

**ZÁVĚRY Z ONLINE DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ  
KE VZDĚLÁVÁNÍ STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ  
VE STÁTNÍ SPRÁVĚ**



MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY  
SEKCE PRO STÁTNÍ SLUŽBU  
ČERVEN 2023

## Obsah

Obsah .....	2
Úvod.....	3
1. Obecná část.....	4
2. Konkrétní výsledky dotazníkového šetření .....	7
2.1 Podporuje Váš úřad Váš odborný a osobní rozvoj? .....	7
2.2 Je Vám známa vzdělávací strategie Vašeho úřadu?.....	7
2.3 Zjišťuje Váš úřad Váš zájem o vzdělávání?.....	8
2.4 Uvedte, zda rozsah absolvovaných vzdělávacích akcí považujete za adekvátní? .....	9
2.5 Jaké jsou největší nedostatky při zajišťování vzdělávání ve Vašem úřadu?.....	10
2.6 Měl by zákon o státní službě stanovit konkrétní povinnost absolvovat jednotlivé druhy vzdělávání, nebo by vzdělávání mělo být dobrovolné? .....	10
2.7 Jaká jsou pozitiva při zajišťování vzdělávání ve Vašem úřadu (v čem spatřujete pozitivní přínos a s čím máte dobrou zkušenost)? .....	12
2.8 Co byste doporučili ke zkvalitnění vzdělávání obecně ve státní správě?.....	13
Shrnutí a závěr .....	15

## Úvod

Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra uskutečnila v době od 6. února do 5. března 2023 dotazníkové šetření určené **všem státním zaměstnancům**.

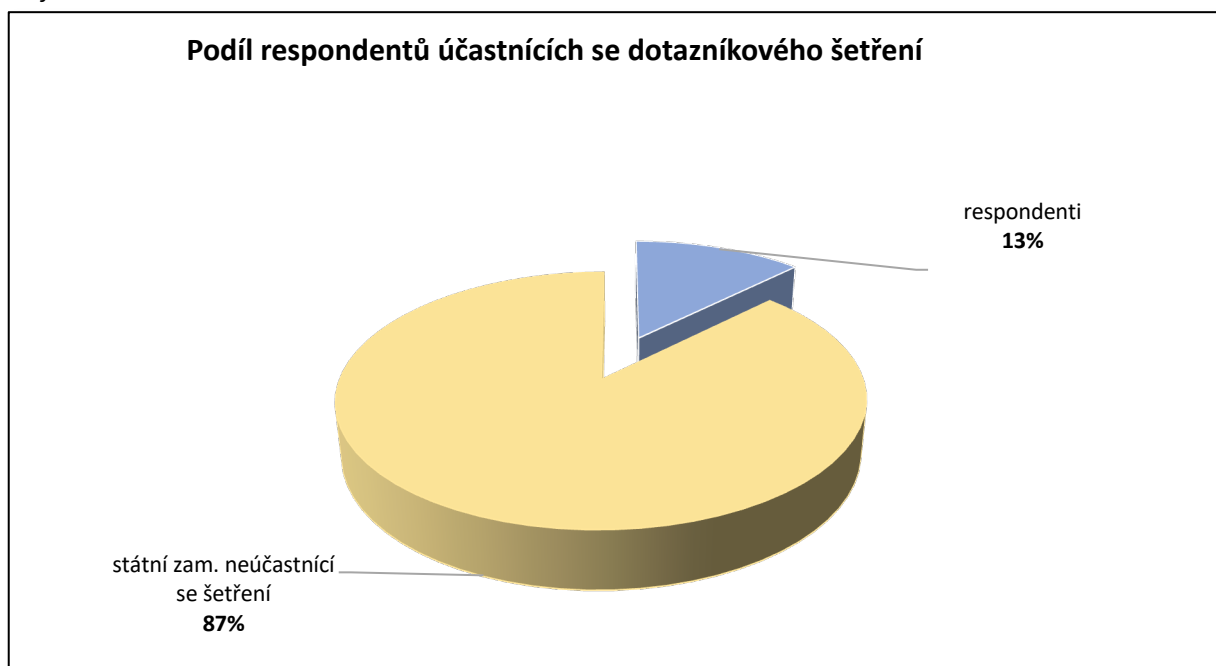
Dotazníkové šetření bylo provedeno zejména v návaznosti na plnění opatření 4.3.4 Změna pojetí struktury vzdělávání v kontextu zákona o státní službě koncepce Klientsky orientovaná veřejná správa 2030 s cílem získat **podklad pro novelu zákona o státní službě**, která povede ke zkvalitnění dalšího odborného a osobního rozvoje státních zaměstnanců a bude odpovídat jejich aktuálním potřebám, jakož i potřebám jejich služebních úřadů.

Dotazník byl anonymní a v online prostředí v systému Survio nabídl státním zaměstnancům možnost otevřeně vyjádřit své názory, podněty a reakce na patnáct otázek, které byly rozděleny na tři části:

- dotazy týkající se vzdělávání ve služebním úřadu,
- dotazy týkající se vzdělávání v celé státní službě,
- obecné dotazy.

Dotazníkového šetření se účastnilo **8 113 osob napříč všemi úřady po celé České republice**, což z celkového počtu státních zaměstnanců 64 633<sup>1</sup> činilo **13 %**.

Graf č. 1



Sekce pro státní službu všem respondentům, kteří se zúčastnili online dotazníkového šetření, vyjadřuje tímto poděkování a zveřejňuje kompletní výsledky zjištění.

<sup>1</sup> Celkový počet aktivních státních zaměstnanců a zaměstnanců, jimiž bylo dočasně obsazeno služební místo dle § 178 a 178a zákona o státní službě, k 31. 1. 2023.

## 1. Obecná část

Obecná část se týkala dotazů, z nichž je patrná výsledná skladba respondentů.

