Bornfight®

# SENIORITET I JAVNO OBJAVLJIVANJE PLAĆA

Tomislav Grubišić, CEO

HR NAJBOLJE PRAKSE

Bornfight®

# OPĆI PODACI

tvrtka: **Bornfight**

naziv projekta: **SENIORITET I JAVNO OBJAVLJIVANJE PLAĆA**

područje koje zahvaća projekt: **regrutiranje i selekcija, organizacijski razvoj, nagrađivanje i motivacija, interna komunikacija, razvoj zaposlenika i/ili managementa, organizacijske promjene i restrukturiranje**

**84**

trenutni broj zaposlenih i obuhvaćenih projektom

**4**

broj zaposlenih u HR-u

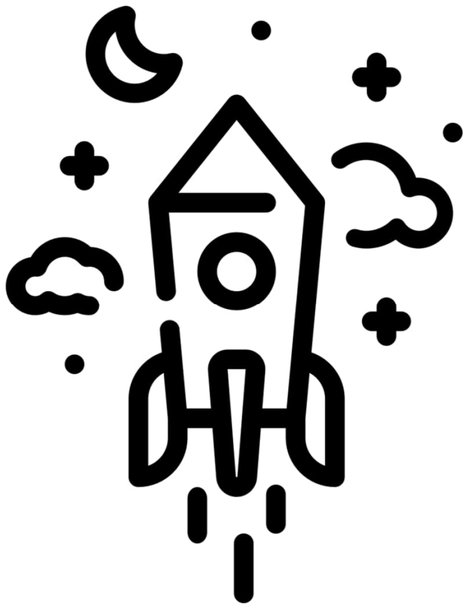
HR NAJBOLJE PRAKSE

Bornfight®

# KONTEKST RAZVOJA PROJEKTA

**STANJE IT TRŽIŠTA**

- ista osoba u jednoj tvrtki je junior, u drugoj senior
- zaposlenicima niti njihovim voditeljima nije uvijek jasno što je potrebno za napredovanje na iduću razinu
- velik broj tvrtki nema formiran sustav senioriteta niti javno komuniciraju rangove plaća svojih zaposlenika
- **plaća = tabu tema**
- česti slučajevi nejednakih plaća za iste pozicije



HR NAJBOLJE PRAKSE

Bornfight®

# KONTEKST RAZVOJA PROJEKTA

**BORNFIGHT KULTURA I VRIJEDNOSTI**

- dijeljenje znanja i transparentnost su "normala" od početaka tvrtke
- omogućavanje jasnih očekivanja od pojedinih zaposlenika/pozicija
- želimo osigurati da su naše plaće u top 10% među IT tvrtkama u Hrvatskoj

Bornfight®

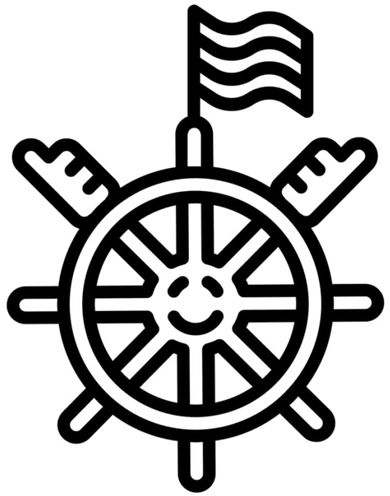
# PROCES RAZVOJA PROJEKTA

**STUDENI 2019.**
- inicijalna interna razrada kriterija za razine senioriteta
- interna razrada rangova plaća prema tržišnim insightsima

**SIJEČANJ 2020.**
- kalibracija razina senioriteta zaposlenika
- kalibracija iznosa plaća

**VELJAČA 2020.**
- javna objava vodiča i rangova plaća

**OŽUJAK 2020.**
- početak COVID-19 pandemije



*prikupljanje i implementacija feedback zaposlenika na vodič i proces uz sustavno praćenje i detaljnu analizu projekta

Bornfight®

# PROCES RAZVOJA PROJEKTA

- **CEO (inicijacija projekta) + HR + management (kasnije faze projekta)**
- u kalibraciju zaposlenika su bili uključeni voditelji timova i HR
- u izradi vodiča sudjelovali su samo zaposlenici Bornfighta

