

Broj: 03-1-28-8-1294/2025

Datum: 12.12.2025.

**STRATEŠKI PLAN SLUŽBE ZA ZAPOSŁJAVANJE
HERCEGOVAČKO-NERETVANSKOG KANTONA
ZA PERIOD 2026. - 2028. GODINE**



SADRŽAJ

Broj stranice

1. Uvod	3
2. Organizacija i pravni okvir djelovanja Službe za zapošljavanje HNK	3
3. Upravljanje rizicima	10
4. Misija i vizija	11
5. Stanje na tržištu rada u Hercegovačko-neretvanskom kantonu	11
6. Analiza okruženja	16
7. Strateški ciljevi i prioritete	18
8. Povezivanje strateškog plana s finansijskim planom	21
9. Okvir za praćenje provedbe plana i evaluaciju rezultata	21



1. UVOD

Strateško planiranje je sistemski način donošenja temeljnih odluka, određivanja smjera djelovanja i provođenja aktivnosti i mjera koje usmjeravaju organizaciju prema budućnosti. Prilikom planiranja utvrđuju se ciljevi i aktivnosti koji se žele postići, a sve s ciljem ostvarenja vizije. Strateško planiranje je proces koji zahtijeva kontinuirano praćenje rezultata te se oni odnose na postavljene ciljeve.

Organizacija procesa strateškog planiranja započinje utvrđivanjem strateškog okvira, odnosno definisanjem izjave o viziji i misiji, kao i definisanjem strateških ciljeva. Najprije se utvrđuju opći ciljevi, a zatim posebni te način ostvarenja. Također se definišu pokazatelji uspješnosti koji omogućavaju praćenje i mjerenje uspješnosti postizanja utvrđenih ciljeva. Proces praćenja provodi se sistematski tokom perioda za koji je strateški plan izrađen, a njime se utvrđuje jesu li i u kojoj mjeri ostvareni postavljeni ciljevi.

Strateški plan Službe za zapošljavanje HNK Mostar (u daljnjem tekstu: Služba) predstavlja integrirani skup strateških i operativnih ciljeva, kao i aktivnosti koje su nužne kako bi se u budućnosti ostvarili željeni rezultati. On pomaže Službi da fokusira svoju viziju i prioritete u odnosu na promjenjivu okolinu i istovremeno omogućava da svi radnici Službe rade na ostvarenju tih ciljeva.

Strateški plan poslužit će kao temeljni dokument za izradu godišnjih planova rada, koji detaljnije definišu odgovornost za izvršenje plana, rokove, potrebne resurse te organizacione i operativne korake koje je nužno poduzeti kako bi se postigli ciljevi definisani planom.

2. ORGANIZACIJA I PRAVNI OKVIR DJELOVANJA SLUŽBE ZA ZAPOSŁJAVANJE HNK

Služba za zapošljavanje HNK registrovana je kod nadležnog suda kao javna ustanova čiji su poslovi od posebnog društvenog interesa. Ti su poslovi utvrđeni Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba, Odlukom o osnivanju Službe za zapošljavanje Hercegovačko-neretvanskog kantona te Statutom Službe.

Njihov sadržaj posebno se odnosi na: vođenje evidencije u oblasti zaposlenosti i zapošljavanja, informisanje nezaposlenih i drugih lica o mogućnosti zapošljavanja, posredovanje u zapošljavanju, rješavanje prava na osnovu nezaposlenosti, posredovanje u zapošljavanju u inostranstvu i zapošljavanje stranaca, provođenje međunarodnih konvencija i međunarodnih sporazuma u oblasti zapošljavanja, organizovanje profesionalnog usmjeravanja i stručnog osposobljavanja nezaposlenih lica, praćenje demografskih kretanja na ovom području; nadalje, donošenje programa i planova za ostvarivanje utvrđene politike zapošljavanja, saradnju s obrazovnim ustanovama radi usklađivanja obrazovnih programa s kadrovskim potrebama poslodavaca.

Donošenjem Zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba došlo je do preustroja ranijih službi zapošljavanja u Federaciji BiH, pa su formirane kantonalne službe za zapošljavanje i Federalni zavod za zapošljavanje.



Služba za zapošljavanje u našem kantonu formalno je utemeljena donošenjem Odluke o osnivanju Službe za zapošljavanje Hercegovačko-neretvanskog kantona broj: 02-01-VI-036/02 od 28. 3. 2002. („Službene novine HNŽ/HNK”, broj 2/02), ali je iz više razloga praktično počela s radom 1. jula 2003. godine.

Služba djeluje na području sljedećih općina: Čapljina, Čitluk, Jablanica, Konjic, Neum, Prozor-Rama, Ravno i Stolac, gdje ima svoje organizacione dijelove – podružnice – biroe rada, a na području grada Mostara djeluje kroz dva odjeljenja.

Pravni okvir koji određuje organizaciju i rad Službe uređen je brojnim eksternim i internim dokumentima, od kojih kao najvažnije izdvajamo:

- Zakon o radu („Službene novine Federacije BiH”, broj: 26/16, 89/18 i 44/22)
- Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba („Službene novine Federacije BiH”, broj: 55/00, 41/01, 22/05 i 9/08)
- Zakon o upravnom postupku („Službene novine FBiH”, broj: 2/98, 48/99 i 61/22)
- Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju („Službene novine FBiH”, broj: 29/98, 49/00, 32/01, 73/05, 59/06, 04/09, 13/18, 93/19, 90/21, 9/22 i 42/2023)
- Zakon o javnim nabavkama („Službeni glasnik Bosne i Hercegovine”, broj: 39/14 i 59/22)
- Zakon o jedinstvenom sistemu registracije, kontrole i naplate doprinosa („Službene novine Federacije BiH”, broj: 42/09, 109/12, 86/15, 30/16 i 96/21)
- Zakon o zapošljavanju stranaca („Službene novine Federacije BiH”, broj: 111/12)
- Zakon o kretanju i boravku stranaca i azilu („Službene novine Federacije BiH”, broj: 36/08 i 87/12)
- Pravilnik o radu Službe za zapošljavanje HNK
- Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka Službe za zapošljavanje HNK, broj: 017-1-02-70-30/21 od 27. 12. 2021., i Izmjene Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka Službe za zapošljavanje HNK, broj: 017-1-02-70-30/1-21 od 14. 3. 2023.
- Pravilnik o evidencijama u oblasti zapošljavanja („Službene novine Federacije BiH”, broj: 74/18 i 90/20)
- Zakon o jedinstvenom sistemu registracije, kontrole i naplate doprinosa („Službene novine FBiH”, broj: 42/09, 109/12, 86/15, 30/2016 i 96/21)
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju lica s invaliditetom („Službene novine FBiH”, broj: 9/10)
- Zakon o računovodstvu i reviziji u Federaciji BiH („Službene novine FBiH”, broj: 15/21)
- Zakon o budžetu u Federaciji BiH („Službene novine FBiH”, broj: 102/13, 9/14, 13/14, 8/15, 91/15, 102/15, 104/16, 5/18 i 11/19, 99/19 i 25/22)
- Zakon o finansijskom upravljanju i kontroli u javnom sektoru u Federaciji BiH („Službene novine FBiH”, broj: 38/16)
- Zakon o finansijskom poslovanju u Federaciji BiH („Službene novine Federacije BiH”, broj: 48/16)



- Zakon o internoj reviziji u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“, broj: 47/08 i 101/16)
- Zakon o zaštiti ličnih podataka BiH („Službeni glasnik BiH“, broj: 12/25)

Osim navedene zakonske regulative, Služba se u radu vodi preporukama i ciljevima i drugih zakona, dokumenata i strategija.

