

Broj: 07-1-02-4-193-26/23

Datum: 26.10.2023.

**STRATEŠKI PLAN SLUŽBE ZA ZAPOSŁJAVANJE
HERCEGOVAČKO-NERETVANSKE ŹUPANIJE-KANTONA
ZA RAZDOBLJE 2024. - 2026.**



SADRŹAJ

Broj stranice

1. Uvod	3
2. Organizacija i pravni okvir djelovanja SluŹbe za zapošljavanje HNŹ-HNK	3
3. Upravljanje rizicima	12
4. Misija i vizija	12
5. Stanje na tržištu rada u Hercegovačko-neretvanskoj Źupaniji	13
6. Analiza okruŹenja	19
7. StrateŹki cijevi i prioriteti	20
8. Povezivanje strateŹkoga plana s finansijskim planom	22
9. Okvir za praćenje provođenja plana i evaluaciju rezultata	22



1. UVOD

Strateško planiranje je sustavan 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 s ciljem ostvarenja vizije. Strateško planiranje je proces koji zahtijeva kontinuirano praćenje rezultata te se isti odnose na postavljene ciljeve.

Organizacija procesa strateškoga planiranja počinje utvrđivanjem strateškoga okvira, odnosno definiranjem izjave o viziji i misiji, ali i definiranjem strateških ciljeva. Najprije se utvrđuju opći ciljevi, a zatim posebni i na kraju način ostvarenja. Također, definiraju se pokazatelji uspješnosti, koji omogućavaju praćenje i mjerenje uspješnosti postizanja utvrđenih ciljeva. Proces praćenja provodi se sustavno kroz razdoblje, tj. za koji je strateški plan izrađen i njime se utvrđuje jesu li i u kojoj mjeri ostvareni postavljene ciljevi.

Strateški plan Službe za zapošljavanje HNŽ-HNK Mostar (u daljnjem tekstu: Služba) predstavlja integrirani skup strateških i operativnih ciljeva, ali i aktivnosti koje su nužne kako bi se u iduće tri godine 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: temelj za izradu godišnjih planova rada, koji detaljnije definiraju odgovornost za izvršenje plana, zatim rokove, potrebne resurse i eventualne organizacijske i operativne korake, a koje je nužno uraditi kako bi se postigli ciljevi definirani planom.

2. ORGANIZACIJA I PRAVNI OKVIR DJELOVANJA SLUŽBE ZA ZAPOSŁJAVANJE HNŽ-HNK

Služba za zapošljavanje HNŽ-HNK registrirana je kod nadležnoga suda kao javna ustanova, a čiji su poslovi od posebnoga društvenog interesa. Ti su poslovi utvrđeni Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba, Odlukom o osnivanju Službe za zapošljavanje Hercegovačko-neretvanske županije-kantona te Statutom Službe.

Njihov sadržaj osobito se odnosi na: vođenje evidencije na području zaposlenosti i zapošljavanja, informiranje nezaposlenih i drugih osoba o mogućnosti zapošljavanja, posredovanje u zapošljavanju, rješavanje prava na temelju nezaposlenosti, posredovanje u zapošljavanju u inozemstvu i zapošljavanje stranaca, provođenje međunarodnih konvencija i međunarodnih sporazuma u području zapošljavanja, organiziranje profesionalnoga usmjeravanja i stručnoga osposobljavanja nezaposlenih osoba, praćenje demografskih kretanja na ovome području; nadalje, donošenje programa i planova za ostvarivanje utvrđene politike zapošljavanja, suradnju s obrazovnim ustanovama sa željom 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 županijske službe za zapošljavanje i Federalni zavod za zapošljavanje.



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

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

Pravni okvir koji određuje organizaciju i rad Službe uređen je kroz brojne eksterne i interne dokumente, od kojih kao najbitnije 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 mirovinskom 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 nabavama („Službeni glasnik Bosne i Hercegovine”, broj 39/14 i 59/22)
- Zakon o arhivskoj građi („Službene novine Federacije BiH”, broj 45/02)
- Zakon o jedinstvenom sustavu 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 HNŽ-HNK
- Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji poslova i radnih zadataka Službe za zapošljavanje HNŽ-HNK, broj: 017-1-02-70-30/21 od 27. 12. 2021. i Izmjene Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji poslova i radnih zadataka Službe za zapošljavanje HNŽ-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)
- Pravilnik o uredskom poslovanju Službe za zapošljavanje HNŽ-HNK, broj 017-1-02-4-70-12/21
- Pravilnik o podnošenju prijava za upis i promjene upisa u jedinstveni sustav registracije, kontrole i naplate doprinosa („Službene novine Federacije BiH”, broj 73/09, 38/10, 77/10, 9/11, 1/13, 83/14, 1/15, 48/16, 25/17, 53/19, 93/19, 105/21 i 20/2022)
- Zakon o jedinstvenom sustavu registracije, kontrole i naplate doprinosa („Službene novine FBiH”, br: 42/2009, 109/2012, 86/2015, 30/2016 i 96/2021)
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju osoba s invaliditetom („Službene novine FBiH”, br: 9/2010)
- Uredba o računovodstvu proračuna u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine FBiH”, br: 34/2014 i 66/23)



- Zakon o računovodstvu i reviziji u Federaciji BiH („Službene novine FBiH”, broj 15/21)
- Zakon o proračunima 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 25a/2022)
- Zakon o finansijskom upravljanju i kontroli u javnom sektoru u Federaciji BiH („Službene novine FBiH”, broj 38/16)
- Zakon o trezoru u Federaciji BiH („Službene novine FBiH”, broj 26/16, 03/20 i 9/23).
- Zakon o doprinosima u Federaciji BiH („Službene novine FBiH”, broj 35/98, 54/00, 16/01, 37/01, 01/02, 17/06, 14/08, 91/15, 104/16, 34/18, 99/19 i 4/21 i 6/23)
- Zakon o porezu na dohodak u Federaciji BiH („Službene novine FBiH”, broj 10/08, 9/10, 44/11, 7/13 i 65/13)
- 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)

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

U cilju unapređenja u području zapošljavanja, Programom rada Vlade FBiH, kao jedna od aktivnosti predviđena je izrada **Strategije zapošljavanja u FBiH za razdoblje od 2023. do 2030.** U rujnu 2023., Vlada FBiH je na prijedlog Federalnog ministarstva rada i socijalne politike prihvatila Strategiju zapošljavanja u Federaciji BiH za razdoblje od 2023. do 2030., koja će biti upućena Parlamentu FBiH na razmatranje i konačno usvajanje. Strategija zapošljavanja je ambiciozna i akcijski orijentirana platforma koja postavlja glavne reforme i mjere koje će se provoditi u Federaciji u području zapošljavanja za razdoblje 2023. – 2030. i usklađena je sa Strategijom razvoja Federacije BiH (2021. - 2027.). Strategija ima četiri osnovna strateška cilja kojima će se težiti u cilju promoviranja punoga, produktivnoga i slobodno izabranoga zaposlenja. Prvi je povećati osobnu zapošljivost i unaprijediti usklađenost vještina sa zahtjevima tržišta rada. Drugi je cilj promovirati kapacitet poduzeća u privatnom sektoru za otvaranje formalnih radnih mjesta. Treći cilj je osigurati uključivanje osoba u nepovoljnom položaju na tržište rada kroz učinkovitije aktivne politike tržišta rada i četvrti - osnažiti upravljanje tržištem rada i povećati kapacitete za provođenje politike.

