



JAVNA USTANOVA
RAZVOJNA AGENCIJA
ŠIBENSKO-KNINSKE ŽUPANIJE



PARTNERSKO VIJEĆE ZA TRŽIŠTE RADA
ŠIBENSKO-KNINSKE ŽUPANIJE

STRATEGIJA RAZVOJA LJUDSKIH POTENCIJALA ŠIBENSKO-KNINSKE ŽUPANIJE 2014.-2020.



EUROPSKA UNIJA



Ulaganje u budućnost

Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.

Ovaj dokument je izrađen u sklopu projekta „Razvoj Partnerskog vijeća za tržište rada Šibensko-kninske županije“ („Development of the Partnership council for the labor market of the Šibenik - Knin county“) kojeg je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda. Ukupna vrijednost projekta je 31.199,70 eura, a sufinancirani dio Europske unije iznosi 23.219,70 eura (74,42%). Nositelj projekta je Javna ustanova Razvojna agencija Šibensko-kninske županije, a partner Hrvatski zavod za zapošljavanje - Područni ured u Šibeniku. Opći cilj projekta je podrška razvoju lokalnih dionika u definiranju, stvaranju i provođenju politika zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa na području Šibensko-kninske županije.

Kontakt podaci za više informacija:

Javna ustanova Razvojna agencija Šibensko-kninske županije

Šibenik, Prilaz Tvornici 39

Telefon: 022/217-113

Fax: 022/217-114

E-mail: rra@rra-sibenik.hr

www.rra-sibenik.hr

www.pvtr-skz.com.hr

Posredni ko tijelo razine I:

www.mrms.hr - Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava; E-mail: info@mrms.hr

Posredni ko tijelo razine II - ugovorno tijelo:

www.hzz.hr/dfc/ - Hrvatski zavod za zapošljavanje - Ured za financiranje i ugovaranje projekata Europske unije; E-mail adresa: cesdfc@hzz.hr

Za više informacija o EU fondovima:

www.strukturnifondovi.hr - Ministarstvo regionalnoga razvoja i fondova Europske unije

1	SADRŽAJ
3	POPIS KRATICA
4	POPIS SLIKA I TABLICA
6	UVOD
8	SAŽETAK
9	1. ANALIZA DRUŠTVENO-EKONOMSKE SITUACIJE U ŽUPANIJI
9	1.1. OPĆI PODACI O ŠIBENSKO-KNINSKOJ ŽUPANIJI
10	1.2. STANOVNIŠTVO
13	1.2.1. ZAPOSLENOST U ŠIBENSKO-KNINSKOJ ŽUPANIJI
18	1.2.1.1. Potrebe poslodavaca
19	1.2.1.2. Područja razvoja
22	1.2.2. NEZAPOSLENOST U ŠIBENSKO-KNINSKOJ ŽUPANIJI
23	1.2.3. OBRAZOVANJE U ŠIBENSKO-KNINSKOJ ŽUPANIJI
26	1.2.4. SOCIJALNA SLIKA ŠIBENSKO-KNINSKE ŽUPANIJE
28	1.2.5. GOSPODARSTVO ŠIBENSKO-KNINSKE ŽUPANIJE
30	2. EVALUACIJA PROVEDBE POSTOJEĆE STRATEGIJE
31	2.1. SADRŽAJ STRATEGIJE RAZVOJA LJUDSKIH POTENCIJALA ŠIBENSKO-KNINSKE ŽUPANIJE 2011.- 2013. GODINE
32	2.2. ANALIZA RELEVANTNOSTI STRATEŠKOG CILJA I PRIORITETA STRATEGIJE RLJP ŠKŽ 2011.-2013.
33	2.3. ANALIZA UČINKOVITOSTI PROVEDBE STRATEGIJE RLJP ŠKŽ 2011.-2013.

35 **2.4. UKUPNA OCJENA PROVEDBE STRATEGIJE RAZVOJA LJUDSKIH POTENCIJALA ŠIBENSKO-KNINSKE ŽUPANIJE ZA RAZDOBLJE 2011. – 2013.**

37 **3. SWOT ANALIZA**

39 **4. VIZIJA I STRATEŠKI CILJ**

40 **5. PRIORITETI I MJERE**

48 **6. FINANCIJSKI OKVIR**

50 **7. USKLAĐENOST SA STRATEŠKIM DOKUMENTIMA**

53 **8. INSTITUCIONALNI OKVIR PROVEDBE STRATEGIJE**

56 **9. IZVJEŠTAVANJE I PRAĆENJE**

59 **PRILOZI**

- *Evaluacijsko izvješće o provedbi Strategije razvoja ljudskih potencijala ŠKŽ 2011. – 2013.*
- *Aksijski plan*

POPIS KRATICA

- SRLJP - Strategija razvoja ljudskih potencijala
- PVTR - Partnersko vijeće za tržište rada
- ŠKŽ - Šibensko-kninska županija
- JURA - Javna ustanova Razvojna agencija
- HZZ PU Šibenik - Hrvatski zavod za zapošljavanje Područni ured u Šibeniku
- RH - Republika Hrvatska
- DZS – Državni zavod za statistiku
- HZJZ - Hrvatski zavod za javno zdravstvo
- HZMO – Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje
- BDP – Bruto domaći proizvod
- ŽRS - Županijska razvojna strategija
- OCD – Organizacije civilnog društva
- RLJP – Razvoj ljudskih potencijala

POPIS SLIKA I TABLICA

Slike:

Slika 1. Zemljopisni položaj Šibensko-kninske županije u Europi i u RH	9
Slika 2. Stanovništvo prema starosti 11	
Slika 3. Zaposlenost u Šibensko-kninskoj županiji od 2008. do 2013. godine	15
Slika 4. Zapošljavanje osoba iz evidencije nezaposlenih od 2009. do 2013.	16
Slika 5. Zapošljavanje osoba iz evidencije nezaposlenih po mjesecima (2013.)	16
Slika 6. Organizacijska struktura PVTR-a ŠKŽ	54

Tablice:

Tablica 1. Broj stanovnika u jedinicama lokalne samouprave Šibensko-kninske županije	10
Tablica 2. Demografski podaci na području Šibensko-kninske županije u razdoblju 2010.–2013.	12
Tablica 3. Postotak stanovništva starijeg od 15 godina prema završenoj školi u RH i Šibensko-kninskoj županiji	13
Tablica 4. Zaposlenost u Šibensko-kninskoj županiji	14
Tablica 5. Nezaposlenost u Šibensko-kninskoj županiji od 2003. godine do 2013. godine	22
Tablica 6. Učenci u osnovnim školama Šibensko-kninske županije	23
Tablica 7. Učenci u srednjim školama Šibensko-kninske županije	23
Tablica 8. Upisani i diplomirani studenti na visokoobrazovnim ustanovama u Šibensko-kninskoj županiji	24
Tablica 9. Diplomirali, magistrirali i doktorirali prema prebivalištu u Šibensko-kninskoj županiji	25
Tablica 10. Bruto domaći proizvod Šibensko-kninske županije (u milijunima eura)	28
Tablica 11. BDP za Šibensko-kninsku županiju po djelatnostima (2011.)	29
Tablica 12. Ostvarenje postavljenih ciljeva prema prioritetima	34
Tablica 13. SWOT ANALIZA	37
Tablica 14. Prikaz mjera po pojedinom prioritetu strategije	40
Tablica 15. Mjera 1.1.	41

Tablica 16. Mjera 1.2.	42
Tablica 17. Mjera 1.3.	42
Tablica 18. Mjera 1.4.	43
Tablica 19. Mjera 1.5.	44
Tablica 20. Mjera 2.1.	44
Tablica 21. Mjera 2.2.	45
Tablica 22. Mjera 2.3.	46
Tablica 23. Mjera 3.1.	46
Tablica 24. Mjera 3.2.	47
Tablica 25. Financijski plan provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala ŠKŽ 2014. – 2020.	49
Tablica 26. Izvori financiranja projekata	49
Tablica 27. Tijela i njihove uloge u provedbi strategije RLJP-a	55
Tablica 28. Ciljani pokazatelji koji se žele postići Strategijom razvoja ljudskih potencijala ŠKŽ	57

UVOD

Strategija razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije (*SRLJP ŠKŽ*) za razdoblje od 2014. do 2020. godine rezultat je rada Partnerskog vijeća za tržište rada Šibensko-kninske županije (*PVTR ŠKŽ*). Riječ je o tijelu koje je osnovano sa ciljem izrade i provedbe strateških dokumenata i projekata na području razvoja ljudskih potencijala. Metodologija izrade strategije temeljila se na konzultativnom pristupu, odnosno bile su uključene sve zainteresirane skupine sa područja Šibensko-kninske županije (*ŠKŽ*).

Kroz djelovanje PVTR-a izrađena je i prethodna strategija, dok je ovo ukupno treća strategija razvoja ljudskih potencijala na području Šibensko-kninske županije. Navedeno ukazuje na tradiciju i kompetencije sa kojima županija raspolaže na polju strateškog planiranja razvoja ljudskih resursa, a što bi trebalo rezultirati operativnom strategijom koja će ostvariti postavljene ciljeve.

6

Strateško razdoblje za koje se radi strategija, od sedam godina, je usklađena sa budžetskim razdobljima Europske unije i predstavlja osnovu za povlačenje sredstava iz europskih i nacionalnih fondova, ali i privlačenje domaćih i stranih investicija. Navedeno se namjerava, prije svega, ostvariti kroz jačanje kapaciteta ljudskih resursa, a što bi trebalo rezultirati i većom konkurentnošću cijelog gospodarstva Šibensko-kninske županije.

Treba naglasiti da se sama izrada strategije provodila kroz projekt „Razvoj Partnerskog vijeća za tržište rada Šibensko-kninske županije“ kojeg je financirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda. Nositelj projekta je bila Javna ustanova Razvojna agencija Šibensko-kninske županije (*JURA ŠKŽ*), dok je partner bio Hrvatski zavod za zapošljavanje – Područni ured u Šibeniku (*HZZ PU Šibenik*). Ukupna vrijednost projekta je bila 31.199,70 eura, a sufinancirani dio Europske unije iznosio je 23.219,70 eura (74,42%).

Opći cilj projekta bio je podrška razvoju lokalnih dionika u definiranju, stvaranju i provođenju politika zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa na području Šibensko-kninske županije.

Izrada same strategije u okviru jednog od EU fondova nije novina za Šibensko-kninsku županiju budući da je i prethodna strategija financirana kroz projekt „*Lokalna partnerstva za zapošljavanje – faza III*“ koji je financiran iz IPA programa.

SAŽETAK

Opći podaci:

- Šibensko-kninska županija je prema zadnjem popisu stanovništva (2011. godine) imala ukupno 109.375 stanovnika odnosno 2,55% ukupnog stanovništva Republike Hrvatske.
- Županija ima 13,21% visokoobrazovnog stanovništva.
- U 2013. godini u Šibensko-kninskoj županiji je radilo ukupno 27.809 osoba.
- Prosječna neto plaća 2011. godine iznosila je 5.172,00 kune.
- Prosječna nezaposlenost u Šibensko-kninskoj županiji krajem 2013. godine iznosila je 8.129 nezaposlenih.
- Krajem 2013. godine bilo je 30.353 umirovljenika koji su prosječno primali 2.189,83 kuna mirovine.
- Bruto domaći proizvod Šibensko-kninske županije u 2011. godini iznosio je 865 milijuna eura ili 7.930 eura po stanovniku.

Vizija i strateški cilj strategije:

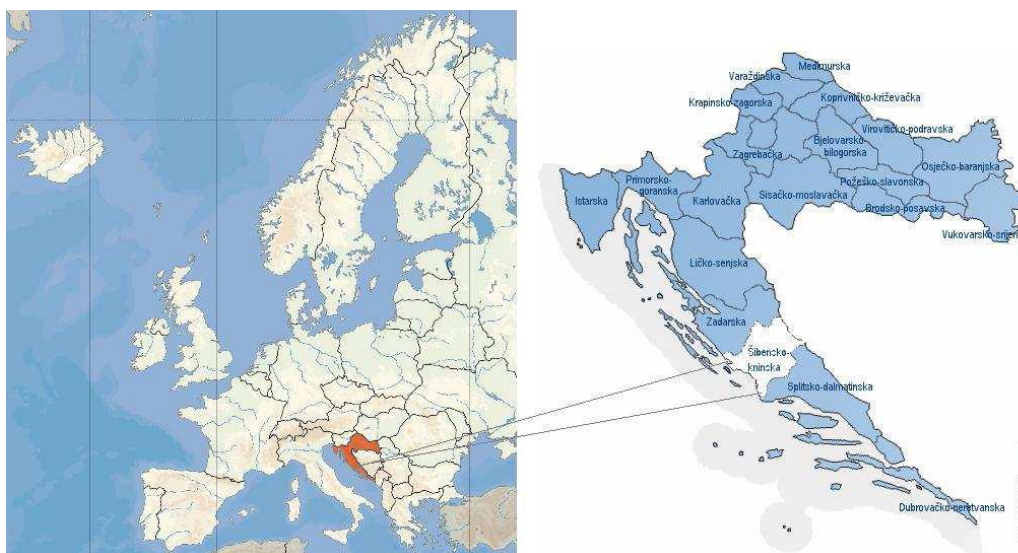
- Vizija: Županija konkurentne i poduzetne radne snage i socijalne integriranosti svih članova društva.
- Strateški cilj: Uspostava sustava za razvoj konkurentne radne snage i poduzetništva te jačanje socijalne uključenosti. Prioriteti strategije su:
 - Zapošljavanje
 - Obrazovanje
 - Socijalno uključivanje

1. ANALIZA DRUŠTVENO-EKONOMSKE SITUACIJE U ŽUPANIJU

1.1. OPĆI PODACI O ŠIBENSKO-KNINSKOJ ŽUPANIJU

Šibensko-kninska županija smještena je u sredini hrvatske obale. Ukupna površina županije iznosi 5.670 km², to uključuje 2.994 km² kopnene površine, odnosno 5,3% hrvatskog kopnenog teritorija i otočno područje s morem, koje se proteže na 2.676 km², odnosno na 8,6% teritorija hrvatskog obalnog mora. Županija na istoku graniči s Bosnom i Hercegovinom, a na zapadu tvori dio jadranske morske granice sa Italijom. Na sjeveru je Zadarska županija, a na jugu Splitsko-dalmatinska županija.

Slika 1. Zemljopisni položaj Šibensko-kninske županije u Europi i u RH



Izvor: Razvojna strategija Šibensko-kninske županije 2011. – 2013.

Županija danas obuhvaća 20 jedinica lokalne samouprave sa ukupno 199 naselja. Pet jedinica lokalne samouprave čine gradovi: Skradin, Vodice, Šibenik, Drniš i Knin, a preostalih 15 jedinica lokalne samouprave čine općine: Murter-Kornati, Tribunj, Bilice, Pirovac, Tisno, Primošten, Rogoznica, Promina, Ružić, Unešić, Kistanje, Ervenik, Kijevo, Biskupija i Cijljane.

1.2. STANOVNIŠTVO

Šibensko-kninska županija je prema zadnjem popisu stanovništva¹ imala ukupno 109.375 stanovnika, odnosno 2,55% ukupnog stanovništva Republike Hrvatske (RH). Najviše stanovnika (*tablica 1.*) ima županijsko središte – grad Šibenik, dok je najmanja jedinica lokalne samouprave općina Cijlpane. Prostorna gustoća stanovništva iznosila je 36,65 stanovnika na km².

Tablica 1. Broj stanovnika u jedinicama lokalne samouprave Šibensko-kninske županije

Jedinica lokalne samouprave	Broj stanovnika
Šibenik	46.332
Knin	15.407
Vodice	8.875
Drniš	7.498
Skradin	3.825
Kistanje	3.481
Tisno	3.094
Primošten	2.828
Rogoznica	2.345
Bilice	2.307
Murter-Kornati	2.044
Pirovac	1.930
Biskupija	1.699
Unešić	1.686
Ružić	1.591
Tribunj	1.536
Promina	1.136
Ervenik	1.105
Kijevo	417
Cijlpane	239

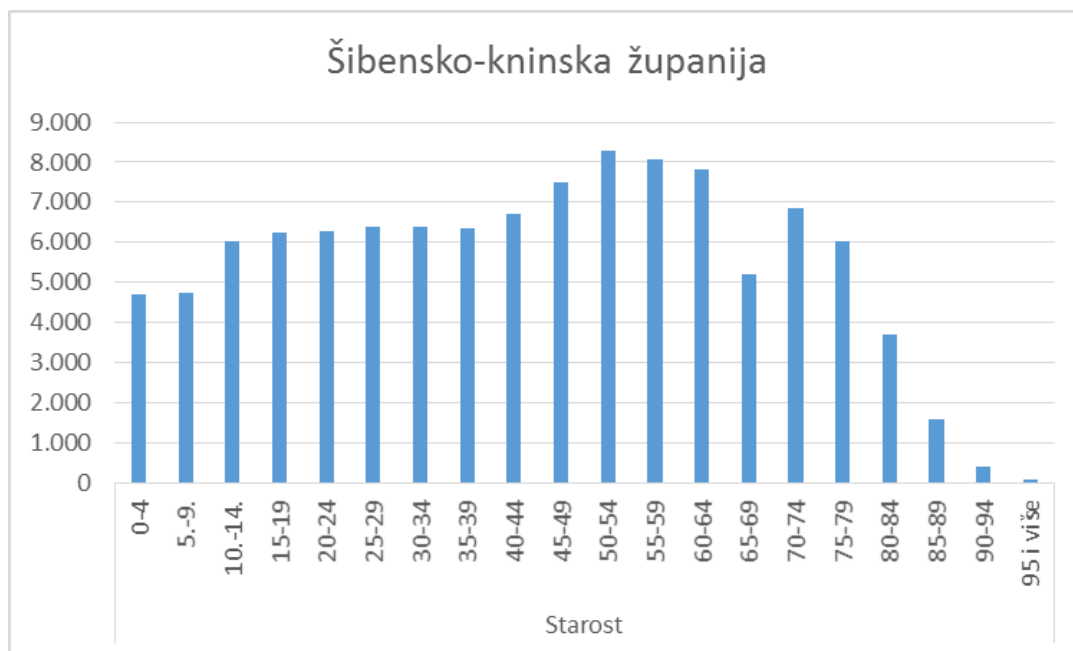
Izvor: DZS, Popis stanovništva 2011.

¹ Izvor: DZS, Popis stanovništva 2011.

Prosječna starosna dob Šibensko-kninske županije 2011. godine iznosila je 44,1 godinu (žena: 45,7 - muškaraca: 42,5), dok je najzastupljenija starosna skupina (slika 2.) među stanovništvom bila u dobi između 50 i 54 godine².

Očekivano trajanje života³ u Šibensko-kninskoj županiji za muškarce je iznosilo 74,46 godine (državni prosjek: 73,98 godine), dok je za žene 80,29 godine (državni prosjek: 80,43 godine). Indeks starenja⁴ za županiju iznosio je 146,1, a koeficijent starosti⁵ 29.

Slika 2. Stanovništvo prema starosti



Izvor: DZS, Popis stanovništva 2011.

² Izvor: DZS, Popis stanovništva 2011.

³ Izvor: DZS, Popis stanovništva 2011.; HZJZ, Prirodno kretanje u Hrvatskoj 2012 godine.

⁴ Indeks starenja pokazuje odnos broja stanovnika odnosno udio (%) starih 60 i više godina prema broju stanovnika starih od 0 do uključivo 19 godina života.

⁵ Koeficijent starosti pokazuje odnos broja stanovnika odnosno udio (%) starih 60 i više godina prema ukupnom broju stanovnika.

Kada se gledaju demografski podaci Šibensko-kninske županije (*tablica 2.*) za razdoblje od 2010. do 2013. godine, samo je jedna jedinica lokalne samouprave imala više rođenih od umrlih, dok je cijela županija u promatranome četverogodišnjem razdoblju imala prirodno kretanje od minus 2.132 stanovnika što pokazuje izrazitu depopulaciju. Budući da je situacija ista i na državnoj razini, potrebne su sveobuhvatne mjere na razini cijele države kako bi se ovi negativni trendovi preokrenuli.

Tablica 2. Demografski podaci na području Šibensko-kninske županije u razdoblju 2010.–2013.

Jedinica lokalne samouprave	Živorodeni	Umrli	Prirodno kretanje
Šibenik	1.536	2079	-543
Knin	553	600	-47
Vodice	362	374	-12
Drniš	216	565	-349
Skradin	139	281	-142
Kistanje	105	269	-164
Tisno	126	178	-52
Primošten	93	164	-71
Bilice	96	91	5
Rogoznica	72	154	-82
Murter-Kornati	71	94	-23
Pirovac	61	115	-54
Biskupija	33	164	-131
Unešić	50	173	-123
Ružić	76	136	-60
Tribunj	62	69	-7
Ervenik	10	113	-103
Promina	33	126	-93
Kijevo	7	59	-52
Civljane	0	29	-29
Šibensko-kninska županija	3701	5833	-2.132

Izvor: DZS, PRIRODNO KRETANJE STANOVNIŠTVA REPUBLIKE HRVATSKE 2010.,2011.,2012.,2013.

Podaci zavoda za statistiku vezani za migraciju pokazuju promjenu trenda koji je bio do izbijanja gospodarske krize. Naime, do 2008. godine Šibensko-kninska županija je imala dugi niz godina pozitivni migracijski saldo, a što je bila posljedica snažnog gospodarskog rasta koji je tada postojao. Od 2009. pa do kraja 2013. godine taj pozitivni trend se promijenio, pa u promatranome razdoblju županija bilježi negativni migracijski saldo⁶ od 3.350 stanovnika.

