

← עסקים קטנים ובינוניים



"מקווים לראות תחילת החזר על ההשקעות". פחימה (מימין) וד"ר גורושיט

דבש רפואי

חברה שצמחה בחממה טכנולוגית ופיתחה דבש בעל סגולות מרפא, יוצאת בהחדרה מחודשת: ניסוי קליני שנערך בבי"ח זיו מצא שהדבש מועיל במניעת תופעות לוואי לאחר כימותרפיה ← זיו קריסטל

נקת הדבורה מהפרח ואותו אוגרת כמוזון). מכאן, צץ בראשו הרעיון לגרום לדבורה לינוק צוף מצמחים ספציפיים, המוכרים ברפואה כבעלי תכונות מועילות, כך שהדבש שתייצר הדבורה באורח טבעי, יכיל אותן תכונות טובות. לאחר מחקר של מספר שנים, פיתח גורושיט באובזקיסטון, עם קבוצה של רופאים, סוגי דבש שמסייעים להקלת בעיות של כיב קיבה, פצעי לחץ ונסיגת חניכיים. התפרקות בריה"מ וגל האנטישמיות שהתעורר, הביא את הרופא בן ה-45 (אז) לעלות עם משפחתו לארץ. ב-92' קראה בתו מודעה בעיתון, המזמינה להגיש הצעות לחממה טכנולוגית בקריית-שמר. נה. הצעתו, לפתח סוגי דבש רפואי, עברה את מבחן המדען הראשי, והתקבלה לחממה. החברה, מעבד דות צוף גלובוס, קמה ב-93', בשיתוף קיבוץ איי-לת השחר, שסיפק את הכוורות, ובתמיכת המדינה, שהסתכמה בכמיליון דולר. באופן חריג, החברה נותרה בחממה כמעט ארבע שנים (במקום תקופה מקובלת של שנתיים). ב-96' באו משקיעים פרטיים, גבי אדרי (כיום יזם גדל"ץ, שמחזיק במרכזים מסחריים, לרבות חלק ברינו' גוף סנטר בת"א) ורוד אוחנה, שניהם במקור מקריית-שמר. נה ומחזור הגלילית, ורכשו שליטה בחברה, בהשקעה של חצי מיליון דולר.

ד"ר אלכסנדר גורושיט, רופא עולה, הקים בתחילת שנות ה-90 חברה במסגרת חממה טכנולוגית, ופיתח סוגי דבש לשימושים רפואיים. במהלך שנות הפיתוח, בתמיכת המדינה, הוא ייצר בין היתר, דבש שנמצא כמקל על כאבי גרון, על בעיות בקיבה, בריחת סידן, נדודי שינה ותופעות של גיל המעבר אצל נשים. נדמה היה, שדרכו של היזם גורושיט להצלחה הייתה סלולה. ואמנם, נמצאו המשקיעים שרכשו את החברה מן החממה. אולם איכשהו העסק לא התרומם, והחברה החליפה שוב ושוב ידיים. דווקא בעולם הצומח של רפואה טבעית ומשלימה, לא הצליח המוצר לפלס לעצמו דרך. נראה, כי האשמה חלה גם על המשקיעים, שלא באו מתחום הבריאות או הרפואה, ולא היו האנשים הנכונים לטפל במוצר. אלא שלאחרונה רושם המייסד, ד"ר גורושיט, ציון דרך שעשוי להפוך גם לפריצת דרך חשובה: בבית-חולים "זיו" בצפת הושלם ניסוי קליני, שתור צאותיו פורסמו בנובמבר האחרון בכתב העת הרפואי האמריקאי MEDICAL ONCOLOGY. על-פי הניסוי, אחד מסוגי הדבש שניתן לחולי סרטן לאחר טיפולים כימותרפיים, מונע נזק נוסף, שהיא ירידה בספירת הדם, אצל 40% מהחולים. השיווק המחודש של המוצר נישא כעת על גבי הניסוי. בעלי החברה הנוכחי, אריק פחימה, שרכש את השליטה בה לפני שלוש שנים, מקווה לראות תחילת החזר על השקעותיו.

