

Startup Guide Cz. 1.

MATEUSZ JARUS



JAK OSIĄGNAĆ SUKCES
W STARTUPIE,
CO JEST NAJWIĘKSZĄ
PRZESZKODĄ W ROZWOJU
FIRMY,
JAK BUDOWAĆ KULTURĘ
ORGANIZACYJNĄ I ZESPÓŁ

Spis treści

1. KIM JESTEM? - STRONA 3

2. INTRO - STRONA 8

3. CZEGO POTRZEBUJESZ, ŻEBY
OSIĄGNĄĆ SUKCES W STARTUPIE? -
STRONA 15

4. BYCIE LIDEREM - STRONA 26

5. NAJWIĘKSZA PRZESZKODA W
ROZWOJU FIRMY - STRONA 31

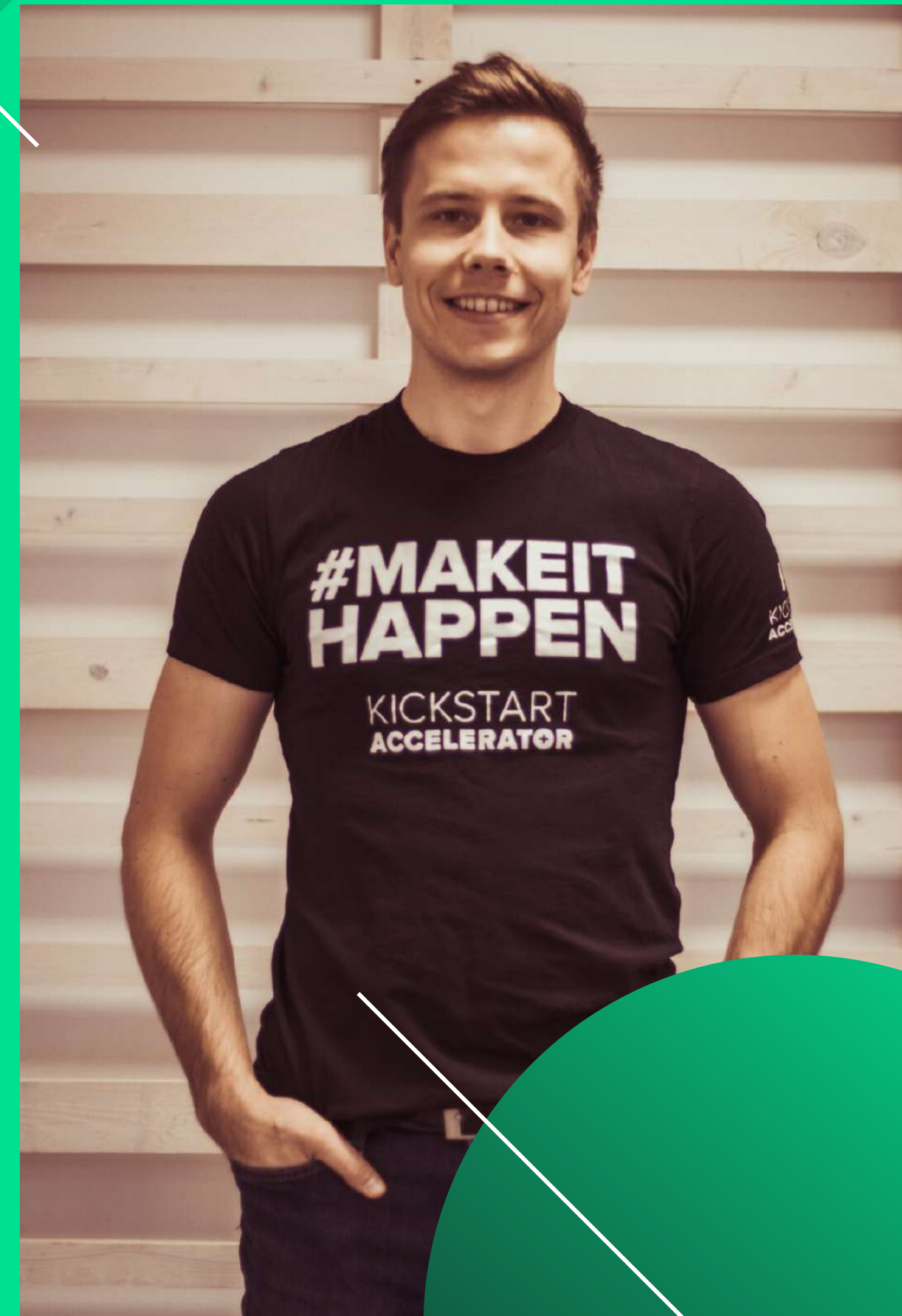
6. JAK BUDOWAĆ ZESPÓŁ? - STRONA 41

Kim jestem?

CZEŚĆ! Nazywam się Mateusz Jarus.
Przez ponad 7 lat pracowałem jako naukowiec przy projektach informatycznych.

Po wzięciu udziału w programie TOP 500 Innovators na Uniwersytecie Cambridge w Wielkiej Brytanii postanowiłem zająć się biznesem.

W ciągu ostatnich kilku lat założyłem 3 startupy. Jeden z moich startupów upadł, drugi przechodził problemy. Ale te błędy wiele nas nauczyły, a to doświadczenie wykorzystujemy w naszym trzecim startupie.





Jestem także założycielem Software House'u o nazwie Expansio, który skupia się na rozwoju projektów startupowych.

Expansio do tej pory zebrało prawie 4 miliony złotych na rozwój własnych produktów (rezygnując przy tym z 1 000 000 PLN z tej kwoty – w dalszej części wyjaśniam dlaczego).

Brało udział w wielu prestiżowych akceleratorach, np. Google Launchpad Start, szwajcarski Kickstart Accelerator albo MIT Enterprise Forum Poland.

Za swoją działalność otrzymało wiele nagród. Startupy rozwijane przez Expansio wielokrotnie dostawały się do czołówki najlepszych startupów podczas konferencji, np. TOP 10 startupów edukacyjnych na świecie podczas konferencji South Summit.

Expansio współpracuje z korporacjami przy innowacyjnych produktach oraz tworzy własne produkty



Dla firmy Wielton zbudowaliśmy beacons do monitorowania procesu produkcyjnego.



Wspólnie z firmą Volkswagen zbudowaliśmy grę dla pracowników, w której ponad 1000 osób rywalizowało i współpracowało ze sobą przez 5 tygodni.



Zbudowaliśmy własnego chatbota do nauki programowania CodeAll, który umożliwia także tworzenie inteligentnego otoczenia z wykorzystaniem czujników IoT



ZESPÓŁ EXPANSIO TWORZĄ DOŚWIADCZENI PROGRAMIŚCI, MIKROELEKTRONICY
ORAZ PROJEKTANCI WZORNICTWA. EXPANSIO MA DOŚWIADCZENIE
W REALIZACJI PROJEKTÓW Z WYKORZYSTANIEM GRYWALIZACJI, UCZENIA
MASZYNOWEGO ORAZ TWORZENIA WŁASNEGO SPRZĘTU.

Expansio rozwija także własny startup – CodeAll to chatbot, który uczy programować.

CodeAll to chatbot, który uczy programować. Pozwala wyjść poza komputer i zbudować np. alarm domowy, inteligentną lodówkę albo światło włączane na klaśnięcie. Jest to możliwe dzięki bezprzewodowym czujnikom IoT, które sami także projektujemy i budujemy.



