



Anreize für mehr aktive
Vaterschaft in Unternehmen



Herausforderung : Warum ist es nicht etabliert Vätern zur Geburt ihres Kindes zu gratulieren?

Das Unternehmen Frauen zur Geburt ihres Kindes gratulieren ist vollkommen natürlich, den Männern wird allerdings nur selten zur Geburt ihrer Kinder gratuliert. Die Gründe dafür sind vielfältig:

- Fehlendes Wissen über werdende Väter, da diese sich nicht melden müssen
- Fehlende Verantwortlichkeit im Bereich HR, daher wird die Aufgabe häufig in die Väternetzwerke delegiert, die die Arbeit dann in ihrer Freizeit erledigen müssen und daher eher hinten anstellen
- Fehlendes Bewusstsein der Unternehmensführung, dass Väter auch eine Gratulation verdient haben
- Probleme mit der Kostenverrechnung
- Übertragung der Verantwortung auf den Kolleg:innenkreis und somit Abhängigkeit der persönlichen Beliebt- und Bekanntheit
- ... etc.

Und trotzdem gibt es einige Unternehmen, die werdende Väter im Blick haben und entsprechende Angebote und Anreize für diese stellen. Was Unternehmen tun und was sie noch tun könnten haben wir in den folgenden Folien einmal zusammengestellt.

Ideen für mögliche Anreizsysteme

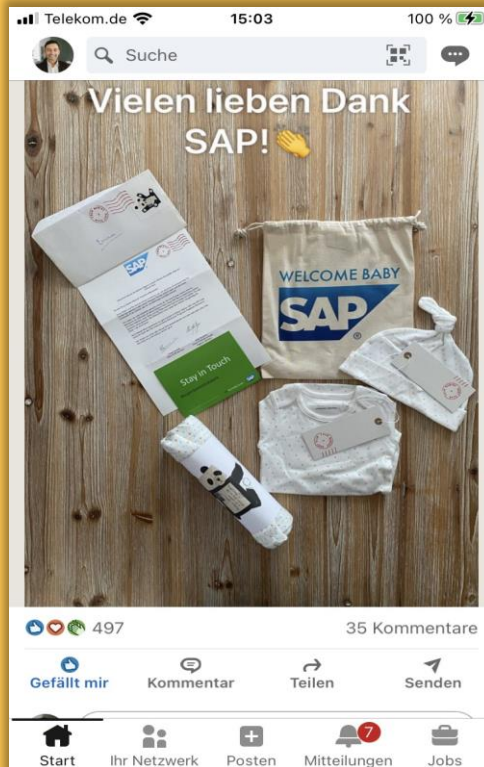
1. Willkommenspaket nach Geburt des Babys mit verschiedenen Goodies und Informationsmaterialien
2. Community Mitgliedschaft
3. Informationsveranstaltungen für (werdende) Väter und Mütter
4. Ein Baum pflanzen für jedes Kind das geboren wird
5. Bezahlte Elternzeit
6. Zusätzliche freie Tage zur Geburt
7. Regelmäßige Stay in Touch Veranstaltungen online für Eltern in Elternzeit
8. Self Coaching Guide oder Mentor



1. Willkommenspaket zur Begrüßung eines jeden Babys



Ein kleines Willkommenspaket zur Geburt eines Babys mit einem Strampler, einem Body, einer Mütze und einem Elternbrief, mit weiteren Informationen zum Thema Vereinbarkeit und Vaterschaft im Unternehmen.



https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6894572662316687360?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A6894572662316687360%29



https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6901798484354113537?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A6901798484354113537%29

