

HUND UND UNTERNEHMEN

SUSANNE FISS-QUELLE

# ALS HUNDE- TRAINER

## KONFLIKTE LÖSEN

---

**BESSER NOCH:  
SIE GAR NICHT  
ERST ENTSTEHEN  
LASSEN**

Konflikte – das Zusammenprallen verschiedener Meinungen, Interessen und Bedürfnisse – werden meist als anstrengend bzw. lästig empfunden und man will sie am liebsten so schnell wie möglich wieder loswerden. Dabei können in einem Konflikt auch wertvolle Chancen liegen. Aber dazu kommen wir später.

(Foto: Shutterstock.com)



## WIRKUNGSVOLLE KONFLIKTPRÄVENTION

Oft muss es gar nicht erst zu einem Konflikt kommen, denn viele Konflikte lassen sich im Vorfeld bereits vermeiden. Wie können Sie als Hundetrainerin oder Hundetrainer Konflikten wirkungsvoll vorbeugen? Die gute Nachricht: Sie haben die Fäden dafür weitgehend selbst in der Hand.

### Ohne den Menschen geht es nicht – holen Sie den Hundehalter aktiv mit ins Boot:

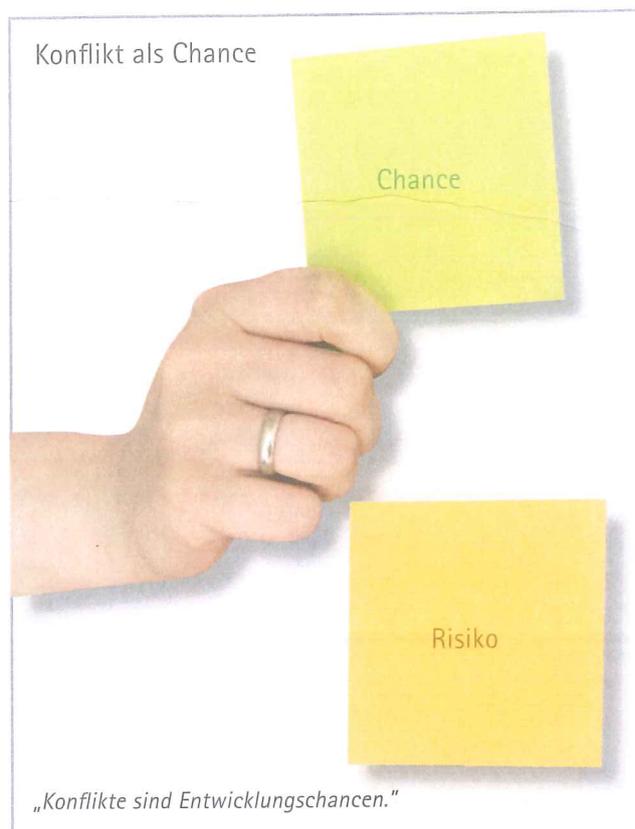
Viele Hundetrainer haben ihren Beruf gewählt, weil sie gern mit Hunden arbeiten, und gelangen dann zu der Erkenntnis: Die Hauptarbeit haben sie mit den Menschen, mit den Hundehaltern. Eine angehende Hundetrainerin formulierte es einmal treffend: „Ich kann gut mit Hunden, aber mit Menschen übe ich noch.“ Für genau diese Hundetrainer und diejenigen, die für sich den Anspruch haben, sich beständig weiterzuentwickeln, schreibe ich diesen Artikel, damit die Zusammenarbeit mit den Zweibeinern künftig noch einfacher gelingt. Holen Sie also nicht nur den Hund, sondern auch seinen Halter ab – ohne ihn geht es nicht, ohne ihn können Sie keinen nachhaltigen Trainingserfolg erlangen.

