KLASA: 039-01/26-01/01
URBROJ: 2158-110-01-26-16
Osijek, 03. rujna 2026.

Anketa o samoevaluaciji i zadovoljstvu nenastavnog osoblja 2025./2026.

I. UVOD I METODOLOGIJA

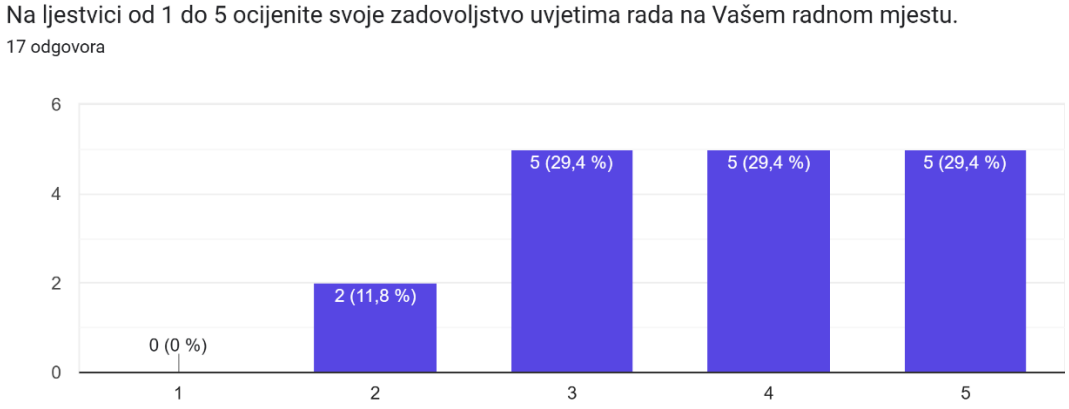
Anketa o samoevaluaciji i zadovoljstvu nenastavnog osoblja provodi se s ciljem kontinuiranog praćenja, analiziranja i unaprjeđivanja kvalitete rada te ukupnog radnog okruženja na Fakultetu. Istraživanje se provodi jednom godišnje kako bi se prikupila mišljenja, očekivanja i dojmovi djelatnika te na temelju povratnih informacija definirale smjernice za unaprjeđenje radnih uvjeta.

Anketa je provedena tijekom lipnja putem online obrasca (*Google Forms*) te je u potpunosti anonimna, čime je sudionicima osigurana potpuna sloboda u iznošenju stajališta i procjena. Anketi je pristupilo 17 od ukupno 19 nenastavnih djelatnika, što čini iznimno visok odaziv od 89,5%.

Instrument ispitivanja većinski se temelji na tvrdnjama koje se vrednuju pomoću standardizirane petostupanjske ljestvice procjene (gdje ocjena 1 označava najniži stupanj zadovoljstva/slaganja, a ocjena 5 najviši), uz mogućnost unosa otvorenih komentara i prijedloga.

Prikupljeni podaci služe kao podloga za internu analizu i donošenje konkretnih mjera usmjerenih na poboljšanje organizacije rada, radnih uvjeta te podrške nenastavnim službama.

Zadovoljstvo uvjetima rada na radnom mjestu

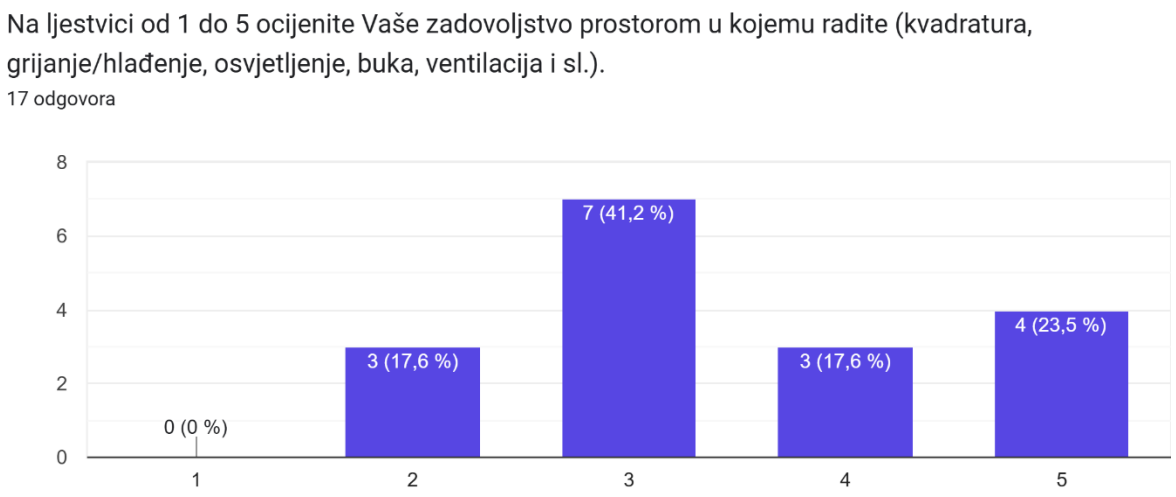


Procjena zadovoljstva uvjetima rada među nenastavnim osobljem pokazuje pretežno pozitivan i stabilan stav. Ukupno 58,8% ispitanika (10 djelatnika) zadovoljno je uvjetima rada: ocjenu (5) dalo je 5 djelatnika (29,4%), dok je ocjenu (4) odabralo također njih 5 (29,4%).

Neutralan stav (ocjena 3) zauzima 5 ispitanika (29,4%). S druge strane, manji dio zaposlenika izražava nezadovoljstvo: ocjenu (2) odabrala su 2 djelatnika (11,8%), dok najnižu ocjenu (1) nije odabrao nitko (0%).

Podaci pokazuju da više od polovice nenastavnog osoblja pozitivno ocjenjuje svoje uvjete rada, dok se preostali dio uglavnom drži neutralnog stava, uz izrazito nizak udio negativnih ocjena.

Zadovoljstvo radnim prostorom (kvadratura, grijanje/hlađenje, osvjetljenje, buka i sl.)



Procjena zadovoljstva fizičkim radnim prostorom pokazuje podijeljena mišljenja. Ukupno 41,1% ispitanika (7 djelatnika) izražava zadovoljstvo prostorom u kojem rade: najvišu ocjenu (5) dala su 4 djelatnika (23,5%), dok je ocjenu (4) odabralo njih 3 (17,6%).

Najveći pojedinačni udio zaposlenika, njih 41,2% (7 djelatnika), zauzima neutralan stav (ocjena 3). S druge strane, 17,6% zaposlenika (3 djelatnika) iskazuje nezadovoljstvo prostornim uvjetima odabravši ocjenu (2), dok najnižu ocjenu (1) nije dodijelio nitko.

