

20.Treffen Netzwerk Bergisch-kompetent

29.09.2025 bei Curt Beuthel GmbH & Co. KG
**Führen in Teilzeit & Topsharing – ein Modell mit
Zukunft**

**Neun Jahre und zwanzig Treffen: Sind Sie schon
attraktive Arbeitgeber*innen? 😊**



Begrüßung durch Gastgeber

Rüdiger Neumann

Geschäftsführer der Curt Beuthel GmbH & Co.KG

C.Beuthel[®]
Das Sanitätshaus

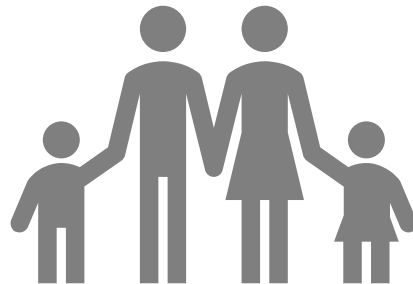


Impressionen zum Treffen



Verena Lödding

Auditorin der berufundfamilie Service GmbH



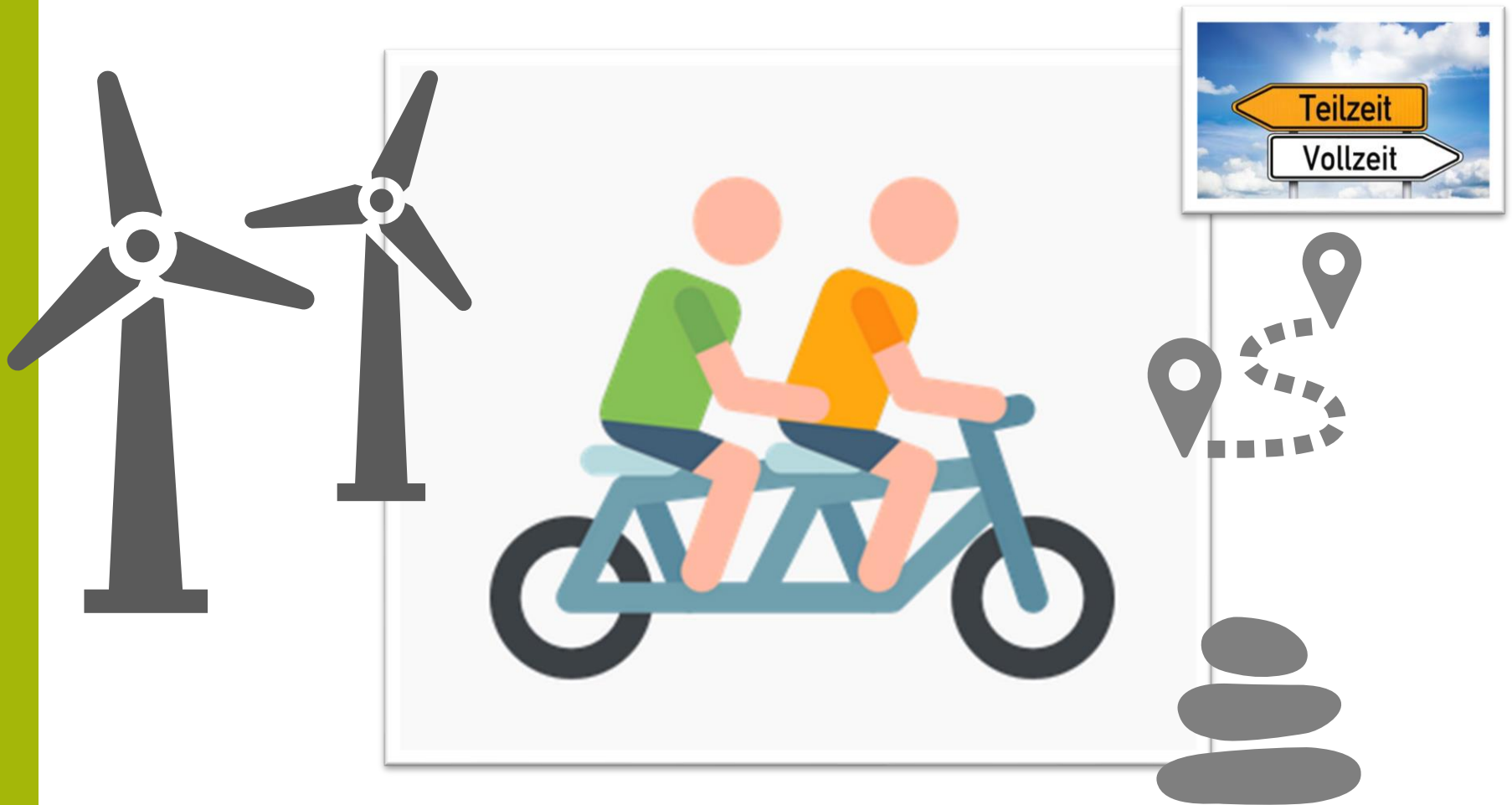
[LinkedIn](#)



