



**STRATEGIJA RAZVOJA
LJUDSKIH POTENCIJALA
VARAŽDINSKE ŽUPANIJE
ZA RAZDOBLJE 2016.-2020. GODINE**

SADRŽAJ

1. UVOD	5
2. SAŽETAK	6
3. ANALIZA STANJA	7
3.1. Zemljopisni položaj	7
3.2. Demografski podaci	8
3.3. Gospodarstvo	10
3.3.1. Razvojni položaj Varaždinske županije u Republici Hrvatskoj	10
3.3.2. Poslovno okruženje	13
3.3.2.1. Pregled po djelatnostima	15
3.3.2.2. Obrtništvo	16
3.3.2.3. Turizam	17
3.3.2.4. Poljoprivreda	18
3.4. OBRAZOVANJE	19
3.4.1. Obrazovna struktura stanovništva	19
3.4.2. Predškolsko obrazovanje	20
3.4.3. Osnovnoškolsko obrazovanje	21
3.4.4. Srednjoškolsko obrazovanje	24
3.4.5. Visokoškolsko obrazovanje i cjeloživotno učenje	27
3.5. CIVILNO DRUŠTVO	29
3.6. TRŽIŠTE RADA	31
3.6.1. Mobilnost radne snage	31
3.6.2. Razina ekonomske aktivnosti stanovništva	32
3.6.3. Zaposlenost i plaće	33
3.6.4. Nezaposlenost	34
3.6.5. Obilježja tržišta rada	36
3.6.5.1. Uloga Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	42
3.6.5.2. Uloga Lokalnog partnerstva za zapošljavanje	44
3.7. SOCIJALNA PITANJA	46
3.7.1.1. Rizične skupine za socijalnu uključenost	47
4. SWOT ANALIZA	52
5. MISIJA, RAZVOJNA VIZIJA I CILJEVI	61
5.1. RAZRADA PRIORITETA I MJERA	62

6. USKLAĐENOST STRATEGIJE RAZVOJA LJUDSKIH POTENCIJALA VARAŽDINSKE ŽUPANIJE S EUROPSKIM, NACIONALNIM I REGIONALNIM STRATEŠKIM DOKUMENTIMA	72
7. FINANCIJSKI OKVIR	75
8. INSTITUCIONALNI OKVIR PROVEDBE STRATEGIJE	79
9. IZVJEŠTAVANJE, PRAĆENJE I EVALUACIJA	82
10. ZAKLJUČAK.....	85

Popis tablica, grafikona i slika

Tablica 1: Prirodno kretanje stanovništva	8
Tablica 2: Dobna struktura stanovništva	9
Tablica 3: Ocjenjivanje i razvrstavanje županija prema razvijenosti: Varaždinska županija.....	10
Tablica 4: BDP po stanovniku u Varaždinskoj županiji.....	11
Tablica 5: Bruto domaći proizvod za Republiku Hrvatsku te prema NKPJS-u – 2. razina i za županije u 2012. ..	12
Tablica 6: Poslovni subjekti u Varaždinskoj županiji, stanje 31. prosinca 2014.....	13
Tablica 7: Financijski pokazatelji za Varaždinsku županiju, 2010.-2014.....	14
Tablica 8: Obrti po djelatnostima, stanje na dan 31.12.2015.	16
Tablica 9: Tipologija poljoprivrednih gospodarstva	18
Tablica 10: Stanovništvo starije od 10 godina, prema informatičkoj pismenosti	20
Tablica 11: Kretanje broja dječjih vrtića i upisane djece na području Varaždinske županije prema dostavljenim podacima.....	21
Tablica 12: Kretanje broja učenika u razrednih odjela, šk. g. 2013./14.-2015./16.....	22
Tablica 13: Broj upisanih učenika u srednjim školama Varaždinske županije	24
Tablica 14: Broj upisanih učenika u Srednje škole kojima je osnivač Županija, šk. g. 2013./14.-2015./16.	25
Tablica 15: Broj učenika korisnika usluge prijevoza učenika srednjih škola.....	25
Tablica 16: Broj učenika korisnika smještaja u Učeničkim domovima.....	26
Tablica 17: Broj studenata na visokoškolskim ustanovama na području Varaždinske županije	27
Tablica 18: Broj studenata korisnika smještaja u domovima.....	28
Tablica 19: Unutarnja migracija stanovništva Varaždinske županije u 2014. godini	31
Tablica 20: Vanjska migracija stanovništva Varaždinske županije 2010. - 2014.	32
Tablica 21: Prosječne mjesečne plaće prema spolu u 2013. godini	34
Tablica 22: Stope nezaposlenosti prema administrativnim izvorima po županijama.....	34
Tablica 23: Prosječan broj nezaposlenih po ispostavama, 2011.-2015.....	35
Tablica 24: Nezaposlenost prema spolu, 2011.-2015.	36
Tablica 25: Zaposlene osobe iz evidencije Zavoda, 2011.-2015.	38
Tablica 26: Traženi radnici prema grupama zanimanja, 2011.-2015.	39
Tablica 27: Broj traženih radnika – prijavljena slobodna radna mjesta, 2011.-2015.	40
Tablica 28: Broj uključenih osoba u NPZZ, 2011.-2015.	44
Tablica 29: Članovi LPZ-a Varaždinske županije	45
Tablica 30: Nezaposlenost mladih u razdoblju 2011.-2015.....	50
Grafikon 1: Kretanje broja stanovnika Varaždinske županije od 1991. do 2011.....	8
Grafikon 2: Udio muškaraca i žena u ukupnom broju stanovnika Varaždinske županije	9
Grafikon 3: Zaposleni u pravnim osobama po djelatnostima, stanje 31. ožujka 2014.	13

Grafikon 4: Poduzetnici i zaposleni prema gradovima i općinama.....	15
Grafikon 5: Struktura ukupnih prihoda Varaždinske županije prema djelatnostima u 2014. godini.....	15
Grafikon 6: Kretanje broja obrta u razdoblju 2006.-2015.....	17
Grafikon 7: Ostvareni dolasci i noćenja u Varaždinskoj županiji, 2010.-2014.....	18
Grafikon 8: Obrazovna struktura stanovništva	20
Grafikon 9: Kretanje broja učenika u osnovnim školama, 2004.-2015.....	22
Grafikon 10: Udruge na području Varaždinske županije	30
Grafikon 11: Udruge prema registriranim djelatnostima	30
Grafikon 12: Radna snaga (aktivno stanovništvo), 2011. – 2015.....	32
Grafikon 13: Zaposleni (aktivni osiguranici HZMO-a) u Varaždinskoj županiji	33
Grafikon 14: Kretanje broja nezaposlenih u razdoblju 2011.-2015.....	35
Grafikon 15: Nezaposlenost prema razini obrazovanja, 2011.-2015.....	36
Grafikon 16: Nezaposlenost prema dobnim skupinama, 2011.-2015.....	37
Grafikon 17: Nezaposlenost prema trajanju nezaposlenosti, 2011.-2015.....	38
Grafikon 18: Tražena zanimanja u Regionalnom u redu Varaždin, 2011.-2015.....	39
Grafikon 19: Struktura načina traženja radnika, u %.....	41
Grafikon 20: Zastupljenost pojedinih razloga poteškoća pri pronalaženju radnika, u %	41
Grafikon 21: Nezaposlenost osoba s invaliditetom, 2011.-2015.....	48
Grafikon 22: Nezaposlene osobe s invaliditetom.....	48
Grafikon 23: Zaposlene osobe s invaliditetom prema vrsti invaliditeta	48
Grafikon 24: Prosječan broj nezaposlenih osoba prema spolu, 2011.-2015.....	51
Slika 1: Prostorni položaj Varaždinske županije	7
Slika 2: BDP po stanovniku u 2012.....	11

1. UVOD

Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Varaždinske županije (LPZ VŽ) dopunjuje nacionalnu politiku zapošljavanja prilagođavajući je potrebama lokalnog tržišta rada i njegovim posebnostima. LPZ VŽ okuplja dionike iz javnog, privatnog i neprofitnog sektora i podržava komunikaciju, razmjenu i suradnju na lokalnoj razini.

Strategija razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije 2016.-2020. usmjerena je na lokalna pitanja i potrebe, analizira postojeće stanje i trendove na tržištu rada uzimajući u obzir lokalne prednosti i slabosti, dostupnu institucionalnu podršku, relevantne dionike itd. Rezultat navedenog su oblikovani misija, vizija i strateški ciljevi.

Misija SRLJP

Varaždinska županija zajedno s Lokalnim partnerstvom za zapošljavanje i svim relevantnim dionicima, pruža podršku razvoju i primjeni metoda i alata za razvoj kompetencija usmjerenih povećanju konkurentnosti lokalnog gospodarstva te (samo)zapošljivosti stanovništva temeljenog na načelima uključenosti, inovativnosti i cjeloživotnog učenja.

Vizija SRLJP

Konkurentno i kompetentno stanovništvo, kroz umrežavanje i suradnju, primjenu inovativnih i kreativnih tehnologija te aktivno uključivanje osoba s invaliditetom postaju ključna karika snažnog (gospodarskog i društvenog) razvoja Varaždinske županije.

Definirani strateški ciljevi

- SC 1 Razvoj i unaprjeđenje vještina i kompetencija stanovništva Varaždinske županije
- SC 2 Razvoj poduzetništva, obrtništva i inovacija te uspostavljanje podrške (samo)zapošljavanju i oblikovanje mogućnosti za učinkovitu primjenu novih tehnologija i tehnika
- SC 3 Osnaživanje društvenog kapitala i unaprjeđenje kvalitete života
- SC4 Kreiranje podrške za aktivnu primjenu socijalne i radne integracije ranjivih skupina
- SC5 Jačanje kapaciteta Lokalnog partnerstva za zapošljavanje i podrška aktivnostima umrežavanja

Dionici koji su sudjelovali u izradi Strategije razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije 2016.-2020., naveli su potrebu naglašavanja savjetodavne i preventivne uloge dionika u području zaštite zdravlja i sigurnosti radnika te smanjenje broja osoba u riziku od siromaštva i socijalne isključenosti osiguravanjem pristupa uslugama od najranije dobi i jednak pristup socijalnim, zdravstvenim i drugim uslugama, povećanje zapošljivosti radno aktivnog stanovništva, posebno ranjivih skupina. Kao jedan od aspekata predloženo je poticanje i razvoj društvenog poduzetništva. Društveno poduzetništvo prepoznato je kao značajan čimbenik u jačanju socijalne kohezije, poticanju zapošljavanja i unapređenju socijalnih usluga u zajednici u cilju osiguravanja njihove održivosti.

U području obrazovanja, od posebne je važnosti naglašeno povećanje jednakog pristupa cjeloživotnom učenju za sve dobne skupine u formalnom, neformalnom i informalnom okruženju, unaprjeđenje znanja, vještina i kompetencija radne snage i promicanje fleksibilnih načina učenja, između ostalog profesionalnim usmjeravanjem i priznavanjem stečenih kompetencija.

Cjelokupni proces izrade Strategije vodilo je Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Varaždinske županije, naglašavajući važnost detektiranja lokalnih potreba, te shodno tomu, iznalaženje rješenja, kako bi se postigla visoka razina relevantnosti, efikasnosti i efektivnosti provedbe Strategije.

2. SAŽETAK

Proces izrade Strategije razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije 2016.-2020. provodio se u sklopu projekta START, financiranog u sklopu darovnice Lokalne inicijative za poticanje zapošljavanja – faza II (Referenca: HR.1.1.09-0002/04).

Opći cilj projekta je povećanje broja zaposlenih u Varaždinskoj županiji jačanjem Lokalnog partnerstva za zapošljavanje. Specifični ciljevi su :

- jačanje kapaciteta članova Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Varaždinske županije za provedbu mjera iz Strategije razvoja ljudskih potencijala
- razvoj baze projekata i jačanje svijesti lokalnih dionika

Provedba edukativnih radionica i studijski posjet rezultirali su razvojem nove Strategije razvoja ljudskih potencijala i deset projekata spremnih za prijavu na natječaje Europskog socijalnog fonda.

3. ANALIZA STANJA

3.1. ZEMLJOPISNI POLOŽAJ

Varaždinska županija nalazi se na krajnjem sjevernom dijelu Republike Hrvatske, gdje graniči s Republikom Slovenijom na sjeverozapadu, Međimurskom županijom na sjeveroistoku, Koprivničko-križevačkom županijom na jugoistoku, Zagrebačkom županijom na jugu te Krapinsko-zagorskom županijom na jugozapadu. Privlačnom geografskom položaju Varaždinske županije doprinosi i blizina granice Republike Slovenije i Republike Mađarske.

SLIKA 1: PROSTORNI POLOŽAJ VARAŽDINSKE ŽUPANIJE



Izvor: Prostorni plan Varaždinske županije, 2000.

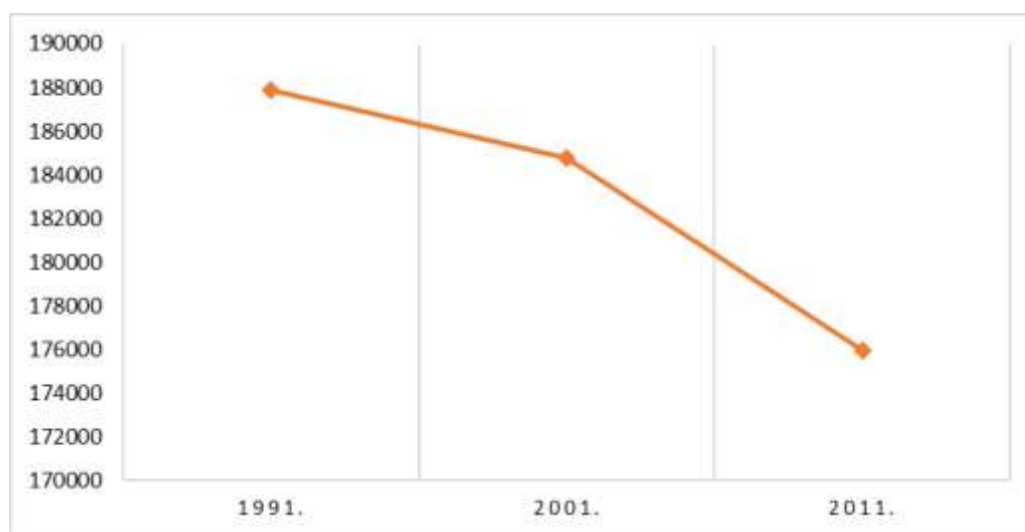
Varaždinska županija pripada prostoru središnje Hrvatske te s površinom od 1.261,29 km² zauzima 2,23% ukupne površine RH. Geoprometni položaj Županije izuzetno je naglašen s obzirom da se na ovom području križaju dva važna prometna koridora: transversalni primarnog značenja, koji je najkraća i prometno najpogodnija veza srednjeg Podunavlja i sjevernog Jadrana (preko tzv. "hrvatskog praga") i longitudinalni sekundarnog značenja, koji slijedi tok rijeke Drave i povezuje Republiku Hrvatsku sa zapadnim i istočnim susjedima.

Varaždinska županija administrativno je podijeljena na 6 gradova i 22 općine, a sjedište Županije je grad Varaždin. Površinom najveći grad je Novi Marof (111,8 km²), dok je najmanji Varaždin (59,5 km²). Unutar Županije, a prema Popisu stanovništva DZS-a iz 2011. godine, nalazi se ukupno 302 naselja.

3.2. DEMOGRAFSKI PODACI

Prema Popisu stanovništva DZS-a iz 2011. godine, Varaždinska županija ima 175.951 stanovnika, što čini 4,1% ukupnog stanovništva Republike Hrvatske. U usporedbi s prethodnim Popisom iz 2001., primjetno je smanjenje broja stanovnika na području Županije, i to za 4,7%, uzrokovano prvenstveno negativnim prirodnim prirastom, te manjim dijelom i negativnim migracijskim saldom.

GRAFIKON 1: KRETANJE BROJA STANOVNIKA VARAŽDINSKE ŽUPANIJE OD 1991. DO 2011.



Izvor: DZS, Naselja i stanovništvo 1857.-2001., Popis stanovništva 2001. i 2011.

Gustoća naseljenosti u Varaždinskoj županiji iznosi 139,5 stanovnika/km², što je znatno iznad državnog prosjeka (75,8 st./km²) te iznad prosjeka EU-a (116 st./km²). Najgušću naseljenost bilježi županijsko središte, grad Varaždin (789,0 st./km²), dok je najrjeđe naseljena općina Ljubešćica (52,2 st./km²).

Trend prirodnog kretanja broja stanovnika Varaždinske županije pokazuje kako je broj umrlih kontinuirano veći od broja rođenih te je, prema posljednjim dostupnim podacima za 2014., zabilježena negativna stopa prirodnog prirasta (-635). Vitalni indeks Županije, tj. broj živorođenih u odnosu na 100 umrlih osoba iznosi 69,7.

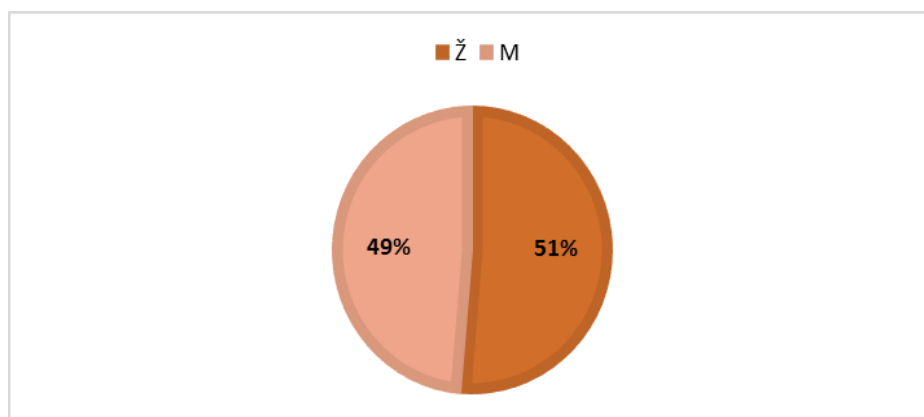
TABLICA 1: PRIRODNO KRETANJE STANOVNIŠTVA

	Rođeni	Umrli	Prirodni prirast	Vitalni indeks
2011.	1.594	2.187	-593	72,9
2012.	1.643	2.251	-608	73
2013.	1.519	2.154	-635	70,5
2014.	1.459	2.094	-635	69,7

Izvor: DZS, Statistička izvješća

Biološki sastav stanovništva, odnosno struktura stanovništva prema spolu i prema dobnim skupinama temelj su iz kojih se očitavaju reproduktivni, radni, starosni i drugi pokazatelji populacije. Od ukupnog broja stanovnika Županije, 85.645 su muškarci (48,68%), a 90.306 žene (51,32%), iz čega se može zaključiti kako je prisutan relativno ravnomjeran omjer spolova. Sličan omjer prisutan je i na državnoj razini (51,78% žena i 48,22% muškaraca), kao i u većini gradova i općina na području Kontinentalne Hrvatske.

GRAFIKON 2: UDIO MUŠKARACA I ŽENA U UKUPNOM BROJU STANOVNIKA VARAŽDINSKE ŽUPANIJE



Izvor: DZS, Popis stanovništva 2011.

Podaci o dobnj strukturi stanovništva Varaždinske županije ukazuju na nepovoljan trend „starenja stanovništva“, budući da u skupinu do 19 godina starosti spada 37.347 stanovnika, tj. 21,22% ukupnog stanovništva Županije, dok je u skupini starijih od 60 godina 40.083 osoba odnosno 22,78%. U skupinu radno sposobnog stanovništva (15-64) ulazi 119.212 osoba, što čini udio od 67,75% od ukupnog broja stanovnika. Odnos žena i muškaraca u ovoj skupini je 1:1,05.

TABLICA 2: DOBNA STRUKTURA STANOVNIŠTVA

Spol	Ukupno	0 - 19 godina	Radno sposobno stanovništvo (15-64 godine)	60 i više godina
sv.	175.951	37.347	119.212	40.083
M	85.645	19.028	61.118	15.780
Ž	90.306	18.319	58.094	24.303

Izvor: DZS, Popis stanovništva 2011.

Prosječna starost na području Varaždinske županije iznosi 41,2 godine, što je manje u odnosu na državni prosjek od 41,7 godina. Indeks starenja Županije iznosi 107,3, dok je isti na području RH 115,0. Prosječna starost žena iznosi 43 godine, a muškaraca 39,2.

Podaci Popisa stanovništva 2011. prema narodnosti pokazuju kako se na području Varaždinske županije 97,86% stanovnika izjašnjava kao pripadnik većinskog hrvatskog naroda. Najbrojnije nacionalne manjine u Županiji su Romi (0,4%), Srbi (0,4%) i Slovenci (0,28%), dok su pripadnici ostalih manjina zastupljeni u manjem postotku.

3.3. GOSPODARSTVO

3.3.1. RAZVOJNI POLOŽAJ VARAŽDINSKE ŽUPANIJE U REPUBLICI HRVATSKOJ

Razvoj gospodarstva Varaždinske županije određen je prirodnim predispozicijama poput geografskog položaja, prirodnih resursa i klime, dok je, s druge strane, određen tržišnim uvjetima, tehničko-tehnološkim napretkom i razinom razvoja infrastrukture. Indeks razvijenosti Varaždinske županije iznosi 86,34% te ulazi u II. skupinu.

TABLICA 3: OCJENJIVANJE I RAZVRSTAVANJE ŽUPANIJA PREMA RAZVIJENOSTI: VARAŽDINSKA ŽUPANIJA

Županija	Prosječni dohodak per capita	Prosječni izvorni prihodi per capita	Prosječna stopa nezaposlen osti	Kretanje stanovništva	Udio obrazovanog stanovništva u stanovništvu 16-65 godina	Indeks razvijenosti
Varaždinska	25.799	2.079	12,50%	97,2	74,46%	86,34%

Izvor: MRRFEU, 2016.

Najrazvijenija sredina na području Varaždinske županije je grad Varaždin, koji se s indeksom razvijenosti od 116,13% nalazi iznad državnog prosjeka te ulazi u četvrtu skupinu u kojoj su jedinice lokalne samouprave s indeksom razvijenosti od 100 do 125%. U četvrtoj skupini nalazi se i općina Gornji Kneginec (indeks razvijenosti 110,93%), dok se ostale jedinice lokalne samouprave varaždinskog područja nalaze u II. i III. skupini indeksa razvijenosti.

Varaždinska županija se, prema rezultatima istraživanja Nacionalnog vijeća za konkurentnost *Regionalni indeks konkurentnosti 2013.*, nalazi pri vrhu ljestvice najkonkurentnijih hrvatskih županija, odnosno na drugome mjestu odmah iza Grada Zagreba. U odnosu na prethodna istraživanja regionalne konkurentnosti, Varaždinska županija i Grad Zagreb su zamijenili mjesta na ljestvici konkurentnosti, tj. Varaždinska županija je s prvog mjesta u 2010. godini pala na drugo mjesto, što je i u skladu s padom BDP-a po glavi stanovnika. Prema kvaliteti faktora konkurentnosti, najslabiji rezultati ostvareni su na području vladavine prava, lokacijske prednosti, obrazovanja (perceptivni), financijskog tržišta i lokalne konkurencije, lokalne uprave, marketinga i menadžmenta, tehnologije i inovativnosti i klastera. U odnosu na ostale županije, Varaždinska županija ostvarila je najbolji rang u statističkom indikatoru razine osnovne infrastrukture i javnog sektora (2), zatim slijede investicije i poduzetnička dinamika (3) te poslovna infrastruktura i razvijenost poduzetništva (6). Županija je najslabije rangirana po indikatoru ekonomskih rezultata (BDP i plaće).

Opća gospodarska kretanja

Prema priopćenju Državnog zavoda za statistiku, bruto domaći proizvod (BDP) Varaždinske županije 2012. godine iznosio je ukupno 10.933 milijuna kuna, što čini 3,3% ukupnog BDP-a Republike Hrvatske. Iste godine, sve županije Kontinentalne Hrvatske zajedno su ostvarile BDP u iznosu od 225.747 milijuna kuna ili 68,31 % ukupno ostvarenog BDP-a u Republici Hrvatskoj. Udio BDP-a Varaždinske županije u ostvarenom BDP-u na razini Kontinentalne Hrvatske iznosio je 4,84%

Varaždinska županija je, prema statističkim podacima, u 2012. ostvarila BDP po glavi stanovnika u iznosu od 62.396 kuna (8.300 eura), što je 20,95% manje od prosjeka Kontinentalne Hrvatske, odnosno za 19,39% manje u odnosu na prosječni BDP po glavi stanovnika na razini države. Posljednji dostupni podaci pokazuju kako je u 2009. godini zabilježen pad BDP-a po glavi stanovnika u odnosu na 2008. godinu za 4,54 %, a negativna kretanja

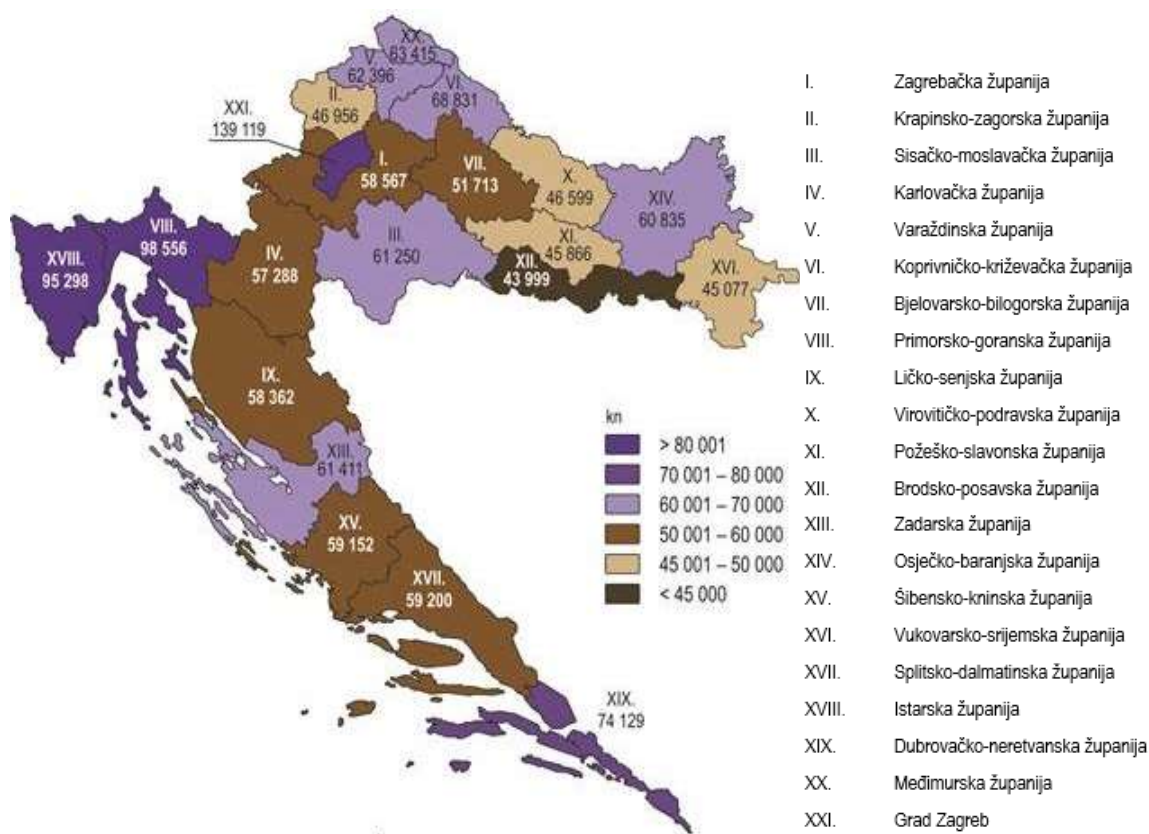
nastavljena su i u 2010. godini kada je evidentiran pad BDP-a za 7,75% u odnosu na prethodnu godinu. Ipak, u 2011. i 2012. godini BDP po glavi stanovnika ostvario je rast (2,98% i 1,31%) u odnosu na prethodnu godinu.

TABLICA 4: BDP PO STANOVNIKU U VARAŽDINSKOJ ŽUPANIJU

Godina	Iznos (kn)
2008.	66.703
2009.	62.821
2010.	59.016
2011.	61.592
2012.	62.396

Izvor: DZS Priopćenja i statistička izvješća

SLIKA 2: BDP PO STANOVNIKU U 2012.



Izvor: DZS Priopćenje Bruto domaći proizvod za Republiku Hrvatsku, NKPJS – 2. razina i županije za razdoblje 2000.-2012.

U 2012. godini Varaždinska županija ostvarila je bruto dodanu vrijednost (BDV) od 9.274 milijuna kuna, što je pad od 1,45% u odnosu na 2007. godinu kada je ostvaren BDV iznosio 9.140 milijuna kuna. Bruto dodana vrijednost je 2012. godine bila najveća u prerađivačkoj industriji, rudarstvu, vađenju te ostalim industrijama i iznosila je 36,8 % ukupnog BDV-a u Varaždinskoj županiji. Prema podacima, slijede djelatnosti javne uprave i obrane, obrazovanja, djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi s 16,2 % te trgovina na veliko i malo, prijevoz i skladištenje, smještaj, priprema i usluživanje hrane s 14,5 %. Ostale djelatnosti ostvarile su BDV manji od 10 % ukupnog BDV-a Varaždinske županije.

Tablica 5: Bruto domaći proizvod za Republiku Hrvatsku te prema NKPJS-u – 2. razina i za županije u 2012.

NKPJS 2012. – 2. razina i županije	Bruto domaći proizvod, mil. HRK	Bruto domaći proizvod, mil. EUR ¹⁾	Struktura po županijama (RH = 100)	BDP po stanovniku, HRK ²⁾	BDP po stanovniku, EUR ²⁾	Indeksi (RH = 100)
Republika Hrvatska	330 456	43 959	100,0	77 407	10 297	100,0
Kontinentalna Hrvatska	225 747	30 030	68,3	78 935	10 500	102,0
Grad Zagreb	110 320	14 675	33,4	139 119	18 506	179,7
Zagrebačka županija	18 652	2 481	5,6	58 567	7 791	75,7
Krapinsko-zagorska županija	6 190	823	1,9	46 956	6 246	60,7
Varaždinska županija	10 933	1 454	3,3	62 396	8 300	80,6
Koprivničko-križevačka županija	7 906	1 052	2,4	68 831	9 156	88,9
Međimurska županija	7 205	958	2,2	63 415	8 436	81,9
Bjelovarsko-bilogorska županija	6 108	813	1,8	51 713	6 879	66,8
Virovitičko-podravska županija	3 908	520	1,2	46 599	6 199	60,2
Požeško-slavonska županija	3 518	468	1,1	45 866	6 101	59,3
Brodsko-posavska županija	6 919	920	2,1	43 999	5 853	56,8
Osječko-baranjska županija	18 429	2 452	5,6	60 835	8 093	78,6
Vukovarsko-srijemska županija	8 006	1 065	2,4	45 077	5 996	58,2
Karlovačka županija	7 276	968	2,2	57 288	7 621	74,0
Sisačko-moslavačka županija	10 377	1 380	3,1	61 250	8 148	79,1
Jadranska Hrvatska	104 709	13 929	31,7	74 305	9 885	96,0
Primorsko-goranska županija	29 118	3 873	8,8	98 556	13 110	127,3
Ličko-senjska županija	2 913	388	0,9	58 362	7 764	75,4
Zadarska županija	10 506	1 398	3,2	61 411	8 169	79,3
Šibensko-kninska županija	6 365	847	1,9	59 152	7 869	76,4
Splitsko-dalmatinska županija	26 931	3 583	8,1	59 200	7 875	76,5
Istarska županija	19 797	2 633	6,0	95 298	12 677	123,1
Dubrovačko-neretvanska županija	9 079	1 208	2,7	74 129	9 861	95,8

Izvor: Državni zavod za statistiku

3.3.2. POSLOVNO OKRUŽENJE

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku i izdanog priopćenja „Broj i struktura poslovnih subjekata po županijama – stanje 30. prosinca 2014.“, u Republici Hrvatskoj bilo je registrirano ukupno 298.161 pravnih osoba (171.046 aktivnih), od čega je 8.420 pravnih subjekata (2,82%) registrirano na području Varaždinske županije. U kategoriji poslovnih subjekata na području Županije s 53,96% prednjače trgovačka društva, dok je najmanje registriranih pravnih osoba u kategoriji poduzeća i zadruga (15,55%).

TABLICA 6: POSLOVNI SUBJEKTI U VARAŽDINSKOJ ŽUPANIJI, STANJE 31. PROSINCA 2014.

Pravne osobe – ukupno		Trgovačka društva		Poduzeća i zadruga		Ustanove, tijela, udruge, fondovi i organizacije		Obrti i slobodna zanimanja
registrirane	aktivne	registrirana	aktivna	Registrirani	aktivni	registrirani	aktivni	
8.420	4.865	4.543	3.966	1.309	59	2.568	840	2.679

Izvor: DZS Statistička izvješća

Od ukupnog broja registriranih pravnih osoba u Varaždinskoj županiji, 57,78% je aktivno, od čega je najveći broj zastupljen u djelatnostima trgovine na veliko i na malo (23,02%), prerađivačkoj industriji (12,81%), ostalim uslužnim djelatnostima (11,41%), stručnim, znanstvenim i tehničkim djelatnostima (10,611%) te građevinarstvu (10,07%). U usporedbi s podacima iz prethodnog razdoblja (2009.-2013.), primjetno je kako na području Županije nije došlo do većih oscilacija u strukturi registriranih i aktivnih pravnih osoba prema područjima NKD-a odnosno registriranim djelatnostima.

Najznačajnija djelatnost na području Varaždinske županije po ostvarenoj zaposlenosti je prerađivačka industrija, koja prema podacima DZS-a, zapošljava 42,23% od ukupnog broja osoba zaposlenih u pravnim osobama. Značajan udio osoba zaposlen je u djelatnosti trgovine na veliko i na malo (11,55%) i obrazovanju (8,28%), dok je najmanje osoba zaposleno u djelatnosti poslovanja nekretninama, svega 0,18%.

GRAFIKON 3: ZAPOSLENI U PRAVNIM OSOBAMA PO DJELATNOSTIMA, STANJE 31. OŽUJKA 2014.



Izvor: DZS Priopćenje, Zaposleni prema područjima djelatnosti i po županijama stanje 31. ožujka 2014.

Financijski rezultati poduzetnika Varaždinske županije

Raspoređenost poduzetnika po županijama u Republici Hrvatskoj je neravnomjerna i karakterizira je velika disperziranost malog broja poduzetnika po županijama s jedne strane te velika koncentracija broja poduzetnika na samo nekoliko županija s druge strane. Prema podacima FINA-e, u Varaždinskoj županiji nalazi se 2,9% ukupnog broja poduzetnika u državi, čime je Županija svrstana na deveto mjesto prema broju poduzetnika u Hrvatskoj.

Prema Registru godišnjih financijskih izvještaja koji objavljuje FINA, u Varaždinskoj županiji je 3.033 poduzetnika predalo godišnje financijske izvještaje za 2014., što je porast od 2,8% u odnosu na 2013. godinu. Poduzetnici su u 2014. zapošljavali 36.666 radnika odnosno 4,9% više u odnosu na prethodnu godinu te su ostvarili ukupnu dobit u iznosu od 920,1 milijuna kuna. Prosječna mjesečna obračunata neto plaća po radniku u Varaždinskoj županiji u 2014. godini iznosila je 3.824 kuna, što je porast od 1,7% u odnosu na 2013., ali još uvijek znatno ispod prosjeka RH, tj. 21,6% manje u odnosu na prosječnu plaću na razini države.

Prema teritorijalnom ustroju RH, Varaždinska županija se s ostvarenom neto dobiti od 241,7 milijuna kuna u 2014. nalazi na devetom mjestu, što je pad od 39,1% u odnosu na 2013. kada je Županija zauzela visoko treće mjesto.

TABLICA 7: FINANCIJSKI POKAZATELJI ZA VARAŽDINSKU ŽUPANIJU, 2010.-2014.