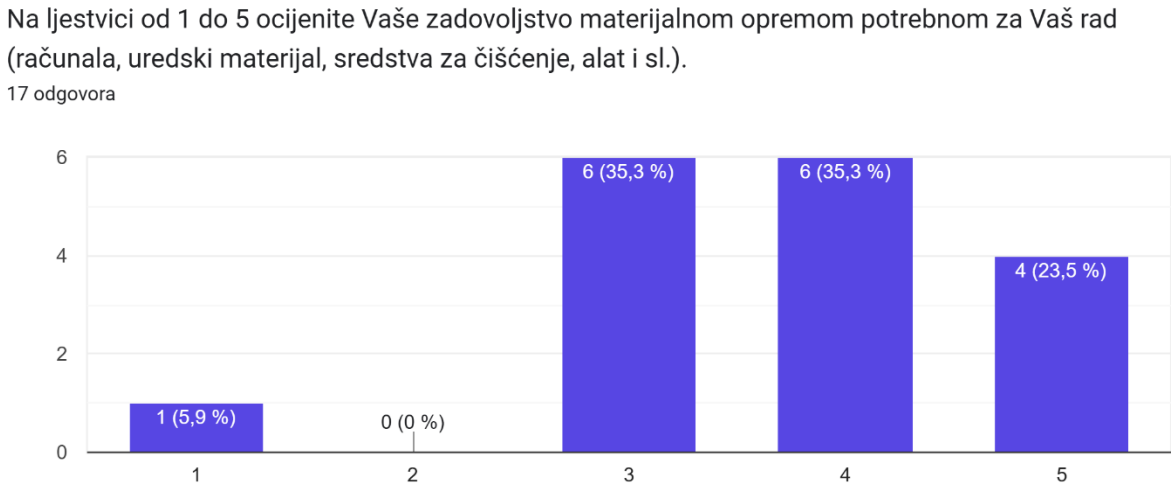
Podaci ukazuju na to da, iako nema izraženog ekstremnog nezadovoljstva, znatan dio nenastavnog osoblja ima neutralan stav prema fizičkim uvjetima radnog okruženja, što ostavlja prostora za poboljšanja u infrastrukturi.

Primjedbe i prijedlozi za poboljšanje radnog prostora

U okviru otvorenog pitanja prikupljeno je sedam kvalitativnih komentara i prijedloga koji se odnose na tehničke, ergonomske i prostorne uvjete rada nenastavnog osoblja:

- **Oprema i namještaj:** Više zaposlenika ističe potrebu za udobnijim i ergonomskim stolicama radi višesatnog sjedenja, nabavkom kvalitetnijih računala te osiguravanjem dodatnih ormara za skladištenje arhive.
- **Prostorni kapaciteti i buka:** Ukazuje se na problem prevelikog broja djelatnika (iz različitih službi) u pojedinim uredima. Navodi se da gužva i povećana buka otežavaju koncentraciju i rad.
- **Mirkoklima i prostor za odmor:** Navode se pritužbe na lošu ventilaciju i propuh. Također, naglašava se nedostatak čajne kuhinje ili adekvatnog prostora za pauzu i obrok tijekom radnog vremena.

Zadovoljstvo materijalnom opremom za rad (računala, uredski materijal, sredstva za čišćenje, alat i sl.)



Procjena zadovoljstva materijalnom opremom i opremom za rad pretežno je pozitivna. Ukupno 58,8% ispitanika (10 djelatnika) zadovoljno je opremom s kojom radi: ocjenu (5) dalo je 4 djelatnika (23,5%), dok je ocjenu (4) odabralo njih 6 (35,3%). Neutralan stav (ocjena 3) zauzima 6 ispitanika (35,3%). S druge strane, izrazito nizak udio zaposlenika daje negativne ocjene: ocjenu (2) nije odabrao nitko (0%), dok je najnižu ocjenu (1) dodijelio 1 djelatnik (5,9%).

Podaci pokazuju da većina nenastavnog osoblja pozitivno ili neutralno vrednuje raspoloživu opremu i materijale potrebne za svakodnevni rad, uz tek pojedinačne negativne ocjene.

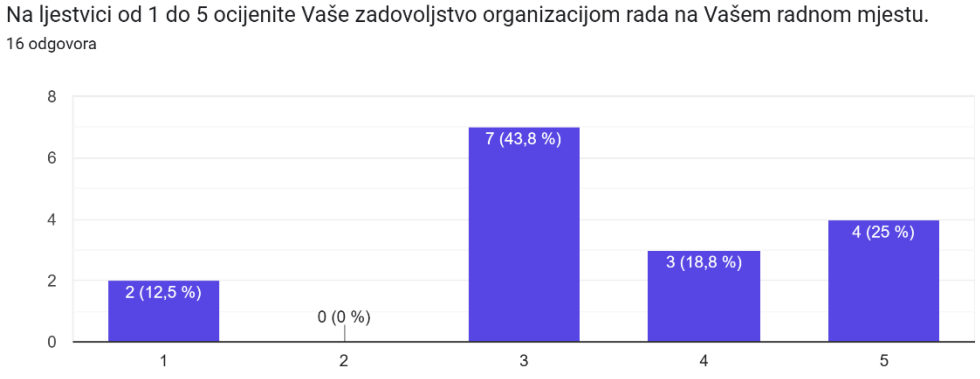
Primjedbe i prijedlozi vezani uz materijalnu opremu

U sklopu otvorenog pitanja zaprimljeno je sedam komentara nenastavnog osoblja. Osim jednog općeg potvrdnog odgovora, ostali komentari skreću pozornost na konkretne tehničke i higijenske poteškoće u svakodnevnom radu:

- **Zastarjela i neispravna računala:** Gotovo svi komentari ističu problem sa **starom informatičkom opremom**. Zaposlenici navode da se računala često zamrzavaju, ruše (zbog kvarova na grafičkim karticama) i sama gase, što usporava rad i uzrokuje gubitak podataka. Naglašava se **hitna potreba** za nabavkom novih računala i pisača. *Iz komentara je vidljivo da se problem sa zastarjelom informatičkom opremom ponavlja **iz godine u godinu**. Iako je dio radnih mjesta u međuvremenu opremljen novim računalima, većina zaposlenika i dalje čeka obnovu opreme te upozorava da im česti kvarovi znatno usporavaju svakodnevni rad i stvaraju rizik od gubitka podataka.*
- **Mrežna infrastruktura:** Upoznava se s problemom nepouzdane internetske veze i čestim tjednim prekidima u radu mreže, što otežava pristup poslovnim sustavima.
- **Održavanje čistoće radnog prostora:** Ukazuje se na nedostatak osnovnih sredstava za čišćenje opreme. Predlaže se da se zaposlenicima osiguraju pakiranja vlažnih maramica ili osnovni kompleti kako bi sami mogli održavati čistoću radnih stolova i periferije.

