

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

Datum: 12.12.2025.

**STRATEŠKI PLAN SLUŽBE ZA ZAPOSŁJAVANJE
HERCEGOVAČKO-NERETVANSKE ŹUPANIJE/KANTONA
ZA RAZDOBLJE 2026. - 2028. GODINE**



SADRŹAJ

Broj stranice

1. Uvod	3
2. Organizacija i pravni okvir djelovanja SluŹbe za zapošljavanje HNŹ/HNK	3
3. Upravljanje rizicima	10
4. Misija i vizija	11
5. Stanje na tržištu rada u Hercegovačko-neretvanskoj Źupaniji	11
6. Analiza okruŹenja	17
7. StrateŹki ciljevi i prioriteti	19
8. Povezivanje strateŹkoga plana s finansijskim planom	21
9. Okvir za praćenje provedbe 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 sve s ciljem ostvarenja vizije. Strateško planiranje je proces koji zahtijeva kontinuirano praćenje rezultata te se oni odnose na postavljene ciljeve.

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

Strateški plan Službe za zapošljavanje HNŽ-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 definiraju odgovornost za izvršenje plana, rokove, potrebne resurse te eventualne organizacijske i operativne korake koje je nužno poduzeti 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 mjerodavnog suda kao javna ustanova 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 profesionalnog usmjeravanja i stručnog osposobljavanja nezaposlenih osoba, praćenje demografskih kretanja na ovome području; nadalje, donošenje programa i planova za ostvarivanje utvrđene politike



zapošljavanja, suradnju 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 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 HNŹ/HNK”, broj: 2/02), ali je iz više razloga praktično počela s radom 1. srpnja 2003. godine.

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 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 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 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 HNŹ-HNK
- Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji poslova i radnih zadataka Službe za zapošljavanje HNŹ-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 HNŹ-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 sustavu registracije, kontrole i naplate doprinosa („Službene novine FBiH”, br: 42/09, 109/2012, 86/15, 30/2016 i 96/21)
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju osoba s invaliditetom („Službene novine FBiH”, broj: 9/10)
- Zakon o računovodstvu i reviziji u Federaciji BiH („Službene novine FBiH”, broj: 15/21)



- Zakon o proračunu 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 osobnih 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 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 predstavlja ambicioznu i akcijski orijentiranu platformu koja postavlja glavne reforme i mjere koje će se provoditi u Federaciji u području zapošljavanja za razdoblje 2023. – 2030., a usklađena je sa Strategijom razvoja Federacije BiH (2021. - 2027.). Strategija ima četiri osnovna strateška cilja kojima će se težiti radi promoviranja punog, produktivnog i slobodno izabranog zaposlenja.

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

U travnju 2021. usvojena je **Strategija razvoja Federacije BiH 2021. - 2027.**, koja je definirana kroz četiri ključna strateška cilja, a koji će se implementirati putem definiranih mjera u šestogodišnjem razdoblju. 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 učinkovit i održiv razvoj, u kojem je posebna pozornost posvećena zaustavljanju negativnih trendova u okolišu; te transparentan, učinkovit i odgovoran javni sektor, čiji je zadatak povećati učinkovitost pravosudnog sustava, staviti javnu upravu u službu građana te unapređivati odgovornost u području 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 izdvojene ključne mjere koje značajno ubrzavaju ekonomski razvoj i doprinose rastu zaposlenosti i produktivnosti, što predstavlja najvažnije rezultate realizacije ovog dokumenta.



Te su mjere grupirane u tri akceleratora razvoja. Uvjet za izdvajanje mjera u ovom dijelu jest da postoje relevantne procjene utjecaja u BiH ili u svijetu, prema kojima one značajno doprinose rastu BDP-a i broja zaposlenih te ostvaruju 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 skrb 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 analiza podataka, umjetna inteligencija, Internet stvari, računalstvo u oblaku i sve usluge temeljene na internetu. Modele poslovanja temeljene na podacima ne uvode samo digitalne platforme, nego i vodeće kompanije iz različitih sektora. Tijekom posljednjih nekoliko godina bilježi se snažan prodor umjetne inteligencije (UI) u osposobljavanju računala da uče, donose odluke i rješavaju probleme bez čovjekove intervencije.

