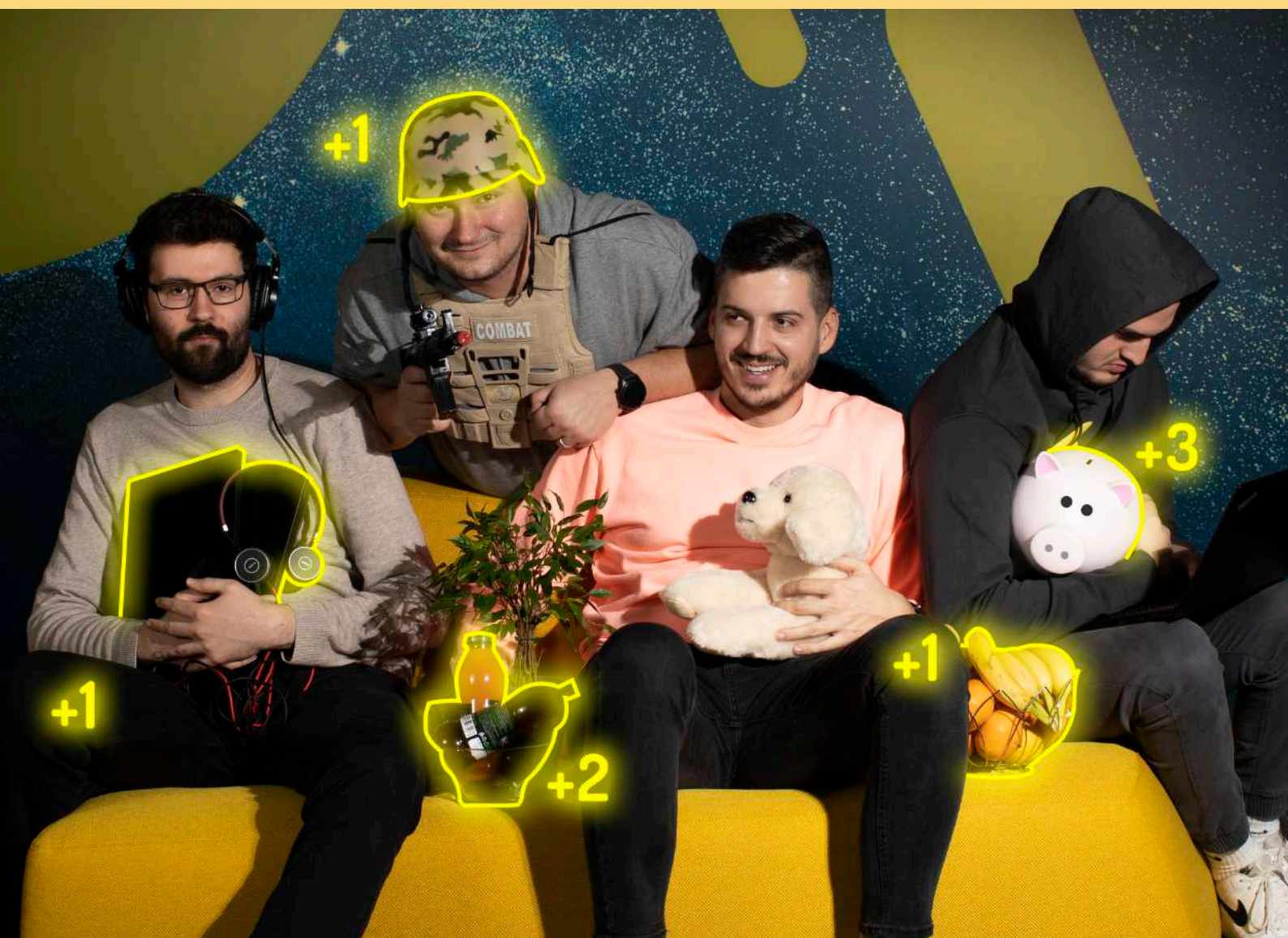


# Rezultati istraživanja Što developeri žele?

**Prvi dio:** O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi



Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

# Što developeri žele?

## 1. DIO – O PLAĆAMA, KRITERIJIMA ZA ODABIR TVRTKE, OTKAZIMA I PREFERIRANOJ RADNOJ KULTURI

Zagrebačka developerska tvrtka Leapbit provela je u periodu između 23. studenog i 5. prosinca 2021. anketno istraživanje **Što developeri žele?** o preferencijama developera u pogledu kulture tvrtki, očekivanim i preferiranim benefitima, visini plaće i HR praksama zapošljavanja i onboardinga. Anketa je provedena korištenjem platforme hrvatskog startupa za ad hoc tržišna istraživanja **Peekator**. Stručnu sociološku pomoć pri oblikovanju ankete i interpretaciji rezultata osigurao je Peekatorov tim.

U nastavku teksta je prvi dio rezultata **O plaćama, kriterijima za odabir poslodavca, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi**, a kroz naredne tjedne na mrežnim stranicama [www.leapbit.com](http://www.leapbit.com) objavit će se preostala tri izvještaja:

- **Zadovoljstvo developera HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama**
- **Anatomija freelance developera - možemo li ih privući u hrvatske tvrtke?**
- **Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?**

Istraživanje je bilo promovirano kampanjom #developerske\_tragedije koja je privukla velik interes i pažnju developerske zajednice, pa je prikupljeno 675 relevantnih odgovora.



Marina Miletić, Peekatorova sociologinja, ovako komentira osnovne podatke o točnosti i relevantnosti istraživanja:

*Procjenjujemo kako u Hrvatskoj trenutno ima oko 20.000 developera. Uzorak od njih 675 zaista je velik. Stoga margina pogreške za 95% interval pouzdanosti iznosi 4%. Za usporedbu, nacionalno reprezentativni uzorci za cijelu Hrvatsku najčešće se sastoje od 800 ili 1000 ispitanika, a ponekad čak i manje.*

*Ipak, potrebno je napomenuti da ovaj uzorak nije slučajna, već prigodan. To znači da je prilikom poopćavanju rezultata na ukupnu populaciju developera potreban oprez. Naime, pretpostavljamo kako postoji pristranost odgovorima developera koji su bili spremni odgovoriti na anketu od onih koji to nisu. Ova pristranost uzorka postoji u svim vrstama istraživanja - ona nije povezana s veličinom uzorka.*

Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

# 0.

## DEMOGRAFSKI PODACI ISPITANIKA



**Uzorak N=675\***

\* Grafovi s vrijednošću N=518 ne uključuju freelance i nezaposlene developere.

### Mjesto stanovanja

Grad Zagreb	48%
Zagrebačka županija	7%
Splitsko-dalmatinska	7%
Osječko-baranjska	6%
Varaždinska	4%
Istarska	3%
Međimurska	2%
Bjelovarsko-bilogorska	2%
Zadarska	1%
Vukovarsko-srijemska	1%
Sisačko-moslavačka	1%
Krapinsko-zagorska	1%
Koprivničko-križevačka	1%
Karlovačka	1%
Dubrovačko-neretvanska	1%
Brodsko-posavska	1%
Virovitičko-podravska	0%
Šibensko-kninska	0%
Požeško-slavonska	0%
Ličko-senjska	0%

### Spol

Ženski	20%
Muški	80%

### Dob

25 do 30 godina	34%
35 do 44 godine	24%
30 do 34 godine	19%
18 do 24 godine	13%
45 do 54 godine	8%
Mlađi od 18 godina	1%
55 do 64 godine	1%

### Senioritet

Senior	43%
Mid	36%
Junior	21%

### Tip organizacije

Tvrtka koja razvija svoj proizvod	47%
Agencija	21%
Freelance	16%
Nedeveloperska tvrtka	9%
Nezaposlen	7%

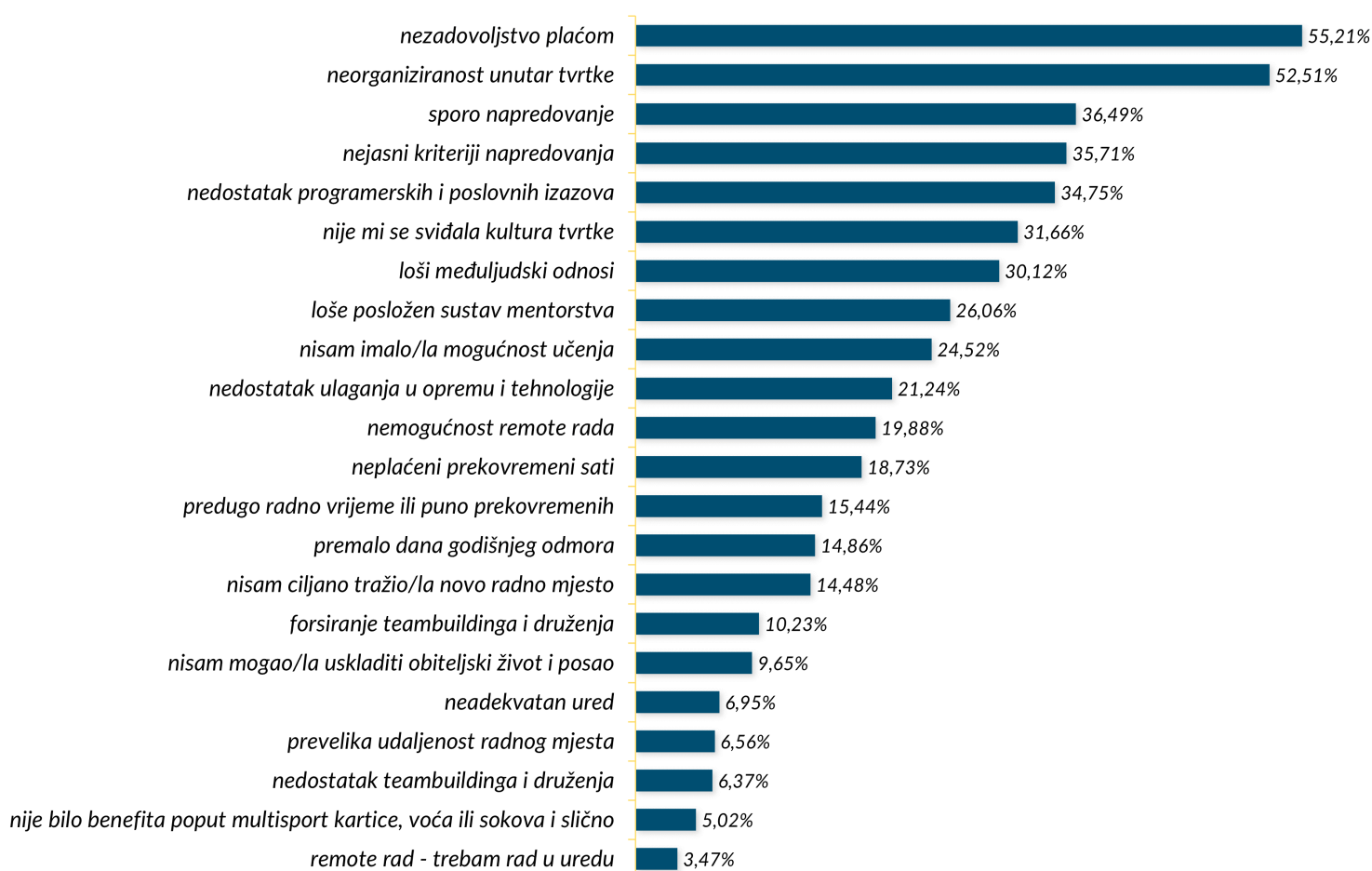
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

# 1.1

## RAZLOZI ZBOG KOJIH DEVELOPERI NAPUŠTAJU TVRTKU

### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Molimo odaberite top 5 razloga koji su vas potaknuli da tražite novo radno mjesto.





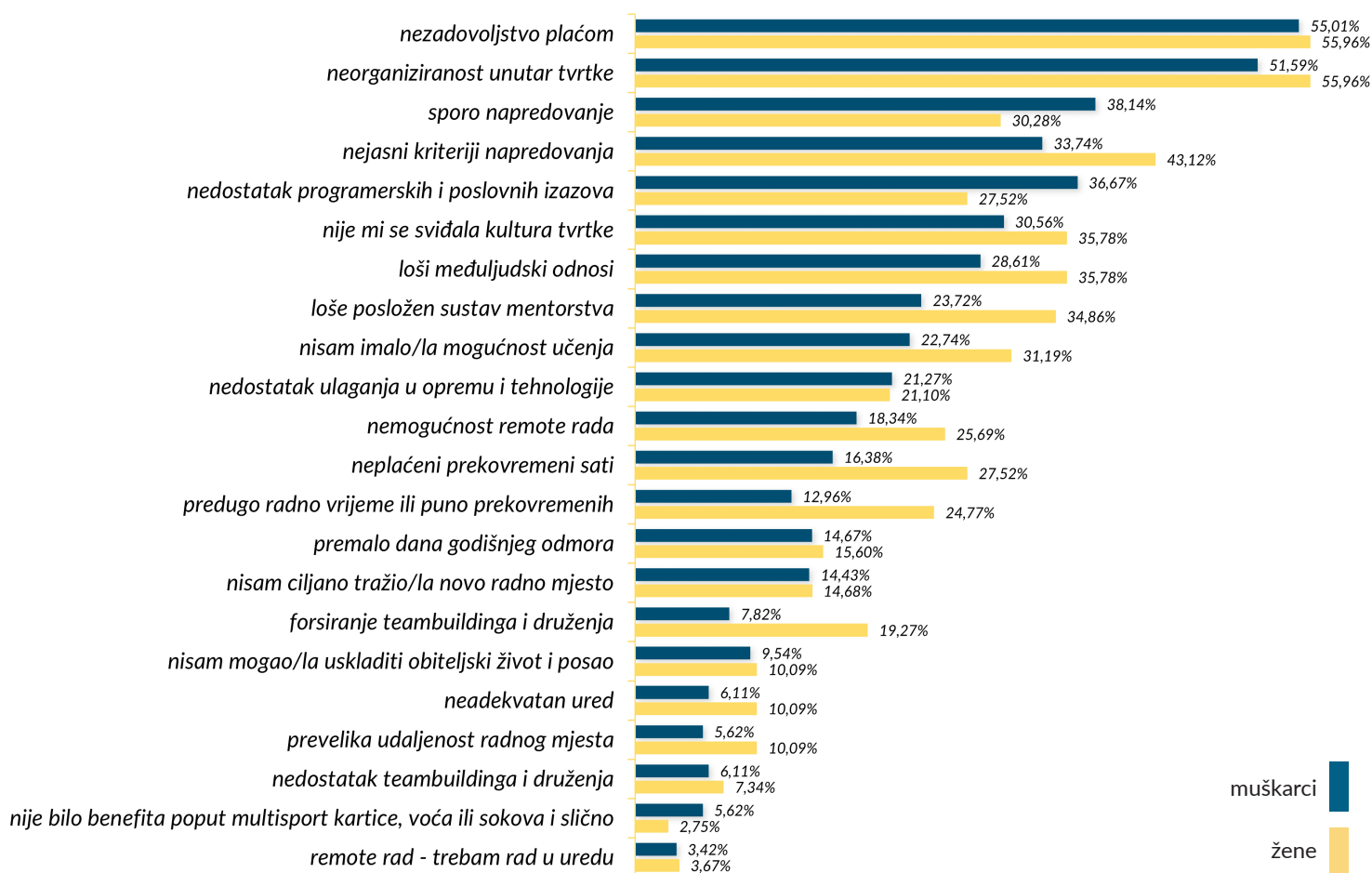
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 1.2

## RAZLOZI ZBOG KOJIH DEVELOPERI NAPUŠTAJU TVRTKU

## Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Molimo odaberite top 5 razloga koji su vas potaknuli da tražite novo radno mjesto.



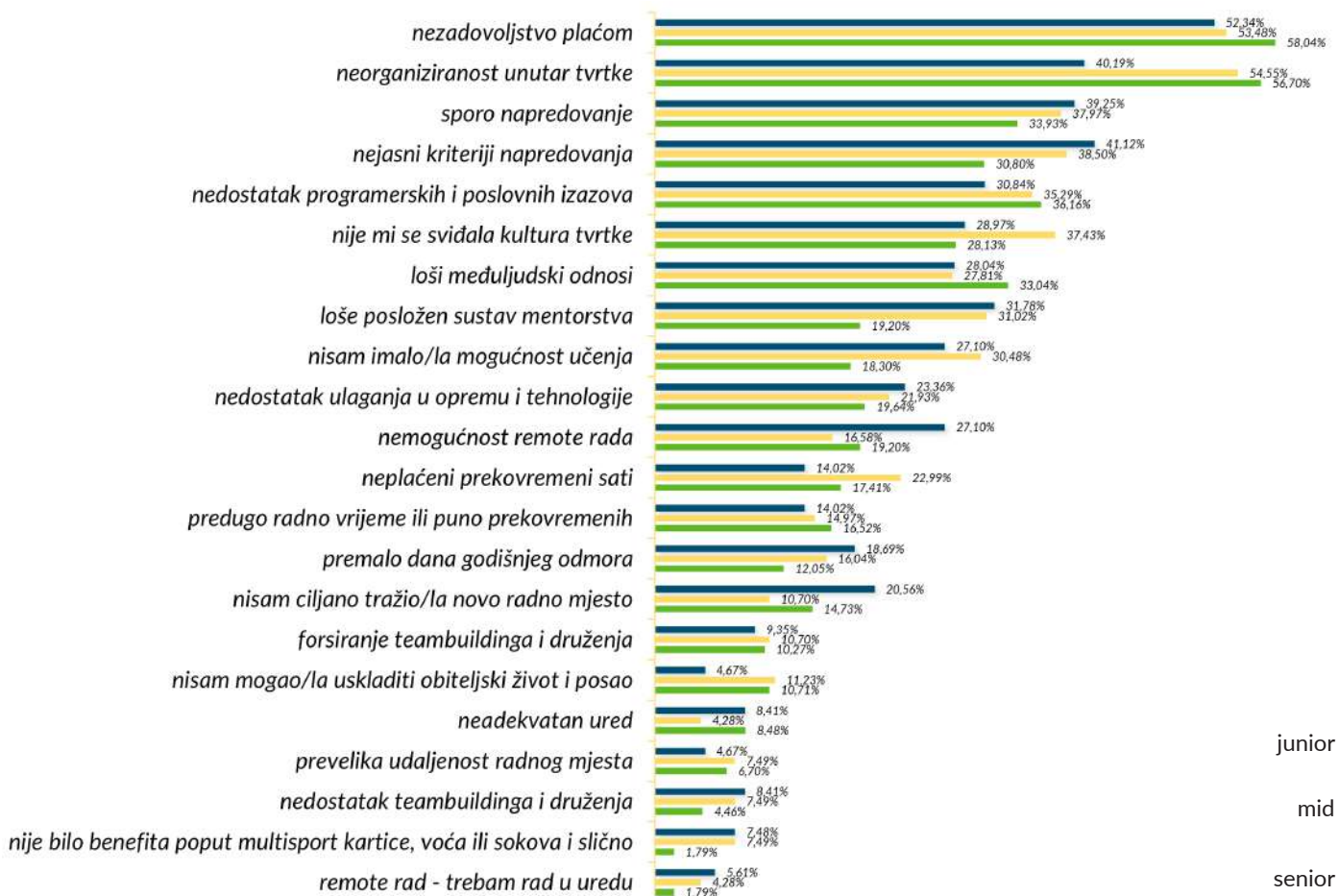
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 1.3

### RAZLOZI ZBOG KOJIH DEVELOPERI NAPUŠTAJU TVRTKU

#### Rezultati po senioritetu: juniori (N=107), mid (N=187), seniori (N=224)

Pitanje: Molimo odaberite top 5 razloga koji su vas potaknuli da tražite novo radno mjesto.



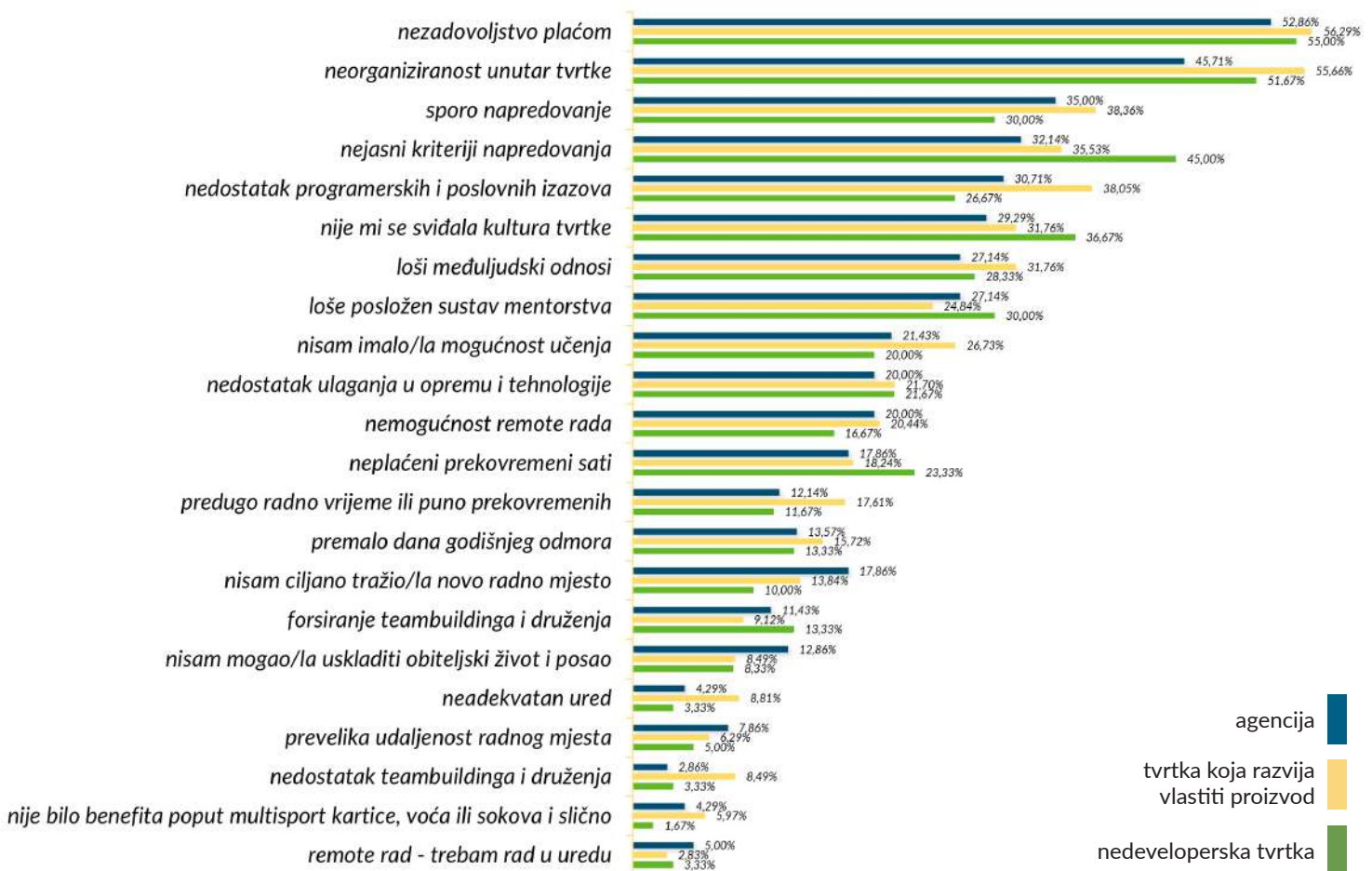
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 1.4

## RAZLOZI ZBOG KOJIH DEVELOPERI NAPUŠTAJU TVRTKU

## Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)

Pitanje: Molimo odaberite top 5 razloga koji su vas potaknuli da tražite novo radno mjesto.



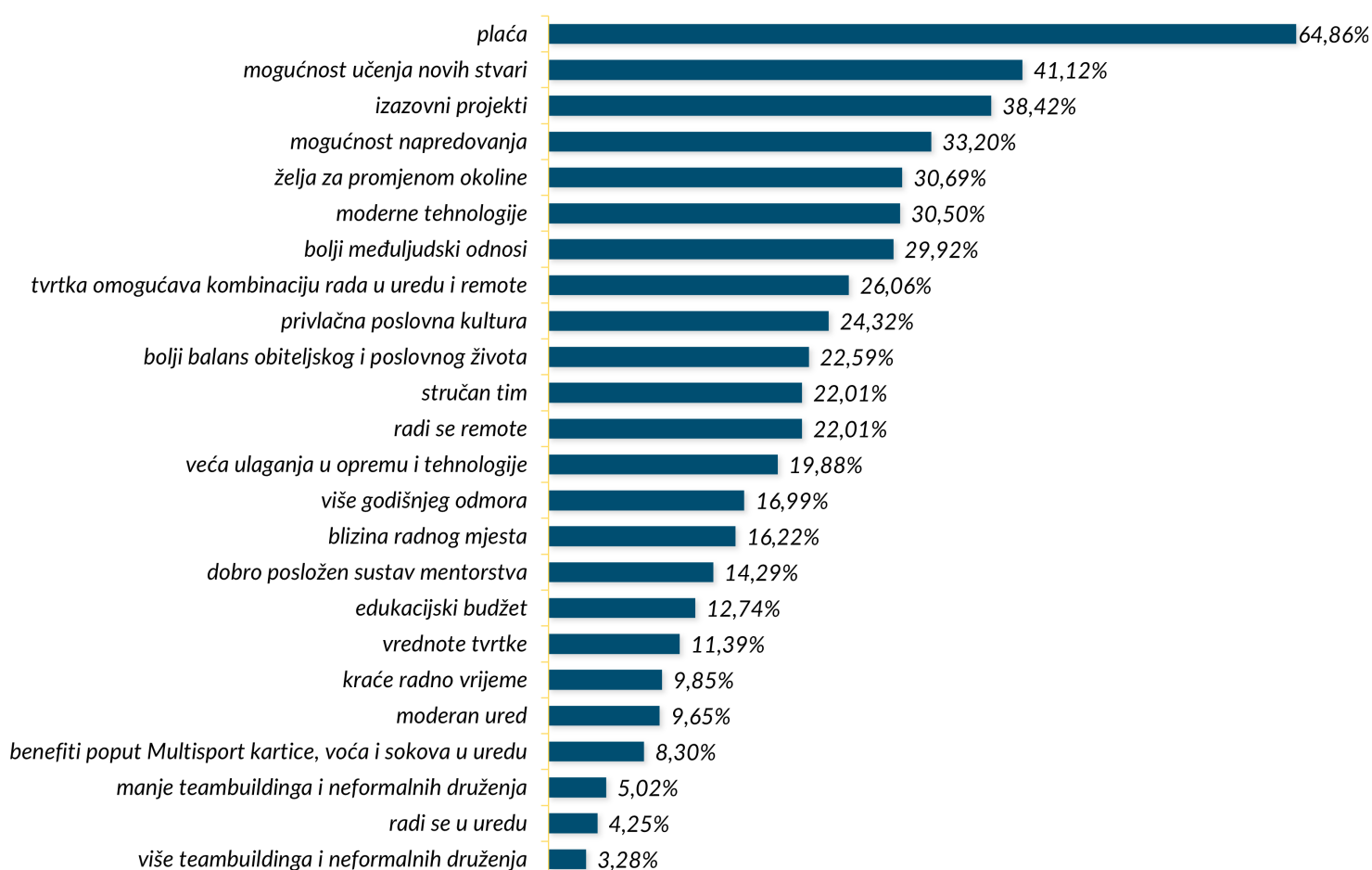
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 2.1

### PREMA KOJIM KRITERIJIMA SU DEVELOPERI ODABRALI TVRTKU U KOJOJ TRENUTNO RADE?

#### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Molimo odaberite top 5 razloga koji su vas potaknuli da prijeđete na trenutačno radno mjesto.



Kada su upitani o glavnim elementima koji su ih potaknuli da se zaposle u tvrtki u kojoj trenutno rade, developeri većinom navode plaću (odgovor je odabralo **64,86%** ispitanika).

Na drugom je mjestu su mogućnost učenja novih stvari (**41,12%**), a zatim slijede izazovnost projekta (**38,42%**), mogućnost napredovanja **33,20%**, želja za promjenom okoline **30,69%** i moderne tehnologije **30,50%**.



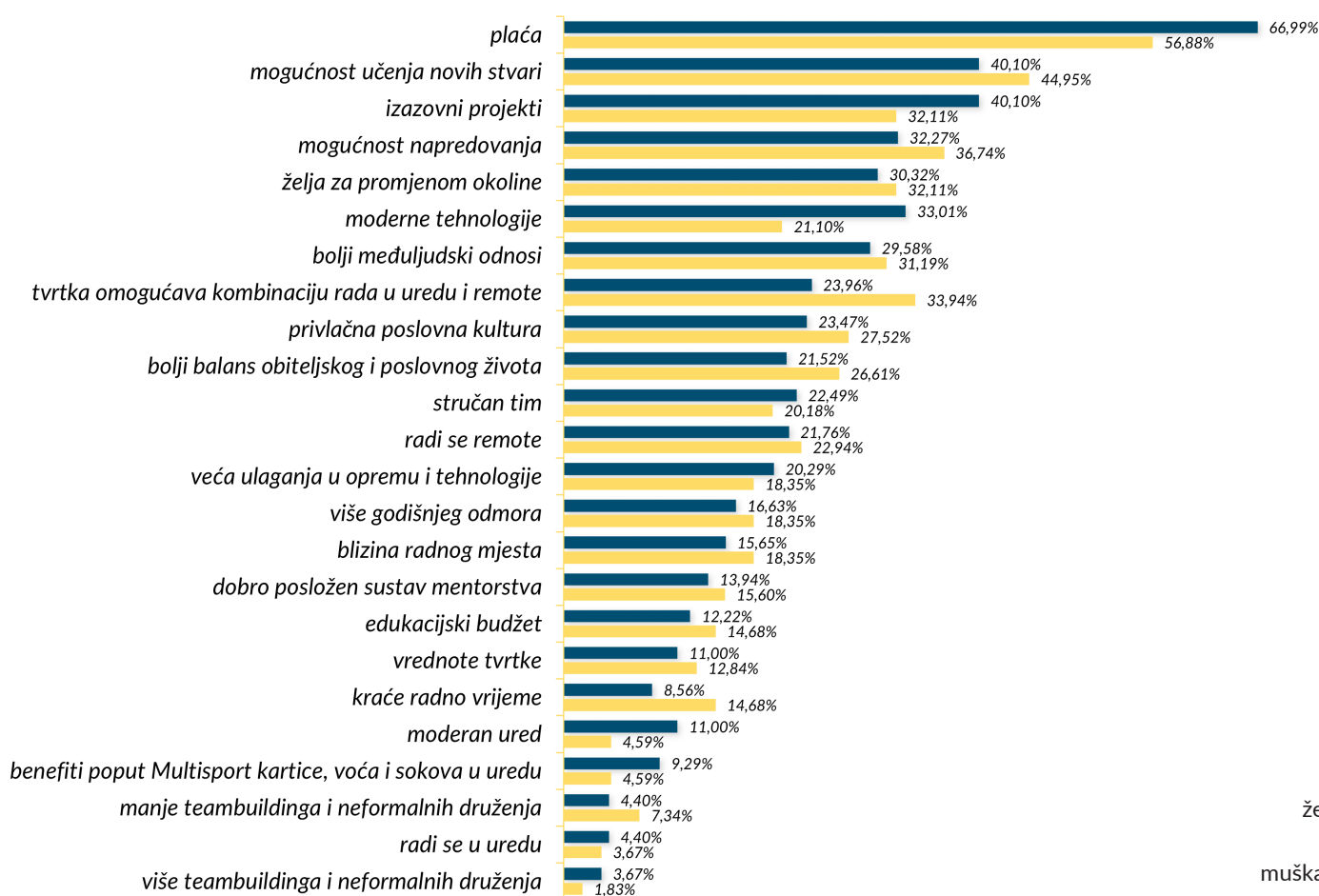
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 2.2

## PREMA KOJIM KRITERIJIMA SU DEVELOPERI ODABRALI TVRTKU U KOJOJ TRENUTNO RADE?

## Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Molimo odaberite top 5 razloga koji su vas potaknuli da prijeđete na trenutno radno mjesto.



Statistički značajne razlike između muškaraca i žena pri odabiru prioriteta prilikom zapošljavanja su u tome da su muškarci statistički značajno skloniji (33%) pridavanju važnosti modernim tehnologijama od žena (21,10%), dok su žene statistički značajno sklonije pridati važnost mogućnosti kombinacije rada u uredu i remote (33,94%) u odnosu na muškarce (23,96%).

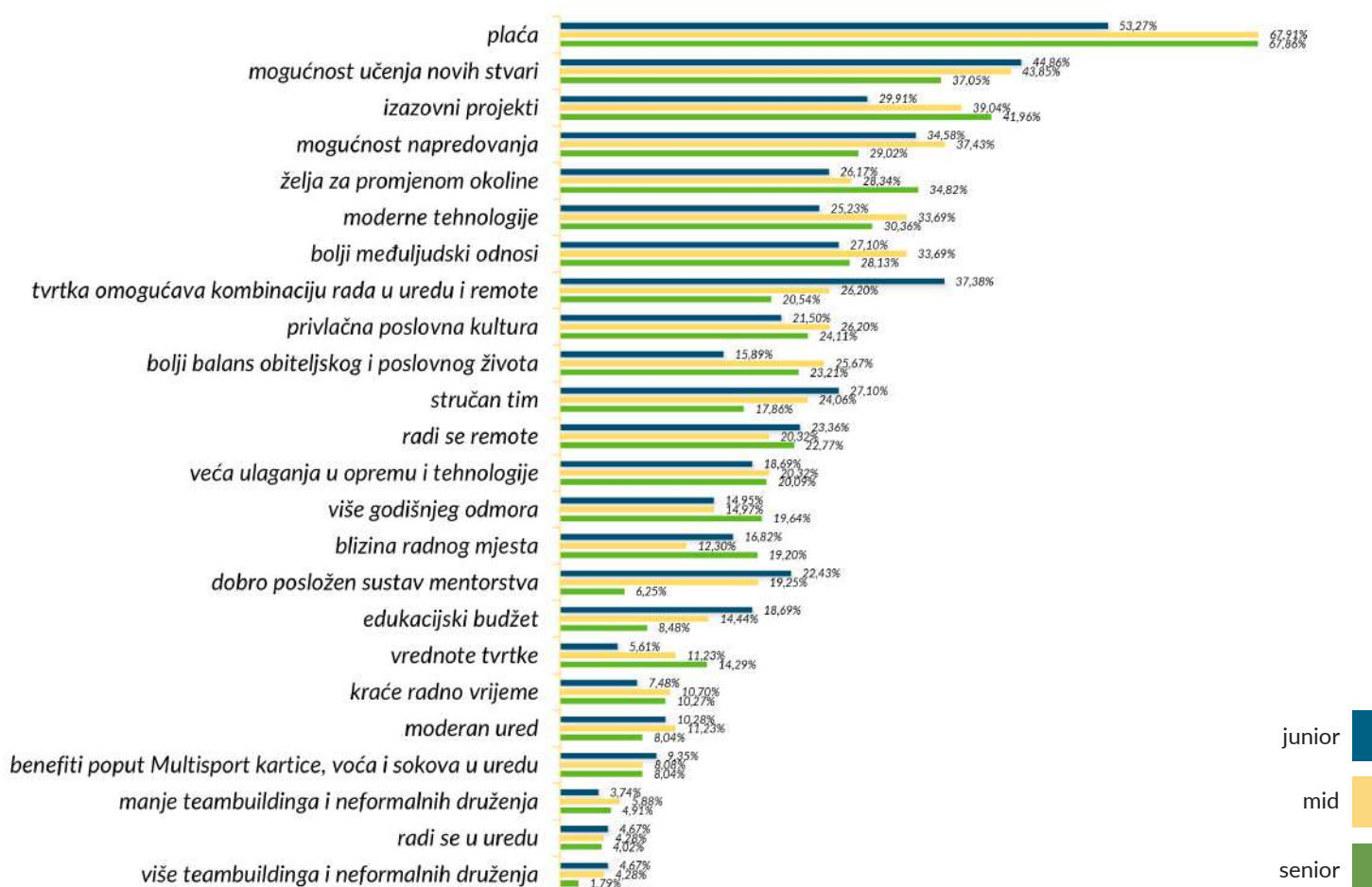
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 2.3

### PREMA KOJIM KRITERIJIMA SU DEVELOPERI ODABRALI TVRTKU U KOJOJ TRENUTNO RADE?

#### Rezultati po senioritetu: juniori (N=107), mid (N=187), seniori (N=224)

Pitanje: Molimo odaberite top 5 razloga koji su vas potaknuli da tražite novo radno mjesto.



Developeri juniori (53,29%) su statistički značajno manje slučajeva od developera mid (67,91%) i senior (67,86%) senioriteta naveli plaću kao prioritet prilikom zapošljavanja.

Developeri juniori (37,38%) su statistički značajno više slučajeva od developera mid (26,20%) i senior (20,54%) senioriteta naveli kombinaciju rada u uredu i remote kao prioritet prilikom zapošljavanja.

Također, developeri juniori (18,69%) su statistički značajno više slučajeva od developera seniora (8,48%) naveli edukacijski budžet kao prioritet prilikom zapošljavanja.

Developeri seniori (41,96%) su statistički značajno više slučajeva od developera junior (29,91%) senioriteta naveli priliku za rad na izazovnim projektima kao prioritet prilikom zapošljavanja.

Također, developeri seniori (14,29%) su statistički značajno više slučajeva od developera junior (5,61%) senioriteta naveli vrednote tvrtke kao prioritet prilikom zapošljavanja.

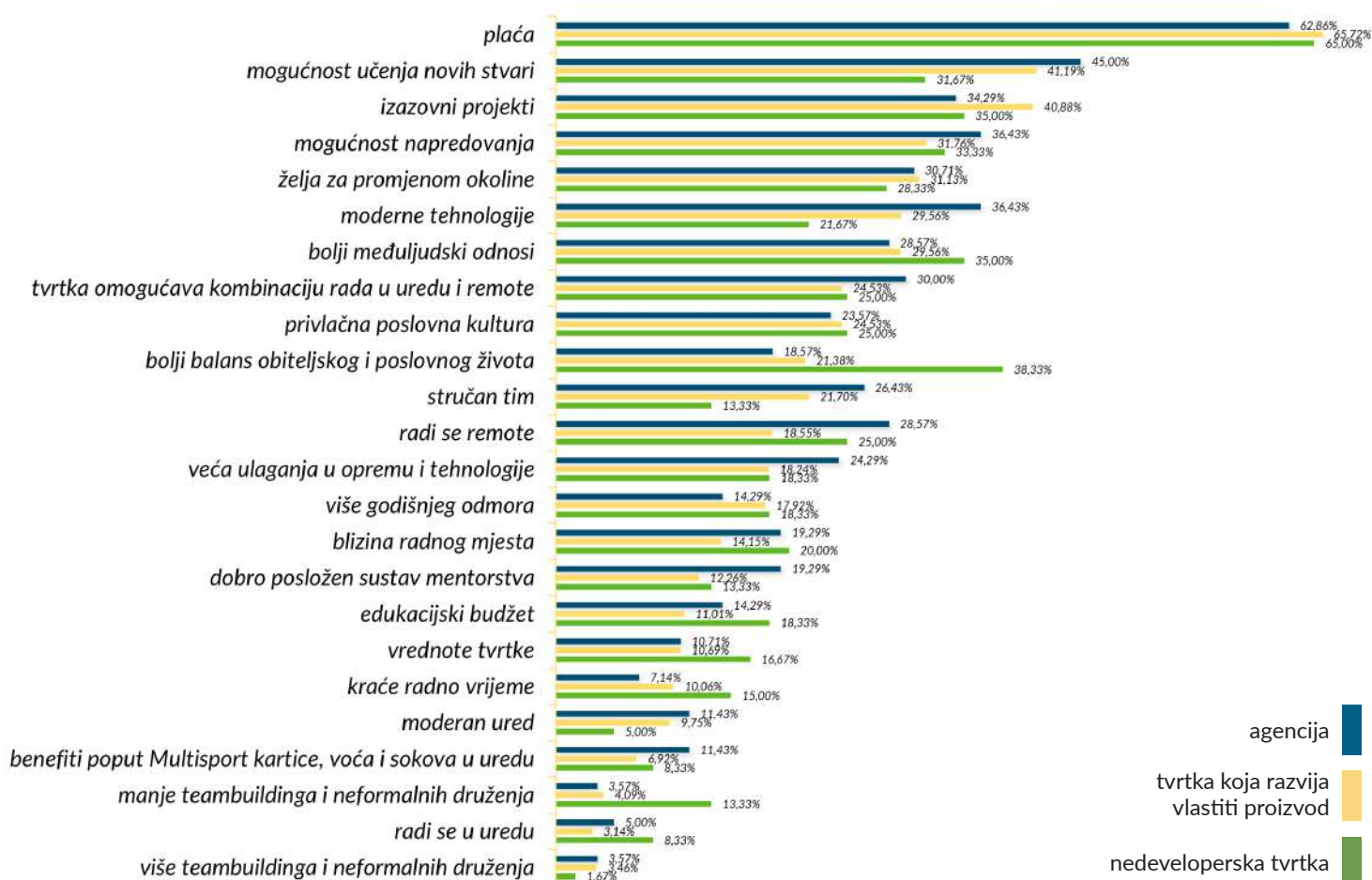
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 2.4

## PREMA KOJIM KRITERIJIMA SU DEVELOPERI ODABRALI TVRTKU U KOJOJ TRENUTNO RADE?

## Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)

Pitanje: Molimo odaberite top 5 razloga koji su vas potaknuli da tražite novo radno mjesto.



Developeri zaposleni u nedeveloperskim tvrtkama (**38,33%**) statistički značajno više važnosti pridaju boljem balansu poslovnog i obiteljskog života od developera koji su zaposleni u agencijama (**18,57%**) i developera koji rade u tvrtkama koje razvijaju svoj proizvod (**21,38%**).

Developeri zaposleni u nedeveloperskim tvrtkama (**13,33%**) statistički značajno više važnosti pridaju manjem broju teambuildinga i neformalnih druženja od developera koji su zaposleni u agencijama (**3,57%**) i developera koji rade u tvrtkama koje razvijaju svoj proizvod (**4,09%**).

Developeri zaposleni u agencijama (**28,57%**) statistički značajno više važnosti pridaju radu remote od developera koji rade u tvrtkama koje razvijaju svoj proizvod (**18,55%**).

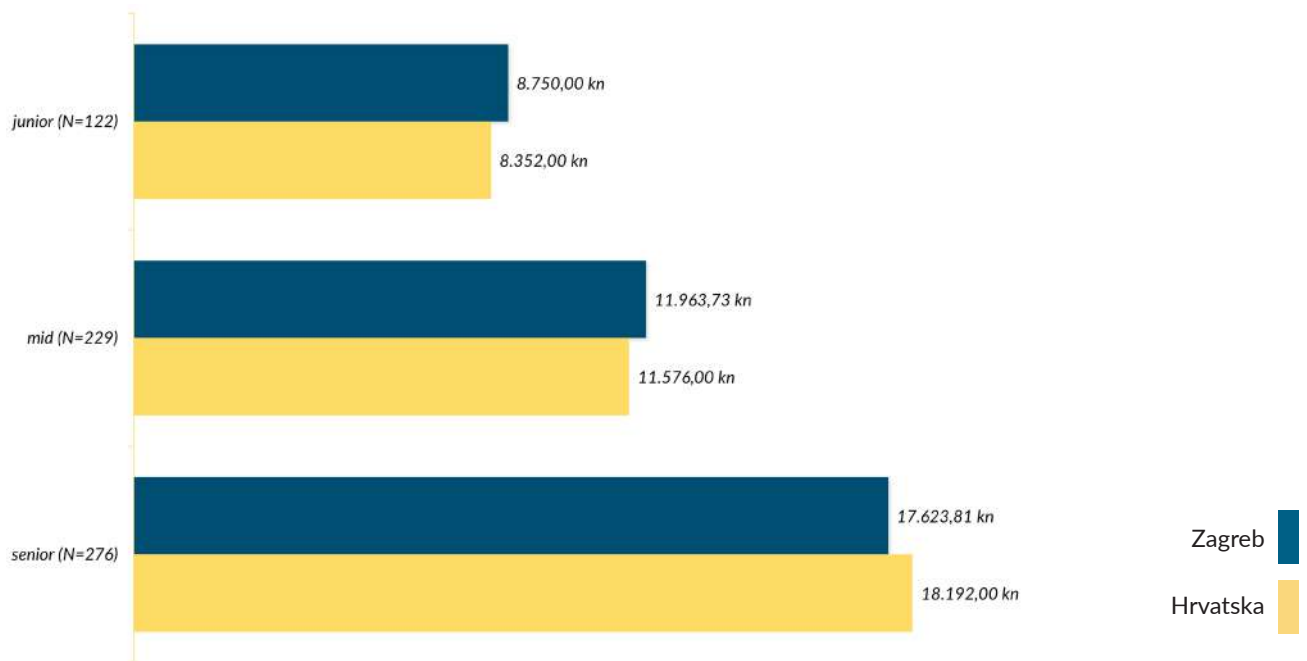
Developeri zaposleni u agencijama (**19,29%**) statistički značajno više važnosti pridaju dobro posloženom sustavu mentorstva od developera koji rade u tvrtkama koje razvijaju svoj proizvod (**12,26%**).

Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 3.1 VISINA NETO PLAĆE

Prosječna neto plaća kumulativno (N=627): **15.479,90 kn**

Prosječna neto plaća po senioritetu i lokaciji





Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

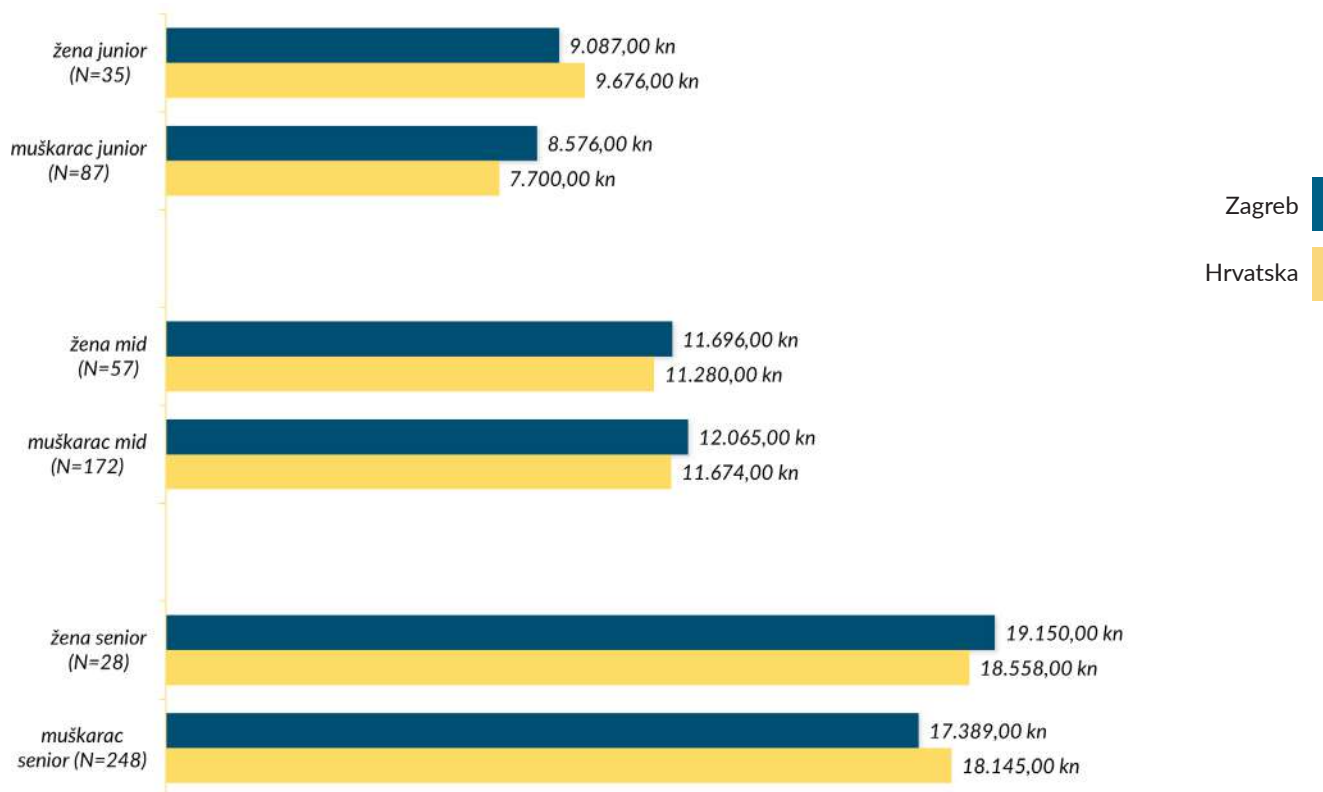
## 3.2 VISINA NETO PLAĆE



### Prosječna neto plaća po spolu

Žene	13.743,33 kn
Muškarci	15.890,93 kn

\*žene su na nižim pozicijama senioriteta u odnosu na muškarce stoga je kumulativno po spolu prosjek ženskih plaća niži. No, kad se gleda segmentirano prema senioritetima, žene imaju veću plaću za većinu pozicija.



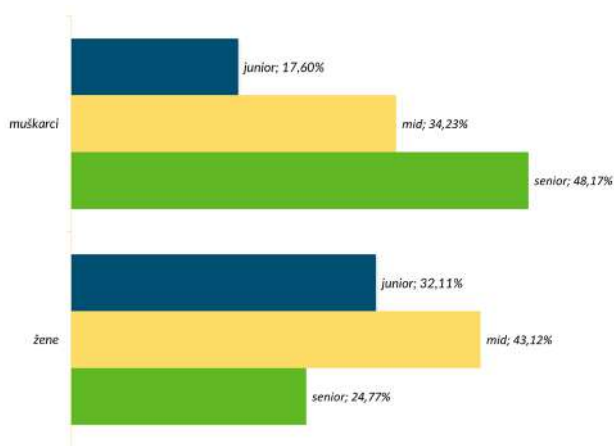
Prosječna plaća žene developera iznosi 13.743,33 kn, dok prosječna plaća muškarca developera iznosi 15.890,92 kn.

25% ženskih developera ima plaću u iznosu manjem od 8.100,00 kn, 50% ženskih developera ima plaću u iznosu manjem od 10.550,00 kn, dok 75% ženskih developera ima plaću u iznosu manjem od 15.000,00 kn.

25% muških developera ima plaću u iznosu manjem od 9.100,00 kn, 50% muških developera ima plaću u iznosu manjem od 13.500,00 kn, dok 75% muških developera ima plaću u iznosu manjem od 19.700,00 kn.

Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

Objašnjenje za razliku u omjeru visine plaće developera i developerki na razini kumulativnog prosjeka po spolu i gledano prema senioritetu i spolu leži u omjeru juniora, midova i seniora kod žena i kod muškaraca.



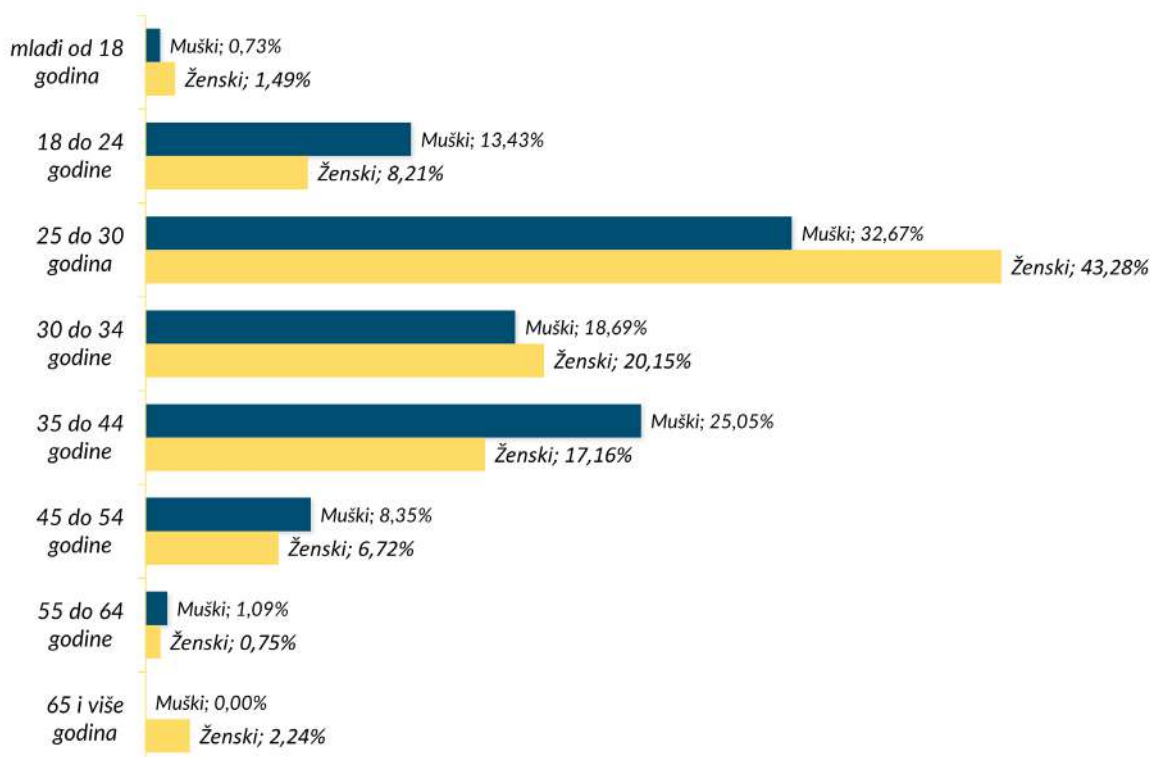
Iako je dobna distribucija slična, bitno je manje žena među seniorima.

Prosječna plaća junior developera iznosi 8.423,7 kn, kod mid developera ona je 13.080,35 kn a kod senior developera iznosi 20.589,86 kn.

25% junior developera ima plaću u iznosu manjem od 6.200,00 kn, 50% junior developera ima plaću u iznosu manjem od 7.500,00 kn, dok 75% junior developera ima plaću u iznosu manjem od 8.625,00 kn.

25% mid developera ima plaću u iznosu manjem od 9.000,00 kn, 50% mid developera ima plaću u iznosu manjem od 11.400,00 kn, dok 75% mid developera ima plaću u iznosu manjem od 14.700,00 kn.

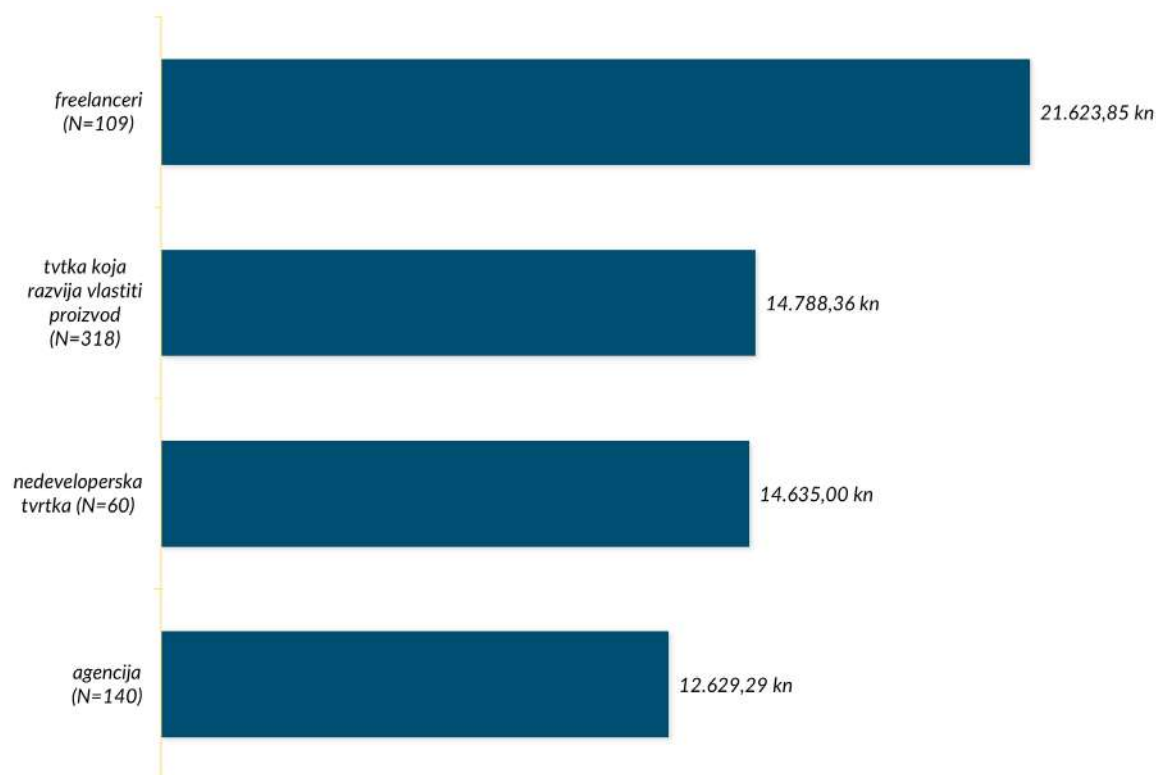
25% senior developera ima plaću u iznosu manjem od 13.600,00 kn, 50% senior developera ima plaću u iznosu manjem od 17.000,00 kn, dok 75% senior developera ima plaću u iznosu manjem od 25.000,00 kn.



Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 3.4 VISINA NETO PLAĆE

Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60), freelanceri (N=109)



Prosječna plaća developera zaposlenog u agenciji iznosi 12629,29 kn, prosječno primanje freelance developera je 21623,85 kn, developeri zaposleni u nedeveloperskim tvrtkama zarađuju u prosjeku 14635,00 kn a developeri koji rade u tvrtkama koje razvijaju svoje proizvode 14788,36 kn.

25% developera zaposlenih u agencijama ima plaću u iznosu manjem od 8200,00 kn, 50% developera zaposlenih u agencijama ima plaću u iznosu manjem od 11000,00 kn, dok 75% developera zaposlenih u agencijama ima plaću u iznosu manjem od 15275,00 kn.

25% freelance developera zarađuje manje od 9800,00 kn, 50% freelance developera zarađuje manje od 20000,00 kn, dok 75% freelance developera zarađuje manje od 29500,00 kn.

25% developera zaposlenih u nedeveloperskim tvrtkama ima plaću u iznosu manjem od 8325,00 kn, 50% developera zaposlenih u nedeveloperskim tvrtkama ima plaću u iznosu manjem od 11250,00 kn, dok 75% developera zaposlenih u nedeveloperskim tvrtkama ima plaću u iznosu manjem od 17400,00 kn.

25% developera zaposlenih u tvrtkama koje razvijaju svoje proizvode ima plaću u iznosu manjem od 9100,00 kn, 50% developera zaposlenih u tvrtkama koje razvijaju svoje proizvode ima plaću u iznosu manjem od 12800,00 kn, dok 75% developera zaposlenih u tvrtkama koje razvijaju svoje proizvode ima plaću u iznosu manjem od 16525,00 kn.

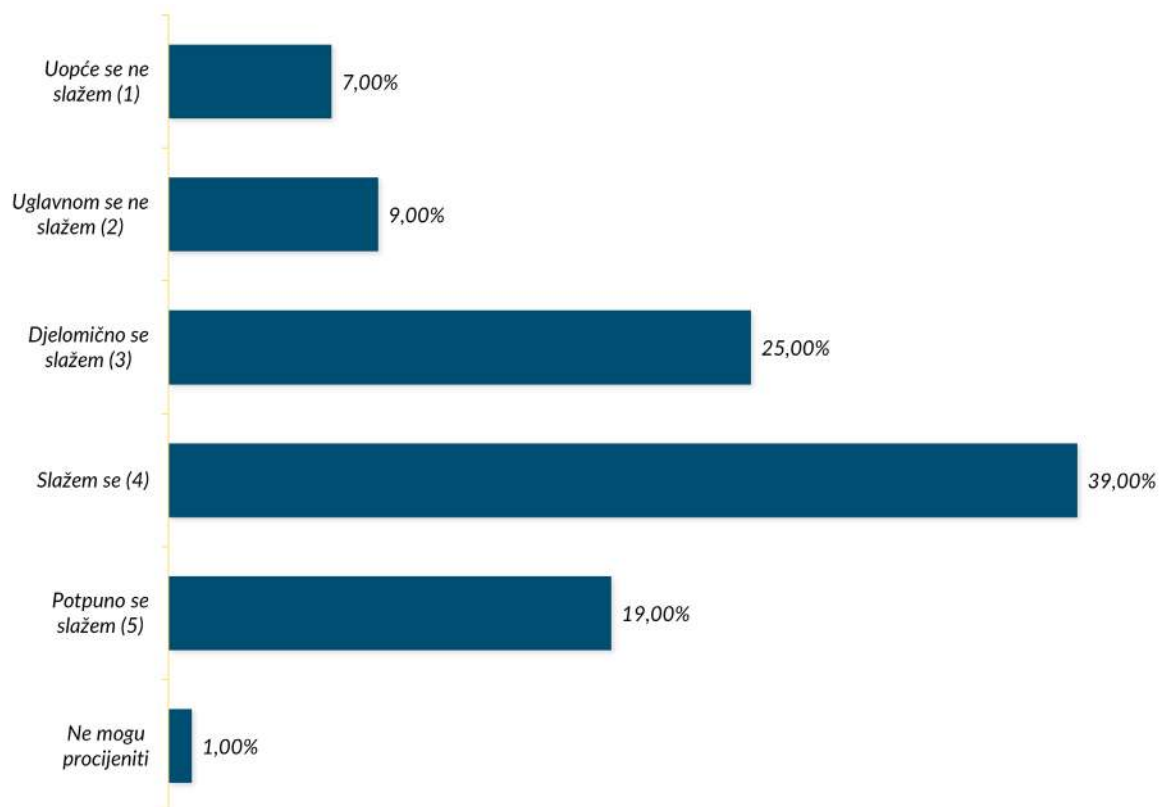
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 4.1 ZADOVOLJSTVO PLAĆOM



### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom Zadovoljan/na sam plaćom



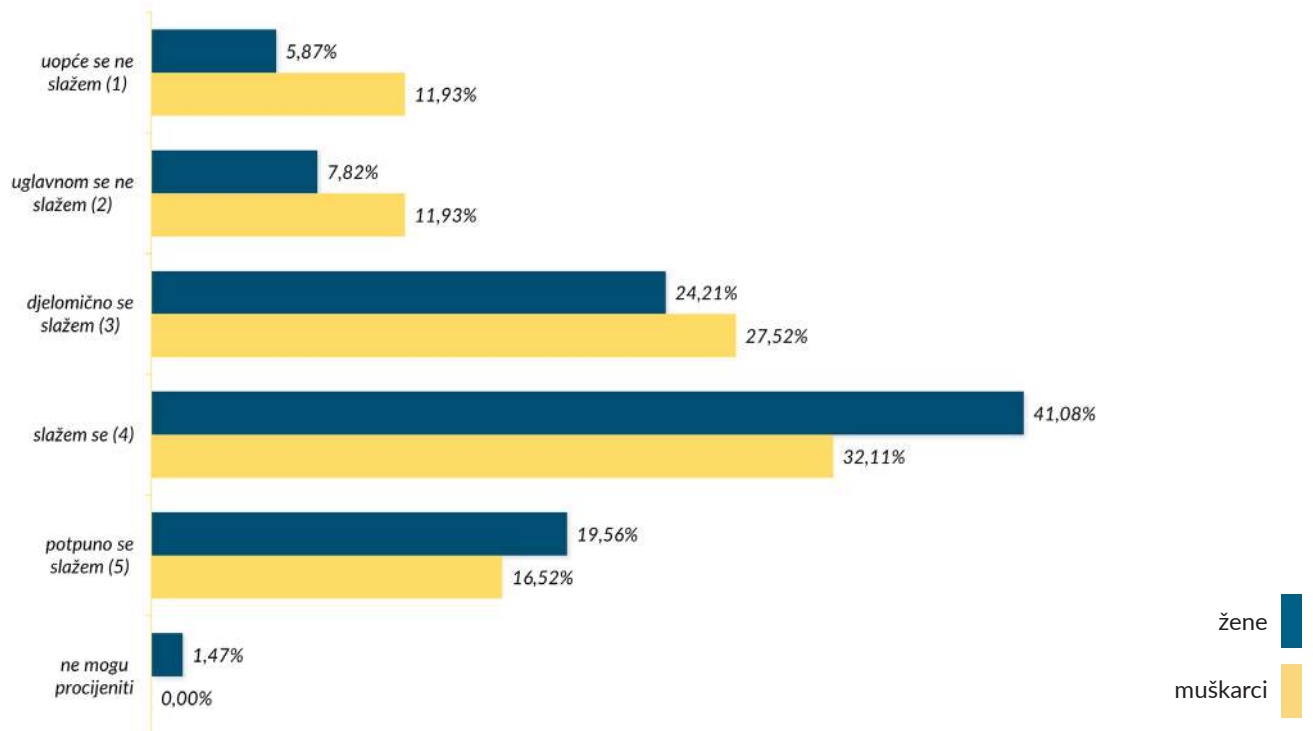


Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 4.2 ZADOVOLJSTVO PLAĆOM

### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom Zadovoljan/na sam plaćom

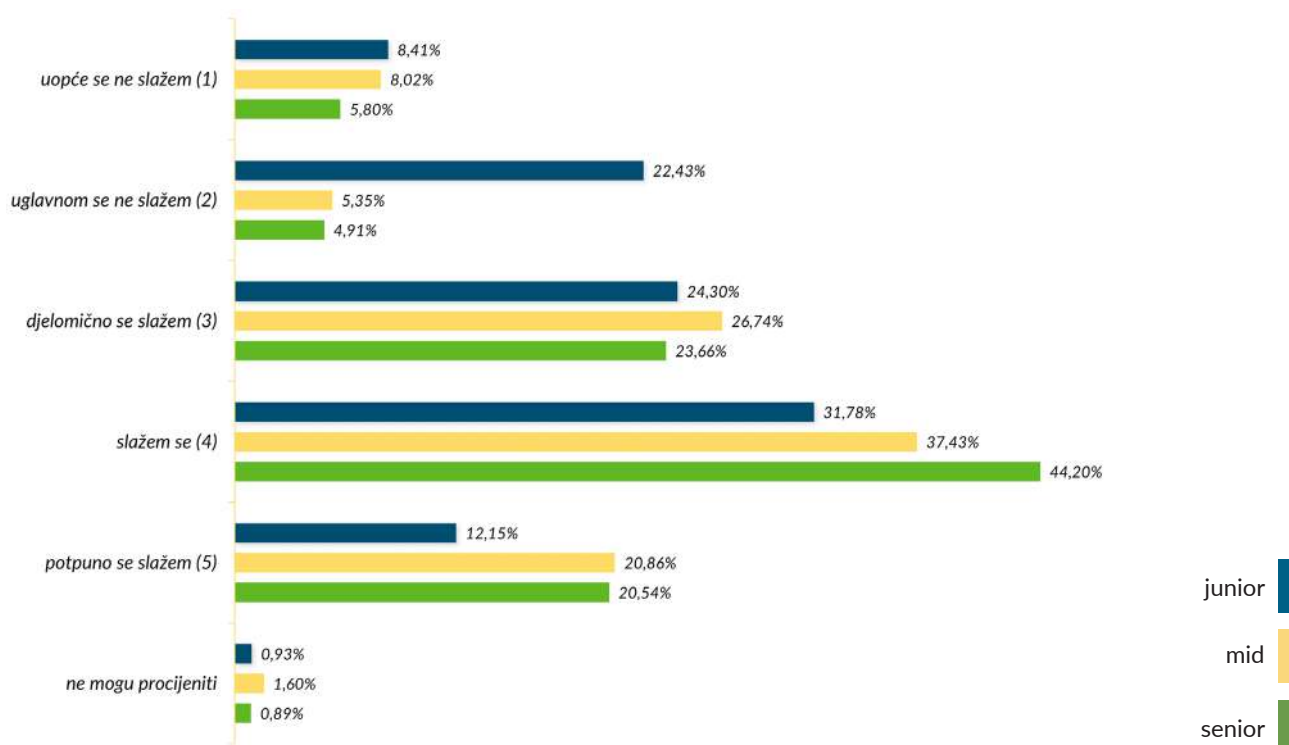


Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 4.3 ZADOVOLJSTVO PLAĆOM

### Rezultati po senioritetu: juniori (N=107), mid (N=187), seniori (N=224)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom Zadovoljan/na sam plaćom

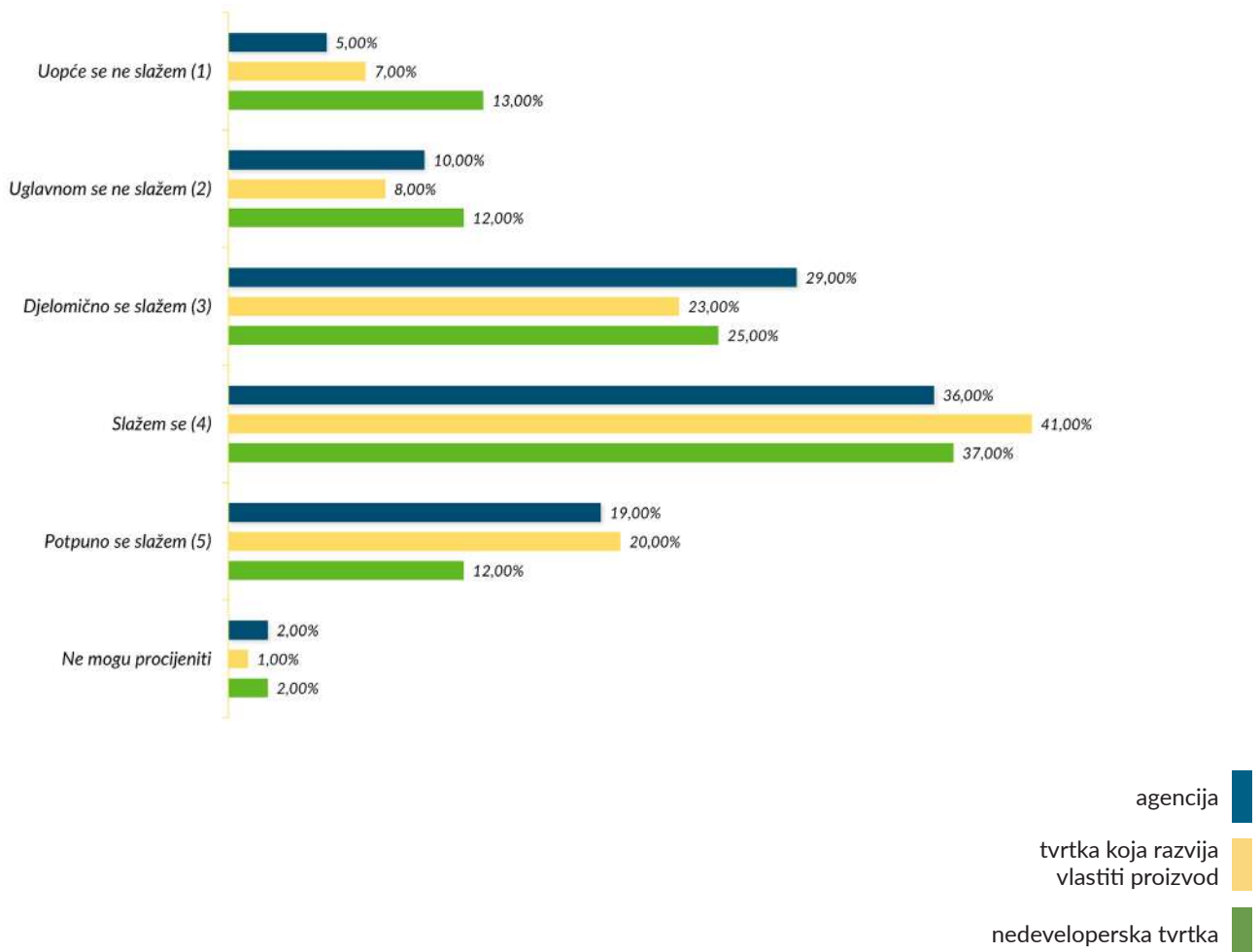


Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 4.4 ZADOVOLJSTVO PLAĆOM

### Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)

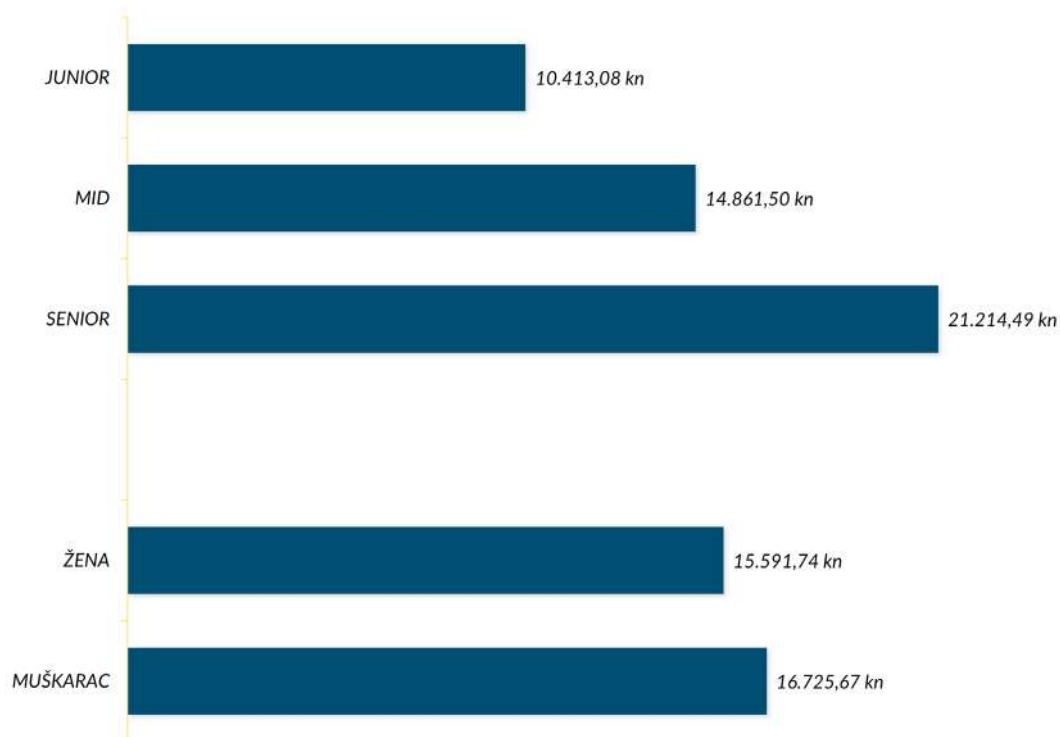
Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom Zadovoljan/na sam plaćom



Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 4.5 ZADOVOLJSTVO PLAĆOM

Kao odgovor na pitanje nakon kojeg iznosa neto plaće novac više nije bitan, a postaju važnije druge stvari poput zanimljivosti projekta, kulture tvrtke ili prilike za učenje, developeri su naveli sljedeće iznose:





Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 4.6 ZADOVOLJSTVO PLAĆOM

Ako usporedimo razliku iznosa prosječne neto plaće i plaće koju developeri smatraju optimalnom za život i koja im daje slobodu da se fokusiraju na stvari osim plaće, dobit ćemo sljedeće iznose:

	IZNOS OPTIMALNE NETO PLAĆE	PROSJEČNA NETO PLAĆA PO SENIORITETU NA RAZINI HRVATSKE	RAZLIKA
Junior	10.413,08 kn	8.352,00 kn	-2.061,08 kn
Mid	14.861,50 kn	11.576,00 kn	-3.285,50 kn
Senior	21.214,49 kn	18.192,00 kn	-3.022,49 kn
Žene	15.591,74 kn	13.743,33 kn	-1848,41 kn
Muškarci	16.725,67 kn	15.890,93 kn	-834,74 kn

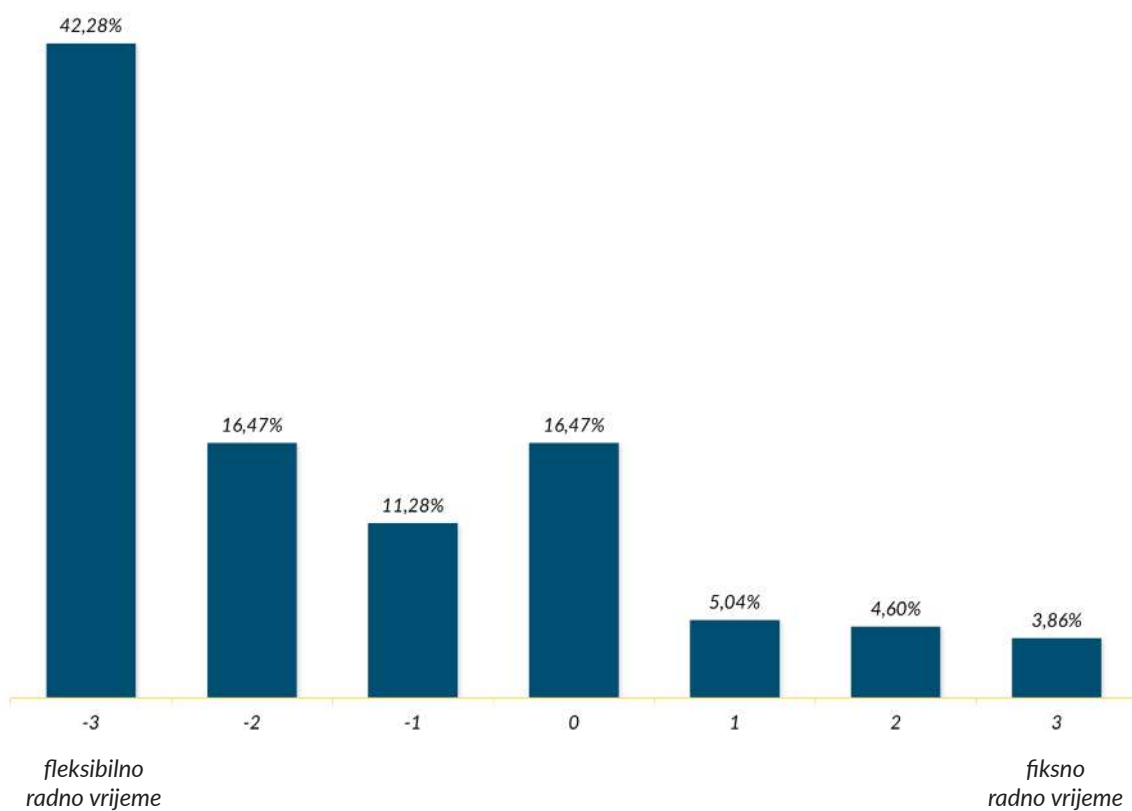
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 5.1

### PREFERIRANO RADNO VRIJEME - FLEKSIBILNO ILI FIKSNO?



#### Rezultati kumulativno (N=518)



Preko 70% ispitanika (**70,03%**) navelo je da preferira fleksibilno radno vrijeme.

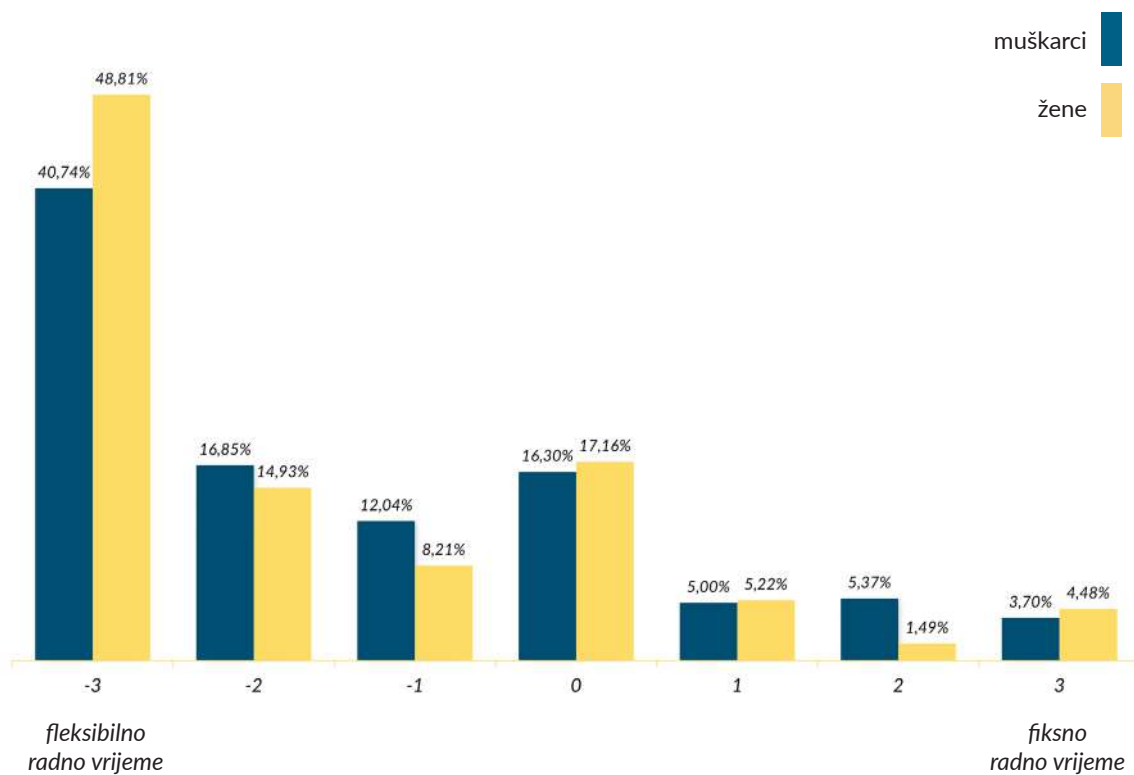
Grafovi u nastavku pokazuju kako nema statistički značajne razlike po spolu, dobi ni senioritetu ili tipu kompanije kada je u pitanju preferencija fleksibilnosti radnog vremena.

Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 5.2

### PREFERIRANO RADNO VRIJEME - FLEKSIBILNO ILI FIKSNO?

Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

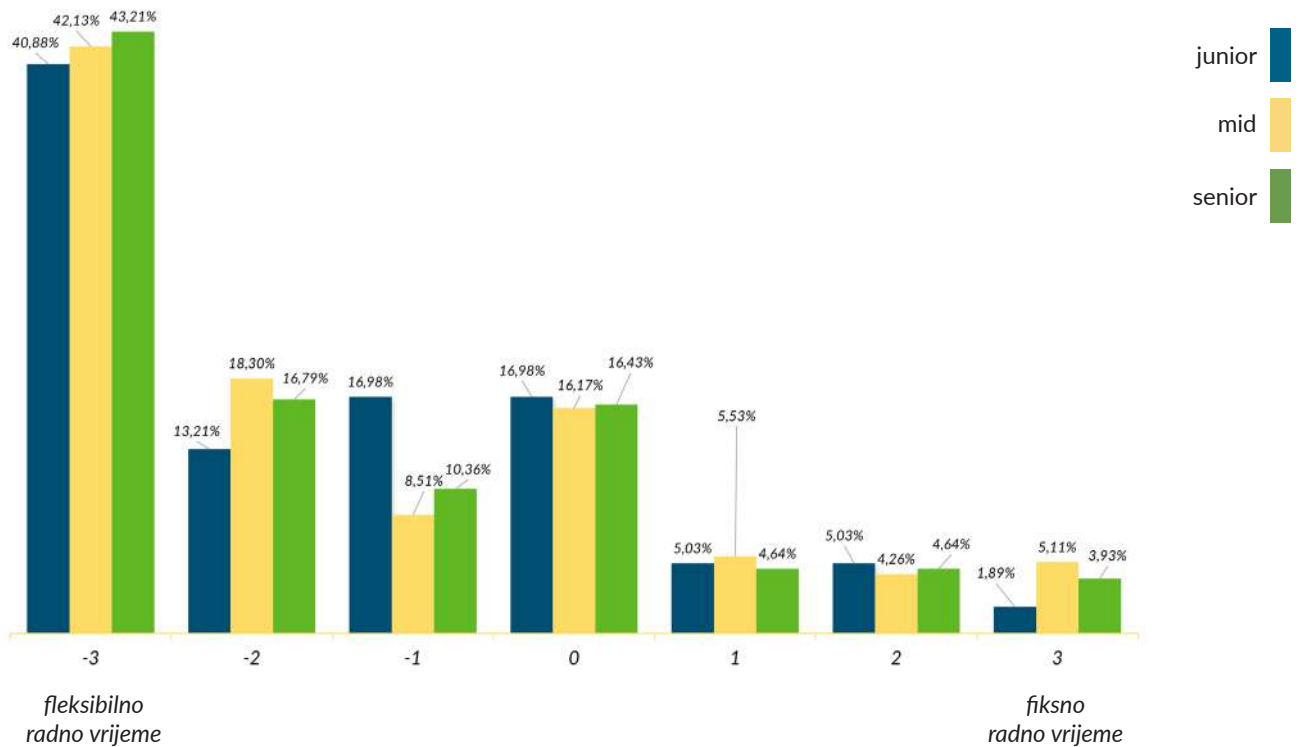


Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 5.3

### PREFERIRANO RADNO VRIJEME - FLEKSIBILNO ILI FIKSNO?

Rezultati po senioritetu: juniori (N=107), mid (N=187), seniori (N=224)



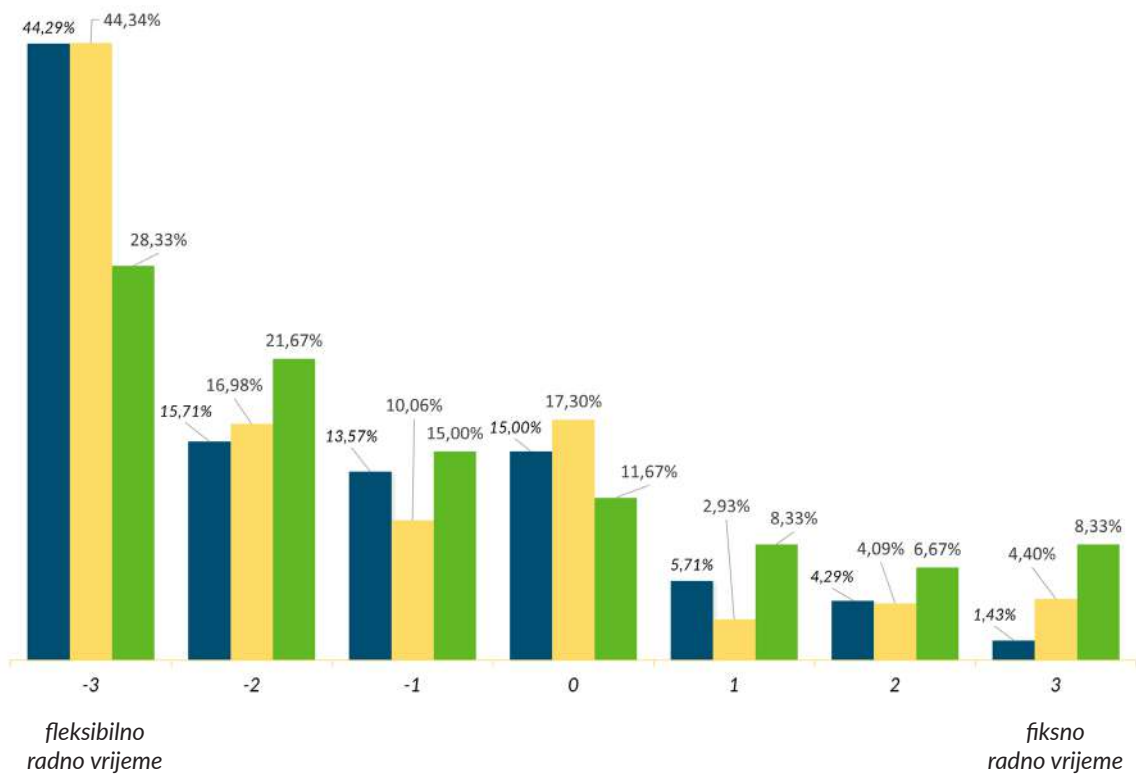
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 5.4

### PREFERIRANO RADNO VRIJEME - FLEKSIBILNO ILI FIKSNO?



Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)



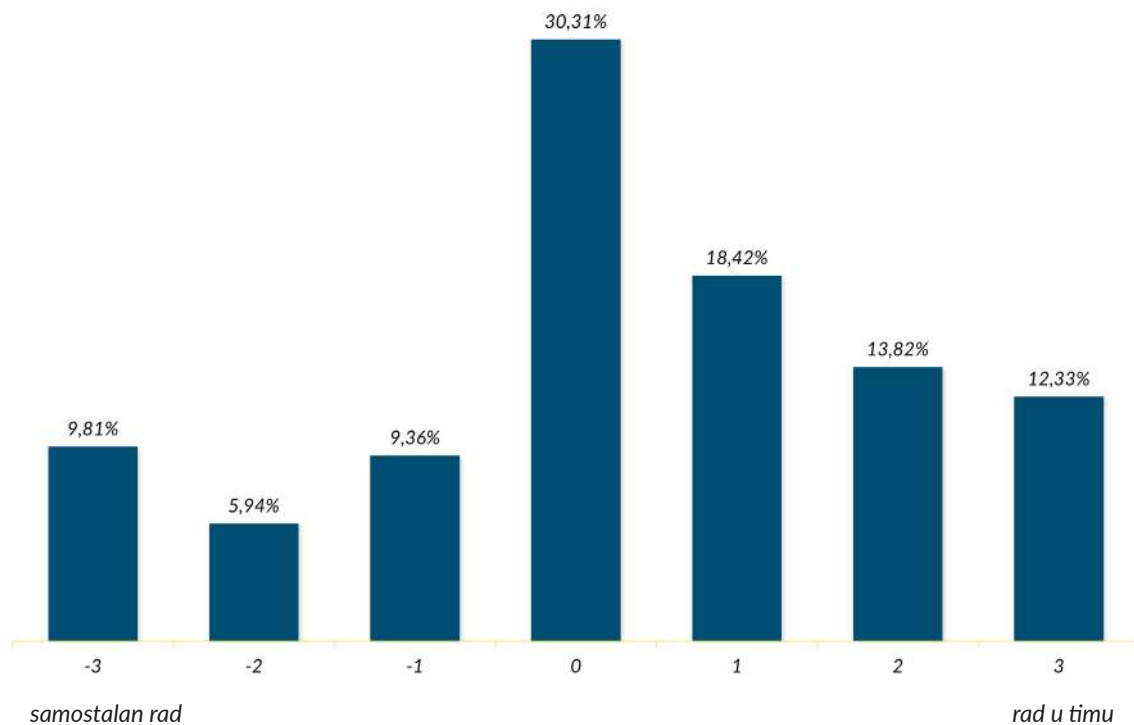
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 6.1

### PREFERIRAJU LI DEVELOPERI SAMOSTALAN ILI TIMSKI RAD?



Rezultati kumulativno (N=518)



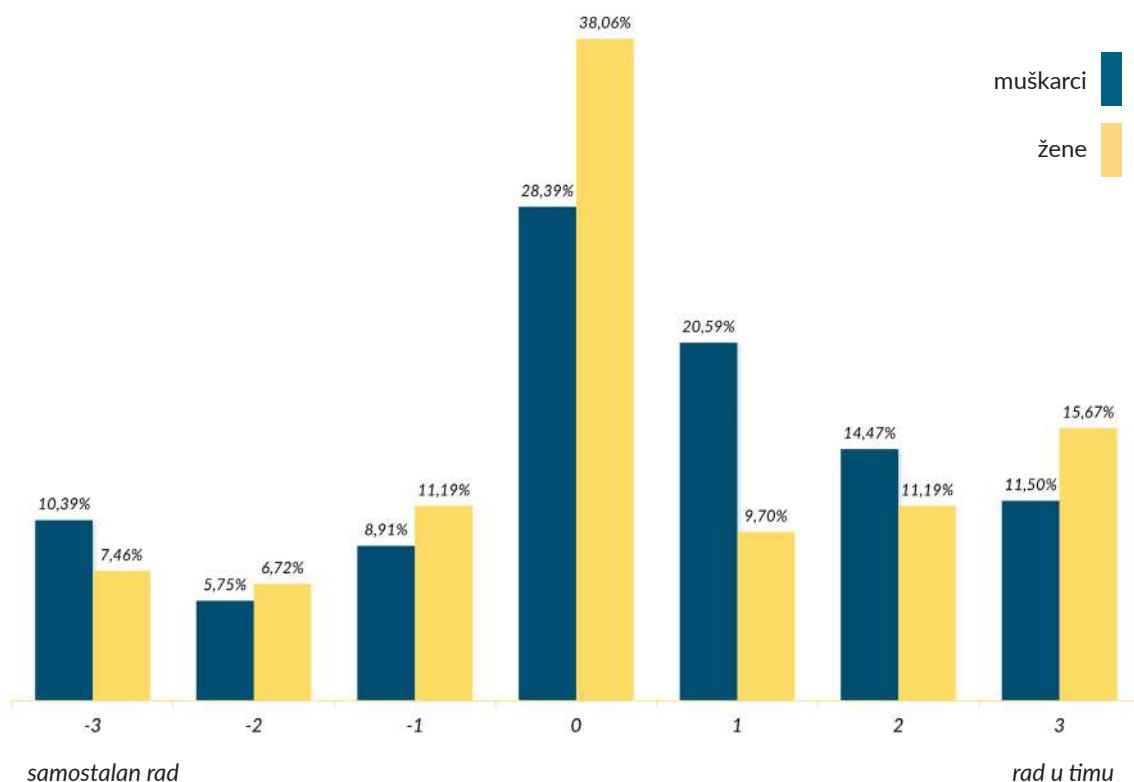
Statistički značajno više ispitanika je odabralo opcije timskog rada (kumulativni odabir iznosi **44,58%**) od samostalnog rada (kumulativni odabir iznosi **25,11%**).

Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 6.2

### PREFERIRAJU LI DEVELOPERI SAMOSTALAN ILI TIMSKI RAD?

Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)



Developeri statistički značajno skloniji raditi u timu (opcije rada u timu su odabrali u **46,57%** slučajeva u odnosu na developerke koje timski rad preferiraju u **36,57%** slučajeva).

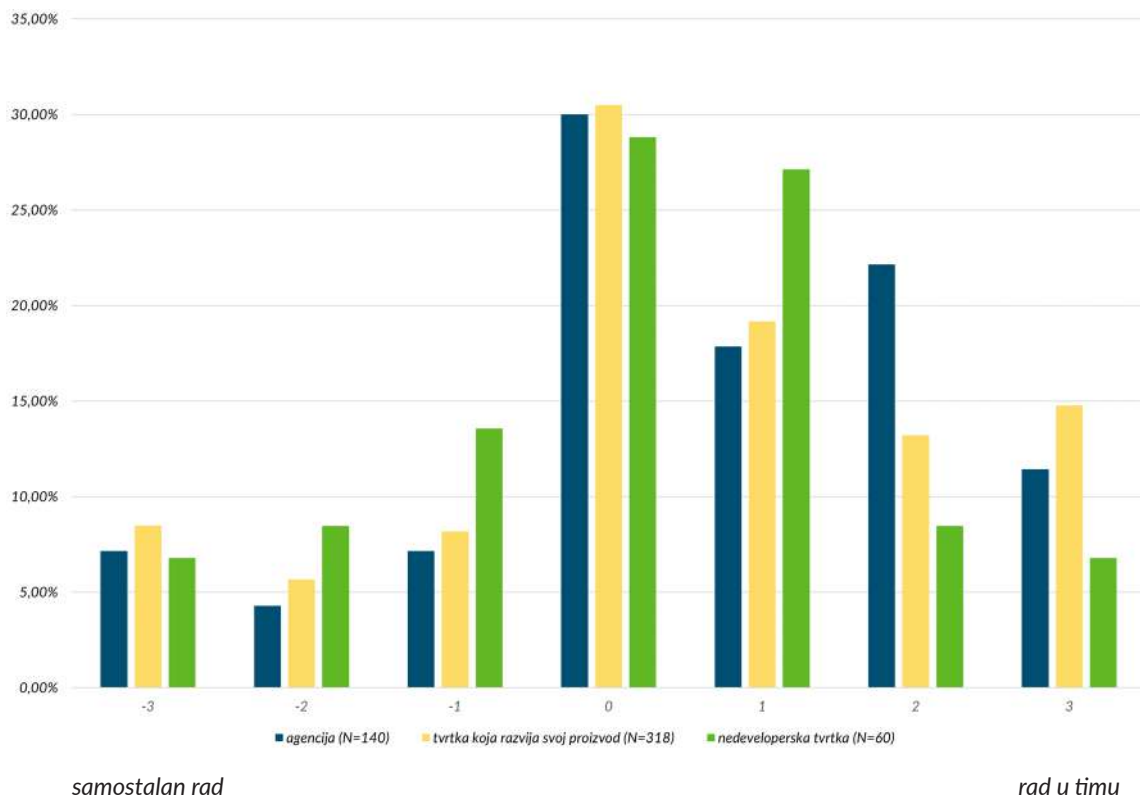


Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 6.3

### PREFERIRAJU LI DEVELOPERI SAMOSTALAN ILI TIMSKI RAD?

Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)

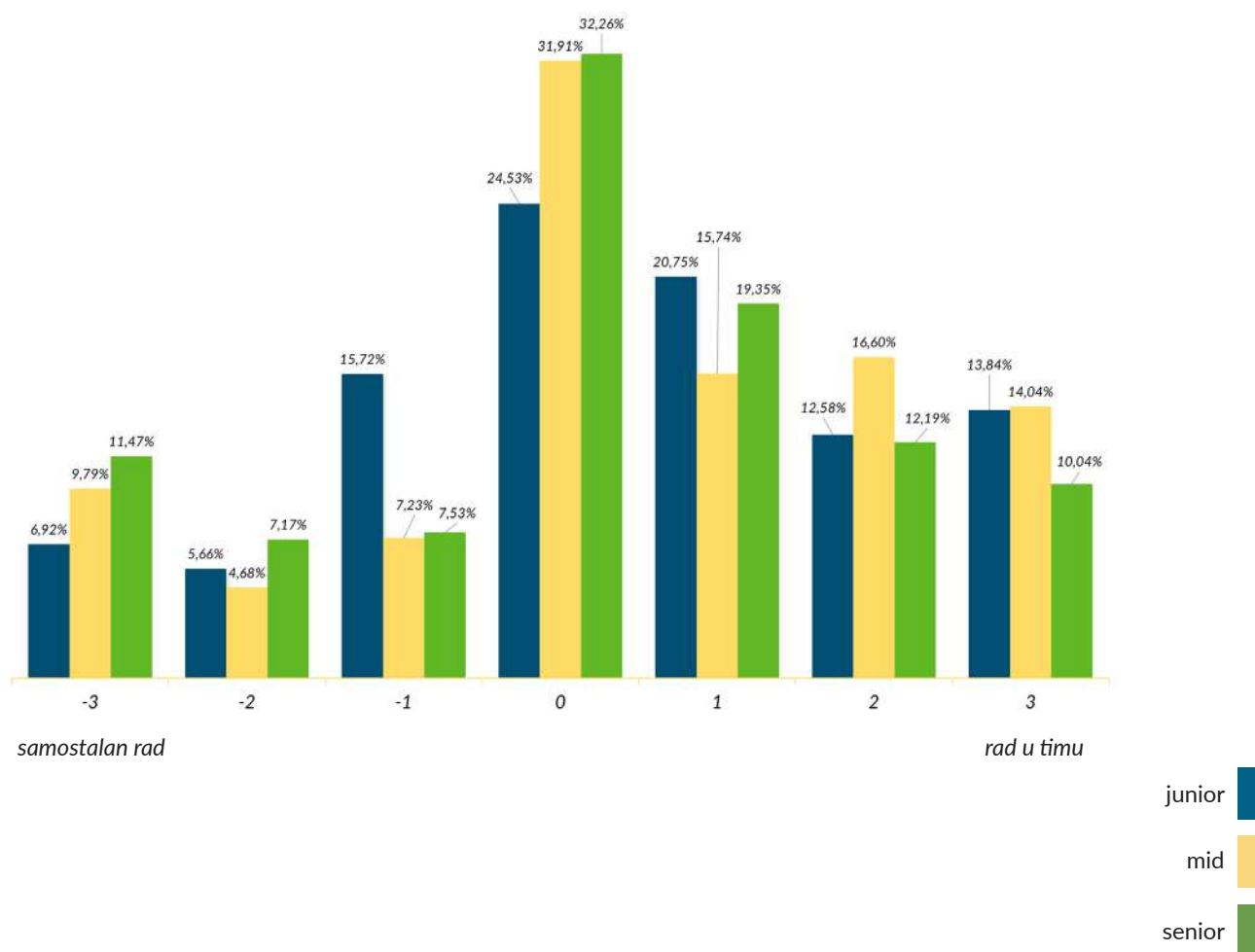


Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 6.4

### PREFERIRAJU LI DEVELOPERI SAMOSTALAN ILI TIMSKI RAD?

Rezultati po senioritetu: juniori (N=107), mid (N=187), seniori (N=224)



Nema statistički značajne razlike u preferencijama grupnog ili samostalnog rada prema dobi i senioritetu.

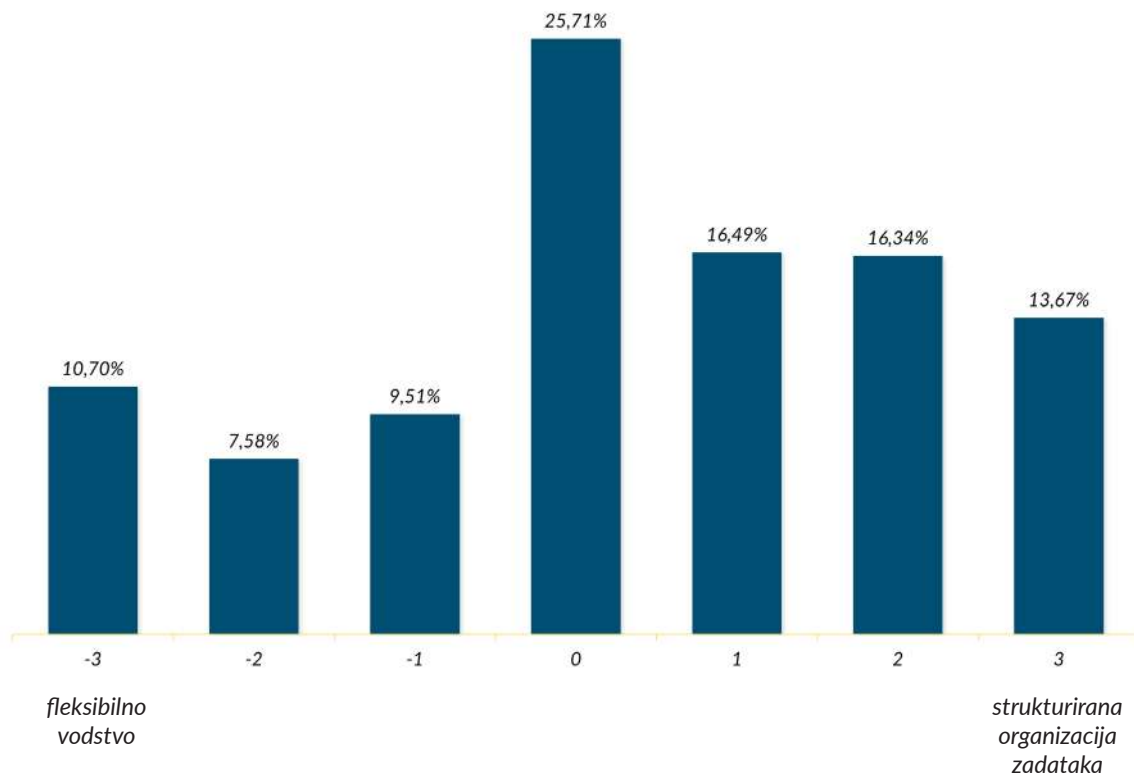
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 7.1

### ŠTO DEVELOPERI ŽELE - FLEKSIBILNO ILI STRUKTURIRANO VODSTVO?



#### Rezultati kumulativno (N=518)



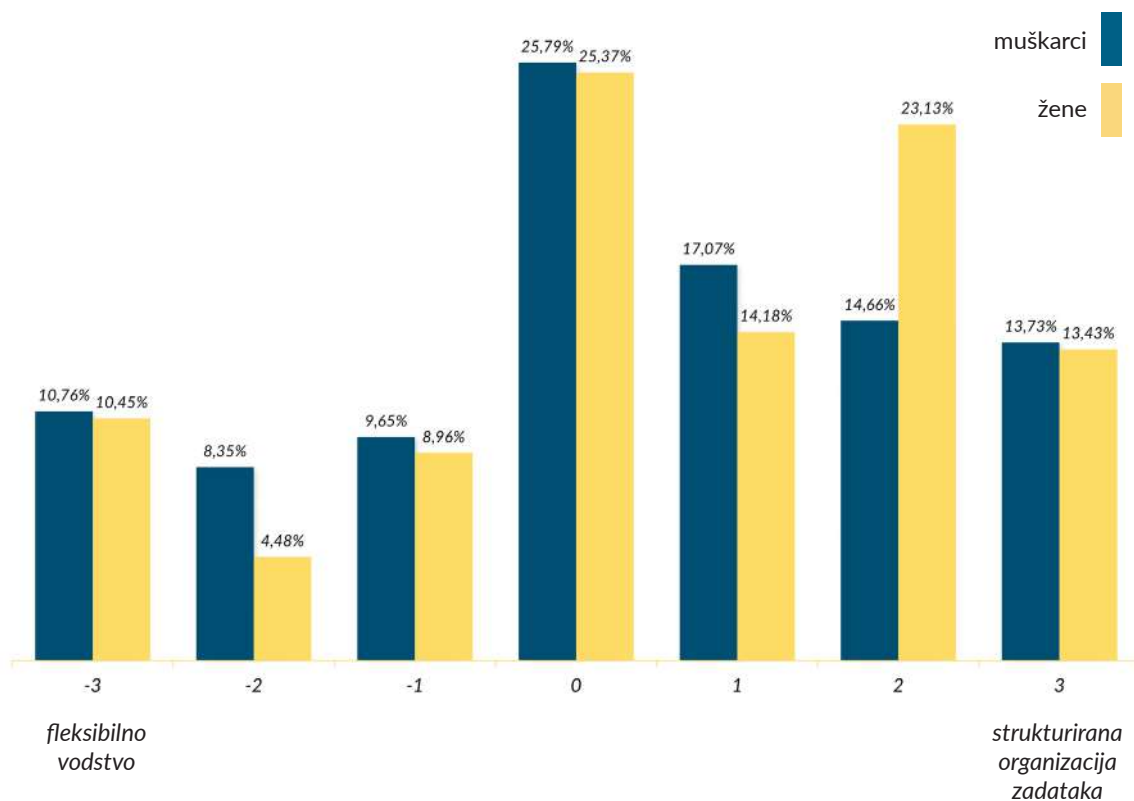
Statistički značajno više ispitanika je odabralo opcije strukturirane organizacije zadataka (kumulativni odabir iznosi **46,51%**) od fleksibilnog vodstva (kumulativni odabir iznosi **27,79%**).

Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 7.2

### ŠTO DEVELOPERI ŽELE - FLEKSIBILNO ILI STRUKTURIRANO VODSTVO?

Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)



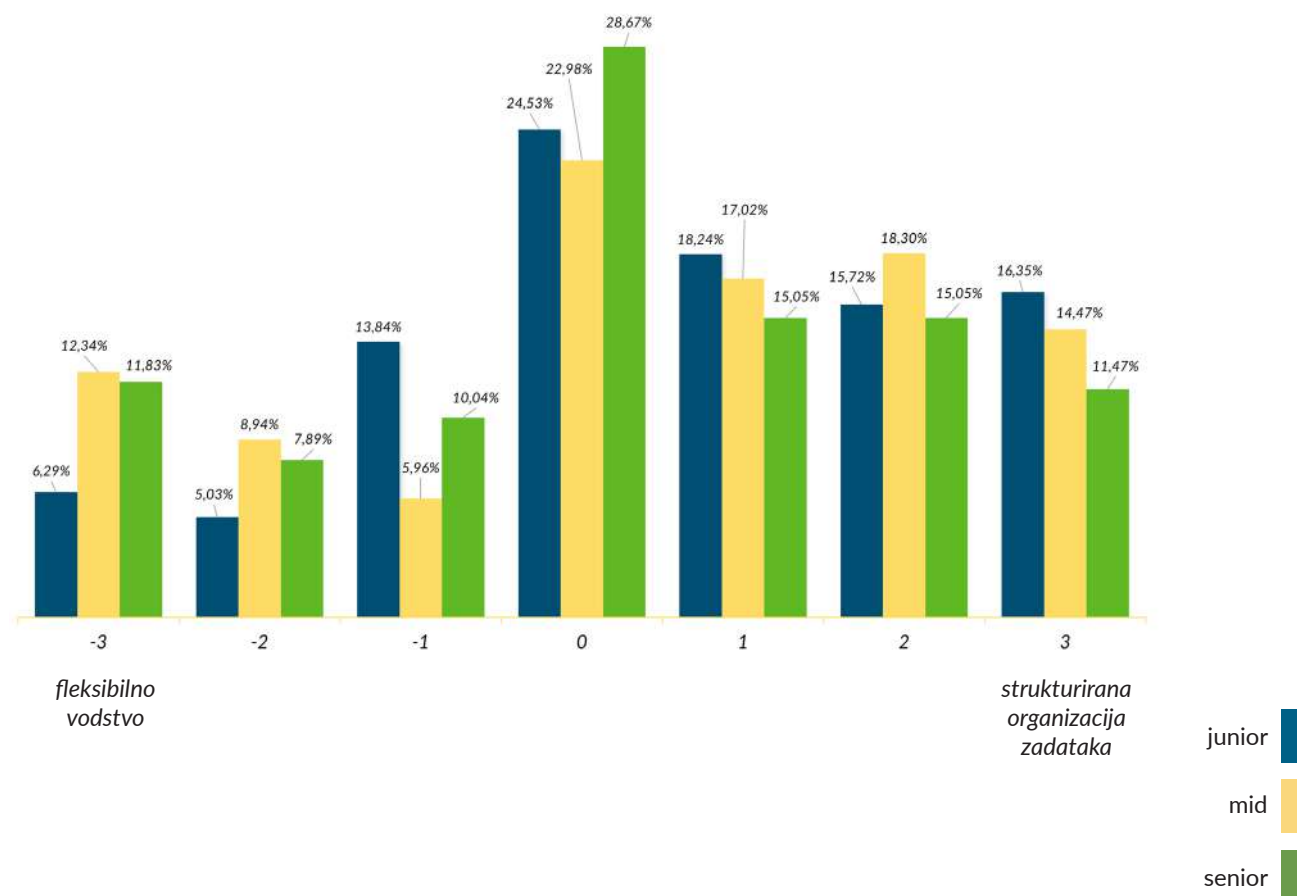
Nema statistički značajne razlike između muškaraca i žena kada je u pitanju preferencija između fleksibilnog i strukturiranog vodstva.

Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 7.3

### ŠTO DEVELOPERI ŽELE - FLEKSIBILNO ILI STRUKTURIRANO VODSTVO?

Rezultati po senioritetu: juniori (N=107), mid (N=187), seniori (N=224)



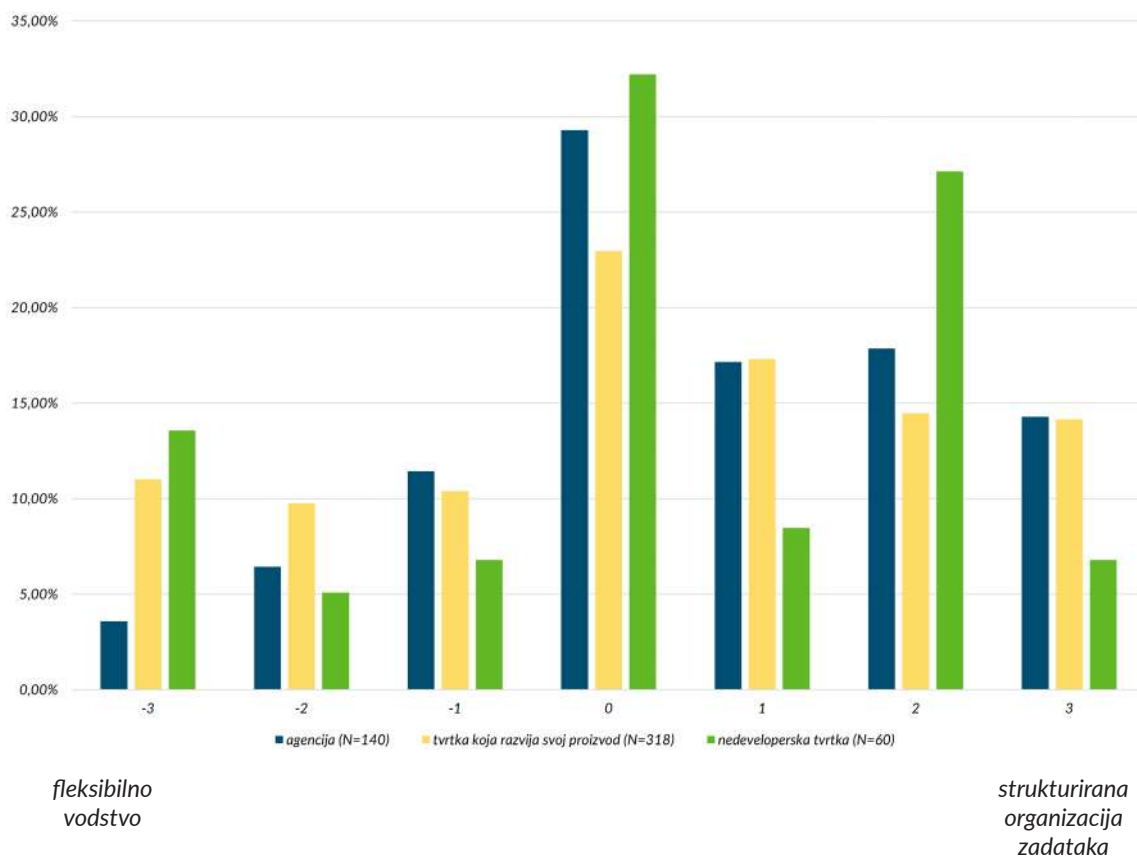
Nema statistički značajne razlike između developera različite razine senioriteta kada je u pitanju preferencija između fleksibilnog vodstva i strukturirane organizacije zadataka.

Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 7.4

### ŠTO DEVELOPERI ŽELE - FLEKSIBILNO ILI STRUKTURIRANO VODSTVO?

Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)



Kumulativno gledano, developeri koji rade u tvrtkama koje razvijaju svoj proizvod (kumulativni odgovor iznosi **31,13%**) su statistički značajno skloniji fleksibilnom vodstvu od developera zaposlenih u agencijama (kumulativni odgovor iznosi **21,43%**).

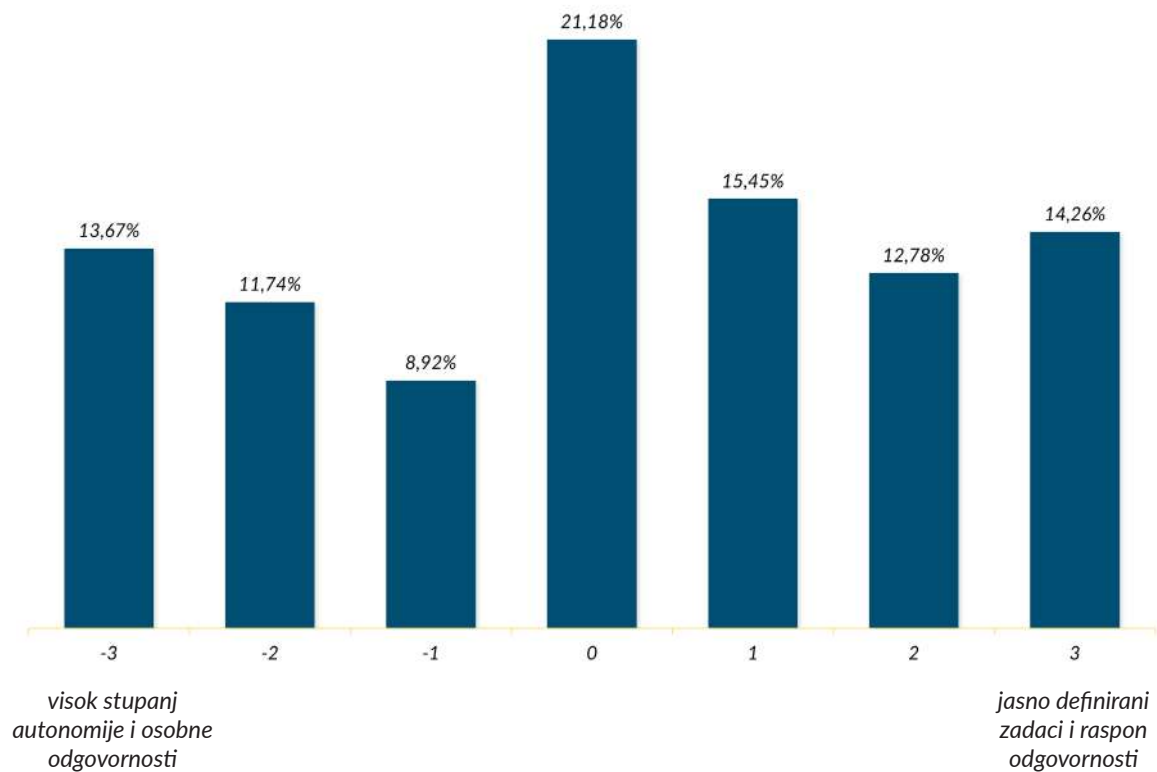
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 8.1

### ŽELE LI DEVELOPERI VIŠE AUTONOMIJE ILI PRECIZNO DEFINIRANE ZADATKE?



Rezultati kumulativno (N=518)



Developeri koji su sudjelovali u ovom istraživanju su statistički značajno skloniji jasno definiranim zadacima i rasponu odgovornosti od visokog stupnja autonomije i osobne odgovornosti.

