



FU

UNIVERZA V LJUBLJANI
Fakulteta za upravo



Javna agencija za znanstvenoraziskovalno
in inovacijsko dejavnost Republike Slovenije

POROČILO
O REZULTATIH RAZISKAVE
O UVAJANJU UMETNE INTELIGENCE V SLOVENIJI:
STALIŠČA ZAPOSLENIH V JAVNEM SEKTORJU
UGOTOVITVE ZA OBČINE

Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo

December, 2025

POROČILO O REZULTATIH RAZISKAVE O UVAJANJU UMETNE INTELIGENCE V SLOVENIJI: STALIŠČA ZAPOSLENIH V JAVNEM SEKTORJU. UGOTOVITVE ZA OBČINE

Avtorji: prof. dr. Aleksander Aristovnik, doc. dr. Dejan Ravšelj, dr. Matej Babšek

Ljubljana, 2025

Poročilo je nastalo v okviru raziskovalnega programa ARIS »Razvoj sistema učinkovite in uspešne javne uprave« (P5-0093), ki ga vodi prof. dr. Aleksander Aristovnik in je rezultat projektov »Razvoj okvira pripravljenosti na umetno inteligenco za k državljanom usmerjeno javno upravljanje« (J5-50165, vodja prof. dr. Aleksander Aristovnik) in »Oblikovanje modela agilne organizacije za učinkovito uvajanje umetne inteligence v institucije javne uprave« (J5-60097, vodja doc. dr. Dejan Ravšelj), ki ju sofinancira ARIS.

© Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo, 2025. Vse pravice pridržane. Razmnoževanje publikacije ali njenih delov ni dovoljeno. Objava besedila in podatkov v celoti ali deloma je dovoljena le z navedbo vira.

Navajati kot:

Aristovnik, A., Ravšelj, D., & Babšek, M. (2025). *Poročilo o rezultatih raziskave o uvajanju umetne inteligence v Sloveniji: stališča zaposlenih v javnem sektorju. Ugotovitve za občine*. Fakulteta za upravo Univerze v Ljubljani.

Kazalo vsebine

| | |
|--|----|
| Uvod | 3 |
| I. SPLOŠNE UGOTOVITVE..... | 4 |
| 1. Osnovni podatki o raziskavi | 4 |
| 2. Kratek opis vzorca | 4 |
| 3. Splošna izpostavljenost orodjem umetne inteligence (UI) | 7 |
| 4. Nameravana uporaba orodij UI | 10 |
| 5. Vpliv UI na delo | 10 |
| 6. Učenje in usposabljanje za UI | 11 |
| 7. Etična vprašanja in pomisleki glede UI..... | 12 |
| 8. Podpora na delovnem mestu za uporabo UI | 14 |
| 9. Pripravljenost organizacije na UI | 15 |
| 10. Proaktivnost, prilagodljivost in spoprijemanje z izzivi pri uporabi UI..... | 16 |
| 11. Vpliv UI na delo, počutje in vlogo zaposlenega v organizaciji | 18 |
| 12. Vpliv UI na učinkovitost in kakovost opravljenega dela | 19 |
| 13. Vključevanje državljanov, odgovornost, transparentnost in skladnost z zakonodajo | 20 |
| 14. Pogledi neuporabnikov UI | 22 |
| 15. Splošni pogledi na UI..... | 23 |
| II. UGOTOVITVE ZA OBČINE | 25 |
| 1. Demografski podatki sodelujočih, ki pri delu uporabljajo umetno inteligenco | 25 |
| 2. Uporaba in izkušnje z UI v občinah | 25 |
| 3. Pogostost in pričakovanost uporabe UI | 26 |
| 4. Nameravana uporaba in vplivi UI na delo | 26 |
| 5. Pripravljenost zaposlenih na UI in organizacijska podpora..... | 27 |
| 6. Etična vprašanja in pomisleki | 27 |
| 7. Prilagajanje in obremenitve zaradi UI | 28 |
| 8. Vplivi UI na kakovost dela, državljanje in skladnost..... | 29 |
| 9. Stališča neuporabnikov UI | 29 |
| 10. Splošni pogledi na UI..... | 30 |
| 11. Povzetek bistvenih ugotovitev | 30 |
| 12. Priporočila za občine..... | 31 |

Uvod

Umetna inteligenca vse bolj postaja sestavni del delovanja organizacij javnega sektorja. Njena uporaba se širi od administrativne podpore in obdelave informacij do zahtevnejših nalog, povezanih s pripravo besedil, analizo podatkov, personalizacijo javnih storitev in podporo pri odločanju. Takšen razvoj prinaša pomembne priložnosti za izboljšanje učinkovitosti in kakovosti dela, hkrati pa odpira številna vprašanja vpliva na zaposlene, spremenjenih organizacijskih procesov, odgovornosti ter zaupanja javnosti.

Razumevanje uvajanja umetne inteligence v javni sektor zahteva vpogled v izkušnje in stališča zaposlenih, ki se z njo srečujejo v vsakodnevni praksi. Prav zaposleni so tisti, ki nova orodja uporabljajo, v zvezi s tem pridobivajo nova znanja ter presojujejo njihovo ustreznost, prav tako pa se neposredno soočajo z omejitvami in morebitnimi tveganji pri uporabi umetne inteligence. Zaznave in izkušnje javnih uslužbencev pomembno vplivajo na to, ali bo uporaba umetne inteligence v javnem sektorju preiščljena, odgovorna in dolgoročno vzdržna.

Kljub hitremu širjenju umetne inteligence v javnih organizacijah je empiričnih podatkov o tem, kako zaposleni v javnem sektorju dejansko uporabljajo ta orodja, kako jih dojemajo in kakšne učinke zaznavajo pri svojem delu, še vedno razmeroma malo, zlasti v slovenskem prostoru. Manjka celovit vpogled v povezavo med individualnimi izkušnjami zaposlenih, organizacijsko podporo ter širšimi posledicami uvajanja umetne inteligence za delovne procese in javne storitve.

Pričujoče poročilo predstavlja rezultate obsežne raziskave, izvedene v obdobju med avgustom in novembrom 2025 med 1.355 zaposlenimi v slovenskem javnem sektorju, in ponuja sistematičen vpogled v vzorce uporabe umetne inteligence, stališča do nje ter zaznane pripravljenosti organizacij na njeno uvajanje. Rezultati omogočajo boljše razumevanje trenutnega stanja, izzivov in priložnosti ter predstavljajo empirično podlago za nadaljnje razmisleke o vlogi umetne inteligence v slovenskem javnem sektorju, tako za javne uslužbence kot tudi vodje in odločevalce ter druge deležnike.

Posebna pozornost je v tem poročilu namenjena občinam kot ravni javnega sektorja, ki je najtesneje povezana z vsakodnevnimi potrebami lokalnih prebivalcev in neposrednim izvajanjem javnih storitev. Občine se pri uvajanju umetne inteligence soočajo s specifičnimi izzivi, povezanimi z omejenimi viri, raznolikostjo nalog ter visoko občutljivostjo postopkov, ki neposredno vplivajo na pravice in izkušnje občanov.

Zato poročilo v zadnjem delu predstavlja izbrane ugotovitve, ki se nanašajo posebej na zaposlene v občinah, ter povzetek ključnih izzivov in priložnosti, ki jih zaznavajo pri uporabi umetne inteligence. Na tej podlagi so oblikovana tudi priporočila, namenjena podpori občinam pri postopnem, odgovornem in njim prilagojenem uvajanju umetne inteligence v lokalno samoupravo.

I. SPLOŠNE UGOTOVITVE

1. Osnovni podatki o raziskavi

Raziskava nosi naslov »Globalna raziskava o uvajanju umetne inteligence: stališča zaposlenih v javnem sektorju«. V Sloveniji jo je izvedla **Fakulteta za upravo Univerze v Ljubljani**.

- Čas izvedbe: od **avgusta do novembra 2025**.
- **Način zbiranja podatkov:** spletni vprašalnik, posredovan javnim uslužbencem preko različnih kanalov (neposredno, sindikati, stanovska in interesna združenja ipd.).
- **Ciljna skupina:** zaposleni v javnem sektorju, ki pri svojem delu so ali bi lahko bili v stiku z orodji umetne inteligence (v nadaljevanju tudi: UI).

Zakaj smo raziskavo sploh potrebovali?

- Ker se orodja umetne inteligence (npr. ChatGPT, Copilot, različni asistenti) **zelo hitro širijo tudi v javne organizacije**.
- Ker EU uvaja **Uredbo o umetni inteligenci (AI Act)**, ki neposredno vpliva tudi na organizacije javnega sektorja.
- Ker nas zanima, kako javni uslužbenci dojemajo **priložnosti in tveganja** umetne inteligence, in kako pripravljene so nanjo njihove organizacije.

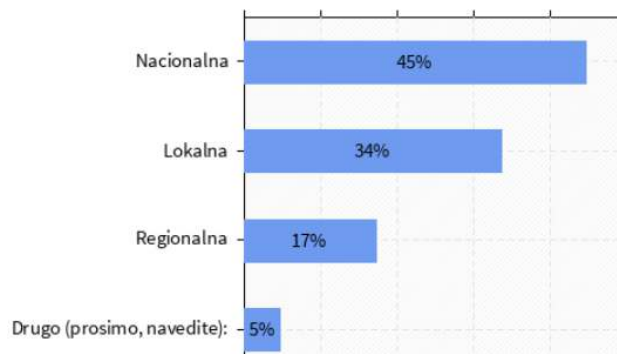
2. Kratek opis vzorca

V raziskavi je veljavno sodelovalo **1.355** javnih uslužbencev, ki so v celoti izpolnili vprašalnik. Od tega jih **206** pri svojem delu ne uporablja nobene rešitve umetne inteligence, 17 pa jih ne ve, ali umetno inteligenco uporabljajo ali ne. Pogledi neuporabnikov v poročilu so predstavljeni v delu 14. Pogledi neuporabnikov UI.