Bornfight®

# KONKRETAN UČINAK PROJEKTA

**60.000**
posjeta vodiču i plaćama

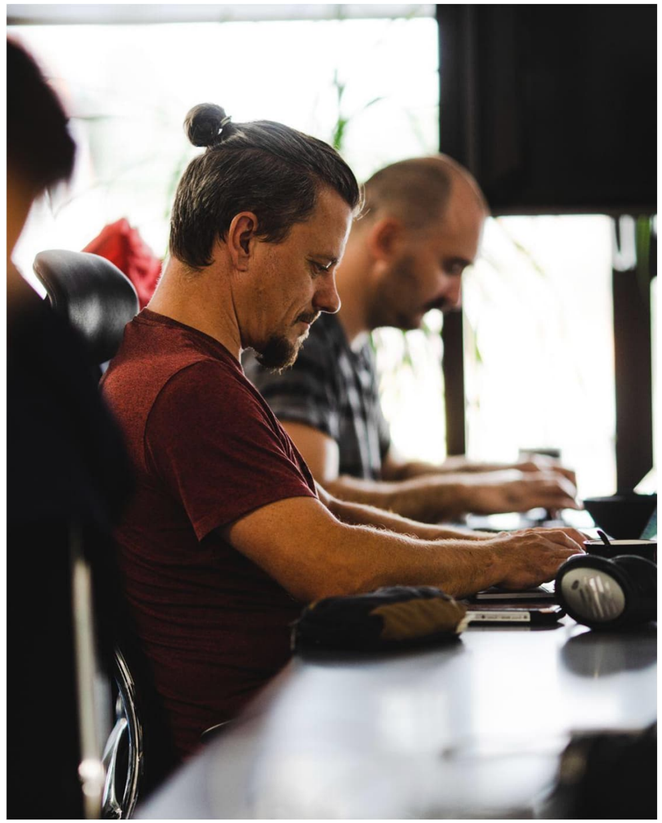
**25.000**
preuzimanja

**70%**
awareness u selekciji

Bornfight®

# KONKRETAN UČINAK PROJEKTA

- u jednoj tvrtki cijeli tim dao je otkaz jer tvrtka nije htjela komunicirati rangove plaća
- znatno **olakšavanje interne komunikacije** potencijalnih scenarija za poslovanje prilikom početka korona krize
- **jednostavnost vodiča** - dostupan je javno svima i svi mogu odrediti razinu senioriteta



