ŠTA TO RADI ZAPOSLENE?

Najveće istraživanje beneficija & wellbeing podrške u Srbiji

Oktobar 2025.

OSIGURANIK
Uporedi. Osiguraj se. Onlajn.

rezilient

infostud.

TIMCentar

Uvod

Fleksibilnost, sigurnost i iskrena briga - „sveto trojstvo“ radnog iskustva.
I ove godine istraživanje **„Šta to radi zaposlene?“** donosi najopsežniji pregled beneficija i wellbeing podrške u Srbiji - sa rekordnim brojem ispitanika i, po svemu sudeći, najiskrenijim odgovorima do sada. Zaposleni su poručili jasno: „Ne tražimo privilegije, tražimo poverenje, razumevanje i brigu koja se zaista oseti.“

Miloš Mamula
CEO, Osiguranik

Fleksibilnost se ove godine učvrstila kao vodeća valuta radnog zadovoljstva, dok je dobrovoljno zdravstveno osiguranje definitivno postalo standard bez kog se ne može. **Wellbeing** se iz marketinškog slogana pretvara u pitanje preživljavanja – jer 19 od 20 zaposlenih u Srbiji danas oseća neki oblik stresa, iscrpljenosti ili disbalansa, što nedvosmisleno utiče i na produktivnost i na angažovanost na poslu. Iza korporativnih poruka o tome kako su „ljudi najveća vrednost“ krije se realnost – tek svaki deveti zaposleni zaista oseća doslednu brigu svoje kompanije. Fenomen ***carewashing*-a** zvanično je ušao na scenu Srbije. Poslodavci i ove godine nastavljaju da balansiraju između novih zapošljavanja i većeg ulaganja u razvoj i produktivnost postojećeg tima. **Remote work** je postao teren za test poverenja, dok se politika **„return to office“** sve više zaoštrava.

Ako je prošla godina otvorila pitanja, ova je dala odgovore – iskrene i dragocene. Podaci ovog istraživanja treba da podstaknu poslodavce da još odlučnije grade poverenje, stabilnost i podršku prema zaposlenima, ali i da podsete zaposlene da uspeh, efikasnost i stabilnost zavise od obe strane. Jer, ako kompanija dosledno gradi **zdravo radno okruženje**, važno je da zaposleni to prepoznaju i uzvrate poverenjem, naročito onda kada dođe period usporavanja ili krize.

Cela ova priča je **dvosmerna ulica** – u kojoj dobre prakse opstaju, a loše otpadaju. Kompanije koje odbace zastarele obrasce i zaista stanu iza svojih ljudi postaće okruženja u kojima žele da ostanu i najbolji. Istovremeno, opstaće i razvijaće se zajedno sa kompanijom oni zaposleni koji umeju to sve da prepoznaju i uzvrate lojalnošću, trudom i zalaganjem.

Dobro došli u novo izdanje istraživanja **„Šta to radi zaposlene? 2025-26“** - najdublje do sada. Jer, da bismo razumeli tržište rada, moramo pogledati ispod površine brend poruka i zaista čuti šta govore svi akteri - kada se svetla ugase.

Istraživanje je i ovog puta imalo humanitarni karakter!
Za svaku kompaniju učesnicu, kao i svakog zaposlenog koji je popunio anketu, donirali smo novac Institutu za neonatologiju u Beogradu, kako bi se obezbedili što bolji uslovi.

Zajedno smo prikupili 690.600 RSD!

Šta kažu stručnjaci?

Aleksandra Dutina
VP Human resources & Organizational development
Delhaize Serbia

Istraživanje deluje kvalitetno i reprezentativno. Uključivanje preko 700 donosilaca odluka i 3.100 zaposlenih, uz raznolikost sektora i usklađenost sa podacima po industriji, veličini kompanija i starosti zaposlenih, daje visok nivo pouzdanosti. To je naročito važno jer se HR praksa u Srbiji neretko oslanja na anegdotske uvide, dok ovde imamo ozbiljnu bazu podataka.

Najviše me je iznenadio podatak da 19 od 20 zaposlenih prijavljuje problem iz domena wellbeing-a, dok 2/3 ima smanjen radni učinak. Ovaj podatak jasno pokazuje koliko wellbeing nije samo „lepa reč" ili „luksuz", već da itekako utiče na performanse. To je direktna poruka poslodavcima da je pametno ulaganje u wellbeing investicija u bolju produktivnost i lojalnost.

Moj zaključak je da istraživanje potvrđuje ključnu poruku za HR i menadžment: fokus mora da se pomeri sa beneficija koje zapravo ne znače puno (primer sa NG paketićima to pokazuje) i deklarativne brige, ka sistemskim rešenjima i pažljivijem slušanju te pametnijem odlučivanju.

Tri teme dominiraju:

- *Fleksibilnost se nameće kao benefit broj 1 već godinama, ali većina kompanija i dalje nisu prilagodile svoj način rada.*
- *Wellbeing prestaje da bude opciona tema i postaje prioritet jer direktno utiče na radni učinak.*
- *Carewashing fenomen otvara ozbiljno pitanje kredibiliteta i poverenja zaposlenih u organizacijama. A poverenje je temelj.*

Renata Matotek Ivušić
Multi-country HR Manager
Transcom Worldwide

Rezultat istraživanja koji mi je najviše privukao pažnju odnosi se na povratak na rad iz kancelarije. U BPO industriji situacija izgleda drugačije – poslovni prostori se smanjuju, sve više ljudi radi od kuće, a svi ugovori su aneksirani na hibridni rad. Klijenti prepoznaju da kvalitet i učinak rada ostaju isti, što potvrđuju i sistemi za merenje radnog učinka koje koristimo u call centar industriji.

Ono što primećujemo jeste da se povećava želja zaposlenih za radom iz kancelarije. Tako da ljudi umesto jednom nedeljno, dolaze dva ili tri puta. Mi to gledamo kao povećanje želje za interakcijom i druženjem.

Istraživanje koje je sprovedeno veoma je korisno jer pomaže u sagledavanju trenutnih zahteva zaposlenih, kao i u dobijanju novih ideja ili potvrdi da je kompanija na pravom putu.

Generalni utisak je da se u Srbiji sve odvija u okvirima očekivanog – najbolji benefit ostaje privatno zdravstveno osiguranje, jer zdravstveni sistem ne funkcioniše. Minimalna povećanja zarada planirana su za 2026. godinu, dok je „carewashing" postao uobičajena pojava. Inače, izraz je vrlo interesantan, ali vrlo dobro oslikava realnost i većih i manjih kompanija. Kada sam malo istražila, videla sam da mu je srodan termin i „greenwashing", koji predstavlja „kvazi" brigu o životnoj sredini i održivosti koja se promoviše.

Šta kažu stručnjaci?

Sanja Miladinović

Talent Acquisition Manager,
North, Central & Western Europe,
UK & Ireland
Ericsson

Rekla bih da istraživanje predstavlja reprezentativan utisak – uzorak je veliki (više od 3.000 zaposlenih i skoro 800 menadžera), uz pokrivenost skoro cele industrije.

Najviše pažnje privukao mi je podatak da tek svaki deveti zaposleni u Srbiji oseća da kompanija iskreno brine o njemu. Brojke jasno pokazuju veliki raskorak između onoga što se komunicira i onoga što zaposleni zaista osećaju, što predstavlja ozbiljan rizik za poverenje i angažovanost. Fleksibilnost rada i dalje je benefit broj jedan, dok su tim bildinzi zanimljiv primer: oni koji ih nemaju, priželjkuju ih, dok oni koji ih već imaju često ne učestvuju – svega 5% zaposlenih ih koristi. Slično je i sa roditeljskim benefitima: isti iznos trebalo bi prilagoditi i onima bez dece, kako bi svi zaposleni imali osećaj pravednosti. Sve u svemu, najefikasniji model ostaje fleksibilni paket benefita gde svako bira ono što mu znači.

Povratak u kancelarije sve je vidljiviji i kod nas. Najveća greška globalno bila je dati ovu mogućnost (namerno ne kažem benefit) pa je oduzeti. Zato kompanije treba da osmisle načine kako da rad iz kancelarije postane atraktivan, a ne nametnut. Ja sam remote zaposleni, ali ipak idem povremeno u kancelariju, zbog interakcije i timske dinamike. Ovo postavlja ključno pitanje za kompanije: šta zaista činimo da ljudi žele da dolaze u kancelariju, i da li smo spremni da, ako insistiramo na prisustvu, rizikujemo da izgubimo ljude koji više vrednuju fleksibilnost?

Moj glavni zaključak je da istraživanje jasno pokazuje raskorak između deklarativne brige i stvarnih očekivanja zaposlenih.

Uroš Mirić

Head of HR Digitalization
& Employer Branding
NIS a.d.

Bravo za rekordan broj učesnika. U istraživanju je uključen veliki broj i zaposlenih i HR menadžera, pokrivene su različite industrije, veličine kompanija i sektori, što daje odličnu reprezentativnost. Pozitivno je i to što su u istraživanju podjednako zastupljeni i glas zaposlenih i glas kompanija, pa se jasno vide „gap-ovi" između slike zaposlenih i kompanija (npr. oko poverenja u remote work ili iskrenosti HR praksi).

Rezultati koji su mi najviše privukli pažnju:

- *Lično najzanimljivije, ali i siguran sam nešto što će privući pažnju svima u HR-u je deo „Kako zaposleni u Srbiji vide HR sektor" i diskrepanca između HR – menadžment – zaposleni rezultata.*
- *Carewashing kao captain obvious koncept koji napokon verbalizujemo - veoma je zanimljivo da se otvoreno priča o ovoj temi, na ovaj način.*
- *Razlika između onoga što kompanije nude i onoga što je zaposlenima zaista najpotrebnije.*

Nama je ovo istraživanje svake godine veoma korisno. Koristimo ga za: osvešćivanje, kao pomoć u definisanju godišnjih planova i agende, ali i veoma važno – kao argumentaciju ka biznisu za inicijative i izmene koje želimo da uvedemo. Veoma je svrsishodno, reprezentativno i govori o svim ključnim temama. Sa druge strane, veoma je user friendly, sa jasnom i dobro struktuiranom formom.

O istraživanju

Istraživanje je sprovedeno na **rekordnom uzorku** :

759 **donosilaca odluka**
u kompanijama u Srbiji (vlasnici, HR menadžeri i top menadžeri)

3.111 **zaposlenih**
iz kompanija koje posluju u Srbiji

Prikupljanje podataka je sprovedeno putem online platforme, u periodu jun-jul 2025.

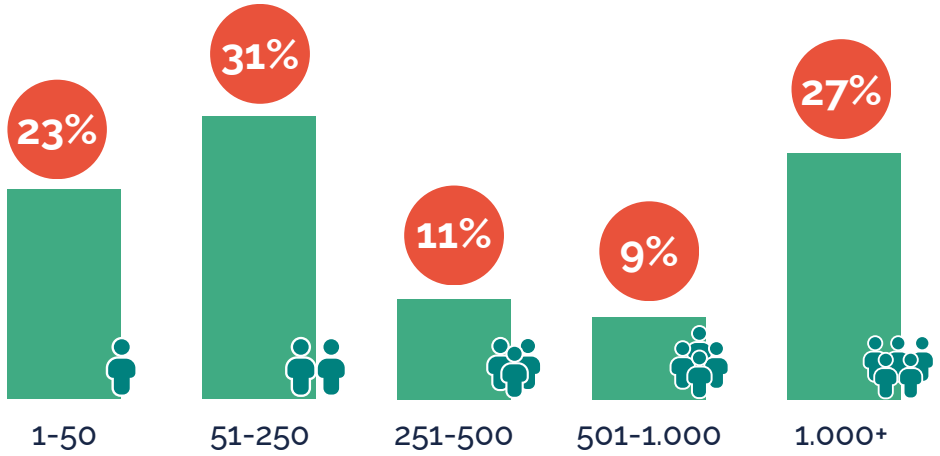
Oba uzorka su usklađena sa zvaničnim podacima Republičkog zavoda za statistiku:

- Veličina kompanije
- Industrija
- Sektor
- Starost zaposlenih

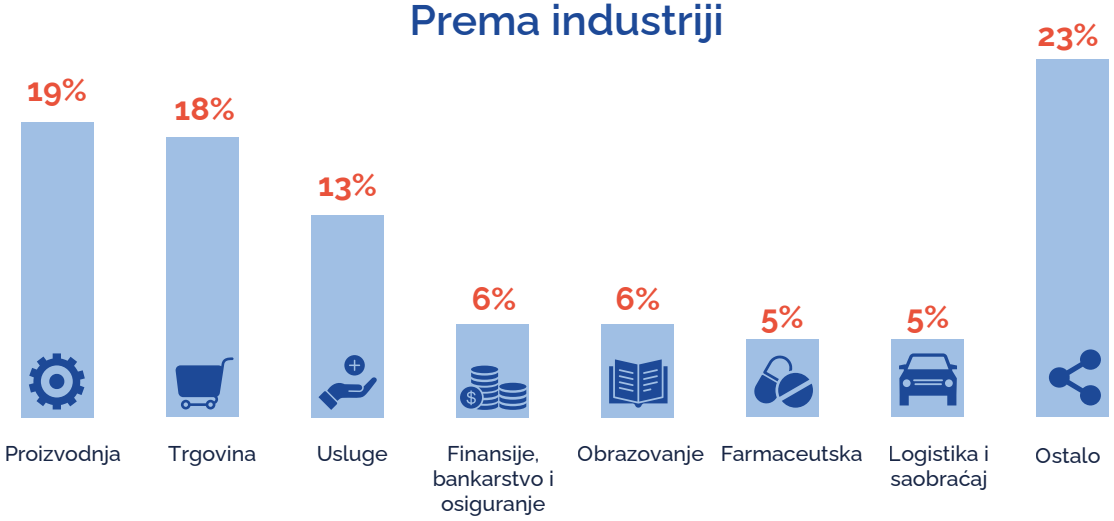
...tako da su rezultati u potpunosti reprezentativni za Srbiju prema svim ključnim pokazateljima.

