

VLERËSIM I NEVOJAVE PËR SHKATHTËSI: IDENTIFIKIMI I NEVOJAVE TË PUNËDHËNËSVE



50
YEARS

Empowered lives. Resilient nations.



NË GJASHTË SEKTORË EKONOMIKË NË KOSOVË

*Vlerësim i nevojave për shkathtësi:
Identifikimi i nevojave të punëdhënësve në gjashtë sektorë ekonomikë në Kosovë*

Mendimet e shprehura në këtë raport janë të autorëve dhe jo medoemos paraqesin mendimet e Programit për Zhvillim të Kombeve të Bashkuara apo Ministrisë së Punëve të Jashtme të Finlandës.

Raporti i Vlerësimit të Nevojave për Shkathtësi 2016 është botuar me ndihmën bujare të Ministrisë së Punëve të Jashtme të Finlandës, përmes Programeve Aktive të Tregut të Punës 2 dhe projektit Angazhimi i Diasporës për Zhvillim Ekonomik.

Redaktuar në anglisht: Sara Nicole Baxley

Përkthyesi në shqip: Hyjnor Jasiqi

Përkthyesi në serbisht: Besmir Fidahic

Dizajni: Asha Graphics

Shtypi: InDesign



MINISTRY FOR FOREIGN
AFFAIRS OF FINLAND

VLERËSIM I NEVOJAVE PËR SHKATHTËSI:
**Identifikimi i nevojave të
punëdhënësve në gjashtë sektorë
ekonomikë në Kosovë**

Mirënjohje:

(Të gjithë personat janë listuar në mënyrë alfabetike)

Ekipi i hartuesve: Ardiana Gashi (Eksperte e politikave të arsimit); Artane Rizvanolli (Statisticiente); Teuta Purrini Xhabali (Analiste e lartë)

Metodologjia dhe pyetëtori: Ardiana Gashi (Eksperte e politikave të arsimit)

Kontribut është ofruar nga: Sanja Crnković-Pozaić (Eksperte e tregut të punës)

Ekipi i kontrollit të cilësisë nga UNDP Kosovë: Ada Shima (Menaxhere e Projektit ALMP 2, Rritja përfshirëse), Burbuqe Dobranja (Zyrtare për komunikim), Brikena Sylejmani (Zyrtare për çështje gjinore), Danijela Mitic (Analiste për komunikim), David Svab (Zyrtar i programit UNV, Zhvillimi i Qëndrueshëm), Iris Duri (Statisticient), Yllka Gerdovci (Menaxhere e portofolit, Programi i zhvillimit të qëndrueshëm)

Kontributet nga institucionet: Anibar, Asociacioni i Turizmit, Cactus Education, CHWB, Agjencia e Kosovës për Statistika; Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë; Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Autoriteti Kombëtar i Kualifikimit, Portal Pune, STIKK, IKS, EYE, VINEX.

Puna në terren/mbledhja e të dhënave: APRON Group SH.P.K, kontraktuar nga projekti i përbashkët Angazhimi i Diasporës për Zhvillim Ekonomik, i IOM dhe UNDP, me financim nga Ministria e Punëve të Jashtme të Finlandës.

Shkurtesat

- BPO - Kontraktimi i jashtëm i procesit të punës
- CCC - Qendrat e Kujdesit për Konsumatorë
- GIZ - Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
- TIK - Teknologji e Informacionit dhe Komunikimit
- ISCO - Standardet Ndërkombëtare të Klasifikimit të Profesioneve
- ASK – Agjencia e Statistikave të Kosovës
- OEK - Oda Ekonomike e Kosovës
- MASHT - Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë
- MPMS - Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
- MTI - Ministria e Tregtisë dhe Industrisë
- NACE - Nomenclature des Activités Économiques dans la Communauté Européenne
- AKK - Autoriteti Kombëtar i Kualifikimit
- ZPP - Zyrat Publike të Punësimit
- SEECCEL - Qendra e Evropës Juglindore për Mësimnxënie Ndërmarrësore
- NMV - Ndërmarrje të Vogla dhe të Mesme
- NSH - Ndërmarrje Shoqërore
- STIKK - Asociacioni i Kosovës për Teknologji të Informacionit dhe Komunikimit
- ATK - Administrata Tatimore e Kosovës
- UNDP - Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara
- AAP - Arsimi dhe Aftësimi Profesional
- QAP - Qendrat për Aftësim Profesional, MPMS

Përmbajtja

Shkurtesat	6
Përmbajtja	6
Lista e tabelave	7
Përmbledhje ekzekutive	10
1. Hyrje dhe metodologjia	12
1.1 Metodologjia	14
2. Përpunimi dhe paketimi i ushqimit	18
2.1 Rezultatet e anketës së përpunimit dhe paketimit të ushqimit	20
2.1.1. Produktet e mishit: Kasapët	20
2.1.2 Produktet e qumështit: Prodhuesit e produkteve të qumështit	29
2.1.3 Përpunimi i frutave dhe perimeve: Konservuesit e frutave, perimeve dhe të ngjashme	37
3. TI - Kontraktimi i proceseve të punës dhe Qendrat për mbështetje të klientëve	46
3.1. Rezultatet e anketës për IT-BPO	48
3.1.1 Profesionistët e rrjeteve të kompjuterit	49
3.1.2 Zhvilluesit e softuerëve	57
3.1.3 Zhvilluesit e uebit dhe multimediasë	66
4. Përpunimi i metalit	74
4.1 Rezultatet e anketës të përpunimit të metalit.....	76
4.1.1 Saldues	77
5. Tekstili dhe veshja	86
5.1 Tekstili	88
5.1.1 Operues i makinës të qepjes	89
5.2.1 Rrobaqepësit, rrobaqepëset, gëzofpunuesit dhe kapelebërësit	97
5.3.1 Modelist, prerës dhe punues të tekstit dhe të tjerë të ngjashëm	105
6. Turizmi	114
6.1 Gjetjet e studimit për Turizmin	116
6.1.1 Kamerierët	117
6.2.1 Kuzhinierë	125
7. Përpunimi i drurit	134
7.1 Rezultatet e anketës të përpunimit të drurit.....	136
7.1.1 Kabinet-punuesit dhe punëtorë të ngjashëm	136
Referenca	147
Shtojca 1. Pyetëtori	148
Shtojca 2: Lista e programeve të ofruara nga shkollat AAP në gjashtë sektorë ekonomikë.....	164

Lista e tabelave

Tabela 1: Sektorët ekonomikë të përzgjedhur për anketën e punëdhënësve	15
Tabela 2: Lista e profesioneve kryesore të përkufizuara nga përfaqësues të sektorëve.....	15
Tabela 3: Lista e profesioneve të analizuara në këtë studim	16
Tabela 4: Bizneset aktive dhe punësimi i kompanive në përpunimin dhe paketimin e ushqimit (2013-2015)	20
Tabela 5: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë	21
Tabela 6: Detyrat e kasapit bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08	22
Tabela 7: Shkathtësitë/njohuritë më të rëndësishme për katër detyrat kryesore të identifikuar	23
Tabela 8: Shkathtësi të reja	24
Tabela 9: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kasapëve	25
Tabela 10: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha	25
Tabela 11: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit	26
Tabela 12: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme	27
Tabela 13: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë	29
Tabela 14: Detyrat e kasapit bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08 ...	30
Tabela 15: Shkathtësitë/njohuritë më të rëndësishme për katër detyrat kryesore të përzgjedhura	31
Tabela 16: Shkathtësi të reja	32
Tabela 17: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga prodhuesit e produkteve të qumështit	32
Tabela 18: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha	33
Tabela 19: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit	34
Tabela 20: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme	35
Tabela 21: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë	37
Tabela 22: Detyrat e konservuesit të frutave dhe perimeve bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08	38
Tabela 23: Shkathtësitë/njohuritë më të rëndësishme për katër detyrat kryesore të përzgjedhura	39
Tabela 24: Shkathtësi të reja	40
Tabela 25: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga prodhuesit e produkteve të qumështit	40
Tabela 26: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha	41
Tabela 27: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit	42
Tabela 28: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme	44
Tabela 29: Bizneset aktive dhe punësimi i kompanive TI-BPO dhe QMK (2013-2015)	48
Tabela 30: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë	49
Tabela 31: Detyrat e profesionistëve të rrjetit kompjuterik bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08	50
Tabela 32: Shkathtësitë/njohuritë më të rëndësishme për tri detyrat kryesore të përzgjedhura	51
Tabela 33: Shkathtësi të reja	52
Tabela 34: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga profesionisti i rrjetit kompjuterik	52
Tabela 35: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha	53

Tabela 36: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit	54
Tabela 37: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme	56
Tabela 38: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë	58
Tabela 39: Detyrat e zhvilluesit e softuerit bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08	59
Tabela 40: Shkathtësitë/njohuritë më të rëndësishme për katër detyrat kryesore të përzgjedhura	60
Tabela 41: Shkathtësi të reja	61
Tabela 42: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga zhvilluesit e softuerit	61
Tabela 43: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha	62
Tabela 44: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit	63
Tabela 45: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme	65
Tabela 46: Niveli i arsimit minimal të kërkuar nga kompanitë për këtë punë	66
Tabela 47: Detyrat e zhvilluesit të uebit dhe multimedias bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08	67
Tabela 48: Shkathtësitë/njohuritë më të rëndësishme për tri detyrat kryesore të përzgjedhura	68
Tabela 49: Shkathtësi të reja	69
Tabela 50: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga zhvilluesit e uebit dhe multimedias	69
Tabela 51: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha	70
Tabela 52: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit	71
Tabela 53: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme	72
Tabela 54: Bizneset aktive dhe punësimi në kompanitë e përpunimit të metalit (2013-2015)	76
Tabela 55: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë	77
Tabela 56: Detyrat e salduesit bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08	78
Tabela 57: Shkathtësitë/njohuritë më të rëndësishme për katër detyrat kryesore të përzgjedhura	79
Tabela 58: Shkathtësi të reja	80
Tabela 59: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga salduesit	81
Tabela 60: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha	81
Tabela 61: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit	83
Tabela 62: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme	84
Tabela 63: Bizneset aktive dhe punësimi i kompanive të tekstilit dhe veshjes (2013-2015)	88
Tabela 64: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë	89
Tabela 65: Detyrat e operatorit të makinës qepëse bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08	90
Tabela 66: Shkathtësitë/njohuritë më të rëndësishme për katër detyrat kryesore të përzgjedhura	91
Tabela 67: Shkathtësi të reja	92
Tabela 68: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga operatorët e makinave të qepjes	93
Tabela 69: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha	93
Tabela 70: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit	94
Tabela 71: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme	96
Tabela 72: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë	98
Tabela 73: Detyrat e robaqepësit, gëzofpunuesit dhe kapelebërësit bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit të ISCO-08	98
Tabela 74: Aftësitë/njohuritë më të rëndësishme për tri detyrat kryesore të zgjedhura	99

Tabela 75: Shkathtësi të reja	100
Tabela 76: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga rrobaqepësit, gëzofpunuesit dhe kapelebërësit	101
Tabela 77: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha	101
Tabela 78: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit	102
Tabela 79: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme	104
Tabela 80: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë	106
Tabela 81: Detyrat e profesionit modelist, prerës dhe punues të tekstilit dhe të tjerë të ngjashëm bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit të ISCO-08	107
Tabela 82: Aftësitë/njohuritë më të rëndësishme për tri detyrat kryesore të zgjedhura	108
Tabela 83: Shkathtësi të reja	109
Tabela 84: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga modelist, prerës dhe punues të tekstilit dhe të tjerë të ngjashëm	109
Tabela 85: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha	110
Tabela 86: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit	111
Tabela 87: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme	112
Tabela 88: Bizneset aktive dhe punësimi në kompanitë e turizmit (2013-2015)	116
Tabela 89: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë	117
Tabela 90: Detyrat e kamerierëve bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08	118
Tabela 91: Aftësitë/njohuritë më të rëndësishme për pesë detyrat kryesore të zgjedhura	119
Tabela 92: Shkathtësi të reja	120
Tabela 93: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga kamereret	121
Tabela 94: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha	121
Tabela 95: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit	122
Tabela 96: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme	124
Tabela 97: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë	125
Tabela 98: Detyrat e kuzhinierëve bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08	126
Tabela 99: Aftësitë/njohuritë më të rëndësishme për tri detyrat kryesore të zgjedhura	127
Tabela 100: Shkathtësi të reja	128
Tabela 101: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga kuzhinierët	128
Tabela 102: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha	129
Tabela 103: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit	130
Tabela 104: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme	132
Tabela 105: Bizneset aktive dhe punësimi në kompanitë e përpunimit të drurit (2013-2015)	136
Tabela 106: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë	137
Tabela 107: Detyrat e kabinet-punuesve dhe punëtorëve të ngjashëm bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08	138
Tabela 108: Shkathtësitë/njohuritë më të rëndësishme për katër detyrat kryesore të përzgjedhura	139
Tabela 109: Shkathtësi të reja	140
Tabela 110: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga kabinet-punuesit dhe punonjësit e ngjashëm.	141
Tabela 111: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha	142
Tabela 112: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit	143
Tabela 113: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme	145

Përmbledhje ekzekutive

I hartuar në kuadër të Programeve Aktive të Tregut të Punës, zbatuar nga zyra në Kosovë e Programit për Zhvillim të Kombeve të Bashkuara (UNDP), raporti vlerëson shkathtësitë dhe zotësitë e fuqisë punëtore në profesionet e zgjedhura dhe sektorët strategjikë të identifikuar nga Ministria e Tregtisë dhe Industrisë (MTI) me potencial më të lartë për rritje ekonomike, krijim të punësimit dhe përmirësim të deficitit të madh tregtar në Kosovë¹. Sektorët e vlerësuara janë përpunimi i ushqimit dhe paketimi; teknologjia e informacionit me fokus në kontraktimin e jashtëm të proceseve të punës dhe qendrat e kujdesit për konsumatorë (IT-KPP dhe QKK); përpunimi i metaleve; tekstili dhe veshmbathja; turizmi dhe përpunimi i drurit.

Raporti vë në pah shkathtësitë e kërkuara nga punëdhënësit (kërkesa) dhe vepron si burim për të ndihmuar hartuesit e politikave, ofruesit e trajnimeve dhe arsimin që t'i përputhin më mirë politikat dhe programet e zhvillimit të fuqisë punëtore sipas nevojave të tregut të punës (oferta).

Kosova ka nevojë për një mekanizëm të rregullt për vlerësimin dhe parashikimin e nevojave të tregut të punës. Krahas ofrimit të informatave të përditësuara lidhur me shkathtësitë e nevojshme nga punëdhënësit në sektorët e përzgjedhur, raporti mëton të kontribuojë në drejtim të krijimit të një sistemi të rregullt për mbledhjen e të dhënave që lehtëson përputhjen e nevojave të tregut me programet e trajnimit dhe edukimit.

Raporti ofron një analizë gjithëpërfshirëse të të dhënave të mbledhura përmes Anketës së Shkathtësive të Punëdhënësve me 587 kompani private nga sektorët e përzgjedhur. Rezultatet e anketës japin informata mbi detyrat dhe shkathtësitë specifike të 13 profesione dhe trajtojnë rëndësinë e ndryshimeve në shkathtësitë e përgjithshme, përgatitjes së fuqisë punëtore për nevojat e së ardhmes, si dhe mekanizmat e zbatuar nga kompanitë për t'i përgatitur punëtorët (trajnimet në vend të punës, punësimi i punonjësve të rinj, riorganizimi, etj.). Gjithashtu janë analizuar shtytësitë e ndryshimit të aplikuar nga kompanitë e intervistuar si risi, përshtatja sipas rregulloreve mjedisore dhe kushtet e punës për punonjësit. Rekomandimet për rishikimin ose zhvillimin e programeve të reja arsimore dhe trajnuese janë paraqitur bazuar në rezultatet e kësaj ankete. Prandaj, gjetjet e anketës mund të shërbejnë si informacion bazë për zhvillimin e standardeve profesionale.

Në përgjithësi, të dhënat e anketës tregojnë se një numër kompanish përjetojnë vështirësi në plotësimin e vendeve të lira për profesionet e përzgjedhura si pasojë e mungesës së kandidatëve me shkathtësitë adekuate. Në përgjithësi, rezultatet tregojnë se punëdhënësit nuk janë të informuar sa duhet në lidhje me ofruesit e Arsimit dhe Aftësimin Profesional (AAP) dhe me shkathtësitë e të diplomuarve të AAP-së dhe të trajnuarve nga programet përkatëse studimore/trajnuese. Si pasojë, shumica e kompanive të intervistuar nuk duket se kenë pritje të mëdha nga sistemet e arsimit dhe trajnimit dhe në këtë mënyrë shfrytëzojnë trajnime në vend të punës për zhvillimin e fuqisë punëtore. Së fundi, rezultatet tregojnë se punëdhënësit nuk kanë informata në lidhje me nivelin e arsimit të kërkuar për punonjësit. Kjo është sugjeruar nga larmia e përgjigjeve të dhëna për të njëjtin profesion; disa punëdhënës deklaruan se nevojitej arsimi universitar, disa kërkonin shkollimin e mesëm ndërsa të tjerët kane përmendur trajnime në vend të punës.

¹ Të gjitha referencat për Kosovën janë në kontekst të Rezolutës së Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara 1244 (1999)

Zhvillimi profesional i punonjësve përmes trajnimeve në vend të punës sugjeron që për t'i përvetësuar shkathtësitë e lidhura me profesionin e caktuar, shkollat profesionale duhet t'i vendosin nxënësit në kompani, me zbatim dhe monitorim adekuat. Për më tepër, ka nevojë për trajnerë të specializuar për profesionet e përzgjedhura dhe shkathtësitë e kërkuara nga tregu i punës.

Nga pikëpamja arsimore, duket se të punësuarit në Kosovë pritet të kryejnë shumë detyra se ato të përcaktuara nga klasifikimi i ISCO-08. Kjo me gjasë ka të bëjë me madhësinë e vogël të kompanive që kërkojnë që punonjësit të ketë një gamë të gjerë të shkathtësive specifike për profesionin. Prandaj, me strukturën ekzistuese të kompanive në Kosovë (kryesisht të paspecializuara, të madhësisë mikro dhe të vogla) kurrikula e arsimit dhe trajnimit duhet të përshtatet me nevojat e sektorit privat në Kosovë në vend se të ndjek standardet ndërkombëtare.

Vlerësimi tregon se punëdhënësit kërkojnë që punonjësit t'i kenë dy shkathtësi specifike profesionale dhe shkathtësi të përgjithshme. Si e tillë, çdo kurrikulë dhe program trajnimi duhet të sigurojë se të diplomuarit kanë shkathtësitë e nevojshme të leximit, shkrimit, aftësi numerike, kompjuterike dhe të tjera të përgjithshme si: shkathtësitë grupore, të komunikimit, kreative/inovative, përshtatja me pajisjeve ose materiale të reja. Shumica e kompanive të anketuara konsiderojnë se shkathtësitë e lartpërmendura janë gjithnjë e më të rëndësishme. Për sektorët tërheqëse për gratë dhe të rinjtë, siç përpunimi i ushqimit dhe TI, rekomandohet që të sigurohet shkollim adekuat praktik.

Kompanitë e anketuara janë identifikuar si inovative meqë shumica prej tyre kanë raportuar inovacione në dy vitet e fundit, duke përfshirë ndryshimin apo përshtatjen e praktikave, produkteve ose shërbimeve të tyre në përgjigje të vetëdijesimit apo rregulloreve mjedisore. Kjo gjithashtu tregon se sistemet e arsimit duhet të jetë fleksibike dhe të përshtaten me këto ndryshime.

1. Hyrje dhe metodologjia

Strategjia Kombëtare për Zhvillim (SKZH) 2016-2021² thekson se përputhja e shkathtësive të fituara në arsim me ato që kërkohen nga tregu i punës lehtëson krijimin e punësimit dhe nxit rritjen ekonomike. Për të siguruar përputhje të saktë është e nevojshme që të kuptohen nevojat e punëdhënësve. Ndonëse shkathtësitë e fuqisë punëtore janë identifikuar nga disa raporte të publikuara gjatë viteve të fundit³, ato kishin në fokus mungesën e punëtorëve të arsimuar dhe të shkathtë si pengesë për zhvillim të biznesit. Në përgjithësi, vlerësimet tregojnë se kompanitë kosovare konsiderojnë se mungesa e punonjësve të kualifikuar dhe të diplomuarve të specializuar janë pengesa të konsiderueshme për zhvillim të biznesit. Prandaj, këto studime tregojnë se ekziston një nevojë për ta harmonizuar kurrikulën sipas nevojave të tregut të punës. Meqë fokusi i këtyre raporteve ishte kryesisht që të kuptohet opinioni i kompanive lidhur me shkathtësitë e fuqisë punëtore, ky vlerësim i shkathtësive vlerëson më në hollësi detyrat dhe shkathtësitë (të veçanta dhe të përgjithshme) të kërkuara nga profesionet më të kërkuara nga gjashtë sektorët e përzgjedhur në Kosovë.

Institucionet e Kosovës kanë zhvilluar disa dokumente strategjike për të nxitur sigurimin e arsimit dhe aftësimin cilësor. Përveç Kornizës së Kurrikulës të Kosovës për arsimin parauniversitar (KKK) për AAP, institucionet janë duke zhvilluar Planin Strategjik të Arsimit të Kosovës (PSAK) 2017-2021 me qëllim të harmonizimit të 'arsimit dhe aftësimin profesional sipas kërkesave të tregut të punës në Kosovë dhe jashtë saj, dhe krijimin e një sistemi të hapur për arsim të të rriturve'. Për të adresuar mungesën e angazhimit praktik profesional dhe cilësisë së kufizuar për nxënësit e AAP, 'Strategjia e Praktikës Profesionale 2013-2020' propozon disa intervenime për t'i motivuar punëdhënësit që të angazhojnë nxënësit dhe mekanizma për të siguruar që nxënësit kanë praktikë të cilësisë profesionale. Së fundi, në "Strategjinë Sektoriale 2014-2020" MPMS-ja synon që të "rrisë punësimin e grave dhe burrave, zhvillimin e shkathtësive dhe funksionimin më të mirë të tregut të punës". Të dy masat e propozuara për arritjen e këtij objekti përfshijnë sigurimin e programeve të aftësimin profesional të harmonizuara me nevojat e tregut të punës dhe akreditimin e programeve të aftësimin profesional.

Ligjet dhe politikat e arsimit që rregullojnë AAP në Kosovë⁴. Korniza aktuale ligjore për AAP përcakton qartë se sistemi arsimor duhet të bashkëpunojë ngushtë me punëdhënësit për ta lidhur arsimin e ofruar profesional me kërkesat e tregut të punës. Ky përcaktim është bërë në Ligjin për Arsimin dhe Aftësimin Profesional dhe kërkon që MPMS (përmes Agjencisë për Punësim) dhe MASHT (Agjencia për Arsimin dhe Aftësimin Profesional të të Rriturve) të përdorin informatat nga tregu i punës për ta informuar bërjen e politikave. Udhëzimi Administrativ nr. 7/2014 përcakton që institucionet e AAP-së propozojnë programe dhe module të reja ose të ndryshuara profesionale të aftësimin të bazuara në analizat e tregut të punës.

2 http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National_Development_Strategy_2016-2021_ENG.pdf

3 Profilet e sektorit, MTI, 2014; raporti mbi gjendjen e NVM-ve në Kosovë, KOSME, 2014; anketa me fokus* në klimën biznesore të ndërmarrjeve, Riinvest, 2014; studime bazë, GIZ, 2012; analiza e tregut të Kosovës të Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit, STIKK; raporti i Zhvillimit Njerëzor në Kosovë, UNDP, 2012; "Klima e biznesit në Kosovë: perspektiva ndër-rajonale" studim i kryer nga Riinvest, etj.

4 Kuadri ligjor bërthamë përfshin: Ligjin nr. 04/L-032 për arsimin parauniversitar; ligjin nr. 04/L-138 për arsimin dhe aftësimin profesional; ligjin nr. 04/L-143 për arsimin dhe aftësimin rritur; ligjin nr. 03/L-060 për kualifikimet kombëtare që krijojnë sistemin kombëtar të kualifikimeve, dhe ligjin nr. 03/L-068 për arsimin në komuna.

Për të siguruar që kurrikula arsimore pasqyron kërkesat e identifikuar të punës, ofruesit e AAP duhet të akreditohen dhe standardet profesionale të verifikohen me ligj. Deri më tani, proceset e akreditimit të shkollave publike të AAP-së nuk kanë filluar, ndërsa janë akredituar QAP të tjera të MPMS dhe disa private. Standardet profesionale janë mekanizëm i rëndësishëm për të siguruar që kurrikula pasqyron nevojat e tregut të punës. Standardet profesionale duhet të plotësojnë dy kritere kryesore: ato duhet të bazohen në kërkesat e tregut të punës dhe zhvillohen në bashkëpunim me të gjithë akterët relevantë.

Arsimi duhet të harmonizohet me nevojat e tregut të punës dhe gjithashtu duhet të ceken subjektet përgjegjëse për sigurimin e këtij harmonizimi. Megjithatë, pengesat kryesore për zbatimin e ligjeve vazhdon të jetë mungesa e një sistemi informativ të tregut të punës; bashkëpunimi i dobët në mes të sistemit të arsimit dhe punëdhënësve, si dhe burimet e kufizuara financiare në dispozicion për sigurimin e pajisjeve adekuate për shkollat AAP dhe QAP-të.

Rrjeti i ofruesve formalë dhe joformalë të AAP-së në Kosovë përbëhet nga:

- ✓ 57 shkollat profesionale publike dhe private AAP që ofrojnë arsim të mesëm profesional (klasat 10-12);
- ✓ Pesë Qendra të Kompetencës, të administruara nga Agjencia e sapokrijuar për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsim të të rriturve (AAPARR), që ofrojnë AAP fillestar dhe të mëtejme për të rinjtë dhe të rriturit;
- ✓ AAP post-sekondare (kolegj për nxënësit që kanë përfunduar arsimin e mesëm të lartë);
- ✓ Tetë Qendra të Aftësimin Profesional (QAP) që funksionojnë në kuadër të MPMS-së;
- ✓ Institucione të tjera publike dhe private të AAP që ofrojnë arsim dhe aftësim joformal.

Aktualisht, nuk ka sistem të rregullt të grumbullimit të të dhënave, ose mekanizëm për vlerësimin dhe parashikimin e nevojave të tregut të punës në Kosovë. MPMS-ja, nëpërmjet Zyrate të Punësimin Publik (ZPP), mbledh të dhëna mbi të papunët dhe vendet e lira të punës. Për punëkërkuarit, ZPP regjistron të dhënat e arsimit, fushën e studimit dhe profesionin dhe ofron informata në lidhje me vendet e lira të punës, duke përfshirë aktivitetet e ndërmarrjeve dhe ofertat për punë. Megjithatë, të dhënat administrative nuk japin vlerësime të sakta të kërkesës dhe ofertës aktuale dhe të ardhshme të punës për profesione të caktuara. Të dhënat për vendet e lira të punës janë të paplota meqë informatat mblidhen përmes intervistave individuale të këshilltarëve të ZPP me bizneset në terren; identifikohen vetëm shkathtësitë aktuale, jo ato që do të nevojiten në të ardhmen.

Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK), përmes Anketës vjetore të Fuqisë Punëtore, ofron informata për punësimin sipas aktiviteteve ekonomike (NACE Rev. 2) dhe profesioneve (ISCO-88). Administrata Tatimore e Kosovës (ATK) regjistron të dhënat për personat në punësim formal. Kjo shifër me gjasë është nënvlerësuar duke pasur parasysh që ekonomia joformale vlerësohet të jetë mesatarisht rreth një e treta e qarkullimit të përgjithshëm të ndërmarrjeve dhe vlerësimi i punësimin joformal në ndërmarrje formale ndryshon nga 17.5 për qind në sektorin e arsimit në 70 për qind në bujqësi (Riinvest, 2013).

Siç është raportuar nga zyrtarët e MASHT dhe MPMS, shkollat AAP dhe këshilltarët e punësimin të ZPP rregullisht kryejnë studime të kërkesës për punë duke identifikuar profesionet më të kërkuara, por nuk vlerësojnë detyrat dhe shkathtësitë e kërkuara nga punëdhënësit. Opinioni i punëdhënësve në lidhje me detyrat dhe shkathtësitë e punonjësve vlerësohen vetëm gjatë zhvillimit të standardeve profesionale. Aktualisht, nuk ka standarde profesionale të zhvilluara për profesionet e analizuara brenda këtij hulumtimi (intervistë me zyrtar nga MASHT).

1.1 Metodologjia

Duke pasur parasysh që qëllimi i studimit është që të kontribuojë në rishikimin e kurrikulës së arsimit dhe aftësimin profesional, ai aplikon një qasje profesionale në çështjet që kanë të bëjnë me grupet e profesioneve. Gjatë punëtorive të organizuara për secilin sektor, punëdhënësit kanë zgjedhur deri në pesë grupet më të përhapura profesionale. Ndërmarrjet janë kërkuar që të zgjedhin grupet më të zakonshme profesionale dhe t'i referohen këtij grupi gjatë përgjigjeve në pyetësor.

Mostra e përcaktuar për këtë studim është nxjerrë nga Regjistri Statistikor i Ndërmarrjeve të ASK. Regjistri përmban vetëm ndërmarrjet aktive. Statusi aktiv përcaktohet nga ndërmarrjet që kanë deklaruar njërin nga tatimet apo një person të punësuar gjatë vitit 2015. Përveç kësaj, pas një propozimi të një punëdhënësi në sektorin e turizmit, për të siguruar plotësinë e mostrës së përcaktuar, kompania e anketimit ka përpiluar një listë të operatorëve turistikë dhe organizatorëve të ngjarjeve për marrje të mostrave.

Mostra e përcaktuar është e shtresuar sipas madhësisë së ndërmarrjeve (2-9, 10-49 dhe më shumë se 49 të punësuar) dhe NACE Rev.2. Pragu i madhësisë është vendosur në ndërmarrjet me 2 ose më shumë punonjës. Arsyeja për përjashtimin e ndërmarrjeve me vetëm një punonjës është se në mjedise të tilla është e vështirë që respondentit t'i adresojë detyrat dhe shkathtësitë e nevojshme për pozitën përkatëse pa e pasur në mendje punonjësin individual. Duke pasur parasysh që më pak se një për qind e ndërmarrjeve në Kosovë kanë më shumë se 49 të punësuar (KOSME, 2014), qëllimi ishte që të përfshihen të gjitha ndërmarrjet e kësaj kategorie të madhësisë në anketë. Përveç kësaj, meqë vetëm 4% e ndërmarrjeve kishte në mes të 9 deri 49 të punësuar, një numër i madh i ndërmarrjeve janë përzgjedhur nga kjo kategori në krahasim me ndërmarrjet me më pak se 9 punonjës. Anketa është realizuar me 587 kompani dhe ndarja sipas sektorëve është paraqitur në Tabelën 1.

Ndonëse grupi profesional (dhe jo sektori) është kategoria kryesore me interes për anketën, për ta përkufizuar grupin e mostrës, për marrjen e mostrave është përdorur veprimtaria e secilit sektor. Ky klasifikim është aplikuar për shkak se lista ekzistuese e punëdhënësve nuk ofron informata në lidhje me kategoritë profesionale të fuqisë punëtore. Sektorët e aktivitetit të shërbejë si prokurë për identifikimin e grupeve profesionale që janë me interes. Të dhënat mbi numrin e intervistave të kryera nga sektori dhe nënsektori janë paraqitur në Tabelën 1.

TABELA 1: Sektorët ekonomikë të përzgjedhur për anketën e punëdhënësve

Sektori	Sektori NACE Rev. 2	Madhësia e mostrës
Përpunimi i ushqimit	10 - Prodhues i produkteve ushqimore	88
	11 - Prodhues i pijeve	
TI - Kontraktimi i proceseve të punës dhe Qendrat për mbështetje të klientëve	61 – Telekomunikacioni	70
	62 - Programimi kompjuterik, konsulenca dhe aktivitetet e lidhura	
	63 - Aktivitete të shërbimeve të informacionit	
Përpunimi i metalit	24 - Prodhuesi i metaleve themelore	104
	25 - Prodhues i produkteve të fabrikuara metalike, përveç makinerisë dhe pajisjeve	
Tekstili	13 - Prodhues i tekstilit	112
	14 - Prodhues i veshmbathjes	
	15 - Prodhues i lëkurës dhe produkteve të lidhura	
Turizmi	55 - Akomodimi	114
	66 - Shërbime të ushqimit dhe pijeve	
	79 - Agjenci udhëtimi, operatorë turistikë, shërbime rezervimi dhe veprimtari të lidhura	
	91 - Biblioteka, arkiva, muze dhe veprimtari të tjera kulturore	
Përpunimi i drurit	16 - Prodhues i drurit dhe produkteve të drurit dhe tapës, përveç mobileve; prodhues i artikujve kashtës dhe materialit thurës	99
	31 - Prodhues i produkteve të drurit	

Tabela 2 paraqet grupet e zgjedhura profesionale ISCO-08⁵ për secilën industri (gjithsej 29), nga të cilat ndërmarrjet identifikuan grupin më dominues.

TABELA 2: Lista e profesioneve kryesore të përkufizuara nga përfaqësues të sektorëve

Sektori	Sektori NACE Rev. 2	4 kodet digjitale ISCO-08
Përpunimi i ushqimit	10,11	7514; 7513; 7515; 7511; 8160
TI - Kontraktimi i proceseve të punës dhe Qendrat për mbështetje të klientëve	61,62,63	2512; 2513; 2521; 2522; 2523
Përpunimi i metalit	24,25	7212; 7213; 7222; 8122; 7214
Tekstili	13, 14, 15	7531; 7532; 8153; 8159; 7534
Turizmi	55,66,79,91	5111; 5113; 3332; 5131; 5120
Përpunimi i drurit	16,17	8172; 7522; 7521; 7317

Për qëllime të këtij studimi, profesionet me së paku 17 observime janë përzgjedhur për analizë, gjithsej janë analizuar 13 profesione (Tabela 3). Janë në dispozicion të dhënat për të gjitha profesionet e tjera.

5 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf

TABELA 3: Lista e profesioneve të analizuar në këtë studim

Sektori	Profesionet e zgjedhura për analizë		
Përpunimi i ushqimit	7511	Kasapët, tregtarët e peshkut dhe përgatitësit e ushqimeve të ngjashme	
	7512	Prodhues të produkteve të qumështit.	
	7514	Konservuesit e frutave, perimeve dhe të ngjashme	
TI - Kontraktimi i proceseve të punës dhe Qendrat për mbështetje të klientëve	2513	Profesionistët e rrjeteve të kompjuterit	
	2513	Zhvilluesit e softuerit	
	2513	Zhvilluesit e uebit dhe multimediasë	
Përpunimi i metalit	7212	Salduesit dhe prerësit me flakë	
Tekstili	8153	Operues i makinës të qepjes	
	7531	Rrobaqepësit, rrobaqepëset, gëzofpunuesit dhe kapelebërësit	
	7532	Modelist, prerës dhe punues të tekstilit dhe të tjerë të ngjashëm	
Turizmi	5120	5131	Kamarierë
	5120	5120	Kuzhinierë
Përpunimi i drurit	7522	Cabinet makers and related workers	

71% për qind e intervistave janë realizuar me pronarë dhe/ose drejtorë të kompanive në mënyrë që të mblidhen informata nga dora e parë për nevojat e ndërmarrjeve për shkathtësi. Menaxherët (4%) ose punëtorët e tjerë (25%) janë përgjigjur në anketë nëse pronarët nuk ishin në dispozicion.

Studimi gjithashtu ka vlerësuar nëse sistemet arsimore ofrojnë programe studimi për profesionet e kërkuara. Lista e programeve studimore për gjashtë sektorët e zgjedhur është në Shtojcën 2. Kjo shtojcë gjithashtu paraqet profesionet e përgjithshme 'mbështetëse' relevante për shumicën e këtyre gjashtë sektorëve. Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve (AKK) ka ofruar informata për standardet verifikuara profesionale. Në fund, janë zhvilluar intervista me zyrtarë të MASHT dhe MPMS.

Pyetësi

Pyetësi (Shtojca 1) është organizuar në katër module në vijim:

Moduli 1 përmbante pyetje në lidhje me karakteristikat e firmave (madhësia, veprimtaria ekonomike, shitja dhe trajnimet) duke përfshirë informata për profesionin e zgjedhur (numri i të punësuarve dhe ndarja sipas gjinisë, moshës dhe arsimit). Ky modul përfshinte një pjesë mbi aftësimet dhe arsimimin, ku punëdhënësit janë pyetur nëse bëjnë rishikim të rregullt të nevojave për shkathtësi dhe aftësim të punonjësve të tyre. Për më tepër, punëdhënësit janë kërkuar që të tregojnë nëse punonjësit e tyre kanë marrë pjesë në kurse të jashtme ose të brendshme trajnimi gjatë vitit 2015, përveç atyre që ishin të detyruara me ligj.

Moduli 2 kishte në fokus detyrat dhe aftësitë profesionale specifike sipas profesionit. Duke përdorur pyetje të hapura, të intervistuarit janë kërkuar që t'i listojnë deri në pesë detyra dhe shkathtësi korresponduese realizimin e rezultateve të pritshme të performancës. Ky modul përfshinte informata mbi mendimin e bizneseve nëse shkathtësitë e përzgjedhura do të përvetësohen në shkollim apo në

vend të punës si dhe cila është rëndësia e tyre e ardhshme. Përveç kësaj, janë marrë informata lidhur me nevojat e reja për shkathtësi dhe masat e aplikuar nga bizneset për trajtimin e tyre.

Moduli 3 mbulonte rëndësinë dhe përgatitjen e punëtorëve për përmbushjen e shkathtësive të përgjithshme dhe

Moduli 4 parashtronte pyetje të përgjithshme për bizneset mbi ndryshimet madhore, inovacionet dhe ndikimin në grupin përkatës profesional.

Shënim mbi standardizimin e përgjigjeve për detyrat specifike profesionale

Duke pasur parasysh që pyetjet e detyrave dhe shkathtësive specifike të profesionit ishin të hapura, përgjigjet mbi detyrat janë standardizuar dhe harmonizuar në masën më të mirë të mundshme me klasifikimin e ISCO-08. Përgjigjet në pyetjet e hapura në lidhje me detyrat nuk ofronin gjithmonë nivelin e dëshiruar të hollësive apo nuk ishin gjithmonë në përputhje me pritjet/përkufizimet; megjithatë, ato raportoheshin kur konsideroheshin potencialisht të dobishme për politikëbërësit, institucionet e arsimit/aftësimin, ose studentët apo punëkërkuesit e ardhshëm. Për shembull, disa herë, detyrat e raportuara për profesionet e caktuara nuk ishin tipike apo specifike për atë profesion (p.sh. detyra e lopëve qumështore në sektorin e prodhimit të qumështit); ose, në raste të tjera, detyrat nuk ishin specifike sa duhej (p.sh. "përpunimi i qumështit", ose "prodhimi i produkteve përfundimtare"); ose detyra, produktet, etj. janë raportuar në vend të shkathtësive (p.sh. në rastin e shkathtësive të reja, janë cekur produktet e reja, profesionalizmi, efikasiteti, etj.). Shpeshtësia e detyrave të standardizuara brenda çdo profesioni, janë raportuar si përgjigje origjinale të kompanive, ndërsa për detyrat kryesore janë listuar shkathtësitë/aftësitë/njohuritë e nevojshme për t'i kryer detyrat. Për shembull, vetëm dy kompani të intervistuar kanë cekur njohurinë për sigurinë e ushqimit dhe standardet e higjienës si të rëndësishme për detyrën e ndarjes së qumështit nga yndyra, por kjo nuk do të thotë se kësaj çështjeje duhet t'i kushtohet më pak rëndësi gjatë hartimit të programeve të arsimit dhe aftësimin. Për çdo detyrë specifike të profesionit, kompanitë kanë listuar shkathtësitë kryesore të nevojshëm për t'i kryer detyrat në mënyrë adekuate. Pyetjet në lidhje me aftësitë e përgjithshme janë organizuar duke përdorur pyetje të mbyllura.

PËRPUNIMI DHE PAKE



TIMI | USHQIMIT

2

Meqë 60% e popullatës së Kosovës jeton në vise rurale, Bujqësia luan rol shumë të rëndësishëm në ekonomi.⁸ Përpunimi dhe paketimi i ushqimit është ende nënsektor i vogël që përbën 2.3% të gjithsej bizneseve aktive dhe 3.07% të gjithsej personave të punësuar më 2015 (Tabela 4).

TABELA 4: Bizneset aktive dhe punësimi i kompanive në përpunimin dhe paketimin e ushqimit (2013-2015)

Sektori NACE Rev.2	Bizneset aktive/nr. i punonjësve	2013	2014	2015
10,11	Nr. i bizneseve aktive	1,428	1,632	1,845
Prodhues i produkteve ushqimore	<i>Pjesëmarrja në gjithsej numrin e bizneseve aktive</i>	2.34%	2.35%	2.33%
dhe	Nr. i punonjësve	6 462	7 031	7 702
Prodhues i pijeve	<i>Pjesëmarrja në gjithsej numrin e punonjësve</i>	2.75%	2.92%	3.07%

Burimi: ATK, 2016

Industria e qumështit është nënsektori lider sipas nivelit të prodhimit gjersa prodhimi i produkteve pyjore jodrunore është një nga sektorët e pakët me bilanc pozitiv tregtar.⁹ Në anën tjetër, në përgjithësi, përpunimi dhe paketimi i ushqimit karakterizohet nga një bilanc tregtar negativ. Ndonëse pse nuk ka dallim të madh në nivelin arsimor, gratë janë më pak të përfaqësuara në fuqinë punëtore. Në përgjithësi, punëtorët në mënyrë tipike kanë arsim të mesëm dhe kompanitë besojnë se mungojnë të diplomuarit adekuatë për industrinë.

