

Dokumentation

Best Practice Club

Regelungen im Unternehmen für die
Vereinbarkeit von Hauptjob und
Kerngruppenarbeit



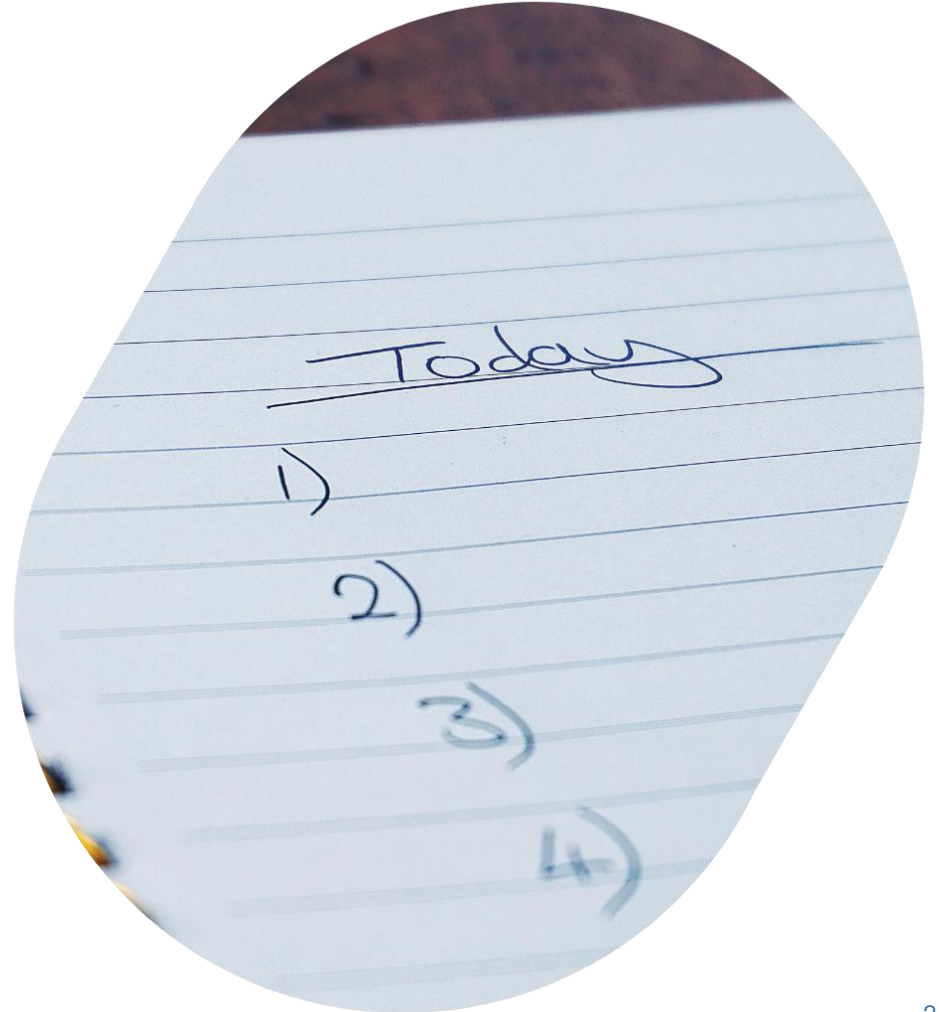
13.00 – 14.00 Uhr
25. September 2025



Regelungen im Unternehmen für die Vereinbarkeit von Hauptjob und Kerngruppenarbeit

AGENDA

- Begrüßung & Agenda-Vorstellung
- Menti-Frage
- Input: Beispiele für mögliche Regelungen
- Breakout-Sessions
- Rückmeldung & Diskussion im Plenum
- Wrap-Up & Ausblick





„Netzwerken ist kein
Ehrenamt – sondern
eine Investition in
Zukunftsthemen.“

„Zeit ist nicht nur
Geld – Zeit ist
Sichtbarkeit.“

„Wer Veränderung will,
muss Raum schaffen:
strukturell, zeitlich und
kulturell.“

„Ohne
organisatorische
Verankerung bleibt
Netzwerkarbeit
unsichtbar – und wird
zur Überlastung.“

Mentimeter-Frage: Welche Herausforderungen erlebst du bei der Vereinbarkeit von Hauptjob und Netzwerkarbeit?