### Nejčteněji odpovídali zaměstnanci:

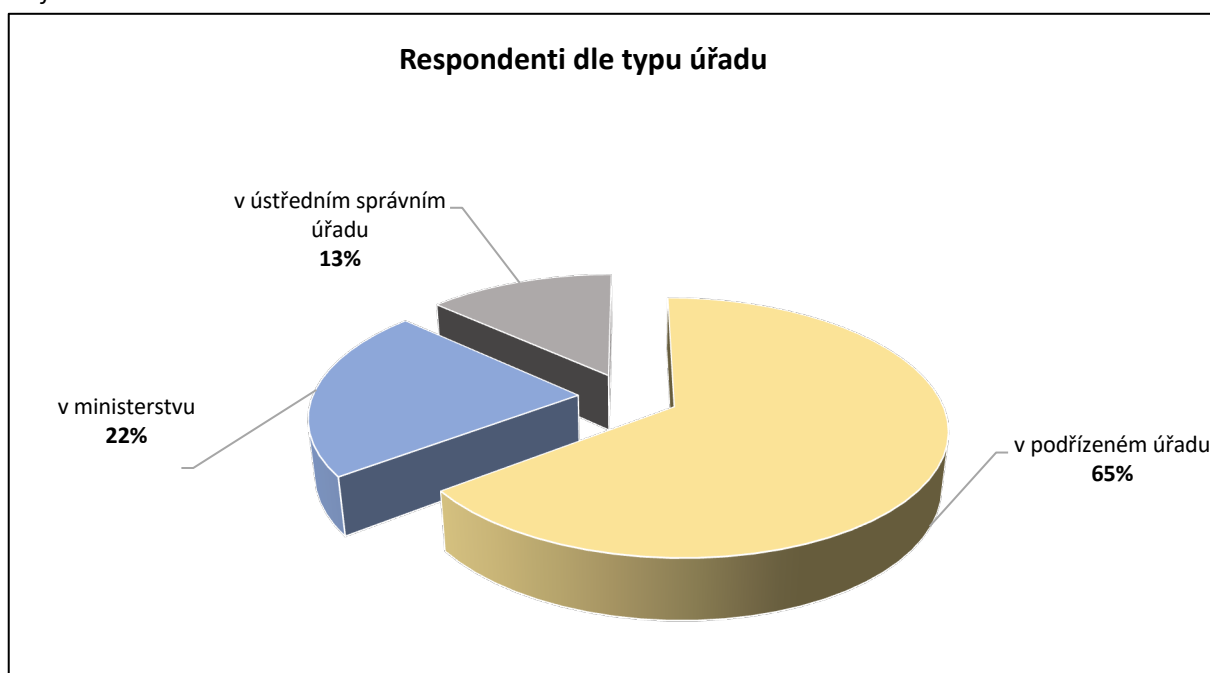
- z podřízených úřadů: **65 %**
- mimo Prahu: **62 %**
- nad 5 let služby: **77 %**
- na pozici státní zaměstnanec (řadový): **cca 81 %**

Uvedené hodnoty dokládají následující tabulky č. 1 – 4 a grafická znázornění č. 2 – 6.

Tabulka č. 1

V jakém služebním úřadu pracujete?		
Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální podíl
V podřízeném úřadu	5 252	65 %
V ministerstvu	1 782	22 %
V ústředním správním úřadu	1 079	13 %