U cilju unapređenja u oblasti zapošljavanja, Programom rada Vlade FBiH, kao jedna od aktivnosti, predviđena je izrada **Strategije zapošljavanja u FBiH za period od 2023. do 2030.** U septembru 2023. Vlada FBiH je, na prijedlog Federalnog ministarstva rada i socijalne politike, prihvatila Strategiju zapošljavanja u Federaciji BiH za period od 2023. do 2030., koja će biti upućena Parlamentu FBiH na razmatranje i konačno usvajanje. Strategija zapošljavanja predstavlja ambicioznu i akcioni orijentiranu platformu koja postavlja glavne reforme i mjere koje će se provoditi u Federaciji u oblasti zapošljavanja za period 2023. – 2030., a usklađena je sa Strategijom razvoja Federacije BiH (2021. - 2027.). Strategija ima četiri osnovna strateška cilja kojima će se težiti radi promovisanja punog, produktivnog i slobodno izabranog zaposlenja.

Prvi je cilj povećati ličnu zapošljivost i unaprijediti usklađenost vještina sa zahtjevima tržišta rada. Drugi je cilj promovisati kapacitete poduzeća u privatnom sektoru za otvaranje formalnih radnih mjesta. Treći je cilj osigurati uključivanje lica u nepovoljnom položaju na tržište rada kroz efikasnije aktivne politike tržišta rada, a četvrti je cilj osnažiti upravljanje tržištem rada i povećati kapacitete za provođenje politike.

U aprilu 2021. usvojena je **Strategija razvoja Federacije BiH 2021. - 2027.**, koja je definisana kroz četiri ključna strateška cilja, a koji će se implementirati putem definisanih mjera u šestogodišnjem periodu. Glavni strateški ciljevi su: ubrzan ekonomski razvoj, inkluzivan i prosperitetan društveni razvoj, u kojem obrazovanje i zdravlje imaju ključnu ulogu u razvoju ljudskog kapitala, resursno efikasan i održiv razvoj, u kojem je posebna pažnja posvećena zaustavljanju negativnih trendova u okolišu; te transparentan, efikasan i odgovoran javni sektor, čiji je zadatak povećati efikasnost pravosudnog sistema, staviti javnu upravu u službu građana te unapređivati odgovornost u oblasti javnih finansija.

Činjenica je da sve mjere koje se nalaze u ovom dokumentu nemaju istu snagu i prioritet u implementaciji, a FBiH nema dovoljno resursa da sve mjere implementira istovremeno i u punom obimu. Zbog toga su izdvojene ključne mjere koje značajno ubrzavaju ekonomski razvoj i doprinose rastu zaposlenosti i produktivnosti, što predstavlja najvažnije rezultate realizacije ovoga dokumenta.

Te su mjere grupirane u tri akceleratora razvoja. Uslov za izdvajanje mjera u ovom dijelu jest da postoje relevantne procjene uticaja u BiH ili u svijetu, prema kojima one značajno doprinose rastu BDP-a i broja zaposlenih te ostvaruju efekte na kraći i srednji rok. Praktično, akceleratorima se označavaju najznačajnije mjere za ekonomski rast, kao preduslov za značajniji razvoj i drugih segmenata društva (penzijski sistem, zdravstvo, socijalna zaštita itd.).

Akcelerator 1: Inovacije i digitalizacija

Podaci su novi ekonomski resurs u stvaranju blagostanja zemlje. Upravljanje podacima je od strateškog značaja za njihovo transformisanje u digitalnu inteligenciju. Teško je razvijati bilo koji lanac vrijednosti ako nije razvijena sposobnost prikupljanja, skladištenja, analiziranja i transformisanja podataka. Digitalni podaci su od temeljnog značaja za razvoj digitalnih tehnologija, kao što su analiza podataka, umjetna inteligencija, Internet stvari, računarstvo u oblaku i sve usluge zasnovane na internetu. Modele poslovanja zasnovane na podacima ne uvode samo digitalne platforme, nego i vodeće kompanije iz različitih sektora. Tokom posljednjih nekoliko godina bilježi se snažan prodor umjetne inteligencije (UI) u osposobljavanju računara da uče, donose odluke i rješavaju probleme bez čovjekove intervencije.

UI je posebno važna za privredu 4.0. tehnologije, jer podržava taj proces (Internet stvari, 5G, računarstvo u oblaku, analitika velikih količina podataka, pametni senzori, 3D štampanje i robotika) te će transformisati privredu u jedinstven kiber-fizički sistem u kojem će digitalne tehnologije, internet i proizvodnja biti ujedinjeni u obavljanju zadataka. UI doprinosi ekonomskom rastu povećanjem produktivnosti rada, širenjem inovacija, stvaranjem novih proizvoda i usluga, tržišta i djelatnosti te povećanjem potražnje klijenata i novih izvora prihoda. Prema McKinsey Global Instituteu, oko 70 % poduzeća na globalnom nivou koristit će barem jednu vrstu UI do 2030., dok će oko polovina poduzeća koristiti širok spektar UI. Prema procjenama WEF-a, roboti će dovesti do gašenja 85 miliona radnih mjesta na globalnom nivou u narednih pet godina. IT sektor u FBiH, s polovinom prosječnih resursa (aktiva po zaposlenom iznosi 49 % od prosjeka privrede), ostvaruje skoro šest puta veći profit (560 %) od prosjeka privrede.

Na dugi rok, nema rasta konkurentnosti bez rasta produktivnosti, a nema niti može biti rasta produktivnosti bez tehnološko-inovacionog razvoja. Zbog toga je neophodno podržati istraživačko-razvojne i inovacione aktivnosti, kako u privatnom, tako i u javnom sektoru. Potrebno je stvoriti ambijent koji omogućuje i potiče saradnju privrede i istraživačke zajednice te uključivanje privrede, univerziteta, zavoda, ministarstava i naučnih instituta u zajedničke projekte i procese pametne specijalizacije. Izuzetno je važno omogućiti poduzećima pristup i korištenje istraživačko-razvojne infrastrukture te omogućiti da kroz strateško partnerstvo s istraživačko-razvojnim institucijama razvijaju nove proizvode i tehnologije, te zajedno učestvuju u projektima Evropske unije.

Akcelerator 2: Otvaranje i razvoj poduzeća

Za rast zaposlenosti ključni faktor je otvaranje novih i razvoj postojećih poduzeća. To je moguće ostvariti kroz nekoliko mjera koje su definisane u Strategiji. Najefikasnije među njima su aktiviranje potencijala dijaspore, rasterećenje privrede i restrukturiranje poduzeća u državnom vlasništvu. U koncipiranju politika prema dijaspori, FBiH se treba fokusirati na otklanjanje prepreka i stvaranje prilika za povezivanje s dijasporom. Provedbom takve indirektno politike dijaspore, stvara se situacija u kojoj su svi na dobitku.



