

PES NA DELOVNEM MESTU

»To je tudi način, ki zaposlenim omogoči bolj učinkovito usklajevanje dela in zasebnega življenja. Zaposleni prihranijo čas, ko bi svojega psa peljali v varstvo ter ga šli iskat. Odmore med delom pa lahko izkoristijo za kratek pasji sprehod. Tako jim doma ostane več časa za druge aktivnosti.«

Vedno več delovnih organizacij zaposlenim omogoča, da na delovno mesto pripeljejo svojega psa. Gre za metodo oziroma ukrep, ki s seboj prinaša številne pozitivne učinke. Kadar je z zaposlenimi na delovnem mestu prisoten pes, imajo občutek, da doživljajo manj stresa oziroma ga bolj učinkovito obvladujejo. Zaposleni poročajo, da se bolje počutijo, so bolj sproščeni in umirjeni. Ob prisotnosti psa je njihovo delovno zadovoljstvo višje, ukrep pa lahko pri njih okrepi občutek pripadnosti organizaciji. Raziskave kažejo, da psi v delovnem okolju spodbujajo tudi komunikacijo med zaposlenimi.

Kljub številnim prednostim obstajajo omejitve, s katerimi se srečamo, ko želimo psom dovoliti vstop v organizacijo. Najpogostejše so fobije in strahovi zaposlenih ter alergije na pasjo dlako. Če so psi slabše vzgojeni ali če je hkrati v prostoru več psov, ki se skupaj igrajo, lahko motijo delovni proces. Zaradi različnih problemov, pomislekov oziroma tveganj, ki se pojavljajo kot posledica prisotnosti psov na delovnem mestu, so nekatere organizacije (kjer je manj dela s strankami in kjer ni potreben poslovni stil oblačenja) bolj odprte do vpeljave te metode kot druge. Preden na delovno mesto pripeljemo psa, moramo dobiti soglasje vodstva in sodelavcev ter vnaprej pripraviti jasna navodila, kako naj poteka sobivanje med zaposlenimi in psi.

NASTANEK IN RAZVOJ METODE

Prvi uradni začetki implementacije metode v delovno okolje so se začeli leta 1999, ko je organizacija Pet Sitters International predstavila projekt Take Your Dog to Work Day® (Pet Sitters International, b.d.). Sodelujoče delovne organizacije so svoje zaposlene spodbudile, da enkrat letno na dogovorjeni petek svojega psa pripeljejo na delovno mesto. Namen projekta je bil, da bi prikazali povezanost med psi in ljudmi ter promovirali posvojitve psov. Ocenjujejo, da je že v prvi izvedbi projekta sodelovalo okoli 300 organizacij (Pet Sitters International, b.d.). Natančnega števila organizacij, ki danes sodelujejo v projektu, ni mogoče določiti, saj se nikjer ne beležijo evidence sodelujočih, na naraščajočo popularnost pa kažejo številne objave na socialnih omrežjih z oznako #TYDTWD (tj. Take Your Dog to Work Day).

Postopoma so ameriškemu zgledu sledile tudi evropske delovne organizacije. Ob tem pa obstajajo številna delovna mesta, ki so neposredno povezana z živalmi ali skrbjo zanje (npr. veterinarske ambulante, saloni za nego psov), kjer je delo psa vezano na opravljanje delovnih nalog (npr. v policiji), poznamo pa tudi delo psov spremljevalcev. V tem poglavju bomo predstavili le vlogo psov na delovnem mestu, ki nimajo neposredne vloge pri delovnem procesu. So naši spremljevalci, ki omogočajo soustvarjati bolj prijetno in spodbudno delovno okolje.

ZNANSTVENA SPOZNANJA O UPORABNOSTI METODE

Živali pozitivno vplivajo na človekovo zdravje, tako telesno kot duševno (Blenkuš, 2019). V slovenski raziskavi (Blenkuš, 2019) se je pokazalo, da so lastniki živali v splošnem bolj telesno dejavni, pri njih se pojavlja manj srčno-žilnih bolezni, prisotnih je manj znakov depresije, blažji so tudi znaki stresa in osamljenosti. Če upoštevamo zapisano, ni nenavadno, da se ljudje pogosto odločajo imeti domače živali in med njimi tudi pse. Pes kot domača žival je prav tako pogosto preučevan, saj se mnoge raziskave osredotočajo izključno na vplive psa na zdravje ljudi (Blenkuš, 2019). Ker so psi pomemben del življenja marsikaterega posameznika,

tudi vedno več organizacij dovoljuje zaposlenim, da psa privedejo na delovno mesto (Daniels, 2015; Hall idr., 2017).