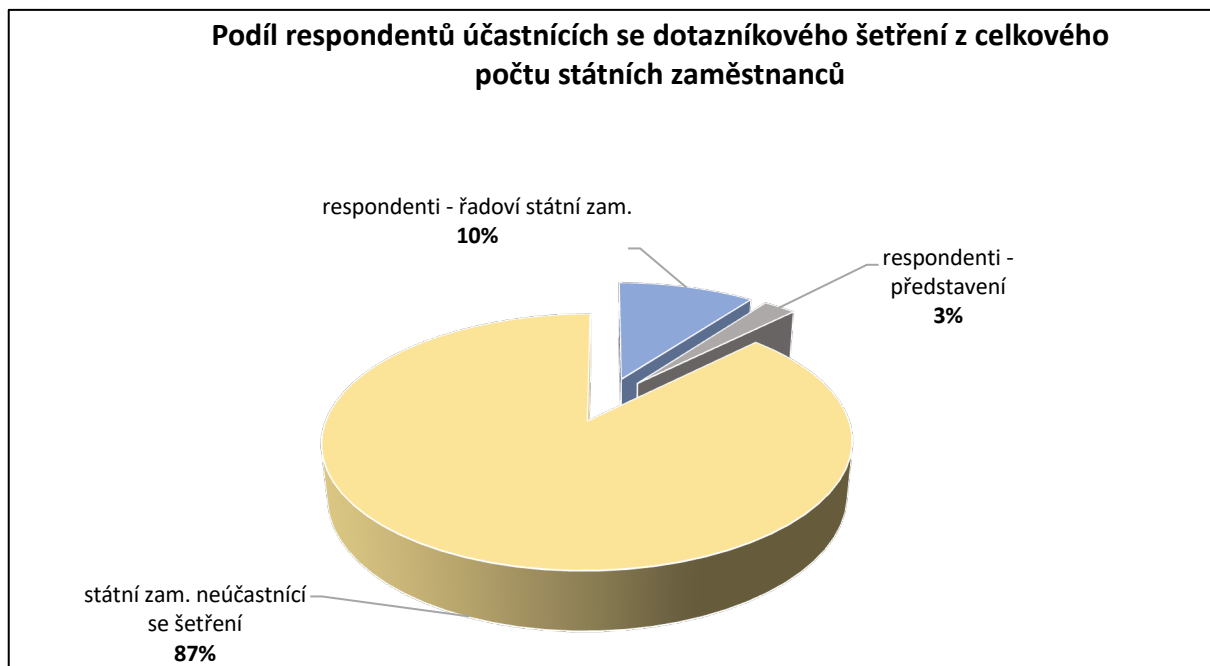
Graf č. 2



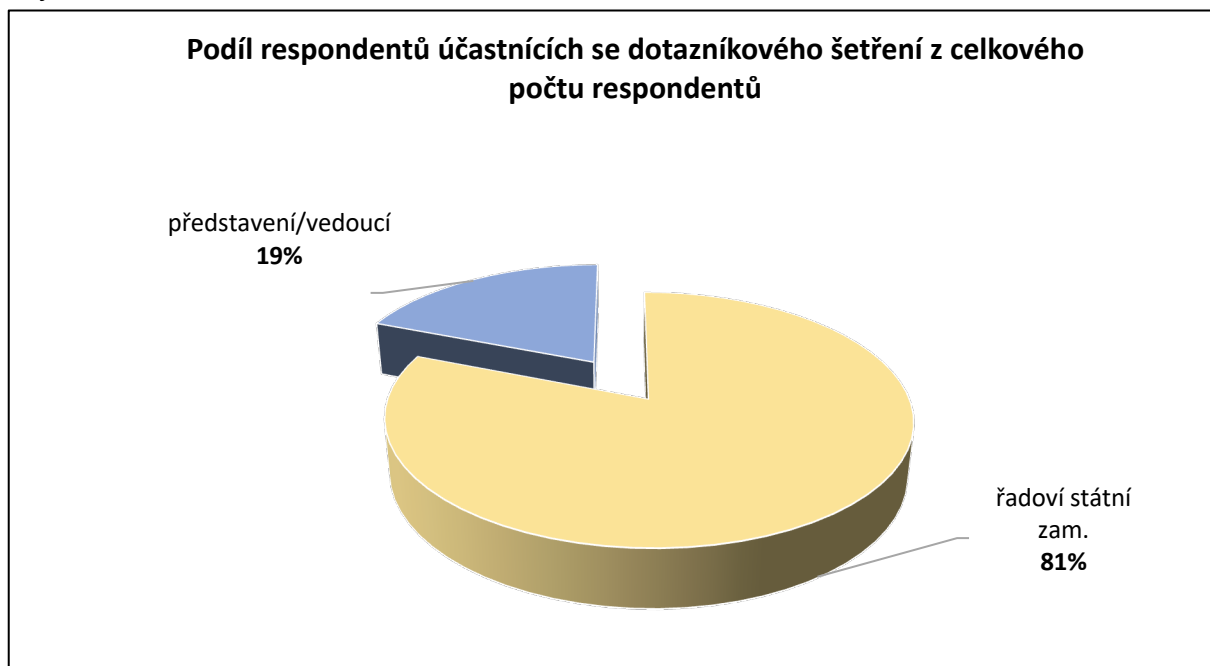
Tabulka č. 2

Na jaké pozici pracujete?		
Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální podíl
Státní zaměstnanec (řadový)	6 566	80,9 %
Vedoucí oddělení	1 146	14,1 %
Ředitel odboru	303	3,7 %
Vrchní/ředitel sekce	59	0,7 %
Vedoucí služebního úřadu	39	0,5 %

Graf č. 3



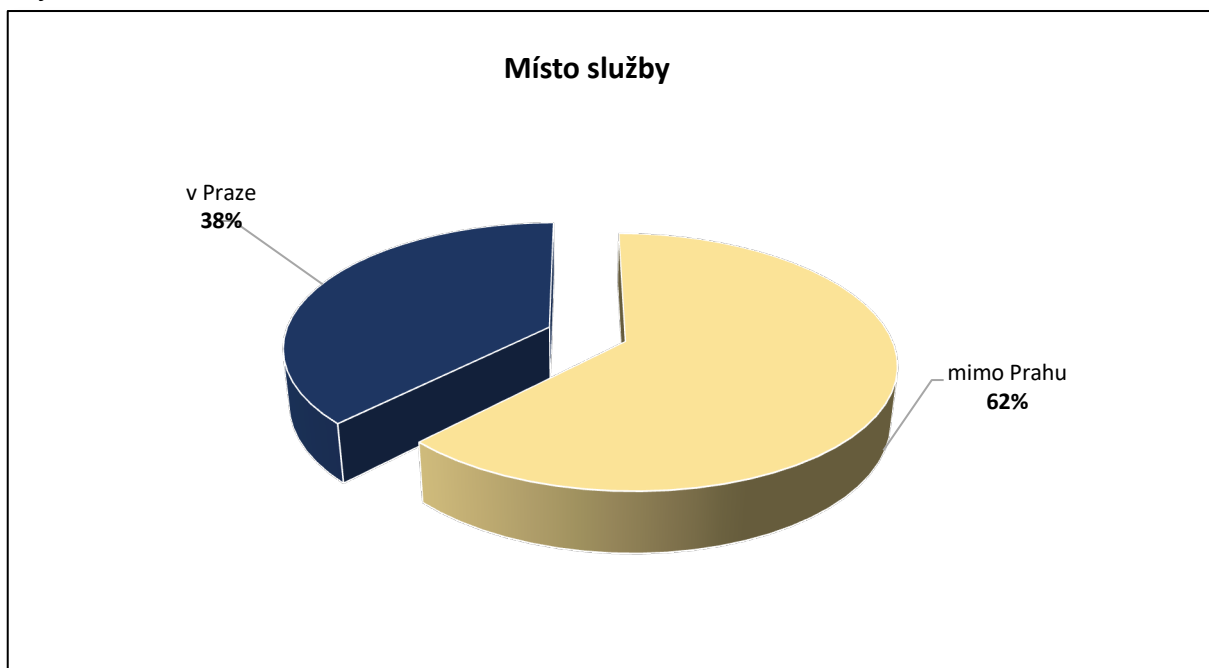
Graf č. 4



Tabulka č. 3

Kde pracujete?		
Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální podíl
Mimo Prahu	5 065	62 %
V Praze	3 048	38 %

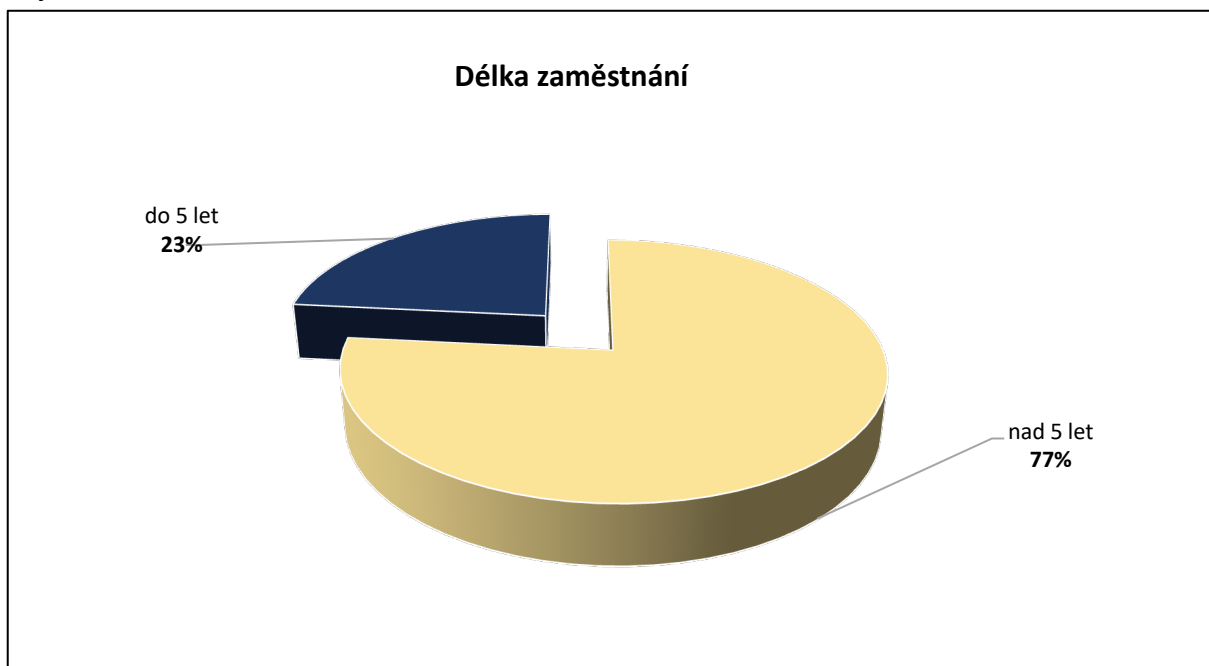
Graf č. 5



Tabulka č. 4

<b>Jak dlouho pracujete?</b>		
Odpoověď	Počet odpoovědí	Procentuální podíl
<b>Nad 5 let</b>	<b>6 214</b>	<b>77 %</b>
Do 5 let	1 899	23 %