Kako je ekonomija BiH među najmanje konkurentnima u Evropi, samo značajno rasterećenje privrede može donijeti rast porezne konkurentnosti, a time i rast ukupne konkurentnosti privrede. U cilju ublažavanja posljedica globalne finansijske krize, u periodu od 2008. do 2013., 16 zemalja EU-a i 11 zemalja OECD-a rasteretilo je privredu fiskalnom devalvacijom, odnosno smanjenjem direktnih (obaveze po osnovi rada) i povećanjem indirektnih poreza. Javna poduzeća su jedan od „motora“ razvoja svake privrede. Na njih se nadovezuju mala i srednja poduzeća (MSP-ovi) te ona time doprinose rastu broja privatnih poduzeća, kao i opstanku postojećih. Budući da se postojeći način upravljanja poduzećima s većinskim državnim kapitalom pokazao nedjelotvornim, javna poduzeća je neophodno restrukturirati, udaljiti ih od političkih uticaja te im osigurati jednake uslove i modele poslovanja kao u uspješnim poduzećima privatnog sektora. Restrukturiranje i promjena načina upravljanja javnim poduzećima treba se provoditi u skladu s iskustvima zemalja koje su taj proces uspješno provele. Najbolji model vođenja i upravljanja javnim poduzećima koji se danas primjenjuje u razvijenim zemljama jesu OECD-ove smjernice, koje su izvedene i potpuno kompatibilne s OECD-ovim principima korporativnog upravljanja javnim poduzećima.

Akcelerator 3: Finansijski sistem i javne finansije

Nema visokih stopa ekonomskog rasta ni rasta produktivnosti te smanjenja nezaposlenosti bez visokih stopa štednje i investicija. Danas u FBiH imamo finansijski sistem zasnovan na monopolnoj poziciji banaka, koji tek u posljednje tri godine uspijeva generisati pozitivnu stopu domaće štednje i koji ne može u potpunosti odgovoriti potrebama nerazvijene privrede kakva je naša. Stoga je neophodno uvesti nove finansijske institucije (štedionice, štedno-kreditne zadruge i sl.), mehanizme (projektne finansije i sl.) i instrumente (komercijalne obveznice i sl.) radi mobilizacije štednje i pokretanja cijelog spektra investicionih projekata. Nedvosmisleno je da treba dalje razvijati bankarski sistem, ali ga je nužno izložiti konkurenciji.

Kao finansijska institucija, štedionica postoji više od 300 godina. Pojavila se u Engleskoj 1697., a od 18. vijeka snažno se razvija u Evropi. Savremene štedionice obilježava koncept 3R (retail - maloprodaja; regional - regionalno i responsible - odgovorno). One se bave bankarstvom na malo i od banaka se razlikuju po tome što su usmjerene na lokalna i regionalna tržišta, služe prvenstveno građanima te malim, mikro i srednjim poduzećima (MMSP).

Prema podacima zemalja u kojima djeluju štedionice članica ESRB-a (The European Savings and Retail Banking Group), jednoga od tri Evropljanina opslužuju upravo štedionice, koje zapošļavaju trećinu radne snage bankarskog sistema Evrope te drže gotovo petinu aktive bankarskog sistema.

Od zemalja regionalnih i ekonomskih komparatora (male zemlje srednje i jugoistočne Evrope), štedionice postoje u Albaniji, Bugarskoj, Rumuniji, Češkoj, Slovačkoj, Mađarskoj i Austriji. Prema raspoloživim procjenama, štedionice bi u BiH mogle steći 20-30 % kreditnog tržišta, kao što je slučaj u zemljama ekonomskih komparatora, odnosno ostvariti tržišni udio od najmanje pet milijardi KM.



Štedno-kreditne zadruge prisutne su u 110 zemalja svijeta na šest kontinenata (25 afričkih, 21 azijskih, 19 karipskih, 14 evropskih, 15 latinoameričkih, 2 sjevernoamerička i 14 okeanskih zemalja). Mogu se pronaći od Burkine Faso i Ugande, preko Albanije i Nizozemske, do Kanade i SAD-a. Od zemalja regije, štedno-kreditne zadruge imaju Hrvatska, Sjeverna Makedonija, Rumunjska, Albanija i Moldavija. Iako ih je na ovim prostorima još 60-ih godina 19. stoljeća počela razvijati osmanska Turska, a njihov razvoj nastavile Austro-Ugarska i obje Jugoslavije, u Federaciji BiH danas štedno-kreditnih zadruga nema.

Strategija razvoja Hercegovačko-neretvanskog kantona za period 2021. - 2027. predstavlja integrirani višesektorski strateški dokument kojim se definišu javne politike te integralno usmjerava razvoj kantona i jedinica lokalne samouprave unutar njega. Strategijom razvoja utvrđuju se ciljevi i prioriteti razvoja kantona, način njihova ostvarivanja, finansijski i institucionalni okvir za implementaciju, monitoring, evaluaciju i izvještavanje, i ona je osnovni dokument za izradu sektorskih strategija, DOB-a, budžeta i programa javnih investicija kantona i dr.

U sektoru ekonomskog razvoja, Strategija doprinosi povoljnom okruženju za poduzetništvo i inovacije, povećanju investicija u infrastrukturu, uključivanju u globalne lance vrijednosti, pametnom upravljanju prirodnim resursima, jačanju infrastrukture i konkurentnosti poljoprivrede, te održivom razvoju ruralnoga turizma. U sektoru društvenog razvoja, Strategija će prije svega uticati na unapređenje obrazovanja i obuke, kvalitet predškolskog obrazovanja, unapređenje politika i jačanje socijalne zaštite te efikasnost zdravstvene zaštite i unapređenje njene dostupnosti i kvaliteta. U sektoru koji se bavi zaštitom životne sredine Strategija će se usredotočiti na unapređenje upravljanja rizicima od katastrofa, jačanje kontrole i praćenja kvaliteta ekosistema, kao i na deminiranje kontaminiranih područja.

Tri su strateška cilja za razvoj HNK.

Prvi je Dinamičan ekonomski razvoj uz održivo korištenje resursa, koji se zasniva na nekoliko ključnih pretpostavki:

- da se raspoloživi resursi (ljudski, prirodni i finansijski) stave u funkciju razvoja Hercegovačko-neretvanskog kantona, usklađuju s globalnim ciljevima razvoja i strategijom pametne specijalizacije, vodeći računa o skladnom uklapanju u savremene trendove digitalizacije i zelene ekonomije kako bi se osigurala dugoročna konkurentnost privrede te podrška iz fondova Evropske unije i drugih razvojnih fondova.
- da programi podrške privredi budu sistemski dizajnirani i usmjereni na jačanje konkurentnosti poslovnih subjekata, s posebnim fokusom na mikro, mala i srednja poduzeća koja su umrežena u globalne lance vrijednosti i izvozno orijentirana
- da podrška razvoju poduzetničke infrastrukture bude usklađena s programima podrške općina i gradova u Hercegovačko-neretvanskom kantonu te s programima podrške FBiH, kako bi se ostvario veći razvojni efekt kroz stvaranje uslova za osnivanje novih poslovnih subjekata u propulzivnim privrednim granama te otvaranje produktivnih i bolje plaćenih radnih mjesta.



