

## Bürohund ja – aber wie?

### Wie Sie den Change zum hundefreundlichen Unternehmen erfrischend anders begleiten

- Sie sind selbst Hundefan und möchten aus Ihrem Unternehmen einen hundefreundlichen Arbeitgeber machen?
- Sie haben gehört, dass Hunde für das Betriebsklima und die Produktivität förderlich sind und fragen sich, wie Sie den Wandel hin zum hundefreundlichen Büro wirksam gestalten?
- Sie haben in Ihrem Unternehmen mit Widerständen gegenüber Bürohunden zu kämpfen und interessieren sich für Möglichkeiten, auch die größten Skeptiker von den Vorteilen der Bürohunde zu überzeugen?

**Dieser Artikel richtet sich an Menschen, die sich in Unternehmen und Organisationen damit befassen, Bürohunde zuzulassen und ggf. eine Dog Policy abzuschließen. Sei es als Unternehmensleitung, aus der Personalabteilung heraus oder als Betriebsrat. Erfahren Sie, welche Stolperfallen es in einem solchen Veränderungsprozess gibt und wie Sie diesen erfolgreich für alle Beteiligten begleiten.**

Familie Kempkes im Jahr 2015: 2 Erwachsene, 2 Jugendliche, 2 Katzen – oder anders: 2 Hundeliebhaberinnen, 3 Hundegegner und ein Unentschlossener.

Familie Kempkes im Jahr 2016: Drei Hundeliebhaber/-innen, ein Überzeugter, zwei Katzen und .... unsere Hündin Nelly!

So ähnlich könnte es in Ihrem Unternehmen aussehen, wenn Sie sich auf den Weg zum hundefreundlichen Unternehmen machen. Auch unter Ihren Mitarbeitenden gibt es solche, die Hundefans sind oder sogar selbst einen Hund haben und ihn möglicherweise gern mit ins Büro nehmen würden, solche, die Hunde nicht mögen oder Angst vor Hunden haben und deshalb einen Bürohund ablehnen und solche, die (Büro-)Hunden gegenüber neutral eingestellt sind. Dazu kommen Ihre eigenen Interessen und Ziele, die Sie mit Ihrem „Projekt Bürohund“ verfolgen, wie z.B. die Unterstützung einer positiven Arbeitsatmosphäre oder die Stärkung Ihrer Attraktivität als Arbeitgeber.

Sie haben es also mit einer vielschichtigen und teilweise widersprüchlichen Gemengelage zu tun! Ein wesentlicher Erfolgsfaktor wird daher sein, diese unterschiedlichen Interessen unter einen Hut zu bekommen und dabei die Menschen auf Ihre Reise mitzunehmen.

Nochmal kurz zurück zu meinem privaten Beispiel. Ich stand vor genau dieser Herausforderung, als ich mein persönliches „Projekt Familienhund“ startete. Nachdem ich herausgefunden hatte, wo genau bei meinem Mann und meinem Sohn der Schuh drückt, konnte ich mich auf die Suche nach Lösungen machen: ich fand eine Hundetagesstätte und –pension in der Nähe, die einspringt, wenn ich ganztägig außerhalb arbeite oder der Urlaubsort bzw. die Art des Urlaubs nicht hundefreundlich ist. Gemeinsam überlegten wir, was für ein Hund es denn überhaupt werden könnte, welche Rassen und Eigenschaften zu uns passen und welche nicht. Und ich schaffte Informationen heran zum Thema Hundehaarallergie, das meinen Mann sehr beschäftigte. Schließlich und endlich vertraute ich darauf, dass sich die

letzten 10% Skepsis meines Mannes verflüchtigen, wenn Nelly erst einmal bei uns ist und sie selbst in die Charme-Offensive gehen kann ☺ Was soll ich sagen: das Projekt ist ein voller Erfolg, die Entscheidung für unseren Familienhund eine der besten, die wir in den letzten Jahren getroffen haben!

Vielleicht fragen Sie sich jetzt, warum ich Ihnen meine private Geschichte erzähle. Die Antwort liegt auf der Hand: weil sie viele Parallelen zur Einführung von Bürohunden hat und sich auf Ihren Unternehmenskontext übertragen lässt. Und weil ich auch Ihnen wünsche, dass Sie irgendwann sagen können „Das war unsere beste Entscheidung ever!“.

Meine Geschichte zeigt, dass wir es, wie bei jedem anderen Veränderungsprozess auch, mit verschiedenen Ebenen zu tun haben:

- **Die Sachebene:** hier geht es um Informationen, um Know How und Fakten. In meinem Beispiel die Hundehaarallergie oder die Hundetagesstätte.
- **Die Emotionsebene:** hier geht es abseits der Fakten darum, wie es den Menschen mit der Situation geht. Bei uns z.B. die Sorge meines Sohnes, häufiger als gewünscht für Nelly „zuständig“ sein zu müssen oder die Angst meines Mannes vor allergischen Reaktionen.

