

Een hond in het (thuis)kantoor: werkt dat?

Joni Delanoeyje - KU Leuven, FWO Vlaanderen

ABSTRACT

De rol van huisdieren in het leven van werknemers en de potentiële voordelen voor organisaties wanneer zij de zorg voor huisdieren faciliteren is onderbelicht. Nochtans haalt de nieuwe arbeidsmarktgeneratie van millennials de babyboomers in als de grootste generatie huisdiereigenaars en zal zij tot 75% van het personeelsbestand uitmaken tegen 2025. Organisaties kunnen op twee manieren inspelen op deze realiteit. Ten eerste kunnen ze werknemers toelaten om van thuis uit te werken. Huisdieren kunnen bufferen voor gekende nadelen van thuiswerk, zoals verminderde sociale verbinding of een gebrek aan lichaamsbeweging. Ten tweede kunnen organisaties huisdieren toelaten op het werk. Steeds vaker worden huisdieren binnengebracht op de werkvloer. Voordelige effecten van dieren op mensen worden al decennia lang gedocumenteerd vanuit andere onderzoeksgebieden. Zo ook kunnen 'kantoorhonden' werknemersstress verlagen en prestaties verhogen. Naast voordelige effecten zijn echter ook nadelige effecten te verwachten afhankelijk van kenmerken van de eigenaar, collega's, de organisatie en het dier. Voor onderzoekers en professionals is het daarom belangrijk om deze kenmerken in kaart te brengen en zowel de voordelen als de nadelen van dieren in de werkomgeving te begrijpen. Hiervoor is een transdisciplinaire aanpak met oog voor zowel mens als dier noodzakelijk, wil men werknemerswelzijn vergroten en risico's vermijden. Vanuit een 'one welfare' perspectief ('één-welzijnsprincipe') kan namelijk verwacht worden dat dierenwelzijn en werknemerswelzijn met elkaar verbonden zijn en elkaar zowel positief als negatief kunnen beïnvloeden. Momenteel is er meer inzicht vanuit onderzoek nodig om richtlijnen te formuleren voor een effectieve implementatie van (thuis)kantoordierpraktijken.

Overgewaaid vanuit Amerika, is het binnenbrengen van honden in de werkomgeving sinds een tiental jaren ook in Europa in opmars. Hoewel een 'kantoorhond' in eerste instantie een vreemd idee kan lijken, is het geen verwonderlijke trend. Immers, bij een derde van de Europese huishoudens maakt een hond deel uit van het gezin. Wetende dat 50 tot 75 procent van de 20- tot 64-jarigen tewerkgesteld is, kan het meenemen van een hond naar het werk de werk-privébalans van hondeneigenaars verbeteren. De effecten van honden in de werkomgeving breiden zich echter ook uit naar betrokken collega's en organisaties. Immers, de aanwezigheid van een hond kan voordelige psychologische effecten teweegbrengen bij werknemers en kan organisaties helpen om zich te *branden*. Ook in het thuiskantoor kunnen honden bufferen voor gekende nadelen van thuiswerk. Er dient echter ook oog te zijn voor risico's. In dit artikel worden de voor- en nadelen van honden in de (thuis)werkomgeving, de achterliggende mechanismen en praktische implicaties geïdentificeerd.

Nieuwe arbeidsmarktgeneratie

Gezien het groeiende aantal werknemers met zorgverantwoordelijkheden, kan het aanbieden van werk-privépraktijken (dit wil zeggen hr-initiatieven die ontworpen zijn om werknemers te helpen met de combinatie van werk en privé) organisaties helpen om met toenemende burn-out en stress om te gaan en gekwalificeerd personeel aan te trekken en te behouden. Immers, deze praktijken kunnen werknemers-tevredenheid, -betrokkenheid, -prestatie en -retentie verbeteren (Butts et al., 2013). Veel werknemers ondervinden immers problemen om werk en privéleven duurzaam met elkaar te combineren (Powell et al., 2019).

Onderzoek naar deze praktijken richtte zich tot nu toe voornamelijk op de zorg voor kinderen en tot op heden blijft de rol van huisdieren in het leven van werknemers – en de mogelijke voordelen voor organisaties wanneer zij de zorg voor deze dieren faciliteren – grotendeels onderbelicht (Barker, 2005; Greenhaus & Powell, 2003). Nochtans beschouwen veel mensen hun huisdier als een volwaardig deel van het gezin (Walsh, 2009). Daarnaast overtreft de nieuwe arbeidsmarktgeneratie van millennials de babyboomers als de grootste generatie huisdiereigenaars en zal zij in 2025 niet minder dan 75% van de arbeidsmarkt uitmaken (Meister, 2015). Bovendien was er een wereldwijde explosieve toename in de aanschaf van huisdieren sinds de COVID-19-pandemie (Morgan et al., 2020). Daarnaast kunnen diergedragsproblemen, bijvoorbeeld overmatig blaffen (Raglus et al., 2015), gedeeltelijk een gevolg zijn van 'overwerkende' huisdiereigenaars die niet genoeg tijd overhouden voor de nodige zorg voor hun dier (Voith, 2009). Vanuit het '*one welfare* perspectief' – vrij vertaald: 'één-welzijnsprincipe'; dat is een perspectief dat het welzijn van huisdiereigenaars met dat van hun dieren verbindt (Pinillos, 2018) – kan werknemerswelzijn hierdoor aangetast worden. Ook zijn bepaalde huisdieren gevoelig voor de tijdsduur die ze alleen moeten doorbrengen en wordt het steeds minder sociaal aanvaard om hen gedurende langere periodes alleen thuis te laten (Rehn & Keeling, 2011). Er is daarom nood bij werkende huisdiereigenaars aan oplossingen.

