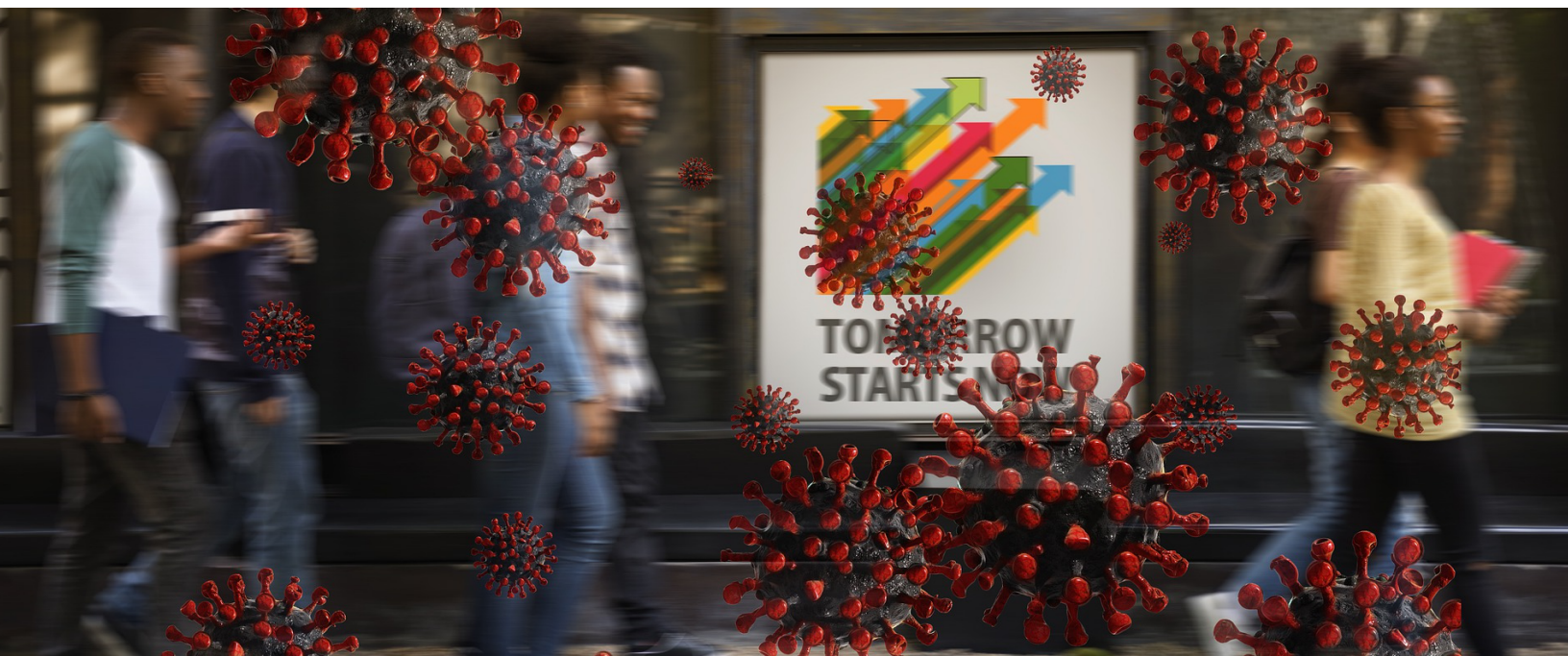


DELO V DRŽAVNI UPRAVI V ČASU IZREDNIH RAZMER COVID-19

Rezultati raziskave – primerjava rezultatov 2020 in 2022

Junij 2022



Vsebina

1. UVOD	3
1.1 CILJ RAZISKAVE	3
1.2 METODOLOŠKI OKVIR	3
1.3 OBSEG RAZISKAVE	3
2 ANALIZA REZULTATOV.....	5
2.1 DEMOGRAFSKI PODATKI	5
Struktura odgovorov glede na spol.....	5
Starostna struktura	6
2.2 POGLED IN IZKUŠNJE NA RAVNI POSAMEZNIKA	7
Opravljanje dela od doma v času izrednih razmer COVID-19	7
Vpliv dela od doma na zavzetost pri delu	8
Vpliv dela od doma na učinkovitost pri delu	9
Vpliv dela od doma na zadovoljstvo pri delu.....	10
Sprememba nabora in obsega kompetenc v času izrednih razmer	11
Sprememba vrste kompetenc	12
Uspešnost vodenja v organizacijski enoti	14
2.3 POGLED IN IZKUŠNJE NA RAVNI ORGANA DRŽAVNE UPRAVE.....	15
Velikost sprememb v delovanju organov državne uprave.....	15
Ključni dejavniki za uspešno delo v organih državne uprave	16
Prenos sprememb v redno delovanje	17
Mnenje javnih uslužbencev o strukturi in sistemu državne uprave	18
Konkretni ukrepi javnih uslužbencev za izboljšanje	19
3 PRILOGE	20
3.1 Seznam organov državne uprave z odgovori na anketo	20
4 LITERATURA IN VIRI	21

1. UVOD

1.1 CILJ RAZISKAVE

Cilj raziskave je bila identifikacija izkušenj javnih uslužbencev pri delu v državni upravi v času izrednih razmer COVID-19 in na njihovi podlagi osvetliti nove ali že znane elemente, ki jih je potrebno okrepiti za prihodnji razvoj državne uprave v Republiki Sloveniji.

Cilj raziskave je bil tudi identificirati koristi tistih sprememb, ki so bile uvedene kot začasni ukrepi v času kriznih razmer med marcem 2020 in junijem 2022 in bi jih bilo po mnenju javnih uslužbencev smiselno ohraniti še naprej ter tiste značilnosti sistema, ki so pri soočanju s hitrimi spremembami predstavljale oviro in bi jih bilo v prihodnje koristno odstraniti.

Raziskava je bila med javnimi uslužbenci že izvedena oktobra 2020 za obdobje prvega vala epidemije COVID-19 med marcem in oktobrom 2020. Na podlagi raziskave v maju 2022 bo mogoča primerjava stanja med letoma 2020 in 2022.

1.2 METODOLOŠKI OKVIR

Raziskava se osredotoča na vidik sistema državne uprave, procesov dela, kompetenc javnih uslužbencev in komunikacije.

Analiza se osredotoča na tri ravni:

- raven javnih uslužbencev,
- raven posameznih organov državne uprave,
- sistem državne uprave kot celote.

Analiza temelji na subjektivnih odgovorih javnih uslužbencev, ki so jih posredovali v okviru ankete, ki je potekala med 10. 5. 2022 in 13. 5. 2022.

Celotno anketo je izpolnilo 1148 respondentov, delnih odgovorov pa je bilo 1658. Pri analizi posameznih vprašanj so upoštevani vsi odgovori, ki so bili podani, pri bivariantnih analizah pa uporabljamo podatke respondentov, ki so odgovorili na obe spremenljivki.

