



Strateški plan

**Hrvatskog saveza udruga invalida rada
za razdoblje od 2026. do 2030.**

„Društvo bez predrasuda i diskriminacije u kojem invalidi rada slobodno sudjeluju u svim područjima života i imaju priliku raditi i doprinosti zajednici prema svojim sposobnostima.“

Zagreb, prosinac 2025. godine

SADRŽAJ

SAŽETAK	3
ORGANIZACIJSKA STRUKTURA	4
UDRUGE ČLANICE	5
UVODNI DIO	7
ANALIZA STANJA.....	8
PRAVA I POLITIKE OSOBA S INVALIDITETOM	13
ANALIZA DIONIKA	15
PROCJENA KAPACITETA	18
SWOT ANALIZA.....	22
STRATEGIJA HRVATSKOG SAVEZA UDRUGA INVALIDA RADA 2026.-2030.	25
ANALIZA FINANCIRANJA ZA SLJEDEĆE STRATEŠKO RAZDOBLJE	35
PRAĆENJE PROVEDBE I VREDNOVANJE STRATEŠKOG PLANA	36
ZAKLJUČAK.....	37

SAŽETAK

Hrvatski savez udruga invalida rada (HSUIR) je nestranačka, dragovoljna i neprofitabilna udruga s humanitarnim ciljevima u koju se udružuju županijske, gradske i općinske udruge invalida rada, radi promicanja, ostvarivanja i usklađivanja pojedinačnih, osobnih i zajedničkih interesa

HSUIR je osnovan 10. listopada 1967. godine kao reakcija na tadašnje društvene probleme i sve teži položaj invalida rada.

Broj i sastav udruga članica HSUIR-a, ovisno o društvenim okolnostima mijenjao se tijekom dosadašnjeg djelovanja. **U HSUIR je učlanjeno 27 udruga članica. Prema službenim podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje iz 10. mj 2025. godine broj invalida rada u Republici Hrvatskoj danas iznosi 86 925 .**

Vizija

Društvo bez predrasuda i diskriminacije u kojem invalidi rada slobodno sudjeluju u svim područjima života i imaju priliku raditi i doprinosti zajednici prema svojim sposobnostima.

Misija

Zagovarati prava invalida rada i pružati podršku udrugama članicama, te raditi na osiguravanju jednakih mogućnosti invalidima rada kroz informiranje, edukaciju, socijalnu i pravnu podršku te suradnju s javnim institucijama i zajednicom.

Vrijednosti

Ravnopravnost

Svatko ima pravo na jednake mogućnosti, bez obzira na invaliditet. Ravnopravnost znači pristup, poštovanje i uključenost u sve sfere života — od rada do društvene zajednice.

Dostojanstvo

Svaka osoba zaslužuje poštovanje, uvažavanje i priliku da živi svoj život s ponosom. Dostojanstvo je temelj našeg djelovanja i odnosa prema drugima.

Sudjelovanje

Invalidi rada i sve osobe s invaliditetom imaju pravo aktivno sudjelovati — u radu, obrazovanju, kulturi i društvu. Sudjelovanje gradi zajedništvo i jača zajednicu bez prepreka.

Strateški prioriteti

Strateški plan HSUIR-a za razdoblje od 2026. – 2030. godine definira sljedeće strateške prioritete:

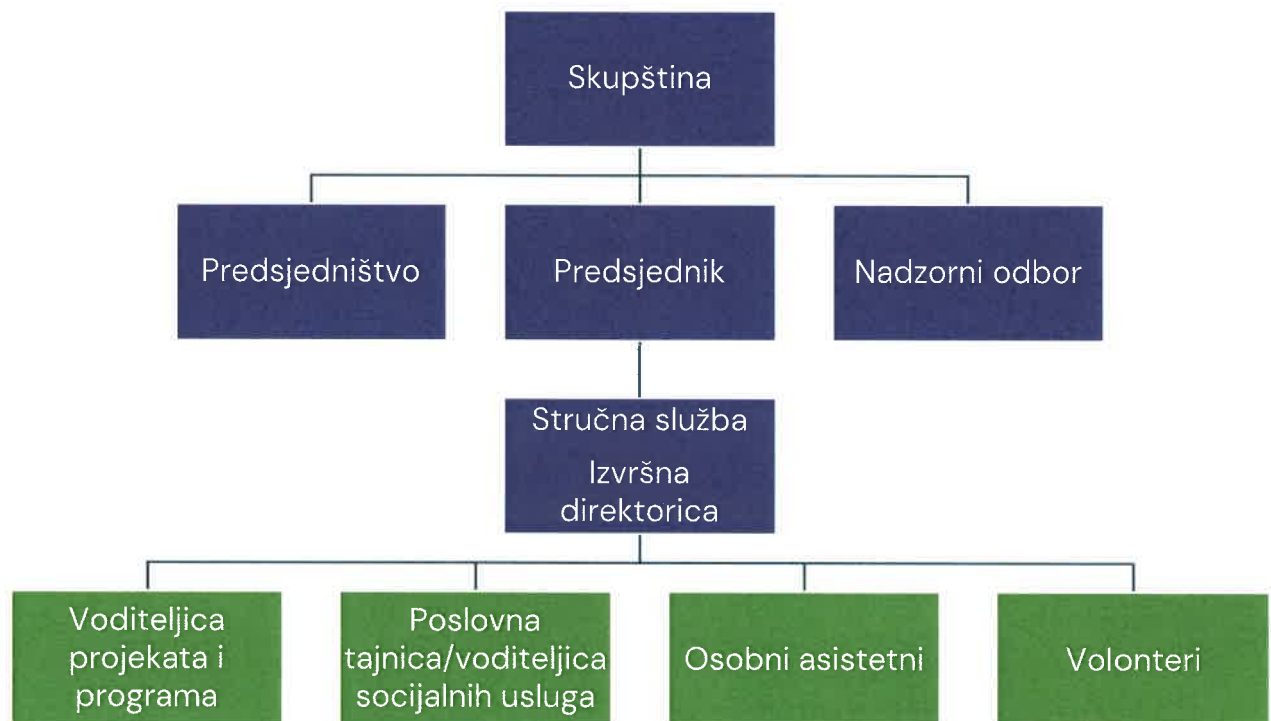
Strateški prioritet 1: **PODRŠKA U RADU, DJELOVANJU I RAZVOJU ČLANICA SAVEZA**

Strateški prioritet 2: **PRUŽANJE PODRŠKE INVALIDIMA RADA I OSOBAMA S INVALIDITETOM**

Strateški prioritet 3: **PROMICANJE PREVENCIJE INVALIDITETA NA RADU**

Strateški prioritet 4: **ORGANIZACIJSKI RAZVOJ I FINACIJSKA ODRŽIVOST SAVEZA**

ORGANIZACIJSKA STRUKTURA



UDRUGE ČLANICE

Teritorijalna zastupljenost udruga članica

Hrvatski savez udruga invalida rada okuplja 27 udruga članica koje djeluju na području cijele Republike Hrvatske, osiguravajući široku i ravnomjernu teritorijalnu pokrivenost. **Udruge su prisutne u svim ključnim regijama – Središnjoj Hrvatskoj, Slavoniji, Sjevernoj Hrvatskoj, Karlovačkoj regiji, Primorju i Istri te Dalmaciji – čime Savez ostvaruje snažnu nacionalnu mrežu podrške osobama s invaliditetom i invalidima rada.**

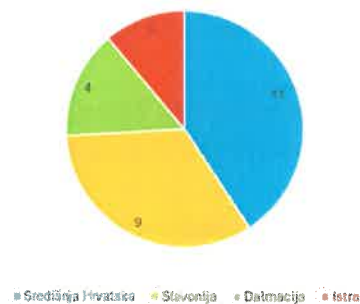
Najveća koncentracija udruga članica nalazi se u Središnjoj Hrvatskoj i Slavoniji, gdje djeluje značajan broj organizacija s dugogodišnjim iskustvom u pružanju socijalnih usluga, zagovaranju prava i radu s lokalnim zajednicama. Primorsko-goranska županija i Istra pokrivene su snažnim regionalnim udrugama, dok su Dalmacija i sjeverni dio Hrvatske zastupljeni kroz gradske i županijske udruge koje osiguravaju dostupnost usluga i zastupanje interesa članova na regionalnoj razini.

