

Analýza personálnych kapacít mestských častí hlavného mesta SR Bratislavy na výkon sociálnej politiky

Magistrát hlavného mesta Slovenskej republiky Bratislavy
Oddelenie dátových a priestorových analýz
Autori: Michaela Šedovič, Filip Markovič

August 2022

Za konzultácie a cenné rady autori ďakujú Miriam Kaniokovej, Sergejovi Károvi, Brunovi Konečnému, Tatiane Sedlákovej (Magistrát hlavného mesta SR Bratislavy) a Hane Štetinovej (Mestská časť Bratislava-Rača)

Za poskytnuté dáta a komentáre k analýze autori ďakujú kolegyniam a kolegom z mestských častí.

Analýza bola vypracovaná k augustu 2022. Z toho dôvodu neobsahuje aktuálne informácie o situácii v Bratislave a mestských častiach. Analýza bola vypracovaná pre interné účely, považujeme však za vhodné ju zdieľať aj verejnosti.

Vypracovaná analýza slúži na porovnanie situácie v jednotlivých mestských častiach vo vybranom aspekte sociálnej politiky. Jej cieľom je zároveň zdieľanie osvedčených postupov a hľadanie najlepšej praxe založenej na dátach vo svetle inovatívnych trendov v sociálnej politike. Máme záujem, aby fungovanie sociálnej politiky na území Bratislavy bolo transparentné, viedol sa dialóg o tom, ako môže fungovať efektívnejšie, a tým dosiahnuť zlepšovanie životných podmienok pre všetkých obyvateľov a obyvateľky. Predkladané komplexné výstupy z analýz budú prezentované relevantným predstaviteľom mesta a mestských častí.

Text neprešiel jazykovou korektúrou

Obsah

Zoznam skratiek.....	4
Úvod	5
Kontext.....	7
1) Rozdelenie kompetencií v sociálnej oblasti medzi mesto a mestské časti.....	7
2) Všeobecné výzvy týkajúce sa personálnych kapacít vo verejnom sektore	9
Hlavné zistenia analýzy.....	12
Analytická časť	14
1) Personálne kapacity z hľadiska počtov	14
Súčet úväzkov na miestnych úradoch	14
Súčet úväzkov v sociálnej oblasti	15
Personálne kapacity mesta v sociálnej oblasti.....	17
2) Neverejní poskytovatelia sociálnych služieb.....	18
3) Pracovná náplň sociálnych útvarov miestnych úradov mestských častí.....	19
4) Kumulovanie pracovných pozícií a spolupráca s inými oddeleniami	22
5) Adekvátnosť súčasného stavu personálnych kapacít.....	24
6) Výzvy v budovaní personálnych kapacít a pomoc zo strany mesta	25
Záver	28
Zoznam literatúry	29
Prílohy	31

Zoznam skratiek

- DOS – Opatrovateľská služba
- EÚ – Európska Únia
- HMBA – Hlavné mesto Slovenskej republiky Bratislava
- MČ – Mestská časť
- MiÚ – Miestny Úrad
- SODB – Sčítanie obyvateľov, domov a bytov
- SR – Slovenská republika
- ŤZP – Ťažké zdravotné postihnutie
- ÚHP – Útvar hodnoty za peniaze
- ZOS – Zariadenie opatrovateľskej služby
- ZPS – Zariadenie pre seniorov

Úvod

Z hľadiska miestnej územnej samosprávy sa v Bratislave prelínajú 2 úrovne – jedna reprezentovaná 17 mestskými časťami (MČ), druhá mestom¹. Rozdelenie kompetencií medzi tieto dve úrovne a ich príslušné orgány, ako aj podmienky vzájomnej spolupráce, sú definované v Štatúte hlavného mesta SR Bratislavy (ďalej len Štatút) a v Zákone č. 377/1990 Zb. o hlavnom meste Slovenskej republiky Bratislave.²

Vzhľadom na dôležitosť výkonu jednotlivých služieb, bez ktorých by fungovanie mesta po hospodárskej či sociálnej stránke nebolo možné, vnímame ako potrebné venovať zvýšenú pozornosť faktorom, ktoré tento výkon ovplyvňujú. Efektivita miestnej a mestskej samosprávy pri zabezpečovaní potrieb obyvateľov a obyvateľiek Bratislavy priamo súvisí s personálnymi kapacitami, ktoré sú na oboch úrovniach samosprávy k dispozícii – celkovým počtom zamestnancov či úrovňou ich kompetencií.

Táto analýza sa zameriava na aspekty personálnych kapacít mestských častí na výkon sociálnej politiky. Jej cieľom je predovšetkým informovať o stave situácie a ponúknuť ucelený obraz o možnostiach samospráv v tejto sfére, ktorý doteraz aj z dôvodu chýbajúcich údajov absentoval. Z hľadiska obsahu sa sústreďuje nielen na počty pracovníkov/čok a ich pracovnú náplň, ale aj na potreby a výzvy, s ktorými sa sociálne oddelenia mestských častí v súvislosti s personálnymi kapacitami stretávajú, a spôsob, akým by podľa nich mohlo byť mesto v tomto ohľade nápomocné. Pre úplnosť a možnosť porovnávania uvádzame v 1. kapitole analytickej časti aj informácie o personálnych kapacitách mesta v sociálnej oblasti.

Zistenia môžu poslúžiť pri tvorbe sociálnych politík; či už s ohľadom na vyhovujúce rozdelenie kompetencií alebo posilnenie spolupráce tam, kde je to podľa vyjadrení aktérov/ok žiadúce. Zároveň sa otázka adekvátnych personálnych kapacít v tejto sfére stáva čoraz relevantnejšou v kontexte postupnej kumulácie dôsledkov viacerých sociálnych procesov a rizík, ako starnutie obyvateľstva Bratislavy³ (vrátane starnutia

¹ Pojem „mesto“ v tejto súvislosti odkazuje na orgány mestskej samosprávy. V texte používame aj skratku HMBA.

² Zákon č. 377/1990 Zb. o hlavnom meste Slovenskej republiky Bratislave. Dostupné [tu](#). Štatút hlavného mesta Slovenskej republiky Bratislavy. Dostupné [tu](#).

³ Medzi rokmi 2006 a 2021 stúpol podiel ľudí v seniorskom veku (65 a viac rokov) v Bratislave takmer o polovicu - z 12,8 % na 19 %. V absolútnych číslach to znamenalo nárast o viac ako 35 tis. osôb - z 54,7 tis. na 90,3 tis. Podľa demografických prognóz budú v roku 2050 seniori a seniorky tvoriť zhruba 30 % populácie Bratislavy, čo implikuje potrebu výrazne rozšíriť dostupnosť sociálnych služieb. Zdroje:

Štatistický Úrad SR. Dostupné [tu](#);

Bleha a kol. (2017) Štúdia demografického potenciálu hlavného mesta SR Bratislavy do roku 2050. Dostupné [tu](#).

personálu v sociálnej oblasti), nedostatok cenovo dostupného bývania či ohrozenie chudobou a sociálnym vylúčením umocnené vplyvom pandémie a rastúcich cien.

Hlavným zdrojom údajov pre túto analýzu boli výstupy z dotazníkového prieskumu realizovaného Oddelením dátových a priestorových analýz a Sekciou sociálnych vecí Magistrátu hl. mesta SR Bratislavy, na ktorý odpovedalo všetkých 17 mestských častí (Príloha č.1). Údaje uvedené v analýze sú aktuálne za obdobie prvého štvrťroka 2022, počas ktorého prebehol ich zber.

Kontext

1) Rozdelenie kompetencií v sociálnej oblasti medzi mesto a mestské časti

Faktorom, ktorý určuje pracovnú náplň sociálnych oddelení a tým pádom aj potrebné personálne kapacity, je spomínané rozdelenie kompetencií definované zákonom č. 377/1990 Zb. o hlavnom meste SR Bratislave a Štatútom, ktorý bol v roku 2021 doplnený o dodatok týkajúci sa práve sociálnych vecí.⁴ Podľa článku 31 Štatútu sa mesto prioritne sústreďuje na úlohy spojené s celomestským charakterom, pričom MČ sa zameriavajú na úlohy súvisiace s uspokojovaním potrieb svojho obyvateľstva.⁵

Kompetencie v sociálnej oblasti možno na základe povinnosti ich výkonu vnímať ako obligatórne (povinný vykonávať) alebo fakultatívne (môže vykonávať). V zmysle Štatútu má mesto povinnosť zabezpečiť služby krízovej intervencie (terénne alebo v podobe nocľahárne a nízkoprahového denného centra) či zariadenia pre seniorov (ZPS). MČ tieto služby môžu zriaďovať a podporovať.⁶

Mestské časti majú zasa povinnosť zabezpečiť poskytovanie sociálnych služieb na podporu rodín s deťmi, domácej opatrovateľskej služby (DOS), či denných stacionárov. V prípade pobytových zariadení sú zariadenia určené na časovo obmedzený pobyt (napr. zariadenie opatrovateľskej služby – ZOS) tradične v pôsobnosti mestských častí, zatiaľ čo pobytové služby celoročné (ZPS) sú v obligatórnej kompetencii mesta. Mesto ale môže zriaďovať služby, ktoré sú podľa Štatútu obligatórne pre MČ - aktuálne sa jedná o tri ZOS a jeden denný stacionár.

Takto voľne nastavené rozdelenie povinností v praxi umožňuje mestu aj mestským častiam zriaďovať akékoľvek sociálne služby. Pôsobnosť jednotlivých aktérov tak môže byť pomerne široká, otáznou je však efektivita a prehľadnosť tohto systému. Zároveň platí to, čo v prípade všetkých obcí na Slovensku, a teda, že pri napínaní kompetencií sa nerozlišuje, či ide o väčšiu alebo menšiu MČ (Box 1). To znamená, že MČ s menej ako 3000 obyvateľmi (Čunovo, Devín a Jarovce) majú také isté kompetencie ako MČ o veľkosti krajských miest (Petržalka a Ružinov). Táto analýza potvrdzuje zistenia

⁴ Dodatok č. 21 Štatútu hlavného mesta Slovenskej republiky Bratislavy z 23. septembra 2021. Dostupné [tu](#).

⁵ Pre podrobný prehľad rozdelenia kompetencií v sociálnych veciach viď prílohu č. 4 dodatku Štatútu hlavného mesta SR, obsahujúcu tabuľkový prehľad rozdelenia kompetencií v sociálnych veciach Bratislavy. Dostupné [tu](#).

⁶ Mestské časti Ružinov a Staré Mesto sú zriaďovateľmi ZPS.

existujúcich štúdií⁷ – práve pre menšie obce/MČ je náročné zabezpečiť potrebné služby z dôvodu nedostatočných finančných a personálnych kapacít.

Tabuľka 1 – Rozdelenie kompetencií v sociálnej oblasti medzi mestom a MČ.