HR NAJBOLJE PRAKSE

Bornfight®

# KONKRETAN UČINAK PROJEKTA

**1.**

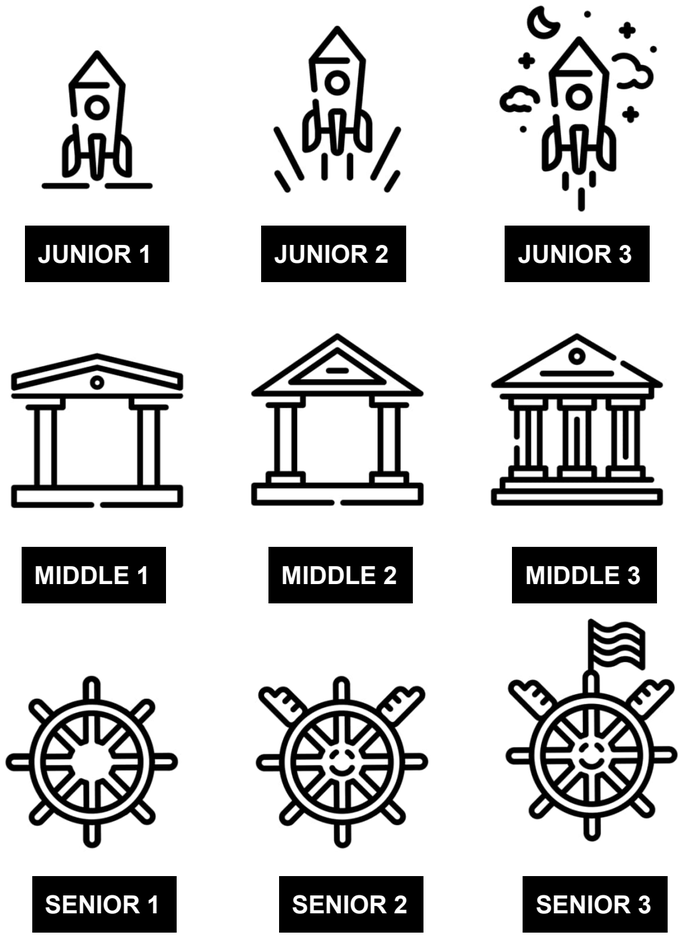
javno objavili plaće u Hrvatskoj

**30**

tvrtki koristi vodič u poslovanju

**95%**

pozitivni feedback




Organizacija Bornfighta i
razvoj zaposlenika

# Bornfight senioritet — pozicije, očekivanja i napredovanja

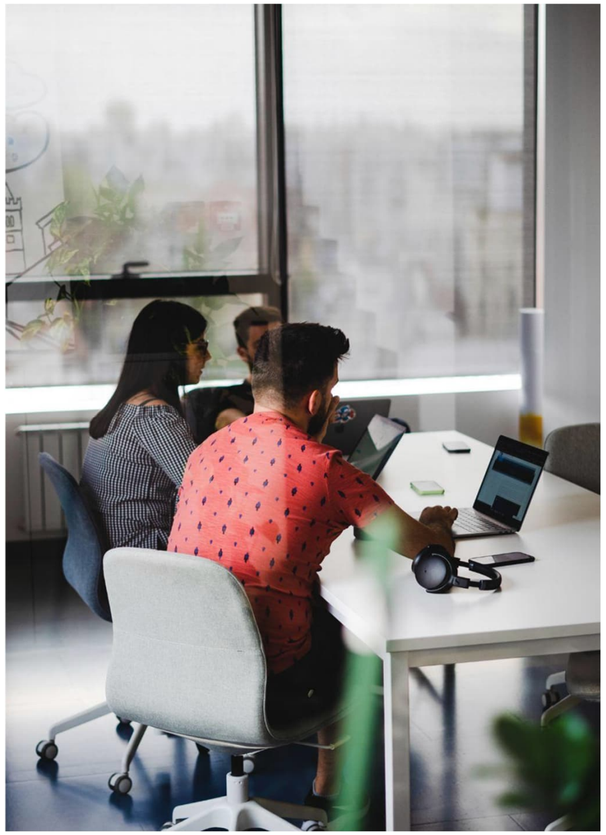
Jednostavan vodič za pozicioniranje koji će ti omogućiti da definiraš točnu razinu na kojoj se nalaziš, što se od tebe očekuje i što trebaš napraviti kako bi napredovao.

Bornfight®

# UTJECAJ NA ORGANIZACIJU

**61%**
napredovanja

**29%**
rast plaće



- **45 zaposlenika** je napredovalo od početka implementacije projekta
- rast prosječne bruto plaće s 14.386 HRK **na 18.360 HRK**