Obrazovna struktura stanovništva starijeg od 15 godina (*tablica 3.*), prema popisu stanovništva iz 2011. godine, pokazuje snažan rast visokoobrazovnog stanovništva u odnosu na 2001. godinu. Dok je 2001. godine Šibensko-kninska županija imala 9,45% visokoobrazovnog stanovništva, ta brojka je narasla na 13,21% u 2011. godini. Ono što također ohrabruje je znatno smanjenje stanovnika bez završene škole, dok je ta brojka za županiju u 2001. godini iznosila 7,89%, prema zadnjem popisu iznosila je 3,97%.

Tablica 3. Postotak stanovništva starijeg od 15 godina prema završenoj školi u RH i Šibensko-kninskoj županiji

	Bez škole	1 - 3 razreda osnovne	4 - 7 razreda osnovne	Osnovna škola	Srednja škola	Visoko obrazovanje				Nepoznato
		Škole	škole			Svega	Stručni studij	Sveučilišni studij	Doktorat znanosti	
Šibensko-kninska županija	3,97	2,11	9,27	17,69	53,65	13,21	6,05	7,07	0,09	0,11
Republika Hrvatska	1,71	0,96	6,86	21,29	52,63	16,39	5,84	10,23	0,32	0,16

Izvor: DZS, Popis stanovništva 2011.

1.2.1. ZAPOSLENOST U ŠIBENSKO-KNINSKOJ ŽUPANIJI

U Šibensko-kninskoj županiji je prema zadnjim podacima radilo ukupno 27.809 osoba⁷, odnosno 40% radno sposobnog stanovništva. Gledajući po pojedinačnim djelatnostima (*tablica 4.*), najviše zaposlenih je radilo u *prerađivačkoj industriji, trgovini na veliko i na malo - popravku motornih vozila i motocikala, kao i u javnoj upravi i obrani.*

⁶ Izvor: DZS RH, Migracija stanovništva Republike Hrvatske od 2009. do 2013. godine.

⁷ Izvor: DZS RH, Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje 2013.

Gledajući po sektorima, javni sektor⁸ Šibensko-kninske županije, koji obuhvaća cijele djelatnosti: *javne uprave i obrane – obrazovanja - djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi*, ali i skoro sve zaposlenike iz djelatnosti: *opskrbe električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom (HEP,..) - opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša (komunalna poduzeća,...)* zapošljava trećinu svih zaposlenika. Navedeno ukazuje na veliku važnost i utjecaj javnoga sektora na lokalno gospodarstvo, ali i važnu komponentu u pogledu ljudskih kapaciteta o čijim specifičnostima treba voditi računa.

Tablica 4. Zaposlenost u Šibensko-kninskoj županiji

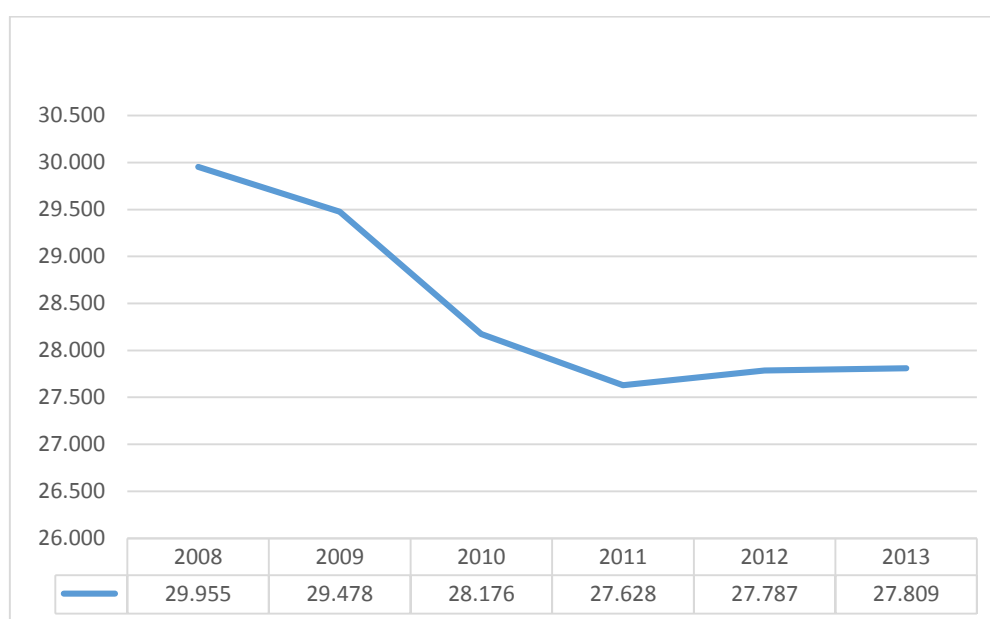
Zaposleni po područjima djelatnosti	Zaposleni kod pravnih osoba	Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	107
		Rudarstvo i vađenje	57
		Prerađivačka industrija	3.312
		Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	557
		Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	739
		Građevinarstvo	1.040
		Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla	3.286
		Prijevoz i skladištenje	1.354
		Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	1.282
		Informacije i komunikacije	218
		Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	579
		Poslovanje nekretninama	220
		Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	543
		Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	474
		Javna uprava i obrana	3.088
		Obrazovanje	2.483
		Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	2.074
		Umjetnost, zabava i rekreacija	718
		Ostale uslužne djelatnosti	308
		Zaposleni kod fizičkih osoba	
	Obrtnici		1.876
	Zaposlenici kod OPG-ova		175
	Samostalne profesionalne djelatnosti		426
	Ostalo		155
UKUPNO:		27.809	

Izvor: DZS RH, Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje (31.03.2013.)

⁸ Pod javnim sektorom se podrazumijevaju sve institucije, tvrtke i tijela koja su pod kontrolom državne, regionalne ili lokalne vlasti.

Ukoliko se gleda ukupna zaposlenost u proteklih šest godina (*slika 3.*), odnosno od razdoblja izbijanja gospodarske krize pa do 2013. godine, dolazimo do podatka da je ukupna zaposlenost smanjena za 2.146 zaposlenih, odnosno za otprilike 7%. U istom razdoblju zaposlenost na razini Republike Hrvatske pala je za preko 13%.

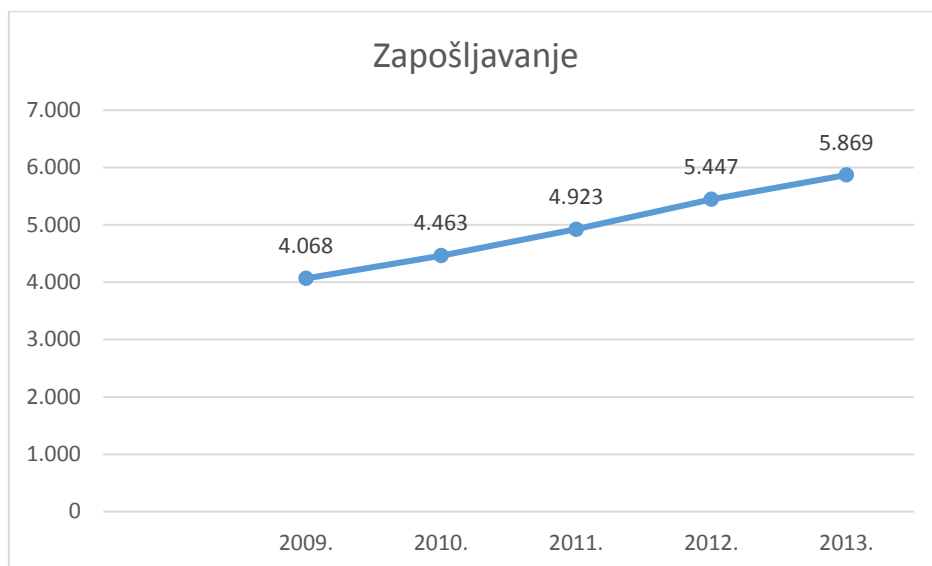
Slika 3. Zaposlenost u šibensko-kninskoj županiji od 2008. do 2013. godine



Izvor: DZS, Statistički ljetopis 2009., 2010., 2011., 2012., 2013, Zaposlenost po županijama 2014.

Zapošljavanje osoba iz evidencije nezaposlenih od 2009. do 2013. godine prikazano je u slici broj 4. Prema prikazanome, raste broj zapošljavanja iz evidencije, a u 2013. godini bilo je ukupno 5.869 zapošljavanja.

Slika 4. Zapošljavanje osoba iz evidencije nezaposlenih od 2009. do 2013.

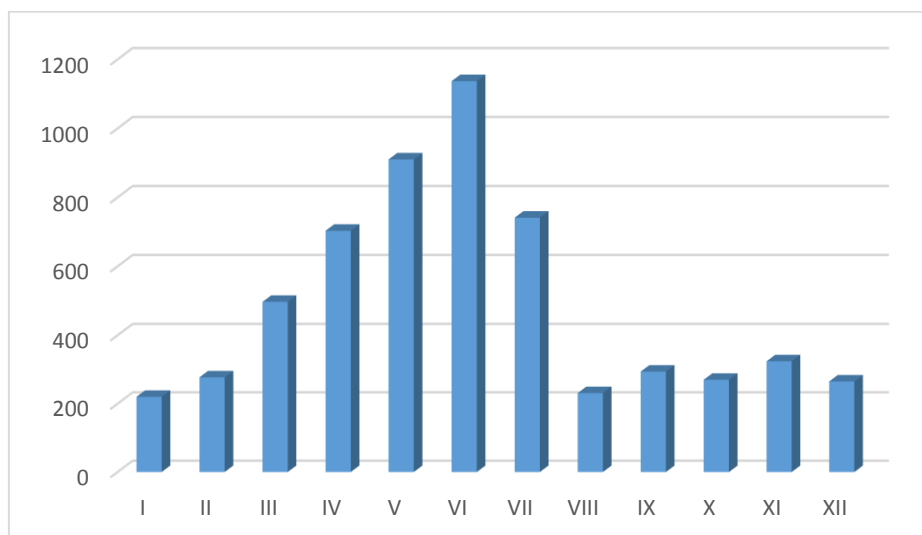


Izvor: Godišnji statistički bilten HZZ PU Šibenik za 2013. godinu

Zapošljavanje osoba iz evidencije nezaposlenih po mjesecima (*slika 5.*) ukazuje na sezonski karakter zapošljavanja, pa tako, najviše zapošljavanja ostvari se tijekom svibnja, lipnja i srpnja.

16

Slika 5. Zapošljavanje osoba iz evidencije nezaposlenih po mjesecima (2013.)



Izvor: Godišnji statistički bilten HZZ PU Šibenik za 2013. godinu

Analiza zapošljavanja prikazana kroz godišnji statistički bilten HZZ PU Šibenik za 2013. godinu pokazuje da se 42% svih zapošljavanja u 2013. godini odnosilo na mlade do 29. godina, a djelatnosti koje su najviše zapošljavale bile su: pružanje smještaja te pripreme i usluživanja hrane, trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala i prerađivačka industrija.

Stopa zapošljavanja za 2013. godinu, gledana po stručnoj spremi, govori o znatno većoj šansi za zapošljavanje osoba koje imaju višu stručnu spremu. Tako su osobe sa završenim fakultetom, u 2013. godini, imale stopu zapošljavanja od 39,4%, dok su osobe bez završene škole imale stopu zapošljavanja od 7,7%. Postotak zapošljavanja gledana po rodovima zanimanja za 2013. godinu govore o tome da su uredski i šalterski službenici, sa 40,1%, imali najveću stopu zapošljavanja, slijedili su ih inženjeri i poljoprivredno-šumarski radnici.

Prosječna neto plaća u Šibensko-kninskoj županiji 2011. godine iznosila je 5.172,00 kuna⁹ dok je na državnoj razini prosječna neto plaća za isto razdoblje bila 5.429,00 kune. Djelatnosti koje su imale (2011. godine) najveće plaće u županiji su bile: opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija i djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi.

Od ostalih podataka treba spomenuti stopu bolovanja i produktivnost radnika Šibensko-kninske županije. U 2012. godini stopa bolovanja u ŠKŽ-u iznosila je 2,79 posto¹⁰, što je među najnižim stopama bolovanja u Republici Hrvatskoj. Produktivnost radnika, mjerenog prihodom po zaposlenom, u istoj godini iznosila je 509.000 kuna¹¹.

⁹ Izvor: DZS - Priopćenja Prosječne mjesečne isplaćene neto i bruto plaće prema stupnju stručne spreme i po djelatnostima

¹⁰ Izvor: Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje Šibensko-kninske županije

¹¹ Izvor: Fina, tvrtka Bisnode, podaci trgovačkih društava za 2012. godinu.

1.2.1.1. Potrebe poslodavaca

Potrebe poslodavaca i zakonitosti vezane za tržište rada na području županije provodi područni ured Šibenik Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje kroz svoju anketu poslodavaca¹² i druge dokumente. Kada se gledaju planirane potrebe poslodavaca za radnim mjestima kroz iduće razdoblje, najviše će se zapošljavati u prerađivačkoj industriji, trgovini na veliko i malo, kao i u turističko-ugostiteljskom sektoru¹³. Srednja i visoka stručna sprema biti će najtraženija na tržištu rada, a gledajući veličinu poslodavca, malo poduzetništvo će najviše zapošljavati. Zanimanja za koja su poslodavci iskazali najveću potrebu za zapošljavanjem u 2014. godini su:

- inženjeri/inženjerka strojarstva
- strojarski tehničar/strojarska tehničarka
- bravar/bravarica
- pomoćni rukovatelj/pomoćna rukovateljica alatnim strojevima
- prodavač/prodavačica
- doktor/doktorica medicine
- konobar/konobarica
- odgojitelj/odgojiteljica predškolske djece

Anketirani poslodavci, na upit koji su razlozi poteškoća pri zapošljavanju radnika, sa 58,9% su odgovorili da nisu u mogućnosti pronaći radnika sa tražim obrazovanjem, dok je drugi razlog (sa 39,3%) nedostatak kandidata sa tražim radnim iskustvom.

¹² Izvor: Anketa poslodavaca 2013, HZZ Područni ured Šibenik

¹³ Izvor: Anketa poslodavaca 2013, HZZ Područni ured Šibenik

Zanimanja za koja postoji poteškoća zapošljavanja su: inženjeri strojarstva, strojarski tehničari, doktori medicine, doktori stomatologije, magistri farmacije, zidari i tesari.

Najvažnije kompetencije koje anketirani poslodavci traže od svojih/budućih radnika su: odgovornost, praktična znanja, usmjerenost na potrebe stranaka i fleksibilnost.

1.2.1.2. Područja razvoja

Potrebe poslodavaca prikazane u prethodnome dijelu pokazuju kratkoročne potrebe za radnom snagom temeljene na kratkoročnim planovima poduzetnika Šibensko-kninske županije. Oni su uglavnom odraz sadašnjih tržišnih kretanja, međutim, osim trenutačnih potreba, važan faktor vezan za buduće potrebe za radnom snagom predstavljaju i smjerovi razvoja definirani relevantnim institucijama Šibensko-kninske županije. Ti smjerovi će ujedno utjecati na dugoročnu potrebu za radnom snagom na području županije, a ujedno i na konkurentnost cjelokupnoga gospodarstva županije.

19

U području ljudskih resursa, razvojni pravci će se temeljiti na raznim inovativnim inicijativama, odnosno kroz centre kompetencija/izvrsnosti, a koji bi trebali stvoriti osnovu za jačanje kapaciteta ljudskih potencijala kroz obrazovne aktivnosti, ali i kroz stvaranje novih inovativnih proizvoda i usluga. Na taj način će se stvoriti konkurentna radna snaga u definiranim područjima, ali i konkurentne djelatnosti koje će opet zahtijevati konkurentnu radnu snagu. Centri kompetencija/izvrsnosti koji su započeli sa svojim aktivnostima ili će započeti u kratkome roku su:

- ✓ Inovacijski centar aluminijske industrije
- ✓ Pomorski inovacijski centar
- ✓ Poljoprivredno prehrambeni inovacijski centar
- ✓ Turističko-ugostiteljski centar

Kada je riječ o inovacijskom centru aluminija treba naglasiti da je područje Šibensko-kninske županije, odnosno grada Šibenika, centar aluminijske proizvodnje u Republici Hrvatskoj i da je to najvažnija grana prerađivačke industrije. Znanje i tradicija na tome području nastoji se unaprijediti i kroz nove inovativne metode, kao što su aktivnosti projekta *“Uređenje i opremanje razvojno-inovacijskog centra iNavis u Šibeniku”*. Riječ je o stvaranju aluminijskog inovacijskog centra (*centra kompetencija*) koji će biti podrška malim i srednjim poduzećima u razvoju i unaprjeđenju finalnih proizvoda, prvenstveno u aluminijskoj industriji. Navedeno ukazuje i na potrebu školovanja i/ili prekvalifikacije radne snage kako bi mogli biti zaposlenici budućih poduzetničkih pothvata nastalih kao rezultat rada ovoga centra, ali i korisnici tog istoga.

Pomorsko inovacijski centar u Šibeniku još je jedan centar kompetencija, odnosno centar inovativnog tipa koji stvara kompetencije u specifičnome području. Uspostavljen je s ciljem okupljanja i povezivanja hrvatskih i norveških tvrtki i institucija iz pomorskog sektora. Na jednom mjestu okupljene su tvrtke s područja brodogradnje, transporta, energetike, pogonskih strojeva, ICT tehnologija u pomorstvu, inovacija, istraživanja mora i podmorja te drugih djelatnosti vezanih za more. Budući da je ovaj centar već polučio dosta dobre rezultate, on će se u budućnosti dalje razvijati, a sve bi trebalo rezultirati, kao i kod prethodnoga centra potražnjom za radnom snagom koja se koristi u svim djelatnostima pomorskoga sektora.

Centri kompetencija koji se namjeravaju uspostaviti u bližoj budućnosti u Šibensko-kninskoj županiji su centri u poljoprivredno-prehrambenom i turističko-ugostiteljskom sektoru. Poljoprivredno-prehrambeni sektor županije je značajno smanjio svoje kapacitete u odnosu na prije dvadesetak godina, međutim, još uvijek je riječ o značajnom dodatnom izvoru prihoda za velik broj stanovnika županije, posebno u ruralnim područjima.

Kvaliteta obradivog zemljišta i dostupnost tržišta (*turizam*), samo su neki od razloga da se trenutačna situacija promijeni i da se opet stvori konkurentan sektor na značajno većim razinama. Iz tog razloga su uspostavljeni razni procesi koji bi trebali unaprijediti poljoprivredno-prehrambeni sektor, a u tome pravcu su realizirani i brojni projekti. Međutim, najznačajniji projekt na tom području koji se želi postići je inovacijsko središte Veleučilišta „Marko Marulić“ u Kninu. Riječ je o instituciji koja je realizirala brojne inovacijske projekta na području poljoprivrede i prehrambene tehnologije, a ovim projektom se želi stvoriti jedinstveno inovacijsko središte koje bi trebalo biti podloga za stvaranje inovativnih poljoprivredno-prehrambenih proizvoda, ali i konkurentne visokoobrazovane radne snage.

Turističko-ugostiteljski centar kompetencija još je jedan centar koji ima namjeru iskoristiti prirodne i kulturne kapacitete županije, ali i postojeće gospodarske aktivnosti turističkog sektora. Turistički sektor je dugi niz godina jedan od najznačajnijih gospodarskih sektora županije. Također, na ovome području Šibensko-kninska županija je u samome vrhu po konkurentnosti. Navedeno je rezultat dugogodišnje tradicije i obrazovnog sektora. Kako bi se to i u budućnosti nastavilo, ali i unaprijedilo predviđeno je stvaranje centra kompetencija kroz Turističko-ugostiteljsku školu u Šibeniku koja bi zajedno sa partnerima stvorila podlogu za jačanje kapaciteta ljudskih resursa u turizmu kroz podizanje kvalitete strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. Cilj je stvoriti takav sustav koji bi stvorio obrazovne procese temeljene na kontroliranoj praktičnoj nastavi uz korištenje inovativnog pristupa. Rezultat bi trebao biti stvaranje konkurentne i inovativne radne snage u turizmu, a što bi trebalo zadovoljiti potrebe za ovakvom radnom snagom na tržištu rada, ali i unaprijediti cijeli turistički sektor kroz nove inovativne aktivnosti.

1.2.2. NEZAPOSLENOST U ŠIBENSKO-KNINSKOJ ŽUPANIJI

Prosječna nezaposlenost u Šibensko-kninskoj županiji 2013. godine (*tablica 5.*) iznosila je 8.129 nezaposlenih (*što je odgovaralo stopi nezaposlenih od 21,70%*). Riječ je o porastu u odnosu na 2008. godinu kada je započela gospodarska kriza za 1.559 osoba. Međutim, kada se gleda razdoblje od prije deset godina, broj nezaposlenih je znatno pao u odnosu na 2003. godinu i to pokazuje rast gospodarske aktivnosti u promatranome razdoblju.