Het kan voor organisaties zinvol zijn om op deze realiteit in te spelen, zeker gezien de oorlog om talent die naar verwachting de komende decennia nog zal toenemen. Twee manieren waarop organisaties dit kunnen doen is door het toestaan van thuiswerk – en het faciliteren van de zorg voor huisdieren tijdens thuiswerkdagen – of door het toelaten van huisdieren op kantoor.

Huisdieren en thuiswerk

Bedrijven kunnen werknemers toestaan om een deel van de reguliere werktijd van thuis uit te werken. Eén van de belangrijkste redenen die werknemers opgeven om thuis te werken is om werkeisen en privé-zorgtaken beter op elkaar af te stemmen (Gajendran & Harrison, 2007). Voor huisdiereigenaars valt de zorg voor dieren eveneens onder dit laatste. Op basis van inzichten uit mens-dier interactie studies, ook wel antrozoölogie genoemd, wordt verondersteld dat de aanwezigheid van dieren kan bufferen voor gekende nadelen van thuiswerk, zoals minder sociale verbinding, te weinig ontkoppeling van het werk of een gebrek aan lichaamsbeweging (Gajendran & Harrison, 2007). Gezelschap bieden is inderdaad één van de belangrijkste motivaties voor mensen om een huisdier aan te schaffen (Bouma et al., 2020). In lijn hiermee toont recent onderzoek uit het Verenigd Koninkrijk aan dat huisdiereigenaars minder snel eenzaam werden tijdens een COVID-19-lockdownperiode waarin ook thuiswerk verplicht was, in vergelijking met wie geen huisdier had (Ratschen et al., 2020). Er zijn echter ook mogelijke nadelen verbonden aan het werken samen met een huisdier, bijvoorbeeld wanneer hun gedrag als stresserend of storend wordt ervaren (Buller & Ballantyne, 2020).

Voordelen

Huisdieren kunnen bepaalde nadelen van thuiswerk tegengaan zodat de voordelen, zoals minder stress en meer werkbevoegenheid, optimaal bereikt kunnen worden (Delanoëje & Verbruggen, 2019; 2020; Gajendran & Harrison, 2007). Voor organisaties kan het daarom lonen om de aanwezigheid van huisdieren als een opportuniteit te beschouwen. Zo kunnen dieren sociale steun en verbinding bij thuiswerk verhogen: hetzij direct door zelf als sociale partners op te treden (Kurdek, 2008), hetzij indirect door menselijke interacties tijdens wandelingen of (video)gesprekken te faciliteren (Barker, 2005; Wells & Perrine, 2001). Daarnaast kan de tijd gependend met een huisdier leiden tot meer ont koppeling van het werk, waardoor welzijnsuitkomsten zoals stress, positieve emotie en werkbetrokkenheid (Hall & Mills, 2019; Junça-Silva et al., 2022) en jobprestatie (Delanoëje et al., 2022; Junça-Silva et al., 2022) kunnen toenemen. Hoewel de mechanismen achter deze effecten nog onvoldoende begrepen zijn, zijn er ruwweg vier manieren waarop dieren kunnen bijdragen aan het welzijn van hun thuiswerkende eigenaars.

Ten eerste, waar collega's op kantoor een belangrijke sociale omgeving bieden (Henderson & Argyle, 1985), verschuift deze omgeving bij thuiswerk naar huisgenoten en huisdieren. Net zoals het hebben van een steunende partner de beleving van en de efficiëntie tijdens thuiswerk verbetert (Sullivan & Lewis, 2001), kunnen ook huisdieren fungeren als sociale partners en hechtingsfiguren (Walsh, 2009). Vooral voor werknemers die risico lopen op het ontwikkelen van depressiesymptomen, die alleen wonen of die moeilijk andere manieren vinden om contacten te leggen (bijvoorbeeld via digitale communicatie) kunnen deze effecten sterk doorwegen. Naast directe steun zorgen dieren ook indirect voor meer verbinding. Ze fungeren als het ware als 'sociale lijm', bijvoorbeeld door aan te zetten tot contact met burens, en voegen daardoor veelal een sociale dimensie toe aan het leven van hun eigenaar. Onderzoek heeft aangetoond dat dieren positieve interactie verhogen en dit zowel in groepen van mensen die elkaar al kennen, als tussen vreemden onderling (Colarelli et al., 2017; Walsh, 2009).

Ten tweede kunnen dieren een psychologisch veilige uitlaatklep bieden voor fysiek contact, waarvan bekend is dat het stress verlaagt en stemming verbetert (Ditzen et al., 2007). Vooral voor werknemers zonder partner, werknemers die alleen wonen of werknemers met 'huidhonger' kan dit een belangrijke rol spelen. De biologische fundamenteën van de band tussen mens en dier worden steeds duidelijker en onderzoekers begrijpen nu beter waarom mensen zich goed voelen bij interactie met dieren. Zo blijkt fysieke interactie met katten en honden het 'knuffelhormoon' oxytocine, dat gevoelens van affectie opwekt, te verhogen en zowel het belangrijk stresshormoon cortisol als de bloeddruk te verlagen (Nagasawa et al., 2015; Pendry & Vandgriff, 2019).