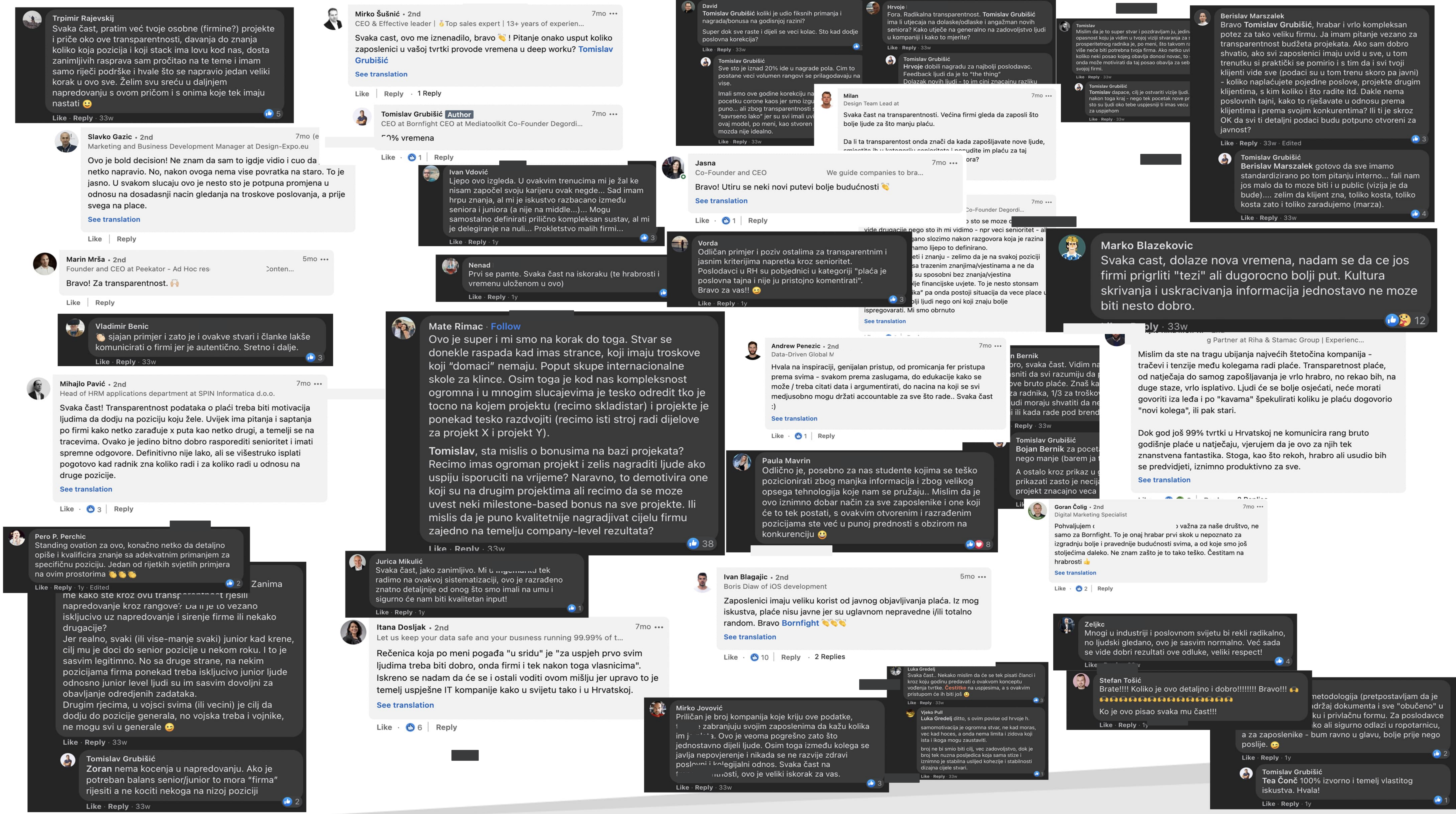
Bornfight®

# UTJECAJ NA ORGANIZACIJU

- **jasnija slika razvoja** svakog zaposlenika, ali i tima i cijele tvrtke
- **2. mjesto Najbolji poslodavac** u kategoriji srednje tvrtke
- **povećanje zadovoljstva** - uključenost u donošenje odluka

**2019.**


**2020.**



**Trpimir Rajevski**
Svaka čast, pratim već tvoje osobne (firmine?) projekte i priče oko ove transparentnosti, davanja do znanja koliko koja pozicija i koji stack ima lovu kod nas, dosta zanimljivih rasprava sam pročitao na te teme i imam samo riječi podrške i hvale što se napravio jedan veliki korak u ovo sve. Želim svu sreću u daljnjem napredovanju s ovom pričom i s onima koje tek imaju nastati 🙂
Like · Reply · 33w 5

**Slavko Gazic** • 2nd 7mo
Marketing and Business Development Manager at Design-Expo.eu
Ovo je bold decision! Ne znam da sam to igdje vidio i cuo da netko napravio. No, nakon ovoga nema vise povratka na staro. To je jednostavno. U svakom slucaju ovo je nesto sto je potpuna promjena u odnosu na dosadasnji nacin gledanja na troskove poslovanja, a prije svega na place.
See translation
Like | Reply

**Marin Mrša** • 2nd 5mo •••
Founder and CEO at Peekator - Ad Hoc res… :onten…
Bravo! Za transparentnost. 🙌🏻
Like | Reply

**Vladimir Benic**
👏🏼 sjajan primjer i zato je i ovakve stvari i članke lakše komunicirati o firmi jer je autentično. Sretno i dalje.
Like · Reply · 33w 3

**Mihajlo Pavić** • 2nd 7mo •••
Head of HRM applications department at SPIN Informatica d.o.o.
Svaka čast! Transparentnost podataka o plaći treba biti motivacija ljudima da dodju na poziciju koju žele. Uvijek ima pitanja i saptanja po firmi kako netko zarađuje x puta kao netko drugi, a temelji se na tracevima. Ovako je jedino bitno dobro rasporediti senioritet i imati spremne odgovore. Definitivno nije lako, ali se višestruko isplati pogotovo kad radnik zna koliko radi i za koliko radi u odnosu na druge pozicije.
See translation
Like · 3 | Reply