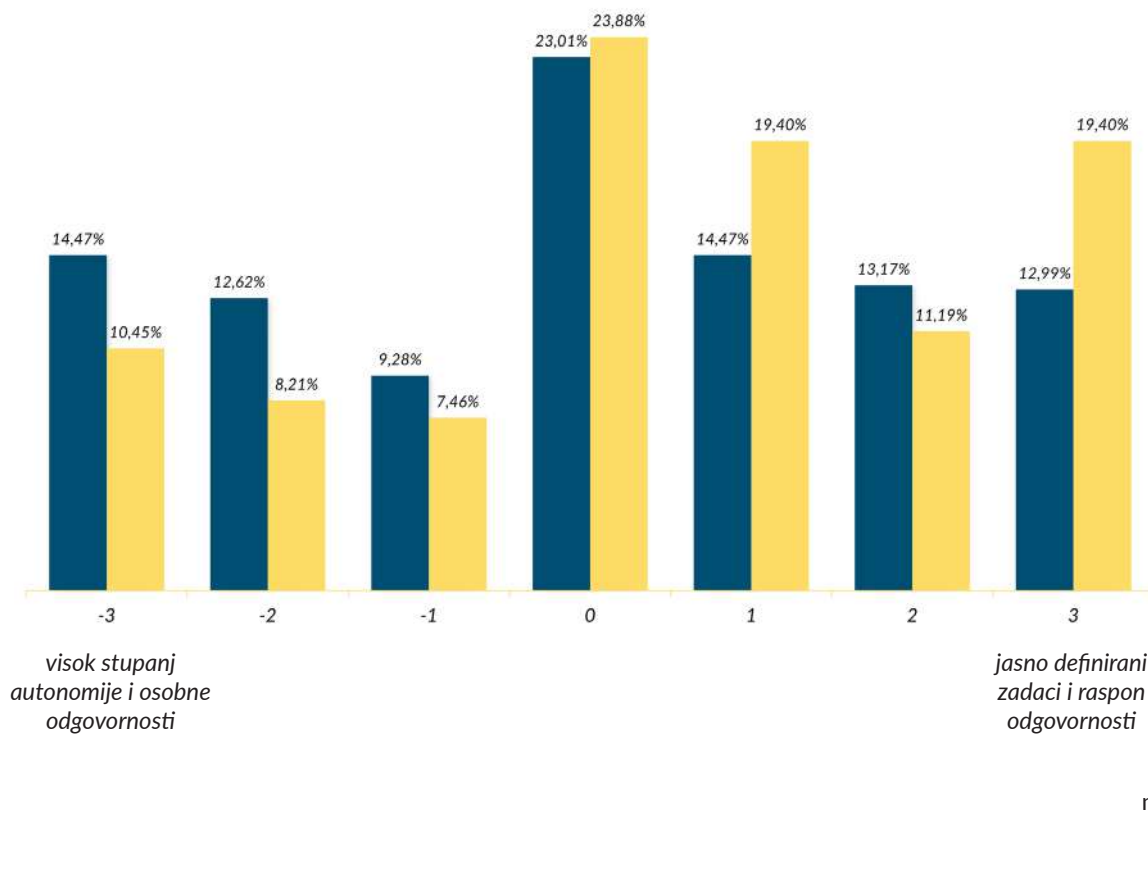


Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 8.2

## ŽELE LI DEVELOPERI VIŠE AUTONOMIJE ILI PRECIZNO DEFINIRANE ZADATKE?

Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)



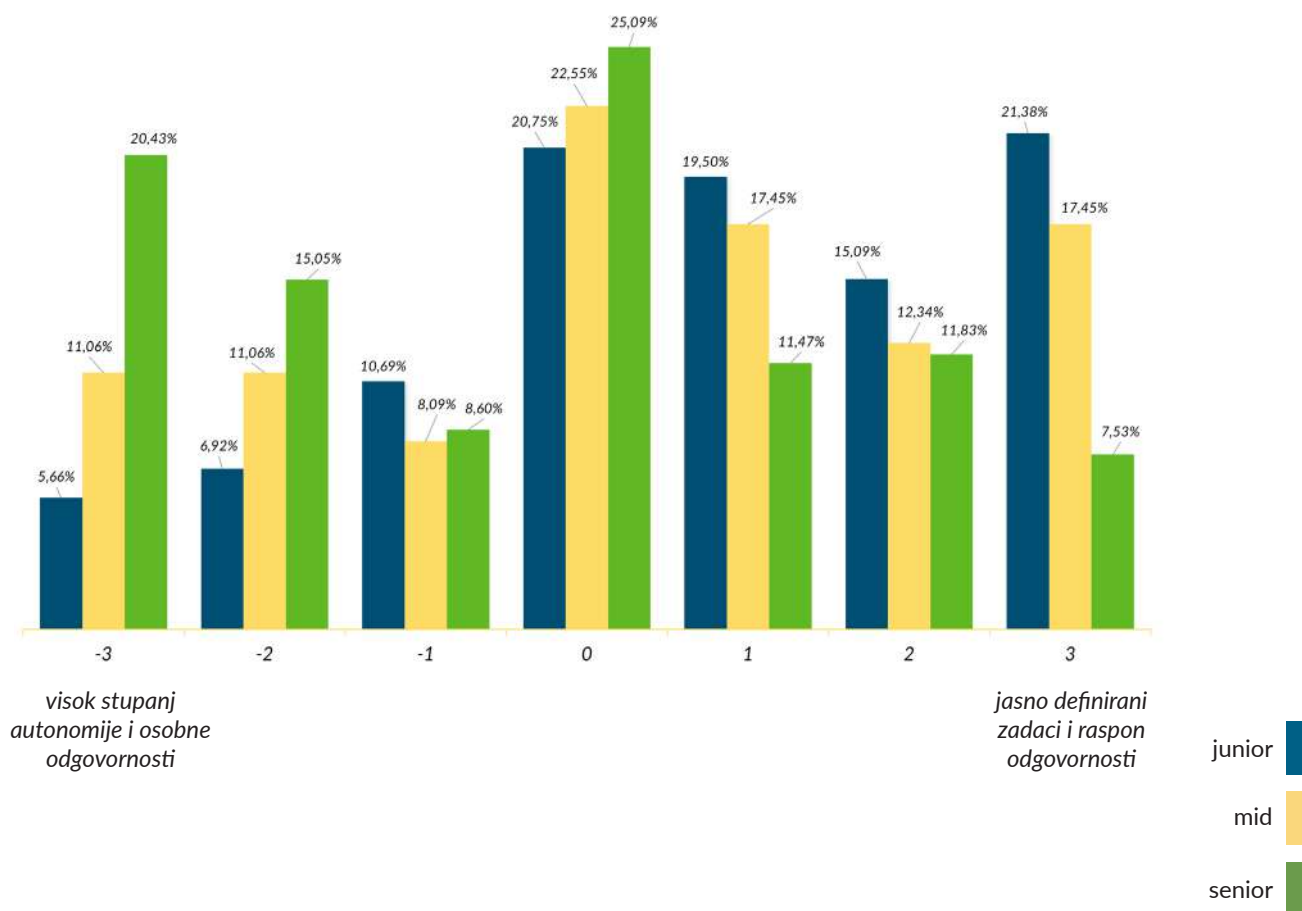
Muškarci developeri su statistički značajno skloniji visokom stupnju autonomije i osobne odgovornosti (kumulativni odgovor iznosi **36,36%**) u odnosu na žene developere kumulativni odgovor iznosi **26,12%**)

Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 8.3

## ŽELE LI DEVELOPERI VIŠE AUTONOMIJE ILI PRECIZNO DEFINIRANE ZADATKE?

Rezultati po senioritetu: juniori (N=107), mid (N=187), seniori (N=224)



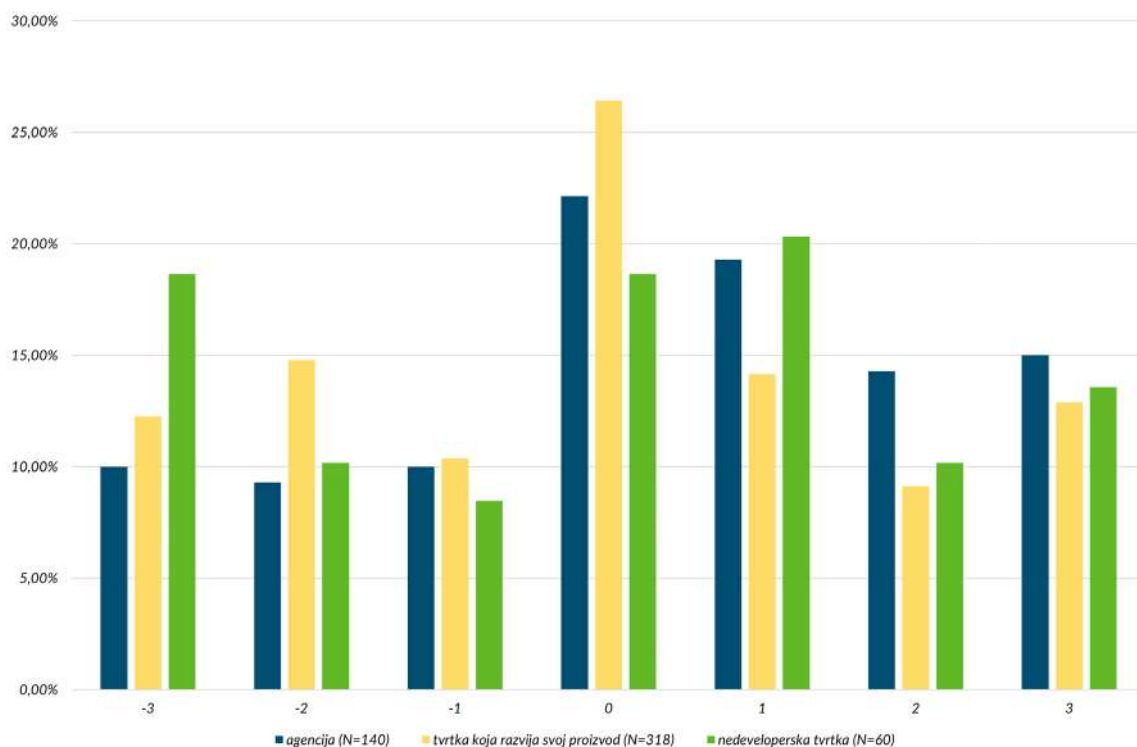
Sklonost visokom stupnju autonomije i osobne odgovornosti raste sa senioritetom, dok se želja za jasno definiranim zadacima i rasponom odgovornosti smanjuje.

Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 8.4

### ŽELE LI DEVELOPERI VIŠE AUTONOMIJE ILI PRECIZNO DEFINIRANE ZADATKE?

Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)



*visok stupanj  
autonomije i osobne  
odgovornosti*

*jasno definirani  
zadaci i raspon  
odgovornosti*

Sklonost jasno definiranim zadacima odnosno visokom stupnju autonomije slična je u svim tipovima organizacija.

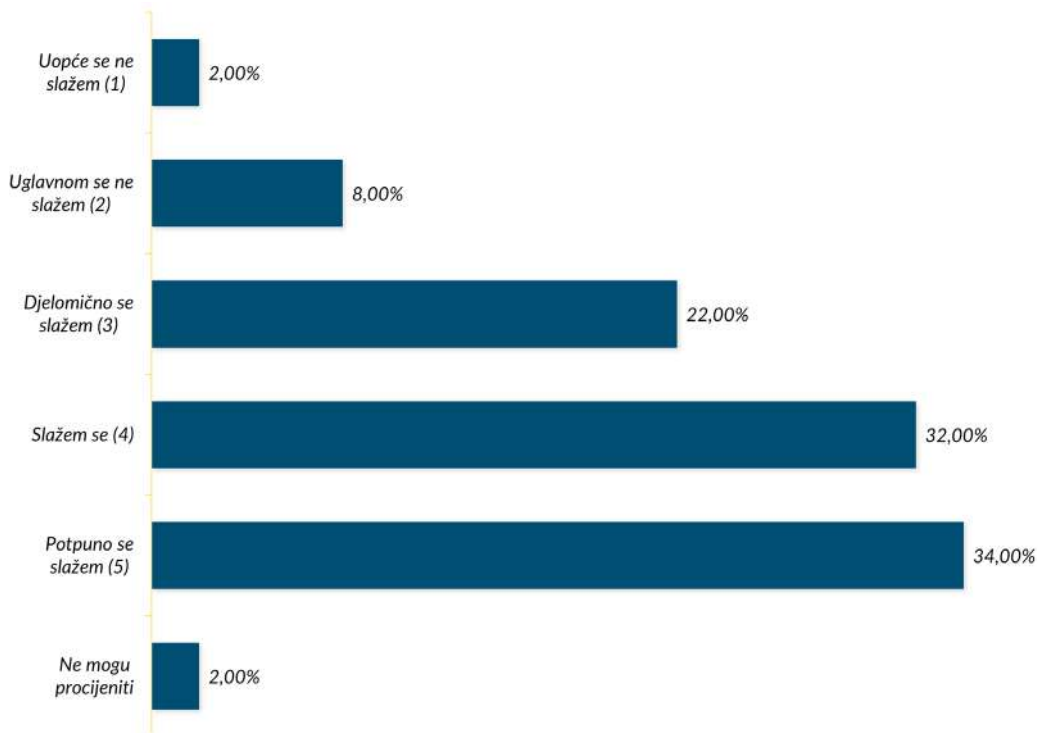
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 9.1

### MOGU LI DEVELOPERI USKLADITI PRIVATNE I POSLOVNE OBVEZE?

#### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom: Lijepo balansiram privatni i poslovni život?



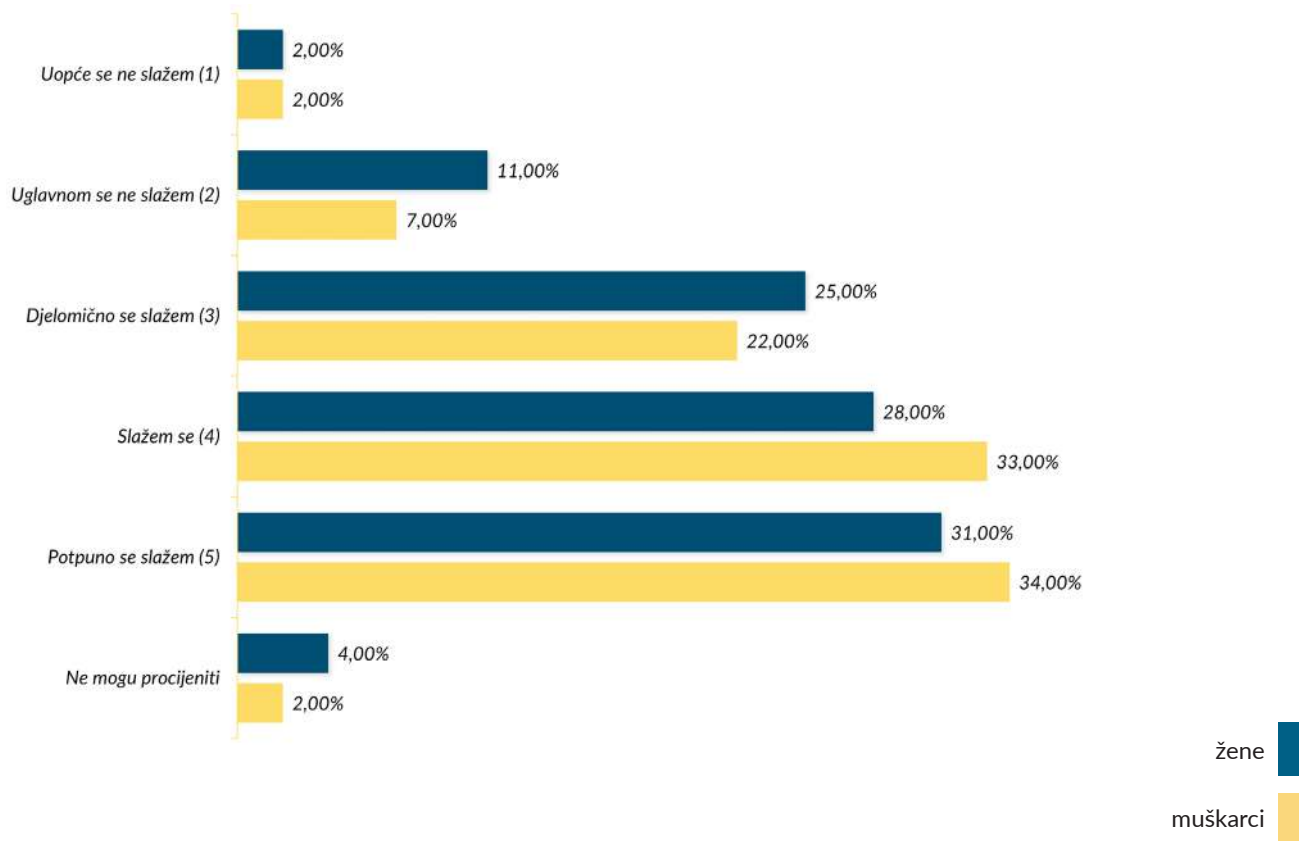
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 9.2

### MOGU LI DEVELOPERI USKLADITI PRIVATNE I POSLOVNE OBVEZE?

#### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom: Lijepo balansiram privatni i poslovni život?



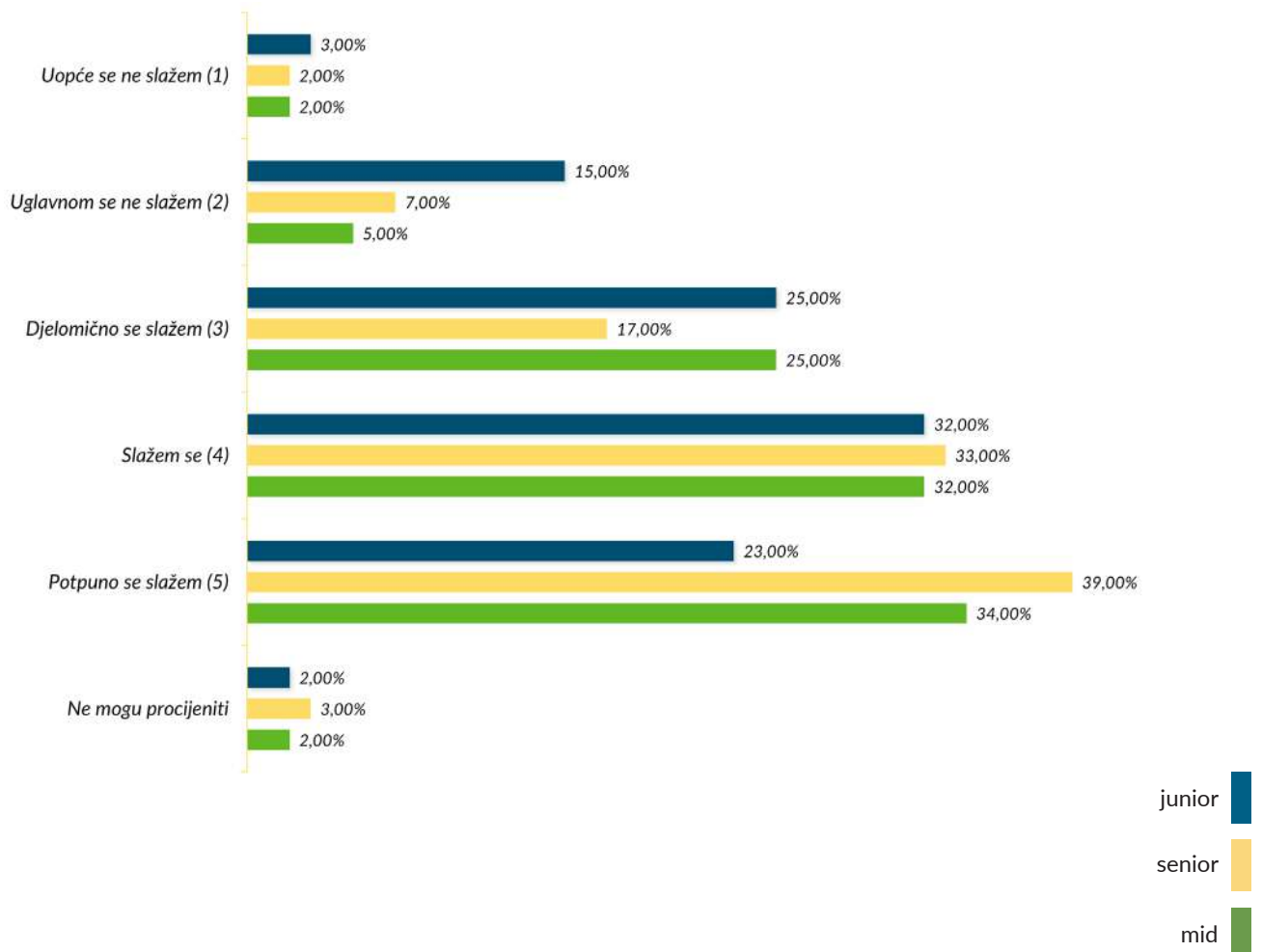
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 9.3

### MOGU LI DEVELOPERI USKLADITI PRIVATNE I POSLOVNE OBVEZE?

#### Rezultati po senioritetu: juniori (N=107), mid (N=187), seniori (N=224)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom: Lijepo balansiram privatni i poslovni život?



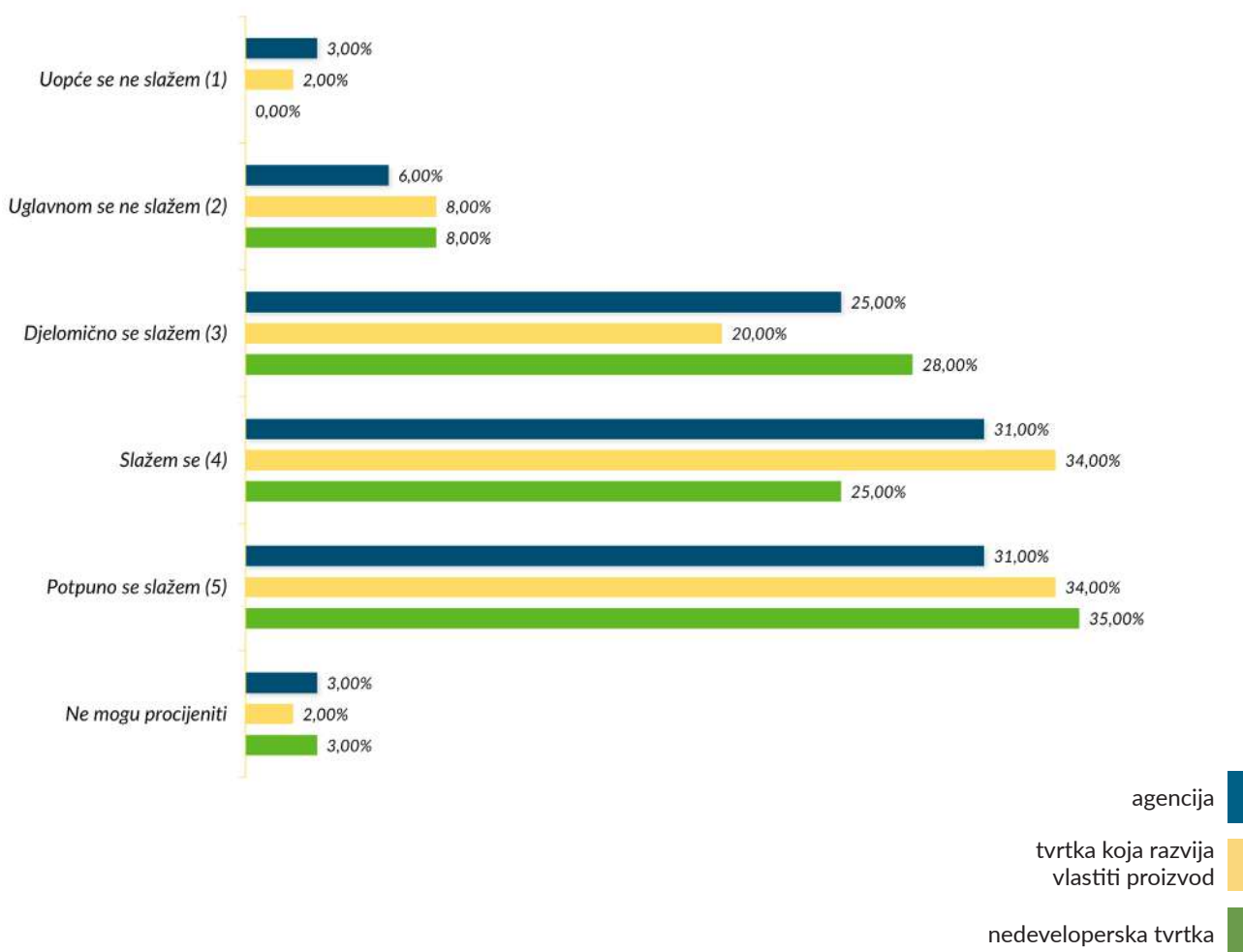
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 9.4

## MOGU LI DEVELOPERI USKLADITI PRIVATNE I POSLOVNE OBVEZE?

Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom: Lijepo balansiram privatni i poslovni život?





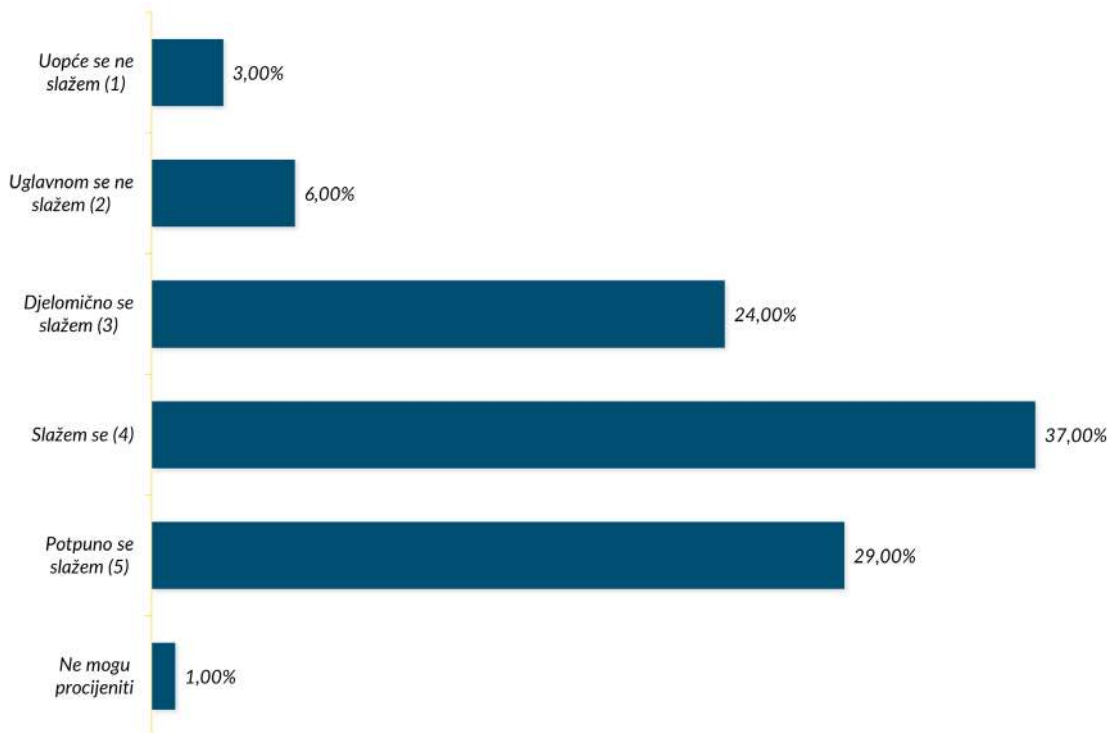
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

# 10.1

## JESU LI DEVELOPERI ZADOVOLJNI PROJEKTIMA NA KOJIMA RADE?

### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom: Projekti na kojima radim su mi zanimljivi



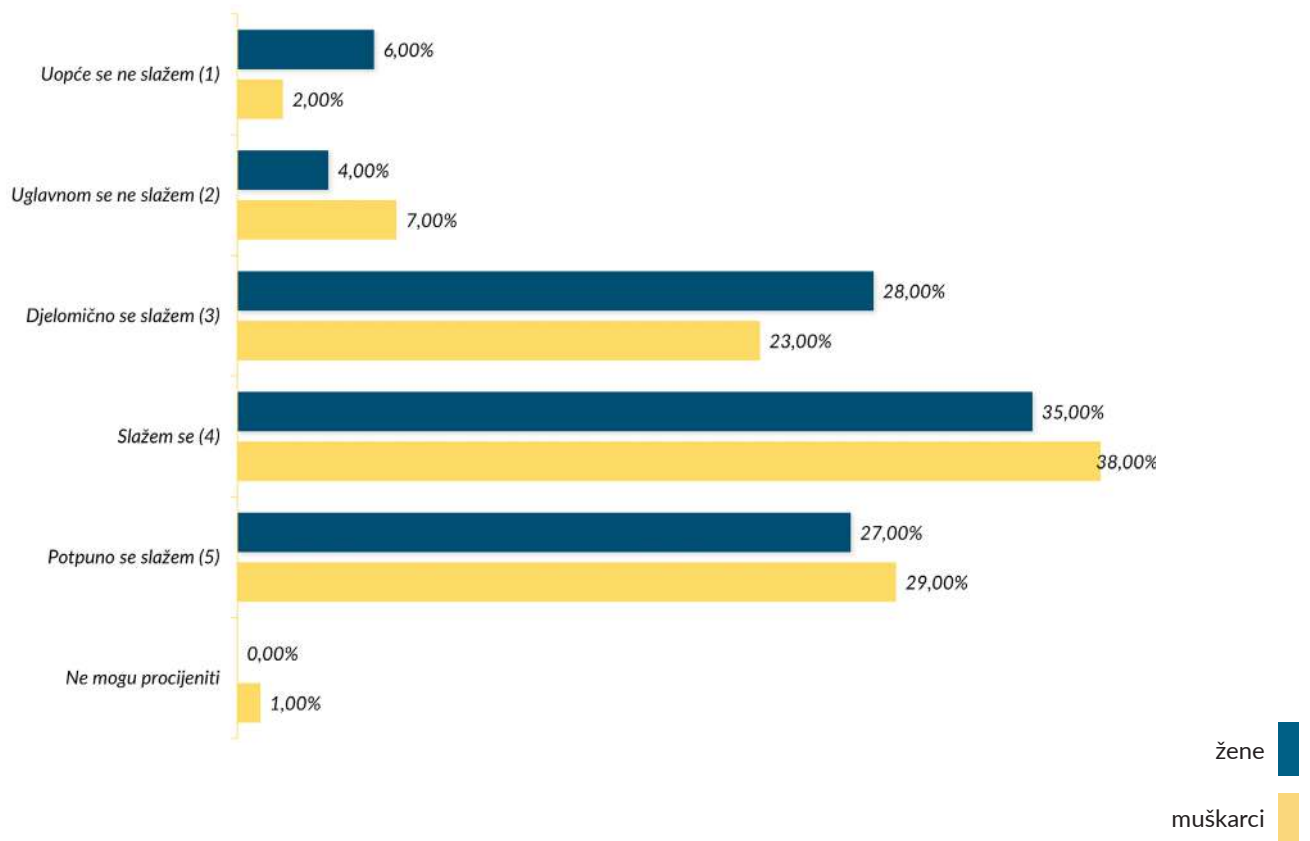
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 10.2

### JESU LI DEVELOPERI ZADOVOLJNI PROJEKTIMA NA KOJIMA RADE?

#### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom: Projekti na kojima radim su mi zanimljivi



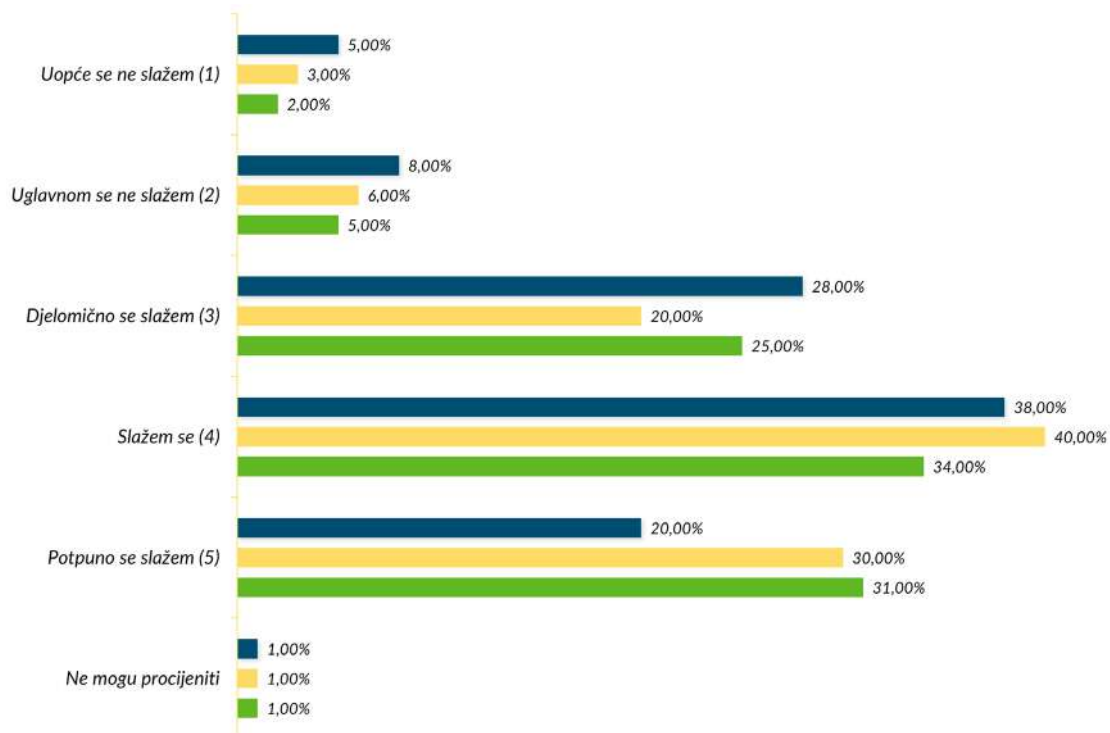
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 10.3

## JESU LI DEVELOPERI ZADOVOLJNI PROJEKTIMA NA KOJIMA RADE?

## Rezultati po senioritetu: juniori (N=107), mid (N=187), seniori (N=224)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom: Projekti na kojima radim su mi zanimljivi



junior

mid

senior

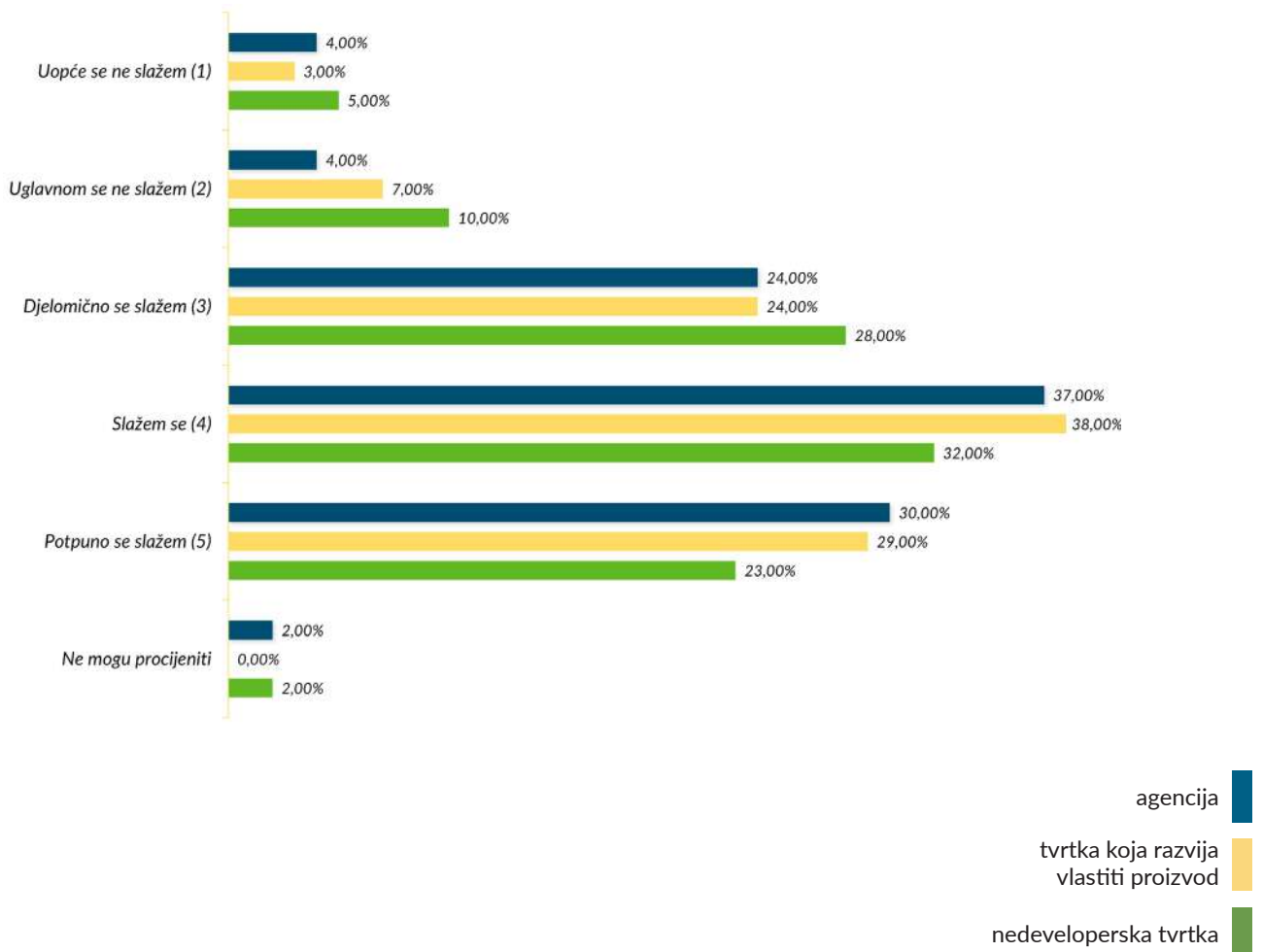
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 10.4

### JESU LI DEVELOPERI ZADOVOLJNI PROJEKTIMA NA KOJIMA RADE?

Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom: Projekti na kojima radim su mi zanimljivi



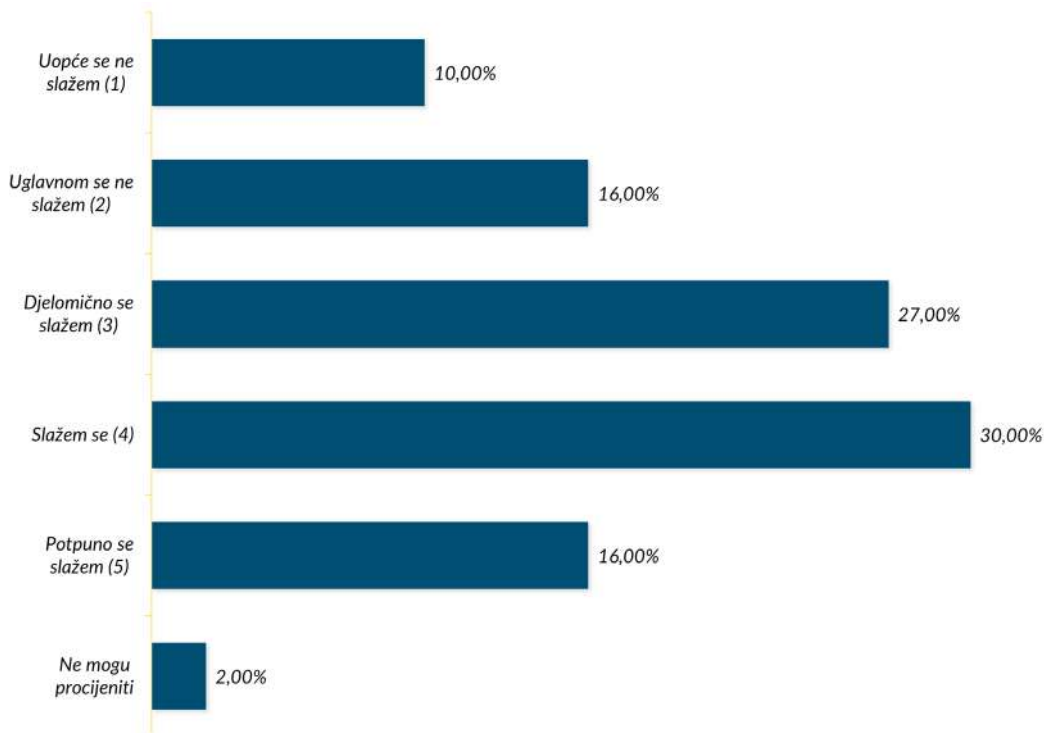
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

# 11.1

## ŠTO DEVELOPERI MISLE O ORGANIZACIJSKIM SPOSOBNOSTIMA VODSTVA TVRTKE?

### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom: Vodstvo moje tvrtke je dobro organizirano?



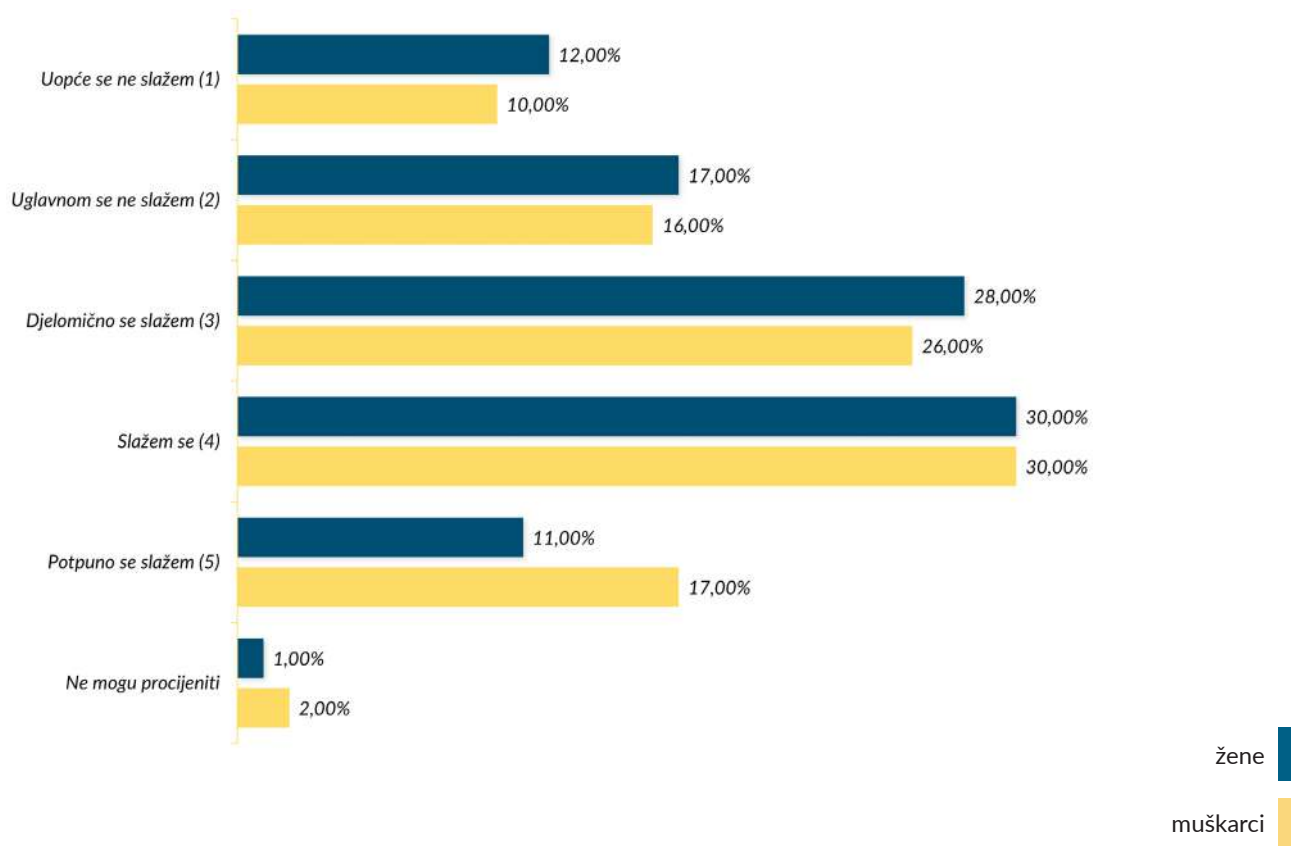
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 11.2

### ŠTO DEVELOPERI MISLE O ORGANIZACIJSKIM SPOSOBNOSTIMA VODSTVA TVRTKE?

#### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom: Vodstvo moje tvrtke je dobro organizirano?



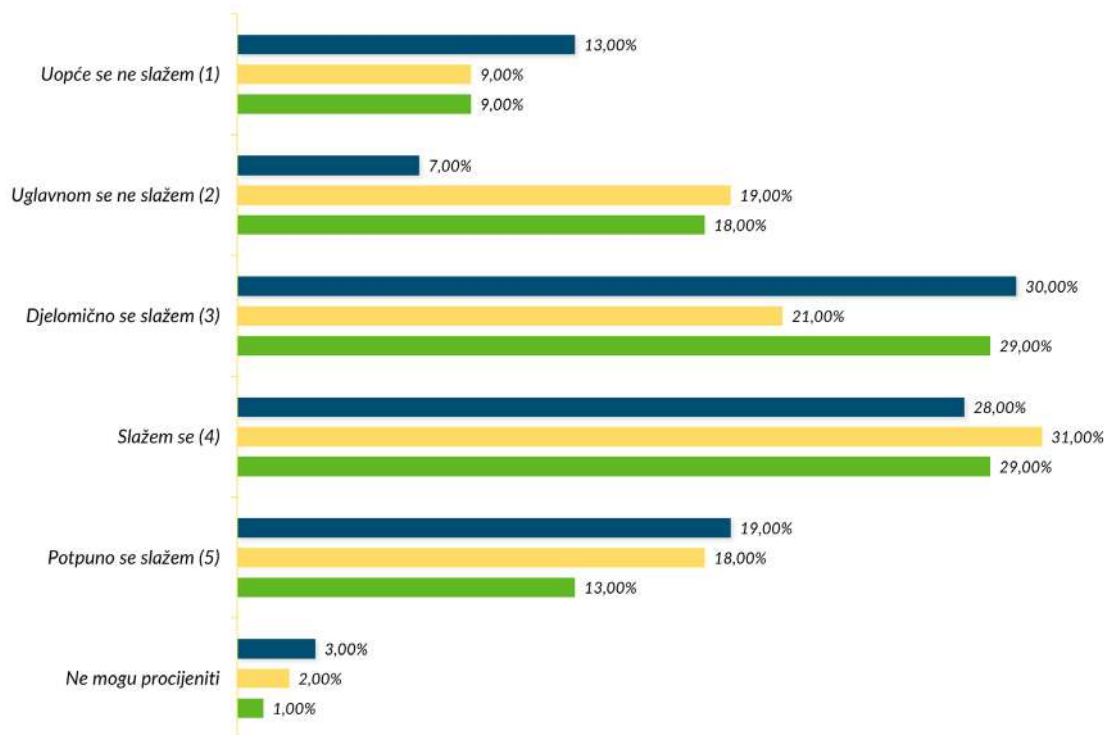
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 11.3

### ŠTO DEVELOPERI MISLE O ORGANIZACIJSKIM SPOSOBNOSTIMA VODSTVA TVRTKE?

Rezultati po senioritetu: juniori (N=107), mid (N=187), seniori (N=224)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom: Vodstvo moje tvrtke je dobro organizirano?



junior  
mid  
senior



Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

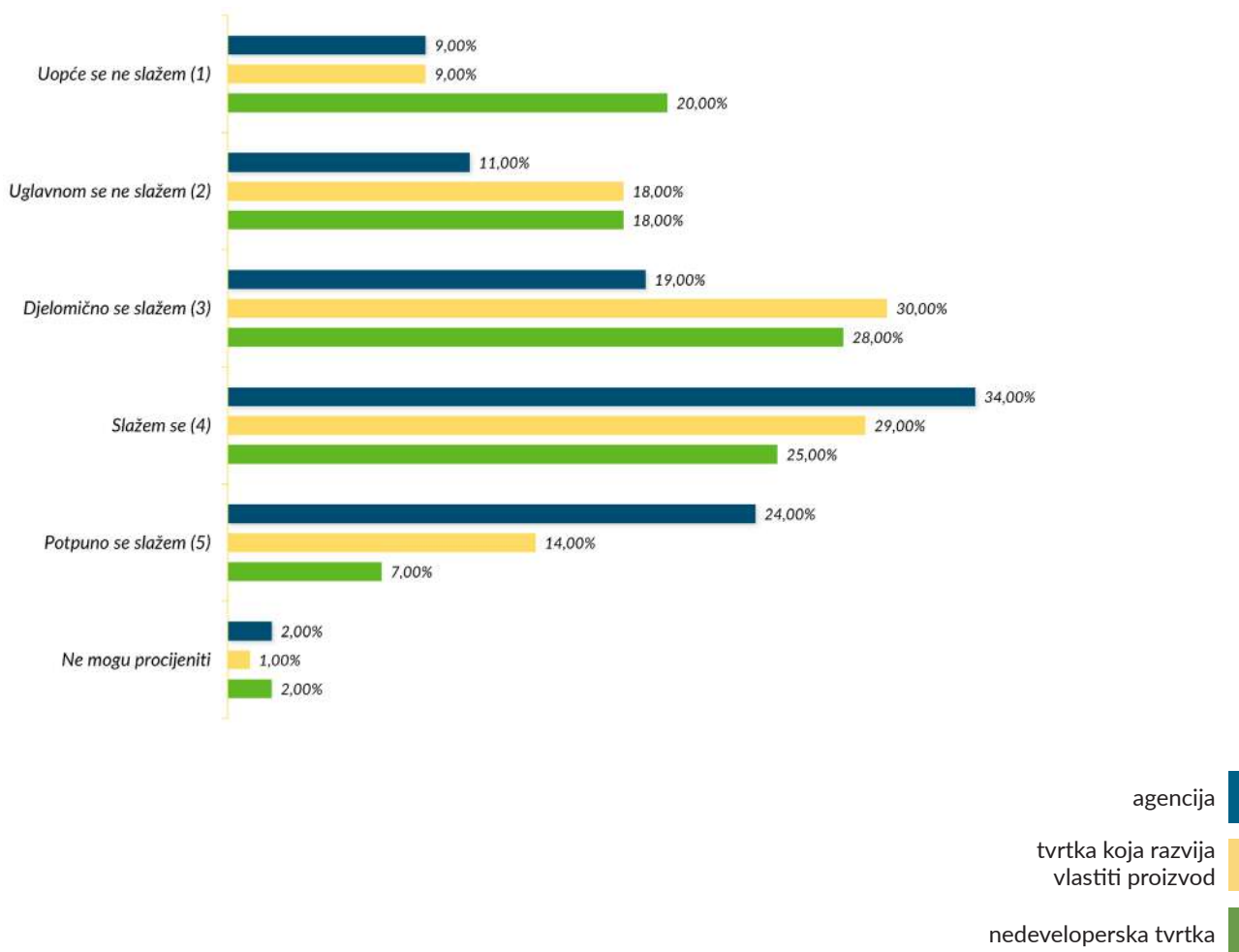
## 11.4

## ŠTO DEVELOPERI MISLE O ORGANIZACIJSKIM SPOSOBNOSTIMA VODSTVA TVRTKE?



Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom: Vodstvo moje tvrtke je dobro organizirano?



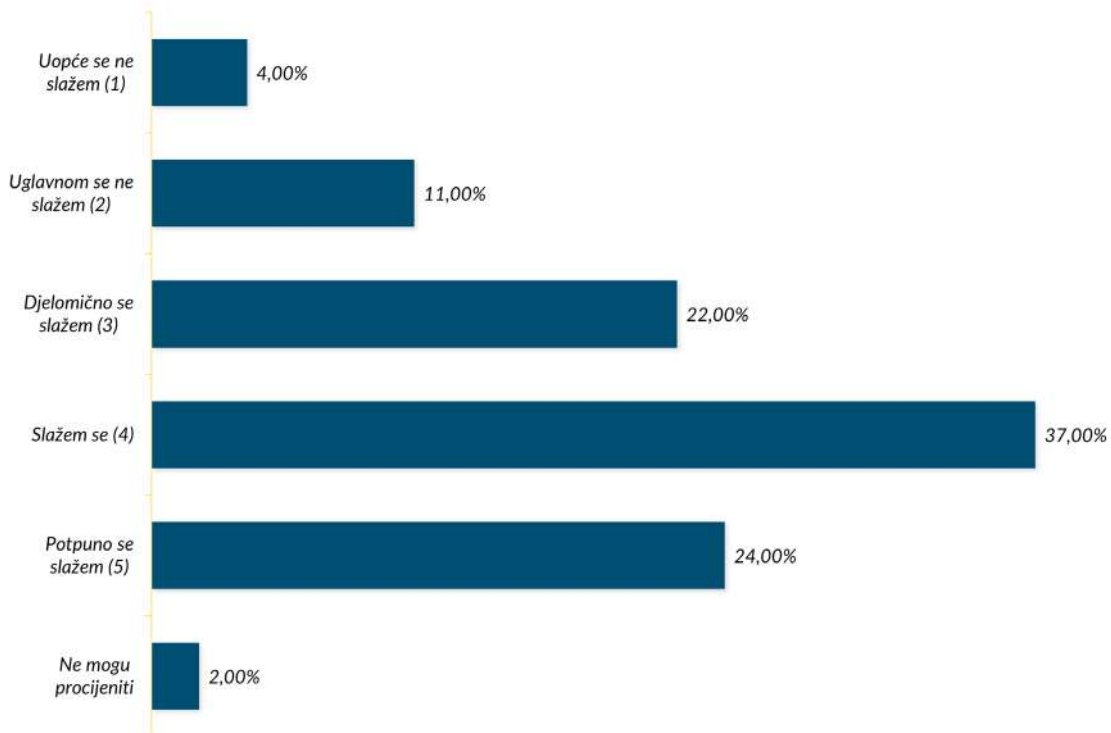
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

# 12.1

## JESU LI DEVELOPERI DOBAR CULTURAL FIT SA SVOJIM TVRTKAMA?

### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom: Kultura moje tvrtke ili klijenta mi odgovara



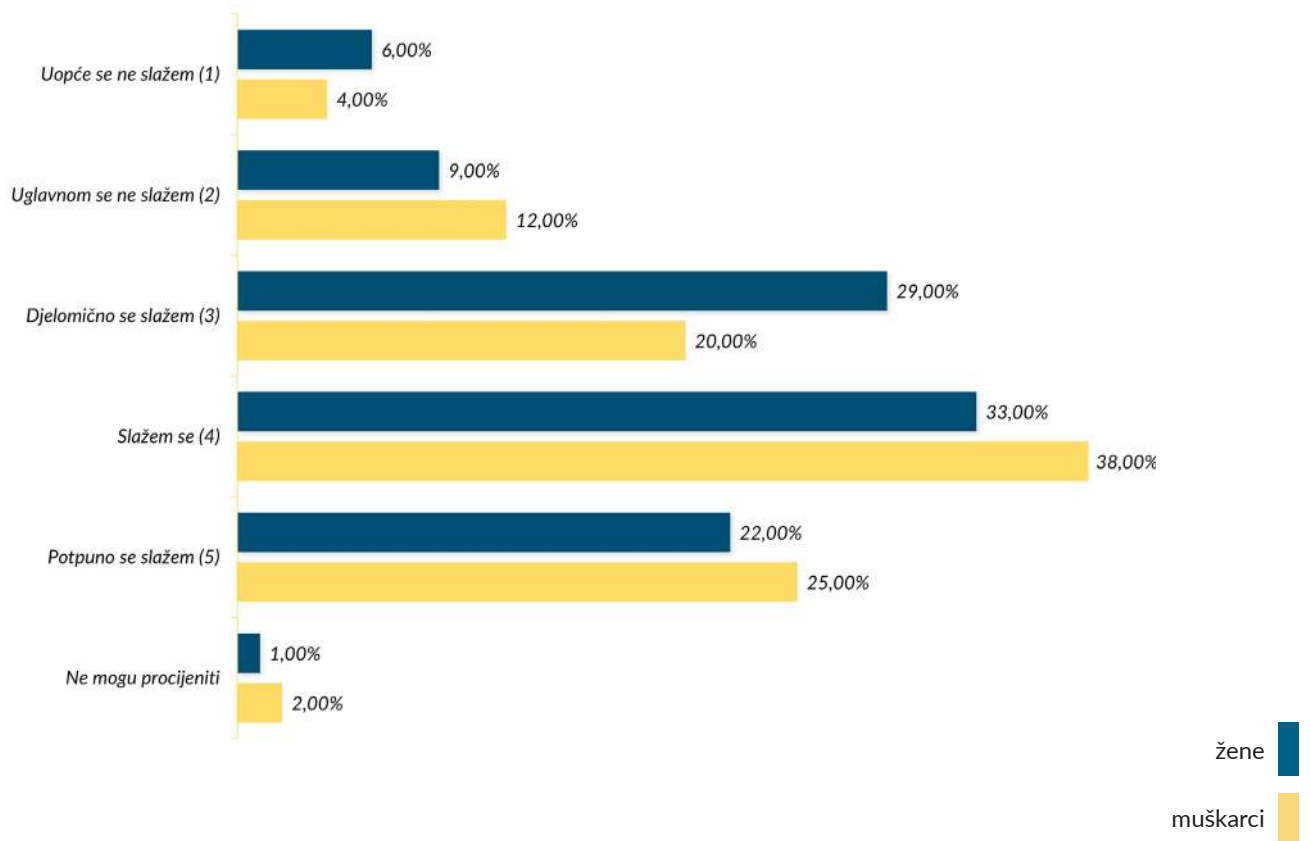
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 12.2

### JESU LI DEVELOPERI DOBAR CULTURAL FIT SA SVOJIM TVRTKAMA?

#### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom: Kultura moje tvrtke ili klijenta mi odgovara



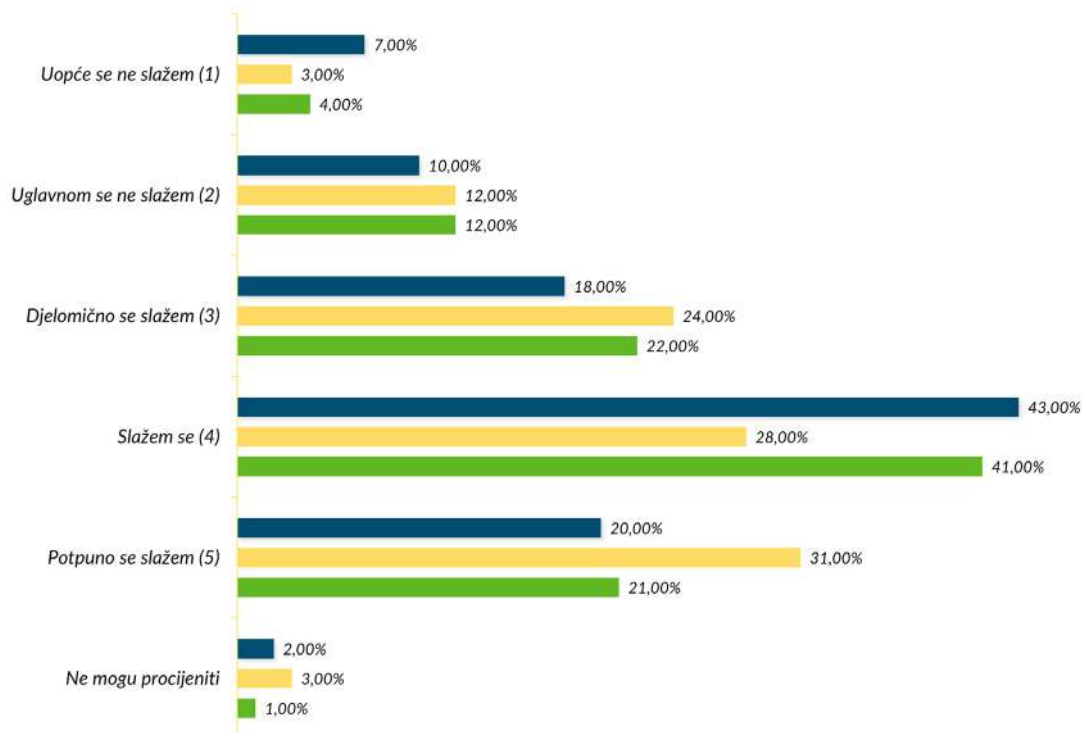
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 12.3

### JESU LI DEVELOPERI DOBAR CULTURAL FIT SA SVOJIM TVRTKAMA?

#### Rezultati po senioritetu: juniori (N=107), mid (N=187), seniori (N=224)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom: Kultura moje tvrtke ili klijenta mi odgovara



junior  
mid  
senior

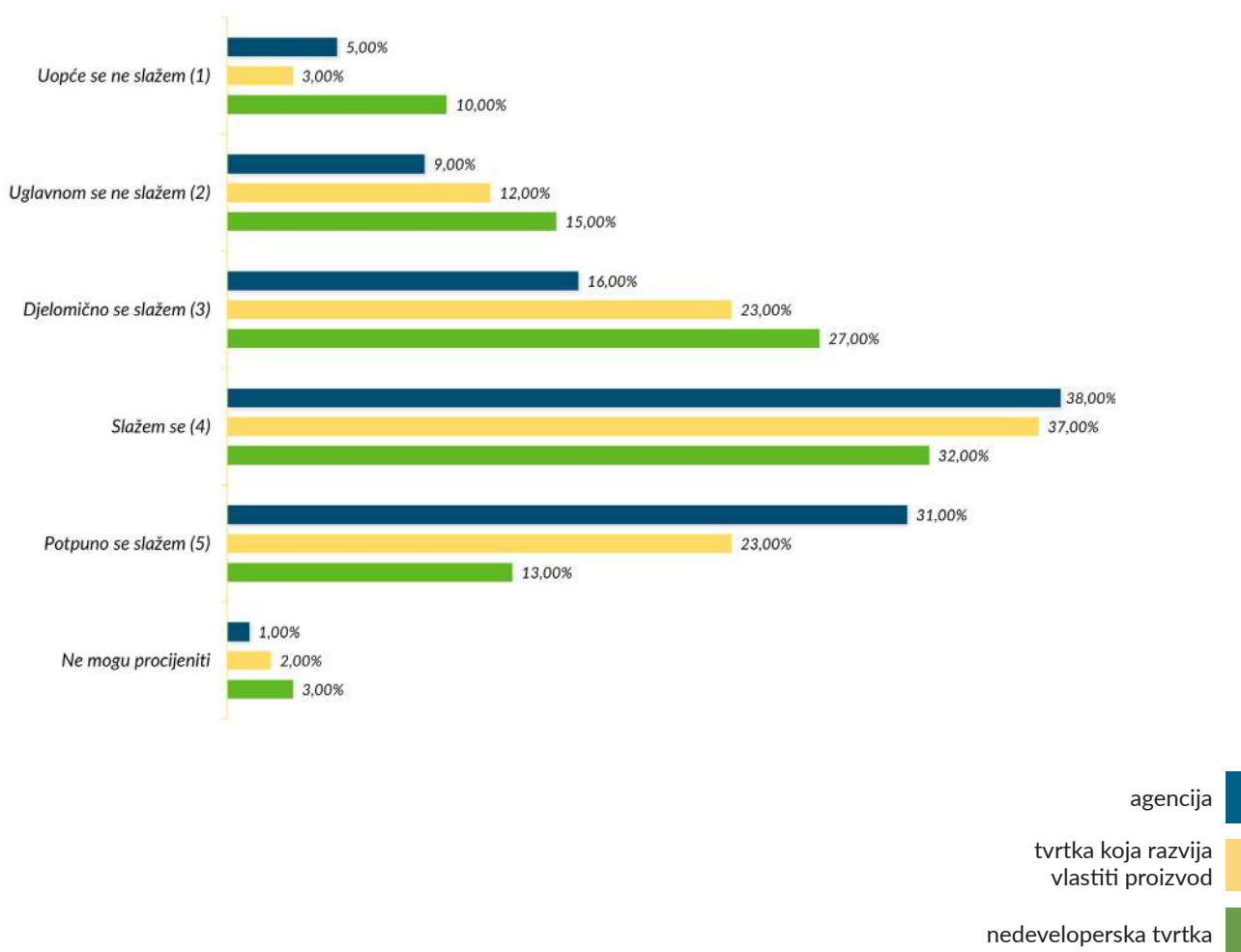
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 12.4

## JESU LI DEVELOPERI DOBAR CULTURAL FIT SA SVOJIM TVRTKAMA?

Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom: Kultura moje tvrtke ili klijenta mi odgovara



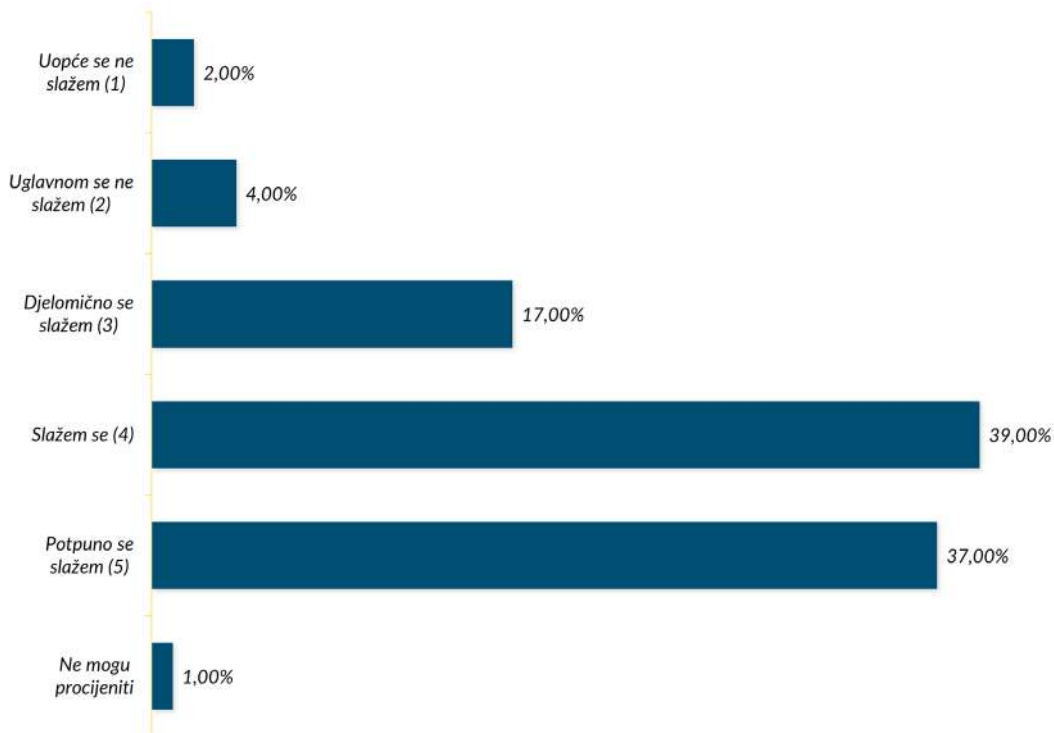
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

# 13.1

## ŠTO DEVELOPERI MISLE O SVOJIM KOLEGAMA?

### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom: Cijenim svoje kolege i poticajni su mi



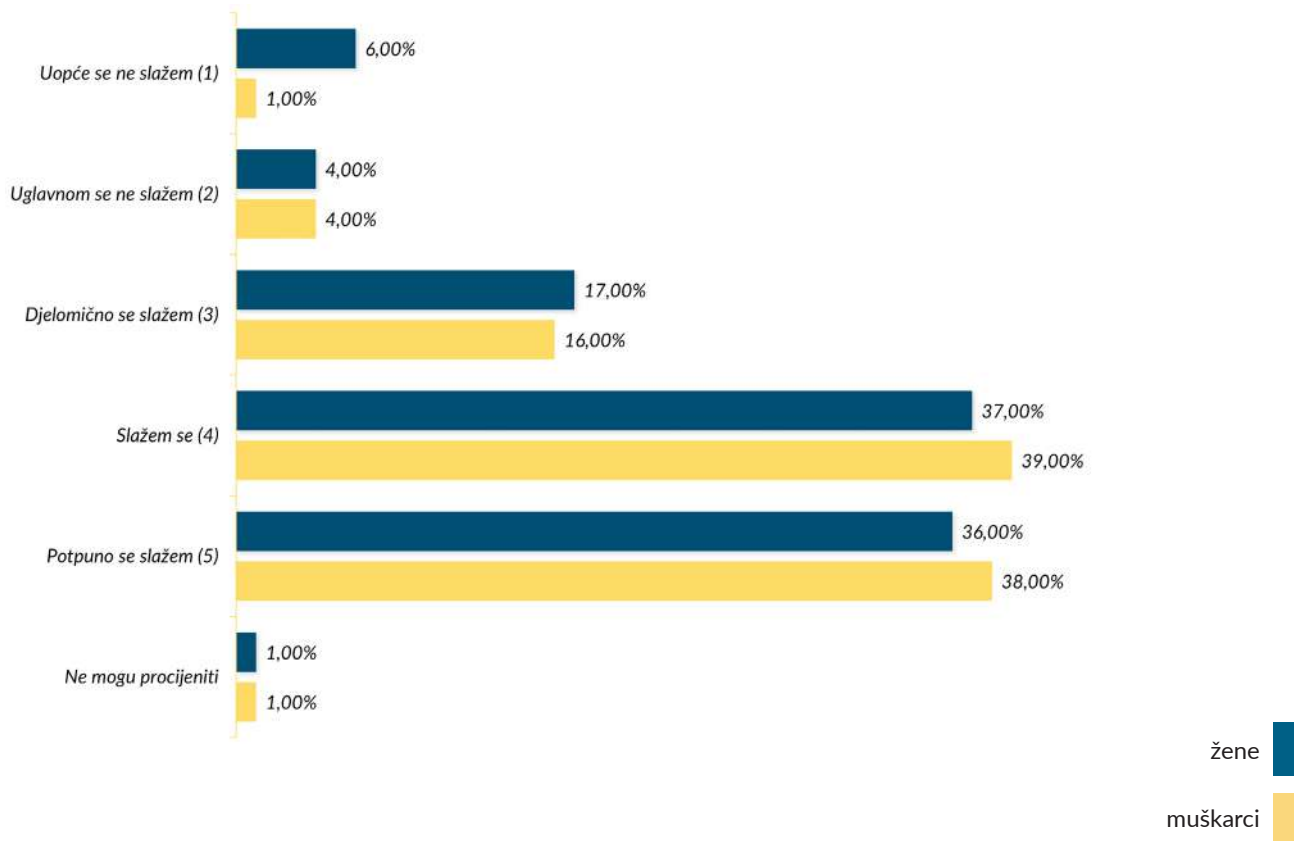
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 13.2

### ŠTO DEVELOPERI MISLE O SVOJIM KOLEGAMA?

#### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom: Cijenim svoje kolege i poticajni su mi



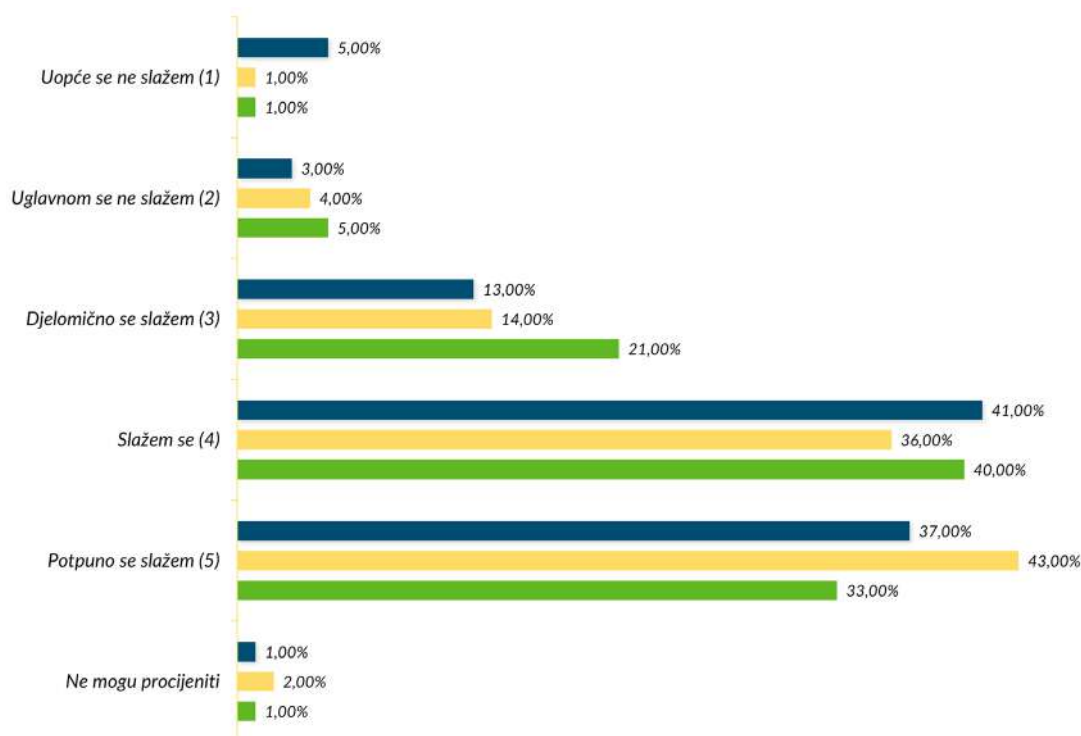
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 13.3

### ŠTO DEVELOPERI MISLE O SVOJIM KOLEGAMA?

#### Rezultati po senioritetu: juniori (N=107), mid (N=187), seniori (N=224)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom: Cijenim svoje kolege i poticajni su mi



junior  
mid  
senior



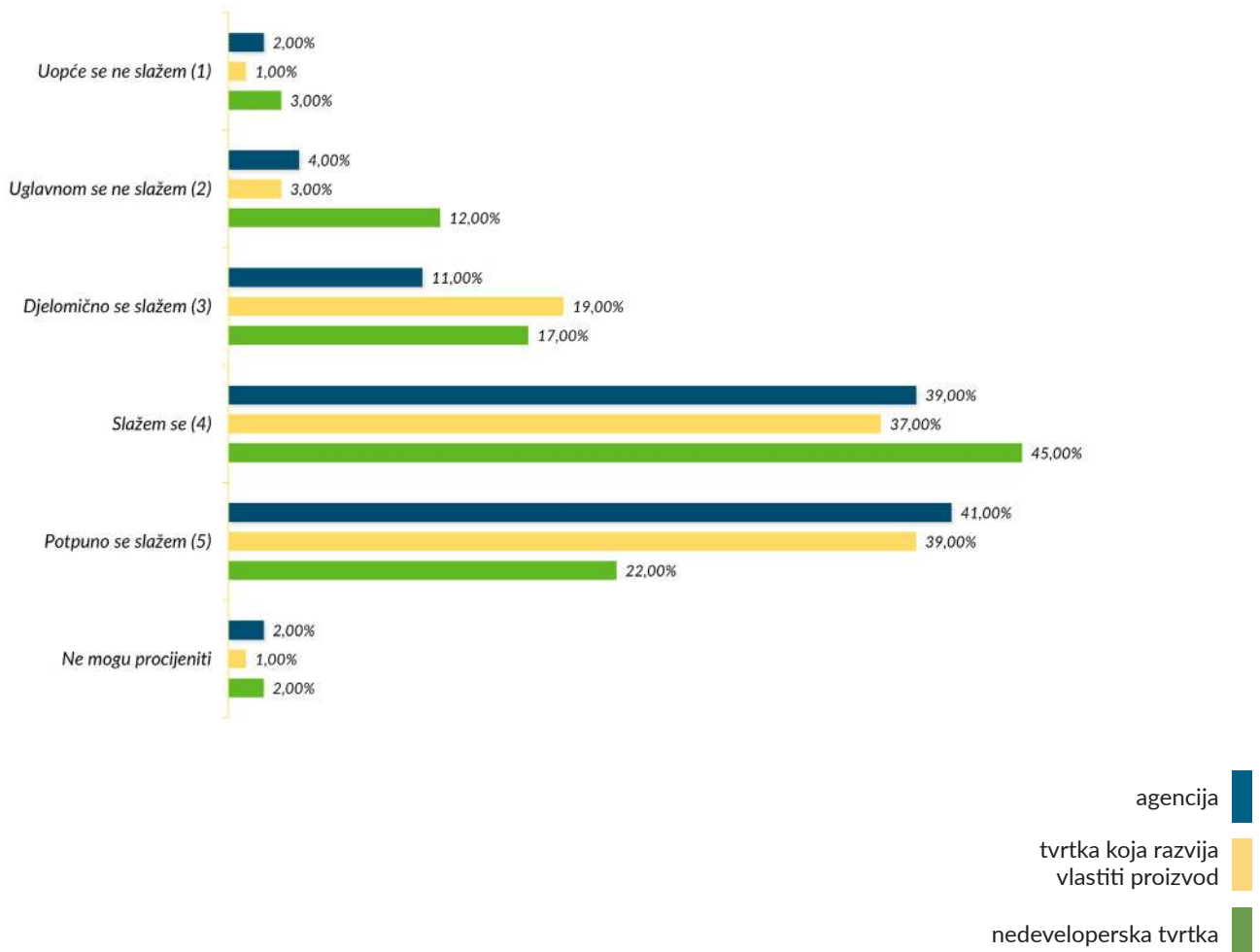
Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

## 13.4

## ŠTO DEVELOPERI MISLE O SVOJIM KOLEGAMA?

Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom: Cijenim svoje kolege i poticajni su mi



Prvi dio: O plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi

Pročitali ste prvi dio rezultata istraživanja, **O plaćama, kriterijima za odabir poslodavca, otkazima i preferiranoj radnoj kulturi**, a kroz naredne tjedne objavit ćemo preostala 3 izvještaja koje ćete moći pronaći na mrežnim stranicama tvrtke Leapbit - [www.leapbit.com](http://www.leapbit.com).

- **Zadovoljstvo developera HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama**
- **Anatomija freelance developera - možemo li ih privući u hrvatske tvrtke?**
- **Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?**

Ako imate pitanja vezano za ovo istraživanje, pišite nam na [info@leapbit.com](mailto:info@leapbit.com). Rado ćemo odgovoriti na sve vaše upite.

# Rezultati istraživanja Što developeri žele?

**Drugi dio:** Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama



Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

# Što developeri žele?

## 2. DIO – ZADOVOLJSTVO DEVELOPERA HR PRAKSAMA ZAPOŠLJAVANJA I ONBOARDINGA U IT TVRTKAMA

Zagrebačka developerska tvrtka Leapbit provela je u periodu između 23. studenog i 5. prosinca 2021. anketno istraživanje **Što developeri žele?** o preferencijama developera u pogledu kulture tvrtki, očekivanim i preferiranim benefitima, visini plaće i HR praksama zapošljavanja i onboardinga.

Anketa je provedena korištenjem platforme hrvatskog startupa za ad hoc tržišna istraživanja Peekator. Stručnu sociološku pomoć pri oblikovanju ankete i interpretaciji rezultata osigurao je Peekatorov tim.

Prvi dio izvještaja pronađite na [ovom linku](#), a izvještaje

- **Anatomija freelance developera - možemo li ih privući u hrvatske tvrtke?**
- **Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?**

u narednim tjednima Leapbit će objaviti na svojim mrežnim stranicama, društvenim mrežama i u medijima.

Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 0. DEMOGRAFSKI PODACI ISPITANIKA

**Uzorak N=675\***

\* Grafovi s vrijednošću N=518 ne uključuju freelance i nezaposlene developere.

### Mjesto stanovanja

Grad Zagreb	48%
Zagrebačka županija	7%
Splitsko-dalmatinska	7%
Osječko-baranjska	6%
Varaždinska	4%
Istarska	3%
Međimurska	2%
Bjelovarsko-bilogorska	2%
Zadarska	1%
Vukovarsko-srijemska	1%
Sisačko-moslavačka	1%
Krapinsko-zagorska	1%
Koprivničko-križevačka	1%
Karlovačka	1%
Dubrovačko-neretvanska	1%
Brodsko-posavska	1%
Virovitičko-podravska	0%
Šibensko-kninska	0%
Požeško-slavonska	0%
Ličko-senjska	0%

### Spol

Ženski	20%
Muški	80%

### Dob

25 do 30 godina	34%
35 do 44 godine	24%
30 do 34 godine	19%
18 do 24 godine	13%
45 do 54 godine	8%
Mlađi od 18 godina	1%
55 do 64 godine	1%

### Senioritet

Senior	43%
Mid	36%
Junior	21%

### Tip organizacije

Tvrtka koja razvija svoj proizvod	47%
Agencija	21%
Freelance	16%
Nedeveloperska tvrtka	9%
Nezaposlen	7%

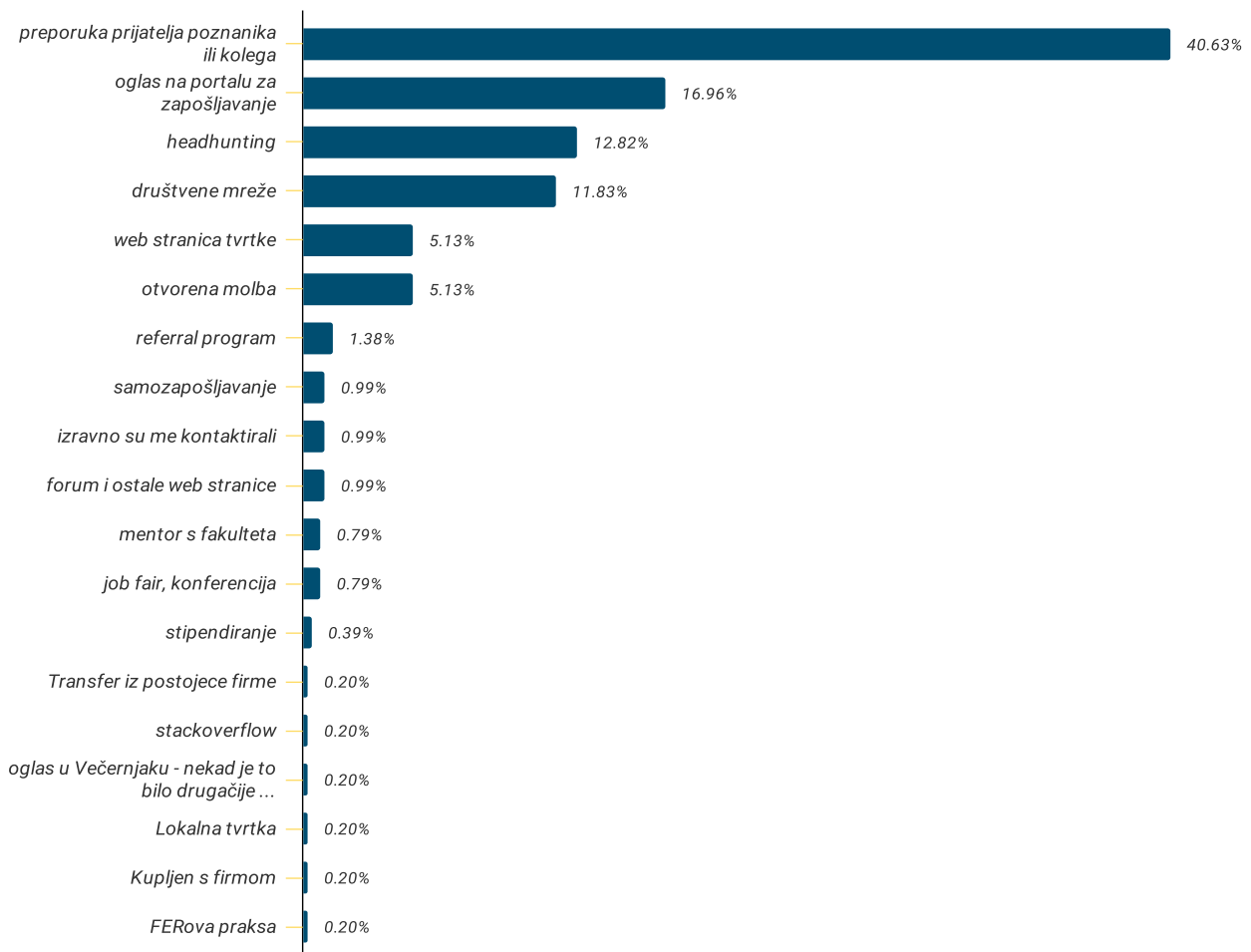
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

# 8.1

## KAKO STE SAZNALI ZA TRENUTAČNO RADNO MJESTO

### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Kako ste saznali za trenutno radno mjesto?



Najveći postotak ispitanika (**40,63%**) ističe kako su za trenutno radno mjesto saznali putem preporuke prijatelja, poznanika ili kolega. Gotovo **17%** ispitanika za posao je saznalo na portalu za zapošljavanje, dok je preko **12%** ispitanika saznalo putem headhuntinga.

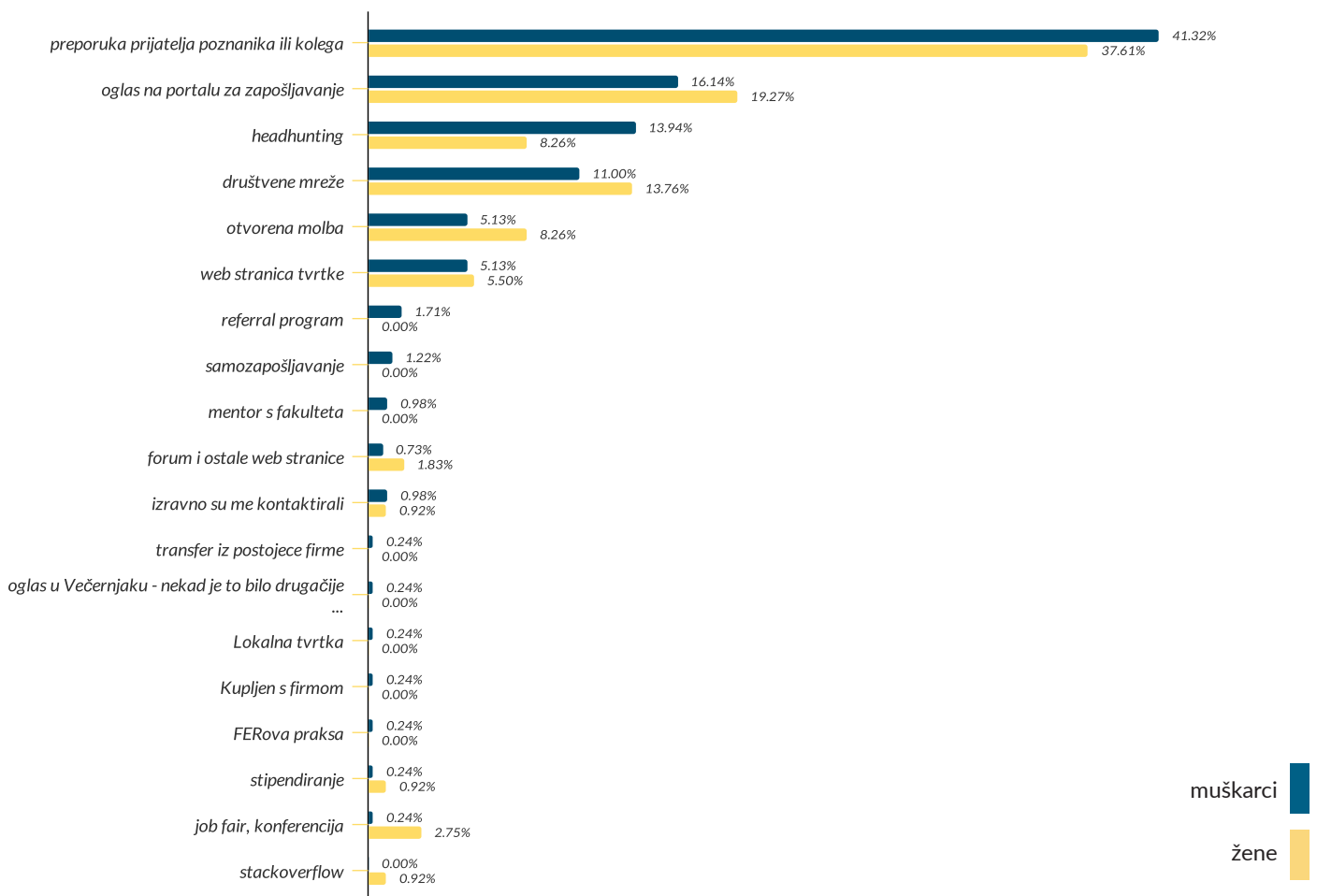
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 8.2

## KAKO STE SAZNALI ZA TRENUTAČNO RADNO MJESTO

## Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Kako ste saznali za trenutno radno mjesto?



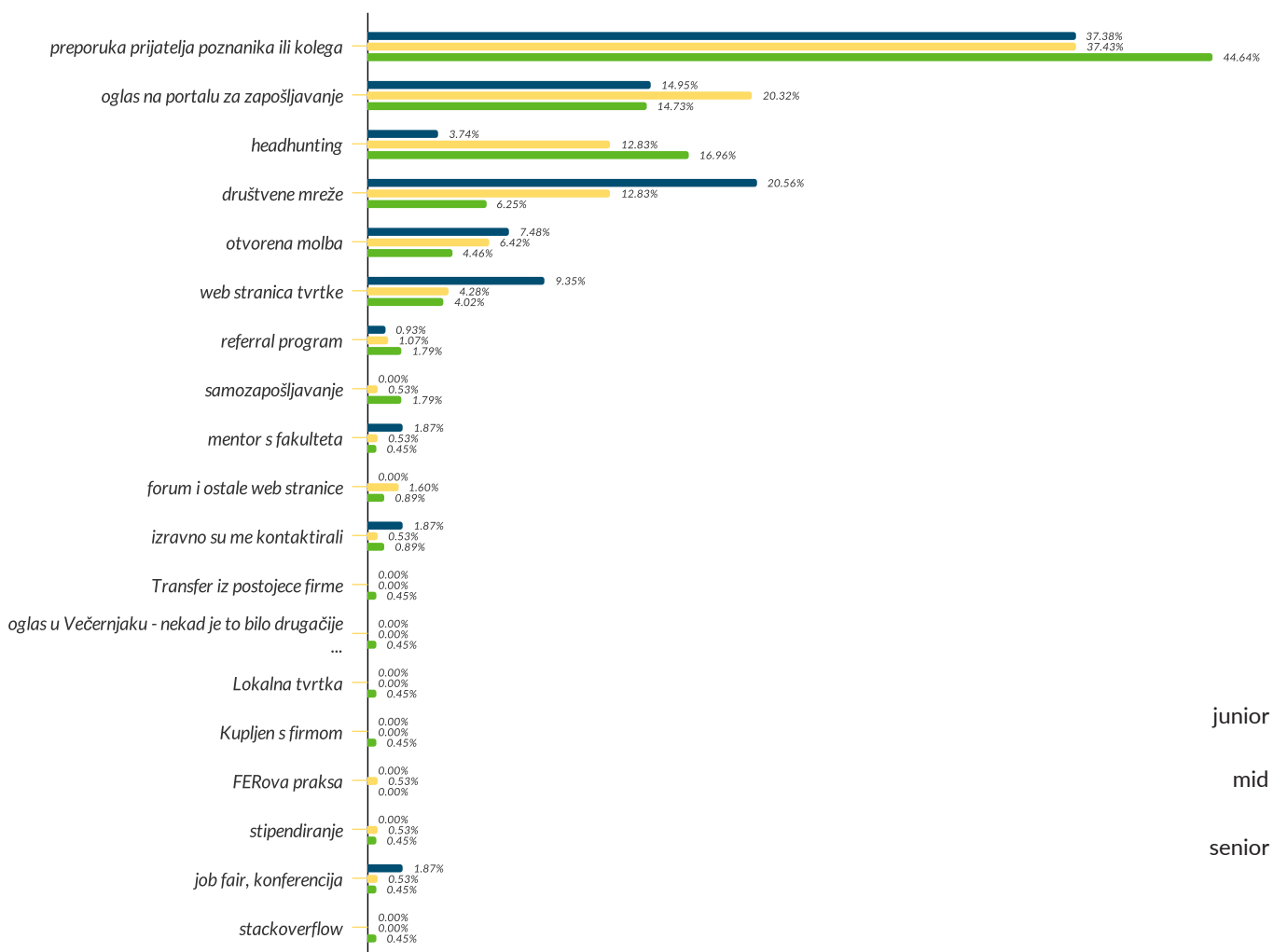
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 8.3

### KAKO STE SAZNALI ZA TRENUTAČNO RADNO MJESTO

#### Rezultati po senioritetu: juniori (N=107), mid (N=187), seniori (N=224)

Pitanje: Kako ste saznali za trenutno radno mjesto?



Promatrano prema senioritetu, seniori i mid developeri su statistički u značajno većem broju saznali za trenutno radno mjesto putem headhunting-a, a u odnosu na juniore. Također, juniori i mid developeri su u statistički značajno većem broju saznali za trenutno radno mjesto putem društvenih mreža, u odnosu na senior developere.



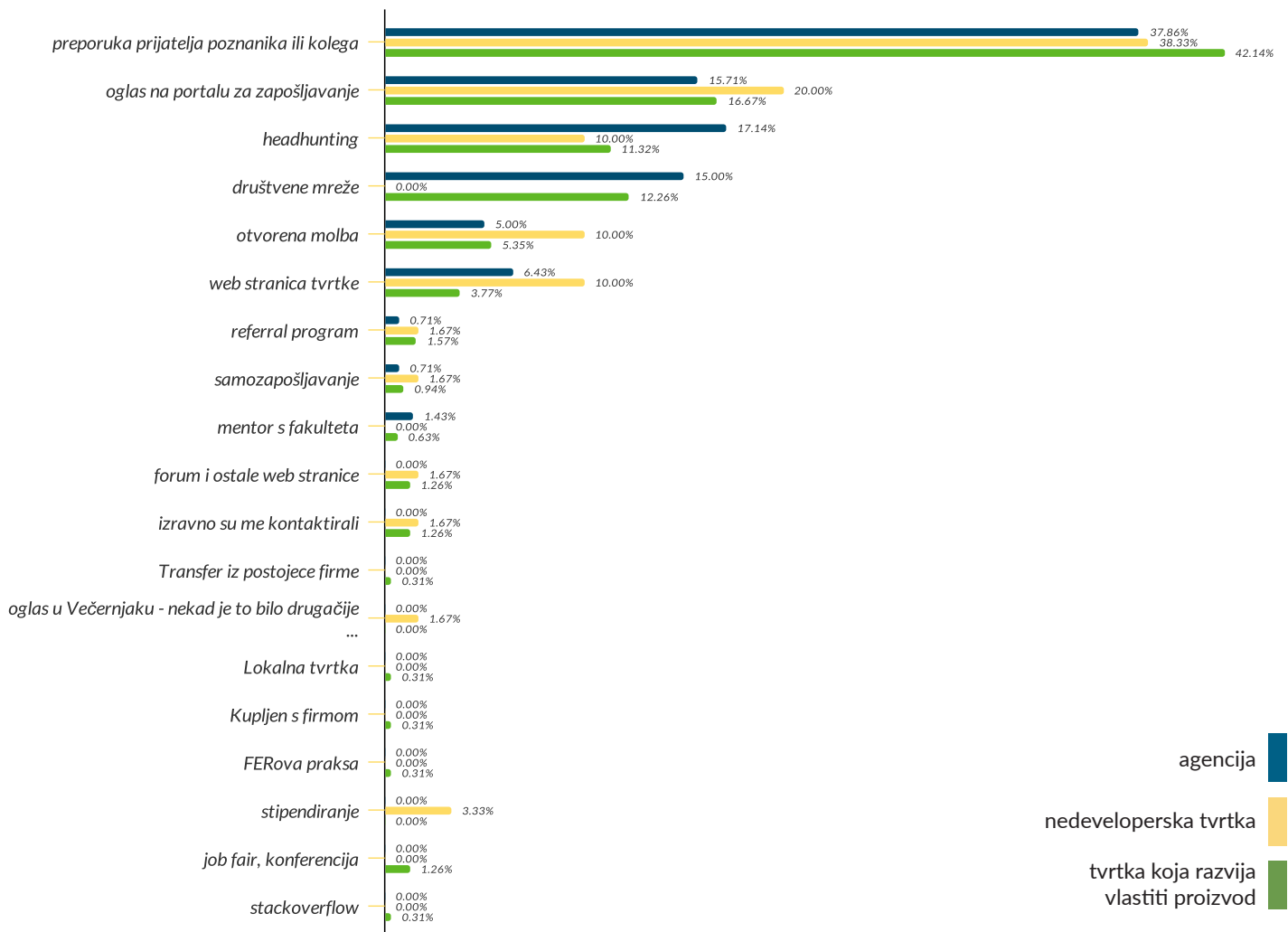
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 8.4

### KAKO STE SAZNALI ZA TRENUTAČNO RADNO MJESTO

Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)

Pitanje: Kako ste saznali za trenutno radno mjesto?



Statistički značajno više ispitanika koji rade u nedeveloperskoj tvrtki saznalo je za trenutno radno mjesto putem web stranice tvrtke, u odnosu na ispitanike zaposlene u tvrtki koja razvija svoj proizvod. Osim navedenog, ne postoji druga statistički značajna razlika u izvoru informacija za trenutnu poziciju i senioritetu developera.

Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 9.1

### PREKO KOJE DRUŠTVENE MREŽE STE SAZNALI ZA TRENUTAČNO RADNO MJESTO



#### Rezultati kumulativno (N=64)

Pitanje: Preko koje društvene mreže ste saznali za trenutačno radno mjesto?



LinkedIn je društvena mreža preko koje je gotovo 50% ispitanika koji su se izjasnili kako su trenutačno radno mjesto pronašli preko društvenih mreža, pronašlo oglas.

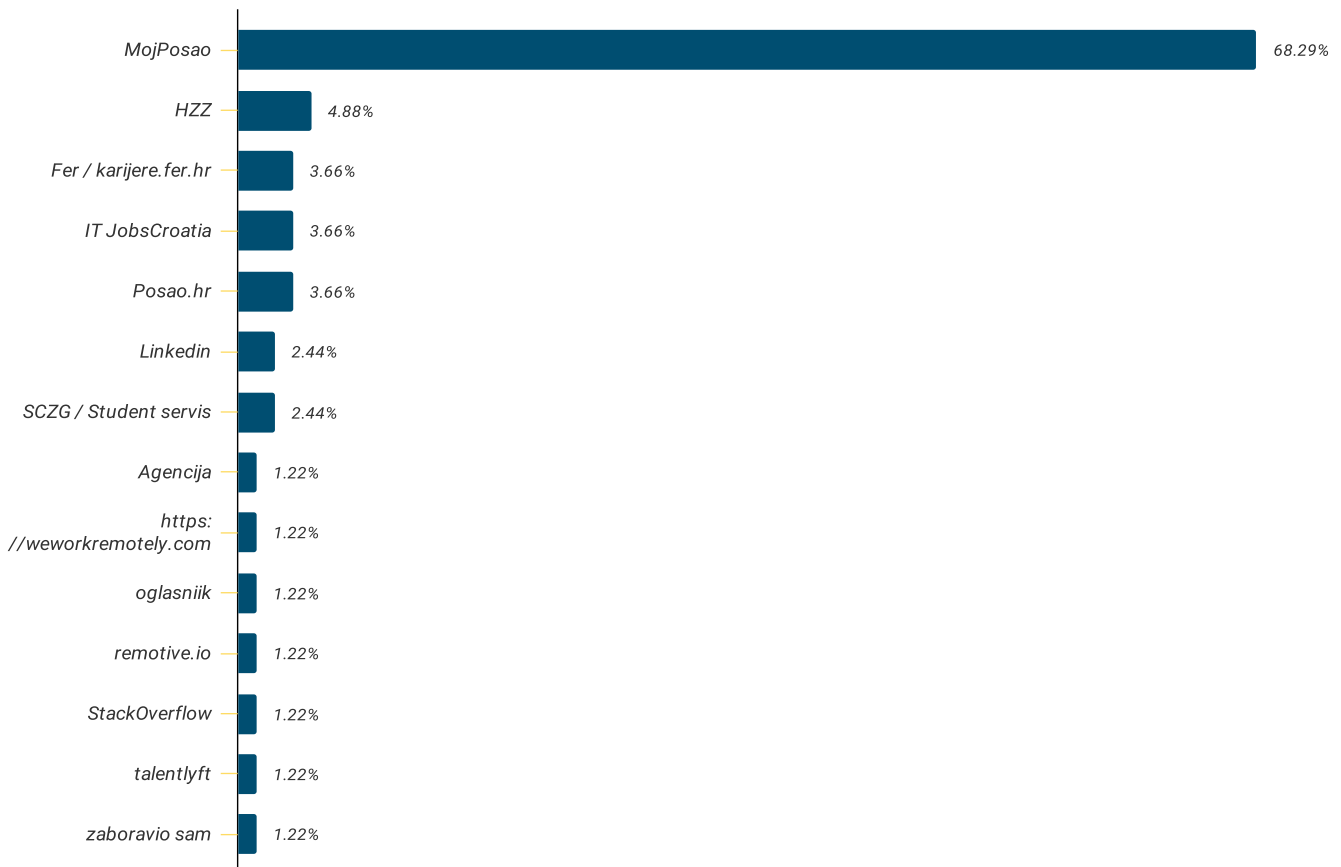
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

# 10.1

## PREKO KOJEG PORTALA STE SAZNALI ZA TRENUTAČNO RADNO MJESTO

### Rezultati kumulativno (N=80)

Pitanje: Preko kojeg portala ste saznali za trenutačno radno mjesto?



MojPosao je portal preko kojeg je gotovo **70%** ispitanika koji su se izjasnili kako su trenutačno radno mjesto pronašli preko portala, pronašlo oglas.

Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

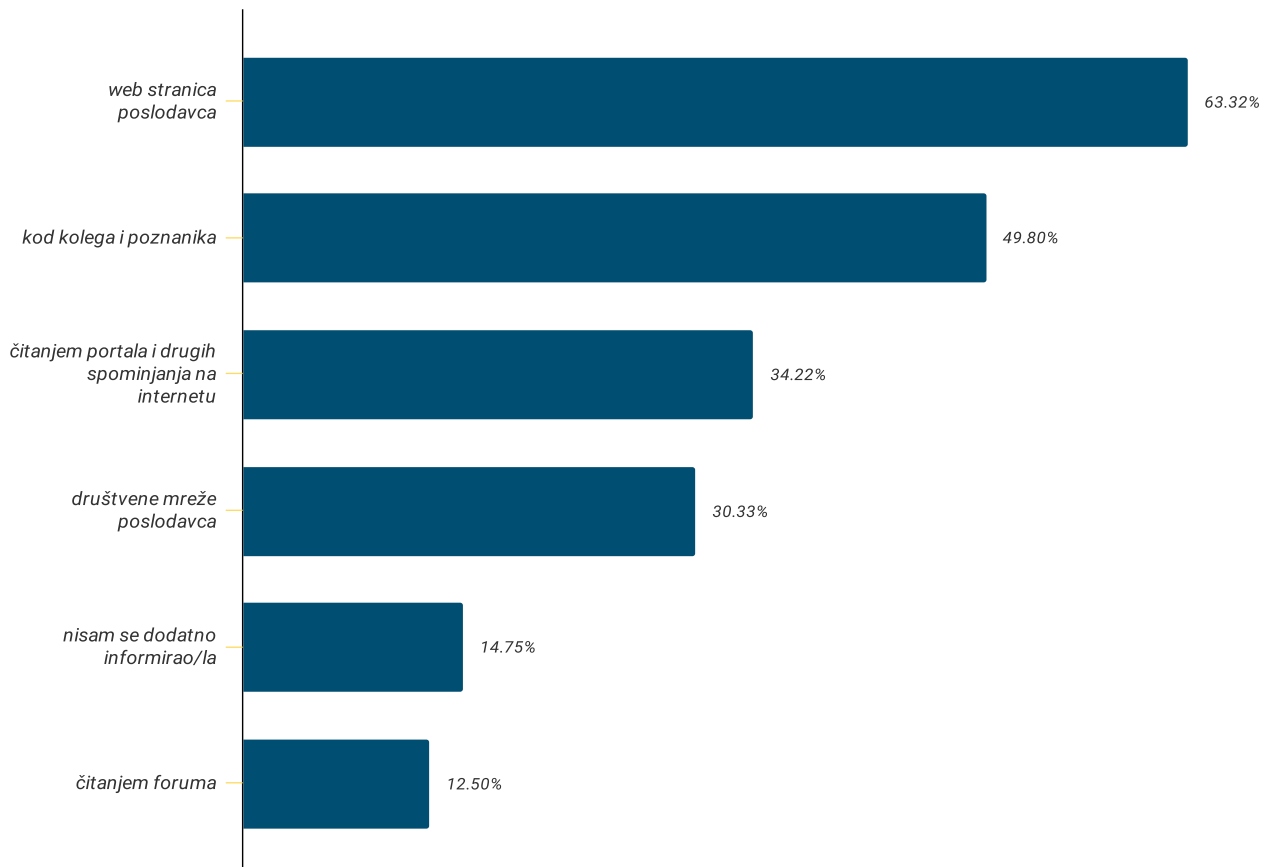
# 11.1

## NAKON ŠTO STE SAZNALI ZA OGLAS, NA KOJE STE SE SVE NAČINE INFORMIRALI O TVRTKI



### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Nakon što ste saznali za oglas, na koje ste se sve načine informirali o tvrtki?



Najveći postotak ispitanika (63,32%) informirao se o tvrtki putem web stranice poslodavca.

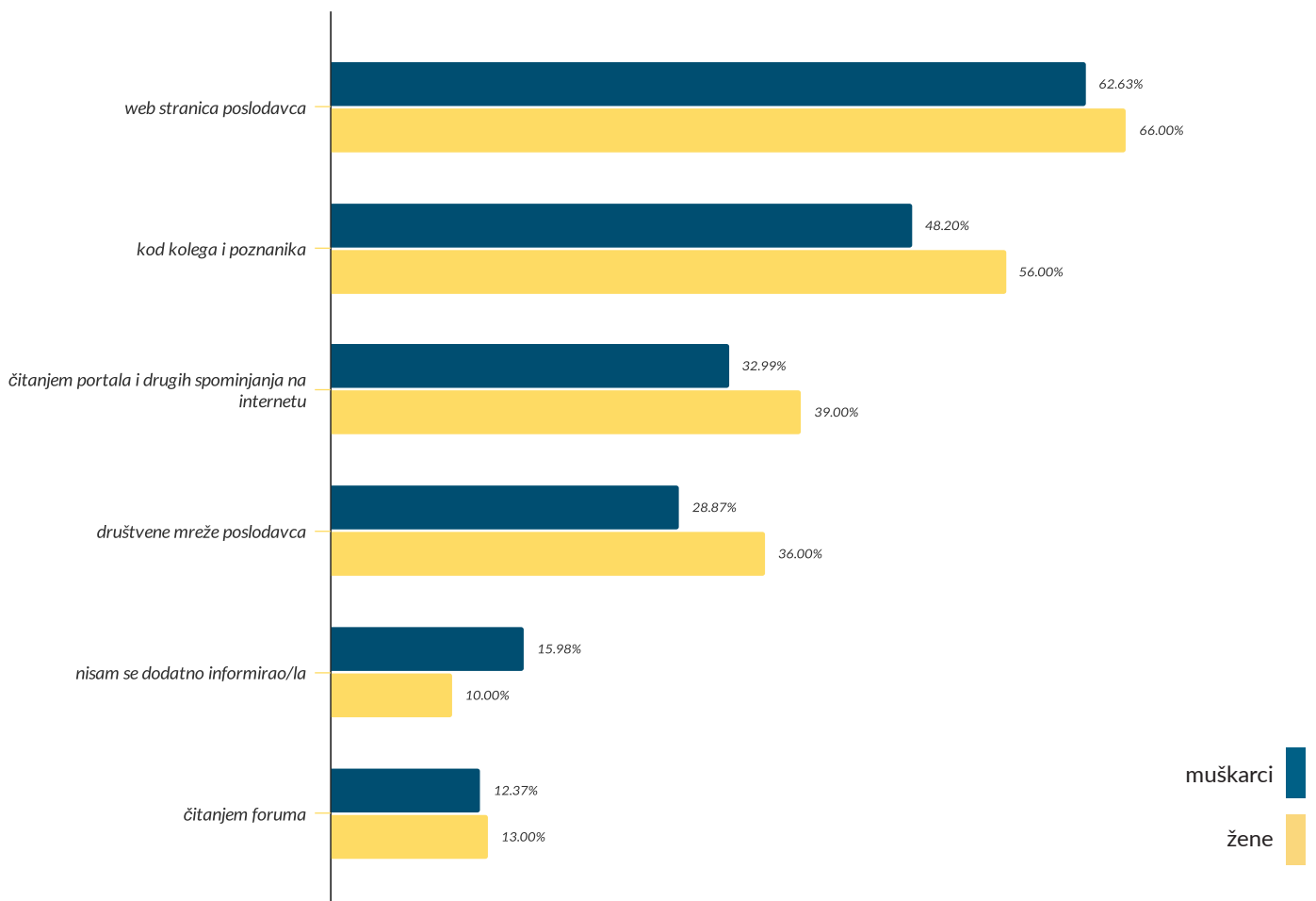
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 11.2

### NAKON ŠTO STE SAZNALI ZA OGLAS, NA KOJE STE SE SVE NAČINE INFORMIRALI O TVRTKI

#### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Nakon što ste saznali za oglas, na koje ste se sve načine informirali o tvrtki?



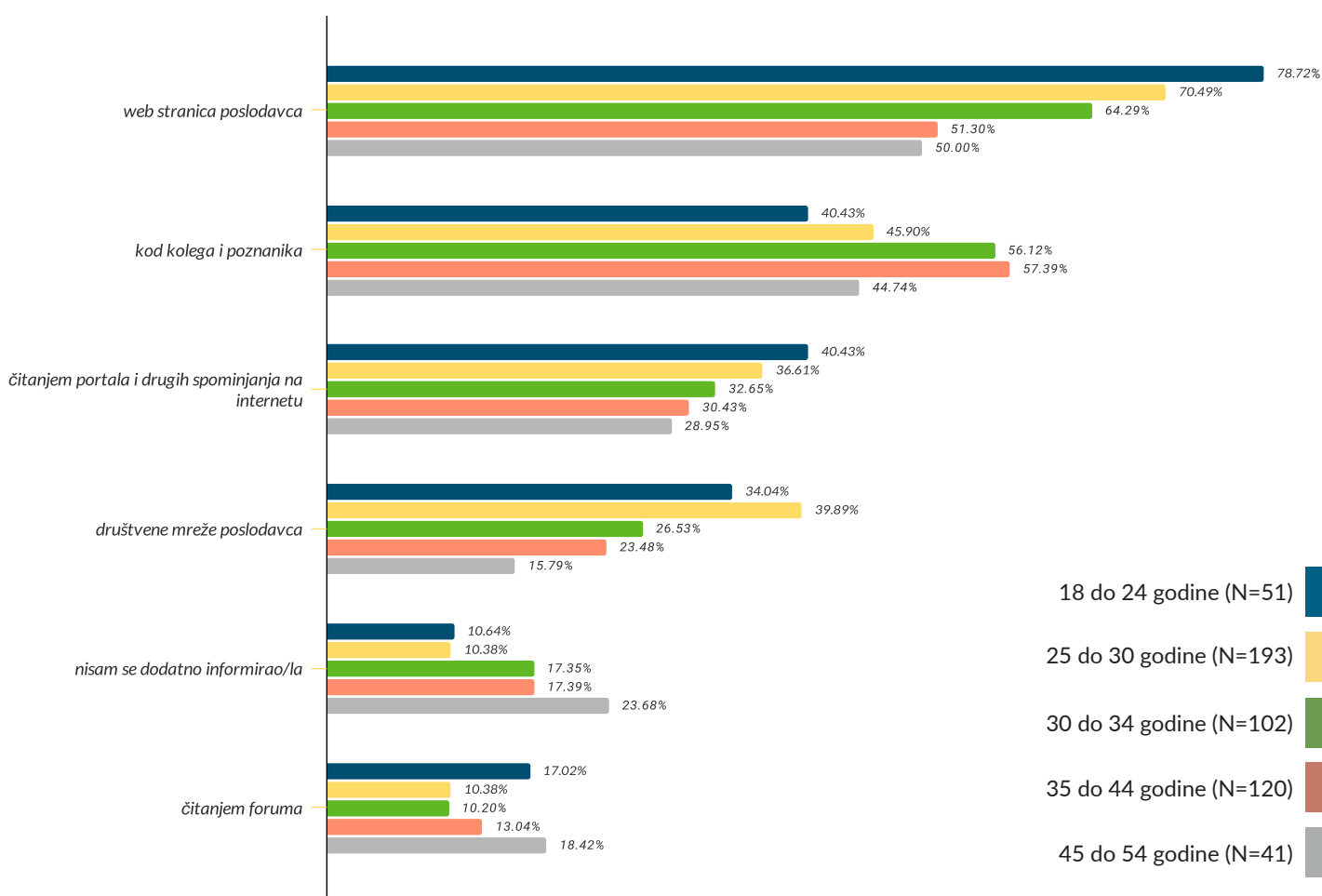
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 11.3

### NAKON ŠTO STE SAZNALI ZA OGLAS, NA KOJE STE SE SVE NAČINE INFORMIRALI O TVRTKI

#### Rezultati po rasponu godina

Pitanje: Nakon što ste saznali za oglas, na koje ste se sve načine informirali o tvrtki?



Promatrajući izvore informacija o trenutnom radnom mjestu te razlike u dobnim skupinama, dobiveno je mnogo statistički značajnih razlika među developerima. **Najmlađa dobna skupina** statistički značajno više kao izvor informiranja koristi web stranicu poslodavca, u odnosu na dvije najstarije dobne skupine.

Također, dobna skupina **od 25 do 30 godina** statistički značajno više koristi web stranicu poslodavca u odnosu na dvije najstarije dobne skupine.

Nadalje, dobna skupina **od 35 do 44 godine** statistički značajno više koristi kolege i prijatelje kao izvor informacija, u odnosu na dvije najmlađe dobne skupine. Do najviše statistički značajnih razlika dolazi po pitanju društvenih mreža.

Naime, dobna skupina **od 18 do 24 godine** statistički značajno više koristi društvene mreže poslodavca kao izvor informacija, u odnosu na najstariju dobnu skupinu.

Developeri **od 25 do 30 godina** također statistički značajno više koriste društvene mreže, u odnosu na sve tri preostale starije dobne skupine.

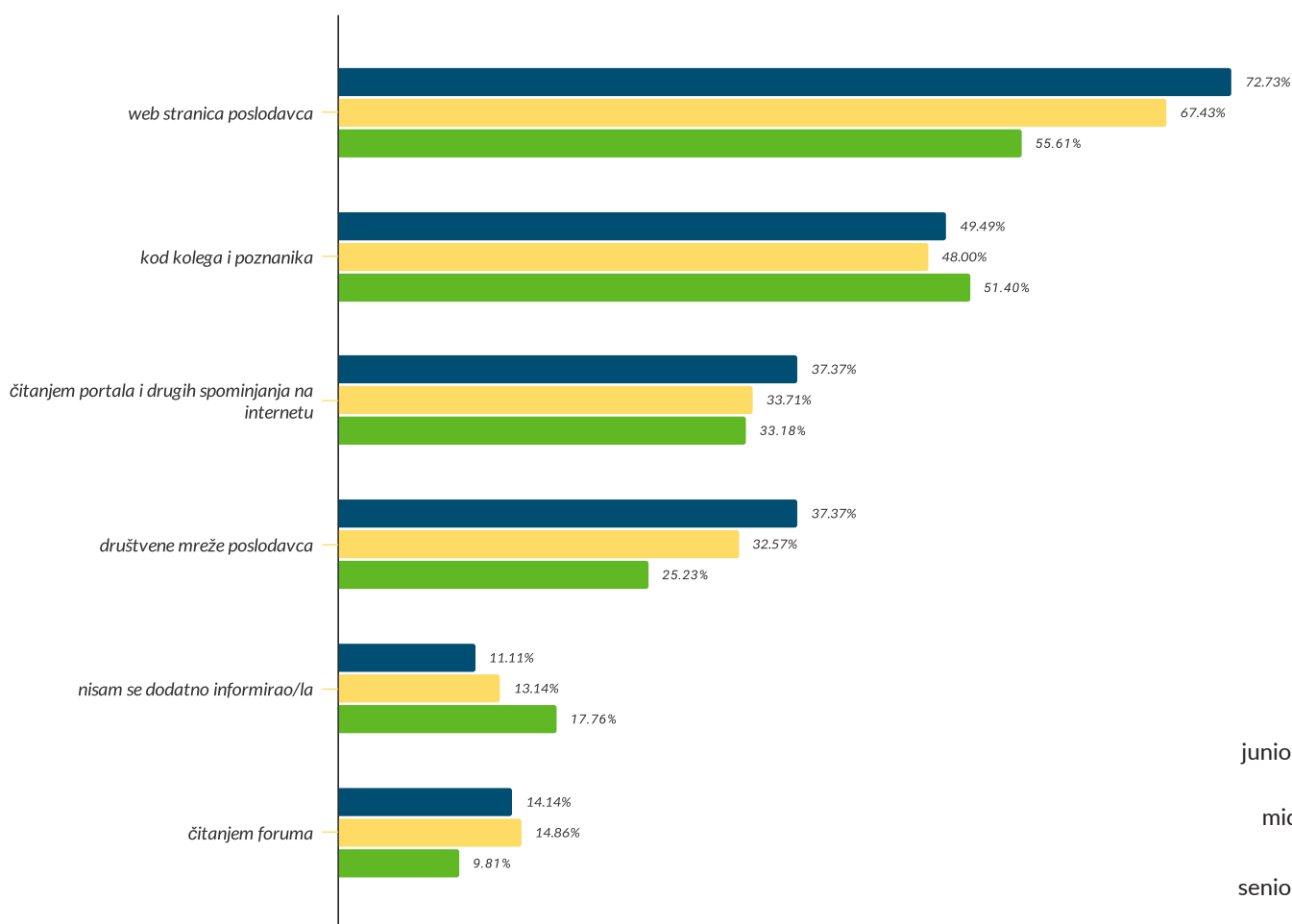
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 11.4

## NAKON ŠTO STE SAZNALI ZA OGLAS, NA KOJE STE SE SVE NAČINE INFORMIRALI O TVRTKI

## Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187), senior (N=224)

Pitanje: Nakon što ste saznali za oglas, na koje ste se sve načine informirali o tvrtki?



