

INTEL: Sljedeća generacija: Znanja i vještine potrebne za sektor privatne zaštite

Analiza rezultata: Hrvatska

INTEL: NextGeneration: Knowledge and Skills Needed for the Private Security Sector

Analysis of results: Croatia



Autor / Author: Robert Mikac

Datum / Date: Listopad / October 2025



Co-funded by the European Union
Support for Social Dialogue

Project number: 101145583





Co-funded by the European Union
Support for Social Dialogue

Project number: 101145583

Financira Europska unija. Izraženi stavovi i mišljenja su, međutim, isključivo stavovi i mišljenja autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Ni Europska unija ni tijelo koje dodjeljuje bespovratna sredstva ne mogu se smatrati odgovornima za njih.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Sadržaj

Content

7	PREDGOVOR PREFACE
8	SEKCIJA 1: UVOD SECTION 1: INTRODUCTION
9	PROJEKT INTEL: SLJEDEĆA GENERACIJA – ZNAJANJE I VJEŠTINE POTREBNE ZA SEKTOR PRIVATNE ZAŠTITE PROJECT INTEL: NEXTGENERATION – KNOWLEDGE AND SKILLS NEEDED FOR THE PRIVATE SECURITY SECTOR
9	1.1. METODOLOGIJA I UZORAK ISTRAŽIVANJA 1.1. RESEARCH METHODOLOGY AND SAMPLE
10	1.2. DEMOGRAFSKE I PROFESIONALNE KARAKTERISTIKE UZORKA 1.2. DEMOGRAPHIC AND PROFESSIONAL CHARACTERISTICS OF THE SAMPLE
13	1.3. RADNO ISKUSTVO I PROFESIONALNI STATUS 1.3. WORK EXPERIENCE AND PROFESSIONAL STATUS
14	SEKCIJA 2: SREDIŠNJI DIO ANALIZE SECTION 2: CENTRAL PART OF THE ANALYSIS
15	2.1. VRIJEDNOSTI NA RADNOM MJESTU 2.1. WORKPLACE VALUES
17	2.2. ZAPOSŁJAVANJE U SEKTORU PRIVATNE ZAŠTITE 2.2. EMPLOYMENT IN THE PRIVATE SECURITY SECTOR
21	2.3. PERCEPCIJA PRIVATNOG SEKTORA SIGURNOSTI 2.3. PERCEPTION OF THE PRIVATE SECURITY SECTOR
27	2.4. PERCEPCIJA RAZVOJA KARIJERE 2.4. PERCEPTION OF CAREER DEVELOPMENT
32	2.5. PERCEPCIJA TRENINGA 2.5. PERCEPTION OF TRAINING
36	2.6. PERCEPCIJA SOCIJALNOG DIJALOGA 2.6. PERCEPTION OF SOCIAL DIALOGUE
38	SEKCIJA 3: POSEBNI DIO ANALIZE SECTION 3: SPECIFIC PART OF THE ANALYSIS
40	3.1. PERCEPCIJA RADNIH UVJETA, PLAĆA I NEDISKRIMINACIJE 3.1. PERCEPTION OF WORKING CONDITIONS, PAY AND NON-DISCRIMINATION
41	3.2. POVEZANOST IZMEĐU AMBICIJE I ZADOVOLJSTVA POSLOM 3.2. THE LINK BETWEEN AMBITION AND JOB SATISFACTION
42	3.3. UTJECAJ DEMOGRAFSKIH I POSLOVNIH FAKTORA NA MIŠLJENJA ISPITANIKA 3.3. IMPACT OF DEMOGRAPHIC AND BUSINESS FACTORS ON RESPONDENTS' OPINIONS
50	SEKCIJA 4: PREPORUKE ZA NAREDNA ISTRAŽIVANJA SECTION 4: RECOMMENDATIONS FOR FUTURE RESEARCH
52	SEKCIJA 5: ZAKLJUČAK SECTION 5: CONCLUSION
54	PRILOG: TABLIČNI PRIKAZ SVIH ODGOVORA NA PITANJA IZ ONLINE UPITNIKA APPENDIX: TABLE SUMMARIZING ALL RESPONSES TO THE ONLINE QUESTIONNAIRE



Lidija Stolica

Predsjednica Hrvatskog ceha zaštitara
President of the Croatian Security Association –
Professional Security Chamber

Predgovor

U današnjem globaliziranom svijetu, sva geopolitička događanja i rastući sigurnosni izazovi na razini Europske unije reflektiraju se i imaju neposredan utjecaj na sigurnost i zaštitu naših društava i zajednica. U privatnoj zaštiti, u sastavnom dijelu sigurnosti, osnova i najvažniji resurs su ljudi – zaštitari. Svjedoci smo višegodišnjeg nedostatka ljudskih resursa i vještina. Globalno okruženje generira rastuću potražnju za sigurnosnim uslugama.

Hrvatski ceh zaštitara sudjelovanjem u projektu „INTEL: Sljedeća generacija – Znanja i vještine potrebne za sektor privatne zaštite“ daje svoj doprinos unaprjeđivanju, razumijevanju i planiranju ljudskih resursa, privlačenju mlade radne snage, smanjivanju jaza između postojećih i potrebnih znanja i vještina jačanju socijalnog dijaloga u industriji privatne zaštite.

Provođenjem istraživanja u okviru Intel projekta u industriji privatne zaštite Republike Hrvatske analizirani su ljudski resursi, demografska struktura, vrijednosti na radnom mjestu, percepcija sektora, znanja i vještine, radni uvjeti i percepcija zaštitarstva kao životnog poziva.

Ciljevi su na razini Hrvatske dati predviđanja budućih potreba u sektoru, kako razvijati kompetencije i meke vještine, standardizirati osnovna i specijalistička obrazovanja, ojačati profesionalizaciju i atraktivnost sektora privatne zaštite za mlade koji tek ulaze u tržište rada.

Provedenim istraživanjem dobiva se percepcija atraktivnosti industrije privatne zaštite u Republici Hrvatskoj i razina usklađenosti sa potrebama zaposlenika u privatnoj zaštiti i adekvatnost sustava obrazovanja.

Dobiveni rezultati doprinijeti će daljnjem razvoju profesionalizma, sustava edukacije i jačanju socijalnog dijaloga i materijalnih uvjeta rada, te potrebu promjene percepcije i veće vidljivosti privatne zaštite, u cilju privlačenja mladih u zaštitarstvo kao cjeloživotni poziv u Republici Hrvatskoj.

Preface

In today's globalized world, all geopolitical developments and the growing security challenges at the European Union level are reflected in and have a direct impact on the security and protection of our societies and communities. In the private security sector, an integral part of overall security, the foundation and most vital resource are people – security guards. We are witnessing a persistent, multi-year shortage of both human resources and necessary skills. Furthermore, the global environment generates a growing demand for security services.

By participating in the “INTEL: Next Generation – Knowledge and Skills Needed for the Private Security Sector” project, the Croatian Security Association – Professional Security Chamber is contributing to the advancement, understanding, and planning of human resources, attracting young workforce, bridging the gap between existing and required knowledge and skills, and strengthening social dialogue within the private security industry.

Through a study conducted within the Intel project in the private security industry of the Republic of Croatia, the following were analyzed: human resources, demographic structure, workplace values, sector perception, knowledge and skills, working conditions, and the perception of security work as a vocation.

The goals for Croatia are to provide forecasts of future needs in the sector, determine how to develop competencies and soft skills, standardize basic and specialist education, and enhance the professionalization and attractiveness of the private security sector for young people entering the labor market.

The conducted research provides insight into the attractiveness of the private security industry in the Republic of Croatia, the level of alignment with the needs of private security employees, and the adequacy of the education system.

The results obtained will contribute to the further development of professionalism, the education system, and the strengthening of both social dialogue and material working conditions. They will also highlight the need to change the perception and increase the visibility of private security, with the aim of attracting young people to security work as a lifelong calling in the Republic of Croatia.

1

Uvod

Introduction

1. Projekt "INTEL: Sljedeća generacija - Znanja i vještine potrebne za sektor privatne zaštite"

1. Project INTEL: NextGeneration - Knowledge and Skills Needed for the Private Security Sector

U svrhu jačanja socijalnog dijaloga u Europskoj uniji, Konfederacija europskih sigurnosnih službi (Confederation of European Security Services – CoESS) i UNI Europa provode projekt financiran sredstvima Europske komisije (broj projekta 101145583) pod nazivom "INTEL: Sljedeća generacija Znanja i vještine potrebne za sektor privatne zaštite". Projekt traje od travnja 2024. do ožujka 2026., te ga podržavaju članice CoESS-a u Belgiji (ARXIA), Hrvatskoj (Hrvatski ceh zaštitara), Njemačkoj (BDSW), Italiji (ConFedersicurezza), Rumunjskoj (RSIA) i Nizozemskoj (NV). Ujedno se u ovim državama provodi i istraživanje o analizi znanja i vještina potrebnih u privatnoj zaštiti.

Generalni cilj projekta je omogućiti razumijevanje, predviđanje, pripremu i upravljanje nedostatkom radne snage i vještina u industriji privatne zaštite diljem Europske unije. Dok se posebni ciljevi odnose na: a) Prikupiti i analizirati podatke o opsegu trenutnog nedostatka radne snage, znanja i vještina u sektoru privatne zaštite u Europskoj uniji; b) Pomoći nacionalnim sektorskim partnerima diljem EU-a u anticipiranju budućih zahtjeva za vještinama u sektoru privatne zaštite; te c) Inicirati razmjenu dobrih praksi i rješenja među nacionalnim sektorskim partnerima u Uniji i pružiti preporuke za djelovanje.

Jedna od aktivnosti u provedbi projekta jest i analiza o znanju i vještinama potrebnim u privatnoj zaštiti.

1.1. Metodologija i uzorak istraživanja

Istraživanje se temeljilo na kvalitativno-kvantitativnoj metodologiji prikupljanja podataka putem strukturiranog online upitnika. Upitnik je razvijen i distribuiran putem platforme SurveyMonkey, a sadržavao je kombinaciju zatvorenih, otvorenih i pitanja s višestrukim mogućnostima odgovora. Ovakav pristup omogućio je dubinsko prikupljanje podataka o percepcijama, iskustvima i stavovima ispitanika, uz mogućnost kvantitativne analize frekvencija i obrazaca odgovora.

U svrhu prikupljanja podataka, pozivi za sudjelovanje u istraživanju upućeni su ciljano prema poduzećima koja se bave privatnom zaštitom. Osim toga, provedena je promocija

In order to strengthen social dialogue in the European Union, the Confederation of European Security Services (CoESS) and UNI Europa are implementing a project funded by the European Commission (project number 101145583) entitled 'INTEL: NextGeneration'. The project runs from April 2024 to March 2026 and is supported by CoESS members in Belgium (ARXIA), Croatia (Croatian Security Association – Professional Security Chamber), Germany (BDSW), Italy (ConFedersicurezza), Romania (RSIA) and the Netherlands (NV). Research on the analysis of knowledge and skills needed in private security is also being conducted in these countries.

The overall objective of the project is to enable sectoral Social Parts to better understand, anticipate, prepare for and manage labour and skills shortages in the private security industry across the European Union. Specifically, the project aims to gather data on how to attract young people to the sector and how to prepare training systems for current and future skills requirements.

One of the activities in the implementation of the project is a survey among young workers in the private security industry in Croatia to understand their work values, perception of working conditions, training and career pathways in the sector.

1.1. Research methodology and sample

The research was based on a qualitative-quantitative methodology for collecting data through a structured online questionnaire. The questionnaire was developed and distributed through the SurveyMonkey platform, and contained a combination of closed, open and multi-answer questions. This approach enabled in-depth data collection on the perceptions, experiences and attitudes of respondents, with the possibility of quantitative analysis of frequency and response patterns.

For the purpose of collecting data, calls for participation in the survey were targeted towards private security companies. In addition, research was promoted through public presentation of the project, as well as through various media and social

istraživanja putem javnog predstavljanja projekta, kao i putem različitih medija i društvenih mreža, što je omogućilo pristup široj populaciji ispitanika. Prikupljanje podataka u Hrvatskoj je provedeno online putem u vremenu od 24. ožujka do 3. srpnja 2025. godine.

Ukupno je 196 osoba pristupilo ispunjavanju upitnika, no 11 ispitanika nije dovršilo anketu, odnosno nisu odgovorili na sva obvezna pitanja. Zbog nedostatka potpune baze odgovora, ti su ispitanici izuzeti iz daljnje analize, čime je konačni uzorak za obradu i interpretaciju obuhvatio 185 sudionika (n=185).

Ispitanici su podijeljeni u dvije skupine: prvu čine ispitanici starosti 35 godina i manje, a drugu ispitanici stariji od 35 godina.

1.2. Demografske i profesionalne karakteristike uzorka

Dob sudionika

Ispitanici u anketi dolaze iz različitih dobrih skupina, od mlađih od 20 do starijih od 60 godina. Unatoč tome, uzorak je značajno usmjeren na mlađe zaposlenike. Od ukupno 185 sudionika, njih 154 (83,24%) staro je 35 godina ili manje (n=154), dok je preostalih 31 (16,76%) starije od 35 godina (n=31). Iako se istraživanje primarno fokusira na mlađu dobnu skupinu, uključivanje dijela starijih ispitanika osigurava realniji uvid u stanje na tržištu rada. Ovakva demografska struktura uzorka pruža vrijedne podatke o perspektivama mlađe generacije zaposlenika, što je ključno za razumijevanje dinamike i budućih trendova u ovom sektoru.

Spol

U istraživačkom uzorku sudjeluju i muškarci i žene, što osigurava određenu rodnu ravnotežu. Od ukupno 185 ispitanika, većina su muškarci, njih 150 (81,08%), dok žene čine 31 ispitanicu (16,75%). Preostale četiri osobe (2,17%) nisu se izjasnile o svom spolu.

Što se tiče dobne raspodjele unutar tih skupina, 128 muškaraca pripada mlađoj dobnoj skupini, a 22 starijoj. Kod žena, 25 ispitanica je u mlađoj dobnoj skupini, dok je šest u starijoj.

Najviše završen stupanj edukacije

Najveći dio sudionika, njih 147 (79,50%), ima završenu srednju školu. Od tog broja, 127 (68,65%) su mlađi ispitanici, a 20 (10,81%) stariji.

Sljedeća po brojnosti je skupina s visokoškolskim obrazovanjem (prvostupnik, magistar, doktor znanosti), koja broji 27 sudionika (14,60%). U toj je skupini 17 (9,19%) mlađih i 10 (5,40%) starijih ispitanika.

networks, which enabled access to a wider population of respondents. Data collection in Croatia was conducted online from March 24 to July 3, 2025.

A total of 196 people responded to the questionnaire, but 11 respondents did not complete the survey, i.e. did not answer all the mandatory questions. Due to the lack of a complete database of responses, these respondents were excluded from further analysis, thus the final sample for processing and interpretation included 185 participants (n=185).

The respondents were divided into two groups: the first group consisted of respondents aged 35 years and under, and the second group consisted of respondents older than 35 years.

1.2. Demographic and professional characteristics of the sample

Age of Participants

The respondents in the survey come from different age groups, from under 20 to over 60. Nevertheless, the sample is significantly targeted at younger employees. Of the 185 participants, 154 (83.24%) were 35 years of age or less (n=154), while the remaining 31 (16.76%) were over 35 years of age (n=31). Although the research primarily focuses on the younger age group, the inclusion of a part of older respondents provides a more realistic insight into the situation in the labour market. This sample demographic structure provides valuable data on the perspectives of the younger generation of employees, which is crucial for understanding the dynamics and future trends in this sector.

Gender

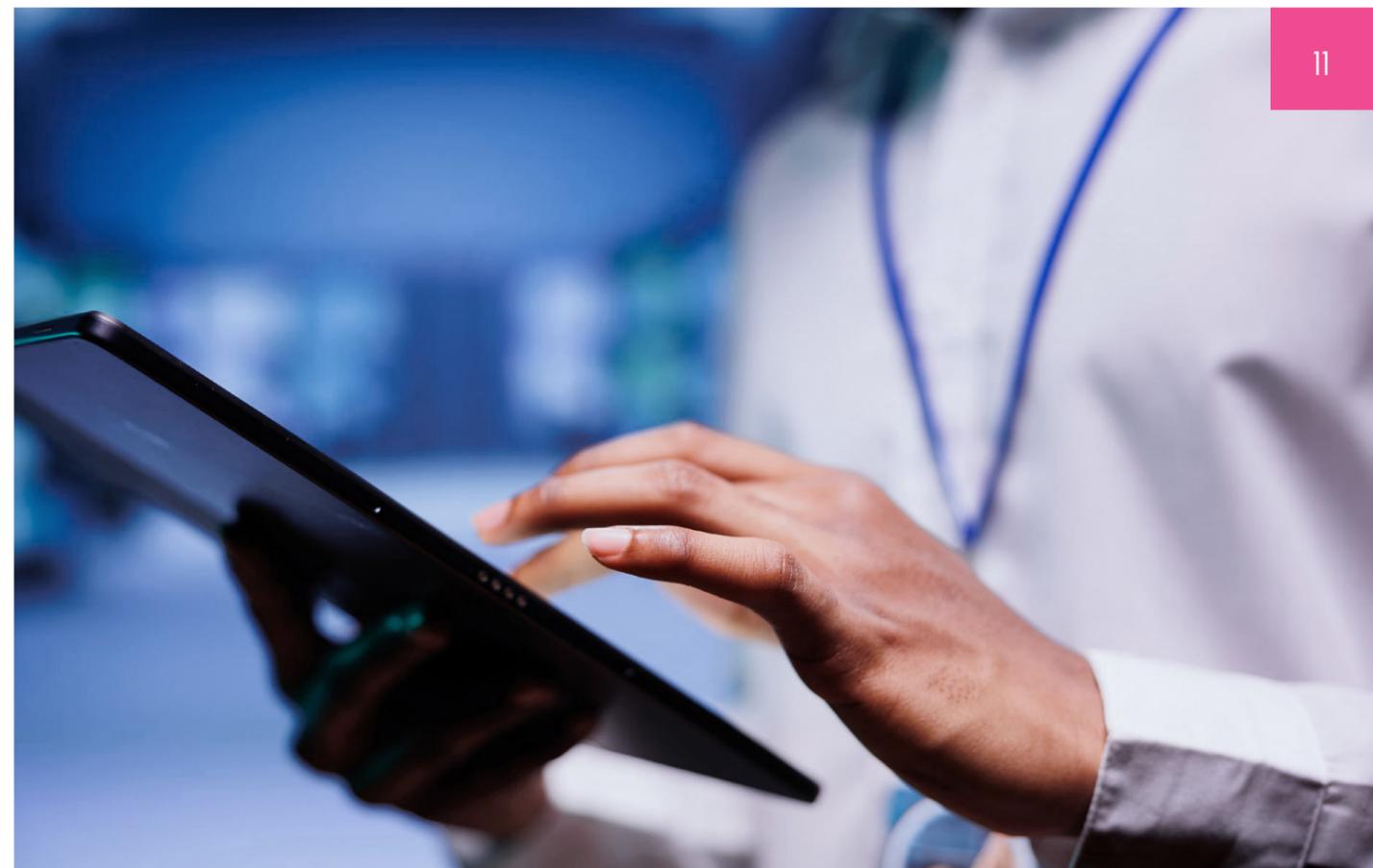
Both men and women participate in the research sample, which ensures a certain gender balance. Of the total of 185 respondents, the majority are men, 150 of them (81.08%), while women make up 31 respondents (16.75%). The remaining four people (2.17%) did not declare their gender.

As for the age distribution within these groups, 128 men belong to the younger age group and 22 to the older age group. In women, 25 were in the younger age group, while six were in the older age group.

Highest completed level of education

Most of the participants, 147 (79.50%), completed high school. Of these, 127 (68.65%) were younger and 20 (10.81%) were older.

Next in number is a group with higher education (bachelor, master, doctor of science), which has 27 participants (14.60%).



Deset sudionika (5,40%) završilo je osnovno osposobljavanje ili program prekvalifikacije, od kojih je devet (4,86%) mlađih i jedan (0,54%) stariji. Samo je jedan mlađi sudionik (0,54%) naveo da je završio osnovnu školu.

Trenutni status zaposlenja

Većinu ispitanika, njih 159 (86,00%), čine djelatnici zaposleni na puno radno vrijeme. Osim njih, uzorak obuhvaća i zaposlenike na nepuno radno vrijeme, kojih je 12 (6,00%), te pripravnike i učenike, njih 14 (8,00%). Ovakva distribucija omogućuje sveobuhvatan uvid u percepcije različitih grupa unutar sektora, a istovremeno ukazuje na raznolikost u pogledu radnog iskustva i oblika zaposlenja.

Veličina poduzeća

Sudionici su zaposleni u poduzećima različitih veličina: od mikro i malih poduzeća (do 49 zaposlenih), preko srednjih (50-249 zaposlenih), do velikih poduzeća (više od 249 zaposlenih). Distribucija ispitanika pokazuje da je najviše sudionika iz srednjih (n=68, 36,80%) i velikih poduzeća (n=74, 40,00%), uz značajan broj iz mikro i malih poduzeća (n=43, 23,20%). Ovakav uzorak omogućuje obuhvat raznolikih organizacijskih okruženja unutar sektora privatne zaštite.

There were 17 (9.19%) younger and 10 (5.40%) older respondents in this group.

Ten participants (5.40%) completed basic training or retraining programme, of which nine (4.86%) were younger and one (0.54%) was older. Only one junior participant (0.54%) reported having completed primary school.

Current Employment Status

The majority of respondents, 159 (86.00%), are full-time employees. In addition, the sample includes part-time employees, of which 12 (6.00%), and trainees and students, 14 (8.00%). This distribution provides a comprehensive insight into the perceptions of different groups within the sector, while at the same time indicating diversity in terms of work experience and forms of employment.

Company Size

Participants are employed in companies of different sizes: from micro and small enterprises (up to 49 employees), through medium-sized enterprises (50-249 employees), to large enterprises (more than 249 employees). The distribution of respondents shows that most participants are from medium (n=68, 36.80%) and large enterprises (n=74, 40.00%), with a significant number from micro and small enterprises (n=43, 23.20%). This pattern allows for the capture of a variety of organisational environments within the private security sector.

Regija

Sudionici dolaze iz poduzeća raspoređenih diljem Hrvatske, uključujući županijska i regionalna središta. Prema regijama, zastupljenost je sljedeća:

- **Grad Zagreb:** 95 ispitanika (51,35%)
- **Sjeverna Hrvatska** (Zagrebačka, Krapinsko-zagorska, Varaždinska, Međimurska, Koprivničko-križevačka županija): 32 ispitanika (17,30%)
- **Panonska Hrvatska** (Osječko-baranjska, Vukovarsko-srijemska, Brodsko-posavska, Požeško-slavonska, Virovitičko-podravska, Bjelovarsko-bilogorska, Sisačko-moslavačka, Karlovačka županija): 28 ispitanika (15,13%)
- **Jadranska Hrvatska** (Istarska, Primorsko-goranska, Ličko-senjska, Zadarska, Šibensko-kninska, Splitsko-dalmatinska, Dubrovačko-neretvanska županija): 30 ispitanika (16,22%)

Regionalna raznolikost uzorka omogućuje kvalitetno sagledavanje specifičnosti po cijeloj Hrvatskoj.

