

Alfa Partners

**ELÄINAVUSTEINEN VALMENNUS TYÖHÖN PALUUN
TUKENA**

Pia Kontti

Opinnäytetyö
Eläinavusteinen valmennus
2020

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	TYÖ JA SEN VAIKUTUS YKSILÖN HYVINVOINTIIN	2
2.1	Psykososiaalisesti kuormittavat työolotekijät	3
2.2	Terveysten edistäminen työyhteisössä	4
3	KOIRAN JA IHMISEN YHTEISELO	6
3.1	Koira osana ihmisen hyvinvointia.....	6
3.2	Koira ihmisen työparina eläinavusteisessa työssä	7
4	KOIRA-AVUSTEISEN VALMENNUKSEN TOTEUTUS YRITYKSESSÄ	9
4.1	Koira-avusteisen valmennuksen suunnittelu.....	10
4.2	Valmennuksen eteneminen	10
5	POHDINTA	13
	LÄHTEET:	14
	LIITTEET	15

1 JOHDANTO

Eläinavusteinen valmennus on vieras käsite yritysmaailmassa, jossa yhä edelleenkin arvostetaan etupäässä kovia, numeerisia arvoja. Työelämän kiristyvän tahdin ja työurien pidentämisen tavoittelemisen haastaa ihmisten kykyä selviytyä hyvinvoivina omista ammatillisista tavoitteistaan. Työtahdin kiristymisen sekä teknologian lisääntymisen myötä ihmisten vapaa-aika sulautuu osaksi työaika. Tämän palautumiseen tarkoitetun ajan kadottaminen tai vähentyminen erkaannuttaa ihmiset herkästi myös luonnosta ja eläimistä, joilla tiedetään olevan hyvinvointia tukevia vaikutuksia.

Opinnäytetyön aihe lähti liikkeelle nykytyöelämän muuttuneesta tarpeesta tukea työyhteisöä ja erityisesti työhönsä uudella tavalla sitoutuvia milleniaaleja. Perinteisen työterveyden juuret ovat syvällä tehdastyön historiassa ja sen toimintaa säätelee hyvin vahvasti sekä työterveyshuoltolaki, että valvovat viranomaiset. Osittain tästä syystä sekä hitaudesta ottaa uusia toimintamalleja käyttöön, työterveys ei kykene kaikilta osin täyttämään nykytyöelämän vauhdilla muuttuvia tarpeita ja toiveita. Eläinavusteista valmennusta ei toistaiseksi ole juurikaan hyödynnetty asiantuntijaorganisaatioissa, minkä vuoksi sen tarjoamat mahdollisuudet ovat myös toistaiseksi vielä melko tuntemattomia.

Tämän opinnäytetyön aihe rajataan käsittämään yksilölle kohdennetun asiakasvalmennuksen suunnittelua sekä toteutusta. Toteutetun valmennuksen aikana pyrittiin myös selvittämään eläinavusteisen valmennuksen houkuttelevuutta laajemmin, matalan kynnyksen tukimuotona ja erityisesti henkisesti kuormittavaa työtä tekevien nuorten työyhteisössä. Tämä selvitystyö toteutettiin tarjoamalla avoin yksilövalmennusmahdollisuus halukkaille.

2 TYÖ JA SEN VAIKUTUS YKSILÖN HYVINVOINTIIN

Työ on perinteisesti voitu määritellä tarkoitushakuisesti inhimilliseksi toiminnaksi, jonka kautta ihminen on pyrkinyt tyydyttämään tarpeitaan. Toisaalta työn tekeminen on ollut myös tekijöiden oman sekä heidän perheidensä toimeentulon välttämätön edellytys. Muinaishistoriassa työ ja muut arjen askareet eivät ole välttämättä eronneet kovin selvärajaisesti toisistaan. Modernisaation myötä työn tekemisen välineet ovat kuitenkin kehittyneet tehokkaammiksi ja työ on jakautunut erityyppisten ammattien puitteissa harjoitetuiksi toimeentuloa turvaaviksi toiminnoiksi. (Martimo, Antti-Poika & Uitti 2010; 26)

Nykytyöelämässä työ muuttaa jatkuvasti muotoaan ja kiristää tahtiaan. Ihmisten työviihtyvyyttä sekä työn mielekkyyttä kuormittavat aiempaa huomattavasti enemmän tehtävien ja toimintamallien toistuvat muutokset sekä ulkopuolisten odotusten ja tulospaineiden jatkuva kasvu. Lisäksi työssäjaksamista kuormittaa kehittyneiden työvälineiden mahdollistama jatkuva läsnäolo, joka herkästi hämärtää työn ja vapaa-ajan rajan.