**Senior developeri** statistički značajno manje ističu kako su se informirali o tvrtki putem web stranica poslodavca, u odnosu na juniore i mid developere.

Također, senior developeri statistički značajno manje ističu kako su se informirali putem društvene mreže poslodavca, u odnosu na junior developere.

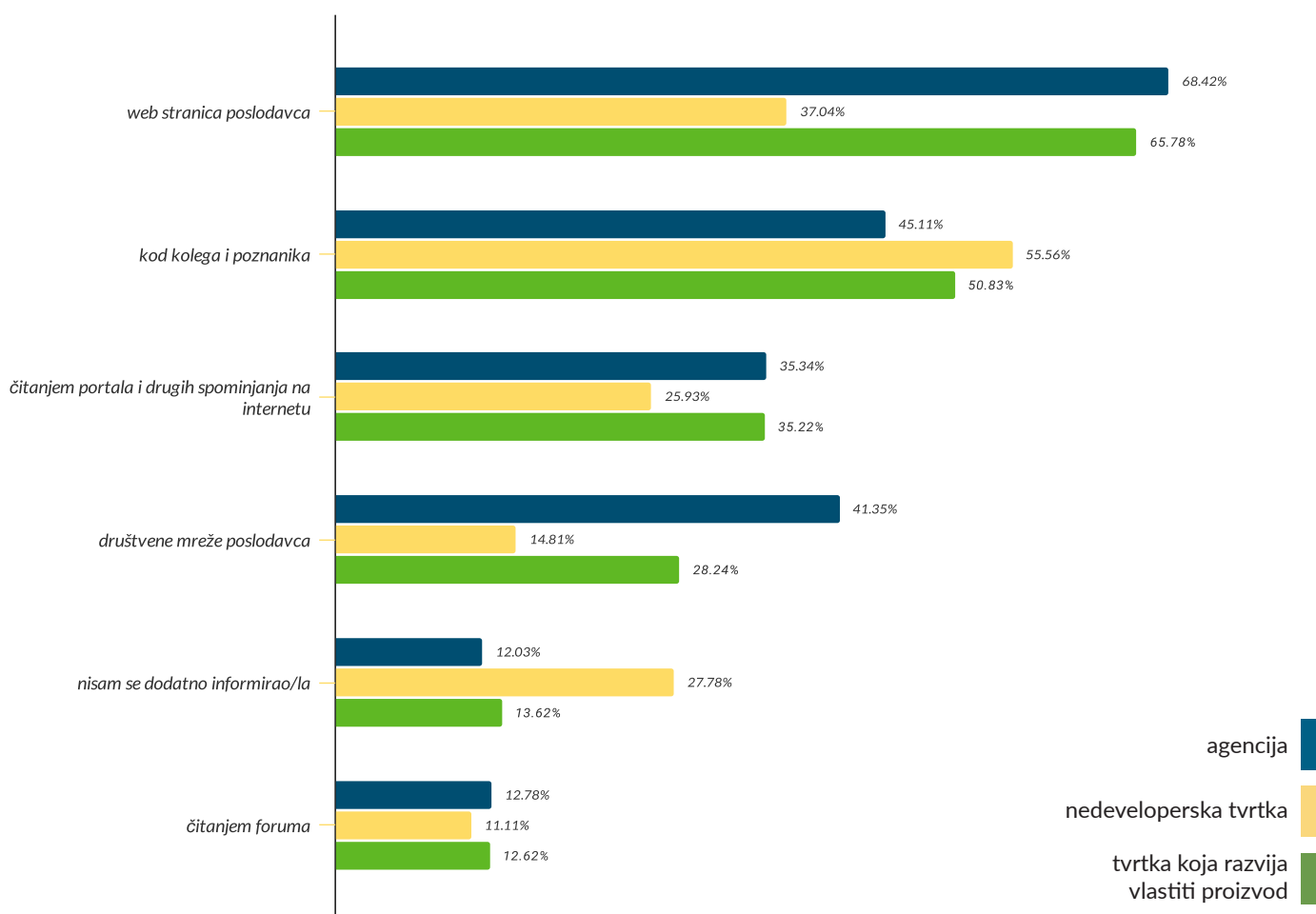
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 11.5

## NAKON ŠTO STE SAZNALI ZA OGLAS, NA KOJE STE SE SVE NAČINE INFORMIRALI O TVRTKI

Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)

Pitanje: Nakon što ste saznali za oglas, na koje ste se sve načine informirali o tvrtki?



Promatrano prema tipu tvrtke u kojoj je ispitanik zaposlen, **zaposlenici nedeveloperske tvrtke** se statistički značajno manje informiraju o tvrtki putem web stranice, u odnosu na zaposlenike agencije te zaposlenike tvrtke koja razvija svoj proizvod.

Nadalje, **zaposlenici agencije** se statistički više informiraju putem društvenih mreža, u odnosu na zaposlenike nedeveloperske tvrtke te zaposlenike tvrtke koja razvija svoj proizvod.

Također, **zaposlenici nedeveloperske tvrtke** se statistički značajno manje informiraju putem društvenih mreža, u odnosu na zaposlenike tvrtke koja razvija svoj proizvod. Zaposlenici nedeveloperske tvrtke statistički značajno više ističu kako se nisu dodatno informirali o tvrtki, u odnosu na zaposlenike agencije te zaposlenike tvrtke koja razvija vlastiti proizvod.



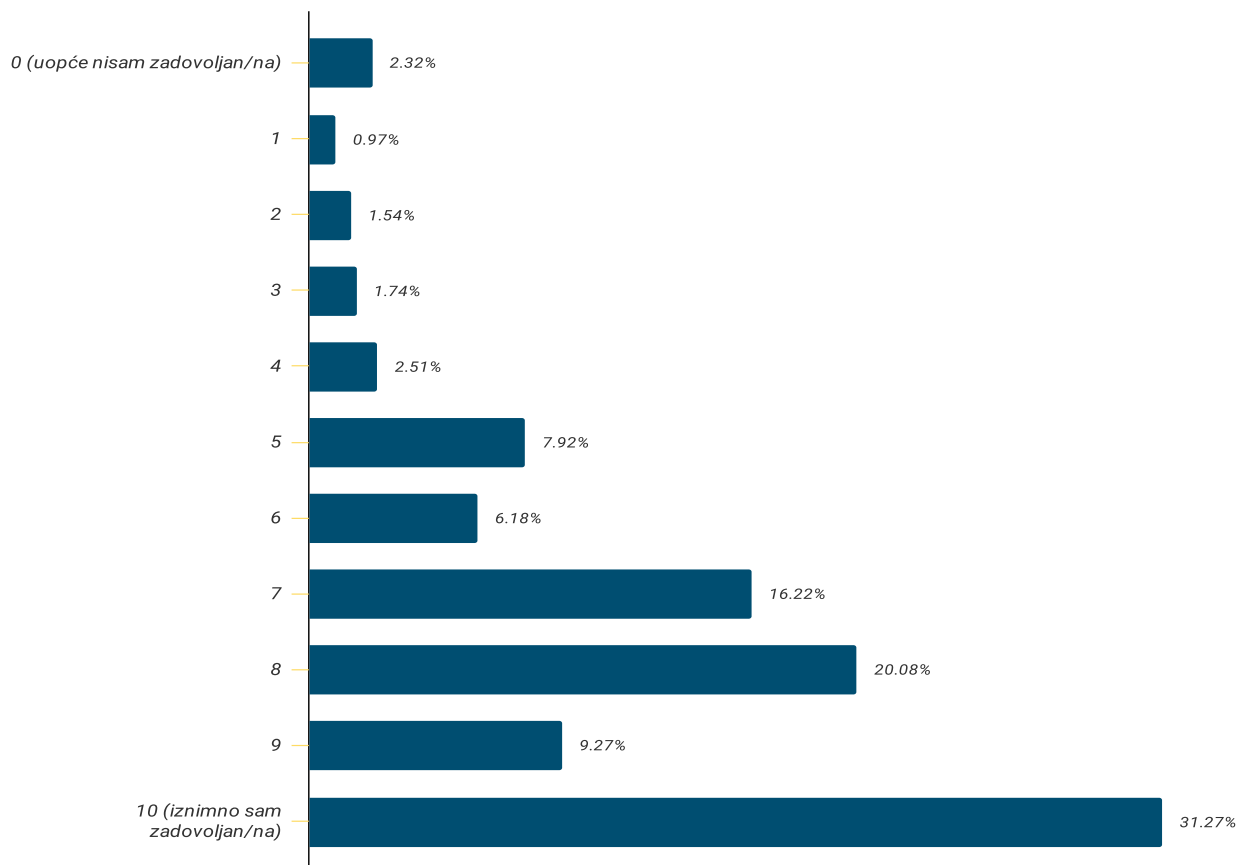
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

# 12.1

## ZADOVOLJSTVO SELEKCIJSKIM PROCESOM

### Prosječna ocjena selekcijskog procesa na trenutnom radnom mjestu kumulativno (N=518): **7,66/10**

Pitanje: Na ljestvici od 0 do 10 označite koliko ste zadovoljni selekcijskim procesom kojeg ste prošli za trenutno radno mjesto? 0 znači "Uopće nisam zadovoljan/na", a 10 znači "Iznimno sam zadovoljan/na"



Ukupno promatrajući, preko 60% ispitanika ocijenilo je selekcijski proces kojeg su prošli za trenutno radno mjesto ocjenama 8-10, čime ističu kako su većinski zadovoljni. Pritom ukupna prosječna ocjena zadovoljstva selekcijskog procesa iznosi **7,66/10**.

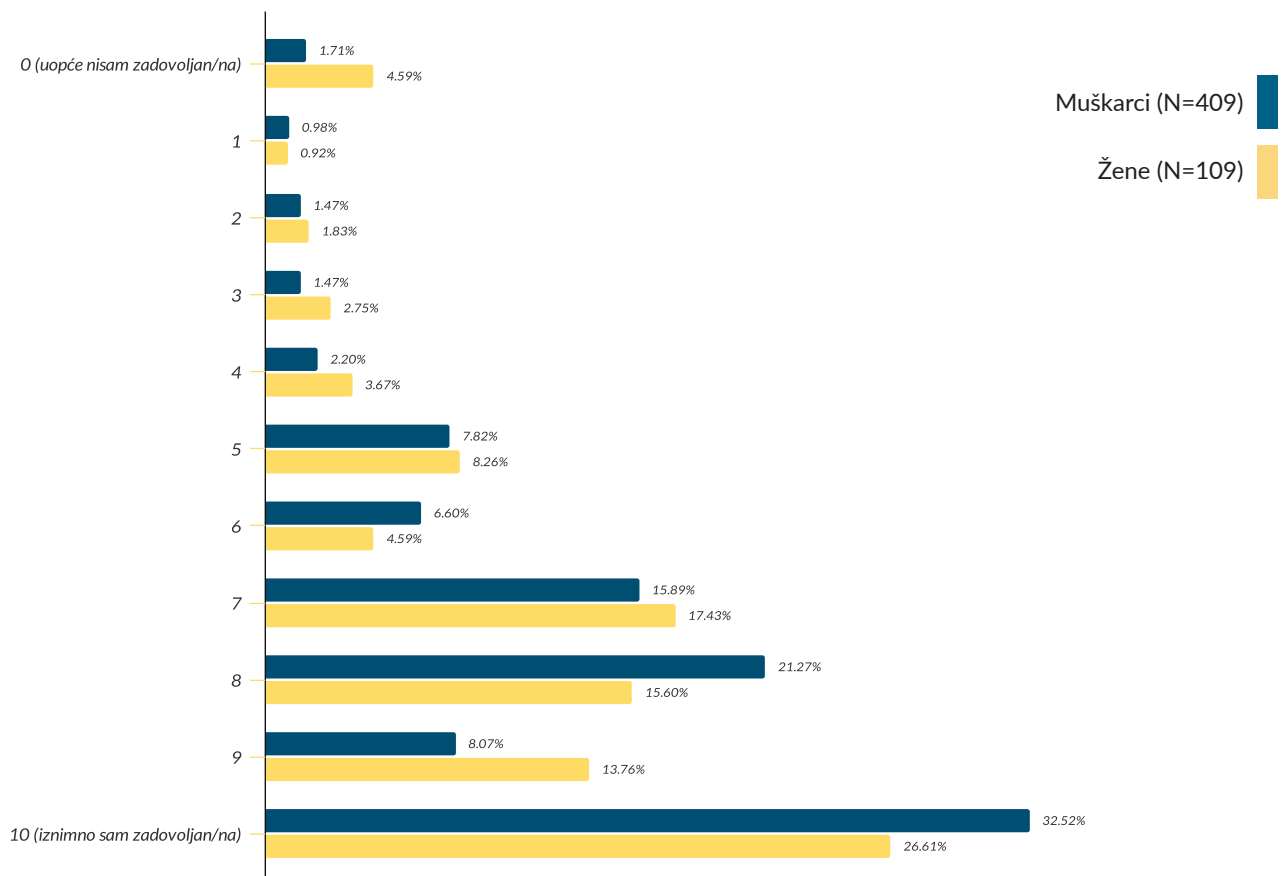
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 12.2 ZADOVOLJSTVO SELEKCIJSKIM PROCESOM

### Prosječna ocjena selekcijskog procesa na trenutnom radnom mjestu po spolu

Pitanje: Na ljestvici od 0 do 10 označite koliko ste zadovoljni selekcijskim procesom kojeg ste prošli za trenutno radno mjesto? 0 znači "Uopće nisam zadovoljan/na", a 10 znači "Iznimno sam zadovoljan/na"

Žene	7,33/10
Muškarci	7,75/10



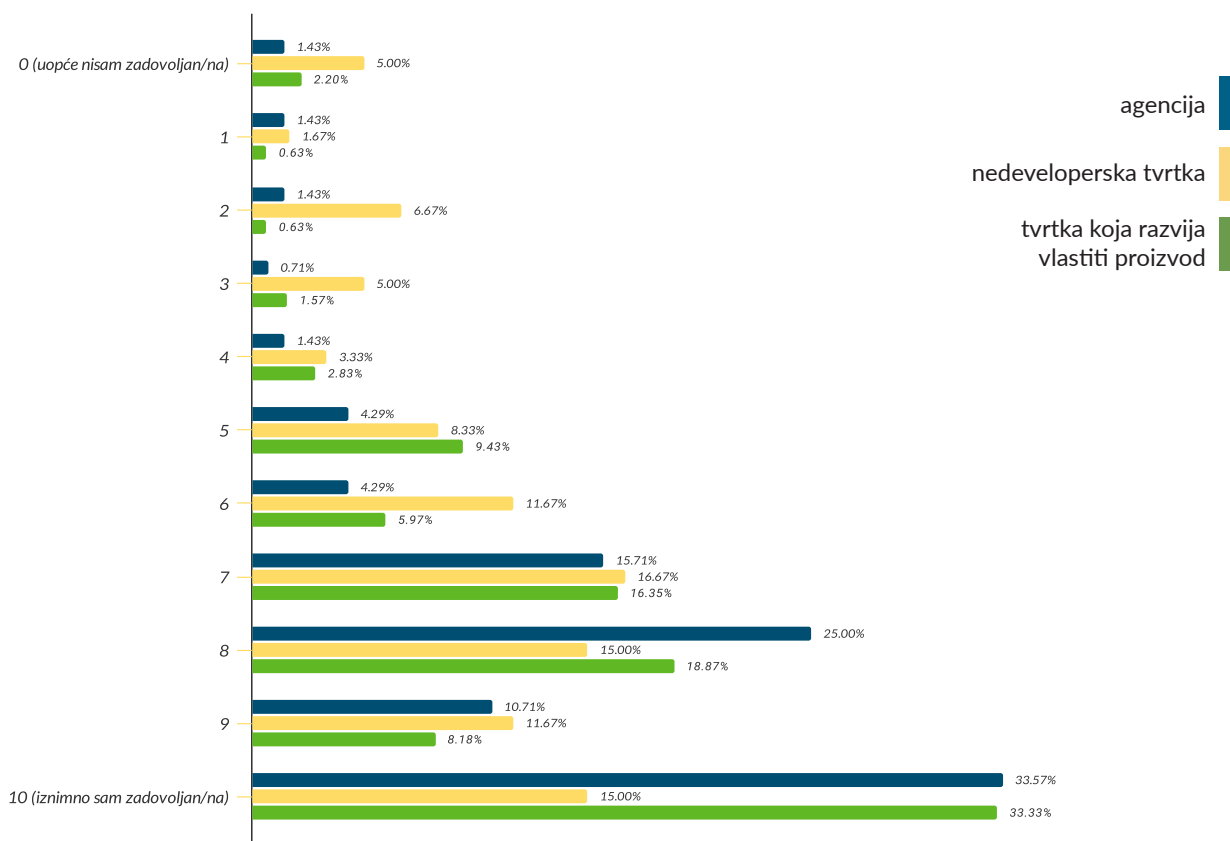
Promatrano prema spolu, nema statistički značajne razlike u zadovoljstvu selekcijskim procesom. Pritom prosječna ocjena zadovoljstva muških developera iznosi **7,75/10**, dok je prosječna ocjena zadovoljstva ženskih developera nešto niža te iznosi **7,33/10**.

Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 12.3 ZADOVOLJSTVO SELEKCIJSKIM PROCESOM

### Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)

Pitanje: Na ljestvici od 0 do 10 označite koliko ste zadovoljni selekcijskim procesom kojeg ste prošli za trenutno radno mjesto? 0 znači "Uopće nisam zadovoljan/na", a 10 znači "Iznimno sam zadovoljan/na"



Statistički značajna razlika prisutna je u odnosu tipa tvrtke u kojoj su developeri zaposleni te stupnju zadovoljstva selekcijskim procesom.

Statistički značajno manje developera zaposlenih u nedeveloperskim tvrtkama ocjenjuje selekcijski proces ocjenom 10, odnosno iznimnim zadovoljstvom, u odnosu na zaposlenike agencija, kao i zaposlenike tvrtki koje razvijaju vlastite proizvode.

Pritom su zaposlenici agencije selekcijskom procesu dodijelili najvišu prosječnu ocjenu (**8,01/10**).

Slijede je developeri tvrtke koja razvija svoj proizvod, koji su dodijelili prosječnu ocjenu **7,73/10**.

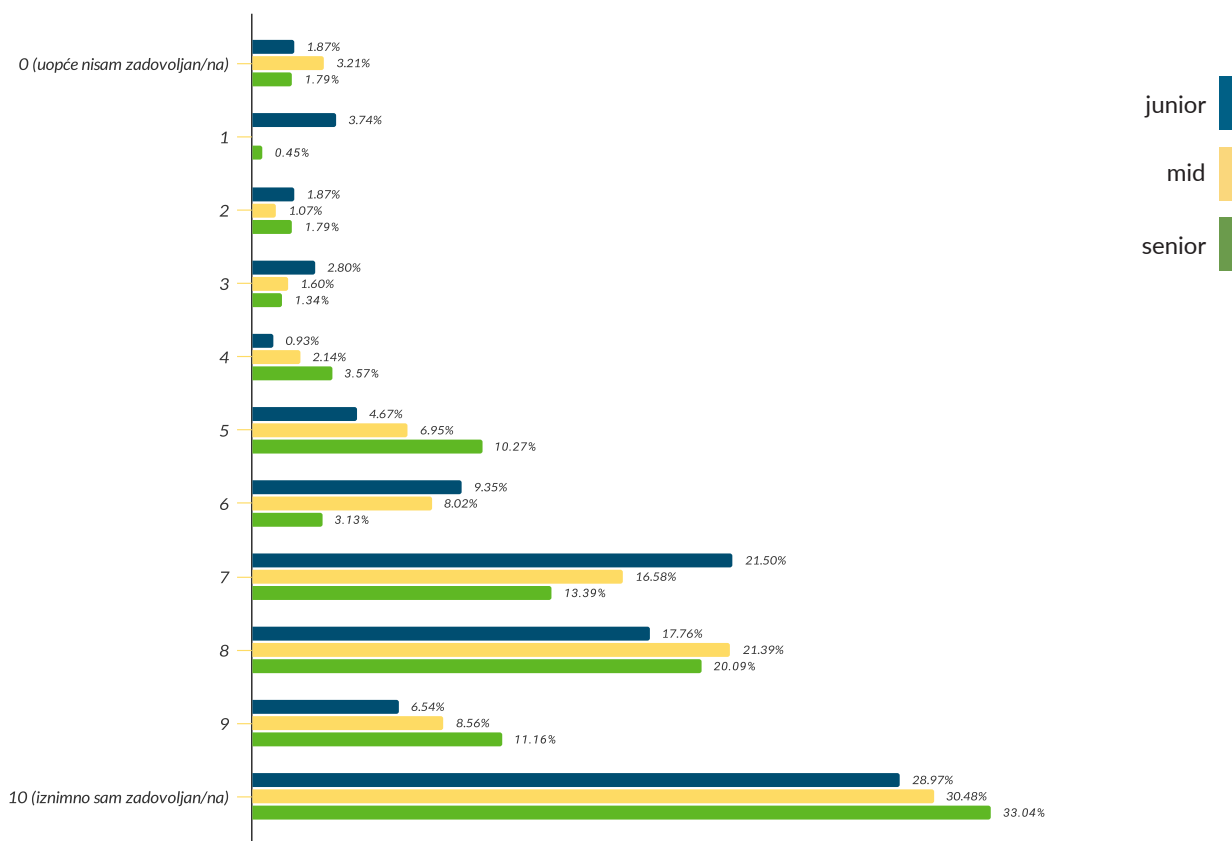
Najnižu prosječnu ocjenu (**6,47/10**) selekcijskom procesu dodijelili su zaposlenici nedeveloperske tvrtke.

Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 12.4 ZADOVOLJSTVO SELEKCIJSKIM PROCESOM

### Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187), senior (N=224)

Pitanje: Na ljestvici od 0 do 10 označite koliko ste zadovoljni selekcijskim procesom kojeg ste prošli za trenutno radno mjesto? 0 znači "Uopće nisam zadovoljan/na", a 10 znači "Iznimno sam zadovoljan/na"



Promatrano prema senioritetu, junior developeri su statistički značajno više puta zadovoljstvo selekcijskim procesom ocijenili ocjenom 1, u odnosu na seniore. Također, juniori su statistički značajno više puta ocijenili selekciju ocjenom 6, u odnosu na seniore.

Najvišu prosječnu ocjenu s obzirom na senioritet dodijelili su senior developeri te iznosi **7,78/10**.

Slijede mid developeri koji su dodijelili prosječnu ocjenu **7,67/10**.

Najnižu prosječnu ocjenu selekcijskom procesu dodijelili su junior developeri te iznosi **7,40/10**.

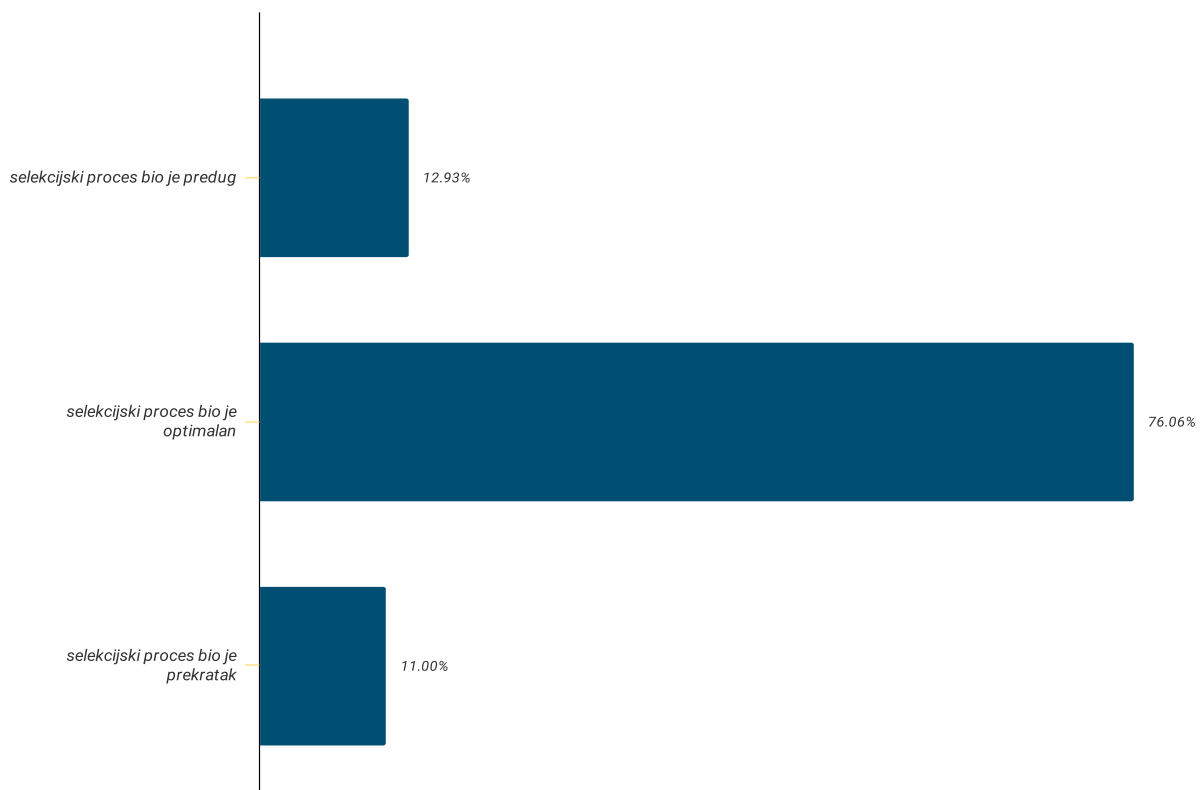
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 13.1 TRAJANJE SELEKCIJSKOG PROCESA



### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Odaberite tvrdnju s kojom se najviše slažete



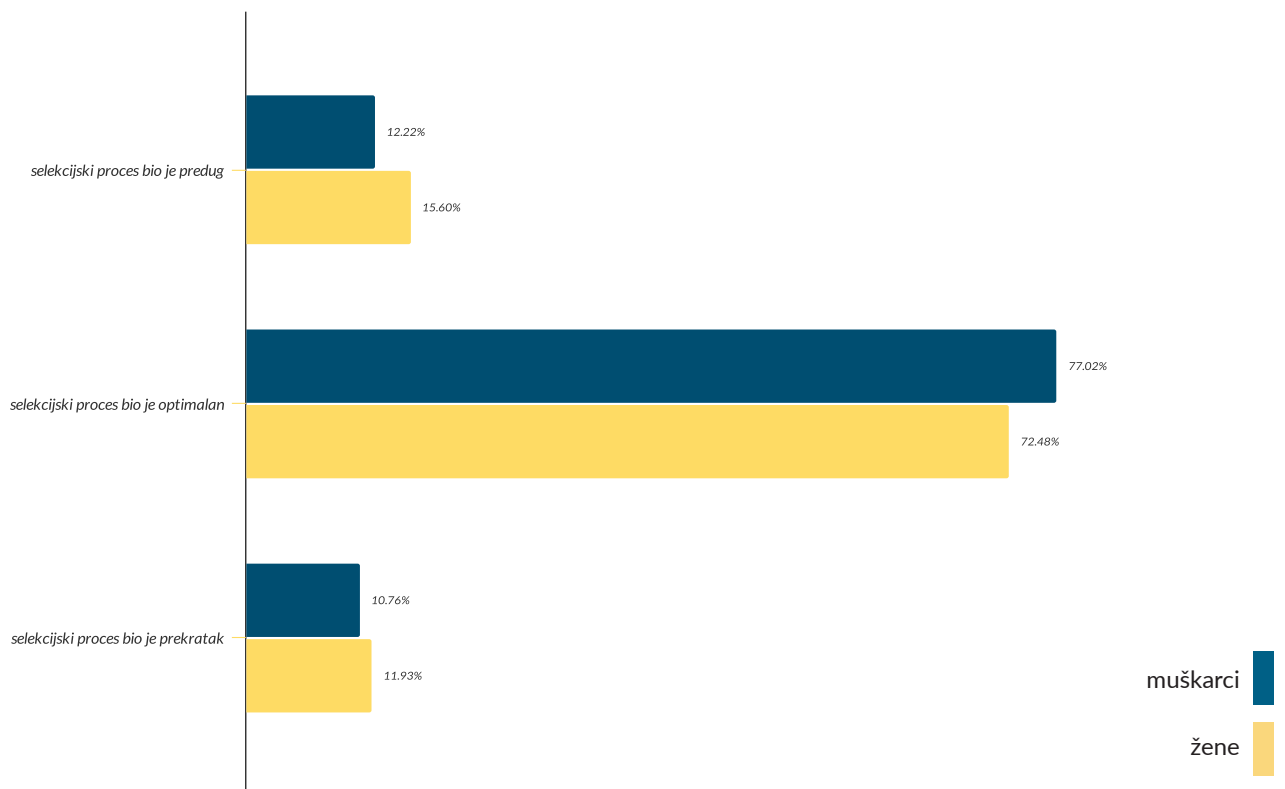
Govoreći o trajanju selekcijskog procesa, najveći broj ispitanika (**76,06%**) smatra kako je selekcijski proces bio optimalan.

Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 13.2 TRAJANJE SELEKCIJSKOG PROCESA

### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Odaberite tvrdnju s kojom se najviše slažete

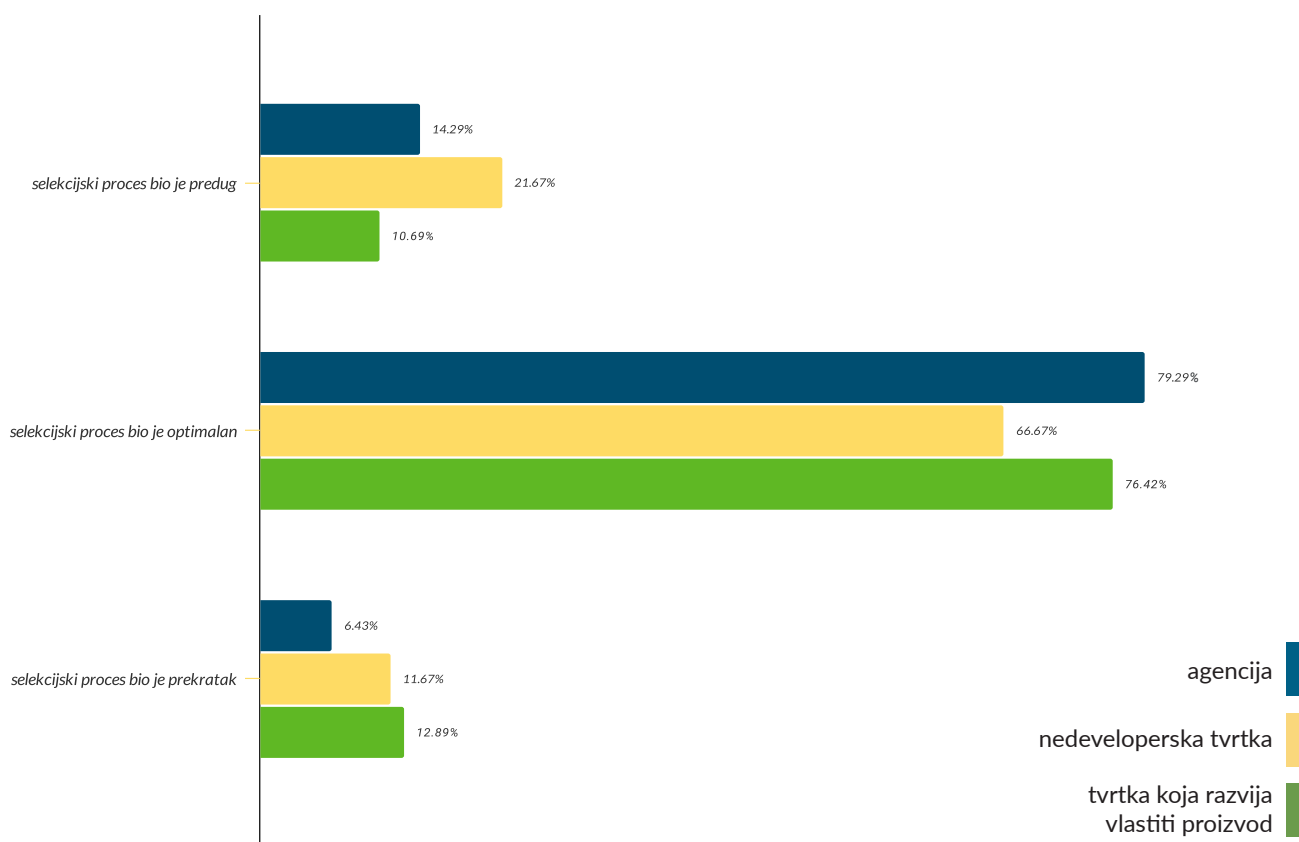


Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 13.3 TRAJANJE SELEKCIJSKOG PROCESA

**Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)**

Pitanje: Odaberite tvrdnju s kojom se najviše slažete



Promatrano prema tipu tvrtke u kojoj ispitanici rade, postoji statistički značajna razlika u preferencijama trajanja selekcijskog procesa. Pritom se razlika odnosi na ispitanike zaposlene u nedeveloperskim tvrtkama, koji u značajno većem broju smatraju kako je selekcijski proces bio predug, u odnosu na zaposlenike tvrtke koja razvija vlastite proizvode.

Sukladno tome, postoji statistički značajna razlika između zaposlenika tvrtke koja razvija vlastiti proizvod, koji u značajno većem broju smatraju kako je selekcijski proces bio prekratak, u odnosu na zaposlenike agencije.

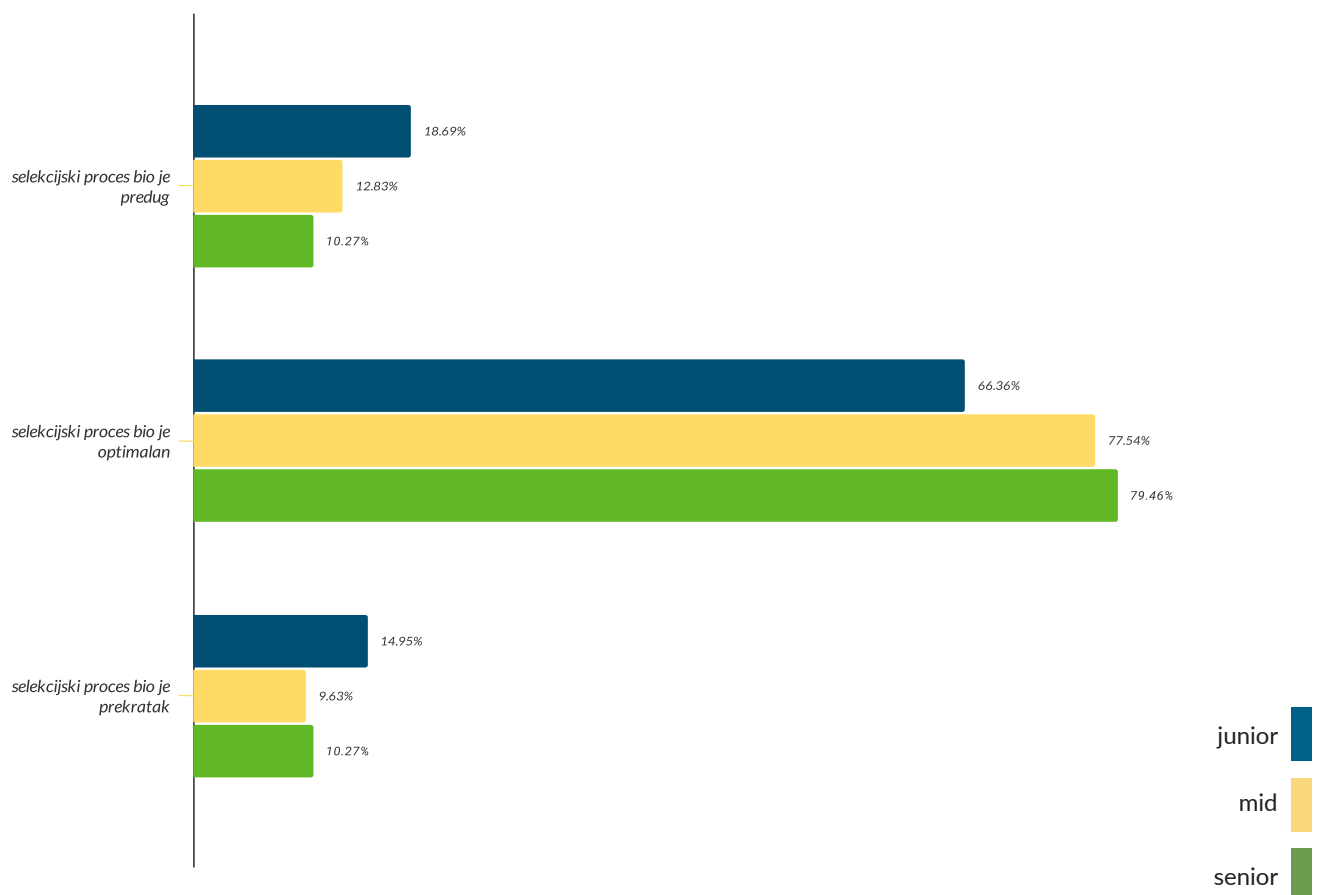
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

# 13.4

## TRAJANJE SELEKCIJSKOG PROCESA

### Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187), senior (N=224)

Pitanje: Odaberite tvrdnju s kojom se najviše slažete



Govoreći o stupnju senioriteta ispitanika, uočavamo statistički značajnu razliku u pogledu trajanja seleksijskog procesa. Pritom značajno veći broj ispitanih juniora smatra kako je seleksijski proces bio predug, u odnosu na seniore.

Također, značajno manji broj juniora smatra kako je seleksijski proces bio optimalan, u odnosu na mid razinu ispitanika, ali i u odnosu na seniore.



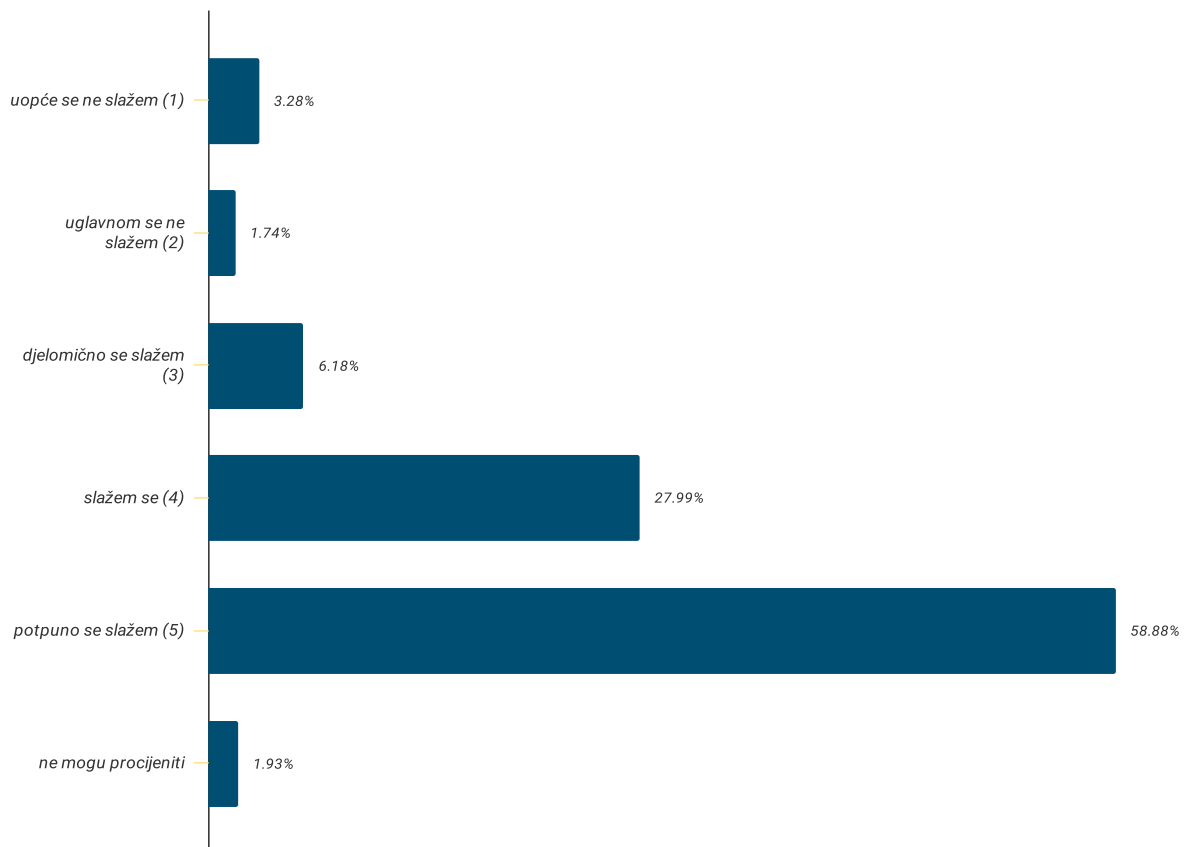
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 14.1A

### SELEKCIJSKI PROCES - NA INTERVJU MI JE BITNO PRIČATI S POTENCIJALNIM VODITELJEM/TEAM LEAD-OM

#### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Molimo vas da u nastavku izrazite svoje stavove oko sljedećih tvrdnji vezanih uz selekcijski proces kojeg ste prošli za dosadašnja radna mjesta: a) Na intervjuu mi je bitno pričati s potencijalnim voditeljem/ team lead-om



Gotovo 60% ispitanika izjasnilo se kako se u potpunosti slažu da tijekom intervjua bitno pričati s potencijalnim voditeljem/ team lead-om.

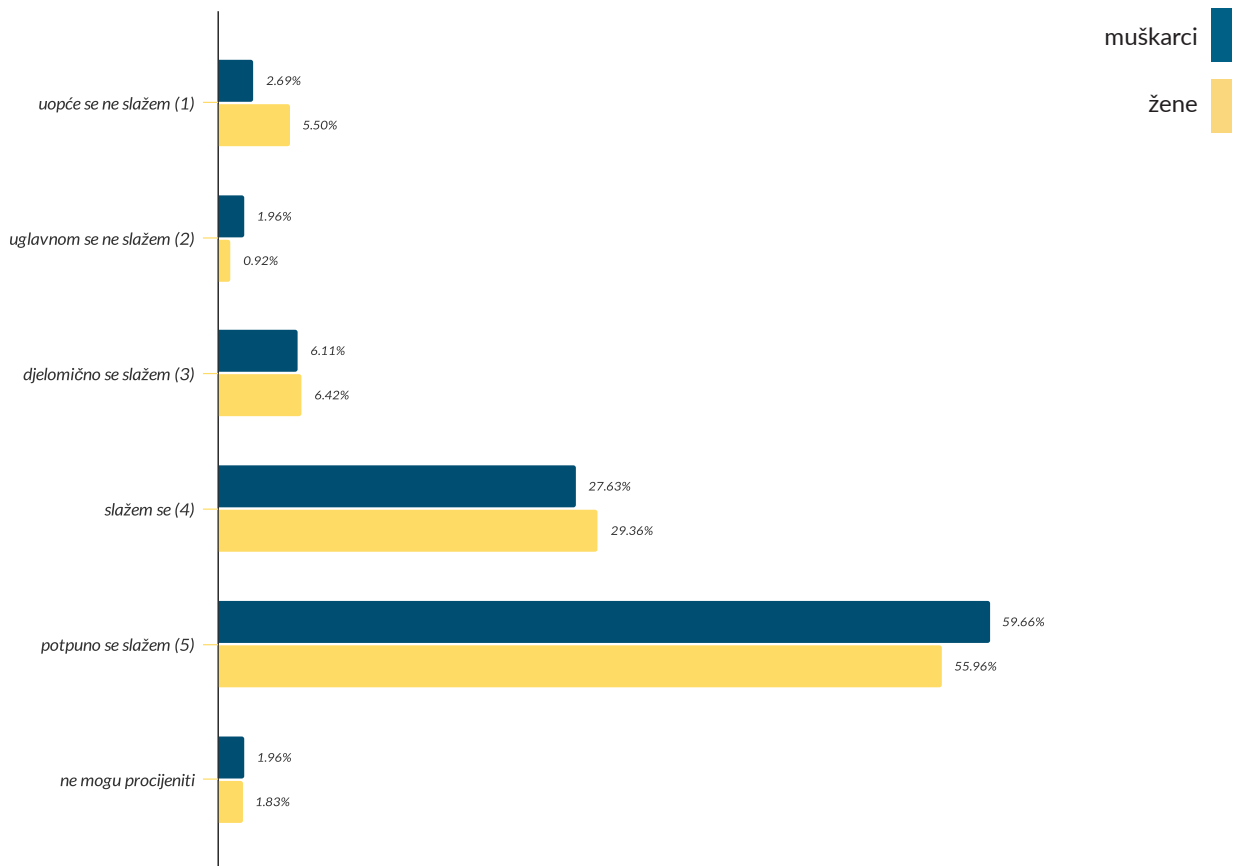
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

# 14.2A

## SELEKCIJSKI PROCES - NA INTERVJU MI JE BITNO PRIČATI S POTENCIJALNIM VODITELJEM/TEAM LEAD-OM

### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Molimo vas da u nastavku izrazite svoje stavove oko sljedećih tvrdnji vezanih uz selekcijski proces kojeg ste prošli za dosadašnja radna mjesta: a) Na intervjuu mi je bitno pričati s potencijalnim voditeljem/ team lead-om



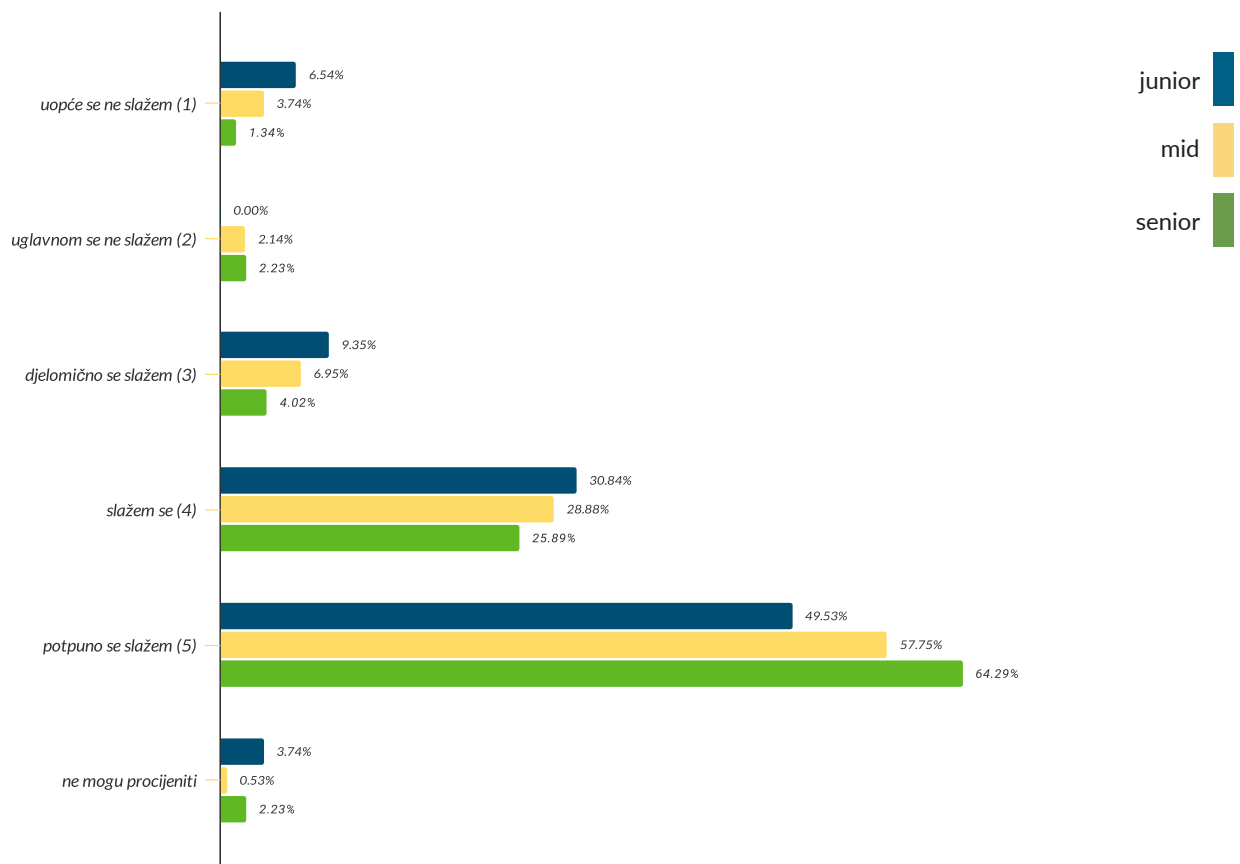
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 14.3A

### SELEKCIJSKI PROCES - NA INTERVIJU MI JE BITNO PRIČATI S POTENCIJALNIM VODITELJEM/TEAM LEAD-OM

#### Rezultati po senioriteti: junior (N=107), mid (N=187) i senior (N=224)

Pitanje: Molimo vas da u nastavku izrazite svoje stavove oko sljedećih tvrdnji vezanih uz selekcijski proces kojeg ste prošli za dosadašnja radna mjesta: a) Na intervjuu mi je bitno pričati s potencijalnim voditeljem/ team lead-om



Statistički značajna razlika prisutna je u odnosu senioriteta ispitanika te stava u vezi prisutstva voditelja na intervjuu.

Naime, junior developeri u statistički značajno većem broju smatraju kako se uopće ne slažu da im je na intervjuu bitno pričati s team lead-om, u odnosu na senior developere.

Također, junior developeri se u statistički značajno manjem broju u potpunosti slažu kako im je bitno na intervjuu pričati s team lead-om, u odnosu na senior developere.

Uz navedeno, junior developeri u statistički značajno većem broju ne mogu procijeniti svoj stav u vezi navedene teme, u odnosu na mid developere.

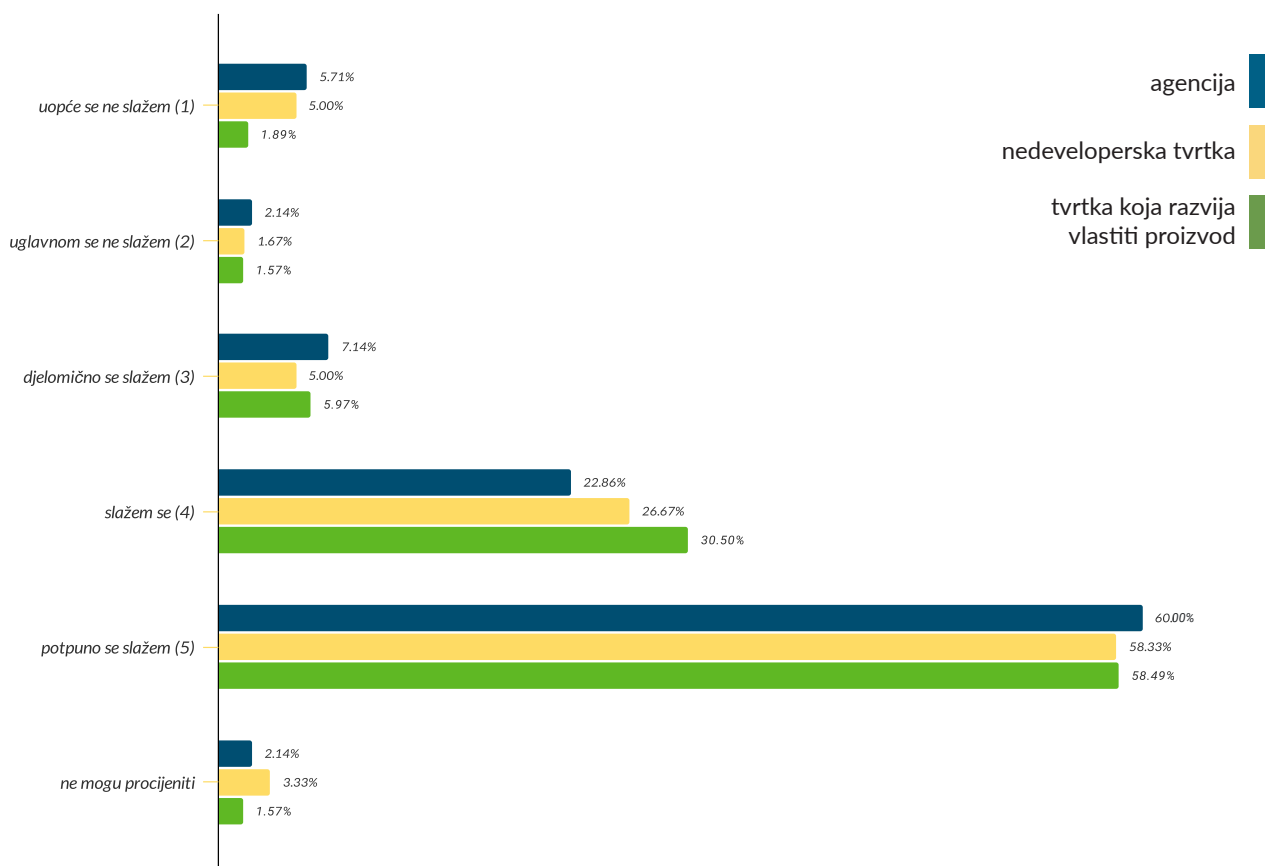
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 14.4A

### SELEKCIJSKI PROCES - NA INTERVJU MI JE BITNO PRIČATI S POTENCIJALNIM VODITELJEM/TEAM LEAD-OM

Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)

Pitanje: Molimo vas da u nastavku izrazite svoje stavove oko sljedećih tvrdnji vezanih uz selekcijski proces kojeg ste prošli za dosadašnja radna mjesta: a) Na intervjuu mi je bitno pričati s potencijalnim voditeljem/ team lead-om



Promatrano prema tipu tvrtke u kojoj su ispitanici zaposleni, uočljiva je statistički značajna razlika u stavu o prisutstvu voditelja/team lead-a među ispitanicima zaposlenima u agenciji te onima koji su zaposleni u tvrtci koja razvija svoj proizvod.

Naime, statistički značajno veći broj ispitanika zaposlenih u agenciji uopće se ne slaže da im je bitno prisutstvo voditelja na intervjuu, u odnosu na ispitanike zaposlene u tvrtci koja razvija vlastiti proizvod.

Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

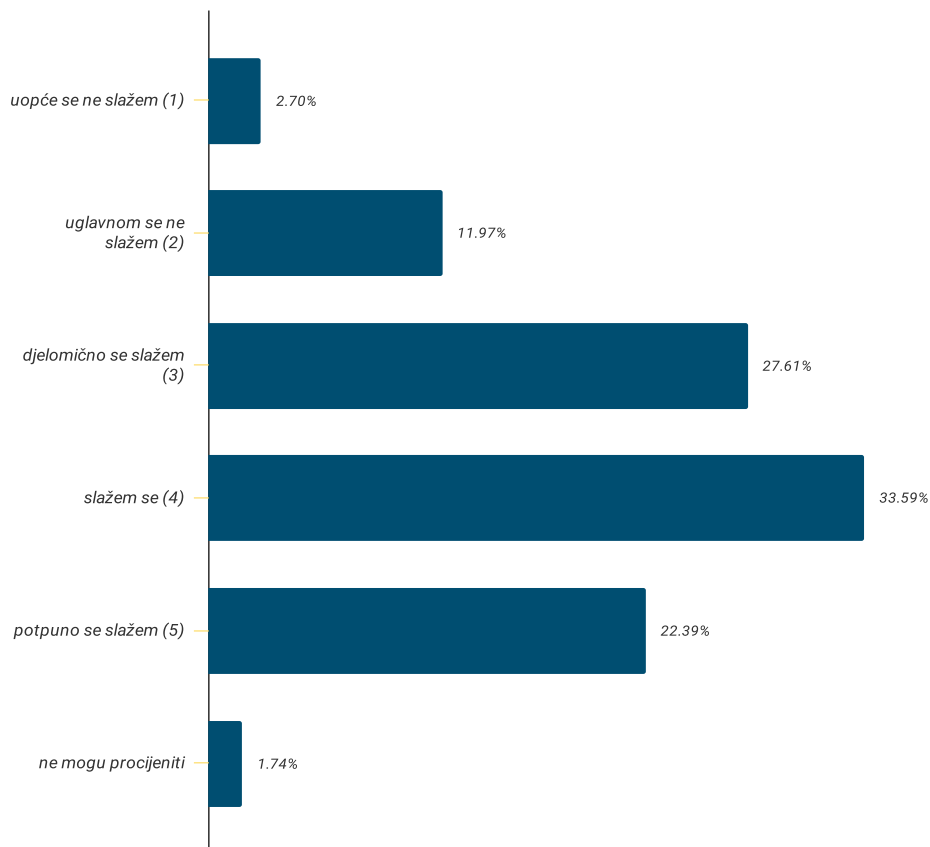
# 15.1B

## SELEKCIJSKI PROCES - DOBIO/LA SAM SVE POTREBNE INFORMACIJE O POSLU



### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Molimo vas da u nastavku izrazite svoje stavove oko sljedećih tvrdnji vezanih uz selekcijski proces kojeg ste prošli za dosadašnja radna mjesta: b) Dobio/la sam sve potrebne informacije o poslu



Najveći udio ispitanika (**33,59%**) slaže se kako su dobili sve potrebne informacije o poslu tijekom selekcijskog procesa.

**Više od 55%** se slaže kako su dobili sve potrebne informacije tijekom selekcijskog procesa.

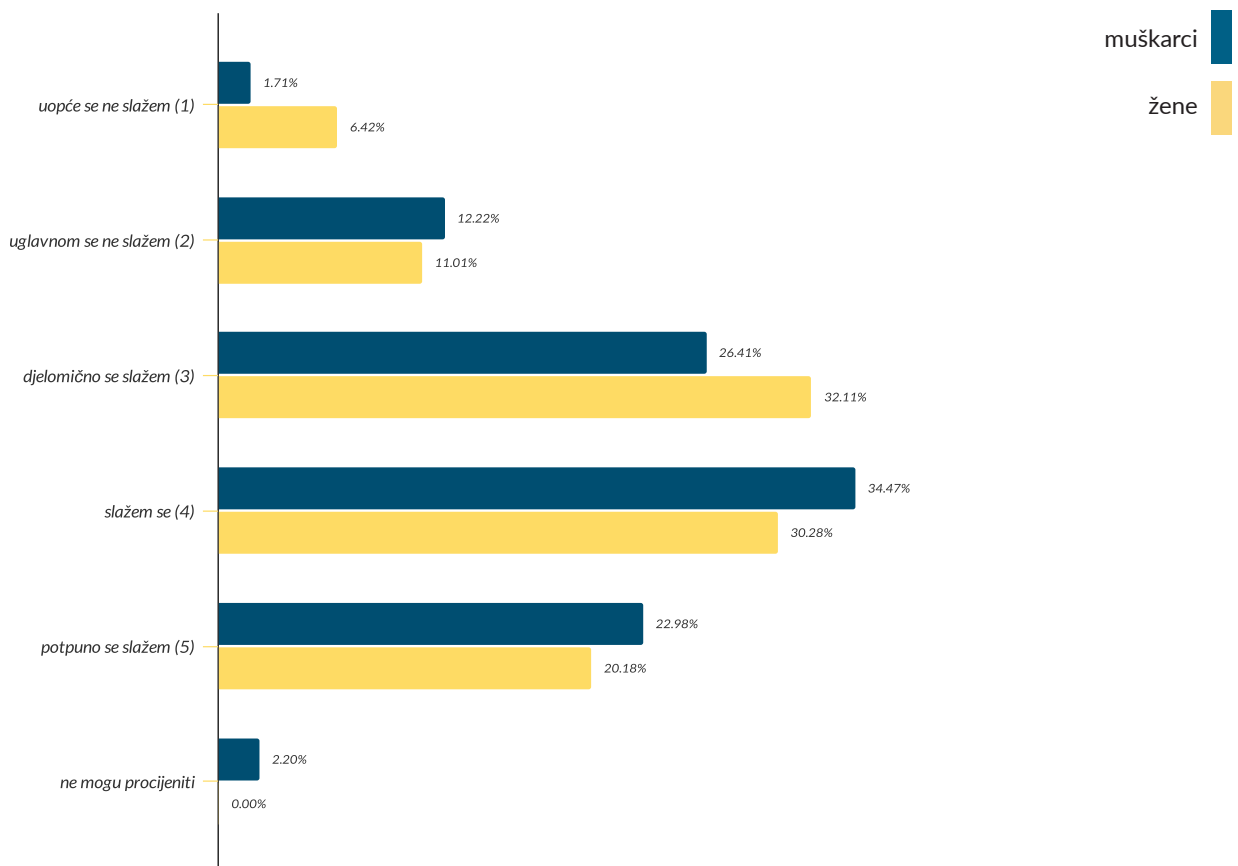
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 15.2B

### SELEKCIJSKI PROCES - DOBIO/LA SAM SVE POTREBNE INFORMACIJE O POSLU

#### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Molimo vas da u nastavku izrazite svoje stavove oko sljedećih tvrdnji vezanih uz selekcijski proces kojeg ste prošli za dosadašnja radna mjesta: b) Dobio/la sam sve potrebne informacije o poslu



Statistički značajna razlika istaknuta je među muškim i ženskim ispitanicima, pri čemu se žene developeri u statistički značajno većem postotku uopće ne slažu da su dobile sve potrebne informacije o poslu, u odnosu na muškarce developere.

Osim ovog aspekta, ne nailazimo na statistički značajne razlike u odnosu spola ispitanika te stava vezanog uz količinu informacija dobivenih tijekom selekcijskog procesa.

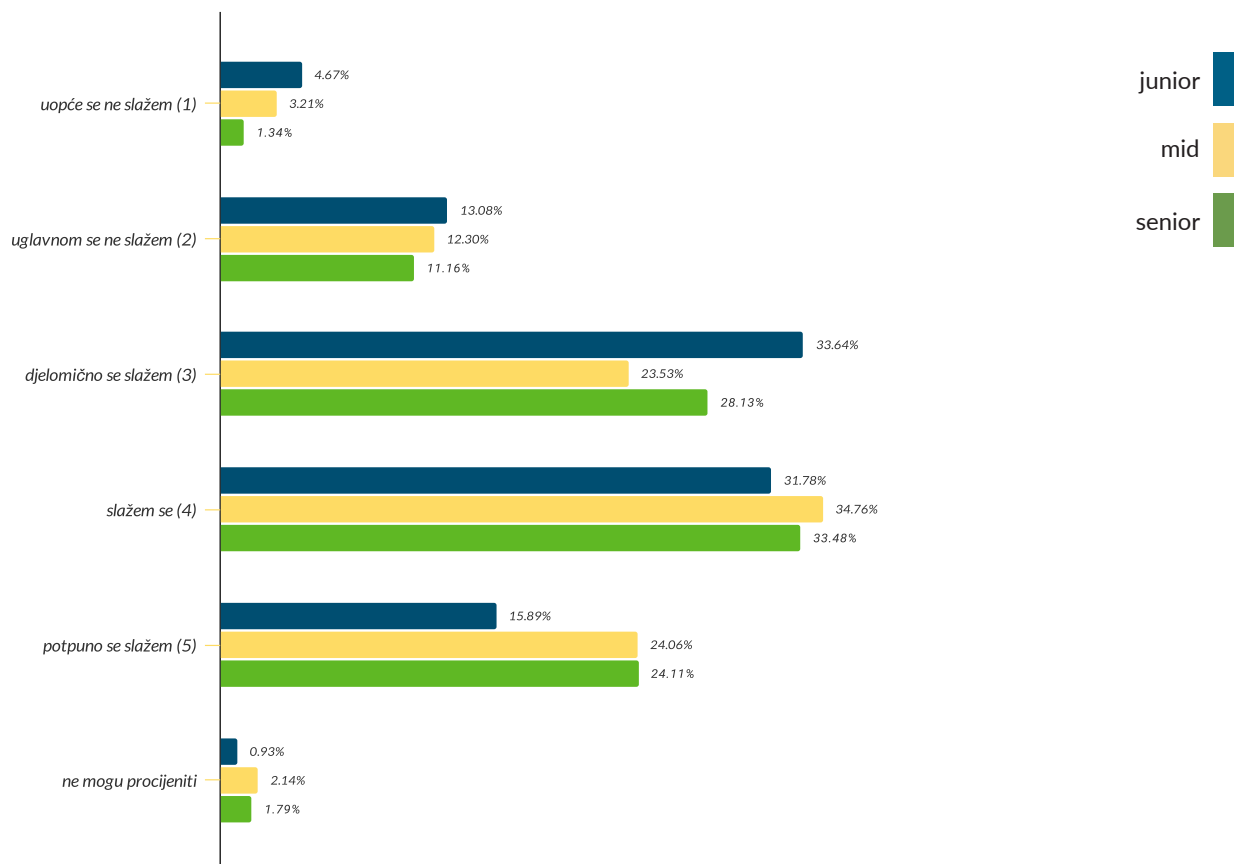
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

# 15.3B

## SELEKCIJSKI PROCES - DOBIO/LA SAM SVE POTREBNE INFORMACIJE O POSLU

### Rezultati po senioriteti: junior (N=107), mid (N=187) i senior (N=224)

Pitanje: Molimo vas da u nastavku izrazite svoje stavove oko sljedećih tvrdnji vezanih uz selekcijski proces kojeg ste prošli za dosadašnja radna mjesta: b) Dobio/la sam sve potrebne informacije o poslu



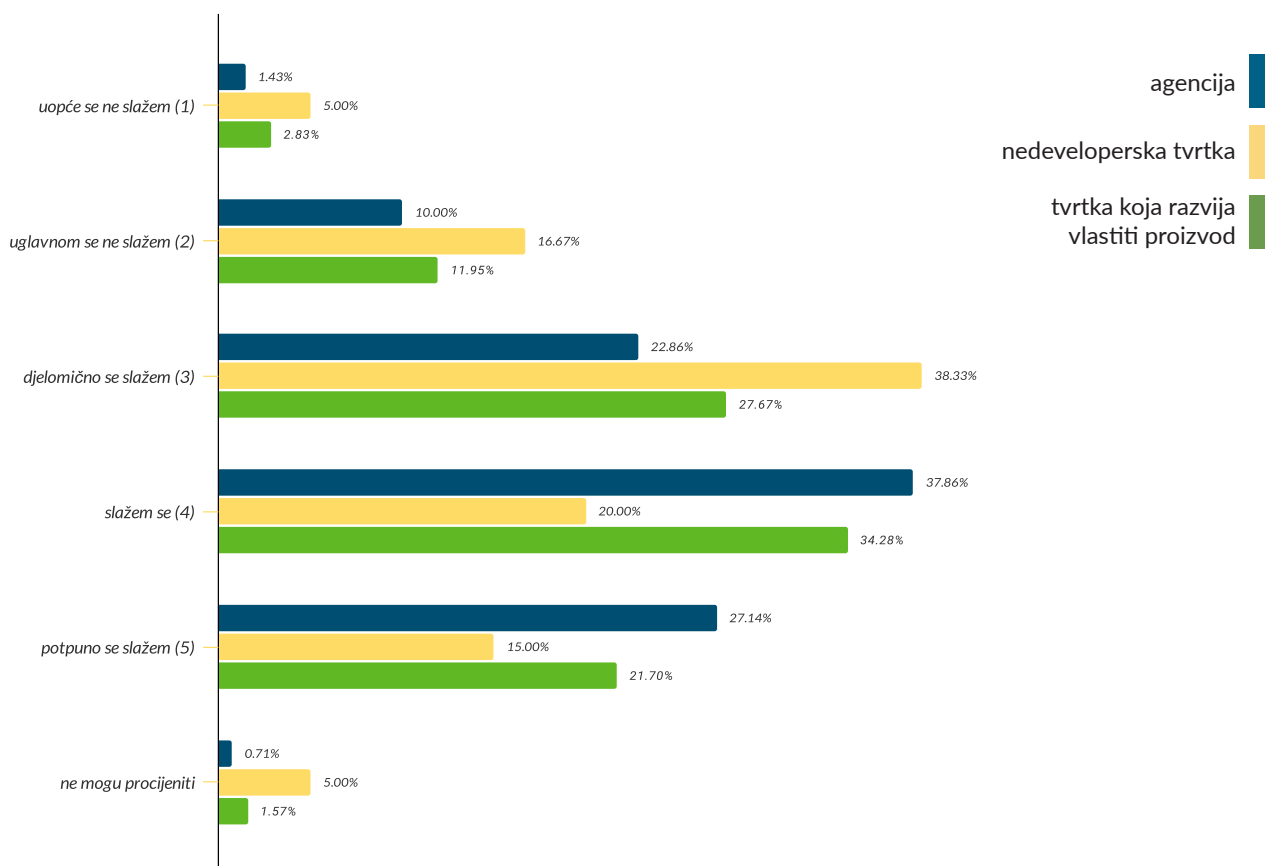
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 15.4B

## SELEKCIJSKI PROCES - DOBIO/LA SAM SVE POTREBNE INFORMACIJE O POSLU

Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)

Pitanje: Molimo vas da u nastavku izrazite svoje stavove oko sljedećih tvrdnji vezanih uz selekcijski proces kojeg ste prošli za dosadašnja radna mjesta: b) Dobio/la sam sve potrebne informacije o poslu



Promatrano prema tipu tvrtke u kojoj su ispitanici zaposleni, uočljiva je statistički značajna razlika, pri kojoj se značajno veći broj zaposlenika iz nedeveloperskih tvrtki djelomično slaže oko dobivanja svih potrebnih informacija tijekom selekcije, u odnosu na ispitanike zaposlene u agencijama.

Također, statistički značajno više zaposlenih u agenciji slaže se oko dobivanja svih potrebnih informacija tijekom selekcije, u odnosu na ispitanike zaposlene u nedeveloperskim tvrtkama.

Statistički značajno više zaposlenih u nedeveloperskim tvrtkama ističe kako ne može procijeniti jesu li dobili dovoljno informacija o poslu, u odnosu na ispitanike zaposlene u agencijama.



Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

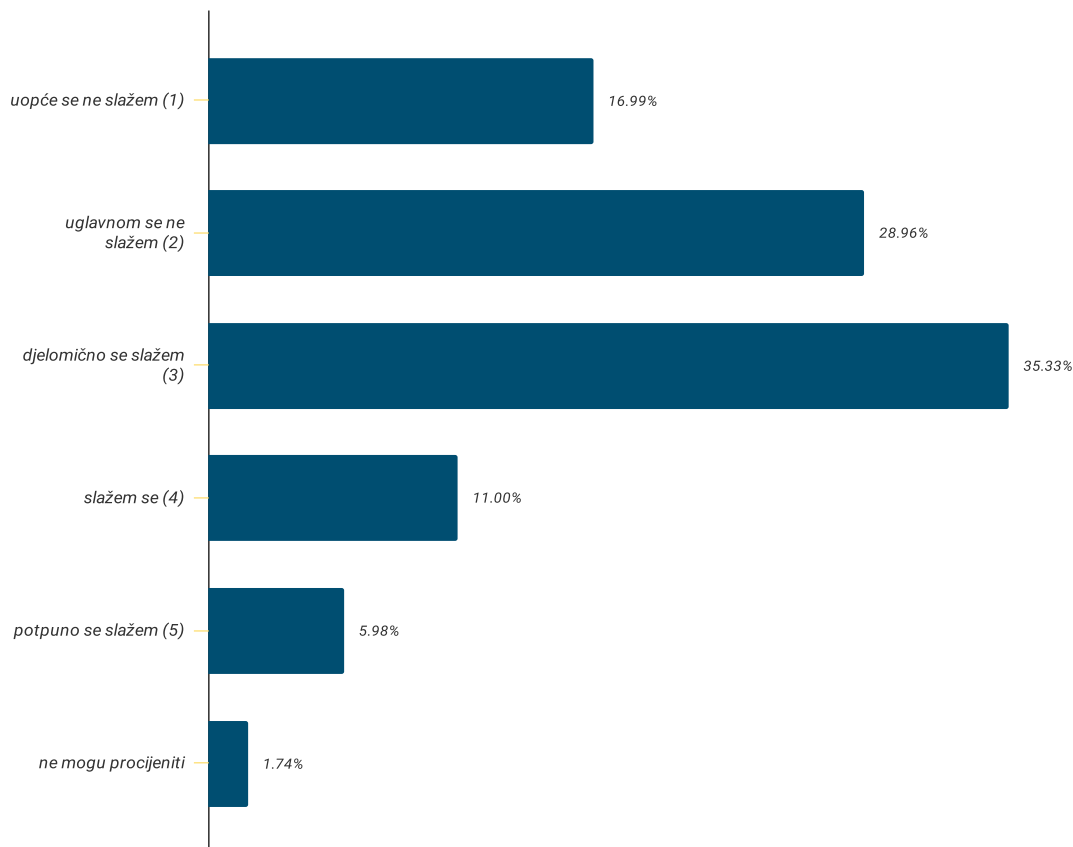
# 15.1C

## SELEKCIJSKI PROCES - TEST JE NAJVAŽNIJI DIO SELEKCIJSKOG PROCESA



### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Molimo vas da u nastavku izrazite svoje stavove oko sljedećih tvrdnji vezanih uz selekcijski proces kojeg ste prošli za dosadašnja radna mjesta: c) Test je najvažniji dio selekcijskog procesa



Najveći udio ispitanika (**35,33%**) djelomično se slaže da je test najvažniji dio selekcijskog procesa.

**Preko 45%** ispitanika uglavnom ili uopće se ne slaže s navedenom izjavom.

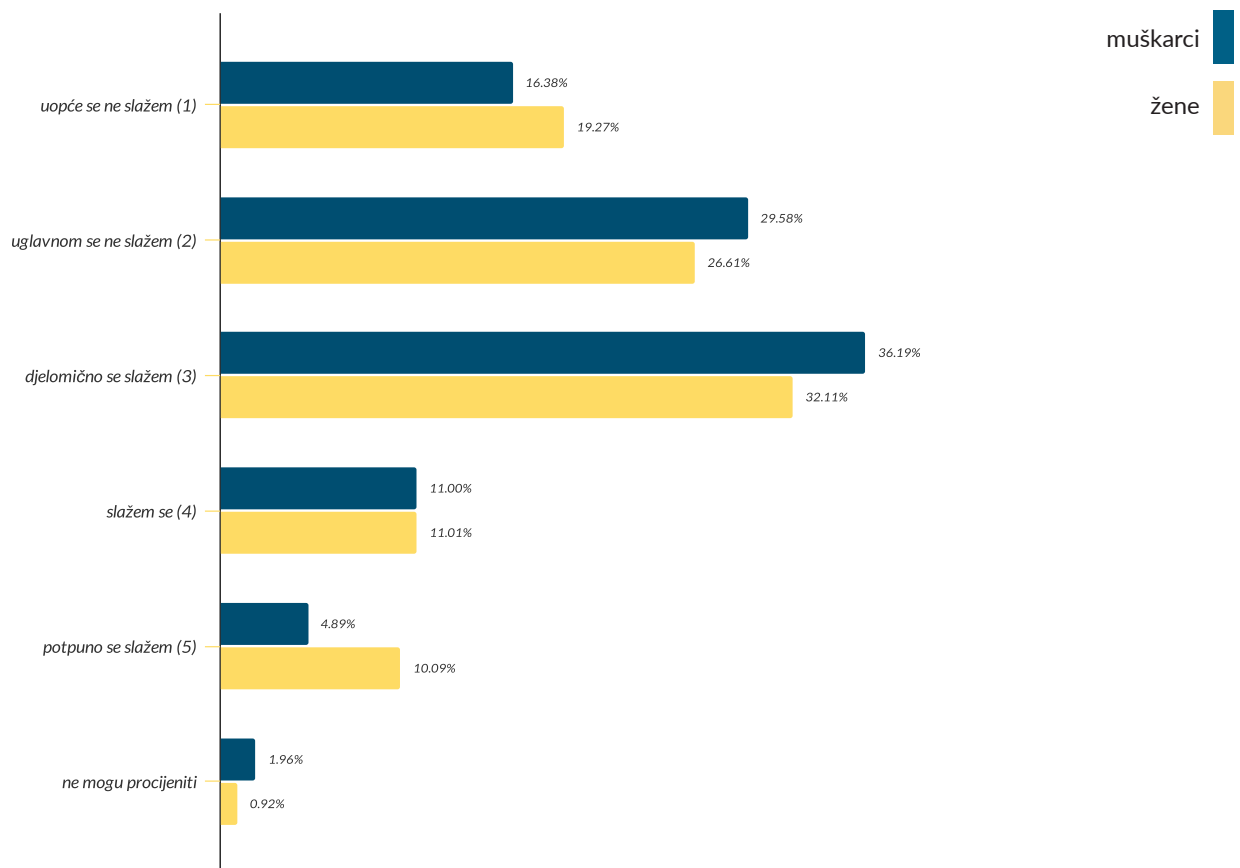
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 15.2C

### SELEKCIJSKI PROCES - TEST JE NAJVAŽNIJI DIO SELEKCIJSKOG PROCESA

#### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Molimo vas da u nastavku izrazite svoje stavove oko sljedećih tvrdnji vezanih uz selekcijski proces kojeg ste prošli za dosadašnja radna mjesta: c) Test je najvažniji dio selekcijskog procesa



Statistički značajno više ženskih ispitanika ističe kako se potpuno slažu da je test najvažniji dio selekcijskog procesa, u odnosu na muškarce.

Osim ovog aspekta, ne nailazimo na statistički značajnu razliku u odnosu spola te stavovima ispitanika o važnosti testa.

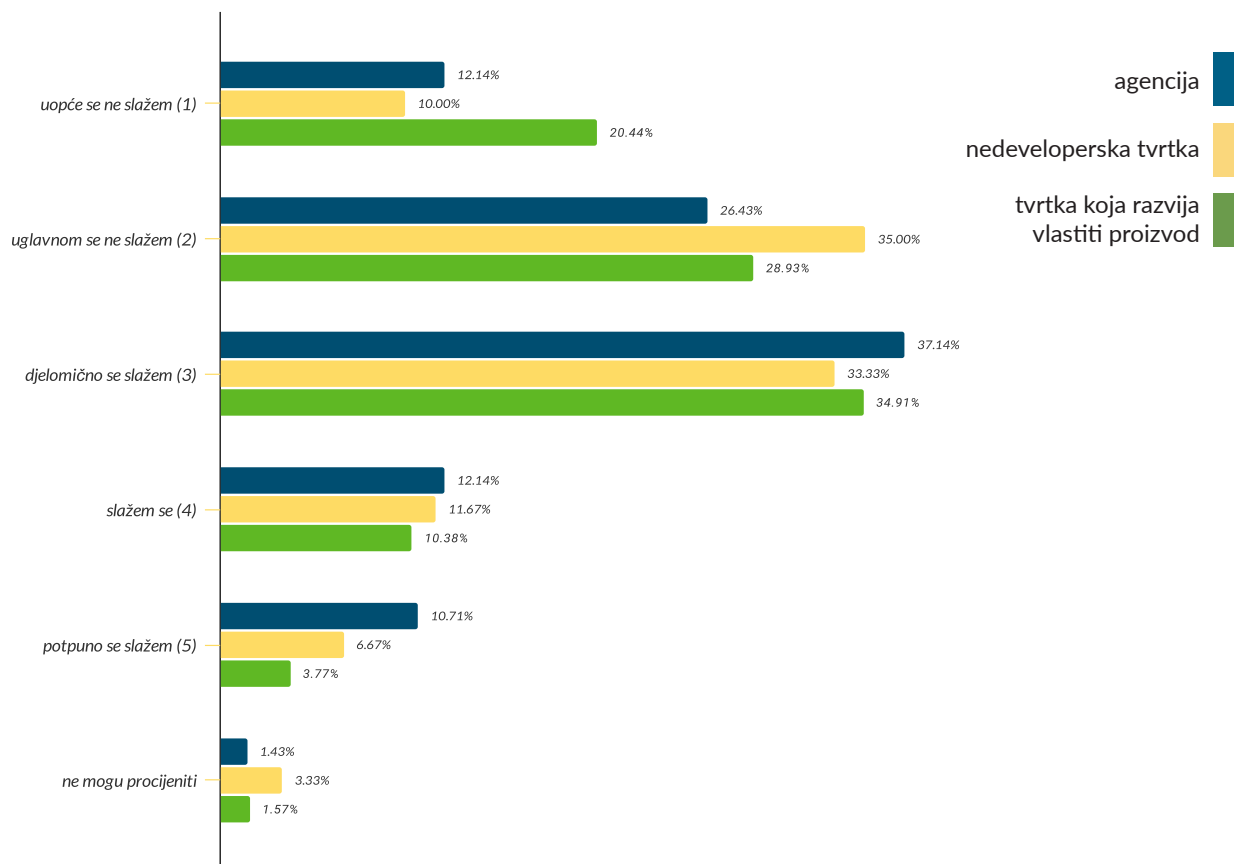
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 15.3C

### SELEKCIJSKI PROCES - TEST JE NAJVAŽNIJI DIO SELEKCIJSKOG PROCESA

Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)

Pitanje: Molimo vas da u nastavku izrazite svoje stavove oko sljedećih tvrdnji vezanih uz selekcijski proces kojeg ste prošli za dosadašnja radna mjesta: c) Test je najvažniji dio selekcijskog procesa



Statistički značajno više ispitanika zaposlenih u tvrtki koja razvija svoj proizvod uopće se ne slaže da je test najvažniji dio selekcije, u odnosu na ispitanike zaposlene u agenciji.

Nastavno tome, statistički značajno više ispitanika zaposlenih u agenciji u potpunosti se slaže da je test najvažniji dio selekcijskog procesa, u odnosu na ispitanike zaposlene u tvrtki koja razvija vlastiti proizvod.

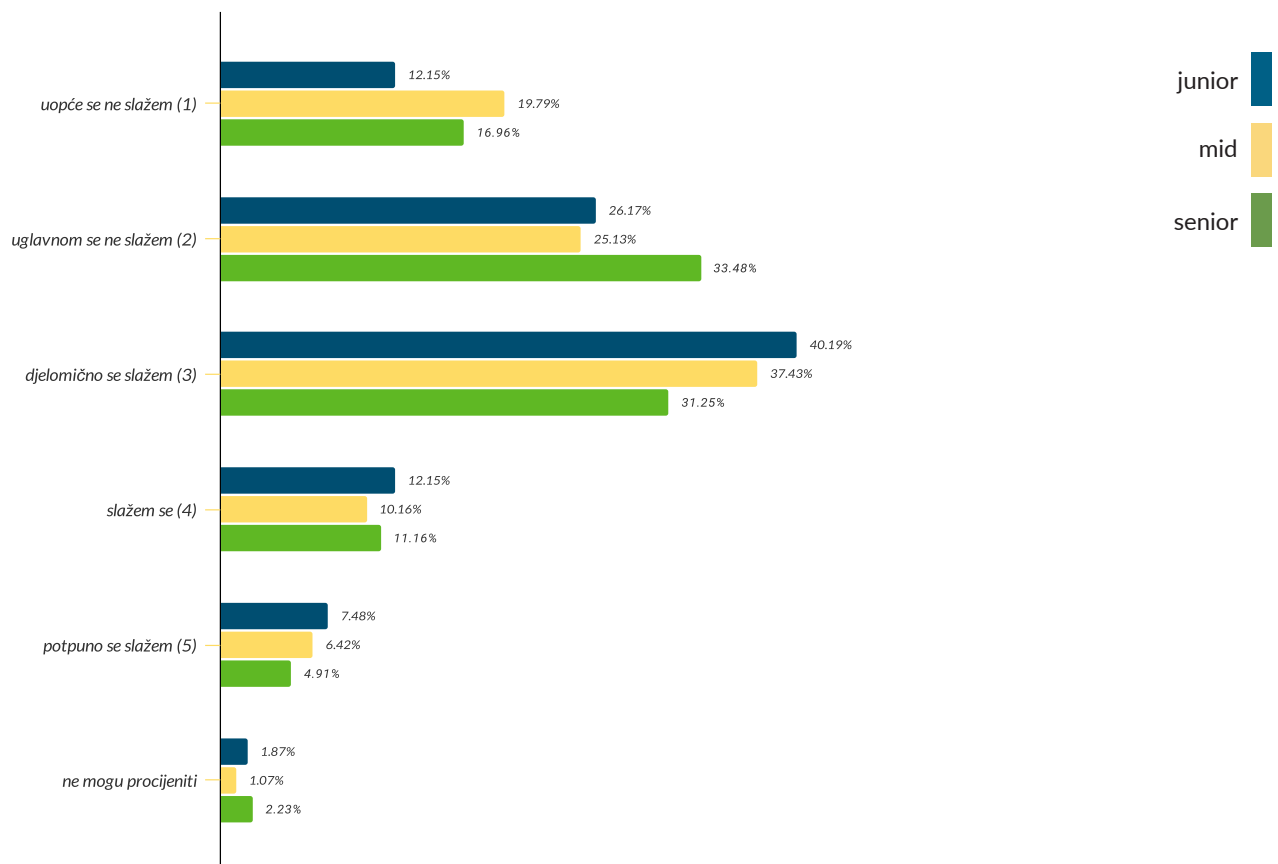
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 15.4C

## SELEKCIJSKI PROCES - TEST JE NAJVAŽNIJI DIO SELEKCIJSKOG PROCESA

## Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187) i senior (N=224)

Pitanje: Molimo vas da u nastavku izrazite svoje stavove oko sljedećih tvrdnji vezanih uz selekcijski proces kojeg ste prošli za dosadašnja radna mjesta: c) Test je najvažniji dio selekcijskog procesa



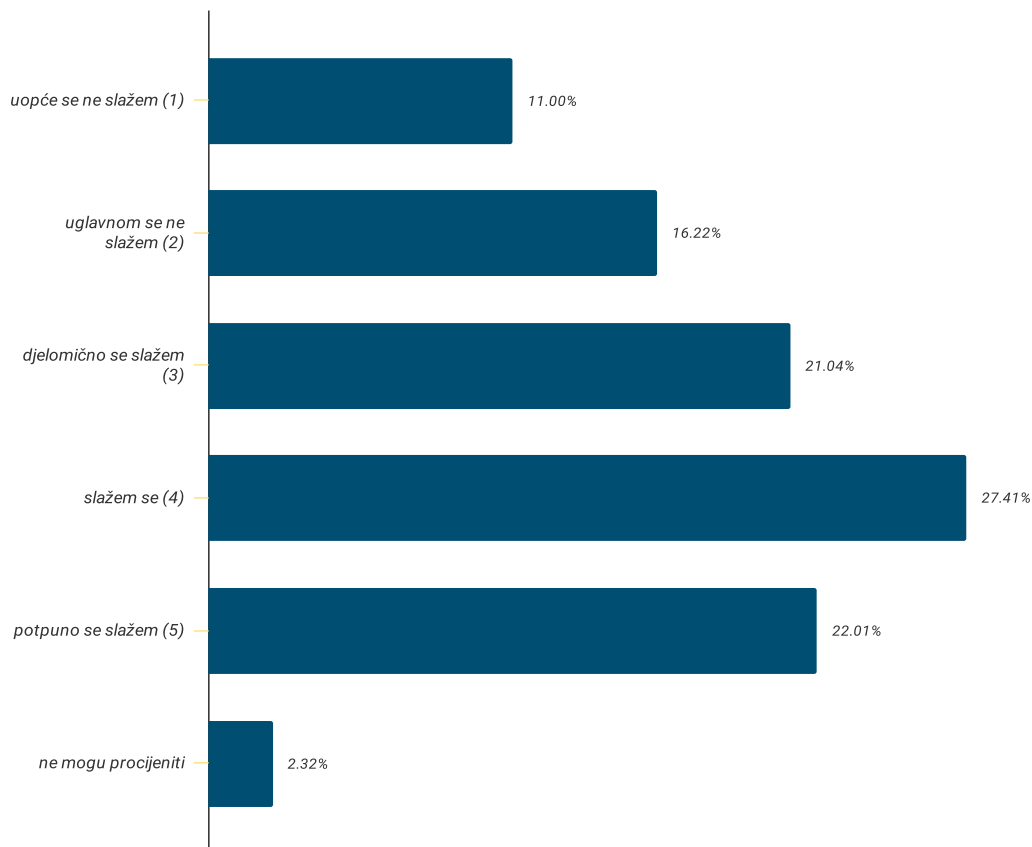
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

# 15.1D

## SELEKCIJSKI PROCES - PO ZAVRŠETKU SELEKCIJSKOG PROCESA, POSLODAVAC MI JE UVIJEK DAO FEEDBACK

### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Molimo vas da u nastavku izrazite svoje stavove oko sljedećih tvrdnji vezanih uz selekcijski proces kojeg ste prošli za dosadašnja radna mjesta: d) Po završetku selekcijskog procesa, poslodavac mi je uvijek dao feedback



Gotovo **50%** ispitanika slaže se da im je po završetku selekcijskog procesa poslodavac uvijek dao feedback.

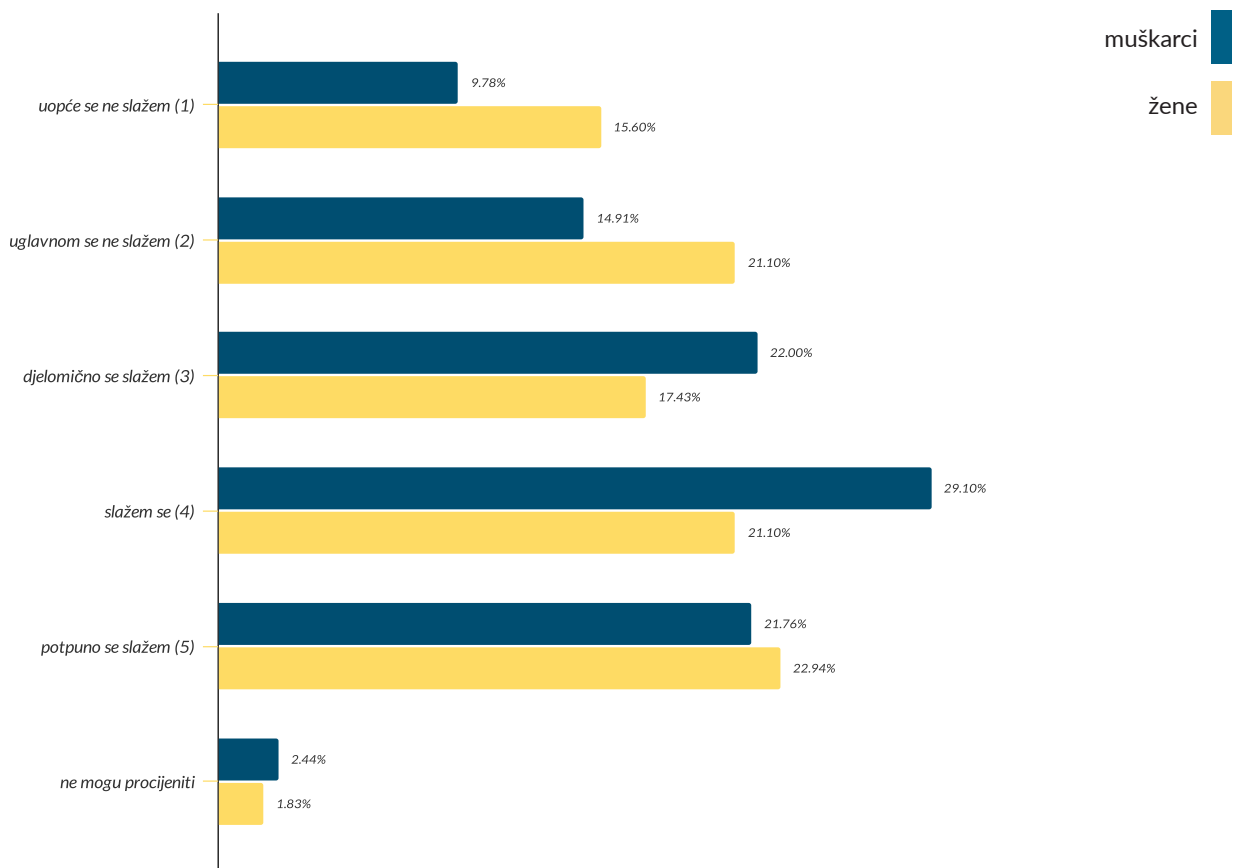
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

# 15.2D

## SELEKCIJSKI PROCES - PO ZAVRŠETKU SELEKCIJSKOG PROCESA, POSLODAVAC MI JE UVIJEK DAO FEEDBACK

### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Molimo vas da u nastavku izrazite svoje stavove oko sljedećih tvrdnji vezanih uz selekcijski proces kojeg ste prošli za dosadašnja radna mjesta: d) Po završetku selekcijskog procesa, poslodavac mi je uvijek dao feedback



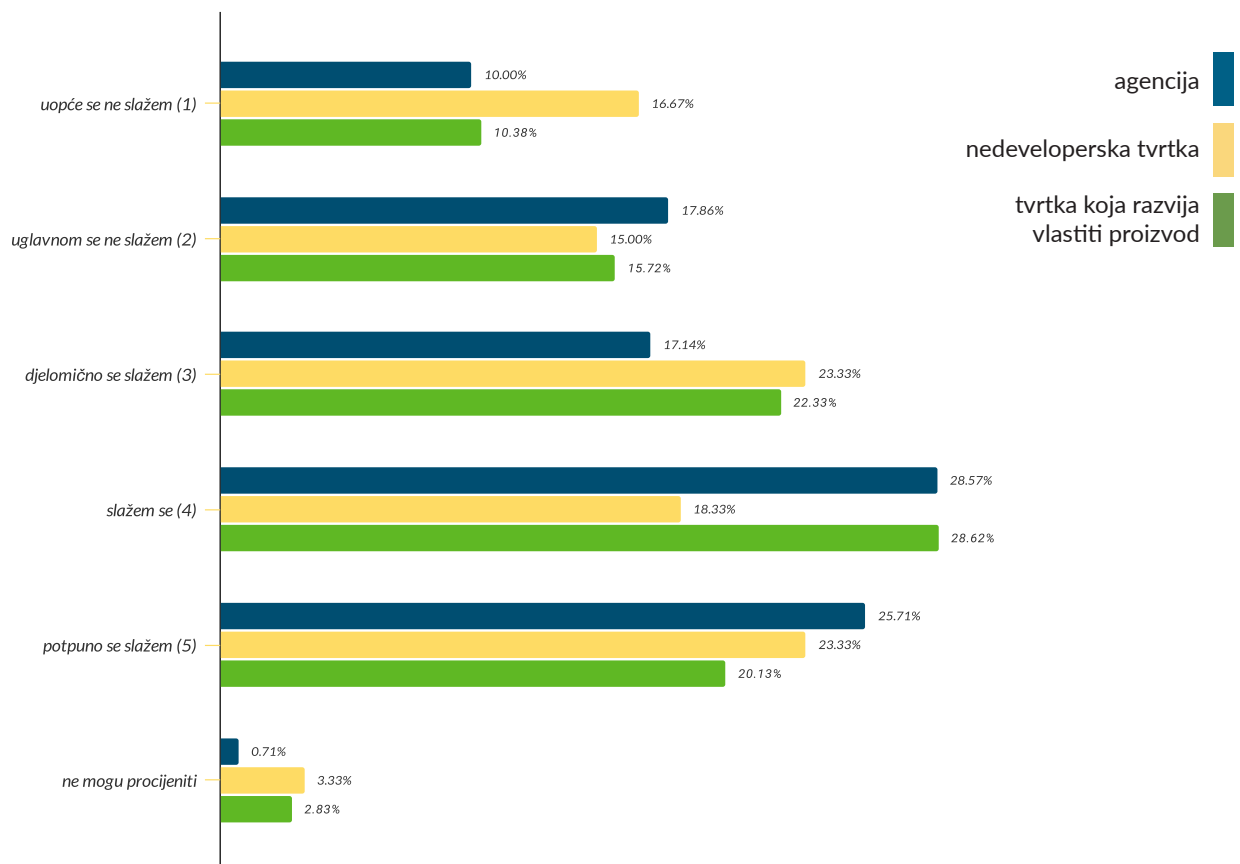
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 15.3D

## SELEKCIJSKI PROCES - PO ZAVRŠETKU SELEKCIJSKOG PROCESA, POSLODAVAC MI JE UVIJEK DAO FEEDBACK

Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)

Pitanje: Molimo vas da u nastavku izrazite svoje stavove oko sljedećih tvrdnji vezanih uz selekcijski proces kojeg ste prošli za dosadašnja radna mjesta: d) Po završetku selekcijskog procesa, poslodavac mi je uvijek dao feedback



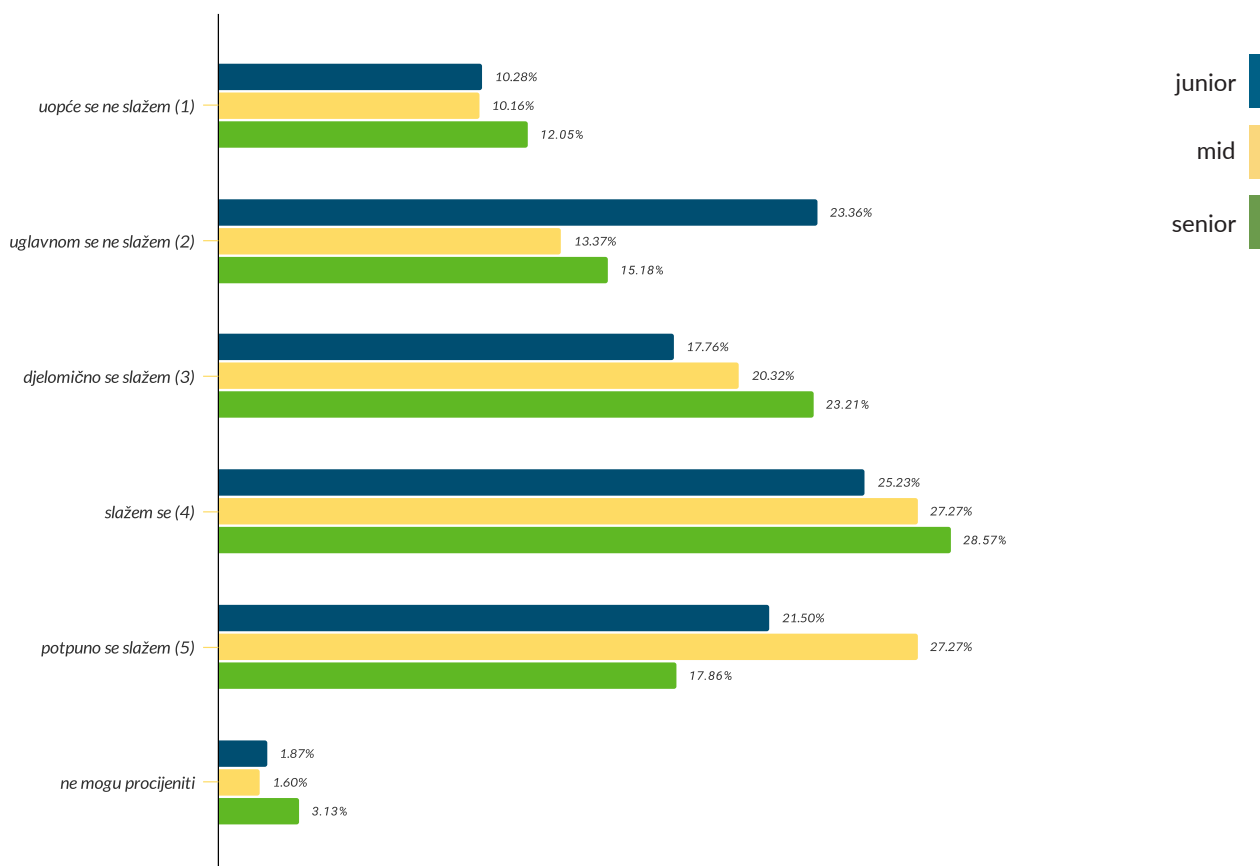
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 15.4D

## SELEKCIJSKI PROCES - PO ZAVRŠETKU SELEKCIJSKOG PROCESA, POSLODAVAC MI JE UVIJEK DAO FEEDBACK

## Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187) i senior (N=224)

Pitanje: Molimo vas da u nastavku izrazite svoje stavove oko sljedećih tvrdnji vezanih uz selekcijski proces kojeg ste prošli za dosadašnja radna mjesta: d) Po završetku selekcijskog procesa, poslodavac mi je uvijek dao feedback



Promatrano prema senioritetu, juniori se statistički značajno više uglavnom ne slažu da su dobili feedback nakon selekcije, u odnosu na mid developere.

Također, mid developeri se statistički značajno više u potpunosti slažu kako su dobili feedback, u odnosu na seniore.



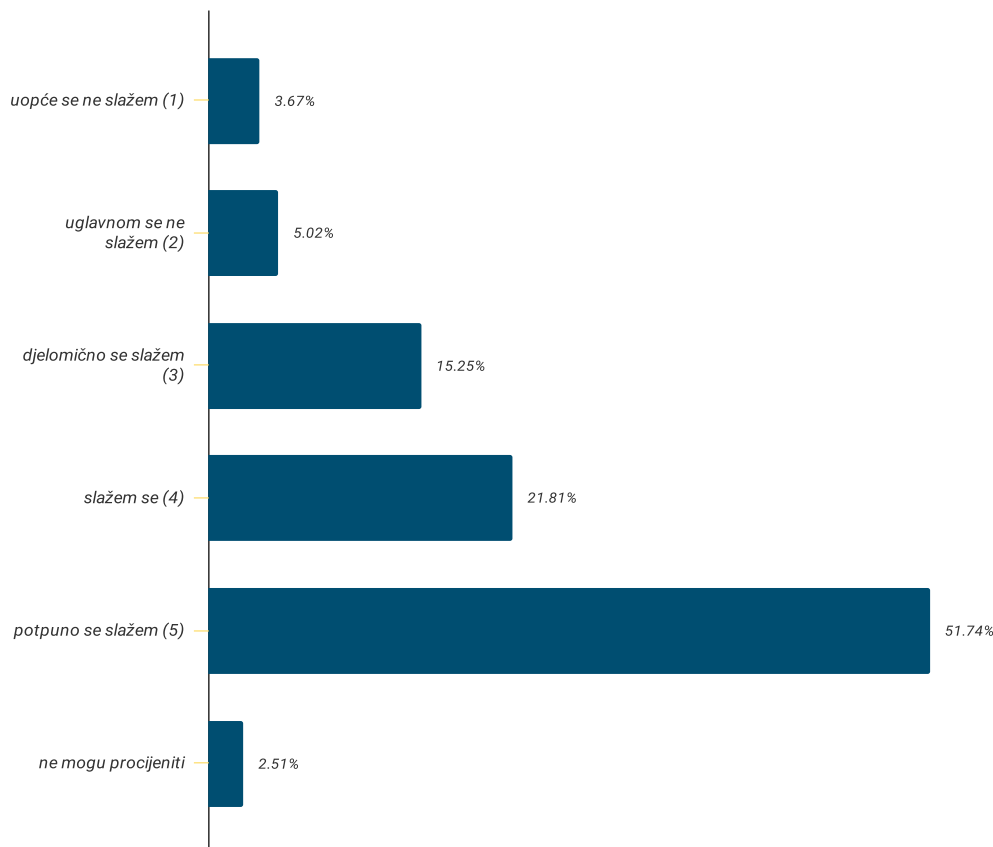
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

# 15.1E

## SELEKCIJSKI PROCES - POSLODAVAC BI ODMAH TREBAO NAVESTI PLAĆU ZA RADNO MJESTO KOJE OGLAŠAVA

### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Molimo vas da u nastavku izrazite svoje stavove oko sljedećih tvrdnji vezanih uz selekcijski proces kojeg ste prošli za dosadašnja radna mjesta: e) Poslodavac bi odmah trebao navesti plaću za radno mjesto koje oglašava



Najveći postotak ispitanih developera (**51,74%**) u potpunosti se slaže kako bi poslodavac odmah trebao navesti plaću za radno mjesto koje oglašava.

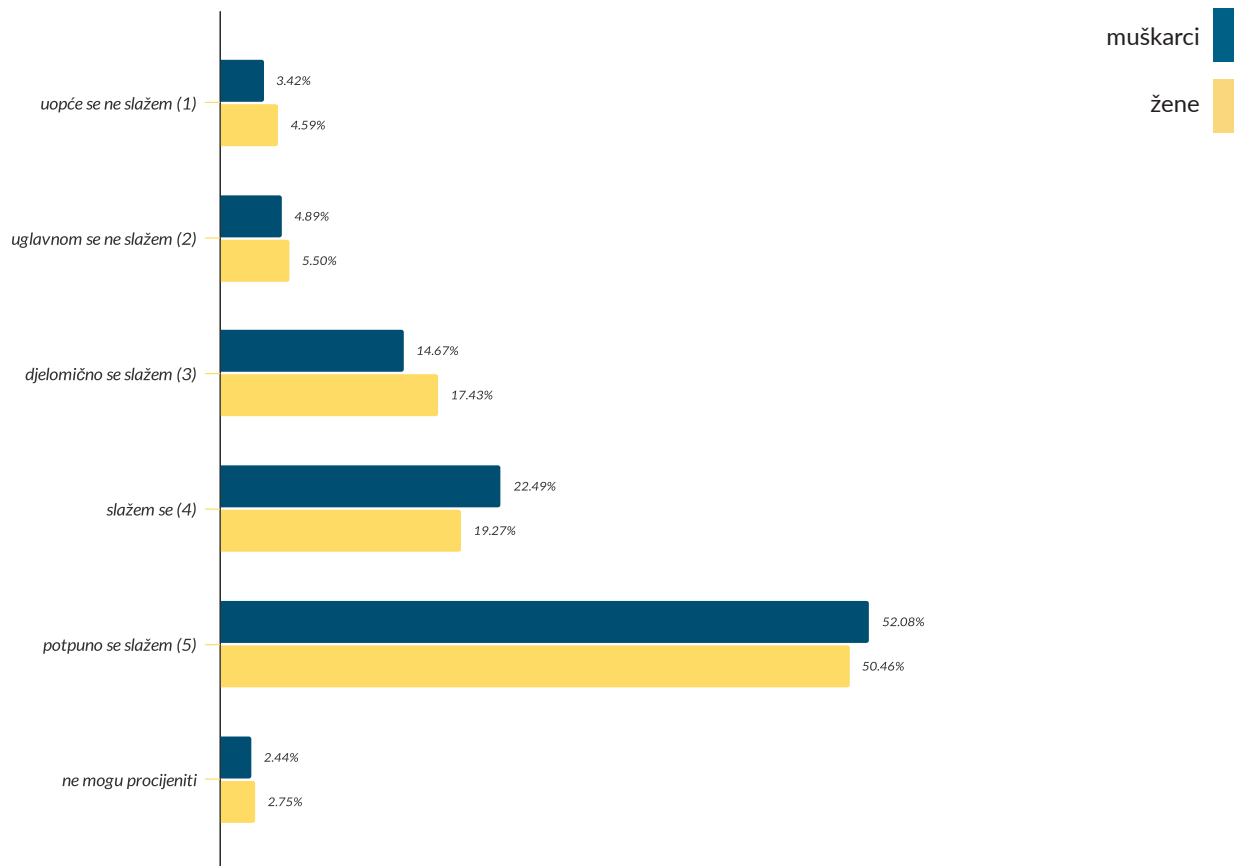
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

# 15.2E

## SELEKCIJSKI PROCES - POSLODAVAC BI ODMAH TREBAO NAVESTI PLAĆU ZA RADNO MJESTO KOJE OGLAŠAVA

### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Molimo vas da u nastavku izrazite svoje stavove oko sljedećih tvrdnji vezanih uz selekcijski proces kojeg ste prošli za dosadašnja radna mjesta: e) Poslodavac bi odmah trebao navesti plaću za radno mjesto koje oglašava



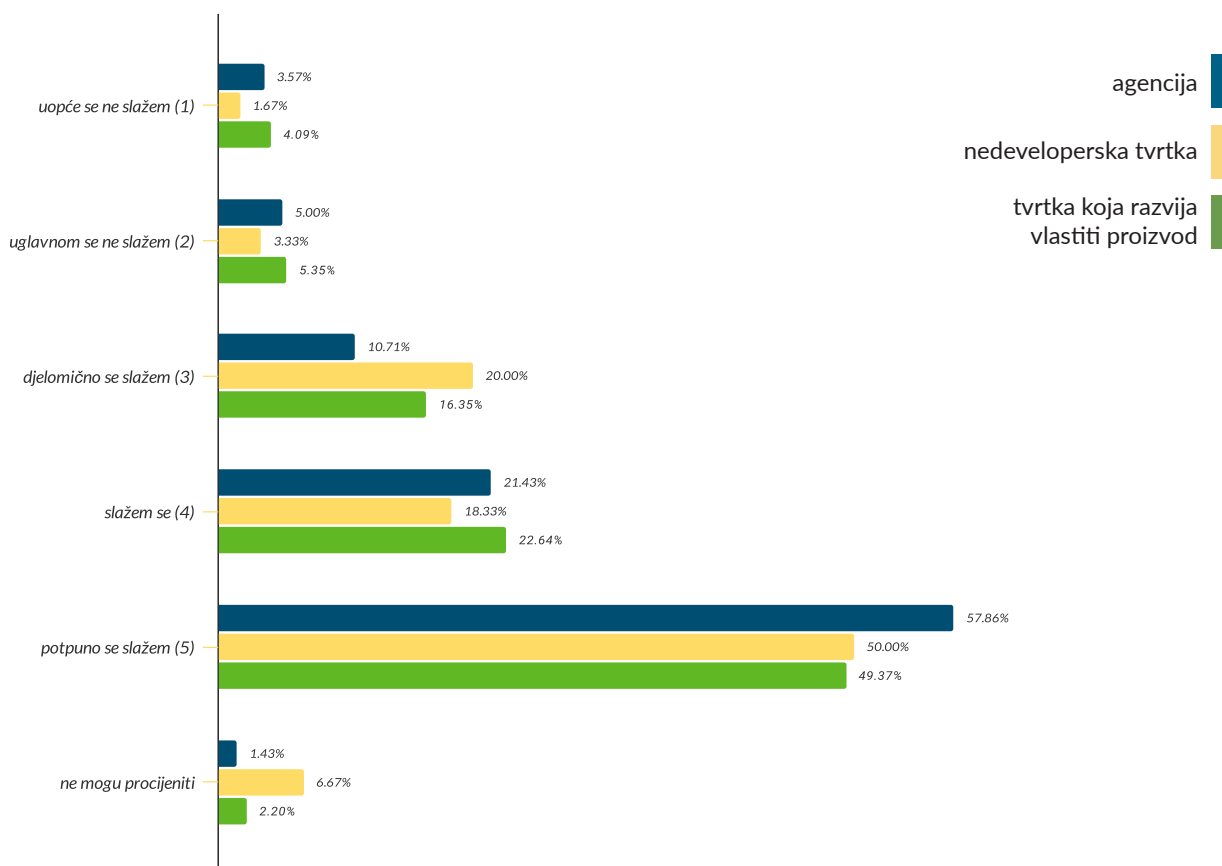
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 15.3E

## SELEKCIJSKI PROCES - POSLODAVAC BI ODMAH TREBAO NAVESTI PLAĆU ZA RADNO MJESTO KOJE OGLAŠAVA

Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)

Pitanje: Molimo vas da u nastavku izrazite svoje stavove oko sljedećih tvrdnji vezanih uz selekcijski proces kojeg ste prošli za dosadašnja radna mjesta: e) Poslodavac bi odmah trebao navesti plaću za radno mjesto koje oglašava



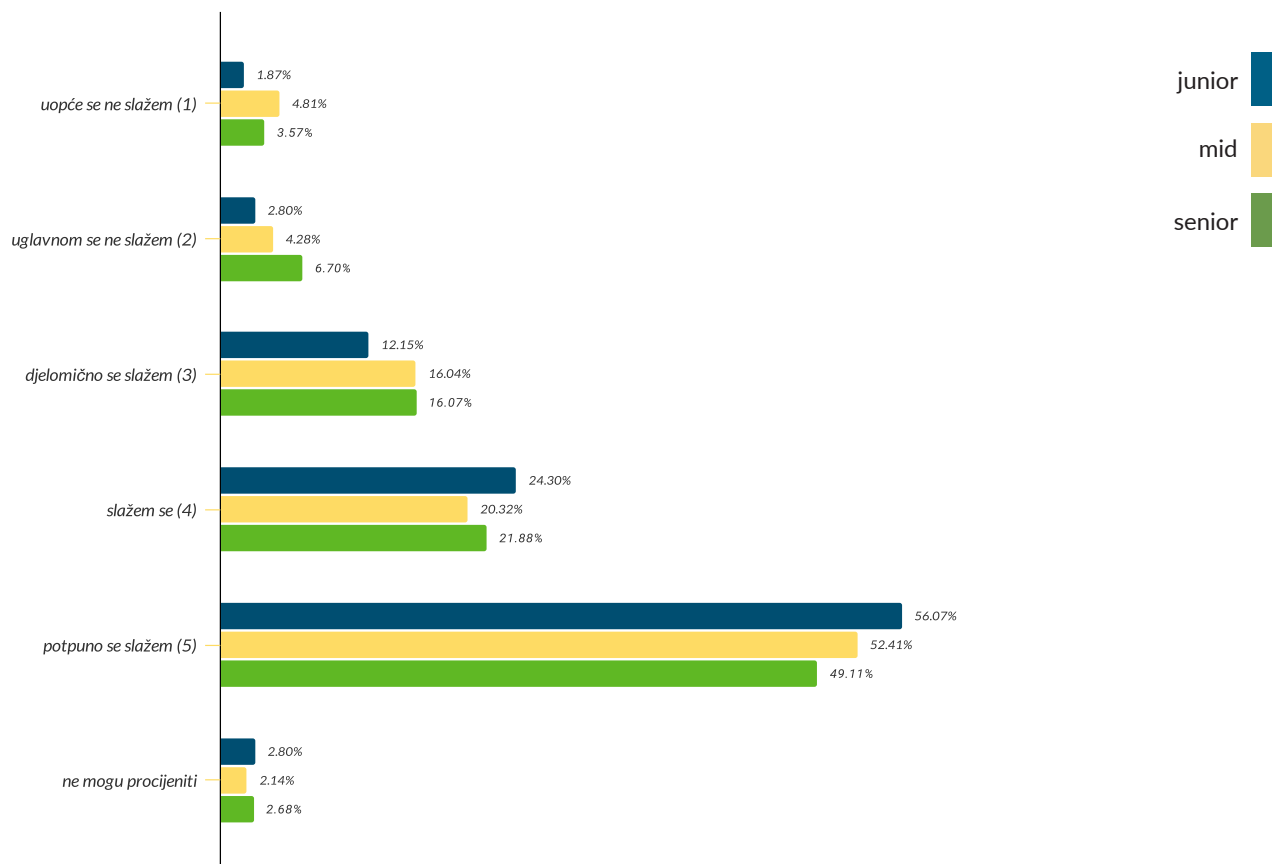
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 15.4E

## SELEKCIJSKI PROCES - POSLODAVAC BI ODMAH TREBAO NAVESTI PLAĆU ZA RADNO MJESTO KOJE OGLAŠAVA

Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187) i senior (N=224)

Pitanje: Molimo vas da u nastavku izrazite svoje stavove oko sljedećih tvrdnji vezanih uz selekcijski proces kojeg ste prošli za dosadašnja radna mjesta: e) Poslodavac bi odmah trebao navesti plaću za radno mjesto koje oglašava



Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

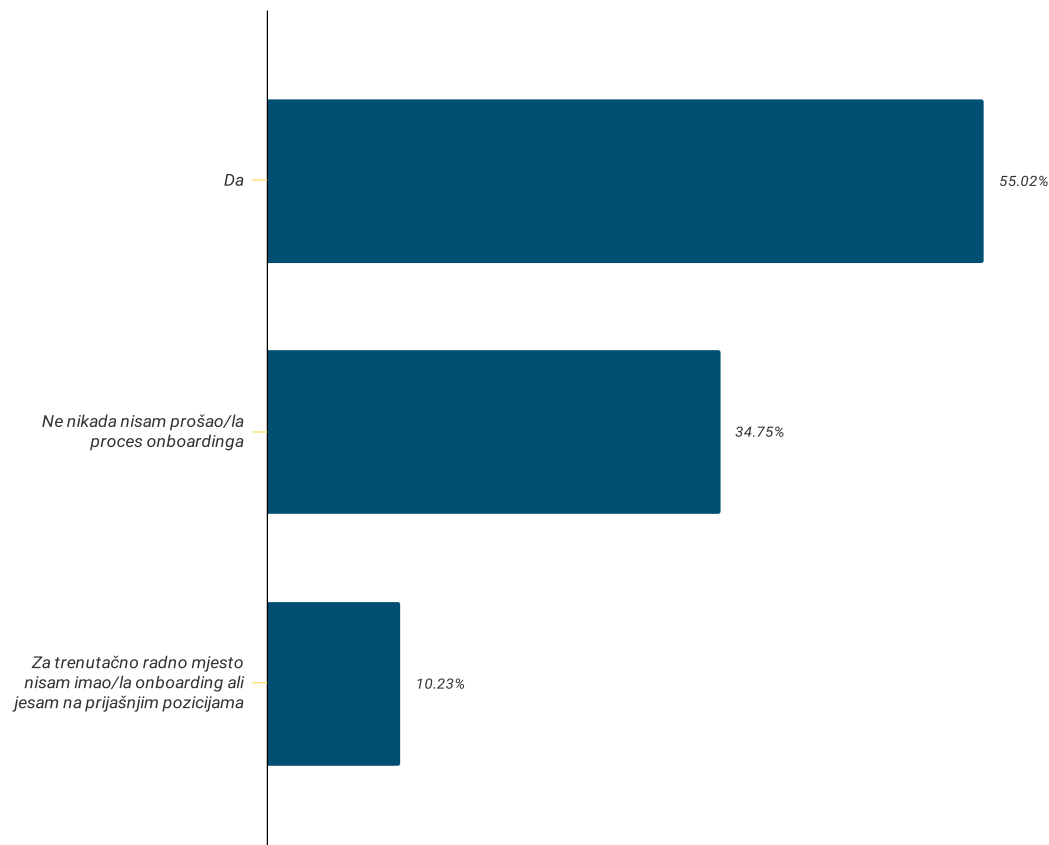
# 15.1

## JESTE LI ZA SVOJE TRENUTAČNO MJESTO PROŠLI ONBOARDING?



### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Jeste li za svoje trenutno mjesto prošli onboarding?