Ten derde kan de omgang met dieren tijdens thuiswerk een gebrek aan lichaamsbeweging – bijvoorbeeld door het wegvallen van pendeltijd – compenseren. Activiteiten met een huisdier zijn niet alleen goed voor meer lichaamsbeweging (Westgarth et al., 2019), ze kunnen werknemers ook helpen bij het structureel inbedden van pauzes en routine bij thuiswerk – belangrijke factoren die de beleving van thuiswerk verbeteren (Fonner & Stache, 2012). Bovendien is lichaamsbeweging een belangrijke buffer voor burn-out en depressie (Toker & Biron, 2012).

Tot slot kunnen huisdieren werknemers helpen om zich beter te concentreren op hun werk. Zo heeft onderzoek aangetoond dat louter door naar dieren te kijken, bepaalde taakvaardigheden verbeteren (Gee et al., 2007; Nittono et al., 2012). Een verklaring hiervoor ligt in de zogeheten biofilie-hypothese die de aangeboren neiging van mensen om oog te hebben voor hun levende omgeving beschrijft (Wilson, 1984). Volgens deze principes verbetert een werkomgeving met natuurlijke elementen de productiviteit (Sanchez et al., 2018). Daarnaast kunnen sommige werknemers opluchting ervaren omdat ze door thuiswerk in staat zijn meer tijd te besteden met hun dier. Dit is niet triviaal wetende dat tussen 22 en 50 procent van de honden problemen ervaart als gevolg van te lang alleen te moeten zijn. Deze problemen hebben een niet te onderschatten, ernstige invloed op het mentaal welzijn van hun eigenaar (Buller & Ballantyne, 2020).

Nadelen

Er zijn ook omstandigheden waarin dieren bij thuiswerk stress kunnen verhogen en prestatie kunnen belemmeren. Uitgaande van een systeembenadering zullen deze omstandigheden afhangen van de kenmerken van de werknemer (zoals eigen voorkeuren), het huisdier (bijvoorbeeld gedrag van het dier) en het werk (onder andere de aard van de job) (Willemen et al., 2022). Zo kunnen werknemers die werk en privé liefst gescheiden houden – een factor waarvan we weten dat deze de ervaring van thuiswerk beïnvloedt (Delanoëije et al., 2019; Kreiner, 2006) – minder baat hebben bij ‘samen’ thuiswerken met hun dier. Ook kan het gedrag van dieren stress van hun eigenaars vergroten, bijvoorbeeld bij hondengeblaf tijdens vergaderingen (Applebaum et al., 2020), of kan de verwachting van de leidinggevende om de hele dag beschikbaar te zijn positieve mens-dier interacties thuis, zoals wandelen met een hond tijdens de werkuren (Cutt et al., 2007), verhinderen en zo de voordelen van huisdieren reduceren.

Recente studies

Hoewel thuiswerk al decennialang uitgebreid bestudeerd wordt binnen werk- en organisatiestudies, zijn er slechts drie studies die de effecten van huisdieren bij thuiswerk hebben onderzocht (Delanoëije et al., 2022; Hoffman, 2021; Junça-Silva et al., 2022). Zo peilde Hoffman (2021) tijdens de eerste COVID-19-lockdownperiode in het Verenigd Koninkrijk naar percepties van thuiswerkende werknemers met een hond of een kat als huisdier. Uit de resultaten bleek dat wie een huisdier had, aangaf tijdens thuiswerk vaker interacties met anderen aan te gaan, vaker pauze te nemen doorheen de werkdag en meer aan lichaamsbeweging te doen in vergelijking met werknemers zonder huisdier. Ook rapporteerden huisdiereigenaars meer afleiding als gevolg van hun dier doorheen de werkdag. Ander recent onderzoek uit België suggereert dat er gedurende de pandemie bij thuiswerkende hondeneigenaars minder toename van eenzaamheid en meer fysieke beweging was op thuiswerkdagen in vergelijking met werknemers zonder hond (Delanoëije et al., 2022). Tot slot vond een Portugees onderzoek dat thuiswerkende hondeneigenaars thuis productiever werkten doordat ze meer positieve emoties beleefden tijdens thuiswerk in vergelijking met thuiswerkers zonder hond (Junça-Silva et al., 2022). Dit effect was het sterkste voor werknemers die veel tijd spendeerden met hun hond en er een sterkere band mee hadden (Junça-Silva et al., 2022).

Toekomst

Deze studies kunnen een startpunt vormen voor meer diepgaand onderzoek naar dieren in de thuiswerkcontext, ook na de pandemie. Onderzoek dat methodologisch toelaat om inzicht te krijgen in de causale effecten en mechanismen waarop huisdieren het welzijn van thuiswerkers bevorderen dan wel schaden, kan bedrijven helpen om hun thuiswerkbeleid beter af te stemmen op werknemers die de zorg voor een dier op zich dragen. Loont het om werknemers de autonomie te bieden om tijdens de werkuren met de hond te wandelen? Biedt het aanbieden van professionele ondersteuning bij diergedragsproblemen – die een goede thuiswerk omgeving verhinderen – soelaas? Een beter wetenschappelijk inzicht in de voor- en nadelen van dieren thuis kunnen organisaties helpen om naar een duurzame win-win-win situatie toe te werken, waarbij rekening gehouden wordt met de organisatie, haar werknemers en hun huisdieren. Hierdoor kunnen organisaties potentiële risico's tijdig identificeren en de mogelijke voordelen van dieren thuis maximaal tot hun recht te laten komen.

