**A picture containing text

Description automatically generatedA picture containing diagram

Description automatically generatedA picture containing text

Description automatically generated**

**DELO V DRŽAVNI UPRAVI V ČASU IZREDNIH RAZMER COVID-19**

**Rezultati raziskave**

**Oktober 2020**

**A picture containing building, flower, person, sitting

Description automatically generated**

Vsebina

[1. UVOD 3](#_Toc56034017)

[1.1 CILJ RAZISKAVE 3](#_Toc56034018)

[1.2 METODOLOŠKI OKVIR 3](#_Toc56034019)

[1.3 OBSEG RAZISKAVE 3](#_Toc56034020)

[2 ANALIZA REZULTATOV 5](#_Toc56034021)

[2.1 DEMOGRAFSKI PODATKI 5](#_Toc56034022)

[**Struktura odgovorov glede na spol** 5](#_Toc56034023)

[**Starostna struktura** 5](#_Toc56034024)

[**Struktura delovnih mest** 6](#_Toc56034025)

[2.2 POGLED IN IZKUŠNJE NA RAVNI POSAMEZNIKA 7](#_Toc56034026)

[**Opravljanje dela od doma v času izrednih razmer COVID-19** 7](#_Toc56034027)

[**Vpliv dela od doma na zavzetost pri delu** 9](#_Toc56034028)

[**Vpliv dela od doma na učinkovitost pri delu** 9](#_Toc56034029)

[**Vpliv dela od doma na zadovoljstvo pri delu** 10](#_Toc56034030)

[**Vpliv starosti na zavzetost, učinkovitost in zadovoljstvo pri delu na domu** 10](#_Toc56034031)

[**Sprememba nabora in obsega kompetenc v času izrednih razmer** 11](#_Toc56034032)

[**Sprememba vrste kompetenc** 12](#_Toc56034033)

[**Uspešnost vodenja v organizacijski enoti** 14](#_Toc56034034)

[2.3 POGLED IN IZKUŠNJE NA RAVNI ORGANA DRŽAVNE UPRAVE 16](#_Toc56034035)

[**Velikost sprememb v delovanju organov državne uprave** 16](#_Toc56034036)

[**Ključni dejavniki za uspešno delo v organih državne uprave** 17](#_Toc56034037)

[**Prenos sprememb v redno delovanje** 19](#_Toc56034038)

[2.4 POGLED IN IZKUŠNJE NA RAVNI SISTEMA DRŽAVNE UPRAVE IN POGLED V PRIHODNOST 21](#_Toc56034039)

[**Predlogi za izboljšanje sistema javne uprave** 21](#_Toc56034040)

[**Mnenje javnih uslužbencev o strukturi in sistemu državne uprave** 22](#_Toc56034041)

[**Konkretni ukrepi javnih uslužbencev za izboljšanje** 23](#_Toc56034042)

[3 PRILOGE 24](#_Toc56034043)

[3.1 Seznam organov državne uprave z odgovori na anketo 24](#_Toc56034044)

**Graphical user interface, application

Description automatically generated**

# **UVOD**

## 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 od marca do oktobra 2020 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.

## 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 15.10.2020 in 28.10.2020.

Celotno anketo je izpolnilo 950 respondentov, delnih odgovorov pa je bilo 1295 . 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.

## OBSEG RAZISKAVE

V okviru ankete so bili pridobljeni odgovori **javnih uslužbencev iz 36 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
* FINANČNA UPRAVA RS
* MINISTRSTVO ZA ZUNANJE ZADEVE
* MINISTRSTVO ZA PRAVOSODJE
* UPRAVA RS ZA IZVRŠEVANJE KAZENSKIH SANKCIJ
* MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
* TRŽNI INŠPEKTORAT RS
* MINISTRSTVO ZA KMETIJSTVO, GOZDARSTVO IN PREHRANO
* AGENCIJA RS ZA KMETIJSKE TRGE IN RAZVOJ PODEŽELJA
* MINISTRSTVO ZA OKOLJE IN PROSTOR
* INŠPEKTORAT RS ZA OKOLJE IN PROSTOR
* DIREKCIJA RS ZA VODE
* 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
* INŠPEKTORAT RS ZA NOTRANJE ZADEVE
* POLICIJA
* MINISTRSTVO ZA OBRAMBO
* SLOVENSKA VOJSKA
* INŠPEKTORAT RS ZA VARSTVO PRED NARAVNIMI IN DRUGIMI NESREČAMI
* INŠPEKTORAT RS ZA OBRAMBO
* 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.