2.1 Rezultatet e anketës së përpunimit dhe paketimit të ushqimit

Të dhëna bazike të kompanive

Të gjitha 88 kompanitë e intervistuar në këtë sektor janë në pronësi private; gati tri të katërtat e tyre kanë nëntë ose më pak të punësuar, 25% prej tyre janë biznese të vogla dhe një është e mesme. Mesatarisht, numri i të punësuarve nga kompanitë e anketuara është 11. Rreth tri të katërtat e kompanive të anketuara shesin produktet e tyre në tregje të afërta lokale dhe rajonale, 20% janë në tërë Kosovën dhe vetëm dy kompani eksportojnë produktet e tyre në Bashkimin Evropian. Profesionet më të zakonshme të identifikuar nga kompanitë që veprojnë në tre nënsektorët e sektorit të përpunimit të ushqimit janë shtjelluar në pjesët në vijim.

2.1.1. Produktet e mishit: Kasapët

Gjithsej, janë intervistuar 43 kompanitë që raportojnë se profesioni i kasapit është më i përhapuri. Numri mesatar i të punësuarve në këto kompani është gjashtë.

Gati 60% e të punësuarve nga kompanitë e intervistuar punojnë si kasapë. Ky profesion duket të jetë tërheqës për të rinjtë, të cilët përfaqësojnë 40% të fuqisë së përgjithshme punëtore. Megjithatë, punëtorët e moshës së mesme, nga 30 deri 49 vjeç, përfaqësojnë gjysmën e kasapëve dhe

⁸ Raporti i Gjelbër 2015, Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural, Kosovë.

⁹ Përveç nëse nuk specifikohet ndryshe, informatat e paraqitura në pasqyrën e përgjithshme janë kryesisht të bazuara në profilin e Sektorit të Industrisë së përpunimit dhe paketimit të ushqimit, MTI, 2014.

punëtorëve të lidhur. Ndonëse kryesisht meshkuj, një e gjashta e kasapëve janë gra. Kjo sigurisht që është përqindje e vogël, por duhet të shihet si shenjë pozitive meqë profesioni i kasapit është konsideruar zakonisht si profesion ‘meshkujsh’.

Numri mesatar i kasapëve të punësuar është katër. Dyzetedy për qind e kompanive të përpunimit të mishit konsiderojnë se arsimit formal nuk është i rëndësishëm dhe se trajnimi në vend të punës është i mjaftueshëm për ta kryer këtë punë. Vetëm 14% e kompanive kanë deklaruar se arsimit mesëm profesional është niveli/lloji i kërkuar i arsimit në krahasim me një të tretën që deklaruan se gjimnazi është lloji relevant i studimit (Tabela 5). Aktualisht, është vetëm një shkollë profesionale në Prishtinë që ofron arsim profesional enkas për sektorin e mishit dhe nuk ka programe trajnimi të ofruara nga MPMS-ja apo ofrues të tjerë të AAP-së.

Përderisa gati tri të katërtat e kompanive kanë deklaruar se i vlerësojnë rregullisht shkathtësitë e punonjësve, shumica dërmuese e kompanive nuk investojnë në aftësim.

TABELA 5: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë

Niveli i arsimit	Përqindja
Arsimi fillor	2%
I mesëm i përgjithshëm	33%
I mesëm profesional	14%
Universitar	9%
Trajnim në vend të punës (niveli arsimor nuk është relevant)	42%
Gjithsej numri i observimeve	43

Një gjetje e rëndësishme është se rreth gjysma e kompanive konsiderojnë së është e vështirë që të plotësohen vendet e lira aktuale për këtë profesion për shkak të mungesës së kandidatëve me shkathtësi adekuate. Kohëzgjatja mesatare e trajnimeve në kompani është afro pesë muaj.

i. detyrat dhe shkathtësitë specifike të profesionit të kasapit

Kompanitë e anketuara janë kërkuar që t’i përmendin detyrat kryesore që kasapët duhet t’i kryejnë për ta realizuar punën e tyre (Tabela 6). Tabela 6 gjithashtu krahason përgjigjet e kompanive lidhur me detyrat sipas ISCO-08. Gjithashtu, kasapët e punësuar në Kosovë pritet të kryejnë më shumë detyra krahasuar me një kasap ‘tipik’ siç përcaktohet me ISCO-08. Kasapët në Kosovë gjithashtu pritet të mirëmbajnë pajisje dhe makina, të paketojnë mish dhe produkte të mishit, të monitorojnë dhe testojnë cilësinë e produktit. Është e mundur që të punësuarit kërkohen të ketë një gamë të gjerë të shkathtësive për shkak të madhësisë së vogël të kompanive.

TABELA 6: Detyrat e kasapit bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08

Detyrat	Përqindja	ISCO-08
Klasifikimi i mishit për qëllime/produkte të ndryshme	67%	
Përgatitja e përbërësve dhe prodhimi i sallamit dhe produkteve të ngjashme duke përdorur makineri të copëtimit, përzierjes dhe formësimit	60%	√
Heqja e kockave, prerja dhe mbushja e mishit për shitje	56%	√
Paketimi i mishit apo produkteve të mishit	40%	
Rrjepja dhe copëtimi i mishit të kafshëve	35%	√
Therja e kafshëve	33%	√
Sterilizimi i makinave dhe pajisjeve	28%	
Ruajtja e mishit apo produkteve të mishit	26%	
Shitja e mishit te konsumatorët	19%	√
Operimi i pajisjeve për tymosjen e mishit	16%	√
Monitorimi/mbikëqyrja e prodhimit	9%	
Mirëmbajtja dhe përshtatja e pajisjes së prerjes	5%	
Monitorimi dhe testimi i cilësisë së produkteve (dhe modifikimit sipas nevojës)	5%	
Kurimi dhe gatimi i mishit (nuk është raportuar nga kompanitë)		√

Tabela 7 jep informata në lidhje me shkathtësitë e nevojshme për të kryer me sukses detyrat më të raportuara. Të dhënat tregojnë se njohja/përmeshja e sigurisë së ushqimit dhe standardeve të higjienës dhe aftësia për të vlerësuar cilësinë e mishit ishin shkathtësitë e cekura si më të nevojshmet. Përveç kësaj, Tabela 7 ofron informata lidhur me opinionet e kompanive nëse shkathtësitë e duhura për kryerjen e detyrave më të zakonshme duhet të fitoheshin në shkollë ose në vend të punës. Në përgjithësi, kompanitë besojnë se shumica e shkathtësive duhet të mësohen në vend të punës. Në veçanti, punëdhënësit konsiderojnë se shkathtësitë e nevojshme për të kryer heqjen e kockave, prerjen dhe mbushjen e mishit për shitje duhet të mësohen vetëm në vendin e punës. Një nga shpjegimet për këtë mund të jetë se shkollat nuk janë të pajisura me punëtori/lokale adekuate për aftësi relevante praktike të studentëve.

TABELA 7: Shkathtësitë/njohuritë më të rëndësishme për katër detyrat kryesore të identifikuara

Detyra	Shkathtësitë/njohuritë	Shkathtësitë për këtë detyrë që do të mësohen:	
		Në shkollë	Në vend të punës
Klasifikimi i mishit për qëllime/produkte të ndryshme	Njohuria e anatomisë së kafshëve	33%	67%
	Aftësia për të vlerësuar cilësinë e mishit		
	Njohuria e kërkesave të lëndës së parë/standartet për produkte të ndryshme		
	Aftësia për t'i operuar makinat/pajisjet e prerjes		
	Njohuria/respektimi i standardeve të sigurisë dhe higjienës së ushqimit		
Përgatitja e përbërësve dhe prodhimi i sallamit dhe produkteve të ngjashme duke përdorur makineri të copëtimit, përzierjes dhe formësimit	Aftësia për të vlerësuar cilësinë e mishit	40%	60%
	Njohuria e kërkesave të lëndës së parë/standartet për produkte të ndryshme		
	Aftësia për t'i operuar makineritë për bluarjen e mishit dhe përgatitjen e sallamit		
	Njohuria e recetave		
	Aftësia për të krijuar produkte të reja		
	Njohuria/respektimi i standardeve të sigurisë dhe higjienës së ushqimit		
Heqja e kockave, prerja dhe mbushja e mishit për shitje	Aftësia për të vlerësuar cilësinë e mishit	0	100%
	Njohuria e llojit të pajisjeve të nevojshme për procese të ndryshme		
	Aftësia për t'i operuar pajisjet e prerjes		
	Njohuria/respektimi i standardeve të sigurisë dhe higjienës së ushqimit		
Paketimi i mishit apo produkteve të mishit	Aftësia për të operuar me pajisje të paketimit dhe etiketimit	50%	50%
	Njohuri se si duhet të paktohen produktet (p.sh. të sigurohet se nuk dëmtohen në procesin e mëtejshëm)		
	Njohuri se si duhet të ruhen produktet (p.sh. temperatura adekuate)		
	Njohuria/respektimi i standardeve të sigurisë dhe higjienës së ushqimit		

Një tjetër gjetje interesante është se kompanitë kanë theksuar se njohuria/respektimi i standardeve të sigurisë dhe higjienës së ushqimit duhet mësohet vetëm në vend të punës. Kjo është shkathtësi shumë e rëndësishme që nxënësit duhet ta mësojnë në shkollë, dhe vazhdimisht ta përditësojnë atë me aftësim në vend të punës. Një shpjegim potencial për këtë mund të jetë se meqë kompanitë punësojnë/kërkojnë të diplomuar të arsimit të përgjithshëm dhe shpeshherë kanë mungesë të arsimit specifik. Prandaj, aftësimi në vend të punës është mekanizmi që mund të ofrohet lirë.

ii. Shkathtësi të reja

Shkathtësitë për zhvillimin e produkteve/ideve të reja për produkte, operimin/aplikimin e teknologjive/teknikave të reja dhe teknologjisë për përpunimin e ushqimit ishin shkathtësitë kryesore që janë identifikuar nga kompanitë si shkathtësi të reja (Tabela 8) Përzgjedhja e tri të parave tregon planet e kompanive për tu angazhuar në praktika inovative në të ardhmen.

TABELA 8: Shkathtësi të reja

Shkathtësi të reja	Numri i kompanive
Zhvillimi i produkteve/ideve të reja për produkte	14
Operimi/aplikimi i teknologjisë/teknikë së re	14
Teknologjia e përpunimin e ushqimit (përpunimi, ruajtja, etj.)	11
Shkathtësitë kompjuterike	1
Shkathtësitë e shitjes	1
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	<i>41</i>

Punëdhënësit që kanë raportuar shkathtësi të reja janë pyetur se si synojnë t'i avancojnë shkathtësitë e punonjësve të tyre; 88% të kompanive kanë deklaruar se trajnimi i punonjësve të tyre është mjet për avancimin e shkathtësive të punonjësve, 9% këtë e arrijnë përmes rekrutimit të stafit të ri dhe vetëm 2% përmes riorganizimit të brendshëm. Një gjetje e rëndësishme tregon se 63% e kompanive kanë raportuar vështirësi në gjetjen e kurseve apo trajnerëve për shkathtësitë e reja, ndërsa për 2% kanë deklaruar se kjo nuk ishte problematike.¹⁰ Për më tepër, në mesin e kompanive që kanë raportuar shkathtësi të reja, 70% hasin vështirësi në rekrutim të stafit për kryerjen e shkathtësive të reja. Pa kurse të trajnimit, trajnerë dhe fuqi të shkathët punëtore për shkathtësitë e reja të sektorit, trajnimi në vend të punës mbetet mekanizmi kryesor për zhvillimin e fuqisë punëtore.

iii. Shtytësit e ndryshimit

Nëntëdhjetenjë për qind të kompanive raportuan se kanë aplikuar inovacione në dy vitet e fundit, kryesisht duke lansuar produkte dhe shërbime të reja ose duke përmirësuar ato ekzistuese (26% secila). Kompanitë aktivitetet inovative të cilave janë në kategorinë e shitjes dhe marketingut përfaqësojnë 21% të gjithsej kompanive të anketuara, vijuar nga 19% që përqendroheshin në ndryshimet në organizimin e punës dhe 9% të atyre që nuk janë angazhuar në ndonjë aktivitet inovativ. Për të përfituar nga këto ndryshime, zhvillimi i fuqisë punëtore në shkathtësitë e veçanta dhe të përgjithshme është parakusht i rëndësishëm.

Të dhënat e anketës tregojnë se kompanitë që kanë raportuar ndryshime dhe inovacione dallojnë pak në aspektin e ndikimit të ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kasapëve (Tabela 9).

¹⁰ Pjesa e mbetur prej 12% raportuan se nuk kanë njohuri nëse ky është problem.

TABELA 9: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kasapëve

Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve	Përqindja
Proceset (për prodhimin e mallrave apo furnizimin e shërbimeve)	32%
Mallra apo shërbime	26%
Metoda të shitjes dhe marketingut	24%
Organizimi i punës	18%
Asnjë	0%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	38

Kompanitë e anketuara janë pyetur nëse kanë ndryshuar/përshtatur praktikat, produktet ose shërbimet e tyre gjatë dy viteve të fundit në përgjigje të vetëdijesimit ose rregulloreve mjedisore. Pjesa më e madhe e tyre (77%) raportuan se i janë përgjigjur vetëdijesimit apo rregulloreve mjedisore, ndërsa 23% e tyre nuk e ka bërë këtë. Përveç kësaj, kompanitë që kanë raportuar përgjigje pozitive ndaj vetëdijesimit ose rregulloreve mjedisore kanë deklaruar se procesi i përshtatjes ka pasur ndikim në detyrat e kasapëve.

Tetëdhjetenjë për qind të kompanive raportuan se nga të gjitha profesionet e përfshira nga kompanitë e anketuara, kasapët aktualisht janë grupi më i prekur nga ndryshimet në detyrat e punës dhe kërkesat për shkathtësi. Në veçanti, kur janë kërkuar që të cekin grupin profesional që është duke kaluar nëpër ndryshime të mëdha, dy të pestat e të gjitha kompanive raportuan shitjet/marketingun (Tabela 10). Kjo është një gjetje interesante duke pasur parasysh se vetëm një kompani ka përmendur shitjen si shkathtësi të re (Tabela 10).

TABELA 10: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha

Profesionet/detyrat	Përqindja
Shitje/marketing	40%
Kasapët	31%
Teknologë/përpunim	23%
Laboratorë	3%
Menaxhim	3%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	35

iv. Shkathtësitë e përgjithshme

- Shkathtësi leximi, shkrimi, numërimi dhe kompjuteri

Ndonëse aftësitë e leximit pritet të jenë gjithnjë e më të rëndësishme në të ardhmen, gjysma e kompanive kanë deklaruar se sistemi arsimor nuk është duke i përgatitur në mënyrë adekuate punonjësit me këtë shkathtësi (Tabela 11). Kasapët duhet të jetë në gjendje të bëjnë përlogaritje të thjeshta dhe të shkruajnë tekste të thjeshta, të plotësojnë formularë dhe të përgatisin raporte të shkurtra. Edhe pse kompanitë janë më të kënaqura me cilësinë e aftësive numerike dhe shkrimit në krahasim me ato të leximit, ka vend për përmirësime edhe në këto fusha (Tabela 11). Gjysma e kompanive kanë deklaruar se kasapëve nuk u

duhen shkathtësitë kompjuterike dhe rreth 40% kërkojnë përdorimin fillestar apo mesatar të kompjuterit. Grupi i fundit ishte mjaft i kënaqur me shkathtësitë e ofruara nga sistemi arsimor.

TABELA 11: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit

		Num-ri	Përqindja	Rëndësi më e madhe në të ardhmen	Punëtorë të përgatitur shumë mirë dhe përgatitje adekuate që vijnë direkt nga shkolla/universiteti
Nevojiten shkathtësi të leximit në punë	Nuk nevojiten shkathtësi të leximit në punë	10	23%	67%	50%
	Leximi i instruksioneve, udhëzimeve, teksteve të thjeshta	16	37%		
	Leximi i teksteve specifike për profesionin me disa përmbajtje teknike	11	26%		
	Lexim duke kuptuar tekste komplekse që janë të rëndësishme për punë	5	12%		
	Lexim i përmbajtjes komplekse nga një kontekst më i gjerë	1	2%		
Nevojiten shkathtësi të shkrimit në punë	Nuk nevojiten shkathtësi të shkrimit në punë	12	28%	65%	65%
	Shkrimi i teksteve të thjeshta, dorëzimi i formularëve, vetë-raportimi i aktiviteteve	17	40%		
	Shkrimi i teksteve që përshkruajnë përmbajtje të njohur specifike të profesionit	10	23%		
	Shkrimi i teksteve komplekse specifike për profesionin	4	9%		
	Shkrimi i analizave, raporteve që vlerësojnë kontekstin e përgjithshëm të biznesit	0	0%		
Përdorimi dhe të kuptuarit e informatave numerike apo statistikore	Nuk ka nevojë për këtë shkathtësi	6	14%	57%	57%
	Realizimi i llogaritjeve të thjeshta (mbledhje, pjesëtim, shumëzim)	26	60%		
	Llogaritja e mesatareve, përpjesëve, përqindjeve, etj.	9	21%		
	Njohja e llogaritjeve të avancuara, metodave statistikore, etj.	2	5%		
	Zhvillimi i modeleve, treguesve të performancës, llogaritjeve komplekse	0	0%		

Përdorimi i kompjuterit	Asnjë	22	51%	57%	82%
	Elementar (p.sh. futja e të dhënave, dërgimi dhe pranimi i emailave, shtypja)	10	23%		
	Mesatar (p.sh. përpunimi në Word apo tabelave në Excel)	8	19%		
	Kompleks (p.sh. analizimi i informatave apo dizajnit, duke përfshirë dizajne me ndihmë kompjuteri; përdorim i pakove të analizave statistikore)	1	2%		
	I avancuar (p.sh. programim softuerik, menaxhim i rrjeteve kompjuterike)	2	5%		

- *Shkathtësi të tjera të përgjithshme*

Për punëdhënësit, kasapët duhet gjithashtu të kenë aftësi të zgjidhjes së problemeve, kreativitetit/ inovacionit, aftësi të mirë të punës me duar, punës ekipore, pavarësi (autonomi) dhe përshtatje me pajisje ose materiale të reja. Këto shkathtësi pritet të mbesin të rëndësishme edhe në të ardhmen (Tabela 12). Një gjetje e rëndësishme tregon se kompanitë mendojnë se kasapët duhet të bëhen të shkathtë në dhënien e udhëzimeve. Kjo mund të ketë të bëjë me gjetjen se shumica e kompanive përdorin trajnime në vend të punës si mekanizëm kyç për zhvillimin e fuqisë punëtore. Kjo gjithashtu mund të jetë rrjedhojë e madhësisë së tyre të vogël dhe burimeve të kufizuara për ta paguar trajnimin jashtë vendit të punës. Ndonëse më pak e rëndësishme për momentin, kompanitë parashohin se shkathtësitë e gjuhëve të huaja, të komunikimit dhe burimet buxhetore do të bëhen më të rëndësishme në të ardhmen.

TABELA 12: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme

Shkathtësia	Niveli i rëndësisë		
	Shumë apo Mjaft e rëndësishme	Nuk është e rëndësishme Apo nuk aplikohet	Rëndësi më e madhe në të ardhmen
Zgjidhjeve e problemeve komplekse	100%	2%	81%
Komunikim në gjuhë të huaj	49%	51%	65%
Aftësi të punës me duar	98%	2%	95%
Komunikim	60%	40%	89%
Punë ekipore	98%	2%	100%
Shitje	84%	16%	94%
Kreativitet/inovacion	98%	2%	93%
Përshtatje me pajisjet apo materialet e reja	95%	5%	98%
Mësim/udhëzim	88%	12%	90%
Mbrojtje e mjedisit	100%	0%	91%
Autonomi	98%	2%	82%
Planifikim i resurseve	67%	33%	91%

Për sa i përket shkathtësisë së gjuhëve të huaja, dy të pestat e firmave të anketuara besojnë se punonjësit që vijnë drejt nga shkolla/universiteti janë të përgatitur në mënyrë adekuate, ndërsa e njëjta përqindje e kompanive (27%) konsiderojnë se janë shumë të përgatitur apo jo të përgatitur mirë dhe vetëm 7% besojnë se nuk janë të përgatitur fare.

- *Kushtet e punës dhe përgatitja e nevojshme fizike e të punësuarve*

Për kasapët dhe përgatitësit e lidhur të mishit, 86% e kompanive raportojnë se puna është kryesisht në objekt të punës; kompanitë e tjera deklarojnë se puna bëhet edhe brenda edhe jashtë objektit të punës.

Mjediset e ftohta (ose me ndryshim të temperaturave) dhe drita artificiale janë kushtet më së shpejti të përshkruara të punës. Përgatitja fizike është e rëndësishme; pjesa më e madhe e kompanive raportuan se punonjësit duhet të kenë koordinimin të mirë sy-dorë, aftësi fizike për të qëndruar në këmbë, ecur, përkulur në gjunjë ose për t'u shtrirë si dhe të kenë forcë të konsiderueshme fizike.

Rekomandime

- MASHT dhe MPMS duhet të marrin në konsideratë ofrimin e programeve të arsimit dhe aftësimin për sektorin e përpunimit të mishit;
- Programet e arsimit dhe aftësimin duhet të sigurojnë të përfshihen në kurrikula shkathtësitë e punonjësve (Tabela 7) që punëdhënësit presin që studentët t'i përvetësojnë në programet mësimore;
- Meqë punëdhënësit në Kosovë presin që punonjësit e tyre të kryejnë më shumë detyra, ato duhet të pasqyrohen në programet arsimore të Kosovës. Nga ana tjetër, MASHT dhe MPMS mund t'i identifikojnë fushat që nuk janë tipike për programet e shkollave AAP dhe të hartojnë programe trajnimi të ofruara nga MPMS-ja dhe ofruesit e tjerë; sistemet e arsimit dhe aftësimin duhet t'i pajisin studentët/pjesëmarrësit në trajnime me shkathtësi të përgjithshme duke përfshirë shkathtësi në leximin e teksteve specifike për profesionin me disa përmbajtje teknike, shkrim të teksteve me përmbajtje specifike të profesionit, shkathtësi elementare llogaritëse, aftësi të komunikimit, aftësi gjuhësore, punë në grup, kreativitet dhe zotësi në shpërndarjen e burimeve.
- Njohja/respektimi i standardeve të sigurisë dhe higjienës ushqimore duhet të jenë të mishëruara në çdo kurrikulë të arsimit dhe aftësimin në sektorin e përpunimit dhe paketimit të ushqimit.
- Duhet të organizohen këshillime të karrierës dhe këshillime arsimore në fazë të hershme për të gjithë, por në veçanti për gratë, në fushat përkatëse të studimit;
- Shkollat që ofrojnë studime profesionale për sektorin e përpunimit të mishit duhet të krijojnë lidhje me kompanitë dhe t'i përshtatin kurrikulat aktuale sipas nevojave të kompanive.

2.1.2 Produktet e qumështit: Prodhuesit e produkteve të qumështit

Njëzetepesë kompanitë që janë raportuar si prodhues të produkteve të qumështit si profesion primar, kanë mesatarisht nëntë të punësuar.

Më shumë se gjysma e të gjithë të punësuarve (57%) në kompanitë e anketuara punojnë si prodhues të produkteve të qumështit, nga të cilët 42% janë gra. Rreth një e treta e tyre janë më të rinj se 30 vjeç, 61% janë në mes 30 deri në 49 vjeç dhe vetëm 8% janë mbi 50 vjeç.

Siç është paraqitur në Tabelën 13, për gati gjysmën e punëdhënësve të intervistuar, arsimit i lartë është niveli që më së shpeshti kërkohet për arsimin e punonjësve, vijuar nga shkollimi i mesëm profesional (16%) dhe ai fillor (16%), që mund të nënkuptojë se këto kompani janë të angazhuara në procese të prodhimit me vlerë të shtuar të ulët. Për 12% kompani, niveli arsimor i të punësuarve nuk është i rëndësishëm fare, por se mjafton trajnimi në vend të punës. Kjo qasje mund t'i ketë dy pasoja: së pari, shkollat AAP në Kosovë që ofrojnë programe studimi relevante për prodhuesit e produkteve të qumështit nuk i shërbejnë dhe kontribuojnë sektorit, dhe së dyti, kompanitë që prodhojnë produkte të qumështit janë duke i shpenzuar burimet e tyre të pakta për trajnimin e punonjësve.

Gati 65% e prodhuesve të produkteve të qumështit i rishikojnë nevojat për shkathtësi dhe aftësim të punonjësve të tyre në mënyrë të rregullt, 12% i rishikojnë këto nevoja për disa grupe punonjësish dhe pjesa e mbetur 24% nuk ndërmarrin fare vlerësim. Ndonëse shumica rishikonin nevojat për aftësim dhe shkathtësi, vetëm dy nga të gjitha kompanitë e anketuara kanë raportuar se kanë të punësuar që kanë kryer trajnime (një trajnim në vend të punës dhe një trajnim të jashtëm gjatë vitit 2015).

TABELA 13: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë

Niveli i arsimit	Përqindja
Arsimi fillor	16%
I mesëm i përgjithshëm	12%
I mesëm profesional	16%
Universitar	44%
Vetëm një trajnim në vend të punës (niveli arsimor nuk është relevant)	12%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	25

Dyzetekatër për qind e kompanive të intervistuar që kanë vende të lira për pozitën e prodhuesit të produkteve të qumështit kanë raportuar vështirësi në gjetjen e punonjësve me shkathtësi adekuate. Për ta kompensuar mungesën e shkathtësive të punonjësve të ri, kompanitë ofrojnë mesatarisht 5 muaj trajnime fillestare në vend të punës.

Kompanitë hasin në vështirësi në gjetjen e punëtorëve me shkathtësi adekuate, 40% e kompanive kërkojnë që punonjësit të kenë nivel të ulët të arsimit dhe nuk kanë specifikuar nivelin e arsimit dhe në këto trajnime ka pak trajnim. Ky nivel i ulët i arsimit dhe aftësimin mund të pengojnë zhvillimin e këtij sektori për Kosovën.

i. detyrat dhe shkathtësitë specifike me profesionin për krijuesit e produkteve të qumështit

Kompanitë e anketuara janë kërkuar që t'i raportojnë detyrat më të zakonshme të nevojshme për punëtorët për t'i arritur rezultatet e pritura. Tabela 14 paraqet një krahasim të detyrave të raportuara nga punëdhënësit me klasifikimet ISCO-08 për prodhuesit e produkteve të qumështit. Në një masë, prodhuesit e produkteve të qumështit në Kosovë kërkojnë që të kryejnë më shumë detyra se ato që përshkruhen në klasifikimin ISCO-08. Është për t'u habiturës 12% e kompanive kërkojnë që prodhuesit e produkteve të qumështit edhe t'i mjelin lopët. Në anën tjetër, prodhuesit e produkteve të qumështit nuk janë të kërkuar që t'i shënojnë sasitë e përbërësve të përdorur, rezultatet e testit dhe ciklet kohore. Kjo mund t'i shpjegojë nivelet e ulëta të shkathtësive të llogaritjes dhe atyre statistikore të punonjësve të kërkuara nga kompanitë. Megjithatë, asnjë nga kompanitë nuk ka theksuar se nga punonjësit pritet që t'i vendosin dhe rrotullojnë blloqet e djathit në raftet për të kuruar djathë (detyrë e përfshirë në përshkrimin e detyrave të punës ISCO-08), edhe pse kjo mund të jetë menduar si nëndetyrë në kuadër të detyrave të tjera të raportuara.

TABELA 14: Detyrat e kasapit bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08

Detyrat	Përqindja	ISCO-08
Ndarja e kremit nga qumështi apo klasifikime të tjera të lëndës së parë	84%	√
Monitorimi dhe testimi i cilësisë së produkteve (dhe modifikimit sipas nevojës)	64%	√
(Monitorimi i) paketimit dhe etiketimit, dhe ruajtja e produkteve	48%	
Mpiksjen e qumështit apo proceset e tjera në prodhimin e djathit	44%	√
Vlimi apo pasterizimi i qumështit	16%	√
Shtimi i sasive të matura të starterit dhe përbërësve të tjerë në qumësht	16%	√
Pastrimi sanitar i pajisjeve dhe/apo paketimi i artikujve	16%	
Përpunimi/prodhimi i produktit final	16%	
Mjelja e lopëve	12%	
Kriposja e djathit	4%	√
Regjistrimi i sasive të përbërësve të përdorur, rezultateve të testit dhe ciklet kohore (nuk janë raportuar nga kompanitë e anketuara)		√
Vendosja dhe kthimi i blloqeve të djathit në raftet për të kuruar djathin (nuk janë raportuar nga kompanitë e anketuara)		√

Për më tepër, kompanitë janë kërkuar t'i tregojnë shkathtësitë dhe njohuritë që punonjësve u duhen për të kryer në mënyrë adekuate katër detyrat kryesore. Njohja/respektimi i standardet të sigurisë dhe higjienës ushqimore vijuar ndjekur nga aftësia për të vlerësuar karakteristikat e produkteve (p.sh. sa i ngurtë është produkti) janë dy shkathtësitë e raportuara më së shpeshti si të kërkuara (Tabela 15).

Më tej, sipas përgjigjeve të kompanive, arsimi dhe trajnimi në vend të punës janë pothuajse njëjtë të rëndësishme për t'i pajisur punonjësit me shkathtësitë/njohuritë e nevojshme për të kryer tri detyrat e para. Megjithatë, shumica e kompanive kanë deklaruar se shkathtësitë/njohuritë e nevojshme për ta realizuar detyrën e fundit duhet të mësohen kryesisht përmes trajnimit në vend të punës.

TABELA 15: Shkathtësitë/njohuritë më të rëndësishme për katër detyrat kryesore të përzgjedhura

Detyra	Njohuritë/shkathtësitë	Shkathtësitë për këtë detyrë që do të mësohen:	
		Në shkollë	Në vend të punës
Ndarja e kemit nga qumështi apo klasifikime të tjera të lëndës së parë	Njohuria e (tipareve biologjike dhe kimike) apo përmbajtjes së qumështit/produktit	56%	44%
	Njohuri për shtrirjen e përdorimit të qumështit/produktit		
	Njohuria/respektimi i standardeve të sigurisë dhe higjienës së ushqimit		
Monitorimi dhe testimi i cilësisë së produkteve (dhe modifikimit sipas nevojës)	Aftësia për ta përkufizuar standardet e sigurisë dhe higjienës së ushqimit	56%	44%
	Njohuria/respektimi i standardeve të sigurisë dhe higjienës së ushqimit		
	Njohuri e kërkesave standarde për përmbajtjen/tiparet e produktit (p.sh. përmbajtja e yndyrës, pH, testi bakteriologjik, testi i aciditetit, etj.)		
	Aftësia për të operuar pajisje të testimit dhe interpretimit të rezultateve të analizave		
	Aftësia për t'i vlerësuar tiparet e produkteve (p.sh. sa i ngurtë është produkti)		
	Aftësia për ta modifikuar produktin sipas nevojës (p.sh. ulur apo rritur përmbajtjen e yndyrës)		
(Monitorimi i) paketimit dhe etiketimit, dhe ruajtja e produkteve	Njohuri se si duhet të paketohen produktet (p.sh. të sigurohet se nuk dëmtohen në procesin e mëtejshëm)	50%	50%
	Njohuri se si duhet të ruhen produktet (p.sh. temperatura adekuate)		
	Njohuria/respektimi i standardeve të sigurisë dhe higjienës së ushqimit		
Mpixsjen e qumështit apo proceset e tjera në prodhimin e djathit	Aftësia për të kryer procesin e fermentimit/acidifikimit	16%	84%
	Aftësia për t'i vlerësuar tiparet e produkteve (p.sh. sa i ngurtë është produkti)		
	Njohuria/respektimi i standardeve të sigurisë dhe higjienës së ushqimit		

ii. Shkathtësi të reja

Kompanitë presin që shkathtësitë për zhvillimin e produkteve/ideve të reja të produkteve dhe operimin/aplikimin e teknologjisë dhe/apo teknikave të reja do të bëhet shumë të rëndësishme për zhvillimin e tyre të ardhshëm të biznesit (Tabela 16). Disa kompani gjithashtu presin që shkathtësitë për futjen e linjave të reja të produkteve do të bëhen të rëndësishme për të ardhmen.

TABELA 16: Shkathtësi të reja

Shkathtësi të reja	Numri i kompanive
Zhvillimi i produkteve/ideve të reja për produkte	13
Operimi/aplikimi i teknologjive/teknikave të reja	7
Futja e linjave të reja të produkteve	5
Shkathtësitë kompjuterike	1
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	26

Kompanitë që kanë raportuar shkathtësitë e reja janë pyetur lidhur me aktivitetet e tyre për avancimin e shkathtësive të punonjësve. Mbi 80% të tyre kanë deklaruar se do të përdorin trajnime për t'i përgatitur punonjësit për shkathtësitë e reja, 8% do ta bëjnë këtë përmes riorganizimit të brendshëm dhe një përqindje e njëjtë e kompanive do të punësojnë staf të ri. Sipas përgjigjeve, 60% e kompanive kanë deklaruar se kanë hasur vështirësi në rekrutimin e stafit për t'i realizuar shkathtësitë e reja. Për më tepër, trajnimi duket të sfidues meqë 60% të kompanive kanë përjetuar vështirësi në gjetjen e kurseve apo trajnerëve për këto shkathtësi.

iii. Shtytësit e ndryshimit

Kompanitë janë gjetur të jenë inovative; gjysma e kompanive të anketuara kanë lancuar produkte apo shërbime të reja ose në masë të madhe kanë përmirësuar produktet dhe shërbimet aktuale. Gati një e katërta e kompanive (24%) kanë avancuar proceset e tyre të ofrimit të produktit/shërbimit, 12% kanë ndryshuar/përmirësuar metodat e tyre të shitjes dhe marketingut dhe kompanitë e mbetura kanë deklaruar se kanë ndryshuar/modifikuar punën e organizatës.

Kur janë kërkuar që të identifikojnë se cilat inovacione kanë pasur ndikim në detyrat e kryera nga prodhuesit të produkteve të qumështit, dy të pestat e kompanive të anketuara treguan se risitë inovacionet në procesin e ofrimit të produktit/shërbimit ishin përgjegjëse për ndryshimin e detyrave të punonjësve (Tabela 17).

TABELA 17: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga prodhuesit e produkteve të qumështit

Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve	Përqindja
Proceset (për prodhimin e mallrave apo furnizimin e shërbimeve)	40%
Metoda të shitjes dhe marketingut	28%
Mallra apo shërbime	20%
Organizimi i punës	12%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	25

Kompanitë gjithashtu u janë përgjigjur rregulloreve mjedisore; 72% e kompanive kanë deklaruar se kanë përshtatur praktikat e tyre të punës, produktet apo shërbimet gjatë dy viteve të fundit.

Nga ato që kanë raportuar se kanë përshtatur vetëdijesimin dhe rregulloret mjedisore, 94% kanë deklaruar se këto përshtatje kanë pasur ndikim në detyrat e prodhuesve të produkteve të qumështit. Pothuajse e njëjta përqindje e kompanive (92%) kanë deklaruar se ky grup i profesioneve është aktualisht më i prekuri nga ndryshimet në detyrat e punës dhe kërkesat për shkathtësi. Gjetjet e anketës tregojnë se detyrat e shitjes/marketingut dhe teknologut/përpunimit janë grupet e profesioneve që po kalojnë në ndryshimet më të mëdha (Tabela 18)

TABELA 18: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha

Profesionet/detyrat	Përqindja
Shitje/marketing	47%
Teknologë/përpunim	41%
Agro-ekonomist	6%
Laboratorë	6%
Gjithsej numri i observimeve	17

iv. Shkathtësitë e përgjithshme

- *Shkathtësi leximi, shkrimi, numërimi dhe kompjuteri*

Tabela 19 tregon që rreth gjysma e punëdhënësve kërkon që prodhuesit e produkteve të qumështit të jetë në gjendje të lexojnë instruksione, udhëzime dhe tekste të thjeshta, ndërsa gjysma tjetër kërkon që ata të jenë në gjendje të lexojnë tekste specifike për profesionin dhe tekste komplekse me përmbajtje teknike. Shkathtësitë e leximit pritet të jenë gjithnjë e më të rëndësishme në të ardhmen. Megjithatë, një e treta e punëdhënësve kanë deklaruar se sistemi arsimor nuk përgatit në mënyrë adekuate të diplomuarit me shkathtësitë e tilla.

Shkrimi i teksteve të thjeshta, plotësimi i formularëve, hartimi i raporteve të shkurtra është niveli më së shpeshti i cekur shkathtësive të shkruarit për prodhuesit e produkteve të qumështit. Sipas shumicës së kompanive, shkathtësitë e shkruarit do të jetë gjithnjë e më të rëndësishme për të ardhmen, por nevojiten përmirësime në sistemin e arsimit: një e katërta e kompanive kanë deklaruar se sistemi arsimor nuk përgatit në mënyrë adekuate të diplomuarit me shkathtësitë e duhura të shkruarit.

Për sa i përket shkathtësive të llogaritjes dhe atyre statistikore, gjysma e kompanive kërkon që prodhuesit e produkteve të qumështit të jenë në gjendje të bëjnë llogaritje të thjeshta dhe rreth 30% kërkojnë shkathtësi më të avancuara (Tabela 19). Po ashtu, shumica e kompanive presin që shkathtësitë e llogaritjes numerike të jenë gjithnjë e më të rëndësishme për të ardhmen, ku 40% e kompanive nuk janë të kënaqura me nivelin e shkathtësive të diplomuarve.

Gati 40% e kompanive kanë deklaruar se punonjësit nuk duhet të jenë të shkathët në përdorimin e kompjuterit, 28% kanë deklaruar se presin zotësi mesatare, një e pesta kërkojnë përdorim fillestar dhe më pak syresh kërkojnë që prodhuesit e produkteve të qumështit të kenë aftësitë të avancuara kompjuterike. Nevoja për shkathtësi kompjuterike në të ardhmen pritet të rritet. Në këtë cilësi, punëdhënësit janë të kënaqur me aftësitë kompjuterike të diplomuarve.

TABELA 19: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit

		Numri	Përqindja	Rëndësi më e madhe në të ardhmen	Punëtorë të përgatitur shumë mirë dhe përgatitje adekuate që vijnë direkt nga shkolla/universiteti
Shkathtësitë e leximit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të leximit në punë	0	0%	76%	68%
	Leximi i instruksioneve, udhëzimeve, teksteve të thjeshta	12	48%		
	Leximi i teksteve specifike për profesionin me disa përmbajtje teknike	6	24%		
	Leximi i teksteve komplekse është i rëndësishëm për të punuar duke kuptuar	7	28%		
	Lexim i përmbajtjes komplekse nga një kontekst më i gjerë	0	0%		
Shkathtësitë e shkrimit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të shkrimit në punë	0	0%	80%	75%
	Shkrimi i teksteve të thjeshta, plotësimi i formularëve, hartimi i raporteve të shkurtra	12	48%		
	Shkrimi i teksteve që përshkruajnë përmbajtje të njohur specifike të profesionit	5	20%		
	Shkrimi i teksteve komplekse specifike për profesionin	8	32%		
	Shkrimi i analizave, raporteve që vlerësojnë kontekstin e përgjithshëm të biznesit	0	0%		
Përdorimi dhe të kuptuarit e informatave numerike apo statistikore	Nuk ka nevojë për këtë shkathtësi	1	4%	83%	60%
	Realizimi i llogaritjeve të thjeshta (mbledhje, pjesëtim, shumëzim)	13	52%		
	Llogaritja e mesatareve, përpjesëve, përqindjeve, etj.	7	28%		
	Njohja e llogaritjeve të avancuara, metodave statistikore, etj.	4	16%		
	Zhvillimi i modeleve, treguesve të performancës, llogaritjeve komplekse	0	0%		

Përdorimi i kompjuterit	Asnjë	9	36%	75%	92%
	Elementar (p.sh. futja e të dhënave, dërgimi dhe pranimi i emailave, shtypja)	5	20%		
	Mesatar (p.sh. përpunimi në Word apo tabelave në Excel)	7	28%		
	Kompleks (p.sh. analizimi i informatave apo dizajnit, duke përfshirë dizajne me ndihmë kompjuteri; përdorim i pakove të analizave statistikore)	0	0%		
	I avancuar (p.sh. programim softuerik, menaxhim i rrjeteve kompjuterike)	4	16%		

- *Shkathtësi të tjera të përgjithshme*

Krahas shkathtësive të veçanta profesionale, për shumicën e kompanive, prodhuesit e produkteve të qumështit duhet të jetë kreativë/inovativë, në gjendje që t'i mësojnë dhe udhëzojnë të tjerët, të aftë që të sigurojnë mbrojtje të mjedisit, të zgjidhin probleme komplekse, të kenë shkathtësi të punës me duar, të posedojnë aftësi të punës ekipore, të kryejnë detyrat e tyre në mënyrë të pavarur (pra autonomi) dhe të jenë në gjendje të mësohen me pajisje apo materiale të reja. Kompanitë presin që shkathtësitë relevante në të ardhmen të përfshijnë komunikimin, shitjen dhe përgjegjshmërinë ndaj rregulloreve mjedisore (Tabela 20). Një pjesë e madhe e kompanive presim që ndarja e resurseve dhe komunikimi në një gjuhë të huaj do të jenë gjithnjë e më të rëndësishme në të ardhmen.

TABELA 20: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme

Shkathtësia	Niveli i rëndësisë		
	Shumë apo Mjaft e rëndësishme	Nuk është e rëndësishme Apo nuk aplikohet	Rëndësi më e madhe në të ardhmen
Zgjidhjeve e problemeve komplekse	96%	4%	84%
Komunikim në gjuhë të huaj	52%	48%	92%
Aftësi të punës me duar	96%	4%	88%
Komunikim	60%	40%	100%
Punë ekipore	96%	4%	96%
Shitje	76%	24%	100%
Kreativitet/inovacion	100%	0%	96%
Përshtatje me pajisjet apo materialet e reja	96%	4%	92%
Mësim/udhëzim	100%	0%	88%
Mbrojtje e mjedisit	100%	0%	100%
Autonomi	92%	8%	87%
Planifikim i resurseve	72%	28%	95%

Gjysma e kompanive të anketuara kanë raportuar se punonjësit që vijnë drejt nga shkolla/universiteti janë të përgatitur mjaft mirë për të komunikuar në gjuhë të huaja, një e treta e tyre (33%) konsiderojnë se të diplomuarit janë përgatitur sa duhet dhe një përqindje e njëjtë e kompanive konsiderojnë se ata ose nuk janë të përgatitur mirë ose nuk janë përgatitur fare (nga 8%).