Udeleženci raziskave v slovenskem prostoru so povedali, da so njihove izkušnje s prisotnostjo psov na delovnem mestu pozitivne; v delovnem okolju so občutili več sproščenosti, umirjenosti in dobrega počutja (Pevce Koršič, 2021). Zaposleni, ki so psa na delovno mesto privedli vsaj enkrat na teden, so bili bolj zadovoljni z delom (Hall in Mills, 2019). Podobno so ugotovili tudi v prvi slovenski eksploratorni raziskavi na to temo, v kateri je bilo 83 % udeležencev mnenja, da prisotnost psa vpliva na višje **zadovoljstvo pri delu** (Boštjančič in Smolkovič, 2012). Več kot polovica udeležencev je tudi ocenila, da prisotnost psa ugodno vpliva na zaposlene v stresnih situacijah (Boštjančič in Smolkovič, 2012). V stresnih situacijah se ob prisotnosti psa zaposleni lažje distancirajo od stresnih situacij ter v splošnem doživljajo manj stresa, ko izpolnjujejo bolj zahtevne delovne naloge (Pevce Koršič, 2021). Lastniki doživljanje stresa uravnavajo tako, da si vzamejo nekaj trenutkov za božanje psa ali gredo z njim na sprehod, posledično pa preživijo več časa na prostem v primerjavi z drugimi zaposlenimi (Wagner in Pina e Cunha, 2021).

Prisotnost psov v delovnem okolju spodbuja tudi bolj odprto (Wagner in Pina e Cunha, 2021) ter pogostejšo **komunikacijo** (Hall idr., 2017; Rice, 2019). Pes lahko spodbudi začetek pogovora, tudi kadar zaposleni komunicira s strankami (Wagner in Pina e Cunha, 2021).

Organizacijska politika, ki dovoljuje pse na delovnem mestu, se povezuje z višjo stopnjo **socialne povezanosti** (Wagner in Pina e Cunha, 2021). Lastniki psov znotraj določene organizacije pogosto nudijo socialno oporo kolegom ter skupaj prakticirajo podobne aktivnosti – gredo skupaj na kosilo ali celo skrbijo za psa, če mora nekdo na službeno potovanje. Hkrati tudi ne-lastniki občasno poskrbijo za psa svojega sodelavca, če ima ta preveč dela. Takšne aktivnosti (ter s tem povezana socialna povezanost) lahko dolgoročno vplivajo na večjo organizacijsko pripadnost (Wagner in Pina e Cunha, 2021).

Zaposleni, ki na delovno mesto privedejo svojega psa pogosteje, poročajo o višji stopnji delovne zavzetosti (Hall in Mills, 2019). Raziskovalci so uporabili *Utrechtsko lestvico delovne zavzetosti* (Utrecht Work Engagement Scale – UWES; Schaufeli in Bakker, 2004), pri čemer so se razlike pokazale na vseh treh lestvicah ter na splošni meri delovne zavzetosti.

Zaposleni, ki so psa na delovno mesto pripeljali pogosto (vsaj enkrat na teden) ali občasno (vsaj enkrat na mesec, vendar ne vsak teden), so bili bolj **vitalni** od tistih, ki psa niso nikoli pripeljali. Za njih je značilno, da so pri delu bolj energični, delovnim nalogam radi posvečajo več svojega časa in truda ter pogosteje vztrajajo tudi v primeru težav. Tisti, ki so psa pripeljali pogosteje, so tudi bolj **predani** – pogosteje delo doživljajo kot izziv, da je pomembno in smiselno. Tudi na lestvici **vpetosti** so posamezniki, ki pogosto pripeljejo na delovno mesto psa, imeli pomembno višje rezultate kot tisti, ki ga ne pripeljejo nikoli. Bolj vpeti zaposleni delu posvečajo večjo pozornost in osredotočenost, čas pri tem pa jim mineva hitreje. Pomembno višji skupni rezultat delovne zavzetosti v primerjavi s tistimi, ki psa nikoli ne privedejo na delovno mesto, so imeli zaposleni, ki ga na delovno mesto privedejo pogosto, in zaposleni, ki ga privedejo le občasno. Zaključimo lahko, da že občasna prisotnost psov na delovnem mestu, tj. vsaj enkrat na mesec, vpliva na višjo stopnjo delovne zavzetosti.