U travnju 2021. usvojena je **Strategije razvoja Federacije BiH 2021. - 2027.**, koja je definirana kroz četiri ključna strateška cilja koji će se implementirati putem definiranih mjera u šestogodišnjem razdoblju. Glavni strateški ciljevi su: ubrzan ekonomski razvoj, inkluzivan i prosperitetan društveni razvoj gdje obrazovanje i zdravlje imaju ključnu ulogu u razvoju ljudskog kapitala, resursno učinkovit i održiv razvoj gdje je posebna pozornost posvećena zaustavljanju negativnih trendova u okolišu, transparentan, učinkovit i odgovoran javni sektor čiji je zadatak povećati učinkovitost pravosudnog sustava, staviti javnu upravu u službu građana, te unapređivati odgovornost u oblasti javnih financija.



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 se izdvojile ključne mjere koje značajno ubrzavaju ekonomski razvoj i doprinose rastu zaposlenosti i produktivnosti, što predstavlja najvažnije rezultate realizacije ovog dokumenta.

Te mjere su grupirane u tri akceleratora razvoja. Uvjet za izdvajanje mjera u ovom dijelu je da postoje relevantne procjene utjecaja u BiH ili u svijetu prema kojima one značajno doprinose rastu BDP-a i broja zaposlenih, te da daju učinke na kraći i srednji rok. Praktično, akceleratorima se označavaju najznačajnije mjere za ekonomski rast, kao preduvjet za značajniji razvoj i drugih segmenata društva (mirovinski sustav, 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 transformiranje u digitalnu inteligenciju. Teško je razvijati bilo koji lanac vrijednosti ako nije razvijena sposobnost prikupljanja, skladištenja, analiziranja i transformiranja podataka. Digitalni podaci su od temeljnog značaja za razvoj digitalnih tehnologija kao što su analiziranje podataka, umjetna inteligencija, internet stvari, računarstvo u oblaku i svih usluga baziranih na internetu. Modele poslovanja temeljene na podacima ne uvode samo digitalne platforme nego i vodeće kompanije raznih sektora. Tijekom posljednjih nekoliko godina ispoljava se veliki prodor umjetne inteligencije (UI) u osposobljavanju računala da uče, donose odluke i rješavaju probleme bez čovjekove intervencije.

UI je posebno važan za gospodarstvo 4.0. tehnologije, podržava taj proces (internet stvari, 5G, računarstvo u oblaku, analitika velikih količina podataka, pametni senzori, 3D printing i robotika) i transformirat će gospodarstvo u jedinstven cyber-fizički sustav, u kojem će digitalne tehnologije, internet i proizvodnja biti ujedinjeni u obavljanju zadataka. UI doprinosi ekonomskom rastu povećanjem produktivnosti rada, širenja inovacija, pomaganja stvaranju novih proizvoda i usluga, tržišta i djelatnosti, povećanja potražnje klijenata i novih izvora prihoda. Prema the McKinsey Global Institute, oko 70 % tvrtki na globalnoj razini koristit će barem jednu vrstu UI do 2030., dok će oko polovina tvrtki koristiti pun spektar UI. Prema procjenama WEF-a, roboti će dovesti do gašenja 85 milijuna radnih mjesta na globalnoj razini u narednih pet godina, čemu će značajno doprinijeti i pandemija. IT sektor u FBiH, s polovinom resursa (aktiva po zaposlenom iznosi 49 % od prosjeka gospodarstva), ostvaruje skoro šest puta veći profit (560 %) od prosjeka gospodarstva. Na dugi rok, nema rasta konkurentnosti bez rasta produktivnosti, a nema niti može biti rasta produktivnosti bez tehnološko-inovacijskog razvoja. Zbog toga je neophodno podržati istraživačko-razvojne i inovacijske aktivnosti, kako u privatnom, tako i u javnom sektoru. Potrebno je stvaranje ambijenta koji omogućava i potiče suradnju gospodarstva i istraživačke zajednice, te uključivanje gospodarstva, sveučilišta, zavoda, ministarstava i znanstvenih instituta u zajedničke projekte i procese pametne specijalizacije. Izuzetno je važno omogućiti poduzećima pristup i korištenje istraživačko-razvojne infrastrukture, te da kroz strateško



partnerstvo s istraživačko-razvojnima institucijama razvijaju nove proizvode i tehnologije, ali i zajedno sudjeluju u projektima EU.

Akcelerator 2: Otvaranje i razvoj poduzeća

Za rast zaposlenosti ključni faktor je otvaranje novih i razvoj postojećih tvrtki. To je moguće ostvariti kroz nekoliko mjera koje su definirane u Strategiji. Najučinkovitije su aktiviranje potencijala dijaspore, rasterećenje gospodarstva 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. U slučaju vođenja takve neizravne politike dijaspore, doći će do situacije u kojoj su svi na dobitku.

Kako je ekonomija BiH najmanje konkurentna u Europi, samo značajno rasterećenje gospodarstva donosi rast porezne konkurentnosti, a time i rast ukupne konkurentnosti gospodarstva. U cilju ublažavanja posljedica globalne financijske krize, u razdoblju od 2008. - 2013., 16 zemalja EU i 11 zemalja OECD-a rasteretilo je gospodarstvo fiskalnom devalvacijom, odnosno smanjenjem izravnih (obveze po osnovu rada) i povećanjem neizravnih poreza. Javna poduzeća su jedan od „motora“ razvoja svakog gospodarstva. Na njih se granaju MSP-ovi i tako ona doprinose rastu broja privatnih firmi, kao i opstanku postojećih. Budući da se postojeći način upravljanja poduzećima s većinskim državnim kapitalom pokazao nedjelotvornim, javna poduzeća je neophodno restrukturirati, distancirati ih od utjecaja političkih stranaka na vlasti i osigurati im identične uvjete i način poslovanja kao u uspješnim tvrtkama u privatnom sektoru. Restrukturiranje i promjenu načina upravljanja javnim poduzećima treba provoditi slijedeći iskustva zemalja koje su to uradile na uspješan način. Najbolji način vođenja i upravljanja javnim poduzećima koji se danas primjenjuje u razvijenim zemljama su OECD-ove smjernice, koje su izvedene i potpuno kompatibilne s OECD-ovim principima korporativnog upravljanja javnim poduzećima.

Akcelerator 3: Financijski sustav i javne financije

Nema visokih stopa ekonomskog rasta ni rasta produktivnosti i smanjivanja nezaposlenosti bez visokih stopa štednje i investicija. Danas u FBiH imamo financijski sustav temeljen na monopolnoj poziciji banaka, koji tek u posljednje tri godine uspijeva generirati pozitivnu stopu domaće štednje i koji ne može u cijelosti odgovoriti zahtjevima nerazvijenog gospodarstva kakvo je naše. Stoga je neophodno uvesti nove financijske institucije (štedionice, štedno-kreditne zadruge i sl.), mehanizme (projektne financije i sl.) i instrumente (komercijalne obveznice i sl.) radi mobilizacije štednje i pokretanja cijelog spektra investicijskih projekata. Nedvosmisleno je da treba dalje razvijati bankarski sustav, ali je neophodno banke izložiti i konkurenciji. Kao financijska institucija, štedionica je stara preko 300 godina. Javila se u Engleskoj još 1697., a od 18. stoljeća snažno se razvija u Europi. Suvremene štedionice krase 3R (retail-maloprodaja; regional-regionalno i responsible-odgovorno). Bave se bankarstvom na malo i od banaka se razlikuju po tome što se usmjeravaju na lokalna i regionalna tržišta i služe prvenstveno građanima i MMSP-ovima (mikro, mala i srednja poduzeća). Prema podacima zemalja u kojima djeluju štedionice članica ESRB-a (the European Savings and Retail Banking Group), jednog od tri Europljanina opslužuju štedionice, koje zapošljavaju trećinu radne snage bankarskog sustava Europe i drže



skoro petinu aktive bankarskog sustava. Od zemalja regionalnih i ekonomskih komparatora (male zemlje srednje i jugoistočne Europe), štedionice postoje u Albaniji, Bugarskoj, Rumuniji, Češkoj, Slovačkoj, Mađarskoj i Austriji. Mogle bi steći 20-30 % kreditnog tržišta, kao u slučaju zemalja ekonomskih komparatora, odnosno imati tržišni udio od barem pet milijardi KM. Štedno-kreditne zadruge moguće je sresti u 110 zemalja svijeta na šest kontinenata (25 afričkih, 21 azijska, 19 karipskih, 14 europskih, 15 latinoameričkih, 2 sjevernoamerička i 14 oceanskih zemalja). Moguće ih je sresti od Burkine Faso i Ugande, preko Albanije i Nizozemske, do Kanade i SAD-a. Od zemalja regije, štedno-kreditne zadruge imaju Hrvatska, S. Makedonija, Rumunija, Albanija i Moldavija. Iako ih je počela razvijati otomanska Turska još 60-ih godina 19. stoljeća, te nastavila razvijati Austro-Ugarska i obje Jugoslavije, danas štedno-kreditnih zadruga nema u FBiH.

