



# Mitarbeiterbindung und Karriere

## ***Businessplan***

Andreas Petersell, Roman Meyer

Version 2.0, 10.02.2020

# Inhalt

Zusammenfassung .....	2
Zwei Zielgruppen .....	2
Anonyme Gehaltsangebote mit Jobikado-Weiche .....	2
Produkt .....	4
Produktbeschreibung .....	4
Funktionen .....	7
Kundennutzen für das Unternehmen .....	10
Kundennutzen für die Fachkraft .....	12
Besonderer Nutzen für die Kunden .....	13
Zielgruppen .....	13
Entwicklungsstand .....	14
Schutz der Innovation .....	15
Gründerteam .....	16
Andreas Petersell (Chief Executive Officer) .....	16
Roman Meyer (Chief Technical Officer) .....	16
Schließen von Lücken .....	17
Schlüsselpersonen und Mentoren .....	17
Ausstiegsszenario .....	17
Einkommen der Gründungsmitglieder .....	17
Marktanalyse .....	18
Beschreibung des Gesamtmarktes .....	18
Marktsegmentierung und Marktpotenzial .....	18
Wettbewerbsumfeld .....	18
Marketing .....	19
Produktpolitik .....	19
Preispolitik .....	19
Kommunikationspolitik .....	19
Vertriebspolitik .....	19
Das Unternehmen .....	20
Geschäftssystem und Kerngeschäft .....	20
Organisation .....	20
Meilensteinplanung .....	20
Rechtsform und Eigentumsverhältnisse .....	20
Standort .....	20
Finanzplanung und Finanzierung .....	21
Gewinn- und Verlustplanung .....	21
Index .....	22

# Zusammenfassung

Der Name Jobikado leitet sich von einer großen Gefahr ab: kündigen zu viele Fachkräfte zur gleichen Zeit, ist es nicht mehr möglich, jahrelang erworbene Erfahrung weiterzugeben. Das Unternehmen implodiert, ähnlich wie beim Mikado. Entzieht man dem Wirrwar zugleich zu viele Stäbchen, fällt alles in sich zusammen.

## Sie sind Geschäftsführer oder Personalverantwortlicher eines Unternehmens?



Stellen Sie sich vor, Ihre Fluktuationsrate innerhalb Ihrer Mitarbeiter geht gegen Null? Nun, dafür müssen Sie selbst sorgen. Jobikado ist Ihnen aber dabei eine große Hilfe.

## Sie sind eine gelernte oder studierte Fachkraft ohne Personalverantwortung?



Stellen Sie sich vor, Ihre Geschäftsführung passt regelmäßig Ihr Gehalt an? Dabei hilft Jobikado. Sieht Ihr Chef Ihre Entlohnung immer noch mit anderen Augen, helfen wir Ihnen, einen neuen Job zu finden.

Unternehmen suchen ständig nach neuen Fachkräften. Dies können sie über Jobikado tun. Aber Jobikado gibt auch allen Unternehmen die Möglichkeit, die eigenen Mitarbeiter ans Unternehmen zu binden und die Angebote anderer Firmen abzuwehren. Diesen vermeintlichen Gegensatz vereint Jobikado.

## Zwei Zielgruppen

Jobikado richtet sich im Unternehmen

- an die **Geschäftsleitung** und
- die **festangestellten Fachkräfte** ohne Personalverantwortung.

Diese beiden Zielgruppen melden sich auf Jobikado an. Der Mitarbeiter hinterlegt im Wesentlichen das aktuelle Gehalt und seine fachlichen Qualifikationen.

## Anonyme Gehaltsangebote mit Jobikado-Weiche

Ein Unternehmen A unterbreitet einer fremden Fachkraft (Unternehmen B) ein Gehaltsangebot. Dabei sieht es jedoch nicht das aktuelle Gehalt der angefragten Fachkraft. Es dient lediglich als Bezugsgröße:

### Gehaltsangebot liegt über einer 20%igen Erhöhung des aktuellen Gehalts

- Die Fachkraft erhält das Angebot und kann entscheiden, ob sie zu diesem Unternehmen A Kontakt aufnimmt.
- Das eigene Unternehmen B erfährt davon nichts.

### Gehaltsangebot liegt unterhalb einer 20%igen Erhöhung des aktuellen Gehalts

- Die Fachkraft erhält das Angebot nicht. Sie bekommt lediglich Kenntnis, dass eines eingegangen ist.
- Das eigene Unternehmen B erhält vom Angebot Kenntnis. Das Unternehmen kann nun entscheiden, ob es seinem Mitarbeiter mehr Gehalt zahlt.

Die 20%-Marke ist anfänglich festgelegt. Sie kann zu einem späteren Zeitpunkt variabel angepasst werden.

Überspitzt formuliert: Die Gehaltsangebote an fremde Fachkräfte wirken wie Raketenangriffe auf diese Unternehmen, jedoch bekommt jedes Unternehmen mit Jobikado einen Schutzschirm in die Hand. Für die Wirksamkeit dieses Schutzschirms kann jedes Unternehmen selbst etwas unternehmen: Es passt kontinuierlich das Gehalt der angefragten Fachkraft an.

# Produkt

## Produktbeschreibung

Jedes Unternehmen bildet mit seinen Mitarbeitern für sich gesehen eine bestimmte Struktur: ein Geflecht aus kulturellen und persönlichen Beziehungen. Darin eingewoben jahrelang erworbenes Wissen und Fertigkeiten. Wenn das Unternehmensmanagement nichts falsch macht, steht das Unternehmen als Einheit für sich stabil, wie diese Zusammenstellung von Mikado-Stäbchen.



*Abb. 1. Ohne äußere Einflüsse*

Da die Unternehmen dringend Fachkräfte benötigen, suchen sie diese nicht mehr nur auf dem freien Arbeitsmarkt, sondern auch in der Mitarbeiterschaft fremder Unternehmen. Der gesamte Arbeitsmarkt ist zu einem "War of Talents" entbrannt. Die Spieler bedienen sich gegenseitig munter im Stäbchenbündel des anderen.



