



EUROPEAN UNION



CONSEIL DE L'EUROPE



Européan
Commission
for Efficiency
of justice

Commission
européenne
pour l'efficacité
de la justice

HFII: Strengthening the Efficiency and
Quality of Justice in BiH (BIHSEJ)

Istraživanje o zadovoljstvu zaposlenika

Općinski sud u Cazinu

Rezultati i preporuke

Novembar 2025



Istraživanje o zadovoljstvu zaposlenika Općinski sud u Cazinu

Ovaj izvještaj predstavlja rezultate **Ankete o zadovoljstvu zaposlenika** provedene u **Općinskom sudu u Cazinu** s ciljem podrške kontinuiranom unapređenju organizacijske kulture, interne komunikacije i angažmana zaposlenika u pravosuđu Bosne i Hercegovine. Anketa je sprovedena u periodu od **1. do 19. septembra 2025.** godine i obuhvatila je **46 zaposlenika od ukupno 65**, što predstavlja **stopu odziva od 70,8%**.

Svrha ovog izvještaja je da pruži jasan i strukturiran pregled percepcija zaposlenika, identifikuje ključne snage i izazove u radnom okruženju te ponudi praktične preporuke rukovodstvu suda. Rezultati objedinjuju kvantitativnu analizu, kvalitativne povratne informacije i poređenje s prosjekom svih pet sudova, omogućavajući sveobuhvatno razumijevanje uslova rada.

Dokument je organizovan u tematske cjeline koje obuhvataju opće zadovoljstvo, internu komunikaciju, opremu i radne uslove, radne odnose, rodnu ravnopravnost, organizaciju rada te vještine i obuke. Svako poglavlje sadrži uvodno objašnjenje, grafički prikaz podataka, analitičku interpretaciju i konkretne preporuke prilagođene Općinskom sudu u Cazinu.

Dio s aneksima uključuje puni upitnik, detaljne tabele s podacima i metodološke bilješke kako bi se osigurala transparentnost i ponovljivost postupka anketiranja.

Ovaj izvještaj pripremio je **Jaša Vrabec, LL.M., M.Sc.**, šef Ureda za odnose s javnošću Vrhovnog suda Republike Slovenije i predsjednik Radne grupe CEPEJ-a za evaluaciju pravosudnih sistema (CEPEJ-GT-EVAL), u okviru zajedničkog projekta Evropske unije i Vijeća Evrope „**Unapređenje efikasnosti sudova u Bosni i Hercegovini (BiHSEJ III)**“.

Alati zasnovani na vještačkoj inteligenciji, uključujući **ChatGPT-5 Plus**, korišteni su za strukturiranje, izradu i doradu odabranih sadržaja.

Izvršni sažetak

Sažetak rezultata po tematskim područjima

Rezultati ankete o zadovoljstvu zaposlenika u Općinskom sudu u Cazinu pokazuju profesionalno, stabilno i kooperativno radno okruženje. Zaposlenici su posebno zadovoljni **jasnoćom svojih radnih zadataka, kvalitetom opreme i međuljudskim odnosima**, dok istovremeno prepoznaju mogućnosti za unapređenje u **priznavanju rada, uravnoteženosti obaveza i podršci profesionalnom razvoju**.

Rezultati istraživanja pokazuju da Općinski sud u Cazinu ima **izražene profesionalne i organizacione snage**, posebno u pogledu stručnosti zaposlenika, saradnje unutar jedinica i organizacije posla. Istovremeno, podaci ukazuju na **određene sistemske izazove**, prije svega u segmentima radnih uslova, percepcije pravičnosti, te dugoročnog stručnog razvoja. Ovi nalazi pružaju važan okvir za dalji rad rukovodstva na unapređenju motivacije, otvorene komunikacije i ravnomjernog pristupa razvojnim mogućnostima.

U oblasti **općeg zadovoljstva poslom**, rezultati su stabilni i pretežno pozitivni. Zaposlenici izražavaju visok nivo zadovoljstva prirodom posla, profesionalnim razvojem i ponosom na sud. Međutim, niže ocjene u segmentima **napredovanja u karijeri, pravnog okvira za razvoj i zadovoljstva platama** pokazuju da dugoročna motivacija može biti ojačana kroz sistematičniji pristup razvoju i priznanju rada.

Područje **unutrašnje komunikacije** ističe se dobrim rezultatima, naročito osnovnim elementima poput jasnoće i blagovremenosti informacija, kao i vrlo kvalitetnom komunikacijom unutar organizacionih jedinica. Ipak, ocjena **redovnih sastanaka** ukazuje na potrebu jačanja formalnih mehanizama razmjene informacija između rukovodstva i zaposlenika kako bi se potakla veća uključenost i transparentnost.

U segmentu **opreme i tehničkih resursa**, sud postiže dobre rezultate u upotrebljivosti hardvera i softvera, dok je **prostor** ocijenjen osjetno niže i predstavlja ključni infrastrukturni izazov. Upotreba i korisnost vještačke inteligencije dobile su niske ocjene, što je očekivano s obzirom na ograničenu primjenu i nisku prepoznatljivost ovih alata u trenutnom radu.

Područje **radnih odnosa i organizacione kulture** pokazuje kombinaciju vrlo pozitivnih elemenata, kao što su saradnja unutar jedinica, poštovanje nadređenih i motivirajuća atmosfera, uz istovremene izazove u oblastima **jednakog tretmana, uvažavanja sugestija i mogućnosti iznošenja mišljenja**. Ovi rezultati sugeriraju potrebu za dodatnim fokusom na jačanje povjerenja i uključivanja zaposlenika u donošenje odluka.

U oblasti **rodne ravnopravnosti**, sud ostvaruje umjereno pozitivne rezultate. Zaposlenici relativno visoko ocjenjuju otvorenost u razgovoru o diskriminaciji i promociju jednakosti, dok nešto niža ocjena **ravnoteže mogućnosti za razvoj** ukazuje na potrebu za jasnijim komunikacijama o postojećim mehanizmima i praksama.

U segmentu **organizacije posla**, Općinski sud u Cazinu ostvaruje vrlo visoke rezultate, posebno u pogledu jasnosti zaduženja, instrukcija i autonomije u radu. Izazovi se pojavljuju kod **raspodjele zadataka i usklađenosti ovlaštenja i odgovornosti**, što ukazuje na potrebu za dodatnim usklađivanjem radnih procesa.

U oblasti **vještina i obuka**, podaci pokazuju izrazito visok nivo individualnih kompetencija zaposlenika, kao i dobre rezultate u pristupu obukama i prenosu znanja. Istovremeno, relativno niže vrijednosti u segmentima **saradnje među sudovima i podrške stručnom razvoju** ukazuju na važnost sistematizacije i strateškog planiranja edukacija u budućnosti.

Sveukupno, rezultati potvrđuju da Općinski sud u Cazinu posjeduje snažnu stručnu osnovu i veoma stabilne operativne procese, uz jasne mogućnosti unapređenja u oblastima pravičnosti, radnih uslova i dugoročnog razvoja.

Dodatni uvid

Podrška aktivnostima za jačanje timskog rada

U svih pet sudova zaposlenici iskazuju snažnu podršku aktivnostima koje jačaju timski rad i kolegijalnost izvan radnog vremena, poput izleta, sportskih okupljanja ili neformalnih druženja.

Prosječan nivo podrške kreće se između **7,9 i 8,9** (na skali od 1 do 10), što ukazuje na široko slaganje da takve inicijative pozitivno utiču na saradnju i moral na radnom mjestu.

U prosjeku oko **15–18%** ispitanika odabralo je opciju „Ne znam / Nemam mišljenje“, što pokazuje mali udio neutralnih ili neodlučnih stavova.

Sveukupno, nalazi naglašavaju da su team-building i neformalna interakcija visoko cijenjeni od strane zaposlenika sudova kao način unapređenja komunikacije, povjerenja i motivacije.

Preporučuje se da rukovodstvo nastavi ili uvede strukturirane, inkluzivne team-building aktivnosti jednom ili dvaput godišnje, uz redovno prikupljanje povratnih informacija zaposlenika kako bi se osiguralo da aktivnosti ostanu relevantne i motivirajuće.

Šta zaposlenici najviše cijene

U svim sudovima koji su učestvovali, zaposlenici najčešće cijene **kolegijalnost, timski rad i međusobno poštovanje** kao najjače aspekte radnog okruženja.

Dosljedno ističu **profesionalizam, pravičnost rukovodstva i stabilnost zaposlenja** kao ključne faktore koji doprinose zadovoljstvu.

Dobri međuljudski odnosi i osjećaj zajedničke odgovornosti percipiraju se kao najveće snage sudova.