Huisdieren op het werk

Ook in de werkomgeving wint de aanwezigheid van huisdieren, meer bepaald honden, aan populariteit. Zo lijken werknemers hun hond steeds vaker mee te nemen naar het werk. Onderzoek toont aan dat honden op kantoor werkbetrokkenheid kunnen verbeteren en stress kunnen verminderen (Barker et al., 2012; Hall et al., 2016). Wetende dat de helft van de werkende Belgen thuis een hond heeft (Mars, 2022), kan het meenemen van een hond naar kantoor een uitkomst bieden voor hond, eigenaar en organisatie.

Een recent Belgisch onderzoek toont aan dat bij 11% van de werkende hondeneigenaars een hond is toegelaten op het werk en dat 41% hun hond zou meenemen moest dit toegelaten zijn (Mars, 2022). Daarnaast geeft 29% aan graag een kantoorschond te willen hebben en 63% er geen te willen (Mars, 2022).

Voordelen

Ten eerste hopen organisaties door het toelaten van honden in te spelen op het verbeteren van de werk-privébalans van werknemers met hond. Millennials dragen werk-privébalans en flexibiliteit hoog in het vaandel. Organisaties moeten wel inspelen op deze realiteit willen zij een competitief voordeel behouden in de steeds sterker woedende oorlog om talent. Een hondenbeleid op kantoor kan helpen om aan de zorgvraag van werknemers tegemoet te komen.

Ten tweede kunnen kantoorschonden het werknemerswelzijn, het organisatieklimaat en de samenwerking tussen teamleden verbeteren – ook voor niet-hondeneigenaars (Barker et al., 2005; 2012; Hall & Mills, 2019). Voordelige effecten kunnen plaatsvinden door het ontstaan van meer positieve emoties (Colarelli et al., 2017) en de daarmee gepaard gaande gevoelens van verbinding en psychologische veiligheid (Cunha et al., 2019; Wagner & Cunha, 2021) – sterke voorspellers van werkprestatie. Daarnaast is gebleken dat de aanwezigheid of het aaien van een hond stress- en bloeddrukverlagend werkt (Beck & Katcher, 2003), en bieden honden extra mogelijkheden voor werknemers om zich los te maken van het werk (Toker & Biron, 2012).

Ten derde kunnen organisaties zich door het toelaten van honden branden en zo niet enkel huidig talent behouden maar ook extern talent aantrekken. Succesvolle *big tech* reuzen zoals Google, Uber en Amazon zijn al lang overstag: hun hondvriendelijke kantoren zijn inmiddels een vaste waarde in het organisatielandschap.

Nadelen

Maar er is een keerzijde aan de medaille. Negatieve reacties van collega's of van de ruimere werkomgeving kunnen voordelige effecten immers neutraliseren (Chiaburu & Harrison, 2008). Het is daarom uiterst belangrijk om ook gehoor te geven aan collega's met bezorgdheden (zoals angsten, allergieën of gewoonweg geen boodschap hebben aan dieren), alsook om de randvoorwaarden voor voordelige dan wel nadelige effecten goed in kaart te brengen. Effecten op collega's kunnen immers bepalen of de huisdiereigenaar en de organisatie baat hebben bij 'kantoordieren' in termen van verhoogd welzijn bij (alle) werknemers (Colarelli et al., 2017; Cunha et al., 2019; Hall & Mills, 2019). Net zoals dat het geval is bij individueel onderhandelde arbeidsvoorwaarden ('i-deals'), kan een kantoordierbeleid slechts slagen wanneer het geen te negatieve reacties opwekt (Chiaburu & Harrison, 2008). Een negatieve houding ten opzichte van dieren kan immers net leiden tot meer stress door de aanwezigheid van een dier (Barker et al., 2010). Dit kan leiden tot interpersoonlijke spanningen (Graham & Glover, 2014) en het verhinderen van het gewenste sociale lijm-effect.

Daarnaast kunnen problemen met dierenwelzijn ethische bezwaren oproepen, aangezien niet alle dieren wellicht goed gedijen in een kantooromgeving (Payne et al., 2015). Voor de huisdiereigenaar en voor collega's die van honden houden, kan het zien van honden die zich niet goed voelen stressvol zijn (Katayama et al., 2016) en contraproductief zijn voor werkprestaties. Kortom, volgens het één-welzijnsprincipe – dat het welzijn van de eigenaar en anderen koppelt aan dat van het dier (Pinillos, 2018) – kunnen dierenwelzijnsproblemen werknemerswelzijn en -prestatie belemmeren.

Recente studies

Tot nu toe onderzocht slechts één studie experimenteel de effecten van kantoorschonden op hun eigenaar én collega's (Barker et al., 2012).

Deze studie onderzocht het effect van kantoorhonden op stress – gemeten via zelfrapportering en via cortisol in speeksel – gedurende de werkdag voor drie groepen werknemers: werknemers die hun hond meenemen naar het werk, werknemers die hun hond niet meenemen naar het werk en werknemers zonder hond. Resultaten toonden dalende stresspatronen aan bij de werknemers die zelf een hond meenamen op dagen dat er een hond aanwezig was (Barker et al., 2012). Mechanismen voor deze effecten werden niet onderzocht. Ook een recentere cross-sectionele vragenlijststudie wees op gunstigere welzijns- en werkuitkomsten (dit wil zeggen verloopintentie, werkbetrokkenheid, job- en loopbaantevredenheid) bij werknemers die hun hond meenemen naar het werk in vergelijking met werknemers die dat niet doen (Hall & Mills, 2019). Door de methodologie kan hier echter geen causaal verband aangetoond worden.