### Bauen Sie ein solides Beziehungsfundament – das schafft Vertrauen und puffert potenzielle Konflikte ab:

Den Hundehalter abholen – wie geht das? Beginnen Sie nicht ohne Umschweife mit Anamnese und Training, sondern investieren Sie zunächst in eine gute Beziehung. Nehmen Sie sich die Zeit und stellen Sie eine gute Verbindung zu Mensch und Hund her. Schaffen Sie eine freundliche, aufbauende Atmosphäre, in der sich Ihr Kunde mit seinem Hund willkommen und angenommen fühlt. Bestätigen Sie ihn darin, zu Ihnen ins Training gekommen zu sein.

Was fällt Ihnen Positives auf? Ist es die außergewöhnliche Fellfarbe des Hundes, sein schönes Geschirr, das freundliche Miteinander von Mensch und Hund oder auch das pünktliche Erscheinen der beiden zum Training? Würdigen Sie, was Ihnen positiv auffällt, und sprechen Sie es aus. Das baut Vertrauen auf. Und es kann gerade beim Erstkontakt das Eis brechen und dem Hundehalter seine mögliche Nervosität und Scheu vor Ihnen und dem Training nehmen.

„Hoffentlich blamiere ich mich nicht.“ – „Werde ich die Übungen schaffen?“ – „Ich habe schon so vieles ausprobiert,

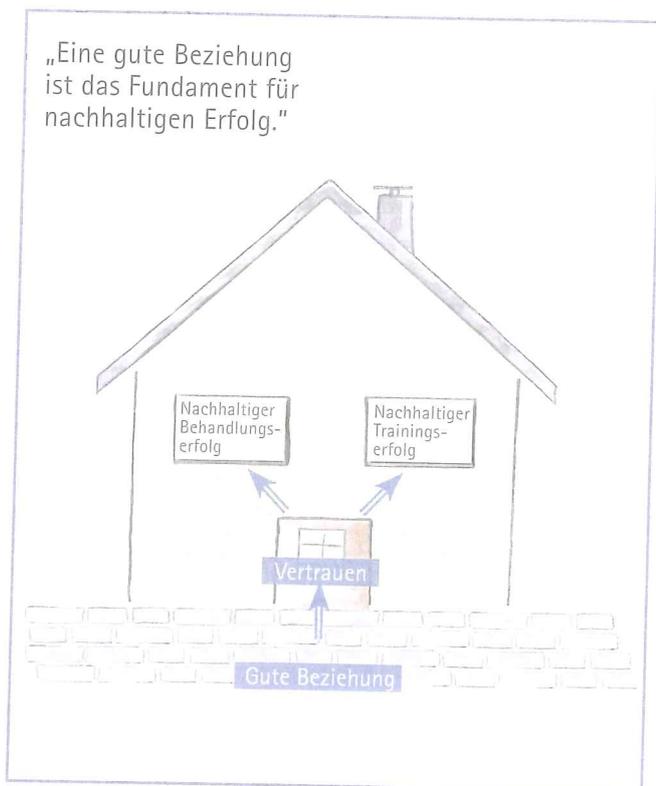


(Abbildung nach Vorgabe von Susanne Fiss-Quelle)

hoffentlich klappt es diesmal.“ Dies und vieles mehr geht vielleicht im Kopf Ihres Kunden vor. Würdigen Sie also von Beginn an, was Sie Positives wahrnehmen. Und seien Sie gewiss, es gibt immer etwas. Dass es hier um eine ehrlich gemeinte Würdigung geht, versteht sich von selbst. Stellen Sie Positives und Fortschritte bei Mensch und Hund nicht nur in der ersten Stunde, sondern in jeder Trainingsstunde heraus. Das stärkt den Hundehalter, macht ihm Mut und gibt ihm die Zuversicht, dass er seine Ziele erreichen kann. Zum Aufbau einer positiven Beziehung gehört auch das Ansprechen mit Namen. Sprechen Sie also nicht nur die Hunde, sondern insbesondere auch deren Halter mit ihrem Namen an. Sie schaffen dadurch eine persönliche Verbindung. Jeder hört seinen Namen gern.

### Zuhören:

Zuhören ist eine echte Königsdisziplin und nur wenige beherrschen sie. Hören Sie Ihrem Kunden aufmerksam zu und gehen Sie auf ihn ein. Auch das schafft Vertrauen. Mit entsprechenden Fragen können Sie das Gespräch lenken.