Sveukupno, rezultati ukazuju na to da **zaposlenici duboko cijene poštovanje u komunikaciji, etičko ponašanje i pozitivnu radnu atmosferu**, koje treba održavati i dodatno jačati kroz kontinuiranu podršku rukovodstva.

Područja za unapređenje

Glavna područja za unapređenje odnose se na **plate i beneficije, uravnoteženost obaveza i radne uslove**, uz izraženu želju za **više prilika za profesionalni razvoj**.

Zaposlenici u svim sudovima ističu potrebu za **boljom tehničkom opremom, jasnijom raspodjelom zadataka i transparentnom komunikacijom** unutar i između odjeljenja.

Iako je zadovoljstvo općim radnim okruženjem evidentno, rezultati ukazuju na važnost **usklađivanja materijalnih i organizacijskih uslova s odgovornostima zaposlenika**.

Fokus rukovodstva na pravičnu kompenzaciju, razvoj zaposlenika i otvoren dijalog najefikasnije bi doprinio dugoročnoj motivaciji i zadovoljstvu na poslu.

1. Uvod

Evropska komisija za efikasnost pravosuđa (CEPEJ) pri Vijeću Evrope podstiče sudove širom Evrope da redovno procjenjuju zadovoljstvo svojih korisnika i zaposlenika kao dio šireg opredjeljenja za kvalitet rada suda i odgovornost u pravosuđu. Prema CEPEJ Priručniku za provođenje anketa o zadovoljstvu korisnika sudova¹ i CEPEJ Smjernicama o upravljanju sudskim vremenom (SATURN),² percepcije zaposlenika i uvjeti rada predstavljaju ključne pokazatelje ukupnog funkcionisanja i efikasnosti suda. Razumijevanje kako sudije, stručni saradnici i administrativno osoblje doživljavaju svoje radno okruženje pomaže rukovodstvu suda da prepozna snage i područja koja zahtijevaju unapređenje, osiguravajući da svaki sud djeluje u skladu s principima kvaliteta, transparentnosti i povjerenja u pravosuđe.

Anketa o zadovoljstvu zaposlenika provedena u **Općinskom sudu u Cazinu** prati ove CEPEJ preporuke. Ona pruža strukturirane povratne informacije o više aspekata organizacije suda—kao što su komunikacija, opremljenost, obim posla, profesionalni razvoj i interna saradnja. Rezultati služe kao ogledalo, ali i kao upravljački alat: omogućavaju rukovodstvu da vidi gdje sud postiže dobre rezultate i gdje bi ciljane mjere mogle unaprijediti motivaciju, produktivnost i povjerenje javnosti.

Slične inicijative provedene su i u drugim evropskim pravosuđima, posebno u Sloveniji, gdje su ankete o zadovoljstvu zaposlenika i korisnika³ postale redovni dio sistema upravljanja kvalitetom. Slovenski sudovi pokazuju da sistematsko praćenje zadovoljstva doprinosi boljem rukovođenju, jasnijoj komunikaciji i unapređenju usluga prema javnosti. Iskustvo Slovenije također pokazuje da transparentna rasprava o rezultatima anketa unutar svakog suda jača međusobno povjerenje i timski rad među zaposlenicima.

Provođenjem ove ankete, **Općinski sud u Cazinu** pridružuje se grupi evropskih sudova koji aktivno primjenjuju CEPEJ standarde. Ovaj proces odražava proaktivan pristup rukovodstva suda, pokazujući spremnost da sasluša, nauči i unaprijedi rad. Zato nalaze ne treba posmatrati samo kao statistiku, već kao poziv na dijalog i zajedničku težnju ka efikasnijem, kooperativnijem i motivirajućem radnom okruženju za sve zaposlenike suda.

2. Metodologija

Anketa o zadovoljstvu zaposlenika u **Općinskom sudu u Cazinu** provedena je u skladu s CEPEJ preporukama o kvaliteti pravosuđa. Učešće je bilo dobrovoljno i anonimno, što je omogućilo svim zaposlenicima da slobodno izraze svoja mišljenja bez mogućnosti identifikacije. Ukupno je u anketi učestvovalo **46 zaposlenika**, uključujući sudije, pravne saradnike i administrativno osoblje.

Upitnik je obuhvatao više aspekata rada i organizacijske kulture u sudu, uključujući internu komunikaciju, saradnju, opremljenost, obim posla i mogućnosti profesionalnog razvoja. Odgovori su prikupljeni na **skali od 1 do 10**, gdje 1 predstavlja najniži nivo zadovoljstva, a 10 najviši. Opcija „Ne znam / I don't know“ bila je uključena kako bi se prikupili neutralni ili nedovoljno informirani stavovi i prikazana je sivom bojom na grafikonima. Rezultati su predstavljeni kao **prosječne ocjene po pitanju** i upoređeni s **prosjekom pet sudova** koji su učestvovali u istraživanju: Brčko, Cazin, Livno, Sokolac i Trebinje.

Komentari iz otvorenih pitanja također su analizirani i tematski grupisani kako bi upotpunili kvantitativne nalaze. Rezultati ankete pružaju vrijedne uvide u percepcije zaposlenika, pomažući rukovodstvu suda da identifikuje ključne snage, prati napredak i postavi prioritete za mjere koje doprinose efikasnijem i motivirajućem radnom okruženju.

3. Rezultati ankete po tematskim područjima

U ovom poglavlju predstavljeni su ključni nalazi ankete o zadovoljstvu zaposlenika provedene u **Općinskom sudu u Cazinu**. Poglavlje sažima stavove zaposlenika u sedam glavnih aspekata radnog iskustva: **opće zadovoljstvo, interna komunikacija, oprema, radni odnosi, rodna ravnopravnost, organizacija rada te vještine i obuke**. Svaka od ovih tema predstavlja važnu dimenziju organizacijske klime i institucionalne efikasnosti suda.

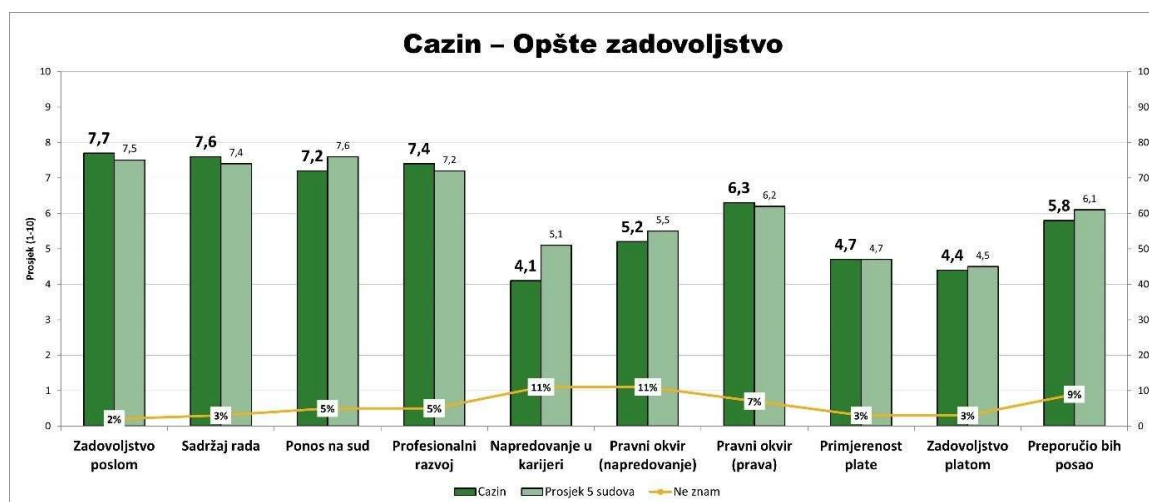
Ovih sedam područja zajedno pružaju cjelovito razumijevanje toga kako zaposlenici doživljavaju svoje profesionalno okruženje. **Jasna komunikacija, uravnotežen obim posla i adekvatna opremljenost** neophodni su za svakodnevno funkcionisanje, dok **pravičan tretman, mogućnosti za razvoj i saradnja** osiguravaju dugoročnu motivaciju i povjerenje. Istraživanjem svake od ovih tema, anketa rukovodstvu nudi detaljan uvid u operativne i međuljudske faktore koji utiču na radni učinak.

Rezultati se zasnivaju na prosječnim odgovorima na svako pitanje i upoređeni su s prosjekom pet sudova kako bi se kontekstualizirala pozicija suda unutar grupe. Pored kvantitativnih nalaza, tekstualni dio ističe snage i područja koja bi mogla imati koristi od ciljanim mjerama unapređenja, uz praktične preporuke za razmatranje od strane rukovodstva. Svako potpoglavlje započinje kratkim pregledom i oznakom mjesta gdje će se u finalnoj vizualnoj verziji izvještaja nalaziti odgovarajući grafikon.