Ovakva teritorijalna raspoređenost omogućuje Savezu:

- **neposredno prepoznavanje potreba članova na lokalnoj i regionalnoj razini**
- **učinkovitu suradnju s jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave**
- **ravnomjernu dostupnost programa, projekata i zagovaračkih aktivnosti**
- **snažno nacionalno djelovanje u području zaštite prava invalida rada i osoba s invaliditetom**



Regionalna zastupljenost udruga članica



Regija	Udruga članica
Osječko-baranjska županija	Udruga invalida rada i osoba s invaliditetom Belišća i Valpova
Karlovačka županija	Udruga invalida rada i ostalih osoba s invaliditetom grada Duga Resa
Međimurska županija	Udruga invalida rada Međimurske županije (Čakovec)
Bjelovarsko – bilogorska županija	Udruga invalida rada Daruvar
Krapinsko-zagorska županija	Udruga osoba s invaliditetom Donja Stubica
Osječko-baranjska županija	Udruga invalida rada Đakovo
Karlovačka županija	Udruga invalida rada grada Karlovca
Karlovačka županija	Udruga invalida rada Karlovačke županije
Koprivničko – križevačka županija	Udruga invalida rada grada Koprivnice
Krapinsko-zagorska županija	Društvo invalida rada Krapina
Dubrovačko – neretvanska županija	Društvo distrofičara, invalida cerebralne i dječje paralize i ostalih tjelesnih invalida Dubrovačko-neretvanske županije
Koprivničko – križevačka županija	Udruga osoba s invaliditetom Križevci
Osječko-baranjska županija	Udruga invalida rada grada Osijeka
Požeško – slavonska županija	Udruga invalida rada Pakrac-Lipik
Istarska županija	Udruga tjelesnih i invalida rada Istre
Primorsko – goranska županija	Udruga invalida rada Rijeka
Sisačko – moslavačka županija	Udruga invalida rada grada Siska i Sisačko-moslavačke županije
Brodske – posavska županija	Udruga invalida rada grada Slavenskog Broda
Splitsko – dalmatinska županija	Udruga invalida rada grada Splita
Karlovačka županija	Udruga invalida rada grada Slunja
Šibensko – kninska županija	Udruga invalida rada Županije šibensko-kninske
Varaždinska županija	Udruga invalida rada grada Varaždina
Virovitičko – podravska županija	Udruga invalida rada i ostalih osoba s invaliditetom Virovitica
Vukovarsko – srijemska županija	Udruga osoba s invaliditetom „Vuka“ Vukovar
Zadarska županija	Udruga invalida rada grada Zadra
Grad Zagreb	Udruga invalida rada Zagreba
Vukovarsko – srijemska županija	Udruga invalida rada grada Županje

UVODNI DIO

Ovaj **strateški plan** predstavlja temeljni dokument koji usmjerava rad Saveza u nadolazećem razdoblju. Njegova svrha je definirati jasne prioritete, ciljeve, aktivnosti i očekivane rezultate za daljnji razvoj programa, jačanje organizacijskih kapaciteta i osiguravanje dugoročne održivosti HSUIR-a.

Kao priprema za izradu strategije napravljeni su upitnici za dionike Saveza, kako bi se dobile povratne informacije o dosadašnjem djelovanju Saveza te prijedlozi za buduće djelovanje:

- Zaposlenici Saveza: [rezultati upitnika](#)
- Suradnici i partneri Saveza: [rezultati upitnika](#)
- Volonteri: [rezultati upitnika](#)
- Korisnici usluge osobne asistencije: [rezultati upitnika](#)

Također, napravljen je [monitoring dosadašnjeg strateškog plana Saveza](#) s analizom provedenih aktivnosti i ostvarenih rezultata, kao i eventualnih neočekivanih rezultata, ocjenom uspješnosti ostvarenja strateškog cilja te dodatnim komentarima. U procesu izrade strateškog plana održane su dvije radionice sa Stručnom službom Saveza 13.10. te 21.11. i fokus grupa (online) s članovima Predsjedništva, održana 5.12.2025.

Zaključci fokus grupe su sljedeći:

- Većina članica percipira da Savez pruža dobru osnovnu podršku
- U udrugama članicama postoji manjak kompetencija u vođenju udruga (upravljanje ljudima, konfliktima, motivacija, strateško razmišljanje) te je potrebno educirati voditelje udruga
- Postoji potreba za uvođenjem novih i mladih osoba u upravljanje udrugama članicama i Savezom
- Potrebno ojačati zagovaračku i komunikacijsku ulogu Saveza kroz sustavno promoviranje rezultata rada Saveza i udruga članica prema javnosti i donositeljima odluka
- Organizacijska kultura Saveza i članica treba se temeljiti na suradnji, empatiji i međusobnom poštovanju
- Neke udruge članice ne vide potrebu za suradnjom i ne odazivaju se na aktivnosti Saveza

Fokus grupa jasno pokazuje potrebu za:

- **jačanjem ljudi** (vodstvo, edukacija, organizacijska kultura empatije i poštovanja)
- **jačanjem zajedništva** (suradnja, veći odaziv na aktivnosti Saveza, manje podjela)
- **jačanjem Saveza kroz vidljivost u javnosti i veću financijsku održivost**

ANALIZA STANJA

HSUIR je članica Zajednice saveza osoba s invaliditetom Hrvatske - SOIH, putem kojeg zajedno s predstavnicima ostalih saveza djeluje u cilju izmjene zakonodavne regulative i poboljšanja kvalitete življenja osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj. HSUIR je članica Međunarodne organizacije tjelesnih invalida - FIMITIC kroz koji je uključen u međunarodni pokret osoba s invaliditetom.

Jedan od osnovnih ciljeva Saveza je promicanje i djelovanje na izjednačavanju mogućnosti invalida rada, te ostalih osoba s invaliditetom. Isto tako Savez prati, analizira i razmatra stanje, primjenu i promjenu svih propisa koji se odnose na invalide rada, te se zalaže za kvalitetno i pravodobno ostvarivanje njihovih prava, kao i što predlaže nadležnim državnim i drugim tijelima donošenje mjera, zakonskih i drugih propisa za unapređenje njihovog pravnog, socijalnog i ekonomskog položaja. Sabor Republike Hrvatske na svojoj sjednici održanoj dana 13. veljače 2009. godine donio je Odluku o proglašenju "Nacionalnog dana invalida rada Hrvatske".

Prema najnovijim podacima i procjenama, invaliditet je u Hrvatskoj značajan društveni i javno-zdravstveni problem koji zahvaća sve veću skupinu stanovništva. Navodi se da je svaki deseti stanovnik osoba s invaliditetom, podaci iz Registra osoba s invaliditetom pokazuju da osobe s invaliditetom danas čine oko 17 % ukupnog stanovništva Hrvatske, tj. gotovo svaki šesti stanovnik (što je porast u odnosu na ranije procjene).

Registar osoba s invaliditetom i pravni okvir

Na temelju Zakona o Registru osoba s invaliditetom, koji zamjenjuje stari zakon iz 2001., podaci o osobama s invaliditetom sustavno se prikupljaju, obrađuju i štite u skladu s međunarodnim standardima. Registar vodi Hrvatski zavod za javno zdravstvo (HZJZ), pri čemu se podaci koriste za planiranje socijalnih i zdravstvenih politika te praćenje stanja invaliditeta u zemlji.

Demografska struktura i trendovi

Podaci pokazuju da je broj osoba s invaliditetom značajno porastao u odnosu na prethodnu strategiju. Osobe s invaliditetom uključuju širok spektar pojedinaca – od djece i odraslih s teškoćama u razvoju do osoba s tjelesnim i psihičkim oštećenjima te hrvatskih ratnih vojnih invalida.

Izazovi u zapošljavanju i ekonomskoj uključenosti

Unatoč velikom broju osoba s invaliditetom, uključenost na tržište rada ostaje niska. Hrvatski zavod za zapošljavanje bilježi da je 2024. zaposleno oko 4 399 osoba s invaliditetom, što predstavlja povećanje u odnosu na prethodnu godinu, ali udio zaposlenih osoba s invaliditetom u ukupnoj zaposlenosti i dalje je nizak (~3,4 %).

Prema OECD-u, *disability employment gap* (razlika u zaposlenosti osoba s invaliditetom u odnosu na opću populaciju) u Hrvatskoj spada među najveće u Europi, uz vrlo visoku stopu primitka beneficija iz invaliditeta i relativno nisku stopu zaposlenosti osoba s invaliditetom.

Nezaposlenost i obrazovanje

Nezaposlenost među osobama s invaliditetom daleko je veća nego u općoj populaciji, a nerijetko je povezana s niskom obrazovnom strukturom i neusklađenošću obrazovanja s potrebama tržišta rada. Ovi izazovi dodatno otežavaju ulazak osoba s invaliditetom u radnu aktivnost.

Socijalna sigurnost i prava

Osobe s invaliditetom u Hrvatskoj i dalje se suočavaju s financijskim rizicima i siromaštvom, dijelom zbog niskih primanja iz rada i mirovina, ali i zbog velikog broja socijalnih potreba koje postojeće naknade ne pokrivaju u potpunosti. Eurostat i drugi izvori ukazuju da su osobe s invaliditetom u državama poput Hrvatske više izložene riziku od siromaštva i materijalne deprivacije nego opća populacija.

Inkluzivni dodatak i beneficije

Od 2024. godine uveden je inkluzivni dodatak koji objedinjuje različite naknade za osobe s invaliditetom. Ipak, brojni zahtjevi još ostaju neriješeni, što uzrokuje nezadovoljstvo statusom ostvarivanja prava.

Zaštita i sigurnost na radu

Prema Zakonu o zaštiti na radu, poslodavci su obvezni osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti svih radnika, uključujući osobe s invaliditetom. Analize ozljeda na radu i profesionalnih bolesti nastavljaju se provoditi sukladno europskoj metodologiji kako bi se unaprijedile mjere prevencije i smanjio rizik ozljeda na radu.

Zaštita zdravlja i sigurnosti na radu jedno je od temeljnih područja očuvanja radne sposobnosti stanovništva i sprječavanja nastanka invaliditeta. Unatoč razvijenom zakonodavnom okviru u području zaštite na radu, statistički pokazatelji ukazuju da ozljede na radu i dalje predstavljaju značajan javnozdravstveni, socijalni i ekonomski problem u Republici Hrvatskoj.