II. ORGANIZACIJA RADA

Zadovoljstvo organizacijom rada na radnom mjestu

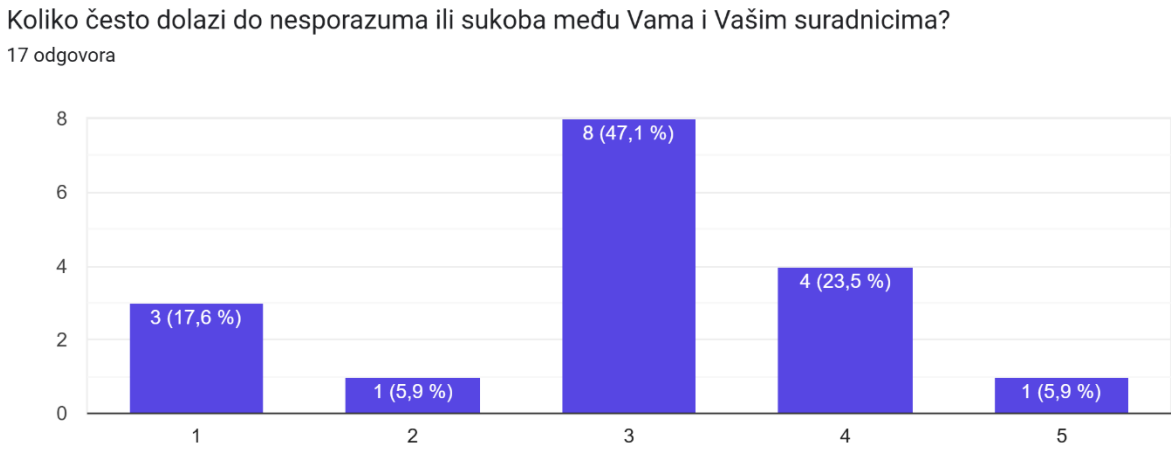


Na ovo pitanje odgovorilo je 16 djelatnika. Ukupno 43,8% ispitanika (7 djelatnika) zadovoljno je organizacijom rada: najvišu ocjenu (5) dalo je 4 djelatnika (25%), dok je ocjenu (4) odabralo njih 3 (18,8%).

Jednak udio od 43,8% (7 djelatnika) ima neutralan stav (ocjena 3). S druge strane, ocjenu (1) dodijelila su 2 djelatnika (12,5%), dok ocjenu (2) nije odabrao nitko (0%).

Podaci pokazuju da velika većina djelatnika koji su odgovorili na pitanje (87,6%) organizaciju rada vrednuje neutralno ili pozitivno.

Učestalost nesporazuma i sukoba sa suradnicima

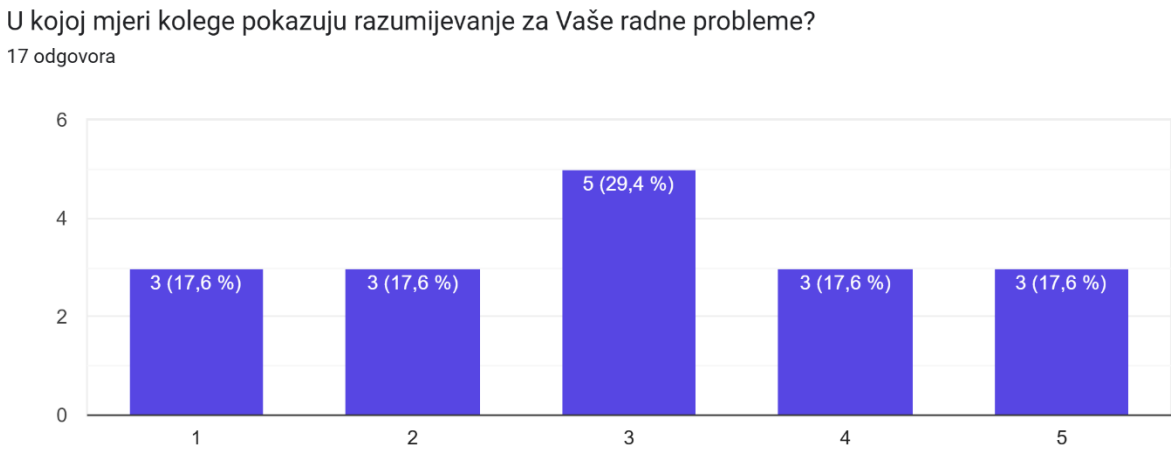


Procjena učestalosti nesporazuma ili sukoba među nenastavnim osobljem pokazuje da većina djelatnika takve situacije doživljava kao rijetke ili povremene.

Najveći dio ispitanika, njih 47,1% (8 djelatnika), zauzima neutralan stav (ocjena 3). Izrazito rijetke sukobe (ocjena 1) navode 3 djelatnika (17,6%), dok 1 djelatnik (5,9%) daje ocjenu 2. S druge strane, da do nesporazuma dolazi češće navodi ukupno 29,4% zaposlenika: ocjenu 4 odabrala su 4 djelatnika (23,5%), a najvišu ocjenu čestih sukoba (ocjena 5) dao je 1 djelatnik (5,9%).

Većina zaposlenika sukobe doživljava kao rijetke ili povremene, dok trećina njih primjećuje češće nesporazume u radu.

Razumijevanje kolega za radne probleme

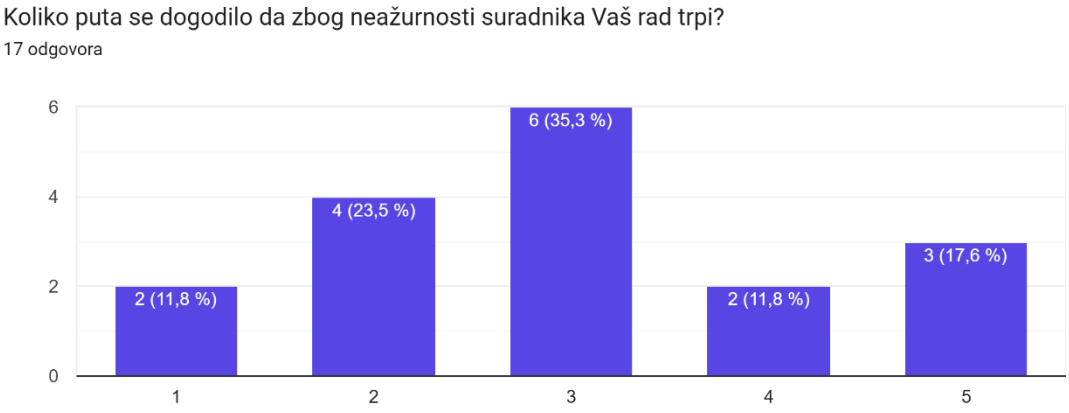


Procjena razine razumijevanja među kolegama pokazuje prilično podijeljena mišljenja unutar nenastavnog osoblja. Ukupno 35,2% ispitanika (6 djelatnika) smatra da kolege pokazuju visoko razumijevanje za njihove radne probleme: ocjenu (5) dala su 3 djelatnika (17,6%), a ocjenu (4) također njih 3 (17,6%).