Region

Participants come from companies spread across Croatia, including county and regional centres. By region, the representation is as follows:

- **City of Zagreb:** 95 respondents (51.35%)
- **Northern Croatia** (Zagreb county, Krapina-Zagorje county, Varaždin county, Međimurje county, Koprivnica-Križevci county): 32 respondents (17.30%)
- **Pannonian Croatia** (Osijek-Baranja county, Vukovar-Srijem county, Brod-Posavina county, Požega-Slavonia county, Virovitica-Podravina county, Bjelovar-Bilogora county, Sisak-Moslavina county, Karlovac county): 28 respondents (15.13%)
- **Adriatic Croatia** (Istria county, Primorje-Gorski Kotar county, Lika-Senj county, Zadar county, Šibenik-Knin county, Split-Dalmatia county, Dubrovnik-Neretva county): 30 respondents (16.22%)

The regional diversity of the sample enables a quality view of the specificity throughout Croatia.



1.3. Radno iskustvo i profesionalni status

Radno iskustvo u sektoru

Analiza radnog iskustva u sektoru privatne zaštite pokazuje da je značajan udio sudionika relativno nov u industriji. Od ukupno 185 ispitanika, njih 57 (30,81%) ima manje od jedne godine iskustva, dok 83 ispitanika (44,86%) ima između jedne i tri godine iskustva. Manji udio ispitanika ima dulji staž: 16 njih (8,65%) ima 3 do 5 godina iskustva, 13 ispitanika (7,03%) ima 5 do 10 godina, a 16 ispitanika (8,65%) ima više od 10 godina iskustva. Ova raznolika raspodjela iskustva omogućuje sveobuhvatan uvid u percepcije i potrebe zaposlenika u različitim fazama karijere.

Profesionalni status

Sudionici istraživanja prešli su u sektor privatne zaštite iz raznolikih profesionalnih područja. Od ukupnog broja ispitanika, njih 109 (58,90%) imalo je prethodno radno iskustvo prije zapošljavanja u privatnoj zaštiti. Među ostalim sudionicima, 30 ih (16,20%) zaposlilo se odmah nakon završetka školovanja, dok je 13 sudionika (7,00%) prešlo iz statusa nezaposlenosti. Manji dio ispitanika nije se želio izjasniti o svom prethodnom profesionalnom statusu.

1.3. Work experience and professional status

Work experience in the sector

An analysis of work experience in the private security sector shows that a significant share of participants is relatively new to the industry. Of the 185 respondents, 57 (30.81%) had less than one year of experience, while 83 (44.86%) had between one and three years of experience. A smaller proportion of respondents have a longer experience: 16 of them (8.65%) have 3 to 5 years of experience, 13 respondents (7.03%) have 5 to 10 years of experience, and 16 respondents (8.65%) have more than 10 years of experience. This diverse distribution of experience provides a comprehensive insight into the perceptions and needs of employees at different stages of their careers.

Professional status

Research participants have moved into the private security sector from a variety of professional fields. Out of the total number of respondents, 109 (58.90%) had previous work experience before being hired in private security. Among other participants, 30 (16.20%) were employed immediately after completing their education, while 13 participants (7.00%) went from unemployment status. A minority of respondents did not wish to comment on their previous professional status.

2

Središnji dio analize

Central Part of the Analysis

2.1. Vrijednosti na radnom mjestu

Ovaj dio istraživanja bio je usmjeren na razumijevanje osobnih i profesionalnih prioriteta zaposlenika u sektoru privatne zaštite – od toga što smatraju najvažnijim u svom sadašnjem poslu do kriterija koji utječu na njihov odabir novog radnog mjesta. Dobiveni podaci pružili su uvid u to kako poslodavci mogu poboljšati zadovoljstvo i dugoročno zadržavanje radnika u sektoru.

Ključni rezultati:

- Zaposlenici u sektoru privatne zaštite najviše cijene plaće i pogodnosti, ravnotežu između poslovnog i privatnog života te međuljudske odnose i međusobno poštovanje na radnom mjestu.
- Vrijednosti poput osposobljavanja i razvoja karijere te stabilnost i sigurnost radnih mjesta također su važne, ali se percipiraju kao manje dostupne.

Preporuke za društvene partnere:

- Sustavno raditi na poboljšanju radnih uvjeta i sigurnosti primanja kao ključnih motivatora.
- Uvesti ciljane programe obuke i razvoja koji će odgovoriti na potrebe mlađih zaposlenika.
- Jačati kulturu poštovanja i suradnje unutar poduzeća.

Kada se radi o osobnim brigama zaposlenika, gotovo svi ispitanici (95,13%) izrazili su zabrinutost zbog inflacije i troškova života, što ukazuje na izuzetnu važnost financijske stabilnosti. Slijedi zabrinutost za osobno zdravlje (69,72%) i sigurnost i zaštitu (63,78%). Mlađi ispitanici pokazuju veću zabrinutost za ekonomske i sigurnosne aspekte, dok se stariji više fokusiraju na zdravlje, ekonomsku nejednakost i političko ozračje.

Kada je riječ o odabiru novog posla (grafikon 1.), plaće i pogodnosti pokazuju se kao dominantan čimbenik, na što ukazuje iznimno visok postotak od 98,38% ispitanika. Uz financijske aspekte, jednako važni pokazali su se međuljudski odnosi i međusobno poštovanje na poslu (51,89%) te ravnoteža između poslovnog i privatnog života (53,51%), naglašavajući važnost pozitivnog radnog okruženja i dobrobiti zaposlenika. Iako je redoslijed prioriteta kod mlađih ispitanika sličan, stariji ispitanici daju prednost međuljudskim odnosima ispred ravnoteže poslovnog i privatnog života, što sugerira da su ovi čimbenici univerzalno važni za privlačenje zaposlenika u sektoru.

Kada je riječ o razlozima za ostanak na trenutnom radnom mjestu, plaće i pogodnosti pokazuju se kao dominantan čimbenik, na što ukazuje visok postotak od 88,64% ispitanika. Uz financijske aspekte, jednako važni pokazali su se i međuljudski odnosi i međusobno poštovanje na poslu (76,75%), naglašavajući važnost pozitivnog radnog okruženja. Ravnoteža između poslovnog i privatnog života također je ključan faktor, s 47,02% ispitanika koji je navode kao važan razlog za ostanak. Ovaj redoslijed prioriteta konzistentan je kod obje dobne skupine, što sugerira da su ovi čimbenici univerzalno važni za

2.1. Workplace Values

This part of the research was focused on understanding the personal and professional priorities of employees in the private security sector – from what they considered most important in their current job to the criteria influencing their choice of a new workplace. The data obtained provided insight into how employers can enhance workers' satisfaction and long-term retention in the sector.

Key findings:

- Employees in the private security sector most value salaries and benefits, work-life balance, and interpersonal relationships and mutual respect in the workplace.
- Values such as training and career development, along with job stability and security, are also important but are perceived as less accessible.

Recommendations for Social Partners in Croatia:

- Systematically work on improving working conditions and income security as key motivators.
- Introduce targeted training and development programs that address the needs of younger employees.
- Strengthen a culture of respect and collaboration within companies.

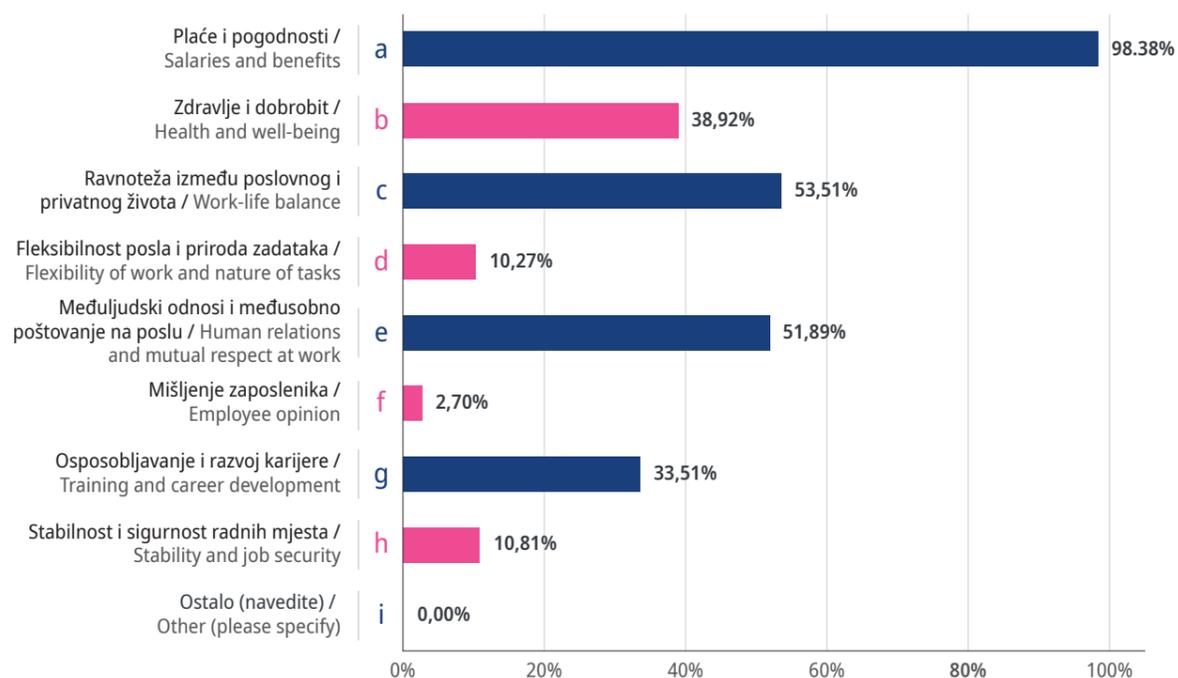
Regarding personal concerns, nearly all respondents (95.13%) expressed worry about inflation and the cost of living, highlighting the extreme importance of financial stability. This is followed by concerns for personal health (69.72%) and safety and security (63.78%). Younger respondents showed greater concern for economic and security aspects, while older respondents focused more on health, economic inequality, and the political climate.

When it comes to choosing a new job (Chart 1), salary and benefits prove to be the dominant factor, indicated by an extremely high percentage of 98.38% of respondents. In addition to financial aspects, equally important were interpersonal relationships and mutual respect at work (51.89%) and work-life balance (53.51%), emphasizing the importance of a positive work environment and employee well-being. Although the order of priorities for younger respondents is similar, older respondents give priority to interpersonal relationships over work-life balance, suggesting that these factors are universally important for attracting employees to the sector.

When it comes to reasons for staying at their current job, salary and benefits emerge as the dominant factor, indicated by a high percentage of 88.64% of respondents. Alongside financial aspects, interpersonal relationships and mutual respect at work (76.75%) proved equally important, emphasizing the significance of a positive work environment. Work-life balance is also a key factor, with 47.02% of respondents citing it as an important reason for staying. This order of priorities is consistent across both age groups, suggesting that these factors are universally

Grafikon 1. Najvažniji čimbenici prilikom odabira novog posla
Chart 1 Most Important Factors When Choosing a New Job

2. Zamislite da birate novi posao. Koja su za Vas u tome tri najvažnija čimbenika?
2. Imagine that you are choosing a new job. What are the three most important factors for you?



S druge strane, plaće i pogodnosti su također najvažniji razlog za napuštanje posla (92,43%), što potvrđuje njihovu ključnu ulogu. Uz njih, značajan razlog za odlazak su i međuljudski odnosi i međusobno poštovanje (74,59%), kao i zabrinutost za zdravlje i dobrobit (40%). Ovi podaci sugeriraju da iako pozitivno radno okruženje i ravnoteža poslovnog i privatnog života doprinose zadržavanju zaposlenika, nedostatak adekvatnih financijskih primanja i loši međuljudski odnosi mogu dovesti do odlaska.

Zaključno, analiza je pokazala da su financijski uvjeti daleko najvažniji faktor za zaposlenike u privatnoj zaštiti, što se dosljedno očituje u njihovoj zabrinutosti oko troškova života te kao glavni razlog za odabir posla, ostanak ili odlazak. Uz materijalnu kompenzaciju, jednako su važni i međuljudski odnosi, ravnoteža između poslovnog i privatnog života te briga za osobno zdravlje. Ovi nalazi naglašavaju da poslodavci moraju usvojiti sveobuhvatan pristup koji ne uključuje samo konkurentne plaće, već i stvaranje pozitivnog radnog okruženja te ulaganja u opću dobrobit svojih zaposlenika.

On the other hand, salary and benefits are also the most significant reason for leaving a job (92.43%), confirming their crucial role. Besides these, interpersonal relationships and mutual respect (74.59%), as well as concerns for health and well-being (40%), are also significant reasons for departure. This data suggests that while a positive work environment and work-life balance contribute to employee retention, a lack of adequate financial compensation and poor interpersonal relationships can lead to employees leaving.

In conclusion, the analysis showed that financial conditions are by far the most important factor for employees in private security, consistently reflected in their concerns about the cost of living and as the main reason for choosing a job, staying, or leaving. Besides material compensation, interpersonal relationships, work-life balance, and concern for personal health are equally important. These findings emphasize that employers must adopt a comprehensive approach that not only includes competitive salaries but also the creation of a positive work environment and investment in the overall well-being of their employees.

2.2. Zapošljavanje u sektoru privatne zaštite

Istraživanje je pokazalo da zaposlenici u privatnoj zaštiti imaju jasnu percepciju svoje profesije – uključujući uvjete rada, važnost društveno odgovornog poslovanja, mogućnosti razvoja karijere, stabilnost radnog mjesta, ali i njezinu vrijednost u doprinosu javnoj sigurnosti općenito.

Ključni rezultati:

- Većina zaposlenika iskazuje umjereno zadovoljstvo poslom, uz značajan prostor za poboljšanja.
- Zaposlenici u sektoru privatne zaštite uglavnom su pozitivno ocijenili proces uvođenja u posao kod svojih poslodavaca, što ukazuje na uspješnu integraciju i stvaranje dobrog prvog dojma kod većine zaposlenika.
- Zadovoljstvo poslom snažno ovisi o kvaliteti početne integracije, ali i o kasnijem odnosu poslodavca prema zaposleniku.

Preporuke za društvene partnere:

- Razviti standardizirane programe uhodavanja koji će novim zaposlenicima pružiti jasne informacije, podršku i osjećaj pripadnosti.
- Sustavno pratiti zadovoljstvo zaposlenika kroz interne ankete i mehanizme povratnih informacija.
- Posebnu pažnju posvetiti uvjetima rada i međuljudskim odnosima, jer upravo oni najviše utječu na dugoročno zadovoljstvo i ostanak zaposlenika.

Odluka o radu u sektoru privatne zaštite često je povezana s obiteljskim i društvenim krugom. Analiza je pokazala da je 40% ispitanika imalo rođaka, poznanika ili prijatelja koji je radio u sektoru privatne zaštite ili javne sigurnosti (policija ili vojska) prije nego što su se sami zaposlili. Primijećeno je da su mlađi ispitanici dali pozitivan odgovor u većem postotku (40,90% u odnosu na 35,48%), što sugerira da društvene veze imaju važnu ulogu pri odabiru karijere u ovom sektoru, posebno kod mlađih ispitanika.

Najveći broj ispitanika (grafikon 2.) saznao je za posao u sektoru privatne zaštite putem privatnih kontakata ili osobnih preporuka, na što ukazuje postotak od 60,54%. Značajan udio njih informaciju je pronašao putem online portala (35,68%) i društvenih mreža (34,05%). Zanimljivo je da se prioriteta razlikuju između dobrih skupina: dok su mlađi zaposlenici najviše koristili online i društvene mreže, kod starijih je vidljiv veći utjecaj preporuka djelatnika koji već rade na poslovima sigurnosti. Ovi podaci naglašavaju važnost osobnih mreža i online platformi kao ključnih izvora informacija pri zapošljavanju u ovom sektoru.

2.2. Employment in the Private Security Sector

This part of the research focused on understanding employee satisfaction levels in the private security sector and assessing the onboarding experience with their current employer. The data obtained indicates how first impressions, working conditions, and daily work experience significantly influence employee motivation and long-term retention.

Key findings:

- The majority of employees express moderate job satisfaction, with significant room for improvement.
- Employees in the private security sector generally have a positive view of their employers' onboarding process, which indicates successful integration and the creation of a good first impression for most staff.
- Job satisfaction strongly depends on the quality of initial integration, as well as the employer's subsequent treatment of the employee.

Recommendations for Social Partners in Croatia:

- Develop standardized onboarding programs that provide new employees with clear information, support, and a sense of belonging.
- Systematically monitor employee satisfaction through internal surveys and feedback mechanisms.
- Pay special attention to working conditions and interpersonal relationships, as these are the factors that most influence long-term employee satisfaction and retention.

The decision to work in the private security sector is often linked to family and social circles. The analysis showed that 40% of respondents had a relative, acquaintance, or friend who worked in the private security sector or public safety (police or military) before they were employed themselves. It was observed that younger respondents answered positively in a higher percentage (40.90% compared to 35.48%), suggesting that social connections play an important role in choosing a career in this sector, especially for younger respondents.

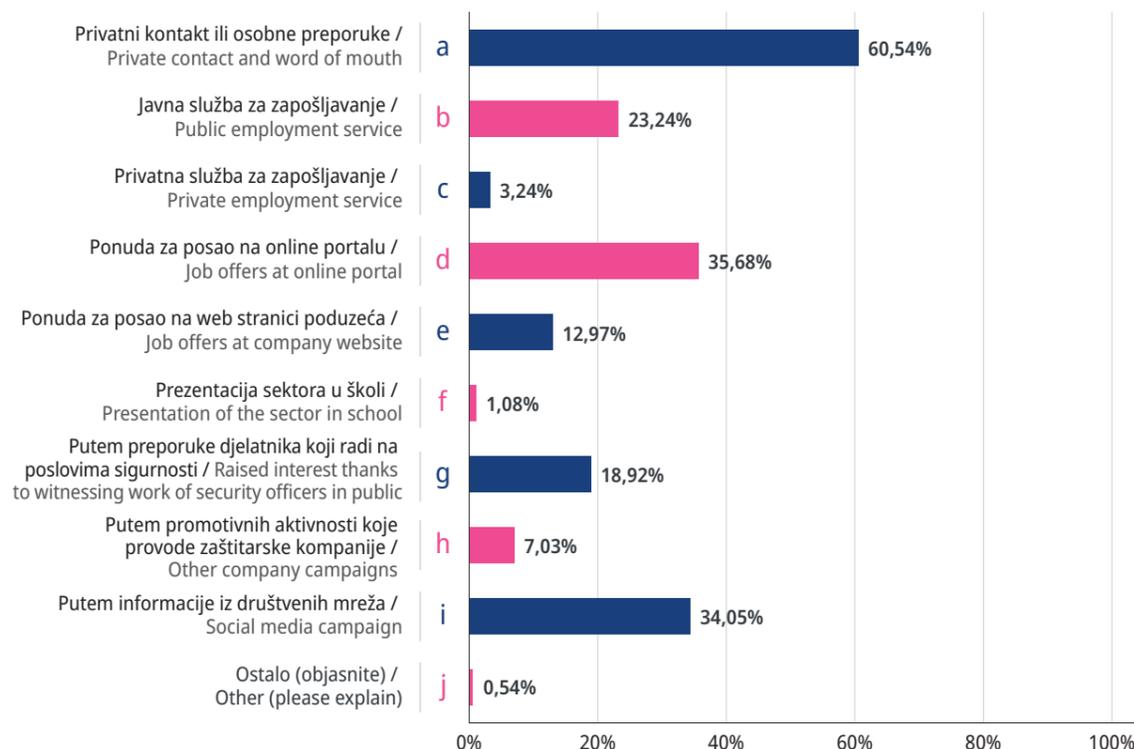
The largest number of respondents (Chart 2) learned about jobs in the private security sector through private contacts or personal recommendations, indicated by a percentage of 60.54%. A significant portion found information through online portals (35.68%) and social media (34.05%). Interestingly, priorities differ between age groups: while younger employees primarily used online and social media, older individuals showed a greater influence of recommendations from individuals already working in security roles. These data highlight the importance of personal networks and online platforms as key sources of information for employment in this sector.

Grafikon 2. Način saznanja za mogućnost rada u privatnoj zaštiti

Chart 2 How information about job opportunities in private security was obtained

6. Kako ste saznali za rad u privatnoj zaštiti? (moguć je višestruk izbor)

6. How did you learn about working in private security services? (multiple choice)



Prije zaposlenja u sektoru privatne zaštite, ispitanici su imali jasna i visoka očekivanja o budućem poslu. Gotovo 86% njih izrazilo je svoja očekivanja (taj postotak uključuje 87,01% mlađih i 80,65% starijih ispitanika), pri čemu je najveći postotak, 33,96%, naveo želju za doprinosom društvenoj sigurnosti i zaštiti. Iza toga slijedi očekivanje sigurnosti i stabilnosti zaposlenja (15,09%) te želja za fizičkim poslom i aktivnošću (11,95%). Ovi nalazi ukazuju na to da potencijalne zaposlenike u sektoru ne motiviraju isključivo financije, već ih privlači i osjećaj svrhe te stabilnost karijere.

Vezano za percepciju realizacije očekivanja od posla, analiza je pokazala da je 82,16% ispitanika izjavilo kako su im se očekivanja od posla u privatnoj zaštiti ispunila, no primjetna je značajna razlika između dobnih skupina, gdje su mlađi ispitanici optimističniji (85,06%) u odnosu na starije (67,74%). Unatoč visokom postotku inicijalno pozitivnih odgovora, detaljna analiza ukazuje na to da su neki ispitanici dali neutralne ili čak negativne komentare, što naglašava potrebu za transparentnijom komunikacijom o misijama u privatnoj zaštiti. Glavni razlozi nezadovoljstva kod onih kojima se očekivanja nisu ispunila su niska primanja, teški radni uvjeti, nedostatak mogućnosti za napredovanje te loši odnosi s nadređenima.

Before being employed in the private security sector, respondents had clear and high expectations about their future jobs. Almost 86% of them expressed their expectations (this percentage includes 87.01% of younger and 80.65% of older respondents), with the largest percentage, 33.96%, stating a desire to contribute to social security and protection. This was followed by expectations of job security and stability (15.09%) and a desire for physical work and activity (11.95%). These findings indicate that potential employees in the sector are not solely motivated by finances, but are also attracted by a sense of purpose and career stability.

Regarding the perception of how job expectations were met, the analysis showed that 82.16% of respondents stated that their expectations for a job in private security had been fulfilled. However, a significant difference was observed between age groups, with younger respondents being more optimistic (85.06%) compared to older ones (67.74%). Despite the high percentage of initially positive responses, a detailed analysis indicates that some respondents provided neutral or even negative comments, underscoring the need for more transparent communication on the missions in the private security industry. The main reasons for dissatisfaction among

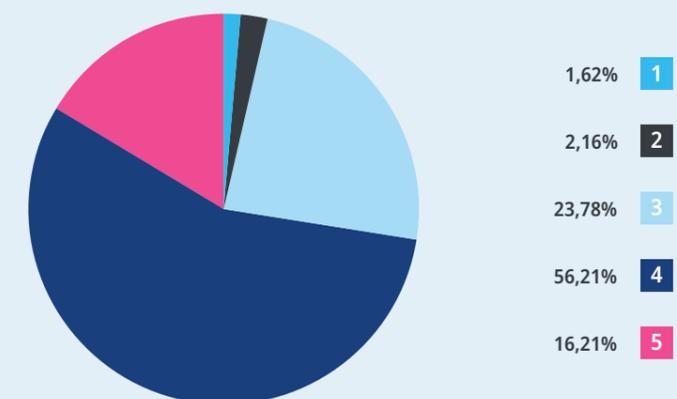
Ovi nalazi sugeriraju da poslodavci trebaju raditi na usklađivanju očekivanja s realnošću posla i aktivno rješavati ove probleme kako bi osigurali zadovoljstvo i dugoročno zadržali zaposlenike.

those whose expectations were not met include low pay, difficult working conditions, lack of advancement opportunities, and poor relationships with superiors. These findings suggest that employers should work on aligning expectations with job realities and actively address these issues to ensure satisfaction and long-term employee retention.