# **ANALIZA REZULTATOV**

## DEMOGRAFSKI PODATKI

### **Struktura odgovorov glede na spol**

Graf 1: Struktura glede na spol

V raziskavi je sodelovalo **1295 javnih uslužbencev**, med katerimi so **močno prevladovale ženske** z deležem 74 % in številom 962. Anketo je izpolnilo 333 moških, kar predstavlja 26 % delež.

### **Starostna struktura**

Kar polovico (649) udeležencev je bilo predstavnikov starostnega razreda od 41 do 55 let.

|  |  |
| --- | --- |
| **Starost** | **Število odgovorov** |
| do 30 let | 78 |
| 31 do 40 let | 369 |
| 41 do 55 let | 649 |
| nad 55 let | 199 |
| **Skupaj** | **1295** |

Graf 2: Starostna struktura

### **Struktura delovnih mest**

Udeleženci so **v veliki večini zasedali uradniška delovna mesta** (73 %). Zanimala nas je diferenciacija vodstvene vloge, pri čemer sta bili upoštevani tako formalna vloga vodje kot tudi vloga projektnega vodje. Vodje so obsegali 20% udeležencev raziskave.

|  |  |
| --- | --- |
| **Vrsta delovnega mesta** | **Število odgovorov** |
| Tehnično-strokovno DM | 355 |
| Uradniško DM | 750 |
| Vloga vodje na uradniškem DM | 190 |
| **Skupaj** | **1295** |

Graf 3: Vrsta delovnega mesta

## POGLED IN IZKUŠNJE NA RAVNI POSAMEZNIKA

### **Opravljanje dela od doma v času izrednih razmer COVID-19**

V času izrednih razmer je kar tri četrtine (**75 %) javnih uslužbencev delalo od doma ali kombinirano** od doma in v prostorih delodajalca. Lahko ugotovimo, da so izredne razmere močno vplivale na lokacijo izvajanja delovne obveznosti, saj je **samo 25 % javnih uslužbencev svoje delo opravljalo izključno v prostorih delodajalca**.

Graf 4: Način dela v času izrednih razmer Covid

Glede na vrsto delovnega mesta so opazne razlike med deleži posameznega načina opravljanja dela. Zaposleni na strokovno-tehničnih delovnih mestih so v največjem deležu delali na lokaciji delodajalca, zaposlenih na uradniških delovnih mestih (brez vloge vodje) so največ delali kombinirano s poudarkom na delu od doma, medtem ko pa so zaposleni z vlogami vodje največ delali v prostorih delodajalca.

Graf 5: Način dela v času izrednih razmer glede na vrsto

Velikih razlik med starostnimi skupinami zaposlenih glede na pogostost dela od doma ni, kljub temu pa je možna ugotovitev, da je bilo **delo od doma najbolj pogosto pri zaposlenih v starostni skupini 31-40 let**.

Graf 6: Način dela glede na starostno skupino

Delo od doma je bilo uvedeno v kratkem času kot ukrep v kriznih razmerah in je zato predstavljalo pomembno spremembo od ustaljenega dela v prostorih delodajalca.

Zaposleni, ki so vsaj delno delali od doma, so se zato opredelili tudi do vpliva dela od doma na njihovo **zavzetost, učinkovitost in zadovoljstvo pri delu (subjektivni vidik)**. Zanimala nas je razlika glede na pred-krizno obdobje, ko je delo potekalo v prostorih delodajalca.

### **Vpliv dela od doma na zavzetost pri delu**

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

**43 % javnih uslužbencev** **se je opredelilo, da je bila njihova zavzetost v času dela na domu večja** **in le 12 % javnih uslužbencev je trdilo, da se je njihova zavzetost zmanjšala.**

Graf 7: 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«.

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

Graf 8: Učinkovitost pri delu od doma (% odgovorov)

### **Vpliv dela od doma na zadovoljstvo pri delu**

24 % zaposlenih v državni upravi meni, da je bilo njihovo zadovoljstvo pri delu od doma v času Covid-19 krize enako kot v običajnih razmerah, **48 % je opažalo povečano zadovoljstvo** in 28 % zmanjšano zadovoljstvo.