Intro

STARTUP GUIDE

Moja historia ze startupami zaczęła się, gdy jeszcze jako naukowiec zostałem wybrany do uczestnictwa w programie

TOP 500 Innovators na Uniwersytecie Cambridge w Wielkiej Brytanii.

Wyjechałem wtedy na dwa miesiące do Anglii ucząc się od praktyków biznesu jak tworzyć startupy, budować zespół, weryfikować pomysły, pitchować oraz rozwijać sprzedaż.

Po powrocie do Polski miałem okazję współtworzyć pierwszy startup z moim ówczesnym pracodawcą. Przez ponad rok zdobywałem doświadczenie w budowie startupu – od pomysłu do pierwszej i kolejnych sprzedaży. Programowałem, zarządzałem zespołem, brałem udział w konkursach i pitchowałem, rozmawiałem z klientami, wdrażałem produkt, opracowywałem wyniki wdrożeń.

W pewnym momencie poczułem, że jestem gotów wziąć większą odpowiedzialność na siebie i założyć własny startup. Założenie własnej firmy oznaczało, że teraz sam będę musiał zatroszczyć się o własną pensję.

To był trudny krok i nie wszystkie osoby wokół mnie były przekonane, że jest to dobra decyzja. Wierzę jednak, że należy w życiu przede wszystkim robić to, co jest słuszne. A wtedy uznałem, że na tym etapie mojego życia to właśnie jest dla mnie słuszną decyzją. Chciałbym bardzo podziękować przede wszystkim mojej żonie za jej wsparcie w tym czasie.

Co wtedy miałem? Pomysł, oszczędności z dotychczasowej pracy, doświadczenie w rozwoju poprzedniego startupu oraz wiedzę techniczną (ukończyłem studia programistyczne).

Przed wszystkim miałem jednak wiarę w to, że można zbudować firmę, która będzie przynosiła dochód i inspirowała innych, dawała klientom wartość, a pracownikom satysfakcję.

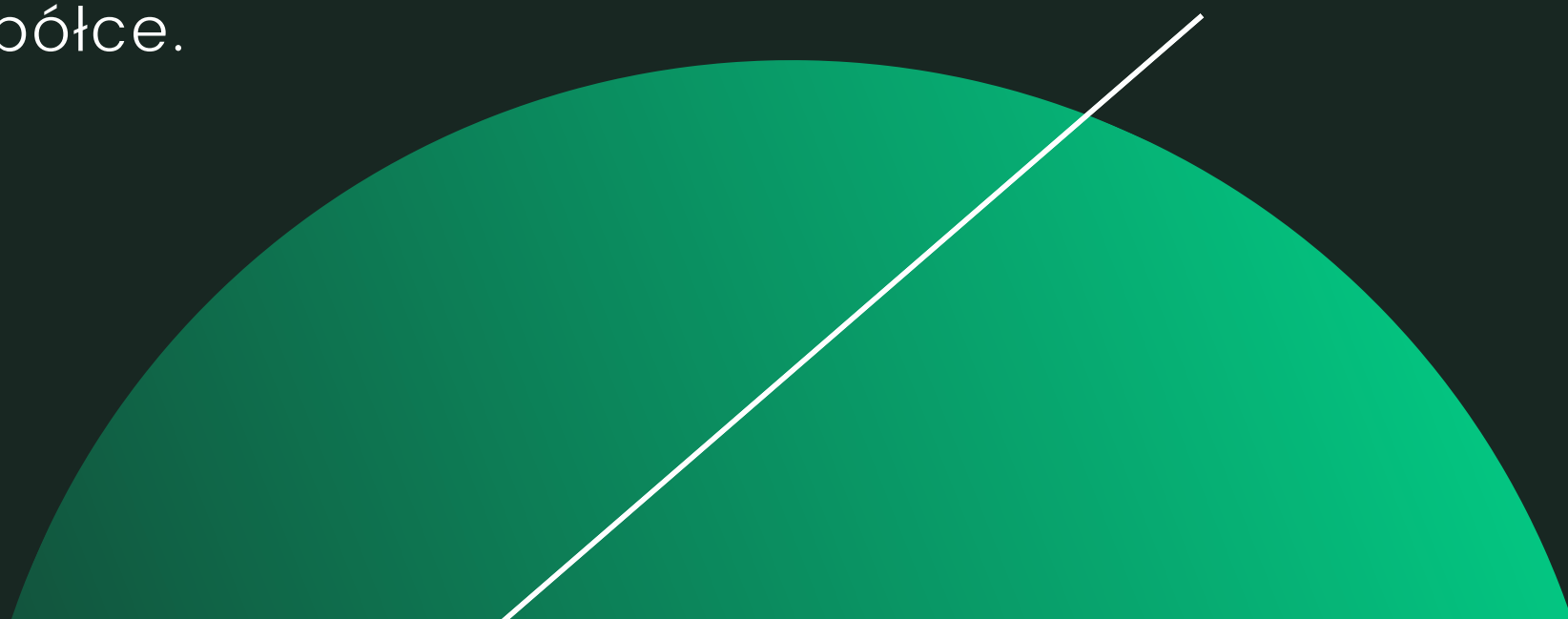
Od tego momentu zrealizowaliśmy w Expansio wiele komercyjnych projektów z korporacjami, a nasze startupy były wielokrotnie doceniane w programach akceleratorycznych i w sumie zebrały prawie 4 mln złotych na rozwój.



1 000 000 PLN

z tej kwoty było propozycją od inwestora, ale zdecydowaliśmy, że na tym etapie jest jeszcze za wcześnie na zapraszanie inwestora.

Nasz produkt był na zbyt wczesnym etapie rozwoju i postanowiliśmy skorzystać z innych, mniej pewnych szans finansowania, ale pozwalających na dalsze samodzielne podejmowanie decyzji w spółce.



Postanowiłem napisać ten przewodnik, aby podzielić się naszym doświadczeniem. Przed nami jeszcze długa droga. Zrealizowaliśmy wiele bardzo ciekawych i dużych komercyjnych projektów w Software Housie, ale CodeAll jeszcze na siebie nie zarabia.