Kompanije učesnice:

Prema broju zaposlenih



Prema industriji



Hot topics u Srbiji 2025-26

BENEFICIJE

- Potreba za većom fleksibilnošću je nastavila da se pojačava (fleksibilno radno vreme, remote work...)
- Fokus smo stavili na zaposlene roditelje: njima su dodatna fleksibilnost i konkretnije finansijske beneficije značajnije nego ustaljena praksa deljenja novogodišnjih paketića

REMOTE WORK

- Return-to-office trend je zahvatio i Srbiju - remote work politike su blago zaoštrene
- Menadžeri uglavnom imaju poverenja u zaposlene kada rade remote... ali manje nego što to zaposleni misle

CAREWASHING

- Carewashing je na visokom nivou u Srbiji - skoro 70% zaposlenih kaže da ih kompanije nazivaju najvažnijim resursom, dok su njihova zarada, sigurnost i razvoj na niskom nivou
- Tek svaki deveti zaposleni u Srbiji oseća da kompanija iskreno i dosledno brine o njemu

DOBROVOLJNO ZDRAVSTVENO OSIGURANJE

- DZO je jedina novčana beneficija koja nastavlja uzlazni trend
- Većina kompanija se ove godine odlučila da zadrži paket osiguranja i pored medicinske inflacije
- Zaposleni su spremni da se odreknu drugih beneficija i plaćaju participaciju kako bi zadržali dobar paket DZO

WELLBEING

- 19 od 20 zaposlenih su prijavili da imaju bar jedan problem iz domena wellbeing-a
- Zaposlenima je najvažnije da imaju podršku u kriznim i stresnim životnim situacijama
- Parcijalne intervencije ne daju rezultate - već samo strateška opredeljenost ka zdravom radnom okruženju

HR TRENDOVI

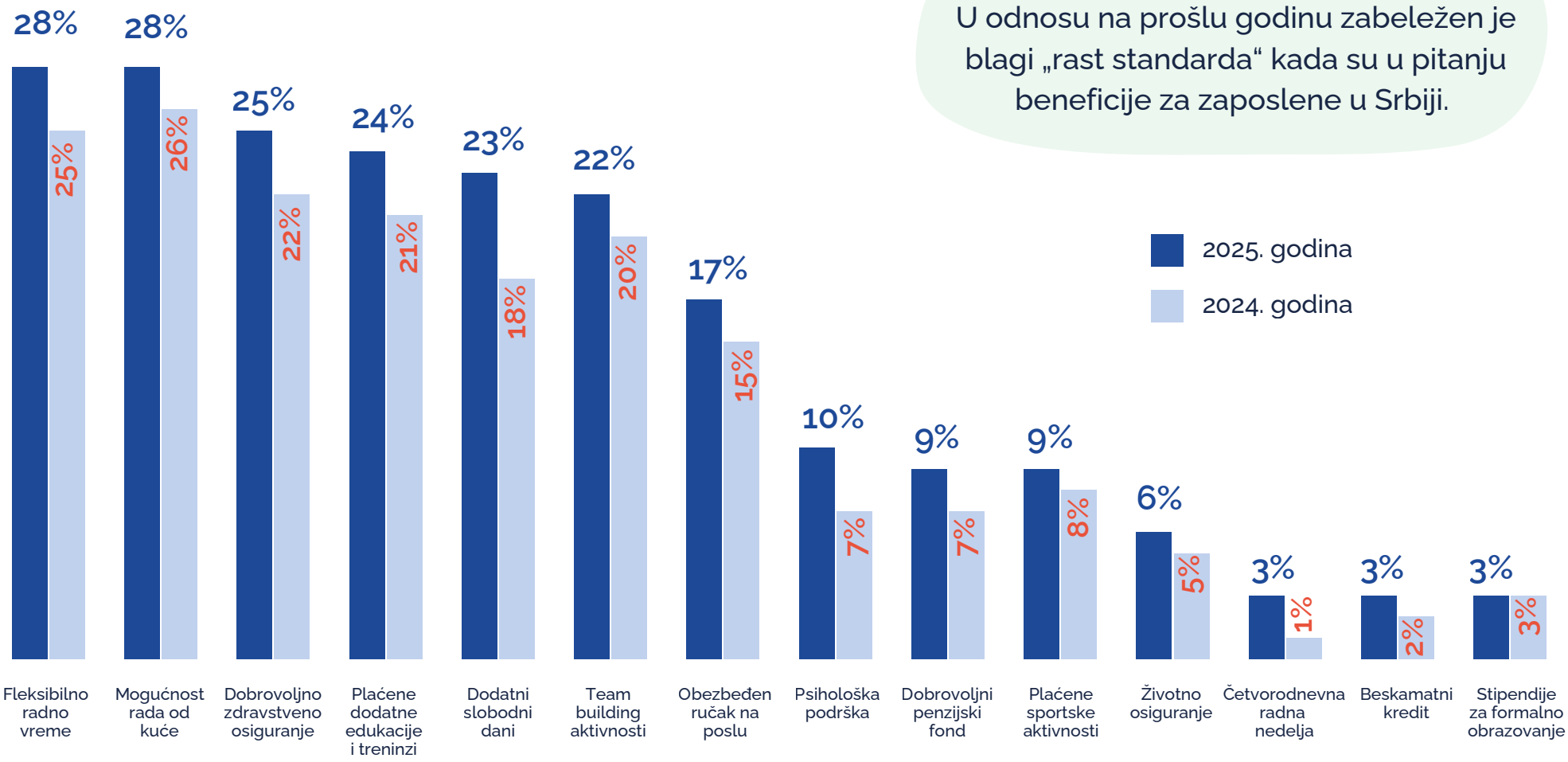
- HR iz godine u godinu planira da se manje bavi regrutacijom i da se više posveti zadržavanju zaposlenih, ali najčešće sklizne nazad u isti loop
- Zaposleni nažalost najčešće posmatraju HR kao produženu ruku menadžmenta i administraciju

BENEFICIJE

Koje beneficije imaju zaposleni u Srbiji?

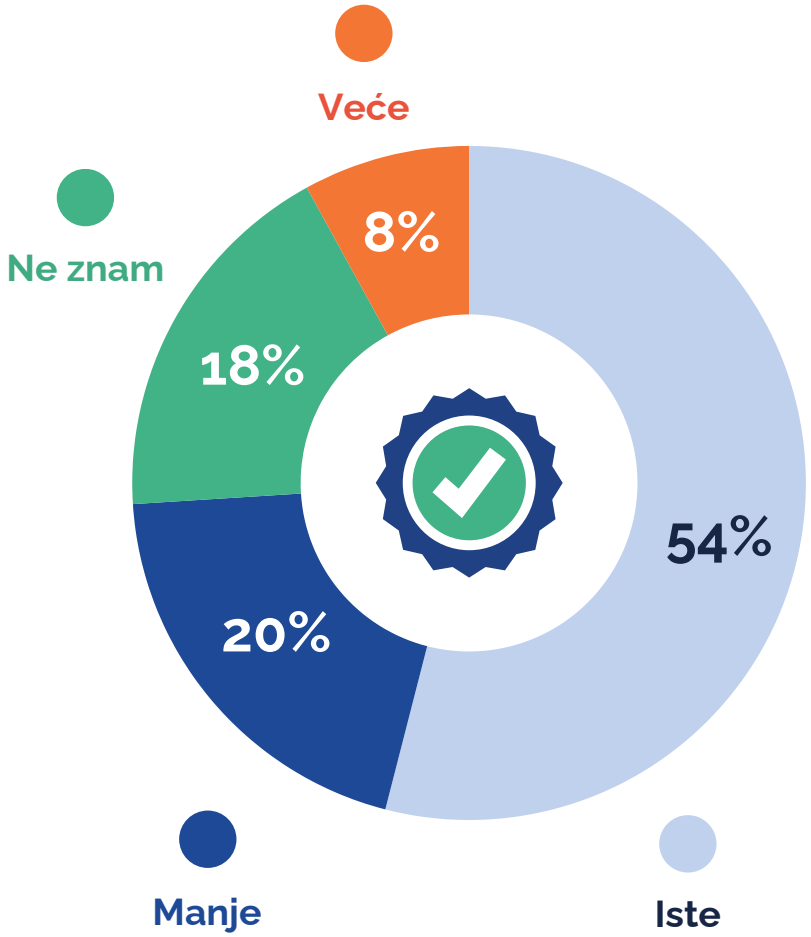
Beneficije koje imaju zaposleni u Srbiji 2025. godine u odnosu na 2024. godinu:

U odnosu na prošlu godinu zabeležen je blagi „rast standarda“ kada su u pitanju beneficije za zaposlene u Srbiji.



Beneficije u odnosu na prošlu godinu

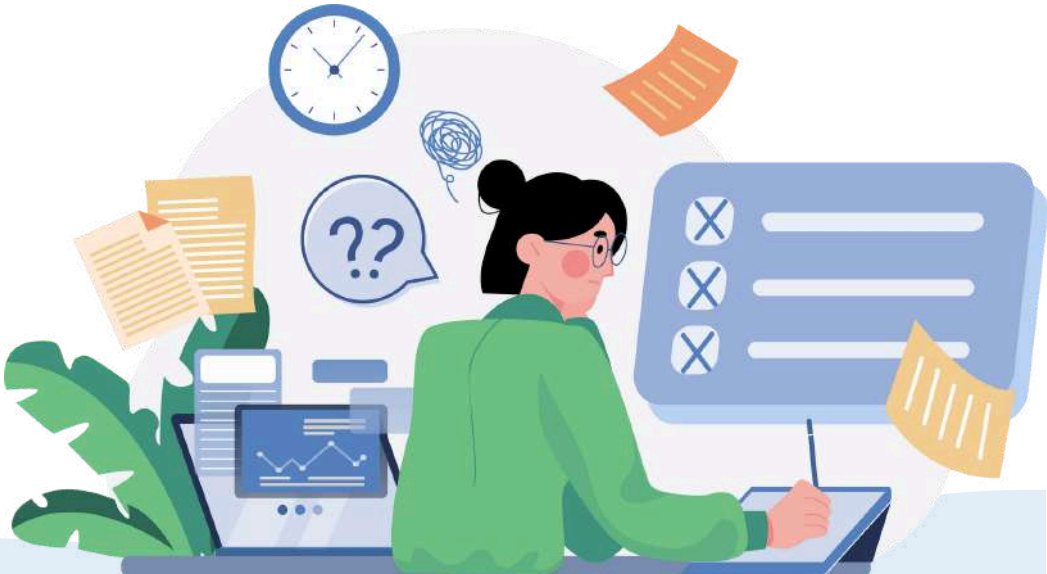
Beneficije koje Vam kompanija obezbeđuje su u odnosu na prošlu godinu...