*Abb. 2. Täglich äußere Einflüsse*

Jedes Unternehmen sollte in zufriedene Mitarbeiter investieren. Ist die Mitarbeiterbindung gering, ist auch der Schutz vor fremden Spielzügen gering. Im Ernstfall werden so viele Mikadostäbchen gezogen, dass die einst stabile Struktur zerfällt.



*Abb. 3. Ernstfall*

Der Name Jobikado leitet sich von einer großen Gefahr ab: kündigen zu viele Fachkräfte zur gleichen Zeit, ist es nicht mehr möglich, jahrelang erworbene Erfahrung weiterzugeben. Das Unternehmen kollabiert, ähnlich wie beim Mikado. Entzieht man dem Wirrwar zugleich zu viele Stäbchen, fällt alles in sich zusammen.

Jobikado ist ein Portal für Mitarbeiterbindung und Karriere. Mit Jobikado überprüft der Unternehmer die Mitarbeiterbindung im Unternehmen und kann ggf. früh Einfluss nehmen. Zugleich fördert Jobikado die individuellen Karrieren der Mitarbeiter: entweder durch eine Anpassung des Gehalts oder durch die Unterstützung bei der Jobsuche.

Die Unternehmen suchen ständig nach neuen Fachkräften. Dies können sie über Jobikado tun. Aber Jobikado gibt auch allen Unternehmen die Möglichkeit, die eigenen Mitarbeiter ans Unternehmen zu binden und die Angebote anderer Firmen abzuwehren. Diesen vermeintlichen Gegensatz

vereint Jobikado.

Jobikado hilft den Fachkräften, sich über eine Entscheidung bewußt zu werden. Es ist die Versinnbildlichung des *Rubber Band Model of Decision Making*.<sup>[1]</sup>



*From "The Decision Book: 50 Models for Strategic Thinking (1 ed.)."*

Abb. 4. Rubber Band Model

- **Was hält dich:** die Bindung zu deinem derzeitigen Arbeitgeber.
- **Was zieht dich:** das Jobangebot des fremden Unternehmens.

Die Fachkraft wird durch Jobikado angehalten, zu überlegen, was sie an den derzeitigen Arbeitgeber bindet. Es konzentriert sich auf die positiven Aspekte der beiden Optionen. Niemand soll vorschnell aus negativen Erfahrungen, eventuell nur aus einer Abteilung herrührend, seinen derzeitigen Arbeitgeber verlassen.

Jobikado erweitert als erstes Geschäftsmodell den Fokus weg von der zentrierten Person hin auf 3 Akteure, die gleichermaßen Verantwortung füreinander, aber auch für sich selbst übernehmen können. Je nach Einsatz der eigenen Ressourcen bringt Jobikado Vor- und Nachteile für die Mitspieler.<sup>[2]</sup> Grundlage von Jobikado ist

- **Transparenz:** keine vorschnelles Handeln der Beteiligten
- **Ausgewogenheit:** jeder kann gleichermaßen Verantwortung übernehmen



Abb. 5. Das Jobikado-Gummiband nach Dave Boddin

# Funktionen

Jobikado richtet sich im Unternehmen

- an die **Geschäftsleitung** und
- die **festangestellten Fachkräfte** ohne Personalverantwortung.

Diese beiden Zielgruppen melden sich auf Jobikado an. Der Mitarbeiter hinterlegt im Wesentlichen das aktuelle Gehalt und seine fachlichen Qualifikationen.

## Anonyme Gehaltsangebote mit Weiche

Ein Unternehmen A unterbreitet einer fremden Fachkraft (Unternehmen B) ein Gehaltsangebot. Dabei sieht es jedoch nicht das aktuelle Gehalt der angefragten Fachkraft. Es dient lediglich als Bezugsgröße:

### Gehaltsangebot liegt über einer 20%igen Erhöhung des aktuellen Gehalts

- Die Fachkraft erhält das Angebot und kann entscheiden, ob sie zu diesem Unternehmen A Kontakt aufnimmt.
- Das eigene Unternehmen B erfährt davon nichts.

### Gehaltsangebot liegt unterhalb einer 20%igen Erhöhung des aktuellen Gehalts

- Die Fachkraft erhält das Angebot nicht. Sie bekommt lediglich Kenntnis, dass eines eingegangen ist.
- Das eigene Unternehmen B erhält vom Angebot Kenntnis. Das Unternehmen kann nun entscheiden, ob es seinem Mitarbeiter mehr Gehalt zahlt.

Die 20%-Marke ist anfänglich festgelegt. Sie kann zu einem späteren Zeitpunkt variabel angepasst werden. Diese Funktionalität, die *Jobikado-Weiche*, ist das Herzstück von Jobikado.

Überspitzt formuliert: Die Gehaltsangebote an fremde Fachkräfte wirken wie Raketenangriffe auf diese Unternehmen, jedoch bekommt jedes Unternehmen mit Jobikado einen Schutzschirm in die Hand. Für die Wirksamkeit dieses Schutzschirms kann jedes Unternehmen selbst etwas unternehmen: Es passt kontinuierlich das Gehalt der angefragten Fachkraft an.

## Statistikportal

Neben der Mitarbeiterbindung und Mitarbeitersuche gibt es eine weitere Funktionalität des Portals. Sie dient nicht der Haupteinnahmequelle, ist jedoch aus vielerlei Gründen nicht zu unterschätzen. Jobikado garantiert die Dateneigentümerschaft. Die Fachkräfte müssen im Anmelde-Prozeß ihr Gehalt angeben. Da dies verifizierte Daten sind, haben statistische Auswertungen eine hohe Aussagekraft. Nichtmitglieder müssen für anonyme Statistiken eine Gebühr entrichten. Für Jobikado-Mitglieder sind Auskünfte kostenfrei.