Graf č. 6



## 2. Konkrétní výsledky dotazníkového šetření

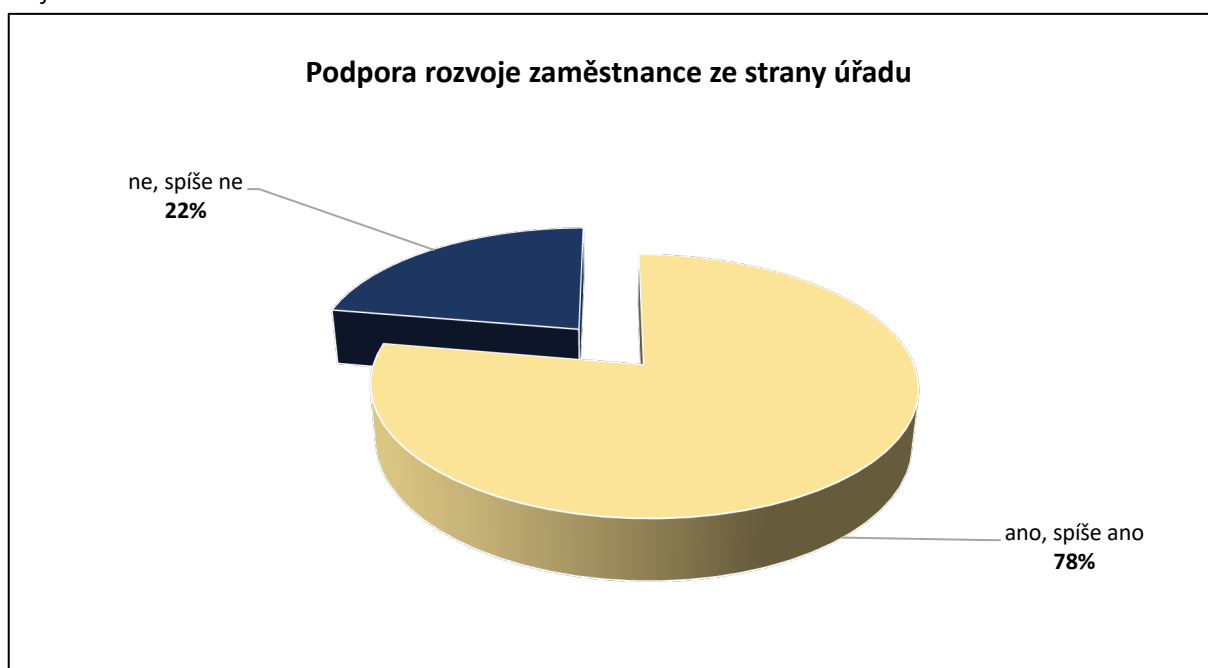
### 2.1 Podporuje Váš úřad Váš odborný a osobní rozvoj?

Celkem **78 %** respondentů vidí **pozitivně** podporu svého úřadu v odborném a osobním rozvoji, resp. na tento dotaz odpověděli s velkou převahou ano či spíše ano, jak dokládá tabulka č. 5 a graf č. 7.

Tabulka č. 5

Podporuje Váš úřad Váš odborný a osobní rozvoj?		
Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální podíl
<b>Spíše ano</b>	<b>3 295</b>	<b>41 %</b>
Ano	3 010	37 %
Spíše ne	1 452	18 %
Ne	356	4 %

Graf č. 7



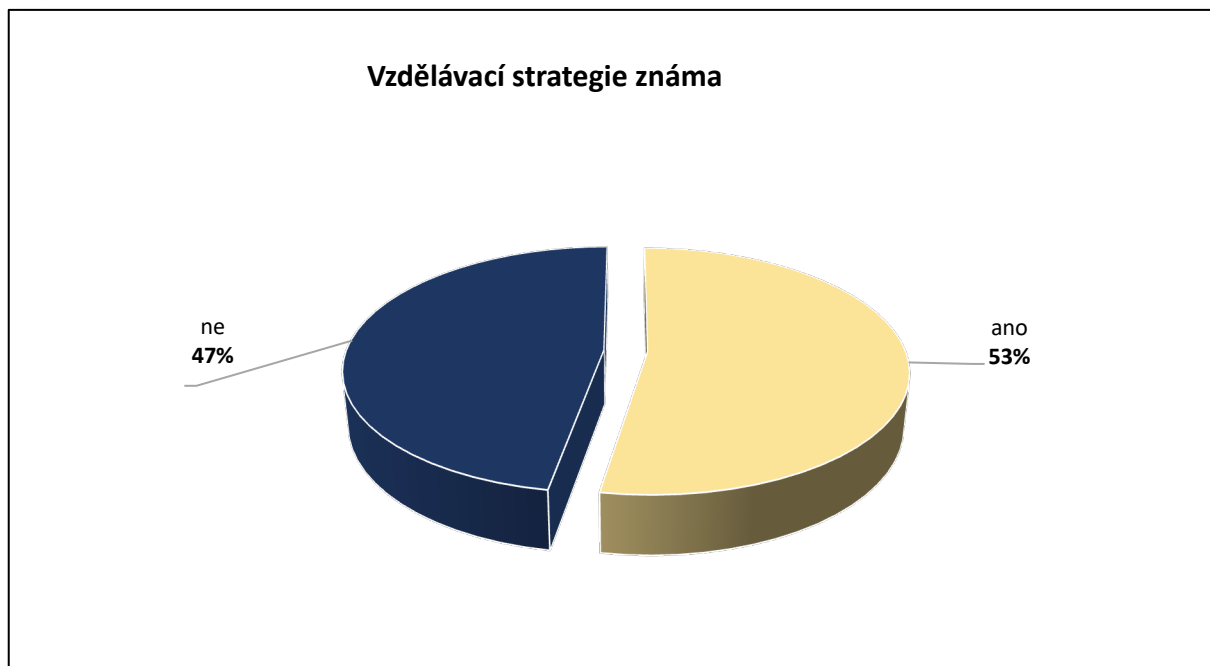
### 2.2 Je Vám známa vzdělávací strategie Vašeho úřadu?

Celkem **53 %** respondentů má povědomí a je jim **známa vzdělávací strategie** úřadu (viz tabulka č. 6 a graf č. 8).