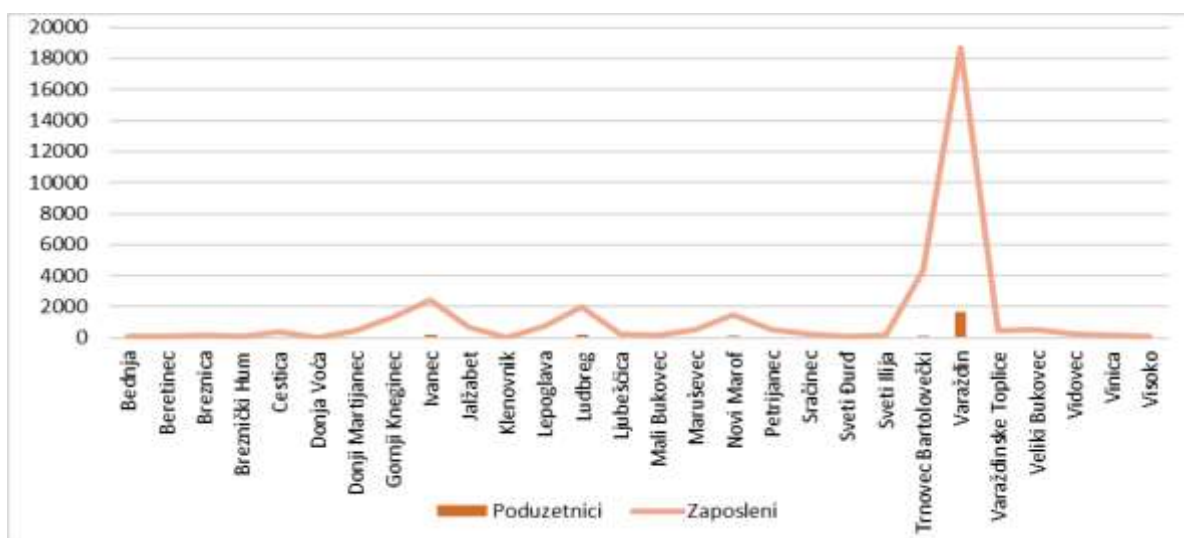
Opis	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.
Broj pravnih osoba	2.758	-	2.783	2.949	3.033
Broj zaposlenih	35.682	35.097	35.648	35.710	36.666
Financijski pokazatelji (mil. kn)					
Ukupni prihodi	19.855	20.504	20.862	20.602	21.111,4
Ukupni rashodi	19.768	20.102	20.437	20.114	20.761,8
Dobit razdoblja	627	71	818	897	920,1
Gubitak razdoblja	649	430	489	500	678,3
Poslovni rezultat	-22	291	329	397	241,7
Pokazatelji po zaposlenom (tis. kn)					
Neto plaća	3.663	3.645	3.719	3.789	3.824

Izvor: FINA, HGK Županijska komora Varaždin

S obzirom na veličinu poduzetnika, na području Županije najviše je malih poduzetnika (97,6%) koji zapošljavaju 45,5% ukupno zaposlenih kod pravnih osoba te ujedno ostvaruju veći udio u dobiti od srednjih i velikih poduzeća. Velika su poduzeća, međutim, više izvozno orijentirana te, iako ih je brojčano manje i ostvaruju manju dobit u odnosu na mala poduzeća, imaju veći iznos vanjsko-trgovinske bilance u odnosu na male poduzetnike.

Najveći broj poduzetnika i zaposlenih ima grad Varaždin, a najveća prosječna mjesečna plaća obračunata je u općini Breznički Hum (4.850 kuna). U pogledu investicija u novu dugotrajnu imovinu, poduzetnici Varaždinske županije su u 2014. investirali ukupno 776,0 milijuna kuna te su ostvarili 2,2% ukupnih investicija poduzetnika u Republici Hrvatskoj. S udjelom od 38,3%, najviše su investirali poduzetnici grada Varaždina, dok je, promatrano prema djelatnostima, najveći udio u ukupnim investicijama zauzela prerađivačka industrija (49,2%).

GRAFIKON 4: PODUZETNICI I ZAPOSLENI PREMA GRADOVIMA I OPĆINAMA



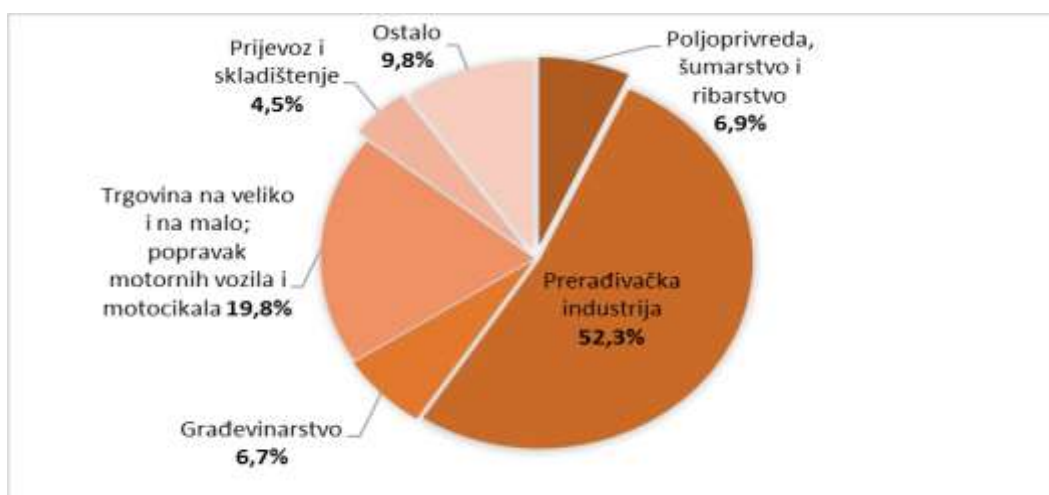
Izvor: HGK Županijska komora Varaždin, 2014.

3.3.2.1. PREGLED PO DJELATNOSTIMA

Prerađivačka industrija

Analiza financijskih pokazatelja poduzetnika po djelatnostima pokazuje dominantnu ulogu prerađivačke industrije koja je u 2014. godini ostvarila 52,3% ukupnog prihoda poduzetnika te je zapošljavala i najveći broj osoba. U prerađivačkoj industriji je također ostvarena najveća dobit Županije (48,0%) te je udio prerađivačke industrije u poslovnom rezultatu iznosio čak 92,8%. Najznačajnije djelatnosti po ostvarenoj dobiti unutar prerađivačke industrije su proizvodnja odjeće i gotovih metalnih proizvoda, dok je najveći broj osoba unutar prerađivačke industrije zaposlen u djelatnosti kože i srodnih proizvoda.

GRAFIKON 5: STRUKTURA UKUPNIH PRIHODA VARAŽDINSKE ŽUPANIJE PREMA DJELATNOSTIMA U 2014. GODINI



Izvor: HGK Županijska komora Varaždin

Prerađivačku industriju, kao vodeću industrijsku granu Županije, obilježavaju radno intenzivne grane kao što su tekstilna i kožarsko-obućarska industrija. Jaka tradicija i bogato iskustvo sektora, kao i velika koncentracija proizvodnih pogona (Calzedonia, Boxmark, Varteks, Wollsdorf, Ivančica) aktivni su poticaj za ulagače u radno-intenzivnu industriju te, u kombinaciji s uvođenjem novih tehnologija, predstavljaju značajan potencijal gospodarskog razvoja. Kao tradicionalno industrijsko područje ističe se i metaloprerađivačka industrija (Zrinski tehnologija, WAM Product, Hanjes, BHS, Hoegger) koju većim dijelom karakteriziraju strana ulaganja i stručna radna snaga, kao i prehrambena industrija s prepoznatom kvalitetom proizvoda i dobrom povezanosti s emitivnim tržištima (Vindija d.d., Koka d.d.).

Tradicionalno izvozno orijentirana prerađivačka industrija ostvaruje i najveći izvoz s udjelom od 85,8%, a s obzirom na odnos vrijednosti uvoza i izvoza prerađivačka industrija Varaždinske županije ostvaruje pozitivnu i najveću bilancu robne razmjene od 2.762,6 milijuna kn.

Trgovina na veliko i na malo

Uz prerađivačku industriju, veliki udio u ukupnim prihodima Županije zauzima djelatnost trgovine na veliko i na malo (19,8%), koja ujedno i zapošljava 12,7% osoba zaposlenih kod poduzetnika te se nalazi na drugom mjestu prema ostvarenoj dobiti u 2014. godini. Djelatnost trgovine međutim već tradicionalno ostvaruje najveću negativnu bilancu robne razmjene (-386,8 mil. kn), a razlozi su usitnjenost distributivne trgovine, niža produktivnost malih trgovaca mjerena ostvarenim prometom po zaposleniku u odnosu na veliku trgovinu, viša razina cijena kao faktor niže konkurentnosti male trgovine te nepovoljni uvjeti nabavljanja robe uslijed nemogućnosti korištenja prednosti ekonomije obujma.

Građevinarstvo

Prema udjelu u ukupnim prihodima, slijede djelatnosti poljoprivrede, šumarstva i ribarstva te građevinarstva, koje su, u usporedbi s prethodnom godinom, ostvarile manje prihode. U građevinarstvu je također ostvaren gubitak od 305,9 mil. kuna što je za 43,55% više nego prethodne godine, a došlo je i do smanjenja broja zaposlenih u građevinarstvu, i to za 12% u odnosu na 2013. Građevinarstvo u Županiji, osim velikog pada gospodarske djelatnosti zbog sloma tržišta nekretnina i pada ulaganja, obilježavaju problemi propadanja malih građevinskih tvrtki te pojačana konkurencija zbog ulaska RH-a u EU.

3.3.2.2. OBRTNIŠTVO

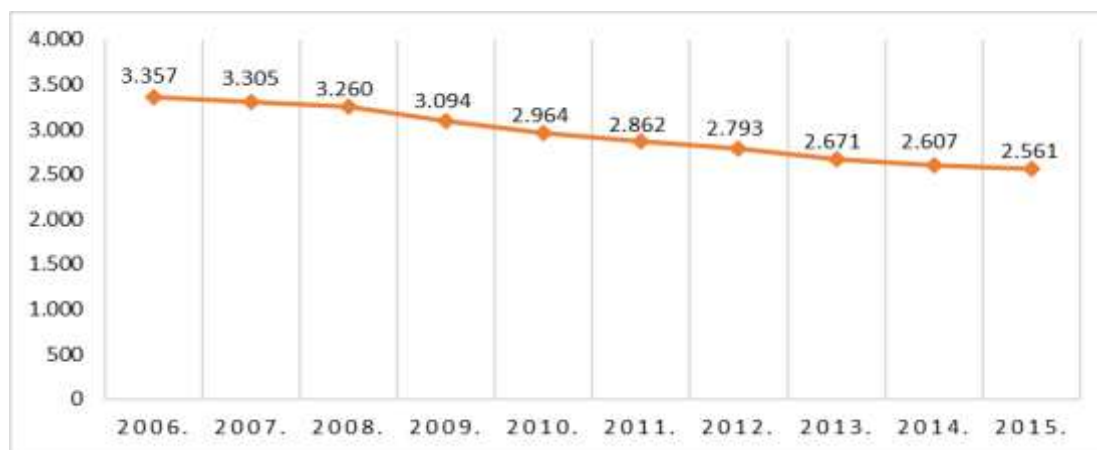
Obrtnička komora Varaždinske županije prema teritorijalnom principu obuhvaća četiri udruženja obrtnika – Ivanec, Ludbreg, Novi Marof i Varaždin. Ukupan broj registriranih obrta na dan 31.12.2015., prema podacima Obrtničke komore, iznosio je 2.561 aktivnih obrta, što u odnosu na isto razdoblje prethodne godine predstavlja pad od 1,8% (2.607). Najveći broj obrtnika koncentriran je oko županijskog središta, grada Varaždina.

TABLICA 8: OBRTI PO DJELATNOSTIMA, STANJE NA DAN 31.12.2015.

Varaždinska županija	Proizvodni obrti	Građevinski obrti	Uslužni obrti i intelektualne usluge	Trgovinski obrti	Autoprijevoz i autobusni prijevoz	Ugostiteljsvo	Poljoprivredni obrti
1. UHO Ivanec	63	42	150	52	69	49	17
2. UHO Ludbreg	80	29	111	32	10	32	-
3. UHO N. Marof	76	81	119	20	56	48	-
4. UHO Varaždin	197	116	561	168	222	-	57
5. UHUTD Varaždin	-	-	-	-	-	104	-
UKUPNO	416	268	941	272	357	233	74

Izvor: HOK Obrtnička komora Varaždin

GRAFIKON 6: KRETANJE BROJA OBRTA U RAZDOBLJU 2006.-2015.



Izvor: HOK Obrtnička komora Varaždin

Prema djelatnostima, najveći broj obrtnika djeluje u kategoriji uslužnih obrta i intelektualnih usluga, proizvodnim obrtima te u kategoriji autoprijevoza i autobusnog prijevoza. Podaci o broju obrta tijekom godina pokazuju kako na području Varaždinske županije dolazi do smanjenja broja obrtnika, što je ujedno trend i na nacionalnoj razini. Do smanjenja broja obrta dolazi zbog preregistracije dijela obrtnika u jednostavna društva s ograničenom odgovornošću i društva s ograničenom odgovornošću, međutim primjetno je i zatvaranje velikog broja obrta zbog promjena u zakonskim propisima te zbog velikih financijskih gubitaka.

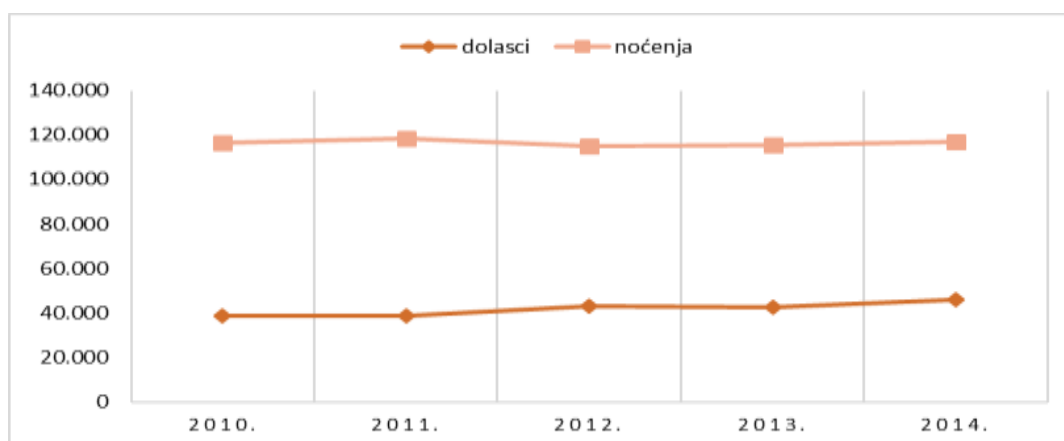
3.3.2.3. TURIZAM

Turističku ponudu Varaždinske županije čine selektivni oblici turizma, prije svega kulturno-vjerski turizam, medicinsko-lječilišni turizam, sportski turizam, lovni i ribolovni turizam te izletnički turizam.

Varaždinska županija je u razdoblju od 2010. do 2012. godine zabilježila povećanje broja dolazaka turista, no u 2013. je zabilježen pad od 1,9% odnosno manji broj dolazaka turista nego u 2012. Posljednji dostupni podaci DZS-a pokazuju međutim kako je u 2014. zabilježen ponovni porast dolazaka u Županiju, i to za 8% u odnosu na nepovoljnu 2013. godinu. Usporedno s povećanjem broja dolazaka turista, u 2014. je povećan i broj ostvarenih noćenja, i to za 1,3 %. Promatrano prema strukturi, u Županiji prevladavaju dolasci i noćenja domaćih turista, izuzev grada Varaždina koji je u 2014. posjetilo više stranih turista, koji su ujedno ostvarili i veći broj noćenja u usporedbi s domaćim posjetiteljima. Najznačajnije atrakcije u Varaždinskoj županiji prema posjećenosti su dvorac Trakošćan te Gradski muzej Varaždin.

Struktura ukupnih raspoloživih smještajnih kapaciteta Županije (ležajevi) pokazuje da su Varaždinske Toplice s ukupno 43% raspoloživog kapaciteta i Varaždin s 27% glavna turistička odredišta Županije, a prema važnosti slijede Bednja te Ludbreg. Hoteli su relativno najvažniji oblik smještaja, dok se svi kapaciteti u lječilištima nalaze u Varaždinskim Toplicama. Varaždinske Toplice ujedno su i najveće hrvatsko odredište lječilišnog turizma čiju ponudu nosi Specijalna bolnica za medicinsku rehabilitaciju Varaždinske Toplice te predstavljaju okosnicu lječilišne turističke ponude Županije.

GRAFIKON 7: OSTVARENI DOLASCI I NOĆENJA U VARAŽDINSKOJ ŽUPANIJI, 2010.-2014.



Izvor: DZS Statistička izvješća Turizam u 2010., 2011., 2012., 2013., 2014.

Uz smještaj i turističke lokalitete, jedan od promotivnih elemenata Županije predstavlja veliki broj kulturnih događanja (ulični festivali, performansi, koncerti, izložbe i sl.), od kojih neki prerastaju u značajna međunarodna kulturno-turistička događanja, poput Varaždinskih baroknih večeri i Špansirfesta, VAFI internacionalnog festivala animiranog filma djece i mladih, Trash Film Festivala i drugih koje zajedno godišnje posjeti preko 200.000 gostiju. Važno je naglasiti i kako se unatrag nekoliko godina na području Županije provode projekti formiranja turističko-izletničkih i vinskih cesta, sportsko rekreacijskog, kulturnog, seoskog, izletničkog i drugih oblika turizma, pri čemu se posebno ističu zanimljivosti kako što su cesta meda (Slatki put) koja objedinjuje ponudu šest medara ili cesta tradicionalne hrane (Put tradicionalne hrane) koja prezentira devet proizvođača autohtonih prehrambenih proizvoda s područja županije.

3.3.2.4. POLJOPRIVREDA

U Varaždinskoj županiji je, unatoč relativno povoljnim uvjetima za poljoprivrednu proizvodnju, prisutno stalno smanjenje obradivih površina. Takav gubitak poljoprivrednog zemljišta je, uz istovremenu njegovu veliku usitnjenost, ostavio veliki trag u padu konkurentnosti i visini poljoprivredne proizvodnje. U strukturi gubitka poljoprivrednog zemljišta posebno je zabrinjavajuća činjenica da je najveći gubitak ostvaren u kategoriji livada i pašnjaka, što upućuje na smanjenje i gubitak prirodnih resursa za razvoj stočarstva i jeftinu proizvodnju mlijeka i mesa na tradicionalan način.

Većinu agrarne strukture Varaždinske županije čine obiteljska poljoprivredna gospodarstva (OPG) kojih je u Upisniku poljoprivrednika evidentirano 8.790, nakon čega slijede obrti i trgovačka društva.

TABLICA 9: TIPOLOGIJA POLJOPRIVREDNIH GOSPODARSTVA

Županija	OPG	OBRT	OSTALI	TRGOVAČKO DRUŠTVO	ZADRUGA	Ukupno
Varaždinska	8.790	127	12	100	10	9.039
%	97,25	1,40	0,13	1,11	0,11	100

Izvor: APPRRR, stanje na dan 14.12.2015.

Prema podacima Agencije za plaćanja u poljoprivredi, ribarstvu i ruralnom razvoju, na području Varaždinske županije 64,63% je obiteljskih poljoprivrednih gospodarstava čiji su nositelji muškarci, dok je samo 35,37% žena koje su nositeljice obiteljskih poljoprivrednih gospodarstava. Podaci o dobnoj strukturi pokazuju kako je najveći broj nositelja OPG-a u dobnoj skupini 65 i više godina, njih 36,5%, dok su prema obrazovanju najbrojniji nositelji OPG-a sa završenom srednjom školom (31,08%).

Ukupna površina poljoprivrednog zemljišta upisana u ARKOD iznosi 30.213,86 ha, što je manje od polovice ukupnog poljoprivrednog zemljišta na području Županije. Najveći postotak otpada na oranice i livade, nakon čega slijede vinogradi i voćnjaci, dok preostale vrste poljoprivrednog zemljišta zauzimaju manje površine.

U pogledu stočarstva, u Varaždinskoj županiji prevladavaju seljačka gospodarstva s malim površinama poljoprivrednog zemljišta i malim kapitalom, s niskom proizvodnjom i malim brojem životinja po gospodarstvu. Prema podacima APPRRR-a, ukupno 2.216 poljoprivrednih gospodarstava uzgaja 21.391 grla stoke, a u ukupnom broju grla prevladava brojno stanje goveda (9.089 grla) te slijede svinje (4.300 grla) i koze (4.295 grla). U Upisniku poljoprivrednika, na području Varaždinske županije evidentirano je i 87 poljoprivrednih gospodarstava koja se bave pčelarstvom, s ukupnim brojem od 5.301 košnica.

3.4. OBRAZOVANJE

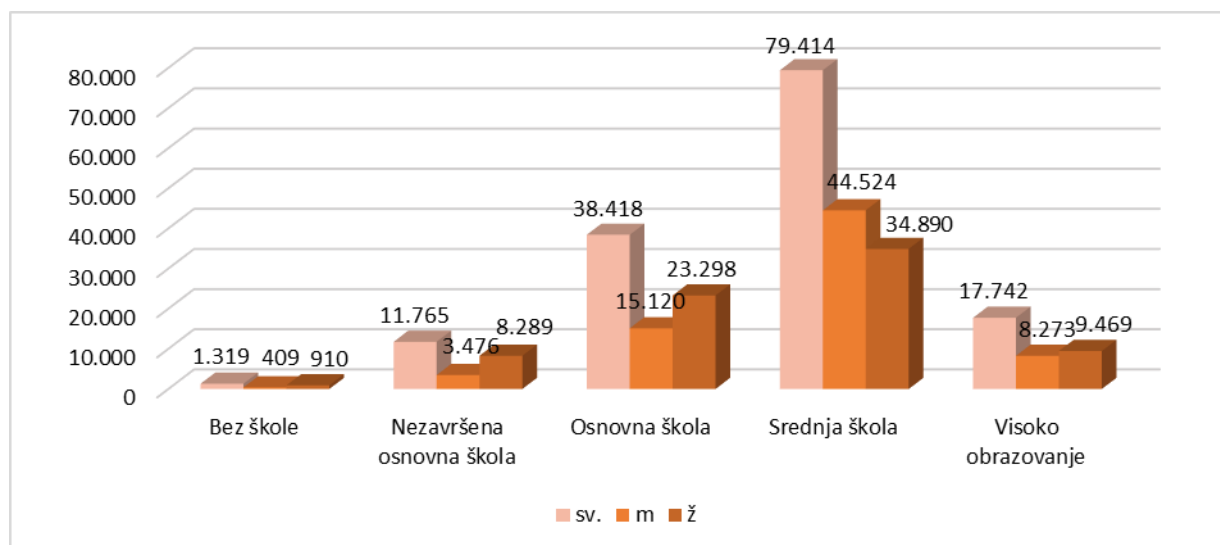
Kvalitetno obrazovano i osposobljeno stanovništvo i radna snaga najvažnija su odrednica socijalnog i ekonomskog blagostanja zemlje i pojedine osobe. „*Obrazovanje pruža popratne netržišne učinke (npr. lakši pristup informacijama, veću brigu o vlastitom zdravlju, aktivnije sudjelovanje u društvenom životu) čime se potiče odgovorno demokratsko ponašanje građana, izbor demokratske vlasti i ostvarivanje vladavine prava. Razina obrazovanja stanovništva utječe ne samo na stvaranje ljudskog kapitala, već i na jačanje društveno korisnih te slabljenje disfunkcionalnih oblika društvenog kapitala.*“ (Izvor: Bejaković Predrag, Konkurentnost radne snage u Hrvatskoj? Stanje i problemi; Konferencija Hrvatsko tržište rada u 21. stoljeću – izazovi i nužnost promjena) Usporedba izdvajanja u županijskom proračunu za Upravni odjel za prosvjetu, kulturu i sport pokazuje kako je obrazovanje jedan od razvojnih prioriteta Varaždinske županije. Sukladno proračunskom vodiču, u 2015. godini izdvajanja su činila 57% ukupnog proračuna tj. 123.324.975,00 kn, a planirani iznos u 2016. godini čini čak 59% odnosno 121.075.791,00 kn ukupnog proračuna Varaždinske županije (205.696.912,00 kn).

3.4.1. OBRAZOVNA STRUKTURA STANOVNIŠTVA

Analiza obrazovne strukture stanovništva Varaždinske županije pokazuje kako je od promatrane skupine stanovništva starijeg od 15 godina (148.834) najveći udio osoba sa završenom srednjom školom (53,36%), nakon čega slijede osobe s osnovnom školom (25,81%). Udio visokoobrazovanih osoba iznosi 11,92%, pri čemu svega 0,10% osoba ima doktorat znanosti.

Nadalje, podaci Popisa stanovništva iz 2011. godine pokazuju kako je na području Varaždinske županije smanjen udio osoba bez školske spreme s 1,50% iz 2001. godine na 0,89% u 2011. Pritom je značajan podatak da u skupini osoba bez škole čak 69% predstavljaju žene te je udio žena s nižom razinom obrazovanja općenito veći nego udio muškaraca.

GRAFIKON 8: OBRAZOVNA STRUKTURA STANOVNIŠTVA



Izvor: DZS, Popis stanovništva 2011.

Ukoliko promotrimo pismenost, vidljivo je kako se s udjelom od 0,7% nepismenih stanovnika Županija nalazi ispod nacionalnog prosjeka (1,3%) te kako je nepismenost najvećim dijelom prisutna među starijim stanovništvom, uglavnom u skupini 75 i više godina. Što se tiče informatičke pismenosti, podaci DZS-a pokazuju kako se više od polovice stanovništva ne služi osnovnim informatičkim vještinama, izuzev korištenja internetom kojim se svakodnevno koristi 52,1% stanovnika.

TABLICA 10: STANOVNIŠTVO STARIJE OD 10 GODINA, PREMA INFORMATIČKOJ PISMENOSTI

Spol	Ukupno	Obrada teksta		Tablični izračuni		Korištenje el. poštom		Korištenje internetom	
		da	ne	da	ne	da	ne	da	Ne
sv.	158.650	76.008	81.587	64.221	93.293	75.168	82.422	82.679	74.777
M	76.879	39.679	36.690	33.794	42.536	39.542	36.827	43.525	32.788
ž	81.771	36.329	44.897	30.427	50.757	35.626	45.595	39.154	41.989

Izvor: DZS, Popis stanovništva 2011.

3.4.2. PREDŠKOLSKO OBRAZOVANJE

U Varaždinskoj županiji djeluje 12 ustanova za predškolski odgoj čiji su osnivači općine i gradovi, 23 privatna vrtića te 3 vjerska vrtića. Teritorijalna pokrivenost vrtićima veoma je dobra te se dječji vrtići nalaze u svim općinama i gradovima, izuzev u općinama Bednja, Breznica, Breznički Hum, Donja Voća, Martijanec i Visoko, no u istima je planirana njihova izgradnja. Prostorni kapaciteti postojećih vrtića nedovoljni su u odnosu na broj djece i popunjenost vrtića pa su planirana daljnja ulaganja u izgradnju novih i/ili proširenje postojećih dječjih vrtića. Polovica JLS-a donijela je i plan mreže dječjih vrtića na svom području. Gradovi i općine, sukladno svojim mogućnostima, sufinanciraju s minimalnim udjelom od 35% predškolsko obrazovanje djece na svom području.

Prema podacima prikupljenim anketiranjem vrtića (ukupno 33 dječja vrtića s područja Županije), zamjetan je trend povećanja broja upisane djece, što također odgovara povećanju broja dječjih vrtića i dostupnosti usluge predškolskog obrazovanja.

TABLICA 11: KRETANJE BROJA DJEČJIH VRTIĆA I UPISANE DJECE NA PODRUČJU VARAŽDINSKE ŽUPANIJE PREMA DOSTAVLJENIM PODACIMA

	2004/0 5	2005/0 6	2006/ 07	2007/0 8	2008/0 9	2009/1 0	2010/1 1	2011/1 2	2012/1 3	2013/1 4	2014/1 5
Broj djece	2501	2512	2868	3096	3300	3411	3307	3249	3164	3252	3414
Broj vrtića	20	21	22	27	27	29	29	29	29	31	33

Izvor: Uпитnik HZZ, 2016.

Predškolske ustanove na području Županije usklađene su sa zahtjevima Državnog pedagoškog standarda i naobrazbe za što gradovi i općine osiguravaju značajna sredstva u svojim proračunima. Starost infrastrukture objekata varira te se kreće od nekoliko godina do nekoliko desetljeća. No, unatoč tome, opremljenost vrtića ocijenjena je kao relativno dobra i visoka, a iskazana je potreba za dodatnim infrastrukturnim zahvatima (zamjena stolarije, uređenje igrališta, dvorana) te potreba za novim namještajem i/ili dodatnim didaktičnim sadržajima i ICT opremom. Velikom broju dječjih vrtića u Varaždinskoj županiji potrebno je dodatno stručno osoblje, prvenstveno logopedi, pedagozi, psiholozi i defektolozi.

Uz osnovne, većina dječjih vrtića svojim korisnicima nudi i dodatne programe poput učenja stranih jezika, sportskih, kulturnih, ekoloških i informatičkih programa te programa za djecu s poteškoćama u razvoju.

U području predškolskog i školskog odgoja i obrazovanja Varaždinska županija provodi mjere i aktivnosti Akcijskog plana Varaždinske županije za provedbu Nacionalne strategije za uključivanje Roma od 2013. do 2020., te osigurava sredstva za organizaciju dopunskih oblika obrazovanja romske djece, pomoć u odgojno-obrazovnom procesu te sufinanciranje prehrane. Aktivnosti se provode u općinama Petrijanec, Cestica, Sveti Đurđ i u gradu Ludbregu.

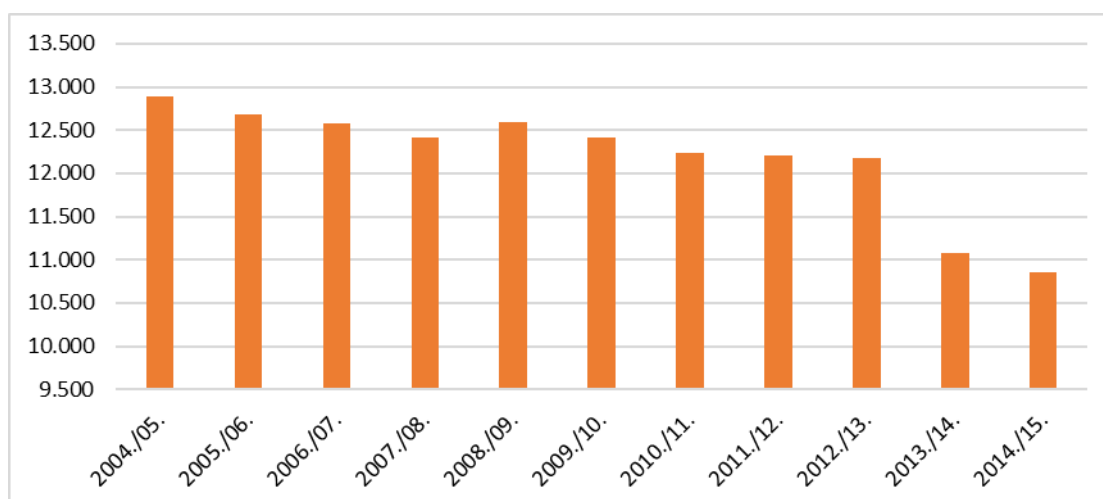
3.4.3. OSNOVNOŠKOLSKO OBRAZOVANJE

Na području Varaždinske županije djeluju 42 matične osnovne škole te 30 područnih škola kojima je osnivač Županija. Umjetničko osnovnoškolsko obrazovanje pruža Glazbena škola u Varaždinu, s područnim glazbenim odjelom u Lepoglavi, te glazbene škole koje djeluju u okviru pučkih učilišta u Ivancu, Ludbregu i Novom Marofu. U Varaždinu je 2014. godine otvorena i katolička osnovna škola Svete Uršule čiji je osnivač Hrvatska provincija uršulinki Rimske unije iz Zagreba.

Program osnovnoškolskog odgoja i obrazovanja učenika s većim teškoćama provodi se u sklopu Centra za odgoj i obrazovanje „Tomislav Špoljar“, a organizira se i u školama u Ludbregu, Varaždinskim Toplicama i Novom Marofu. Također, nastava se provodi i za djecu koja se nalaze na liječenju u Specijalnoj bolnici za medicinsku rehabilitaciju u Varaždinskim Toplicama.

Podaci Upravnog odjela za prosvjetu, kulturu i sport o broju djece u osnovnim školama u promatranom razdoblju pokazuju negativan trend i smanjenje broja upisanih učenika na području Varaždinske županije od gotovo 16%.

GRAFIKON 9: KRETANJE BROJA UČENIKA U OSNOVNIM ŠKOLAMA, 2004.-2015.



Izvor. Upravni odjel za prosvjetu, kulturu i sport, 2015.

U analizi posljednje tri školske godine vidljiv je pad broja učenika od 0,8%. Najveći udio smanjenja broja učenika bilježi Osnovna škola Franje Serte iz Bednje (-10,50%), dok je najvišu pozitivnu promjenu imala OŠ Ludbreg (+19,42%).

TABLICA 12: KRETANJE BROJA UČENIKA U RAZREDNIM ODJELIMA, ŠK. G. 2013./14.-2015./16.

	Naziv ustanove	2013/14		2014/15		2015/16	
		Broj učenika	Broj razrednih odjela	Broj učenika	Broj razrednih odjela	Broj učenika	Broj razrednih odjela
1	OŠ Franje Serte Bednja	257	19	245	18	230	17
2	OŠ Beletinec	84	7	75	7	76	7
3	OŠ Bisag	112	8	122	8	125	8
4	OŠ Breznički Hum	169	9	175	9	170	9
5	OŠ Cestica	392	22	389	21	398	21
6	OŠ Andrije Kačića Miošića Donja Voća	171	14	165	14	170	14
7	OŠ Ivana Kukuljevića Sakcinskog, Ivanec	856	42	810	42	811	41
8	OŠ "Petar Zrinski" Jalžabet	242	16	247	16	239	16
9	OŠ Ivana Rangera Kamenica	164	12	157	12	158	12
10	OŠ grofa Janka Draškovića Klenovnik	175	8	173	9	173	9
11	OŠ Knežinec Gornji	409	22	399	21	388	21
12	OŠ Ante Starčevića Lepoglava	365	17	344	17	327	17
13	Osnovna škola Ludbreg	736	34	899	40	879	40
14	OŠ Ljubešćica	176	10	169	10	168	10
15	OŠ Martijanec	214	16	222	16	220	16
16	OŠ "Gustav Krklec" Maruševac	473	29	471	28	464	28
17	OŠ Novi Marof	878	49	869	49	981	55
18	OŠ Petrijanec	551	29	552	30	530	31
19	Osnovna škola "Podrute"	232	16	231	16	208	15
20	OŠ Metel Ožegović, Radovan	193	13	192	13	185	13
21	OŠ Sračinec	520	27	513	27	533	28

Strategija razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije za razdoblje 2016.-2020. godine

22	Osnovna škola Sveti Đurđ	356	16	349	16	343	16
23	OŠ Vladimir Nazor Sveti Ilija	304	16	291	16	276	16
24	OŠ Svibovec	183	13	176	12	171	12
25	OŠ Šemovec	223	13	235	14	233	14
26	OŠ Trnovec	399	19	393	19	378	19
27	OŠ Tužno	230	14	221	13	214	13
28	OŠ A. i I. Kukuljevića Varaždinske Toplice	300	21	288	21	274	23
29	OŠ Veliki Bukovec	323	18	315	18	308	18
30	OŠ Vidovec	408	22	388	20	382	20
31	OŠ Vinica	277	18	276	18	278	17
32	OŠ Visoko	132	8	137	8	134	8
33	OŠ Izidora Poljaka Višnjica	221	15	211	15	210	15
	UKUPNO	10725	612	10699	613	10634	619

Izvor: Upravni odjel za prosvjetu, kulturu i sport, Varaždinska županija, 2016.