## Konkurrenzprodukte

Es gibt keine vergleichbaren Konkurrenzprodukte, die ihren Fokus auf die Mitarbeiterbindung legen. Jedoch gibt viele Recruiting-Portale. Letztere fokussieren sich auf die Mitarbeiter-Abwerbung. Das nachhaltige Wohlergehen der einzelnen Firmen spielt bei Xing und den Jobportalen keine Rolle.

Jobikado bewegt sich innerhalb einer Vielzahl von Merkmalen, die von der Konkurrenz einzeln abgedeckt werden. Hinzu kommen weitere Ausprägungen des Recruiting-Marktes. Hier einige Mitbewerber und ihr hauptsächlicher Charakter:

1. Charakter des Jobnetzwerks: Xing, LinkedIn
2. Charakter von Online-Personalberatungen: Honeypot, get-in-it.de, 4scotty.com
3. Charakter der Stellensuche: Stepstone, Monster, Indeed
4. Charakter des Abwerbens: Headhunter
5. Charakter des Messens der Mitarbeiterbindung: Peakon.com, heartcount.com

Jobikados Schwerpunkte liegen im Bereich *Steigerung des Gehalts* und *Mitarbeiterbindung* gleichermaßen.

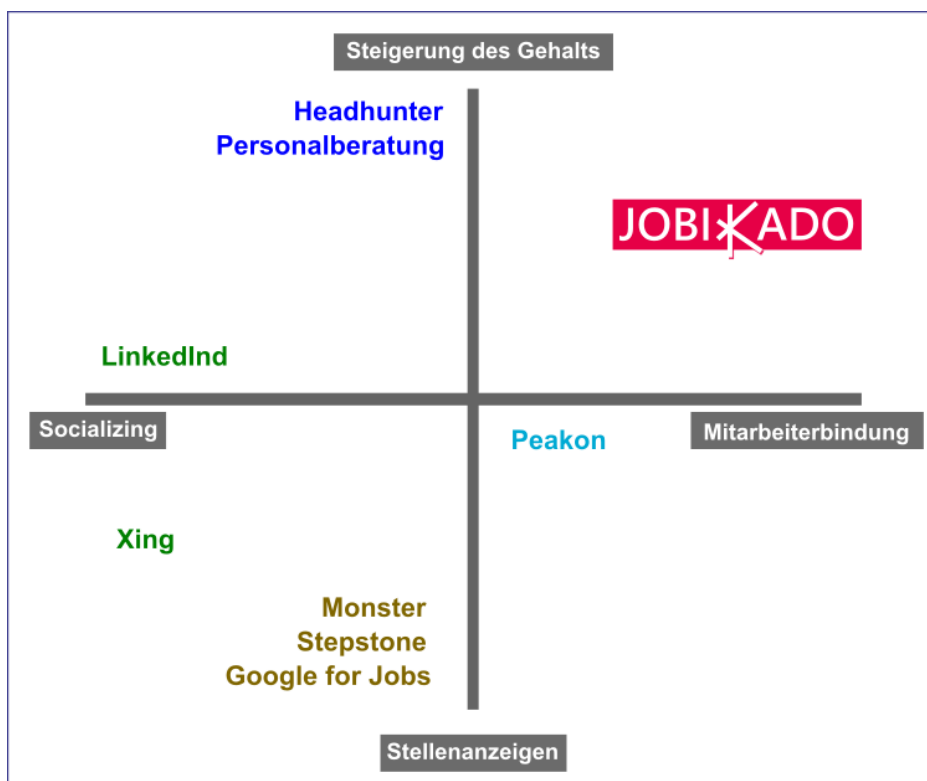


Abb. 6. Jobikado vereint Interessen

### Business-Netzwerk wie Xing

Das Business-Netzwerk Xing ist klar auf den Wechselwillen der Fachkräfte zugeschnitten. Das nachhaltige Wirtschaften und das einvernehmliche Arbeiten an gemeinsamen Zielen innerhalb eines Unternehmens ist nicht gewünscht. Xing ist eine AG und hat ein großes Interesse, die Daten der angemeldeten Fachkräfte mehrfach zu verkaufen. Das Arbeitgeberbewertungsportal Kununu von Xing sorgt dafür, dass sich das Wechselkarussell nicht zu schnell dreht und nicht gleich ganze

Firmen kollabieren. Es soll durch Kununu der Eindruck entstehen, dass Xing sich um ihre Belange kümmert.

### **Online-Personalberatungen wie honeypot.com**

Es sind viele Personalberatungen gegründet worden, die ausschließlich per Webseite auf die Suche nach Fachkräften gehen. Diese Webseiten hinterlassen den Eindruck, die Fachkräfte-Suche umzukehren: das Unternehmen "bewirbt" sich bei der Fachkraft. Wahr ist, dass sich nicht die Personalberatung bei der Fachkraft meldet, sondern die Fachkraft gleich ihren Lebenslauf bei der Personalberatung hinterlegt. Da es den Personalberatungen um die Vermittlungsprovision geht, gehen die Fachkräfte auch Nachteile ein. Bei Honeypot ist ihr Profil nur 3 Wochen sichtbar. Auch können sie sich nicht mehr ohne weiteres eigenständig bei den Firmen bewerben, denn diese fürchten nun die Vermittlungsprovision. Der Anspruch auf letztere wird von Honeypot ein Jahr lang aufrechterhalten.

Derzeit gibt es mehrere Online-Personalberatungen wie [www.4scotty.com](http://www.4scotty.com), [www.get-in-it.de](http://www.get-in-it.de) und [Honeypot.com](http://Honeypot.com). Letztere zeichnet sich durch eine konsequente internationale Ausrichtung aus. Honeypot vermittelt hauptsächlich Fachkräfte aus dem Ausland, speziell aus der Dritten Welt. Dies war Xing im Frühjahr 2019 einige Millionen wert.