	Hlavné mesto	Mestské časti
Obligatórne druhy sociálnych služieb, ktoré musí poskytovať:	<ul style="list-style-type: none"> • nocľaháreň • nízkoprahové denné centrum • nízkoprahová sociálna služba pre deti a rodinu • zariadenie pre seniorov • terénna sociálna služba krízovej intervencie 	<ul style="list-style-type: none"> • pomoc pri osobnej starostlivosti o dieťa • zariadenie opatrovateľskej služby • denný stacionár • domáca opatrovateľská služba • prepravná služba • odľahčovacia služba • posudková činnosť
Fakultatívne druhy sociálnych služieb, ktoré môže poskytovať:	<ul style="list-style-type: none"> • zariadenie opatrovateľskej služby • denný stacionár • iné druhy SS podľa § 12 zákona o SS 	<ul style="list-style-type: none"> • zariadenie pre seniorov • nízkoprahové denné centrum • nocľaháreň • nízkoprahová SS pre deti a rodinu • iné druhy SS podľa § 12 zákona o SS

Zdroj: KPSS HMBA na roky 2020 – 2021.

Box 1 – Kategorizácia mestských častí podľa veľkosti

Z dôvodu rozdielov v počtoch personálnych kapacít ako aj objemu vykonávaných činností používame v analýze nasledovnú kategorizáciu mestských častí z hľadiska veľkosti ich obyvateľstva:

Veľké MČ (nad 40 000 obyv.): Petržalka, Ružinov, Staré Mesto a Nové Mesto

Stredné MČ (10 000 – 40 000 obyv.): Dúbravka, Karlova Ves, Rača, Podunajské Biskupice, Vrakuňa a Devínska Nová Ves

Malé MČ (pod 10 000 obyv.): Lamač, Záhorská Bystrica, Rusovce, Vajnory, Jarovce, Devín a Čunovo

⁷ Černenko, T. a kol. (2017) Skrytý poklad v samospráve: Alternatívne možnosti sústredenia výkonu správy v Samosprávach. Dostupné [tu](#).

2) Všeobecné výzvy týkajúce sa personálnych kapacít vo verejnom sektore

V roku 2020 zverejnil Útvar hodnoty za peniaze Revíziu výdavkov zamestnanosti a odmeňovania vo verejnej správe.⁸ V tomto dokumente autori a autorky okrem iného identifikovali viacero problémov, ktorým verejný sektor čelí v otázke budovania a udržiavania personálnych kapacít, v porovnaní so súkromným sektorom:

- Nižšie mzdy pre vysokoškolsky vzdelaných ľudí. Týka sa to najmä tzv. drahých profesií (pracovníci/čky v oblasti IT, financií alebo práva zarobia v priemere o 20 až 40% menej ako v súkromnom sektore), ale citeľným je to takisto aj v sférach ako vzdelávanie (priemerný plat učiteľa/ky v regionálnom školstve predstavuje 65% priemerného platu vysokoškolsky vzdelaných⁹).
- Mzdy vo verejnom sektore zároveň v menšej miere odzrkadľujú regionálne rozdiely v nákladoch na život.
- Nižšie odmeny; v priemere 7-10% celkovej kompenzácie oproti 15 % v súkromnom sektore.
- Pri odmeňovaní je vo verejnom sektore väčší dôraz kladený na formálne vzdelanie a dĺžku praxe ako produktivitu práce.

Aj keď verejný a súkromný sektor nie sú z hľadiska typu profesií ekvivalentné,¹⁰ čo sťažuje vzájomné porovnávanie, vyššie uvedené aspekty môžu odôvodňovať náročnosť vytvárania stabilného a kvalitného personálu vo verejných inštitúciách, ktorých atraktivita ako zamestnávateľa je po materiálnej stránke vo všeobecnosti nižšia. Pracovníci/čky vo verejnom sektore sú v priemere starší/ie¹¹ a v porovnaní s kolegami a kolegyňami zo súkromného sektora majú nižšiu čitateľskú a numerickú gramotnosť a znalosť využívania IT technológií – rozdiel na Slovensku patrí medzi najväčšie spomedzi krajín EU a je výrazný najmä u mužov.¹²

⁸ ÚHP (2020) Revízia výdavkov zamestnanosti a odmeňovania vo verejnej správe – Záverečná správa. Dostupné [tu](#).

⁹ Priemer krajín OECD a EÚ je pritom okolo 90 %. Z týchto krajín majú v porovnaní so Slovenskom učiteľia a učiteľky nižšie priemerné mzdy oproti priemeru vysokoškolsky vzdelaných iba v Česku (Ibid.)

¹⁰ Len zhruba 5 % zamestnancov/kýň súkromného sektora pracuje v oblastiach typických pre verejný sektor - verejná správa, obrana, sociálne zabezpečenie, školstvo a zdravotníctvo (Ibid.).

¹¹ Jedným z dôvodov môže byť práve mzdové ohodnotenie – „mladí zamestnanci do 29 rokov zarábajú vo verejnom sektore o 9 % menej ako ich porovnateľní kolegovia v súkromnom sektore, v skupine od 30 do 49 rokov je rozdiel 6 %. Až starší zamestnanci nad 50 rokov zarábajú vo verejnom sektore porovnateľne, v priemere o 3 % viac ako ich kolegovia v súkromnom sektore.“ (Ibid.).

¹² Dáta z medzinárodného merania PIAAC z roku 2013 (Ibid.)

Dôsledkom môže byť nižšia schopnosť verejných inštitúcií riešiť problémy vlastnými kapacitami a nutnosť využívať externé, obvykle drahšie, služby v prípade náročnejších činností. Vzhľadom na prepojenosť s ostatnými oblasťami však môže mať nízka kvalita verejných služieb zo systémového hľadiska priamy negatívny dopad nielen na súkromný sektor, ale aj celkovú životnú úroveň obyvateľstva.

V sociálnej oblasti sú zmienené problémy akcentované ešte vo vyššej miere. Slovensko má na počet obyvateľov a obyvateľiek menej zdravotných sestier a pracovníkov v sociálnych službách ako iné krajiny EÚ. Ak nedôjde k zásadnejšej zmene počtu absolventov relevantných odborov prechádzajúcich do praxe, bude podľa prognóz do roku 2023 chýbať ročne okolo 1 250 opatrovateľov/iek a vychovávateľov/iek. V súčasnosti chýba v zariadeniach sociálnych služieb približne 25% zamestnancov/kýň na adekvátne pokrytie dopytu, čo sa odzrkadľuje v nadmernej záťaži pre ich personál.¹³ Zároveň len v Rakúsku pracuje zhruba 25 tisíc slovenských opatrovateľov a opatrovateliek.¹⁴ Autori Revízie definujú pracovníkov/čky v oblasti sociálnych služieb ako jednu z najviac zaostávajúcich profesií nielen z hľadiska počtov oproti ideálnemu stavu, ale aj miezd.¹⁵

Ako bude prezentované v analytickej časti, vyššie opísaným problémom čelia aj viaceré bratislavské MČ. Mzdy v sociálnych službách nereflektujú v potrebnej miere regionálne rozdiely v životných nákladoch; vo výsledku tak majú ľudia v profesiách ako učiteľ/ka alebo opatrovateľ/ka v Bratislave výrazne sťaženú situáciu (Box 2).

Box 2 – Zamestnaní, no stále nebezpečne blízko chudobe

V prípade opatrovateľov/iek sa priemerná hrubá mzda v Bratislave a jej okolí v roku 2021 pohybovala v rozmedzí od 850 do 900 eur v hrubom na mesiac¹⁶, respektíve 668 až 703 eur v čistom¹⁷. Predpokladajme, že opatrovateľom/kou je bezdetná osoba, ktorá nevlastní v meste nehnuteľnosť a vzhľadom na nedostupnosť mestského nájomného bývania žije sama v prenajímanej garzónke priemernej rozlohy (27m²) a za priemernú trhovú cenu (16

Lekári.sk (2021) Na Slovensku máme málo opatrovateľov ich prácu si nevážime. Dostupné [tu](#).

¹³ Lekári.sk (2021)

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Mzdy sociálnych pracovníkov dosahovali v roku 2018 iba 55 % priemernej mzdy, v Česku bolo 70 %. Zdroj: ÚHP (2020)

¹⁶ Lekári.sk (2021)

¹⁷ Za predpokladu, že si daný človek uplatňuje nezdaniteľnú časť základu dane, ale nie daňový bonus na dieťa alebo manžela.

€/m² za mesiac).¹⁸ V prípade, že je jej čistá mzda na spodnej úrovni uvedeného intervalu, t.j. 668 eur, po úhrade nájmu vo výške 432 eur má k dispozícii 236 eur, čiže 8 eur na deň.¹⁹

Bez podpory rodiny a iných sociálnych kontaktov hrozí človeku v tejto situácii v prípade akýchkoľvek neočakávaných výdavkov nad rámec základných potrieb zadlženie či strata bývania. To aj napriek tomu, že vykonáva spoločensky významné povolanie. Pre rodičov samoživiteľov môže byť táto situácia neúnosná - mzdové podmienky tak mnohým potenciálnym opatrovateľom a opatrovateľkám de facto znemožňujú vykonávať túto profesiu.

Neadekvátne ohodnotenie v kontraste s vysokými životnými nákladmi odrádzajú opatrovateľov/ky od pôsobenia v Bratislave; výhodnejšou alternatívou je susedné Rakúsko, no takisto aj regióny Slovenska s nižšími cenami.²⁰ V tejto situácii tak najviac tratia práve obyvatelia a obyvatelky hlavného mesta.

¹⁸ Interné údaje Oddelenia dátových a priestorových analýz Magistrátu hl. mesta SR Bratislavy o rozlohe bytov a cenách ich predaja/prenájmu.

¹⁹ Pri hornej sume vo výške 703 € by to bolo 271 eur, resp. 9 eur na deň.

²⁰ Hudecová, D. (2022) Opatrovateľ ako nedostatkový tovar. Koľko peňazí môžete dostať?. Dostupné [tu](#).

