

22.25x35.7	1/5	1	עמוד	גלובס - כותרת	08/03/2019	67522080-0
54442 - דל חברת DEL						

יום האישה 2019. אנחנו עדיין מאחור

"גלובס" משרטט את מעמדן של הנשים בהייטק, במערכת המשפט ובחברה בכלל. הכסף הגדול עדיין נמצא בידי הגברים

12% בלבד

שיעור הנשים שהן שותפות בכירות בקרנות הון סיכון בישראל. גם בדור הבא לא צפוי שינוי משמעותי / יסמין יבלונקו, עמ' 2



איור: נעה שניר

26.94x33.59	2/5	עמוד 2	גלובס - כותרת	08/03/2019	67522031-6
54442 - חברת דל DEL					

יום האישה 2019

היום שבו נשים יזכו לייצוג הולם בהון סיכון בישראל עדיין רחוק



קרנות ההון סיכון המקומיות מנהלות סכום עתק של כ-15 מיליארד דולר ומעצבות את מפת ההייטק בישראל • מי שכותבים את הצ'קים השמנים וגוזרים את הקופון הם השותפים בקרנות • בדיקת "גלובס" מגלה שמדובר במועדון גברי סגור - רק 12% מהנשים הצליחו להפוך לשותפות • החדשות הרעות: המצב לא ישתפר משמעותית בעתיד הנראה לעין / **יסמין יבלונקו**



47%
מהניגשים לבגרות ברמה של 5 יחידות מתמטיקה

21%
מהסטודנטים בתחומי ההייטק

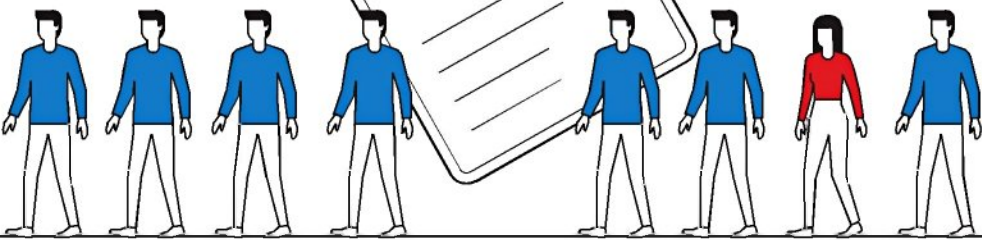
נשים נפלטות במהלך הדרך

$\hat{ACB} = \frac{2}{5} \hat{ABD}$
 $\left(\frac{4+4}{4^3}\right) \left(\frac{4(4+4+4)4^4}{4-3^0}\right) \times y = ab^2$

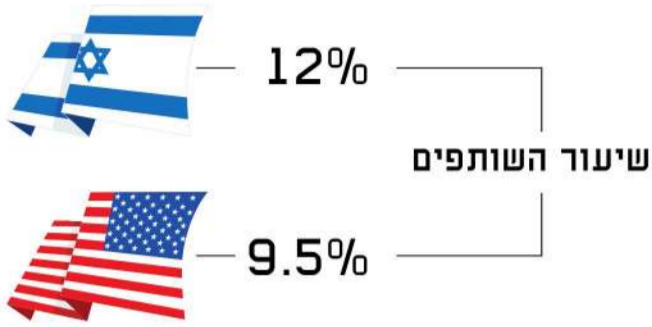
8%
מהיזמים

26%
שיעור הנשים המועסקות במשרות טכנולוגיות בתעשיית ההייטק

8%
מהמנכ"לים בתעשיית ההייטק



27.08x32.02	3/5	3 עמוד	גלובס - כותרת	08/03/2019	67522049-5
54442 - חברת דל DEL					



אין בשורה גם בדרג הזוטר של אנשי הקרנות*

182 גברים

34 הדור הבא* (65%)

24 נשים

88%

18 הדור הבא* (35%)

12%

כדי לבדוק את האפשרות שיש יקודמו לשותפות בקרנות דרך המסלול הראשון, של התקדמות מבפנים, בדקנו את התפקידים הזוטרים בקרנות הפועלות בישראל. תפקידים אלה כוללים אנליסטים, שהם הזוטרים ביותר, ו-Principals Associates - התפקיד ממנו ניתן להתקדם לשותף. מהבדיקה עולה כי בתפקידי השקעה זוטרים, ככל שהתפקיד זוטר יותר כך שיעור הנשים עולה.

כך, נשים מהוות 27% מהמכהנים כ-Principal, מעט יותר משליש מה-Associates ו-40% מהאנליסטים. עוד עולה כי נשים מאיישות 100% מתפקידי מנהלות משרד, עוזרות אישיות ומוכירות בקרנות.