- *Kushtet e punës dhe përgatitja e nevojshme fizike e të punësuarve*

Rreth 90% e kompanive të anketuara kanë raportuar se prodhuesit e produkteve të qumështit kryesisht punojnë në objekte të punës. Mjediset me ndryshim të temperaturave (ose të ftohta) me drita artificiale janë kushtet mbizotëruese të punës.

Përgatitja e kërkuar fizike e punonjësve është që ata të jenë në gjendje të qëndrojnë në këmbë, të ecin, të përkulen në gjuhë apo të shtrihem dhe të kenë koordinim të mirë sy-dorë. Aftësia për të qëndruar ulur për periudha të gjata kohore dhe forca fizike konsiderohen më pak të rëndësishme.

Rekomandime

- Punëdhënësit duhet të informohen në lidhje me disponueshmërinë e programeve të AAP dhe nivelit të njohurive dhe shkathtësive të AAP që të diplomuarit nga programet relevante të studimit i posedojnë. Kjo do të kontribuonte në ndryshimin e kërkesës së punëdhënësve nga arsimit i ulët dhe arsimit i lartë në arsim profesional, si niveli i duhur i arsimimit. Duke supozuar se punëdhënësit do të jenë të interesuar në punësimin e të diplomuarve AAP, mund të rritet bashkëpunimi me shkollat AAP, gjë që mund të kontribuojë në rritjen e mundësive praktike dhe përafrimin e kurrikulave të AAP me kërkesat e tregut të punës;
- Duhet të zhvillohen standardet profesionale për këtë profesion;
- Me strukturën ekzistuese të kompanive në Kosovë (jo shumë të specializuara dhe kryesisht mikro dhe të vogla), hartimi i kurrikulës së arsimit dhe aftësimit duhet të bazohet në gjetjet specifike të Kosovës (në Tabelën) në vend të standardeve të përcaktuara ndërkombëtarisht;
- Për t'iu pajisur si duhet studentët me shkathtësitë specifike për profesionin, shkollat dhe MASHT-i duhet të sigurojnë që të gjithë nxënësit i nënshtrohen një përvojë të praktikës cilësore në vend të punës;
- Për të siguruar që kompanitë e prodhimit të produkteve të qumështit nxjerrin më të mirën nga zhvillimet e reja të teknologjisë, sistemi i AAP duhet të sigurojë që programet përfshijnë module që përgatisin studentët në zhvillimin e produkteve të reja dhe aftësinë për të aplikuar teknika të reja.
- Duke pranuar buxhetin e kufizuar që ndahet për shkollat AAP dhe pengesat e mëvonshme në shkolla për t'iu pajisur plotësisht me teknologjitë më të fundit, është shumë e rëndësishme vendosja e studentëve në kompani që përdorin teknologji moderne. Themelimi i qendrave të trajnimit brenda kompanive do të ishte model i mirë për të siguruar që studentët aftësohen në përdorimin e teknologjive të fundit. Një mundësi tjetër mund të jetë që studentët e shkollave AAP të marrin pjesë në punë praktike në Qendrat e Kompetencës apo QAP.
- Nxënësit dhe praktikantët duhet edukohen për sa i përket nevojës për t'iu përshtatur me vetëdijësimin dhe rregulloret mjedisore, të cilat kanë më shumë ndikim në biznese dhe shijen dhe sjelljen e konsumatorëve;
- Për sa i përket shkathtësive të përgjithshme, prodhuesit e produkteve të qumështit duhet të kenë zotësi të leximit të teksteve specifike për profesionin dhe tekste komplekse me përmbajtje teknike, të jenë në gjendje të shkruajnë tekste të thjeshta, të plotësojnë formularë, hartojnë raporte

të shkurtra dhe të jenë të përgatitur për të kryer llogaritje mesatare. Sistemi arsimor duhet të angazhohet që të përmirësojë shkathtësitë e prodhuesve të produkteve të qumështit në lexim, shkrim dhe llogaritje. Shumica e këtyre aftësive mësohen në shkolla fillore, nëse shkollat fillore nuk i kanë pajisura si duhet studentët me këto shkathtësi të përgjithshme, atëherë ofruesit e AAP duhet të sigurojnë që ato përvetësohen nga të diplomuarit;

- Shkathtësi të tjera të përgjithshme që konsiderohet të jenë të rëndësishme për prodhuesit e produkteve të qumështit janë: kreativiteti/inovacioni; zgjidhja e problemeve komplekse; aftësia e komunikimit; shkathtësitë e shitjes; aftësia për tu përshtatur sipas vetëdijesimit dhe rregulloreve mjedisore; puna në ekip dhe përshtatja me pajisje dhe materiale të reja;
- Së fundi, duket se ekziston një nevojë për t'i pasuruar trajnimet e ofruara me anë të trajnuesve/ekspertëve të specializuar në mënyrë që prodhimi i produkteve të qumështit t'i përmbush kërkesat lokale.

2.1.3 Përpunimi i frutave dhe perimeve: Konservuesit e frutave, perimeve dhe të ngjashme

Janë intervistuar njëzet kompani që kanë deklaruar se profesioni i tyre kryesor është konservimi i frutave, perimeve dhe të ngjashme. Numri mesatar i të punësuarve në këto kompani është 21.

Konservimi i frutave, perimeve dhe të ngjashme përbën shumicën e punonjësve (58%) në kompanitë e anketuara. Gratë përbëjnë 65% të gjithsej të punësuarve. Kjo punë është tërheqëse për të rinjtë (nën moshën 30 vjeçe), të cilët përbëjnë rreth 40% të fuqisë punëtore të përgjithshme, 55% janë të moshës së mesme (30 deri 49 vjeç) dhe pjesa e mbetur 8% janë 50 vjeç ose më shumë.

Të dhënat në Tabelën 21 tregojnë se dy të tretat e kompanive të anketuara konsiderojnë se arsimi formal është thelbësor për ta kryer këtë punë, ndërsa kompanitë e tjera të mendojnë se mjafton vetëm trajnimi në vend të punës.

Tri të pestat e kompanive të anketuara kanë theksuar se rregullisht vlerësojnë shkathtësitë dhe nevojat për trajnim të punonjësve të tyre, 15% rishikojnë shkathtësitë dhe nevojat për trajnim vetëm për grupet e zgjedhura të punonjësve dhe pjesa e mbetur 25% nuk e kryejnë fare rishikime të tilla.

TABELA 21: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë

Niveli i arsimit	Përqindja
Arsimi fillor	20%
I mesëm i përgjithshëm	5%
I mesëm profesional	20%
Universitar	20%
Vetëm një trajnim në vend të punës (niveli arsimor nuk është relevant)	35%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	20

Vetëm 10% e kompanive që kanë raportuar vende të lira kanë theksuar se kanë vështirësi në gjetjen e punëtorëve me shkathtësi adekuate. Për t'i përgatitur punëtorët e rinj, punëdhënësit ofrojnë mesatarisht tre muaj të trajnimit fillestar.

i. detyrat dhe aftësitë specifike me profesionin për konservimin e frutave, perime dhe të ngjashme

Sipas kompanive të anketuara, detyrat më të shpeshta që janë kërkuar të kryhen nga të punësuarit ishin: bartja e ushqimeve të konservuara në kavanoza sterilë, shishe ose enë të tjera, përgatitja e frutave ose perimeve (p.sh. larja, heqja e lëkurës, heqja e bërthamës, prerja, etj.), gatim ose tharja e frutave, perimeve dhe ushqimeve të ngjashme, dhe vjelja e frutave ose perimeve (Tabela 22).

Tabela 22 paraqet një krahasim të detyrave të raportuara nga punëdhënësit dhe atyre të cekura nga klasifikimi ISCO-08 për konservime të frutave, perimeve dhe produkteve të ngjashme. Konservuesit e frutave, perimeve dhe produkteve të ngjashme që punojnë në kompanitë e intervistuar kryejnë një gamë të gjerë të detyrave kryesisht të një natyre të përgjithshme dhe më pak të specializuara se ato të përcaktuara me ISCO-08. Për shembull, një konservues frutash, perimesh dhe të ngjashme pritet të mbjellë dhe vjelë frutat dhe perimet por nuk kërkohet të gatujë, kriposë apo thajë frutat, perimet dhe të ngjashme apo të shtrydhë lëngun nga fruta të ndryshme. Kjo mund të jetë për shkak të specializimit të proceseve që përdoren në kompanitë në këtë nënsektor në Kosovë.

TABELA 22: Detyrat e konservuesit të frutave dhe perimeve bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08

Detyrat	Përqindja	ISCO-08
Bartja e ushqimeve të konservuara në kavanoza, shishe dhe kontejnerë të tjerë sterilë	65%	√
Përgatitja e frutave apo perimeve (p.sh. larja, heqja e lëkurës, largimi i bërthamës, prerja, etj.)	60%	
Gatimi apo tharja e frutave, perimeve dhe ushqimeve të ngjashme	55%	√
Vjelja e frutave apo perimeve ¹¹	55%	
Klasifikimi i frutave dhe perimeve për qëllime të ndryshme	50%	
Përzjerja dhe shtimi i përbërësve për ta ndihmuar konservimin dhe rritur teksturën, dukjen dhe shijen	50%	√
Etiketimi i produkteve të paketuara	45%	
Sterilizimi i kavanozave apo artikujve të tjerë të paketimit	30%	
Mbjellja e frutave apo perimeve	20%	
Shtrydhja e lëngut nga fruta të ndryshëm		√
Nxjerrja e vajrave nga farërat vajore, arrat apo frutat		√
Gatimi, kriposja apo tharja e frutave, perimeve dhe ushqimeve të ngjashme		√

Kompanitë janë kërkuar që t'i specifikojnë shkathtësitë dhe njohuritë që konservuesit e frutave, perimeve dhe të ngjashme duhet t'i kenë për t'i kryer si duhet katër detyra kryesore të zgjedhura. Sikurse që edhe tregon Tabela 23, njohja/respektimi standardeve të sigurisë së ushqimit dhe higjienës është shkathtësia/njohuria më e kërkuar për tri detyrat e raportuara. Gjysma e punëdhënësve janë përgjigjur që shkathtësitë për klasifikimin e frutave ose perimeve për qëllime të ndryshme duhet të mësohet në shkollë dhe gjysma tjetër kanë raportuar se këto shkathtësi duhet të mësohen në vend të punës. Për shkathtësitë e tjera (siç është paraqitur në Tabelën 23) kompanitë mendojnë se ato duhet të mësohen përmes trajnimeve në vend të punës. Për punëdhënësit, njohja/respektimi i standardeve të sigurisë së ushqimit dhe higjienës është shkathtësi shumë e kërkuar, gjë që mund të jetë indikacion se kjo është fushë e dobët e punonjësve dhe/ose se ky aspekt është shumë i rëndësishëm

¹¹ Vëreni që mbjellja dhe vjelja nuk janë aktivitete të përpunimit por megjithatë duket se kërkohen nga disa kompani.

për nënsektorin. Kompanitë kanë deklaruar se shkathtësitë e sigurisë së ushqimit janë vetëm shkathtësitë e vetme të nevojshme për t'i bartur ushqimet e konservuara në kavanoza dhe shisheve sterile si dhe për përgatitjen e frutave ose perimeve (p.sh. larja, heqja e lëkurës, heqja e bërthamës, prerja, etj.). Shpjegimi i mundshëm për këtë konstatim mund të jetë se kompanitë nuk janë në dijeni që shkollat AAP ofrojnë arsim me këtë program, prandaj mbështeten në përgatitjen e fuqisë punëtore në kompani.

TABELA 23: Shkathtësitë/njohuritë më të rëndësishme për katër detyrat kryesore të përzgjedhura

Detyra	Njohuritë/shkathtësitë	Shkathtësitë për këtë detyrë që do të mësohen:	
		Në shkollë	Në vend të punës
Bartja e ushqimeve të konservuara në kavanoza, shishe dhe kontejnerë të tjerë sterilë	Njohuria/respektimi i standardeve të sigurisë dhe higjienës së ushqimit	0%	100%
Përgatitja e frutave apo perimeve (p.sh. larja, heqja e lëkurës, largimi i bërthamës, prerja, etj.)	Njohuria/respektimi i standardeve të sigurisë dhe higjienës së ushqimit	0%	100%
Gatimi apo tharja e frutave, perimeve dhe ushqimeve të ngjashme	Aftësia për të vlerësuar nivelin e duhur të gatimit/tharjes për produkte	0%	100%
Vjelja e frutave apo perimeve	Aftësia për ta zgjedhur frutin/perimen e duhur për përpunim	0%	100%
	Aftësia për t'i përdorur pajisjet		
Klasifikimi i frutave dhe perimeve për qëllime të ndryshme	Aftësia për të zgjedhur frutin/perimen e duhur për përpunim bazuar në cilësinë, madhësinë, ngjyrën, etj.	50%	50%
Përzierja dhe shtimi i përbërësve për ta ndihmuar konservimin dhe rritur teksturën, dukjen dhe shijen	Njohuri për procesin e konservimit dhe recetat e produkteve	0%	100%
	Njohuria/respektimi i standardeve të sigurisë dhe higjienës së ushqimit		

ii. Shkathtësi të reja

Kompanitë e anketuara janë pyetur që t'i përmendin shkathtësitë që besojnë se do të jenë të rëndësishme për këtë punë në të ardhmen. Krahas shkathtësive inovative siç janë zhvillimi i produkteve/ideve të reja për produkte dhe operimin/ aplikimin e teknologjive/teknikave të reja, kompanitë e intervistuar deklaruan se shkathtësitë e teknologjisë për përpunimin e ushqimit dhe të menaxhimit gjithashtu do të bëhen të rëndësishme (Tabela 24).

TABELA 24: Shkathtësi të reja

Shkathtësi të reja	Numri i kompanive
Zhvillimi i produkteve/ideve të reja për produkte	8
Teknologjia e përpunimit e ushqimit, parimet, procedurat, etj.	5
Operimi/aplikimi i teknologjisë/teknikë së re	4
Menaxhimi dhe mbikëqyrja e procesit të prodhimit	2
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	<i>19</i>

Kur janë pyetur se si mëtojnë t'i promovojnë shkathtësitë e reja, shumica e kompanive (85%) kanë përmendur trajnimin e punonjësve dhe 15% synojnë t'i promovojnë shkathtësitë e reja përmes rekrutimit të stafit të ri. Kjo gjetje mund të sugjerojë që kompanitë nuk presin që sistemet e arsimit dhe aftësimin ta përgatisin në mënyrë adekuate fuqinë punëtore për nevojat e tyre të biznesit. Trajnimi në vend të punës mbetet mekanizëm i vetëm i trajnimit meqë 85% e kompanive kanë pasur vështirësi në gjetjen e kurseve apo trajnerëve për shkathtësitë e reja dhe 75% të kompanive kanë deklaruar se kanë vështirësi në rekrutimin e stafit për realizimin e shkathtësive të reja.

iii. Shtytësit e ndryshimit

Të gjitha kompanitë e intervistuar kanë deklaruar se janë angazhuar në aktivitete inovative gjatë dy viteve të fundit. Inovacionet ishin në produkte të reja ose të cilat përmirësojnë ndjeshëm proceset e ofrimit të produkteve dhe shërbimeve (nga 30%). Kompanitë e mbetura kanë theksuar se kanë ndryshuar/përmirësuar shitjet e tyre dhe metodat e marketingut dhe punën e organizatës (25% dhe 15%, respektivisht).

Përveç kësaj, kompanitë e anketuara janë kërkuar që t'i cekin ndryshimet dhe inovacionet që kishin ndikim në detyrat që duhet të kryhen nga ana e konservuesve të frutave, perimeve dhe produkteve të ngjashme. Sikurse që tregon Tabela 25, pothuajse dy të tretat e kompanive kanë cekur se inovacionet në mallra dhe procese të ofrimit të shërbimeve/produkteve kishin ndikimin më të madh.

TABELA 25: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga prodhuesit e produkteve të qumështit

Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve	Përqindja
Mallra apo shërbime	35%
Proceset (për prodhimin e mallrave apo furnizimin e shërbimeve)	30%
Organizimi i punës	25%
Metoda të shitjes dhe marketingut	10%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	<i>25</i>

Për më tepër, dy të pestat e kompanive të anketuara kanë raportuar se i janë përgjigjur vetëdijesimit apo rregulloreve mjedisore duke i përshtatur praktikat e punës e tyre, produktet ose shërbimet në dy vitet e fundit. Këto kompani gjithashtu kanë deklaruar se këto ndryshime kishin ndikim në detyrat e kryera nga konservuesit e frutave, perimeve dhe produkteve të ngjashme.

Kompanitë kanë deklaruar se grupi profesional i konservuesve të frutave, perimeve dhe të ngjashme është një nga më të prekurit nga ndryshimet në kërkesat e detyrave dhe shkathtësive nga të gjitha profesionet e ushtruara nga kompanitë e tyre.

Së fundi, grupi profesional i teknikëve është raportuar si grupi profesional që ka kaluar në ndryshimet më të mëdha (Tabela 26).

TABELA 26: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha

Profesionet/detyrat	Përqindja
Teknik	43%
Konservues perimesh	21%
Shitje/marketing	14%
Konservues frutash	7%
Mbjellës perimesh	7%
Laboratorë	7%
Gjithsej numri i observimeve	14

iv. Shkathtësitë e përgjithshme

- *Shkathtësi leximi, shkrimi, numërimi dhe kompjuteri*

Pjesa më e madhe e punëdhënësve kanë raportuar se shkathtësitë kompjuterike nuk janë të rëndësishme për këtë profesion. Më shumë se tri të katërtat e punëdhënësve kanë cekur se konservuesit e frutave, perimeve dhe produkteve të ngjashme kanë nevojë për shkathtësi mesatare të leximit, shkrimit dhe llogaritjes (Tabela 27). Më konkretisht, sipas kompanive, konservuesit e frutave, perimeve dhe produkteve të ngjashme duhet të jenë në gjendje të lexojnë instruksione, udhëzime e tekste të thjeshta, të shkruajnë tekste të thjeshta, të plotësojnë formularë, të hartojnë raporte të shkurtra dhe të jenë në gjendje të bëjnë llogaritje të thjeshta (mbledhje, pjesëtim, shumëzim). Një pjesë e madhe e kompanive të intervistuarat parashohin se këto tri shkathtësi do të jenë gjithnjë e më e rëndësishme. Në përgjithësi, me përjashtim të aftësive llogaritëse, kompanitë janë mjaft të kënaqura me nivelin e përgatitjes dhe njohurive të mësuara në shkollë, veçanërisht në lidhje me aftësitë kompjuterike.

TABELA 27: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit

		Numri	Përqindja	Rëndësi më e madhe në të ardhmen	Punëtorë të përgatitur shumë mirë dhe përgatitje adekuate që vijnë direkt nga shkolla/universiteti
Shkathtësitë e leximit kërkohen nga punonjësit	Nuk kërkohen shkathtësi të leximit	1	5%	53%	70%
	Leximi i instruksioneve, udhëzimeve, teksteve të thjeshta	16	80%		
	Leximi i teksteve specifike për profesionin me disa përmbajtje teknike	0	0%		
	Lexim duke kuptuar tekste komplekse që janë të rëndësishme për punë	3	15%		
	Lexim i përmbajtjes komplekse nga një kontekst më i gjerë	0	0%		
Shkathtësitë e shkrimit kërkohen nga punonjësit	Nuk kërkohen shkathtësi të leximit	1	5%	42%	75%
	Shkrimi i teksteve të thjeshta, plotësimi i formularëve, hartimi i raporteve të shkurtra	16	80%		
	Shkrimi i teksteve që përshkruajnë përmbajtje të njohur specifike të profesionit	0	0%		
	Shkrimi i teksteve komplekse specifike për profesionin	3	15%		
	Shkrimi i analizave, raporteve që vlerësojnë kontekstin e përgjithshëm të biznesit	0	0%		

Përdorimi dhe të kuptuarit e informatave numerike apo statistikore	Nuk ka nevojë për këtë shkathtësi	1	5%	58%	50%
	Realizimi i llogaritjeve të thjeshta (mbledhje, pjesëtim, shumëzim)	15	75%		
	Llogaritja e mesatareve, përpjesëve, përqindjeve, etj.	2	10%		
	Njohja e llogaritjeve të avancuara, metodave statistikore, etj.	2	10%		
	Zhvillimi i modeleve, treguesve të performancës, llogaritjet komplekse	0	0%		
Përdorimi i kompjuterit	Asnjë	17	85%	100%	100%
	Elementar (p.sh. futja e të dhënave, dërgimi dhe pranimi i emailave, shtypja)	0	0%		
	Mesatar (p.sh. përpunimi në Word apo tabelave në Excel)	0	0%		
	Kompleks (p.sh. analizimi i informatave apo dizajnit, duke përfshirë dizajne me ndihmë kompjuteri; përdorim i pakove të analizave statistikore)	0	0%		
	I avancuar (p.sh. programim softuerik, menaxhim i rrjeteve kompjuterike)	3	15%		

• *Shkathtësi të tjera të përgjithshme*

Sipas punëdhënësve të anketuar, ekziston një gamë e gjerë e shkathtësive të tjera të përgjithshme të cilat duhet t'i kenë konservuesit e frutave, perimeve dhe të ngjashme. Aktualisht shkathtësitë më të kërkuara janë: Shkathtësitë e punës në ekip, shkathtësitë e punës me duar, kreativiteti/inovacioni dhe shkathtësitë e mbrojtjes së mjedisit, të mësimdhënies dhe udhëzimit dhe autonomisë (Tabela 28). Shumica dërmuese e kompanive kanë deklaruar se shkathtësitë e komunikimit, aftësitë e punës ekipore, ndarja e burimeve, mbrojtja e mjedisit, kreativiteti/inovacioni dhe shkathtësitë e shitjes do të fitojnë më shumë rëndësi në të ardhmen (Tabela 28).

Së fundi, aftësia për të komunikuar në gjuhë të huaja është konsideruar të jetë e parëndësishme për konservuesit e frutave, perimeve dhe produkteve të ngjashme.

TABELA 28: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme

Shkathtësia	Niveli i rëndësisë		
	Shumë apo Mjaft e rëndësishme	Nuk është e rëndësishme Apo nuk aplikohet	Rëndësi më e madhe në të ardhmen
Zgjidhja e problemeve komplekse	90%	10%	53%
Komunikim në gjuhë të huaj	45%	55%	40%
Aftësi të punës me duar	100%	0%	95%
Komunikim	65%	35%	100%
Punë ekipore	100%	0%	100%
Shitje	85%	15%	94%
Kreativitet/inovacion	95%	5%	95%
Përshtatje me pajisjet apo materialet e reja	75%	25%	87%
Mësim/udhëzim	95%	5%	79%
Mbrojtje e mjedisit	100%	0%	95%
Autonomi	95%	5%	63%
Planifikim i resurseve	85%	15%	94%

- *Kushtet e punës dhe përgatitja e nevojshme fizike e të punësuarve*

Konservuesit e frutave, perimeve dhe ushqimeve të ngjashme kryesisht punojnë brenda dhe jashtë objekteve (deklaruar nga 65% të kompanive). Për gati një të tretën e kompanive, puna kryhet në ambiente të mbyllura. Punonjësit zakonisht punojnë në mjedise me ndryshim të temperaturave (ose të ftohta) me ndriçim artificial.

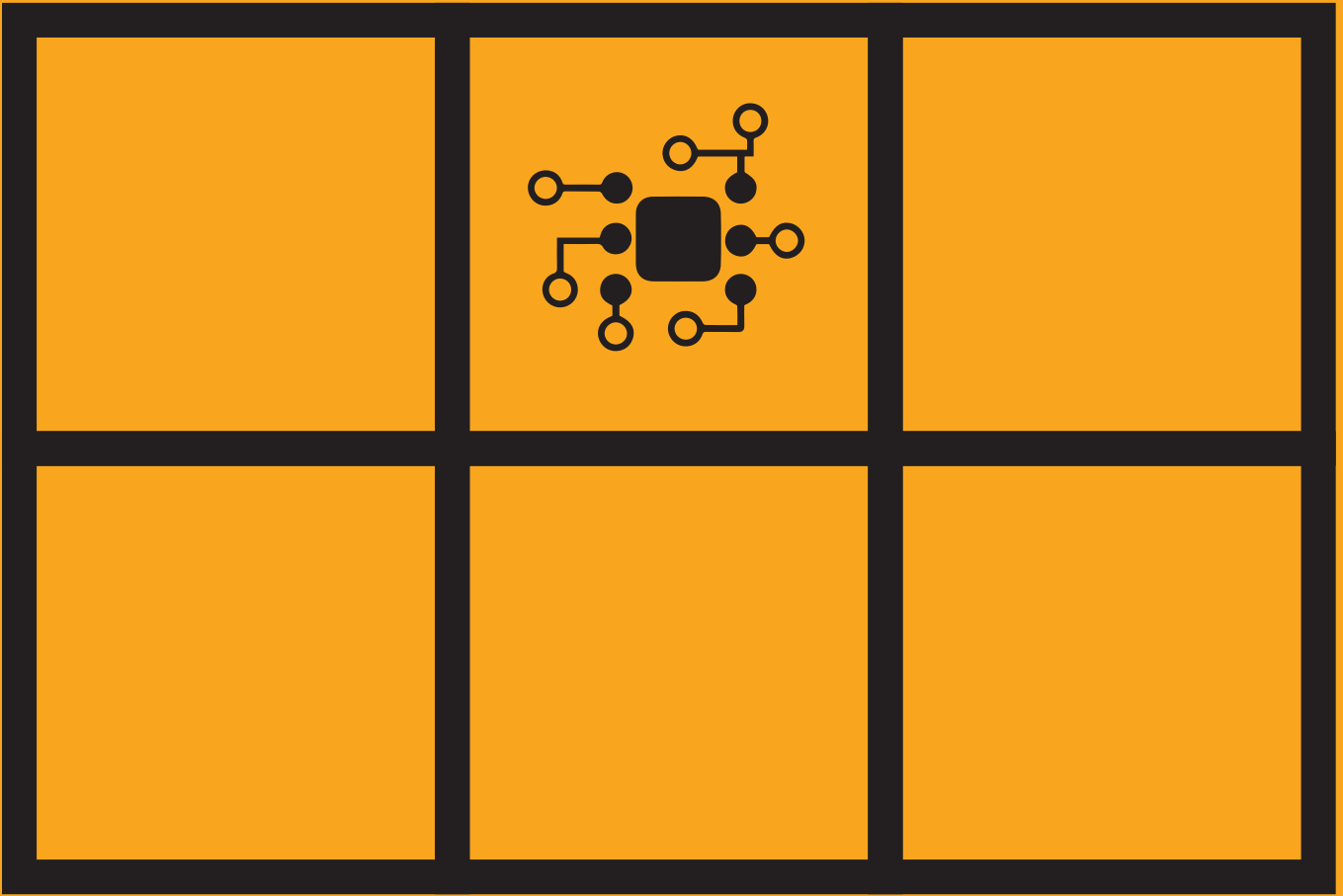
Për sa i përket përgatitjes fizike, siç është raportuar nga shumica e kompanive, punonjësit duhet të qëndrojnë në këmbë, të ecin, të përkulen në gjunjë apo të shtrihen dhe të kenë koordinim të mirë dorë-sy. Aftësia për të qëndruar ulur për periudha të gjata kohore dhe forca fizike konsiderohen më pak të rëndësishme.

Rekomandime

- Gjatë hartimit të kurrikulave, përgjigjet e këtij studimi duhet të merren parasysh krahas kurrikulave përkatëse të zbatuara në vende të tjera. Për të për përcaktuar kurrikulat përkatëse për t'i përfshirë punëdhënësit, të njëjtit duhet të konsultohen. Pasi të jetë përkufizuar një program i qartë i profesionit të konservimit të frutave, perimeve dhe ushqimeve të ngjashme, kurrikula arsimore dhe e aftësimit duhet të sigurojë bartjen e shkathtësive bazike të leximit, shkrimit dhe llogaritjes tek punonjësit e këtij grupi profesional. Sistemet arsimore duhet t'i rrisin aftësitë e llogaritjes meqë disa punëdhënës kërkojnë punonjës me shkathtësi më të avancuara llogaritëse dhe të metodave statistikore;

- Prezantimi i kurrikulës dhe informatat e duhura të kapaciteteve të të diplomuarve të AAP që lidhen me konservuesit e frutave, perimeve dhe ushqimeve të ngjashme duhet të ofrohen për kompanitë në këtë nën-sektor;
- Shkathtësitë e tjera të përgjithshme gjithashtu janë raportuar të kenë rëndësi për konservuesit e frutave, perimeve dhe ushqimeve të ngjashme, të cilat përfshijnë: aftësitë e punës ekipore, kreativitetin/inovacionin dhe shkathtësitë e mbrojtjes së mjedisit, aftësinë për t'i mësuar dhe udhëzuar të tjerët dhe autonomia, shkathtësitë e komunikimit, planifikimit të burimeve, mbrojtjes së mjedisit, kreativitetit/inovacionit dhe shkathtësitë e shitjes;
- Të gjitha kurrikulat e arsimit dhe trajnimeve duhet të përfshijnë trajnime për respektim të standardeve të sigurisë ushqimore dhe higjienike;
- Do të ishte shumë e dobishme që të analizohen nga afër proceset dhe vlera e shtuar në këtë nënsektor, gjë e cila nuk ishte në kuadër të fushëveprimit të këtij studimi;

TI - KONTRAKTIMI I PROCESIVE TË PUNËS DHE QENI



DRAT PËR MBËSHTETJE TË KLIENTËVE

3

TI është sektor i rëndësishëm për Kosovën, posaçërisht për rininë që përfaqëson 52%¹² të gjithëj popullatës. Kontributi i këtij sektori në BPV gjatë gjashtë viteve të fundit ndryshon nga 8% dhe 11%¹³ dhe tri kompani të mëdha të tregut që dominojnë sektorin janë Posta dhe Telekomunikacioni i Kosovës (PTK), IPKO-ja me seli në Slloveni, degë e Telekom Slovenia, dhe Kujtesa, biznes lokal që ofron internet dhe shërbime të mediave digjitale.¹⁴

Sipas të të dhënave të ATK-së, sektori i TI-BPO dhe QMK është karakterizuar me një trend të zgjerimit gradual gjatë tri viteve të fundit. Siç është paraqitur në Tabelën 29 ky sektor përbënte 1.46% të gjithëj bizneseve aktive dhe 1.60% të të punësuarve në vitin 2015.

Kompanitë mikro dominojnë në këtë sektor dhe produktet e shërbimet e tyre kryesisht shiten në Kosovë. Produktet/shërbimet më të shpeshta të ofruara nga këto kompani kanë të bëjnë me telekomunikacionin, konsulencën harduerike, konsulencën dhe furnizimin softuerik dhe aktivitetet e tjera kompjuterike.

TABELA 29: Bizneset aktive dhe punësimi i kompanive TI-BPO dhe QMK (2013-2015)

Sektori NACE Rev.2	Bizneset aktive/nr. i punonjësve	2013	2014	2015
61, 62, 63 Telekomunikacion; programim kompjuterik, konsulencë dhe akti- vitete të lidhura dhe aktivitete të shërbimeve të informacionit	Nr. i bizneseve aktive	853	1 000	1 154
	<i>Pjesëmarrja në gjithëj numrin e bizneseve aktive</i>	1,40%	1,44%	1,46%
	Nr. i punonjësve	2 934	3 414	4 016
	<i>Pjesëmarrja në gjithëj numrin e punonjësve</i>	1,25%	1,42%	1,60%

Burimi: ATK, 2016

Ndonëse gratë kanë një nivel më të lartë të arsimit në këtë sektor, ato janë më pak të përfaqësuara. Ndryshe nga sektorët e tjerë, kompanitë e TI mendojnë se punonjësit zotërojnë shkathtësi të kënaqshme profesionale por kanë mungesë të shkathtësive më të përgjithshme, siç janë ato të shitjeve.

3.1. Rezultatet e anketës për IT-BPO

Të dhëna bazike të kompanive

Përveç PTK-së, 70 kompanitë e intervistuar janë në pronësi private, gjysma e të cilave janë mikro, 39% janë kompani të vogla, dhe ato të mesme e të mëdha përbëjnë një përqindje të ngjashme prej nga 6%. Mesatarisht, numri i të punësuarve nga kompanitë e anketuara është 67.¹⁵ Kompanitë i shesin shërbimet e tyre kryesisht në Kosovë; 14% e kompanive eksportojnë shërbime në vende të Bashkimit Evropian.

¹² Raporti i popullsisë nga 0-27 vjeç bazuar në regjistrimin e popullsisë të kryer në vitin 2011, ASK

¹³ Agjenda digjitale e Sektorit të komunikimit elektronik të Kosovës 2013-2020.

¹⁴ Përveç nëse specifikohet ndryshe, informacioni i paraqitur në pasqyrën e përgjithshme është e bazuar kryesisht në profilin e Sektorit të Kontraktimit të Proceseve të Punës së TIK dhe Qendrave të Mbështetjes së Konsumatorëve, MTI, 2014.

¹⁵ Përveç PTK-së, numri mesatar është 30.

Pjesa në vijim ofron informata për profesionet më të shpeshta të raportuara nga kompanitë që operojnë në këtë sektor.

3.1.1 Profesionistët e rrjeteve të kompjuterit

Janë intervistuar 22 kompani që kanë raportuar profesionistët e rrjetit kompjuterik si profesionin më të përhapur. Gjithsej numri i personave të punësuar është 496 nga të cilat 11% janë gra. Numri mesatar i të punësuarve në këto kompani është 22.

Profesionistët e rrjetit kompjuterik përfaqësojnë 18% të gjithsej individëve të punësuar në kompanitë e anketuara. Rreth dy të tretat e profesionistëve të rrjetit kompjuterik janë më të rinj se 30 vjeç në moshë dhe një e treta e mbetur të moshës 30 deri 49 vjeçe. Pothuajse të gjithë profesionistët e rrjetit kompjuterik janë burra; vetëm 2% janë gra. Mesatarisht, kompanitë e intervistuar punësojnë katër profesionistë të rrjetit kompjuterik.

Arsimi universitar është raportuar të jetë niveli më i kërkuar i arsimit për gjysmën e kompanive në TI -BPO, 41% deklaruan se kërkojnë arsim të mesëm profesional dhe 9% të tjera konsiderojnë se mjafton vetëm trajnimi në vendin e punës (Tabela 30). Shumë shkolla ofrojnë kurse TIK (të listuara në Shtojcën 2), 6 nga 9 të AAF-ve kanë ofruar trajnime në fushën e IC dhe për njërin nga kurset e trajnimit standardet profesionale janë validuar nga AKK.

Pjesa më e madhe e kompanive (91%) raportuan se kryejnë vlerësime të rregullta të shkathtësive dhe nevojave për trajnime për punonjësit e tyre, ndërsa gjysma raportuan se punonjësit e tyre kanë marrë pjesë në trajnime më 2015, nga të cilat gati 60% kanë marrë pjesë në trajnime në vend të punës.

TABELA 30: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë

Niveli i arsimit	Përqindja
Arsimi fillor	0%
I mesëm i përgjithshëm	0%
I mesëm profesional	41%
Universitar	50%
Vetëm një trajnim në vend të punës (niveli arsimor nuk është relevant)	9%
Gjithsej numri i observimeve	22

Në mesin e firmave me vendet e lira për profesionistë të rrjetit kompjuterik, vetëm 14% kanë raportuar se kanë vështirësi për të gjetur punonjës të shkathët. Ndonëse rekrutimi i punëtorëve të shkathët nuk është raportuar të jetë problem, kompanitë e anketuara ofrojnë pesë muaj trajnim në vend të punës për të punësuarit e rinj.

i. detyrat dhe shkathtësitë specifike me profesionin për profesionistët e rrjeteve kompjuterike

Tabela 31 tregon detyrat kryesore që profesionistët e rrjetit kompjuterik priten t'i kryejnë sipas kompanive të intervistuar.

Tabela 31 paraqet një krahasim të detyrave të raportuara nga punëdhënësit dhe atyre të cekura nga klasifikimi ISCO-08 për profesionistët e rrjeteve kompjuterike. Punëdhënësit kërkojnë që një specialist i rrjetit kompjuterik që punon në Kosovë të jetë në gjendje kryejë detyra shumë të ngjashme me ato të përshkruara në klasifikimet ISCO-08. Detyra e vetme që nuk kërkohet nga profesionistët e rrjetit kompjuterik në Kosovë është “përgatitja dhe mirëmbajtja e procedurave dhe dokumentacionit për inventarizimin e rrjetit, dhe regjistrimi e diagnostifikimi dhe zgjidhja e gabimeve në rrjet, përmirësimet dhe modifikimet e rrjeteve dhe udhëzimeve të mirëmbajtjes”.

Vlen të përmendet se punëdhënësit në Kosovës presin që detyrat të kryhen nga të diplomuarit e institucioneve të arsimit të lartë dhe jo ata që vijnë nga sistemi i AAP-së. Aktualisht ekziston një numër të madh i shkollave të AAP që ofrojnë programe të studimeve relevante për sektorin e IT-BPO, por ato janë të natyrës më të përgjithshme, gjë që mund ta shpjegojë orientimin e punëdhënësve për të diplomuar të arsimit të lartë. Aktualisht, ofrohen programet në vijim: 28 shkollat profesionale ofrojnë programe studimi në ‘Informatikë’, një në drejtimin ‘Teknik i TI-së’, një ‘Shërbime të TI-së’, 14 në drejtimin ‘telekomunikacion’ dhe tri në atë ‘Postë dhe Telekomunikacion’. Kurset e trajnimit për TI ofrohen nga gjashtë nga tetë QAP-të e MPMS-së (në Ferizaj, Gjilan, Gjakovë, Mitrovicë, Pejë dhe Prishtinë)

TABELA 31: Detyrat e profesionistëve të rrjetit kompjuterik bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08

Detyrat	Përqindja	ISCO-08
Analizimi, zhvillimi, interpretimi dhe vlerësimi i dizajneve dhe arkitekturës komplekse të sistemit, modelet e të dhënave dhe diagramet në zhvillimin, konfigurimin dhe integrimin e sistemeve kompjuterike	44%	√
Hulumtimi, analizimi, vlerësimi, monitorimi i infrastrukturës së rrjetit për të siguruar se rrjetet janë konfiguruar për performancë optimale	17%	√
Sigurimi i shkathtësive të specializuara në mbështetje dhe korrigjim të problemeve dhe emergjencave të rrjetit	14%	√
Monitorimi i trafikut të rrjetit, dhe aktiviteti, kapaciteti dhe përdorimi për të siguruar integritet të vazhdueshëm dhe performancës optimale të rrjetit	11%	√
Instalimi, konfigurimi, testimi, mirëmbajtja dhe administrimi i rrjeteve të reja dhe të përmirësuara, aplikacionet softuerike të bazës së të dhënave, serverat dhe stacionet e punës	9%	√
Komunikimi me klientët	6%	
Vlerësimin dhe rekomandimi i përmirësimeve në operacionet e rrjetit dhe pajisjeve të integruara harduerike, softuerike, komunikimit dhe sistemeve operative	1%	√
Koordinimi i punës së profesionistëve të tjerë	1%	
Përgatitja dhe mirëmbajtja e procedurave dhe dokumentacionit për inventarizim të rrjetit, regjistrimi i diagnostikimit dhe zgjidhja e gabimeve në rrjet, përmirësimet dhe modifikimet në rrjete, dhe udhëzimet e mirëmbajtjes		√

Njohja e sistemeve kompjuterike dhe specifikimeve të rrjetit ishin shkathtësitë më të raportuara të nevojshme për profesionistët e rrjetit kompjuterik për t'i kryer me sukses tri detyrat kryesore të raportuara (Tabela 32).

Në përgjigje të pyetjes se ku duhet të mësohen e përvetësohen shkathtësitë e kërkuara për detyrat kryesore, kompanitë e anketuara janë përgjigjur se dy detyrat e para duhet të mësohen kryesisht përmes arsimit ndërsa për atë të fundit një pjesë më e madhe e kompanive deklaruan se shkathtësitë e nevojshme duhet të përvetësohen përmes trajnimeve në vendin e punës (Tabela 32).

TABELA 32: Shkathtësitë/njohuritë më të rëndësishme për tri detyrat kryesore të përzgjedhura

Detyra	Shkathtësitë	Shkathtësitë për këtë detyrë që do të mësohen:	
		Në shkollë	Në vend të punës
Analizimi, zhvillimi, interpretimi dhe vlerësimi i dizajneve dhe arkitekturës komplekse të sistemit, modelet e të dhënave dhe diagramet në zhvillimin, konfigurimin dhe integrimin e sistemeve kompjuterike	Njohuria e programimit (gjuhët)	79%	21%
	Njohuria e sistemeve kompjuterike dhe specifikacioneve të rrjetit		
	Aftësia për t'i analizuar nevojat e klientëve dhe propozuar dhe zhvilluar rrjetet përkatëse		
	Aftësia për të kryer modelim të të dhënave dhe dizajn bazë të të dhënave (sigurimi i integritetit të të dhënave)		
Hulumtimi, analizimi, vlerësimi, monitorimi i infrastrukturës së rrjetit për të siguruar se rrjetet janë konfiguruar për të operuar në performancë optimale	Sigurimi se aplikacionet janë të përditësuara dhe në dispozicion 24/7	87%	13%
	Sigurimi i disponueshmërisë së të dhënave në çdo kohë duke përdorur taktika jo-shkatërruese të administrimit		
	Njohuria e sistemeve kompjuterike dhe specifikacioneve të rrjetit		
Sigurimi i shkathtësive të specializuara në mbështetje dhe korrigjim të problemeve dhe emergjencave të rrjetit	Shkathtësi të përgjithshme të TI dhe rrjeteve kompjuterike	44%	56%

ii. Shkathtësi të reja

Rreth 75% të kompanive të intervistuar kanë raportuar se trajnimet e vazhdueshme për rritje të shkathtësive/teknologjive për profesionistët e rrjetit kompjuterik do të jenë shumë të rëndësishme në të ardhmen (Tabela 33). Sipas disa kompanive, shkathtësitë e konfigurimit dhe programimit të sistemeve do të bëhen të rëndësishme në të ardhmen.