V nadaljevanju se vsi rezultati nanašajo na javne uslužbence, ki pri delu uporabljajo vsaj eno rešitev umetne inteligence, so v celoti izpolnili vprašalnik in pravilno odgovorili na vprašanje za preverjanje pozornosti. Takšnih sodelujočih javnih uslužbencev je **1.132**. Zaposleni so na vseh ravneh javnega sektorja:

- **Nacionalna raven:** 504 anketirancev (44,6 %)
- **Lokalna raven:** 379 anketirancev (33,5 %)
- **Regionalna raven:** 194 anketirancev (17,2 %)
- Drugo: 53 anketirancev (4,7 %)

Slika 1: Raven delovanja organizacije (veljavni vzorec)



Vir: lastna analiza (n = 1130).

Organizacije, iz katerih prihajajo anketiranci, pokrivajo širok spekter javnih funkcij. Tri največja področja javnega sektorja, iz katerega prihajajo udeleženci, so:

- **Izobraževanje:** 23 %
- **Zdravstvo:** 22 %
- **Splošne javne storitve** (uprava, regulacija, finance, upravne enote): 21 %

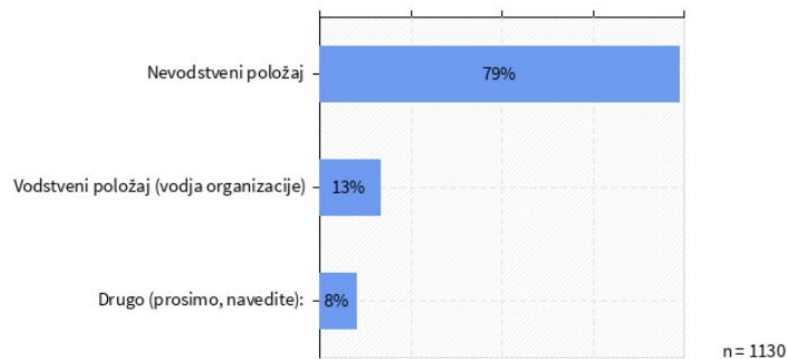
To pomeni, da kar **dve tretjini celotnega vzorca** prihaja iz teh treh največjih segmentov slovenskega javnega sektorja. Sledijo manjše, a pomembne skupine:

- Javna varnost, policija, sodstvo: 8 %
- Socialno varstvo: 7 %
- Gospodarske zadeve: 7 %
- Varstvo okolja: 3 %
- Kultura, šport, rekreacija: 2 %
- Stanovanjske, skupnostne in komunalne storitve: 2 %
- Obramba: 1 %

Večina sodelujočih opravlja nevodstvene naloge, vendar je pomemben del tudi v vodstvu:

- **Nevodstveni položaj:** 892 oseb (78,9 %)
- **Vodstveni položaj:** 149 oseb (13,2 %)
- Drugo: 89 oseb (7,9 %)

Slika 2: Vloga anketirancev v organizaciji



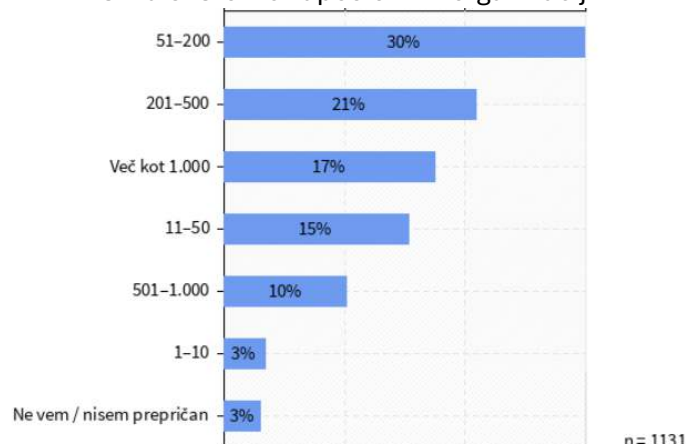
Vir: lastna analiza.

Na vprašanje, ali opravljajo strokovno ali podporno delo, so anketiranci odgovorili takole:

- **Strokovno osebje:** 836 oseb (74,0 %)
- **Pomožno osebje:** 242 oseb (21,4 %)
- Drugo / kombinirane vloge: 51 oseb (4,5 %)

Veljavni vzorec pokriva tako manjše kot zelo velike organizacije:

Slika 3: Število zaposlenih v organizaciji

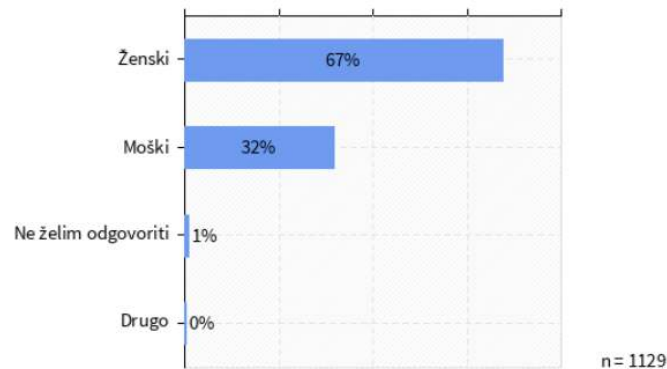


Vir: lastna analiza.

Struktura vzorca po spolu je naslednja:

- Ženske: 762 (67,5 %)
- Moški: 356 (31,5 %)
- Drugo: 3 (0,3 %)
- Ne želim odgovoriti: 8 (0,7 %)

Slika 4: Spol anketirancev



Vir: lastna analiza.

Izobrazbena raven sodelujočih je visoka. Skoraj vsi anketiranci imajo vsaj srednjo izobrazbo, največ pa:

- Visokošolska 6/1 in 6/2 – približno 40 %
- Magistrska izobrazba (7. raven) – približno 20 %
- Magisterij znanosti / doktorat (8. raven) – približno 23 %

Nižjo izobrazbo (4. ali 5. raven) ima **manj kot 10 % vzorca**.

Anketiranci prihajajo iz zelo raznolikih izobrazbenih področij. Največ jih je iz:

- Družboslovja – 52 %
- Umetnosti in humanistike – 7 %
- Naravoslovja, matematike, računalništva – 17 %
- Inženirstva, tehnologije, medicine, farmacije, športa – 24 %

Pri trenutnem delodajalcu večina anketirancev še ne dela dolgo:

- največji delež ima **do 5 let** delovnih izkušenj,
- pomembno skupino predstavljajo tudi zaposleni s **6–10 leti** izkušenj,
- manjši del ima **15 let ali več** izkušenj.

Slika je drugačna, ko pogledamo vse izkušnje v javnem sektorju, ne le v trenutni organizaciji:

- zelo močna skupina ima **10–20 let izkušenj**,
- mlajši anketiranci (18–29 let) imajo pričakovano manj kot 5 let,
- v veljavnem vzorcu je zelo malo oseb z **več kot 30 leti izkušenj**.

3. Splošna izpostavljenost orodjem umetne inteligence (UI)

V tem sklopu smo preverili, katera orodja umetne inteligence javni uslužbenci v Sloveniji dejansko uporabljajo, kako pogosto, kakšne izkušnje imajo in ali je uporaba prostovoljna ali pričakovana.

Rezultati zato ne odražajo vseh javnih uslužbencev, temveč izključno **aktivne uporabnike UI**. Anketiranci so lahko izbrali več vrst UI tehnologij, ki jih uporabljajo.

Uporaba posameznih vrst orodij UI:

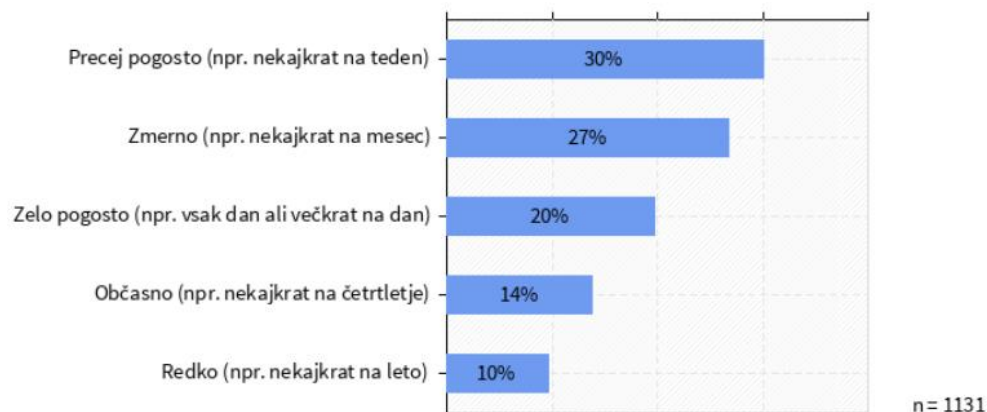
- Klepetalniki / generativna UI (npr. ChatGPT, Copilot): **93,4 %**
- Digitalni asistenti (Siri, Google Assistant ...): **28,1 %**
- Priporočilni sistemi: **23,5 %**
- Napovedni modeli / prediktivna analitika: **20,6 %**
- Avtomatizacija procesov : **14,8 %**
- Analiza govora (pretvorba govora v besedilo): **12,2 %**
- Sistemi za iskanje in deljenje znanja: **7,3 %**
- Prepoznavanje slik: **6,6 %**
- Kibernetska varnost (npr. zaznavanje groženj): **4,9 %**
- Pametni roboti: **3,9 %**
- Druga orodja UI: **2,5 %**

Zakaj so klepetalniki (generativna UI) tako razširjeni? Na podlagi komentarjev pri odprtih vprašanjih lahko posplošeno sklepamo:

- ker so preprosti,
- ker so brezplačno dostopni,
- ker pogosto nadomestijo manj prijazne interne sisteme,
- ker omogočajo hitro pomoč pri pisnem delu (osnutki dopisov, obrazložitev, opis postopkov),
- ker NE zahtevajo uvajanja s strani organizacije.