Strategija razvoja Hercegovačko-neretvanske županije za razdoblje 2021. -2027. predstavlja integrirani višesektorski strateški dokument kojim se definiraju javne politike i integralno usmjerava razvoj županije i jedinica lokalne samouprave unutar Županije. Strategijom razvoja utvrđuju se ciljevi i prioriteti razvoja županije, način njihova ostvarivanja, financijski i institucionalni okvir za implementaciju, monitoring, evaluaciju i izvješćavanje, i ona je osnovni dokument za izradu sektorskih strategija, DOP-a, proračuna i programa javnih investicija županije 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 ruralnog turizma. U sektoru društvenog razvoja, Strategija će prije svega utjecati na unapređenje obrazovanja i obuke, kvalitetu predškolskog obrazovanja, unapređenje politika i jačanje socijalne zaštite, te učinkovitost zdravstvene zaštite i unapređenje njene dostupnosti i kvalitete. U sektoru koji se bavi zaštitom životne sredine, Strategija će se usredotočiti na unapređenje upravljanja rizicima od katastrofa, jačanje kontrole i praćenja kvalitete ekosustava, kao i na deminiranje kontaminiranih područja.

Tri su strateška cilja za razvoj HNŽ.

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

- da se raspoloživi resursi (ljudski, prirodni i financijski) stave u funkciju razvoja Hercegovačko-neretvanske županije, da budu usklađeni s globalnim ciljevima razvoja i strategijom pametne specijalizacije, vodeći računa o skladnom uklapanju u suvremene trendove digitalizacije i zelene ekonomije kako bi se osigurala dugoročna konkurencija gospodarstva i podrška iz fondova Europske unije i drugih razvojnih fondova.
- da programi podrške gospodarstvu budu sustavno dizajnirani i usmjereni na jačanje konkurencije 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 sinkronizirana s programima podrške općina i gradova u Hercegovačko-neretvanskoj županiji i



programima podrške FBiH kako bi se ostvario veći razvojni učinak na stvaranje uvjeta za osnivanje novih poslovnih subjekata u propulzivnim gospodarskim granama, otvaranje produktivnih i bolje plaćenih ranih mjesta.

- da se ulaganjima u razvoj poljoprivrede osigura zadovoljenje potreba postojećih i budućih generacija, osiguravajući istovremeno rast profitabilnost registriranih fizičkih i pravnih osoba u području poljoprivrede.
- da ulaganja u održivi turizam rezultiraju optimalnim korištenjem okoliša i prostora kao najvažnijeg turističkog resursa županije, uz poštivanje društveno-kulturne autentičnosti destinacije, i da ekonomski učinci turizma i povrat na investicije budu poticajni za daljnja nova ulaganja i za daljnji turistički razvoj, kako bi se unaprijedila kvaliteta življenja stanovništva i osigurala nova radna mjesta te smanjila razina blagostanja/smanjenje siromaštva lokalnog stanovništva.
- da se uspostavi dinamično tržište rada i da se umrežavanjem obrazovnog sustava i gospodarskih subjekata kreiraju stručni profili neophodni za korištenje digitalnih tehnologija koje će postati glavni faktor konkurentske prednosti gospodarskih subjekata u narednom razdoblju, a koje će rezultirati većim obimom novostvorene vrijednosti.
- da sve strateške intervencije budu tako dizajnirane i disperzirane da osiguraju ravnomjeran ekonomski razvoj svih dijelova Hercegovačko-neretvanske županije, utemeljeno na posebnostima svake općine/grada.
- da se kreiraju povoljni uvjeti za investiranje, a naročito investiranje u visokotehnoške industrije kako bi se kreirali proizvodi utemeljeni na znanju i jedinstvenim prirodnim resursima.

Drugi strateški cilj je Podizanje kvalitete i suvremenog razvoja društvenog sektora, i usmjeren je na:

- Podizanje kvalitete i strateški razvoj obrazovanja, zdravstva i socijalne skrbi
- Poboljšati ishode zdravstvenog sustava
- Sinergija razvoja gradova i općina u razvoju i jačanju kapaciteta obrazovanja, zdravstva i socijalne skrbi
- Ostvarivanje zajedničkih projekata u razvoju kulturnog naslijeđa, sporta i edukacije
- Suradnja i stvaranje veza u sigurnosnom segmentu
- Povezivanje i uključivanje nevladinog sektora u društvene projekte obrazovanja, kulture i sporta.

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

- Usmjeravanje pozornosti na potrebu očuvanja okoliša te zaštite i racionalnog korištenja njegovih sastavnica, kao bitnog preduvjeta ukupne dobrobiti i kvalitete života zajednice;



- identifikiranje i smanjenje antropogenih opterećenja i negativnih utjecaja na sastavnice okoliša te posljedičnog utjecaja istih na zdravlje ljudi;
- smanjenje utjecaja klimatskih scenarija i drugih prirodnih rizika te jačanje kapaciteta za upravljanje prirodnim rizicima i katastrofama;
- jačanje infrastrukture (digitalnih tehnologija, komunalne, prometne, energetske) i okolišne legislative u svrhu održivog upravljanja vodama, šumama, otpadom, biološkom raznolikosti;
- optimizacija korištenja postojećih prirodnih, prostornih i infrastrukturnih kapaciteta;

poticanje prekogranične i međunarodne suradnje u oblasti zaštite okoliša i infrastrukture te samoodrživosti zaštićenih područja kroz okolišno prihvatljive i dozvoljene gospodarske djelatnosti i umrežavanje.

Okvir za realizaciju ciljeva održivog razvoja u Bosni i Hercegovini iz prosinca 2020. sadrži tri razvojna pravca. Prvi je „Dobra uprava i upravljanje javnim sektorom“, da bi se izgradio odgovoran, transparentan, učinkovit i djelotvoran javni sektor, koji može osigurati provedbu vladavine prava. Specifični prioriteti uključuju unapređenje procesa izrade i koordinacije politika, osiguranje boljih usluga građanima i poslovnoj zajednici, unapređenje upravljanja finansijskim resursima, reforme javnih poduzeća, smanjenje korupcije, te osiguranje funkcionalnog pravosudnog sustava.