Prema podacima Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo, u razdoblju od 2021. do 2024. godine zabilježen je kontinuirani rast broja prijavljenih ozljeda na radu. U 2021. godini evidentirano je 15.589 ozljeda na radu, u 2022. godini 16.295, u 2023. godini 17.108, dok je u 2024. godini ozljeda na radu bilo 17.765. Ovaj trend rasta ukazuje na potrebu za dodatnim jačanjem preventivnih mjera, učinkovitijom provedbom propisa te sustavnim ulaganjem u sigurnost radnih procesa.

Većina ozljeda na radu događa se na samom mjestu rada, dok se manji, ali i dalje značajan dio odnosi na ozljede koje nastaju na putu na posao i s posla. Posebno zabrinjava podatak o stalnoj prisutnosti smrtnih ozljeda na radu, pri čemu je u promatranom razdoblju godišnje stradavalo prosječno 30 radnika. Najveći broj teških i smrtnih ozljeda bilježi se u građevinarstvu, sektoru koji već godinama nosi neslavni epitet najrizičnijeg. Padovi s visine, neosigurane skele, improvizirana gradilišta i rad bez zaštitne opreme i dalje su česta pojava, osobito kod manjih izvođača i podizvođača.

Slijedi prerađivačka industrija, gdje su ozljede ruku, šaka i prstiju najčešće, uglavnom zbog rada sa strojevima i opasnim alatima. U trgovini i logistici dominiraju padovi, poskliznuća i ozljede kralježnice uzrokovane ručnim prenošenjem tereta, dok u zdravstvu i socijalnoj skrbi raste broj ozljeda uzrokovanih ubodima iglama, fizičkim napadima i kroničnim opterećenjem.

Analize pokazuju da se uzroci ozljeda na radu godinama ne mijenjaju:

- padovi na ravnim površinama i s visine
- neispravna ili neprilagođena radna oprema
- nekorištenje osobne zaštitne opreme
- nedovoljna obuka radnika
- umor, prekovremeni rad i pritisak produktivnosti

Poseban problem predstavlja činjenica da se velik broj lakših ozljeda nikada ne prijavi, bilo zbog straha radnika, pritiska poslodavaca ili složene administracije.

Stručnjaci upozoravaju da se zaštita na radu u praksi često svodi na ispunjavanje papira. Procjene rizika, edukacije i zaštitna oprema postoje „na papiru“, dok stvarni nadzor na terenu izostaje. Inspekcijski nadzori su rijetki, a kazne često nedovoljno odvraćajuće.

Dodatni izazov predstavlja sve veći broj stranih i sezonskih radnika, koji često nisu upoznati sa svojim pravima, jezikom ni procedurama prijave ozljede.

Posljedice ozljeda na radu ne snose samo radnici. Dugotrajna bolovanja, liječenja i invaliditet opterećuju zdravstveni sustav, dok poslodavci gube radnu snagu i produktivnost. Na kraju, cijenu plaća cijelo društvo.

Ozljede na radu ne predstavljaju samo neposrednu opasnost za život i zdravlje radnika, već imaju i dugoročne posljedice u vidu smanjene radne sposobnosti, privremene ili trajne nesposobnosti za rad, ranijeg izlaska s tržišta rada te povećanog rizika od socijalne isključenosti i siromaštva. Posebno su ranjive skupine radnika s već postojećim zdravstvenim ograničenjima i osobe s invaliditetom, kod kojih i lakše ozljede mogu dovesti do trajnih posljedica i dodatnog pogoršanja kvalitete života. Ozljede na radu nisu izolirani incidenti, već sustavni problem. Dok se sigurnost na radu ne počne provoditi stvarno, a ne samo administrativno, broj ozlijeđenih radnika ostat će visok. Prevencija, edukacija i dosljedna kontrola nisu trošak, već nužna investicija u ljudske živote.

U kontekstu demografskih promjena, starenja radne snage i sve izraženijeg nedostatka radnika, smanjenje broja ozljeda na radu postaje strateški prioritet. Sustavno unapređenje zaštite na radu, jačanje kulture sigurnosti, prilagodba radnih mjesta te razvoj ciljanih preventivnih programa predstavljaju ključne preduvjete za očuvanje zdravlja radnika, produljenje radnog vijeka i smanjenje tereta invaliditeta u društvu.

Invalidi rada – stanje i izazovi

Invalid rada i dalje predstavlja osobu koja ima smanjenu radnu sposobnost, odnosno djelomični ili potpuni gubitak sposobnosti za obavljanje radnih zadataka uslijed zdravstvenog oštećenja. Unatoč napretku u pristupu informacijama i pravima, potencijal i sposobnosti invalida rada u Hrvatskoj ostaju nedovoljno iskorišteni. Tradicionalni društveni stav da je invaliditet sinonim za radnu nesposobnost još uvijek je prisutan i često dovodi do prekidanja radnog angažmana osoba koje bi svoje preostale radne sposobnosti i doprinos mogli koristiti u društvu i gospodarstvu.

U posljednjem razdoblju broj osoba s invaliditetom u radno aktivnoj dobi i dalje čini značajan dio populacije, a zapošljavanje te integracija u radne procese ostaju izazov. Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, u 2023. godini na tržište rada je uključeno više osoba s invaliditetom nego ranijih godina, ali i dalje je broj slobodnih radnih mjesta za ovu skupinu znatno manji nego broj nezaposlenih, što pokazuje da mogućnosti zapošljavanja nisu dovoljno široke.

Republika Hrvatska ima zakonsku obvezu poticati zapošljavanje osoba s invaliditetom kroz propisane mjere Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom – kvotno zapošljavanje. Poslodavci s najmanje 20 zaposlenih moraju osigurati da najmanje tri posto ukupnog broja zaposlenika čine osobe s invaliditetom, što se može ispuniti i kroz zamjenske mjere ako direktno zapošljavanje nije moguće.

Unatoč tim obvezama, prepreke i stereotipi i dalje ograničavaju mogućnosti za puno sudjelovanje invalida rada na tržištu rada. Često se susreću s nedostatkom prilagođenih radnih mjesta, slabom podrškom poslodavaca i ograničenim mogućnostima profesionalne rehabilitacije. Iako su dostupne usluge profesionalne rehabilitacije i rehabilitacijske procjene koje nastoje procijeniti preostale radne sposobnosti i potaknuti razvoj radnih potencijala, njihova pokrivenost i efektivnost trebaju biti dodatno unaprijeđeni kako bi odgovarali realnim potrebama tržišta rada i pojedinaca.

Problematika uključivanja osoba s invaliditetom u radni proces također podrazumijeva potrebu prilagodbe obrazovnog sustava. Sustav obrazovanja još uvijek ne odgovara u potpunosti potrebama suvremenog tržišta rada i ne omogućava pravodobnu prilagodbu znanja i vještina osoba s invaliditetom, posebno u sektorima s visokim tehnološkim i kompetencijskim zahtjevima. To dodatno otežava njihovo uspješno integriranje u tržišne tokove rada i profesionalni razvoj.

Razvoj fleksibilnih oblika rada, uključujući rad na daljinu, fleksibilno radno vrijeme, prilagodljive uvjete radnog mjesta i tehnološku potporu, predstavlja važnu priliku za bolje uključivanje invalida rada u radne procese. Ove mjere, uz ciljanu podršku i povećanje svijesti poslodavaca, mogu doprinijeti većoj zaposlenosti, smanjiti predrasude i omogućiti osobi s invaliditetom da ostvari svoj puni potencijal.

Da bi se ostvario harmoničan društveni i gospodarski razvoj, nužno je osigurati da zakonski okvir, progresivne politike zapošljavanja i poslovne prakse udovoljavaju interesima osoba s invaliditetom, poslodavaca i cijelog društva. Samo sustav koji je orijentiran na osnaživanje, prilagodbu i uključenost može potaknuti ravnopravnu mogućnost rada, smanjiti socijalnu isključenost i postići dugoročne pozitivne rezultate u integraciji osoba s invaliditetom na tržište rada.

Statističke informacije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje

godina XXIII., broj 10/2025.

KORISNICI INVALIDSKIH MIROVINA PREMA MIROVINSKIM FAKTORIMA KOJI SU PRAVO NA MIROVINU OSTVARILI PREMA ZAKONU O MIROVINSKOM OSIGURANJU za listopad 2025. (isplata u studenome 2025.)

Tablica 15.