Hlavné zistenia analýzy

Počty personálnych kapacít a rozdiely v poskytovaných službách:

- **Súčet pracovných úväzkov na miestnych úradoch všetkých mestských častí je 1870,9.** Mestské časti tak na svojich úradoch zamestnávajú viac ako 1871 ľudí. To predstavuje zhruba 0,8 % z pracujúcich obyvateľov/iek Bratislavy. Najvyšší súčet úväzkov na miestnom úrade má Petržalka (332,1), najnižší Jarovce (5).
- **V sociálnej oblasti majú mestské časti dohromady 764 úväzkov.** Z toho 326 úväzkov je na miestnych úradoch a 438 v rozpočtových a príspevkových organizáciách, t.j. zariadeniach pre seniorov a zariadeniach opatrovateľskej služby. Najvyšší súčet úväzkov je v Ružinove (287), ktorý zriaďuje dve zariadenia pre seniorov.
- **Súčet úväzkov mestských častí (764) a mesta (661,8) v sociálnej oblasti je 1425,8.** Úväzky mesta sú tvorené Sekciou sociálnych vecí na Magistráte mesta (95,8) a rozpočtovými a príspevkovými organizáciami - zariadeniami pre seniorov (509,3), zariadeniami opatrovateľskej služby (46,5) a centrom pre deti a rodiny s resocializačným programom (10,2).
- **V menších mestských častiach sú personálne kapacity na výkon sociálnej politiky značne poddimenzované.** V 5 mestských častiach má sociálnu tému na starosti 1 osoba, ktorá zároveň vykonáva aj činnosti mimo túto oblasť – má tzv. kumulovaný úväzok.
- **Medzi mestskými časťami sú výrazné rozdiely aj z hľadiska poskytovaných služieb v sociálnej oblasti.** Z dôvodu chýbajúcich personálnych kapacít vykonávajú mestské časti s jednou zamestnanou osobou iba posudkovú činnosť. Niektoré väčšie mestské časti naopak zabezpečujú aj služby vyžadujúce väčší personál, ako zariadenia opatrovateľskej služby, jasle, či denné centrá.
- **Miesto trvalého pobytu určuje, v akom rozsahu a za akú cenu bude mať obyvateľ/ka mesta dostupné sociálne služby.** Za opatrovateľskú službu a za služby ako jasle či denný stacionár sú v niektorých mestských častiach vyššie poplatky pre nerezidentov/ky. Na to doplácajú Bratislavčania a Bratislavčanky s trvalým pobytom v mestských častiach, ktoré tieto služby neposkytujú, alebo poskytujú len v obmedzenom rozsahu – v lepšom prípade sú pre nich služby v iných mestských častiach drahšie, v tom horšom nemusia byť vôbec dostupné z dôvodu uprednostnenia rezidentov zriaďovateľskej mestskej časti.

Výzvy, riešenia a možnosti spolupráce s mestom pri budovaní personálnych kapacít v sociálnej oblasti:

- **Aktuálny stav personálnych kapacít v sociálnej oblasti nie je postačujúci minimálne v 5 mestských častiach.** Potrebni/é sú hlavne opatrovatelia/lky a osoby na administratívne činnosti.
- **Plánované navyšovanie personálnych kapacít na výkon sociálnej politiky avizovalo 11 mestských častí, a to najmä v rámci opatrovateľskej služby (7 mestských častí).** Tieto zámery odzrkadľujú jednak súčasný nepokrytý dopyt po tejto službe a takisto aj jeho predpokladaný nárast v blízkej budúcnosti z dôvodu postupného starnutia populácie mesta.
- **Sedem mestských častí uviedlo, že sa momentálne kvôli chýbajúcim personálnym kapacitám niektorým potrebným témam nevenujú.** Okrem opatrovateľskej služby sa jedná aj zdravotnú či psychologickú starostlivosť o klientov/ky s ŤZP, či terénnu sociálnu prácu s mládežou.
- **Hlavným problémom pri budovaní personálnych kapacít je podľa 8 mestských častí všeobecný nedostatok kvalifikovaných sociálnych pracovníkov/čok a opatrovateľov/liek. Ako primárny dôvod bolo vo väčšine prípadov uvedené nízke mzdové ohodnotenie, resp. vyššie očakávania od uchádzačov/iek o zamestnanie.** Medzi ďalšie spomenuté problémy patria znížená motivácia do rozširovania kompetencií, nízky záujem o priamu prácu s klientom, či neatraktívna geografická poloha v prípade okrajových mestských častí.
- **Ako možné riešenia zmienených problémov mestské časti uviedli** (1) navýšenie ponúkaných miezd, (2) zvýšenie objemu dostupných prostriedkov zavedením viacdrojového financovania viacerými aktérmi, (3) investovanie do vzdelávania zamestnancov/kýň aj prostredníctvom výmeny skúsenosti na národnej či medzinárodnej úrovni, (4) zabezpečenie nájomného bývania pre pracovníkov/čky v sociálnej oblasti, či (5) spoluprácu s vysokými školami skrze študentskú prax.
- **Mesto by sa podľa mestských častí mohlo angažovať** vo (1) vzdelávacích aktivitách pre ich zamestnancov/kyne, (2) pomoci pri zabezpečovaní opatrovateľskej služby, (3) terénnej sociálnej práci v menej exponovaných lokalitách Bratislavy, (4) zabezpečovaní nájomného bývania pre pracovníkov/čky v sociálnych službách, či (5) zdieľaním kompetencií najmä v sociálnej práci.

Analytická časť

V tejto časti vychádzame z odpovedí mestských častí v dotazníkovom prieskume. Na dotazník reagovalo všetkých 17 mestských častí.

1) Personálne kapacity z hľadiska počtov

Kapitola ponúka prehľad o súčtoch úväzkoch mestských častí na ich miestnych úradoch (MiÚ). Následne sa zameriava na úväzky v sociálnej oblasti na MiÚ, ako aj v rozpočtových a príspevkových organizáciách (ROPO). Pre porovnanie uvádzame v podkapitole aj informácie o veľkosti personálnych kapacít mesta.

Súčet úväzkov na miestnych úradoch

Pre lepšiu predstavu o reálnych možnostiach MČ vykonávať svoju agendu je dôležitým údajom celkový objem personálnych kapacít, v tomto prípade definovaný ako súčet úväzkov.²¹ Otázka v dotazníku sa týkala miestnych úradov. Súčty úväzkov na MiÚ značne súvisia s veľkosťou obyvateľstva (tabuľka 2) – najviac ich má MČ Petržalka (332,1), najmenej MČ Jarovce (5). Najvyšší súčet úväzkov MiÚ na 1000 obyvateľov má MČ Lamač (7,8), najnižší MČ Jarovce (1,8). Celkový súčet úväzkov MiÚ všetkých MČ je 1870,9, čo znamená, že MČ na svojich miestnych úradoch zamestnávajú viac ako 1871 ľudí. Podľa údajov zo Sčítania obyvateľov, domov a bytov (SODB) 2021 to predstavuje zhruba 0,8 % z pracujúcich obyvateľov/iek Bratislavy.²² Na 1000 obyv. pripadá v súhrne 3,9 úväzku.

Súčet úväzkov a súčet úväzkov na 1000 obyv. sú v určitej miere indikátormi previazanosti mestskej časti s celkovým fungovaním na jej území a rozsahu ňou poskytovaných služieb. Nižšie hodnoty v oboch ukazovateľoch môžu znamenať zníženú schopnosť MČ reagovať na potreby svojich obyvateľov a obyvateľiek.

Zároveň však rozdiely v súčte úväzkov MiÚ, resp. počte ich zamestnancov/kýň, môžu odzrkadľovať odlišné spôsoby realizácie jednotlivých činností. Väčšie či stredné MČ zriaďujú na výkon niektorých služieb (verejnoprospešných alebo sociálnych) ROPO, takže dané aktivity nevykonávajú zamestnanci/kyne MiÚ. V prípade najmä menších MČ môže byť zasa služba alebo jej časť zabezpečovaná externe, napríklad prostredníctvom neverejného poskytovateľa (DOS). Nižší súčet úväzkov na MiÚ tak nemusí znamenať, že

²¹ Úväzky boli zvolené ako výpovednejšia merná jednotka než počet zamestnancov. Hodnota úväzku vo výpočte zodpovedá jeho typu - plný úväzok má hodnotu 1, polovičný 0,5 a pod. Celkový súčet úväzkov tak nemusí zodpovedať celkovému počtu zamestnancov, ktorý je najmä pri využívaní skrátených úväzkov vyšší.

²² Štatistický úrad SR. Dostupné [tu](#).

daná MČ poskytuje menej služieb ako veľkostne podobné mestské časti s vyšším súčtom úväzkov.

Tabuľka 2 – Úväzky mestských častí na ich miestnych úradoch

MČ	Počet obyvateľov	Súčet úväzkov na MiÚ	Súčet úväzkov na MiÚ na 1000 obyv.
Petržalka	114 000	332,1	2,9
Ružinov	81 004	220	2,7
Staré Mesto	46 080	207	4,5
Nové Mesto	44 458	203,5	4,6
Karlova Ves	35 644	164	4,6
Rača	25 733	158	6,1
Dúbravka	36 206	149,5	4,1
Podunajské Biskupice	23 464	101	4,3
Vrakuňa	20 711	93	4,5
Devínska Nová Ves	17 153	64	3,7
Lamač	7 789	61	7,8
Vajnory	6 079	41	6,7
Záhorská Bystrica	6 541	29,5	4,5
Rusovce	4 388	18	4,1
Devín	1 912	14,3	7,5
Čunovo	1 635	10	6,1
Jarovce	2 706	5	1,8
SPOLU	475 503	1 870,9	3,9

Zdroje: Odpovede mestských častí na otázky v dotazníku, Štatistický úrad SR – SODB 2021 (údaje o počtoch obyvateľov/iek).

Súčet úväzkov v sociálnej oblasti

Podobne ako pri celkovom súčte úväzkov vypovedá súčet za sociálnu oblasť o možnostiach MČ sa tejto téme venovať. Podľa informácií uvedených v dotazníku o zamestnancoch/kyniach v tejto oblasti, majú MČ dohromady 326 úväzkov na svojich MiÚ, čo predstavuje 17 % z celkového súčtu úväzkov mestských častí (1870,9). S úväzkami v ROPO zameraných na poskytovanie sociálnych služieb (ZPS alebo ZOS) sa jedná celkovo o 764 úväzkov (tabuľka 3).

Najvyšší súčet úväzkov na sociálnych oddeleniach (resp. príslušných referátoch) MiÚ majú MČ Dúbravka a Karlova Ves (47). V tomto údaji sú zahrnuté aj úväzky

opatrovateľov/liek, ktoré v prípade MČ zriaďujúcich ZOS (Petržalka) alebo ZPS (Ružinov, Staré Mesto) môžu spadať pod tieto ROPO a nie MiÚ.

Naopak najnižší súčet úväzkov v sociálnej oblasti na MiÚ (1) majú menšie MČ – Čunovo, Devín, Jarovce, Rusovce, Záhorská Bystrica. Zamestnanci týchto MČ majú zároveň kumulované úväzky – ich pracovná náplň je prierezová a nezahŕňa iba sociálnu agendu (viac v kapitole 4). Najvyšší súčet úväzkov na MiÚ na 1000 obyv. má MČ Rača (1,6); najnižší MČ Rusovce, Záhorská Bystrica a Petržalka (0,2).