Tabulka č. 6

Je Vám známa vzdělávací strategie Vašeho úřadu?		
Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální podíl
<b>Ano</b>	<b>4 276</b>	<b>53 %</b>
Ne	3 837	47 %

Graf č. 8



### 2.3 Zjišťuje Váš úřad Váš zájem o vzdělávání?

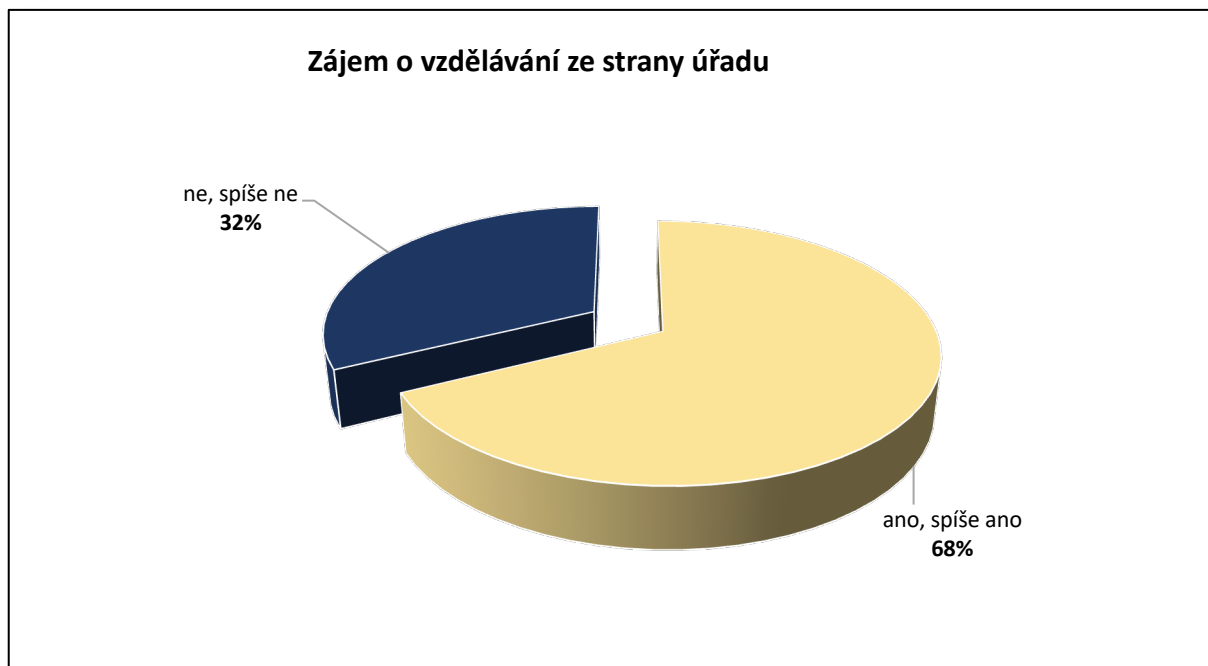
Na dotaz, zda úřad zjišťuje **zájem zaměstnance o vzdělávání**, odpovědělo **pozitivně 68 %** státních zaměstnanců, resp. odpovědělo ano či spíše ano (viz tabulka č. 7 a graf č. 9).

Tabulka č. 7

Zjišťuje Váš úřad Váš zájem o vzdělávání?		
Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální podíl
<b>Ano</b>	<b>2 970</b>	<b>37 %</b>
Spíše ano	2 523	31 %
Spíše ne	1 820	22 %
Ne	800	10 %



Graf č. 9



## 2.4 Uveďte, zda rozsah absolvovaných vzdělávacích akcí považujete za adekvátní?

Rozsah absolvovaných vzdělávacích akcí je větší částí respondentů považován za adekvátní. Pro konkretizaci jsme odpovědi rozdělili dle pozice respondentů.

Představení považují rozsah absolvovaných vzdělávacích akcí ve všech druzích vzdělávání (v odborných znalostech a dovednostech, v průřezových znalostech a dovednostech i v manažerských dovednostech) za adekvátní. Rozsah absolvovaných vzdělávacích akcí ve vzdělávání v manažerských dovednostech však již téměř polovina představených považuje za nedostatečný. Druhá, nepatrně nadpoloviční část, však za adekvátní (jak znázorňuje tabulka č. 8).

Řadoví státní zaměstnanci odpovídali na tento dotaz obdobně vyjma vzdělávání v měkkých dovednostech. Rozsah vzdělávání v měkkých dovednostech považuje přibližně polovina dotazovaných za nedostatečný. Druhá, téměř poloviční část, však za adekvátní (viz tabulka č. 9).

Tabulka č. 8

<b>Uveďte, zda rozsah absolvovaných vzdělávacích akcí považujete za adekvátní.</b>			
<b>Odpovědi – představení</b>			
Rozsah absolvovaných vzdělávacích akcí	nedostatečný	adekvátní	nadměrný
Odborné znalosti a dovednosti	481	<b>1 030</b>	27
Průřezové (společné) znalosti a dovednosti	480	<b>1 008</b>	25
Měkké dovednosti	664	<b>812</b>	35
Manažerské dovednosti	678	<b>789</b>	26

Tabulka č. 9

Uveďte, zda rozsah absolvovaných vzdělávacích akcí považujete za adekvátní.			
Odpovědi – řadoví státní zaměstnanci			
Rozsah absolvovaných vzdělávacích akcí	nedostatečný	adekvátní	nadměrný
Odborné znalosti a dovednosti	2 377	<b>3 935</b>	111
Průřezové (společné) znalosti a dovednosti	2 478	<b>3 758</b>	96
Měkké dovednosti	<b>3 140</b>	2 931	111
Manažerské dovednosti	1 291	<b>1 358</b>	22

## 2.5 Jaké jsou největší nedostatky při zajišťování vzdělávání ve Vašem úřadu?

Zajímavé zjištění přinesly odpovědi na otázku „Jaké jsou největší nedostatky při zajišťování vzdělávání ve Vašem úřadu?“. Největší nedostatky dle respondentů pramení:

- z nedostatku času na vzdělávání: 27 %
- z nevhodné nabídky vzdělávacích akcí: 19 %
- z nedostatku financí: 16 %

Komplexní zjištění nedostatků ukazuje následující tabulka č. 10.

Tabulka č. 10

Jaké jsou největší nedostatky při zajišťování vzdělávání ve Vašem úřadu?		
Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální podíl
<b>Nevyjádřilo se</b>	<b>319</b>	<b>2 %</b>
Nedostatek času na vzdělávání	4 161	27 %
Nevhodná nabídka vzdělávacích akcí	3 031	19 %
Nedostatek finančních prostředků	2 506	16 %
Nedostatek informací o možnostech vzdělávání	1 756	11 %
Nevhodná forma vzdělávacích akcí	1 596	10 %
Nekvalitní lektoři	563	4 %
Nevhodné výukové prostory	526	3 %
Jiné*	1 183	8 %

\* Jiné např.: chybí podpora ze strany vedení; zákaz školení v pracovní době; žádné školení; chybí možnost vybrat si školení dle vlastního zájmu; po dobu online školení není zajištěn zástup; doba nepřítomnosti kvůli školení se musí napracovat; školení je jen pro formu; je sice nabídka, ale málo vypsanych termínů/malá kapacita