Zajedno posmatrano, nalazi nude sveobuhvatnu sliku trenutne radne klime u **Općinskom sudu u Cazinu**. Oni ukazuju na snažne temelje na kojima institucija može graditi dalje, kao i na područja u kojima je moguće dodatno unaprijediti zadovoljstvo zaposlenika i ukupne rezultate rada.

3.1 Opšte zadovoljstvo

Ovo poglavlje daje pregled percepcija zaposlenika u vezi sa **zadovoljstvom poslom, motivacijom, profesionalnim razvojem i naknadama** u **Općinskom sudu u Cazinu**.



Graf 1: Opšte zadovoljstvo – Općinski sud u Czinu

Skraćenica	Puno pitanje
Zadovoljstvo poslom	Zadovoljan sam svojim poslom.
Sadržaj rada	Zadovoljan sam sadržajem svog rada.
Ponos na sud	Ponosan sam što radim u ovom sudu.
Profesionalni razvoj	Kao zaposlenik suda zadovoljan sam svojim profesionalnim razvojem.
Napredovanje u karijeri	Uposelnici imaju realne prilike za napredovanje.
Pravni okvir (napredovanje)	Zadovoljan sam zakonskim rješenjima u pogledu regulisanja radno-pravnog statusa u pogledu napredovanja na poslu.
Pravni okvir (prava)	Zadovoljan sam zakonskim rješenjima u pogledu regulisanja radno-pravnog statusa u u pogledu vrste i obima prava iz radnog odnosa.
Primjerenost plate	Smatram da je moja plata u skladu sa mojim dužnostima i odgovornostima.
Zadovoljstvo platom	Zadovoljan sam svojom platom.
Preporučio bih posao	Preporučio bih ovo radno mjesto drugima.

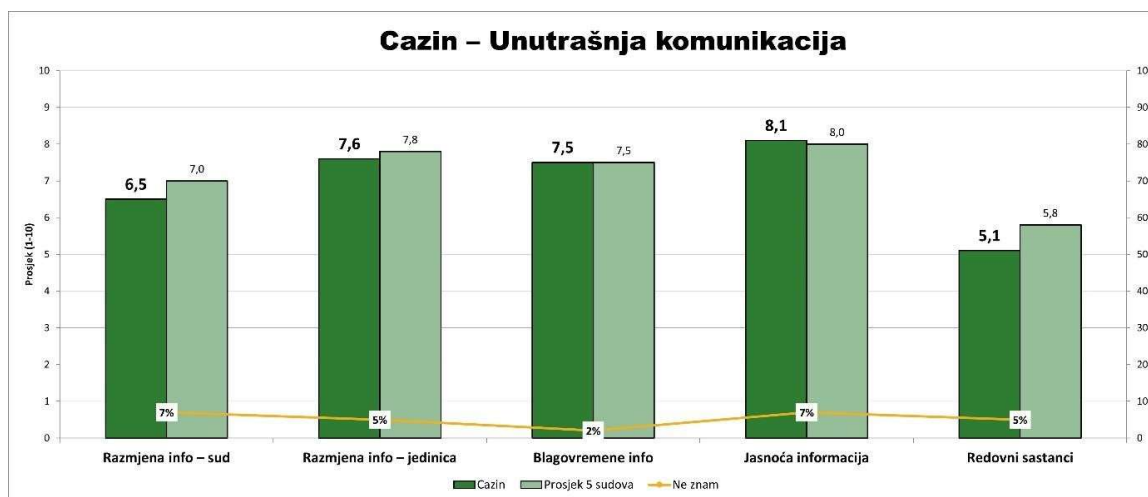
Rezultati pokazuju da su zaposlenici Općinskog suda u Czinu generalno **zadovoljni svojim poslom (7,7)** i sadržajem rada (7,6), što ukazuje na stabilan nivo profesionalnog angažmana i osjećaj svrhe u svakodnevnim zadacima. **Ponos na sud (7,2)** također je izražen, iako nešto niži u poređenju s drugim sudovima, što sugerira da postoji prostor za jačanje institucionalnog identiteta i interne kohezije. Zadovoljstvo mogućnostima profesionalnog razvoja (7,4) održava pozitivan trend, ali mogućnosti za napredovanje u karijeri ostaju najniže ocijenjene (4,1), što je u skladu s općim izazovima u pravosudnim institucijama.

Procjene vezane za zakonske okvire pokazuju umjereno zadovoljstvo: **pravni okvir za napredovanje (5,2)** i pravni okvir za ostvarivanje prava zaposlenih (6,3) su na nivou koji ukazuje na potrebu za jasnijom komunikacijom o procedurama i očekivanjima. Materijalni aspekti ostaju posebno osjetljivi – **primjerenost plate (4,7)** i zadovoljstvo platom (4,4) spadaju u najniže ocijenjene elemente, što je u skladu sa trendom prisutnim na nivou više sudova. Uprkos tome, spremnost zaposlenih da preporučie posao u sudu (5,8) ukazuje na određeni stepen povjerenja u radnu sredinu, iako je i ovaj pokazatelj ispod optimalnog nivoa.

Sveukupno, rezultati za Općinski sud u Cazinu ukazuju na kombinaciju **visoke profesionalne posvećenosti** i **izraženih izazova u oblasti napredovanja i materijalnog nagrađivanja**. Jačanje transparentnosti u vezi s razvojnim mogućnostima, kao i otvoreni razgovori o radnim uslovima, mogli bi pomoći u povećanju motivacije i dugoročne stabilnosti kadrova.

3.2 Unutrašnja komunikacija

Ovo poglavlje razmatra kako zaposlenici doživljavaju **protok informacija, jasnoću poruka i dostupnost komunikacije rukovodstva** unutar **Općinskog suda u Cazinu**.



Graf 2: Unutrašnja komunikacija – Općinski sud u Cazinu

Skraćenica	Puno pitanje
Razmjena info – sud	Razmjena informacija na nivou suda je dobra.
Razmjena info – jedinica	Razmjena informacija unutar moje jedinice je dobra.
Blagovremene info	Sve informacija (propisi, zakoni, instrukcije) koje su mi neophodne za rad dobijam blagovremeno.
Jasnoća informacija	Informacije koje dobijam su razumljive.
Redovni sastanci	Redovno se održavaju sastanci sa kolegama i nadređenima na kojima se diskutira o problemima, novinama i ostvarivanju ciljeva.

Rezultati pokazuju da internu komunikaciju u Općinskom sudu u Cazinu zaposlenici doživljavaju kao pretežno funkcionalnu i podržavajuću. **Razmjena informacija na nivou cijelog suda (6,5)** ocijenjena je umjereno, što ukazuje na to da opći protok informacija može biti jasniji i konzistentniji. Nasuprot tome, **komunikacija unutar jedinica (7,6)** dobila je znatno više ocjene, što potvrđuje da timovi u okviru odjela efikasnije razmjenjuju informacije i sarađuju u svakodnevnom radu.

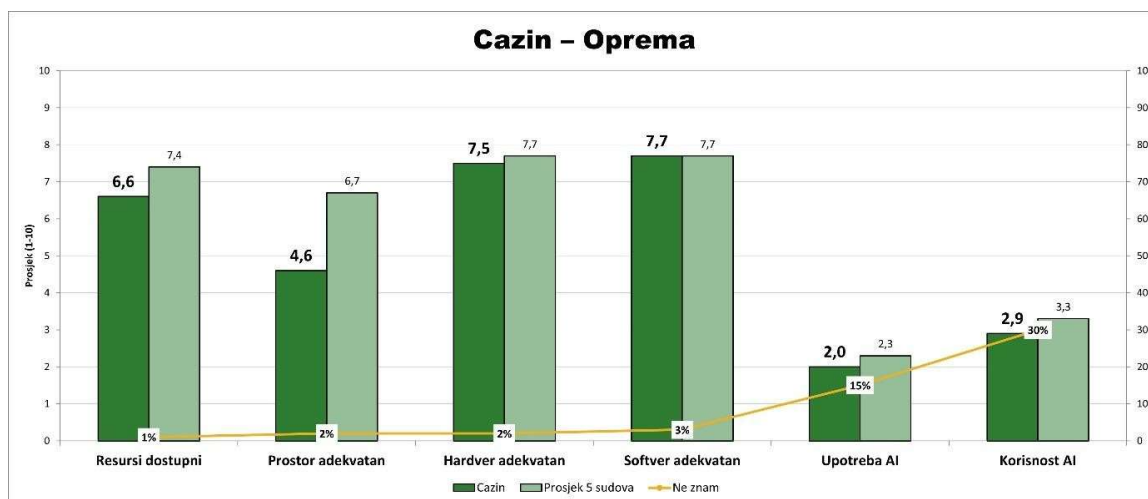
Blagovremeno dijeljenje informacija takođe je dobro ocijenjeno (7,5), što ukazuje na opći osjećaj pravovremenosti u javljanju bitnih obavijesti. **Jasnoća informacija (8,1)** predstavlja

najjaču stranu ove oblasti, naglašavajući da su poruke rukovodstva i administrativne upute uglavnom razumljive i precizno formulisane. Istovremeno, **redovni sastanci (5,1)** i dalje su najslabije ocijenjeni element interne komunikacije, uz relativno visok udio odgovora „Ne znam“ (11%), što može ukazivati na to da sastanci ili nisu dovoljno strukturirani, ili nisu redovna praksa u svim jedinicama.