Po prirátaní úväzkov za ROPO majú najvyššie súčty MČ Ružinov (287) a Staré Mesto (140), ktoré majú takisto aj najvyššie súčty úväzkov na 1000 obyv. (3,5 a 3). Aj keď to podľa Štatútu nie je obligatórnou kompetenciou mestských častí, tieto dve MČ zriaďujú ZPS – Ružinov dve a Staré Mesto jedno. Spolu s MČ Petržalka ide zároveň o jediné mestské časti, ktoré zriaďujú ROPO zamerané na poskytovanie sociálnych služieb.

Tabuľka 3 – Súčet úväzkov mestských častí v sociálnej oblasti

MČ	Súčet úväzkov v sociálnej oblasti			Súčet úväzkov na 1000 obyv. (MiÚ)	Súčet úväzkov na 1000 obyv. (MiÚ + ROPO)
	MiÚ	ROPO	Spolu		
Dúbravka	47	0	47	1,3	1,3
Karlova Ves	47	4	51	1,3	1,4
Nové Mesto	46	0	46	1	1
Rača	41	0	41	1,6	1,6
Ružinov	37	250	287	0,5	3,5
Staré Mesto	31	109	140	0,7	3
Petržalka	20	75	95	0,2	0,8
Podunajské Biskupice	17	0	17	0,7	0,7
Vrakuňa	16	0	16	0,8	0,8
Devínska Nová Ves	9	0	9	0,5	0,5
Lamač	7	0	7	0,9	0,9
Vajnory	3	0	3	0,5	0,5
Čunovo	1	0	1	0,6	0,6
Devín	1	0	1	0,5	0,5
Jarovce	1	0	1	0,4	0,4
Rusovce	1	0	1	0,2	0,2
Záhorská Bystrica	1	0	1	0,2	0,2

SPOLU	326	438	764	0,7	1,6
-------	-----	-----	-----	-----	-----

Zdroje: Odpovede mestských častí na otázky v dotazníku, Štatistický úrad SR – SODB 2021 (údaje o počtoch obyvateľov/iek).

Personálne kapacity mesta v sociálnej oblasti

Ekvivalentom miestneho úradu je v prípade mesta magistrát. Celkový súčet úväzkov jeho zamestnancov a zamestnankyň bol v dobe tvorby analýzy²³ 905,6. Na Sekcii sociálnych vecí, ktorá v rámci magistrátu zastrešuje sociálnu oblasť, sa jednalo o 95,8 úväzku (tabuľka 4). Podiel úväzkov v sociálnej oblasti tak predstavoval 10,6 % - menej ako v prípade mestských častí, v ktorých úväzky v sociálnej oblasti na ich MiÚ tvoria v priemere 15,2 %. Pod Sekciu sociálnych vecí magistrátu patria aj 2 ubytovne (21 úväzkov), Centrum pre deti a rodiny REPULS (16 úväzkov) a nízkoprahová sociálna služba pre deti a rodinu (ďalej NSSDR) Fortunáčik. Celkový súčet úväzkov magistrátu a MiÚ mestských častí v sociálnej téme je 533,8.

Čo sa týka ROPO v sociálnej oblasti, je súčet úväzkov mesta 566. Zároveň je to viac, ako súčet za všetky MČ dohromady (438). Dôvodom je spomínaný fakt, že mesto je zriaďovateľom ZPS (7) a ZOS (3), ktoré sú náročné na personálne kapacity. Ďalšou ROPO mesta v sociálnej oblasti je RETEST - centrum pre deti a rodiny s resocializačným programom. Celkový súčet úväzkov ROPO mesta a mestských častí v sociálnej téme je 1004. Súčet za miestne úrady, magistrát mesta a ROPO mestských častí a mesta je 1425,8 úväzkov, čiže viac ako 1426 zamestnaných osôb, čo predstavuje 0,6 % z pracujúcich obyvateľov/iek Bratislavy.²⁴

Tabuľka 4 - Súčet úväzkov mesta v sociálnej oblasti

Útvar	Súčet úväzkov
Magistrát - Sekcia sociálnych vecí	95,8
● z toho	
Riaditeľ	1
Kancelária riaditeľa sekcie	8
Projektová kancelária	3
Referát mestského terénneho tímu	8
Oddelenie sociálnej podpory pre seniorov a ľudí so znevýhodnením	8
Oddelenie dostupného bývania a pomoci ľuďom bez domova	8
Oddelenie prevencie a znižovania rizík pre ohrozené skupiny obyvateľstva	10
Referát Mestský útulok Hradská	5,8

²³ Marec 2022.

²⁴ Štatistický úrad SR. Dostupné [tu](#).

Referát sociálnej pomoci ubytovne Fortuna (NSSRD Fortunáčik)	7
Centrum pre deti a rodiny REPULS	16
Ubytovňa Fortuna	10
Ubytovňa Kopčany	11
ROPO	566
● z toho	
ZPS	509,3
ZOS	46,5
Centrum pre deti a rodiny s resocializačným programom RETEST	10,2
SPOLU (Magistrát + ROPO)	661,8

Zdroj: Oddelenie ľudských zdrojov Magistrátu hlavného mesta SR Bratislavy. Za ZPS a ZOS údaje poskytla Sekcia sociálnych vecí a za centrum RETEST vychádzajú z organizačnej štruktúry na rok 2022 (do súčtu neboli zahrnuté dohody o pracovnej činnosti/o výkone práce). Údaje sú aktuálne k marcu 2022.

2) Neverejní poskytovatelia sociálnych služieb²⁵

Mestské časti, ktoré z rôznych dôvodov (nedostatočný počet či kvalifikácia personálu) nepokrývajú niektoré sociálne služby po ktorých majú dopyt, môžu na ich zabezpečení spolupracovať s neverejným poskytovateľom.²⁶ Podľa odpovedí v dotazníku je tomu tak v 10 zo 17 MČ (tabuľka 5). Hlavnou takouto službou je domáca opatrovateľská služba (DOS) zameraná na seniorov a ľudí so zdravotným znevýhodnením, ktorú neverejní poskytovatelia zabezpečujú, čiastočne alebo výhradne²⁷, v siedmich MČ. V troch MČ (Dúbravka, Karlova Ves a Petržalka) neverejní poskytovatelia vykonávajú služby cieleňé na pomoc ľuďom v núdzi a bez domova, ako terénna sociálna práca (TSP) či vydávanie stravy v nocľahárni.

Tabuľka 5 – Mestské časti využívajúce služby neverejných poskytovateľov

MČ	Neverejní poskytovatelia		
	Názov	Typ služby	Aktuálny počet klientov

²⁵ V tejto kapitole nemapujeme všetkých neverejných poskytovateľov sociálnych služieb na území mesta ale iba tých, s ktorými podľa svojich odpovedí v dotazníku mestské časti spolupracujú, resp. ich financujú.

²⁶ Od roku 2018 majú samosprávy zároveň povinnosť spolufinancovať vybrané druhy sociálnych služieb poskytovaných neverejnými poskytovateľmi prostredníctvom finančného príspevku na prevádzku. Zdroj: Brichtová, L. a kol. (2021) Dostupné [tu](#).

²⁷ Čiastočne v prípade, ak DOS zabezpečuje aj mestská časť; výhradne ak DOS mestská časť nezabezpečuje.

Čunovo	MEA VITA SENIOR	DOS	0
Dúbravka	Súkromné opatrovateľské služby	DOS	2-3
	Depaul Slovensko, n. o.	TSP	78
Jarovce	MEA VITA SENIOR	DOS	3
Karlova Ves	Depaul Slovensko, n. o.	TSP	33-34
Lamač	MEA VITA SENIOR	DOS	1
Petržalka	Stopa	Integračné centrum	
	Depaul Slovensko, n. o.	Vydávanie stravy v rámci nocľahárne	
	Vagus	TSP	
Podunajské Biskupice	Asociácia samaritánov SR	Monitorovanie a signalizácia potreby pomoci	2
Ružinov	Spolok sv. Vincenta De Paul	Denný stacionár	5
	JAVORRY n.o. a Bratislavská arcidiecézna charita	DOS	18
Vajnory	Opatríme Vás, n.o.	DOS	2
Záhorská Bystrica	Opatrovateľka, n.o.	DOS	9
	Domov pre seniorov Gerion	ZOS, ZPS	8

Zdroj: Odpovede mestských častí na otázky v dotazníku.

3) Pracovná náplň²⁸ sociálnych útvarov miestnych úradov mestských častí

Počet činností, ako aj počty úkonov alebo klientov/iek v rámci nich, priamo súvisia s veľkosťou potrebných personálnych kapacít. Zároveň okrem dopytu odzrkadľuje rozsah poskytovaných služieb aj mieru zainteresovanosti MČ v riešení problémov zraniteľných skupín obyvateľstva na svojom území.

Ako už naznačili súčty úväzkov v prvej časti analýzy, možnosti malých MČ s maximálne 3 osobami venujúcimi sa sociálnej agende sú značne oklieštené. Navyše títo zamestnancami/kyne majú na starosti viacero oblastí. V piatich MČ (Čunovo, Devín²⁹,

²⁸ Jedná sa o faktickú činnosť zamestnancov/kýň týchto útvarov, ktorú MČ uviedli vo svojich odpovediach. Tá nemusí exaktne korešpondovať s pracovnou náplňou uvedenou v zmluvách daných zamestnancov/kýň.

²⁹ MČ Devín sa v období tvorby analýzy nachádza v nútenej správe a dôsledky tohto stavu sa odrážajú aj na obmedzenom výkone v sociálnej oblasti. Mestská časť v spolupráci s MČ Karlova Ves zabezpečuje pre svojich občanov posudkovú činnosť. V prípade potreby MČ sprostredkováva aj poradenstvo či distribúciu obedov pre seniorov.

Jarovce, Rusovce, Záhorská Bystrica) sa podľa odpovedí v dotazníku venujú zo sociálnych vecí takmer výhradne iba posudkovej činnosti³⁰ (Príloha 2³¹). Jedná sa tak o jedinú aktivitu vykonávanú vo všetkých MČ. Rozsah činnosti sa líši vzhľadom na veľkosť MČ – od 5 posudkov ročne v Čunove po 35 posudkov týždenne v Ružinove.