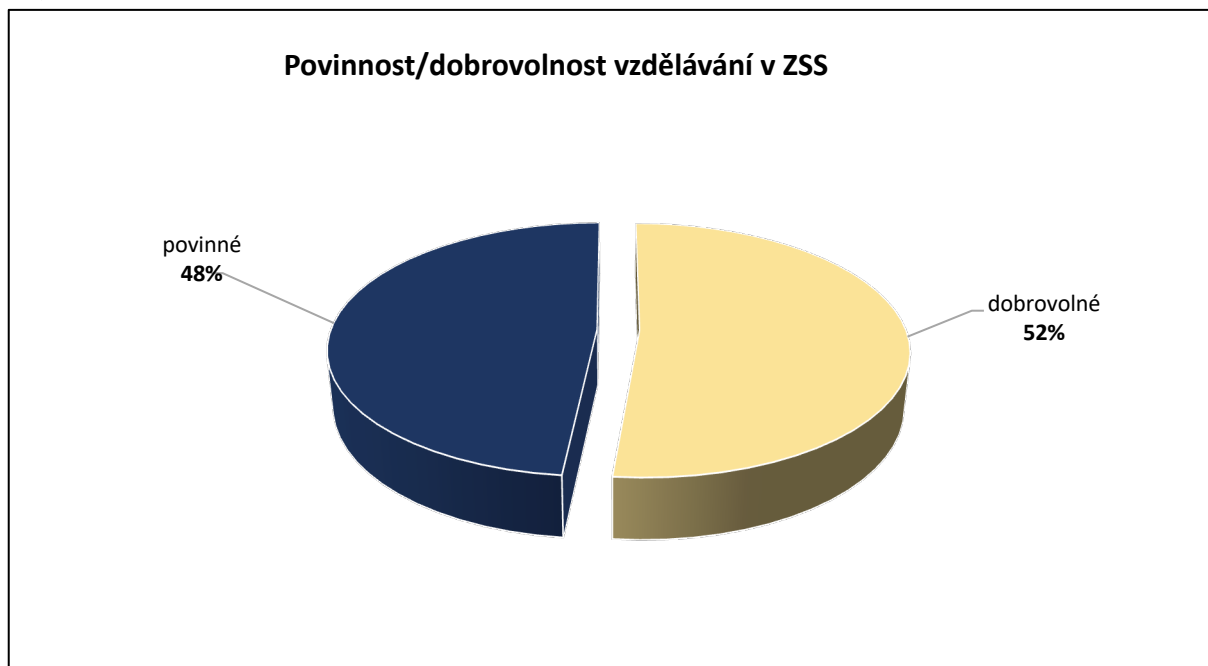
## 2.6 Měl by zákon o státní službě stanovit konkrétní povinnost absolvovat jednotlivé druhy vzdělávání, nebo by vzdělávání mělo být dobrovolné?

Na otázku, zda by měl zákon o státní službě stanovit konkrétní povinnost absolvovat jednotlivé druhy vzdělávání, se nadpoloviční většina **52 %** zaměstnanců vyjádřila pro to, aby jednotlivé druhy vzdělávání byly absolvovány **dobrovolně** (viz tabulka č. 10 a graf č. 10).

Tabulka č. 11

Měl by ZSS stanovit konkrétní povinnost absolvovat jednotlivé druhy vzdělávání, nebo by vzdělávání mělo být dobrovolné?		
Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální podíl
<b>Dobrovolné</b>	<b>4 188</b>	<b>52 %</b>
Povinné	3 925	48 %

Graf č. 10



Pokud by měla být stanovena povinnost některých druhů vzdělávání, nejčteněji bylo navrhováno vstupní vzdělávání (nejlépe 5 dnů/rok) a průběžné vzdělávání – odborné znalosti a dovednosti (nejlépe 5 dnů/rok). Dále pak průběžné vzdělávání – průřezové (společné) znalosti a dovednosti (nejlépe 3 dny/rok, případně 2 dny/rok) a průběžné vzdělávání – měkké dovednosti (nejlépe 2 dny/rok). Avšak v tomto případě je poměr odpovědí více méně vyvážený. Dalo by se tedy shrnout, že rozsah vzdělávání v měkkých dovednostech by měl být stanoven v rozmezí od 1 do 3 dnů. Co se týká vzdělávání představených – manažerských dovedností, nejčteněji byl uveden rozsah pro zákonnou povinnost 5 dnů/rok, jak je zřejmé z tabulky č. 12.

Tabulka č. 12

<b>Pokud jste na předchozí otázku odpověděli „povinné vzdělávání“, jakého druhu vzdělávání by se zákonná povinnost týkala a v jakém rozsahu by měla být stanovena (včetně samostudia a mentoringu)?</b>					
	1 den/ rok	2 dny/ rok	3 dny/ rok	4 dny/ rok	5 dnů/ rok
Vstupní vzdělávání	1 027	613	539	104	<b>1 526</b>
Průběžné vzdělávání – odborné znalosti a dovednosti	247	579	906	378	<b>1 727</b>
Průběžné vzdělávání – průřezové (společné) znalosti a dovednosti	688	986	<b>1 076</b>	252	766
Průběžné – měkké dovednosti	948	<b>1 040</b>	917	192	597
Vzdělávání představených – manažerské dovednosti	541	573	701	195	<b>936</b>

## 2.7 Jaká jsou pozitiva při zajišťování vzdělávání ve Vašem úřadu (v čem spatřujete pozitivní přínos a s čím máte dobrou zkušenost)?

Významným zjištěním byly informace poskytnuté na dotaz „Jaká jsou pozitiva při zajišťování vzdělávání ve Vašem úřadu (v čem spatřujete pozitivní přínos a s čím máte dobrou zkušenost)?“.

Grafické znázornění níže uvádí nejčastěji spatřovaná pozitiva vzdělávání.

Vzhledem k tomu, že se respondenti mohli k otázce vyjádřit otevřeně, mnohdy uvedli vícero odpovědí, které se překrývaly. Pro vyhodnocení jsme tyto odpovědi seřadili do kategorií, které ukazuje tabulka č. 13. V kategorii „jiné“ je uveden výčet nejčastěji zmíněných odpovědí, které nejsou uvedeny v ostatních odpovědích.

Na tento dotaz však vůbec **neodpovědělo** 2 723 respondentů, což představuje **34 %** z celkového počtu 8 113 respondentů, z toho činí **29 % řadoví státní zaměstnanci a 5 %** představení.

