

02-05	<b>Vaterschaftsurlaub</b>
Begründung	Die Aussicht, Zeit mit ihrem Kind verbringen zu können, ist für viele Väter eine Erleichterung und führt zu grosser Zufriedenheit (sofern dies wirtschaftlich machbar ist). Gerade in Bezug auf die Firmentreue und Stressprävention lohnt es sich für den Arbeitgeber, solche Anfragen positiv zu beantworten.
Absicht	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Verbesserung der Mitarbeiterbindung durch das angemessene Eingehen auf die punktuellen Bedürfnisse bei der Geburt eines Kindes</li> <li>➤ Eine attraktive Unternehmensidentität als Arbeitgeber entwickeln</li> </ul>
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Work-Life-Balance von Vätern erleichtern</li> <li>➤ Gleichbehandlung sicherstellen</li> </ul>
Ideen zur Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Kader für die Thematik des Vaterschaftsurlaubs sensibilisieren</li> <li>• Mit zukünftigen Vätern so früh wie möglich über die Möglichkeiten diskutieren, welche der Betrieb bietet</li> <li>• So früh wie möglich innerhalb des Teams und und zwischen den verschiedenen Teams darüber diskutieren, wie das Team während der Abwesenheit des zukünftigen Vaters organisiert werden kann</li> <li>• Die Einstellung des Betriebs bezüglich der Work-Life-Balance schriftlich festhalten</li> <li>• Die Modalitäten für einen Antrag ausarbeiten</li> <li>• Die Modalitäten für die Gewährung ausarbeiten, insbesondere den Zeitrahmen und die Arbeitsplatzgarantie bei der Rückkehr             <ul style="list-style-type: none"> <li>- gleich, wie bei unbezahltem Urlaub</li> <li>- einen sinnvollen Zeitrahmen definieren (z.B. X Monate frei einteilbar während den X ersten Lebensjahren des Kindes)</li> <li>- Beteiligung des Arbeitgebers (x Tage mehr geschenkt als in den bestehenden Bestimmungen), um sich als attraktiver Arbeitgeber zu profilieren</li> </ul> </li> <li>• Für die Wiedereingliederung ein Coaching (durch die Vorgesetzten oder ein anderes Teammitglied) vorsehen, egal wie lange die Abwesenheit gedauert hat</li> <li>• Systematische Rückkehrgespräche durch die HR einplanen, sofern diese Funktion existiert, ansonsten durch die Vorgesetzten</li> <li>• Diesen Vorzug für werdende Väter nach Innen und Aussen kommunizieren</li> <li>• Ressourcen zwischen den Teams zugänglich machen, um auf die Bedürfnisse zu reagieren, die durch die Abwesenheit entstehen</li> </ul>