1.3 OBSEG RAZISKAVE

V okviru ankete so bili pridobljeni odgovori **javnih uslužbencev iz 31 organov državne uprave:**

- VLADNE SLUŽBE ODGOVORNE PREDSEDNIKU VLADE RS
- VLADNE SLUŽBE ODGOVORNE GENERALNEMU SEKRETARJU VLADE RS
- SLUŽBA VLADE RS ZA RAZVOJ IN EVROPSKO KOHEZIJSKO POLITIKO
- MINISTRSTVO ZA FINANCE
- UPRAVA RS ZA JAVNA PLAČILA
- URAD RS ZA NADZOR PRORAČUNA
- MINISTRSTVO ZA ZUNANJE ZADEVE

- MINISTRSTVO ZA PRAVOSODJE
- UPRAVA RS ZA IZVRŠEVANJE KAZENSKIH SANKCIJ
- MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
- URAD ZA INTELEKTUALNO LASTNINO
- TRŽNI INŠPEKTORAT RS
- URAD ZA MEROSLOVJE
- AGENCIJA RS ZA KMETIJSKE TRGE IN RAZVOJ PODEŽELJA
- MINISTRSTVO ZA OKOLJE IN PROSTOR
- MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI
- INŠPEKTORAT RS ZA DELO
- MINISTRSTVO ZA ZDRAVJE
- MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO
- INŠPEKTORAT ZA JAVNI SEKTOR
- MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE, ZNANOST IN ŠPORT
- MINISTRSTVO ZA KULTURO
- MINISTRSTVO ZA NOTRANJE ZADEVE
- POLICIJA
- MINISTRSTVO ZA OBRAMBO
- SLOVENSKA VOJSKA
- ZAVOD RS ZA ZAPOSLOVANJE
- ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI
- VRHOVNO DRŽAVNO TOŽILSTVO RS
- OKROŽNO DRŽAVNO TOŽILSTVO
- STATISTIČNI URAD RS

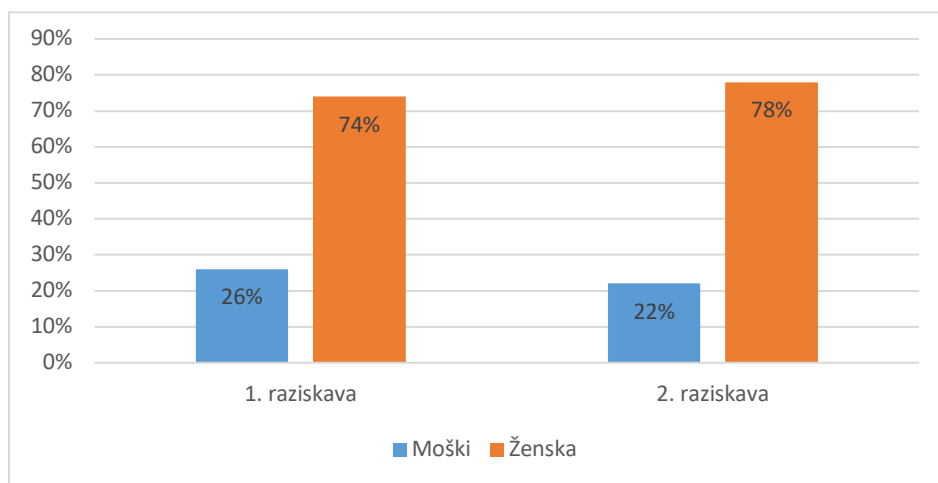
Število odgovorov po posameznem organu državne uprave je prikazano v preglednici v Prilogi.



2 ANALIZA REZULTATOV

2.1 DEMOGRAFSKI PODATKI

Struktura odgovorov glede na spol

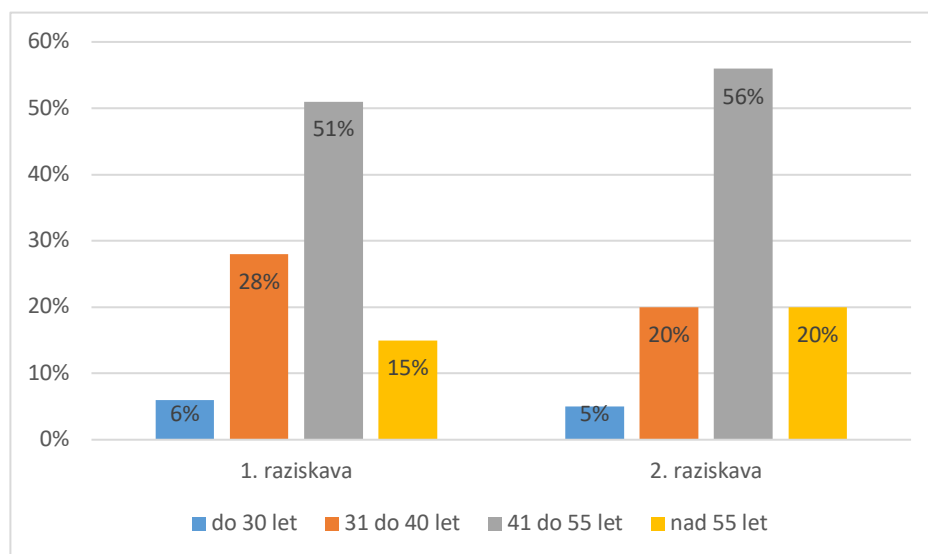


Graf 1: Struktura glede na spol

V prvi raziskavi je sodelovalo **1.295 javnih uslužbencev**, med katerimi so močno prevladovalе ženske z deležem 74% in številom 962. Anketo je izpolnilo 333 moških, kar predstavlja 26% delež. Medtem, ko je v drugi raziskavi sodelovalo **1.148 javnih uslužbencev**, med katerimi so prevladovalе ženske, z deležem **78 %** in številom **894**. Anketo je izpolnilo **254** moških, kar predstavlja **22%** delež. Glede na število izpolnjenih anket in strukturo odgovorov lahko sklepamo, da gre za primerljive rezultate.

Starostna struktura

V prvi raziskavi je bila kar polovica udeležencev (649) predstavnikov starostnega razreda od 41 do 55 let. V drugi raziskavi je bil izid podoben, saj je ponovno več kot polovica udeležencev (642) predstavnikov starostnega razreda od 41 do 55 let.