Red. br.	Vrste invalidskih mirovina	Broj korisnika	Prosječna netomirovina u eurima (EUR)	Prosječan staž
6	1	2	3	4
1.	Invalidska mirovina zbog opće nesposobnosti za rad, odnosno zbog potpunog gubitka radne sposobnosti (mirovinski faktor 1,0)	30806	508,85	20 08 10
2.	Invalidska mirovina zbog profesionalne nesposobnosti za rad, odnosno zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti (mirovinski faktor 0,8)	52627	425,03	22 10 08
3.	Privremena invalidska mirovina (mirovinski faktor 0,8)	4	428,99	
4.	Invalidska mirovina zbog profesionalne nesposobnosti za rad, odnosno zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti nastala zbog bolesti ili ozljede izvan rada, koja se isplaćuje osiguraniku za vrijeme zaposlenja, odnosno obavljanja samostalne djelatnosti (mirovinski faktor 0,5)	2191	208,14	19 03 23
5.	Invalidska mirovina zbog profesionalne nesposobnosti za rad, odnosno zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti, koja se isplaćuje osiguraniku za vrijeme zaposlenja, odnosno obavljanja samostalne djelatnosti – kumulirani uzrok invalidnosti nastao poslije 18. prosinca 2002. (mirovinski faktor 0,3334-0,4999 i 0,5001-0,6666)	97	324,35	22 02 23
6.	Invalidska mirovina zbog profesionalne nesposobnosti za rad, odnosno zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti, uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću, koja se isplaćuje osiguraniku za vrijeme zaposlenja ili obavljanja samostalne djelatnosti (mirovinski faktor 0,6667)	335	447,28	18 00 10
7.	Invalidska mirovina prijašnjem korisniku prava na raspoređivanje, odnosno zaposlenje na drugom poslu za vrijeme zaposlenja (mirovinski faktor 0,1667)	865	77,13	12 11 14
	UKUPNO	86925	445,78	21 10 22

Napomena:

U broj korisnika mirovina nisu uključeni korisnici mirovina DVO, ZOHBDR i HVO. U tablici je prikazan **sukupni** staž korisnika mirovina.

PRAVA I POLITIKE OSOBA S INVALIDITETOM

Osobe s invaliditetom imaju zakonska prava koja se temelje na **antidiskriminaciji i jednakim mogućnostima**:

- **Pravo na obrazovanje:** inkluzivno obrazovanje i prilagođeni programi.
- **Pravo na zapošljavanje:** jednaka prava na tržištu rada, povoljniji uvjeti rada i prilagodbe.
- **Pravo na socijalnu zaštitu:** financijska pomoć, naknade, asistivne tehnologije.
- **Pravo na pristupačnost:** pristup javnim prostorima, prijevozu i informacijama.
- **Pravo na zdravstvo:** dostupnost zdravstvenih usluga i rehabilitacije.
- **Pravo na participaciju u društvenom životu:** uključivanje u sport, kulturu i politiku.

1. Konvencija o pravima osoba s invaliditetom

Hrvatska je potpisala i ratificirala ovu Konvenciju, a ona predstavlja ključnu međunarodnu osnovu politike i prava osoba s invaliditetom u zemlji. Konvencija se koristi kao standard za zaštitu ljudskih prava i jednakosti te je ugrađena u nacionalnu politiku i strategije.

2. Nacionalni plan izjednačavanja mogućnosti 2021–2027

To je strateški okvir koji provodi politiku prema osobama s invaliditetom u Hrvatskoj do 2027. godine. Cilj mu je stvoriti uvjete za ravnopravno uživanje prava osoba s invaliditetom i njihovo aktivno sudjelovanje u svim područjima društva.

3. Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti

Ovaj dokument usklađuje politike djelovanja na području zaštite osoba s invaliditetom s međunarodnim i europskim standardima i postavlja principe kao što su nediskriminacija i pristupačnost prava.

4. Zakon o mirovinskom osiguranju

Novi Zakon o mirovinskom osiguranju značajno povećava pravednost i adekvatnost mirovina kroz ukidanje penalizacije, rast najnižih i invalidskih mirovina te uvođenje godišnjeg dodatka za sve umirovljenike. Zakonom se snažno potiče aktivno starenje i dulji ostanak u svijetu rada omogućavanjem fleksibilnog rada uz mirovinu te povoljnijom bonifikacijom za kasnije umirovljenje. Sustav se dodatno modernizira i čini uključivijim proširenjem prava na obiteljsku mirovinu, priznavanjem dodatnog staža za roditelje i udomitelje te pojednostavljenjem postupaka kroz automatsku primjenu prava.

5. Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju

Zakon omogućava bolovanje uz naknadu plaće tijekom privremene nesposobnosti za rad te pristup medicinskoj rehabilitaciji, što je ključno za očuvanje ili povratak radne sposobnosti. Time se potiče uključivanje i zadržavanje osoba s invaliditetom u društvenom i radnom okruženju, uz smanjenje negativnih posljedica bolesti ili ozljede na kvalitetu života i profesionalnu aktivnost.

6. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom

Zakon osigurava pristup profesionalnoj rehabilitaciji, pravo na prilagodbu radnog mjesta prema radnoj sposobnosti, te potiče zapošljavanje kroz financijske i druge poticaje, uključujući kvotni sustav. Time se omogućava aktivno uključivanje invalida rada na tržište rada i podržava njihova neovisnost i socijalna uključenost.

5. Zakon o inkluzivnom dodatku

Inkluzivni dodatak je novčana naknada namijenjena osobama s invaliditetom kako bi se nadoknadili dodatni troškovi i olakšalo uključivanje u društvo.

6. Zakon o osobnoj asistenciji

Osobna asistencija je socijalna usluga podrške osobama s invaliditetom pri obavljanju aktivnosti u domu i izvan njega (npr. pomoć u komunikaciji, kretanju, osobnoj njezi), s ciljem povećanja neovisnosti i sudjelovanja u zajednici.

7. Zakon o povlasticama u prometu

Hrvatska je uvela nacionalnu i europsku iskaznicu za osobe s invaliditetom kao javne isprave za ostvarivanje prava u prometu (parkiranje, prijevoz itd.).

Sažetak najvažnijih principa hrvatske politike prema osobama s invaliditetom:

- **Jednaka prava i nediskriminacija** — kroz nacionalno zakonodavstvo i međunarodne obveze (UN Konvencija).
- **Pristupačnost** — zakonodavni okvir za pristupačnost usluga i proizvoda u društvu.
- **Socijalna zaštita i uključivanje** — inkluzivni dodatak, osobna asistencija, **Partnerstvo s civilnim društvom** — uključivanje udruga u izradu i praćenje provedbe politika.

ANALIZA DIONIKA

1. **Unutarnji dionici:** osnivači, članovi, članovi Upravnog odbora, zaposlenici, volonteri
- Što očekuju od organizacije?
 - Kakve imaju koristi od organizacije i/ili kako pridonose misiji organizacije?
 - Razina moći - koju razinu moći imaju na rad ili vidljivost organizacije
 - Razina utjecaja – do koje razine to što radi organizacija utječe na njih?

DIONIČAR	Očekivanja	Korist/ Doprinos	Razina moći (visoka/srednja /mala)	Razina utjecaja (visoka/srednja /mala)
Osnivači	Očuvanje temeljnih vrijednosti Saveza, nastavak zaštite prava invalida rada, stabilno i transparentno upravljanje	Postavljanje vizije i misije Saveza, institucionalna legitimnost, povijesno iskustvo i ugled	Visoka	Visoka
Članice (udruge članice Saveza)	Zastupanje interesa invalida rada na nacionalnoj razini, pravodobne informacije, podrška u radu i projektima	Aktivno sudjelovanje u radu Saveza, provedba aktivnosti na lokalnoj razini, jačanje mreže	Srednja	Visoka
Članovi (pojedinci)	Ostvarivanje i zaštita prava, informiranje, savjetovanje, zastupanje pred institucijama	Sudjelovanje u aktivnostima Saveza, legitimnost djelovanja, povratne informacije s terena	Mala	Srednja
Predsjedništvo	Učinkovito upravljanje Savezom, ostvarenje strateških ciljeva, zakonit i transparentan rad	Donošenje strateških i operativnih odluka, nadzor rada, usmjeravanje razvoja Saveza	Visoka	Visoka
Zaposlenici	Sigurnost zaposlenja, jasni radni zadaci, profesionalni	Operativna provedba programa i projekata,	Srednja	Visoka

	razvoj, poticajno radno okruženje	administrativna i stručna podrška članstvu		
Volonteri	Priznavanje doprinosa, osobni razvoj, sudjelovanje u društveno korisnom radu	Pomoć u provedbi aktivnosti, povećanje kapaciteta Saveza, jačanje vidljivosti u zajednici	Mala	Srednja

2. **Vanjski dionici:** korisnici koji nisu članovi, udruge, jedinice lokalne samouprave, partnerske organizacije, donatori, mediji...

- a) Što očekuju od organizacije?
- b) Kakve imaju koristi od organizacije i/ili kako pridonose misiji organizacije?
- c) Razina moći - koju razinu moći imaju na rad ili vidljivost organizacije
- d) Razina utjecaja – do koje razine to što radi organizacija utječe na njih?