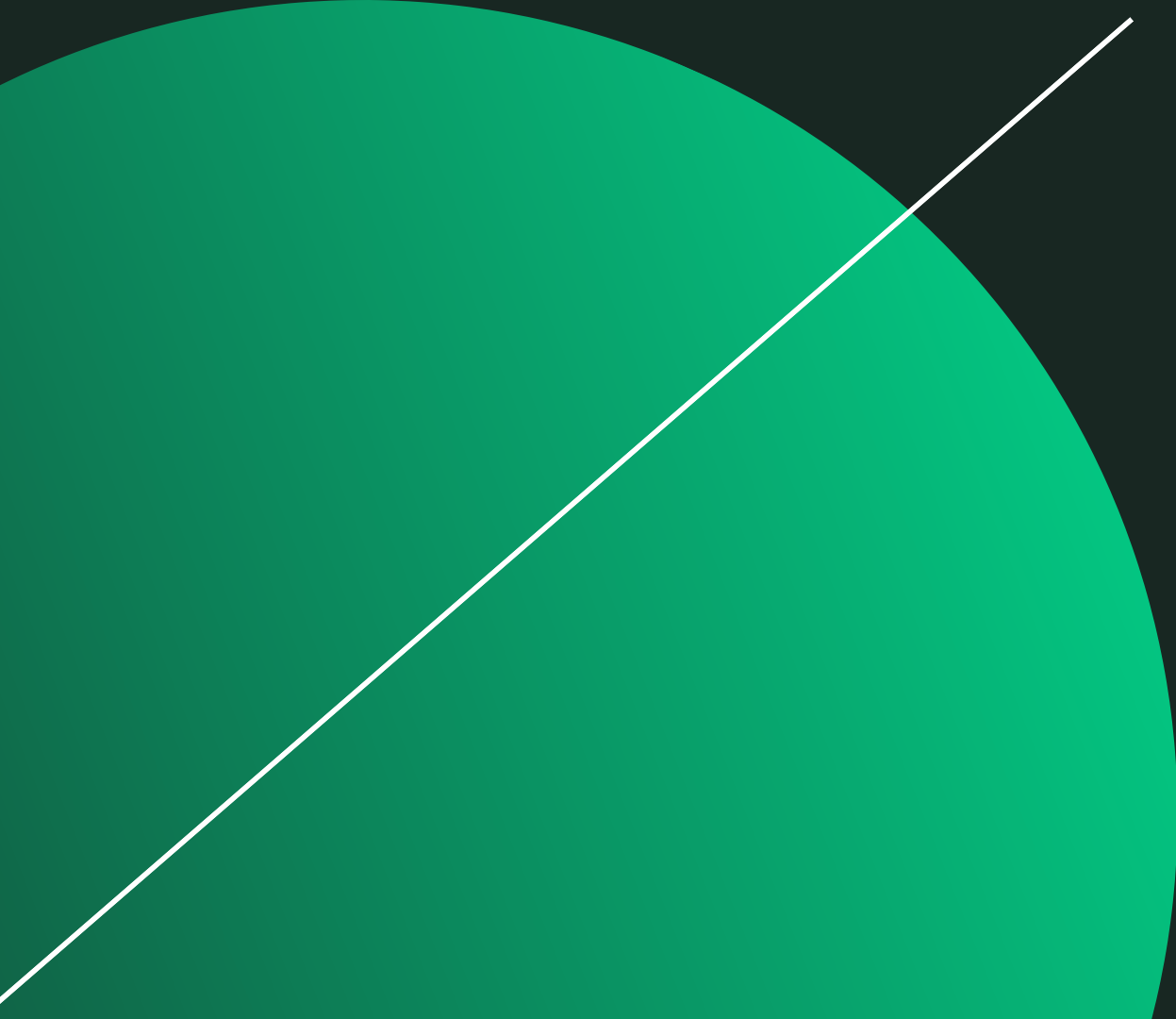
Chcielibyśmy, żeby nasz produkt zarabiał oraz żeby te zarobki były... wysokie :). Mam jednak nadzieję, że doświadczenie, które do tej pory zeбраłem z całym moim zespołem, m.in. w rozwoju Software House'u oraz doprowadzenia startupu do takiego etapu, na jakim jesteśmy dzisiaj, pomoże Tobie w budowie własnego startupu.

Zrobiliśmy wiele rzeczy, z których jesteśmy ogromnie dumni i wierzę, że podzielenie się naszym doświadczeniem może Tobie pomóc w budowie firmy.



Chciałbym opowiedzieć w jaki sposób zbieraliśmy fundusze na rozwój naszych pomysłów, jak je weryfikowaliśmy, jak pozyskiwaliśmy komercyjnych klientów na usługi programistyczne, jak budowaliśmy zaufanie dużych firm.

Jest to opis historii budowy Expansio Software House oraz kilku naszych projektów startupowych. Wszystkie te projekty traktuję jednak jako całość. Jak zobaczysz, nie robiliśmy tego przypadkowo.

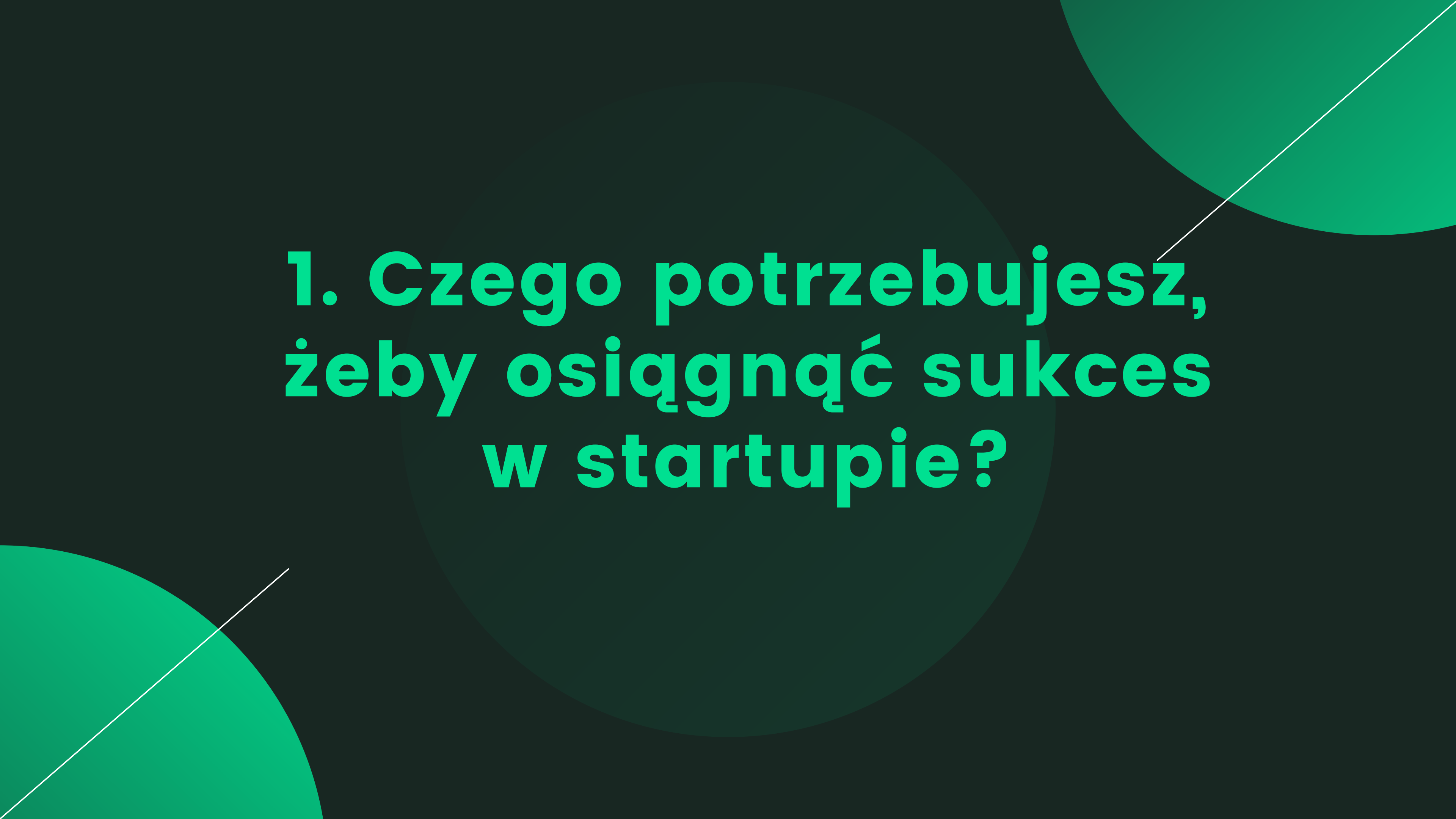


Czym nie jest ten przewodnik? Nie znajdziesz tutaj historii firmy, która szybko zdobywała kolejne fundusze i rośla wykładniczo aż stała się jednorożcem. **Dlaczego?**



Po pierwsze, moim marzeniem nigdy nie było zebranie ogromnej ilości pieniędzy od inwestorów oraz bardzo szybkiego skalowania firmy. Owszem, wierzę w to, że spółka będzie rosnąć i będę bardzo zadowolony, jeśli stanie się firmą globalną. Ale pod jednym warunkiem – że praca nad firmą oraz w firmie będzie dawać nam wszystkim nadal satysfakcję. Nie jestem zwolennikiem sukcesu za wszelką cenę. Właśnie dlatego założyłem turkusowy startup.