Tablica 5. *Nezaposlenost u Šibensko-kninskoj županiji od 2003. godine do 2013. godine*

Godina	Nezaposlenost
2003.	12.487
2004.	10.820
2005.	9.936
2006.	8.806
2007.	7.630
2008.	6.570
2009.	7.132
2010.	7.742
2011.	7.525
2012.	7.827
2013.	8.129

Izvor: HZZ

Prema podacima HZZ-a od 8.129 nezaposlenih osoba u 2013. godini, njih 53% su bile žene, a 47% muškarci. Najzastupljenija kategorija, po pitanju stručne spreme, je sa 65% bila srednja stručna sprema. Gledajući po vremenu boravka na zavodu, najzastupljenija kategorija nezaposlenih od 17% je bila kategorija koja je na zavodu od 3 do 6 mjeseci. Posebno zabrinjavajući podaci su vezani za dob nezaposlenih osoba. Naime, najzastupljenija kategorija u tom području je ona između 20 i 24 godine starosti (15%), a kada se uzmu podaci za sve mlade (*do 29 godina*), oni pokazuju da je svaki treći nezaposleni u županiji mlada osoba.

1.2.3. OBRAZOVANJE U ŠIBENSKO-KNINSKOJ ŽUPANIJI

Obrazovni sustav Šibensko-kninske županije čine 23 osnovne škole, 12 srednjih školi i 2 Veleučilišta sa ukupno 2.483 zaposlenih (*tablica 4.*) što čini skoro 9% svih zaposlenih u županiji. Kada je riječ o broju učenika u osnovnim škola (*tablica 6.*), nastavljen je trend smanjenja broja učenika kao posljedica demografskih i migracijskih trendova.

Tablica 6. Učenici u osnovnim školama Šibensko-kninske županije

	Školska godina								
	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/2010	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
Učenici	9.928	9.473	9.552	9.151	9.089	8.723	8.372	7.975	7.766

Izvor: Ured državne uprave u ŠKŽ, ŠKŽ, DZS

Učenika u srednjim školama je u školskoj godini 2013/14 bilo 4.686 (*tablica 7.*). Gledajući trend od 2005. godine, broj učenika u srednjim školama je na prilično istoj razini, ali zbog sve manjeg priljeva iz osnovnih škola dugoročno je za očekivati smanjenje broja učenika. Gledajući osnovne i srednje škole u školskoj godini 2013/14 ukupno je bilo 12.452 učenika ili 11,39% stanovništva¹⁴.

23

Tablica 7. Učenici u srednjim školama Šibensko-kninske županije

	Školska godina								
	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/2010	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
Učenici	4.729	4.730	4.731	4.715	4.582	4.486	4.535	4.666	4.686

Izvor: Ured državne uprave u ŠKŽ, ŠKŽ, DZS

¹⁴ Prema popisu stanovništva iz 2011. godine.

Kada je riječ o visokoobrazovnim institucijama na području županije, one su zastupljene sa dva Veleučilišta, Veleučilištem u Šibeniku i Veleučilištem „Marko Marulić“ u Kninu. U akademskoj godini 2012/13 bilo je upisano ukupno 1.852 studenta (*tablica 8.*), a te godine je na navedenim ustanovama diplomiralo 308 studenta.

Tablica 8. Upisani i diplomirani studenti na visokoobrazovnim ustanovama u Šibensko-kninskoj županiji

Akademska godina	Ustanova				Ukupno	
	Veleučilište u Šibeniku		Veleučilište "Marko Marulić" u Kninu			
	Upisani	Diplomirani	Upisani	Diplomirani	Upisani	Diplomirani
2005/06	1.304	144	130	/	1.434	144
2006/07	1.394	106	159	/	1.553	106
2007/08	1.558	159	296	42	1.854	201
2008/09	1.586	279	341	45	1.927	324
2009/10	1.597	289	419	50	2.016	339
2010/11	1.564	163	420	74	1.984	237
2011/12	1.506	263	405	50	1.911	313
2012/13	1.424	254	428	54	1.852	308

Izvor: Veleučilište u Šibeniku i Veleučilište „Marko Marulić“ u Kninu

24

Veleučilište u Šibeniku ima tri odjela: odjel menadžmenta, prometni odjel i odjel upravnog studija, a koji provode sljedeće studije: preddiplomski stručni studij menadžmenta - smjer turistički menadžment, preddiplomski stručni studij menadžment - smjer informatički menadžment, preddiplomski stručni studij promet - smjer cestovni promet, preddiplomski stručni studij promet - smjer poštanski promet, preddiplomski stručni studij upravni studij i specijalistički diplomski stručni studij menadžment.

Veleučilište „Marko Marulić“ u Kninu ima četiri odjela: odjel prehrambene tehnologije, odjel trgovinskog poslovanja s poduzetništvom, odjel poljoprivrede krša i odjel inovacijsko središte, a koji provode studije: trgovinsko poslovanje s poduzetništvom, poljoprivreda krša – biljna proizvodnja, poljoprivreda krša - stočarstvo krša, prehrambena tehnologija i specijalistički diplomski stručni studij ekonomski i normativni okvir poduzetništva.

Ukoliko se gleda broj osoba koje imaju prebivalište u Šibensko-kninskoj županiji a da su diplomirale, magistrirale i doktorirale na bilo kojoj visokoobrazovnoj instituciji u Republici Hrvatskoj, taj broj je u 2012. godini iznosio 979 osobe (*tablica 9.*). Iz priložene tablice se može vidjeti trend rasta diplomiranih osoba iz Šibensko-kninske županije za skoro duplo u odnosu na 2005. godinu. Također, podaci iz tablica 8. i 9. pokazuju da otprilike trećina osoba diplomira na Veleučilištima koja se nalaze u županiji, a ostatak na ostalim visokoobrazovnim institucijama u Republici Hrvatskoj.

Tablica 9. Diplomirali, magistrirali i doktorirali prema prebivalištu u Šibensko-kninskoj županiji

	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	Ukupno:
Diplomirali	482	512	559	670	705	772	920	958	5.578
Sveučilišni specijalisti	-	-	-	3	5	5	7	6	26
Magistri	3	1	1	2	2	3	6	1	19
Magistri znanosti	9	9	10	6	7	7	2	9	59
Doktori	3	2	3	4	3	7	4	5	31

Izvor: DZS, Visoko obrazovanje 2005. – 2012.

Na području obrazovanja odraslih Šibensko-kninska županija raspolaže sa nekoliko pučkih učilišta i privatnih poslovnih subjekata koji provode obrazovanje odraslih. Također, edukaciju provode i ostale institucije i udruge kroz razne projekte. Najznačajnije institucije na tom području su Javna ustanova Razvojna agencija ŠKŽ i HZZ PU Šibenik. Prema relevantnim podacima do 5% stanovništva sudjeluje u nekom od oblika cjeloživotnog obrazovanja, a detaljan pregled provedenih projekata i njihovih rezultata dan je u prilogu ove strategije kroz pregled evaluacije SRLJP-a 2011.-2013. godine.

1.2.4. SOCIJALNA SLIKA ŠIBENSKO-KNINSKE ŽUPANIJE

Socijalnu sliku Šibensko-kninske županije prikazati ćemo kroz nekoliko osnovnih parametara koji bi trebali prikazati kvalitetu života stanovnika županije sa posebnim naglaskom na posebne skupine u društvu. U dijelu ove studije koja govori o stanovništvu, već smo spomenuli jedan od pokazatelja, a to je izrazita depopulacija stanovništva. Od ostalih parametara, prava socijalna slika županije očituje se u broju korisnika socijalne pomoći. Prema podacima Ministarstva socijalne politike i mladih ¹⁵ Šibensko-kninska županija ima 7,6 % stanovništva na socijalnoj pomoći, dok je državni prosjek 2,6% .

Važan socijalni parametar nekog područja predstavlja i broj osoba sa invaliditetom, kao i položaj tih osoba u društvu. Podaci Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo za 2013. godinu¹⁶ pokazuju da je u Šibensko-kninskoj županiji bilo 14.830 osoba sa određenim stupnjem invalidnosti. Prema istim podacima, najveći broj invalida (51%) je u radno aktivnoj dobi, a samo 397 njih je zaposleno. Kada se gleda obrazovna struktura osoba sa invaliditetom u županiji, njih 57% nema završenu osnovnu školu ili ima samo osnovnoškolsko obrazovanje. Svoja prava osobe sa invaliditetom najčešće (njih 7.199) ostvaruju kroz Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, dok je broj branitelja s invaliditetom bilo 2.685.

Zdravstvene ustanove dostupne građanima Šibensko-kninske županije su: Opća bolnica Šibensko-kninske županije – Šibenik, Opća bolnica "Hrvatski ponos" – Knin i domovi zdravlja Šibenik, Drniš i Knin. Gledajući bolničke kapacitete¹⁷, županija raspolaže sa 447 postelja i 143 doktora. Bolesti cirkulacijskog sustava su glavni uzrok¹⁸, sa 55%, smrtnosti u Šibensko-kninskoj županiji što odgovara i vrijednostima na državnoj razini.

¹⁵ Izvor: Ministarstvo socijalne politike i mladih, GODIŠNJE STATISTIČKO IZVJEŠĆE O PRIMIJENJENIM PRAVIMA SOCIJALNE SKRBI, PRAVNOJ ZAŠTITI DJECE, MLADEŽI, BRAKA, OBITELJI I OSOBA LIŠENIH POSLOVNE SPOSOBNOSTI, TE ZAŠTITI TJELESNO ILI MENTALNO OŠTEĆENIH OSOBA U REPUBLICI HRVATSKOJ U 2013. GODINI,

¹⁶ Izvor: HZJZ, Izvješće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj 2014.

¹⁷ Izvor: HZJZ, RAD BOLNICA U HRVATSKOJ 2012. GODINE

¹⁸ Izvor: HZJZ, HRVATSKI ZDRAVSTVENO-STATISTIČKI LIJETOPIS ZA 2013. GODINU

Još jedan parametar vezan za socijalnu sliku nekog područja predstavlja broj umirovljenika. Šibensko-kninska županija je krajem 2013. godine imala 30.353 umirovljenika¹⁹ koji su prosječno primali 2.189,83 kuna mirovine. 54,55% umirovljenika je bilo u starosnoj mirovini, 20,03% u invalidskoj, a 25,42% su bili primatelji obiteljskih mirovina.

¹⁹ Izvor: HZMO, Statističke informacije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje za 2013. godinu

1.2.5. GOSPODARSTVO ŠIBENSKO-KNINSKE ŽUPANIJE

Bruto domaći proizvod Šibensko-kninske županije u 2011. godini iznosio je 865 milijuna eura (*tablica 10.*) ili 7.930 eura po stanovniku, odnosno 77,2% prosjeka Republike Hrvatske. Ukoliko se gledaju podaci BDP-a od 2000. godine, vidljivo je da je ostvaren značajan rast, tako je 2011. godine BDP, unatoč krizi, bio više nego dvostruko veći u odnosu na 2000. godinu.

Tablica 10. Bruto domaći proizvod Šibensko-kninske županije (u milijunima eura)

Godina	BDP	BDP po stanovniku	Indeks (Hrvatska = 100)
2000.	416	3.710	70,9
2001.	447	3.953	68,7
2002.	506	4.466	70,5
2003.	570	5.019	74,3
2004.	647	5.691	77,1
2005.	742	6.513	81,0
2006.	751	6.575	74,7
2007.	892	7.799	80,8
2008.	932	8.156	76,4
2009.	826	7.239	71,6
2010.	891	7.887	78,4
2011.	865	7.930	77,2

Izvor: DZS, BDP po županijama 2005. – 2011.

Najzastupljenije djelatnosti u BDP-u Šibensko-kninske županije (*tablica 11.*) u 2011. godini su bile: *poslovanje nekretninama, trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala, prijevoz i skladištenje; djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane i javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje, obrazovanje, djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi.*

Tablica 11. BDP za Šibensko-kninsku županiju po djelatnostima (2011.)

Djelatnosti prema NKD-u	%
<i>Poslovanje nekretninama</i>	20,6
<i>Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala, Prijevoz i skladištenje; Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane</i>	19,7
<i>Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje, Obrazovanje, Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi</i>	17,1
<i>Rudarstvo i vađenje, Prerađivačka industrija, opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija; opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša</i>	17,0
<i>Građevinarstvo</i>	7,7
<i>Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti, Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti</i>	5,1
<i>Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja</i>	5,0
<i>Umjetnost, zabava i rekreacija, Ostale uslužne djelatnosti, Djelatnosti kućanstava kao poslodavaca, djelatnosti kućanstava koja proizvode različitu robu i obavljaju različite usluge za vlastite potrebe</i>	3,8
<i>Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo</i>	2,1
<i>Informacije i komunikacije</i>	1,9
Ukupno	100

Izvor: DZS, BDP po županijama za 2011.

Još jedan pokazatelj koji predstavlja razvijenost nekog područja predstavlja „Ocjenjivanje i razvrstavanje jedinica lokalne i regionalne samouprave prema razvijenosti“²⁰. Prema tom pokazatelju Šibensko-kninska županija sa 80,93%²¹ nalazi se u drugoj skupini koju čine županije čiji su pokazatelji razvijenosti između 75% i 100% od prosjeka Republike Hrvatske.

U Šibensko-kninskoj županiji je 2013. godine bilo ukupno 7.338 poslovnih subjekata²², od kojih je 2.454 obrta i slobodnih zanimanja, dok je 4.884 pravnih osoba.

²⁰ Odluka o razvrstavanju jedinica lokalne i područne samouprave prema stupnju razvijenosti, Vlada RH

²¹ Pokazatelji koji služe za izračun postotka su: stopa nezaposlenosti, dohodci po stanovniku, prihodi proračuna po stanovniku, opće kretanje stanovnika i stopa obrazovanosti.

²² Izvor: DZS, Struktura poslovnih subjekata, 2013.

2. EVALUACIJA PROVEDBE POSTOJEĆE STRATEGIJE

Evaluacija provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije za razdoblje 2011. – 2013. godine provedena je od strane članova PVTR-a i vanjskoga konzultanta. Cilj ovog procesa je bio provesti ocjenjivanje neposrednih rezultata, aktivnosti, ishoda i utjecaja strategije na društveno i društveno-političko okruženje. Sama metodologija evaluacije se temeljila na sljedećim kriterijima:

- **RELEVANTNOST:** Do koje mjere su ciljevi i prioriteti SRLJP-a relevantni za usmjeravanje razvoja i upravljanje razvojem ljudskih potencijala na razini županije? Do koje mjere su ciljevi i prioriteti strategije relevantni u odnosu na potrebe ciljnih skupina te na potrebe u nastajanju i prioritete na nacionalnoj i područnoj razini?
- **EFEKTIVNOST:** Kako su sredstva pretvorena u neposredne rezultate ili rezultate?
- **UČINKOVITOST:** Koliko je provedba strategije doprinijela postizanju svojih ciljeva?
- **UTJECAJ:** Je li provedba strategije imala utjecaj na ciljne skupine ili stanovništvo u odnosu na njihove potrebe?
- **ODRŽIVOST:** Do koje mjere se može očekivati da će promjene (*ili koristi*) trajati ili da će se nastaviti sličnim aktivnostima s ciljem rješavanja problema ciljne skupine?

30

Kako bi se odgovorilo na gore postavljena pitanja, evaluacija se fokusirala konkretno na sljedeća dva elementa:

1. Do koje mjere je postignuto ispunjavanje ciljeva iz Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije za razdoblje 2011.-2013. godine.
2. Učinkovitost prateće provedbene strukture promatrana kroz funkcioniranje Partnerskog vijeća za tržište rada Šibensko-kninske županije.

Treba naglasiti da će u ovome dijelu biti prikazani samo ključni elementi evaluacije Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije za razdoblje od 2011. do 2013. godine, dok će cjelokupno evaluacijsko izvješće biti dio priloga ove strategije.

2.1. SADRŽAJ STRATEGIJE RAZVOJA LJUDSKIH POTENCIJALA ŠIBENSKO-KNINSKE ŽUPANIJE 2011.- 2013. GODINE

Strategija razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije za razdoblje 2011. – 2013. godine drugi je takav strateški dokument na području županije. Izrađen u 2011. godini za vrijeme provedbe projekta „*Lokalna partnerstva za zapošljavanje - faza III*“. U okviru revizije provedbe prve Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije za razdoblje 2006. – 2011. godine, evaluacija je pokazala potrebu za izradom nove strategije zbog promjena socio-ekonomskih okolnosti (*gospodarska kriza, rasta nezaposlenosti i priprema Hrvatske za ulazak u EU*) te je u okviru projekta participativnim pristupom razvijena nova strategija.

31

Strategija razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije 2011. – 2013. definirala je jedan ključni strateški cilj koji je htjela postići u navedenom razdoblju: *Razvoj kompetentnih i zapošljivih ljudskih resursa te jačanje socijalne uključenosti*. Kako bi se to ostvarilo postavljeni su sljedeći prioriteti i mjere:

Prioritet 1:	Povećanje zaposlenosti
Mjera 1.1:	Poticanje zapošljavanja samozapošljavanjem i razvijanjem sustava društveno korisnog rada
Mjera 1.2:	Razvoj tržišta rada
Prioritet 2:	Kompetentni ljudski resursi
Mjera 2.1:	Potpورا i otvaranje visokoškolskih ustanova
Mjera 2.2:	Jačanje strukovnog i cjeloživotnog obrazovanja u skladu s potrebama tržišta rada
Mjera 2.3.	Jačanje kapaciteta za upravljanje regionalnim razvojem, te korištenje sredstava iz fondova EU
Mjera 2.4.	Jačanje sposobnosti organizacija civilnog društva

Prioritet 3: Socijalna skrb i uključivanje	
Mjera 3.1:	Rehabilitacija i reintegracija u društvo različitih skupina ljudi (branitelja, bivši zatvorenici, ovisnici, liječeni alkoholičari...)
Mjera 3.2:	Razvoj potpornog sustava za ljude s posebnim potrebama
Mjera 3.3:	Pružanje stručne pomoći povratnicima i novo pridošlom stanovništvu

2.2. ANALIZA RELEVANTNOSTI STRATEŠKOG CILJA I PRIORITETA STRATEGIJE RLJP ŠKŽ 2011.-2013.

Kako bi se analiziralo koliko su relevantni ciljevi i prioriteti provedene strategije pokušalo se odgovoriti na pitanja: do koje mjere su ciljevi i prioriteti SRLJP-a relevantni za usmjeravanje razvoja i upravljanje razvojem ljudskih potencijala na razini županije te do koje mjere su ciljevi i prioriteti strategije relevantni u odnosu na potrebe ciljnih skupina te na potrebe u nastajanju i prioritetu na nacionalnoj i područnoj razini. Analizom sadržaja Strategije RLJP kao i ispitivanjem samih dionika došlo se do sljedećih zaključaka:

- ✓ Prioriteti strategije usmjereni su prema razvoju kompetentnih i zapošljivih ljudskih resursa te jačanje socijalne uključenosti (*strateški cilj strategije*). Temeljeni su na provedenoj analizi društveno-gospodarskog stanja županije kao i na analizi tržišta rada, te na SWOT analizi na koju većim dijelom odgovaraju. Ciljevi i prioriteti pokazuju korelaciju s pojedinim snagama, slabostima, prilikama i prijetnjama te u tom smislu pokazuju relevantnost prema: *geografskom području, tematskim prioritetima i ciljnim skupinama*.
- ✓ Prioriteti strategije u potpunosti su usklađeni sa tadašnjim ključnim strateškim dokumentima: Europske smjernice za zapošljavanje, Nacionalni strateški referentni okvir, Zajednički memorandum o situaciji u zapošljavanju, Zajednički memorandum o socijalnoj uključenosti, Operativni program za razvoj ljudskih potencijala, Županijska razvojna strategija (*ŽRS*), Strategija regionalnog razvoja Republike Hrvatske te Nacionalni plan za zapošljavanje,

što je u potpunosti vidljivo iz samog dokumenta. Usklađivanje prioriteta na EU, nacionalnoj i regionalnoj razini dalo je PVTR-u mogućnosti za provedbu istih.

✓ Članovi PVTR-a također su u potpunosti (*svi koji su odgovorili*) ocijenili da su ciljevi i prioriteti relevantni u odnosu na potrebe lokalne zajednice i identificiranih ciljanih skupina. Ipak, nekoliko je naglasilo kako bi bilo dobro usuglasiti više prioritete s kapacitetima provoditelja. Također, nekoliko ispitanika istaknulo je potrebu za revizijom prioriteta s obzirom na promjene u društvenom i ekonomskom kontekstu županije.

2.3. ANALIZA UČINKOVITOSTI PROVEDBE STRATEGIJE RLJP ŠKŽ 2011.-2013.

Kako bi se ispitala učinkovitost provedbe strategije potrebno je bilo analizirati koliko je provedba strategije doprinijela postizanju svojih ciljeva odnosno koliko je ostvareno projekata od planiranih u Akcijskom planu za 2011. – 2013. godinu. Međutim, na ovome mjestu treba naglasiti da je strategija rađena na temelju odrednica definiranih u Razvojnoj strategiji Šibensko-kninske županije, te iz tog razloga treba promatrati pojedine definirane ciljeve.

Temeljem analize usporedne tablice provedenih i planiranih aktivnosti/projekata prema mjerama, zaključci su sljedeći:

✓ Postoje mjere po kojima nije prijavljena ni jedna provedena aktivnost. Preporuka je da se ispita relevantnost navedenih mjera za potrebe revizije iduće strategije te, ukoliko dionici ne prepoznaju važnost istih ili ukoliko ne postoje kapaciteti za provedbu istih, da se maknu iz strategije.

✓ U pojedinim mjerama realizacija od planiranog je znatno slabija. Provedene su tek jedna ili nekoliko aktivnosti/projekata, iako je planirano znatno više. Kao i u prethodnom zaključku, treba ispitati relevantnost navedenih mjera za potrebe revizije iduće strategije te, ukoliko dionici ne prepoznaju važnost istih ili ukoliko ne postoje kapaciteti za provedbu istih, da se maknu ili redefiniraju u strategiji.