(Abbildung: Kynos-Verlag, Nicole Hilgers unter Vorgaben von Susanne Fiss-Quelle)

### Fazit:

Eine gute Beziehung zum Hundehalter schafft nicht nur das Fundament für einen nachhaltigen Trainingserfolg, sie wirkt auch wie ein „Puffer“, der Konflikten vorbeugen kann. Besteht ein gutes Vertrauensverhältnis zwischen Hundetrainer und Hundehalter, können mögliche Missverständnisse in der Regel besser abgepuffert werden. Man „weiß“ untereinander, dass der andere einem grundsätzlich nichts Böses will, und unterstellt bei Missverständnissen oder Ungereimtheiten erst einmal das Beste. Zu einem Konflikt kommt es dann meist erst gar nicht. Bauen Sie also zuallererst eine gute Beziehung zum Hundehalter auf und schaffen Sie so Vertrauen.

### Praxisfrage:

Wie bauen Sie eine gute Beziehung zu Ihren Kunden auf? Was ist Ihr persönliches Erfolgsrezept? Wann hat Ihre gute Beziehung zu Ihrem Kunden möglicherweise schon einmal einen Konflikt verhindert?

### Mit Präsenz, Aufmerksamkeit und Fokus Konflikten vorbeugen:

Schalten Sie zum Training Ihr Handy oder Smartphone aus und konzentrieren Sie sich voll auf den Moment, im Einzeltraining auf den Halter mit seinem Hund, im Gruppentraining auf die gesamte Gruppe. So können Sie erkennen, ob es gegebenenfalls Missverständnisse gibt. Sie sehen es an dem, was in der Übung präsentiert wird, und können es auch auf den Gesichtern und an der Körpersprache ablesen – der Menschen wie auch der Hunde. Und greifen Sie direkt ein, z. B. bevor zwei Hundehalter aneinandergeraten, deren pubertierende Rüden Anstalten machen, aufeinander loszugehen. Fokussieren Sie sich auf das Training, auf das Hier und Jetzt, egal was vorher war – ob Sie sich über einen Kunden geärgert haben, der zum wiederholten Mal Ihr Honorar nicht überwiesen hat, über einen Halter, der schon wieder 20 Minuten zu spät zum Training erschienen ist, oder was auch immer. In diesem Punkt bewundere ich unsere Hunde immer wieder: Sie schütteln sich, wenn sie etwas z. B. als unangenehm oder stressig empfunden haben – fertig. Neues Spiel, neues Glück ... Toll! Was ist wohl das Äquivalent dieses Schüttelns für uns Menschen?

### Praxisfrage:

Wie sorgen Sie als Hundetrainer dafür, dass Sie während des Hundetrainings präsent und „im Moment“ sind? Wie hat Ihnen Ihre Präsenz und Aufmerksamkeit im Training schon einmal dabei geholfen, Konflikte mit einem Hundehalter gar nicht erst aufkommen zu lassen?

### Klar informieren und kommunizieren – lieber einmal mehr als einmal zu wenig:

Kommunizieren Sie bereits zu Beginn eines Trainings klar Ihre Erwartungen und stellen Sie Regeln auf. Das kann z. B. sein, dass Sie erwarten, dass die Halter auch zwischen den Trainingseinheiten das Besprochene üben und trainieren, dass Sie auf einen gewaltfreien Umgang mit den Hunden Wert legen, dass der Hund vor dem Training sein Geschäft verrichtet haben soll, dass die Mensch-Hund-Teams pünktlich zu den Übungsstunden erscheinen und was auch immer Ihnen persönlich wichtig ist. Kommunizieren Sie es. Ihre Kunden können keine Gedanken lesen. Informieren Sie Ihre Kunden zudem vorausschauend, z. B. wenn sich Trainingszeiten verändern. Damit können Sie potenzielle Konflikte ins Vorfeld holen.

### Praxistipp:

Formulieren Sie wichtige Regeln schriftlich, denn: Schriftlichkeit schafft Verbindlichkeit.