UI je posebno važna za gospodarstvo 4.0. tehnologije jer podržava taj proces (Internet stvari, 5G, računalstvo u oblaku, analitika velikih količina podataka, pametni senzori, 3D tiskanje i robotika) te će transformirati gospodarstvo u jedinstven kiber-fizički sustav 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 globalnoj razini koristit će barem jednu vrstu UI do 2030., dok će oko polovice tvrtki koristiti širok spektar UI. Prema procjenama WEF-a, roboti će dovesti do gašenja 85 milijuna radnih mjesta na globalnoj razini u narednih pet godina. IT sektor u FBiH, s polovicom prosječnih 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 stvoriti ambijent koji omogućuje 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 omogućiti da kroz strateško partnerstvo s istraživačko-razvojnim institucijama razvijaju nove proizvode i tehnologije te zajedno sudjeluju u projektima Europske 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 definirane u Strategiji. Najučinkovitije među njima 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. Provedbom takve neizravne politike dijaspore, stvara se situacija u kojoj su svi na dobitku.

Kako je ekonomija BiH među najmanje konkurentnima u Europi, samo značajno rasterećenje gospodarstva može donijeti rast porezne konkurentnosti, a time i rast ukupne konkurentnosti gospodarstva. U cilju ublažavanja posljedica globalne financijske krize, u razdoblju od 2008. do 2013., 16 zemalja EU-a i 11 zemalja OECD-a rasteretilo je gospodarstvo fiskalnom devalvacijom, odnosno smanjenjem izravnih (obveze po osnovi rada) i povećanjem neizravnih poreza. Javna poduzeća su jedan od „motora“ razvoja svakoga gospodarstva. 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 utjecaja te im osigurati jednake uvjete i modele poslovanja kao u uspješnim tvrtkama/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 načelima korporativnog upravljanja javnim poduzećima.

Akcelerator 3: Financijski sustav i javne financije

Nema visokih stopa ekonomskog rasta ni rasta produktivnosti te smanjenja 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 potpunosti odgovoriti potrebama nerazvijenoga 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 ga je nužno izložiti konkurenciji.

Kao financijska institucija, štedionica postoji više od 300 godina. Pojavila se u Engleskoj 1697., a od 18. stoljeća snažno se razvija u Europi. Suvremene 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 Europljanina opslužuju upravo štedionice, koje

zapošļavaju trećinu radne snage bankarskog sustava Europe te drže gotovo 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. 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 europskih, 15 latinoameričkih, 2 sjevernoameričke i 14 oceanskih 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-neretvanske županije za razdoblje 2021. - 2027. predstavlja integrirani višesektorski strateški dokument kojim se definiraju javne politike te integralno usmjerava razvoj županije i jedinica lokalne samouprave unutar nje. Strategijom razvoja utvrđuju se ciljevi i prioriteti razvoja županije, način njihova ostvarivanja, financijski i institucionalni okvir za implementaciju, monitoring, evaluaciju i izvještavanje, 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 ruralnoga 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 njezine 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, usklađuju 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 konkurentnost gospodarstva te podrška iz fondova Europske unije i drugih razvojnih fondova.



- da programi podrške gospodarstvu budu sustavno 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-neretvanskoj županiji te s programima podrške FBiH, kako bi se ostvario veći razvojni učinak kroz stvaranje uvjeta za osnivanje novih poslovnih subjekata u propulzivnim gospodarskim 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 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 predstavljati glavni faktor konkurentске prednosti gospodarskih subjekata u narednom razdoblju, 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-neretvanske županije, utemeljen na posebnostima svake općine/grada.
- da se kreiraju povoljni uvjeti za investiranje, a naročito investiranje u visokotehnološke industrije, kako bi se kreirali proizvodi utemeljeni na znanju i jedinstvenim prirodnim resursima

Drugi strateški cilj je podizanje kvalitete i suvremeni razvoj društvenog sektora, i usmjeren je na:

- podizanje kvalitete i strateški razvoj obrazovanja, zdravstva i socijalne skrbi
- poboljšanje ishoda zdravstvenog sustava
- sinergijski razvoj 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 sektoru
- 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
- identificiranje i smanjenje antropogenih opterećenja i negativnih utjecaja na sastavnice okoliša te posljedičnog utjecaja tih opterećenja 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 raznolikošću
- optimizacija korištenja postojećih prirodnih, prostornih i infrastrukturnih kapaciteta
- poticanje prekogranične i međunarodne suradnje u području zaštite okoliša i infrastrukture te samoodrživosti zaštićenih područja kroz okolišno prihvatljive i dozvoljene gospodarske djelatnosti i umrežavanje

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 za mlade utvrđeni su strateški i prioritetni ciljevi, kao i mjere čija je zadaća doprinijeti izgradnji obrazovnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih uvjeta neophodnih za unapređenje položaja mladih u HNŽ. Nositelji 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. unaprjeđenje uvjeta za ostvarivanje prava mladih iz područja socijalne i zdravstvene skrbi
3. poboljšanje aktivnog i kreativnog provođenja slobodnog vremena te mobilnosti 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.

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 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 redovito ažurira registar rizika, te on predstavlja pregled utvrđanih rizika, potrebnih aktivnosti odnosno kontrola koje će smanjiti posljedice rizika, osoba 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-NERETVANSKE ŹUPANIJE-KANTONA

Služba za zapošljavanje Hercegovačko-neretvanske županije/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 gospodarstvom, obrazovnim institucijama i lokalnom zajednicom*

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

VIZIJA

SLUŽBE ZA ZAPOSŁJAVANJE HERCEGOVAČKO-NERETVANSKE ŹUPANIJE/KANTONA

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

5. STANJE NA TRŽIŠTU RADA U HERCEGOVAČKO-NERETVANSKOJ ŹUPANIJI

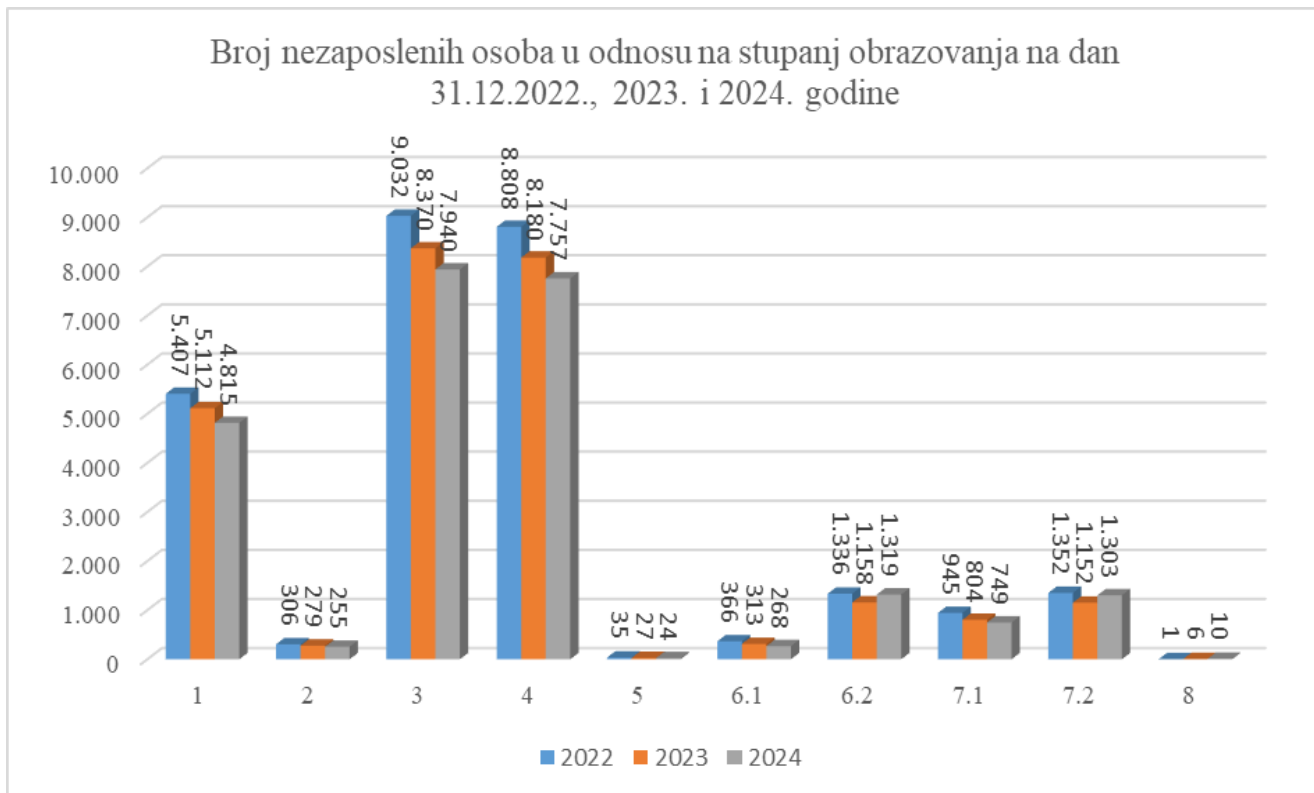
Tržište rada Hercegovačko-neretvanske županije u proteklom je razdoblju bilježilo pozitivne trendove. Uz kontinuirani pad broja nezaposlenih, rasla je i zaposlenost.