- da se ulaganjima u razvoj poljoprivrede osigura zadovoljenje potreba postojećih i budućih generacija, osiguravajući istovremeno rast profitabilnosti registrovanih fizičkih i pravnih lica u oblasti poljoprivrede
- da ulaganja u održivi turizam rezultiraju optimalnim korištenjem okoliša i prostora kao najvažnijeg turističkog resursa kantona, uz poštivanje društveno-kulturne autentičnosti destinacije, i da ekonomski efekti turizma i povrat na investicije budu poticajni za daljnja nova ulaganja i za daljnji turistički razvoj, kako bi se unaprijedio kvalitet življenja stanovništva i osigurala nova radna mjesta te smanjio nivo blagostanja/smanjenje siromaštva lokalnog stanovništva
- da se uspostavi dinamično tržište rada i da se umrežavanjem obrazovnog sistema i privrednih subjekata kreiraju stručni profili neophodni za korištenje digitalnih tehnologija koje će predstavljati glavni faktor konkurentske prednosti privrednih subjekata u narednom periodu, a što će rezultirati većim obujmom novostvorene vrijednosti
- da sve strateške intervencije budu tako dizajnirane i disperzirane da osiguraju ravnomjeran ekonomski razvoj svih dijelova Hercegovačko-neretvanskog kantona, zasnovan na posebnostima svake općine/grada.
- da se kreiraju povoljni uslovi za investiranje, a naročito investiranje u visokotehnološke industrije, kako bi se kreirali proizvodi zasnovani na znanju i jedinstvenim prirodnim resursima

Drugi strateški cilj je podizanje kvaliteta i savremeni razvoj društvenog sektora, i usmjeren je na:

- podizanje kvaliteta i strateški razvoj obrazovanja, zdravstva i socijalne zaštite
- poboljšanje ishoda zdravstvenog sistema
- sinergijski razvoj gradova i općina u razvoju i jačanju kapaciteta obrazovanja, zdravstva i socijalne zaštite
- ostvarivanje zajedničkih projekata u razvoju kulturnog naslijeđa, sporta i edukacije
- saradnja i stvaranje veza u sigurnosnom sektoru
- povezivanje i uključivanje nevladinog sektora u društvene projekte obrazovanja, kulture i sporta

Treći cilj je Upravljanje resursima i uslugama ekosistema u skladu s postojećim kapacitetima okoliša, i odnosi se na:

- usmjeravanje pažnje na potrebu očuvanja okoliša te zaštite i racionalnog korištenja njegovih sastavnica, kao bitnog preduslova ukupne dobrobiti i kvaliteta života zajednice
- identifikiranje i smanjenje antropogenih opterećenja i negativnih uticaja na sastavnice okoliša te posljedičnog uticaja tih opterećenja na zdravlje ljudi
- smanjenje uticaja klimatskih scenarija i drugih prirodnih rizika te jačanje kapaciteta za upravljanje prirodnim rizicima i katastrofama



- jačanje infrastrukture (digitalnih tehnologija, komunalne, saobraćajne, energetske) i okolišne legislative u svrhu održivog upravljanja vodama, šumama, otpadom, biološkom raznolikošću
- optimizacija korištenja postojećih prirodnih, prostornih i infrastrukturnih kapaciteta
- poticanje prekogranične i međunarodne saradnje u oblasti zaštite okoliša i infrastrukture te samoodrživosti zaštićenih područja kroz okolišno prihvatljive i dozvoljene privredne djelatnosti i umrežavanje

Strategija za mlade Hercegovačko-neretvanskog kantona za period 2023. – 2028. glavni je iskaz društveno-političke vizije razvoja statusa mladih u Hercegovačko-neretvanskom kantonu. Ona je usklađena sa Strategijom razvoja HNK za period 2021. - 2027. Strategijom za mlade utvrđeni su strateški i prioritetni ciljevi, kao i mjere čija je zadaća doprinijeti izgradnji obrazovnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih uslova neophodnih za unapređenje položaja mladih u HNK. Nosioci implementacije Strategije mladih su Ministarstvo prosvjete, nauke, kulture i sporta i Vlada HNK. Strateška platforma mladih HNK zasniva se na četiri strateška cilja:

1. promocija i unapređenje programa zapošljavanja mladih i usmjeravanje stambene politike za mlade
2. unapređenje uslova za ostvarivanje prava mladih iz oblasti socijalne i zdravstvene zaštite
3. poboljšanje aktivnog i kreativnog provođenja slobodnog vremena te mobilnosti mladih u sigurnom okruženju
4. promicanje važnosti odgojno-obrazovnog sistema i kulturno-umjetničkog aktivizma mladih u cilju doprinosa ekonomskom i društvenom razvoju HNK

Kao jedan od partnera u provođenju mjera za postizanje strateških ciljeva definisanih Strategijom mladih navedena je i Služba za zapošljavanje HNK.

3. UPRAVLJANJE RIZICIMA

Rizik je bilo koji događaj ili problem koji bi se mogao dogoditi i nepovoljno uticati na postizanje strateških i operativnih ciljeva.

Rizik ugrožava i dovodi u pitanje ciljeve i postignuća, stoga mu se mora pridati posebna važnost. Upravljanje rizicima je cjelokupan proces utvrđivanja, procjenjivanja i praćenja rizika, pri čemu se uzimaju u obzir postavljeni ciljevi i poduzimanje potrebnih radnji s ciljem smanjenja rizika.

Iz nabrojanih razloga, Služba je izgradila i redovno ažurira registar rizika, te on predstavlja pregled utvrđenih rizika, potrebnih aktivnosti odnosno kontrola koje će smanjiti posljedice rizika, lica zaduženih za provođenje određenih aktivnosti te rokova za njihovo provođenje. Registar rizika je interni dokument Službe.



4. MISIJA I VIZIJA

MISIJA

SLUŽBE ZA ZAPOSŁJAVANJE HERCEGOVAČKO-NERETVANSKOG KANTONA

Služba za zapošljavanje Hercegovačko-neretvanskog kantona pruža aktivnu podršku korisnicima svojih usluga kroz:

- kvalitetno posredovanje na tržištu rada
- individualno savjetovanje i razvoj karijere
- mjere obuke, prekvalifikacije i cjeloživotnog učenja
- digitalne i transparentne usluge dostupne svima
- partnerstvo s privredom, obrazovnim institucijama i lokalnom zajednicom

Naša misija je omogućiti da svako lice pronađe svoje mjesto na tržištu rada, a svaki poslodavac odgovarajuće kadrove.

VIZIJA

SLUŽBE ZA ZAPOSŁJAVANJE HERCEGOVAČKO-NERETVANSKOG KANTONA

Naša vizija je postati moderna, digitalno orijentirana i korisnički usmjerena institucija koja je ključni učesnik i pokretač pozitivnih promjena na tržištu rada te aktivan učesnik u kreiranju pozitivnog poslovnog okruženja. Kroz efikasno povezivanje nezaposlenih lica i poslodavaca, jačanje socijalne sigurnosti i inkluzije te transparentnu saradnju s ostalim akterima na tržištu rada, postat ćemo institucija koja je pouzdana i prepoznatljiva.

5. STANJE NA TRŽIŠTU RADA U HERCEGOVAČKO-NERETVANSKOM KANTONU

Tržište rada Hercegovačko-neretvanskog kantona u proteklom je periodu bilježilo pozitivne trendove. Uz kontinuirani pad broja nezaposlenih, rasla je i zaposlenost.