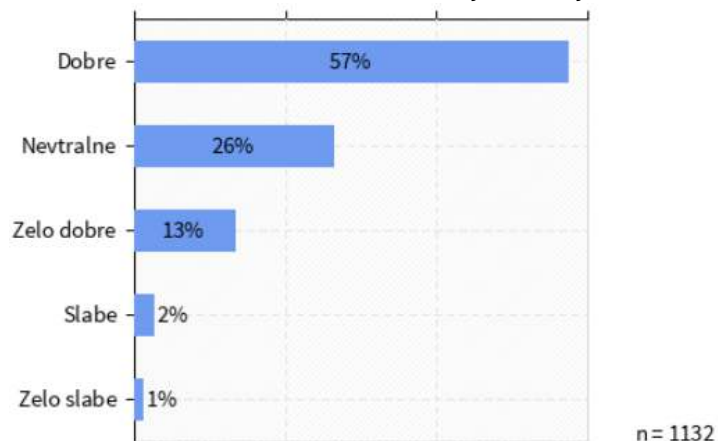
Anketiranci so nato ocenili **pogostost uporabe UI**, **svoje izkušnje** z UI in **prostovoljnost** njene uporabe pri delu. Rezultati so prikazani na naslednjih slikah:

Slika 5: Kako pogosto uporabljate UI?



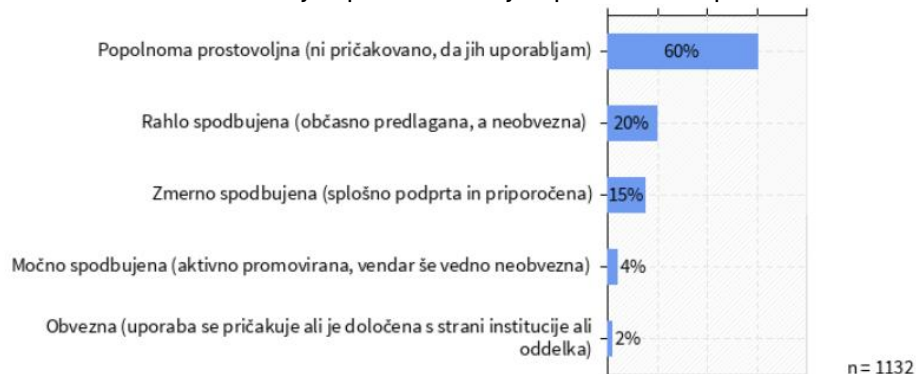
Vir: lastna analiza.

Slika 6: Kakšne so vaše izkušnje z orodji UI?



Vir: lastna analiza.

Slika 7: V kolikšni meri je uporaba orodij UI pričakovana pri vašem delu?



Vir: lastna analiza.

Povezave med pogostostjo uporabe in izkušnjami. Če primerjamo pogostost uporabe UI in izkušnje z orodji UI, dobimo zelo močan vzorec:

- med tistimi, ki UI uporabljajo **pogosto** ali **zelo pogosto**, jih ima **kar 87 % dobre ali zelo dobre izkušnje**,
- med tistimi, ki UI uporabljajo redko, je **pozitivnih** izkušenj le približno **50 %**. To pomeni, da bolj ko ljudje uporabljajo UI, boljše izkušnje imajo.

V vseh naslednjih sklopih so odgovori podani na **Likertovi lestvici od 1 do 5**:

- **1 = sploh se ne strinjam**
- **2 = delno se ne strinjam**
- **3 = sem neodločen**
- **4 = delno se strinjam**
- **5 = popolnoma se strinjam**

Odgovor "nimam dovolj informacij" je pri analizah **izločen**.

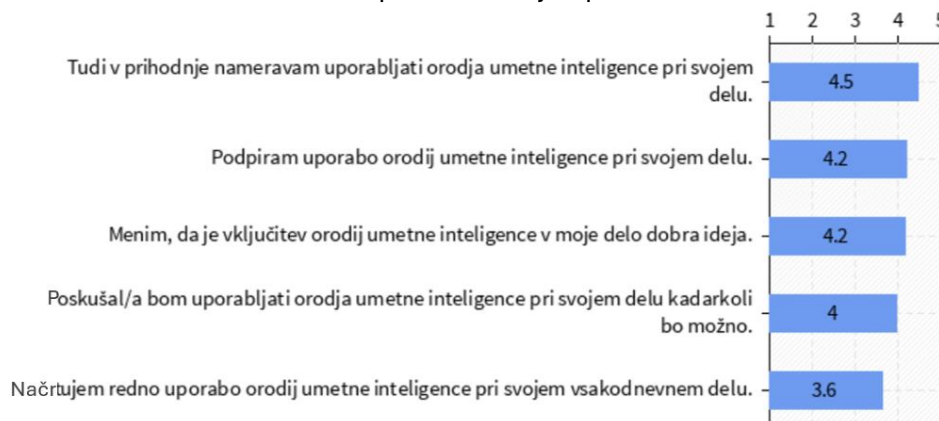
4. Nameravana uporaba orodij UI

Z vprašanji v tem sklopu merimo, kako močno anketirani, ki že uporabljajo UI, podpirajo njeno nadaljnjo in redno uporabo pri delu.

Glavne ugotovitve:

- **Močna namera nadaljnje uporabe:** trditev “Tudi v prihodnje nameravam uporabljati orodja UI pri svojem delu” ima najvišje povprečje **4,5**. Kar 62 % se z njo močno strinja, dodatnih 27 % delno strinja → skupaj skoraj **90 %** uporabnikov.
- **Podpora in idejna naklonjenost:** trditvi “Podpiram uporabo orodij UI pri svojem delu” in “Menim, da je vključitev orodij UI v moje delo dobra ideja” imata povprečje **4,2** – podporo izraža več kot **80 %** odgovorov.
- **Redna uporaba nekoliko nižje:** “Načrtujem redno uporabo orodij UI v vsakodnevnem delu” ima povprečje **3,6** – še vedno nad sredino, a nižje kot splošna namera. Del uporabnikov UI jih torej vidi kot **uporabna orodja**, ki pa še niso v popolnosti vgrajena v vsak delovni dan.

Slika 8: Uporaba orodij UI pri delu



Legenda: 1-Sploš se ne strinjam, 2-Delno se ne strinjam, 3-Sem neodločen, 4-Delno se strinjam, 5-Popolnoma se strinjam.

Vir: lastna analiza (n = 1122).

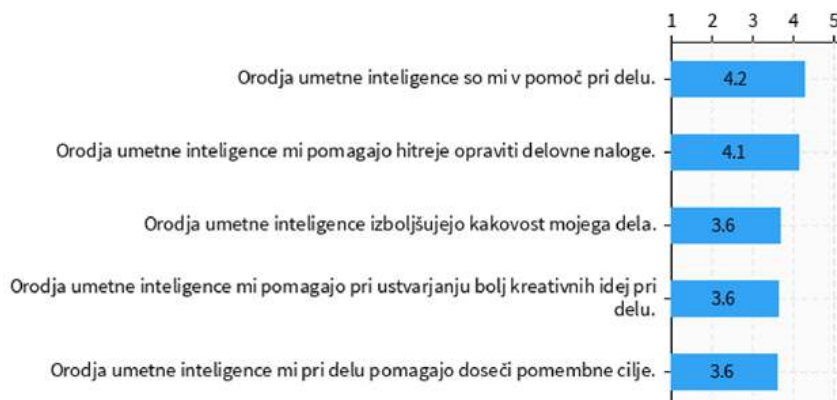
5. Vpliv UI na delo

V tem sklopu merimo ocene uporabnikov, ali UI vpliva na njihovo delo (pomoč, hitrost, kakovost, kreativnost).

Glavne ugotovitve:

- **UI kot pomoč pri delu:** trditev “Orodja UI so mi v pomoč pri delu” ima povprečje **4,2**. Več kot **80 %** se delno ali močno strinja, da jim UI konkretno pomaga pri opravljanju nalog.
- **Prihranek časa:** “UI mi pomaga hitreje opraviti delovne naloge” ima povprečje **4,1** – tudi tukaj se velika večina strinja, da UI prinaša **časovne prihranke**.
- **Doseganje ciljev, kakovost in kreativnost** – pozitivno, a bolj zadržano: trditve o doseganju pomembnih ciljev, izboljšanju kakovosti in kreativnosti imajo povprečja **3,6**. To kaže na **previden optimizem**: UI v povprečju pomaga, vendar ne pri vseh vrstah nalog enako močno.

Slika 9: Vpliv orodij UI na delo anketirancev



Legenda: 1-Sploh se ne strinjam, 2-Delno se ne strinjam, 3-Sem neodločen, 4-Delno se strinjam, 5-Popolnoma se strinjam.

Vir: lastna analiza (n = 1115).

6. Učenje in usposabljanje za UI

V tem sklopu merimo kako enostavno se anketirani učijo UI, koliko podpore dobijo v organizaciji in ali jih skrbi izključevanje.

Glavne ugotovitve:

- **Samozaznana kompetentnost in napor:** trditve “Učenje o uporabi UI je zame enostavno”, “UI mi je enostavno uporabljati pri delu”, “Razumem, kako uporabljati UI” in “Uporaba UI mi ne predstavlja velikega miselnega napora” imajo povprečja med **3,9 in 4,0**. Trditve “Prepričan/a sem, da lahko postanem dober/a v uporabi UI” ima povprečje **4,2** – več kot **80 %** se strinja.
 - Navedeno pomeni, da uporabniki UI ocenjujejo, da se **razmeroma zlahka učijo** in da imajo **zaupanje v svoje sposobnosti**.
- **Organizacijska podpora za usposabljanje:** “Udeležil/a sem se dovolj usposabljanj za uporabo UI” ima nizko povprečje **2,2** – kar **63 %** se s tem **ne strinja** (oceni 1 ali 2). Trditve o priložnostih za učenje novih tehničnih in mehkih veščin ter o seznanjanju s tveganji povprečja med **2,6 in 2,7**.
 - Uporabniki se sami znajdejo relativno dobro, a menijo, da je **formalno organizirane podpore in sistematičnih usposabljanj premalo**.
- **Skrb zaradi izključevanja:** trditve “Skrbi me, da bi nekateri zaposleni ostali izključeni, če ne bodo deležni usposabljanj za UI” ima povprečje **3,1** – približno **42 %** se s tem strinja. Med uporabniki obstaja **jasna skrb**, da brez podpore organizacij ne bodo vsi zaposleni enako sledili spremembam.