DIONIK	Očekivanja	Korist/ Doprinos	Razina moći (visoka/srednja /mala)	Razina utjecaja (visoka/srednja /mala)
Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike	Provedba nacionalnih strategija, suradnja s civilnim sektorom, kvalitetni programi	Financiranje programa, donošenje politika i propisa, institucionalna podrška	Visoka	Visoka
Vlada RH / Sabor RH	Učinkovite javne politike, društvena uključenost OSI, poštivanje međunarodnih obveza	Donošenje zakona, strateških dokumenata, proglašenje Nacionalnog dana invalida rada	Visoka	Visoka
SOIH – Zajednica saveza osoba s invaliditetom Hrvatske	Koordinirano djelovanje saveza, zajedničko zagovaranje	Platforma za zajedničko zastupanje interesa, jačanje vidljivosti	Srednja	Visoka
HZMO (Hrvatski zavod za	Pravilna primjena propisa,	Ostvarivanje prava u	Visoka	Visoka

mirovinsko osiguranje)	administrativna učinkovitost	mirovinskom sustavu		
HZZ (Hrvatski zavod za zapošljavanje)	Aktivacija osoba s invaliditetom na tržištu rada	Programi zapošljavanja, mjere aktivne politike tržišta rada	Srednja	Srednja
Jedinice lokalne i regionalne samouprave	Razvoj lokalnih socijalnih politika, partnerstvo s udrugama	Su/financiranje projekata, logistička i prostorna podrška	Srednja	Srednja
Međunarodne organizacije (npr. FIMITIC)	Suradnja, razmjena znanja, jačanje međunarodne mreže	Međunarodna vidljivost, prijenos dobrih praksi	Mala	Srednja
Europska unija / EU fondovi	Učinkovita provedba projekata, ostvarenje strateških ciljeva	Financiranje razvojnih i inkluzivnih projekata	Visoka	Srednja
Mediji	Relevantne i društveno važne teme	Vidljivost problema invalida rada, informiranje javnosti	Srednja	Srednja
Šira javnost	Informiranost, društvena solidarnost	Podrška inkluziji, smanjenje predrasuda	Mala	Srednja

PROCJENA KAPACITETA

KAPACITETI	POSTOJEĆE	POTREBNO
<p>Ljudski kapaciteti Tijela upravljanja Zaposlenici Volonteri Imamo li odgovarajuću organizacijsku strukturu za provedbu aktivnosti? Koje su potrebe zaposlenika i volontera za edukacijom i usavršavanjem? Postoji li potreba za zapošljavanjem novih ljudi? Koji je realan okvir za to s obzirom na izvore financiranja? Kakva je razina motivacije zaposlenika i volontera?</p>	<p>Ljudski kapaciteti: 1. Tijela upravljanja- Skupština, Predsjednik, Predsjedništvo i NO, 2. Zaposlenici- <ul style="list-style-type: none"> • 1 predsjednik Saveza, • 3 stručne osobe (izvršni direktor, voditelj projekata i programa, stručna suradnica za financije) zaposlene u uredu Saveza • 23 osobna asistenta 3. Volonteri 17 volontera u 2024. godini 4. Odgovarajuća organizacijska struktura za provedbu aktivnosti postoji u Savezu. 5. Trenutno postoje samo interne edukacije unutar Zajednice saveza osi i Nacionalne zaklade. 6. Postoji potreba za zapošljavanjem u uredu - DA 7. Koji je realan okvir za to s obzirom na izvore financiranja?</p>	<p>Potreba za edukacijom zaposlenika: <ul style="list-style-type: none"> - Licenca za pisanje projekata i programa - Edukacija za grafičko oblikovanje i dizajn - Digitalni marketing Postoji potreba za zapošljavanjem u uredu: Npr. PR stručnjak – vidljivost u društvu Zagovaranje prema Ministarstvu za povećanje plaće osobnih asistenata. Odgovarajuća visina sustavnog financiranja, prilagođena potrebama Saveza. Održat će se edukacija o internoj kulturi za članove tijela upravljanja.</p>

	<p>- ovisno o raspisanim natječajima</p> <p>8. Kakva je razina motivacije zaposlenika i volontera?</p> <p>- niska razina zadovoljstva, Zaposlenici u uredu nezadovoljni internom kulturom tijela upravljanja, Osobni asistenti nezadovoljni visinom plaće</p>	
<p><u>Tehnički kapaciteti</u> <i>Koji je kapacitet organizacije za sadašnje i buduće potrebe? Koje IT sustave trenutno koristimo, a koji su nam potrebni? Kvaliteta mrežne stranice i društvenih mreža organizacije</i></p>	<p>IT sustavi koje koristimo su: gmail, Zoom, web stranica (HSUIR i Budi zdrav), Facebook, Instagram Mrežne stranice i društvene mreže organizacije su kvalitetne</p>	<p>Potrebno je: Laptop Uredske stolice za stručnu službu. Izrada nove web stranice Izrada novih električnih instalacija u uredu i promjena stolarije. IT sustavi koje trebamo: baza podataka udruga članica i članova udruge. Otvoriti LinkedIn račun</p>
<p><u>Geografska pokrivenost</u> <i>Koje geografsko područje programi i aktivnosti udruge pokrivaju? Koje vrste regionalnih, nacionalnih i međunarodnih suradnja postoje i koje se žele razvijati?</i></p>	<p>Kroz 27 udruga članica pokrivamo područje RH.</p> <p>Međunarodna suradnja: FIMITIC i ZDIS Nacionalna suradnja: SOIH i nacionalni savezi</p>	<p>Pojačati aktivnosti u Dalmaciji i Slavoniji, da se udruge članice više aktiviraju. Razvoj potencijalnih regionalnih suradnja – poticanje razmjene dobre prakse</p>
<p><u>Financije</u> <i>Koliki je naš ukupni proračun? Koliko su raznoliki izvori prihoda? Koliko se oslanjamo na pojedine izvore financiranja?</i></p>	<p>Koliki je naš ukupni proračun? Cca 350.000 ,00 € Koliko su raznoliki izvori prihoda?</p>	<p>Priželjkujemo godišnji rast 15 %. Vezano uz financijsku stabilnost Savez mora</p>

<p><i>Jesmo li otvorili nove izvore financiranja? Koje promjene očekujemo u nadolazećem razdoblju? Koliko smo financijski stabilni (financijske rezerve)? Kako se naš prihod raspoređuje po našim programima? Jesu li neki programi previše ovisni o jednom izvoru prihoda? Jesu li neki izvori prihoda ugroženi čime se ugrožava provedba nekih programa? Rade li neki programi s minusom?</i></p>	<p>Prihode ostvarujemo javljanjem na natječaje državne i lokalne/regionalne samouprave. Trebali bi pojačati javljanje na EU natječaje, trgovačka društva i donacije građana. Jesmo li otvorili nove izvore financiranja? -jesmo, Zakonska usluga OA, 2024. godine.</p> <p>Koje promjene očekujemo u nadolazećem razdoblju? Očekujemo da ćemo početi provoditi 1 EU projekt i na 1 EU projektu ćemo biti partnerska organizacija.</p> <p>Koliko smo financijski stabilni (financijske rezerve)? Nismo financijski stabilni jer se Savez namjenski financira, isključivo iz projekata/programa.</p>	<p>povećati izvore donatorskih sredstava</p>
<p><u>Komunikacija (vanjska i unutarnja)</u> <i>Kakva je vidljivost misije organizacije u javnosti, odnosno među različitim ciljanim skupinama – mediji, korisnici, partneri, donatori... Postoji li dan udruge koji se svake godine javno obilježava? Koliko je prepoznatljiv brend udruge? (logotip, vizualni identitet, komunikacijski ton) Postoji li standard komunikacije prema korisnicima, suradnicima, donatorima...? Kakvo je organizirana interna komunikacija – redovni tjedni i</i></p>	<p>Vidljivost misije organizacije je nedovoljna i trebalo bi je povećati.</p> <p>Nacionalni dan invalida rada – 21. ožujak Trenutno se sastanci održavaju po potrebi– plan tjedni sastanci.</p> <p>Trenutno se ne održavaju evaluacije zaposlenika,</p>	

<p><i>mjesečni sastanci, polugodišnja timska evaluacija aktivnosti i godišnje timsko planiranje aktivnosti?</i></p> <p><i>Organizirali li se team building ili neka aktivnost za bolje povezivanje tima?</i></p>	<p>plan organizirati godišnju evaluaciju.</p> <p>Održavamo sa osobnim asistentima i zaposlenicima jednom godišnje druženje u Savezu.</p>	
--	--	--

SWOT ANALIZA

<p>STRATEŠKO PROMIŠLJANJE</p>	<p>MOGUĆNOSTI (vanjske) <i>Koje su najbolje mogućnosti za nas? Ima li organizacija snage iskoristiti te prilike/mogućnosti? Neke od mogućnosti su: nove tehnologije, partnerstva, nove mogućnosti za financiranje.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Novi izvori sredstava kroz međunarodne i nacionalne natječaje - Nove opcije za investiranje (investicijski fondovi) - razmjena dobre prakse na lokalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj razini, - implementacija međunarodnih dokumenata u nacionalne okvire i njegova primjena na lokalnoj razini, - strateški dokumenti (Konvencija UN o pravima osoba s invaliditetom, Strategija Europa 2030., Europski stup socijalnih prava, Konvencija Vijeća Europe o sprečavanju u borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji - Instambulska konvencija, Strategija o pravima osoba s invaliditetom za 	<p>SNAGE (unutarnje) <i>Koje su naše najveće snage? Koje snage su kompetitivna prednost organizacije? To mogu biti: posvećena mreža volontera, stalna podrška donatora, prepoznatljiv brend udruge, snaga misije i utjecaja u društvu.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kontinuitet postojanja Saveza (58 godina) - 27 udruga članica - Prepoznatost na lokalnom, nacionalnom i međunarodnom nivou - Dio sustavne nacionalne podrška Nacionalne zaklade za razvoj civilnoga društva - Kompetentnost i bogato iskustvo u predlaganju projekata i programa - Transparentnost u radu - Pružanje stručne podrške udrugama članicama - Informiranje i savjetovanje udruga i korisnika - Kvalitetna i kontinuirana suradnja sa SOIH-om, savezima osoba s invaliditetom Hrvatske i udrugama članicama - sudjelovanje predsjednika u povjerenstvima i radnim tijelima u postupcima donošenja zakonskih
--------------------------------------	--	--