### **Messung der Mitarbeiterbindung wie peakon.com**

Softwareprodukte wie [www.peakon.com](http://www.peakon.com) und [www.heartcount.com](http://www.heartcount.com) möchten die Unternehmer durch Mitarbeiterbefragung befähigen, ein genaues Feedback ihrer Mitarbeiterschaft zu erhalten. Dies geschieht jedoch seitens der Mitarbeiter nicht immer freiwillig. Es ist nur ein schmaler Grat zur Überwachung. Es gibt keine Ausgewogenheit wie bei Jobikado, wo jeder Mitarbeiter freiwillig und anonym in Form des Jobikado-Weichenwertes ein Feedback leistet: mit allen Kollegen als Durchschnittswert zusammen.

### **Alleinstellungsmerkmal zu Konkurrenzprodukten**

**Mitarbeiterbindung** - Die Fachkraft vertraut der Geschäftsführung, dass diese aufgrund der Informationen über Gehaltsangebote fremder Firmen das Gehalt kontinuierlich anpasst. Die Fluktuation der Fachkräfte wird eingedämmt. Dies ist geradezu ein "just in time controlling" der Zufriedenheit und des Vertrauens der einzelnen Fachkräfte.

**Permanentes Feedback** - Die Kennzahl eines Unternehmens, der durchschnittliche Jobikado-Weichenwert in Prozent wird im Profil des Unternehmens sichtbar ausgegeben. Die Fachkräfte können den Standardwert von 20% verändern - erhöhen oder senken. Aus den Werten aller angemeldeten Fachkräfte eines Unternehmens wird der Durchschnittswert berechnet. Aus einem sinkenden Jobikado-Weichenwert kann die Unternehmensführung ersehen, dass die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen schwindet. Sie sollte Ursachenforschung betreiben und gegensteuern.

Der durchschnittliche Jobikado-Weichenwert ist ehrlich, da anonym. Er ist im höchsten Maße aktuell, denn die Fachkräfte passen ihn jederzeit an. Dieser Weichenwert dient nicht nur als Feedback-Signal, sondern hat konkrete Folgen: Es gehen mehr oder weniger Jobangebote an die Adresse der Fachkraft. Dagegen sind Arbeitgeber-Bewertung auf Kununu dagegen nahezu statisch und werten die Vergangenheit aus.

**Datenschutz** - Im Gegensatz zu Xing, wo jeder zahlungskräftige Interessent den sogenannten Talent Manager nutzen kann, verifiziert Jobikado Unternehmen und Personalberatungen. Nur Jobikado-Mitglieder können anonyme statistische Auswertungen über Gebiete und Branchen abfragen, nie jedoch über einzelne Mitglieder der Plattform. Jobikado sammelt keine Daten über die Aktionen der Fachkräfte.

Es gibt keinen "Status" wie *An Jobangeboten interessiert* oder ähnliches. Kein Gewissenszwang für Fachkräfte. Alle Fachkräfte fällen die selbe eine Entscheidung: den Jobikado-Weichenwert. Der individuelle Weichenwert einer Fachkraft bleibt immer geheim. Der durchschnittliche, das Mittel aller Fachkräfte eines Unternehmens, wird öffentlich zur Anzeige gebracht.

**Antidiskriminierend** - Die Fachkraft veröffentlicht in ihrem Profil lediglich ihre Qualifikationen und Kenntnisse sowie die Dauer, wie lange sie bereits diese Kenntnisse anwendet. Nicht jedoch das Alter, Herkunft, Geschlecht und Hautfarbe. Diskriminierungen diesbezüglich werden weniger wahrscheinlich.

## Nachhaltigkeit

Jobikado versteht sich als ein in hohem Maße nachhaltiges Geschäftsmodell im gesellschaftlichen Bereich, was seine ökonomischen und sozialen Zielsetzungen betrifft.

- **Mitarbeiterbindung I** - ressourcensparendes und effizientes Arbeiten an gemeinsamen Zielen von Unternehmen und Fachkräften.
- **Mitarbeiterbindung II** - durch eine hohe Mitarbeiterbindung sinkt die Fluktuationsrate. Fachkräfte nehmen Anteil am Unternehmen in gewohnter Umgebung und gewohntem sozialen Umfeld. Krankenkassenstudien haben mehrfach aufgezeigt, dass unzufriedene Mitarbeiter in Folge auch öfter krank werden.
- **Lohnsicherung** - Jobikado ist behilflich bei der Lohnsicherung und, falls nötig, auch bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle. Lohndumping wird drastisch reduziert.

## Kundennutzen für das Unternehmen

### Problem 1: Unternehmen sucht Mitarbeiter - will keine Mitarbeiter verlieren

Eine bedrohliche Situation für den Fortbestand einer Firma ist es, wenn zu viele Fachkräfte zeitgleich kündigen. Besonders bedroht sind kleinere und mittlere Firmen. Vollzieht sich der Fortgang des mobilen Teils der Belegschaft (Fachkräfte ohne Personalverantwortung) zu schnell, kann dies nicht mehr mit dem immobilen Teil der Belegschaft abgefangen werden. Dann verbleibt nicht genügend Zeit, das Wissen und die Erfahrung weiterzureichen. Die Firma ist in ihrem Fortbestand gefährdet. Aber selbst wenn noch genügend Zeit bleibt: die Einarbeitung neuer Fachkräfte ist zeitraubend und kostspielig.

### Problem 2: Mitarbeiterbindung intransparent - Unternehmen will Mitarbeiterbindung auf hohem Niveau

Das Unternehmen möchte für eine hohe Mitarbeiterbindung sorgen. Doch für das Unternehmen

gibt es derzeit keine wirkungsvolle, unverfälschte Methode, die Zufriedenheit seiner Mitarbeiter transparent zu machen. Erst wenn dem Unternehmen der Grad der Mitarbeiterzufriedenheit bekannt ist, kann es ggf. gegensteuern.