Slika 10: Učenje o uporabi orodij UI pri delu



Legenda: 1-Sploš se ne strinjam, 2-Delno se ne strinjam, 3-Sem neodločen, 4-Delno se strinjam, 5-Popolnoma se strinjam.

Vir: lastna analiza (n = 1114).

7. Etična vprašanja in pomisleki glede UI

Ta sklop se nanaša na zavedanje tveganj, etičnih vprašanj, pomislekov in zaupanja v UI.

Glavne ugotovitve:

- **Dobro zavedanje tveganj:** “Zavedam se tveganj zlorabe podatkov pri uporabi UI” ima visoko povprečje **4,0**. Več kot **70 %** se s trditvijo strinja (4 ali 5).
- **Zmerno zaupanje v podporo, a nizko zaupanje v podatkovno varnost:** “Verjamem, da UI nudi zanesljivo podporo poslovanju naše organizacije” – povprečje **3,3**. Nasprotno pa “Verjamem, da UI varuje podatke” in “UI odgovorno ravna s podatki” dosemeta le **2,2–2,4**.
- **Transparentnost in točnost pod vprašajem:** trditve o transparentnosti, etičnih standardih, poštenosti in točnosti rezultatov imajo povprečja okrog **2,5–2,9**.
 - Navedeno pomeni, da se uporabniki UI dobro **zavedajo tveganj** in delujejo previdno, hkrati pa imajo zadržke do **podatkovne varnosti, transparentnosti in pravičnosti delovanja UI**.

Slika 11: Etična vprašanja pri uporabi UI



Legenda: 1-Splošno se ne strinjam, 2-Delno se ne strinjam, 3-Sem neodločen, 4-Delno se strinjam, 5-Popolnoma se strinjam.

Vir: lastna analiza (n = 1132).

Izstopajoče skrbi:

- Najmočnejša skrb – **napačne odločitve zaradi UI**: trditev “Skrbi me, da bi zanašanje na rezultate UI lahko privedlo do napačnih odločitev pri delu” ima najvišje povprečje **4,3** – skoraj **90 %** se s tem strinja.
- **Halucinacije in odvisnost**: “UI lahko ustvarja napačne informacije (halucinacije)” – povprečje **4,1**. “Skrbi me, da bi državljani postali preveč odvisni od UI” – **4,0**.
- **Digitalni razkorak in zmanjšanje stikov**: pomisleki glede poglobljanja **digitalnega razkoraka** med uslužbenci in državljani ter zmanjševanja neposrednega stika so vsi v območju **3,5–3,8**.
- **Manj skrbi glede osebne avtonomije in vrednosti dela**, a še vedno ne zanemarljivo: trditvi “UI zmanjšuje vrednost mojega strokovnega dela” in “UI zmanjšuje mojo avtonomijo” imata povprečji **3,2** in **2,8**.
 - Uporabniki vidijo UI kot **tveganje za kakovost odločanja in enakost**, manj pa kot neposredno grožnjo svoji zaposlitvi ali avtonomiji – a skrbi vseeno niso zanemarljive.

Slika 12: Pomisleki anketirancev pri uporabi UI



Legenda: 1-Splošno se ne strinjam, 2-Delno se ne strinjam, 3-Sem neodločen, 4-Delno se strinjam, 5-Popolnoma se strinjam.

Vir: lastna analiza (n = 1088).

8. Podpora na delovnem mestu za uporabo UI

V tem sklopu merimo vpliv socialnega okolja ter organizacijske podpore na uporabo UI, prav tako pa tudi razpoložljivosti sredstev in znanja.

Glavne ugotovitve:

- **Zmerna socialna podpora:** sodelavci in širša družba so do UI večinoma naklonjeni, trditve o podpori sodelavcev in dojemanju UI kot nečesa pozitivnega imajo povprečje **3,5**. Tudi *“V moji širši družbi je uporaba UI splošno sprejeta”* – **3,6**.
- **Šibkejša normativna pričakovanja:** trditvi, da bi *“moral uporabljati UI”*, imata nižji povprečji (**2,5–2,8**) – večina **ne čuti pritiska**, da UI *mora* uporabljati.
- **Znanje in sredstva** – srednje, ne odlične: *“Imam sredstva in znanje za uporabo UI”* – povprečji **3,2–3,3**.
- **Organizacijska podpora kot sistem** – šibka: *“V naši organizaciji imamo zagotovljeno dovolj podpore za uporabo UI pri delu”* ima povprečje **2,5** – več odgovarjajo, da podpore **ni dovolj**.
 - Navedeno pomeni, da so širše socialno okolje in sodelavci relativno naklonjeni uporabi UI, je pa **formalna organizacijska podpora** (politike, strukture, namenska pomoč) **slabše razvita**.

Slika 13: Podpora na delovnem mestu glede uporabe UI



Legenda: 1-Splošno se ne strinjam, 2-Delno se ne strinjam, 3-Sem neodločen, 4-Delno se strinjam, 5-Popolnoma se strinjam.

Vir: lastna analiza (n = 1058).

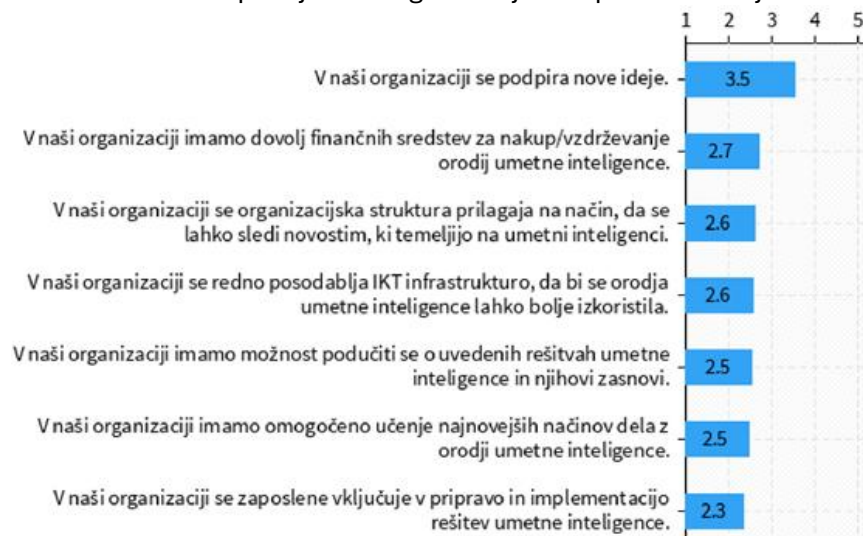
9. Pripravljenost organizacije na UI

V tem sklopu merimo finančno, infrastrukturno in kulturno pripravljenost organizacij na uporabo UI.

Glavne ugotovitve:

- **Finančna in infrastrukturna pripravljenost** – zmerno do nizko: trditve o finančnih sredstvih, posodabljanju IKT in prilagajanju organizacijske strukture imajo povprečja **2,6–2,7**.
- **Vključevanje zaposlenih v AI-projekte** – zelo nizko: “Zaposlene se vključuje v pripravo in implementacijo AI rešitev” – povprečje **2,3**.
- **Kulturna odprtost za nove ideje** – višja: “V organizaciji se podpira nove ideje” – povprečje **3,5**.
 - Organizacije so **kulturno precej bolj odprte za inovacije kot pa dejansko pripravljene** (finančno, infrastrukturno in procesno) na uvajanje UI.

Slika 14: Pripravljenost organizacije na uporabo orodij UI



Legenda: 1-Sploh se ne strinjam, 2-Delno se ne strinjam, 3-Sem neodločen, 4-Delno se strinjam, 5-Popolnoma se strinjam.

Vir: lastna analiza (n = 1019).

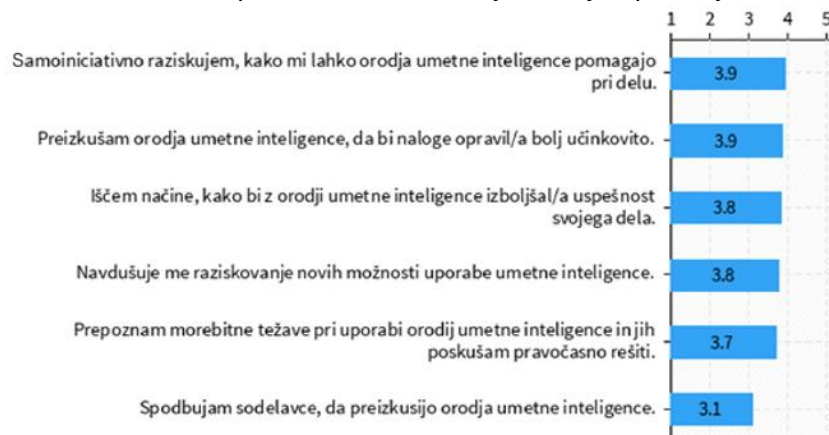
10. Proaktivnost, prilagodljivost in spoprijemanje z izzivi pri uporabi UI

V tem sklopu merimo individualne vidike uporabe UI, ki se nanašajo na to, kako zaposleni raziskujejo in preizkušajo orodja UI, kako pripravljeni so na spremembe in učenje v zvezi z UI ter kako se spopadajo s stresom in izzivi povezanimi z uporabo UI.