**Pero P. Perchic**
Standing ovation za ovo, konačno netko da detaljno opiše i kvalificira znanje sa adekvatnim primanjem za specifičnu poziciju. Jedan od rijetkih svjetlih primjera na ovim prostorima 👏👏👏
Like · Reply · 1y · Edited 2

Zanima me kako ste kroz ovu transp[illegible]t rjesili napredovanje kroz rangove? Da li je to vezano iskljucivo uz napredovanje i sirenje firme ili nekako drugacije?
Jer realno, svaki (ili vise-manje svaki) junior kad krene, cilj mu je doci do senior pozicije u nekom roku. I to je sasvim legitimno. No sa druge strane, na nekim pozicijama firma ponekad treba iskljucivo junior ljude odnosno junior level ljudi su im sasvim dovoljni za obavljanje odredjenih zadataka.
Drugim rjecima, u vojsci svima (ili vecini) je cilj da dodju do pozicije generala, no vojska treba i vojnike, ne mogu svi u generale 😊
Like · Reply · 33w

**Tomislav Grubišić**
**Zoran** nema kocenja u napredovanju. Ako je potreban balans senior/junior to mora "firma" rijesiti a ne kociti nekoga na nizoj poziciji
Like · Reply · 33w 2

**Mirko Šušnić** • 2nd 7mo •••
CEO & Effective leader | 👌Top sales expert | 13+ years of experien…
Svaka cast, ovo me iznenadilo, bravo 👏 ! Pitanje onako usput koliko zaposlenici u vašoj tvrtki provode vremena u deep worku? Tomislav Grubišić
See translation
Like | Reply · 1 Reply

**Tomislav Grubišić** Author 7mo •••
CEO at Bornfight CEO at Mediatoolkit Co-Founder Degordi…
50% vremena
Like · 1 | Reply

**Ivan Vdović**
Lijepo ovo izgleda. U ovakvim trenucima mi je žal ke nisam započel svoju karijeru ovak negde... Sad imam hrpu znanja, al mi je iskustvo razbacano između seniora i juniora (a nije na middle...)... Mogu samostalno definirati prilično kompleksan sustav, al mi je delegiranje na nuli... Prokletstvo malih firmi...
Like · Reply · 1y 3

**Nenad**
Prvi se pamte. Svaka čast na iskoraku (te hrabrosti i vremenu uloženom u ovo)
Like · Reply · 1y

**Mate Rimac** Follow
Ovo je super i mi smo na korak do toga. Stvar se donekle raspada kad imas strance, koji imaju troskove koji "domaci" nemaju. Poput skupe internacionalne skole za klince. Osim toga je kod nas kompleksnost ogromna i u mnogim slucajevima je tesko odredit tko je tocno na kojem projektu (recimo skladistar) i projekte je ponekad tesko razdvojiti (recimo isti stroj radi dijelove za projekt X i projekt Y).
**Tomislav**, sta mislis o bonusima na bazi projekata? Recimo imas ogroman projekt i zelis nagraditi ljude kako uspiju isporuciti na vrijeme? Naravno, to demotivira one koji su na drugim projektima ali recimo da se moze uvest neki milestone-based bonus na sve projekte. Ili mislis da je puno kvalitetnije nagradjivat cijelu firmu zajedno na temelju company-level rezultata?
Like · Reply · 33w 38

**Jurica Mikulić**
Svaka čast, jako zanimljivo. Mi u [illegible] tek radimo na ovakvoj sistematizaciji, ovo je razrađeno znatno detaljnije od onog što smo imali na umu i sigurno će nam biti kvalitetan input!
Like · Reply · 1y 1

**Itana Dosljak** • 2nd 7mo •••
Let us keep your data safe and your business running 99.99% of t…
Rečenica koja po meni pogađa "u sridu" je "za uspjeh prvo svim ljudima treba biti dobro, onda firmi i tek nakon toga vlasnicima". Iskreno se nadam da će se i ostali voditi ovom mišlju jer upravo to je temelj uspješne IT kompanije kako u svijetu tako i u Hrvatskoj.
See translation
Like · 6 | Reply

**David**
**Tomislav Grubišić** koliki je udio fiksnih primanja i nagrada/bonusa na godisnjoj razini?
Super dok sve raste i dijeli se veci kolac. Sto kad dodje poslovna korekcija?
Like · Reply · 33w