✓ U pojedinim mjerama su provedene aktivnosti odnosno projekti koji odgovaraju ciljevima odnosno definiranom mjeri no nisu predviđeni Akcijskim planom.

✓ Ukoliko se gleda financijski plan koji je planiran prilikom izrade strategije od 2.155.500 eura za realizaciju predviđenih projekata, on je nadmašen i ukupno se u promatranom razdoblju povuklo 2.212.500 eura iz EU i nacionalnih fondova za projekte iz područja ljudskih resursa. Ostvarenje postavljenih ciljeva definiranih prilikom izrade strategije dani su u nastavku:

Tablica 12. Ostvarenje postavljenih ciljeva prema prioritetima

PRIORITET	Početna vrijednost	Cilj	Rezultati
Povećanje zaposlenosti	Broj zaposlenih u ŠKŽ-u 27.969 (31.12. 2010.)	Povećanje po stopi od 2% godišnje (prema ŽRS-u ŠKŽ-a)	Broj zaposlenih u ŠKŽ (na dan 31.12.2012.) – 27.787
Kompetentni ljudski resursi	2.002 studenata koji studiraju u ŠKŽ-u (2009/10 godine)	Povećanje po stopi od 5% godišnje	Broj studenata u ak. godini 2013/14 – 1.857
	9,45 % stanovnika u ŠKŽ je visoko obrazovano (2001.)	Povećanje za 0,5% boda.	Visokoobrazovno stanovništvo u ŠKŽ prema popisu iz 2011. - 13,21%
Socijalna skrb uključivanje	450.000 kuna (proračun ŠKŽ-a 2011.)	Povećana izdvajanja proračunskih sredstava iz proračuna županije za 5% godišnje	Izdvajanje za civilne udruge u proračunu ŠKŽ-a u 2013. godini – 570.000 kuna
	8.614 korisnika (31.12.2010.)	Smanjenje korisnika za 3% godišnje	Broj korisnika stalne socijalne pomoći u ŠKŽ – 8.350 (31.12.2013.)

✓ Također, članovi PVTR-a upitani su za dobre i loše strane provedbe strategije. Kao dobru stranu naveli su umreženost lokalnih dionika, komunikaciju između različitih dionika (*multisektorsko povezivanje*), dok kao lošu stranu, uglavnom su navodili neaktivnost i nezainteresiranost dionika za provedbu aktivnosti odnosno projekata planiranih u strategiji razvoja ljudskih potencijala. Ukoliko se radi o nedostatku interesa ili kapaciteta dionika za provedbu aktivnosti odnosno projekata, treba razmisliti o smanjivanju broja projekata u sljedećoj strategiji odnosno o postavljanju realnih i ostvarivih ciljeva i planova s obzirom na kapacitete lokalnih dionika.

2.4. UKUPNA OCJENA PROVEDBE STRATEGIJE RAZVOJA LJUDSKIH POTENCIJALA ŠIBENSKO-KNINSKE ŽUPANIJE ZA RAZDOBLJE 2011. – 2013.

Na temelju provedene evaluacije, rezultati analiza pokazali su koje su bile dobre, a koje loše strane izrade i provedbe Strategije RLJP ŠKŽ za 2011. – 2013. One su sljedeće:

35

+	-
<ul style="list-style-type: none"> • Strateški cilj, prioriteti i mjere postavljeni su u skladu sa lokalnim potrebama na temelju socio-ekonomske analize županije i SWOT analize • Strateški cilj, prioriteti i mjere usuglašeni su sa svim regionalnim, nacionalnim i EU strateškim dokumentima • Izgrađen je dobra institucionalni okvir za provedbu strategije • Visok angažman OCD-a u provedbi strategije • Dobra provedba planiranih projekata predviđenih prioritetom 3. Socijalna skrb i uključivanje, posebice pomoći pri socijalnom uključivanju osoba u poteškoćama 	<ul style="list-style-type: none"> • Pokazatelji na razini mjera nisu kvantificirani • Pokazatelji na razini prioriteta su postavljeni preambiciozno odnosno vidljivo je kako provedba Akcijskog plana neće doprinijeti njihovom ostvarivanju • Svaka mjera ima po nekoliko nositelja čime se disperzira odgovornost za nadgledanje provedbe te mjere • Iako postoji plan nadzora, nadzor provedbe se nije provodio • Dio članova PVTR-a ne prepoznaje važnost Vijeća i ne sudjeluje aktivno u njegovom radu • Prijavljivani su i provedeni projekti u navedenom razdoblju koji nisu prepoznati kao prioriteti i nisu dio Akcijskog plana provedbe SRLJP

- **Ostvaren određeni pozitivni utjecaj na pojedine ciljane skupine (*osobe s poteškoćama, osobe u nepovoljnom položaju na tržištu rada*) provedbom strategije**
- Slab angažman jedinica lokalne uprave i samouprave te javnih institucija u provedbi strategije
- Slab angažman poslodavaca odnosno privatnog sektora u provedbi strategije
- Slaba provedba projekata koji doprinose prioritetu 1. Povećanje zaposlenosti
- Nedovoljno prepoznatljiva uloga i važnost PVTR-a i strategije u široj javnosti ŠKŽ
- Nedostatna održivost provedenih projekata koji doprinose ostvarivanju Strategije /nepostojanje sustava osiguravanja održivosti

Provedena evaluacija Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije za razdoblje 2011. – 2013. definirala je i listu preporuka s ciljem kako bi se unaprijedio postupak izrade nove Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije za razdoblje 2014. – 2020. godine, a koja će biti uzeta u obzir prilikom izrade nove strategije.

3. SWOT ANALIZA

Nakon prikupljenih podataka u sklopu društveno-ekonomske analize, pristupilo se izradi SWOT analize. SWOT analiza prikazuje vanjske i unutarnje čimbenike važne za izradu strategije. Kako bi se izbjegla subjektivnost u izradi analize, prilikom izrade uspostavljene su tematske skupine koje su izradile SWOT analizu, ali i ostale elemente neophodne za izradu strategije.

Tablica 13. SWOT ANALIZA

SNAGE
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kvalitetan kadar (pogotovo u prerađivačkoj industriji i turizmu)</i> • <i>Rast broja visokoobrazovnih osoba</i> • <i>Partnersko vijeće za tržište rada</i> • <i>Relativno mladi umirovljenici potencijalno zapošljivi</i> • <i>Stabilne političke prilike i međukulturalna tolerancija</i> • <i>Tradicija srednjoškolskog obrazovanja i razvijeni programi srednjoškolskog obrazovanja</i> • <i>Visokoškolske institucije</i> • <i>Bogata kulturna tradicija</i> • <i>Porast broja studenata</i> • <i>Veliki broj poznatih osoba (iz kulture, športa, znanosti, graditeljstva...)</i> • <i>Kapaciteti civilnog društva</i> • <i>Podrška regionalne i lokalne uprave za regionalni razvoj</i> • <i>Postojanje institucija za poticanje poduzetništva i zapošljavanje</i> • <i>Dugogodišnji kontinuitet izrade strateških dokumenata</i> • <i>Iskustvo u pripremi i provedbi nacionalnih i EU projekata</i>
SLABOSTI
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Depopulacija i visoka starosna dob stanovništva</i> • <i>Visoka stopa nezaposlenosti, prije svega mladih</i> • <i>Neadekvatna znanja nezaposlenih u odnosu na tržišne potrebe</i> • <i>Socijalna marginalizacija velikog dijela stanovništva</i> • <i>Nedostatak tehničkog kadra</i> • <i>Niska mobilnost radne snage</i> • <i>Visok postotak osoba sa invaliditetom u stanovništvu</i> • <i>Velik problem ovisnosti</i>

- Slabo razvijene poduzetničke vještine
- Niska stopa zaposlenosti
- Velik broj umirovljenika
- Slaba pismenost stanovništva u zaleđu županije
- Slaba informatička pismenost kod starijeg stanovništva
- Nedovoljna dostupnost javnih prostora, usluga i sadržaja osobama s invaliditetom i mladima
- Nedovoljni kapaciteti i opremljenost jaslica, vrtića i škola
- Nedovoljno razvijena izvaninstitucionalni oblici socijalne skrbi za djecu i mlade, za starije i nemoćne osobe i za psihički bolesne odrasle osobe
- Nepovezanost tržišta rada, strukovnog školstva i visokog školstva
- Nedovoljno iskorišteni kapaciteti civilnog društva
- Nedostatak komunikacije i međusektorske suradnje
- Nedovoljni lokalni kapaciteti za planiranje i provedbu kvalitetnih projekata
- Neumreženost i nesistematiziranost informacija na regionalnom i lokalnom nivou
- Ograničena financijska sredstva za razvoj
- Velik javni sektor
- Velik broj stanovnika na socijalnoj pomoći

PRILIKE

- Prirodni i kulturni potencijali
- Jačanje poduzetništva
- Reforme obrazovnog sustava i tržišta rada
- Mogućnost cjeloživotnog obrazovanja i obrazovanja odraslih
- Jačanje kapaciteta civilnog sektora
- Mogućnost korištenja fondova EU i drugih fondova
- Jačanje regionalne i prekogranične suradnje
- Jačanje kapaciteta na području ljudskih potencijala
- Članstvo u Europskoj uniji

PRIJETNJE

- Prirodne nepogode
- Nastavak depopulacije stanovništva
- Iseljavanje stanovništva
- Daljnje školovanje za neperspektivna zanimanja
- Nepostojanje svijesti o potrebi cjeloživotnog obrazovanja
- Neatraktivnost deficitarnih zanimanja
- Nedovoljno ulaganje u ljudske resurse
- Nastavak recesije
- Antipoduzetnička klima

4. VIZIJA I STRATEŠKI CILJ

Vizija definirana u strategiji razvoja ljudskih potencijala predstavlja sliku koja se želi postići u promatranome razdoblju. Odnosno riječ je o smjeru u kojem se želi krenuti.

Vizija:

Županija konkurentne i poduzetne radne snage i socijalne integriranosti svih članova društva.

Gore definiranom vizijom želi se postići konkurentnost gospodarstva, ali i društvena uključenost svih stanovnika županije. Navedeno se želi postići međunarodno konkurentnom radnom snagom, ali i kroz jačanje poduzetničke svijesti i vještina. Iz tog razloga definiran je strateški cilj koji bi trebao ostvariti zacrtanu viziju.

Strateški cilj:

Uspostava sustava za razvoj konkurentne radne snage i poduzetništva te jačanje socijalne uključenosti.

39

Odrednice strateškoga cilja: konkurentna radna snaga, poduzetništvo i socijalno uključivanje marginaliziranih skupina u društvu, koje bi trebale ostvariti postavljene želje definirane u viziji, ujedno su područja na koja će se staviti osnova djelovanja u budućem razdoblju.

5. PRIORITETI I MJERE

Kako bi se prethodno definirana vizija i strateški cilj mogli ostvariti potrebno je odrediti prioritetna područja i mjere za ostvarenje tih prioriteta. Definirana su tri prioriteta:

1. *Zapošljavanje*
2. *Obrazovanje*
3. *Socijalno uključivanje*

Za ostvarenje prikazanih prioriteta određene su mjere. Prikaz mjera po pojedinom prioritetu dane su u tablici broj 14.

Tablica 14. Prikaz mjera po pojedinom prioritetu strategije

PRIORITETI	MJERE
1. Zapošljavanje	1.1. Kreiranje novih mogućnosti za zapošljavanje sa naglaskom na inovativno poduzetništvo
	1.2. Jačanje kompetencija u skladu sa potrebama tržišta rada
	1.3. Aktivnosti vezane za postizanje ravnoteže između obiteljskog i radnog života
	1.4. Organiziranje usavršavanja rukovodećih osoba u MSP radi razvoja poduzetničkih vještina i poslovnog upravljanja
	1.5. Razvoj i modernizacija institucija tržišta rada te potpornih institucija za razvoj poduzetništva
2. Obrazovanje	2.1. Organiziranje stjecanja kvalifikacija i vještina
	2.2. Usklađivanje obrazovnih programa s potrebama tržišta rada
	2.3. Povećanje broja osoba koje završavaju redovito obrazovanje
3. Socijalno uključivanje	3.1. Borba protiv marginalizacije i diskriminacije osoba koje su u nepovoljnom položaju
	3.2. Razvoj socijalnog poduzetništva

Detaljan prikaz svake mjere sa predviđenim aktivnostima, pokazateljima i drugim parametrima biti će dat u nastavku, uz napomenu da će formalni nositelj svih aktivnosti i ujedno tijelo provedbe biti Partnersko vijeće za tržište rada.

Tablica 15. Mjera 1.1.

MJERA 1.1.	Kreiranje novih mogućnosti za zapošljavanje - sa naglaskom na inovativno poduzetništvo
Svrha mjere	Osnovna svrha mjere je zapošljavanje kroz poduzetništvo, sa posebnim naglaskom na inovativno poduzetništvo, odnosno cilj je poticanje samozapošljavanja kroz jedan oblik poduzetništva.
Aktivnosti / područja djelovanja	<ul style="list-style-type: none"> • Edukacija o poduzetništvu • Centri kompetencija • Razvoj istraživačkih kapaciteta • Ukazivanje na primjere dobre prakse • Alternativni izvori financiranja (fondovi rizičnog kapitala,...) • Poticanje na rizik • Društveno prihvaćanje poduzetničkog neuspjeha • Razvoj inkubatora i inovacijskih centara • Tržišne niše • Start-up-ovi • Klasteri
Subjekti koji sudjeluju u provedbi aktivnosti	JURA ŠKŽ, ŠKŽ, HZZ, jedinice lokalne i regionalne samouprave, obrazovne institucije, tvrtke, udruge, tijela RH,...
Ciljana skupina	Nezaposleni, zaposleni, učenici, studenti, tvrtke, udruge, javni sektor,...
Pokazatelji	Stopa nezaposlenih, broj zaposlenih, broj novoosnovanih tvrtki
Razdoblje provedbe	2014. – 2020.
Izvori financiranja	EU, nacionalni, regionalni i lokalni fondovi, sredstva tvrtki i udruge, ostali donatori

Tablica 16. Mjera 1.2.

MJERA 1.2.	Jačanje kompetencija u skladu sa potrebama tržišta rada
Svrha mjere	Osnovna svrha je školovanje kadrova u vještinama koje su tražene i koje će biti tražene na tržištu rada, ali i jačanje kompetencija postojećih zaposlenih osoba radi modernizacije i unaprjeđenja poslovanja.
Aktivnosti / područja djelovanja	<ul style="list-style-type: none"> • Jačanje (osnaživanje) motivacije za ponovni ulazak na tržište rada • Stjecanje prvog radnog iskustva • Aktivnosti jačanja mobilnosti radne snage • Jačanje kvalifikacija zaposlenih osoba s ciljem modernizacije poslovanja • Potpore za razvoj karijera i cjeloživotnog usmjeravanja • Povećanje efikasnosti zaposlenih
Subjekti koji sudjeluju u provedbi aktivnosti	JURA ŠKŽ, ŠKŽ, HZZ, jedinice lokalne i regionalne samouprave, obrazovne institucije, tvrtke, udruge, tijela RH,...
Ciljana skupina	Nezaposleni, zaposleni, učenici, studenti, tvrtke, udruge, javni sektor, obrazovne institucije
Pokazatelji	Stopa nezaposlenih, broj zaposlenih, produktivnost radnika
Razdoblje provedbe	2014. – 2020.
Izvori financiranja	EU, nacionalni, regionalni i lokalni fondovi, sredstva tvrtki i udruga, ostali donatori

Tablica 17. Mjera 1.3.

MJERA 1.3.	Aktivnosti vezane za postizanje ravnoteže između obiteljskog i radnog života
Svrha mjere	Osnovna svrha je stvaranje obiteljski osviještenih politika upravljanja tvrtkama kako bi se postigla ravnoteža između obiteljskog i radnog života.
Aktivnosti / područja djelovanja	<ul style="list-style-type: none"> • Certificiranje obiteljski osviještenih tvrtki • Stvaranje „zdravih radnih mjesta“ • Provođenje programa prevencije stresa na radu • Ravnopravnost spolova • Jednaka financijska sredstva za isti posao • Sprječavanje svih oblika diskriminacije

Subjekti koji sudjeluju u provedbi aktivnosti	<i>Udruge, ŠKŽ, HZZ, jedinice lokalne i regionalne samouprave, obrazovne institucije, tvrtke, tijela RH,...</i>
Ciljana skupina	<i>Zaposleni, tvrtke, učenici, studenti, udruge, javni sektor, obrazovne institucije</i>
Pokazatelji	<i>Broj prijavljenih slučajeva diskriminacije na radnom mjestu, bolovanje izazvano stresom i ozljedama na radu, broj dodijeljenih certifikata, plaća po spolovima za isto radno mjesto,...</i>
Razdoblje provedbe	<i>2014. – 2020.</i>
Izvori financiranja	<i>EU, nacionalni, regionalni i lokalni fondovi, sredstva tvrtki i udruga, ostali donatori</i>

Tablica 18. Mjera 1.4.

MJERA 1.4.	Organiziranje usavršavanja rukovodećih osoba u MSP radi razvoja poduzetničkih vještina i poslovnog upravljanja
Svrha mjere	<i>Osnovna svrha je jačanje kapaciteta menadžera u malom i srednjem poduzetništvu radi jačanja konkurentnosti cjelokupnog gospodarstva županije.</i>
Aktivnosti / područja djelovanja	<ul style="list-style-type: none"> • Edukacija o osnovnim i naprednim menadžerskim vještinama • Jačanje poduzetničkih vještina kod menadžera • Razvijanje inovativnih modela upravljanja • Jačanje marketinških vještina • Poticanje korištenja upravljačkih softvera • Razvoj međunarodnog poslovanja
Subjekti koji sudjeluju u provedbi aktivnosti	<i>JURA ŠKŽ, ŠKŽ, HZZ, jedinice lokalne i regionalne samouprave, obrazovne institucije, tvrtke, udruge, tijela RH,...</i>
Ciljana skupina	<i>Menadžeri MSP-a, obrazovne institucije i poduzetničke potporne institucije</i>
Pokazatelji	<i>Rast prihoda i dobiti MSP-a, rast efikasnosti tvrtki, broj edukacija/seminara,...</i>
Razdoblje provedbe	<i>2014. – 2020.</i>
Izvori financiranja	<i>EU, nacionalni, regionalni i lokalni fondovi, sredstva tvrtki i udruga, ostali donatori</i>

Tablica 19. Mjera 1.5.

MJERA 1.5.	Razvoj i modernizacija institucija tržišta rada te potpornih institucija za razvoj poduzetništva
Svrha mjere	Osnovna svrha je jačanje kapaciteta institucija tržišta rada te potpornih institucija za razvoj poduzetništva kako bi bili servis ljudskim resursima i tvrtkama na području županije.
Aktivnosti / područja djelovanja	<ul style="list-style-type: none"> • Jačanje kapaciteta članova PVTR-a. • Provođenje definiranih strateških smjernica • Izrada i provedba projekta u području jačanja ljudskih resursa • Izrada analiza tržišta rada • Davanje smjernica obrazovnim institucijama u području potreba tržišta rada • Uspostava međunarodnih suradnji
Subjekti koji sudjeluju u provedbi aktivnosti	JURA ŠKŽ, HZZ, PVTR, Potporne institucije
Ciljana skupina	Članovi PVTR-a, Potporne institucije
Pokazatelji	Kapaciteti PVTR-a, HZZ-a i potpornih institucija
Razdoblje provedbe	2014. – 2020.
Izvori financiranja	EU, nacionalni, regionalni i lokalni fondovi, sredstva tvrtki i udruga, ostali donatori

Tablica 20. Mjera 2.1.

MJERA 2.1.	Organiziranje stjecanja kvalifikacija i vještina
Svrha mjere	Osnovna svrha je jačanje svijesti o potrebi cjeloživotnog učenja, ali i provođenje aktivnosti cjeloživotnog učenja.
Aktivnosti / područja djelovanja	<ul style="list-style-type: none"> • Jačanje svijesti o potrebi cjeloživotnog učenja • Jačanje kapaciteta ustanova za obrazovanje odraslih • Stvaranje fleksibilnih i usmjerenih programa osposobljavanja odraslih • Identifikacija traženih kvalifikacija i vještina • Razvoj mentorskih programa • Provođenje programa upravljanja karijerom • E-učenje

Subjekti koji sudjeluju u provedbi aktivnosti	JURA ŠKŽ, ŠKŽ, HZZ, jedinice lokalne i regionalne samouprave, obrazovne institucije, tvrtke, udruge, tijela RH,...
Ciljana skupina	Nezaposleni, zaposleni, tvrtke, udruge, javni sektor, obrazovne institucije
Pokazatelji	Broja polaznika procesa cjeloživotnog obrazovanja, broj uvedenih novih kvalifikacija i vještina, kapaciteti ustanova za obrazovanje odraslih,...
Razdoblje provedbe	2014. – 2020.
Izvori financiranja	EU, nacionalni, regionalni i lokalni fondovi, sredstva tvrtki i udruga, ostali donatori

Tablica 21. Mjera 2.2.