		2013/14	2015/16
	Naziv ustanove	Broj učenika	Broj učenika
34	I. OŠ Varaždin	474	465
35	II. OŠ Varaždin	750	696
36	III. OŠ Varaždin	406	368
37	IV. OŠ Varaždin	488	460
38	V. OŠ Varaždin	380	369
39	VI. OŠ Varaždin	738	759
40	VII OŠ VRAŽDIN	252	243
41	Katolička Škola Svete Uršule	/	30
42	Centar Tomislav Špoljar	137	154
	UKUPNO (Varaždin)		
	UKUPNO VŽ	14350	14178

Izvor: Upravni odjel za društvene djelatnosti, Grad Varaždin, 2016

Županijska ulaganja u obrazovnu infrastrukturu (koristeći model javno-privatnog partnerstva) omogućila su da se u 94% osnovnih škola uvede jednosmjenska nastava čime su stvoreni uvjeti za provođenje cjelodnevnog boravka u školi. Informatička opremljenost te opremljenost učionica i kabineta nastavnim pomagalicama i didaktičkom opremom je zadovoljavajuća iako su izražene potrebe za nabavkom opreme kao i kapitalnim investicijama. Stručna osposobljenost kreće se oko 95%, a neke se škole suočavaju s problemom izvođenja nastave zbog manjka stručnog nastavnog i nenastavnog kadra. Sve matične škole, izuzev osnovnih škola Bisag i Donja Voća, imaju opremljene sportske dvorane.

Sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju te nastavno na izradu županijskog proračuna (i pratećih projekcija za naredne godine), Varaždinska županija osigurava besplatni prijevoz za učenike nižih i viših razreda osnovnih škola čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta školovanja više od 3 km (ukoliko se radi o učenicima nižih razreda) odnosno više od 5 km (ukoliko se radi o učenicima viših razreda). Izuzetak od navedenog su Osnovna škola Trnovec i Osnovna škola Beletinec koje ne ostvaruju ovo pravo obzirom da su njihova upisna područja manja od navedenog opsega. Sukladno dostupnim podacima, 2014. godine ukupno 5.750 učenika koristilo je uslugu (sufinanciranog) prijevoza. Varaždinska županija također sufinancira i kupnju udžbenika za učenike od 5. do 8. razreda svih škola kojima je Županija osnivač. S ciljem poboljšanja kvalitete obrazovanja djece romske

nacionalnosti Županija sufinancira boravak i prehranu učenika romske manjine u osnovnim školama Sveti Đurd i Petrijanec u kojima je tijekom 2013. godine programom obuhvaćeno 177 učenika.

U osnovnim školama kojima je osnivač Varaždinska županija u tijeku je proces kojim se uvode e-dnevnici s namjerom spajanja škola na širokopojasnu internetsku mrežu putem CARNET-a, dok je proces uvođenja e-dnevnika u srednje škole na području Županije završen, što ujedno Varaždinsku županiju čini jedinstvenom u Hrvatskoj u aspektu predmetnog obuhvata informatizacije obrazovne infrastrukture.

Počevši od 2015. godine, deset škola s područja Varaždinske županije uključilo se u trogodišnji pilot-projekt „e-Škole: Razvoj sustava digitalne zrelosti škola“ koji provodi Hrvatska akademska i istraživačka mreža (CARNET). U pilot-projekt uključene su osnovna škola Visoko, Gustav Krklec Maruševec, Martijanec, Ludbreg, Petrijanec, II. Osnovna škola Varaždin, V. Osnovna škola Varaždin, Prva Gimnazija Varaždin, Medicinska škola Varaždin te Strojarska i prometna škola.

Županija ulaže i u dodatne sadržaje za učenike kroz programe integracije učenika oštećenog sluha, potičući programe tehničke kulture te učeničkog zadrukarstva. Gotovo 90% škola ima učeničku zadrugu, a po njihovoj brojnosti (36 učeničkih zadruga) Županija se nalazi u samom vrhu Republike Hrvatske.

Kako bi pomogla učenicima završnih razreda osnovnih škola u odabiru srednje škole, Varaždinska županija već osmu godinu zaredom organizira kampanju „Odaberi svoju školu“. Partneri na projektu su Hrvatski zavod za zapošljavanje, Hrvatska gospodarska komora Varaždinske županije, Obrtnička komora Varaždinske županije i Varaždinska televizija. Kampanjom se nastoji olakšati odabir zanimanja te školovati učenike za realne potrebe gospodarstva ili za uspješan nastavak studija.

3.4.4. SREDNJOŠKOLSKO OBRAZOVANJE

Varaždinska županija osnivač je 13 srednjih škola od kojih se 9 nalazi u Varaždinu, a po jedna u Ivancu, Ludbregu, Novom Marofu te Vinici. Dodatno, Varaždinska županija financira i srednju školu u Maruševcu. Također, na području Županije nalaze se i 4 privatne srednje škole, i to Prva privatna gimnazija Varaždin, Privatna varaždinska gimnazija s pravom javnosti, Privatna srednja škola Varaždin te Privatna gimnazija Žiger. Podaci UO za prosvjetu, kulturu i sport o broju upisanih učenika unazad 10 godina pokazuju porast od 4%.

TABLICA 13: BROJ UPISANIH UČENIKA U SREDNJIM ŠKOLAMA VARAŽDINSKE ŽUPANIJE

	2004/0 5	2005/0 6	2006/0 7	2007/0 8	2008/0 9	2009/1 0	2010/1 1	2011/1 2	2012/1 3	2013/1 4	2014/1 5
Broj učenika	8.153	8.139	8.064	8.435	8524	8.677	8.458	8.464	8.434	8.468	8.500

Izvor. Upravni odjel za prosvjetu, kulturu i sport, 2016.

Analiza podataka pokazuje kako je najveći porast broja upisanih učenika u protekle tri školske godine ostvarila Srednja škola Novi Marof (+179,5%) dok je najveći pad imala Prva gimnazija Varaždin (-15%). Jedan od razloga zbog čega Srednja škola Novi Marof bilježi navedeni porast upisanih učenika, nalazi se u činjenici da je škola započela s nastavom u školskoj godini 2013./2014.

TABLICA 14: BROJ UPISNIH UČENIKA U SREDNJE ŠKOLE KOJIMA JE OSNIVAČ ŽUPANIJA, ŠK. G. 2013./14.-2015./16.

R.br.	Naziv ustanove	2013./14.		2014./15.		2015./16.	
		Broj učenika	Broj razrednih odjela	Broj učenika	Broj razrednih odjela	Broj učenika	Broj razrednih odjela
1	Prva gimnazija Varaždin	987	40	906	38	839	36
2	Druga gimnazija Varaždin	646	23	636	24	610	24
3	Elektrostrojarska škola Varaždin	1227	49	1201	49	1195	53
4	Gospodarska škola Varaždin	1157	43	1158	45	1093	45
5	Medicinska škola Varaždin	448	17	494	19	452	18
6	Strojarska i prometna	755	32	716	32	717	34
7	Graditeljska, prirodoslovna i rudarska škola	727	35	719	35	702	34
8	Srednja strukovna škola	635	33	607	35	623	35
9	Glazbena škola u Varaždinu	620	55	690	40	681	42
10	SŠ"Arboretum Opeka" Marčan	335	22	303	21	261	17
11	Srednja škola Ivanec	632	27	606	26	533	24
12	Srednja škola Ludbreg	32	4	162	8	212	13
13	Srednja škola Novi Marof	49	3	97	7	137	9
14	Srednja škola u Maruševcu s pravom javnosti	153	8	200	10	223	11
	UKUPNO	8612	391	8679	398	8493	404

Izvor: Upravni odjel za prosvjetu, kulturu i sport, 2016.

Varaždinska županija od 2005. godine sufinancira prijevoz za redovite učenike srednjih škola koji nastavu pohađaju na području Županije, a čije je prebivalište udaljeno najmanje pet kilometara od mjesta školovanja.

TABLICA 15: BROJ UČENIKA KORISNIKA USLUGE PRIJEVOZA UČENIKA SREDNJIH ŠKOLA

Godina	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.
Broj učenika	5.292	5.211	5.410	5.330	5.400

Izvor: Izvještaji o izvršenju Proračuna i Vodič kroz Proračun Varaždinske županije

Osim programa sufinanciranja prijevoza, Varaždinska županija provodi i program stipendiranja nadarenih učenika te učenika lošijih socio-ekonomskih prilika, kao i program stipendiranja učenika deficitarnih zanimanja koji se provodi u suradnji s Obrtničkom komorom, Ministarstvom gospodarstva, Ministarstvom rada i mirovinskog sustava, Ministarstvom poduzetništva i obrta te Ministarstvom turizma. U suradnji s VABA bankom Županija od školske godine 2005./2006. provodi projekt kreditiranja srednjoškolskih učenika. Uz navedene, Županija planira i projekt sufinanciranja udžbenika za učenike srednjih škola.

Prije uvođenja navedenih programa, čak 30% učenika nije nastavljalo svoje obrazovanje zbog povećanih troškova prijevoza te financijske situacije. Jedan od bitnijih pokazatelja uspješnosti implementacije programa, ogleda se u činjenici da gotovo 90% učenika nastavlja obrazovanje nakon osnovne škole. Provođenje ovih mjera

osiguralo je da Varaždinska županija, jedina u Hrvatskoj, poveća broj srednjoškolaca, odnosno u deset godina udvostruči broj srednjoškolaca koji upisuju fakultete. Također, broj upisanih gimnazijskih učenika povećan je za 80%.

Od 2002. godine provode se programi rada s nadarenim učenicima, a 2007. godine započeli su s radom Centri izvrsnosti. Danas na području Županije djeluje 9 Centara izvrsnosti koje pohađa oko 900 učenika osnovnih i srednjih škola. Osnovani centri djeluju u sklopu srednjih škola, a do sada su osnovani: Centar izvrsnosti iz matematike, Centar izvrsnosti iz fizike, Centar izvrsnosti iz informatike, Centar izvrsnosti za hrvatski jezik, Centar izvrsnosti iz poduzetništva, Centar izvrsnosti iz kemije, Centar izvrsnosti iz biologije, Centar izvrsnosti za nove tehnologije i Centar izvrsnosti za komunikaciju.

Za potrebe učenika koji nastavu pohađaju u Varaždinu te za učenike Srednje škole u Maruševcu omogućen je smještaj u učeničkim domovima. U Varaždinu, Učenički dom ima kapacitet smještaja za 300 učenika, no smještaj koristi tek oko 200 učenika. Učenički dom u Maruševcu ima smještajni kapacitet za oko 100 učenika.

TABLICA 16: BROJ UČENIKA KORISNIKA SMJEŠTAJA U UČENIČKIM DOMOVIMA

Godina	Učenički dom Varaždin	Učenički dom pri Srednjoj školi u Maruševcu
2012.	199	90
2013.	199	84
2014.	184	97

Izvor: Podaci ŽRS, Obrazloženje upravnih tijela o izvršenju proračuna za 2012., 2013. i 2014. godinu

Hrvatski zavod za zapošljavanje u prosincu 2015. godine izdao je Preporuke za obrazovnu politiku i politiku stipendiranja za 2015./16. godinu u kojima su identificirana deficitarna zanimanja na području Varaždinske županije za koje je potrebno povećanje broja upisanih učenika. To su trogodišnji programi: armirač, bravar, CNC operater, elektroinstalater, instalater kućnih instalacija, konobar, keramičar oblagrač, mesar, pekar, soboslikar ličilac, stolar, tesar, vozač motornog vozila, zavarivač, zidar, tokar, fasader, strojobravar, obućar, tapetar, monter suhe gradnje, autolakirer, krojač, galanterist i limar. HZZ preporučuje i smanjenje upisnih kvota za sljedeća četverogodišnja zanimanja: opća gimnazija, ekonomist, tehničar, medijski tehničar, tehničar za logistiku i špediciju, tehničar cestovnog prometa, tehničar za vozila i vozna sredstva, komercijalist, prehrambeni tehničar i arhitektonski tehničar.

Europski projekti u obrazovanju

Varaždinska županija zajedno s osnovnim i srednjim školama aktivno promiče sudjelovanje u europskim projektima u obrazovanju. Od 2013. godine osnovne i srednje škole u Varaždinskoj županiji sudjelovale su u 88 projekata, čija je vrijednost preko 4 milijuna eura.

Tijekom 2012. i 2013. godine u Varaždinskoj županiji provodio se međunarodni projekt „Inter-Community learning“ iz programa „Comenius Regio Partnerships“, u sklopu kojeg je povećan broj učenika koji se služe engleskim jezikom u OŠ Petrijanec. Polazni indikator od 15 učenika koji su se koristili engleskim jezikom planiralo se povećati na 20, a uspješnost projekta očituje se u finalnoj brojci od 30 učenika koji se sada uspješno služe engleskim jezikom.

Projektom „Osiguravanje pomoćnika učenicima u školama Varaždinske županije“, financiranim iz Europskog socijalnog fonda namjera je bila omogućiti učenicima osnovnih i srednjih škola jednak pristup sadržajima u odgojno-obrazovnom procesu te potpunu integraciju u obrazovni sustav. U sklopu projekta angažirane su 92

nezaposlene osobe koje su radile kao pomoćnici jednakom broju učenika. Nastavak projektnih aktivnosti osiguran je kroz projekt „Veliki za male“ u kojem sudjeluje 61 učenik osnovnih i srednjih škola, 60 pomoćnika u nastavi te jedan stručni komunikacijski posrednik.

Varaždinska županija s partnerima provodi projekt „Diverse“ namijenjen mladima u dobi od 14-28 godina s ciljem razvijanja svijesti o zdravlju, zdravoj prehrani, važnosti bavljenja sportom, multikulturalnosti i volontiranju kao stilu života. Projekt je financiran iz Erasmus+ programa. (Izvor: *Varaždinska županija*)

3.4.5. VISOKOŠKOLSKO OBRAZOVANJE I CJELOŽIVOTNO UČENJE

Na području Varaždinske županije nalaze se Fakultet organizacije i informatike Varaždin (FOI) i Geotehnički fakultet Varaždin, koji djeluju u sklopu Sveučilišta u Zagrebu te ispostave Tekstilno-tehnološkog fakulteta u Zagrebu i Ekonomskog fakulteta u Osijeku. Gradovi Koprivnica i Varaždin zajedno su osnovali Sveučilište Sjever integracijom ustanova Veleučilište u Varaždinu i Medijsko sveučilište. U svibnju 2015. godine Hrvatski sabor donio je na svojoj 17. sjednici Zakon o prijenosu osnivačkih prava nad Sveučilištem Sjever na Republiku Hrvatsku čime je Sveučilište Sjever i formalno postalo osmo javno sveučilište u Hrvatskoj. Uz navedene, u Maruševcu djeluje i Adventističko teološko visoko učilište. Ove ustanove nude programe preddiplomskog, diplomskog, sveučilišnog studija, stručne studije, poslijediplomske specijalističke studije, a FOI pruža i mogućnost doktorskog studija.

TABLICA 17: BROJ STUDENATA NA VISOKOŠKOLSKIM USTANOVAMA NA PODRUČJU VARAŽDINSKE ŽUPANIJE

	2004/0 5	2005/0 6	2006/0 7	2007/0 8	2008/0 9	2009/1 0	2010/1 1	2011/1 2	2012/1 3	2013/1 4	2014/1 5
Broj studenata	3.800	3.928	4.150	4.333	4.648	4.204	4.824	5.234	6.057	5.992	6.300

Izvor: UO za prosvjetu, kulturu i sport, 2014.

Podaci županijskog Upravnog odbora za prosvjetu, kulturu i sport pokazuju povećanje od gotovo 60% upisanih studenata u visokoškolske ustanove u posljednjih 10 godina.

S obzirom na broj studenata i djelatnost koju provode, pojedine visokoškolske ustanove uslijed porasta interesa potencijalnih studenata, suočavaju se s neodgovarajućim prostornim uvjetima i nedostatkom prostora. Primjer neadekvatnih prostornih kapaciteta vidljiv je u lokacijama izvođenja nastave od strane Fakulteta organizacije i informatike. Vezano uz to, izvori iz Fakulteta organizacije i informatike smatraju sljedeće: „Fakultet organizacije i informatike trenutno djeluje na dvije lokacije: u zgradi bivšeg isusovačkog samostana staroj nekoliko stotina godina (FOI 1, Pavlinska 2) te u zgradi bivše muzičke škole (FOI 2, ul. Kralja Petra Krešimira IV br. 2). Fakultet obavlja većinu svojih aktivnosti u dvokatnoj zgradi u Pavlinskoj 2 koja je u potpunosti uređena, uzorno održavana i iskorištena u svakom svom dijelu. Druga zgrada koju koristi Fakultet nalazi se u Ulici Petra Krešimira IV (tzv. FOI 2) i nefunkcionalan je i nedovršen projekt Muzičke škole iz sedamdesetih godina 20. stoljeća.“

Za potrebe smještaja studenata u Varaždinu je 2005. godine otvoren Studentski dom koji raspolaže kapacitetom od 260 ležajeva i visokom razinom opremljenosti. Studenti koji smještaj ne uspiju ostvariti u Studentskom domu, isti mogu ostvariti u Učeničkom domu Varaždin, ovisno o broju raspoloživih mjesta.

TABLICA 18: BROJ STUDENATA KORISNIKA SMJEŠTAJA U DOMOVIMA

	2009./10.	2010./11.	2011./12.	2012./13.	2013./14.	2014./15.	2015./16.
Studentski dom	240	240	260	260	260	260	260
Učenički dom	60	63	60	53	17	23	36

Izvor: HZZ, Regionalni ured Varaždin, 2016.

Varaždinska županija započela je projekt *Sveučilišni kampus Varaždin* čiji se dovršetak očekuje u akademskoj godini 2017./2018. „Cilj Fakulteta organizacije i informatike, Sveučilišta u Zagrebu, Varaždinske županije i Grada Varaždina je izgraditi urbani Sveučilišni kampus Varaždin koristeći mogućnosti sufinanciranja iz EU strukturnih fondova (Europski fond za regionalni razvoj 2014.-2020.). Izgradnjom novih prostornih kapaciteta za potrebe visokoškolskog obrazovanja osigurali bi se preduvjeti potrebni za provedbu kvalitetnog sveučilišnog obrazovnog procesa i osiguranje zadovoljavajućeg studentskog standarda u regiji sjeverozapadna Hrvatska. Strategija izgradnje Sveučilišnog kampusa Varaždin obuhvaća pet faza razvoja na tri međusobno povezana prostora.“ (Izvor: FOI) Ukupna planirana površina Kampusa iznosi 18.099 četvornih metara. Kao opći cilj projekta navodi se „Izgradnja urbanog kampusa, odnosno novih prostornih kapaciteta nužno potrebnih za unapređenje visokog obrazovanja u gradu Varaždinu i cijeloj regiji sjeverozapadna Hrvatska.“

Varaždinska županija potiče i pomaže nadarenim studentima i studentima slabijeg socio-ekonomskog stanja kroz mjesečne stipendije i sufinanciranje prijevoza. U akademskoj godini 2015./2016. zaprimljeno je i obrađeno 1.070 zahtjeva studenata za subvencioniranim prijevozom, a Županija je odlučila dodijeliti 55 studentskih stipendija.

Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje iz prosinca 2015. godine preporučuju povećanje upisnih kvota sveučilišnog studija strojarstva, građevinarstva, elektrotehnike, medicine, matematike, fizike, psihologije, farmacije, engleskog i njemačkog jezika. Politika stipendiranja Varaždinske županije u natječaju za 2015./2016. godinu djelomično slijedi ove preporuke. Također, preporučuje se smanjenje upisnih kvota za stručne studije ekonomije, multimedije, oblikovanja i primjene te tehničke i gospodarske logistike, kao i kvota za sveučilišne studije ekonomije, učiteljskih studija, inženjerstva okoliša te novinarstva.

U suradnji s VABA Bankom od 2005./2006. godine Županija provodi projekt „Student“ kroz koji se redovitim studentima mlađima od 30 godina, na svim razinama studija, dodjeljuju studentski, odnosno nenamjenski krediti kao pomoć prilikom studiranja.

Kvaliteti visokoškolske infrastrukture doprinosi Tehnološki park Varaždin u kojem djeluje Centar kompetencija za obnovljive izvore energije i Centar kompetencija za kreativne industrije koji je u nastajanju. Provedbom aktivnosti uključivanja i povezivanja obrazovanja i znanosti sa gospodarstvom, doprinosi se poboljšanju transfera znanja te unapređenju umrežavanja poduzeća. U planu je izgradnja novog Tehnološkog parka II koji će obuhvatiti izgradnju i opremanje inovacijske infrastrukture neophodne za razvoj i rast inovativnih start-up i spin-off poduzeća temeljenih na znanju i visokim tehnologijama.

Cjeloživotno obrazovanje

Na području Varaždinske županije, u okviru cjeloživotnog obrazovanja, postoje razni programi profesionalnih prekvalifikacija, doškolovanja, osposobljavanja i usavršavanja koje provode sljedeće institucije:

1. *Srednje škole* (Srednja strukovna škola Varaždin, Srednja škola „Arboretum Opeka“, Medicinska škola Varaždin, Gospodarska škola Varaždin, Elektrostrojarska škola Varaždin, Strojarska i prometna škola Varaždin, Privatna srednja škola Varaždin)
2. *Pučka otvorena učilišta* (Pučko otvoreno učilište Varaždin, Pučko otvoreno učilište "Đuro Arnold" Ivanec, Pučko otvoreno učilište "Dragutin Novak" Ludbreg)
3. *Druga učilišta, škole i ustanove za obrazovanje odraslih* (Ivora, Učilište Plavec, Ustanova za obrazovanje odraslih DEFENSOR, Vizor d.o.o. Obrazovanje odraslih, Algebra d.o.o.)
4. *Fakulteti* (Fakultet organizacije i informatike Varaždin (Program izobrazbe u području javne nabave, Program Pedagoško-psihološko-didaktičko-metodičko obrazovanje, radionice na temu prijave i provođenja projekata), Sveučilište Sjever (AutoCAD specijalist/specijalistica Specijalist/specijalistica za web dizajn, Specijalist/specijalistica za grafičko oblikovanje, Specijalist/specijalistica za multimediju, Specijalist/specijalistica za web programiranje, Specijalist/specijalistica za elektroničko poslovanje)

Uz navedene institucije postoji i veći broj privatnih škola za informatiku, kao i škola stranih jezika koje nude i specijalizirane tečajeve stranih jezika. Tečajeve stranih jezika također nude i Pučko otvoreno učilište u Varaždinu i Ivancu.

3.5. CIVILNO DRUŠTVO

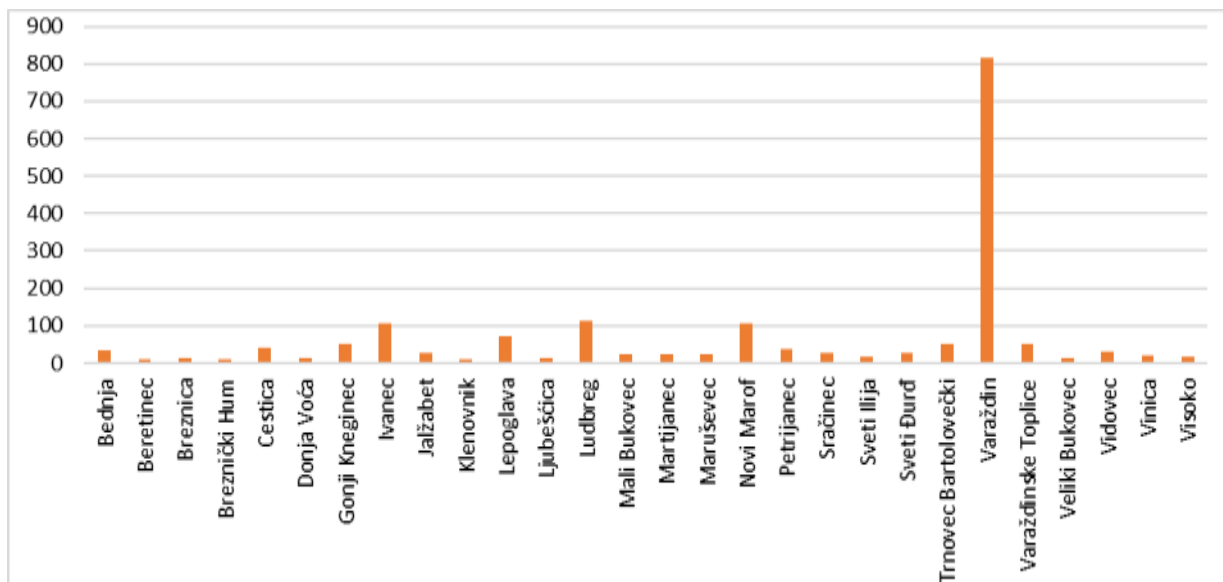
Civilno društvo je promotor otvorenog i demokratskog društva te igra važnu ulogu u razvoju demokracije. Varaždinska županija prepoznala je potrebu njegovog jačanja o čemu govori i osnivanje savjetodavnih tijela Županijske skupštine. Ova tijela promiču zaštitu ljudskih prava te uključuju javnost u prepoznavanje kršenja ljudskih prava i koruptivnog djelovanja, promiču prevenciju kriminaliteta, interesa mladih, zaštitu manjinskih prava te informiraju o devijantnim pojavama i poduzetim preventivnim mjerama njihova sprečavanja i saniranja. Osnovani su: Antikorupcijsko povjerenstvo, Koordinacija za ljudska prava, Povjerenstvo za ravnopravnost spolova, Etičko povjerenstvo, Povjerenstvo za zaštitu pacijenata, Vijeće za prevenciju Varaždinske županije, Županijski savez poljoprivrednih udruga Varaždinske županije, Savjet za gospodarstvo i međuregionalnu suradnju te Savjet mladih Varaždinske županije.

Uz savjetodavna tijela, Varaždinska županija ima veliki broj registriranih udruga civilnog sektora – čak 1.801. Najveći broj aktivnih udruga registriran je na području grada Varaždina, 816, dok je najmanji registriran u općini Breznički Hum – 9.

Prema registriranom području djelatnosti najbrojnije su udruge u području tehničke kulture, njih čak 816, a slijede sport, zaštita i spašavanje i kultura i umjetnost. Najmanji broj udruga registrirao je kao područje djelatnosti opciju ostala područja djelovanja – 8. Odstupanje u broju registriranih udruga i udruga prema registriranim djelatnostima proizlazi iz činjenice da su udruge kao svoje područje djelovanja registrirale više djelatnosti. Točan broj članova udruga je nepoznat s obzirom na to da nadležna tijela ne prikupljaju i ne raspoložu tim podacima.

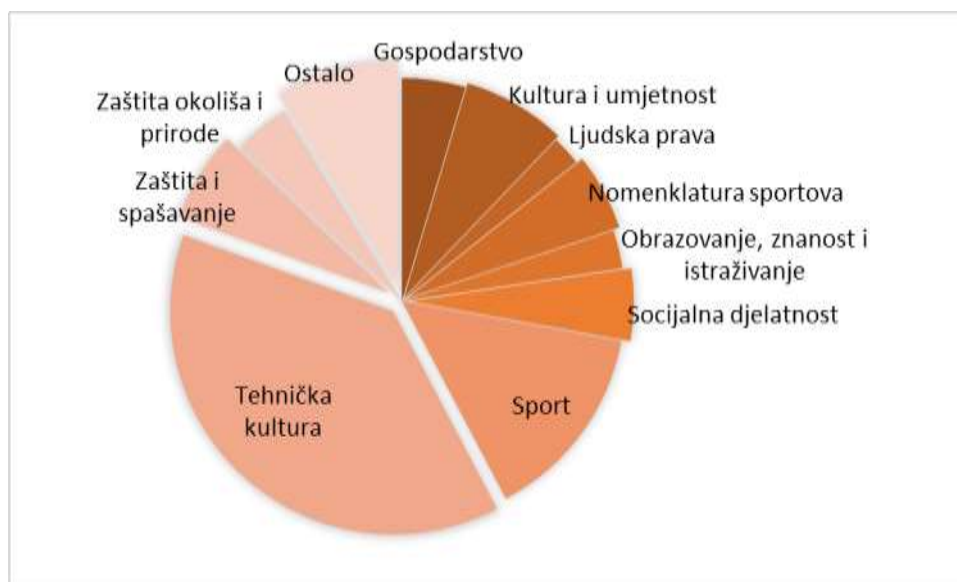
Udruge se suočavaju s problemom nedostatka prostora s obzirom na to da na području Županije ne postoji centar koji bi okupljao sve udruge, omogućavao provedbu aktivnosti za jačanje kapaciteta udruga i razvoj novih programa. Županija financira rad dijela udruga, poput Crvenog križa i dobrovoljnih vatrogasnih društava, u sklopu svojih mogućnosti. Najčešći izvori financiranja su članarine, sponzorske donacije i dotacije. Najaktivnije udruge djeluju u sportskim, kulturnim, tehničkim, zdravstvenim i socijalnim područjima.

GRAFIKON 10: UDRUGE NA PODRUČJU VARAŽDINSKE ŽUPANIJE



Izvor: Registar udruga, stanje na dan 15. ožujka 2016.

GRAFIKON 11: UDRUGE PREMA REGISTRIRANIM DJELATNOSTIMA



Izvor: Registar udruga, stanje na dan 15. ožujka 2016.

Odnos prema udrugama na svom području Županija je definirala Odlukom o financijskoj potpori udrugama od interesa za Županiju. U 2014. godini sufinancirani su programi 56 udruga u iznosu od 363.000,00 kuna, iz područja zdravstvene zaštite i socijalne skrbi, očuvanja prirode i zaštite okoliša, promicanja razvoja civilnog

društva, zaštite i spašavanja, tržišnog gospodarstva, socijalnog poduzetništva, suzbijanja monopolističkog položaja i zaštite potrošača te kulture i očuvanja kulturne baštine. Proračunska sredstva u 2015. godini Županija je osigurala u iznosu od 510.000,00 kuna, od čega je 400.000,00 kuna za udruge u području zdravstvene i socijalne skrbi, 40.000,00 za udruge i radna tijela za promicanje i razvoj civilnog društva, 10.000,00 kuna za udruge u kulturi te 60.000,00 kuna za udruge od općeg značaja. Za 2016. godinu raspisan je Javni poziv za financiranje rada udrugu u iznosu od 2.373.500,00 kuna.

Organizacije civilnog društva financiraju se također i sredstvima iz nacionalnih ili EU/međunarodnih fondova prijavljivanjem na različite natječajne. U sklopu Programa regionalnog razvoja i jačanja sposobnosti na lokalnoj razini (Program JAKO) Nacionalne zaklade za razvoj civilnog društva udrugama je dostupan sustav tehničke pomoći u vidu besplatnih usluga informiranja, savjetovanja i izobrazbe.

Varaždinska županija osnovala je i dvije zaklade – Zakladu za pomoć djeci VITA i Zakladu za prevenciju kriminaliteta „Sveti Mihael“. Zaklada za pomoć djeci VITA osnovana je 2010. godine s ciljem pružanja pomoći roditeljima djece oboljele od malignih i drugih teških bolesti. Zaklada ujedno podupire opremanje dječjih igrališta u Varaždinskoj županiji.

3.6. TRŽIŠTE RADA

3.6.1. MOBILNOST RADNE SNAGE

Mobilnost radne snage smatra se mehanizmom za rješavanje problema postojanja regionalnih područja s visokom nezaposlenošću i reagiranja na potrebe tržišta rada. Podaci o unutarnjoj migraciji stanovništva u Republici Hrvatskoj odnosno Varaždinskoj županiji pokazuju kako Županija u 2014. godini bilježi negativan međuzupanijski migracijski saldo (-173 osobe), tj. veći broj odseljenih nego doseljenih osoba.

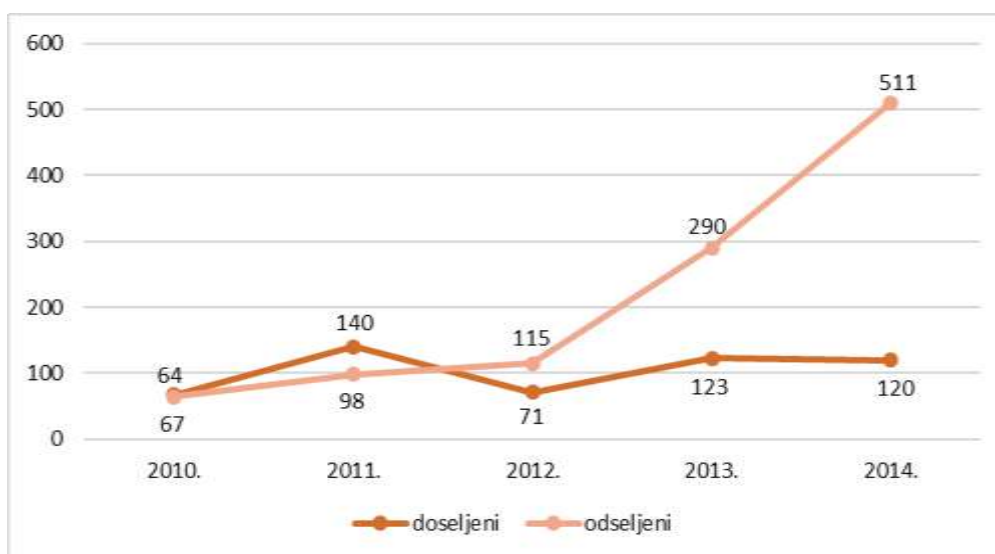
TABLICA 19: UNUTARNJA MIGRACIJA STANOVNIŠTVA VARAŽDINSKE ŽUPANIJE U 2014. GODINI

Županija	Dospeljeni		Odseljeni		Saldo migracije među županijama	Preseljeno stanovništvo unutar županije	
	ukupno	iz druge županije	Ukupno	u drugu županiju		među naseljima istoga grada/općine	među gradovima/općinama iste županije
Varaždinska	2.745	762	2.918	935	-173	547	1.436

Izvor: DZS Statistička izvješća

Što se tiče vanjske migracije, odnosno preseljenja stanovništva iz jedne države u drugu, podaci DZS-a pokazuju kako Varaždinska županija godinama bilježi sve veći broj osoba koje su odselile u inozemstvo nego osoba koje su iz inozemstva doselile u Županiju. Štoviše, broj odseljenih osoba od 2010. godine kontinuirano raste te je u 2014. godini zabilježen najveći broj odseljenih osoba u posljednjem razdoblju.

TABLICA 20: VANJSKA MIGRACIJA STANOVNIŠTVA VARAŽDINSKE ŽUPANIJE 2010. - 2014.

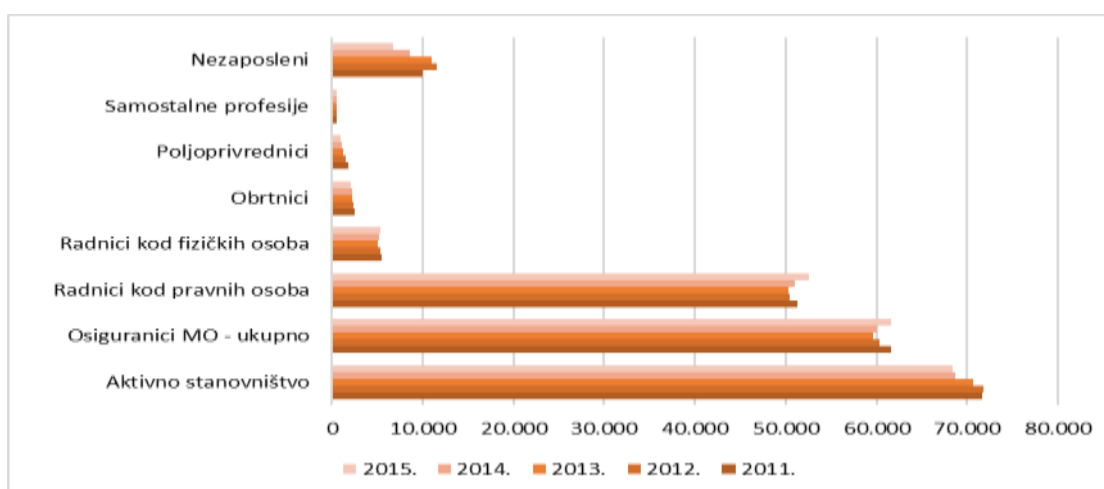


Izvor: DZS Statistička izvješća

3.6.2. RAZINA EKONOMSKE AKTIVNOSTI STANOVNIŠTVA

Radnu snagu čine ukupno zaposlene i nezaposlene osobe. Prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, krajem 2015. godine u Varaždinskoj županiji evidentirano je 68.340 radno aktivnih stanovnika (radna snaga), od čega se 61.623 odnosi na aktivne osiguranike Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, a 6.717 na nezaposlene osobe. Radno aktivno stanovništvo smanjilo se za 301 osobu u odnosu na prosinac 2014. Broj osiguranika mirovinskog osiguranja opadao je u razdoblju 2011.-2013. godine, a potom do kraja 2014. slijedi blagi rast od 0,65%, koji se nastavio i u 2015. godini. Istovremeno se nezaposlenost povećavala do kraja 2012. godine, nakon čega slijedi pad broja nezaposlenih u razdoblju od 2013. do 2015. godine.