*Vernetzen Sie sich
gerne mit mir.*

 **Verena Lödding**
Coaching & Beratung
Vereinbarkeit gelingend leben - in Familie und Beruf

Führen in Teilzeit – ein Modell mit Zukunft?!



Paneldiskussion: Führen in Teilzeit – Chancen und Stolpersteine



Miriam Dieckerhoff, Abteilungsleitung Personal,
Stadtwerke Solingen GmbH

Antje Siegfried, Abteilungsleiterin Stadtverwaltung Remscheid,
Fachdienst 3.30 Recht und Vergabe, Abteilung Zentrale Vergabestelle

Maya Link, Abteilungsleiterin Privatkunden Leistungsservice
Gesundheit II, BarmeniaGothaer Versicherungen

Annemarie Welling, Abteilungsleiterin Privatkunden
Leistungsservice Gesundheit II, BarmeniaGothaer Versicherungen

Impressionen zum Treffen



Moderatorin Verena
Lödding (ganz links)
interviewt die
Praxisbeispiele:
v.l.n.r.:

Maya Link und
Annemarie Welling
(beide im Topsharing
BarmeniaGothaer);

Antje Siegfried (Stadt
Remscheid) und

Miriam Dieckerhoff
(Stadtwerke Solingen
GmbH)



Paneldiskussion: Führen in Teilzeit – Chancen und Stolpersteine



Bitte formulieren Sie in einem Satz:

***Was macht für Sie persönlich
„Führen in Teilzeit“ zum
Erfolgsmodell?***

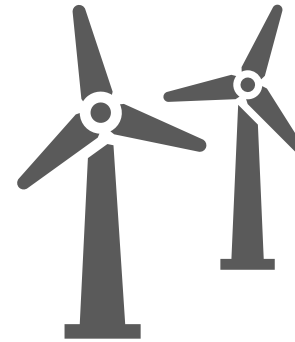
Tipps zu Topsharing und Führen in Teilzeit

Maya Link und Annemarie Welling teilen sich die Stelle der Abteilungsleitung bei der @BarmeniaGothaer. "Wir sind quasi das Pilotprojekt, es gab vorher noch keine Führungsposition im Tandem", sagt Annemarie Welling. Beide bewarben sich getrennt voneinander, aber nach Absprache auf die ausgeschriebene Stelle. "Wir teilen die gleichen Werte, das war die Grundvoraussetzung, sind aber charakterlich durchaus unterschiedlich." Ihre Struktur hat sich bewährt und auch das Team hat sich an die Doppelführung gut gewöhnt. Gute Kommunikation und Absprachen, die auch mal nach 20 Uhr oder im eigentlichen Feierabend stattfinden, gehören dazu. Ihre Empfehlung: Ein externer Coach, der den Prozess anfangs begleitet hat.