Po drugie, budowa startupu to maraton, a nie sprint. Owszem, zdarzają się firmy, które rosną niezwykle szybko w krótkim okresie czasu. Statystycznie jednak nawet jeśli firma zostaje doprowadzona do momentu dynamicznego wzrostu, to poprzedza ją długa, wytężona i konsekwentna praca. Nie można stracić sił za szybko.



**1. Czego potrzebujesz,
żeby osiągnąć sukces
w startupie?**



Zacznij proszę od dwóch pytań:



1. Dlaczego chcę założyć startup?

2. Czy jesteś gotów, żeby jako prezes wziąć odpowiedzialność za WSZYSTKO, co dzieje się w firmie?

CZY JESTEŚ W STANIE POWIEDZIEĆ "TO MOJA WINA":

- GDY KTOŚ NIE BĘDZIE ZADOWOLONY Z PRODUKTU TWOJEJ FIRMY

(NIE, TO NIE WINA PROGRAMISTY, KTÓRY ŹLE NAPISAŁ KOD)

- GDY ZABRAKNIE PIENIĘDZY NA WYNAGRODZENIA, BO TWÓJ KONTRAHENT SPÓŹNIA SIĘ Z PŁATNOŚCIĄ?

(NIE, TO NIE WINA KLIENTA)

- GDY KTOŚ Z TWOJEGO ZESPOŁU CIĘ OSZUKA?

(NIE, TO NIE WINA PRACOWNIKA)

- GDY JAKIŚ TWÓJ PODWYKONAWCA NIE ZROBI TEGO, NA CO SIĘ Z NIM UMAWIAŁEŚ?

(NIE, TO NIE WINA SZEFA TAMTEJ FIRMY)

**To może brzmieć kontrowersyjnie,
ale tylko wtedy, gdy bierzesz
odpowiedzialność za WSZYSTKO,
masz szansę na rozwój startupu.**

**W PRZECIWNYM WYPADKU BĘDZIESZ TRACIĆ ENERGIĘ
NA FRUSTRACJĘ, KŁÓTNIE, POSZUKIWANIE WINNEGO,
PRACĘ W ZŁEJ ATMOSFERZE I STRES – A TO JEST
RÓWNIA POCHYŁA.**

A dlaczego ja założyłem startup? W moim przypadku decyzja mogła być dla niektórych dość zaskakująca. Miałem świetną pracę, rozwijałem się, pisałem publikacje, jeździłem po świecie na konferencje, miałem też szansę rozwijać inny startup będąc jeszcze na etacie.

**JEŚLI TWOIM NAPĘDEM DO BUDOWY FIRMY
JEST SZYBKI ZAROBEK, TO MOŻE TO BYĆ
SŁABA MOTYWACJA. W CIĄGU KILKU LAT
PROWADZENIA FIRMY POZNAŁEM SETKI
STARTUPÓW, A Z WIELOMA ZAŁOŻYCIELAMI
NAWIAZAŁEM BLIŻSZE RELACJE.**

**NIE ZNAM ANI JEDNEGO STARTUPU, KTÓRY
NIE PRZECHODZIŁBY TRUDNEGO OKRESU.**

Na jakie trudności natrafiliśmy?

W naszym przypadku doszło do momentu, gdy jedno z dofinansowań, które otrzymaliśmy nie było nam wypłacane przez dwa lata, choć zakładałem początkowo, że kolejne transze pieniędzy będą nam przelewane co trzy miesiące. Nie będę wchodził w szczegóły, napiszę jedynie, że stało się tak, ponieważ formalności związane z dofinansowaniem okazały się ogromne, a odpowiedzi Urzędu na nasze kolejne pisma były niezwykle długie.





W pierwszych miesiącach opóźnienia wierzyłem, że jest to chwilowa trudność i niedługo wszystko wróci do normy. Po trzech miesiącach stres zaczynał być już bardzo duży. Potem było tylko gorzej. Czułem się jak w potrzasku. Gdybym zakończył projekt (żeby nie powiększać kosztów), to nie zostałyby nam zwrócone żadne pieniądze – nawet za okres, przez który już pracowaliśmy, bo warunkiem wypłaty środków było ukończenie projektu. Każdy kolejny miesiąc generował jednak kolejne trudności finansowe. Ostatecznie przetrwaliśmy dzięki wsparciu rodziny.

ZADŁUŻYLIŚMY SIĘ NA PONAD 100 000 PLN, CO BYŁO DLA NAS ZNACZĄCĄ KWOTĄ. CHCIAŁBYM ŻEBY TO ZOSTAŁO ZAPISANE – JESTEM BARDZO WDZIĘCZNY CAŁEJ RODZINIE ZA WSPARCIE W TYM CZASIE.

Dlaczego o tym piszę? Bo był to moment, gdy:

1. PO PIERWSZE WIELOKROTNIIE ZADAWAŁEM SOBIE PYTANIE "DLACZEGO ZAŁOŻYŁEM TEN STARTUP?".

2. PO DRUGIE DOŚWIADCZYŁEM NA WŁASNEJ SKÓRZE JAK WAŻNA JEST PŁYNNOŚĆ FINANSOWA FIRMY I JAKA ODPOWIEDZIALNOŚĆ JEST NA BARKACH PREZESA, KTÓRY MA DO UTRZYMANIA ZESPÓŁ LUDZI.

Punkt numer 2 omówię w części dotyczącej finansów, ale tutaj zacznę od punktu nr 1.

Dlaczego ja założyłem startup?

Gdyby moim celem przy zakładaniu firmy był szybki zarobek, to dawno zamknąłbym tę działalność i zwolnił ludzi, żeby jak najszybciej uciąć pętlę zadłużenia. W intro napisałem, że w tamtym okresie mojego życia taka decyzja wydawała mi się po prostu słuszną. Zawsze byłem ciekaw świata, lubiłem się rozwijać i stawiać sobie kolejne cele. Chętnie podejmowałem się wyzwań. Uznałem, że jestem gotów wziąć na siebie większą odpowiedzialność i kiedy myślałem o tym wyzwaniu, to czułem ekscytację. Jednak to nie było coś, o czym marzyłem od dawna. Dobrze pamiętam dzień, gdy pracując w czasie studiów na etacie w rozmowie z kolegą powiedziałem, że prowadzenie firmy nie jest dla mnie.

**To nie była
spontaniczna
decyzja.**

Najpierw wyjechałem na program TOP 500 Innovators na Uniwersytet Cambridge, gdzie przez 2 miesiące uczyłem się przedsiębiorczości od praktyków biznesu.

Potem miałem szansę przez rok współtworzyć inny startup, mając równolegle pracę na etacie. Jeździłem na konferencje, targi, spotykałem się z klientami. Widziałem jak to wygląda od środka.

Sprawdź czy to na pewno Twoja droga

DAJ SOBIE CZAS NA PRZEMYŚLENIE TEJ DECYZJI. Jeśli masz pomysł na założenie firmy, to pobądź z tą myślą przez kilka miesięcy i zobacz czy Ci przejdzie. Jeśli boisz się, że ktoś może ukraść Twój pomysł – no cóż, oczywiście może, ale sam pomysł to jeszcze nic wielkiego. Nie obawiałbym się tego tak bardzo.