Preko 55% ispitanika ističe kako su za trenutno radno mjesto prošli onboarding.

Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

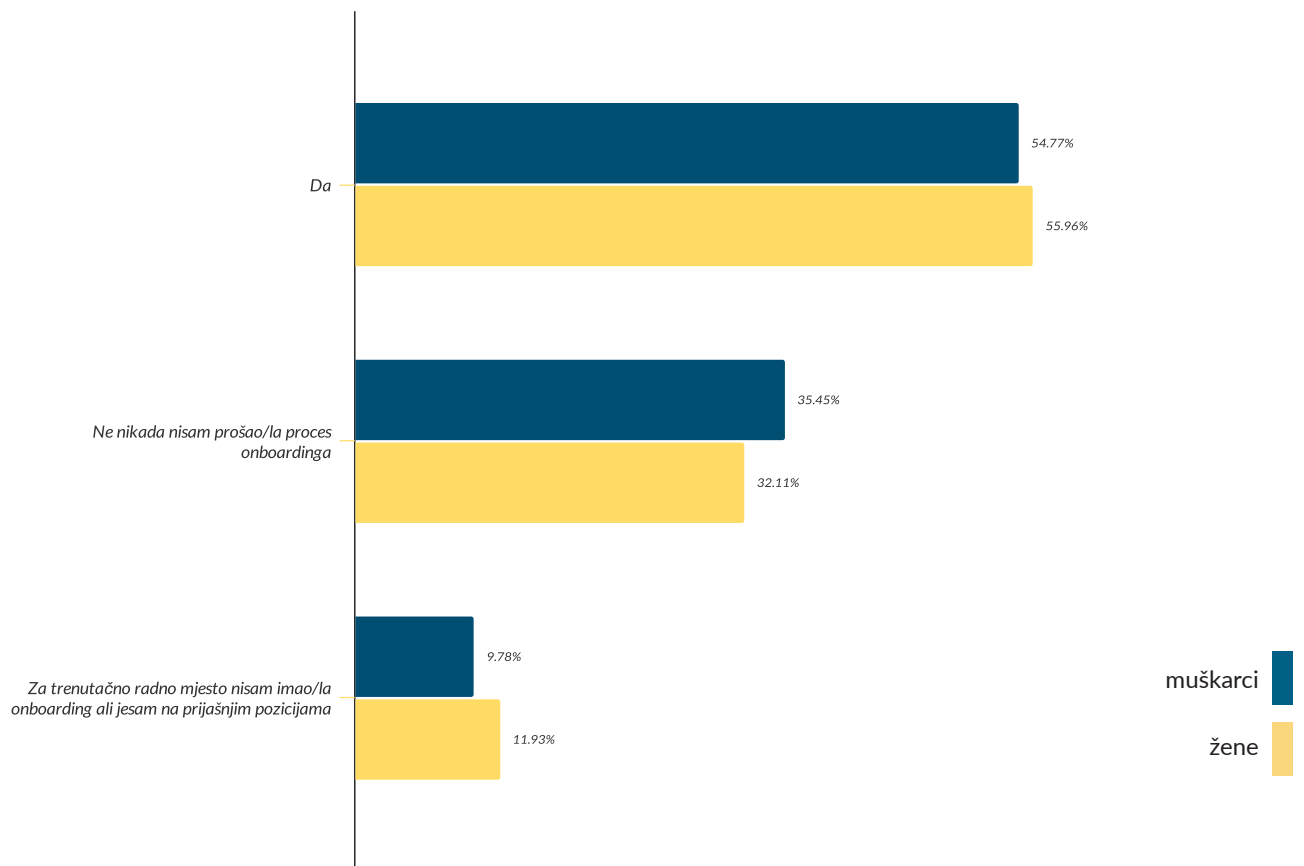
# 15.2

## JESTE LI ZA SVOJE TRENUTAČNO MJESTO PROŠLI ONBOARDING?



### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Jeste li za svoje trenutno mjesto prošli onboarding?



Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

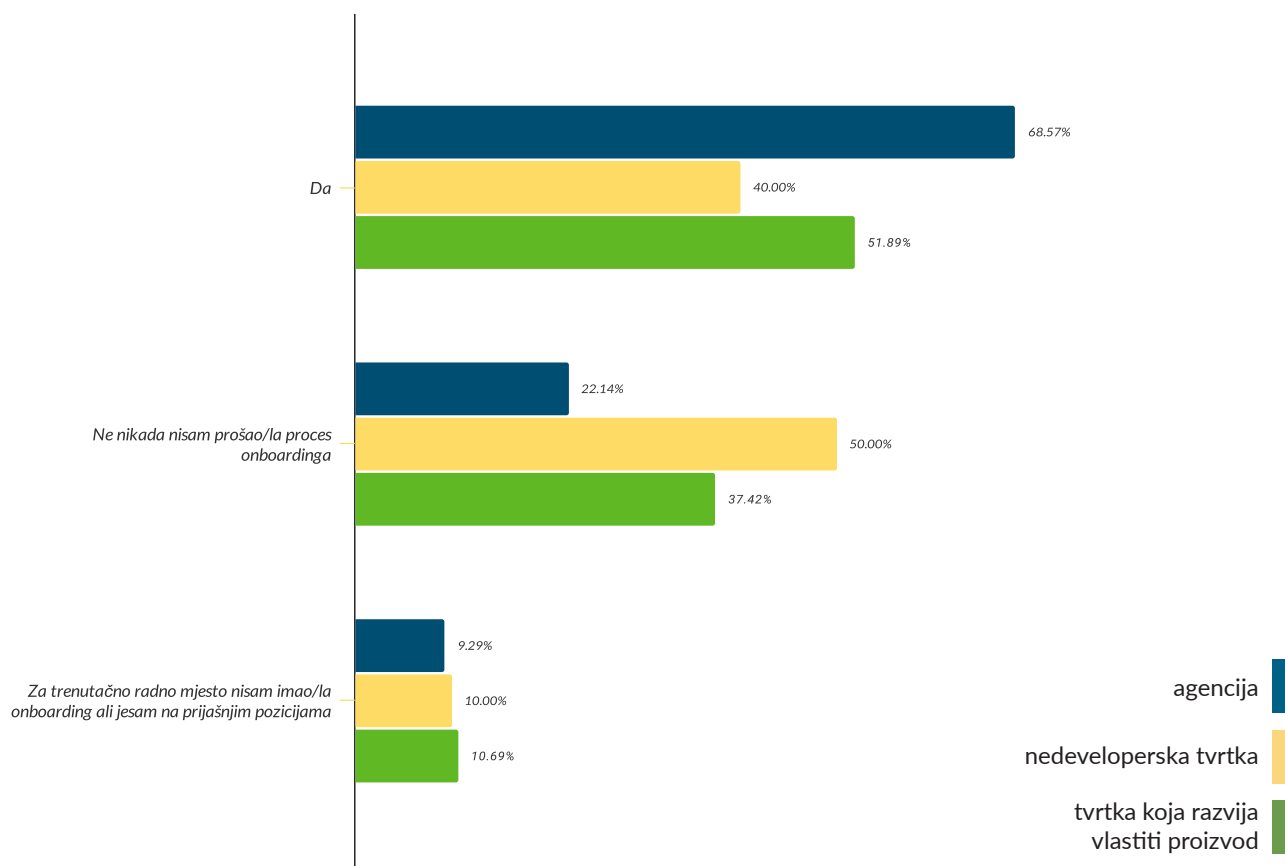
# 15.3

## JESTE LI ZA SVOJE TRENUTAČNO MJESTO PROŠLI ONBOARDING?



Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)

Pitanje: Jeste li za svoje trenutno mjesto prošli onboarding?



Promatrano prema tipu tvrtke, zaposlenici agencija statistički značajno više ističu kako su za trenutno radno mjesto prošli onboarding, u odnosu na zaposlenike nedeveloperskih tvrtki te tvrtki koje razvijaju svoj proizvod.

Sukladno tome, zaposlenici agencija statistički značajno manje ističu kako nikad nisu prošli onboarding, u odnosu na zaposlenike nedeveloperskih tvrtki te tvrtki koje razvijaju svoj proizvod.

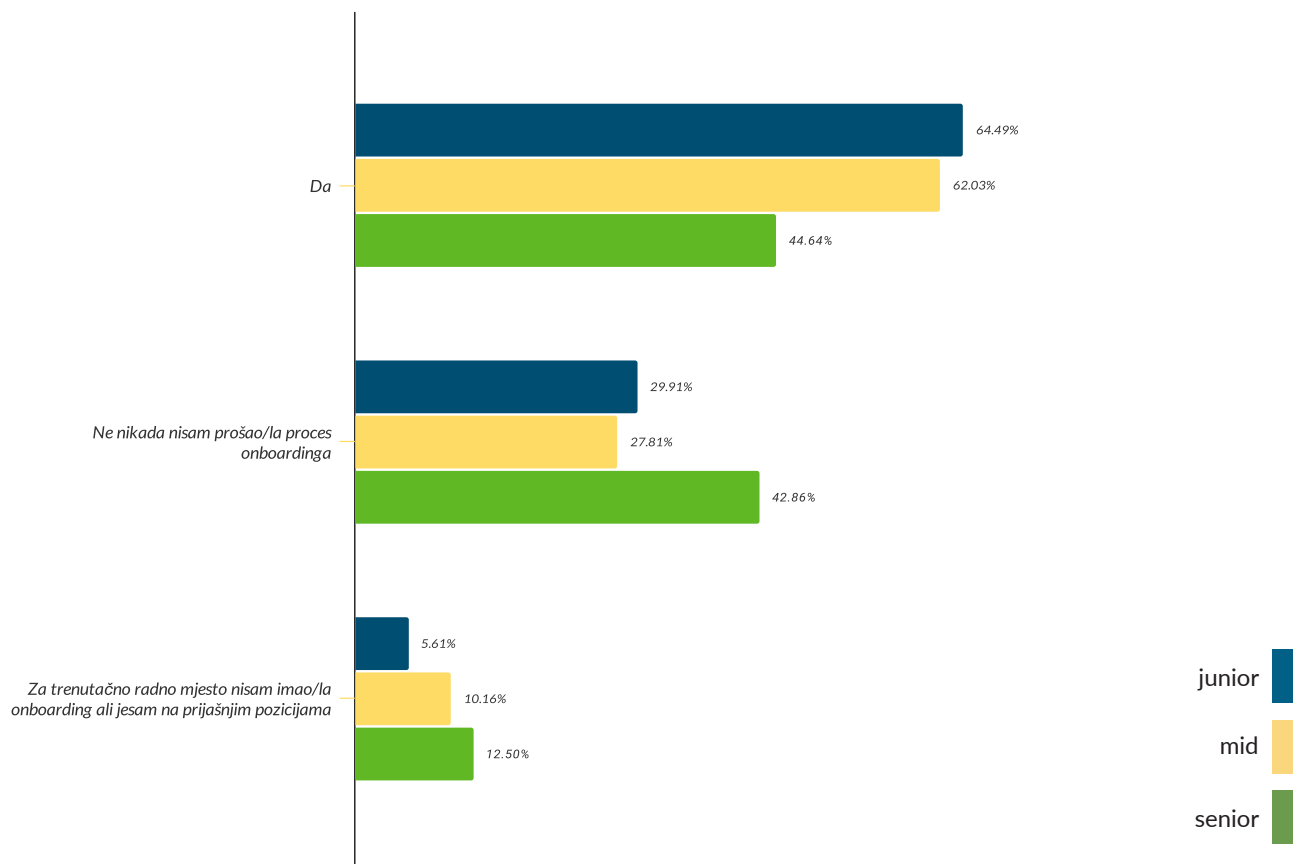
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

# 15.4

## JESTE LI ZA SVOJE TRENUTAČNO MJESTO PROŠLI ONBOARDING?

Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187) i senior (N=224)

Pitanje: Jeste li za svoje trenutno mjesto prošli onboarding?



Gledajući razinu senioriteta, seniori statistički značajno manje ističu kako su za trenutno radno mjesto prošli onboarding, u odnosu na juniore i mid developere.

Sukladno tome, seniori statistički značajno više ističu kako nikad nisu prošli onboarding, u odnosu na juniore i mid developere.



Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

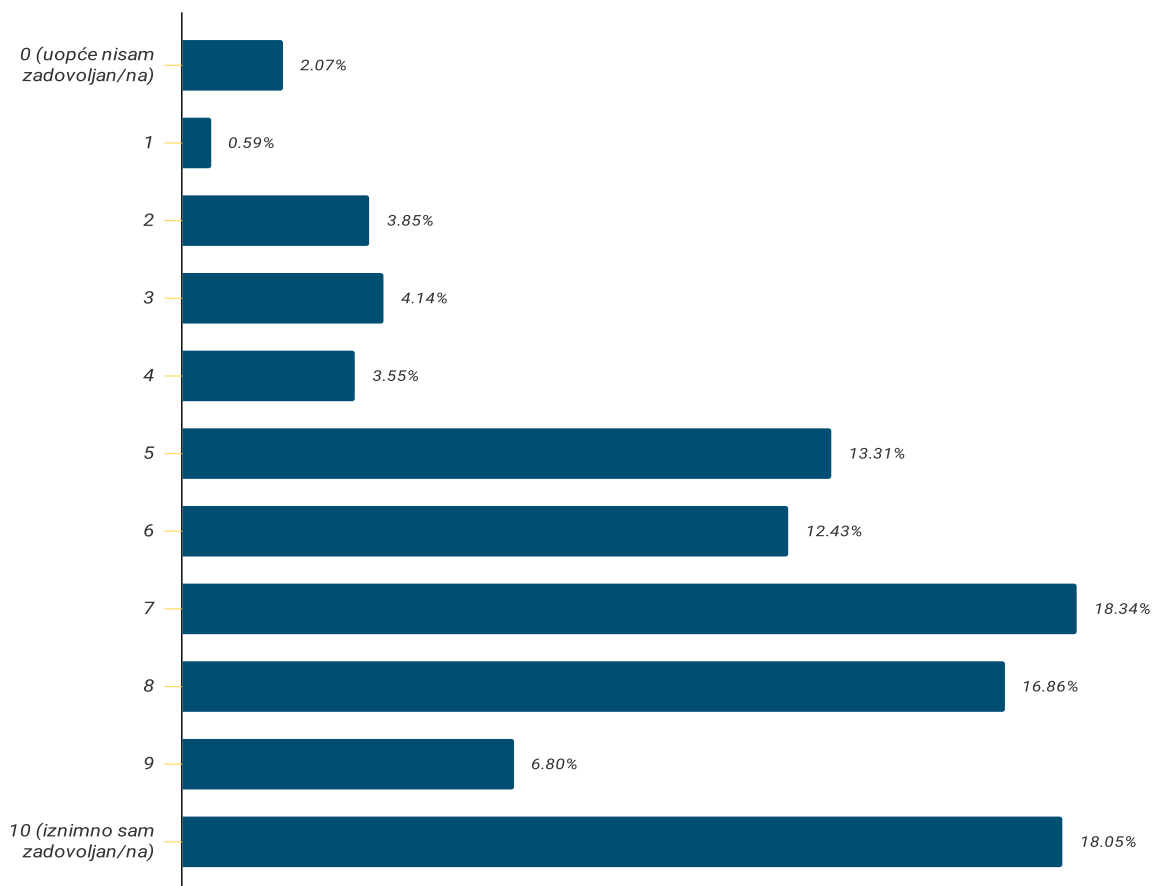
# 16.1

## ZADOVOLJSTVO ONBOARDINGOM NA TRENUTAČNOM RADNOM MJESTU



Prosječna ocjena onboardinga na trenutnom radnom mjestu kumulativno (N=338): **6,81/10**

Pitanje: Molimo vas da na ljestvici od 0 do 10 označite koliko ste zadovoljni onboardingom kojeg ste prošli za trenutačno radno mjesto?



Ukupno promatrajući, preko 60% ispitanika ocijenilo je onboarding kojeg su prošli za trenutno radno mjesto ocjenama 7-10, čime ističu kako su većinski zadovoljni. Pritom ukupna prosječna ocjena zadovoljstva onboardingom iznosi **6,81/10**.

Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

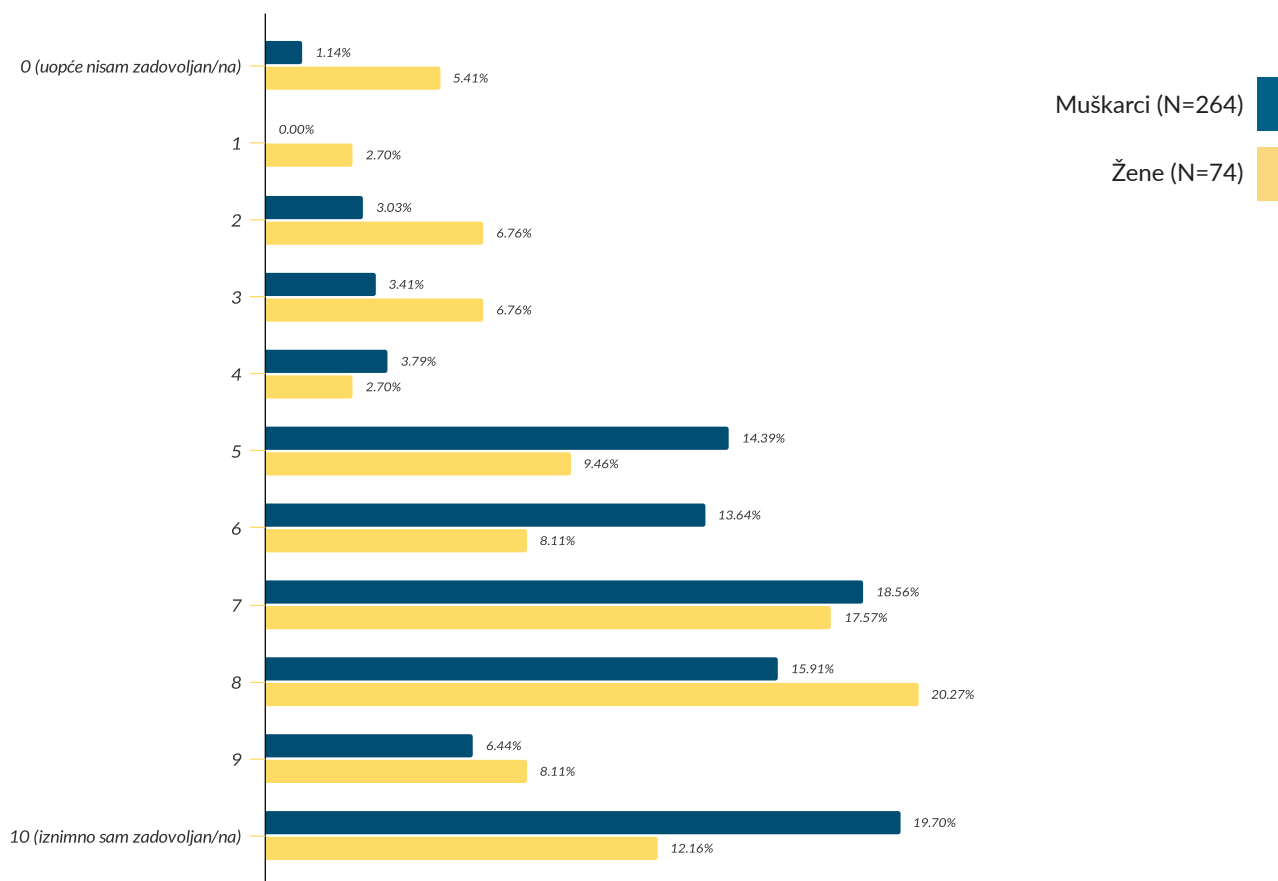
## 16.2

## ZADOVOLJSTVO ONBOARDINGOM NA TRENUTAČNOM RADNOM MJESTU

## Prosječna ocjena zadovoljstva procesom onboardinga na radnom mjestu po spolu

Pitanje: Molimo vas da na ljestvici od 0 do 10 označite koliko ste zadovoljni onboardingom kojeg ste prošli za trenutačno radno mjesto?

Žene	6,23/10
Muškarci	6,97/10



Promatrajući spol, statistički značajno više žena ističe kako uopće nisu zadovoljne onboardingom te daje ocjenu 0. Osim ovog aspekta, ne nailazimo na statistički značajne razlike u odnosu zadovoljstva onboardingom te spola ispitanika.

Sukladno rezultatima, prosječna ocjena zadovoljstva muških developera iznosi **6,97/10**, dok je prosječna ocjena zadovoljstva ženskih developera nešto niža te iznosi **6,23/10**.

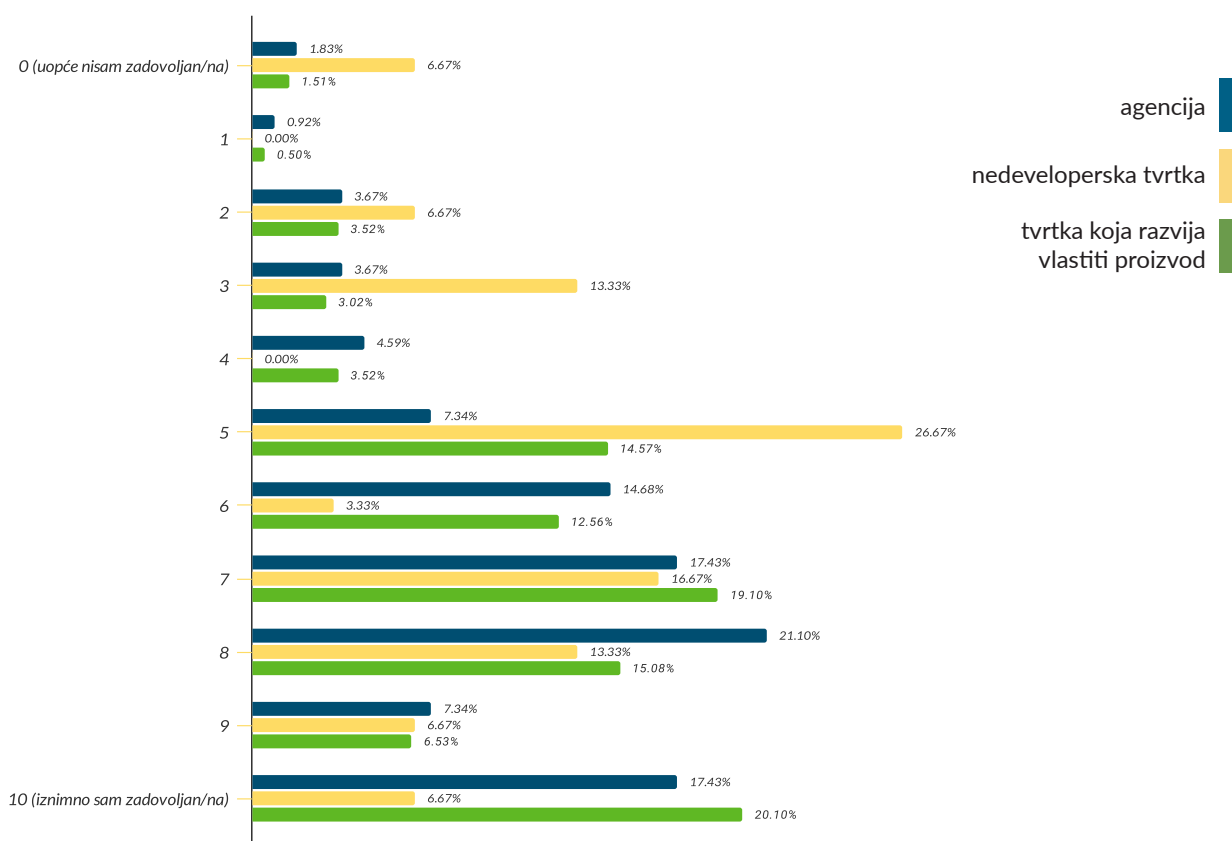
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 16.3

### ZADOVOLJSTVO ONBOARDINGOM NA TRENUTAČNOM RADNOM MJESTU

Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=109), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=199), nedeveloperska tvrtka (N=30)

Pitanje: Molimo vas da na ljestvici od 0 do 10 označite koliko ste zadovoljni onboardingom kojeg ste prošli za trenutačno radno mjesto?



Promatrano prema tipu tvrtke, zaposlenici nedeveloperske tvrtke statistički značajno više ocjenjuju onboarding ocjenom 3/10, u odnosu na ispitanike zaposlene u agenciji, kao i one zaposlene u tvrtki koja razvija svoj proizvod.

Također, zaposlenici agencije statistički značajno manje ocjenjuju onboarding kojeg su prošli ocjenom 5, u odnosu na zaposlenike nedeveloperske tvrtke. Pritom su zaposlenici agencije onboarding dodijelili najvišu prosječnu ocjenu (**6,94/10**).

Slijede je developeri tvrtke koja razvija svoj proizvod, koji su dodijelili prosječnu ocjenu **6,93/10**.

Najnižu prosječnu ocjenu (**5,57/10**) onboarding procesu dodijelili su zaposlenici nedeveloperske tvrtke.

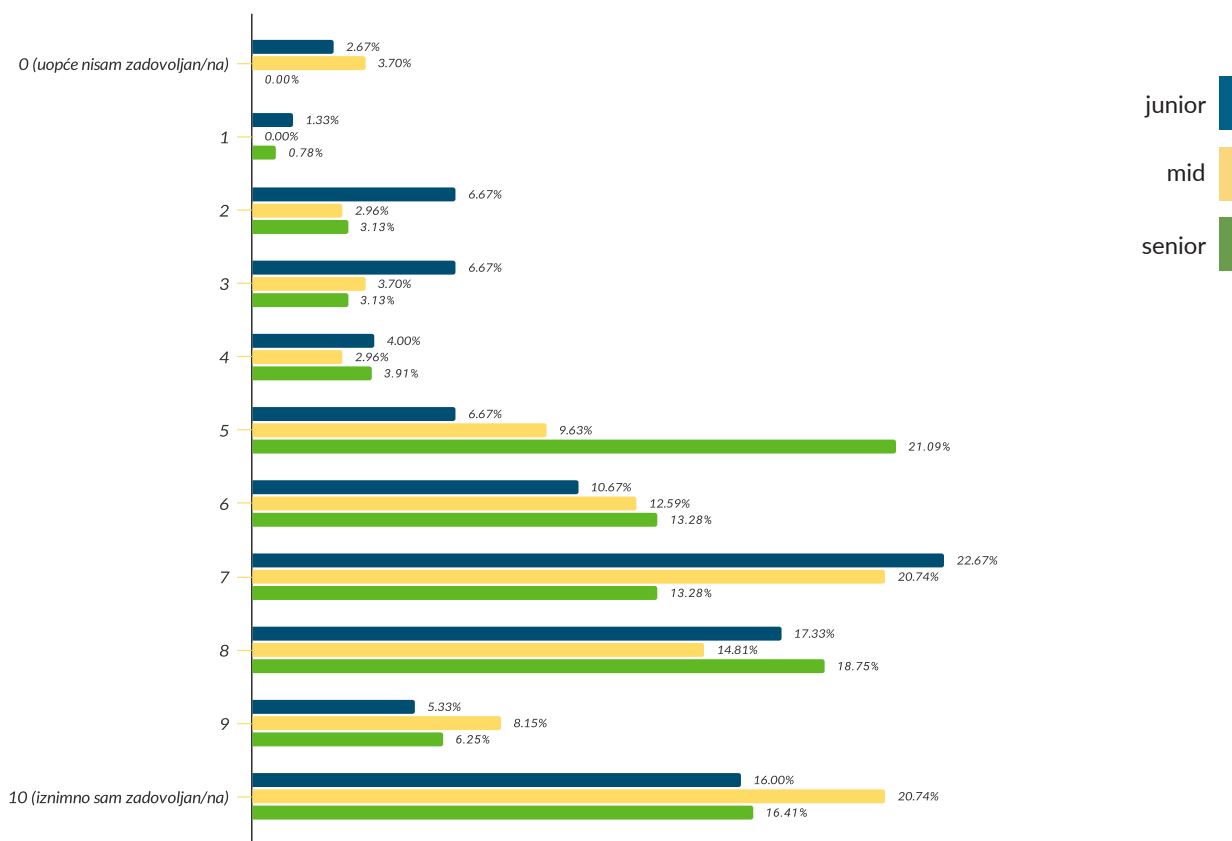
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

# 16.4

## ZADOVOLJSTVO ONBOARDINGOM NA TRENUTAČNOM

### Rezultati po senioritetu: junior (N=75), mid (N=135), senior (N=128)

Pitanje: Molimo vas da na ljestvici od 0 do 10 označite koliko ste zadovoljni onboardingom kojeg ste prošli za trenutačno radno mjesto?



Ispitani senior developeri statistički značajno više cjenjuju onboarding srednjom ocjenom (5) u odnosu na mid i junior developere. Osim ovog aspekta, ne nailazimo na statistički značajne razlike u odnosu zadovoljstva onboardingom te senioriteta ispitanika.

Najvišu prosječnu ocjenu s obzirom na senioritet dodijelili su mid developeri te iznosi **6,97/10**.

Slijede seniori koji su dodijelili prosječnu ocjenu **6,80/10**.

Najnižu prosječnu ocjenu onboardingu dodijelili su junior developeri te iznosi **6,53/10**.

Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

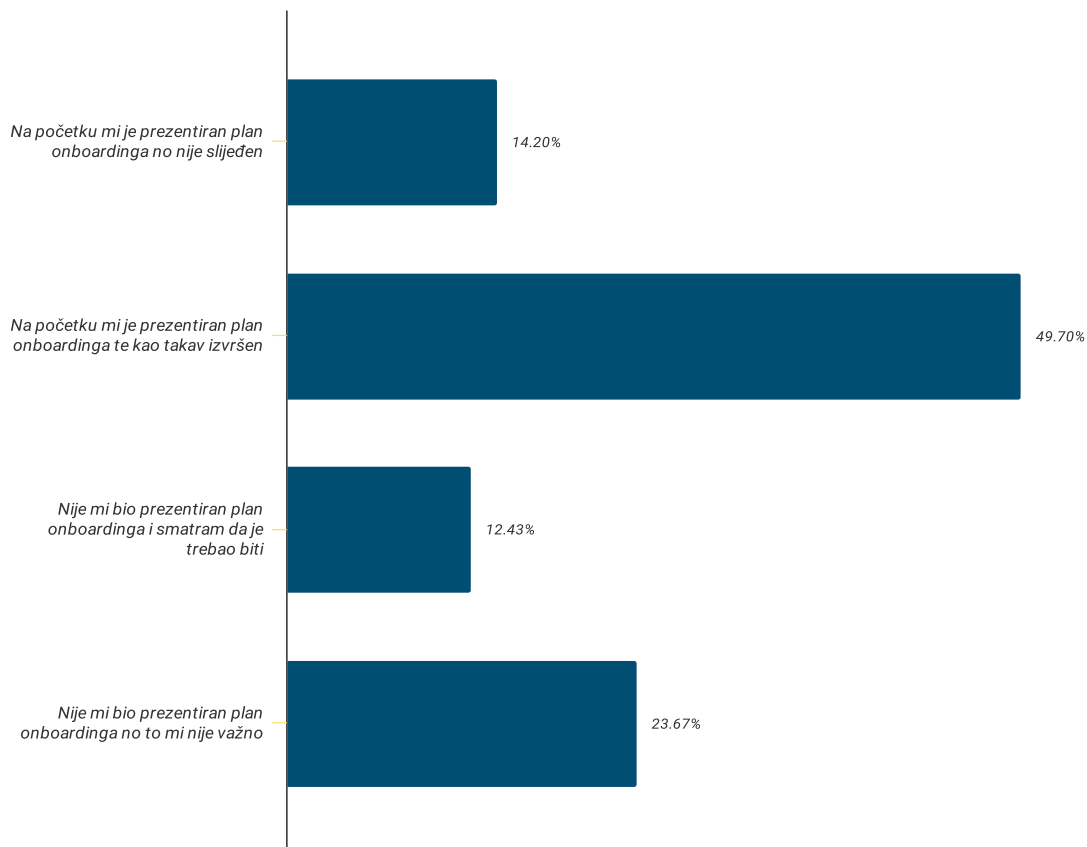
# 17.1

## PREZENTACIJA I IZVRŠENJE PLANIRANOG PROCESA ONBOARDINGA



### Rezultati kumulativno (N=338)

Pitanje: Je li vam od početka radnog odnosa prezentiran planirani proces onboardinga, a zatim i u tom obliku izvršen?



Gotovo **50%** ispitanika ističe kako im je na početku radnog odnosa prezentiran planirani proces onboardinga, a zatim i u tom obliku izvršen.

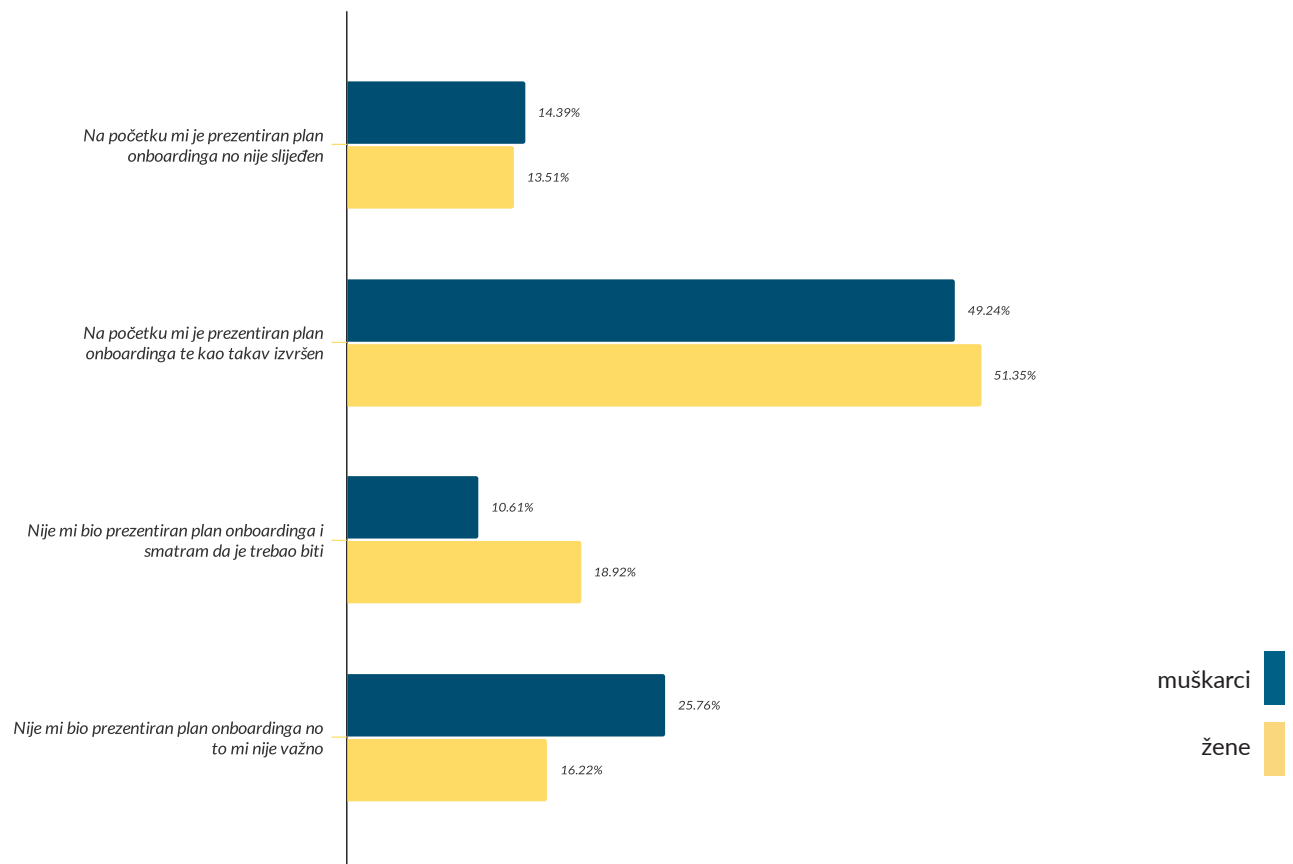
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

# 17.2

## PREZENTACIJA I IZVRŠENJE PLANIRANOG PROCESA ONBOARDINGA

### Rezultati po spolu: žene (N=74) i muškarci (N=264)

Pitanje: Je li vam od početka radnog odnosa prezentiran planirani proces onboardinga, a zatim i u tom obliku izvršen?



Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

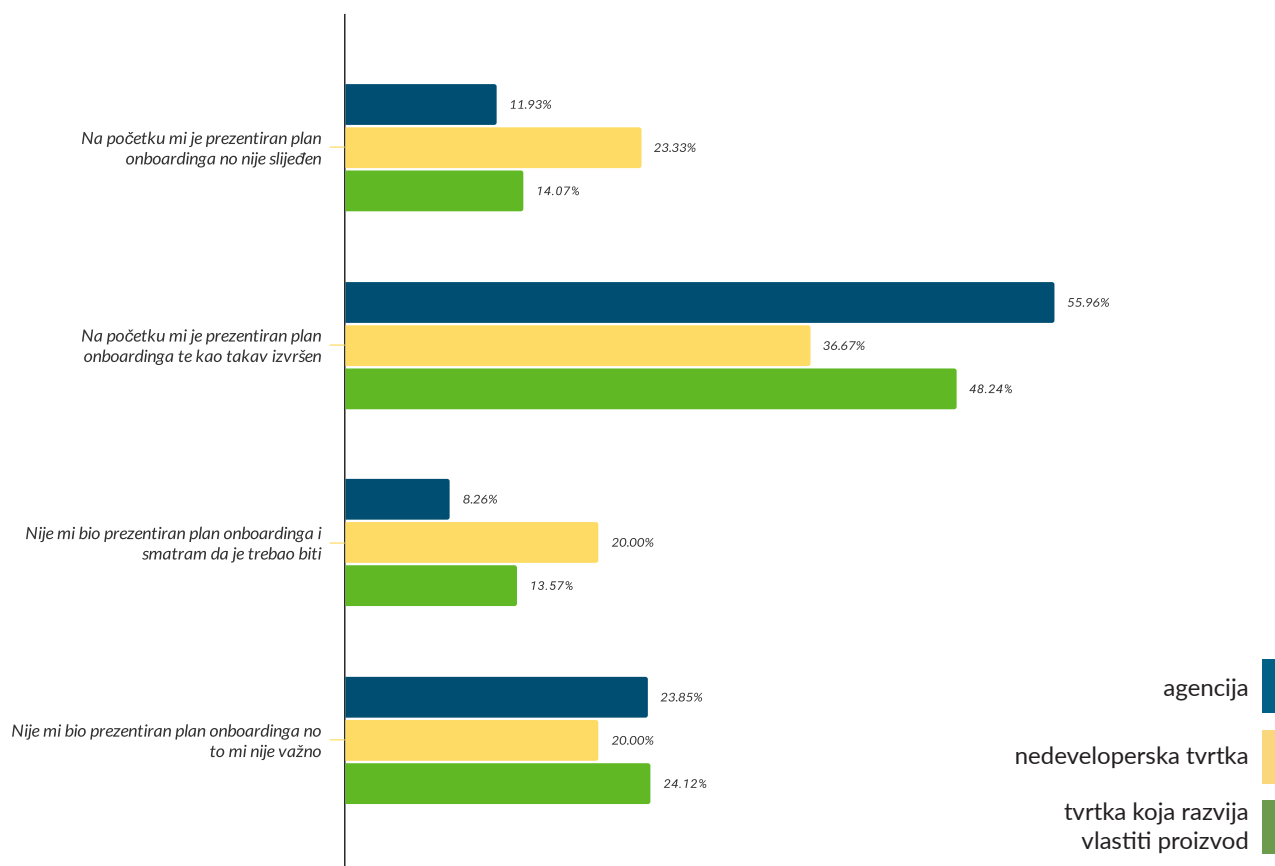
# 17.3

## PREZENTACIJA I IZVRŠENJE PLANIRANOG PROCESA ONBOARDINGA



Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=109), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=199), nedeveloperska tvrtka (N=30)

Pitanje: Je li vam od početka radnog odnosa prezentiran planirani proces onboardinga, a zatim i u tom obliku izvršen?



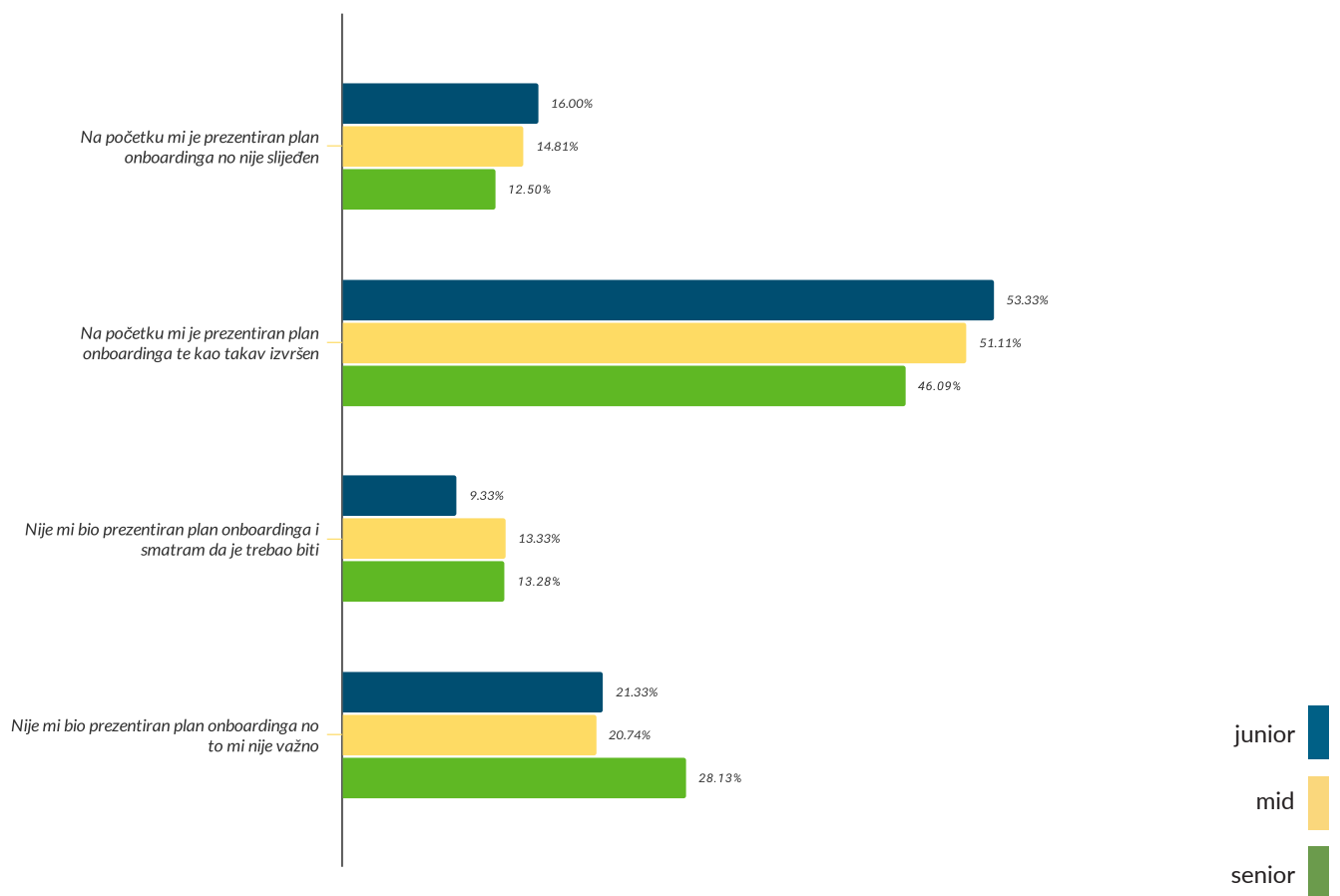
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

# 17.4

## PREZENTACIJA I IZVRŠENJE PLANIRANOG PROCESA ONBOARDINGA

### Rezultati po senioritetu: junior (N=75), mid (N=135), senior (N=128)

Pitanje: Je li vam od početka radnog odnosa prezentiran planirani proces onboardinga, a zatim i u tom obliku izvršen?





Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

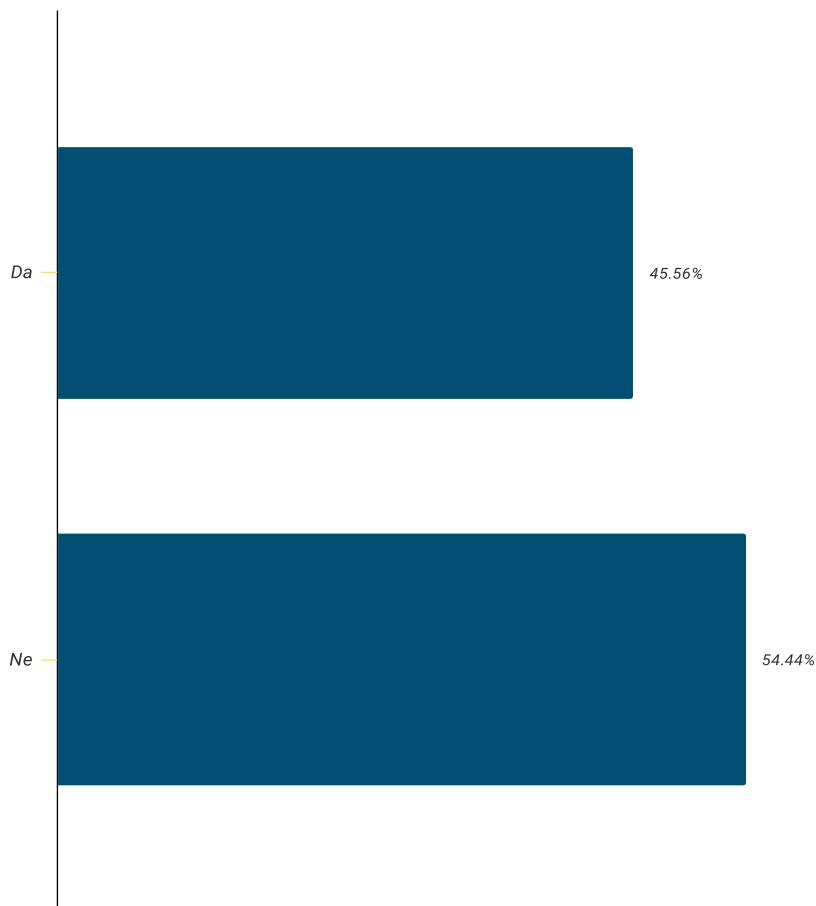
# 18.1

## JESTE LI IKADA IMALI ONBOARDING ONLINE?



### Rezultati kumulativno (N=338)

Pitanje: Jeste li ikada imali onboarding online?



Gotovo 55% ispitanika ističe kako su nekad imali onboarding online.

Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

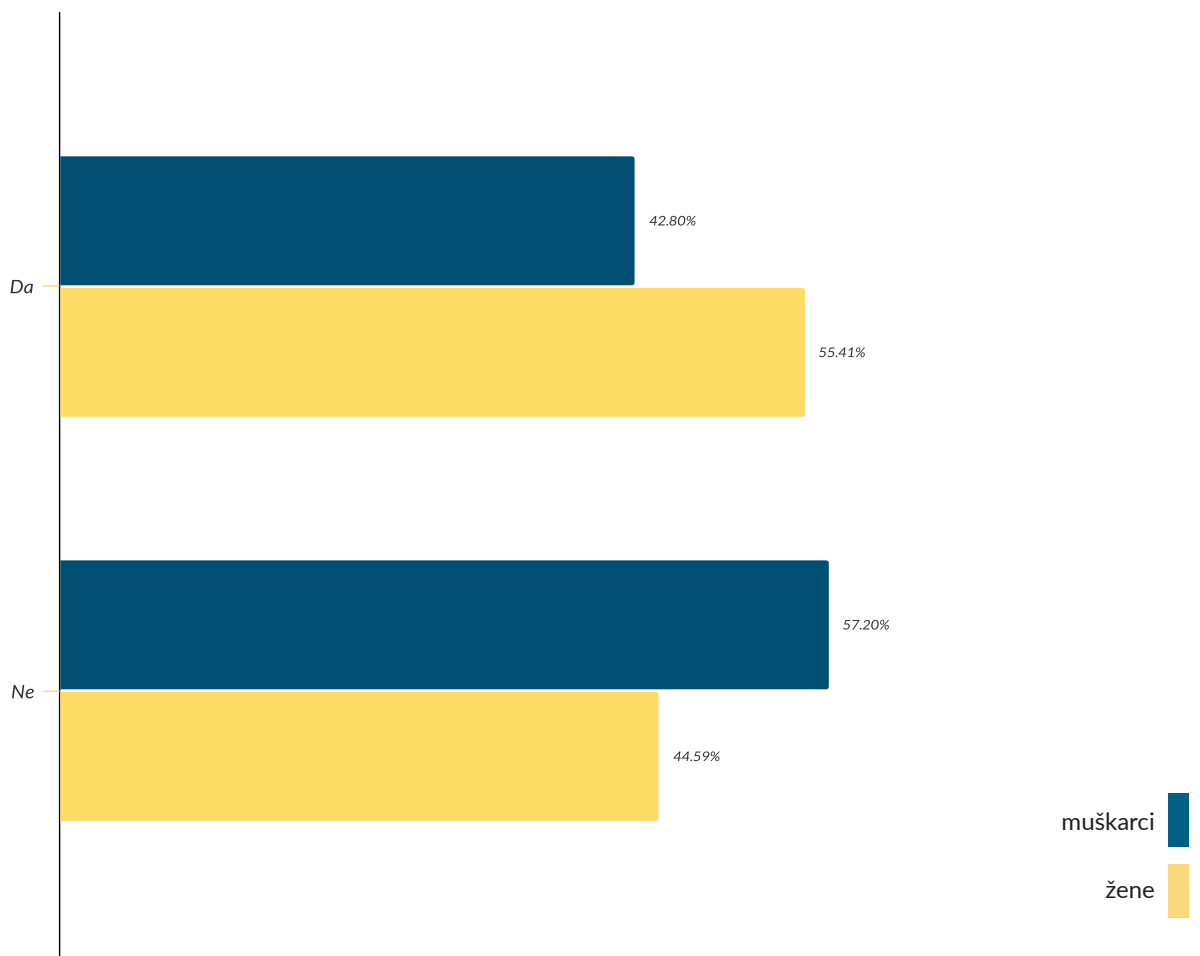
## 18.2

### JESTE LI IKADA IMALI ONBOARDING ONLINE?



#### Rezultati po spolu: žene (N=74) i muškarci (N=264)

Pitanje: Jeste li ikada imali onboarding online?



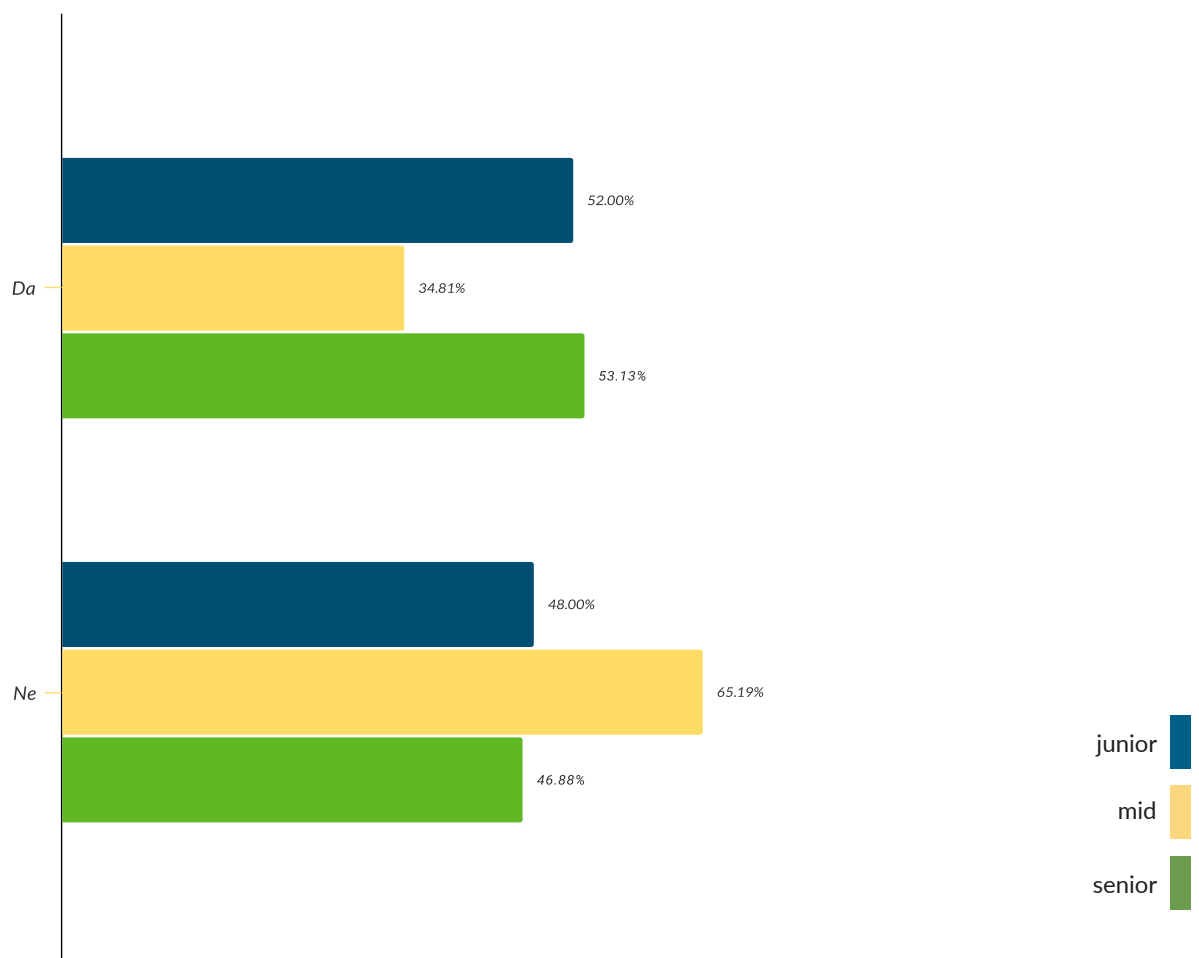
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

# 18.3

## JESTE LI IKADA IMALI ONBOARDING ONLINE?

Rezultati po senioritetu: junior (N=75), mid (N=135), senior (N=128)

Pitanje: Jeste li ikada imali onboarding online?



Ispitanici mid senioriteta statistički značajno manje ističu kako su iskusili online onboarding, u odnosu na junior i senior developere.

Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

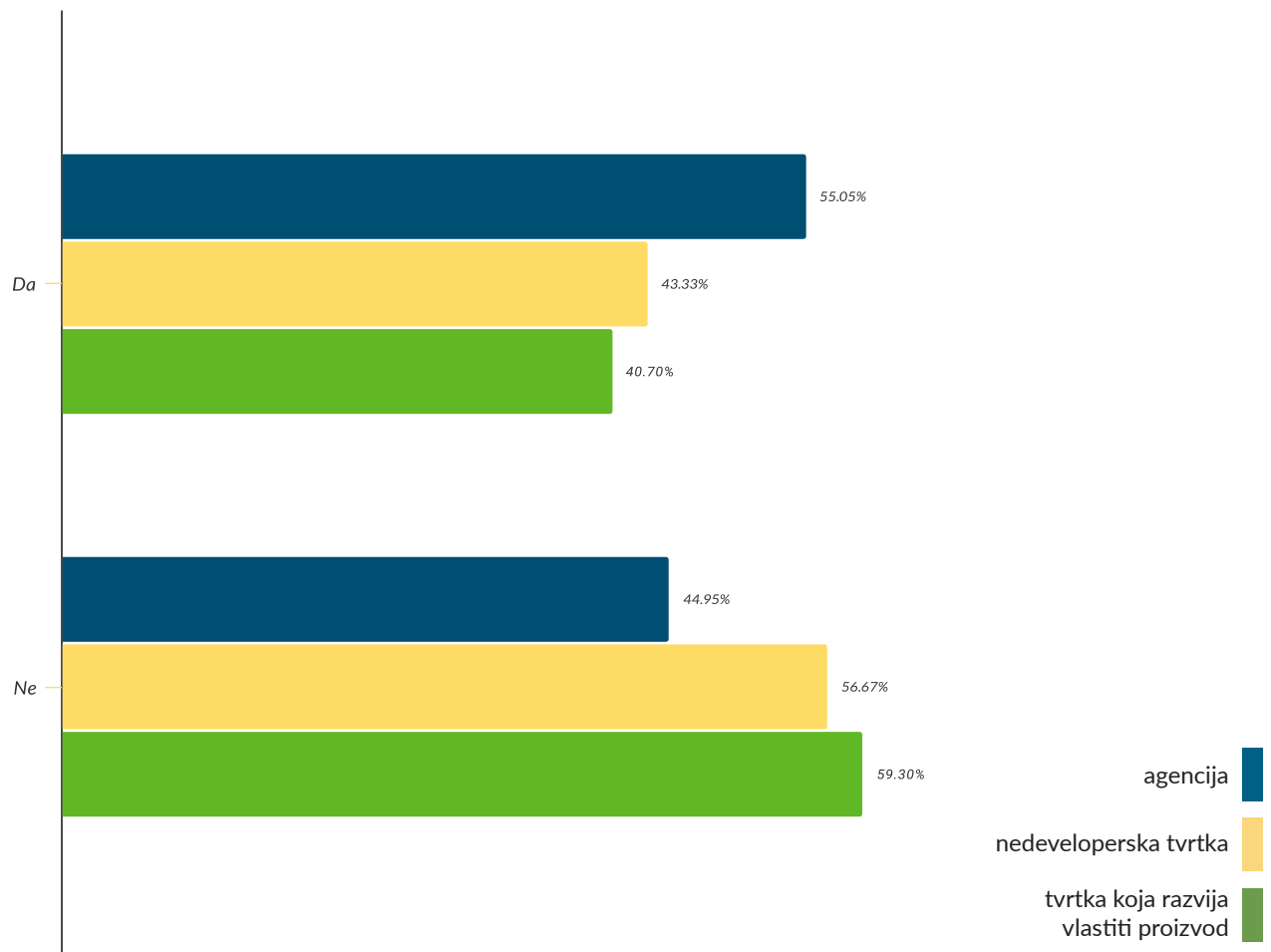
# 18.4

## JESTE LI IKADA IMALI ONBOARDING ONLINE?



Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=109), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=199), nedeveloperska tvrtka (N=30)

Pitanje: Jeste li ikada imali onboarding online?



Ispitanici koji su zaposleni u agenciji statistički značajno više ističu kako su prošli online onboarding, u odnosu na zaposlenike tvrtke koja razvija vlastiti proizvod.

Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

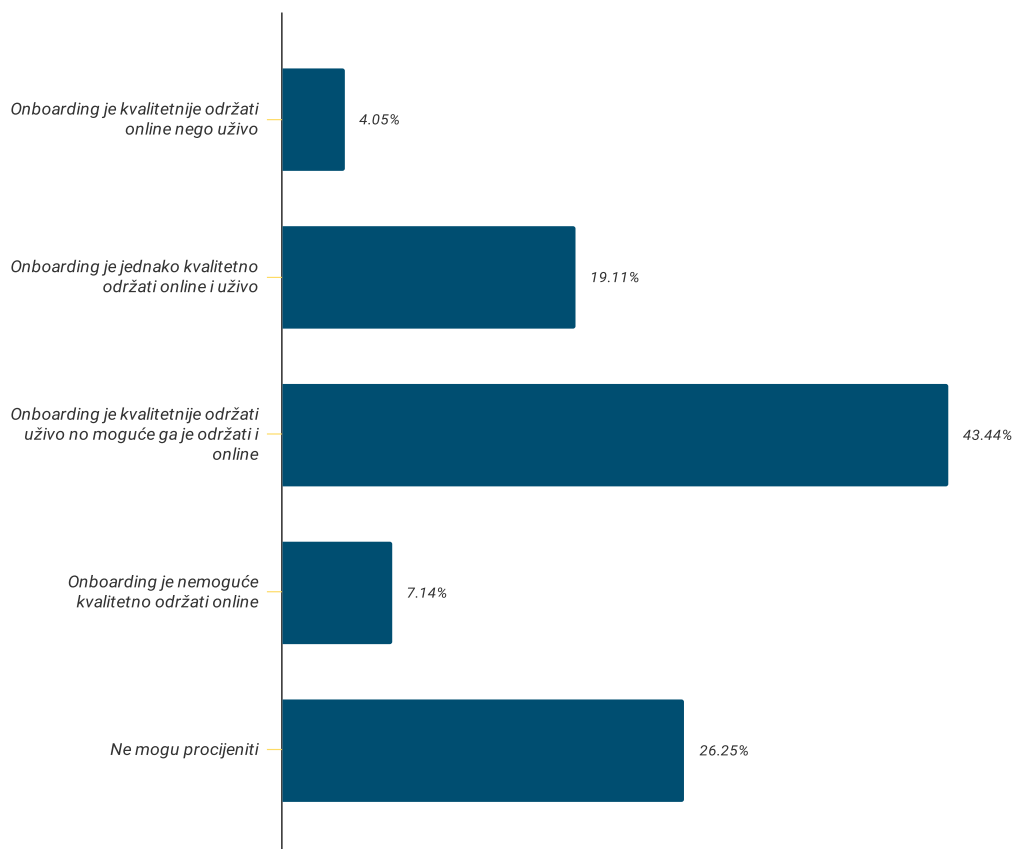
# 19.1

## MOŽE LI ONLINE ONBOARDING BITI JEDNAKO KVALITETAN KAO ONBOARDING UŽIVO?



### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Može li online onboarding biti jednako kvalitetan kao onboarding uživo?



Najveći postotak ispitanika (**43,44%**) smatra kako je onboarding kvalitetnije održati uživo, no kako ga je moguće održati i online.

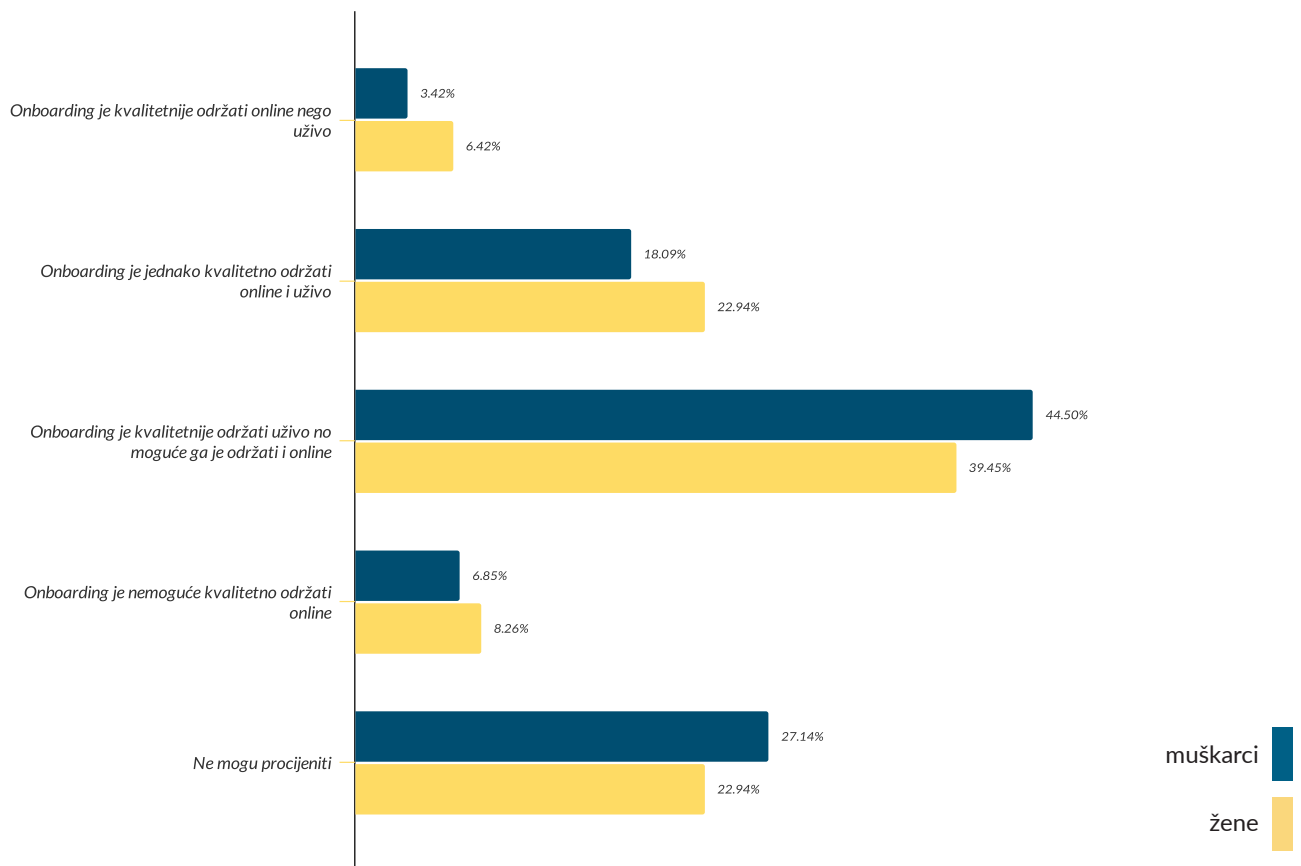
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 19.2

### MOŽE LI ONLINE ONBOARDING BITI JEDNAKO KVALITETAN KAO ONBOARDING UŽIVO?

#### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Može li online onboarding biti jednako kvalitetan kao onboarding uživo?



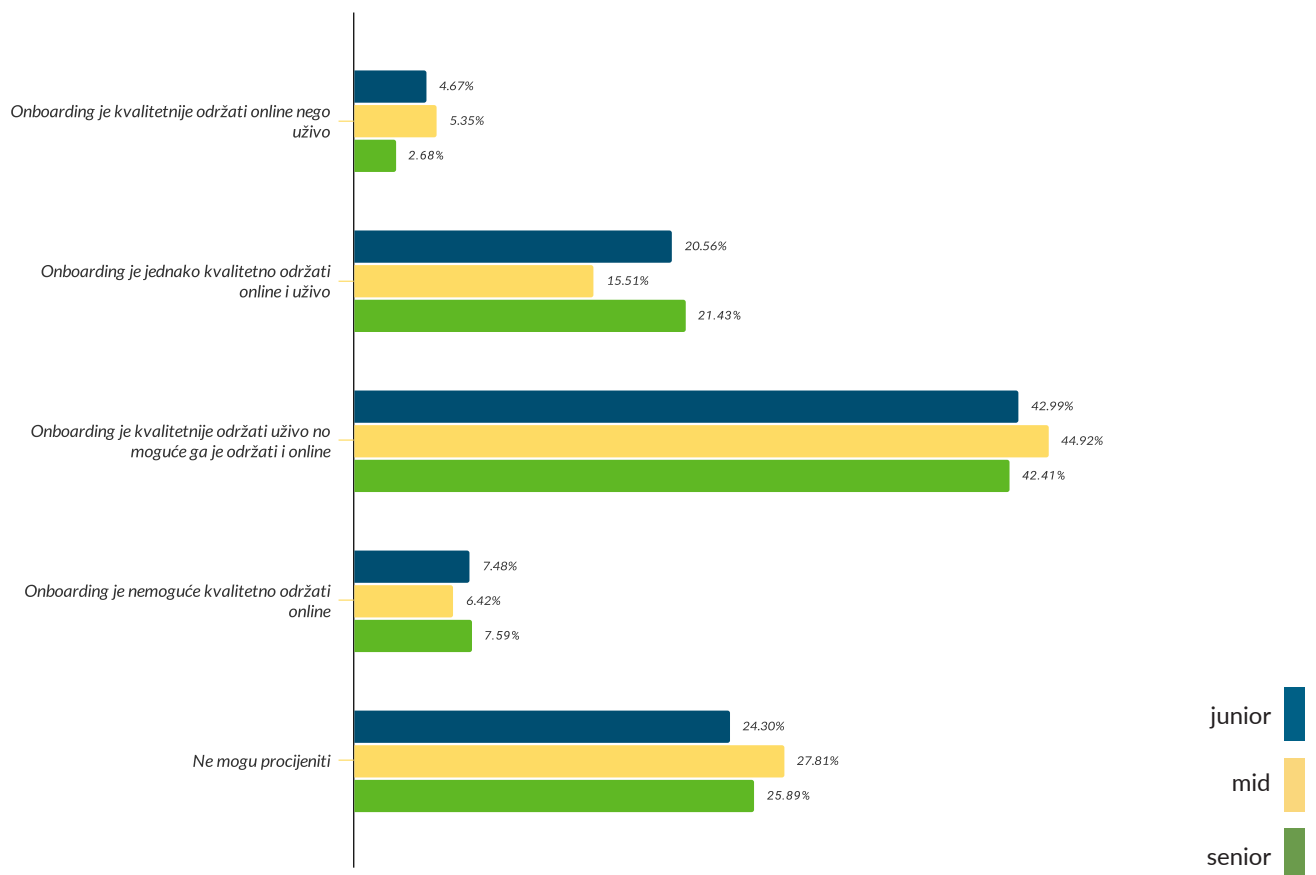
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 19.3

## MOŽE LI ONLINE ONBOARDING BITI JEDNAKO KVALITETAN KAO ONBOARDING UŽIVO?

Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187), senior (N=224)

Pitanje: Može li online onboarding biti jednako kvalitetan kao onboarding uživo?



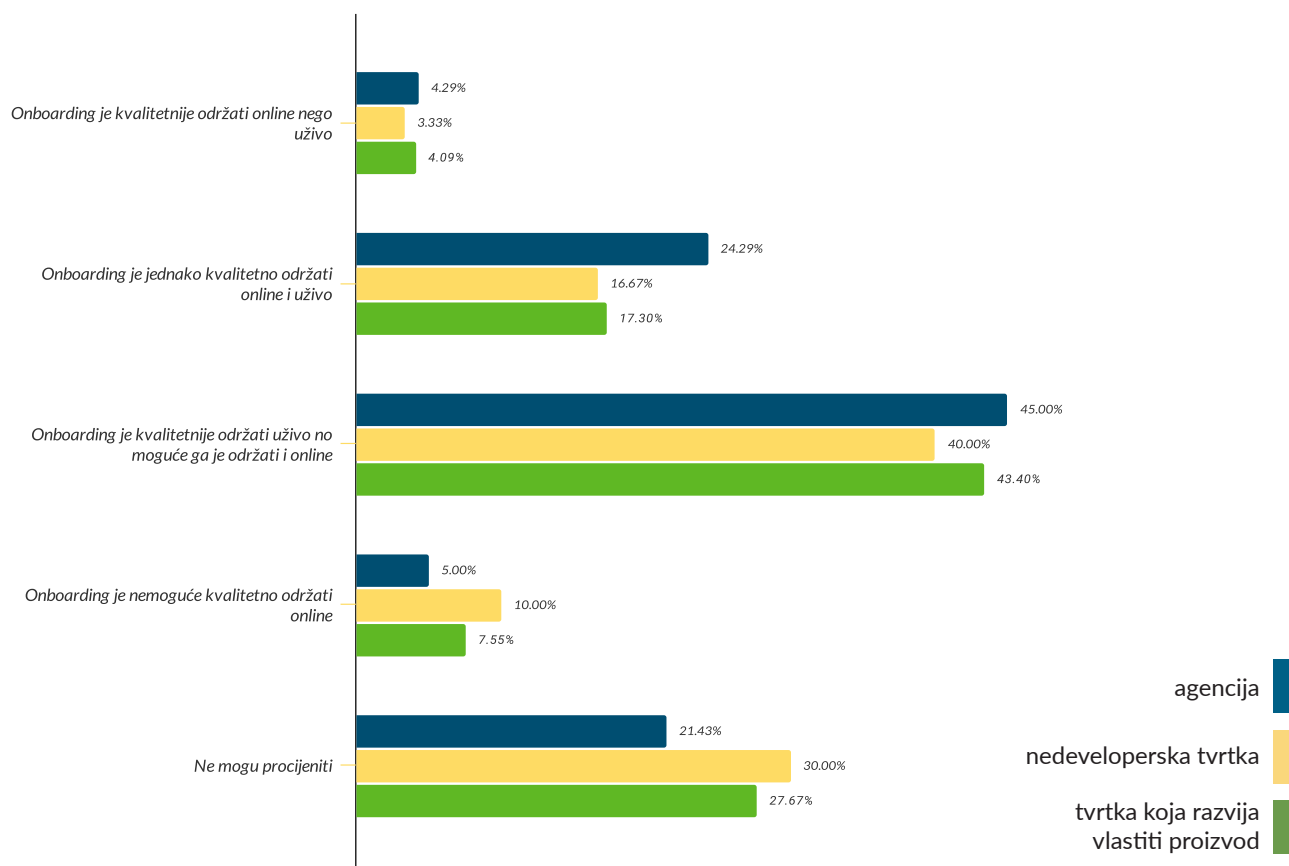
Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama

## 19.4

## MOŽE LI ONLINE ONBOARDING BITI JEDNAKO KVALITETAN KAO ONBOARDING UŽIVO?

Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), tvrtka koja razvija vlastiti proizvod (N=318), nedeveloperska tvrtka (N=60)

Pitanje: Može li online onboarding biti jednako kvalitetan kao onboarding uživo?





Drugi dio: Zadovoljstvo HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama



Pročitali ste drugi dio rezultata istraživanja, **Zadovoljstvo developera HR praksama zapošljavanja i onboardinga u IT tvrtkama**, a kroz naredne tjedne objavit ćemo preostala 2 izvještaja koje ćete moći pronaći na mrežnim stranicama tvrtke Leapbit - [www.leapbit.com](http://www.leapbit.com).

- **Anatomija freelance developera - možemo li ih privući u hrvatske tvrtke?**
- **Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?**

Prvi dio izvještaja pronađite na [ovom linku](#),

Ako imate pitanja vezano za ovo istraživanje, pišite nam na [info@leapbit.com](mailto:info@leapbit.com).  
Rado ćemo odgovoriti na sve vaše upite.

# Rezultati istraživanja Što developeri žele?

**Treći dio:** Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?



Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

# Što developeri žele?

## 3. DIO – MOGU LI HRVATSKE TVRTKE PRIVUĆI FREELANCE DEVELOPERE?

Zagrebačka developerska tvrtka Leapbit provela je u periodu između 23. studenog i 5. prosinca 2021. anketno istraživanje **Što developeri žele?** o preferencijama developera u pogledu kulture tvrtki, očekivanim i preferiranim benefitima, visini plaće i HR praksama zapošljavanja i onboardinga.

Anketa je provedena korištenjem platforme hrvatskog startupa za ad hoc tržišna istraživanja Peekator. Stručnu sociološku pomoć pri oblikovanju ankete i interpretaciji rezultata osigurao je Peekatorov tim.

Prvi dio izvještaja o plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, kulturi i razlozima za otkaz pronađite na [ovom linku](#).

Drugi dio izvještaja bavi se HR praksama zapošljavanja, selekcije i onboardinga i možete ga pročitati na [ovom linku](#).

Treći dio bavi se freelance developerima - razlozima za odabir freelance karijere, preferiranim radnim uvjetima, plaćama i kulturi tvrtke i mogu li - i kako - hrvatske tvrtke privući freelance developere.

Četvrti dio izvještaja

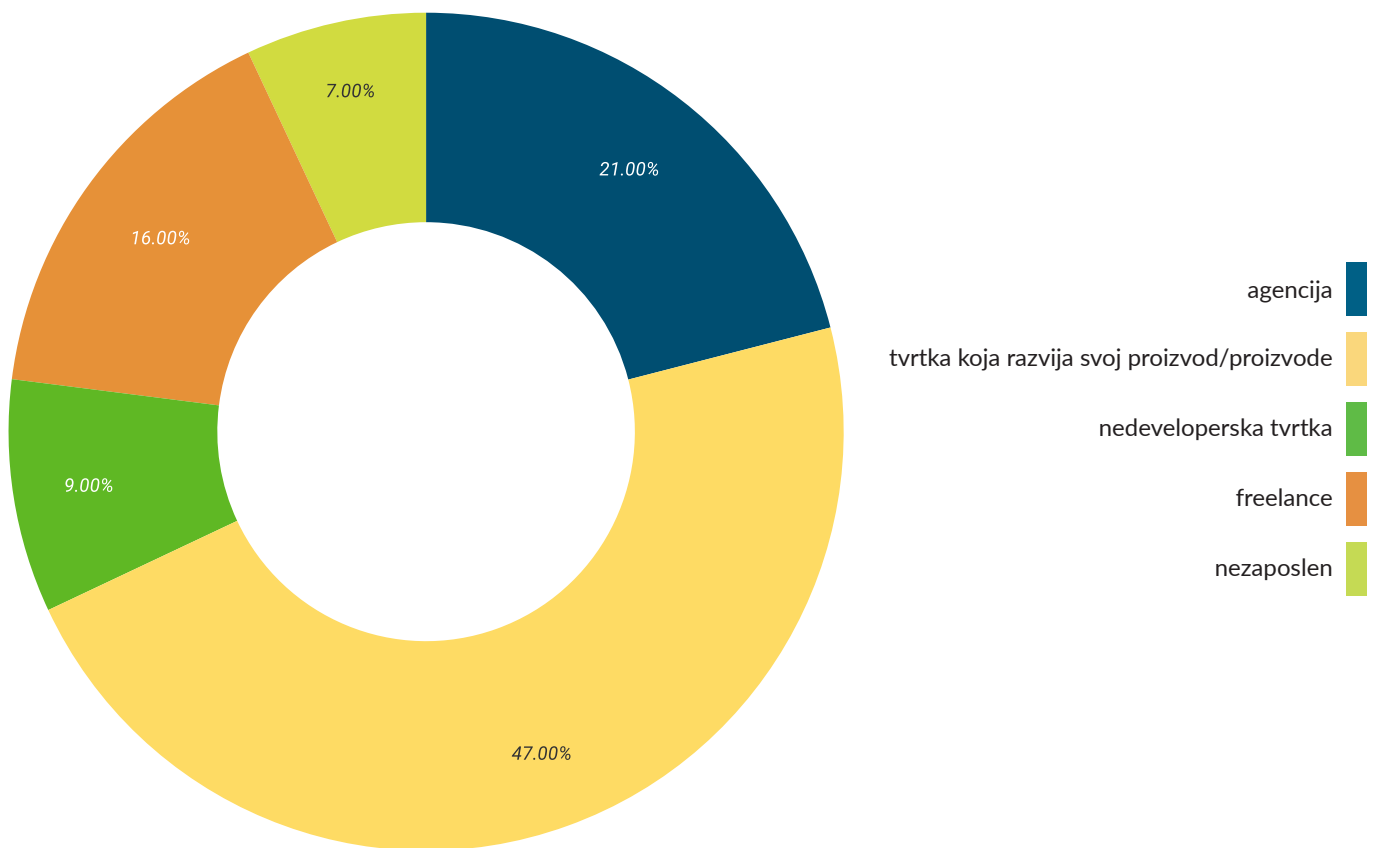
- **Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?**

Leapbit će početkom veljače 2022. objaviti na svojim mrežnim stranicama, društvenim mrežama i u medijima.

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 0. DEMOGRAFSKI PODACI ISPITANIKA

U našem istraživanju sudjelovalo je **675 developera**, a ovdje možete vidjeti udjele prema tipu zaposlenja.



U nastavku su demografski podaci za developere koji su se izjasnili kao **freelanceri**.


**Prosječna mjesečna primanja (N=109): 21.623,85 HRK \***

*\*Iako je pitanje tražilo neto iznos plaće, nismo sigurni što freelance developeri misle kad kažu "neto plaća" imajući u vidu razne načine primanja prihoda i registracije raznih tipova poslovnih subjekata pa nam nedostaje informacija koliko izdvajaju za mirovinu ili zdravstveno osiguranje - odnosno kolika su njihova bruto I primanja.*

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

# 0.

## DEMOGRAFSKI PODACI ISPITANIKA

 Uzorak N=109

### Mjesto stanovanja

Grad Zagreb	46%
Zagrebačka županija	7%
Splitsko-dalmatinska	5%
Osječko-baranjska	9%
Varaždinska	8%
Istarska	4%
Međimurska	2%
Bjelovarsko-bilogorska	0%
Zadarska	0%
Vukovarsko-srijemska	3%
Sisačko-moslavačka	2%
Krapinsko-zagorska	0%
Koprivničko-križevačka	2%
Karlovačka	2%
Dubrovačko-neretvanska	0%
Brodsko-posavska	1%
Virovitičko-podravska	0%
Šibensko-kninska	1%
Požeško-slavonska	1%
Ličko-senjska	0%

### Dob

Mlađi od 18 godina	1%
18 do 24 godine	10%
25 do 30 godina	26%
30 do 34 godine	21%
35 do 44 godine	33%
45 do 54 godine	8%
55 do 64 godine	1%
65 i više godina	0%

### Spol

Ženski	10%
Muški	90%

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

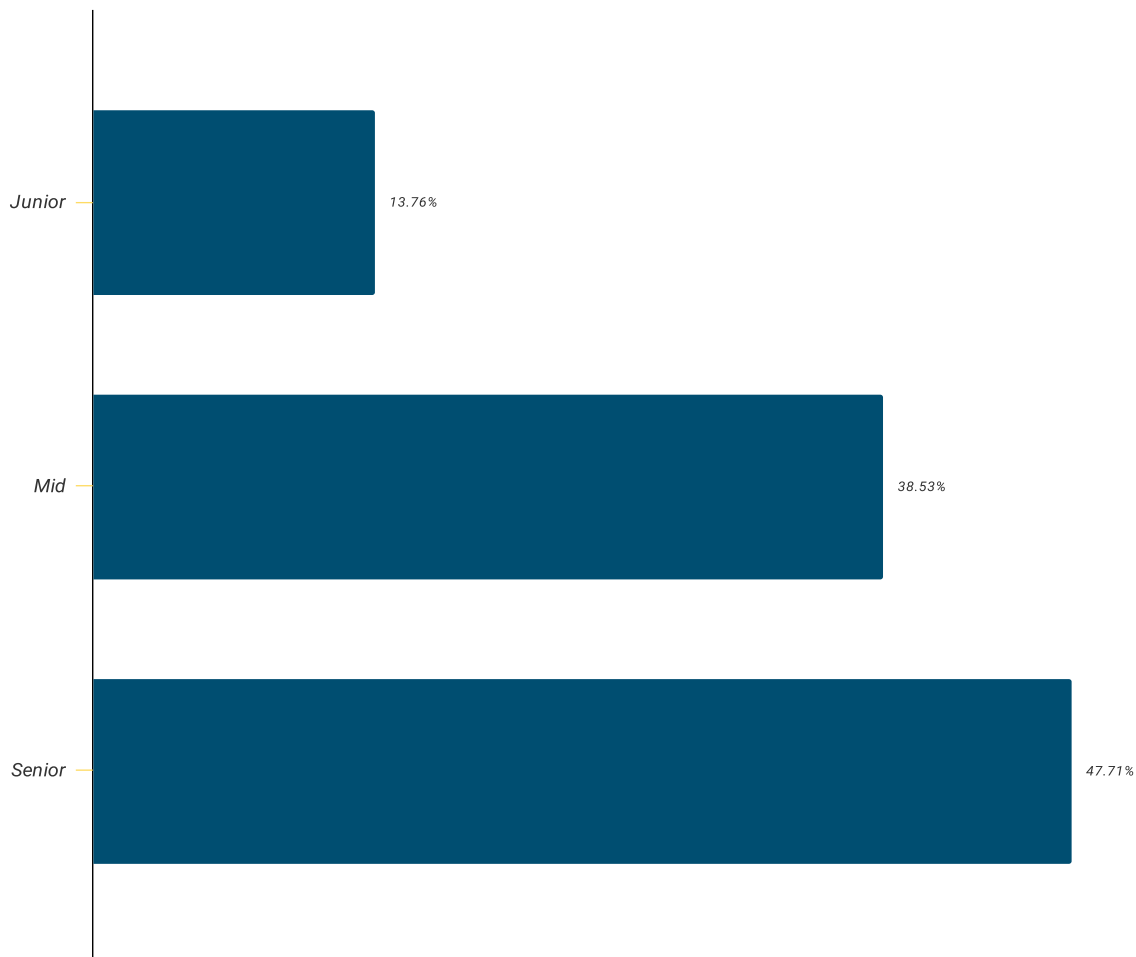
## 20.1

### KAKO PERCIPIRATE SVOJU RAZINU SENIORITETA?



#### Rezultati kumulativno (N=109)

Pitanje: Kako percipirate svoju razinu senioriteta?



Gotovo 50% ispitanih freelancera smatra se senior developerom, dok se 38,53% freelancera smatra mid developerom. Najmanje ispitanih freelancera (13,76%) se smatra junior developerom.

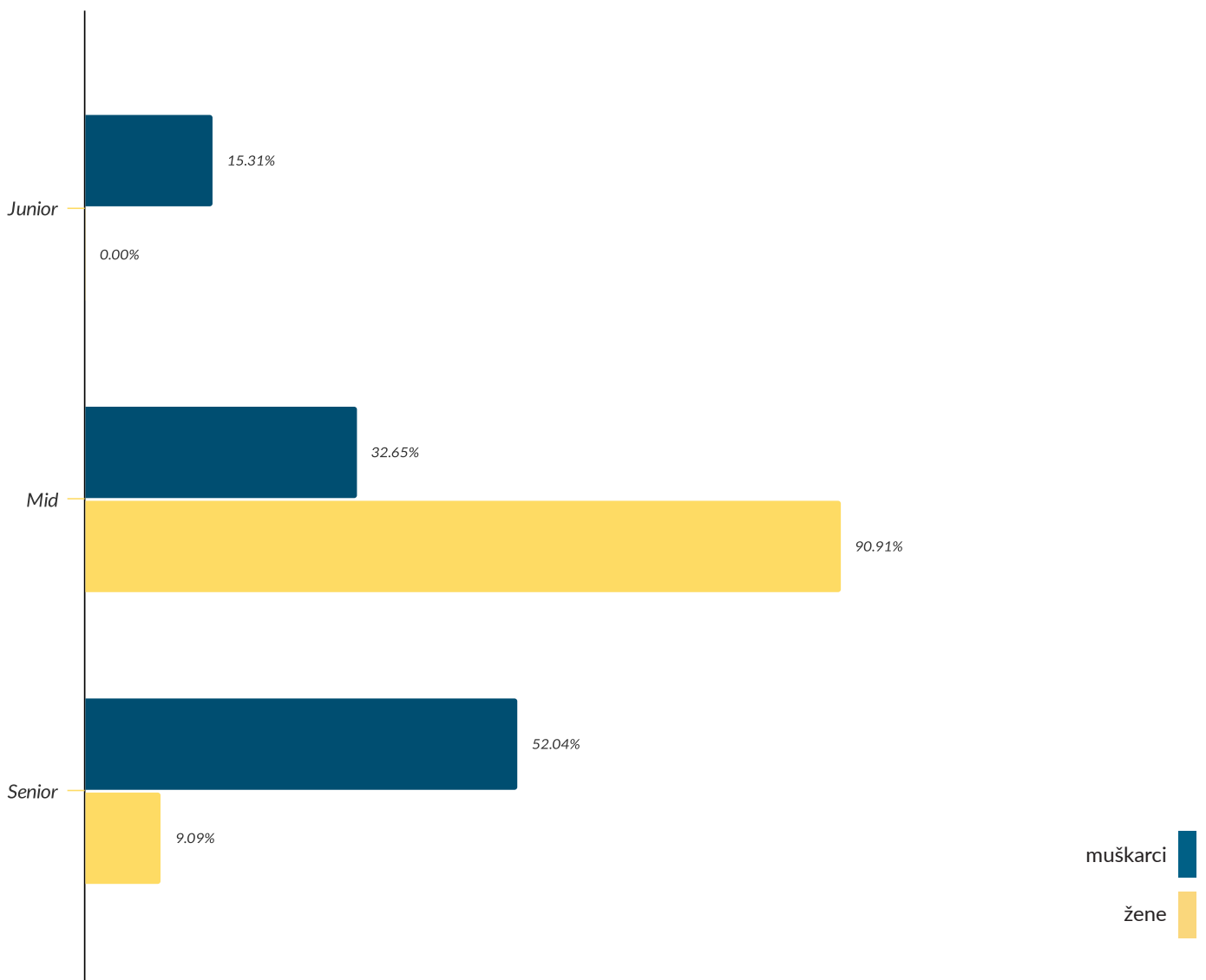
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 20.2

### KAKO PERCIPIRATE SVOJU RAZINU SENIORITETA?

#### Rezultati po spolu: žene (N=11) i muškarci (N=98)

Pitanje: Kako percipirate svoju razinu senioriteta?



Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

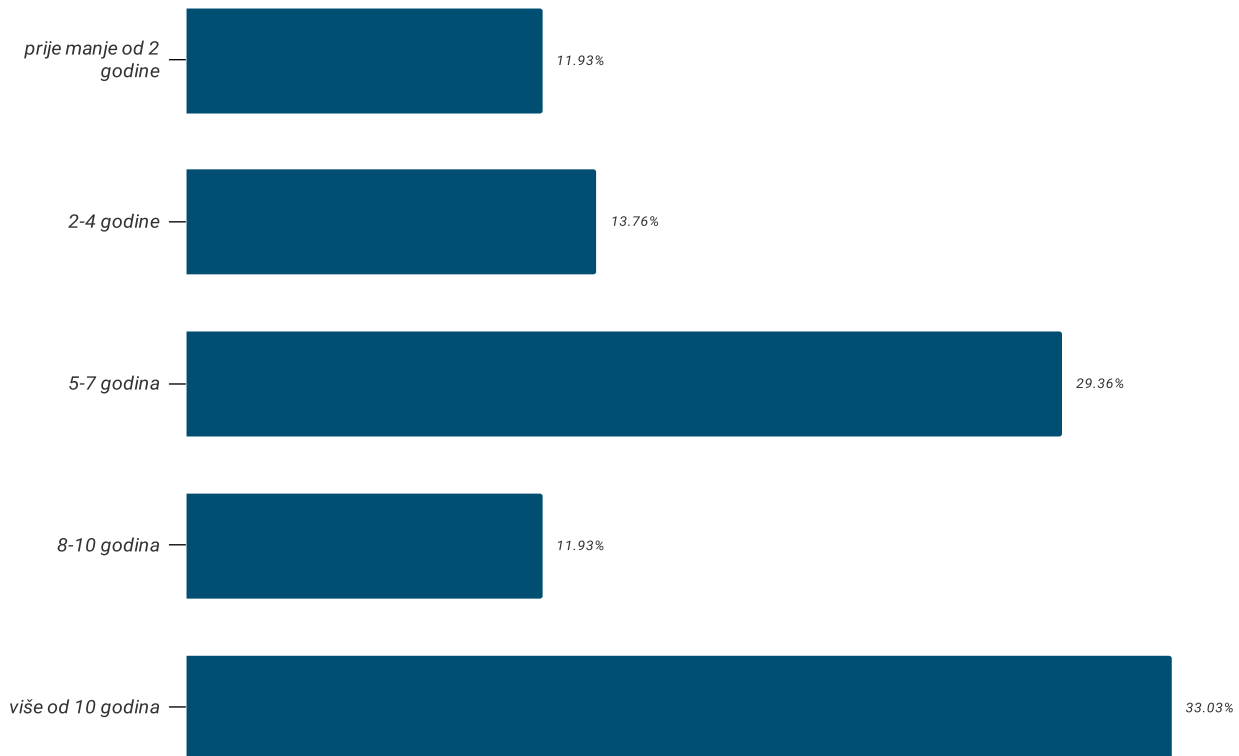
# 21.1

## KAD STE SE PRVI PUT ZAPOSILI KAO PROGRAMER (UKLJUČUJUĆI STUDENTSKE POSLOVE I PRAKSE)?



### Rezultati kumulativno (N=109)

Pitanje: Kad ste se prvi put zaposlili kao programer (uključujući studentske poslove i prakse)?



Najveći postotak ispitanih freelance developera (**33,03%**) zaposlio se prvi put na poziciji programera prije više od 10 godina. **Gotovo 30%** freelancera zaposlilo se prvi put na poziciji programera prije 5 -7 godina.

Najmanji postotak freelance developera (**11,93%**) zaposlio se prije manje od dvije godine te prije 8 - 10 godina prvi put na poziciji programera.



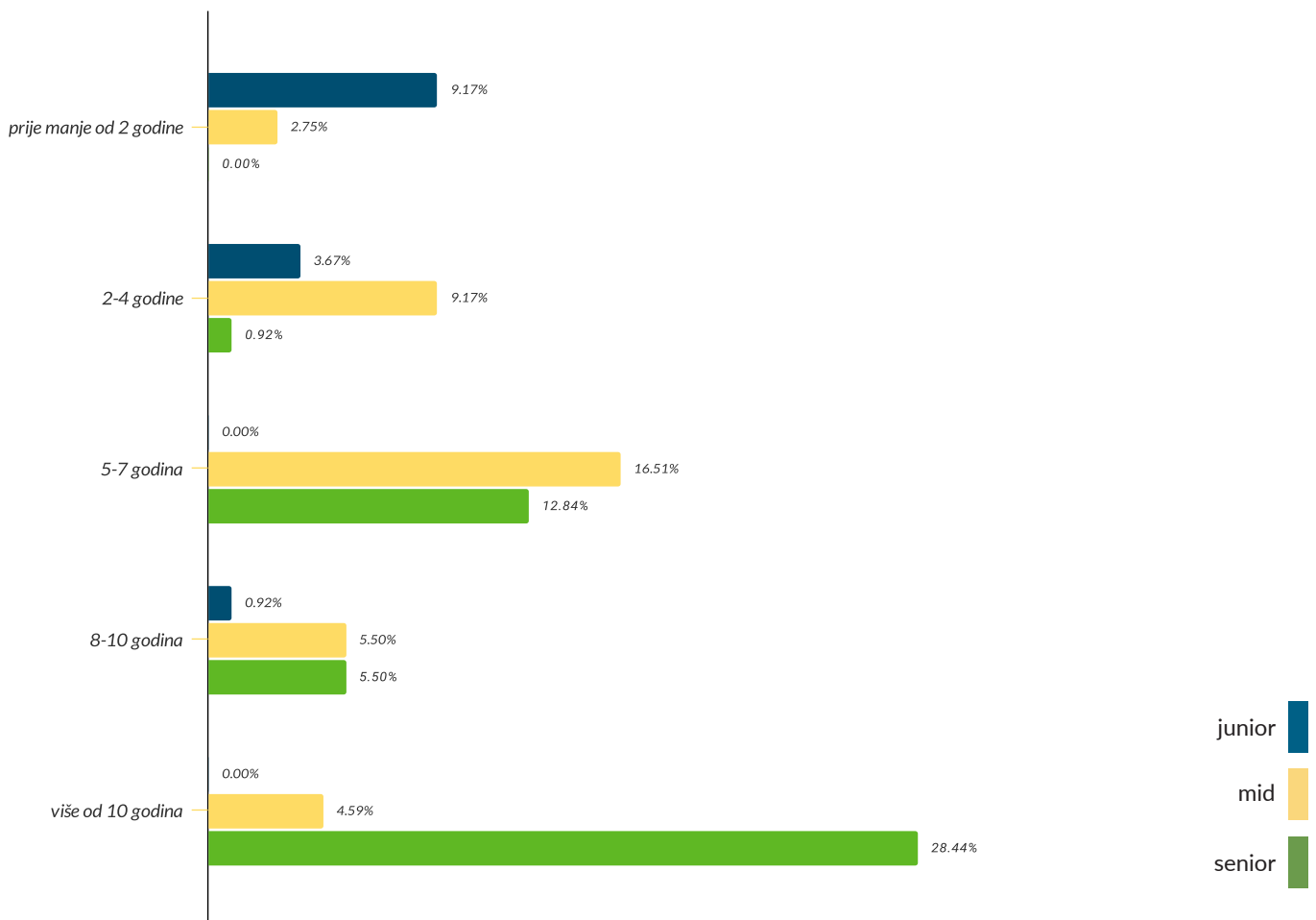
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 21.2

### KAD STE SE PRVI PUT ZAPOSILI KAO PROGRAMER (UKLJUČUJUĆI STUDENTSKE POSLOVE I PRAKSE)?

#### Rezultati po senioritetu: junior (N=15), mid (N=42), senior (N=52)

Pitanje: Kad ste se prvi put zaposlili kao programer (uključujući studentske poslove i prakse)?



Promatrajući senioritet ispitanika, najveći postotak ispitanih freelancera (28,44%) ističe kako se nalaze na senior pozicijama te imaju preko 10 godina iskustva.

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

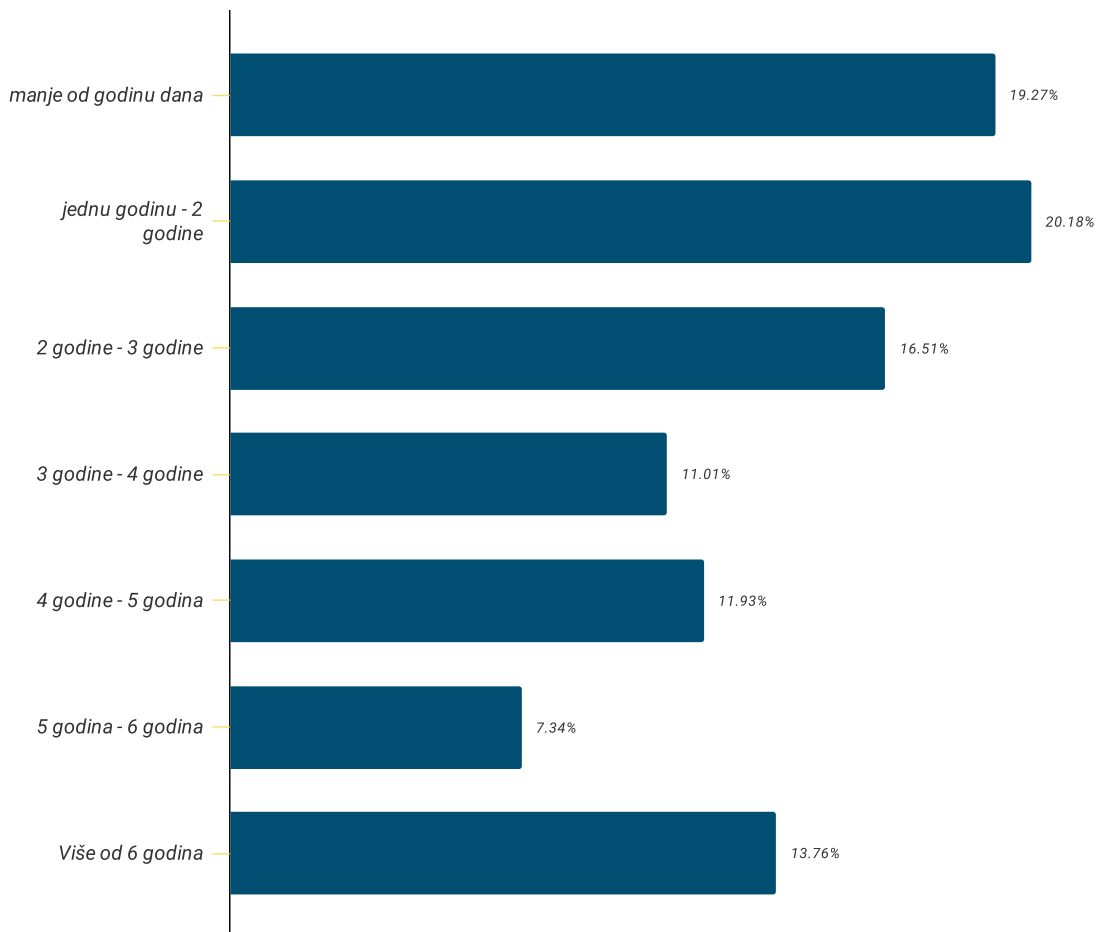
## 22.1

### KOLIKO DUGO RADITE KAO FREELANCER?



#### Rezultati kumulativno (N=109)

Pitanje: Koliko dugo radite kao freelancer?



Najveći postotak ispitanika (**20,18%**) ističe kako kao freelanceri rade 1 - 2 godine. Zatim **19,27%** ističe kako rade manje od godinu dana kao freelanceri. Najmanji postotak ispitanih developera (**7,34%**) ističe kako 5 - 6 godina rade kao freelanceri.

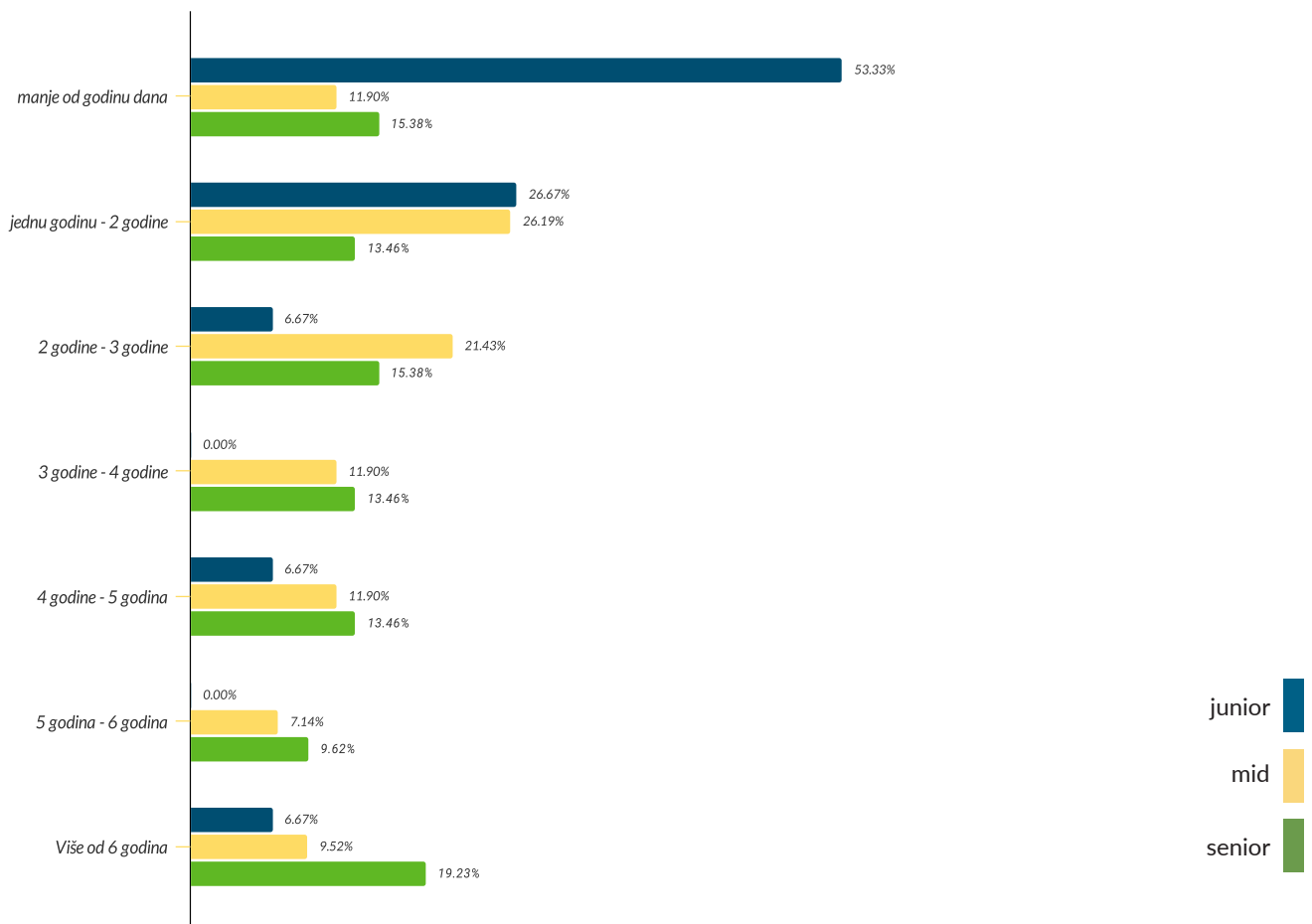
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 22.2

### KOLIKO DUGO RADITE KAO FREELANCER?

#### Rezultati po senioritetu: junior (N=15), mid (N=42), senior (N=52)

Pitanje: Koliko dugo radite kao freelancer?



Promatrano prema senioritetu, najviše junior developera (53,33%) ističe kako rade kao freelanceri manje od godinu dana.

Najveći postotak ispitanih mid developera (26,19%) ističe kako su freelanceri 1 - 2 godine.

Najveći postotak senior developera (19,23%) ističe kako rade kao freelanceri više od 6 godina.

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?



## SAŽETAK

Zašto developeri odabiru freelance karijeru i možemo li ih privući natrag u hrvatske tvrtke

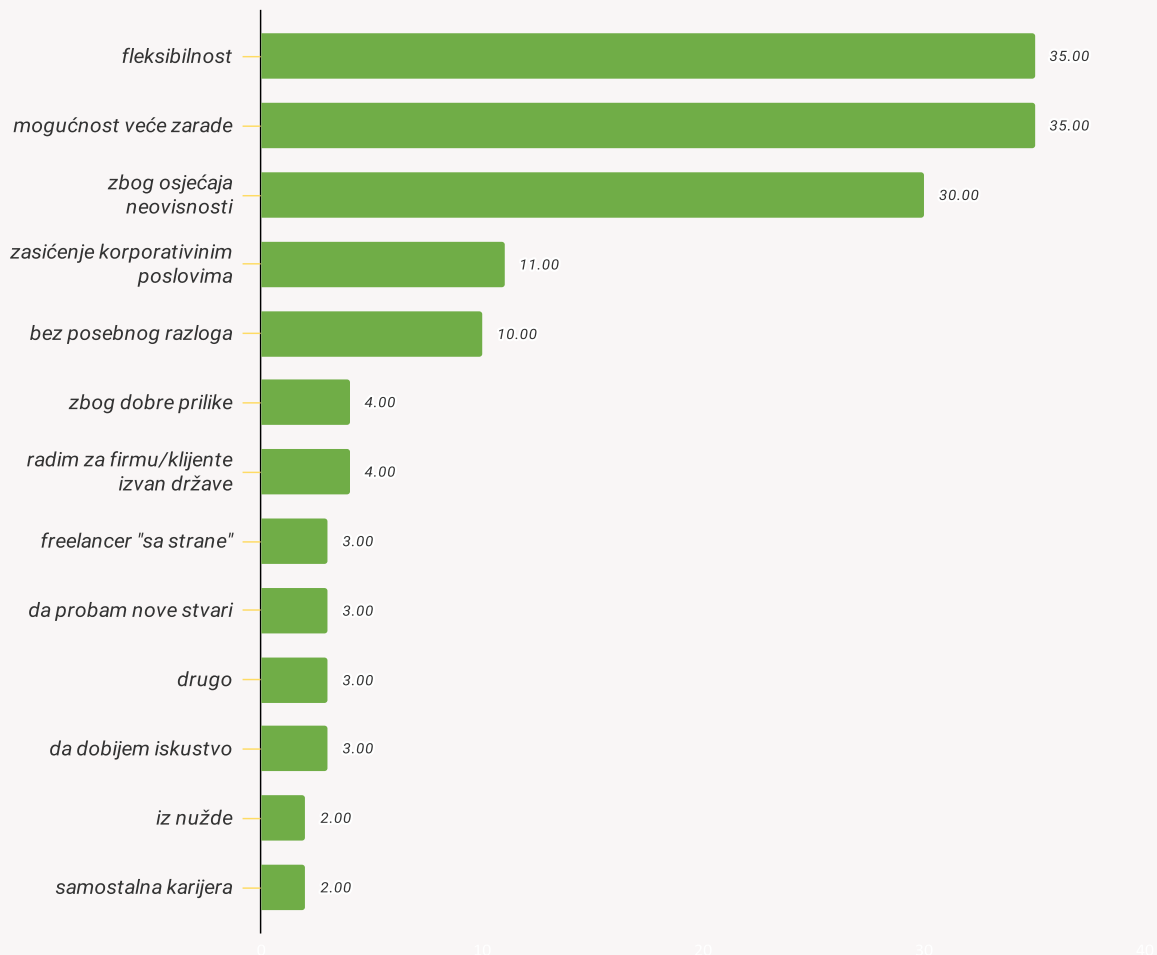
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

# SAŽETAK

## RAZLOZI ZBOG KOJIH SU FREELANCERI NAPUSTILI HRVATSKE TVRTKE

Postavili smo dva tipa pitanja - otvoreno pitanje na koje su ispitanici odgovorili svojim riječima, a zatim set pitanja u kojima su ispitanici trebali vrednovati pojedine razloge napuštanja tvrtki ocjenama od 1 (nije uopće utjecalo) do 5 (izrazito je utjecalo).

Otvoreno pitanje - zašto ste prešli u freelancere? - dalo nam je sljedeći set razloga za odabir freelance karijere:

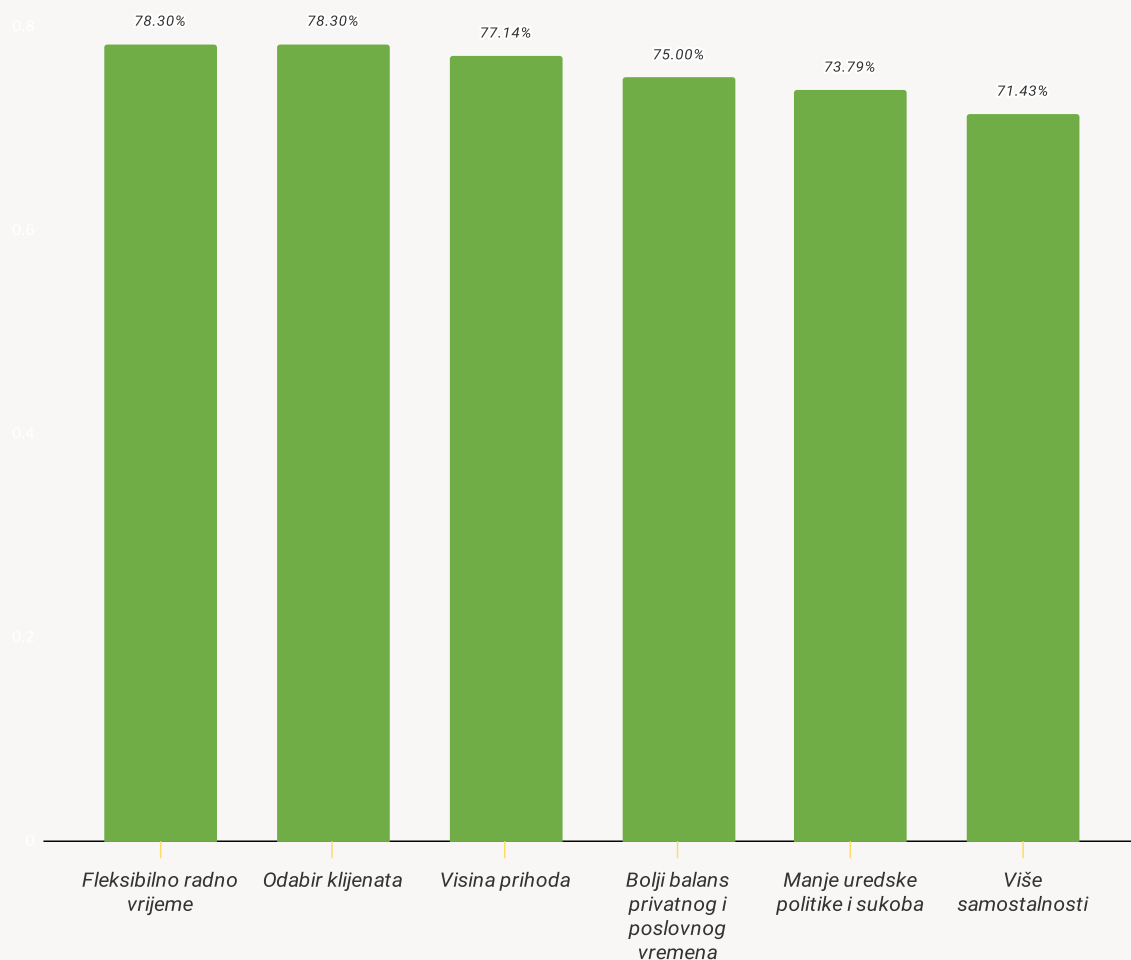


Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

# SAŽETAK

## RAZLOZI ZBOG KOJIH SU FREELANCERI NAPUSTILI HRVATSKE TVRTKE

Pitanje *Koji faktori su izrazito ili uglavnom utjecali na odluku o prelasku u freelance način rada?* dalo nam je sljedeće odgovore\*:



\*Postotak koji navodimo je zbroj developera koji su pojedinom razlogu dali ocjenu 4 ili 5.

Sve ostalo - edukacije, zdravstvena osiguranja, inkluzivnost ili manje odgovornosti za poslovanje prema iskazanim ocjenama čine se bitno manje važnima u odnosu na gore navedenih šest faktora. U nastavku ovog izvještaja pronaći ćete rezultate svih pitanja, detaljne podatke i analitiku prema senioritetu.

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

# SAŽETAK

## MOŽEMO LI PRIVUĆI FREELANCERE U HRVATSKE TVRTKE?

O promjeni posla trenutno razmišlja **26%** ispitanih freelancera. Među njima je samo **13,46%** seniora dok **38,10%** midova i **33,33%** juniora želi promijeniti posao.



### Pod kojim uvjetima bi freelanceri prihvatili posao u hrvatskoj tvrtki?

Pitali smo freelance developere koliko iznosi njihova neto plaća\*, a koliko bi im trebala ponuditi hrvatska tvrtka kako bi prihvatili ponudu i zaposlili se kod njih.

Seniori su prosječno naveli kako njihova neto plaća iznosi **28,744.23**, a u hrvatsku bi tvrtku prešli za **29,869.23** kn.

Mid developeri zarađuju **17,802.38**, posao u tvrtki bi prihvatili za iznos od **22,057.14** kn neto.

\*Nismo sigurni što freelance developeri misle kad kažu "neto plaća" imajući u vidu razne načine primanja prihoda i registracije raznih tipova poslovnih subjekata pa nam nedostaje informacija koliko izdvajaju za mirovinu ili zdravstveno osiguranje - odnosno kolika su njihova bruto primanja.

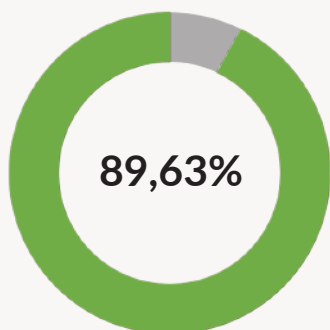
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

# SAŽETAK

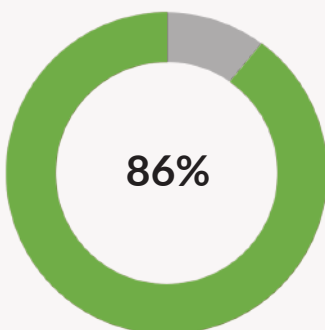
## MOŽEMO LI PRIVUĆI FREELANCERE U HRVATSKE TVRTKE?

