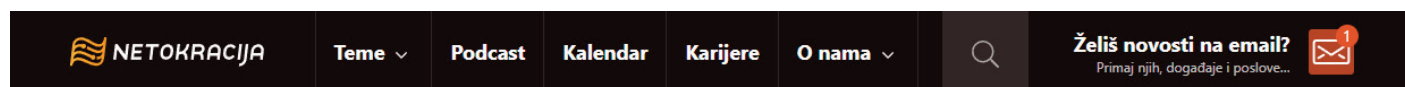


30.05.2023.

Micro-Link: Jednakih mogućnosti na poslu nema bez pravičnosti, raznolikosti i uključenosti (1/4)

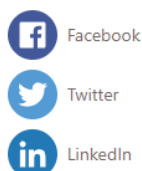
Poslovnifm.com



Micro-Link: Jednakih mogućnosti na poslu nema bez pravičnosti, raznolikosti i uključenosti

 ZVONKO PAVIĆ 30. 05. 2023.

Micro-Linkova "formula" zapravo je jednostavna: nema produktivne i uspješne tvrtke bez zdravih, odmornih i sretnih zaposlenika. Ali kako doći do toga?



Micro-Link je ICT tvrtka specijalizirana za integraciju bežičnih komunikacijskih tehnologija i mrežnih rješenja te profesionalnih IT usluga. Posluje više od tri desetljeća, ima više od 450 poslovnih korisnika i partnera iz državnog i javnog sektora, javne sigurnosti, lokalne samouprave te gotovo svih industrijskih vertikalna (energetika, komunalna poduzeća, transport, telekomunikacije, proizvodnja itd.). Riječ je o kompaniji koja je **duži niz godina među 20 najuspješnijih ICT tvrtki u Hrvatskoj**, a još je posebna i po tome što je vode – dvije sestre! **Ivana Janković Šafarić i Lana Janković Darapi**.

Inovativnost u metodama

Ivana sama za sebe kaže da je osoba prepuna kontrasta s interesom za spajanje nespojivog: područje strategije i marketinga sretno združuje sa svojim inženjerskim pogledom na svijet. Sa sestrom, preuzela je obiteljsku tvrtku 2010. godine i od tada je uspješno vodi, ali:

30.05.2023.

Micro-Link: Jednakih mogućnosti na poslu nema bez pravičnosti, raznolikosti i uključenosti (2/4)
Poslovnifm.com

Hvatajući se svakodnevno u koštac sa svim čarima poduzetništva, i onim dobrim i onim lošim stranama svakog poslovnog pothvata.

Kao i sve ostale ICT tvrtke u Hrvatskoj, i Micro-Link je **suočen s izazovom privlačenja i zadržavanja kvalitetnog kadra**. Ivana kaže:

To od nas zahtijeva stalni angažman i inovativnost u metodama. Primjenjujemo sve – od klasičnih oglasa, ciljnih komunikacija, certifikata poslovne izvrsnosti do raznih employer branding metoda.

No, **na kraju dana, ne postoji tako snažan alat kao što je to dobra preporuka nekog bivšeg zaposlenika** koja kaže otprilike: „Ako tražiš posao javi se u Micro-Link, oni su ti stvarno super firma i ekipa“.

Sami stvaraju svoje ljude

Micro-Linkovo poslovanje bazira se na specijaliziranim inženjerskim znanjima i novim tehnologijama za koje gotovo da i ne postoje raspoloživi kadrovi odgovarajućih kompetencija na tržištu naše regije. To u praksi znači da **profile stručnjaka kakve trebaju u Micro-Linku većim dijelom moraju sami izgraditi**. Taj proces potraje i do dvije godine, a onda:

Često se dogodi da naše stručnjake sazrele nakon treninga u Micro-Linku poželeva akvizirati naši klijenti koji su zbog poslovne suradnje imali priliku prepoznati kvalitetu i profesionalnost, a kad sve to još stavimo u kombinaciju s fluktuacijama na tržištu rada, postaje sve izazovnije stvoriti i u tvrtki zadržati potrebnu bazu znanja i iskustava.

Nova metoda transformacije

Kako bi riješile taj problem, Ivana i Lana, i inače sklone inovacijama u poslovanju, prije godinu dana odlučile su inovirati i svoje ljudske resurse te su odlučile provesti evaluaciju praksi koje koriste prolaskom kroz certifikaciju za stjecanje MAMFORCE standarda. Riječ je o **mjerilu koje utvrđuje koliko je neka tvrtka ili radno mjesto – kvalitetno mjesto za obitelj i zaposlene roditelje**.

MAMFORCE DEI+ metoda vrsta je evaluacije organizacijske kulture čija autorica je psihologinja **Diana Kobas Dešković**, a provodi je tvrtka Spona Code, trenutno u okviru projekta EU "Re-kreiraj posao i život za žene i muškarce" koji koordinira Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike. Metoda analizira **niz pokazatelja koji omogućuju dugoročno mjerenje održivih organizacijskih promjena**. Služi kao strateški alat promjene organizacijske kulture i pruža podršku u kreiranju podržavajućeg radnog mjesta baziranog na otvorenoj komunikaciji, povjerenju i uvažavanju različitosti čime se pozitivno utječe i na ukupnu dobrobit zaposlenih.