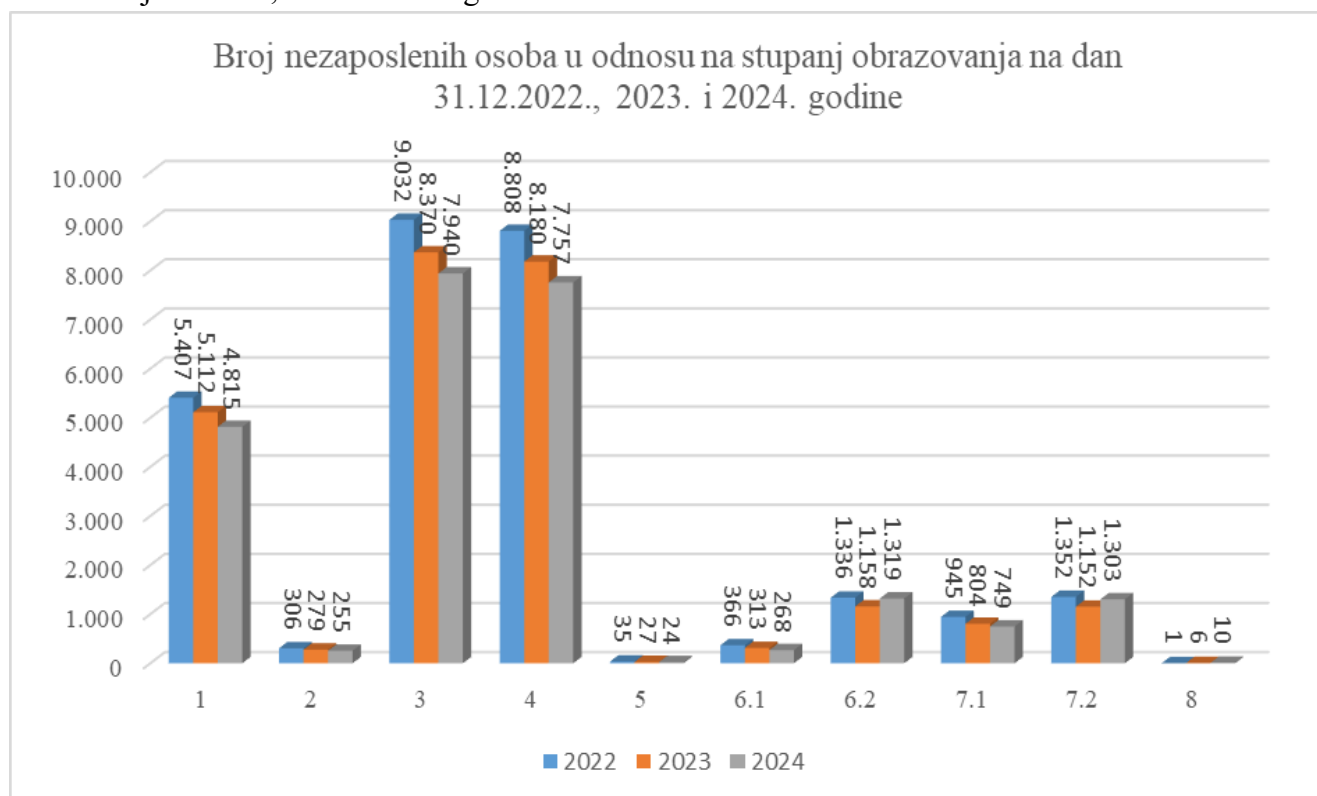
Kretanje broja nezaposlenih lica u posljednjih deset godina u HNK (2015. - 2024.) vidljivo je iz sljedeće tabele:

Podružnica – biro rada	BROJ NEZAPOSLENIH LICA PO GODINAMA (stanje na dan 31. 12. navedenih godina)									
	2015.	2016.	2017.	2018	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.	2024.
	389.865	372.207	349.699	329.907	307.864	323.244	299.717	284.842	271.904	255.482

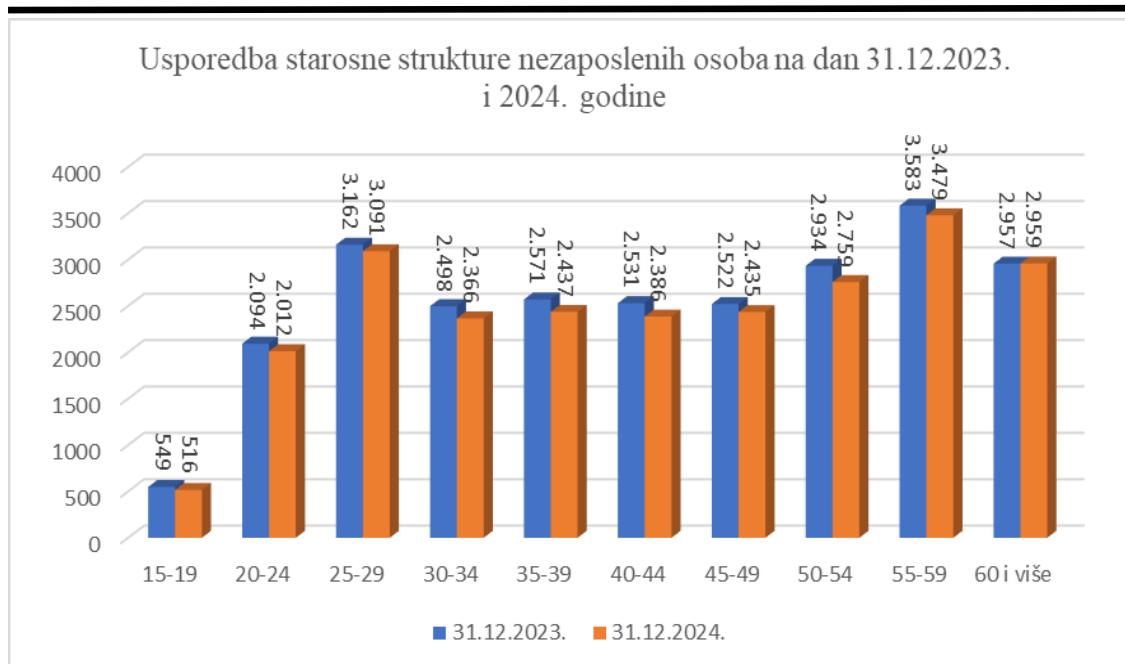


Federacija BiH										
Ukupno HNK	34.453	33.327	32.183	30.703	29.755	31.807	29.811	27.588	25.401	24.440
Čapljina	3.487	3.376	3.283	3.006	2.911	3.169	3.046	2.864	2.644	2.602
Čitluk	2.682	2.700	2.708	2.663	2.598	3.185	2.991	2.592	2.278	2.183
Jablanica	2.367	2.293	2.132	2.118	1.985	2.120	1.949	1.796	1.668	1.583
Konjic	4.088	4.128	3.973	3.842	3.709	3.824	3.599	3.240	3.132	2.908
Mostar	17.232	16.325	15.680	14.926	14.535	15.378	14.190	13.261	12.046	11.663
Neum	429	403	376	356	339	358	362	366	325	326
Prozor-Rama	1.981	1.980	1.946	1.861	1.794	1.813	1.832	1.786	1.719	1.710
Ravno	37	38	40	39	37	38	40	39	36	34
Stolac	2.150	2.084	2.045	1.892	1.847	1.922	1.802	1.644	1.553	1.431

U sljedećem prikazu vidljive su promjene u broju nezaposlenih lica prema stupnju stručnog obrazovanja u 2022., 2023. i 2024. godini.



Usporedba starosne strukture nezaposlenih lica u evidenciji za 2023. i 2024. godinu izgleda ovako:



U gotovo svim dobnim kategorijama smanjio se broj nezaposlenih lica. Iznimka je kategorija 60 godina i više - broj nezaposlenih veći je za 2 lica u odnosu na 2023. godinu.

Prikaz postotnog smanjenja broja nezaposlenih lica po dobnim kategorijama u 2024. u odnosu na 2023. godinu

Dobna skupina	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+
Postotno smanjenje (%)	6,01	3,92	2,25	5,28	5,21	5,73	3,45	5,96	2,90	-0,07

Posmatrano u udjelima (postotcima) zastupljenosti pojedinih dobnih skupina u odnosu na ukupan broj nezaposlenih lica, situacija se nije značajno promijenila u izvještajnoj godini u odnosu na prethodnu.