GRAFIKON 12: RADNA SNAGA (AKTIVNO STANOVNIŠTVO), 2011. – 2015.



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, RU Varaždin

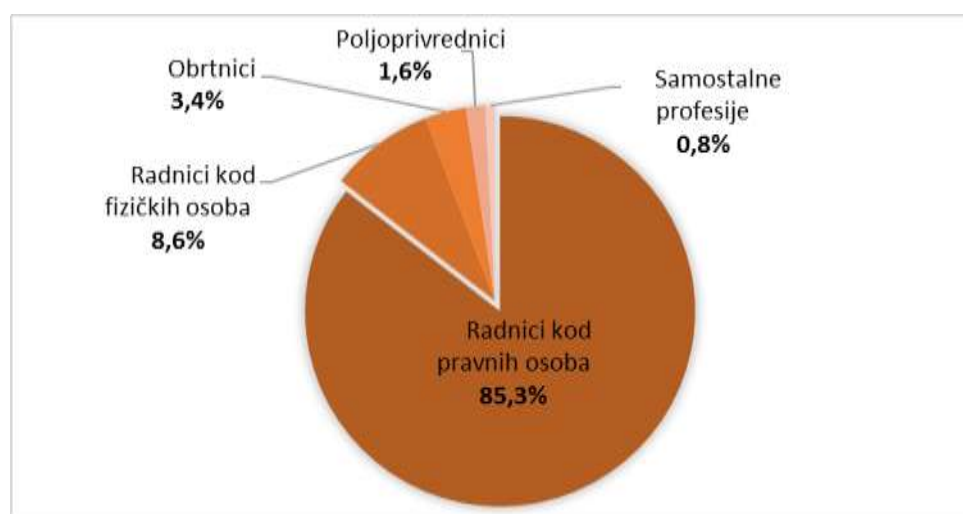
Što se tiče fluktuacije osiguranika prema osnovama osiguranja, krajem 2015. zabilježen je rast zaposlenih kod pravnih osoba za 3,2% u odnosu na prosinac 2014. te kod fizičkih osoba za 3,7%. Istodobno, pad broja osiguranika u odnosu na prethodnu godinu bilježe sve ostale kategorije osoba, a posebno se ističu osobe koje su osigurane kao poljoprivrednici (pad za 8,4%) i osobe osigurane kao obrtnici (pad za 3,9%).

Podaci o radnoj snazi ukazuju na postupni oporavak gospodarstva Varaždinske županije – broj nezaposlenih osoba se smanjuje, a broj zaposlenih osoba je u blagom porastu. Unutar navedenog, raste broj ukupno zaposlenih u pravnim osobama, ali se istovremeno smanjuje broj zaposlenih u obrtima i slobodnim zanimanjima te među poljoprivrednicima. Navedeni podaci rezultat su zatvaranja velikog broja obrta (naročito u uslužnim i proizvodnim djelatnostima te trgovini) i smanjenja broja osoba prijavljenih kao poljoprivrednici (trend je prisutan posljednjih godina), no i posljedica povećanog zapošljavanja naročito u djelatnostima prerađivačke industrije te obrazovanja.

3.6.3. ZAPOSLENOST I PLAĆE

Prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje za 2015. godinu, najveći udio u ukupnoj strukturi zaposlenih osoba zauzimaju zaposleni u pravnim osobama (52.578 osoba ili 85,3%), nakon čega slijede radnici kod fizičkih osoba (5.319 osoba ili 8,6%) te obrtnici (2.105 osoba ili 3,4%). Prema osnovama osiguranja, slijede poljoprivrednici s 1,6% (990 osoba) te samostalne profesionalne djelatnosti (481 osoba ili 0,8%), dok se svega 0,2% tj. 148 osoba odlučuje na plaćanje doprinosa za produženo osiguranje, a da nisu zaposleni.

GRAFIKON 13: ZAPOSLENI (AKTIVNI OSIGURANICI HZMO-A) U VARAŽDINSKOJ ŽUPANIJI



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, RU Varaždin, HZMO, stanje u prosincu 2015.

Djelatnost koja zapošljava najveći broj osoba i određuje kretanja na razini gospodarstva Varaždinske županije je prerađivačka industrija, u kojoj je zaposleno 44,23% osoba od ukupnog broja zaposlenih u pravnim osobama. Slijede djelatnosti trgovine na veliko i na malo (11,55%) te obrazovanja (8,28%), dok je najmanji udio zaposlenih u pravnim osobama u 2014. u djelatnosti poslovanja nekretninama (0,18%).

Prema godišnjem istraživanju DZS-a o zaposlenima i isplaćenoj plaći, prosječna mjesečna isplaćena neto plaća u pravnim osobama Republike Hrvatske za 2013. iznosila je 5.507 kn, a bruto plaća 7.926 kn. Na području Varaždinske županije prosječna mjesečna neto plaća iznosila je pritom 4.429 kn, dok je bruto plaća iznosila 6.118 kn, što je manje u odnosu na državni prosjek. Najveća prosječna neto plaća isplaćena je zaposlenima u

djelatnosti rudarstva i vađenja, a najniža u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima. Promatramo li odnos plaća muškaraca i žena, proizlazi kako žene imaju na državnoj razini 15,5%, a u Varaždinskoj županiji 21,9% manju neto plaću u odnosu na muškarce.

TABLICA 21: PROSJEČNE MJESEČNE PLAĆE PREMA SPOLU U 2013. GODINI

	Prosječne bruto plaće po zaposlenome, kune			Prosječne neto plaće po zaposlenome, kune		
	uk.	m.	ž.	uk.	m.	ž.
Republika Hrvatska	7.926	8.319	7.470	5.507	5.773	5.200
Varaždinska županija	6.118	6.668	5.575	4.429	4.804	4.060

Izvor: DZS Statističko izvješće Zaposlenost i Plaće

3.6.4. NEZAPOSLENOST

Stopa nezaposlenosti prema administrativnim izvorima je postotni udio nezaposlenih osoba u ukupnom broju radno aktivnog stanovništva. Administrativna stopa nezaposlenosti u Varaždinskoj županiji je 31. prosinca 2015. iznosila 9,9%, što je ispod nacionalnog prosjeka (16,9%). Nižu stopu nezaposlenosti u 2015. imali su samo Grad Zagreb (8,0%) i Istarska županija (9,4%), čime je Županija svrstana na treće mjesto županija s najnižim stopama nezaposlenosti.

TABLICA 22: STOPE NEZAPOSLENOSTI PREMA ADMINISTRATIVNIM IZVORIMA PO ŽUPANIJAMA

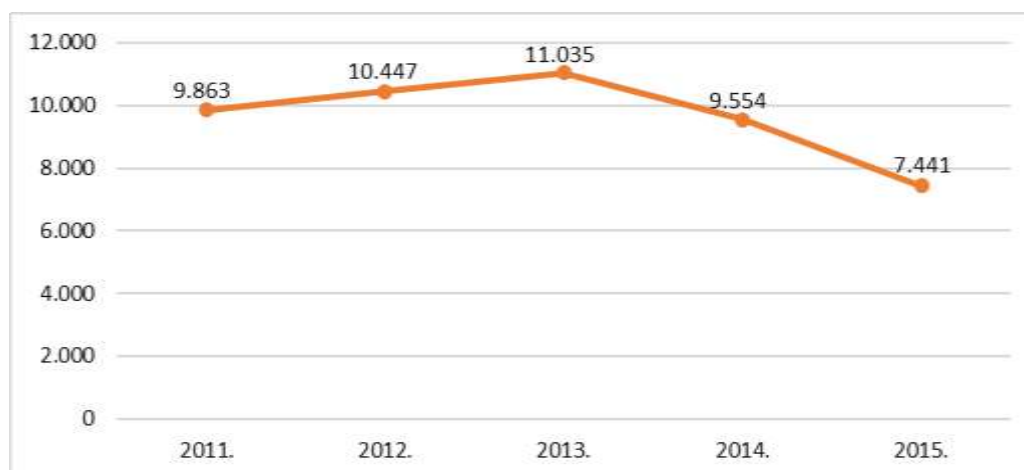
Županija	Broj nezaposlenih	Stopa nezaposlenosti
Grad Zagreb	37.463	8,0
Istarska	8.044	9,4
Varaždinska	6.717	9,9
Međimurska	5.219	11,8
Primorsko-goranska	16.033	13,1
Krapinsko-zagorska	6.215	15,0
Koprivničko-križevačka	6.048	15,7
Zadarska	8.895	16,0
Zagrebačka	14.686	17,2
Dubrovačko-neretvanska	8.943	18,6
Karlovačka	9.310	21,9
Ličko-senjska	3.743	22,0
Šibensko-kninska	7.922	22,3
Požeško-slavonska	5.228	22,6
Splitsko-dalmatinska	42.102	23,6

Brodsko-posavska	12.055	25,6
Bjelovarsko-bilogorska	11.293	27,6
Osječko-baranjska	32.133	28,3
Vukovarsko-srijemska	16.722	30,3
Sisačko-moslavačka	17.599	31,9
Virovitičko-podravska	9.098	32,4
Republika Hrvatska	285.468	16,9

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, RU Varaždin

Prema podacima HZZ-a (Regionalni ured Varaždin), tijekom 2015. godine evidentirano je prosječno 7.441 nezaposlenih osoba, što je smanjenje za 22,1% odnosno 2.113 osoba u odnosu na prosječan mjesečni broj nezaposlenih osoba tijekom 2014. godine. Iz grafičkog prikaza je vidljivo da je broj nezaposlenih na području Varaždinske županije rastao u periodu od 2011. do 2013. godine, nakon čega slijedi pad broj nezaposlenih u 2014. i 2015. godini.

GRAFIKON 14: KRETANJE BROJA NEZAPOSLENIH U RAZDOBLJU 2011.-2015.



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, RU Varaždin

Analiza nezaposlenosti u Varaždinskoj županiji po ispostavama potvrđuje pozitivne trendove smanjenja nezaposlenosti na području Županije, budući da je prosječni mjesečni broj nezaposlenih osoba tijekom 2015. manji od prosječnog mjesečnog broja nezaposlenih tijekom 2014. u svim ispostavama Regionalnog ureda Varaždin. Najveći udio u ukupnom broju nezaposlenih kontinuirano bilježi ispostava Varaždin, ujedno ona koja teritorijalno pokriva najveći broj stanovnika.

TABLICA 23: PROSJEČAN BROJ NEZAPOSLENIH PO ISPOSTAVAMA, 2011.-2015.

	2011.		2012.		2013.		2014.		2015.	
	UKUPNO	UDIO (%)	UKUPNO	UDIO (%)	UKUPNO	UDIO (%)	UKUPNO	UDIO (%)	UKUPNO	UDIO (%)
Varaždin	4.612	46,8	4.983	47,7	5.249	47,6	4.500	47,1	3.413	45,9
Ivanec	2.420	24,5	2.580	24,7	2.731	24,7	2.574	26,9	2.103	28,3
Ludbreg	1.160	11,8	1.171	11,2	1.236	11,2	1.039	10,9	846	11,4

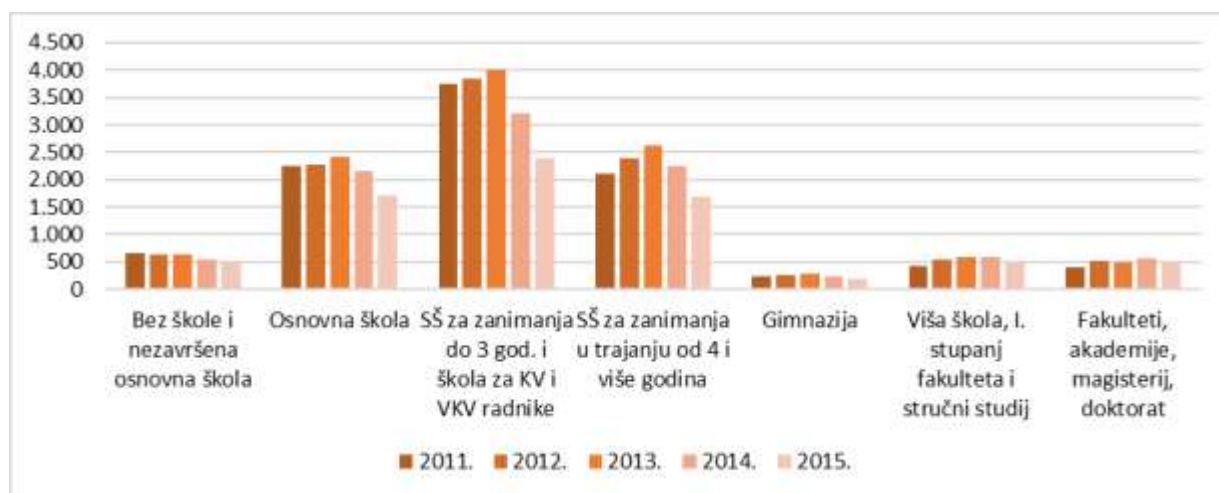
Novi Marof	1.104	11,2	1.092	10,5	1.148	10,4	936	9,8	719	9,7
Cestica	567	5,7	621	5,9	671	6,1	505	5,3	360	4,8
UKUPNO	9.863	100,0	10.447	100,0	11.035	100,0	9.554	100,0	7.441	100,0

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, RU Varaždin

3.6.5. OBILJEŽJA TRŽIŠTA RADA

Krajem 2015. godine na području Varaždinske županije, prema podacima HZZ-a, evidentirano je najviše nezaposlenih osoba sa završenom srednjom školom za trogodišnja zanimanja, KV i VKV radnike (2.387 ili 32,1%), nakon čega slijede osobe sa završenom osnovnom školom (1.715 ili 23,1%) te osobe sa završenom četverogodišnjom srednjom školom (1.698 ili 22,8%). S druge strane, najmanje je nezaposlenih osoba s gimnazijom (196 ili 2,6%), osoba sa završenim prvim stupnjem fakulteta, stručnim studijom i višom školom (459 ili 6,2%) te osoba sa završenim fakultetom, akademijom, magisterijem i doktoratom (484 ili 6,5%). U strukturi nezaposlenih prema razini obrazovanja sve kategorije bilježe smanjenje nezaposlenosti u odnosu na 2014. godinu, a najveći pad nezaposlenih u 2015. u odnosu na prethodnu godinu bilježi kategorija osoba sa srednjom školom za zanimanja do 3 god. i za KV i VKV radnike.

GRAFIKON 15: NEZAPOSLENOST PREMA RAZINI OBRAZOVANJA, 2011.-2015.



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, RU Varaždin

Promatrano prema spolu, od ukupnoga broja nezaposlenih u 2015. godini prosječno je evidentirano 3.867 nezaposlenih muškaraca (52,0%) i 3.574 nezaposlene žene (48,0%). Prosječan broj nezaposlenih muškaraca smanjen je u odnosu na prethodnu godinu za 1,3%, dok je prosječan broj nezaposlenih žena povećan za 1,3%, tako da se udio muškaraca smanjio, a udio žena povećao u ukupnom broju nezaposlenih.

TABLICA 24: NEZAPOSLENOST PREMA SPOLU, 2011.-2015.

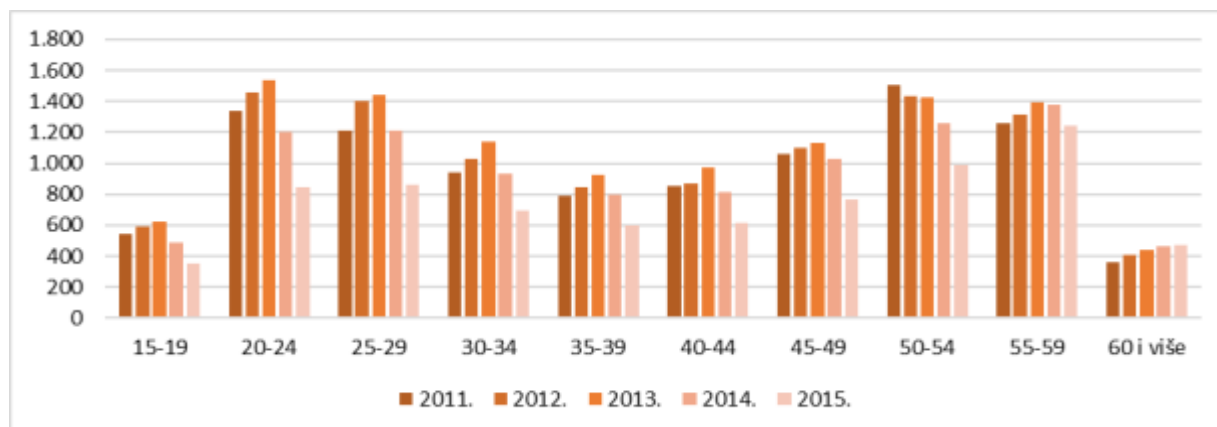
	Muškarci	Žene	Ukupno
2011.	5.244	4.619	9.863
Udio	53,2%	46,8%	100
2012.	5.554	4.893	10.447
Udio	53,2%	46,8%	100

2013.	5.848	5.187	11.035
Udio	53,0%	47,0%	100
2014.	5.088	4.466	9.554
Udio	53,3%	46,7%	100
2015.	3.867	3.574	7.441
Udio	52,0%	48,0%	100

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, RU Varaždin

Najveći broj nezaposlenih krajem posljednje dvije godine zabilježen je u dobnoj skupini 55-59 godina, dok je u 2012. i 2013. po broju nezaposlenih prednjačila skupina 20-24 godina. Sukladno smanjenju ukupnog broja nezaposlenih osoba na području Varaždinske županije, u 2015. godini je smanjena nezaposlenost u svim dobnim skupinama u odnosu na 2014., izuzev dobne skupine 60 i više godina, koja bilježi povećanje nezaposlenosti za 1,08%. U 2015. je primjetno značajno smanjenje broja nezaposlenih mladih osoba (do 30 godina), i to za 28,6% u odnosu na 2014. godinu. U kategoriji osoba starijih od 45 godina nezaposlenost je smanjena za 15,7% u odnosu na prethodnu godinu, no također je došlo do povećanja udjela te dobne skupine u ukupnoj nezaposlenosti, i to sa 43,1% u 2014. na 46,7% u 2015. godini.

GRAFIKON 16: NEZAPOSLENOST PREMA DOBNIM SKUPINAMA, 2011.-2015.

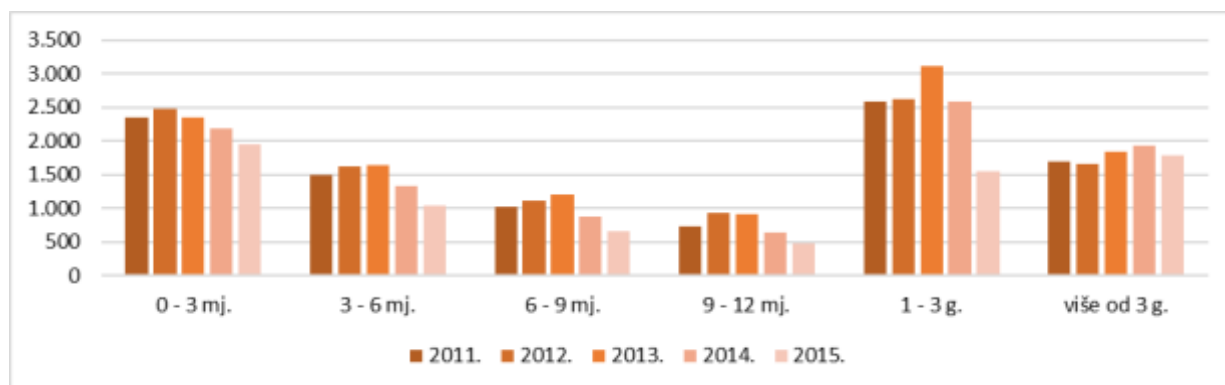


Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, RU Varaždin

Promatrano prema trajanju nezaposlenosti, u evidenciji HZZ Regionalnog ureda Varaždin najviše je nezaposlenih osoba koje čekaju zaposlenje od 0-3 mjeseca (26,2%), a slijede osobe koje na zaposlenje čekaju duže od 3 godine (24,1%) i od 1-3 godine (20,8%).

Usporedbom broja dugotrajno nezaposlenih (u evidenciji duže od 1 godine) u posljednjih pet godina, primjetno je kako je broj osoba koje čekaju na zaposlenje duže od 1 godine rastao do 2013., da bi od 2014., u skladu s općim smanjenjem nezaposlenosti u Županiji, došlo i do smanjenja broja dugotrajno nezaposlenih osoba. Međutim, unatoč smanjenju ukupnog broja dugotrajno nezaposlenih osoba, povećan je udio te kategorije u ukupnoj nezaposlenosti Županije, tako da je 2011. udio dugotrajno nezaposlenih iznosio 43,3%, a 2015. čak 44,9%.

GRAFIKON 17: NEZAPOSLENOST PREMA TRAJANJU NEZAPOSLENOSTI, 2011.-2015.



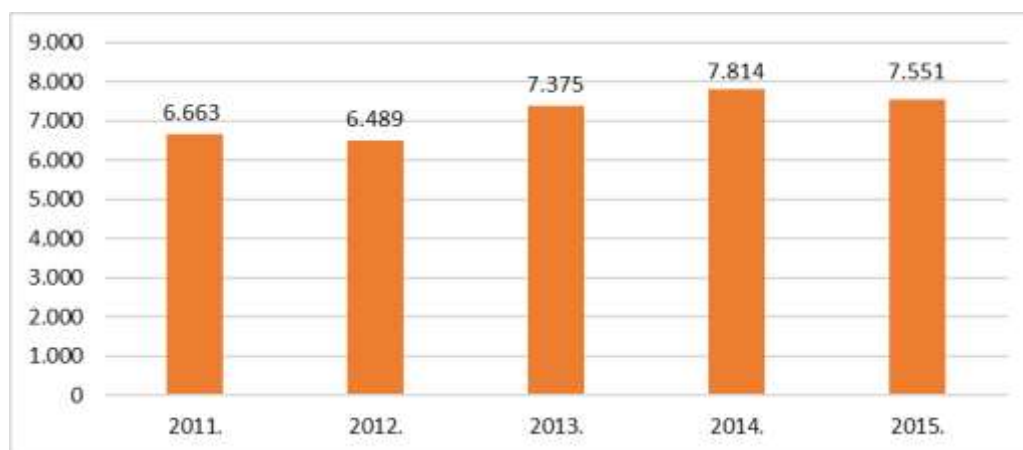
Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, RU Varaždin

Dugotrajno nezaposlene osobe smatraju se jednom od najrizičnijih skupina socijalne isključenosti, budući da se s duljinom trajanja nezaposlenosti smanjuju potrebna znanja i vještine te takve osobe postaju manje konkurentnije i atraktivne na tržištu rada. U skupini dugotrajno nezaposlenih pritom su posebno ugrožene osobe bez staža te osobe s nižom razinom obrazovanja koje zauzimaju najveći udio unutar kategorije dugotrajno nezaposlenih.

Traženi radnici i zapošljavanje iz evidencije nezaposlenih

Prema podacima HZZ-a, Regionalnog ureda Varaždin, u 2015. godini Varaždinska županija bilježi pad broja zaposlenih iz evidencije Zavoda u odnosu na prethodnu godinu za 3,4% te je iz evidencije ukupno zaposlena 7.551 osoba. Na razini države, porast broja zaposlenih iz evidencije Zavoda u odnosu na prethodnu godinu zabilježen je u 13 županija, dok je 8 županija zabilježilo pad.

TABLICA 25: ZAPOSLENE OSOBE IZ EVIDENCIJE ZAVODA, 2011.-2015.

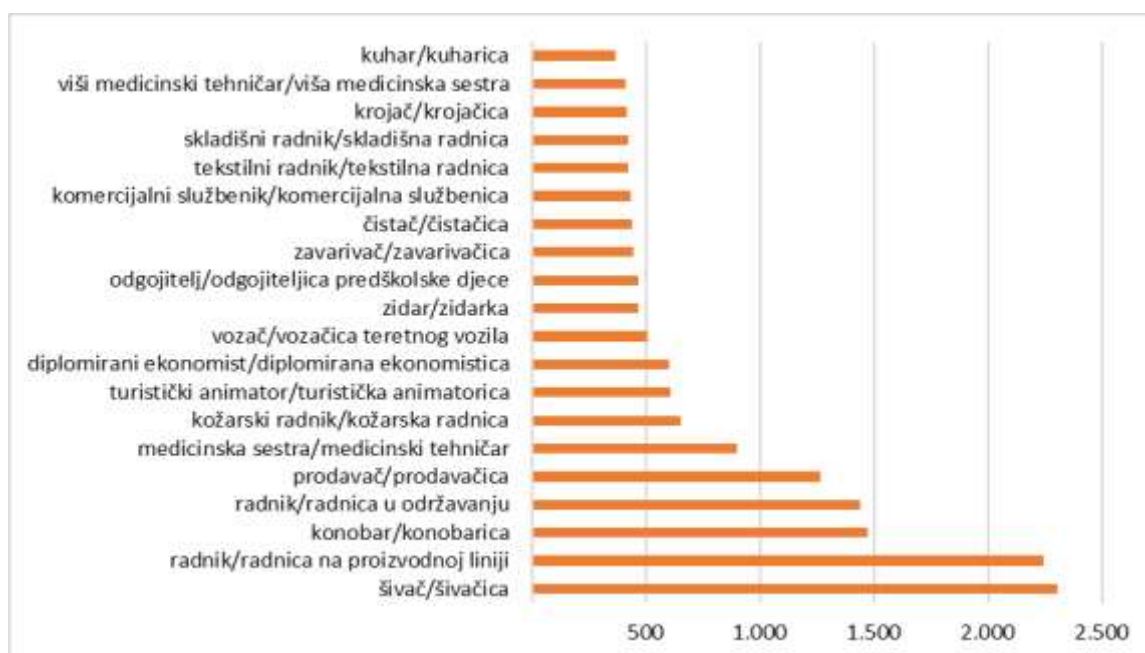


Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, RU Varaždin

Prema djelatnostima, koje su prethodno bile prijavljene u evidenciji HZZ-a, najveći broj osoba se zaposlio u djelatnostima u kojima je ujedno i prijavljen najveći broj slobodnih radnih mjesta: prerađivačkoj industriji, trgovini, obrazovanju i građevinarstvu. Ukoliko se promotre podaci o prijavljenim potrebama za radnicima, proizlazi kako su najtraženija zanimanja na području Varaždinske županije u 2015. godini bila radnik/radnica na proizvodnoj liniji i šivač/šivačica. Usporedbom najtraženijih zanimanja u razdoblju od 2011. do 2015. godine vidljivo je kako prema prijavljenim potrebama od strane poslodavaca prednjače upravo ta zanimanja, što može biti značajan pokazatelj

prilikom planiranja i osmišljavanja programa izobrazbe i osposobljavanja (dugotrajno) nezaposlenih osoba na području Županije.

GRAFIKON 18: TRAŽENA ZANIMANJA U REGIONALNOM U REDU VARAŽDIN, 2011.-2015.



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, RU Varaždin

Što se tiče potražnje za radnom snagom po grupama zanimanja, u 2015. godini najveću potražnju i rast u odnosu na prethodnu godinu bilježi kategorija zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji (849 traženih radnika više no u 2014. godini). U usporedbi s 2014. godinom, rast broja traženih radnika zabilježen je u gotovo svim navedenim kategorijama (Tablica 27), izuzev grupe zanimanja znanstvenika/znanstvenica, inženjera/inženjerki, stručnjaka/stručnjakinja, koja, iako bilježi pad u odnosu na prethodnu godinu (radnika manje), čini čak 19,17% potražnje za radnom snagom u pogledu grupa zanimanja.

TABLICA 26: TRAŽENI RADNICI PREMA GRUPAMA ZANIMANJA, 2011.-2015.

Grupe zanimanja	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.
Zakonodavci/zakonodavke, dužnosnici/dužnosnice i direktori/direktorice	9	15	5	16	9
Znanstvenici/znanstvenice, inženjeri/inženjerke i stručnjaci/stručnjakinje	943	1.172	1.424	2.320	1.896
Tehničari/tehničarke i stručni suradnici/stručne suradnice	407	476	504	979	1.033
Administrativni službenici/administrativne službenice	292	317	276	481	532
Uslužna i trgovačka zanimanja	729	773	748	1.040	1.429
Poljoprivrednici/poljoprivrednice, šumari/šumarke, ribari/ribarke, lovci/lovkinje	18	6	13	9	16
Zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji	1.627	1.378	1.107	1.757	2.606
Rukovatelji/rukovateljice postrojenjima i strojevima, industrijski proizvođači/industrijske proizvođačice i sastavljači/sastavljačice proizvoda	184	171	178	312	540
Jednostavna zanimanja	1.982	1.565	1.149	1.036	1.832
Ukupno	6.191	5.873	5.404	7.950	9.893

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, RU Varaždin

U pogledu prijavljenih slobodnih radnih mjesta, u 2015. godini je u Regionalnom uredu Varaždin prijavljeno 24,4% odnosno 1.943 slobodnih radnih mjesta više nego tijekom 2014. godine (7.950).

TABLICA 27: BROJ TRAŽENIH RADNIKA – PRIJAVLJENA SLOBODNA RADNA MJESTA, 2011.-2015.

Godina	Slobodna radna mjesta
2011.	6.191
2012.	5.873
2013.	5.404
2014.	7.950
2015.	9.893

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, RU Varaždin

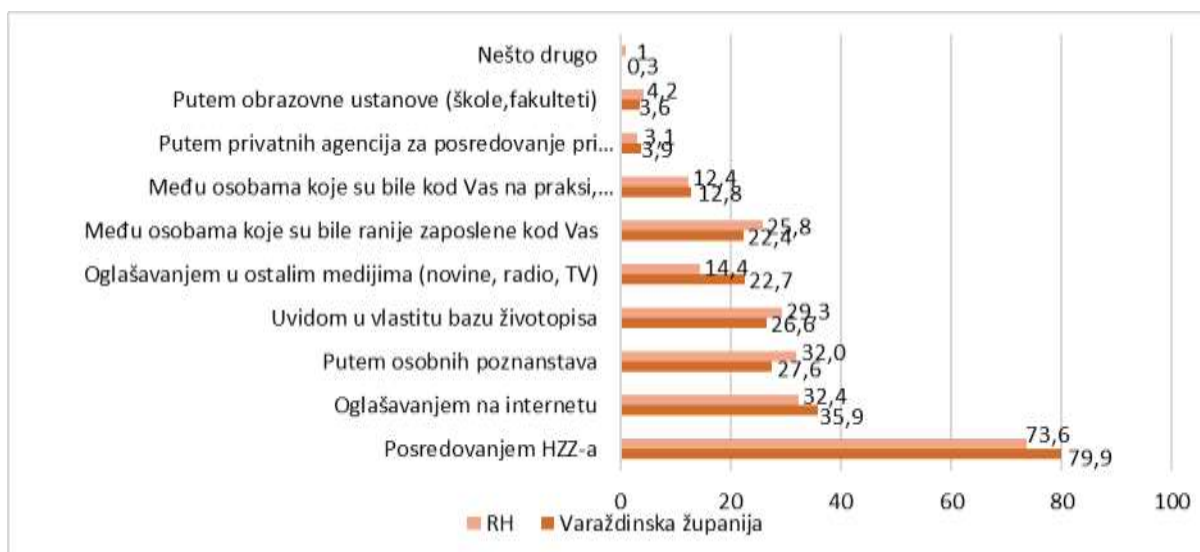
Prilikom analize prijavljenih slobodnih radnih mjesta i zapošljavanja iz evidencije nezaposlenih, potrebno je voditi računa o utjecaju mjera aktivne politike zapošljavanja. Naime tijekom posljednjih godina raste broj osoba uključenih u mjere aktivne politike zapošljavanja, a mjere koje se najviše koriste su mjera Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa i mjera Javni radovi - preko 60% svih korisnika mjera uključeno je u te dvije mjere aktivne politike zapošljavanja promatrajući razdoblje od posljednjih 5 godina.

Anketa poslodavaca u Varaždinskoj županiji

Kako bi se omogućilo praćenje i kratkoročno predviđanje potreba tržišta rada u pogledu zanimanja na lokalnoj, odnosno regionalnoj razini, u istraživanje i oblikovanje učinkovitih mjera potrebno je uključiti potrebe lokalnih poslodavaca. Anketa poslodavaca koju već godinama provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje najveće je takvo istraživanje u Republici Hrvatskoj kojim se prikupljaju informacije o promjenama u zaposlenosti poslodavaca, eventualnim poteškoćama pri zapošljavanju radnika, planiranom zapošljavanju i potencijalnim viškovima radnika u tekućoj godini. Anketiranjem je obuhvaćen velik broj poslodavaca sa značajnim brojem zaposlenih radnika, različite veličine, različitih oblika vlasništva te iz različitih djelatnosti što daje reprezentativno značenje rezultata provedenih Anketa poslodavaca. Tako se u 2014. godini anketiranju odazvalo 427 poslodavaca koji zapošljavaju 47,0% od ukupnog broja zaposlenih u Varaždinskoj županiji.

Rezultati Ankete pokazuju kako je od ukupnog broja anketiranih poslodavaca, njih 304 ili 71,2% u 2014. godini tražilo radnike te je prema promatranom postotku Varaždinska županija na drugom mjestu, odmah iz Međimurske županije (72,4%). Za nezaposlene osobe od iznimne je važnosti pritom podatak o načinu traženja radnika, a rezultati pokazuju kako poslodavci nerijetko kombiniraju više načina istovremeno te kako je najčešći način traženja radnika posredovanjem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (79,9%). Prilikom pronalaska radnika, poslodavci Varaždinske županije učestalo koriste oglašavanje na Internetu, i to u većem postotku no poslodavci na razini cijele države, a rezultati ankete pokazuju kako je raširena metoda traženja radnika i putem osobnih poznanstava.

GRAFIKON 19: STRUKTURA NAČINA TRAŽENJA RADNIKA, U %



Izvor: Analiza ankete poslodavaca 2015. godine, HZZ RU Varaždin

U odnosu na prethodnu godinu, veći broj poslodavaca je iskazao kako je imao poteškoća s pronalaženjem radnika, njih 34,6%, te je udio poslodavaca koji su imali poteškoća s pronalaskom radnika općenito veći od prosjeka RH (29,1%). Kao najčešće naveden razlog poteškoća je nedostatak radnika tražene razine obrazovanja, a kao istaknut problem poslodavci su naveli i nedostatak kandidata s traženim radnim iskustvom i prikladnim obrazovnim smjerom/programom. Nezainteresiranost i nemotiviranost radnika za rad te nespornost rada za ponuđenu plaću, iako u manjem postotku, predstavljaju značajne poteškoće poslodavcima, a uočava se i nedostatak kandidata s potrebnim socijalnim vještinama kao što su komunikativnost, timski rad i slično. Najmanje značajne teškoće s kojima se poslodavci susreću su nedostatak radne snage s traženim certifikatom ili licencom te znanjem rada na računalu.

GRAFIKON 20: ZASTUPLJENOST POJEDINIH RAZLOGA POTEŠKOĆA PRI PRONALAŽENJU RADNIKA, U %



Izvor: Analiza ankete poslodavaca 2015. godine, HZZ RU Varaždin

U okviru Ankete, poslodavcima je također postavljeno pitanje kojim se tražilo da iznesu koje procese, odnosno aktivnosti provode u svojim organizacijama u sklopu upravljanja i razvoja ljudskih potencijala. Rezultati pokazuju da anketirani poslodavci iz Varaždinske županije, u odnosu na poslodavce iz RH, češće koriste sve procese/aktivnosti upravljanja ljudskim potencijalima osim planiranja razvoja karijere zaposlenika. Među poslodavcima u Županiji najčešće su korišteni procesi odnosno aktivnosti: uvođenje u posao (51,9%), planiranje zapošljavanja novih zaposlenika (40,1%), motivacija i nagrađivanje zaposlenika (37,4%), praćenje i ocjenjivanje radne uspješnosti (34,0%) i provedba obrazovanja zaposlenika (33,7%). Da ne koriste niti jednu od ponuđenih aktivnosti upravljanja i razvoja ljudskih potencijala se izjasnilo 16,6% poslodavaca, a takva je situacija najčešće prisutna u obrtima, dok se rastom veličine poslodavca očekivano povećava i korištenje aktivnosti i procesa upravljanja i razvoja ljudskih potencijala.