**Tomislav Grubišić**
Sve sto je iznad 20% ide u nagrade pola. Cim to postane veci volumen rangovi se prilagodavaju na vise.
Imali smo ove godine korekciju na pocetku corone kaos jer smo izgu… puno... ali zbog transparentnosti… "savrseno lako" jer su svi imali uvi… ovaj model, po meni, kao stvoren… mozda nije idealno.
Like · Reply · 33w

**Hrvoje**
Fora. Radikalna transparentnost. **Tomislav Grubišić** ima li utjecaja na dolaske/odlaske i angažman novih seniora? Kako utječe na generalno na zadovoljstvo ljudi u kompaniji i kako to mjerite?
Like · Reply · 33w

**Tomislav Grubišić**
**Hrvoje** dobili nagradu za najbolji poslodavac. Feedback ljudi da je to "the thing"
Dolazak novih ljudi - to im cini znacajnu razliku

**Milan** 7mo •••
Design Team Lead at
Svaka čast na transparentnosti. Većina firmi gleda da zaposli što bolje ljude za što manju plaću.
Da li ta transparentost onda znači da kada zapošljavate nove ljude, … ponudite im plaću za taj … ora?

**Jasna** 7mo •••
Co-Founder and CEO We guide companies to bra…
Bravo! Utiru se neki novi putevi bolje budućnosti 👏
See translation
Like · 1 | Reply

7mo •••
Co-Founder Degordi…
… sto se moze c…
vide drugacije nego sto ih mi vidimo - npr veci senioritet - ali …gano slozimo nakon razgovora koja je razina …amo lijepo to definirano.
…eti i znanju - zelimo da je na svakoj poziciji …sa trazenim znanjima/vjestinama a ne da … su sposobni bez znanja/vjestina …lje financijske uvjete. To je nesto stonsam …ka" pa onda postoji situacija da vece place u… …lji ljudi nego oni koji znaju bolje ispregovarati. Mi smo obrnuto
See translation

**Vorda**
Odličan primjer i poziv ostalima za transparentnim i jasnim kriterijima napretka kroz senioritet. Poslodavci u RH su pobjednici u kategoriji "plaća je poslovna tajna i nije ju pristojno komentirati". Bravo za vas!! 😊
Like · Reply · 1y 3

**Andrew Penezic** • 2nd 7mo •••
Data-Driven Global M
Hvala na inspiraciji, genijalan pristup, od promicanja fer pristupa prema svima - svakom prema zaslugama, do edukacije kako se može / treba citati data i argumentirati, do nacina na koji se svi medjusobno mogu držati accountable za sve što rade.. Svaka čast :)
See translation
Like · 1 | Reply

**Paula Mavrin**
Odlično je, posebno za nas studente kojima se teško pozicionirati zbog manjka informacija i zbog velikog opsega tehnologija koje nam se pružaju.. Mislim da je ovo iznimno dobar način za sve zaposlenike i one koji će to tek postati, s ovakvim otvorenim i razrađenim pozicijama ste već u punoj prednosti s obzirom na konkurenciju 😀
8

**Ivan Blagajic** • 2nd 5mo •••
Boris Diaw of iOS development
Zaposlenici imaju veliku korist od javnog objavljivanja plaća. Iz mog iskustva, plaće nisu javne jer su uglavnom nepravedne i/ili totalno random. Bravo Bornfight 👏👏👏
See translation
Like · 10 | Reply · 2 Replies

**Mirko Jovović**
Priličan je broj kompanija koje kriju ove podatke, [illegible] zabranjuju svojim zaposlenima da kažu kolika im j[illegible]a. Ovo je veoma pogrešno zato što jednostavno dijeli ljude. Osim toga između kolega se javlja nepovjerenje i nikada se ne razvije zdravi poslovni i kolegijalni odnos. Svaka čast na [illegible]osti, ovo je veliki iskorak za vas.
Like · Reply · 33w 3

**Luka Gredelj**
Svaka čast.. Nekako mislim da će se tek pisati članci i kroz koju godinu predavati o ovakvom konceptu vođenja tvrtke. Čestitke na uspjesima, a s ovakvim pristupom će ih biti još 🙂
Like · Reply · 33w 3

**Vjeko Pull**
**Luka Gredelj** ditto, s ovim povise od hrvoje h.
samomotivacija je ogromna stvar, ne kad moras, vec kad hoces, a onda nema limita i zidova koji ista i ikoga mogu zaustaviti.
broj ne bi smio biti cilj, vec zadovoljstvo, dok je broj tek nuzna posljedica koja sama stize i iznimno je stabilna uslijed kohezije i stabilnosti dizajna cijele stvari.
Like · Reply · 33w 1

