

## NOUS FEMomenal

Aufbau von Genderkompetenz mit neuem NOUS FEMomenal Bonus-Zeit-Modell

<b>Programm / Ausschreibung</b>	Talente, FEMtech Karriere, FEMtech Karriere 2018	<b>Status</b>	abgeschlossen
<b>Projektstart</b>	15.04.2019	<b>Projektende</b>	31.12.2020
<b>Zeitraum</b>	2019 - 2020	<b>Projektlaufzeit</b>	21 Monate
<b>Keywords</b>			

### Projektbeschreibung

NOUS ist ein führender Anbieter im Bereich App Development, Mobile Guides und bei Projekten der digitalen Transformation. Es sind 30 Mitarbeiter\*innen beschäftigt. Über die Einstellung von Praktikantinnen gelingt es Mitarbeiterinnen zu gewinnen. Ein technischer Geschäftsführer und ein kaufmännischer Geschäftsführer haben eine sehr moderne Organisationsform in einer „Wabenstruktur“ gewählt. Es gibt vier Teams, die in einer sehr flachen Hierarchie arbeiten. Team Office ist eine Serviceeinheit, hier sind die Geschäftsführung, HR, Buchhaltung und Finanzen integriert. Das A-Team, das Team One und das Team Raptors bestehen jeweils aus Projektmanagement und Softwareentwicklung. Hier werden Kundenprojekte eigenständig realisiert.

Der Gleichstellungsbefund aus dem FEMtech Karriere-Check ergibt folgendes Ergebnis: Der Frauenanteil liegt bei 26%, es gibt einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten und kaum institutionalisierte Standards für die Gleichstellung.

Aus der Befragung ergeben sich folgende Themen:

Beim Recruiting zeigt sich ein klarer Handlungsbedarf für mehr Transparenz. Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind es die Mitarbeiterinnen, die diese eher als nicht gegeben sehen. Auch die Hilfestellung zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit wird von den Mitarbeiter\*innen unterschiedlich wahrgenommen. Aus der Sicht des Unternehmers besteht die Problematik, dass Projekte länger dauern, da die Flexibilität der Teilzeitkräfte fehlt. Diese Ergebnisse aus dem FEMtech Karriere-Check sind die Motivation, um hier weiterzuarbeiten.

Ziele und Innovationsgehalt gegenüber dem Stand des Wissens:

- Durch ein innovatives Bonus-Zeit-Modell soll die Motivation und Bereitschaft für mehr Flexibilität erhöht werden, um Projekte - trotz Teilzeitarbeit - zeitgerecht fertigzustellen.
- Standards der Gleichstellung (Daten, Sprache, Teilhabe, Controlling) werden täglich gelebt. Unterschiedliche Bedürfnisse von Software-Entwicklerinnen werden erforscht.
- Produktivität steigern durch die weitere Optimierung der Organisationsform.
- Wettbewerbsvorteile bei potenziellen Mitarbeiterinnen durch Gleichstellung im Unternehmen.

Angestrebte Ergebnisse und Erkenntnisse:

Auf Grund der Teilzeitbeschäftigung können Projekte oft nicht zeitgerecht fertiggestellt werden. Es soll ein System der „Belohnung“ für flexibles Arbeiten gefunden werden, um Projekte zeitgerecht abzuschließen und damit auch die Vollzeitkräfte zu entlasten. Dieses System soll z.B. mit „Zeitbonus“ und/oder „Betreuungspunkten“ ein innovatives „Belohnungssystem“ werden, das es in dieser Form noch nicht gibt. Angedacht ist auch, dass sich Mitarbeiterinnen ein Projekt und Arbeitszeit teilen.

Die Einführung von Gleichstellungsstandards in der Firmenstrategie und in der operativen Umsetzung sollen fixer Bestandteil der Unternehmensprozesse werden. Innovative Öffentlichkeitsarbeit mit New Media und klassischen Methoden ist geplant.

## **Abstract**

NOUS is a leading provider for mobile app development, mobile guides and projects in the field of digital transformation with 30 employees. A technical and a commercial CEO chose a very modern organization structure in the form of a „honeycomb structure“. There are four teams, which work in a very low hierarchy. Team Office is a service unit, which integrates the CEOs, HR, and Accounting and Finance. A-Team, Team One and Team Raptors contain project management and software development. Here customer related projects are realized.

The gender diagnosis of FEMtech Karriere-Check led to the following results: female representation is 26%, there is a high proportion of part-time employees (female and male), and there are barely institutionalized standards for equality.

From the survey the following topics arise:

There is a clearer need for action for transparency in recruiting. Female employees are not satisfied with compatibility between business and family. Additionally, the facilitation of teamwork is seen differently by female employees. From the perspective of the company the problem is that projects take longer because of missing flexibility from part-time employees. These results from the FEMtech Karriere-Check are the motivation to continue working here.

Goals and innovation

- An innovative Bonus-Time-Model aims at increasing motivation and willingness for more flexibility in order to complete projects in time – despite part-time work.
- Standards of equality (dates, language, partaker, controlling) are part of daily business. Different needs of female software developers will be researched.
- Increasing productivity through further optimization of the organizational form.
- Competitive advantages with potential female employees through equality within the company.

Because of the high number of part-time employees projects can often not be finished in time. A system of „reward“ for working flexible hours to complete projects in time and relieve full-time employees will be elaborated. This system aims at the introduction of an innovative „reward system“, e.g. with a „time bonus“ and/or „care points“, that does not exist in this way yet. It is also considered that female employees share a project and working hours.

The introduction of equality standards within the company strategy and in the operational implementation should become a fixed component of company processes. Innovative public relations with new media and classical methods are planned.

## **Projektpartner**

- NOUS Wissensmanagement FlexCo