המדגם עליו נבדקו הנתונים קטן יחסית וכלל 11 Principals, 26 Associates ו-15 אנליסטים. זאת משום שעבור 32 מהקרנות, שמהוות 42% מכלל הקרנות שבדקנו, לא מצאנו מידע עדכני אודות העובדים הזוטרים או שלא היו כאלה כלל.

הנתונים שמצאנו עשויים להצביע על שינוי קל לטובה, ופתיחות הולכת וגדלה לנשים עם השנים. ייתכן שיותר נשים בתפקידים זוטרים בקרנות, משמעו שבעתיד יהיו יותר מועמדות לקידום לשותפות. מאידך, התקדמות מסוג זה היא איטית והדרגתית, ורק בודדות מהזוטרות יהפכו לשותפות בשנים הקרובות. בנוסף, ההטייה המגדרית הקיימת בבחירת עובדים לקידום בשוק העבודה עשויה להשפיע, ולהוביל לכך שאחוז הנשים הגבוה בתפקידים הזוטרים לא ישתקף בתפקידים הבכירים.

הסללה: הבעיה מתחילה בבית הספר

מדוע קיימות כל כך מעט נשים בתחום ההשקעות, וכמנכ"ליות ומייסדות בהייטק? תשובה אחת היא, שההבדלים נעוצים בהבניות חברתיות והסללה של נשים מגיל צעיר לתחומי עניין, תכונות אופי, ובחירות מקצועיות שונות משל גברים. כבר מגיל גן ילדות לומדות שעליהן לדאוג לאחרים יותר מאשר לעצמן; להיות פחות שאפתניות ותחרותיות ויותר רגישות ולפעול בזהירות. בנוסף, הן מוסללות למקצועות הומניים וטיפוליים הנתפסים כנשיים. כבר בבית הספר פחות תלמידות לומדות מקצועות טכנולוגיים ומדעיים, ועוד פחות מהן ממשיכות במסלולים אלה באקדמיה.

התוצאה היא שפחות נשים מגיעות להיות יזמות טכנולוגיות, מנכ"ליות או מתכנתות, בהשוואה לגברים, וגם מבין אלו שפחות חות מיזמים טכנולוגיים, רבות פונות לתחומי האופנה, חינוך ומיזמי אימפקט. לבסוף, התפיסות החברתיות ושוק העבודה הלא שוויוני

שניים-שלושה מייסדים, שמגיעים מתחום ההייטק או בעלי ידע עסקי. קרן היא שותפות מוגבלת, שמשקיעים בה סכומי כסף לטווח ארוך, למשל גופים מוסדיים ופמילי אופיס. הכסף מושקע במשך 3-4 שנים, אך המשקיעים יראו את ההחזר, אם יש, רק אחרי כ-12 שנה. במקביל השותפים בקרן מנסים לבנות לעצמם שם בתעשייה ולהציג תוצאות ראשוניות מוצלחות, כדי לגייס קרנות נוספות וגדולות יותר. במקרים כאלו הצוות גדל מעט מעבר למעגל המייסדים. זוהי התקדמות איטית, שלרוב מתרחשת מדי מספר שנים. בשל העובדה שמדי שנה ישנם רק תפקידים בודדים לאייש בכל הקרנות בישראל, שינוי מגדרי הוא תהליך ארוך במיוחד. השותפים המייסדים נוטים להישאר בתפקידיהם למשך שנים, והבודדים שהופכים לשותפים חדשים בקרנות הם ממעגל מצומצם של אנשים בעלי ניסיון רלוונטי. ניתן לומר כי שותפים בקרנות הון סיכון מגיעים מארבעה מסלולים מרכזיים, שבכל אחד מהם נשים נמצאות בעמדת מיעוט. המסלול הראשון הוא מסלול הקידום: טיפוס בסולם התפקידים מעובדת זוטרה

מחקר הראה כי משקיעים מעדיפים יזמים גברים ומתארים אותם באופן חיובי: "יהיר אך מרשים", "זהיר ושקול", לעומת נשים שתוארו כ"מנוסה אך מודאגת", "זהירה מדי ולא מעיזה"

עד לדרגת שותפה. השותפים ששוחחנו איתם מעריכים שכשליש מהשותפים בקרנות בישראל הגיעו ממסלול זה; המסלול השני הוא יזמות, אותו עברו משקיעים רבים; מסלול שלישי עובר בתפקיד בכיר בחברת טכנולוגיה גדולה והמסלול האחרון הוא מעבר מבנקאות השקעות לקרן הון סיכון, כמו אצל רפי כרמלי, שהיה סגן נשיא בכיר בגולדמן זקס בניו יורק, והצטרף בשנה שעברה כשותף בקרן ויולה צמיחה. הנתונים בנוגע לשלושת המסלולים האחרונים אינם מזהירים. לפי נתוני רשות ההדשנות לשנת 2018, רק 16% מתפקידי הניהול בהייטק בישראל מאיישים על ידי נשים. לפי נתוני IVC, נכון לשנת 2018, 8% מכלל המייסדים והמנכ"לים היו נשים. גם בתחום בנקאות ההשקעות הפערים המגדריים גדולים: לפי מחקר של ארגון Catalyst, נשים מהוות רק 17% מהתפקידים הבכירים בבנקאות ההשקעות בארה"ב.