	<p>razdoblje 2021.-2030., Nacionalna razvojna strategija do 2030. godine)</p> <ul style="list-style-type: none"> - novi strateški dokument „Strategija EU za civilno društvo“ - Razvoj suradnje s tvrtkama kroz njihovu strategiju održivosti ESG, - aktivno sudjelovanje u radnim skupinama i donošenju odluka, kreiranju zakona pravilnika za invalide rada i osobe invaliditetom, - korištenje društvenih mreža i medija koji pružaju velike mogućnosti za promoviranje HSUIR-a - razvoj socijalnih usluga 	<p>akata i propisa vezanih za invalide rada i ostale osobe s invaliditetom,</p> <ul style="list-style-type: none"> - provođenje Zakonske usluge osobne asistencije - kontinuiran rad i stručnost stručne službe - odgovarajući prostorni i tehnički kapaciteti - prepoznatljiv vizualni identitet, kvalitetna web stranica, Facebook i Instagram profil
<p>OGRANIČENJA</p>	<p>PRIJETNJE (vanjske) <i>Koje vanjske prijetnje mogu imati utjecaj na strategiju organizacije? Prijetnje mogu biti: promjene zakona koje utječu na rad organizacije, nove organizacije koje pružaju iste vrste usluga, ekonomska kriza, promjene u načinu financiranja civilnog društva od strane države ili JLS.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - moguće globalne krize (ratovi, sukobi i sl.) 	<p>SLABOSTI (unutarnje) <i>Kako ove slabosti mogu otežati provedbu strategije? Neke od slabosti mogu biti: ograničeni financijski resursi, nedostatak ljudi, neprepoznatljivost organizacije u javnosti, slaba digitalna prisutnost, nedovoljno razvijeni interni procesi.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - nedovoljna aktivnost udruga članica - financiranje isključivo kroz projekte i programe

	<ul style="list-style-type: none"> - pandemija, prirodne nepogode i krizna stanja, - niski iznosi financiranja koji nisu usklađeni sa stopom inflacije u državi - neučinkovitost Ministarstava u provedbi natječaja prilagođenih potrebama udruga - loša percepcija društva i medija o organizacijama civilnoga društva, - nedovoljno razvijene socijalne usluge i njihova prostorna rasprostranjenost - stigme i predrasude javnosti o osobama s invaliditetom - nepristupačne javne građevine u RH 	<ul style="list-style-type: none"> - nedovoljna uključenost mlađe populacije, - nedostatak volontera, - nedovoljna digitalna pismenost i tehnička opremljenost udruga članica i članova - neujednačenost prilagodbe udruga projektnom financiranju (neke udruge se teže prilagođavaju), - komunikacija s medijima - nedovoljno razvijena suradnja s poslovnim sektorom
--	---	--

STRATEGIJA HRVATSKOG SAVEZA UDRUGA INVALIDA RADA 2026.-2030.

Strateški prioritet 1: **PODRŠKA U RADU, DJELOVANJU I RAZVOJU ČLANICA SAVEZA**

Strateški prioritet 2: **PRUŽANJE PODRŠKE INVALIDIMA RADA I OSOBAMA S INVALIDITETOM**

Strateški prioritet 3: **PROMICANJE PREVENCIJE INVALIDITETA NA RADU**

Strateški prioritet 4: **ORGANIZACIJSKI RAZVOJ I FINACIJSKA ODRŽIVOST SAVEZA**

Strateški prioritet 1: PODRŠKA U RADU, DJELOVANJU I RAZVOJU ČLANICA SAVEZA

SPECIFČNI CILJEVI	PREPREKE/NAPOMENE	OČEKIVANI REZULTATI
1.1. Kontinuirana savjetodavna podrška Udrugama članicama od strane Saveza		
Aktivnost 1.1.1. Savjetodavna podrška Udrugama od strane Saveza u pripremi i provedbi projekata, programa i usluga	Različita razina kapaciteta i iskustva među udrugama članicama. Neke udruge imaju nedostatnu tehničku opremu ili digitalne vještine, što otežava kvalitetnu pripremu projekata	1.1.1.1. Pruženo najmanje 20 savjetodavnih podrški udrugama članicama u području pripreme i provedbe projekata, programa i usluga. 1.1.1.2. Sve udruge članice koje zatraže savjetodavnu podršku dobile su je u roku od 5 radnih dana . 1.1.1.3. Izrađena je godišnja evidencija savjetovanja koja uključuje broj pruženih podrški, teme i uočene potrebe za dodatnom edukacijom.
Aktivnost 1.1.2. Provođenje treninga i radionica za jačanje kapaciteta članica u područjima kao što su upravljanje organizacijom, prikupljanje sredstava, vođenje projekata i strateško planiranje	Različita početna razina znanja i iskustva među članicama otežava prilagodbu sadržaja radionica svim sudionicima. Ograničeni kapaciteti udruga (mali broj zaposlenika/ volontera) mogu smanjiti mogućnost sudjelovanja na edukacijama. Geografska raspršenost članica povećava troškove	1.1.2.1. Održano najmanje 2 treninga i radionica za jačanje kapaciteta udruga članica (u području upravljanja organizacijom, prikupljanja sredstava, vođenja projekata i strateškog planiranja) 1.1.2.2. Na radionicama sudjelovalo minimalno 27 predstavnika udruga iz različitih županija. 1.1.2.3. Izrađena evaluacija zadovoljstva sudionika , pri

	<p>i logističke zahtjeve za organizaciju radionica uživo.</p> <p>Nedostatna digitalna oprema ili iskustvo može otežati sudjelovanje na online treninzima.</p> <p>Potreba za kontinuiranim praćenjem promjena u zakonodavstvu i natjecajima zahtijeva redovitu nadogradnju sadržaja edukacija.</p>	<p>čemu je najmanje 75% sudionika ocijenilo radionice kao korisne ili vrlo korisne.</p> <p>1.1.2.4. Prepoznate ključne potrebe udruga za dodatnim edukacijama i uvrštene u plan rada za 2027. godinu.</p>
1.2. Prijava projekata (kroz partnerstva)		
<p>Aktivnost 1.2.1.</p> <p>Prijava za provedbu projekata kroz partnerstvo za invalide rada i osobe s invaliditetom</p>	<p>Ograničena dostupnost odgovarajućih natječaja koji podržavaju partnerstva za invalide rada i osobe s invaliditetom.</p> <p>Različiti administrativni kapaciteti partnera mogu usporiti proces pripreme projektne dokumentacije.</p>	<p>1.1.2.1. Podnesena najmanje jedna projektna prijava u partnerstvu s relevantnim organizacijama koje djeluju u području invalida rada i osoba s invaliditetom.</p>
1.3. Obilježavanje Nacionalnog dana invalida rada Hrvatske - 21. ožujak		
<p>Aktivnost 1.3.1.</p> <p>Organizacija obilježavanja Nacionalnog dana invalida rada Hrvatske</p>	<p>Nedovoljna medijska pažnja može smanjiti vidljivost i utjecaj obilježavanja.</p>	<p>1.3.1.1. Nacionalni dan invalida rada Hrvatske obilježen organiziranim događanjima u Rijeci.</p> <p>1.3.1.2. Izrađen završni izvještaj s fotografijama, brojem sudionika, medijskim objavama i prikupljenim povratnim informacijama od sudionika.</p> <p>1.3.1.3. Povećana vidljivost Saveza i članica kroz medijsko praćenje i društvene mreže.</p>
<p>Aktivnost 1.3.2.</p> <p>Zagovaranje interesa i prava za udruge članice na</p>	<p>Promjene u zakonodavstvu i političkim prioritetima mogu utjecati</p>	<p>1.3.1.1. Aktivno sudjelovanje Saveza u najmanje 1 inicijativa ili sastanaka na</p>

<p>lokalnom i nacionalnom nivou</p>	<p>na brzinu i učinkovitost zagovaračkih aktivnosti. Različiti interesi članica mogu zahtijevati balansiranje prioriteta u zagovaračkom djelovanju. Ograničena medijska pokrivenost može smanjiti javnu prepoznatljivost i utjecaj zagovaračkih aktivnosti.</p>	<p>lokalnoj i nacionalnoj razini vezano za prava i interese udruga članica.</p> <p>1.3.1.2. Izrađena godišnja evidencija zagovaračkih aktivnosti, uključujući teme, sudionike i donesene preporuke.</p> <p>1.3.1.3. Postignut konkretni napredak u rješavanju najmanje 2 ključna problema s kojima se suočavaju udruge članice (npr. pristup financiranju, zakonska pitanja).</p> <p>1.3.1.4. Povećana vidljivost i prepoznatljivost Saveza kao glasnog zagovornika prava invalida rada u medijima i stručnim tijelima.</p>
-------------------------------------	---	--

1.4. Zagovaranje prava i interesa za udruge članice

<p>Aktivnost 1.4.1. Zagovaranje interesa i prava za udruge članice na lokalnom i nacionalnom nivou</p>	<p>Različiti interesi članica mogu zahtijevati balansiranje prioriteta u zagovaračkom djelovanju</p>	<p>1.4.1. Aktivno sudjelovanje Saveza u najmanje 1 inicijativa ili sastanaka na lokalnoj i nacionalnoj razini vezano za prava i interese udruga članica</p>
--	--	---