Työllä on myös monia myönteisiä merkityksiä ihmisten mielenterveydelle. Työssä käyminen rytmittää elämää ja tarjoaa sille merkityksellistä sisältöä sekä vahvistaa itsetuntoa. Perinteisen toimeentulon turvaamisen lisäksi sillä on merkittävä rooli sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämässä ja kehittymismahdollisuuksien luojana. (Martimo, Antti-Poika & Uitti 2010; 70)

Toisaalta työhön liittyvät pitkäaikaiset kuormitustekijät tai muut kielteiseksi koetut tapahtumat voivat laukaista ja pahentaa monenlaisia mielenterveyden häiriöitä ja vaikuttaa näiden kulkuun. Työstä johtuvien mielenterveyden häiriöitä voidaan kuitenkin välttää kiinnittämällä erityistä huomiota kuormittavien työolojen ehkäisyyn ja hallintaan. Terveyttä ja työhyvinvointia edistävä työ ja työyhteisö voivat osaltaan vahvistaa yksilön mielenterveyttä erilaisissa elämänkriiseissä tai tukea masennustiloissa ja toipumisessa muista mielenterveyden häiriöistä. (Martimo, Antti-Poika & Uitti 2010; 70)

2.1 Psykososiaalisesti kuormittavat työolotekijät

Psykososiaalisten tekijöiden merkitys työntekijöiden hyvinvoinnille ja terveydelle on korostunut aiempiin vuosikymmeniin verrattuna. Useat ammatit ovat toimihenkilöistyneet ja palvelutyö on lisääntynyt, minkä vuoksi sosiaalisia sekä vuorovaikutustaitoja tarvitaan entistä enemmän. Työelämä on useimmilla aloilla jatkuvassa muutoksessa, minkä vuoksi siihen liittyy monenlaista epävarmuutta. Työ on myös muuttunut monissa työpaikoissa kiivastahtisemmaksi. Nämä kaikki muutostekijät edellyttävät työntekijöiltä uudenlaista kykyä sopeutua ja kehittyä jatkuvasti muuttuvien vaatimusten mukaan. (Martimo, Antti-Poika & Uitti 2010; 71)

Stressin käsitteellä tarkoitetaan tieteellisessä kirjallisuudessa kokonaisvaltaista prosessia, joka käynnistyy haasteelliseksi koetussa tilanteessa. Tämän tyyppisessä poikkeustilanteessa ihmisen elimistön kohonnut aktiivisuus pyrkii mahdollistamaan haasteesta selviytymisen. Stressiprosessin käynnistyminen perustuu yksilön henkilökohtaiseen tulkintaan tilanteesta, sen merkityksistä ja vaikutuksista, minkä seurauksena henkilö voi kokea erilaisia tunteita ja oireita, kuten ahdistusta, jännittyneisyyttä, päänsärkyä ja hikoilua. Stressin syntyyn vaikuttaa ihmisen ja ympäristön vuorovaikutus. Useimmiten tunnistetut elämän stressitekijät liittyvät erilaisiin muutoksiin tai sellaisen uhkaan läheisissä ihmissuhteissa, terveydessä tai työssä. Ihmisen kokemus stressistä syntyy tilanteissa, joissa häneen kohdistuu ympäristön haasteita ja vaatimuksia siinä määrin, että sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ylittyvät eikä yksilö usko enää selviytyvänsä tilanteesta. (Martimo, Antti-Poika & Uitti 2010; 71)

Työssä stressiä voi aiheuttaa mikä tahansa tekijä, jonka henkilö kokee aiemmin kuvatulla tavalla kuormittavaksi. Työperäiseen stressiin voi vaikuttaa esimerkiksi liialliseksi koettu työmäärä, kohtuuttomat odotukset omaa suoriutumista kohtaan tai toistuvasti kuormittavat tilanteet työyhteisössä. Toisaalta mitkään työoloihin liittyvät kuormitustekijät eivät

välttämättä aiheuta kaikille stressin oireita, koska ihmiset tulkitsevat ja kokevat samoja tilanteita monella erilaisella tavalla. Samoin myös yksi henkilö voi kokea tietyn työhön liittyvän tekijän toisinaan kuormittavaksi ja toisinaan ei. Tähän kokemukseen vaikuttaa usein henkilön kulloinenkin elämäntilanne. Lisäksi stressin kokemiseen vaikuttavat yksilön persoonallisuus, selviytymiskeinot, palautumismahdollisuudet, terveydentila sekä mahdollisuus saada ympäristöltä tukea tilanteeseen. Stressin hallinta voi puolestaan tapahtua joko ulkoisia olosuhteita muuttamalla tai vahvistamalla ja lisäämällä yksilön sisäisiä voimavaroja. (Martimo, Antti-Poika & Uitti 2010; 71-72)