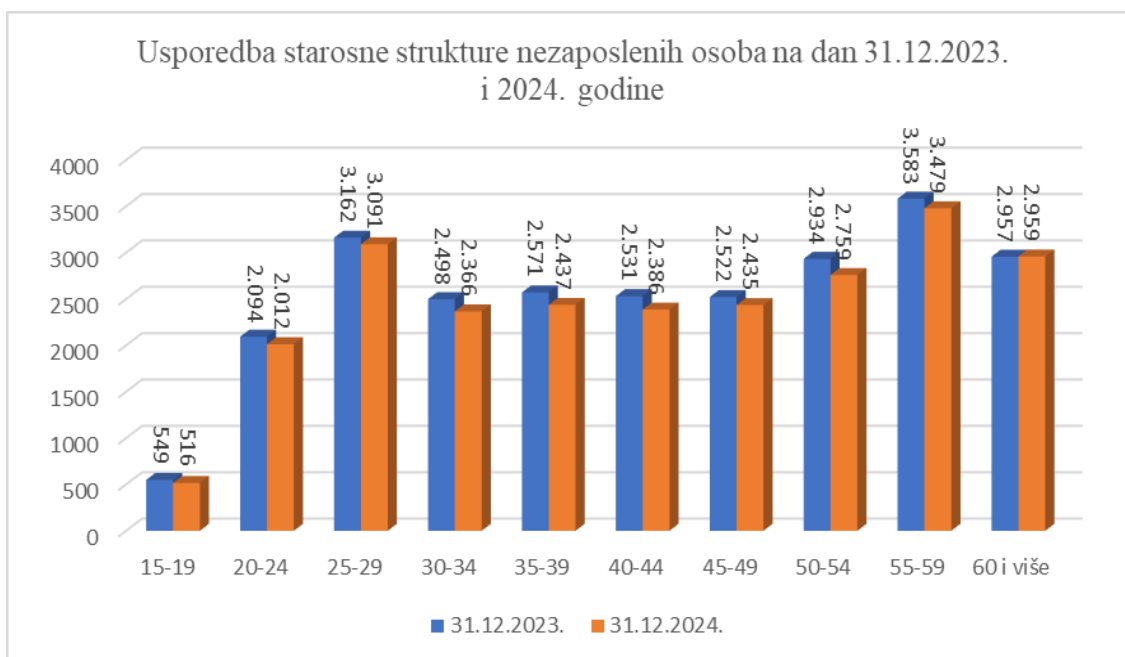
Kretanje broja nezaposlenih osoba u posljednjih deset godina u HNŹ-u (2015. - 2024.)
 vidljivo je iz sljedeće tablice:

Podružnica	BROJ NEZAPOSLENIH OSOBA PO GODINAMA (stanje na dan 31. 12. navedenih godina)									
	2015.	2016.	2017.	2018	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.	2024.
Federacija BiH	389.865	372.207	349.699	329.907	307.864	323.244	299.717	284.842	271.904	255.482
Ukupno HNŹ/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 osoba prema stupnju stručnog obrazovanja u 2022., 2023. i 2024. godini.