Primerjava med zaposlenimi, ki imajo pse, vendar jih ne jemljejo s seboj na delovno mesto, ter tistimi, ki jih, je pokazala tudi potencialne razlike v **fluktuaciji** (Rice, 2019). Zaposleni, ki na delovno mesto vzamejo svoje pse, so namreč imeli nižjo namero menjave zaposlitve.

PREDSTAVITEV METODE

KDAJ METODO UPORABIMO?

Z vključevanjem psov v delovno okolje lahko delodajalec doseže različne učinke. Organizacije se za to metodo najpogosteje odločijo z željo, da bi dosegli pozitivne učinke na počutje in učinkovitost zaposlenih. Metoda je lahko uporabna kot način doseganja višjega delovnega zadovoljstva; veliko zaposlenih meni, da prisotnost psa ugodno vpliva na delovno zadovoljstvo (Boštjančič in Smolkovič, 2012). Zaposleni poročajo, da psi na delovnem mestu ugodno vplivajo na počutje, spodbujajo bolj dinamično delovno rutino ter da so zaposleni, ki so tudi lastniki psov, bolj pomirjeni, če njihova žival ni sama doma in se jim ni treba z družinskimi člani dogovarjati, kdo bo poskrbel za psa (Boštjančič in Smolkovič, 2012). Vpeljava takšne metode je lahko tudi način, kako

zaposlenim približati določene organizacijske vrednote, kot sta fleksibilnost in odprtost za spremembe (Wagner in Pina e Cunha, 2021). Psi v delovnem okolju so lahko tudi del strategija privabljanja in ohranjanja zaposlenih. Zaposleni, ki svoje pse redno privedejo na delovno mesto, so namreč za delo bolj zavzeti (Hall in Mills, 2019).

ZA KOGA JE METODA PRIMERNA?

Metoda nima posebnih omejitev, razen konkretnega delovnega okolja, v katerem je pes prisoten. Bolj primerna je npr. za delovna mesta, kjer so zaposleni v pisarnah, in manj primerna za delovna mesta, kjer se neposredno posluje s strankami in kjer je to omejeno s higijenski ali varnostnimi standardi. Kljub temu so psi lahko prisotni v različno velikih organizacijah in na različnih delovnih mestih. Metoda se kot koristna izkaže v situacijah, ko si želijo organizacije ustvariti bolj sproščeno delovno okolje.

Prisotnost psov pa ima dober vpliv na psihološko blagostanje zaposlenih le, če so izpolnjeni določeni predpogoji – fleksibilnost organizacije delovnega časa, avtonomija in odprta komunikacija (Wagner in Pina e Cunha, 2021). V praksi to pomeni:

- da se težave znotraj organizacije naslavlja odprto;
- da si lahko zaposleni sami prilagajajo, kdaj si bodo vzeli odmor med delom;
- da je na ravni organizacije sprejemljivo, če zaposleni (in njihovi psi) delajo napake.

Tako se učinki vključitve psov zaposlenih pokažejo le, če se ta ukrep sklada s celotno organizacijo dela in organizacijsko kulturo. Čeprav lahko tudi brez izpolnjevanja teh predpogojev delovnega okolja zaposlenim dovolimo, da pse pripeljejo v organizacijo, bomo v tem primeru manj verjetno dosegli pričakovane učinke ukrepa (npr. znižanje stresa zaposlenih, ustvarjanje bolj sproščene klime).

KAKO METODO IZVEDEMO?

Za organizacije

Pred vključitvijo psov zaposlenih v delovno okolje mora delodajalec zbrati in analizirati stališča zaposlenih o psih na delovnem mestu ter preveriti, kakšni pomisleki se pri njih pojavljajo (Foreman idr., 2017). Ta postopek lahko izvede na različne načine – uporabi lahko spletno anketo, pogovor, fokusne skupine. Pri tem lahko uporabi tudi katerega od vprašalnikov, ki merijo posameznikova stališča do psov in drugih živali, npr. *Lestvica stališč do domačih živali* (Pet Attitude Scale; Templer idr., 1981) ali *Povezanost med človekom in živaljo* (Measure of Human-Animal Bond; Cash idr., 2000). Raziskovanje stališč zaposlenih do psov namreč predstavlja izhodišče za nadaljnje korake vpeljave psov v organizacije.