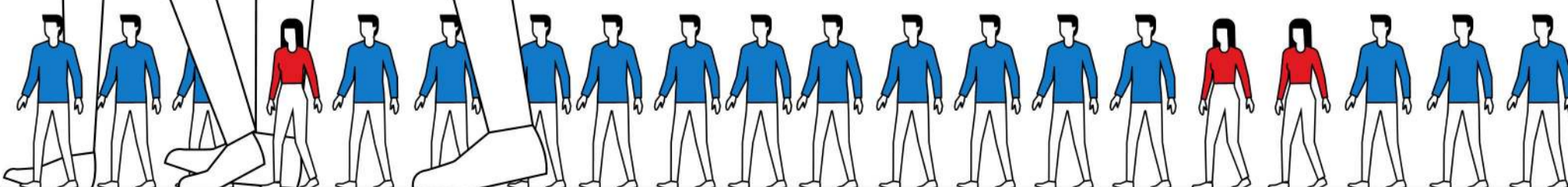
חודשים האחרונים חיפשו כמה קרנות הון סיכון בולטות בישראל מועמד או מועמדת להצטרפות לקרן, שאולי יהפוך ביום מן הימים לשותף. דרישות התפקיד הן ידע טכנולוגי, הבנה עסקית גבוהה, רצון לעבור למסלול של השקעות, וגם ותק וניסיון מצומצמים משום שמדובר בתפקיד זוטר יחסית. מספר קרנות איתן שוחחנו העידו בפנינו כי חיפשו באופן אקטיבי מועמדת אישה לתפקיד, פנו לנשים מתאימות ולקולגות, ונמנעו מפגישות עם גברים שהגישו מועמדות. במרבית המקרים הוכתרה המשימה ככישלון. אין זה מפתיע - ההייטק הוא תחום גברי מאוד: מהרכב מגמות המחשבים בכתי הספר, דרך היחידות הטכנולוגיות בצה"ל, ועד היזמים, המנכ"לים בחברות ההייטק, וגם המשקיעים בקרנות הון סיכון. בשנים האחרונות החל להיכנס למגזר העסקי שיח של שינוי ושל ייצוג מגדרי שוויוני, בגיבו של מחקרים רבים המוכיחים כי גיוון מגדרי ואתני טובים לעסקים. כך, בחברות הטכנולוגיות הגדולות נאספים נתונים על שיעור הנשים בתפקידים הטכנולוגיים ובהנהלה, והן מציבות לעצמן יעדי גיוון של כוח האדם.

גם בקרנות הון סיכון, גיוון מגדרי, גיוון אתני וגיוון בהשכלה ובניסיון של השותפים - כולם מובילים להחזרים גבוהים יותר, כך מצא מחקר שהתפרסם באוגוסט ב-Harvard Business Review. מחברי המחקר מצאו שבין 1990 ו-2018, שיעור הנשים הממוצע בקרנות הון סיכון בארה"ב היה קבוע, ועמד על 8%. לדברי החוקרים, "קרנות הון סיכון שהעלו את שיעור הנשים השותפות שהן מעסיקות ב-10% בהשוואה למוצע, ראו עלייה של 1.5% בהחזרי הקרנות, והיו להם אקזיטים רווחיים יותר בכ-10% - שיעור מרשים בהתחשב בעובדה שרק 29% מכלל השקעות הון סיכון נגמרות באקזיט רווחי".

לפי בדיקת "גלובס", שכללה מיפוי של מרבית קרנות הון סיכון הפועלות בישראל, רק 11.5% מהשותפים בקרנות - 24 מתוך 206 - הן נשים. בארה"ב שיעור הנשים נמוך יותר ועומד על 9.5%, לפי ארגון AllRise, וזאת לאחר שנוספו 30 שותפות במהלך 2018. בסך הכל כללה בדיקת "גלובס" 81 קרנות הון סיכון, ישראליות ובעלות נציגות ישראלית, שבהן 438 עובדים. כללית, 28% מכלל העובדים בקרנות הן נשים, פחות מהייצוג הנשי בהייטק כולו, שעומד על 34%. הבדיקה כללה נתונים מאתרי הקרנות, מפרופיל הלינקדאין של עובדים ועל בסיס היכרות אישית.