Graf 9: Zadovoljstvo pri delu od doma (% odgovorov)

### **Vpliv starosti na zavzetost, učinkovitost in zadovoljstvo pri delu na domu**

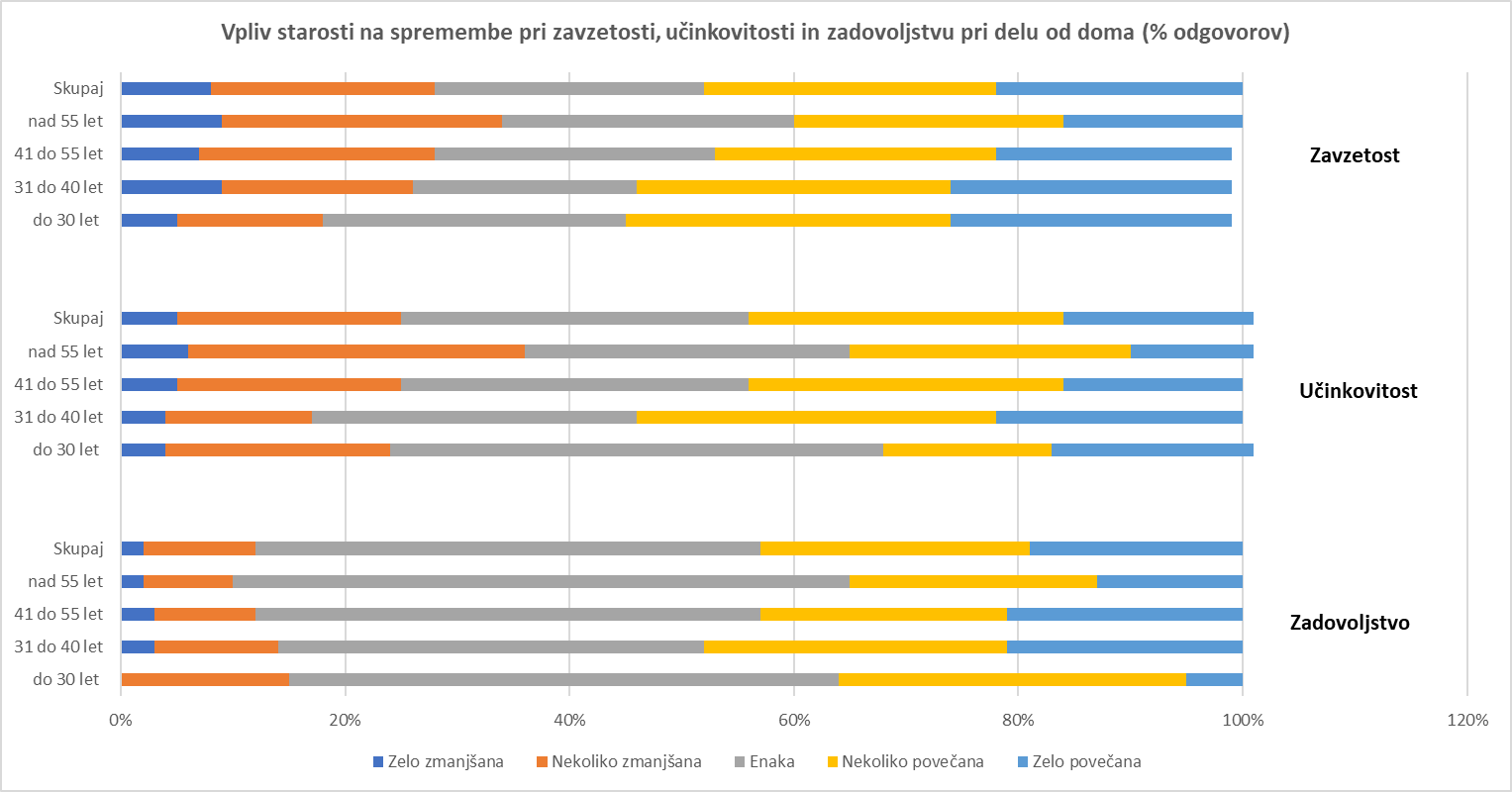
Zanimal nas je vpliv starosti na zavzetost, učinkovitost in zadovoljstvo v primeru dela od doma in povezava med odgovori.