### Eine verständliche Sprache gibt Klarheit und beugt Missverständnissen vor:

Nutzen Sie eine klare, verständliche Sprache, sprechen Sie langsam und deutlich, machen Sie Pausen. Und wiederholen Sie Wichtiges. Damit stellen Sie sicher, dass mehr des von Ihnen Gesagten auch ankommt. Halten Sie sich vor Augen: Wahrnehmung ist selektiv. Es ist ganz „normal“, dass nicht alles, was von Ihnen gesagt oder demonstriert wird, beim Empfänger, dem Hundehalter, so auch ankommt. Je nach persönlichem Erfahrungshintergrund, Hörvermögen, aktueller Befindlichkeit und so fort können Worte von verschiedenen Menschen unterschiedlich verstanden und interpretiert werden. Denken Sie an das Spiel „Stille Post“: Ein Satz wird einem der Spieler ins Ohr geflüstert, der ihn dann jeweils an seinen Nachbarn weitergibt. Zum Schluss kommt meist ein völlig verrückter Satz heraus, der so nie gesagt wurde. Deshalb ist Wiederholen so wertvoll. Es beugt Missverständnissen und damit Konflikten vor.

### „Du bist“-Botschaften vermeiden und stattdessen Rückhalt geben:

Vermeiden Sie „Du bist“-Botschaften. Sie können Konflikt auslösend wirken, da sich der Angesprochene möglicherweise angegriffen oder in die Enge gedrängt fühlt. Beispiel: Sie sagen zu Ihrer jungen Schülerin Anja: „Du bist viel zu hektisch. Ist doch klar, dass Bine das mit dem ‚Bleib‘ so nicht hinbekommt.“ Wie wirkt das auf Sie? Und auf Anja? Anja könnte innerlich auf Kontra gehen und denken: „Ich bin überhaupt nicht hektisch! Was denkt die sich eigentlich?“, oder auch Ähnliches und würde sich möglicherweise verschließen, was das Training erschweren würde. Gehen Sie stattdessen auf die junge Hundehalterin ein und geben Sie ihr Halt. Sie könnten Anja in ruhigem Ton erklären oder demonstrieren, wie die „Bleib-Übung“ einfacher geht. „Schau mal, Anja, so geht das ‚Bleib‘ leichter. Wir machen es jetzt einmal zusammen, ganz langsam, Schritt für Schritt ...“

### Kultivieren Sie das „Wundern“:

Wundern statt Wüten. Wundern Sie sich, anstatt sich aufzuregen. Das beruhigt die Nerven und beugt Konflikten vor. Wenn beispielsweise ein sonst sehr gewissenhafter

Hundehalter nicht zum Einzeltraining erscheint, wundern Sie sich, anstatt sich zu ärgern. „Was mag da wohl los sein?“ – „Hoffentlich ist alles in Ordnung ...“ Es kann eine Autopanne dazwischengekommen sein oder anderes. Unterstellen Sie erst einmal das Beste, also das Wohlwollen des Halters. In den meisten Fällen geht es gar nicht gegen Sie persönlich.

### Beobachten Sie also, anstatt zu bewerten:

Die Beobachtung ist im obigen Fall: Der Kunde ist heute zum ersten Mal nicht zum Training erschienen. Eine Bewertung wäre: Der Kunde ist unzuverlässig. Reines Beobachten, ohne zu bewerten, ist eine Kunst. Üben Sie sich darin, es lohnt sich. Sie können damit Konflikten wirkungsvoll vorbeugen.

### Sorgen Sie gut für sich!

Schaffen Sie eine gute Balance zwischen Ihrer Arbeit als Hundetrainerin bzw. Hundetrainer und Ihrem Privatleben. Setzen Sie Grenzen. Schaffen Sie einen Ausgleich und regelmäßige Inseln zum Auftanken und Kraftschöpfen. Das ist zudem die beste Konfliktprävention.