Sveukupno gledano, sud pokazuje dobar nivo interne komunikacije unutar timova i visok kvalitet jasno prenesenih informacija, dok poboljšanja trebaju biti usmjerena na **jačanje koordinacije na nivou cijelog suda** i uvođenje ili standardizaciju **redovnih sastanaka**.

3.3 Oprema

Ovo poglavlje istražuje zadovoljstvo zaposlenika **kvalitetom, dostupnošću i adekvatnošću opreme i infrastrukture**, koji direktno utiču na efikasnost i udobnost u svakodnevnom radu.



Graf 3: Oprema – Općinski sud u Cazinu

Skraćenica	Puno pitanje
Resursi dostupni	Na poslu imam sva sredstva neophodna za kvalitetno obavljanje posla.
Prostor adekvatan	Radni prostor je adekvatan (prostorija, namještaj, prostor).
Hardver adekvatan	Hardver (računari i tehnološka oprema) je adekvatan.
Softver adekvatan	Softver (računarski programi i aplikacije) je adekvatan.
Upotreba AI	Da li koristite vještačku inteligenciju (AI) u svakodnevnom radu.
Korisnost AI	Koliko smatrate korisnim upotrebu AI u sudu.

Rezultati pokazuju da zaposlenici Općinskog suda u Cazinu generalno smatraju da raspolažu solidnim tehničkim i informatičkim resursima, ali da postoje značajne razlike u kvalitetu različitih elemenata radnog okruženja. **Dostupnost resursa (6,6)** ocijenjena je kao zadovoljavajuća, što sugerira da većina zaposlenih ima osnovne uvjete za obavljanje

svakodnevnih obaveza. Međutim, **adekvatnost radnog prostora (4,6)** dobila je izrazito nižu ocjenu, što ukazuje na ograničenja vezana za prostor, kapacitete ili ergonomiju radnih mjesta.

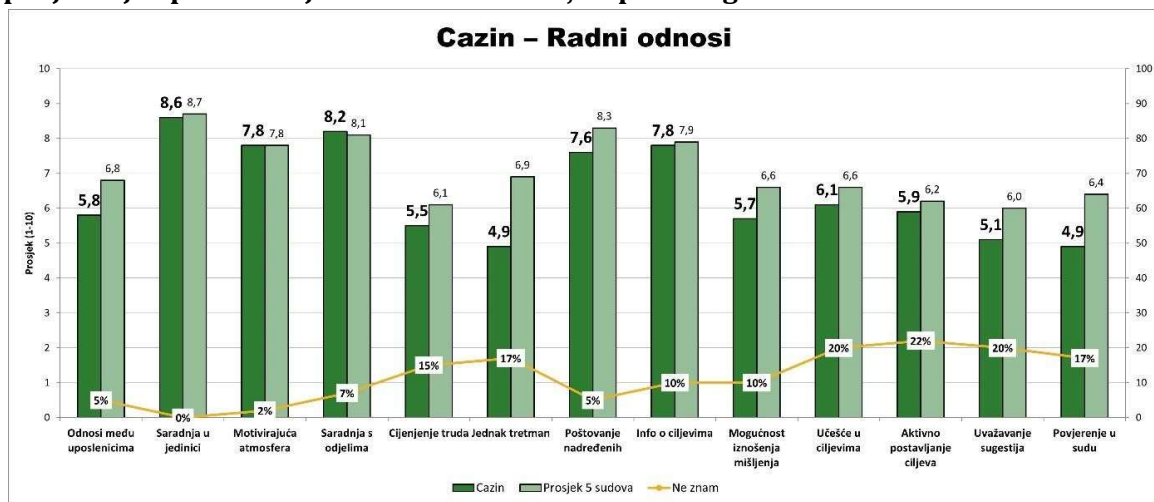
Tehnička opremljenost predstavlja jaču stranu ove oblasti. **Hardver (7,5)** i **softver (7,7)** ocijenjeni su relativno visoko, što znači da IT oprema generalno omogućava efikasan rad. Uprkos tome, dio zaposlenih (posebno 7% kod softvera) ističe određene nedostatke, što može upućivati na tehničke probleme, zastarjele programe ili potrebu za dodatnim ažuriranjima.

Nasuprot tim pozitivnim aspektima, upotreba savremenih alata, posebno **vještačke inteligencije**, dobila je izuzetno niske ocjene. **Upotreba AI (2,0)** i **korisnost AI alata (2,9)** ukazuju da je ova oblast još uvijek u ranoj fazi razvoja ili da zaposlenici nisu dovoljno upoznati s mogućnostima i prednostima ovih tehnologija. Visok udio odgovora „Ne znam“ (24% kod korisnosti AI) potvrđuje da značajan dio osoblja nema dovoljno informacija ili iskustva u radu s takvim alatima.

Ukupno gledano, Općinski sud u Cazinu raspolaže kvalitetnom tehničkom opremom, dok radni prostor i digitalna transformacija predstavljaju ključne izazove. Fokus na ove elemente mogao bi značajno unaprijediti svakodnevnu efikasnost i radno zadovoljstvo.

3.4 Radni odnosi

Ovo poglavlje fokusira se na to kako zaposlenici doživljavaju **međuljudske odnose, saradnju, povjerenje i priznavanje** u radnom okruženju **Općinskog suda u Cazinu**.



Graf 4: Radni odnosi – Općinski sud u Cazinu

Skraćenica	Puno pitanje
Odnosi među uposlenicima	Odnosi između uposlenika su dobri.
Saradnja u jedinici	Sa kolegama u užoj organizacionoj jedinici (odjel, služba) imam dobru saradnju.

Motivirajuća atmosfera	Radna atmosfera u mojoj užoj organizacionoj jedinici (odjel, služba) me motivira da bolje radim.
Saradnja s odjelima	Naša uža organizaciona jedinica (odjel, služba) ima dobru saradnju sa ostalim odjelima.
Cijenjenje truda	Moj trud na poslu se adekvatno cijeni.
Jednak tretman	Nadređeni se prema svima odnose na jednak način, bez favoriziranja.
Poštovanje nadređenih	Nadređeni se prema meni odnose sa poštovanjem.
Info o ciljevima	Od nadređenih dobijam dovoljno informacija o usmjerenjima, ciljevima i dužnostima užih organizacionih jedinica (služba odjel).
Mogućnost iznošenja mišljenja	Imam dovoljno prilika za iznošenje svojih mišljenja, inicijativa i sugestija za unapređenje svojim nadređenima.
Učešće u ciljevima	Imam mogućnost da u svojoj užoj organizacionoj jedinici (služba, odjel) učestvujem u definiranju ciljeva.
Aktivno postavljanje ciljeva	Aktivno učestvujem u definiranju ciljeva u svojoj užoj organizacionoj jedinici (služba, odjel).
Uvažavanje sugestija	Moje sugestije za unapređenje se uvažavaju ili budem obaviješten o razlozima zbog kojih njihovo uvažavanje nije moguće.
Povjerenje u sudu	Da li je u sudu prisutna atmosfera povjerenja.

Rezultati za Općinski sud u Cazinu pokazuju kombinaciju vrlo pozitivnih i izrazito izazovnih elemenata u oblasti radnih odnosa. **Odnosi među zaposlenicima (5,8)** ocijenjeni su umjereno, što ukazuje na prosječan nivo međusobne podrške i saradnje među kolegama. Nasuprot tome, **saradnja unutar jedinica (8,6)** predstavlja jednu od najjačih strana u cijelom istraživanju, pokazujući da rad u okviru timova funkcionira izuzetno dobro i da su interni procesi unutar odjela stabilni i efikasni.