2.2 Terveyden edistäminen työyhteisössä

Martimon & co:n mukaan työkyvyn ja terveyden edistämistä pitäisi lähestyä monitieteisen, kokonaisvaltaisen sekä laaja-alaisen viitekehyksen kautta (Martimo, Antti-Poika & Uitti 2010; 196). Työterveyshuollon ja työpaikkaterveyden perinteisenä tavoitteena on ollut nostaa esiin ja tukea työyhteisöjen hyvää terveyskäyttäytymistä sekä mahdollistaa terveyden ja työkyvyn kannalta hyvien valintojen tekeminen. Työpaikkaterveyteen vaikuttaa hyvin keskeisesti työpaikkojen rakenteet, prosessit sekä arjen toimintatavat ja kulttuuri. Ideaalitulanteessa työterveyshuolto pystyy toimimaan asiantuntijaorganisaationa yritysten tukena näiden tekijöiden tukemisessa ja mahdollisten haasteiden ennaltaehkäisyssä. Onnistuakseen työterveys tarvitsee kuitenkin jatkuvasti innovatiivisia, uusia ja uudenslaisiin terveyshaasteisiin ja työkykyongelmiin tarttuvaa työkaluja, menetelmiä ja malleja. Tärkein yksittäinen tekijä on kuitenkin aito vuoropuhelu ja aktiivinen yhteistyö työyhteisöjen, työpaikan toimijoiden sekä työterveyshuollon tiimin välillä. (Martimo, Antti-Poika & Uitti 2010; 196)

Työpaikka on terveyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta merkittävä areena työkyvyn ja terveyden edistämiseksi. Työ itsessään sekä sen mahdollistama sosiaalinen yhteenkuuluvuus luovat ihmisille

mahdollisuuksia ammatilliseen ja henkilökohtaiseen kasvuun, kehitykseen ja hyvinvointiin. Työssäkävien ihmisten arjessa työ ja muut elämänalueet kohtaavat päivittäin. Työ kuluttaa, mutta myös kartuttaa tekijänsä voimavaroja jatkuvasti. Jokaisen henkilökohtaiset valinnat vaikuttavat tulevaisuudessa entistä enemmän hänen omaan hyvinvointiinsa, työtoveriensa sekä läheistensä hyvinvointiin. Tavoitetasolla terveyden edistäminen työpaikoilla on laaja-alaista ja moniammatillista toimintaa työntekijöiden terveyden ja työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi yhteisössä. Tällöin työpaikka, työ ja työyhteisö tukevat työntekijän voimavaroja, terveyttä edistäviä valintoja sekä terveellisten tottumusten ja elintapojen ylläpitoa. Työyhteisöillä on mahdollisuus myös tukea eri-ikäisten työntekijöiden terveyskäyttäytymistä ja terveysvalintoja: yhteisöllisyys voi tarjota edellytyksiä terveellisille elämäntavoille. Elämäntapatekijöiden lisäksi myös työyhteisön ja työorganisaation toimivuus, esimiestyö, johtaminen ja henkilöstön osaaminen sekä yksilöllisten voimavarojen tukeminen ovat keskeisiä osia työhyvinvointia tukevissa rakenteissa. (Martimo, Antti-Poika & Uitti 2010; 198)

3 KOIRAN JA IHMISEN YHTEISELO

Koirien alkuperää on tutkittu runsaasti, minkä puitteissa koirien alkuperästä onkin monia teorioita. Erilaisten teorioiden mukaan koirien alkuperä on peräisin vaihtelevasti Itäisestä Aasiasta, Lähi-Idästä, Afrikasta tai useista paikoista saman aikaisesti. Teorioita yhdistää kuitenkin näkemykset siitä, että koirien esi-isänä on toiminut harmaasusi ja että koirien iäksi on arvioitu jopa 30 000 - 35 000 vuotta. Oxfordin yliopiston uusimman tutkimuksen mukaan koirien kesyyntyminen alkoi noin 15 000 vuotta sitten. (Parkkisenniemi 2016)

Koira on ihmisen kesyttämistä eläimistä vanhin. Kesyyntymisen alkuaikoina koira on hyödynnetty varoittavana vahtina sekä jätteensyöjänä. Koira on historiansa aikana hyödynnetty monissa erilaisissa tehtävissä, kuten vetoapuna, paimentajana ja metsästysapuna, joko riistaa ajaen tai noutaen. Nykyisin koiria käytetään näiden tehtävien lisäksi myös useisiin muihin tehtäviin, kuten huume- hypo-, vartio- ja opas- sekä pelastuskoiratehtäviin. Koirien tehtäväkenttä on laajentunut ihmisten oppimisen ja ymmärryksen lisääntymisen myötä. Erityisesti ihmisen kanssa kasvatetut koirat on helppo opettaa tekemään asioita ihmisen käskystä, ja ne ovat helposti motivoitavissa makupalloilla, leluilla tai sosiaalisella kontaktilla. (Oksanen 2020)