## BUCHTIPP



Fiss-Quelle, Susanne

### FAKTOR MENSCH

120 Seiten, Flexicover,  
Kynos Verlag 2016  
ISBN 978-3-95464-089-8  
www.hundebuchshop.com  
Preis: 19,95 EUR

Dieses Buch zeigt, wie der Hundeprofis in der Kommunikation mit dem Kunden künftig einfacher zum Ziel und einem verbesserten Behandlungs-, Trainings- bzw. Gesprächserfolg kommen kann. Es behandelt die Grundlagen gelungener Kommunikation, erklärt, wie man umsetzbare Ziele formuliert, Konflikte als Chance begreift und brenzlige Situationen entschärft.



„Bedürfnisse sind der Schlüssel für das Lösen von Konflikten.“

(Abbildung nach Vorgabe von Susanne Fiss-Quelle)

#### Praxisfrage:

Wie beugen Sie persönlich Konflikten vor? Womit haben Sie gute Erfahrungen gemacht? Was wollen Sie von dem eben Gelesenen einmal ausprobieren?

#### Konflikt, was nun? –

##### Wie löse ich als Hundetrainer Konflikte?

Wenn es zu einem Konflikt gekommen ist oder er sich anbahnt, ein Konflikt also unterschwellig bereits erkennbar ist – was können Sie als Hundetrainer tun? Halten Sie sich zunächst Folgendes vor Augen, wenn dies auch inmitten eines bestehenden Konflikts zunächst schwerfallen mag:

#### Konflikte sind Wachstumschancen:

In jedem Konflikt liegt nicht nur ein Risiko, sondern auch eine Chance – die Chance, dass sich die Beziehung zwischen Ihnen und dem Hundehalter verbessert und Sie künftig, nach der Aussprache, noch besser im Training zusammenarbeiten als zuvor. Und auch die Chance, persönlich zu wachsen.

#### Praxistipp:

Probieren Sie es beim nächsten Konflikt einmal aus. Nehmen Sie die Vogelperspektive ein und fragen Sie sich

mit einer Prise Neugierde: „Was ist wohl die Chance, die in diesem Konflikt für mich liegt?“ – „Was könnte hinterher, wenn wir den Konflikt gelöst haben, besser sein, als es vorher war?“

Zugegeben, das mag eine Herausforderung sein, wenn Sie mitten in einem Konflikt stecken. Mir geht es hier um die Kehrtwende im Kopf. Ein Konflikt hat meist auch sein Gutes. Und wenn das heißt, dass Sie sich im Extremfall von einem Kunden trennen, der das Training mit Ihnen ohnehin nur als Alibi verwendet hat. Sie haben dann Zeit für die Hundehalter, die wirklich mit ihrem Hund arbeiten wollen, oder auch frei verfügbare Zeit für sich persönlich.

#### Praxisfrage:

Wann haben Sie es einmal erlebt, dass sich ein Konflikt im Nachhinein als nützlich erwiesen hat? Dass eine Situation nach erfolgter Aussprache besser war, als sie es zuvor gewesen ist?

#### Übernehmen Sie Verantwortung:

Konfliktlösung fängt bei Ihnen als Hundetrainer an. Übernehmen Sie Verantwortung und sprechen Sie den Konflikt aktiv an. Der richtige Zeitpunkt dafür ist: jetzt. Sitzen Sie

einen Konflikt also nicht aus in der Annahme, dass sich das alles schon von allein regelt.

### Unterscheiden Sie „Wollen“ und „Können“:

Es gibt Menschen, die wollen einen Konflikt lösen, wissen aber nicht, wie das konkret gehen kann, weil ihnen die Werkzeuge dafür fehlen. Und es gibt Menschen, die einen Konflikt gar nicht lösen wollen. Für all die Werkzeuge, die hier aufgeführt sind, gilt: Mindestens ein Quäntchen „Wollen“ ist von beiden Konfliktpartnern notwendig, damit ein Konflikt die Chance hat, gelöst zu werden.

### Der Experte für die Lösung sind Sie selbst:

Die gute Nachricht ist: Sie selbst sind die Expertin bzw. der Experte für die Lösung des Konflikts. Zu Konflikten kommt es oft, wenn Bedürfnisse von Personen nicht berücksichtigt werden. Bedürfnisse können sein: Sicherheit, Freiheit, Weiterentwicklung, Erholung, Harmonie, Abenteuer, Gesundheit und so fort. Sie selbst sind der Experte für die Lösung des Konflikts – weil Sie der Einzige sind, der Ihre persönlichen Bedürfnisse kennt.