Pri nadaljnjem načrtovanju aktivnosti (npr. ko metodo predstavimo vsem zaposlenim) se opremo na prednosti metode, kot jih zaznavajo zaposleni, ter naslavljamo pomisleke in jih upoštevamo pri oblikovanju pravil za lastnike, ki bodo svojega psa pripeljali v organizacijo. S ponovnim merjenjem stališč po tem, ko smo že odprli vrata psom zaposlenih, pa lahko preverimo, ali so se stališča zaposlenih v tem času kaj spremenila.

Ob vpeljevanju psov v organizacijo je treba pripraviti načrt ter se pogovoriti o priporočilih oz. pravilih, ki so vezana na lastnike psov. Ker primanjkuje strokovne literature, ki bi se osredotočala na proces vpeljave te metode, smo oblikovali nabor vprašanj, ki so lahko odgovornim osebam v pomoč:

KJE?

- Kje so psi dobrodošli? Bomo imeli v organizaciji t. i. »sobe brez psov«, kamor psi nimajo dostopa?
- Ali so psi dobrodošli na sestankih s strankami? Kaj pa s poslovnimi partnerji?

KDO?

- Kateri psi so lahko prisotni v organizaciji? Katere pogoje mora pes izpolnjevati, da lahko vstopi v prostore organizacije?

- Ali se mora vsakemu lastniku posebej odobriti, da lahko na delovno mesto pripelje psa?

KDAJ?

- Ali bodo psi v organizaciji lahko prisotni vsak dan v tednu?
- Je potrebna predhodna najava lastnika za vsak dan prisotnosti psa?

KOLIKO?

- Ali bomo omejili, koliko psov je lahko naenkrat prisotnih v eni pisarni/celotni organizaciji?

Ker se delovne organizacije med seboj zelo razlikujejo (npr. velikost, lokacija, panoga), ni enoznačnih odgovorov na prejšnja vprašanja niti enotnih usmeritev, ki bi veljale za vse organizacije, ki si želijo v delovno okolje vpeljati pse. Odločitev za to, da vpeljemo pse v organizacijo, se namreč povezuje z različnimi področji delovanja organizacije: od skrbi za zdravje, varnosti in dobrega počutja zaposlenih, pa vse do pravnih in kulturnih vidikov delovanja organizacije kot celote (Foreman idr., 2017). Prav zato je treba vpeljavi metode nameniti dovolj časa in to izvesti v skladu z njenimi značilnostmi.

Za lastnike psov

Ob tem, ko organizacija zaposlenim omogoči, da lahko na delovno mesto pripeljejo psa, morajo tudi lastniki zagotoviti določene pogoje, da prisotnost psa ne bo imela negativnih učinkov na produktivnost ali varnost v organizaciji. Problematično je lahko, če zaposleni na delovno mesto pripelje psa, ki ni primerno vzgojen za takšno okolje (Jerot, 2018).

In kaj mora znati pes? Mora se znati umiriti in počakati na določenem prostoru (npr. na ležišču; Jerot, 2018). Ko je pes v delovnem okolju, je zanj lažje, če ima ležišče v delu prostora, kjer hodi manj ljudi, saj se bo tako manj osredotočal na okolico (Jerot, 2018). Seveda je, preden lastnik

pripelje psa na delovno mesto, pomembna njegova kritična presoja. Psi, ki so preveč nepredvidljivi in kažejo znake agresije oziroma so jih kazali v preteklosti, za vključitev v delovno okolje niso primerni.