הדור הבא - גם בשליטה גברית

קרנות הון סיכון הן גופים עם צוות מצומצם שקמים לרוב כיוזמה של

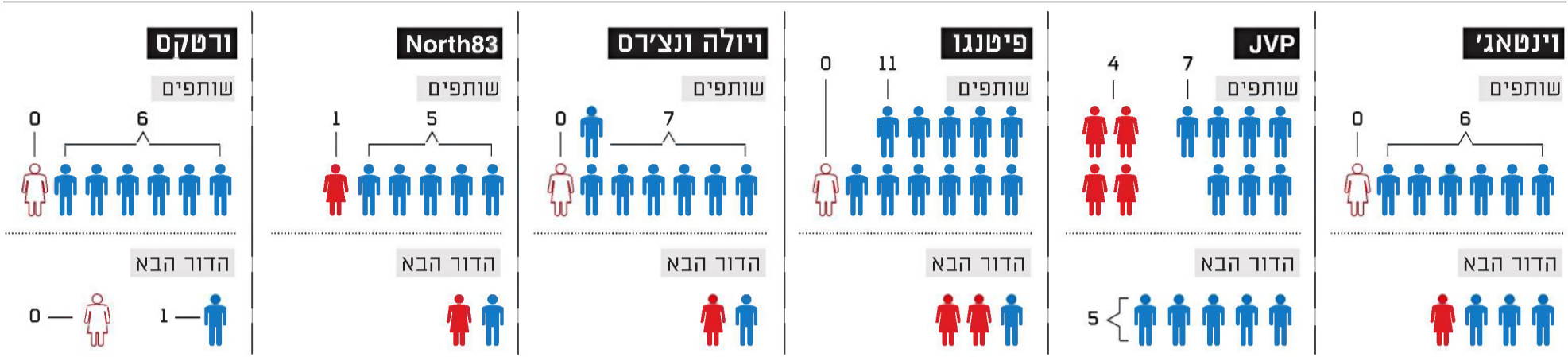


*הנתונים היו זמינים רק לחלק מהקרנות וכוללים את תפקידי האנליסטים, Associate ו-Principal

26.05x31.73	4/5	עמוד 4	גלובס - כותרת	08/03/2019	67522061-9
54442 - חברת דל - DEL					

מעט מדי נשים בקרנות הבולטות בישראל

הדור הבא: עובדים זוטרים בצוותי השקעה



היום עדיין רחוק

המשך מעמוד 3 <<

מוביל נשים רבות לוותר על הקריירה לטובת אימהות, והן לא מגיעות לתפקידים בכירים.

המחסור במייסדות סטארט-אפים קשור גם לכך שנשים יזמיות מקבלות פחות השקעות מגברים. מחקר שהתפרסם ב־2018 ב־Harvard Business Review של משקיעים לנשים ולגברים מוטה לטובת הגברים. משקיעים תיארו את הזים הגבר הממוצע כבעל תכונות חיוביות: "צעיר ומבטיח", "יהיר אך מרשים", "מנוסה וידען", "זהיר ושקול", "כשיר ויש לו כסף לשחק איתו". לעומת זאת, יזמות נשים תוארו כ"חסרת רשת קשרים וצריכה עזרה", "מתלהבת אך חלשה", "מנוסה אך מוראגת", "נאת מראה ופורנית עם כסף", "זהירה מדי ולא מעזה". לפי המחקר, זו הסיבה ש-53% מבקשות הנשים נדחו, ורק 38% מהבקשות של הגברים נדחו (בנטרול ההבדלים בין היזמים). ב־2018, מיומים של נשים זכו ל-2% בלבד מכלל ההון שהושקע על ידי קרנות הון סיכון בארה"ב, לפי PitchBook, למרות שהן מובילות כ-38% מהעסקים. כדי לפתור את הבעיה בישראל (באופן חלקי מאוד), רשות החריגות פתחה באחרונה מסלול תמיכה למיומים שהוקמו על ידי נשים. הסכר נוסף למיעוט הנשים הבכירות והיזמיות מבוסס על הבדלי אופי: נשים נוטות לקחת פחות סיכונים מגברים, ונוטות לשווק את עצמן פחות טוב. הדבר מתבטא גם בהגשת מועמדות לעבודות. הסכר אחר הוא כי האופן שבו מנהלים ומשקיעים תופסים נשים משמר את המצב: מחקרים מראים כי מנהלים גברים מעדיפים להעסיק גברים ולקדם אותם. כך למשל, מחקר של Chartered Management Institute ושל XpertHR, שנערך ב־2016, מצא שגברים הם בעלי סיכוי גבוה ב־40% מנשים, לקבל קידום לתפקיד ניהולי. "ברור שכולנו רוצים שוויון, אבל ההייטק יוצר את ההון סיכון ולא ההיפך, והכל חוזר לכך שרוב היזמים רוב החברות, החל מעשרות העובדים הראשוניים, הם כמעט כולם גברים. הבעיה מתחילה בחינוך, שקובע לאן נערות וילדות מתגלגלות מבחינת תחומי עניין", אמר שותף בקרן הון סיכון ישראלית בולטת, שביקש ששמו לא יפורסם.