**Starostna skupina do 30 let:** Javni uslužbenci v tej starostni skupini so najbolj od vseh opazili povečanje zavzetosti pri delu od doma, vendar se je tudi pri njih učinkovitost zmanjšala bolj kot pri starostni skupini 31-40 let. Njihovo zadovoljstvo pri delu je v največji meri ostalo nespremenjeno, povečanje pa je bilo večje kot zmanjšanje. Noben javni uslužbenec v tem starostnem razredu ni zaznal zelo zmanjšanega zadovoljstva pri delu.

**Starostna skupina 31 do 40 let:** Javni uslužbenci v tej starostni skupini so izrazili največjo povečanje učinkovitosti pri delu od doma in tudi največje povečanje zadovoljstva. Imajo tudi velik delež povečanja zavzetosti.

**Starostna skupina 41 do 55 let:** Glede na prejšnji dve starostni skupini se nekoliko dvigne delež tistih, ki so opazili zmanjšanje zavzetosti in učinkovitosti, vendar generalno prevladuje povečanje v vseh treh vidikih.

**Starostna skupina nad 55 let:** Pri tej starostni skupini je najbolj opazno zmanjšanje zavzetosti in učinkovitosti. Ta starostna skupina ima tudi najmanjši delež zmanjšanega zadovoljstva pri delu.



Graf 10: Vpliv starosti na spremembe pri zavzetosti, učinkovitosti in zadovoljstvu pri delu doma (v % 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.

Več kot polovica (52 %) vseh javnih uslužbencev je 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.

**Vodje so bolj zaznali večji vpliv spremembe načina dela na njihove kompetence** v vseh pogledih.

Graf 11: Delež uslužbencev, ki so v času izrednih razmer uporabljali drugačen nabor ali obseg kompetenc (% odgovorov)

### **Sprememba vrste kompetenc**

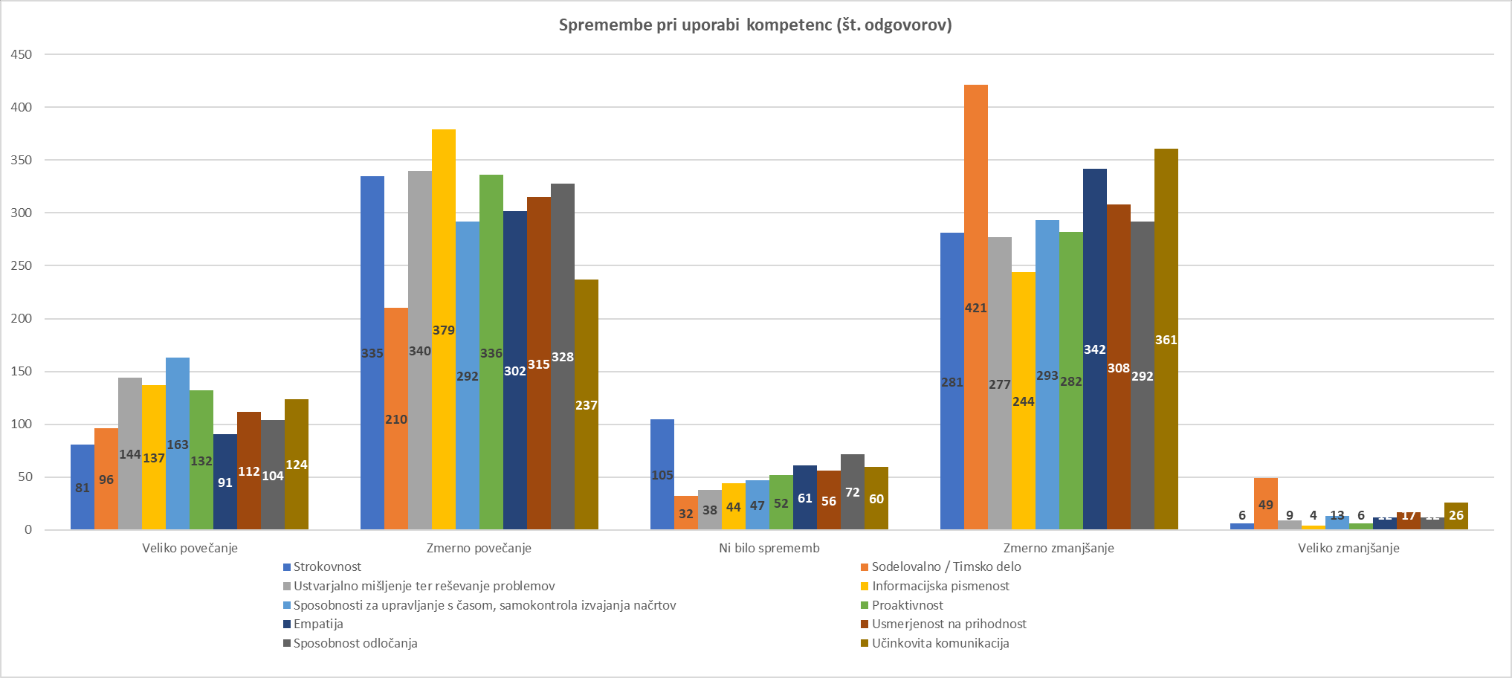
Javni uslužbenci, ki so zaznali spremembo nabora ali obsega svojih kompetenc zaradi spremembe načina dela, so navedli tudi velikost zaznane spremembe.