Neutralan stav (ocjena 3) zauzima najveći pojedinačni udio ispitanika, njih 29,4% (5 djelatnika). S druge strane, ukupno 35,2% zaposlenika (6 djelatnika) navodi da razumijevanje kolega izostaje: ocjenu (2) odabrala su 3 djelatnika (17,6%), dok je najnižu ocjenu (1) dodijelilo također 3 djelatnika (17,6%).

Slika je prilično podijeljena: dok značajan dio zaposlenika hvali kolegijalnost, isti broj djelatnika ima negativno iskustvo s podrškom u radnom okruženju.

Utjecaj neažurnosti suradnika na obavljanje posla



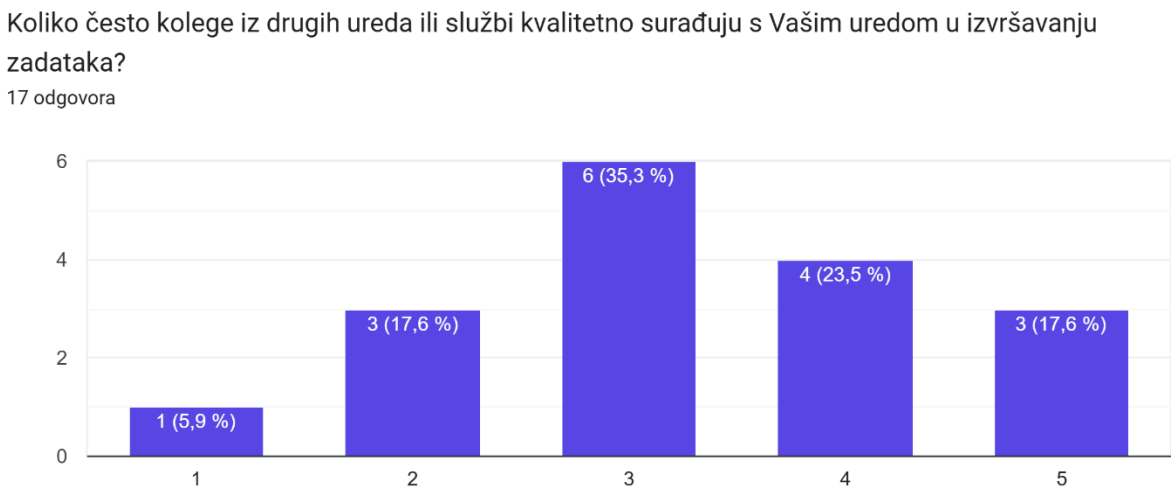
Odgovori na ovo pitanje pokazuju da većina nenastavnog osoblja povremeno ili češće osjeća posljedice kašnjenja drugih ureda ili kolega.

Ukupno 29,4% ispitanika (5 djelatnika) navodi da njihov rad češće trpi zbog neažurnosti suradnika, pri čemu je ocjenu 5 dalo 3 djelatnika (17,6%), a ocjenu 4 njih 2 (11,8%). Najveći udio zaposlenika, njih 35,3% (6 djelatnika), ima neutralan stav (ocjena 3), što ukazuje na povremene zastajkivanja u radu.

S druge strane, da se s tim problemom rijetko ili nikada ne susreću navodi ukupno 35,3% zaposlenika: ocjenu 2 odabrala su 4 djelatnika (23,5%), dok je najnižu ocjenu (1) dalo 2 djelatnika (11,8%).

Iz odgovora se vidi da je oko trećina djelatnika pošteđena ovih problema, dok ostali povremeno ili redovito moraju čekati reakciju kolega kako bi odradili svoj dio posla.

Kvaliteta suradnje među različitim uredima i službama



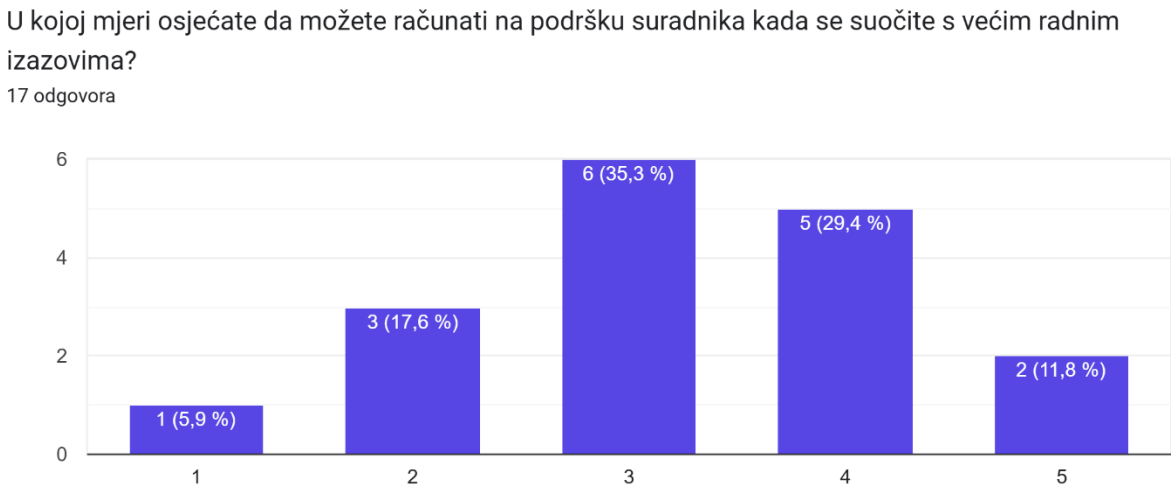
Procjena međuuredske suradnje u obavljanju svakodnevnih zadataka pokazuje pretežno pozitivan do neutralan trend.

Ukupno 41,1% ispitanika (7 djelatnika) suradnju s drugim službama ocjenjuje kvalitetnom: ocjenu 4 odabrala su 4 djelatnika (23,5%), dok je najvišu ocjenu (5) dalo njih 3 (17,6%). Najveći pojedinačni udio zaposlenika, njih 35,3% (6 djelatnika), ima neutralan stav (ocjena 3), što ukazuje na to da je suradnja u pravilu korektna, ali s povremenim variranjima u kvaliteti.