PRIMER UPORABE METODE

Primer korakov vključitve psov na delovno mesto (resničen primer iz slovenske organizacije):

1. **Anketa za zaposlene:** V prvem koraku so s pomočjo ankete preverili stališča in pomisleke vseh zaposlenih. Vsebovala je vprašanja, kot so: ali ste lastnik psa, ali bi želeli pripeljati psa s seboj na delovno mesto, ali bi vas na delovnem mestu motilo, da ... Odgovori zaposlenih so bili v pomoč v vseh nadaljnjih korakih procesa.
2. **Oblikovanje pravilnika:** Oblikovali so pravilnik, v katerem so opredelili, npr. kolikokrat so lahko psi prisotni na delovnem mestu, kakšni so predpogoji, da pridejo, kako morajo lastniki poskrbeti za psa na delovnem mestu ter da morajo biti psi vedno na povodcih.
3. **Izobraževanje za lastnike psov:** Pripravili so izobraževanje za lastnike psov, katerega del je bila tudi predstavitev pravilnika, ki ga morajo upoštevati, če bodo na delovno mesto pripeljali svojega psa.
4. **Spoznavanje psov v parku ter prvi dan v pisarni:** Določili so dan, ko so se psi zunaj organizacije spoznali med seboj. Pozneje so jih zaposleni prvič pripeljali tudi v delovne prostore.
5. **Poskusno obdobje:** Po prvem obisku psov v organizaciji se je začelo poskusno obdobje, v katerem so bili psi lahko prisotni na delovnem mestu enkrat na teden.
6. **Anketa o zadovoljstvu zaposlenih:** Po koncu poskusnega obdobja so izvedli anketo, v kateri so zaposlene vprašali, kako so bili v tem času zadovoljni s prisotnostjo psov. Ker je anketa o zadovoljstvu pokazala, da so bili zaposleni s poskusnim obdobjem prisotnosti psov na delovnem mestu zadovoljni, so sedaj psi lahko v organizaciji prisotni večkrat na teden.

Takšen primer predstavlja sistematično vključitev psov v delovno okolje. Pomembna pravila, ki jih velja upoštevati pri možnosti dovoda

psa na delovno mesto, pa lahko strnemo v nekaj točk (Boštjančič in Smolkovič, 2013):

Vsak zaposleni, ki je lastnik psa, je sam odgovoren za psa in njegovo vedenje, ko je v prostorih organizacije. Psa lahko zaposleni pripelje v organizacijo, če je pes:

- čist, negovan in nima znakov bolezni;
- cepljen po obveznem programu, čipiran ter se mu redno odstranjujejo notranji in zunanji zajedavci;
- navajen opravljati potrebo na prostem;
- primerno socializiran, prijazen ljudem in ne kaže znakov napadalnosti in grizenja;
- vodljiv in miren, ko je v prostorih organizacije.

Veljajo tudi splošna pravila:

- Lastnik-zaposleni psu omogoči varen in zaščiten prostor poleg svojega delovnega mesta. Poskrbi tudi za hrano in njegovo udobje.
- S psom je treba ravnati spodobno.
- Pes mora biti vedno v spremstvu lastnika-zaposlenega. Nikoli ne sme biti nenadzorovan, tako v prostorih organizacije kot zunaj nje. Če ostane sam, mora biti privezan ali v pasjem boksu.
- Pes mora biti v organizaciji in v njeni neposredni bližini vedno na povodcu oz. v sobi, v kateri je mogoče omejiti njegovo gibanje.
- Pasje igrače, ki proizvajajo kakršen koli zvok, so v prostorih organizacije prepovedane.
- Lastnik-zaposleni lahko psa vzame s seboj na krajši poslovni sestanek, le če je ta tiho in ne moti drugih udeležencev.
- Lastnik-zaposleni je odgovoren za čiščenje pasjih iztrebkov na območju organizacije.
- Če pes pokaže kakršen koli znak neprimerne vedenja (agresija, napadalnost), ga mora lastnik-zaposleni odpeljati iz poslovnih

prostorov. Če je lastnik-zaposleni za to naprošen, mora to nemudoma storiti. Lastnik-zaposleni je odgovoren za kakršno koli zmanjšano produktivnost, če je povod za to njegov pes.

- Psom ni dovoljeno gristi smeti ali druge pisarniške opreme (npr. električne napeljave, preproge). Lastnik-zaposleni odgovarja za škodo na inventarju organizacije ali škodo, ki jo pes naredi drugim zaposlenim.

Dokument se pripravi pod okriljem kadrovske službe ali pa se oblikuje skupina za to področje, ki jo sestavljajo tako zaposleni, ki imajo pse, in zaposleni brez psov. Končni dokument, ki je oblikovan v obliki obrazca, izpolni in podpiše vsak zaposleni vsaj pet dni, preden prvič na delovno mesto pripelje psa (Boštjančič in Smolkovič, 2013).