Ugotovitve:

* Opazno je **zmerno** **povečanje** pri kompetencah: strokovnost, informacijska pismenost in ustvarjalno mišljenje ter reševanje problemov.
* **Veliko povečanje** se je zgodilo pri kompetencah »Ustvarjalno mišljenje ter reševanje problemov” 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 sodelovalnem/timskem delu, kar je najverjetneje logična posledica povečanega obsega dela do doma in s tem zmanjšanje medsebojnih osebnih stikov ter kakovostnega sodelovanja.
* 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 opredelila v manjšem delu.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kompetenca** | **Veliko povečanje** | **Zmerno povečanje** | **Ni bilo sprememb** | **Zmerno zmanjšanje** | **Veliko zmanjšanje** |
| Strokovnost | 81 | 335 | 105 | 281 | 6 |
| Sodelovalno / Timsko delo | 96 | 210 | 32 | 421 | 49 |
| Ustvarjalno mišljenje ter reševanje problemov | 144 | 340 | 38 | 277 | 9 |
| Informacijska pismenost | 137 | 379 | 44 | 244 | 4 |
| Sposobnosti za upravljanje s časom, samokontrola izvajanja načrtov | 163 | 292 | 47 | 293 | 13 |
| Proaktivnost | 132 | 336 | 52 | 282 | 6 |
| Empatija | 91 | 302 | 61 | 342 | 12 |
| Usmerjenost na prihodnost | 112 | 315 | 56 | 308 | 17 |
| Sposobnost odločanja | 104 | 328 | 72 | 292 | 12 |
| Učinkovita komunikacija | 124 | 237 | 60 | 361 | 26 |

Tabela 1: Sprememba vrste kompetenc v številkah

**

Graf 12: Spremembe pri uporabi kompetenc (št. odgovorov)

### **Uspešnost vodenja v organizacijski enoti**

Zaposleni v državni upravi so 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.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ocena uspešnosti vodenja v organizacijski enoti v času kriznih razmer Covid-19** | **Zelo slabo** | **Slabo** | **Dobro** | **Zelo dobro** | **Odlično** |
| Komunikacija s sodelavci | 4% | 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 odstotkih

Povprečna ocena posamezne komponente vodenja je nekoliko bolje povprečno ocenjena s strani zaposlenih na tehnično-strokovnih delovnih mestih, vendar razlika ni tako velika, da bi jo lahko upoštevali kot pomembno za oblikovanje posebnih ugotovitev.

Graf 13: Povprečna ocena uspešnosti vodenja v organizaciji

\*Uradniško delovno mesto vključuje tudi uradniška delovna mesta z vlogo vodje organizacijske enote ali projekta

\*\*Ocene: 1 = zelo slabo, 2 = slabo, 3 = dobro, 4 = zelo dobro, 5 = odlično

Zanimal nas je tudi morebiten vpliv vloge vodje na oceno vodenja. Pri analizi odgovorov zaposlenih z vodstveno vlogo ni bilo zaznanih pomembnih razlik.