Glavne ugotovitve:

- Trditve o iskanju načinov za izboljšanje dela, preizkušanju orodij in **samoiniciativnem** raziskovanju imajo povprečja **3,8–3,9**. “Navdušuje me raziskovanje novih možnosti uporabe UI” – povprečje **3,8**. “Spodbujam sodelavce, da preizkusijo UI” je nižje – **3,1**.
 - Navedeno kaže, da je med uporabniki UI pogosto razumljena kot **priložnost**, mnogi so proaktivni in radovedni, a manj pogosto v vlogi “**promotorjev**” UI med sodelavci.
- **Odprtost za spremembe:** “Sem odprt/a za spremembe načina dela za boljšo uporabo UI” – povprečje **4,2**. “Hitro se lahko navadim na nova UI orodja” – **4,0**.
- **Aktivno iskanje usposabljanj** – precej nižje: “Aktivno iščem usposabljanja ali informacije” – **3,3**, “Skrbim, da sem na tekočem glede UI na svojem področju” – **3,2**.
 - Anketirani so zelo odprti za **spremembe** in verjamejo, da se lahko prilagodijo, a niso vsi enako aktivni pri sistematičnem **iskanju usposabljanj in informacij**.

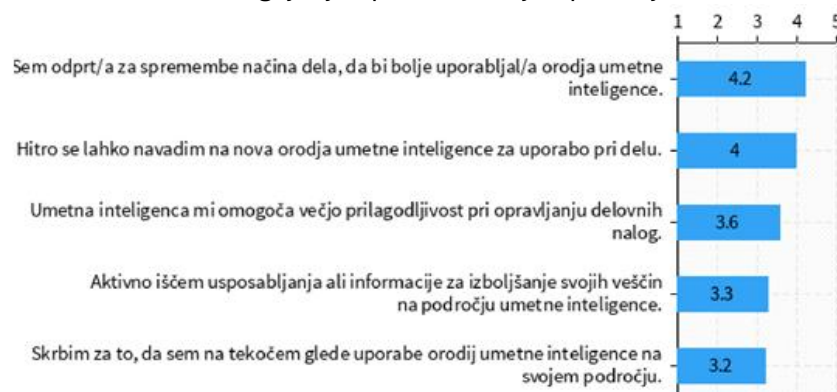
Slika 15: Lastna uporaba in raziskovanje orodij UI pri svojem delu



Legenda: 1-Sploš se ne strinjam, 2-Delno se ne strinjam, 3-Sem neodločen, 4-Delno se strinjam, 5-Popolnoma se strinjam.

Vir: lastna analiza (n = 1046).

Slika 16: Prilagajanje uporabi orodij UI pri svojem delu



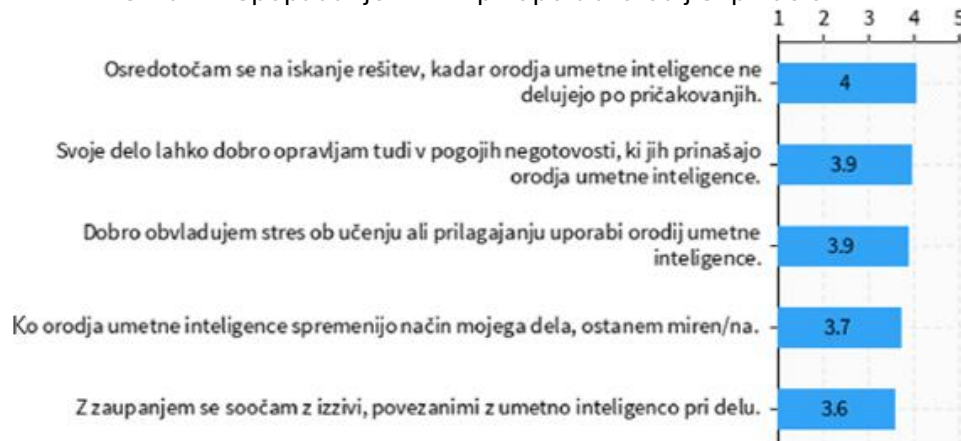
Legenda: 1-Sploš se ne strinjam, 2-Delno se ne strinjam, 3-Sem neodločen, 4-Delno se strinjam, 5-Popolnoma se strinjam.

Vir: lastna analiza (n = 1025).

Glavne ugotovitve:

- Trditve o obvladovanju stresa, osredotočanju na rešitve in delovanju v negotovosti (Q26b, Q26d, Q26e) imajo povprečja **3,9–4,0**.
- *“Ko UI spremeni način mojega dela, ostanem miren”* – **3,7**, *“Z zaupanjem se soočam z izzivi, povezanimi z UI”* – **3,6**.
 - Uporabniki, ki UI že uporabljajo, poročajo o **relativno dobrem obvladovanju izzivov** – zmožni so ostati mirni, se osredotočiti na rešitve in delovati tudi v razmerah negotovosti.

Slika 17: Spopadanje z izzivi pri uporabi orodij UI pri delu



Legenda: 1-Sploš se ne strinjam, 2-Delno se ne strinjam, 3-Sem neodločen, 4-Delno se strinjam, 5-Popolnoma se strinjam.

Vir: lastna analiza (n = 989).

11. Vpliv UI na delo, počutje in vlogo zaposlenega v organizaciji

Ta sklop se nanaša na aktualna vprašanja strahu pred izgubo službe, stresom v zvezi z UI, sindikati, spremembami narave dela in podporo vodstva.

Glavne ugotovitve:

- **Strah pred izgubo službe je nizko izražen:** trditev “Skrbi me, da bi izgubil/a službo zaradi UI” – povprečje le **1,9**; več kot **70 %** se ne strinja.
- **Stres zaradi uvajanja UI** – prav tako nižji: “Sem pod stresom zaradi hitrega uvajanja UI” – povprečje **1,9**.
- **Zelo nizka zaznana vloga sindikatov** in zaščitnih pravil: trditvi o obstoju pravil za zaščito zaposlenih in udeležbi sindikatov imata najnižji povprečji **1,8 in 1,7**.
- **Podpora nadrejenih** je zmerna: “Moji nadrejeni podpirajo uporabo UI” – povprečje **3,3**.
- **Občutek sproščenosti** pri uporabi UI: “Pri uporabi UI se počutim sproščeno” – **3,7**.
 - Uporabniki UI ne poročajo o široko razširjenem strahu pred izgubo službe ali izrazitem stresu, pač pa **o zelo šibko razviti institucionalni zaščiti ter sodelovanju sindikatov** v povezavi z UI.

Slika 18: Vpliv UI na delo, počutje in vlogo na delovnem mestu



Legenda: 1-Sploš se ne strinjam, 2-Delno se ne strinjam, 3-Sem neodločen, 4-Delno se strinjam, 5-Popolnoma se strinjam.

Vir: lastna analiza (n = 1001).

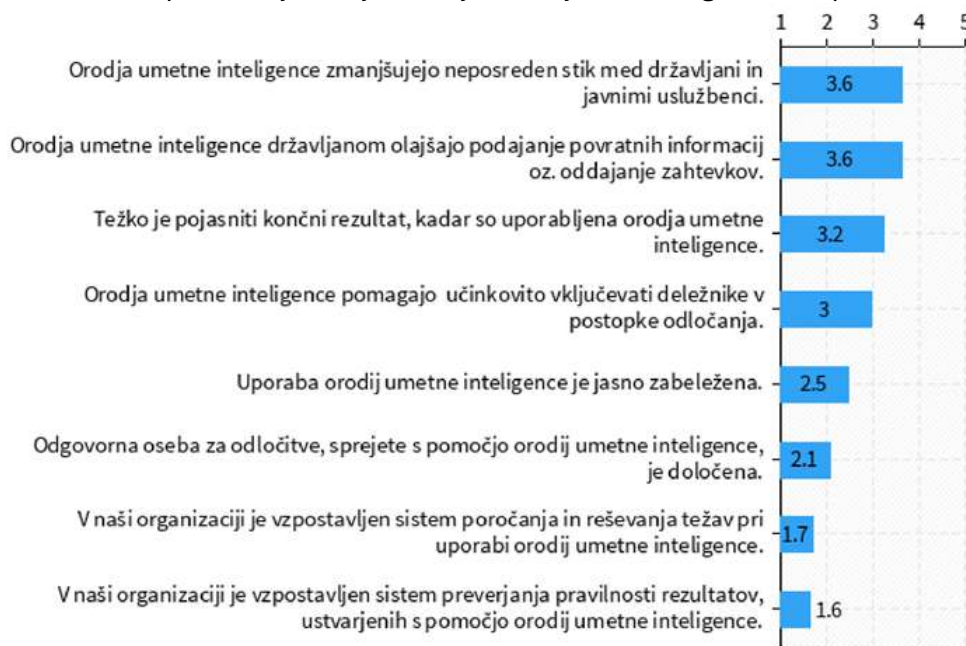
12. Vpliv UI na učinkovitost in kakovost opravljenega dela

V tem sklopu merimo ocene uporabnikov UI o njenem vplivu na prihranek časa, na napake, natančnost in kakovost opravljenega dela.

Glavne ugotovitve:

- Najmočnejši učinek – **prihranek časa pri rutinskih nalogah**: “UI pomaga prihraniti čas pri rutinskih nalogah” – najvišje povprečje **4,3**, več kot **80 %** se **strinja**.
- **Zmanjšanje ročnega dela** in hitrejše zaključevanje nalog: trditvi o zmanjšanju ročnega dela in hitrejšem zaključevanju nalog imata povprečji **4,0**.
- **Kakovost** – pozitiven, a manj izrazit učinek: trditve o zmanjšanju napak, povečanju natančnosti in pravočasnem zaznavanju težav imajo povprečja **3,3–3,4**.
- Večina se **ne strinja**, da UI znižuje kakovost: “UI zmanjšuje kakovost končnih rezultatov” – povprečje **2,7**, več odgovorov na strani nestrinjanja.
 - Navedeni rezultati kažejo, da uporabniki zaznavajo UI kot **zelo učinkovit pospeševalec dela**, pri kakovosti je slika bolj zmerna, vendar še vedno pretežno **pozitivna**.