Prema prikupljenim podacima na području koje pokriva Služba, krajem 2024. djeluje 8.083 pravna subjekta koji ukupno zapošljavaju 57.713 radnika. Krajem 2023. taj je broj iznosio 57.251 radnika, koji su radili u 7.925 pravnih subjekata. Dakle, radi se o povećanju broja zaposlenih lica od 0,8 %. Podaci su dobiveni od Porezne uprave Federacije BiH.

Udio zaposlenih s područja našeg kantona u ukupnoj zaposlenosti Federacije je 10,44 % (što je na istom nivou u odnosu na prethodnu godinu), dok je udio nezaposlenih 9,56 %. Udio radno aktivnog stanovništva iznosi 9,64 %.

Prema procjeni Federalnog zavoda za statistiku, od ukupnoga broja prisutnog stanovništva prema starosti i općinama, na dan 30. 6. 2024. na području HNK bilo je 211.151 stanovnik



(950 manje u odnosu na isti period 2023.). Do 14 godina bilo je 26.230 stanovnika, od 15 do 64 godine 141.116, te 41.125 stanovnika starijih od 65 godina.

Prikaz procjene broja stanovništva prema dobi u 2022., 2023. i 2024. godini - podaci Federalnog zavoda za statistiku

Opis	Datum procjene	Ukupno	Po godinama starosti		
			0-14	15-64	65+
Federacija Bosne i Hercegovine	30. 6. 2022.	2.156.846	300.837	1.486.833	369.176
	30. 6. 2023.	2.150.054	292.573	1.475.596	381.885
	30. 6. 2024.	2.144.748	283.915	1.463.527	397.306
Hercegovačko-neretvanski kanton	30. 6. 2022.	213.127	28.018	143.984	41.125
	30. 6. 2023.	212.101	27.119	142.623	42.359
	30. 6. 2024.	211.151	26.230	141.116	43.905

Prikaz procjene broja stanovništva prema dobi u 2024. godini po općinama u HNK - Podaci Federalnog zavoda za statistiku

OPIS	UKUPNO	PO GODINAMA STAROSTI		
		0-14	15-64	65+
FEDERACIJA BiH	2.144.748	283.915	1.463.527	397.306
HERCEGOVAČKO- NERETVANSKI KANTON	211.151	26.230	141.116	43.905
ČAPLJINA	23.992	2.717	16.091	5.184
ČITLUK	17.700	2.436	11.942	3.332



JABLANICA	9.265	1.120	6.199	1.946
KONJIC	22.820	2.622	15.289	4.909
MOSTAR	103.467	14.311	68.213	20.943
NEUM	4.340	274	2.883	1.183
PROZOR-RAMA	12.823	1.281	9.186	2.356
RAVNO	3.232	113	2.018	1.092
STOLAC	13.621	1.356	9.295	2.970

U sljedećoj tabeli predstavljene su stope zaposlenosti i nezaposlenosti na području FBiH, Hercegovačko-neretvanskog kantona te njegovih općina. Procjene stope zaposlenosti i nezaposlenosti potrebno je uzeti s određenom zadržkom iz više razloga: broj radno sposobnog stanovništva predstavlja procjenu, a u nju su uključene i kategorije učenika, studenata, korisnika povlaštenih penzija i sličnih skupina, a u broju nezaposlenih lica sadržan je značajan udio onih lica koja ne traže aktivno posao, koriste status nezaposlenog lica za ostvarivanje nekih drugih prava i sl.

Opis	Radno aktivno stanovništvo	Zaposlena lica	Nezaposlena lica	Stopa zaposlenosti % (2 : 1) x 100	Stopa nezaposlenosti % 3: (2+3) x 100
	1	2	3	4	5
Federacija BIH	1.463.527	552.607	255.482	37,76	31,62
UKUPNO HNK	141.116	57.713	24.440	40,90	29,75
ČAPLJINA	16.091	3.747	2.602	23,29	40,98
ČITLUK	11.942	5.534	2.183	46,34	28,29
JABLANICA	6.199	1.969	1.583	31,76	44,57
	15.289	6.477	2.908	42,36	30,99



KONJIC					
MOSTAR	68.213	35.923	11.663	52,66	24,51
NEUM	2.883	929	326	32,22	25,98
PROZOR- RAMA	9.186	1.500	1.710	16,33	53,27
RAVNO	2.018	174	34	8,62	16,35
STOLAC	9.295	1.460	1.431	15,71	49,50

6. ANALIZA OKRUŽENJA

Postoji niz alata koji se mogu koristiti kako bi se provela analiza situacije. Preporučuje se kombinovanje svih navedenih alata kako bi se osiguralo da je napravljena potpuna analiza i da su razmotreni svi relevantni interni i eksterni faktori.

SWOT analiza je ključni okvir za analizu situacije, koji omogućava integraciju drugih metoda, kao što su **PESTLE**, **analiza resursa i rezultata i druge**. Koristi se za utvrđivanje prilika i prijetnji koje utječu na organizaciju, kao i njenih snaga i slabosti. Na engleskom jeziku „SWOT“ je akronim koji predstavlja ova četiri faktora. Treba nastojati da analiza bude što objektivnija, koncentrirajući se što je moguće više na posmatranje stvari iz ugla učesnika u strateškom procesu, kao i građana na koje utiče rad institucije.

U izradi analize okruženja korištena je SWOT¹ analiza, pa su kroz grupni rad predstavnici svih organizacionih jedinica Službe imali priliku dati svoj doprinos i viđenje trenutnog stanja te položaja u okruženju. U obzir su uzeti i PEST² elementi te analiza resursa.

Snage	Slabosti
- učešće u međunarodnim saradnjama i projektima - uspješno kreiranje i provođenje programa aktivne politike zapošljavanja - politika zapošljavanja u Službi ide u smjeru pomlađivanja kadra - dobri međuljudski odnosi i razmjena iskustava među radnicima - uvođenje novih metodologija u radu s	- nepostojanje monitoringa i evaluacije procesa i programa - nepostojanje strateškog pristupa odnosima s javnošću - nepostojanje strateškog pristupa razvoju ljudskih resursa - nedovoljan stepen saradnje s poslodavcima - nedovoljno razvijena saradnja i

¹ SWOT analiza je kvalitativna analitička metoda koja kroz četiri faktora nastoji prikazati snage, slabosti, prilike i prijetnje određene pojave ili situacije.

²PEST analiza bavi se proučavanjem okruženja kroz analizu političkih, ekonomskih, socio-kulturoloških i tehnoloških faktora.



