



Dog in the office

Zuarbeiter für freudvollere Performance

Warum ...

... sollte man im Unternehmen zulassen – vielleicht sogar begrüßen – dass Kollegen und Mitarbeiter ihre Hunde mit ins Office nehmen?

Die Frage ist sicher mehr als berechtigt, da das Thema schnell eher nach einer Komplikation "riecht", als nach einem vorteilhaften Faktor zur Steigerung von Leistung, professioneller Fokussierung oder ähnlich businessbezogenen Zielen. Also eher kein "Leichtmacher"?

Wahr ist, nicht jeder steht auf Hunde, mancher hat auch Angst vor Hunden. Und ja, es gibt auch ein Potenzial für Ablenkung – aber alles (und das wissen wir) nur dann, wenn die Rahmenbedingungen nicht stimmen.

Fragt man Personaler oder Geschäftsführer, warum sie sich pro Hund entschieden haben, kennen wir fünf Antworten:

1. "Warum nicht!"
2. "Ich habe auch einen Hund und mag Hunde."
3. "Weil Hunde einfach für gute Laune sorgen." ... und das ist in stressigen Zeiten immer gut – und übrigens auch gesund!
4. "Weil wir mit Hunden an Bord eine Kultur schaffen, in der Menschen berufliche und private Lebensbereiche nicht mehr trennen, sondern besser integrieren können. Unsere Erfahrung ist, dass dies durch mehr Verbundenheit und am Ende auch Leistung honoriert wird."
5. "Ganz einfach: Weil wir so offene Stellen mit qualifizierten Mitarbeitern besetzen können, die dies mittlerweile fordern. Mit anderen Worten: Als Unternehmen bieten wir ein besseres Attraktivitätsniveau als andere, die dies nicht wollen oder können."

Es gibt also die einen, die Hunde zulassen, weil es auch zu ihnen selbst passt und die anderen, die den echten Vorteil, den Mehrwert und die Alleinstellung sehen, um als Arbeitgeber ein attraktives Angebot machen zu können.

Wir möchten Sie hier nicht mit Studien langweilen, die versuchen, Dog(s)-in-the-Office – kurz DITO – über eine Wirtschaftlichkeitsbetrachtung als sinnvolles Management zu verkaufen.

Am Ende – und davon sind wir überzeugt – steht man dem Gedanken offen gegenüber, hat selbst eine entsprechende Erfahrung gemacht oder hat gegebenenfalls schon den einen oder anderen Hund im Büro gesehen.

Mancher hat sich auch in einem Einstellungsgespräch mit einem talentierten Bewerber plötzlich mit der Bedingung konfrontiert gesehen, dass jemand nur dann an Bord kommt, wenn der eigene Hund mitgebracht werden kann.

By the way ...

... etwa 50% aller Arbeitnehmer haben einen Hund zu Hause

was mitunter zu Betreuungsproblemen führen kann, die schwieriger zu lösen sind, als manche Kinderbetreuung, welches über Kindergarten, Schule oder Oma für eine gewisse Zeit gut versorgt ist.

Aus unserer Sicht: Im Thema Hund steckt ein interessantes Potenzial – für die Arbeitgeberattraktivität, die Performance und eine zukunftsorientierte Unternehmenskultur!





Hätten Sie es gewusst?



34% der Arbeitnehmer in Deutschland sind – unabhängig davon ob sie aktuell einen Hund haben – offen dafür, den aktuellen Arbeitgeber für ein Unternehmen zu verlassen, welches Hunde willkommen heißt

20 Minuten aufmerksame Beschäftigung braucht es, damit ein Hund für Stunden zufrieden und müde ist

16 – 22 Stunden am Tag ruhen, das ist das natürliche Bedürfnis eines zufriedenen Hundes. Der Hund schläft und dämmt vor sich hin

Dass der Stress-Level (Cortisol) bei Menschen mit Hunden in einer Teamkonstellation um ein 6-faches geringer ist als in Teams ohne Bürohund

P.S. Und übermäßiger Stress ist eben kein Leistungstreiber, sondern baut Kreativität, Zufriedenheit, Risikobereitschaft oder auch Verantwortungsübernahme ab

67% der deutschen Arbeitnehmer haben eine geringe Bindung an ihr Unternehmen. Jeder zweite Arbeitnehmer ist auf Jobsuche oder offen für etwas Neues

Generell

53% der 20- bis 29-jährigen Menschen und

62% der 30- bis 39-Jährigen leben mit Hund

WAS ... ist unser Angebot?