1. Willkommenspaket zur Begrüßung eines jeden Babys

SAP

- Seit September 2019 schickt SAP seinen Mitarbeitenden zur Geburt ihres Kindes ein Baby Willkommenspaket
- Im Paket enthalten ein organic Baby Strampler, Musselin Windeln und Babyschal, einen Knotenhut, Bandana-Lätzchen, eine Baumwolltasche mit SAP-Logo-Print und eine Grußkarte signiert von HR Director & Diversity & People Programme Leiter
- Alle Mitarbeitenden, die die Geburtsurkunde ihres Kindes eingereicht haben werden monatlich auf einer Liste gesammelt und bekommen dann, wenn sie sich nicht aktiv von der Liste streichen lassen, ein Baby Willkommenspaket aus Walldorf zugeschickt
- Informiert über die Möglichkeit ein Baby Willkommenspaket zu bekommen werden die Mitarbeitenden



1. Willkommenspaket zur Begrüßung eines jeden Babys

Ein kleines Willkommenspaket zur Geburt eines Babys.



Nachwuchs? Herzlich willkommen!

Wenn unsere Mitarbeiter Familienzuwachs bekommen, ist das ein Grund zur Freude. Vorgesetzte können diese mit dem Vodafone Baby-Willkommenspaket zeigen. Es besteht aus einem kuschelig weichen Sigikid Schnuffeltuch.



WEITERE INFORMATIONEN?

Findest Du im Intranet unter MyHR. Hier kannst Du auch das Paket bestellen.

An addition to the family? Welcome!

It's reason for celebration when our employees add a new member to the family. Managers can show this with the Vodafone baby welcome package, comprises a cosy, soft Sigikid comforter bear.



MORE DETAILS

are available in the intranet under MyHR. You can also order the package from here.

Das Schnuffeltuch kann von den Vorgesetzten an ihre Mitarbeitenden verschenkt werden. Da die Bestellung abhängig von dem Engagement des Vorgesetzten ist, schwangt die Nutzung je nach Bekanntheitsgrad des Mitarbeitenden und der Führungskraft.

https://www.vodafone.de/downloadarea/151222_vodafone_wor_klife.pdf

1. Willkommenspaket zur Begrüßung eines jeden Babys

Hier seht ihr weitere Unternehmen, die ein kleines Willkommenspaket zur Geburt eines Babys an ihre Mitarbeitenden verschenken.



https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6901485698197573632?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A6901485698197573632%29



https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6845476178417999872?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A6845476178417999872%29



https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6887755902573662208?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A6887755902573662208%29



https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6906617050811260928?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A6906617050811260928%29



https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6850881759505088512?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A6850881759505088512%29

1. Willkommenspaket zur Begrüßung eines jeden Babys

Hier seht ihr weitere Unternehmen, die ein kleines Willkommenspaket zur Geburt eines Babys an ihre Mitarbeitenden verschenken.



HAHNGROUP

https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6876620623423037440?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A6876620623423037440%29



Insight 

https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6881684225213419520?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A6881684225213419520%29



adyen

https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6859188898514386944?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A6859188898514386944%29



 WAM

https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6876782599398809600?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A6876782599398809600%29

2. Mitgliedschaft in der Väter Community



Wenn ein Mitarbeiter bei Hays bekannt gibt, dass er Vater geworden ist wird er von der HaysD@ds Community, dem Väternetzwerk bei Hays, aufgenommen und mit weiteren Informationsmaterialien zum Thema Familie und Vereinbarkeit versorgt. Er wird außerdem aktiv über alle Angebote des Väternetzwerkes, des pme Familienservice und der Techniker Krankenversicherung, die es bei Hays gibt informiert.



HaysD@ds

3. Informationsveranstaltungen

sanofi

Bei Sanofi werden werdende Eltern mehrmals pro Jahr zu Informationsveranstaltungen eingeladen, um über betriebliche Möglichkeiten und gesetzliche Regelungen bezüglich Mutterschutz und Elternzeit zu informieren. So soll auch der Austausch zwischen werdenden Eltern im Unternehmen gefördert werden und die werdenden Väter sollen von Anfang an aktiv eingebunden werden.



4. Einen Baum pflanzen für jedes Kind



Die Software-Schmiede SIV.AG hat sich entschieden für jedes Kind, das im Kollegenkreis geboren wird, einen Baum zu pflanzen.