Wir Menschen sind gefühlsbetont, auch wenn wir das mitunter gerne abstreiten. Lange bevor eine Information in unserem Gehirn ankommt, regt sich der Bauch und es entsteht eine Emotion! Mehr noch: unser limbisches System, unser „Fühlhirn“, hat ein Elefantengedächtnis! Das bedeutet, dass wir unsere Emotionen, die wir mit bestimmten Situationen verbinden, immer wieder abrufen können. Sie kennen das vielleicht, wenn Sie sich an Ihren ersten, frisch verliebten, eng umschlungen getanzten Blues erinnern. Hören Sie heute das entsprechende Lied, regt sich auch wieder das Gefühl von damals. Oder: jemand, der einmal von einem Hund gebissen wurde und danach keine positiven Erfahrungen mit Hunden gemacht hat, wird sie bis heute mit negativen Gefühlen in Verbindung bringen.

Auf Ihr Thema übertragen, lautet der oberste Grundsatz: Emotion vor Information – immer! Soll heißen: so wichtig es sicher ist, Ihre Mitarbeitenden sachlich über die Veränderung zu informieren, noch wichtiger ist es, sie emotional mitzunehmen. Damit das nachhaltig gelingt, erfahren Sie hier die drei Erfolgsfaktoren für Ihr emotional intelligentes Veränderungsmanagement in Sachen Bürohund:

### **Erfolgsfaktor 1: Machen Sie Betroffene zu Beteiligten!**

Und zwar von Anfang an ... also wirklich von Anfang an! Wir von 2care empfehlen eine Projektgruppe, die die verschiedenen Interessen an einen Tisch bringt: vom Mitarbeitenden über die Führungskraft, vom Personaler bis zum Betriebsrat. So sparen Sie viel Zeit und Mühe, da Sie das Risiko minimieren, an den Interessen und Bedürfnissen der Menschen in Ihrem Unternehmen vorbeizuplanen.

Natürlich meinen wir damit nicht eine Projektgruppe aus 20 Personen, die jeden praktikablen Rahmen sprengt. 5 – 6 sorgsam ausgesuchte Personen aus den verschiedenen Interessengruppen bilden ein leistungsfähiges, effizientes Team, das seine Ohren eng an der Mitarbeiterschaft UND der Unternehmensleitung hat.

Unsere Empfehlung: gehen Sie nach dem Prinzip der Freiwilligkeit vor und überreden Sie niemanden mitzumachen (auch wenn Sie ihn oder sie noch so gern im Projektteam hätten). Wer sich aus eigenem Antrieb meldet, bringt zwei wichtige Voraussetzungen mit: Herzblut für das Thema und Motivation mitzugestalten.

Noch ein Gedanke zum Thema Betriebsrat – wir wissen, dass viele Unternehmen es scheuen, die Gremien so frühzeitig einzubinden oder gar mitarbeiten zu lassen. Doch gerade das ist nach unserer Erfahrung ein wesentlicher Erfolgsgarant: eben nicht nur die rechtzeitige Information, sondern die Mitwirkung von Beginn an (ganz unabhängig davon, was das Mitbestimmungsgesetz sagt). Der Betriebsrat fühlt sich mit seinen Bedürfnissen gesehen und kann sie gestaltend mit einbringen. Die abschließende formale Gremienverhandlung ist dann oft wirklich nur noch Formsache – Emotion vor Information!

### **Erfolgsfaktor 2: Fragen Sie die Menschen nach ihren Bedürfnissen!**

... und zwar BEVOR Sie in der Projektgruppe irgendwelche Entscheidungen treffen! Führen Sie Kurzinterviews mit einem Querschnitt Ihrer Mitarbeitenden. Fragen Sie, wie es ihnen mit der Vorstellung von Hunden im Büro geht. Fragen Sie, wo genau ihr Bauchschmerz liegt. Fragen Sie, was sie brauchen, um sich damit wohlfühlen.

Klingt aufwändig? Wenn Sie die Interviews auf mehrere Schultern innerhalb der Projektgruppe verteilen, hält sich Ihr zeitliches Investment in Grenzen - der Nutzen jedoch ist enorm: Sie wissen dann nicht nur um die Widerstände und Bedürfnisse in der Belegschaft, sondern bekommen auch ein Gespür dazu, wo die Befürworter sitzen und können dies im weiteren Verlauf für das Thema positiv nutzen.