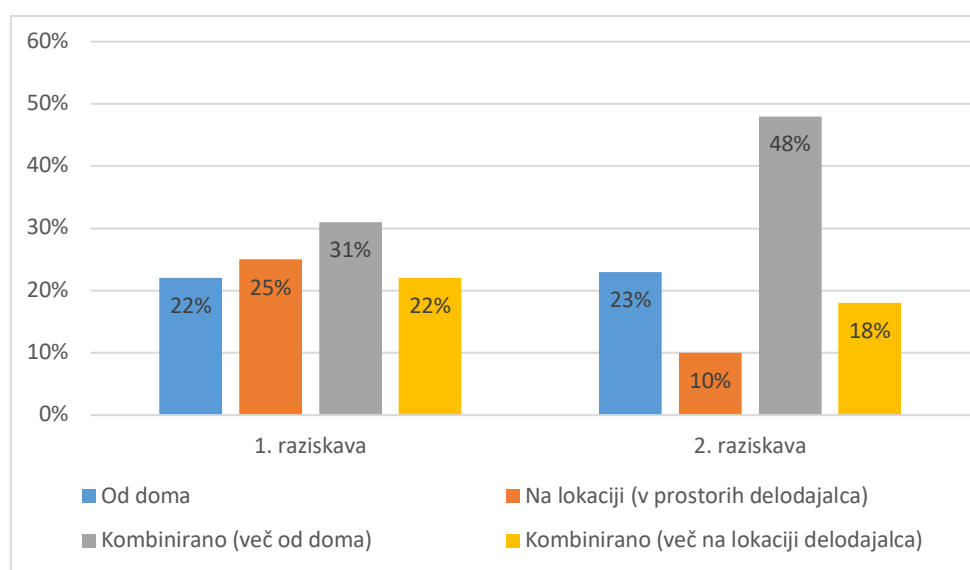


Graf 2: Starostna struktura

2.2 POGLED IN IZKUŠNJE NA RAVNI POSAMEZNIKA

Opravljanje dela od doma v času izrednih razmer COVID-19

Glede na prvo raziskavo je v času izrednih razmer kar **tri četrtine (75%) javnih uslužbencev delalo od doma ali kombinirano od doma in v prostorih delodajalca**. Iz takšnega izida je očitno, da so izredne razmere močno vplivale na izvajanja delovne obveznosti, saj je samo **25% javnih uslužbencev svoje delo opravljalo izključno v prostorih delodajalca**. Glede na drugo raziskavo pa je kar **89% javnih uslužbencev delalo od doma ali kombinirano od doma in v prostorih delodajalca**, samo še **10% javnih uslužbencev pa je delo opravljalo izključno v prostorih delodajalca**.



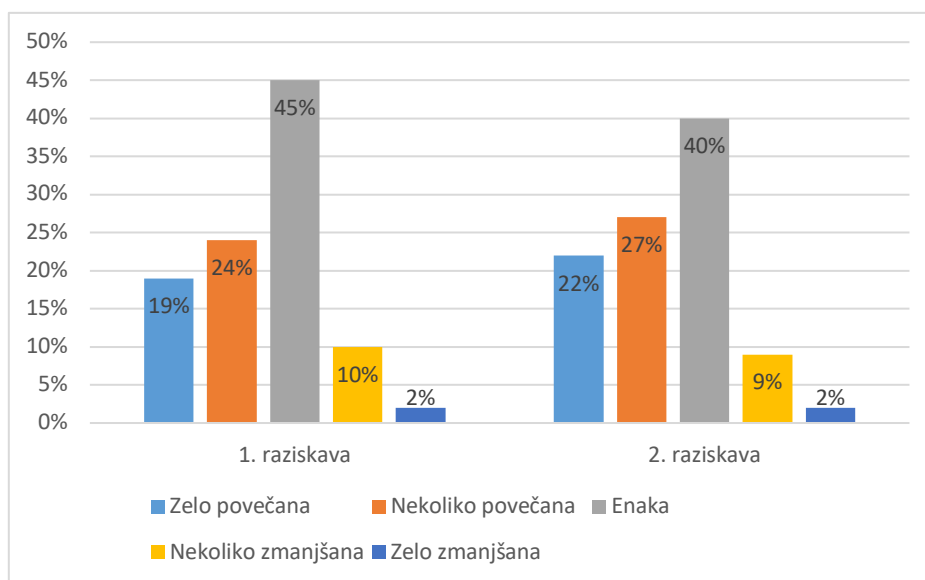
Graf 3: Način dela v času izrednih razmer Covid-19

Vpliv dela od doma na zavzetost pri delu

Zavzetost je bila definirana kot »visoka delovna vnema, občutje produktivnosti, sposobnosti in motiviranosti«.

V prvi raziskavi se je 43 % javnih uslužbencev opredelilo, da je bila njihova zavzetost v času dela na domu večja, le 12 % javnih uslužbencev pa, da se je njihova zavzetost zmanjšala. V drugi raziskavi pa se je 49% javnih uslužbencev opredelilo, da je bila njihova zavzetost v času dela na domu večja, 11% pa jih je trdilo ravno obratno – da se je njihova zavzetost zmanjšala. Preostalih 40% javnih uslužbencev meni, da je bila njihova zavzetost v času dela na domu enaka.

Že tako povečana zavzetost, ki se je pojavila pri delu od doma, se je do leta 2022 še povečala.



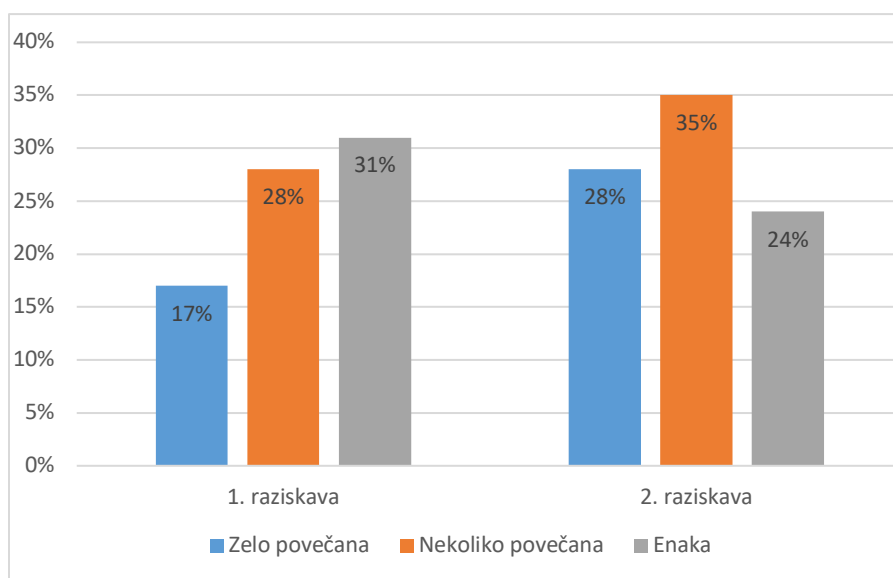
Graf 4: Zavzetost pri delu od doma (% odgovorov)

Vpliv dela od doma na učinkovitost pri delu

Učinkovitost je bila definirana kot »količina porabljenega časa in finančnih virov za izvedbo določene aktivnosti. Manjša poraba virov za izvedbo pomeni večjo učinkovitost«.

V prvi raziskavi se je 45 % javnih uslužbencev opredelilo, da je bila njihova učinkovitost v času dela na domu večja, 31 % zaposlenih je ohranilo enako učinkovitost kot v običajnih razmerah, 24 % pa se je opredelilo, da se je njihova učinkovitost zmanjšala.