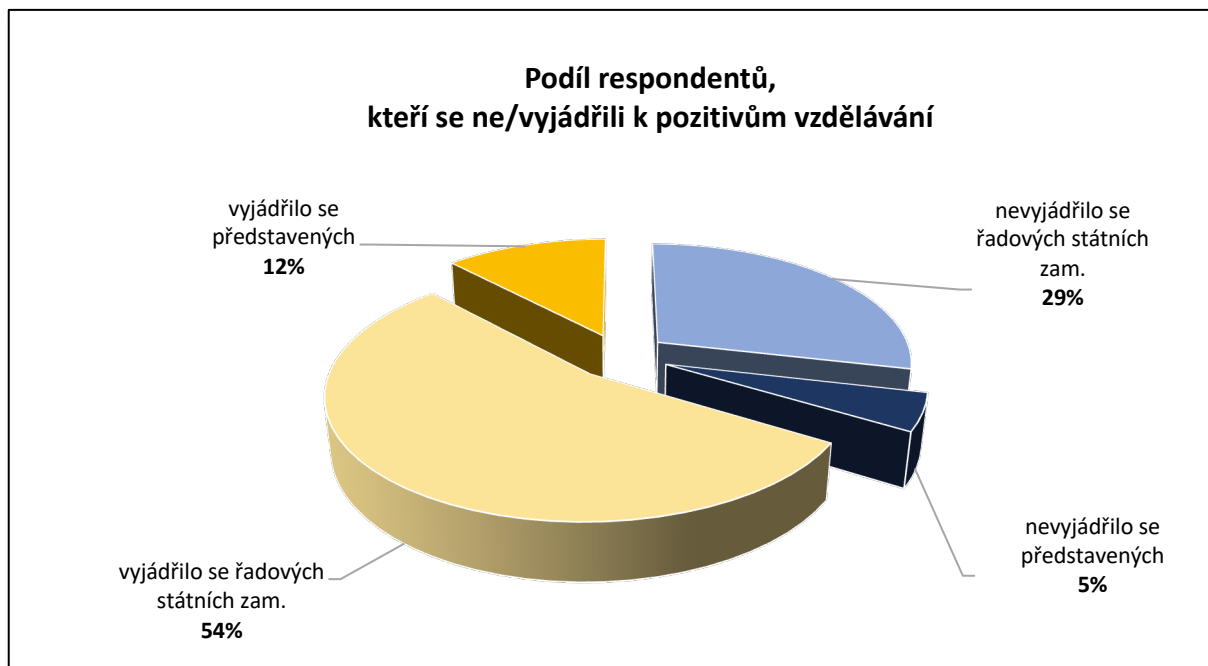
Celkem **853** respondentů, tj. 10 % všech odpovídajících, pak nevědělo, jakou zvolit odpověď nebo žádné pozitivum ve vzdělávání nevidí.

Tabulka č. 13

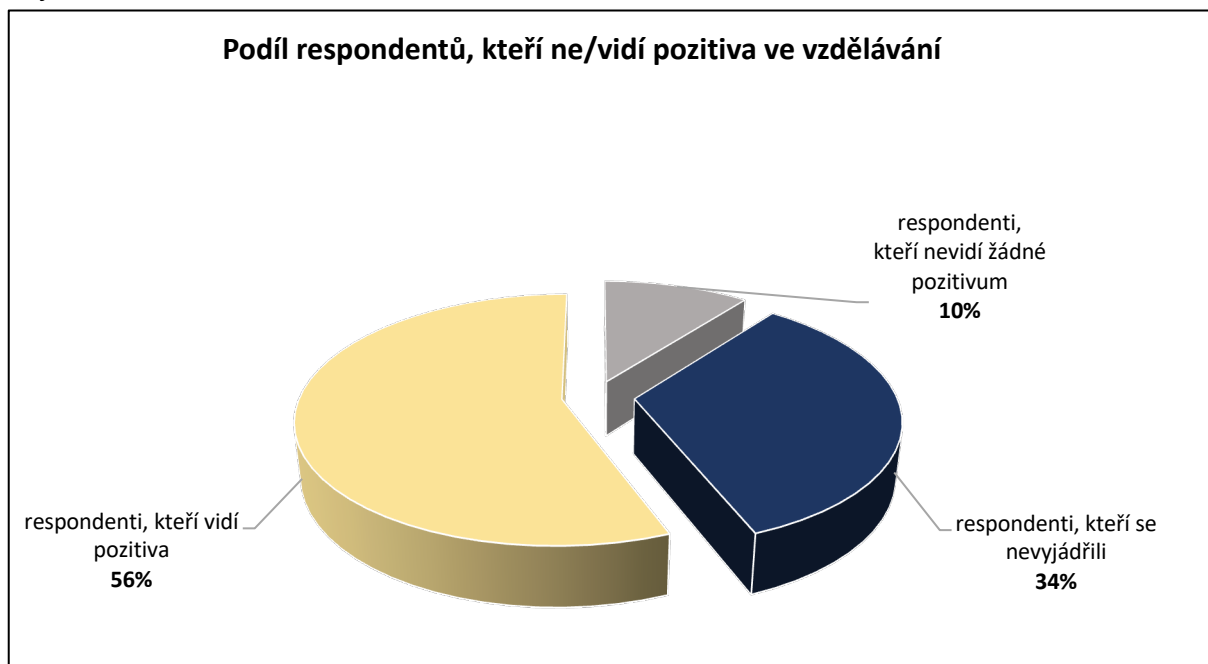
Jaká jsou pozitiva při zajišťování vzdělávání ve Vašem úřadu (v čem spatřujete pozitivní přínos a s čím máte dobrou zkušenost)?		
Kategorie odpovědí	Počet odpovědí	Procentuální podíl
Nevyjádřilo se	2 723	34 %
Žádné pozitivum	853	10 %
Rozvoj vědomostí a možnost vzdělávat se	1 433	18 %
Využití online distanční formy vzdělávání (zj. prostřednictvím MS Teams, Webex, e-learningových kurzů apod.)	805	10 %
Možnost vlastního výběru vzdělávání/rozsáhlá nabídka vzdělávacích akcí	586	7 %
Kvalitní lektorské zajištění	364	4 %
Pozitivní zkušenost s organizačním zajištěním ze strany odboru personálního	197	2 %
Sdílení zkušeností s kolegy z jiných úřadů	171	2 %
Vhodné výukové prostory/adekvátní místo (mnohdy v místě svého úřadu bez dojíždění za vzděláváním)	130	2 %
Možnost jazykového vzdělávání zdarma	66	1 %
Tvorba individuálních vzdělávacích plánů	51	1 %
Jiné*	742	9 %

\* Jiné např.: bezplatné vzdělávání; podpora vedení; osobní přístup; jednoduchý způsob přihlašování na vzdělávání; propracovaný systém vzdělávání; vzdělávání v pracovní době; možnost vzdělávání nad rámec vzdělávacího plánu; možnost využití studijního volna