nezaposlenim licima ▪ kontinuirana edukacija radnika SluŹbe ▪ redovno usklađivanje internih akata sa zakonskom regulativom ▪ dobra saradnja s kantonalnim, federalnim i državnim institucijama ▪ prepoznata vrijednost, uloga, stručnost i nezavisnost interne revizije ▪ dobro upravljanje finansijskim resursima ▪ uspostavljen sistem finansijskog upravljanja i kontrole (FUK) ▪ uspostavljena interna revizija ▪ prepoznat značaj i potreba razvijanja metodologije saradnje s poslodavcima ▪ ulaganje u informacionu tehnologiju ▪ unapređivanje informacionog sistema ▪ otvorenost digitalizaciji ▪ dobri odnosi i saradnja s lokalnim zajednicama ▪ geografska rasprostranjenost podružnica – biroa rada ▪ pružanje besplatnih usluga korisnicima ▪ dobri uslovi rada (infrastruktura, oprema, nesmetan pristup podacima) ▪ usklađenost s Globalnim standardima interne revizije ▪ povećana svijest o važnosti upravljanja rizicima i usklađenosti ▪ rad s ranjivim skupinama	razmjena informacija na lokalnom nivou ▪ nedostatak informatičke (aplikacione) podrške za neke poslovne procese ▪ nedostatak radnih procedura ▪ manjak svijesti o značaju posredovanja kao glavne funkcije SluŹbe ▪ manjak mogućnosti kreiranja vlastitih programa podrške nezaposlenim licima ▪ nepostojanje kriznih planova ▪ manjak personaliziranih programa podrške nezaposlenima ▪ nedostatak stručnog kadra za savjetovanje ▪ aktivne mjere politika zapošljavanja usmjerene više prema poslodavcima nego prema nezaposlenim licima ▪ nedovoljno razvijen sistemski pristup upravljanju rizicima ▪ nije uspostavljen digitalizirani sistem pružanja usluga korisnicima
Prilike	Prijetnje
▪ postoji trend povećanja zaposlenosti u kantonu ▪ u toku je izmjena zakonske regulative kojom se može smanjiti fiktivna nezaposlenost ▪ dostupnost EU fondova i drugih izvora finansiranja projekata, programa i obuka ▪ iskazana spremnost šire društvene zajednice za učešće u aktivnostima kojima je cilj smanjenje nezaposlenosti ▪ međunarodni sporazumi ▪ rast i razvoj privrede, IT sektora i zelene industrije	▪ neusklađenost obrazovnog sistema s potrebama tržišta rada i spore reforme ▪ postoji trend iseljavanja aktivne radne snage ▪ nepotpuna i neadekvatna zakonska regulativa ▪ veliki broj registrovanih nezaposlenih lica ▪ politička nestabilnost ▪ tranziciona ekonomija ▪ nedovoljna saradnja među institucijama ▪ poremećaji na tržištu rada zbog nepredvidivih okolnosti (pandemije,



▪ razvoj programa usmjerenih na reforme na tržištu rada (ESF+, Erasmus+, IPA, programi Garancije za mlade – brže uključivanje mladih u posao ili obuke) ▪ internacionalizacija i prekogranična mobilnost radne snage ▪ teritorijalna blizina tržišta rada sa EU ▪ postoji tržišni povratak radne snage iz EU ▪ postojanje jasnih strategija vezanih uz oblast zapošljavanja ▪ digitalizacija i razvoj e-usluga	klimatske promjene i sl.) ▪ spora izmjena zakonskih propisa i reformi ▪ izmjene zakonskih regulativa čija primjena iziskuje neplanirana sredstva ▪ slabo kontroliran priliv strane radne snage ▪ globalne krize i nesigurnost tržišta ▪ nedostatak deficitarnog kadra (zanati) ▪ rad na crno i nelojalna konkurencija ▪ neizvjesnost u finansiranju (zavisnost od vanjskih izvora finansiranja - nedostajuća sredstva) ▪ smanjenje stope doprinosa za osiguranje od nezaposlenosti ▪ demografski izazovi - starenje stanovništva
---	---

7. STRATEŠKI CILJEVI I PRIORITETI

Strateški ciljevi i prioriteti Službe zasnovani su na rezultatima prethodno provedenih analiza. Na osnovu ovog Strateškog plana bit će izrađivani godišnji planovi rada Službe, a izrada periodičnih izvještaja (polugodišnji i godišnjih) uzimat će u obzir indikatore predstavljene u Strateškom planu i tako pratiti njegovu realizaciju. Dobiveni inputi služit će i za izradu sljedećeg plana i programa.

Smart metoda

Strateški ciljevi definišu se na osnovu svih prethodnih analiza i predstavljaju ključni element strateškog plana. Polazni okvir za definisanje strateških ciljeva jesu strateška pitanja utvrđena u prethodnom koraku. Pretvaranjem problema definisanog strateškim pitanjem u pozitivnu formulaciju cilja dobivamo početnu definiciju strateškog cilja.

Strateški ciljevi definišu se u općem obliku i testiraju koristeći SMART metodu. Značenje ove akronimske engleske skraćenice je:

S – Specific (specifičan)

M – Measurable (mjerljiv)

A – Achievable (ostvariv)

R – Realistic (realan u odnosu na resurse)

T – Time-bound (vremenski ograničen).

SMART kriteriji	Opis
Specifičan	▪ Šta želimo uraditi? ▪ Zašto je to važno? ▪ Ko je uključen u izradu?



	▪ Kada želimo da bude gotovo? ▪ Kako ćemo to uraditi?
Mjerljiv	▪ Kako ćemo znati da je napredak napravljen/ostvaren? ▪ Je li moguće taj podatak dobiti/izračunati?
Ostvariv	▪ Možemo li cilj ostvariti u predviđenom vremenu i izmjeriti rezultat? ▪ Jesu li nam jasna ograničenja i prepreke za ostvarenje cilja? ▪ Je li moguće ostvariti cilj s resursima kojima raspolažemo? ▪ Je li netko drugi uspio ostvariti isti ili sličan cilj?
Realan	▪ Imamo li resurse za realizaciju cilja? ▪ Moramo li definisati nove prioritete?
Vremenski ograničen	▪ Kada će cilj biti ostvaren? ▪ Možemo li realno utvrditi rokove izvršenja?

Strateški cilj 1: *Unaprijediti koncept pružanja usluga u posredovanju u zapošljavanju* - operacionalizira se kroz pet prioriteta. Brze promjene u potrebama tržišta rada zahtijevaju primjenu efikasnijih radnih procesa u oblasti posredovanja u zapošljavanju. Neophodno je poboljšati modele saradnje s poslodavcima, obrazovnim sistemom i nezaposlenim licima u svrhu stvaranja sinergije u radu koja će zadovoljiti potrebe svih uključenih aktera. Mjere aktivne politike zapošljavanja moraju se kreirati u skladu sa zahtjevima tržišta rada i ne moraju nužno biti u obliku finansijske podrške pri zapošljavanju.

Strateški cilj	Prioriteti
1. Unaprijediti koncept pružanja usluga u posredovanju u zapošljavanju	1.1 Uspostaviti optimalan omjer broja savjetodavaca u odnosu na broj nezaposlenih lica
	1.2 Unaprijediti proces saradnje s poslodavcima
	1.3 Jačati kvalitet i personalizaciju usluga za nezaposlena lica
	1.4 Poticati cjeloživotno učenje i prilagodbu tržištu rada
	1.5 Jačati partnerstva i lokalni razvoj



--	--

Strateški cilj 2: *Unaprijediti kvalitet, efikasnost i digitalne kapacitete internih procesa Službe* operacionalizira se kroz tri prioriteta. Stalne promjene i unapređenje poslovnih procesa istovremeno zahtijevaju i ulaganja u obuke te povećanje vještina kod svih radnika Službe. Jasno utvrđeni i opisani procesi komunikacije i protoka informacija značajno olakšavaju i povećavaju efikasnost rada, čime se smanjuje mogućnost grešaka u radu i rizika. U svrhu poboljšanja kvaliteta ponude usluga Službe nužno je iskoristiti primjere dobre prakse u korištenju finansijskih fondova vanjskih donatora te uskladiti finansijsko planiranje s novim zakonskim regulativama.