Antje Siegfried leitet seit sechs Jahren die zentrale Vergabestelle bei der @Stadt.Remscheid. Von Anfang an war ihr klar, dass sie die Führungsposition nicht in Vollzeit übernehmen will. Auch sie berichtet, dass eine klare Kommunikation über Bedürfnisse und Wünsche essentiell für den Erfolg seien. "Weniger Sachbearbeitung, mehr Führungsaufgaben", bilden ihr Erfolgsrezept.

Miriam Dieckerhoff, Abteilungsleiterin Personal bei den @stadtwerke.solingen, arbeitet derzeit in Teilzeit - ohne festgelegte Stundenanzahl. "Ich arbeite so viel, wie gerade geht", berichtet sie. Viel Vertrauen von ihren Vorgesetzten auf der einen Seite und eine klare Fokussierung auf die wirklich wichtigen Aufgaben auf der anderen Seite zeichnen dieses Modell aus. Was ihr bei den Planungsgesprächen mit den Vorgesetzten besonders imponiert hat? "Es ging nie darum, ob Führung in Teilzeit möglich ist, sondern nur ‚Wie‘."

Führen in Teilzeit – Chancen



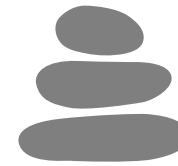
Für Arbeitnehmer*innen

- Karriere trotz Teilzeit möglich
- bessere Vereinbarkeit von Beruf & Familie
- klare Prioritäten, höhere Effizienz
- Signal: Teilzeit ≠ Karrierebremse

Für Arbeitgeber*innen

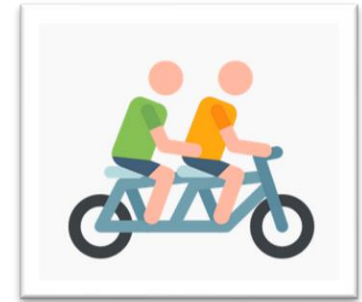
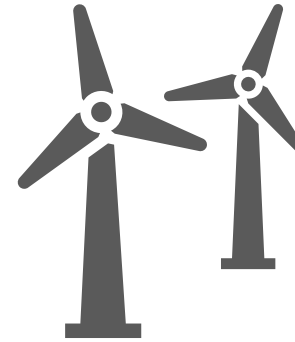
- höhere Arbeitgeberattraktivität
- Motivation & Bindung von Führungskräften
- mehr Diversität in Führung
- Effizienzgewinne durch fokussierte Führung

Führen in Teilzeit – Stolpersteine



- Erreichbarkeit sicherstellen
- Aufgaben lassen sich nicht immer „halbieren“
- Vorurteile in der Unternehmenskultur
- Bedarf an klarer Organisation

Top-Sharing – Chancen



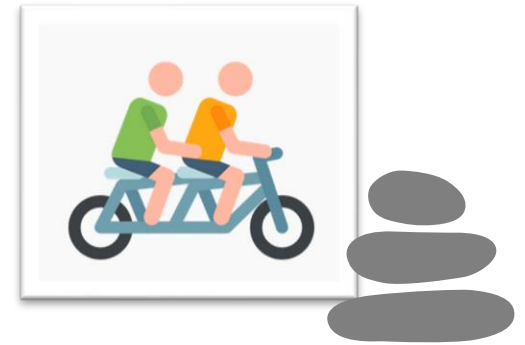
Für Arbeitnehmer*innen

- geteilte Verantwortung, weniger Belastung
- gegenseitige Vertretung & Flexibilität
- Lernen voneinander, komplementäre Stärken
- Karrierechance auch in Teilzeit