Toekomst

Enkel door ook vanuit de risico's te vertrekken, kan het potentieel van kantoorhonden correct bestudeerd worden. Psychologische veiligheid en de optie om niet gestoord te worden dient er te zijn voor álle betrokkenen: huisdiereigenaars, hun collega's en het dier zelf. Naast het in kaart brengen van reacties van collega's (Wilkin et al., 2016) is dus ook een grondige identificatie van de beleving van het betrokken dier noodzakelijk. Verrassend genoeg wordt dit momenteel vaak over het hoofd gezien bij het uittekenen van een kantoordierbeleid en in onderzoek naar de effecten ervan. Nochtans draagt dit aspect wellicht sterk bij aan de vraag of en hoe dieren werknemerswelzijn en -werkprestatie verhogen (Graham & Glover, 2014; Hall & Mills, 2019). Voordelen voor het dier zijn immers afhankelijk van kenmerken van de situatie en van het dier, zoals het kunnen voorspellen door een hond of hij mee mag dan wel thuis moet blijven. Immers, niet elk dier voelt zich goed in een kantooromgeving. Daarom is een samenwerking tussen geïnformeerde eigenaars, correct geschoolde diergedragsdeskundigen én betrokken werkgevers een must. Vanuit een één-welzijnsperspectief weten we immers dat welzijn van dier, eigenaar en omgeving elkaar beïnvloeden, ook negatief.

In plaats van het dier mee naar kantoor te nemen, kan daarom soms gekeken worden naar alternatieven, zoals gefaciliteerde huisdierzorg. Zo is er in sommige bedrijven *pawternity leave*, of ook: verlof voor de zorg van een dier (Ford, 2018). Door oog te hebben voor de diverse noden van een steeds veranderend personeelsbestand kunnen organisaties werknemerswelzijn hoog in het vaandel (blijven) dragen. Durven kijken naar nieuwe manieren om de werkomgeving in te richten of om huisdierzorg te faciliteren is één van de manieren waarop organisaties toekomstbestendig welzijnsbeleid kunnen vormgeven. Idealiter gebeurt het verkennen van deze opties op een wetenschappelijk onderbouwde manier en met inbegrip van transdisciplinaire expertise van zowel werknemerswelzijnsspecialisten (bijvoorbeeld preventie-adviseurs) als dierwelzijnsdeskundigen (bijvoorbeeld diergedragstherapeuten). Enkel zo kan het potentieel, mét inbegrip van reële risico's, van deze nieuwe praktijken beoogd worden.

Theoretische verklaringen

Empirisch onderzoek naar de effecten van dieren in de werkomgeving is schaars. Met slechts een handvol studies staat dit studiegebied in zijn kinderschoenen. Toch is het belangrijk om weten dat verwachte effecten gebaseerd zijn op decennialang onderzoek binnen de humane en de dierlijke psychologie en mens-dier-interactiestudies (antropozoölogie).

Positieve effecten

De biofilie-hypothese verwacht een positief verband tussen mentaal welzijn en contact met dieren vanwege de aangeboren neiging van mensen om zich te richten op hun levende omgeving, waardoor stress en angst afnemen als direct gevolg van contact met deze omgeving (Wilson, 1984). Een belangrijke kanttekening is dat effecten mee bepaald zullen worden door persoonlijke ervaringen en houding ten opzichte van dieren (Kruger & Serpell, 2010).

Daarnaast kunnen dieren in lijn met de *hechtingstheorie* (Ainsworth, 1978) een bron van *sociale steun* zijn en een veilige uitlaatklep bieden voor *lichamelijk contact* (Katcher, 2000). Zo kunnen ze ofwel directe sociale steun bieden, ofwel indirect interacties met anderen verhogen. Aangezien mensen biologisch gezien nood hebben aan sociale interacties (Triebenbacher, 1998) en verbinding (Ryan & Deci, 2000), verminderen deze interacties stress. Fysieke interacties spelen een sterke rol in het verbeteren van de stemming en het verminderen van stress (Ainsworth, 1978; Ditzen et al., 2007). De gunstige effecten van hechting en fysiek contact zijn bovendien het sterkst wanneer mensen een band kunnen ontwikkelen met een dier (Berget & Braastad, 2008).

Specifiek in een werkcontext kunnen dieren meer *pauzes* tijdens de werkdag triggeren, waardoor werknemers beter ontkoppelen, stemming verbetert en stress afneemt (Sonnentag et al., 2010). Daarnaast is gebleken dat het stress-verlagende effect en het 'sociale lijm-effect' van honden op werkgroepen verklaard kan worden door het optreden van *positieve emoties* (Colarelli et al., 2017; Janssens et al., 2020; Junça-Silva et al., 2022).

Ten slotte zijn positieve werkuitkomsten veelal te wijten aan *psychologische veiligheid* of ook het gevoel van werknemers om zichzelf te kunnen zijn zonder te hoeven vrezen voor negatieve gevolgen hiervan (Kahn, 1990). Mens-dier interacties kunnen dit op allerlei manieren faciliteren, bijvoorbeeld doordat dieren spontane situaties creëren en zo een zekere 'lichtheid' brengen.

Negatieve effecten

Ook negatieve effecten zijn gesteund op het ontbreken van *psychologische veiligheid* en op het feit dat mensen hun mentale bronnen kunnen uitputten wanneer ze energie moeten investeren in *multitasken* of in het onderbreken van hun activiteiten (*zelfregulatietheorie*; Muraven & Baumeister, 2000). Zo kan wie een dierenallergie of -angst heeft schadelijke welzijnseffecten ondervinden doordat zij een deel van hun energie moeten gebruiken om rekening te houden met de aanwezigheid van dieren of met storende onderbrekingen als gevolg van dieren. Op een gelijkaardige manier kunnen werknemers die het gevoel hebben niet gehoord te worden – door hun collega's of door hun organisatie – vertrouwen verliezen en zich psychologisch net minder veilig voelen.