1.5. Razmjena iskustva i dobre prakse

<p>Aktivnost 1.5.1. Organiziranje godišnje konferencije (2 FORIM UDRUGAČLANICA) na kojoj će se okupiti sve udruge članice saveza koje će prezentirati svoje projekte, razmijeniti iskustva i naučiti jedne od drugih</p>	<p>Rizik smanjenog odaziva zbog sukoba termina s drugim događanjima ili poslovnim obavezama članica.</p>	<p>1.5.1.1. Održan 2.forum udruga članica na kojoj su sudjelovale sve udruge članice Saveza.</p> <p>1.5.1.2. Izrađen završni izvještaj i dokumentacija uključujući fotografije, evaluaciju sudionika i ključne zaključke.</p> <p>1.5.1.3. Povećana suradnja među udrugama i identificirane mogućnosti za buduća partnerstva i zajedničke projekte.</p>
--	--	---

1.6. Obilazak Udruga članica

Aktivnost 1.6.1. Radionice s temama relevantnim za rad udruge kao što su upravljanje projektima, prikupljanja sredstava, vođenja projekta i slično.	Moguć nedovoljni odaziv članica zbog vremenskih ograničenja, zaposlenosti ili manjka kadrovskih kapaciteta.	1.6.1.1. Provedeno najmanje 5 radionica u različitim udrugama članicama diljem Hrvatske. Obuhvaćene ključne teme: upravljanje projektima, prikupljanje sredstava, financijsko upravljanje, vođenje dokumentacije, strateško planiranje i digitalni alati.
Aktivnost 1.6.2. Pružanje individualnog mentorstva ključnim osobama unutar udruge u specifičnim područjima kao što su strategija, financije i menadžment	Nedovoljno dostupnog vremena ključnih osoba u udrugama zbog malog broja zaposlenih ili volontiranja. Mogući nedostatak motivacije ili spremnosti nekih udruga na usvajanje novih metoda upravljanja i promjena u organizaciji.	1.6.2.1. Pruženo individualno mentorstvo za najmanje 5 udruga članica tijekom 2026. godine.

Strateški prioritet 2: PRUŽANJE PODRŠKE INVALIDIMA RADA I OSOBAMA S INVALIDITETOM

SPECIFČNI CILJEVI	PREPREKE/ NAPOMENE	OČEKIVANI REZULTATI
2.1. Pružanje usluge osobne asistencije		
Aktivnost 2.1.1. Kontinuirano pružanje usluge zapostojeće korisnike i uključivanje novih korisnika	Mogući nedostatak dostupnih osobnih asistenata na tržištu rada. Visoka stopa fluktuacije osobnih asistenata	2.1.1.1. Osigurana kontinuirana usluga osobne asistencije za postojećih 25 korisnika tijekom cijele godine. 2.1.1.2. Uključeno najmanje 5 nova korisnika u skladu s dostupnim kapacitetima i odobrenim satnicama. 2.1.1.3. Održana stabilna mreža osobnih asistenata (zapošljavanje, edukacija, supervizija, administrativna podrška). 2.1.1.4. Provedene redovne mjesečne provjere kvalitete usluge i zadovoljstva korisnika. 2.1.1.5. Izrađena i dostavljena sva zakonom propisana dokumentacija prema nadležnim

			institucijama (izvještaji, radne evidencije, evaluacije).
2.2. Informiranje invalida rada i osoba s invaliditetom			
Aktivnost 2.2.1. Pružanje savjetodavne usluge za ostvarivanje svojih prava	Nedovoljna informiranost korisnika o tome koja prava mogu ostvariti, što produžuje trajanje savjetovanja.	2.2.1.1. 2.2.1.2. 2.2.1.3. 2.2.1.4.	Uspostavljena i dostupna savjetodavna služba svaki radni dan od 8:00 do 15:00 sati . Pruženo minimalno 600 savjetovanja godišnje (prosječno 50 mjesečno) putem telefona, e-maila ili osobno. Korisnici informirani o pravima iz sustava socijalne skrbi, zdravstvene zaštite, mirovinskog sustava, statusa invalida rada i drugim relevantnim pitanjima. Vođena evidencija upita korisnika.
2.3. Časopis Informacije i brošure			
Aktivnost 2.2.1. Redovno izdavanje Časopisa Informacije – Glasilo Saveza, te brošura i letaka koje se odnose na informiranje invalida rada i osoba s invaliditetom	Ograničena financijska sredstva mogu utjecati na opseg tiska i broj primjeraka.	2.2.1.1. 2.2.1.2. 2.2.1.3.	Izdano 2 broja časopisa Informacije – Glasilo Saveza (kvartalno) Izrađeno i tiskano najmanje 6 informativnih brošura/letaka s temama važnima za invalide rada i osobe s invaliditetom (prava, usluge, sigurnost na radu, prevencija, zakonodavne promjene). Distribuirani časopisi i materijali svim udrugama članicama – poštom i digitalno.
2.4. Sudjelovanje u radnim skupinama i povjerenstvima za kreiranje nacionalnih, regionalnih i lokalnih strategija			
Aktivnost 2.4.1. Sudjelovanje u procesima kreiranja politika i strategija za osobe s invaliditetom s ciljem poboljšanja njihovog položaja i kvalitete života u društvu	Nedovoljno poziva i uključivanja Saveza od strane institucija u određene radne skupine.	2.2.1.1.	Aktivno sudjelovanje u najmanje 2 radnih skupina i povjerenstava na nacionalnoj, (Povjerenstvo Vlade RH za osobe s invaliditetom) regionalnoj ili lokalnoj razini vezanih uz prava i položaj osoba s invaliditetom (npr. radne skupine ministarstava, gradskih ureda, županija, vijeća za socijalnu skrb, savjetodavnih tijela).

2.5. Podizanje razine svijesti

Aktivnost 2.5.1. Obilježavanje važnijih datuma i kampanja u 2025. godini	Različit angažman udruga članica može dovesti do neujednačene provedbe aktivnosti. Kratki rokovi i preklapanje s drugim događanjima otežavaju organizaciju većih javnih manifestacija.	2.5.1.1. 3. prosinca – Međunarodni dan osoba s invaliditetom, 21. ožujka – Nacionalni dan invalida rada Hrvatske, 28. travnja – Svjetski dan sigurnosti i zdravlja na radu, 1. svibnja – Međunarodni praznik rada, 10. listopada – Svjetski dan mentalnog zdravlja
---	--	--

Strateški prioritet 3: PROMICANJE PREVENCIJE INVALIDITETA NA RADU

SPECIFČNI CILJEVI	PREPREKE/ NAPOMENE	OČEKIVANI REZULTATI
3.1. Praćenje aktivne mjere zaštite na radu i prevencije ozljeda na radu i profesionalnih bolesti		
Aktivnost 3.1.1. Izrada informativnih materijala poput brošura, letaka i plakata o sigurnosti i prevenciji na radnom mjestu	Ograničena financijska sredstva mogu utjecati na broj i kvalitetu tiskanih materijala.	3.1.1.1. Izrađeno najmanje jedan letak o sigurnosti i prevenciji na radnom mjestu. 3.1.1.2. Materijali distribuirani svim udrugama članicama i relevantnim poslodavcima, kao i putem digitalnih kanala Saveza. 3.1.1.3. Materijali ažurirani u skladu sa zakonodavnim promjenama i najboljim praksama.
3.2. Informiranje Udruga članica, poslodavaca i radnika o važnosti zaštite na radu i rada na siguran način		
Aktivnost 3.2.1. Informirani poslodavci i radnici o važnosti zaštite na radu i rada na siguran način	Ograničeni resursi za organizaciju događanja (financije, stručni predavači, prostori).	3.2.1.1. Održano najmanje 2 edukativnih događanja (seminari, radionice, webinar) o zaštiti na radu i sigurnim radnim praksama.
3.3. Održavanje kampanje s ciljem podizanja razine svijesti o važnosti prevencije i zaštite na radu		
Aktivnost 3.3.1. Priprema i provedba kampanje o podizanju	Ograničeni financijski i ljudski resursi za	3.3.1.1. Održana jedna radionica ili webinar posvećenih prevenciji

svijesti o važnosti mentalnog zdravlja na radu i provođenje programa prevencije stresa, mobbinga i drugih radnih faktora koji mogu negativno utjecati na zaposlenike	organizaciju kampanje i radionica.	stresa, mobbinga i očuvanju mentalnog zdravlja na radu.
--	------------------------------------	---

Strateški prioritet 4: ORGANIZACIJSKI RAZVOJ I FINANCIJSKA ODRŽIVOST SAVEZA

SPECIFČNI CILJEVI	PREPREKE/ NAPOMENE	OČEKIVANI REZULTATI
-------------------	-----------------------	---------------------

4.1. Timski sastanci sa zaposlenicima u Savezu

Aktivnost 4.1.1. Timski sastanci sa zaposlenicima Saveza koje će provoditi Predsjednik HSUIR-a i Izvršna direktorica. Cilj razgovora bio bi doprinos boljim performansama, većoj motivaciji, boljoj komunikaciji i ukupnom zadovoljstvu zaposlenika, što u konačnici vodi do uspješnijeg poslovanja Saveza		<p>4.1.1.1. Održano najmanje 12 timskih sastanaka tijekom godine (jedan sastanak mjesečno).</p> <p>4.1.1.2. Održani godišnji individualni evaluacijski razgovori sa svim zaposlenicima.</p> <p>4.1.1.3. Izrađen završni izvještaj o svim sastancima i mjerama koje su poduzete za unaprijeđenje organizacijskog rada.</p>
---	--	--