TABELA 33: Shkathtësi të reja

Shkathtësi të reja	Numri i kompanive
Avancimi i vazhdueshëm i shkathtësive/teknologjisë *	8
Konfigurimi i sistemeve kompjuterike	2
Shkathtësitë e programimit	1
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	<i>11</i>

* 2 nga kompanitë kanë cekur kalimin në sistemin FITH në mënyrë specifike

Kompanitë që kanë raportuar shkathtësi të reja janë pyetur lidhur me qasjet e tyre për të siguruar një fuqi punëtore të shkathët për kryerjen e këtyre shkathtësive. 86% të kompanive kanë theksuar se këtë e kanë arritur përmes trajnimeve, 9% përmes riorganizimit të brendshëm dhe 5% përmes rekrutimit të stafit të ri. Pothuajse 60% të kompanive kanë cekur vështirësi në gjetjen e kurseve apo trajnerëve për shkathtësitë e reja dhe gati 80% të kompanive që kanë raportuar shkathtësi të reja kanë hasur në vështirësi në rekrutimin e stafit me aftësi të kryerjes së këtyre shkathtësive.

iii. Shtytësit e ndryshimit

Të gjitha kompanitë e intervistuar pohuan se kanë aplikuar aktivitete inovative në dy vitet e fundit, nga të cilat, rreth një e treta kanë raportuar zbatim të proceseve të reja apo tejet të ndryshuara të shitjes dhe marketingut. Një e treta e kompanive, në anën tjetër, kanë cekur përditësim të proceseve të tyre të ofrimit të produktit/shërbimit. Njëzet e tre për qind kanë deklaruar inovacione në organizimin e punës dhe 9% të tjera kanë lansuar produkte dhe shërbime të reja ose të përmirësuara. Gati gjysma e kompanive kanë raportuar se inovacionet e aplikuar në procese të shitjes dhe marketingut ishin shtytës të ndryshimit të detyrave të kryera nga specialistët e rrjetit kompjuterik (Tabela 34).

TABELA 34: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga profesionisti i rrjetit kompjuterik

Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve	Përqindja
Organizimi i punës	45%
Mallra apo shërbime	32%
Metoda të shitjes dhe marketingut	18%
Proceset (për prodhimin e mallrave apo furnizimin e shërbimeve)	5%
Asnjë	0%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	<i>22</i>

45% për qind e kompanive kanë raportuar ndryshim/përshtatje të praktikave të tyre, produkteve apo shërbimeve në përgjigje të vetëdijesimit apo rregulloreve mjedisore në dy vitet e fundit dhe të gjitha kanë deklaruar se këto ndryshime kanë prekur detyrat e kryera nga specialistët e rrjetit kompjuterik.

32% për qind e kompanive të anketuara kanë deklaruar se specialisti i rrjetit kompjuterik më së shumti ndikohet nga ndryshimet e kërkesave të profesionit/detyrës dhe shkathtësive, 23% e kompanive kanë cekur thuhet se kjo nuk ishte e saktë ndërsa pjesa e mbetur prej 45% nuk dinin. Më tutje, kur janë kërkuar që cekin grupin profesional që po pëson ndryshimin më të madh, 30% e kompanive kanë deklaruar se të gjitha grupet profesionale brenda sektorit janë duke kaluar nëpër ndryshime (Tabela 35).

TABELA 35: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha

Profesionet/detyrat	Përqindja
Të gjithë	30%
Menaxher	20%
Ekip në terren	10%
TI	10%
Mirëmbajtje e rrjetit	10%
Mbështetje teknike	10%
Shitje	10%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	<i>10</i>

iv. Shkathtësitë e përgjithshme

- *Shkathtësi leximi, shkrimi, numërimi dhe kompjuteri*

Kompanitë e intervistuar janë kërkuar që të përcaktojnë nivelin e shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes, dhe ato kompjuterike të nevojshme për rolin e specialistëve të rrjetit kompjuterik. Të dhënat e paraqitura në tabelën 36 tregojnë se shumica e punëdhënësve deklaruan se nga specialistët e rrjetit kompjuterik pritet të ketë shkathtësi të leximit kompleks dhe të shkruarit (p.sh. 59% deklaruan se shkathtësitë e leximit me kuptim të teksteve komplekse janë të rëndësishme për punën, 27% shkrimi i teksteve komplekse specifike për profesionin dhe 27% shkrimi i analizave dhe raporteve që vlerësojnë kontekstin më të gjerë të biznesit). Për më tepër, gjersa kompanitë preson që shkathtësitë e leximit dhe shkrimit do të jenë gjithnjë e më të rëndësishme në të ardhmen (59% dhe 43%, respektivisht), rreth 70% të tyre theksojnë të jenë të kënaqur me nivelin e shkathtësive të punëtorëve të marra drejt nga shkolla/universiteti.

Për sa i përket shkathtësive të llogaritjes dhe atyre statistikore, më shumë se gjysma e kompanive kërkojnë që specialistët e rrjetit kompjuterik të jenë në gjendje të kryejnë llogaritje të thjeshta dhe rreth 30% kërkojnë aftësi komplekse të llogaritjes, siç janë njohuritë e avancuara të kalkulimeve, metodat statistikore, etj., dhe zhvillimi i modeleve, treguesit e performancës dhe përlllogaritjet komplekse. Rreth 30% e kompanive të anketuara kërkojnë shkathtësi të llogaritjes së mesatareve, përqindjeve, etj. Pak më shumë se një e treta e kompanive presin që shkathtësitë e llogaritjes do të bëhen më të rëndësishme në të ardhmen (36%). Ngjashëm me shkathtësitë e leximit dhe shkrimit, shumica e kompanive (63%) treguan se sistemi arsimor është duke i përgatitur në mënyrë adekuate punonjësit për këto shkathtësi.

Siç pritej, shumica e kompanive (77%) deklaruan se punonjësit në këtë pozicion duhet t'i avancojnë shkathtësitë kompjuterike siç janë programimi softuerik dhe menaxhimi i rrjeteve kompjuterike. Një përqindje po aq e lartë e kompanive (68%) presin që shkathtësitë kompjuterike do të jenë gjithnjë e më të rëndësishme në të ardhmen, dhe 80% e tyre mendojnë se punëtorët që vijnë drejt nga shkolla/ universiteti janë të përgatitur në mënyrë adekuate me këto shkathtësi.

TABELA 36: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit

		Numri	Përqindja	Rëndësi më e madhe në të ardhmen	Punëtorë të përgatitur shumë mirë dhe përgatitje adekuate që vijnë direkt nga shkolla/universiteti
Shkathtësitë e leximit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të leximit në punë	0	0%	59%	69%
	Leximi i instruksioneve, udhëzimeve, teksteve të thjeshta	1	5%		
	Leximi i teksteve specifike për profesionin me disa përmbajtje teknike	6	27%		
	Lexim duke kuptuar tekste komplekse që janë të rëndësishme për punë	13	59%		
	Lexim i përmbajtjes komplekse nga një kontekst më i gjerë	2	9%		
Shkathtësitë e shkrimit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të shkrimit në punë	1	5%	43%	67%
	Shkrimi i teksteve të thjeshta, plotësimi i formularëve, hartimi i raporteve të shkurtra	1	5%		
	Shkrimi i teksteve që përshkruajnë përmbajtje të njohur specifike të profesionit	8	36%		
	Shkrimi i teksteve komplekse specifike për profesionin	6	27%		
	Shkrimi i analizave, raporteve që vlerësojnë kontekstin e përgjithshëm të biznesit	6	27%		

Përdorimi dhe të kuptuarit e informatave numerike apo statistikore	Nuk ka nevojë për këtë shkathtësi	0	41%	36%	63%
	Realizimi i llogaritjeve të thjeshta (mbledhje, pjesëtim, shumëzim)	9	27%		
	Llogaritja e mesatareve, përpjesëve, përqindjeve, etj.	6	9%		
	Njohja e llogaritjeve të avancuara, metodave statistikore, etj.	2	23%		
	Zhvillimi i modeleve, treguesve të performancës, llogaritjeve komplekse	5	41%		
Përdorimi i kompjuterit	Asnjë	0	0%	68%	80%
	Elementar (p.sh. futja e të dhënave, dërgimi dhe pranimi i emailave, shtypja)	0	0%		
	Mesatar (p.sh. përpunimi në Word apo tabelave në Excel)	2	9%		
	Kompleks (p.sh. analizimi i informatave apo dizajnit, duke përfshirë dizajne me ndihmë kompjuteri; përdorim i pakove të analizave statistikore)	3	14%		
	I avancuar (p.sh. programim softuerik, menaxhim i rrjeteve kompjuterike)	17	77%		

• *Shkathtësi të tjera të përgjithshme*

Tabela 37 paraqet deklaratime të shumta të punëdhënësve të shkathtësive të përgjithshme që duhet t'i kenë specialistët e rrjetit kompjuterik. Krahas shkathtësive për ndarjen e burimeve (që konsiderohen të rëndësishme për rreth dy të tretat e kompanive), pjesa më e madhe e kompanive i konsiderojnë të gjitha shkathtësitë e tjera si relevante. Të gjitha kompanitë kanë raportuar se shkathtësitë e zgjidhjes së problemeve komplekse, gjuhëve të huaja, komunikimit, punës ekipore dhe shkathtësitë e reja (kreativiteti/inovacioni dhe përshtatja me pajisje ose materiale të reja) janë të rëndësishme. Kompanitë kishin mendimin e njëjtë për sa i përket rëndësisë së ardhshme të shkathtësive (Tabela 37). Shkathtësitë në komunikim në një gjuhë të huaj pritet të kenë rëndësinë e njëjtë në të ardhmen. Për llojet e tjera të shkathtësive, shumica e kompanive kanë deklaruar se rëndësia e tyre do të rritet në të ardhmen.

TABELA 37: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme

Shkathtësia	Niveli i rëndësisë		
	Shumë apo mjaft e rëndësishme	Nuk është e rëndësishme apo nuk aplikohet	Rëndësi më e madhe në të ardhmen
Zgjidhja e problemeve komplekse	100%	0%	86%
Komunikim në gjuhë të huaj	100%	0%	50%
Aftësi të punës me duar	77%	23%	74%
Komunikim	100%	0%	82%
Punë ekipore	100%	0%	95%
Shitje	82%	18%	74%
Kreativitet/inovacion	100%	0%	86%
Përshtatje me pajisjet apo materialet e reja	100%	0%	95%
Mësim/udhëzim	91%	9%	71%
Mbrojtje e mjedisit	77%	23%	88%
Autonomi	95%	5%	83%
Planifikim i resurseve	64%	36%	88%

Për sa i përket komunikimit në gjuhë të huaja, shumica e kompanive (82%) konsiderojnë se punonjësit që vijjnë drejt nga shkolla/universiteti janë të përgatitur sa duhet.

- *Kushtet e punës dhe përgatitja e nevojshme fizike e të punësuarve*

Shumica e kompanive të anketuara (73%) kanë raportuar se specialistët e rrjetit kompjuterik zakonisht punojnë në objekte, gjersa të tjerët deklaruan se punonjësit punojnë edhe brenda edhe jashtë objekteve. Mjediset me ndryshime të temperaturave dhe ndriçim artificial janë kushtet e zakonshme të punës për këtë punë.

Për sa i përket përgatitjes së duhur fizike, 95% e kompanive kanë raportuar se punonjësit duhet të jenë në gjendje të qëndrojnë ulur për orë të gjata.

Rekomandime

- Aktualisht, programet e studimit dhe të aftësimit trajnimit AAP janë shumë të përgjithshme; ato duhet të jenë më të specializuara për t'i përmbushur kërkesat e tregut të punës;
- Promovimi i profesioneve të rrjetit kompjuterik për vajzat;
- Gjetjet tregojnë se kompanitë nuk kërkojnë për të diplomuar nga AAP nga tregu i punës. Kjo mund të reflektojë ose mungesën e informacionit nga ana e punëdhënësve në lidhje me atë që ofrohet në AAP ose se kompanitë nuk janë të kënaqura me cilësinë e arsimit AAP dhe shkathtësitë e studentëve të AAP. Megjithatë, institucionet e AAP duhet të punojnë ngushtë me kompanitë në sektor

në mënyrë që t'i harmonizojnë programet e tyre me kërkesat e tregut të punës;

- Nëse shkollat profesionale e rrjetit kompjuterik mëtojnë të përgatisin studentët për këtë profesion, atëherë kurrikula duhet të sigurojë që të diplomuarit vërtetë përvetësojnë shkathtësitë e listuara në këtë raport. Megjithatë, meqë shërbimet e profesionistëve të rrjetit kompjuterik mund të kontrahohen lehtësisht, kurrikula duhet që së paku të sigurojë që detyrat e përcaktuara me klasifikimin e ISCO-08 mund të kryhen nga profesionistët e rrjetit kompjuterik në Kosovë;
- Të sigurohet që mësimdhënësit mund ta zbatojnë në mënyrë adekuate dhe në tërësi kurrikulën;
- Shkathtësitë e përgjithshme janë të rëndësishme për këtë profesion. Në mënyrë specifike, profesionistët e rrjetit kompjuterik duhet të jenë në gjendje të lexojnë dhe kuptojnë tekste komplekse që janë të rëndësishme për punë; të shkruajnë tekste komplekse specifike për profesionin dhe të jenë në gjendje të kryejnë operacione të nivelit mesatar të llogaritjes dhe statistikore;
- Për të gjitha kompanitë në këtë sektor, shkathtësitë vijuese të përgjithshme duhet të përfshihen në kurrikulën profesionale: zgjidhja e problemeve komplekse; gjuhët e huaja; komunikimi; shkathtësitë e punës ekipore; kreativiteti/inovacioni dhe aftësia për t'u përshtatur me pajisjet dhe materialet e reja;
- Shkollat AAP dhe QAP-të duhet të përcaktojnë qartas se për cilat profesione janë duke i shkolluar/aftësuar studentët dhe të trajnuarit, përkatësisht, duke theksuar sektorin ku të diplomuarit/trajnuarit mund të punësohen;

3.1.2 Zhvilluesit e softuerëve

17 kompani kanë raportuar se zhvilluesit softuerikë janë profesioni kryesor. Këto kompani punësojnë gjithsej 2,975 punëtorë, nga të cilët 38% gra. Numri mesatar i punonjësve për kompani është 175, që u reduktua në 23, kur u përjashtuan punonjësit e PTK-së.

Zhvilluesit softuerikë përbëjnë 22% të fuqisë punëtore totale të kompanive të anketuara, me 26% pjesëmarrje të grave. Shumica e punëtorëve në këtë profesion janë nën moshën 30 vjeçe (66%), pak më shumë se një e katërta janë 30 deri 49 vjeç, dhe 8% të tjerë janë 50 vjeç ose më shumë. Numri mesatar i zhvilluesve softuerikë të punësuar nga kompanitë e anketuara është 38.

Tabela 38 tregon se për 94% të kompanive, arsimi i lartë është niveli i kërkuar i arsimit, ndërsa për 6% të mbetura arsimi nuk është i rëndësishëm.

Kur janë pyetur në lidhje me kërkesat e shkathtësive për këtë profesion, gati dy të tretat e punëdhënësve kanë raportuar se kryejnë vlerësime të rregullta të shkathtësive dhe nevojave për trajnime të punonjësve të tyre dhe të tjerët deklaruan se e kryejnë këtë vlerësim për grupe të zgjedhura të të punësuarve. Shumica e kompanive (82%) deklaruan se punonjësit e tyre kanë marrë pjesë në trajnime gjatë vitit 2015, nga të cilët 56% ishin trajnime në vend të punës, 43% ishin trajnime të jashtme dhe pjesa e mbetur prej 14%¹⁶ ishin trajnime të brendshme.

¹⁶ Numri është mbi 100 meqë disa kompani kanë ofruar më shumë se një lloj të trajnimit.

TABELA 38: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë

Niveli i arsimit	Përqindja
Arsimi fillor	0%
I mesëm i përgjithshëm	0%
I mesëm profesional	0%
Universitar	94%
Vetëm një trajnim në vend të punës (niveli arsimor nuk është relevant)	6%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	<i>17</i>

Gjetja e zhvilluesve softuerikë me shkathtësi adekuat nuk duket të jetë sfidë për kompanitë, meqë vetëm dy nga 17 kompani e kanë raportuar si vështirësi. Megjithatë, për t'i përgatitur punëtorët e rinj si duhet, kompanitë e anketuara kanë raportuar se ofrojnë rreth tre muaj trajnim në vend të punës. Aktualisht, në Kosovë ekziston një numër i madh i shkollave AAP dhe QAP-ve që ofrojnë programe të studimit dhe trajnimit në fushën e TI-së, edhe pse ato duket të jenë shumë të përgjithshme dhe të joadequate për kërkesat e detyrave të zhvillimit të softuerit.

i. Detyrat dhe shkathtësitë specifike të profesionit të zhvilluesit të softuerit

Tabela 39 liston detyrat që zhvilluesit e softuerit pritet t'i kryejnë për arritjen e rezultateve të pritura. Tabela 39 paraqet një krahasim të detyrave të raportuara nga punëdhënësit dhe atyre të cekura nga klasifikimi ISCO-08 për profesionistët e zhvilluesve softuerikë. Të dhënat tregojnë se detyra për zhvilluesit e softuerëve në kompanitë e Kosovës ndryshojnë nga detyrat "tipike" të përkrahura në klasifikimin ISCO-08. Për shembull, në disa kompani në Kosovë, zhvilluesit e softuerit gjithashtu pritet të dizajnojnë dhe zhvillojnë faqe të internetit dhe t'i trajnojnë programuesit e tjerë. Ata nuk pritet të konsultohen me inxhinierët për vlerësimin e ndërfaqes në mes të harduerit dhe softuerit dhe me klientët për mirëmbajtjen e sistemit softuerik. Është e mundur që detyrat e fundit mund të kryhen nga zhvilluesit e programeve në Kosovë, por kompanitë e anketuara konsideronin si të nënkuptuara prandaj nuk i kanë cekur ato.

TABELA 39: Detyrat e zhvilluesit e softuerit bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08

Detyrat	Përqindja	ISCO-08
Hulumtimi, projektimi dhe zhvillimi i sistemeve softuerike kompjuterike	94%	√
(Zhvillimi dhe orientimi) i testimit të softuerit dhe procedurat e validimit	88%	√
Hulumtimi, analizimi dhe vlerësimi i kërkesave për aplikime softuerike	53%	√
Modifikimi i softuerit ekzistues për t'i korrigjuar gabimet, për ta përshtatur atë me harduerin e ri ose për t'i avancuar ndërfaqjet dhe përmirësuar performancën	41%	√
Vlerësimi, zhvillimi, përmirësimi dhe dokumentimi i procedurave të mirëmbajtjes për mjedise të komunikimit dhe aplikim të softuerit	35%	√
Ueb-dizajn/zhvillim	12%	
Trajnimi i programuesve të tjerë	6%	√
Trajnimi i programuesve të rinj	6%	
Konsultimi me inxhinierët për të vlerësuar ndërfaqjen në mes të harduerit dhe softuerit		√
Konsultimi me klientët në lidhje me mirëmbajtjen e sistemit të softuerit		√

Tabela 40 ofron informata mbi shkathtësitë/njohuritë më të rëndësishme që duhet t'i kenë zhvilluesit e softuerit për t'i kryer në mënyrë adekuatë katër detyrat kryesore të zgjedhura.

Për më tepër, në përgjigje të pyetjes se ku duhet të përvetësohen shkathtësitë e kërkuara, në shkollë ose në vend të punës, më shumë se 80% e kompanive konsiderojnë se shumica e shkathtësive (me përjashtim të së parës) duhet të mësohen me anë të trajnimit në vend të punës (Tabela 40). Kjo mund të nënkuptojë që sektori kërkon që të diplomuarit nga arsimit i lartë të specializohen në zhvillim të programeve përmes trajnimit në vend të punës.

TABELA 40: Shkathtësitë/njohuritë më të rëndësishme për katër detyrat kryesore të përzgjedhura

Detyra	Shkathtësitë	Shkathtësitë për këtë detyrë që do të mësohen:	
		Në shkollë	Në vend të punës
Hulumtimi, projektimi dhe zhvillimi i sistemeve softuerike kompjuterike	Njohuria e sistemeve kompjuterike	58%	42%
	Njohuria e programimit (gjuhët)		
	Aftësia për t'i analizuar nevojat e klientëve dhe propozuar dhe zhvilluar softuerët përkatës		
	Shkathtësitë e përgjithshme të TI		
	Njohja e rregullave të mbrojtjes së të dhënave		
(Zhvillimi dhe orientimi) i testimit të softuerit dhe procedurat e validimit	Njohuria e sistemeve kompjuterike	12%	88%
	Njohuri mesatare e programimit (gjuhët)		
	Aftësia për të analizuar dhe identifikuar problemet në softuer (dhe të modifikojnë produktin)		
Hulumtimi, analizimi dhe vlerësimi i kërkesave për aplikime softuerike	Njohuria e analizës së sistemit	7%	93%
	Njohuria e programimit (gjuhët)		
	Aftësia për t'i shpjeguar shërbimet e kompanisë për klientët		
	Aftësia për t'i analizuar dhe interpretuar kërkesat e klientit, dhe ofrimi i sugjerimeve përkatëse		
Modifikimi i softuerit ekzistues për t'i korrigjuar gabimet, për ta përshtatur atë me harduerin e ri ose për t'i avancuar ndërfaqjet dhe përmirësuar performancën	Njohuria e programimit (gjuhët)	8%	92%
	Shkathtësitë e përgjithshme të TI		

ii. Shkathtësi të reja

Kompanitë janë pyetur edhe për shkathtësitë e reja softuerike që konsiderohen të rëndësishme për zhvillimin e ardhshëm të biznesit të tyre. Më shumë se gjysma e kompanive kanë raportuar trajnimet e vazhdueshme të shkathtësive/teknologjisë, vijuar nga një e treta që kanë cekur njohjen e gjuhëve të programimit. Njohuritë e menaxhimit të projektit dhe të përgjithshme të TI-së janë konsideruar si shkathtësi të reja vetëm nga njëra (Tabela 41).

TABELA 41: Shkathtësi të reja

Shkathtësi të reja	Numri i kompanive
Avancimi i vazhdueshëm i shkathtësive/teknologjisë	6
Njohuria e gjuhëve të programimit*	4
Menaxhimi i projekteve	1
Shkathtësi të përgjithshme të TI	1
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	<i>11</i>

* 1 nga kompanitë ka përmendur krijimin e animacioneve dhe përmbajtjes multimediale

Nga kompanitë që kanë raportuar shkathtësi të reja, 76% kanë deklaruar trajnimin e punonjësve të tyre dhe pjesa e mbetur prej 24% kanë cekur punësimin e stafit të ri si përgjigje për nevojat për shkathtësi të reja. Për më tepër, kur janë pyetur nëse ishte vështirë që të gjenden kurse apo trajnues për shkathtësitë e reja, kompanitë kanë dhënë numër të njëjtë të përgjigjeve pozitive dhe negative (47%). Kjo është për t'u habitur meqë janë disa ofrues të trajnimeve që ofrojnë kurse për shkathtësitë e cekura në Kosovë; gjetjen e kurseve të trajnimit për sektorin nuk do të duhej të ishte problem.

Vetëm një e treta e punëdhënësve kanë raportuar vështirësi në rekrutimin e stafit për shkathtësitë e reja. Kjo do të thotë se cilësia e të diplomuarve të arsimit të lartë është e kënaqshme sipas punëdhënësve.

iii. Shtytësit e ndryshimit

Pothuajse të gjitha kompanitë e anketuara (94%) raportuan aktivitete inovative gjatë dy viteve të fundit. Ndryshimet në organizimin e punës dhe procese të shitjes dhe marketingut ishin veprime mbizotëruese inovative të raportuara (41% dhe 35% të kompanive, përkatësisht) ndërsa 18% të tjera raportuan se kanë aplikuar inovacion në proceset e tyre të ofrimit të produktit/shërbimit.

Për më tepër, gjysma e kompanive që kanë raportua inovacione/ndryshimet deklaruan se inovacionet në mallra dhe shërbime kanë çuar në ndryshime të detyrave të kryera nga zhvilluesit e softuerit (Tabela 42).

TABELA 42: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga zhvilluesi i softuerit

Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve	Përqindja
Mallra apo shërbime	50%
Proceset (për prodhimin e mallrave apo furnizimin e shërbimeve)	19%
Metoda të shitjes dhe marketingut	19%
Organizimi i punës	13%
Asnjë	0%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	<i>16</i>

Kur janë pyetur për veprimet në përgjigje të vetëdijesimit ose rregulloreve mjedisore, rreth një e treta e kompanive kanë raportuar ndryshimin/përshtatjen e praktikave, produkte ose shërbime të tyre. Rreth 40% kanë deklaruar se këto ndryshime kanë ndikuar në detyrat e kryera nga zhvilluesit e softuerit¹⁷.

Rreth gjysma e punëdhënësve kanë deklaruar se nga të gjitha profesionet në kompanitë e tyre, detyrat e zhvilluesit softuerikë aktualisht janë më të prekurat nga ndryshimet në detyra të punës dhe kërkesat për shkathtësi. Kjo mund të vërtetohet edhe me faktin se një e treta e kompanive konsideronin se zhvilluesit softuerikë janë grupi profesional që është duke kaluar nëpër ndryshimet më të mëdha (Tabela 43). Dy profesionet e tjera që kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha janë shitësit e biznesit/zhvillimit të raportuara nga një e katërta e kompanive, dhe zhvilluesit e multimedive me 8% të kompanive.

TABELA 43: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha

Profesionet/detyrat	Përqindja
Zhvilluesit e softuerit	33%
Shitës i biznesit/zhvillimit	25%
Zhvillimi i multimedive	8%
Zhvillues i ueb-faqeve	8%
Inxhinier i softuerit në departamentin e kartelave	8%
Ekipi i infrastrukturës	8%
Menaxher	8%
Gjithsej numri i observimeve	12

iv. Shkathtësitë e përgjithshme

- *Shkathtësi leximi, shkrimi, numërimi dhe kompjuteri*

Krahas shkathtësive specifike për profesionin, kompanitë janë kërkuar që të specifikojnë nivelin e shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterike që ju duhen zhvilluesve të softuerit (Tabela 44). Sipas punëdhënësve, zhvilluesit e softuerit duhet të kenë shkathtësi të avancuara të leximit specifik për profesionin. Rreth dy të treta e kompanive kanë treguar se shkathtësitë e leximit dhe të kuptuarit e teksteve komplekse janë të domosdoshme dhe rreth një e treta kanë cekur se zhvilluesit e softuerit duhet të jenë në gjendje të lexojnë përmbajtje komplekse nga një kontekst më i gjerë. Gjetet ishin të ngjashme për shkathtësitë e shkrimit: shkrimi i teksteve komplekse specifike për profesionin konsiderohej i rëndësishëm për 76% të kompanive, vijuar nga 12% të kompanive që kanë cekur se zhvilluesit e softuerit duhet të kenë shkathtësi të avancuara të shkrimit. Kur janë pyetur lidhur me rëndësinë e ardhshme të këtyre shkathtësive, shumica e punëdhënësve (76%) presin që shkathtësitë e leximit do të jenë gjithnjë më të rëndësishme në të ardhmen dhe gati 60% të kompanive ndajnë pritje të ngjashme për shkathtësitë e shkrimit. Në përgjithësi, vetëm gjysma e kompanive kanë raportuar kënaqshmëri me shkathtësitë e leximit dhe të shkruarit të mësuara në sistemin arsimor.

¹⁷ Vini re se 12% e kompanive nuk e dinin nëse ky është problem.

Kompanitë kanë raportuar se zhvilluesit e softuerit duhet të kenë shkathtësi të avancuara dhe komplekse të llogaritjes dhe statistikave (47% dhe 29% përkatësisht). Rreth 60% të punëdhënësve kanë theksuar se shkathtësitë e llogaritjes pritet të bëhen më të rëndësishme në të ardhmen; ngjashëm, gjysma e kompanive konsiderojnë se punëtorët që vijnë drejt nga shkolla/universiteti shkathtësi adekuate numerike dhe statistikore.

Siç pritet, gati të gjitha kompanitë (94%) kanë cekur se punonjësit duhet të kenë shkathtësi të avancuara kompjuterike siç është programimi softuerik dhe menaxhimi i rrjeteve kompjuterike (Tabela 44). Ngjashëm, një përqindje e madhe e kompanive (88%) pret që shkathtësitë kompjuterike do të vazhdojnë të jenë më të rëndësishme për të ardhmen. Shumica e kompanive (80%) konsiderojnë që punëtorët që vijnë drejt nga shkolla/universiteti kanë përgatitje adekuate me këto shkathtësi.

TABELA 44: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit

		Numri	Përqindja	Rëndësi më e madhe në të ardhmen	Punëtorë të përgatitur shumë mirë dhe përgatitje adekuate që vijnë direkt nga shkolla/universiteti
Shkathtësitë e leximit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të leximit në punë	0	0%	76%	46%
	Leximi i instruksioneve, udhëzimeve, teksteve të thjeshta	0	0%		
	Leximi i teksteve specifike për profesionin me disa përmbajtje teknike	1	6%		
	Lexim duke kuptuar tekste komplekse që janë të rëndësishme për punë	11	65%		
	Lexim i përmbajtjes komplekse nga një kontekst më i gjerë	5	29%		
Shkathtësitë e shkrimit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të shkrimit në punë	0	0%	59%	50%
	Shkrimi i teksteve të thjeshta, plotësimi i formularëve, hartimi i raporteve të shkurtra	1	6%		
	Shkrimi i teksteve që përshkruajnë përmbajtje të njohur specifike të profesionit	1	6%		
	Shkrimi i teksteve komplekse specifike për profesionin	13	76%		
	Shkrimi i analizave, raporteve që vlerësojnë kontekstin e përgjithshëm të biznesit	2	12%		

Përdorimi dhe të kuptuarit e informatave numerike apo statistikore	Nuk ka nevojë për këtë shkathtësi	0	0%	59%	50%
	Realizimi i llogaritjeve të thjeshta (mbledhje, pjesëtim, shumëzim)	1	6%		
	Llogaritja e mesatareve, përpjesëve, përqindjeve, etj.	3	18%		
	Njohja e llogaritjeve të avancuara, metodave statistikore, etj.	8	47%		
	Zhvillimi i modeleve, treguesve të performancës, llogaritjet komplekse	5	29%		
Përdorimi i kompjuterit	Asnjë	0	0%	88%	81%
	Elementar (p.sh. futja e të dhënave, dërgimi dhe pranimi i emailave, shtypja)	0	0%		
	Mesatar (p.sh. përpunimi në Word apo tabelave në Excel)	0	0%		
	Kompleks (p.sh. analizimi i informatave apo dizajnit, duke përfshirë dizajne me ndihmë kompjuteri; përdorim i pakove të analizave statistikore)	1	6%		
	I avancuar (p.sh. programim softuerik, menaxhim i rrjeteve kompjuterike)	16	94%		

- *Shkathtësi të tjera të përgjithshme*

Tabela 45 tregon se zhvilluesit e softuerit duhet gjithashtu të jenë në gjendje të: komunikojnë në një gjuhë të huaj, të jenë kreativë/inovativë, të jenë në gjendje të punojnë në ekipe dhe të përshtaten me pajisje apo materiale të reja. Ndonëse nuk është konsideruar të jetë shumë e rëndësishme nga të gjitha kompanitë e anketuara, të dhënat tregojnë se zhvilluesit e softuerit duhet të kenë shkathtësi komplekse të zgjidhjes së problemeve, të jenë punëtorë të pavarur, të kenë aftësi të mira komunikimi, të jetë në gjendje që t'i mësojë/udhëzojë të tjerët dhe të kenë shkathtësi në ndarjen e burimeve. Pjesa më e madhe e kompanive (90%) kanë shprehur të jenë të kënaqura me shkathtësitë e gjuhëve të huaja të zhvilluesve të softuerit që vinin drejt nga shkollimi/universiteti.

Shqyrtimi i përgjigjeve mbi rëndësinë e ardhshme (Tabela 45), të dhënat tregojnë se me përjashtim të kreativitetit/inovacionit dhe shkathtësisë së punës me duar, shkathtësitë e tjera nuk priten të bëhen më të rëndësishme në të ardhmen.

TABELA 45: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme

Shkathtësia	Niveli i rëndësisë		
	Shumë apo Mjaft e rëndësishme	Nuk është e rëndësishme Apo nuk aplikohet	Rëndësi më e madhe në të ardhmen
Zgjidhja e problemeve komplekse	94%	6%	65%
Komunikim në gjuhë të huaj	100%	0%	59%
Aftësi të punës me duar	18%	82%	40%
Komunikim	88%	12%	41%
Punë ekipore	100%	0%	65%
Shitje	41%	59%	50%
Kreativitet/inovacion	100%	0%	82%
Përshtatje me pajisjet apo materialet e reja	100%	0%	82%
Mësim/udhëzim	71%	29%	50%
Mbrojtje e mjedisit	29%	71%	25%
Autonomi	94%	6%	25%
Planifikim i resurseve	71%	29%	40%

- *Kushtet e punës dhe përgatitja e nevojshme fizike e të punësuarve*

Kompanitë e anketuara kryesisht kanë raportuar se puna e zhvilluesve të softuerit zhvillohet më shumti në objekte të punës. Pjesa tjetër deklaroi se puna kryhet brenda dhe jashtë objekteve. Ndriçimi artificial dhe mjediset e nxehta janë kushte të zakonshme të punës.

Aftësia e punëtorëve për të qëndruar ulur për periudha të gjata kohore është deklaruar të jetë e rëndësishme për 96% kompani të anketuara, vijuar nga koordinimi i mirë dorë- sy (12% e kompanive) dhe aftësia për të qëndruar në këmbë, ecur, përkulur në gjunjë ose qëndruar shtrirë (6% e kompanive).

Rekomandime

- Duke pasur parasysh se lista e shkathtësive të nevojshme për zhvilluesit e softuerit duket mjaft e gjerë dhe e avancuar, shkollat profesionale dhe ofruesit e trajnimeve mund t'i përgatitin studentët për disa nga këto detyra duke aplikuar një qasje modulare dhe përmes programeve specifike që mund t'i ofrojnë QAP-të. Për shembull, për detyrat si: modifikimi i softuerit ekzistues për t'i korrigjuar defektet, për ta përshtatur atë sipas harduerit të ri ose përmirësuar ndërfaqjen dhe përmirësuar performancën, punëdhënësit deklaruan se punonjësit duhet të kenë njohuri të gjuhës së programimit dhe aftësi të përgjithshme të TI, të cilat mund të mësohen në shkollat AAP ;
- Sistemi i AAP duhet të sigurojë se kurrikula reflekton kërkesën për shërbime potenciale të zhvillimit të softuerit që mund të eksportohen meqë ky sektor ka mundësi të mëdha për kontraktim të jashtëm të shërbimeve;

- Shkathtësitë e leximit, shkrimit dhe llogaritjes janë vlerësuar si shumë të rëndësishme për zhvilluesit e softuerit. Prandaj, shkollat profesionale dhe programet e trajnimit për zhvillim të softuerit duhet t'i përzgjedhin nxënësit/pjesëmarrësit më të dalluar;
- Pothuajse të gjitha kompanitë e intervistuar – gati një e pesta – kanë aplikuar inovacione në ofrimin e shërbimeve. Sistemi arsimor duhet të jetë fleksibil dhe t'i përshtatet këtyre ndryshimeve në sektor;
- Trajnimi në vend të punës është shumë i rëndësishëm për përgatitjen adekuate të fuqisë punëtore; prandaj vendosja e studentëve në kompani duhet të jetë parakusht për përgatitjen e zhvilluesve të softuerit

3.1.3 Zhvilluesit e uebit dhe multimediasë

Janë intervistuar shtatëmbëdhjetë kompani që raportuan zhvillim të uebit dhe multimediasë si profesioni kryesor. Numri i përgjithshëm i të punësuarve është 173 dhe janë mesatarisht 10 punëtorë të punësuar nga çdo kompani e anketuar. Gratë përbëjnë rreth një të katërtën e fuqisë punëtore të përgjithshme në këtë fushë.

Zhvilluesit e uebit dhe multimediasë përfaqësojnë 36% të gjithë punëtorëve të punësuar nga kompanitë e anketuara. Numri mesatar i zhvilluesve të multimediasë për kompani është 4 punonjës dhe gati çdo i treti i punësuar është grua. Sektori është tërheqës për të rinjtë (nën moshën 30 vjeçe), të cilët përbëjnë 59% të fuqisë punëtore të përgjithshme; pjesa e mbetur prej 41% janë 30 deri në 49 vjeç.

Tabela 46 tregon se një përqindje më e lartë e kompanive kërkojnë arsim universitar dhe trajnimi në vend të punës është i rëndësishëm vetëm për një të katërtën e kompanive. Ndonëse aktualisht ka një numër të madh shkollash AAP që ofrojnë programe studimi për sektorin e IT-BPO, të dhënat tregojnë se kompanitë jo medoemos kërkojnë të diplomuar nga QAP për t'i plotësuar vendet e lira. . Përveç kësaj, kurset e trajnimit të TI ofrohen nga gjashtë prej tetë QAP-ve të MPMS-së, por ato nuk janë cekur si ofrues të shkathtësive nga asnjë prej kompanive të intervistuar.

Gati 60% të kompanive të anketuara rregullisht vlerësojnë shkathtësitë dhe nevojat për trajnim të punonjësve të tyre, 29% vlerësojnë shkathtësitë dhe nevojat për trajnim vetëm për grupet e zgjedhura të punonjësve dhe pjesa e mbetur 12% nuk e kryejnë fare vlerësime të tilla. Pak më shumë se gjysma e kompanive të anketuara deklaruan se punonjësit e tyre kanë marrë pjesë në trajnime gjatë vitit 2015, nga të cilët 56% ishin trajnime në vend të punës, një e treta ishin trajnime të brendshme dhe pjesa e mbetur prej 11% ishin trajnime të jashtme.

TABELA 46: Niveli i arsimit minimal të kërkuar nga kompanitë për këtë punë

Niveli i arsimit	Përqindja
Arsimi fillor	0%
I mesëm i përgjithshëm	0%
I mesëm profesional	6%
Universitar	71%
Vetëm një trajnim në vend të punës (niveli arsimor nuk është relevant)	24%
Gjithsej numri i observimeve	17

Rreth një e pesta e kompanive me vende të lira për zhvillues të uebit dhe multimedive kanë raportuar vështirësi në gjetjen e punonjësve të shkathët. Kompanitë kanë pohuar se ofrojnë trajnim fillestar tremujor për punësimet e reja.

i. Detyrat dhe shkathtësitë specifike me profesionin për zhvilluesit e uebit dhe multimedive

Tabela 47 tregon detyrat më së shpeshti të cituara për këtë fushë dhe ofron një krahasim mes detyrave të raportuara nga punëdhënësit dhe atyre të listuara në ISCO-08. Për krahasim, një zhvillues uebi dhe multimedive në Kosovë duhet të kryejë pak detyra specifike për profesionin sesa përshkrimi i ISCO-08. Megjithatë, punonjësit e Kosovës pritet të kryejnë detyra të tjera të përgjithshme, duke përfshirë: takime me klientët, analizim të kërkesave të tyre, hartim të konceptit dhe planit të punës dhe menaxhim të zhvillimit dhe zbatimit të përmbajtjeve multimediale.

TABELA 47: Detyrat e zhvilluesit të uebit dhe multimedias bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08

Detyrat	Përqindja	ISCO-08
Hartimi dhe zhvillimi i animacioneve digjitale, imazheve, prezantimeve, lojërave, audio, video-klipeve, dhe aplikacioneve të internetit duke përdorur softuer multi-medial, mjete, shërbime, grafika interaktive dhe gjuhë programimi	100%	√
Takime me klientët, analizimi i kërkesave të tyre, hartimi i një koncepti dhe plani të punës	88%	
Testimi, ngarkimi dhe modifikimi i faqeve të internetit ose ueb-aplikacioneve	82%	√
Analizimi, dizajnimi, zhvillimi i faqeve të internetit duke aplikuar një kombinim të elementeve artistike dhe kreative me programim softuerik, kodimit dhe ndërfaqjes me mjediset operative	24%	√
Komunikimi me specialistët e rrjetit në lidhje me çështjet e lidhura me uebin, siç janë siguria dhe listimi i faqeve të internetit	12%	√
Menaxhimi i zhvillimit dhe zbatimit të përmbajtjes multimediale	6%	
Dizajnimi, zhvillimi dhe integrimi i kodin kompjuterik me inpute të tjera të specializuara, siç janë dosjet fotografike, dosjet audio dhe gjuhë e koduar, për të prodhuar, mirëmbajtur dhe mbështetur faqet e internetit		√
Asistencë në analizim, specifikimin dhe zhvillimin e strategjive të internetit, metodologjitë të bazuara në ueb dhe planeve zhvillimore		√

Kompanitë gjithashtu janë kërkuar që t'i saktësojnë shkathtësitë dhe njohuritë që duhet t'i përvetësojnë zhvilluesit e uebit dhe multimedive për t'i kryer në mënyrë adekuate tre detyrat kryesore të zgjedhura (Tabela 48).

Tabela 48 tregon se kompanitë kanë cekur se trajnimi në vend të punës është më i rëndësishmi për zhvillimin e shkathtësive të nevojshme për t'i kryer detyrat kryesore të përzgjedhura.