(Benefiti Preporuka

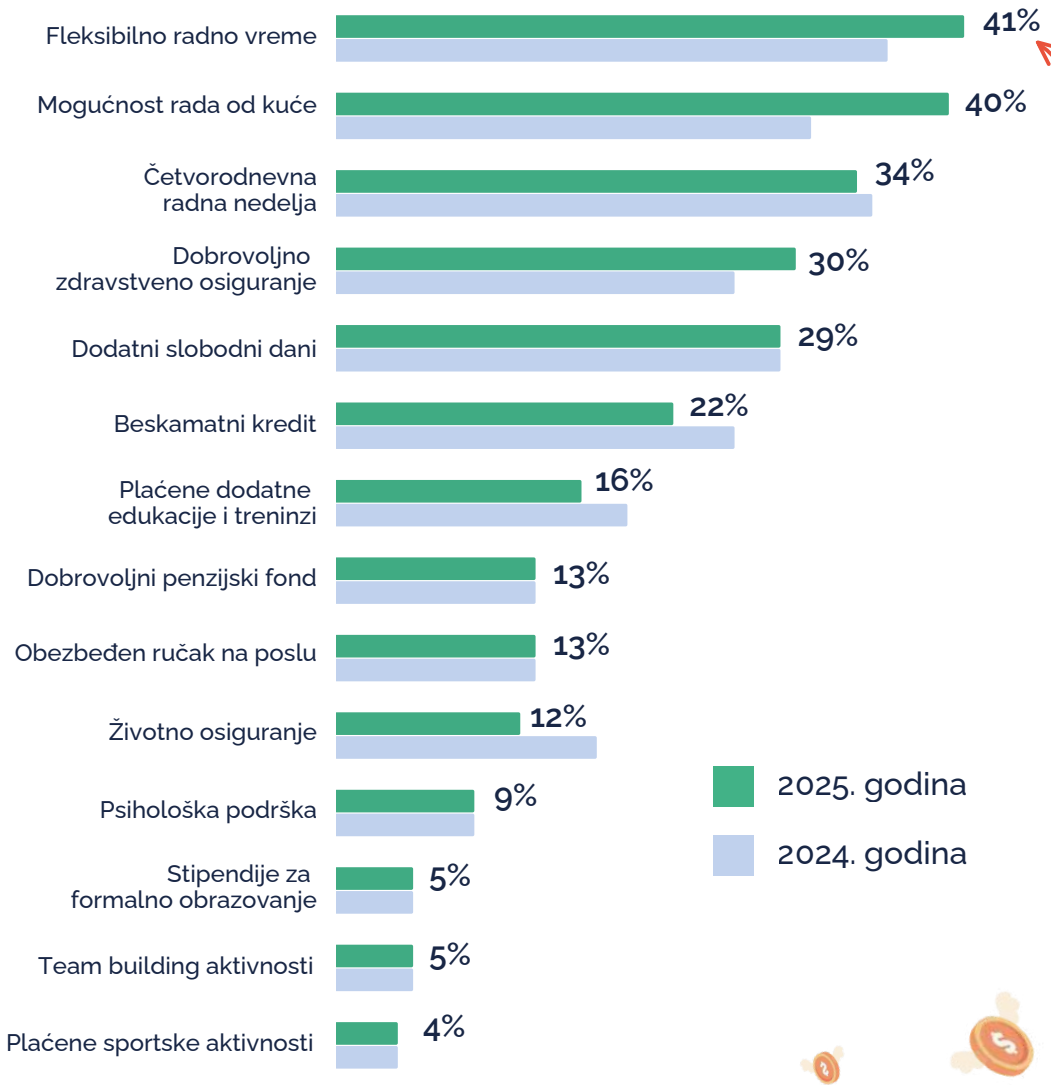
One-stop-shop za personalizovane, fleksibilne i merljive programe benefita

Iako ovo objektivno ispitivanje dostupnosti pojedinačnih beneficija daje **pozitivnu sliku**, **1/5 zaposlenih** izjavljuje da je njihova kompanija smanjila paket beneficija.



Koje beneficije „rade” zaposlene u Srbiji?

Koje od navedenih beneficija su Vama lično najvažnije? *(u odnosu na 2024. godinu)*



Tri stvari su zaposlenima najvažnije: **fleksibilnost**, **fleksibilnost** i **fleksibilnost**.

Taj trend se potvrđuje u našem istraživanju četvrtu godinu zaredom, a ove godine je u dodatnom porastu.

Očekivanja zaposlenih da im poslodavac obezbedi **dobrovoljno zdravstveno osiguranje** takođe nastavljaju da rastu. To je ujedno i **jedina novčana beneficija** koja ima uzlazni trend. Zanimljivo je da je značaj svih ostalih beneficija koje predstavljaju novčani trošak u padu: krediti, edukacije, životno osiguranje...

Ovi trendovi predstavljaju odličnu kompetitivnu prednost za poslodavce koji shvataju **značaj fleksibilnosti. Fleksibilno radno vreme**, **remote work** i slične inicijative mogu značajno da utiču na zadržavanje i zadovoljstvo zaposlenih.

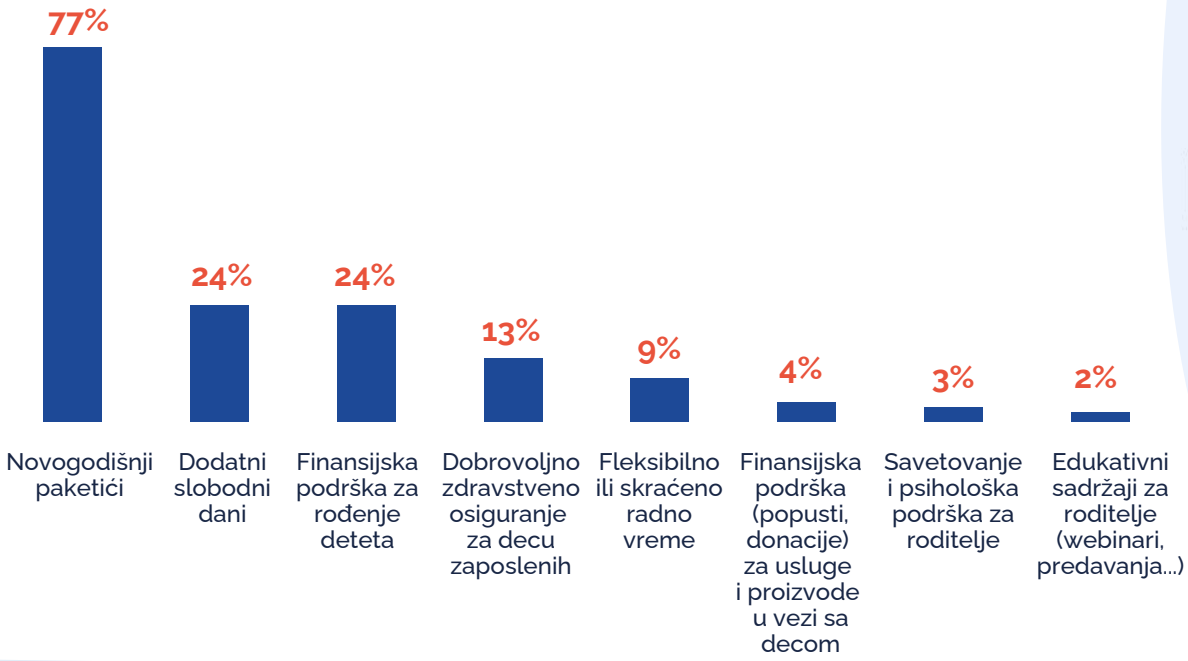
I to bez dodatnih novčanih investicija!

Beneficije za zaposlene roditelje

Da li ste znali da su u Srbiji 2 od 3 zaposlena - roditelji?

To čini armiju od **preko 1,5 miliona zaposlenih** koji vode dvostruki život i balansiraju između poslovnih i porodičnih obaveza.

Kakvu podršku roditelji u Srbiji dobijaju od svojih poslodavaca?



Prema našim podacima ona se svodi na ustaljenu praksu deljenja novogodišnjih paketića ili vaučera.

Svaki četvrti zaposleni roditelj dobija i jednokratnu novčanu podršku za rođenje deteta.

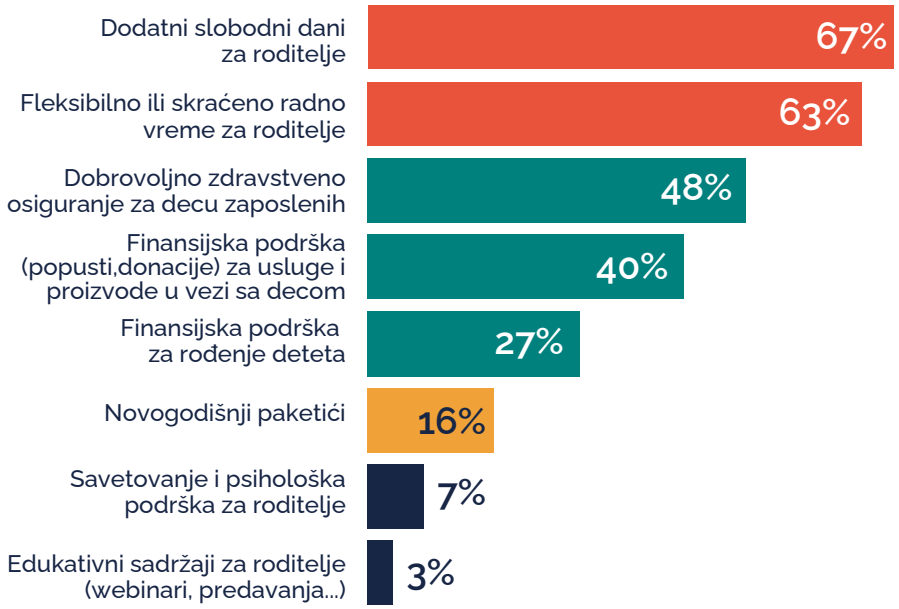
Uz dodatne slobodne dane, koji su i zakonska obaveza, to je otprilike to.

Da li je to dovoljno?

Kakva je podrška potrebna zaposlenim roditeljima?

Pitali smo zaposlene roditelje:

Koji od navedenih benefita za roditelje bi Vama lično bili najznačajniji?



Pokušajte da pronađete **novogodišnje paketiće** na ovoj listi.

Da, pri dnu liste.

Roditelji imaju mnogo veće prioritete.

Preporuka

Kompletna finansijska i edukativna podrška roditeljima.

Ponovo - zaposlenim roditeljima su najznačajnije nenovčane beneficije koje se tiču veće **fleksibilnosti** – po pitanju radnog vremena i slobodnih dana.

Pored veće fleksibilnosti, jasno je da je zaposlenim roditeljima potrebna **finansijska podrška** za stvari koje najviše opterećuju porodični budžet – zdravstveno osiguranje za decu, usluge i proizvodi za decu.

Naši podaci nedvosmisleno pokazuju da dolazi vreme da kompanije postanu kreativnije po pitanju podrške porodicama: **veća fleksibilnost i finansijska podrška za roditelje postaju prioritet**.

DOBROVOLJNO ZDRAVSTVENO OSIGURANJE

DZO kao konkurentska prednost... ili neophodnost?

Dobrovoljno zdravstveno osiguranje (DZO) predstavlja snažan instrument u paketu beneficija, jer zaposlenima obezbeđuje da u slučaju neočekivanih zdravstvenih tegoba **brzo i jednostavno** dođu do željenog lekara i adekvatnog tretmana, bez dodatnog finansijskog opterećenja.

Kroz **DZO** se neguje i jača kultura poverenja između zaposlenih i poslodavca. Kada zaposleni znaju da **kompanija aktivno ulaže u njihovo zdravlje**, raste i njihov nivo lojalnosti, motivacije i posvećenosti kompaniji. Na tržištu rada, sveobuhvatan i prilagodljiv paket dobrovoljnog zdravstvenog osiguranja često predstavlja **konkurentsku prednost**.

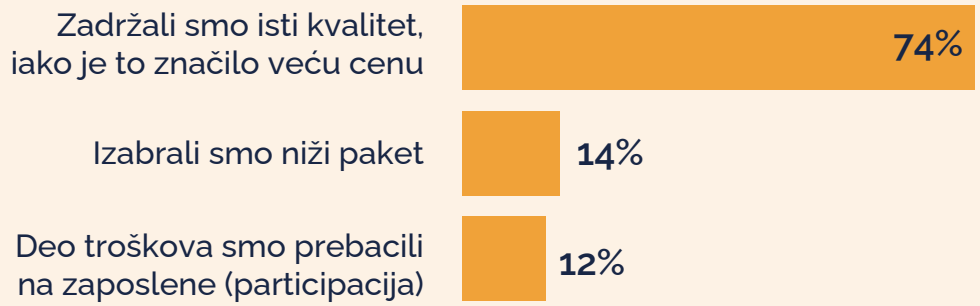
OSIGURANIK
Uporedi. Osiguraj se. Onlajn.

Preporuka

Specijalizovani za istraživanje tržišta dobrovoljnog zdravstvenog osiguranja za kompanije. Sve ponude na jednom mestu.

Naši podaci pokazuju da je ove godine većina kompanija, i pored medicinske inflacije, **zadržalo isti paket DZO**, dok je **1/4** njih prebacila deo troškova na zaposlene ili uzela niži paket.