Grafikon 3. Proces uhodavanja kod trenutnog poslodavca

Chart 3 Onboarding process with the current employer

9. Na ljestvici od 1 (negativno) do 5 (odlično):
Kako ste doživjeli svoj proces uhodavanja kod trenutnog poslodavca u privatnoj zaštiti?
9. On a scale from 1 (very negative) to 5 (excellent):
How did you perceive your on-boarding process at your current employer in the private security services?

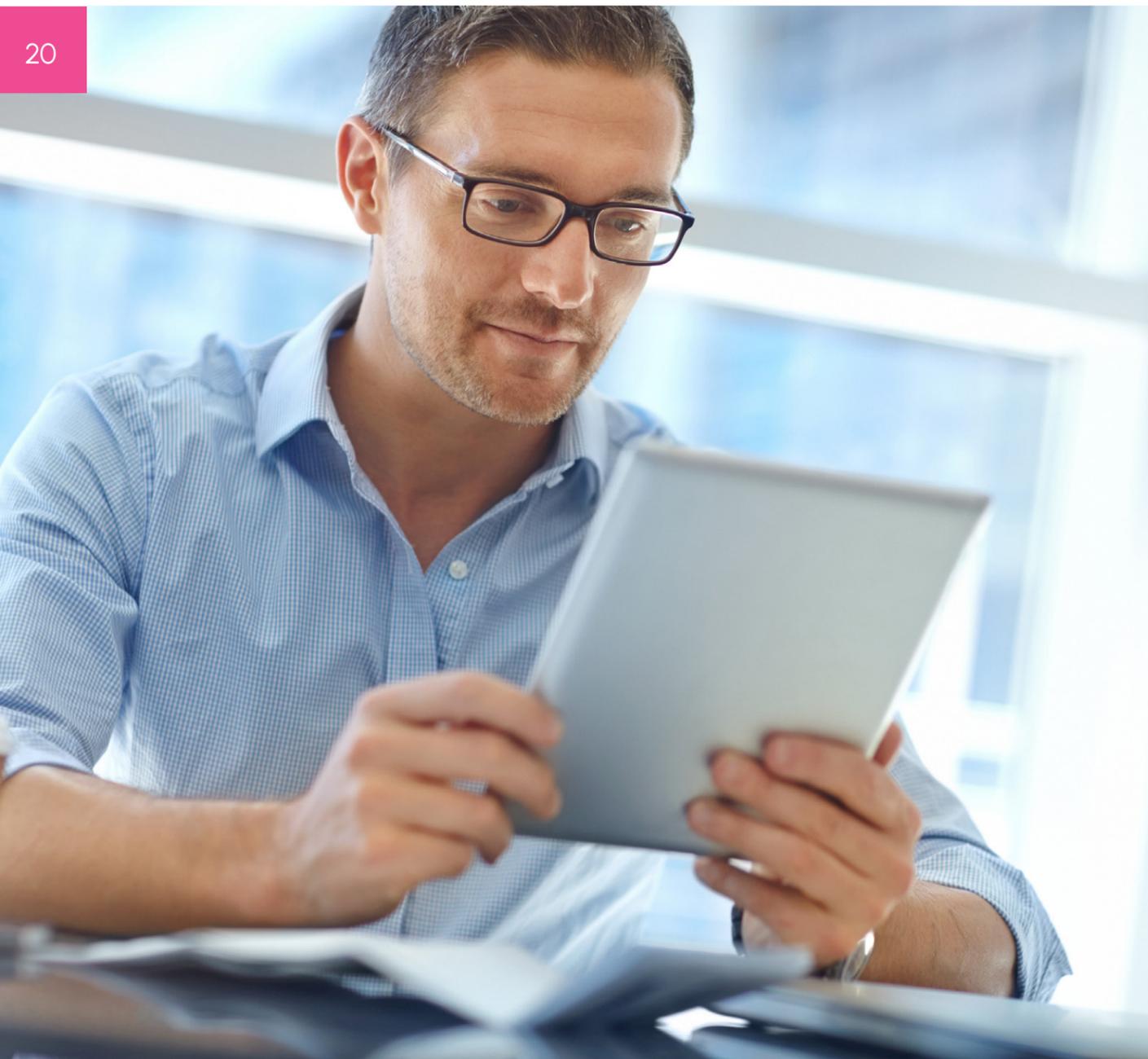


Proces uhodavanja u privatnoj zaštiti kod trenutnog poslodavca (grafikon 3.) ispitanici doživljavaju pozitivno, što potvrđuje prosječna ocjena od 3,83 na ljestvici od 1 do 5. Najveći broj ispitanika dodijelio je ocjenu 4 (56,22%), a zatim ocjenu 3. Mlađi i stariji ispitanici imaju slično pozitivno mišljenje, s tim da su mlađi nešto skloniji višim ocjenama. Ovi rezultati upućuju na to da poslodavci uspješno provode procese integracije novih zaposlenika, što doprinosi njihovoj brznoj prilagodbi, povećanoj produktivnosti i stvaranju pozitivnog početnog dojma o tvrtki.

Pored pozitivne percepcije procesa uhodavanja, ispitanici su dali preporuke o tome kako poboljšati procese uključivanja radnika koji se zapošljavaju u privatnoj zaštiti, s 68% njih koji su ponudili konkretne ideje. Najčešća preporuka je unaprjeđenje obuke i edukacije, s naglaskom na kvalitetnije, strukturiranije programe s više praktičnih vježbi i provjere znanja. Uz to, značajan broj ispitanika ističe važnost mentorskog rada i podrške iskusnijih kolega tijekom uhodavanja. Prijedlozi se također odnose na bolju komunikaciju unutar organizacije, unaprjeđenje procesa selekcije i jačanje međuljudskih odnosa za stvaranje pozitivne radne atmosfere za nove zaposlenike.

The onboarding process in private security with the current employer (Chart 3) is perceived positively by respondents, confirmed by an average rating of 3.83 on a scale of 1 to 5. The largest number of respondents assigned a rating of 4 (56.22%), followed by a rating of 3. Younger and older respondents share a similarly positive opinion, with younger individuals being slightly more inclined towards higher ratings. These results suggest that employers are successfully implementing integration processes for new employees, contributing to their rapid adaptation, increased productivity, and the formation of a positive initial impression of the company.

In addition to the positive perception of the onboarding process, respondents provided recommendations on how to improve the integration processes for new hires in private security, with 68% offering specific ideas. The most frequent recommendation is the enhancement of training and education, with an emphasis on higher-quality, more structured programs with more practical exercises and knowledge checks. Furthermore, a significant number of respondents highlight the importance of mentorship and support from experienced colleagues during onboarding. Suggestions also relate to better communication within the organization, improving the selection process, and strengthening interpersonal relationships to create a positive work atmosphere for new employees.



2.3. Percepcija privatnog sektora sigurnosti

Istraživanje je pokazalo da zaposlenici u privatnoj zaštiti imaju jasnu percepciju svoje profesije, uključujući uvjete rada, važnost društveno odgovornog poslovanja, mogućnosti za razvoj karijere, stabilnost posla, ali i njezinu vrijednost u doprinosu općoj sigurnosti.

Glavni rezultati:

- Zaposlenici visoko ocjenjuju doprinos privatne zaštite javnoj sigurnosti, no osjećaju da taj doprinos nije dovoljno prepoznat ni financijski vrednovan.
- Percepcija radnih uvjeta je umjereno pozitivna, ali postoji snažna potreba za boljim financijskim uvjetima i profesionalnim razvojem.
- Iako je percepcija jednakosti za žene i osobe različitog vjerskog ili etničkog podrijetla visoka, postoji značajan nedostatak znanja o položaju LGBTQIA+ osoba. Ovo ukazuje na ključno područje za dodatnu edukaciju i podizanje svijesti u sektoru.

Preporuke za društvene partnere:

- Poboljšati radne uvjete: Fokusirati se na povećanje plaća, bolji tretman radnika i ulaganje u edukaciju.
- Poboljšati javni diskurs: Kroz medijske kampanje i suradnju s javnim sektorom istaknuti ključnu ulogu privatne zaštite u javnoj sigurnosti.
- Educirati o inkluzivnosti: Organizirati radionice i edukacije s naglaskom na razumijevanje i prihvaćanje svih manjinskih skupina, posebno LGBTQIA+ osoba.

2.3. Perception of the Private Security Sector

The research showed that employees in private security had a clear perception of their profession – including working conditions, the importance of corporate social responsibility, career development opportunities, job stability, but also its value in contributing to public security at large.

Key findings:

- Employees highly value the contribution of private security to public security but feel this contribution is neither sufficiently recognized nor financially rewarded.
- The perception of working conditions is moderately positive, but there is a strong need for better financial terms and professional development.
- While the perception of equality for women and individuals of different religious or ethnic backgrounds is high, there is a significant lack of knowledge regarding the position of LGBTQIA+ individuals. This indicates a key area for further education and awareness-raising in the sector.

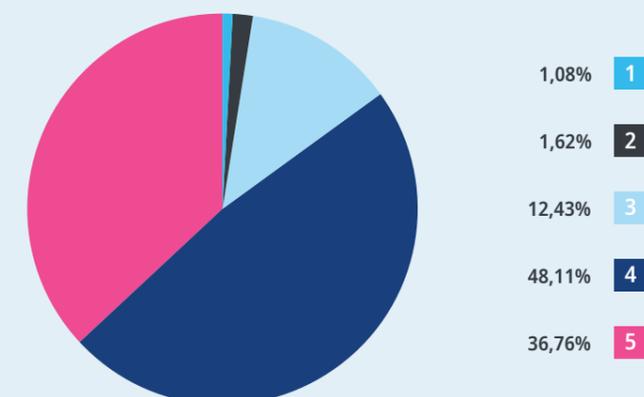
Recommendations for Social Partners in Croatia:

- Improve Working Conditions: Focus on increasing salaries, better worker treatment, and investing in education.
- Enhance Public Discourse: Highlight the crucial role of private security in public security through media campaigns and collaboration with the public sector.
- Educate on Inclusion: Organize workshops and training sessions emphasizing understanding and acceptance of all minority groups, especially LGBTQIA+ individuals.

Grafikon 4. Značaj privatne zaštite u doprinosu javnoj sigurnosti

Chart 4 The Significance of Private Security in Contributing to Public Safety

9. Na ljestvici od 1 (negativno) do 5 (odlično): Kako ste doživjeli svoj proces uhdavanja kod trenutnog poslodavca u privatnoj zaštiti?
9. On a scale from 1 (very negative) to 5 (excellent): How did you perceive your on-boarding process at your current employer in the private security services?



Zaključno, analiza pokazuje da je proces zapošljavanja u privatnoj zaštiti u velikoj mjeri vođen neformalnim mrežama i digitalnim kanalima. Osobne preporuke, online portali i društvene mreže ključni su izvori informacija. Potencijalni zaposlenici dolaze u sektor s visokim očekivanjima, primarno motivirani željom za doprinosom društvenoj sigurnosti i zaštiti te potrebom za sigurnošću i stabilnošću zaposlenja. Iako je većina njih zadovoljna, značajan dio izražava nezadovoljstvo zbog financijskih i radnih uvjeta, što ukazuje na potrebu za većom transparentnošću i ulaganjem u poboljšanje uvjeta rada. Iako je proces uhdavanja ocijenjen vrlo pozitivno, ispitanici preporučuju poboljšanja, naročito u području kvalitetnije obuke i uvođenja mentorskih programa, kako bi se osiguralo dugoročno zadovoljstvo i zadržavanje radnika.

In conclusion, the analysis shows that the employment process in private security is largely driven by informal networks and digital channels. Personal recommendations, online portals, and social networks are key sources of information. Potential employees enter the sector with high expectations, primarily motivated by the desire to contribute to social security and protection and the need for job security and stability. Although the majority are satisfied, a significant portion expresses dissatisfaction due to financial and working conditions, indicating a need for greater transparency and investment in improving working conditions. While the onboarding process is rated very positively, respondents recommend improvements, particularly in the area of higher-quality training and the introduction of mentorship programs, to ensure long-term employee satisfaction and retention.

Ispitanici imaju izrazito pozitivno mišljenje o značaju i ulozi privatne zaštite u doprinosu javnoj sigurnosti, što potvrđuje visoka prosječna ocjena od 4,17 na ljestvici od 1 do 5 (grafikon 4.). Najveći broj njih ocijenio je ovu ulogu ocjenom 4 (48,11%), dok značajan dio smatra da je ona odlična (36,76%). Iako su mlađi ispitanici češće birali ocjenu 4, stariji ispitanici pokazuju nešto veći stupanj povjerenja, najčešće ocjenjujući ulogu privatne zaštite kao odličnu.

Većina ispitanika (69,19%) smatra da se teme o značaju privatne zaštite u odnosu na javnu sigurnost komuniciraju pozitivno u javnom prostoru, poput medija. Međutim, primjetna je značajna podjela između dobnih skupina: mlađi ispitanici su mnogo optimističniji (72,72% s pozitivnim stavom) nego stariji ispitanici (51,61% s pozitivnim stavom). To ukazuje na pretežno povoljnu, ali ne i univerzalnu percepciju javne komunikacije, s obzirom na to da značajan dio ispitanika i dalje doživljava komunikaciju kao negativnu.

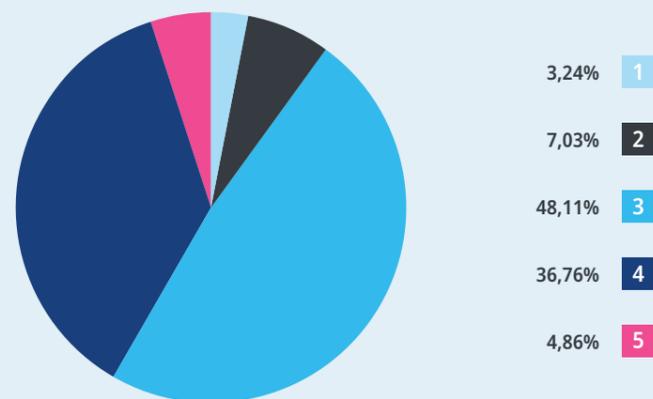
Respondents have an extremely positive opinion regarding the significance and role of private security in contributing to public safety, as evidenced by a high average rating of 4.17 on a scale from 1 to 5 (Chart 4). The largest proportion of respondents rated this role with a 4 (48.11%), while a significant portion considers it excellent (36.76%). Although younger respondents more frequently chose a rating of 4, older respondents demonstrate a somewhat higher level of trust, most often rating the role of private security as excellent.

The majority of respondents (69.19%) believe that topics concerning the importance of private security in relation to public security are communicated positively in the public sphere, such as in the media. However, there is a notable division between age groups: younger respondents are much more optimistic (72.72% with a positive view) than older respondents (51.61% with a positive view). This indicates a predominantly favorable, but not universal, perception of public communication, given that a significant portion of respondents still perceive such communication as negative.

Grafikon 5. Percepcija uvjeta rada u sektoru

Chart 5 Perception of Working Conditions in the Sector

11. Na ljestvici od 1 (negativno) do 5 (odlično):
Kako vidite značaj / ulogu privatne zaštite u doprinosu javnoj sigurnosti?
11. On a scale from 1 (very negative) to 5 (excellent):
How do you see the value of private security services to public security?



Uvjeti rada u sektoru privatne zaštite (grafikon 5.) percipirani su kao umjereno pozitivni, s prosječnom ocjenom 3,32 na ljestvici od 1 do 5, pri čemu je najčešći odabir bila ocjena 3 (48,11%). Međutim, značajan broj ispitanika (68,10%) izrazio je potrebu za poboljšanjem, ističući kao ključna područja niska financijska primanja, radne uvjete, međuljudske odnose i poštovanje, ugled sektora, te edukaciju i sigurnost radnika. Ovi nalazi ukazuju na snažan nesrazmjer između razine odgovornosti zaposlenika i njihovog financijskog, profesionalnog te društvenog priznanja, naglašavajući potrebu za poboljšanjem plaća, radnih uvjeta i ulaganjem u profesionalni razvoj te sigurnost zaposlenika.

Većina ispitanika smatra da su društveno odgovorno poslovanje poslodavca, posebno na području odgovornosti za okoliš, te odgovorno poslovno ponašanje važni. Većina ispitanika dodijelila je ocjenu 4 (45,94%), dok je prosječna ocjena iznosila 3,65. Zanimljivo je da su mlađi ispitanici češće birali ocjenu 4, dok je veći postotak starijih ispitanika odabrao ocjenu 3.

Ipak, postoje razlike u prioritetima koje ispitanici daju ekološkim i socijalnim aspektima. Dok je odgovornost za okoliš ocijenjena kao umjereno važna (3,65), socijalna odgovornost, koja obuhvaća etičke i društvene aspekte, percipirana je znatno važnijom, s prosječnom ocjenom od 3,84. Stariji ispitanici pokazali su posebno visoko vrednovanje socijalne odgovornosti, gdje ju je čak 38,70% ocijenilo najvišom ocjenom (5). To ukazuje na to da zaposlenici cijene poslodavce koji se ne fokusiraju samo na profit, već i na širi društveni utjecaj te etičko ponašanje u poslovanju.

Štoviše, ispitanici smatraju da su etično i transparentno upravljanje unutar privatne zaštite vrlo važni, što potvrđuje prosječna ocjena od 3,84 na ljestvici od 1 do 5. Najveća skupina ispitanika, njih 48,10%, ocijenila je ovaj aspekt ocjenom 4, što ukazuje na pozitivnu percepciju. Važno je napomenuti da su i mlađi i stariji ispitanici imali gotovo identična mišljenja o ovom pitanju.

Ispitanici posebno cijene doprinos poslodavca javnoj sigurnosti, s prosječnom ocjenom od 4,10. Većina, 50,27%, dodijelila je ocjenu 4, dok je značajan udio, 30,81%, dao najvišu ocjenu 5. Posebno je uočljivo da su stariji ispitanici ovaj aspekt prepoznali još snažnije, s gotovo polovicom njih koja ga je ocijenila najvišom ocjenom.

Ukupno gledajući, rezultati pokazuju da su odgovorno poslovno ponašanje i politike društveno odgovornog poslovanja, posebno u smislu socijalno odgovornog i etičkog upravljanja koje vidljivo doprinosi širim ciljevima javne sigurnosti, važni za mlade radnike i mogu imati ulogu pri odabiru novog radnog mjesta.

Working conditions in the private security sector (Chart 5) were perceived as moderately positive, with an average rating of 3.32 on a scale of 1 to 5. The most frequent rating given was 3 (48.11%). However, a significant number of respondents (68.10%) expressed a need for improvement, highlighting low financial income, working conditions, interpersonal relationships and respect, sector reputation, and worker education and safety as key areas. These findings indicate a strong disparity between the level of responsibility of employees and their financial, professional, and social recognition, emphasizing the need for improved salaries, working conditions, and investment in professional development and employee safety.

The majority of respondents believe that employer corporate social responsibility, particularly in the field of environmental responsibility, and responsible business conduct are important. A majority of respondents gave a score of 4 (45.94%), with the mean score being 3.65. While younger respondents more often chose a rating of 4, a higher percentage of older respondents selected a rating of 3.

There are, however, differences in how much priority respondents give to environmental and social aspects. While environmental responsibility was rated as moderately important (3.65), social responsibility, encompassing ethical and social aspects, was perceived as significantly more important, with a mean score of 3.84. Interestingly, older respondents showed a particularly high valuation of social responsibility, with 38.70% rating it the highest (5). This indicates that employees value employers who not only focus on profit but also on the broader social impact and ethical conduct of their business.

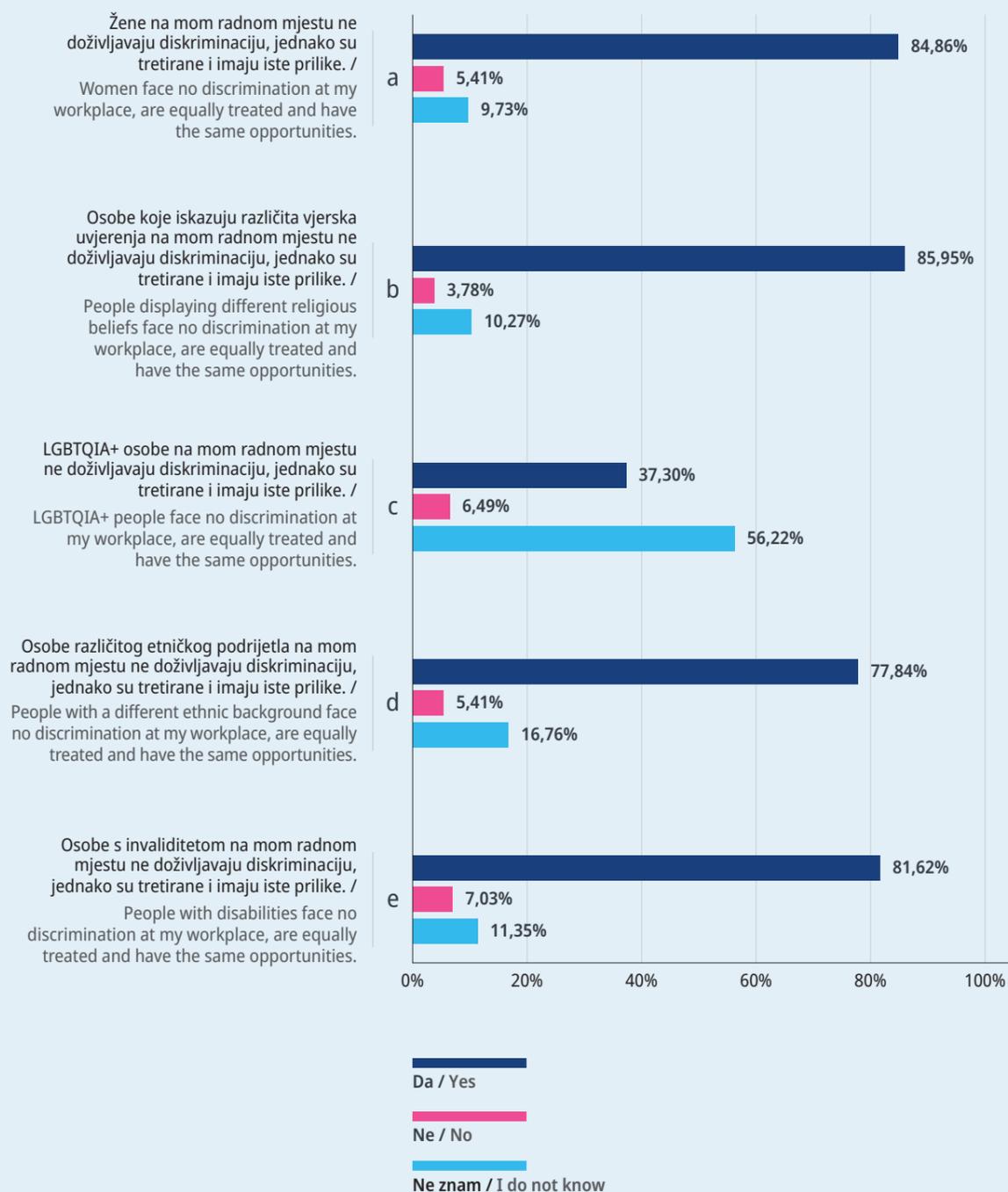
Furthermore, respondents consider ethical and transparent management within private security to be very important, as confirmed by a mean score of 3.84 on a scale of 1 to 5. The largest group of respondents, 48.10%, rated this aspect as 4, indicating a positive perception. Notably, both younger and older respondents shared nearly identical opinions on this matter.