TABELA 48: Shkathtësitë/njohuritë më të rëndësishme për tri detyrat kryesore të përzgjedhura

Detyra	Njohuritë/shkathtësitë	Shkathtësitë për këtë detyrë që do të mësohen:	
		Në shkollë	Në vend të punës
Hartimi dhe zhvillimi i animacioneve digjitale, imazheve, prezantimeve, lojërave, audio, video-klipeve, dhe aplikacioneve të internetit duke përdorur softuer multimedial, mjete, shërbime, grafika interaktive dhe gjuhë programimi	Aftësia për t'i analizuar nevojat e klientëve dhe propozuar dhe zhvilluar (konceptet për) softuerë	44%	56%
	Njohja e ueb-dizajnit dhe programimit (dizajni dhe zhvillimi i grafikave digjitale, animacioneve, audios dhe videos, fotografi, etj.)		
	Aftësia për të hartuar koncepte për aplikacione në ueb		
	Njohja mbi softuerët multimedialë, mjetet, shërbimet, grafikat interaktive dhe gjuhët e programimit		
	Njohja e llojeve të ndryshme të softuerit dhe gjuhëve të programimit dhe aftësia për t'i zgjedhur ato më të përshtatshmet për produkte/projekte specifike		
	Njohja e rregullave të mbrojtjes së të dhënave		
	Shkathtësi të dizajnit		
	Shkathtësitë e përgjithshme të TI		
Takime me klientët, analizimi i kërkesave të tyre dhe hartimi i një koncepti dhe plani të punës	Aftësia për t'i analizuar nevojat e klientëve dhe propozuar (konceptin për) produktin	27%	73%
	Njohuri të programimit dhe dizajnit		
	Aftësia për t'i analizuar nevojat e klientëve dhe propozuar dhe zhvilluar softuerët		
	Njohuri të mjeteve dhe veglave multimediale		
	Njohja e llojeve të ndryshme të softuerit dhe gjuhëve të programimit dhe aftësia për t'i zgjedhur ato më të përshtatshmet për produkte/projekte specifike		
Aftësia për të analizuar tregun			
Testimi (dhe ngarkimi) i faqeve të internetit ose aplikacioneve në ueb, dhe modifikimi i tyre në përputhje me rrethanat	Njohja e ueb-programimit	15%	85%
	Njohuria e gjuhëve të kodimit		
	Aftësia për të përmirësuar përmbajtjen e faqeve të internetit/multimediale kur identifikohen problemet		

ii. Shkathtësi të reja

Kompanitë e anketuara janë kërkuar po ashtu që t'i përmendin shkathtësitë të cilat besojnë se do të bëhen shumë të rëndësishme për zhvilluesit e uebit dhe multimedive në të ardhmen. Avancimet e vazhdueshme të shkathtësive/teknologjike janë raportuar si shkathtësitë më të rëndësishme të reja, vijuar nga programimi i uebit dhe instalimi i kamerave (Tabela 49).

TABELA 49: Shkathtësi të reja

Shkathtësi të reja	Numri i kompanive
Avancimi i vazhdueshëm i shkathtësive/teknologjisë*	6
Programimi i uebit	3
Instalimi i kamerave	2
Marketing, marrëdhënie me publikun dhe përdorimi i mediave sociale	1
Sisteme IPTV	1
Krijimi i animacioneve	1
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	<i>14</i>

* 1 nga kompanitë kanë cekur kalimin në sistemin FITH në mënyrë specifike

Kur kompanitë janë pyetur se si kanë për qëllim t'ju përgjigjen shkathtësive të reja, pothuajse 60% theksuan përmes trajnimeve të punonjësve, 24% përmes rekrutimit të staf të ri, dhe 12% përmes riorganizimit të brendshëm. Më tutje, kur janë pyetur nëse kompanitë kishin vështirësi në gjetjen e kurseve apo trajnerëve për shkathtësitë e reja, kompanitë janë përgjigjur njëjtë edhe po edhe jo (47%) dhe të tjerët theksuan se nuk kishin informata për këtë. Rekrutimi i stafit për kryerjen e shkathtësive të reja është deklaruar të jetë i vështirë nga 41% të kompanive.

iii. Shtytësit e ndryshimit

Të gjitha kompanitë e intervistuar kanë deklaruar se janë angazhuar në aktivitete inovative gjatë dy viteve të fundit. Inovacionet janë realizuar përmes lansimit të shërbimeve të reja ose përmirësimit të atyre ekzistuese dhe avancimin e shitjes dhe teknikave të marketingut (nga 35%). Kompanitë mbetura kanë ndryshuar/përmirësuar punën e organizatës dhe proceseve të ofrimit të prodhimit/proceseve (18% dhe 12%, përkatësisht).

Përveç kësaj, kompanitë e anketuara janë kërkuar që t'i tregojnë ndryshimet dhe inovacionet që kishin ndikim në detyrat e punonjësve. Tabela 50 tregon se inovacionet në mallra dhe shërbime dhe organizimin e punës janë raportuar të kenë pasur ndikimin më të madh.

TABELA 50: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga zhvilluesi e uebit dhe multimedive

Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve	Përqindja
Mallra apo shërbime	47%
Organizimi i punës	47%
Proceset (për prodhimin e mallrave apo furnizimin e shërbimeve)	6%
Metoda të shitjes dhe marketingut	0%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	<i>17</i>

Kur janë u pyetur për sa i përket veprimeve të ndërmarra si reagim në vetëdijesimin ose rregulloreve mjedisore në dy vitet e fundit, vetëm 12% raportuan se janë angazhuar në ndryshimin/përshtatjen e praktikave, produkteve ose shërbimeve të tyre. Të gjitha kompanitë që kanë raportuar se i janë përgjigjur vetëdijesimit apo rregulloreve mjedisore kanë cekur se përshtatjen kanë pasur ndikim në detyrat profesionale.

Kompanitë kanë theksuar se grupi i profesionit të zhvilluesit të uebit dhe multimedive është nga më të prekurit nga ndryshimet në detyrat e punës dhe kërkesat për shkathtësi. Në përgjithësi, zhvilluesit e uebit dhe multimedive bashke me shitjet janë raportuar si grupet profesionale që po kalojnë në ndryshimet më të mëdha (Tabela 51).

TABELA 51: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha

Profesionet/detyrat	Përqindja
Zhvillues të uebit	22%
Zhvillues të multimedive	22%
Shitje	22%
Dizajnerë	11%
Krijues të animacioneve	11%
Menaxher projekti	11%
Gjithsej numri i observimeve	9

iv. Shkathtësitë e përgjithshme

- *Shkathtësi leximi, shkrimi, numërimi dhe kompjuteri*

Kompanitë e anketuara janë kërkuar që të përcaktojnë nivelin e shkathtësive të leximit, shkrimit dhe llogaritjes që kërkohen nga zhvilluesit e uebit dhe multimedive. Të dhënat në Tabelën 52 tregojnë se për më shumë se 80% të punëdhënësve, zhvilluesit e uebit dhe multimedive pritet të kenë shkathtësi të avancuara të leximit dhe shkrimit që janë specifike për profesionin. Përveç kësaj, përdërisa kompanitë presin që shkathtësitë e leximit dhe shkrimit do të kenë më shumë rëndësi në të ardhmen, më shumë se gjysma e tyre kanë theksuar se sistemi arsimor nuk është duke i përgatitur në mënyrë adekuate punonjësit me këto shkathtësi.

Kompanitë kanë raportuar se zhvilluesit e uebit dhe multimedive duhet të posedojnë shkathtësi mesatare deri tek ato të avancuara të llogaritjes dhe statistikore. Në veçanti, këta punonjës duhet të jenë në gjendje të llogarisin mesataret, përqindjet; të bëjnë kalkulime të avancuara, metoda statistikore; të jenë në gjendje të zhvillojnë modele, tregues të performancës dhe të kryejnë kalkulime komplekse. Më shumë se gjysma e kompanive presin që shkathtësitë e llogaritjes të bëhen gjithnjë e më të rëndësishme në të ardhmen. 70% të këtyre kompanive nuk janë të kënaqur me zotësitë e punonjësve në këto shkathtësi të marra nga shkolla/universiteti.

Kompanitë kanë raportuar se janë të kërkuara shkathtësitë komplekse dhe të avancuara kompjuterike (18% dhe 76%, përkatësisht). Shumica e kompanive (91%) presin që shkathtësitë kompjuterike do të jenë gjithnjë e më të rëndësishme në të ardhmen, dhe 71% e tyre mendojnë se punëtorët që vijnë drejt nga shkolla/ universiteti janë të përgatitur në mënyrë adekuate me këto shkathtësi.

TABELA 52: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit

		Numri	Përqindja	Rëndësi më e madhe në të ardhmen	Punëtorë të përgatitur shumë mirë dhe përgatitje adekuata që vijnë direkt nga shkolla universiteti
Shkathtësitë e leximit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të leximit në punë	0	0%	76%	54%
	Leximi i instruksioneve, udhëzimeve, teksteve të thjeshta	3	18%		
	Leximi i teksteve specifike për profesionin me disa përmbajtje teknike	0	0%		
	Lexim duke kuptuar tekste komplekse që janë të rëndësishme për punë	12	71%		
	Lexim i përmbajtjes komplekse nga një kontekst më i gjerë	2	12%		
Shkathtësitë e shkrimit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të shkrimit në punë	0	0%	76%	69%
	Shkrimi i teksteve të thjeshta, plotësimi i formularëve, hartimi i raporteve të shkurtra	1	6%		
	Shkrimi i teksteve që përshkruajnë përmbajtje të njohur specifike të profesionit	2	12%		
	Shkrimi i teksteve komplekse specifike për profesionin	9	53%		
	Shkrimi i analizave, raporteve që vlerësojnë kontekstin e përgjithshëm të biznesit	5	29%		
Përdorimi dhe të kuptuarit e informatave numerike apo statistike	Nuk ka nevojë për këtë shkathtësi	0	0%	59%	30%
	Realizimi i llogaritjeve të thjeshta (mbledhje, pjesëtim, shumëzim)	3	18%		
	Llogaritja e mesatareve, përpjesëve, përqindjeve, etj.	5	29%		
	Njohja e llogaritjeve të avancuara, metodave statistikore, etj.	5	29%		
	Zhvillimi i modeleve, treguesve të performancës, llogaritjeve komplekse	4	24%		

Përdorimi i kompjuterit	Asnjë	0	0%	94%	71%
	Elementar (p.sh. futja e të dhënave, dërgimi dhe pranimi i emailave, shtypja)	0	0%		
	Mesatar (p.sh. përpunimi në Word apo tabelave në Excel)	1	6%		
	Kompleks (p.sh. analizimi i informatave apo dizajnit, duke përfshirë dizajne me ndihmë kompjuteri; përdorim i pakove të analizave statistikore)	3	18%		
	I avancuar (p.sh. programim softuerik, menaxhim i rrjeteve kompjuterike)	13	76%		

- *Shkathtësi të tjera të përgjithshme*

Kompanitë e anketuara kanë raportuar se zotësitë e gjuhëve të huaja, shkathtësitë e punës ekipore dhe kreativitetit/inovacionit janë shkathtësitë më të rëndësishme të përgjithshme të kërkuara për zhvilluesit e uebit dhe multimedia (Tabela 53). Përveç kësaj, shumica e kompanive parashikojnë që këto shkathtësi do të kenë më shumë rëndësi në të ardhmen.

Autonomia, përshtatja me pajisjet ose materialet e reja dhe shkathtësitë e komunikimit gjithashtu konsiderohen të rëndësishme dhe pritet të jenë gjithnjë e më të rëndësishme në të ardhmen nga më shumë se gjysma e kompanive të intervistuar.

Kompanitë e anketuara ndajnë mendime të ngjashme në lidhje me rëndësinë e tanishme dhe të ardhshme të shkathtësive të ndarjes së burimeve, mësimi dhe udhëzimit të tjerëve dhe shitjes. Po ashtu, kompanitë presin që shkathtësia e punës me duar do të jetë ndjeshëm më e rëndësishme në të ardhmen (Tabela 53).

TABELA 53: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme

Shkathtësia	Niveli i rëndësisë		
	Shumë apo Mjaft e rëndësishme	Nuk është e rëndësishme Apo nuk aplikohet	Rëndësi më e madhe në të ardhmen
Zgjidhja e problemeve komplekse	82%	18%	53%
Komunikim në gjuhë të huaj	100%	0%	94%
Aftësi të punës me duar	29%	71%	57%
Komunikim	82%	18%	73%
Punë ekipore	94%	6%	71%
Shitje	65%	35%	64%

Kreativitet/inovacion	94%	6%	88%
Përshtatje me pajisjet apo materialet e reja	88%	12%	69%
Mësim/udhëzim	71%	29%	62%
Mbrojtje e mjedisit	18%	82%	56%
Autonomi	88%	12%	50%
Planifikim i resurseve	59%	41%	60%

- *Kushtet e punës dhe përgatitja e nevojshme fizike e të punësuarve*

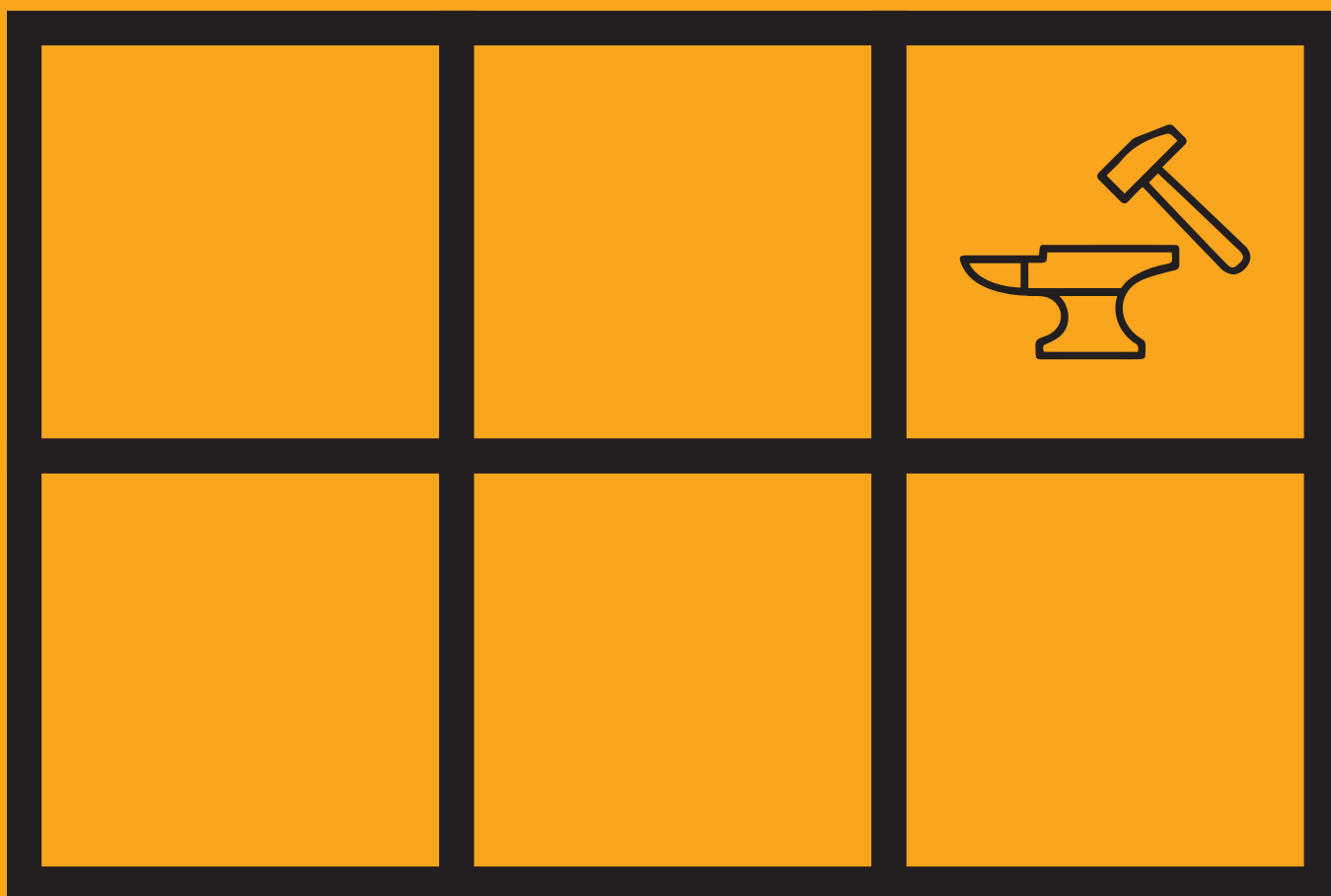
Siç është raportuar nga 94% e firmave të anketuara, zhvilluesit e uebit dhe multimedive zakonisht i kryejnë detyrat e punës në objekte. Mjediset e nxehta me ndriçim artificial janë cekur si kushtet mbizotëruese të punës.

Përgatitja e kërkuar fizike e punëtorëve për të qëndruar ulur për kohë të gjata u përmend si e rëndësishme nga 82% e kompanive të anketuara, vijuar nga lëvizja e koordinuar (raportuar nga 18% e kompanive).

Rekomandime

- Kompanitë e TI nuk duket se janë duke punësuar të diplomuar të AAP, gjë që mund të shpjegojë përmbajtjen më të përgjithshme të programeve të studimit të AAP. MASHT-i duhet të vlerësojë dhe harmonizojnë programet aktuale me kërkesën e punëdhënësve;
- Nëse shkollat profesionale synojnë të ofrojnë programe studimi për aftësimin e zhvilluesve të uebit dhe mediave, duhet të sigurojnë staf të kualifikuar mësimor si parakusht për t'i përgatitur të diplomuarit për detyrat e kërkuara nga punëdhënësit vendorë dhe ndërkombëtarë;
- MPMS duhet t'i rishikojë trajnimet aktuale të ofruara në fushën e TI, duhet të vlerësojë aftësinë e punësimit të të trajnuarve nga programet aktuale dhe të marrin parasysh ofrimin e trajnimeve më të avancuara, duke përfshirë edhe për zhvilluesit e uebit dhe mediave; ndonëse aktualisht kompanitë e Kosovës nuk kërkojnë që zhvilluesit e uebit dhe multimedive të jenë në gjendje t'i kryejnë disa shkathtësi të veçanta të listuara në ISCO-08 për këtë profesion, kurrikula duhet të sigurojë që punonjësit të jenë të aftë t'i kryejnë këto detyra. Kjo është me rëndësi të veçantë meqë shërbimet e TI janë në kërkesë të lartë në tregun ndërkombëtar;
- Të rinjtë duket të jenë mjaft të interesuar për sektorin e TIK dhe duke pasur parasysh se punët e TIK-ut janë të pranishme në të gjithë sektorët, sigurimi i arsimit cilësor do të lehtësojë punësimin e të rinjve në Kosovë dhe do t'i bëjë në gjendje që të kryejnë kontraktime të jashtme të shërbimeve;
- Janë të nevojshme shkathtësitë e përgjithshme për ta realizuar këtë profesion. Kështu, sistemi AAP duhet të rekrutojnë studentë dhe të trajnuar më të përgatitur;
- Aftësitë e gjuhëve të huaja, shkathtësia e punës me duar, shkathtësitë e punës në grup, kreativiteti/inovacioni, autonomia, përshtatja me pajisje apo materialet e reja dhe aftësia e komunikimit janë të rëndësishme për zhvilluesit e uebit dhe multimedive zhvilluesve dhe duhet të përfshihen në programet e AAP;
- Sektori i TI është dinamik; prandaj, sistemet e arsimit dhe aftësimin duhet të jenë fleksibël dhe të adaptueshëm ndaj ndryshimeve;
- Trajnimi në vend të punës trajnimin është raportuar si shumë i rëndësishëm për profesionin e zhvilluesit të uebit dhe mediave, prandaj shkollat profesionale dhe punëdhënësit duhet të bashkëpunojnë ngushtë

PÄRPUN



IMI I METALIT

4

Industria e metalit ka kaluar nëpër transformime të mëdha përgjatë viteve të kaluara, posaçërisht me privatizimin e ndërmarrjeve shoqërore (NSH) dhe zhvillimin e kompanive të mesme, të vogla dhe madje edhe mikro si përgjigje e hovit të madh të ndërtimit pas konfliktit.¹⁸

Ndonëse kompanitë mikro janë më të shpeshtat në këtë sektor, ekzistojnë disa kompani të mesha siç janë Newco Ferronikeli, NewCo Llamkos – Galvasteel, NewCo IMK Fabrika e Tubave, NewCo Jugoterm dhe Trepça, të cilat zënë përqindjen më të madhe të prodhimit, eksporteve dhe punësimit.¹⁹ Kompanitë mikro shesin mallrat e tyre kryesisht në tregun e brendshëm. Këto kompani më të mëdha eksportojmë kryesisht ferronikël, produkte të hekurit dhe çelikut, të cilat kryesisht shiten tek kompanitë e tjera për përpunim të mëtejshëm.

Sipas të dhënave të ATK-së, kompanitë e përpunimit të metalit përbëjnë 1.30% të gjithësej bizneseve aktive dhe 0.93% të gjithësej punësimit në Kosovë më 2015 (Tabela 54).

TABELA 54: Bizneset aktive dhe punësimi në kompanitë e përpunimit të metalit (2013-2015)

Sektori NACE Rev.2	Bizneset aktive/nr. i punonjësve	2013	2014	2015
24, 25 Prodhuesi i metaleve themelore dhe Prodhuesi i produkteve të fabrikuara metalike, përveç makinerisë dhe pajisjeve	Nr. i bizneseve aktive	863	936	1 024
	<i>Pjesëmarrja në gjithësej numrin e bizneseve aktive</i>	1,41%	1,35%	1,30%
	Nr. i punonjësve	2 672	2 278	2 333
	<i>Pjesëmarrja në gjithësej numrin e punonjësve</i>	1,14%	0,94%	0,93%

Burimi: ATK, 2016

Në veçanti, shumë pak gra punojnë në këtë sektor.

Shumica e punonjësve kanë shkollim të mesëm. Në përgjithësi, kompanitë që veprojnë në përpunimin e metaleve janë shprehur të jenë të pakënaqura me cilësinë e fuqisë punëtore. Shumica e kompanive ia atribuojnë këtë problem numrit të kufizuar të të diplomuarve të shkollave profesionale në këtë fushë.

4.1 Rezultatet e anketës të përpunimit të metalit

Të dhëna bazike të kompanive

Për këtë vlerësim, janë intervistuar 104 kompani që veprojnë në sektorin e përpunimit të metaleve. Të gjitha kompanitë e intervistuar janë në pronësi private, nga të cilat, rreth dy të tretat janë mikro, një e treta të vogla dhe 5% të mesme. Mesatarisht, këto kompani punësojnë 12 punonjës.

Mallrat kryesisht shiten në tregje lokale dhe në afërsi (62% të kompanive) dhe 20% në tregjet e tjera brenda Kosovës; 11% e kompanive kanë theksuar se eksportojnë produktet e tyre në vendet e Bashkimit Evropian dhe 6% në vendet e tjera.

Profesioni më i shpeshtë i identifikuar nga kompanitë në këtë sektor është ai i salduesit.

¹⁸ Politika industriale, MTI, 2014

¹⁹ Informatat e paraqitura në pasqyrën e përgjithshme janë nxjerrë kryesisht bazuar në profilin e Sektorit të Industrisë së Përpunimit të Metalit, MTI, 2014, përveç nëse specifikohet ndryshe.

4.1.1 Saldues

Numri gjithsej i kompanive të intervistuar që kanë deklaruar se salduesi është profesioni më i shpeshtë punësojnë gjithsej 666 persona, nga të cilët vetëm 4% janë gra. Numri mesatar i të punësuarve në këto kompani është 10.

Salduesit përfaqësojnë shumicën e të punësuarve në këtë sektor (58% të kompanive) dhe të gjithë ata janë burra. Rreth 45% e salduesve janë më të rinj se 30 vjeç, 48% janë të moshës 30-50 vjeçe dhe vetëm 7% janë mbi 50 vjeç.

Arsimi i mesëm i përgjithshëm (gjimnazi) është niveli më i kërkuar dhe lloji i arsimit i raportuar nga kompanitë; vetëm 16% kërkojnë të diplomuar nga shkollimi profesional (Tabela 55). Pothuajse 40% e kompanive kanë deklaruar se trajnimi në vend të punës është mekanizmi për përgatitjen e salduesve për kryerjen e punës së tyre. Numri i ulët i kompanive që kërkojnë trajnime profesionale sugjeron që ose përpunuesit e metaleve nuk janë të informuar mbi programet e studimit të AAP-së në Kosovë (12 shkolla profesionale ofrojnë programe studimore në saldim, pesë në farkëtari metalike, dhe një në përpunim të metaleve), ose nuk janë të kënaqur me zotësitë e të diplomuarve. Meqë këto pyetje nuk ishin brenda fushëveprimit të këtij studimi, nuk është e sigurt se cila prej dy deklaratave shpjegon rëndësinë e ulët të shkollave të AAP-së për sektorin e përpunimit të metaleve. Megjithatë, pothuajse të gjitha studimet që matin kënaqësinë e punëdhënësve me shkollat AAP kanë konfirmuar se ka pakënaqësi të përgjithshme me cilësinë e shkollave të AAP.²⁰

Kur janë pyetur në lidhje me vlerësimin e shkathtësive të punonjësve dhe nevojave për trajnime, 44% e kompanive raportuan se bëjnë vlerësime të rregullta, 7% për disa grupe të të punësuarve dhe pothuajse gjysma e kompanive nuk kryejnë vlerësime. Të dhënat tregojnë se kompanitë e anketuara investojnë në zhvillimin e fuqisë punëtore: pothuajse 40% raportuan se salduesit në kompanitë e tyre kanë marrë pjesë në trajnime nga të cilat 88% ishin në vend të punës dhe 15%²¹ ishin trajnime të jashtme gjatë vitit 2015.

Gjithashtu, duket se kompanitë e përpunimit të metalit janë në dijeni se shtatë nga tetë QAP të MPMS-së sigurojnë trajnime për saldues. Dëshmia për këtë është gjetur nga një studim i kohëve të fundit, ku 80% e 259 ndërmarrjeve të anketuara të Kosovës deklaruan se nuk ishin në dijeni për programet e trajnimit profesional në Kosovë (INDEP, 2016). Kursi i trajnimit për saldim ofrohet nga QAP-të në Ferizaj, Mitrovicë, Dolan, Gjilan, Gjakovë, Prizren dhe Pejë por nuk ka trajnime të tilla të ofruara në QAP në Prishtinë. AKK ka miratuar standardet profesionale për farkëtarët metalikë dhe kurset e aprovuara ofrohen në shtatë QFP-të e sipërpërmendura.

Tabela 55: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë

Niveli i arsimit	Përqindja
Arsimi fillor	1%
I mesëm i përgjithshëm	47%
I mesëm profesional	16%
Universitar	0%
Vetëm një trajnim në vend të punës (niveli arsimor nuk është relevant)	36%
Gjithsej numri i observimeve	70

20 Gashi, A. dhe Serhati, J., 2013, Identifikimi i politikave arsimore të AAP dhe praktikave për përfshirje sociale dhe kohezion social në Ballkanin Perëndimor, Turqi dhe Izrael: raport për Kosovën, hulumtim i komisionuar nga Fondacioni Evropian për Trajnime
21 Vëreni se shumica është mbi 100% për shkak se dy kompani ofruar më shumë se një lloj trajnime.

Një e katërta e kompanive të anketuara me vende të lira të punës kanë raportuar se kanë hasur në vështirësi në gjetjen e punëtorëve me shkathtësi adekuate. Për ta tejkaluar këtë problem, kompanitë kanë raportuar se ofrojnë trajnime fillestare prej gjashtë muajsh në vend të punës për punësimet e reja.

i. Detyrat dhe shkathtësitë specifike për profesionin e salduesit

Kompanitë e anketuara janë kërkuar që t'i cekin detyrat kryesore që duhet t'i realizojnë salduesit (Tabela 56). Kjo tabelë krahason detyrat e raportuara nga punëdhënësit me ato të klasifikimit ISCO-08 për salduesit. Në veçanti, detyrat e salduesve në Kosovë dallojnë nga detyrat tipike për salduesit të përshkruara nga ISCO-08. Salduesit në Kosovë nuk kërkojnë t'i kryejnë dy detyrat e listuara në ISCO-08. Megjithatë, salduesit në Kosovë kryejnë edhe detyra të tjera që nuk listohen në përshkrimin ISCO-08. Salduesit në Kosovë pritet të operojnë dhe mirëmbajnë makinat CNC, si dhe të kryejnë detyra të tjera që do të pritej të kryheshin nga një asistent. Megjithatë, këto detyra të tjera të nevojshme mund t'i atribuohet madhësisë së vogël të kompanive.

TABELA 56: Detyrat e salduesit bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08

Detyrat	Përqindja	ISCO-08
Pjesët e saldimit që përdorin zjarr gazi, hark elektrik, përbërje termite ose metoda të tjera*	100%	√
Matja, shënimi dhe prerja e pjesëve/fletëve metalike duke përdorur flakë gazit apo hark elektrik	100%	√
Ekzaminimi i pjesëve të punës për defekte dhe matja e pjesëve e punës me tehe të drejta ose shabllone për të siguruar pajtueshmëri me specifikimet	76%	√
Saldimi i pjesëve metalike së bashku	17%	√
Përgatitja, operimi dhe mirëmbajtja e mjeteve konvencionale dhe makinave CNC për prerje, kthim, bluarje, rrafshim, shpim, grirje ose formësim të tjera të pjesëve të punës sipas dimensioneve dhe finisheve të përcaktuara;	17%	
Klasifikimi i lëndëve të para që do të përdoren në prodhim	13%	√
Instalimi dhe montimi i pjesëve për të bërë produktin përfundimtar	10%	√
Ngjyrosja e produkteve të gatshme	10%	
Operimi dhe monitorimi i pajisjeve që pastrojnë artikuj metali	9%	
Leximi dhe interpretimi i skicave inxhinierike dhe specifikimeve të produkteve	9%	√
Operimi dhe monitorimi i pajisjeve që përdoren për spërkatjen e metalit të shkrirë apo substancave të tjera në produkte metalike për t'i dhënë një shtresë mbrojtëse apo dekorative apo rindërtuar sipërfaqet e konsumuara apo të dëmtuara	9%	
Pastrimi i produkteve finale	6%	
Organizimi i punës së salduesve të tjerë**	4%	
Monitorimi i procesit të instalimit saldimit	3%	√
Operimi i makinave rezistente ndaj saldimit		√
Përdorimi i pipëzës së saldimit për riparimin e tubave të plumbit, dysheveve dhe montimeve të tjera		√

*Kryesisht përfshin planin e pjesëve

** Kjo detyrë është tipike për përgjegjësit/mbikëqyrësit.

Kompanitë e anketuara janë kërkuar gjithashtu që t'i cekin njohuritë e nevojshme për salduesit për të kryer me sukses katër detyrat më të raportuara (Tabela 57).

Më tutje, siç tregohet në tabelë, në përgjithësi, kompanitë besojnë se shumica e shkathtësive të raportuara/njohurive fitohen në vend të punës. Ky konstatim konfirmon gjetjet e raportimeve të mëparshme ku kompanitë kanë raportuar se trajnimi në vend të punës është mekanizmi kyç për përgatitjen e salduesve.

TABELA 57: Shkathtësitë/njohuritë më të rëndësishme për katër detyrat kryesore të përzgjedhura

Detyra	Shkathtësitë	Shkathtësitë për këtë detyrë që do të mësohen:	
		Në shkollë	Në vend të punës
Pjesët e saldimit me përdorim të flakës së gazit, harkut elektrik, përbërjes termite ose metodave të tjera	Përzgjedhja dhe shtrimi i pjesëve metalike që do të saldohen	17%	83%
	Njohuritë mbi tiparet e metaleve bazë		
	Aftësia për të operuar pajisje dhe mjete (p.sh. hark saldimi)		
	Njohuri mbi temperaturat e duhura të zjarrit të gazit apo elektrodave që do të përdoren në proces		
	Njohuri për teknikat e saldimit (në pozita të rrafshëta, horizontale, vertikale, të lartë dhe në kënde të ndryshme)		
	Njohuri të procesit të ftohjes pas saldimit		
	Njohuri të procesit të bluarjes së produktit final		
	Pastrimi i pajisjeve para përdorimit		
	Njohuri të procedurave të saldimit të sigurt (përdorimi i mjeteve mbrojtëse)		
Matja, shënjimi dhe prerja e pjesëve/fletëve metalike duke përdorur zjarr gazi apo hark elektrik	Aftësia për të operuar pajisje dhe mjete (hark saldimi dhe prerje me zjarr)	27%	73%
	Njohuri të procedurave të saldimit të sigurt (përdorimi i mjeteve mbrojtëse)		

Ekzaminimi i pjesëve të punës për defekte dhe matja e pjesëve e punës me tehe të drejta ose shabllone për të siguruar pajtueshmëri me specifikimet	Aftësia për të përdorur mikrometra, kaliper apo mjete të tjera matëse	39%	61%
	Aftësia për të inspektuar dhe analizuar karakteristikat e produktit final për të siguruar se përputhen me specifikacione		
	Aftësia për t'i përmirësuar defektet e mundshme		
	Aftësia për të shkruar regjistra të prodhimit		

ii. Shkathtësi të reja

Saldimi i çelikut dhe operimi i teknologjive të reja ishin shkathtësitë kryesore të përzgjedhura nga kompanitë si shkathtësitë e nevojshme të ardhshme të salduesve (Tabela 58). Operimi i makinave CNC është cekur përsëri si shkathtësi që do të kërkohet në të ardhmen. Disa kompani presin që shkathtësitë që kanë të bëjnë me inovacionin e produktit dhe optimizimin e lëndëve të para do të bëhen shumë e rëndësishme për zhvillimin e ardhshëm të biznesit të tyre.

TABELA 58: Shkathtësi të reja

Shkathtësi të reja	Numri i kompanive
Saldimi i çelikut	19*
Operimi i teknologjisë së re	14
Aplikimi i produkteve të reja inovative (linjat e produkteve, dizajnet, dekorimet, etj.)	9
Optimizimi i përdorimit të lëndëve të para	7
Teknikat/metodat e reja të saldimit	4
Saldimi i materialeve të tjera (p.sh. Inoksi, argoni, kobalti)	3
Organizimi/menaxhimi i ekipit	2
Menaxhimi i sigurisë	1
Ekzaminimi i produkteve (të ndërmjetme dhe finale) për defekte	1
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	<i>60</i>

*Nga ky numër, pesë kompani në mënyrë specifike kanë theksuar operimin e makinerisë CNC/saldimit automatik apo prerjes së metalit.

Kompanitë që raportuan shkathtësi të reja janë pyetur në lidhje me zhvillimin profesional të punonjësve të tyre: pothuajse tri të katërtat e tyre theksuan se ofrojnë trajnim për stafin, 14% me riorganizimin e brendshëm dhe pjesa e mbetur prej 11% me rekrutimin e stafit të ri. Megjithatë, më shumë se gjysma e kompanive (53%) deklaruan se kanë vështirësi në gjetjen e kurseve apo trajnerëve. Kjo gjetje gjithashtu mbështet supozimin që kompanitë e përpunimit të metalit nuk janë të informuara mbi kurset e trajnimit që ofrohen nga QAP në shtatë rajonet e Kosovës. Gjetja e punonjësve të shkathët për t'i kryer shkathtësitë e reja (të listuara në Tabelën 59) është perceptuar si sfidë për 57% të kompanive.

iii. Shtytësit e ndryshimit

Me përjashtim të vetëm një kompanie që ka theksuar se nuk ka pasur asnjë inovacion gjatë dy viteve të fundit, të gjitha kompanitë e tjera të përpunimit të metalit raportuan inovacione. Mallrat dhe shërbimet e reja ose me përmirësime të ndjeshme dhe ndryshimet në organizimin e punës janë raportuar në masë të njëjtë si mjetet kryesore të inovacionit (27%). Ndryshimet në shitje dhe procese të marketingut kanë ndodhur në gati një të katërtën e kompanive ndërsa inovacionet e proceseve të ofrimit të produkteve/shërbimeve në një të pestën e tyre.

Tabela 59 tregon që ndryshimet/inovacionet në organizimin e punës janë cekur si shkaku kryesor për ndryshimin e detyrave të salduesve.

TABELA 59: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga salduesit

Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve	Përqindja
Organizimi i punës	35%
Mallra apo shërbime	25%
Proceset (për prodhimin e mallrave apo furnizimin e shërbimeve)	22%
Metoda të shitjes dhe marketingut	19%
Asnjë	0%
Gjithsej numri i observimeve	69

Kur janë pyetur në lidhje me veprimet në përgjigje të vetëdijesimit ose rregulloreve mjedisore, rreth 40% e kompanive raportuan se kanë ndryshuar ose përshtatur praktikat, produktet ose shërbimet e tyre dhe pothuajse të gjitha (93%) kanë deklaruar se këto ndryshime kanë ndikuar në detyrat e salduesve.

Rreth 70% e kompanive të intervistuar kanë deklaruar se nga të gjitha profesionet e punësuar, ajo e salduesit është aktualisht profesioni më i prekur nga ndryshimet në detyrat e punës dhe kërkesat për shkathtësi. Tabela 60 tregon gjithashtu se gjysma e të gjitha kompanive kanë identifikuar salduesit dhe prerësit me flakë si grupin profesional që ka kaluar në së shumti ndryshime, vijuar nga Shitja/Marketingu (21%) dhe operatorët e makinerisë/kompjuterit (13%).

TABELA 60: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha

Profesionet/detyrat	Përqindja
Salduesit dhe prerësit me flakë	50%
Shitje/marketing	21%
Operues të makinerisë/kompjuterit	13%
Punues mjetesh	4%
Inxhinier mekanik	4%
Punues fletash metalike	4%
Galvanizim i nxehtë	4%
Gjithsej numri i observimeve	24

*iv. Shkathtësitë e përgjithshme**• Shkathtësi leximi, shkrimi, numërimi dhe kompjuteri*

Krahas shkathtësive specifike për profesionin, kompanitë janë kërkuar që të specifikojnë nivelin e shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterike që ju duhen salduesve (Tabela 61). Rreth tri të katërtat e punëdhënësve treguan se shkathtësitë e leximit dhe shkrimit nuk janë të nevojshme për këtë punë (71% dhe 75%, përkatësisht). Megjithatë, afro një e treta e kompanive deklaruan se salduesit duhet të jenë në gjendje të lexojnë tekste specifike me profesionin me disa përmbajtje teknike dhe dy të tretat deklaruan se punonjësit duhet të ketë aftësi modeste të shkrimit.

Për sa i përket shkathtësive të ardhshme të nevojshme për këtë profesion, pak më shumë se gjysma e kompanive presin që shkathtësitë e leximit dhe të shkruarit do jenë me rëndësi të madhe në të ardhmen. Në përgjithësi, kompanitë raportuan se sistemi arsimor është duke i përgatitur në mënyrë adekuate të punësuar me shkathtësi të leximit dhe shkrimit.

Për sa i përket shkathtësive të llogaritjes dhe atyre statistikore, 84% e kompanive deklaruan se salduesit duhet të jenë në gjendje të kryejnë llogaritje të thjeshta. Pjesa tjetër e kompanive kanë theksuar nevojën që salduesit të kenë shkathtësi për të llogaritur mesatare, përpjesa, përqindje, etj. Për rreth dy të pestat e punëdhënësve, shkathtësitë e llogaritjes pritet të bëhen më të rëndësishme në të ardhmen dhe një numër i ngjashëm i tyre gjithashtu raportuan kënaqësinë me shkathtësitë e fituara në sistemin arsimor.

Aktualisht, shkathtësitë kompjuterike janë konsideruar të parëndësishme nga gjysma e kompanive dhe gjysma tjetër ka deklaruar se janë të nevojshme shkathtësi elementare kompjuterike. Një e treta e kompanive presin që rëndësia e shkathtësive kompjuterike të rritet në të ardhmen. Për sa i përket zotësisë aktuale të shkathtësive kompjuterike, një e katërta e kompanive deklaruan se punëtorët që vijnë drejt nga shkolla/universiteti posedojnë shkathtësi adekuate.

TABELA 61: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit

		Numri	Përqindja	Rëndësi më e madhe në të ardhmen	Punëtorë të përgatitur shumë mirë dhe përgatitje adekuate që vijnë direkt nga shkolla/universiteti
Shkathtësitë e leximit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të leximit në punë	29	41%	54%	59%
	Leximi i instruksioneve, udhëzimeve, teksteve të thjeshta	16	23%		
	Leximi i teksteve specifike për profesionin me disa përmbajtje teknike	24	34%		
	Lexim duke kuptuar tekste komplekse që janë të rëndësishme për punë	1	1%		
	Lexim i përmbajtjes komplekse nga një kontekst më i gjerë	0	0%		
Shkathtësitë e shkrimit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të shkrimit në punë	30	43%	56%	70%
	Shkrimi i teksteve të thjeshta, plotësimi i formularëve, hartimi i raporteve të shkurtra	28	40%		
	Shkrimi i teksteve që përshkruajnë përmbajtje të njohur specifike të profesionit	11	16%		
	Shkrimi i teksteve komplekse specifike për profesionin	0	0%		
	Shkrimi i analizave, raporteve që vlerësojnë kontekstin e përgjithshëm të biznesit	1	1%		
Përdorimi dhe të kuptuarit e informatave numerike apo statistikore	Nuk ka nevojë për këtë shkathtësi	0	0%	41%	38%
	Realizimi i llogaritjeve të thjeshta (mbledhje, pjesëtim, shumëzim)	59	84%		
	Llogaritja e mesatareve, përpjesëve, përqindjeve, etj.	11	16%		
	Njohja e llogaritjeve të avancuara, metodave statistikore, etj.	0	0%		
	Zhvillimi i modeleve, treguesve të performancës, llogaritjeve komplekse	0	0%		

Përdorimi i kompjuterit	Asnjë	34	49%	33%	25%
	Elementar (p.sh. futja e të dhënave, dërgimi dhe pranimi i emailave, shtypja)	35	50%		
	Mesatar (p.sh. përpunimi në Word apo tabelave në Excel)	1	1%		
	Kompleks (p.sh. analizimi i informatave apo dizajnit, duke përfshirë dizajne me ndihmë kompjuteri; përdorim i pakove të analizave statistikore)	0	0%		
	I avancuar (p.sh. programim softuerik, menaxhim i rrjeteve kompjuterike)	0	0%		

- *Shkathtësi të tjera të përgjithshme*

Siç është raportuar nga kompanitë e anketuara, shkathtësitë e punës ekipore, mbrojtjes së mjedisit, punës së shkathtë me duar dhe pavarësia (autonomia) janë shkathtësitë më të rëndësishme të tjera të përgjithshme që duhet t'i kenë salduesit (Tabela 62). Përveç kësaj, shumica e kompanive parashi-kojnë që këto shkathtësi do të kenë më shumë rëndësi në të ardhmen.

Shkathtësitë e promovimit të inovacionit (kreativiteti/inovacioni dhe përshtatja me pajisjet apo materialet e reja), shkathtësitë e mësimit dhe udhëzimit dhe të zgjidhjes së problemeve komplekse janë konsideruar gjithashtu të rëndësishme dhe pritet të jenë edhe më të rëndësishme në të ardhmen.