<https://www.ostsee-zeitung.de/Mecklenburg/Rostock/Rostocker-Software-Firma-SIV.AG-pflanzt-einen-Baum-fuer-jedes-Kind>

5. Bezahlte Elternzeit



14 Wochen bezahlte Familienzeit für alle Mitarbeiter:innen weltweit

Die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz wird bei Sanofi großgeschrieben: Ab 1. Januar 2022 bietet Sanofi allen Mitarbeiter:innen weltweit eine 14-wöchige bezahlte Familienzeit an. Diese bezahlte Freistellung ist ein zusätzliches Angebot an alle festangestellten Mitarbeitenden, die selbst oder deren Partner:in ein Kind erwarten – unabhängig von Geburt oder Adoption. Die Familienzeit kann vom ersten Tag der Beschäftigung bei Sanofi in Anspruch genommen werden. Während der 14-wöchigen Freistellung erhalten die Mitarbeitenden weiterhin ihr durchschnittliches Arbeitsentgelt. Diese Leistung soll werdenden Eltern die Flexibilität geben, sich auf das Familienleben einzustellen, sich auf ihr neues Kind vorzubereiten und es herzlich willkommen zu heißen. Mit dieser neuen Familienzeit setzt Sanofi ein weiteres Zeichen – ein klares Zeichen für Gender Balance und Chancengerechtigkeit.



https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20211130_OTS0185/sanofi-14-wochen-bezahlte-familienzeit-fuer-alle-mitarbeiterinnen-weltweit

5. Bezahlte Elternzeit



Die Elternpolicy von Vodafone



Die Elternpolicy von Vodafone richtet sich vor allem an Mitarbeiter:innen, die frühzeitig nach Geburt ihres Kindes wieder arbeiten möchten und gleichzeitig Familie und Beruf optimal vereinbaren möchten. Sie ermöglicht es Müttern wie Vätern, ihre Arbeitszeit für maximal sechs Monate um 25% abzusenken und dabei ihr volles Gehalt zu beziehen. Spätestens bei Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes kehren die Mitarbeiter:innen auf ihre ursprüngliche Arbeitszeit zurück. Dies gilt für Mütter, die maximal sechs Monate nach der Geburt ihres Kindes aus der Elternzeit zurückkehren und nach Abzug der 25 Prozent mindestens 15 Stunden pro Woche arbeiten. Väter profitieren von diesem Angebot, wenn sie innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes mindestens 14 Wochen Elternzeit ohne Teilzeit nehmen. Unterstützt wird diese Rückkehrregelung durch die Aufstockung des Elterngeldes für 16 Wochen. Diese wird den Eltern (leibliche Eltern, Pflege- und Adoptiveltern) vorab als Einmalzahlung gewährt.

Es ist unsere Überzeugung, dass das Programm zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beiträgt, was auch die Zahlen bestätigen. Insbesondere unsere Väter, die in der Regel immer noch den größten Teil des Familieneinkommens erhalten, und die Partnerschaftlichkeit von Eltern profitieren von dem neuen Angebot.

<https://www.vodafone.de/featured/inside-vodafone/erfolgsfaktor-familie-working-parents-bei-vodafone/>

6. Zusätzliche bezahlte freie Tage



Ein zusätzlichen Urlaubstag zur Geburt ihrer Kinder erhalten Väter beispielsweise von der **Commerzbank** und auch bei **Vodafone**.



7. Regelmäßige Stay in Touch Veranstaltungen online



Es werden regelmäßig Stay in Touch Veranstaltungen online organisiert für Frauen in Mutterschaftsurlaub und Eltern in Elternzeit. Die ca. 1 Stunde dauern und wobei der Fokus auf dem Austausch in kleinen Gruppen liegt. Die Einladungen werden immer 1-2 Wochen vorher per E-Mail verschickt.