מלבד תוצאות עסקיות פחות טובות בקרנות, חוסר הגיוון המגדרי מוביל גם ליצירה של תרבות עבודה גברית ופוגענית. ניתן לראות זאת

בתרבות שקיימת בחברות בעמק הסיליקון - מנכ"ל ומייסד פייסבוק, מארק צוקרברג, הקים את פייסבוק בהתבסס על אתר שהקים כשהיה סטודנט, שנועד לשמש את חבריו כדי לדרג סטודנטיות לפי המראה שלהן; המשקיע פיטר ת'ל כתב מאמר בו יצא נגד זכות הצבעה לנשים; אלון מאסק לא עוקב אחרי אף אישה בטוויטר; ומנכ"ל אובר נאלץ לעזוב את החברה

בעקבות תלונה על הטרדה מינית. המודעות לנושא עלתה כאשר הספר 'ברוטופיה' של אמילי צ'אנג חשף את התרבות הסקסיסטית בעמק הסיליקון.

"קרנות רוצות ניסיון, ולא לקדם מישהי"

משיחות שקיימנו עם שותפים ושותפות בקרנות בולטות בישראל, נראה שהצורך בשינוי בהרכב הקרנות

ברור לכולם, אך לא ברור מהיכן יתחיל, בעיקר לאור מיעוט המועמדות לתפקידי השותפות ולתפקידי ההשקעה הזוטרים. עם זאת, נראה שאחת הדרכים שתעשיית ההון סיכון מוצאת כדי להוביל שינוי היא שינוי מבני בקרנות, ולא רק בהרכבן. לדברי שותף באחת הקרנות הבולטות,

המשך בעמוד 6 <<



רונה שגביגל שותפה בקרן TLV פרטנרס



נוהלי ריבואה שותפה בקרן יולה צמיחה

"יש פול של נשים שיכולות להתקדם, אבל אין מספיק מודעות"

שנים בתור Associate בקרן, והייתי אז כמעט האישה היחידה שעושה את התפקיד הזה בארץ. אין לי ספק שההתקדמות שלי בתוך יולה הייתה יותר אישית מההתקדמות של גבר: אני אמא לשלושה ילדים, תמיד הייתי קרייריסטית אבל לא הייתי עם סכין בין השיניים, והיו שלבים שרציתי להיות עם הילדים, ושילמתי על כך מחיר. בדרך כלל מגיעים להודמנות להתקדם לשותף בקרן בין גיל 30 ל-40, שזה מתי שהאמהות מגדלות את הילדים בדרך כלל. כיוון שבקרנות יש כזה יחס גרוע בין גברים לנשים, וזה גם צוות מאוד קטן, אז חופשת לידה של חצי שנה זה מורגש.

"ביוולה בכל זאת קיבלו את זה, ועשו את המהלך של להסתכל על מה שאני מביאה מעבר - והשאירו אותי על הרכבת, אבל זו הסיבה שהתקדמתי יותר לאט. לדעתי, ברוב המקומות אין את המוכנות הזאת בכלל, אבל ביוולה הם תמיד היו דורשניים, לצד הגמישות וההבנה שיש חשיבות שאחריהם. לומר ולכך שאנחנו אימהות. היום הילדים שלי גדלו, אני יותר גמישה ואני משלימה את כל השנים ההן בנסיעות ובעבודה קשה".

"נשים צריכות להאמין שמגיע להן גם קריירה וגם משפחה"

העבודה ולהיות אמהות מושלמות. "יש לי שני זוגות תאומים אז אני יודעת מה זה להיות אמא לילדים צעירים כשיש לך קריירה, וזה מאוד קשה, אבל בחיים לא הייתי מותרת על זה. יש המון לחץ חברתי, וכמות ההערות שחטפתי על איזה סוג של אמא אני, בעיקר מנשים, היא אין סופית. יש המון ביקורת סמויה וגלויה, והרבה פעמים זה גם מגיע מבן הזוג שאומר 'הנה, אני מרוויח מספיק בשביל שנינו, את יכולה לטפל בילדים'. "המשמעות של זה היא שהאישה מותרת על חלק מאוד חשוב מהחיים, ומההגדרה שלה את עצמה. עבודות מהסוג הזה הן חלק ממה שפוחח לנו את המחשבה ומאפשרות לנו להיות לחיות את החיים בצורה מלאה. הילדים גדלים מהר, והעבודה שלי היא למעשה לא עבודה, היא התחביב שלי, היא התשוקה שלי, היא ממלאת אותי. "אולי אני אופטימית אבל אני רואה שגדל דור חדש של נשים בארץ שלא מתבייש ללכת לתפקידים האלה ולשאוף גבוה. גם להיות יזמית וגם להיות משקיעת הון סיכון זה מאוד דורשני, וצריך נשים שמאמינות שמגיע להן הכל - גם קריירה, גם משפחה, גם תחביבים ושהן לא צריכות לבחור".