מעבדות צוף גלובוס

שנת הקמה: 1993
בעלים: אריק פחימה (68%), מאיר אדרי (15%), עמוס לוטן (7%), אלכסנדר גורושיט (10%)
מס' עובדים: 6
מחזור: 100 אלף שקל

לדברי גורושיט, עשו המשקיעים באתה תקופה מאמצים למכור את החברה לחברות בינלאומיות, ללא הצלחה. ב-98' נכנסה החברה להקפאה. המשקיעים חדלו להכניס כסף, וגורושיט היה כבול אליהם, חוותי. ב-2002 נמכרה החברה לאנשי העסקים מאיר אדרי ועמוס לוטן, שהשקיעו בה כמיליון שקל. הם ניסו להפיץ את המוצר בשיטת השיווק הרב-שכבתית, מרדלת לדלת, ללא הצלחה יתרה.

מחזק את המערכת החיסונית

ב-2003 שוב היו שינויי בעלות בחברה, כשאדרי ולוטן מכרו את מרבית אחזקותיהם (68%) לאריק

מאמצי מכירה לחברות בינ"ל

ד"ר גורושיט עלה לישראל ב-1990 מטשקנט, אוזבקיסטן. לתכונות האנטיביוטיות המיוחדות של הדבש הוא שם לב כשהיה סטודנט, חקר התפרצות של מגיפת כולירה בכפרים, וגילה שהמגיפה פסחה על בתיהם של הכוורנים. גורושיט חקר את האפשרות לחזק את סגולותיו הטבעיות של הדבש באמצעות הזנת דבורים בצמחים בעלי תכונות מרפא (הדבש הוא מיצוי של הצוף שיר

שאלה של יחסי-עבודה / ענת כהן | איך מונעים מעובד שפרש לגרום נזק

עובד שלמד את סודות העסק ופותח עסק מתחרה עלול לגרום לקריסתו. החוזה לאי תחרות במעסיק הוא בעייתי, כי בתי-הדין נוטים להעדיף את חופש העיסוק. אז מה עושים?

זמים של עסקים קטנים ובינוניים מעדיפים להעסיק באופן טבעי עובדים איכותיים, יצירתיים, בעלי מוטיבציה וראש גדול, עם תפוקת גבוהה. ברובמון הם מודעים לכך, שדווקא עובדים טובים ומוכשרים עלולים יום אחד, אחרי שלמדו את העסק, לגרום לבעיות עתידיות לעסק, בעיקר מהפך התחרות. אגו, "ראש יזמי" ודחף להגשמה עצמית של עובד איכותי, הם גורמים שעשויים להניע אותו להפש חלופה בחוץ, או להקים עסק עצמאי דומה משלו.

עורך-דין יניב זייד, כלכלן ויועץ עסקי (מחבר הספרים "לדבר בפני קהל" ו"לדבר בפני לקוח" בהוצאת "כתר") סבור, כי הבעיה הזו רלבנטית ומכאיבה בעיקר לעסקים קטנים ובינוניים.

לדברי זייד, "חברות גדולות מורגלות בעזיבה מאסיבית של עובדים, הדינמיקה בהן גדולה יותר, והפגיעה בחברה תהיה קטנה יותר בשל גודלן. לעומת זאת, עסק קטן - נניח חנות למחשבים בעיר קטנה, שעובד עזב אותה ופתח חנות מתחרה באותה עיר - עלול לקרוס, בגלל מהלך כזה. בעיה זו מאפיינת גם חברות ועסקים שמבוססים על מתן שירות שדורש ידע ייחודי. לעומת הקושי בייצור מוצרים, קל יותר 'להעתיק' שירות, ולהעניקו באופן עצמאי במקום אחר."

האם תנאי הצינון ואי-התחרות בחוץ ההעסקה מונעים בעיות כאלה? "לא ממש. עובדים רבים חותמים אמנם על חוזה שבהם סעיפים שאוסרים עליהם להתחרות במעסיק, או לעסוק באותו תחום, במשך זמן נקוב מסוים עם פרישתם, אבל היום אלו סעיפים בעייתיים, כי בתי-הדין לעבודה נוטים לכת לקראת העובד בנוגע לסעיפי אי-התחרות ולקבוע שהם לא חוקיים."

מה השתנה ביחסי-עבודה?