Szenario 1

Sie haben bereits den einen oder anderen Hund unter dem Tisch eines Kollegen entdeckt

Kleine Lösungen funktionieren schon, aber sie haben noch kein wirkliches Konzept. Wir würden mit Ihnen gemeinsam ein solches Konzept mit Policy, Regularien und auch Qualifizierung aller Beteiligten erarbeiten und umsetzen.



Szenario 2

Sie wissen noch nicht so recht

Sie sehen zwar den einen oder anderen Vorteil, haben aber auch Bedenken, was die grundsätzlichen Möglichkeiten als auch die Realität und Realisierung im Office angeht.

Diese Bedenken sind berechtigt! Es gibt formale, strukturelle oder auch hygienische Voraussetzungen und natürlich auch solche, die mit den Hunden selbst, deren Haltern als auch den unbeteiligten "Passanten" zu tun haben. Wir würden mit Ihnen zusammen die Liste der relevanten Themen besprechen und in einer ersten Phase gemeinsam prüfen, ob und gegebenenfalls wie das Thema Dog-in-the-Office zu ihrem Unternehmen passt.

Szenario 3

Sie können sich Hunde in Ihrem Unternehmen gut vorstellen und wollen es versuchen oder haben bereits entschieden, Hunde als Teil ihrer Unternehmenskultur einzubeziehen

Wir würden gemeinsam die Eckpfeiler definieren und mit Ihnen dann dafür sorgen, dass alles gut funktioniert und alle Beteiligten am Ende sagen: "Gut, dass wir das gemacht haben". Also vom Konzept, Qualifizierung beteiligter und unbeteiligter Personen bis hin zur Zulassung als DITO.

Szenario 4

Sie haben bereits Hunde „im Spiel“

Ein Konzept und die entsprechenden Regularien gibt es auch schon — aber Sie sehen noch ein anderes Potenzial: das Potenzial, aus der Beziehung als auch dem Zusammenwirken zwischen Hund & Mensch, einige interessante Transfergedanken für Coaching und die Führungskräfteentwicklung abzuleiten.

Im Unterschied oder als Ergänzung zu einem klassischen Coaching, Führungstraining oder Workshop ist nachhaltige Wirksamkeit fast garantiert.



Leistungen

Start · Konzept & Einführung · Freigabe Hund & Halter · Schulung & Incentive

Welche unserer Leistungen nun für Sie interessant sein können, bestimmt das Szenario — logisch! Neben spezifischen Leistungen möchten wir aber auch die Eckpfeiler unserer Vorgehensweise darstellen, um eine Vorstellung für das OB, WAS oder WIE zu erleichtern. Denn die Integration von Hunden im Unternehmen ist ja kein Standard-Ansatz, der bei jedem aufgrund persönlicher Erfahrungen klare Bilder und Vorstellungen auslöst.

Im Gegenteil — es gibt oft idealistische und auf der anderen Seite auch problembehaftete Vorstellungen und Erwartungen davon, was passiert, wenn Hunde im Büroalltag auf der "Bühne" erscheinen — und beide haben ihre Berechtigung.

Existieren also Fluch & Segen, Vor- & Nachteil oder auch Risiko & Chance, ist eine blauäugige Herangehensweise nicht angemessen und nicht angeraten. Es braucht daher ein Konzept mit schlüssigen Leitlinien und spezifischen Leistungen, um das positive Potenzial des Dog-in-the-Office für das Unternehmen nutzbar zu machen.

Unsere Erfahrung: Es ist leichter und gelingt besser, als mancher dies vielleicht erwartet

Die Voraussetzung: Einzelleistungen sind sorgfältig auf Ihren Bedarf hin konfiguriert und bewirken in ihrem Zusammenspiel drei Effekte:



- Hunde sind akzeptiert und gewollt
- Alle folgen einem einheitlichen Vorgehensstandard
- Hunde, Halter und „Passanten“ sind kompetent und kompatibel

Akzeptanz, Einheitlichkeit & Kompetenz



Leistungen

1

Start

Ja/Nein?
WAS?
WIE?