Drugi razvojni pravac je „Pametni rast“, čiji je cilj osigurati pretvaranje inovativnih i produktivnih ideja u proizvode i usluge koje mogu dovesti do otvaranja visokokvalificiranih i visoko plaćenih radnih mjesta, što bi vodilo ka većoj produktivnosti, ubrzanom rastu, uz očuvanje prirodnog kapitala i smanjenje nejednakosti u društvu. Ovaj pravac podrazumijeva razvoj poduzetništva, industrijske politike i transformacije u ključnim sektorima, proaktivnu promociju inovativnih kapaciteta i produktivnosti uz poticanje kompanija koje ostvaruju brzi rast, te uspostavu inovativnog sektora, kao neophodnih uvjeta za osiguranje prosperiteta koji dolazi primarno od stvaranja visoko plaćenih radnih mjesta. Uključivanje ljudi u poduzetništvo, unapređenje okvirnih uvjeta i pristupa financiranju za istraživanje i inovacije, unapređenje znanja i vještina za proizvodnju proizvoda i usluga. U inicijalnoj fazi izrade dokumenta bila su predložena četiri razvojna pravca:

- 1) Dobra uprava i upravljanje javnim sektorom,
- 2) Pametni rast,
- 3) Društvo jednakih mogućnosti i
- 4) Ljudski kapital.

Međutim, s obzirom na važnost i relevantnost ljudskog kapitala za sve razvojne pravce, u procesu izrade dokumenta odlučeno je da ljudski kapital bude horizontalna tema zastupljena u svim razvojnim pravcima, a ne zaseban razvojni pravac. Visoke vrijednosti osigurat će visoki rast i smanjenje neusklađenosti sa zemljama visokih prihoda. Ovaj razvojni pravac stavlja u fokus održiv ekonomski rast, koji podrazumijeva pametno upravljanje prirodnim resursima uz



korištenje čiste energije (zeleni rast), veću otpornost prema prirodnim katastrofama, kako bi se u konačnici kreiralo pravednije društvo i smanjila nejednakost.

Treći razvojni pravac je „Društvo jednakih mogućnosti“, kako bi se realiziralo načelo „Nitko ne smije biti isključen“, kao i cilj ostvarivanja ravnopravnosti spolova. Osim reforme uprave i bržeg rasta prihoda i zapošljavanja, to podrazumijeva unapređenje sustava socijalne skrbi na svim razinama u BiH, kao i unapređenje pristupa obrazovanju, obuci i tržištu rada, kako bi se bolje zaštitili oni koji su suočeni s najvećim rizikom od siromaštva i stanja socijalne potrebe (npr. starije osobe, djeca i odrasli s invaliditetom, stanovnici udaljenih ruralnih područja, etničke manjine i određene grupe žena i djece), te unaprijedila socijalna kohezija. Istovremeno, pristup zdravstvenoj skrbi temeljen na pravima podrazumijeva da zdravstvene politike i programi moraju kao prioritet staviti potrebe onih koji su najisključeniji da bi se osigurao veći stupanj jednakosti, što je načelo koje je ponovljeno i u nedavno usvojenoj Agendi 2030 za održivi razvoj, i univerzalni obuhvat zdravstvenom skrbi.

Strategija za mlade Hercegovačko-neretvanske županije za razdoblje 2023. – 2028.

glavni je iskaz društveno-političke vizije razvoja statusa mladih u Hercegovačko-neretvanskoj županiji. Ona je usklađena sa Strategijom razvoja HNŽ za razdoblje 2021. - 2027. Strategijom mladih utvrđeni su strateški i prioritetni ciljevi kao i mjere čiji je zadatak doprinijeti izgradnji obrazovnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih uvjeta neophodnih za unapređenje položaja mladih u HNŽ. Nosioци implementacije Strategije mladih su Ministarstvo prosvjete, znanosti, kulture i sporta i Vlada HNŽ. Strateška platforma mladih HNŽ temelji se na četiri strateška cilja:

1. Promocija i unapređenje programa zapošljavanja mladih i usmjeravanje stambene politike za mlade
2. Unapređenje uvjeta za ostvarivanje prava mladih iz područja socijalne i zdravstvene skrbi
3. Pobołjšati aktivno i kreativno slobodno vrijeme i mobilnost mladih u sigurnom okruženju
4. Promicanje važnosti odgojno-obrazovnog sustava i kulturno-umjetničkog aktivizma mladih u cilju doprinosa ekonomskom i društvenom razvoju HNŽ.

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

Strategija rasta EU-Europa 2020. pretpostavlja konkretne ciljeve koje treba ostvariti u područjima obrazovanja, zapošljavanja, korištenju energije i inovacijama. Ona predstavlja tri uzajamno nadopunjavajući prioriteta:

- pametan rast: razvoj ekonomije temeljene na znanju i inovacijama;
- održiv rast: promoviranje resursno učinkovite „zelene“ i konkurentnije ekonomije;
- inkluzivan rast: jačanje ekonomije s visokom zaposlenošću koja donosi socijalnu i teritorijalnu koheziju.



Služba je kroz svoje aktivnosti pridonijela ostvarivanju navedenoga kroz provođenje brojnih mjera aktivne politike zapošljavanja, te razvojem kapaciteta svoga kadra i uvođenjem novih usluga svojim korisnicima.

3. UPRAVLJANJE RIZICIMA

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

Rizik ugrožava i dovodi u pitanje ciljeve i postignuća, stoga mu se mora pridodati veliki značaj. Upravljanje rizicima je cjelokupan proces utvrđivanja, procjenjivanja i praćenja rizika, a pri tome uzima u obzir postavljene ciljeve i poduzimanje potrebnih radnji s ciljem smanjenja rizika.

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

4. MISIJA I VIZIJA

MISIJA

SLUŽBE ZA ZAPOŠLJAVANJE HERCEGOVAČKO-NERETVANSKE ŽUPANIJE-KANTONA

- Posredovanje u zapošljavanju;
- praćenje i ažuriranje podataka o nezaposlenim osobama;
- provođenje mjera aktivne politike zapošljavanja, profesionalne obuke i prekvalifikacije;
- ostvarivanje zakonskih prava na temelju privremene nezaposlenosti;
- informiranje zainteresiranih strana o stanju u oblasti zapošljavanja;
- ostvarivanje prava na rad.



VIZIJA

SLUŽBE ZA ZAPOSŁJAVANJE HERCEGOVAČKO-NERETVANSKE ŹUPANIJE- KANTONA

Vizija SluŹbe je postati ugledna i utjecajna institucija, koja će imati dominantnu ulogu u posredovanju pri zapošljavanju i provoditi učinkovite mjere s ciljem materijalne i socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba.