Druga raziskava je pokazala, da po novem kar **63 % javnih uslužbencev meni, da je bila njihova učinkovitost v času dela na domu večja**, 24% zaposlenih je ohranilo enako učinkovitost kot v običajnih razmerah in le še **12% se jih je opredelilo, da se je njihova učinkovitost zmanjšala.**



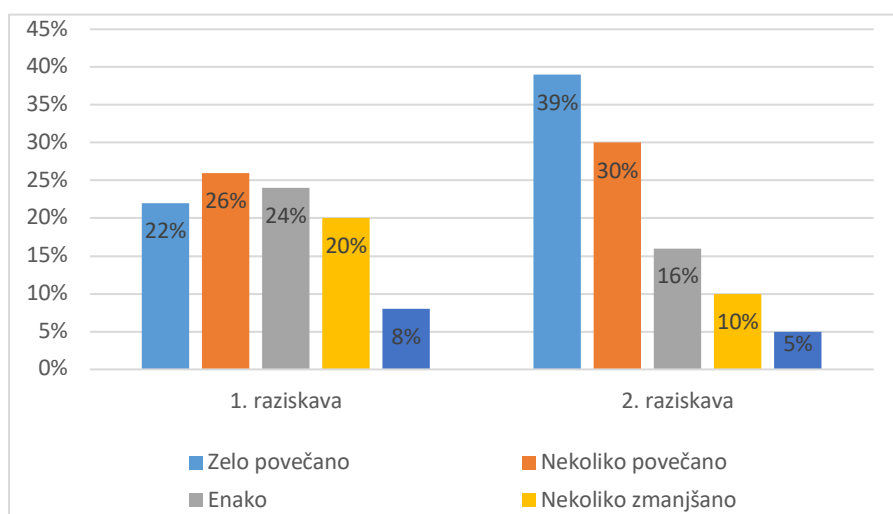
Graf 5: Učinkovitost pri delu od doma (% odgovorov)

Vpliv dela od doma na zadovoljstvo pri delu

V prvi raziskavi je **48% zaposlenih v državni upravi** jtrdilo, da so bili bolj zadovoljni pri delu od doma, **28% jih je trdilo, da se je njihovo zadovoljstvo z delom od doma zmanjšalo**, 24% pa, da je bilo njihovo zadovoljstvo enako kot v običajnih razmerah.

Rezultati druge raziskave kažejo, da le še 16% zaposlenih meni, da je njihovo zadovoljstvo pri delu od doma v času kriznih razmer COVID-19 enako kot v običajnih razmerah. **69 % meni, da se je zadovoljstvo povečalo**, preostalih **15% zaposlenih pa meni, da se je zadovoljstvo zmanjšalo**.

Opaziti je mogoče kar precejšnjo razliko v samem zadovoljstvu pri obeh obdobjih, saj se je v primerjavi s prvo raziskavo **zadovoljstvo izrazito povečalo** v drugi raziskavi.



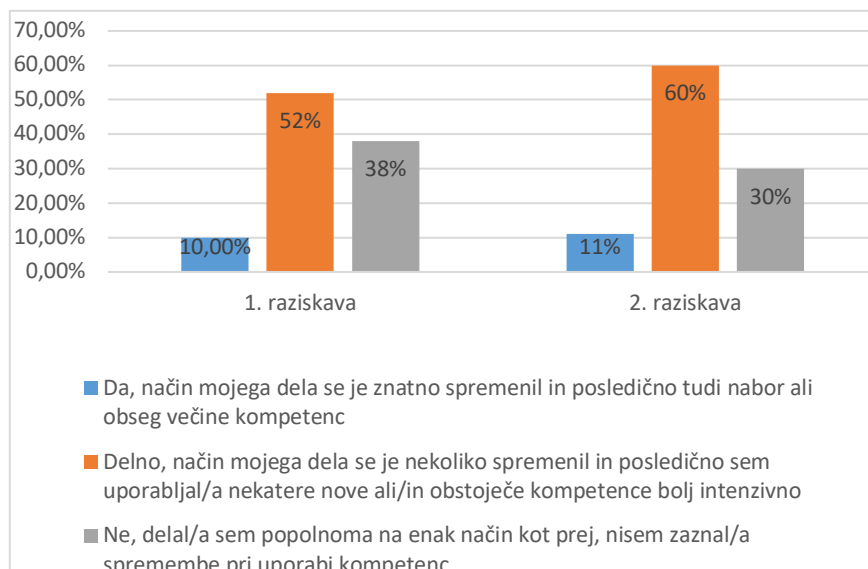
Graf 6: Zadovoljstvo pri delu od doma (% odgovorov)

Sprememba nabora in obsega kompetenc v času izrednih razmer

Javni uslužbenci so se opredelili glede uporabe drugačnih kompetenc ali spremembe njihovega obsega v času izrednih razmer. Tudi pri tem vprašanju je bil pomemben subjektivni vidik.

V prvi raziskavi je več kot polovica (52 %) vseh javnih uslužbencev povedala, da so se zaradi spremembe načina dela **delno spremenile tudi uporabljene kompetence**. Po drugi strani velika večina (90 %) ni zaznala tako velike spremembe, da bi vplivala na spremembo nabora ali obsega večine kompetenc.

Druga raziskava je pokazala, da **11% javnih uslužbencev meni, da se je način njihovega dela znatno spremenil in posledično tudi nabor ali obseg večine kompetenc**. Velik odstotek (60%) udeležencev je odgovorilo, da se je način dela delno spremenil. Preostali udeleženci (30%) pa menijo, da so delali na popolnoma enak način kot prej oz. da niso zaznali spremembe.



Graf 7: Sprememba nabora in obsega kompetenc v času izrednih razmer

Sprememba vrste kompetenc

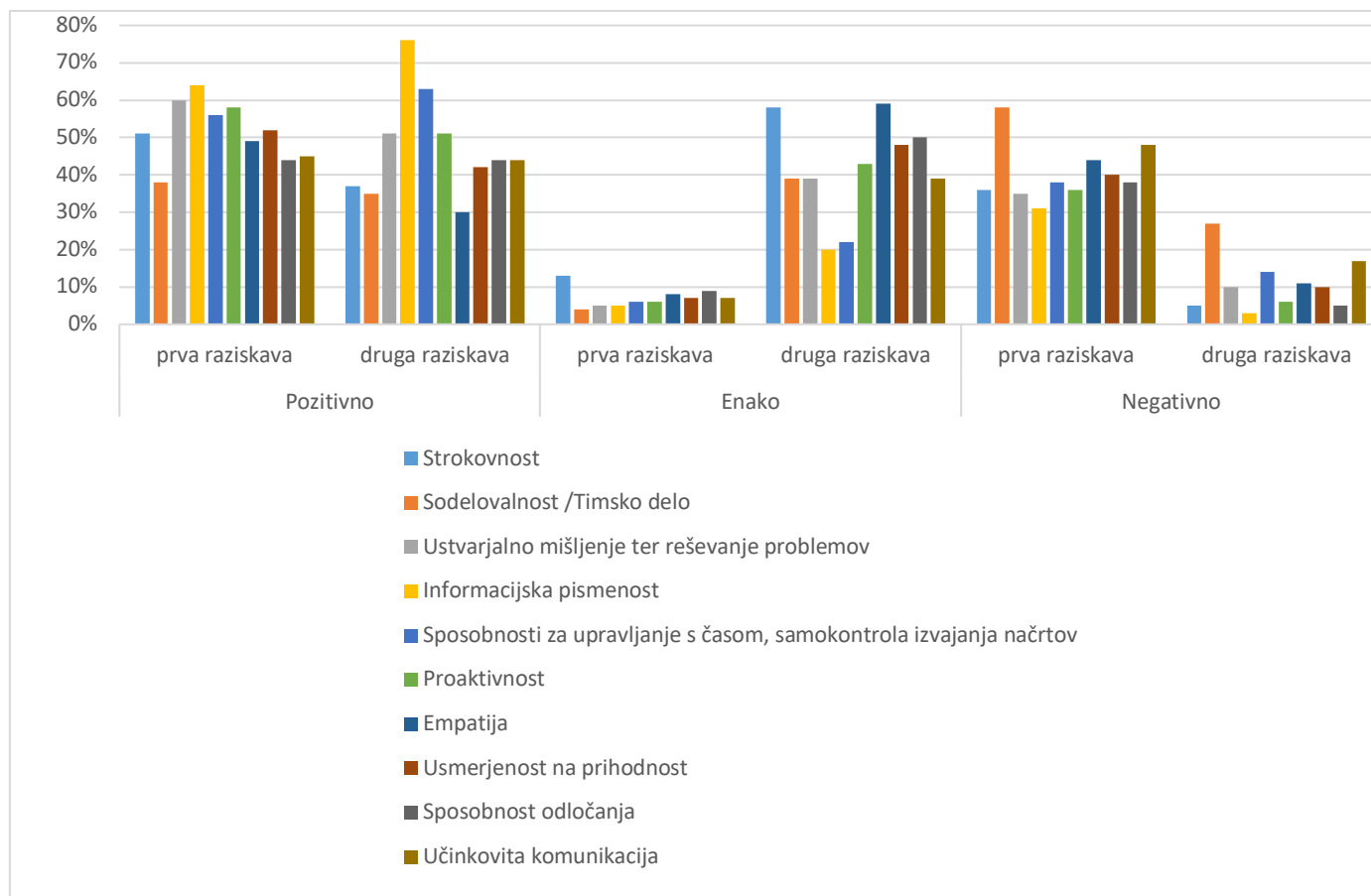
Javni uslužbenci, ki so zaznali spremembo nabora ali obsega svojih kompetenc zaradi spremembe načina dela, so navedli tudi velikost zaznane spremembe.