Dużo ważniejsza jest siła, którą będziesz musiał w sobie znaleźć, żeby ten pomysł zrealizować. A żeby mieć tę siłę, to Twoja motywacja do zakładania firmy musi mieć solidne podstawy. Sama chęć zarobku to za mało. Wybierz się na jakąś konferencję startupową, pójź na meetupy, przejdź się na spotkanie zapraszające do jakiegoś programu akceleratorycznego, zobacz jak startupy pitchują przed inwestorami. Jeśli mieszkasz w dużym mieście, to mnóstwo tego typu spotkań znajdziesz na Facebooku – poszukaj wśród wydarzeń z Twojej okolicy.

Bycie liderem – jakich Twoich potrzeb to dotknie?

PROWADZENIE STARTUPU TO PRZED W SZYSTKIM BYCIE LIDEREM. Tworzysz coś innowacyjnego, podejmujesz się wyzwania, które jest bardzo ryzykowne. Być może dotknie to trzech bardzo podstawowych potrzeb każdego człowieka:

1. potrzeby bezpieczeństwa
2. potrzeby bycia zrozumianym
3. potrzeby uznania/docenienia

POTRZEBA BEZPIECZEŃSTWA – jest bardzo prawdopodobne że w pewnym momencie zabraknie w firmie pieniędzy. Jak sobie z tym radzić piszę w części dotyczącej finansów.

Bycie liderem – jakich Twoich potrzeb to dotknie?

POTRZEBA BYCIA ZROZUMIANYM – pewnie wiesz jak to jest, gdy doświadczasz czegoś trudnego i rozmawiasz z kimś, kto nigdy tego nie przeżył. Ta osoba może Ci dobrze życzyć, nawet pocieszać, ale to nie sprawi, że poczujesz się zrozumiany. W pewnym momencie możesz poczuć potrzebę wsparcia ze strony kogoś bardziej doświadczonego, kto przeszedł tę samą drogę. Będziesz się zastanawiać czy to, że założyłeś startup, to nie jest największa głupota Twojego życia. Będzie ci się wydawać że pomysły które masz są tak odjechane, że nie mają szans na realizację. A najgorsze jest to, że nikt nie będzie w stanie w 100% potwierdzić albo zaprzeczyć twojemu pomysłowi na firmę. Może dojść nawet do takiej sytuacji, że to Ty będziesz w taki sposób mówić o swoim biznesie z innymi osobami, żeby przekonywać ich, że to ma sens. W ten sposób podświadomie będziesz chciał dostać potwierdzenie, że wybrałeś dobrą drogę. Możesz nawet wygrywać konkursy i zdobywać nagrody, ale rynku nigdy nie oszukasz. A to on ostatecznie decyduje o sukcesie lub porażce.



Spójrz na to nagranie.

Mój pitch zaczyna się w trzeciej minucie a wyniki jury zaczynają się w 5 minucie. Jak widzisz wszyscy jednomyślnie zagłosowali na mnie i wygrałem. Poza tą nagrodą dostaliśmy też inne wyróżnienia, a wszystko to, co powiedziałem w pitchu, było prawdą – m.in. mieliśmy testowe wdrożenia. A mimo to ten produkt się nie przyjął na rynku i ostatecznie konieczny był pivot – zmiana produktu i rodzaju klientów.

Samotność lidera

Pojęcie samotności lidera jest bardzo znane w biznesie i potrzeba naprawdę silnej konstrukcji psychicznej albo wsparcia innych osób, żeby sobie z tym poradzić na co dzień.

POTRZEBA UZNANIA/DOCENIENIA – wiele zależy od Twojego poczucia własnej wartości, ale długi okres bez większych sukcesów w startupie może doprowadzić do momentu, gdy zabraknie Ci dalszego zapędu do rozwijania swojego pomysłu. Każdy ma potrzebę uznania – np. podziękowania od współpracowników za dobrze wykonaną robotę (uznanie słowne od kolegów w pracy), zarobienia jakiejś kwoty pieniędzy (uznanie finansowe ze strony klienta) albo zdobycia nagrody w konkursie (publiczna rekomendacja). Masz na to wpływ tylko w ograniczonym zakresie.



**WARTO DBAĆ O UZNANIE DLA SAMEGO SIEBIE -
NP. DZIĘKUJĄC SOBIE SAMEMU NA KONIEC
DNIA ZA TO, CO SIĘ ZROBIŁO ORAZ
DOSTRZEGAJĄC RZECZY, W KTÓRYCH JEST SIĘ
LEPSZYM NIŻ W CZORAJ.**

Rozpisałem się już trochę, ale myślę, że to jest punkt wyjścia przy zakładaniu startupu.
Bez dobrych fundamentów Twoja firma może szybko się zawalić.



Przez ostatnie kilka lat współtworzyłem kilka startupów i z czystym sercem mogę powiedzieć, że największą trudnością w rozwoju firmy nie są wcale złe pomysły, kiepskie technologie czy trudny rynek.

**NAJWIĘKSZĄ PRZESZKODĄ
SĄ LUDZIE, KTÓRZY TWORZĄ
FIRMĘ.**

A W SZCZEGÓLNOŚCI – TY!

**Największa
przeszkoda
w rozwoju
firmy**

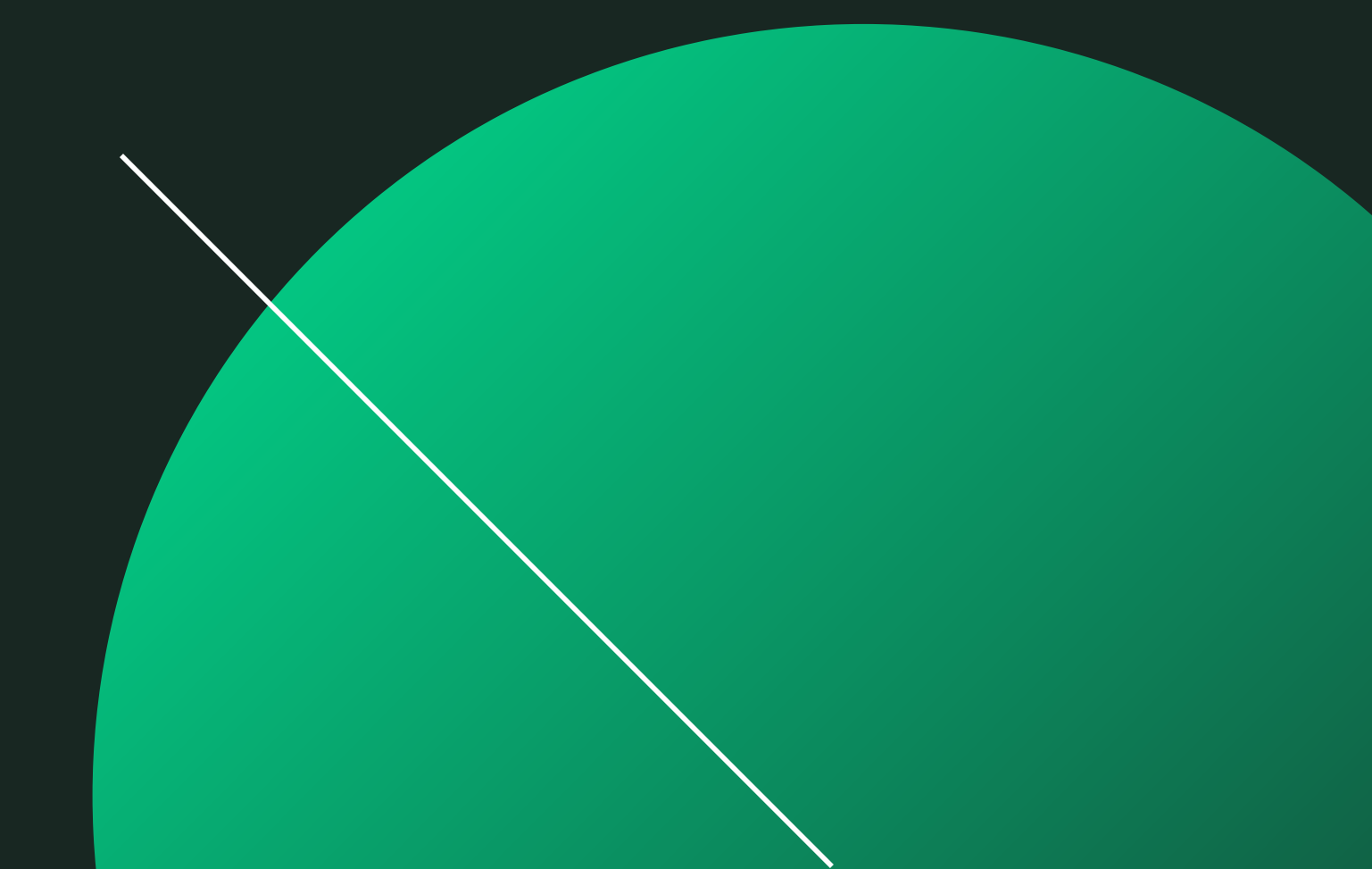
KAŻDĄ TRUDNOŚĆ – FINANSOWĄ, TECHNOLOGICZNĄ I INNE – MOŻNA PRZEWYCIĘŻYĆ POD WARUNKIEM DOBRZE ZGRANEGO, KOMPLEMENTARNEGO ZESPOŁU, KTÓRY MA PASJĘ I MOTYWACJĘ DO POKONANIA TYCH TRUDNOŚCI.