Respondents particularly value an employer's contribution to public security, with an average score of 4.10. The majority, 50.27%, awarded a score of 4, while a significant portion, 30.81%, gave the highest score of 5. It is particularly noticeable that older respondents recognized this aspect even more strongly, with nearly half of them rating it the highest.

In total, the results show that responsible business conduct and CSR policies, particularly in terms of socially responsible and ethical management that visibly contribute to broader goals of public security, are important for young workers and can play a role when they choose a new job.

Grafikon 6. Percepcija diskriminacije po različitim kategorijama
Chart 6 Perception of discrimination across different categories

15.a-e Slažete li se sa sljedećom tvrdnjom koja se odnosi na situaciju u sektoru privatne zaštite?
15.a-e Do you agree to the following statements?



Vezano za percepciju ispitanika o ravnopravnosti i nediskriminaciji unutar sektora privatne zaštite promatrajući ključne aspekte poput spola, vjerskih uvjerenja, etničkog podrijetla, seksualne orijentacije te prisutnosti osoba s invaliditetom, rezultati su vidljivi na grafikonu 6. Rezultati ukazuju na snažno pozitivnu percepciju jednakog tretmana žena (84,86% ispitanika ne prepoznaje diskriminaciju) i osoba različitog vjerskog podrijetla (85,95% ispitanika), što sugerira visoku razinu tolerancije i poštovanja u ovim područjima. Slično, većina ispitanika (77,84%) vjeruje da osobe različitog etničkog podrijetla nisu diskriminirane, a slično pozitivno mišljenje izražava i 81,62% ispitanika u odnosu na osobe s invaliditetom. Međutim, situacija s LGBTQIA+ osobama pokazuje znatno veću neizvjesnost, gdje ih je čak 56,22% odgovorilo "Ne znam", uz 37,30% koji vjeruju u odsustvo diskriminacije.

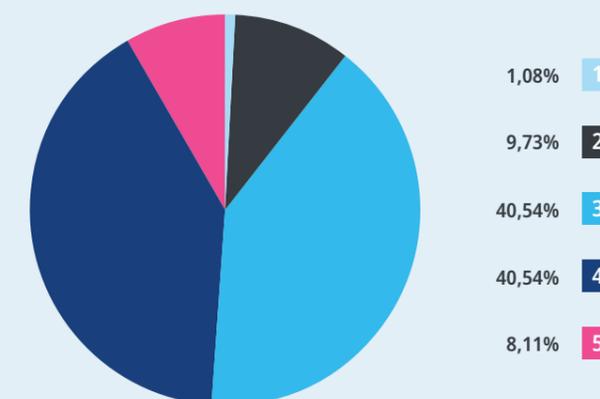
Međutim, treba naglasiti da su podaci ograničene informativne vrijednosti. Osim stajališta ispitanika o ravnopravnosti spolova, ne znamo odgovore osoba različitog etničkog podrijetla, seksualne orijentacije, vjerskih uvjerenja i osoba s invaliditetom, već se uvelike oslanjamo na odgovore ispitanika koji možda nisu pogođeni dotičnom diskriminacijom i/ili im nedostaje svijesti. Stvarni opseg diskriminacije stoga može biti veći nego što naši podaci pokazuju. To, međutim, naglašava potrebu za kontinuiranim naporima u promicanju inkluzivnosti, raznolikosti te jasnije komunikacije i edukacije kako bi se osiguralo istinsko jednako postupanje za sve zaposlenike. Starija dobna skupina posebno se ističe kao nešto sklonija uočavanju diskriminacije u određenim kategorijama, dok mlađe osobe češće iskazuju neodlučnost, što naglašava potrebu za ciljanim pristupima u podizanju svijesti unutar različitih demografskih skupina.

Regarding the respondents' perception of equality and non-discrimination within the private security sector, observing key aspects such as gender, religious beliefs, ethnic origin, sexual orientation, and the presence of people with disabilities, the results are visible in Chart 6. The results indicate a strongly positive perception of equal treatment for women (84.86% of respondents do not recognize discrimination) and individuals of different religious backgrounds (85.95% of respondents), suggesting a high level of tolerance and respect in these areas. Similarly, the majority of respondents (77.84%) believe that individuals of different ethnic origins are not discriminated against, and a similarly positive opinion is expressed by 81.62% of respondents regarding individuals with disabilities. However, the situation with LGBTQIA+ individuals shows significantly greater uncertainty, with as many as 56.22% answering "I don't know", alongside 37.30% who believe there is an absence of discrimination.

Generally, it must however be stressed that the data has limited informative value. Apart from the view of female workers on gender equality, we do not know the responses of people with different ethnic background, sexual orientation, religious beliefs, and disabilities, but rely largely on responses from workers who may not be affected by respective discrimination and/or may lack awareness. Hidden figures of discrimination may thus be higher than our data indicates. It, however, emphasizes the need for continuous efforts in promoting inclusivity, diversity, and clearer communication and education to ensure genuine equal treatment for all employees. The older age group particularly stands out as somewhat more inclined to notice discrimination in certain categories, while younger individuals more frequently express indecision, highlighting the need for targeted approaches in raising awareness within different demographic groups.

Grafikon 7. Mogućnost razvoja karijere u sektoru
Chart 7 Career Development Opportunities in the Sector

16. Na ljestvici od 1 (negativno) do 5 (odlično): Kako vidite mogućnosti razvoja karijere u sektoru?
16. On a scale from 1 (very negative) to 5 (very good): How do you perceive career development options in the sector?



Ispitanici percipiraju mogućnosti razvoja karijere u sektoru privatne zaštite kao umjereno pozitivne, s prosječnom ocjenom 3,44 (vidi grafikon 7.). Najveći broj njih dodijelio je ocjene 3 i 4 (po 40,54%), što ukazuje na to da ne vide izrazito loše, ali ni izvanredne prilike za napredovanje. Značajan broj ispitanika (64,86%) izrazio je želju za poboljšanjem, s najčešćim prijedlozima koji se odnose na edukaciju i profesionalni razvoj, kao i na upravljanje i međuljudske odnose. Ovi nalazi naglašavaju da postoji interes za rast unutar sektora, ali da su potrebni konkretni koraci poslodavaca za poboljšanje uvjeta i jasno definiranje puta karijere.

Ispitanici imaju visoko pozitivnu percepciju stabilnosti i sigurnosti radnih mjesta u sektoru privatne zaštite, što potvrđuje srednja ocjena od 3,87. Većina, točnije 59,45% ispitanika, ocijenila je ovaj aspekt ocjenom 4, a slijedi ih ocjena 5. Ova pozitivna percepcija prisutna je kod obje dobne skupine. Značajan broj ispitanika (58,37%) ponudio je i prijedloge za poboljšanje, fokusirajući se na kvalitetu upravljanja i međuljudske odnose, te financijsku motivaciju i radne uvjete. Ovi podaci sugeriraju da, iako je opća sigurnost radnog mjesta dobro percipirana, ulaganja u upravljanje, odnose i financijske aspekte mogu dodatno osnažiti stabilnost i zadovoljstvo zaposlenika.

Zaključno, na temelju svih prikupljenih podataka iz istraživanja o zapošljavanju i percepciji u sektoru privatne zaštite, ključni nalazi sugeriraju da zaposlenici visoko vrednuju doprinos svoje struke javnoj sigurnosti, ali osjećaju da taj doprinos nije adekvatno prepoznat niti financijski vrednovan. Dok su uvjeti rada percipirani kao umjereno pozitivni, postoji snažna potreba za poboljšanjem financijskih primanja i profesionalnog razvoja. Sektor pokazuje visoku razinu tolerancije i jednakog tretmana prema ženama, osobama različitih vjerskih i etničkih podrijetla te osobama s invaliditetom, ali postoji značajan nedostatak znanja i svjesnosti o položaju LGBTQIA+ osoba, što ukazuje na ključno područje za edukaciju i podizanje svijesti. Mogućnosti razvoja karijere percipiraju se kao umjereno pozitivne, s naglaskom na potrebu za boljom edukacijom i upravljanjem, dok je stabilnost radnih mjesta visoko pozitivno percipirana, iako postoji prostor za poboljšanje u segmentima upravljanja, međuljudskih odnosa te financijske motivacije. Preporuke za društvene partnere stoga uključuju fokus na poboljšanje radnih uvjeta, plaća i edukacije, snažnije isticanje uloge privatne zaštite u javnoj sigurnosti kroz medijske kampanje te ciljne edukacije o inkluzivnosti, posebice s naglaskom na LGBTQIA+ prava.

Regarding respondents' perception of career development opportunities in the private security sector, they are perceived as moderately positive, with an average rating of 3.44 (see Chart 7). The largest number of respondents awarded ratings of 3 and 4 (40.54% each), indicating that they do not see exceedingly poor, nor outstanding, advancement opportunities. A significant number of respondents (64.86%) expressed a desire for improvement, with the most common suggestions relating to education and professional development, as well as management and interpersonal relations. These findings emphasize that there is interest in growth within the sector, but concrete steps from employers are needed to improve conditions and clearly define career paths.

Respondents have a highly positive perception of job stability and security in the private security sector, confirmed by a mean rating of 3.87. The majority, specifically 59.45% of respondents, rated this aspect with a score of 4, followed by a rating of 5. This positive perception is present in both age groups. A significant number of respondents (58.37%) also offered suggestions for improvement, focusing on the quality of management and interpersonal relationships, as well as financial motivation and working conditions. These data suggest that, while overall job security is well-perceived, investments in management, relationships, and financial aspects can further strengthen employee stability and satisfaction.

In conclusion, based on all the data collected from the research on employment and perception in the private security sector, key findings suggest that employees highly value their profession's contribution to public safety but feel this contribution is not adequately recognized or financially rewarded. While working conditions are perceived as moderately positive, there is a strong need for improvement in financial income and professional development. The sector demonstrates a high level of tolerance and equal treatment towards women, individuals of different religious and ethnic backgrounds, and persons with disabilities. However, there is a significant lack of knowledge and awareness regarding the position of LGBTQIA+ individuals, indicating a crucial area for education and awareness-raising. Career development opportunities are perceived as moderately positive, with an emphasis on the need for better education and management. Job stability, on the other hand, is highly positively perceived, although there is room for improvement in management, interpersonal relationships, and financial motivation. Therefore, recommendations for social partners include focusing on improving working conditions, salaries, and education, more strongly highlighting the role of private security in public safety through media campaigns, and targeted training on inclusivity, particularly emphasizing LGBTQIA+ rights.

2.4. Percepcija razvoja karijere

Istraživanje je obuhvatilo prioritete ispitanika u pogledu najvažnijih aspekata radnog okruženja, kao i njihovu percepciju zanimljivih zadataka i misija koji su mogli oblikovati budućnost sektora. Posebna pozornost bila je posvećena ambicijama vezanima uz preuzimanje rukovodećih uloga i dugoročnu profesionalnu viziju u sektoru privatne zaštite.

Ključni rezultati:

- Zaposlenici visoko cijene osobne kontakte i izravnu komunikaciju s nadređenima, preferirajući ih u odnosu na digitalne kanale.
- Postoji jasna želja za razvojem kroz mentorstvo i redovite evaluacije s voditeljima, što ukazuje na potrebu za strukturiranim sustavima podrške.
- Većinu ispitanika najviše privlače visokoprofilni i specijalizirani poslovi, kao što su zaštita kritične infrastrukture i inovativna sigurnosna rješenja (npr. dronovi i umjetna inteligencija), dok tradicionalni čuvarski poslovi gube na atraktivnosti.
- Većina zaposlenika ima ambicije za napredovanje na rukovodeće pozicije, no stariji ispitanici pokazuju manji interes za takve uloge.
- Gotovo 60% ispitanika vidi se dugoročno u sektoru, ali ta je želja snažno uvjetovana poboljšanjem financijskih uvjeta i mogućnosti napredovanja.

Preporuke za društvene partnere:

- **Poboljšajte komunikaciju i vodstvo:** Ulaganje u edukaciju voditelja o važnosti direktne komunikacije i mentorstva može značajno poboljšati zadovoljstvo zaposlenika.
- **Stvorite jasne puteve karijere:** Razvijte programe usavršavanja i jasne putove napredovanja, posebno za visokotehnološke i specijalizirane poslove.
- **Aktivno upravljajte talentima:** Prepoznajte i podržite ambicije zaposlenika za preuzimanje rukovodećih uloga, s posebnim naglaskom na mlađe generacije.
- **Naglasite dugoročnu sigurnost:** Sustavnim poboljšanjem plaća i uvjeta rada, povećat će se privlačnost sektora i smanjiti nesigurnost koja je primjetna kod velikog broja ispitanika.

Ispitanici u sektoru privatne zaštite snažno preferiraju izravne osobne kontakte (61,62%) u odnosu na digitalnu komunikaciju, naglašavajući važnost međuljudskih odnosa u radnom okruženju. Ključni čimbenici koji bi poboljšali radno okruženje uključuju redovitije evaluacije i razmjene s voditeljima (43,78%) te program mentorstva (42,70%). Iako postoje male razlike u prioritetima između mlađih i starijih ispitanika, obje skupine naglašavaju potrebu za direktnom dostupnošću nadređenih i strukturiranom podrškom. Ovi rezultati ukazuju na potrebu da se poslodavci fokusiraju na jačanje "ljudskog faktora", proaktivnu podršku zaposlenicima te poboljšanje komunikacije i razvoja unutar tvrtke.

2.4. Perception of Career Development

The research explored employees' priorities regarding the most important aspects of their work environment, as well as their perceptions of engaging tasks and missions that could shape the sector's future. Special attention was given to ambitions related to taking on leadership roles and long-term professional vision within the private security sector.

Key findings:

- Employees highly value personal contacts and direct communication with superiors, preferring them over digital channels.
- There's a clear desire for development through mentorship and regular evaluations with managers, indicating a need for structured support systems.
- Most respondents are most attracted to high-profile and specialized jobs, such as critical infrastructure protection and innovative security solutions (e.g., drones and artificial intelligence), while traditional guarding roles are losing appeal.
- The majority of employees aspire to advance into leadership positions, though older respondents show less interest in such roles.
- Nearly 60% of respondents see themselves in the sector long-term, but this desire is strongly contingent on improved financial conditions and advancement opportunities.

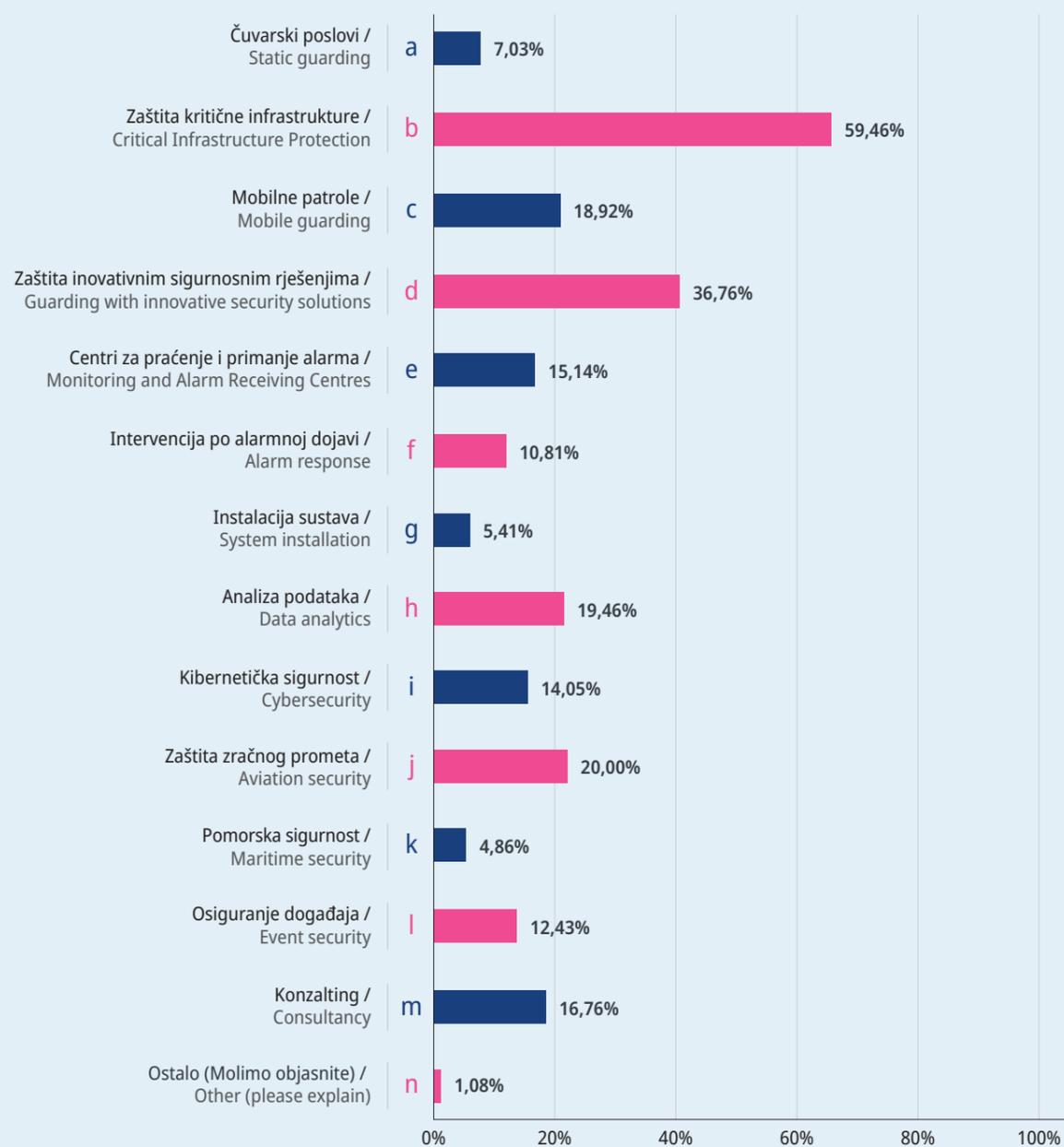
Recommendations for Social Partners in Croatia:

- **Enhance Communication and Leadership:** Investing in training managers on the importance of direct communication and mentorship can significantly improve employee satisfaction.
- **Create Clear Career Paths:** Develop upskilling programs and clear advancement pathways, especially for high-tech and specialized jobs.
- **Actively Manage Talent:** Recognize and support employees' ambitions to take on leadership roles, with a particular focus on younger generations.
- **Emphasize Long-Term Security:** Systematically improving salaries and working conditions will increase the sector's attractiveness and reduce the insecurity noted by many respondents.

Respondents in the private security sector strongly prefer direct personal contact (61.62%) over digital communication, emphasizing the importance of interpersonal relationships in the work environment. Key factors that would improve the work environment include more regular evaluations and exchanges with managers (43.78%) and a mentorship program (42.70%). While there are minor differences in priorities between younger and older respondents, both groups stress the need for direct accessibility of superiors and structured support. These results indicate a need for employers to focus on strengthening the "human factor", proactive employee support, and improving internal communication and development.

Grafikon 8. Poslovi budućnosti
Chart 8 Future Career Aspirations

19. U perspektivi razvoja vaše karijere koji posao Vam je najzanimljiviji kojeg biste htjeli raditi u budućnosti?
(mogućnost višestrukog odabira – maksimalno tri odgovora)
19. What private security tasks / missions would in the future be most interesting to you?
(multiple choice – max. three choices)



Analiza podataka o budućim karijernim aspiracijama (grafikon 8.) ispitanika pokazuje jasan interes za visokoprofilne, tehnološki napredne i specijalizirane segmente sektora privatne zaštite. Najveći interes, s 59,46% ispitanika, izaziva zaštita kritične infrastrukture, uključujući objekte poput vojnih baza i nuklearnih postrojenja. Slijede interes za zaštitu inovativnim sigurnosnim rješenjima (poput dronova i AI) s 36,76% te za zaštitu zračnog prometa (20,00%). Mlađi ispitanici dijele ove prioritete, dok stariji pokazuju nešto veći interes za mobilne patrole. S druge strane, tradicionalni čuvarski poslovi, pomorska sigurnost i instalacija sustava percipirani su kao manje atraktivni za karijerni razvoj. Ovi rezultati ukazuju na želju za složenijim i dinamičnijim ulogama te sugeriraju potencijalne smjerove za razvoj sektora kako bi privukao i zadržao kvalificiran kadar.

Istraživanje pokazuje da značajna većina zaposlenika u sektoru privatne zaštite (71,90%) ima ambicije za napredovanjem na rukovodeće pozicije. Međutim, postoji značajna dobna razlika: dok samo 24,02% mlađih ispitanika ne želi rukovodeću ulogu, taj postotak je gotovo dvostruko veći kod starijih ispitanika (48,38%). Među onima koji žele napredovati, najpopularnija pozicija je koordinator/operativni voditelj (45,40%), a slijede voditelj podružnice (24,32%) i menadžer sigurnosti (23,78%). Posebno je zanimljivo da su mlađi ispitanici zadržali sličan redoslijed preferencija kao i ukupni uzorak, dok stariji ispitanici nakon koordinatora češće biraju savjetovanje te menadžera sigurnosti, voditelja podružnice i razvoj poslovanja. Rezultati ukazuju na želju za operativnim i terenskim vođenjem timova, dok manje želje postoje za pozicijama u IT-u, poslovnoj analitici i HR-u. Dodatni komentari sugeriraju da su individualne motivacije raznolike, od izbjegavanja prevelike odgovornosti do zadovoljstva trenutnom rukovodećom pozicijom, što upućuje poslodavcima na potrebu razvoja jasnih karijernih puteva.

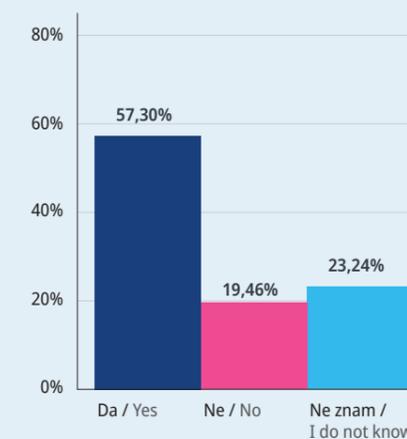
Analysis of data on respondents' future career aspirations (Chart 8) reveals a clear interest in high-profile, technologically advanced, and specialized segments of the private security sector. The highest interest, with 59.45% of respondents, lies in the protection of critical infrastructure, including facilities like military bases and nuclear power plants. This is followed by interest in protection through innovative security solutions (such as drones and AI) at 36.75%, and air traffic security (20.00%). Younger respondents share these priorities, while older individuals show a slightly greater interest in mobile patrols. Conversely, traditional guarding jobs, maritime security, and system installation are perceived as less attractive for career development. These findings suggest a desire for more complex and dynamic roles and indicate potential directions for sector development to attract and retain qualified personnel.

Research indicates that a significant majority of employees in the private security sector (71.90%) aspire to advance into leadership positions. However, there is a notable age difference: while only 24.02% of younger respondents do not wish for a leadership role, this percentage is almost double among older respondents (48.38%). Among those seeking advancement, the most popular position is coordinator/operational manager (45.40%), followed by branch manager (24.32%) and security manager (23.78%). It is particularly interesting that younger respondents maintained a similar order of preferences as the overall sample, while older respondents, after coordinator, more frequently choose consulting, security manager, branch manager, and business development. The results point to a desire for operational and field team leadership, with less interest in IT, business analytics, and HR positions. Additional respondents' comments suggest that individual motivations vary, from avoiding excessive responsibility to satisfaction with current leadership roles, prompting employers to develop clear career paths.