VLOGA PSIHOLOGA

Psiholog lahko sodeluje v procesu vključevanja psov zaposlenih v delovno organizacijo, pri pripravi priporočil ali pravilnika in pri razreševanju dilem. Kot vodilo je treba upoštevati vse osebe, na katere bi lahko prisotnost živali imela vpliv. To niso le vsi zaposleni, ampak mednje sodijo tudi poslovni partnerji in stranke. Ravno psihologi in drugi kadrovske strokovnjaki so tisti, ki naj upoštevajo in naslavljajo različne probleme, do katerih lahko pride pri vpeljevanju psov v organizacije. Zaposlenim morajo omogočiti anonimno podajanje pomislekov, ker lahko v nasprotnem primeru koga skrbi, da ga bodo sodelavci obsojali (Foreman idr., 2017). Mnenja zaposlenih naj torej psiholog zbira anonimno, npr. prek anonimnega spletnega vprašalnika.

Psiholog lahko opozarja na prednosti in ovire, ki jih psi prinašajo v organizacijsko delovanje, ter s pomočjo različnih načinov zbiranja podatkov (vprašalnikov, intervjujev, fokusnih skupin) analizira stanje pred in po vpeljavi metode. Spremlja lahko težave, ki se na tem področju pojavljajo, ter jih naslavlja in sodeluje pri oblikovanju rešitev.

PREVIDNOST IN OMEJITVE PRI UPORABI METODE

Problem lahko predstavljajo **strahovi ali fobije** pred psi, ki jih imajo lahko drugi zaposleni. To težavo lahko organizacija nadzoruje tako, da se vnaprej določi, v katerih prostorih se psi lahko gibljejo in v katerih ne (Boštjančič in Smolkovič, 2012). Podobno lahko postopamo v primeru blažjih alergij na živalsko dlako. Kljub določenim prilagoditvam je treba biti pozoren na vse zaposlene. Močna alergija na živalsko dlako ali fobija katerega od zaposlenih je lahko znak, da je vpeljava psov za določeno delovno organizacijo neprimerna. Naše vodilo pri vpeljavi te metode mora biti, da psi ne bodo predstavljali grožnje za telesno ali duševno zdravje kateregakoli od zaposlenih.

Zaposleni poudarjajo, da je **vzgojenost psa** nujen predpogoj za pozitivne vplive na delovni proces (Pevce Koršič, 2021). V nasprotnem primeri pes moti delovni proces, kar vpliva na produktivnost. Podobno se zgodi tudi, če je v pisarni prisotnih več psov, ki se igrajo (Pevce Koršič, 2021).

Ob prisotnosti psov v delovnem okolju moramo preprečiti tudi zoonoze – to so **bolezni, ki se prenašajo z živali na človeka**. V Sloveniji je za pse po zakonu obvezno cepljenje proti steklini, priporoča se tudi cepivo proti kužnim boleznim in leptospirozi (Veterina MH, 2017). Pomembno je, da organizacija od zaposlenih zahteva, da redno prinašajo dokazila in potrdila o opravljenih veterinarskih storitvah, kot so prejem zdravil za preprečevanje klopotov in bolh (Foreman idr., 2017). Hkrati naj organizacija s soglasjem lastnika preveri Centralni register psov (Portal Gov.si, b. d.), v katerem je zapisan podatek, ali je bil psu dodeljen status nevarnega psa. V tem primeru pes za dovod na delovno mesto ni primeren.

Hkrati ne moremo mimo dejstva, da psi v določenih okoliščinah na delovnem mestu niso primerni. Gre predvsem za higienske in druge specifične delovnega okolja. Psi so morda neprimerni na delovnih mestih, kjer veljajo strogi higienski standardi (npr. v kuhinjah ali v drugih obratih z živili) in kjer je lahko okolje nevarno zanje (npr. na gradbišču ali v določenih proizvodnjah). Manj primerna so tudi delovna mesta, kjer bi bili psi prisotni v prostoru, kjer se menjuje veliko strank (npr. na banki, pošti), saj je lahko stranka na žival potencialno alergična ali se je boji. Hkrati si zaposleni na takšnih delovnih mestih morda ne bi utegnili vzeti časa, da se posveti psu, če to situacija zahteva (npr. pes zalaja, mora

opraviti potrebo). Na splošno so do prisotnosti psov bolj odprti v organizacijah, kjer je manj dela s strankami in kjer ni potreben poslovni stil oblačenja (Boštjančič in Smolkovič, 2012). Kljub številnim omejitvam (Hall idr., 2017) lahko zaključimo, da ima prisotnost psov na delovnem mestu še vedno več pozitivnih kot negativnih učinkov.