Më tutje, edhe pse aktualisht nuk konsiderohet shumë e rëndësishme, kompanitë theksuan se shkathtësia e bisedës në gjuhë të huaja, aftësitë e punës me duar, komunikimit, shitjes dhe ndarjes së burimeve do të kenë më shumë rëndësi në të ardhmen (Tabela 62). Për sa i përket gjuhëve të huaja, gjysma e kompanive të anketuara raportuan se punonjësit që vijnë drejt nga shkolla/universiteti janë të përgatitur mirë ose në mënyrë adekuate.

TABELA 62: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme

Shkathtësia	Niveli i rëndësisë		
	Shumë apo Mjaft e rëndësishme	Nuk është e rëndësishme Apo nuk aplikohet	Rëndësi më e madhe në të ardhmen
Zgjidhja e problemeve komplekse	96%	4%	78%
Komunikim në gjuhë të huaj	20%	80%	63%
Aftësi të punës me duar	100%	0%	79%
Komunikim	31%	69%	54%
Punë ekipore	100%	0%	89%
Shitje	49%	51%	73%

Kreativitet/inovacion	99%	1%	83%
Përshtatje me pajisjet apo materialet e reja	99%	1%	87%
Mësim/udhëzim	96%	4%	85%
Mbrojtje e mjedisit	100%	0%	93%
Autonomi	100%	0%	64%
Planifikim i resurseve	50%	50%	69%

• *Kushtet e punës dhe përgatitja e nevojshme fizike e të punësuarve*

Gati 80% e kompanive të anketuara kanë raportuar se salduesit punojnë edhe në mjedise të brendshme edhe të jashtme. Mjedisi i punës karakterizohet me ndryshime të temperaturave, zhurmë dhe ndriçim artificial; mjediset e punës të nxehta, të ftohta ose me erë janë më pak të zakonshme. Aftësia e punëtorëve të qëndrojnë në këmbë, të ecin, të përkulen në gjunjë ose të shtrihem është cekur si e rëndësishme nga të gjitha kompanitë e anketuara, vijuar nga forca e konsiderueshme fizike (84% e kompanive) dhe koordinimi i mirë dorë-sy (13% e kompanive).

Rekomandime

- Lista e aftësive në Tabelën 57 duhet të shërbejë si udhëzues për zhvillimin e standardeve profesionale për saldim nga MASHT-i dhe do të ofrohet në shkollat AAP;
- Meqë QAP-të po ashtu janë edhe për zhvillimin e shkathtësive profesionale të punonjësve, kompanitë e të përpunimit të metaleve duhet të informohen në lidhje me përmbajtjen e trajnimit dhe trajnimet aktuale të ofruara. QAP-të kryesisht shfrytëzohen për trajnimin e punëkërkuësve dhe jo për zhvillim profesional. QAP duhet ti informojë punëdhënësit mbi trajnimet në dispozicion;
- Aktualisht shkollat profesionale ofrojnë katër programe profesionale për sektorin e përpunimit të metaleve. Meqë ky studim ka gjetur se profesioni i salduesit është në kërkesë të madhe, MASHT-i duhet të marrë parasysh ofrimin e trajnimeve vetëm për këtë profesion dhe t'i inkorporojë detyrat dhe aftësitë e programeve të tjera të studimit. Kjo duhet ta plotësojë standardin profesional për saldues për shkollat AAP;
- Programet studimore të AAP dhe aftësimeve duhet të sigurojnë që salduesit janë të zotë në lexim të teksteve specifike për profesionin me disa përmbajtje teknike; të shkruajnë tekste të thjeshta, të plotësojnë formularë, hartojnë raporte të shkurtra; tekstet që përshkruajnë çështje specifike me profesionin; të kryejnë llogaritje të thjeshta dhe të kenë aftësi elementare kompjuterike;
- Komunikimi, shkathtësitë e punës në ekip, gjuhët e huaja, shitja dhe ndarja e burimeve duhet të integrohen në kurrikulat e arsimit dhe trajnimit për saldues. Së fundi, duke pasur parasysh rëndësinë e trajnimit në vend të punës për sektorin, salduesit duhet të trajnohen për t'u bërë trajnerë dhe instruktorë; Së fundi, duke pasur parasysh rëndësinë e trajnimit në vend të punës për sektorin, salduesit duhet të trajnohen për t'u bërë trajnerë dhe instruktorë;
- Qasja në makineri është e nevojshme për t'i pajisur nxënësit me aftësi praktike. Meqë makineria është shumë e shtrenjtë dhe buxheti i AAP është i ulët, është i nevojshëm angazhimi i nxënësve që të punojnë me makineri gjatë vendosjes në punë praktike. Prandaj, është i rëndësishëm zbatimi i duhur i programeve të praktikës;
- Shkollat profesionale duhet të bashkëpunojnë ngushtë me kompanitë e përpunimit të metalit dhe të informojnë ato në lidhje me disponueshmërinë e të diplomuarve nga shkollat profesionale të përgatitur për këtë sektor. Vendosja në punë praktike nxënësve të AAP në kompanitë e përpunimit të metaleve është mekanizëm i rëndësishëm për ta lidhur në mënyrë adekuate kurrikulën shkollore me kërkesën e punëdhënësve.

TEKSTIL



LI DHE VESHJA

5

Tekstili ishte industria e dytë më e madhe (pas minierave) me fabrikat më të mëdha të vendosura në qytetin e Gjakovës në Kosovë.²² Tani, ky sektor është shumë më e vogël, dhe përbën vetëm 0.82% të gjithsej bizneseve dhe 0.85% të gjithsej punësimimit më 2015 (Tabela 63).

TABELA 63: Bizneset aktive dhe punësimi i kompanive të tekstilit dhe veshjes (2013-2015)

Sektori NACE Rev.2	Bizneset aktive/nr. i punonjësve	2013	2014	2015
13, 14, 15 Prodhues i tekstilit Prodhues i veshjes dhe Prodhues i lëkurës dhe produkteve të lidhura	Nr. i bizneseve aktive	508	579	650
	<i>Pjesëmarrja në gjithsej numrin e bizneseve aktive</i>	0,83%	0,83%	0,82%
	Nr. i punonjësve	1 801	2 248	2 123
	<i>Pjesëmarrja në gjithsej numrin e punonjësve</i>	0,77%	0,93%	0,85%

Burimi: ATK, 2016

Shumica e bizneseve aktive që operojnë në industrinë e tekstilit janë të madhësisë mikro, gjë që përbën sfidë për zmadhimin dhe zgjerimin e industrisë. Veshjet (rrobat) janë produktet më të rëndomtë të tekstilit. Një përqindje shumë e vogël e kompanive (rreth 10%) eksportojnë disa prej mallrave të tyre²³. Produktet më të eksportuara janë lëkura dhe këpucët e lëkurës, materialet e leshit dhe fijeve të tjera dhe rrobat.

Ndryshe nga shumica e sektorëve të tjerë, sektori i tekstilit dhe veshjes karakterizohet me një pjesëmarrje të balancuar gjinore në fuqinë punëtore. Shkollimi i mesëm është niveli më i lartë i arsimit për shumicën e kompanive. Mungesa e punëtorëve të shkathtë është raportuar të jetë pengesë e rreth dy të pestave të kompanive që kanë identifikuar mungesën e të diplomuarve me shkollim profesional si problematik.

5.1 Tekstili

Të dhëna bazike të kompanive

Nga gjithsej 112 kompani të anketuara, kompanitë mikro përbëjnë 76% të kompanive të vogla (21%), të mesme (3%) dhe një kompani është e madhe. Numri mesatar i të punësuarve në këto kompani është 14. Dy të tretat e kompanive shesin produktet e tyre në tregje lokale dhe rajonale, 30% në tërë Kosovën, ndërsa katër kompani kanë raportuar se eksportojnë produktet e tyre (3 në vende evropiane dhe 1 kompani në vende të tjera).

Procesionet më të rëndomtë të identifikuara nga kompanitë në sektorin e tekstilit janë: a) Operatorët e makinave qepëse; b) Rrobaqepësit, rrobaqepëset, gëzofpunuesit dhe kapelebërësit; dhe, c) Modelist, prerës dhe punues të tekstilit dhe të tjerë të ngjashëm.

²² Politika industriale, MTI, 2014

²³ Përveç nëse nuk specifikohet ndryshe, informatat e paraqitura në pasqyrën e përgjithshme janë kryesisht të bazuara në profilin e Sektorit të Industrisë së tekstilit, MTI, 2014.

5.1.1 Operues i makinës të qepjes

42 kompanitë e intervistuar që kanë raportuar operatorin e makinës qepëse si profesioni më i shpeshtë punësojnë gjithsej 728 punonjës nga të cilët 67% janë gra. Numri mesatar i të punësuarve në këto kompani është 17.

Operatorët e makinave qepëse përfaqësojnë 57% të gjithë të punësuarve në kompanitë e anketuara; gati 80% e këtyre të punësuarve janë gra. Të rinjtë përfaqësojnë pak më shumë se një të tretën e të punësuarve, 60% janë 30 deri në 49 vjeç dhe 8% janë mbi 50 vjeç. Mesatarisht, kompanitë e intervistuar punësojnë dhjetë operatorë të makinave qepëse.

Gati 40% e kompanive deklaruan se shkollimi i mesëm i përgjithshëm është niveli i kërkuar i arsimit dhe 21% kanë cekur shkollimin e mesëm profesional si relevant (Tabela 64). Në veçanti, një pjesë e konsiderueshme e kompanive (40%) deklaruan se niveli arsimor i të punësuarve nuk është i rëndësishëm meqë kompanitë përgatitin operatorët e makinave qepëse përmes trajnimeve në vend të punës, që mesatarisht zgjasin 6 muaj.

Lidhur me kërkesat për shkathtësi, 45% e kompanive të tekstilit deklaruan se bëjnë vlerësime të rregullta të shkathtësive dhe nevojave për trajnime të punonjësve të tyre, 14% i vlerësojnë disa grupe të të punësuarve, ndërsa 40% nuk kryejnë asnjë vlerësim të punonjësve. Ndonëse gati gjysma e kompanive rishikojnë nevojat për shkathtësi dhe trajnime dhe 40% deklaruan se trajnimi në vend të punës është instrumenti kryesor për t'i përgatitur operatorët e makinës qepëse, vetëm 17% raportuan se kanë të punësuar që kanë marrë trajnime të brendshme, nga të cilat 86% përmes trajnimeve në vend të punës dhe 14% përmes trajnimeve të tjera të brendshme gjatë vitit 2015. Aktualisht nuk ka programe studimi që ofrohen ose kurrikula të trajnimeve për operatorë të makinave qepëse.

TABELA 64: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë

Niveli i arsimit	Përqindja
Arsimi fillor	0%
I mesëm i përgjithshëm	38%
I mesëm profesional	21%
Universitar	2%
Vetëm një trajnim në vend të punës (niveli arsimor nuk është relevant)	38%
Gjithsej numri i observimeve	42

Gati 30% e kompanive të intervistuar me vende të lira për operatorë të makinave qepëse kanë shprehur vështirësi në rekrutimin e punonjësve me shkathtësi të duhura.

i. detyrat dhe shkathtësitë specifike për profesionin për operatorët e makinës qepëse

Sipas punëdhënësit, katër detyrat kryesore që pritet t'i realizojnë operatorët e makinave qepëse janë: a) operimi i makinave qepëse për qepje të veshjeve, siç janë bashkimi, përforcimi, lidhja ose dekorimi i veshjeve apo pjesëve të veshjeve; b) kryerja e detyrave të mirëmbajtjes së pajisjeve, si zëvendësuar

i gjilpërave; c) përgatitja e pjesëve të veshjes për qepje (matja, prerja, skica për qepje), dhe d) inspektimi i e produkteve të qepura (Tabela 65).

Përveç kësaj, Tabela 65 paraqet një krahasim të detyrave të raportuara nga punëdhënësit dhe atyre të listuara në klasifikimin ISCO-08 për operatorët e makinës qepëse. Një analizë krahasuese e detyrave të operatorëve të makinave qepëse në Kosovë me ato të përshkruara me ISCO-08 tregon se operatorët kosovarë janë të angazhuar edhe në prodhim, procesin e qepjes së mallrave. Përveç kësaj, në shumicën e kompanive, operatorët e makinave qepëse janë të angazhuar edhe në përgatitjen e pjesëve të veshjeve për qepje (matjen, prerjen, skicën për qepje) dhe inspektimin e produkteve përfundimtare. Një shpjegim i mundshëm për këtë mund të jetë se kompanitë në sektorin e tekstilit janë kryesisht të madhësisë mikro dhe të vogla, dhe është shtrenjtë që ato të punësojnë persona që do të kryejnë vetëm detyrat e operatorëve të makinave.

Në anën tjetër, operatorët e makinave qepëse në Kosovë nuk i kryejnë dy detyrat e fundit të listuara nën klasifikimin e ISCO-08. Kjo mund të shpjegohet edhe nga lloji i tekstileve të prodhuara në Kosovë edhe niveli dhe lloji i teknologjisë së aplikuar në kompanitë e Kosovës.

TABELA 65: Detyrat e operatorit të makinës qepëse bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08

Detyrat	Përqindja	ISCO-08
Operimi apo përkujdesja e makinave qepëse për të kryer operacione qepëse të veshjes, si përmes bashkimit, përforcimit, lidhjes apo dekorimit të veshjeve apo pjesëve të veshjeve	98%	√
Kryerja e detyrave të mirëmbajtjes së pajisjeve siç janë zëvendësimi i gjilpërave	76%	√
Përgatitja e pjesëve të veshjeve për qepje (matja, prerja, skica për qepje)	64%	
Inspektimi i produkteve të qepura	55%	
Monitorimi i operimit të makinave për të zbuluar defekte si qepja me defekte, prishje të perit, apo prishje të makinës	14%	√
Lidhja e butonave, grepave, patentave, lidhësve ose aksesorëve të tjerë të rrobave	12%	√
Operimi i makinave të qepjes së gëzofit për të bashkuar rripa të gëzofit në madhësi dhe formë të duhur dhe bashkimi i gëzofit në seksione të veshjes	7%	√
Kryerja e dekorimeve ose qepja me dorë	7%	
Kujdesi për makinat qepëse gjysëautomatike me disa koka qepëse të kontrolluara nga zinxhiri i modelit që qëndrisin dizajne të ndryshme në veshje	2%	√
Hekurosje e produkteve finale	2%	
Paketimi i produkteve finale	2%	
Operimi i makinave, siç është tegele me gjilpëra të vetme apo të dyfishta dhe makinat me shtrirje të rrafshëta, për të siguruar automatikisht bashkimin, përforcimin, apo dekorimin e materialeve ose artikujve		√
Operimi i makinave të qepjes për të qepur pjesë të lëkurës së bashku për veshje lëkure, çanta dore, dorëza		√

Për më tepër, kompanitë e anketuara janë pyetur që të specifikojnë shkathtësitë dhe njohuritë që operatorët e makinave qepëse duhet t'i kenë për t'i kryer si duhet katër detyrat kryesore. Në përgjithësi, Tabela 66 tregon se operatorët e makinave qepëse kërkohen të posedojnë aftësi specifike me profesionin.

Për më tepër, shumica e kompanive deklaruan se këto shkathtësi fitohen përmes trajnimit në vend të punës (Tabela 66).

TABELA 66: Shkathtësitë/njohuritë më të rëndësishme për katër detyrat kryesore të përzgjedhura

Detyra	Shkathtësitë	Shkathtësitë për këtë detyrë që do të mësohen:	
		Në shkollë	Në vend të punës
Operimi apo kujdesi i makinave qepëse për të kryer operacione të qepjes, siç janë bashkimi, përforcimi, lidhja apo dekorimi i veshjeve apo pjesëve të veshjes	Njohuria e operimit të makinës qepëse (skica e pjesëve dhe mbajtja e tyre adekuate gjatë procesit të qepjes, duke siguruar lidhje të balancuara, ndërrim të gjilpërave, vendosjen e gjatësisë së qepjes së drejtë, vendosjen e gjatësisë dhe gjerësisë së qepjes zigzage, përdorimin e udhëzuesit të lidhjes, etj.)	9%	91%
	Njohja e karakteristikave të llojeve të ndryshme të pëlhurave (dhe aftësia për të zgjedhur të përshatshmet për veshje të veçanta)		
	Aftësia për t'i lexuar modelet dhe skicat e veshjeve		
	Aftësia për të optimizuar përdorimin e pëlhurës (d.m.th minimizimi i mbetjeve)		
	Njohuri mekanike të makinës qepëse		
	Aftësia për të kryer qepje ose detyra të lidhura me dorë		
Kryerja e detyrave të mirëmbajtjes së pajisjeve siç janë zëvendësimi i gjilpërave	Njohuria për pastrimin e pajisjeve	16%	84%
	Njohuria për ndërrimin e gjilpërave, mbushjen dhe futjen e bobinave, perit në makinë qepëse		
	Aftësia për të përcaktuar nëse ka nevojë për mirëmbajtja dhe e çfarë lloji		
	Aftësia për të riparuar makina		
Përgatitja e pjesëve të veshjeve për qepje (matja, prerja, skica për qepje)	Njohja e karakteristikave të llojeve të ndryshme të pëlhurave (dhe aftësia për të zgjedhur të përshatshmet për veshje të veçanta)	15%	85%
	Aftësia për t'i lexuar modelet dhe skicat e veshjeve		
	Njohuria për matje dhe prerje të pëlhurës apo gëzofit për të krijuar pjesë për veshje dhe artikuj të tjerë të gëzofit		
	Aftësia për të optimizuar përdorimin e pëlhurës (d.m.th minimizimi i mbetjeve)		
	Aftësia për të kryer modifikime		
Inspektimi i produkteve të qepura	Aftësia për të vlerësuar cilësinë e produktit final dhe për të sugjeruar ose kryer modifikime sipas nevojës	0%	100%

ii. Shkathtësi të reja

Kompanitë e anketuara janë pyetur në lidhje me shkathtësitë e reja që pritet të bëhen shumë të rëndësishme për këtë profesion. Siç është raportuar në Tabelën 67, katër shkathtësitë e reja të listuar kanë të bëjnë me kreativitetin dhe inovacionin, që mund të nënkuptojë që kompanitë parashikojnë angazhim më aktiv të bizneseve të tyre në praktikën e reja në të ardhmen. Shërbimet e klientit, detyrat e shumëfishta, aftësitë e menaxhimit, krijimi i modeleve dhe qepja e linjave të veshjeve janë parashikuar që do të bëhen të rëndësishme në të ardhmen nga më pak kompani.

TABELA 67: Shkathtësi të reja

Shkathtësi të reja	Numri i kompanive
Aplikimi i makinerive apo metodave të reja	8
Aplikimi i modeleve/dizajneve të reja	7
Të qenit në hap me trendet aktuale të modës dhe kërkesës së konsumatorëve	6
Aplikimi i pëlthurave të reja	5
Shërbimet e klientit	3
Detyrat e shumëfishta	3
Shkathtësitë e menaxhimit	1
Krijimi i modeleve	1
Krijimi i linjave të veshjeve	1
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	35

Kompanitë që presin që shkathtësitë e reja do t'j jenë të rëndësishme janë kërkuar që të tregojnë se si synojnë tu përgjigjen këtyre shkathtësive. Rreth tri të katërtat e kompanive deklaruan se do të përdorin trajnime për t'i përgatitur punonjësit për shkathtësitë e reja, 21% do ta bëjnë këtë duke punësuar staf të ri dhe pjesa e mbetur prej 5% përmes riorganizimit të brendshëm. Përveç kësaj, kompanitë janë kërkuar që të tregojnë nëse kanë hasur në vështirësi në gjetjen e kurseve apo trajnerëve për shkathtësitë e reja. Sipas përgjigjeve, 45% e kompanive pohuan të kenë hasur vështirësi të tilla, ndërsa ishte ndryshe për gati gjysmën e kompanive të tjera.²⁴ Gjetjet të ngjashme janë marrë në lidhje me rekrutimin e stafit për realizimin e shkathtësive të reja.

iii. Shtytësit e ndryshimit

Pothuajse të gjitha kompanitë e anketuara të tekstilit (98%) raportuan aktivitete inovative gjatë dy viteve të fundit. Një e treta e kompanive raportuan se kanë ndryshuar proceset e tyre të shitjes dhe marketingut; 29% kanë lansuar produkte dhe shërbime të reja ose i kanë përmirësuar ato; 21% kanë përmirësuar proceset e tyre të ofrimit të produktit/shërbimit dhe 14% kanë aplikuar ndryshime në organizimin e punës.

Kompanitë e intervistuar raportuan se inovacionet në produktet dhe shërbimet aktuale dhe proceset për prodhimin apo furnizimin e mallrave e shërbimeve ishin shtytësit e ndryshimit të detyrave të kryera nga operatorët e makinave qepëse (Tabela 68).

²⁴ Vini re se 7% e kompanive nuk e dinin nëse ky është problem.

TABELA 68: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga operatorët e makinave të qepjes

Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve	Përqindja
Mallra apo shërbime	49%
Proceset (për prodhimin e mallrave apo furnizimin e shërbimeve)	44%
Organizimi i punës	7%
Metoda të shitjes dhe marketingut	0%
Asnjë	0%
Gjithsej numri i observimeve	68

Vetëm 7% e kompanive raportuan se janë angazhuar në ndryshimin/përshtatjen e praktikave, produkteve ose shërbimeve të tyre, si përgjigje ndaj vetëdijesimit apo rregulloreve mjedisore në dy vitet e fundit, nga të cilat gati 70% deklaruan se përshtatjet e bëra kanë pasur ndikim në detyrat e kryera nga operatorët e makinave qepëse.

Tetëdhjetenjë për qind e kompanive të anketuara kanë deklaruar se operatorët e makinave qepëse janë më të prekurit nga ndryshimet në detyra të punës dhe kërkesat për shkathtësi. Tabela 69 tregon profesionet dhe detyrat që kompanitë i perceptojnë si ato që kalojnë në ndryshimet më të mëdha në këtë sektor.

TABELA 69: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha

Profesionet/detyrat	Përqindja
Operues i makinës të qepjes	73%
Dizajnerë	17%
Specialist i shitjes/marketingut	10%
Gjithsej numri i observimeve	30

Shkathtësitë e përgjithshme

- *Shkathtësitë e leximit, shkrimit, llogaritjes dhe përdorimit të kompjuterit*

Punëdhënësit janë kërkuar të identifikojnë nivelin e shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe atyre kompjuterike që duhet t'i zotërojnë operatorët e makinës qepëse. Tabela 70 tregon se shumica e kompanive raportuan se punonjësit duhet të ketë shkathtësi mesatare të leximit, shkrimit dhe llogaritjes. Për më tepër, ndonëse është raportuar që aftësitë e leximit kompleks dhe llogaritjes që janë specifike për profesionin janë të rëndësishme për rreth një e tretën e kompanive, niveli i tillë është raportuar të jetë i nevojshëm për shkathtësitë e të shkruarit për vetëm 16% të kompanive të anketuara.

Ndonëse kompanitë ndajnë mendime mjaft të ngjashme për rëndësinë aktuale të shkathtësive të leximit, shkrimit dhe llogaritjes, perceptimet e tyre për rëndësinë e tyre në të ardhmen janë të ndryshme. Shkathtësitë e leximit pritet të jenë gjithnjë e më të rëndësishme në të ardhmen për pak më shumë se një të tretën e punëdhënësve; shkathtësitë e të shkruarit për rreth një të katërtën, dhe 60% e kompanive kanë pritje të tilla për shkathtësitë e llogaritjes. Kompanitë kanë mendime të ndryshme për nivelin e përgatitjes

së punëtorëve të përvetësuar nga sistemi arsimor. Ndërsa punëdhënësit janë mjaft të kënaqur me shkathtësitë e leximit dhe shkrimit nga sistemi arsimor (57% dhe 67%, përkatësisht), vetëm 21% e kompanive kanë të njëjtin mendim për shkathtësitë e llogaritjes.

Gati 60% e kompanive deklaruan se operatorët e makinave qepëse nuk kanë nevojë të jenë të shkathtë në përdorimin e kompjuterëve dhe 31% kanë deklaruar se janë të nevojshme shkathtësitë elementare. Përdorimi i kompjuterit pritet të rritet në të ardhmen dhe është për tu veçuar se vetëm 13% e punëdhënësve janë të kënaqur me aftësitë kompjuterike të të diplomuarve.

TABELA 70: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit

		Numri	Përqindja	Rëndësi më e madhe në të ardhmen	Punëtorë të përgatitur shumë mirë dhe përgatitje adekuate që vijnë direkt nga shkolla/universiteti
Shkathtësitë e leximit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të leximit në punë	2	5%	35%	57%
	Leximi i instruksioneve, udhëzimeve, teksteve të thjeshta	26	62%		
	Leximi i teksteve specifike për profesionin me disa përmbajtje teknike	13	31%		
	Lexim duke kuptuar tekste komplekse që janë të rëndësishme për punë	1	2%		
	Lexim i përmbajtjes komplekse nga një kontekst më i gjerë	0	0%		
Shkathtësitë e shkrimit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të shkrimit në punë	1	2%	22%	67%
	Shkrimi i teksteve të thjeshta, plotësimi i formularëve, hartimi i raporteve të shkurtra	34	81%		
	Shkrimi i teksteve që përshkruajnë përmbajtje të njohur specifike të profesionit	6	14%		
	Shkrimi i teksteve komplekse specifike për profesionin	1	2%		
	Shkrimi i analizave, raporteve që vlerësojnë kontekstin e përgjithshëm të biznesit	0	0%		

Përdorimi dhe të kuptuarit e informatave numerike apo statistikore	Nuk ka nevojë për këtë shkathtësi	2	5%	60%	21%
	Realizimi i llogaritjeve të thjeshta (mbledhje, pjesëtim, shumëzim)	26	62%		
	Llogaritja e mesatareve, përpjesëve, përqindjeve, etj.	13	31%		
	Njohja e llogaritjeve të avancuara, metodave statistikore, etj.	1	2%		
	Zhvillimi i modeleve, treguesve të performancës, llogaritjeve komplekse	0	0%		
Përdorimi i kompjuterit	Asnjë	24	57%	44%	13%
	Elementar (p.sh. futja e të dhënave, dërgimi dhe pranimi i emailave, shtypja)	13	31%		
	Mesatar (p.sh. përpunimi në Word apo tabelave në Excel)	4	10%		
	Kompleks (p.sh. analizimi i informatave apo dizajnit, duke përfshirë dizajne me ndihmë kompjuteri; përdorim i pakove të analizave statistikore)	1	2%		
	I avancuar (p.sh. programim softuerik, menaxhim i rrjeteve kompjuterike)	0	0%		

- *Shkathtësi të tjera të përgjithshme*

Shkathtësitë e punës ekipore, përshtatja me pajisje ose materiale të reja, dhe shkathtësitë për të mësuar dhe udhëzuar të tjerët janë zotësitë më të rëndësishme për operatorët e makinave qepëse, krahas shkathtësive specifike për profesionin (Tabela 71). Për shumicën e kompanive, këto shkathtësi pritet të kenë gjithnjë e më shumë rëndësi në të ardhmen.

Gjithashtu, sipas gati të gjithë punëdhënësve, operatorët e makinave qepëse duhet të jenë të aftë në zgjidhjen e problemeve komplekse, në gjendje t'i kryejnë detyrat e tyre në mënyrë të pavarur (autonomi), në gjendje të sigurojnë mbrojtje të mjedisit, kreativitet/inovacion, si dhe të kenë shkathtësi të punës me dorë. Në kuptim të pritjeve të rëndësishme të shkathtësive në të ardhmen, përveç autonomisë, shumica e kompanive presin që këto shkathtësi do të jenë relevante në të ardhmen.

Së fundi, shkathtësitë e gjuhëve të huaja, komunikimit, shitjes dhe të burimeve buxhetore gjithashtu pritet të bëhen më të rëndësishme në të ardhmen. Për sa i përket mundësisë për të komunikuar në gjuhë të huaj, 43% e kompanive të anketuara raportuan se punonjësit që vijnë drejt nga shkolla/universiteti janë të përgatitur në mënyrë adekuate, ndërsa pjesa e mbetur prej 57% konsiderojnë se janë të papërgatitur.

TABELA 71: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme

Shkathtësia	Niveli i rëndësisë		
	Shumë apo Mjaft e rëndësishme	Nuk është e rëndësishme Apo nuk aplikohet	Rëndësi më e madhe në të ardhmen
Zgjidhja e problemeve komplekse	98%	2%	76%
Komunikim në gjuhë të huaj	31%	69%	54%
Aftësi të punës me duar	95%	5%	100%
Komunikim	43%	57%	50%
Punë ekipore	100%	0%	98%
Shitje	10%	90%	75%
Kreativitet/inovacion	95%	5%	90%
Përshtatje me pajisjet apo materialet e reja	100%	0%	98%
Mësim/udhëzim	100%	0%	83%
Mbrojtje e mjedisit	95%	5%	90%
Autonomi	98%	2%	52%
Planifikim i resurseve	36%	64%	56%

- *Kushtet e punës dhe përgatitja e nevojshme fizike e të punësuarve*

Operatorët e makinave qepëse zakonisht punojnë në mjedise të brendshme me ndriçim artificial dhe me zhurmë. Sipas shumicës së punëdhënësve, këta punëtorë duhet të jenë në gjendje të qëndrojnë në këmbë për periudha të gjata të kohës dhe të kenë koordinim të mirë të lëvizjeve dorë-sy.

Rekomandime

- Përveç detyrave të listuara në klasifikimin ISCO-08, operatorët e makinave qepëse në Kosovë gjithashtu kryejnë detyra që drejtpërdrejt lidhen me prodhimin e mallrave. Ky është informacion i rëndësishëm, dhe duke marrë parasysh madhësinë e sektorit për këtë profesion është mbase më mirë që të investohet në ofrimin e programeve të trajnimit në vend të programeve të studimit të AAP-së. Aktualisht nuk ka programe studimi apo aftësimi për përgatitjen e operatorëve të makinave qepëse. Politikëbërësit duhet të marrin parasysh se ky sektor është duke shënuar rritje dhe punëson një përqindje të madhe të grave;
- Është e këshillueshme që programet e studimit në industrinë e tekstit të përfshijnë module dhe/ose praktika profesionale në ndërmarrje që studentët të mësojnë njohuri themelore dhe të arrijnë nivel të shkathtësive për të operuar makinat qepëse;
- Ndonëse disa detyra të parapara me ISCO 08 nuk janë aktualisht të kërkuara nga kompanitë e Kosovës, kurrikulat e arsimit dhe aftësimin në Kosovë duhet të përfshijnë edhe komponentët e tyre, ose të paktën të sigurojnë njohuri themelore për zbatimin e tyre;
- Operatorët e makinave qepëse duhet të pajisen me shkathtësi mesatare të leximit, shkrimit dhe leximit. Aktualisht, aftësitë kompjuterike duket të jenë më pak të rëndësishme, por duke pasur

parasysh se një pjesë e madhe e kompanive presin që sektori do të kërkojë makineri dhe metoda të reja për t'i ndjekur trendet e modës, kjo nënkupton se aftësitë kompjuterike me shumë gjasë do të bëhet më të rëndësishme në të ardhmen, prandaj dhe nxënësit/pjesëmarrësit në trajnime duhet të kenë aftësi mesatare kompjuterike.

- Operatorët e makinave qepëse duhet të jenë kreativë, inovativë dhe të adaptueshëm me që sektori është shumë inovativ, që edhe është reflektuar nga llojet e mallrave dhe shërbimeve të ofruara dhe proceset për prodhimin e mallrave dhe shërbimeve. Përveç kësaj, shkathtësitë e punës me dorë, komunikimi, gjuha e huaj, shitja dhe burimet buxhetore janë relevante për operatorët e makinave qepëse dhe duhet të përfshihen në kurrikula.

5.2.1 Rrobaqepësit, rrobaqepëset, gëzofpunuesit dhe kapelebërësit ²⁵

Dyzetenjë kompani të intervistuar që kanë raportuar profesionin e rrobaqepësit, gëzofpunuesit dhe kapelebërësit si më të shpeshtin punësojnë 213 punëtorë, nga të cilët 77% janë gra. Shumica e kompanive janë të madhësisë mikro dhe punësojnë mesatarisht pesë të punësuar.

Rrobaqepësit, rrobaqepëset, gëzofpunuesit dhe kapelebërësit përfaqësojnë 73% të fuqisë punëtore totale të punësuar në kompanitë e anketuara. Tetëdhjetepesë për qind të të punësuarve janë gra. Punonjësit e moshës së mesme (30 deri në 49 vjeç) dhe të rinjtë (nën moshën 30 vjeçe) përbëjnë shumicën e fuqisë punëtore të përgjithshme (gati gjysma dhe 44% përkatësisht).

Shkollimi i përgjithshëm është niveli minimal i kërkuar i arsimit për profesionin e rrobaqepësit, gëzofpunuesit dhe kapelebërësit (Tabela 72). Arsimi profesional konsiderohet relevant nga 22% kompani. Vetëm 7% e kompanive kanë cekur arsimin e nivelit universitar si relevant. Një e pesta e kompanive kanë deklaruar se niveli i arsimit nuk është relevant; trajnimi në vend të punës është i rëndësishëm dhe mesatarisht ofrohet për gjashtë muajt e parë të punës.

Pothuajse 60% të kompanive të anketuara kanë deklaruar se rregullisht i vlerësojnë shkathtësitë dhe nevojat për trajnime të punonjësve të tyre; 2% e kryejnë këtë vlerësim vetëm për grupe të zgjedhura të punonjësve dhe pjesa e mbetur 39% nuk kryejnë fare vlerësim të tillë. Ndonëse një pjesë e konsiderueshme e kompanive kanë deklaruar se trajnimi në vend të punës është metoda më e mirë për t'i përgatitur rrobaqepësit, gëzofpunuesit dhe kapelebërësit, vetëm 15% e kompanive kanë raportuar trajnime për punonjësit gjatë vitit 2015, nga të cilat 83% ishin në vend të punës dhe 17% ishin trajnime të tjera të brendshme.

Aktualisht, katër shkollat profesionale ofrojnë programe studimore në rrobaqepësi, dy në 'tekstil dhe dizajn veshjesh' dy shkolla ofrojnë programe studimore në konfeksione rrobash. Dy QAP ofrojnë kurse trajnime për rrobaqepësi (të cilat gjithashtu përfshijnë qepje rrobash). Megjithatë, duke pasur parasysh që vetëm 22% e kompanive janë përgjigjur se arsimi profesional është relevant, kjo mund të jetë sepse ata nuk janë të informuar për atë që ofrohet, se ka lëvizshmëri të ulët të të diplomuarve dhe të trajnuarve (punëtorë të cilët preferojnë të punojnë në sa më afër vendbanimit), apo se të diplomuarit/të trajnuarit nuk janë të përgatitur në mënyrë adekuate për t'i përmbushur kërkesat e kompanive në këtë sektor.

²⁵ Kompanitë e intervistuar ofrojnë shërbime të rrobaqepësisë.

TABELA 72: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë

Niveli i arsimit	Përqindja
Arsimi fillor	0%
I mesëm i përgjithshëm	51%
I mesëm profesional	22%
Universitar	7%
Vetëm një trajnim në vend të punës (niveli arsimor nuk është relevant)	20%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	41

Gjetja e punonjësve me shkathtësi adekuate për këtë profesion duket të jetë problematike; rreth një e treta të kompanive me vende të lira ka raportuar vështirësi në gjetjen e të punësuarve me shkathtësi adekuate.

i. detyrat dhe aftësitë profesionale specifike për rrobaqepës, gëzofpunues dhe kapelebërës

Tabela 73 tregon detyrat më të shpeshta që duhet t'i realizojnë punonjësit

Kjo tabelë krahason detyrat e raportuara nga punëdhënësi me ato të listuara sipas klasifikimit të ISCO-08. Kompanitë e intervistuar treguan se punonjësit kryejnë detyra të përcaktuara për rrobaqepësit, por jo edhe ato për gëzofpunues dhe kapelebërës. Rrobaqepësit në Kosovë gjithashtu marrin masa të klientit, komunikojnë me klientët, hekurosin dhe sigurojnë mirëmbajtje të pajisjeve të qepjes. Këto detyra shtesë mund të jenë të lidhura me madhësinë e vogël të kompanive në sektor, ku kompanitë nuk mund të angazhojnë punëtorë të specializuar për detyra të ndryshme.

TABELA 73: Detyrat e rrobaqepësit, gëzofpunësit dhe kapelebërësit bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit të ISCO-08

Detyrat	Përqindja	ISCO-08
Përzgjedhja e pëlhurave të tekstit, lëkurës apo gëzofit që përputhen me madhësinë e dëshiruar, ngjyrën, teksturën dhe cilësinë e veshjes; prerja sipas modelit të veshjes	100%	√
Punimi i manteleve, kostumeve, fundeve, këmbësive, bluzave, korseteve dhe veshjeve të ngjashme, shpeshherë sipas nevojave individuale të klientëve	100%	√
Marrja e masave të klientit	63%	
Komunikimi me klientët: të kuptuarit e kërkesave të tyre dhe propozimi i ideve për stil	Mirëmbajtja e makinave qepëse 17%	
Mirëmbajtja e makinave qepëse	17%	
Hekurosja e veshjeve të përfunduara	17%	
Inspektimi i rrobave të përfunduara dhe sigurimi që ato janë sipas masës dhe modifikimi sipas nevojës	12%	

Montimi, modifikimi dhe riparimi i veshjeve të qepura, fustaneve, palltove dhe veshjeve të tjera të punuara sipas porosisë së klientit	7%	√
Zhvillimi i modeleve të veshjeve	7%	√
Bërja e ndryshimeve në stilin e veshjeve, siç janë shkurtimi i këmbëve të pantallonave, ngushtimi i jakave, dhe shtimi apo heqja e mbushjeve	5%	√

Për tri detyrat kryesore të përzgjedhura, kompanitë janë kërkuar që të saktësojnë shkathtësitë dhe njohuritë që rrobaqepësit, gëzofpunuesit dhe kapelebërësit duhet t'i kenë dhe ku duhet të përvetësohen këto aftësi (në shkollë ose në vend të punës) (Tabela 74). Sipas shumicës së kompanive të anketuara, këto shkathtësi mësohen në vend të punës.

TABELA 74: Aftësitë/njohuritë më të rëndësishme për tri detyrat kryesore të zgjedhura

Detyra	Njohuritë/shkathtësitë	Shkathtësitë për këtë detyrë që do të mësohen:	
		Në shkollë	Në vend të punës
Përzgjedhja e pëlhurave të tekstileve, lëkurave apo gëzofëve që përputhen me madhësinë e dëshiruar, ngjyrën, teksturën dhe cilësinë e veshjes; prerja për t'i dhënë formën e modelit të veshjes	Njohja e karakteristikave të llojeve të ndryshme të pëlhurave (dhe aftësia për të zgjedhur të përshatshmet për veshje të veçanta)	27%	73%
	Aftësia për t'i lexuar modelet dhe skicat e veshjeve		
	Shkathtësitë e dizajnit të modës (p.sh. Kombinimi i ngjyrave)		
	Aftësia për të bërë skica të rrobave		
Punimi i manteleve, kostumeve, fundeve, këmbishëve, bluzave, korseteve dhe veshjeve të ngjashme, shpeshherë sipas nevojave individuale të klientëve	Njohuria e operimit të makinës qepëse (skica e pjesëve dhe mbajtja e tyre adekuate gjatë procesit të qepjes, duke siguruar lidhje të balancuara, ndërrim të gjilpërave, vendosjen e gjatësisë së qepjes së drejtë, vendosjen e gjatësisë dhe gjerësisë së qepjes zigzage, përdorimin e udhëzuesit të lidhjes, etj.)	14%	86%
	Aftësia për të kryer qepje ose detyra të lidhura me dorë		
	Njohja e karakteristikave të llojeve të ndryshme të pëlhurave		
	Aftësia për t'i lexuar modelet dhe skicat e veshjeve		
Marrja e masave të klientit	Njohuria e marrjes së masave (duke konsideruar edhe formën e trupit të klientit)	34%	66%
	Aftësia për të vizatuar skica		
	Aftësia për përlogaritur sasinë e pëlhurës së duhur për rroba		
	Aftësia për të ofruar sugjerime të stilit për klientët		

ii. Shkathtësi të reja

Kompanitë e anketuara janë pyetur që t'i përmendin shkathtësitë që presin të bëhen të rëndësishme për këtë punë në të ardhmen. Përveç shkathtësive të reja si dizajni i modës/risia në stile dhe miratimi i makinerisë dhe teknologjisë së re, punëdhënësit e intervistuar presin që njohja e trendeve të modës aktuale, kërkesave të konsumit, rritja e profesionalizmit dhe cilësisë së punës do të bëhen të rëndësishme në të ardhmen (Tabela 75). Shkathtësitë në miratimin e pëlhurave të reja dhe materialeve të reja të lëndës së parë, krijimi i modeleve, prerje dhe dekorim, konsiderohen të rëndësishme për të ardhmen nga një numër kompanish.

TABELA 75: Shkathtësi të reja

Shkathtësi të reja	Numri i kompanive
Dizajni/inovacioni i modës në stile (fustanet dhe fustanet e nusërisë janë përmendur në disa raste)	25
Aplikimi i makinerive apo pajisjeve të reja	10
Të qenit në hap me trendet aktuale të modës dhe kërkesës së konsumatorëve	7
Rritja e profesionalizmit dhe cilësisë së punës	6
Aplikimi i pëlhurave të reja dhe lëndëve të tjera të para	2
Krijimi i modeleve	2
Vendosja e falltave	2
Dekorimi	1

Për sa i përket metodave të përvetësimit të shkathtësive të rëndësishme për të ardhmen, 90% e kompanive deklaruan se trajnimi i punonjësve është metoda më e preferuar për zhvillimin profesional, 7% rekrutimi i stafit të ri dhe vetëm 3% kanë cekur riorganizimin e brendshëm të kompanisë. Ky rezultat konfirmon se kompanitë nuk mbështeten në sistemet e arsimit dhe trajnimit për të përgatitur fuqinë e tyre punëtore për nevoja të biznesit. Për disa nga shkathtësitë e reja të cekura, si 'dizajni i modës/risia në stil', duket se kompanitë ose nuk janë në dijeni për shkollat ekzistuese AAP që ofrojnë programe specifike të studimit për dizajn të modës ose se programet e studimit nuk janë të harmonizuara sipas nevojave të kompanive për këtë shkathtësi të re. Gjashtëdhjetetë për qind të kompanive kanë vështirësi në gjetjen e kurseve apo trajnerëve për shkathtësi të reja dhe pothuajse 60% e kompanive deklaruan vështirësi në rekrutimin e stafit për t'i realizuar shkathtësitë e reja. Duket se trajnimi në vend të punës mbetet mekanizmi më i rëndësishëm për zhvillimin profesional të shkathtësive të reja.

iii. Shtytësit e ndryshimit

Të gjitha kompanitë e intervistuar raportuan aktivitete inovative gjatë dy viteve të fundit. Shumica e kompanive zbatuan inovacione në lansimin e ri apo përmirësimin e produkteve ekzistuese (37%) dhe avancimin e proceseve të ofrimit të produktit/shërbimit (24%) Kompanitë e mbetura kanë theksuar se kanë ndryshuar/përmirësuar shitjet e tyre dhe metodat e marketingut dhe punën e organizatës (22% dhe 17%, respektivisht).