U pogledu educiranja i usavršavanja radnika, 244 ili 57,1% anketiranih poslodavaca iz Varaždinske županije je koristilo edukaciju ili usavršavanje svojih radnika, što je za 7,2 % više nego na razini RH. Što se tiče broja radnika uključenih u obrazovanje, poslodavci iz Varaždinske županije su u protekloj godini u obrazovanje ili usavršavanje uključili 7.956 radnika, što je 15,3% ukupno zaposlenih radnika kod anketiranih poslodavaca i za 5,2% manje u odnosu na nacionalni prosjek.

Edukaciju ili usavršavanje najčešće koriste poslodavci iz državnog/javnog sektora njih 86,9%, a poslodavci iz državnog/javnog sektora ujedno šalju značajan broj svojih zaposlenika na edukacije i usavršavanja (27,5%). S veličinom poslodavca raste i udio poslodavaca koji koriste edukacije ili usavršavanja. Tako najveći udio korištenja edukacija ili usavršavanja bilježimo kod velikih poslodavaca (78,6%), a najmanji kod obrta (33,8%). Udio radnika koji su bili na edukacijama ili usavršavanju najveći je kod mikro poslodavaca (18,7%) i obrta (16,2%), a najmanji kod malih poslodavaca (8,8%).

3.6.5.1. ULOGA HRVATSKOG ZAVODA ZA ZAPOŠLJAVANJE

Hrvatski zavod za zapošljavanje javna je ustanova u vlasništvu Republike Hrvatske, ustrojena Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti sa zadaćom rješavanja pitanja iz problematike vezane uz zapošljavanje i nezaposlenost u najširem značenju tih pojmova. Strateški ciljevi razvoja su:

1. Razviti usluge Hrvatskog zavoda za zapošljavanje radi povećanja konkurentnosti radne snage i zadovoljenja potreba na tržištu rada
2. Razviti ljudski potencijal i administrativni kapacitet Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u kreiranju i davanju novih usluga na tržištu rada
3. Ostvariti vodeću poziciju Hrvatskog zavoda za zapošljavanje na tržištu rada uspostavljanjem partnerskih odnosa i većim utjecajem na donošenje i provedbu javnih politika.

Zavod obavlja poslove iz svoje djelatnosti kroz Središnji ured, 5 regionalnih ureda, 17 područnih ureda i 99 ispostava te na taj način omogućuje dostupnost svojih usluga na cijelom prostoru Republike Hrvatske. Područje Varaždinske županije pokriva Regionalni ured Varaždin sa sjedištem u Varaždinu, s pripadajućim ispostavama – Ludbreg, Novi Marof, Ivanec i Cestica.

Budući da je posredovanje pri zapošljavanju temeljna funkcija Zavoda, većina je aktivnosti posredovanja pri zapošljavanju usmjerena prema povećanju zapošljivosti nezaposlenih osoba i pomoći nezaposlenim osobama za bolje snalaženje na tržištu rada. U postizanju tog cilja značajnu ulogu imaju aktivnosti Odsjeka za profesionalno usmjeravanje i obrazovanje koje uključuju aktivnosti profesionalnog usmjeravanja za učenike osnovnih škola i

srednjih škola, kao i aktivnosti za nezaposlene osobe i tražitelje zaposlenja (individualna i grupna savjetovanja i sl.) te aktivnosti za poslodavce (provedba profesionalne selekcije potencijalnih kandidata za određeno radno mjesto).

U okviru HZZ-a, Regionalnog ureda Varaždin zainteresiranim korisnicima su dostupne usluge Centra za informiranje i savjetovanje o karijeri (CISOK), čiji je cilj svim zainteresiranim osobama za profesionalni razvoj, promjenu karijere ili traženje posla omogućiti pristup sustavu informiranja i savjetovanja koji će im pomoći u ostvarenju njihovih profesionalnih potencijala u skladu s interesima i sposobnostima, ali i potrebama gospodarstva. U 2015. godini ukupan broj korisnika CISOK-a iznosio je 5.350 osoba, a promatrano prema statusu korisnika, više od polovice korisnika ulazilo je u kategoriju nezaposlenih osoba (50,37%).

Aktivna politika tržišta rada

Republika Hrvatska, kao i druge zemlje Europske unije, kroz svoje javne zavode za zapošljavanje ulaže u mjere aktivne politike zapošljavanja koje su namijenjene isključivo nezaposlenim osobama s otežanim pristupom tržištu rada kako bi se tim skupinama pomoglo da se što lakše i brže vrate u svijet rada.

Prioriteti i ciljevi aktivne politike zapošljavanja propisani su Smjernicama za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2015.– 2017. godine. Navedeni je dokument izrađen na osnovi analize trenutnog stanja na hrvatskom tržištu rada te relevantnih strateških dokumenata u području zapošljavanja. Definirani su prioriteti i ciljevi djelovanja, a sukladno tome i intervencije aktivne politike zapošljavanja koje će se u narednom periodu provoditi u svrhu povećanja stope zaposlenosti skupina u nepovoljnom položaju na tržištu rada, poboljšanja konkurentnosti poslodavaca, povećanja profesionalne, prostorne i obrazovne pokretljivosti radne snage te osiguranja usklađenosti ponude i potražnje na tržištu rada.

Intervencije aktivne politike zapošljavanja razvrstane su po paketima usmjerenim specifičnim ciljnim skupinama nezaposlenih osoba te zaposlenih osoba kojima prijeti gubitak radnih mjesta i to: mladim osobama do 29 godina, dugotrajno nezaposlenim osobama, osobama starijim od 50 godina, osobama s invaliditetom, posebnim skupinama nezaposlenih, kao što su: samohrani roditelji, mlade osobe koje su izašle iz sustava skrbi domova za djecu, žrtve obiteljskog nasilja, hrvatski branitelji, roditelji četvero i više malodobne djece, roditelji djece s posebnim potrebama, azilanti, liječeni ovisnici i druge skupine nezaposlenih kojima prijeti socijalna isključenost i trajna nezaposlenost te pripadnicima romske nacionalne manjine.

Tijekom 2015. na području Varaždinske županije u Nacionalni plan za poticanje zapošljavanja je uključeno 1.630 osoba, što je porast od 41,3% u odnosu na 2014. godinu kada je bilo uključeno svega 957 osoba. Novouključene osobe u 2015. godini najvećim su dijelom obuhvaćene mjerama Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa te Javni radovi. Ukupan broj aktivnih korisnika mjera krajem 2015. godine u Varaždinskoj županiji iznosio je 1.218 osoba.

TABLICA 28: BROJ UKLJUČENIH OSOBA U NPZZ, 2011.-2015.

	Novouklju. osobe od 1.1. do 1.12.2011.	Novouklju. osobe od 1.1. do 1.12.2012.	Novouklju. osobe od 1.1. do 1.12.2013.	Novouklju. osobe od 1.1. do 1.12.2014.	Novouklju. osobe od 1.1. do 1.12.2015.
1. NACIONALNI PLAN ZA POTICANJE ZAPOŠLJAVANJA	1.171	1.062	1.405	945	1.612
1.1. Potpore za zapošljavanje	114	134	170	202	316
1.2. Potpore za samozapošljavanje	22	46	169	75	127
1.3. Potpore za usavršavanje	51	30	1	0	0
1.4. Obrazovanje nezaposlenih	469	142	29	62	65
1.5. Javni radovi	313	495	456	87	321
1.6. Stručno osposobljavanje za rad	202	215	580	517	677
1.7. Potpora za očuvanje radnih mjesta	0	0	0	0	101
1.8. Stalni sezonac	0	0	0	2	5
2. NACIONALNI PROGRAM ZA ROME	12	13	15	12	18
2.1. Potpore za zapošljavanje	0	0	0	0	0
2.2. Obrazovanje nezaposlenih	0	0	0	0	0
2.3. Stručno osposobljavanje za rad	0	0	0	0	0
2.4. Javni radovi	12	13	15	12	18
2.5. Sufinanciranje zapošljavanja	0	0	0	0	0
2.6. Sufinanciranje zapošljavanja u trajanju od 24	0	0	0	0	0
3. PROGRAMI FINANCIRANI IZ DRUGIH IZVORA	631	0	0	0	0
3.1. Obrazovanje nezaposlenih - EU fondovi	631	0	0	0	0
3.2. Obrazovanje nezaposlenih – lokalna partnerstva	0	0	0	0	0
UKUPNO	1.814	1.075	1.420	957	1.630

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, RU Varaždin

3.6.5.2. ULOGA LOKALNOG PARTNERSTVA ZA ZAPOŠLJAVANJE

Tijekom prosinca 2010. Hrvatski zavod za zapošljavanje Regionalni ured Varaždin kao inicijator osnivanja Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Varaždinske županije i još 16 predstavnika institucija iz područja javnog, privatnog i civilnog sektora, potpisali su Ugovor o partnerstvu kojim su se obvezali da će u sklopu novoosnovanog Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Varaždinske županije zajedničkim snagama nastojati smanjiti nezaposlenost i prijetnje od nove nezaposlenosti. Važnost Lokalnog partnerstva za zapošljavanje sve je više prepoznata u javnosti te Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Varaždinske županije trenutno broji 23 člana.

TABLICA 29: ČLANOVI LPZ-A VARAŽDINSKE ŽUPANIJE

Članovi	Kontakt osoba
Varaždinska županija	Larisa Križan
HZZ - Regionalni ured Varaždin	Jasenska Hutinski
HGK - Županijska komora Varaždin	Snježana Marcuiš
HOK - Obrtnička komora Varaždinske županije	Višnja Fatiga
AZRA d.o.o.	Krunoslav Lukačić
Razvojna agencija Sjever – DAN	Miljenko Ernoić
FOI	Nina Begičević Redep
Savez samostalnih sindikata - Varaždinska županija	Nevenka Poljak
Pučko otvoreno učilište Varaždin	Mirjana Premuž
Srednje škole (predstavnik Medicinska škola Varaždin)	Mirjana Grabar-Kruljac
Osnovne škole (predstavnik I. osnovna škola Varaždin)	Karmen Hans Jalšovec
Centar za socijalnu skrb Varaždin	Siniša Česi
Metalna industrija - MIV d.d.	Franjo Turek
Zagorje "Tehnobeton"	Zvezdana Erceg
Udruga za zaštitu okoliša "Franjo Košćec"	Ana-Marija Runjić
Regionalni industrijski sindikat	Siniša Miličić
Euvića - Cluster proizvođača zdrave hrane SZ Hrvatske	Zvonimir Novak
Investicijsko-savjetodavni centar "ISC" d.o.o.	Josipa Petrović Zozoli
Udruga Njezina druga šansa	Nataša Mihinjač
Drvni cluster Sjeverozapadne Hrvatske	Sandra Hižak
Nezavisna udruga mladih	Danijela Mađar
Udruga Ceker	Sanja Ostroški
Thorium Consult d.o.o.	Goran Lepen
Nisu u formalnom članstvu	
Tehnološki park Varaždin	Emilija Skočibušić

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, RU Varaždin

Samo osnivanje LPZ-a rezultat je projekta provedenog u okviru IV. komponente Instrumenta pretpristupne pomoći (IPA), koji se provodio i u drugim hrvatskim županijama, a s ciljem decentralizacije kreiranja politika zapošljavanja i uključivanje dionika koji su najbliže najnižim razinama vlasti i u direktnom kontaktu s poslodavcima i tražiteljima zaposlenja. Zadaci Lokalnog partnerstva za zapošljavanje su:

- Provedba i priprema županijskih strategija razvoja ljudskih potencijala koje podržavaju Županijsku razvojnu strategiju,
- Programiranje, razvoj koordinirane strategije, savjetovanje o županijskom razvoju ljudskih potencijala; povezivanje sa Županijskim partnerskim vijećem te Gospodarsko-socijalnim vijećem,

- Stvaranje vlastitih programa i projekata na razini županije u skladu sa strategijom razvoja ljudskih potencijala i županijskom razvojnom strategijom te organiziranje njihove provedbe uz korištenje svih dostupnih izvora financiranja,
- Osiguranje sudjelovanja dionika u procesu planiranja i provedbe politike razvoja Strategije razvoja ljudskih potencijala.

Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Varaždinske županije u proteklom je razdoblju sudjelovalo u dva projekta: projekt „Jačanje lokalnog partnerstva za zapošljavanje – LPES“ ukupne vrijednosti 35.179,46 eura, koji je trajao 16 mjeseci (11.11.2013.-31.05.2015.) te projekt „START“ (1.01.2015.-30.06.2016.), kojemu je cilj podizanje kapaciteta članova LPZ-a Varaždinske županije za implementaciju mjera Strategije razvoja ljudskih potencijala te razvoj baze projekata i podizanje svijesti lokalnih dionika o ulozi Lokalnog partnerstva za zapošljavanje., ukupne vrijednosti 40.170,00 eura.

3.7. SOCIJALNA PITANJA

Na području Varaždinske županije postoji razvijena mreža socijalnih ustanova, kao i drugih pružatelja socijalnih usluga. U Županiji djeluju četiri centra za socijalnu skrb sa sjedištima u Varaždinu, Ivancu, Novom Marofu i Ludbregu u kojima je trenutno zaposleno 97 djelatnika. Prema zadnjim podacima iz 2014. godine, broj korisnika najčešće ostvarivanog prava u sustavu socijalne skrbi, zajamčene minimalne naknade, evidentiranih u centrima na području Varaždinske županije bio je 3.987 osoba, dok je 3.645 korisnika ostvarilo pravo na doplatu za pomoć i njegu, a 923 osoba je ostvarile pravo na osobnu invalidninu. Prosječna godišnja stopa obuhvaćenosti stanovništva s pomoći za uzdržavanje (ZMN) u Varaždinskoj županiji u 2014. godini iznosi 2,3 što je tek nešto manje od prosjeka RH koji iznosi 2,4.

Ostale ustanove socijalne skrbi na području Varaždinske županije obuhvaćaju osam velikih domova socijalne skrbi za starije i nemoćne osobe, od čega jedan županijski dom te sedam domova kojima su osnivači privatne osobe i udruge, ukupnih smještajnih kapaciteta za 919 korisnika te dva doma za smještaj psihički bolesnih odraslih osoba u općini Jalžabet, smještajnih kapaciteta za 330 korisnika. Također, u Županiji postoje tri doma za osobe s tjelesnim, intelektualnim i osjetilnim oštećenjima za 188 korisnika, jedan dom za djecu s problemima u ponašanju u Ivancu, kapaciteta za 44 korisnika (Pahinsko) te jedan dom za žrtve obiteljskog nasilja Utočište Sv. Nikola, kojem su suosnivači Grad Varaždin i Varaždinska županija, s kapacitetom za 15 korisnika.

Na području Varaždinske županije postoji i razvijena mreža izvaninstitucionalne skrbi za osobe u potrebi, koja trenutno broji 23 malih obiteljskih domova za starije i nemoćne te psihički bolesne osobe, čiji kapacitet iznosi do najviše 20 korisnika. U odnosu na cijelu Hrvatsku, u Županiji je posebno razvijeno i područje udomiteljstva i to za smještaj djece bez adekvatne roditeljske skrbi te u manjem dijelu i za osobe starije životne dobi, no ono što nedostaje je sustavna podrška djeci koja izlaze iz udomiteljstva i osamostaljuju se. Prema dostupnim podacima, u 2013. godini 21 mlada osoba u udomiteljskoj obitelji navršila je 18 godina i time izgubila pravo na osiguran smještaj.

Značajni pružatelji socijalnih usluga i materijalnih pomoći obiteljima u potrebi na području Županije su udruge, među kojima se posebno ističe djelovanje Caritasa i Crvenog križa. Tim za krizna stanja Crvenog križa je prepoznat kao ključan dionik u podršci obiteljima u riziku dok Caritas već godinama pruža uslugu Pučke kuhinje s 330 obroka dnevno te prikuplja novac, hranu i odjeću za ugrožene obitelji. Također, u Županiji djeluje i niz različitih udruga i to većinom udruge osoba s invaliditetom i udruge vezane uz Domovinski rat.

3.7.1.1. RIZIČNE SKUPINE ZA SOCIJALNU UKLJUČENOST

Višegodišnja gospodarska kriza u posljednjem je razdoblju značajno povećala broj ljudi kojima prijeti dugotrajna socijalna isključenost. Iako se sam pojam socijalne isključenosti često povezuje i izjednačuje sa siromaštvom, pojam socijalne isključenosti je znatno širi te se najčešće poima kao začarani krug koji ima tri sastavnice:

- isključenost iz tržišta rada zbog nezaposlenosti i/ili niske zapošljivosti (marginalizacija na tržištu rada),
- siromaštvo i
- socijalna izolacija.

Uzroci socijalne isključenosti u Hrvatskoj često su povezani s nedovoljnom zapošljivošću, niskom obrazovnom razinom, ograničenim mogućnostima zapošljavanja i/ili uskim, odnosno zastarjelim znanjima i sposobnostima. Česta je posljedica dugotrajna nezaposlenost i ovisnost o sustavu socijalne skrbi. S povećanim rizikom socijalne isključenosti na području Varaždinske županije posebice se suočavaju:

- osobe s posebnim potrebama (invaliditetom),
- žene,
- mlade osobe,
- osobe romske nacionalne manjine te
- beskućnici, žrtve obiteljskog nasilja, bivši zatvorenici, liječeni ovisnici, izbjeglice i prognanici te dio stanovnika u područjima od posebne državne skrbi.

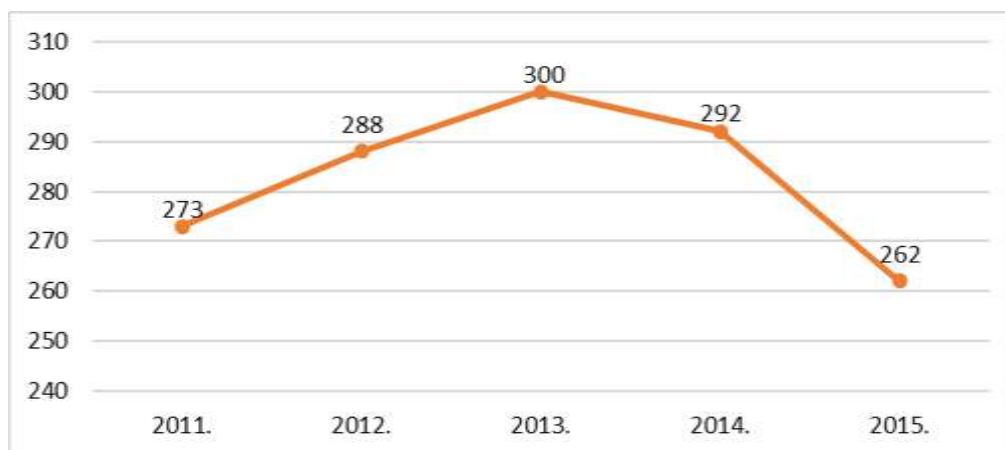
Osobe s invaliditetom

Prema Izvješću Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo u Varaždinskoj županiji, na dan 12.03.2015., živi 19.317 osoba s invaliditetom, od čega 10.364 muškaraca (54%) i 8.953 žena (46%) te na taj način osobe s invaliditetom čine 11% ukupnog stanovništva Županije. Najveći broj osoba s invaliditetom, njih 9.283 (48%), je u radno aktivnoj dobi, a iz detaljne analize osoba s invaliditetom prema dobi je moguće uočiti da je invaliditet prisutan u svim dobnim skupinama (u 8% udjelu prisutan je i u dječjoj dobi, 0-19 godina). Prema dostupnim podacima o obrazovanju, oko 73% osoba s invaliditetom nema završenu osnovnu školu ili ima samo osnovnoškolsko obrazovanje, 20% ima srednju stručnu spremu, dok je 2% osoba s visokom ili višom stručnom spremom. Specijalno obrazovanje ima približno 5% osoba s invaliditetom.

Prema podacima iz baze zaposlenih osoba s invaliditetom, u Varaždinskoj županiji je 800 zaposlenih (zaposleni, privremeno radno nesposobni) osoba s invaliditetom (63% muškaraca i 37% žena). Najčešća zvanja kod zaposlenih osoba s invaliditetom su radnik u kartonaži, obučar, poljoprivredni radnik, kovinotokar, medicinska sestra i NKV radnik.

Što se tiče nezaposlenosti osoba s invaliditetom, u evidenciji nezaposlenih su prosječno godišnje registrirane 262 osobe s invaliditetom, odnosno 3,52% od ukupnog prosječnog mjesečnog broja nezaposlenih osoba u 2015. godini. U posljednjem je razdoblju najveći broj nezaposlenih osoba s invaliditetom zabilježen u 2013. godini, nakon čega je došlo do smanjenja broja nezaposlenih osoba s invaliditetom u 2014., odnosno 2015. godini.

GRAFIKON 21: NEZAPOSLENOST OSOBA S INVALIDITETOM, 2011.-2015.

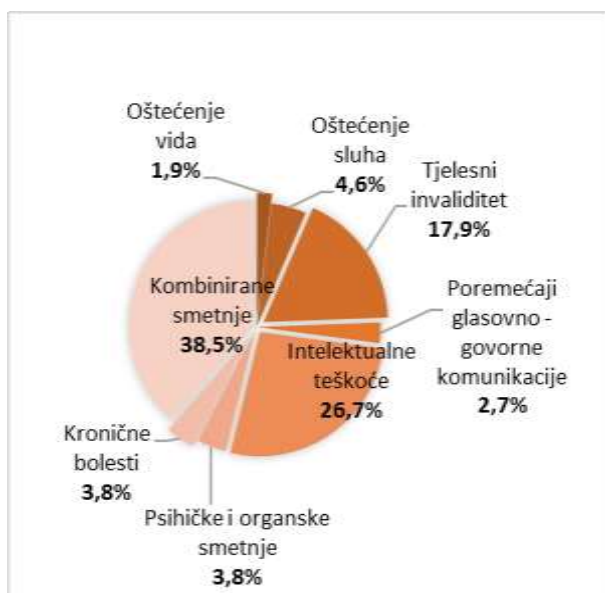


Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, RU Varaždin

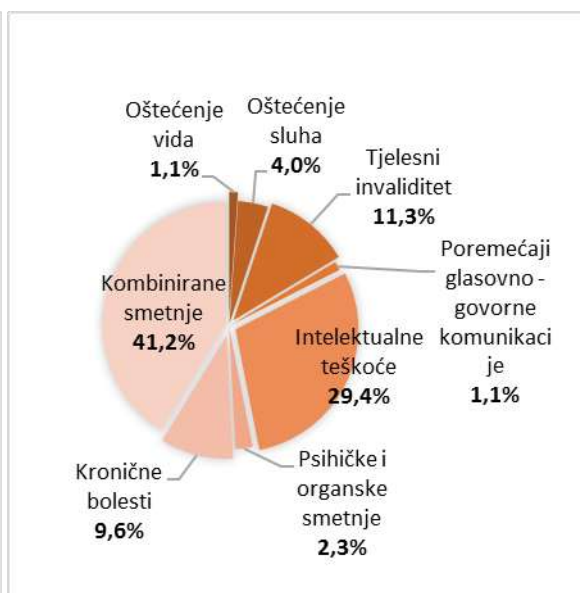
Promatrano prema spolnoj strukturi, vidljivo je da veći udio kod nezaposlenih osoba s invaliditetom imaju muškarci (56,9%), a ukoliko promatramo strukturu osoba s invaliditetom prema stjecanju odnosno utvrđivanju invaliditeta, u evidenciji Regionalnog ureda Varaždin najveći udio otpada na kategoriziranu mladež (81,3%), a slijede ostali invalidi (10,3%).

Prema tipu invaliditeta, u evidenciji Regionalnog ureda Varaždin, najbrojnije su nezaposlene osobe s kombiniranim smetnjama, a slijede osobe s intelektualnim teškoćama i s tjelesnim invaliditetom. Što se tiče zapošljavanja s druge strane, upravo su te kategorije zauzele najveći udio među zaposlenim osobama s invaliditetom tijekom 2015. godine.

GRAFIKON 22: NEZAPOSLENE OSOBE S INVALIDITETOM



GRAFIKON 23: ZAPOSLENE OSOBE S INVALIDITETOM PREMA VRSTI INVALIDITETA



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, RU Varaždin

U pogledu ukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom, tijekom 2015. godine iz evidencije nezaposlenih HZZ Regionalni ured Varaždin zaposleno je 177 ili 88,3% osoba s invaliditetom više nego u 2014. godini.

Osobe s invaliditetom, prema dostupnim podacima sustava socijalne skrbi, u najvećem broju (79%) žive u obitelji dok ih oko 19% živi samo. Oko 0,9% ima udomitelja ili skrbnika, a 88 osoba s invaliditetom boravi u ustanovi. U nezadovoljavajućim uvjetima stanovanja živi oko 13% osoba s invaliditetom. Oko 55% osoba, koje ostvaruju prava iz sustava socijalne skrbi, imaju potrebu za pomoći i negom u punom opsegu te im je Barthelov indeks 0-60. Najveći broj osoba ostvaruje svoja invalidska prava preko Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje. Iz Varaždinske županije, u Registar osoba s invaliditetom, pristigla su rješenja o primjerenom obliku školovanja za 1.488 osoba, s time da je veći broj muških osoba (63%). Postojanje više vrsta i stupnjeva teškoća u psihofizičkom razvoju te poremećaji govorno-glasovne komunikacije sa specifičnim poteškoćama u učenju najčešći su specificirani uzroci koji određuju potrebu primjerenog oblika školovanja, dok je potpuna odgojno obrazovna integracija redovnim nastavnim postupcima uz individualizirani pristup najčešći oblik njezinog specificiranog provođenja. 5561 osoba s invaliditetom, 29% od ukupnog broja, vještačeno je u sustavu socijalne skrbi. U Varaždinskoj županiji živi 1.353 branitelja s invaliditetom te 157 osoba koje imaju posljedice ratnih djelovanja iz II. svjetskog rata ili su civilni invalidi rata i poraća.

Osobama s invaliditetom Varaždinska županija je, u suradnji sa Srednjom strukovnom školom Varaždin, osnovala i sufinancira rad Zaštitne radionice u Varaždinu, čiji je cilj pojačana skrb o osobama s invaliditetom koje se inače ne mogu zaposliti ili održati zaposlenost na otvorenom tržištu rada. Kao prvi takav projekt u RH, radionica trenutno zapošljava 19 osoba te ima važnu ulogu u profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom na području Varaždinske županije.

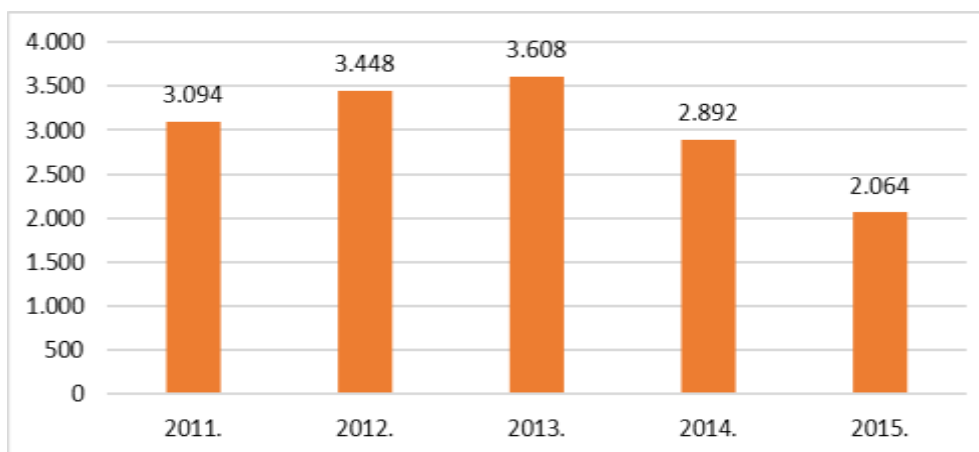
S Obzirom na trenutno stanje u Županiji po pitanju aktivnosti, strukturi i mogućnosti osoba s invaliditetom, postoje potrebe takvih osoba za rehabilitacijom i novim uslugama, dodatnim obrazovanjem, razvojem novih oblika zapošljavanja, razvojem društvenog poduzetništva/zadugarstva. Važnu ulogu može imati jačanje civilnog društva kroz jačanje nevladinih udruga i njihova utjecaja na području zapošljavanja s jedne strane te postizanja boljeg položaja osoba s invaliditetom na tržištu rada s druge strane.

Mladi (15-29 godina)

Problem nezaposlenosti mladih u posljednjih je nekoliko godina prerastao granice Republike Hrvatske te je kao gorući problem prepoznat na europskoj i svjetskoj razini. Najveći broj mjera aktivne politike zapošljavanja upravo je zbog tog razloga usmjeren na rješavanje pitanja nezaposlenosti mladih osoba, kako bi se sve osobe mlađe od 25 godina (u Hrvatskoj mlađe od 30 godina) što brže aktivirale na tržištu rada.

Podaci HZZ-a pokazuju kako je u Varaždinskoj županiji u 2015. u skupni nezaposlenih mladih (do 29 god.) prosječno evidentirano 2.064 osoba, što je za 28,6% manje nego u 2014. godini. Sukladno smanjenju ukupnog broja nezaposlenih mladih, smanjio se i udio mladih u ukupnoj masi nezaposlenih, i to s visokih 30,3% tijekom 2014. godine na 27,7% tijekom 2015. godine. Ukoliko se međutim promotre podaci o ostvarenom zapošljavanju, proizlazi kako je u 2015. godini zaposleno 3.453 osoba do 29 godina, odnosno 45,8% od ukupnog broja zaposlenih osoba, što je za 6,4% manje nego u prethodnoj godini. Dakle, U 2015. godini ostvarene su niže stope nezaposlenosti mladih osoba te je smanjen njihov udio u ukupnoj nezaposlenosti, ali je došlo i do smanjenja zapošljavanja mladih osoba.

TABLICA 30: NEZAPOSLENOST MLADIH U RAZDOBLJU 2011.-2015.



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, RU Varaždin

U strukturi mladih nezaposlenih osoba podjednak je udio žena (1.034) i muškaraca (1.031) te je primjetan veći broj nezaposlenih mladih muškaraca s nižim razinama obrazovanja, a žena s višim razinama obrazovanja (četverogodišnje srednje škole, gimnazije, više škole i fakulteti).

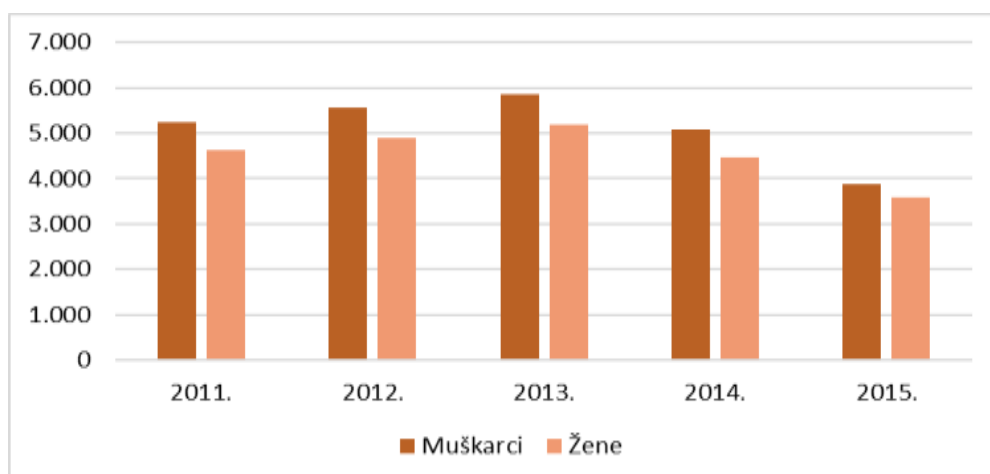
Kada govorimo o nezaposlenosti mladih u posljednjem razdoblju, svakako je potrebno spomenuti i pozitivan trend uključivanja mladih osoba u mjere aktivne politike zapošljavanja. Naime, prema podacima za 2014. godinu, od ukupnog broja osoba uključenih u navedene mjere u Varaždinskoj županiji, čak 69,9% se odnosilo na korisnike do 29 godina, pri čemu je, kao i ostatku RH, najčešće korištena mjera Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

Žene

Na području Varaždinske županije, u promatranom razdoblju od 2011. – 2015., udio nezaposlenih žena kontinuirano je manji od udjela nezaposlenih muškaraca te su tako u 2015. u evidenciji prosječno mjesečno bile prijavljene 3.574 nezaposlene žene, s prosječnim udjelom u ukupnom broju nezaposlenih osoba od 48,0%, dok su s udjelom od 52,0% u evidenciji prevladavali nezaposleni muškarci (3.867). Ipak, u prethodnoj je godini udio nezaposlenih žena u ukupnoj nezaposlenosti iznosio 46,7%, iz čega proizlazi kako je u 2015. došlo do promjene u strukturi nezaposlenosti u korist muškaraca.

Žene na tržištu rada nalaze se u posebno teškom položaju zbog dvostruke diskriminacije – temeljene na spolu, ali i na dobi. Područja djelatnosti u kojima žene predstavljaju većinu sastoje se uglavnom od poslova koji se tradicionalno smatraju prigodnima za žensku rodnu ulogu. Ovakva rodna segregacija na tržištu rada je očigledna i poklapa se s tradicionalno uvriježenim stereotipnim poimanjem rodni uloga. Na tržištu rada i dalje postoji očigledna rodno uvjetovana segregacija zanimanja koja je usko povezana s jazom u plaćama između žena i muškaraca. Državni zavod za statistiku za 2013. godinu pokazuje razliku od 11% u bruto plaći. Velik dio žena diskriminiran je na temelju trudnoće, prijete im se otkazima zbog korištenja bolovanja zbog obiteljskih obveza, otežano im je napredovanje, puno su češće od muškaraca izložene seksualnom uznemiravanju te su najčešće isključivo žene te koje snose dvostruki teret, kako radnih, tako i obiteljskih obveza. Navedeno ukazuje na povećani rizik dvostruke diskriminacije obzirom da žene u dobnoj skupini do 29 godina zauzimaju značajan udio u ukupnoj nezaposlenosti kako na razini Županije, tako i na području cijele RH.

GRAFIKON 24: PROSJEČAN BROJ NEZAPOSLENIH OSOBA PREMA SPOLU, 2011.-2015.



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, RU Varaždin

Osim nezaposlenih mladih žena, u skupinu teže zapošljivih osoba kojima prijete dugotrajna isključenost s tržišta rada ubrajaju se i nezaposlene žene srednje životne dobi. Od 2002. godine Varaždinska županija financira program pomoći u kući starijim i nemoćnim osobama, a od 2011. godine taj je program proširen i na zapošljavanje teže zapošljivih osoba, i to uglavnom žena srednje životne dobi tzv. gerontodomačica, koje kroz javne radove sufinancira Hrvatski zavod za zapošljavanje. U 2014. godini na području Županije kroz navedeni program zaposlene su 4 gerontodomačice.

Osobe romske nacionalne manjine

Glavni su čimbenici socijalne isključenosti osoba romske nacionalne manjine na području Varaždinske županije nizak stupanj obrazovanja djece i odraslih, niska razina kvalifikacija i zapošljivosti, značajna regionalna rasprostranjenost, nezaposlenost i značajna ovisnost o sustavu socijalne pomoći.

Budući da Hrvatski zavod za zapošljavanje ne vodi evidenciju nezaposlenih osoba po nacionalnosti, nije moguće brojčano prikazati udio nezaposlenosti osoba romske nacionalne manjine u ukupnoj nezaposlenosti Varaždinske županije. Međutim, u svrhu poticanja zapošljavanja nezaposlenih osoba u nepovoljnom položaju na tržištu rada, HZZ uz mjere iz Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja, provodi i Mjere iz Nacionalnog programa za Rome (Akcijski plan desetljeća za uključivanje Roma 2005.-2015.). U 2015. godini na području Varaždinske županije, u mjeru Financiranje zapošljavanja osoba romske nacionalne manjine u programima javnih radova uključeno je 18 osoba romske nacionalne manjine, što je za 50% više nego prethodne godine.

4. SWOT ANALIZA

Osnovnom analizom obuhvaćena su sva relevantna obilježja Varaždinske županije u području ljudskih potencijala čime je stvoreno polazište za izradu SWOT analize koja obuhvaća analizu razvojnih snaga i slabosti te mogućnosti i prijetnji, a koje čine polazišnu osnovu formuliranja vizije, strateških razvojnih ciljeva, prioriteta te naposljetku konkretnih mjera.