Beispiel für einen Ablauf:

- ✓ Management-Update
- ✓ Update zu relevanten Änderungen, z. Flex-Arbeit
- ✓ Breakout Rooms – 3 Runden, 10 min. jede Runde
 - SAP-Angebote zum Thema „Leben mit Kindern“
 - Übergeordnete Netzwerkgruppen
 - Jobsharing und Co-Leadership
 - Elternzeit und Wiedereinstieg
 - Meditation
 - Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

THE BEST RUN

Einladung zum Stay in Touch MeetUp - Mai 2022

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ob in der Elternzeit oder bei längerer Abwesenheit aufgrund von Krankheit – **Ihr seid wichtig!** Deshalb laden wir Euch herzlich zu unserem virtuellen Stay in Touch MeetUp **am Dienstag, den 3. Mai 2022 ein.**

Wir haben Euer Feedback aufgenommen und legen den Fokus erstmals auf den **Austausch in kleineren Gruppen mit Themenexperten** und das **Netzwerken**. Zudem laden wir Euch vorab zu einem inspirierenden Vortrag von der Bestseller-Autorin [Marlene Hellene](#) ein.

10:00 - 11:00 Uhr - "Bauch freil!"

Autorin und Bloggerin [Marlene Hellene](#) spricht exklusiv über ihr im April erschienenes Buch und begeistert mit ihren schonungslos ehrlichen Texten zum Thema Muttersein und Schwangerschaft.

[Registriert Euch hier](#)

11:30 - 12:30 Uhr - Stay Connected!

Es erwartet Euch neben dem Management Update und den Einblicken in die Flex Work Baumaßnahmen auch individuell wählbare Themenrunden mit Experten zu:

- SAP Angebote "Leben mit Kindern"
- Eltern-Netzwerkgruppen
- Jobsharing und Co-Leadership
- Elternzeit und Wiedereinstieg
- Meditation
- Facility Update München
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Ab 12:30 Uhr Networking

[Registriert Euch hier](#)

Wenn Ihr vorab Fragen habt, könnt Ihr uns [jederzeit kontaktieren](#).

[Hier](#) findet Ihr alle Veranstaltungen von Family Dimensions auf einen Blick.

Wir freuen uns auf Euch!

Viele Grüße

Euer Team von HR Family Dimensions

8. Self Coaching Guide oder Mentoren



Vodafone bietet seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit eines SelfCoachingGuide für Eltern – der hilft für sich herauszufinden welcher Vater/Mutter man sein will und wie Arbeit und Privatleben gestaltet werden sollen. Außerdem verweist Vodafone in diesem Zusammenhang auf die Idee sich eine:n Mentor:in zu suchen.



<https://www.vodafone.de/featured/inside-vodafone/superheldinnen-am-international-womens-day-captain-marvel-und-vodafone-zeigen-wie-stark-frauen-sind/#/>

Weitere Ideen, um (werdende) Väter anzusprechen

- Gutschein für Geburtsvorbereitungskurs
- Zusätzliche Urlaubstag
- Gutscheine (Windel-Abo)
- Coaching-Gutschein für werdende Väter
- Kostenlose Väter App
- Geldbonus
- Mentor aus dem Kernteam für neue Mitglieder
- Elternbriefe ANE





„Väter sind der Schlüssel, damit Vereinbarkeitsmodelle gelingen!“

Dr. Martin Bujard, Forschungsdirektor des
Bundesinstitut für Bevölkerungsfragen

FÜR MEHR INFORMATIONEN



VOLKER BAISCH

Gründer & Geschäftsführer
der Väter gGmbH

KONTAKTIEREN SIE UNS GERNE...

Väter gGmbH
Langbehnstraße 10
22761 Hamburg



[LinkedIn](#)



040 88168924



v.baisch@conpadres.de



www.conpadres.de

UNSER AKTUELLES PROGRAMM FINDEN SIE HIER



Wenn Sie mehr Information erhalten wollen, folgen Sie mir auf
LinkedIn: [linkedin.com/in/volker-baisch-vaeternetzwerk](https://www.linkedin.com/in/volker-baisch-vaeternetzwerk) oder
abonnieren Sie unseren Newsletter: <https://bit.ly/3E0dxzq>