Befragung &
Vortrag

2

Konzept & Einführung

Leitfaden
Unterlagen

Interner
Administrator

Ggfs. CDO Chief
Dog Officer

3

Freigabe Hund & Halter

Bewerber
(Hund & Halter) –
Screening

Onboarding: Hund
& Halter spezifische
Strukturvorgaben

Probezeitbegleitung
mit finaler Freigabe

Entwicklungsplan

4

Schulung & Incentive

Hundehalter –
individuell & Gruppe

Nicht-Hunde -
Halter-Workshop

Incentives

5

Personal- entwicklung

Special für
Mitarbeiter und
Führungskräfte

Transfer Leading Dogs
– Guiding People:

- Prinzip Ursache - Wirkung
- Persönlichkeit & Reife
- Feedback & Reflexion

Akzeptanz & Motivation aufbauen

1

Der Start

Gefragt ist zunächst der Mensch

Menschen müssen Hunde akzeptieren und eigentlich auch wollen. Was wir hierzu gerne empfehlen und in der Regel auch tun, sind zwei Dinge:

Zunächst: Wir besprechen Eckpfeiler mit dem **Management**, um genauer zu klären, was gewollt wird und wie der Fahrplan sein soll.

Dann: Wir befragen die Belegschaft. Jeder Mitarbeiter kann einen kurzen **Fragebogen** ausfüllen, damit sie oder er ihre oder seine spezifischen Bedenken äußern kann, z.B. Allergien, Angst vor Hunden, Sauberkeit, Ablenkung etc.

Im Anschluss bereiten wir aufgrund der Rückmeldungen einen **zugeschnittenen Vortrag** vor. Dieser kann vor Ort oder Online abgehalten werden. Auf Wunsch kann auch eine Aufzeichnung erfolgen, so dass sich jeder informieren kann, wann und wo er möchte.

Die enthaltenen Informationen fließen auch in ein praktisches Realisierungskonzept mit ein.

2

Konzept & Einführung

Gefragt ist jetzt das Unternehmen

Es geht um die Möglichkeiten der Machbarkeit, die konkrete Gestaltung und einzelne Leitlinien für die praktische Umsetzung von der Hundequalifizierung bis hin zu rechtlichen und versicherungsrelevanten Fragestellungen.

Jede Bürosituation ist unterschiedlich und definiert damit teils sehr spezifische Rahmenbedingungen und eben auch Lösungen. Es geht also um Räumlichkeiten, Festlegung abgrenzbarer Zonen für den Zugang mit Hunden und solche ohne Zugang, Regelung zu Zeiten, Schulungen bis hin zu Zulassungen zum Office-Dog. Denn auch hier gilt, was auch für Menschen gilt: Nicht jeder ist für alles geeignet – dies gilt eben auch für Hunde.

In einem Vor-Ort-Termin gehen wir anhand einer **Checkliste** alle Themen durch und schlagen ein entsprechendes Konzept vor. Ist dies ok, wird der organisatorische Rahmen hergestellt (Leitfäden, Dokumente, Einweisung interner Ansprechpartner).



Einheitlichkeit

3

Freigabe Hund & Halter

Gefragt ist nun der Hund – Der Onboarding-Prozess für Hund & Halter beginnt

Onboarding ist der Prozess zur Integration neuer Mitarbeiter – ein typischer HR-Prozess. Genau das wird auch hier angeboten – nur eben nicht für Menschen, sondern für Hund & Halter.

Wie ein potenziell neuer Mitarbeiter hat ein Office-Dog eine Bewerbungssituation vor sich, in der seine Kompatibilität mit den zu erfüllenden Anforderungen geprüft wird.

Unsere Leistung: Die persönliche und individuelle Evaluierung eines jeden Hundes und Halters, um festzustellen, ob die Voraussetzungen zur Mitnahme des Hundes zum Arbeitsplatz in Ihrer Firma gegeben sind bzw. welche Rahmenbedingungen und Qualifizierungsbedarfe bestehen. Dies muss individuell von Fall zu Fall und mit Bezug zu den Echtbedingungen bewertet werden. Das Verlassen auf eine externe Zertifizierung oder die Zusage eines Hundehalters ist hier aus unserer Sicht zu unspezifisch - und manchmal eben auch (nur) Wunschgedanke.