Ugotovitve:

- ✓ **Veliko povečanje** se je zgodilo pri kompetencah »Informacijska pismenost« in »Sposobnost za upravljanje s časom, samokontrola izvajanja načrtov«.
- ✓ **Zmerno zmanjšanje** je najbolj opazno pri sodelovalnem/timskem delu ter tudi pri učinkoviti komunikaciji in empatiji, pri čemer je pri empatiji v podobnem deležu zaznano tudi povečanje. To lahko razlagamo z različnimi odzivi posameznikov na spremenjene razmere, ki so krizne narave.
- ✓ Največ udeležencev meni, da je **veliko zmanjšanje** bilo zaznano pri »Empatija« in »Usmerjenost na prihodnost« in »Učinkovita komunikacija«, kar je najverjetneje logična posledica povečanega obsega dela od doma.
- ✓ Na splošno lahko opazimo jasno polarizacijo odgovorov v zmerni intenzivnosti (povečanje ali zmanjšanje), ker je večina javnih uslužbencev opazila spremembo v kompetencah in se za stanje brez sprememb v prvi raziskavi opredelila v manjšem delu, medtem ko so se javni uslužbenci za stanje brez sprememb opredelili v večjem delu.

	1. raziskava			2. raziskava		
Kompetenca	Pozitivno	Enako	Negativno	Pozitivno	Enako	Negativno
Strokovnost	51%	13%	36%	37%	58%	5%
Sodelovalno / Timsko delo	38%	4%	58%	35%	39%	27%
Ustvarjalno mišljenje ter reševanje problemov	60%	5%	35%	51%	39%	10%
Informacijska pismenost	64%	5%	31%	76%	20%	3%
Sposobnosti za upravljanje s časom, samokontrola izvajanja načrtov	56%	6%	38%	63%	22%	14%
Proaktivnost	58%	6%	36%	51%	43%	6%
Empatija	49%	8%	44%	30%	59%	11%
Usmerjenost na prihodnost	53%	7%	40%	42%	48%	10%
Sposobnost odločanja	44%	9%	38%	44%	50%	5%
Učinkovita komunikacija	45%	7%	48%	44%	39%	17%

Tabela 1: Sprememba vrste kompetenc v %



Graf 8: Sprememba vrste kompetenc

Iz grafa so razvidne ključne spremembe vrste kompetenc. V drugi raziskavi (v primerjavi s prvo) sta v velikem porastu kompetenci, ki so ju udeleženci kot pozitivno spremembo označili »Informacijska pismenost« in »Sposobnost za upravljanje s časom, samokontrola izvajanja načrta«.

Javni uslužbenci so se za kompetenci »Strokovnost« in »Empatija« v večjem delu opredelili za stanje brez sprememb. Za stanje brez sprememb se je opredelilo bistveno več javnih uslužbencev v drugi raziskavi kot v prvi.

Razvidna je tudi velika sprememba pri odgovorih, da so se kompetence spremenile negativno, namreč v drugi raziskavi je bistveno manj negativnih sprememb kompetenc, kot v prvi raziskavi.

Iz rezultatov lahko sklepamo, da so se same kompetence maja leta 2022, bistveno spremenile v primerjavi z oktobrom leta 2020. To je tudi nekoliko pričakovano, saj so se tudi sami uslužbenci in vodstvo, tekom let dela na daljavo in samih sprememb v poslovnem okolju zaradi Covid-19 epidemije "izurili" oz. prilagodili samim spremembam, ter jih začeli izvajati kakovostno.

Uspešnost vodenja v organizacijski enoti

Zaposleni v državni upravi so v obeh raziskavah kot **najbolj uspešno komponento vodenja od v času izrednih razmer ocenili komunikacijo s sodelavci**, kot najmanj uspešno pa razporejanje na začasno čakanje na delo oz. delo od doma ipd. Kljub temu je ob primerjavi rezultatov obeh raziskav viden napredek v drugi raziskavi.

Rezultati prve raziskave:

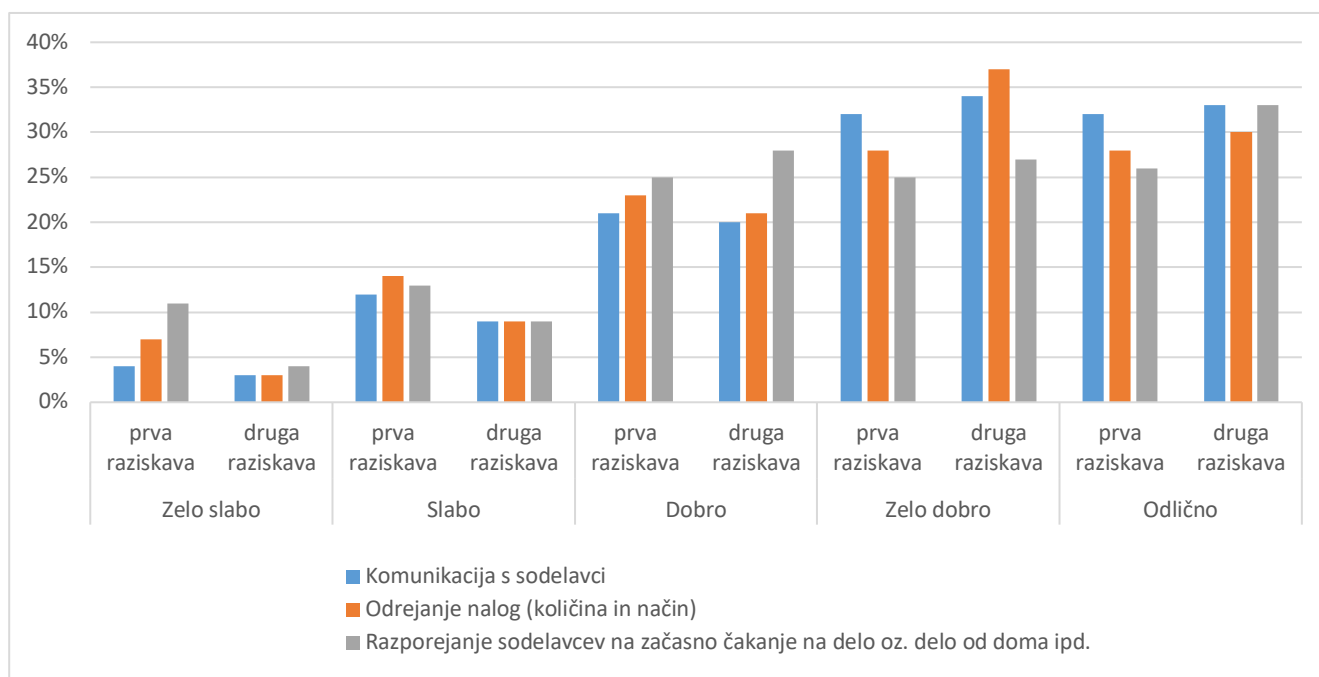
Ocena uspešnosti vodenja v organizacijski enoti v času kriznih razmer Covid-19	Zelo slabo	Slabo	Dobro	Zelo dobro	Odlično
Komunikacija s sodelavci	3%	12%	21%	32%	32%
Odrejanje nalog (količina in način)	7%	14%	23%	28%	28%
Razporejanje sodelavcev na začasno čakanje na delo oz. delo od doma ipd.	11%	13%	25%	25%	26%