Kompanitë që raportuan inovacione/ndryshime deklaruan ndryshimet e aplikuara në proces të ofrimit të produktit/shërbimit kanë pasur ndikimin më të madh në detyrat e këtij profesioni (Tabela 76).

TABELA 76: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga rrobaqepësit, gëzofpunuesit dhe kapelebërësit

Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve	Përqindja
Proceset (për prodhimin e mallrave apo furnizimin e shërbimeve)	34%
Mallra apo shërbime	27%
Organizimi i punës	22%
Metoda të shitjes dhe marketingut	Mirëmbajtja e makinave qepëse 17%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	41

Më shumë se gjysma e kompanive të anketuara (54%) kanë raportuar se i janë përgjigjur vetëdijesimit apo rregulloreve mjedisore duke përshtatur praktikat e punës, produktet ose shërbimet e tyre në dy vitet e fundit dhe pothuajse të gjithë prej tyre (95%) deklaruan se këto rregullime kanë ndikuar në detyrat e kryera nga rrobaqepësit, gëzofpunuesit dhe kapelebërësit.

Përveç kësaj, 85% e kompanive raportuan se profesioni i rrobaqepësit, gëzofpunuesit dhe kapelebërësit aktualisht është më i prekuri nga ndryshimet në detyra dhe kërkesa për shkathtësi të punës, në mesin e të gjitha profesioneve të punësuarra nga kompanitë.

Së fundi, kur janë kërkuar që të cekin grupin profesional që është duke kaluar nëpër ndryshimet më të mëdha, dy të pestat e kompanive të anketuara raportuan se janë rrobaqepësit (Tabela 77).

TABELA 77: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha

Profesionet/detyrat	Përqindja
Rrobaqepësit	40%
Specialist i shitjes/marketingut	30%
Dizajnerë	20%
Operues i makinës të qepjes	10%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	40

iv. Shkathtësitë e përgjithshme

- *Shkathtësi leximi, shkrimi, numërimi dhe kompjuteri*

Rrobaqepësit, gëzofpunuesit dhe kapelebërësit pritet të kenë shkathtësi leximi specifike për profesionin siç është raportuar nga 44% të punëdhënësve; të tjerët (37%) konsiderojnë se shkathtësia e leximit të udhëzimeve, instruksioneve dhe teksteve të thjeshta është mjaftueshme (Tabela 78). Rreth 40% e kompanive kërkojnë që të punësuarit në këtë profesion të jenë në gjendje të shkruajnë tekste që përshkruajnë përmbajtje specifike me profesionin. Përveç kësaj, shumica e kompanive parashikojnë se shkathtësitë e leximit dhe shkrimit do të jenë gjithnjë më të rëndësishme në të ardhmen dhe shumë kompani konsiderojnë se punëtorët që vijnë drejt nga shkolla/universiteti janë të përgatitur mirë.

Ka gjetje të ngjashme për perceptimet e rëndësisë së shkathtësive të llogaritjes dhe atyre statistiko-re; aftësia për të bërë llogaritje të thjeshta u konsiderua e rëndësishme nga 73% e kompanive. Kur janë pyetur në lidhje me rëndësinë e ardhshme të këtyre aftësive, Tabela 78 tregon se tre të katërtat e kompanive presin që shkathtësitë e llogaritjes dhe të shkruarit do të jenë të rëndësishme. Më shumë se gjysma e kompanive (60%) mendojnë se punëtorët që vijnë drejt nga shkolla/universiteti kanë shkathtësi të kënaqshme numerike dhe statistike.

Sipas gati 70% të punëdhënësve, rrobaqepësit, gëzofpunuesit dhe kapelebërësit nuk pritet të jenë të shkathtë në përdorimin e kompjuterëve, ndërsa shkathtësitë elementare kompjuterike janë raportuar të jenë të nevojshme nga 17% e tyre. Megjithatë, 69% e kompanive presin që shkathtësitë kompjuterike do të fitojnë më shumë rëndësi në të ardhmen. Pothuajse dy të tretat e kompanive konsiderojnë që punëtorët që vijnë drejt nga shkolla/universiteti janë të pajisur në mënyrë adekuate me shkathtësi kompjuterike.

TABELA 78: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit

		Numri	Përqindja	Rëndësi më e madhe në të ardhmen	Punëtorë të përgatitur shumë mirë dhe përgatitje adekuate që vijnë direkt nga shkolla/universiteti
Shkathtësitë e leximit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të leximit në punë	5	12%	67%	54%
	Leximi i instruksioneve, udhëzimeve, teksteve të thjeshta	15	37%		
	Leximi i teksteve specifike për profesionin me disa përmbajtje teknike	18	44%		
	Lexim duke kuptuar tekste komplekse që janë të rëndësishme për punë	3	7%		
	Lexim i përmbajtjes komplekse nga një kontekst më i gjerë	0	0%		
Shkathtësitë e shkrimit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të shkrimit në punë	5	12%	58%	48%
	Shkrimi i teksteve të thjeshta, plotësimi i formularëve, hartimi i raporteve të shkurtra	18	44%		
	Shkrimi i teksteve që përshkruajnë përmbajtje të njohur specifike të profesionit	16	39%		
	Shkrimi i teksteve komplekse specifike për profesionin	2	5%		
	Shkrimi i analizave, raporteve që vlerësojnë kontekstin e përgjithshëm të biznesit	0	0%		

Përdorimi dhe të kuptuarit e informatave numerike apo statistikore	Nuk ka nevojë për këtë shkathtësi	8	20%	73%	58%
	Realizimi i llogaritjeve të thjeshta (mbledhje, pjesëtim, shumëzim)	30	73%		
	Llogaritja e mesatareve, përpjesëve, përqindjeve, etj	2	5%		
	Njohja e llogaritjeve të avancuara, metodave statistikore, etj.	1	2%		
	Zhvillimi i modeleve, treguesve të performancës, llogaritjeve komplekse	0	0%		
Përdorimi i kompjuterit	Asnjë	28	68%	69%	63%
	Elementar (p.sh. futja e të dhënave, dërgimi dhe pranimi i emailave, shtypja)	7	17%		
	Mesatar (p.sh. përpunimi në Word apo tabelave në Excel)	2	5%		
	Kompleks (p.sh. analizimi i informatave apo dizajnit, duke përfshirë dizajne me ndihmë kompjuteri; përdorim i pakove të analizave statistikore)	4	10%		
	I avancuar (p.sh. programim softuerik, menaxhim i rrjeteve kompjuterike)	0	0%		

• *Shkathtësi të tjera të përgjithshme*

Sipas punëdhënësve të anketuar, janë një varg shkathtësish të tjera të përgjithshme që duhet t'i kenë rrobaqepesit, gëzofpunuesit dhe kapelebërësit. Aktualisht, shkathtësitë më të kërkuara janë: Shkathtësitë e zgjidhjes së problemeve, kreativiteti/inovacioni, përshtatja me pajisje apo materiale të reja, mbrojtja e mjedisit, shkathtësitë e punës në grup, shkathtësi të punës me duar, autonomia dhe mësimi apo udhëzimi i të tjerëve (Tabela 79). Për më tepër, shumica e kompanive konsiderojnë se këto shkathtësi do të fitojnë më shumë rëndësi në të ardhmen.

Aftësia për të komunikuar në gjuhë të huaja, komunikimi, shkathtësitë e shitjes dhe shkathtësitë për shpërndarjen e burimeve, ndonëse nuk konsiderohet relevante për momentin, parashikohen nga një pjesë e madhe e kompanive të intervistuar se do të jenë në të ardhmen. Për sa i përket shkathtësive të gjuhëve të huaja, pothuajse 60% e kompanive raportuan se janë të kënaqur me njohuritë e punonjësve të fituara në shkolla.

TABELA 79: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme

Shkathtësia	Niveli i rëndësisë		
	Shumë apo Mjaft e rëndësishme	Nuk është e rëndësishme Apo nuk aplikohet	Rëndësi më e madhe në të ardhmen
Zgjidhja e problemeve komplekse	100%	0%	76%
Komunikim në gjuhë të huaj	37%	63%	65%
Aftësi të punës me duar	95%	5%	85%
Komunikim	46%	54%	90%
Punë ekipore	98%	2%	100%
Shitje	51%	49%	90%
Kreativitet/inovacion	100%	0%	98%
Përshtatje me pajisjet apo materialet e reja	100%	0%	98%
Mësim/udhëzim	78%	22%	91%
Mbrojtje e mjedisit	100%	0%	95%
Autonomi	90%	10%	73%
Planifikim i resurseve	51%	49%	78%

- *Kushtet e punës dhe përgatitja e nevojshme fizike e të punësuarve*

Rrobaqepësit, gëzofpunuesit dhe kapelebërësit kryesisht punojnë në mjedise të brendshme të zhurmshme, me ndriçim artificial, që karakterizohen me ndryshim të temperaturave.

Punonjësit pritet të jenë në gjendje të qëndrojnë ulur për periudha të gjata kohore dhe të kenë koordinim të mirë dorë-sy. Aftësia për të qëndruar ulur, ecur, përkulur në gjunjë ose shtrirë konsiderohet më pak e nevojshme.

Rekomandime

- Lista e shkathtësive të përcaktuar në Tabelën 75 duhet të shërbejë si kornizë për zhvillimin e standardeve profesionale për profesionin e rrobaqepësit;
- Sektori i tekstitil është i dominuar nga kompanitë e vogla dhe rrobaqepësit janë të obliguar të kryejnë më shumë detyra se ato të përshkruara në ISCO-08. Institucionet AAP duhet t'i marrin parasysh këto detyra shtesë gjatë hartimit të kurrikulave dhe programeve të trajnimit;
- Edhe pse aktualisht punonjësit në Kosovë nuk janë duke i kryer detyrat e kërkuara nga gëzofpunuesit dhe kapelebërësit, kurrikula duhet t'i përfshijë këto detyra, meqë kërkesa mund të rritet në të ardhmen e afërt;
- MASHT dhe MPMS duhet t'i informojnë punëdhënësit në lidhje me programet arsimore dhe të vlerësojnë sërish nëse këto vende të trajnimit duhet të vendosen në pozita më strategjike, pra më

afër numrit më të madh të kompanive;

- Gjetjet sugjerojnë se kurset e shkurtra të trajnimit janë të nevojshme për zhvillimin profesional të rrobaqepësve; disa fusha të zhvillimit profesional përfshijnë mësimin e trendeve të reja të modës, pëlhura të reja, përshtatja me makineri të re, etj.;
- Rrobaqepësit duhet të jenë të aftë të lexojnë tekste specifike me profesionin, të shkruajnë tekste që përshkruajnë përmbajtjen e tyre të veçantë të profesionit, të jenë në gjendje të kryejnë llogaritje të thjeshta numerike dhe të kenë shkathtësitë bazike kompjuterike;
- Kurrikula për këtë profesion duhet të sigurojë që të diplomuarit/të trajnuarit janë të pajisur me një numër shkathtësish të tjera të përgjithshme, duke përfshirë: Shkathtësitë e zgjidhjes së problemeve, kreativiteti/inovacioni, përshtatja me pajisje apo materiale të reja, mbrojtja e mjedisit, shkathtësitë e punës në grup, shkathtësia e punës me duar, autonomia dhe mësimi apo udhëzimi i të tjerëve. Duke pasur parasysh se rrobaqepësit pritet të kenë njohuri të stileve, dizajneve dhe materialeve të reja, komunikimi në gjuhë të huaj është shumë i rëndësishëm dhe duhet të përfshihet në programet e studimit të AAP.

5.3.1 Modelist, prerës dhe punues të tekstilit dhe të tjerë të ngjashëm

Njëzetedy kompani kanë raportuar profesionin modelist, prerës dhe punues të tekstilit dhe të tjerë të ngjashëm si të rëndësishëm. Kompanitë me këtë profesion punësojnë 445 punëtorë, gjysma e të cilëve janë gra. Gati 70% e kompanive janë të madhësisë mikro, 23% janë të vogla dhe vetëm 9% janë të mesme. Numri mesatar i të punësuarve në këto kompani është 20.

Profesioni modelist, prerës dhe punues të tekstilit dhe të tjerë të ngjashëm përfaqëson pothuajse një të tretën e fuqisë punëtore totale të kompanive të anketuara. Rreth një e katërta e tyre janë gra. Gati dy të tretat e punëtorëve në këtë profesion janë të moshës së mesme (30 deri 49 vjeç), 31% janë të rinj (nën 30 vjeç) dhe pjesa e mbetur prej 6% janë të moshës 50 vjeçe ose më shumë. Kompanitë e anketuara punësojnë mesatarisht gjashtë modelist, prerës dhe punues të tekstilit dhe të tjerë të ngjashëm.

Pothuajse dy të tretat e punëdhënësve deklaruan se arsimimi nuk është relevant për këtë profesion; trajnimi në vend të punës është përdorur për t'i mësuar punonjësve shkathtësitë e nevojshme (Tabela 80). Shkollimi i mesëm i përgjithshëm është menduar të jetë relevant për 23% kompani, ndërkohë që arsimi universitar është kërkuar nga 14% të kompanive. Asnjë prej kompanive të intervistuar nuk ka raportuar arsimin profesional si relevant për këtë profesion, që më me gjasë është si pasojë e mungesës së programeve studimore AAP dhe të trajnimit të krijuara enkas për këtë profesion. Siç është cekur në Pjesën 5.2, dy shkolla ofrojnë programe studimi për konfeksione veshjes, edhe pse është e paqartë nëse këto programe specializohen në industrinë për modelist, prerës dhe punues të tekstilit dhe të tjerë të ngjashëm.

Shumica e kompanive (64%) raportuan se bëjnë vlerësime të rregullta të shkathtësive dhe nevojave për trajnime të punonjësve të tyre, 5% pohuan se vlerësojnë nevojat për trajnime për grupe të zgjedhura dhe pjesa e mbetur prej 32% pohuan se nuk kryejnë asnjë vlerësim. Megjithatë, ndonëse pjesa më e madhe e kompanive deklaruan se vlerësojnë shkathtësitë dhe nevojat për trajnime të punonjësve të tyre, vetëm dy kompani deklaruan se punonjësit kanë marrë pjesë në programe të trajnimit.

TABELA 80: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë

Niveli i arsimit	Përqindja
Arsimi fillor	0%
I mesëm i përgjithshëm	23%
I mesëm profesional	0%
Universitar	14%
Vetëm një trajnim në vend të punës (niveli arsimor nuk është relevant)	64%
Gjithsej numri i observimeve	22

Pothuajse tri të katërtat e kompanive të intervistuar, me vende të lira pune në profesionin modelist, prerës dhe punues të tekstit dhe të tjerë të ngjashëm, kanë raportuar vështirësi në gjetjen e punonjësve të duhur të kualifikuar. Për t'i përgatitur punëtorët e rinj si duhet, kompanitë e anketuara kanë raportuar se ofrojnë rreth tetë muaj trajnim në vend të punës.

i. Detyrat dhe shkathtësitë specifike për profesionin modelist, prerës dhe punues të tekstit dhe të tjerë të ngjashëm

Tabela 81 jep informacion mbi detyrat e kërkuara nga kompanitë për modelist, prerës dhe punues të tekstit dhe të tjerë të ngjashëm.

Dy kolonat e fundit krahasojnë detyrat e raportuara nga punëdhënësi me ato të klasifikimit ISCO-08 për modelist, prerës dhe punues të tekstit dhe të tjerë të ngjashëm. Detyrat e pritshme për modelist, prerës dhe punues të tekstit dhe të tjerë të ngjashëm në Kosovë dhe ato të parapara me klasifikimin e ISCO-08 janë mjaft të ndryshme, gjë që mund të reflektojë llojin e produkteve dhe shërbimeve të ofruara nga kompanitë e Kosovës. Për shembull, në një pjesë të madhe të kompanive të intervistuar, këta punonjës janë të angazhuar edhe në qepje/vendosje të pjesëve të lëkurës apo pëlhurës të krijuar veshje ose produkte lëkure, gjë që nuk konsiderohet si një detyrë për modelist, prerës dhe punues të tekstit dhe të tjerë të ngjashëm sipas ISCO-08. Detyrat të tjera përfshijnë edhe klasifikimin e lëndëve të para dhe finalizimin e produkteve të lëkurës. Në anën tjetër, disa detyra specifike të përcaktuara me ISCO-08, siç janë krijimi i një "plani" ose copëve modeli për dizajne të posaçme të veshjes me ndihmën e kompjuterit, nuk janë identifikuar si detyra të kërkuara nga këto kompani të Kosovës.

TABELA 81: Detyrat e profesionit modelist, prerës dhe punues të tekstit dhe të tjerë të ngjashëm bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit të ISCO-08

Detyrat	Përqindja	ISCO-08
Prerja e pëlhurës apo lëkurës bazuar në model për të krijuar pjesë për veshje ose produkte të lëkurës	68%	√
Qepja/lidhja e pjesëve të lëkurës apo pëlhurës për të bërë veshje ose produkte lëkure	68%	
Krijimi i një modeli kryesor për produktin (por pa specifikuar me cilën pajisje, mjet, etj.)	50%	√

Klasifikimi i lëndëve të para*	32%	
Finalizimi produkteve të lëkurës (përfshirë ngjyrosjen, lustrimin, lidhjen e patentës)	23%	
Qëndisje	23%	
Llogaritja e dimensioneve të modeleve sipas madhësisë, duke pasur parasysh zgjatjen e materialit	18%	√
Zgjedhja e rrobave të përshtatshme për veshje të veçanta	18%	
Vizatimi i detajeve në pjesët e përvijuara për të treguar se ku duhet bashkuar pjesët, si dhe pozicionimi i falltave, xhepat, vrimave të pullave, qepja dekorative në pjesë të këpucëve	9%	
Mirëmbajtja e makinave qepëse (p.sh. pastrim, ndërrimi i gjilpërave, mbushja dhe futja e bobinave, ndarja e fijeve)	9%	
Paketimi i produkteve finale	5%	
Kontrolli i cilësisë së produkteve finale	5%	
Testimi i modeleve duke punuar dhe provuar rrobat mostër	5%	√
Krijimi i "skicës" ose pjesëve të modelit për dizajne të posaçme të veshjes me ndihmën e kompjuterit		√
Vizatimi i detajeve në pjesë të përvijuara për të treguar se ku duhet bashkuar pjesët, si dhe pozicionet e falltave, xhepave, vrimave të pullave të veshjes, qepja dekorative në pjesët e këpucëve apo vrimat në produkte kanavacë, përdorimi i kompjuterëve apo instrumenteve të hartimit.		√
Pozicionuar i mostrave apo matja e materialeve për të gjetur pikat specifike të shkurtimeve ose për të nxjerrë rendimentin maksimal dhe shënuar pëlhurën si duhet		√
Shtrimi i modeleve kryesore në pëlhurë dhe prerja e modelit mostër		√
Vendosja e modele mbi shtresat e rrobave dhe prerja e pëlhurës sipas modelit, duke përdorur thika elektrike ose manuale, prerëse apo mjete të prerjes të kontrolluara numerikisht		√
Shkurtimi i materialit të tepërt ose prerja e falltave nga produktet e gatshme, si prerja e skajeve të stërzgjatura në produktet e përfunduara		√
Vendosja e lëkurës në shtratin e shkurtimit të makinës, maksimizimi i përdorimit sipas grurit të lëkurës, defekteve të lëkurës dhe shtrirjes së lëkurës		√
Marrja e mostrës së modelit, detyrat e shënimit dhe prerjes në prodhimin e produkteve të tjera siç janë veshjet e buta dhe kanavacat		√

*Kryesisht i referohet cilësisë dhe karakteristikave të tjera të lëkurës (p.sh. ngjyra)

Punëdhënësit janë kërkuar gjithashtu që të identifikojnë shkathtësitë e nevojshme për t'i kryer në mënyrë adekuate tri detyrat kryesore të raportuara. Të dhënat në Tabelën 82 tregojnë se punonjësit duhet të kenë njohuri të operimit të makinave për prerje të lëkurës/pëlhurës, të posedojnë shkathtësi të prerjes me dorë dhe të jenë në gjendje të operojnë makina qepëse.

Për sa i përket asaj se ku duhet të mësohen shkathtësitë e nevojshme për të kryer detyrat kryesore të për zgjedhura, në shkollë ose në vend të punës, sipas gjetjeve të paraqitura në tabelën 82, rezultatet tregojnë se trajnimi në vend të punës është mekanizmi më i shpeshtë për t'i mësuar shkathtësitë e nevojshme. Në veçanti, të gjitha kompanitë kanë deklaruar se shkathtësitë e nevojshme për të

qepur/përgatitur pjesët e lëkurës apo pëlhurës për të krijuar veshje ose produkte të lëkurës pritet të mësohen në vend të punës, gjë që përsëri mund të jetë indikacion i mungesës së programeve që mësojnë shkathtësitë e nevojshme për këtë profesion.

TABELA 82: Aftësitë/njohuritë më të rëndësishme për tri detyrat kryesore të zgjedhura

Detyra	Shkathtësitë	Shkathtësitë për këtë detyrë që do të mësohen:	
		Në shkollë	Në vend të punës
Prerja e pëlhurës apo lëkurës bazuar në model për të krijuar pjesë për veshje ose produkte të lëkurës	Njohuri të operimit të makinave të prerjes së lëkurës/pëlhurës	8%	92%
	Shkathtësitë e prerjes me dorë (me gërshërë)		
Qepja/lidhja e pjesëve të lëkurës apo pëlhurës për të bërë veshje ose produkte lëkure	Njohuria e operimit të makinës qepëse (skica e pjesëve dhe mbajtja e tyre adekuate gjatë procesit të qepjes, duke siguruar lidhje të balancuara, ndërrim të gjilpërave, vendosjen e gjatësisë së qepjes së drejtë, vendosjen e gjatësisë dhe gjerësisë së qepjes zigzage, përdorimin e udhëzuesit të lidhjes, etj.)	0%	100%
	Njohuri e operimit të makinave të qepjes së lëkurës (p.sh. llojet e thurjes, zgjedhja e gjilpërës dhe fijos bazuar në trashësinë e lëkurës, parametrat e makinës, ndërrimi i gjilpërave)		
	Njohuria e llojeve dhe sasisë së ngjitësit të nevojshëm për produktet e lëkurës		
	Shkathtësitë e qepjes me dorë		
Krijimi i një model kryesor për produktin	Njohja e karakteristikave të llojeve të ndryshme të pëlhurave (dhe aftësia për të zgjedhur të përshtatshmet për veshje të veçanta)	13%	87%
	Aftësia për ta interpretuar konceptin/skicën e dizajnit		
	Aftësi vizatimi		
	Shkathtësi të dizajnit të modës dhe aftësi për të gjeneruar modele të reja		

ii. Shkathtësi të reja

Kompanitë e anketuara kanë konsideruar se inovacioni, si shkathtësi e re, është shumë e rëndësishme për të ardhmen e profesionit modelist, prerës dhe punues të tekstilit dhe të tjerë të ngjashëm. Më saktësisht, shumica e kompanive presin që aplikimi i makinerive dhe teknikave të reja, dizajni i modës/ inovacioni në stil (duke iu referuar shprehimisht këpucëve në disa raste) dhe njohuritë e përditësuara për trendet e modës dhe kërkesat e konsumatorit do të bëhet të rëndësishme në të ardhmen (Tabela 83).

TABELA 83: Shkathtësi të reja

Shkathtësi të reja	Numri i kompanive
Përshtatja me makineri apo pajisje të reja	13
Dizajni i modës/inovacioni në stile (shprehimisht këpucët në disa raste)	11
Të qenit në hap me trendet aktuale të modës dhe kërkesës së konsumatorëve	8
Aplikimi i pëlhurave të reja dhe lëndëve të tjera të para	2
Optimizimi i lëndëve të para	1
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	35

Për sa i përket përvetësimit të shkathtësive të reja, gati 70% të kompanive trajnojnë punonjësit, 18% përmes riorganizimit të brendshëm, 14% përmes punësimit të stafit të ri sipas nevojave për shkathtësi të reja. Më tutje, 86% të kompanive kanë raportuar vështirësi në gjetjen e kurseve apo trajnerëve për t'i mësuar shkathtësitë e reja dhe 82% raportuan vështirësi në rekrutimin e stafit për t'i realizuar këto shkathtësi të reja. Këto gjetje janë relevante në kuptim të politikave meqë sugjerojnë se sistemi i arsimit dhe aftësimin nuk mbështetë rritjen e sektorit.

iii. Shtytësit e ndryshimit

Pothuajse të gjitha kompanitë e anketuara raportuan aktivitete inovative gjatë dy viteve të fundit. Ndryshimet në mallra ose shërbime ishin inovacionet kryesore të raportuara nga 82% të kompanive, vijuar nga inovacionet në procesin e ofrimit të produktit/shërbimit (9%) dhe metodave të shitjes dhe marketingut (9%).

Tabela 84 tregon se pothuajse 60% të kompanive që raportuan inovacion/ndryshime deklaruan se inovacioni në ofrim të produktit/shërbimit ka ndryshuar detyrat e kryera nga punonjësit në këtë profesion.

TABELA 84: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga modelist, prerës dhe punues të tekstilit dhe të tjerë të ngjashëm

Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve	Përqindja
Proceset (për prodhimin e mallrave apo furnizimin e shërbimeve)	59%
Organizimi i punës	23%
Mallra apo shërbime	14%
Metoda të shitjes dhe marketingut	5%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	22

Kur janë pyetur në lidhje me veprimet në përgjigje të vetëdijesimit ose rregulloreve mjedisore, 77% e kompanive kanë raportuar se kanë ndryshuar/përshtatur praktikat, produktet ose shërbimet e tyre, dhe të gjithë pohuan se këto ndryshime kanë pasur ndikim në detyrat e kryera nga profesioni modelist, prerës dhe punues të tekstilit dhe të tjerë të ngjashëm

Punëdhënësit deklaruan se në mesin e të gjithë profesioneve të punësuar nga kompanitë e tyre, puna/detyrat e profesionit modelist, prerës dhe punues të tekstilit dhe të tjerë të ngjashëm është më

i prekuri nga ndryshimet në detyrat e punës dhe kërkesat për shkathtësi. Në fund, pozita e specialistit të shitjes/ të marketingut është raportuar si profesioni që ka kaluar në ndryshimet më të mëdha (Tabela 85).

TABELA 85: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha

Profesionet/detyrat	Përqindja
Specialist i shitjes/marketingut	48%
Dizajner/stilist	26%
Modelist, prerës dhe punues të tekstilit dhe të tjerë të ngjashëm	Mirëmbajtja e makinave qepëse 17%
Operues i makinës të qepjes	4%
Teknolog i lëndës së parë	4%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	23

iv. Shkathtësitë e përgjithshme

- *Shkathtësi leximi, shkrimi, numërimi dhe kompjuteri*

Punëdhënësit mendojnë se modelistët, prerësit dhe punuesit e tekstilit dhe të tjerë të ngjashëm duhet të kenë shkathtësi të leximit specifik me profesionin dhe të të shkruarit (Tabela 86). Rreth tre të katërtat e kompanive kanë theksuar se janë të nevojshme shkathtësitë e leximit të teksteve specifike për profesionin me disa përmbajtje teknike dhe 82% kanë deklaruar se punonjësit duhet të jenë në gjendje të shkruajnë tekste që përshkruajnë përmbajtje specifike për profesionin.

Kur janë pyetur për rëndësinë e ardhshme të shkathtësive, pothuajse të gjithë punëdhënësit presin që leximi dhe shkrimi do të fitojnë për nga rëndësia në të ardhmen. Të dhënat tregojnë se një pjesë e konsiderueshme e kompanive (75-80%) besojnë se sistemi arsimor nuk është duke e përgatitur si duhet fuqinë punëtore me shkathtësi leximi dhe shkrimi, prandaj cilësia e arsimit duhet të përmirësohet më tej.

Shumica e kompanive kanë deklaruar modelistët, prerësit dhe punuesit e tekstilit dhe të tjerë të ngjashëm duhet të jenë në gjendje të bëjnë llogaritje të thjeshta (mbledhje, pjesëtim, shumëzim). Për gati të gjitha kompanitë, shkathtësitë e llogaritjes dhe ato statistikore pritet të bëhen më të rëndësishme në të ardhmen, ndërsa vetëm 20% e kompanive mendojnë se punëtorët që vijnë drejt nga shkolla/universiteti kanë shkathtësi adekuate numerike dhe statistikore.

Shtatëdhjetetë për qind e punëdhënësve mendojnë se shkathtësitë kompjuterike nuk janë të nevojshme për ta kryer këtë punë, vijuar nga 14% që deklaruan se punonjësit duhet të kenë aftësi bazike kompjuterike. Rëndësia e ulët e perceptuar e shkathtësive kompjuterike të punonjësve pasqyron llojet e detyrave të kërkuara, gjersa për detyrat e parapara me klasifikimin ISCO-08, shkathtësitë kompjuterike janë të rëndësishme. Fakti që më shumë se gjysma e kompanive (67%) presin që shkathtësitë kompjuterike do të jenë gjithnjë më të rëndësishme në të ardhmen mund të tregojë se kompanitë presin që të punësuarit në këtë profesion do të jenë të angazhuar në detyra më të avancuara. Të

dhënat gjithashtu tregojnë se gjysma e kompanive konsiderojnë që punëtorët që vijnë drejt nga shkolla/universiteti janë të përgatitur në mënyrë adekuate me këto shkathtësi (Tabela 86).

TABELA 86: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit

		Numri	Përqindja	Rëndësi më e madhe në të ardhmen	Punëtorë të përgatitur shumë mirë dhe përgatitje adekuate që vijnë direkt nga shkolla/universiteti
Shkathtësitë e leximit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të leximit në punë	1	5%	95%	25%
	Leximi i instruksioneve, udhëzimeve, teksteve të thjeshta	3	14%		
	Leximi i teksteve specifike për profesionin me disa përmbajtje teknike	17	77%		
	Lexim duke kuptuar tekste komplekse që janë të rëndësishme për punë	1	5%		
	Lexim i përmbajtjes komplekse nga një kontekst më i gjerë	0	0%		
Shkathtësitë e shkrimit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të shkrimit në punë	1	5%	90%	21%
	Shkrimi i teksteve të thjeshta, plotësimi i formularëve, hartimi i raporteve të shkurtra	2	9%		
	Shkrimi i teksteve që përshkruajnë përmbajtje të njohur specifike të profesionit	18	82%		
	Shkrimi i teksteve komplekse specifike për profesionin	1	5%		
	Shkrimi i analizave, raporteve që vlerësojnë kontekstin e përgjithshëm të biznesit	0	0%		
Përdorimi dhe të kuptuarit e informatave numerike apo statistikore	Nuk ka nevojë për këtë shkathtësi	1	5%	95%	20%
	Realizimi i llogaritjeve të thjeshta (mbledhje, pjesëtim, shumëzim)	18	86%		
	Llogaritja e mesatareve, përpjesëve, përqindjeve, etj.	2	10%		
	Njohja e llogaritjeve të avancuara, metodave statistikore, etj.	0	0%		
	Zhvillimi i modeleve, treguesve të performancës, llogaritjeve komplekse	1	5%		

Përdorimi i kompjuterit	Asnjë	16	73%	67%	50%
	Elementar (p.sh. futja e të dhënave, dërgimi dhe pranimi i emailave, shtypja)	3	14%		
	Mesatar (p.sh. përpunimi në Word apo tabelave në Excel)	1	5%		
	Kompleks (p.sh. analizimi i informatave apo dizajnit, duke përfshirë dizajne me ndihmë kompjuteri; përdorim i pakove të analizave statistikore)	2	9%		
	I avancuar (p.sh. programim soft-uerik, menaxhim i rrjeteve kompjuterike)	0	0%		

- *Shkathtësi të tjera të përgjithshme*

Sipas punëdhënësve, Tabela 87 tregon shkathtësitë e tjera më të rëndësishme të përgjithshme të cilat duhet t'i kenë modelistët, prerësit dhe punuesit e tekstit dhe të tjerë të ngjashëm: shkathtësi të punës në grup, kreativitet/inovacion, përshtatje me pajisjet apo materialet e reja, autonomia, ndarja e burimeve, zgjidhja e problemeve komplekse dhe shkathtësitë të punës me duar. Të gjitha këto shkathtësi janë konsideruar të rëndësishme dhe pritet të ketë më shumë rëndësi në të ardhmen nga pothuajse të gjitha kompanitë.

Edhe pse aktualisht nuk konsiderohet të ketë rëndësi të madhe, të dhënat tregojnë se modelistët, prerësit dhe punuesit e tekstit dhe të tjerë të ngjashëm duhet të posedojnë shkathtësi të mësimi/udhëzimit të të tjerëve, shitje, ndarje të burimeve, komunikimit dhe komunikimit në gjuhë të huaj. Tri të katërtat e punëdhënësve ishin të kënaqur me shkathtësitë e gjuhëve të huaja që kishin modelistët, prerësit dhe punuesit e tekstit dhe të tjerë të ngjashëm që vini drejt nga shkolla/universiteti. Kur shikojmë përgjigjet në lidhje me rëndësinë e ardhshme të shkathtësive (Tabela 87), të dhënat tregojnë se të gjitha këto shkathtësi pritet të bëhen më të rëndësishme në të ardhmen.

TABELA 87: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme

Shkathtësia	Niveli i rëndësisë		
	Shumë apo Mjaft e rëndësishme	Nuk është e rëndësishme Apo nuk aplikohet	Rëndësi më e madhe në të ardhmen
Zgjidhja e problemeve komplekse	95%	5%	95%
Komunikim në gjuhë të huaj	27%	73%	57%
Aftësi të punës me duar	95%	5%	100%
Komunikim	27%	73%	100%
Punë ekipore	100%	0%	100%
Shitje	32%	68%	88%
Kreativitet/inovacion	100%	0%	100%

Përshtatje me pajisjet apo materialet e reja	100%	0%	95%
Mësim/udhëzim	36%	64	88%
Mbrojtje e mjedisit	100%	0%	95%
Autonomi	100%	0%	95%
Planifikim i resurseve	32%	68%	100%

- *Kushtet e punës dhe përgatitja e nevojshme fizike e të punësuarve*

Mjediset e zhurmshme dhe me ndriçim artificial janë kushtet e zakonshme të punës për modelistët, prerësit dhe punuesit e tekstit dhe të tjerë të ngjashëm. Dy kërkesat më të mëdha fizike, të raportuara nga kompanitë e anketuara, janë koordinimi i lëvizjes dorë-sy vijuar nga shkathtësia për të qëndruar ulur për periudha të gjata kohore.

Rekomandime

- Standardet profesionale duhet të zhvillohen për profesionin modelist, prerës dhe punues i tekstit dhe të tjerë të ngjashëm dhe të sigurojnë që shkathtësitë specifike me profesionin të kërkuara nga punëdhënësit, të listuara në tabelën 86, janë të përfshira në kurrikulë;
- Gjetjet nga kjo anketë tregojnë se modelistët, prerësit dhe punuesit e tekstit dhe të tjerë të ngjashëm në Kosovë kryejnë më pak detyrat në krahasim me punëtorët tipikë të përshkruar në klasifikimin ISCO-08. Prandaj, gjetjet e këtij studimi duhet të diskutohen me punëdhënësit dhe ekspertët për të përcaktuar qartas detyrat që të punësuarit në këtë profesion duhet t'i kryejnë;
- Pas analizave të mëtejshme dhe hartimit të programit të studimit ose trajnimit për modelistët, prerësit dhe punuesit e tekstit dhe të tjerë të ngjashëm, nëse është e nevojshme, duhet të zhvillohen standardet profesionale, të cilat jo vetëm që do të kufizonin detyrat që kryhen aktualisht nga të punësuarit në Kosovë, por gjithashtu do të përfshinte detyrat nga klasifikimi ISCO -08 të cilat punëdhënësit presin që do të bëhen të rëndësishme në të ardhmen;
- Kompanitë e anketuara janë mjaft inovative dhe presin që makineritë të reja, moda dhe stilet e reja do të karakterizojnë zhvillimin e biznesit të tyre. Megjithatë, trajnimi është sfidues meqë nuk ka kurse trajnimi dhe nuk ka ekspertë trajnimi. Prandaj, sistemet e arsimit dhe trajnimit duhet të ofrojnë programe që përgatisin fuqinë punëtore për t'iu përgjigjur këtyre ndryshimeve dhe për të përfituar nga to;
- Modelistët, prerësit dhe punuesit e tekstit dhe të tjerë të ngjashëm duhet të posedojnë shkathtësi leximi dhe shkrimi specifike me profesionin, të jenë në gjendje të kryejnë llogaritje bazike numerike si dhe gjithashtu të posedojnë shkathtësi kompjuterike. Të gjitha këto komponente duhet të përfshihen në programet e studimit dhe trajnimit;
- Këta punonjës duhet të posedojnë shkathtësi të tjera të përgjithshme, duke përfshirë: shkathtësi të punës në grup, kreativitet/inovacion, aftësi të përshtatjes me pajisje apo materiale të reja, autonomi, shkathtësi për ndarje të burimeve, zgjidhje të problemeve komplekse dhe shkathtësi të punës me duar;
- Duke pasur parasysh rëndësinë e trajnimit në vend të punës, Modelistët, prerësit dhe punuesit e tekstit dhe të tjerë të ngjashëm duhet gjithashtu të pajisen me njohuri dhe shkathtësi për trajnimin e të tjerëve dhe shkëmbimin e njohurive me kolegët e tyre;
- Gjithashtu, shkathtësitë e shitjes dhe marketingut duhet të përmirësohen meqë kompanitë kanë raportuar se kanë kaluar nëpër ndryshime të mëdha, nga të gjitha profesionet e punësuar. Një profesion i rëndësishëm i lidhur me këtë sektor është ai dizajnerit/stilistit që është duke kaluar cila është duke kaluar nëpër ndryshime.





TURIZMI

6

Klima kontinentale, pozita e favorshme gjeografike dhe burimet e bollshme natyrore dhe kulturore i japin potencial Kosovës për zhvillim të turizmit. Megjithatë, kryesisht si pasojë e modeleve të importuara pa kontekstualizëm me kushtet dhe kapacitetet lokale, turizmi është ende në fazë zhvillimore me hapësirë për rritje.²⁶ Turizmi kulturor, një nga fushat kryesore për zhvillimin e turizmit, mbetet i shfrytëzuar mesatarisht. Shumica e bizneseve në këtë industri janë biznese mikro që ofrojnë shërbime të akomodimit dhe ushqimit.

Më 2015, sektori i turizmit përbënte 7.27% të gjithsej bizneseve të sektorit dhe 4.47% të punësimit total. Më tutje, sikurse edhe që tregon Tabela 88 sektori është karakterizuar me një trend zgjerimi gjatë periudhës 2013 deri në vitin 2015.

TABELA 88: Bizneset aktive dhe punësimi në kompanitë e turizmit (2013-2015)

Sektori NACE Rev.2	Bizneset aktive/nr. i punonjësve	2013	2014	2015
55, 56, 79, 91 Akomodimi; Aktivitetet e shërbimit të ushqimit dhe pijeve Agjenci udhëtimi, operatorë turistikë, shërbime rezervimi dhe veprimtari të lidhura; Biblioteka, arkiva, muze dhe veprimtari të tjera kulturore	Nr. i bizneseve aktive	4 487	5 120	5 750
	<i>Pjesëmarrja në gjithsej numrin e bizneseve aktive</i>	7,35%	7,36%	7,27%
	Nr. i punonjësve	9 185	10 117	11 220
	<i>Pjesëmarrja në gjithsej numrin e punonjësve</i>	3,91%	4,20%	4,47%

Burimi: ATK, 2016

Gratë përfaqësojnë një përqindje të vogël të të punësuarve në këtë sektor. Pjesa më e madhe e fuqisë punëtore ka shkollim të mesëm. Shumica e bizneseve konsiderojnë se të punësuarit në këtë sektor janë kryesisht të pakualifikuar, dhe punonjës e shkathët janë të kushtueshëm për tu punësuar. Një pjesë mjaft e lartë e bizneseve që operojnë në këtë sektor pohojnë se ekziston një mungesë e të diplomuarve të shkollave të mesme profesionale në dispozicion për këtë sektor.

6.1 Gjetjet e studimit për Turizmin

Të dhëna bazike të kompanive

Të gjitha 114 kompanitë e intervistuar në këtë sektor janë në pronësi private, nga të cilat gjysma janë të madhësisë së vogël, 44% janë biznese mikro dhe vetëm 7 janë të mesme. Numri mesatar i punëtorëve të punësuar nga kompanitë e intervistuar është 18.

²⁶ Informatat e paraqitura në pasqyrën e përgjithshme janë kryesisht të bazuara në profilin e Sektorit të Turizmit, MTI, 2014.

Informatat mbi profesionet më të zakonshme të identifikuar nga ana e kompanive të anketuara është i përfshirë në nën-seksionet.

6.1.1 Kamerierët

Profesioni i kamerierit është raportuar të jetë më i shpeshti nga 51 kompanitë e anketuara që punësojnë mesatarisht 18 punëtorë. Punësimi i përgjithshëm në kompanitë e intervistuar është 930, nga të cilat 18% janë gra.

Kamerierët përfaqësojnë 37% të gjithë personave të punësuar nga kompanitë e anketuara. Shumica e kamerierëve (80%) janë të rinj nën 30 vjeç, dhe pjesa e mbetur prej 20% janë 30 deri në 49 vjeç. Kryesisht, burrat e kanë këtë profesion; vetëm 5% e kamerierëve janë gra. Mesatarisht, kompanitë e intervistuar punësojnë shtatë kamerierë.