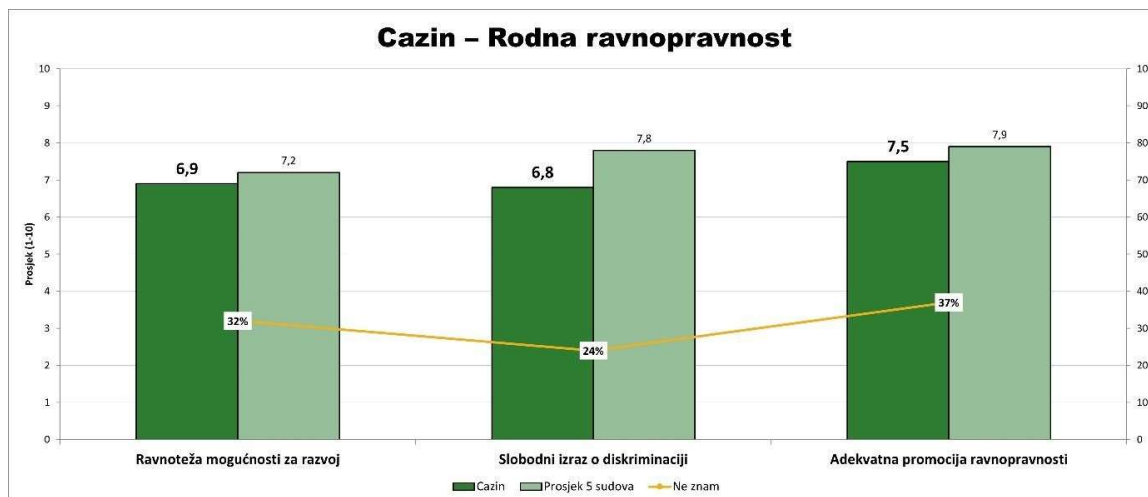
Motivirajuća atmosfera na radnom mjestu **(7,8)** i saradnja s drugim odjelima **(8,2)** također su visoko ocijenjeni, ali visok udio odgovora „Ne znam“ (13% i 17%) sugerira da dio zaposlenika možda nije dovoljno uključen u međusobne aktivnosti ili nema jasnu sliku o kvalitetu međusektorskog rada. Nasuprot tim snagama, elementi koji se odnose na **jednak tretman (4,9)**, **cijenjenje truda (5,5)** i **uvažavanje sugestija (5,1)** ukazuju na potrebu za jačanjem praksi organizacijske pravičnosti, vidljivijim prepoznavanjem doprinosa i većim uključivanjem zaposlenih u procese donošenja odluka.

Stavovi prema nadređenima uglavnom su pozitivni. **Poštovanje od strane rukovodilaca (7,6)** i kvalitet informacija o ciljevima **(7,8)** doprinose osjećaju stabilnosti i usmjerenosti. Međutim, ocjene vezane za mogućnost iznošenja mišljenja **(5,7)**, aktivno postavljanje ciljeva **(5,9)** i učešće u ciljevima **(6,1)** ukazuju da postoji prostor za jačanje dvosmjerne komunikacije i participativnog menadžmenta. Posebnu pažnju zaslužuje indikator **povjerenja u sud (4,9)**, koji je među najnižima u ovom području – signal da dio zaposlenih percipira određeni raskorak između očekivanja i stvarnog funkcioniranja institucije.

Sveukupno, slika radnih odnosa u Cazinu odražava snažne timske odnose u jedinicama i korektne odnose s nadređenima, ali i jasnu potrebu za unapređenjem **pravičnosti, prepoznavanja truda, participacije zaposlenih** i izgradnje šireg povjerenja u instituciju.

3.5 Ravnopravnost spolova

Ovo poglavlje razmatra percepcije zaposlenika o **rodnoj ravnopravnosti, pravičnosti i mogućnostima za profesionalni razvoj u Općinskom sudu u Cazinu.**



Graf 5: Rodna ravnopravnost – Općinski sud u Cazinu

Skraćenica	Puno pitanje
Ravnoteža mogućnosti za razvoj	U sudu postoji ravnoteža u mogućnostima za profesionalni razvoj i napredovanje u karijeri između žena i muškaraca.
Slobodni izraz o diskriminaciji	Osjećam se slobodno da izrazim zabrinutost ili prijavim eventualnu rodnu diskriminaciju na radnom mjestu.
Adekvatna promocija ravnopravnosti	Promocija rodne ravnopravnosti u svakodnevnom radu i atmosferi u sudu je adekvatna.

Rezultati Općinskog suda u Cazinu pokazuju da zaposlenici generalno smatraju da sud održava principijelno i korektno okruženje u pogledu ravnopravnosti spolova. **Ravnoteža mogućnosti za profesionalni razvoj (6,9)** ocijenjena je relativno dobro, što sugerira da većina zaposlenika ima osjećaj da pristup razvojnim prilikama nije bitno ograničen spolom. Ipak, udio odgovora „Ne znam“ (15%) pokazuje da dio osoblja nema dovoljno informacija o stvarnoj raspodjeli razvojnih mogućnosti, što može ukazivati na nedovoljnu vidljivost procedura ili kriterija.

Sloboda izražavanja mišljenja o diskriminaciji (6,8) također je solidno ocijenjena, iako nešto niže nego u pojedinim drugim sudovima. Ovo može ukazivati da zaposlenici prepoznaju sud kao instituciju u kojoj se o ovim temama može razgovarati, ali da i dalje postoji određena doza opreza ili nesigurnosti u vezi sa formalnim mehanizmima zaštite. Veoma visok udio „Ne znam“ odgovora (22%) potvrđuje da dio zaposlenih možda nije upoznat s procedurama ili se ne osjeća dovoljno uključenim u ovakve procese.

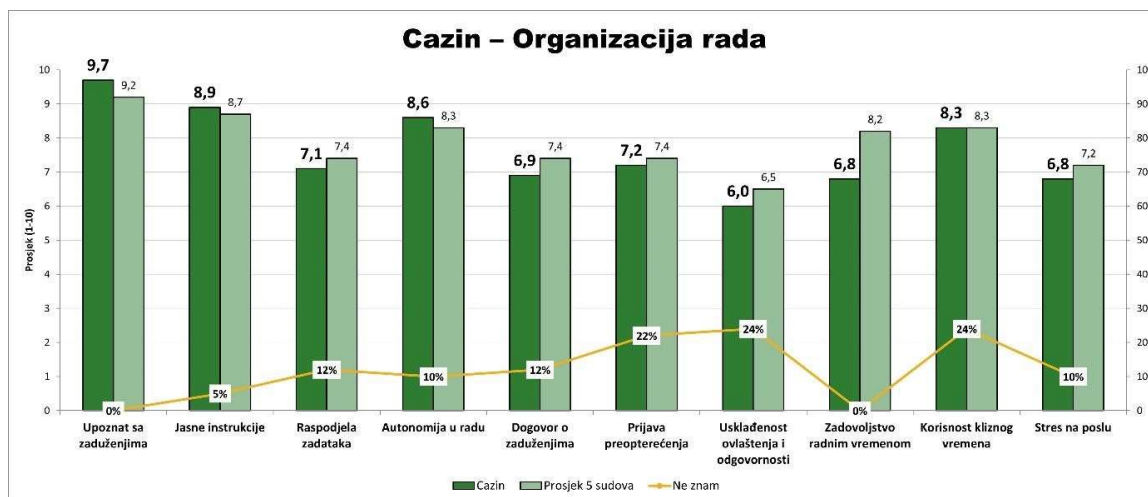
Najbolji rezultat u ovoj oblasti odnosi se na **adekvatnu promociju ravnopravnosti (7,5)**, što sugerira da sud napore u ovoj oblasti provodi vidljivo i konzistentno. Međutim, veliki udio „Ne

znam“ odgovora (26%) ponovo ukazuje na ograničenu informisanost ili nedovoljnu transparentnost komunikacije o postojećim praksama i inicijativama.

Sveukupno, podaci ukazuju da je percepcija ravnopravnosti spolova u Općinskom sudu u Cazinu uglavnom pozitivna, ali i da postoji prostor za jačanje **informisanosti, transparentnosti procedura i promocije razvojnih mogućnosti.**

3.6 Organizacija rada

Ovo poglavlje istražuje percepcije zaposlenika o **jasnoći zadataka, raspodjeli obima posla, fleksibilnosti i ukupnoj organizaciji rada** u Općinskom sudu u Cazinu.



