

MOGUĆE JE I U TEHNOLOŠKOJ INDUSTRIJI: MAMFORCE CERTIFIKAT MICRO-LINKU

30. prosinca 2025.

**LIDER**

PROMO



■ IT kompanija s potvrdom kulture koja podržava žene i ravnotežu života i posla te razvoj kulture fleksibilnosti

Micro-Link je još jednom pokazao snažnu organizacijsku kulturu i potvrdio svoj status MAMFORCE organizacije u kategoriji GROW ostvarujući izniman rezultat na nivou 86 % standarda. Time je ova uspješna IT tvrtka još jednom pokazala kako veličina tvrtke ne mora biti prepreka strateškom razvoju organizacijske kulture temeljene na podršci, pravičnosti i održivosti u upravljanju ljudima i poslovanjem. Plaketu naprednog MAMFORCE GROW standarda predsjednici Uprave Micro-Linka, Ivani Janković Šafarić, uručila je Diana Kobas Dešković, direktorica konzultantske tvrtke Spona Code, koja provodi neovisne evaluacije i certifikacije organizacija u području upravljanja ljudima, jednakosti plaća i korporativne odgovornosti.

U IT industriji obilježenoj brzim promjenama, visokom fluktuacijom i manjkom talenata, Micro-Link je prije nekoliko godina odlučio krenuti putem koji nije uvijek najlakši, ali je dugoročno najisplativiji, a to je sustavno ulaganje u ljude i organizacijsku kulturu. Zahvaljujući tome, u odnosu na prvi MAMFORCE audit 2022. godine, Micro-Link je ostvario napredak od čak 28 postotnih bodova standarda. Rezultat je to iza kojega ne stoje brze "kozmetičke" promjene, već promišljen i sustavan rad na područjima koja čine svakodnevicu zaposlenih: podrška, fleksibilnost, razvoj, inkluzivnost liderstva i upravljanje talentima.

Upravo u tim područjima zabilježen je najveći iskorak u odnosu na prvi audit s rezultatima do 34 postotna boda višima u odnosu na prvi audit, što je vidljivo i tamo gdje je najvažnije – u iskustvu zaposlenih. Zadovoljstvo zaposlenih je u Micro-Linku visoko iznad svih standarda dobre prakse u svim područjima procjene unatoč rastu broja zaposlenih, a osobito u onim područjima u koja se najviše ulagalo od prvog audita. Tako je u odnosu na 2022. godinu zadovoljstvo roditeljskim dopustom poraslo za 24 postotna boda, zadovoljstvo ravnotežom privatnog i poslovnog života za 20 postotnih bodova, dok je zadovoljstvo fleksibilnošću poraslo za 11 postotnih bodova.

"MAMFORCE nam je dao drugačiji uvid u podatke o zaposlenima, jasne smjernice i podršku u tome kako ono što nam je intuitivno važno pretvoriti u stvarne prakse na papiru i u radnom okružju. Ove rezultate ne doživljavamo kao krajnji cilj, već kao potvrdu da idemo u dobrom smjeru. Osobito smo ponosni na to što su promjene koje smo uveli vidljive upravo kroz zadovoljstvo naših zaposlenih, jer bez njihovog povjerenja i angažmana nema ni dugoročno uspješnog poslovanja", izjavila je Ivana Janković Šafarić, predsjednica Uprave Micro-Linka.

Micro-Link zapošljava oko 40 zaposlenih od kojih trećinu, sukladno trendu IT industrije, čine žene. Ono što ih izdvaja od drugih IT tvrtki je dominantno ženska Uprava.

"Kada manja tvrtka napravi ovako veliki iskorak, to je jasan pokazatelj kako promjena ne počinje s budžetom, već sa strateškom odlukom s vrha koja podržava i ljude i poslovanje. Micro-Link potvrđuje da uvođenje MAMFORCE standarda nije povezano s veličinom nego zrelošću organizacije koja je posvećena ljudima i njihovom doprinosu poslovanju.", istaknula je Diana Kobas Dešković.

MAMFORCE certifikacija, koju u Hrvatskoj i regiji provodi tvrtka Spona Code, razvojni je alat organizacija koje žele strateški raditi na uključenosti, pravičnosti i održivom rastu. Metoda certifikacije je istovremeno alat transformacije i priznanje koji organizacijama pomaže prepoznati vlastite snage i slabosti, usporediti se sa tržištem i najboljim praksama kako bi se podržala izgradnja kulture temeljene na povjerenju, ravnoteži i poštovanju različitosti. Tvrtke poput Micro-Linka su primjer dobre prakse i dokaz kako je MAMFORCE jednako relevantan i moćan alat za male i srednje tvrtke kao i za velike.

O MAMFORCE Standardu

MAMFORCE METODA je DEI (Diversity, Equity, and Inclusion – Raznolikost, pravičnost i uključenje) audit koji je razvila tvrtka Spona Code d.o.o. na temelju akademskih i praktičnih spoznaja te preporuka međunarodnih organizacija. Evaluira niz indikatora koji omogućuju dugoročno mjerenje održive organizacijske promjene. Metoda je strateški alat promjene organizacijske kulture koji pruža podršku u kreiranju podržavajućeg radnog mjesta baziranog na otvorenoj komunikaciji, povjerenju i uvažavanju različitosti čime se pozitivno utječe i na ukupnu dobrobit zaposlenih.

Uvođenjem MAMFORCE Standarda kompanije rade na razvoju poticajnog i pravičnog radnog okruženja koje podržava razvoj kulture fleksibilnosti i u kojem svi zaposleni ostvaruju ista prava zapošljavanja, profesionalnog razvoja i napredovanja. Ovisno o stupnju razvijenosti HR2 i DEI praksi organizacije ostvaruju pravo korištenja MAMFORCE Standarda u kategoriji CHANGE, GROW ili LEAD.

Kompanije koje su uvele standard i koje kontinuirano rade na poboljšanjima načina i uvjeta rada bilježe poboljšanu angažiranost zaposlenih i povećanu produktivnost. Ujedno, zahvaljujući različitim pristupima raznolikih skupina zaposlenih tržištu nude bolje proizvode i usluge te donose promišljene, održive poslovne odluke.