Für Arbeitgeber*innen

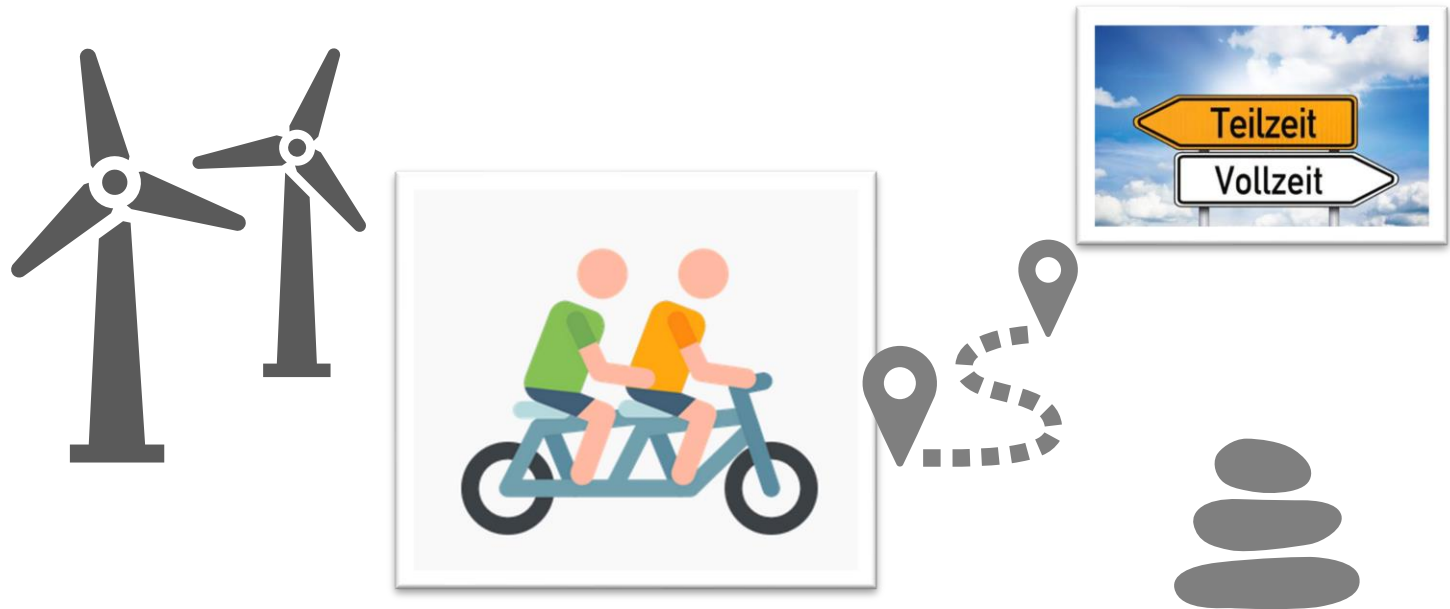
- zwei Köpfe = mehr Know-how, breitere Netzwerke
- Kontinuität bei Ausfall/Abwesenheit
- Innovationskraft durch unterschiedliche Perspektiven
- Stärkung der Arbeitgebermarke

Top-Sharing – Stolpersteine



- mehr Abstimmungsbedarf
- klare Rollen- und Entscheidungsregeln nötig
- Team muss das Modell akzeptieren
- eventuell höhere Kosten (Überlappungszeiten)

FAZIT



- Moderne Antworten auf Vereinbarkeit & New Work
- Erfolgsfaktoren:
Strukturen – Kommunikation – Kultur
- Chancen überwiegen klar die Herausforderungen

Wenn es konkret wird:

CHECKLISTE

Führen in Teilzeit systematisch einführen

Die vorliegende Checkliste unterstützt Sie dabei, Teilzeitführung systematisch in Ihrem Unternehmen einzuführen. Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie auf www.kofa.de.

Ankündigung und Vorbereitung

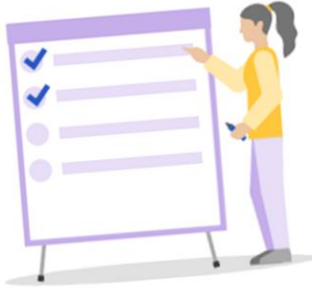
- Wir haben über alle relevanten Kanäle angekündigt, dass wir ein Projekt zur Implementierung von Teilzeitführung im Unternehmen starten.