Kiedy firma się powiększa, to z tego zgrania zespołu wynika kolejny ważny element – kultura organizacyjna firmy. Po sieci krąży powiedzenie wypowiedziane rzekomo przez Petera Druckera "kultura zjada strategię na śniadanie". Nie wiem czy faktycznie on to powiedział, czy nie, ale zgadzam się w pełni z tym zdaniem. Być może jest to element niedoceniany na początku startupu, bo każdy założyciel skupia się na pomysły, finansach, technologii, bez których oczywiście nie da się ruszyć z biznesem. Jednak znaczenie kultury firmy będzie rosło z każdym kolejnym pracownikiem w firmie albo każdym kolejnym potknięciem startupu.

Poza tym firma nigdy nie rozwinie się bardziej niż jej założyciel.



Kultura w firmie zawsze jakaś będzie – niezależnie od tego, czy będziesz ją tworzyć świadomie, czy nie. Lepiej zatem ją zbudować w taki sposób, żeby w firmie dobrze pracowało się Tobie i Twoim współpracownikom oraz żeby pomagała ona w osiągnięciu sukcesu, niż zostawić ją przypadkowi. Bo może się okazać, że w pewnym momencie to ona będzie największym problemem w dalszym rozwoju startupu.



Czym jest kultura organizacyjna?

**INSTYTUT GALLUPA PRZEPROWADZIŁ BADANIE NA 17
MILIONACH PRACOWNIKÓW, DZIĘKI KTÓREMU PRZYGOTOWAŁ
ZESTAW 12 PYTAŃ, KTÓRE POZWALAJĄ NA ZBADANIE POZIOMU
SATYSFAKCJI/ZAANGAŻOWANIA W PRACĘ PRACOWNIKÓW.**

Jeśli jesteś ciekaw tych pytań, to zajrzyj tutaj:

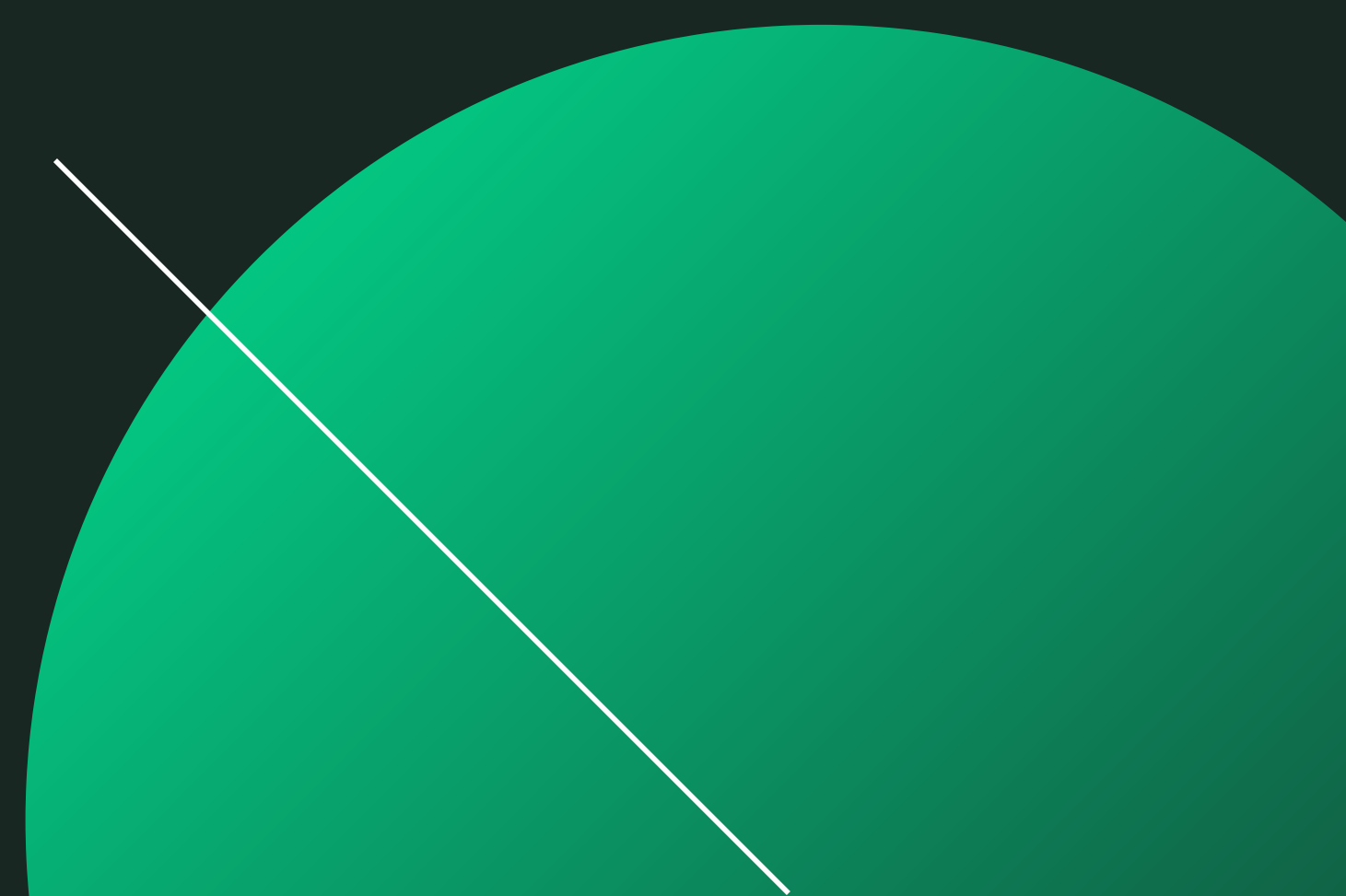
https://www.goalbusters.net/uploads/2/2/0/4/22040464/gallup_q12.pdf

Co ciekawe, żadne z nich nie odnosi się do technologii firmy, pomysłu biznesowego albo jej przewagi konkurencyjnej.