**Koji bi faktori presudili da prihvate ponudu hrvatskog poslodavca i pridruže se tvrtki?\***

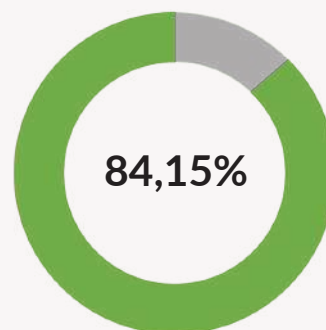
\* U obzir smo uzeli odgovore koji su ocijenjeni ocjenama 4 ili 5 (na skali od 1 - ne bi uopće utjecalo do 5 - izrazito bi utjecalo)



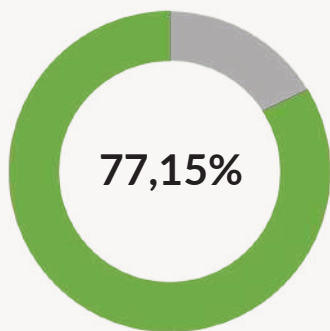
*Stručan i dobro organiziran tim*



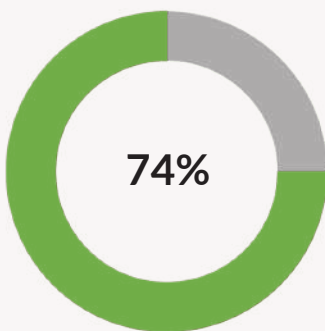
*Zdrava i ugodna atmosfera kompanije*



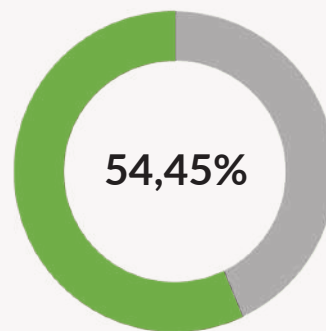
*Stručni kolege i mentori*



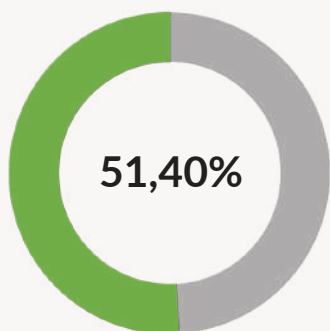
*Rad od kuće*



*Smislenost projekta*



*Jasno definirano radno vrijeme*



*Plaćene edukacije*



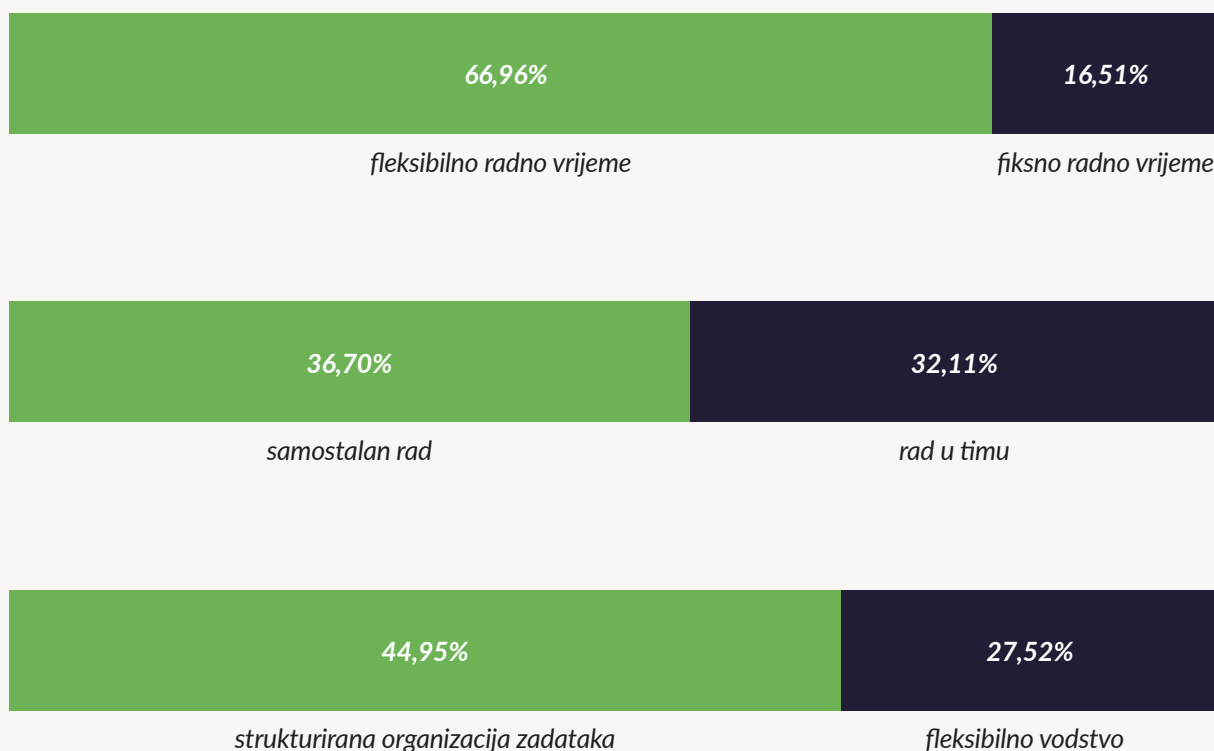
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

# SAŽETAK

## MOŽEMO LI PRIVUĆI FREELANCERE U HRVATSKE TVRTKE?

### Preferirani radni uvjeti za freelance developere

Pitanja su tražila vrednovanje preferencije između dva oprečna tipa organizacije rada (npr. fiksno ili fleksibilno radno vrijeme). Sklonost su izražavali kliznom skalom između -3 i 3.



Najveći postotak ispitanih freelancera **48,62%** idealnim tipom developerskog posla smatra razvoj vlastitog proizvoda tvrtke - što je veći postotak i od freelance rada kojem su dali **40,37%** glasova.

Svega **3,67%** ispitanika idealnim tipom developerskog posla smatra nedevelopersku tvrtku, dok agencije idealnim oblikom rada smatra **7,34%** ispitanika.

Sve rezultate istraživanja u vezi freelance developera potražite u nastavku ovog teksta.

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?



# REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

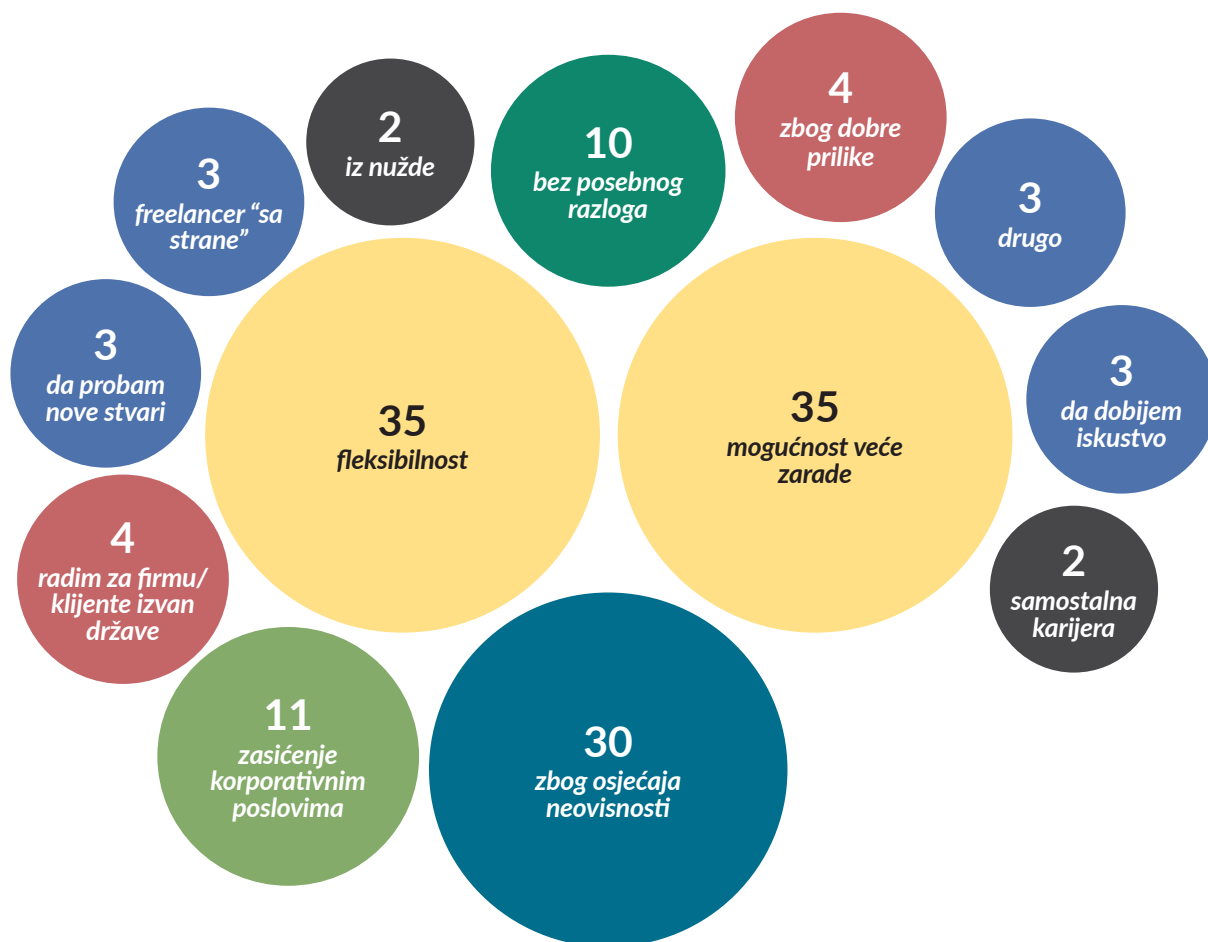
## 23.1

### RAZLOZI ZA ODABIR FREELANCE KARIJERE - OTVORENO PITANJE

#### Rezultati kumulativno (N=109)

Pitanje: Zašto ste se odlučili na posao freelancera?

Pitali smo developere zašto su odabrali freelance karijeru, a rezultate smo dobili analizom njihovih tekstualnih odgovora.



Ispitanici najčešće navode fleksibilnost i mogućnost veće zarade kao razloge početka freelance karijere. Osim toga, neovisnost i zasićenje korporativnim poslovima su razlozi koje su ispitanici najviše puta spomenuli.

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

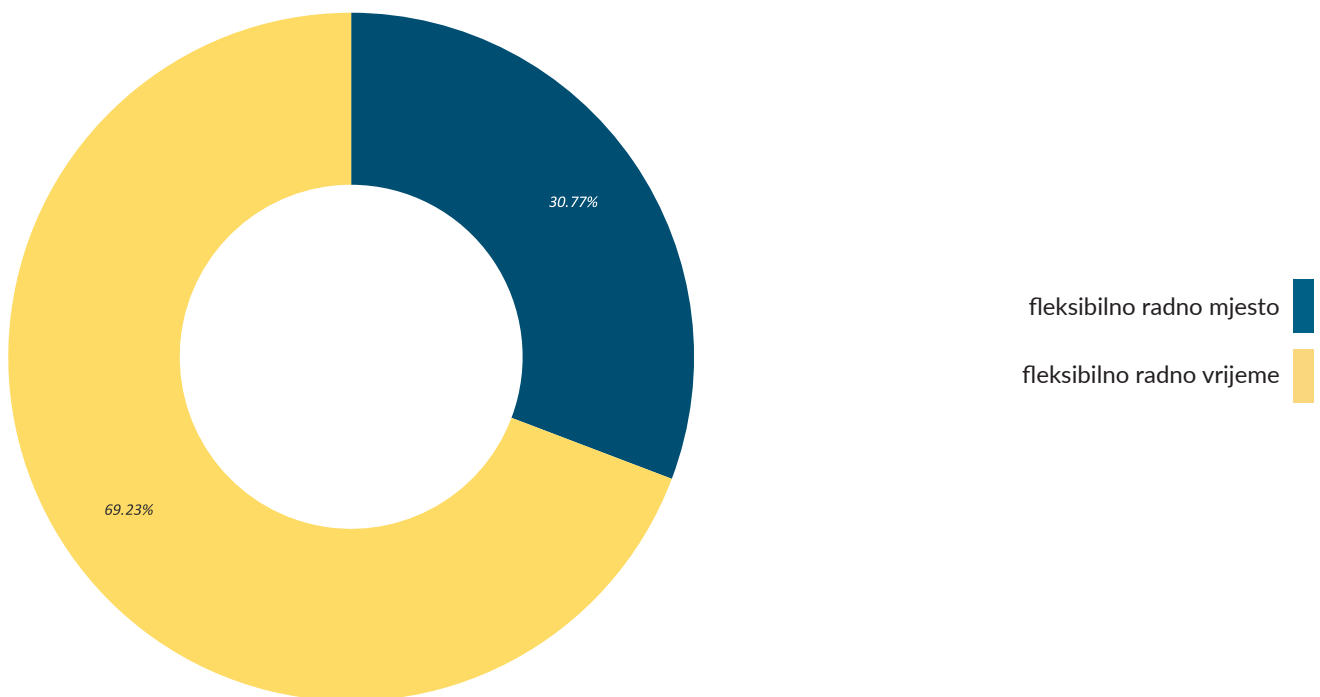
## 23.2

### RAZLOZI ZA ODABIR FREELANCE KARIJERE

#### Rezultati kumulativno (N=35)

Pitanje: Zašto ste se odlučili na posao freelancera? (Fleksibilnost: potkodovi)

Analizom potkodova detektirali smo kako pod fleksibilnošću developeri prije svega misle na fleksibilnost radnog vremena, ali je i fleksibilnost radnog mjesta pokazala razmjerno veliku učestalost.



Kada kao razlog navode fleksibilnost, ispitanici češće spominju fleksibilno radno vrijeme (**69,23%**), a onda i fleksibilno radno mjesto (**30,77%**).

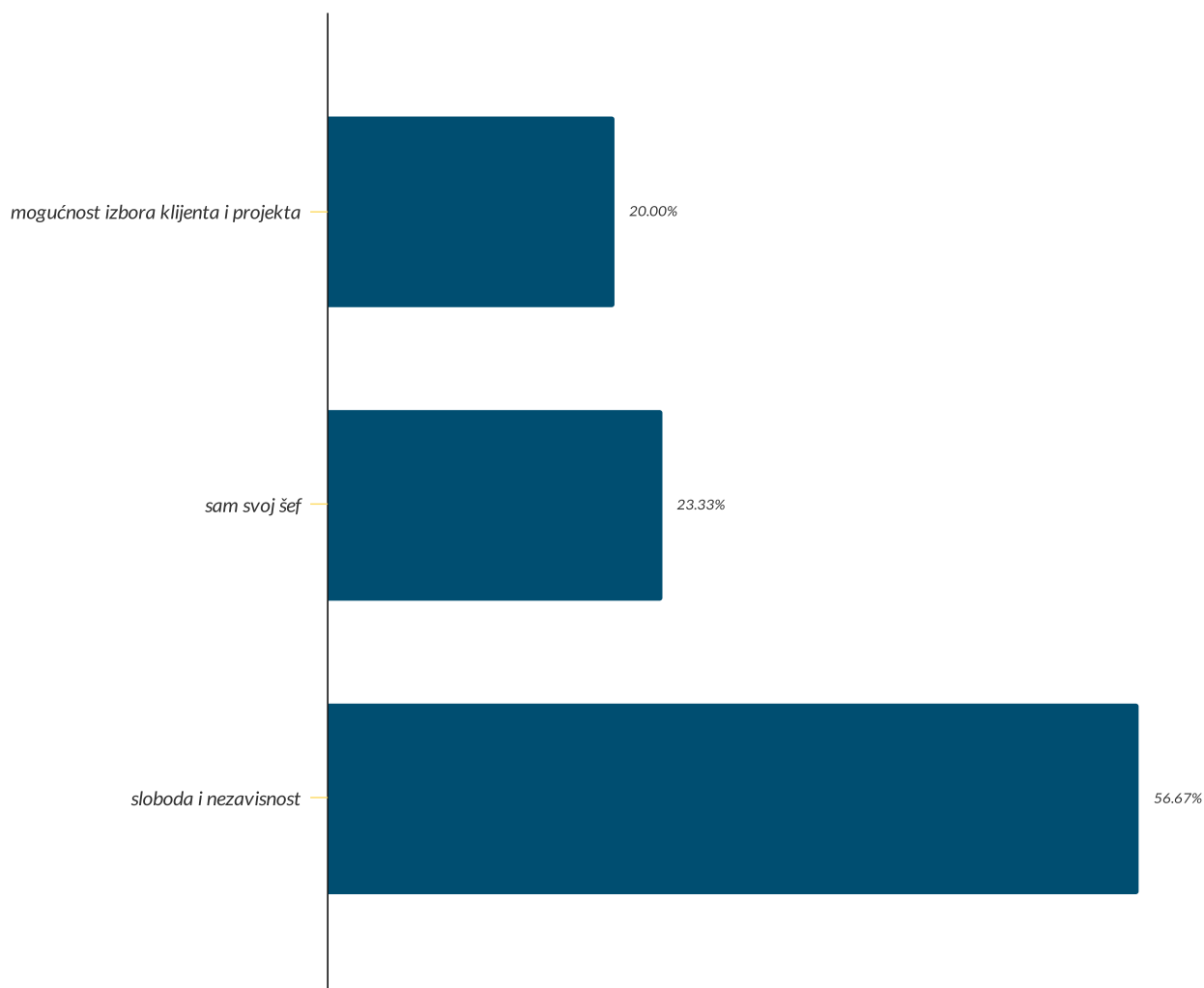
## 23.3

### RAZLOZI ZA ODABIR FREELANCE KARIJERE

#### Rezultati kumulativno (N=30)

Pitanje: Zašto ste se odlučili na posao freelancera? (Nezavisnost: potkodovi)

Potkodovi pojma “nezavisnost” tiču se generalne neovisnosti i slobode, ali i specifičnih stvari poput odabira klijenata i upravljanja svojim vremenom i načinom rada.



Od ispitanika koji su kao razlog naveli neovisnost, najčešće navode slobodu i nezavisnost u poslu općenito (56,67%), zatim činjenicu da su sam svoj šef (23,33%) te mogućnost slobodnog izbora klijenata i projekata (20,00%).

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 23.4

### RAZLOZI ZA ODABIR FREELANCE KARIJERE

*"Jer želim raditi gdje god mi se u datom trenutku sviđa birati klijente prema svojim preferencijama. I da nemam radno vrijeme nego radim kako me muza inspiracije posjeti."*

*"Working hours. A i lijepo je od doma raditi."*

*"Više novaca i ne volim raditi u firmi sa šefom i nadređenim ljudima daleko ispod mojih mogućnosti. Ovako sam svoj šef imam posao koji moram odraditi i sam se nadgledam klijentima si svoje radno vrijeme kako mi paše itd. Nema bullshita kao u nekim firmama. Imam 38 godina cca 15 godina radnog iskustva kao developer. Lp."*

*"Radio sam jednoj tvrtki kao web developer. Na kraju sam odustao radi malih primanja. Odlučio sam biti freelancer te sam na kraju 2021.godine otvorio svoj Obrt gdje sam jedini zaposlen."*

*"Sviđa mi se ideja neovisnosti i da sam sebi mogu klijentima radno vrijeme radno mjesto itd."*

*"Zbog samostalnosti i boljeg balansa između posla i privatnog života (mogu sam birati što kad gdje i koliko ću raditi)."*

*"Jer je bolja zarada upravljam svojim vremenom kako želim mogu zaraditi za 3 mjeseca dovoljno da mogu iduća 4 mjeseca odmarati."*

*"Daleko bolje plaćeno nema office politikanstva middle manager micromanagementa i ostalih agencijskih tričarija."*

*"Promijenio sam karijeru u svijet developinga sam ušao samostalno i samouko te nisam bio u mogućnosti pronaći posao kao junior ili entry lvl. unutar grada stanovanja."*

*"Skupio dovoljno znanja i iskustva u drugim firmama da mogu otvoriti svoj biznis."*

*"Domaće tvrtke su konkurentne na stranom tržištu cijenom, a zatim kvalitetom. Svaki 'benefit' koju dobije zaposlenik je u pravilu PR tvrtke. "Fun zona", craft pivo, team building na jedrenju i slične gluposti. Na benefite kao dobro službeno vozilo više godišnjeg odmora zdravstveno osiguranje bonus u skladu dobiti tvrtke.... za to nema sluha. Nije jedini benefit neto plaća. Zato sam odlučio raditi sam..i nisam pogriješio. "*

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

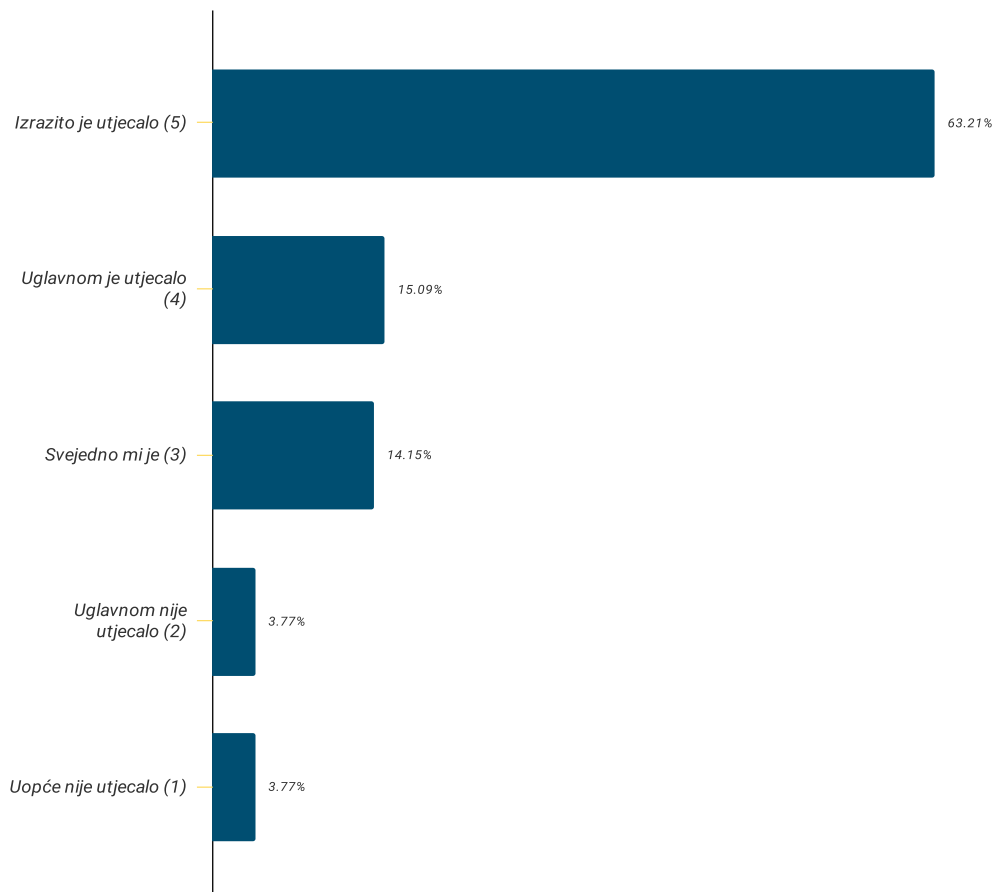
## 24.1

### FLEKSIBILNOST RADNOG VREMENA



#### Rezultati kumulativno (N=106)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Fleksibilnost radnog vremena



**Gotovo 80%** ispitanika ističe kako je fleksibilnost radnog vremena uglavnom ili izrazito utjecala na njihovu odluku na freelance zaposlenje.

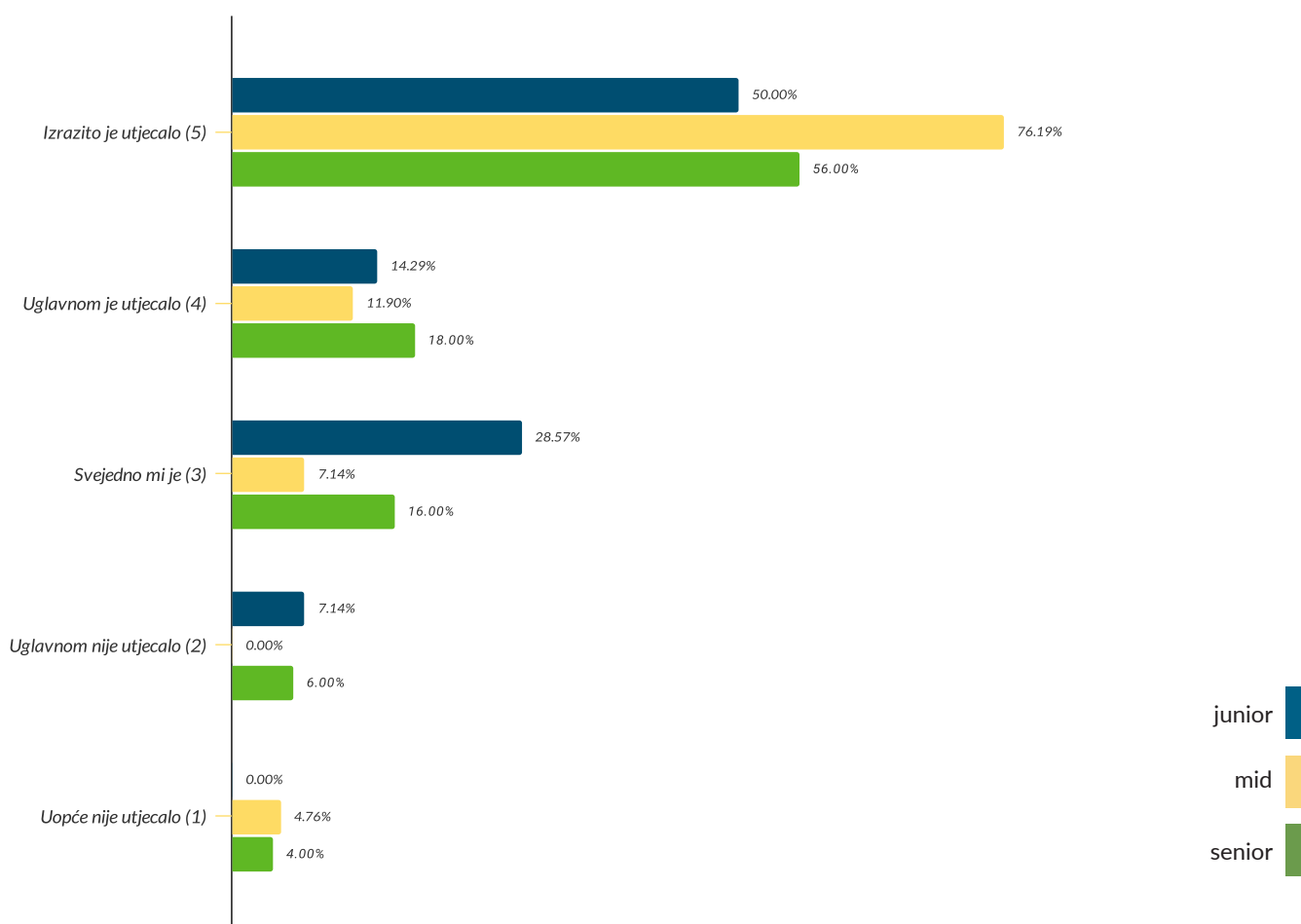
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 24.2

### FLEKSIBILNOST RADNOG VREMENA

#### Rezultati po senioritetu: junior (N=14), mid (N=42), senior (N=50)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Fleksibilnost radnog vremena



Promatrano prema senioritetu, mid developeri (**76,19%**) statistički značajno više ističu kako je fleksibilnost radnog vremena izrazito utjecala na njihovu odluku da postanu freelanceri, u odnosu na senior developere (**56%**).



Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

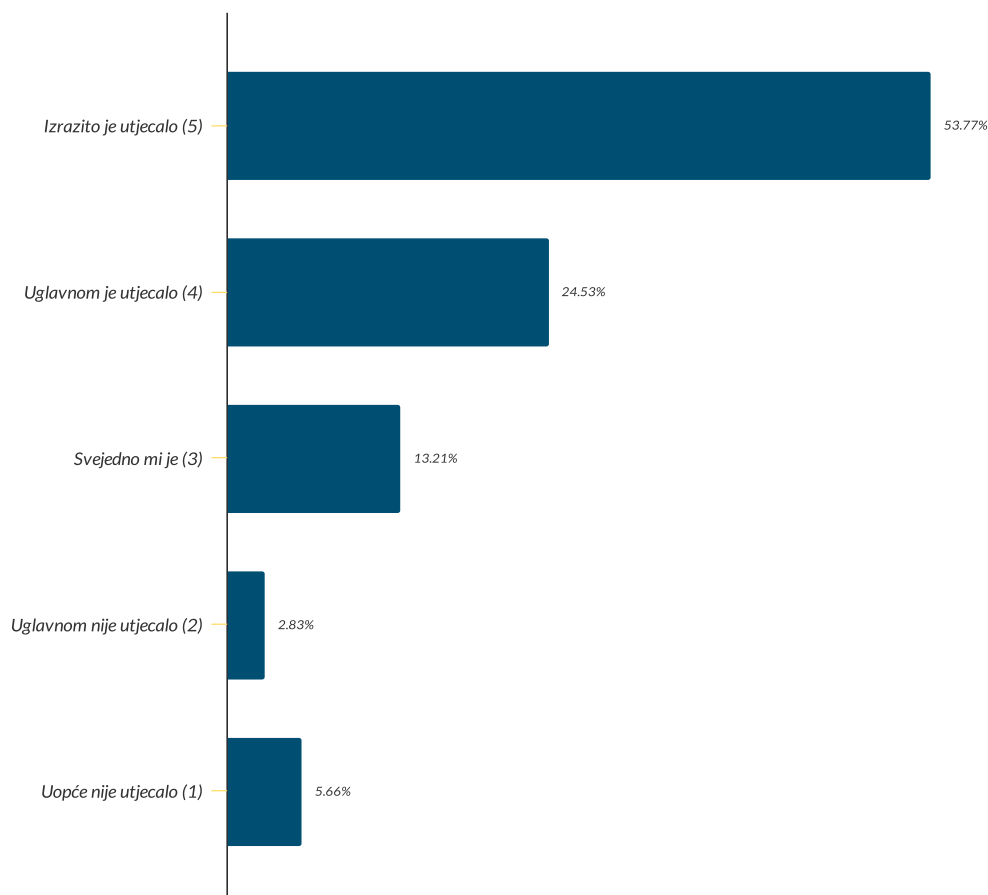
# 25.1

## ODABIR KLIJENATA S KOJIMA ŽELIM RADITI



### Rezultati kumulativno (N=106)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Odabir klijenata s kojima želim raditi



Ispitujući utjecaj na odluku da postanu freelanceri, **78,3%** developera ističe kako je odabir klijenata uglavnom ili izrazito utjecao na njihovu odluku.

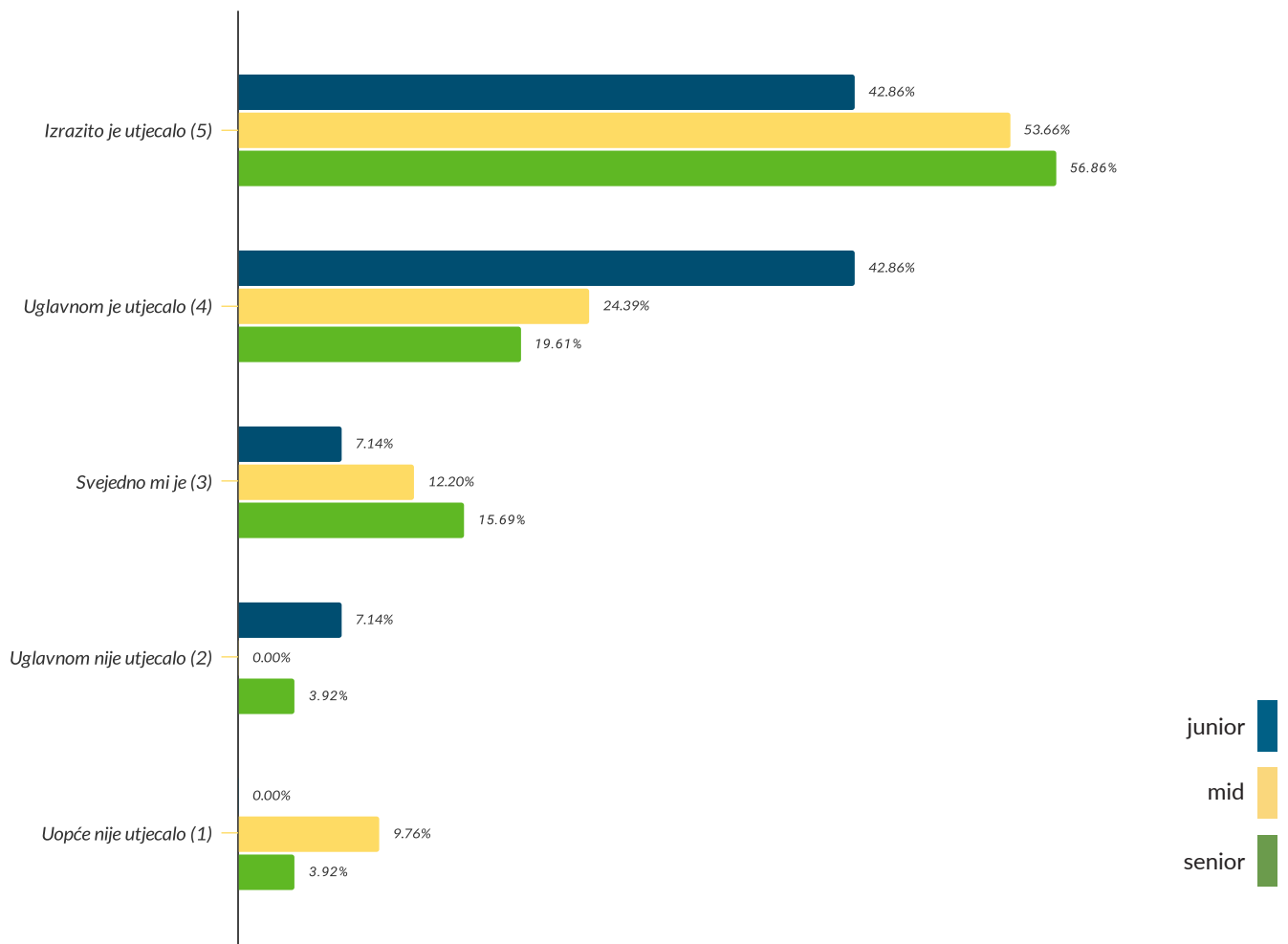
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

# 25.2

## ODABIR KLIJENATA S KOJIMA ŽELIM RADITI

### Rezultati po senioritetu: junior (N=14), mid (N=41), senior (N=51)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Odabir klijenata s kojima želim raditi



Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

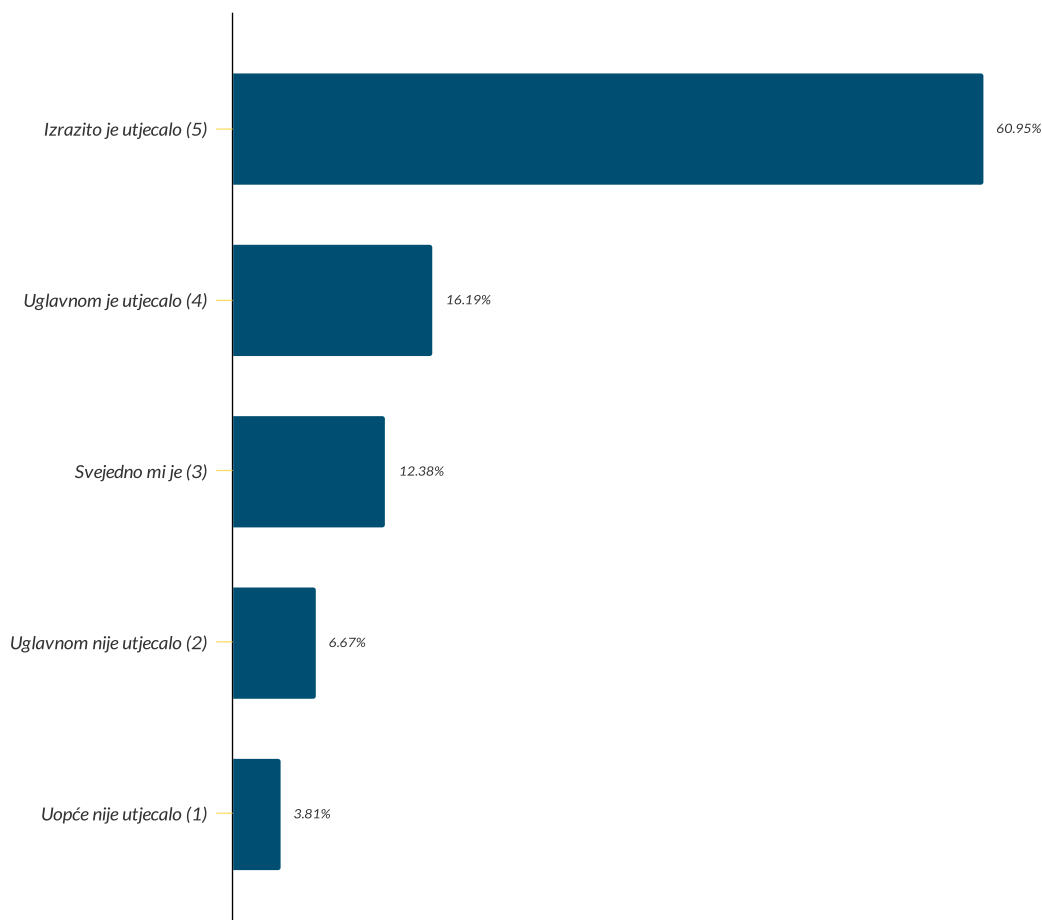
## 26.1

### VISINA PRIHODA



#### Rezultati kumulativno (N=105)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Visina prihoda



Među ispitanim freelancerima, **77,14%** njih ističe kako je visina prihoda uglavnom ili izrazito utjecala na njihovu odluku da postanu freelanceri.

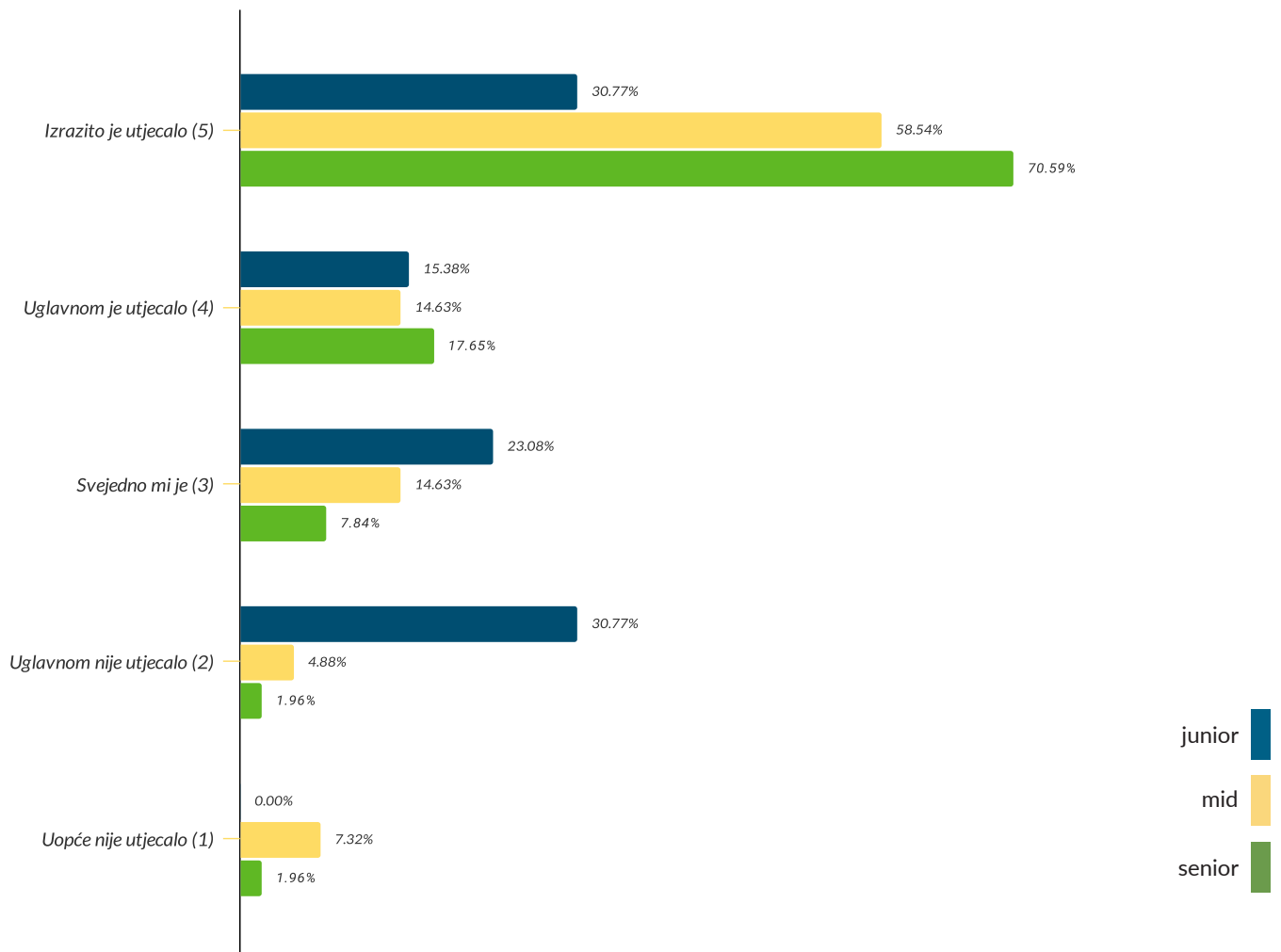
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 26.2

### VISINA PRIHODA

#### Rezultati po senioritetu: junior (N=13), mid (N=41) i senior (N=51)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Visina prihoda



Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

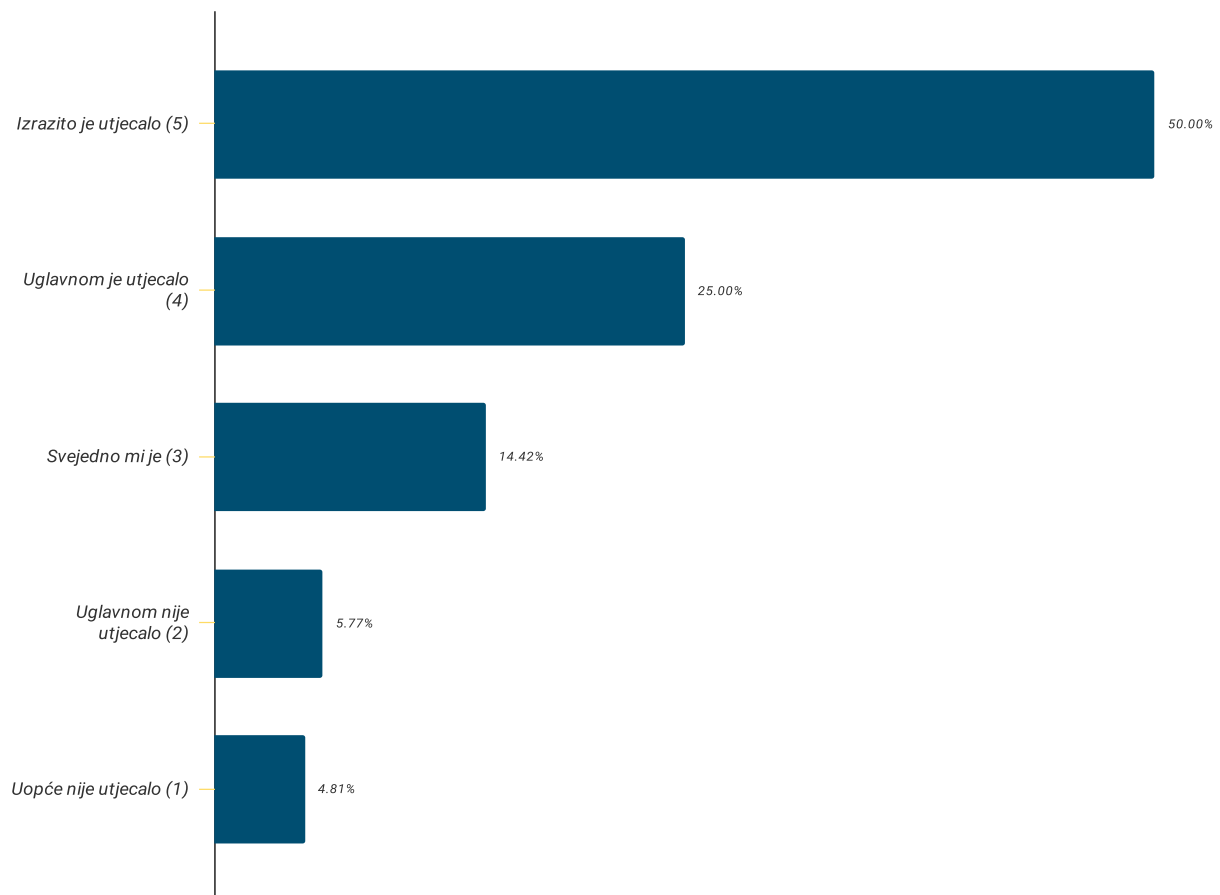
# 27.1

## BOLJI BALANS PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA



### Rezultati kumulativno (N=104)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Bolji balans privatnog i poslovnog života



Među ispitanim freelancerima, 75% njih ističe kako je bolji balans privatnog i poslovnog života uglavnom ili izrazito utjecao na njihovu odluku da postanu freelanceri.

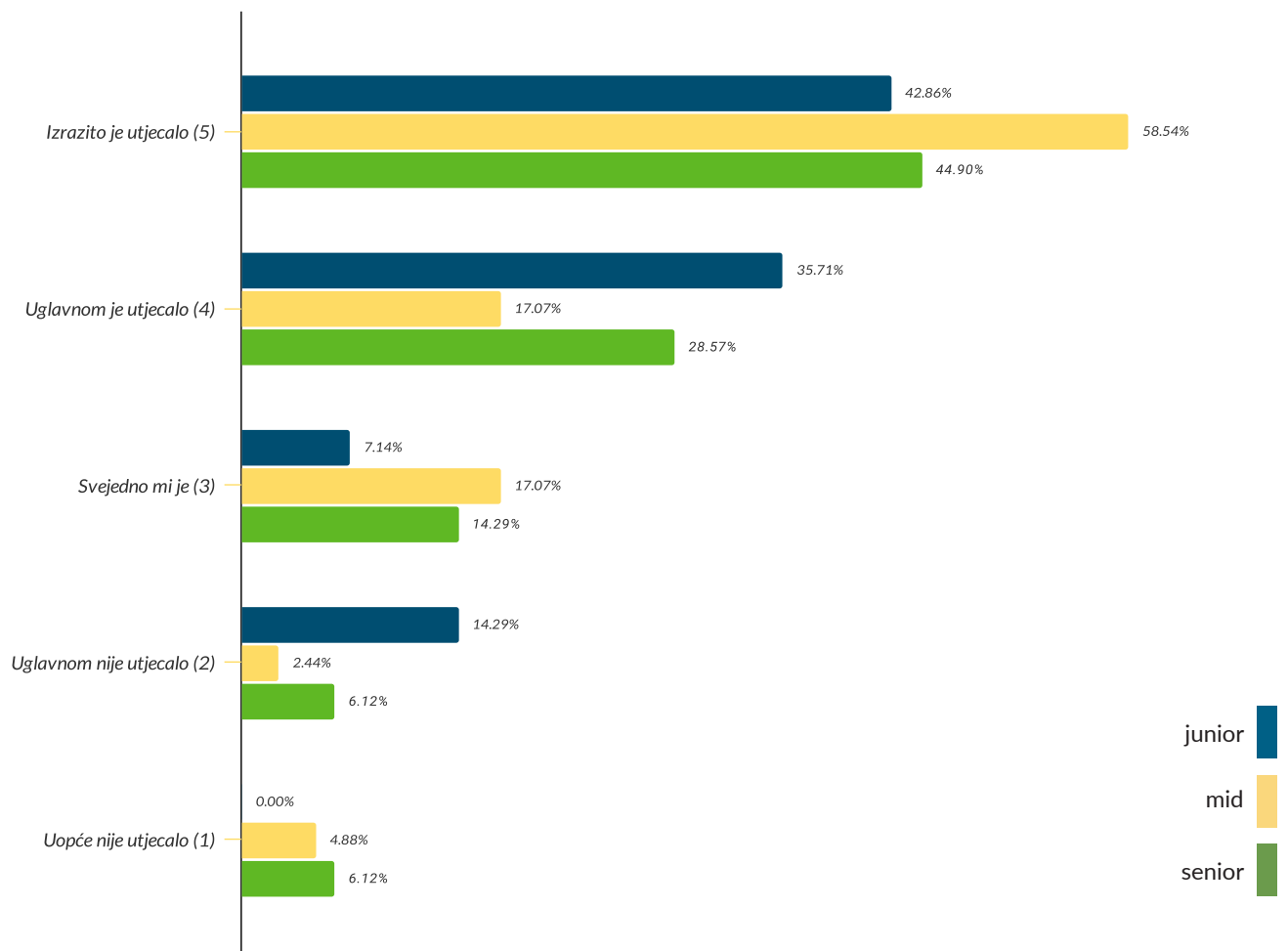
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 27.2

## BOLJI BALANS PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA

## Rezultati po senioritetu: junior (N=14), mid (N=41) i senior (N=49)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Bolji balans privatnog i poslovnog života



Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

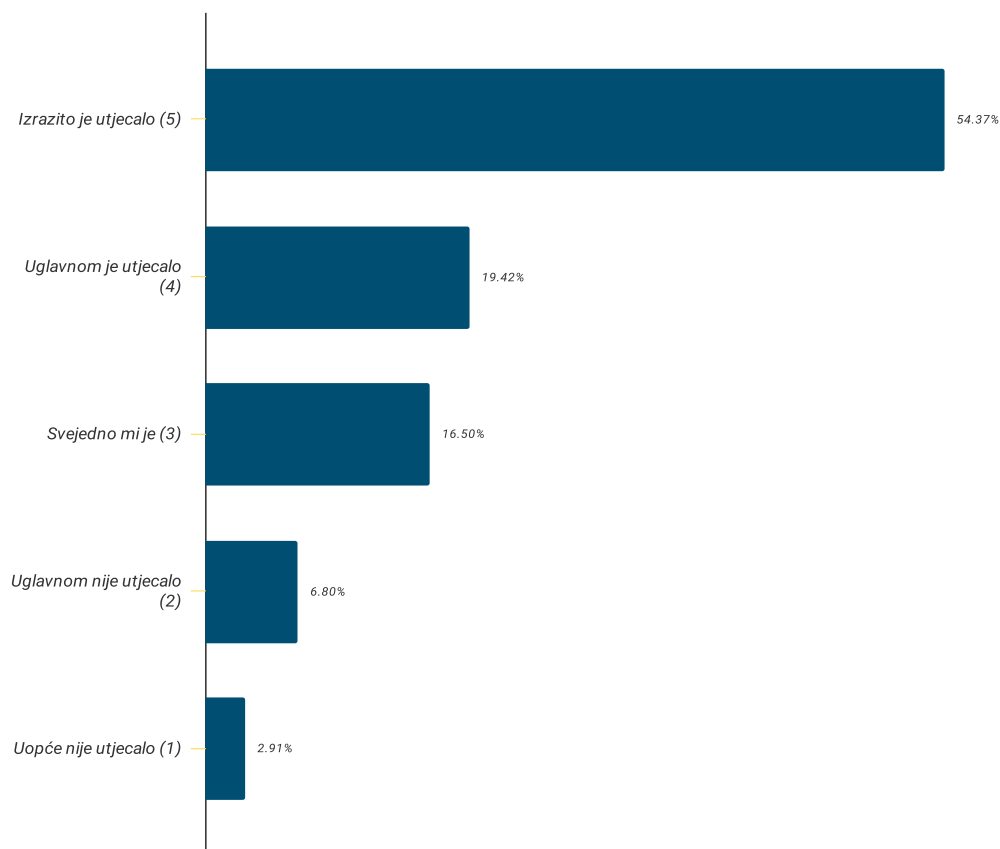
# 28.1

## MANJE UREDSKE POLITIKE I UREDSKIH SUKOBA



### Rezultati kumulativno (N=103)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Manje uredske politike i uredskih sukoba



Ispitujući utjecaje na odluku o freelance zaposlenju, **73,79%** ispitanih developera ističe kako su manje uredske politike i uredski sukobi uglavnom ili izrazito utjecali na njihovu odluku da se zaposle kao freelanceri.

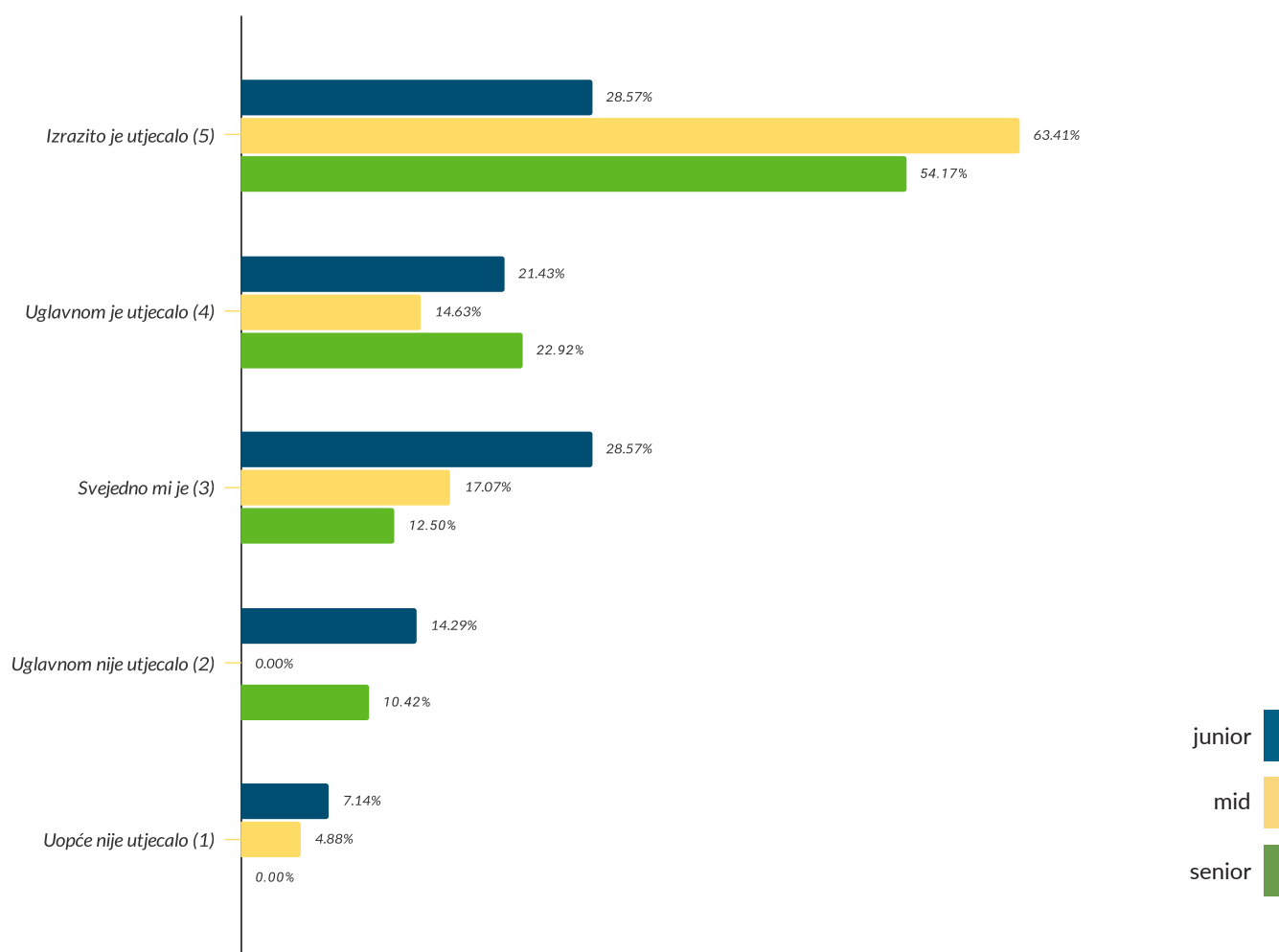
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 28.2

## MANJE UREDSKE POLITIKE I UREDSKIH SUKOBA

## Rezultati po senioritetu: junior (N=14), mid (N=41) i senior (N=48)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Manje uredske politike i uredskih sukoba



Promatrano prema senioritetu, senior freelanceri (10,42%) statistički značajno više ističu kako manje uredske politike i sukoba uglavnom ne utječe na njihovu odluku da postanu freelanceri, u odnosu na mid developere (0%).



Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

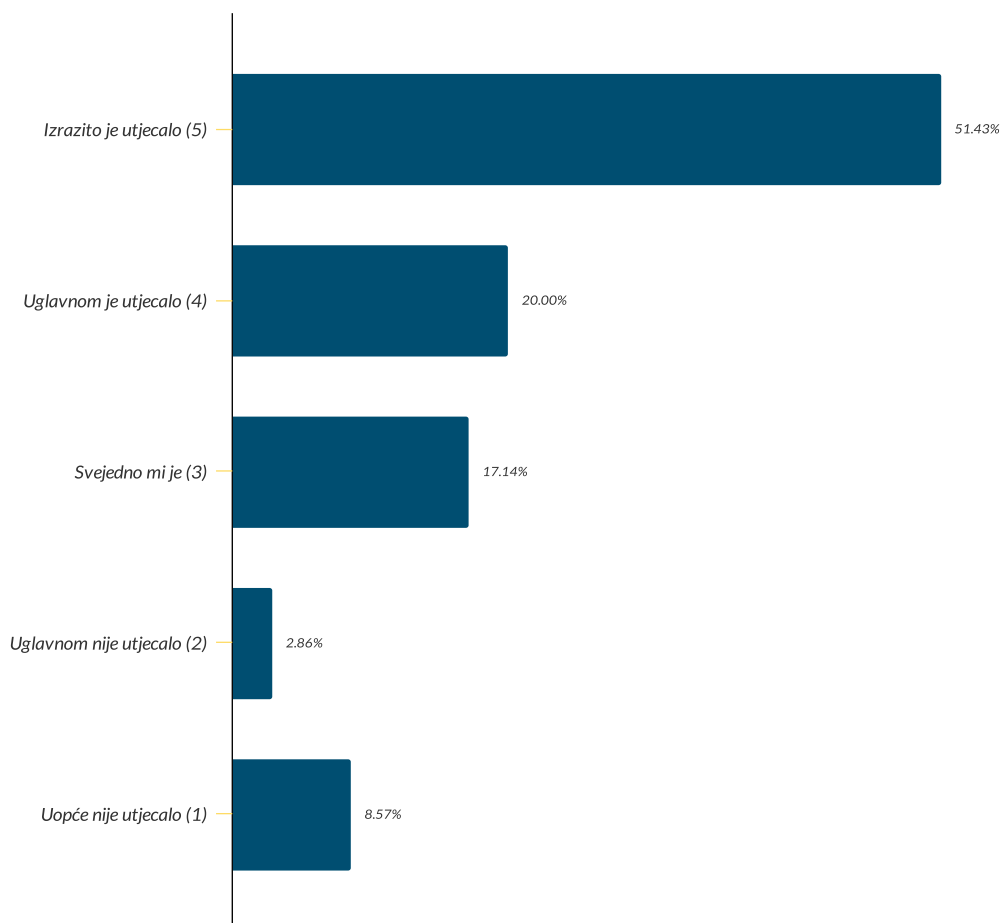
# 29.1

## VIŠE SAMOSTALNOSTI



### Rezultati kumulativno (N=105)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Više samostalnosti



Preko 70% ispitanih freelancera (**71,43%**) ističe kako je veća samostalnost uglavnom ili izrazito utjecala na njihovu odluku da postanu freelanceri.

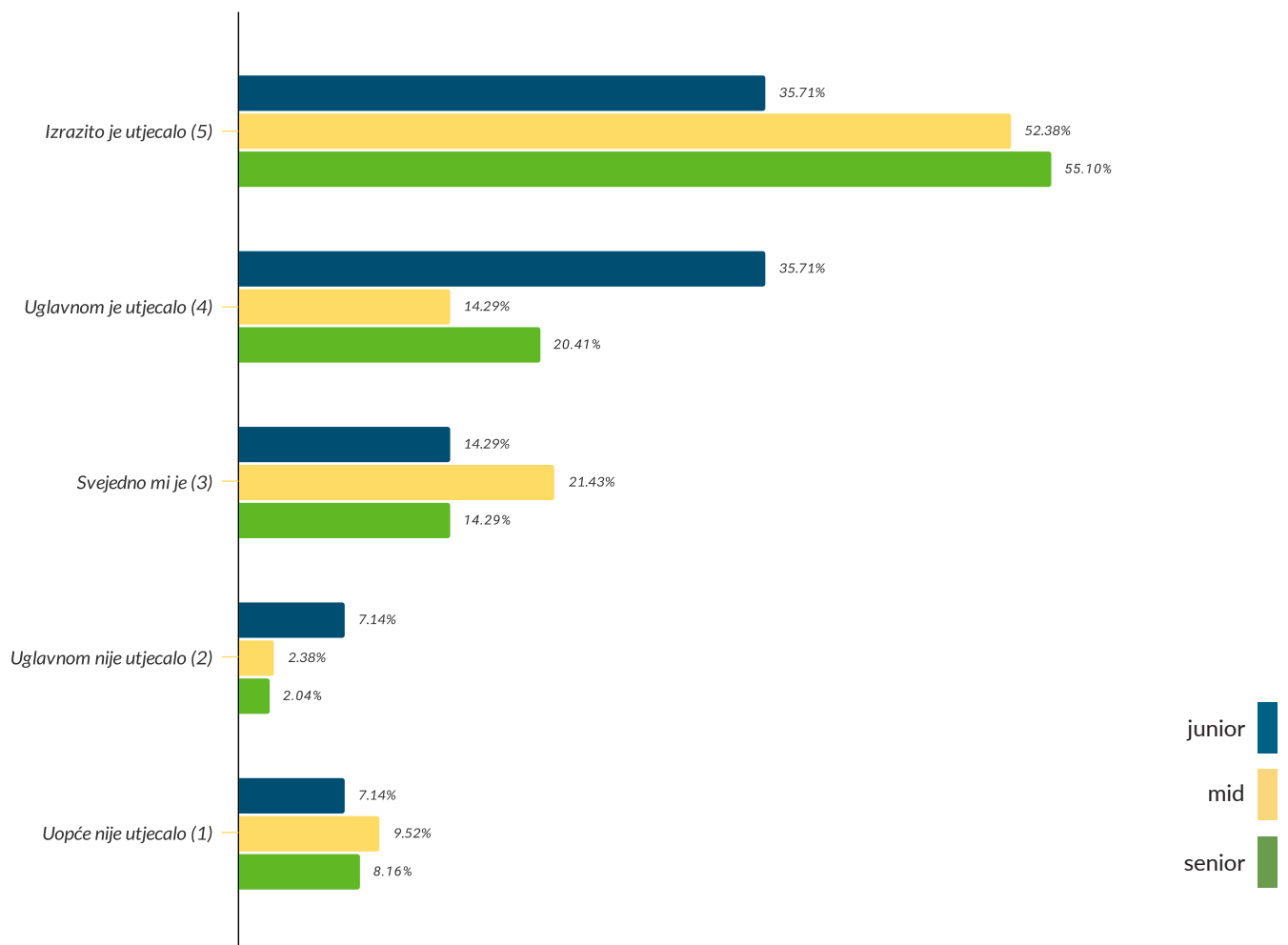
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 29.2

### VIŠE SAMOSTALNOSTI

#### Rezultati po senioritetu: junior (N=14), mid (N=42) i senior (N=49)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Više samostalnosti



Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

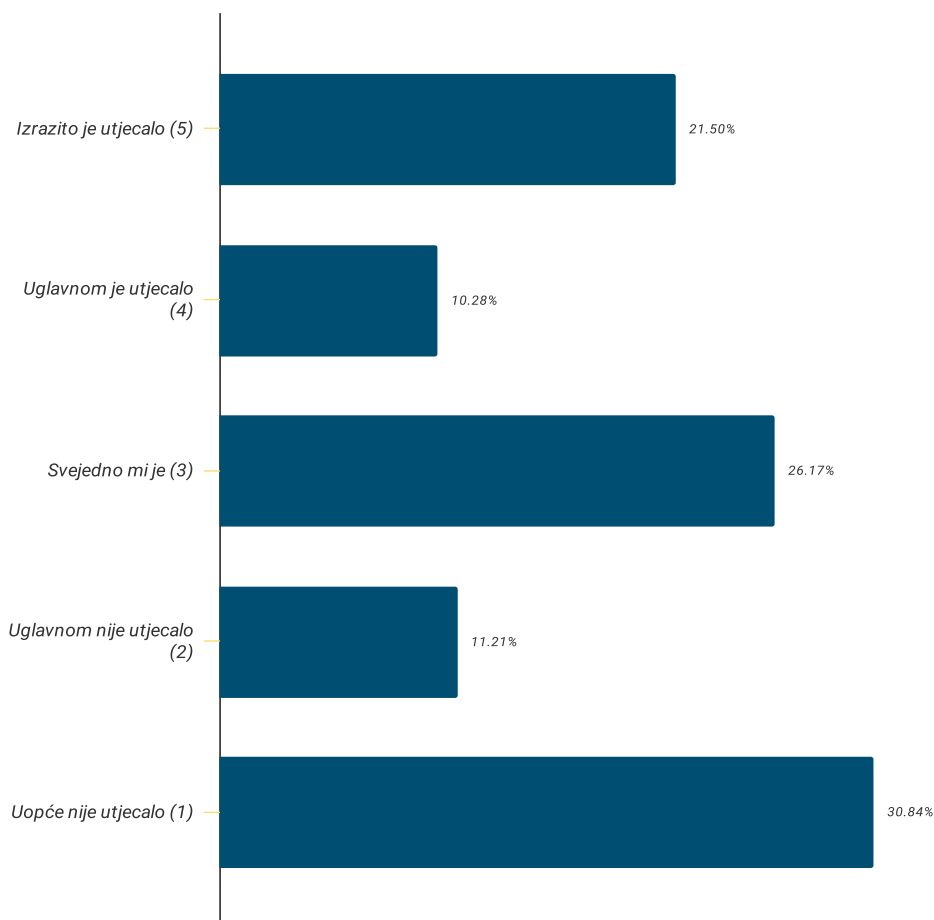
# 30.1

## MOGUĆNOST ODABIRA TEČAJEVA, SEMINARA, EDUKACIJE I SL.



### Rezultati kumulativno (N=107)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Mogućnost odabira tečajeva, seminara, edukacije i sl.



Preko 40% ispitanih freelancera (**42,05%**) ističe kako mogućnost odabira tečajeva, edukacija i sl. uglavnom ili uopće nije utjecala na njihovu odluku da postanu freelanceri

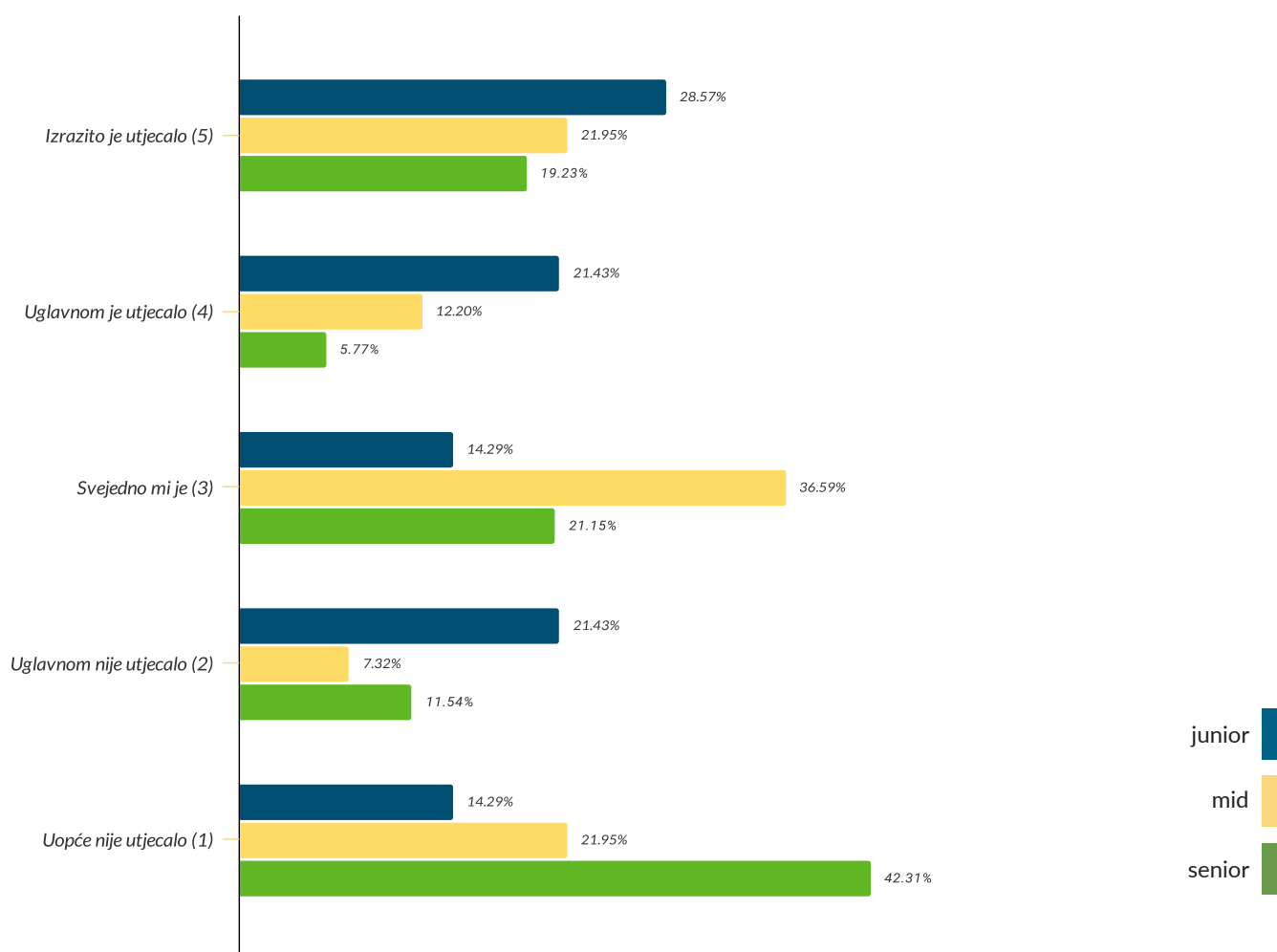
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 30.2

## MOGUĆNOST ODABIRA TEČAJEVA, SEMINARA, EDUKACIJE I SL.

## Rezultati po senioritetu: junior (N=14), mid (N=41) i senior (N=52)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Mogućnost odabira tečajeva, seminara, edukacije i sl.



Statistički više senior freelance developera (**42,31%**) ističe kako mogućnost odabira tečajeva, edukacija i sl. uopće nije utjecala na njihovu odluku da postanu freelanceri, u odnosu na mid developere (**21,95%**).

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

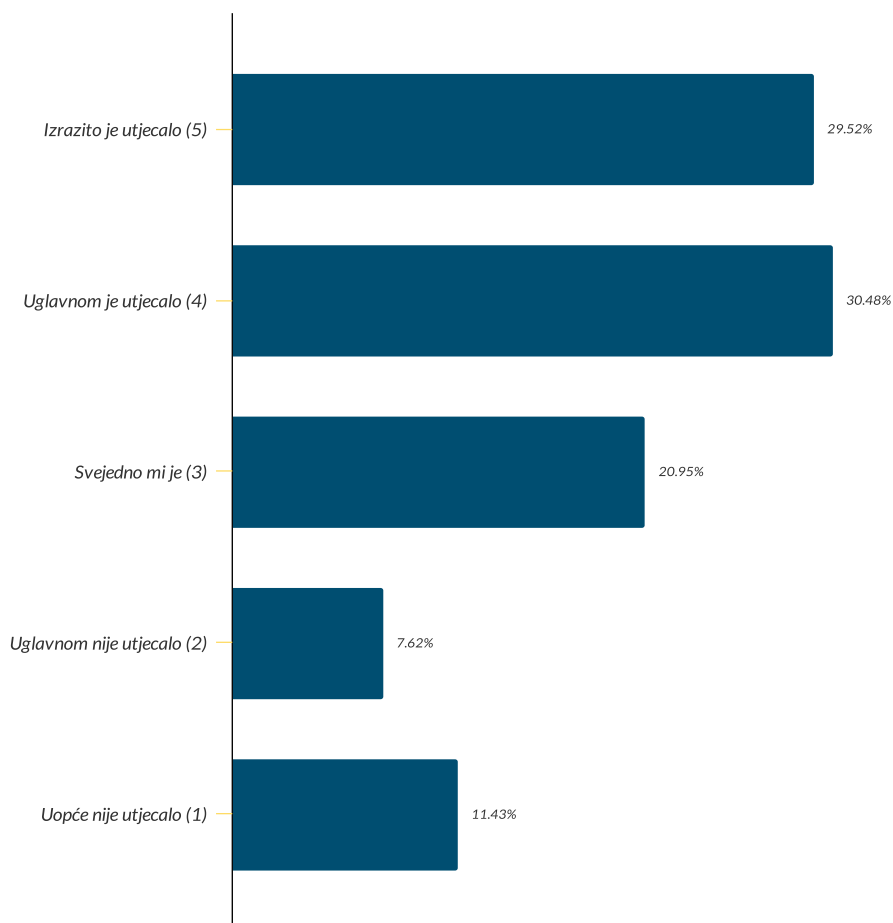
# 31.1

## BOLJI I ZANIMLJIVIJI PROJEKTI



### Rezultati kumulativno (N=105)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Bolji i zanimljiviji projekti



Ispitani developeri u **60%** slučajeva ističu kako su bolji i zanimljiviji projekti uglavnom ili izrazito utjecali na njihovu odluku da postanu freelanceri.

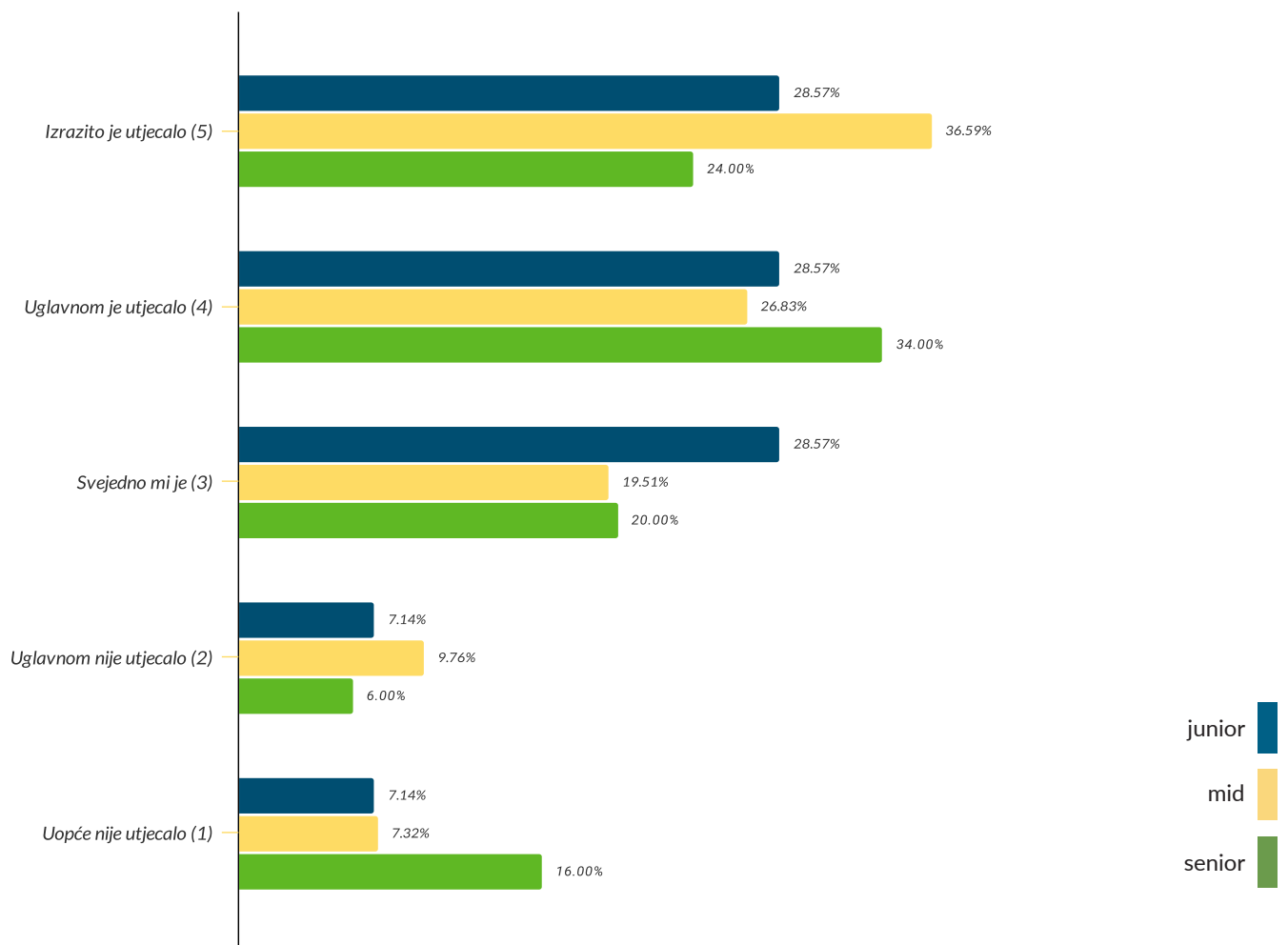
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

# 31.1

## BOLJI I ZANIMLJIVIJI PROJEKTI

### Rezultati po senioritetu: junior (N=14), mid (N=41) i senior (N=50)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Bolji i zanimljiviji projekti



Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

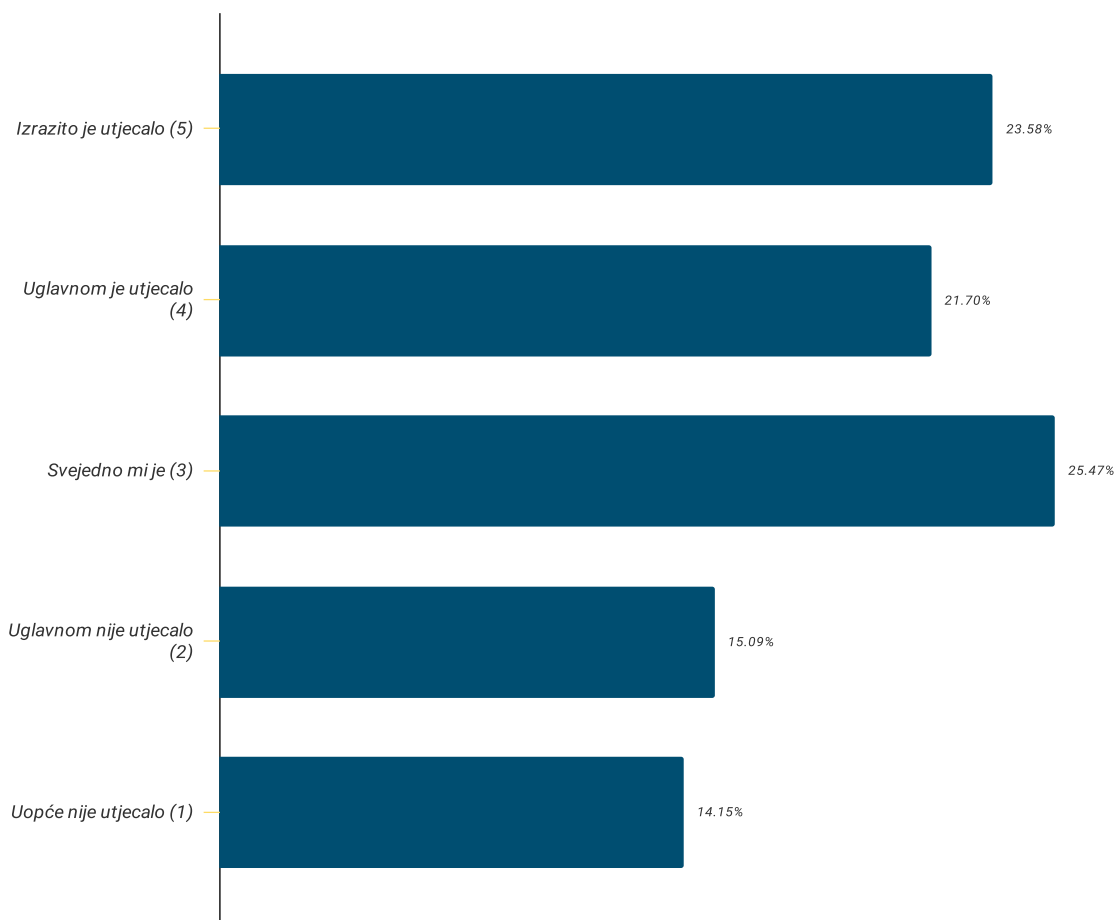
# 32.1

## UGODNIJE MI JE RADITI KAD SAM SAM/A



### Rezultati kumulativno (N=106)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Ugodnije mi je raditi kad sam sam/a



Ispitujući utjecaj na odluku da postanu freelanceri, **45,28%** ispitanika ističe kako im je uglavnom ili izrazito ugodnije kad rade sami.

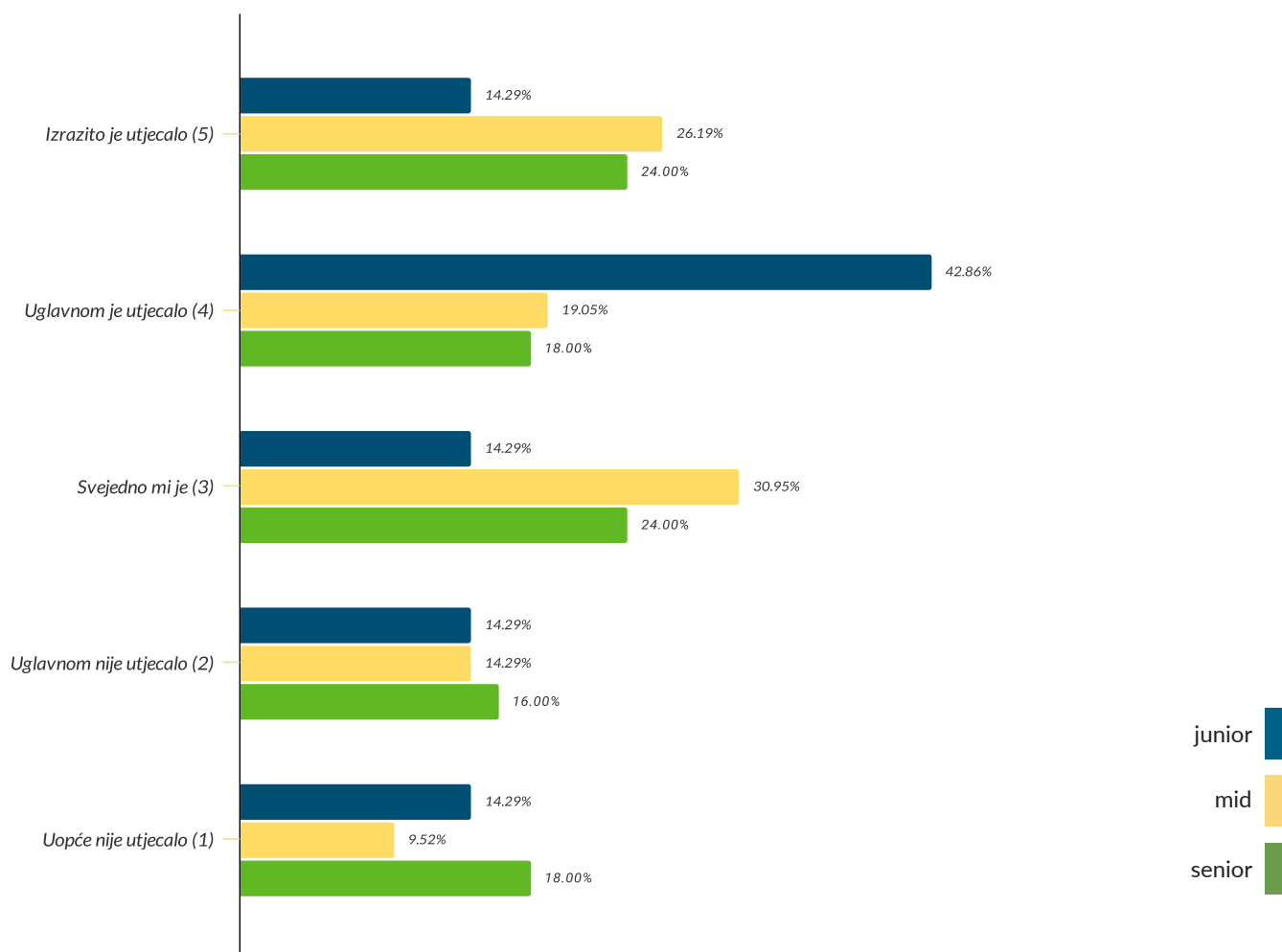
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 32.2

### UGODNIJE MI JE RADITI KAD SAM SAM/A

#### Rezultati po senioritetu: junior (N=14), mid (N=42) i senior (N=50)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Ugodnije mi je raditi kad sam sam/a





Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

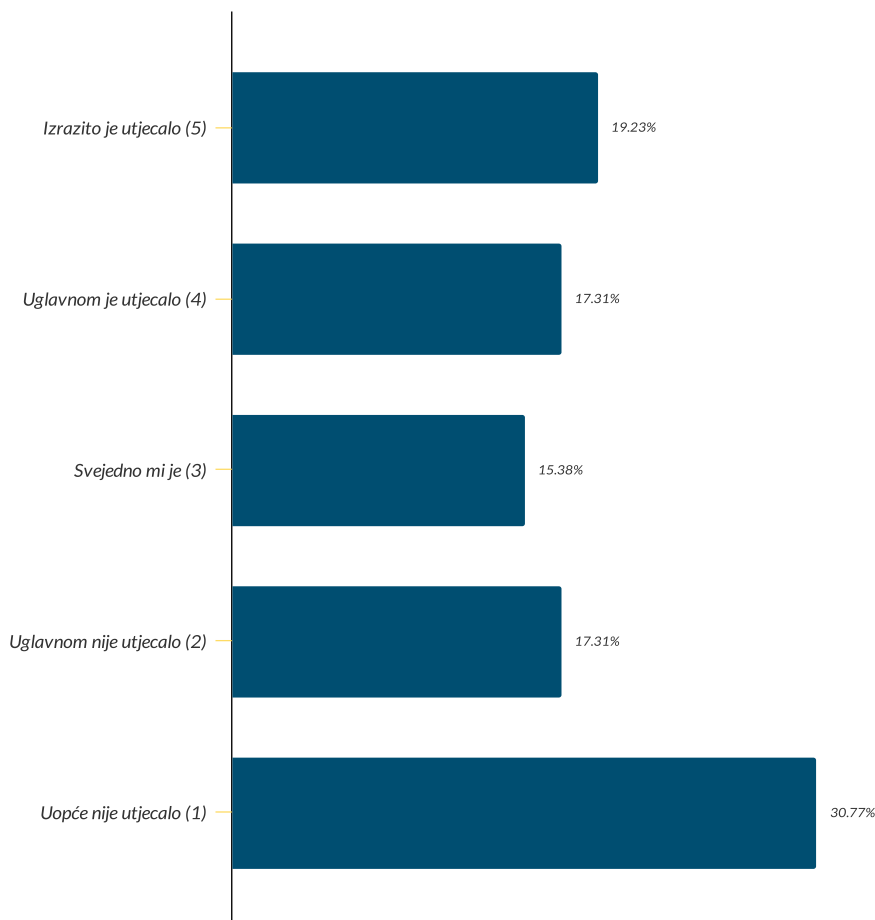
# 33.1

## NARUŠENO MENTALNO ZDRAVLJE ILI ŽELJA ZA OČUVANJEM ZDRAVLJA



### Rezultati kumulativno (N=104)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Narušeno mentalno zdravlje ili želja za očuvanjem zdravlja



Među ispitanim freelancerima, **48,08%** njih ističe kako narušeno mentalno zdravlje ili želja za očuvanjem zdravlja uglavnom ili uopće nije utjecalo na njihovu odluku da postanu freelanceri.

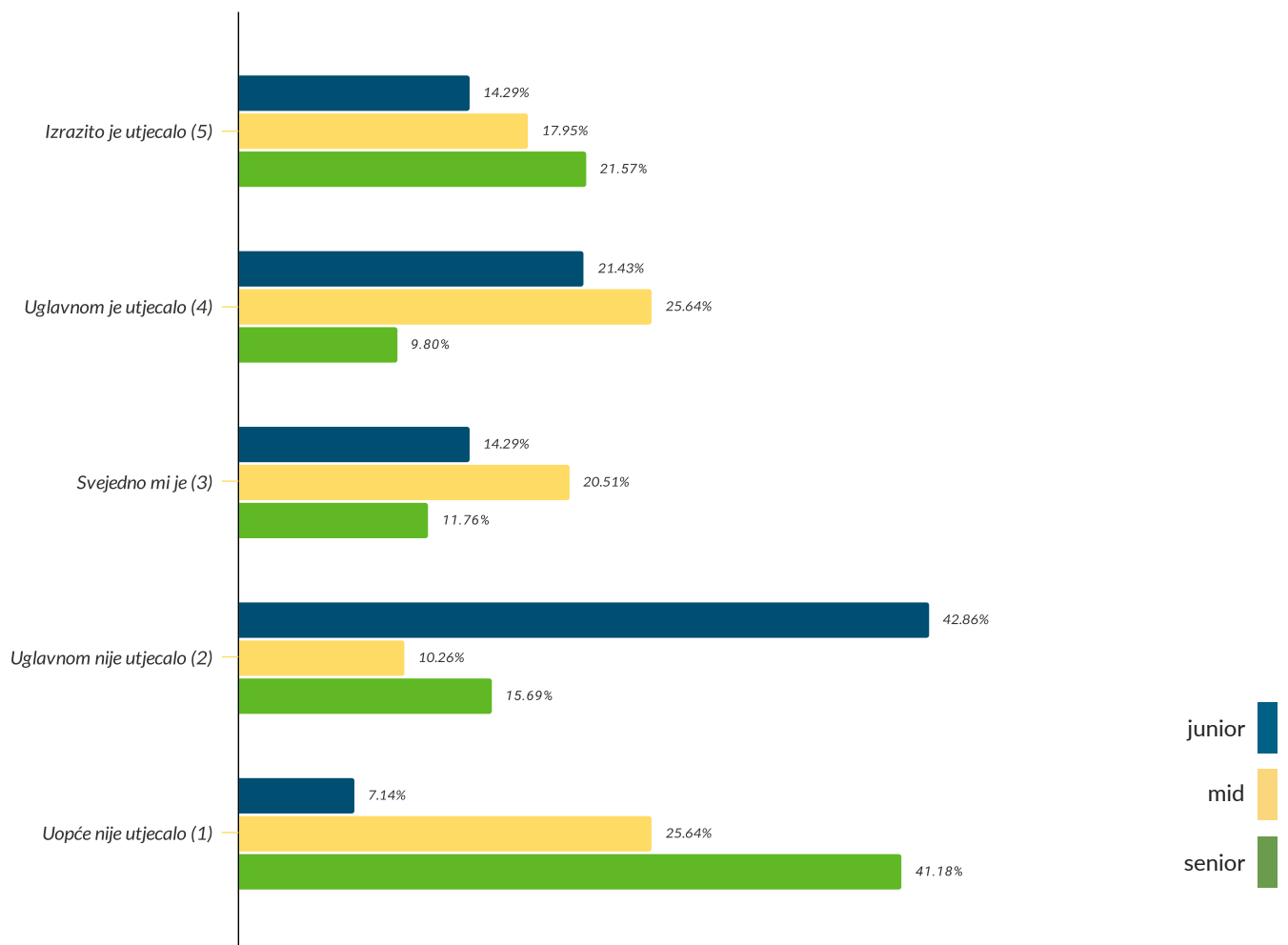
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 33.2

## NARUŠENO MENTALNO ZDRAVLJE ILI ŽELJA ZA OČUVANJEM ZDRAVLJA

Rezultati po senioritetu: junior (N=14), mid (N=39) i senior (N=51)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Narušeno mentalno zdravlje ili želja za očuvanjem zdravlja



Promatrano prema senioritetu, statistički značajno više mid developera (25,64%) ističe kako je narušeno mentalno zdravlje ili želja za očuvanjem istog uglavnom utjecala na odluku da postanu freelanceri.

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

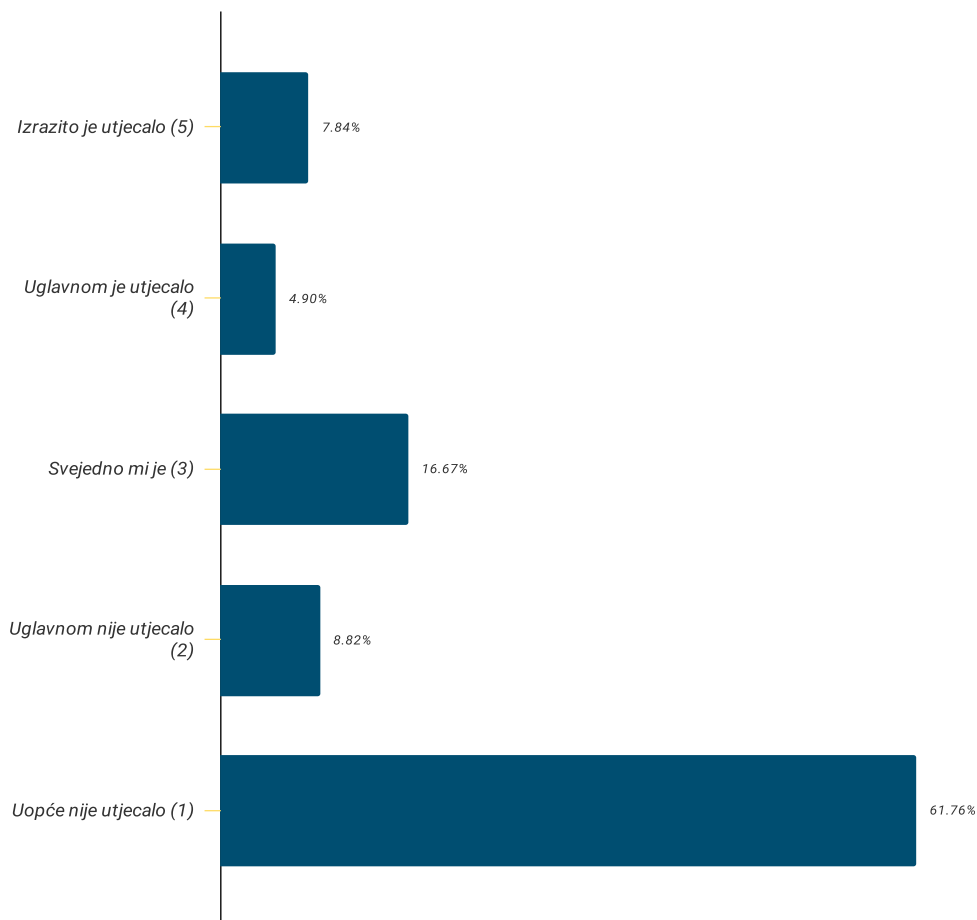
# 34.1

## OSOBNA BOLEST/BOLEST ČLANA OBITELJI



### Rezultati kumulativno (N=102)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Osobna bolest/bolest člana obitelji



Preko 70% ispitanih freelancera (**70,58%**) ističe kako osobna bolest/bolest člana obitelji uglavnom ili uopće nisu utjecale na njihovu odluku da postanu freelanceri.

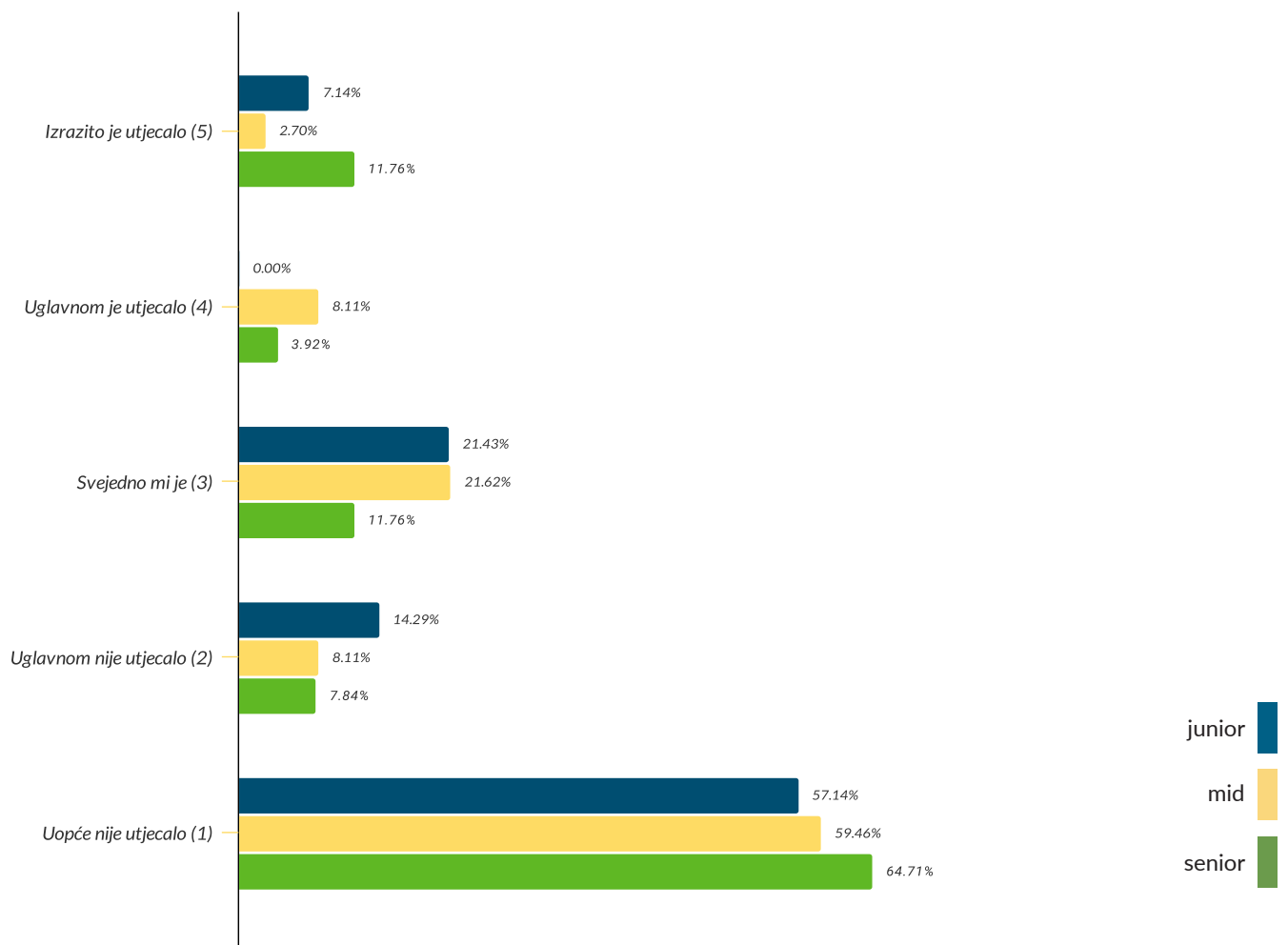
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 34.2


## OSOBNA BOLEST/BOLEST ČLANA OBITELJI

## Rezultati po senioritetu: junior (N=14), mid (N=37) i senior (N=51)

Pitanje: Što je najviše utjecalo na vašu odluku da postanete freelancer? - Osobna bolest/bolest člana obitelji



Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?



## PREFERENCIJE VEZANE UZ ORGANIZACIJU RADA

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

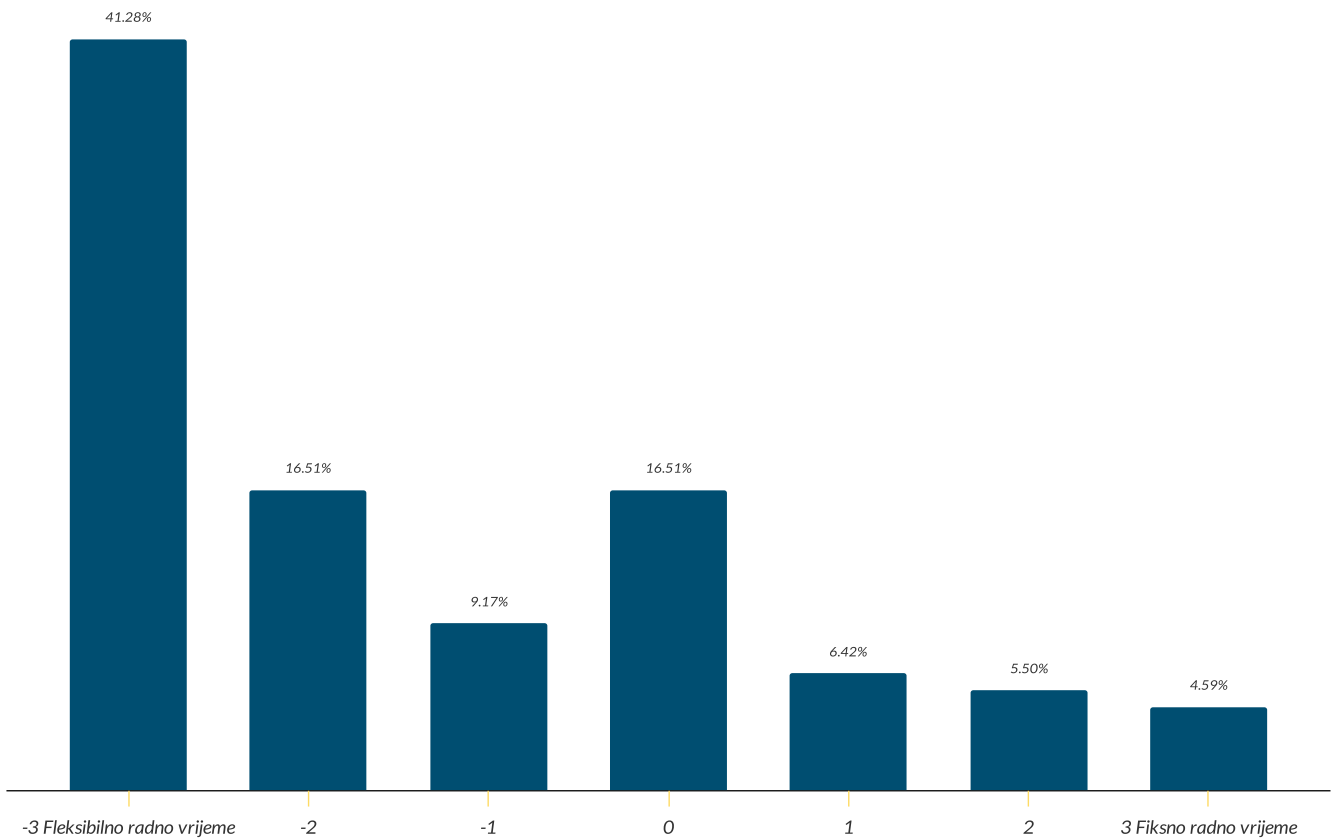
# 35.1

## PREFERENCIJE VEZANE ZA ORGANIZACIJU RADA



### Rezultati kumulativno (N=109)

Pitanje: Molimo označite svoje preferencije vezane za organizaciju rada vaših klijenata i njihova očekivanja od vas.



Statistički značajno više ispitanika (kumulativni odabir iznosi **66,96%**) je odabralo opcije fleksibilnog radnog vremena, u odnosu na fiksno radno vrijeme (kumulativni odabir iznosi **16,51%**).

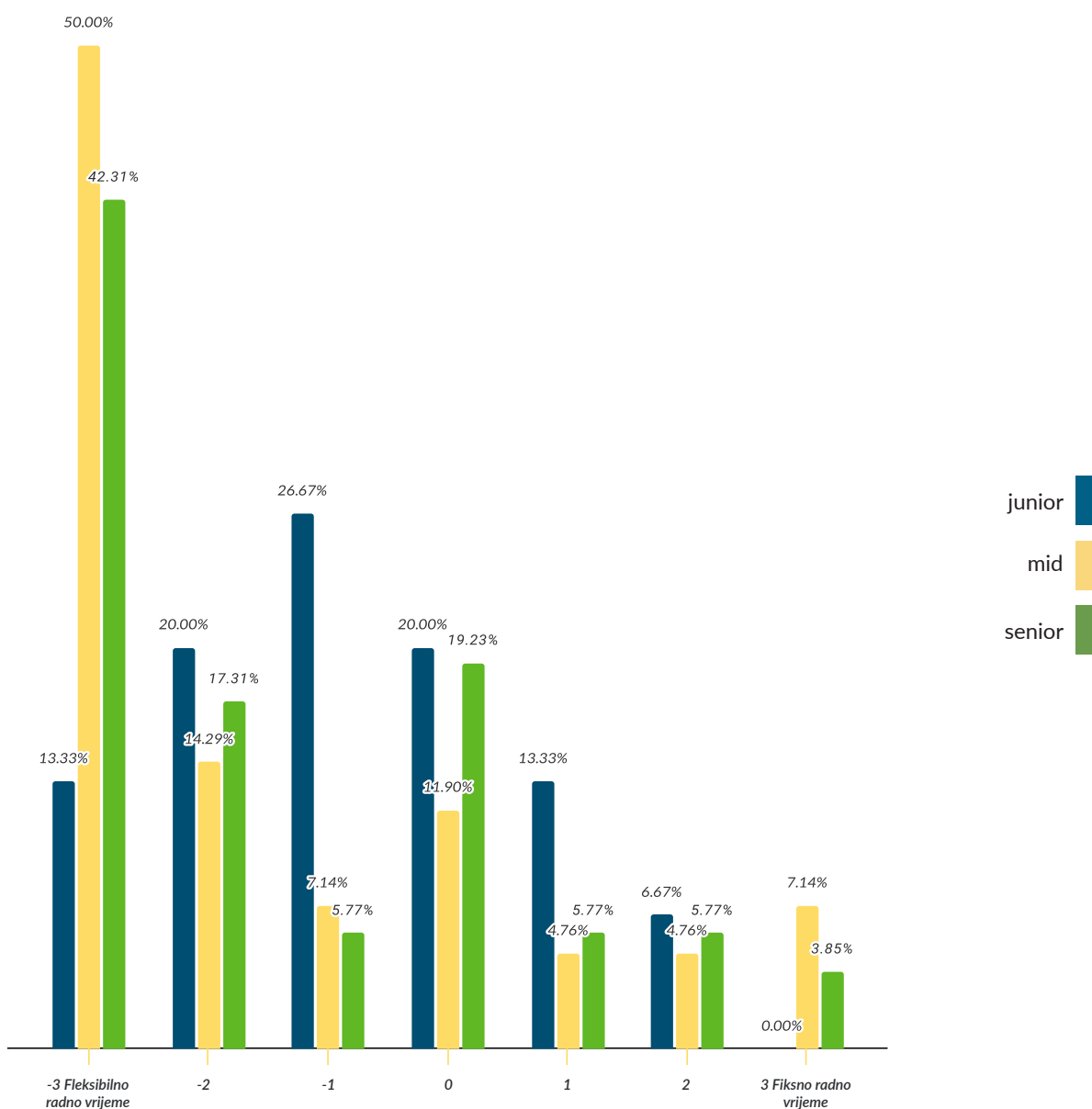
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 35.2

## PREFERENCIJE VEZANE ZA ORGANIZACIJU RADA

## Rezultati po senioritetu: junior (N=15), mid (N=42) i senior (N=52)

Pitanje: Molimo označite svoje preferencije vezane za organizaciju rada vaših klijenata i njihova očekivanja od vas.



Kumulativno gledano, mid developeri su u najvećem broju slučajeva (71,43%) odabrali opcije fleksibilnosti radnog vremena, iako se ne razlikuju statistički značajno od senior freelance developera.

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

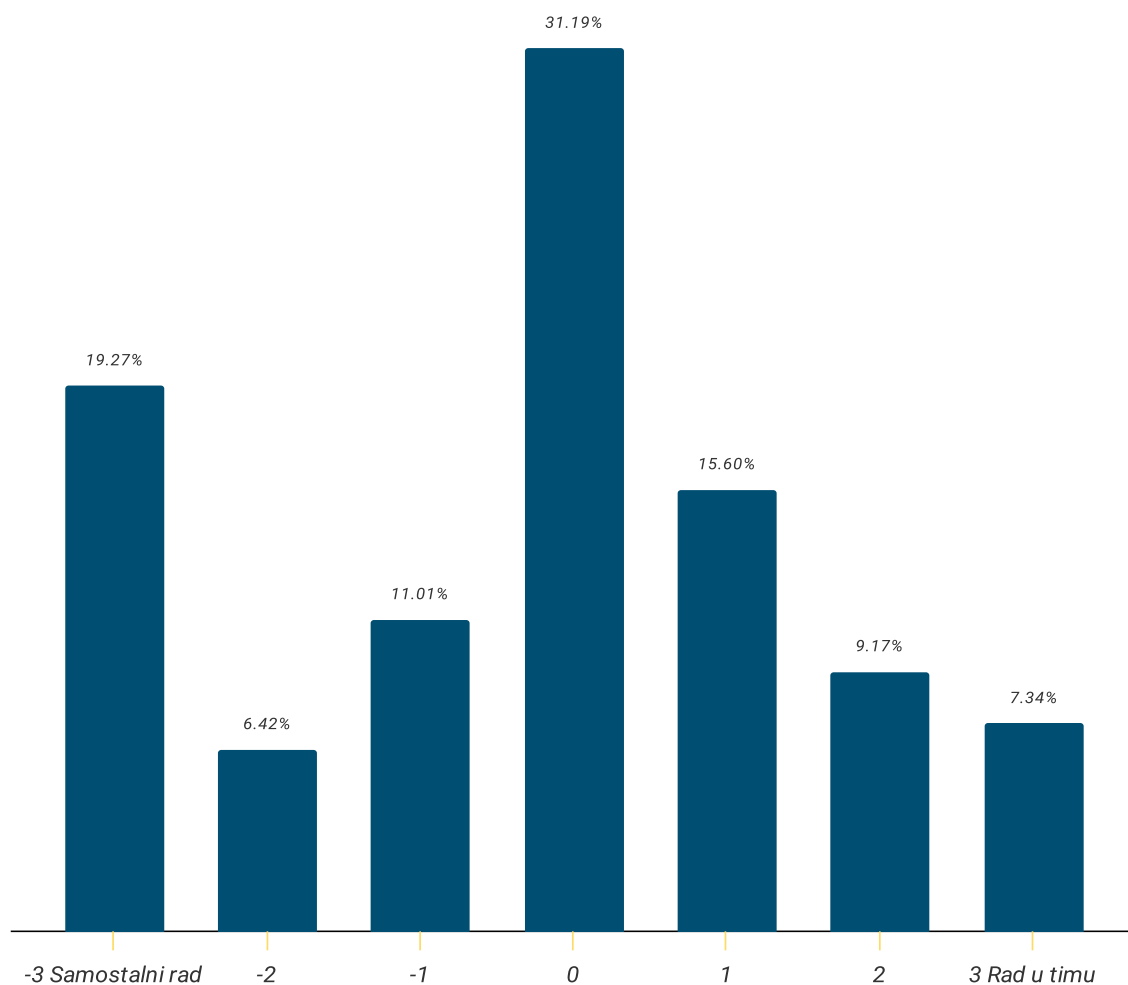
# 36.1

## PREFERENCIJE VEZANE ZA ORGANIZACIJU RADA



### Rezultati kumulativno (N=109)

Pitanje: Molimo označite svoje preferencije vezane za organizaciju rada vaših klijenata i njihova očekivanja od vas.



Iako ne nailazimo na statistički značajnu razliku u preferencijama developera freelancera, više je developera sklono samostalnom radu (kumulativni odgovor iznosi **36,7%**), u odnosu na rad u timu (kumulativni odgovor iznosi **32,11%**).



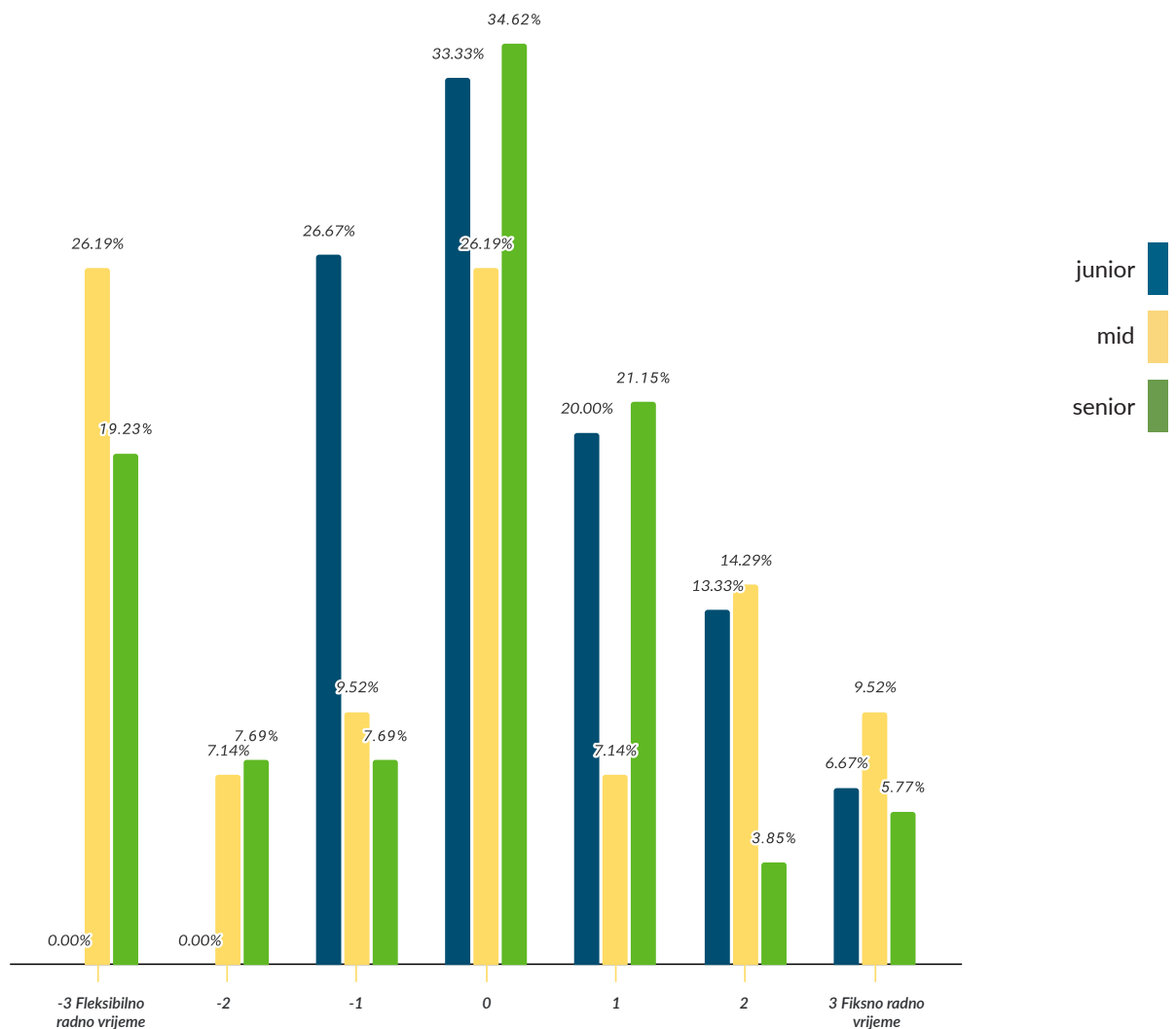
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 36.2

## PREFERENCIJE VEZANE ZA ORGANIZACIJU RADA

## Rezultati po senioritetu: junior (N=15), mid (N=42) i senior (N=52)

Pitanje: Molimo označite svoje preferencije vezane za organizaciju rada vaših klijenata i njihova očekivanja od vas.



Kumulativno gledano, mid developeri su u najvećem broju slučajeva (42,85%) odabrali opcije samostalnog rada, iako se ne razlikuju statistički značajno od senior freelance developera (34,61%).

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

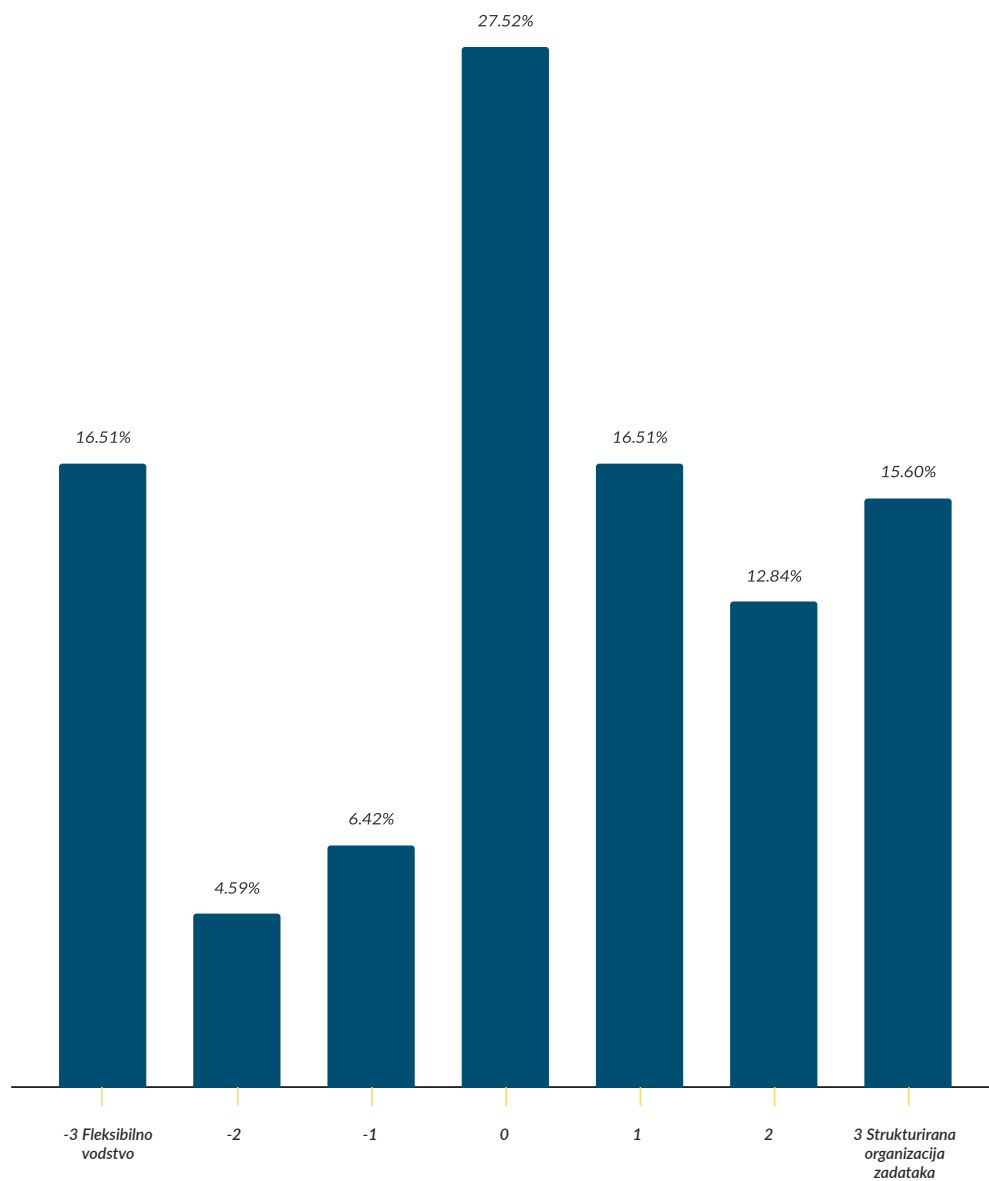
# 37.1

## PREFERENCIJE VEZANE ZA ORGANIZACIJU RADA



### Rezultati kumulativno (N=109)

Pitanje: Molimo označite svoje preferencije vezane za organizaciju rada vaših klijenata i njihova očekivanja od vas.