Wir sind mit allen Interessengruppen aktiv in den Austausch getreten und haben folgende Fragen geklärt:

- Welche Ziele verfolgen wir mit dem Angebot zur Teilzeitführung?
- Welche Zielgruppen gibt es innerhalb und außerhalb des Unternehmens?
- Welche Erfahrungen haben wir mit Teilzeitarbeit im Unternehmen gesammelt?

Situationsanalyse

- Wir haben ein Projektteam gegründet, das die Einführung koordiniert.
- Wir haben den Unternehmensbereich bestimmt, in dem Teilzeitführung pilotiert werden soll.
- Wir haben konkrete Positionen bestimmt, die im Rahmen des Projekts in Teilzeit umgesetzt werden sollen.
- Wir haben die Rahmenbedingungen der Pilot-Positionen analysiert (Arbeitszeitregelungen, Organisationskultur, Personalstruktur, Stellenplan, Vertretungsregeln, Gesetze etc.).



KOFA Kompetenzzentrum
Fachkräftesicherung

Konzeption

Wir haben das Stellenprofil unter Berücksichtigung folgender Aspekte gestaltet:


- Was soll die Führungskraft leisten?
- Welcher zeitliche Umfang ist für die Stelle nötig?
- Wie soll die Verteilung von Verantwortlichkeiten gestaltet werden, falls eine Führungsposition geteilt wird?
- Wie kann eine Stellenvertretung bei Abwesenheit gewährleistet werden?
- Welche Schnittstellenfunktion nimmt die Position ein?
- Welche Informationsflüsse müssen sichergestellt werden?
- Wo besteht Konfliktpotenzial?

Einführung

- Wir haben über alle relevanten Kanäle über den Beginn der Pilotphase informiert.
- Wir haben die betroffenen Teams eingeladen, während der Testphase Feedback und Einschätzungen zu teilen.

Evaluation

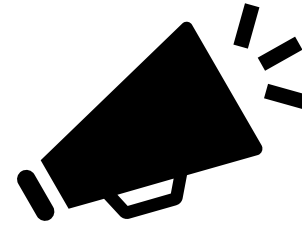
- Wir haben festgelegt, ein Monitoring für einen gewissen Zeitraum der Testphase durchzuführen (6–12 Monate).
- Wir haben die Elemente des Monitorings festgelegt, z. B. Erfahrungsberichte, Team-Tagebuch, Mitarbeitergespräche, Befragungen.



KOFA Kompetenzzentrum
Fachkräftesicherung

2/2

Was davon ist nach
innen und außen sichtbar?



Netzwerk Bergisch-kompetent am 06.09.2016



9 Jahre voneinander lernen



19 Treffen mit Austausch, Ideen und Spaß



Vereinbarkeit ist ...

Pflegevereinbarkeit

**Individuelle
Lösungen**

**Elternzeitmanagement &
Wiedereinstieg**

**Unternehmensnahe
Kinderbetreuung**

BGM & Gesundheit

Kommunikation...

Arbeitszeitmodelle

**...nach innen und außen
...miteinander reden.**

Recruiting und Onboarding

**Lebensphasenorientierte
Personalpolitik**

Führen in Teilzeit & Job-/Topsharing

Mobiles Arbeiten und Homeoffice

Vereinbarkeit ist ...

...ein Arbeitgeberthema

...ein Geschlechterthema

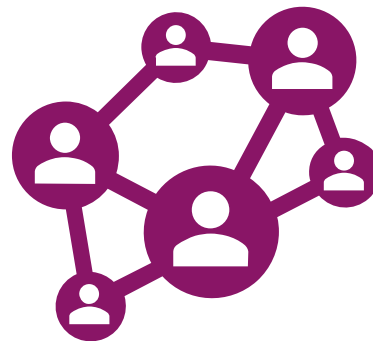
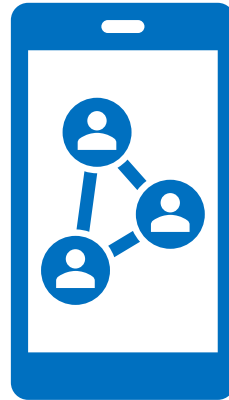
...ein Familienthema

...ein gesellschaftliches Thema

...ein Rententhema

...ein volkswirtschaftliches Thema

Welcher Netzwerktyp sind Sie?