Jak zatem dobierać współpracowników do własnego startupu i jak budować jego kulturę? Trudno jest cokolwiek zbudować samodzielnie. Nikt nie ma takiego zestawu cech, które pozwoliłyby pokonać wszystkie bariery w rozwoju firmy. Choć w praktyce jestem obecnie jedynym założycielem spółki, to po drodze pomagało mi i nadal pomaga wiele osób, z których każdy jest inny niż ja.

Jak dobrać współpracowników?



**W ZESPOLE TRUDNO COKOLWIEK ZBUDOWAĆ MAJĄC
OSOBY BARDZO PODOBNE DO SIEBIE.
TWOIM CELEM POWINNO BYĆ ZNALEZIENIE KOGOŚ,
KTO BĘDZIE INNY NIŻ TY.**

Mam na myśli jego talenty. Przykładowo, jeśli jesteś świetnym programistą, ale nie radzisz sobie z myśleniem biznesowym o firmie (model biznesowy, sprzedaż itd.), to znajdź wspólnika, który czuje się w tym jak ryba w wodzie. Jeśli dobrze radzisz sobie z tworzeniem wizji firmy, jesteś bardzo kreatywny, masz 100 pomysłów na minutę, to znajdź kogoś, kto będzie w stanie Cię sprowadzić na ziemię i wszystkie te pomysły rozpisać szczegółowo w Excelu. Jeśli trudno jest Ci trzymać finanse w ryzach, lubisz inwestować, to może znajdź osobę, która każdy wydatek przemysli cztery razy.

Bardzo dobrym narzędziem do badania typu osobowości członków zespołu jest tzw. test Extended Disc.

ZNAJDZIESZ TAM CZTERY TYPY CHARAKTERU. OCZYWIŚCIE KAŻDY Z NAS JEST MIESZANKĄ TYCH TYPÓW, ALE JEDNOCZEŚNIE U KAŻDEGO Z NAS KTÓRYŚ Z TYCH TYPÓW DOMINUJE. WARTO DOBRAĆ ZESPÓŁ W TAKI SPOSÓB, ŻEBY WYPEŁNIĆ WSZYSTKIE CZTERY RODZAJE.

Jest jednak coś, co powinno być **TAKIE SAMO** dla **WSZYSTKICH** członków zespołu.

To Wasze wartości. W ten sposób tworzy się kultura organizacyjna firmy. Co to znaczy "wartości"? Przykładowo, dla nas ważne jest, żeby każdy w zespole miał chęć rozwoju, samodoskonalenia się, podejmowania rzeczy ambitnych. Ale jednocześnie ważne jest, żeby każdy miał w sobie pokorę – świadomość, że nie jesteśmy we wszystkim mistrzami świata i do pewnych tematów należy podejść z respektem. Ważne jest dla nas okazywanie sobie szacunku, ale jednocześnie nie owijamy w bawełnę, gdy nam się coś nie podoba i otwarcie mówimy o problemach.

**W czym
członkowie
zespołu powinni
być tacy sami?**

Być może dla Ciebie szczególnie ważne będzie podejmowanie ciągłych wyzwań, eksperymentowanie. Być może będzie to przekraczanie oczekiwań Twoich klientów i kolegów z pracy – będziesz chciał dawać trochę więcej niż inni oczekują. Być może będzie to budowanie szczególnych więzi z Twoimi współpracownikami – więzi wykraczających poza wspólne projekty biznesowe.

BEZ WSPÓLNYCH WARTOŚCI PRZY PIERWSZYM TRUDNIEJSZYM OKRESIE MOŻE DOJŚĆ DO POWAŻNEGO KONFLIKTU POMIĘDZY TOBĄ A TWOIMI WSPÓŁPRACOWNIKAMI.

Wyobraź sobie, że jakiś Wasz kontrahent nie dowiózł tego, na co się umawialiście. Niektórzy z Twojego zespołu mogą zareagować buntem i chęcią odwetu. Inni machną ręką i nawet nie będą chcieli do niego dzwonić, byle szybko zapomnieć o sprawie. Inni będą dążyli do tego, żeby zastanowić się dlaczego do tego doszło i wyciągnąć wnioski na przyszłość, może nawet zapraszając do rozmowy tego kontrahenta. A jeszcze inni mogą udawać, że wszystkiemu się przysłuchują, a na boku zaczną się powoli wykręcać z Twojego biznesu, bo stracili już w niego wiarę.

Tak, to Ty jesteś największą przeszkodą w rozwoju firmy.

Twój sposób pracy, Twoje nastawienie do niej, Twoje intencje i motywacje w rozwoju firmy, Twój stosunek do innych osób, Twoja umiejętność organizacji, tworzenia wizji, dobierania współpracowników – to wszystko tworzy Twoją firmę.

Czy tego chcesz, czy nie – Twoja firma jest odzwierciedleniem Twojej osobowości.

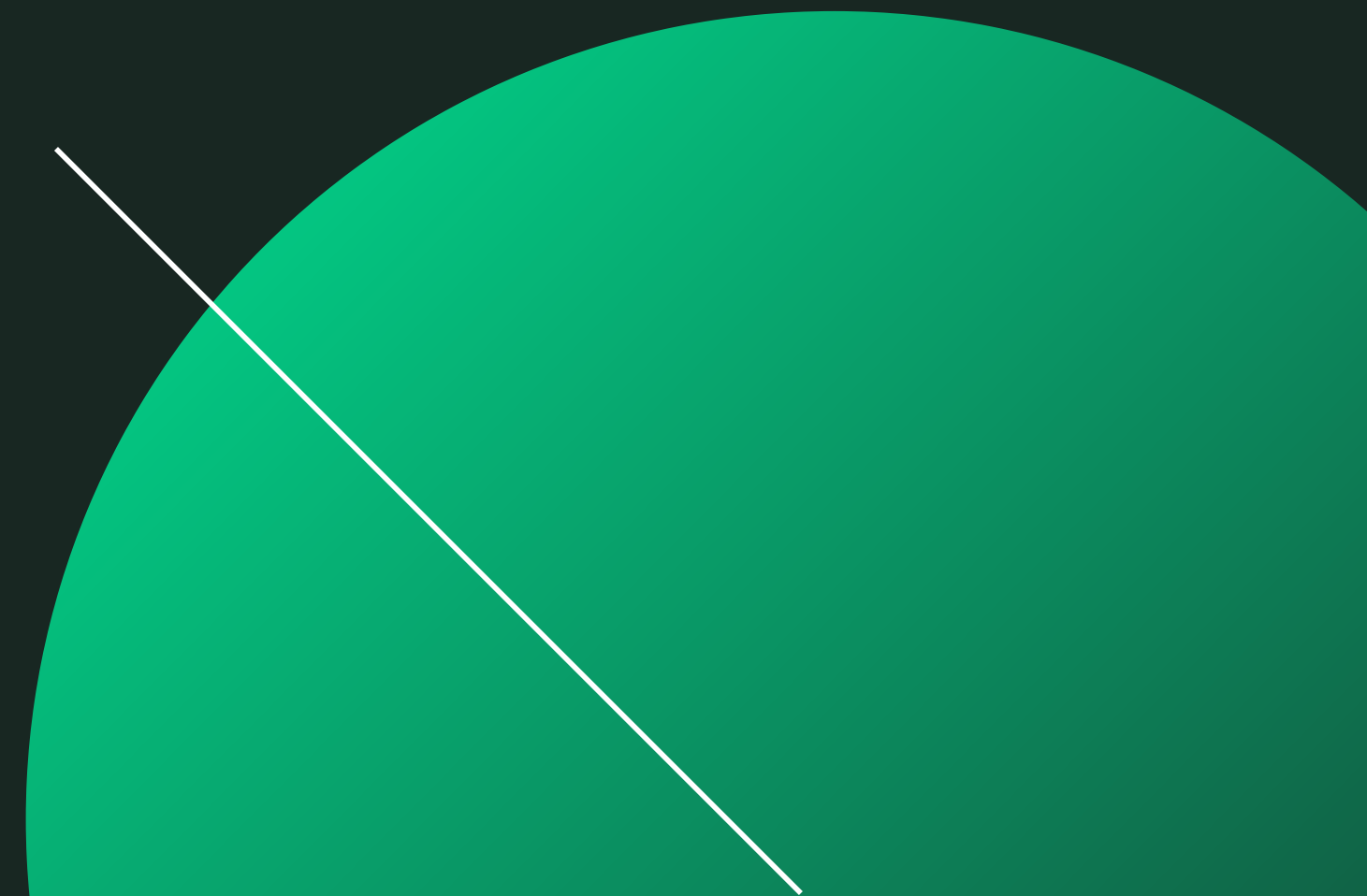
Najpierw powinieneś zatem wymagać od siebie, a dopiero potem od innych.