**Tomislav**
Mislim da je to super stvar i pozdravljam ju, jedina… opasnost koju ja vidim u tvojoj viziji stvaranja za s… prosperitetnog radnika je, po meni, što takvom ra… više neće biti potrebna tvoja firma. Ako netko uvi… koliko neki posao kojeg obavlja donosi novac, to … onda može motivirati da taj posao obavlja za seb… svojoj firmi.
Like · Reply · 33w

**Tomislav Grubišić**
**Tomislav** dapace, cilj je ostvariti vizije ljudi. … nakon toga kraj - nego tek pocetak nove pr… sto su ljudi oko tebe uspjesniji ti imas vecu … za uspjehom
Like · Reply · 33w

**Berislav Marszalek**
Bravo **Tomislav Grubišić**, hrabar i vrlo kompleksan potez za tako veliku firmu. Ja imam pitanje vezano za transparentnost budžeta projekata. Ako sam dobro shvatio, ako svi zaposlenici imaju uvid u sve, u tom trenutku si praktički se pomirio i s tim da i svi tvoji klijenti vide sve (podaci su u tom trenu skoro pa javni) - koliko naplaćujete pojedine poslove, projekte drugim klijentima, s kim koliko i što radite itd. Dakle nema poslovnih tajni, ako to riješavate u odnosu prema klijentima i prema svojim konkurentima? Ili ti je skroz OK da svi ti detaljni podaci budu potpuno otvoreni za javnost?
Like · Reply · 33w · Edited 3

**Tomislav Grubišić**
**Berislav Marszalek** gotovo da sve imamo standardizirano po tom pitanju interno... fali nam jos malo da to moze biti i u public (vizija je da bude).... zelim da klijent zna, toliko kosta, toliko kosta zato i toliko zaradujemo (marza).
Like · Reply · 33w 4

**Marko Blazekovic**
Svaka cast, dolaze nova vremena, nadam se da ce jos firmi prigrliti "tezi" ali dugorocno bolji put. Kultura skrivanja i uskracivanja informacija jednostavo ne moze biti nesto dobro.
…ply · 33w 12

**…n Bernik**
…oro, svaka čast. Vidim na… …sniti da svi razumiju da p… …ove bruto plaće. Znaš ka… …za radnika, 1/3 za troškov… …udi moraju shvatiti da ne… …i ili kada rade pod brend…
Reply · 33w

**Tomislav Grubišić**
**Bojan Bernik** za poceta… nego manje (barem ja t…
A ostalo kroz prikaz u g… prikazati zasto je necija… projekt znacajno veca …

…g Partner at Riha & Stamac Group | Experienc…
Mislim da ste na tragu ubijanja najvećih štetočina kompanija - tračeva i tenzije među kolegama radi plaće. Transparentnost plaće, od natječaja do samog zapošljavanja je vrlo hrabro, no rekao bih, na duge staze, vrlo isplativo. Ljudi će se bolje osjećati, neće morati govoriti iza leđa i po "kavama" špekulirati koliku je plaću dogovorio "novi kolega", ili pak stari.
Dok god još 99% tvrtki u Hrvatskoj ne komunicira rang bruto godišnje plaće u natječaju, vjerujem da je ovo za njih tek znanstvena fantastika. Stoga, kao što rekoh, hrabro ali usudio bih se predvidjeti, iznimno produktivno za sve.
See translation

**Goran Čolig** • 2nd 7mo •••
Digital Marketing Specialist
Pohvaljujem … važna za naše društvo, ne samo za Bornfight. To je onaj hrabar prvi skok u nepoznato za izgradnju bolje i pravednije budućnosti svima, a od koje smo još stoljećima daleko. Ne znam zašto je to tako teško. Čestitam na hrabrosti 👍
See translation
Like · 2 | Reply

**Zeljko**
Mnogi u industriji i poslovnom svijetu bi rekli radikalno, no ljudski gledano, ovo je sasvim normalno. Već sada se vide dobri rezultati ove odluke, veliki respect!
4

**Stefan Tošić**
Brate!!!! Koliko je ovo detaljno i dobro!!!!!!!! Bravo!!! 🙌🙌🙌🙌🙌🙌🙌🙌🙌🙌🙌🙌🙌🙌🙌🙌🙌🙌
Ko je ovo pisao svaka mu čast!!!
Like · Reply · 1y