### Bedürfnisse sind der Schlüssel zum Lösen von Konflikten:

Oft werfen sich Konfliktpartner lediglich ihre Positionen an den Kopf. Beispiel: Hundehalter A fordert: „Die Welpen sollen in der Welpenstunde toben können.“ Die Hundetrainerin entgegnet: „Die Welpen sollen üben.“ Was sind die Bedürfnisse, die hinter diesen Positionen stehen können?

### Die Zauberfrage:

„Aus welchem Grund ist das wichtig?“ Mit der Frage: „Aus welchem Grund ist es den jeweiligen Personen wichtig, dass die Welpen toben können bzw. üben sollen?“, können wir die Bedürfnisse hinter den Forderungen ergründen. Das Bedürfnis von Hundehalter A ist es, nach einem langen Arbeitstag etwas Entspannung zu finden. Sollen die Welpen ordentlich toben, dann sind sie hinterher schön müde. Das Bedürfnis der Hundetrainerin ist es, geeignete Übungen zu machen, damit die Welpen möglichst gut geprägt und auf das Alltagsleben vorbereitet werden.

Konflikte lassen sich lösen, wenn die Bedürfnisse beider Konfliktpartner „gehört“ und entsprechend berücksichtigt werden.

### Vom Bedürfnis zum gemeinsamen Interesse:

Wenn beide Konfliktpartner ein gemeinsames Interesse

haben, ziehen sie am selben Strang – in dieselbe Richtung. Die Wahrscheinlichkeit, eine gute Lösung zu finden, ist dann groß. Nehmen wir an, die jeweiligen Bedürfnisse der Konfliktpartner sind herausgefunden. Wie finde ich das gemeinsame Interesse heraus? Die Zauberfrage ist auch hier: „Aus welchem Grund ist das wichtig?“

Ein weiteres Beispiel: Wir befinden uns auf einem Campingplatz an der Nordseeküste. Dort gibt es Camper mit Hund und solche ohne. Folgende Positionen werden vertreten: Die Camper ohne Hund vertreten die Position (fordern), dass Hunde auf dem Campingplatz verboten sein sollen. Die Camper mit Hund wollen, dass Hunde auf dem Campingplatz erlaubt sind. Was sind die dahinterliegenden Bedürfnisse? Aus welchem Grund wollen die einen Hunde, die anderen nicht? Die Camper ohne Hund wollen nicht durch frei herumlaufende Hunde belästigt werden. Sie wollen Sicherheit (= Bedürfnis). Die Camper mit Hund wollen ihre Familienmitglieder im Urlaub auf dem Campingplatz mit dabei haben. Sie wollen die Freiheit (= Bedürfnis), ihre Hunde mitnehmen zu können. Was ist das gemeinsame Interesse?

Aus welchem Grund ist es den Camperfamilien ohne Hund wichtig, dass sie sich geschützt fühlen und sich nicht um eventuell frei laufende Hunde kümmern müssen, die ihren tobenden Kindern hinterherrennen? Sie wollen sich in ihrem Urlaub erholen.

Aus welchem Grund ist es den Campern mit Hund wichtig, dass sie die Freiheit haben, ihre vierbeinigen Familienmitglieder bei sich zu haben? Sie wollen sich in ihrem Urlaub mit der gesamten Familie erholen und nicht in Sorge darüber sein, dass es ihrem Hund in einer Fremdunderbringung auch wirklich gut geht.

Sowohl die Camper ohne Hund als auch die mit Hund wollen einen erholsamen Urlaub mit ihren Familien verbringen. Das gemeinsame Interesse ist: Erholung. Wie bringt man nun beides unter einen Hut?