Dadurch wird sichergestellt, dass die Qualifikationen, die Sie auf dem Papier für den Hund haben, auf die eigenen und relevanten Anforderungen (Bürosituation, Geräusche, Außengelände, Treppen, etc.) bezogen sind und dass die Zulassung oder finale Freigabe anhand objektiver und professioneller Standards erfolgt.

Wie auch in der Mitarbeiterentwicklung arbeiten wir gerne mit Entwicklungsplänen für Hund und Mensch – und tatsächlich auch mit einer Probezeitbegleitung. Wie bei den "Großen"!

Das Wichtigste ist aber das individuelle "Rezept" für Hund & Halter, um sofort starten zu können.

Kompetenz

4

Schulung & Incentive

Gefragt ist nun der Halter sowie potenzielle „Passanten“

Das, was zwischen "Mensch & Tier" stattfindet, ist Kommunikation. Und das bedeutet tatsächlich, dass all die Themen, die wir im Führungstraining nutzen – Sender-Empfänger-Modell, 4-Ohren-Modell, Reflexion, gewaltfreie Kommunikation und so weiter – auch tatsächlich relevant sind.

Der Hund ist in der Regel in großen Teilen der Spiegel meiner Kommunikation und meines Wissens beziehungsweise Unwissens. Wer es nicht glaubt, der möge einen Menschen beobachten, der von einem Hund angebellt oder gemieden wird – die psychologischen Reaktionen sind einfach zu sehen und eigentlich erstklassige Hinweise auf ein Potenzial zur Persönlichkeitsentwicklung.

Unsere Leistungen

- Individuelle Hunde-Halter-Trainings zur Umsetzung von Entwicklungsplänen im Rahmen eines Onboardings und als generelle Weiterqualifizierung
- Online-Beratung bei spezifischen Problemstellungen
- Klassische Hunde-Schule – aber mit kontextorientierten Inhalten – in Gruppen

- Langfrist ausgelegte Qualifizierungsprogramme für Mensch & Hund mit spezifischen Curriculum – outdoor und indoor
- Qualifizierung interner "Key User" als schnelle Eingreifhilfe, falls es ausnahmsweise doch einmal zum Problem kommen sollte
- Transfer-Workshops: Was lernen wir aus unserer Hundeführung für das menschliche Miteinander und die Führung

Die Hunde-Mensch-Qualifikationen verlangen aus unserer Sicht ein gemeinsames Engagement vom Unternehmen und auch dem Mitarbeiter: Das Unternehmen stellt das Budget - der Mitarbeiter die Zeit. Das bedeutet, entsprechende Veranstaltungen finden normalerweise abends und am Wochenende statt. Ausnahmen sind natürlich möglich und als Incentive eine schöne und neuartige Überraschung.



WER ... bietet hier etwas an?

Mit Werbematerial – auch dieses ist ja nun leider auch "Werbung" – haben wir alle vermutlich eine ähnliche Erfahrung gemacht nämlich – dass die Worte und schöne Bilder oft wenig mit der Realität gemein haben. Würden wir nun ein Produkt verkaufen wollen, wäre die Garantierbarkeit der Eigenschaften ja gegeben – wir haben aber kein Produkt, sondern eine "leicht" komplexe Dienstleistung.

Aus unserer Sicht ist eine Qualitätseinschätzung dann am ehesten mit Blick auf die anbietenden Personen möglich: kompetent oder nicht – ist dann die Frage!

Deshalb möchten wir uns an dieser Stelle kurz vorstellen.

Ein Teil von uns ist "auf den Hund gekommen", nicht weil wir Hundenarren sind, sondern weil wir als Berater, Coaches und Personalverantwortliche immer interessante und positiv ergänzende Ansätze zur Bearbeitung normaler "Menschenprobleme im Business" suchen – und mit dieser Passion im Rucksack haben wir eine Hundenärrin kennengelernt, die das Thema Hund mit der gleichen Passion und dem gleichen Ansatz behandelt, wie wir das Thema Mensch.