Strateški cilj	Prioriteti
2. Unaprijediti kvalitet, efikasnost i digitalne kapacitete internih procesa Službe	2.1 Razviti održiv i strateški pristup razvoju ljudskih resursa unutar Službe
	2.2 Osigurati održivo finansiranje i bolju iskorištenost fondova vanjskih donatora
	2.3 Uvesti programsko budžetiranje

Strateški cilj 3: *Izvršiti digitalizaciju usluga Službe prema krajnjim korisnicima* operacionalizira se kroz tri prioriteta. Modernizacija infrastrukture i informacionih alata treba pratiti promjene u načinima odvijanja poslovnih aktivnosti. U procesu digitalne transformacije želimo korisnicima omogućiti lakši pristup uslugama Službe. Digitalna transformacija znači i promjenu svih oblika poslovanja i procesa u kojima su radnici Službe u interakciji s njenim korisnicima.

Strateški cilj	Prioriteti
3. Izvršiti digitalizaciju usluga Službe prema krajnjim korisnicima	3.1 Omogućiti digitalni pristup informacijama o radu i uslugama Službe
	3.2 Razviti online alate za razvoj karijere za nezaposlena lica
	3.3. Razviti online alate za poslodavce

8. POVEZIVANJE STRATEŠKOG PLANA S FINANSIJSKIM PLANOM



Za realizaciju planiranih strateških ciljeva i njihovo kvalitetno izvršavanje potrebno je osigurati finansijska sredstva.

Iznos finansijskih sredstava za realizaciju Strateškog plana za period 2026. - 2028. planiran je Finansijskim planom Službe, u skladu sa Zakonom o budžetima u FBiH i Dokumentom okvirnog budžeta za trogodišnji period.

9. OKVIR ZA PRAĆENJE PROVOĐENJA PLANA I EVALUACIJU REZULTATA

Sistem praćenja izvršenja aktivnosti definisanih strateškim planom omogućava redovan uvid u tok realizacije aktivnosti, osmišljavanje i uvođenje korektivnih mjera, pravovremeno preispitivanje indikatora i očekivanih rezultata te, u konačnici, donošenje odluka. Praćenje i evaluacija provodit će se godišnje od strane zaduženih lica. Ako se pokažu značajna odstupanja u ispunjenju ili u slučaju nastalih smetnji u realizaciji, tada se daje prijedlog izmjene i dopune strateškog plana, a s tim i godišnjega programa rada koji se upućuje na usvajanje.

Strateški cilj 1 Unaprijediti koncept pružanja usluga u posredovanju u zapošljavanju		
Strateški prioritet	Mjere	Nosioci aktivnosti
1.1 Uspostaviti optimalan omjer broja savjetodavaca u odnosu na broj nezaposlenih lica	1.1.1 Izvršiti prilagodbu informacionog sistema za vođenje evidencija u skladu s novom zakonskom regulativom 1.1.2 Izvršiti reviziju evidencije nezaposlenih lica i uskladiti je s novom zakonskom regulativom 1.1.3 Uskladiti sistematizaciju s potrebama	Sektor za analizu, plan, informisanje i informatiku, u saradnji s podružnicama – biroima rada i Sektorom za pravne, opće i kadrovske poslove
1.2 Unaprijediti proces saradnje s poslodavcima	1.2.1 Uvesti mehanizam predviđanja potreba tržišta rada (anketiranje) 1.2.2 Uspostaviti partnerske programe obuke i pripravnštva 1.2.3. Organizovati redovne forume i okrugle stolove s poslodavcima	Sektor za posredovanje u zapošljavanju u saradnji sa Sektorom za analizu, plan, informisanje u podružnicama – biroima rada
1.3 Jačati kvalitet i personalizaciju usluga za nezaposlena lica	1.3.1 Razvoj specifičnih paketa mjera za teško zapošljive skupine nezaposlenih lica 1.3.2 Proširenje opsega besplatnih usluga savjetovanja i karijernog razvoja 1.3.3 Uspostaviti efikasne mehanizme za provedbu Garancije za mlade	Sektor za posredovanje u zapošljavanju u saradnji s podružnicama – biroima rada
1.4 Poticati cjeloživotno učenje i prilagodbu tržištu rada	1.4.1 Uspostava saradnje s obrazovnim institucijama radi reforme i prilagodbe programa obrazovanja 1.4.2 Godišnje usklađivanje deficitarnih zanimanja s planovima upisa u škole. 1.4.3 Promocija cjeloživotnog učenja	Sektor za posredovanje u zapošljavanju u saradnji s podružnicama – biroima rada



1.5 Jačati partnerstva i lokalni razvoj	1.5.1 Formiranje i osnaživanje lokalnih savjeta za zapošljavanje 1.5.2 Razviti partnerstva s općinama, privrednim komorama, školama i NVO sektorom. 1.5.3 Uspostaviti godišnje forume lokalnog razvoja i zapošljavanja	Sektor za posredovanje u zapošljavanju u saradnji s podružnicama – biroima rada
---	--	---

Strateški cilj 2 Unaprijediti kvalitetu, efikasnost i digitalne kapacitete internih procesa Službe		
Strateški prioritet	Mjere	Nosioci aktivnosti
2.1 Razviti održiv i strateški pristup razvoju ljudskih resursa unutar Službe	2.1.1 Provedba kontinuiranih edukacija za djelatnike Službe 2.1.2 Uspostava mentorstva 2.1.3 Uspostava procesa obuke i polaganja završnog ispita za stručnog saradnika za posredovanje pri zapošljavanju 2.1.4 Unaprijediti sistem komunikacije i kretanja dokumentacije	Sektor za pravne, opće i kadrovske poslove u saradnji s ostalim organizacionim jedinicama Službe
2.2 Osigurati održivo finansiranje i bolju iskorištenost fondova vanjskih donatora	2.2.1 Uspostaviti sistem praćenja i apliciranja na projektne pozive 2.2.2 Aktivno aplicirati na EU i IPA fondove i državne programe zapošljavanja 2.2.3 Razviti bazu potencijalnih donatora i partnera	Ured direktora u saradnji s ostalim organizacionim jedinicama Službe



2.3 Uvesti programsko budžetiranje	2.3.1 Unaprijediti ljudske kapacitete za planiranje programskog budžetiranja 2.3.2 Utvrditi programske strukture Službe 2.3.3 Osigurati tehničko-tehnološku potporu za provođenje programskog budžetiranja	Sektor za materijalno-finansijske poslove u saradnji s ostalim organizacionim jedinicama Službe
------------------------------------	--	---

Strateški cilj 3 Izvršiti digitalizaciju usluga Službe prema krajnjim korisnicima		
Strateški prioritet	Mjere	Nosioci aktivnosti
3.1 Omogućiti digitalni pristup informacijama o radu i uslugama Službe	3.1.1 Izrada funkcionalne digitalne platforme Službe 3.1.2 Otvoriti nove kanale za komunikaciju s korisnicima usluga Službe 3.1.3 Razvoj mobilne aplikacije za korisnike	Sektor za analizu, plan, informisanje i informatiku
3.2 Razviti online alate za razvoj karijere za nezaposlena lica	3.2.1 Razvoj modula za samoučenje 3.2.2 Razvoj modula za direktnu komunikaciju nezaposlenih lica i poslodavaca	Sektor za analizu, plan, informisanje i informatiku u saradnji sa Sektorom za posredovanje u zapošljavanju i podružnicama – biroima rada
3.3 Razviti online alate za poslodavce	3.3.1 Razvoj modula za uparivanje slobodnog radnog mjesta i nezaposlenog lica (samo profili) 3.3.2 Razvoj digitalnih alata za pružanje usluga poslodavcima (objava oglasa, podnošenja zahtjeva i sl.)	Sektor za analizu, plan, informisanje i informatiku u saradnji sa Sektorom za posredovanje u zapošljavanju i podružnicama – biroima rada

