



Mitarbeiterbindung und Karriere

Queb HR Innovation Award - Startups

Andreas Petersell, Roman Meyer

Version 1.0, 20.02.2020

Inhalt

Ausgangslage und Zielsetzung	2
Problem 1: Unternehmen sucht Mitarbeiter und will keine verlieren	2
Problem 2: Unternehmen will Innovationskraft erhalten und steigern	2
Problem 3: Fachkraft wünscht sich höheres Gehalt - traut sich nicht, es einzufordern	2
Strategischer Ansatz	3
Umsetzung	4
Kernfunktion: Gehaltsangebote mit Jobikado-Weiche	5
Feedbackfunktion: Der Jobikado-Weichenwert	5
Datenschutz	6
Antidiskriminierend	6
Konkurrenzprodukte	6
Nachhaltigkeit	7
Wertschöpfung	7
Einnahmequellen von Jobikado	7
Value Proposition für das Unternehmen	7
Value Proposition für die Fachkraft	8

Ausgangslage und Zielsetzung

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.

Problem 1: Unternehmen sucht Mitarbeiter und will keine 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. Es 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: Unternehmen will Innovationskraft erhalten und steigern

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. Wie entstehen Innovation innerhalb einer Firma? Es reicht nicht, Ideen im Firmenwiki zu äußern. Für deren Verwirklichung muss der Innovator Politik betreiben und Verbündete finden. Dafür muss er muss zwingend auf das in Jahren zuvor erlangte Vertrauen der Kollegen der gesamten Firma zurückgreifen. Dieses abteilungsübergreifende Vertrauen kann sich kaum aufbauen, wenn Mitarbeiter immer wieder die Firma verlassen. Ein Unternehmen bleibt nur innovativ, wenn es Fachkräfte hat, die sich gegenseitig vertrauen. Ohne diese abteilungsübergreifenden Netzwerke werden neue Ideen nicht aufgenommen und transportiert.

Neben der Unternehmensführung ist auch die gelernte bzw. studierte Fachkraft mit Problemen konfrontiert.

Problem 3: Fachkraft 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 gefüllten Kaffeetassen. Habe ich als Fachkraft ein adäquates Gehalt, bin ich in der Lage, für alles weitere im Unternehmen zu kämpfen: für Innovation, Respekt, Wohlfühlklima uvm. 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. Viele Mitarbeiter haben jedoch nicht den Mut, kontinuierlich beim Vorgesetzten vorzusprechen.

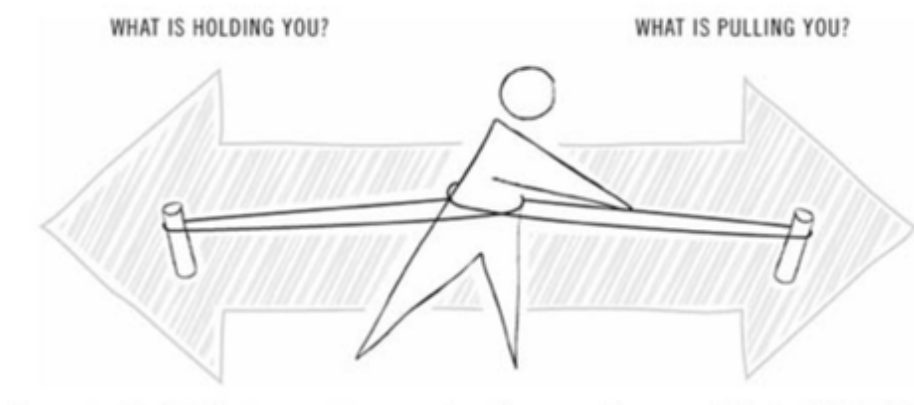
Strategischer Ansatz

Jobikado hat einen Weg gefunden, die oben genannten Probleme mit EINER Lösung zu bekämpfen und abzumildern. Folgenden strategischen Überlegungen haben die Gründer geleitet.

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 eine Zusammenstellung von Mikado-Stäbchen.

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. Die Fachkräfte erhalten nahezu täglich Jobofferten von anderen Unternehmen. Darum sollte jedes Unternehmen in zufriedene Mitarbeiter investieren. Ist die Mitarbeiterbindung gering, ist auch der Schutz vor fremden Spielzügen gering. Im Ernstfall werden so viele Mikadostäbchen gezogen, so dass die einst stabile Struktur zerfällt.