Auf besagtem Campingplatz an der Nordseeküste hat man sich wie folgt geeinigt: Es gibt Areale auf dem Campingplatz, auf denen Hunde nicht gestattet sind, und es gibt Campingbereiche, in denen Hunde gestattet sind. Auf allen verbindenden Hauptwegen, die z. B. zum Restaurant oder zum Bäcker führen, sind Hunde erlaubt. Generell gilt die Leinenpflicht. Dafür gibt es mehrere große eingezäunte Freilaufgebiete auf dem Platz, in denen die Hunde frei herumtoben können. Auf diese Weise sind die Bedürfnisse beider Seiten berücksichtigt, auch wenn jeder Kompromisse eingeht.

## Konfliktlösung – Dos and Don'ts

Die folgende Tabelle gibt Ihnen einen kompakten Überblick über Dos and Don'ts beim Lösen von Konflikten:

### DOS – Das hilft beim Lösen von Konflikten

Übernehmen Sie Verantwortung:  
Konfliktlösung fängt bei Ihnen an.

Der richtige Zeitpunkt zum Lösen eines Konflikts ist: jetzt.  
(Natürlich erst, wenn Sie sich etwas beruhigt haben und z. B. einmal um den besagten Block gelaufen sind.)

Bereiten Sie sich gut vor: Welches Verhalten stört Sie  
(beobachtet, nicht bewertet)?  
Was wünschen Sie sich stattdessen?

Notieren Sie sich vor einem Konfliktlösungsgespräch  
10 positive Dinge, die Sie an Ihrem  
Konfliktpartner schätzen.

Trennen Sie zwischen dem Verhalten,  
das Sie stört, und der Person als Ganzes.  
Der Mensch kann viele tolle Eigenschaften haben,  
es ist lediglich ein bestimmtes Verhalten, das Sie stört.

Führen Sie ein persönliches Gespräch bzw.  
im zweitbesten Fall ein Telefonat –  
so bekommen Sie direkt die Rückkopplung  
auf das Gesagte und können etwaige  
Missverständnisse sofort klären.

Sprechen Sie an einem ruhigen Ort ohne Störquellen  
(Smartphones etc. ausschalten)  
und nehmen Sie sich ausreichend Zeit.

Vier-Augen-Prinzip bzw. Zwei-Ohren-Prinzip  
(am Telefon). Lassen Sie Ihr Gegenüber  
das Gesicht wahren.

Sprechen Sie von dem, was Sie beobachtet haben,  
anstatt zu bewerten. Beispiel:  
*„In den letzten beiden Monaten bist du  
vier Mal zwischen 20 und 30 Minuten zu  
spät zum Training gekommen.“*

Sprechen Sie von Ihren Bedürfnissen anstatt auf Ihrer  
Position zu beharren. Beispiel: *„Mir ist es wichtig,  
dass wir pünktlich starten, damit wir im Training die  
Fortschritte erreichen, die wir uns vorgenommen haben.“*

### DON'TS – Das kann Konflikte verschlimmern

Schieben Sie die Verantwortung nicht ab.  
(„Soll doch der andere auf mich zukommen.“)

Warten Sie nicht ab, nach dem Motto:  
„Das wird sich schon von allein wieder einrenken.“

Sprechen Sie einen Konflikt, dessen Lösung  
für Sie wichtig ist, nicht spontan  
und unvorbereitet an.

Gehen Sie nicht nur mit Ihren  
Kritikpunkten vor Augen in das Gespräch.

Schreiben Sie bei einem Konflikt  
nicht gleich die Person als Ganzes ab.

Adressieren Sie einen Konflikt NIEMALS  
per E-Mail, SMS, WhatsApp etc. –  
die direkte Rückkopplung fehlt,  
oft kommt es zu Missverständnissen.