Grafikon 9. Dugoročna perspektiva u sektoru privatne zaštite
Chart 9 Long-Term Prospects in the Private Security Sector

Vidite li sebe da ćete raditi u privatnoj zaštiti na duži rok (5-10 godina)?
Moguće je samo jedan odgovor.
Do you see yourself working in private security services in a longer term (5-10 years)?
Only one answer is possible.

Da / Yes
Ne / No
Ne znam / I do not know





Istraživanje o dugoročnoj perspektivi karijere u privatnoj zaštiti pokazalo je podijeljene stavove. Više od polovice ispitanika (57,30%) vidi sebe u sektoru na duži rok (5-10 godina), no njihova odluka uvelike ovisi o poboljšanju financijskih primanja, uvjeta rada, mogućnosti napredovanja i zdravstvene skrbi. S druge strane, gotovo petina (19,46%) ispitanika ne vidi svoju budućnost u sektoru, navodeći kao glavne razloge niska primanja, nezadovoljavajuće uvjete rada i stresnost posla. Posebno zabrinjava velik udio neodlučnih ispitanika (23,24%), što ukazuje na nesigurnost glede dugoročne karijere. Ovi podaci jasno ukazuju na potrebu sektora da se sustavno pozabavi poboljšanjem materijalnih uvjeta, radnog okruženja i upravljanja stresom kako bi osigurao zadržavanje radnika i dugoročnu održivost radne snage.

A survey on long-term career prospects in private security revealed divided opinions. Over half of the respondents (57.30%) see themselves in the sector for the longer term (5-10 years), but their decision heavily depends on improved financial compensation, working conditions, advancement opportunities, and healthcare. On the other hand, almost a fifth (19.46%) of respondents do not see their future in the sector, citing low pay, unsatisfactory working conditions, and job stress as the main reasons. The large proportion of undecided respondents (23.24%) is particularly concerning, indicating uncertainty regarding long-term careers. These data clearly point to the sector's need to systematically address improvements in material conditions, the work environment, and stress management to ensure employee retention and long-term workforce sustainability.

Zaključno, zaposlenici u sektoru visoko cijene međuljudske odnose i izravnu komunikaciju te pokazuju snažnu želju za strukturiranom podrškom kroz mentorstvo i redovite evaluacije. Njihove karijerne aspiracije uglavnom su usmjerene prema visokoprofilnim, tehnološki naprednim i specijaliziranim ulogama, poput zaštite kritične infrastrukture i inovativnih sigurnosnih rješenja, dok tradicionalni čuvarski poslovi gube na atraktivnosti. Većina zaposlenika teži rukovodećim pozicijama, s preferencijom prema operativnim i terenskim ulogama, dok je interes za IT ili HR manje izražen. Iako većina vidi svoju dugoročnu budućnost u sektoru, ta je odluka snažno uvjetovana poboljšanjem financijskih uvjeta, radnih uvjeta i mogućnosti napredovanja. Prisutnost značajnog broja onih koji ne vide dugoročnu perspektivu te velik udio neodlučnih ispitanika ukazuje na potrebu sektora da se sustavno pozabavi poboljšanjem plaća, radnih uvjeta, upravljanjem stresom i razvojem jasnih karijernih puteva kako bi osigurao zadržavanje postojećih zaposlenika i privukao nove talente.

In conclusion, employees in the sector highly value interpersonal relationships and direct communication, showing a strong desire for structured support through mentorship and regular evaluations. Their career aspirations are primarily focused on high-profile, technologically advanced, and specialized roles, such as critical infrastructure protection and innovative security solutions, while traditional guarding jobs are losing their appeal. Most employees aim for leadership positions, preferring operational and field-based roles, with less expressed interest in IT or HR positions. Although the majority see their long-term future in the sector, this decision is strongly dependent on improvements in financial conditions, working conditions, and advancement opportunities. The presence of a significant number who do not see a long-term perspective and a large proportion of undecided respondents indicates the sector's need to systematically address improvements in salaries, working conditions, stress management, and the development of clear career paths to ensure the retention of current employees and attract new talent.

2.5. Percepcija treninga

U ovom dijelu istraživanja ispitana su mišljenja ispitanika o programima obuke dostupnima u sektoru privatne zaštite. Analizirana je njihova percepcija o tome jesu li postojeći programi dovoljni za učinkovito obavljanje posla te su identificirane ključne vještine koje smatraju da bi se trebale usvojiti tijekom početne i dodatne obuke. Istraživanje je također obuhvatilo mišljenja o adekvatnosti obuke u području digitalne i socijalne pismenosti, kao i stavove o primjeni digitalnih metoda učenja.

Ključni rezultati:

- Gotovo polovica ispitanika smatra da početna obuka nije bila dovoljna za obavljanje njihovog posla, što ukazuje na potrebu za standardizacijom i poboljšanjem kvalitete programa.
- Zaposlenici u početnoj obuci najviše cijene normativno znanje, upravljanje ljudima i komunikaciju, te vještine poput upravljanja sukobima i samoobrane.
- Za dodatno usavršavanje, ispitanici traže produbljivanje normativnog znanja i vještina upravljanja ljudima. Također, raste interes za strane jezike i tehničko upravljanje sustavima, što ukazuje na želju za razvojem specijaliziranih, modernih vještina.
- Percepcija o obuci iz digitalnih i društvenih vještina je umjereno pozitivna, ali postoji jasna potreba za strukturiranim, obveznim programima koji bi bili dostupni putem različitih formata (fizički i online).
- Većina ispitanika ne preferira isključivo digitalne metode učenja. Najpoželjniji model je hibridni pristup, koji kombinira tradicionalnu praktičnu nastavu s digitalnim alatima.

Preporuke za društvene partnere:

- **Unaprijedite i standardizirajte obuku:** Izradite obvezne, sveobuhvatne programe obuke koji pokrivaju sve najvažnije aspekte posla, uključujući i digitalne i društvene vještine.
- **Uvedite hibridni model učenja:** Kombinirajte praktičnu nastavu na terenu s online tečajevima. To će osigurati fleksibilnost, ali i kvalitetnu pripremu za posao.
- **Potaknite cjeloživotno učenje:** Omogućite zaposlenicima stjecanje novih vještina, posebno u područjima tehničkog upravljanja, kibernetičke sigurnosti i stranih jezika, kako bi se sektor prilagodio modernim trendovima.
- **Povežite obuku s karijernim razvojem:** Jasno pokažite kako stjecanje određenih vještina vodi do napredovanja i boljih pozicija u tvrtki.

Istraživanje je pokazalo da je percepcija adekvatnosti provedenih obuka unutar sektora privatne zaštite podijeljena (grafikon 10.). Više od polovice ispitanika (55,14%) smatra da je program obuke

2.5. Training Perception

This section of the research examined respondents' opinions on the training programs available in the private security sector. Their perception of whether existing programs are sufficient for effective job performance was analyzed, and key skills they believe should be acquired during initial and further training were identified. The study also included opinions on the adequacy of training in digital and social literacy, as well as views on the application of digital learning methods.

Key findings:

- Almost half of the respondents believe that initial training was not sufficient for performing their job, indicating a need for standardization and improvement in program quality.
- Employees value normative knowledge, people management, and communication the most in initial training, along with skills such as conflict management and self-defense.
- For further professional development, respondents seek a deeper understanding of normative knowledge and people management skills. There is also a growing interest in foreign languages and technical system management, suggesting a desire for specialized, modern skills.
- The perception of training in digital and social skills is moderately positive, but there is a clear need for structured, mandatory programs available in various formats, both in-person and online.
- Most respondents do not exclusively prefer digital learning methods. The most desirable model is a hybrid approach, combining traditional practical instruction with digital tools.

Recommendations for Social Partners in Croatia:

- **Enhance and standardize training:** Develop mandatory, comprehensive training programs that cover all crucial job aspects, including digital and social skills.
- **Implement a hybrid learning model:** Combine practical, on-site instruction with online courses. This will ensure flexibility while providing quality job preparation.
- **Promote lifelong learning:** Enable employees to acquire new skills, particularly in technical management, cybersecurity, and foreign languages, to help the sector adapt to modern trends.
- **Link training to career development:** Clearly demonstrate how acquiring specific skills leads to advancement and better positions within the company.

The research revealed a divided perception regarding the adequacy of training programs within the private security sector (Chart 10). Over half of the respondents (55.14%) believe their

bio dostatan za obavljanje posla, dok gotovo polovica (44,86%) ima suprotno mišljenje. Primjetne su samo minimalne razlike između mlađih i starijih dobni skupina po ovom pitanju. Iako većina ukazuje na dostatnost obuke, značajan broj negativnih odgovora ukazuje na potencijalne praznine ili nedosljednosti u kvaliteti i sveobuhvatnosti obuke. Ovi rezultati naglašavaju potrebu za analizom razloga nezadovoljstva dijela zaposlenika i kontinuiranim unaprjeđivanjem programa obuke kako bi se osigurala optimalna pripremljenost i samopouzdanje svih djelatnika.

Analiza najvažnijih vještina za početnu obuku u privatnoj zaštiti pokazuje kako su ispitanici jasno istaknuli poznavanje zakona (85,40%) kao apsolutno najvažniju vještinu za početnu obuku, naglašavajući regulatorni okvir i zakonske propise kao temelj rada. Slijede upravljanje ljudima i komunikacijske vještine (69,18%) te upravljanje sukobima (66,48%), što ukazuje na potrebu za razvijanjem "mekih" vještina nužnih za profesionalnu interakciju i rješavanje potencijalno konfliktne situacije. Visoko su rangirane i samoobrana (57,29%) te rukovanje oružjem (54,59%), što potvrđuje važnost fizičke spremnosti i sigurnosnih procedura. Zanimljivo je da stariji ispitanici preferiraju osnovne informatičke vještine (58,06%) umjesto rukovanja oružjem kao petu najvažniju vještinu, dok mlađi slijede opći trend. Ovakvi rezultati jasno pokazuju da zaposlenici privatne zaštite prepoznaju kompleksnost svog posla te prioritiziraju vještine koje im omogućuju sigurno, zakonito i profesionalno postupanje u raznolikim situacijama, nadilazeći samo fizičku spremnost.

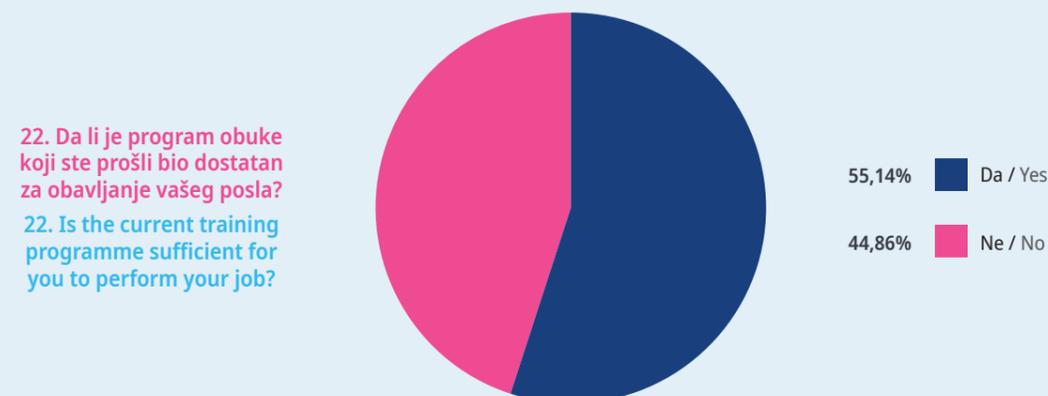
U kontekstu dodatne specijalističke obuke, ispitanici su jasno istaknuli poznavanje zakona kao ključnu vještinu, koju je odabralo gotovo tri četvrtine njih (73,51%), dok su vještine upravljanja ljudima (62,70%) i upravljanje sukobima (50,27%) također visoko na listi prioriteta. Zanimljivo je da je strani jezik (50,27%) izjednačen s upravljanjem sukobima kao važna

training program was sufficient for performing their job, while nearly half (44.86%) hold the opposite view. Minimal differences were observed between younger and older age groups on this matter. Although the majority indicate sufficient training, a significant number of negative responses suggest potential gaps or inconsistencies in the quality and comprehensiveness of the training. These findings highlight the need to analyze the reasons behind the dissatisfaction of some employees and to continuously improve training programs to ensure optimal preparedness and confidence for all staff members.

Analysis of the most important skills for initial training in private security shows that respondents clearly identified knowledge of laws (85.40%) as the absolute most crucial skill for initial training, emphasizing the regulatory framework and legal regulations as the foundation of work. This is followed by people management and communication skills (69.18%) and conflict management (66.48%), indicating the need to develop "soft" skills essential for professional interaction and resolution of potentially conflict situations. Self-defense (57.29%) and firearms handling (54.59%) were also highly ranked, confirming the importance of physical fitness and security procedures. Interestingly, older respondents prefer basic IT skills (58.06%) over firearms handling as the fifth most important skill, while younger respondents follow the general trend. These results clearly demonstrate that private security employees recognize the complexity of their job and prioritize skills that enable them to act safely, legally, and professionally in diverse situations, going beyond mere physical readiness.

In the context of additional specialized training, respondents clearly highlighted knowledge of laws as a key skill, chosen by nearly three-quarters of them (73.51%), while people management skills (62.70%) and conflict management (50.27%) are also high on the priority list. Interestingly, a foreign language (50.27%) is on par with conflict management

Grafikon 10. Dostatnost programa obuke
Chart 10 Adequacy of Training Programs



specijalistička vještina, što ukazuje na rastuću potrebu za komunikacijom u različitim kontekstima. Na petom mjestu, sa značajnim interesom (45,95%), nalazi se tehničko upravljanje sustavom, što potvrđuje važnost tehnoloških aspekata u modernoj privatnoj zaštiti. Rezultati pokazuju konzistentan fokus na pravne i "meke" vještine, uz rastuću svijest o potrebi za tehničkom specijalizacijom.

Ispitanici u sektoru privatne zaštite percipiraju osiguranu obuku o digitalnoj pismenosti kao relativno pozitivnu, što potvrđuje srednja ocjena od 3,48 na skali od 1 do 5, s najčešćim odabirom ocjene 4. Ipak, značajan broj ispitanika (gotovo polovica) smatra da obuka nije u potpunosti dostatna, a njih 58,91% ponudilo je prijedloge za poboljšanje. Ključni zahtjevi uključuju potrebu za strukturiranim programima obuke, kako fizičkim tako i online, njeno obavezno uvođenje, te integraciju učenja novih vještina u radni proces. Ovi podaci ukazuju na prepoznatu važnost digitalnih vještina, ali i na potrebu poslodavaca da pruže aktivniju i organiziraniju podršku zaposlenicima u njihovom stjecanju i usavršavanju.

Ispitanici u sektoru privatne zaštite uglavnom imaju relativno pozitivnu percepciju o obuci iz različitih društvenih vještina, s prosječnom ocjenom od 3,43. Ipak, značajan broj njih, gotovo polovica, prepoznaje potrebu za poboljšanjem te daje prijedloge za napredak. Ti prijedlozi, koji se podudaraju s onima za digitalnu pismenost, uključuju zahtjeve za strukturiranim i obveznim programima obuke, dostupnim u različitim formatima (fizičkim i online), te potrebu za integracijom učenja novih vještina u redovni radni proces. Ovo ukazuje na to da zaposlenici visoko vrednuju razvoj "mekih" vještina poput komunikacije i upravljanja sukobima, te očekuju proaktivniju podršku poslodavaca u tom segmentu.

Vezano za prijedloge za poboljšanje edukacije u sektoru privatne zaštite ispitanici su istaknuli ključne smjerove za dugoročno unaprjeđenje sektora privatne zaštite. Prevladava snažan naglasak na praktičnoj edukaciji i osposobljavanju, što sugerira potrebu za boljim povezivanjem teorijskog znanja s realnim radnim situacijama. Predloženo je uvođenje predmeta povezanih s ovom djelatnošću u srednjoškolsko obrazovanje, kao i osnivanje službeno verificiranog studijskog programa koji bi rezultirao novom kvalifikacijom upisanom u radnu knjižicu, čime bi se podigla razina profesionalizacije struke. Nadalje, ispitanici predlažu cjeloživotno obrazovanje te korištenje online sadržaja i video programa, što ukazuje na svijest o potrebi za kontinuiranim učenjem i prilagodbom modernim metodama edukacije. Implementacija ovih sugestija mogla bi značajno podići razinu stručnosti zaposlenika i dugoročno poboljšati privlačnost i ugled sektora.

Istraživanje je pokazalo da po pitanju učinkovitosti i poželjnosti digitalnih metoda učenja u osposobljavanju u sektoru privatne zaštite postoji podijeljeno mišljenje. Većina ispitanika, 52,43%, smatra da digitalne metode nisu učinkovitije ni poželjnije, dok ih 44,86% vidi potencijal u njima. Značajno je da dio ispitanika, iako manji, zagovara kombinirani pristup, naglašavajući potrebu za integracijom tradicionalne nastave s prednostima digitalnih alata. Ovi rezultati sugeriraju da bi najučinkovitiji model obuke bio onaj koji hibridno pristupa učenju, iskorištavajući

as an important specialized skill, indicating a growing need for communication in various contexts. In fifth place, with significant interest (45.95%), is technical system management, confirming the importance of technological aspects in modern private security. The results show a consistent focus on legal and "soft" skills, along with a growing awareness of the need for technical specialization.

Respondents in the private security sector perceive the training provided on digital literacy as relatively positive, confirmed by an average score of 3.48 on a scale of 1 to 5, with the most frequent choice being a score of 4. Nevertheless, a significant number of respondents (almost half) feel the training is not entirely sufficient, and 58.91% offered suggestions for improvement. Key demands include the need for structured training programs, both in-person and online, its mandatory introduction, and the integration of learning new skills into the work process. This data indicates the recognized importance of digital skills, but also the need for employers to provide more active and organized support to employees in acquiring and improving them.

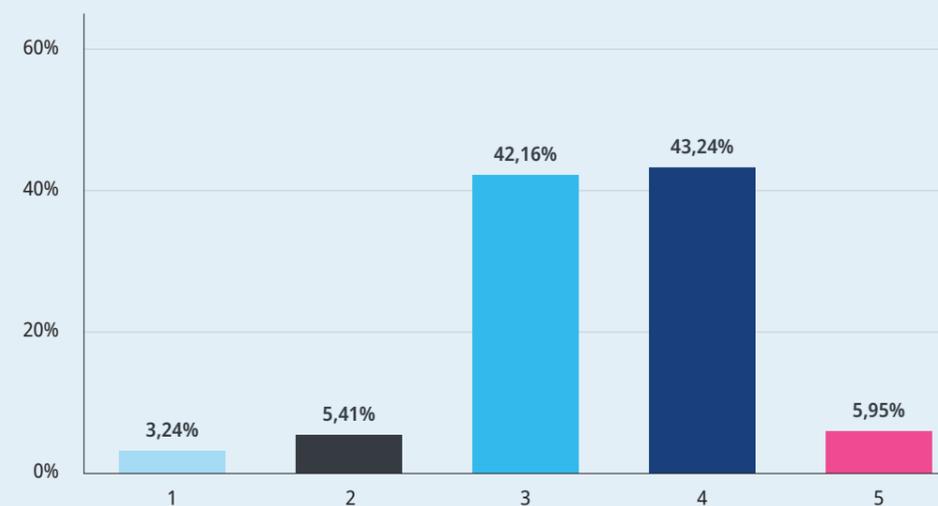
Respondents in the private security sector generally have a relatively positive perception of training in various social skills, with an average score of 3.43. However, a significant number of them, nearly half, recognize the need for improvement and provide suggestions for advancement. These suggestions, which align with those for digital literacy, include demands for structured and mandatory training programs, available in various formats (in-person and online), and the need to integrate the learning of new skills into the regular work process. This indicates that employees highly value the development of "soft" skills such as communication and conflict management and expect more proactive support from employers in this area.

Regarding suggestions for improving education in the private security sector, respondents highlighted key directions for the long-term enhancement of the private security sector. There is a prevailing strong emphasis on practical education and training, suggesting the need for better integration of theoretical knowledge with real-world work situations. The introduction of subjects related to this profession into secondary education has been proposed, as well as the establishment of an officially verified study program that would result in a new qualification entered into the employment record book, thereby increasing the professionalization of the field. Furthermore, respondents suggest lifelong learning and the use of online content and video programs, indicating an awareness of the need for continuous learning and adaptation to modern educational methods. Implementing these suggestions could significantly raise the level of employee expertise and improve the sector's attractiveness and reputation in the long term.

The research shows a divided opinion regarding the effectiveness and desirability of digital learning methods in the training of the private security sector. The majority of respondents, 52.43%, believe that digital methods are neither more effective nor more desirable, while 44.86% see potential in them. Significantly, a smaller portion of respondents advocates for a combined approach, emphasizing the need to integrate traditional instruction with the advantages of digital

Grafikon 11. Obuka o različitim društvenim vještinama
Chart 11 Social Skills Training

26. Na ljestvici od 1 (uopće ne) do 5 (apsolutno):
Smatrate li da vam je osigurana odgovarajuća obuka o različitim društvenim vještinama (npr. međuljudski odnosi, komunikacija, upravljanje sukobima, jezici) za obavljanje vašeg posla?
26. On a scale from 1 (not at all) to 5 (absolutely):
Do you think that you are provided with adequate training on soft skills (e.g. interpersonal, communication, conflict management, languages) for your job mission?



prednosti obje metode kako bi se zadovoljile raznolike potrebe i preferencije zaposlenika u sektoru.

Zaključno, istraživanje o percepciji treninga u sektoru privatne zaštite otkriva podijeljena mišljenja, s gotovo polovinom ispitanika koji smatraju da početna obuka nije bila dostatna. Zaposlenici u početnoj obuci najvažnijima smatraju vještine poput poznavanja zakona, upravljanja ljudima i komunikacije te upravljanja sukobima, dok za dodatno usavršavanje traže produbljivanje tih znanja uz rastući interes za strane jezike i tehničko upravljanje sustavima. Unatoč umjerenom pozitivnoj percepciji obuke iz digitalnih i društvenih vještina, postoji jasna potreba za strukturiranim i obveznim programima. Iako značajan dio ispitanika prepoznaje potencijal digitalnog učenja, većina i dalje ne preferira isključivo digitalne metode, a najpoželjnijim se modelom smatra hibridni pristup, koji kombinira praktičnu nastavu s digitalnim alatima.

tools. These results suggest that the most effective training model would be one that takes a hybrid approach to learning, leveraging the benefits of both methods to meet the diverse needs and preferences of employees in the sector.

In conclusion, the research on the perception of training in the private security sector reveals divided opinions, with almost half of the respondents believing that initial training was insufficient. Employees consider skills such as knowledge of laws, people management, communication, and conflict management to be most important in initial training, while for further professional development, they seek deepening of this knowledge with a growing interest in foreign languages and technical system management. Despite a moderately positive perception of training in digital and social skills, there is a clear need for structured and mandatory programs. Although a significant portion of respondents recognizes the potential of digital learning, most still do not prefer exclusively digital methods, and the most desirable model is considered a hybrid approach, combining practical instruction with digital tools.