Tabela 2: Ocena uspešnosti vodenja v organizacijski enoti v času kriznih razmer Covid-19 v %

Rezultati druge raziskave:

Ocena uspešnosti vodenja v organizacijski enoti v času kriznih razmer Covid-19	Zelo slabo	Slabo	Dobro	Zelo dobro	Odlično
Komunikacija s sodelavci	3%	10%	20%	34%	33%
Odrejanje nalog (količina in način)	3%	9%	21%	37%	30%
Razporejanje sodelavcev na začasno čakanje na delo oz. delo od doma ipd.	3%	9%	28%	27%	33%

Tabela 3: Ocena uspešnosti vodenja v organizacijski enoti v času kriznih razmer Covid-19 v %



Graf 13: Ocena uspešnosti vodenja v organizacijski enoti v času kriznih razmer COVID-19

Graf prikazuje spremembe, ki so se zgodile na podlagi ocene uspešnosti vodenja v organizacijski enoti v času kriznih razmer Covid-19. Lahko vidimo, da je negativnih ocen nekoliko manj, pozitivnih pa več.

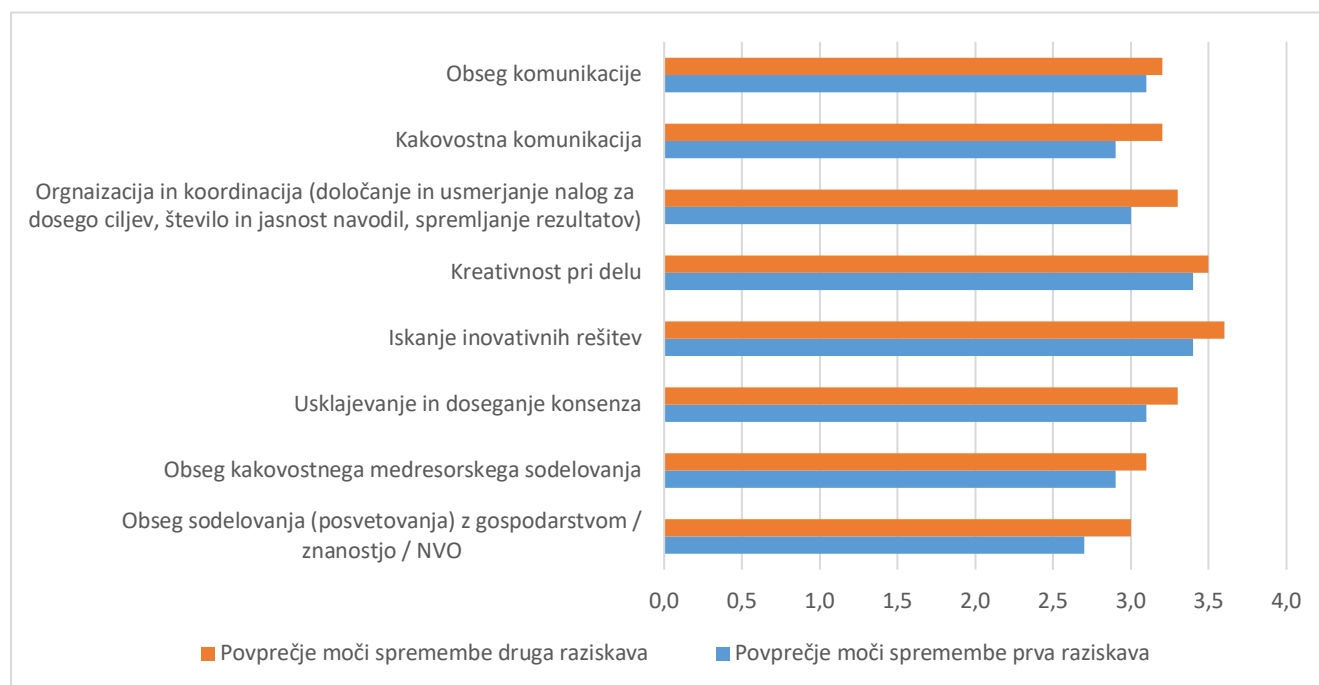
2.3 POGLED IN IZKUŠNJE NA RAVNI ORGANA DRŽAVNE UPRAVE

V obdobju izrednih razmer so se različno močno izrazile spremembe pri načinu dela v posameznih organih državne uprave. Javni uslužbenci so ocenjevali velikost spremembe, ki so jo zaznali v organu, v katerem delajo.

Velikost sprememb v delovanju organov državne uprave

V prvi raziskavi je bilo zaznati nekoliko manj sodelovanja (posvetovanja) z gospodarstvom / znanostjo / NVO in kakovostnega medresorskega sodelovanja, približno enako je bilo usklajevanja in doseganja konsenza, organizacije in koordinacije ter kakovostne komunikacije. Obsega komunikacije je bilo nekoliko več, največje spremembe pa so udeleženci zaznali na področju kreativnosti in iskanju inovativnih rešitev.