Medzi nosné aktivity sociálnych útvarov MiÚ veľkých a stredných MČ patria:

- **Sociálna práca**, pozostávajúca z poradenstva, TSP, krízových intervencií či sociálnych šetrení v domácnostiach – hlavnou cieľovou skupinou sú ľudia v hmotnej a sociálnej núdzi.
- **Domáca opatrovateľská služba** (DOS) vykonávaná v domácnosti klienta – hlavnou cieľovou skupinou sú seniori/ky a ľudia so zdravotným znevýhodnením. V niektorých MČ túto službu zabezpečuje neverejný poskytovateľ (tabuľka 5) alebo ZOS/ZPS zriadené mestskou časťou (Petržalka, Ružinov a Staré Mesto).
- **Sociálna kuratela, činnosti v oblasti opatrovníctva, poručníctva a pomoci rodinám s deťmi** – hlavnou cieľovou skupinou sú rodiny s deťmi a odchovanci/kyne detských domovov
- **Jednorazová pomoc**, najčastejšie vo forme príspevkov na konkrétnu vec/službu – hlavnou cieľovou skupinou sú osoby a domácnosti v hmotnej či náhlej núdzi.
- **Výdaj a rozvoz stravy** – hlavnou cieľovou skupinou sú seniori/ky a ľudia so zdravotným znevýhodnením

Niektoré MČ pre svojich obyvateľov/ky zabezpečujú aj ďalšie sociálne služby:

- **Denné centrá alebo denný stacionár**, určené najmä pre seniorov/ky³² ale takisto aj pre ľudí so zdravotným znevýhodnením či rodinu s deťmi, zriaďuje desať MČ. V týchto zariadeniach sa okrem sociálneho poradenstva zabezpečujú aj rôzne záujmové činnosti – fyzické cvičenie, hodiny cudzieho jazyka, či odborné prednášky. V dennom stacionári sa navyše poskytuje pomoc osobám odkázaným na pomoc inej fyzickej osoby a sociálna rehabilitácia na podporu samostatnosti.³³
- **Zariadenia starostlivosti pre deti do 3 rokov** (tzv. jasle) zriaďujú štyri MČ (Nové Mesto, Rača, Ružinov, Staré Mesto).
- **Sociálne výdajne**, kde sa poskytuje potravinová a iná, najmä materiálna, pomoc ľuďom v krízovej sociálnej situácii³⁴ zriaďujú štyri MČ (Nové Mesto, Petržalka, Staré Mesto, Vrakuňa).

³⁰ Posudzovanie situácie klienta/ky a následné vyhotovenie stanoviska o odkázanosti na sociálnu službu.

³¹ V prílohe sa nachádza prehľad odpovedí MČ ohľadom vykonávaných činností a poskytovaných služieb.

³² Súčasťou týchto denných centier sú kluby dôchodcov.

³³ § 40 a § 56 Zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách

³⁴ MČ Karlova Ves takisto plánuje zriadenie tejto služby.

- **Sociálne pohreby** osamelých občanov/iek alebo osôb z domácností v hmotnej núdzi zabezpečuje minimálne³⁵ sedem MČ.
- **Agendu obecného nájomného bývania** uviedli štyri MČ (Lamač, Podunajské Biskupice, Rača, Vrakuňa). Vzhľadom na to, že nájomné byty má na svojom území v správe celkovo 13 mestských častí, táto aktivita môže v ostatných 9 z nich spadať pod iné oddelenie³⁶ ako sociálne.

Rôznorodosť vo vykonávaných činnostiach a zriaďovaných službách má pre obyvateľov a obyvateľky mesta zásadný dôsledok – nie všetky služby, ktoré môžu potrebovať, sú v ich mestskej časti dostupné. Väčšie MČ ako Nové Mesto či Staré Mesto zabezpečujú všetky uvedené služby, menšie MČ ako Čunovo a Jarovce iba posudkovú činnosť a DOS prostredníctvom príspevku pre neverejného poskytovateľa. Vzhľadom na to, že pri zariadeniach, ako napríklad jasle či denný stacionár, sú v niektorých prípadoch stanovené vyššie poplatky pre nerezidentov/ky danej MČ, sa naskytá otázka férovosti a rovného prístupu k službám, ktorý je aktuálne ovplyvnený trvalým pobytom osoby.

Box 3 – To isté mesto, odlišný prístup k službám

Aj keď oficiálne žijú v jednom meste, prístup Bratislavčanov a Bratislavčaniek k viacerým sociálnym službám, ako aj forma ich poskytovania, sa líšia v závislosti od mestskej časti, kde majú trvalý pobyt. Ako bolo spomenuté, výhodu v tomto smere majú obyvatelia/lky väčších MČ, kde je rozsah ponúkaných služieb širší. Zároveň sú však aj z kapacitných dôvodov poplatky za niektoré služby v týchto MČ vyššie pre nerezidentov.

Obyvatelia/ky MČ Staré Mesto platia za službu v miestnom dennom stacionári 8,2 € na deň; osoby s trvalým pobytom mimo Starého Mesta zasa 12 €. ³⁷ V jasliach, ktoré zriaďuje MČ Staré Mesto, platia rezidenti o 100 € za mesiac menej ako nerezidenti (300 € oproti 400 €). ³⁸ Podobne je tomu aj v jasliach MČ Nové Mesto, kde osoby s trvalým pobytom platia o 50 € menej (320 € oproti 370 €). ³⁹ Naopak, v prípade MČ Rača, ktorá zriaďuje denný stacionár aj jasle, sa rozdielne výšky poplatkov v súvislosti s trvalým pobytom nespomínajú. ⁴⁰

Ďalším príkladom nerovnosti je situácia, kedy menšia MČ poskytuje určitú službu za vyššiu cenu a v obmedzenejšom časovom intervale, ako iná, väčšia MČ. Za

³⁵ Zarátané sú MČ, ktoré túto agendu zmienili v odpovediach. Keďže sa v tomto prípade častokrát jedná o sporadickú udalosť, niektoré MČ môžu túto pomoc poskytovať, aj keď to v dotazníku popri iných, časovo náročnejších aktivitách nezmenili.

³⁶ V MČ Dúbravka je napríklad bytový referát pod oddelením majetkovoprávnym a legislatívnym. Zdroj:

Organizačný poriadok Miestneho úradu mestskej časti Bratislava-Dúbravka. Dostupné [tu](#).

³⁷ Mestská časť Bratislava-Staré Mesto (2019) VZN č. 7/2019. Dostupné [tu](#).

³⁸ Mestská časť Bratislava-Staré Mesto (2017) VZN č. 14/2017. Dostupné [tu](#).

³⁹ Mestská časť Bratislava-Nové Mesto (2018) VZN č. 4/2018. Dostupné [tu](#).

⁴⁰ Mestská časť Bratislava-Rača (2017) VZN č. 3/2017. Dostupné [tu](#).

opatrovateľskú službu v MČ Rusovce prijímateľ/ka uhrádza 5,5 € na hodinu a poskytovaná je iba v pracovné dni, v čase od 8:00 do 15:30.⁴¹ V MČ Petržalka cena závisí od daného úkonu (od 1,50 € po 4 €), pričom časový interval poskytovania nie je zmieneny. Zároveň je suma pre obyvateľov/ky iných MČ vyššia - na úrovni ekonomicky oprávnených nákladov.⁴² V MČ Staré Mesto je jednotná výška úhrady 2,65 € a DOS je poskytovaná medzi 7:00 a 16:00. Odlišné sumy pre rezidentov nie sú v príslušnom cenníku uvedené.⁴³

Obyvatelia/ky niektorých, zväčša malých MČ, tak platia daň v podobe absentujúcich sociálnych služieb, resp. nevýhodnejšieho prístupu k nim v porovnaní s väčšími MČ. Vzhľadom na povahu týchto služieb sa táto situácia dotýka viacerých skupín obyvateľstva - seniorov/iek, zdravotne znevýhodnených osôb alebo rodín s malými deťmi.

4) Kumulovanie pracovných pozícií a spolupráca s inými oddeleniami

S ohľadom na pracovnú náplň zamestnancov/kýň v sociálnej oblasti sa dotazník zameriaval aj na to, či majú na starosti aj agendu iných útvarov, a naopak, s ktorými ďalšími útvarmi pri výkone sociálnej politiky spolupracujú.

Kumulované úväzky sa vyskytujú najmä v menších MČ (tabuľka 6) – osoba zodpovedná za sociálne veci sa popritom venuje v niektorých prípadoch aktivitám až v 10 rôznych oblastiach (MČ Čunovo). V prípade väčších a stredných MČ sa povinnosti mimo sociálneho oddelenia týkajú obmedzeného počtu zamestnancov týchto oddelení a vyskytujú sa iba v niektorých z nich (Devínska Nová Ves, Nové Mesto, Petržalka, Rača). Rozdiel je aj v počte a obsahu činností – kým v menších MČ je aktivít v iných oblastiach viac a jedná sa o rôznorodú náplň nesúvisiacu so sociálnymi vecami (mzdy, stavebný úrad, personalistika či školstvo), vo väčších a stredných MČ je ich menej, zaberajú pracovníkom/čkam menej času a v niektorých MČ (Petržalka, Rača) sú aj viac späté so sociálnou agendou (nájomné bývanie alebo projekty zamerané na seniorov).

Opačne je tomu pri spolupráci s inými útvarmi MiÚ, ktorá je využívaná najmä vo väčších a stredných MČ. Najčastejšie sa jedná o oddelenia/referáty ekonomické (mzdy, faktúry) a právne (súčinnosť v oblasti opatrovníctva a poručníctva). Takisto sa vyskytuje aj spolupráca s oddelením školstva (práca s rodinami v núdzi, dotácie na stravu), životného prostredia (aktivačné práce) či bytovým (pri nepravidelných úhradách či neplatení nájmu).

Ako ukázala predošlá kapitola, pracovná náplň sociálnych oddelení vo väčších a stredných MČ je rôznorodá a riešenie niektorých úkonov si vyžaduje personálne kapacity

⁴¹ Mestská časť Bratislava-Rusovce (2016) VZN č. 3/2016. Dostupné [tu](#).

⁴² Mestská časť Bratislava-Petržalka (2020) VZN č. 6/2020. Dostupné [tu](#).

⁴³ Mestská časť Bratislava-Staré Mesto (2019) VZN č. 7/2019

naprieč oddeleniami. Do výkonu sociálnej agendy týchto MČ je tak zahrnutý väčší počet zamestnancov/kýň než len tých zo sociálnych útvarov (tabuľka 3).

Tabuľka 6 – Kumulovaná pracovná agenda a spolupráca s inými oddeleniami miestneho úradu

MČ	Zamestnanci/kyne soc. oddelenia majú kumulovanú agendu	Soc. oddelenie využíva personál iných organizačných útvarov MiÚ
Čunovo	Áno, 1 osoba vykonáva aktivity v 10 iných oblastiach	Nie
Devín	Áno, 1 osoba vykonáva aktivity v 7 iných oblastiach	Nie
Devínska Nová Ves	Áno, 1 osoba vykonáva aktivity v 3 iných oblastiach	Áno, právny referát
Dúbravka	Nie	Áno, oddelenia ekonomické, životného prostredia, školstva a majetkovoprávne a legislatívne
Jarovce	Áno, 1 osoba vykonáva aktivity v 7 iných oblastiach	Nie
Karlova Ves	Nie	Áno, so všetkými oddeleniami
Lamač	Nie	Nie
Nové Mesto	Áno, nedefinovaný počet osôb vykonáva aktivity v 6 iných oblastiach	Áno, oddelenia IT a správy majetku
Petržalka	Áno, 1 osoba vykonáva aktivity v 1 ďalšej oblasti	Áno, bytové oddelenia a oddelenia školstva
Podunajské Biskupice	Nie	Nie
Rača	Áno, 2 osoby vykonávajú aktivity v 2 iných oblastiach	Mzdový referent a projektový manažér
Rusovce	Áno, 1 osoba vykonáva aktivity v 4 iných oblastiach	Nie
Ružinov	Nie	Áno, ekonomický a právny odbor
Staré Mesto	Nie	Áno, šofér na rozvoz stravy
Vajnory	Áno, 1 osoba vykonáva aktivity v 2 iných oblastiach	Ekonomické oddelenie
Vrakuňa	Nie	Nie

Záhorská Bystrica	Áno, 1 osoba vykonáva aktivity v 4 iných oblastiach	Nie
--------------------------	---	-----

Zdroj: Odpovede mestských častí na otázky v dotazníku.