3.1 Koira osana ihmisen hyvinvointia

Pitkän yhteisen historian ansiosta koira on toiminut ihmisen luottokumppanina ja yhtenä tärkeimpänä työparina jo tuhansia vuosia. Koira ja ihminen ovat hyötyneet yhteisestä elostaan molemminpuolisesti jo historian alkuaajoista lähtien mm. ravinnon hankkimisen ja turvallisten asumusten osalta. Vasta 2000-luvun puolella, on alettu tutkia tarkemmin sitä, miten näiden kahden lajin välinen kumppanuus on vaikuttanut kumpaankin (Latvala-Sillman 2018; 12).

Myönteinen vuorovaikutus koiran kanssa lisää tutkitusti oksitosiinin pitoisuutta aivoissa, laskien samalla stressihormonin, eli kortisolin pitoisuutta elimistössä. Positiivisessa kanssakäymisessä tämä hormonireaktio tapahtuu sekä ihmisillä, että koirilla, jolloin molempien mielentila kohoaa ja kiintymyssuhde lujittuu. Koira saattaa kiintyy omaan ihmislaumaansa jopa vahvemmin, kuin toiseen koiraan. Tämä erityispiirre tekee koirasta ainutlaatuisen kumppanin ja lemmikin verrattuna muihin eläimiin. (Latvala-Sillman 2018; 12)

Koiran hyvinvointivaikutus ihmisiin on merkittävä, minkä vuoksi koira sopii erinomaisesti eläinavusteiseen työhön. Koira voi vaikuttaa ihmisen fyysiseen hyvinvointiin mm. laskelmalla ihmisten verenpainetta, aikaansaamalla hormonaalisia muutoksia, siedättämällä yli- tai alivirittynyttä aistijärjestelmää sekä kuntouttamalla ja tukemalla ihmisen liikkumiskykyä. Fyysisen hyvinvointivaikutuksen lisäksi koira vaikuttaa myös ihmisen psykososiaaliseen hyvinvointiin mm. helpottaen sosiaalista kanssakäyntiä, helpottaen oppimista, antaen positiivista ja kannustavaa palautetta, joka puolestaan kohentaa ihmisen itsetuntoa. (Latvala-Sillman 2018; 23) Koiran avoin ja vilpitön lähestymistapa auttaa myös ihmisiä avautumaan ja luomaan luottamuksellisia suhteita tavanomaista nopeammin.

3.2 Koira ihmisen työparina eläinavusteisessa työssä

Latvala-Sillmanin mukaan koira-avusteisessa työskentelyssä koira ei ole itseisarvo, vaan ammattilainen toteuttaa omaa ammattiaan yhdistämällä nämä kaksi käytäntöä (Latvala- Sillman 2018; 34). Koirilla on lähtökohtainen tarve olla sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa, jonka takia ne sopeutuvat luonnostaan erinomaisesti myös eläinavusteiseen työhön (Latvala- Sillman 2018; 60). Työskennellessään eläimen kanssa ammattilainen suunnittelee, dokumentoi ja arvioi tavoitteellisesti toteuttamaansa työtä normaalisti. Työskentelyä suunnitellessaan ammattilaisen on pohdittava tuoko eläinavusteisuus

aidosti lisäarvoa asiakkaalle ja minkälaisia harjoitteita asiakas tarvitsisi ja miten näitä olisi järkevää toteuttaa yhdessä koiran kanssa. Lisäksi ammattilaisen on varmistettava koiran hyvinvointi sekä arvioitava tarkkaan työn sille aiheuttama kuormittavuus ja riittävä palautumisaika. (Latvala-Sillman 2018; 34)

Henkisesti kuormittuneiden ihmisten kanssa toimittaessa koira voi toimia siltana ammattilaisen ja asiakkaan välissä. Koiran avulla kontaktin luominen helpottuu ja usein koiran kautta keskustellessa saa myös arankin ihmisen osallistumaan pohdintaan. Eläinten vaikutus ihmisiin tapahtuu usean aistin kautta, kohdistuen voimakkaimmin tunne-elämään, rasittamatta kognitiivista puolta juuri lainkaan. Raskaissa elämän tilanteissa koiran koetaan tuovan poikkeuksellista lohtua ja tukea selviytymiseen. Lisäksi ammattilainen voi tehdä tärkeitä havaintoja pelkästään tarkkailemalla asiakkaan suhtautumista ja kiinnostusta koiraa kohtaan. (Latvala- Sillman 2018;42-43)