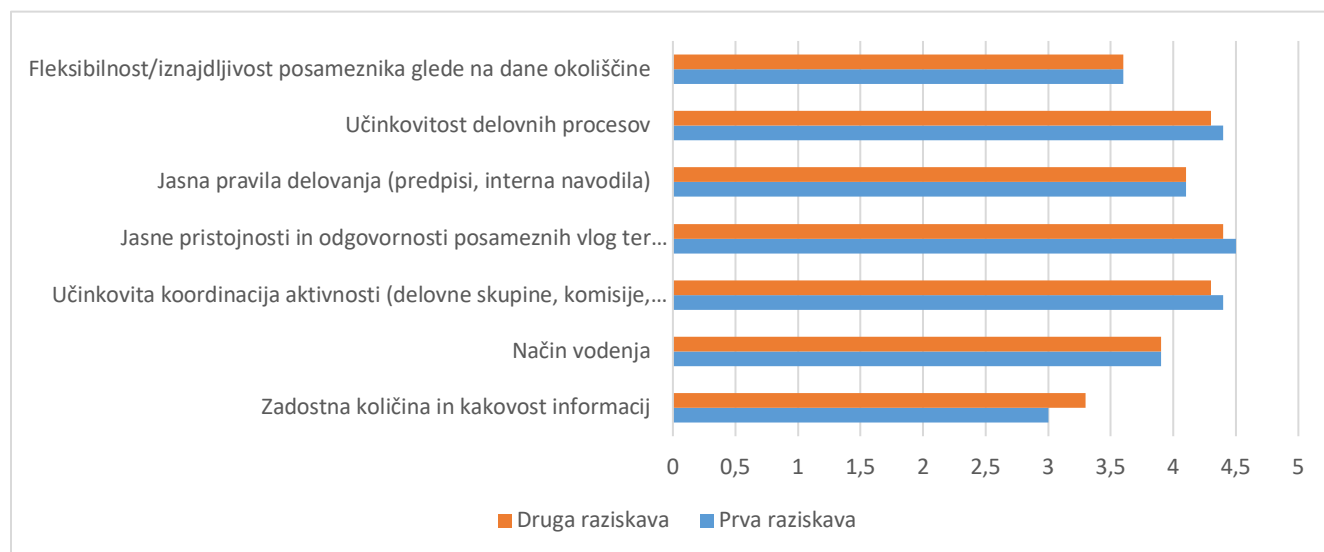
Zelo podoben izid je bil tudi pri drugi raziskavi; zaključimo lahko, da je v obdobju Covid-19 epidemije izrazito prišlo v ospredje **iskanje inovativnih rešitev**, saj so bile inovativne rešitve v takšni situaciji izredno pomembne in seveda tudi neizbežne.



Graf 3: Velikost sprememb pri načinu dela v posameznih

Ključni dejavniki za uspešno delo v organih državne uprave

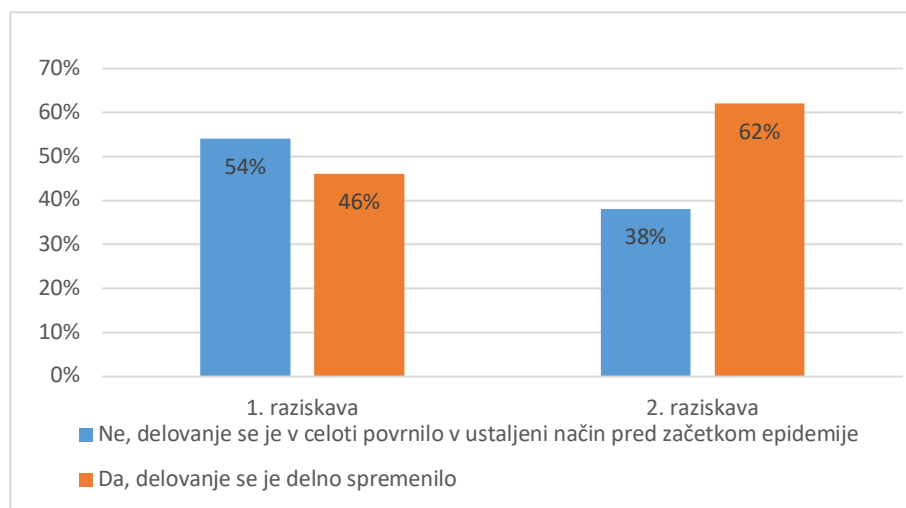
Tako v prvi, kot tudi v drugi raziskavi, je bil med izbranimi dejavniki za uspešno delo v organih državne uprave glede na **povprečje vseh odgovorov** kot **najbolj pomemben prepoznan dejavnik** „**Jasne pristojnosti in odgovornosti posameznih vlog ter učinkovit nadzor**“, tik za njim pa dejavnika „Učinkovita koordinacija aktivnosti“ in „Učinkovitost delovnih procesov“. Kot **povprečno najmanj ključen dejavnik je bila izbran dejavnik** »**Zadostna količina in kakovost informacij**«. Med povprečno najmanj ključnimi dejavniki pa spada tudi dejavnik »**Fleksibilnost/iznajdljivost posameznika glede na dane okoliščine**«. Povprečja obeh raziskav pri primerjavi vseh dejavnikov odstopajo minimalno.



Graf 4: Povprečje ključnih dejavnikov za uspešno delo v organih državne uprave

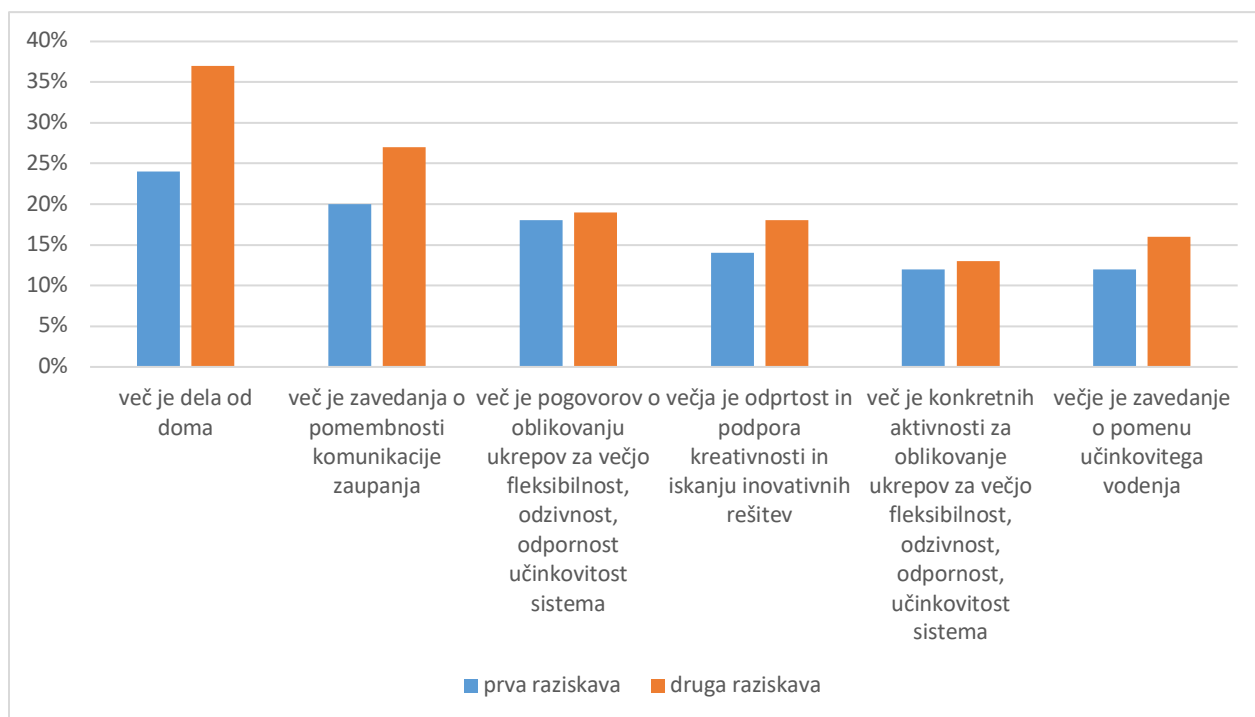
Prenos sprememb v redno delovanje

Dobra polovica javnih uslužbencev (54%) je v prvi raziskavi ocenila, da se je delovanje v celoti povrnilo v ustaljeni način pred začetkom epidemije. Drugačen rezultat pa daje analiza druge raziskave, iz katere je razvidno, da je kar več kot polovica (62%) javnih uslužbencev, odgovorilo, da se je delovanje javnih organov delno spremenilo.