MJERA 2.2.	Usklađivanje obrazovnih programa s potrebama tržišta rada
Svrha mjere	Osnovna svrha je uskladiti obrazovne programe redovnog obrazovanja s potrebama tržišta rada.
Aktivnosti / područja djelovanja	<ul style="list-style-type: none"> • Utvrđivanje potreba tržišta rada • Usklađivanje obrazovnih programa s potrebama tržišta rada • Modernizacija i stvaranje novih školskih kurikuluma prema dualnom sustavu obrazovanja • Jačanje kapaciteta obrazovnih ustanova • Razvoj novih inovativnih modela učenja • Aktivnosti povezivanja obrazovnih institucija sa poduzetnicima • Jačanje mobilnosti profesora, učenika i studenata • Učenje za poduzetništvo / jačanje poduzetničkih vještina • Promocija neatraktivnih zanimanja • Razvoj i provođenje programa volontiranja i pripravnništva
Subjekti koji sudjeluju u provedbi aktivnosti	Obrazovne institucije, ŠKŽ, HZZ, tvrtke, udruge, tijela RH,...
Ciljana skupina	Učenici, studenti, obrazovne institucije, tvrtke,...

Pokazatelji	<i>Broj novih i moderniziranih kurikuluma, kapaciteti ustanova</i>
Razdoblje provedbe	2014. – 2020.
Izvori financiranja	<i>EU, nacionalni, regionalni i lokalni fondovi, sredstva obrazovnih institucija, tvrtki i udruga, ostali donatori</i>

Tablica 22. Mjera 2.3.

MJERA 2.3.	<i>Povećanje broja osoba koje završavaju redovito obrazovanje</i>
Svrha mjere	<i>Osnovna svrha je povećanje broj studenata koji završavaju studije, ali i zadržavanje postojećeg postotka završetka srednjoškolskog obrazovanja.</i>
Aktivnosti / područja djelovanja	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pomoć učenicima i studentima s poteškoćama u uključivanje u redovno obrazovanje</i> • <i>Aktivnosti koje vode smanjivanju broja osoba koje napuštaju redovno obrazovanje</i> • <i>Jačanje standarda učenika i studenata</i>
Subjekti koji sudjeluju u provedbi aktivnosti	<i>Obrazovne institucije, ŠKŽ, HZZ, PVTR, tvrtke, udruge, tijela RH,...</i>
Ciljana skupina	<i>Učenici, studenti, obrazovne institucije</i>
Pokazatelji	<i>Broj učenika koji završavaju srednju školu, broj studenata koji diplomiraju, visokoobrazovnih stanovnika</i>
Razdoblje provedbe	2014. – 2020.
Izvori financiranja	<i>EU, nacionalni, regionalni i lokalni fondovi, sredstva obrazovnih institucija, tvrtki i udruga, ostali donatori</i>

Tablica 23. Mjera 3.1.

MJERA 3.1.	<i>Borba protiv marginalizacije i diskriminacije osoba koje su u nepovoljnom položaju</i>
Svrha mjere	<i>Osnovna svrha je jačanje civilnog sektora kako bi se smanjila diskriminacija marginaliziranih skupina.</i>
Aktivnosti / područja djelovanja	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Provođenje kampanja za povećanje tolerancije u društvu</i> • <i>Jačanje kapaciteta OCD-a koje se bave osobama u nepovoljnom položaju</i>

	<ul style="list-style-type: none"> Razvoj inovativni socijalnih usluga koje vode zapošljavanju osoba koje su u nepovoljnom položaju Borba protiv siromaštva
Subjekti koji sudjeluju u provedbi aktivnosti	Udruge, ŠKŽ, HZZ, jedinice lokalne i regionalne samouprave, tvrtke, tijela RH,...
Ciljana skupina	Marginalizirane skupine u društvu, udruge
Pokazatelji	Broj provedenih kampanja, kapaciteti udruga, broj novih socijalnih usluga, ...
Razdoblje provedbe	2014. – 2020.
Izvori financiranja	EU, nacionalni, regionalni i lokalni fondovi, sredstva tvrtki i udruga, ostali donatori

Tablica 24. Mjera 3.2.

MJERA 3.2.	Razvoj socijalnog poduzetništva
Svrha mjere	Osnovna svrha je zapošljavanje nezaposlenih kroz socijalno poduzetništvo koje će ujedno potaknuti i razvoj novih socijalnih usluga.
Aktivnosti / područja djelovanja	<ul style="list-style-type: none"> Edukacija o socijalnom poduzetništvu Promocija socijalnoga poduzetništva Jačanje potpora socijalnim poduzetnicima Stvaranje klastera socijalnog poduzetništva
Subjekti koji sudjeluju u provedbi aktivnosti	JU Razvojna agencija ŠKŽ, ŠKŽ, HZZ, jedinice lokalne i regionalne samouprave, tvrtke, udruge, tijela RH,...
Ciljana skupina	Nezaposleni, zaposleni, tvrtke, udruge, javni sektor,...
Pokazatelji	Broj osnovanih socijalnih poduzeća
Razdoblje provedbe	2014. – 2020.
Izvori financiranja	EU, nacionalni, regionalni i lokalni fondovi, sredstva tvrtki i udruga, ostali donatori

Prikazane mjere su odraz postojećih kapaciteta nositelja aktivnosti iz područja ljudskih resursa na području Šibensko-kninske županije. Ove mjere nisu uključile aktivnosti za koje su potrebni veći kapaciteti, odnosno mjere većih „nacionalnih problema“ kao što su npr. depopulacija i iseljavanje stanovništva i slično, a za koje su potrebne mjere na državnoj razini.

6. FINANCIJSKI OKVIR

Struktura postavljenih ciljeva strategije, kao što je prethodno prikazano, sastoji se od vizije, strateškog cilja, tri prioriteta i 10 mjera. Za ostvarenje navedenog u sklopu svake mjere navedene su aktivnosti / područja djelovanja koje bi trebale zadovoljiti osnovnu svrhu mjere. Iz tog razloga je provedena kampanja koja je imala sa svrhu da prikupi projektne ideje koje se odnose na željene aktivnosti / područja djelovanja. Ukupno je prikupljeno 196 projektnih ideja koje će činiti akcijski plan strategije²³, a koje bi se trebale ostvariti do kraja 2020. godine. Ti projekti će biti prikazani kroz pojedine prioritete uz jednu horizontalnu mjeru koja će obuhvatiti infrastrukturne / građevinske projekte vezane za razvoj ljudskih potencijala na području Šibensko-kninske županije.

Ukupno je planirana realizacija projekta (*tablica 25.*) u vrijednosti od 1.732.821.907,62 kuna, od čega se 1.613.212.365,12 kuna odnosi na infrastrukturna ulaganja (*horizontalna mjera*), a 119.609.542,50 kuna na projekte koji ne obuhvaćaju infrastrukturne radove, a koji će ujedno biti razrađeni po prioritetima.

Treba naglasiti da projekti iz horizontalne mjere obuhvaćaju i mnoga druga područja koja nisu usko vezana za ljudske resurse, dok će sama detaljna razrada tih projekata biti sastavni dio buduće Razvojne strategije Šibensko-kninske županije.

Prioritet 1. bi trebao realizirati projekte u vrijednosti od 51.425.000,00 kuna. Drugi prioritet bi trebao stvoriti ulaganja u iznosu od 35.209.370,00 kuna, dok bi treći prioritet stvorio projekte u vrijednosti od 32.975.172,50 kuna.

²³ Akcijski plan se nalazi u prilogu studije

Tablica 25. Financijski plan provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala ŠKŽ 2014. – 2020.

	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	Ukupno
Prioritet 1	500.000	2.500.000	5.000.000	7.000.000	10.500.000	18.000.000	7.925.000,00	51.425.000,00
Prioritet 2	1.000.000	2.000.000	3.000.000	5.000.000	5.500.000	8.000.000	10.709.370,00	35.209.370,00
Prioritet 3	400.000	2.600.000	3.000.000	5.000.000	7.000.000	7.000.000	7.975.172,50	32.975.172,50
Ukupno:	1.900.000	7.100.000	11.000.000	17.000.000	23.000.000	33.000.000	26.609.542,50	119.609.542,50

Financiranje predviđenih projekata ostvarit će se iz nekoliko različitih izvora (*tablica 26.*). EU, nacionalni regionalni i lokalni fondovi će biti glavni izvori financiranja. Od ostalih izvora treba spomenuti sredstva samih nositelja i partnera projekata, kao i donacije od strane raznih međunarodnih donatora i tvrtki.

Tablica 26. Izvori financiranja projekata

	EU fondovi	Županijski i lokalni proračuni	Državni proračun	Sredstva nositelja i partnera	Ostali izvori	Ukupno
Prioritet 1	37.000.000	4.000.000	4.000.000	5.000.000	1.425.000,00	51.425.000,00
Prioritet 2	20.000.000	3.000.000	4.000.000	6.000.000	2.209.370,00	35.209.370,00
Prioritet 3	19.000.000	2.000.000	6.000.000	5.000.000	975.172,50	32.975.172,50
Ukupno:	66.000.000	9.000.000	14.000.000	16.000.000	4.609.542,50	119.609.542,50

7. USKLAĐENOST SA STRATEŠKIM DOKUMENTIMA

Važna komponenta svake strategije je usklađenost sa strategijama višeg ranga i sa strategijama iz prikazanog područja (*ljudski resursi, obrazovanje, zapošljavanje, socijale,...*). Na taj način se potvrđuje usklađenost i sa njihovim ciljevima, kako na razini Europske unije, tako i na nacionalnoj i regionalno razini. Strateški dokumenti sa kojima je usklađena Strategija razvoja ljudskih potencijala ŠKŽ-a su:

- ✓ **STRATEGIJA EUROPA 2020.** – predstavlja ključni strateški dokument Europske unije koji je definirao sljedeće ključne ciljeve: 75 % populacije u dobi između 20- 64 godina trebalo bi biti zaposleno; 3 % BDP-a EU treba investirati u istraživanje i razvoj; treba ispuniti klimatsko-energetske ciljeve „20/20/20“ (*uključujući i povećanje do 30 % smanjenja emisije ukoliko okolnosti dozvoljavaju*); Postotak osoba koje rano napuste školovanje trebao bi biti ispod 10 %, a najmanje 40 %; mlađe generacije trebalo bi završiti tercijarni stupanj obrazovanja; 20 milijuna manje ljudi trebalo bi biti u opasnosti od siromaštva.
- ✓ **EUROPSKA STRATEGIJA ZA ZAPOSŁJAVANJE** – ova strategija obuhvaća nekoliko drugih strateških dokumenata koji obuhvaćaju sljedeće politike / ciljeve: više i bolja radna mjesta; sloboda kretanja radnika i koordinacije sustava socijalne sigurnosti; bolji uvjeti rada putem zajedničkih minimalnih standarda na radnom mjestu; socijalna uključenost i nediskriminacija i jednakost između muškaraca i žena.
- ✓ **INICIJATIVA ZA ZAPOSŁJAVANJE MLADIH** – predstavlja ključnu inicijativu poticanja država koje imaju izražen problem nezaposlenosti mladih. Ti poticaji imaju ključnu ulogu jer se njima pruža izravna podrška mladim ljudima kroz omogućavanje prvog radnog iskustva, pripravničkog staža, naukovanja ili tečajeva osposobljavanja. Cilj je ove inicijative, dakle, pomoći državama članicama da ubrzaju programiranje mjera za potporu mladima.

- ✓ **INDUSTRIJSKA STRATEGIJA REPUBLIKE HRVATSKE 2014. – 2020.** – definira glavni strateški cilj kroz identifikaciju strateških djelatnosti na globalnom lancu vrijednosti prema razvoju aktivnosti koje stvaraju dodanu vrijednost, a koje bi trebale postići sljedeće: rast obujma industrijske proizvodnje po prosječnoj godišnjoj stopi od 2,85%; rast broja novozaposlenih za 85.619 do kraja 2020. godine, od čega minimalno 30% visokoobrazovanih; rast produktivnosti radne snage za 68,9% u razdoblju 2014.-2020.; povećanje izvoza u razdoblju 2014.-2020. za 30% i promjena strukture izvoza u korist izvoza proizvoda visoke dodane vrijednosti.
- ✓ **STRATEGIJA RAZVOJA PODUZETNIŠTVA U REPUBLICI HRVATSKOJ 2013. - 2020.** – predstavlja strateški nacionalni dokument koji ima za cilj jačanje poduzetničkog potencijala i unapređenja kulture poduzetništva. Ostvarivanje ciljeva Strategije doprinijet će realizaciji vizije maloga gospodarstva koja se želi ostvariti u budućnosti, a koja se može opisati kao: *„konkurentno i ravnomjerno razvijeno malo gospodarstvo Hrvatske, koje se temelji na rastućem broju uspješnih poslovnih subjekata, kontinuiranom povećanju izvoza, visokom stupnju inovacija, kvalitetno obrazovanom, fleksibilnom menadžmentu, inovativnom proizvodnom procesu, povoljnom poslovnom okruženju i olakšanom pristupu financijskim i ostalim instrumentima kako bi se održale povoljne stope rasta te dostigli najviši EU standardi“*.²⁴
- ✓ **STRATEGIJA OBRAZOVANJA, ZNANOSTI I TEHNOLOGIJE** – predstavlja obrazovni – znanstveni strateški dokument RH koji definira pravce razvoja na području predškolskog, formalnog, neformalnog i informalnog obrazovanja.
- ✓ **OPERATIVNI PROGRAM RAZVOJ LJUDSKIH POTENCIJALA** – je temeljni dokument na području ljudskih resursa koji se bavi sljedećom tematikom: zapošljavanjem, socijalnim uključivanjem, obrazovanjem i civilnim društvom. Definirane smjernice su osnova za provedbu Europskog socijalnog fonda u Republici Hrvatskoj.

²⁴ STRATEGIJA RAZVOJA PODUZETNIŠTVA U REPUBLICI HRVATSKOJ 2013. - 2020., Vlada RH, 2013

- ✓ **ŽUPANIJSKA RAZVOJNA STRATEGIJA ŠIBENSKO-KNINSKE ŽUPANIJE** – ključni je dokument Šibensko-kninske županije koji je definirao strateške ciljeve i prioritete županije kroz promatrano razdoblje.
- ✓ **SMJERNICE PARTNERSKOG VIJEĆA ZA TRŽIŠTE RADA ŠIBENSKO-KNINSKE ŽUPANIJE** – prilikom izrade svih dosadašnjih Strategija razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije korišten je pristup rada kroz jedan od oblika lokalnih partnerstava. Na taj način se željela postići povezanost zainteresiranih skupina sa definiranim ciljevima i prioritetima. Iskustvo je pokazalo da strategije koje dolaze od samih budućih korisnika, a ne da budu nametnute od nekoga drugoga, imaju veći postotak realizacije postavljenih ciljeva. Iz tog razloga se ova strategija temeljila na smjernicama budućih provedilaca i korisnika mjera strategije.

8. INSTITUCIONALNI OKVIR PROVEDBE STRATEGIJE

Izrada Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije već se drugi put radi kroz Partnersko vijeće za tržište rada Šibensko-kninske županije. Oba puta su se strategije radile kroz projekte financirane od strane Europske unije. Strategija od 2011. do 2013. godine se provodila kroz projekt „*Lokalna partnerstva za zapošljavanje – faza III*“ koji je financiran iz IPA programa, dok se ovdje prikazana strategija provodi kroz projekt „*Razvoj Partnerskog vijeća za tržište rada Šibensko-kninske županije*“ kojeg je financirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda. Oba projekta, osim za izradu strategije, služila su i za jačanje kapaciteta PVTR-a. Ova praksa se namjerava nastaviti i u budućnosti, a što jamče i novoodobreni projekti za daljnji razvoj PVTR-a Šibensko-kninske županije. Kada govorimo o samome Partnerskom vijeću za tržište rada, ono je osnovano sa sljedećim ciljevima:

- prepoznavanje problema, ideja, rastućih klastera i svih drugih pitanja koja se tiču politike zapošljavanja;
- angažiranje svih dostupnih resursa u korist integrirane strategije prihvaćene od strane svih, a temeljene na potrebama županije i utvrđene formalnom obvezom – PVTR-om;
- unapređivanje i koordinacija mjera vezanih za zapošljavanje, s ciljem razvijanja županijske strategije RLJP-a, kao dijela i elementa za poticanje Županijske razvojne strategije;
- podržavanje provedbe mjera vezanih uz određeni predmet (*projekt*) u skladu sa strategijom RLJP-a.

53

Kroz rad PVTR-a želi se osigurati jačanje lokalnih kapaciteta i sudjelovanje dionika u procesu planiranja i provedbe politike RLJP-a. PVTR djeluje kao operativno tijelo koje doprinosi stvaranju, razvoju, programiranju i praćenju dokumenata RLJP-a, županijskih programa i projekata. PVTR također doprinosi pripremi projekata prihvatljivih za financiranje iz EU i nacionalnih fondova kao i drugih potpora.

PVTR u ovome obliku osnovano je 24. veljače 2011. godine, a trenutačno obuhvaća 55 organizacija iz javnoga, privatnoga i civilnog sektora. Kroz dosadašnji rad ostvarene su brojne aktivnosti od kojih je najvažnija izrada i provedba Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije 2011. -2013. Organizacijska struktura PVTR-a je prikazan u nastavku.

Slika 6. Organizacijska struktura PVTR-a ŠKŽ



Tijela i okvir provedbe nove strategije biti će u skladu i sa tim procedurama definiranih u prethodnoj strategiji. Razlog leži u dobro postavljenim okvirima koja su se pokazala efikasnim i provedivim. Tijela i njihove uloge prikazane su u tablici broj 27.

Tablica 27. Tijela i njihove uloge u provedbi strategije RLJP-a

Tijela	Uloga u provedbi
Šibensko-kninska županija	<i>Pokretač PVTR-a. Predstavnik te institucije ujedno je i predsjedatelj Partnerskog vijeća za tržište rada za Šibensko-kninsku županiju i predsjedatelj Upravnog odbora, a zadužen je za sazivanje sjednica. Ova institucija biti će zadužena za kontrolu provedbe postavljenih ciljeva.</i>
JURA ŠKŽ	<i>Vodeći partner PVTR-a. Ova institucija operativno upravlja PVTR-om i zadužena je za provedbu strategije. Predstavnik institucije je dio tehničkog tajništva PVTR-a.</i>
HZZ PU Šibenik	<i>Predstavnik te institucije je potpredsjednik PVTR-a i potpredsjednik Upravnog odbora. Ova institucija će pomagati JURA-i u provedbi strategije.</i>
Upravni odbor	<i>Operativno tijelo PVTR-a. Ovo tijelo ima 11 članova s tajnicima i slijedeće zadatke u provedbi: (1) pregled, praćenje i ocjena napretka županijske strategije RLJP-a, u skladu s utvrđenim ciljevima strategije i Akcijskim planom, (2) praćenje napretka PVTR-ovog radnog programa, sukladno izvješćima koja izdaje Tehničko tajništvo PVTR-a, (3) osnivanje tematskih radnih skupina u skladu s aktivnostima Akcijskog plana; imenovanje članova radnih skupina; odobrenje njihovog radnog plana, (3) rasprava i priprema izvješća o napretku i uspjehu PVTR-a za sjednicu, (4) ocjenjivanje utjecaja PVTR-a na razvoj lokalnog tržišta rada, (5) predstavljanje PVTR-a na nacionalnoj razini.</i>
Skupština PVTR-a.	<i>Krovno tijelo PVTR-a. Svi članovi PVTR-a sačinjavaju Skupštinu koja donosi Strategiju RLJP-a. PVTR Šibensko-kninske županije trenutno sačinjava 55 članova, odnosno institucija. U provedbi Strategije RLJP-a ovo tijelo će usvajati izvješća o napretku koje predlaže upravni odbor PVTR-a, te usvajati aktivnosti priopćavanja i objavljivanja informacija.</i>
Radne / tematske skupine	<i>Upravni odbor PVTR-a mogu osnivati radne / tematske skupine. Odbor svojom odlukom utvrđuje sastav, djelokrug i ovlast svake radne skupine. Radne skupine razmatraju otvorena pitanja, daju mišljenje i prijedloge o značajnim pitanjima iz njihovog djelokruga upravnom odboru. Radne skupine su davale smjernice za izradu strategije.</i>

<p>Tehničko tajništvo</p>	<p><i>Tajništvo PVTR-a obavljati će redovite administrativno-tehničke poslove koje omogućuju funkcioniranje PVTR-a. Posebice, tajništvo PVTR-a organizira sjednice PVTR-a, dostavlja pozive, dnevni red i radne materijale prije sjednica pozvanim sudionicima, te priprema i dostavlja zapisnik nakon svake sjednice. Zadatke tehničkog tajništva u Šibensko-kninskoj županiji dijele slijedeće institucije: Hrvatski zavod za zapošljavanje – Područni ured Šibenik i Javna ustanova Razvojna agencija Šibensko-kninske županije. Tajništvo će biti zaduženo za operativno provođenje strategije.</i></p>
----------------------------------	---

9. IZVJEŠTAVANJE I PRAĆENJE

Uspješna provedba strategije ovisi o praćenju provedbe postavljenih ciljeva i prioriteta. U tom smislu potrebno je uspostaviti kvalitetan sustav izvještavanja i praćenja. Praćenje provedbe kroz sustavno prikupljanje podataka biti će zadatak tehničkog tajništva PVTR-a. Provedba će se provoditi kroz uspostavljene metode rada PVTR-a i definirane obrasce koji se nalaze u prilogu ove studije, a korišteni su i za evaluaciju prethodne strategije. Ciljevi uspostavljenog sustava trebaju biti sljedeći:

- Omogućavanje trajne analize Strategije razvoja ljudskih potencijala i funkcioniranje karakteristika regionalnog i lokalnog tržišta rada;
- Omogućavanje procesa jačanja, učenja i preusmjeravanja budućih djelovanja svih članova PVTR-a kako bi se postigla zajednička kontrola svih partnera PVTR-a prilikom provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala.