"בעבר היה נהוג שחופש החוזה גובר על חופש העיסוק. כלומר, אם עובד חדש חתם מרצון על התחייבות שלא להתחרות בחברה בשנתיים לאחר עזיבתו, היה לה תוקף, למרות הפגיעה בחופש העיסוק שלו. אבל בעשור האחרון, בעקבות שורת פסקי-דין של בתי-הדין לעבודה, נקבע שחופש העיסוק גובר על חופש החוזה. כך שגם אם עובד חתם על אי-תחרות, אם הוא יתבע בבית-משפט, סביר שיצליח לבטל את הסעיף שעליו חתם."

מי בעל הבית?

מה קורה בעסק שמבוסס על פטנטים או קניין רוחני אחר. איך מתגוננים מ"מכירת סודות"? "כאשר זה עסק עם מוצרים ייחודיים - לוגו, שם חברה ייחודי, שירות ייחודי פרי המצאת היזם-מעסיק - יש לעגן את הזיקה אליו בחוק, כדי למנוע מאחרים, בעיקר מעובדים שעתידיים להתחרות בך בעתיד, לתבוע עליו שייכות. היעדר זרו לשם כך באיש מקצוע שבקיא בזכויות יוצרים ובהגנה על פטנטים. פטנטים וסימני מסחר רושמים אצל רשם הפטנטים ורשם סימני המסחר. זכויות יוצרים לא ניתנים לרישום, אולם ניתן לתבוע בגין הפרתם."

כיצד ניתן למנוע "גניבת לקוחות" על-ידי עובד שהפך למתחרה?

"עקב חוסר זמן ועומס קיימת נטייה אצל מעסיקים לתת לעובדים שלהם, ובעיקר לטור בים שבהם, להתנהל לבר מול לקוחות, ואף לעשות את כל העבודה עבור הלקוח מ'א' ועד ת'. הסכנה היא, שאותו עובד, כאשר ייצא לעצמאות, יבוא ויציע לאותם לקוחות לעבור אליו בתעריפים נמוכים יותר, תוך הצגת טיעון רציונלי, כי הוא ממילא עשה להם גם קודם את העבודה."

כדי להקטין את הסיכון לכך, מומלץ שלא לתת לעובדים שלכם חופש פעולה מלא מול לקוחות מסוימים. ניתן למשל לפזר את העבודה בין מספר עובדים, כך שכל עובד יעשה שלב אחד למספר לקוחות. אפשרות אחרת היא להתערב באופן אישי בעבודה, ולעשות חלק ממנה, או לפקח על חלק ממנה.

עצה חשובה אחרת לצמצום עריקה של לקוחות, היא להקפיד על כך שהלקוחות יכירו אישית גם את בעלי העסק. אחת הבעיות בחברות ובעסקים מתפתחים היא, שהבעלים או השותפים מאבדים קשר ישיר עם הלקוחות, ולקוח חדש שמתקשר מכיר בעיקר את העובד שמתפל בו. במקרה כזה, הסיכוי ש'יערוק' לעסק מתחרה של אותו עובד, גדול יותר."

אז מה עצימתך הקונקרטי?

"על הבעלים/שותפים לבוא לפגישה הראשונה עם לקוח גדול, כדי להבהיר מי 'בעל הבית'. כמו כן עליהם לארגן מפגשי לקוחות אחת לתקופה, או לבוא ולהציג את עצמם מדי פעם כאשר הלקוח מגיע לחברה. בדרך זו גורמים ללקוחות להפנים שהם באו לחברה טובה בזכות המוניטין שלכם ולא של העובד שמתפל בהם."

שוק העבודה מאופיין היום בדינמיקה ובתחלופת עובדים גבוהה. האם ניהול שמטפה נאמנות עובדים ימנע תחרות מצידם גם בעידן כזה?

"בהחלט. מחקרים הראו שרוב השכירים שהפכו לעצמאים 'חייבים' את עצמאותם למנהלים גרועים. כלומר, לא דווקא סביבה תומכת או ביטחון עצמי 'דחפו' את העור בד לעצמאות, אלא 'בוסים' שדיכאו אותו כשכיר בהיבט אישי או מקצועי. זה קורה למשל בארגונים שבהם המנהל מרגיש מאוים מעובד שהוא מוכשר יותר ממנו. מנהל טוב יגרום לעובדיו, גם זוטרים, להרגיש לויאליות וקשר אישי רגשי לעסק או לממוינה עליו."