Slika 20: Vpliv orodij UI vključevanje državljanov in odgovornost pri delu



Legenda: 1-Sploh se ne strinjam, 2-Delno se ne strinjam, 3-Sem neodločen, 4-Delno se strinjam, 5-Popolnoma se strinjam.

Vir: lastna analiza (n = 840).

Glavne ugotovitve:

- **Obveščanje in označevanje** – nizko: trditve o obveščanju državljanov, označevanju UI vsebin in vodenju evidenc imajo nizka povprečja **1,8–2,1**. Večina se **ne strinja**, da so ti vidiki dobro urejeni.
- **Percepcija skladnosti z zakonodajo in varovanjem pravic** – zmerno visoka: “*Pri uporabi UI upoštevamo zakonske predpise*” in “*Varujemo pravice državljanov*” imata povprečji **3,5**; “*Uporaba UI je usklajena s predpisi za varovanje pravic*” – **3,3**.
- Zavedanje problema “**črne skrinjice**”: “*Ker UI deluje kot črna skrinjica, je težko zagotoviti skladnost z zakonodajo*” – povprečje **3,6**.
 - Zaposleni menijo, da se organizacije pri delu z UI trudijo biti skladne z **zakonodajo**, vendar priznavajo, da je **transparentnost nizka** (označevanje, obveščanje, dokumentiranje) in da netransparentno delovanje UI **otežuje pravno varnost**.

Slika 21: Transparentnost in skladnost delovanja organizacije z zakonodajo pri uporabi orodij UI



Legenda: 1-Sploh se ne strinjam, 2-Delno se ne strinjam, 3-Sem neodločen, 4-Delno se strinjam, 5-Popolnoma se strinjam.

Vir: lastna analiza (n = 678).

14. Pogledi neuporabnikov UI

Medtem ko se ostali deli analize nanašajo na stališča uporabnikov UI, ta del edini preučuje razloge, zaradi katerih **neuporabniki UI** teh rešitev ne uporabljajo. Na podlagi odgovorov 206 anketirancev so bili identificirani naslednji ključni vzroki.

Glavne ugotovitve:

- **Največja skrb: ravnanje z osebnimi podatki.** Trditev "Skrbi me ravnanje orodij umetne inteligence z osebnimi podatki" ima najvišje povprečje **3,9**, kar kaže na močno izraženo zaskrbljenost glede zasebnosti.
- **Nezaupanje v delovanje UI.** Relativno visoke povprečne ocene so tudi pri:
 - "Ne zaupam namenom tistih, ki razvijajo UI" (**3,6**)
 - "Ne zaupam rezultatom UI" (**3,5**)
 - "Verjamem, da uporaba UI ogroža strokovno znanje" (**3,4**)

Skupaj kažejo na izrazit sklop pomislekov, povezanih z zanesljivostjo in integriteto UI.

- **Čakanje na usmeritve in institucionalna podpora.** Anketiranci se delno strinjajo, da:
 - želijo počakati na *uradne smernice za uporabo UI* (**3,4**),
 - njihova *organizacija ne spodbuja uporabe UI* (**3,2**) ali je celo *ne dovoljuje* (**2,5**).

- **Percepcija uporabnosti in kompetenc.** Nekateri ne vidijo uporabne vrednosti UI pri svojem delu (“*Ne vidim smisla ...*”, **3,2**), drugi pa navajajo pomanjkanje časa ali znanja:
 - “*Težko najdem čas za učenje ...*” (**2,7**)
 - “*Ne počutim se dovolj pripravljene/ga ...*” (**2,6**)
 - “*Ne razumem, kako uporabljati orodja UI*” (**2,4**)
- **Dodatni družbeni dejavniki.** Nekateri čutijo *zadržke s strani sodelavcev glede uporabe UI* (**2,5**), kar lahko vpliva na njihovo motivacijo za uporabo.

Podatki kažejo, da neuporabniki UI najpogosteje izpostavljajo **vprašanja varstva zasebnosti, nezaupanje v razvoj in rezultate UI**, ter **pomanjkanje institucionalnih smernic**. Poleg tega imajo deloma izražene izzive s kompetencami, časom za učenje ter občutkom podpore v organizaciji.

Slika 22: Pogledi in razlogi anketirancev, ki UI ne uporabljajo, za njeno neuporabo



Legenda: 1-Splošno se ne strinjam, 2-Delno se ne strinjam, 3-Sem neodločen, 4-Delno se strinjam, 5-Popolnoma se strinjam.

Vir: lastna analiza (n = 206).

15. Splošni pogledi na UI

Odgovori na odprto vprašanje o splošnih pogledih (uporabnikov in neuporabnikov) na UI razkrivajo razmeroma zrelo in uravnoteženo razumevanje UI. Poglede je mogoče razvrstiti v naslednje sklope:

A. UI kot koristen in praktičen pripomoček pri delu

Večina zaposlenih vidi UI predvsem kot **orodje, ki prihrani čas, olajša rutinske naloge in poveča učinkovitost**. V ospredju so konkretne koristi, ne tehnološki vidiki.

Najpogostejši poudarki:

- hitrejšo pisanje poročil, povzetkov, dopisov,
- pomoč pri iskanju informacij in zakonodaje,
- razbremenitev birokratskih nalog.

Značilni citati:

- »odličen pripomoček, ki ljudem lahko prihrani veliko časa.«
- »zdi se mi koristno orodje, da hitreje opraviš manj zahtevna opravila.«
- »super kot pomoč, vendar ne pri kakšnih zelo pomembnih odločitvah.«
- »umetna inteligenca lahko olajša operativno delo, pohitri in poenostavi postopke odločanja.«

B. Potreba po kritičnem, premišljenem in odgovornem pristopu

Veliko zaposlenih izpostavlja, da mora biti uporaba UI **kritična, premišljena in dobro nadzorovana**. Pogosto omenjajo:

- nujnost preverjanja rezultatov,
- izobraževanje o tem, kako UI deluje,
- nevarnost prenepljene ali nekritične uporabe.

Značilni citati:

- »za uporabo se je treba najprej dobro izobraziti ter razviti kritično distanco.«
- »je pa to pomoč treba sprejemati kritično, 's pametjo'.«
- »človek mora na koncu vseeno pregledati in preveriti rezultate dela z UI.«
- »moramo jo uporabljati s premislekom.«

C. Tveganja, strahovi in previdnost (halucinacije, napačne informacije, zlorabe)

Skupina zaposlenih vidi UI kot vir **negotovosti, strahu in potencialnih tveganj**, kar odraža širše pomisleke glede etike in točnosti rezultatov. Opozarjajo na tveganja in nevarnosti, kot so:

- napačne ali nepopolne informacije,
- nevarnost zlorab,
- preveliko zanašanje na tehnologijo,
- občutek ogroženosti ali strah pred neznanim.

Značilni citati:

- »UI je lahko super, lahko pa je tudi kot pripomoček, ki te zavede.«
- »strah pred neznanim.«
- »pri nas UI ni ravno inteligentna.«
- »zdi se mi uporabno, a hkrati nevarno orodje.«
- »žal jo nekatere stranke zlorablajo.«

II. UGOTOVITVE ZA OBČINE

V nadaljevanju predstavljamo ločeno analizo rezultatov za **občine**, ki predstavljajo specifičen podsklop znotraj celotnega vzorca javnih uslužbencev. Medtem ko celotna raziskava zajema širok nabor javnih organizacij (od državnih organov, centrov za socialno delo, šol, zdravstvenih institucij do zavodov in javnih podjetij), se občine od preostalega vzorca pomembno razlikujejo tako po strukturi kadra, naravi dela, kot tudi po organizacijskih značilnostih.

1. Demografski podatki sodelujočih, ki pri delu uporabljajo umetno inteligenco

- Veljavno je sodelovalo **287 zaposlenih** iz občin (ki so vprašalnik izpolnili v celoti in pravilno odgovorili na testno vprašanje), kar predstavlja **25,4 %** celotnega vzorca (1.132 javnih uslužbencev).
- V primerjavi s celotnim vzorcem je v občinah sodelovalo **več vodij in srednjega managementa**, manj pa strokovnih delavcev.
- Občine imajo višji delež zaposlenih v **pomožnih in upravnih funkcijah**.
- Občine so pretežno **majhne do srednje velike organizacije**, bistveno manjše od povprečja celotnega vzorca, kjer so številčno dominirale bolnišnice, šole in državne institucije z več tisoč zaposlenimi.
- Spolna struktura sodelujočih iz občin je podobna celotnemu vzorcu (prevladujejo ženske), vendar je delež moških v občinah nekoliko višji v primerjavi s celotnim vzorcem.
- Sodelujoči iz občin so **rahlo starejši** od povprečja vzorca.
- Sodelujoči iz občin izkazujejo **nadpovprečno dolgo** karierno dobo v javnem sektorju.
- Raven izobrazbe je visoka, vendar ni tako izrazito akademsko usmerjena kot v državnih organih ali raziskovalnih ustanovah – več je **visokošolsko izobraženih**, manj pa magistrrov in doktorjev znanosti.
- Sodelujoči iz občin imajo pretežno izobrazbo iz **družboslovja**, kar je primerljivo s celotnim vzorcem.

2. Uporaba in izkušnje z UI v občinah

Občine uporabljajo umetno inteligenco znatno bolj ozko kot preostali del javnega sektorja, saj se velika večina uporabe osredotoča na generativna orodja, medtem ko so druge tehnologije manj prisotne.

Glavne ugotovitve:

- **Generativna UI izrazito prevladuje** – uporablja jo 92 % občinskih uporabnikov, kar je primerljivo s celotnim vzorcem, a občine druge tehnologije uporabljajo bistveno redkeje.
- **Manjša raznolikost uporabe** – digitalni asistenti, orodja za iskanje znanja in kibernetiska varnost so vse nižje od deležev v celotnem vzorcu.