Graf 14: Povprečna ocena uspešnosti vodenja v organizaciji

\*Ocene: 1 = zelo slabo, 2 = slabo, 3 = dobro, 4 = zelo dobro, 5 = odlično

## 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**

**Nekoliko manj je bilo 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.**

Graf 15: Velikost sprememb pri načinu dela v posameznih

\*Uradniško delovno mesto izključuje uradniška delovna mesta z vlogo vodje organizacijske enote ali projekta. Ta so navedena ločeno v kategoriji “Vodja na uradniškem delovnem mestu”

\*\*Ocene: 1 = veliko manj, 2 = nekoliko manj, 3 = enako, 4 = nekoliko več, 5 = veliko več

### **Ključni dejavniki za uspešno delo v organih državne uprave**

Med izbranimi dejavniki za uspešno delo v organih državne uprave je bil 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«.**

Graf 16:Povprečje ključnih dejavnikov za uspešno delo v organu glede na delovno mesto

Zanimivo razliko pokaže naslednji graf, ki prikazuje razporeditev absolutnega števila odgovorov o pomembnosti posameznih dejavnikov. Razvidno je, da je bil dejavnik **»Zadostna količina in kakovost informacij« največkrat izbran kot najpomembnejši** (667- krat) in hkrati je bil tudi najmanjkrat (227-krat) izbran kot najmanj pomemben. Zgoraj prikazano povprečje te razlike zamegli.

Dejavnik **»Fleksibilnost/iznajdljivost posameznika glede na dane okoliščine«** je bil drugi največkrat izbran najpomembnejši dejavnik (521-krat), vendar je bil po drugi strani kar 398-krat izbran tudi kot manj pomemben.

Graf 17: Ključni dejavniki za uspešno delo v organih državne uprave

### **Prenos sprememb v redno delovanje**

Dobra polovica javnih uslužbencev (54%) je ocenila, da se je delovanje v celoti povrnilo v ustaljeni način pred začetkom epidemije.

Graf 18: Ali so se spremembe obdržale? (% odgovorov)

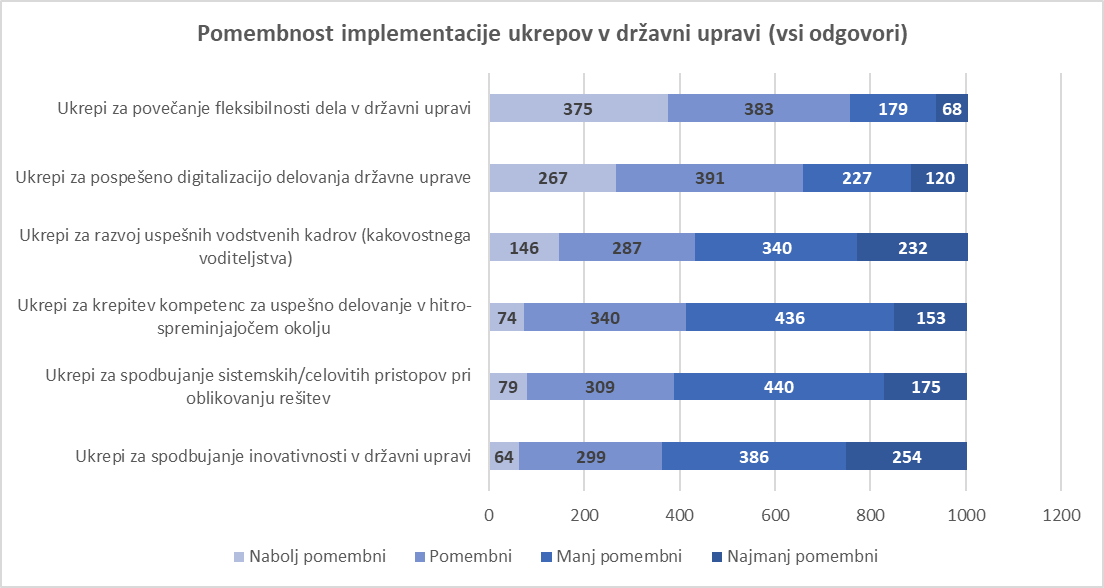
Za del odgovorov, ki so potrdili prenos kriznih ukrepov v redno delovanje, smo raziskali tudi vsebinsko argumentacijo. Največja sprememba je po mnenju javnih uslužbencev **večji obseg dela od doma**, **občutna je tudi sprememba v zavedanju o pomembnosti komunikacije in zaupanja**. Konkretnih aktivnosti za oblikovanje ukrepov za večjo fleksibilnost, odzivnost, odpornost sistema so zaenkrat udeleženci zaznali v manjšem obsegu (12 %), vendar kljub temu sprememba obstaja.