S druge strane, nezadovoljstvo međuuredskom suradnjom izražava ukupno 23,5% zaposlenika: ocjenu 2 odabrala su 3 djelatnika (17,6%), dok je najnižu ocjenu (1) dao 1 djelatnik (5,9%).

Rezultati pokazuju da više od tri četvrtine zaposlenika suradnju s drugim uredima doživljava solidnom ili vrlo dobrom, dok manji dio djelatnika prepoznaje potrebu za boljim usklađivanjem i podrškom između službi.

Podrška suradnika pri većim radnim izazovima



Procjena mogućnosti oslanjanja na kolege u zahtjevnijim poslovnim situacijama pokazuje pretežno pozitivan i stabilan stav među nenastavnim osobljem.

Ukupno 41,2% ispitanika (7 djelatnika) smatra da može računati na podršku kolega pri većim izazovima: ocjenu 4 odabralo je 5 djelatnika (29,4%), dok su najvišu ocjenu (5) dala 2 djelatnika (11,8%). Najveći pojedinačni udio zaposlenika, njih 35,3% (6 djelatnika), drži neutralan stav (ocjena 3).

S druge strane, nedostatak podrške u izazovnim trenucima osjeća ukupno 23,5% zaposlenika: ocjenu 2 odabrala su 3 djelatnika (17,6%), dok je najnižu ocjenu (1) dao 1 djelatnik (5,9%).

Podaci pokazuju da većina zaposlenika ima osjećaj sigurnosti i oslonca u timu kada dođe do zahtjevnijih zadataka, dok manji dio djelatnika u takvim situacijama ostaje prepušten sam sebi.

Učinkovitost razmjene informacija među službama

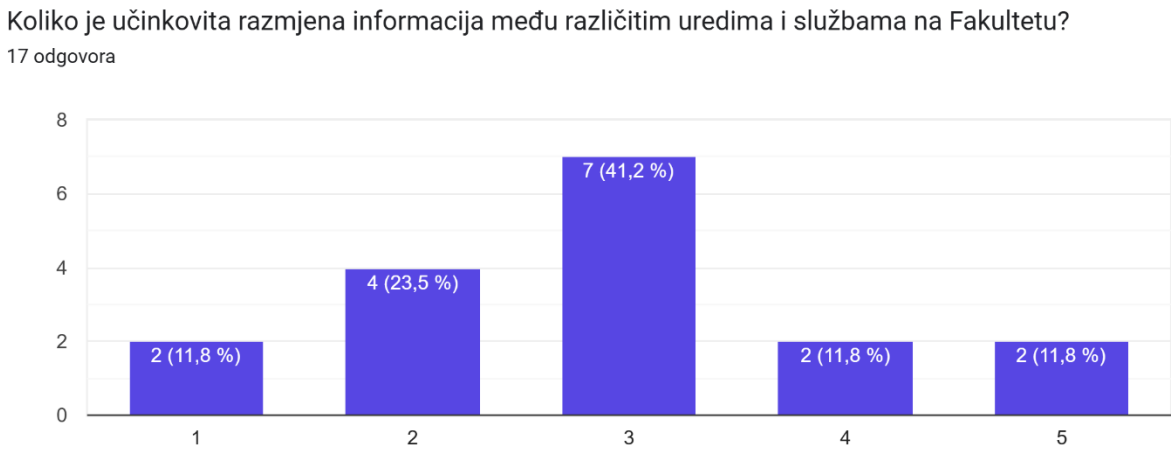
Ocjena protoka i razmjene informacija između različitih ureda ukazuje na to da je ovo jedno od izazovnijih područja u svakodnevnom funkcioniranju ustanove.

Najveći dio zaposlenika, njih 41,2% (7 djelatnika), razmjenu informacija ocjenjuje neutralno (ocjena 3). S druge strane, ukupno 35,3% ispitanika (6 djelatnika) izražava

nezadovoljstvo protokom informacija: ocjenu 2 odabrala su 4 djelatnika (23,5%), dok su najnižu ocjenu (1) dala 2 djelatnika (11,8%).

Pozitivnu ocjenu protoku informacija daje ukupno 23,6% zaposlenika, pri čemu su ocjene 4 i 5 podijeljene ravnopravno — po 2 djelatnika za svaku (11,8%).

Rezultati potvrđuju da je komunikacija između ureda jedna od slabijih karika u organizaciji rada, budući da tek četvrtina zaposlenika smatra razmjenu informacija učinkovitom, dok ostali ukazuju na povremene ili učestale zastoje.



Primjedbe i prijedlozi vezani uz međuljudske odnose

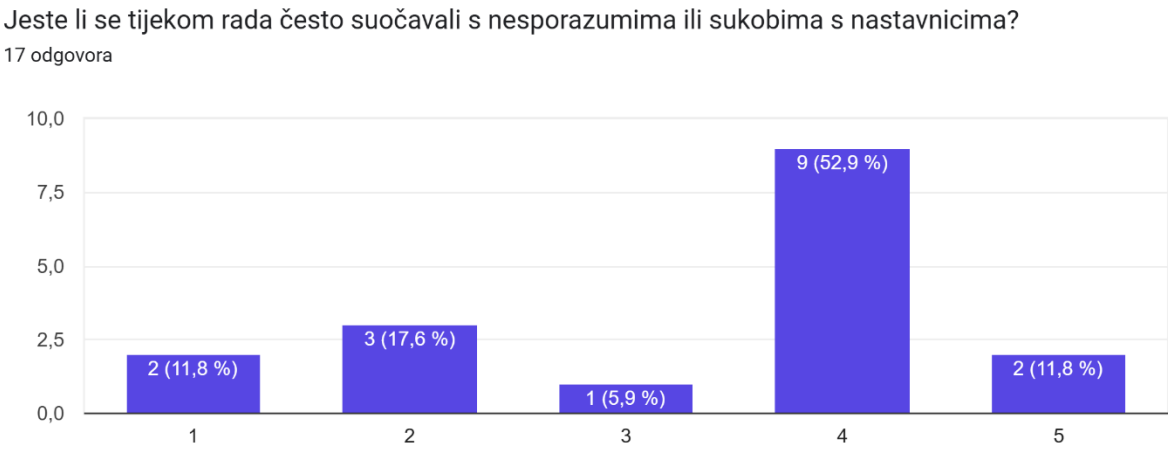
U okviru otvorenog pitanja pristiglo je devet komentara koji pružaju dublji uvid u radnu atmosferu, odnose u timu i suradnju s Upravom:

- **Informativni šum i unutarnja komunikacija:** Više zaposlenika ističe da je protok informacija između odjela i dalje spor i nepravovremen. Predlaže se uvođenje redovitijih (npr. tjednih) kratkih sastanaka kako bi se uskladile obveze, izbjegli nesporazumi te spriječilo rad pod prihvaćanjem i panikom.
- **Prihvaćanje kritike i radna disciplina:** Ukazuje se na problem neravnomjernog opterećenja (vrjedniji djelatnik-veće opterećenje) kao i na činjenicu da pojedini kolege upozorenja na propuste doživljavaju kao osobni napad umjesto kao konstruktivnu komunikaciju. Također se predlaže jasno definiranje granica posla – da se svatko drži svojih zaduženja bez analiziranja i uplitanja u tuđi rad.
- **Uloga Uprave i provedba pravila:** Dio djelatnika očekuje veći angažman Uprave, prvenstveno u pravovremenom prosljeđivanju ključnih informacija prema službama, ali i u rješavanju zastoja te sankcioniranju neizvršavanja radnih obveza i nepoštivanja pravila.