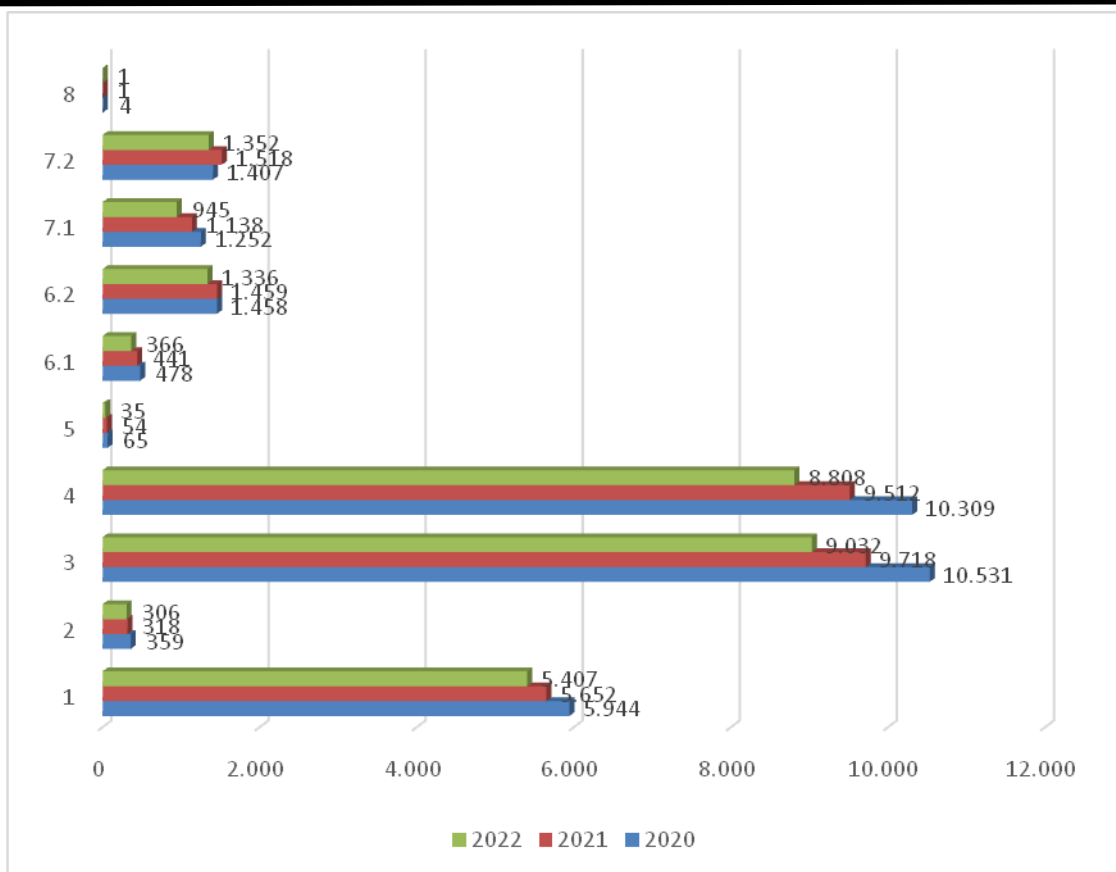
5. STANJE NA TRŹIŠTU RADA U HERCEGOVAČKO-NERETVANSKOJ ŹUPANIJI

TrŹište rada Hercegovačko-neretvanske Źupanije u proteklom razdoblju biljeŹilo je pozitivne trendove. Uz kontinuirani pad broja nezaposlenih, rasla je zaposlenost.

Kretanje broja nezaposlenih osoba u zadnjih deset godina u HNŹ-u (2011. - 2020.) vidljiv je iz sljedeće tablice:

PODRUŹNICA	BROJ NEZAPOSLENIH OSOBA PO GODINAMA (stanje na dan 31. 12. navedenih godina)									
	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
FEDERACIJA BiH	391.942	392.265	389.865	372.207	349.699	329.907	307.864	323.244	299.717	284.842
UKUPNO HNŹ- HNK	32.550	33.818	34.453	33.327	32.183	30.703	29.755	31.807	29.811	27.588
ČAPLJINA	3.179	3.359	3.487	3.376	3.283	3.006	2.911	3.169	3.046	2.864
ČITLUK	2.496	2.513	2.682	2.700	2.708	2.663	2.598	3.185	2.991	2.592
JABLANICA	2.257	2.358	2.367	2.293	2.132	2.118	1.985	2.120	1.949	1.796
KONJIC	3.929	4.170	4.088	4.128	3.973	3.842	3.709	3.824	3.599	3.240
MOSTAR	16.216	16.876	17.232	16.325	15.680	14.926	14.535	15.378	14.190	13.261
NEUM	421	390	429	403	376	356	339	358	362	366
PROZOR-RAMA	1.917	1.990	1.981	1.980	1.946	1.861	1.794	1.813	1.832	1.786
RAVNO	32	35	37	38	40	39	37	38	40	39
STOLAC	2.103	2.127	2.150	2.084	2.045	1.892	1.847	1.922	1.802	1.644

U sljedećem prikazu vidljive su promjene u broju nezaposlenih osoba u odnosu na stupanj stručnoga obrazovanja u 2020., 2021. i 2022.



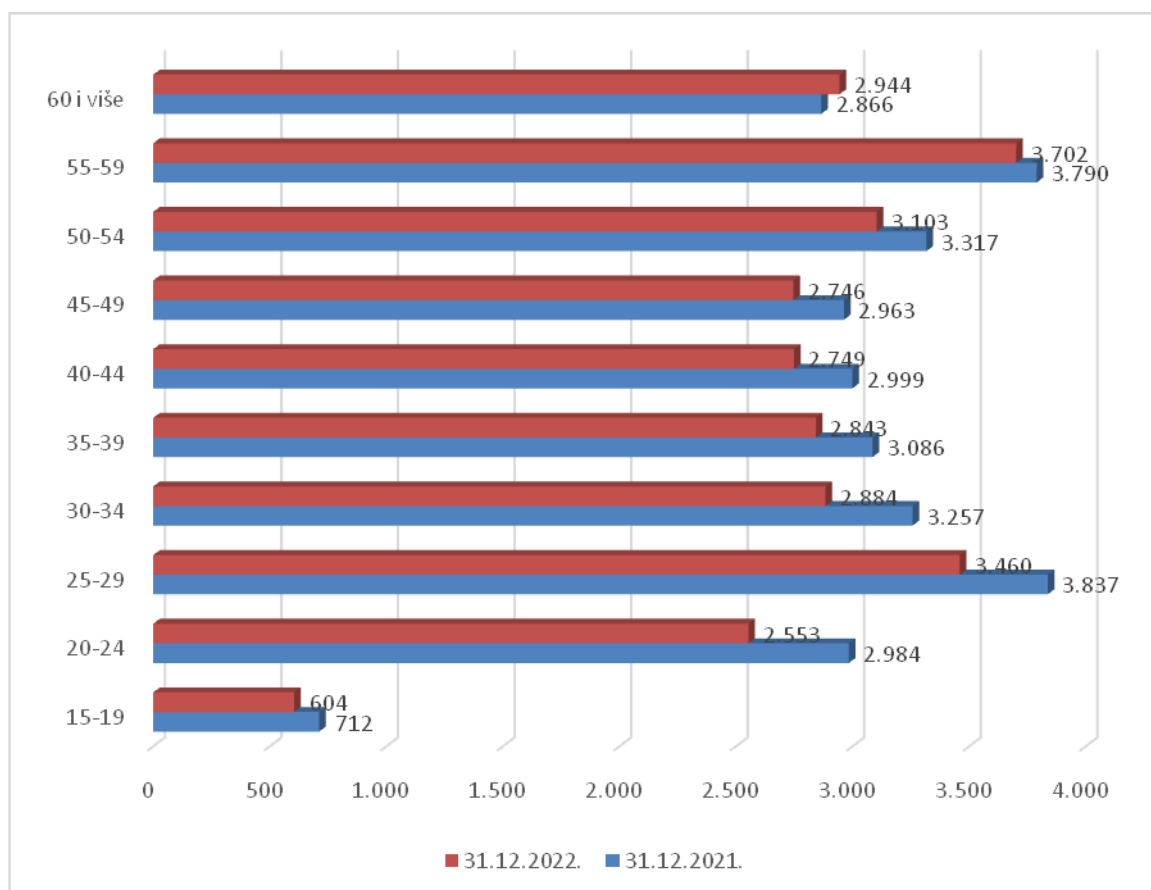
U sljedećoj tablici predstavljene su stope zaposlenosti i nezaposlenosti na području FBiH, Hercegovačko-neretvanske županije i njezinih općina. Procjene stope zaposlenosti i nezaposlenosti treba uzeti sa zadržkom iz više razloga: broj radno sposobnog stanovništva je procjena, a u njoj su sadržane i kategorije učenika, studenti, korisnici povlaštenih mirovina i sl., a u broju nezaposlenih osoba je sadržan značajan udio onih osoba koje ne traže aktivno posao, koriste status nezaposlene osobe za ostvarivanje nekih drugih prava i sl.