2.6. Percepcija socijalnog dijaloga

U ovom dijelu istraživanja ispitivani su stavovi i percepcija ispitanika o socijalnom dijalogu i kolektivnim ugovorima unutar sektora privatne zaštite. Istraživana je i razina upoznatosti ispitanika s postojanjem sindikata specifično usmjerenih na sektor privatne zaštite, kao i njihove spoznaje o procesima kolektivnog pregovaranja i kolektivnim ugovorima koji reguliraju uvjete zapošljavanja. Svrha je bila utvrditi razinu svijesti zaposlenika o ključnim instrumentima za zaštitu njihovih prava i interesa.

Ključni rezultati:

- Više od polovice ispitanika (52,43%) nije upoznato sa sindikatima u sektoru privatne zaštite.
- Još je značajniji podatak da gotovo 80% ispitanika ne zna za kolektivno pregovaranje i kolektivne ugovore, što ukazuje na vrlo nisku razinu informiranosti o ključnim instrumentima za zaštitu radničkih prava.
- Stariji zaposlenici manje su upoznati sa sindikatima nego mlađi, no ipak više znaju o kolektivnim ugovorima.
- Nedostatak svijesti o ovim temama može ograničiti sposobnost zaposlenika da se aktivno uključe u poboljšanje svojih radnih uvjeta.

Preporuke za društvene partnere:

- **Povećajte informiranost:** Potrebno je intenzivirati kampanje informiranja o sindikatima, kolektivnom pregovaranju i kolektivnim ugovorima, koristeći različite kanale komunikacije.
- **Uključite edukaciju u obuku:** Tematiku socijalnog dijaloga uvrstite u programe obuke kako bi zaposlenici od samog početka bili svjesni svojih prava i mehanizama zaštite.
- **Povećajte vidljivost:** Sindikati bi trebali pojačati svoju prisutnost i aktivnosti unutar sektora kako bi postali prepoznatljiviji i pristupačniji zaposlenicima.
- **Potaknite dijalog:** Poslodavci i sindikati trebaju raditi zajedno na promicanju socijalnog dijaloga kao ključnog alata za poboljšanje radnih uvjeta i rješavanje problema u sektoru.

Nedostatak informiranosti o sindikatima među zaposlenicima u sektoru privatne zaštite je značajan, budući da više od polovice ispitanika (52,43%) nije upoznato sa sindikatima. Štoviše, stariji ispitanici (58,07%) manje su upoznati s ovom temom u usporedbi s mlađima (51,30%). Ovo ukazuje na ograničenu vidljivost sindikalnih aktivnosti u sektoru, što potencijalno slabi mogućnost zaposlenika za kolektivno ostvarivanje svojih prava i interesa. Kako bi se poboljšala situacija, ključno je povećati svijest o ulozi sindikata i osigurati njihovu bolju dostupnost unutar sektora.

2.6. Perception of Social Dialogue

This section of the research examined respondents' attitudes and perceptions regarding social dialogue and collective agreements within the private security sector. It also investigated their awareness of unions specifically focused on the private security sector, as well as their knowledge of collective bargaining processes and collective agreements that regulate employment conditions. The aim was to determine employees' awareness of key instruments for protecting their rights and interests.

Key findings:

- Over half of the respondents (52.43%) are unaware of unions in the private security sector.
- Even more significant, nearly 80% of respondents do not know about collective bargaining and collective agreements, indicating a very low level of awareness regarding crucial tools for protecting workers' rights.
- Older employees are less aware of unions than younger ones, but they have slightly more knowledge about collective agreements.
- This lack of awareness about these topics can limit employees' ability to actively engage in improving their working conditions.

Recommendations for Social Partners in Croatia:

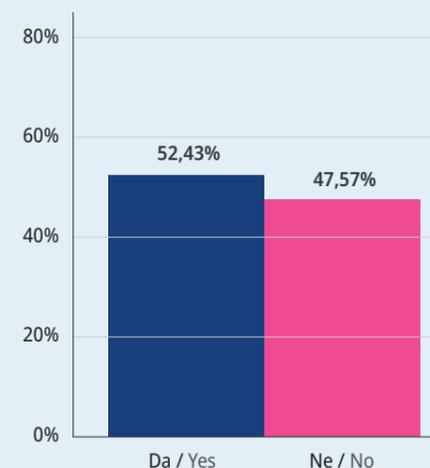
- **Increase Awareness:** Information campaigns about unions, collective bargaining, and collective agreements need to be intensified, utilizing various communication channels.
- **Integrate Education into Training:** Include the topic of social dialogue in training programs so that employees are aware of their rights and protection mechanisms from the outset.
- **Enhance Visibility:** Unions should increase their presence and activities within the sector to become more recognizable and accessible to employees.
- **Foster Dialogue:** Employers and unions should collaborate to promote social dialogue as a key tool for improving working conditions and resolving issues in the sector.

A significant lack of information about unions exists among private security sector employees, with over half of respondents (52.43%) being unfamiliar with them. Furthermore, older respondents (58.07%) are less aware of this topic compared to younger ones (51.30%). This points to the limited visibility of union activities in the sector, potentially weakening employees' ability to collectively assert their rights and interests. To improve the situation, it is crucial to raise awareness of the role of unions and ensure their better accessibility within the sector.

Grafikon 12. Upoznatost sa sindikatima u privatnoj zaštiti
Chart 12 Awareness of Unions in Private Security

29. Jeste li upoznati sa sindikatima u sektoru privatne zaštite?
29. Are you aware of trade unions in the private security sector?

Da / Yes
Ne / No



Dalje, analiza pokazuje izrazito nisku razinu informiranosti među zaposlenicima u sektoru privatne zaštite o kolektivnom pregovaranju i kolektivnim ugovorima. Velika većina ispitanika, čak 79,46%, ne zna za postojanje tih mehanizama, dok je samo 20,54% upoznato s njima. Iako stariji ispitanici pokazuju nešto veću svijest od mlađih, ukupni rezultati ukazuju na ozbiljan nedostatak znanja o ključnim instrumentima za zaštitu radničkih prava i poboljšanje uvjeta rada. Ova situacija naglašava potrebu za intenziviranjem edukacije i komunikacije unutar sektora kako bi se osnažila radna snaga i promicali pravedniji radni uvjeti.

Zaključno, istraživanje provedeno u sektoru privatne zaštite ukazuje na zabrinjavajuće nisku razinu informiranosti zaposlenika o socijalnom dijalogu. Više od polovice ispitanika (52,43%) nije upoznato sa sindikatima, dok gotovo 80% ne zna za postojanje kolektivnog pregovaranja i kolektivnih ugovora. Ovaj nedostatak svijesti o ključnim instrumentima zaštite radničkih prava može ograničiti sposobnost zaposlenika da aktivno utječu na poboljšanje svojih radnih uvjeta. Stoga se nameće hitna potreba za intenziviranjem informativnih kampanja, edukacijom u sklopu obuke te povećanjem vidljivosti i pristupačnosti sindikata, kako bi se osnažila radna snaga i promicali pravedniji uvjeti rada u sektoru.

Further analysis reveals an extremely low level of awareness among private security sector employees regarding collective bargaining and collective agreements. A large majority of respondents, a striking 79.46%, are unaware of these mechanisms, while only 20.54% are familiar with them. Although older respondents show slightly higher awareness than younger ones, the overall results indicate a serious deficit in knowledge about key instruments for protecting workers' rights and improving working conditions. This situation underscores the need to intensify education and communication within the sector to empower the workforce and promote fairer working conditions.

In conclusion, the research conducted in the private security sector highlights a concerning low level of employee awareness regarding social dialogue. More than half of the respondents (52.43%) are unaware of unions, while nearly 80% do not know about collective bargaining and collective agreements. This lack of awareness about crucial tools for protecting workers' rights can limit employees' ability to actively influence improvements in their working conditions. Therefore, there is an urgent need to intensify information campaigns, incorporate education into training programs, and increase the visibility and accessibility of unions to empower the workforce and promote fairer working conditions in the sector.

3

Posebni dio analize

Special Section of the Analysis

Posebni dio analize odnosi se istraživanje specifičnih vrijednosti i kategorija i usmjerena je na razumijevanje specifičnih mišljenja ispitanika o ključnim aspektima njihova rada.

The special section of the analysis refers to the study of specific values and categories and is aimed at understanding the specific opinions of respondents on key aspects of their work.

Ova analiza obuhvaća tri glavne kategorije:

- Percepcija radnih uvjeta i nediskriminacije – ovaj dio istraživanja fokusiran je na procjenu radnog okruženja, uključujući percepciju uvjeta rada, kao i stavove o (ne)diskriminaciji na temelju spola, vjerskih uvjerenja, seksualnog i rodnog identiteta, etničkog podrijetla i invaliditeta (točka 3.1.).
- Povezanost između ambicije i zadovoljstva poslom – u ovom dijelu istražuje se postoji li veza između ispitanika koji ne žele rukovodeće pozicije i onih koji planiraju napustiti sektor (točka 3.2.).
- Utjecaj demografskih i poslovnih faktora na mišljenja ispitanika – ovaj dio analize usredotočen je na utvrđivanje značajnih razlika u odgovorima ispitanika s obzirom na njihov spol, veličinu poduzeća u kojim rade i godine iskustva u sektoru (točka 3.3.).

U istraživanju će biti napravljeno uparivanje i povezivanje odgovora prikupljenih na različita pitanja u upitniku, koja su obrađena i predstavljena u prethodnoj sekciji.

This analysis covers three main categories:

- Perception of working conditions and non-discrimination — This part of the research focuses on evaluating the work environment, including the perception of working conditions, as well as attitudes toward (non)discrimination based on gender, religious beliefs, sexual and gender identity, ethnic origin, and disability (Section 3.1).
- The connection between ambition and job satisfaction — This section explores whether there is a link between respondents who do not want managerial positions and those who plan to leave the sector (Section 3.2).
- The influence of demographic and business factors on respondents' opinions — This part of the analysis focuses on identifying significant differences in respondents' answers based on their gender, the size of the company they work for, and years of experience in the sector (Section 3.3).

The research will pair and link the answers collected from various questions in the survey, which were processed and presented in the previous section.

3.1. Percepcija radnih uvjeta, plaća i nediskriminacije

Povezivanje između percepcija radnih uvjeta, naknada i nediskriminacije tražimo u odgovorima na pitanja iz dijela 2.3. Percepcija privatnog sektora sigurnosti (konkretno radi se o odgovorima na pitanja broj 13. (radni uvjeti) i 15a, 15b., 15c., 15d. i 15e. (vezano uz stavove o diskriminaciji na temelju spola, vjerskih uvjerenja, seksualnog i rodnog identiteta, etničkog podrijetla i invaliditeta)).

Analiza podataka pokazuje umjereno pozitivnu percepciju radnih uvjeta (prosječna vrijednost 3,32), dok je istodobno prisutna percepcija neodgovarajuće plaće i nediskriminacije po različitim osnovama. Iako ispitanici prepoznaju potrebu za poboljšanjem uvjeta rada, posebno u pogledu financijskih primanja, to ne utječe značajno na njihovo opće mišljenje o jednakosti i pravednosti unutar sektora.

3.1. Perception of working conditions, pay and non-discrimination

We are looking for a connection between the perception of working conditions, remuneration and non-discrimination in the answers to questions from section 2.3. Perception of the Private Security Sector (specifically, the answers to questions number 13 (working conditions) and 15a, 15b, 15c, 15d, and 15e (related to attitudes about discrimination based on gender, religious beliefs, ethnic origin, sexual orientation, and the presence of persons with disabilities)).

The data analysis shows a moderately positive perception of working conditions (mean value 3.32), while at the same time, there is a perception of inadequate pay and non-discrimination on various grounds. Although respondents recognize the need to improve working conditions, especially regarding financial compensation, this does not significantly affect their overall opinion on equality and fairness within the sector.

Ipak, uočavaju se određene nijanse i odstupanja:

- **Opće zadovoljstvo naspram financija:** Iako je prosječna ocjena radnih uvjeta "umjereno pozitivna" (3,32), najveći broj ispitanika ističe financijska primanja kao primarni nedostatak. To sugerira da visoki postoci zadovoljstva nediskriminacijom mogu maskirati dublje nezadovoljstvo materijalnim aspektima posla.
- **Razlika u percepciji po pitanju diskriminacije:** Stavovi o diskriminaciji su u velikoj mjeri pozitivni, no postoje značajne razlike ovisno o vrsti diskriminacije. Dok većina ispitanika smatra da ne postoji diskriminacija na temelju spola, vjerskih uvjerenja i etničkog podrijetla (oko 80% pozitivnih odgovora), ta percepcija drastično pada kada je riječ o LGBTQIA+ osobama. U tom kontekstu, većina ispitanika (56,22%) izjasnila se s "Ne znam", što ukazuje na nedostatak svijesti ili volje za preuzimanjem stava o tom pitanju.
- **Dobne skupine i stavovi:** Mlađi i stariji ispitanici dijele slične stavove o radnim uvjetima, no njihova se percepcija diskriminacije značajno razlikuje, posebno po pitanjima koja se smatraju osjetljivijima. Stariji ispitanici su skloniji izraziti mišljenje o postojanju diskriminacije (npr. kod osoba s invaliditetom), dok mlađi češće biraju odgovor "Ne znam", što može upućivati na njihovu veću opreznost u izražavanju mišljenja ili pak nedostatak informacija o toj problematici.

Analiza pokazuje da iako ispitanici percipiraju radno okruženje kao relativno pravedno i bez diskriminacije, ova veza nije potpuno dosljedna. Izraženo nezadovoljstvo financijskim primanjima te značajna odstupanja u percepciji diskriminacije (posebno kod LGBTQIA+ osoba) pokazuju da opća slika nije u potpunosti pozitivna i da postoje specifična područja koja zahtijevaju dodatno istraživanje i poboljšanje.

However, certain nuances and deviations are observed:

- **Overall satisfaction versus finances:** Although the average rating for working conditions is "moderately positive" (3.32), the largest number of respondents highlight financial compensation as the primary shortcoming. This suggests that high percentages of satisfaction with non-discrimination may mask a deeper dissatisfaction with the material aspects of the job.
- **Difference in perception regarding discrimination:** Attitudes about discrimination are largely positive, but there are significant differences depending on the type of discrimination. While most respondents believe there is no discrimination based on gender, religious beliefs, and ethnic origin (about 80% positive responses), this perception drops drastically when it comes to LGBTQIA+ individuals. In this context, most respondents (56.22%) answered "I don't know," which indicates a lack of awareness or a reluctance to take a stance on the issue.
- **Age groups and attitudes:** Younger and older respondents share similar attitudes about working conditions, but their perception of discrimination differs significantly, especially on issues considered more sensitive. Older respondents are more likely to express an opinion about the existence of discrimination (e.g., regarding people with disabilities), while younger ones more often choose the answer "I don't know," which may indicate their greater caution in expressing opinions or a lack of information on the topic.

The analysis shows that although respondents perceive the work environment as relatively fair and non-discriminatory, this connection is not entirely consistent. The expressed dissatisfaction with financial compensation and significant discrepancies in the perception of discrimination (especially regarding LGBTQIA+ individuals) show that the overall picture is not completely positive and that there are specific areas that require additional research and improvement.

3.2. Povezanost između ambicije i zadovoljstva poslom

Analiza istražuje postoji li veza između ispitanika koji ne žele preuzeti rukovodeće pozicije i onih koji planiraju napustiti sektor. Povezanost se utvrđuje na temelju odgovora na pitanja iz odjeljka 2.4. Percepcija razvoja karijere, konkretno, na pitanja broj 20. i 21.

Analiza odgovora na pitanja o preuzimanju rukovodeće pozicije i dugoročnim planovima u sektoru privatne zaštite otkriva zanimljive, ali složene poveznice.

Sveobuhvatna analiza podataka:

- **Visoka ambicija, umjereno zadovoljstvo:** Iako većina ispitanika (71,90%) izražava želju za preuzimanjem rukovodeće pozicije, samo se skoro polovica njih (57,30%) dugoročno se vidi u sektoru. To sugerira da ambicija postoji, ali je djelomično uvjetovana.
- **Ključni uvjeti za ostanak:** Iako ispitanici imaju visoke ambicije, njihova je odluka o ostanu u sektoru usko povezana s poboljšanjem ključnih uvjeta rada: financijskih primanja, općih uvjeta rada, mogućnosti napredovanja i brige za zdravlje. To ukazuje na to da su ambicije, iako prisutne, često ograničene stvarnim stanjem u sektoru.
- **Velik broj neodlučnih:** Odgovor "Ne znam" značajan je u oba pitanja, a posebno kod mlađih ispitanika kada je riječ o dugoročnim planovima (22,08%). To ukazuje na veliku nesigurnost i neizvjesnost među mladim zaposlenicima. S druge strane, činjenica da veći postotak mlađih želi rukovodeću poziciju, ali i češće bira "Ne znam" za dugoročni ostanak, sugerira da su njihove ambicije manje fiksne i više uvjetovane očekivanjima.

Istraživanje pokazuje da visoka ambicija, mjerena željom za rukovodećom pozicijom, ne korelira direktno s dugoročnim planovima za ostanak u sektoru. Ambicija je prisutna, ali je njezina realizacija uvjetovana poboljšanjem osnovnih uvjeta rada. Iako mlađi zaposlenici pokazuju veću želju za napredovanjem, istovremeno su nesigurniji u svoje dugoročne planove. S druge strane, stariji zaposlenici su manje ambiciozni u pogledu napredovanja, ali su stabilniji u svojim dugoročnim planovima. Ovo ukazuje na to da zadovoljstvo poslom nije samo pitanje napredovanja, već i rješavanja temeljnih problema kao što su financije i radni uvjeti.

3.2. Connection Between Ambition and Job Satisfaction

The analysis explores whether there is a connection between respondents who do not want to take on managerial positions and those who plan to leave the sector. The connection is determined based on the answers to questions from section 2.4. Perception of career development, specifically, questions number 20 and 21.

The analysis of answers to questions about taking on a managerial position and long-term plans in the private security sector reveals interesting but complex connections.

Comprehensive data analysis:

- **High ambition, moderate satisfaction:** Although most respondents (71.90%) express a desire to take on a managerial position, only almost half of them (57.30%) see themselves in the sector long-term. This suggests that ambition exists, but it is partially conditional.
- **Key conditions for staying:** Although respondents have high ambitions, their decision to stay in the sector is closely related to the improvement of key working conditions: financial compensation, general working conditions, opportunities for advancement, and health care. This indicates that ambitions, although present, are often limited by the actual state of the sector.
- **Large number of undecided individuals:** The answer "I don't know" is significant in both questions, especially among younger respondents when it comes to long-term plans (22.08%). This indicates a great deal of insecurity and uncertainty among young employees. On the other hand, the fact that a larger percentage of younger people want a managerial position but also more often choose "I don't know" for long-term stay suggests that their ambitions are less fixed and more conditional on their expectations.

The research shows that high ambition, measured by the desire for a managerial position, does not directly correlate with long-term plans to stay in the sector. Ambition is present, but its realization is conditioned by the improvement of basic working conditions. Although younger employees show a greater desire for advancement, they are simultaneously more uncertain about their long-term plans. On the other hand, older employees are less ambitious regarding advancement but are more stable in their long-term plans. This indicates that job satisfaction is not just a matter of advancement but also of solving fundamental problems such as finances and working conditions.

3.3. Utjecaj demografskih i poslovnih faktora na mišljenja ispitanika

Utjecaj demografskih i poslovnih faktora na mišljenja ispitanika analizira razlika u odgovorima ispitanika s obzirom na njihov spol, veličinu poduzeća u kojim rade i godine iskustva u sektoru i to prema sljedećem.

- **Spol**
– najvažniji čimbenici za odabir posla, stavovi o diskriminaciji, želja za napredovanjem na rukovodeće pozicije.
- **Veličinu poduzeća u kojim rade**
– stav o obuci, mentorstvu / osobnim kontaktima.
- **Godine iskustva u sektoru**
– percepcija uvjeta rada (početnici u odnosu na one s 1-3 godine iskustva) te mijenja li se percepcija u odnosu na godine rada u sektoru.

3.3.1. Analiza percepcije s obzirom na spol ispitanika

Analiza percepcije ispitanika s obzirom na spol usmjerena je na njihove odgovore na pitanja o najvažnijim čimbenicima za odabir posla (pitanje 2), stavovima o diskriminaciji (pitanja 15a-e) te želji za vodećom pozicijom u poduzeću (pitanje 20).

Analiza percepcije o najvažnijim čimbenicima za odabir posla

U ukupnom uzorku od 185 ispitanika, 31 ispitanica su žene (16,75%), dok se 150 osoba izjasnilo se kao muškarci (81,08%). Četiri osobe (2,17%) nisu se izjasnile o svom spolu. Zbog malog uzorka, podaci za ovu skupinu neće biti analizirani, dok će se u nastavku analiza fokusirati na podatke za žene i muškarce.

Kada ispitanici biraju novi posao, najveći prioritet daju plaćama i pogodnostima (98,37%). Sljedeći najvažniji čimbenici su im ravnoteža poslovnog i privatnog života (53,51%) i međuljudski odnosi i međusobno poštovanje (51,89%).

3.3. Impact of Demographic and Business Factors on Respondent Opinions

The analysis of the impact of demographic and business factors on respondent opinions looks at the differences in their answers based on gender, the size of the company they work for, and years of experience in the sector, as follows:

- **Gender**
— The most important factors for choosing a job, attitudes toward discrimination, and the desire for advancement to managerial positions.
- **Company size**
— Attitudes toward training, mentorship, and personal contact.
- **Years of experience in the sector**
— Perception of working conditions (beginners versus those with 1-3 years of experience) and whether perception changes with years worked in the sector.

3.3.1. Analysis of Perception by Respondent Gender

The analysis of respondent perception by gender focuses on their answers to questions about the most important factors for choosing a job (Question 2), attitudes toward discrimination (Questions 15a-e), and the desire for a leadership position in the company (Question 20).

Analysis of Perception of the Most Important Factors for Job Selection

In a total sample of 185 respondents, 31 respondents were women (16.75%), while 150 identified as men (81.08%). Four people (2.17%) did not state their gender. Due to the small sample size, data for this group will not be analyzed; the analysis will focus on data for women and men.

When choosing a new job, respondents give the highest priority to wages and benefits (98.37%). The next most important factors are work-life balance (53.51%) and interpersonal relationships and mutual respect (51.89%).

Iako su plaće i pogodnosti najvažniji čimbenik za sve ispitanike, analiza prema spolu otkriva zanimljive razlike u ostalim prioritetima.

- **Žene** daju apsolutni prioritet plaćama i pogodnostima (100%), a zatim slijede međuljudski odnosi i međusobno poštovanje (67,74%) te ravnoteža poslovnog i privatnog života (58,06%).
- **Muškarci** također visoko cijene plaće (98%), no za njih je drugi najvažniji čimbenik ravnoteža poslovnog i privatnog života (52,66%), a tek na trećem mjestu nalaze se međuljudski odnosi i poštovanje (49,33%).

Although wages and benefits are the most important factor for all respondents, the analysis by gender reveals interesting differences in other priorities.

- **Women** give absolute priority to wages and benefits (100%), followed by interpersonal relationships and mutual respect (67.74%) and then work-life balance (58.06%).
- **Men** also highly value wages (98%), but for them, the second most important factor is work-life balance (52.66%), with interpersonal relationships and respect coming in third (49.33%).