Innerhalb des sich immer schneller drehenden Personalkarussells gibt es also 3 Akteure: Das Unternehmen A und dessen Fachkraft, und das Unternehmen B, dass die Fachkraft lieber bei sich sehen würde. Jobikado hilft den Fachkräften, sich über eine Entscheidung bewußt zu werden. Es ist die Versinnbildlichung des *Rubber Band Model of Decision Making*.^[1]



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

Abb. 1. 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. Sie 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.

Damit das Schreckensszenario 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. Zugleich sollte sich das Unternehmen ein **ehrliches Feedback** der Fachkräfte einholen, um rechtzeitig gegensteuern zu können. Jobikado hat einen Weg gefunden, wie es die Realität auf dem Arbeitsmarkt und im Unternehmen UND die Bedürfnisbefriedigung von Fachkraft und Unternehmen auf spielerische Weise vereint.

Umsetzung

Mitten in der Konzeptionsphase von Jobikado lasen wir vom Journalisten S. Heuer in der Zeitschrift *brand eins*, Heft 09/2019, S. 67, dass unsere Idee der regelmäßigen Gehaltsanpassung im Silicon-Valley bereits in Ansätzen praktiziert wird:

Behauptet der Kandidat, er habe bereits Offerten 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.

Jobikado veranlasst jede Fachkraft, darüber nachzudenken, was sie eigentlich an das Unternehmen bindet. Und in einem zweiten Schritt: ab wieviel Prozent Gehaltssteigerung würde ich mich tiefgründig mit einer Jobofferte ein fremden Unternehmens befassen?

Jobikado ist ein Business-Portal für Mitarbeiterbindung und Karriere mit einer **Gamification-Komponente**, welches vermeintliche Gegensätze vereint. Fachkräfte und Unternehmensleitung arbeiten in einem ausgewogenem Verhältnis zusammen. Wie das funktioniert, zeigt das Herzstück des Portals: die Jobikado-Weiche.

Jobikado richtet sich im Unternehmen an zwei Zielgruppen:

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

Die beiden Zielgruppen melden sich auf Jobikado an. Die Fachkraft hinterlegt im Wesentlichen das aktuelle Gehalt und seine fachlichen Qualifikationen.

Kernfunktion: Gehaltsangebote mit Jobikado-Weiche

Ein Unternehmen A unterbreitet einer fremden Fachkraft (Unternehmen B) eine Jobofferte mit 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. Die Fachkraft vertraut der Geschäftsführung, dass diese aufgrund der Informationen über Gehaltsangebote fremder Firmen das Gehalt kontinuierlich anpasst. Die Fluktuation der Fachkräfte wird eingedämmt. Insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen (KMUs) können einen Mehrwert aus Jobikado ziehen, denn diese sind relativ flexibel in ihrer Ausgestaltung des Gehaltsgefüges. In Firmen mit einem festen Tarifgefüge greift zumindest der Schutzschirm für Unternehmen nicht optimal.

Feedbackfunktion: Der Jobikado-Weichenwert

Jobikado verlangt von jeder Fachkraft, in sich zu gehen und zu überlegen, ab wieviel Prozent Gehaltssteigerung sie sich eine Jobofferte genauer durchliest. Das Portal fasst diesen Weichenwert zu einem Durchschnittswerten sämtlicher Fachkräfte eines Unternehmens zusammen und veröffentlicht ihn. 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 freiwillig und 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 entsprechend mehr oder weniger Jobangebote an die Adresse der Fachkraft. Im Vergleich dazu sind Arbeitgeber-Bewertungen auf *Kununu* nahezu statisch, ungenau und werten die Vergangenheit aus.

Es gibt keinen "Status" wie *An Jobangeboten interessiert* oder ähnliches wie z.B. bei *Xing*. 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.

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.

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.