Statistički značajno više ispitanika je odabralo opcije strukturirane organizacije zadataka (kumulativni odabir iznosi **44,95%**) od fleksibilnog vodstva (kumulativni odabir iznosi **27,52%**).

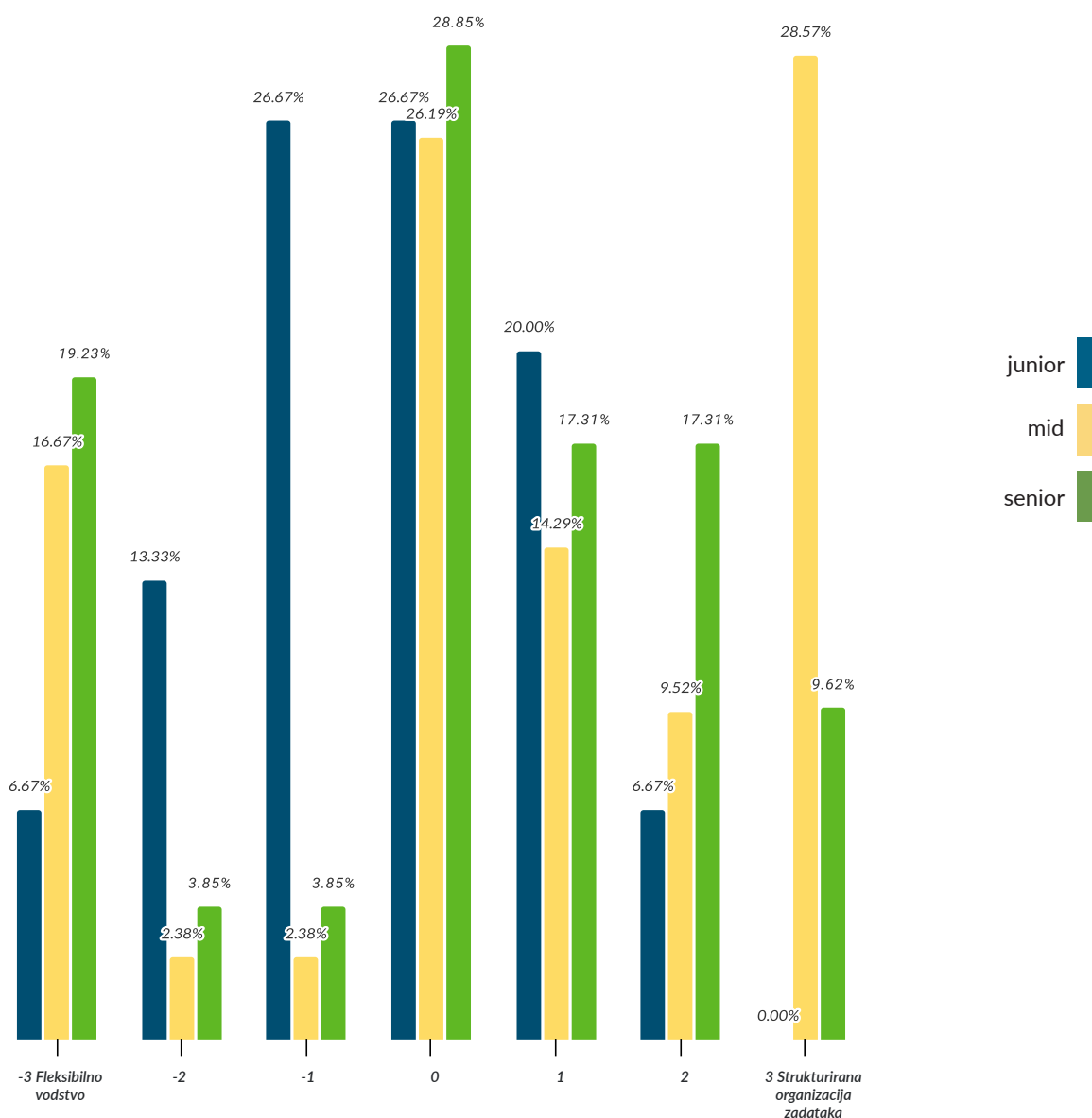
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 37.2

## PREFERENCIJE VEZANE ZA ORGANIZACIJU RADA

Rezultati po senioritetu: junior (N=15), mid (N=42) i senior (N=52)

Pitanje: Molimo označite svoje preferencije vezane za organizaciju rada vaših klijenata i njihova očekivanja od vas.



Kumulativno gledano, mid developeri su u najvećem broju slučajeva (52,38%) odabrali opcije strukturirane organizacije rada, iako se ne razlikuju statistički značajno od senior freelance developera (44,24%).

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

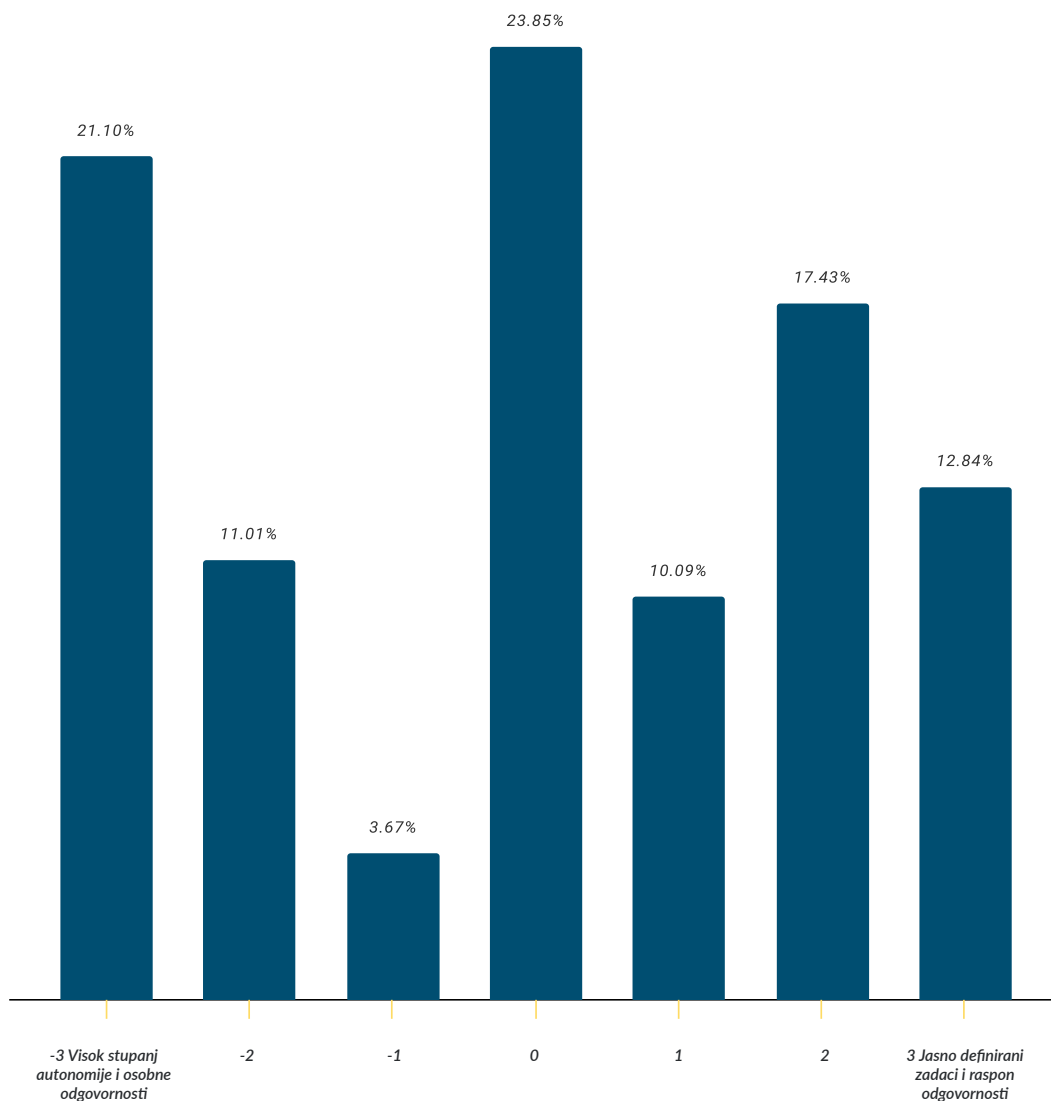
# 38.1

## PREFERENCIJE VEZANE ZA ORGANIZACIJU RADA



### Rezultati kumulativno (N=109)

Pitanje: Molimo označite svoje preferencije vezane za organizaciju rada vaših klijenata i njihova očekivanja od vas.



Iako ne nailazimo na statistički značajnu razliku u preferencijama developera freelancera, više je developera sklono jasno definiranim zadacima (kumulativni odgovor iznosi **40,36%**), u odnosu na visok stupanj autonomije i osobne odgovornosti (kumulativni odgovor iznosi **35,78%**).

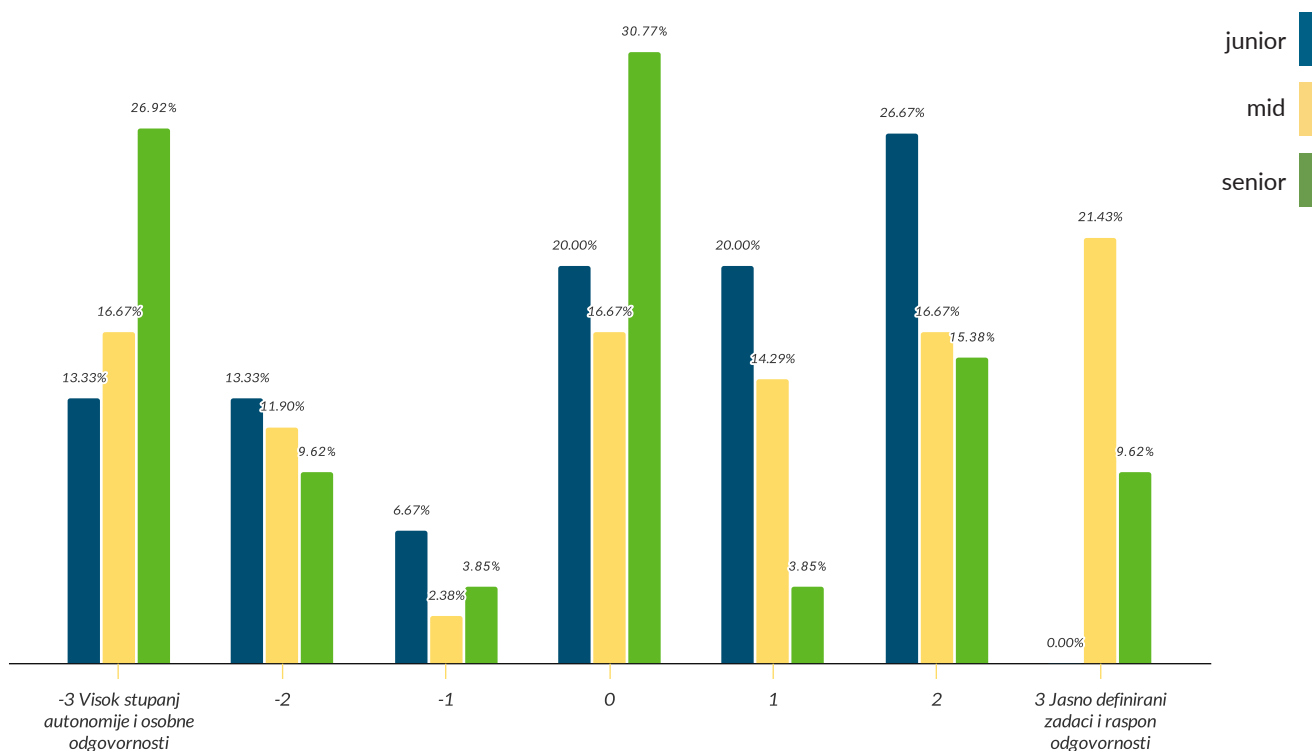
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 38.2

## PREFERENCIJE VEZANE ZA ORGANIZACIJU RADA

## Rezultati po senioritetu: junior (N=15), mid (N=42) i senior (N=52)

Pitanje: Molimo označite svoje preferencije vezane za organizaciju rada vaših klijenata i njihova očekivanja od vas.



Mid developeri freelanceri (kumulativni odgovor iznosi **52,39%**) su statistički značajno skloniji jasno definiranim zadacima u odnosu na senior developere (kumulativni odgovor iznosi **28,85%**).

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

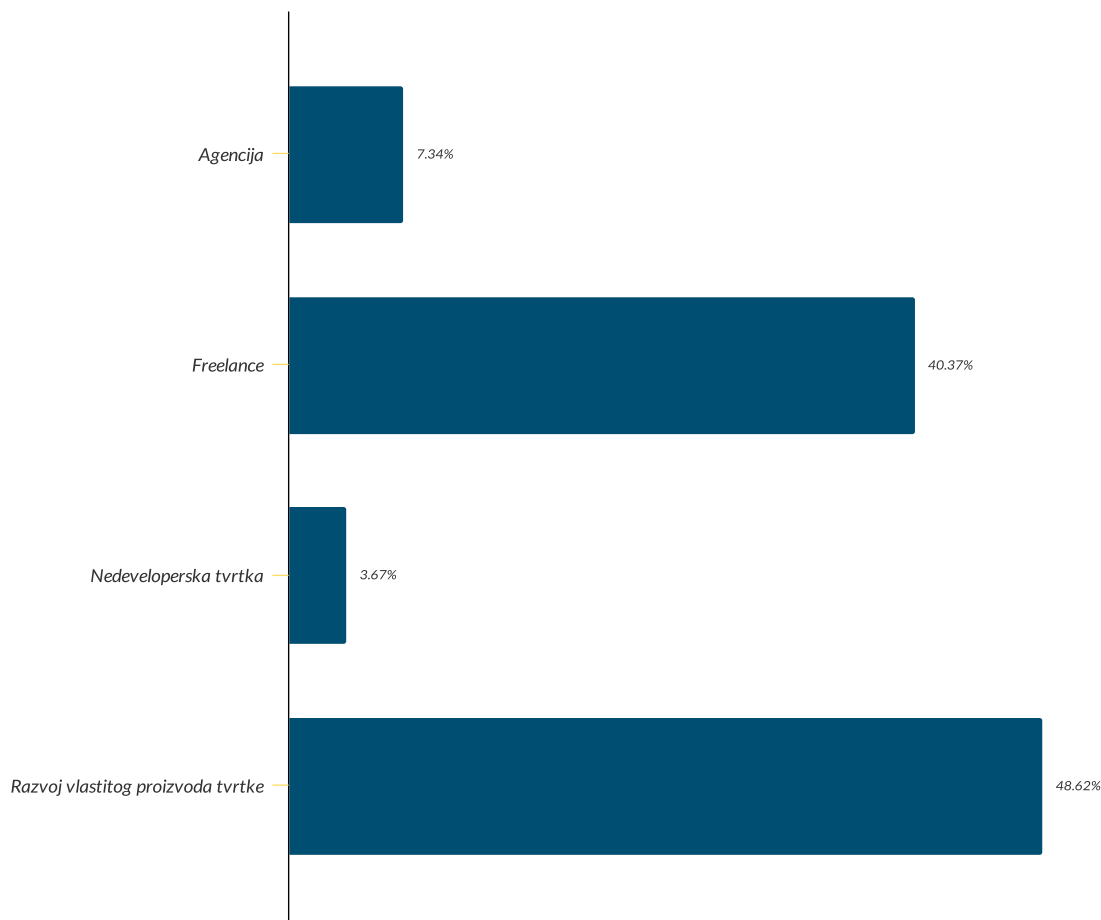
# 39.1

## KOJI TIP DEVELOPERSKOG POSLA SMATRATE IDEALNIM?



### Rezultati kumulativno (N=109)

Pitanje: Koji tip developerskog posla smatrate idealnim?



Najveći postotak ispitanih freelancera (**48,62%**) idealnim tipom developerskog posla smatra razvoj vlastitog proizvoda tvrtke, dok svega **3,67%** ispitanika idealnim tipom developerskog posla smatra nedevelopersku tvrtku.

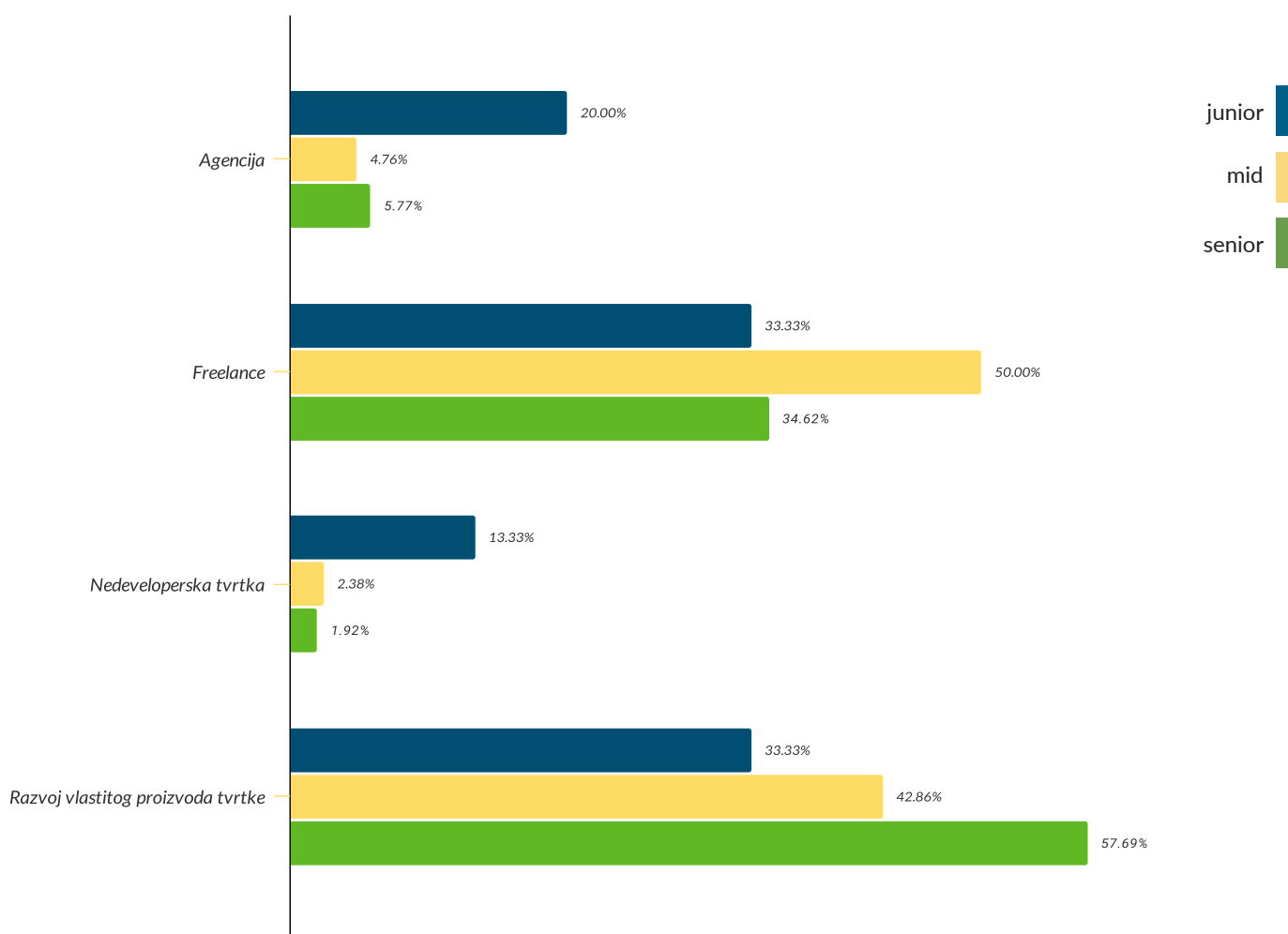
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

# 39.1

## KOJI TIP DEVELOPERSKOG POSLA SMATRATE IDEALNIM?

Rezultati po senioritetu: junior (N=15), mid (N=42) i senior (N=52)

Pitanje: Koji tip developerskog posla smatrate idealnim?



Promatrano prema senioritetu, najveći postotak junior developera (**33,33%**) idealnim tipom developerskog posla smatra freelance zaposlenje te razvoj vlastitog proizvoda tvrtke. Najveći postotak mid developera (**50%**) idealnim poslom smatra freelance zaposlenje.

Senior developeri u najvećem postotku (**57,69%**) ističu kako idealnim tipom developerskog posla smatraju razvoj vlastitog proizvoda. Također, ispitanici svih triju razina senioriteta u najmanjem postotku odabiru nedevelopersku tvrtku kao idealni tip zaposlenja.

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?



# MOŽEMO LI PRIVUĆI DEVELOPERE U HRVATSKE TVRTKE?



Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

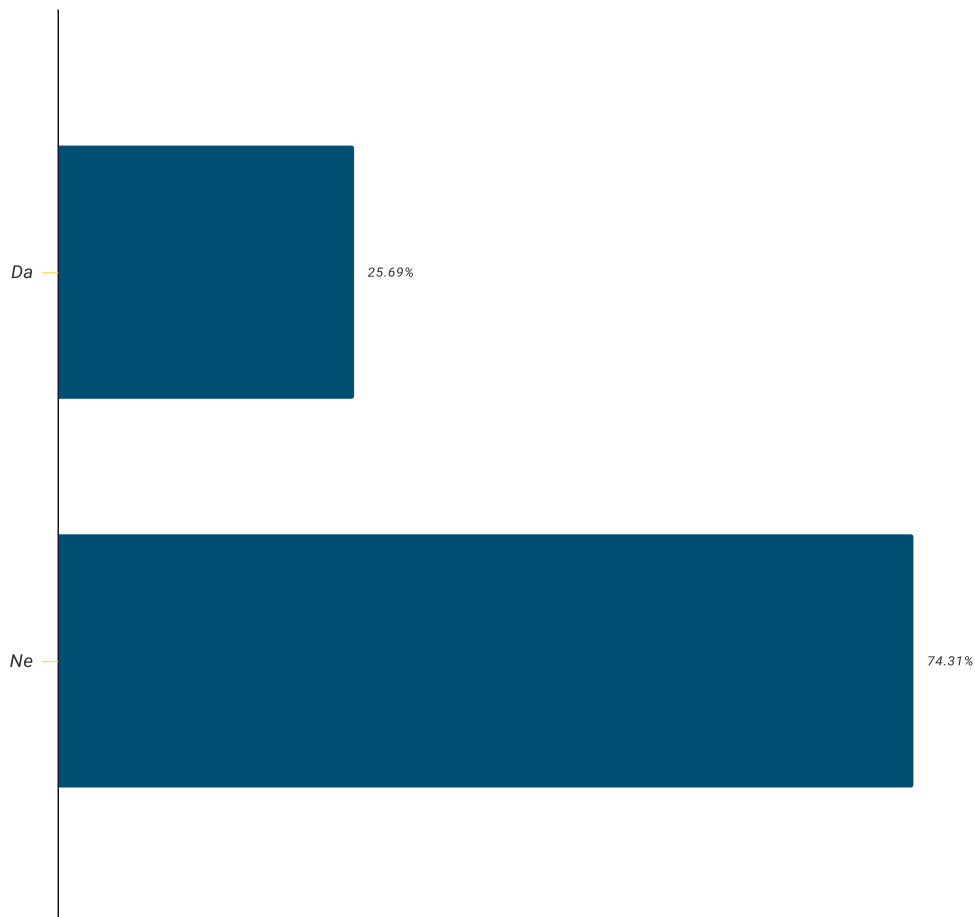
## 40.1

### RAZMIŠLJATE LI TRENUTNO O PROMJENI POSLA?



#### Rezultati kumulativno (N=109)

Pitanje: Razmišljate li trenutno o promjeni posla?



O promjeni posla trenutno razmišlja 26% ispitanih freelancera, dok 74% freelancera navodi kako ne razmišlja o promjeni posla.

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

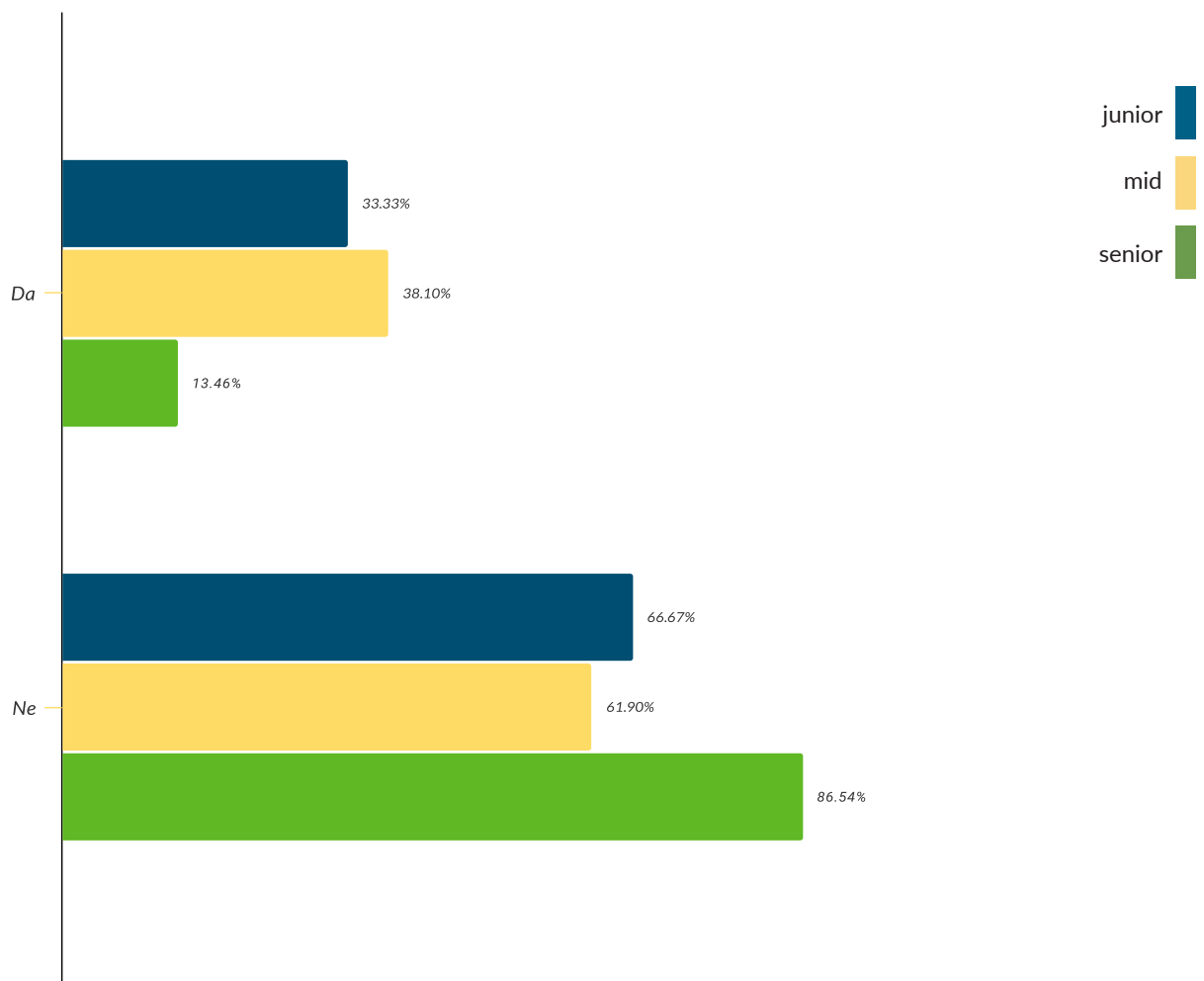
## 40.2

## RAZMIŠLJATE LI TRENUTNO O PROMJENI POSLA?



Rezultati po senioritetu: junior (N=15), mid (N=42) i senior (N=52)

Pitanje: Razmišljate li trenutno o promjeni posla?



Statistički značajno više mid developera freelancera (**38,10%**) trenutno razmišlja o promjeni posla, u odnosu na senior developere (**13,46%**).

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

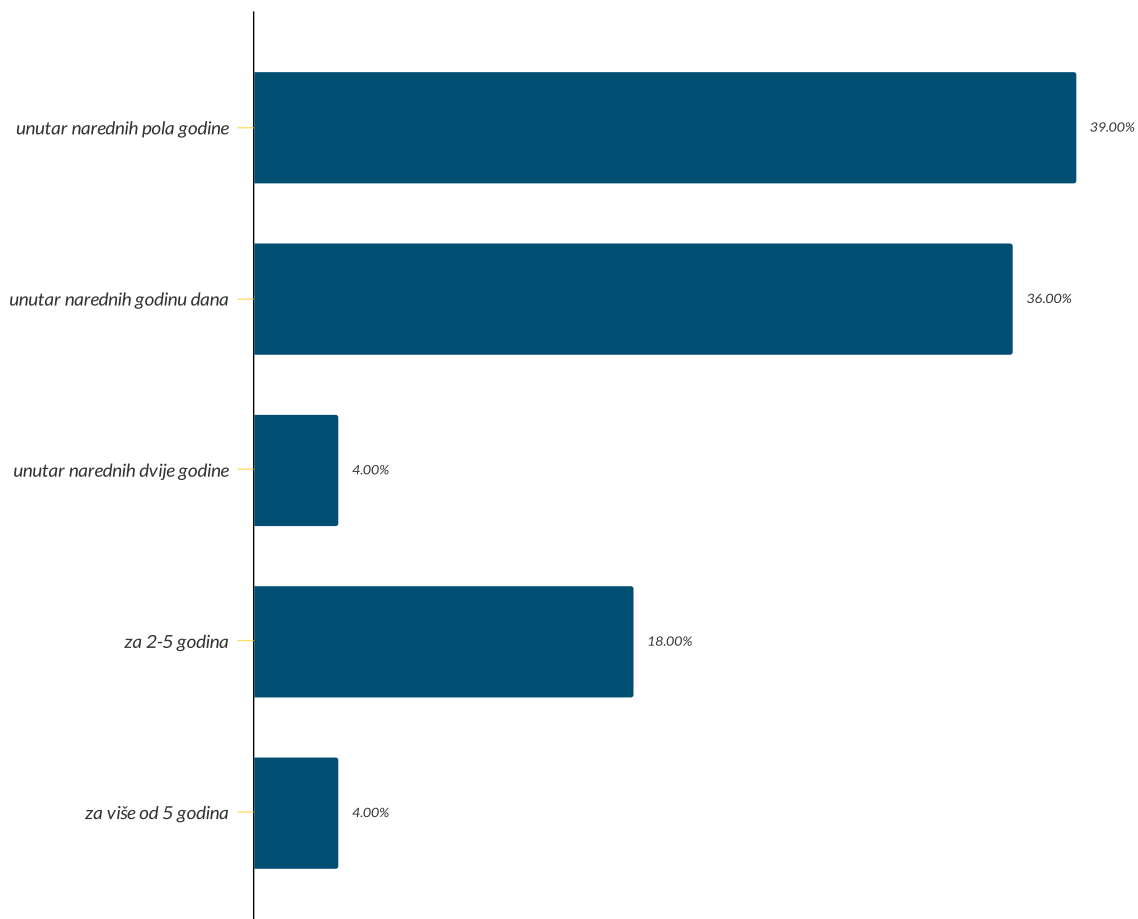
# 40.3

## U KOJEM VREMENSKOM RASPONU PLANIRATE PROMIJENITI POSAO?



### Rezultati kumulativno (N=109)

Pitanje: U kojem vremenskom rasponu planirate promijeniti posao?



Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 40.4

### KOLIKO IZNOSI NETO PLAĆA KOJA BI VAS POTAKNULA DA PRIHVATITE STALNO ZAPOSLENJE U HRVATSKOJ TVRTKI?



#### Rezultati kumulativno (N=109)

Pitanje: Koliko iznosi neto plaća koja bi vas potaknula da prihvatite stalno zaposlenje u hrvatskoj tvrtki? Definirajte taj iznos za vašu razinu senioriteta.

Neto\* plaća kumulativno: **24.472,48 HRK**

Seniori su prosječno naveli kako njihova neto plaća iznosi **28,744.23**, a u hrvatsku bi tvrtku prešli za **29,869.23 kn**.

Mid developeri zarađuju **17,802.38**, posao u tvrtki bi prihvatili za iznos od **22,057.14 kn** neto.

*\*Nismo sigurni što freelance developeri misle kad kažu "neto plaća" imajući u vidu razne načine primanja prihoda i registracije raznih tipova poslovnih subjekata pa nam nedostaje informacija koliko izdvajaju za mirovinu ili zdravstveno osiguranje - odnosno kolika su njihova bruto primanja.*

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

# ČIME IT TVRKE MOGU PRIVUĆI FREELANCERE?

PITALI SMO FREELANCERE: ŠTO BI VAM HRVATSKA TVRTKA TREBALA PONUDITI DA  
PRIHVATITE STALNO ZAPOSLENJE KOD NJIH.

Slijede odgovori prema visini ocjene, dakle prema važnosti svakog od njih za freelance developere.

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

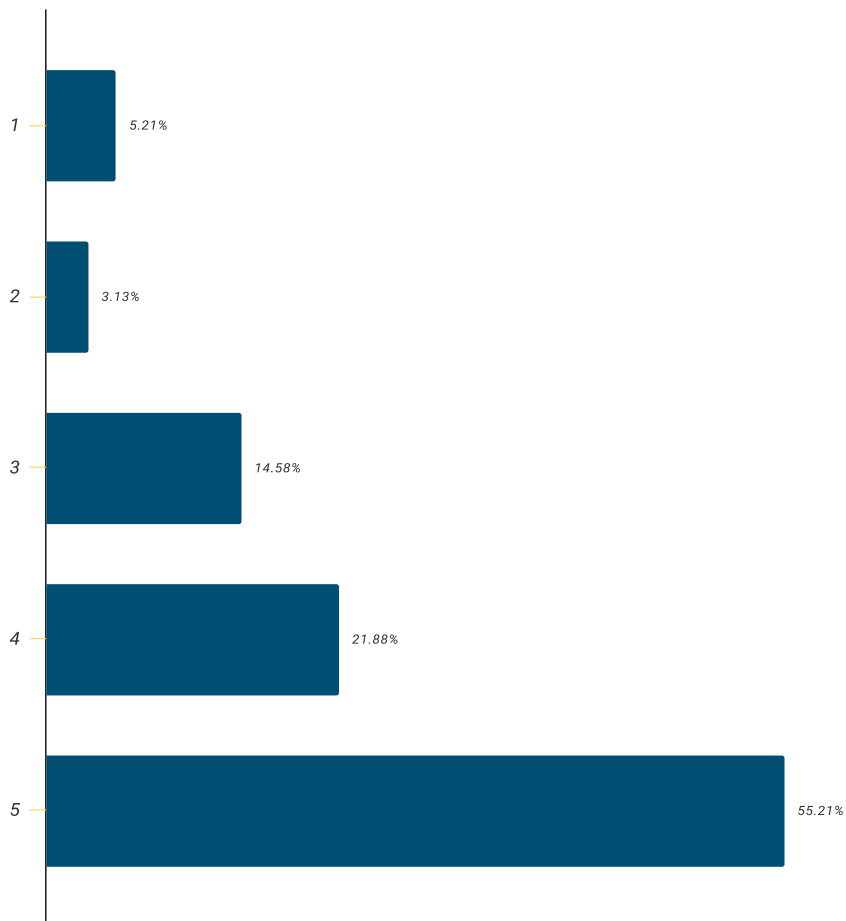
# 41.1

## RAD OD DOMA



### Rezultati kumulativno (N=96)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Rad od doma



Najveći postotak freelance developera (55,21%) benefitu rada od doma daje ocjenu 5/5, a najmanji postotak developera (3,13%) ocjenu 2/5.

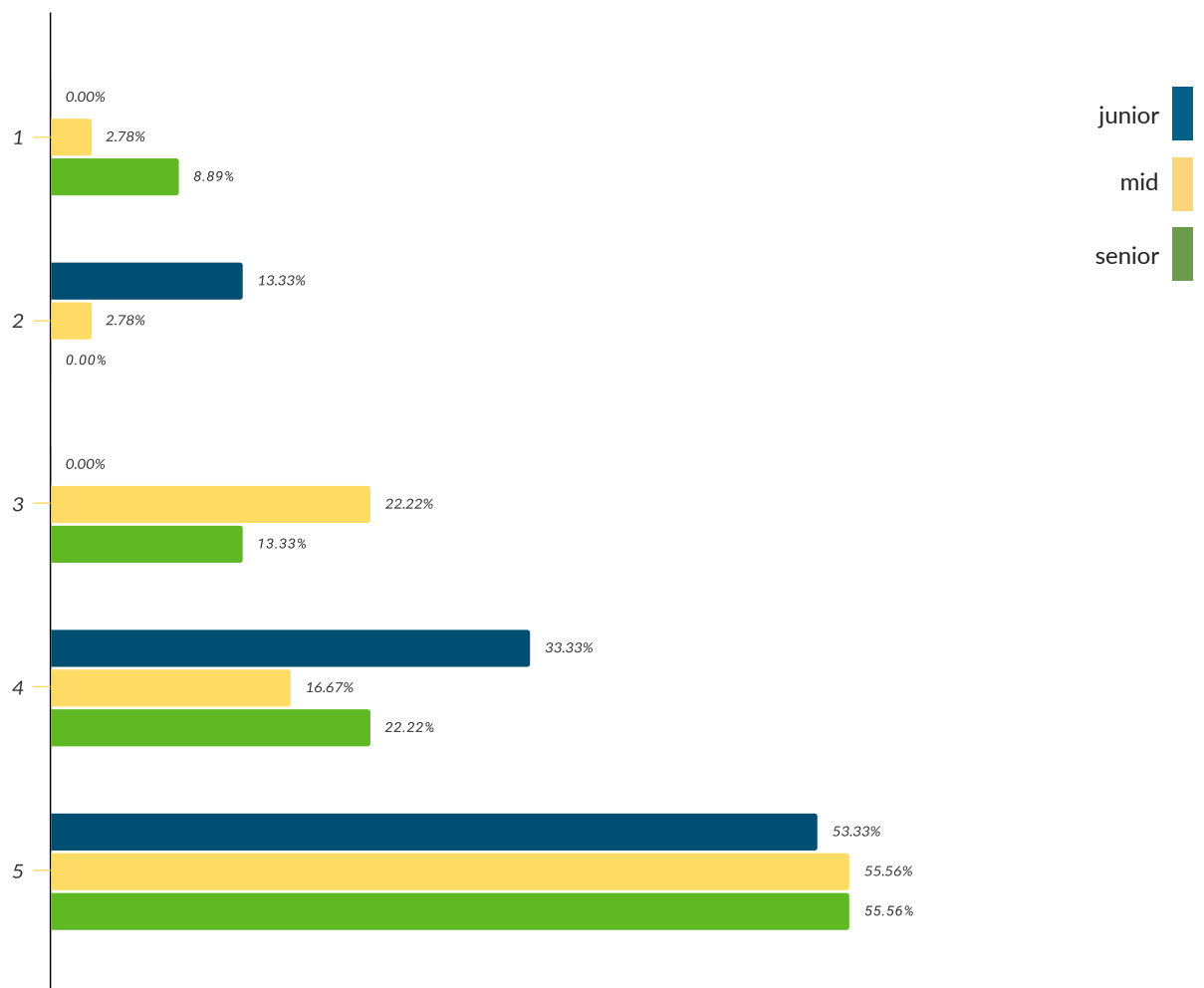
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

# 41.1

## RAD OD DOMA

### Rezultati po senioritetu: junior (N=15), mid (N=36) i senior (N=45)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Rad od doma



Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

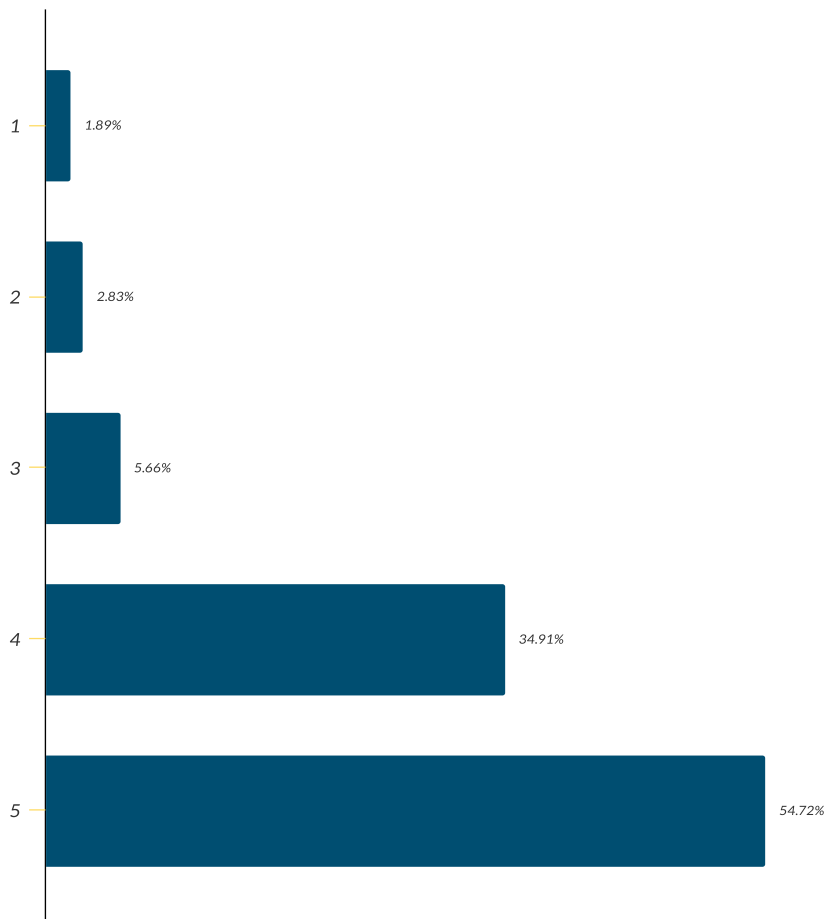
## 42.1

### STRUČAN I DOBRO ORGANIZIRAN TIM



#### Rezultati kumulativno (N=108)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Stručan i dobro organiziran tim



Gotovo 55% freelance developera važnosti benefita stručnog i dobro organiziranog tima daje ocjenu 5/5, dok gotovo 2% ispitanika daje ocjenu 1/5.



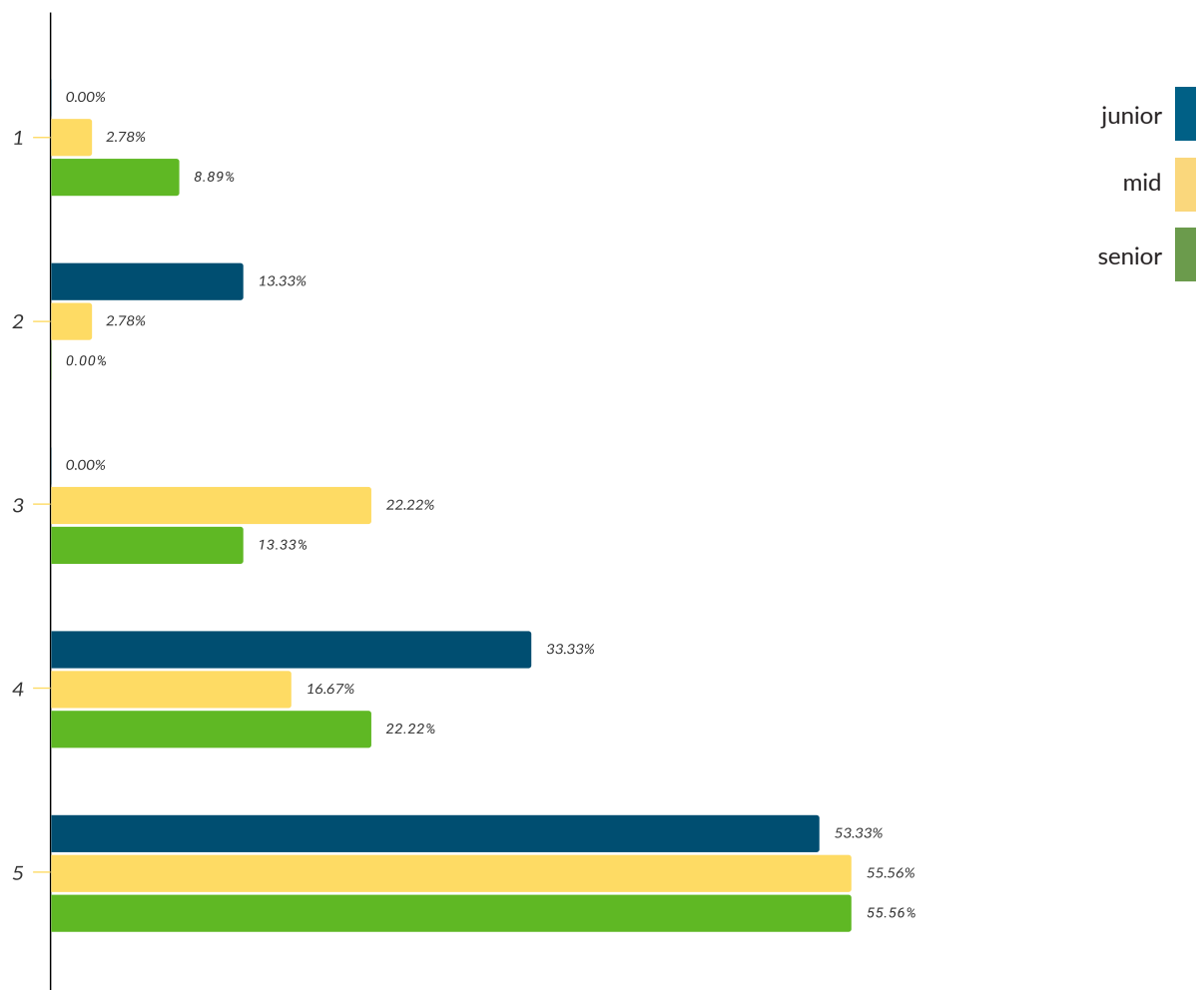
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 42.2

### STRUČAN I DOBRO ORGANIZIRAN TIM

#### Rezultati po senioritetu: junior (N=15), mid (N=36) i senior (N=45)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Stručan i dobro organiziran tim



Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

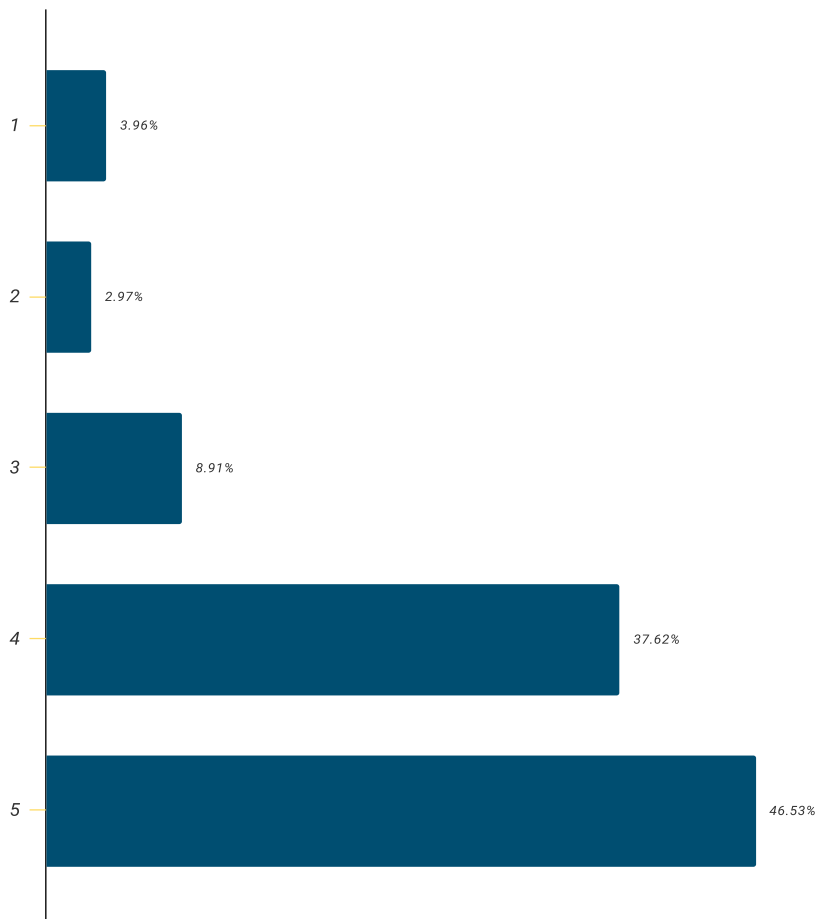
# 43.1

## STRUČNI KOLEGE I MENTORI



### Rezultati kumulativno (N=101)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Stručni kolege i mentori



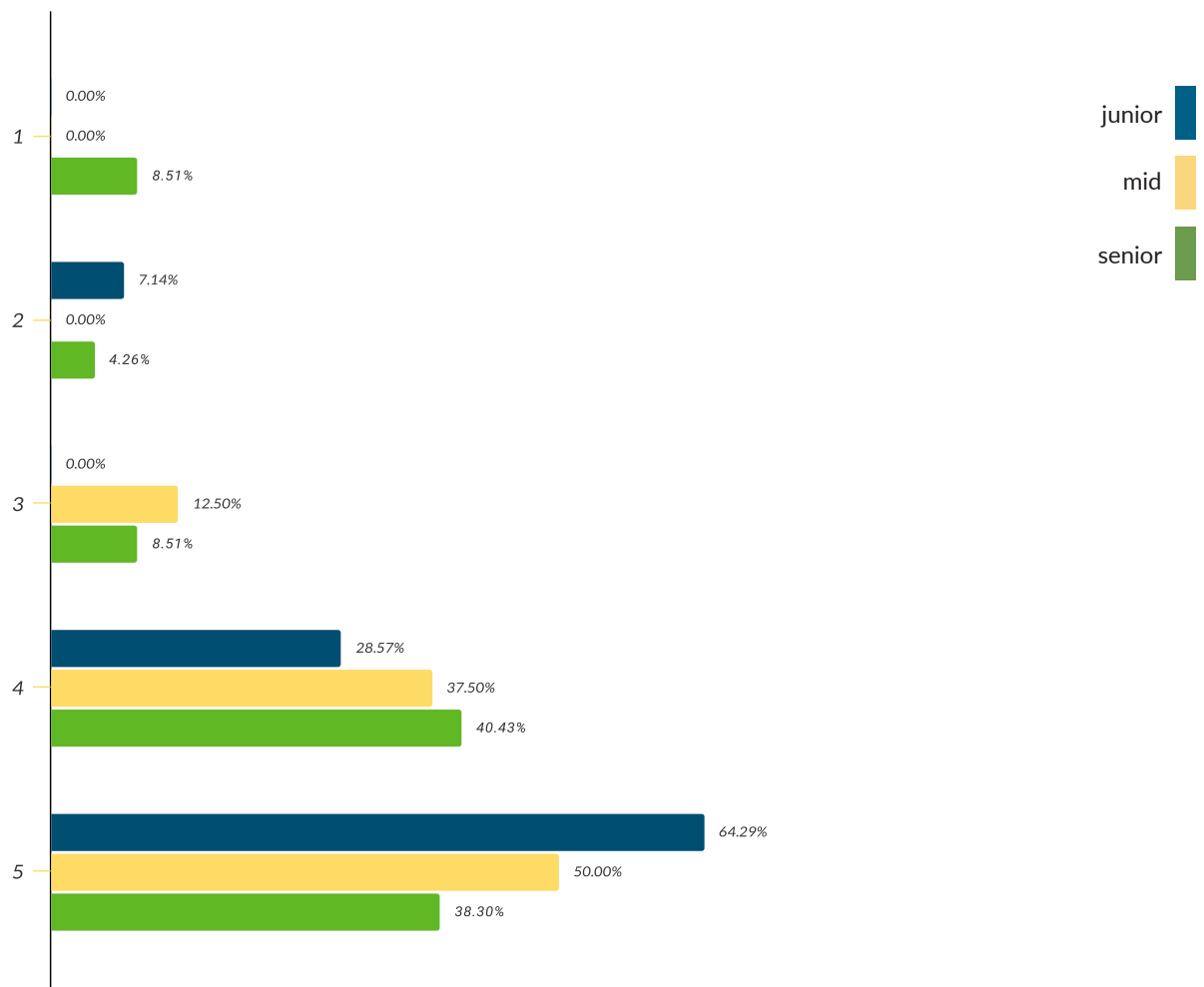
Gotovo 47% ispitanih freelancera benefitu stručnih kolega i mentora daje ocjenu 5/5, dok gotovo 3% freelancera navedenom benefitu daje ocjenu 2/5.

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 43.2 STRUČNI KOLEGE I MENTORI

Rezultati po senioritetu: junior (N=14), mid (N=40) i senior (N=47)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Stručni kolege i mentori



Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

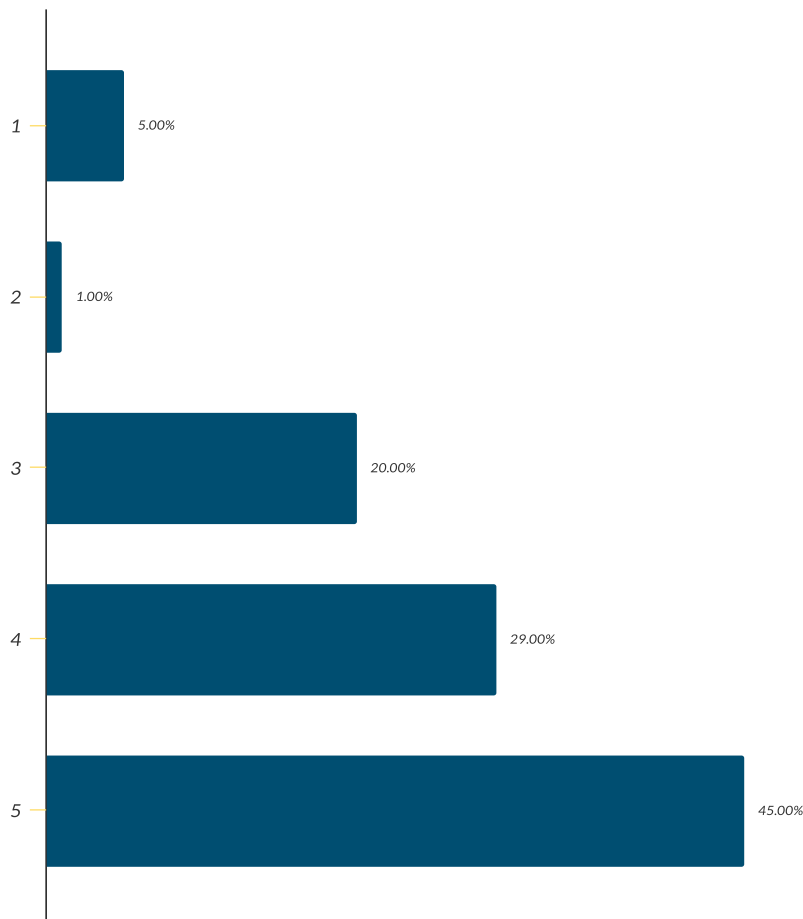
# 44.1

## SMISLENOST PROJEKTA ILI PRODUKTA



### Rezultati kumulativno (N=99)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Smislenost projekta ili produkta



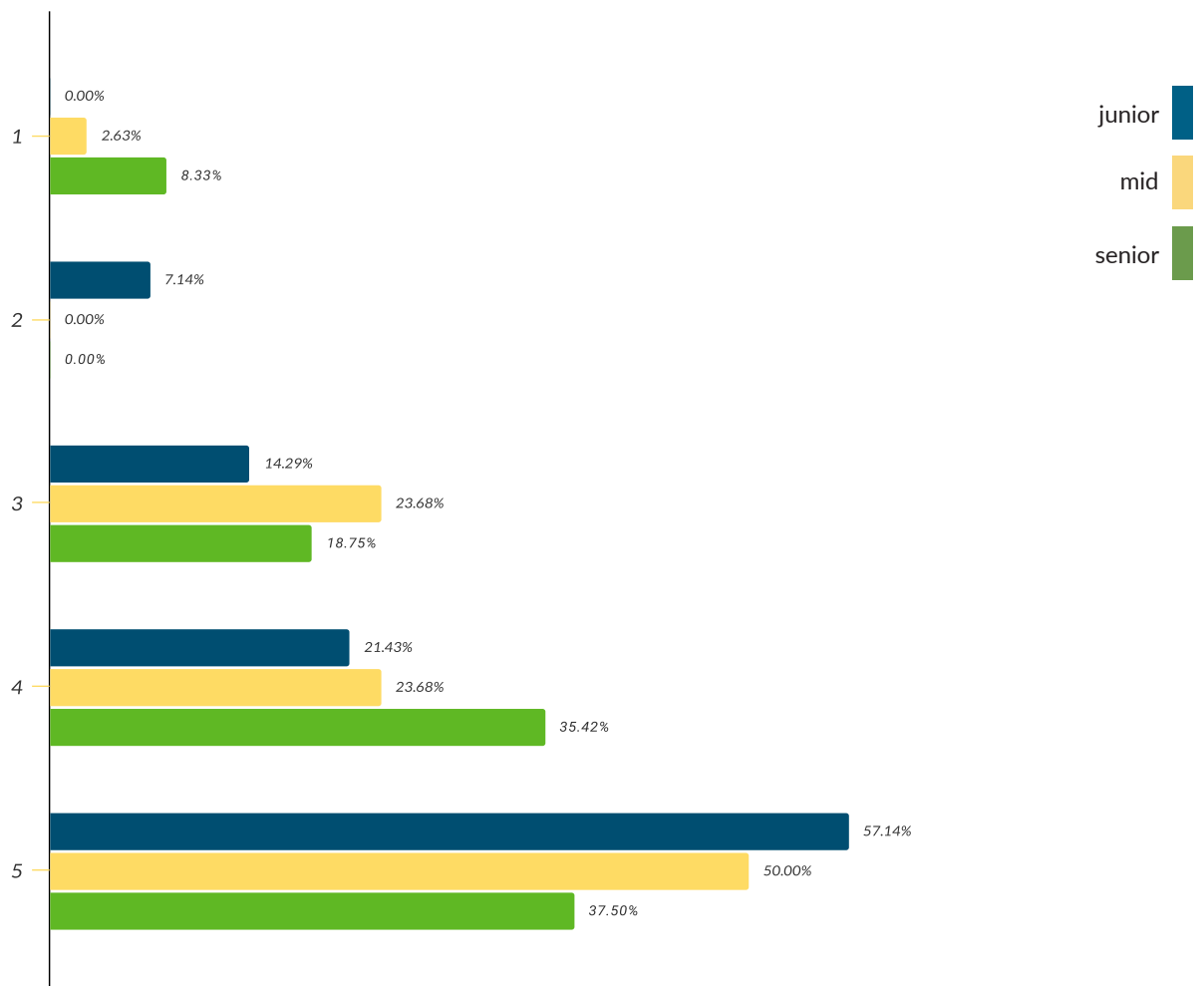
Najveći postotak developera freelancera (45%) benefitu smislenosti projekta ili produkta daje ocjenu 5/5, dok najmanji postotak freelancera (1%) navedenom benefitu daje ocjenu 2/5.

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 44.2 SMISLENOST PROJEKTA ILI PRODUKTA

### Rezultati po senioritetu: junior (N=14), mid (N=37) i senior (N=48)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Smislenost projekta ili produkta



Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

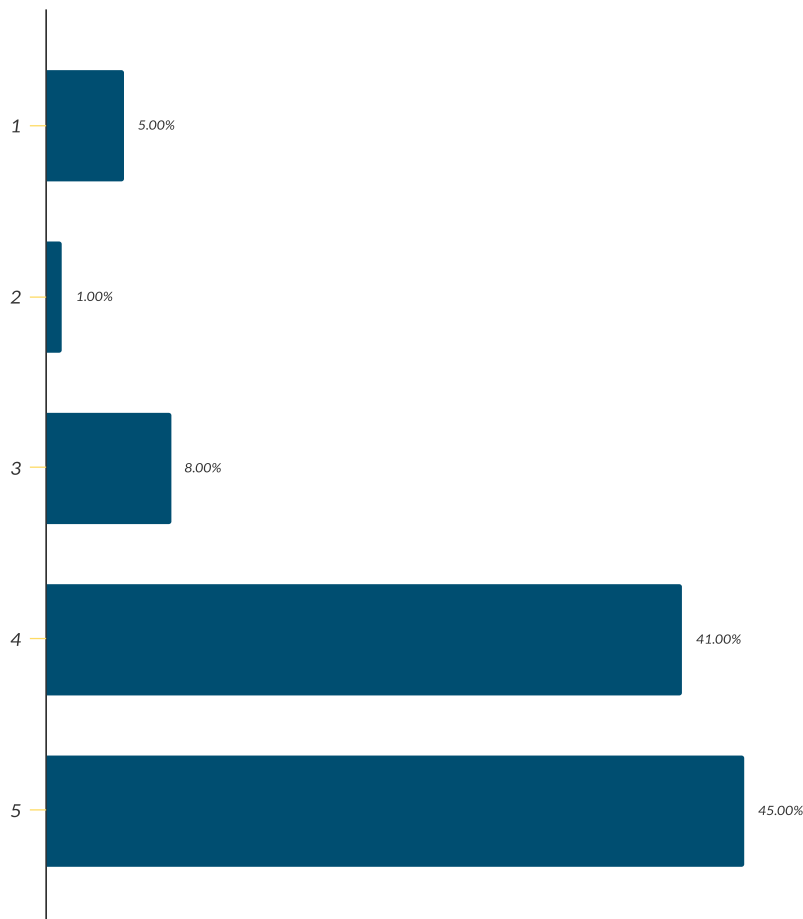
# 45.1

## ZDRAVA I UGODNA KULTURA KOMPA NIJE



### Rezultati kumulativno (N=100)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Zdrava i ugodna kultura kompanije



Najveći postotak freelance developera (45%) vrijednosti benefita zdrave i ugodne kulture kompanije daje ocjenu 5/5, dok najmanji postotak ispitanika (1%) navedenoj vrijednosti daje ocjenu 2/5.

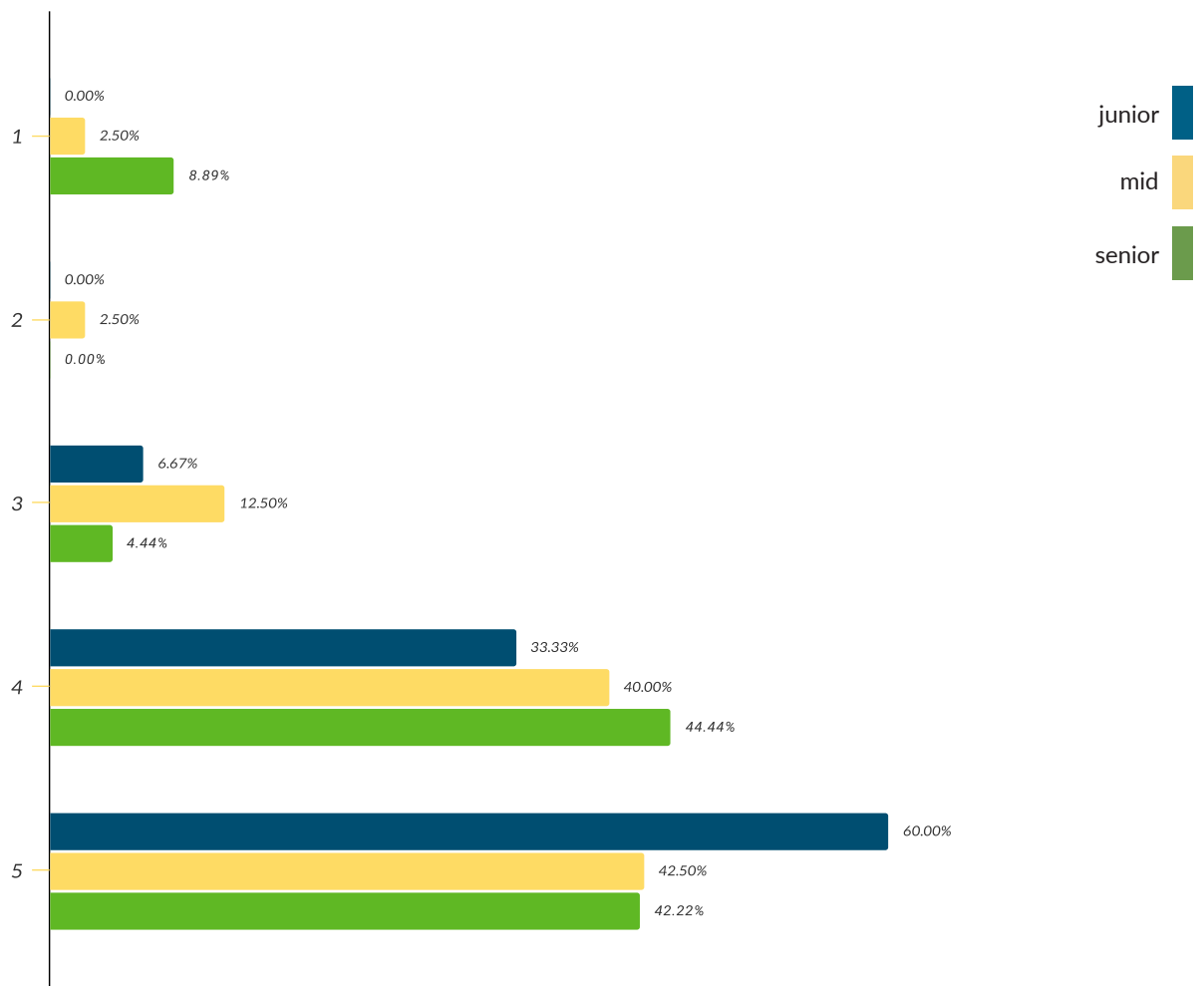
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 45.2

## ZDRAVA I UGODNA KULTURA KOMPANIJE

## Rezultati po senioritetu: junior (N=15), mid (N=40) i senior (N=45)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Zdrava i ugodna kultura kompanije



Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

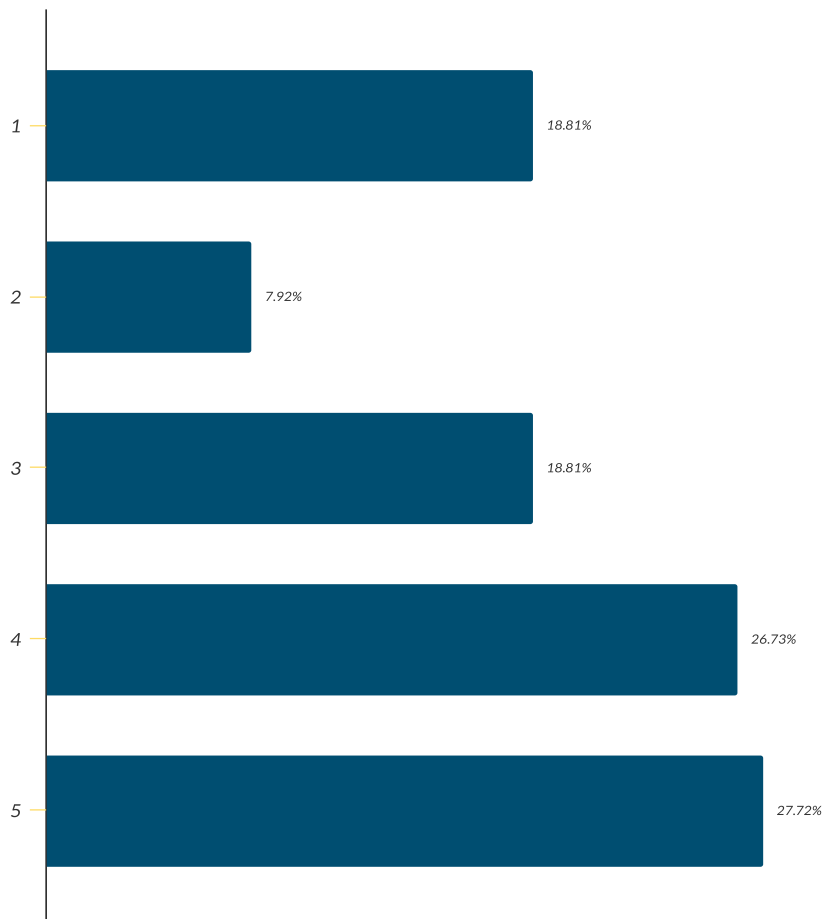
# 46.1

## JASNO DEFINIRANO RADNO VRIJEME



### Rezultati kumulativno (N=101)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Jasno definirano radno vrijeme



Najviše freelancera (27,72%) benefitu jasno definiranog radnog vremena daje ocjenu 5/5, dok najmanje freelancera (7,92%) navedenom benefitu daje ocjenu 2/5.

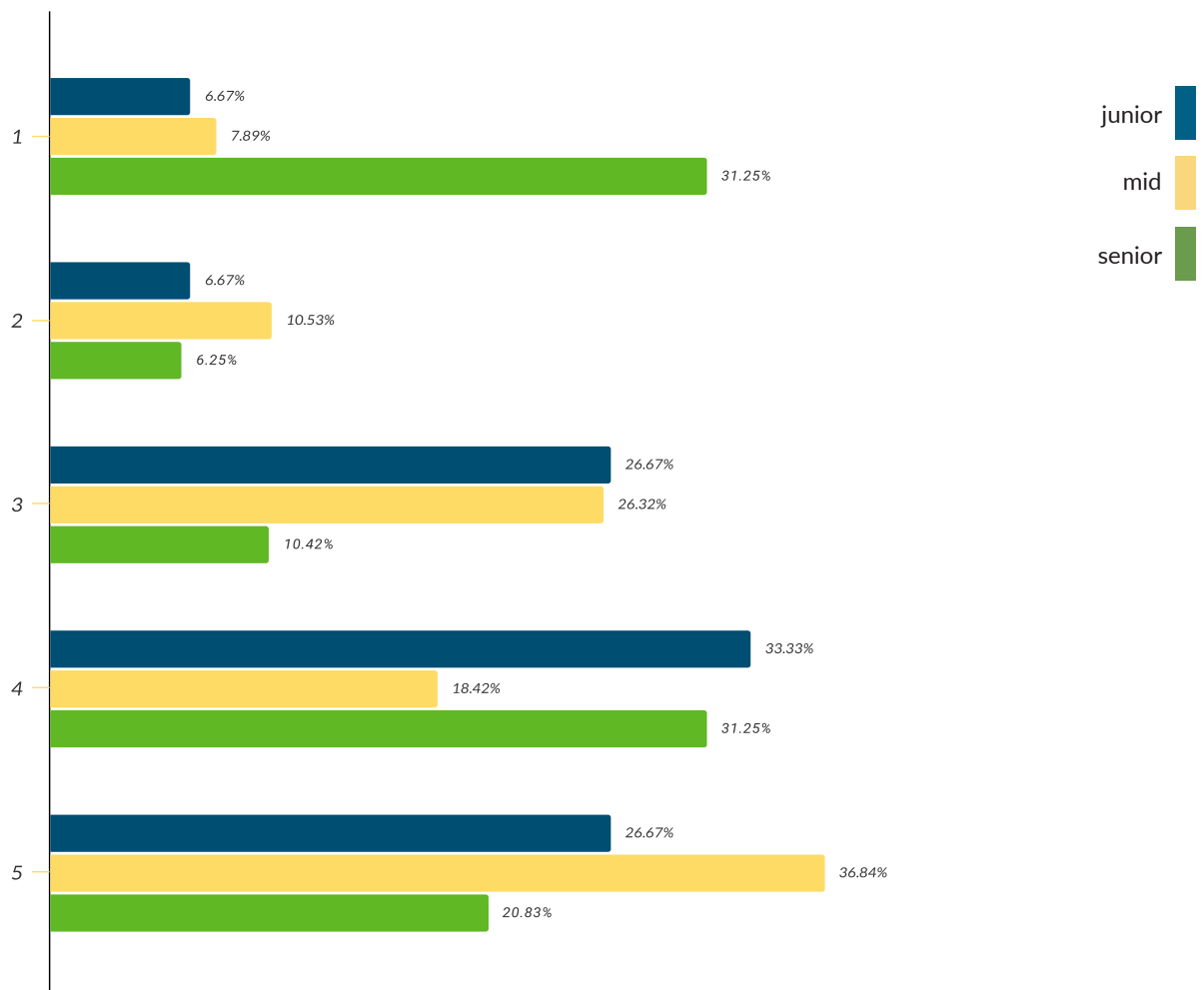


Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 46.2 JASNO DEFINIRANO RADNO VRIJEME

### Rezultati po senioritetu: junior (N=15), mid (N=38) i senior (N=48)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Jasno definirano radno vrijeme



Promatrano prema senioritetu freelancera, statistički značajno više senior developera (31,25) važnosti benefita jasno definiranog radnog vremena daje ocjenu 1/5, u odnosu na mid developere (7,89%).

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

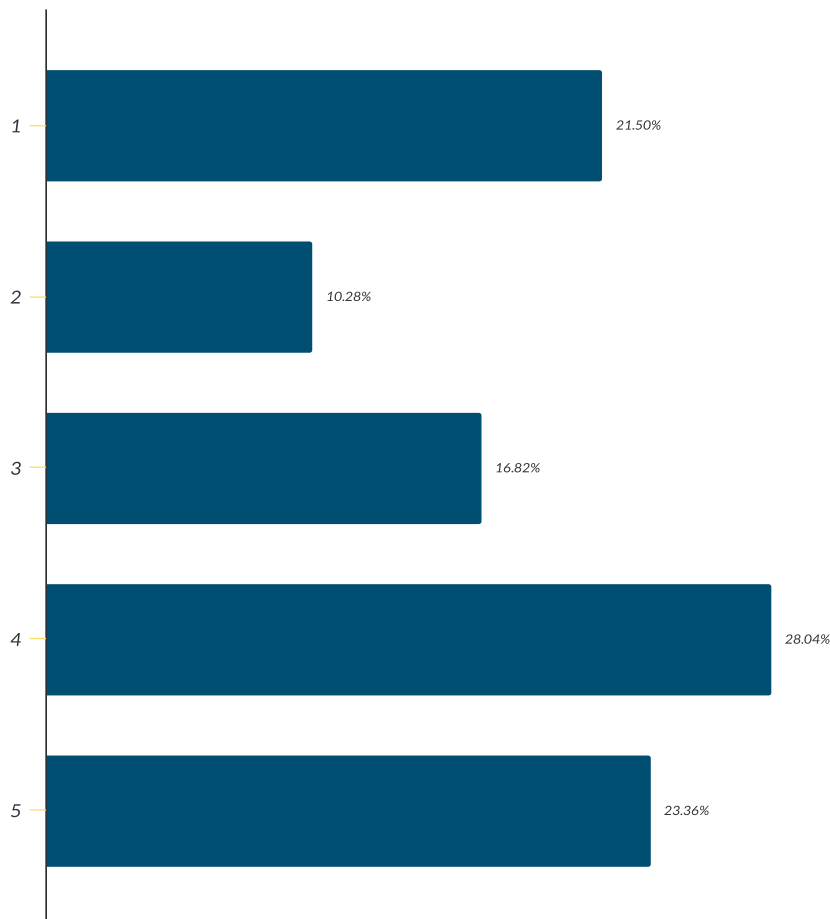
# 47.1

## PLAĆENE EDUKACIJE



### Rezultati kumulativno (N=107)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Plaćene edukacije



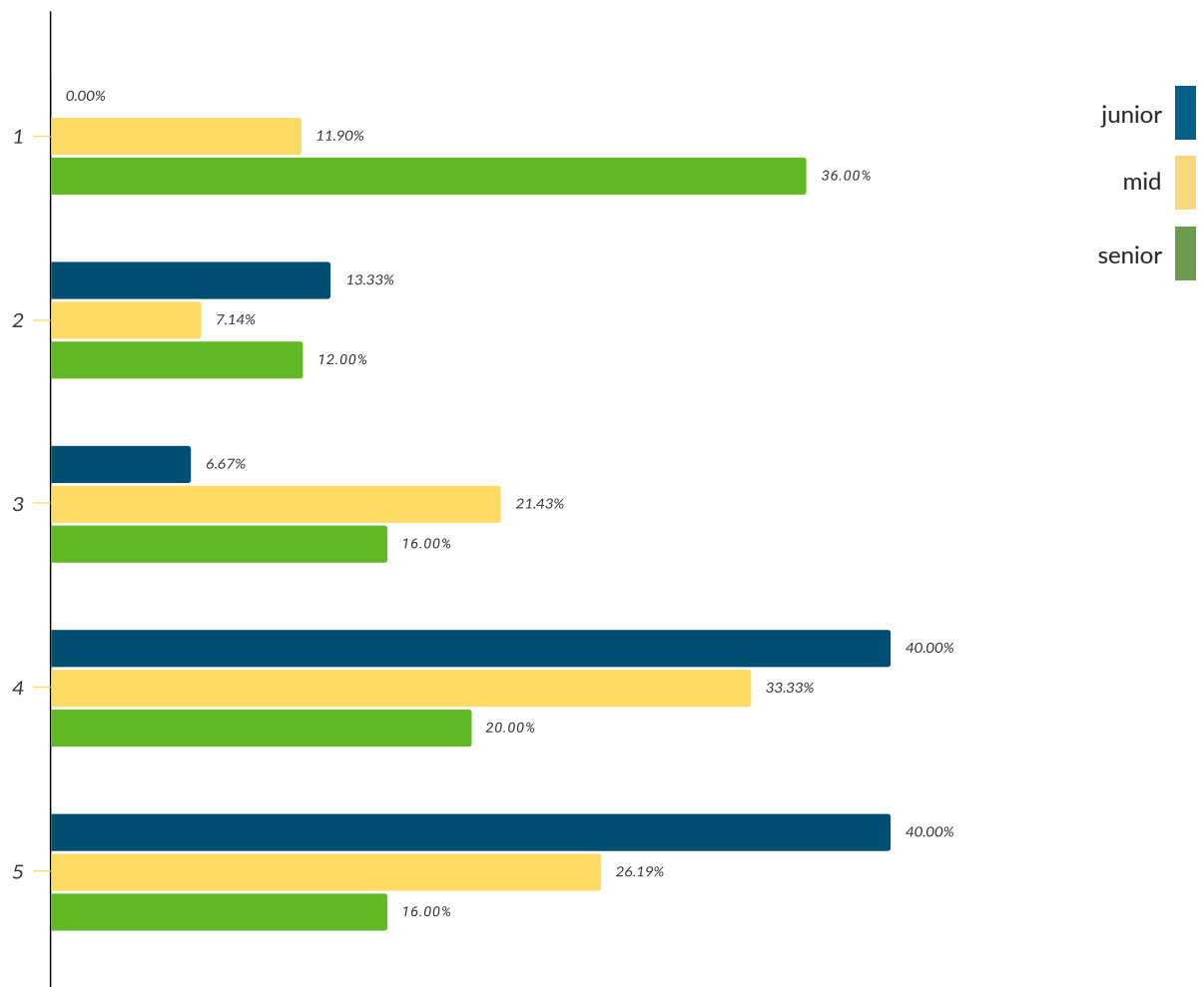
Najveći postotak freelance developera (28,04%) benefitu plaćenih edukacija daje ocjenu 4/5, a najmanji postotak (10,28%) ocjenu 2/5.

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 47.2 PLAĆENE EDUKACIJE

### Rezultati po senioritetu: junior (N=15), mid (N=38) i senior (N=48)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Plaćene edukacije



Statistički značajno više senior developera (**36%**) važnosti benefita plaćenih edukacija daje ocjenu **1/5**, u odnosu na mid developere freelancere (**11,90%**).

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

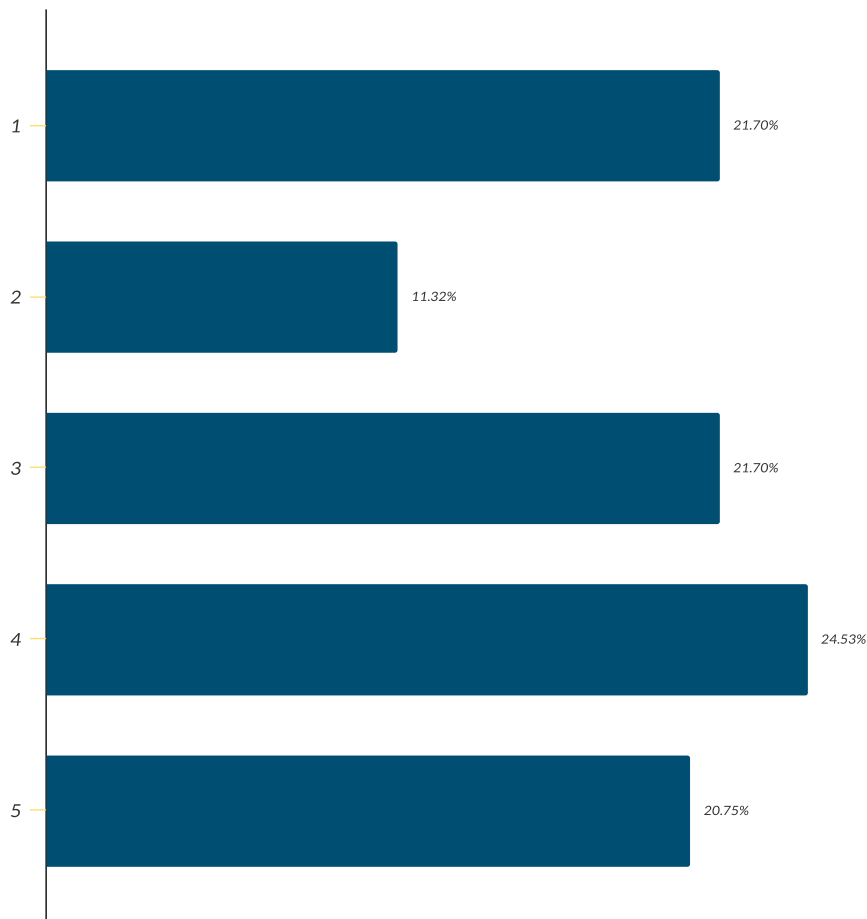
# 48.1

## DODATNO I DOPUNSKO ZDRAVSTVENO OSIGURANJE



### Rezultati kumulativno (N=105)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Dodatno i dopunsko zdravstveno osiguranje



Najviše freelancera (24,53%) važnosti dodatnog i dopunskog zdravstvenog osiguranja daje ocjenu 4/5, dok najmanje freelancera (11,32%) navedenom benefitu daje ocjenu 2/5.

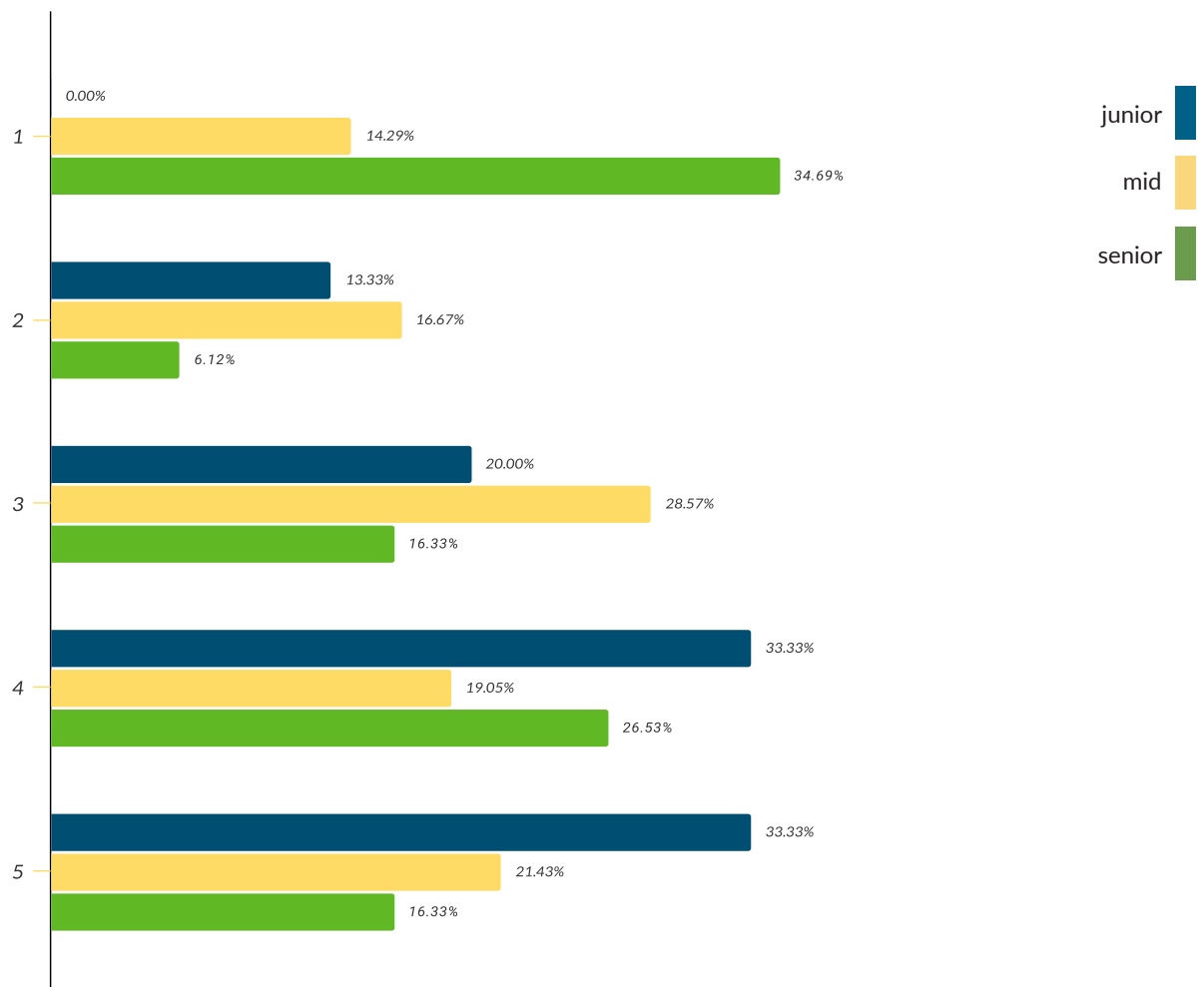
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 48.2

## DODATNO I DOPUNSKO ZDRAVSTVENO OSIGURANJE

## Rezultati po senioritetu: junior (N=14), mid (N=42) i senior (N=49)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Dodatno i dopunsko zdravstveno osiguranje



Promatrajući prema senioritetu ispitanih freelancera, statistički značajno više senior developera (34,69%) benefitu dodatnog i dopunskog zdravstvenog osiguranja daje ocjenu 1/5, u odnosu na mid developere (14,29%).

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

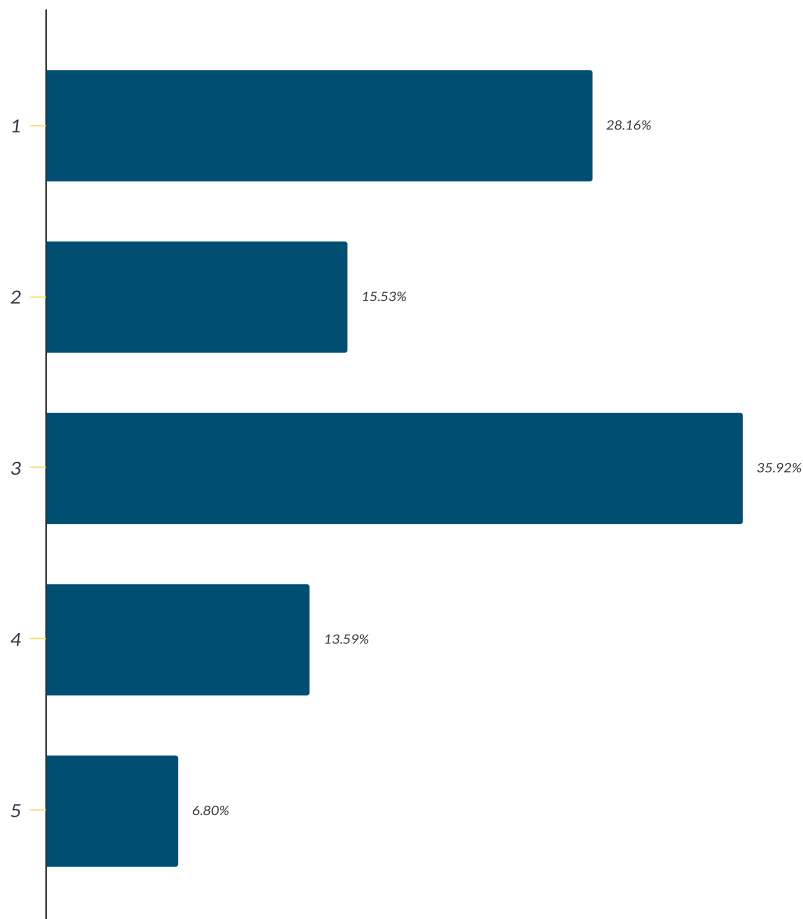
# 49.1

## MANJE ODGOVORNOSTI ZA POSLOVANJE



### Rezultati kumulativno (N=103)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Manje odgovornosti za poslovanje



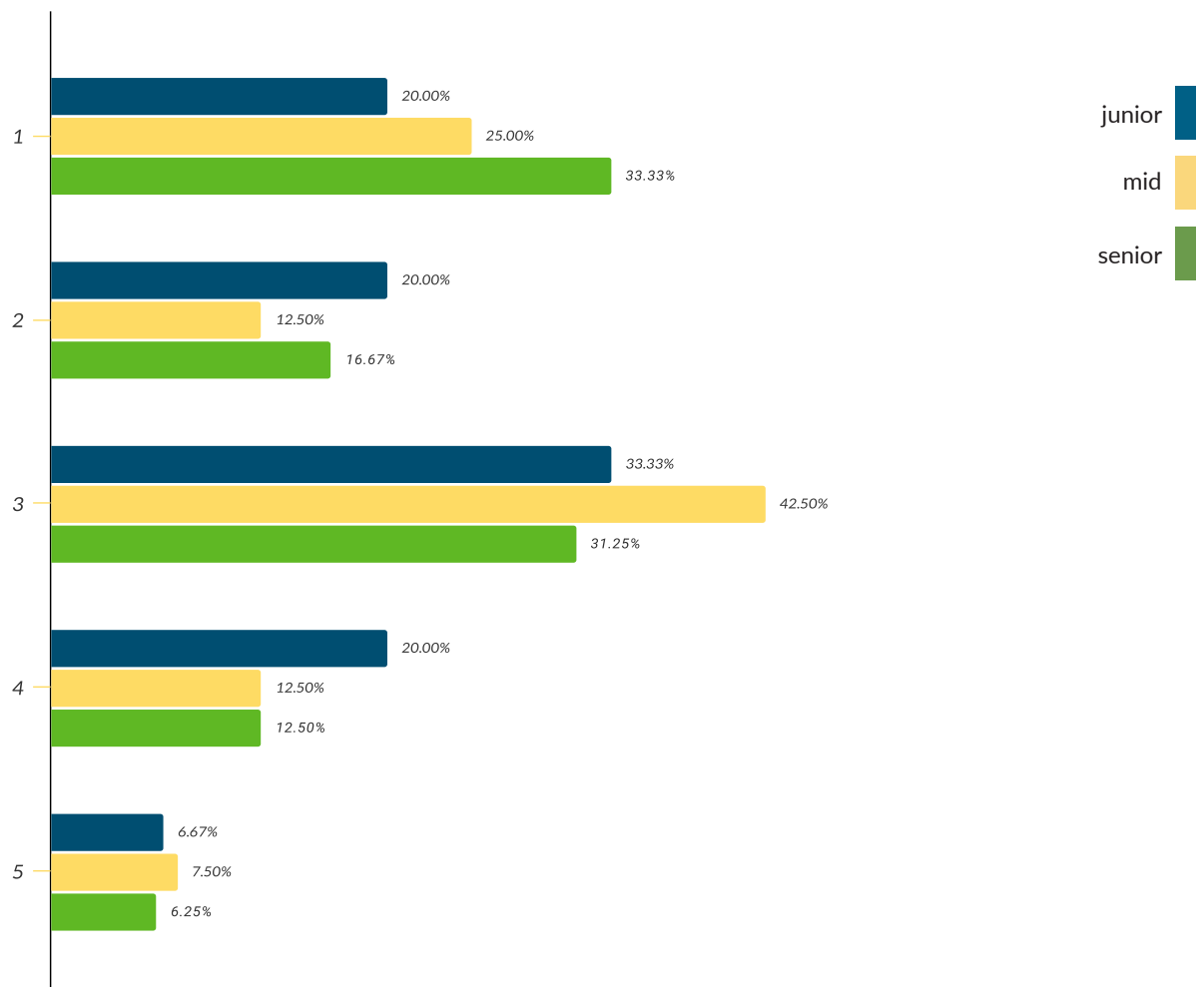
Najviše freelancera (35,92%) vrijednosti benefita manje odgovornosti za poslovanje daje ocjenu 3/5, dok je najmanje freelancera (6,80%) navedenom benefitu dalo ocjenu 5/5.

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

## 49.2 MANJE ODGOVORNOSTI ZA POSLOVANJE

Rezultati po senioritetu: junior (N=15), mid (N=40) i senior (N=48)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Manje odgovornosti za poslovanje



Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

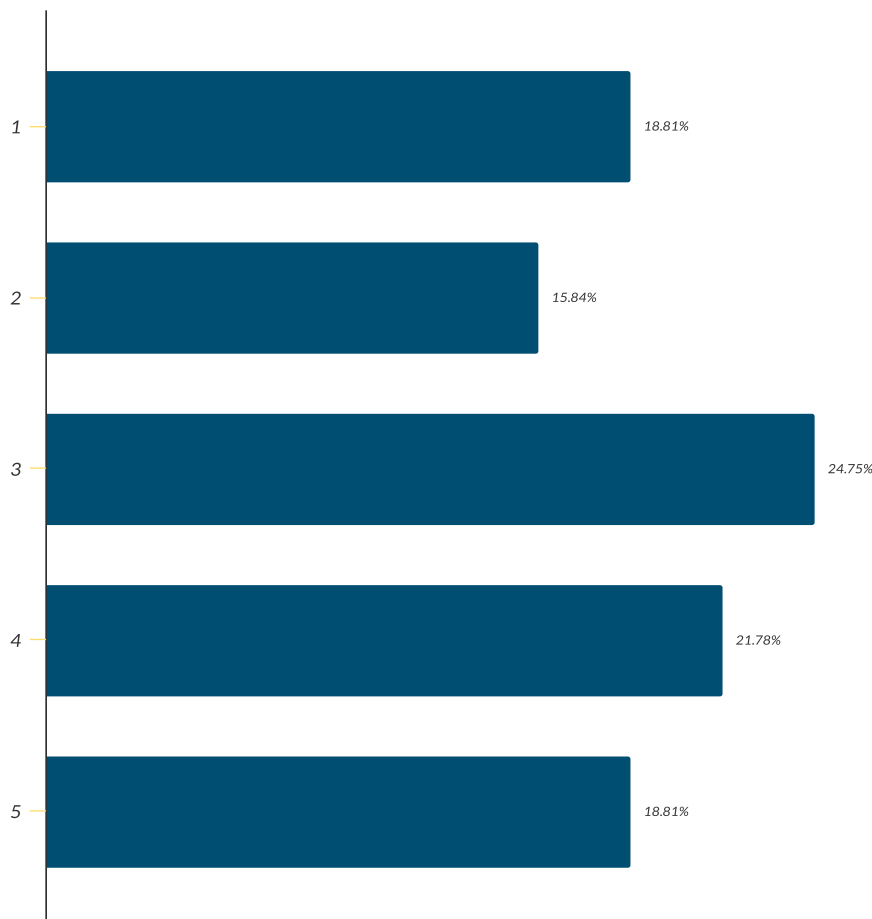
# 50.1

## VEĆA INKLUZIVNOST - VIŠE MOGUĆNOSTI ZA LJUDE S POSEBNIM POTREBAMA, MALOM DJECOM ILI LJUDIMA KOJI SKRBE O ČLANU OBITELJI



### Rezultati kumulativno (N=101)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Veća inkluzivnost - više mogućnosti za ljude s posebnim potrebama, malom djecom ili ljudima koji skrbe o članu obitelji



Najveći broj ispitanih freelance developera (24,75%) vrijednost benefita veće inkluzivnosti ocjenjuje ocjenom 3/5, dok najmanji udio ispitanika (15,84%) daje ocjenu 2/5.



Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

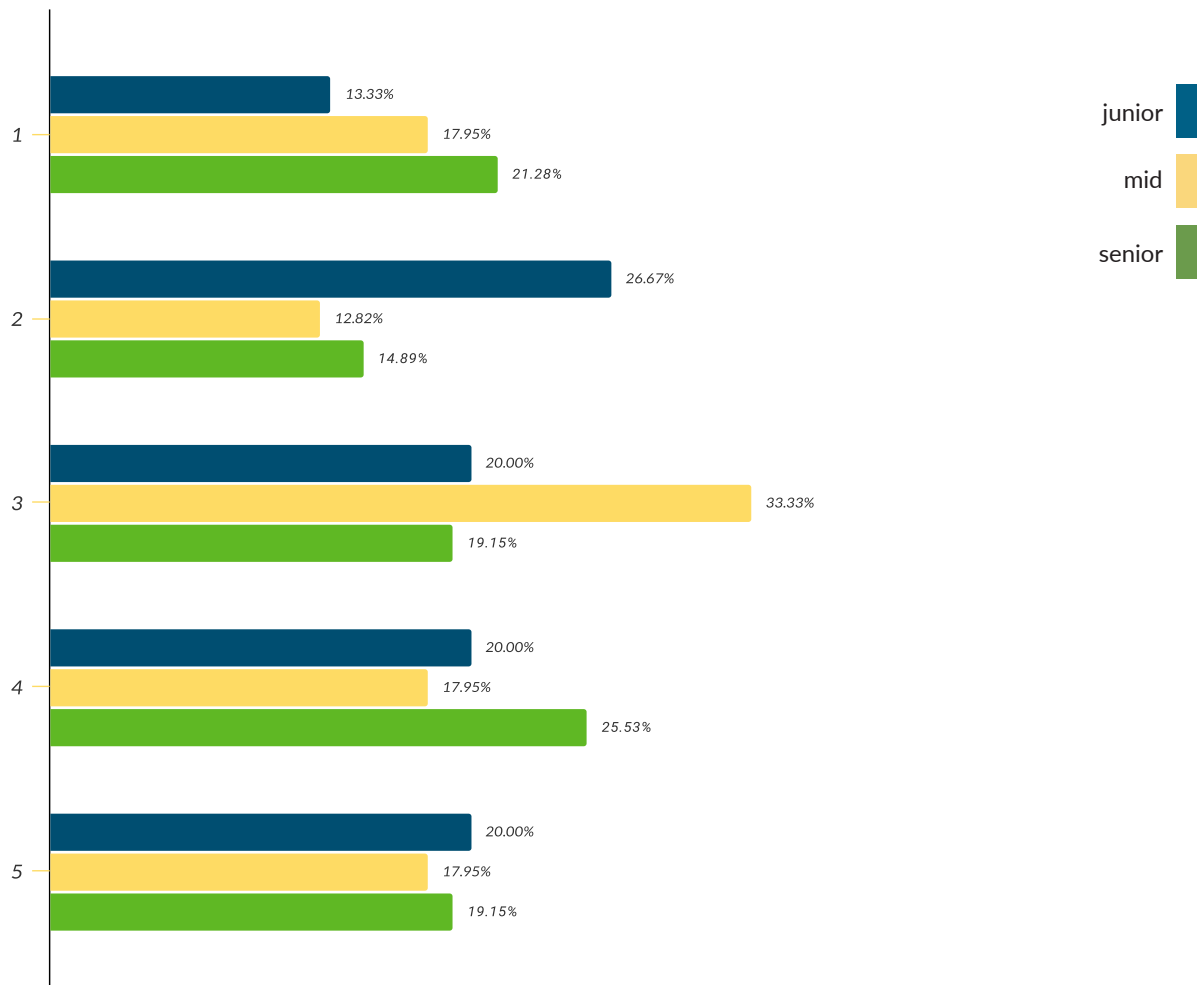
## 50.2

### VEĆA INKLUZIVNOST - VIŠE MOGUĆNOSTI ZA LJUDE S POSEBNIM POTREBAMA, MALOM DJECOM ILI LJUDIMA KOJI SKRBE O ČLANU OBITELJI



#### Rezultati po senioritetu: junior (N=15), mid (N=39) i senior (N=47)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Veća inkluzivnost - više mogućnosti za ljude s posebnim potrebama, malom djecom ili ljudima koji skrbe o članu obitelji



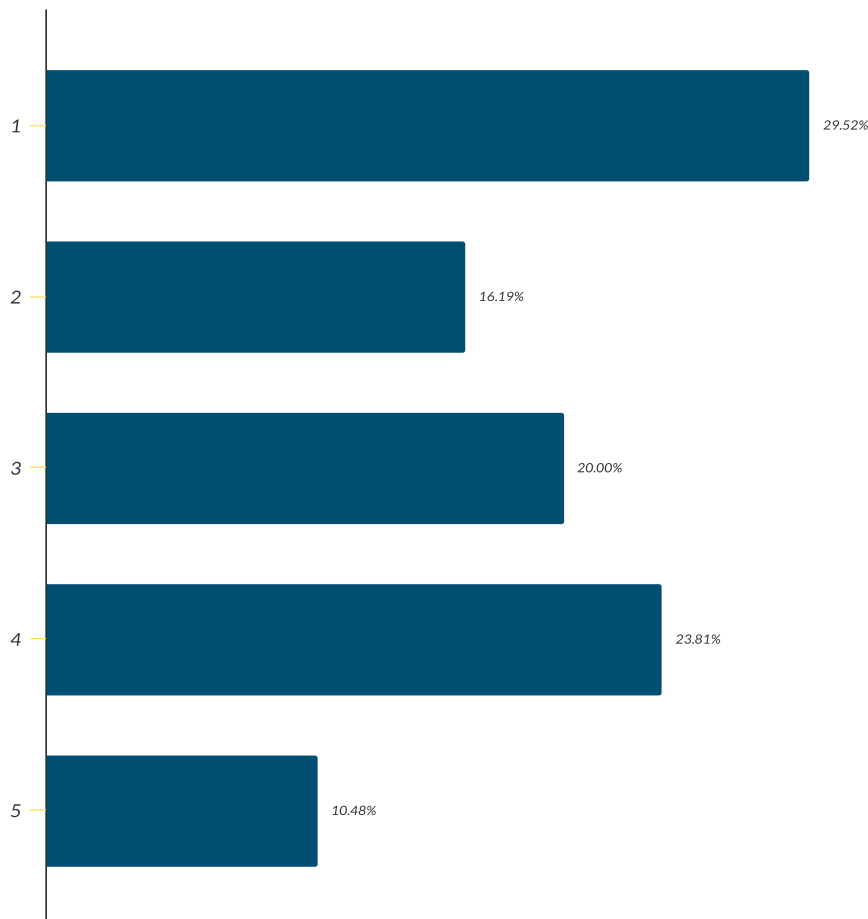
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

# 51.1

## DRUGI BENEFITI (MULTISPORT KARTICA, OPREMLJENOST ZAJEDNIČKE KUHINJE HRANOM I PIĆEM, STOLNI TENIS I SL.)

### Rezultati kumulativno (N=105)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Drugi benefiti (multisport kartica, opremljenost zajedničke kuhinje hranom i pićem, stolni tenis i sl.)



Najviše freelancera (29,52%) važnosti ostalih benefita (multisport kartica opremljenost zajedničke kuhinje hranom i pićem stolni tenis i sl.) daje ocjenu 1/5, dok najmanje freelancera (10,48%) navedenom benefitu daje najvišu ocjenu (5/5).

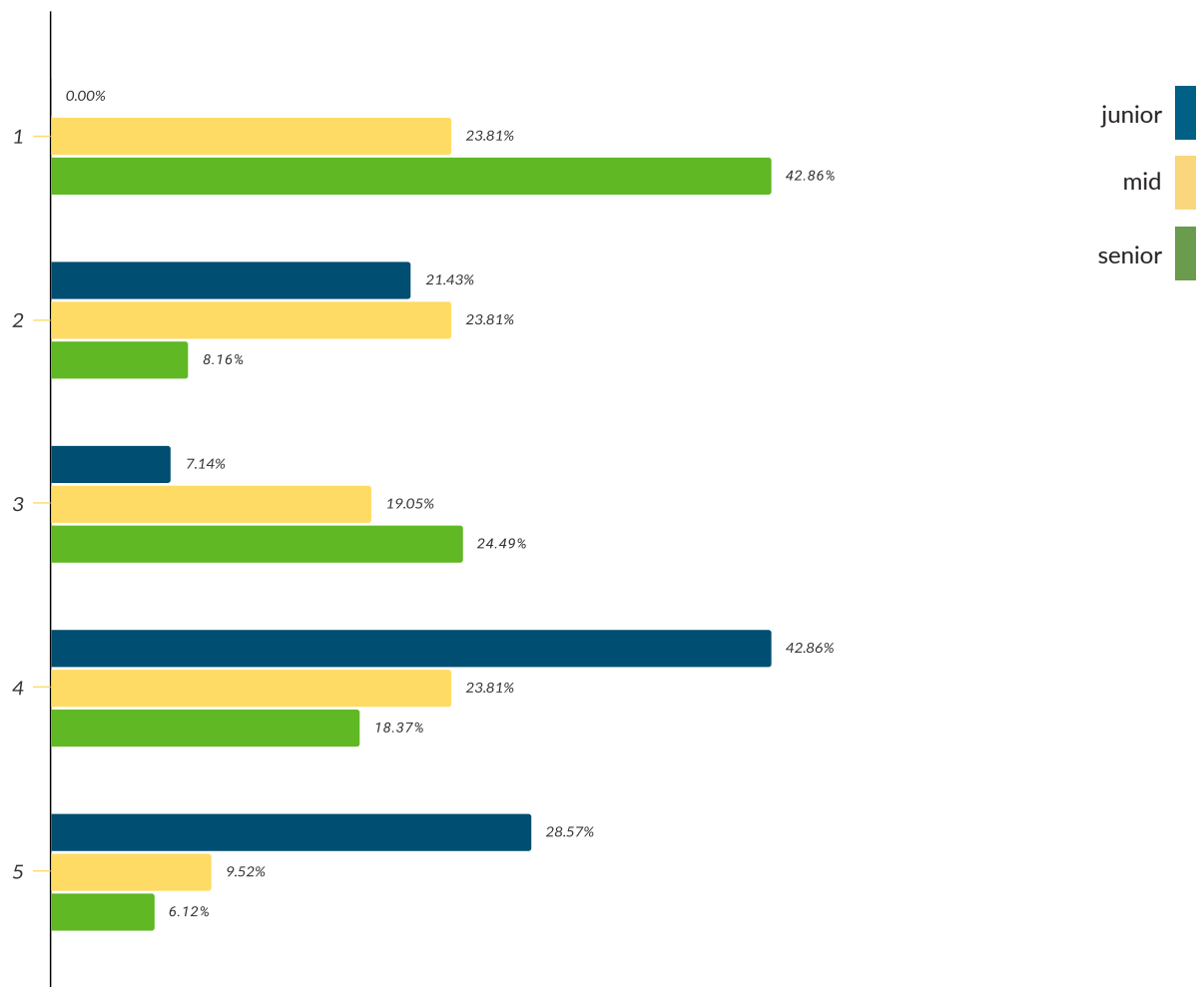
Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?

# 51.2

## DRUGI BENEFITI (MULTISPORT KARTICA, OPREMLJENOST ZAJEDNIČKE KUHINJE HRANOM I PIĆEM, STOLNI TENIS I SL.)

### Rezultati po senioritetu: junior (N=14), mid (N=42) i senior (N=49)

Pitanje: Što bi vam hrvatska tvrtka trebala ponuditi da prihvatite stalno zaposlenje kod njih? - Drugi benefiti (multisport kartica, opremljenost zajedničke kuhinje hranom i pićem, stolni tenis i sl.)



Statistički značajno više mid developera (**23,81%**) daje važnosti ostalih benefita (multisport kartica opremljenost zajedničke kuhinje hranom i pićem stolni tenis i sl.) ocjenu **2/5**, u odnosu na senior developere (**8,16%**).

Treći dio: Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere?



Pročitali ste treći dio rezultata istraživanja, **Mogu li hrvatske tvrtke privući freelance developere**, a kroz naredne tjedne objavit ćemo posljednji izvještaj koje ćete moći pronaći na mrežnim stranicama tvrtke Leapbit - [www.leapbit.com](http://www.leapbit.com).

- **Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?**

Prvi dio izvještaja pronađite na [ovom linku](#), dok drugi dio izvještaja možete pronaći na [ovom linku](#).

Ako imate pitanja vezano za ovo istraživanje, pišite nam na [info@leapbit.com](mailto:info@leapbit.com).  
Rado ćemo odgovoriti na sve vaše upite.

# Rezultati istraživanja Što developeri žele?

**Četvrti dio:** Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?



Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

# Što developeri žele?

## 4. DIO – JESU LI (I KOJI) BENEFITI I PERKOVI DEVELOPERIMA DOISTA BITNI?

Zagrebačka developerska tvrtka Leapbit provela je u periodu između 23. studenog i 5. prosinca 2021. anketno istraživanje **Što developeri žele?** o preferencijama developera u pogledu kulture tvrtki, očekivanim i preferiranim benefitima, visini plaće i HR praksama zapošljavanja i onboardinga.

Anketa je provedena korištenjem platforme hrvatskog startupa za ad hoc tržišna istraživanja Peekator. Stručnu sociološku pomoć pri oblikovanju ankete i interpretaciji rezultata osigurao je Peekatorov tim.

Prvi dio izvještaja o plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, kulturi i razlozima za otkaz pronađite na [ovom linku](#).

Drugi dio izvještaja bavi se HR praksama zapošljavanja, selekcije i onboardinga i možete ga pročitati na [ovom linku](#).

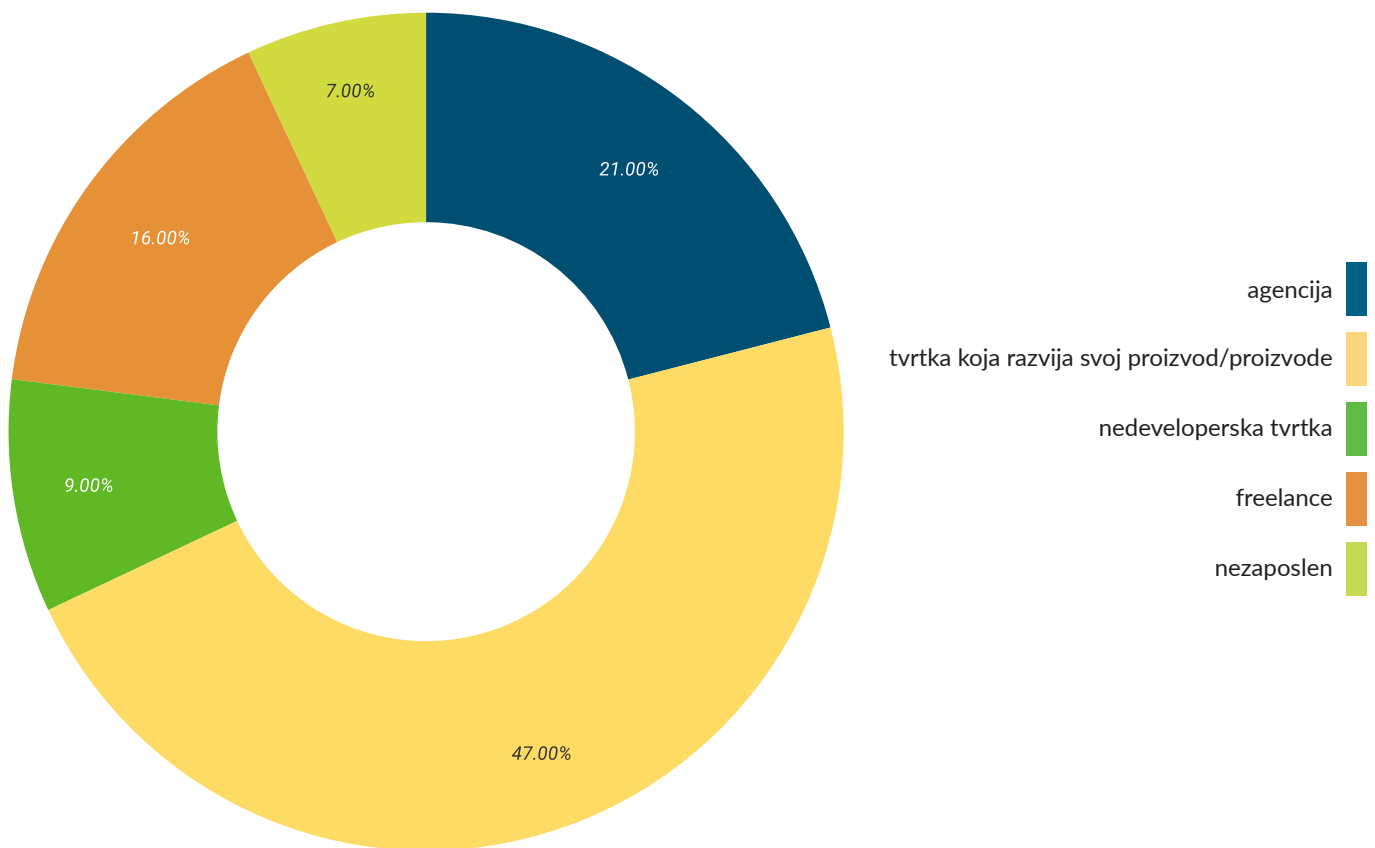
Treći dio bavi se freelance developerima - razlozima za odabir freelance karijere, preferiranim radnim uvjetima, plaćama i kulturi tvrtke i mogu li - i kako - hrvatske tvrtke privući freelance developere. [Ovdje je](#).

U nastavku teksta pročitajte izvještaj o benefitima i perkovima - Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 0. DEMOGRAFSKI PODACI ISPITANIKA

U našem istraživanju sudjelovalo je **675 developera**, a ovdje možete vidjeti udjele prema tipu zaposlenja.




U nastavku su demografski podaci za developere koji su se izjasnili kao **freelanceri**.

Prosječna mjesečna primanja (N=109): **21.623,85 HRK \***

\*Iako je pitanje tražilo neto iznos plaće, nismo sigurni što freelance developeri misle kad kažu "neto plaća" imajući u vidu razne načine primanja prihoda i registracije raznih tipova poslovnih subjekata pa nam nedostaje informacija koliko izdvajaju za mirovinu ili zdravstveno osiguranje - odnosno kolika su njihova bruto I primanja.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?