Graf 19: Na kakšen način se je spremenilo delovanje?

## POGLED IN IZKUŠNJE NA RAVNI SISTEMA DRŽAVNE UPRAVE IN POGLED V PRIHODNOST

### **Predlogi za izboljšanje sistema javne uprave**

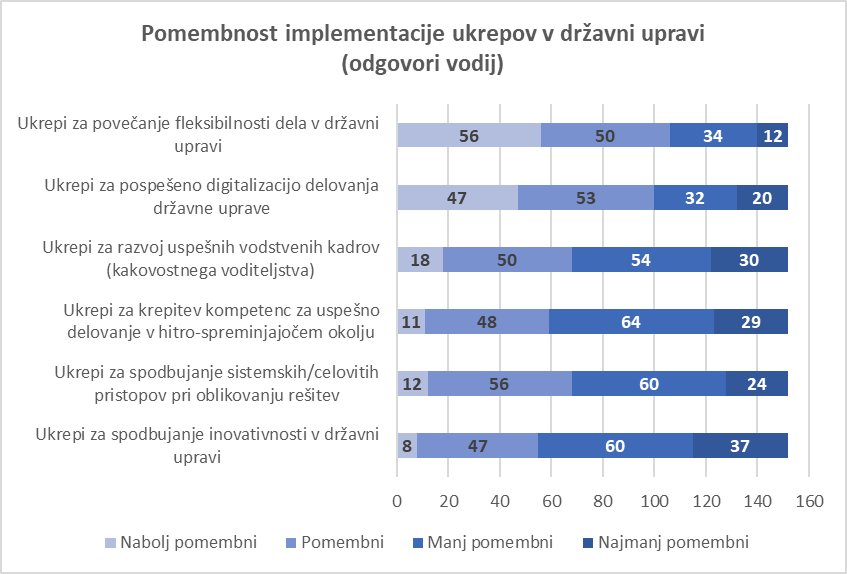
Glede na izzive in izkušnje iz obdobja kriznih razmer so javni uslužbenci kot najbolj pomembne ukrepe za implementacijo v prihodnosti navedli **povečanje fleksibilnosti v državni upravi, sledijo ukrepi za digitalizacijo delovanja državne uprave**. Kot **najmanj pomembne pa spodbujanje sistemskih/celovitih pristopov pri oblikovanju rešitev ter ukrepe za spodbujanje inovativnosti v državni upravi**.



Graf 20: Pomembnost implementacije ukrepov v državni upravi (vsi odgovori)

\*Ocene: rangiranje odgovorov na lestvici 1-7; 1 = Najbolj pomembni, 2,3= Pomembni, 4,5=Manj pomembni, 6= Najmanj pomembni

Javni uslužbenci z vlogo vodij so odgovarjali podobno kot ostali javni uslužbenci.



Graf 21: Pomembnost implementacije ukrepov v državni upravi (odgovori vodij)

### **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.

* **70 %** udeležencev se ne strinja, da obstoječa struktura in organiziranost državne uprave omogočata učinkovito soočanje z večjimi sistemskimi izzivi
* **91 %** udeležencev se strinja, da bo velike družbene, ekonomske ali okoljske izzive možno uspešno reševati le v sodelovanju z gospodarstvom, znanostjo in NVO
* **93 %** udeležencev se 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** | **Skupaj** |
| Obstoječa (tradicionalna) struktura in organiziranost državne uprave omogočata učinkovito soočanje z večjimi sistemskimi izzivi kot je bila npr. epidemija COVID-19 | 271 | 385 | 262 | 32 | **950** |
| 29% | 41% | 28% | 3% | **100%** |
| Velike družbene, ekonomske ali okoljske izzive bomo lahko reševali le v sodelovanju z gospodarstvom, znanostjo in NVO | 13 | 65 | 478 | 394 | **950** |
| 1% | 7% | 50% | 41% | **100%** |
| Za uspešno oblikovanje politik in uresničevanje poslanstva državne uprave v prihodnje, bo potrebno oblikovati nove sisteme za prepoznavanje, privabljanje in ohranjanje talentov | 12 | 50 | 364 | 524 | **950** |
| 1% | 5% | 38% | 55% | **100%** |