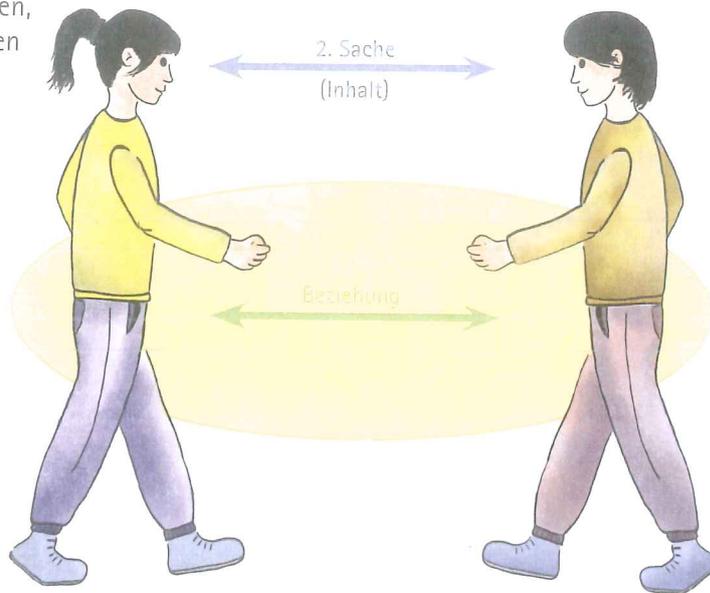
Sprechen Sie den Konflikt nicht  
zwischen Tür und Angel an,  
nach dem Motto: *„Dann bin ich es los.“*

Adressieren Sie den Konflikt mit Ihrem  
Kunden NIE vor der ganzen Gruppe  
bzw. mehreren Personen.  
Ihr Gegenüber verliert sonst das Gesicht.

Vermeiden Sie Bewertungen, wie z. B.:  
*„Du bist unzuverlässig.“*  
Woran machen Sie „unzuverlässig“ fest?  
(Siehe linke Spalte: So konkret geäußert,  
wird für Ihr Gegenüber greifbar, was Sie meinen.)

Vermeiden Sie es, lediglich Positionen zu äußern.

Erst Beziehung aufbauen,  
dann zur Sache kommen



„Investieren Sie zuerst in die Beziehung.“

(Abbildung: Kynos-Verlag, Nicole Hilgers unter Vorgaben von Susanne Fiss-Quelle)

Eine Ausnahme möchte ich an dieser Stelle anbringen: Tierschutzrelevantes Verhalten, wie das Schlagen oder Treten eines Hundes, das Verwenden von Stachelhalsbändern und ähnliches, ist – sofort – anzusprechen. Die körperliche und seelische Gesundheit der Hunde, wie natürlich auch der Menschen, steht an erster Stelle. Wer Lust auf „mehr“ zum Thema Konfliktlösung bekommen hat, wird fündig in meinem Buch „Faktor Mensch – Kundenkommunikation und Konfliktlösung für Hundeprofis“. Viel Spaß damit und gute Erkenntnisse.

#### Praxisfrage:

Welche Mosaiksteine haben Sie aus diesem Artikel für Ihre Hundetrainertätigkeit mitgenommen? Was wollen Sie einmal ausprobieren? Was läuft bei Ihnen bereits gut in Bezug auf Konfliktprävention und Konfliktlösung?

Ich wünsche Ihnen weiterhin viel Freude und gutes Gelingen bei Ihrer wertvollen Arbeit als Hundetrainerin bzw. Hundetrainer. Und: Sorgen Sie gut für sich – das ist nicht nur wichtig für Ihre persönliche Balance, sondern auch die beste Konfliktprävention.

## SUSANNE FISS-QUELLE



... konzentriert sich stets auf das Stärken vorhandener Stärken. Studium der Betriebswirtschaftslehre, akkreditierte TMS-Trainerin, NLP-Master – das sind nur einige Stationen ihrer Ausbildung. Früh entdeckte sie, dass das Thema „Kommunikation“ Dreh- und Angelpunkt menschlichen Miteinanders und beruflicher wie persönlicher Erfolge ist. Die große Leidenschaft von Susanne Fiss-Quelle sind ihre Hunde, die sie seit zwei Jahrzehnten begleiten. Ihre langjährige Erfahrung mit Tierprofis, verknüpft sie nun mit ihrem beruflichen Know-how, mit dem Ziel, Tierprofis das Leben zu erleichtern.

Weitere Infos:  
[www.tier-profi-power.de](http://www.tier-profi-power.de)