Razvojne snage i slabosti ukazuju na potencijal članova Lokalnog partnerstva za zapošljavanje i ostalih dionika u Varaždinskoj županiji, odnosno pokazuju što Lokalno partnerstvo za zapošljavanje može napraviti imajući u vidu mogućnosti i prijetnje iz šireg okruženja. SWOT analizom vrednuje se usklađenost sposobnosti dionika s uvjetima koji prevladavaju u njihovoj okolini čime se stvara ključan prijelaz iz osnovne analize k strateškom promišljanju o budućim razvojnim pravcima.

Budući da lokalna partnerstva za zapošljavanje okupljaju relevantne dionike koji direktno ili indirektno utječu na razvoj ljudskih potencijala te strategija predstavlja njihov konsenzus oko ključnih tema, u procesu izrade Strategije izrađena je i SWOT analiza Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Varaždinske županije, kako bi se pravilno i na vrijeme detektirale ključne slabosti, ali i prilike koje stoje na raspolaganju članovima LPZ-a. Vodeći se mišlju kako je ljudskim potencijalima potrebno upravljati, a ne prepuštati ih slučaju, članovi LPZ-a Varaždinske županije iskazali su spremnost na unaprjeđenje njihovih vlastitih kapaciteta i kompetencija, i to prvenstveno imajući na umu poboljšanje međusobne suradnje i povjerenja koji se nameću kao ključna osnova svakog uspješnog djelovanja organizacija i pojedinaca na području Županije.

SWOT analiza, kao putokaz onoga što bi trebalo iskoristiti i napraviti, ukazuje na: potrebe za podizanjem stope aktivnosti radno sposobnog stanovništva, potrebe za poboljšanjem kvalitete obrazovnih programa, promoviranje cjeloživotnog učenja na svim razinama, važnost integracije ranjivih skupina u zajednicu i tržište rada, ulogu civilnog sektora na razvoj zajednice, itd.

SWOT analiza radila se za područja gospodarstvo, obrazovanje, zapošljavanje te razvoj ljudskih potencijala kroz naglasak na civilni sektor i kvalitetu življenja. Članovi Lokalnog partnerstva za zapošljavanje i članovi tematskih radnih skupina, naglasili su potrebu izrade SWOT analize i LPZ-a, kao ključnog dionika koji objedinjuje aktivnosti namijenjene razvoju ljudskih potencijala. Navedenim je prepoznata razina kvalitete postojećih kapaciteta te prostor za unaprjeđenje s ciljem učinkovitije provedbe aktivnosti.

SWOT ANALIZA - LOKALNO PARTNERSTVO ZA ZAPOŠLJAVANJE VŽ

SNAGE	SLABOSTI
Usmjeravanje rada LPZ-a na cjelokupno područje razvoja ljudskih potencijala	Nedovoljna (formalna) komunikacija među članovima
Postojanje snažne podrške institucija na području VŽ	Nedostatni provedbeni kapaciteti
Iskustvo članova LPZ-a u pripremi i provedbi projekata	Neprepoznatljivost LPZ-a na županijskoj razini
Provedba projekata koji imaju direktan i indirektan utjecaj na oblikovanje tržišta rada	Nemogućnost/nezainteresiranost umrežavanja
Kontinuitet članova LPZ-a i spremnost na zajedničku suradnju	Izostanak osjećaja vlasništva nad partnerstvom (nepovezanost članova LPZ-a i nedostatna razina zajedničke suradnje)
Izražen interes za daljnjim razvojem ljudskih potencijala	Pojedinačni interesi važniji od zajedničkih interesa

Postojanje povjerenja među uskim krugom članova i osmišljavanje zajedničkih projekata	Razlike u statusu članova i njihovom mandatu za djelovanje
Postizanje konsenzusa i uključenost različitih interesnih skupina	Nejasne uloge partnera
Iskustvo i motiviranost članova za podizanje kvalitete života stanovništva i unaprjeđenja ljudskih potencijala	Ovisnost o nekoliko vodećih (snažnijih) partnera
PRILIKE	PRIJETNJE
OP Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020.	Starenje stanovništva
Razvoj poslovnih i komunikacijskih vještina za razvoj partnerstva	Administrativno-zakonski okvir
Definiran komunikacijski plan i uspostavljeni prilagođeni komunikacijski kanali	Održivost projekata - nemogućnost financiranja nakon finalnog izvješća
Prilagođeni komunikacijski kanali članovima i široj javnosti	Siva ekonomija
Uspostavljanje procesa i kriterija evaluacije provedbe projekata	Nezainteresiranost stanovništva za uključivanje i aktivno sudjelovanje
Dobra komunikacija koja osigurava donošenje kvalitetnih odluka i interakciju među partnerima	Izostanak socijalne i političke podrške
Provedba edukativnih aktivnosti za jačanje kapaciteta, znanja i vještina članova	
Proširenje članstva	
Organizacija i pružanje edukativnih aktivnosti namijenjenih stanovnicima VŽ	
Kvalitetna raspodjela funkcija među partnerima	
EU fondovi (ESF, ERDF, EAFRD, Programi Unije)	
Podrška komunikacijskim aktivnostima u svrhu djelotvorne provedbe Komunikacijske strategije i osiguranje kvalitetnog informiranja potencijalnih korisnika i voditelja projekata o mogućnostima i uvjetima financiranja	

SWOT ANALIZA - GOSPODARSTVO

SNAGE	SLABOSTI
Razvijena proizvodna industrija sa poduzećima koja posluju na izvoznim tržištima i zapošljavaju velik broj ljudi	Dugogodišnji trendovi potrebe za zapošljavanjem i ponude u gospodarstvu
Dugogodišnja tradicija obrtništva	Radno-intenzivna industrija koja ima najnižu razinu plaća na nacionalnoj razini
U cehovskom ustroju obrta najzastupljenije uslužno i proizvodno zanatstvo te trgovina (premašuje nacionalni prosjek)	Smanjenje broja obrta
Razvijena poljoprivreda i velik broj PG-a, pri čemu prednjače OPG-i	Nedovoljno ulaganje u razvoj ljudskih potencijala, istraživanje i razvoj
Povećanje vrijednosti poduzetničkih investicija u novu dugotrajnu imovinu	Starosna struktura nositelja OPG-a (55 i više godina)
Porast izvoza i broja poduzetnika izvoznika	Smanjenje broja poduzetnika koji ulažu u novu dugotrajnu imovinu
Razvoj potpornih institucija za potporu poduzetništvu	Neravnomjeran razvoj područja zbog koncentracije gospodarskih zbivanja na određenim

	lokacijama/većim središtima Županije
Ponuda sezonskih poslova koja omogućuje stjecanje radnog iskustva	Smanjenje obujma zapošljavanja na području VŽ
Snažan interes za primjenu inovacija	Mali udio žena koje su ušle u poduzetničke vode kroz partnerstva ili su se samozaposlile
	Nedostatak specifičnih znanja i poduzetničkih vještina
	Nepostojanje primjene praktičnih poduzetničkih vještina kod djece i mladih
	Nedovoljno znanje i svijest o samozapošljavanju i nedostatak poduzetničkog duha
PRILIKE	PRIJETNJE
EU fondovi (ESF, ERDF, EAFRD, Programi Unije)	Rast konkurencije iz EU u poljoprivredi, prerađivačkoj industriji i trgovini
Daljnji razvoj proizvodne industrije temeljem OP Konkurentnost i kohezija 2014.-2020.	Neprivlačnost područja za nove investicije
Diversifikacija ruralnih aktivnosti	Nespremnost gospodarskih subjekata na korištenje sredstava iz fondova i programa EU
Mogućnost ekološke poljoprivrede	Obrazovni sustav koji ne može odgovoriti na potražnju na tržištu rada
Primjena novih znanja i tehnologija u gospodarstvu	Odljev visokoobrazovane radne snage
Razvoj društvenog poduzetništva	Depopulacija ruralnih prostora
Pokretanje poduzetničkih aktivnosti temeljem usmjerenih državnih potpora	Siva ekonomija
Standardizacija i certifikacija proizvoda i usluga na području VŽ	Spora i neučinkovita administracija i administrativni procesi
Internacionalizacija poslovanja	Neriješeni imovinsko-pravni odnosi/zemljišne knjige
Provedba aktivnosti cjeloživotnog obrazovanja koje će rezultirati pokretanjem poduzetničkih aktivnosti	Pad kupovne moći stanovništva
Razvoj zdravstveno-rehabilitacijskog turizma	Teškoće u prilagodbi poslovnih subjekata gospodarskim promjenama
Razvoj nepoljoprivrednih djelatnosti s naglaskom na ruralni turizam	Neujednačen razvoj JLS-ova
Trend povećanja interesa za razvoj agroturizma i proizvodnje zdrave hrane	
Umrežavanje i transfer znanja na razini Županije, regije, EU	

SWOT ANALIZA – TRŽIŠTE RADA

SNAGE	SLABOSTI
Niska stopa nezaposlenosti u odnosu na RH	Smanjenje udjela radno aktivnog stanovništva u ukupnom stanovništvu VŽ
Proizvodna industrija kao najveći generator radnih mjesta u VŽ	Visok udio nezaposlenosti starijih osoba (50 i više godina)
Značajan udio zaposlenih s višegodišnjim radnim iskustvom	Visok udio dugotrajno nezaposlenih osoba
Dobro raširena mreža područnih ureda Hrvatskog zavoda za zapošljavanje olakšava upravljanje ljudskim potencijalima te pomaže nezaposlenim osobama u	Nepovoljna obrazovna struktura nezaposlenih

profesionalnom usmjeravanju i traženju zaposlenja	
Dosadašnje iskustvo u provedbi mjera aktivne politike zapošljavanja	Nedostatak radnika tražene razine obrazovanja
Fleksibilnost zapošljavanja u sektoru malih i srednjih poduzeća	Raste raskorak između lokalnih znanja/vještina i novih tehnologija
Dostupni primjeri dobre prakse, uz postojeće ljudske kapacitete i „know-how“	Negativan međužupanijski migracijski saldo
Održavanje Sajma poslova od strane HZZ-a	Povećanje broja osoba koje se odseljavaju izvan Hrvatske
Kontinuirano praćenje stanja na tržištu rada od strane HZZ-a	Niska razina zapošljavanja marginaliziranih skupina
Kontinuirano razvijanje sustava cjeloživotnog obrazovanja	Needuciranost poslodavaca o mogućnosti zapošljavanja različitih marginaliziranih skupina
Osviještena potreba za povezivanjem i partnerstvom između obrazovnih ustanova, dionika tržišta rada i gospodarstva	Slab interes socijalno isključenih skupina u aktivnoj potrazi za poslom
Visoki potencijali iskoristivosti prirodnih resursa u cilju povećanja zaposlenosti	Neusklađenost ponude i potražnje na tržištu rada bazirana na nedostatku sposobnosti predviđanja promjena i budućih potreba gospodarstva
Iskustvo u provedbi projekata usmjerenih na nezaposlene osobe	Nedovoljno ulaganje privatnog sektora u razvoj ljudskih potencijala i razvoj konkurentnosti gospodarstva
Postojanje edukacije i osposobljavanja osoba koje se nalaze u nepovoljnom položaju na tržištu rada (osobe s invaliditetom, dugotrajno nezaposleni, ranjive skupine, manjine..)	Niska svijest o građanskom aktivizmu i ulozi volontiranja
Partnerstvo za tržište rada i razvoj ljudskih potencijala – spremnost lokalnih partnera na suradnju	Prosječna plaća ispod razine nacionalnog prosjeka
	Niža prosječna razina plaća žena u odnosu na muškarce
	Smanjenje broja korisnika mjera aktivne politike zapošljavanja
	Nedovoljna educiranost poslodavaca o značaju strateškog planiranja i razvoja ljudskih potencijala
PRILIKE	PRIJETNJE
Dostupnost EU fondova – mogućnost razvoja gospodarstva i zapošljavanja	Koncentracija gospodarske aktivnosti u gradskim središtima
Sloboda kretanja radne snage unutar EU otvara prilike za stjecanje novog radnog iskustva i novih znanja	Depopulacija uslijed olakšane mobilnosti unutar EU
Dostupnost aktivnih mjera na tržištu rada te drugih financijskih izvora za poticanje zapošljavanja i samozapošljavanja, te za očuvanje radnih mjesta	Starenje stanovništva
Jačanje kapaciteta Lokalnog partnerstva za zapošljavanje	Nepostojanje dugoročnog strateškog planiranja potreba tržišta rada (nema projekcija o budućim potrebama) i neusklađenost strateških dokumenata
Revidiranje i proširenje članstva LPZ-a	Nezainteresiranost ključnih skupina za uključivanje u programe i aktivnu politiku tržišta rada
Bolje korištenje različitih oblika zapošljavanja (npr.	Nesigurno poslovno okruženje

fleksibilno radno vrijeme)	
Unaprjeđenje postojećih i uvođenje novih poticajnih mjera kod zapošljavanja	Neadekvatna struktura kadrova koji dolaze na tržište rada
Stjecanje dodatnih znanja i vještina za mobilnost na tržištu rada	Sklonost diskriminiranju starijih nezaposlenih ljudi i žena
Zapošljavanje u civilnom sektoru kao ravnopravnom poslodavcu iz ostalih sektora	Česte promjene propisa i zakonodavnog okvira povezanog sa radom
Primjena novih znanja i tehnologija u gospodarstvu	Financijska i gospodarska kriza
Promjena društvenog stava i razvoj društvenog poduzetništva	
Edukacija stanovništva o mogućnostima ruralnog turizma	
Umrežavanje i transfer znanja na razini Županije, regije, EU	
Potencijal/postojanje velikog interesa i mogućnosti za samozapošljavanje	
Povećanje održivog samozapošljavanja nezaposlenih osoba, posebice žena	
Povećanje zaposlenosti najranjivijih skupina na lokalnim tržištima rada	
Reorganizacija strukovnog obrazovanja prema potrebama tržišta	
Treninzi i edukacije namijenjene mladima zainteresiranim za samostalne poduzetničke aktivnosti	
EU fondovi (ESF, ERDF, EAFRD, Programi Unije)	
Povećanje zapošljavanja nezaposlenih osoba, posebice dugotrajno nezaposlenih i osoba čije vještine ne odgovaraju potrebama tržišta rada	
Očuvanje radnih mjesta kroz dva modaliteta - zadržavanje u zaposlenju radnika koji su proglašeni viškom (sustav mentorstva) te jačanje procesa ponovnog zapošljavanja osoba iz navedene skupine	
Jačanje kapaciteta članova, kao i same organizacije LPZ-a	
Povećanje dostupnosti i kvalitete javno dostupnih informacija i usluga na tržištu rada, uključujući mjere APZ	

SWOT ANALIZA – OBRAZOVANJE

SNAGE	SLABOSTI
Razvijena mreža osnovnoškolskih i srednjoškolskih ustanova na području VŽ	Niska energetska učinkovitost odgojno-obrazovnih ustanova
Stručnost ljudskih kapaciteta u obrazovnim ustanovama	Slab interes učenika za obrazovanjem za obrtnička zanimanja
Postojanje interesa za informatizaciju odgojne i obrazovne infrastrukture	Nedovoljno programa treninga za učitelje u obrazovnom sustavu
Rast interesa za tehničkim zanimanjima u visokom	Nedostatak naučnih mjesta za izvođenje praktičnog

školstvu	dijela nastave
Povezivanje praktičnog i teoretskog rada studenata (FOI)	Nedovoljno praktičnih znanja nakon završenog obrazovanja
Razvijena mreža pučkih otvorenih učilišta s razvijenim programima cjeloživotnog i dodatnog obrazovanja te verificiranim programima prekvalifikacija	Nedostatak upisnih mjesta za srednjoškolske programe za učenike s poteškoćama
Postojanje Centara izvrsnosti	Slaba zainteresiranost nastavnika za uključivanje u proces informatizacije škola
Porast interesa za stipendiranjem za obrtnička zanimanja	Nedovoljno poticanje sustava praćenja uspješnosti i nagrađivanja prema produktivnosti rada
Iskustvo u provedbi projekata koji podupiru cjeloživotno učenje	Informatička nepismenost stanovništva
Interes organizacija civilnog društva za rješavanje problema i pitanja socijalno ugroženih skupina	Nedovoljna zainteresiranost stanovništva za cjeloživotno učenje
Povećava se broj visoko obrazovanih žena	Nedovoljno razvijena svijest o važnosti i mogućnostima volontiranja kao načina stjecanja radnog iskustva
Povećan broj programa i aktivnosti vezanih uz razvoj ljudskih potencijala	Nizak stupanj visokoobrazovanog stanovništva u Županiji
Visoka razina motiviranosti pojedinaca za sudjelovanje u društvenim aktivnostima (FOI dobitnik državnog priznanja za volontiranje u 2013. godini)	Nedostatan broj stručnih suradnika za rad s djecom s poteškoćama u razvoju
Aktivnosti i provedba projekata u svim sferama POU na području VŽ	Neadekvatna pripremljenost obrazovnog sustava za osobe s invaliditetom
Podrška lokalne zajednice projektima iz područja socijalne skrbi	Nepostojanje sufinanciranja prijevoza i stipendiranja učenika na razini VŽ
	Slab interes stanovništva VŽ za cjeloživotnim učenjem
	Nedostatak stručnjaka za izradu i implementaciju projekata u sektoru obrazovanja
	Nedovoljna informiranost pojedinaca o mogućnostima sudjelovanja u društvenim aktivnostima
	Nedostatak specifičnih znanja i poduzetničkih vještina
	Nedovoljna uključenost poslodavaca u procese obrazovanja
	Nedostatni prostorni kapaciteti obrazovnih ustanova i institucija
PRILIKE	PRIJETNJE
Primjena energetske učinkovitosti i OIE u odgojnim i obrazovnim ustanovama	Smanjenje broja stanovnika i starenje stanovništva
Mobilnosti i obrazovanje u državama članicama EU	Nesrazmjer između postojećeg stanja i propisanih standarda u predškolskim i školskim ustanovama (opremljenost, pedagoški standardi itd.)
Informatizacija škola i nastavnih sadržaja	Nedostatni financijski i provedbeni kapaciteti odgojno-obrazovnih ustanova za provođenje procesa informatizacije
Edukacija zaposlenika u obrazovnim ustanovama i poticanje na korištenje inovativnih metoda poučavanja	Neusklađenost obrazovnih programa s potrebama tržišta rada
Osiguravanje provedbenih i marketinških kapaciteta za	Nedovoljna uključenost organizacija civilnog

aktivnosti cjeloživotnog učenja s najvećim naglaskom na samozapošljavanje	društva u procese donošenja odluka
Provedba aktivnosti cjeloživotnog obrazovanja na području svih oblika pismenosti	Povećanje nejednakosti/diskriminacije
Cjeloživotno učenje u okviru organizacija civilnog društva	Nestimuliranje društvenog okruženja za poticanje izvrsnosti
Poticanje stanovništva na uključivanje u rad organizacija civilnog društva	Otpor prema uvođenju novih vještina i tehnologija
Daljnji razvoj programa cjeloživotnog učenja, jačanje prilagodljivosti i drugih programa ulaganja u ljudske potencijale te uključivanje stanovništva u te programe	Povećan broj učenika srednjih škola i studenata koji na školovanje odlaze izvan županije
Povezivanje znanstvenog i istraživačkog sektora sa gospodarstvom	Slab povratak mladih nakon završenog obrazovanja
Umrežavanje i transfer znanja na razini Županije, regije, EU	Neatraktivnost deficitarnih zanimanja
Uvođenje sustava upravljanja kvalitetom i primjena normi u poduzetništvu	Pritisak na obrazovanje za neproizvodna zanimanja
Oblikovanje jake profesionalne, proaktivne organizacijske kulture	Nedovoljno poticajna državna politika spram cjeloživotnog obrazovanja
EU fondovi (ESF, ERDF, EAFRD, Programi Unije)	
Razvoj novih, inovativnih usluga u području informiranja javnosti ruralnim područjima	
Postojanje standarda kvalitete u proizvodima i uslugama	
Jaka profesionalna udruženja koja mogu biti temelj razvoja novih oblika znanja (bodovanje od strane strukovnih komora može biti motivirajući element za razvoj novih vještina)	
Održiva integracija mladih na tržište rada, posebno onih koji nisu zaposleni, ne obrazuju se niti osposobljavaju, uključujući mlade koji su izloženi riziku od socijalne isključenosti i mlade iz marginaliziranih zajednica, uključujući provedbom Garancije za mlade	
Promicanje pristupa cjeloživotnom učenju kroz unapređivanje ključnih kompetencija studenata, te primjenu informacijskih i komunikacijskih tehnologija u poučavanju i učenju	
Modernizacija ponude strukovnog obrazovanja te podizanje njegove kvalitete radi povećanja zapošljivosti učenika kao i mogućnosti za daljnje obrazovanje	
Uvođenje i daljnji razvoj novih tehnologija (KET) u obrazovne institucije	

SWOT ANALIZA – CIVILNO DRUŠTVO

Snage	Slabosti
Broj i raznovrsnost organizacija civilnog društva	Nedostatne mogućnosti samozapošljavanja
Dostupnost OCD-a velikom broju stanovnika županije	Nedovoljna razvijenost modela socijalnog poduzetništva
Visokokvalificirana radna snaga zaposlenih u udrugama	Nedovoljno uključivanje civilnog društva u projekte i suradnju s ostalim institucijama
Multidisciplinarnost osoba uključenih u rad OCD-a	Nepostojanje dugoročnog programa suradnje civilnog i javnog sektora
Postojanje interesa različitih skupina za volontiranje u zajednici (Centar za volontiranje na FOI-u)	Nedostatak institucionaliziranog pristupa radu udruga
Povećana dostupnost tečajeva i radionica za stručno usavršavanje članova i potencijalnih članova civilnog društva	Nedovoljni kapaciteti za kvalitetno i uspješno vođenje udruga
Jačanje uloge udruga u društveno gospodarskom razvoju zajednice	Nepostojanje centra koji bi okupljao sve udruge
Jačanje organiziranih oblika udruživanja OCD-ova sukladno temama – kreiranje kritične mase	Slaba povezanost udruga sličnih interesa
Jačanje nevladinih udruga i udruženja na svim razinama geografske raspodijeljenosti	Problem samoodrživosti udruga
Podrška u radu i razvoju civilnog društva te sufinanciranje programa/projekata od strane Varaždinske županije	Nedovoljna znanja u vođenju, pisanju i provedbi projekata
Osnovana savjetodavna tijela Županijske skupštine s ciljem promicanja društvenih promjena u društvu	Nedovoljno okretanje različitim izvorima financiranja rada
Udruge aktivne u organiziranju edukacije za uspješnu prijavu i implementaciju sredstava iz nacionalnih i EU fondova	Nedostatak stručnosti za pružanje socijalnih usluga
	Nedovoljna financijska održivost – ovisnost o jednom (javnom) izvoru financiranja
	Premala vidljivost aktivnosti udruga
	Premala suradnja s gradom i županijom (premalo zajedničkih aktivnosti)
	Premala ulaganja u ljudske kapacitete udruga
	Premala mobilnost u ljudskim kapacitetima udruga („vječiti predsjednici“)
	Premala suradnja s mjesnim odborima kod uključivanja građana u aktivnosti
	Nedovoljno uključivanje udruga u razvoj županije
Prilike	Prijetnje
Bolja povezanost između formalnog, neformalnog i informalnog znanja koje pruža civilni sektor	Nedostatak spremnosti javnih tijela za zaključivanje ugovora o pružanju javnih usluga s organizacijama civilnog društva
Suradnja s međunarodnim organizacijama civilnog društva, umrežavanje, partnerstvo	Nedovoljna spremnost udruga za usklađivanje s novim zakonskim okvirima
Dodatni izvori financiranja kroz obavljanje gospodarskih djelatnosti OCD	Nepovjerenje stanovništva prema aktivnostima OCD
EU, nacionalni, regionalni i lokalni izvori financiranja	
Mogućnost stručnog usavršavanja unutar OCD	
Stvaranje radnih mjesta kroz rad udruga	
Društveno poduzetništvo i društveno odgovorno poslovanje	

Zapošljavanje u udrugama	
Educiranje članova u području vođenju članova udruga u pisanju i provedbi projekata	
Razvoj izvaninstitucionalnih usluga i jačanje uloge civilnog društva i lokalne samouprave u pružanju istih	

5. MISIJA, RAZVOJNA VIZIJA I CILJEVI

Ključni element strateškog razvojnog dokumenta odnosi se na formulaciju misije, razvojne vizije te ciljeva koji se unutar te vizije postavljaju. Misija i vizija razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije utvrđene su nakon provođenja detaljne osnovne i SWOT analize te uz aktivno uključivanje relevantnih dionika, a sa ciljem osiguranja konsenzusa oko pravca budućeg razvoja koji bi u konačnici trebao rezultirati ostvarenjem postavljenih ciljeva i unapređenjem kvalitete i razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije.

Misija SRLJP

Varaždinska županija, zajedno s Lokalnim partnerstvom za zapošljavanje i svim relevantnim dionicima, pruža podršku razvoju i primjeni metoda i alata za razvoj kompetencija usmjerenih povećanju konkurentnosti lokalnog gospodarstva te (samo)zapošljivosti stanovništva temeljenog na načelima uključivosti, inovativnosti i cjeloživotnog učenja.

Razvojna vizija zasniva se na osnovnoj analizi stanja u prostoru, realnim razvojnim mogućnostima, nalazima SWOT analize i razvojnih trendova, kao i idejama dionika o razvojnim mogućnostima Varaždinske županije. Razvojna vizija temeljena je i na dosadašnjim iskustvima LPZ-a i lokalnih dionika razvoja, tradiciji i potencijalima područja i nadograđena osobnim smjericama i trendovima razvoja ljudskih potencijala, a koji bitno utječu na razvoj cjelokupnog područja Varaždinske županije.

Vizija SRLJP

Konkurentno i kompetentno stanovništvo, kroz umrežavanje i suradnju, primjenu inovativnih i kreativnih tehnologija te aktivno uključivanje osoba s invaliditetom postaju ključna karika snažnog (gospodarskog i društvenog) razvoja Varaždinske županije

U viziji je vidljiva želja za kretanjem prema novim razvojnim mogućnostima koristeći pri tome postojeće kapacitete. Potencijali Varaždinske županije predstavljaju dio svakodnevnog života stanovnika, ali pružaju i velike mogućnosti daljnjeg razvoja, omogućujući kreativnost i napredak. Uz definiranje utemeljenih razvojnih smjernica, dobrih programa, kao i samu provedbu prioritetnih aktivnosti, predmetnom Strategijom i snažnijom aktivacijom LPZ-a, doprinijet će se kvaliteti života i daljnjem gospodarskom razvoju, kao što je i razvidno iz cjelokupne osnovne i SWOT analize.

Strateški ciljevi i daljnja razrada vizije dat će odgovor na naznačene slabosti određenog područja. Kako bi se postigla usklađenost i kvaliteta razvojnog toka, bitno je da se kroz mjere i aktivnosti naznačenih ciljeva ocrtava poveznica osnovna analiza – SWOT – vizija - strateški ciljevi. (Izvor: *A Handbook for Strategic Planning, Total Quality Leadership Office Publication No. 94-02*)

Definirani strateški ciljevi

- SC 1 Razvoj i unapređenje vještina i kompetencija stanovništva Varaždinske županije
- SC 2 Razvoj poduzetništva, obrtništva i inovacija te uspostavljanje podrške (samo)zapošljavanju i oblikovanje mogućnosti za učinkovitu primjenu novih tehnologija i tehnika
- SC 3 Osaživanje društvenog kapitala i unapređenje kvalitete života
- SC4 Kreiranje podrške za aktivnu primjenu socijalne i radne integracije ranjivih skupina
- SC5 Jačanje kapaciteta Lokalnog partnerstva za zapošljavanje

Prilikom promišljanja misije, vizije i strateških ciljeva osnovna je premisa bila kako lokalni dionici najbolje prepoznaju, definiraju i rješavaju probleme na lokalnoj razini te kako u središtu svakog djelovanja mora biti stanovništvo Varaždinske županije.

5.1. RAZRADA MJERA I AKTIVNOSTI

Viziju i ciljeve postići ćemo djelovanjem kroz prioritetne mjere odnosno aktivnosti kojima se želi dugoročno doprinijeti razvoju područja te uspostaviti trajne temelje za dugoročan i uspješan razvoj zasnovan na vlastitim snagama i mogućnostima. (Izvor: *The LEADER Approach - The European Network for Rural Development*). Ulaganjem u razvoj društvenog potencijala omogućit će se snažnija primjena socijalne i radne integracije ranjivih skupina u društvu, daljnja zaštita i održivo korištenje prirodne i kulturne baštine te poticanje gospodarskog razvoja s ciljem uvođenja inovativnih tehnoloških procesa i visokih ekoloških standarda. Strategija razvoja ljudskih potencijala omogućuje uvažavanje uloge zainteresiranih dionika u aktivnom sudjelovanju u razvoju Varaždinske županije, s posebnim naglaskom na ranjive skupine u društvu poput žena, mladih, nezaposlenih, starijih osoba, osoba s invaliditetom i drugih ranjivih skupina.

Strateški ciljevi	Mjere
SC 1 Razvoj i unaprjeđenje vještina i kompetencija stanovništva Varaždinske županije	Jačanje kvalitete predškolskog, osnovnoškolskog i srednjoškolskog obrazovanja
	Razvoj i jačanje kvalitete formalnih, neformalnih i informalnih načina, metoda i alata učenja u svrhu cjeloživotnog učenja
SC 2 Razvoj poduzetništva, obrtništva i inovacija te uspostavljanje podrške (samo)zapošljavanju i oblikovanje mogućnosti za učinkovitu primjenu novih tehnologija i tehnika	Jačanje aktivnosti poduzetništva i obrtništva, uz naglasak na kreiranje podrške poslodavcima
	Povećanje zapošljivosti i unaprjeđenje kvalitete (samo)zapošljavanja
	Unaprjeđenje razvoja poduzetništva kroz snažniju interakciju gospodarskog i javnog sektora
	Snažnija primjena inovativnih tehnologija i tehnika
SC 3 Osnaživanje društvenog kapitala, razvoj društvenog poduzetništva te unaprjeđenje kvalitete života	Snažnija primjena elemenata i načela društvenog poduzetništva te promocija društveno odgovornog poslovanja
	Kreiranje podrške i uvjeta za implementaciju aktivizma zajednice u svrhu povećanja kvalitete života
SC4 Kreiranje podrške za aktivnu primjenu socijalne i radne integracije ranjivih skupina	Uključivanje ranjivih skupina na tržište rada
	Promicanje socijalne integracije ranjivih skupina u društvu
SC5 Jačanje kapaciteta Lokalnog partnerstva za zapošljavanje	Daljnji razvoj i povećanje kvalitete (administrativnih, financijskih, operativnih i ljudskih) kapaciteta Lokalnog partnerstva za zapošljavanje
	Umrežavanje sa LPZ-ovima na razini RH te sličnim

organizacijama na razini EU-a

Strateški ciljevi razrađeni su kroz mjere čime se definiraju strateški pravci djelovanja. Oni su osnova i polazište strategije djelovanja, koja osigurava provedbu svakog pojedinog dugoročnog cilja. Razrada strateških ciljeva bazira se s jedne strane na viziji i dugoročnim ciljevima i s druge strane na ključnim strateškim problemima. Važno je napomenuti kako se u razradi ciljeva primjenjivala terminologija mjera i aktivnosti, osiguravši tek tri razine djelovanja i hijerarhije. Navedenim će se osigurati ciljano usmjereni razvoj koji odgovara na potrebe područja Varaždinske županije. Pokazatelji su definirani od strane LPZ-a VŽ, tijekom provedenih radionica i konzultacija te kroz proces promišljanja i kreiranja baze projekata i pratećih aktivnosti koje se planiraju provoditi do 2020. Ključna stavka prilikom odabira predmetnih mjera bilo je kombiniranje šireg područja djelovanja, na koje direktno ili indirektno mogu utjecati svi zainteresirani dionici s područja Varaždinske županije. Vodeći se ujednačenom geografskom raspodjeljenošću mjera, uvršteni su svi gradovi i općine s područja županije, kao potencijalni prijavitelji/nositelji velikog dijela aktivnosti.

SC 1 Razvoj i unaprjeđenje vještina i kompetencija stanovništva Varaždinske županije

Obrazovanje za tržište rada ključni je faktor u razvijanju konkurentnosti, zapošljivosti i stjecanju novih vještina za nova radna mjesta. Utvrđivanje praznina u pogledu potrebnih vještina i budućih potreba za vještinama zahtijeva kontinuiranu procjenu potreba gospodarstva i njihovo uključivanje u programe osposobljavanja. Glavni izazovi u obrazovanju su relevantnost tržišta rada i kvaliteta svih obrazovnih sektora. Zastarjeli se sustav strukovnog obrazovanja i osposobljavanja reformira putem novih školskih nastavnih planova i programa temeljenih na analizama sektorskih vještina i sveobuhvatnim standardima zanimanja i kvalifikacija. U području obrazovanja, borba protiv diskriminacije od posebne je važnosti za povećanje jednakog pristupa cjeloživotnom učenju za sve dobne skupine u formalnom, neformalnom i informalnom okruženju, unaprjeđenje znanja, vještina i kompetencija radne snage, i promicanje fleksibilnih načina učenja, između ostalog profesionalnim usmjeravanjem i priznavanjem stečenih kompetencija. Na održanim radionicama nekoliko puta je naznačen manjak vrtičkih kapaciteta, ali i nedostatan broj sadržaja i usluga koji se u njima pojavljuju.

Cjeloživotno učenje važan je čimbenik u razvoju, povećanju zapošljivosti i kvalitete života. Dionici uključeni u proces izrade Strategije naglasili su nužnost provedbe aktivnosti za povećanje sudjelovanja u cjeloživotnom učenju, osobito starijih radnika, niskokvalificiranih i dugotrajno nezaposlenih osoba, za poticanje razvoja vještina i kompetencija potrebnih na tržištu rada te za priznavanje kompetencija stečenih neformalnim i informalnim obrazovanjem.

Nadalje, prepreke potpunoj integraciji djece s poteškoćama u razvoju u redovni obrazovni sustav predstavljaju nedostatak kapaciteta potrebnih za izradu prilagođenih programa koji odgovaraju funkcionalnim sposobnostima učenika s invaliditetom, nedostatak znanja potrebnog za primjenu individualiziranih nastavnih metoda, neodgovarajući postupci procjene psihofizičkih sposobnosti učenika s posebnim potrebama i nedostatak savjetodavnih usluga za roditelje i učenike o mogućnostima daljnjeg školovanja. Uz postojanje prepreka, stavljen je naglasak i na potrebu za edukacijom zaposlenika u odgojnim i obrazovnim ustanovama (npr. novi načini poučavanja, prepoznavanje dijabetesa i sl.).