Welcher Netzwerktyp sind Sie – machen Sie den Test

Competentia^{NRW}
KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF
BERGISCHES STÄDTEDREIECK

Welche Netzwerkerin bin ich?

Die Einzelgängerin

Merkmale:

- Bevorzugt unabhängiges Arbeiten, vermeidet große Gruppen.
- Baut wenige, aber tiefgehende Beziehungen auf.
- Networking wird als „notwendiges Übel“ empfunden.

Stärken:

- Fokussiert und unabhängig.
- Baut vertrauensvolle, tiefgründige Beziehungen auf.

Herausforderungen:

- Begrenztes Netzwerk, wenige neue Chancen.
- Fehlende Sichtbarkeit in sozialen oder beruflichen Kontexten.

Lernpotenzial:

- Von der „Geselligen“ lernen, wie man Kontakte leicht knüpft.
- Von der „Beziehungsaufbauerin“ Strategien übernehmen, um Vertrauen zu vertiefen.

Reflexionsfragen:

- Nutze ich mein Netzwerk aktiv oder warte ich auf Gelegenheiten?
- Welche kleinen Schritte kann ich unternehmen, um meine Sichtbarkeit zu erhöhen?

Die Gesellige

Merkmale:

- Genießt soziale Events und knüpft schnell neue Kontakte.
- Bevorzugt Quantität vor Qualität in seinem Netzwerk.
- Hat oft Schwierigkeiten, Beziehungen langfristig zu vertiefen.

Stärken:

- Kommunikationsstark und offen.
- Leicht zugänglich, vielseitiges Netzwerk.

Herausforderungen:

- Kontakte können oberflächlich bleiben.
- Gefahr der Überforderung durch zu viele Verbindungen.

Lernpotenzial:

- Von der „Einzelgängerin“ lernen, wie man gezielt wichtige Beziehungen vertieft.
- Von der „Beziehungsaufbauerin“ langfristige Strategien übernehmen.

Reflexionsfragen:

- Wie kann ich die Qualität meiner Beziehungen steigern?
- Welche Kontakte sollte ich regelmäßiger pflegen, um nachhaltige Beziehungen aufzubauen?

Competentia^{NRW}
KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF
BERGISCHES STÄDTEDREIECK

Welche Netzwerkerin bin ich?

Die Nutzerin

Merkmale:

- Nutzt Networking gezielt für berufliche oder persönliche Ziele.
- Knüpft Kontakte strategisch und mit klarem Nutzen.
- Baut oft kurzfristige Verbindungen auf.

Stärken:

- Effizient und zielgerichtet.
- Nutzt Kontakte erfolgreich für eigene Vorteile.

Herausforderungen:

- Kann als opportunistisch wahrgenommen werden.
- Gefahr, Beziehungen auszunutzen, anstatt sie zu pflegen.

Lernpotenzial:

- Von der „Beziehungsaufbauerin“ lernen, wie Vertrauen geschaffen wird.
- Von der „Geselligen“ lernen, wie man authentischer netzwerkt.

Reflexionsfragen:

- Setze ich Networking nur als Mittel zum Zweck ein?
- Wie kann ich langfristige Beziehungen aufbauen, die gegenseitigen Nutzen bringen?

Die Beziehungsaufbauerin

Merkmale:

- Fokussiert auf den Aufbau langfristiger Beziehungen.
- Setzt auf Qualität statt Quantität.
- Wählt Kontakte gezielt aus und investiert viel Zeit.