## 0. DEMOGRAFSKI PODACI ISPITANIKA

 Uzorak N=109

### Mjesto stanovanja

Grad Zagreb	46%
Zagrebačka županija	7%
Splitsko-dalmatinska	5%
Osječko-baranjska	9%
Varaždinska	8%
Istarska	4%
Međimurska	2%
Bjelovarsko-bilogorska	0%
Zadarska	0%
Vukovarsko-srijemska	3%
Sisačko-moslavačka	2%
Krapinsko-zagorska	0%
Koprivničko-križevačka	2%
Karlovačka	2%
Dubrovačko-neretvanska	0%
Brodsko-posavska	1%
Virovitičko-podravska	0%
Šibensko-kninska	1%
Požeško-slavonska	1%
Ličko-senjska	0%

### Dob

Mlađi od 18 godina	1%
18 do 24 godine	10%
25 do 30 godina	26%
30 do 34 godine	21%
35 do 44 godine	33%
45 do 54 godine	8%
55 do 64 godine	1%
65 i više godina	0%

### Spol

Ženski	10%
Muški	90%

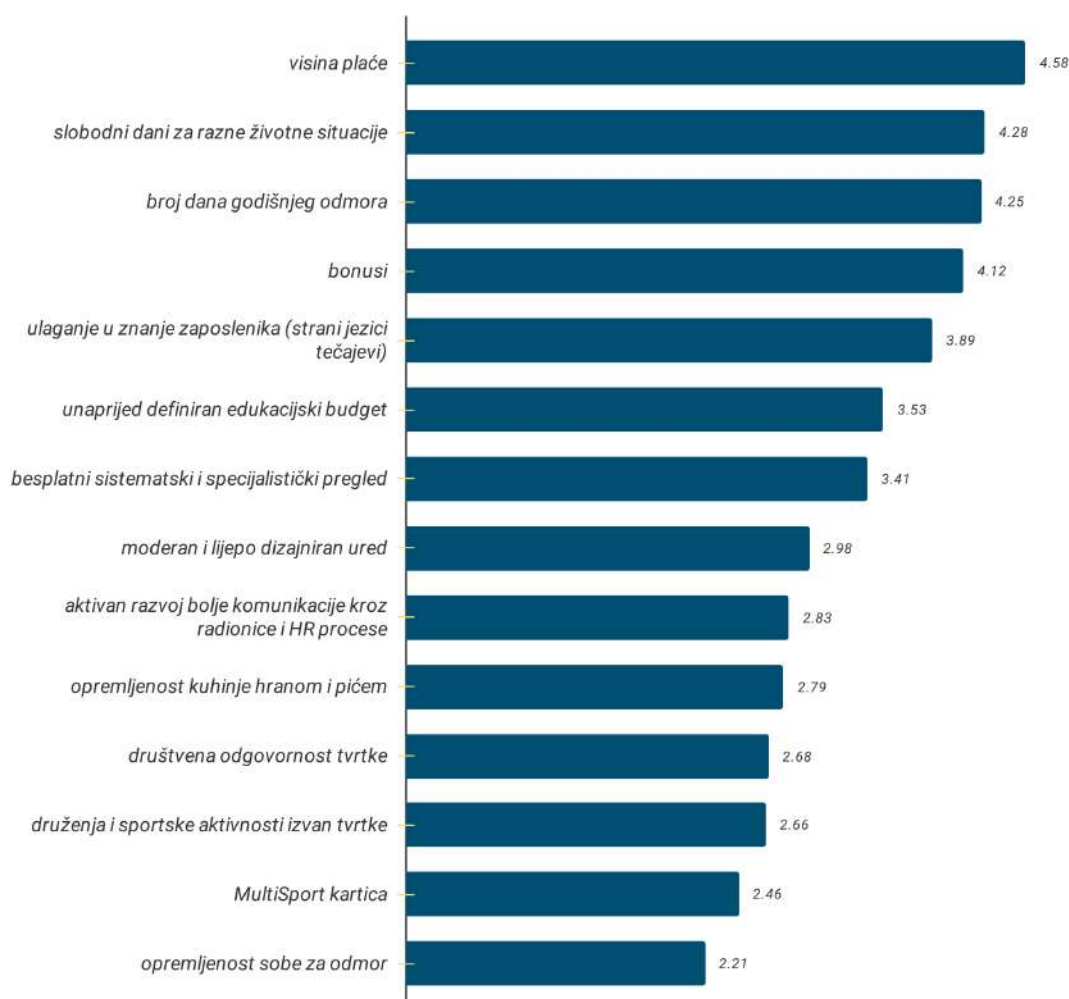


Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 52.1 BENEFITI U SKLOPU TVRTKE

### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti:



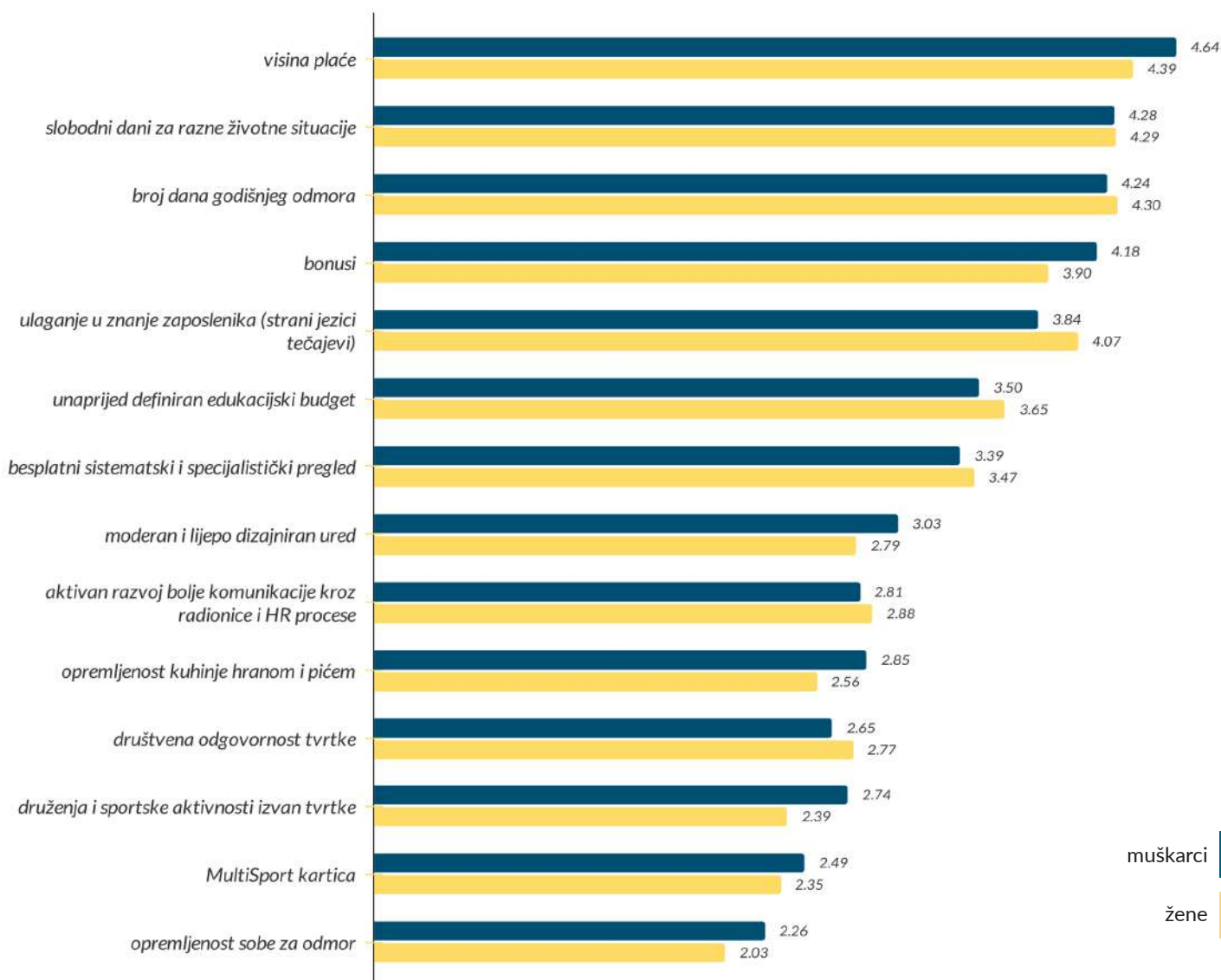
Na skali važnosti benefita developeri koji su sudjelovali u ovom istraživanju najviše su ocijenili visinu plaće, potom slobodne dane za razne životne situacije, broj dana godišnjeg odmora i bonuse. Navedena 4 elementa ostvarila su prosječnu ocjenu iznad 4 na skali 1-5. Najmanje važan benefit je opremljenost sobe za odmor.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 52.2 BENEFITI U SKLOPU TVRTKE

### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti:



Iako distribucija generalno ostaje ista, zanimljivo je primijetiti da su visina plaće, bonusi, moderan i lijepo uređen ured te opremljenost kuhinje hranom i pićem nešto bitniji muškarcima, dok su ulaganje u znanje zaposlenika, edukacije te društvena odgovornost tvrtke nešto bitnije ženama.

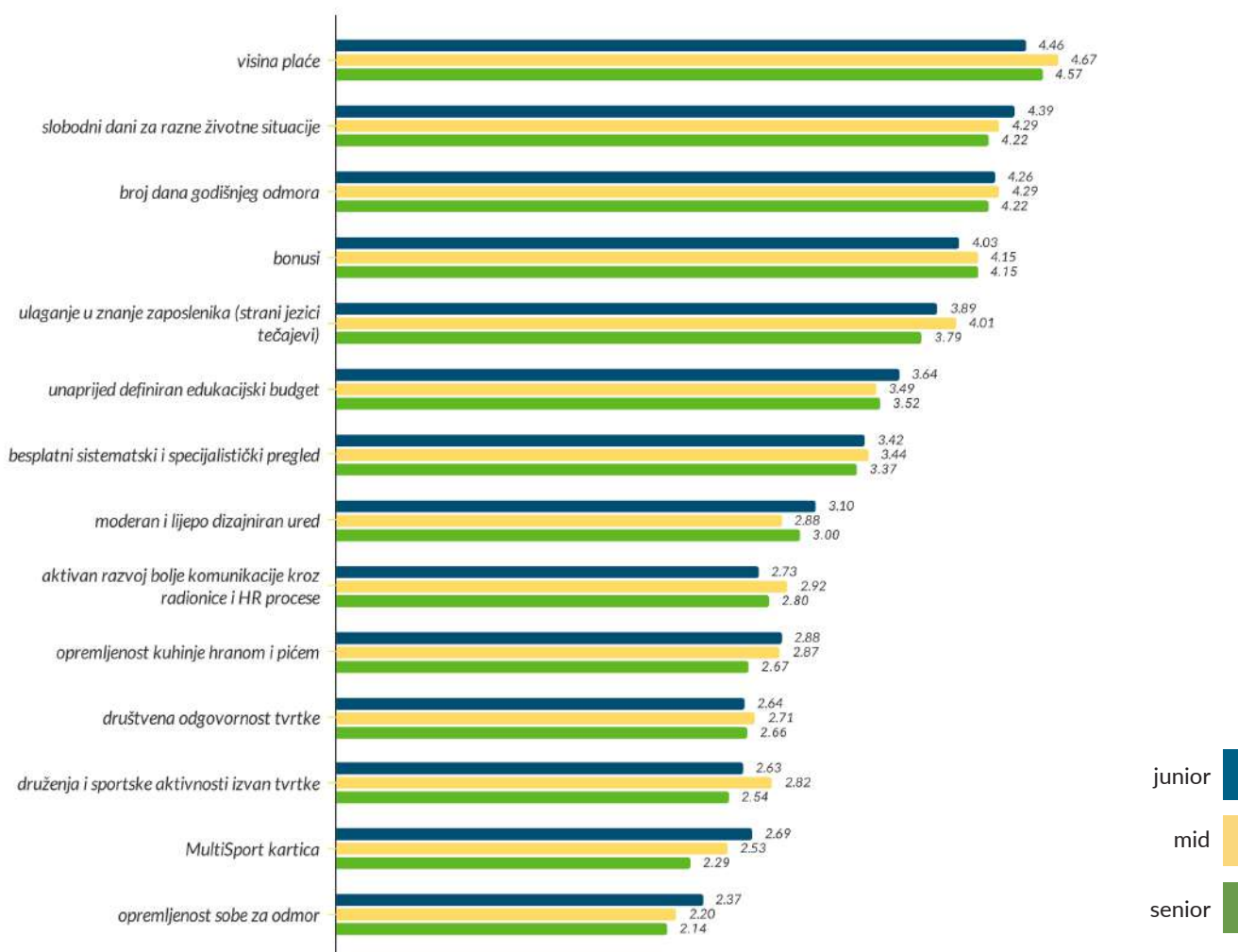
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?

## 52.3

### BENEFITI U SKLOPU TVRTKE

#### Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187) i senior (N=224)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti:



Developerima svih senioriteta značajno su bitniji uvjeti rada nego li povlastice na poslu. Visina plaće, slobodni dani i broj dana godišnjeg odmora su top tri najpoželjnija benefita.

Najmanje poželjni su društvena odgovornost tvrtke, druženja i sportske aktivnosti izvan tvrtke, MultiSport kartica i opremljenost sobe za odmor. Primjećujem kako su juniorima Multisport kartica, druženja i sportske aktivnosti i opremljenost sobe za odmor bitniji nego medior i senior developerima.

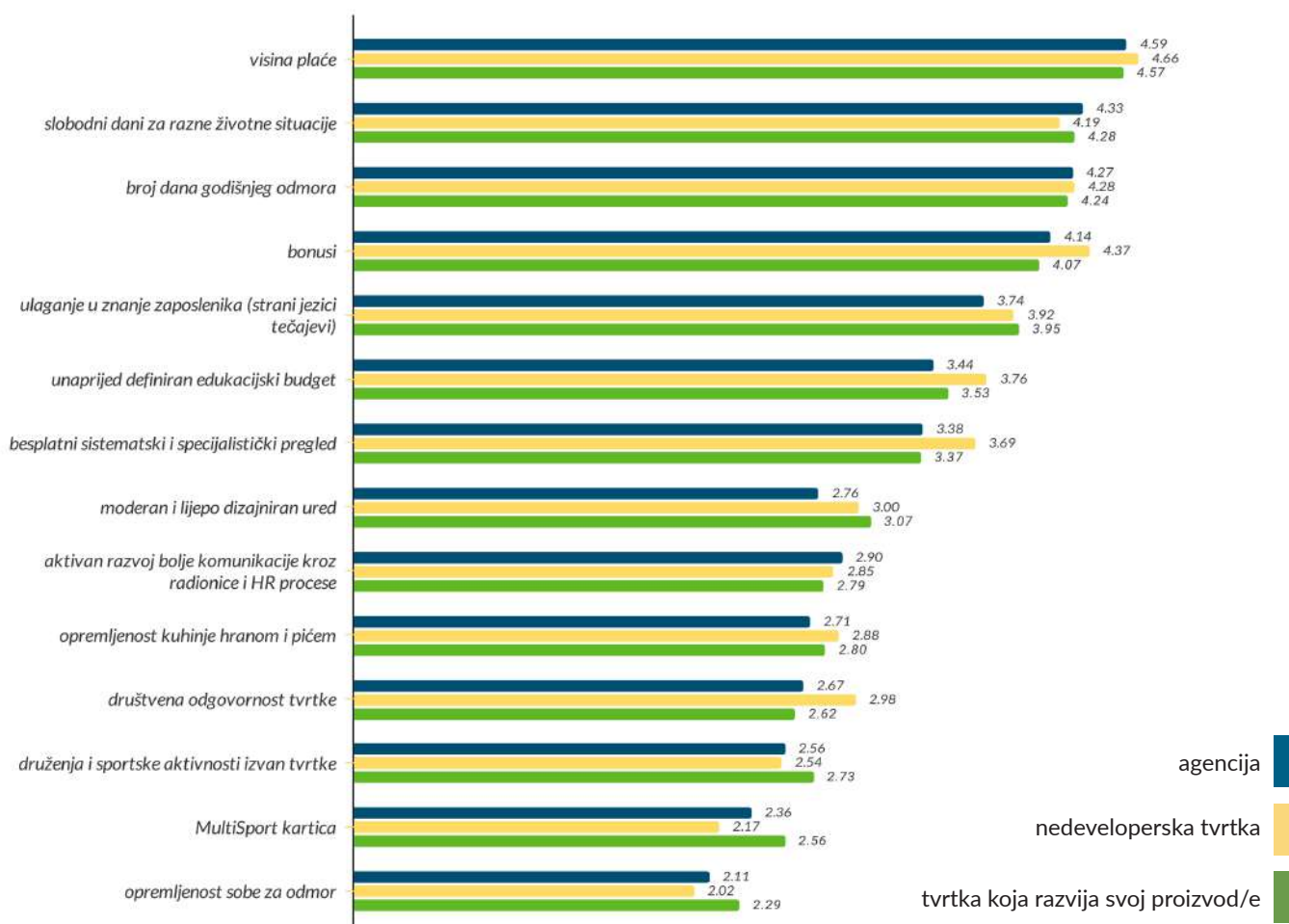
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?

## 52.4

### BENEFITI U SKLOPU TVRTKE

#### Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), nedeveloperska tvrtka (N=60) i tvrtka koja razvija svoj proizvod/e (N=318)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti:



Benefiti koje developeri u agencijama cijene više od ostalih: slobodni dani, aktivan razvoj bolje komunikacije kroz radionice i HR procese. Benefiti koje developeri u nedeveloperskim tvrtkama cijene više od ostalih: visina plaće, broj dana godišnjeg odmora, unaprijed definiran edukacijski budžet, besplatni sistematski i specijalistički pregledi, opremljenost kuhinje hranom i pićem, društvena odgovornost tvrtke.

Benefiti koje developeri u tvrtkama koje razvijaju svoj proizvod od drugih cijene više od ostalih: bonusi, ulaganje u znanje zaposlenika, moderan i lijepo dizajniran ured, druženja i sportske aktivnosti izvan tvrtke, multiplus kartica, opremljenost sobe za odmor

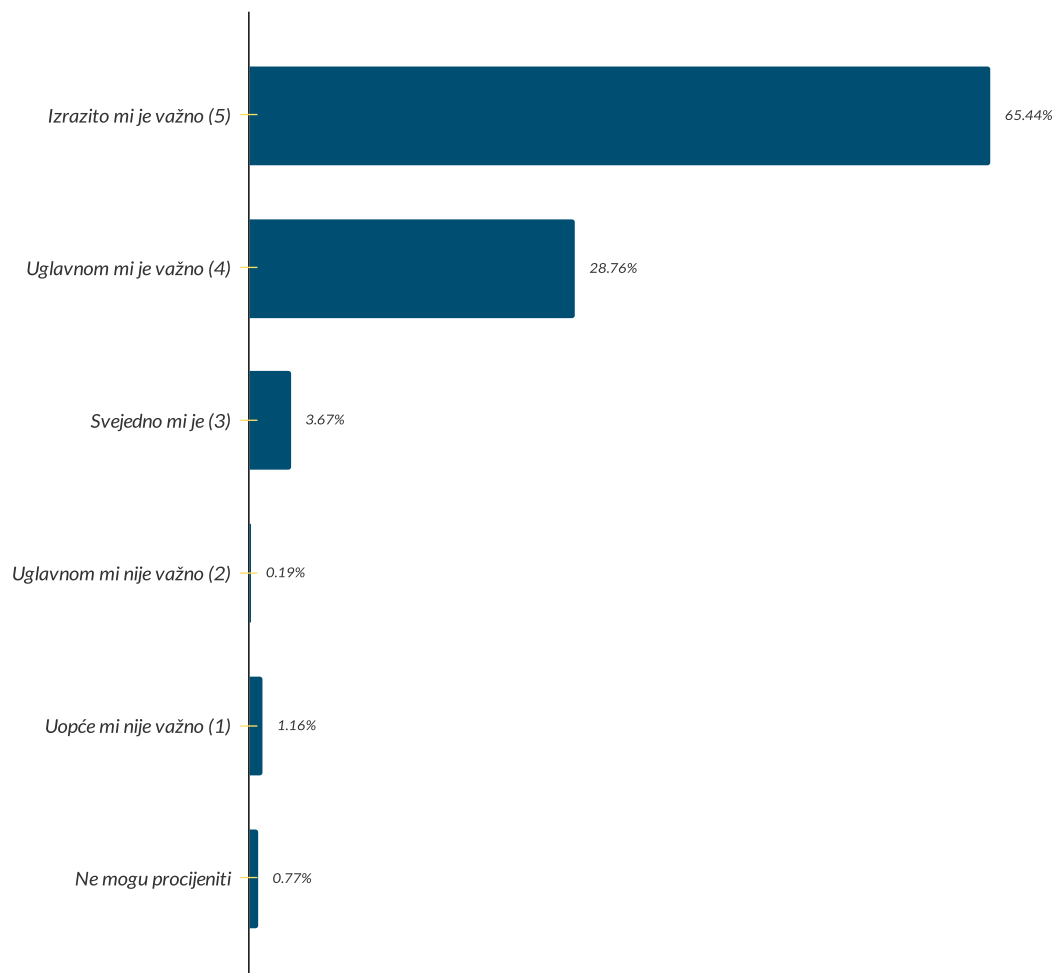
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

# 53.1

## VISINA PLAĆE

### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Visina plaće*



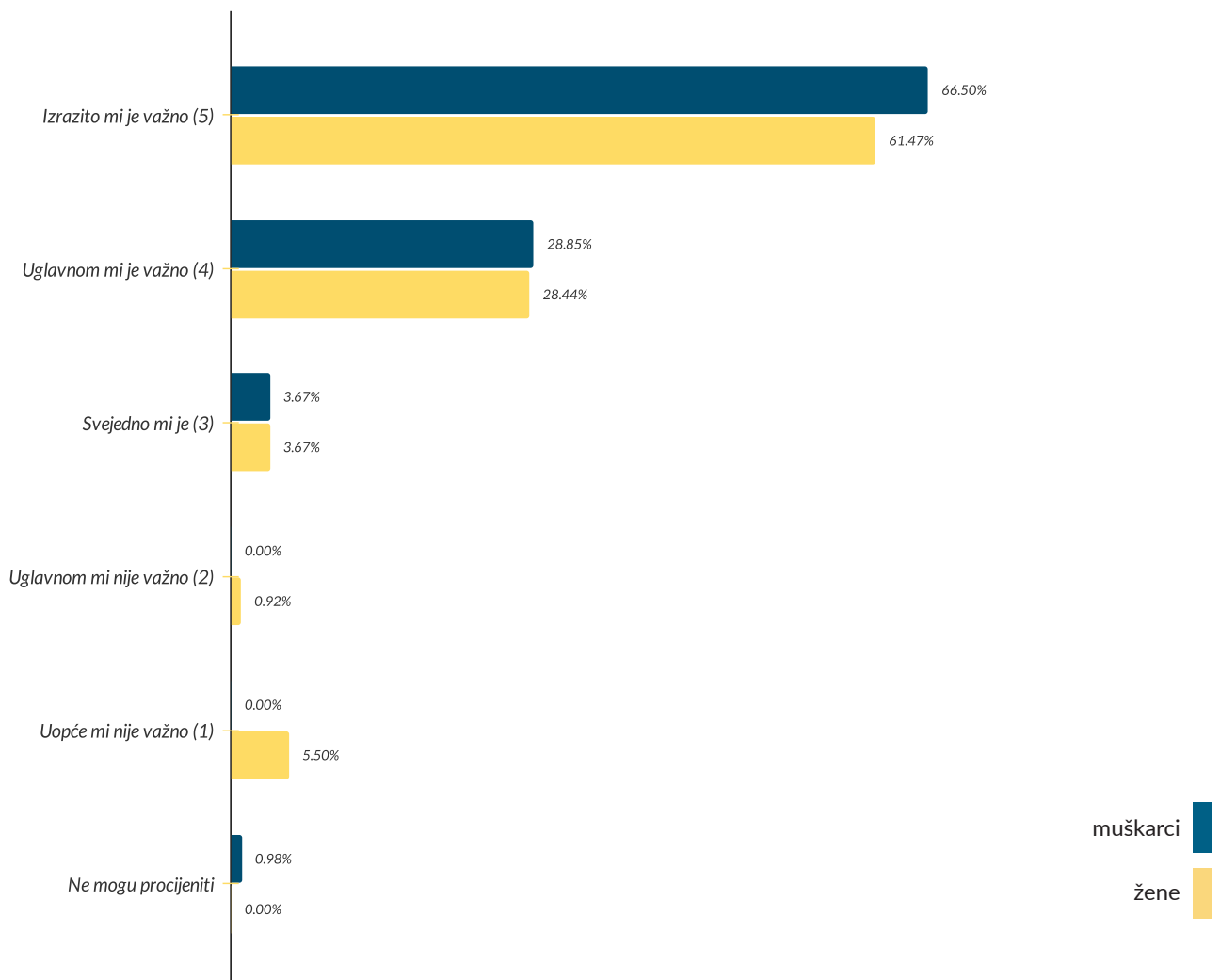
Ukupno promatrano, velika većina ispitanika (94,2%) smatra kako je plaća bitna.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 53.2 VISINA PLAĆE

### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Visina plaće*

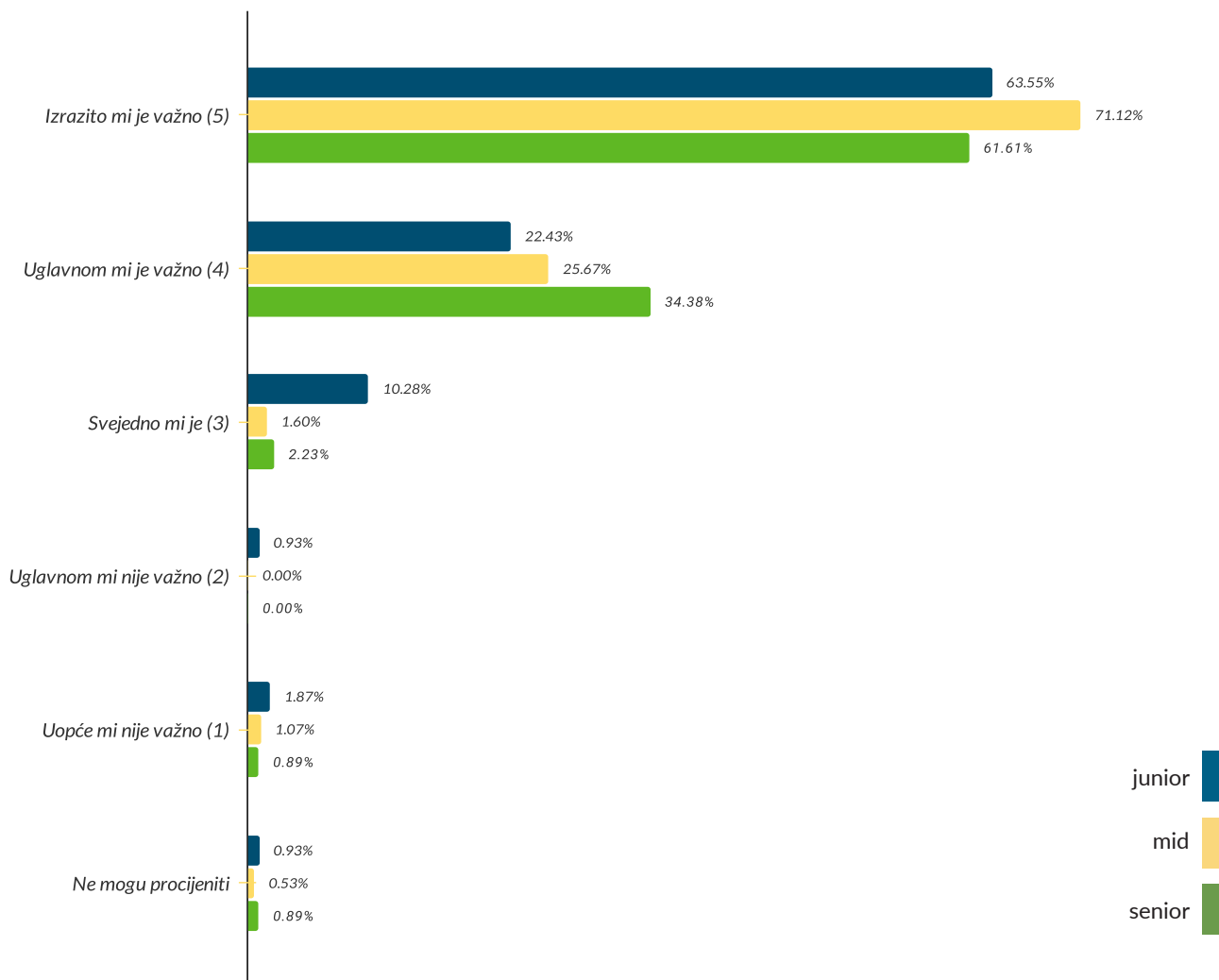


Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 53.3 VISINA PLAĆE

### Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187) i senior (N=224)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Visina plaće*



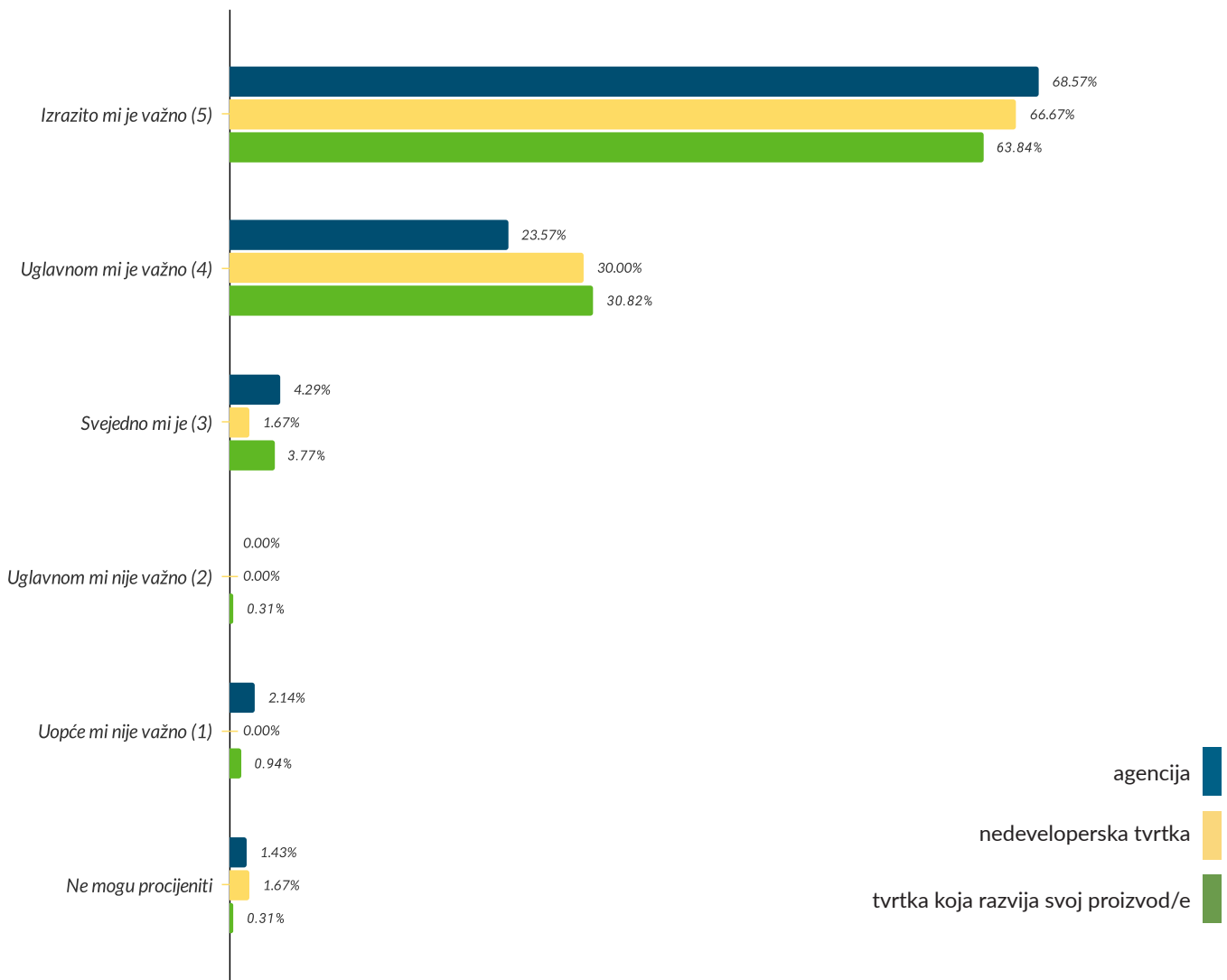
Promatrano prema senioritetu, mid-ovi statistički značajno češće odgovaraju kako im je visina plaća izrazito bitna u odnosu na seniore, dok juniori značajno češće od ostalih ogovaraju kako im je svejedno.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 53.4 VISINA PLAĆE

### Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), nedeveloperska tvrtka (N=60) i tvrtka koja razvija svoj proizvod/e (N=318)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procijenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Visina plaće*



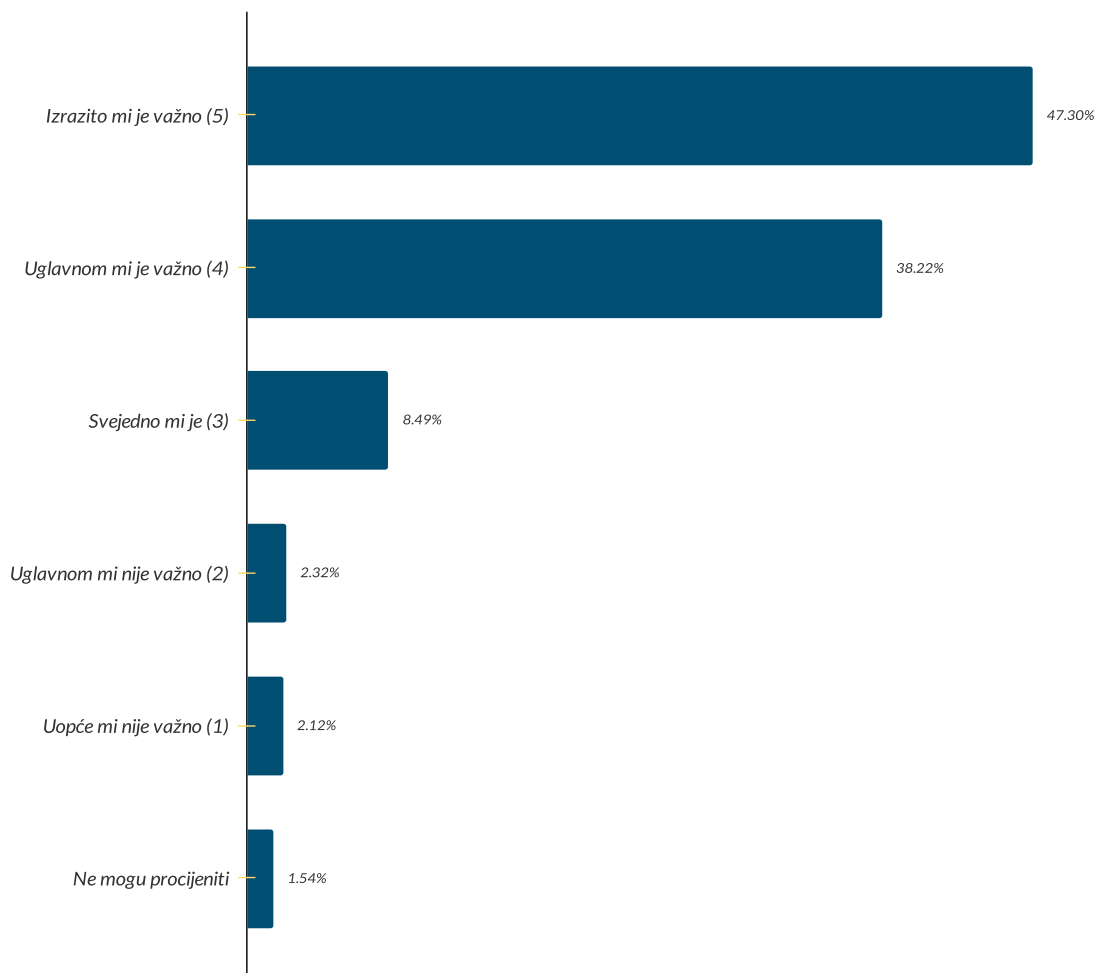


Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 54.1 SLOBODNI DANI

### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Slobodni dani za razne životne situacije*



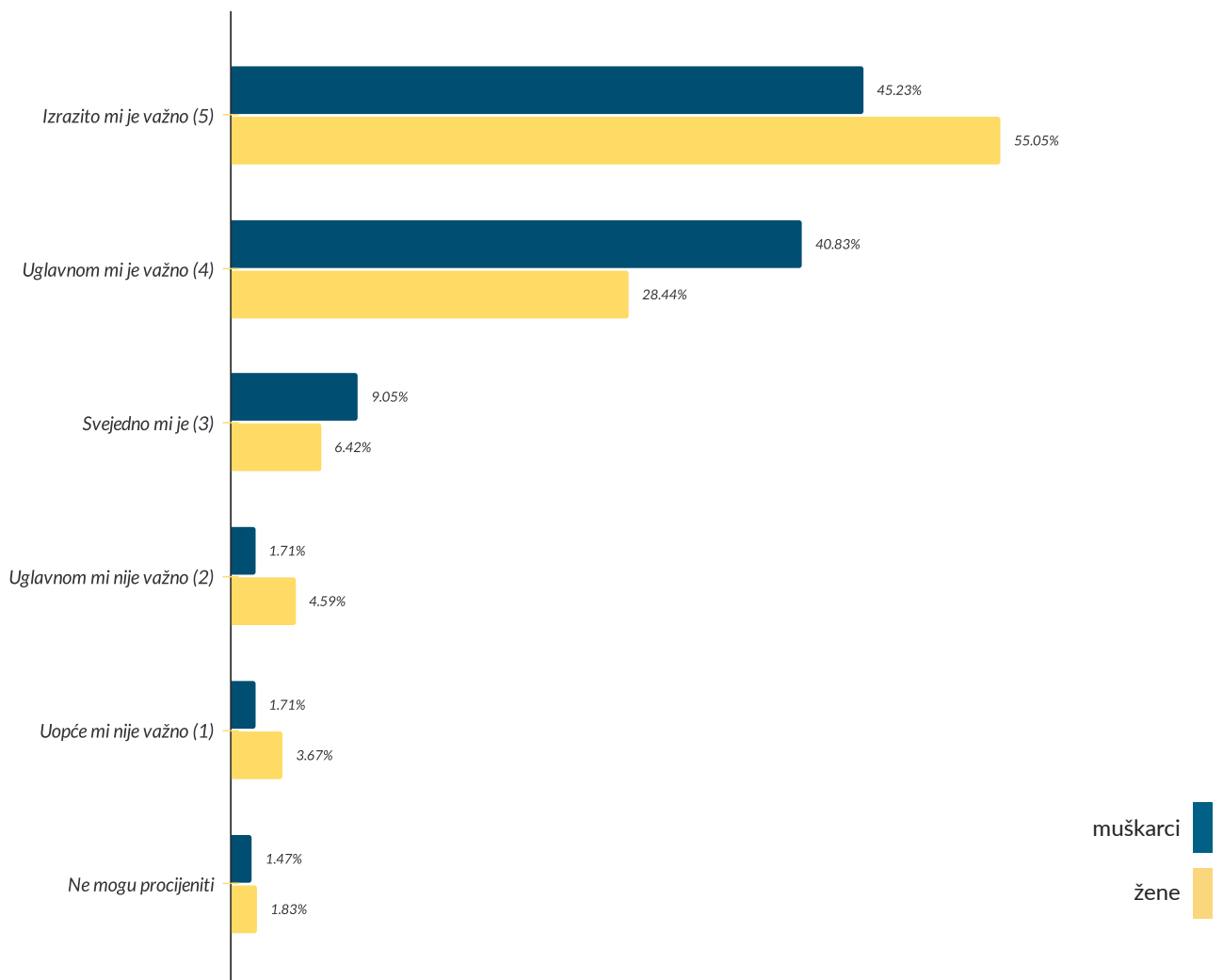
Ukupno promatrano, velika većina ispitanika (85,52%) smatra kako su slobodni dani važni, dok njih 4,44% smatra da slobodni dani nisu važni.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 54.2 SLOBODNI DANI

### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procijenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Slobodni dani za razne životne situacije*



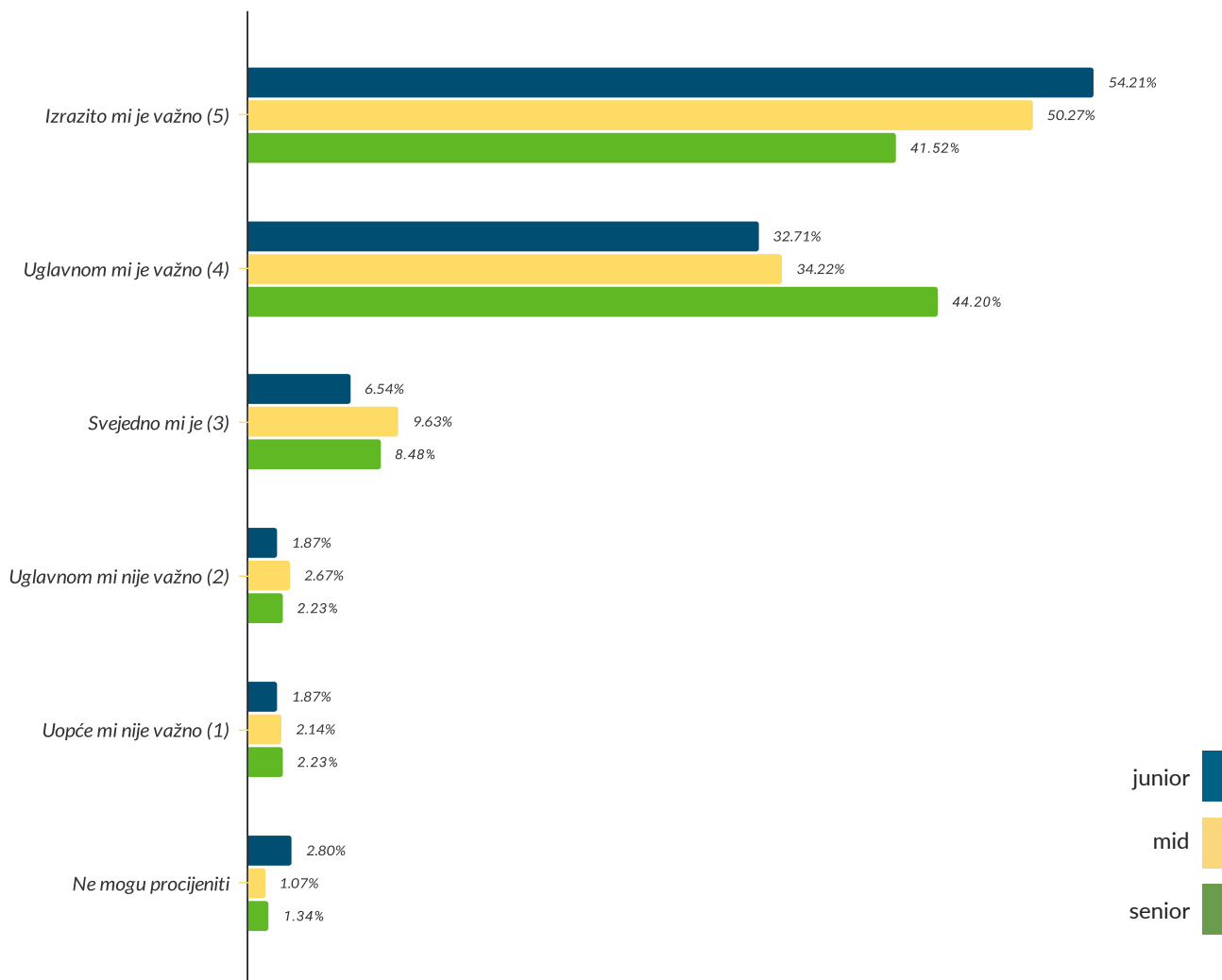
Muški ispitanici statistički značajno češće odgovaraju kako su im slobodni dani uglavnom bitni u odnosu na ženske ispitanike.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 54.3 SLOBODNI DANI

### Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187) i senior (N=224)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: Slobodni dani za razne životne situacije



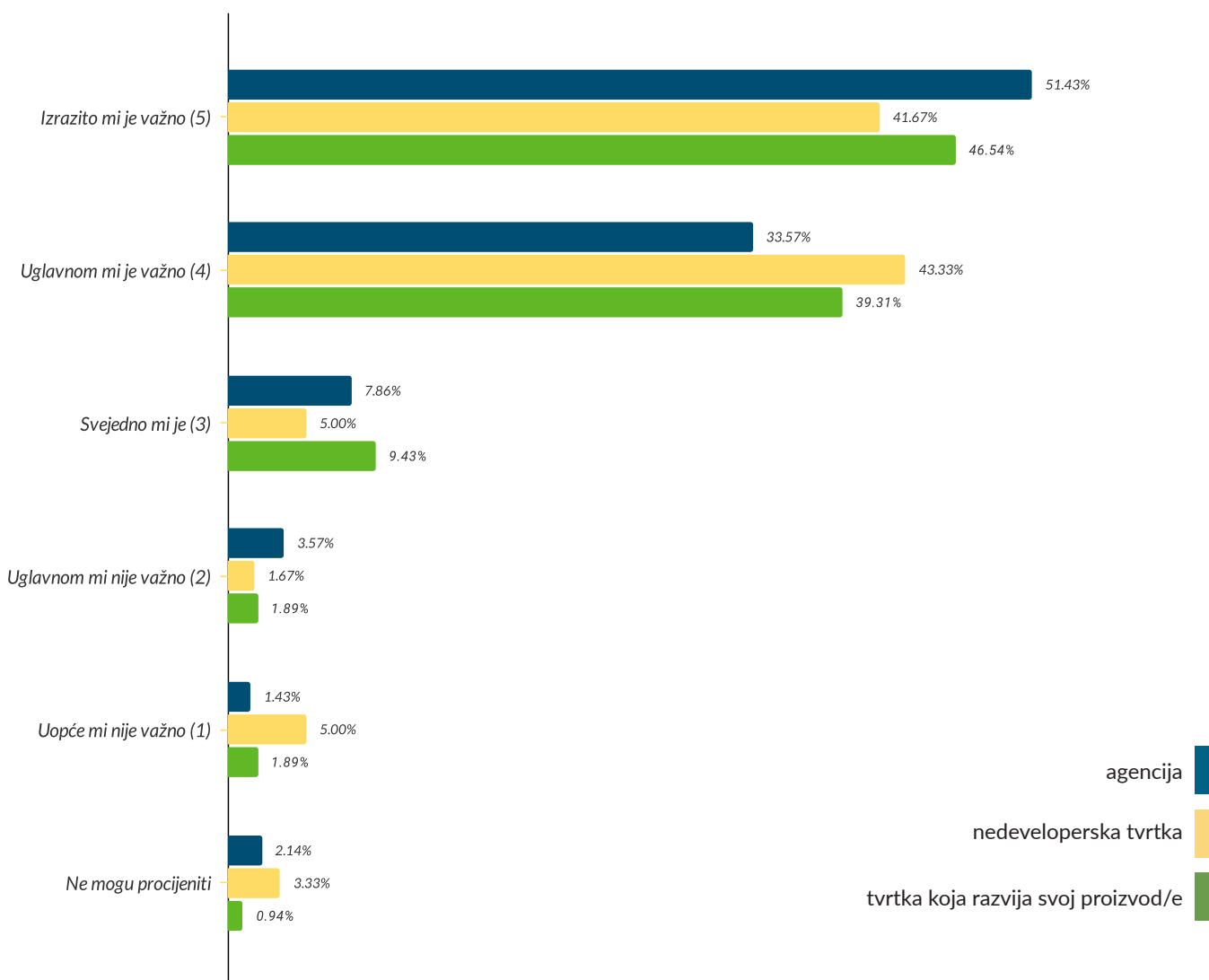
Junior statistički značajno češće daju odgovor kako su im slobodni dani izrazito važni u odnosu na seniori, dok seniori statistički značajno češće odgovaraju kako su im slobodni dani uglavnom važni u odnosu na juniore.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?

## 54.4 SLOBODNI DANI

### Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), nedeveloperska tvrtka (N=60) i tvrtka koja razvija svoj proizvod/e (N=318)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procijenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Slobodni dani za razne životne situacije*



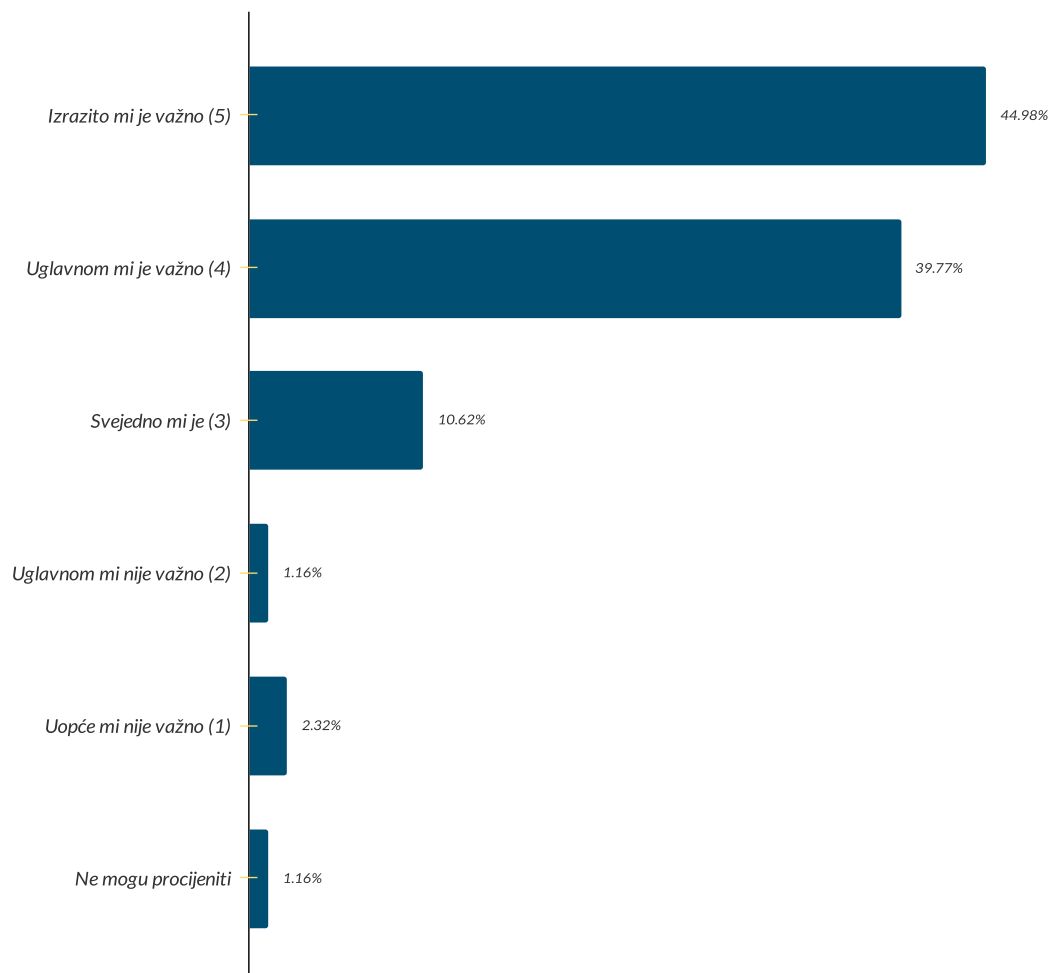
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

# 55.1

## BROJ DANA GODIŠNJEG ODMORA

### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Broj dana godišnjeg odmora*



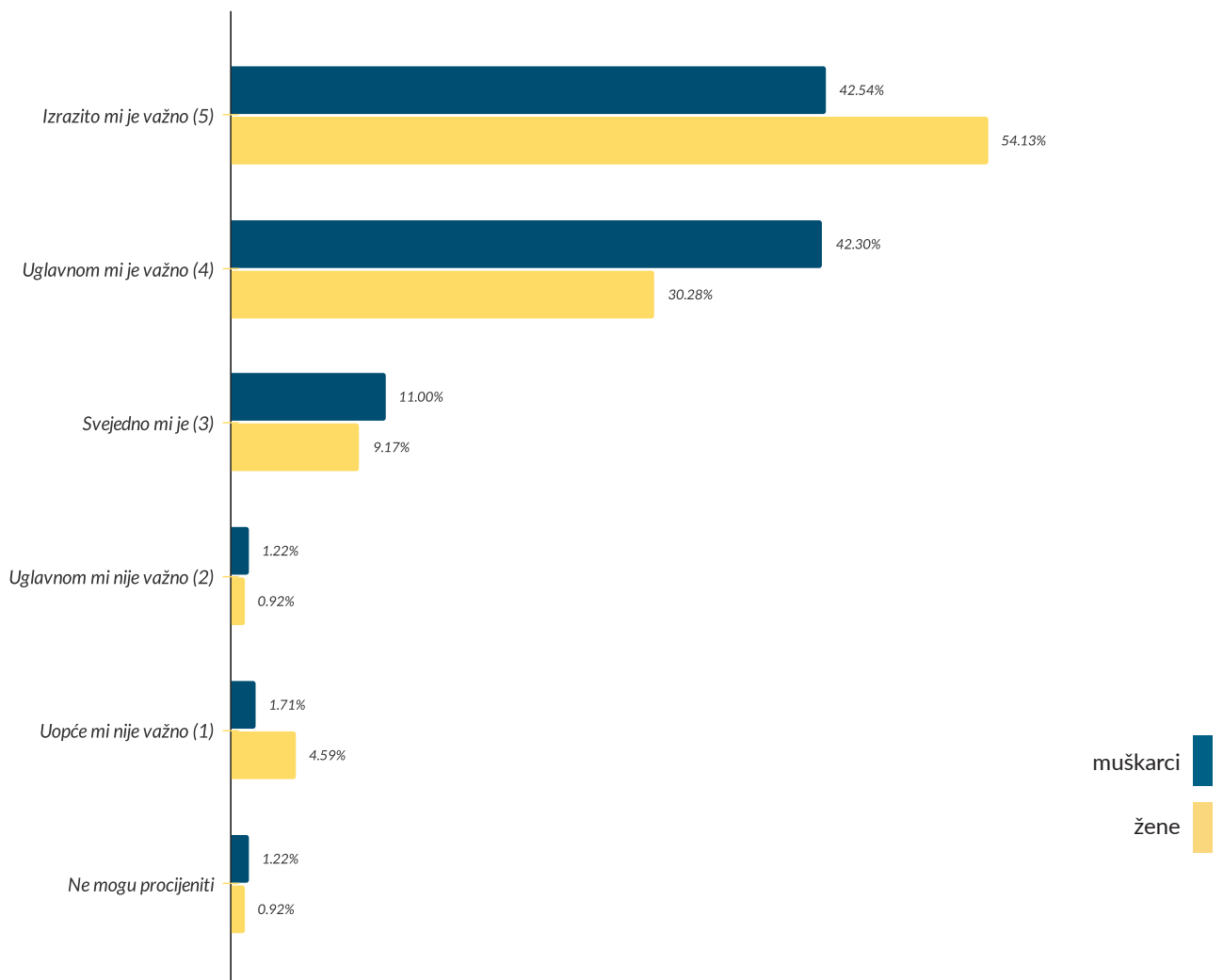
Ukupno promatrano, velika većina (**84,75%**) ispitanika smatra broj dana godišnjeg odmora važnima.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 55.2 BROJ DANA GODIŠNJEG ODMORA

### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Broj dana godišnjeg odmora*



Promatrano prema spolu, ženski ispitanici smatraju da je broj dana godišnjeg odmora vrlo važan u statistički značajno većem broju, dok statistički značajno više muških ispitanika smatra da je su oni uglavnom važni.

Iako je broj dana godišnjeg odmora općenito važan, intenzitet važnosti se razlikuje prema spolu.

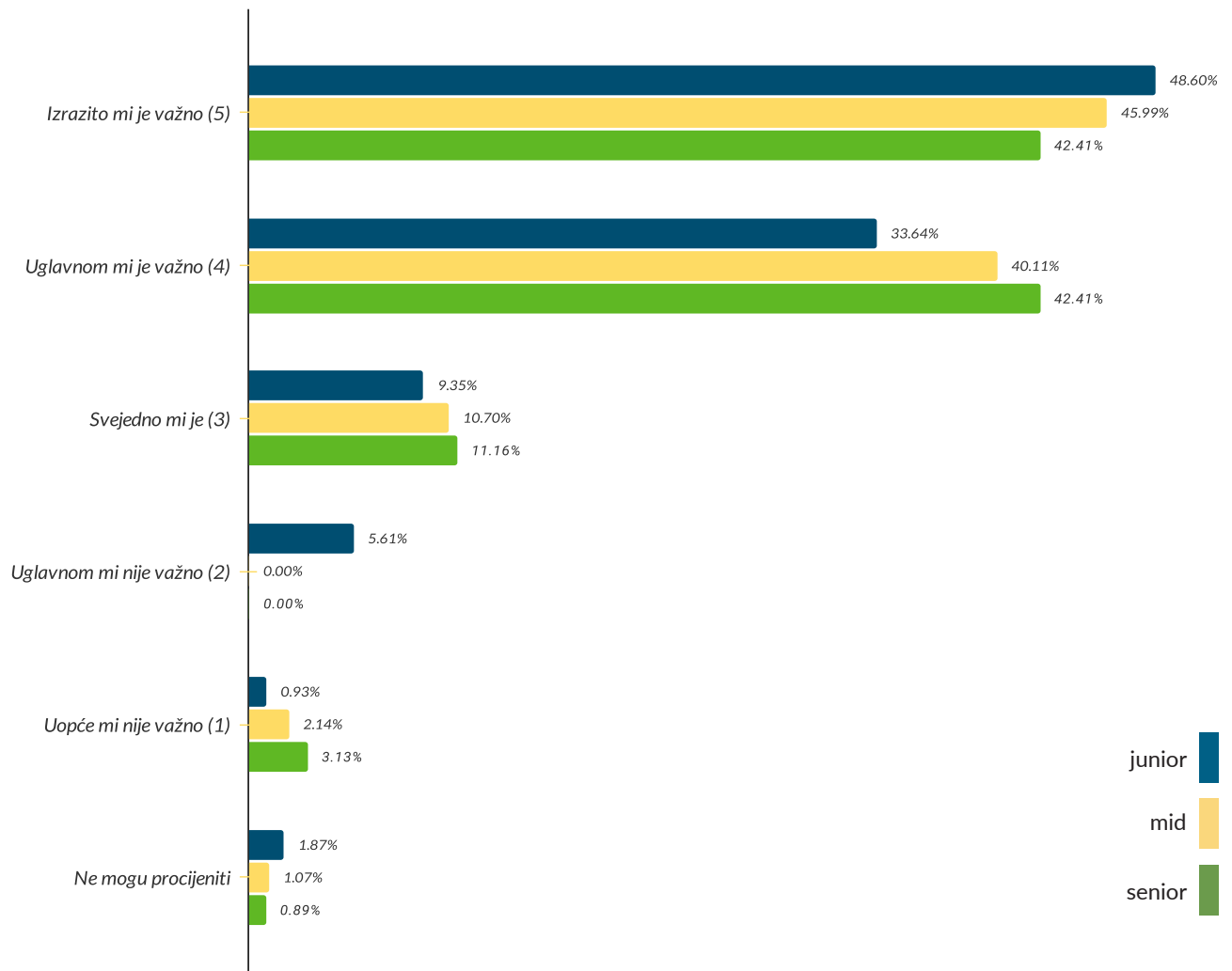
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

# 55.3

## BROJ DANA GODIŠNJEG ODMORA

### Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187) i senior (N=224)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: Broj dana godišnjeg odmora



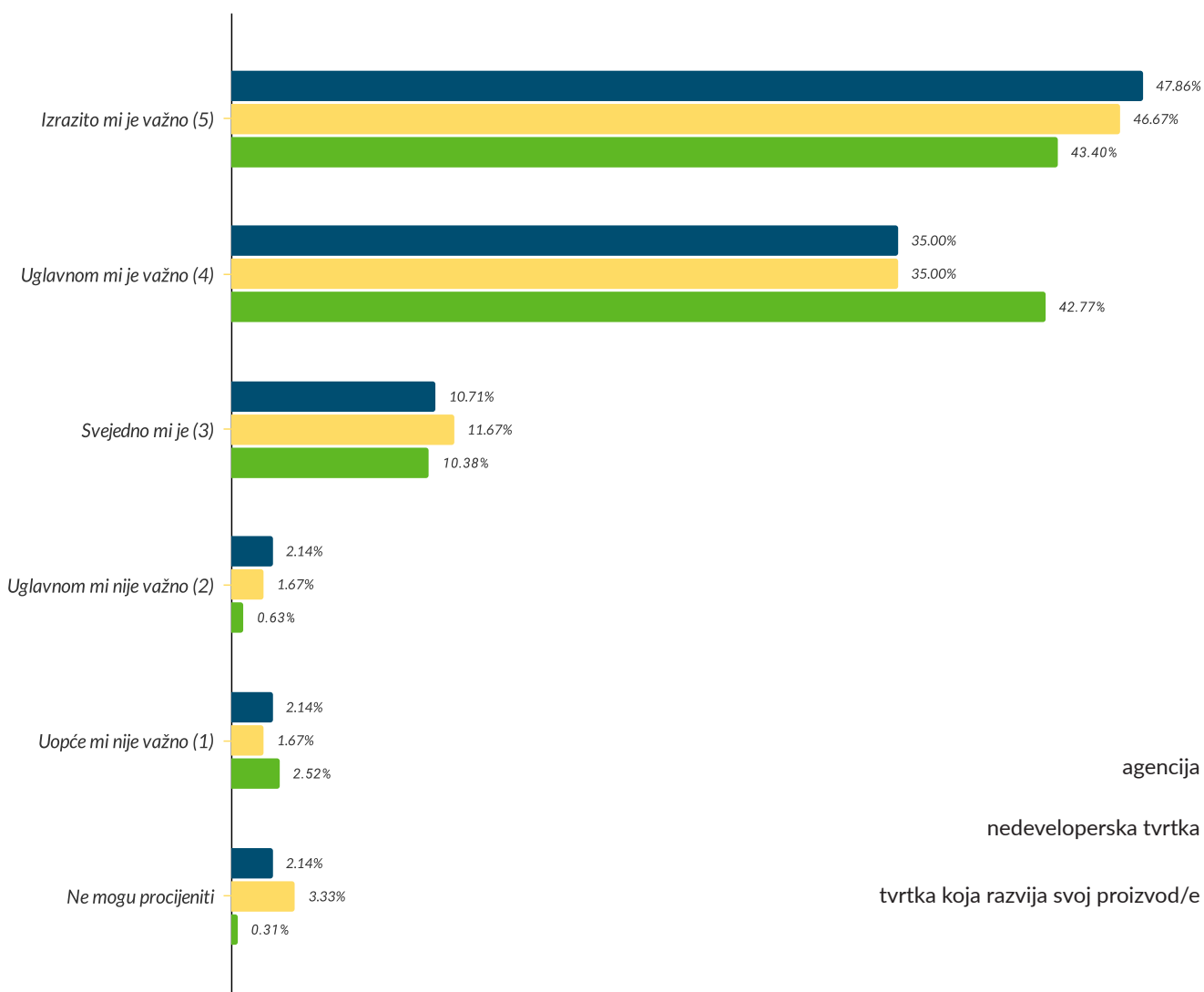
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

# 55.4

## BROJ DANA GODIŠNJEG ODMORA

### Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), nedeveloperska tvrtka (N=60) i tvrtka koja razvija svoj proizvod/e (N=318)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Broj dana godišnjeg odmora*





Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

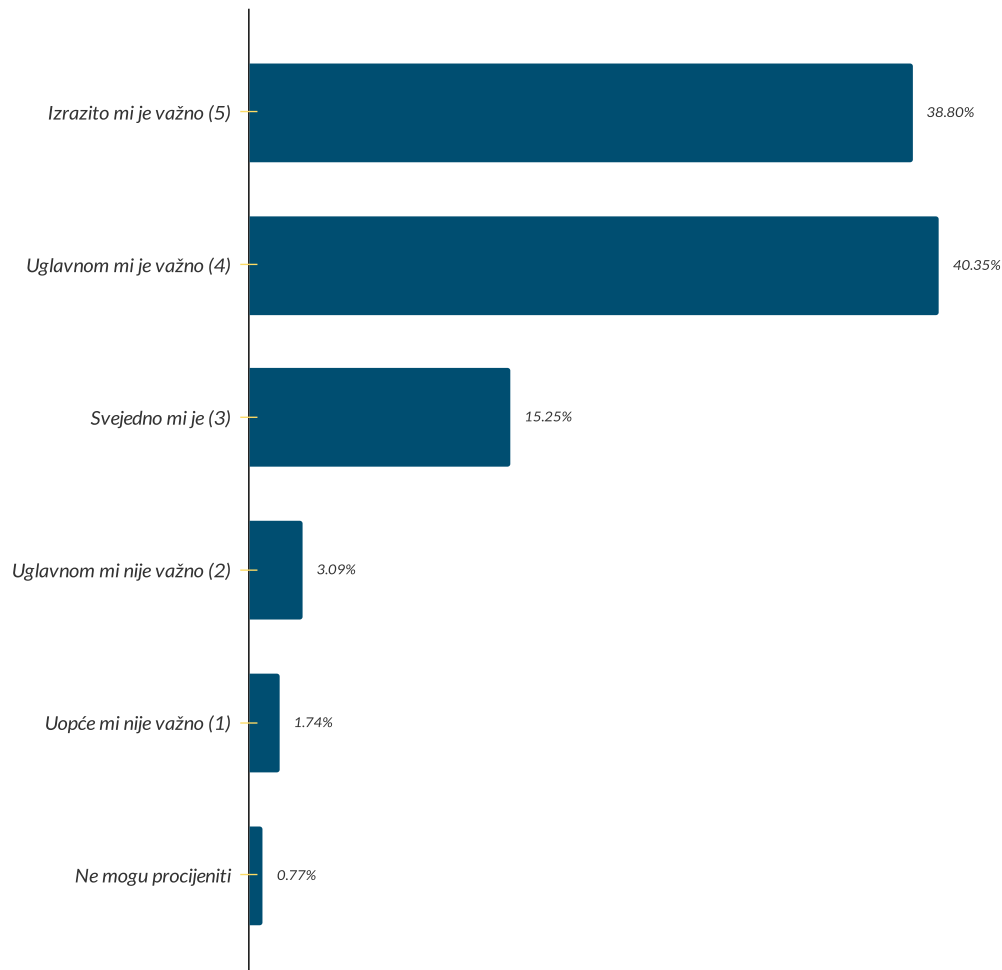
# 56.1

## BONUSI



### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Bonusi*



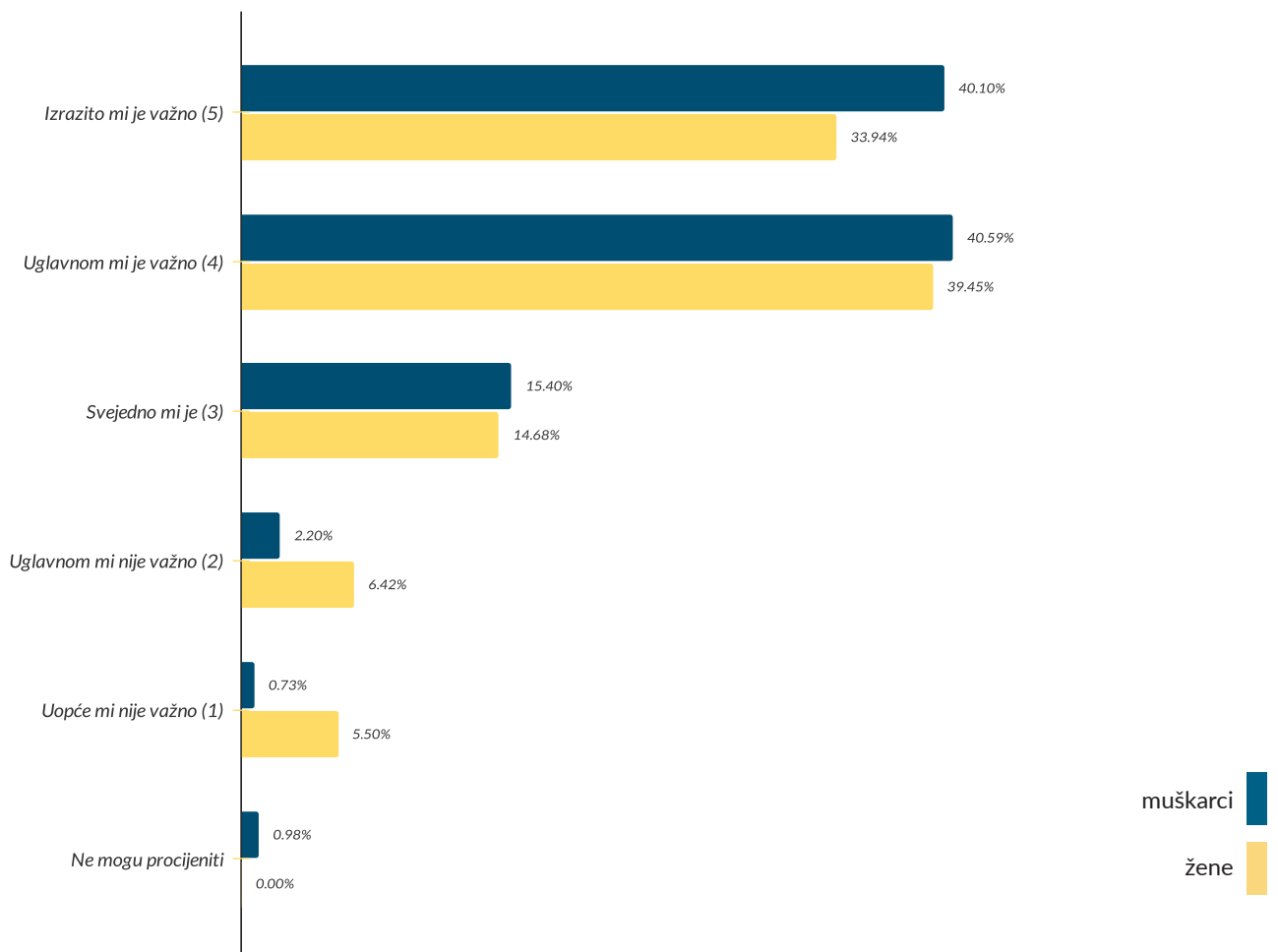
Velika većina (79,15%) ispitanika smatra bonuse važnima.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?

## 56.2 BONUSI

### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Bonusi*



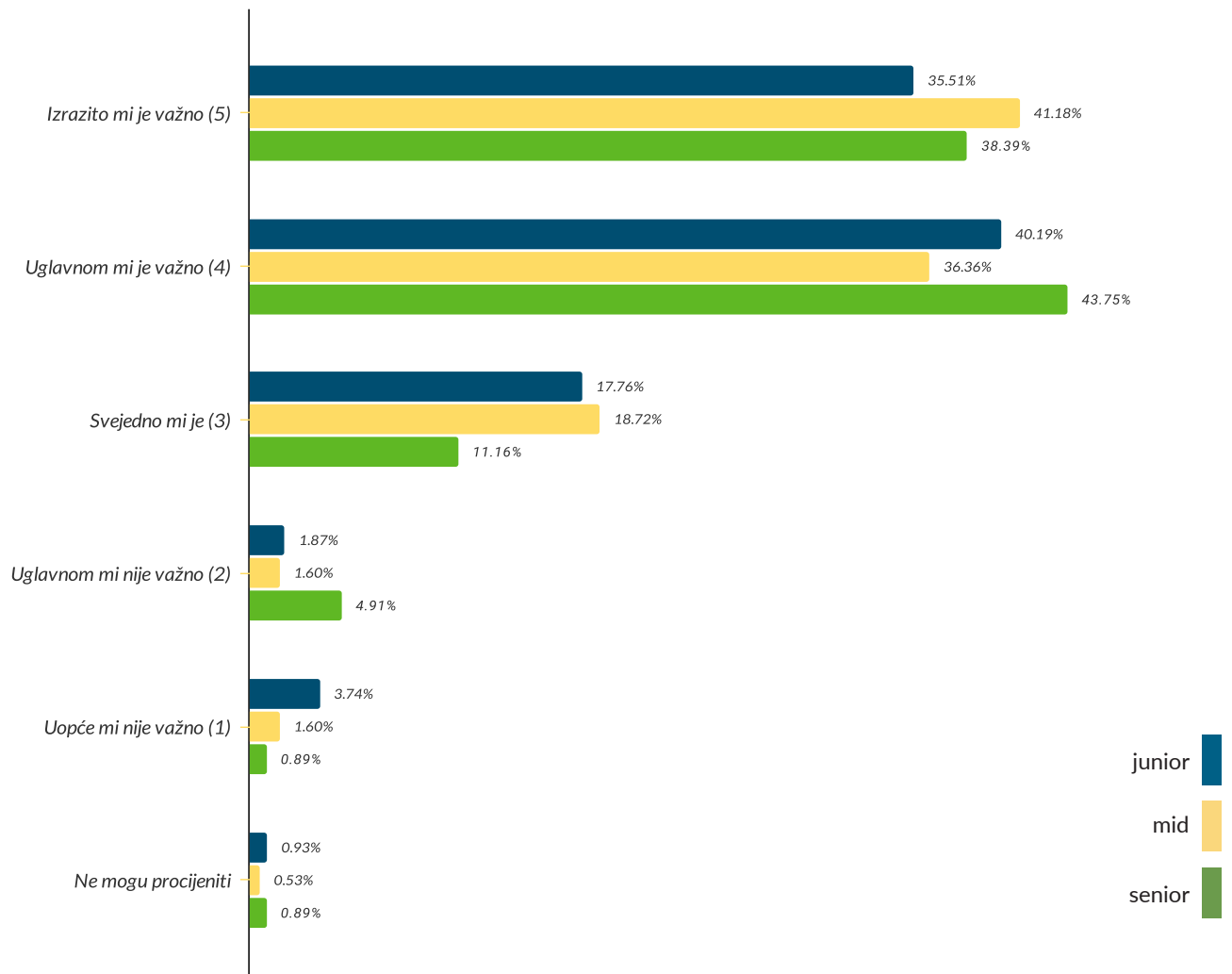
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

# 56.3

## BONUSI

### Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187) i senior (N=224)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Bonusi*



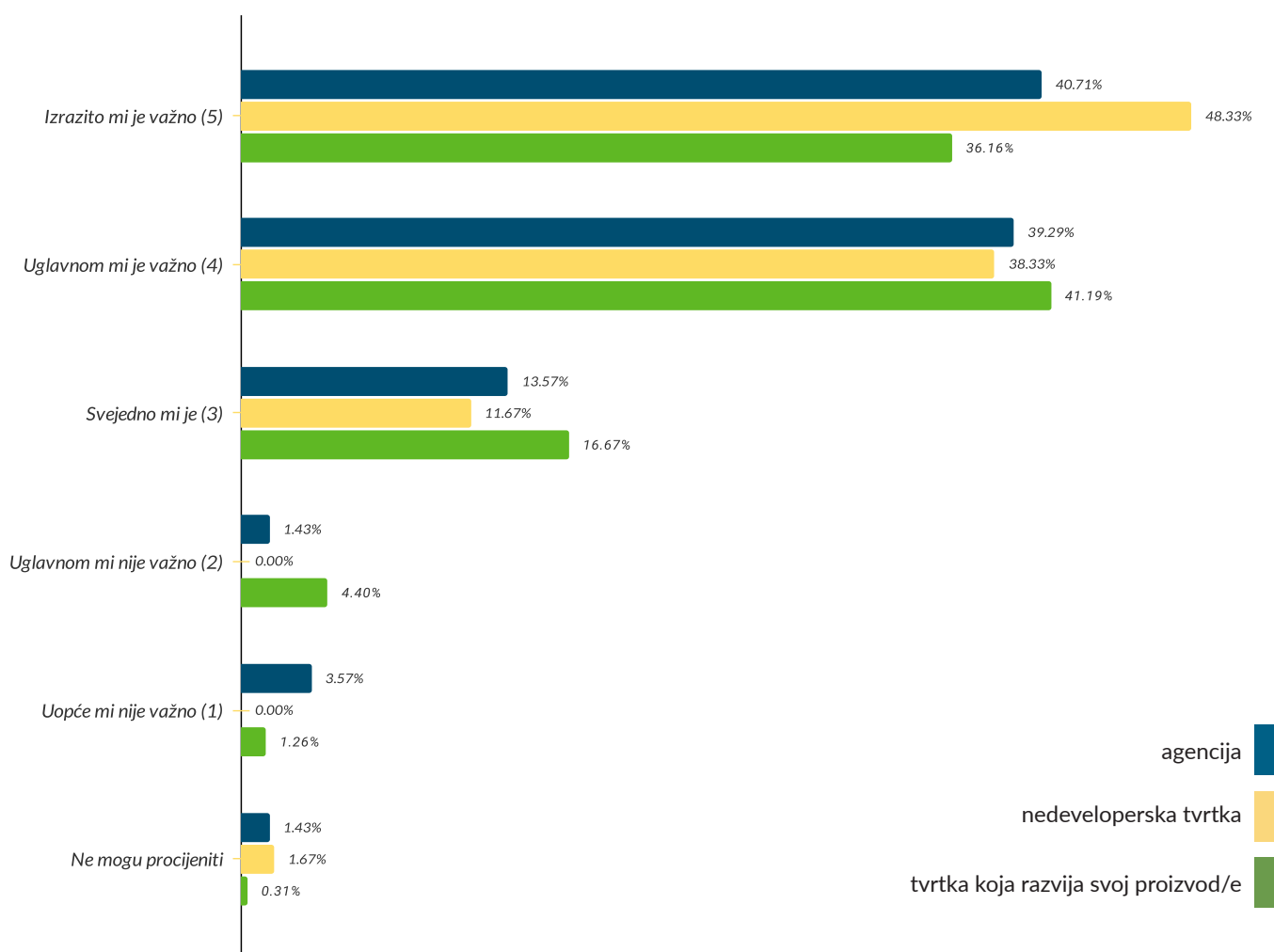
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefitima i perkovi developerima doista bitni?

# 56.4

## BONUSI

### Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), nedeveloperska tvrtka (N=60) i tvrtka koja razvija svoj proizvod/e (N=318)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Bonusi*



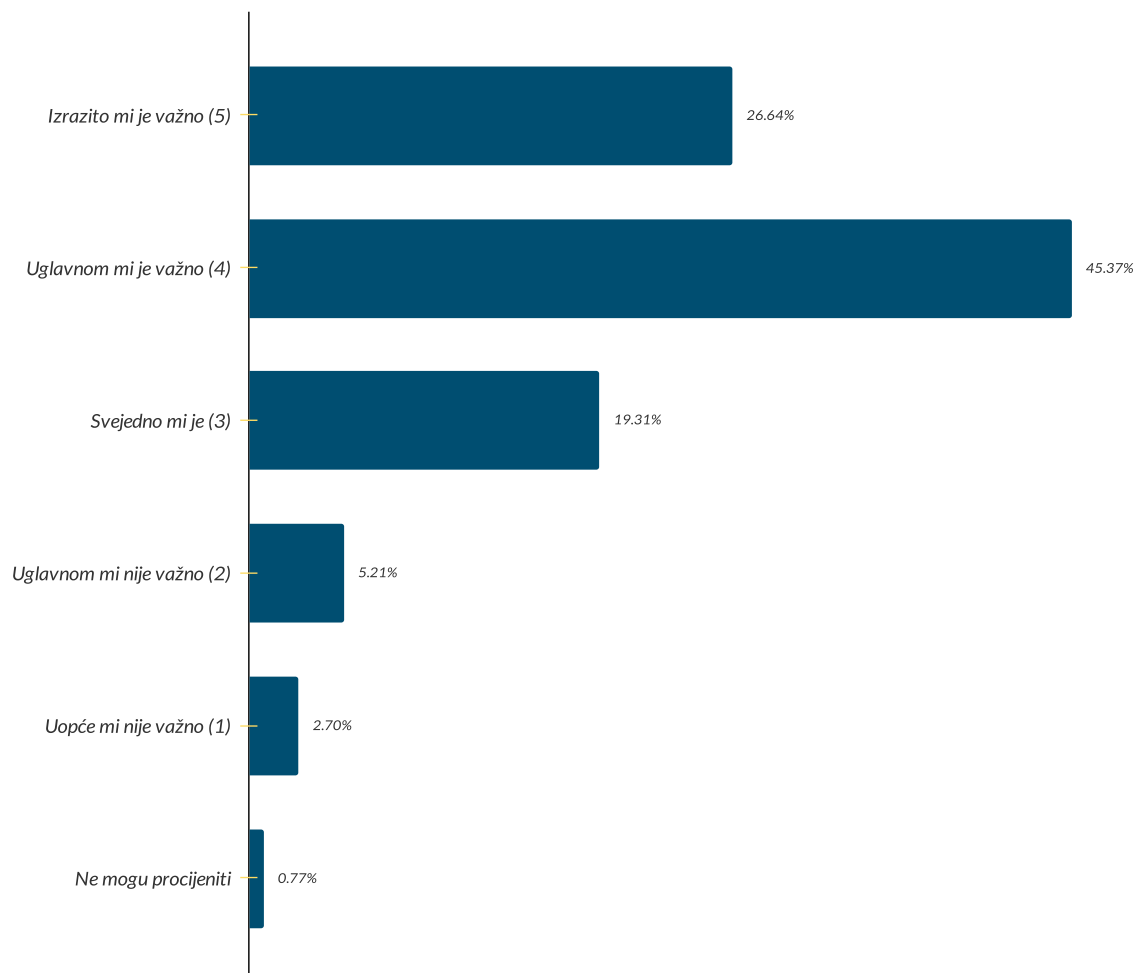
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

# 57.1

## ULAGANJE U ZNANJE ZAPOSLENIKA

### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Ulaganje u znanje zaposlenika (strani jezici, tečajevi)*



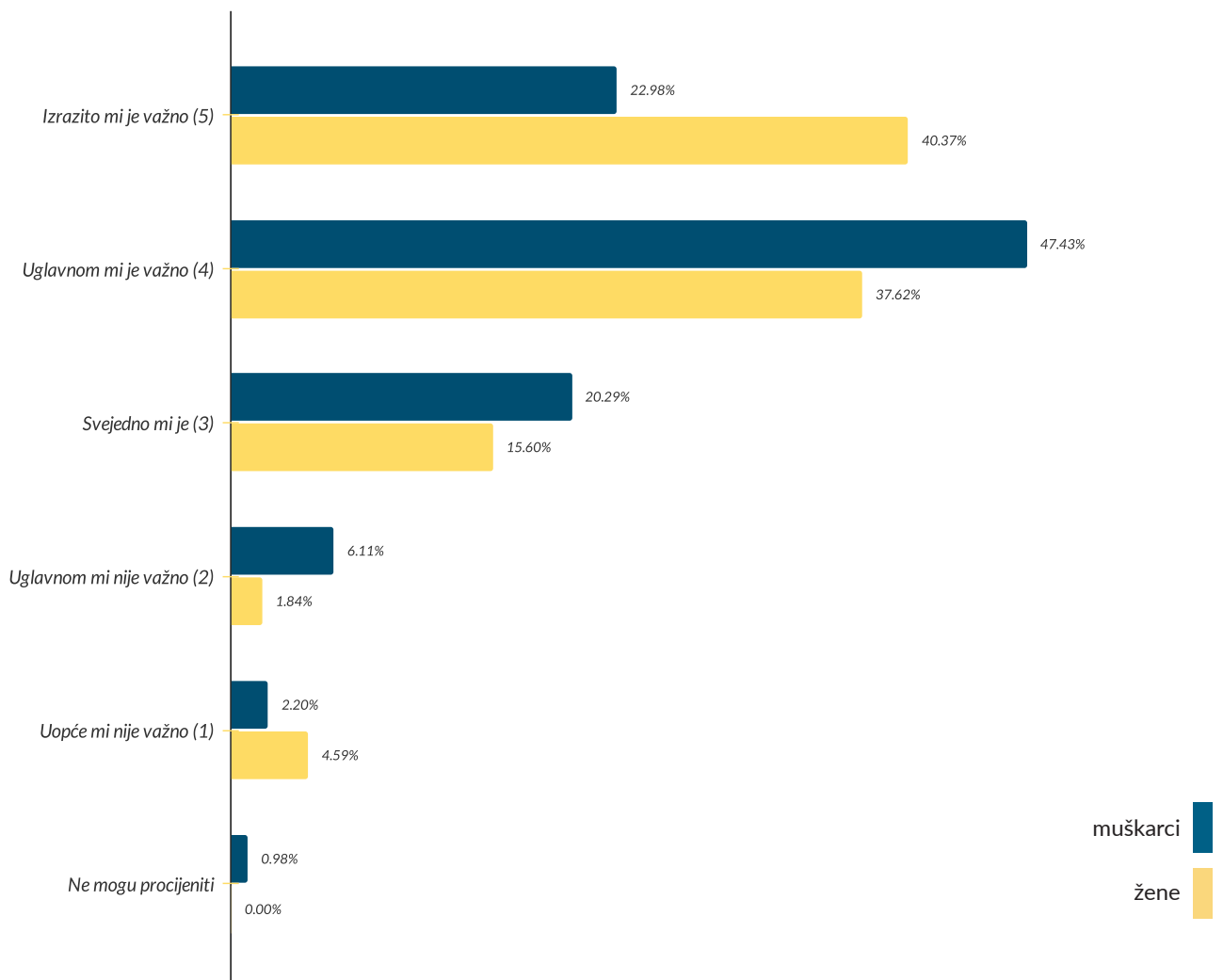
Ukupno gledano, **72,01%** ispitanika se slaže da ulaganje u znanje važno, dok njih **7,92%** smatra da ulaganje u znanje nije važno.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 57.2 ULAGANJE U ZNANJE ZAPOSLENIKA

### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Ulaganje u znanje zaposlenika (strani jezici, tečajevi)*



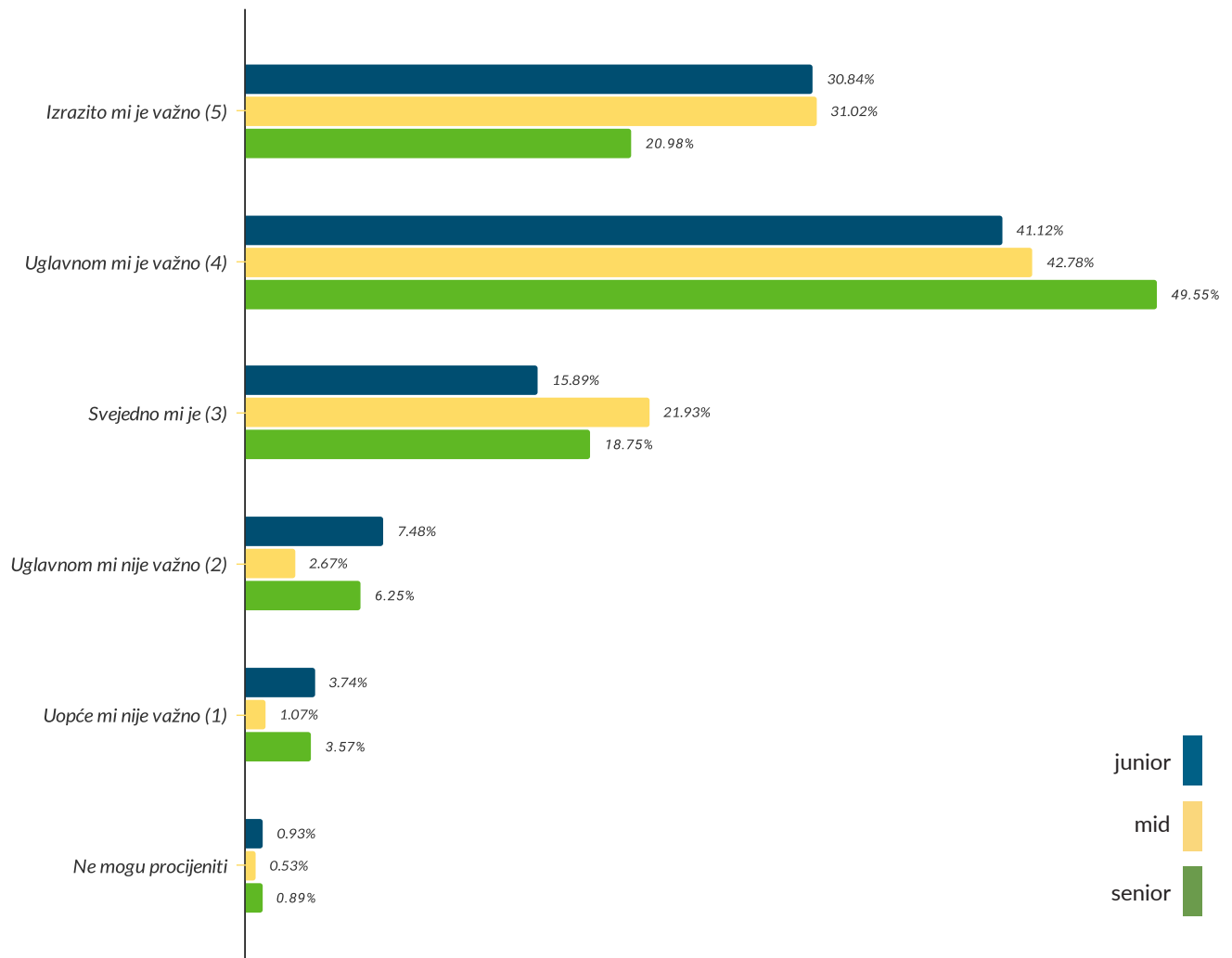
Ženski ispitanici smatraju da je ulaganje u znanje izrazito važno statistički značajno češće od muških ispitanika.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 57.3 ULAGANJE U ZNANJE ZAPOSLENIKA

### Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187) i senior (N=224)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Ulaganje u znanje zaposlenika (strani jezici, tečajevi)*



Promatrano prema razini senioriteta, mid-ovi statistički značajno češće odgovaraju kako je ulaganje u znanje izrazito važno u odnosu na seniore.

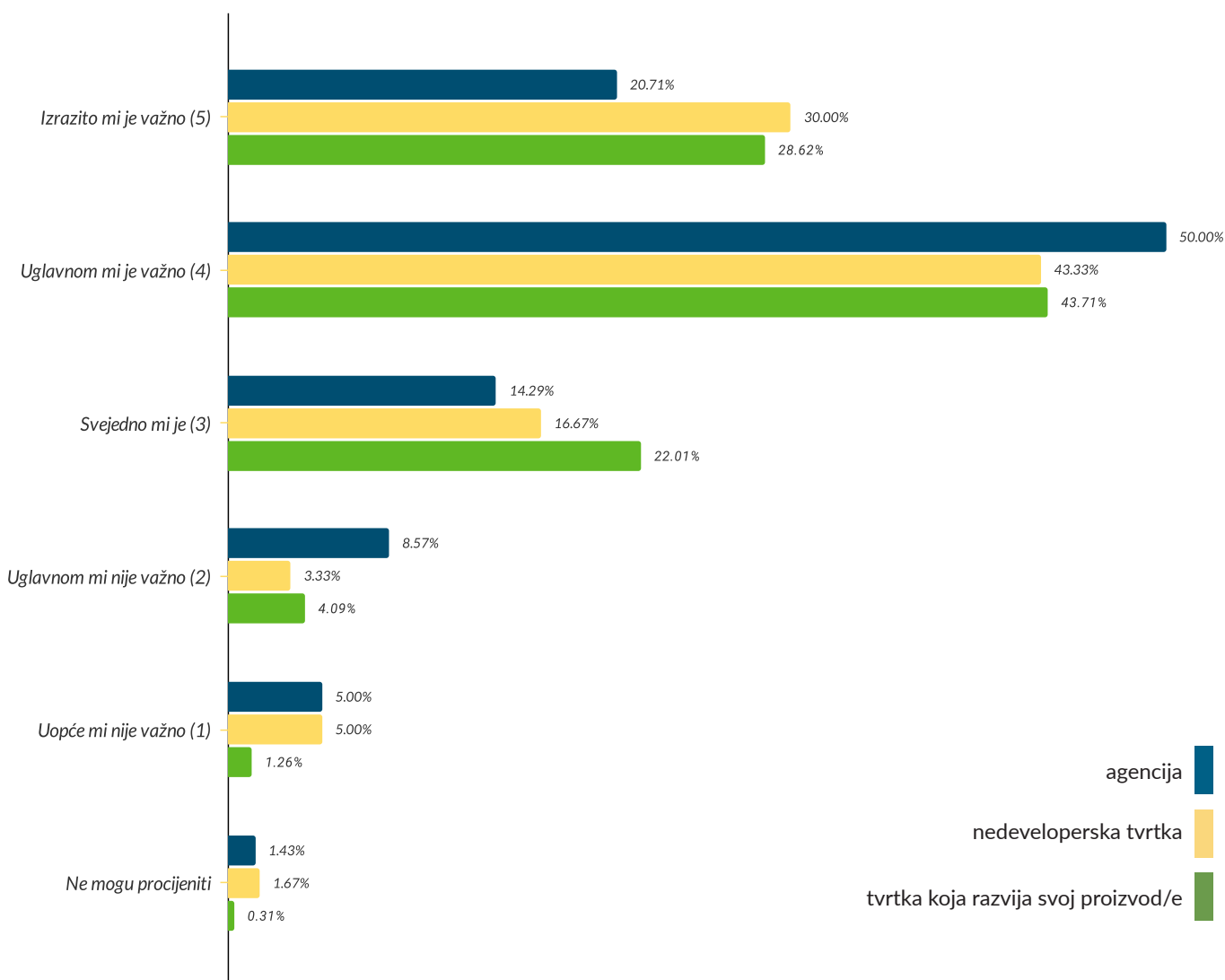
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?

# 57.4

## ULAGANJE U ZNANJE ZAPOSLENIKA

### Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), nedeveloperska tvrtka (N=60) i tvrtka koja razvija svoj proizvod/e (N=318)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Ulaganje u znanje zaposlenika (strani jezici, tečajevi)*





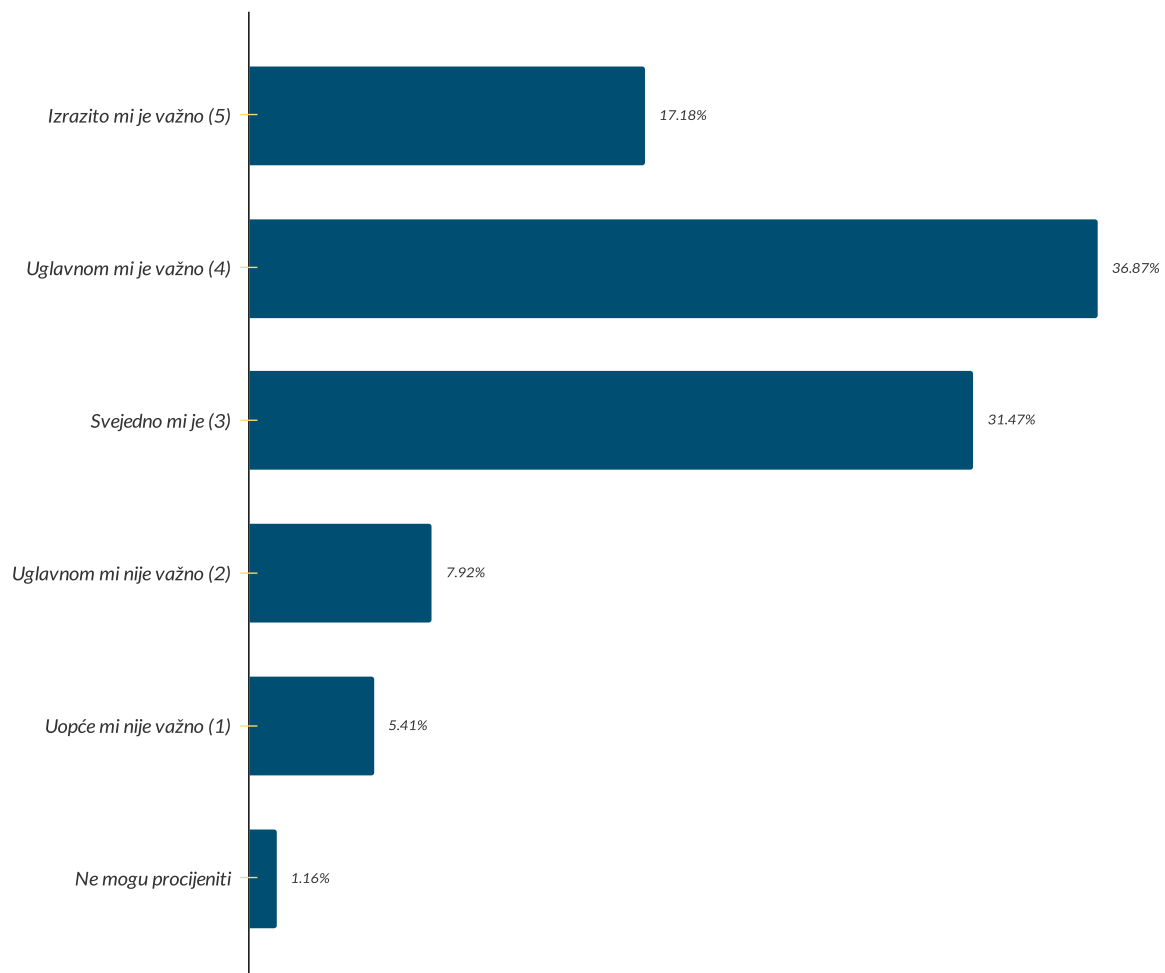
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 58.1 DEFINIRAN EDUKACIJSKI BUDGET



### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Unaprijed definirani edukacijski budget*



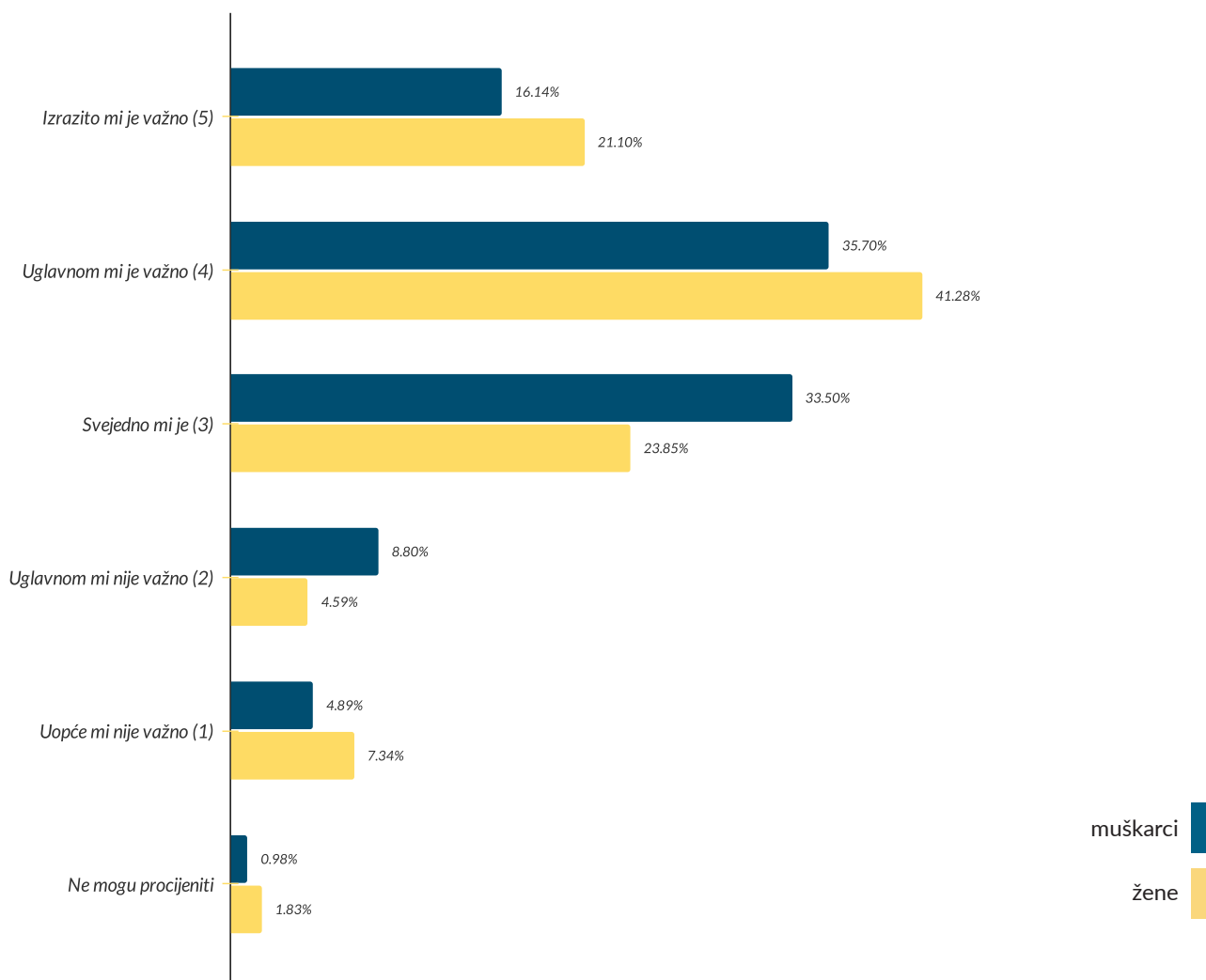
Ukupno promatrano, nešto više od polovice ispitanika (**54,67%**) smatra kako je budget za edukaciju važan, dok njih **13,32%** smatra kako isti nije važan.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 58.2 DEFINIRAN EDUKACIJSKI BUDGET

### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procijenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Unaprijed definirani edukacijski budget*



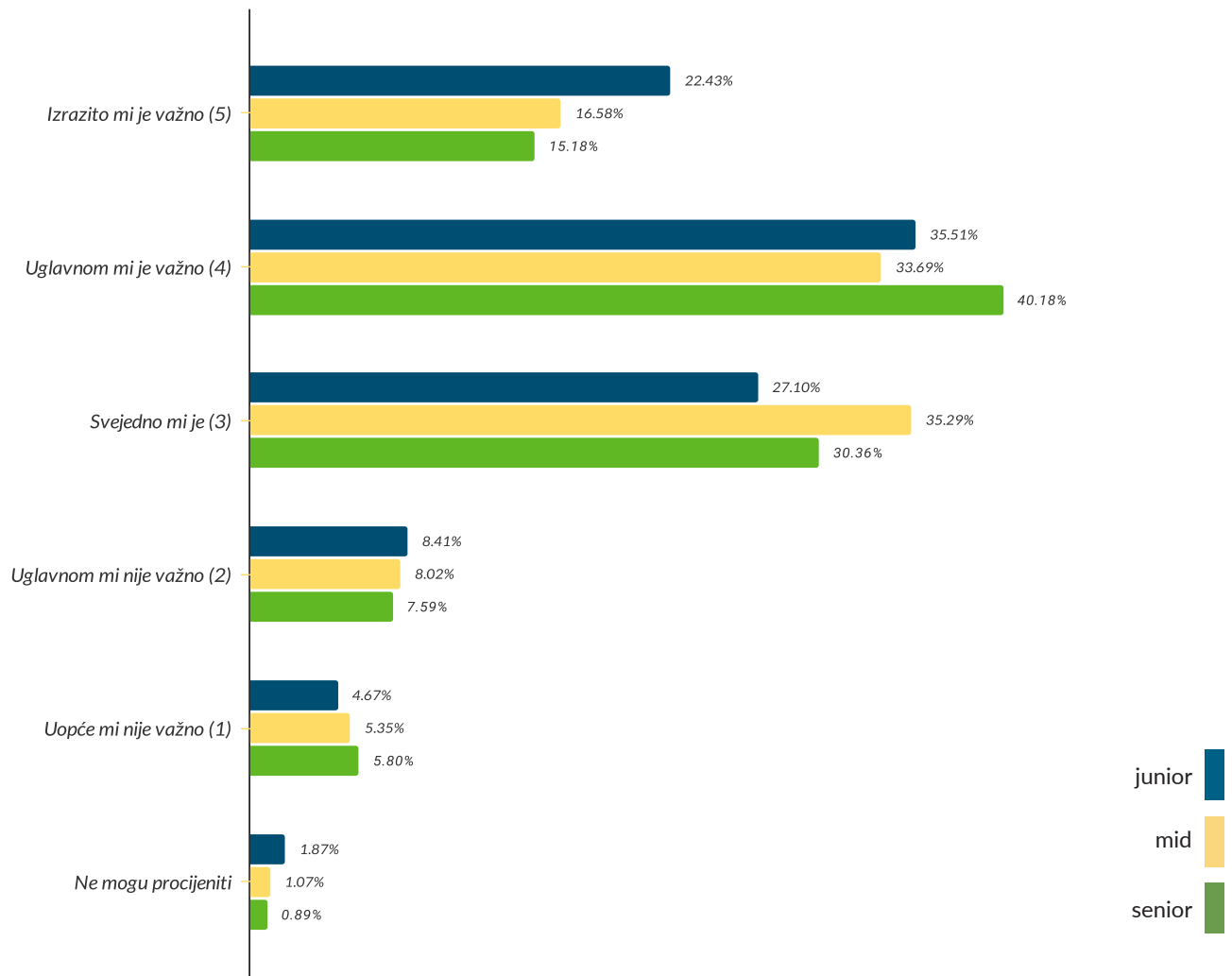
Muškim ispitanicima je statistički značajno češće svejedno kakav je edukacijski budget u odnosu na ženske ispitanike.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 58.3 DEFINIRAN EDUKACIJSKI BUDGET

### Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187) i senior (N=224)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Unaprijed definirani edukacijski budget*

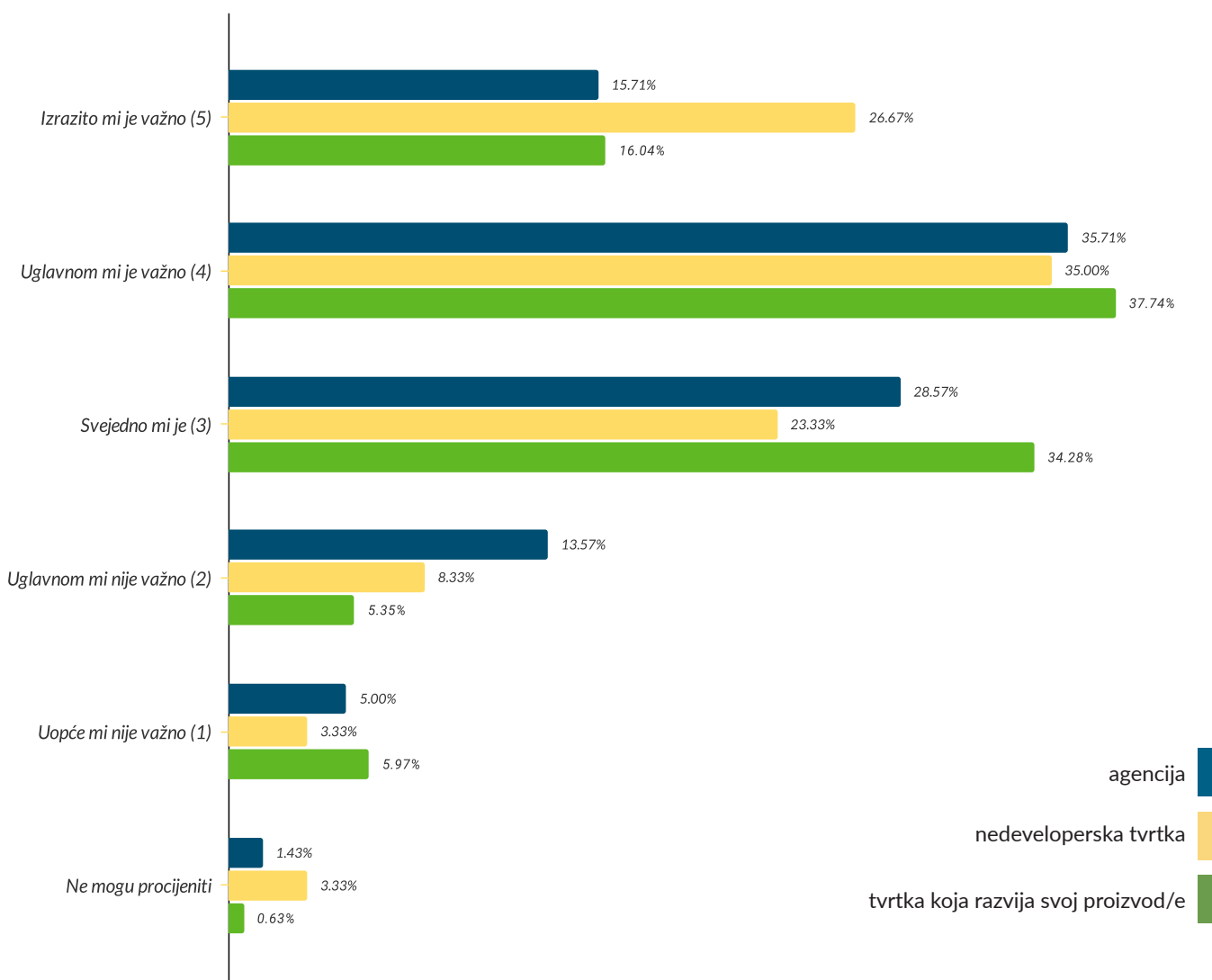


Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?

## 58.4 DEFINIRAN EDUKACIJSKI BUDGET

### Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), nedeveloperska tvrtka (N=60) i tvrtka koja razvija svoj proizvod/e (N=318)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Unaprijed definirani edukacijski budget*



Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

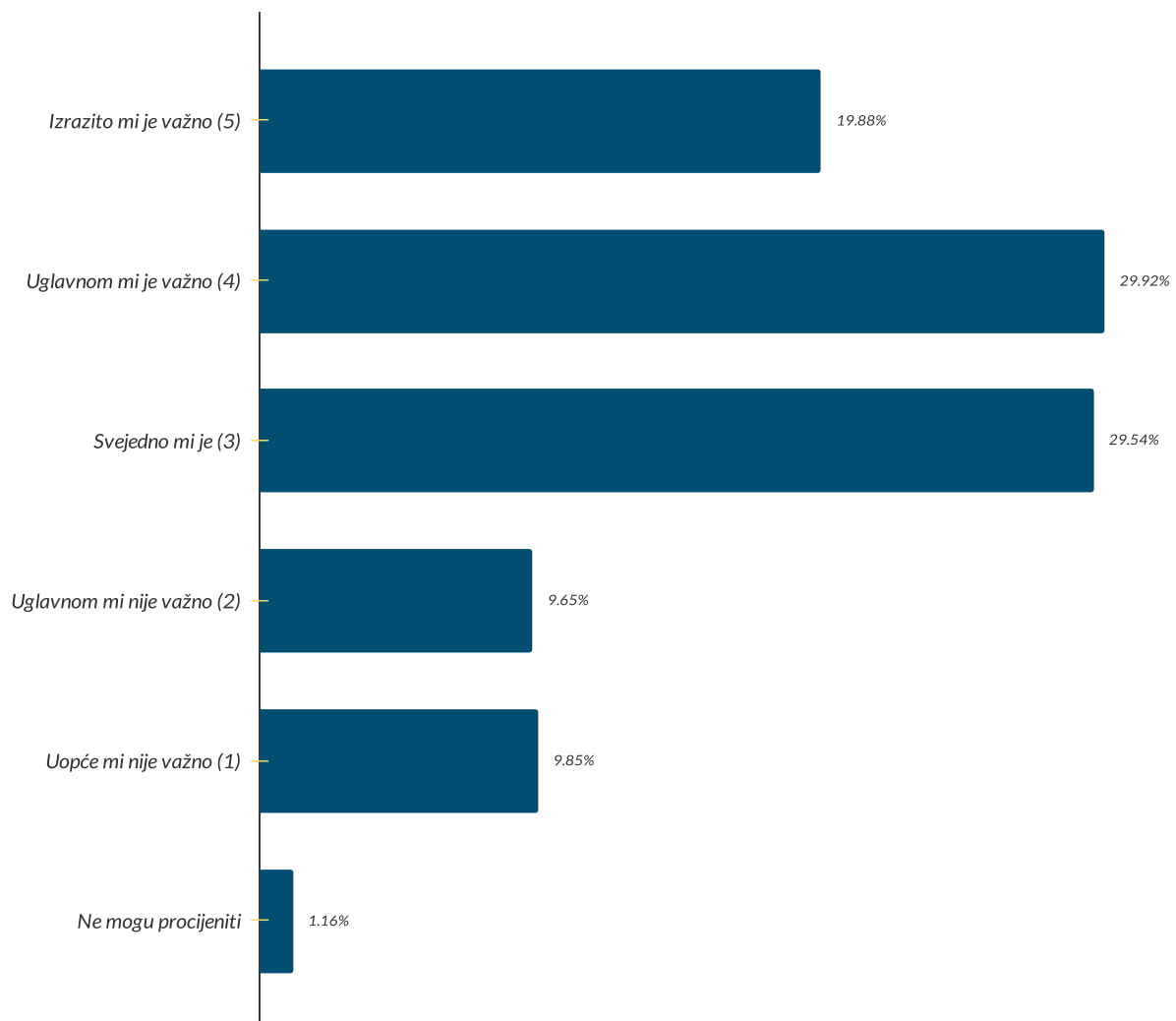
# 59.1

## BESPLATNI SISTEMATSKI I SPECIJALISTIČKI PREGLED



### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Besplatni sistematski i specijalistički pregled*



Važnost besplatnom sistematskom pregledu daje gotovo polovica ispitanika (49,8%), dok njih petina (19,5%) smatra da je on nevažan.

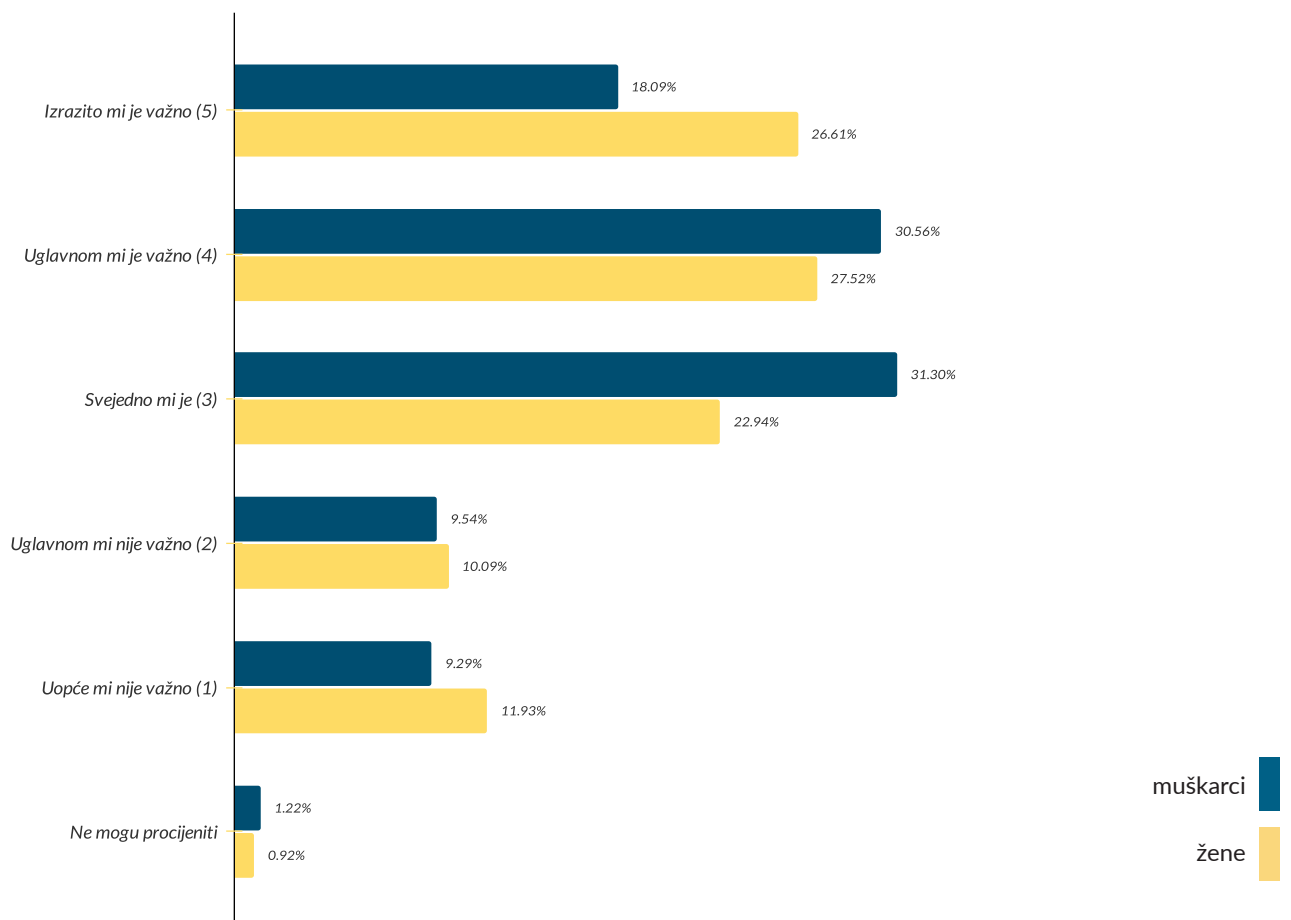
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 59.2

### BESPLATNI SISTEMATSKI I SPECIJALISTIČKI PREGLED

#### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procijenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Besplatni sistematski i specijalistički pregled*



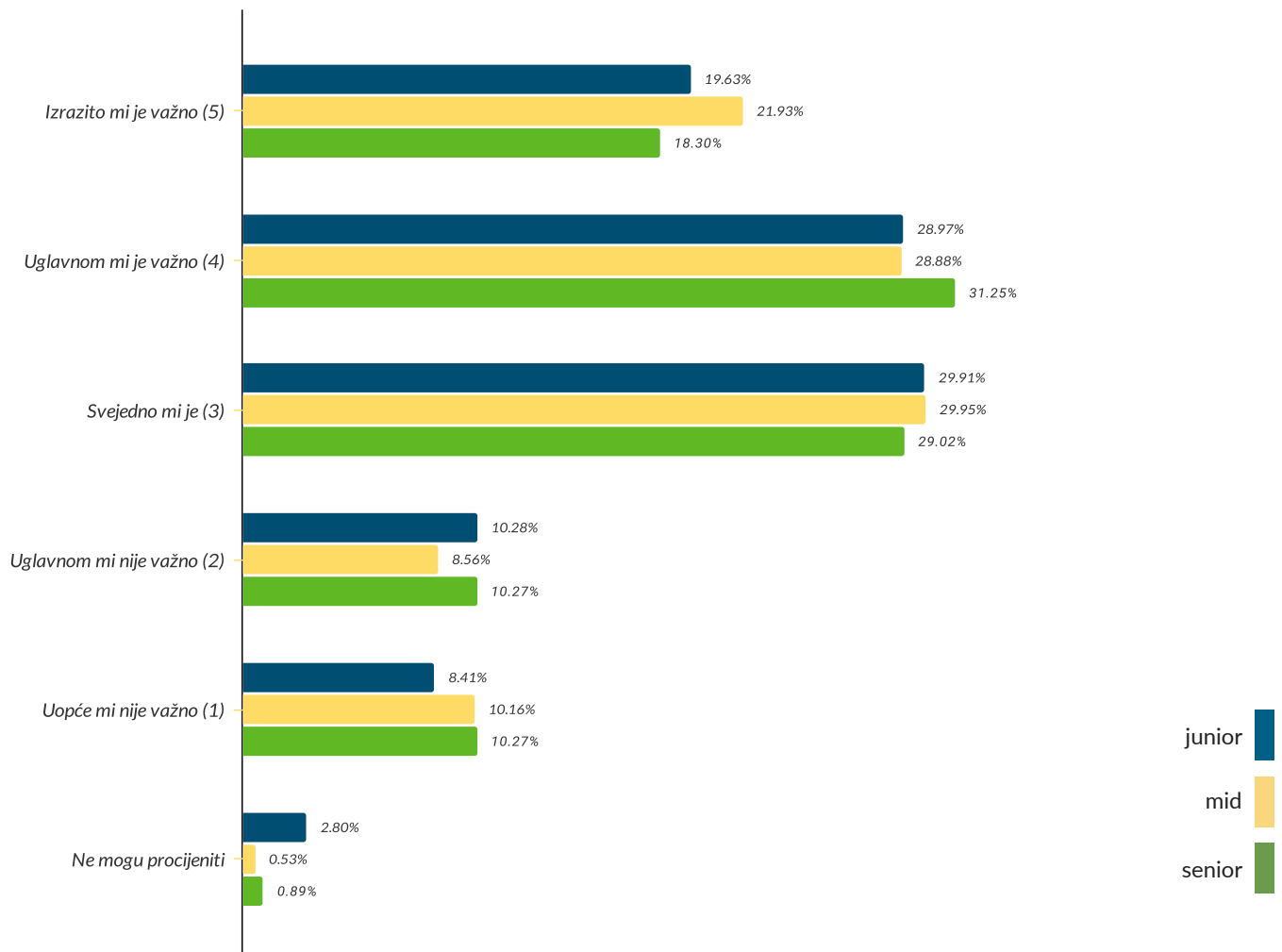
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 59.3

## BESPLATNI SISTEMATSKI I SPECIJALISTIČKI PREGLED

## Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187) i senior (N=224)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Besplatni sistematski i specijalistički pregled*



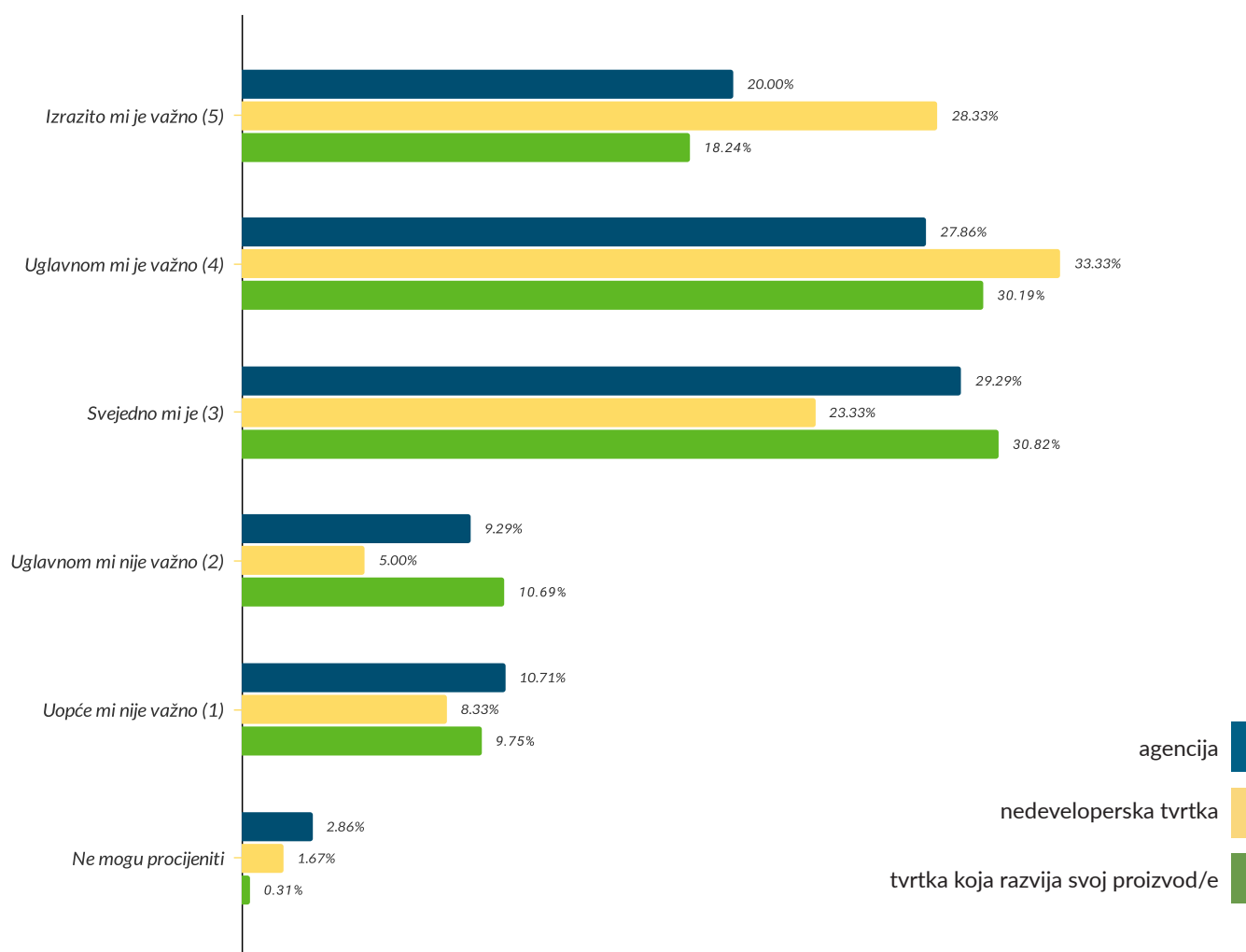
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?

