

# Dla kogo praca w start-upie?

Pojawia się coraz więcej ogłoszeń o pracy w start-upach, które pozyskały finansowanie od prywatnych inwestorów czy też z venture capital. Kto powinien decydować się na wejście w to środowisko? Jakie są szanse i zagrożenia pracy w początkującej i innowacyjnej spółce? Jakimi cechami należy się odznaczać, aby odnieść sukces zawodowy w start-upie?

**Katarzyna Tatarkiewicz**

**W** świat start-upów wkroczyłam w 2010 r. Był to moment zachłystnięcia się w Polsce modelem działania polegającym na pozyskaniu finansowania z zewnątrz na rewolucyjne w swoim założeniu rozwiązanie. Wszyscy z tyłu głowy mieliśmy Dolinę Krzemową z jej możliwościami oraz historię powstania i wejścia na rynek Firefoxa. Spieszyliśmy się bardzo, aby zdążyć przed innymi opanować jak największą część rynku.

A potem nastąpiło zderzenie z rzeczywistością. Podstawowym problemem stało się pozyskanie dobrych ludzi do zespołu. Powodem były niskie stawki w porównaniu do płac korporacyjnych oraz – przez pierwszy rok – niezbudowany, a co za tym idzie nierozpoznawalny wizerunek firmy. Długie godziny spędzone na czekaniu na kandydatów, którzy nie pojawiali się na umówionych spotkaniach. Wielkie rozczarowania związane z zatrudnionymi ludźmi, którzy mimo świetnych doświadczeń i kompetencji nie sprawdzali się w pracy. Okazało się bowiem, że mimo własnych ambicji i najszczerzych chęci nie każdy sobie poradzi w tak specyficznym miejscu pracy, jakim jest start-up.

Ważne są nie tylko zdobyte dotychczas umiejętności zawodowe czy potencjał. Liczy się również profil psychologiczny oraz sposób pracy

zgodny z naturą danej osoby. Nie każdy poradzi sobie z automotywacją, codziennym podważaniem, wydawałoby się uniwersalnych, reguł czy budową własnego autorytetu bez wchodzenia w hierarchiczne zależności. Kto w takim razie odnajdzie się w pracy w start-upie?

## Wszechogarniający chaos i niepewność

Pierwszą i szalenie cenną umiejętnością jest łatwość odnajdywania się w atmosferze niepewności oraz sytuacji wiecznej zmiany i testowania wszystkiego i wszystkich. Codziennie. Taka sytuacja wynika zarówno ze sposobu pozyskiwania finansowania, jak i z zazwyczaj nowatorskiego charakteru produktu czy świadczonych usług.

Mimo przyjętych wstępnych założeń finansowo-technologicznych bardzo często w trakcie działania cały zespół staje przed ścianą, co w tym wypadku oznacza bezproduktywny sposób wykonania zadania i brak pieniędzy na następne testy z powodu nieprzewidzenia ich w pierwotnym budżecie. I tu poradzą sobie osoby, które skupią się na znalezieniu sposobu ominięcia rzeczonej ściany, a nie na waleniu w nią głową lub smutnej rezygnacji. Myślenie jak właściciel, mimo że nim się nie jest, to wyjątkowo cenna zaleta w takiej ►

sytuacji. Kreatywność i niepoddawanie się wobec jakichkolwiek problemów oznacza sukces.

### Elastyczność działania

Osoby decydujące się na pracę w start-upie powinny być w pełni świadome tego, że nie otrzymają ścisłego zakresu swoich obowiązków, nie zostaną wdrożone w działające procesy, systemy i schematy. To one mają je tworzyć na co dzień. Wdrożone zostaną tylko te, które okażą się pomocne w codziennej pracy. Będą obowiązywać do momentu, do którego będą pomocne. W przeciwnym razie zostaną szybko zmienione.