- Zeitmangel
- Priorisierung
- Hauptaufgaben haben immer Vorrang, auch wenn die Netzwerkarbeit gerade sehr dringend ist
- Netzwerkarbeit wird als "Hobby" angesehen
- Skeptische FK, Abteilungsleitende, Unterschiede zwischen "Kerngeschäft" und "Servicebereichen"
- Zeitdruck
- Netzwerk ist nicht finanziell messbar
- Netzwerkarbeit ist das erst, was hinten runter fällt, wenn der Workload zu groß wird
- Was wenn mehr Leute mehr mitarbeiten? Diverse Themengruppen statt winzigem Kernteam
- Unterstützung der verschiedenen Führungskräfte sehr unterschiedlich



Argumentationshilfe: Wie Netzwerke eurem Unternehmen nützen



Stärkere Mitarbeiterbindung: Zufriedene Eltern verlassen seltener das Unternehmen



Geringere Fehlzeiten: Entlastete Mitarbeitende sind gesünder



Positiver Marken- und Kultur-Effekt: Familienfreundlichkeit wirkt nach innen und außen



Mitgestaltung: Netzwerke bringen sich konstruktiv in HR- und Führungsthemen ein



Investitionen in Netzwerke zahlen sich aus.

**Präsentation für den
Mehrwert von
Netzwerken**

Erfolgsfaktoren für Mitarbeitendennetzwerke



Rückhalt durch Geschäftsleitung und HR



Sichtbarkeit im Unternehmen (z. B. über Intranet, Events)



Anbindung an D&I-Strategien.



Raum, Zeit & Budget für Netzwerkarbeit



Netzwerke nicht dem Zufall überlassen – sondern **strategisch** aufbauen.



Mit Mütter- und Väternetzwerken können Maßnahmen gestaltet werden, die wirklich wirken.

Impulse für mögliche Regelungen

Übersicht möglicher Regelungen



Ansatz	Beschreibung
Zeitbudgets	Feste Kontingente (z. B. 10–20 % der Arbeitszeit) für Netzwerkarbeit
Zielvereinbarungen	Aufnahme von Netzwerkzielen in jährliche Mitarbeitergespräche
Anerkennung & Sichtbarkeit	Erwähnung im Intranet, Awards, Boni, Feedback in Teamrunden, Onboardingveranstaltungen
Rollenprofile & Governance	Offizielle Rollen für Netzwerkarbeit, mit klarer Zeitdefinition
Schulungs- und Freistellungsmöglichkeiten	Zugang zu Ressourcen & Weiterbildung, teilweise mit Zeitgutschriften und Coachings

Impulse für mögliche Regelungen

Offizielle Regelung SAP

- Diese Policy dient als Rahmen und schafft Transparenz für Mitarbeiter*innen aus dem Dads@SAP-Netzwerk und deren Führungskräfte
- Grundsätzlich sieht die SAP die Arbeit im Väternetzwerk dads@SAP und anderen internen Netzwerkgruppen als sehr wertvoll für die Unternehmenskultur an und ermutigt alle Mitarbeiter*innen an Netzwerkgruppen teilzunehmen
- Die Führungskraft sollte über die Mitarbeit im Kernteam von dads@SAP informiert sein
- Es gilt der Grundsatz: „**Netzwerkzeit ist Arbeitszeit**“.
- Die individuelle **Ausgestaltung** ist frei und obliegt der **Führungskraft** und ihrem **Mitarbeiter**. Um eine Orientierung zu geben, kann die Mitarbeit im Kernteam von dads@SAP mit **10% der Arbeitszeit** eingeplant werden.