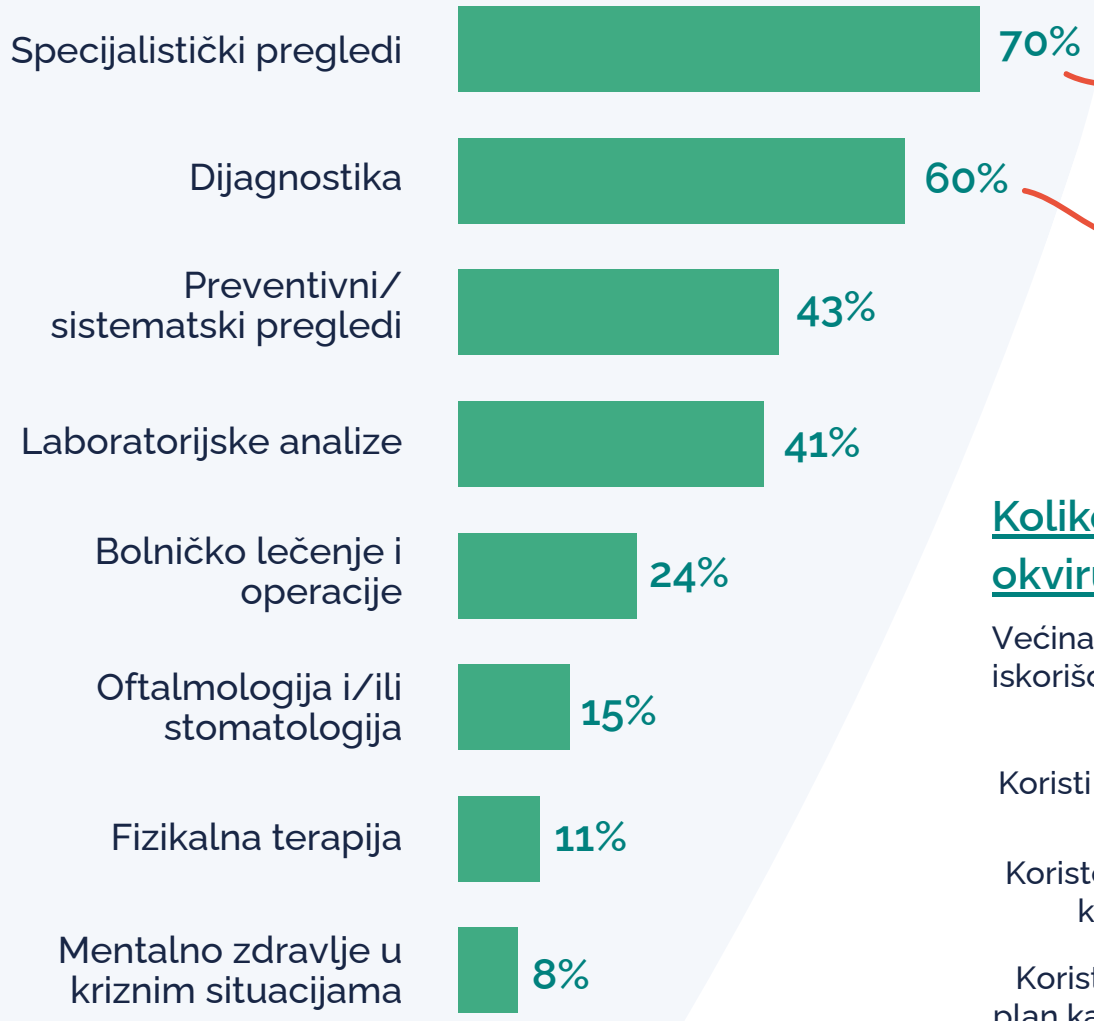
Kako ove godine donosite odluku o odabiru paketa DZO, s obzirom na više cene i medicinsku inflaciju?



Napomena: *Iz analize su izbačeni odgovori kompanija koje nemaju DZO i menadžera koji nisu znali da odgovore*

Šta je zaposlenima najvažnije u DZO?

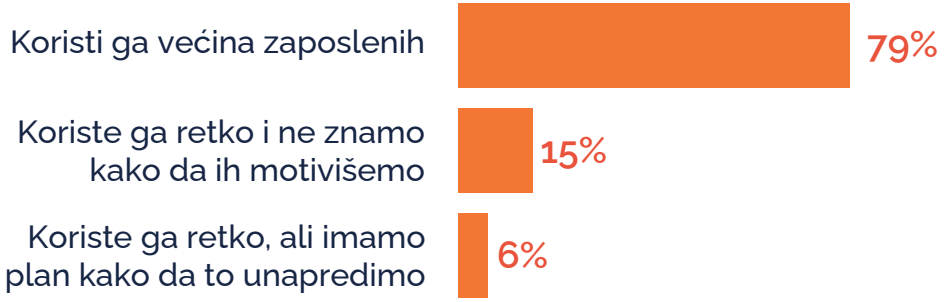
Koje usluge iz paketa dobrovoljnog (privatnog) zdravstvenog osiguranja su Vam najvažnije?



U okviru paketa DZO, zaposleni najčešće ističu kao ključne usluge **specijalističke preglede i dijagnostiku**.

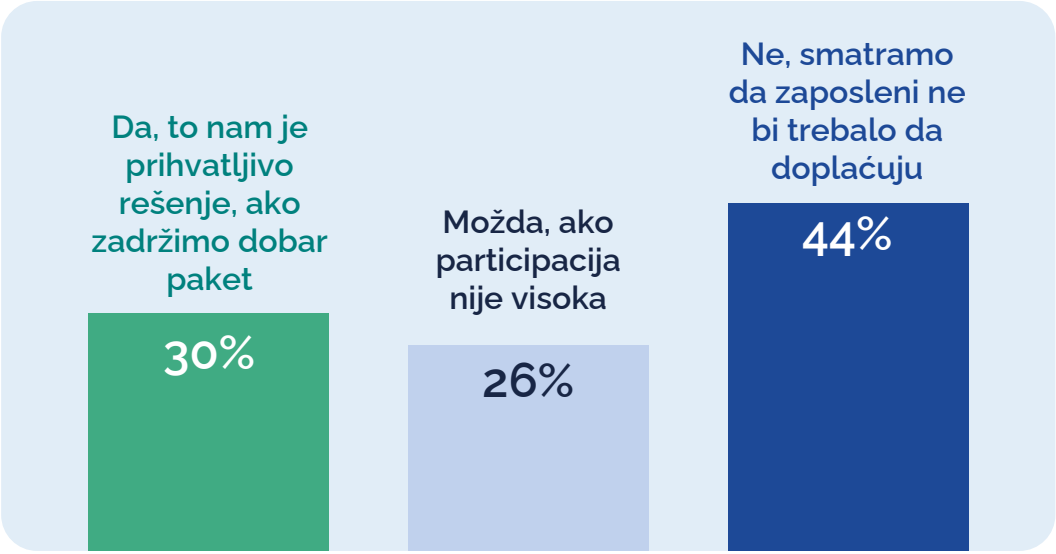
Koliko zaposleni koriste sistematski pregled u okviru dobrovoljnog zdravstvenog osiguranja?

Većina predstavnika kompanija veruje da je procenat iskorišćenosti visok.



Participacijom do boljeg paketa osiguranja

Da biste zadržali kvalitetniji paket dobrovoljnog zdravstvenog osiguranja, da li razmatrate mogućnost da zaposleni sami doplaćuju deo usluga (participaciju)?



Blizu 2/3 **zaposlenih** kojima kompanije obezbeđuju DZO već **plaća participaciju** za medicinske usluge u okviru paketa.

Kompanije takođe većinski izjavljuju da je **participacija prihvatljiva** iz njihovog ugla. Čini se da je to sasvim legitiman način da se uprkos porastu cena zadrži isti nivo pokrivenosti usluga.

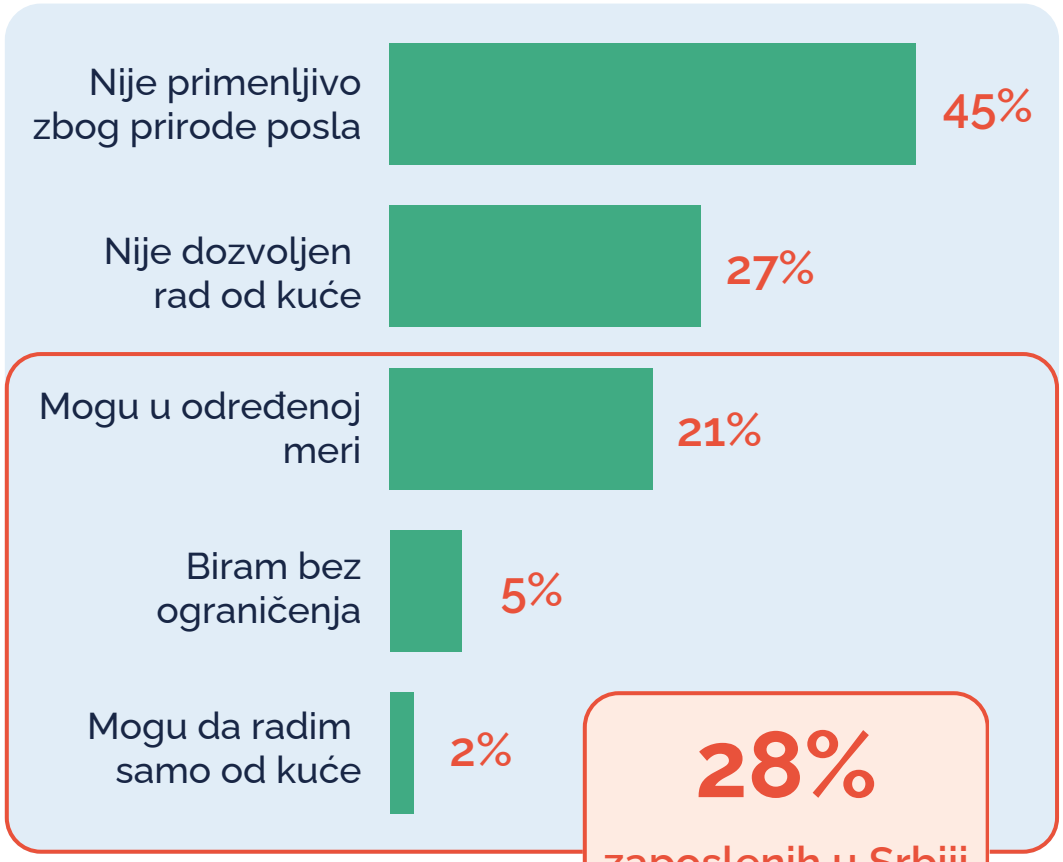
Da li su zaposleni spremni da se odreknu nekog drugog benefita zarad kvalitetnijeg paketa DZO?

Prema našim podacima, izgleda da **jesu**.

REMOTE WORK

Remote work se ustalio u Srbiji

Remote work danas u Srbiji:



28%

zaposlenih u Srbiji ima mogućnost remote rada

2% više u odnosu na 2024. godinu

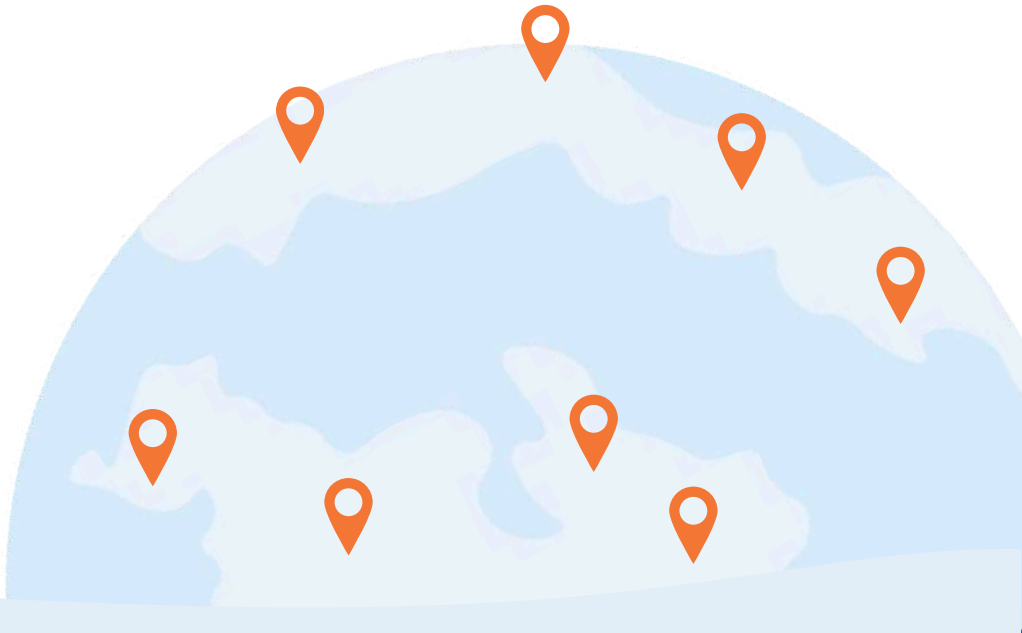
Nakon blagog pada prošle godine, remote work opciju ove godine ponovo ima 28% zaposlenih u Srbiji.

Return-to-office u svetu

2025. godina:

- **Amazon** od januara zahteva **5 dana** nedeljno u kancelariji
- **AT&T** ukida hibridni model i vraća sve zaposlene **5 dana** nedeljno u kancelariju
- **Apple**, **Google** i **Meta** "zatežu" hibridne modele i zahtevaju **3-4 dana** nedeljno u kancelariji
- **Walmart** zahteva od zaposlenih da se **relociraju** da bi zadržali posao i otpušta sve koji nisu pristali

Nakon godina eksperimentisanja sa fleksibilnim radnim modelima, da li se svet odlučio za povratak u kancelarije?

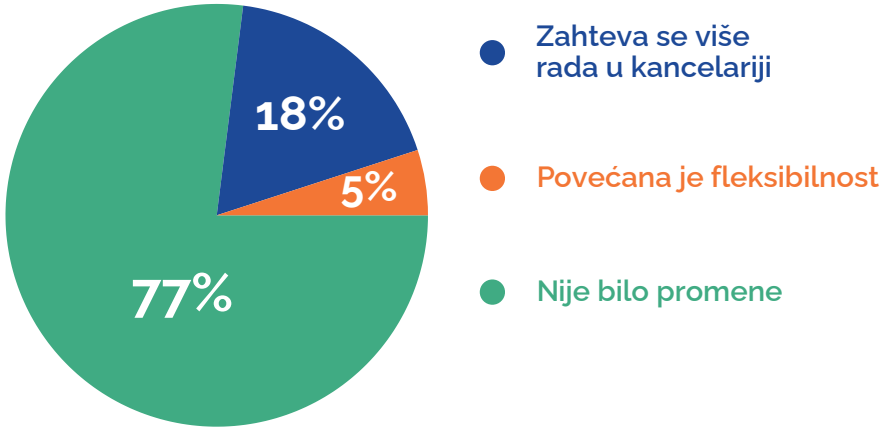


Da li je return-to-office trend zahvatio i Srbiju?