Vielleicht haben Sie ja ohnehin eine Mitarbeiterbefragung in nächster Zeit geplant. Dann wäre das die passende Plattform, um mit einem Kapitel zum Bürohund die Meinung und die Interessen Ihrer Belegschaft abzufragen. Natürlich sollten Sie dann im Vorfeld das Thema Bürohund platzieren, damit es nicht in der Befragung im luftleeren Raum steht – eine gute Gelegenheit übrigens, Transparenz zu den Vorteilen von Bürohunden und zu Ihren Zielen im Zusammenhang mit diesem Projekt zu schaffen.

Emotion vor Information! Denn mit diesem Wissen um die Gefühlslage in Ihrem Unternehmen können Sie nun passgenau die Sachinformationen zusammentragen, die die Menschen benötigen. Erst jetzt ist der Zeitpunkt gekommen, Ideen zu entwickeln, z.B. zu den nötigen Regeln im Umgang mit Bürohunden oder möglichen Kriterien für die „Eignung“ eines Hundes als Bürohund.

### **Erfolgsfaktor 3: Kommunikation, Kommunikation, Kommunikation**

Nichts ist frustrierender für Ihre Mitarbeitenden, als zu wissen, dass es ein Projekt Bürohund gibt, die Projektgruppe jedoch im Verborgenen arbeitet bis alles „spruchreif“ ist und sich damit die Ängste und Nöte verselbständigen.

Schaffen Sie frühzeitig und regelmäßig Transparenz zum Fortschritt des Projekts. Machen Sie deutlich, dass Sie sich dabei um die Bedürfnisse der Menschen kümmern – die Zusammenstellung der Projektgruppe und die Kurzinterviews sind ja erste sichtbare Beispiele dafür.

Binden Sie die Führungskräfte und die Befürworter (die Sie ja in den Interviews identifiziert haben) als Promotoren ein. Sie sind wichtige Gesprächspartner für die Skeptiker, denn die legen ihre Skepsis nicht per Knopfdruck oder durch eine einmalige Informationsveranstaltung ab. Sie möchten mit ihren Sorgen und Nöten wahrgenommen werden, nicht nur einmal, sondern glaubhaft und dauerhaft.

Hier zeigt sich auch wieder der Vorteil, den Betriebsrat im Boot zu haben: auch er ist in der gesamten Projektphase ein wichtiger Promotor, der umso besser funktioniert, je intensiver er eingebunden ist. Emotion vor Information!

Wir von 2care sind überzeugt, dass Sie mit diesen 3 Erfolgsfaktoren über das nötige Handwerkszeug verfügen, um Ihr Projekt Bürohund tatsächlich zum Erfolg zu führen. Darüber hinaus braucht es aus unserer Sicht lediglich Ruhe und Gelassenheit, wenn die Gemüter einmal emotional hochkochen, und das Vertrauen, dass – einmal eingeführt – auch die letzten Skeptiker von den Fellnasen um den Finger gewickelt werden! Halten Sie Leckerchen bereit ☺

Wir wünschen Ihnen viel Freude und Erfolg bei Ihrem Veränderungsprozess. Natürlich freuen wir uns über Ihren Erfahrungsbericht! Sollten Sie auf dem Weg Unterstützung benötigen, stehen wir Ihnen genauso wie der Bundesverband Bürohund jederzeit gern mit Rat und Tat zur Seite!

Herzlichst,

Christine Kempkes & Andrea Lawlor

**Zu den Autorinnen:**



Entwicklung auf den Punkt

**Andrea Lawlor & Christine Kempkes - Ihre Expertinnen für die gesunde Entwicklung von Mensch und Organisation!**

Mit ihrer erfrischend anderen Beratung sorgen sie für erlebbare Gesundheit in Unternehmen und Schulen: durch eine Kultur, in der zufriedene Menschen ihre Leistung gerne zeigen und stabil einbringen sowie durch ein gemeinsames Erarbeiten und Erleben eines gesunden Unternehmenserfolgs.

Als Hundeliebhaberinnen unterstützen sie mit ganzem Herzen die Initiative Bürohund, die auch für Ihr Unternehmen ein passendes Puzzlestück auf dem Weg zu gesundem Unternehmenserfolg sein kann.

Website: [www.2-care.de](http://www.2-care.de)

Email: [info@2-care.de](mailto:info@2-care.de)

**Und hier geht's zum Online-Artikel:** <http://xn--bv-brohund-deb.de/fachartikel-zum-veraenderungsmangement-von-christine-kempkes-und-andrea-lawlor-von-2care/>



Christine Kempkes mit Nelly  
(Foto: [www.svensson-fotografie.de](http://www.svensson-fotografie.de))



Andrea Lawlor mit Bono  
(Foto: [www.sarah-vogel.com](http://www.sarah-vogel.com))