**Największą
przeszkodą
jesteś jednak Ty!**

Jeśli zatrudniasz pracowników, to zapamiętaj, że pracownik prawie nigdy nie będzie angażować się w rozwój firmy tak, jak jej założyciel. Zdarzają się wyjątki, ale najczęściej tak nie będzie. I nie ma w tym nic nagannego. Gdyby tak było, to Twoi pracownicy prawdopodobnie sami założyliby swoje firmy.

Nie chcę przez to napisać, że pracowników powinno interesować odbębniecie 8 godzin i pójście do domu. Wręcz przeciwnie. Można stworzyć miejsce pracy, w którym będą czuli emocjonalne zaangażowanie w wykonywaną pracę. I zaraz napiszę jak to robić. Ale nie możesz oczekiwać, że będą myśleć o swoich zadaniach dzień i noc, odbierać telefony o każdej porze i brać na siebie coraz więcej zadań.

Jak budować zespół?



Pamiętaj, że ludzie chodzą do pracy, żeby zaspokoić kilka swoich potrzeb. Oczywiście potrzebą jest zarabianie pieniędzy. Ale wbrew pozorom to nie jest najważniejsze. Ważne jest poczucie, że się rozwijają, że czują się doceniani, że robią to, w czym czują się najlepsi, że mają możliwość pracy w dobrej atmosferze.

**Jak budować
zdrową
atmosferę,
w której Twoim
pracownikom
chce się
pracować?**

Finanse to kolejny ważny temat na osobny rozdział, ale staraj się płacić im godnie. Idealnie byłoby zapłacić trochę więcej niż u konkurencji. Na początku rozwoju firmy bez inwestora to może być trudne, prawdopodobnie będziesz zatem zatrudniać mniej doświadczone osoby. Na tym polega startup – nie ma się wielu zasobów materialnych, ale bardzo dużo zapału do pracy i rozwoju.

**NA TYM POLEGA STARTUP – NIE MA SIĘ WIELU
ZASOBÓW MATERIALNYCH, ALE BARDZO DUŻO
ZAPAŁU DO PRACY I ROZWOJU.**

Wtedy szczególnie ważne jest, żeby zadbać o kwestie pozafinansowe, tj. o regularną informację zwrotną, szczerze docenianie w przypadku sukcesów (wystarczy podziękowanie), ale też utrzymanie dyscypliny i zwracanie uwagi na błędy (wbrew pozorom to też jest element satysfakcji z pracy), o dawanie zadań, w których pracownik czuje się najlepiej, w których czuje się ważny.

A jeśli umawiasz się na jakąś kwotę – bezwzględnie zapłać ją każdego miesiąca! Jeśli Twoim zdaniem jakaś osoba poprzez swoje błędy nie zasłużyła na to wynagrodzenie, to nie karć tej osoby przez obniżanie jej wynagrodzenia! To może być coś, z czym wiele osób się nie zgodzi, ale pamiętaj proszę, że pracownik pracuje na etacie, a to Ty jesteś przedsiębiorcą.

Owszem, ta osoba ma ustalony zakres obowiązków, ale jeśli zatrudniasz kogoś z mniejszym doświadczeniem za mniejsze pieniądze, to nie oczekuj, że nie będzie popełniać żadnych błędów. Jeśli dojdzie do takich błędów, to mimo wszystko wypłać wynagrodzenie, a potem szczerze porozmawiaj o tych błędach, postaraj się ustalić dlaczego do nich doszło, czy i jak można im zapobiec i możesz nawet otwarcie się umówić, że jeśli pewien poziom jakości pracy nie zostanie osiągnięty w określonym czasie, to po prostu się rozstaniecie za miesiąc czy dwa. To jest dużo zdrowsze rozwiązanie, niż korzystanie z siły, jaką jest karanie przez obniżanie wynagrodzenia. Ty na początku będziesz na tym stratny, ale atmosfera będzie dużo lepsza i jeśli tej osobie zależy na tej pracy, to w końcu nauczy się tego, czego powinna się nauczyć. A jeśli nie – po prostu się rozstaniecie.

PAMIĘTAJ -
TO TY PONOSISZ PEŁNĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
ZA JAKOŚĆ PRACY W TWOJEJ FIRMIE.
TAKŻE ZA TO, ŻEBY ZNALEŹĆ PIENIĄDZE
NA WYNAGRODZENIA.

Turkusowe zasady

Ja w swojej firmie wprowadzam turkusowe zasady.

Co to oznacza?

Przykładowo, mamy pełną jawność informacji, każdy wie, ile zarabia. Po co doprowadzać do kuluarowych rozmów i plotek na temat zarobków? Niech każdy będzie świadom, ile zarabiają pozostali oraz dlaczego – czym zasłużyli sobie na taką pensję. Poza tym bardzo ważna jest dla nas komunikacja w zespole. Nie chcemy pracować z kimś, kto narzeka, nigdy się nie uśmiecha, pyskuje, kiedy dochodzi do jakichś konfliktów, nie pomaga albo wręcz przeszkadza innym w pracy. Choćby był najlepszy w tym, co robi – nie chcemy kogoś takiego w naszym zespole. To oznacza, że są dla nas rzeczy ważniejsze niż kwestie merytoryczne. Wszystkiego można się nauczyć, jeśli ma się odpowiedni zapał do pracy i predyspozycje. Zmiana sposobu bycia i komunikowania się też jest możliwa, ale dużo trudniejsza.

Dzięki!

Napisz do mnie jakie masz przemyślenia
na temat tego tekstu.

A już niedługo część druga – m.in. o
weryfikowaniu pomysłu, finansowaniu
startupu i sprzedaży.

Mateusz Jarus, CEO
m.jarus@expansio.pl
+48 880 338 352

www.expansio.io

[www.fb.com/turkusowystartup](https://www.facebook.com/turkusowystartup)