U srpskim kompanijama u kojima priroda posla dozvoljava remote work **18% zaposlenih** je izjavilo da su se remote politike pooštrile, odnosno da se zahteva više rada u kancelariji.

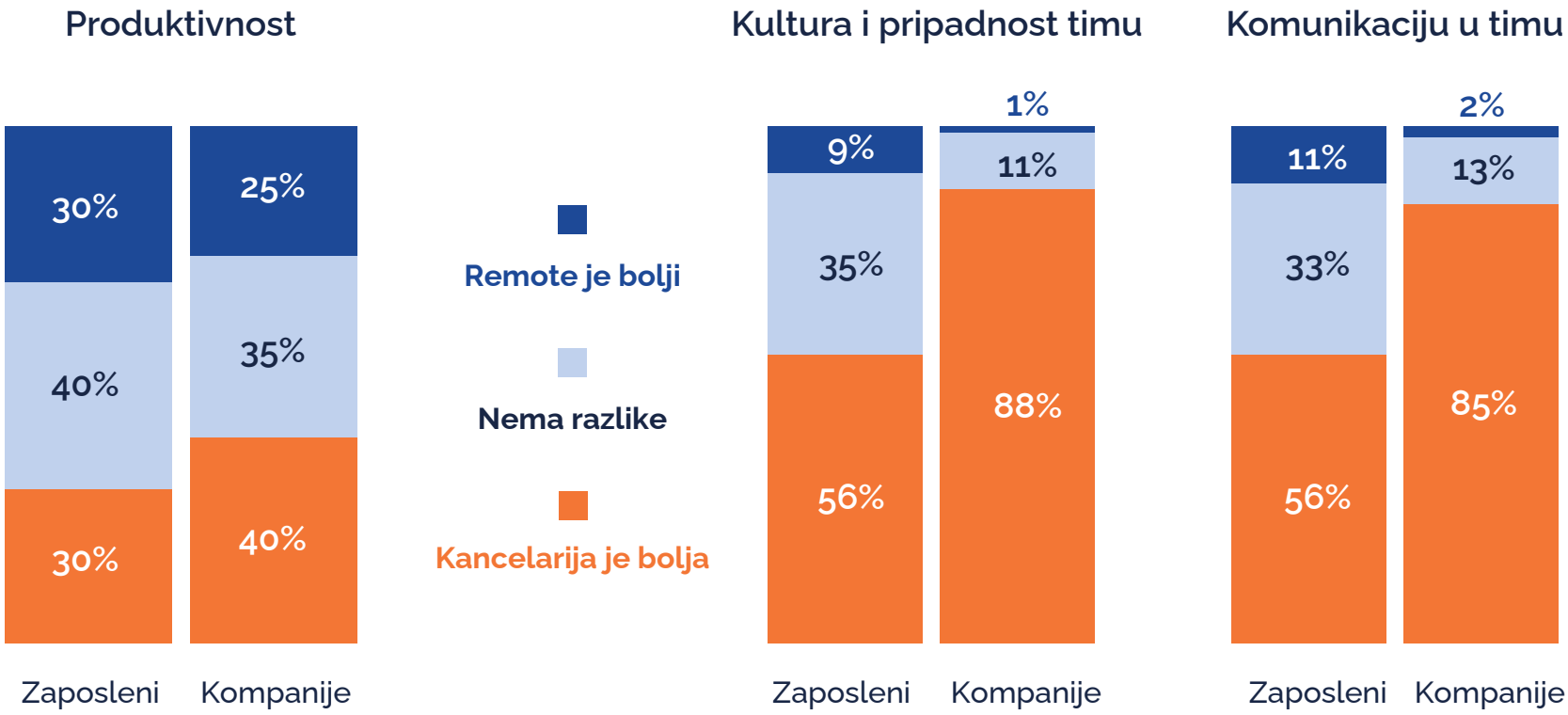
Return-to-office trend je tako zahvatio i Srbiju.

Promene u politici rada od kuće u prethodnih godinu dana u srpskim kompanijama:



Šta je bolje - office ili remote work?

Da li je za naredne aspekte posla bolji rad iz kancelarije, remote ili nema razlike?

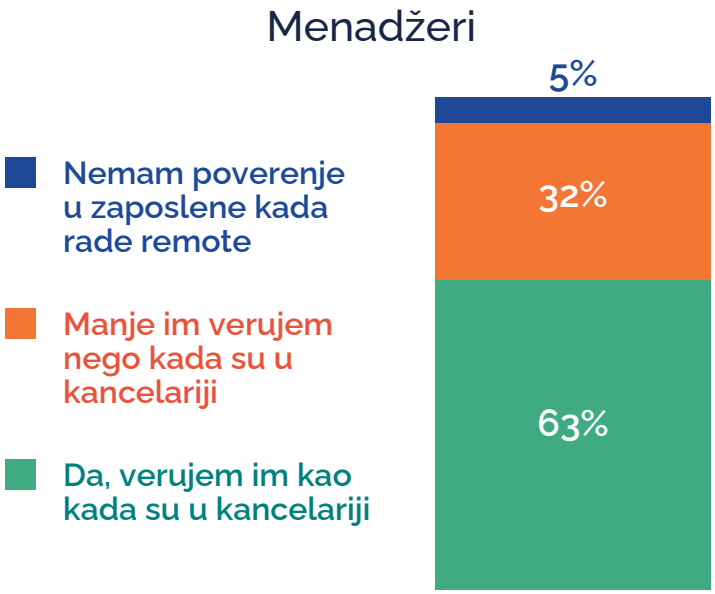


Što se tiče **produktivnosti**, zaposleni i menadžeri su na sličan način podelili svoje preferencije, uz blago favorizovanje office work-a kod predstavnika menadžmenta.

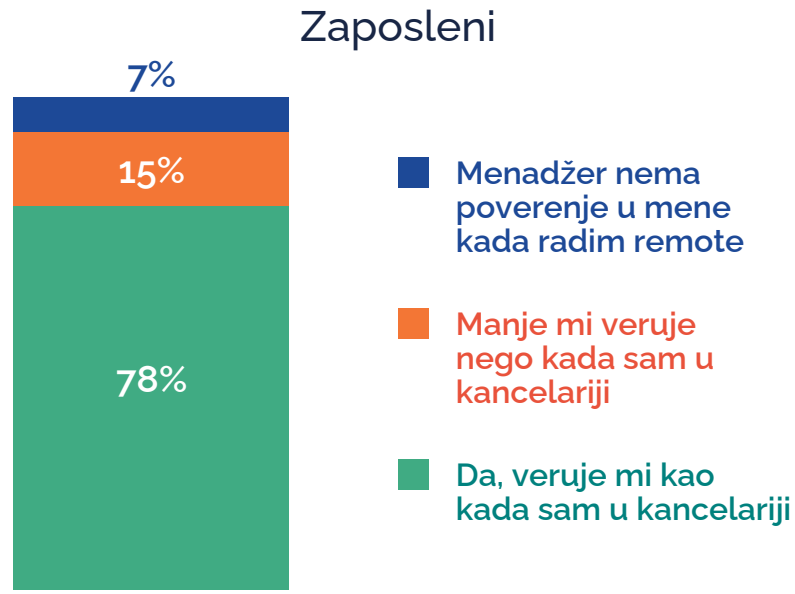
E, ovde je situacija mnogo zanimljivija. **Menadžeri praktično diskvalifikuju** mogućnost da se kompanijska kultura i pripadnost timu razviju „na daljinu“ i favorizuju komunikaciju uživo. S druge strane, **zaposleni** su značajno umereniji po tom pitanju.

Da li menadžeri imaju poverenja u zaposlene koji rade remote?

Da li menadžeri veruju da zaposleni obavljaju svoj posao u skladu sa očekivanjima kada rade od kuće?



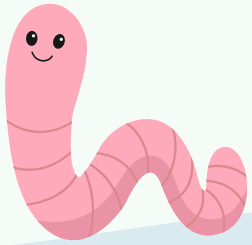
Da li zaposleni imaju osećaj da im menadžer veruje kada rade od kuće?



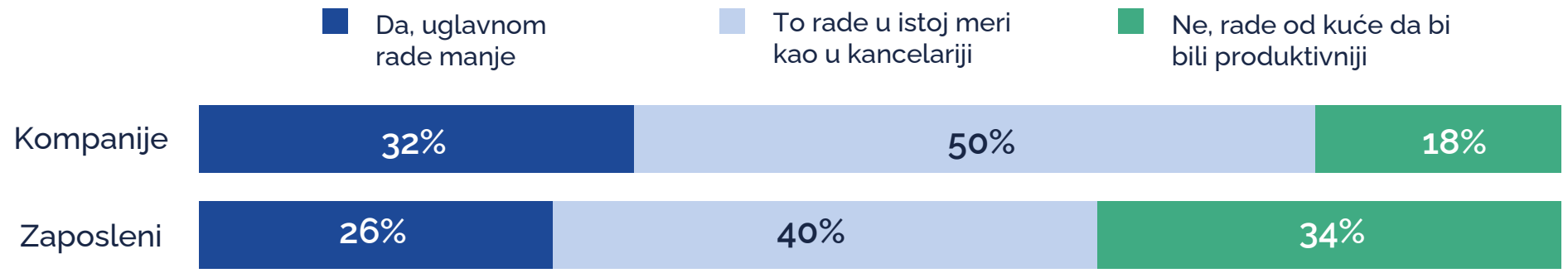
Da odgovorimo na pitanje iz naslova – menadžeri uglavnom imaju poverenja u zaposlene kada rade remote - ali manje nego što to zaposleni misle. Drugim rečima, zaposleni (naivno ☺) misle da uživaju veće poverenje menadžera nego što je to u realnosti.

Čak **37% menadžera** izjavljuje da nema puno poverenje u remote work.

Da li je i preostalih **63%** iskreno odgovorilo ili i kod njih postoji „crv sumnje“? Šta mislite?



Da li mislite da zaposleni u Srbiji koriste rad od kuće da bi manje radili, odmorili ili obavljali privatne poslove?



Šta se krije iza rada od kuće: želja zaposlenih da budu produktivniji ili da malo „spuste gas“ i odmore?

Ovde odgovori zaposlenih idu malo više u pravcu **veće produktivnosti** koju omogućava izmeštenost iz kancelarije, dok odgovori menadžera naginju tome da zaposleni remote work koriste **da daju sebi oduška**.

Još malo o poverenju...

Return-to-office zahtev nije samo logistička odluka - to je ogledalo (ne)poverenja.

Kompanije koje forsiraju povratak bez jasnog obrazloženja rizikuju **gubitak poverenja zaposlenih**, dok one koje strukturiraju hibridni rad oko vrednosti i ciljeva **jačaju engagement**.

Pitanja za lidere:

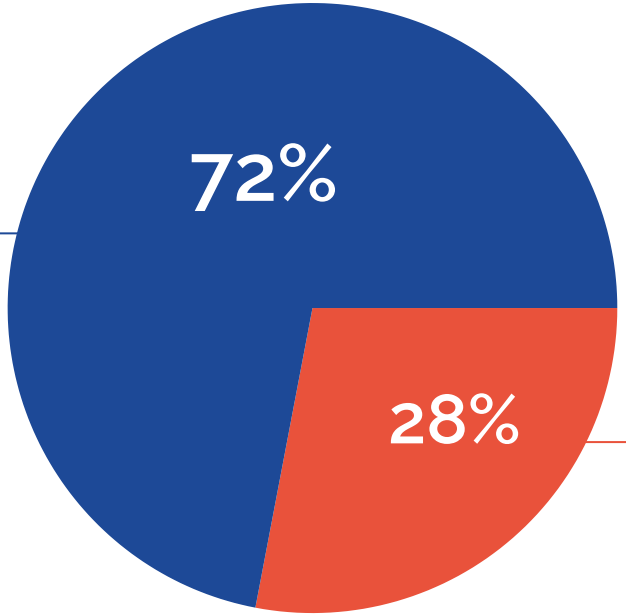
1. Kako merimo učinak: prisustvom ili doprinosom?
2. Da li je povratak u kancelariju u skladu sa vrednostima koje promovišemo?
3. Da li smo zaposlenima objasnili razlog zašto je potrebno da budu prisutni?

Rad od kuće (ni)je beneficija

Da li je remote work beneficija ili samo drugačiji oblik rada?

Preporuka
KROJAČEVA ŠKOLA
Vodeća platforma za učenje na daljinu.

Rad od kuće **NIJE BENEFICIJA** već samo drugačije mesto rada i podrazumeva da se radi istim intenzitetom kao u kancelariji



Rad od kuće **JE BENEFICIJA** i u redu je da se radi manje intenzivno nego u kancelariji, obavi poneki privatni posao ili odmori u radno vreme

Verovali ili ne, zaposleni i menadžeri su po ovom pitanju **u potpunosti saglasni**.

Iako možemo da kažemo da je odgovor svakako negde između, preovladava mišljenje da **nije u pitanju beneficija,** već samo **drugačije mesto rada** koje podrazumeva da se radi istim intenzitetom kao u kancelariji.

WELLBEING

Šta je wellbeing?

Wellbeing obuhvata mentalno i fizičko zdravlje, emocionalnu ravnotežu, zadovoljstvo profesionalnim razvojem, finansijsku sigurnost i osećaj svrhe.