OPIS	Radno aktivno stanovništvo	Zaposlene osobe	Nezaposlene osobe	Stopa zaposlenosti % (2 : 1) x 100	Stopa nezaposlenosti % 3 : (2+3) x 100
	1	2	3	4	5
Federacija BIH	1.513.947	520.162	323.244	34,36	38,33
UKUPNO HNŽ	146.950	51.744	31.807	35,21	38,07
ČAPLJINA	16.753	3.399	3.169	20,29	48,25
ČITLUK	12.271	4.593	3.185	37,43	40,95



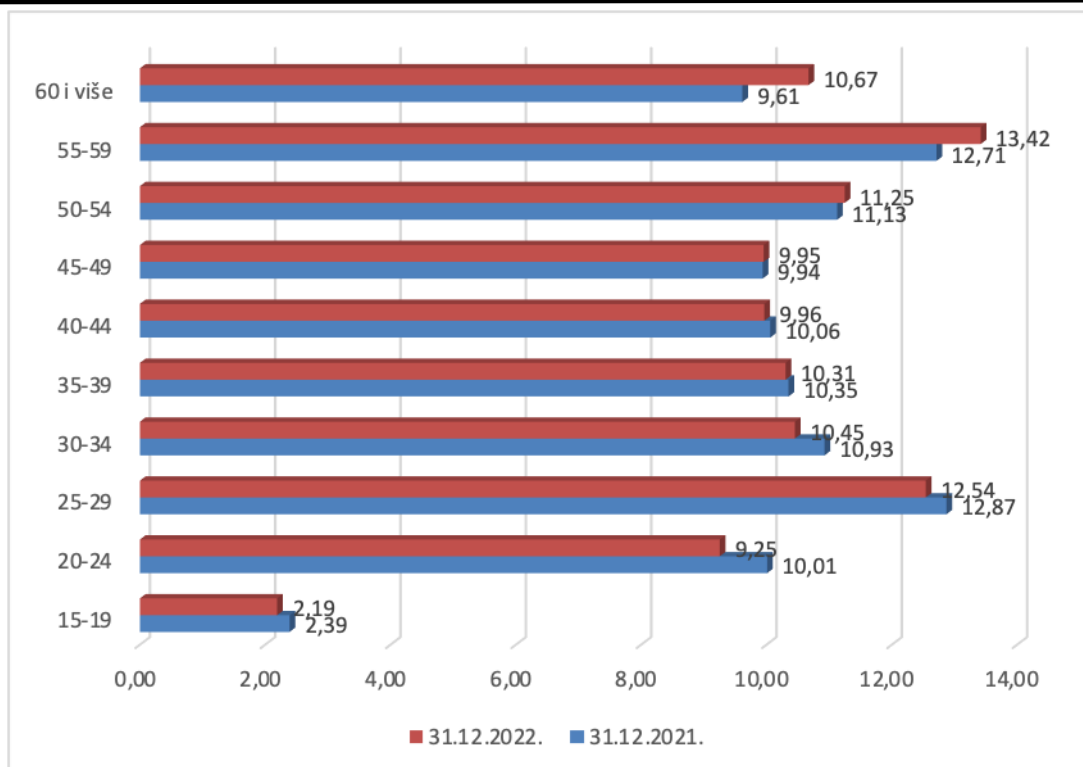
JABLANICA	6.699	1.902	2.120	28,39	52,71
KONJIC	16.162	5.850	3.824	36,20	39,53
MOSTAR	70.550	32.134	15.378	45,55	32,37
NEUM	3.006	953	358	31,70	27,31
PROZOR- RAMA	9.584	1.439	1.813	15,01	55,75
RAVNO	2.087	157	38	7,52	19,49
STOLAC	9.838	1.317	1.922	13,39	59,34

Usporedba starosne struktura nezaposlenih osoba u evidenciji za 2021. i 2022. izgleda ovako:



U skoro svim dobnim kategorijama smanjio se broj nezaposlenih osoba. Iz prethodnog prikaza je vidljivo da se razlika u broju nezaposlenih osoba u dvije promatrane godine smanjuje s povećanjem starosne dobi, a u kategoriji 60 godina i više - broj nezaposlenih čak je i veći nego u 2021.

Ako podatke promatramo u udjelima (postotcima) zastupljenosti pojedinih starosnih skupina u odnosu na ukupan broj nezaposlenih osoba, situacija je sljedeća:



Nezaposlenih osoba u dobi do 30 godina je 24 %, a to je za 1,3 % manje u odnosu na prethodnu godinu.

Udio nezaposlenih u dobi od 30 do 40 godina iznosi 20,8 %, što je manje za 0,5 % u odnosu na 2021.

Kategorija preko 50 godina sudjeluje sa 35,5 % u ukupnom broju nezaposlenih osoba, i radi se o povećanju od 2,05 %. Evidencija nezaposlenih osoba „stari“, i to dodatno usložnjava problem zadovoljavanja potreba na tržištu rada. Jedno od rješenja ovoga problema jest organiziranje provođenja obuka za tražene poslove u sustavu cjeloživotnoga obrazovanja i obrazovanja odraslih, za što je potrebna uređena zakonska regulativa i stabilan sustav obrazovanja ovoga tipa, što trenutno nije slučaj.

Prema procjeni Federalnog zavoda za statistiku, od ukupnoga broja nazočnog stanovništva prema starosti i općinama, na dan 30. 6. 2022. na području HNŽ-a bilo je 213.127 stanovnika (za 1.396 manje u odnosu na isto razdoblje 2021.). Do 14 godina bilo je 28.018, od 15 do 64 godine 143.984 te preko 65 godina 41.125 stanovnika.

Prikaz procjene broja stanovništva prema dobi u 2021. i 2022. - Podaci Federalnog zavoda za statistiku

Opis	Datum procjene	Ukupno	Po godinama starosti		
			0-14	15-64	65 +
Federacija Bosne i Hercegovine	30. 6. 2021.	2.168.602	307.727	1.499.495	361.380
	30.06.2022.	2.156.846	30.837	1.486.833	369.176



Hercegovačko-neretvanska županija	30. 6. 2021.	214.523	28.627	145.485	40.411
	30.06.2022.	213.127	28.018	143.984	41.125

Prikaz procjene broja stanovništva prema dobi u 2022. po općinama u HNŹ-u - Podaci Federalnog zavoda za statistiku

OPIS	UKUPNO	PO GODINAMA STAROSTI		
		0 - 14	15 - 64	65 +
FEDERACIJA BIH	2.156.846	30.837	1.486.833	369.176
HERCEGOVAČKO-NERETVANSKA ŽUPANIJA	213.127	28.018	143.984	41.125
<i>ČAPLJINA</i>	24.363	3.004	16.495	4.864
<i>ČITLUK</i>	17.828	2.566	12.215	3.047
<i>JABLANICA</i>	9.440	1.212	6.438	1.790
<i>KONJIC</i>	23.135	2.826	15.655	4.654
<i>MOSTAR</i>	103.948	14.928	69.227	19.793
<i>NEUM</i>	4.358	336	2.949	1.073
<i>PROZOR-RAMA</i>	13.104	1.512	9.409	2.183
<i>RAVNO</i>	3.204	160	2.047	997
<i>STOLAC</i>	13.747	1.474	9.549	2724



Prema prikupljenim podacima, na području koje pokriva Služba, krajem 2022. djeluje 7.762 pravnih subjekta koji ukupno zapošljavaju 55.789 radnika.

Krajem 2021. taj je broj iznosio 53.699 radnika, koji su radili u 7.619 pravnih subjekata. Dakle, radi se o povećanju broja zaposlenih osoba od 3.88 %. Podaci su dobiveni od Porezne uprave Federacije BiH.

Udio zaposlenih s područja naše županije u ukupnoj zaposlenosti Federacije je 9,90 %, (to je manje za 0,20 % nego prethodne godine) dok je udio nezaposlenih 9,80 % i za 0,20 % je viši u odnosu na 2019. Udio radno aktivnoga stanovništva iznosi 9,70 %.