Percepcija o najvažnijim čimbenicima za odabir posla Perception of the Most Important Factors for Job Selection



100%

Plaća i pogodnosti kao apsolutan prioritet
wages and benefits as absolute priority

67,74%

međuljudski odnosi i međusobno poštovanje
interpersonal relationships and mutual respect

58,06%

ravnoteža poslovnog i privatnog života
work-life balance



98%

daju apsolutni prioritet plaćama i pogodnostima
give absolute priority to wages and benefits

58,06%

ravnoteža poslovnog i privatnog života
work-life balance

49,33%

međuljudski odnosi i međusobno poštovanje
interpersonal relationships and mutual respect

Rezultati pokazuju da, iako su plaće univerzalno najvažniji faktor, postoji jasna razlika u ostalim prioritetima između žena i muškaraca. Žene značajno više cijene međuljudske odnose i međusobno poštovanje na poslu, što im je druga najvažnija prioritetna stavka. Za muškarce je, pak, ravnoteža između poslovnog i privatnog života odmah nakon plaće, dok su međuljudski odnosi na trećem mjestu. To ukazuje na to da su muškarci skloniji cijeniti fleksibilnost, dok su žene više usredotočene na kvalitetu odnosa unutar radnog okruženja te moguće na pitanja rodne ravnopravnosti i pravednog postupanja.

The results show that although wages are the universally most important factor, there is a clear difference in other priorities between men and women. Women value significantly more interpersonal relationships and mutual respect at work, making it their second most important priority. For men, on the other hand, work-life balance is right after wages, while interpersonal relationships are in third place. This indicates that men are more inclined to value flexibility, while women are more focused on the quality of relationships within the work environment and possibly questions of gender equality and fair treatment.

Analiza percepcije stavova o diskriminaciji

Vezano za tvrdnju kako žene na mom radnom mjestu ne doživljavaju diskriminaciju, jednako su tretirane i imaju iste prilike – velika većina ispitanika (84,87%) slaže se s navedenim. Manji dio ispitanika (5,40%) smatra suprotno, dok je njih 18 (9,73%) odabralo odgovor “Ne znam”.

Detaljnija analiza po spolu otkriva značajne razlike. Iako većina i žena i muškaraca ne percipira diskriminaciju, 80,65% žena smatra da nisu diskriminirane, dok taj postotak raste na 86% kod muškaraca. Najveća razlika vidljiva je u suprotnim stavovima: gotovo svaka osma žena (12,90%) smatra da su diskriminirane, u usporedbi s tek 4% muškaraca. Odgovor “Ne znam” odabralo je 6,45% žena i 10% muškaraca.

Podaci upućuju na pozitivnu percepciju tretmana žena u sektoru, no analiza po spolu otkriva bitne razlike u iskustvima i mišljenjima. Dok muškarci u velikoj većini smatraju da diskriminacije nema, značajan udio žena percipira suprotno. Iako je postotak žena koje se osjećaju diskriminirano i dalje relativno nizak u ukupnom uzorku, on je tri puta veći od postotka muškaraca koji dijele to mišljenje. Ovo ukazuje na to da percepcija jednakosti nije univerzalna i da postoje skriveni problemi koje je potrebno detaljnije istražiti kako bi se osiguralo da se sve žene doista osjećaju ravnopravno.

Analysis of Perceptions on Discrimination

Regarding the statement that women in my workplace do not experience discrimination, are treated equally, and have the same opportunities, a large majority of respondents (84.87%) agree. A smaller portion of respondents (5.40%) disagree, while 18 people (9.73%) selected “I don't know.”

A more detailed analysis by gender reveals significant differences. Although the majority of both women and men do not perceive discrimination, 80.65% of women believe they are not discriminated against, while this percentage rises to 86% for men. The biggest difference is seen in opposing views: almost one in eight women (12.90%) believe they are discriminated against, compared to only 4% of men. The answer “I don't know” was chosen by 6.45% of women and 10% of men.

The data points to a positive perception of how women are treated in the sector, but the analysis by gender reveals significant differences in experiences and opinions. While the vast majority of men believe there is no discrimination, a significant portion of women perceive the opposite. Although the percentage of women who feel discriminated against is still relatively low in the overall sample, it is three times higher than the percentage of men who share that view. This indicates that the perception of equality is not universal and that there are hidden problems that need to be explored in more detail to ensure that all women truly feel equal.

Analiza želje za vodećom pozicijom u poduzeću

Od 185 ispitanika, njih 52 (28,10%) izjasnio se da ne želi imati rukovodeću poziciju u svojom poduzeću, dok bi 133 ispitanika to htjelo (71,90%). Među onima koji žele rukovodeću poziciju, najveći broj bi želio biti koordinator / operativni voditelj (45,40%), potom voditelj podružnice (24,32%), i nakon toga menadžer sigurnosti (23,78%).

Analiza želja za rukovodećim pozicijama otkriva značajne razlike između spolova. Dok 35,48% žena ne želi rukovodeću poziciju, taj postotak je manji kod muškaraca (26,66%). Među onima koji žele napredovati, žene najviše preferiraju poziciju koordinatora / operativnog voditelja (32,25%), zatim menadžera sigurnosti (19,35%), dok treće mjesto dijele pozicije u HR-u / upravljanju osobljem i poslovnoj analitici (16,13% za svaku). S druge strane, muškarci u najvećem broju žele postati koordinatori / operativni voditelji (48%), a zatim voditelji podružnica (25,33%) te menadžeri sigurnosti (24%).

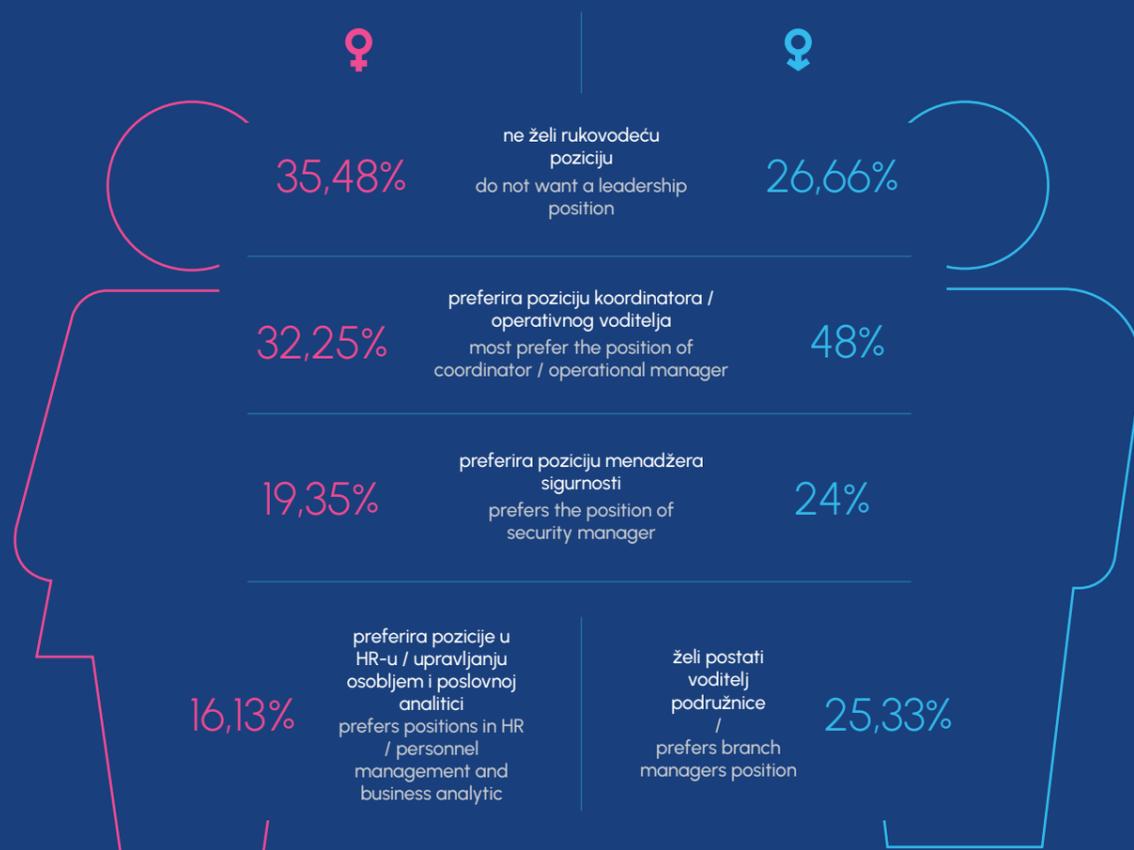
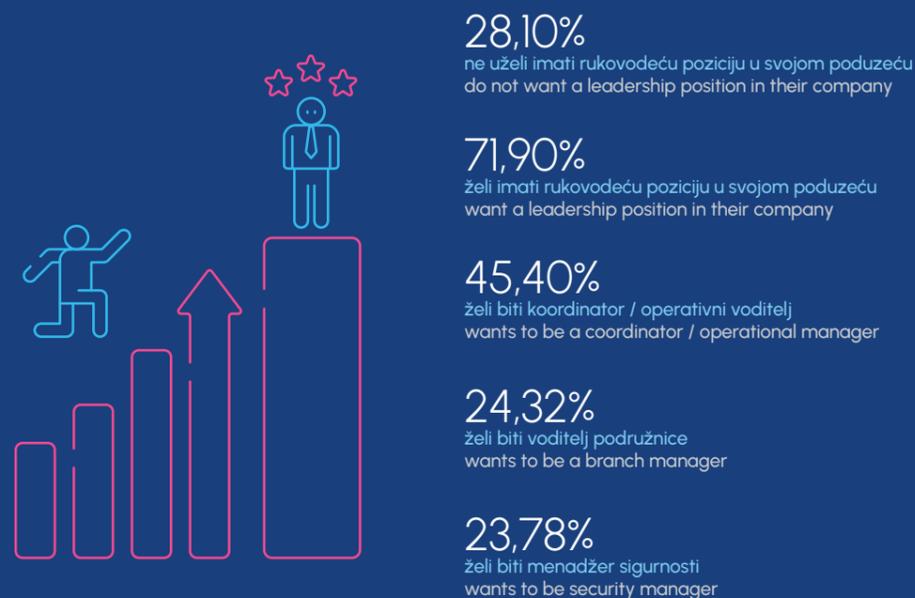
Podaci pokazuju da je ambicija za napredovanjem visoko prisutna u sektoru, no postoji jasna razlika u stavovima između žena i muškaraca. Žene su sklonije ne željeti rukovodeću poziciju, što može biti posljedica percipirane neravnoteže između poslovnog i privatnog života, veće odgovornosti ili nedostatka potpore. Iako i žene i muškarci najviše žele postati koordinatori/operativni voditelji, žene pokazuju veći interes za pozicije u područjima kao što su HR i poslovna analitika, dok su muškarci više usmjereni na tradicionalne rukovodeće uloge poput voditelja podružnice. Ovo sugerira da žene traže širi spektar karijernih putova unutar sektora, uključujući i one koje se ne tiču direktnog operativnog menadžmenta.

Analysis of Desire for a Leadership Position in the Company

Out of 185 respondents, 52 (28.10%) stated they do not want a leadership position in their company, while 133 respondents (71.90%) would like one. Among those who want a leadership position, the largest number would like to be a coordinator / operational manager (45.40%), followed by a branch manager (24.32%), and then a security manager (23.78%).

The analysis of the desire for leadership positions reveals significant differences between genders. While 35.48% of women do not want a leadership position, that percentage is lower for men (26.66%). Among those who want to advance, women most prefer the position of coordinator / operational manager (32.25%), followed by security manager (19.35%), while the third place is shared by positions in HR / personnel management and business analytics (16.13% for each). On the other hand, most men want to become coordinators / operational managers (48%), followed by branch managers (25.33%) and then security managers (24%).

The data shows that the ambition for advancement is highly present in the sector, but there is a clear difference in attitudes between women and men. Women are more inclined not to want a leadership position, which may be a result of a perceived imbalance between work and private life, greater responsibility, or a lack of support. Although both women and men most want to become coordinators/operational managers, women show greater interest in positions in areas such as HR and business analytics, while men are more focused on traditional leadership roles such as branch manager. This suggests that women are seeking a wider spectrum of career paths within the sector, including those that do not involve direct operational



3.3.2. Analiza stavova s obzirom na veličinu poduzeća u kojem ispitanici rade

Za razumijevanje percepcije ispitanika s obzirom na veličinu poduzeća, analiza se usmjerava na odgovore povezane s obukom i mentorstvom. Uvidi su prikupljeni iz pitanja 22. i 28., koja se odnose na dostatnost završenog programa obuke, kao i na digitalnu pismenost, te iz pitanja 18., koje istražuje važnost mentorstva i osobnog kontakta s nadređenima. Ova analiza omogućuje nam da utvrdimo postoje li razlike u percepciji kvalitete radnih uvjeta između zaposlenika u manjim i većim poduzećima.

Analiza stavova vezanih uz obuku

Dok je više od polovice ispitanika (55,14%) potvrdno odgovorilo na pitanje o dostatnosti obuke za obavljanje posla, vidljive su značajne razlike u percepciji ovisno o veličini poduzeća u kojem rade. Zaposlenici u mikro i malim poduzećima (2-49 zaposlenih) u najvećem postotku (62,79%) smatraju da je program obuke bio dostatan. Slijede ih ispitanici iz poduzeća srednje veličine (50-249 zaposlenih) s 60,29% pozitivnih odgovora. Zanimljivo je da je taj postotak značajno niži kod zaposlenika u velikim poduzećima (>249 zaposlenika), gdje tek 45,95% njih smatra da je obuka bila dovoljna.

Ovi podaci sugeriraju da postoji obrnuto proporcionalan odnos između veličine poduzeća i percepcije dostatnosti obuke. Iako su zaposlenici u manjim poduzećima zadovoljniji početnom obukom, radnici u velikim kompanijama, unatoč vjerojatno formaliziranijim procesima, u značajno manjoj mjeri smatraju da je obuka bila dovoljna. To može ukazivati na to da obuka u većim sustavima ne prati specifične potrebe zaposlenika, ili da percepcija adekvatnosti opada zbog šireg opsega zadataka, veće anonimnosti ili očekivanja u većim tvrtkama.

Analiza stavova vezanih uz digitalne metode učenja

Analiza pokazuje da više od polovice ispitanika (52,43%) smatra da digitalne metode učenja ne bi bile učinkovitije i poželjnije za potrebe osposobljavanja, dok ih 44,87% smatra učinkovitijima i poželjnijima. Zanimljivo je da je pet ispitanika (2,70%) istaknulo kako je za optimalno učenje potrebna kombinacija tradicionalnog i digitalnog pristupa.

Razlike u percepciji postaju jasne kada se podaci analiziraju po veličini poduzeća. U mikro i malim poduzećima, više od polovice ispitanika (55,81%) izražava skepsu prema digitalnim metodama, dok ih samo 39,53% smatra boljom opcijom. S druge

3.3.2. Analysis of Attitudes Based on the Size of the Company Respondents Work For

To understand respondents' perceptions based on company size, the analysis focuses on answers related to training and mentorship. Insights were gathered from Questions 22 and 28, which relate to the sufficiency of completed training programs and digital literacy, as well as from Question 18, which explores the importance of mentorship and personal contact with supervisors. This analysis allows us to determine if there are differences in the perception of working condition quality between employees in smaller and larger companies.

Analysis of Attitudes Regarding Training

While more than half of the respondents (55.14%) answered positively regarding the sufficiency of their training for performing their job, there are significant differences in perception depending on the size of the company they work for. Employees in micro and small companies (2-49 employees) are the most likely to believe that the training program was sufficient (62.79%). They are followed by respondents from medium-sized companies (50-249 employees) with 60.29% positive responses. Interestingly, this percentage is significantly lower for employees in large companies (>249 employees), where only 45.95% of them feel that the training was sufficient.

This data suggests an inverse relationship between company size and the perception of training adequacy. Although employees in smaller companies are more satisfied with their initial training, workers in large companies, despite likely having more formalized processes, are significantly less likely to feel that the training was sufficient. This may indicate that training in larger systems does not keep up with the specific needs of employees, or that the perception of adequacy decreases due to the wider range of tasks, more anonymity or expectations in larger companies.

Analysis of Attitudes Regarding Digital Learning Methods

The analysis shows that more than half of the respondents (52.43%) believe that digital learning methods would not be more effective or preferred for training purposes, while 44.87% consider them to be more effective and preferred. Interestingly, five respondents (2.70%) emphasized that an optimal learning approach requires a combination of traditional and digital methods.

Differences in perception become clear when the data is analyzed by company size. In micro and small companies, more than half of the respondents (55.81%) express skepticism

strane, zaposlenici u srednjim poduzećima pokazuju najveću podršku digitalnom učenju, s 54,41% onih koji ga preferiraju u odnosu na 44,11% onih koji su suprotnog mišljenja. Trend se ponovno mijenja u velikim poduzećima, gdje 58,10% ispitanika smatra da digitalne metode nisu učinkovitije, dok ih samo 39,19% podržava.

Ova analiza otkriva značajan jaz u percepciji digitalnog učenja unutar sektora privatne zaštite, koji je usko povezan s veličinom poduzeća. Dok su zaposlenici u srednjim poduzećima najotvoreniji za digitalnu transformaciju edukacije, zaposlenici u mikro, malim i velikim poduzećima su oprezniji ili čak skeptičniji. Ovakvi divergentni stavovi sugeriraju da bi uvođenje digitalnih metoda trebalo biti pažljivo planirano i prilagođeno specifičnim potrebama i kulturi svake organizacije, uz razmatranje hibridnih modela učenja koji kombiniraju najbolje od oba svijeta.

3.3.3. Analiza stavova u odnosu na godine iskustva u sektoru

Analiza percepcije ispitanika u odnosu na godine iskustva u sektoru usmjerena je na njihove stavove prema radnim uvjetima u sektoru (pitanje 3).

Analiza razloga za ostanak na poslu kod ukupnog broja ispitanika pruža detaljan uvid u prioritete zaposlenika, ovisno o njihovom radnom iskustvu u sektoru privatne zaštite. Iako je ukupna slika stabilna, s plaćama i pogodnostima (88,64%), međuljudskim odnosima i međusobnim poštovanjem na poslu (76,75%) te ravnotežom između poslovnog i privatnog života (47,02%) kao tri najvažnija razloga, primjećuju se značajne razlike unutar skupina s različitim godinama iskustva.

Važno je napomenuti da čak 75,67% (140 od 185) ispitanika ima relativno malo iskustva, manje od tri godine, što naglašava važnost usmjerenosti na zadržavanje novijih zaposlenika.

towards digital methods, while only 39.53% consider them a better option. On the other hand, employees in medium-sized companies show the most support for digital learning, with 54.41% preferring it, compared to 44.11% who disagree. The trend changes again in large companies, where 58.10% of respondents believe that digital methods are not more effective, while only 39.19% support them.

This analysis reveals a significant gap in the perception of digital learning within the private security sector, which is closely related to company size. While employees in medium-sized companies are the most open to the digital transformation of education, employees in micro, small, and large companies are more cautious or even skeptical. Such divergent attitudes suggest that the introduction of digital methods should be carefully planned and adapted to the specific needs and culture of each organization, considering hybrid learning models that combine the best of both worlds.

3.3.3. Analysis of Attitudes Based on Years of Experience in the Sector

The analysis of respondent perception based on their years of experience in the sector focuses on their attitudes toward working conditions in the sector (Question 3).

The analysis of the reasons for staying in a job for the total number of respondents provides a detailed insight into employee priorities, depending on their work experience in the private security sector. Although the overall picture is stable, with wages and benefits (88.64%), interpersonal relationships and mutual respect at work (76.75%), and work-life balance (47.02%) as the three most important reasons, significant differences are observed within groups with different years of experience.

It is important to note that as many as 75.67% (140 out of 185) of respondents have relatively little experience—less than three years—which emphasizes the importance of focusing on retaining newer employees.

Detaljnija analiza po godinama iskustva pokazuje sljedeće:

- Ispitanici s manje od jedne godine iskustva imaju slične prioritete kao i cjelokupni uzorak, s posebnim naglaskom na plaće i pogodnosti (94,73%), potom međuljudske odnose i međusobno poštovanje na poslu (77,19%) te ravnotežu između poslovnog i privatnog života (50,87%).
- Kod zaposlenika s iskustvom od 1 do 3 godine, naglasak je i dalje na financijama (90,36%) i međuljudskim odnosima (86,74%), no treći najvažniji razlog postaje zdravlje i dobrobit (40,96%).
- Zaposlenici s 3 do 5 godina iskustva ističu financije (81,25%) i međuljudske odnose (75%), a ravnoteža između posla i privatnog života značajno dobiva na važnosti (68,75%).
- Kod onih s 5 do 10 godina iskustva, važnost plaća (69,23%) i međuljudskih odnosa (61,53%) nešto opada, dok se kao treći ključni faktor, uz ravnotežu, pojavljuje i osposobljavanje i razvoj karijere (46,15%).
- Najiskusniji ispitanici (više od 10 godina) visoko cijene plaće (81,25%), ali ravnoteža između poslovnog i privatnog života (68,75%) postaje izuzetno važna, dok međuljudski odnosi zauzimaju treće mjesto (37,50%).

Analiza pokazuje dok su financijski uvjeti i kvalitetni međuljudski odnosi fundamentalni za zadržavanje zaposlenika u sektoru neovisno o iskustvu, prioritete se s vremenom razvijaju (i mijenjaju). Mlađi zaposlenici više su usredotočeni na osnovnu sigurnost i ravnotežu, dok iskusniji radnici počinju sve više cijeniti profesionalni razvoj i dugoročnu održivost karijere. To sugerira da strategije zadržavanja zaposlenika trebaju biti višestruke i prilagođene različitim fazama karijere, fokusirajući se na financijske poticaje i pozitivno radno okruženje za sve, uz dodatak prilika za rast i razvoj za iskusnije radnike.

A more detailed analysis by years of experience shows the following:

- Respondents with less than one year of experience have similar priorities to the overall sample, with a special emphasis on wages and benefits (94.73%), then interpersonal relationships and mutual respect at work (77.19%), and work-life balance (50.87%).
- For employees with 1 to 3 years of experience, the emphasis is still on finances (90.36%) and interpersonal relationships (86.74%), but the third most important reason becomes health and well-being (40.96%).
- Employees with 3 to 5 years of experience highlight finances (81.25%) and interpersonal relationships (75%), and work-life balance gains significant importance (68.75%).
- For those with 5 to 10 years of experience, the importance of wages (69.23%) and interpersonal relationships (61.53%) decreases slightly, while training and career development (46.15%) appears as the third key factor, along with work-life balance.
- The most experienced respondents (more than 10 years) highly value wages (81.25%), but work-life balance (68.75%) becomes extremely important, while interpersonal relationships take third place (37.50%).

The analysis shows that while financial conditions and quality interpersonal relationships are fundamental for retaining employees in the sector regardless of experience, priorities evolve and change over time. Newer employees are more focused on basic security and balance, while more experienced workers are beginning to value professional development and long-term career sustainability more and more. This suggests that employee retention strategies should be multifaceted and tailored to different career stages, focusing on financial incentives and a positive work environment for everyone, with the addition of opportunities for growth and development for more experienced workers.

4

Preporuke za naredna istraživanja

Recommendations for future research

Na temelju provedenog istraživanja i dobivenih rezultata, jasno je da sektor privatne zaštite u Hrvatskoj prolazi kroz značajnu transformaciju te se suočava s brojnim izazovima, ali i prilikama za daljnji razvoj. Iako su ovim istraživanjem obuhvaćeni ključni aspekti radnog iskustva, percepcije i potreba zaposlenika, identificirano je nekoliko područja koja neizostavno zahtijevaju dublju i specifičniju analizu u budućim istraživanjima.

