Christa – Fairlie, Paul – Ezzedeen, Souha (2016) Who let the dogs in? A look at pet-friendly workplaces. *International Journal of Workplace Health Management*, Vol. 9 (1), 96–106.

Willmott, H. – Greenheld, N. – Goddard, R. (2012) Beware of the dog? An observational study of dog-related musculoskeletal injury in the UK. *Accident analysis and prevention*, Vol. 46, 52–54.

Wood, Lisa – Giles-Corti, Billie – Bulsara, Max – Bosch, Darcy (2007) More than a furry companion: The ripple effect of companion animals on neighborhood interactions and sense of community. *Society & Animals*, Vol. 15 (1), 43–56.

Wood, Lisa – Martin, Karen – Christian, Hailey – Houghton, Steve – Kawachi, Ichiro – Vallesi, Shannen – McCune, Sandra (2017) Social capital and pet ownership – A tale of four cities. *SSM - Population Health*, Vol. 3 (1), 442–447.

Ylä-Outinen, Julia (2019) Toimistokoira Toto saa kehuja kehityskeskusteluissa – koiran tuominen töihin voi parantaa ilmapiiriä ja tuottavuutta. Talouselämä. <https://www.talouselama.fi/uutiset/toimistokoira-toto-saa-kehuja-kehityskeskusteluissa-koiran-tuominen-toihin-voi-parantaa-ilmapiiria-ja-tuottavuutta/d840bccf-46ed-4dd9-9fd7-b953ed37aed9>, haettu 15.11.2019.

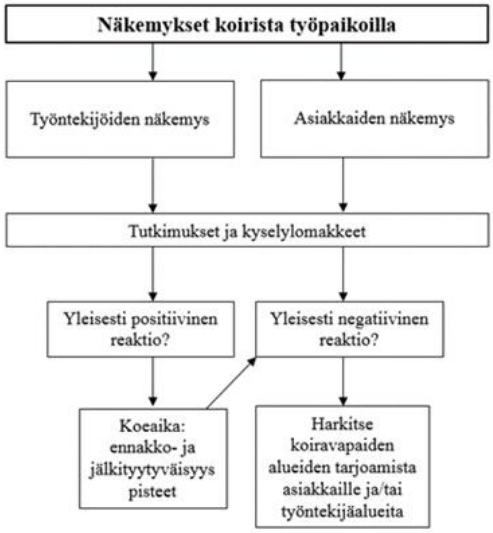
Zoetis Petcare – Habri (2019) Pets in the workplace: A practical guide to ultimate productivity and happiness. <file:///C:/Users/Omistaja/AppData/Local/Temp/woofice-hr_handbook-1.zip>, haettu 29.10.2021.

Zoonoosikeskus (2012) Zoonoosit Suomessa 2000–2010. <https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/tietoa-meista/julkaisut/raportit-ja-selvitykset/elaimet/zoonoosit_suomessa_ver_2.pdf>, haettu 24.9.2021.

Liitteet

Liite 1. Ota koira mukaan töihin -toimintatapojen kehittämisen vaiheet (Hall ym. 2017, 301).





Liite 2. Teemahaastattelurunko toimistokoiran omistajalle

1. **Henkilön taustatiedot**
2. **Organisaation taustatiedot**
3. **Toimistokoira**
    - Taustatiedot
    - Toimistokoiran ominaisuudet ja työviikko
    - Toimistokoiran takia huomioitavat seikat organisaatiossa
    - Toimistokoiran hyvinvointi
    - Organisaation toimintaperiaatteet toimistokoirien suhteen
4. **Toimistokoiran merkitys työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin**
    - Suhtautuminen toimistokoiraan ja mahdolliset koetut haitat
        - Itse, muut työntekijät ja asiakkaat
    - Fyysinen työhyvinvointi
        - Ulkoilutus, leikitys, rapsuttelu, äänimaailma ja ergonomia
    - Psyykkinen työhyvinvointi
        - Mieliala, koettu ahdistuneisuus/stressi, työilmapiiri, tunteiden ilmaisu, työtyytyväisyys, sosiaalinen tuki, organisatorinen tuki, ja työhön ja organisaatioon sitoutuminen
    - Sosiaalinen työhyvinvointi
        - Sosiaalinen kanssakäyminen, ystävyys ja yhteistyö
5. **Lopuksi**
    - Hyvinvoinnin tila ennen ja jälkeen toimistokoiran sallimisen
    - Paras kokemus toimistokoiraan liittyen + muuta/vapaa sana