# 59.4

## BESPLATNI SISTEMATSKI I SPECIJALISTIČKI PREGLED

### Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), nedeveloperska tvrtka (N=60) i tvrtka koja razvija svoj proizvod/e (N=318)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procijenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Besplatni sistematski i specijalistički pregled*





Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

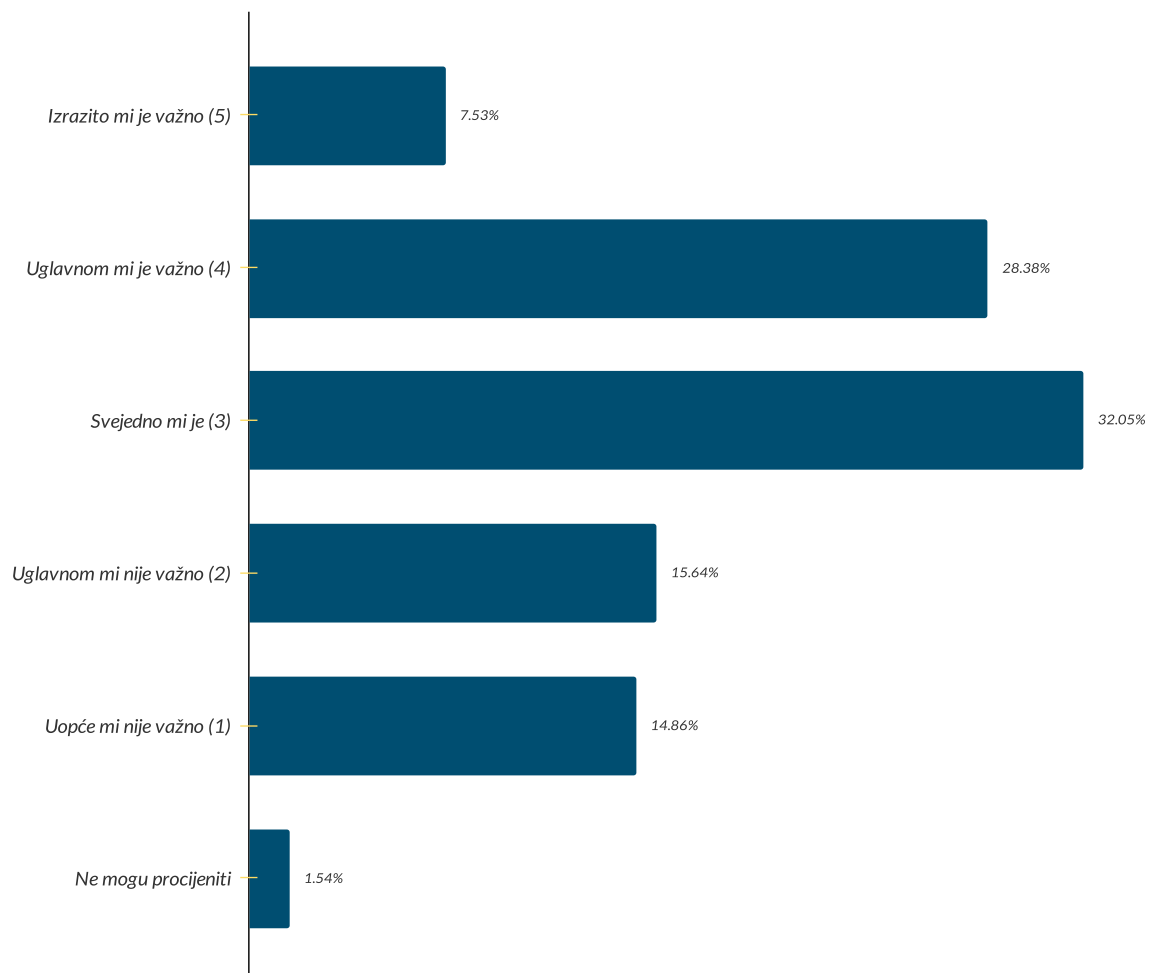
# 60.1

## MODERAN I LIJEPO DIZAJNIRAN URED



### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Moderan i lijepo dizajniran ured*



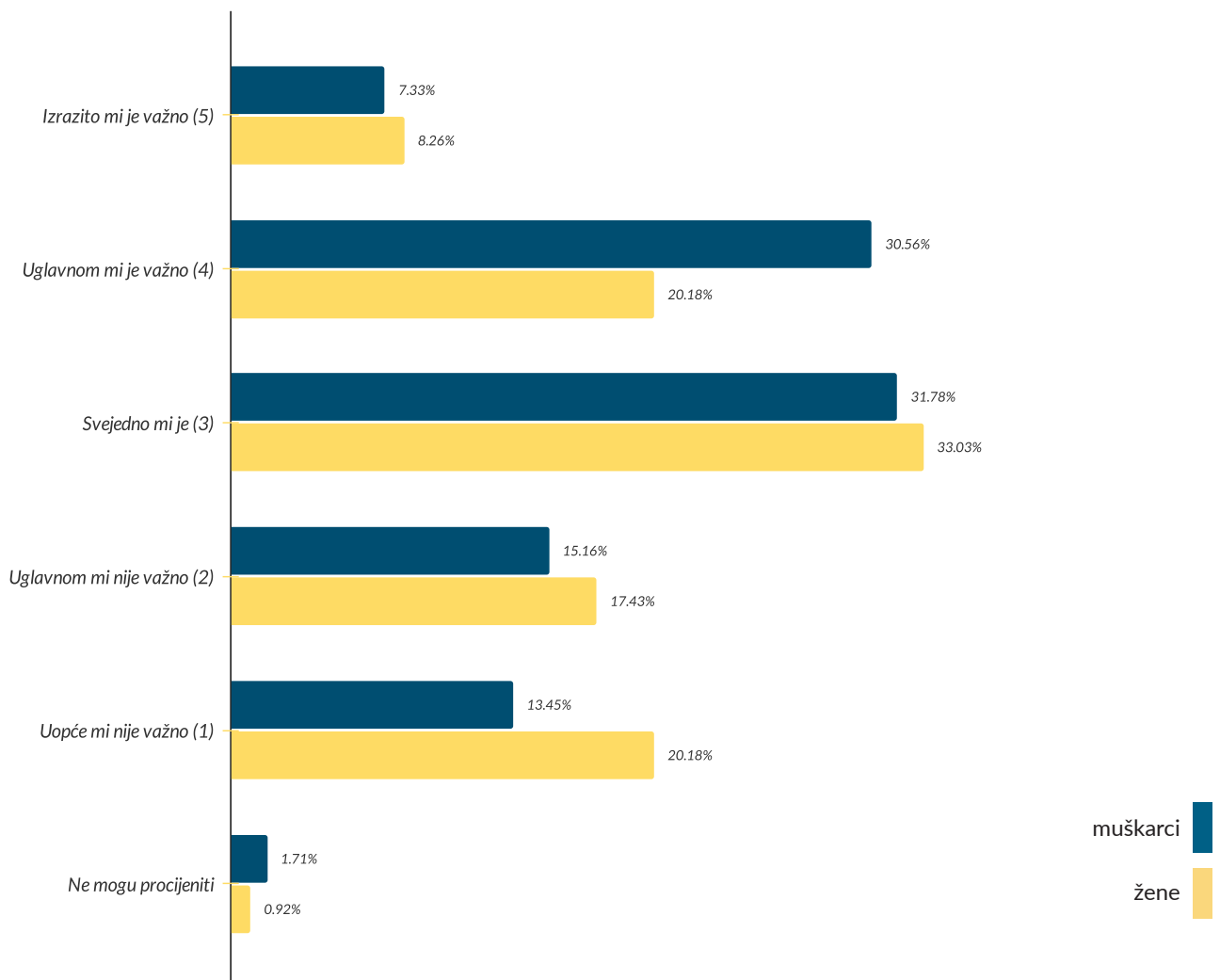
Ukupno promatrano, **35,91%** ispitanika smatra da je moderan i lijepo dizajniran ured važan, dok njih **30,5%** smatra kako isti nije važan.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 60.2 MODERAN I LIJEPO DIZAJNIRAN URED

### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Moderan i lijepo dizajniran ured*



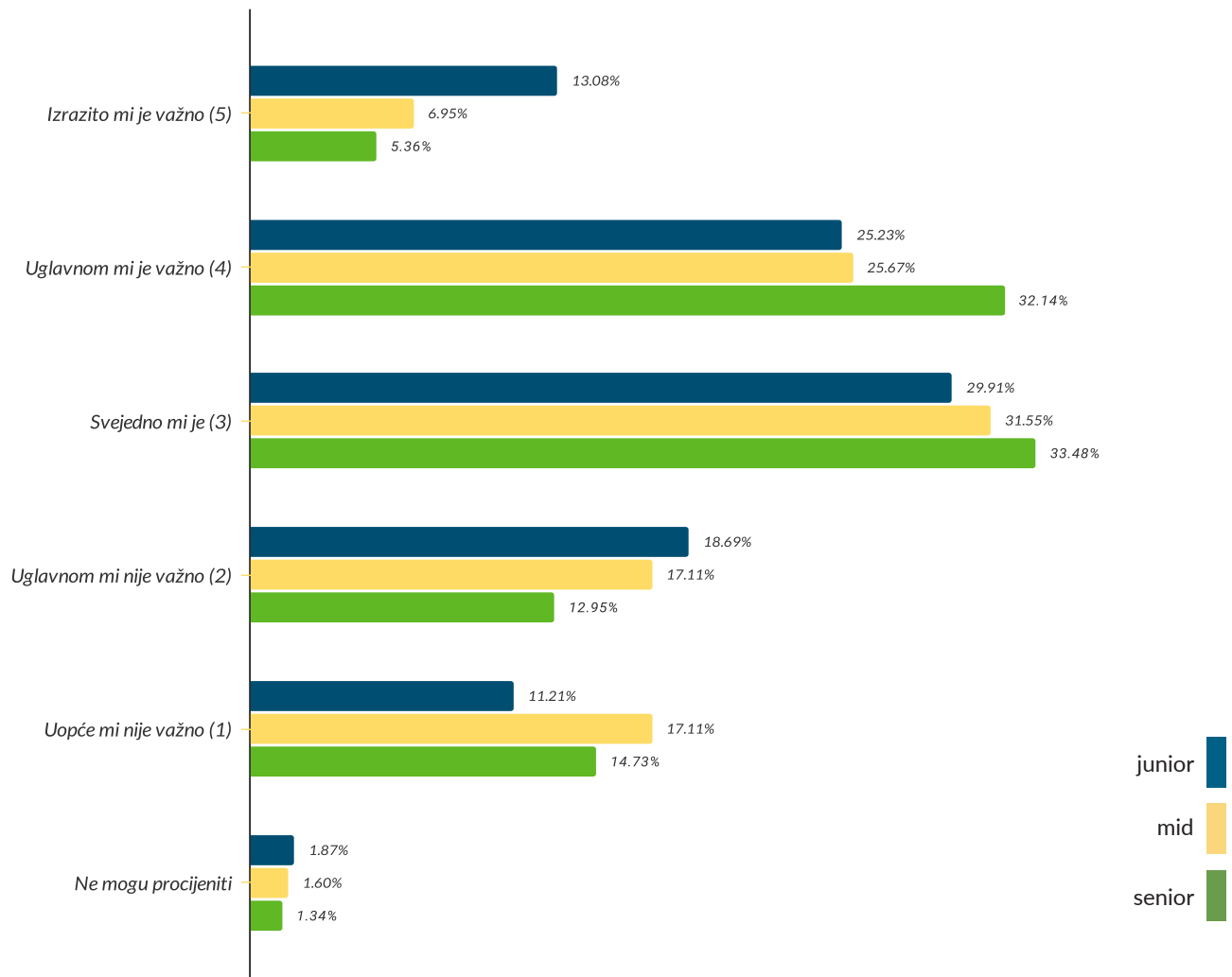
Statistički značajno više muških ispitanika odgovara kako je moderan i lijep dizajniran ured uglavnom važan u odnosu na ženske ispitanike.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 60.3 MODERAN I LIJEPO DIZAJNIRAN URED

### Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187) i senior (N=224)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Moderan i lijepo dizajniran ured*



Statistički značajno više juniora odgovara kako im je moderan i lijepo dizajniran vrlo važan u odnosu na ispitanike koji su seniori.

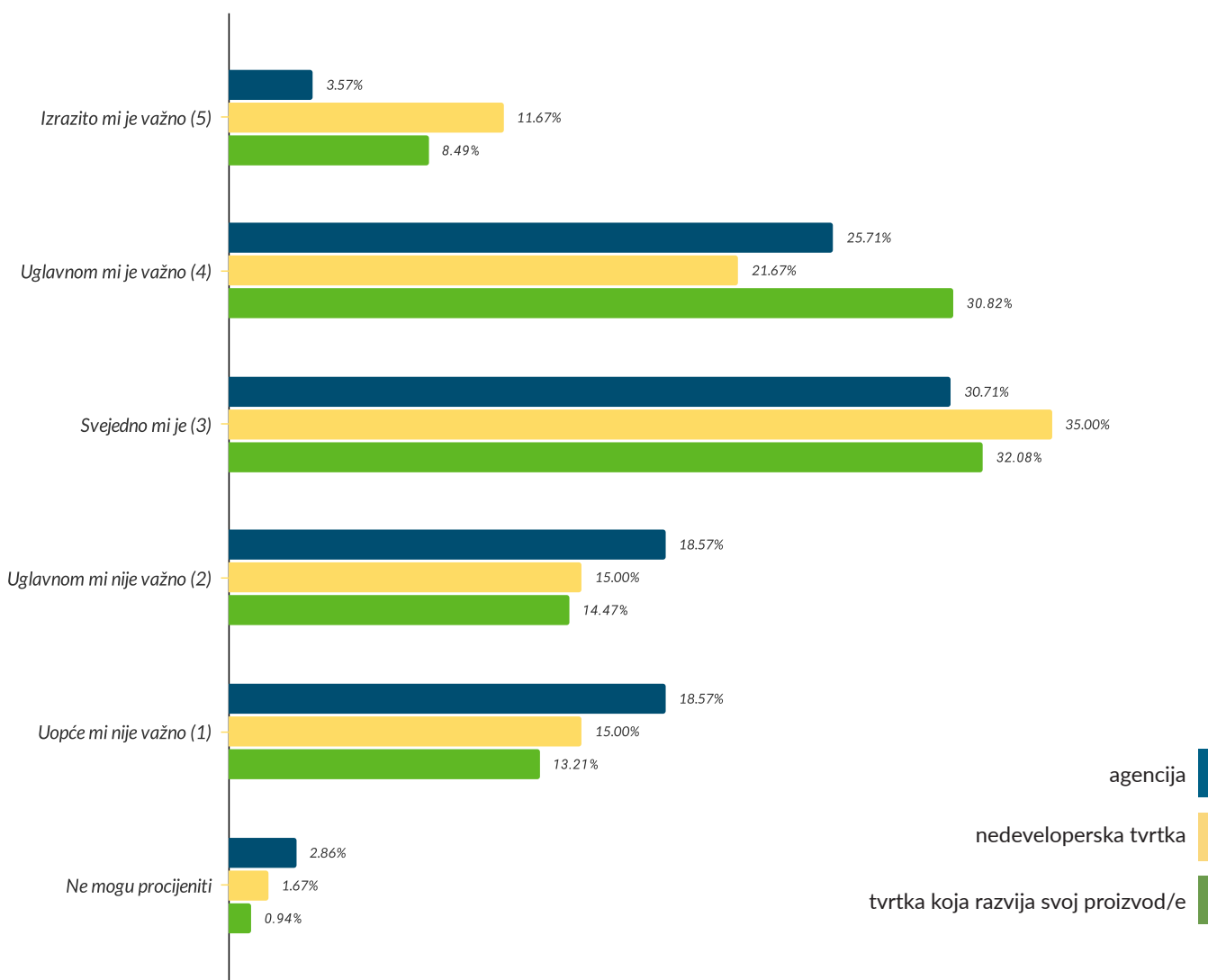
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 60.4

### MODERAN I LIJEPO DIZAJNIRAN URED

#### Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), nedeveloperska tvrtka (N=60) i tvrtka koja razvija svoj proizvod/e (N=318)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procijenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Moderan i lijepo dizajniran ured*



Statistički značajno više ispitanika koji rade u tvrtki koja razvija svoj proizvod/proizvode odgovara kako im je moderan i lijepo dizajniran ured izrazito važan u odnosu na ispitanike koji rade u agencijama.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?

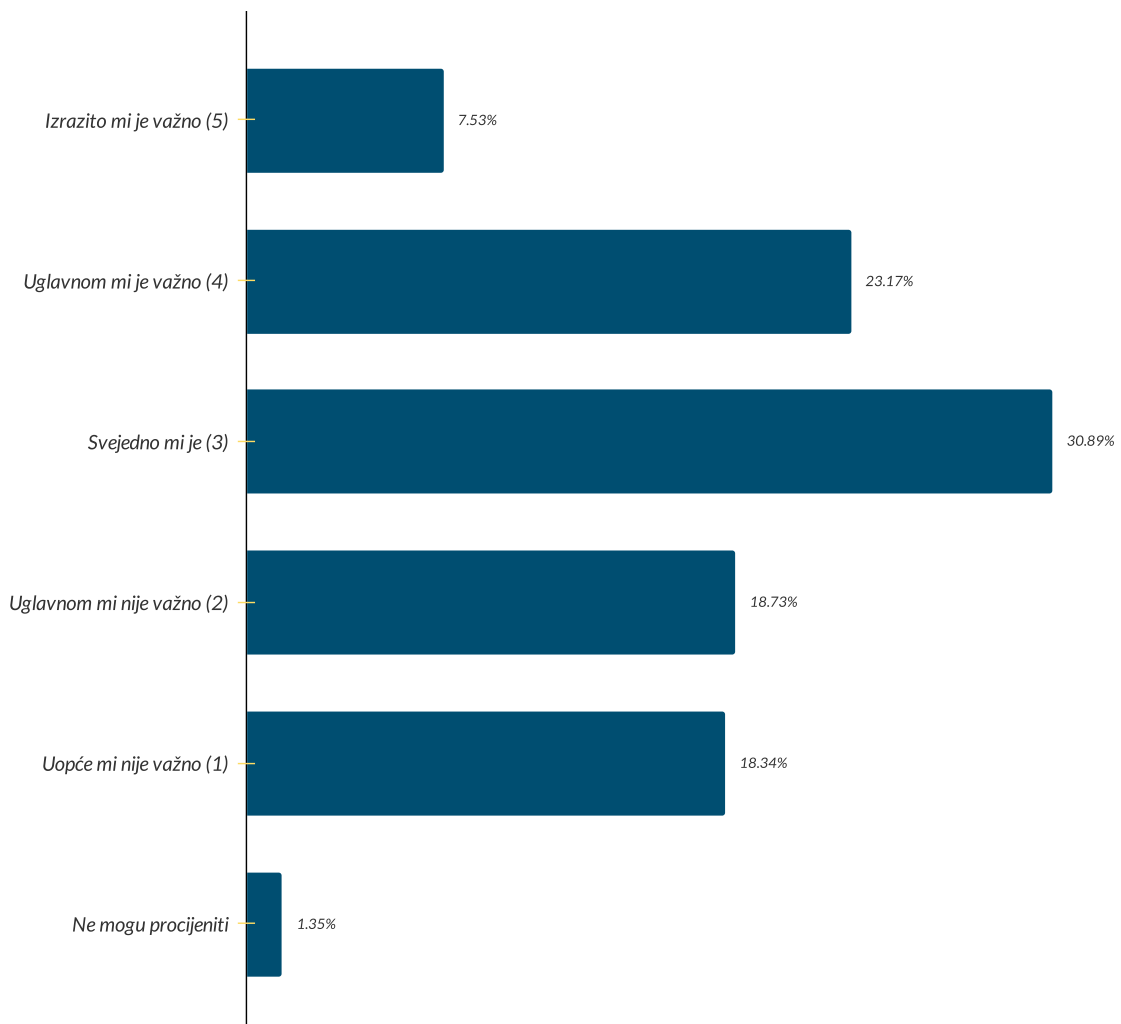
# 61.1

## AKTIVAN RAZVOJ BOLJE KOMUNIKACIJE KROZ RADIONICE I HR PROCESE



### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Aktivan razvoj bolje komunikacije kroz radionice i HR procese*



Važnost aktivnom razvoju bolje komunikacije daje 30,7% ispitanika, dok 37,07% ispitanika taj aspekt ne smatra važnim.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

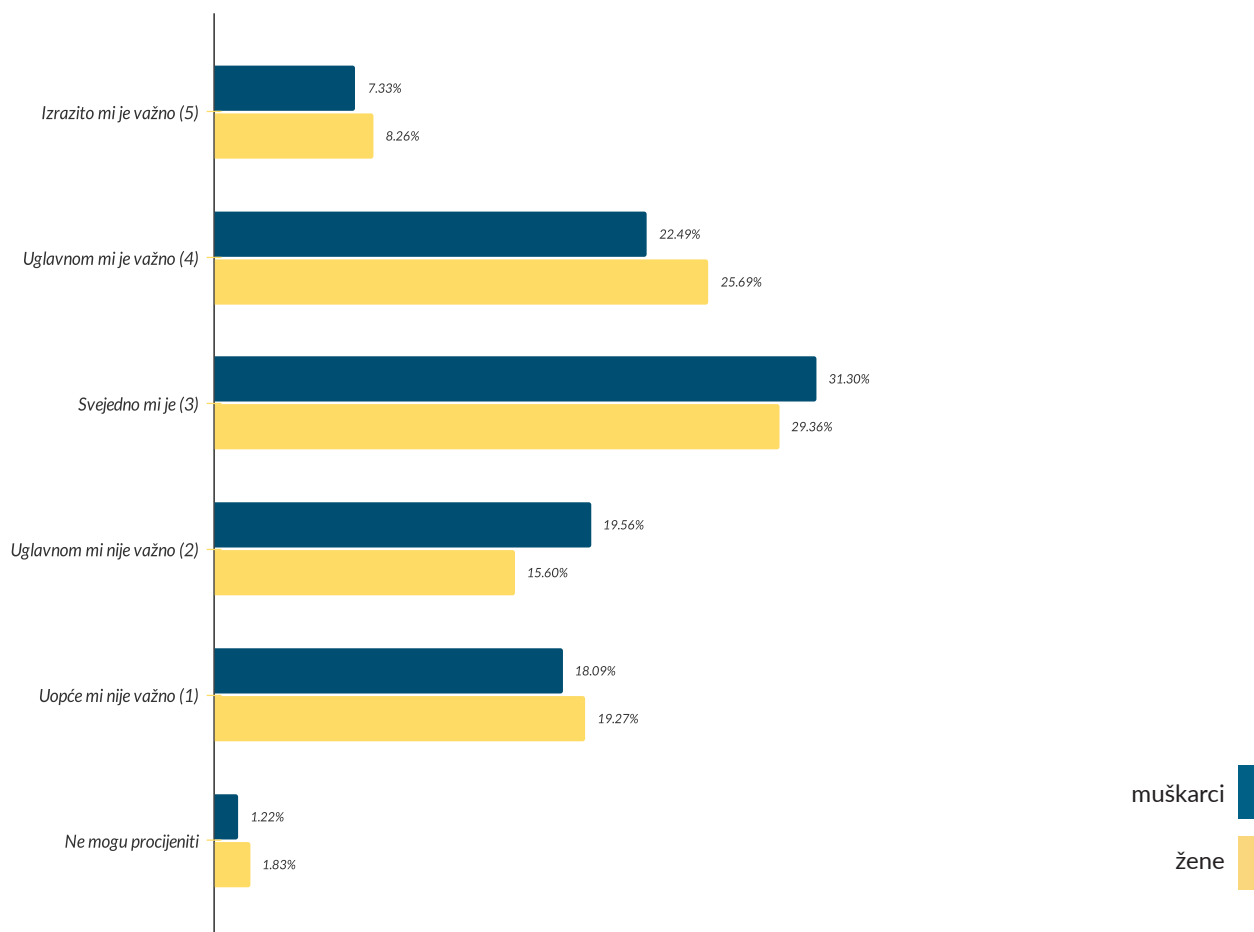
## 61.2

### AKTIVAN RAZVOJ BOLJE KOMUNIKACIJE KROZ RADIONICE I HR PROCESSE



#### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Aktivan razvoj bolje komunikacije kroz radionice i HR procese*



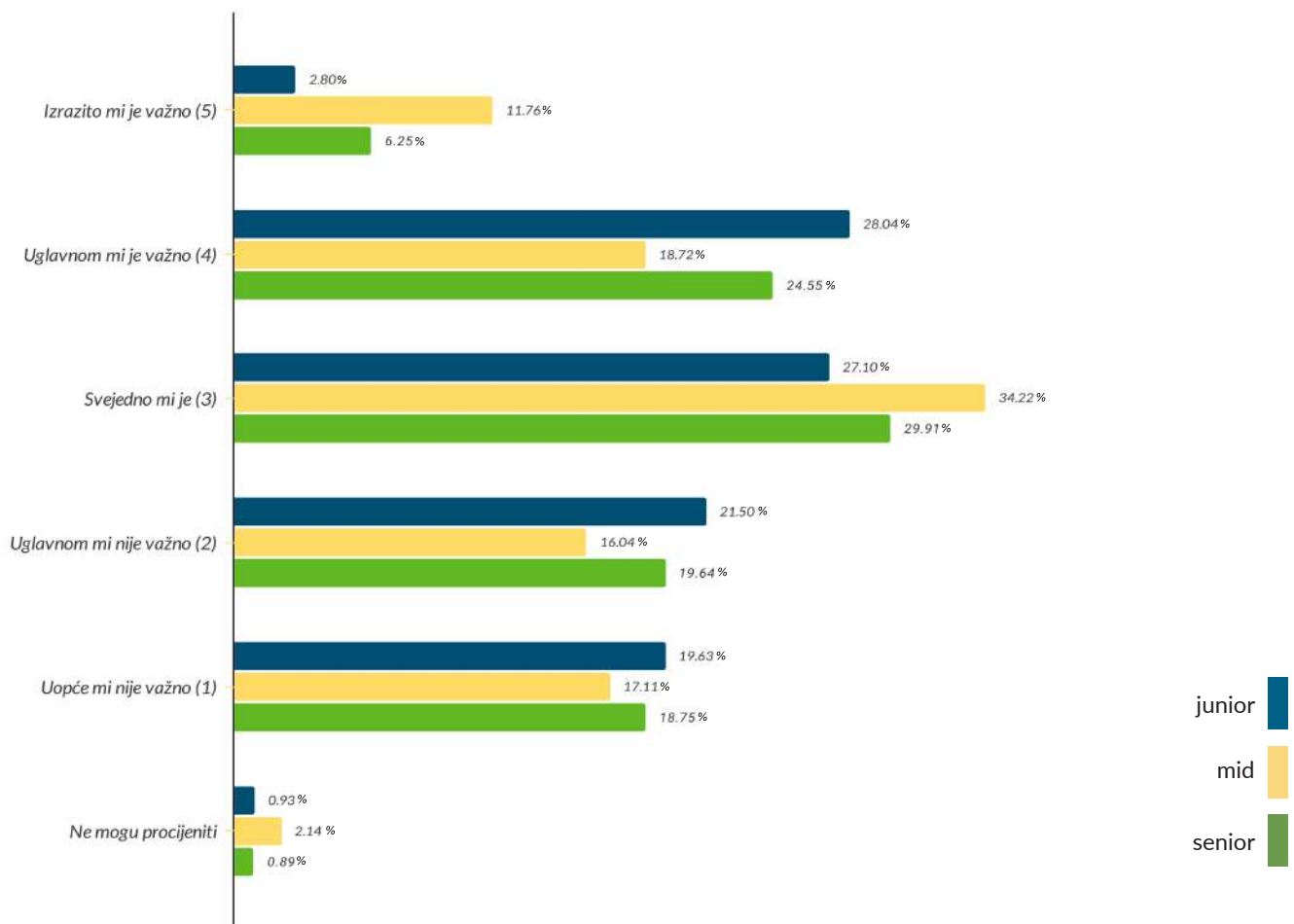
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?

# 61.3

## AKTIVAN RAZVOJ BOLJE KOMUNIKACIJE KROZ RADIONICE I HR PROCESSE

### Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187), senior (N=224)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Aktivan razvoj bolje komunikacije kroz radionice i HR procese*



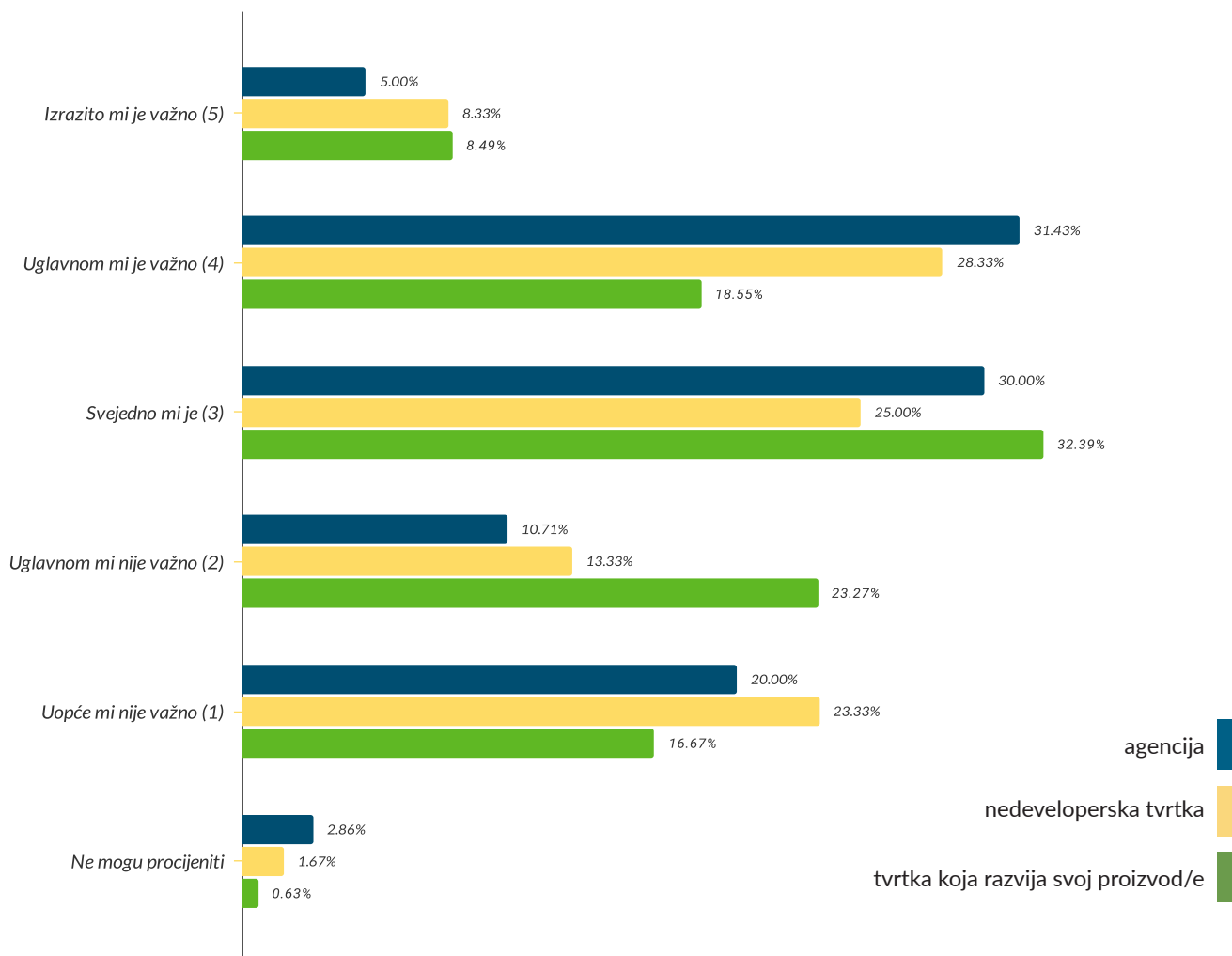
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?

# 61.4

## AKTIVAN RAZVOJ BOLJE KOMUNIKACIJE KROZ RADIONICE I HR PROCESSE

### Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), nedeveloperska tvrtka (N=60) i tvrtka koja razvija svoj proizvod/e (N=318)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procijenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Aktivan razvoj bolje komunikacije kroz radionice i HR procese*



Promatrano prema tipu tvrtke, zaposleni u agencijama daju statistički značajno više važnosti aktivnom razvoju bolje komunikacije nego li zaposleni u tvrtkama koje razvijaju svoj proizvod/proizvode. Sukladno tome, ispitanici koji rade tvrtkama koje razvijaju svoj proizvod/proizvode statistički značajno više daju odgovor "uglavnom mi nije važno" od ostalih zaposlenika u oba tipa tvrtke.



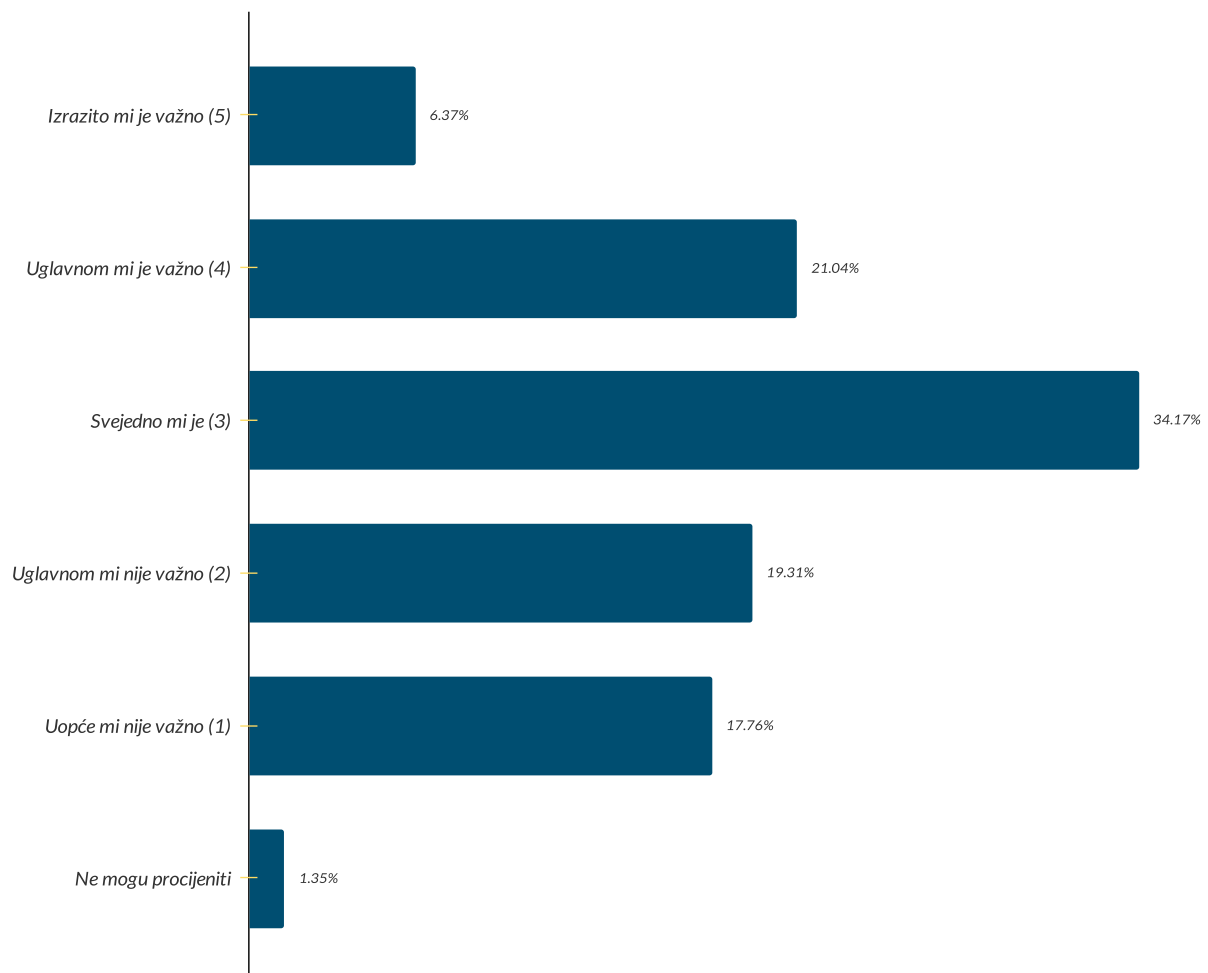
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 62.1 OPREMLJENOST KUHINJE HRANOM I PIĆEM



### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procijenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Opremljenost kuhinje hranom i pićem*



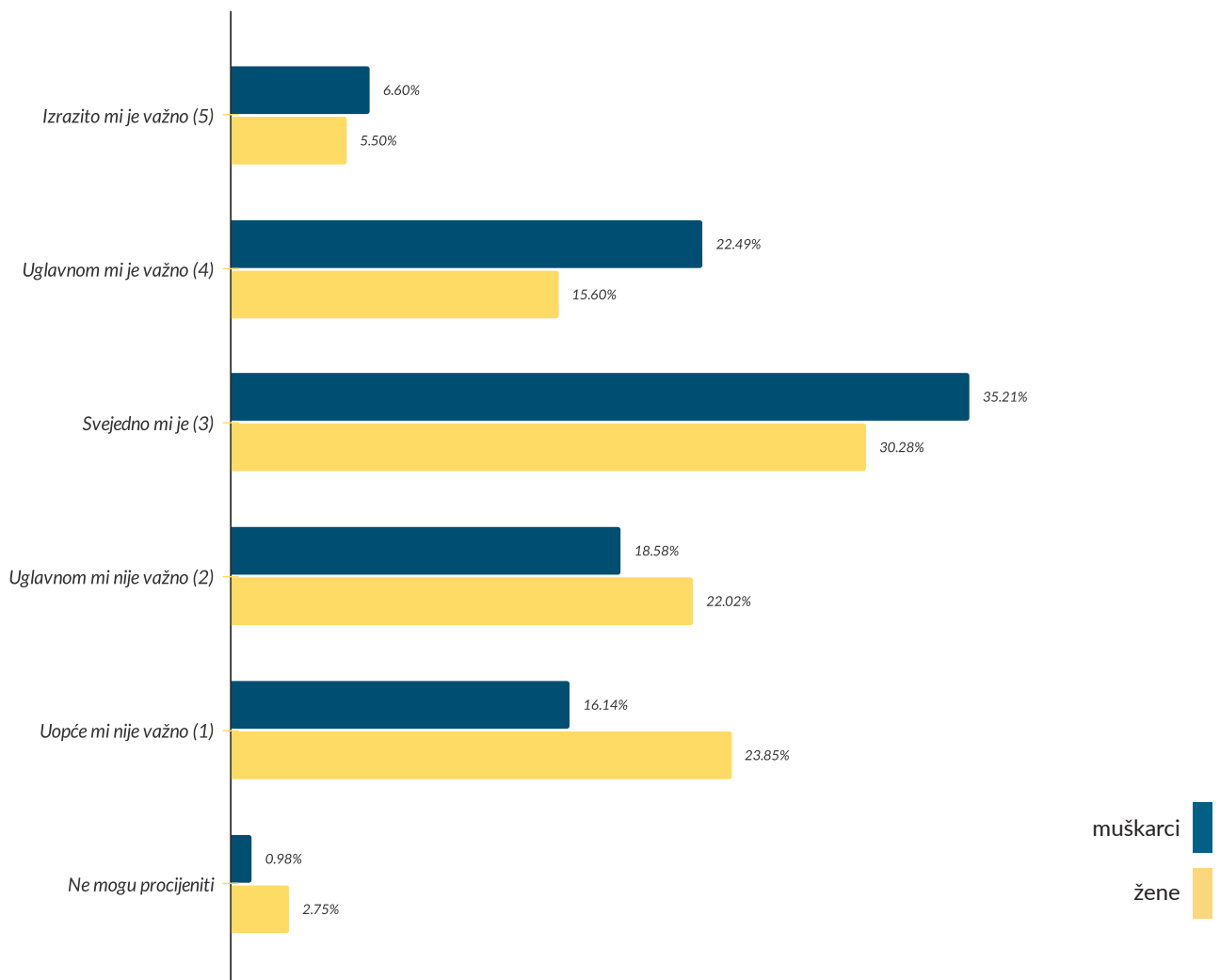
Ukupno promatrajući, **26,47%** ispitanika smatra kako je opremljenost kuhinje bitna, dok njih **37,07%** smatra kako opremljenost kuhinje nije bitna.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 62.2 OPREMLJENOST KUHINJE HRANOM I PIĆEM

### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Opremljenost kuhinje hranom i pićem*



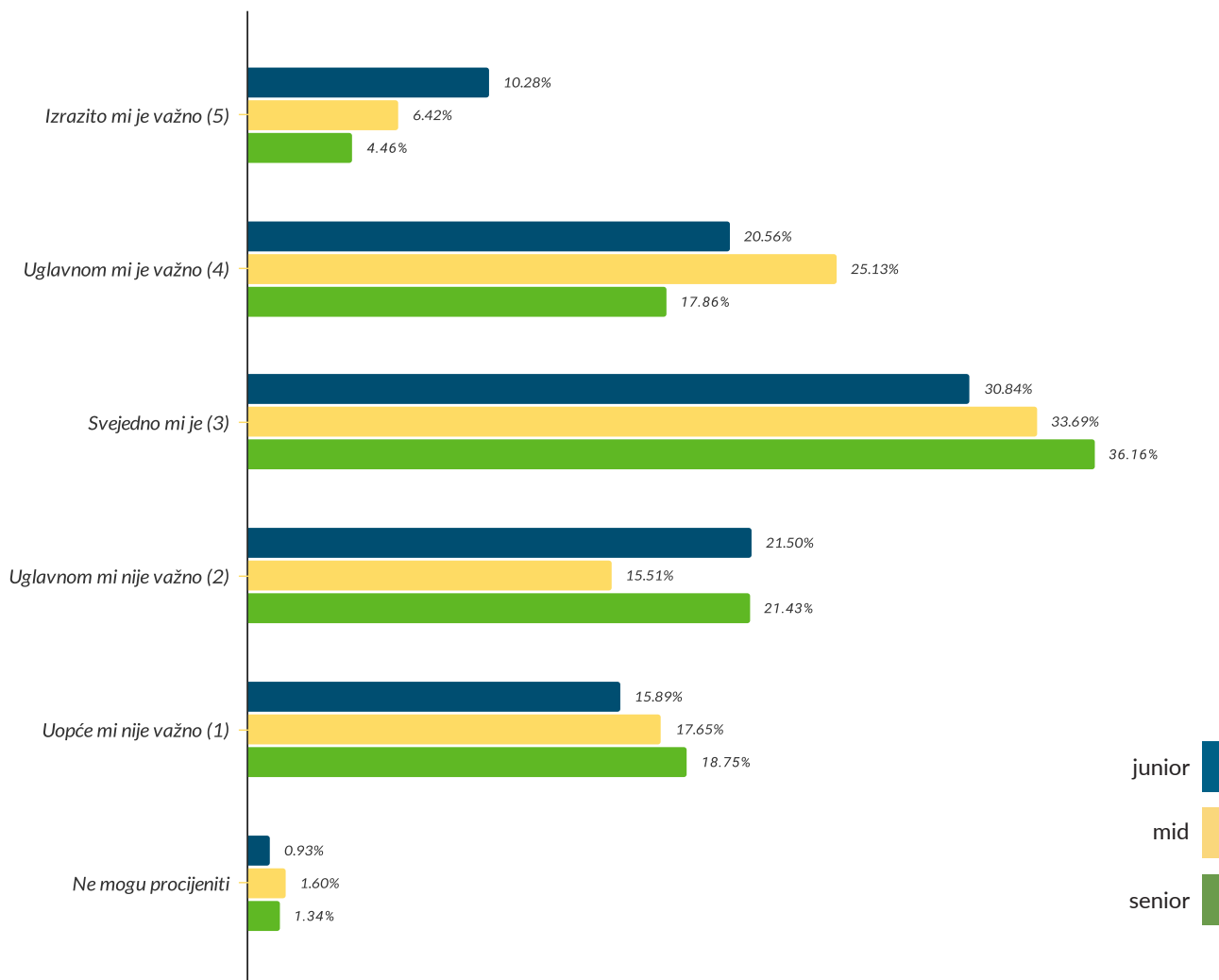
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 62.3

### OPREMLJENOST KUHINJE HRANOM I PIĆEM

#### Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187) i senior (N=224)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Opremljenost kuhinje hranom i pićem*



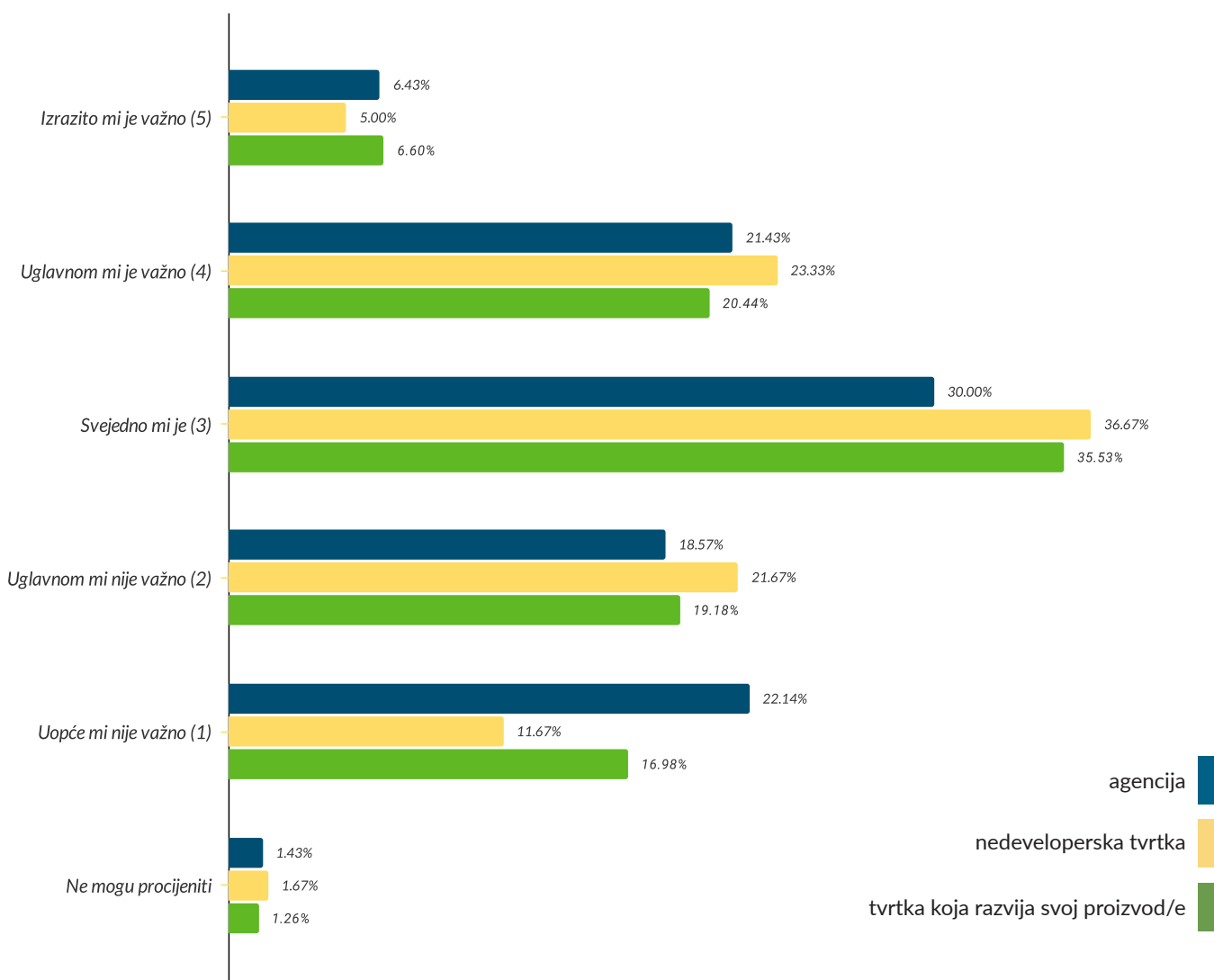
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?

## 62.4

### OPREMLJENOST KUHINJE HRANOM I PIĆEM

#### Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), nedeveloperska tvrtka (N=60) i tvrtka koja razvija svoj proizvod/e (N=318)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procijenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Opremljenost kuhinje hranom i pićem*

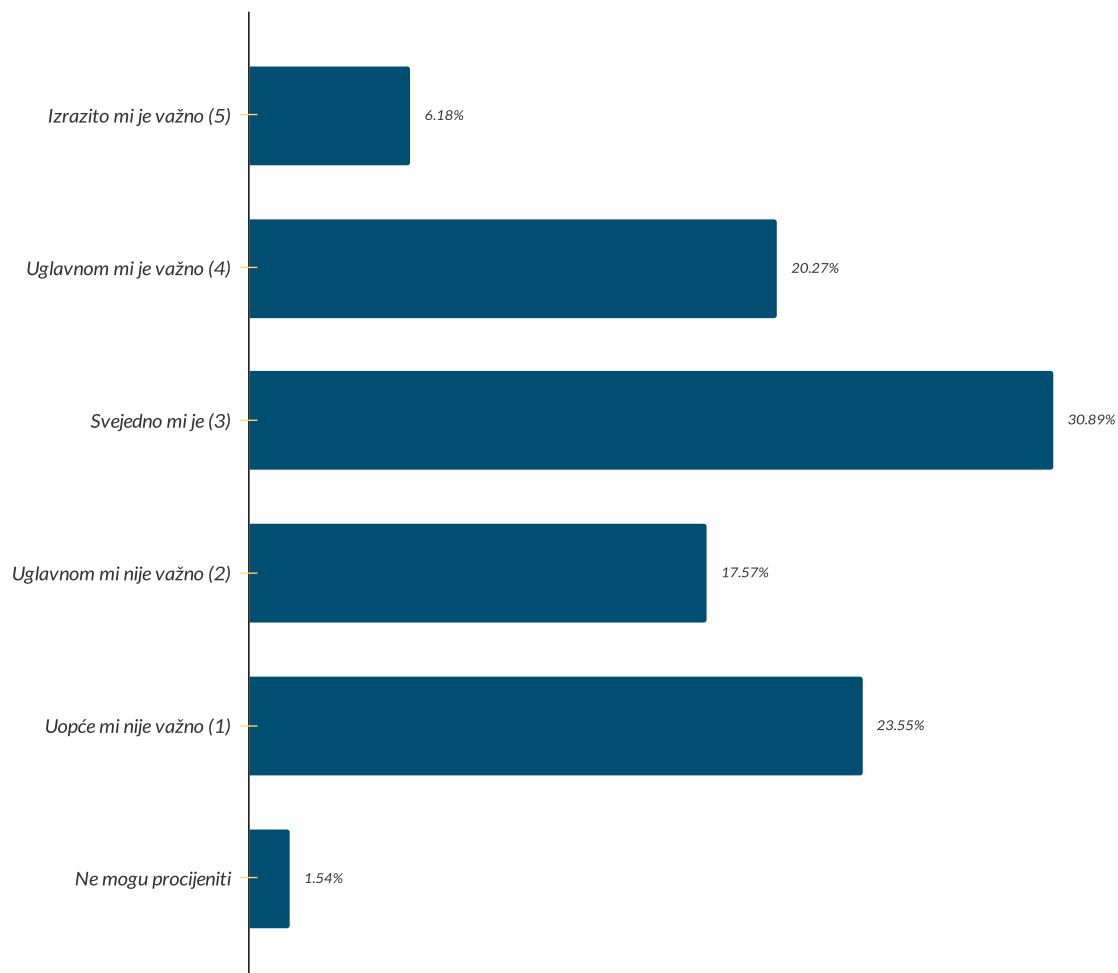


Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 63.1 DRUŠTVENA ODGOVORNOST TVRTKE

### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Društvena odgovornost tvrtke (volontiranje, darivanje krvi, očuvanje okoliša)*



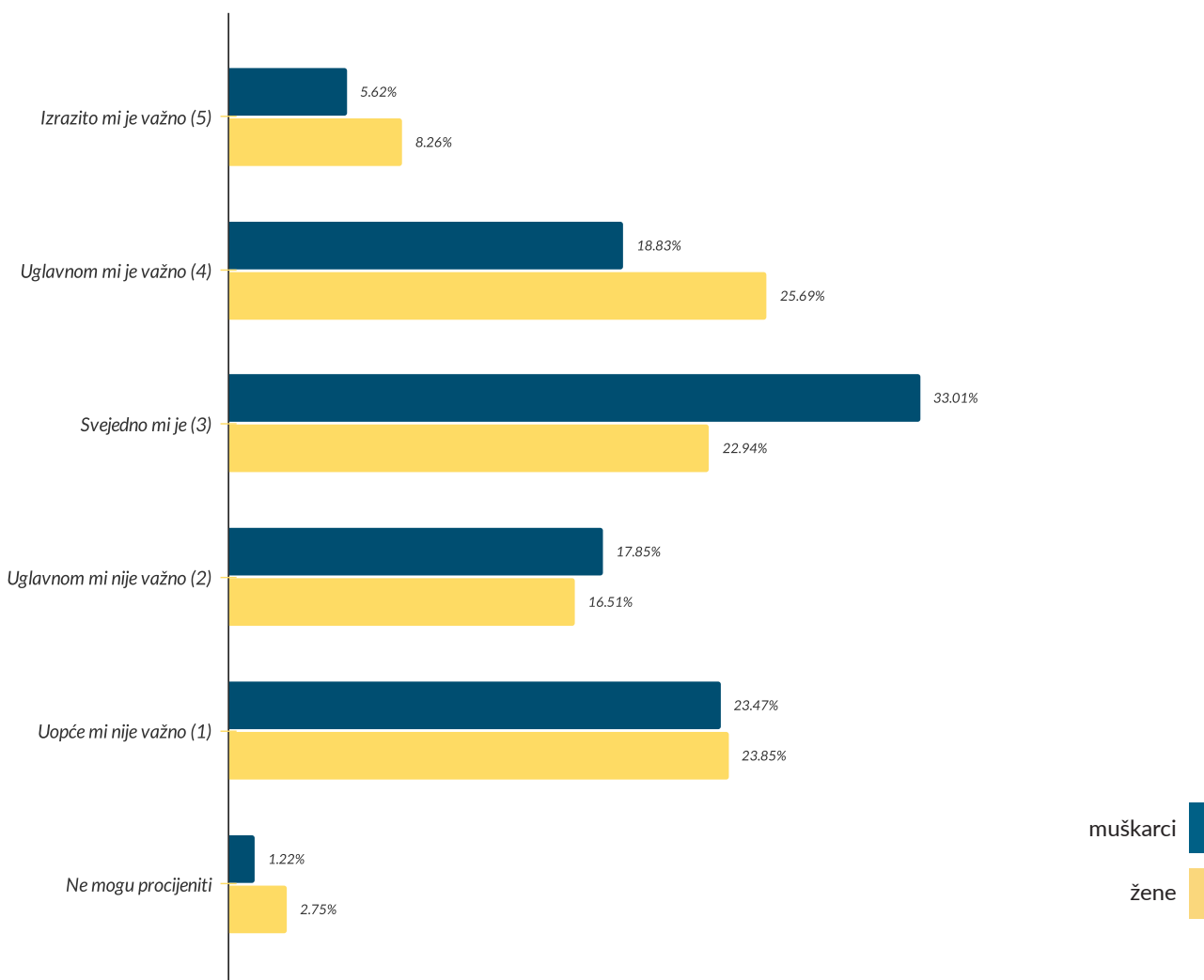
Ukupno promatrajući, nešto više od četvrtine (**26,45%**) ispitanika smatra da je društvena odgovornost tvrtke važna, dok njih **41,12%** smatra da društvena odgovornost tvrtke nije važna.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 63.2 DRUŠTVENA ODGOVORNOST TVRTKE

### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Društvena odgovornost tvrtke (volontiranje, darivanje krvi, očuvanje okoliša)*



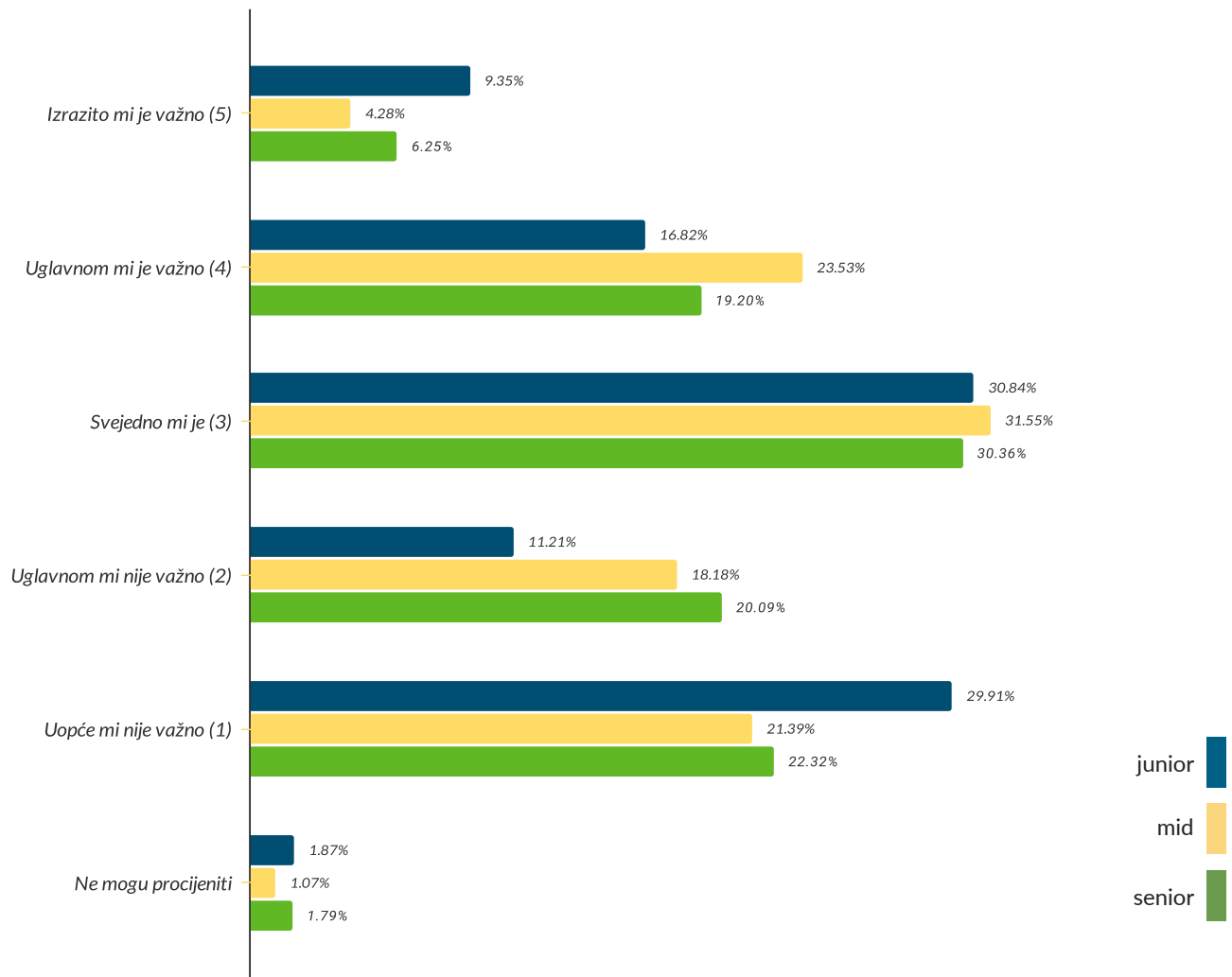
Statistički značajno više muških ispitanika odgovara kako im je svejedno je li tvrtka društveno odgovorna u odnosu na ženske ispitanike.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 63.3 DRUŠTVENA ODGOVORNOST TVRTKE

### Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187) i senior (N=224)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Društvena odgovornost tvrtke (volontiranje, darivanje krvi, očuvanje okoliša)*



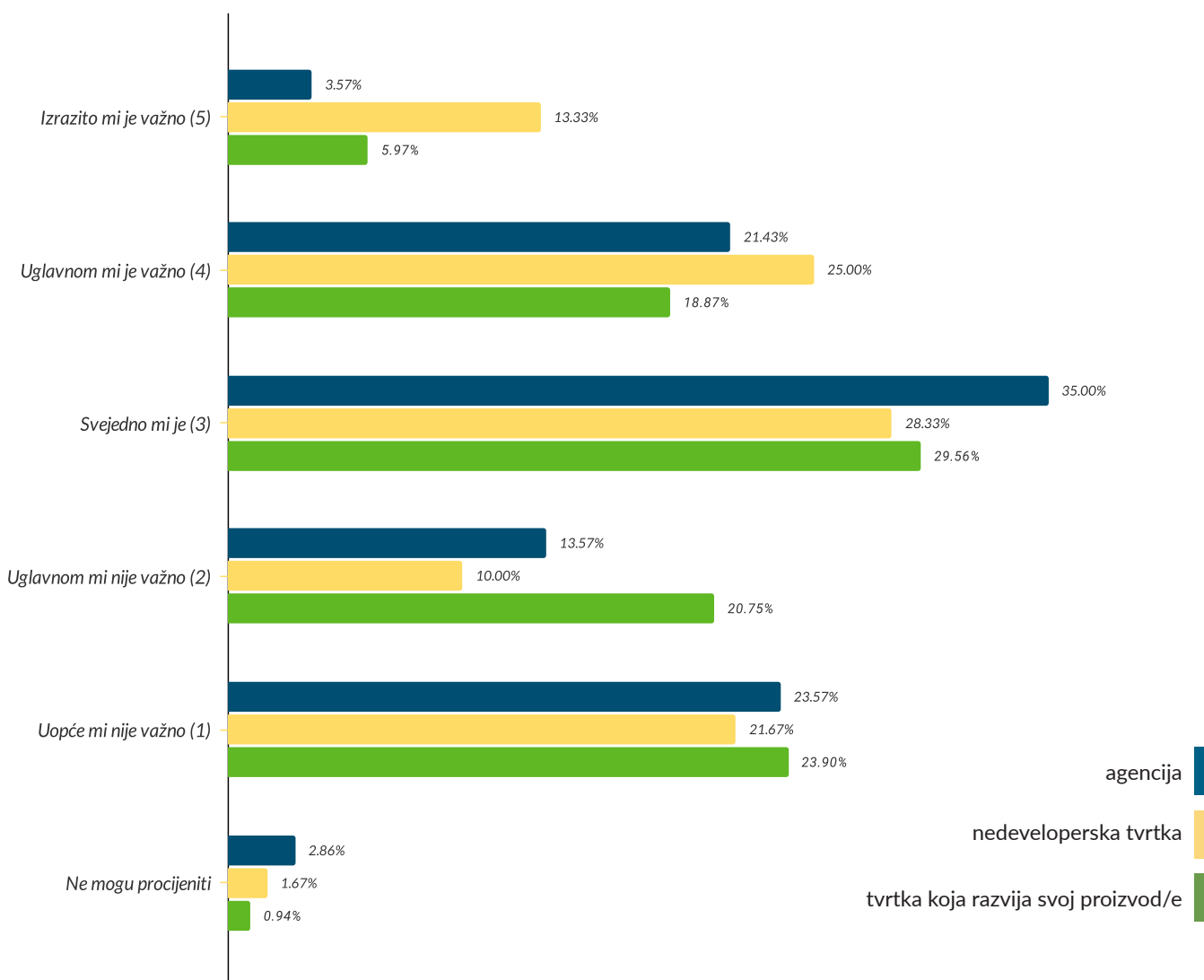
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?

## 63.4

### DRUŠTVENA ODGOVORNOST TVRTKE

#### Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), nedeveloperska tvrtka (N=60) i tvrtka koja razvija svoj proizvod/e (N=318)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procijenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Društvena odgovornost tvrtke (volontiranje, darivanje krvi, očuvanje okoliša)*



Promatrano prema tipu tvrtke, ispitanici iz nedeveloperskih tvrtki statistički značajno češće smatraju da je društvena odgovornost tvrtke vrlo važna nego li to smatraju ispitanici koji rade u agencijama. Osim toga, ispitanici koji rade u tvrtkama koje razvijaju svoj proizvod/proizvode statistički značajno više smatraju da društvena odgovornost tvrtke uglavnom nije važna.



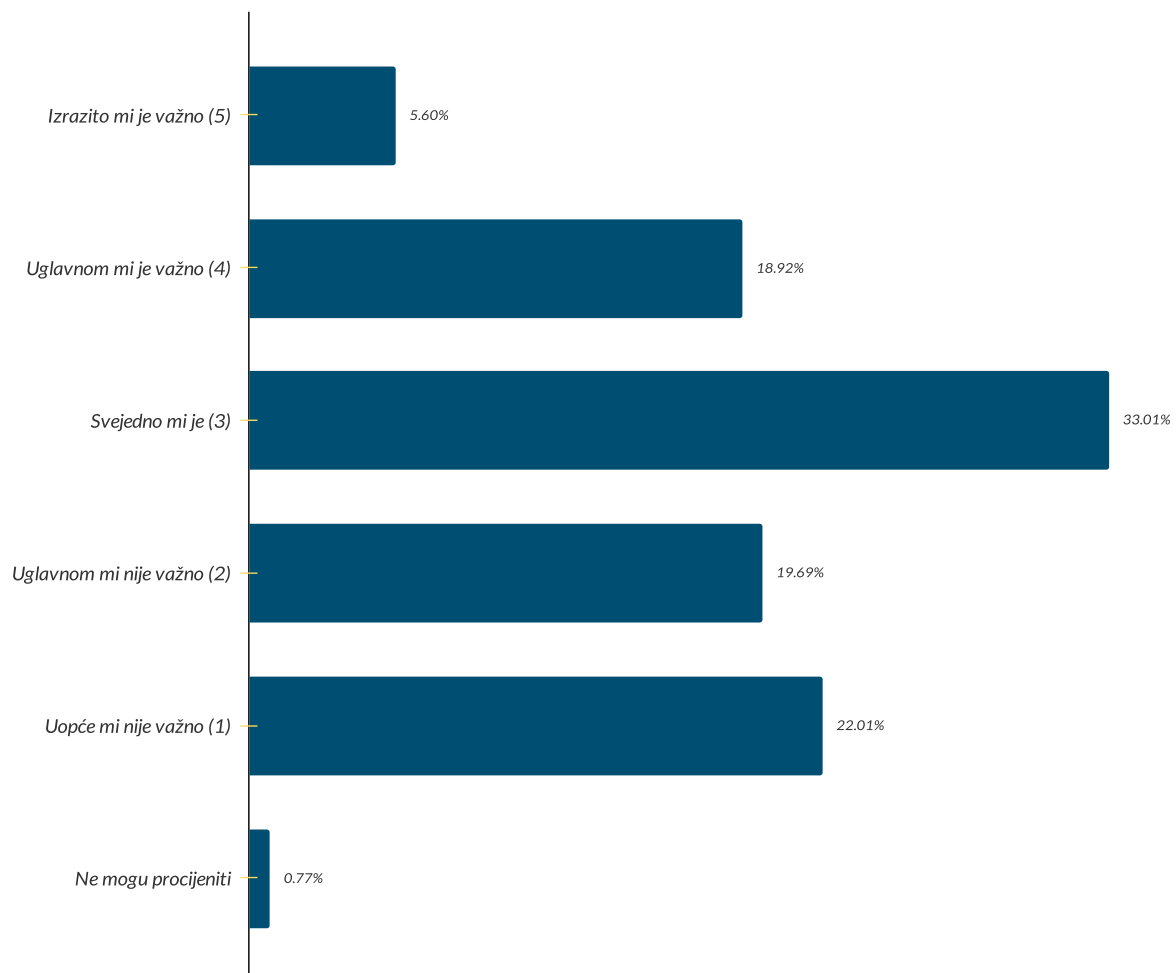
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

# 64.1

## DRUŽENJA I SPORTSKE AKTIVNOSTI IZVAN TVRTKE

### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Druženja i sportske aktivnosti izvana tvrtke (rafting, planinarenje, kampiranje i sl.)*



Ukupno promatrajući, četvrtina ispitanika (24,52%) smatra da su druženja i sportske aktivnosti izvan tvrtke važne, dok njih 41,7% smatra kako druženja i sportske aktivnosti izvan tvrtke nisu važne.

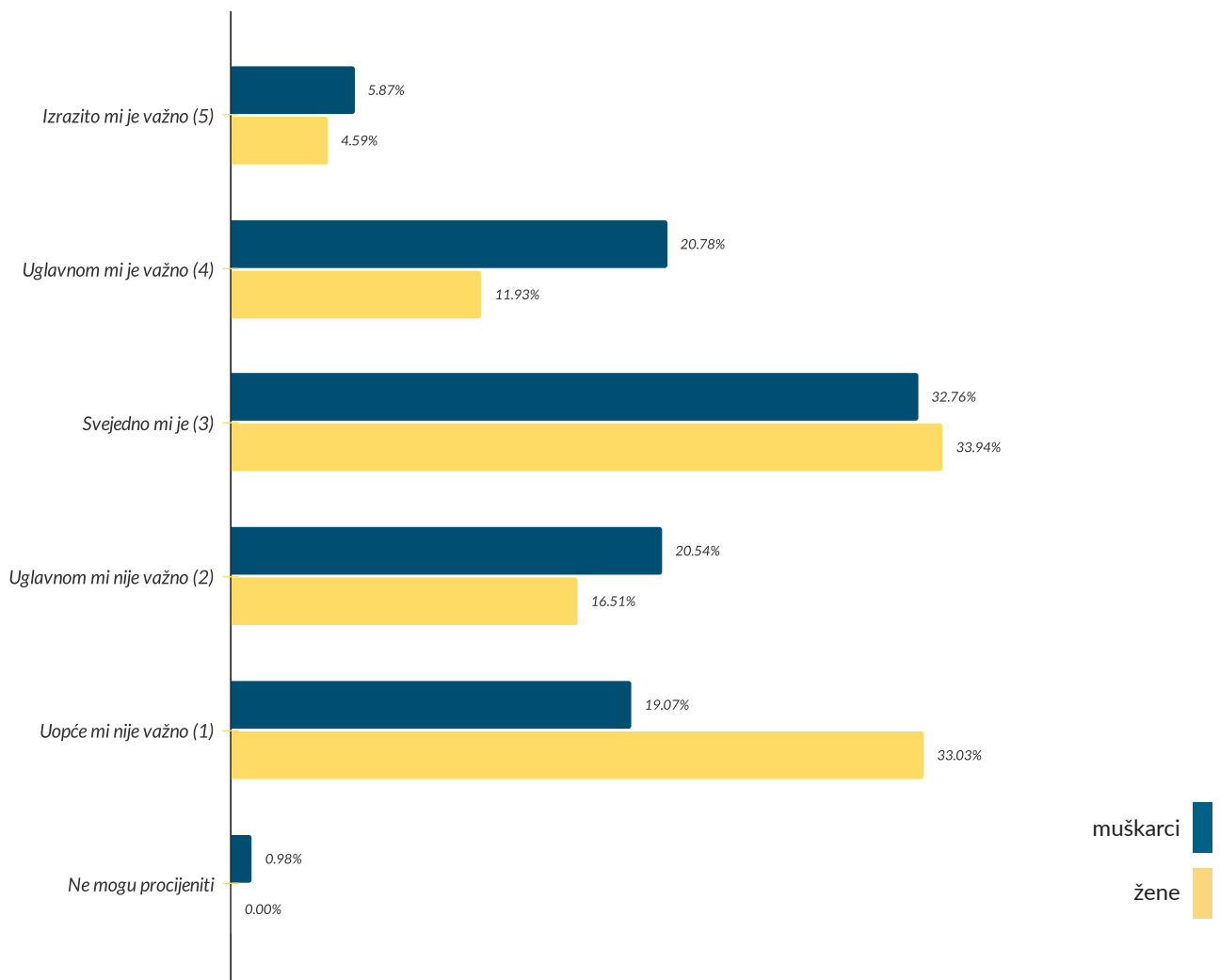
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?

## 64.2

### DRUŽENJA I SPORTSKE AKTIVNOSTI IZVAN TVRTKE

#### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Druženja i sportske aktivnosti izvana tvrtke (rafting, planinarenje, kampiranje i sl.)*



Muški ispitanici statistički značajno više puta odgovaraju kako su im druženja i sportske aktivnosti izvan tvrtke uglavnom važne, dok ženski ispitanici statistički značajno češće odgovaraju kako im to nije uopće važno.

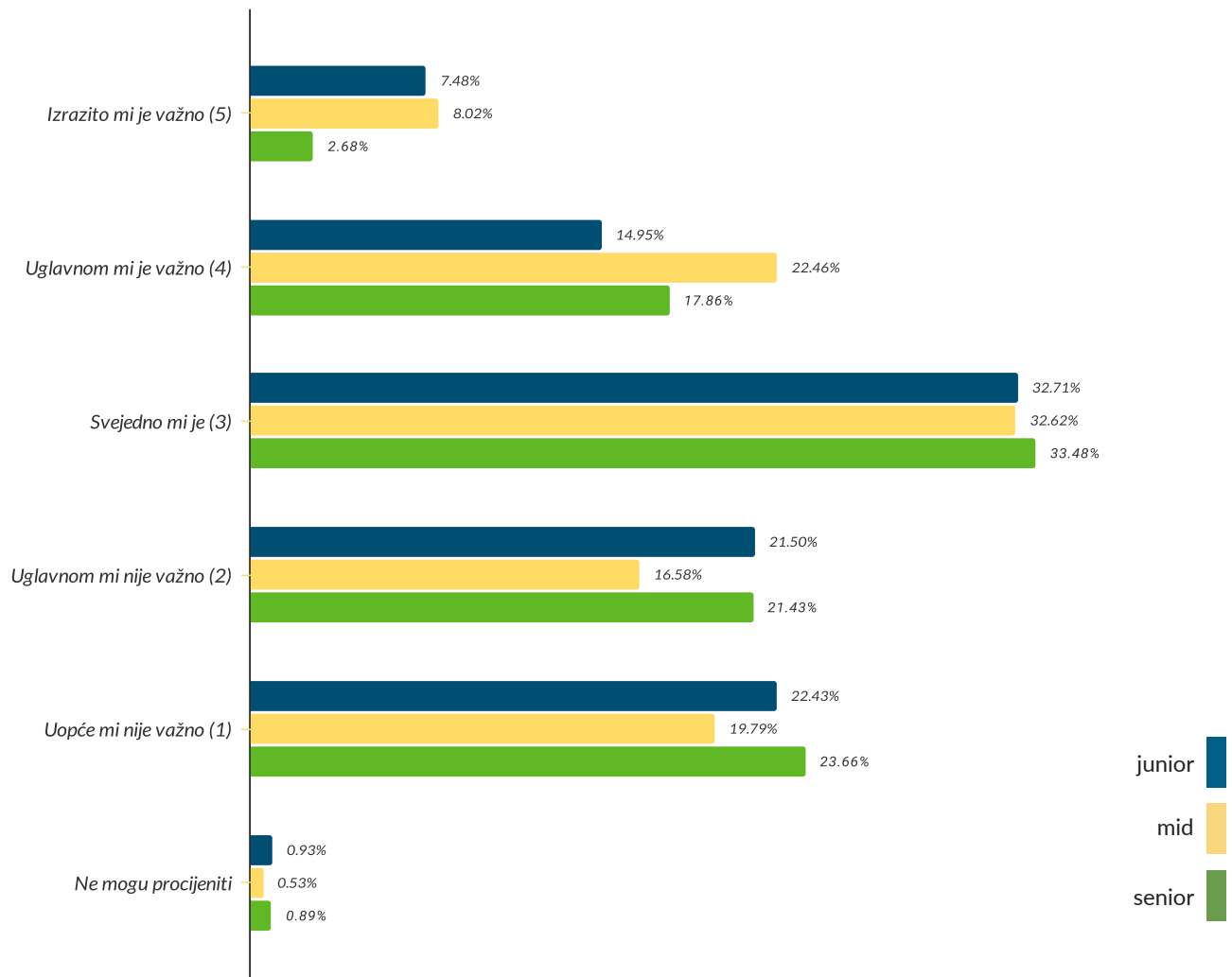
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 64.3

### DRUŽENJA I SPORTSKE AKTIVNOSTI IZVAN TVRTKE

#### Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187) i senior (N=224)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Druženja i sportske aktivnosti izvana tvrtke (rafting, planinarenje, kampiranje i sl.)*



Ispitanici mid senioriteta statistički značajno više odgovaraju da su im druženja i sportske aktivnosti izvan tvrtke vrlo važne u odnosu na ispitanike na senior pozicijama.

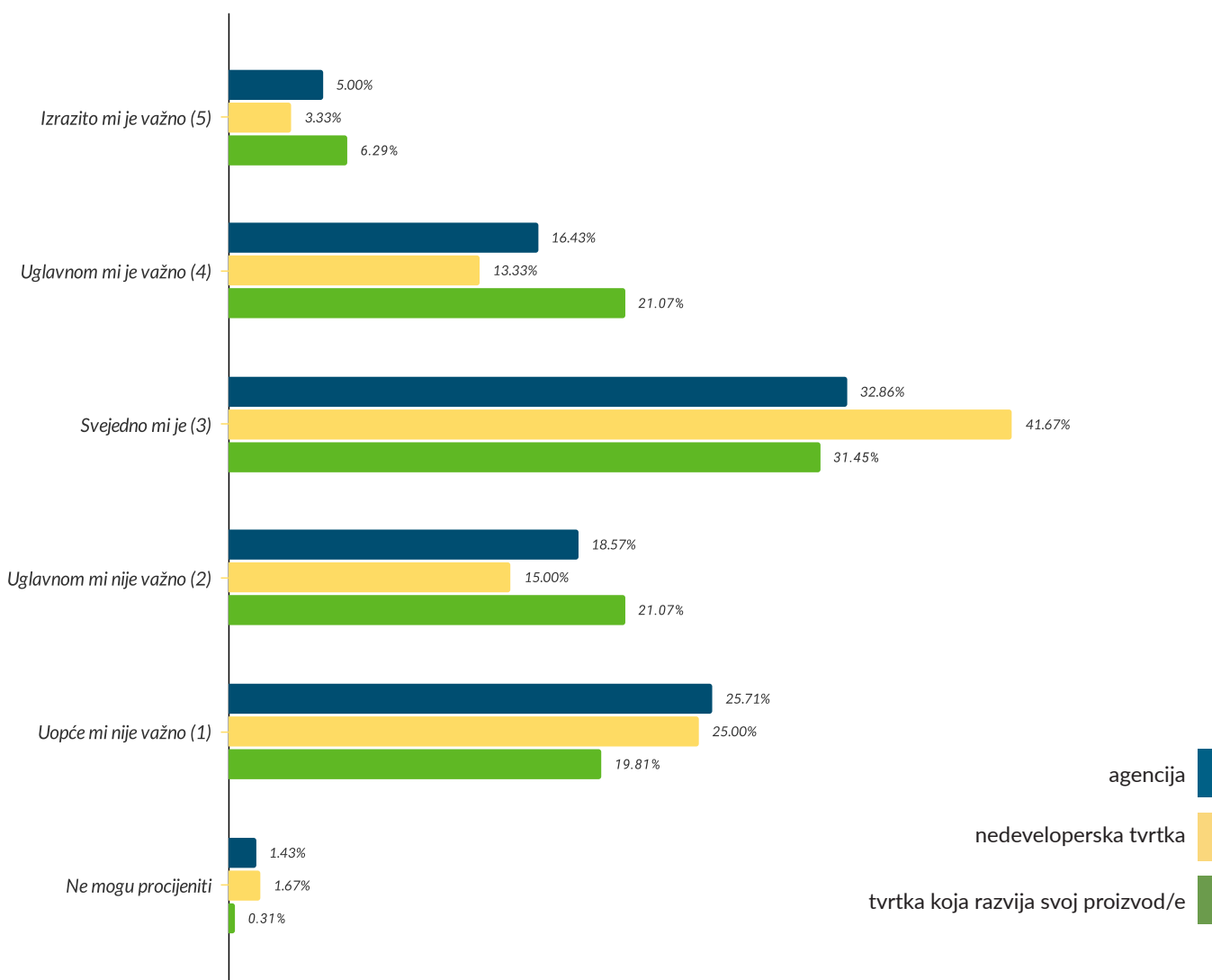
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?

# 64.4

## DRUŽENJA I SPORTSKE AKTIVNOSTI IZVAN TVRTKE

### Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), nedeveloperska tvrtka (N=60) i tvrtka koja razvija svoj proizvod/e (N=318)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procijenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Druženja i sportske aktivnosti izvana tvrtke (rafting, planinarenje, kampiranje i sl.)*



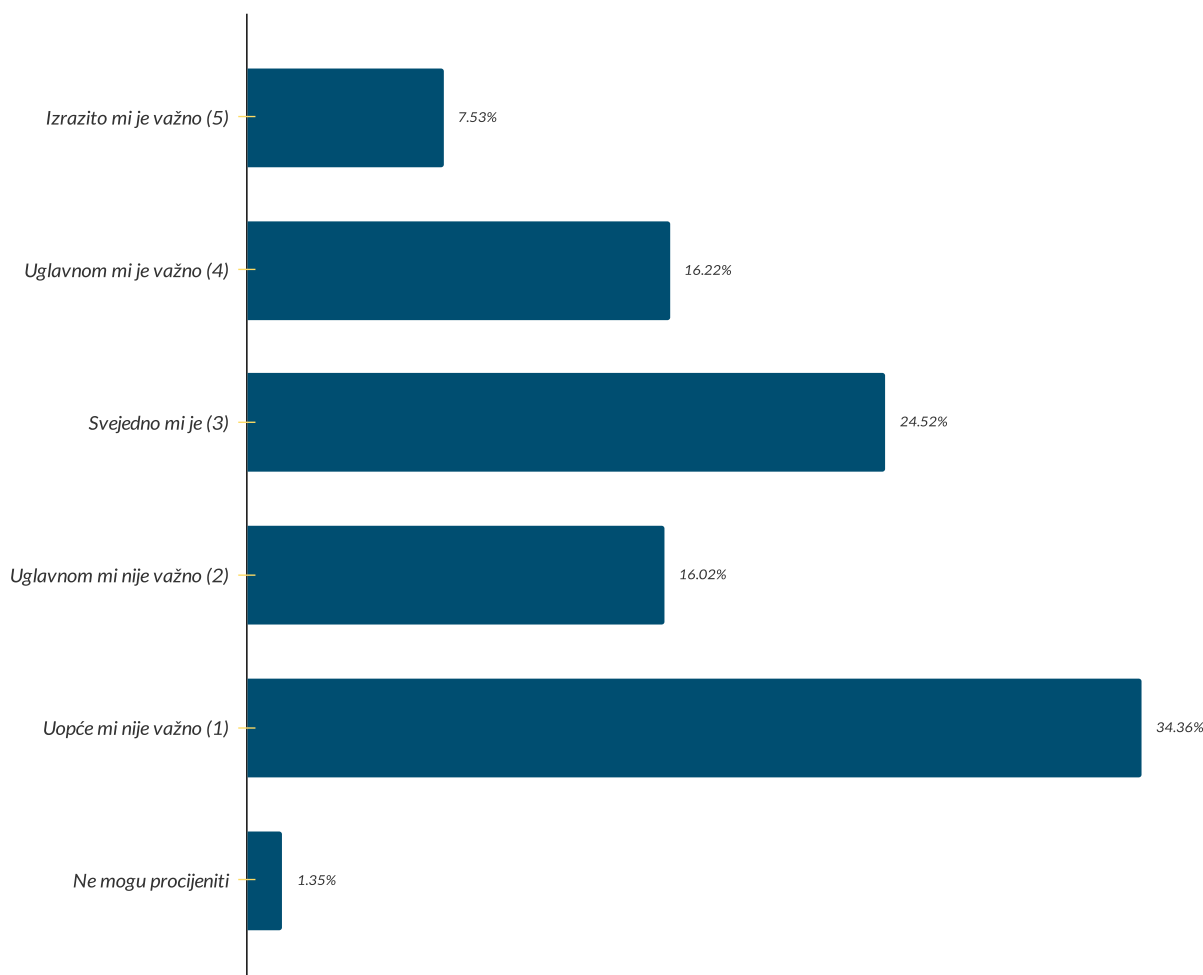
Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

# 65.1

## MULTISPORT KARTICA

### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *MultiSport kartica*



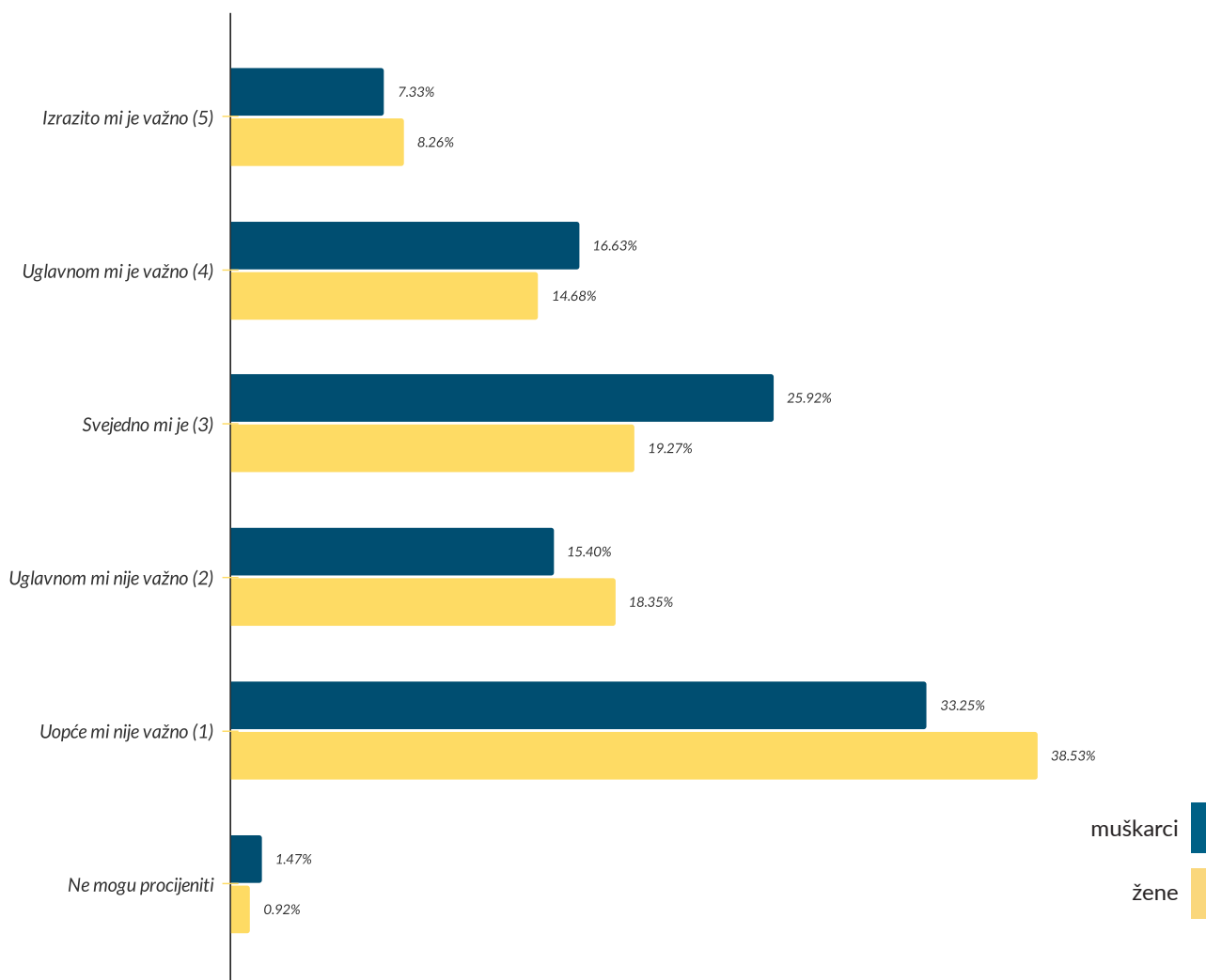
Ukupno promatrano, gotovo četvrtina (23,57%) ispitanika smatra kako je MultiSport kartica važna, dok polovici ispitanika (50,38%) ona nije važna.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 65.2 MULTISPORT KARTICA

### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Multisport kartica*

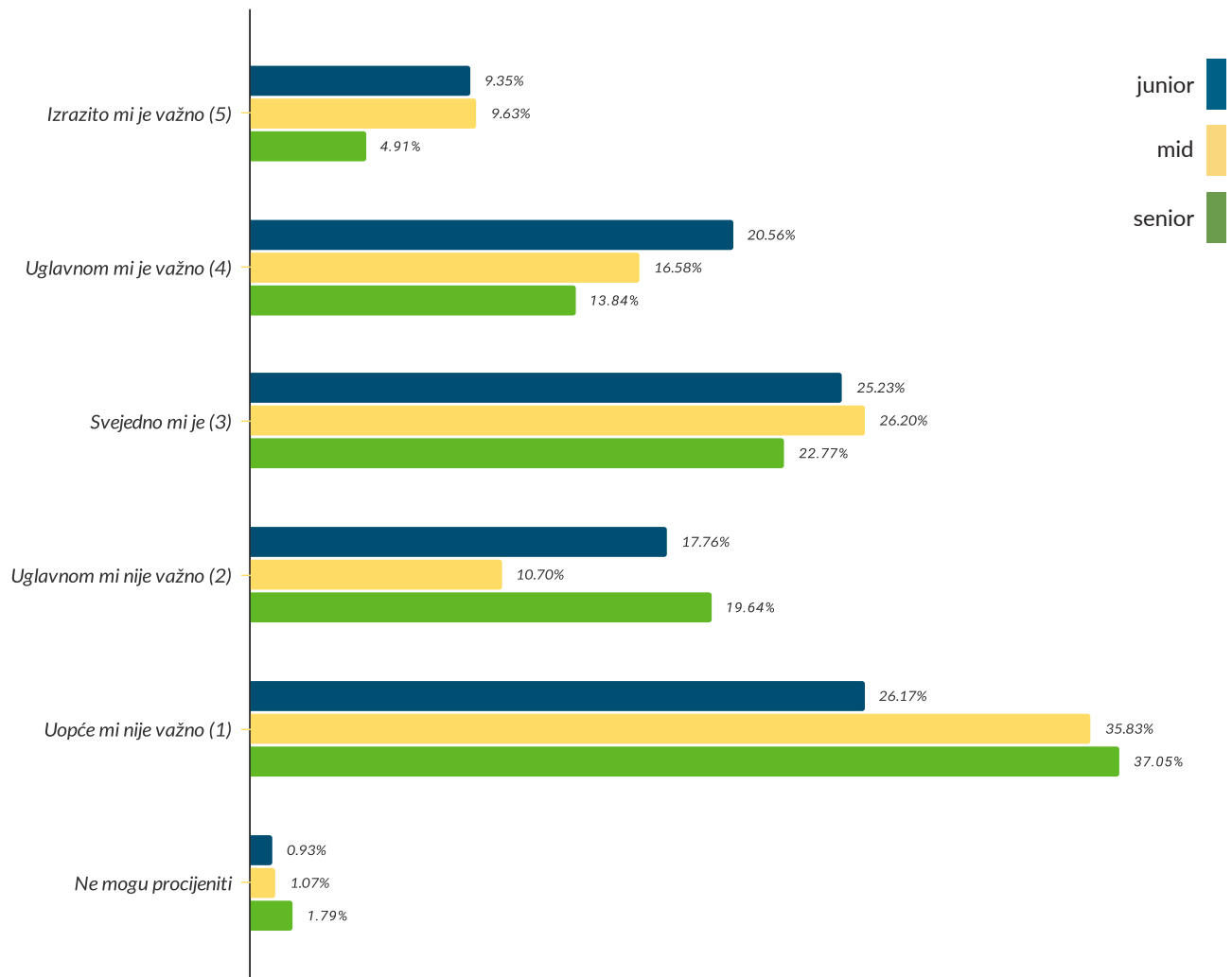


Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 65.3 MULTISPORT KARTICA

### Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187) i senior (N=224)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *MultiSport kartica*



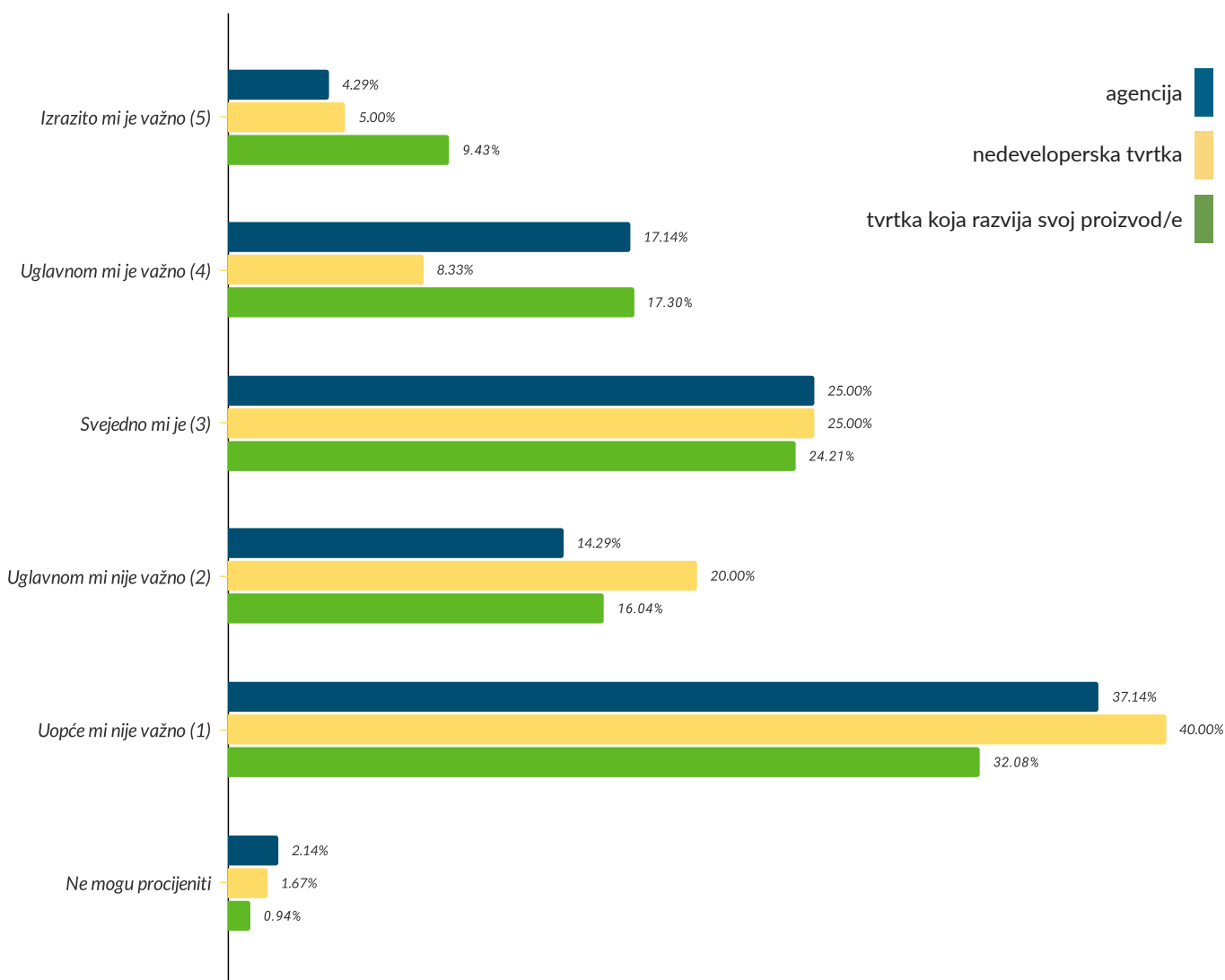
Ispitanici koji su seniori statistički značajno češće odgovaraju kako im MultiSport kartica nije uopće važna od ispitanika koji su juniori.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?

## 65.4 MULTISPORT KARTICA

### Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), nedeveloperska tvrtka (N=60) i tvrtka koja razvija svoj proizvod/e (N=318)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procijenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Multisport kartica*



Developeri koji rade za tvrtku koja razvija svoj proizvod/proizvode statistički značajno češće smatraju kako je MultiSport kartica važna u odnosu na ispitanike koji rade u agencijama te statistički značajno češće odgovaraju kako im je MultiSport kartica uglavnom važna u odnosu na ispitanike koji rade u nedeveloperskim tvrtkama.

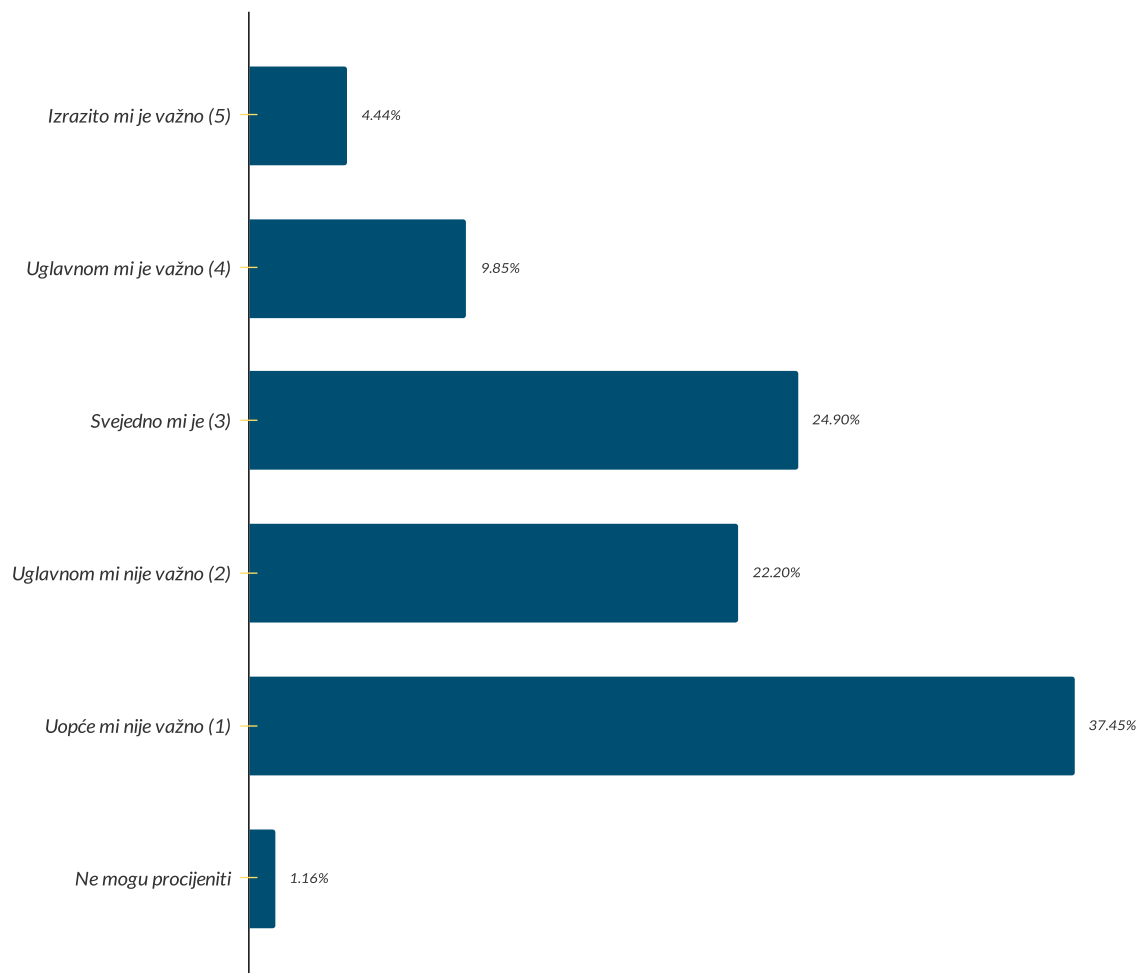


Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefit i perkovi developerima doista bitni?

## 66.1 OPREMLJENOST SOBE ZA ODMOR

### Rezultati kumulativno (N=518)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Opremljenost sobe za odmor (PlayStation, stolni tenis, TV, udoban kauč,...)*



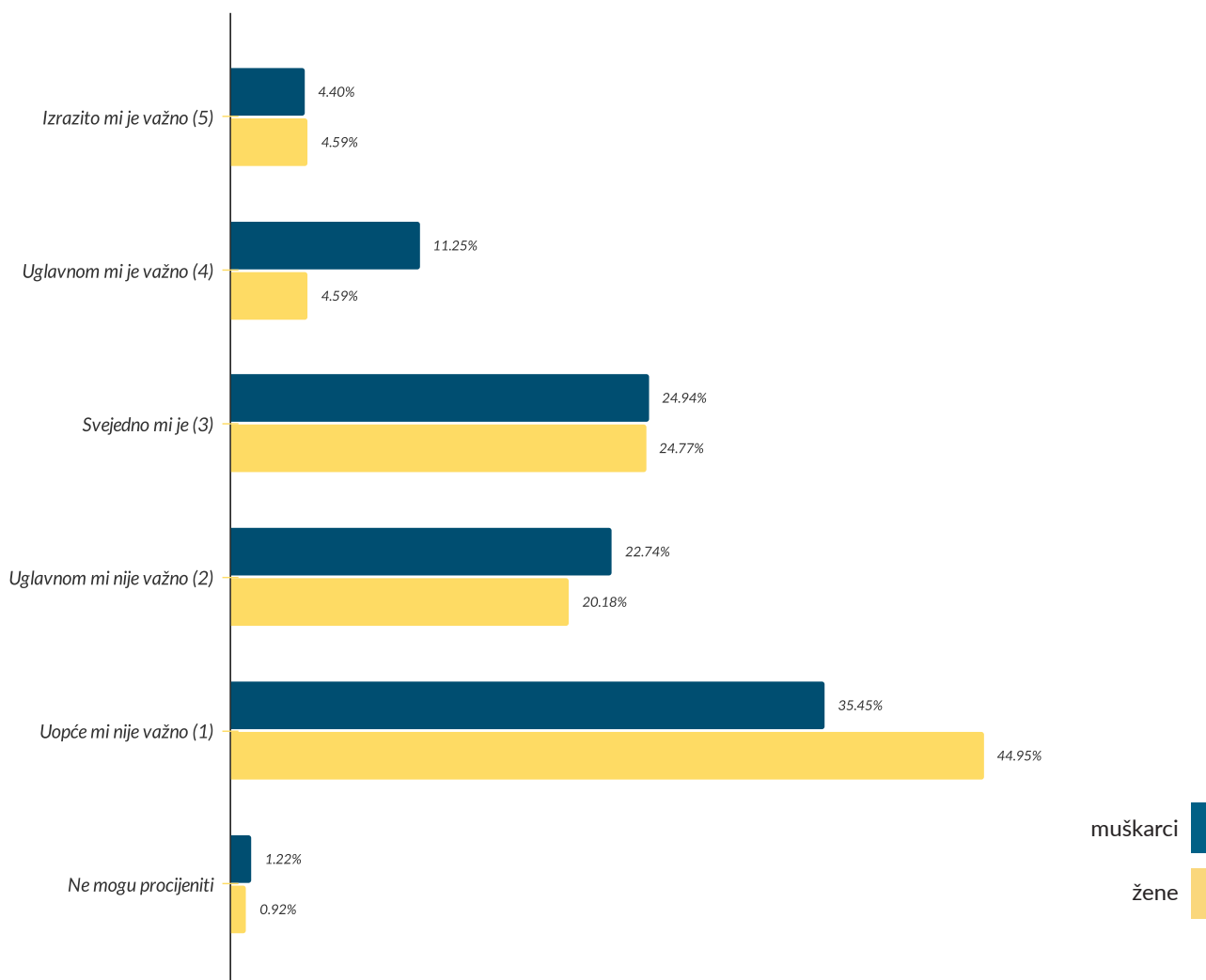
Ukupno promatrano, **14,29%** ispitanika smatra kako je opremljenost sobe za odmor bitna, dok njih **59,75%** smatra kako opremljenost sobe za odmor nije bitna.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?

## 66.2 OPREMLJENOST SOBE ZA ODMOR

### Rezultati po spolu: žene (N=109) i muškarci (N=409)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Opremljenost sobe za odmor (PlayStation, stolni tenis, TV, udoban kauč,...)*



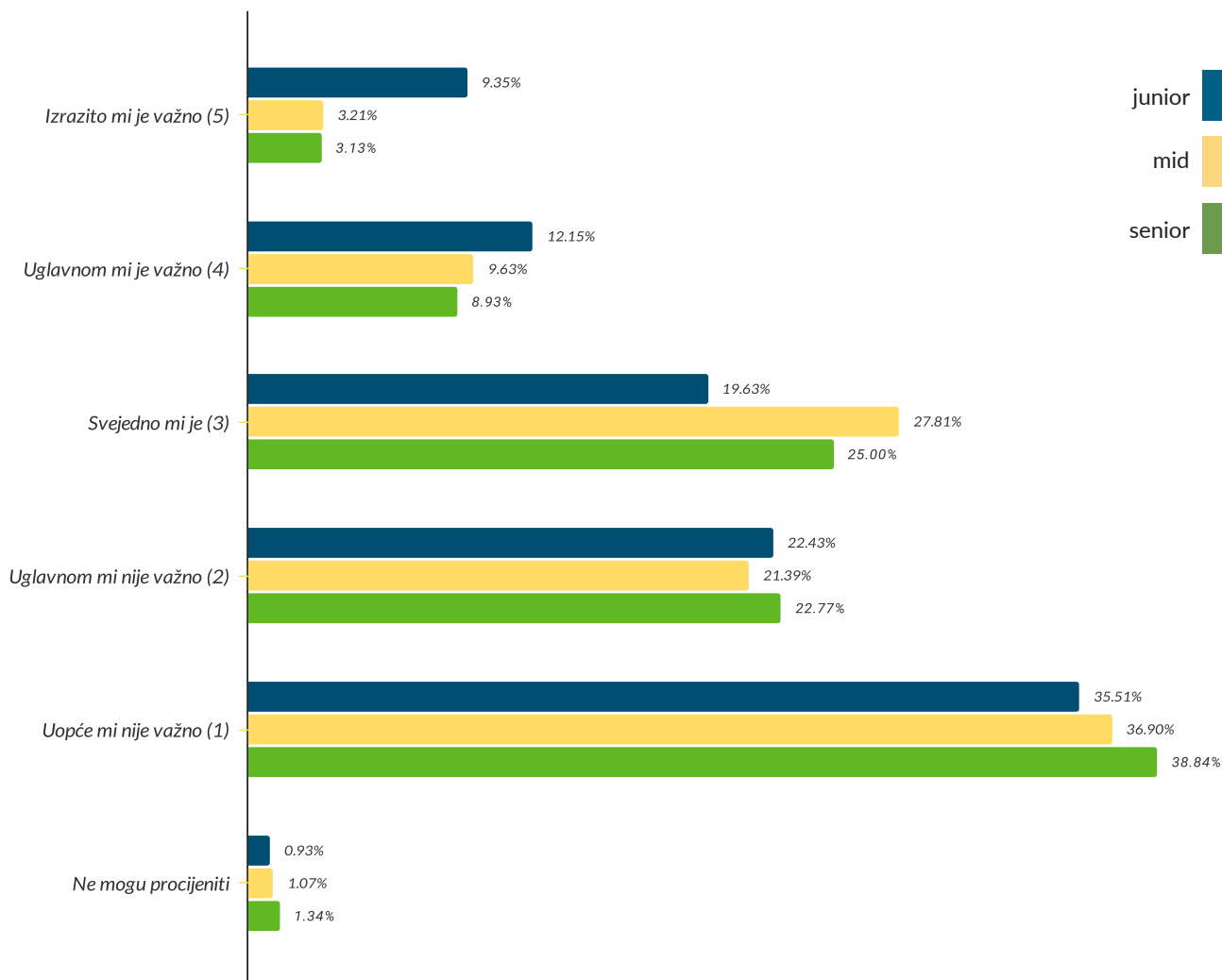
Muški ispitanici statistički značajno češće odgovaraju kako je opremljenost sobe za odmor uglavnom važna u odnosu na ženske ispitanike.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?

## 66.3 OPREMLJENOST SOBE ZA ODMOR

### Rezultati po senioritetu: junior (N=107), mid (N=187) i senior (N=224)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Opremljenost sobe za odmor (PlayStation, stolni tenis, TV, udoban kauč,...)*



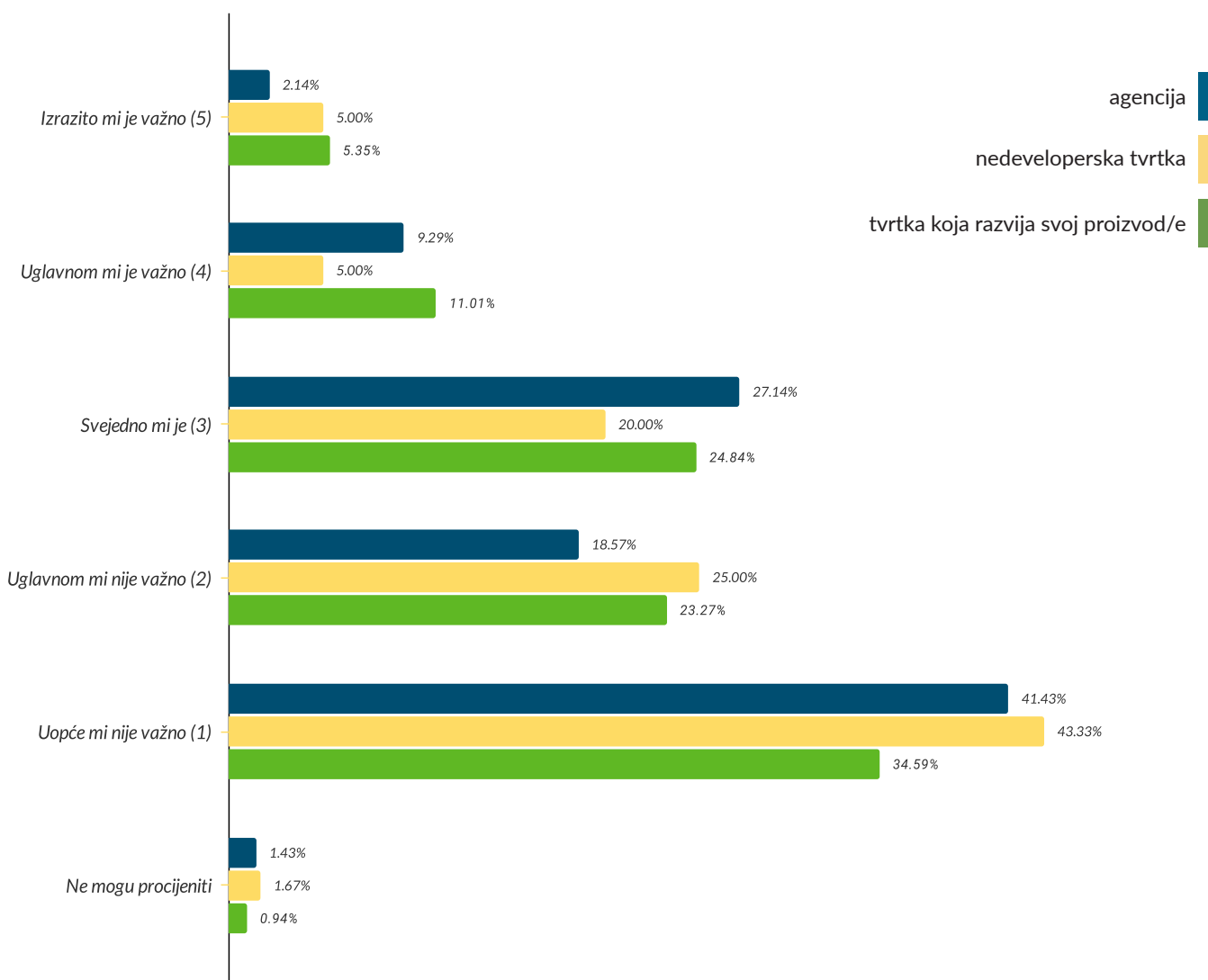
Ispitanici junior senioriteta statistički značajno češće odgovaraju kako im je opremljenost sobe za odmor izrazito važna u odnosu na mid-ove i seniore.

Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?

## 66.4 OPREMLJENOST SOBE ZA ODMOR

### Rezultati po tipu tvrtke: agencija (N=140), nedeveloperska tvrtka (N=60) i tvrtka koja razvija svoj proizvod/e (N=318)

Pitanje: Kada govorimo o benefitima u sklopu tvrtke, procjenite na skali od 1 (Nije mi uopće važno) do 5 (Izuzetno mi je važno), koliko su Vam važni sljedeći benefiti: *Opremljenost sobe za odmor (PlayStation, stolni tenis, TV, udoban kauč,...)*



Četvrti dio: Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?

Pročitali ste četvrti dio rezultata istraživanja **Jesu li (i koji) benefiti i perkovi developerima doista bitni?**

Prvi dio izvještaja o plaćama, kriterijima za odabir tvrtke, kulturi i razlozima za otkaz pronađite na [ovom linku](#).

Drugi dio izvještaja bavi se HR praksama zapošljavanja, selekcije i onboardinga i možete ga pročitati [ovdje](#).

Treći dio bavi se freelance developerima - razlozima za odabir freelance karijere, preferiranim radnim uvjetima, plaćama i kulturi tvrtke i mogu li - i kako - hrvatske tvrtke privući freelance developere. [Ovdje je](#).

Ako imate pitanja vezano za ovo istraživanje, pišite nam na [info@leapbit.com](mailto:info@leapbit.com).  
Rado ćemo odgovoriti na sve vaše upite.