LITERATURA

- Blenkuš, U. (2019). Pozitivni vpliv živali na zdravje ljudi. *Javno zdravje*, 4(1), 1–12.
- Boštjančič, E. in Smolkovič, I. (2012). Vloga psa na delovnem mestu – rezultati prve slovenske eksploratorne raziskave. *HRM*, 10(50), 15–30.
- Boštjančič, E. in Smolkovič, I. (2013). Da bodo psi na delovnem mestu popestritev in ne nadloga. *Finance*, 26, 22.
- Daniels, J. (15. 10. 2015). More firms allowing dogs (and other pets) in the office. <https://www.cnbc.com/2015/10/15/more-firms-allowing-dogs-and-other-pets-in-the-office.html>
- Foreman, A. M., Glenn, M. K., Meade, B. J. in Wirth, O. (2017). Dogs in the workplace: A review of the benefits and potential challenges. *International Journal of Environmental Research nad Public Health*, 14(5), 498. <https://doi.org/10.3390/ijerph14050498>
- Hall, S. in Mills, D. (2019). Taking dogs into the office: A novel strategy for promoting work engagement, commitment and quality of life. *Frontiers in Veterinary Science*, 7(6), 138. <https://doi.org/10.3389/fvets.2019.00138>
- Hall, S., Wright, H., McCune, S., Zulch, H. in Mills, D. (2017). Perception of dogs in the workplace: The pros and the cons. *Anthrozoös*, 30(2), 291–305. <https://doi.org/10.1080/08927936.2017.1311053>
- Jerot, M. (23. 1. 2018). *Pes v službi? Z nami? Seveda!* <https://alfakan.si/pes-v-sluzbi/>
- Pet Sitters International (b.d.). <https://www.petsit.com/take-your-dog-to-work-day-history>
- Pevec Koršič, N. (2021). *Zaznani vpliv prisotnosti psa v pisarni na doživljanje delovnega okolja* [neobjavljeno diplomsko delo]. Univerza na Primorskem, Fakulteta za matematiko, naravoslovje in informacijske tehnologije.
- Portal Gov.si (b. d.). Centralni register hišnih živali – CRHŽ. <https://www.gov.si/zbirke/storitve/centralni-register-hisnih-zivali/>
- Rice, J. E. (2019). *Dogs in the workplace: The emotional, social and physical benefits to employees* [neobjavljeno magistrsko delo]. Xavier University.
- Templer, D. I., Salter, C. A., Dickey, S., Baldwin, R. in Veleber, D. M. (1981). The construction of Pet Attitude Scale. *The Psychological Record*, 31(1), 343–348.
- Veterina MH (23. 8. 2017). *Cepljenje psov*. <https://www.macjahisa-vet.si/cepljenje-psov/>

Wagner, E. in Pina e Cunha, M. (2021). Dogs at the workplace: A multiple case study. *Animal*, 11(1), 89. <https://doi.org/10.3390/ani11010089>

DOGS IN THE WORKPLACE

Increasingly, work organizations allow employees to bring their dogs to work, and this can have many benefits. When a dog is present with employees at work, they experience less stress or can manage it more effectively. Employees report feeling better, more relaxed and calmer. In the presence of a dog, their job satisfaction is higher, and a dog's presence can strengthen their sense of belonging to the organization. Research shows that dogs in the work environment also encourage communication among employees. Despite the many benefits, however, there are some issues that need to be considered. The most common are the phobias and fears of some employees, and allergies to dog hair. If the dogs behave poorly or several are playing in a room simultaneously, they can disrupt the work process. Due to the various problems, concerns or risks that can arise from the presence of dogs in the workplace, some organizations are more open to implementing this method than others, such as those where there is less work with customers and where no business dress code is required. Before bringing a dog to work, we must obtain the consent of management and co-workers and prepare clear instructions on how coexistence between employees and dogs should take place.