26x31.19	5/5	6	עמוד	כותרת	08/03/2019	67522071-0
54442 - דל DEL חברת						

היום עדיין רחוק

המשך מעמוד 4 <<

שינוי שחל בשנים האחרונות קשור למי נחשב למועמד מתאים לתפקיד השקעה בקרו: בעבר, היה נהוג שמקימי קרנות הם יזמים בעברם. בשנים האחרונות התפוסה הזו מתערערת, וניסיון בתחומים בהם עובדות יותר נשים נתפס כרלוונטי: "יש מגמת שיפור איטית בנשים בתפקידי פיתוח, אבל העולם הוא לא רק פיתוח, והמון חברות מצליחות בזכות מנהלות מוצר מוצלחות ומנהלי מכירות. גם בקרנות, יש כאלו שהגיעו מחברות ייעוץ ופיתוח עסקי למשל. בתעשיית ההון סיכון יש ציון חיובי, זה יקרה עם השנים אבל זה לא יהיה תהליך מהיר".

בשיחה עם "גלובס", שותפה בקרן הון סיכון שביקשה להישאר בעילום שם, סיפרה על הקושי לצרף עובדות חדשות לקרן בתפקידים טכנולוגיים: "אנחנו עושים מאמץ לשלב כמה שיותר נשים, וזה לא תמיד מצליח. כשמגיעים מועמדים אנחנו רוצים לקבל את המועמד הכי טוב שנוכל, לא נקבל אישה רק כי היא אישה. חיפשונו עכשיו אנליסט טכנולוגי.

רציתי שזו תהיה אישה, אבל היה לי קשה למצוא מישהו בכלל, אז ברגע שמצאנו מועמד מתאים שכרנו אותו - והוא גבר". לעומת הקושי למצוא מועמדת לתפקיד טכנולוגי, היא סיפרה כי "לתפקיד אנליסט פיננסי יש המון מועמדות נשים, ואף שכרנו אישה לאחרונה".

שינוי אחר קשור בתכונות שנתפסות כתכונות הנחוצות למשקיע טוב, אומרת סיון שמרי דהן, שותפה בקרן קומרה קפיטל. "תעשיית ההון סיכון הייתה מאוד גברית במהותה: שותפויות שהתחילו מחבר מביא חבר יצרו מועדון גברים. הקרנות היו מושות מאוד לקבוצה חברתית מוגבלת, אבל אני חושבת ומקווה שעם השנים יש מוטיבציה יותר גבוהה מצד הקרנות להיות מגוונות מבחינת הצוות ומבחינת ההיררכיה.

"בעבר הייתה אקסיומה שאם משקיע מגיע מתוך יחידות בצה"ל שעסקו בטכנולוגיה או שיש לו רקע טכני, זה אומר שבהכרח הוא יהיה טוב בהשקעות, אבל היום יש הרבה

מחקר מצא כי קרנות הון סיכון ששיעור הנשים השותפות בהן היה גדול יותר ב־10% מהמוצע בשוק, ראו עלייה של 1.5% בהחזרי הקרנות, והיו להם אקזיטים רווחיים יותר בכ־10%

כשהיה עולם תוכן מוגבל, כי ישראל הייתה טובה בשכבים וזהו. "היום יש לנו השקעות של אינטרנט, בינה מלאכותית ו־B2C (חברות שקהל הלקוחות שלהן הוא הצרכן הסופי - י"ו) ולכן חשוב שבאותה הקרן תהיה קבוצת משקיעים שמגיעה מעולם תוכן רחב".

שינוי נוסף שקרה, לפי משקיע אחר, שביקש גם הוא להישאר בעילום שם, הוא שבשנים האחרונות שותפים צעירים בקרנות הישראליות הוותיקות פרשו מהקרנות הללו והקימו קרנות חדשות משלהם. הסיבה לכך הייתה שהשותפים המייסדים בקרנות הוותיקות לא פינו מקום לצעירים לתפוס תפקיד משמעותי בניהול הקרן, וכשהאחרונים ראו שאין להם הזדמנות טובה בקרנות הקיימות, הם פתחו קרנות משל עצמם. לדבריו,

פרמטרים שמגדירים מה נחפש בהשקעה טובה. כשאישה לא מגיעה מעולם טכנולוגי מאוד כמו יחידות העילית, זה לא אומר שיש לה בסיס פחות טוב להתמחות בעולם ההשקעות בהייטק, כי מדובר על הבנה של שוק, הבנה של לקוח, שלא לדבר על יכולות אחרות שהופכות משמעותיות יותר בזיהוי יזמים שמשקיע בהם.