Graf č. 11



Graf č. 12



## 2.8 Co byste doporučili ke zkvalitnění vzdělávání obecně ve státní správě?

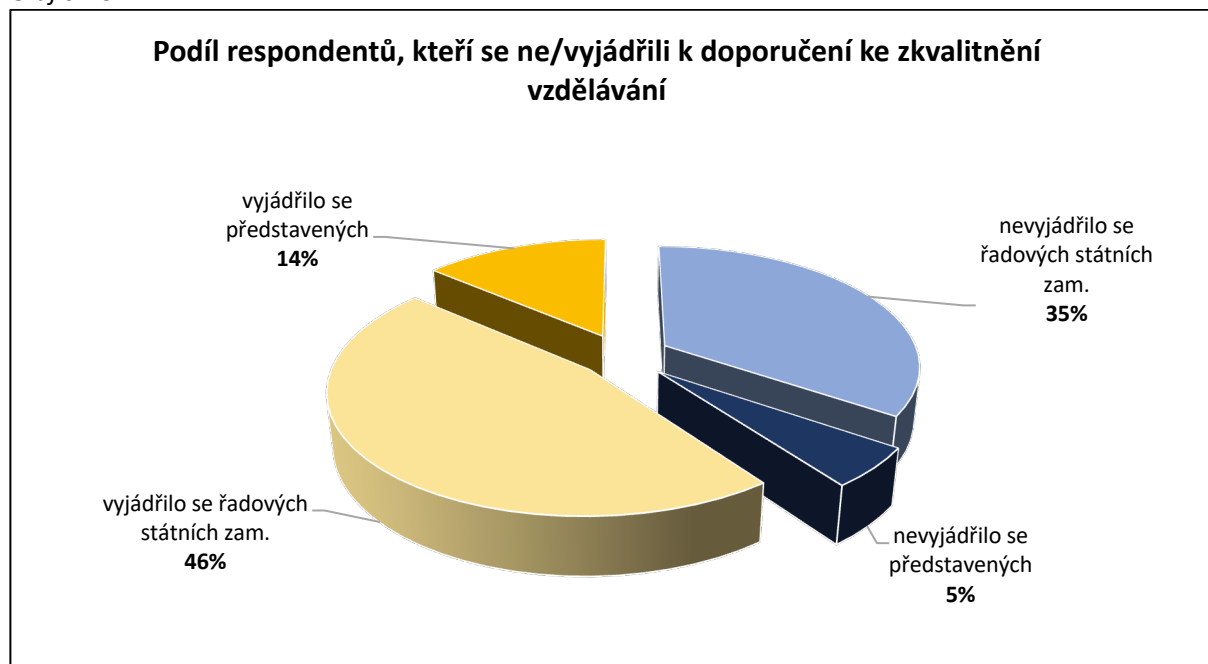
Na otázku, ve které respondenti opět mohli otevřeně vyjádřit své názory, uvedli v mnoha případech vícero odpovědí, které jsme kategorizovali do tabulky č. 14. V kategorii „jiné“ je uveden výčet nejčastěji zmíněných případů, které nejsou uvedeny v ostatních odpovědích. Nevyjádřilo se celkem 3 231 respondentů, tj. **40 %** z celkového počtu 8 113 respondentů, z toho činí **35 % řadoví státní zaměstnanci a 5 % představení.**

Tabulka č. 14

Co byste doporučili ke zkvalitnění vzdělávání obecně ve státní správě?		
Kategorie odpovědí	Počet odpovědí	Procentuální podíl
Nevyjádřilo se	3 231	40 %
Širší nabídka vzdělávacích akcí/školení na míru – na příslušnou pozici/koncepční přístup/motivační systém	3 097	38 %
Zkvalitnit výběr lektorů (odborníci na danou oblast)	373	5 %
Dostatek financí	301	4 %
Dostatek času	243	3 %
Zlepšit plánování/včasné informování ze strany OPe	152	2 %
Dobrovolnost vzdělávání	76	1 %
Zájem vedení o podřízené/podporovat vzdělávání ze strany představených	61	1 %
Možnost vzdělávat se	44	0,5 %
Jiné*	525	6,5 %

\* Jiné např.: spolupráce s ostatními úřady; povinnost vzdělávání v daném rozsahu; zajistit kvalitní technologické prostředky; zajistit výukové materiály; možnost využívat studijního volna; možnost portálu vzdělávání; následné testování po absolvování vzdělávání; rovný přístup vzdělávání pro všechny

Graf č. 13



## Shrnutí a závěr

Závěrem lze shrnout, že z pohledu sekce pro státní službu šetření přineslo pozitivní, ale i negativní zjištění.

Mezi **pozitivními zjištěními** je možné uvést například následující:

- 78 % respondentů vidí pozitivně podporu svého úřadu a vedení v odborném a osobním rozvoji
- 53 % respondentů je známa vzdělávací strategie úřadu
- 68 % respondentů pozoruje zájem úřadu o jejich vzdělávání
- za pozitivní považují státní zaměstnanci ve vzdělávání zejména: možnost rozvoje vědomostí a znalostí a možnost využívání distančních online forem vzdělávání.

Nepříznivé je však zjištění, že naopak 10 % respondentů odpovídajících na dotaz „Jaká jsou pozitiva při zajišťování vzdělávání ve Vašem úřadu?“ nespatřuje ve vzdělávání nic pozitivního. A alarmující je zjištění, že podle názoru části respondentů v některých úřadech nedochází k žádnému zajištění vzdělávání, nebo je zákaz školení v pracovní době, anebo se doba nepřítomnosti na pracovišti musí kvůli absolvovanému školení napracovat.

Mezi nejčtenější **nedostatky** ve vzdělávání respondenti uvedli například:

- nedostatek času na vzdělávání
- nevhodná nabídka vzdělávacích akcí
- nedostatek finančních prostředků na vzdělávání.

Na základě výsledků šetření bude sekce pro státní službu v rámci své **koordinační úlohy** apelovat na služební úřady, aby byl pro řádné zajištění vzdělávání a pro koncepční přístup **zachován celý proces vzdělávání**, tj. od identifikace vzdělávacích potřeb, přes plánování, realizaci a vyhodnocování vzdělávání. Jen tak je možné zajistit vzdělávání, které bude „šité na míru“ a bude reflektovat potřeby dané pozice, což státní zaměstnanci dle výsledků z dotazníkového šetření sami doporučují a na co upozorňují.

Dále je třeba motivovat vedení služebních úřadů, aby projevovalo **větší zájem o odborný, ale i o osobní rozvoj státních zaměstnanců**, a podporovat je ve snaze o zkvalitnění a rozšíření nabídky vzdělávacích akcí především v průřezových oblastech a možnostech sdílení informací a dobré praxe.

V neposlední řadě je třeba představeným zdůrazňovat, že **na prohlubování vzdělání má státní zaměstnanec dle zákona o státní službě nárok, a že prohlubování vzdělání představuje výkon služby**.

Výsledky šetření rovněž ukázaly, že státní zaměstnanci nelibě nesou snížení finančního rozpočtu na vzdělávání a omezení možnosti jazykového vzdělávání. V budoucnosti by bylo záhodno tato témata šířeji diskutovat.