### **Problem 3: Unternehmen will Innovationskraft steigern - Unternehmen will Innovationskraft nicht verlieren**

Jedes Unternehmen möchte für die Zukunft gewappnet und innovativ sein. Doch was passiert, wenn eine Fachkraft geht? Es kommt ein neuer Mitarbeiter hinzu. Dieser ist Monate damit beschäftigt, sich einzuarbeiten. Zumindest in der Probezeit wird sich der neue Kollege nicht kritisch äußern.

Wie entstehen Innovation innerhalb einer Firma? Es reicht nicht, Ideen zu äußern. Für deren Verwirklichung muss der Innovator Politik betreiben und Verbündete finden, muss Überzeugungsarbeit leisten - er muss dafür zwingend auf das in Jahren zuvor erlangte Vertrauen der Kollegen der gesamten Firma zurückgreifen. Dieses abteilungsübergreifende Vertrauen kann sich aber nie aufbauen, wenn die Mitarbeiter immer wieder die Firma verlassen.

Ein Unternehmen bleibt nur innovativ, wenn es erfahrene Fachkräfte hat, die sich gegenseitig vertrauen. Ohne diese abteilungsübergreifenden, persönlichen Netzwerke werden neue Ideen nicht aufgenommen und transportiert. Jede gemeinsam neu entwickelte Innovation ist sinnstiftend für das ganze Unternehmen und erhöht die Mitarbeiterzufriedenheit exorbitant.

### **Alleinige Lösung: Hohe Mitarbeiterzufriedenheit und sofortiges Feedback**

Damit das Schreckenszenario einer hohen, zeitgleichen Fluktuation nicht eintritt, ist es für das Unternehmen besser, die Mitarbeiterzufriedenheit auf einem hohen Niveau zu halten. Der wirksamste Weg dahin ist eine kontinuierliche Anpassung des Gehalts der Fachkräfte. Ein angemessenes Gehalt über Jahre hinweg ist die tiefste Anerkennung der Leistungen einer festangestellten Fachkraft.

Der Autor Steffen Heuer <sup>[3]</sup> berichtet, dass der Jobikado-Effekt (Mitarbeiterbindung durch kontinuierliche Gehaltsanpassungen) in Ansätzen im Silicon-Valley bereits zur Anwendung kommt:

Behauptet der Kandidat, er habe bereits Angebote von der Konkurrenz? "Dann lassen wir uns diese Angebote schriftlich zeigen und denken über ein Gegenangebot nach", so der Personalchef des schnellwachsenden Start-ups. Netflix etwa ermutigt seine Angestellten, regelmäßig Bewerbungsgespräche mit anderen Unternehmen zu führen, damit sie ihren Marktwert kennen. "Wer das Gefühl hat dass ihm sein Arbeitgeber zu wenig zahlt, sollte das seinen Manager wissen lassen, damit der das Fluchtrisiko rechtzeitig einschätzen und ggf. reagieren kann", sagt eine Personalchefin.

Die Fachkraft vertraut der Geschäftsführung, dass diese aufgrund der Informationen über Gehaltsangebote fremder Firmen das Gehalt kontinuierlich anpasst. Wenn das Unternehmen es mit einer Vermeidung einer hohen Fluktuationsrate ernst meint, ist es gut beraten, das Vertrauen seiner Fachkräfte nicht zu enttäuschen.

Das Unternehmen erhält nicht erst mit dem Weggang eines Mitarbeiters ein Feedback, sondern schon Jahre davor. Mit der Anzahl der von der Jobikado-Weiche durchgereichten Gehaltsangebote fremder Firmen kann das Unternehmen den Grad der Mitarbeiterzufriedenheit ableiten.

Eine weiteres Indiz ist der durchschnittliche Jobikado-Weichenwert für das Unternehmen, welcher den Durchschnitt des Weichenwerts aller Mitarbeiter abbildet. Der durchschnittliche Jobikado-Weichenwert ist ehrlich, da anonym. Er ist im höchsten Maße aktuell, denn die Fachkräfte passen ihn kontinuierlich an.

## **Kundennutzen für die Fachkraft**

### **Problem 1: Wünscht sich höheres Gehalt - traut sich nicht, es einzufordern**

Das Gehalt ist Grundlage eines jeden Arbeitsverhältnisses. Habe ich ein zu geringes Gehalt, nützen mir auch die sogenannten Benefits wenig: der Vermieter fordert die Miete in Euro ein, und nicht in Fitness-Gutscheinen. Habe ich als Fachkraft ein adäquates Gehalt, bin ich in der Lage, für alles weitere im Unternehmen einzutreten und zu kämpfen: für Agilität, Respekt, Wohlfühlklima uvm. Es ist wie ein Gourmet, der auf eine liebevolle Tischdekoration schwört und erkennt, dass das Essen völlig versalzen ist. Die Tischdekoration wird für den mißratenen Genuss nicht entschädigen können. Ein angemessenes Gehalt über Jahre hinweg ist die tiefste Anerkennung der Leistungen einer festangestellten Fachkraft.

Für eine kontinuierliche Gehaltsanpassung wäre es das Optimum, dass jede Fachkraft ein gutes Verhältnis zum Vorgesetzten hat und womöglich im ständigen Kontakt zur Geschäftsführung steht. Darüber hinaus hat er oder sie ein gesundes Selbstbewußtsein, um regelmäßig ein höheres Gehalt einzufordern. Viele Mitarbeiter haben jedoch nicht den Mut, kontinuierlich beim Vorgesetzten vorzusprechen.

**Lösung:** Wenn das Unternehmen seinen Schutzschirm effektiv nutzt, erhöht es nach einigen Gehaltsangeboten fremder Unternehmen das Gehalt des Mitarbeiters.