Provedba prikupljanja podataka odvijat će se jednom godišnje, kao i njihovo predstavljanje prilikom zasjedanja skupštine PVTR-a. Također, nakon prezentacije podataka, skupština će dati smjernice upravnome odboru PVTR-a za daljnje djelovanje.

Sama provedba i uspješnost iste ovisi o postavljenim pokazateljima/indikatorima. Ciljani pokazatelji koji se žele postići, a obuhvaćaju temeljne ciljeve dani su u tablici 28.

Tablica 28. Ciljani pokazatelji koji se žele postići Strategijom razvoja ljudskih potencijala ŠKŽ

Prioritet	Pokazatelji	Cilj – 2020. godine	Izvor informacija
Zapošljavanje	<i>Povećanje zaposlenosti</i>	<i>Na 32.000 zaposlenih</i>	<i>DZS, HZZ, HZJZ, Ankete PVTR-a</i>
	<i>Stopa nezaposlenih</i>	<i>10%</i>	
	<i>Broj bolovanja zaposlenih</i>	<i>2%</i>	
	<i>Broj poslovni subjekata</i>	<i>8.000</i>	
	<i>Produktivnost radnika (mjerena prihodom po zaposleniku)</i>	<i>800.000 kn</i>	
Obrazovanje	<i>Centri kompetencija</i>	<i>Uspostavljena 4 centra kompetencija</i>	
	<i>Udio visokoobrazovnog stanovništva</i>	<i>18%</i>	
	<i>Obrazovanje odraslih (udio u radno aktivnom stanovništvu)</i>	<i>12%</i>	
Socijalno uključivanje	<i>Broj korisnika stalne socijalne pomoći (udio u stanovništvu)</i>	<i>4%</i>	
	<i>Socijalno poduzetništvo</i>	<i>Osnovan klaster socijalnih poduzeća</i>	

57

U provedbi strategije ključnu ulogu će igrati i komunikacijska strategija. Osnovna svrha komunikacijske strategije biti će provedba komunikacije sa internim i vanjskim zainteresiranim skupinama. Komunikacijsku strategiju će provoditi tehničko tajništvo uz pomoć ostalih tijela PVTR-a. Sama strategija će obuhvatiti sljedeće aktivnosti:

- *Prikupljanje i davanje informacija*
- *Medijske kampanje*
- *Interna i vanjska komunikacija*
- *Izrada izvješća*
- *Vođenje Internet stranice*
- *Organiziranje konferencija i seminara*

PRILOZI

EVALUACIJSKO IZVJEŠĆE O PROVEDBI STRATEGIJE RAZVOJA LJUDSKIH POTENCIJALA ŠIBENSKO-KNINSKE ŽUPANIJE ZA RAZDOBLJE 2011.-2013.

SADRŽAJ

1. UVOD	62
2. METODOLOGIJA	62
3. STRUKTURA STRATEGIJE RAZVOJA LKJUDSKIH POTENCIJALA ŠKŽ 2011-2013	64
3.1. Sadržaj Strategije razvoja ljudskih potencijala ŠKŽ	64
3.2. Provedbena struktura Strategija razvoja ljudskih potencijala ŠKŽ	65
4. NALAZI EVALUACIJE PROVEDBE STRATEGIJE RLJP ŠKŽ	66
4.1. Analiza efektivnosti provedbe mjera odnosno aktivnosti/projekata iz Strategije razvoja ljudskih potencijala ŠKŽ	66
4.2. Analiza relevantnosti strateškog cilja i prioriteta Strategije RLJP ŠKŽ	75
4.3. Analiza učinkovitosti provedbe Strategije RLJP ŠKŽ	75
4.4. Analiza utjecaja provedbe Strategije na ciljne skupine ili stanovništvo	76
4.5. Analiza održivosti provedenih aktivnosti	77
5. ZAKLJUČAK	79
5.1. Opća ocjena provedbe SRLJP za 2011 – 2013.	79
5.2. Prijedlozi za izradu nove SRLJP za 2014. – 2020.	80
Prilog 1 Upitnik o provedenim projektima	83
Prilog 2 upitnik za članove PVTR-a	85
Prilog 3 Rezultati postavljenih ciljeva	88

1. UVOD

Evaluacija provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije za razdoblje 2011. – 2013. sastavni je dio projekta „Razvoj Partnerskog vijeća za tržište rada Šibensko-kninske županije“ kojeg financira Europska komisija iz Europskog socijalnog fonda.

Cilj ovog procesa evaluacije je bio provesti ocjenjivanje neposrednih rezultata aktivnosti, ishoda i utjecaja Strategije na društveno i društveno-političko okruženje. Evaluacija želi:

- Dati usporedbu planiranih i ostvarenih rezultata i ciljeva provedbe Strategije i na taj način procijeniti mjeru u kojoj su dosegnuti strateški ciljevi, odnosno, indikatori na razini pojedinih mjera
- Spoznati i vrednovati proceduralne prakse i metodologiju provedbe
- Ocijeniti i procijeniti uspostavljenu provedbenu strukturu i njezinu učinkovitost
- Dati pregled dobre prakse
- Doprinijeti kvaliteti razvoja novog strateškog dokumenta za razdoblje 2014-2020.

Vjerujemo da će evaluacija voditi do proširenja kapaciteta za daljnju organizaciju provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije u organizaciji Partnerskog vijeća za tržište rada Šibensko-kninske županije, izgradnje mehanizama praćenja, te na kraju, doprinijeti legitimnosti nastojanja svih uključenih dionika u provedbu u području unaprjeđenja razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije.

62

2. METODOLOGIJA

Evaluacija Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije je zadatak koji se proveo kako bi se pokazala važnost ovakvog pristupa ciljnim skupinama i ciljnoj regiji. U planu evaluacije provedba Strategije će se razmatrati temeljem sljedećih kriterija:

- **RELEVANTNOST:** Do koje mjere su ciljevi i prioriteti SRLJP relevantni za usmjeravanje razvoja i upravljanje razvojem ljudskih potencijala na razini županije? Do koje mjere su ciljevi i prioriteti Strategije relevantni u odnosu na potrebe ciljnih skupina te na potrebe u nastajanju i prioritete na nacionalnoj i područnoj razini?
- **EFEKTIVNOST:** Kako su sredstva (unosi) pretvorena u neposredne rezultate ili rezultate?
- **UČINKOVITOST:** Koliko je provedba Strategije doprinijela postizanju svojih ciljeva?
- **UTJECAJ:** Je li provedba Strategije imala utjecaj na ciljne skupine ili stanovništvo u odnosu na njihove potrebe?
- **ODRŽIVOST:** Do koje mjere se može očekivati da će promjene (ili koristi) trajati ili da će se nastaviti sličnim aktivnostima s ciljem rješavanja problema ciljne skupine?

Kako bi se odgovorilo na ova pitanja evaluacija se fokusirala konkretno na sljedeća dva elementa:

1. Do koje mjere je postignuto ispunjavanje ciljeva iz Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije za razdoblje 2011.-2013.
2. Učinkovitost prateće provedbene strukture promatrana kroz funkcioniranje Partnerskog vijeća za tržište rada Šibensko-kninske županije.

U tom kontekstu, osnovna pitanja kojim će se voditi evaluacija su sljedeća:

- Kakva promjena je ostvarena (kvalitativna i kvantitativna) provedbom aktivnosti iz Strategije?
- Što je dobro funkcioniralo u provedbi Strategije?
- Što nije dobro funkcioniralo u provedbi Strategije i zašto?
- Koje promjene je nužno napraviti kako bi se povećala učinkovitost provedbe?

Evaluacija se napravila na temelju prikupljenih i analiziranih podataka. U svrhu prikupljanja relevantnih podataka koristit će se sljedeći obrasci:

- **UPITNIK 1. Podaci o provedenim aktivnostima i projektima** (Aneks 1): jednostavna i pregledna tablica u koji svi dionici provedbe Strategije su unosili podatke o provedenim aktivnostima i projektima koji se odnose mjere iz SRLJP.
- **UPITNIK 2. za članove PVTR-a** (Aneks 2) kojeg su popunjavali članovi PVTR-a Šibensko-kninske županije, a obuhvaća pitanja o ulozi pojedinog člana, njegovoj procjeni uspješnosti Strategije kao i ocjenu samog dokumenta Strategije. Članove PVTR-a pitalo se i o konkretnim prijedlozima za poboljšanje provedbe Strategije, te poboljšanje procesa praćenja rezultata provedbe.
- **TABLICA 1. Usporedba zacrtanih i postignutih rezultata prema pokazateljima na razini mjera**): riječ je o alatu koji usporedno prati planirane i realizirane aktivnosti prema svakoj od mjera SRLJP-a, prema zadanim pokazateljima. Izvori informacija o postignutim pokazateljima upisani su u Strategiji razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije 2011. – 2013.

Osim podataka dobivenih ovim obrascima evaluatori su prikupili i analizirali ostale relevantne dokumente poput zapisnike/izvješća sa sastanaka PVTR-a, izvješće o provedbi Razvojne strategije Šibensko-kninske županije, dio kojeg je i područje razvoja ljudskih potencijala te ostale dokumente.

3. STRUKTURA STRATEGIJE RAZVOJA LJUDSKIH POTENCIJALA ŠIBENSKO-KNINSKE ŽUPANIJE ZA RAZDOBLJE 2011. – 2013.

3.1. Sadržaj Strategije razvoja ljudskih potencijala ŠKŽ

Strategija razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije za razdoblje 2011. – 2013. drugi je takav strateški dokument. Izrađen u 2011. godini za vrijeme provedbe projekta „Lokalna partnerstva za zapošljavanje faza III“ u okviru revizije provedbe prve Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije za razdoblje 2006. – 2012. Evaluacija tadašnje strategije pokazala je potrebu za izradom nove Strategije zbog promjena socio-ekonomskih okolnosti (gospodarska kriza, raste nezaposlenosti, priprema Hrvatske za ulazak u EU) te je u okviru projekta participativnim pristupom razvijena nova Strategija.

Strategija razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije 2011. – 2013. definirala je jedan ključni strateški cilj koji je htjela postići u navedenom razdoblju: *Razvoj kompetentnih i zapošljivih ljudskih resursa te jačanje socijalne uključenosti*. Kako bi se to ostvarilo postavljani su sljedeći prioriteti i mjere:

Prioritet 1:	Povećanje zaposlenosti
Mjera 1.1:	Poticanje zapošljavanja samozapošljavanjem i razvijanjem sustava društveno korisnog rada
Mjera 1.2:	Razvoj tržišta rada
Prioritet 2:	Kompetentni ljudski resursi
Mjera 2.1:	Potpora i otvaranje visokoškolskih ustanova
Mjera 2.2:	Jačanje strukovnog i cjeloživotnog obrazovanja u skladu s potrebama tržišta rada
Mjera 2.3:	Jačanje kapaciteta za upravljanje regionalnim razvojem, te korištenje sredstava iz fondova EU
Mjera 2.4:	Jačanje sposobnosti organizacija civilnog društva
Prioritet 3:	Socijalna skrb i uključivanje
Mjera 3.1:	Rehabilitacija i reintegracija u društvo različitih skupina ljudi (branitelja, bivši zatvorenici, ovisnici, liječeni alkoholičari...)
Mjera 3.2:	Razvoj potpornog sustava za ljude s posebnim potrebama
Mjera 3.3:	Pružanje stručne pomoći povratnicima i novo pridošlom stanovništvu

Mjere predviđene Strategijom ne definiraju posebne aktivnosti koje bi dovele do ostvarivanja svake od pojedinih mjera. U tu svrhu izrađen je posebni dokument - Akcijski plan za isto razdoblje koji navodi po svakoj mjeri

projekte koji se žele postići u navedenom razdoblju. Ukupno Akcijskim planom predviđena je provedba 55 projekata u navedenom dvogodišnjem razdoblju.

Svaka mjera imala je definirane rezultate i razvojne učinke koje je planirala postići, no i rezultati i razvojni učinci postavljeni su na općenitoj razini (npr. *smanjen broj nezaposlenih i povećan standard stanovništva, uvedena financijska pomoć za samozapošljavanje*) bez definiranja jasnih kvantificiranih pokazatelja koji bi se mogli pratiti (*stopa nezaposlenosti, broj novozaposlenih radnika, broj zaposlenih samozapošljavanjem*). Jasni pokazatelji kojim bi se pratio napredak u ostvarivanju Strategije definirani su samo na razini prioriteta.

Svaka mjera predviđena Strategijom RLJP ŠKŽ imala je definirane nositelje (po svakoj mjeri nekoliko nositelja) svake mjere kao i ciljanu skupinu odnosno korisnike na koju će utjecati provedba te mjere.

Također, u okviru svake mjere predviđen je općenit iznos koji će se iskoristiti za provedbu svake mjere kao i potencijalni izvori financiranja te mjere.

3.2. Provedbena struktura Strategija razvoja ljudskih potencijala ŠKŽ

Partnerskog vijeća za tržište rada Šibensko-kninske županije u SRLJP ŠKŽ definiralo je svoje odnose i odredilo zadatke u provedbi. Oni su sljedeći:

- **Šibensko- kninska županija** = Vodeći partner. Predstavnik te institucije ujedno je i predsjedavatelj Partnerskog vijeća za tržište rada za Šibensko-kninsku županiju i predsjedavatelj Upravnog odbora i zadužen je za sazivanje sjednica. Ova institucija je bila zadužena za pripremu projekata koji će se aplicirati za financiranje u ime PVTR-a.
- **HZZ PU Šibenik** = Predstavnik te institucije je potpredsjednik Partnerskog vijeća za tržište rada za Šibensko-kninsku županiju i potpredsjednik Upravnog odbora. Ova institucija je bila zadužena za operativni rad PVTR-a kroz funkciju jednog od tajnika PVTR-a.
- **RRA ŠKŽ** = Predstavnik te institucije će biti drugi tajnik PVTR-a zadužen za operativni rad PVTR-a. Oni također imaju ulogu i tehničkog tajništva LPZ-a
- **Upravni odbor** = Operativno tijelo PVTR-a. Ovo tijelo ima 11 članova s tajnicima i slijedeće zadatke u provedbi: (1) pregled, praćenje i ocjena napretka županijske strategije RLJP-a, u skladu s utvrđenim ciljevima Strategije i Akcijskim planom, (2) praćenje napretka PVTR-ovog radnog programa, sukladno izvješćima koja izdaje Tehničko tajništvo PVTR-a, (3) osnivanje tematskih radnih skupina u skladu s aktivnostima Akcijskog plana; imenovanje članova radnih skupina; odobrenje njihovog radnog plana, (3) rasprava i priprema izvješća o napretku i uspjehu PVTR-a za Glavnu sjednicu, (4) ocjenjivanje utjecaja PVTR-a na razvoj lokalnog tržišta rada, (5) predstavljanje PVTR-a na nacionalnoj razini.
- **Skupština PVTR-a** = Krovno tijelo PVTR-a. Svi članovi PVTR-a sačinjavaju Skupštinu koja donosi Strategiju RLJP-a. PVTR Šibensko-kninske županije trenutno sačinjava 44 članova, odnosno institucija. U provedbi Strategije RLJP-a ovo tijelo će usvajati izvješća o napretku koje predlaže Izvršni odbor PVTR-a, te usvajati aktivnosti priopćavanja i objavljivanja informacija.
- **Radne skupine** = postojala je mogućnost da se osnuju pojedine tematske radne skupine u okviru postojećeg LPZ-a. Nema zapisa, osim za vrijeme izrade Strategije da se to dogodilo.

U Strategiji definiran je i sustav monitoringa provedbe Strategije. Prema predviđenom planu on se trebao odvijati na tri razine:

- Pregled napretka specifičnih djelovanja identificiranih u Akcijskom planu,
- Procjena utjecaja ovih djelovanja na ciljeve na koja se ista odnose,
- Rad s partnerima na reviziji stanja lokalne situacije zapošljavanja u cjelini, te doprinose li djelovanja i ciljevi razvoju tržišta rada u regiji.

4. NALAZI EVALUACIJE PROVEDBE STRATEGIJE RAZVOJA LJUDSKIH POTENCIJALA ŠIBENSKO-KNINSKE ŽUPANIJE ZA RAZDOBLJE 2011. – 2013.

4.1. Analiza efektivnosti provedbe mjera odnosno aktivnosti/projekata iz Strategije razvoja ljudskih potencijala ŠKŽ

66

S ciljem ispitivanja do koje mjere su provedene planirane aktivnosti/projekti iz Strategije razvoja ljudskih potencijala ŠKŽ, putem upitnika (koji se nalazi u prilogu 1) ispitani su svi članovi PVTR-a putem upitnika o provedbi projekata u navedenom razdoblju.

Od ukupno 55 organizacija članova PVTR-a, ukupno ih je 36 (65,5%) odgovorilo na tražene upite i dostavilo projekte iz područja RLJP koje su proveli u razdoblju 2011. – 2013. godine.

Rezultati provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala ŠKŽ uspoređeni su prema mjerama i prema predviđenim aktivnostima/projektima u sljedećim tablicama²⁵:

²⁵ Svi rezultati su nevedeni samo prema onim podacima kojima je raspolagao evaluator za vrijeme provedbe evaluacije. S obzirom na odaziv članova LPZ-a i ostalih dionika da dostave podatke o provedenim projektima, postoji mogućnost da su provedeni još neki projekti ili aktivnosti koje doprinose ostvarivanju Strategije razvoja ljudskih potencijala ŠKŽ za razdoblje 2011. – 2013.

Prioritet 1	POVEĆANJE ZAPOSLENOSTI	
Mjera	1.1. Poticanje zapošljavanja samozapošljavanjem i razvijanjem sustava društveno korisnog rada	
Aktivnosti	Plan predviđen Akcijskim planom	Realizirano ili u provedbi do kraja 2013.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Projekt 1: Obrazovanje za poduzetništvo ➤ Projekt 2: Pletarstvo i košaraštvo ➤ Projekt 3: Zadrugarstvo: edukacija u zadružnom poslovanju ➤ Projekt 4: Poduzetništvo žena, budućnost društva ➤ Projekt 5: OPG kao temelj zapošljavanja ➤ Projekt 6: Mladi na tržištu rada ➤ Projekt 7: Novim vještinama do posla u poljoprivredi ➤ Projekt 8: Povećanje zapošljivosti i poslovnih prilika ➤ Projekt 9: Godine nisu važne ➤ Projekt 10: Širenje programa zapošljavanja uz podršku i razvoj socijalnog poduzetništva ➤ Projekt 11: Proizvodnja komposta i humusa putem modela socijalnog poduzetništva ➤ Projekt 12: I am a Woman, Entrepreneur 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Obrazovanje za poduzetništvo je jedini projekt koji se realizirao prema Akcijskom planu. Međutim, velika većina ostalih projekata iz ovog dijela Akcijskog plana se slala na natječaje, a li nažalost nisu dobili potporu. ✓ Projekti koji su realizirani iz ovoga područja, a da nisu bili definirani Akcijskim planom su: <i>Centar podrške za obitelji koje skrbe o uzdržavanim članovima i Društveno poduzetništvo, ali i mjera za poticanje samozapošljavanja u okviru NPPZ.</i>
Izvor sredstava	ŠKŽ, JLS, državni proračun, sredstva EU	- IPA IV. Komponenta; NPPZ
Rok provedbe	2011. – kontinuirano	2010.-2013.
Nositelji	ŠKŽ, JLS, HZZ, HOK, HGK	- Organizacija građanske inicijative, HZZ PU Šibenik, JURA ŠKŽ
Pokazatelji uspješnosti (kvantificirati)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Stopa nezaposlenosti ➤ Broj novozaposlenih radnika ➤ Broj zaposlenih samozapošljavanjem 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ukupno 162 osobe poboljšale svoju konkurentnost na tržištu rada kroz aktivnosti projekta (11 dugotrajno nezaposlenih steklo zvanje za dadilje, njegovateljice i tumače znakovnog jezika, 5 osoba prošlo tečaj informatike, 53 osobe sudjelovale na radionicama za traženje posla, pruženo 102 savjeta za 77 osoba, 16 osoba sudjelovalo na kreativnim radionicama) ✓ U okviru 2 godine 836 osobe su dobile potporu kroz mjere NPPZ (174 osoba potpore za zapošljavanje, 638 osoba

	uključeno u javne radove, 24 osobe potpore za samozapošljavanje)	
Prioritet	POVEĆANJE ZAPOSLENOSTI	
Mjera	1.2. Razvoj tržišta rada	
Aktivnosti	Plan predviđen Akcijskim planom	Realizirano ili u provedbi do kraja 2013.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Projekt 1: Partnerstvom do zapošljavanja ➤ Projekt 2: Lokalne inicijative za zapošljavanje - edukacija, umrežavanje, tehnička podrška, istraživanja i analize tržišta rada ➤ Projekt 3: Karijera i obrazovanje u skladu za sve ➤ Projekt 4: Žene-dionici tržišta rada ➤ Projekt 5: Agricultural cluster – a path to employment ➤ Projekt 6: Tourism partnership Šibenik Knin County ➤ Projekt 7: Upgrade skills 2 upgrade employment 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Provedeni/ u fazi provedbe projekti: <i>Partnerstvom do posla i Lokalne inicijative za zapošljavanje.</i> ✓ Iako nisu predviđene Akcijskim planom aktivnosti provedbe mjera za poticanje zapošljavanja u okviru NPPZ odgovaraju ovoj mjeri.
Izvor sredstava	ŠKŽ, JLS, državni proračun, sredstva EU	- IPA IV. Komponenta; NPPZ
Rok provedbe	2011. – kontinuirano	2010.-2013.
Nositelji	ŠKŽ, HZZ, RRA, članovi Lokalnog partnerstva za zapošljavanje	- Organizacija građanske inicijative, HZZ PU Šibenik, Udruga Zvonimir, Hrvatska zajednica pučkih otvorenih učilišta, Selectio d.o.o.
Pokazatelji uspjehnosti (kvantificirati)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Poboljšana struktura zaposlenih, nezaposleni ➤ Povećanje zaposlenosti ➤ Broj prekvalificiranih radnika sa suficitarnim zanimanjem u skladu s potrebama gospodarstva. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ uspostavljena mreža za usklađivanje ponude i potražnje na tržištu rada (12 članova) ✓ Prekvalifikacija 48 mladih dugotrajno nezaposlenih ✓ izrađena Analiza tržišta rada ŠK županije te preporuke u cilju usklađivanja ponude i potražnje na tržištu rada ✓ pruženo 304 savjeta za 135 nezaposlene osobe