Graf 6: Organizacija rada – Općinski sud u Cazinu

Skraćenica	Puno pitanje
Upoznat sa zaduženjima	Upoznat sam sa svojim radnim zaduženjima.
Jasne instrukcije	Radne instrukcije koje dobijam od nadređenih su razumljive.
Raspodjela zadataka	U mojoj uжоj organizacionoj jedinici (odjel, služba) zaduženja su adekvatno raspodijeljena.
Autonomija u radu	Mogu samostalno odlučivati o najefikasnijem načinu izvršavanja svojih zaduženja.
Dogovor o zaduženjima	Sa nadređenima se mogu dogovarati o obimu i vrsti dodatnih zaduženja.
Prijava preopterećenja	Kada obim poslova prevazilazi moje mogućnosti, obavijestim svog nadređenog.
Usklađenost ovlaštenja i odgovornosti	Ovlaštenja i odgovornosti uposlenika u sudovima su međusobno usklađena.
Zadovoljstvo radnim vremenom	Zadovoljan sam radnim vremenom.
Korisnost kliznog vremena	Koliko smatrate korisnim postojanje »kliznog« radnog vremena.
Stres na poslu	Izložen sam stresu koji uzrokuje moj posao.

Rezultati u oblasti organizacije rada u Općinskom sudu u Cazinu pokazuju vrlo visok nivo jasnoće zadataka i stabilnosti upravljačkih procesa. **Upoznatost sa zaduženjima (9,7)** i **jasnoća instrukcija (8,9)** predstavljaju najviše ocijenjene pokazatelje u čitavom istraživanju, što ukazuje na izuzetno dobru komunikaciju između rukovodilaca i zaposlenika, kao i jasno definisane radne procese. **Autonomija u radu (8,6)** također je visoko ocijenjena, što potvrđuje da zaposlenici imaju dovoljno prostora za samostalno donošenje odluka u okviru svojih ovlaštenja.

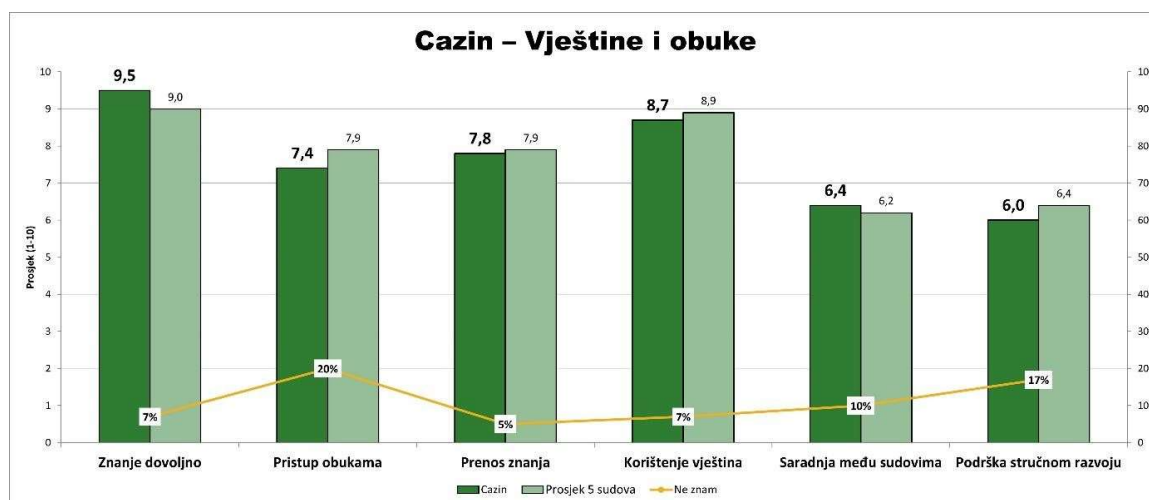
S druge strane, pokazatelji koji se odnose na **raspodjelu zadataka (7,1)** i **dogovor o zaduženjima (6,9)** ukazuju na određene izazove u koordinaciji i ravnomjernosti radnog opterećenja. Visok udio „Ne znam“ odgovora (7%) može značiti da raspodjela posla nije uvijek transparentna ili da se praksa razlikuje među odjelima. **Prijava preopterećenja (7,2)** ocijenjena je solidno, što sugerira da zaposlenici imaju određeni nivo povjerenja u sistem prijavljivanja, iako postoji prostor za unapređenje otvorenosti i podrške u situacijama povećanog obima posla.

Pojedini aspekti organizacije rada povezani s ravnotežom odgovornosti i obaveza i dalje predstavljaju izazov. **Usklađenost ovlaštenja i odgovornosti (6,0)** jedna je od najnižih ocjena u ovoj oblasti, što može ukazivati na neujednačenost u opsegu zadataka ili nejasno definisana očekivanja u određenim pozicijama. Zadovoljstvo radnim vremenom **(6,8)** je umjereno, dok je **korisnost kliznog radnog vremena (8,3)** visoko prepoznata, što upućuje na to da fleksibilni modeli rada doprinose zadovoljstvu zaposlenika. **Stres na poslu (6,8)** ostaje srednje ocijenjen, što odražava realne pritiske koji su uobičajeni u pravosudnom sistemu, ali i ukazuje na potencijal za dodatne mjere rasterećenja i podrške.

Ukupno, Općinski sud u Cazinu pokazuje veoma dobru strukturu organizacije rada, uz jasne procedure i visok stepen samostalnosti zaposlenih. Ipak, poboljšanja su potrebna u oblasti ravnomjernog raspoređivanja obaveza, usklađivanja odgovornosti i jačanja mehanizama za upravljanje stresom i preopterećenjem.

3.7 Vještine i obuke

Ovo poglavlje procjenjuje stavove zaposlenika o **profesionalnim kompetencijama, pristupu obukama i podršci za razvoj u Općinskom sudu u Cazinu.**



Graf 7: Vještine I obuke – Općinski sud u Cazinu

Skraćenica	Puno pitanje
Znanje dovoljno	Smatram da posjedujem dovoljno znanja za obavljanje svog posla.
Pristup obukama	Mogu pohađati relevantne obuke neophodne za moj rad.
Prenos znanja	Prenos znanja između osoblja našeg suda je dobar.
Korištenje vještina	Vjerujem da svoje znanje i vještine mogu dobro iskoristiti na radnom mjestu.
Saradnja među sudovima	Sarađujemo sa uposlenicima drugih sudova u prenosu dobrih praksi i iskustava.
Podrška stručnom razvoju	Sud podržava moje stručno osposobljavanje i profesionalni razvoj.

Rezultati u oblasti vještina i obuka u Općinskom sudu u Cazinu ukazuju na vrlo snažnu stručnu osnovu i visok nivo individualnih kompetencija zaposlenika. **Znanje potrebno za obavljanje posla (9,5)** predstavlja jedan od najviših rezultata u cijelom istraživanju, potvrđujući da zaposlenici posjeduju adekvatnu stručnost i samopouzdanje u radu. **Korištenje vještina (8,7)** također je visoko ocijenjeno, što ukazuje da sud u velikoj mjeri omogućava zaposlenicima da primjenjuju svoje znanje i sposobnosti u svakodnevnim zadacima.

Rezultati vezani uz razvoj kroz obuke također su pozitivni. **Pristup obukama (7,4)** i **prenos znanja među zaposlenicima (7,8)** ukazuju na to da interno dijeljenje iskustava i dostupnost edukacija generalno funkcionišu dobro. Međutim, relativno visok procenat „Ne znam“ odgovora (7% kod prenosa znanja) ukazuje da dio zaposlenih možda nije dovoljno uključen u ove procese ili da prakse razmjene znanja nisu ujednačene u svim organizacionim jedinicama.

S druge strane, oblasti koje se odnose na širu saradnju i dugoročni razvoj pokazuju izraženije izazove. **Saradnja među sudovima (6,4)** ocijenjena je umjereno, uz visok udio „Ne znam“ odgovora (15%), što može značiti da se intersudski projekti i komunikacijski kanali ne koriste dovoljno ili nisu dovoljno vidljivi zaposlenicima. **Podrška stručnom razvoju (6,0)** predstavlja jednu od slabijih ocjena u okviru ove tematske oblasti i ukazuje da bi sud mogao učiniti više u pogledu strukturisanja razvojnih planova, sistematskog praćenja napretka i proaktivnog uključivanja zaposlenih u edukacijske programe.

Sveukupno, Općinski sud u Cazinu pokazuje vrlo visok nivo stručnosti zaposlenika i kvalitetnu primjenu znanja u svakodnevnom radu, ali u isto vrijeme postoje jasne prilike za jačanje **dugoročnih razvojnih politika, međusudske saradnje i strateškog planiranja obuka.**

3.8 Završne napomene

Rezultati istraživanja u **Općinskom sudu u Cazinu** pokazuju instituciju koja spaja **visok nivo profesionalnosti, snažnu internu komunikaciju i izvrsnu infrastrukturu** s jasnim osjećajem svrhe i timskog rada. Zaposlenici iskazuju visok stepen zadovoljstva u područjima koja najviše utiču na njihov svakodnevni rad — posebno u pogledu jasnoće, organizacije i kolegijalnosti.