Mjera 1.1.	Aktivnost	Primjeri projekata
Jačanje kvalitete predškolskog, osnovnoškolskog i srednjoškolskog obrazovanja	Razvoj sustava osiguranja kvalitete s naglaskom na kontinuirano usavršavanje zaposlenika	– Usavršavanje i jačanje stručnih kompetencija nastavničkog osoblja – Programi edukacije zaposlenika odgojno obrazovnih ustanova o skrbi za djecu s poteškoćama, uključujući aspekt zdravlja (npr. prepoznavanje dijabetesa i sl.)
	Infrastrukturna podrška i primjena IKT-a u predškolskom, osnovnoškolskom i srednjoškolskom obrazovanju	– Sustavno uvođenje pomoćnika u nastavi za učenike s teškoćama u redovne škole – Profesionalno usavršavanje za sve korisnike projekta (nastavnike, ravnatelje, stručne suradnike i sl.) u stjecanju digitalnih kompetencija
	Uspostavljanje platforme i infrastrukturne podrške za olakšavanje prijelaza iz škole na posao	– Integracija IKT-a u nastavu i učenje u osnovne i srednje škole, s razvojem digitalnih obrazovnih sadržaja za podršku inovativnim pedagoškim praksama
	Modernizacija i nadogradnja	– Razvoj i korištenje digitalnih obrazovnih materijala, podržavanje

	infrastrukture za obrazovanje i osposobljavanje	<ul style="list-style-type: none"> - zajedničkog projektnog rada s učenicima - Profesionalno usmjeravanje u osnovnim školama - Profesionalno usmjeravanje u srednjim školama
Ciljane skupine	odgojno-obrazovne ustanove, djeca u predškolskom obrazovanju, učenici osnovnih i srednjih škola, obrazovni stručnjaci koji rade u javnim institucijama koje su odgovorne za razvoj i provedbu obrazovnih politika	
Nositelji	VŽŽ, GVŽ, odgojno-obrazovne ustanove i ustanove za obrazovanje odraslih	
Pokazatelji	<ul style="list-style-type: none"> - 5 programa usavršavanja i jačanja kompetencija zaposlenika u osnovnim i srednjim školama - opremljeno 5 osnovnih i srednjih škola sa IKT infrastrukturom - 1 osmišljen plan profesionalnog usmjeravanja i usavršavanja u osnovnim školama - 1 osmišljen plan profesionalnog usmjeravanja i usavršavanja u srednjim školama - 5 osnovnih škola uključenih u pilot projekt profesionalnog usmjeravanja - 5 srednjih škola uključenih u pilot projekt profesionalnog usmjeravanja - provedena 4 kurikuluma sa suvremenim metodama i materijalima za učenje 	
Mjera 1.2.	Aktivnost	Primjeri projekata
Razvoj i jačanje kvalitete formalnih, neformalnih i informalnih načina, metoda i alata učenja u svrhu cjeloživotnog učenja	Razvoj sustava kvalitete za obrazovanje odraslih	<ul style="list-style-type: none"> - Opremanje institucija uključenih u cjeloživotno obrazovanje uz kreiranje mogućnosti primjene novih tehnologija
	Promicanje cjeloživotnog učenja kroz primjenu novih tehnologija i metoda	<ul style="list-style-type: none"> - Jačanje kompetencija i vještina uključenih u modele cjeloživotnog obrazovanja – edukacija zainteresiranih dionika - Edukacija o novim načinima učenja i poučavanja te primjene stečenog u praksi
	Uspostavljanje sustava mentorstva kroz inovativne oblike poučavanja i jačanja kompetencija i vještina	<ul style="list-style-type: none"> - Unapređenja sustava/usluga upravljanja karijerom te podržavanja i poticanja odraslih koji žele razviti/poboljšati svoje osnovne vještine - Razvoj integriranog web portala i mobilnih aplikacija radi informiranja o mogućnostima obrazovanja odraslih - Razvoj „učenja iznad fizičke dostupnosti“ - tehnička i obrazovna podrška za zainteresirane dionike (na udaljenim lokacijama) - Provedba programa učenja na radnom mjestu kao sastavnog dijela programa kroz strukturiranu suradnju između obrazovnih ustanova i poslodavaca kako bi se osigurala radna praksa putem praktične nastave - Sustav mentorstva učenik/polaznik = poslodavac
Ciljane skupine	odgojno-obrazovne ustanove, učenici osnovnih i srednjih škola, obrazovni stručnjaci koji rade u javnim institucijama koje su odgovorne za razvoj i provedbu obrazovnih politika, institucije za cjeloživotno učenje, odrasle osobe	
Nositelji	VŽŽ, GVŽ, odgojno-obrazovne ustanove i ustanove za obrazovanje odraslih	
Pokazatelji	<ul style="list-style-type: none"> - proveden 1 program za razvoj sustava kvalitete za obrazovanje odraslih - provedena 4 kurikuluma za jačanje kompetencija i vještina odraslih osoba - 6 osnovnih i srednjih škola primjenjuju razvijene programe neformalnog učenja - razvijena 2 programa mentorstva 	

SC 2 Razvoj poduzetništva, obrtništva i inovacija te uspostavljanje podrške (samo)zapošljavanju i oblikovanje mogućnosti za učinkovitu primjenu novih tehnologija i tehnika		
<p>Ovaj je cilj usmjeren na uspostavljanje održivog zapošljavanja i prilagodljivosti radne snage te podizanje stope aktivnosti radno sposobnog stanovništva, uz naglašavanje značaja malog i srednjeg poduzetništva kao pokretača gospodarskog razvoja. Da bi razvoj poduzetništva bio uspješan i učinkovit, potrebno je ulagati u razvoj ljudskih potencijala kako postojećih tako i potencijalnih poduzetnika te njihovih zaposlenika, ali i poticati njihovo umrežavanje, kao i samozapošljavanje. Poseban naglasak stavljen je na poduzetništvo žena, poduzetništvo mladih i ostalih osoba u nepovoljnom položaju na tržištu rada. Ključne aktivnosti obuhvaćaju povećanje zaposlenosti za nezaposlene s posebnim naglaskom na dugotrajno nezaposlene, nezaposlene s niskim stupnjem obrazovanja, žene i starije nezaposlene osobe. Očekuje se i povećanje razine zapošljivosti, jačanje vještina i stjecanje stručne spreme koja se traži na tržištu rada, te stjecanje odgovarajućeg radnog iskustva. Dodatan naglasak stavljen je na umrežavanje (sektorsko, međusektorsko i sl.), kao i na primjenu novih tehnologija i tehnika kao ključnih stavki bitnih za održivi gospodarski razvoj. Zastarjela oprema za istraživanje i razvoj te nerazvijena infrastruktura u javnom i privatnom istraživačkom sektoru ne omogućuje provođenje istraživanja u skladu s međunarodnim normama, ograničavajući kvalitetu znanstveno-istraživačkih ishoda, rezultata i utjecaja. Aktivnosti istraživanja i razvoja, uz ostale aktivnosti povezane s uvođenjem inovacija u poduzeća, neophodne su da bi gospodarstvo postalo konkurentnije putem rasta produktivnosti poduzeća, pristupanja novim tržištima s većom dodanom vrijednošću i naposljetku dovođenjem do održivog zapošljavanja.</p>		
Mjera 2.1.	Aktivnost	Primjeri projekata
Jačanje aktivnosti poduzetništva i obrtništva, uz naglasak na kreiranje podrške poslodavcima	Uspostavljanje infrastrukturne podrške (tehnička podrška i opremanje) za razvoj poduzetništva	<ul style="list-style-type: none"> - Stavljanje u funkciju zapuštenih nekretnina u vlasništvu Grada/Županije sa svrhom stavljanja u funkciju za dijeljene poslovne prostore - Uspostava centara kompetencija - Formiranje i stavljanje u funkciju praktikuma - Informiranje i osposobljavanje poduzetnika u svim fazama životnog ciklusa poduzeća - Provedba edukacija za zaposlene u malim i srednjim poduzećima i u obrtima (prilagodbe promjenama u gospodarstvu) - Savjetodavna podrška budućim poduzetnicima - Analiza potrebe za određenim kvalifikacijama - Formiranje platforme za zapošljavanje = transfer znanja
	Kreiranje podrške za edukaciju i primjenu inovativnih načina organizacije rada kroz unaprjeđenje poslovnih i proizvodnih procesa	
	Unaprjeđenje produktivnosti radne snage i sposobnosti prilagodbe promjenama u gospodarstvu	
	Osmišljavanje i implementacija (infrastrukturne i/ili financijske i/ili savjetodavne) podrške poslodavcima	
	Razvoj infrastrukturnih odgovora na potrebe poslodavaca (npr. dijeljeni proizvodni/poslovni/ljudski kapaciteti)	
Ciljane skupine	poduzetnici, zaposleni u malim i srednjim poduzećima, obrtnici, zaposleni u obrtu, nezaposleni, start-upovi, JLS	
Nositelji	HGK, HZZ RU VŽ, VŽŽ, TP	
Pokazatelji	<ul style="list-style-type: none"> -uspostavljen 1 centar kompetencija -formiran i stavljen u funkciju 1 praktikum za uvođenje u posao -održano 6 informativnih radionica za postojeće i buduće poduzetnike -održano 6 edukativnih radionica za postojeće i buduće poduzetnike (Životni ciklus poduzeća) -održano 10 edukativnih radionica za zaposlene u malim i srednjim poduzećima, te u obrtima -održano 5 radionica savjetodavne i financijske podrške budućim poduzetnicima -razvijena 1 platforma za zapošljavanje 	
Mjera 2.2.	Aktivnost	Primjeri projekata
Povećanje zapošljivosti i unaprjeđenje kvalitete (samo)zapošljavanja	Modernizacija strukovnog obrazovanja te podizanje njegove kvalitete u svrhu povećanja zapošljivosti učenika	<ul style="list-style-type: none"> - Jačanje i razvoj mogućnosti za učenje uz radno iskustvo učenika strukovnog obrazovanja u poduzećima potičući model naukovanja, praktičnu nastavu u tvrtkama i školama (poticaji za poslovne subjekte, nastavnike i učenike, kampanje, opremanje, osiguranje radnih mjesta,
	Provedba edukativnih aktivnosti te primjena inovativnih metoda i alata za promociju i osnaživanje deficitarnih zanimanja	

	<p>Oblikovanje i usklađivanje mjera za poticanje (samo)zapošljavanja s lokalnim potrebama</p> <p>Uspostavljanje i primjena infrastrukturne podrške za razvoj start-up tvrtki (opremanje i tehnička podrška)</p>	<p>„praćenje rada iz sjene“)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizacija kampanja, natjecanja u vještinama na međunarodnoj/nacionalnoj razini, specijaliziranih školskih sajmova s ciljem promicanja učeničkih kompetencija - Podržavanje međunarodne suradnje između strukovnih škola i drugih strukovnih škola na području EU-a - Jačanje stručnog usavršavanja nastavnika kao i stalnog profesionalnog razvoja nastavnika u strukovnom obrazovanju promjenom pristupa poučavanju i jačanjem digitalnih kompetencija nastavnika u strukovnom obrazovanju - Poticanje razvoja i provedbe cjelovitih programa razvoja ljudskih potencijala usklađenih s potrebama tržišta unutar poduzetničkih potpornih institucija s naglaskom na transfer znanja i sustav mentoriranja - Edukacija poduzetnika početnika o vođenju poslovanja i „mekim vještinama“ - Podizanje kapaciteta nezaposlenih osoba za samozapošljavanje i promocija poduzetništva u Varaždinskoj županiji - Razvoj programa kojima se potiče informatička i informacijska pismenost - Uspostava specifično-prilagođenih inkubatora namijenjenih start-upovima
Ciljane skupine	odgojno-obrazovno osoblje i u strukovnim obrazovnim ustanovama; učitelji i treneri, učenici, poduzetnici, zaposleni u malim i srednjim poduzećima, obrtnici, zaposleni u obrtu, nezaposleni, start-upovi	
Nositelji	Odgojno obrazovne ustanove i ustanove za obrazovanje odraslih, HGK, VŽŽ	
Pokazatelji	<p>-razvijen 1 program/model naukovanja</p> <p>-razvijen 1 program za izvannastavne aktivnosti na području poduzetništva</p> <p>-održano 5 edukativnih radionica o pokretanju start-upova i poduzetništvu– primjeri dobre prakse na području EU-a</p> <p>-održano 5 edukativnih radionica za nastavnike u strukovnom obrazovanju</p> <p>-razvijen 1 program edukacije za samozapošljavanje</p> <p>-održano 7 edukativnih radionica za pokretanje start-upa</p> <p>-razvijen 1 program podrške u procesu samozapošljavanja kroz sustav mentorstva</p> <p>-održano 5 edukativnih radionica o vođenju poslovanja i o „mekim vještinama“</p> <p>-održano 5 informativnih radionica o potrebi za informacijskom i informatičkom pismenošću</p> <p>-razvijen 1 program kojim se potiče informatička i informacijska pismenost</p> <p>-uspostavljen 1 inkubator za start-upove</p>	
Mjera 2.3.	Aktivnost	Primjeri projekata
Unaprjeđenje razvoja kroz snažniju interakciju gospodarskog, civilnog i javnog sektora	Povezivanje poduzetnika/obrtnika sa znanstvenim i/ili istraživačkim ustanovama	<ul style="list-style-type: none"> - Poticanje zapošljavanja visokoobrazovanih istraživača u gospodarstvu - Poticanje poslodavaca za specijalizaciju - Poticanje gospodarskog povezivanja i suradnju kroz klastere, zadruge, udruge poslodavaca - Razvijanje pratećih servisa za brže i učinkovitije svladavanje administrativnih barijera
	Kreiranje platforme za umrežavanje i daljnji razvoj partnerstva gospodarskog, civilnog i javnog sektora s naglaskom na inovacije i inovativnost	

		– Stvaranje „baza znanja i usluga“ javnih servisa i organizacija za poslovnu podršku namijenjenih krajnjim korisnicima usluga
Ciljane skupine	osoblje u obrazovnim i znanstvenim ustanovama, poduzetnici, zaposleni u malim i srednjim poduzećima, obrtnici, zaposleni u obrtu, nezaposleni, start-upovi	
Nositelji	Odgojno obrazovne ustanove i ustanove za obrazovanje odraslih, poslodavci, VZZ	
Pokazatelji	-održano 5 informativnih radionica o potrebama visokoobrazovanih istraživača u gospodarstvu -održano 5 informativnih radionica za poduzetnike o značaju specijalizacije -10 poslodavaca povezano s obrazovnim ustanovama -razvijena 1 platforma za razmjenu znanja i iskustva	
Mjera 2.4	Aktivnost	Primjeri projekata
Snažnija primjena inovativnih tehnologija i tehnika	<p>Provedba edukativnih aktivnosti namijenjenih dionicima zainteresiranim za primjenu novih tehnika i tehnologija</p> <p>Kreiranje platforme za transfer znanja i potrebno umrežavanje prilikom implementacije novih tehnika i tehnologija</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Povezivanje poslovnog, znanstveno-istraživačkog sektora u svrhu transfera znanja i uvođenja novih tehnologija – Poticanje inovacija i stvaranje komunikacijske mreže za uspješno predstavljanje proizvoda na tržištu – Poticanje zaštite intelektualnog vlasništva – Poticanje razvoja inovacija – razvoja prototipova u gospodarstvu kroz osiguravanje financijske i/ili infrastrukturne podrške – Poticanje razvoja inovacija u obrazovnom sustavu – Organiziranje edukativnih aktivnosti na temu inovacija u gospodarstvu – Podrška za pronalaženje rješenja za financiranje istraživanja koja unapređuju procese i/ili proizvode u gospodarstvu
Ciljane skupine	Inovatori, fizičke osobe, pravne osobe, poduzetnici, obrtnici, osoblje u obrazovnim i znanstvenim institucijama	
Nositelji	HGK, HOK, TP	
Pokazatelji	-održano 7 edukativnih radionica o primjeni novih tehnika i tehnologija, te o važnosti istraživanja -održano 5 okruglih stolova na temu inovacija u gospodarstvu -održane 3 tribine o važnosti istraživanja i razvoja na području gospodarstva -razvijena 1 platforma za pomoć kod implementacije novih tehnologija i tehnika	

SC 3 Osnajivanje društvenog kapitala, razvoj društvenog poduzetništva te unapređenje kvalitete života

Pojedini društveni problemi prepoznati su i stoga se navode u Operativno programu Učinkoviti ljudski potencijali: "broj radno sposobnih korisnika socijalne skrbi je u porastu, dok su nezaposleni često podložni mnogobrojnim čimbenicima ranjivosti (invalidnost, dugotrajna nezaposlenost, pripadnost nacionalnoj manjini, itd.) i diskriminacije. Diskriminacija se pojavljuje tijekom procesa zapošljavanja, na radnom mjestu, u obrazovanju ili drugim područjima." Zbog marginalizacije, pojedine skupine u društvu doživljavaju prepreke pri (ponovnom) uključivanju na tržište rada. Slijedom navedenog, potrebno je osigurati podršku u pristupu tržištu rada i životu zajednice, uključujući kulturne aktivnosti, stjecanje radnih vještina i iskustava, psihosocijalnu podršku, itd. Kapaciteti ustanova socijalne skrbi, organizacija civilnog društva i drugih pružatelja socijalnih usluga i usluga zapošljavanja nisu dovoljni za pružanje kvalitetnih usluga povezanih s pristupom tržištu rada.

Volontiranje predstavlja korak prema povećanju zapošljivosti i aktivnom uključivanju nezaposlenih korisnika socijalnih prava. Razvijaju se nove socijalne usluge i šire postojeće usluge za aktivno uključivanje i poboljšanje zapošljivosti za nezaposlene radno sposobne korisnike socijalnih prava kroz aktivnosti individualne podrške (psihosocijalna podrška, usluge mentorstva), savjetovanje, osposobljavanje za poboljšanje radnih navika, kompetencija i socijalnih vještina te radionice osposobljavanja i unapređenja vještina za stručnjake zaposlene u sustavu socijalne skrbi. Provodit će se specifične aktivnosti vezane uz inkluzivno volontiranje i usvajanje novih vještina kroz volonterske programe i projekte u području socijalnog uključivanja.

Aktivizam stanovnika olakšat će se kroz aktivnosti organizacija civilnog društva i institucije (organizacije mladih/osoba s invaliditetom i sl., centri, info-centri, klubovi, javne ustanove i druge organizacije i institucije), podržat će se kroz subvencije za uspostavu novih i poboljšanje postojećih programa koji će unaprijediti uključivanje u život zajednice. Fokus će biti na širenju mreže klubova, centara i info-centara podupirući osnivanje ovih organizacija u područjima gdje nedostaju, kao i na poticanje na aktivno sudjelovanje u zajednici i u donošenju odluka (npr. savjetovanje, obrazovanje za članove vijeća), na poticajne programe i programe razvoja socijalnih vještina, radnih navika i ostalih vještina koje će povećati socijalno uključivanje i konkurentnost tržištu rada.

Nadalje, svrha provedbe specifičnog cilja 3 je jačanje sposobnosti socijalnih institucija i nevladinih udruga u pružanju zdravstvenih i socijalnih usluga i to razvojem njihovih unutrašnjih kapaciteta i boljom međusobnom suradnjom. Također, jačaju se kompetencije zaposlenih u javnoj upravi koji djeluju u području pružanja socijalnih usluga i omogućava se lakše uspostavljanje socijalnog dijaloga.

Mjera 3.1.	Aktivnost	Primjeri projekata
Snažnija primjena elemenata i načela društvenog poduzetništva te promocija društveno odgovornog poslovanja	Uspostavljanje podrške za razvoj i jačanje društvenog poduzetništva	Podrška razvoju društvenog poduzetništva – podupirući pokretanje novih poduzeća, poslovno mentorstvo i osposobljavanje zaposlenih Promocija ideje društvenog poduzetništva/upoznavanje šire javnosti unutar Županije s mogućnostima društvenog poduzetništva Prijenos dobre prakse putem seminara i radionica koje organiziraju društvena poduzeća Radionice i širenje informacija za (malo i srednje poduzetništvo) MSP Uključivanje relevantnih kompetencija za društveno poduzetništvo u obrazovni program za osnovne i srednje škole (dodatni sadržaji, usavršavanja) Edukacija o mogućnostima primjene DOP-a u zajednici za fizičke osobe i udruge
	Razvoj vještina i kompetencija postojećih i/ili potencijalnih dionika u društvenom poduzetništvu	
	Uspostavljanje centra podrške za primjenu društveno odgovornog poslovanja u zajednici	
Ciljane skupine	nezaposleni, neaktivni, ranjive skupine u društvu	
Nositelji	HGK, HOK, OCD	
Pokazatelji	-održane 3 informativne tribine o značaju društvenog poduzetništva -održano 6 okruglih stolova o društvenom poduzetništvu -održano 6 edukativnih radionica za razvoj vještina i kompetencija u području društvenog poduzetništva -održan 1 sajam društvenog poduzetništva -uspostavljen 1 centar podrške za primjenu društveno odgovornog poslovanja u zajednici	

Mjera 3.2.	Aktivnost	Primjeri projekata
Kreiranje podrške i uvjeta za implementaciju (kvalitetnog) aktivizma zajednice	Daljnji razvoj kompetencija zainteresiranih dionika	Info centri za OCD Platforma za umrežavanje članova OCD-a
	Umrežavanje i transfer znanja uključenih dionika civilnog društva	Kreiranje komunikacijskih kanala među dionicima Stručno usavršavanje unutar organizacija civilnog društva
	Oblikovanje programa vođenja, upravljanja i razvijanja partnerstva unutar (i za) zainteresiranih(e) dionika(e) civilnog društva	Edukacija zaposlenih u civilnom sektoru Promocija civilnog društva i aktivnosti koje su od značaja za zajednicu
	Razvoj modela i metoda za uključivanje svih dobnih skupina u aktivnosti socijalne/društvene interakcije	Uključivanje civilnog društva u kreiranje lokalnih politika i donošenje odluka Promicati važnost „aktivnog građanstva“
	Razvoj i daljnje jačanje volonterstva	Razvoj volonterske info točke Promicanje volonterstva kao zajedničke i društvene vrijednosti
Ciljane skupine	stanovništvo, zaposleni, nezaposleni, zaposleni djelatnici udruga, udruge, korisnici udruga	
Nositelji	OCD	
Pokazatelji	<ul style="list-style-type: none"> - uspostavljena 1 platforma za umrežavanje članova OCD-a -provedeno 6 edukacija za pripremu projekata u području civilnog društva -organizirana 3 okrugla stola u svrhu jačanja aktivizma u zajednici -provedeno 6 edukacija o funkcioniranju udruga (osnivanje, rad i financiranje) -pokrenuta 1 inicijativa za razvoj neformalnih društvenih interakcija -pokrenuta 1 međusektorska akcija za umrežavanje organizatora volontiranja 	

SC4 Kreiranje podrške za aktivnu primjenu socijalne i radne integracije ranjivih skupina		
<p>Na temelju osnovne analize Varaždinske županije vidljivo je kako je potrebno olakšati integraciju otežano zapošljivih skupina i osoba s invaliditetom na tržište rada. Poslodavci nemaju prilagođene uvjete na radnom mjestu za osobe s invaliditetom pa time nisu ni spremni zapošljivati ih. Isto tako, postoje predrasude prema ranjivim skupinama pa je potrebno raditi na senzibiliziranju.</p> <p>Stjecanjem kvalitetnog znanja i vještina u sustavu obrazovanja, poslodavac će se lakše odlučiti za primanje osoba koje su teže zapošljive i osobe s invaliditetom u radni odnos. Također, određene skupine zahtijevaju posebno prilagođene programe obrazovanja, kao i poseban pristup. S namjerom definiranja pristupa pristupačnim, održivim i visoko kvalitetnim socijalnim uslugama za ranjive skupine, a sukladno intencijama nadređenog strateškog dokumenta Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali, podupirat će se, i od strane LPZ-a i Varaždinske županije, "projekti razvijeni od strane pružatelja socijalnih usluga u lokalnim zajednicama, s ciljem razvijanja izvaninstitucionalnih oblika skrbi u zajednici i sprečavanja institucionalizacije (kao što su usluge osobne pomoći, centri dnevnog boravka, klubovi ili mobilni timovi za osobe s invaliditetom, starije osobe, djecu i mlade s poremećajima u ponašanju ili bez odgovarajuće roditeljske skrbi)".</p>		
Mjera 4.1.	Aktivnost	Primjeri projekata
Uključivanje ranjivih skupina na tržište rada	Podizanje svijesti o potrebama ranjivih skupina za uključivanje na tržište rada i u društvo	<ul style="list-style-type: none"> - Podizanje motivacije i zapošljivosti osoba u nepovoljnom položaju na tržištu rada - Integracija mladih teško zapošljivih osoba na tržište rada (klub za mlade) - Kreiranje programa za primjenu fleksibilnog oblika rada dugogodišnjih zaposlenika u proizvodnoj industriji - Javne kampanje za promoviranje mogućnosti osoba u nepovoljnom položaju na tržištu rada - Program mentorstva u proizvodnoj industriji - Sustavno uvođenje pomoćnika u nastavi za učenike s teškoćama u redovne škole
	Uspostavljanje infrastrukturne i/ili savjetodavne podrške za prilagodbu radnih mjesta i profesionalnu rehabilitaciju	
	Razvoj kompetencija i daljnji transfer znanja sa svrhom povećanja zapošljivosti ranjivih skupina u društvu	
Ciljane skupine	osobe s invaliditetom, djeca i mladi bez odgovarajuće roditeljske skrbi, djeca i mladi s poremećajima u ponašanju, starije osobe, beskućnici i manje skupine osoba u nepovoljnom položaju	
Nositelji	VŽŽ, HZZ, CZSS, DAN, odgojno obrazovne ustanove i ustanove za obrazovanje odraslih	
Pokazatelji	<ul style="list-style-type: none"> -osmišljena i provedena 1 javna kampanja za promoviranje mogućnosti osoba u nepovoljnom položaju na tržištu rada -održano 6 grupnih radionica za jačanje kompetencija ranjivih skupina na tržištu rada -održano 8 radionica za stjecanje mekih vještina za ranjive skupine -održano 8 radionica psihosocijalne potpore -1 proveden pilot projekt za profesionalnu rehabilitaciju -provedena 4 okrugla stola o mogućnostima prilagodbe/fleksibilizacije radnih mjesta (s primjerima dobre prakse) 	
Mjera 4.2.	Aktivnost	Primjeri projekata
Promicanje socijalne integracije ranjivih skupina u društvu	Provedba edukativnih aktivnosti namijenjenih osobama koje rade i/ili surađuju s ranjivim skupinama u društvu	<ul style="list-style-type: none"> Prilagodba IKT-a za dostupnost usluga prema ranjivim skupinama u društvu Opremanje posebnim pomagalicama za učinkovitije socijalne usluge Edukacija potencijalnih pružatelja usluga u radu s ciljnim skupinama Mobilni timovi za ranjive skupine u društvu Poticanje volonterstva u radu s ranjivim
	Umrežavanje dionika i omogućavanje transfera znanja sa svrhom poboljšanja kvalitete usluga namijenjenih ranjivim skupinama	
	Širenje postojeće (izvaninstitucionalne) mreže socijalnih usluga koje doprinose socijalnom uključivanju	
	Razvoj infrastrukturne podrške za pristup uslugama	

	dostupnim u zajednici kroz primjenu novih tehnologija (opremanje i tehnička podrška)	skupinama
Ciljane skupine	zaposlenici koji pružaju socijalne, zdravstvene i javne usluge, ranjive skupine u društvu, volonteri	
Nositelji	VŽŽ, HZZ, CZSS, DAN, odgojno obrazovne ustanove i ustanove za obrazovanje odraslih	
Pokazatelji	- održano 5 edukacija za relevantne pružatelje usluga za rad s ranjivim skupinama - održano 5 okruglih stolova za relevantne dionike sa svrhom poboljšanja kvalitete usluga namijenjenih ranjivim skupinama - razvijen 1 program socijalnih usluga s inovativnim modelima namijenjenih ranjivim skupinama - proveden 1 projekt za uvođenje novih tehnologija u pružanju potrebnih usluga ranjivim skupinama	

SC5 Jačanje kapaciteta Lokalnog partnerstva za zapošljavanje

<p>„Lokalna partnerstva za zapošljavanje dopunjuju nacionalnu politiku zapošljavanja prilagođavajući je regionalnim potrebama tržišta rada i njihovim posebnostima. Oni okupljaju dionike iz javnog, privatnog i neprofitnog sektora i podržavaju komunikaciju, razmjenu i suradnju na lokalnoj razini. Pozicioniranjem LPZ-a kao jednog od glavnih lokalnih igrača u smislu povezivanja zahtjeva i potreba tržišta rada, obrazovanja i poslovnog okruženja snažno će se utjecati na lokalno tržište rada. Uspostava sustava stalnih tehničkih tajništva LPZ-a (uzimajući u obzir specifičnosti županija) osigurat će njihovu održivost.“ <i>(Izvor: Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020.)</i> Tijekom procesa izrade Strategije razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije, nekoliko puta je naglašeno kako je jedan od ključnih problema (nedostataka) prepoznatljivost Lokalnog partnerstva za zapošljavanje. Prepoznatljivost i povezanost definirane su kao manjkave prema široj zajednici, ali i među samim članovima. Slijedom navedenog, članovi radne skupine i LPZ zaključili su kako je potrebno definirati organizacijski oblik LPZ-a, definirati izgradnju prepoznatljivosti, ali i osvijestiti širu zajednicu o aktivnostima LPZ-a i pratećim učincima. Svjesni potrebe daljnjeg učenja, članovi LPZ-a namjeravaju realizirati transfer znanja kroz umrežavanje sa drugim LPZ-ovima u Hrvatskoj, ali i na razini EU-a.</p>	
Mjera 5.1.	Primjeri projekata/aktivnosti
Daljnji razvoj i povećanje kvalitete (administrativnih, financijskih, operativnih i ljudskih) kapaciteta Lokalnog partnerstva za zapošljavanje	Treninzi i stručna podrška članovima LPZ-a Kreiranje podrške za stvaranje neformalnih oblika partnerstava među članovima LPZ-a Infrastrukturno jačanje kapaciteta LPZ-a – opremanje ureda i info točke Promocija rada LPZ-a među relevantnim dionicima i stanovništvom VŽ Kreiranje komunikacijskih kanala prilagođenih različitim dobnim skupinama Redovno praćenje provedbe Strategija od strane LPZ-a Radionice o mogućim aktivnostima i širem društvenom učinku LPZ-a – razvoj aktivnosti
Ciljna skupina	Članovi LPZ-a
Nositelji	HZZ / VŽŽ
Pokazatelji	-1 baza projektnih ideja LPZ-a -održano 5 edukacija/okruglih stolova za jačanje članova LPZ-a -3 provedena projekta članova LPZ-a -1 godišnje izvješće o provedbi SRLJP-a
Mjera 5.2.	Primjeri projekata/aktivnosti
U mrežavanje sa LPZ na razini RH te sličnim organizacijama na razini EU	Umrežavanje LPZ-a VŽ s drugim LPZ na području Hrvatske Umrežavanje LPZ-a VŽ sa sličnim organizacijama na razini EU-a Osiguravanje transfera znanja temeljem primjera dobre prakse prilagođenih potrebama Varaždinske županije
Ciljna skupina	Članovi LPZ-a
Nositelji	HZZ / VŽ
Pokazatelji	-izrađena 2 sažetka relevantnih istraživanja o radu drugih LPZ-ova u Hrvatskoj i na razini EU-a -organizirano 5 susreta s predstavnicima drugih LPZ-a -2 inicijative za umrežavanje

USKLAĐENOST STRATEGIJE RAZVOJA LJUDSKIH POTENCIJALA VARAŽDINSKE ŽUPANIJE S EUROPSKIM, NACIONALNIM I REGIONALNIM STRATEŠKIM DOKUMENTIMA

Strategija razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije izrađena je u skladu s ciljevima i prioritetima prepoznatim na EU, nacionalnoj i regionalnoj razini s područja zapošljavanja, obrazovanja i socijalnog uključivanja. Programsko razdoblje za koje se Strategija izrađuje usklađeno je s postojećim strateškim dokumentima koji su planirani za razdoblje do 2020. godine. Razvojni strateški ciljevi i prioriteti Strategije definirani su na temelju lokalnih specifičnosti i potreba područja te su se tijekom izrade Strategije poduzele sve aktivnosti za osiguranje sukladnosti dokumenta s važnim strateškim dokumentima na europskoj, nacionalnoj i regionalnoj razini, a to su:

- *Na europskoj razini* - Europa 2020, Europska strategija zapošljavanja, Inicijativa za zapošljavanje mladih 2014. – 2020., Strategija o mobilnosti u europskom prostoru visokog obrazovanja, Inicijativa za društveno poslovanje.
- *Na nacionalnoj razini* – Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020., Strategija borbe protiv siromaštva i socijalne isključenosti Republike Hrvatske 2014.–2020., Industrijska strategija Republike Hrvatske 2014.-2020., Strategija razvoja poduzetništva u Republici Hrvatskoj 2013.-2020., Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj 2014. – 2020., Strategija razvoja društvenog poduzetništva u Republici Hrvatskoj 2016.-2020.
- *Na regionalnoj razini* – Županijska razvojna strategija Varaždinske županije 2011.-2013., Županijska razvojna strategija Varaždinske županije 2016.-2020. (nacr)

Na razini Europske unije, Strategija razvoja ljudskih potencijala usklađena je s:

1. Europa 2020

Strategija Europa 2020 je krovni strateški dokument razvoja Europske unije koji donosi viziju europske socijalne tržišne ekonomije za 21. stoljeće. Strategijom se u prvi plan stavlja razvojni koncept baziran na pametnom, održivom i inkluzivnom rastu, pri čemu pametan rast podrazumijeva razvoj ekonomije utemeljene na znanju i inovacijama, održiv rast podrazumijeva razvoj efikasnije, zelenije i konkurentnije privrede, a inkluzivan rast predviđa jačanje ekonomije s visokom stopom zaposlenosti koja donosi društvenu i teritorijalnu povezanost. Strategija razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije u potpunosti podržava razvojne prioritete strategije Europa 2020 te se u svojim prioritetima i mjerama vodi preporukama ove krovne europske strategije.

2. Europska strategija zapošljavanja

Europska strategija zapošljavanja sastavni je dio strategije rasta Europa 2020. i provodi se s pomoću europskog semestra, godišnjeg procesa promicanja bliske političke suradnje između država članica i institucija EU-a. Strategijom su obuhvaćeni elementi smanjenja strukturne nezaposlenosti, razvoja ljudskih potencijala radne snage u skladu s potrebama tržišta rada, poboljšanja kurikulumu za obrazovanje na svim razinama te promocije socijalne uključenosti i borbe protiv siromaštva. Strategija razvoja ljudskih potencijala također inkorporira navedene elemente te je u potpunosti usklađena sa smjernicama i preporukama više razine.

3. Inicijativa za zapošljavanje mladih 2014.-2020.

Kako bi ojačalo potporu u okviru postojećih fondova Europske unije, Europsko vijeće u veljači 2013. dogovorilo je pokretanje Inicijative za zapošljavanje mladih. Ova nova inicijativa za razdoblje od 2014. do 2020. bit će

usmjerena na regije s posebno visokom stopom nezaposlenosti mladih te na mlade ljude koji nisu zaposleni i nisu uključeni u programe obrazovanja ili osposobljavanja (NEET-ovi), uključujući mlade koji su dugo nezaposleni i one koji nisu prijavili da traže posao. Inicijativom za zapošljavanje mladih dopunjuju se druge mjere koje se poduzimaju na nacionalnoj razini, uključujući mjere s potporom Europskoga socijalnog fonda, u cilju uspostave ili provedbe programa Jamstva za mlade. Strategija razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije prepoznaje mlade kao skupinu posebno pogođenu visokom stopom nezaposlenosti te sadrži mjere i aktivnosti usmjerene na povećanje zapošljivosti i zaposlenosti ove skupine stanovništva.

4. Strategija o mobilnosti u europskom prostoru visokog obrazovanja

Strategija je usmjerena na promociju mobilnosti i povećanje kompetencija, znanja i vještina studenata, znanstvenih novaka, nastavnika i nenastavnog osoblja u visokom obrazovanju na području EU-a. Cilj je da do 2020. godine 20% osoba koje steknu akademski naziv provedu jedan dio obrazovanja ili osposobljavanja u inozemstvu. Strategija razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije podržava ciljeve ove Strategije, prepoznajući mobilnost kao važnu sastavnicu osiguravanja kvalitete visokog obrazovanja.

5. Inicijativa za društveno poslovanje

U dokumentu Europske komisije „Akt o malom gospodarstvu“ (*Small Business Act*), iz 2008., čija je revizija usvojena u veljači 2011., posebno je istaknuta socijalna ekonomija kao jedna od mogućnosti za razvoj sektora malog i srednjeg poduzetništva u EU-u te je izričito spomenuta potreba za usvajanjem inicijative koja će biti usmjerena na tvrtke s primarno društvenim ciljem razvoja. Navedena inicijativa, službenog naziva „Inicijativa za društveno poslovanje“ (*Social Business Initiative*), usvojena je u listopadu 2011. te je njome predstavljen akcijski plan za razvoj društvenog poduzetništva s 11 ključnih aktivnosti, koje se mogu podvesti pod tri šira područja: (1) poboljšanje pristupa financiranju, (2) povećanje vidljivosti društvenog poduzetništva i (3) unapređivanje zakonodavnog okvira. U okviru svojih strateških razvojnih ciljeva, Strategija razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije ističe opredjeljenje za razvoj društvenog poduzetništva na svom području te sadrži mjere i aktivnosti kojima se ono direktno podupire.

Na razini Republike Hrvatske, Strategija razvoja ljudskih potencijala usklađena je s:

1. Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020.

OP Učinkoviti ljudski potencijali je usmjeren na promociju održivog i kvalitetnog zapošljavanja, podršku mobilnosti radne snage, promociju socijalne uključenosti te borbu protiv siromaštva i diskriminacije, ulaganje u obrazovanje, osposobljavanje i strukovno osposobljavanje te cjeloživotno učenje, kao i jačanje kapaciteta javnih tijela. Strategija razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije u potpunosti je usklađena s odrednicama Operativnog programa i to prvenstveno u području promocije održivog i kvalitetnog zapošljavanja te socijalne uključenosti.