Konkurrenzprodukte

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

Es gibt ein Konkurrenzprodukt, welches zumindest im Marketing seinen Fokus auf die Mitarbeiterbindung legt: das schwedische Benify mit seinem deutschen Ableger Benify Deutschland GmbH. Dies ist ein guter Anfang, hat nur einen Haken: innerhalb des Produkts verläuft die Kommunikation eindimensional: von der Geschäftsführung zum Mitarbeiter. Vertrauen entsteht jedoch nur im ausgewogenem Verhältnis. Erschwerend kommt hinzu, dass die Lebenswirklichkeit des Mitarbeiters, also der Fachkraft ohne Personalverantwortung, nicht die Geschäftsführung zum Dreh- und Angelpunkt hat. Es sind die **unmittelbaren Vorgesetzten**. Ein Mitarbeiter kommt neu in ein Unternehmen wegen der guten Reputation des Unternehmens in der Gesamtheit - kündigt aber wegen eines bestimmten Vorgesetzten. Vor diesem Hintergrund nützen auch Ansagen (eindimensionale Kommunikation) der Geschäftsführung via App wenig.

Softwareprodukte wie *www.peakon.com* und *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 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.

Beteiligt sich ein Unternehmen als Mitglied an Jobikado, erhält es die Möglichkeit, den durchschnittlichen Weichenwert auf Abteilungs- bzw. Teamebene runterzuberechnen. Die Unternehmensführung bekommt ein ehrliches Feedback der Fachkräfte darüber, in welcher Abteilung die Mitarbeiterbindung weniger stark ausgeprägt ist.

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.
- **Datenschutz für Unternehmen** - auf Kununu.de werden Fachkräfte verführt, Interna aus den Firmen preiszugeben. Dies halten die Gründer von Jobikado für grenzwertig und überflüssig. Diesem Trend können Unternehmen und Fachkräfte gemeinsam entgegentreten.

Wertschöpfung

Einnahmequellen von Jobikado

- Mitgliedschaft des Unternehmens
- Mitgliedschaft der Fachkraft
- Kosten pro Gehaltsangebot von Personalberatungen, so lang das Unternehmen der Fachkraft nicht Mitglied ist
- Gebühr pro Statistikabfrage für Nichtmitglieder

Value Proposition für das Unternehmen

Geringere Kosten: Kündigungen und teure Neueinstellungen können vermieden werden.

Bisher	Mit Jobikado
Unternehmen erfährt erst durch Kündigung eines Mitarbeiters, dass etwas im Argen ist.	Unternehmen erhält lange vor einer Kündigung rechtzeitig Rückmeldung über Unzufriedenheit im Unternehmen bzw. bestimmter Abteilung und kann gegensteuern.

Bisher	Mit Jobikado
Mitarbeiter-Feedback auf der Webseite <i>Kununu</i> gibt dem Unternehmen nur eine statische Rückmeldung: nämlich von einem Mitarbeiter zu einer bestimmten Zeit.	Unternehmen erhält tagesaktuelle, unverfälschte Rückmeldung von mehreren Mitarbeitern. Das Unternehmen erhält mehr Zeit, gegenzusteuern. Unternehmen bezahlen eine Mitgliedschaft, um rechtzeitig informiert zu werden, wie gefragt ihre Mitarbeiter auf dem umkämpften Fachkräfte-Markt sind.

Hohe Reputation: Das Unternehmen findet Anerkennung als souveräner Arbeitgeber, der Probleme frühzeitig identifiziert und löst.

Bisher	Mit Jobikado
Unternehmen zeigt keine Eigeninitiative in Sachen Transparenz. Mitarbeiter bekunden ihren Unmut über das Unternehmen oder eine Abteilung auf der externen Webseite <i>Kununu</i> .	Unternehmen ist um Transparenz bemüht und nimmt den Unmut direkt auf und richtet sein Handeln danach aus.

Value Proposition für die Fachkraft

Unterstützung bei Gehaltsanpassungen

Bisher	Mit Jobikado
Die Fachkraft muss viel Mut aufbringen, um beim Vorgesetzten Gehaltsverhandlungen zu führen. Wer einfach zuverlässig seine Arbeit tätigt, wird bei Gehaltsanpassungen nicht berücksichtigt.	Die Arbeit spricht für die Fachkraft. Wer viel Kenntnisse und vollendete Projekte vorweisen kann, bekommt viele Jobofferten, mit denen sich die Fachkraft Aufmerksamkeit verschaffen kann.