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





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

Prikaz postotnog smanjenja broja nezaposlenih osoba 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

Promatrano u udjelima (postotcima) zastupljenosti pojedinih dobnih skupina u odnosu na ukupan broj nezaposlenih osoba, 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 zapošļavaju 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 osoba od 0,8 %. Podaci su dobiveni od Porezne uprave Federacije BiH.

Udio zaposlenih s područja naše županije u ukupnoj zaposlenosti Federacije je 10,44 % (što je na istoj razini 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 HNŽ-a bilo je 211.151 stanovnik (950 manje u odnosu na isto razdoblje 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-neretvanska županija	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 HNŽ-u - Podaci Federalnog zavoda za statistiku

Prikaz procjene broja stanovništva prema dobi u 2024. godini po općinama u HNŽ-u – 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- NERETVANSKA ŽUPANIJA	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 tablici predstavljene su stope zaposlenosti i nezaposlenosti na području FBiH, Hercegovačko-neretvanske županije te njezinih 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 mirovina i sličnih skupina, a u broju nezaposlenih osoba sadržan je 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	1.463.527	552.607	255.482	37,76	31,62
UKUPNO HNŹ	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
KONJIC	15.289	6.477	2.908	42,36	30,99
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 kombiniranje 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 njezinih 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 promatranje stvari iz kuta sudionika u strateškom procesu, kao i građana na koje utječe rad institucije.

U izradi analize okruženja korištena je SWOT¹ analiza, pa su kroz grupni rad predstavnici svih organizacijskih 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
▪ sudjelovanje u međunarodnim suradnjama 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 nezaposlenim osobama ▪ kontinuirana edukacija radnika Službe ▪ redovito usklađivanje internih akata sa zakonskom regulativom ▪ dobra suradnja sa županijskim, federalnim i državnim institucijama ▪ Prepoznata vrijednost, uloga, stručnost i neovisnost interne revizije ▪ dobro upravljanje financijskim resursima ▪ uspostavljen sustav financijskog upravljanja i kontrole (FUK)	▪ 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 Službe ▪ manjak mogućnosti kreiranja vlastitih programa podrške nezaposlenim osobama ▪ nepostojanje kriznih planova ▪ manjak personaliziranih programa

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.



▪ uspostavljena interna revizija ▪ prepoznat značaj i potreba razvijanja metodologije suradnje s poslodavcima ▪ ulaganje u informacijsku tehnologiju ▪ unapređivanje informacijskog sustava ▪ otvorenost digitalizaciji ▪ dobri odnosi i suradnja s lokalnim zajednicama ▪ geografska rasprostranjenost podružnica ▪ pružanje besplatnih usluga korisnicima ▪ dobri uvjeti rada (infrastruktura, oprema, neometan pristup podacima) ▪ usklađenost s Globalnim standardima interne revizije ▪ povećana svijest o važnosti upravljanja rizicima i usklađenosti ▪ rad s ranjivim skupinama	podrške nezaposlenima ▪ nedostatak stručnog kadra za savjetovanje ▪ aktivne mjere politika zapošljavanja usmjerene više prema poslodavcima nego prema nezaposlenim osobama ▪ nedovoljno razvijen sustavni pristup upravljanju rizicima ▪ nije uspostavljen digitalizirani sustav pružanja usluga korisnicima
Prilike	Prijetnje
▪ 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, programa i obuka ▪ iskazana spremnost šire društvene zajednice za sudjelovanje u aktivnostima kojima je cilj smanjenje nezaposlenosti ▪ međunarodni sporazumi ▪ rast i razvoj gospodarstva, IT sektora i zelene industrije ▪ 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 područje zapošljavanja ▪ digitalizacija i razvoj e-usluga	▪ neusklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada i spore reforme ▪ 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 (pandemije, klimatske promjene i sl.) ▪ spora izmjena zakonskih propisa i reformi ▪ izmjene zakonskih regulativa čija primjena iziskuje neplanirana sredstva ▪ slabo kontroliran priljev strane radne snage ▪ globalne krize i nesigurnost tržišta ▪ nedostatak deficitarnog kadra (zanati) ▪ rad na crno i nelojalna konkurencija ▪ neizvjesnost u financiranju (ovisnost o izvanjskim izvorima financiranja - nedostajuća sredstva)