Graf 5: Ali so se spremembe obdržale? (% odgovorov)

Glede na izzive in izkušnje iz obdobja kriznih razmer so javni uslužbenci kot **najbolj pomembne načine spremenjenega delovanja opredelili ravno dejstvo, da je več dela od doma**. Javni uslužbenci so prav tako opazili, da je **več zavedanja o pomembnosti komunikaciji zaupanja**. Najmanj se jih je opredelilo za »Več konkretnih aktivnosti za oblikovanje ukrepov za večjo fleksibilnost, odzivnost, odpornost in učinkovitost sistema« ter »Več je zavedanja o pomenu učinkovitega vodenja«. Tukaj lahko vidimo, da prihaja do velikih razlik, saj je pri vseh trditvah relativno (v %) viden konkreten prirast.



Graf 6: Na kakšen način se je spremenilo delovanje?

Mnenje javnih uslužbencev o strukturi in sistemu državne uprave

Javni uslužbenci so opredelili stopnjo strinjanja s tremi trditvami glede obstoječe strukture in sistema državne uprave.

- ✓ V prvi raziskavi se **70 %** udeležencev ne strinja, da obstoječa struktura in organiziranost državne uprave omogočata učinkovito soočanje z večjimi sistemskimi izzivi, med tem, ko se v drugi raziskavi **62 % udeležencev ne strinja s to trditvijo**
- ✓ **91 %** udeležencev se v obeh raziskavah strinja, da bo velike družbene, ekonomske ali okoljske izzive možno uspešno reševati le v sodelovanju z gospodarstvom, znanostjo in NVO
- ✓ Prav tako se v obeh raziskavah **93 %** udeležencev strinja, da bo za uspešno oblikovanje politik in uresničevanje poslanstva državne uprave v prihodnje potrebno oblikovati nove sisteme za prepoznavanje, privabljanje in ohranjanje talentov.

		Sploh se ne strinjam	Ne strinjam se	Se strinjam	Popolnoma se strinjam
Obstoječa (tradicionalna) struktura in organiziranost državne uprave omogočata učinkovito soočanje z večjimi sistemskimi izzivi kot je bila npr. epidemija COVID-19	Prva raziskava	29%	41%	28%	3%
	Druga raziskava	23%	39%	32%	5%
Velike družbene, ekonomske ali okoljske izzive bomo lahko reševali le v sodelovanju z gospodarstvom, znanostjo in NVO	Prva raziskava	1%	7%	50%	41%
	Druga raziskava	2%	7%	44%	47%
Za uspešno oblikovanje politik in uresničevanje poslanstva državne uprave v prihodnje, bo potrebno oblikovati nove sisteme za prepoznavanje, privabljanje in ohranjanje talentov	Prva raziskava	1%	5%	38%	55%
	Druga raziskava	1%	5%	38%	55%

Tabela 3: Stopnja strinjanja s trditvami glede obstoječe strukture in sistema državne uprave

Konkretni ukrepi javnih uslužbencev za izboljšanje

Javni uslužbenci so dali kar nekaj konkretnih in kakovostnih ukrepov ter predlogov za prihodnje poslovanje in izboljšanje samega sistema javne uprave. Predloge smo razdelili v naslednja vsebinska področja:

- večja digitalizacija javne uprave;
- delo od doma (ali pa ohranitev hibridnega načina dela);
- delo na daljavo (predlog je, da bi zaposleni opravljali delo na daljavo, in ne delo od doma, torej delo bi se lahko opravljalo od koderkoli (ne nujno samo od doma - bistveno je, da je delo opravljeno ter da je opravljeno kakovostno));
- nova hierarhična struktura (manj hierarhije);
- več sodelovanja;
- več prilagodljivost;
- več vlaganja v kakovost kadrov;
- zmanjšanje birokracije (npr. papirnati postopki) – odprava oz. poenostavitev postopkov.

Najmočnejšo podporo javnih uslužbencev je dobil predlog ohranjanja dela od doma, konkurira pa mu tudi predlog **dela na daljavo**. Pri delu na daljavo je bolj pomembno vlaganje v preventivo in usposabljanje javnih uslužbencev za varno delo in zdravje pri delu, pri delu od doma pa bolj v zagotavljanje in nadzor pogojev za delo od doma.

3 PRILOGE

3.1 Seznam organov državne uprave z odgovori na anketo

ORGAN DRŽAVNE UPRAVE	Frekvenca
VLADNE SLUŽBE ODGOVORNE PREDSEDNIKU VLADE RS	100
VLADNE SLUŽBE ODGOVORNE GENERALNEMU SEKRETARJU VLADE RS	10
SLUŽBA VLADE RS ZA RAZVOJ IN EVROPSKO KOHEZIJSKO POLITIKO	2
MINISTRSTVO ZA FINANCE	172
UPRAVA RS ZA JAVNA PLAČILA	6
URAD RS ZA NADZOR PRORAČUNA	6
MINISTRSTVO ZA ZUNANJE ZADEVE	4
MINISTRSTVO ZA PRAVOSODJE	46
UPRAVA RS ZA IZVRŠEVANJE KAZENSKIH SANKCIJ	2
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO	116
URAD RS ZA INTELEKTUALNO LASTNINO	6
TRŽNI INŠPEKTORAT RS	2
URAD ZA MEROSLOVJE	10
AGENCIJA RS ZA KMETIJSKE TRGE IN RAZVOJ PODEŽELJA	2
MINISTRSTVO ZA OKOLJE IN PROSTOR	18
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI	8
INŠPEKTORAT RS ZA DELO	2
MINISTRSTVO ZA ZDRAVJE	22
MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO	128
INŠPEKTORAT ZA JAVNI SEKTOR	8
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE, ZNANOST IN ŠPORT	274
MINISTRSTVO ZA KULTURO	8
MINISTRSTVO ZA NOTRANJE ZADEVE	4
POLICIJA	2
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO	4
SLOVENSKA VOJSKA	4
Ne želim odgovoriti	34
Drugo: ○ ZAVOD RS ZA ZAPOSLOVANJE ○ ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI ○ VRHOVNO DRŽAVNO TOŽILSTVO RS	148

○ OKROŽNO DRŽAVNO TOŽILSTVO ○ STATISTIČNI URAD RS	
Skupaj	1.148

Tabela 4: Seznam organov državne uprave z odgovori na anketo

4 LITERATURA IN VIRI

Skenderović, Amelisa; Problemska naloga prakse 3. Letnika: Vpliv COVID-19 epidemije na poslovanje izbrane institucije; Ljubljana, junij 2022

Inovativen.gov.si (2022). Inovativen.si mednarodno, Analiza raziskave o izkušnji javnih uslužbencev z delom v času izrednih razmer COVID-19. Pridobljeno iz inovativen.gov.si:

<https://www.gov.si/zbirke/projekti-in-programi/inovativnost-v-javni-upravi-inovativen-si/mednarodno-inovativen/>