- **Kolegijalnost** - Unatoč navedenim izazovima, dio komentara naglašava da je unutar samih stručnih službi međusobna suradnja na visokoj i profesionalnoj razini, uz visok stupanj prilagodljivosti i izraženu želju za rješavanjem problema na dobrobit ustanove.

IV. ODNOSI S NASTAVNICIMA

Učestalost nesporazuma i sukoba s nastavnim osobljem



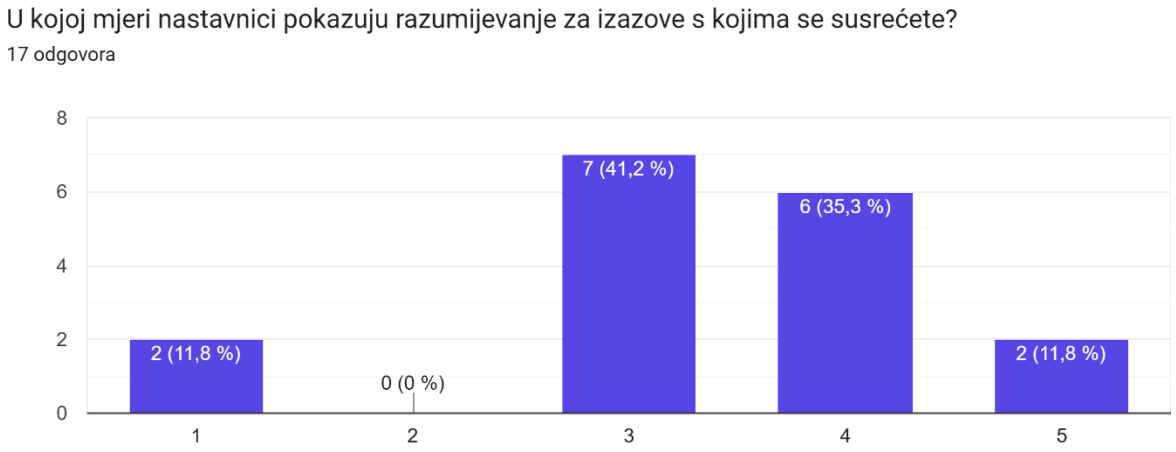
Procjena odnosa s nastavnim osobljem u kontekstu nesporazuma pretežno je pozitivna.

Većina ispitanika, njih 64,7% (11 djelatnika), navodi da se rijetko ili iznimno rijetko susreće s nesporazumima i sukobima u radu s nastavnicima: ocjenu 4 odabralo je 9 djelatnika (52,9%), dok je najvišu ocjenu (5) dalo 2 djelatnika (11,8%). Neutralan stav (ocjena 3) zauzima 1 djelatnik (5,9%).

S druge strane, da do nesporazuma i sukoba dolazi češće navodi ukupno 29,4% zaposlenika: ocjenu 2 odabrala su 3 djelatnika (17,6%), dok je ocjenu 1 dalo 2 djelatnika (11,8%).

Podaci pokazuju da je komunikacija s nastavnim osobljem za većinu nenastavnih djelatnika mirna i bez većih konflikata, iako oko trećine zaposlenika ukazuje na povremene ili učestalije nesporazume.

Razumijevanje nastavnika za izazove u radu nenastavnog osoblja



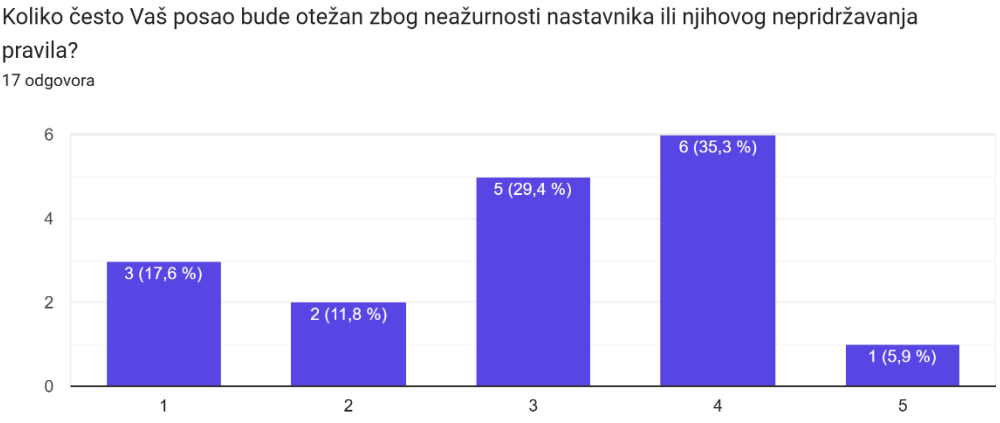
Procjena razine razumijevanja koju nastavnici pokazuju prema radnim izazovima nenastavnog osoblja pokazuje pretežno pozitivan do neutralan stav.

Ukupno 47,1% ispitanika (8 djelatnika) smatra da nastavnici imaju razumijevanja za njihov rad: ocjenu 4 odabralo je 6 djelatnika (35,3%), dok su najvišu ocjenu (5) dala 2 djelatnika (11,8%). Najveći pojedinačni udio zaposlenika, njih 41,2% (7 djelatnika), zauzima neutralan stav (ocjena 3).

S druge strane, da razumijevanje nastavnika izostaje navodi ukupno 11,8% zaposlenika (2 djelatnika) koji su dodijelili najnižu ocjenu (1), dok ocjenu 2 nije odabrao nitko (0%).

Rezultati ukazuju na to da velika većina nenastavnog osoblja (skoro 89%) doživljava odnos s nastavnicima korektnim, dok je udio onih koji se osjećaju neshvaćeno razmjerno malen.