	▪ smanjenje stope doprinosa za osiguranje od nezaposlenosti ▪ demografski izazovi - starenje stanovništva
--	--

7. STRATEŠKI CILJEVI I PRIORITETI

Strateški ciljevi i prioriteti Službe temeljeni su na rezultatima prethodno provedenih analiza. Na temelju ovoga Strateškog plana bit će izrađivani godišnji planovi rada Službe, a izrada periodičnih izvješća (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 definiraju se na temelju svih prethodnih analiza i predstavljaju ključni element strateškog plana. Polazni okvir za definiranje strateških ciljeva jesu strateška pitanja utvrđena u prethodnom koraku. Pretvaranjem problema definiranog strateškim pitanjem u pozitivnu formulaciju cilja dobivamo početnu definiciju strateškog cilja.

Strateški ciljevi definiraju 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	▪ Što želimo učiniti? ▪ Zašto je to važno? ▪ Tko je uključen u izradu? ▪ Kada želimo da bude gotovo? ▪ Kako ćemo to učiniti?
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 definirati 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 učinkovitijih radnih procesa u području posredovanja u zapošljavanju. Neophodno je poboljšati modele suradnje s poslodavcima, obrazovnim sustavom i nezaposlenim osobama 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 financijske 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 osoba
	1.2 Unaprijediti proces suradnje s poslodavcima
	1.3 Jačati kvalitetu i personalizaciju usluga za nezaposlene osobe
	1.4 Poticati cjeloživotno učenje i prilagodbu tržištu rada
	1.5 Jačati partnerstva i lokalni razvoj

Strateški cilj 2: *Unaprijediti kvalitetu, učinkovitost i digitalne kapacitete internih procesa* Službe operacionalizira se kroz tri prioriteta. Stalne promjene i unaprjeđenje 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 učinkovitost rada, čime se smanjuje mogućnost pogrešaka u radu i rizika. U svrhu poboljšanja kvalitete ponude usluga Službe nužno je iskoristiti primjere dobre



prakse u korištenju finansijskih fondova izvanjskih donatora te uskladiti finansijsko planiranje s novim zakonskim regulativama.

Strateški cilj	Prioriteti
2. Unaprijediti kvalitetu, učinkovitost i digitalne kapacitete internih procesa Službe	2.1 Razviti održiv i strateški pristup razvoju ljudskih resursa unutar Službe
	2.2 Osigurati održivo financiranje i bolju iskorištenost fondova izvanjskih donatora
	2.3 Uvesti programsko proračunavanje

Strateški cilj 3: *Izvršiti digitalizaciju usluga Službe prema krajnjim korisnicima* operacionalizira se kroz tri prioriteta. Modernizacija infrastrukture i informacijskih 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 njezinim 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 nezaposlene osobe
	3.3 Razviti online alate za poslodavce

8. POVEZIVANJE STRATEŠKOG PLANA S FINANCIJSKIM PLANOM

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

Iznos finansijskih sredstava za realizaciju Strateškoga plana za razdoblje 2026. - 2028. planiran je Finansijskim planom Službe, u skladu sa Zakonom o proračunima u FBiH i Dokumentom okvirnog proračuna za trogodišnje razdoblje.