- **Redka uporaba naprednih rešitev** – napovedni modeli, prepoznavanje identitet in avtonomni sistemi so v občinah izrazito manj prisotni kot drugje v javnem sektorju.
- **Vodje uporabljajo širši nabor UI**, medtem ko strokovno osebje pogosteje uporablja skoraj izključno generativna orodja.
- **Uporabniki, ki uporabljajo več vrst UI**, imajo v poznejših sklopih tudi pogostejšo uporabo in boljše izkušnje.

3. Pogostost in pričakovanost uporabe UI

Uporabniki UI jo uporabljajo redno in imajo večinoma pozitivne izkušnje, hkrati pa je uporaba pri delu manj pričakovana kot v celotnem javnem sektorju.

Glavne ugotovitve:

- **Redna uporaba je najpogostejša** – 31 % zaposlenih na občinah UI uporablja tedensko, 27 % mesečno, 22 % dnevno; to je primerljivo s celotnim vzorcem, vendar je v občinah nekoliko nižji delež intenzivnih dnevnih uporabnikov.
- **Izkušnje so zelo pozitivne** – dobre izkušnje ima 57 %, zelo dobre 13 %, kar je skoraj enako kot v celotnem vzorcu; negativne izkušnje so minimalne (le 3 %).
- **Uporaba je večinoma prostovoljna** – 60 % poroča, da uporaba ni pričakovana, 20 % da je le rahlo spodbujena; delež obveznosti je nizek (2 %), kar je nižje kot v celotnem vzorcu.
- **Vodje pogosteje uporabljajo UI pogosteje** – med vodji je višji delež tedenske in dnevne uporabe kot med ostalimi profilih.
- **Povezava med pogostostjo in izkušnjami** – tisti, ki UI uporabljajo tedensko ali dnevno, pogosteje poročajo o dobrih ali zelo dobrih izkušnjah; redki uporabniki imajo največ nevtralnih ocen.
- **Povezava s pričakovanostjo** – kjer je raba UI vsaj zmerno spodbujena (17 %), je hkrati pogostost uporabe višja, izkušnje pa bolj pozitivne.

4. Nameravana uporaba in vplivi UI na delo

Zaposleni na občinah izkazujejo visoko pripravljenost za nadaljnjo uporabo UI in prepoznavajo njene koristi za hitrost, kakovost in učinkovitost dela, pri čemer so njihove ocene primerljive s celotnim vzorcem javnega sektorja.

Glavne ugotovitve:

- **Močna nameravana uporaba** – 62 % bi UI uporabljalo tudi v prihodnje, 41 % jo namerava uporabljati, kadar je mogoče, in 31 % načrtuje redno uporabo; to je podobno celotnemu vzorcu.
- **Visoka podpora uporabi UI** – 48 % občinskih zaposlenih podpira uporabo UI pri svojem delu, 49 % meni, da je vključitev UI dobra ideja; deleži so skoraj identični splošnemu vzorcu.

- **UI je prepoznana kot konkretna pomoč pri delu** – 46 % poroča, da jim UI pomaga pri delu, 47 % da z njo hitreje opravijo naloge, 36 % da izboljšuje kakovost dela, 28 % da spodbuja kreativnost.
- **Koristi za delovno učinkovitost** – 36 % meni, da UI pomaga doseči cilje pri delu, deleži so podobni kot v celotnem javnem sektorju.
- **Povezave z intenzivnostjo uporabe** – tisti, ki UI uporabljajo tedensko ali dnevno, višje ocenjujejo njeno korist (hitrost, kakovost, kreativnost) ter bolj podpirajo nadaljnjo uporabo.
- **Povezave z demografijo** – vodje in strokovno osebje pogosteje izkazujejo nadpovprečno podporo in namero nadaljnje uporabe UI, medtem ko pomožna delovna mesta izražajo nekoliko več zadržanosti.

5. Pripravljenost zaposlenih na UI in organizacijska podpora

Zaposleni se pri uporabi UI počutijo razmeroma samozavestne in ocenjujejo, da je UI enostavna za uporabo, vendar občine kot organizacije zagotavljajo bistveno manj podpore, usposabljanj in sredstev kot preostali del javnega sektorja.

Glavne ugotovitve:

- **Samozaznane kompetence so visoke** – 50–48 % meni, da je učenje in uporaba UI enostavna, 47 % razume, kako UI deluje, 42 % verjame, da lahko postane zelo dober uporabnik; to je primerljivo s celotnim vzorcem.
- **Psihološka obremenitev je nizka** – 40 % zaposlenih navaja, da jim UI ne predstavlja velikega kognitivnega napora, kar je podobno celotnemu vzorcu.
- **Velik primanjkljaj usposabljanj** – 41 % zaposlenih na občinah navaja, da niso prejeli dovolj usposabljanj za UI; organizacijsko omogočanje učenja novih tehnoloških veščin dosega le 23 %, mehkih veščin 21 %, kritičnega pristopa 23 %.
- **Podpora sodelavcev je zmerna** – sodelavci podporo izražajo v 39 %, medtem ko uporaba UI ni pričakovana ali normativno podprta (27 %).
- **Organizacijska podpora je izrazito nizka** – le 19–23 % zaposlenih meni, da imajo na voljo ustrezna sredstva, priložnosti za učenje ali prilagojeno infrastrukturo za UI; ti deleži so nižji kot v celotnem javnem sektorju.
- **Vključevanje zaposlenih v uvajanje UI je šibko** – le 17 % jih poroča, da so vključeni v pripravo ali implementacijo AI rešitev, kar je nižje kot v splošnem vzorcu.
- **Vodje izražajo nekoliko več znanja in podpore**, medtem ko pomožno osebje najpogosteje poroča o pomanjkanju virov in priložnosti za usposabljanje.

6. Etična vprašanja in pomisleki

Zaposleni na občinah zaznavajo etična tveganja in izzive podobno kot celoten javni sektor, vendar so nekoliko bolj občutljivi na vprašanja zanesljivosti, varnosti in možnih napak UI.

Glavne ugotovitve:

- **Zaupanje v UI je zmerno** – 46 % zaposlenih meni, da so rezultati UI pogosto uporabni, vendar jih je treba preveriti; ta delež je primerljiv s celotnim vzorcem.
- **Varnost podatkov je pomemben vir skrbi** – 52 % zaposlenih skrbi, kako UI obdeluje podatke, kar je nekoliko višje kot v splošnem javnem sektorju.
- **Strah pred napačnimi informacijami** – 48 % zaposlenih na občinah skrbi možnost “halucinacij” ali nepravilnih rezultatov UI; delež je podoben splošnemu vzorcu.
- **Skrb glede pojasljivosti** – 44 % meni, da UI deluje netransparentno in da logike rezultatov ni možno vedno razumeti.
- **Pomisleki glede odgovornosti** – 42 % zaposlenih navaja, da je težko določiti odgovornost za napake, ki jih povzroči UI; delež je primerljiv s celotnim sektorjem.
- **Nižji strah pred izgubo delovnega mesta** – 19 % se boji, da bi UI lahko ogrozila njihovo delovno mesto, kar je nekoliko nižje kot v celotnem vzorcu.
- **Uporabniki z več vrstami UI** izkazujejo manj strahu pred napakami in več zaupanja v zanesljivost rezultatov.

7. Prilagajanje in obremenitve zaradi UI

Zaposleni na občinah se na spremembe, povezane z uvedbo UI, večinoma dobro prilagajajo, medtem ko so obremenitve, stres in občutek ogroženosti nižji kot v celotnem javnem sektorju.

Glavne ugotovitve:

- **Visoka prilagodljivost spremembam** – 52 % zaposlenih na občinah meni, da se zlahka prilagodijo novim tehnologijam; ta delež je primerljiv s celotnim vzorcem.
- **UI ne povzroča izrazitega stresa** – 29 % občuti določeno napetost zaradi sprememb, kar je nekoliko nižje kot v celotnem javnem sektorju, kjer so deleži višji.
- **Nizek občutek ogroženosti** – le 17 % zaposlenih meni, da bi UI lahko negativno vplivala na njihov položaj v organizaciji; to je pod povprečjem celotnega vzorca.
- **Večina ne doživlja pritiskov za spremembe** – 55 % meni, da spremembe v povezavi z UI ne vplivajo močno na njihovo počutje pri delu.
- **Vloga sindikatov ostaja šibko prepoznana** – 22 % zaposlenih na občinah meni, da bi morali sindikati igrati večjo vlogo pri uvajanju UI, kar je podobno kot v splošnem vzorcu.
- **Povezava med uporabo in prilagodljivostjo** – zaposleni, ki UI uporabljajo redno, ocenjujejo svojo prilagodljivost in odpornost na spremembe višje, kar se ujema tudi s podatki celotnega vzorca.
- **Podporno osebje poroča o nekoliko višji obremenitvi**, medtem ko vodstvene osebe poročajo o večji prilagodljivosti in nižjem stresu.

8. Vplivi UI na kakovost dela, državljanje in skladnost

Zaposleni na občinah prepoznajo umetno inteligenco kot koristen pripomoček za hitrejše in učinkovitejše delo, njen vpliv na kakovost storitev in transparentnost pa ostaja zmeren in manj izrazit kot v celotnem javnem sektorju.