"רוב המשקיעות שנמצאות היום בתעשייה היו לא מעט שנים בתפקידי מנהלה בקרנות ואחר כך הצטרפו לצוותי ההשקעה וקודמו לשותפות וזה גם המסלול שאני עברתי".

לדבריה, השינוי בתכונות הנחוצות למשקיע בישראל, קשורות לשינוי אחר שעברה התעשייה: "אנחנו כבר לא משקיעים ביום שיוצא לפתח טכנולוגיה ומחפש למכור אותה לתאגידים הגדולים. היום, מהשלבים המאוד מוקדמים של חברה אנחנו רוצים לזהות יכולות הובלה: לבנות חברות שיוכלו להיות מובילות שוק בינלאומיות ולהגיע להנפקה בנאסד"ק. זיהוי הצוותים הנכונים מחייב מיומנויות שהן אחרות מהבנה של הטכנולוגיה בלבד. בנוסף, אנשים שמגיעים מתחומים רחבים ומכירים קהלי יעד גדולים יותר יסתכלו על השקעות בצורה יותר רחבה מאשר פעם

"זה היה צריך לקרות מתישהו". כך למשל, קומורה קפיטל הוקמה על ידי יוצאי אברג'ורין; קרן אלף הוקמה על ידי אדן שוחט יוצא ג'נסיס פרטנרס ועל ידי מייקל אייזנברג, יוצא קרן בנצ'מרק ישראל; F2 Capital הוקמה גם היא על ידי יוצאי ג'נסיס, ברק רבינוביץ' וג'וני סאקס; TLV פרטנרס הוקמה ב־2015 על ידי פורשי פייטנר, רוני שגב ואיתן בק (אליהם הצטרף בהמשך שחר צפריר ממאגמה).

בנוסף, מגמה הולכת ומתחזקת בקרנות, מעידים שמרי דהן והמשקיע, היא מגמה של Succesion, במסגרתה שותפים בכירים מפנים מקום לשותפים צעירים בניהול הקרן, ולא נשארים בתפקידיהם עד הפנסיה כפי שהיה נהוג בעבר. הדבר מפנה מקום ליותר צעירים להיכנס לקרנות ולהתקדם בהן, ובכלל זאת לנשים. שמרי דהן מוסיפה: "השיח היום נכון יותר. יותר מחמש קרנות התקשרו אליי בשנה האחרונה לשאול אם אני מכירה מישהי שיכולה להצטרף כשותפה. אבל הקרנות חוטאות בכך שהן רוצות שותפה שתבוא מן המוכן ושהיא כבר בעלת ניסיון רלוונטי מקרן אחרת. זה לא הגיוני לצפות לכך כשיש כל כך מעט שותפות בתעשייה. כוונה זה יפה, אבל צריך גם לקדם נשים צעירות יותר לשותפות בתוך הקרנות עצמן".

"הגישה להון קשה ליזמיות פי ארבעה מאשר ליזמים"

אינגריד דווין, מנהלת רשת יזמיות של Dell, מספרת איך מלמדים נשים להוביל: "אמרו לנשים שאם היה איתן גבר, הן היו מקבלות השקעה"



אינגריד דווין, 71. ליצור קשרים צילום: אפי שמח

ואולי אפילו בגללו. הרעיון ללמד נשים לקחת את השליטה בסיטואציות בהן הן מחפשות השקעה, נובע מטהול רוח שהתפתח בתעשיית ההון סיכון בשנים האחרונות. הכסף הרב שזרם לשוק הוביל במידה רבה להיפוך של יחסי היזמים והמשקיעים: הקרנות מתחרות על היזמים הבולטים, ולא להיפך. מי שלא זוכות ליהנות מהמצב הזה כמעט אף פעם, הן יזמיות. גם מכיוון שמראש יש פחות יזמיות מיוזמים, וגם משום שהן זוכות ליחס שונה בכואן לבקש השקעה מקרנות. מחקר שנערך ב־2018 ופורסם ב־Academy of Management Journal, הראה כי כאשר הם מראיינים גברים או נשים. לפי המחקר, 66% מהשאלות שמופנות ליזמות הן שאלות של מניעת סיכון, ולעומתן 67% מהשאלות המופנות לגברים עוסקות בקידום הצלחה. לפי מחברי המחקר, סוג השאלות שהיזמים נשאלים משפיע על האם יזכו להשקעה או לא: כל שאלה שממוקדת במניעת סיכון משיעה באופן שלילי על היכולת של יזמיות ויזמים לגייס. למרות המסקנות, החוקרים מצייעים זווית אופטימית: יזמיות ויזמים שיישאלו בנוגע למניעת סיכון, אך יענו תשובות שממוקדות בקידום הצלחה, יכולים להעלות את סיכוייהם לגייס. לכן, ללמד את היזמיות "לקחת את ההגה לידיים", במילותיה של דווין, הוא תהליך חשוב בדרכן להצלחה.