### **Problem 2: Fühlt sich wohl - erhält Jobangebote fremder Unternehmen**

Die Fachkraft fühlt sich im Unternehmen sehr wohl, erhält jedoch kein angemessenes Gehalt. Zu allem Überflus erhält sie unaufgefordert viele Jobangebote fremder Firmen. Dies in einem solch hohem Maße, dass es schon den Charakter von Spam annimmt.

**Lösung:** Wenn der Mitarbeiter schon Jobangebote erhält, obwohl er sich im eigenen Unternehmen wohl fühlt, was liegt da näher, die Jobangebote ungelesen weiterzureichen, um auf diesem Wege eine stetige Anpassung seines Gehalts zu erreichen?

### **Problem 3: Fühlt sich nicht mehr wohl - erhält Jobangebote fremder Unternehmen**

Dem Unternehmen gelingt es nicht, die Mitarbeiterbindung aufrecht zu halten.

**Lösung:** Die Fachkraft kann, wenn sie ein überdurchschnittlich hohes Gehaltsangebot erhält, darüber nachdenken, ob sie in direkten Kontakt zum Angebotssteller tritt. Die Gefahr, dass sie

einen Urlaubstag umsonst verwendet, um das Vorstellungsgespräch wahrnehmen zu können, ist deutlich geringer als ohne Jobikado: über die wichtigste Frage, nämlich über das Gehalt, bestehen schon ähnliche Vorstellungen.

Die Fachkraft wird ebenso von Jobangeboten geschützt, die mit einer Ungewißheit und Unsicherheit behaftet sind, und ihm dabei nur maximal das gleiche Gehalt bieten.

## Problem 4: Auf Jobsuche - Gefahr der Diskriminierung

Die Fachkraft ist zum Jobwechsel entschlossen, muss aber aufgrund ihres Alters Nachteile befürchten.

**Lösung:** Die Fachkraft veröffentlicht in ihrem Profil lediglich ihre Qualifikationen und Kenntnisse sowie die Dauer, wie lange sie bereits diese Kenntnisse anwendet. Nicht jedoch das Alter, Herkunft, Geschlecht und Hautfarbe. Diskriminierungen diesbezüglich werden weniger wahrscheinlich.

## Besonderer Nutzen für die Kunden

- Unternehmen bekommt sofortige, stets aktuelle Rückmeldung der Mitarbeiterbindung
- Unternehmen wappnet sich gegen eine hohe Fluktuation
- Unternehmen kann Fachkräfte suchen
- Fachkraft kann für Gehaltsanpassung aktiv werden
- Fachkraft kann diskriminierungsfrei neue Arbeitsstelle suchen
- Fachkraft und Unternehmen können verifizierte Auswertungen abrufen
- Fachkraft ist sicher, dass Daten nicht verkauft werden
- Fachkraft ist sicher, dass das eigene Unternehmen nicht Zugriff auf die Daten erhält
- Unternehmen und Fachkraft pflegen ein ausgewogenes Verhältnis

## Zielgruppen

Jobikado richtet sich **im Unternehmen** an die **Geschäftsleitung** und die **festangestellten Fachkräfte** ohne Personalverantwortung. Diese beiden Zielgruppen melden sich auf Jobikado an. Der Mitarbeiter hinterlegt im Wesentlichen das aktuelle Gehalt und seine fachlichen Qualifikationen.

Insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen (KMUs) können einen Mehrwert aus Jobikado ziehen, denn diese sind relativ flexibel in ihrer Ausgestaltung des Gehaltsgefüges. In größeren Firmen mit einem festen Tarifgefüge greift zumindest der Schutzschirm für Unternehmen nicht optimal.

**Personalberatungen** und **Headhunter** können Jobikado nur bedingt für Gehaltsangebote nutzen, denn Jobikado ist ein Portal der Mitarbeiterbindung. Sie sehen die Profile der Fachkräfte einer Firma nur solange, wie die Geschäftsleitung der Fachkräfte nicht auf Jobikado angemeldet sind. Sobald die Unternehmen mit ihren Personalabteilungen auf Jobikado angemeldet sind, sind die Mitarbeiterprofile dieses Unternehmens für Personalberatungen unsichtbar.

Jobikado versteht sich als ein in hohem Maße **nachhaltiges Geschäftsmodell** im gesellschaftlichen Bereich, was seine ökonomischen und sozialen Zielsetzungen betrifft. Es hat die Mitarbeiterbindung als oberstes Ziel. Das heißt, dass Jobikado das ressourcensparende und effiziente Arbeiten an gemeinsamen Zielen von Unternehmen und Fachkräften fördert.

Sowohl in der Unternehmensführung als auch unter festangestellten Fachkräften sind die Verfechter der LOHAS-Lebensweise (dt. etwa *Lebensstil auf der Basis von Gesundheit und Nachhaltigkeit*) stark vertreten. Ob dieser Begriff als begehrtenswerte Zielgruppe dauerhaften Bestand haben wird, ist abzuwarten. Jedoch glauben die beiden Gründer, dass

- Werte wie *Authentizität, Ehrlichkeit, Harmonie* und *Autonomie*,
- Ziele wie *Gerechtigkeit, faire Gesellschaft* und *Selbstverwirklichung* und
- Eigenschaften wie *hinterfragend, sozial* und *kritisch*

in der Zielgruppe der gebildeten Akteure im Unternehmen vorherrschend sind. Zahlungsbereitschaft und Statusbewußtsein für ein Portal bzw. eine Community sind stark ausgeprägt.

Jobikado richtet sich **NICHT** explizit an:

- Unternehmen wie Zeitarbeitsfirmen und Freiberufler und
- Fachkräfte mit Personalverantwortung und strategische Führungskräfte.

Letztere Fachkräfte gehören zum immobilen Teil der Belegschaft und bedürfen folglich keiner Mitarbeiterbindung. Die Suche nach ihnen erfolgt über Headhunter.