Praktische implicaties

Evidence-based werken

Het vertrekken vanuit theoretische inzichten om praktijkervaringen te kaderen, is een belangrijke eerste stap naar het begrijpen van de (niet-)geobserveerde effecten van dieren in de werkomgeving. Op basis van deze inzichten kunnen evidence-based beleidskaders rond het optimaal (thuis)werken in aanwezigheid van een huisdier en het binnenbrengen van honden in een kantooromgeving vorm krijgen. Hoewel 80% van de Belgen vindt dat een goed kader nodig is (Mars, 2022), ontbreken zulke kaders momenteel en is het zaak om wetenschappelijke inzichten rond de voor- en nadelen naar een werkbaar beleid te vertalen.

Ethische kwestie

Daarnaast kan men bedenkingen maken bij onze relaties en interacties met huisdieren. Zo verdient in de huidige wereld van (thuis)werk en een toenemende drang naar (her)verbinding, de beleving van *de dieren zelf* onze aandacht. Afgezien van wat dieren voor mensen kunnen betekenen, is een belangrijke vraag wat mensen voor de betrokken dieren kunnen betekenen. Belangrijk is dat genoemde voordelige effecten van dieren voor mensen zich doorgaans enkel manifesteren in die situaties waarbij het welzijn van het dier gewaarborgd is. Zo kunnen dieren (voor mensen) ongewenst gedrag ontwikkelen doordat hun gedragsmatige, fysieke en psychologische noden niet vervuld worden.

Dit wordt herhaaldelijk aangetoond in diergedragstudies. In het veld van de menswetenschappen lijkt deze overweging soms te ontbreken. Het kan niet genoeg benadrukt dat er in de eerste plaats gekeken moet worden naar de welzijnsbehoeften van de betrokken dieren (Fine et al., 2019; Serpell et al., 2010).

Zo wijzen in het specifieke geval van dieren op de (thuis)werkvloer tijdens de COVID-19-pandemie, anekdotische gegevens erop dat mensen in toenemende mate dieren adopteren met de instrumentele motivatie om de mens gezelschap te houden, of dat dieren worden toegelaten op kantoor louter ter branding van de organisatie. De vraag moet echter gesteld of de zorg voor dieren ook op lange termijn gewaarborgd is – dat wil zeggen ook wanneer werknemers weer naar kantoor terugkeren of wanneer er problemen met de dieren optreden. Het beschouwen van een dier vanuit zijn eigen perspectief is de eerste stap vooraleer tijdelijke dan wel permanente interacties met hen uit te bouwen. Pas wanneer we erin slagen om de noden van zowel mens als dier met elkaar te verbinden, ligt het bekomen van een win-win situatie binnen handbereik.

Toekomst

Onderzoek over de intersectie van dieren en het nieuwe (thuis)werken staat slechts in zijn kinderschoenen. Daarnaast blijven huidige initiatieven niet beperkt tot kantoorchonden (Barker, 2005; Delanoëje, 2018; Willemen et al., 2022) en vinden langzaamaan ook 'kantoor-katten' letterlijk de weg naar de werkomgeving, zoals 'campuskatten' die tijd doorbrengen op onderwijscampussen en daar interacties aangaan met werknemers (Delanoëje & Pendry, te verschijnen). Het toelaten van dieren in tal van menselijke omgevingen wint aan momentum en onderzoekers en professionals trachten de verscheidene manieren te begrijpen waarop dieren het functioneren van werknemers beïnvloeden (Barker, 2005; Wagner & Cunha, 2021). Wat vaststaat, is dat veel mensen een positief gevoel ervaren bij contact met dieren die, levend in het moment, rechtuit zijn en terugbrengen tot de 'essentie'. Ze leiden af van alomtegenwoordige schermen en vormen een tegengif voor digitale vermoeidheid, een actueel probleem. Biofilie – de natuurlijke aantrekkingskracht tot de levende omgeving – dringt zo door tot in het dagelijks leven.

Hoewel een handvol empirische studies wijzen op stressverlagende effecten van dieren in de werkomgeving, blijven fundamentele vragen over de effectmechanismen (hoé juist beïnvloeden dieren werknemers?) en randvoorwaarden (wanneer en voor wie doen zij dat?) voorlopig onbeantwoord. Onderzoekers buigen zich daarom verder over deze vraagstukken, omdat meer theoretische kennis huidige praktijkinzichten kan helpen verklaren en aanvullen. Op die manier kan het werkelijke potentieel van een adequaat huisdier-gerelateerd beleid – thuis of op kantoor – bereikt worden. Want als we het werken van morgen écht willen optimaliseren, ligt de oplossing misschien wel gewoon aan onze voeten.