U sljedećoj tablici predstavljene su stope zaposlenosti i nezaposlenosti na području FBiH, Hercegovačko-neretvanske županije i njezinih općina. Procjene stope zaposlenosti i nezaposlenosti treba uzeti sa zadržkom iz više razloga: broj radno sposobnog stanovništva je procjena, a u njoj su sadržane i kategorije učenika, studenti, korisnici povlaštenih mirovina i sl., a u broju nezaposlenih osoba je sadržan značajan udio onih osoba koje ne traže aktivno posao, koriste status nezaposlene osobe za ostvarivanje nekih drugih prava i sl.

OPIS	Radno aktivno stanovništvo	Zaposlene osobe	Nezaposlene osobe	Stopa zaposlenosti % (2 : 1) x 100	Stopa nezaposlenosti % 3 : (2+3) x 100
	1	2	3	4	5
Federacija BIH	1.486.833	540.421	284.842	36,35	34,51
UKUPNO HNŽ	143.984	55.789	27.588	38,75	33,09
ČAPLJINA	16.495	3.655	2.864	22,16	43,93
ČITLUK	12.215	5.179	2.592	42,40	33,35
JABLANICA	6.438	1.968	1.796	30,57	47,72
KONJIC	15.655	6.463	3.240	41,28	33,39
MOSTAR	69.227	34.585	13.261	49,96	27,72
NEUM	2.949	956	366	32,42	27,69
PROZOR-RAMA	9.409	1.415	1.786	15,04	55,80
RAVNO	2.047	166	39	8,11	19,02
STOLAC	9.549	1.402	1.644	14,68	53,97



Tržište rada na području FBiH i HNŹ-a karakterizira i postojanje sive ekonomije, ali i nedovoljna usklađenost programa obrazovnih institucija s potrebama tržišta rada te se kao razvojna potreba definira i potreba za većom sinergijom službi za zapošljavanje, obrazovnih institucija i gospodarstva u kontekstu modifikacije i/ili uvođenja novih obrazovnih modula (zanimanja) u obrazovni sustav, vođenja evidencije, ali i sprečavanja rada na crno.

6. ANALIZA OKRUŹENJA

U izradi analize okruženja korištena je SWOT¹ analiza, pa su kroz grupni rad predstavnici svih organizacijskih jedinica SluŹbe imali priliku dati svoj doprinos i viđenje trenutnoga stanja i položaju u okruženju SluŹbe. U obzir su uzeti i PEST² elementi i analiza resursa.

Snage	Slabosti
<ul style="list-style-type: none"> • Sudjelovanje u međunarodnim suradnjama i projektima • Uspješno kreiranje i provođenje programa aktivne politike zapošljavanja • Politika zapošljavanja u SluŹbi ide u smjeru pomlađivanja kadra • Dobri međuljudski odnosi i razmjena iskustva među radnicima • Uvođenje novih metodologija u radu s nezaposlenim osobama • Redovito usklađivanje internih akata sa zakonskom regulativom • Pobołjšavanje infrastrukturnih uvjeta rada • Dobra suradnja sa Źupanijskim, federalnim i državnim institucijama • Prepoznata vrijednost i uloga interne revizije • Dobro upravljanje financijskim resursima • Uspostavljanje sustava financijskoga upravljanja i kontrole (FUK) • Uspostavljena interna revizija • Prepoznat značaj i potreba razvijanja metodologije suradnje s poslodavcima • Ulaganje u informacijsku tehnologiju 	<ul style="list-style-type: none"> • Nepostojanje monitoringa i evaluacije procesa i programa • Nepostojanje strateškoga pristupa odnosima s javnošću • Nepostojanje strateškoga pristupa razvoju ljudskih resursa • Nedovoljan stupanj suradnje s poslodavcima • Nedovoljno razvijena suradnja i razmjena informacija na lokalnoj razini • Nedostatak informatičke (aplikacijske) podrške za neke poslovne procese • Nedostatak radnih procedura • Manjak svijesti o značaju posredovanja kao glavne funkcije SluŹbe • Manjak mogućnosti kreiranja vlastitih programa podrške nezaposlenim osobama • Nepostojanje kriznih planova

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.



<ul style="list-style-type: none"> Unapređivanje informacijskoga sustava 	
Prilike	Prijetnje
<ul style="list-style-type: none"> Postoji trend povećanja zaposlenosti u županiji U tijeku je izmjena zakonske regulative kojom se može smanjiti fiktivna nezaposlenost Dostupnost EU fondova i drugih izvora financiranja projekata i programa Iskazana spremnost šire društvene zajednice za sudjelovanje u aktivnostima kojima je cilj smanjenje nezaposlenosti Međunarodni sporazumi Rast i razvoj gospodarstva 	<ul style="list-style-type: none"> Neusklađenost obrazovnoga sustava s potrebama tržišta rada Postoji trend iseljavanja aktivne radne snage Nepotpuna i neadekvatna zakonska regulativa Veliki broj registriranih nezaposlenih osoba Politička nestabilnost Tranzicijska ekonomija Nedovoljna suradnja među institucijama Poremećaji na tržištu rada zbog nepredvidivih okolnosti (primjer pandemija COVID-19 virusa) Izmjena zakonskih propisa Slabo kontroliran priliv strane radne snage

7. STRATEŠKI CILJEVI I PRIORITETI

Strateški ciljevi i prioriteti Službe temeljeni su na rezultatima prethodno provedenih analiza. Na temelju tog Strateškoga plana bit će izrađivani godišnji planovi rada Službe, a izrada periodičnih izvještaja (polugodišnji i godišnji) uzet će u obzir indikatore predstavljene u Strateškom planu i tako pratiti njegovu realizaciju. Dobiveni inputi služit će i za izradu narednog plana i programa.

Strateški cilj 1: *Poboljšati kvalitetu i pouzdanosti procesa Službe* - operacionalizira se kroz pet prioriteta. Pravilno planiranje, praćenje i monitoring aktivnosti ključni su u postizanju kvalitetnih rezultata poslovnih procesa. Procesi trebaju biti jasno opisani i temeljeni na zakonskoj regulativi i internim aktima. Potonji trebaju biti redovito ažurirani u skladu s novim potrebama i zahtjevima aktivnosti Službe. Također, modernizacija infrastrukture i informacijskih alata trebaju pratiti promjene u načinima odvijanja poslovnih aktivnosti. Financijsku stabilnost treba održavati kroz sljedeće elemente: financijska kontrola, planiranje i praćenje tijeka novčanih sredstava.

Strateški cilj	Prioriteti
1. Poboljšati kvalitetu i pouzdanosti procesa Službe	1.1. Poboljšati praćenja provedbe preporuka Jedinice interne revizije
	1.2. Unaprijediti postojeći informacijski sustav
	1.3. Poboljšati interne akte Službe s ciljem unapređenja poslovnih procesa.
	1.4. Unaprijediti infrastrukturne uvjete rada, u



	skladu s moderniziranim načinom poslovanja
	1.5. Jačati unutarnju finansijsku kontrolu

Strateški cilj 2: *Povećati učinkovitost procesa posredovanja u zapošljavanju* - operacionalizira se kroz pet prioriteta. Brze promjene u potrebama tržišta rada zahtijevaju primjenu učinkovitijih radnih procesa u području posredovanja u zapošljavanju. Neophodno je poboljšati modele suradnje s poslodavcima, obrazovnim sustavom i nezaposlenim osobama u svrhu pravljenja 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 davanja finansijske podrške pri zapošljavanju.