Impulse für mögliche Regelungen

Offizielle Regelung NRW.BANK

Diese Richtlinie gibt vor, wie die Arbeit im Väternetzwerk geregelt ist und schafft somit für die Mitarbeitenden der Kerngruppe und deren Führungskräfte Transparenz darüber, was bei der Netzwerkarbeit zu berücksichtigen ist. Ziel der WIR.Väter ist es, durch die **Netzwerkarbeit** die **Unternehmenskultur zu fördern**. Väter und werdende Väter werden vom Väternetzwerk in ihrer Rolle als Vater unterstützt. Dies erhöht einerseits die Zufriedenheit und Motivation, außerdem wird so die Identifikation mit der NRW.BANK gefördert und die Bindung gestärkt.

- Die Arbeit der Kerngruppe wird seitens der NRW.BANK als wertvoll angesehen und Mitarbeitende werden ermutigt, an der Netzwerkarbeit teilzunehmen.
- Die Kerngruppenmitglieder informieren ihre direkte Führungskraft über die Mitarbeit in der Kerngruppe.
- Die **Netzwerkarbeit** der Kerngruppenmitglieder ist **Arbeitszeit**. Es gelten auch für die Netzwerkarbeit die Regelungen der Dienstvereinbarung „Eigenverantwortlich verwaltete Arbeitszeit (EVA)“.
- Die zeitliche **Ausgestaltung** wird nicht fest vorgegeben, sondern zwischen **Mitarbeiter** und **Führungskraft** individuell festgelegt. Der Zeitaufwand sollte allerdings **5 % der regulären Arbeitszeit** nicht überschreiten.
- Die Interessen der NRW.BANK und die originären Aufgaben der Kerngruppenmitglieder haben gegenüber der Netzwerkarbeit immer Vorrang

Impulse für mögliche Regelungen

Offizielle Regelung Dräger

Aktivitäten Kernteam

Vätternetzwerk = Arbeitszeit;

Größenordnung: 26 Manntage

p.a.



Kern-Team	10	Mitarbeiter
gemittelte Präsenz bei Meetings	6	Mitarbeiter
Meetingdauer	1,5	h
Meetings / Jahr	12	Meetings
Aufwand / Jahr Präsenz bei Meetings Kernteam	108	h
Vorbereitung / Nachbereitung der Treffen	6	h (6 Mitarbeiter, jeweils 1h)
Aufwand / Jahr	72	h (12 Meetings p.a.)
Teilnahme an externen Vernetzungstreffen Vätternetzwerk	1-2	Mitarbeiter
Dauer der externen Vernetzungstreffen	8	h (1 Tag)
Anzahl der Treffen p.a.	2-3	Treffen/externe Veranstaltungen
Aufwand / Jahr Teilnahme externe Vernetzungstreffen	30	h (1,5 Mitarbeiter, 8h, 2,5 Veranstaltungen)
Summe / Jahr	210	h à 26 Manntage

Kollegialer Austausch in Break-out-Session



Bitte protokolliert eure Ideen **unbedingt** so dass nichts verloren geht und bringt diese Ideen dann auch wieder mit zurück in die große Runde.

- Wo gibt es Reibungspunkte mit Vorgesetzten oder im Team bezüglich der Arbeitszeit für das Netzwerk? Was bremst euch aktuell aus?
- Was hat sich bei euch in der Zusammenarbeit bewährt - und warum?
- Welche konkrete Maßnahme würde aus eurer Sicht eine Verbesserung bewirken?
- Was bräuchtet ihr, um diese Idee umzusetzen oder sie im Unternehmen vorzuschlagen?

Ergebnisse der Break-Out-Sessions

- Fixes Budget für Netzwerkarbeit
- Manche Abteilungen sind mehr, manche weniger stark ausgelastet, daher gehen die Kerngruppen sehr unterschiedlich damit um
-  - Innerhalb der Kerngruppe kleinere Arbeitsgruppen für Themen wie Kommunikation, Strategie etc. bilden
- Best Practices für niedrigschwellige Community-Formate:
 - einfach zwei Themen zur Auswahl stellen „Worüber wolltet ihr sprechen?“
 - Am Ende der Session fragen: worüber sollen wir beim nächsten Mal sprechen?