BIBLIOGRAFIE

- Ainsworth, M. D. S. (1978). The Bowlby-Ainsworth attachment theory. *Behavioral and Brain Sciences*, 1(3), 436-438.
- Applebaum, J. W., Tomlinson, C. A., Matijczak, A., McDonald, S. E., & Zsembik, B. A. (2020). The concerns, difficulties, and stressors of caring for pets during COVID-19: Results from a large survey of US pet owners. *Animals*, 10(10), 1882.
- Barker, R. T. (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*, 42(3), 299-315.
- Barker, S., Knisely, J., McCain, N., Schubert, C., & Pandurangi, A. (2010). Exploratory study of stress-buffering response patterns from interaction with a therapy dog. *Anthrozoös*, 23(1), 79-91.
- Barker, R. T., Knisely, J. S., Barker, S. B., Cobb, R. K., & Schubert, C. M. (2012). Preliminary investigation of employee's dog presence on stress and organizational perceptions. *International Journal of Workplace Health Management*, 5(1), 15-30.
- Beck, A., & Katcher, A. (2003). Future directions in human-animal bond research. *American Behavioral Scientist*, 47(1), 79-93.
- Berget, B., & Braastad, B. (2008). Theoretical framework for animal-assisted interventions-implications for practice. *Therapeutic Communities*, 29(3), 323-337.
- Bouma, E., Vink, L. M., & Dijkstra, A. (2020). Expectations versus Reality: Long-term research on the dog-owner relationship. *Animals*, 10(5), artikel 772.
- Buller, K., & Ballantyne, K. C. (2020). Living with and loving a pet with behavioral problems: Pet owners' experiences. *Journal of Veterinary Behavior*, 37, 41-47.
- Butts, M. M., Casper, W. J., & Yang, T. S. (2013). How important are work-family support policies? A meta-analytic investigation of their effects on employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 1-25.
- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082-1103.
- Colarelli, S. M., McDonald, A. M., Christensen, M. S., & Honts, C. (2017). A companion dog increases prosocial behavior in work groups. *Anthrozoös*, 30(1), 77-89.
- Cunha, M. P., Rego, A., & Munro, I. (2019). Dogs in organizations. *Human Relations*, 72(4), 778-800.
- Cutt, H., Giles-Corti, B., Knuiiman, M., & Burke, V. (2007). Dog ownership, health and physical activity: A critical review of the literature. *Health & Place*, 13(1), 261-272.
- Delanoeije, J., & Pendry, P. (te verschijnen). University cats? Predictors of staff and student responsiveness towards on-campus cat visitations. *Anthrozoös. Artikel in voorbereiding*.
- Delanoeije, J., Verbruggen, M., & Germeys, L., (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72(12), 1843-1868.
- Delanoeije, J., & Verbruggen, M. (2019). The use of work-home practices and work-home conflict: Examining the role of volition and perceived pressure in a multi-method study. *Frontiers in Psychology*, 10, artikel 2362.
- Delanoeije, J., & Verbruggen, M. (2020). Between-person and within-person effects of telework: A quasi-field experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 795-808.
- Delanoeije, J., Willemen, E., & Verbruggen, M. (2022, 7-9 juli). *Pet effect or garden effect? Effects of dog ownership and garden access on teleworkers' daily physical activity and loneliness in two seasons* [Conference presentation abstract]. 30th International Society for Anthrozoology (ISAZ) Conference, Boise, Idaho, U.S.A.

- Ditzen, B., Neumann, I., Bodenmann, G., von Dawans, B., Turner, R., Ehlert, U., & Heinrichs, M. (2007). Effects of different kinds of couple interaction on cortisol and heart rate responses to stress in women. *Psychoneuroendocrinology*, 32(5), 565-574.
- Fine, A. H., Tedeschi, P., Morris, K. N., & Elvove, E. (2019). Forward thinking: The evolving field of human-animal interactions. In A. H. Fine (Red.), *Handbook on Animal-Assisted Therapy: Foundations and Guidelines for Animal-Assisted Interventions* (pp. 23-41). Academic Press.
- Fonner, K. L., & Stache, L. C. (2012). All in a day's work, at home: Teleworkers' management of micro role transitions and the work-home boundary. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 242-257.
- Ford, M. (2018). Are you ready to offer pawternity leave? *HR Future*, 10, 16-17.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.
- Gee, N. R., Harris, S. L., & Johnson, K. L. (2007). The role of therapy dogs in speed and accuracy to complete motor skills tasks for preschool children. *Anthrozoös*, 20(4), 375-386.
- Graham, T. M., & Glover, T. D. (2014). On the fence: Dog parks in the (un) leashing of community and social capital. *Leisure Sciences*, 36(3), 217-234.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and human Decision Processes*, 90(2), 291-303.
- Hall, S. S., Gee, N. R., & Mills, D. S. (2016). Children reading to dogs: A systematic review of the literature. *PLoS one*, 11(2).
- Hall, S. S., & Mills, D. S. (2019). Taking dogs into the office: A novel strategy for promoting work engagement, commitment and quality of life. *Frontiers in Veterinary Science*, 6, artikel 138.
- Henderson, M., & Argyle, M. (1985). Social support by four categories of work colleagues: Relationships between activities, stress and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 6(3), 229-239.
- Hoffman, C. L. (2021). The experience of teleworking with dogs and cats in the United States during COVID-19. *Animals*, 11(2), artikel 2.
- Janssens, M., Eshuis, J., Peeters, S., Lataster, J., Reijnders, J., Enders-Slegers, M. J., & Jacobs, N. (2020). The pet-effect in daily life: An experience sampling study on emotional wellbeing in pet owners. *Anthrozoös*, 33(4), 579-588.
- Junça-Silva, A., Almeida, M., & Gomes, C. (2022). The role of dogs in the relationship between telework and performance via affect: A moderated mediation analysis. *Animals*, 12(13), artikel 1727.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Katayama, M., Kubo, T., Mogi, K., Ikeda, K., Nagasawa, M., & Kikusui, T. (2016). Heart rate variability predicts the emotional state in dogs. *Behavioural Processes*, 128, 108-112.
- Katcher, A. H. (2000). Animal assisted therapy and the study of human-animal relationships: Discipline of bondage? Context or transitional object? In A. H. Fine (Red.), *Handbook on animal-assisted therapy* (pp. 461-473). Academic Press.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485-507.
- Kruger, K. A., & Serpell, J. A. (2010). Animal-assisted interventions in mental health: Definitions and theoretical foundations. In A. H. Fine (Red.), *Handbook on animal-assisted therapy* (pp. 33-48). Academic Press.
- Kurdek, L. A. (2008). Pet dogs as attachment figures. *Journal of Social and Personal Relationships*, 25(2), 247-266.