Strateški cilj	Prioriteti
2. Povećati učinkovitost procesa posredovanja u zapošljavanju	2.1. Razviti sustav za monitoring i evaluaciju procesa posredovanja u zapošljavanju
	2.2. Unaprijediti proces posredovanja u zapošljavanju
	2.3. Unaprijediti proces suradnje s poslodavcima
	2.4. Unaprijediti proces profesionalnoga usmjeravanja
	2.5. Unaprijediti procese rada s nezaposlenim osobama

Strateški cilj 3: *Uspostaviti strateški pristup razvoju ljudskih resursa* - operacionalizira se kroz dva prioriteta, odnosno stalne promjene i poboljšanje poslovnih procesa istovremeno zahtjeva i ulaganja u obuke te povećanje vještina kod svih radnika Službe. Jasno utvrđeni i opisani procesi komunikacije i protoka informacija značajno olakšavaju i povećavaju učinkovitost rada pa se time smanjuju mogućnost pogrešaka u radu i rizika.

Strateški cilj	Prioriteti
3. Uspostaviti strateški pristup razvoju ljudskih resursa	3.1. Izgraditi učinkovit sustav kontinuirane i planirane edukacije radnika
	3.2. Uspostaviti sustav interne komunikacije



8. POVEZIVANJE STRATEŠKOG PLANA S FINANCIJSKIM PLANOM

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

Iznos financijskih sredstava za realizaciju Strateškog plana 2024. - 2026. planiran je Financijskim planom Službe u skladu sa Zakonom o Proračunima u FBiH i Dokumentu okvirnoga proračuna za razdoblje od tri godine (2024. - 2026.).

9. OKVIR ZA PRAĆENJE PROVOĐENJA PLANA I EVALUACIJU REZULTATA

Sustav praćenja izvršenja aktivnosti definiranih strateškim planom omogućava redovit uvid u tijek realizacije aktivnosti, osmišljavanje i uvođenje korektivnih mjera, pravovremeno preispitivanje indikatora i očekivanih rezultata i u konačnici donošenje odluka. Praćenje i evaluacija provodit će se polugodišnje i godišnje od strane zaduženih osoba. Ako se pokažu značajna odstupanja u ispunjenju ili u slučaju nastalih smetnji u realizaciji, tada se daje prijedlog izmjene i dopune strateškoga plana, a s tim i godišnjega programa rada koji ide na usvajanje.

Strateški cilj: 1.Poboljšati kvalitetu i pouzdanosti procesa Službe			
Strateški prioritet	Mjere	Nositelji aktivnosti	Indikatori
1.1.Poboljšati praćenja provedbe preporuka Jedinice interne revizije.	Uspostavljanje i ažuriranje baze podataka o preporukama.	Jedinica interne revizije	Broj izrađenih i dostavljenih izvješća o praćenju preporuka. Promjene i poboljšanja u procesima kao posljedica preporuka IR.
	Kontinuirano praćenje provođenja danih preporuka.		
	Izrada izvješća o praćenju preporuka.		
1.2. Unaprijediti postojeći informacijski sustav.	Uvođenje novih funkcionalnosti u informacijski sustav.	Sektor za analizu, plan, informiranje i informatiku i podružnice Službe.	Izrađen modul za praćenje individualnoga savjetovanja za nezaposlene osobe.
			Izrađen modul za praćenje posredovanja u zapošljavanju.
	Povećanje pristupa informacijama korisnicima usluga Službe.		Izrađena procedura o ažuriranju mrežne stranice.
	Redovito ažuriranje baze podataka propisanih evidencija.		Broj novih unosa u bazu podataka evidencija. Broj brisanih osoba iz baze podataka evidencija.
1.3. Poboljšati interne akte Službe s ciljem unapređenja poslovnih procesa.	Unapređenje sustava arhivskoga poslovanja.	Sektor za pravne, opće i kadrovske poslove.	Uveden operativni sustav elektroničkog vođenja protokola i arhive.
	Usklađivanje i izrada internih akata u skladu s izmjenama poslovnih procesa i zakonske regulative.		Broj izmijenjenih i novih internih akata.
1.4.Unaprijediti infrastrukturne uvjete rada, a u skladu s	Renoviranje i prilagodba radnih prostora Službe.	Sektor za pravne, opće i kadrovske poslove.	Broj prilagođenih prostora.



moderniziranim načinom poslovanja.	Administrativno uređenje vlasničkih prava nad prostorima Službe.		Broj uknjiženih prostora.
1.5. Jačati unutarnje financijske kontrole.	Izrada i ažuriranje mape poslovnih procesa.	Kordinatorator za financijsko upravljanje i kontrolu.	Broj ažuriranja Mape poslovnih procesa.
	Izrada i dopuna registra rizika.		Broj ažuriranja u Registru rizika.
	Provođenje internih kontrola i praćenje i procjena sustava.		Izrada Godišnjeg izvješća o funkcioniranju sustava Financijskog upravljanja i kontrole (GI FUK).

Strateški cilj: 2. Povećati učinkovitost procesa posredovanja u zapošljavanju			
Strateški prioritet	Mjere	Nositelji aktivnosti	Indikatori
2.1. Razviti sustav za monitoring i evaluaciju mjera aktivne politike zapošljavanja	Izrada procedure za monitoring i evaluaciju APZ-a	Sektor za posredovanje u zapošljavanju uz Sektor za analizu, plan, informiranje i informatiku.	Definirani indikatori za praćenje APZ.
			Izrađena procedura za monitoring i evaluaciju.
			Izrađena izvješća o monitoringu i evaluaciji mjera aktivne politike zapošljavanja.
2.2. Unaprijediti proces posredovanja u zapošljavanju.	Izrada procedure o posredovanju u zapošljavanju.	Sektor za posredovanje u zapošljavanju uz Sektor za analizu, plan, informiranje i informatiku	Izrađena procedura o posredovanju u zapošljavanju. Broj kompletiranih posredovanja u



			zapošljavanju. Izrađena izvješća o posredovanju.
2.3. Unaprijediti proces suradnje s poslodavcima	Ažuriranje procedure za rad s poslodavcima.	Sektor za posredovanje u zapošljavanju uz Sektor za analizu, plan, informiranje i informatiku	Ažurirana procedura za rad s poslodavcima. Izrađena izvješća o procesu suradnje s poslodavcima.
	Kreiranje procedure za ispitivanje tržišta rada.	Sektor za analizu, plan, informiranje i informatiku.	Kreirana procedura za ispitivanje tržišta rada. Izrađena izvješća o ispitivanju tržišta rada.
2.4. Unaprijediti proces profesionalnoga usmjeravanja	Moderniziranje sustava provođenja profesionalnoga usmjeravanja.	Sektor za posredovanje u zapošljavanju.	Broj obrazovnih institucija i pojedinačnih korisnika koji su obuhvaćeni profesionalnim usmjeravanjem.
2.5. Unaprijediti proces rada s nezaposlenim osobama	Ažuriranje evidencija iz oblasti nezaposlenosti i zapošljavanja.	Sektor za posredovanje u zapošljavanju i podružnice.	Broj ažuriranih unosa u skladu s novom zakonskom regulativom.

Strateški cilj: 3. Uspostaviti strateški pristup razvoju ljudskih resursa			
Strateški prioritet	Mjere	Nositelji aktivnosti	Indikatori
3.1. Izgraditi učinkovit sustav kontinuirane i planirane edukacije	Provođenje analize potrebe za obukama.	Koordinator za posredovanje u zapošljavanju.	Izrađena procedura o kontinuiranoj i planiranoj edukaciji radnika.



radnika	Izrada procedure o kontinuiranoj i planiranoj edukaciji radnika.		Izrađeni planovi edukacija radnika. Izrađena izvješća o provedenim obukama.
3.2. Uspostaviti sustav interne komunikacije	Definiranje načina protoka informacija.	Sektor za pravne, opće i kadrovske poslove.	Izrađena procedura o internoj komunikaciji. Kontinuirano provođenje obuka radnika o internoj i eksternoj komunikaciji.
	Kreiranje procedure o protoku informacija.		