



# "בסטארט-אפים משפחתיים יש תחושת שייכות, אבל קשה לנהל קונפליקטים"

יעל דניאלי, פסיכולוגית של סטארט-אפים ויועצת צמיחה, מתייחסת לאתגרים של צוותי ההקמה: "מי שמקבל את ההחלטות בבית עושה זאת גם בחברה; חברים טובים יודעים למגף את החברות שלהם להצלחת החברה"

עמרי זרחוביץ'

בסטארט-אפים המבטיחים של גלובס ל-2019 יש לא פחות משלושה זוגות אחים - אלרם ואייל גורן הקימו עם שותפים את פבריק, שפיתחה יכולות אוטומציה למחסנים כדי לאפשר משלוחים מהירים; יובל ויגאל קמינקא הקימו עם חבר את ג'ויטיונס, שפיתחה אפליקציה ללימוד פסנתר; ומיכאל ודניאל גבאי הקימו את טריגו, שפיתחה טכנולוגיה לחנויות ללא קופות.

"הסטארט-אפים המשפחתיים הם הגרסא המתקדמת של עסקים משפחתיים שמלווה אותנו הרבה מאוד שנים", אומרת יעל דניאלי, פסיכולוגית של סטארט-אפים ויועצת צמיחה, שעובדת כיום עם סטארט-אפים בשלבי צמיחה. "בעסקים כאלו, כמו במשפחה, יש שייכות ושותפות מאוד חזקה, והרבה פעמים רואים גם חשיבה לטווח ארוך. יש שם הבטחה מאוד גדולה, ואמירה שאנחנו יכולים לעוף ביחד". האמון מאוד גדול ואתה מכיר מאוד טוב את השותפים שלך. כשזה מצליח, זה מצליח בגדול.



עם זאת, דניאלי מציינת כי למשפחות יש גם צד יותר מורכב. "הרבה אנשים אומרים 'בואו נעשה הפרדה ולא נדבר על זה בארוחות שיש'. זה לא אפשרי, זה נוכח ודומיננטי, מכיוון שמערכות היחסים במשפחות באות לידי ביטוי גם בסטארט-אפ. לדוגמא, מי שמקבל את ההחלטות בבית הוא זה שמקבל את ההחלטות בחברה או האח הבכור יהיה המנכ"ל. לעיתים זה יכול להיות בדיוק ההיפך ואז זה מעלה מורכבויות אחרות.

"לא רק זאת, גם הרבה יותר קשה לנהל קונפליקטים, מכיוון שחוסר הסכמות בסטארט-אפ משפחתי באים לידי ביטוי בקו המשפחתי. אי אפשר להפריד. לא במקרה יש קרנות הון סיכון שלא משקיעות בסטארט-אפים משפחתיים, או לכל הפחות שמים על זה דגש משמעותי בתהליך בדיקת הנאותות".

סטארט-אפים הם פעמים רבות מקום שקיים סביבו הרבה מאוד לחץ, וחיי היוזמים משולים לרכבת הרים. גם אם הסטארט-אפ נהנה מהצלחות כאלו ואחרות, קיימים הרבה מאוד תסכולים, קשיים ומשברים. לכן, קשה לצפות כיצד השותפים יתנהלו במהלך הדרך, גם אם ההיכרות ביניהם היא יחסית טובה. דניאלי מספרת כי בסקר שכלל 13 אלף משקיעים ציינו 92% מהם כי הסיבה המרכזית לכשלון סטארט-אפים היא מערכת היחסים בתוך הצוות. "מערכת היחסים היא מנוע צמיחה, כי היא משפיעה על כל הארגון - מהתרבות הארגונית ועד האסטרטגיה". דניאלי מציינת כי לדעתה, מספר הקסם של מייסדים עומד על שלושה-ארבעה. "בזוג אפשר להיות כל הזמן בדיבייט ולא בדיאלוג. כשנכנס בן אדם שלישי אז אפשר להרחיב את השיחה והדיון".

דניאלי מספרת כי ראינה למעלה מ-250 מייסדים מכל הסוגים כחלק ממחקר שערכה בשנים האחרונות - הורים וילדים, זוגות נשואים, אחים ואחיות, חברים טובים, וכאלו שכלל לא הכירו. הראיונות שימשו אותה להבנה טובה יותר של קשרי המייסדים וההשפעה שלהם על הצלחה ארגונית.

"במודל המשפחתי יש הכי הרבה שייכות ושותפות, ולאחר מכן יש את החברים הכי טובים שהיו ביחד בג'בלאות, שהרבה פעמים יודעים למגף את החברות האמיצה ולשמר את מערכת היחסים ביניהם. הדבר המשמעותי הוא לנהל את מערכת היחסים בין היוזמים המייסדים כאסטרטגיית צמיחה בפני עצמה כמו זו של הצמחת הביזנס. יש גם את אלו שהכירו סביב הקמת הסטארט-אפ, ששם לא קיים כמעט יתרון. אנשים שלא הכירו לא בודקים מספיק האם הערכים שלהם משותפים ולא נותנים מקום למערכת היחסים ולא למנטים הבינאישיים. הם יותר מתמקדים בהתאמה המקצועית שלהם".

איך נבחרה הרשימה?



## כתבות הטכנולוגיה הכי מפתיעות ברשת. בכל סוף שבוע.

שליחה

שלחו לי את הניוזלטר השבועי לכאן

אני מאשר / ת קבלת תוכן פרסומי מגלובס