Takie działanie jest możliwe dzięki płaskiej strukturze i szybko podejmowanym decyzjom. Ma to ewidentne plusy, nie można jednak zapomnieć o minusach. Jednym z nich jest to, że jak symboliczna żarówka się przepali, to samemu należy ją wymienić. Nie ma na kogo delegować pewnych działań. Bierzemy pełną odpowiedzialność za siebie i za to, co robimy, co deklarujemy i jak szybko to wykonujemy.

### Finansowanie w ratach

Można pomyśleć – super! Jaką praktykę da się zdobyć dzięki takiej pracy od podstaw. Z jednej strony tak, z drugiej zaś należy liczyć się z tym, że jeśli nie mamy wiedzy ani doświadczenia, jak pewne rzeczy zrobić i jakie konsekwencje one przyniosą, możemy częściej popełnić błędy, które będą kosztować nie tylko firmę, ale i nas samych. Co innego testy, a co innego niewiedza i porywanie się z motyką na słońce. Granica pomiędzy tymi dwoma obszarami jest bardzo cienka i trudna do zdefiniowania.

Niepewność, z jaką muszą się liczyć pracownicy start-upów w polskiej rzeczywistości, wiąże się również z transzami pieniężnymi na dalsze działanie firmy. Często tak się zdarza, że inwestorzy podejmują decyzję nawet nie

o sprzedaży swoich udziałów, lecz o wycofaniu się z dalszego finansowania. I przedsiębiorstwo, bez względu na stopień zaawansowanych prac, praktycznie z dnia na dzień staje. Trzeba przygotować się na taką ewentualność, tworząc sobie poduszkę finansową, która może uchronić pracowników przed prywatnym bankructwem.

### Rekrutacja prawdę powie

Start-upy przykładają dużą rolę do contentu, jaki przez nich jest produkowany i wrzucany do sieci. Można więc szybko zapoznać się z wartościami wyznawanymi przez kadrę

**Osoby** decydujące się na pracę w start-upie powinny być w pełni świadome tego, że nie otrzymają ścisłego zakresu swoich obowiązków, nie zostaną wdrożone w działające procesy, systemy i schematy.

zarządzającą, a często i samych właścicieli. Na tej podstawie istnieje szansa na podjęcie pierwszych decyzji, czy rzeczywiście chcemy pracować w tym miejscu.

Następnym etapem sprawdzającym dla start-upu jest sam proces rekrutacyjny. Niestety, zazwyczaj jest on tak przeprowadzony, że okazuje się, iż ideały przedstawione w materiałach informacyjnych mają się nijak do rzeczywistości. Bo skoro deklaruje się partnerstwo, zaufanie i współdziałanie, nie zadaje się pytań w stylu: dlaczego mam zatrudnić właśnie ciebie?

Osoby rozważające podjęcie pracy w start-upie powinny w takich sytuacjach zachować czujność, a jednocześnie zadać sobie pytanie, czy chcą pracować w takiej firmie. Stawiam dolary przeciw orzechom, że większość ludzi, bez względu na wiek, dzięki wymianie międzypokoleniowej zauważy tę rozbieżność i zrezygnuje z kandydowania. Właśnie dzięki samodzielnemu myśleniu, którym powinny się odznaczać osoby pracujące w start-upie, można uniknąć pomyłki i gorzkiego rozczarowania.

## Możliwości mimo wad

Zanim jednak podejmie się decyzję o chęci pracy w start-upie, warto się zastanowić, w jakim obszarze taka spółka miałaby działać. Nowe technologie, media, e-commerce, inwestycje? Co tak naprawdę mnie interesuje? W jakim kierunku chcę się rozwijać? Cała sztuka polega na tym, aby połączyć swoje dotychczasowe doświadczenie z działaniami, które są dla nas ciekawe. W ten sposób kandydat do pracy może stworzyć wiarygodny i spójny obraz samego siebie, który przełoży się następnie na sposób pracy. Jest to szczególnie ważne w start-upie, gdzie musimy się sami motywować i być otwarci na nowe wyzwania oraz rozwiązania. Mało tego, wciąż musimy się doksztalać i pozyskiwać świeże informacje. Wiadomo, szybciej uczymy się rzeczy, które nas interesują.