4.2. Redovita prijava na raspisane natječaje na lokalnoj, nacionalnoj i EU razini

Aktivnost 4.2.1. Prijava projekata prema godišnjem planu natječaja	Kratki rokovi za prijavu i zahtjevna dokumentacija natječaja. Promjene u pravilnicima i kriterijima natječaja mogu otežati planiranje i pripremu projekata. Moguća konkurencija drugih organizacija za iste izvore financiranja.	<p>4.2.1.1. Izrađen godišnji plan natječaja prema prioritetima Saveza i relevantnim fondovima (lokalni, nacionalni i EU).</p> <p>4.2.1.2. Prijavljeno najmanje 5 projekata kroz različite natječaje tijekom godine.</p> <p>4.2.1.3. Osigurana kontinuirana priprema projekata, uključujući definiranje ciljeva, proračuna i partnerstva.</p> <p>4.2.1.4. Izrađena dokumentacija o prijavljenim projektima, rezultatima evaluacija i iskustvima iz procesa prijave.</p>
---	--	--

4.3. Povećanje broja volontera

<p>Aktivnost 4.3.1. Angažirati vanjske volontere za provedbu aktivnosti Saveza</p>	<p>Ograničen interes ili broj dostupnih volontera.</p>	<p>4.3.1.1. Raspisan javni poziv za volontere s jasno definiranim volonterskim pozicijama i zadacima.</p> <p>4.3.1.2. Angažirano najmanje 5 vanjskih volontera tijekom godine za različite aktivnosti Saveza (kampanje, radionice, izdavaštvo, administracija).</p> <p>4.3.1.3. Organiziran uvodni trening i mentorstvo za nove volontere kako bi se osigurala kvalitetna provedba aktivnosti.</p> <p>4.3.1.4. Izrađen završni izvještaj o angažmanu volontera, uključujući evaluaciju uspješnosti i prijedloge za poboljšanje programa volontiranja.</p>
--	--	---

4.4. Provođenje projekata i programa

<p>Aktivnost 4.4.1. Nacionalna sustavna podrška Umrežimo usluge za nove prilike Pokreni se za zdravlje 2</p>	<p>Kašnjenje u odobrenju financijskih sredstava može odgoditi početak provedbe projekata.</p>	<p>4.4.1.1. Provedeno najmanje 5 odobrenih projekata i programa prema godišnjem planu Saveza.</p> <p>4.4.1.2. Svaki projekt ima jasno definirane ciljeve, aktivnosti, odgovorne osobe i rokove provedbe.</p> <p>4.4.1.3. Postignuti konkretni rezultati za korisnike i udruge članice (npr. Povećana edukacija, veća dostupnost usluga, podizanje svijesti, bolja podrška osobama s invaliditetom).</p> <p>4.4.1.4. Izrađena sva potrebna dokumentacija i izvještaji za donatore, institucije i Savez.</p> <p>4.4.1.5. Evaluacija projekata provedena s povratnim informacijama korisnika i partnera radi unaprjeđenja budućih aktivnosti.</p>
--	---	---

4.5. Provođenje redovnih aktivnosti sukladno Statutu

<p>Aktivnost 4.5.1. Priprema i provedba održavanja sastanaka tijela Saveza</p>	<p>Nedostatak vremena članova tijela Saveza može otežati prisustvovanje svim sjednicama. Moguće kašnjenje pripreme materijala i dokumenata za sjednice.</p>	<p>4.5.1.1. Održana 1 Skupština Saveza u skladu sa Statutom. 4.5.1.2. Održano 4 sjednice Predsjedništva tijekom godine radi praćenja provedbe aktivnosti i donošenja odluka. 4.5.1.3. Održana 1 sjednica Nadzornog odbora radi nadzora financijskog i organizacijskog poslovanja. 4.5.1.4. Izrađeni i dostavljeni zapisnici sa sjednica svim relevantnim članovima i institucijama. 4.5.1.5. Povećana transparentnost i kvalitetno praćenje provedbe aktivnosti Saveza. 4.5.1.6. Omogućeno pravovremeno donošenje odluka i evaluacija učinka tijela Saveza.</p>
--	---	---

ODGOVORNOST ZA PROVEDBU:

Hrvatski savez udruga invalida rada
Predsjednik Saveza i Izvršna direktorica
Stručni tim

KORISNICI:

Zaposlenici Saveza
Udruge članice HSUIR-a
Volonteri uključeni u aktivnosti Saveza

PARTNERI:

Udruge članice HSUIR-a
Zajednica saveza osoba s invaliditetom Hrvatske
Savezi osoba s invaliditetom
Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike
Pravobranitelj za osobe s invaliditetom
Ministarstvo zdravstva
Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom
Hrvatski zavod za socijalni rad
Hrvatski zavod za zapošljavanje

Inozemne partnerske organizaciji (FIMITIC, A.N.M.I.C, ZDIS i EDF)

Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu

Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva

Jedinice lokalne i regionalne samouprave

Obrazovne institucije

Istraživački instituti

Mediji

IZVORI FINANCIRANJA:

Državni proračun (natječaji ministarstava)

EU fondovi (Europski socijalni fond i drugi relevantni fondovi)

Natječaji jedinica lokalne i regionalne samouprave

Donacije i sponzorstva

Članarine udruga

Projekti i programi financirani kroz javne pozive i fondove

ANALIZA FINANCIRANJA ZA SLJEDEĆE STRATEŠKO RAZDOBLJE

Izvor sredstava	Mogući iznos (po godini)	Vrsta potpore/ korištene tehnike	Potrebne mjere i aktivnosti za osiguranje sredstava
Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva	58.000,00 €	Sustavna podrška	Pravodobna prijava godišnjeg opisnog plana i proračuna; osiguranje sukladnosti sa strateškim ciljevima Zaklade; redovita kvartalna i godišnja izvješća
Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike	150.000,00 €	Socijalne usluge	Priprema kvalitetnih programskih prijava; praćenje natječaja; jačanje suradnje s Ministarstvom; provedba i izvještavanje
Ured za udruge Vlade RH / ESF+	40.000,00 €	Projekti financirani iz EU fondova (ESF+)	Razvoj projektnih ideja; partnerstva s udrugama i institucijama; jačanje projektnih kapaciteta; zapošljavanje projektnog osoblja
Jedinice lokalne i regionalne samouprave	10.000,00 €	Programi i projekti na lokalnoj/regionalnoj razini+	Prijave na javne pozive; umrežavanje s lokalnim vlastima; usklađivanje programa s lokalnim socijalnim planovima
Članarine udruga članica	2.000,00 €	Redovni vlastiti prihodi	Redovito prikupljanje članarina; transparentno izvještavanje članica
Donacije i sponzorstva	5.000,00 €	Donacije poduzeća i građana	Razvoj komunikacijske strategije; vidljivost Saveza; javne kampanje
Međunarodni izvori (projekti, fondacije)	10.000,00€	Međunarodni projekti i grantovi	Praćenje međunarodnih poziva; suradnja s FIMITIC-om i EU partnerima; pisanje projektnih prijava

PRAĆENJE PROVEDBE I VREDNOVANJE STRATEŠKOG PLANA

Praćenje provedbe i vrednovanje ovog strateškog plana potrebno je kako bi se **osiguralo pravovremeno prikupljanje podataka o provedenim aktivnostima, izvještavanje o napretku, procjena učinka napretka te učenje na temelju prethodnog iskustva.**

Potrebno je pratiti je li došlo do očekivanih promjena i ostvarenja ciljeva, te je li bilo neplaniranih i neočekivanih promjena i učinka. Kroz vrednovanje radi se kritička procjena zašto su se te promjene dogodile i kakav je njihov utjecaj na daljnje djelovanje Programa.

Praćenje provedbe ovog strateškog plana:

1. **Godišnja analiza ostvarenih aktivnosti** – jednom godišnje održati sastanak vezano za napredak provedbe strateškog plana, uz pisani izvještaj o provedbi strateškog plana prema ostvarenim aktivnostima i rezultatima po strateškim ciljevima.
2. **Evalucija zadovoljstva članica** – jednom godišnje provesti upitnik za članice Saveza o zadovoljstvu rada Saveza i ostvarenju strateških ciljeva
3. **Monitoring strateškog plana** - izrada obrasca praćenja provedbe strateškog plana na kraju razdoblja strateškog dokumenta (2030. godine) s pregledom svih postignutih rezultata prema definiranim prioritetima, ciljevima, aktivnostima i rezultatima.

ZAKLJUČAK

Kroz proces strateškog planiranja željela se postići jasnoća strategije, odnosno na koji način će **HSUIR tijekom sljedećeg strateškog razdoblja ostvariti planirani utjecaj**, te koja su područja djelovanja i specifične aktivnosti koje se moraju poduzeti kako bi to postiglo.

Također su planirani financijski, ljudski i organizacijski kapaciteti potrebni za ostvarivanje strateških prioriteta te definirani konkretni rezultati koji bi se trebali postići kako bi se mjerio napredak udruge u ostvarenju postavljenih ciljeva i provedbi svoje misije.

Datum:	
Plan usvojen na sjednici:	



HRVATSKI SAVEZ UDRUGA INVALIDA RADA
CROATIAN ASSOCIATION OF SOCIETIES OF DISABLED WORKERS



i dalje s ružom.