מה זה Dwen?

באחרונה נערך בתל אביב אירוע בנושא יזמות ומימון, במסגרת סדרת אירועים גלובלית בשם Women funding Women - אירועים המיועדים למשקיעות ויזמיות, במטרה לעודד השקעה במיזמי נשים. באירועים הללו המשתתפות מספרות את סיפוריהן, ונפגשות כדי ליצור קשרים. בחלק מהאירועים יש תחרות הפוכה - בניגוד לנהוג, הפעם המשקיעים מנסים להרשים את היזמיות.

אינגריד דווין, מנהלת רשת היזמיות הגלובלית של דל DWEN - Dell Women Entrepreneur Network, שמארגנת את האירועים, אומרת ל"גלובס": "אנחנו רוצות להוציא נשים מהתודעה שהן צריכות שמשקיע יבחר בהן, וללמד אותן שהתהליך צריך להיות דו צדדי, שהמשקיע בוחר בהן כפי שהן בוחרות במשקיע - אבל זה לא פשוט למצוא משקיעים שיהיו מוכנים להשתתף בראיון מהסוג הזה. אנחנו גם מלמדות אותן לשאול את עצמן איזה משקיע הן רוצות, כמה מעורבות מצידם, וכמה מהעסק שלהן הן מוכנות לתת".

דווין (51), מובילה את Dwen בשנותיה האחרונות, ולפני כן הובילה את פעילות הגיוון של החברה באירופה, במזרח התיכון ובאפריקה. בחודשים האחרונים היא ביקרה בתשעה יעדים מסביב לעולם בהם הנחתה את אירועי Women funding Women של 2019. דווין מדברת באנגרטיזם ובאופטימיות, כשהיא אומרת שנשים יזמיות צריכות לקחת את השליטה לידיים, למרות הקושי למצוא משקיע,

כמוני, יתקשה לראות בה השקעה פוטנציאלית. שמענו סיפורים מנשים שאמרו לנו שהן הלכו לחפש השקעה ונשאלו 'איפה הגבר?' - זה מאוד מיושן. להרבה מהן אמרו שאם היה איתן גבר היו משקיעים בהן".

- מה היית עונה לטענה שנשים פחות מתאימות לתחום היזמות כי הן לא לוקחות סיכונים?
- "לדעתי זה לא נכון - לדעתי נשים לא נמנעות מסיכונים אלא מודעות לסיכונים, וזו תכונה מאוד חשובה לכל עסק. אני חושבת שגם בפיצ'ים, נשים יותר זהירות מאשר גברים. באופן כללי, גברים ניסו לשווק את עצמם יותר ונשים יהיו כנות יותר לגבי מה אפשר לצפות מהן".
- מה לגבי משקיע שהיה אומר שהוא היה רוצה להשקיע ביותר נשים, אבל יש מעט מועמדות?
- "בתפקידי הקורס הובלתי את הגיוון בחברת דל בתחום כוח האדם, ואנחנו לא מאמינים שההחלטה אם לשכור לתפקיד גבר או אישה בהתבסס על המגדר טובה, אבל כשאנחנו יוצאים לחפש מישהו לעבודה, אנחנו מודאים שהיה לנו מועמדים משני המגדרים במספר שווה. הייתי ממליצה למשקיעים להסתכל על חברות שיוסרו על ידי נשים, כדי שכשהם יבחרו במה להשקיע, יהיה להם מאגר מועמדים מאוזן. קשה יותר למצוא נשים, וצריך לחפש יותר, אבל בסופו של דבר כל המחקרים מראים שהתוצאות טובות יותר כשיש צוות מאוזן מגדרית".

יסמין יבולנקו

"דל הייתה ממוקדת בנושא הנשים היזמיות מזה זמן מה, ואנחנו אחת מחברות הטכנולוגיה הגדולות בעולם. אנחנו רוצים לתמוך בנשים מבחינת טכנולוגיה ולהיות השותפים שלהן".

- מה לגבי הגישה להון?
- "הגישה להון תמיד הייתה קשה ליזמים, אבל ליזמיות זה קשה בערך פי 3 או 4 יותר מאשר לגברים. אנחנו לא יכולות לשנות את תעשיית ההון סיכון, אבל אנחנו רוצות לייצר תרבות שבה נשים יכולות להצליח, ובשביל זה צריך שיהיו לנשים מודלים לחיקוי. כיום, במרבית המדינות 92%-97% מההון של קרנות ההון סיכון מגיע ליזמים גברים. "הסיבה לכך היא שיש הרבה הטייה מודעת והטייה לא מודעת. מי שרגיל להשקיע בגבר בחליפה, ואז נפגש פתאום עם אישה בשמלה, שנראית
- מה יוצא לדל מבך?