2. Strategija borbe protiv siromaštva i socijalne isključenosti Republike Hrvatske 2014.-2020.

Strategija je kroz svoja tri glavna cilja usmjerena na borbu protiv siromaštva i socijalne isključenosti, smanjenje broja siromašnih i socijalno isključenih osoba te uspostavu sustava potpore namijenjenog društvenim skupinama u opasnosti od siromaštva i socijalne isključenosti. Pritom je potrebno istaknuti da je anti-diskriminacijska politika polazni princip u ostvarenju navedenih prioriteta i ciljeva, što je također osnovna premisa Strategije razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije.

3. Industrijska strategija Republike Hrvatske 2014.-2020.

Strategija je usmjerena povećanju zaposlenosti od najmanje 5% do 2020. godine s naglaskom na područje visokih tehnologija, proizvodnje, komunikacijskih i informacijskih tehnologija u skladu s pametnim specijalizacijskim okvirima. Poseban naglasak stavljen je na razvoj i poboljšanje nastavnih kurikuluma, kvalitetu strukovnog obrazovanja, unaprjeđenje kapaciteta radnika, te povezivanje obrazovnog, poslovnog i znanstveno-istraživačkog sektora, što kao prioriteta područja prepoznaje i Strategija razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije.

4. Strategija razvoja poduzetništva u Republici Hrvatskoj 2013.-2020.

Strateški ciljevi Strategije razvoja poduzetništva odnose se na unaprjeđenje ekonomske uspješnosti maloga gospodarstva u sektorima proizvođačkih i uslužnih djelatnosti. Ona će se postignuti većim razvijanjem raznih financijskih mogućnosti za subjekte maloga gospodarstva i uklanjanjem financijskog jaza za malo gospodarstvo, pružanjem potpore osnivanju novih poduzeća, rastom broja aktivnih poduzeća i jačanjem institucija koje pružaju potporu poduzetnicima kako bi se na taj način pridonijelo ravnomjernijem i uravnoteženom razvoju hrvatskih regija, pružanjem potpore većem razvoju subjekata maloga gospodarstva jačanjem njihove uprave, uvođenjem i djelovanjem većeg broja visokokvalificiranih zaposlenika te podupiranjem cjeloživotnog učenja zaposlenih u subjektima maloga gospodarstva. Strategijom se naglašava kako poduzetništvo i gospodarstvo, kako Republike Hrvatske tako i Europske unije, mogu dugoročno napredovati samo ako veliki broj hrvatskih građana prepozna poduzetništvo kao atraktivnu opciju. To se kroz mjere i aktivnosti ističe i u Strategiji razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije.

5. Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj 2014. – 2020.

Republika Hrvatska je jedna od rijetkih zemalja koja ima Strategiju razvoja poduzetništva žena kojom se ističe kako je u Hrvatskoj potrebno intenzivirati aktivnosti na rodnoj uravnoteženosti. Među ključne probleme poduzetništva žena u Hrvatskoj Strategija ubraja tzv. „meke“ prepreke koje, između ostalog, uključuju nedostatak savjeta i mentorstva za žene poduzetnice, nedostatak pristupa mrežama poduzetnika/ca, kao i nedostatak treninga i programa obrazovanja i osposobljavanja za tehnološki intenzivne pothvate i uzora, posebno iz područja poduzetničkih pothvata u tehnološki intenzivnim djelatnostima i znanosti. Strategija razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije podržava strateške ciljeve navedene Strategije, i to posebice u dijelu promocije poduzetništva žena.

6. Strategija razvoja društvenog poduzetništva u Republici Hrvatskoj 2016.-2020.

Cilj Nacionalne strategije za razvoj društvenog poduzetništva je stvaranje poticajnog okruženja za razvoj društvenog poduzetništva u Republici Hrvatskoj, zakonodavnih i fiskalnih okvira, financijske i tehničke potpore društvenim poduzetnicima, definiranje kriterija i instrumenata za prepoznavanje, praćenje i razvoj društvenih poduzetnika, te izobrazbe na svim razinama radi prepoznavanja važnosti društvenog poduzetništva kao bitne komponente gospodarskog razvitka. Strategija razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije prepoznaje važnost društvenog poduzetništva koje može značajno doprinijeti društvenoj koheziji, borbi protiv siromaštva i povećanom zapošljavanju, kreiranju novih proizvoda, konkurentnosti, očuvanju resursa, vrjednovanju baštine i bioraznolikosti, te unaprjeđenju kvalitete života kroz poslovanje za društvenu dobrobit, te se stoga kroz svoje strateške ciljeve opredjeljuje za poticanje razvoja društvenog poduzetništva.

7. Strategija razvoja obrazovanja, znanosti i tehnologije

Prema Strategiji, trokut znanja kojemu država pruža uvjete za djelotvorno funkcioniranje čine cjeloživotno obrazovanje, znanost i inovacije. Kao temelj obrazovanja nameće se cjeloživotno učenje koji potiče pojedinca iz bilo koje dobne skupine da uči kroz različite oblike učenja i sa stalnim pristupom obrazovanju. Strategija razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije u sklopu svojih mjera i aktivnosti podržava cjeloživotno učenje, posebice ono usmjereno prema povećanju kompetencija i zapošljivosti radne snage.

Na regionalnoj razini, Strategija razvoja ljudskih potencijala je usklađena sa strateškim dokumentima:

1. Županijska razvojna strategija Varaždinske županije 2011.-2013. i Županijska razvojna strategija Varaždinske županije 2016.-2020. (nacrt)

Strategija razvoja ljudskih potencijala može se shvatiti i prezentirati kao integralni dio županijske razvojne strategije, a koja se bavi isključivo područjem ljudskih potencijala te posebno njegovoj povezanosti s ulaganjima u druge razvojne prioritete. Investicije u fizičku infrastrukturu nužno je povezati s investicijama u ljudski kapital, na što prvenstveno smjera Strategija razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije.

7. FINANCIJSKI OKVIR

Strategija razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije 2016.-2020. u najvećem će se dijelu oslanjati na mogućnosti financiranja proizašle iz Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali 2016.-2020. Ukupna indikativna alokacija europskih sredstava Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali iznosi 1,582 milijardi eura, dok su njegovi osnovni naglasci sljedeći:

- gotovo 930 milijuna eura (61,34% ESF alokacije) dodijeljeno je u pet prioriteta vezanih za pristup zapošljavanju i jačanje mobilnosti radne snage, integraciju mladih na tržište rada, poboljšanje pristupa socijalnim i zdravstvenim uslugama, tercijarno obrazovanje i cjeloživotno učenje;
- 328 milijuna eura dodijeljeno je za socijalno uključivanje ranjivih skupina;
- 132 milijuna eura dodijeljeno je za integraciju mladih na tržište rada u razdoblju 2014.-2015. godine (50% ESF sredstva i 50% posebna alokacija Inicijative za zapošljavanje mladih).

(sredstva su u EUR)

Prioritetna os 1: Zapošljavanje i mobilnost radne snage Ukupna alokacija za prioritetnu os 1: 532.933.273	Alokacija za specifični cilj	za	Alokacija za investicijski prioritet
Investicijski prioritet 8.i: Pristup zapošljavanju za osobe koje traže posao i neaktivne osobe, uključujući one koji su dugotrajno nezaposleni i one koji su daleko od tržišta rada, kao i provedbom lokalnih inicijativa za zapošljavanje i potpore za mobilnost radne snage	Specifični cilj 8.i.1: Povećanje zapošljavanja nezaposlenih osoba, posebice dugotrajno nezaposlenih i osoba čije vještine ne odgovaraju potrebama tržišta rada	101.879.135	250.085.369
	Specifični cilj 8.i.2: Povećanje održivog samozapošljavanja nezaposlenih osoba, posebice žena	128.486.234	
	Specifični cilj 8.i.3: Očuvanje radnih mjesta, zadržavanje u zaposlenju radnika	19.720.000	

	koji su proglašeni viškom te jačanje brzog ponovnog zapošljavanja osoba koje su postale nezaposlene nakon što su proglašene viškom		
Investicijski prioritet 8.ii (YEL): Održiva integracija mladih na tržište rada, posebno onih koji nisu zaposleni, ne obrazuju se niti osposobljavaju, uključujući mlade koji su izloženi riziku od socijalne isključenosti i mlade iz marginaliziranih zajednica, uključujući provedbom Garancije za mlade	Specifični cilj 8.ii.1 (YEL): Povećanje zapošljavanja i brze integracije NEET skupine kroz Inicijativu za zapošljavanje mladih na tržište rada	132.354.288	201.010.904
Investicijski prioritet 8.ii (ESF): Održiva integracija mladih na tržište rada, posebno onih koji nisu zaposleni, ne obrazuju se niti osposobljavaju (NEET skupina), uključujući mlade koji su izloženi riziku od socijalne isključenosti i mlade iz marginaliziranih zajednica, uključujući provedbom Garancije za mlade	Specifični cilj 8.ii.1 (ESF): Povećanje zapošljavanja i integracije dugotrajno nezaposlenih iz NEET skupine na tržište rada i za sve iz NEET skupine od 2019. godine	68.656.616	
Investicijski prioritet 8.vii: Modernizacija ustanova tržišta rada kao što su javne i privatne službe za zapošljavanje te bolja usklađenost s potrebama tržišta rada, uključujući putem djelovanja koja povećavaju transnacionalnu mobilnost radne snage, kao i putem programa mobilnosti te bolja suradnja institucija i relevantnih dionika	Specifični cilj 8.vii.1: Jačanje kapaciteta lokalnih partnerstava za zapošljavanje i povećanje zaposlenosti najranjivijih skupina na lokalnim tržištima rada	16.320.000	81.837.000
	Specifični cilj 8.vii.2: Povećanje dostupnosti i kvalitete javno dostupnih informacija i usluga na tržištu rada, uključujući mjere APZ	65.517.000	
Prioritetna os 2: Socijalno uključivanje Ukupna alokacija za prioritetnu os 2: 328.000.000		Alokacija za specifični cilj	Alokacija za investicijski prioritet
Investicijski prioritet 9.i: Aktivna uključenost, uključujući s ciljem promicanja jednakih mogućnosti te aktivnog sudjelovanja i poboljšanja zapošljivosti	Specifični cilj 9.i.1: Borba protiv siromaštva i socijalne isključenosti kroz promociju integracije na tržište rada i socijalne integracije ranjivih skupina, i borba protiv svih oblika diskriminacije	96.000.000	116.000.000
	Specifični cilj 9.i.2: Jačanje aktivnog uključivanja kroz implementaciju integriranih projekata za obnovu 5 nerazvijenih pilot područja	20.000.000	
Investicijski prioritet 9.iv:	Specifični cilj 9.iv.1:	45.000.000	180.000.000

Poboljšanje pristupa pristupačnim, održivim i visokokvalitetnim uslugama, uključujući usluge zdravstvene skrbi i socijalne usluge od općeg interesa	Održivo poboljšanje pristupa zdravstvenoj skrbi u nerazvijenim područjima i za ranjive skupine te promocija zdravlja		
	Specifični cilj 9.iv.2: Poboljšanje pristupa visokokvalitetnim socijalnim uslugama, uključujući podršku procesu deinstucionalizacije	135.000.000	
Investicijski prioritet 9.iv: Promicanje društvenog poduzetništva i strukovne integracije u društvenim poduzećima te socijalne ekonomije i ekonomije solidarnosti radi olakšavanja pristupa zapošljavanju	Specifični cilj 9.v.1: Povećanje broja i održivosti društvenih poduzeća i njihovih zaposlenika	32.000.000	32.000.000
Prioritetna os 3: Obrazovanje i cjeloživotno učenje Ukupna alokacija za prioritetnu os 3: 450.000.000		Alokacija za specifični cilj	Alokacija za investicijski prioritet
Investicijski prioritet 10.ii: Poboljšanje kvalitete i učinkovitosti tercijarnog i ekvivalentnog obrazovanja te pristupa njemu radi povećanja sudjelovanja u njemu i njegova stjecanja, posebno za skupine u nepovoljnom položaju	Specifični cilj 10.ii.1: Poboljšanje kvalitete, relevantnosti i učinkovitosti visokog obrazovanja	110.000.000	205.000.000
	Specifični cilj 10.ii.2: Povećanje stope stečenog visokog obrazovanja	45.000.000	
	Specifični cilj 10.ii.3: Poboljšanje uvjeta rada za hrvatske istraživače	50.000.000	
Investicijski prioritet 10.iii: Povećanje jednakog pristupa cjeloživotnom učenju za sve dobne skupine u formalnom, neformalnom i informalnom okruženju, unapređenje znanja, vještina i kompetencija radne snage, promicanje fleksibilnih načina učenja, između ostalog profesionalnim savjetovanjem i potvrđivanjem stečenih kompetencija	Specifični cilj 10.iii.1: Omogućavanje boljeg pristupa obrazovanju učenicima u nepovoljnom položaju u pred-tercijarnom obrazovanju	40.000.000	160.000.000
	Specifični cilj 10.iii.2: Promicanje pristupa cjeloživotnom učenju kroz unapređivanje ključnih kompetencija studenata, te primjenu informacijskih i komunikacijskih tehnologija u poučavanju i učenju	70.000.000	
	Specifični cilj 10.iii.3: Poboljšanje obrazovnog sustava za odrasle i unapređenje vještina i kompetencija odraslih polaznika	50.000.000	
Investicijski prioritet 10.iv: Poboljšanje značaja obrazovnih sustava i sustava osposobljavanja za tržište rada, olakšavanje prijelaza iz škole na posao, jačanje sustava strukovnog obrazovanja i	Specifični cilj 10.iv.1: Modernizacija ponude strukovnog obrazovanja te podizanje njegove kvalitete radi povećanja zapošljivosti učenika kao i mogućnosti za daljnje obrazovanje	85.000.000	85.000.000

osposobljavanja te njihove kvalitete, između ostalog mehanizmima za predviđanje vještina, prilagodbom nastavnih planova i programa te uvođenjem i razvojem sustava učenja koji se temelje na radu, uključujući dualne sustave učenja i programe naukovanja			
Prioritetna os 4: Dobro upravljanje Ukupna alokacija za prioritetnu os 4: 191.276.944		Alokacija za specifični cilj	Alokacija za investicijski prioritet
Investicijski prioritet 11.i: Ulaganje u institucionalne kapacitete te u učinkovitost javnih uprava i javnih usluga na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini s ciljem reformiranja, boljeg uređivanja i dobrog upravljanja	Specifični cilj 11.i.1: Povećanje djelotvornosti i kapaciteta u javnoj upravi kroz poboljšanje pružanja usluga i upravljanja ljudskim potencijalima	88.076.944	109.976.944
	Specifični cilj 11.i.2: Unapređenje kapaciteta i funkcioniranja pravosuđa kroz poboljšanje upravljanja i kompetencija	21.900.000	
Investicijski prioritet 11.ii: Izgradnja kapaciteta za sve dionike koji osiguravaju obrazovanje, cjeloživotno obrazovanje, osposobljavanje te zapošljavanje i socijalne politike, uključujući uz pomoć sektorskih i teritorijalnih paktova radi omogućavanja reformi na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini	Specifični cilj 11.ii.1: Razvoj kapaciteta organizacija civilnog društva, osobito udruga i socijalnih partnera, te jačanje civilnog i socijalnog dijaloga radi boljeg upravljanja	81.300.000	81.300.000

Uz OP Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020., LPZ je uzeo u obzir i mogućnost prijave i/ili pripreme svojih članova za prijavu na natječaje u sklopu programa teritorijalne suradnje, i to:

- Program prekogranične suradnje INTERREG V-A Slovenija - Hrvatska 2014.-2020. te Program prekogranične suradnje INTERREG V-A Mađarska – Hrvatska 2014. – 2020., ukupnog proračuna u iznosu od 129.590.940 eura
- Program transnacionalne suradnje INTERREG V-B Mediteran 2014.-2020., Program transnacionalne suradnje INTERREG V-B Dunav 2014.-2020., INTERREG V-B Jadransko-jonski program transnacionalne suradnje 2014.-2020., Program transnacionalne suradnje INTERREG Središnja Europa 2014.-2020., ukupnog proračuna u iznosu od 955.800.303 eura.

Unutar svakog od programa, definirani su ciljevi koji obuhvaćaju neki od aspekata jačanja ljudskih potencijala (neovisno radi li se o poduzetništvu, tržištu rada, obrazovanju, civilnog društva, zdravstvenom i socijalnom sektoru), što LPZ-u Varaždinske županije ostavlja široko područje za implementaciju definiranih ciljeva i mjera.

Kao mogući izvor financiranja, što je i vidljivo iz dijela definiranih mjera, svakako je i program Europske unije = Europa za građane, čiji cilj je promicanje suradnje među članicama na područjima zajedničke europske povijesti i

aktivnog europskog građanstva. „Svrha Programa jest poticati promišljanje zajedničke povijesti i razvoj aktivnog europskog građanstva davanjem financijskih potpora organizacijama koje rade na osnaživanju osjećaja europskog identiteta i pripadnosti Europskoj uniji kroz umrežavanje i razmjenu znanja, iskustava, tradicija i vizija napretka. Programom se također nastoji osnaživati interkulturalni dijalog na europskoj razini povezivanjem građana i poticanjem suradnje neprofitnih organizacija i jedinica lokalne i regionalne samouprave među zemljama članicama Programa.“ (Izvor: Europa za građane 2014.-2020., Programski vodič). Ukupan proračun Programa iznosi 186.5 milijuna eura.

8. INSTITUCIONALNI OKVIR PROVEDBE STRATEGIJE

Uz formalno prihvaćanje i usvajanje strateškog dokumenta, za uspješnu provedbu mjera i aktivnosti, a time i prioriteta i ciljeva strategija, nužno je uspostaviti funkcionalnu i učinkovitu organizacijsku strukturu s jasnom podjelom odgovornosti u svim fazama provedbe Strategije. (Izvor: *A Handbook for Strategic Planning, Total Quality Leadership Office Publication No. 94-02*)

Institucionalni okvir za uspješnu provedbu Strategije kroz Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Varaždinske županije temelji se na participaciji, integraciji i aktivnoj uključenosti svih relevantnih dionika, koji se bave horizontalnim temama poput razvoja ljudskih potencijala, tržišta rada, gospodarstva i sl., ključnima za razvoj zajednice. (Izvor: *Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020.*)

Osnivanje LPZ-a Varaždinske županije rezultat je projekta u okviru IV. komponente Instrumenta pretpriprave pomoći (IPA) (2010. godine), koji se provodio i u drugim hrvatskim županijama, s ciljem decentralizacije kreiranja politika zapošljavanja i uključivanje dionika koji su najbliže najnižim razinama vlasti i u direktnom kontaktu s poslodavcima i tražiteljima zaposlenja. LPZ je sredstvo kojim se osigurava sudjelovanje dionika u procesu planiranja i provedbe politike razvoja ljudskih potencijala doprinoseći stvaranju, razvoju, programiranju i praćenju dokumenata razvoja ljudskih potencijala, županijskih programa i projekata.

LPZ Varaždinske županije sastavljen je od članova:

Članovi	Kontakt osoba
Varaždinska županija	Larisa Križan
HZZ - Regionalni ured Varaždin	Jasenska Hutinski
HGK - Županijska komora Varaždin	Snježana Marciuš
HOK - Obrtnička komora Varaždinske županije	Višnja Fatiga
AZRA d.o.o.	Krunoslav Lukačić
Razvojna agencija Sjever – DAN	Miljenko Ernoić
FOI	Nina Begičević Redep
Savez samostalnih sindikata - Varaždinska županija	Nevenka Poljak
Pučko otvoreno učilište Varaždin	Mirjana Premuž
Srednje škole (predstavnik Medicinska škola Varaždin)	Mirjana Grabar-Kruljac
Osnovne škole (predstavnik I. osnovna škola Varaždin)	Karmen Hans Jalšovec
Centar za socijalnu skrb Varaždin	Siniša Česi
Metalna industrija - MIV d.d.	Franjo Turek
Zagorje "Tehnobeton"	Zvezdana Erceg
Udruga za zaštitu okoliša "Franjo Košćec"	Ana-Marija Runjić
Regionalni industrijski sindikat	Siniša Miličić
Euviata - Cluster proizvođača zdrave hrane SZ Hrvatske	Zvonimir Novak

Investicijsko-savjetodavni centar "ISC" d.o.o.	Josipa Petrović Zozoli
Udruga Njezina druga šansa	Nataša Mihinjač
Drvni cluster Sjeverozapadne Hrvatske	Sandra Hižak
Nezavisna udruga mladih	Danijela Mađar
Udruga Ceker	Sanja Ostroški
Thorium Consult d.o.o.	Goran Lepen
Nisu u formalnom članstvu	
Tehnološki park Varaždin	Emilija Skočibušić

Članstvo LPZ-a može se po potrebi proširiti za:

- Udružene partnere, s privremenim statusom koji su povezani specifičnim i tematskim sadržajima
- Ostale zainteresirane organizacije koje žele potpisati osnivački ugovor nakon uspostave LPZ-a
- Vanjski stručnjaci pozvani ad hoc

Tijela LPZ-a su Skupština, Upravni odbor i Tajništvo, sa ulogama, pravima i obavezama definiranim Statutom LPZ-a.

LPZ je tijelo nadležno za:

- Programiranje, razvoj koordinirane strategije, savjetovanje o županijskom razvoju ljudskih potencijala; povezivanje s Gospodarsko-socijalnim vijećem
- Stvaranje vlastitih programa na razini županije – u skladu s razvojnom strategijom – i organiziranje njihove provedbe, uz korištenje svih izvora financiranja
- Osiguravanje sudjelovanja dionika u procesu planiranja i provedbe politike razvoja ljudskih potencijala
- Prepoznavanje problema, ideja, dinamike u svim gospodarskim sektorima i svih drugih pitanja koja se tiču politike zapošljavanja
- Korištenje svih dostupnih izvora u korist integrirane strategije prihvaćene od strane svih članova, a temeljene na potrebama županije i utvrđene formalnom obvezom – LPZ-om
- Unapređivanje koordinacije mjera vezanih uz zapošljavanje s ciljem razvijanja Strategije razvoja ljudskih potencijala na razini županije kao i dijela elementa za poticanje Županijske razvojne strategije
- Podržavanje provedbe mjera vezanih uz određeni predmet u skladu sa Strategijom razvoja ljudskih potencijala
- Potpora procesu implementacije projekata razvoja ljudskih resursa i politike zapošljavanja

Tijelo	Uloga u provedbi
Tehničko tajništvo	Varaždinska županija preuzima organizaciju i vođenje tehničkog tajništva Partnerstva, a također daje i tajnika partnerstva zaduženog za operativno funkcioniranje partnerstva. Tajništvo vrši sve redovne aktivnosti koje omogućavaju funkcioniranje LPZ-a (organizacija sjednica, dostava dnevnih redova, pisanje zapisnika, komunikacija između članova i sl.) Predsjedatelj Partnerstva odgovoran je za funkcioniranje Tajništva. Hrvatski zavod za zapošljavanje daje maksimalnu pomoć tajništvu u obliku prikupljanja i davanja potrebnih temeljnih informacija o stanju zaposlenosti u regiji te aktivno sudjeluje u izradi prijedloga za poboljšanje stanja na tržištu rada.
Skupština	Krovno je tijelo čiji članovi donose odluku o usvajanju Strategije razvoja ljudskih potencijala VŽ. U provedbi Strategije razvoja ljudskih potencijala ovo tijelo će usvajati izvješća o napretku koje će usvajati aktivnosti priopćavanja i objavljivanja informacija.

Upravni odbor	Operativno tijelo. Predsjedatelj ujedno djeluje kao voditelj Upravnog odbora i zadužen je za sazivanje sjednica Upravnog odbora i Skupštine. Upravni odbor predlaže, priprema i daje na usvajanje Skupštini Strategiju LPZ-a, Akcijski plan, portfelj projekata namijenjenih financiranju iz različitih financijskih izvora i sve ostale strateške dokumente. Ovo tijelo ima 7 članova.
Tematske radne skupine	Skupština osniva Tematske radne skupine (TRS) te svojom odlukom utvrđuje sastav, djelokrug i ovlast svakog TRS-a. Predviđeno je osnivanje pet tematskih radnih skupina: zapošljavanje, gospodarstvo, obrazovanje, civilno društvo i socijalna pitanja. One razmatraju otvorena pitanja, daju mišljenje i prijedloge o značajnim pitanjima iz njihovog djelokruga, te se sastaju minimalno jednom godišnje kako bi pratili uspješnost SRLJP-a.

Kao dodatni alat, akcijski plan služiti će za operacionalizaciju i provedbu razvojne strategije, a sadržavat će pregled razvojnih projekata planiranih u sklopu provedbe pojedinih mjera, i upotpunjavat će se i razvijati daljnjim razvojem sustava pripreme i vođenjem središnje baze razvojnih projekata. (Izvor: Barry J. Witcher, Vinh Sum Chau (2010) *Strategic Management: Principles and Practice*, Cengage Learning EMEA) Akcijskim se planom posebno upozorava na nužnost pripreme projektno-tehničke dokumentacije, koja je nužan preduvjet za korištenje sredstava iz fondova EU-a, i provedbe ostalih preinvesticijskih aktivnosti za mjerama određene razvojne projekte grada.

Strateški cilj	Mjera	Aktivnost	Odgovorna osoba	Vrijeme provedbe	Proračun	Izvori financiranja	Indikatori

Članovi LPZ-a svjesni su, dakako, da će se izgradnja kapaciteta kao proces unaprjeđivanja vještina, poboljšavanja procedura i organizacijskog jačanja, događati u sljedećem životnom ciklusu LPZ-a putem ostvarivanja sredstava, te integrirajući ih na način koji će voditi do promjene ponašanja pojedinaca te u konačnici do učinkovitijeg djelovanja partnerskih institucija i organizacija.

9. IZVJEŠTAVANJE, PRAĆENJE I EVALUACIJA

U izradi Strategije razvoja ljudskih potencijala 2016.-2020. ostvaren je najviši stupanj uključenosti svih relevantnih dionika tržišta rada i obrazovanja te je vidljivo da na području Varaždinske županije postoji suglasnost za potrebom uspostave sustava razvoja ljudskih potencijala, cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere kao i unapređenje postojećih primjera dobre prakse.

Lokalno partnerstvo za zapošljavanje pokušava okupiti što više skupina čije se djelovanje odražava na tržištu rada. Međutim, kako bi mogli neometano provesti Strategiju razvoja ljudskih potencijala u Varaždinskoj županiji neophodno je regulirati odnose partnera i definirati glavne uloge koje će svako od dogovorenih tijela imati prilikom provedbe. Zbog toga je u Strategiji naveden institucionalni okvir prema kojemu su partneri odredili svoje odnose i zadatke u provedbi. Uz to, određen je i financijski okvir za svaki prioritet, te njihovi izvori financiranja, akcijski plan kojim su definirani ciljevi, predviđene aktivnosti, razdoblje provedbe plana i pojedinih aktivnosti, izvršitelji aktivnosti, troškovi provedbe pojedinih aktivnosti, izvori financiranja pojedinih aktivnosti, načini i indikatori praćenja ostvarivanja plana te kontrola provedbe plana.

Ciljevi i mjere stavljaju naglasak na različite ciljne skupine s ciljem povećanja zapošljivosti i razvoja vještina upravljanja karijerom te na usluge podrške usmjerene poslodavcima u upravljanju ljudskim potencijalima, ali i razvoju ljudskih potencijala u cjelini (prvenstveno uključujući ranjive skupine u društvu). Praćenje i evaluacija aktivnosti ključan je preduvjet kako bi se utvrdila stvarna učinkovitost te stvorili temelji za daljnje planiranje istih, stoga je važno utvrditi postiže li pojedina mjera svoj cilj na dokazanom i ekonomski racionalnom pristupu u odnosu na uložena sredstva. Sustavna evaluacija otvara prostor za moguće redizajniranje mjera i usluga ukoliko se neke mjere pokažu neučinkovitim ili neadekvatno ciljanima i zato je dio u kojem su navedene fleksibilan i podložan promjenama.

Praćenje (monitoring) je sustavno prikupljanje podataka s ciljem predstavljanja projekta i/ili napretka projekta upravljачkoj strukturi, donatorima i drugim dionicima. Operativno praćenje odnosi se na informacije prikupljene na razini pojedinačnog projekta tijekom njegove provedbe. Programsko praćenje (slično kao i strateško praćenje) odnosi se na sabiranje izvještaja o praćenju tijekom razdoblja koje je obično povezano s duljinom razdoblja koje pokriva cijela strategija. Izvještavanje se odnosi na povremene informacije o podacima prikupljenima putem procesa praćenja i predstavljene bitnim zainteresiranim akterima/donatorima i dionicima. (Izvor: *Barry J. Witcher, Vinh Sum Chau (2010) Strategic Management: Principles and Practice, Cengage Learning EMEA*) Dodatno, LPZ Varaždinske županije iznio je namjeru revidiranja Strategije ukoliko dođe do značajnijih statističkih izmjena, kako bi se efikasno provodile zadane mjere i definirani ciljevi.

U trenutku izrade Strategije nije propisana forma operativnog praćenja rada Lokalnih partnerstva za zapošljavanje (LPZ-a).

Ciljevi uspostavljanja sustava praćenja su sljedeći:

- omogućavanje procjene implementacije i funkcioniranje karakteristika regionalnog i lokalnog tržišta rada;
- omogućavanje procesa jačanja, učenja i preusmjeravanja budućih djelovanja. (Izvor: *Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020*)

Monitoring i evaluacija zadanih ciljeva, a samim time i rezultata, zahtijevaju uspostavu početnih vrijednosti pojedinih programa i/ili projekta. Navedenim okvirom se prati izvedba prema rezultatima te provjere koji su se

ciljevi postigli unutar definiranog vremenskog okvira. *Izvor: Barry J. Witcher, Vinh Sum Chau (2010) Strategic Management: Principles and Practice, Cengage Learning EMEA)*

Praćenje će se odvijati na nekoliko razina:

- pregled napretka provedenih aktivnosti;
- procjena učinka na definirane ciljeve;
- revizija aspekta zapošljivosti i zapošljavanja
- te aspekta socijalne i radne integracije i uključenosti.

Svrha navedenog definiranja je i analiza konkretnih utjecaja postavljenih strateških ciljeva u Strategiji razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije 2016.-2020. (*Izvor: Barry J. Witcher, Vinh Sum Chau (2010) Strategic Management: Principles and Practice, Cengage Learning EMEA)*

Podaci će se prikupljati na dobrovoljnoj osnovi od partnera LPZ-a i drugih prijavitelja putem Tehničkog tajništva.

Obrazac uspješnog (strukturiranog) praćenja procesa provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala:

Strateški cilj, prioritet i mjera	Pokazatelj	Mjerna jed.	Polazna vrijednost	Početna godina	Ciljna vrijednost	Završna godina	Izvor podatka	Učestalost izvještavanja

Privremena izvješća (dva na godinu) o provedbi Strategije pripremit će koordinator LPZ-a i iznijeti ih Upravnom odboru/Skupštini kako bi se njima rukovodili tijekom provedbe i kako bi služila kao „rani signali upozorenja” o tekućim aktivnostima. Ciljevi će se pratiti na godišnjoj osnovi, korištenjem dogovorenih pokazatelja i rezultata objavljenih u pročišćenom tekstu godišnjeg izvješća.

Članovi TRS-eva sastajat će se jednom godišnje kako bi razmijenili informacije o provedenim aktivnostima i dogovorili konkretne aktivnosti za naredno razdoblje. U svrhu učinkovitije koordinacije i poticanja lokalnog razvoja TRS-evi će provoditi sljedeće aktivnosti:

- Koordinirati prikupljanje razvojnih projekata i ažurirati bazu razvojnih projekata,
- Izrađivati godišnji akcijski plan koji će obuhvaćati pregled i strukturu aktivnosti potrebnih za provedbu mjera Strategije razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije.

Svrha baze je sustavno prikupljanje i praćenje razvojnih projekata radi učinkovitog planiranja i praćenja provedbe regionalnog razvoja. Javni poziv za prikupljanje projekata je otvorenog tipa, što znači da svaki dionik javnog, privatnog ili civilnog sektora može u bilo kojem trenutku prijaviti svoj projekt TRS-u. Radna grupa će dva puta godišnje, temeljem prikupljenih projektnih prijedloga, dopunjavati bazu razvojnih projekata s područja Varaždinske županije te po potrebi, radi pojašnjenja projektne ideje, kontaktirati prijavitelje. Svakom zaprimljenom

projektu dodijelit će se referentna oznaka/broj pod kojom će se navedeni projekt dalje voditi unutar baze razvojnih projekata. Korisnik može dalje razvijati projekte u odnosu na prvu prijavu uz pomoć potpornih institucija. Ukoliko dođe do promjena u statusu projekta (npr. izrađena dodatna dokumentacija, dobivena sredstva iz pojedinog izvora financiranja, započeta provedba vlastitim sredstvima i sl.), nositelj projekta treba pisanim putem obavijestiti TRS o nastalim promjenama.

Praćenje je kontinuirano procjenjivanje strategije i/ili provedbe projekata u odnosu na dogovoreni raspored, inpute, infrastrukturu i usluge korisnika projekta. Nadzor osigurava menadžerima i drugim zainteresiranim stranama kontinuirane povratne informacije o provedbi, te rano identificira stvarne ili potencijalne uspjehe i probleme kako bi se omogućila pravodobna prilagodba projektnog rada. Provedba strategije podrazumijeva uspostavu sustava za praćenje i vrednovanje postignutoga. Temelj za praćenje uspješnosti implementacije strategije su zadani indikatori učinka, te indikatori niže razine (materijalni i projektni) koje će trebati utvrditi implementacijskim planovima. Radi olakšanog praćenja provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala Varaždinske županije koristit će se formirana baza projekata, koja će uz provedbene poslove upravnih odjela poslužiti kao temeljni okvir za praćenje ostvarivanja pojedinih mjera i zadatih indikatora. Baza se mora ažurirati na godišnjoj razini što će omogućiti kontinuirano informiranje o stanju na terenu, te „integrirano“ upravljanje razvojem.

Forma izvještaja o provedbi

Strateški cilj	
Mjera	
Aktivnost	
Ukupan proračun	
Realizirano	
Ostvareni indikatori	
Problemi	
Realizacija u narednom periodu	
Indikatori koji će se realizirati	
Utjecaj na zajednicu	
Utjecaj na okoliš	

Procjena ostvarenja strateškog cilja

Strateški cilj				
Mjera				
Aktivnost				
Da li je aktivnost doprinijela ostvarenju strateškog cilja	Indikatori ostvarenja	Da li je aktivnost trajno riješila problem?	Da li je postignuta održivost? Kako?	Komentar

Iako nema formalno usvojenog operativnog praćenja za Lokalna partnerstva za zapošljavanje (LPZ) u zakonskim propisima, što znači da LPZ nema neku posebnu formaliziranu funkciju u praćenju procesa provedbe te još nije definirana ni obveza izvještavanja - članovi LPZ-a svjesni su potrebe uspostavljanja sustava praćenja, jer u protivnom slučaju redovni tijek informacija najvjerojatnije ne bi funkcionirao, a eventualne posljedice proizašle iz rezultata praćenja ostale bi nejasnima i nerazumljivima za sve osobe u određenim poljima djelovanja.

10. ZAKLJUČAK

Dionici koji su sudjelovali u izradi Strategije, naglasili su važnost primjene pristupa odozdo prema gore (engl. *bottom up*) u razvoju strateškog okvira s obzirom da donosi dodanu vrijednost u smislu ispunjavanja konkretnih potreba i uvjeta na mikrorazini. Lokalno partnerstvo za zapošljavanje VŽ potaknulo je razradu Strategije i iniciralo široki broj sudionika, kako bi u skladu s trenutnim potrebama područja Varaždinske županije i podacima o situaciji na terenu, omogućili preciznije usmjeravanje aktivnosti i usluga.

Međutim, uz istovremeno poznavanje snaga umreženosti i rezultata zajedničkih aktivnosti, LPZ VŽ svjestan je izostanka financijskih i ljudskih resursa te infrastrukture za održivo djelovanje. Pozicioniranjem LPZ-a kao jednog od glavnih lokalnih igrača u smislu povezivanja zahtjeva i potreba tržišta rada, obrazovanja i poslovnog okruženja snažno će (pozitivno) utjecati na lokalno tržište rada. Uspostava sustava komunikacije i koordinacije uključenih dionika, osigurat će njihovu održivost.