Noela Seelhorst



Wirtschaftspsychologin - chinesisches Tierzeichen Hund und über 15 Jahre Erfahrung in Führungsfunktionen, u.a. Leiterin Personalentwicklung, HR Leitung, sowie Geschäftsführerin.

Heute arbeitet sie als Partnerin in einer internationalen Personalberatung und ist für das Assessment gehobener Positionen verantwortlich. Als Coach begleitet Sie Klienten mit dem Fokus auf Transformation.

Für die Initiative DITO die einfache Message:

Mit Hunden im Job lassen sich viele Stellen besser und leichter besetzen – Unternehmen werden attraktiver und gesünder.

Eliza Moorby



Sie ist der Hunde-Expert. Multikulturelle Persönlichkeit – leitet seit über 20 Jahren ihre Hundeschule – auf dem Platz, privat und in Unternehmen – und duzt jeden!

"Hunde wollen nicht Gassi gehen, sondern lernen und etwas leisten, dann sind sie ausgeglichen und zufrieden".

"Bürohunde dürfen keine dressierten "Kunststückchen-Macher" sein, sondern sie müssen ein durchgängiges und in unterschiedlichen Situationen stabiles Verhalten an den Tag legen. Mit Konditionierung über Belohnung ist dies nicht erreichbar."

WER & WIE ... wird hier etwas erreicht?

Erwin Seelhorst



Lernte Führung von der Pike auf im Militär, dann diverse Lernstationen in verschiedenen Beratungsfirmen und seit 2002 selbständig mit Schwerpunkt Führung & Cultural Change in Konzern und Mittelstand.

Von nix kommt nix! In der Hund-Mensch-Beziehung bestehen Analogien, die sich 1:1 auf Führungsbeziehungen übertragen lassen: wer Hunde gut führen will, muss seine Emotionen und sein Verhalten reflektieren. Einfaches Prinzip: Hinter jedem "schrägen" Hund steckt eine "schräge" – also noch nicht hoch entwickelte (Selbst-) Führung!

Hunde im Unternehmen sind ein kleiner Baustein, um Unternehmen als gut entwickelte Werte-Gemeinschaft aufzustellen und so stabile Veränderungen kulturell zu verankern!

Die Schulung des Hundes selbst, aber auch der Hunde-Führenden sowie das Konzipieren der Rahmenstruktur ist das Herzstück dieses Angebotes. Wo Entwicklung und Qualifizierung angeboten werden, stellt sich eigentlich immer die Frage nach der Besonderheit – also der Unterscheidung von anderen.

Den Unterschied macht die Philosophie

Was betrachten viele Hundetrainer und Hundehalter vielleicht als normal und ok? Hunde werden häufig systematisch über Belohnung (Leckerlis) auf bestimmtes Verhalten konditioniert. Dieser Ansatz ist nicht der unsere!

Wer über Konditionierung seine Ziele erreichen will, wird unserer Überzeugung nach kein situativ stabiles Verhalten bewirken, da der Hund Verhaltensmuster über externe Stimuli gelernt hat. Diese sind im Zweifel in einer Situation X nicht vorhanden und die Dressur erfolgt oft auch nur unter "klinischen" Bedingungen und nicht in komplexen Situationen.

Man muss es nicht – aber würde man das Thema auf die Menschenführung anwenden, würde dies bedeuten, Mitarbeiter agieren dann wie gewünscht, wenn die externen Strukturen (Vorteil, Belohnung & Kontrolle) gegeben sind. Ein intrinsisches Commitment und eigenverantwortliches Mitdenken wäre dann nicht gegeben. Dies ist der elementare Unterschied zwischen Motivation und Motivierung. Wir kennen keinen Manager der dies begrüßen würde.

FAZIT: Leckerlies und Tricks für den schnellen Erfolg mögen für den privaten Hausgebrauch ok sein, für den D-I-T-O (also den Hund im Unternehmen) halten wir dies für unzureichend.