4 KOIRA-AVUSTEISEN VALMENNUKSEN TOTEUTUS YRITYKSESSÄ

Koira-avusteinen valmennus toteutettiin eräässä vahvasti IT-painotteisessa terveysalan kasvuyrityksessä. Yritys oli perustettu vuonna 2002, mutta toiminnan aktiivinen kehitysvaihe on tapahtunut yhä kiihtyvämmällä tahdilla viimeisen viiden vuoden aikana. Tämän valtavan kasvutahdin myötä myös yrityksen henkilöstömäärä on kasvanut räjähdysmäisesti, eikä muutaman hengen HR-yksiköllä ole ollut mahdollisuutta luoda riittävästi toimintaa tukevia ja selkeyttäviä rakenteita, saati tukea henkilöstöään organisaation hektisessä arjessa.

Organisaation henkilöstö on nuorta ja erittäin motivoitunutta ja työhönsä sitoutunutta, mikä näkyy mm. poikkeuksellisen pitkinä työpäivinä. Ketterät ja pitkälle kehittyneet järjestelmät ovat osaltaan myös mahdollistaneet sen, että henkilöstö on voinut tehdä työtään täysin aikaan ja paikkaan katsomatta, ilman työmäärien tarkempaa seuranta- tai ohjausta. Näiden tekijöiden yhteisvaikutuksena henkinen kuormittuneisuus sekä jaksamiseen liittyvät haasteet ovat nousseet merkittävästi esiin työyhteisössä.

Valmennuskokonaisuutta suunniteltiin yhdessä yrityksen HR-johtajan kanssa. Hän toivoi henkilöstölleen uudenlaista, helposti saatavilla olevaa, matalan kynnyksen tukea, johon kuka tahansa voisi osallistua. Hänen mielestään työterveyden tarjoama perinteinen työterveyspsykologin palvelu ei vastaa enää nykyisen työelämän tarpeita, eikä sopisi ainakaan heidän organisaatiolleen. HR-johtajan toiveena oli, että valmentaja olisi saatavilla organisaation omissa tiloissa yhtenä päivänä viikossa. Tätä varten tilaan järjestettäisiin oma rauhallinen huone, jossa kohtaamisia voisi toteuttaa. Selkeän toiveen ja tavoiteasetannan jälkeen sovimme muutamasta matalan kynnyksen vastaanottokerrasta, joihin ottaisim koiran mukaan. Lisäksi sovimme, että minulla on mahdollisuus toteuttaa kohdennettu yksilövalmennus parhaaksi katsomallani tavalla, joka heijastelee myös organisaation yleistä tapaa toimia.

4.1 Koira-avusteisen valmennuksen suunnittelu

Valmennuksen tavoitteena oli tukea henkisesti kuormittunutta henkilöstöä uudennaisin keinoin koira-avusteisuutta hyödyntäen. Kohdennettuun yksilövalmennukseen oli kutsuttu yrityksen HR-johtajan toimesta etukäteen henkilö, joka oli juuri palannut työuupumuksen jäljiltä takaisin työhön. Kyseinen henkilö oli aloittanut työt kevennetysti, mutta tämän lisäksi yritys halusi tarjota hänelle myös muunlaista tukea työhön paluun onnistumiseksi. Valmennusta varten laadittiin valmennussopimus (Salmela, 2015: 22), jonka mukaan valmennus kesti kolme viikkoa, sisältäen yhden tapaamisen (á 1,5h) joka viikko. Tapaamiset toteutettiin asiakkaan järjestämässä rauhallisessa huoneessa, muun toimiston yhteydessä.

Alustava valmennussuunnitelma laadittiin olemassa olevien taustatietojen pohjalta, ilman mahdollisuutta haastatella henkilöä itseään tarkemmin. Taustatiedon mukaan henkilö oli ollut henkisen kuormittuneisuuden vuoksi sairauslomalla ja tekisi tällä hetkellä kevennettyä työtä. Peilasin tätä taustatietoa siihen, että eläinavusteinen valmennuksen tavoitteellisuuteen (Salmela 2015: 17) ja koin tarpeelliseksi lähteä vahvistamaan yksilön omia voimavaroja ratkaisukeskeisiä toimintatapoja hyödyntäen. Tavoitteenani oli kiinnittää asiakkaan katse vahvasti kohti tulevaisuutta.