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 53 osoba sudjelovalo na radionicama za traženje posla ✓ U okviru NPPZ-a pružena pomoć za 1066 osoba u 2 godine (229 osoba potpore za usavršavanje zaposlenih, 587 osoba potpore za obrazovanje, 250 osoba potporu za stručno usavršavanje bez zasnivanja radnog odnosa)
Prioritet 2	KOMPETENTNI LJUDSKI RESURSI	
Mjera	<i>2.1. Potpora i otvaranje visokoškolskih ustanova</i>	
Aktivnosti	Plan predviđen Akcijskim planom	Realizirano ili u provedbi do kraja 2013.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Projekt 1: Inovacijsko središte – Edukacija visoko stručnih kadrova koji će predstavljati zamašnjak u gospodarskom razvoju šire regije 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Projekt nije proveden
Izvor sredstava	ŠKŽ, JLS, državni proračun, sredstva EU	/
Rok provedbe	2011. – kontinuirano	/
Nositelji	ŠKŽ, JLS, veleučilišta	/
Pokazatelji uspjehnosti (kvantificirati)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Broj visokoobrazovanih kadrova ➤ Novi nastavni programi ➤ Nova veleučilišta ➤ Broj studenata 	/
Prioritet 2	KOMPETENTNI LJUDSKI RESURSI	
Mjera	<i>2.2. Jačanje strukovnog i cjeloživotnog obrazovanja u skladu s potrebama tržišta rada</i>	
Aktivnosti	Plan predviđen Akcijskim planom	Realizirano ili u provedbi do 2013.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Projekt 1: Certifikacija vodiča u eko i avanturističkom turizmu „Eco Adventure“ ➤ Projekt 2: E-learning studio ➤ Projekt 3: Careers in tourism and hospitality – Dalmatian T&H knowledge cluster ➤ Projekt 4: Edukacija u informatici ➤ Projekt 5: Skills for change 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proveden projekt „Skills for change“ ✓ Provedeni ostali projekti koji odgovaraju mjeri 2.2., a nisu predviđeni Akcijskim planom:

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Projekt „Cjeloživotnim životnim obrazovanjem učitelja do škole za sve“ ✓ Projekt „Stručnom potporom do obrazovanja za sve“ ✓ Projekt „Karijera i obrazovanje u skladu za sve“ ✓ Projekt „Od kuhanja do zaposlenja“ ✓ Projekt „Razvoj vještina POU Knin“ ✓ Projekt „Znanje za sve“ ✓ Projekt „Modernizacija obrazovnog programa za zanimanje mljekar-sirar“
Izvor sredstava	ŠKŽ, JLS, državni proračun, sredstva EU	- IPA IV. Komponenta; Program za cjeloživotno učenje
Rok provedbe	2011. – kontinuirano	2010.-2013.
Nositelji	ŠKŽ, HZZ, RRA, HGK, HOK, veleučilišta	- POU Knin, IDEM, Srednja strukovna škola Šibenik, Zajednica POU Zagreb, POU Novska, POU Mencil
Pokazatelji uspješnosti (kvantificirati)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Povećan broj zaposlenih ➤ Broj uključenih u obrazovne aktivnosti ➤ Obrazovna struktura poslodavaca 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Osnovan Centra za razvoj vještina Knin ✓ Pružena pomoć 40 mladih dugotrajno nezaposlenih osoba ✓ 48 mladih od 18 do 24 godina prekvalificirano za konobare i kuhare ✓ Obrazovanje 450 nezaposlenih osoba ✓ Izrađen priručnik za karijerno savjetovanje ✓ Obrazovano 6 djelatnika POU Šibenik, POU Libar i POU Knin za karijerno savjetovanje ✓ Edukacija 10 nastavnika SSŠŠ za rad s učenicima s teškoćama ✓ Poboljšane vještine i kompetencije 70 odraslih osoba/članova obiteljskih

	poljoprivrednih gospodarstava te nastavne vještine 25 predavača	
Prioritet 2	KOMPETENTNI LJUDSKI RESURSI	
Mjera	<i>2.3. Jačanje kapaciteta za upravljanje regionalnim razvojem, te korištenje sredstava iz fondova EU</i>	
Aktivnosti	Plan predviđen Akcijskim planom	Realizirano ili u provedbi do 2013
	➤ Projekt 1: Development of the Partnership council for the labor market of the Šibenik-Knin County	✓ Projekt u provedbi
Izvor sredstava	ŠKŽ, JLS, državni proračun, sredstva EU	- IPA IV. Komponenta;
Rok provedbe	2011. – kontinuirano	2010.-2013.
Nositelji	ŠKŽ, JLS, RRA	- RRA ŠKŽ
Pokazatelji uspješnosti (kvantificirati)	➤ Broj službenika na doškolovanju (osposobljenih) ➤ Broj radionica, seminara ➤ Broj pripremljenih i apliciranih projekata ➤ Izrađeni strateški projekti razvoja	✓ Održana 1 radionica za članove LPŽ-a o pisanju projekata za EU fondove ✓ Izrada nove Strategije razvoja ljudskih potencijala ŠKŽ
Prioritet 2	KOMPETENTNI LJUDSKI RESURSI	
Mjera	<i>2.4. Jačanje sposobnosti organizacija civilnog društva</i>	
Aktivnosti	Plan predviđen Akcijskim planom	Realizirano ili u provedbi do 2013.
	➤ Projekt 1: Umrežavanje u svrhu društvenih promjena ➤ Projekt 2: Budi mlad, budi aktivan ➤ Projekt 3: „Braniteljski portal“ ➤ Projekt 4: Institucionalna potpora Nacionalne zaklade za razvoj civilnog društva	✓ Proveden projekt „Braniteljski portal“ Ostali projekti koji nisu bili dio Akcijskog plana: ✓ Projekt „Umrežavanje u svrhu društvenih promjena“ ✓ Projekt „Institucionalna potpora“ ✓ Projekt „Djelujemo lokalno, ali jasno, kompetentno i glasno“
Izvor sredstava	ŠKŽ, JLS, državni proračun, sredstva EU	-mali donatori, IPA IV. Komponenta, NZRCD, Europska komisija

Rok provedbe	2011. – kontinuirano	2010.-2013.
Nositelji	ŠKŽ, JLS,	- Udruga hrvatskih branitelja liječenih od PTSP-a Tvrđava Knin ŠKŽ, Udruga Zvonimir, Udruga BaBe.
Pokazatelji uspješnosti (kvantificirati)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Broj novoosnovanih OCD ➤ Broj aktivnosti (prijedloga, mjera) OCD ➤ Broj projekata koji provode OCD 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ojačan kapacitet braniteljskih udruga u ŠKŽ ✓ Ojačani kapaciteti civilnog sektora

Prioritet 3	SOCIJALNA SKRB I UKLJUČIVANJE	
Mjera	3.1. Rehabilitacija i reintegracija u društvo različitih skupina ljudi (branitelja, bivši zatvorenici, ovisnici, liječeni alkoholičari...)	
Aktivnosti	Plan predviđen Akcijskim planom	Realizirano ili u provedbi do 2013.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Projekt 1: Utiranje puta od siromaštva i nasilja prema financijskoj i emocionalnoj stabilnosti ➤ Projekt 2: Podrška socijalnom uključivanju i zapošljavanju socijalno ugroženih i marginaliziranih grupa - liječeni ovisnici 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proveden projekt FENIKS – projekt resocijalizacije liječenih ovisnika ✓ Projekt "Utiranje puta od siromaštva i nasilja ka financijskoj i emocionalnoj stabilnosti" ✓ Provedeni manji projekti koji nisu predviđeni Akcijskim planom, ali doprinose ostvarivanju mjere 3.1.: Projekt edukacije branitelja za ECDL i engleski jezik
Izvor sredstava	ŠKŽ, JLS, državni proračun, sredstva EU	-IPA IV. Komponenta; mali donatori
Rok provedbe	2011. – kontinuirano	2010.-2013.
Nositelji	ŠKŽ, JLS, centri za socijalnu skrb, vjerske zajednice, organizacije civilnog društva, zdravstvene ustanove	- OGI, Udruga hrvatskih branitelja liječenih od PTSP-a Tvrđava Knin ŠKŽ, Udruga BaBe
Pokazatelji uspješnosti (kvantificirati)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Broj prekvalificiranih i osposobljenih ljudi za novi posao ➤ Osposobljene razne institucije ➤ Broj osoba reintegriranih u društvo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pružena potpora jačanju kapaciteta branitelja (50 završili ECDL tečaj, 56 završili tečaj engleskog jezika) ✓ Uključena 71 korisnica u 6 lokalnih zajednica, obavljen je razgovor sa više od 150 potencijalnih korisnica ✓ Pružena potpora liječenim ovisnicima u reintegraciji u društvo (20 liječenih ovisnika završilo tečaj ECDL, 18 liječenih ovisnika završilo tečaj engleskog, 7

		liječenih ovisnika završilo tečaj za web/grafičkog dizajnera, 14 liječenih ovisnika osposobljeno za pružanje podrške drugim članovima ove skupine pri traženju posla)
Prioritet 3	SOCIJALNA SKRB I UKLJUČIVANJE	
Mjera	3.2. Razvoj potpornog sustava za ljude s posebnim potrebama	
Aktivnosti	Plan predviđen Akcijskim planom	Realizirano ili u provedbi do 2013.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Projekt 1: "Živjeti sa vama a ne pored vas" – Zapošljavanje osoba s invaliditetom ➤ Projekt 2: Zapošljavanje osoba s invaliditetom ➤ Projekt 3: Poboljšanje socijalnih usluga u zajednici u cilju poboljšanja zapošljavanja - edukacija dionika, tehnička podrška, istraživanje potreba, umrežavanje - skrb o starim i nemoćnim/jačanje vaninstitucionalnih oblika skrbi ➤ Projekt 4: Poboljšanje pristupa tržištu rada ženama iz ruralnih zajednica/mladi ➤ Projekt 5: Socijalno uključivanje kroz zapošljavanje ➤ Projekt 6: Socijalna inkluzija i zapošljavanje osoba s intelektualnim teškoćama ➤ Projekt 7: Znam-hoću-mogu ➤ Projekt 8: Uvijek možemo više ➤ Projekt 9: INOVA – project poboljšanja zapošljivosti marginaliziranih skupina ➤ Projekt 10: Kuhajući do zaposlenja ➤ Projekt 11: Feniks -projekt socijalnog uključivanja ➤ Projekt 12: Kompas- kreiranje okruženja koje mladima pruža samostalnost ➤ Projekt 13: Bolja starost-organiziranje pomoći u kući ➤ Projekt 14: Druga šansa ➤ Projekt 15: Naučiti se uspjeti ➤ Projekt 16: Sloboda od siromaštva-sloboda od ovisnosti ➤ Projekt 17: Solidarnost i zapošljavanje-ruka u ruci ➤ Projekt 18: Širenje mreže socijalnih usluga 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proveden projekt „Širenje programa zapošljavanja uz podršku i razvoj socijalnog poduzetništva“ ✓ Proveden projekt „Socijalno uključivanje kroz zapošljavanje“ ✓ Proveden projekt „Socijalno uključivanje i zapošljavanje osoba s intelektualnim teškoćama“ ✓ Proveden projekt „Unaprjeđenje kvalitete življenja osoba koje žive u organiziranom stanovanju u Šibeniku“ ✓ Proveden projekt „Živjeti s vama a ne pored vas“ ✓ Proveden projekt „Proširenje poludnevnog boravka udruge Sv. Bartolomej“ ✓ Proveden projekt „Zajedničkim snagama do sigurnosti“ ✓ Proveden projekt „Solidarnost i zapošljavanje - ruka u ruci“ ✓ Proveden projekt „Pomoć u kući starijim osobama“ ✓ Osim planiranim projekta proveden je i jedan projekt koji nije planiran u Akcijskom planu, no odgovara mjeri 3.2.; projekt „Poboljšano strukovno obrazovanje i socijalno-ekonomske

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Projekt 19: St Bartholomew reference institute and day-care centre for the disabled ➤ Projekt 20: St. Bartholomew Employment and Competence Centre 	<i>uključenosti osoba s intelektualnim teškoćama u Šibensko-kninskoj županiji“; „S ovisnošću se najbolji bori prije no što ovisnost uopće postoji“</i>
Izvor sredstava	ŠKŽ, JLS, državni proračun, sredstva EU	-IPA IV. komponenta; MSPM
Rok provedbe	2011. – kontinuirano	2010.-2013.
Nositelji	ŠKŽ, JLS, obrazovne institucije, udruge civilnog društva	- Udruga ZVONIMIR, Centar za socijalnu inkluziju Šibenik, Centar za odgoj i obrazovanje Šubičevac, Udruga osoba s invaliditetom „Sv. Bartolomej“ Knin
Pokazatelji uspješnosti (kvantificirati)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Broj poduzeća koja zapošljavaju osobe s invaliditetom ➤ Broj zaposlenih osoba s invaliditetom ➤ Broj educiranih osoba ➤ Broj prekvalificiranih osoba s invaliditetom ➤ Broj projekata iz ove mjere 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Provedeni projekti ✓ Pružena pomoć u zapošljavanju 20 osoba s intelektualnim teškoćama ✓ 26 stalnih i povremenih korisnika radnog centra povećalo radne kapacitete ✓ 25 osoba s intelektualnim poteškoćama koristilo individualne savjetodavne razgovore za povećanje zapošljivosti i socijalne uključenosti ✓ Unaprijeđena kvaliteta života 8 osoba s intelektualnim poteškoćama kroz osiguran angažman osobnih asistenata ✓ Razvijeni kapaciteti SSŠ za integraciju djece s poteškoćama (30 nastavnika Centra i SSŠ povećalo znanje i vještine za rad s učenicima s teškoćama; 20 učenika s poteškoćama koriste novi prilagođeni kurikulum) ✓ 50 djece i mladih s teškoćama uključeno dnevno u Poludnevni boravak kroz dnevne aktivnosti ✓ 25 osoba s invaliditetom i 7 članova obitelji, osnaženo i usvojilo socijalne vještine o pravima i potrebama, načinu

		<p>realiziranja istih i uključeno u lokalnu zajednicu.</p> <p>✓ Osigurana mogućnost za 50 – 80 ljudi sa članovima obitelji kojima je potrebna stalna skrb da se posvete traženju posla, pohađanju dodane edukacije</p> <p>✓ Razvijena dnevna skrb u kući za stare, bolesne ljude sa određenim invaliditetom</p>
Prioritet 3	SOCIJALNA SKRB I UKLJUČIVANJE	
Mjera	3.3. Pružanje stručne pomoći povratnicima i novopridošlom stanovništvu	
Aktivnosti	Plan predviđen Akcijskim planom	Realizirano ili u provedbi do 2013.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Projekt 1: Umrežavanje \ "kvalitete \" ➤ Projekt 2: Visit Rural Tignino – DMO ➤ Projekt 3: Održivi razvoj povratničkih sredina. 	✓ Nije proveden niti jedan projekt
Izvor sredstava	ŠKŽ, JLS, državni proračun, sredstva EU	/
Rok provedbe	2011. – kontinuirano	/
Nositelji	ŠKŽ, JLS, udruge, vjerske zajednice, školske ustanove,	/
Pokazatelji uspješnosti (kvantificirati)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Broj pruženih usluga ➤ Broj povratnika 	/

4.2. Analiza relevantnosti strateškog cilja i prioriteta Strategije RLJP ŠKŽ

Kako bi je analiziralo koliko su relevantni ciljevi i prioriteti provedene Strategije pokušalo se odgovoriti na pitanja: do koje mjere su ciljevi i prioriteti SRLJP relevantni za usmjeravanje razvoja i upravljanje razvojem ljudskih potencijala na razini županije te do koje mjere su ciljevi i prioriteti Strategije relevantni u odnosu na potrebe ciljnih skupina te na potrebe u nastajanju i prioritete na nacionalnoj i područnoj razini.

Analizom sadržaja Strategije RLJP kao i ispitivanjem samih dionika (članova LPZ-a putem upitnika u prilogu 2) došlo se do sljedećih zaključaka:

- ✓ Prioriteti Strategije usmjereni su prema razvoju kompetentnih i zapošljivih ljudskih resursa te jačanje socijalne uključenosti (strateški cilj Strategije). Temeljeni su na provedenoj analizi društveno-

gospodarskog stanja županije kao i na analizi tržišta rada, te na SWOT analizi na koju većim dijelom odgovaraju. Ciljevi i prioriteti pokazuju korelaciju s pojedinim snagama, slabostima, prilikama i prijetnjama te u tom smislu pokazuju relevantnost prema: geografskom području, tematskim prioritetima i ciljnim skupinama.

- ✓ Prioriteti Strategije u potpunosti su usklađeni sa tadašnjim ključnim strateškim dokumentima - *Europske smjernice za zapošljavanje, Nacionalni strateški referentni okvir, Zajednički memorandum o situaciji u zapošljavanju, Zajednički memorandum o socijalnoj uključenosti, Operativni program za razvoj ljudskih potencijala, Županijska razvojna strategija (ŽRS), Strategija regionalnog razvoja Republike Hrvatske te Nacionalni plan za zapošljavanje*, što je u potpunosti vidljivo iz samog dokumenta. Usklađivanje prioriteta na EU, nacionalnoj i regionalnoj razini dalo LPZ-u je mogućnosti za provedbu istih.
- ✓ Članovi LPZ-a također su u potpunosti (svi koji su odgovorili) ocijenili da su ciljevi i prioriteti relevantni u odnosu na potrebe lokalne zajednice i identificiranih ciljanih skupina. Ipak, nekoliko je naglasilo kako bi bilo dobro usuglasiti više prioritete s kapacitetima provoditelja odnosno „*U izradi sljedećeg dokumenta potrebno je malo uže postaviti prioritete i mjere i usredotočiti se samo na one koje su zaista potrebne i ostvarive*“. Također, nekoliko ispitanika istaknulo je potrebu za revizijom prioriteta s obzirom na promjene u društvenom i ekonomskom kontekstu županije : „*prioriteti i mjere su identificirane prije 2 godine, a u međuvremenu je došlo do bitnih promjena tako da što je tada bilo relevantno više nije i treba ponovo utvrditi potrebe na osnovu novog stanja te nove mjere ugraditi u Strategiju*“.

4.3. Analiza učinkovitosti provedbe Strategije RLJP ŠKŽ

Kako bi se ispitala učinkovitost provedbe Strategije potrebno je bilo analizirati koliko je provedba Strategije doprinijela postizanju svojih ciljeva odnosno koliko je ostvareno projekata od planiranih u Akcijskom planu za 2011. – 2013. godinu. Međutim, na ovome mjestu treba naglasiti da je strategija rađena na temelju odrednica definiranih u Razvojnoj strategiji Šibensko-kninske županije, te iz tog razloga treba promatrati pojedine definirane ciljeve.

Temeljem analize usporedne tablice provedenih i planiranih aktivnosti/projekata prema mjerama, zaključci su sljedeći:

- ✓ postoje mjere po kojima nije prijavljena ni jedna provedena aktivnost. Riječ je o sljedećim mjerama: 2.1. *Potpora i otvaranje visokoškolskih ustanova* te 3.3. *Pružanje stručne pomoći povratnicima i novo pridošlo stanovništvu*. Razlozi zašto nisu provedene planirane aktivnosti u okviru mjera nisu odgovorene. Preporuka je da se ispita relevantnost navedenih mjera za potrebe revizije iduće strategije te, ukoliko dionici ne prepoznaju važnost istih ili ukoliko ne postoje kapaciteti za provedbu istih, da se maknu iz Strategije.