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, pravodobno preispitivanje indikatora i očekivanih rezultata te, u konačnici, donošenje odluka. Praćenje i evaluacija provodit će se 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 se upućuje na usvajanje.

Strateški cilj 1 Unaprijediti koncept pružanja usluga u posredovanju u zapošljavanju		
Strateški prioritet	Mjere	Nositelji aktivnosti
1.1 Uspostaviti optimalan omjer broja savjetodavaca u odnosu na broj nezaposlenih osoba	1.1.1 Izvršiti prilagodbu informacijskog sustava za vođenje evidencija u skladu s novom zakonskom regulativom 1.1.2 Izvršiti reviziju evidencije nezaposlenih osoba i uskladiti je s novom zakonskom regulativom 1.1.3 Uskladiti sistematizaciju s potrebama	Sektor za analizu, plan, informiranje i informatiku, u suradnji s podružnicama i Sektorom za pravne, opće i kadrovske poslove
1.2 Unaprijediti proces suradnje s poslodavcima	1.2.1 Uvesti mehanizam predviđanja potreba tržišta rada (anketiranje) 1.2.2. Uspostaviti partnerske programe obuke i pripravništva 1.2.3. Organizirati redovite forume i okrugle stolove s poslodavcima	Sektor za posredovanje u zapošljavanju u suradnji sa Sektorom za analizu, plan, informiranje u podružnicama
1.3 Jačati kvalitetu i personalizaciju usluga za nezaposlene osobe	1.3.1 Razvoj specifičnih paketa mjera za teško zapošljive skupine nezaposlenih osoba 1.3.2 Proširenje opsega besplatnih usluga savjetovanja i karijernog razvoja 1.3.3 Uspostaviti učinkovite mehanizme za provedbu Garancije za mlade	Sektor za posredovanje u zapošljavanju u suradnji s podružnicama
1.4 Poticati cjeloživotno učenje i prilagodbu tržištu rada	1.4.1 Uspostava suradnje 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 suradnji s podružnicama



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 suradnji s podružnicama
---	--	--

Strateški cilj 2 Unaprijediti kvalitetu, učinkovitost i digitalne kapacitete internih procesa Službe		
Strateški prioritet	Mjere	Nositelji 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 suradnika za posredovanje pri zapošljavanju 2.1.4 Unaprijediti sustav komunikacije i kretanja dokumentacije	Sektor za pravne, opće i kadrovske poslove u suradnji s ostalim organizacijskim jedinicama Službe
2.2 Osigurati održivo financiranje i bolju iskorištenost fondova izvanjskih donatora	2.2.1. Uspostaviti sustav 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 ravnatelja u suradnji a ostalim organizacijskim jedinicama Službe



2.3 Uvesti programsko proračunavanje	2.3.1. Unaprijediti ljudske kapacitete za planiranje programskog proračunavanja 2.3.2. Utvrditi programske strukture Službe 2.3.3. Osigurati tehničko-tehnološku potporu za provođenje programskog proračunavanja	Sektor za materijalno-financijske poslove u suradnji s ostalim organizacijskim jedinicama Službe
--------------------------------------	---	--

Strateški cilj 3 Izvršiti digitalizaciju usluga Službe prema krajnjim korisnicima		
Strateški prioritet	Mjere	Nositelji 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, informiranje i informatiku
3.2 Razviti online alate za razvoj karijere za nezaposlene osobe	3.2.1 Razvoj modula za samoučenje 3.2.2 Razvoj modula za izravnu komunikaciju nezaposlenih osoba i poslodavaca	Sektor za analizu, plan, informiranje i informatiku u suradnji sa Sektorom za posredovanje u zapošljavanju i podružnicama
3.3 Razviti online alate za poslodavce	3.3.1 Razvoj modula za uparivanje slobodnog radnog mjesta i nezaposlene osobe (samo profili) 3.3.2 Razvoj digitalnih alata za pružanje usluga poslodavcima (objava oglasa, podnošenja zahtjeva i sl.)	Sektor za analizu, plan, informiranje i informatiku u suradnji sa Sektorom za posredovanje u zapošljavanju i podružnicama