4.2 Valmennuksen eteneminen

Valmennus eteni alkuperäisen suunnitelman (Liite 1.) mukaisesti. Ensimmäisellä kerralla asiakkaan saapuessa tilaan häntä silminnähdessä jännitti. Jännityksen purkamiseksi käytin alussa runsaasti aikaa koiran ja itseni esittelyyn. Hyödynsin esittelyvaiheessa koirasta tehtyä portfolioa (Liite 2.), joka toimi hyvin keskustelun avauksena. Keskustelun aikana koira auttoi osaltaan luomaan luottamuksen ilmapiiriä asettumalla itsenäisesti asiakkaan viereen silitettäväksi, hakien tältä samalla kontaktia katseellaan.

Tämä selvästi auttoi asiakasta rentoutumaan ja rauhoittumaan läsnäolevammaksi. Lisäksi symbolisen kynttilän sytyttäminen nopeutti asiakaspalautteen mukaan (Liite 3 a) luottamuksellisen ilmapiirin syntymistä ja keskustelun käynnistymistä. Tapaamisen aikana saimme laadittua myös voimavarapuun, jonka tekemiseen asiakas todella upposi ja johon hän pohti sisältöä hyvin monella tasolla. Tämä antoi myös minulle hyviä eväitä jatkosuunnitelman kiteyttämiseen, koska pystyimme hyödyntämään asiakkaalle mielihyvää tuottavaa teemaa myös muissa tapaamisissa.



Kuva 1. Asiakas koiran seurassa.

Keskimmäinen valmennuskerta oli tapaamisista raskain, koska asiakkaan taustoista löytyi useampia syitä siihen, miksi hän koki oman tilanteensa kuormittavaksi. Keskustelun sisältö kulki melko raskaissa teemoissa ja

näiden pohjalta asiakkaan maalaukseen tulikin useampia irti päästettäviä kohteita, joista jokaisen kohdalla kävimme syvällistä keskustelua. Koin itse, että tämän tapaamiskerran onnistuminen oli osittain kiinni, myös omasta ammatillisesta kokemustaustastani ihmisten tukemisessa. Ilman aiempia kokemuksiani, en ehkä olisi pystynyt vetämään keskustelua ratkaisukeskeisesti läpi. Keskustelujen aikana koira loi mukana olollaan selvästi turvallisuuden tuntua asiakkaalle, joka silitti ja jopa halasikin koiraa kertoessaan tuntemuksistaan ja ajatuksistaan.

Kolmannella tapaamisella toteutettiin toiminnallinen harjoitus, jonka aikana istutimme bataatin ruukkuun ja kävimme hyvin vuorovaikutteista keskustelua siitä, miten köynnöksenä kasvava bataatti tukee symbolisesti myös asiakasta kurkottamaan kohti tulevaa. Asiakas piti tästä vertauskuvasta ja siitä, että hänen toipumisensa ja itsestään huolehtiminen kiteytyy näinkin konkreettiseen asiaan. Viimeisen tapaamisen yhteydessä palasimme kertauksenomaisesti vielä myös voimavarapuussa mainittuihin asioihin ja erityisesti siihen, että asiakas oli maininnut kasvien hoidon yhdeksi voimavaroja lisääväksi tekijäksi. Tätä kautta kasvin istuttamiseen sitoi ikään kuin valmennuksen yhteen ja loi punaisen langan kulkemaan läpi valmennuksen ja valmennussuunnitelman.

5 POHDINTA

Jatkuvasti muuttuneessa työelämässä ihmisten haasteet ja kuormitustekijät muuttavat jatkuvasti muotoaan, eikä tavanomaiset tukikeinot välttämättä enää riitä. Teknologian vallattua työelämän, on työajan ja vapaa-ajan raja selkeästi hämärtynyt, joka puolestaan luo melkoisia paineita ihmisten palautumiselle. Kehittynyt teknologia on myös pakottanut useimmat ihmiset siihen, että he ovat jatkuvasti tavoitettavissa ja saatavilla. Tämä jatkuva tavoitettavissa olo ja hektisyys kuormittaa ihmisten aivokapasiteettia ja vaikeuttaa sitä kautta kykyä olla läsnä. Läsnaolokyvyn puutteen lisäksi liiallisesta aivokuormituksesta kärsivää vaivaa usein jatkuva levottomuus sekä keskittymiskyvyn puute (Nuorten mielenterveystalo 2020).