- ✓ u pojedinim mjerama realizacija od planiranog je znatno slabija. Provedene su tek jedna ili nekoliko aktivnosti/projekata, iako je planirano znatno više. To su mjere: 1.1. *Poticanje zapošljavanja samozapošljavanjem i razvijanjem sustava društveno korisnog rada*, 1.2. *Razvoj tržišta rada*, 2.4. *Jačanje sposobnosti organizacija civilnog društva*. Kao i u prethodnom zaključku, ispita relevantnost navedenih mjera za potrebe revizije iduće strategije te, ukoliko dionici ne prepoznaju važnost istih ili ukoliko ne postoje kapaciteti za provedbu istih, da se maknu ili redefiniraju u Strategiji
- ✓ u pojedinim mjerama su provedene aktivnosti odnosno projekti koji odgovaraju ciljevima odnosno definiranom mjeri no nisu predviđeni Akcijskim planom. Radi se o aktivnostima: mjera 2.2. - *Projekt „Cjeloživotnim životnim obrazovanjem učitelja do škole za sve“*, *Projekt „Stručnom potporom do obrazovanja za sve“*, *Projekt „Karijera i obrazovanje u skladu za sve“*, *Projekt „Od kuhanja do zaposlenja“*, *Projekt „Razvoj vještina POU Knin“*; mjera 3.1. - *Projekt edukacije branitelja za ECDL i engleski jezik*; mjera 3.2. - *projekt „Poboljšano strukovno obrazovanje i socijalno-ekonomske uključenosti osoba s intelektualnim teškoćama u Šibensko-kninskoj županiji“*.
- ✓ Ukupan zaključak je da je realizacija i učinak provedenih mjera Strategije RLJP polovičan te da se u većoj mjeri jedino ostvarili planovi iz mjere 3.2.
- ✓ Članovi LPZ-a u upitniku upitani su za dobre i loše strane provedbe strategije. Kao dobru stranu naveli su umreženost lokalnih dionika, komunikaciju između različitih dionika (multisektorsko povezivanje), dok kao lošu stranu uglavnom su navodili neaktivnost i nezainteresiranost dionika za provedbu aktivnosti odnosno projekata planiranih u Strategiji razvoja ljudskih potencijala. Ukoliko se radi o nedostatku interesa ili kapaciteta dionika za provedbu aktivnosti odnosno projekata, treba razmisliti o smanjivanju broja projekata u sljedećoj Strategiji odnosno o postavljanju realnih i ostvarivih ciljeva i planova s obzirom na kapacitete lokalnih dionika.

4.4. Analiza utjecaja provedbe Strategije na ciljne skupine ili stanovništvo

Ocjena utjecaja provedbe Strategije usko je vezana na relevantnost i učinkovitost provedbe. Sasvim sigurno možemo tvrditi da su određene provedene aktivnosti imale utjecaj na ciljne skupine (primjerice mladi prekvalificirani za konobare i kuhare).

O velikom utjecaju na čitavo stanovništvo Šibensko kninske županije ne može biti govora. U ovom smislu, će Strategija, odnosno, provedba Strategije puno prije imati utjecaj na čitavo stanovništvo ukoliko se više poradi na strateškom polju u smislu zagovaranja određenih politika i pristupa.

4.5. Analiza održivosti provedenih aktivnosti

Imajući u vidu prethodni zaključak, Strategija nije polučila veće promjene koje bi bili važne za cjelokupno stanovništvo županije te u tom smislu nije moguće govoriti i održivosti takvih promjena.

S druge strane, promjene koje su nastale za određene ciljne skupine vrlo vjerojatno će imati svoje multiplikacijske učinke na način da će same skupine na najbolji mogući način iskoristiti dobivena znanja, informacije ili prilike. Nove pak prilike za daljnje učenje i napredak trebale bi biti stvorene novom Strategijom, a imajući u vidu izdašnost

sredstava koja se iz Operativnog programa za razvoj ljudskih potencijala otvaraju Hrvatskoj, nastavak aktivnosti može ugroziti jedino nezainteresiranost za pripremu i provedbu projekata.

U tijeku je priprema za izradu nove Strategije, koja bi se trebala temeljiti na vrlo sličnom usmjerenju kao i dosadašnja Strategija. S tog aspekta, za očekivati je da će se raditi na aktivnostima i mjerama koje će osigurati trajnost polučeni rezultata i nastaviti sa sličnim aktivnostima.

Održivost provedbene strukture, u ovom slučaju LPZ-a, odnosno, tehničkog tajništva partnerstva, financijski također može biti osigurana kroz sredstva iz darovnica. Institucionalna održivost ovisit će o spremnosti partnera na daljnju suradnju, prepoznavanju prednosti koje rad kroz partnerstvo može donijeti, a time i jačanju utjecaja partnerstva, te u konačnici o jačanju imidža i prepoznatljivosti LPZ-a.

5. ZAKLJUČAK

5.1. Ukupna ocjena provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije za razdoblje 2011. – 2013.

Na temelju provedene evaluacije, rezultati analiza pokazali su koje su bile dobre, a koje loše strane izrade i provedbe Strategije RLJP ŠKŽ za 2011. – 2013. One su sljedeće:

+	-
<ul style="list-style-type: none"> • Strateški cilj, prioriteti i mjere postavljeni su u skladu sa lokalnim potrebama na temelju socio-ekonomske analize županije i SWOT analize • Strateški cilj, prioriteti i mjere usuglašeni su sa svim regionalnim, nacionalnim i EU strateškim dokumentima • Izgrađen je dobra institucionalni okvir za provedbu Strategije • Visok angažman OCD u provedbi Strategije • Dobra provedba planiranih projekata predviđenih prioritetom 3. Socijalna skrb i uključivanje, posebice pomoći pri socijalnom uključivanju osoba u poteškoćama • Ostvaren određeni pozitivni utjecaj na pojedine ciljane skupine (osobe s poteškoćama, osobe u nepovoljnom položaju na tržištu rada) provedbom Strategije 	<ul style="list-style-type: none"> • Pokazatelji na razini mjera nisu kvantificirani • Pokazatelji na razini prioriteta su postavljeni preambiciozno odnosno vidljivo je kako provedba Akcijskog plana neće doprinijeti njihovom ostvarivanju • Svaka mjera ima po nekoliko nositelja čime se disperzira odgovornost za nadgledanje provedbe te mjere • Iako postoji plan nadzora, nadzor provedbe se nije provodio • Dio članova PVTR-a ne prepoznaje važnost Vijeća i ne sudjeluje aktivno u njegovom radu • Prijavljivani su i provedeni projekti u navedenom razdoblju koji nisu prepoznati kao prioriteti i nisu dio Akcijskog plana provedbe SRLJP • Slab angažman jedinica lokalne uprave i samouprave te javnih institucija u provedbi Strategije • Slab angažman poslodavaca odnosno privatnog sektora u provedbi Strategije • Slaba provedba projekata koji doprinose prioritetu 1. Povećanje zaposlenosti • Nedovoljno prepoznatljiva uloga i važnost PVTR-a i Strategije u široj javnosti ŠKŽ • Nedostatna održivost provedenih projekata koji doprinose ostvarivanju Strategije /nepostojanje sustava osiguravanja održivosti

5.2. Preporuke za izradu nove Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije za razdoblje 2014. – 2020.

Na temelju provedene evaluacije Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije za razdoblje i utvrđenih problema odnosno manjkavosti u izradi i provedbi iste, napravljena je lista preporuka s ciljem kako bi se unaprijedio postupak izrade nove Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije za razdoblje 2014. – 2020.

Preporuke su sljedeće:

1. DEFINIRANJE POKAZATELJA:

Opis: pokazatelji na razini mjera u Strategiji RLJP za 2011. – 2013. nisu kvantificirani i definirani su općenito (na razini tipa pokazatelja; npr. *broj nezaposlenih*) i zbog toga teško je pratiti izvršenje odnosno postizanje mjere. Ne postoje definirane polazišne vrijednosti niti vrijednosti koje se žele postići nakon određenog vremena provedbe.

Prijedlog: Definiranje polazišne i ciljane vrijednosti pokazatelja bila dobra praksa u pripremi nove Strategije i uvelike bi olakšavala praćenje i mjerenje uspješnosti. Ukoliko je nemoguće postaviti početnu vrijednost pokazatelja, kako bi se praćenje ipak moglo preciznije pratiti, prijedlog je da se definira samo ciljana vrijednost koja se želi postići u određenom vremenu (npr. *200 nezaposlenih bez zanimanja završilo dodatni program osposobljavanja do 2018.*)

2. DEFINIRANJE NOSITELJA MJERA:

Opis: za svaku mjeru u Strategiji RLJP za 2011. – 2013. navedeno je po nekoliko (prosječno 4 – 5) nositelja mjere. Pobrojane su sve institucije koje mogu na bilo koji način utjecati na određenu mjeru.

Preporuka: u procesu izrade nove Strategije promijeniti ovu praksu te kod identifikacije nositelja navoditi isključivo jednu instituciju koja je odgovorna za provedbu mjere. Na taj način će se ojačati osjećaj vlasništva i odgovornosti, ali i eliminirati disperzija odgovornosti. Moguće je posebno istaknuti subjekte koji sudjeluju u provedbi, ali nositelj mora biti jedan.

3. DEFINIRANJE MOGUĆIH AKTIVNOSTI U OKVIRU SVAKE OD MJERE:

Opis: U postojećoj Strategiji RLJP za razdoblje 2011. – 2013. u okviru mjera nisu definirane nikakve aktivnosti koje će doprinijeti ostvarivanju te mjere. U ovom slučaju Akcijski plan odnosno predloženi projekti u Akcijskom planu trebali su doprinijeti ostvarivanju mjera.

Prijedlog: s obzirom da se izrađuje nova Strategija za duže razdoblje (za 7 godišnje razdoblje) od prijašnjeg, predlaže se da se u okviru svake od mjera definiraju tipovi aktivnosti koji će doprinijeti ostvarivanju te mjere (npr. *Mjera 1.1. Povećanje zapošljivosti, s naglaskom na osobe u nepovoljnom položaju na tržištu rada; Aktivnosti: Promicanje i potpora zapošljavanju nezaposlenih žena, Potpora pri stjecanju prvog radnog iskustva mladih osoba, Razvijanje posebnih oblika podrške za starije osobe kako bi ostale konkurentne na tržištu rada, itd...*), a onda se izrađuje poseban Akcijski plan (za kraće razdoblje, jedna –dvije godine) u kojem se jasno predlažu projekti (koji su usklađeni sa mjerama i tipovima aktivnosti) koji će se provoditi. Na taj način jasno će se moći definirati pokazatelji po mjerama, a i pružit će se mogućnost lokalnim dionicima da budu fleksibilniji u izradi projekata.

4. IZRADA PLANA NADZORA PROVEDBE I EVALUACIJE:

Opis: Provedba ove evaluacije pokazala je kako tek dio članova PVTR-a i ostalih dionika u provedbi SRLJP ŠKŽ je dostavio podatke o provedenim projektima. Iako je u postojećoj Strategiji definiran način praćenja provedbe, jasno je kako se on do provedbe ove evaluacije nije radio.

Prijedlog: potrebno je izraditi jasan i detaljan plan praćenja i evaluacije provedbe nove Strategije i taj plan usvojiti od strane PVTR. Plan treba sadržavati jasno definirane tko će provoditi nadzor, definirati rokove kada lokalni dionici trebaju dostavljati informacije o provedbi (prijedlog jednom godišnje), razrađene obrasce na kojima trebaju dostavljati informacije (kako bi nadzor se mogao jednostavno i jednoobrazno raditi), definirati rokove kada će se provoditi evaluacije provedbe (prijedlog nakon svake druge godine provedbe) te definirati postupak usklađivanja/revizije Strategije u skladu s nalazima evaluacije.

5. IZRADA PLANA AKTIVNOSTI:

Opis: dosadašnji Akcijski plan obuhvaćao je razdoblje od 2 godine i predstavljao je u potpunosti plan kako provesti predviđene mjere i prioritete.

Prijedlog: s obzirom da se izrađuje nova Strategija za duže razdoblje (za 7 godišnje razdoblje) od prijašnjeg, predlaže se definiranje tipova aktivnosti po svakoj od mjera (prijedlog 3 opisan gore) te posebno izrada Akcijskog plana na rok od 1-2 godine. Akcijski plan (baza projekata) treba biti usklađen s tipovima aktivnosti koji su predloženi u mjerama te biti usklađen s kapacitetima lokalnih dionika te sa najavom mogućih natječaja za bespovratna sredstva. Prijedlog je da se javno objavi poziv za predlaganje projekata, kako bi svi lokalni dionici imali mogućnost prijaviti svoj projekt, te nakon određenog roka članovi PVTR-a bi trebali napraviti odabir projekata koji će se uvrstiti u bazu. Preporuka je da se u Akcijski plan uvrste samo projekti koje je realno moguće provesti u navedenom razdoblju odnosno da budu usklađeni s kapacitetima lokalnih dionika te sa mogućnostima za dobivanje financijske potpore.

6. PRUŽANJE POTPORE PROJEKTIMA U OKVIRU PVTR-a:

Opis: Projekti koji su prijavljeni u Akcijski plan 2011 – 2013. godine imali su samo deklarativnu potporu PVTR-a, odnosno definirani su samo kao prioriteti u Strategiji. S obzirom da je evaluacija pokazala da dio projekata koji se provodio u navedenom razdoblju nije bio definiran u Akcijskom planu, to pokazuje da lokalni dionici ne prepoznaju važnost PVTR-a i Strategije, odnosno da ne postoji (ili nije vidljiva) potpora projektima od strane PVTR-a.

Prijedlog: Kako bi se ojačala uloga PVTR-a, kao i provedba projekata definiranih u Akcijskom planu, potrebno je osigurati potporu PVTR-a projektima kroz: osiguravanje potpore pri izradi projekata (savjetodavna usluga pri izradi projekata, pomoć pri sklapanju partnerstva u projektu posebice međusektorskog partnerstva), pri provedbi projekta (pomoć pri provedbi projektnih aktivnosti, pomoć u zagovaranju određenih promjena koje projekt želi ostvariti) te pri osiguravanju održivosti projekta (pomoć pri izgradnji modela održivosti projektnih aktivnosti, osiguravanje daljnjeg financiranja projektnih aktivnosti).

7. JAČANJE VIDLJIVOSTI I ULOGE PVTR-a U LOKALNOJ ZAJEDNICI:

Opis: Ova evaluacija pokazala je da ne postoji u dovoljnoj mjeri vidljivost PVTR-a i njezine uloge u Šibensko-kninskoj županiji. To pokazuje relativno slab odaziv članova i lokalnih dionika da dostave izvještaj o provedbi projekata kao i prijava projekata koji nisu planirani Akcijskim planom te samom Strategijom.

Prijedlog: Prijedlog da se radi na unaprjeđivanju vidljivosti rada PVTR-a kroz jačanje institucionalne strukture PVTR-a (revizija članova, uključivanje novih lokalnih dionika u rad PVTR-a, posebice poslodavaca i članova jedinica lokalne uprave i samouprave), jačanje aktivnosti PVTR-a (više medijskih istupa, jača potpora pri provedbi projekata i aktivnosti koje su u skladu sa Strategijom, jačanje zagovaračkih kapaciteta PVTR-a) te profesionalizacija PVTR-a (otvaranje stalnog ureda tehničkog tajništva, zapošljavanje na puno radno vrijeme osobe koja će koordinirati aktivnosti PVTR-a)

8. JAČANJE KAPACITETA ČLANOVA PVTR-a:

Opis: Evaluacija je pokazala da djelu članova PVTR-a nedostaju kapaciteti za izradu i provođenje projekata (dio projekata koji je predviđen Akcijskim planom je izrađen i prijavljen na neke natječaje za bespovratna sredstva, no potporu nisu uspjeli dobiti), kapaciteti za provođenje monitoringa (nadzora) te evaluacije projekata odnosno Strategije.

Prijedlog: raditi dalje na organiziranju edukativnih i ostalih aktivnosti vezano za jačanje kapaciteta članova PVTR-a kao i ostalih ključnih lokalnih dionika za sljedeće teme: Strukturni fondovi EU, kako izraditi i provoditi projekt, izgrađivanje uspješnog partnerstva, kako provoditi nadzor i evaluaciju (mjerenje učinka projekata) i ostale teme.

Podaci o provedenim aktivnostima i projektima

Naziv projekta ili aktivnosti:	
Mjera iz Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije 2011-2013 na koju se projekt / aktivnost odnosi*	
Nositelj i partneri:	<p>Nositelj:</p> <p>Partneri:</p>
Program iz kojeg je (su)financiran:	
Outputi projekta / aktivnosti (u brojkama) za Šibensko-kninsku županiju:	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>....</p>

84

Prilog 2: upitnik za članove PVTR-a

Upitnik za članove Partnerskog vijeća za tržište rada Šibensko-kninske županije

A. Vaša uloga kao člana Partnerskog vijeća za tržište rada Šibensko-kninske županije u izradi i provedbi Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije.

1. Koja je formalna uloga institucije ispred koje popunjavate upitnik u PVTR-u? (označite jedan ili više odgovora).

- ☐ Predsjednik
- ☐ Član Izvršnog odbora
- ☐ Član Radne skupine
- ☐ Tehničko tajništvo
- ☐ Nešto drugo? Navedite što:

85

2. Koja je bila Vaša uloga/uloga institucije ispred koje popunjavate upitnik u izradi Strategije razvoja ljudskih potencijala? Koliko ste bili uključeni u pripremu i na koji način?

3. Koja je bila Vaša uloga/uloga institucije ispred koje popunjavate upitnik u provedbi Strategije razvoja ljudskih potencijala? Koliko ste bili uključeni u provedbu i na koji način?

B. Procjena uspostavljenog sustava za provedbu i praćenje provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije.

1. Jesu li uloge i odgovornosti pojedinih aktera u provedbi i praćenju provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala kako je definirano Pravilnikom jasne? (kratko elaborirajte Vaš odgovor.)

2. Jesu li uloge i odgovornosti pojedinih aktera u provedbi i praćenju provedbe Strategije kako je definirano Pravilnikom adekvatne s obzirom na kapacitete pojedinih dionika? (kratko elaborirajte Vaš odgovor)

3. Što je, prema Vašoj procjeni, dobro funkcioniralo u provedbi Strategije razvoja ljudskih potencijala? Koji su razlozi za to?

86

4. Što je, prema Vašoj procjeni, loše funkcioniralo u provedbi Strategije razvoja ljudskih potencijala? Koji su razlozi za to?

5. Smatrate li da ste kao član PVTR-a imali sve potrebne preduvjete za uspješnu provedbu Strategije? (Ako da, zašto? Ako ne, što je nedostajalo?)

6. Što je potrebno promijeniti u strukturi uspostavljenoj za provedbu Strategije kako bi proces provedbe bio uspješniji?

7. Što je, prema Vašoj procjeni, potrebno učiniti kako bi praćenje rezultata provedbe bilo uspješnije?

C. Procjena kvalitete dokumenta Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije i učinkovitosti njene provedbe.

1. Kako ocjenjujete sam dokument Strategije razvoja ljudskih potencijala? Jesu li identificirane mjere relevantne za županiju i za ciljne skupine?

2. Prema Vašoj procjeni, jesu li identificirane mjere provedive uz navedene resurse (ljudske i materijalne?). Obrazložite Vaš odgovor.

87

D. Dodatni komentari i napomene.

1. Ukoliko imate dodatnih komentara ili napomena vezano uz provedbu i praćenje Strategije razvoja ljudskih potencijala, molimo da ih navedete ovdje.

Prilog 3. Rezultati postavljenih ciljeva

Prilikom izrade Strategije razvoja ljudskih potencijala Šibensko-kninske županije za razdoblje od 2011. do 2013. godine definirani su ciljevi i sredstva za ostvarenje ciljeva. Iz tog razloga u nastavku će biti prikazani postavljeni i realizirani financijski planovi za provedbu Strategije, kao i ostvarenje postavljenih ciljeva prema prioritetima²⁶.

Tablica 1 . Planirani i realizirani financijski plan za provedbu SRLJP (u EUR)

	Planirana sredstva	Realizirano kroz prikazane projekte
Ukupno za sve prioritete:	2.155.500	2.212.500

Tablica 2 . Ostvarenje postavljenih ciljeva prema prioritetima

PRIORITET	Početna vrijednost	Cilj	Rezultat
Povećanje zaposlenosti	Broj zaposlenih u ŠKŽ-u 27.969 (31.12. 2010.)	Povećanje po stopi od 2% godišnje (prema ŽRS-u ŠKŽ-a)	Broj zaposlenih u ŠKŽ (na dan 31.12.2012.) – 27.787
Kompetentni ljudski resursi	2.002 studenata koji studiraju u ŠKŽ-u (2009/10 godine)	Povećanje po stopi od 5% godišnje	Broj studenata u ak. godini 2013/14 – 1.857
	9,45 % stanovnika u ŠKŽ je visoko obrazovano (2001.)	Povećanje za 0,5% boda.	Visokoobrazovno stanovništvo u ŠKŽ prema popisu iz 2011. - 13,21%
Socijalna skrb uključivanje	450.000 kuna (proračun ŠKŽ-a 2011.)	Povećana izdvajanja proračunskih sredstava iz proračuna županije za 5% godišnje	Izdvajanje za civilne udruge u proračunu ŠKŽ-a u 2013. godini – 570.000 kuna
	8.614 korisnika (31.12.2010.)	Smanjenje korisnika za 3% godišnje	Broj korisnika stalne socijalne pomoći u ŠKŽ – 8.350 (31.12.2013.)

²⁶ Prikupljeno od strane projektnog tima na temelju dostavljenih podataka članova PVTR-a.

*Projekt: „Razvoj Partnerskog vijeća za tržište rada Šibensko-kninske županije“
(„Development of the Partnership council for the labor market
of the Šibenik - Knin county“)*

Projektni tim:

Dario Šimi

Luka Petrina

Izrada strategije:

Partnersko vijeće za tržište rada Šibensko-kninske županije



JAVNA USTANOVA
RAZVOJNA AGENCIJA
ŠIBENSKO-KNINSKE ŽUPANIJE



„Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost Javne ustanove Razvojne agencije Šibensko-kninske županije“



EUROPSKA UNIJA



Ulaganje u budućnost

Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.