Liite 3. Teemahaastattelurunko toiselle haastateltavalle

1. **Henkilön taustatiedot**
2. **Toimistokoira**
    - Taustatiedot
        - Toimistokoiran rooli/odotukset, eroavaisuudet toimistokoiran läsnä ollessa vs. ei
3. **Toimistokoiran merkitys työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin**
    - Suhtautuminen toimistokoiraan ja mahdolliset koetut haitat
        - Itse, muut työntekijät ja asiakkaat
    - Fyysinen työhyvinvointi
        - Ulkoilutus, leikitys, rapsuttelu, äänimaailma ja ergonomia
    - Psyykkinen työhyvinvointi
        - Mieliala, koettu ahdistuneisuus/stressi, työilmapiiri, tunteiden ilmaisu, työtyytyväisyys, sosiaalinen tuki, organisatorinen tuki, ja työhön ja organisaatioon sitoutuminen
    - Sosiaalinen työhyvinvointi
        - Sosiaalinen kanssakäyminen, ystävyys ja yhteistyö
4. **Lopuksi**
    - Hyvinvoinnin tila ennen ja jälkeen toimistokoiran sallimisen
    - Paras kokemus toimistokoiraan liittyen + muuta/vapaa sana

Liite 4. Haastateltavien rekrytointi-ilmoitus

Kauppatieteiden opiskelija Niina Nevala etsii haastateltavia omaan pro gradu -tutkielmaansa.

Pro gradu -tutkielmassani tutkin toimistokoirien vaikutusta työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan erityisesti työntekijöiden kokemuksia työpaikoilla olevista toimistokoirista, ja niiden mahdollisia yhteyksiä heidän kokemaansa työhyvinvointiin.

Etsin yksilöhaastatteluihin henkilöitä, jotka työskentelevät toimistokoirat sallivissa toimistoympäristöissä. Haastattelut on tarkoitus toteuttaa kasvokkain tai esimerkiksi Skypen välityksellä maaliskuun 2020 aikana. Yhden haastattelun kesto on noin 30–60min. Samasta yrityksestä haastattelisin mielelläni aina vähintään kahta eri henkilöä, jotta toimistokoirien vaikutuksesta työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin saataisiin kattavampaa kokonaiskuvaa. Toinen haastateltava olisi mieluusti toimistokoiran omistaja itse, ja toinen haastateltava puolestaan sellainen henkilö, joka ei tuo lemmikkiään töihin tai ei omista lemmikkiä laisinkaan. Koko tutkimuksen ajan haastateltavien henkilöllisyys säilyy anonyymina ja tutkimuksen valmistuttua koko kerätty aineisto hävitetään.

Kerron mielelläni lisää tutkimuksestani.

Ystävällisin terveisin ja avusta jo etukäteen kiittäen

Niina Nevala, KTK

Turun kauppakorkeakoulu, Porin yksikkö

Liite 5. Toimistokoirat ry:n Facebook-sivuilla julkaistu haastateltavien rekrytointi-ilmoitus

Toimistokoirat ry on innostunut.
15. tammikuuta ·

EDIT: Ystävät kalliit, kiitos! Graduotoksemme täyttyi nopeasti. Jatkamme kyselytutkimusta yhdistyksen voimin vuoden mittaan, joten ilmoittautua voi edelleen Toimistokoirien tutkimustiimille osoitteessa heini.siltainsuu@toimistokoirat.fi. Ihan jokainen heiluhäntä otetaan ilolla mukaan tuottamaan tietoa ja levittämään toimistokoirien ilosanomaa!

***

Juhuu, toimistokoira-aiheinen opinnäytetutkimus käynnistyy! Osallistu sinäkin haastatteluun!

Toimistokoirat ry ja Niina Nevala Turun Kauppakorkeakoulusta etsivät yhdessä haastateltavia pro gradu -tutkielmaan, jossa tutkitaan toimistokoirien vaikutusta työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin.

Niina aikoo haastatella toimistokoirat sallivissa toimistoympäristöissä työskenteleviä henkilöitä maaliskuun aikana kasvokkain tai esim. Skypen välityksellä. "Samasta yrityksestä haastattelisin mielelläni aina vähintään kahta eri henkilöä, toimistokoiran omistajaa ja jotakuta muuta, jotta toimistokoirien vaikutuksesta työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin saataisiin kattavampaa kokonaiskuvaa," hän kertoo.

Koko tutkimuksen ajan haastateltavien henkilöllisyys säilyy anonyymina. Sovi pikimmiten oma haastatteluaikasi tai kysy lisää tutkimuksesta graduntekijä Niinalta, naknev@utu.fi, tai Toimistokoirien yhteyshenkilöltä Heiniltä, heini.siltainsuu@toimistokoirat.fi. Kaikki mukaan!

#opinnäytetutkimus #työhyvinvointi #koiratyökaverina