Unterstützung bei der Jobsuche

Bisher	Mit Jobikado
Einmal entschlossen, das Unternehmen zu verlassen, riskiert die Fachkraft bei einem externen Vorstellungsgespräch viel Zeit und einen Urlaubstag zu verlieren. Am Ende geht man auseinander, weil am Ende des Interviews ein zu geringes Gehalt angeboten wurde.	Über das wichtigste, nämlich das Mindestgehalt, ist man sich schon im Vorfeld einig. Die Gefahr eines Scheiterns einer Übereinkunft ist geringer.

Eigentümer seiner Daten

Bisher	Mit Jobikado
Bisher muss die Fachkraft bei <i>Xing</i> für den kostenpflichtigen Account bezahlen, um den eigenen Personalchef blockieren zu können, damit dieser nicht den Status <i>Auf Arbeitsuche</i> einsieht. Die Fachkraft bezahlt, um sich vor den eigenen Daten zu schützen!	Die Fachkraft und das Unternehmen arbeiten direkt und vertrauensvoll auf gemeinsamer Datenbasis, ohne Mittler wie <i>Xing</i> oder <i>Kununu</i> . Das Verhältnis ist ausgewogen, mit einer Spur von Gamification. Keiner übervorteilt den anderen. Die Daten gehören der Fachkraft und dem Unternehmen. Ein Weiterverkauf der Daten an Dritte ist ausgeschlossen.

Jobikado steht für

- eine langfristige Zusammenarbeit zwischen Fachkraft und Unternehmen,
- eine profundere zwischenmenschliche Beziehung zwischen den Mitarbeitern selbst, und
- eine verständnisreichere Beziehung zwischen Mitarbeiterschaft und Unternehmensleitung.

Schützen lässt sich diese Innovation nur durch konsequente Nachhaltigkeit: Datenschutz und Dateneigentümerschaft von Unternehmen und Fachkräften. In Zeiten des Fachkräftemangels müssen Unternehmensleitungen und Fachkräfte spüren, dass es sich lohnt, für ein starkes Unternehmen an einem Strang zu ziehen. Der Fokus auf eine Ausgewogenheit beider Portal-Teilnehmer 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.

Jobikado baut als Geschäftsmodell auf einen Primärkunden auf: der festangestellten Fachkraft. Diese nutzt den Service von Jobikado zum Selbstkostenpreis. Der Sekundärkunde, das Unternehmen, zahlt für Jobikado nur in Verbindung mit der Information, die er vom Primärkunden erhält. Niemand soll über übervorteilt oder überwacht bzw. getrackt werden.

Jobikado ist nicht nur ein Produkt, sondern zugleich eine Community. Das macht die besondere Wertschöpfung von Jobikado aus. Die Mitarbeiterbindung fundiert also nicht nur auf einem vertraulichem Agreement, sondern auf menschlichen Beziehungen der Beteiligten untereinander. Beide Kunden (Fachkräfte und Unternehmensleitungen) binden sich in einem ausgewogenem Verhältnis sowohl aneinander als auch ans Portal *Jobikado*.

Die Gründer verlassen sich zum einen auf die **virale Ausbreitung des Produkts**, da es einen starken Community-Charakter trägt. Fachkräfte empfehlen Jobikado weiter und werben weitere Kollegen und Bekannte in anderen Firmen. Gamification-Elemente ermutigen die Fachkräfte, neue Mitglieder zu gewinnen. Sobald sich 3 Fachkräfte eines Unternehmens gefunden haben, setzen sich die Gründer direkt mit dem Unternehmen in Verbindung, um der Geschäftsführung und der Personalabteilung die Möglichkeiten einer Zusammenarbeit aufzuzeigen. Zum anderen wird der Vertrieb über Multiplikatoren eine große Rolle spielen. Dies könnten Vereine, Verbände, Genossenschaften und Speaker u.ä. sein.

Jobikado kann noch keinen Prototypen aufweisen und ist, was die Wahl der Technologie uvm. betrifft, noch völlig offen. Das ist auch die Stärke von Jobikado: es steht auch in der Unternehmensform neuen Wegen aufgeschlossen gegenüber. Nachhaltigkeit konsequent zu Ende gedacht, könnte auch heißen, dass Jobikado eine Genossenschaft der Dateneigentümer werden

kann - mit juristischen Personen (Unternehmen) u.a. als gleichberechtigte Mitglieder.

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