Ravnoteža, podrška i učinak

Nakon inicijalne MAMFORCE DEI + procjene u Micro-Linku su uočili prostor za napredak u nekoliko kategorija razvoja organizacijske kulture, kao što su **upravljanje talentima, dobrobit zaposlenika te razvoj liderskih kompetencija**, kaže Ivana.

Područja kojima smo se odlučili posvetiti i aktivno utjecati na poboljšanja bila su, primarno, ravnoteža privatnog i poslovnog života, programi podrške te sustav upravljanja učinkom.

U sklopu akcijskog plana u Micro-Linku uspješno su provedene brojne mjere poboljšanja i aktivnosti. Primjerice, uvedeni su slobodni dani za prvi dan škole prvašićima, **obiteljski dan za zaposlenike**, uvedeni su **fleksibilni oblici rada rada** (klizno radno vrijeme, fleksibilna preraspodjela vremena, rad na daljinu), **aktivno je promovirano korištenje roditeljskog i očinskog dopusta**, uvedena su razna unapređenja u sustavu upravljanja radnim učinkom i praćenje napretka svakog zaposlenika.

Uveden je i transparentan sustav nagrađivanja za ostvarene radne rezultate kroz individualne godišnje ciljeve te naknade za dodatna radna zaduženja. Poboljšan je sustav mentorstva, praćenja napretka te integracije novih djelatnika.

Odgovorno upravljanje, angažiranost i komunikacija

Ivana Janković Šafarić ponosna je što su unutar godine dana od početnog Mamforce audita ostvarili **prosječan napredak od čak 21% za sve kategorije** zajedno, što je veliki pozitivan skok.

*Najveći pojedinačni napredak postignut je u domeni upravljanja talentima te leadershipa i razvoja, dok su nam najbolje ocijenjene kategorije odgovorno upravljanje te angažiranost i komunikacija. Posebno nas veseli što nam se naš **trenutni Employee Experience indeks** nalazi znatno iznad razine benchmarka u našoj kategoriji. Konkretno, u prosjeku smo 13% bolje ocijenjeni u odnosu na preporučene dobre prakse, što nam istovremeno postavlja vrlo visoku ljestvicu očekivanja za daljnji rad i napredak.*

Micro-Linkova "formula" zapravo je jednostavna: kako bi kao tvrtka bili produktivni i uspješni, moraju imati zdrave, odmorne i sretne zaposlenike.

Organizacija je organizam, zbog toga moramo voditi brigu o svim našim dijelovima i biti u pravoj ravnoteži.

Žene za žene

Pošto Ivana i Lana tvrtku zajednički vode, Ivana ističe kako im je osobna misija uvijek bila usmjerena na to da kroz svoj rad maksimalno podržavaju žene u poslovanju i njihov profesionalni rast.

*Trudili smo postići pravi balans u omjeru zapošljavanja kolegica i kolega u našem kolektivu, pogotovo zato što vjerujemo da žene svojim kvalitetama mogu puno doprinijeti razvoju digitalnog svijeta. Tako je udio djevojaka i žena u našoj tvrtki znatno iznad prosjeka ovog sektora, na što smo vrlo ponosni. **Žene čine ukupno čak 42 posto Micro-Link tima**, što je prilično visok postotak za ICT branšu općenito, a pogotovo za specifično područje radiokomunikacija kojim se mi bavimo.*

Ivanu je Mamforce potaknuo da razmišlja i o sebi

Ne mogu se baš pohvaliti kvalitetnim omjerom privatnog i poslovnog života, jer mi već neko vrijeme posao zauzima znatno veći dio pažnje, energije i vremena. Uz potpuno opravdano negodovanje mojih najbližih, trenutno je zaključeno i vrijeme koje mi je potrebno za opuštanje i regeneraciju, tako da nikako nisam primjer dobre i preporučene prakse.

*No, nakon nedavno održane MAMFORCE konferencije "Redefiniranje posla i života" i odslušanog vrlo inspirativnog keynote predavanja na temu "From Workaholic to Work-Life Integration" – **odluka je pala. Počinjem se ozbiljno baviti zadatkom hvatanja balansa poslovnog i privatnog**, točnije uzimanja zraka i prostora za svoje privatno vrijeme.*

Tako da vjerujem da ću uspjeti uskoro ponovno postaviti scenu za neke moje omiljene, a već dugo zapostavljene hobije, poput joge, planinarenja, savladavanja novih vještina te opuštanja uz dobru knjigu, a koja nije nužno neka nova poslovna edukacija. Najviše me inače opušta i trenutno mi najviše nedostaje ples, svih vrsta i oblika, tako da se veselim ponovnom povratku u pokret koji život znači.