## Entwicklungsstand

Zum aktuellen Zeitpunkt steht noch kein vorführfähiger Prototyp zur Verfügung. Aktuell wird an den Anwendungsfällen mittels UML gearbeitet. Anschließend wird eine Entwicklung gegen ein cloudbasiertes Baukasten (SaaS) zum Austesten der Usecases vorangetrieben. Als Minimum Viable Product (MVP) wird clientseitig ein Webbrowser zum Einsatz kommen. Im Zuge eines ständigen Anpassungsprozesses durch regelmäßiges Userfeedback werden später mobile Testclients (Apps) folgen. Die App-Programmierung startet nach einem optimalen Product-Market Fit.

Für die erste Umsetzung wird eine SaaS-Variante in Betracht gezogen, die mit einem Baukasten einen schnellen Aufbau der Grundfunktionalitäten einer Dienstleistung wie Jobikado gewährleistet. Die Anforderungsanalyse zu einem Enterprisesystem muss nach den Ergebnissen der Testphase und dem eingeholten Feedback erneut erfolgen. Als Client dient die Standardbrowser auf PC/ Mac/ Linux und mobilen Android-/ iOS - Geräten. Ein responsives Design wird durch die bereitgestellte Web-Technologie auf der Cloudplattform gewährleistet. Die Umsetzung eines eigenen Design-Guides kann durch Eigenentwicklung weiter verfeinert werden.

Mittels eines Wireframing-Tools (Adobe XD) werden prototypisch Screens klickbar dargestellt, die das Handling für die Jobikadoanwendung visualisieren und für die Stakeholder erfahrbar machen. Der ständige Rückfluss von Marktanalysen und Kundenmeinungen kann hier schnelle Anpassung an das zugrunde liegende Konzept verfeinern.

## Entwicklungsstand der Wettbewerber

Jobikado hat im Bereich der Mitarbeiterbindung keine Mitbewerber. Da es aber ebenso ein Portal für Karriere ist, gibt es Überschneidungen zu Vermittlungsportalen im Personalberatungsbereich wie [www.4scotty.de](http://www.4scotty.de), [www.get-in-it.de](http://www.get-in-it.de) und [honeypot.com](http://honeypot.com).

Die beiden ersten, 4scotty.de und get-in-it.de, haben eine funktionierende Infrastruktur. Unseres Erachtens ist die Zukunft der beiden Portale, die von der Vermittlungsprovision leben, jedoch ungewiß. Der Pool an angemeldeten Fachkräften bei Xing und LinkedIn ist einfach größer und zumeist haben die Fachkräfte parallel auch dort bereits ein Profil hinterlegt.

Honeypot hat durch seine internationale Ausrichtung eine klare Zukunftsperspektive. Der Strom von ausländischen Fachkräften, die in Deutschland arbeiten möchten, wird nie versiegen.

## Schutz der Innovation

Jobikado wendet sich an zwei Zielgruppen: an die Geschäftsführung und die Fachkräfte ohne Personalverantwortung. Letztere gehören für uns klar zum mobilen Teil der Belegschaft. Im Gegensatz zu Managern und anderen Führungskräften, die eng an ein Unternehmen gebunden sind und wir demzufolge zum immobilien Teil des Unternehmens zählen. Wenn es also gilt, für mehr Mitarbeiterbindung zu sorgen, dann ganz klar bei den Fachkräften ohne Personalverantwortung. Jobikado richtet sich damit zwar an einen kleineren Kreis von Personen, jedoch an genau den selben großen Kreis an Unternehmen wie Xing. Das Geld wird, ähnlich wie bei Xing, zum großen Teil über die Unternehmen verdient.

Schützen läßt sich diese Innovation nur durch konsequente Nachhaltigkeit: Datenschutz, Dateneigentümerschaft und Mitverdienst der Fachkräfte. In Zeiten des Fachkräftemangels müssen Unternehmensleitungen und Fachkräfte spüren, dass es sich lohnt, für ein starkes Unternehmen an einem Strang zu ziehen.

Jobikado steht für:

- eine langfristige Zusammenarbeit zwischen Fachkraft und Unternehmen,
- eine profundere zwischenmenschliche Beziehung zwischen den Mitarbeitern selbst und zwischen Mitarbeiterschaft und Unternehmensleitung,
- psychologische Wohlbefinden aller Beteiligten im Unternehmen, ja, selbst die des Kunden, der nicht unter ständigen Kundenbetreuerwechsel leiden muss.

Dieses Modell ist für die Mitbewerber nur schwer adaptierbar. Wir sehen eher Chancen als Risiken, wenn wir nachhaltige Aspekte berücksichtigen.

Jobikado wird die ständige Weiterentwicklung des Portals mit der Community vorantreiben.

[1] Mikael Krogerus und Roman Tschappeler, The Decision Book: 50 Models for Strategic Thinking, London 2012

[2] Adaption des Rubberband-Modells an Jobikado von Dave Boddin, Berlin 2020

[3] Steffen Heuer, in: brand eins, Heft 09/2019, S. 67



# Gründerteam

Die beiden Unternehmensgründer Andreas Petersell und Roman Meyer arbeiten seit vielen Jahren in einer Softwarefirma, deren innere Abläufe sie detailliert über mehrere Abteilungen mit ihren verschiedensten Tätigkeiten studieren konnten: eine außerordentlich erfolgreiche Firma, die jedoch mehrmals vor einer personalbedingten Implosion stand.

Beide sind es gewohnt, im Team beharrlich und zielorientiert auf die Auslieferung eines Stücks Software hinzuarbeiten. Beiden setzen sich in ihrer Firma für mehr Teamarbeit ein: [www.operation-teamwork.de](http://www.operation-teamwork.de). Seit September 2019 entwickeln die beiden Gründer das Konzept für Jobikado - dem Portal zur Mitarbeiterbindung und Karriere.