Stoga se preporučuje provedba longitudinalnih istraživanja usmjerenih u tri ključna smjera. Prvo, neophodna su istraživanja koja bi pratila promjene u percepcijama i zadovoljstvu zaposlenika kroz dulje vremensko razdoblje, osobito u kontekstu implementacije novih politika, edukacijskih programa i tehnoloških inovacija u sektoru. Drugo, važno je analizirati stjecanje znanja, vještina i cjeloživotno obrazovanje, sustav napredovanja te promjenu percepcije privatne zaštite kao životnog poziva. Treće, potrebno je istražiti spremnost sektora za transparentnost u upravljanju, izgradnju korporativne kulture, provedbu internih kontrola te, ponajprije, spremnost na povećanu društvenu pažnju i zrelost potrebnu za stabilno tržišno okruženje i nove izazove. Takav pristup omogućio bi bolje razumijevanje utjecaja konkretnih mjera na motivaciju, zadržavanje i profesionalni razvoj zaposlenika, kao i na ukupnu učinkovitost sektora.

Nadalje, buduća istraživanja trebala bi se detaljnije usmjeriti na specifične skupine zaposlenika, poput žena, mladih, osoba s invaliditetom i pripadnika manjinskih skupina, kako bi se dublje sagledale njihove potrebe, prepreke i potencijalne diskriminacijske prakse. Pažnju bi trebalo posvetiti analizi percepcije i iskustava LGBTQIA+ osoba, s obzirom na izraženu nesigurnost i nedostatak relevantnih informacija u ovom području. Preporučuje se i istraživanje učinkovitosti različitih modela obuke (tradicionalnih, digitalnih i hibridnih), kao i utjecaja cjeloživotnog obrazovanja na profesionalni razvoj i zadržavanje zaposlenika u sektoru.

Pored toga, korisno bi bilo proširiti istraživanje na poslodavce, klijente i širu javnost, kako bi se dobila cjelovitija slika o percepciji i ključnoj ulozi privatne zaštite u društvu. Uključivanje ovih perspektiva omogućilo bi usporedbu stavova i očekivanja različitih dionika te identificiranje područja za unapređenje suradnje, komunikacije i javne percepcije sektora. Sve navedeno doprinijet će razvoju učinkovitijih strategija za jačanje profesionalnosti, privlačnosti i dugoročne održivosti sektora privatne zaštite u Republici Hrvatskoj.

Uz to, buduća istraživanja trebala bi se temeljiti na kombinaciji kvantitativnih i kvalitativnih metoda. Kvantitativne ankete mogu dati širi pregled stanja i omogućiti usporedivost podataka, dok bi kvalitativne metode poput dubinskih intervjuva i fokus grupa sa zaposlenicima, poslodavcima i sindikatima pružile dublje razumijevanje specifičnih izazova i prilika u sektoru.

Konačno, vrijedno bi bilo uključiti međunarodnu komparativnu dimenziju. Usporedba s iskustvima i praksama drugih europskih država omogućila bi preciznije pozicioniranje sektora privatne zaštite te identificiranje najboljih praksi koje se mogu prenijeti u domaći kontekst. Time bi se osigurala relevantnost i primjenjivost istraživanja za društvene partnere, obrazovne institucije i donositelje politika.

Based on the research conducted and the results obtained, it is clear that the private security sector in Croatia is undergoing a significant transformation and is facing numerous challenges, as well as opportunities for further development. Although this research covered key aspects of employee work experience, perceptions, and needs, several areas have been identified that unavoidably require deeper and more specific analysis in future studies.

Therefore, the implementation of longitudinal research focused on three key directions is recommended. First, studies are necessary that would track changes in employee perceptions and satisfaction over a longer period, particularly in the context of implementing new policies, educational programs, and technological innovations within the sector. Second, it is important to analyze the acquisition of knowledge, skills, and lifelong learning, the promotion system, and the change in the perception of private security as a life calling. Third, the sector's readiness for transparency in management, the building of corporate culture, the implementation of internal controls, and, above all, the readiness for increased social scrutiny and maturity necessary for a stable market environment and new challenges need to be investigated. Such an approach would enable a better understanding of the impact of concrete measures on employee motivation, retention, and professional development, as well as on the overall efficiency of the sector.

Furthermore, future research should focus in more detail on specific groups of employees, such as women, young people, persons with disabilities, and members of minority groups, to gain a deeper understanding of their needs, barriers, and potential discriminatory practices. Attention should be paid to analyzing the perception and experiences of LGBTQIA+ individuals, given the expressed uncertainty and lack of relevant information in this area. Research is also recommended on the effectiveness of different training models (traditional, digital, and hybrid), as well as the impact of lifelong learning on professional development and employee retention in the sector.

In addition, it would be beneficial to expand the research to include employers, clients, and the general public to gain a more comprehensive picture of the perception and key role of private security in society. Incorporating these perspectives would allow for the comparison of attitudes and expectations among different stakeholders and the identification of areas for improving cooperation, communication, and public perception of the sector. All of the above will contribute to the development of more effective strategies for strengthening the professionalism, attractiveness, and long-term sustainability of the private security sector in the Republic of Croatia.

Moreover, future research should be based on a combination of quantitative and qualitative methods. Quantitative surveys can provide a broader overview of the situation and allow for data comparability, while qualitative methods such as in-depth interviews and focus groups with employees, employers, and unions would provide a deeper understanding of the specific challenges and opportunities within the sector.

Finally, it would be valuable to include an international comparative dimension. Comparing the sector with the experiences and practices of other European countries would allow for a more precise positioning of the private security sector and the identification of best practices that can be transferred to the domestic context. This would ensure the research's relevance and applicability for social partners, educational institutions, and policymakers.

5

Zaključak

Conclusion

Ova analiza provedena u sklopu istraživanja pruža dragocjen i sveobuhvatan uvid u dinamičan sektor privatne zaštite u Hrvatskoj, potvrđujući njegovu važnu ulogu u sustavu sigurnosti te ukazujući na složeno razdoblje obilježeno i izazovima i prilikama.

Rezultati istraživanja jasno signaliziraju da se sektor suočava s izraženim izazovima poput nedostatka radne snage, ograničene atraktivnosti zanimanja i potrebe za jačanjem uvjeta rada i profesionalnog razvoja. Zaposlenici prepoznaju potencijal za daljnji rast i profesionalizaciju, no istovremeno snažno ukazuju na potrebu za poboljšanjem financijskih i materijalnih uvjeta, kao i za većom transparentnošću i društvenom odgovornošću.

Potrebno je i nadalje promicanje jednakosti, inkluzivnosti i boljeg razumijevanja i veće podrške ranjivim skupinama.

Primarno se provlači činjenica da radnici u ovoj industriji imaju egzistencijalnih izazova jer razinu plaća i brigu oko rasta troškova života stavljaju značajno ispred svih drugih pitanja. Ipak, većina izjavljuje da su im se očekivanja od rada u ovoj industriji ispunila te žele ostati raditi u istoj, kao i razvijati svoje kompetencije kroz dodatne edukacije.

Što se dobne strukture ispitanika tiče razvidno je da mlađi ispitanici značajno više gledaju mogućnosti razvoja karijere unutar industrije, te međuljudske odnose unutar kolektiva. Stariji pak ispitanici puno više pažnje posvećuju stabilnosti radnog mjesta te postojanju ravnoteže između privatnog života i poslovnih obveza. U svim dobnim skupinama ispitanici kažu da prilično malo znaju o sindikalnom udruživanju, sindikalnom radu kao i kolektivnom pregovaranju, što je svakako segment koji zahtjeva poseban angažman ukoliko želimo zdravu industriju.

Dobiveni nalazi predstavljaju čvrstu osnovu za daljnje strateško planiranje, kreiranje politika i socijalni dijalog među ključnim dionicima. Oni ne nude konačne odgovore, već otvaraju prostor za nova istraživanja i rasprave koje će omogućiti dublje razumijevanje specifičnih izazova i identificiranje održivih rješenja. Ključno je da se rezultati koriste u oblikovanju ciljanih mjera koje će doprinijeti modernizaciji i većoj atraktivnosti sektora.

Zaključno, sektor privatne zaštite u Hrvatskoj stoji pred izazovima koji zahtijevaju koordinirane napore svih relevantnih aktera – od poslodavaca, zaposlenika i sindikata, do regulatornih tijela, donositelja politika i obrazovnih institucija. Samo kroz kontinuirani dijalog, ulaganja u edukaciju i razvoj te promicanje pozitivne slike u društvu moguće je osigurati stabilan, održiv i konkurentan razvoj sektora koji će uspješno zadovoljiti potrebe i očekivanja svih uključenih. Ovaj dokument stoga služi kao važan polazišni korak i temelj za sve buduće intervencije.

This analysis, conducted as part of the research, provides valuable and comprehensive insight into the dynamic private security sector in Croatia, confirming its important role in the national security system and pointing to a complex period marked by both challenges and opportunities.

The research results clearly signal that the sector is facing pronounced challenges such as labor shortages, limited attractiveness of the profession, and the need to strengthen working conditions and professional development. Employees recognize the potential for further growth and professionalization, but at the same time, they strongly indicate the need for improved financial and material conditions, as well as greater transparency and social responsibility.

There is also a need for continued promotion of equality, inclusiveness, and better understanding and greater support for vulnerable groups.

The primary recurring fact is that workers in this industry face existential challenges, as they place salary levels and concern over rising living costs significantly ahead of all other issues. Nevertheless, the majority state that their expectations of working in this industry have been met, and they wish to remain in the sector and develop their competencies through additional training.

Regarding the age structure of the respondents, it is evident that younger respondents significantly prioritize career development opportunities within the industry and interpersonal relationships within the collective. Older respondents, however, pay much more attention to job stability and the existence of a work-life balance. Across all age groups, respondents state that they know very little about trade union association, trade union work, and collective bargaining, which is certainly a segment that requires special engagement if we desire a healthy industry.

The findings provide a solid basis for further strategic planning, policy creation, and social dialogue among key stakeholders. They do not offer final answers but rather open up space for new research and discussions that will enable a deeper understanding of specific challenges and the identification of sustainable solutions. It is crucial that the results are used to shape targeted measures that will contribute to the modernization and greater attractiveness of the sector.

In conclusion, the private security sector in Croatia faces challenges that require coordinated efforts from all relevant actors – from employers, employees, and trade unions to regulatory bodies, policymakers, and educational institutions. Only through continuous dialogue, investment in education and development, and the promotion of a positive public image is it possible to ensure the stable, sustainable, and competitive development of the sector that will successfully meet the needs and expectations of all involved. This document, therefore, serves as an important starting step and foundation for all future interventions.

Prilog

Tablični prikaz svih odgovora na pitanja iz online upitnika

Appendix

Table summarizing all responses to the online questionnaire

Ova analiza provedena u sklopu istraživanja pruža dragocjen i sveobuhvatan uvid u dinamičan sektor privatne zaštite u Hrvatskoj, potvrđujući njegovu važnu ulogu u sustavu sigurnosti te ukazujući na složeno razdoblje obilježeno i izazovima i prilikama.

Rezultati istraživanja jasno signaliziraju da se sektor suočava s izraženim izazovima poput nedostatka radne snage, ograničene atraktivnosti zanimanja i potrebe za jačanjem uvjeta rada i profesionalnog razvoja. Zaposlenici prepoznaju potencijal za daljnji rast i profesionalizaciju, no istovremeno snažno ukazuju na potrebu za poboljšanjem financijskih i materijalnih uvjeta, kao i za većom transparentnošću i društvenom odgovornošću.

Potrebno je i nadalje promicanje jednakosti, inkluzivnosti i boljeg razumijevanja i veće podrške ranjivim skupinama.

Primarno se provlači činjenica da radnici u ovoj industriji imaju egzistencijalnih izazova jer razinu plaća i brigu oko rasta troškova života stavljaju značajno ispred svih drugih pitanja. Ipak, većina izjavljuje da su im se očekivanja od rada u ovoj industriji ispunila te žele ostati raditi u istoj, kao i razvijati svoje kompetencije kroz dodatne edukacije.

Što se dobne strukture ispitanika tiče razvidno je da mlađi ispitanici značajno više gledaju mogućnosti razvoja karijere unutar industrije, te međuljudske odnose unutar kolektiva. Stariji pak ispitanici puno više pažnje posvećuju stabilnosti radnog mjesta te postojanju ravnoteže između privatnog života i poslovnih obveza. U svim dobnim skupinama ispitanici kažu da prilično malo znaju o sindikalnom udruživanju, sindikalnom radu kao i kolektivnom pregovaranju, što je svakako segment koji zahtjeva poseban angažman ukoliko želimo zdravu industriju.

Dobiveni nalazi predstavljaju čvrstu osnovu za daljnje strateško planiranje, kreiranje politika i socijalni dijalog među ključnim dionicima. Oni ne nude konačne odgovore, već otvaraju prostor za nova istraživanja i rasprave koje će omogućiti dublje razumijevanje specifičnih izazova i identificiranje održivih rješenja. Ključno je da se rezultati koriste u oblikovanju ciljanih mjera koje će doprinijeti modernizaciji i većoj atraktivnosti sektora.

Zaključno, sektor privatne zaštite u Hrvatskoj stoji pred izazovima koji zahtijevaju koordinirane napore svih relevantnih aktera – od poslodavaca, zaposlenika i sindikata, do regulatornih tijela, donositelja politika i obrazovnih institucija. Samo kroz kontinuirani dijalog, ulaganja u edukaciju i razvoj te promicanje pozitivne slike u društvu moguće je osigurati stabilan, održiv i konkurentan razvoj sektora koji će uspješno zadovoljiti potrebe i očekivanja svih uključenih. Ovaj dokument stoga služi kao važan polazišni korak i temelj za sve buduće intervencije.

This analysis, conducted as part of the research, provides valuable and comprehensive insight into the dynamic private security sector in Croatia, confirming its important role in the national security system and pointing to a complex period marked by both challenges and opportunities.

The research results clearly signal that the sector is facing pronounced challenges such as labor shortages, limited attractiveness of the profession, and the need to strengthen working conditions and professional development. Employees recognize the potential for further growth and professionalization, but at the same time, they strongly indicate the need for improved financial and material conditions, as well as greater transparency and social responsibility.

There is also a need for continued promotion of equality, inclusiveness, and better understanding and greater support for vulnerable groups.

The primary recurring fact is that workers in this industry face existential challenges, as they place salary levels and concern over rising living costs significantly ahead of all other issues. Nevertheless, the majority state that their expectations of working in this industry have been met, and they wish to remain in the sector and develop their competencies through additional training.

Regarding the age structure of the respondents, it is evident that younger respondents significantly prioritize career development opportunities within the industry and interpersonal relationships within the collective. Older respondents, however, pay much more attention to job stability and the existence of a work-life balance. Across all age groups, respondents state that they know very little about trade union association, trade union work, and collective bargaining, which is certainly a segment that requires special engagement if we desire a healthy industry.

The findings provide a solid basis for further strategic planning, policy creation, and social dialogue among key stakeholders. They do not offer final answers but rather open up space for new research and discussions that will enable a deeper understanding of specific challenges and the identification of sustainable solutions. It is crucial that the results are used to shape targeted measures that will contribute to the modernization and greater attractiveness of the sector.

In conclusion, the private security sector in Croatia faces challenges that require coordinated efforts from all relevant actors – from employers, employees, and trade unions to regulatory bodies, policymakers, and educational institutions. Only through continuous dialogue, investment in education and development, and the promotion of a positive public image is it possible to ensure the stable, sustainable, and competitive development of the sector that will successfully meet the needs and expectations of all involved. This document, therefore, serves as an important starting step and foundation for all future interventions.

1. Molimo Vas da odaberete tri najvažnija osobna pitanja koja vas zabrinjavaju? / 1. Please select your three most important personal concerns today.	Broj odgovora / Number of replies		
	(n=185)	≤35 (n=154)	>35 (n=31)
a) Inflacija i troškovi života / Inflation and cost of living	95,13%	97,40%	83,87%
b) Klimatske promjene i okoliš / Climate change and environment	5,40%	5,84%	3,22%
c) Zločin, sigurnost i zaštita / Crime, safety and security	63,78%	66,23%	51,61%
d) Osobno zdravlje / Personal health	69,72%	68,83%	74,19%
e) Nezaposlenost / Unemployment	14,05%	14,93%	9,67%
f) Ekonomska nejednakost / Economic inequality	18,91%	15,58%	35,48%
g) Političko ozračje u mojoj zemlji / Political climate in my country	12,43%	11,69%	16,13%
h) Migracije / Migration	14,59%	12,33%	25,80%
i) Diskriminacija / Discrimination	3,78%	4,54%	0%
j) Ostalo (navedite) / Other (please specify)	2,16%	2,59%	0%

2. Zamislite da birate novi posao. Koja su za Vas u tome tri najvažnija čimbenika? / Imagine you chose a new job: what would be the three most important factors for you to look out for?	Broj odgovora / Number of replies		
	(n=185)	≤35 (n=154)	>35 (n=31)
a) Plaće i pogodnosti / Salaries and benefits	98,37%	99,35%	93,54%
b) Zdravlje i dobrobit / Health and well-being	38,91%	37,66%	45,16%
c) Ravnoteža između poslovnog i privatnog života / Work-life balance	53,51%	53,89%	51,61%
d) Fleksibilnost posla i priroda zadataka / Flexibility of work and nature of tasks	10,27%	7,79%	22,58%
e) Međuljudski odnosi i međusobno poštovanje na poslu / Human relations and mutual respect at work	51,89%	51,29%	54,83%
f) Mišljenje zaposlenika / Employee opinion	2,70%	2,59%	3,22%
g) Osposobljavanje i razvoj karijere / Training and career development	33,51%	37,01%	16,12%
h) Stabilnost i sigurnost radnih mjesta / Stability and job security	10,81%	10,38%	12,90%
i) Ostalo (navedite) / Other (please specify)	0%	0%	0%

3. Molimo odaberite tri najvažnija razloga za ostanak na trenutnom radnom mjestu. / Please select the three most important reasons for you to stay in a job.	Broj odgovora / Number of replies		
	(n=185)	≤35 (n=154)	>35 (n=31)
a) Plaće i pogodnosti / Salaries and benefits	88,64%	89,61%	83,87%
b) Zdravlje i dobrobit / Health and well-being	34,59%	35,06%	32,25%
c) Ravnoteža između poslovnog i privatnog života / Work-life balance	47,02%	45,45%	54,83%
d) Fleksibilnost posla i priroda zadataka / Flexibility of work and nature of tasks	15,67%	13,63%	25,80%
e) Međuljudski odnosi i međusobno poštovanje na poslu / Human relations and mutual respect at work	76,75%	80,51%	58,06%
f) Mišljenje zaposlenika / Employee opinion	2,16%	1,95%	3,22%
g) Osposobljavanje i razvoj karijere / Training and career development	18,37%	18,18%	19,35%
h) Stabilnost i sigurnost radnih mjesta / Stability and job security	16,21%	14,93%	22,58%
i) Ostalo (navedite) / Other (please specify)	0,54%	0,64%	0%

4. Koja su tri najvažnija razloga zbog kojih biste napustili posao? / What would be the three most important reasons for you to leave a job?	Broj odgovora / Number of replies		
	(n=185)	≤35 (n=154)	>35 (n=31)
a) Plaće i pogodnosti / Salaries and benefits	92,43%	92,85%	90,32%
b) Zdravlje i dobrobit / Health and well-being	40%	38,31%	48,38%
c) Ravnoteža između poslovnog i privatnog života / Work-life balance	38,37%	36,36%	48,38%
d) Fleksibilnost posla i priroda zadataka / Flexibility of work and nature of tasks	7,56%	6,49%	12,90%
e) Međuljudski odnosi i međusobno poštovanje na poslu / Human relations and mutual respect at work	74,59%	78,57%	54,83%
f) Mišljenje zaposlenika / Employee opinion	2,70%	2,59%	3,22%
g) Osposobljavanje i razvoj karijere / Training and career development	31,89%	35,06%	16,12%
h) Stabilnost i sigurnost radnih mjesta / Stability and job security	11,35%	8,44%	25,80%
i) Ostalo (navedite) / Other (please specify)	1,08%	1,30%	0%

5. Je li netko od vaših rođaka, poznanika ili prijatelja radio u sektoru privatne zaštite ili javne sigurnosti (policija ili vojska) prije nego što ste se zaposlili u sektoru privatne zaštite? / Have any of your relatives or people in your personal relations worked in the private security or public security (law enforcement or the military) sector before you enrolled in the private security sector?	Broj odgovora / Number of replies		
	(n=185)	≤35 (n=154)	>35 (n=31)
a) Da / Yes	40%	40,90%	35,48%
b) Ne / No	60%	59,10%	64,52%



CoESS

Konfederacija europskih udruženja industrije privatne zaštite djeluje kao glas industrije privatne zaštite, pokrivajući 17 država članica Europske unije (EU) i ukupno 23 zemlje diljem Europe, predstavljajući oko 2 milijuna licenciranih zaštitara i 45000 tvrtki te ostvaruje prihod od preko 40 milijardi eura.

The Confederation of European Security Services (CoESS) acts as the voice of the private security industry, covering 17 European Union (EU) Member States and a total of 23 countries across Europe, representing around 2 million licensed guards and 45,000 companies, and generating a turnover of € 40M+.

www.coess.org



UNI Europa

Kao europska sindikalna federacija za 7 milijuna radnika u sektoru usluga, UNI Europa zastupa sektore koji čine okosnicu gospodarskog i društvenog života u Europi.

As the European trade union federation for 7 million service workers, UNI Europa speaks for the sectors that constitute the backbone of economic and social life in Europe.

www.uni-europa.org



HCZ-CSA

Hrvatski ceh zaštitara - strukovna zaštitarska komora - HCZ, osnovan je 1992. godine, najstarije je i najveće hrvatsko strukovno udruženje sigurnosne gospodarske djelatnosti privatne zaštite u Republici Hrvatskoj.

Croatian Security Association – Professional Security Chamber - CSA, founded in 1992, is the oldest and largest Croatian professional association of the private security industry in the Republic of Croatia.

www.hcz.hr

Impressum

Autor / Author:

Robert Mikac

Uredništvo / Editorial Bord:

Valentina Lisak

Ivan Funčić

Lidija Stolica

Alen Javorović

Grafičko oblikovanje / Graphic Design and Layout:

ARTEFEKT, Obrt za grafički dizajn, vl. Jelena Pavišić
Zamorski breg 13, 10000 Zagreb - HR / CRO, OIB:86317149517

Fotografije / Photo Credits:

Designed by Freepik / Subscription plan

* Generated with AI

www.freepik.com

Tisak / Print

XXX

XXXXX

Izdavač / Publisher:

Hrvatski ceh zaštitara – strukovna zaštitarska komora - HCZ

/ Croatian Security Association – Professional Security Chamber - CSA

Lidija Stolica, Predsjednica Hrvatskog ceha zaštitara

/ President of the Croatian Security Association

Sjedište / Headquarters:

Sarajevska 29, 10000 Zagreb, Hrvatska

E-mail: [hcз@hcз.hr](mailto:hcز@hcз.hr)

Web: www.hcz.hr

Datum / Date:

Listopad / October 2025



HRVATSKI CEH ZAŠTITARA – STRUKOVNA ZAŠTITARSKA KOMORA
CROATIAN SECURITY ASSOCIATION – PROFESSIONAL SECURITY CHAMBER

Sjedište / Headquarters: Sarajevska 29, 10000 Zagreb, Hrvatska

e-mail: hcz@hcz.hr

www.hcz.hr