…metodologija (pretpostavljam da je …držaj dokumenta i sve "obučeno" u …ku i privlačnu formu. Za poslodavce …ko ali sigurno odlazi u ropotarnicu, a za zaposlenike - bum ravno u glavu, bolje prije nego poslije. 😉
Like · Reply · 1y 2

**Tomislav Grubišić**
**Tea Čonč** 100% izvorno i temelj vlastitog iskustva. Hvala!
Like · Reply · 1y 1

REAKCIJE SU RAZNE

## Kontroverzan ili pozitivan potez? Vlasnik hrvatske IT tvrtke objavio plaće svih zaposlenika, evo koliko zarađuju

31.08.2021 13:00 RTL Vijesti


## Izazvao lavinu reakcija: Vlasnik objavio sve plate IT firme

Zagreb -- U IT kompaniji Bornfight u proteklih 18 meseci prosečna bruto plata porasla je 29 odsto.

Ruske vesti | Planeta | Region

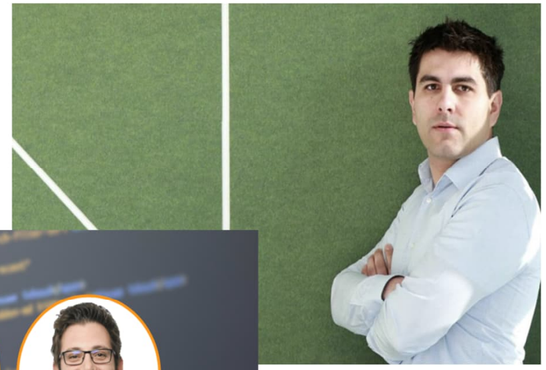
### VLASNIK OBJAVIO NA SVA ZVONA PLATE SVOJIH ZAPOSLENIH Njegov postupak izazvao lavinu komentara

Večernji list/Alo/A.N. | SVET · 31.08.2021 · 18:25 · 0

U jednoj IT kompaniji u Hrvatskoj u proteklih 18 meseci prosečna bruto plata porasla je 29 odsto. Tačnije za 530 evra (3.974) kune, tačnije s 1.920 evra (14.386) na 2.450 evra (18.360) kuna.

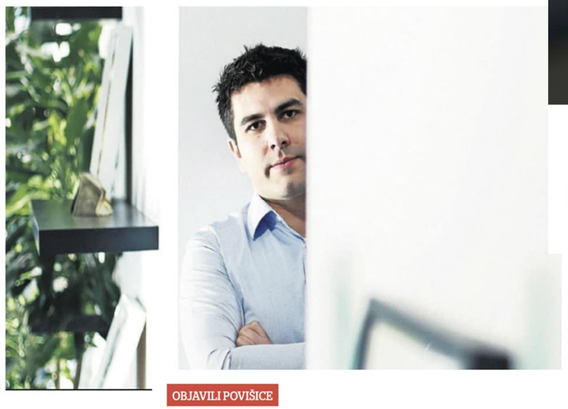
## Prva hrvatska tvrtka koja je javno objavila plaće i opise pozicija svih radnika privlači pet puta više talenata nego prije

Autor: Bernard Ivezić, 09. ožujak 2020. u 07:59 0 komentara



## Bruto plaće u Bornfightu u godinu i pol rasle čak do 4000 kuna, i sve su javne, donosimo mjesečne iznose

Autor: Tanja Ivančić, 31. kolovoz 2021. u 12:15 0 komentara



PRIKAZ

## Što znači biti junior, što middle hrvatskoj tehnološkoj in

VLASNIK OBJAVIO NA SVA ZVONA PLATE SVOJIH ZAPOSLENIH Njegov postupak izazvao lavinu komentara

August 31, 2021

**Zbog javne objave plaća i vodiča kroz senioritet zapošljava više, a zaposlenici brže napreduju i imaju 29% veće plaće**

OBJAVILI POVIŠICE

## Vlasnik poznate domaće IT tvrtke objavio cijelu listu plaća: Evo koliko kod njih zarađuju developeri, marketingaši...

Zašto je IT tvrtka odlučila plaće zaposlenih javno objavljivati

REAKCIJE SU RAZNE

## Kontroverzan ili pozitivan potez? Vlasnik hrvatske IT tvrtke objavio plaće svih zaposlenika, evo koliko zarađuju

PREUZMI VODIČ KROZ SENIORITETE