**Unser Ansatz: Entwicklung - Führung - Beziehung
... ganz genau so, wie es auch
für Führungskräfte gelten sollte.**

MERKMALE unserer ARBEIT - Psychologie guter Führung

Wer sich mit dem Wesen von Mensch & Tier sowie Mitarbeiterführung auskennt, der weiß, dass Tiere ohnehin nicht böswillig geboren werden und Menschen von Haus aus – im Unterschied zu Wesen mit einer niedrigeren Bewusstseinsstufe – auf Kooperation ausgelegt sind (gibt es Studien zu).

Diese an sich grundpositive Basischarakteristik ist immer vorhanden, muss sich jedoch entfalten und entwickeln. Das Hauptinstrument für diese Potenzialentwicklung ist **Reflexion** – eigentlich eine "Binsenweisheit".

Die einfache Message ist nun:

Wer konditioniert sucht die besten und immer neue Tools um Erfolg zu haben. Im Falle eines Problems ist dann das Tool unzureichend oder der andere falsch. Der Erfolg des anderen wiederum dient der Selbstbestätigung – insofern wird der andere im Sinne der eigenen Ziele "benutzt".

Wer führt, steigt in eine ernsthafte Beziehung ein, investiert Zeit und interessiert sich für das Wesen, die Qualitäten und die Talente des anderen. Wenn Dinge nicht gut funktionieren, stellt sie oder er auch sich selbst in Frage und versucht Neues zu lernen.

Das Ziel: Entwicklung & Förderung des anderen – gleich ob Mensch oder Tier.

Und nun stelle man sich die Frage: Wer wird stabiler agieren – der, der gelernt hat oder der, der dressiert wurde?

Es geht nicht darum, effektive Dompteure auszubilden.

Weder für Hund – noch für Mensch!

Wir wollen, dass geführt wird. Hunde wie Menschen!





FAZIT ... warum auf den Hund kommen?

Fachkräftemangel

Vor allem die 18- bis 40-Jährigen stellen mittlerweile vermehrt die Anforderung an Unternehmen, ihre Hunde mitbringen zu können. Über ein Drittel der entsprechenden Arbeitnehmer sind bereit, dafür das Unternehmen zu wechseln.

Leistung & Kultur

Das Homeoffice verbindet Privat und Job. Hunde tun dies auch — allerdings im Büro und eben nicht im Home Office! Verantwortung verändert, Freude motiviert! Positive Effekte auf Kommunikation, die Zusammenarbeit, Arbeitsmoral und am Ende sogar die Produktivität sind in Studien nachgewiesen.

Gesundheit

Bürohunde reduzieren nachweislich Stress (Hormone) und senken den Blutdruck. Sie sorgen für Harmonie, Entspannung sowie Bewegung und fördern so die psychische und körperliche Gesundheit. Vielleicht sogar ein Thema für die psychische Gefährdungsbeurteilung?

Arbeitgeberattraktivität

Hilfreich, bei Recruiting- und Employer Branding Strategie. Mit Hund zeigt sich eine höhere Attraktivität am Bewerbermarkt, leichtere Stellenbesetzung und mehr Erfolg im "War of Talents". Es ergeben sich außerdem Social Media Strategien, wenn gewollt. Alles im Sinne der "New Work".





Meine Bewerbung als

CORPORATE
SOCIAL BUSINESS
PARTNER (m/w/d)



VITA

Jahrgang 2015
Geboren in Italien, Vollwaise

QUALIFIKATION

2017 – 2019	Geführt Werden für "four-footed-employees"
2017 – 2019	Motivation & Physical Health Qualifikationsprogramm
2023 ongoing	Human Experience Coach

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Interesse habe ich in der Presse verfolgt, dass Ihr Unternehmen die Kultur Ihres Unternehmens auf wertvolle Art und Weise gestalten möchte und nebenbei gewisse Argumente mit Fokus auf die Attraktivität als Arbeitgeber und die Mitarbeiterzufriedenheit nachhaltig anreichern möchte – und dies für vergleichsweise "kleines Geld"...

Ich bin überzeugt, hierzu einen effektiven Mehrwert schaffen zu können. Da aber sicher auch gewisse Fragen und Rahmenbedingungen diskutiert werden müssen, würde ich mich über einen Gesprächstermin freuen.

Es grüßt

Rex (Diplom-Social-Business Partner in Spe)