Utjecaj neažurnosti nastavnika i nepoštivanja pravila na obavljanje posla



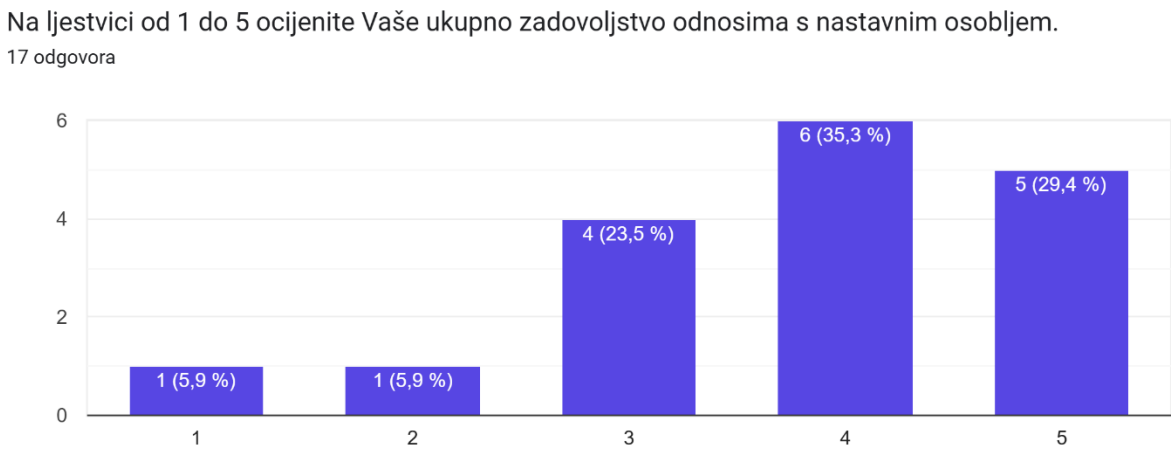
Procjena opterećenja koje proizlazi iz neažurnosti nastavnika ili njihovog nepridržavanja utvrđenih pravila pokazuje da značajan dio nenastavnog osoblja to doživljava kao čest problem u radu.

Ukupno 41,2% ispitanika (7 djelatnika) ističe da im je posao često otežan iz ovih razloga: ocjenu 4 odabralo je 6 djelatnika (35,3%), dok je najvišu ocjenu (5) dao 1 djelatnik (5,9%). Neutralan stav (ocjena 3) zauzima 29,4% zaposlenika (5 djelatnika).

S druge strane, da s time rijetko ili nikada nemaju poteškoća navodi ukupno 29,4% zaposlenika: ocjenu 1 odabrala su 3 djelatnika (17,6%), a ocjenu 2 njih 2 (11,8%).

Iz podataka je vidljivo da, unatoč generalno dobrim odnosima, neažurnost i nepoštivanje procedura od strane dijela nastavnika predstavljaju konkreten operativni problem za više od 40% nenastavnog osoblja.

Ukupno zadovoljstvo odnosima s nastavnim osobljem



Opća procjena odnosa s nastavnim osobljem pokazuje visoku razinu zadovoljstva među nenastavnim djelatnicima.

Ukupno 64,7% ispitanika (11 djelatnika) izražava zadovoljstvo međusobnim odnosima: ocjenu 4 odabralo je 6 djelatnika (35,3%), dok je najvišu ocjenu (5) dalo 5 djelatnika (29,4%). Neutralan stav (ocjena 3) ima 23,5% zaposlenika (4 djelatnika).

Nezadovoljstvo odnosima s nastavnicima izražava manji dio zaposlenika, ukupno 11,8% (2 djelatnika), pri čemu su ocjene 1 i 2 dodijeljene po jednom (po 5,9%).

Podaci jasno pokazuju da, unatoč povremenim operativnim poteškoćama i neažurnosti u radu, velika većina nenastavnog osoblja odnose s nastavnim osobljem u cjelini ocjenjuje vrlo pozitivno.

Primjedbe i prijedloge vezane uz odnose s nastavnim osobljem

Na otvoreno pitanje pristiglo je sedam odgovora koji detaljnije opisuju dinamiku između nastavnog i nenastavnog osoblja. Iako dio ispitanika navodi da nema primjedbi te da su odnosi korektni, većina komentara ukazuje na dublje organizacijske i komunikacijske izazove:

- **Međusobno uvažavanje i statusna jednakost:** Iz više se komentara jasno iščitava potreba za uklanjanjem hijerarhijskog jaza ("titula ne bi smjela biti mjerilo poštovanja"). Ističe se da obje skupine rade za isti cilj te da bi se odnosi trebali temeljiti na suradnji i uvažavanju, a ne na podjeli na "vrijednije" i "pomoćno" osoblje.
- **Informiranje u zadnji čas i polovične informacije:** Zaposlenici naglašavaju da se od njih često očekuje trenutno rješavanje problema bez pravovremenih i potpunih informacija. Ukazuje se na praksu neformalne komunikacije i kasnog dostavljanja podataka, što stvara nepotreban pritisak na rad službi.
- **Nepoznavanje nadležnosti administrativnih službi:** Primijećeno je da dio nastavnog osoblja nije dovoljno upoznat s time tko je za što nadležan unutar administracije, što dovodi do pogrešnog prebacivanja odgovornosti i ‘’prozivanja’’ krivih ureda.
- **Dostupnost i angažman van radnog vremena:** Djelatnici ističu svoju visoku dostupnost (čak i vikendima ili tijekom bolovanja), ali naglašavaju da nisu "čarobnjaci" te da je za kvalitetno rješavanje zadataka potrebno razumno vrijeme i potpun podatak.

  Predlaže se jačanje kulture uvažavanja kroz redovite zajedničke sastanke, jasnije informiranje nastavnika o nadležnostima pojedinih ureda te jačanje svijesti o tome da su studenti i napredak ustanove zajednički prioritet sviju.

V. ODNOSI SA STUDENTIMA

Ukupno zadovoljstvo odnosima sa studentima

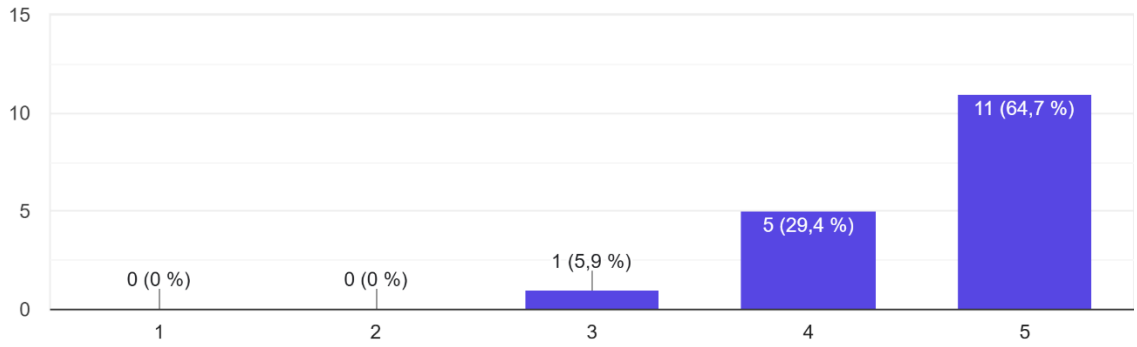
Procjena odnosa sa studentima predstavlja najbolje ocenjeno područje u cijeloj anketi, uz izrazito visoku razinu zadovoljstva među nenastavnim osobljem.