- Mars (2022). *Pets at work study*. Mars Petcare.
- Meister, J. (2015). Future of work: Using gamification for human resources. *Leadership*, 11(51).
- Meister, J. C., & Willyerd, K. (2021). *The 2020 workplace: How innovative companies attract, develop, and keep tomorrow's employees today*. HarperCollins Publishers Inc.
- Morgan, L., Protopopova, A., Birkler, R. I. D., Itin-Shwartz, B., Sutton, G. A., Gamliel, A., & Raz, T. (2020). Human-dog relationships during the COVID-19 pandemic: Booming dog adoption during social isolation. *Humanities and Social Sciences Communications*, 7(1), 1-11.
- Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, 126(2), 247-259.
- Nagasawa, M., Mitsui, S., En, S., Ohtani, N., Ohta, M., Sakuma, Y., Onaka, T., Mogi, K., & Kikusui, T. (2015). Oxytocin-gaze positive loop and the coevolution of human-dog bonds. *Science*, 348(6232), 333-336.
- Nittono, H., Fukushima, M., Yano, A., & Moriya, H. (2012). The power of kawaii: Viewing cute images promotes a careful behavior and narrows attentional focus. *PLoS one*, 7(9), artikel e46362.
- Payne, E., Bennett, P. C., & McGreevy, P. D. (2015). Current perspectives on attachment and bonding in the dog-human dyad. *Psychology Research and Behavior Management*, 8, 71-79.
- Pendry, P., & Vandagriff, J. L. (2019). Animal visitation program (AVP) reduces cortisol levels of university students: A randomized controlled trial. *AERA Open*, 5(2), 2332858419852592.
- Pinillos, R. (2018). *One Welfare: A framework to improve animal welfare and human well-being*. Cabi.
- Powell, G., Greenhaus, J., Allen, T., & Johnson, R. (2019). Introduction to special topic forum: Advancing and expanding work-life theory from multiple perspectives. *Academy of Management Review*, 44(1), 54-71.
- Raglus, T., De Groef, B., & Marston, L. (2015). Can bark counter collars and owner surveys help identify factors that relate to nuisance barking? A pilot study. *Journal of Veterinary Behavior*, 204-209.
- Ratschen, E., Shoesmith, E., Shahab, L., Silva, K., Kale, D., Toner, P., Reeve, C., & Mills, D. S. (2020). Human-animal relationships and interactions during the Covid-19 lockdown phase in the UK: Investigating links with mental health and loneliness. *PLoS one*, 15(9), e0239397.
- Rehn, T., & Keeling, L. J. (2011). The effect of time left alone at home on dog welfare. *Applied Animal Behaviour Science*, 129(2-4), 129-135.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry*, 11(4), 319-338.
- Sanchez, J. A., Ikaga, T., & Sanchez, S. V. (2018). Quantitative improvement in workplace performance through biophilic design: A pilot experiment case study. *Energy and Buildings*, 177, 316-328.
- Serpell, J. A., Coppinger, R., Fine, A. H., & Peralta, J. M. (2010). Welfare considerations in therapy and assistance animals. In A. H. Fine (Red.), *Handbook on animal-assisted therapy: Theoretical foundations and guidelines for practice* (pp. 481-503). Academic Press.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965-976.
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123-145.
- Toker, S., & Biron, M. (2012). Job burnout and depression: Unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 699-710.
- Triebenbacher, S. L. (1998). Pets as transitional objects: Their role in children's emotional development. *Psychological Reports*, 82(1), 191-200.

- Voith, V. L. (2009). The impact of companion animal problems on society and the role of veterinarians. *Veterinary Clinics of North America: Small Animal Practice*, 39(2), 327-345.
- Wagner, E., & Cunha, M., P. E. (2021). Dogs at the workplace: A multiple case study. *Animals*, 11(1), article 1.
- Walsh, F. (2009). Human-animal bonds II: The role of pets in family systems and family therapy. *Family Process*, 48(4), 481-499.
- Wells, M., & Perrine, R. (2001). Critters in the cube farm: Perceived psychological and organizational effects of pets in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 81-87.
- Westgarth, C., Christley, R. M., Jewell, C., German, A. J., Boddy, L. M., & Christian, H. E. (2019). Dog owners are more likely to meet physical activity guidelines than people without a dog: An investigation of the association between dog ownership and physical activity levels in a UK community. *Scientific Reports*, 9(1), article 1.
- Willemen, E., Verbruggen, M., & Delanoeije, J. (2022, 7-9 juli). *Companion dogs as colleagues? Effects of dog external appearance, dog behavioral characteristics and policy characteristics on employee preferences for office dogs* [Conference presentation abstract]. 30th International Society for Anthrozoology (ISAZ) Conference, Boise, Idaho, U.S.A.
- Wilkin, C. L., Fairlie, P., & Ezzedeen, S. R. (2016). Who let the dogs in? A look at pet-friendly workplaces. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(1), 96-109.
- Wilson, E. (1984). *Biophilia*. Harvard University Press.