5) Adekvátnosť súčasného stavu personálnych kapacít

Dostatočné počty zamestnancov/kýň v sociálnej oblasti sú kľúčovým faktorom pre výkon kompetencií MČ. Päť MČ (Devín, Devínska Nová Ves, Nové Mesto, Rusovce, Vajnory) sa v dotazníku vyjadrilo, že ich aktuálne personálne kapacity nie sú postačujúce; v prípade MČ Rača nebudú stačiť v budúcnosti. Potrebni/é sú hlavne opatrovatelia/lky (Nové Mesto, Vajnory) a osoby na administratívne činnosti (Devínska Nová Ves, Nové Mesto, Rusovce).

Väčšina (11) MČ avizovala plánované navýšovanie personálnych kapacít na výkon sociálnej politiky; 5 z nich tak chce urobiť aj keď v predošlej otázke nevyjadrili aktuálnu potrebnosť, čo poukazuje na predpokladaný nárast záujmu o služby v tejto oblasti v blízkej budúcnosti. V 7 prípadoch sa jedná o navýšenie počtu opatrovateľov/liek, čo súvisí práve s postupným starnutím populácie viacerých MČ a zameraním MČ na starostlivosť o staršie obyvateľstvo. Vysoký počet MČ naprieč rôznymi veľkosťami, ktoré vyjadrili túto potrebu, potvrdzuje, že DOS je jednou z najkľúčovejších, no zároveň nedostatkových služieb.

Tabuľka 7 – Adekvátnosť stavu personálnych kapacít a plánovanie ich rozšírenia/zúženia v budúcnosti

MČ	Disponuje MČ adekvátnymi per. kapacitami?		Plánuje MČ rozšíriť alebo zúžiť per. kapacity?
	Čunovo	Áno	Nie
Devín		Nie	Áno, v prípade zrušenia nútenej správy ambícia zriadiť funkčné sociálne oddelenie, kapacitne primerané veľkosti MČ, zabezpečujúce poradenstvo, posudky, rozvoz stravy, domácu opatrovateľskú službu či denný stacionár
Devínska Nová Ves		Nie, potrebná minimálne 1 osoba	Áno, rozšíriť o 1 osobu pre soc. poradenstvo a posudky
Dúbravka		Áno	Áno, rozšíriť o 2 osoby pre rozvoz stravy a opatrovateľov/ky v prípade rastúceho dopytu
Jarovce		Áno	Nie

Karlova Ves	Áno	Áno, rozšíriť o opatrovateľov/ky v prípade rastúceho dopytu.
Lamač	Áno	Áno, rozšíriť v súvislosti so starnutím obyvateľstva.
Nové Mesto	Nie, potrebné 4 osoby - 2 na sociálnoprávnu a ekonomickú agendu a 2 pre DOS	Áno, rozšíriť o opatrovateľov/ky
Petržalka	Áno	Áno
Podunajské Biskupice	Áno	Nie
Rača	Áno v súčasnosti, ale z dlhodobého hľadiska nie	Áno, rozšíriť o 3,5 opatrovateľov/lky, 1 osobu pre prepravnú službu, 1 osobu v dennom centre
Rusovce	Nie, potrebné navýšenie o 0,5 úväzku.	Áno
Ružinov	Áno	Áno, rozšíriť o zamestnancov/kyne denných centier, DOS a ZOS
Staré Mesto	Áno	Nie
Vajnory	Nie, potrebné 2 opatrovateľia/lky	Áno, rozšíriť o 2 opatrovateľov/ky
Vrakuňa	Áno	Nie
Záhorská Bystrica	Áno	Nie

Zdroj: Odpovede mestských častí na otázky v dotazníku.

6) Výzvy v budovaní personálnych kapacít a pomoc zo strany mesta

Posledné otázky dotazníka sa týkali personálnych nedostatkov v sociálnej oblasti, ich dopadov a možností riešenia za podpory mesta. Sedem MČ odpovedalo kladne na otázku, či sa aktuálne kvôli chýbajúcim kapacitám nevenujú niektorým potrebným témam (Príloha 3⁴⁴). V 6 prípadoch sa jednalo o poskytovanie opatrovateľskej služby, či už v rámci ZOS alebo dostatočného pokrytia dopytu po DOS (Lamač, Nové Mesto, Petržalka, Rača, Rusovce, Ružinov). Dve MČ (Dúbravka a Lamač) zmienili aj TSP zameranú na mládež, MČ Rača zasa ľudí s ŤZP, ktorí potrebujú okrem opatrovníctva aj zdravotnú či psychologickú starostlivosť.

⁴⁴ V prílohe sa nachádza prehľad odpovedí MČ ohľadom výziev v budovaní personálnych kapacít a možností zapojenia sa zo strany mesta.

Osem MČ uviedlo niekoľko typov problémov ktorým čelia pri budovaní personálnych kapacít. Hlavným z nich je všeobecný nedostatok kvalifikovaných sociálnych pracovníkov/čok a opatrovateľov/liek. Primárnym dôvodom je podľa viacerých MČ nízke mzdové ohodnotenie, resp. vyššie očakávania od uchádzačov/iek o zamestnanie. Chýbajú tak mladšie generácie pracovníkov/čiek v sociálnej oblasti, zatiaľ čo v prípade starších zamestnancov/kýň je uvádzaná znížená motivácia do ďalšieho vzdelávania a rozširovania kompetencií. MČ Rača poukázala aj na znížený záujem o priamu prácu s klientom a uprednostňovanie administratívnych činností zo strany uchádzačov/iek. MČ Rusovce takisto zmieňuje ako odradzujúci faktor aj geografickú polohu, čo sa môže týkať viacerých okrajových mestských častí.

S ohľadom na možné riešenia týchto problémov bolo spomenuté:

- navýšenie ponúkaných miezd, ktoré v dvoch MČ (Podunajské Biskupice, Vrakuňa) pomohlo zaplniť potrebné miesta
- zavedenie viaczdrojového financovania sociálnej oblasti viacerými aktérmi, čím by sa zvýšil objem dostupných prostriedkov a zároveň znížil tlak na MČ
- investície do vzdelávania zamestnancov/kýň, zapájanie sa do projektov medzinárodnej spolupráce a zdieľanie dobrej praxe v komunitnej sociálnej práci
- zabezpečenie nájomného bývania pre budúcich aj súčasných zamestnancov/kyne
- spolupráca s vysokými školami prostredníctvom výkonu praxe študentmi/kami v MČ

Tieto riešenia úzko súvisia s navrhovanými metódami podpory MČ zo strany mesta. Podľa dvoch MČ (Nové Mesto, Rača) by sa mohlo mesto viac angažovať vo vzdelávacích aktivitách pre zamestnancov/kyne MČ, resp. pokračovať v ich zabezpečovaní (Karlova Ves). Jednotlivými mestskými časťami boli takisto spomenuté: pomoc pri zabezpečovaní DOS (Devínska Nová Ves)⁴⁵, vytvorenie pozície mestského terénneho pracovníka pre menej exponované MČ Bratislavy (Lamač), poskytovanie nájomného bývania pre pracovníkov/čky v sociálnych službách (Ružinov), zdieľanie kompetencií najmä v sociálnej práci (Staré Mesto), či sprehľadnenie príslušnej webovej stránky aj s kontaktmi na pracovníkoch/čky v sociálnej oblasti (Záhorská Bystrica).

V doplňujúcich poznámkach k dotazníku spomenuli niektoré MČ ďalšie možnosti na zmenu. Podľa MČ Lamač je súčasťou agendy priveľa výkazníctva, pričom zníženie administratívnej náročnosti by umožnilo tráviť viac času riešením konkrétnych situácií klientov. Podľa MČ Ružinov je potrebné zvýšiť ponuku a dostupnosť podporných

⁴⁵ MČ Devínska Nová Ves by v tomto ohľade privítala „zmenu štatútu v sociálnej oblasti, týkajúcu sa kompetencie mestskej časti vykonávať opatrovníctvo osobám s obmedzenou spôsobilosťou na právne úkony, keďže častokrát ide o osoby, ktoré sa zdržiavajú po celom území Bratislavy. Práca s nimi je komplikovaná, ak sú zverené do starostlivosti jednej MČ a žijú v inej MČ“.

sociálnych služieb a sociálnych služieb v zariadeniach mestských častí a mesta po ukončení hospitalizácie klientov v nemocnici.

Hlavné výzvy v budovaní personálnych kapacít tak do veľkej miery korešpondujú s výstupmi prezentovanými v časti Kontext. MČ majú problémy s hľadaním opatrovateliek, ako aj s obsadzovaním ďalších pozícií z dôvodu nízkeho finančné ohodnotenia. Okrem nedostatočných počtov situáciu komplikujú aj nedostatky v kompetenciách a neochota/nemožnosť ich adekvátneho rozširovania. Oba tieto faktory zásadným spôsobom vplyvajú na výslednú kvalitu poskytovaných sociálnych služieb, a tým aj na kvalitu života obyvateľov/iek, ktorí sa na ne spoliehajú.

Záver

Cieľom tejto analýzy bolo poskytnúť čitateľom a čitateľkám informácie o stave personálnych kapacít na výkon sociálnej politiky v jednotlivých mestských častiach Bratislavy. Okrem súčtov úväzkov sa analýza zamerala aj na výzvy, ktorým mestské časti v tejto oblasti čelia, nimi navrhované riešenia a možnosti spolupráce s mestom. Zároveň bolo našou snahou poukázať na dôsledky vyplývajúce z nedostatočných personálnych kapacít pre obyvateľov a obyvateľky mesta. Vzhľadom na viacero faktorov ovplyvňujúcich proces budovania personálnych kapacít, na ktoré mestské časti nemajú vplyv, tento výstup nie je kritikou konkrétnych aktérov. Úmyslom je, aby slúžil ako podkladový materiál pre dialóg o riešeníach analyzovaných problémov.