Welche Fragen/Themen/Feedback sind noch offen?



Mentimeter-Frage: Was ist dein erster Schritt, um Hauptjob und Netzwerkarbeit besser zu vereinbaren?

- Klare Zielstellungen helfen die Termine smart/kurz zu halten. So kann auch mit wenig Unterbrechungen des Hauptjobs viel erreicht werden.
- Den Mehrwert des Netzwerks stärker in den Vordergrund stellen
- Themengruppen, kleine Aufgabenpakete
- Da die Netzwerkarbeit Teil meines Hauptjobs ist, bin ich in einer sehr komfortablen Situation....





Gemeinsam sichtbar.
Gemeinsam stark.

Es geht 2025 weiter mit der Väter Aktionswoche von conpadres

17.11.2025 bis 21.11.2025



In dieser Woche, anlässlich des internationalen Männertages, haben wir von **conpadres** und unsere Mitgliedsfirmen die Vielfalt der Väterangebote in den Unternehmen gefeiert! Diese Woche stand ganz im Zeichen unserer langjährigen Zusammenarbeit, Vätern in ihrer beruflichen und familiären Rolle bestmöglich zu unterstützen.

Gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern und den conpadres-Mitgliedern hatten wir eine Woche voller spannender Formate und Themen zusammengestellt, die für alle Interessierten offen und kostenlos waren!

**Hier eure Ideen
einreichen**

Ausblick conmadres



Lunch & Learn Session

01.10.2025

von 12.00-13.00 Uhr

„Sprich es an: Die unsichtbare Last teilen – Strategien im Umgang mit Mental Load aus Perspektive der Mütter.“

mit
Carina Bartmann, Leitung von conmadres

Morning Coffee Session

11.11.2025

von 10.00-10.30 Uhr

„Führung in Teilzeit? Geht nicht, gibt's nicht!“

mit
Fränzi Kühne, Unternehmerin,
Autorin, Speakerin

Best Practice Club

13.11.2025

von 13.00-14.00 Uhr

„Führungskräfte als Multiplikator*innen der Netzwerke.“

mit
Carina Bartmann, Leitung von conmadres
und Volker Baisch Leitung von conpadres

Alle Anmelde links im Community Newsletter

Ausblick conpadres



Lunch & Learn Session

30.09.2025

von 12.00–13.00 Uhr

„Worte, die Väter Brücken bauen: Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation!“

mit
Matthias Faust, Trainer für Wertschätzende Kommunikation

Morning Coffee Session

18.11.2025

von 08.30–09.00 Uhr

„Wege aus der Beziehungskrise – Konflikte verstehen und konstruktiv nutzen.“

mit
Nico Lüthje, Leitung conpadres

Best Practice Club

13.11.2025

von 13.00–14.00 Uhr

„Führungskräfte als Multiplikator*innen der Netzwerke.“

mit
Carina Bartmann, Leitung von conmadres
und Nico Lüthje, Leitung von conpadres

Alle Anmeldelinks im Community Newsletter

Kontakt

conpadres/conmadres

20354 Hamburg

Tel. (0 40) 88 16 89 24

Mobil 0173/6143007

Mail info@conpadres.de

Web www.conpadres.de

Wenn ihr mehr Information erhalten wollt, folgt uns auf
LinkedIn: [linkedin.com/in/volker-baisch-conpadres](https://www.linkedin.com/in/volker-baisch-conpadres)
abonniert unseren Newsletter: <https://bit.ly/3E0dxzq>
oder schaut auf unsere Website...Danke!

Meldet euch
gerne bei
Fragen!



Volker Baisch
Geschäftsführung



Carina Bartmann
Leitung conmadres



Nico Lütje
Leitung conpadres



Miriam Krämer
Programmleitung



Marija Jevtic
Communitybuilding



Linda Javadi
Content Creator