U kontekstu **kompanije**, wellbeing predstavlja **integrisani pristup brizi o zaposlenima**, koji uključuje:

- fizičko zdravlje
- psihološku sigurnost
- radno okruženje
- međuljudske odnose
- mogućnost ličnog i profesionalnog razvoja

Blagostanje zaposlenih direktno utiče na **engagement**, **produktivnost** i **krajnji rezultat kompanije**.

Wellbeing je luksuz?

Da li menadžment u Vašoj kompaniji razmišlja otprilike ovako:

Wellbeing problemi su rezervisani za one koji nemaju „prave“ probleme.

Wellbeing je luksuz kojima se bave HR-ovi koji nemaju pametnijeg posla.

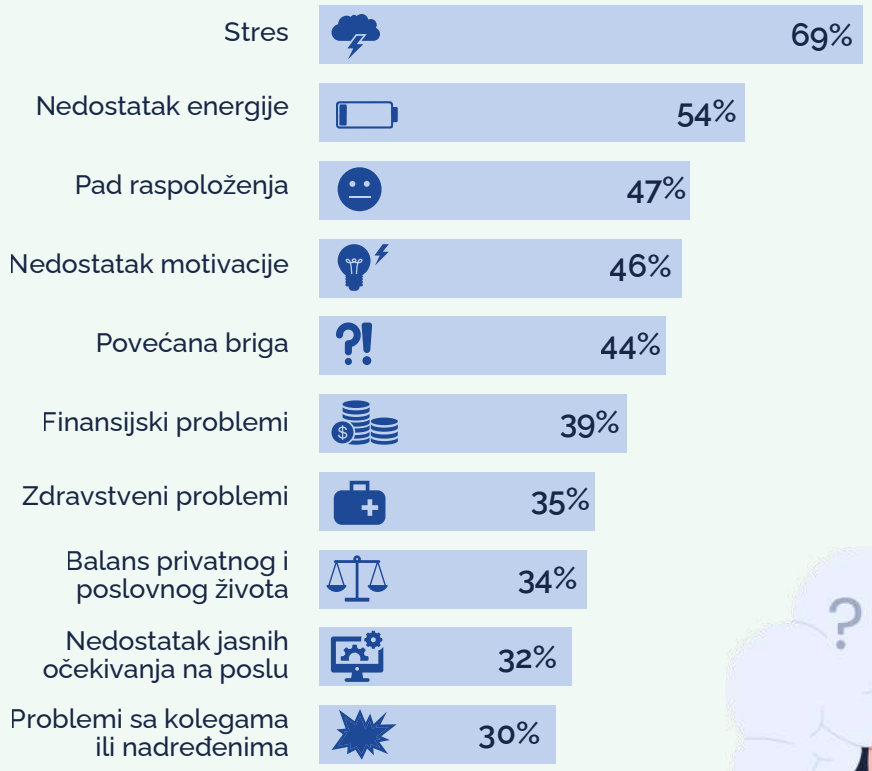
E pa, stanje „na terenu“ koje smo izmerili ove godine sugeriše nešto drugo:

19 od **20** zaposlenih
su prijavili da imaju bar jedan
problem iz domena wellbeing-a.

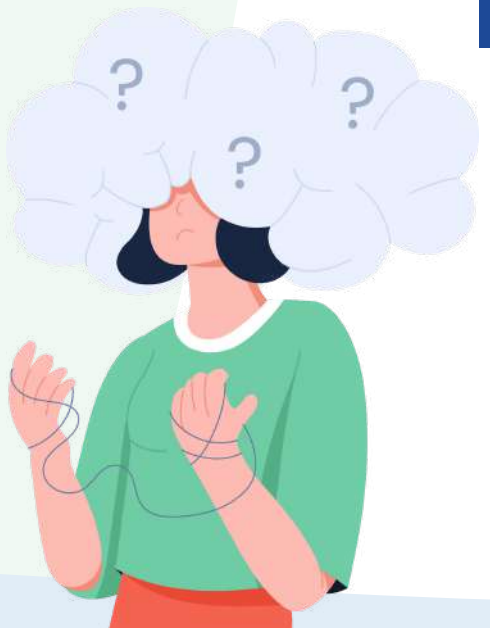
Problemi koji muče zaposlene u Srbiji

Top 10 wellbeing problema zaposlenih u Srbiji:

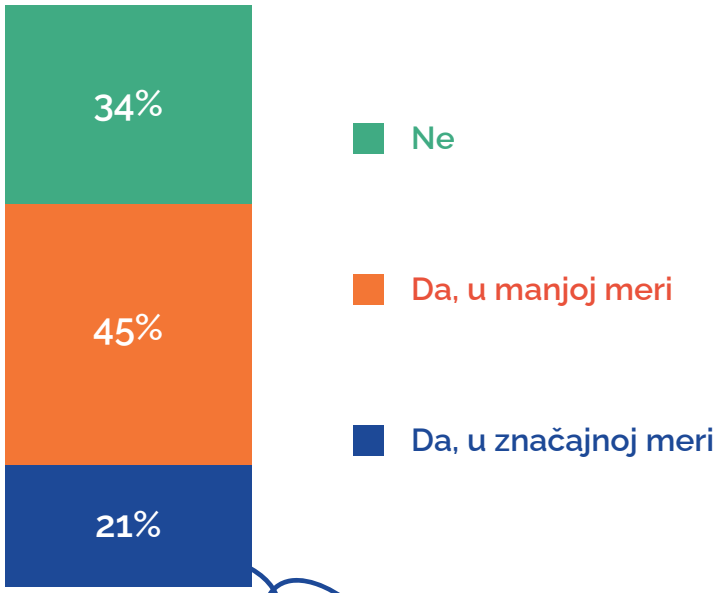
Procenat zaposlenih u Srbiji koji su se u poslednjih godinu dana suočili sa navedenim problemima.



Da li je wellbeing zaista luksuziranje?



Da li su navedeni problemi imali uticaj na Vaš učinak na poslu?

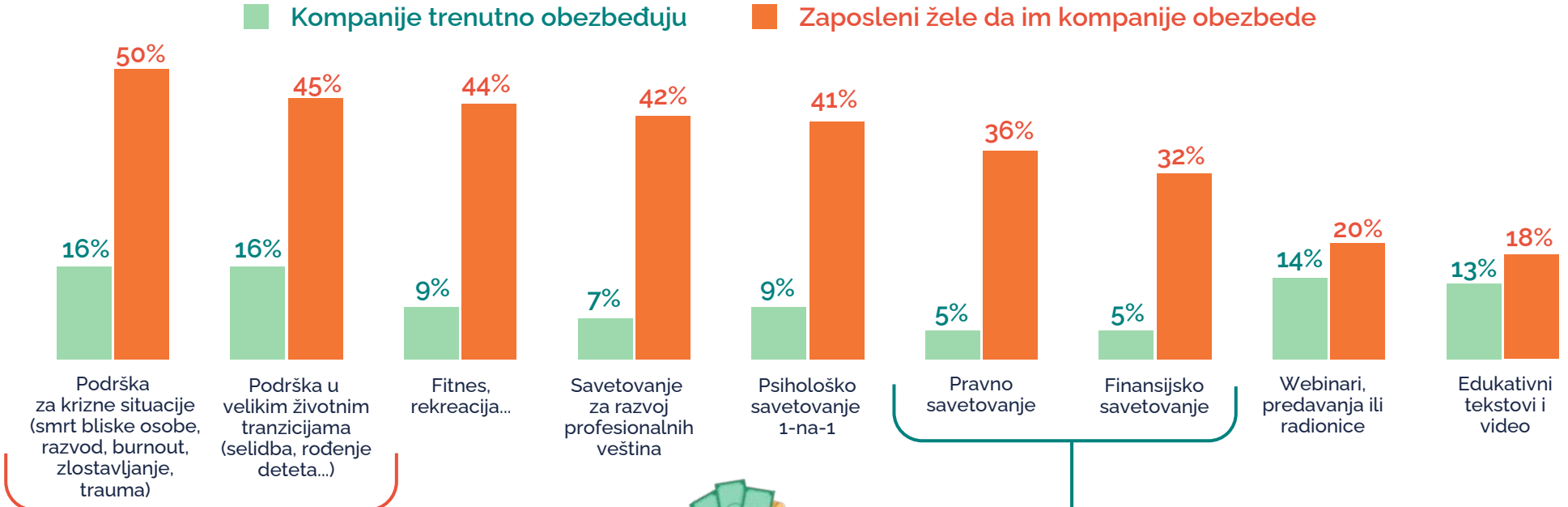


I tako dolazimo do sledećeg podatka:

2/3 **zaposlenih** u Srbiji ima **snižen učinak na poslu** zbog nekog od navedenih wellbeing problema

Kakva wellbeing podrška je potrebna zaposlenima?

Trenutno u Srbiji **43% zaposlenih** ima obezbeđen neki vid wellbeing podrške od strane kompanije. Iako i dalje nedovoljno da bi se adresirale stvarne potrebe zaposlenih, to je skok za čak **15%** u odnosu na prethodne dve godine. **Da li je 2025. godina pozitivne promene?**



Zaposlenima je najvažnije da imaju podršku u **kriznim i stresnim životnim situacijama**.

To podrazumeva da kompanija ima unapred dostupan i osmišljen program koji je dostupan zaposlenom kada mu je najpotrebnije.

Pored ustaljenih oblasti wellbeing-a (fitness, psihološko savetovanje, profesionalni razvoj), sve više pažnje zaslužuju i **pravno i finansijsko savetovanje**, koje proširuju standardno poimanje wellbeing-a kao podrške mentalnom i fizičkom zdravlju.

Podrška u ove dve oblasti takođe imaju značajan uticaj na osećaj sigurnosti i blagostanja zaposlenih.

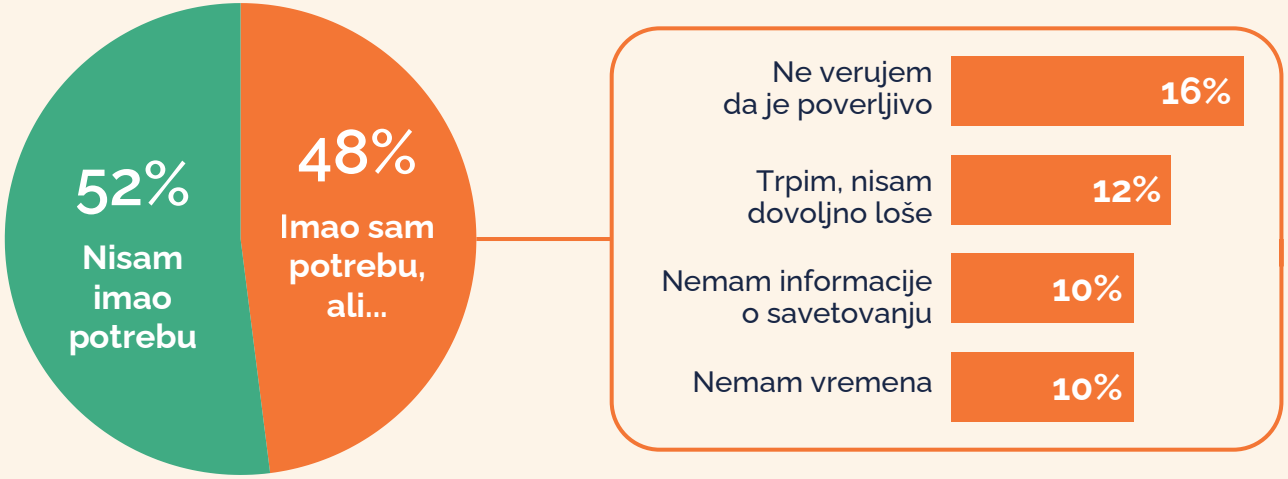
Psihološko savetovanje u kompanijama u Srbiji

U našem istraživanju smo utvrdili da oko **10% kompanija u Srbiji** obezbeđuje **psihološko savetovanje 1-na-1** svojim zaposlenima. Koliko se ono koristi?

Dok prema svetskim standardima tu mogućnost koristi oko **5% zaposlenih**, prema podacima najveće platforme za pružanje ovog vida podrške u Srbiji, Rezilient.rs, procenti su kod nas nešto viši od toga.

Zaposleni koji NISU koristili savetovanje

Koji su razlozi što niste koristili savetovanje?



Činjenica je da polovina zaposlenih kojima je omogućeno besplatno psihološko savetovanje ima potrebu za savetovanjem, ali se ne odlučuju da se jave za pomoć. Razlozi koje navode se mogu adresirati daljom edukacijom i pozitivnim primerima iz prakse.

Sjajne vesti koje ulivaju nadu da se stigma vezana za „odlazak kod psihologa“ smanjuje.