Golema većina ispitanika, njih čak 94,1% (16 djelatnika), odnose sa studentima ocjenjuje pozitivno: najvišu ocjenu (5) dalo je 11 djelatnika (64,7%), dok je ocjenu (4) odabralo njih 5 (29,4%). Neutralan stav (ocjena 3) zauzima tek 1 djelatnik (5,9%).

Negativnih ocjena uopće nema – nitko od zaposlenika nije dodijelio ocjene 1 ili 2 (0%).

Na ljestvici od 1 do 5 ocijenite Vaše zadovoljstvo odnosima sa studentima na Vašem radnom mjestu.

17 odgovora

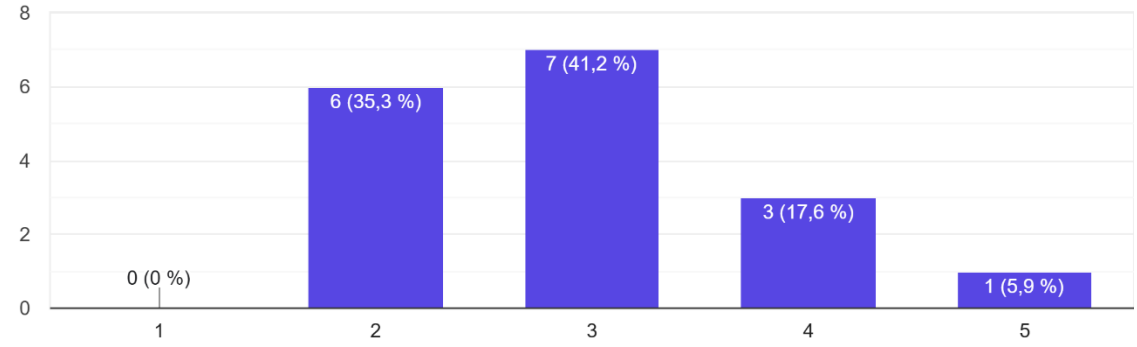


VI. OPĆENITO ZADOVOLJSTVO

Ukupno zadovoljstvo radom na Fakultetu

Koliko ste ukupno zadovoljni radom na Fakultetu?

17 odgovora



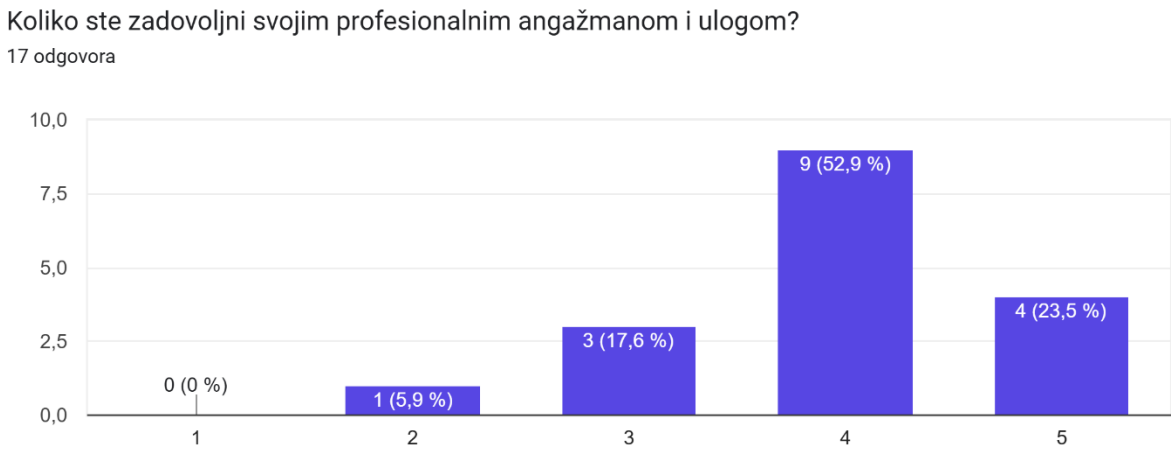
Procjena općeg zadovoljstva radom na ustanovi pokazuje naglašenu opreznost i razmjerno nisku razinu izričitog zadovoljstva među nenastavnim osobljem.

Najveći dio zaposlenika, njih 41,2% (7 djelatnika), radom na Fakultetu zadovoljan je u prosječnoj mjeri (ocjena 3). S druge strane, ukupno 35,3% ispitanika (6 djelatnika) izražava nezadovoljstvo (ocjena 2), dok najnižu ocjenu (1) nije odabrao nitko (0%).

Pozitivnu ocjenu ukupnom zadovoljstvu daje tek 23,5% zaposlenika (4 djelatnika): ocjenu 4 odabrala su 3 djelatnika (17,6%), a najvišu ocjenu (5) dodijelio je 1 djelatnik (5,9%).

Podaci pokazuju da više od tri četvrtine zaposlenika (76,5%) rad na Fakultetu vrednuje neutralno ili s umjerenim nezadovoljstvom, što ukazuje na prisutnost akumuliranih operativnih i organizacijskih izazova proizišlih iz prethodnih poglavlja.

Samoprocjena profesionalnog angažmana i uloge



Za razliku od općeg zadovoljstva radom na ustanovi, procjena vlastitog profesionalnog angažmana i uloge među nenastavnim osobljem izrazito je pozitivna.

Velika većina ispitanika, njih 76,4% (13 djelatnika), visoko ocjenjuje svoj rad i ulogu: ocjenu 4 odabralo je 9 djelatnika (52,9%), dok je najvišu ocjenu (5) dalo 4 djelatnika (23,5%). Neutralan stav (ocjena 3) ima 17,6% zaposlenika (3 djelatnika).

S druge strane, nezadovoljstvo vlastitim angažmanom i ulogom izražava tek 1 djelatnik (5,9%) s ocjenom 2, dok najnižu ocjenu (1) nije dodijelio nitko (0%).

Unatoč izazovima u organizaciji i komunikaciji, većina zaposlenika zadržava visok stupanj predanosti i profesionalnog pristupa radu.

Preporuka ustanove i prijedlozi poboljšanja

Na pitanja *„Biste li preporučili Fakultet kao poželjno radno mjesto?”* i *„Što biste najviše željeli unaprijediti u svom radnom okruženju?”* u ovom ciklusu ispitivanja nije pristigao niti jedan pisani odgovor.