Eläin-avusteinen valmennus auttaa harjoittamaan läsnäolon taitoa, sillä tehdäkseen vastavuoroista yhteistyötä eläin kaipaa myös kontaktia. Kontaktin tai läsnäolon puute näkyy usein selkeimmin eläimen elekielessä välinpitämättömyytenä tai sen vetäytyessä omiin oloihinsa. Tästä syystä, sekä stressihormonia laskevien vaikutusten vuoksi eläinten läsnäolo ja eläinavusteisten työskentelytapojen hyödyntäminen on erittäin hyödyllistä myös työikäisten yksilöiden sekä työyhteisöjen parissa.

Opinnäytetyön yhteydessä havaittiin, että tarve uudentyyppisille tukimuodoille organisaatioissa on aidosti olemassa. Suunnitellun yksilövalmennuksen yhteydessä myös muille yrityksen työntekijöille tarjottu mahdollisuus osallistua eläinavusteiseen valmennukseen herätti suurta kiinnostusta. Mahdollisuus pysähtyä ja jäsentää omia ajatuksia sekä tunteita kesken hektisen työpäivän koettiin erittäin voimaannuttavana ja palauttavana. Lisäksi tämän koettiin lisäävän innostusta työn tekemistä kohtaan. Saadun palautteen osalta voidaan olettaa, että tämän tyyppiselle matalan kynnyksen eläinavusteiselle työskentelylle voisi olla jatkossakin kasvavaa kysyntää organisaatioiden uudentyyppisenä tukimuotona työssä jaksamisen tukena.

LÄHTEET:

Martimo, K.-P. – Antti-Poika, M. – Uitti, J. 2010. Työstä terveyttä.

Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Nuorten mielenterveystalo; osio 6: Mieli ja keho. Osoitteessa

https://www.mielenterveystalo.fi/nuoret/itsearviointi_omaapu/oma-apu/toivo/Pages/osio_6_lue_lisaa.aspx. 16.2.2020.

Oksanen, K. 2020. Koirien maailma. Osoitteessa

<https://www.koirienmaailma.fi/historia/>. 1.2.2020.

Parkkisenniemi, J. 2016. Kesykoirasta on moneksi. Espoossa 2016.

Luentomateriaali tekijän hallussa.

Salmela, J. 2015. 2. painos. Viidakkoportaat eläinavusteisen valmentajan

opas. Alfa Partners Oy.

LIITTEET

Liite 1. Valmennussuunnitelma

Liite 2. Portfolio koirasta

Liite 3 a. Asiakaspalaute, valmennettava

Liite 3 b. Asiakaspalaute, yrityksen HR-Johtaja

Liite 1, Valmennussuunnitelma

1. Kerta:

- Esittäytyminen ja koiraan tutustuminen portfolioa hyödyntäen. Koira vapaasti mukana tilassa ja tekemisessä.
- Luottamuksellisen ilmapiirin rakentaminen kynttilä-symbolia hyödyntäen.
- Asiakkaan omien valmennukseen liittyvien toiveiden ja tavoitteiden läpikäynti keskustellen.
- *Voimavarapuun* laatiminen yhdessä asiakkaan kanssa voimavarojen sekä häntä motivoivien ja kannustavien asioiden tunnistamiseksi.
- Valmiin voimavarapuun yhteinen läpikäynti.
- Kiittäminen ja seuraavan tapaamisajankohdan vahvistaminen sekä kynttilän sammutus.

2. Kerta

- Tervehtiminen ja rauhoittavan tilanteen luominen. Koira vapaana tilassa.
- Kynttilän sytyttäminen luottamuksen symboliksi.
- Edellisen valmennuksen ja siihen liittyvien kokemusten läpikäyminen keskustellen.
- *Päästä irti* -harjoitus maalaten. Harjoituksen aikana asiakas maalaa kuvan omasta elämäntilanteestaan. Tämän jälkeen kuvaan lisätään asia/toiminta, joku kuormittaa henkilön omaa hyvinvointia.
- Yhteinen pohdinta siitä, miten tämä kuormittava tekijä on syntynyt ja mitä siitä irti päästämiseen tarvitaan. Lopuksi poistetaan kuvasta kuormittavuutta kuvaava osa tai laitetaan ruksi tämän tekijän päälle irti päästämisen symboliseksi merkiksi.
- Valmennuksen vetäminen yhteen sekä asiakkaan kiittäminen ja kynttilän sammutus.

3. Kerta

- Asiakkaan tervehtiminen ja kynttilän sytyttäminen.
- Edellisen valmennuksen ja siihen liittyvien kokemusten läpikäyminen keskustellen.
- *Uuden alun symboli* -toiminnallinen harjoitus, jonka aikana istutettiin bataatti kukkaruokkuun. Voimavarapuun aikana kävi ilmi, että kasvien hoito on yksi voimaa ja hyvinvointia lisäävistä tekijöistä. Samalla kasvattaminen kuvaa myös muutoksen hitautta ja sen vaatimaa kärsivällisyyttä.
- Yhteinen läpi käyminen sille, miltä uuden alun kasvattaminen tuntuu ja miten kasvi tulee jatkossa kasvunsa myötä tuottamaan jatkuvasti lisää voimaa hyvinvoinnin tueksi.
- Asiakkaan kiittäminen ja kynttilän sammuttaminen.