Istovremeno, nalazi ukazuju na prilike za dodatno jačanje **priznanja, pravičnosti u raspodjeli obima posla i planiranja profesionalnog razvoja.** Unapređenje ovih oblasti ne bi samo povećalo motivaciju zaposlenika, već bi i dodatno učvrstilo dugogodišnju reputaciju suda kao pouzdane i profesionalne institucije.

Ukupna slika predstavlja **dobro organizovan, kooperativan i motivisan sud** koji je u dobroj poziciji da nastavi graditi na svojim snagama i nastavi unapređivati radno okruženje za sve zaposlenike.

4. Dodatni uvid

4.1 Namjera promjene posla ili organizacione jedinice

Zaposlenicima u Cazinu postavljeno je pitanje da li bi promijenili svoj posao ili prešli u drugu organizacionu jedinicu kada bi imali tu mogućnost. Ova pitanja mjere **rizik spoljnog odliva kadrova (Q54)** i **interes za internu mobilnost (Q55).**

Ako biste imali priliku promijeniti svoj posao, da li biste to učinili?

Odgovor	Broj	Procenat	Prosjek 5 sudova (%)
Da	18	32 %	31 %
Ne	25	44 %	26 %
Ne znam	14	24 %	44 %

Tabela 1: Ako biste imali priliku promijeniti svoj posao, da li biste to učinili?

Cazin pokazuje **relativno stabilnu radnu zajednicu.** Oko jedne trećine zaposlenika (32 %) promijenilo bi svoj posao, što je blizu prosjeka pet sudova, dok je iznadprosječnih 44 %

izjavilo da bi ostali. Ovo sugerira da je većina zaposlenika u **određenoj mjeri zadovoljna** svojom trenutnom pozicijom i ima pozitivan dojam o svom radnom mjestu.

Ako biste imali priliku promijeniti svoju organizacionu jedinicu/odjeljenje unutar suda, da li biste to učinili?

Odgovor	Broj	Procenat	Prosjek 5 sudova (%)
Da	15	27 %	31 %
Ne	23	41 %	29 %
Ne znam	18	32 %	40 %

Tabela 2: Ako biste imali priliku promijeniti svoju organizacionu jedinicu/odjeljenje unutar suda, da li biste to učinili?

Interes za internu mobilnost u Cazinu je umjeren — manji broj zaposlenika nego prosječno bio bi spreman preći u drugu organizacionu jedinicu. Udio neodlučnih (Ne znam) ostaje značajan, što znači da bi neki zaposlenici mogli biti otvoreni za promjene ako bi bolje razumjeli uloge i razlike u obimu posla među odjeljenjima.

Cazin pokazuje snažnu posvećenost i relativno zadovoljstvo zaposlenika, ali grupa neodlučnih ukazuje na potrebu za jasnijom internom komunikacijom o dostupnim prilikama i radnim ulogama.

4.2 Timsko povezivanje i zajedničke aktivnosti

Zaposlenici su ocjenjivali (1–10) koliko podržavaju jačanje timskog rada kroz aktivnosti izvan radnog vremena.

	Cazin	Prosjek 5 sudova
Prosječna ocjena	8.3 (Valid N = 47)	8.0
Ne znam / Isključeno	5	—

Tabela 3: U kojoj mjeri podržavate jačanje timske saradnje kroz organizaciju događaja izvan radnog vremena suda (izleti, kolektivna druženja i sl.)?

Zaposlenici u Cazinu iskazuju **snažnu podršku** timskom povezivanju (prosječna ocjena 8,3), nešto iznad ukupnog prosjeka. Ovo ukazuje na **dobar timski duh** i otvorenost prema neformalnoj saradnji, što rukovodstvo može lako iskoristiti.

4.3 Otvoreni odgovori

Šta zaposlenici najviše cijene (snage)?

Zaposlenici su opisali šta najviše cijene u radu na Općinskom sudu u Cazinu. Njihovi odgovori ističu najjače elemente organizacijske kulture i rukovodstva.

Većina zaposlenika naglasila je **kolegijalnost, međusobno poštovanje i kooperativnu atmosferu**. Mnogi su spomenuli **profesionalizam, odgovornost i pravičnost** kao ključne vrijednosti. Manji broj je naveo **stabilnost zaposlenja i dobre radne uslove** kao pozitivne aspekte.

Odgovori na otvoreno pitanje su sortirani i organizirani prema zajedničkim temama. Broj odgovora naznačen je u zagradi uz svaku temu. Kompletan lista svih odgovora nalazi se u Aneksu.

Grupirani Odgovori

Kolegijalnost i međuljudski odnosi (20)

- Dobre odnose među zaposlenima i spremnost na pomoć
- Kolektivni duh i podrška u radu
- Poštovanje i korektan odnos sa nadređenima

Profesionalnost i odgovornost (8)

- Odgovornost, preciznost i savjesnost u radu
- Profesionalan odnos prema strankama
- Uređenost i disciplina

Stabilnost i uvjeti rada (5)

- Siguran posao i redovna primanja
- Zadovoljavajući radni uvjeti
- Stabilna organizacija

Ostalo / individualno istaknuto (3)

- Samostalnost u obavljanju posla
- Dobre procedure
- Jasno definisani zadaci

Bez odgovora / Ne zna (2)

- “Ne znam”, “Ništa posebno”

Zaposlenici u Cazinu cijene **timski duh, profesionalnost i stabilnost**. Ovo su temelji angažmana koje bi rukovodstvo trebalo nastaviti njegovati.

Šta ovo znači za rukovodstvo? Očuvati **pozitivnu međuljudsku klimu** i nastaviti ohrabrivati **timski rad**, budući da su to najviše cijenjeni aspekti rada u sudu.

Šta bi trebalo unaprijediti (potrebe za poboljšanjem)?

Zaposlenici su također opisali šta bi željeli da se unaprijedi. Glavne teme ukazuju na konkretna i ostvariva područja na koja bi se sud mogao usmjeriti.

Najčešće sugestije odnose se na **više plate i bolje priznanje rada**, zatim na **poboljšanje prostorija i opreme**, kao i na osiguravanje **uravnotežene raspodjele obima posla**. Nekoliko ispitanika spomenulo je i potrebu za **više mogućnosti za obuke** te za **bolju komunikaciju** unutar suda.

Grupirani Odgovori

Povećanje plaća, beneficija i nagrađivanja (≈22)

- Povećanje plaće i uvođenje stimulacija
- Jasni kriteriji za nagrađivanje
- Bolje vrednovanje rada

Poboljšanje radnih uvjeta i prostora (≈12)

- Obnova namještaja i radnih prostorija
- Bolja oprema i tehnička podrška
- Higijenski uslovi i grijanje

Povećanje broja zaposlenika i pravednija raspodjela posla (≈7)

- Veći broj zaposlenih
- Ravnomjernija raspodjela predmeta
- Smanjenje preopterećenosti pojedinih odjeljenja

Profesionalni razvoj i edukacije (≈5)

- Više stručnih seminara i obuka
- Razmjena iskustava s drugim sudovima

Organizacija rada i menadžment (≈3)

- Bolja komunikacija između rukovodstva i zaposlenih
- Više redovnih sastanaka i povratnih informacija

Bez prijedloga / Ne zna (≈4)

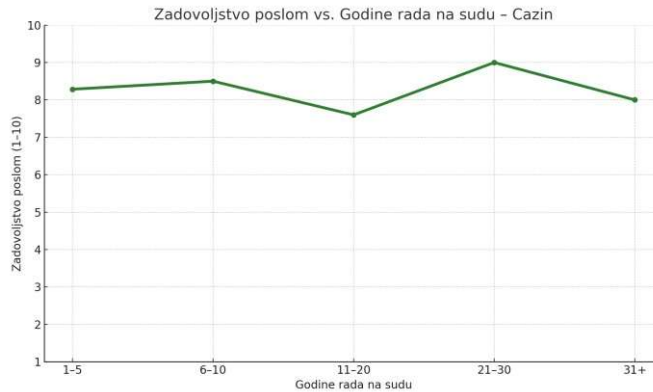
- Zadovoljan sam svime – Ne znam

Zaposlenici u Cazinu kao glavne poluge za unapređenje ističu **visinu plata, kvalitet prostorija i pravičnu raspodjelu obima posla**.

Cazin ima **čvrstu osnovu kolegijalnosti i profesionalnosti** koja održava motivaciju i lojalnost zaposlenika. Ako se rukovodstvo sada usmjeri na pitanja **kompensacije, uslova rada i pravičnog upravljanja obimom posla**, zadovoljstvo i zadržavanje zaposlenika vjerovatno će se dodatno povećati.