Glavne ugotovitve:

- **Prihranek časa je najmočnejši učinek** – 49 % zaposlenih na občinah poroča, da UI skrajša čas opravljanja; ta delež je nekoliko nižji od celotnega vzorca, kjer je prihranek časa še izrazitejši.
- **Učinkovitost dela se izboljšuje** – 42 % meni, da UI zmanjša količino ročnega dela, in 38 % da pospeši dokončevanje nalog; deleži so primerljivi s celotnim javnim sektorjem.
- **Zmerni vplivi na kakovost** – 31 % zaposlenih ocenjuje, da UI izboljša natančnost in zmanjša število napak, kar je nekoliko pod povprečjem celotnega vzorca.
- **Vpliv na komunikacijo z občani je omejen** – 27 % meni, da UI pomaga pri jasnejšem, hitrejšem ali boljšem komuniciranju z občani; ta delež je nižji kot v državnih organih, kjer je uporaba UI v storitvenih procesih nekoliko bolj razvita.
- **Podpora vključevanju državljanov je šibka** – le 19 % vidi, da UI prispeva k bolj preglednim ali dostopnim javnim storitvam; to je pod celotnim vzorcem.
- **Transparentnost rabe UI je nizka** – 22 % zaposlenih navaja, da občina jasno označuje, kdaj so vsebine ustvarjene z UI; delež je nižji kot v celotnem vzorcu (kjer so številke sicer prav tako nizke).
- **Skladnost z zakonodajo ni visoko zaznana** – 24 % meni, da so postopki uporabe UI usklajeni z zakonodajo in internimi pravili; ta delež je nižji od povprečja preostalega javnega sektorja.
- **Povezave z uporabo** – zaposleni, ki UI uporabljajo dnevno ali tedensko, poročajo o občutno višjih ocenah učinkovitosti in natančnosti ter hkrati o višjem zavedanju potreb po transparentnosti.

9. Stališča neuporabnikov UI

Razlogi za neuporabo umetne inteligence med zaposlenimi na občinah so jasni in skladni s splošnim vzorcem javnega sektorja.

Glavne ugotovitve:

- **Najpogostejši razlog je pomanjkanje znanja** – večina neuporabnikov navaja, da UI ne uporabljajo, ker ne ve, kako bi jo uporabila, ali ker se pri uporabi ne počuti dovolj samozavestno.
- **Nizka raven formalne podpore** – neuporabniki pogosto poudarjajo, da organizacija ne ponuja jasnih usmeritev ali usposabljanj, kar zmanjšuje motivacijo za preizkušanje UI.
- **Percepcija omejene uporabnosti** – del neuporabnikov meni, da UI ne potrebujejo pri svojem delu, kar je pogosteje izraženo pri pomožnih in administrativnih delovnih mestih.

- **Ni izrazitega strahu pred tehnologijo** – neuporabniki ne izražajo občutno višjih skrbi glede tveganj UI kot uporabniki; bolj so prisotne praktične ovire (znanje, navodila, dostop).
- **Manjša želja po uporabi v prihodnje** – v primerjavi z uporabniki UI je pri neuporabnikih nižja pripravljenost in motivacija za uvajanje UI pri delu.

10. Splošni pogledi na UI

Odprti odgovori zaposlenih na občinah kažejo, da UI prepoznavajo predvsem kot podporno orodje, ki lahko olajša administrativna opravila, pri tem pa poudarjajo potrebo po previdnosti, kritičnem preverjanju informacij in dodatnem znanju.

Glavne ugotovitve:

- **UI kot praktična pomoč pri delu** – številni zaposleni navajajo, da UI pomaga pri pripravi besedil, povzetkov, dopisov, idej za delo ali razlagi predpisov; UI vidijo kot “koristno” in “prihranek časa” pri rutinskih nalogah.
- **Potreba po kritičnem preverjanju rezultatov** – več odgovorov izpostavlja, da UI “moraš preveriti”, da “ni vedno pravilna” ter da se lahko pojavljajo napačne informacije; del respondentov omenja tudi nevarnost nekritične uporabe.
- **UI naj ne nadomesti človeškega dela** – prisoten je poudarek, da UI ne sme poseči v ključni človeški stik z občani ali v pomembne odločitve; UI naj ostane pomočnik, ne odločevalec.
- **Omejitve znanja in izkušenj** – nekateri zaposleni pravijo, da področja ne poznajo dovolj ali da pri uporabi UI občutijo pomanjkanje znanja; pogosto je izražen poziv k dodatnim usposabljanjem.
- **Priložnosti za posodobitev procesov** – posamezni odgovori izpostavljajo, da bi lahko UI pripomogla k posodobitvi občinskih postopkov, zmanjšanju birokracije ali večji nepristranskosti pri odločanju.
- **Zavedanje širših družbenih tveganj** – prisotni so tudi previdni pogledi, povezani s potencialnimi zlorabami, napačnimi informacijami, varnostjo podatkov in hitrostjo razvoja tehnologije.
- **Navdušenje pri posameznikih** – manjšina zaposlenih izraža močno zanimanje, navdušenje nad razvojem UI ali redno osebno uporabo zunaj delovnega konteksta.

11. Povzetek bistvenih ugotovitev

Analiza podatkov za zaposlene na občinah razkriva vzorec, ki je v marsičem podoben celotnemu javnemu sektorju, vendar hkrati izstopa z več ključnimi posebnostmi. Največja razlika je v tem, da zaposleni na **občinah** UI uporabljajo izrazito **ozko** – predvsem **generativna orodja** in orodja za **oblikovanje besedil**, medtem ko naprednejše funkcionalnosti (avtomatizacija, prediktivna analitika, sistemi za znanje, prepoznavanje govora) uporabljajo bistveno redkeje kot v širšem vzorcu. Kljub temu so njihove **izkušnje večinoma dobre**, odnos do UI izrazito **pozitiven** in namera **nadaljnje uporabe** nadpovprečno **visoka**.

Podatki kažejo, da zaposleni jasno **zaznavajo koristi** UI: prihranek časa, hitrejše opravljanje nalog, večja učinkovitost in manj ročnega dela. Vendar pa so ti pozitivni učinki omejeni predvsem na tiste, ki **orodja že intenzivneje uporabljajo** – to so zlasti **vodilni, bolj izobraženi** zaposleni ter tisti z **več izkušnjami** z UI. Po drugi strani se pojavljajo tudi določeni pomisleki: zaposleni izrazito dvomijo v transparentnost, varovanje podatkov in organizacijske okvirje uvajanja UI. Večina občin **nima** vzpostavljenih postopkov **spremljanja rezultatov** UI, ni formalnih **smernic**, ni določenih **odgovornih oseb** in ni mehanizmov **evidentiranja uporabe** UI v upravnih postopkih.

Občine tako stojijo na dvotirnem razpotju: na eni strani imajo **motivirane zaposlene**, ki vidijo konkreten potencial UI, na drugi pa **premalo sistemske podpore**, kar lahko v prihodnosti omeji kakovost, varnost in enakost uporabe. Odprti odgovori dodatno potrjujejo to sliko – zaposleni UI vidijo kot koristno in praktično rešitev, vendar poudarjajo, da je treba rabo razvijati premišljeno, z dovolj izobraževanja in jasnim nadzorom.

Skupno gledano podatki kažejo, da so **občine pripravljene na širšo uvedbo UI predvsem na ravni posameznikov, ne pa organizacij**. To odpira jasno pot naprej: občine ne potrebujejo nujno velikih tehnoloških naložb, temveč predvsem krepitev znanja, strukture in upravljanja, ki omogoča varno, učinkovito in enotno uporabo UI v javnih nalogah.

12. Priporočila za občine

i. Razširiti uporabo UI izven generativnih orodij

- Uporaba je trenutno močno osredotočena na generiranje besedil; smiselno je razvijati tudi druge tipe uporabe UI, kjer obstajajo dokazani pozitivni učinki (npr. avtomatizacija postopkov, pametno iskanje dokumentov, analiza govora).
- Povečanje raznolikosti orodij bi razbremenilo zaposlene in zmanjšalo ponavljanje rutinskih nalog.

ii. Vpeljati sistematična in prilagojena usposabljanja

- Velik delež zaposlenih navaja, da nima dostopa do usposabljanj, kar je ena največjih razlik do celotnega vzorca javnega sektorja.
- Priporočljivo je uvajanje večstopenjskih usposabljanj: osnovno razumevanje, praktični primeri uporabe in specifične vloge (upravni postopki, delo s podatki, komunikacija z občani).

iii. Pripraviti jasna pravila za uporabo UI v občinskem okolju

- V večini občin ni postopkov evidentiranja uporabe UI, preverjanja rezultatov ali označevanja UI-generiranih vsebin.
- Potrebna so osnovna pravila:
 - kako preverjati pravilnost rezultatov,
 - kdaj in kako označiti UI vsebino,

- kdaj se UI sme (ali ne sme) uporabljati pri upravnih postopkih,
- kako ravnati z občutljivimi podatki.

iv. Krepiti vlogo vodij kot nosilcev sprememb

- Vodilni zaposleni izstopajo kot najpogostejši uporabniki različnih UI orodij.
- Priporočljivo je, da občine formalizirajo njihovo vlogo pri uvajanju UI (mentorji, interni ambasadorji, nosilci primerov dobre prakse).

v. Spodbujati kulturo varne in kritične rabe UI

- Zaposleni pogosto izražajo dvome o točnosti, transparentnosti in zlorabah podatkov.
- Pomembno je razvijati notranjo kulturo “kritične uporabe”, ne nekritičnega zaupanja ali popolne zavrnitve UI.
- Zaposlene je treba podpreti pri prepoznavanju napak UI (“halucinacij”), pri preverjanju informacij in pri pravilni interpretaciji rezultatov.

vi. Zagotoviti podporo zaposlenim glede obremenitev in skrbi

- Nekateri zaposleni občutijo stres, negotovost ali strah pred napakami.
- Priporočljivo je postopno uvajanje UI ter možnost neformalnega svetovanja in podpore (kolegi, IT-oddelki, vodje).

vii. Izboljšati transparentnost in integriteto procesov

- Ker občine skoraj nikjer ne hranijo evidenc uporabe UI ali rezultatov, to ogroža sledljivost in skladnost z zakonodajo.
- Priporočljivo je vzpostaviti minimalni standard transparentnosti (beleženje pozivov, beleženje uporabe v postopkih, določitev odgovorne osebe).

viii. Razmisliti o postopni uvedbi UI v storitve za občane

- Zaposleni že prepoznavajo, da UI lahko pospeši odzivnost in izboljša administrativne postopke.
- Občine bi lahko razvile pilotne projekte v nalogah z največjo ponovitvenostjo (npr. priprava informacij, odgovori na pogosto zastavljena vprašanja, pomoč pri pripravi občinskih dokumentov).