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

Zanimiva ugotovitev izhaja iz kombinacije odgovorov na to in prejšnje vprašanje, kjer so zaposleni na prejšnje vprašanje o pomembnosti posameznih ukrepov za implementacijo v državno upravo inovativne pristope in sistemske ukrepe razporedili na zadnji dve mesti po pomembnosti, hkrati pa je pri tem vprašanju v zelo velikem deležu opredelili so potrebe po sistemskih spremembah. Iz tega izhaja, da je morebiti razumevanje o naravi in ciljih inovativnosti in sistemskih pristopov s strani javnih uslužbencev premajhna ali drugačna od dejanske – to predstavlja potencial za izboljšanje.

### **Konkretni ukrepi javnih uslužbencev za izboljšanje**

Javni uslužbenci so v okviru odprtega vprašanja posredovali tudi 30 konkretnih predlogov za prihodnji razvoj strukture, organiziranosti ali načina delovanja državne uprave v prihodnosti.

Večina predlogov se nanaša na izboljšanje pogojev za delo na domu v smislu tehničnih pogojev in večje fleksibilnosti dela v širšem smislu. S tem še dodatno potrjujejo kvantificirane odgovore v anketi, kjer je sprememba, uvedena kot krizni ukrep, dobila močno podporo, da se ohrani tudi za naprej.

# PRILOGE

## Seznam organov državne uprave z odgovori na anketo

|  |  |
| --- | --- |
| **ORGAN DRŽAVNE UPRAVE** | **Frekvenca** |
| VLADNE SLUŽBE ODGOVORNE PREDSEDNIKU VLADE RS | 74 |
| VLADNE SLUŽBE ODGOVORNE GENERALNEMU SEKRETARJU VLADE RS | 40 |
| SLUŽBA VLADE RS ZA RAZVOJ IN EVROPSKO KOHEZIJSKO POLITIKO | 2 |
| MINISTRSTVO ZA FINANCE | 242 |
| UPRAVA RS ZA JAVNA PLAČILA | 53 |
| URAD RS ZA NADZOR PRORAČUNA | 14 |
| FINANČNA UPRAVA RS | 2 |
| MINISTRSTVO ZA ZUNANJE ZADEVE | 3 |
| MINISTRSTVO ZA PRAVOSODJE | 116 |
| UPRAVA RS ZA IZVRŠEVANJE KAZENSKIH SANKCIJ | 61 |
| MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO | 3 |
| URAD RS ZA INTELEKTUALNO LASTNINO | 1 |
| TRŽNI INŠPEKTORAT RS | 1 |
| MINISTRSTVO ZA KMETIJSTVO, GOZDARSTVO IN PREHRANO | 48 |
| AGENCIJA RS ZA KMETIJSKE TRGE IN RAZVOJ PODEŽELJA | 96 |
| MINISTRSTVO ZA OKOLJE IN PROSTOR | 58 |
| INŠPEKTORAT RS ZA OKOLJE IN PROSTOR | 1 |
| DIREKCIJA RS ZA VODE | 1 |
| MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI | 115 |
| INŠPEKTORAT RS ZA DELO | 1 |
| MINISTRSTVO ZA ZDRAVJE | 6 |
| MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO | 95 |
| INŠPEKTORAT ZA JAVNI SEKTOR | 2 |
| MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE, ZNANOST IN ŠPORT | 3 |
| MINISTRSTVO ZA KULTURO | 33 |
| MINISTRSTVO ZA NOTRANJE ZADEVE | 1 |
| POLICIJA | 3 |
| MINISTRSTVO ZA OBRAMBO | 20 |
| SLOVENSKA VOJSKA | 9 |
| INŠPEKTORAT RS ZA VARSTVO PRED NARAVNIMI IN DRUGIMI NESREČAMI | 2 |
| INŠPEKTORAT RS ZA OBRAMBO | 1 |
| Ne želim odgovoriti | 52 |
| Drugo:   * ZAVOD RS ZA ZAPOSLOVANJE * ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI * VRHOVNO DRŽAVNO TOŽILSTVO RS * OKROŽNO DRŽAVNO TOŽILSTVO * STATISTIČNI URAD RS | 136 |
| **Skupaj** | **1295** |

Tabela 4: Seznam organov državne uprave z odgovori na anketo