4.4. Zadovoljstvo poslom u vezi sa godinama radnog staža na sudu

U **Općinskom sudu u Cazinu** zadovoljstvo poslom raste postepeno s godinama provedenim u službi. Najveći nivo zadovoljstva bilježi se među zaposlenicima sa **srednjim do dugim radnim stažem**, što odražava snažno profesionalno samopouzdanje i dobro poznavanje sudskih procedura. Zaposlenici na početku karijere također izražavaju solidno zadovoljstvo, što sugerira da sud pruža podržavajući uvod u radno okruženje. Ukupan trend pokazuje da se zadovoljstvo povećava kako zaposlenici stiču više iskustva i dublje se angažuju u svojim radnim ulogama.



Graf 8: Zadovoljstvo poslom u vezi sa godinama radnog staža na sudu?

Opća interpretacija

U svim sudovima koji su učestvovali u istraživanju, zadovoljstvo poslom uglavnom raste s godinama radnog staža, što sugerira da dugogodišnje iskustvo u pravosudnom sistemu doprinosi snažnijem osjećaju pripadnosti, stručnosti i svrhe. U nekim sudovima blagi pad zadovoljstva u kasnijim fazama karijere može ukazivati na potrebu za ponovnim angažmanom i prilikama za dalji profesionalni razvoj. Ukupan trend naglašava da je dužina karijere blisko povezana sa zadovoljstvom, posebno tamo gdje se kontinuirano njeguju profesionalni razvoj i priznanje.

5. Zaključak

Zaključci istraživanja za Općinski sud u Cazinu potvrđuju da sud posjeduje **stabilne temelje profesionalnosti**, snažnu stručnu strukturu i visoke standarde u organizaciji posla. Rezultati ukazuju da zaposlenici u velikoj mjeri poznaju svoje zadatke, primjenjuju svoje vještine i ostvaruju kvalitetnu saradnju unutar organizacionih jedinica. Ovi elementi predstavljaju ključne snage koje doprinose efikasnom funkcionisanju suda i kvalitetu usluga koje se pružaju građanima.

Istovremeno, istraživanje jasno naglašava nekoliko područja u kojima postoji prostor za dalji razvoj. Najizraženiji izazovi odnose se na **percepciju jednakog tretmana**, **uvažavanje sugestija**, kao i **podršku dugoročnom stručnom razvoju**. Ovi nalazi ukazuju na potrebu za jačanjem otvorenog dijaloga, pravednijom raspodjelom zadataka i sistematičnijim pristupom

edukacijama, posebno u smislu planiranja, dostupnosti i povezivanja s potrebama zaposlenika. Dodatno, značajan broj „Ne znam“ odgovora u određenim segmentima sugerira da bi sud mogao unaprijediti komunikaciju o postojećim procedurama i praksama.

Tehnički resursi i upotrebljivost softvera i hardvera ostvarili su dobre rezultate, ali **prostorni kapaciteti** ostaju jedan od najvećih infrastrukturnih izazova. Unapređenje radnih uslova i dostupnog prostora bilo bi važan korak ka povećanju zadovoljstva zaposlenika i efikasnosti rada. Rezultati o upotrebi vještačke inteligencije pokazuju da je potrebno jačati razumijevanje i praktičnu primjenu ovih alata, uz jasne smjernice i obuke.

Sveukupno, nalazi ukazuju da Općinski sud u Cazinu ima solidnu osnovu na kojoj može graditi dalja poboljšanja. Ulaganje u **jačanje povjerenja, otvoreniju komunikaciju, strateško upravljanje razvojem zaposlenika**, te unapređenje organizacionih i infrastrukturnih uslova predstavlja ključ za dodatno povećanje zadovoljstva i motivacije zaposlenika. Aktivno korištenje rezultata ovog istraživanja može doprinijeti stvaranju još učinkovitijeg, transparentnijeg i motivirajućeg radnog okruženja koje će osnažiti ukupni kvalitet rada suda.

Aneks: Sortirani odgovori na otvorena pitanja

Odgovori na otvorena pitanja o pozitivnim aspektima i mogućim unapređenjima

Razumijevanje otvorenih odgovora zaposlenika pomaže rukovodstvu suda da prepozna obrasce, uoči snage i identifikuje ciljana područja za unapređenje. Grupisanje povratnih informacija po temama omogućava konkretnije planiranje mjera (ljudski resursi, obuke, oprema, komunikacija), uz očuvanje autentičnog glasa zaposlenika. Ovaj aneks, uz minimalne jezičke korekcije i bez mijenjanja značenja, pruža sve odgovore sistematično kako bi se na njihovoj osnovi mogli poduzeti praktični i motivirajući koraci.

Šta najviše cijenite u svom sudu?

Radna atmosfera i međuljudski odnosi

- Ozbiljnost posla i kolegijalnost
- Najviše cijenim činjenicu da radim u kolektivu u kojem svako radi svoj posao u skladu sa zakonom, časno, savjesno, pošteno, stručno i vrijedno. Takođe, u sudu cijenim dobre međuljudske odnose i pozitivnu radnu atmosferu.
- Poštovanje, iskrenost i odgovornost
- Radno vrijeme i dobru radnu atmosferu.
- Odnos među kolegama
- Kolegijalnost
- Kolege
- Kolegijalnost
- Kolegijalnost
- Kolegijalnost
- Kolegijalnost

Profesionalni razvoj i obuke

- Podršku za profesionalni razvoj, dobar odnos sa nadređenima, smisao i doprinos posla

Upravljanje, liderstvo i komunikacija menadžmenta

- Korektan odnos rukovodećeg kadra, prije svega predsjednika

Ostalo

- Kompaktan kolektiv
- Profesionalnu etiku
- Iskrenost
- Međusobne odnose
- Ljudski i pošteno postupanje prema radniku
- Skoro ništa
- Tačnost radnog vremena
- Odgovornost zaposlenih
- Ništa posebno
- Korektan odnos među zaposlenicima
- .
- Pošto se bliži kraj radnog vremena, a napomenuti smo za ankete, trenutno mi ne pada na pamet ništa za pohvalu
- Bez odgovora
- Odgovornost i sposobnost na svom radnom mjestu
- Odgovornost
- Sebe
- Druženje
- Sve
- Donošenje zakonski ispravnih odluka

Tri konkretna faktora za unapređenje zadovoljstva poslom

Radna atmosfera i međuljudski odnosi

- Poštovanje od strane nadređenih
- Kvalitet rada
- Osnovno poštovanje nadređenih
- Više poštovanja
- Trebalo bi povećati platu i pružiti priliku za usavršavanje i napredovanje osobama na nižerangiranim radnim mjestima (daktilograf, arhivar...)
- Plan i rokove kao i podizanje nivoa poštovanja stranaka i punomoćnika prema sudu kao instituciji
- Radna atmosfera
- Poštovanje

Organizacija rada i procesi

- Bolja raspodjela obaveza radi efikasnijeg rada
- Manji broj predmeta.
- Smanjiti broj predmeta u radu
- Smanjiti broj predmeta u radu i smanji broj predmeta u radu. - Manji broj predmeta
- Uslovi rada
- Radno vrijeme
- Smanjenje norme

Profesionalni razvoj i obuke

- Povećanje resursa za profesionalni razvoj
- Poboljšanje izrade sistematizacije radnih mjesta i izvršilaca
- Gdje bi dipl. pravnik sa završenim pravnim fakultetom trebao da ima obezbijeđeno mjesto u sistematizaciji

Oprema, uslovi rada i tehnologija

- Promjena zastarjele opreme

- Postupanje u CMS oduzima polovinu radnog vremena...

Plate i beneficije

- Plata, štampač i pravljenje zbirke sudske prakse.
- Povećati platu
- Plata
- Povećanje plate
- Povećanje plate
- Povećanje plate
- Nagrada za posebne rezultate rada
- Povećanje plate i smanjenja obima posla
- Plata, smanjenje obima posla

Upravljanje, liderstvo i komunikacija menadžmenta

- Bolja komunikacija među zaposlenima
- Tehnička podrška i redovni sastanci
- Bolja komunikacija s nadređenim

Ostalo

- Unapređenje radnog okruženja
- Logistike
- Dužina godišnjeg odmora
- Obim stručne literature
- Više asistenata i pomoćnog osoblja
- Odnos zaposlenih prema radu i poboljšanje odnosa između zaposlenih
- Povećanje prihoda
- Manji obim posla
- Povećati broj zaposlenih
- Smanjiti broj referata
- Druženja van radnog vremena
- Ništa
- Manji obim posla

- Novija oprema za rad
- Pormjena opreme za rad, plata

- Redukcija pritiska kroz realniju normu