Stärken:

- Stabile, vertrauensvolle Netzwerke.
- Gegenseitige Unterstützung und Zusammenarbeit.

Herausforderungen:

- Aufbau dauert lange und ist ressourcenintensiv.
- Möglicherweise begrenzte Offenheit für neue Kontakte.

Lernpotenzial:

- Von der „Geselligen“ lernen, wie man neue Menschen leichter anspricht.
- Von der „Nutzerin“, wie man sich strategischere Ziele setzt.

Reflexionsfragen:

- Bin ich offen genug für neue Kontakte und Chancen?
- Wie kann ich mein Netzwerk systematisch erweitern, ohne meine Werte zu vernachlässigen?

Netzwerk „Bergisch-kompetent“

Rückblick und Ausblick



- Wer ist heute zum ersten Mal da?
- Wer war bereits bei vorherigen Treffen dabei?
- Wer war beim 1. Treffen anwesend?

Impressionen zum Treffen



Rückblick



Was konkret wurde in Ihrem Unternehmen aufgrund eines der vergangenen Netzwerktreffen angestoßen/umgesetzt?

- Klarheit zur Machbarkeit Bsp. Topsharing Barmenia
- Individuelle Arbeitszeit
- Lebensphasenorientierte Personalpolitik
- Ausbildung für Geflüchtete

Status Quo



Was sind aktuelle (personalpolitische) Herausforderungen in Ihrem Unternehmen?

- **Mitarbeiter - Bindung und Motivation**
- **Wissensmanagement**
- **Elternzeitvertretung bei kleinen Teams**
- **Unterstützung – Pflegefälle**
- **40 % Frauenquote in allen Hierarchieebenen**
- **Väter - Vereinbarkeit**
- **Fluktuation**
- **Top-Sharing**
- **Alleinerziehende/ Getrennt – Erziehende**
- **Lenkungswirkungen sozialpolitischer Entscheidungen auf Bundesebene**

Impressionen zum Treffen



Ausblick



Wie kann Ihnen das Netzwerk
„Bergisch-kompetent“ konkret helfen?
Was können Sie dazu beitragen?

- **Christine Jentsch als Ansprechperson nutzen**
- **Peergroups > Topsharing, (Betriebs.) Kita**
- **Kooperation mit Dienstleistern**
- **Open Space (online) 1,5 Stunden**
- **Neuer Auftrieb**

Reflexion



Was ist mein persönlicher nächster Schritt?





Ausblick und Termine

06.11.2025 12.00 – 13.30 Uhr : Online- Vortrag „Inklusion in Unternehmen mit Inklupreneur“ (Nadja Richter)

06.11.2025 15.00 – 17.30 Uhr : Netzwerktreffen der bergischen betrieblichen Pflegeguides bei Talpflege GmbH in Wuppertal

27.11.2025 15.00 – 18.00 Uhr : Business Snack „AGG-Beschwerdestelle einrichten“ bei Alfred Kaut GmbH & Co. KG in Wuppertal in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle der Stadt Wuppertal:

Maike Liebetanz (Fachreferentin für geschlechterbeogene Gewalt) und Igor Birindiba Batista (Fachreferent für Antidiskriminierung)

17.12.2025 11.00 – 15.30 Uhr : Arbeitsmarktkonferenz „KI und die Auswirkungen auf die Arbeitswelt der Frauen“ im Studio One in Wuppertal

www.bergisch-competentia.de > Veranstaltungen

Wettbewerb „Women and Work ‘26“

Schlagen Sie eine Frau vor, die sich für den Preis „Frau mit Profil“ in einer der Kategorien bewerben kann:

Kategorie 1: Vorbildhafte Unternehmerin

Kategorie 2: Kreative Lösung zur eigenen Existenzsicherung

Kategorie 3: Leitung eines nachhaltigen Projekts für Frauen

www.bergisch-competentia.de

Die Bewerbungsphase läuft noch bis November 2025



9 Jahre Netzwerk Bergisch-kompetent – ein Grund zum Feiern!