Liite 2, Portfolio koirasta.

Kuva 2: Portfolio, Australian Labradoodle Ronski

Liite 3 a. Asiakaspalaute, valmennettava

Liite 3 a. Asiakaspalaute, valmennettava

Mitä odotuksia minulla oli valmennusta kohtaan?

- Uudella ajatuksilla ja näkökulmilla.
- Keinoja palautua työstä
- Lisää omaa hyvinvointia

Mihin asiaan olisin halunnut keskittyä enemmän?

- Oisin halunnut tarata useammin ja poissa työpaikalta, jotta olisi saanut pysyä "valmennuskuplassa" pidempään.

Mikä on jatkosuunnitelmani ja kuinka paljon valmennus on vaikuttanut siihen?

- Keskityn enemmän itseni ja omiin tunteisiin.
- Yritän pitää kiinni omista päättökäsitäni
- Valmennus on vaikuttanut näihin molempiin herättäen minut tajuaamaan asioita.

Paras oppimani asia?

- Ihminen saa olla sopivasti itsensä ja sanoa asioille myös ei.

Valmennusprosessin arviointia?

- Valmennus oli mahtava kokemus. Totaalinen hyppy pois meidän hektisestä maailmasta, jossa kukaan ei ehdi edes ajattelemaan.
- Ututti paljon ymmärtämään omaa oloa, vaikka alkuun olinkin nieman epäileväinen.
- Kynthilä loi ihanan tunnelman ja tavallaan avasi Loko tilanteen
- Ronski on super! Toivottavasti vielä nähdään!

Kuva 3: Asiakaspalautedokumentti

Liite 3b. Asiakaspalaute, yrityksen HR-Johtaja

Liite 3 b. Asiakaspalaute, HR-johtaja

Mitä odotuksia minulla oli valmennusta kohtaan?

Toivoin valmennuksen tarjoavan jotain täysin uutta henkilöstöllemme ja luovan heille tunteen, että heistä välitetään ja että ovat meille oikeasti todella tärkeitä. Yhtiömme ravistelee kaikkia perinteisiä malleja, joten henkilöstön tukikaaan ei voi jumutua perinteisiin kaavoihin. Mielenkiintoista on nähdä ja kuulla, miten tämän tyyppinen matalan kynnyksen valmennus toimii työpaikalla vai toimiiko ollenkaan. Lisäksi toivon, että meidän ihmiset osallistuisivat jatkossa enemmän omien ja kollegoiden tunteiden (ja jaksamisen!) kuunteluun.

Mihin asiaan olisin halunnut keskittyä enemmän?

Olisin halunnut tarjota tämän mahdollisuuden kaikille, myös itselleni! 😊

Mikä on jatkosuunnitelmani ja kuinka paljon valmennus on vaikuttanut siihen?

Pohdimme johtoryhmässä tämän vaikutuksia ja laadimme sen pohjalta myös jatkosteppejä. Jatkuva hektisyys on tunnistettu haaste, johon haluamme aidosti puuttua. Todennäköisesti palaamme myös teidän suuntaanne.

Paras oppimani asia?

Uusia asioita kannattaa kokeilla rohkeasti. Muutoin ei voi koskaan tietää mikä tai mitkä tarjoavat parhaat oppimiskokemukset.

Valmennusprosessin arviointia?

Olen saanut tähän liittyen suoraa palautetta sekä henkilöltä, jonka pyysin osallistumaan, että kolmelta muulta, jotka uskalsivat tarttua tähän mahdollisuuteen. Jokainen heistä antoi positiivisen palautteen ja kokivat osallistumisen tarjoavat totaalisen irtioton työarkeen. Tietysti ennalta mukaan kutsutulla henkilöllä valmennus pääsi paljon syvemmälle, kuin muilla, mutta erityisesti ne muut tapaamiset jäivät minua kiinnostamaan. Voisiko tätä konseptia ehkä jatkaa tällaisena ketteränä tukena ja saavuttaisiko sillä positiivista vaikutusta liiketoimintaan? Vai laantuisiko kiinnostus jonkin ajan kuluttua, kun normaali arki iskisi jälleen päälle? Pohditaan tätä vielä yhdessä!

Kuva 4: Asiakaspalautedokumentti, HR-johtaja