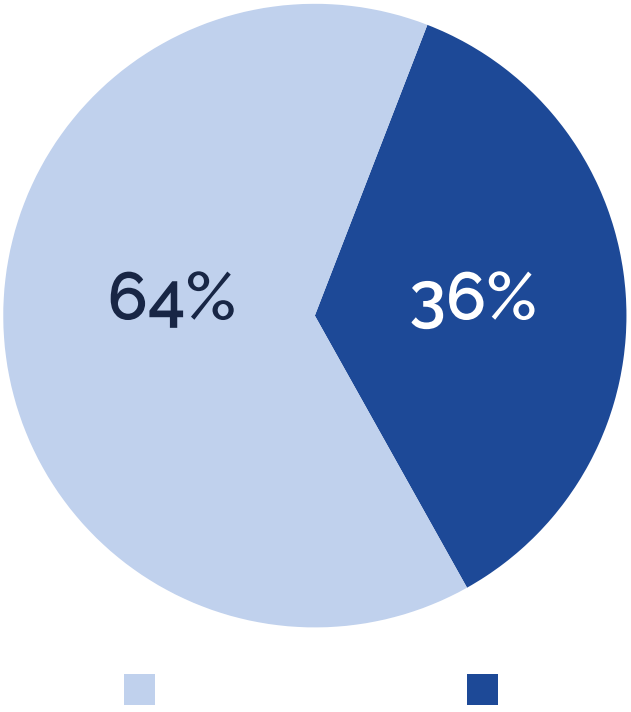
Zdravo radno okruženje, a ne parcijalna rešenja

Zaposleni koji SU koristili savetovanje:

Nakon psihološke podrške, koliko vam je bilo izazovno da održite pozitivne promene na poslu (zbog međuljudskih odnosa, rukovodstva, atmosfere...)?

rezilient **Preporuka**

Pouzdan partner u izgradnji zdrave radne kulture i unapređenju brige o zaposlenima



I pored generalno pozitivnog stava prema psihološkom savetovanju, videli smo da deo zaposlenih ima određenu zadršku da se odluči na taj korak.

Kada zaposleni prođu kroz proces savetovanja, očekujemo da se to pozitivno odrazi na njihovu **produktivnost na poslu**. To su dokazala brojna istraživanja, kroz **visok povrat investicije za programe podrške (ROI 3-9)**.

Ipak, koliko će se pozitivne promene savetovanja zaista održati u svakodnevnom poslu zavisi od **celokupnog radnog okruženja**. Ukoliko kompanija pruža samo **parcijalnu podršku zaposlenima** (npr. kroz jednokratni trening, radionicu ili savetovanje), a istovremeno gaji radno okruženje koje briše pozitivne efekte – to je kao da **krečimo kuću kojoj se temelji ruše**.

Neophodno je stvoriti zdravo radno okruženje koje će podržati promene.

**U suprotnom radi se o pojavi koja se zove...
(vidi sledeću stranicu)**

CAREWASHING

Carewashing

Kako se zaoštrava rat za talente, sve više kompanija ističe brigu o zaposlenima kao ključnu vrednost:

Zaposleni su naša najveća vrednost.

Zadovoljstvo zaposlenih nam je prioritet!

Mi smo jedna velika porodica.

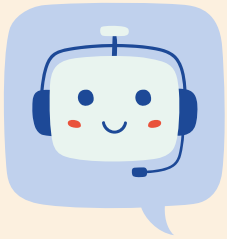
Međutim, rezultati našeg istraživanja ukazuju na **veliki raskorak** između deklarativne brige i stvarnog iskustva zaposlenih.

Ovaj fenomen poznat je kao **carewashing** – promocija brige, dok se istovremeno **zanemaruju sistemski faktori** koji direktno utiču na dobrobit zaposlenih.

To podrazumeva **površne**, **marketinški motivisane inicijative** koje simuliraju brigu o zaposlenima, bez stvarne promene u organizacionim praksama.

Kako to izgleda u praksi?

- Jednokratne radionice na temu stresa, dok se nagrađuju menadžeri koji imaju „čvrstu ruku“
- Promocija work-life balance-a, dok se očekuje dostupnost van radnog vremena
- Benefiti koji su simbolični, ali ne rešavaju suštinske potrebe zaposlenih



Pitali smo AI da nam prevede carewashing...

- „Brigopranje“
- Flaster menadžment
- Šminkanje empatije
- Wellness bez duše
- Topla reč, hladan sistem
- Briga na papiru
- Deklarativna nežnost

Da li smo uvezli carewashing u Srbiju?

Srbija obično kaska za svetskim trendovima, naročito kad su u pitanju neki fensi termini.
Da li je tako i sa carewashing-om?

Nažalost, rezultati našeg istraživanja govore da su ove prakse itekako prisutne.
Dovoljno je reći da **69% zaposlenih u Srbiji** navode da rade u kompaniji koja se drži **ultimativnog carewashing principa** - „zaposleni su naš najvažniji resurs, a zapravo nisu"

60%

Promoviše se mentalno zdravlje, ali istovremeno se očekuje prekovremeni rad, rad pod visokim pritiskom i ne nudi podrška

69%

Zaposleni se nazivaju najvažnijim resursom kompanije, dok su njihova zarada, sigurnost i razvoj na niskom nivou

54%

Kompanija deklarativno ističe podršku porodici i roditeljstvu, ali ne nudi konkretne beneficije za zaposlene roditelje

54%

Prazne DEI inicijative (raznolikost, jednakost, inkluzija), ali bez stvarne promene u zapošljavanju, napredovanju ili kulturi kompanije

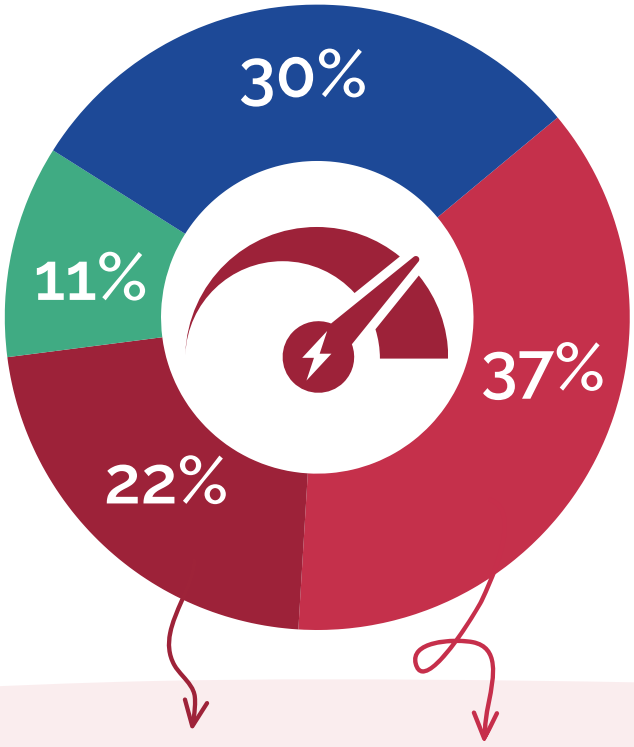
42%

Promoviše se fleksibilno radno vreme, ali se zaposlenima zamera ako ga koriste

Srbija - u crvenom!

Kako vaša kompanija zaista brine o zaposlenima – ne samo u komunikaciji, već i u svakodnevnim odlukama i postupcima?

To je svaki deveti zaposleni!



Delimično, zavisi od menadžera i situacije

Iskreno i dosledno se brine o zaposlenima

Ne postoji stvarna briga

Malo se radi na tome, više se priča

Ako radite kao HR u **„crvenom“ delu spektra**, možda ste zaključili da je bolje organizovati bar nešto za zaposlene, makar jedno predavanje o stresu ili team building. Uložili ste puno napora da ubedite menadžment da je to važno.

Da li je to dalo rezultate ili samo pojačalo nezadovoljstvo zaposlenih?

Srbija - u crvenom!

Ukoliko kompanija generalno ne vodi računa o zaposlenima, parcijalne intervencije mogu biti opažene kao način da poslodavac „opere savest“.

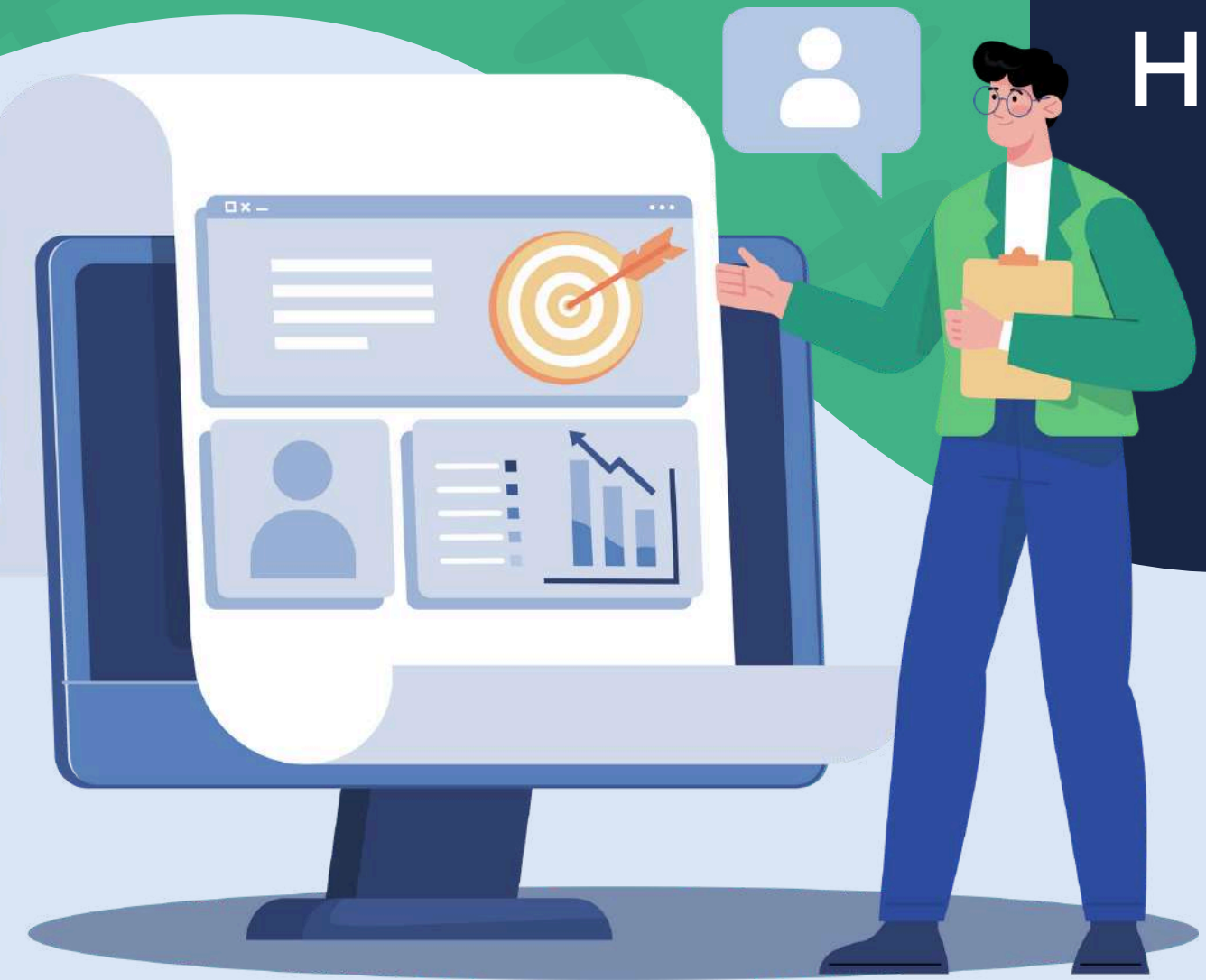
To češće vodi do **kontra-efekata**:

- ✗ gubitak kredibiliteta menadžmenta i HR funkcije
- ✗ povećana distanca između zaposlenih i kompanije
- ✗ smanjena angažovanost i motivacija

Kako bi kreirale zdravo radno okruženje, naša preporuka kompanijama je da:

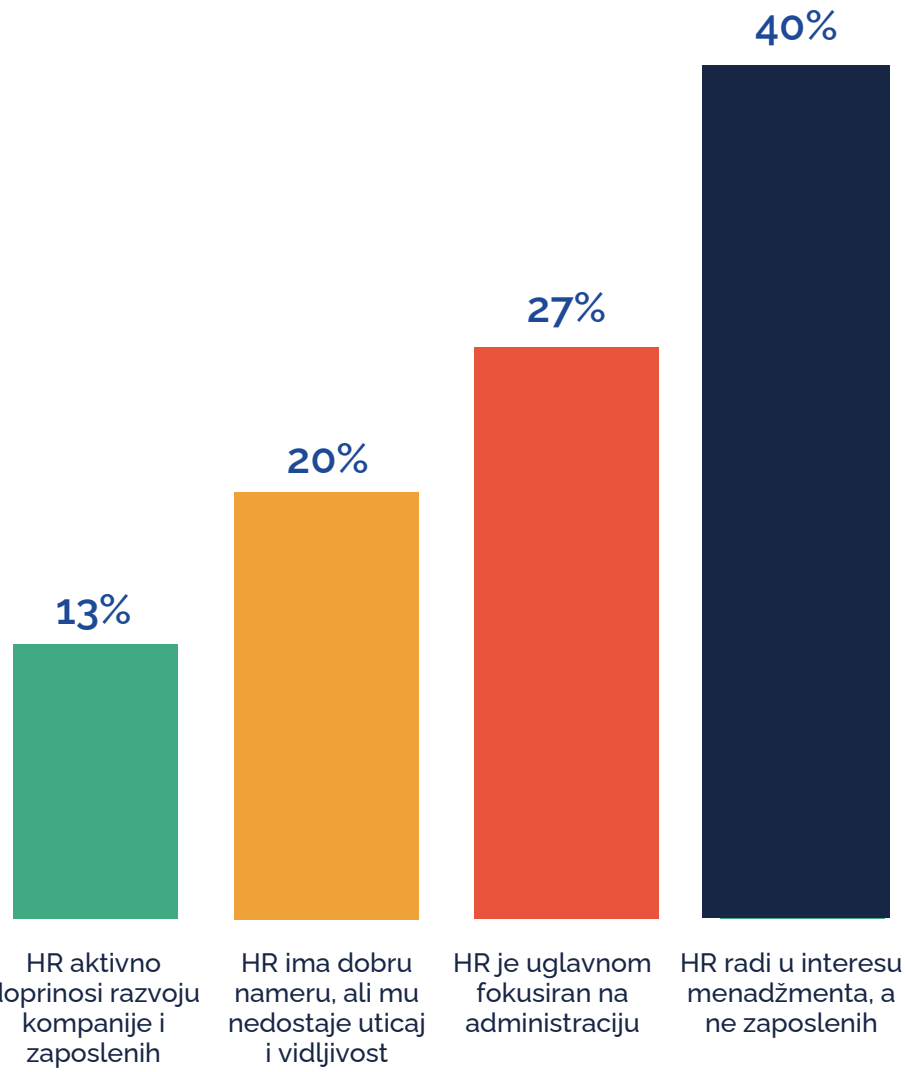
- ✓ razviju sistemske mehanizme podrške, umesto ad hoc akcija
- ✓ usklade poruke sa praksom
- ✓ uključe zaposlene u kreiranje inicijativa koje se tiču njihove dobrobiti (...ali ovaj put stvarno)