Jednou z hlavných výziev je vytvorenie podmienok pre prilákanie dostatočného počtu pracovníkov/čok do sociálnej témy. V prípade opatrovateľskej služby je nedostatok akútny, no citeľný je aj na administratívnych či iných terénnych pozíciách. Chýbajúce personálne kapacity zároveň neumožňujú mestským častiam vykonávať činnosti nad rámec zákonom stanoveného minima a v niektorých prípadoch ani tie. Ďalšou výzvou je vzdelávanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov/kýň, ktoré je nutným predpokladom pre kvalitné poskytovanie sociálnych služieb.

V neposlednom rade je kľúčové zabezpečiť rovný prístup k sociálnym službám pre ľudí z menších či stredných mestských častí, ktoré tieto služby neposkytujú práve z dôvodu chýbajúcich personálnych kapacít, a ak ich aj poskytujú, tak len v obmedzenom rozsahu. Tu sa otvára priestor na debatu o vhodnosti aktuálneho prerozdelenia kompetencií a jeho nastavenia spôsobom, ktorý by pomohol mestským častiam a ich obyvateľom a obyvateľkám.

Účelom tejto analýzy je tak iniciovať debatu o týchto a ďalších bodoch opísaných v texte a prispieť k spoločnej snahe o zlepšenie životných podmienok v Bratislave.

Zoznam literatúry

Bleha, B. a kol. (2017) Štúdia demografického potenciálu hlavného mesta SR Bratislavy do roku 2050. Dostupné na:
<https://bratislava.blob.core.windows.net/media/Default/Dokumenty/Str%C3%A1nky/Chcem%20vediet/%C5%A0t%C3%BAdia%20demografick%C3%A9ho%20potenci%C3%A1lu%20Bratislavy.PDF>

Brichtová, L. a kol. (2021) Financovanie neverejných poskytovateľov sociálnych služieb prostredníctvom finančného príspevku na prevádzku zo strany obcí. Dostupné na:
<http://www.socioforum.sk/attachments/article/314/SF%20FPP%20obce%20final.pdf>

Černěňko, T. a kol. (2017) Skrytý poklad v samospráve: Alternatívne možnosti sústredenia výkonu správy v samosprávach. Dostupné na:
<https://www.mfsr.sk/files/archiv/priloha-stranky/19968/70/Skryty-poklad-samosprave.pdf>

HMBA (2021) Dodatok č. 21 Štatútu hlavného mesta Slovenskej republiky Bratislavy. Dostupné na:
https://bratislava.blob.core.windows.net/media/Default/Dokumenty/Dodatok_c_21_Socialne%20veci.pdf

HMBA (2021) Štatút hlavného mesta SR Bratislavy. Dostupné na:
<https://bratislava.sk/sk/legislativa-mesta>

Hudecová, D. (2022) Opatrovateľ ako nedostatkový tovar. Koľko peňazí môžete dostať?. Dostupné na: <https://uzitocna.pravda.sk/ako-vybavit/clanok/614761-opatrovatel-ako-nedostatkovy-tovar-kolko-penazi-mozete-dostat/>

Lekári.sk (2021) Na Slovensku máme málo opatrovateľov ich prácu si nevážime. Dostupné na: <https://www.lekari.sk/zaujímavost/NA-SLOVENSKU-MAME-MALO-OPATROVATELOV-ICH-PRACU-SI-NEVAZIME-43702.html?reklama=on>

Medvec (2022) Ceny porastú rýchlejšie ako platy a dôchodky. Vláda by mala šetriť, inak nám hrozí grécka cesta. Dostupné na: <https://www.tyzden.sk/ekonomika/80849/ceny-porastu-rychlejsie-ako-platy-a-dochodky-vlada-by-mala-setrit-inak-nam-hrozi-grecka-cesta/>

Mestská časť Bratislava-Dúbravka (2021) Organizačný poriadok Miestneho úradu mestskej časti Bratislava-Dúbravka . Dostupné na:
https://www.dubravka.sk/files/documents/miestny_urad/org-poriadok-mu-2022-01-01.pdf

Mestská časť Bratislava-Staré Mesto (2019) VZN č. 7/2019. Dostupné na:
https://www.staremesto.sk/data/MediaLibrary/54/54448/vzn_2019_007.pdf

Mestská časť Bratislava-Staré Mesto (2017) VZN č. 14/2017. Dostupné na:
https://www.staremesto.sk/data/MediaLibrary/40/40145/vzn_2017_014.pdf

Mestská časť Bratislava-Nové Mesto (2018) VZN č. 4/2018. Dostupné na:
https://www.banm.sk/data/files/12183_vzn-4-2018-dj-uhrady-za-poskytovanie-sluzieb.pdf

Mestská časť Bratislava-Rača (2017) VZN č. 3/2017. Dostupné na:
<https://www.raca.sk/data/att/11438.pdf>

Mestská časť Bratislava-Rusovce (2016) VZN č. 3/2016. Dostupné na:
<http://www.bratislava-rusovce.sk/download/14617536971.doc>

Mestská časť Bratislava-Petržalka (2020) VZN č. 6/2020. Dostupné na:
<https://www.petrzalka.sk/wp-content/uploads/2020/07/VZn-o-uhradach-za-SS-MZ-2.pdf>

Štatistický úrad SR - Verejná databáza DATAcube (2021) Vekové zloženie – obce.
Dostupné na:
http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_DEM/om7008rr/v_om7008rr_00_00_00_sk

Zákon č. 377/1990 Zb. o hlavnom meste Slovenskej republiky Bratislave. Dostupné na:
<https://www.zakonypreludi.sk/zz/1990-377>

Prílohy

Príloha 1 – Dotazník

Otázky:

- 1) Aký je celkový počet zamestnancov a zamestnankyň mestskej časti?
Ak má mestská časť rozpočtové alebo príspevkové organizácie (ROPO), uveďte prosím počet za ne spolu.
(Pozn.: Zamestnanec/kyňa na polovičný pracovný čas sa ráta ako 0,5.)

Kategória	Počet
Celá mestská časť, vrátane ROPO	
• Z toho:	
Na miestnom úrade	
V ROPO spolu	

- 2) Koľko zo zamestnancov a zamestnankyň sa pracovne venuje oblasti výkonu sociálnej politiky?
(Pozn.: Všetci/ky zamestnanci a zamestnankyne v rámci programu v záverečnom účte klasifikovanom ako sociálne služby - napr. na oddelení sociálnych vecí, v zariadení sociálnych služieb, opatrovatelia/ky, ...).
Ak má mestská časť rozpočtové alebo príspevkové organizácie zamerané na sociálnu oblasť, **uveďte prosím zvlášť ich názov a príslušný počet**. V prípade väčšieho počtu ROPO, doplňte prosím do tabuľky ďalšie riadky.

Kategória	Počet
Všetci zamestnanci mestskej časti v oblasti výkonu sociálnej politiky	
• Z toho:	
Na miestnom úrade	
V ROPO spolu	
○ (Názov RO/PO)	
○ (Názov RO/PO)	
○ (Názov RO/PO)	

- 3) Využíva mestská časť neverejných poskytovateľov sociálnych služieb? Ak áno, vyplňte prosím nasledujúcu tabuľku a uveďte aj na ktorú konkrétnu činnosť (napr. opatrovateľská služba) a počet klientov a klientok, ktorým sa služba

poskytuje. V prípade väčšieho počtu využívaných neverejných poskytovateľov, doplňte prosím do tabuľky ďalšie riadky.

(Pozn.: Zahŕňa neverejných poskytovateľov, financovaných či už prostredníctvom príspevkov alebo dotačných schém mestských častí, ktorí sociálnu službu poskytujú kontinuálne – nejedná sa o jednorazové akcie).

Neverejný poskytovateľ	Konkrétna činnosť	Počet klientov a klientok

4) Do tabuľky nižšie prosím uveďte informácie o pracovných aktivitách vykonávaných zamestnancami/kyňami **miestneho úradu**, ktorých agenda sa týka výkonu sociálnej politiky (v prípade väčšieho počtu aktivít, doplňte prosím do tabuľky ďalšie riadky):

- **Pracovná aktivita** – názov a opis vykonávanej činnosti
- **Počet pracovníkov/čok**, ktorí sa danej aktivite venujú
- **Časová náročnosť** - obvyklý počet hodín venovaný danej aktivite za určité časové obdobie - týždeň/mesiac
- **Priemerný počet** - ak je to pri danej činnosti možné, kvantifikáciu v zmysle priemer za týždeň alebo mesiac (napr. priemerný týždenný počet riešených podnetov, počet klientov, ...).
- **Organizačný útvar** – názov oddelenia/referátu/zariadenia/... . **Uveďte prosím najnižšiu organizačnú jednotku** (napr. ak má oddelenie viacero referátov, tak referát). Ak sa aktivite venuje viac ako jeden útvar, uveďte prosím všetky.

Pracovná aktivita	Počet osôb	Časová náročnosť	Priemerný počet (ak vhodné)	Organizačný útvar
Príklad (odstráňte): Posudková činnosť	1	2 hod/týždeň	6 posudkov/týždeň	Referát posudkových činností

- 5) Majú v rámci svojej pracovnej agendy zamestnanci/kyne sociálneho oddelenia mestskej časti na starosti aj záležitosti iného organizačného útvaru? Ak áno, uveďte prosím koľkých osôb sa to týka a opíšte, o akú činnosť ide.
- 6) Využíva sociálne oddelenie na výkon svojich kompetencií aj personál iných organizačných útvarov miestneho úradu - časť agendy danej osoby tvoria záležitosti sociálneho oddelenia? Ak áno, uveďte prosím o aké činnosti ide a ich rozsah z hľadiska počtu osôb aj času.
- 7) Disponuje podľa Vás momentálne mestská časť adekvátnymi personálnymi kapacitami na výkon sociálnej politiky?
Ak nie, koľko ďalších zamestnancov/kýň by bolo podľa Vás potrebných a pri akých konkrétnych aktivitách?
- 8) Plánuje mestská časť do budúcnosti rozšíriť alebo zúžiť personálne kapacity na výkon sociálnej politiky? Ak áno, uveďte prosím, ktoré z toho a z akých dôvodov.
- 9) Zamyslíte sa na nad potrebami občanov a občianok tak ako ich poznáte z praxe. Sú nejaké oblasti, ktorým sa v súčasnosti neviete venovať kvôli nedostatku personálnych kapacít? Ak áno opíšte ich prosím.
- 10) Stretávate sa s problémami pri budovaní personálnych kapacít so zameraním na oblasť sociálnej politiky (napr. hľadanie kvalifikovaných ľudí, rozvíjanie kompetencií zamestnancov/kýň a pod.)? Ak áno, prosím opíšte ich.
Aké opatrenie by podľa Vás mohlo napomôcť k riešeniu týchto problémov? Ak sa problémy vyskytli v minulosti a darí sa ich úspešne riešiť, uveďte prosím akým spôsobom.
- 11) Akým spôsobom by podľa Vás vedelo Hlavné mesto (magistrát) pomôcť mestským častiam v oblasti personálnych kapacít na výkon sociálnej politiky?
- 12) Ak máte k aktuálnemu stavu v otázke personálnych kapacít na výkon sociálnej politiky alebo agendy sociálneho oddelenia podnety alebo výhrady, ktoré ešte neboli spomenuté, prosím uveďte ich (Príklad: Pod agendu sociálneho oddelenia patria aj činnosti, ktoré by mohlo vykonávať iné oddelenie a pod.)