## Andreas Petersell (Chief Executive Officer)

Andreas Petersell (53) ist der kreative Schöpfer der Geschäftsidee. Als Innovationmanager erkannte er, dass mit Zunahme von neuen Kollegen die Innovationskraft der Firma stark schwand. Ja, dass sogar der Fortbestand der Firma durch den massiven, zeitgleichen Fortgang von Fachkräften gefährdet war. Als er sich selbst auf Stellenangebote anderer Firmen bewarb, merkte er, wieviel Zeit, Kraft und Selbstzweifel er für einen ungewissen Ausgang investierte. Er entdeckte nicht nur seine immer noch große Bindung an die Firma, sondern auch die Jobikado-Weiche.

Andreas Petersell hat an der Humboldt-Universität Germanistik und Anglistik auf Lehramt studiert. Er arbeitete mehrere Jahre als Technischer Redakteur und Dozent. Erklärungsbedürftige Zusammenhänge zu kommunizieren und erfahrbar zu machen, ist seine große Leidenschaft. Als Innovationmanager lernte er, überall die Möglichkeiten zu entdecken, in dem er Erfolgreiches aus einer Branche mit Anpassungen in andere Branchen adaptierte oder Ideen aus verschiedenen Zusammenhängen miteinander verknüpfte. Er bedient als Technischer Redakteur im Single-Source Publishing und als Informationsarchitekt eine Schnittstelle zwischen Technologie, Strukturierung und sprachlichem Ausdruck.

## Roman Meyer (Chief Technical Officer)

Roman Meyer (41) ist Senior Developer und Kenner des Entwickler-Universums. Umfassende Erkenntnisse, basierend auf mehrjähriger Erfahrung im Programmierumfeld, navigieren ihn sicher und konsequent durch die Höhen und Tiefen der Softwareentwicklung. Derzeit treibt er, gemeinsam mit seinen Kollegen, als Programmierer im Full-Stack-Bereich einer Softwarefirma die Weiterentwicklung einer zentralen Behördensoftware voran. Seine spezielle Fähigkeit: Schwachstellen einer Software frühzeitig erkennen und entsprechende Lösungen anbieten. Darüber hinaus hilft seine kaufmännische Ausbildung in der öffentlichen Verwaltung, die Sicht des Anwenders nicht aus dem Blick zu verlieren.

Unnötige und übertriebene Bürokratie sowie kurzfristiges Denken und Handeln seitens des Managements zeigen ihm jedoch tagtäglich die Kehrseiten der Codeproduktion. Frustration, gepaart mit regelmäßigen Wechselgedanken bei ihm und seinen Kollegen sind die Folge. Für Roman Anlass genug, sich der Entwicklung eines Mitarbeiterportals wie Jobikado zu widmen und bei dessen Entstehung an die bisherigen positiven und negativen Erfahrungen anzuknüpfen.

# Schließen von Lücken

Aus den obigen Kompetenzen der beiden Gründer ergeben sich Lücken in einigen wichtigen Bereichen der Unternehmensführung. Es ist der Besuch von IHK-Kursen zu Themen wie Geschäftsführung (GF) und Finanzcontrolling geplant.

Die Beauftragung eines Steuerberaters und eines externen Personalbüros werden Lücken abmindern.

## Schlüsselpersonen und Mentoren

- **Florian Eulenstädt** - Recruitment Officer in einer Softwarefirma
- **Dave Boddin** - Human Resources Officer, zusätzlich Consultant für Förderanträge u.ä.
- **Dirk Lukas** - MBA

## Ausstiegsszenario



Gibt es ein Ausstiegsszenario, wenn ein Mitglied/Mitglieder das Team verlassen muss/müssen o-der will/werden?

## Einkommen der Gründungsmitglieder



Haben Sie Überlegungen zum kalkulatorischen Unternehmerlohn angestellt?

# Marktanalyse

(min 2bis max 5 Seiten)

## Beschreibung des Gesamtmarktes

- In welchem Gesamtmarkt/welcher Branche bewegt sich Ihr Unternehmen?
- Wie hat sich die Branche in der Vergangenheit entwickelt und wie sieht die derzeitige Situation aus?
- Welche Trends bzw. Prognosen sind für Sie wichtig?
- Wie groß ist der Gesamtmarkt/die Branche insgesamt (Verkaufsstückzahlen/Umsatz)?
- Welche äußeren Faktoren beeinflussen die Branche (politisch, rechtlich, technologisch etc.)?
- Inwieweit haben diese Einfluss auf Ihr Unternehmen?
- Welche Erfolgsfaktoren kennzeichnen die Branche?
- Welche Rolle spielen Innovation und technischer Fortschritt?
- Welche Rolle spielen Aspekte der Nachhaltigkeit auf dem Markt für Ihr Unternehmen?
- Welche Chancen und Risiken ergeben sich?

## Marktsegmentierung und Marktpotenzial

### Einnahmequellen

- Mitgliedschaft für Unternehmen zur Mitarbeiterbindung (Schutzschirm der Jobikado-Weiche)
- Gehaltsangebot tätigen - Kosten pro Angebot (Unternehmen und Personalberatungen)
- Gebühr pro Statistikabfrage für Nichtmitglieder

## Wettbewerbsumfeld

# **Marketing**

(min 2 bis max 6 Seiten)

## **Produktpolitik**

## **Preispolitik**

## **Kommunikationspolitik**

## **Vertriebspolitik**

# **Das Unternehmen**

(min 3 bis max 6 Seiten)

## **Geschäftssystem und Kerngeschäft**

## **Organisation**

## **Meilensteinplanung**

## **Rechtsform und Eigentumsverhältnisse**

## **Standort**

# Finanzplanung und Finanzierung

(min 3 bis max 6 Seiten)

## Gewinn- und Verlustplanung

Lancelot was one of the Knights of the Round Table.

# Index

## H

Honeypot, [9](#)

## I

indirect linking, [21](#)

## K

knight

    Knight of the Round Table

    Lancelot, [21](#)

## L

Lancelot, [21](#)

## P

Personalberatung, [9](#)