HR TRENDOVI



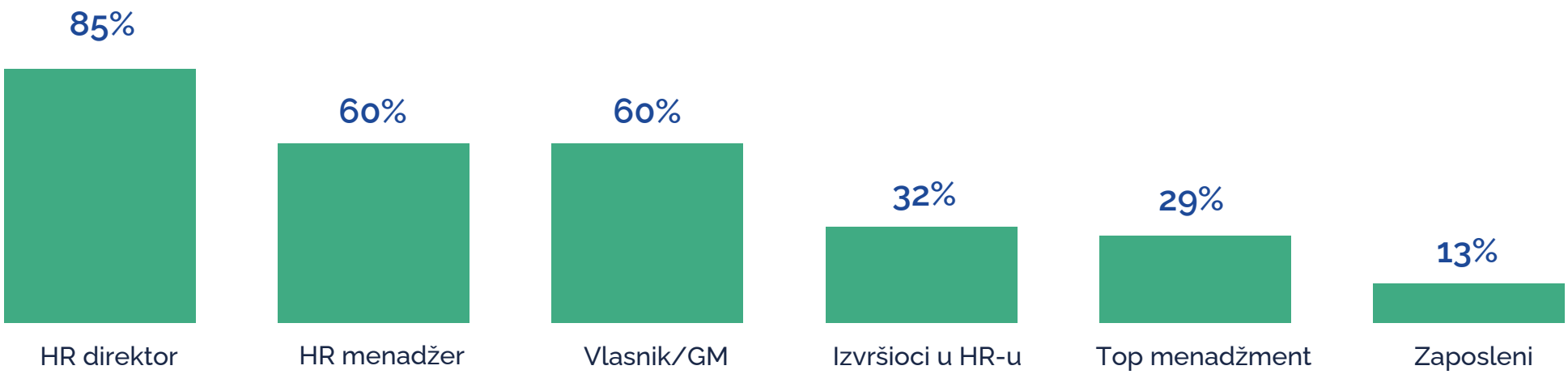
Kako zaposleni u Srbiji vide HR sektor?

Za početak, prema našoj anketi, **2/3 zaposlenih** izjavljuje da njihova kompanija ima HR sektor.
Ali, izgleda da nisu baš oduševljeni tim HR-om...



Zaposleni nažalost najčešće posmatraju HR kao **produženu ruku menadžmenta** i **administraciju**.

Kako zaposleni u Srbiji vide HR sektor?



Procenat menadžera i zaposlenih koji su saglasni sa stavkom:
HR aktivno doprinosi razvoju kompanije i zaposlenih

Zanimljivo je kako oduševljenje ulogom HR-a u kompaniji opada što je pogled iz veće daljine...

Šta HR planira za 2026?

Poredili smo odgovore na pitanja:

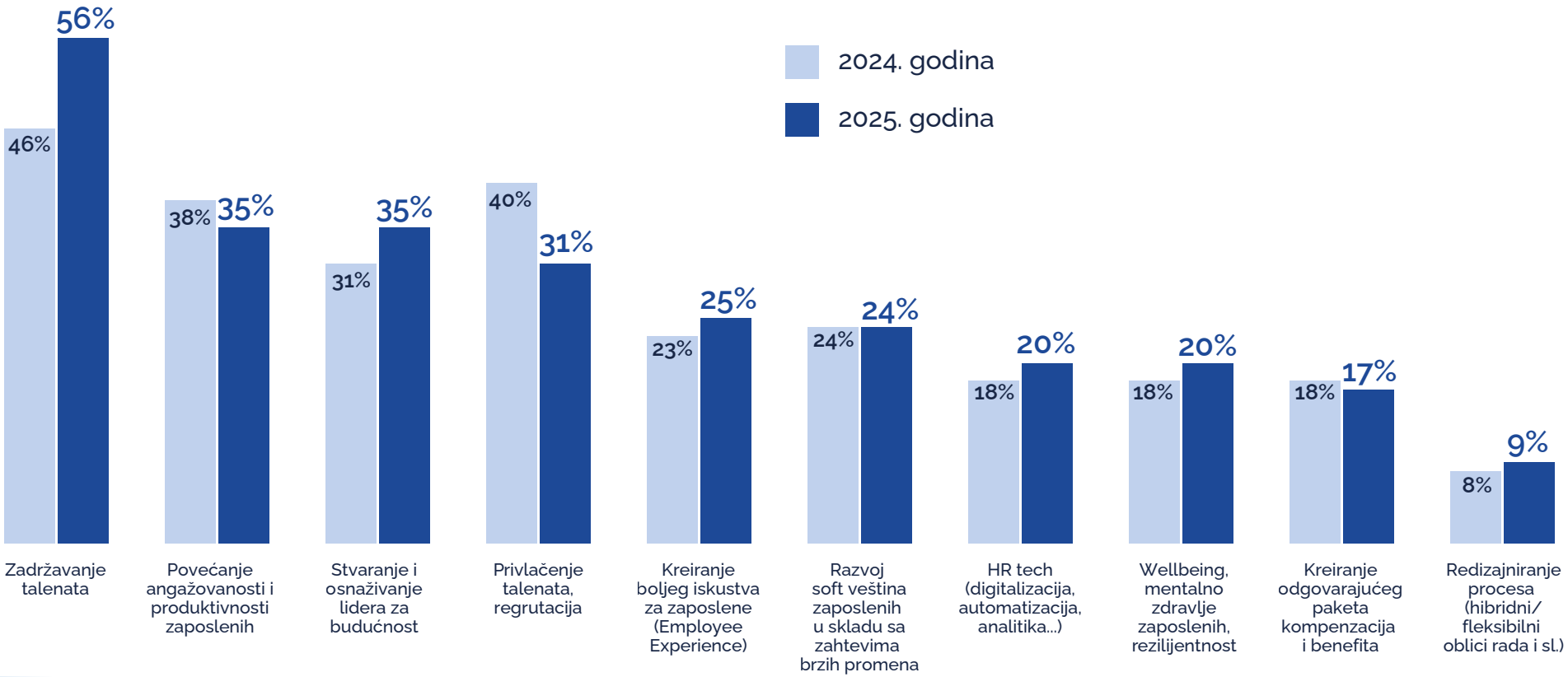
- Šta je za HR sektor u Vašoj kompaniji bio najveći prioritet u ovoj godini?
- Šta će za HR sektor u Vašoj kompaniji biti najveći prioritet u 2026. godini?

TIMCentar **Preporuka**

Tailor-made podrška u razvoju i rešavanju najkompleksnijih HR izazova

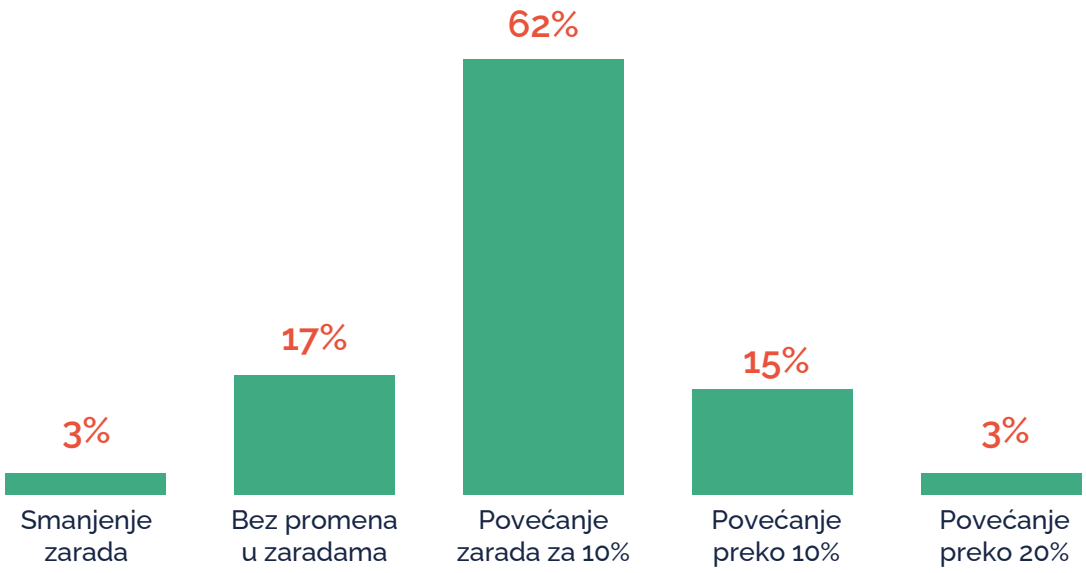
Kao i svake godine u našem istraživanju – HR planira da se sledeće godine **manje bavi regrutacijom** nego ove i da se više **posveti zadržavanju zaposlenih**.

Da li se prepoznajete u ovom opisu?



Kakve zarade nas očekuju u 2026?

Prema Vašoj proceni u ovom momentu, kakvu politiku zarada očekujete u Vašoj kompaniji u 2026. godini?



Praktično **79% kompanija ne planira** da koriguje zarade više od neophodnog (bez promena + povećanja do 10%).

Ove godine kompanije su **mnogo opreznije** u najavi povećanja – procenat kompanija koje su najavljivale **rast zarada preko 10-20%** je pao sa **29%** na **18%**.

Da li bi to trebalo da nas brine?

infostud. Preporuka
Glavno mesto za zapošljavanje u Srbiji

Kompanije se za sledeću godinu drže konvencionalne procene da će zarade rasti do **10%**.

To uglavnom znači korekciju u skladu sa inflacijom i neophodna mala povećanja.

Projekat su udruženim snagama realizovali:

OSIGURANIK
Uporedi. Osiguraj se. Onlajn.

Osiguranik.com je sajt putem kog na jednostavan način možete uporediti cene i ponude svih osiguravajućih kuća, za sve vrste osiguranja, potpuno besplatno.

Prepoznati kao lideri u oblasti benefitnih osiguranja koje kompanije ugovaraju za zaposlene, sa preko 300 kompanija u portfoliu i 20 zaposlenih stručnjaka, pružaju sveobuhvatnu uslugu i čine odluku o osiguranju jednostavnom i transparentnom. Posvećenost, inovativnost i ekspertiza u svim oblastima poslovanja, su nešto što izdvaja Osiguranik na tržištu.

infostud.

Infostud, centar za zapošljavanje i razvoj karijere, sinonim je za uspešno zapošljavanje u Srbiji. Pod njegovim okriljem nalaze se vodeći sajtovi za poslove i ljudske resurse - Poslovi.infostud.com, HRlab. rs, Startuj.com, HelloWorld.rs i Krojačeva škola.

rezilient

Rezilient je program koji usmerava organizacije ka izgradnji zdrave radne kulture i pruža zaposlenima individualnu podršku, praktične alate i sveobuhvatna znanja za brigu o mentalnom zdravlju.

Zahvaljujući četrnaestogodišnjem iskustvu u pružanju psihološke podrške, Rezilient kombinuje edukaciju, razvoj i različite vrste podrške za svoje korisnike, u cilju povećanja zadovoljstva, poboljšanja performansi i ublažavanja negativnih posledica nepovoljnih situacija u svim aspektima života važnim za njihovo blagostanje.

TIMCentar

Konsultantska kuća za ljudske resurse iz Novog Sada, poznata po Tailor-made rešenjima za najkompleksnije HR izazove.

Sa listom referenci od preko 300 kompanija i 20 godina iskustva, TIM Centar zaokružuje kompletnu HR podršku za kompanije, od razvoja lidera kroz trening programe, individualni i timski coaching, preko regrutacije i assessment-a, do složenih people analytics, employee experience i drugih konsultantskih projekata.

...uz podršku partnerskih organizacija

OSIGURANIK
Uporedi. Osiguraj se. Onlajn.
rezilient
infostud.
TIMCentar