Bez otwartości, zainteresowania nowymi rozwiązaniami, nie odnajdziemy się w środowisku nastawionym na ciągły i szybki rozwój. Nie stworzymy niczego oryginalnego i nowatorskiego, nie znając istniejących już możliwości na rynku. Konieczna jest ciągła ciekawość świata i ludzi, chęć podtrzymywania i rozwijania networkingu, który w start-upach obok innowacyjności odgrywa jedną z kluczowych ról. Chcesz odpocząć? Nie idź do start-upu. Chcesz się rozwijać razem z firmą na interesującym cię polu? Rozważ podjęcie pracy w start-upie.

## Pokolenia w start-upie

Wydaje się, że firmy start-upowe zostały uszyte na miarę dla młodych ludzi. Nie dość, że podstawą ich działania jest kreatywność i pomysłowość, tworzą możliwości rozwoju ramię w ramię z firmą, to jeszcze można wybrać już na starcie, z jakim ideologicznie projektem chcemy się związać. Zazwyczaj nie mają one jeszcze historii, więc nie ma podstaw nie wierzyć w deklarowane wartości i sposoby działania.

W Polsce aż 46 proc. firm o charakterze start-upowym zakładanych jest przez ludzi w wieku pomiędzy 30. a 40. rokiem życia. Na drugim miejscu jest pokolenie Z, czyli ludzie, którzy ukończyli 20 lat i więcej<sup>1</sup>. Pamiętajmy jednak, że pierwsi milenialsi, czyli osoby

stanowiące największy odsetek w zakładaniu nowych biznesów, w roku 2021 kończą 40 lat. Trudno więc ich określać jako tych „młodych gniewnych”. Myśląc o start-upach, warto w swojej perspektywie patrzenia na nie pamiętać o tym niewielkim, a tak istotnym szczególe. Badania pokazują, że wiek foundersów lub ludzi zarządzających start-upami rośnie.

Najwięcej w Polsce jest start-upów, które funkcjonują rok – dwa lata (32 proc.). Dużo jest takich, które istnieją niecały rok (29 proc.). Jednak z drugiej strony aż 25 proc. z nich udaje się przetrwać trzy lub cztery lata. Analizując wyniki badań, dochodzi się do szczególnie ważnej informacji – aż 57 proc. osób pracuje również w innych miejscach. Tylko 43 proc. skupia się wyłącznie na działalności w ramach prowadzonego start-upu.

Jakie z tego płyną wnioski? Przesuwa się mocno granica pomiędzy tzw. młodymi pokoleniami. One też się starzeją i dojrzewają. Miejsca, które w swoim założeniu przeznaczone były właśnie dla nich, okazują się uniwersalne. Ich odbiorcami i potencjalnymi uczestnikami stają się osoby o określonych kompetencjach, sposobie myślenia i działania, a nienależące do danej grupy wiekowej. Dlatego też „starsze” osoby, szukające odmiennego niż dotychczas sposobu działania i świadome swoich umiejętności oraz predyspozycji, powinny wziąć pod uwagę pracę w start-upie.

Dużą rolę odegrała tu również wymiana międzypokoleniowa, która zadziałała w obie strony. Dzięki temu możemy dziś spotkać dużą liczbę niestereotypowo myślących pięćdziesięciolatków, którzy nie mają problemu w odnalezieniu się w pracy z dwudziestolatkami czy trzydziestolatkami. A młode pokolenia coraz częściej w sposób naturalny przyjmują w swoim środowisku ludzi starszych od nich i doceniają ich doświadczenie i kompetencje, ucząc się na co dzień nierzadko odmiennych sposobów działania i myślenia. ■



### Katarzyna Tatkiewicz

jest ekspertką i doradczynią w zarządzaniu zasobami ludzkimi, marketingu i wsparciu sprzedaży. Autorka artykułów o zarządzaniu i psychologicznych aspektach życia. Wykładowczyni w Wyższej Szkole Bankowej.

<sup>1</sup> Fundacja Startup Poland, Raport Polskie startupy 2020 COVID Edition, Warszawa 2020.