Príloha 2 – Vykonávané činnosti a poskytované služby mestskými časťami

MČ Oblasť	Vedúce a koord. pozície	Posudková činnosť	Sociálna práca - poradenstvo, kríz. intervencia, návštevy v domácnosti	OS	Strava - výdaj a rozvoz obedov, príspevky	Jednoraz. pomoc	Sociálna kuratela, opatrovníctvo, poručníctvo, pomoc rodinám	Jasle	Denné centrum (DC) / stacionár	Sociálna výdajňa	Sociálne pohreby	Nájomné bývanie
Čunovo		1 osoba 5 posud./rok 40 hod/rok										
Devín		1 osoba 2 posud./mes 2 hod/týž.										
Devínska Nová Ves		2 osoby 6 posud./týž. 6 hod/týž.	1 osoba 20 hod/týž.	7 osôb 225 hod/týž.	1 osoba 1,5 hod/týž.	1 osoba 20 hod/týž.	1 osoba 7 hod/týž.		P			



Dúbravka	P	3 osoby 9 posud./týž. 18 hod/týž.	7 osôb 20 klientov/týž. 70 hod/týž.	41 osôb 90 klientov/d eň 230 hod/deň	2 osôb 105 klientov/deň 5 hod/deň	1 osoba 2 žiad./rok 4 hod/týž.	17 hod/týždeň		P		1 osoba 1 poh./me s. 3 hod./me s.	
Jarovce		1 osoba 8 posud./rok 40 hod/rok										
Karlova Ves	3 osoby Plné úväzky	1 osoba 16 posud./mes .	1 osoba 22 interv./mes.	39 osôb 109 klientov Plné úväzky	1 osoba 234 obedov/deň	1 osoba 3 žiad./týž	1 osoba 4-5 klienti/mes.		P		P	
Lamač		1 osoba 1 posud./týž. 1 hod/týž.	2 osoby 30 klientov 15 hod/týž.	6 osôb 14 klientov 188 hod/týž.	1 osoba 38 klientov 17 hod/týž.	1 osoba 4 žiad./týž. 2 hod/týž.					P	1 osoba 21 bytov 2 hod/týž.
Nové Mesto	2 osoby Plné úväzky	1 osoba 37,5 hod/týž.	P	18 osôb	1 osoba 37,5 hod/týž.	1 osoba 37,5 hod/týž.	P	15 osôb	4 osoby Plné úväzky	1 osoba Skrátený úväzok	P	



Petržalka	2 osoby Plné úväzky	2 osoby Plné úväzky	3,7 úväzku 139 hod/týž.		P	P	3 osoby Plné úväzky		P	P	0,3 úväzku 13 hod/týž.	
Podunajské Biskupice	2 osoby Plné úväzky	2 osoby Plné úväzky	P	12 osôb Plné úväzky	1 osoba 37,5 hod/týž.	P	P		P			1 osoba 37,5 hod/týž.
Rača	4 osoby Plné úväzky	1 osoba 21 posud./mes 2 hod/deň	3 osoby 9 hod/deň	17 osôb 50 klientov/d eň 16,1 úväzku	P	P	P	7 osôb	9 osôb			1 osoba 35 bytov 6 hod/týž.
Rusovce		1 osoba 11 posud./rok 24 hod/rok										
Ružinov	1 osoba 37,5 hod/týž.	3 osoby 35 posud./týž. 75 hod/týž.	P		P	3 osoby 117 žiad./týž. 85 hod/týž.	6 osoby 4 klienti/týž. 20 hod/týž.	P	6 osôb 80 klientov/týž. 162 hod/týž.		1 osoba 3 poh./týž. 10 hod/týž.	

Staré Mesto	1 osoba 37,5 hod/týž.	2 osoby 33 posud./týž. 47,5 hod/týž.	Poradenstvo: 6 osôb TSP: 6 osôb 6 hod/týž.		P	3 osoby 14 žiad./týž.	2 osoby 37 ustanov./rok	24 osôb 75 detí Plné úväzky	1 DC 11 klubov dôchodcov	1 osoba 65 klientov/týž.	1 osoba 3 poh./rok	
Vajnory		1 osoba 2 posud./mes 2 hod/mes.		2 osoby 16 hod/týž.	1 osoba 2 hod/mes.	1 osoba 2 hod/týž.						
Vrakuňa	1 osoba 37,5 hod/týž.	1 osoba 10 posud./týž. 37,5 hod/týž.	P	7 osôb 32 klientov/d eň Plné úväzky	4 osoby 282 obedov/deň Plné úväzky	1 osoba 35 žiad./týž. 37,5 hod/týž.	1 osoba 37,5 hod/týž.		P	1 osoba 40 klientov/týž. 37,5 hod/týž.		P
Záhorská Bystrica		1 osoba 17 hod/rok										

- V tabuľke sú zosumarizované údaje z dotazníkov o pracovnej náplni sociálnych oddelení podľa jednotlivých oblastí, vybraných na základe odpovedí.
- Prázdne polia znamenajú, že podľa odpovedí v dotazníku MČ danú aktivitu nevykonáva.
- Informácie zahŕňajú počet osôb/úväzkov, kvantifikáciu aktivity (napr. počty posudkov/klientov/...) a odhadovaný čas.
- Znak „P“ znamená, že MČ danú činnosť vykonáva, no v odpovedi v dotazníku k nej neboli uvedené bližšie údaje okrem samotného výkonu.

- Údaje v tabuľke nie sú vyčerpávajúce – niektoré menšie aktivity neboli do tabuľky zahrnuté a nie všetky uvedené aktivity sú opísané tak dopodrobna, ako v niektorých odpovediach.
- Naopak, nie všetky MČ uviedli rovnako detailné informácie a v prípade niektorých mohlo ísť len o kvalifikované odhady – údaje v tabuľke teda pravdepodobne nie sú úplne exaktné, mali by však približne zodpovedať reálnemu stavu poskytovania sociálnych služieb v MČ
- 1 osoba v danej MČ môže vykonávať viacero z uvedených aktivít.
- Niektoré MČ (Karlova Ves alebo Rača) uviedli niekoľko koordinačných pozícií s rôznorodou agendou, zahŕňajúcou viaceré oblasti – všetky však boli kvôli prehľadnosti zaradené do jednej kategórie (Vedúce a koord. pozície).

Príloha 3 - Výzvy v budovaní personálnych kapacít a možnosť zapojenia sa zo strany mesta

MČ	Sú oblasti, ktorým sa MČ nevenuje kvôli nedostatku per. kapacít?	Problémy s budovaním per. kapacít	Pomoc zo strany mesta
Čunovo	Nie	Nie	Nie
Devínska Nová Ves	Nie	Nie	Pomoc pri poskytovaní DOS z dôvodu nedostatku opatrovateľov/liek
Dúbravka	Áno, práca s deťmi a mládežou	Áno, hľadanie kvalifikovaných pracovníkov, nadmerné očakávania uchádzačov/liek - kľúčovým faktorom je výška odmeny.	Nie
Jarovce	Nie	Nie	Nie
Karlova Ves	Nie	Áno, problém nájsť mladších opatrovateľov/ky, kvalitných sociálnych pracovníkov s administratívnymi zručnosťami a prehľadom o fungovaní verejnej správy.	Nadalej zabezpečovať školenia a prednášky pre pracovníkov MČ a v sociálnych službách
Lamač	Áno, TSP zameraná na mládež a konzumentov alkoholu na verejných priestranstvách. DOS na pokrytie dopytu v ranných a obedňajších hodinách.	Áno, chronický nedostatok kvalifikovaných záujemcov o prácu v sociálnej oblasti z dôvodu nedostatočného finančného ohodnotenia	Vytvorenie pozície mestského terénneho pracovníka na riešenie sociálno-patologických javov v menej exponovaných mestských častiach Bratislavy.
Nové Mesto	Vybudovanie ZOS	Nie	Vytvárať jednotné systémy vzdelávania pre všetky MČ
Petržalka	Áno, nedostatok opatrovateľov/iek a zdravotných sestier v ZSS	Nie	Nie
Podunajské Biskupice	Nie	Nie	Nie



Rača	Áno, pomoc osamelým občanom s ŤZP (sociálna práca, opatrovatel'stvo, zdravotná starostlivosť)	Áno, nedostatok kompetentných ľudí so skúsenosťou priamej práce s klientom, záujem skôr o pohodlnejšiu kancelársku prácu. Nedostupnosť kurzov v oblasti komunitnej sociálnej práce. Nezáujem o vzdelávanie sa pri dlhoročných pracovníkoch/čkach.	Zabezpečenie komplexného vzdelávania, najmä soft-skills a komunikačných zručností potrebných na výkon sociálnej práce, a takisto aj zdieľania dobrej praxe.
Rusovce	Áno, opatrovatel'ská služba a dlhodobý dopyt po zriadení ZPS.	Áno, nedostatok opatrovateľov/iek, málo kvalifikovaných osôb na trhu práce, komplikácie pri vypovedaní pracovnej zmluvy pri zamestnancoch úradu, ktorí sú vo vyššom veku, z dôvodu ich slabšej pracovnej výkonnosti. Takisto aj geografická poloha.	Nie
Ružinov	Áno, opatrovatel'ská služba a ZOS	Nedostatok vychovávateľov/liek a opatrovateľov/liek. Nedostatočná kvalifikácia opatrovateľov/liek a nízky záujem o túto profesiu.	Poskytovanie nájomného bývania pre pracovníkov/čky v sociálnych službách
Staré Mesto	Nie	Nie	Zdieľanými kompetenciami (napr. mestský terénny tím, ktorý v rámci spolupráce zastreší aj aktivity soc. pracovníka MČ)
Vajnory	Nie	Áno, nedostatok opatrovateľov/liek	Nie
Vrakuňa	Nie	Áno, nedostatok kvalifikovaných opatrovateľov/liek z dôvodu nízkeho mzdového ohodnotenia a malého počtu záujemcov/kýň.	Nie



Záhorská Bystrica	Nie	Nie	Zverejnenie kontaktov na pracovníkov v soc. oblasti a prehľadnejší web v tomto smere
-------------------	-----	-----	--

Zdroj: Odpovede mestských častí na otázky v dotazníku.