Shkollimi i mesëm i përgjithshëm është raportuar të jetë niveli minimal i kërkuar i arsimit për gjysmën e kompanive të anketuara, ndërsa shkollimi i mesëm profesional është konsideruar të jetë jo shumë relevant; vetëm 8% e kompanive kanë deklaruar shkollimin profesional si nivelin e dëshiruar të arsimit për kamerierë (Tabela 89). Gati 40% e kompanive deklaruan se arsimit nuk është relevant për kamerierët, por trajnimi në vend të punës është mekanizmi i përdorur për mësimin e shkathtësitë të kërkuara për kamerierët. Aktualisht janë dy shkolla profesionale që ofrojnë atë që duket të jetë program i përgjithshëm studimor me titull 'ndihmës gastronomie' dhe dy QAP ofrojnë program trajnimi specifik për kamerierë. Duket se programet aktuale nuk janë të mjaftueshme për trajnimin e punonjësve në këtë sektor dhe për më tepër kompanitë madje nuk janë në dijeni për programet ekzistuese (meqë pak sosh kanë cekur se kërkohet shkollimi profesional).

Gati 30% e punëdhënësve kanë deklaruar se bëjnë vlerësim të rregullt të shkathtësive dhe nevojave për trajnim të të gjithë punonjësve të tyre, ndërsa një e katërta e tyre deklaroi se këtë vlerësim e kryen vetëm për disa grupe punonjësish. Më tej, rreth 30% raportuan se kanë të punësuar që kanë marrë pjesë në trajnime të brendshme gjatë vitit 2015, ku rreth dy të tretat ishin trajnime në vendin e punës.

TABELA 89: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë

Niveli i arsimit	Përqindja
Arsimi fillor	2%
I mesëm i përgjithshëm	51%
I mesëm profesional	8%
Universitar	2%
Vetëm një trajnim në vend të punës (niveli arsimor nuk është relevant)	37%
Gjithsej numri i observimeve	51

Gjetja e kamerierëve të shkathët nuk duket të jetë e vështirë meqë vetëm 16% e kompanive të anketuara me vende të lira për këtë pozitë kanë raportuar vështirësi. Kjo është e pritur meqë pjesa më e madhe e kompanive kërkojnë vetëm arsim të mesëm dhe trajnim fillestar prej dy muajsh në vend të punës.

i. Detyrat dhe shkathtësitë specifike për profesionin e kamerierit

Marrja e porosive, shërbimi i ushqimit, përshëndetja e konsumatorëve, pranimi i pagesave dhe rregullimi i tavolinave janë detyrat më të shpeshta që kamerierët pritet t'i kryejnë sipas kompanive të anketuara (Tabela 90).

Tabela 90 gjithashtu ofron një krahasim të detyrave të raportuara nga punëdhënësit dhe atyre të listuara në klasifikimin e ISCO-08 për kamerierë. Një kamerier në Kosovë pritet të kryejë detyra të ngjashme me ato të përcaktuara në klasifikimin e ISCO-08.

TABELA 90: Detyrat e kamerierëve bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08

Detyrat	Përqindja	ISCO-08
Marrja e porosive për ushqim dhe pije dhe kalimi i porosisë në kuzhinë apo safi i banakut	78%	√
Shërbimi i ushqimit dhe pijeve tek klientët në tavolinë	78%	√
Përshëndetja e konsumatorëve dhe prezantimi i menysë dhe listës së pijeve	75%	√
Dorëzimi i faturës, pranimi i pagesës (dhe operimi i makinave të pikës së shitjes dhe arkave të parasë së gatshme)	61%	√
Rregullimi i tavolinave me sofrabez të pastër, takëm, enë dhe gota	47%	√
Pastrimi i tavolinës, banakut, etj.	10%	√
Pastrimi i tavolinave dhe kthimi i enëve dhe takëmit në kuzhinë	6%	√

Për më tepër, kompanitë janë pyetur që t'i cekin shkathtësitë dhe njohuritë e kërkuara që kamerierët t'i kryejnë pesë detyrat më të shpeshta në mënyrë adekuate (Tabela 91). Për t'i kryer tri detyrat e para, janë të nevojshme të njëjtat shkathtësi meqë këto detyra janë shumë të zakonshme dhe zakonisht kryhen nga i njëjti person. Prandaj, shkathtësitë e identifikuar nga punëdhënësit, dhe opinionet se ku duhet të mësohen ato (shkollim/aftësim formal kundrejt trajnimit në vendin e punës) janë të ngjashme për të gjitha detyrat.

Kompanitë e anketuara deklaruan se krahas shkathtësive themelore të matematikës për të cilat arsimi dhe trajnimi në vend të punës janë gati njëjtë të rëndësishme, shkathtësitë e tjera mësohen në vend të punës (Tabela 91).

TABELA 91: Aftësitë/njohuritë më të rëndësishme për pesë detyrat kryesore të zgjedhura

Detyra	Njohuritë/shkathtësitë	Shkathtësitë për këtë detyrë që do të mësohen:	
		Në shkollë	Në vend të punës
Marrja e porosive për ushqim dhe pije dhe kalimi i porosisë në kuzhinë apo safi i banakut	Njohuria për aranzhimin e dukur të takëmit, enëve dhe gotave	11%	89%
	Aftësia për t'i mbajtur në mend porositë		
Shërbimi i ushqimit dhe pijeve tek klientët në tavolinë	Njohuria e menysë dhe aftësia për t'i këshilluar klientët për zgjidhje të ushqimit dhe pijeve		
	Aftësia për t'i mbajtur në mend porositë		
Përhëndetja e konsumatorëve dhe prezantimi i menysë dhe listës së pijeve	Njohuria e menysë dhe aftësia për t'i këshilluar klientët për zgjidhje të ushqimit dhe pijeve		
	Aftësia për t'i mbajtur në mend porositë		
Dorëzimi i faturës, pranimi i pagesës (dhe operimi i makinave të pikës së shitjes dhe arkave të parasë së gatshme)	Matematikë e thjeshtë	47%	53%
Rregullimi i tavolinave me sofrabez të pastër, takëm, enë dhe gota	Njohuri të rregullimit të duhur të takëmit, enëve dhe gotave	13%	87%
	Shkathtësi të dekorimit		

ii. Shkathtësi të reja

Gati gjysma e kompanive të anketuara besojnë se shkathtësitë për përmirësimin e shërbimit të klientit dhe shkathtësitë e komunikimit do të bëhen shumë të rëndësishme për kamerierët në të ardhmen (Tabela 92). Disa kompani gjithashtu presin që kamerierët në të ardhmen duhet të jenë në gjendje të komunikojnë në gjuhë të huaja, sidomos në anglisht, dhe të ketë shkathtësi menaxhuese dhe organizative. Shkathtësitë e tjera si: pritja e mysafirëve, shkathtësitë e shitjes, aftësia për t'i trajnuar të tjerët, planifikimi i eventeve dhe shkathtësitë e mbajtjes në mend të porosive konsiderohen si shkathtësi të reja një përqindje më të ulët e kompanive.

TABELA 92: Shkathtësi të reja

Shkathtësi të reja	Numri i kompanive
Shërbimi më i mirë i konsumatorëve dhe komunikimi	16
Njohja e gjuhëve të huaja (sidomos anglishtes)	4
Shkathtësitë e menaxhimit/organizimit	4
Avancimi teknologjik dhe shkathtësitë kompjuterike	3
Njohja e shërbimit të ushqimit (p.sh. vendosja e takëmit dhe gotave, etj.)	2
Pritja e mysafirëve	1
Shkathtësitë e shitjes	1
Aftësia për t'i trajnuar të tjerët	1
Konferenca dhe planifikim eventesh	1
Mbajtja në mend e porosive	1
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	34

Kompanitë që raportuan shkathtësi të reja janë pyetur në lidhje me veprimet e tyre për të përmirësuar shkathtësitë e punonjësve të tyre. Sipas gjetjeve lidhur me përgjigjet e raportuara më parë, 80% e kompanive raportuan se trajnimi i stafit është metoda më e përdorur, 12% raportuan riorganizimin e brendshëm, 6% punësimin e stafit të ri dhe kompanitë e mbetura deklaruan se kanë përdorur metoda të tjera. Për sa i përket trajnimit, pothuajse 40% e kompanive kanë theksuar se kanë vështirësi në gjetjen e kurseve apo trajnerëve për shkathtësitë e reja dhe rekrutimi i stafit për t'i realizuar këto shkathtësi është raportuar të jetë problematik për 30% të kompanive. Kjo mund të jetë për shkak se kompanitë kanë më pak gjasa që të kërkojnë arsim profesional; pjesa më e madhe e kompanive deklaruan se të diplomuarit nga gjimnazi janë të preferuar. Kjo mund të jetë meqë të diplomuarit nga gjimnazi mund të trajnohen më lehtë se të diplomuarit nga shkollat profesionale nga programet turistike.

iii. Shtytësit e ndryshimit

Pothuajse të gjitha kompanitë e anketuara (96%) deklaruan se kanë aplikuar aktivitetet inovative në dy vitet e fundit. Rreth 40% kanë raportuar se kanë lançuar ose përmirësuar produkte dhe shërbime dhe 30% kanë ndryshuar/modifikuar punën e organizatës. Ndryshimet në proceset të shitjes dhe marketingut u zhvilluan në 20% të kompanive, pasuar nga 8% me inovacione në procesin e ofrimit të produktit/shërbimit. Pjesa e mbetur prej 4% pohuan se nuk kanë veprimtari inovative.

Kur janë kërkuar që të identifikojnë se cilat inovacione kanë pasur ndikim në detyrat e kryera nga kamerierët, gjysma e kompanive raportuan se inovacionet e aplikuar në produktet dhe shërbimet aktuale ishin shtytësit e ndryshimit të detyrave të kamerierëve (Tabela 93).

TABELA 93: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga kamerierët

Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve	Përqindja
Mallra apo shërbime	51%
Proceset (për prodhimin e mallrave apo furnizimin e shërbimeve)	14%
Metoda të shitjes dhe marketingut	16%
Organizimi i punës	18%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	49

Vetëm dy të pestat e kompanive që punësojnë kamerierë raportuan se i janë përgjigjur vetëdijesimit ose rregulloreve mjedisore në dy vitet e fundit. Nga ata që raportuan se kanë përshtatur praktikat, produktet ose shërbimet e tyre, 82% deklaruan se këto ndryshime kanë pasur ndikim në detyrat e kamerierëve.

Shtatëdhjetepesë për qind të kompanive deklaruan se nga të gjitha profesionet e angazhuara, ai i kamerierit është aktualisht më i prekuri nga ndryshimet në detyrat e punës dhe kërkesat për shkathtësi. Më tej, kur janë kërkuar që të përmendin grupin profesional që është duke kaluar nëpër ndryshimet më të mëdha, më shumë se gjysma e kompanive identifikuan kuzhinierët dhe pak më pak se gjysma e kompanive raportuan kamerierët (Tabela 94).

TABELA 94: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha

Profesionet/detyrat	Përqindja
Kuzhinierë	52%
Kamarierë	45%
Receptionist	2%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	44

iv. Shkathtësitë e përgjithshme

- *Shkathtësi leximi, shkrimi, numërimi dhe kompjuteri*

Kompanitë e anketuara gjithashtu janë kërkuar që të tregojnë nivelin e shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe atyre kompjuterike që duhet t'i posedojnë kamerierët. Tabela 95 tregon se më shumë se 90% e punëdhënësve kanë deklaruar se kërkojnë që kamerierët të kenë shkathtësi mesatare të leximit dhe shkrimit. Më konkretisht, kamerierët pritet të jenë në gjendje që të lexojnë udhëzime të thjeshta dhe të shkruajnë tekste të thjeshta. Kur janë pyetën për rëndësinë e ardhshme të shkathtësive të leximit dhe shkrimit, rreth një e katërta e kompanive presin që leximi dhe shkrimi të kenë rëndësi më të madhe në të ardhmen. Punëdhënësit duket të jenë mjaft të kënaqur me shkathtësitë e leximit që u mësohen në sistemin arsimor (siç është raportuar nga gati 70% e kompanive), ndërsa vetëm 45% kishin të njëjtën shkallë kënaqësie me shkathtësitë e të shkruarit.

Për sa i përket shkathtësive të llogaritjes dhe atyre statistikore, siç është raportuar në Tabelën 95, shumica e kompanive kërkojnë që kamerierët të kenë shkathtësi bazike matematikore, pra të jenë në gjendje të

kryejnë llogaritje të thjeshta siç janë: mbledhja, pjesëtimi dhe shumëzimi (Tabela 95). Sipas të dhënave, kompanitë nuk parashikojnë se shkathtësitë e llogaritjes dhe ato statistikore do të bëhen më të rëndësishme në të ardhmen. Ngjashëm me shkathtësitë e leximit, shumica e kompanive (75%) treguan se sistemi arsimor është duke i përgatitur në mënyrë adekuate punonjësit me këto shkathtësi.

Ngjashëm, një përqindje afërisht e njëjtë e kompanive (80%) deklaroi se kamerierët duhet të kenë shkathtësi elementare kompjuterike, ndërsa vetëm 20% kërkojnë njohuri mesatare kompjuterike. Rreth një e treta e kompanive pret që shkathtësitë kompjuterike do të bëhen më të rëndësishme në të ardhmen dhe pothuajse 80% e tyre ishin të kënaqura me shkathtësitë e të diplomuarve.

TABELA 95: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit

		Numri	Përqindja	Rëndësi më e madhe në të ardhmen	Punëtorë të përgatitur shumë mirë dhe përgatitje adekuate që vijnë direkt nga shkolla/universiteti
Shkathtësitë e leximit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të leximit në punë	0	0%	25%	69%
	Leximi i instruksioneve, udhëzimeve, teksteve të thjeshta	47	92%		
	Leximi i teksteve specifike për profesionin me disa përmbajtje teknike	4	8%		
	Lexim duke kuptuar tekste komplekse që janë të rëndësishme për punë	0	0%		
	Lexim i përmbajtjes komplekse nga një kontekst më i gjerë	0	0%		
Shkathtësitë e shkrimit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të shkrimit në punë	0	0%	22%	45%
	Shkrimi i teksteve të thjeshta, plotësimi i formularëve, hartimi i raporteve të shkurtra	48	94%		
	Shkrimi i teksteve që përshkruajnë përmbajtje të njohur specifike të profesionit	2	4%		
	Shkrimi i teksteve komplekse specifike për profesionin	1	2%		
	Shkrimi i analizave, raporteve që vlerësojnë kontekstin e përgjithshëm të biznesit	0	0%		

Përdorimi dhe të kuptuarit e informatave numerike apo statistikore	Nuk ka nevojë për këtë shkathtësi	3	6%	33%	75%
	Realizimi i llogaritjeve të thjeshta (mbledhje, pjesëtim, shumëzim)	42	82%		
	Llogaritja e mesatareve, përpjesëve, përqindjeve, etj.	6	12%		
	Njohja e llogaritjeve të avancuara, metodave statistikore, etj.	0	0%		
	Zhvillimi i modeleve, treguesve të performancës, llogaritjeve komplekse	0	0%		
Përdorimi i kompjuterit	Asnjë	1	2%	32%	78%
	Elementar (p.sh. futja e të dhënave, dërgimi dhe pranimi i emailave, shtypja)	40	78%		
	Mesatar (p.sh. përpunimi në Word apo tabelave në Excel)	10	20%		
	Kompleks (p.sh. analizimi i informatave apo dizajnit, duke përfshirë dizajne me ndihmë kompjuteri; përdorim i pakove të analizave statistikore)	0	0%		
	I avancuar (p.sh. programim softuerik, menaxhim i rrjeteve kompjuterike)	0	0%		

• *Shkathtësi të tjera të përgjithshme*

Sipas të gjithë punëdhënësve, kamerierët duhet të jenë në gjendje t'i mësojnë dhe udhëzojnë të tjerët, të kenë shkathtësi kreative/inovative dhe të kontribuojnë në mbrojtjen e mjedisit. Shumica e kompanive presin që këto shkathtësi do të kenë rëndësi më të madhe në të ardhmen (Tabela 96).

Shkathtësitë e zgjidhjes së problemeve komplekse, punës në grupe, përshtatjes me pajisje ose materiale të reja dhe kryerja e detyrave në mënyrë të pavarur (autonomi) konsiderohen të jenë të rëndësishme për momentin dhe në të ardhmen nga një numër i konsiderueshëm i kompanive të anketuara.

Krahas shkathtësisë së punës me duar, shkathtësitë që konsiderohen se do të kenë rëndësi të madhe edhe të ardhmen nga pothuajse të gjitha kompanitë e anketuara janë komunikimi në gjuhë të huaj, komunikimi, shitja dhe buxheti (Tabela 96).

TABELA 96: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme

Shkathtësia	Niveli i rëndësisë		
	Shumë apo Mjaft e rëndësishme	Nuk është e rëndësishme Apo nuk aplikohet	Rëndësi më e madhe në të ardhmen
Zgjidhja e problemeve komplekse	96%	4%	84%
Komunikim në gjuhë të huaj	52%	48%	92%
Aftësi të punës me duar	53%	47%	53%
Komunikim	60%	40%	100%
Punë ekipore	96%	4%	96%
Shitje	76%	24%	100%
Kreativitet/inovacion	100%	0%	96%
Përshtatje me pajisjet apo materialet e reja	96%	4%	92%
Mësim/udhëzim	100%	0%	88%
Mbrojtje e mjedisit	100%	0%	100%
Autonomi	92%	8%	87%
Planifikim i resurseve	72%	28%	95%

Për sa i përket shkathtësive për të komunikuar në gjuhë të huaja, gati një e treta e kompanive të anketuara raportuan se punonjësit që vijnë drejt nga shkolla/universiteti janë të përgatitur mirë ose në mënyrë adekuate.

- *Kushtet e punës dhe përgatitja e nevojshme fizike e të punësuarve*

Dy të tretat e kompanive raportuan se kamerierët zakonisht punojnë brenda lokaleve. Ata kryesisht punojnë në mjedise me ndriçim artificial dhe janë të ekspozuar në ndryshim të temperaturave.

Të gjitha kompanitë raportuan se kamerierët duhet të jenë në gjendje të qëndrojnë në këmbë, të ecin, ulen në gjunjë ose të shtrihen. Koordinimi i mirë dorë-sy dhe forca fizike konsiderohen më pak të nevojshme.

Rekomandime

- Sektori i turizmit në Kosovë është i madh, por ekzistojnë shumë pak ofrues të aftësisë profesionale, formal dhe joformal. Kjo nënkupton se edhe MASHT edhe MPMS duhet t'i rishikojnë programet e trajnimit që ofrohen aktualisht. Mund të jetë që programet e trajnimit do të mjaftonin për trajnimin e kamerierëve të shkathët në vend të ofrimit të programeve trevjeçare të studimit në AAP;
- Duhet të zhvillohen standardet profesionale për profesionin e kamerierit dhe në kurrikula duhet të përfshihen shkathtësitë specifike me profesionin që kërkohen nga punëdhënësit (të listuara në Tabelën 95);
- Në mungesë të programeve studimore dhe të trajnimit specifike me profesionin për kamerierë, kompanitë pohojnë se gati të gjitha shkathtësitë mësohen në vendin e punës. Zhvillimi i kurrikulave adekuate për kamerierë do t'i kursente punëdhënësit nga kostot e trajnimit fillestar;
- Duke pasur parasysh se kamerierët janë kryesisht burra, gjithashtu duket i nevojshëm promovimi i këtij profesioni si relevant për gratë;

- Çdo kurrikulë dhe program trajnimi duhet të sigurojë që kamerierët kanë aftësi të lexojnë udhëzime, instruksione dhe tekste të thjeshta; të jenë në gjendje të shkruajnë tekste të thjeshta, të plotësojnë formularë dhe të hartojnë raportime të shkurtra; të jenë në gjendje të kryejnë llogaritje të thjeshta (mbledhje, pjesëtime, shumëzime), të jenë në gjendje të llogaritin mesatare, përqindje, përpjesa, etj. dhe idealisht të kenë shkathtësi mesatare kompjuterike (Word dhe Excel);
- Një numër shkathtësish të përgjithshme konsiderohen si relevante për kamerierë, ku më e rëndësishmja është komunikimi, njohuritë e gjuhëve të huaja; aftësia për të trajnuar dhe udhëzuar; shkathtësitë e shitjes, etj. Kurrikula duhet të përfshijë module trajnimi për përmirësimin e këtyre aftësive.

6.2.1 Kuzhinierë

Të gjitha 46 kompanitë e intervistuar raportuan se kuzhinieri është profesioni mbizotërues. Numri i përgjithshëm i të punësuarve në kompanitë e anketuara është 818, nga të cilët 22% janë gra. Mesatarisht, kompanitë punësojnë 18 punëtorë.

Kuzhinierët përfaqësojnë një të katërtën e fuqisë punëtore totale të punësuar nga kompanitë e anketuara, nga të cilët 14% janë gra. Më shumë se gjysma e kuzhinierëve janë mes 30 deri 49 vjeç, 43% janë nën 30 vjeç dhe pjesa e mbetur prej 2% janë 50 vjeç ose më shumë. Numri mesatar i kuzhinierëve të punësuar nga kompanitë e anketuara është 5.

Pothuajse gjysma e kompanive të anketuara kanë raportuar se shkollimi i mesëm i përgjithshëm (gjimnazi) është niveli më i rëndomtë i arsimit të kërkuar për kuzhinierë. Rreth një e treta e kompanive deklaruan se arsimiti i mesëm profesional është i nevojshëm dhe rreth 25% të kompanive janë përgjigjur se arsimiti nuk është i nevojshëm për kuzhinierë, sepse trajnimi në vend të punës përgatitë kuzhinierët për punë (Tabela 97). Aktualisht ekzistojnë tri shkolla profesionale (një me një program studimi për 'kuzhinierë' dhe dy me titull 'staf kuzhine' me vetëm disa studentë të regjistruar) dhe pesë QAP që ofrojnë programe studimi/ trajnimi për kuzhinierë. Edhe pse ky studim nuk tregon nëse kompanitë e intervistuar punësojnë të diplomuar ose të trajnuar nga këta ofruesit, mund të supozohet se po, meqë ato kanë raportuar se arsimin profesional është niveli i duhur i arsimit.

Për sa i përket kërkesave për shkathtësi, gati tri të katërtat e punëdhënësve raportuan se kryejnë vlerësime të shkathtësive të punonjësve dhe nevojave për trajnim. Rreth gjysma e kompanive i vlerësojnë të gjithë punonjësit rregullisht dhe 28% këtë e bëjnë për grupe të zgjedhura të të punësuarve. Gati 30% e punëdhënësve deklaruan se punonjësit e tyre kanë marrë pjesë në trajnime gjatë vitit 2015, nga të cilat rreth 80% ishin trajnime në vendin e punës dhe pjesa tjetër ishin trajnime të tjera.

TABELA 97: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë

Niveli i arsimit	Përqindja
Arsimi fillor	0%
I mesëm i përgjithshëm	46%
I mesëm profesional	30%
Universitar	0%
Vetëm një trajnim në vend të punës (niveli arsimor nuk është relevant)	24%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	46

Nga kompanitë që kanë vende të lira për kuzhinier, 22% raportuan se gjetja e kuzhinierëve të shkathët është e vështirë. Sipas kompanive të anketuara, kuzhinierët kalojnë mesatarisht në trajnim fillestar prej katër muajsh në vend të punës.

i. Detyrat dhe shkathtësitë specifike për profesionin e kuzhinierit

Detyrat kryesore që pritet t'i kryejë kuzhinierët, sipas punëdhënësve, janë: a) planifikimi i ushqimit, përgatitja dhe gatimi i produkteve ushqimore; b) rregullimi i temperaturës në furrë, skarë, tavë dhe pajisje të tjera gatimi; inspektimi dhe pastrimi i kuzhinës, pajisjeve të kuzhinës, hapësirave të shërbimit, etj. për të siguruar praktikë të sigurt dhe sanitare të trajtimit të ushqimit; dhe c) kontrolli i cilësisë së ushqimeve dhe modifikimi përkatës (Tabela 98).

Tabela 98 krahason detyrat e raportuara nga punëdhënësit në Kosovë dhe atyre të listuara në klasifikimin e ISCO-08 për kuzhinierët. Një kuzhinier në Kosovë kryen të gjitha detyrat e një kuzhinieri të përshkruara në klasifikimin ISCO-08. Përveç kësaj, 24% e kompanive janë përgjegjës se kuzhinieri gjithashtu duhet t'i shërbejë klientët, gjë që në fakt është zakonisht detyrë e kamerierit.

TABELA 98: Detyrat e kuzhinierëve bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08

Detyrat	Përqindja	ISCO-08
Planifikimi i ushqimit, përgatitja dhe gatimi i produkteve ushqimore	100%	√
Rregullimi i temperaturës së furrës, skarës, tavës dhe pajisjeve të tjera të gatimit; inspektimi dhe pastrimi i kuzhinës, pajisjeve të kuzhinës, hapësirave të shërbimit, etj. për të siguruar praktikë të sigurt dhe sanitare të trajtimit të ushqimit	61%	√
Kontrolli i cilësisë së ushqimeve dhe modifikimi sipas nevojës	48%	√
Peshimi, matja dhe përzjerja e përbërësve sipas recetave dhe gjykimin personal; krijimi/aplikimi i recetave të reja	26%	√
Shërbimi i ushqimit	24%	
Planifikimi, mbikëqyrja dhe koordinimi i punës së ndihmësve të kuzhinës	17%	√
Operimi i pajisjeve të vëllimit të madh të gatimit siç janë skarat, fërtezat, ose tiganit elektrik	4%	√

Tabela 99 tregon shkathtësitë që kompanitë i kanë raportuar si të nevojshme për t'i kryer detyrat më të zakonshme. Njohuria e përdorimit të pajisjeve të kuzhinës (p.sh. thika, skarat, furrat, tavat, fërtezat, etj.) dhe njohuri të praktikave të sigurt dhe sanitare të trajtimit të ushqimit mendohet të jenë të rëndësishme për realizimin e më shumë se një detyre.

Përveç kësaj, kur janë pyetur nëse shkathtësitë e nevojshme për t'i kryer detyrat kryesore të zgjedhura duhet të mësohen në shkollë ose në vend të punës, të dhënat tregojnë se punëdhënësit konsiderojnë se shkathtësitë duhet fituar kryesisht përmes trajnimit në vend të punës.

TABELA 99: Aftësitë/njohuritë më të rëndësishme për tri detyrat kryesore të zgjedhura

Detyra	Shkathtësitë	Shkathtësitë për këtë detyrë që do të mësohen:	
		Në shkollë	Në vend të punës
Planifikimi i ushqimit, përgatitja dhe gatimi i produkteve ushqimore	Aftësia për të përgatitur ushqim të listuar në meny	6%	94%
	Aftësia për të krijuar receta të reja		
	Njohuri të gatimit, pjekjes, tiganisjes, pjekjes (teknikat, koha dhe temperatura e duhur)		
	Njohuri të përgatitjes së ushqimit (p.sh. pastrimi dhe përbërësit e prerë, përgatitja e brumës, etj.)		
	Aftësia për të shërbyer/dekoruar ushqimin në mënyrë kreative		
	Njohuri të përzierjes së përbërësve		
	Njohuri të praktikave të sigurta dhe sanitare të trajtimit të ushqimit		
	Menaxhimi i stoqeve të përbërësve		
	Njohuri për përdorimin e pajisjeve të kuzhinës (p.sh. thika, skara, furrat, tava, fërteza, etj.)		
Rregullimi i temperaturës së furrës, skarës, tavës dhe pajisjeve të tjera të gatimit; inspektimi dhe pastrimi i kuzhinës, pajisjeve të kuzhinës, hapësirave të shërbimit, etj. për të siguruar praktikë të sigurt dhe sanitare të trajtimit të ushqimit	Njohuri për përdorimin e pajisjeve të kuzhinës (p.sh. thika, skara, furrat, tava, fërteza, etj.)	13%	87%
	Njohuri të praktikave të sigurta dhe sanitare të trajtimit të ushqimit		
Kontrolli i cilësisë së ushqimeve dhe modifikimi sipas nevojës	Njohuri për sasinë dhe cilësinë e ushqimit që është shërbyer	9%	91%
	Aftësia për të ndryshuar ushqimin e përgatitur nëse janë identifikuar probleme		

ii. Shkathtësi të reja

Kompanitë janë kërkuar që të listojnë shkathtësitë e reja për kuzhinierët që i konsiderojnë të rëndësishme për zhvillimin e ardhshëm të biznesit të tyre. Pothuajse dy të tretat e kompanive raportuan testimin, zhvillimin dhe futjen e recetave/produkteve të reja, vijuar nga 18% që identifikuan aftësinë për të përdorur pajisje apo teknika të reja. Shkathtësitë e tjera të listuara në tabelën 100 janë konsideruar si shkathtësi të reja nga më pak kompani.

TABELA 100: Shkathtësi të reja

Shkathtësi të reja	Numri i kompanive
Testimi, zhvillimi dhe futja e recetave/produkteve të reja*	35
Aftësia për të përdorur pajisje apo teknika të reja	10
Zhvillimi i ideve të reja për shërbimin/dekorimin e ushqimit	4
Shkathtësitë kompjuterike	2
Aplikimi i standardeve të sigurisë dhe higjienës	1
Zhvillimi i recetave të reja sipas kërkesës	1
Gjuhë të huaja	1
Shkathtësitë e menaxhimit	1
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	<i>55</i>

*Disa kompani kanë cekur përgatitjen e ushqimeve tradicionale, specialitetëve ndërkombëtare, skarave, parajellave dhe picave si shkathtësi të reja.

Nga kompanitë që raportuan shkathtësi të reja, 83% pohuan se i janë përgjigjur nevojave të shkathëtësive të reja përmes trajnimit të punonjësve të tyre, 11% përmes riorganizimit të brendshëm dhe 7% përmes punësimit të stafit të ri. Pothuajse dy të tretat e kompanive të intervistuar kanë raportuar se kanë vështirësi në gjetjen e kurseve apo trajnerëve, gjë që mund të shpjegojë aplikimin e madh të trajnimeve në vend të punës. Kur janë pyetur nëse kompanitë kanë hasur në vështirësi në rekrutimin e stafit për shkathtësitë e reja, 41% deklaruan se kanë hasur në të tilla.

iii. Shtytësit e ndryshimit

Pothuajse të gjitha kompanitë e anketuara (98%) raportuan aktivitete inovative gjatë dy viteve të fundit. Lansimi i produkteve të reja apo të përmirësimeve të konsiderueshme të produkteve apo shërbimeve aktuale (39% kompani), inovacionet në ofrimin e produktit/shërbimeve dhe ndryshimet në proceset e shitjes dhe marketingut (raportuar nga 22% e kompanive), ishin inovacionet mbi-zotëruese të raportuara. Pjesa e mbetur prej 15% raportuan riorganizimin e punës dhe vetëm 2% e kompanive nuk deklaruan asnjë inovacion.

Për më tepër, pothuajse dy të tretat e kompanive që raportuan inovacione/ndryshime, deklaruan se inovacionet në ofrimin e produkteve/shërbimeve dhe lansimin e produkteve ose shërbimeve të reja apo përmirësimin të atyre aktuale, ishin shtytësit e ndryshimit për detyrat e kryera nga kuzhinieri (Tabela 101).

TABELA 101: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga kuzhinierët

Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve	Përqindja
Proceset (për prodhimin e mallrave apo furnizimin e shërbimeve)	33%
Mallra apo shërbime	31%
Organizimi i punës	20%
Metoda të shitjes dhe marketingut	16%
Asnjë	0%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	<i>45</i>

Kur janë pyetur në lidhje me veprimet në përgjigje të vetëdijesimit ose rregulloreve mjedisore, gati gjysma e kompanive raportuan se kanë ndryshuar ose përshtatur praktikat, produktet ose shërbimet e tyre dhe pothuajse 90% kanë deklaruar se këto ndryshime kanë ndikuar në detyrat e kuzhinierëve. Rreth 76% e punëdhënësve deklaruan se nga të gjitha profesionet në kompanitë e tyre, puna e kuzhinierit aktualisht është më e prekura nga ndryshimet në detyra të punës dhe kërkesat për shkathtësi. Kjo mund të vërtetohet edhe me faktin se profesioni i kamerierit ishte grupi i dytë i raportuar si grupi profesional që është duke kaluar nëpër ndryshimet më të mëdha (tabela 102).

TABELA 102: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha

Profesionet/detyrat	Përqindja
Kamarierë	57%
Kuzhinierë	33%
Receptionist	5%
Specialist i marketingut	2%
Menaxherë	2%
Gjithsej numri i observimeve	42

iv. Shkathtësitë e përgjithshme

- *Shkathtësi leximi, shkrimi, numërimi dhe kompjuteri*

Kompanitë gjithashtu janë kërkuar që të tregojnë nivelin e shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe atyre kompjuterike që duhet t'i posedojnë kuzhinierët. Tabela 103 tregon se gati 70% të punëdhënësve kanë deklaruar se kërkojnë që kuzhinierët të kenë shkathtësi mesatare të leximit dhe shkrimit. Më tej, kur janë pyetur në lidhje me rëndësinë e ardhshme të këtyre shkathtësive, rreth gjysma e kompanive deklaruan se presin që shkathtësitë e leximit do të bëhen më të rëndësishme në të ardhmen si dhe 60% presin që e njëjta të jetë edhe për shkathtësitë e të shkruarit. Rreth gjysma e punëdhënësve raportuan se janë të kënaqur me shkathtësitë e leximit dhe shkrimit të mësuara në shkollë.

Ka gjetje të ngjashme për shkathtësitë numerike dhe statistikore ku aftësia për të bërë llogaritje të thjeshta është konsideruar të jetë e rëndësishme për 76% të kompanive, vijuar nga 13% e kompanive që konsiderojnë se njohuritë mbi llogaritjen e mesatareve, përpjesëve, përqindjeve, etj. do të jenë të nevojshme. Tabela 103 tregon shkathtësitë që kompanitë mendojnë se do të jenë të rëndësishme në të ardhmen. Një e treta e punëdhënësve presin që shkathtësitë numerike dhe të shkrimit do të kenë më shumë rëndësi në të ardhmen dhe një e katërta e kompanive mendojnë se punëtorët që vijnë drejt nga shkolla/ universiteti kanë shkathtësi adekuate të llogaritjes dhe statistikore.

Pothuajse 60% e kompanive deklaruan se kuzhinierët nuk pritet të kenë shkathtësi kompjuterike ndonëse njohuritë elementare të kompjuterëve janë raportuar si të nevojshme nga 37% e kompanive. Një e treta e kompanive presin që shkathtësitë kompjuterike do të kenë më shumë rëndësi në të ardhmen dhe 67% e kompanive konsiderojnë që punëtorët që vijnë drejt nga shkolla/universiteti janë të pajisur me shkathtësi përkatëse të përdorimit të kompjuterit.

TABELA 103: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit

		Numri	Përqindja	Rëndësi më e madhe në të ardhmen	Punëtorë të përgatitur shumë mirë dhe përgatitje adekuate që vijnë direkt nga shkolla/universiteti
Shkathtësitë e leximit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të leximit në punë	3	7%	47%	55%
	Leximi i instruksioneve, udhëzimeve, teksteve të thjeshta	29	63%		
	Leximi i teksteve specifike për profesionin me disa përmbajtje teknike	13	28%		
	Lexim duke kuptuar tekste komplekse që janë të rëndësishme për punë	1	2%		
	Lexim i përmbajtjes komplekse nga një kontekst më i gjerë	0	0%		
Shkathtësitë e shkrimit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të shkrimit në punë	11	24%	60%	43%
	Shkrimi i teksteve të thjeshta, plotësimi i formularëve, hartimi i raporteve të shkurtra	31	67%		
	Shkrimi i teksteve që përshkruajnë përmbajtje të njohur specifike të profesionit	4	9%		
	Shkrimi i teksteve komplekse specifike për profesionin	0	0%		
	Shkrimi i analizave, raporteve që vlerësojnë kontekstin e përgjithshëm të biznesit	0	0%		

Përdorimi dhe të kuptuarit e informatave numerike apo statistikore	Nuk ka nevojë për këtë shkathtësi	5	11%	33%	25%
	Realizimi i llogaritjeve të thjeshta (mbledhje, pjesëtim, shumëzim)	35	76%		
	Llogaritja e mesatareve, përpjesëve, përqindjeve, etj.	6	13%		
	Njohja e llogaritjeve të avancuara, metodave statistikore, etj.	0	0%		
	Zhvillimi i modeleve, treguesve të performancës, llogaritjeve komplekse	0	0%		
Përdorimi i kompjuterit	Asnjë	27	59%	32%	67%
	Elementar (p.sh. futja e të dhënave, dërgimi dhe pranimi i emailave, shtypja)	17	37%		
	Mesatar (p.sh. përpunimi në Word apo tabelave në Excel)	2	4%		
	Kompleks (p.sh. analizimi i informatave apo dizajnit, duke përfshirë dizajne me ndihmë kompjuteri; përdorim i pakove të analizave statistikore)	0	0%		
	I avancuar (p.sh. programim softuerik, menaxhim i rrjeteve kompjuterike)	0	0%		

- *Shkathtësi të tjera të përgjithshme*

Sipas shumicës së punëdhënësve të anketuar, shkathtësitë e punës në grup, përshtatja me pajisje apo materiale të reja, autonomia dhe kreativiteti/inovacioni janë shkathtësitë e tjera të përgjithshme që duhet t'i kenë kuzhinierët (Tabela 104). Një pjesë e vogël e kompanive presin që këto aftësi do të kenë më shumë rëndësi në të ardhmen. Përveç kësaj, kuzhinierët duhet të jenë në gjendje t'i mësojnë dhe udhëzojnë të tjerët, të kenë aftësi të mbrojtjes së mjedisit, shkathtësi të punës me duar dhe zgjidhjes së problemeve komplekse. Krahas shkathtësive të punës me duar, të cilat konsiderohen se do të kenë rëndësi të ngjashme edhe në të ardhmen, shkathtësitë e tjera, ndonëse konsiderohen

aktualisht të rëndësishme nga shumë kompani, pritet të bëhen më të rëndësishme në të ardhmen nga një përqindje e vogël e kompanive.

Është interesant që ndarja e burimeve aktualisht nuk konsiderohet të jetë aftësi e rëndësishme, ndonëse parashihet një rritje e rëndësisë së saj në të ardhmen. Një observim i ngjashëm mund të vërehet edhe për shkathtësitë e shitjes. Pothuajse 30% e kompanive ishin të kënaqura me shkathtësitë e gjuhëve të huaja të kuzhinierëve që vijnë drejt nga shkolla/universiteti.

TABELA 104: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme

Shkathtësia	Niveli i rëndësisë		
	Shumë apo Mjaft e rëndësishme	Nuk është e rëndësishme Apo nuk aplikohet	Rëndësi më e madhe në të ardhmen
Zgjidhja e problemeve komplekse	78%	22%	59%
Komunikim në gjuhë të huaj	57%	43%	55%
Aftësi të punës me duar	76%	24%	73%
Komunikim	15%	85%	15%
Punë ekipore	98%	87%	65%
Shitje	43%	57%	67%
Kreativitet/inovacion	98%	2%	78%
Përshtatje me pajisjet apo materialet e reja	96%	4%	78%
Mësim/udhëzim	89%	11%	64%
Mbrojtje e mjedisit	87%	13%	71%
Autonomi	98%	2%	67%
Planifikim i resurseve	37%	63%	50%

- *Kushtet e punës dhe përgatitja e nevojshme fizike e të punësuarve*

Pothuajse të gjitha kompanitë e anketuara (98%) raportuan se kuzhinierët zakonisht punojnë në ambiente të brendshme, ndërsa pjesa e mbetur prej 2% deklaruan një kombinim të mjedisit të jashtëm dhe të brendshëm. Ndriçimi artificial dhe mjediset e nxehta janë kushtet më të shpeshta të punës për këtë profesion.

Aftësia e kuzhinierëve për të qëndruar në këmbë, ecur, përkulur në gjunjë ose shtrirë është përmendur si e rëndësishme nga 96% e kompanive të anketuara, vijuar nga lëvizja e koordinuar dorë-sy (35% e kompanive) dhe forca fizike (7% e kompanive).

Rekomandime

- Duhet të zhvillohen standardet profesionale për profesionin e kuzhinierit, që duhet të sigurojnë që shkathtësitë specifike për profesionin të listuara në Tabelën 103 janë përfshirë në kurrikula;
- Mesatarisht, punonjësit e ri kalojnë në trajnim katërmujor, gjë që është e kushtueshme për kom-

panitë. Në anën tjetër, të dhënat administrative të MASHT tregojnë se ekziston një numër i kufizuar i studentëve të regjistruar në programet studimore të lidhura me kuzhinierinë. Prandaj, MASHT-i duhet t'i analizojë ofertat e programeve studimore; afërsinë me destinacionet kryesore turistike; arsyet për regjistrim të ulët; t'i rishikojë kurrikulat dhe identifikojë programet lokale në lokacionet më të kërkuara;

- Duke pasur parasysh numrin e kufizuar të shkollave që ofrojnë programe përkatëse të studimit profesional, niveli më i kërkuar i arsimit nga ana e kompanive ishte ai i mesëm i përgjithshëm. Kjo mund të lidhet me numrin e kufizuar të ofruesve të AAP për pakënaqësinë e kompanive me cilësinë e të diplomuarve në sektor. Cilado që të jetë e vërteta, ajo sugjeron nevojën që MASHT-i dhe MPMS ta vlerësuar kërkesën, ofertën e tyre të kurseve për sektorin dhe t'i harmonizojnë programet e tyre sipas kërkesave të kompanive;
- Sektori i turizmit po kalon në ndryshime, dhe është sektor që duhet të përmbush nevojat e kombësive të ndryshme dhe të përshtatet sipas shijeve të ndryshme të konsumatorëve. Për këtë arsye, kuzhinierët bëhen fleksibilë dhe të aftë në testimin, zhvillimin dhe futjen e recetave/produkteve të reja për të përmbushur kërkesat e ndryshme të konsumatorëve. Me rëndësi të madhe për kuzhinierët është shkathtësia e mësimit dhe aplikimit të proceseve të reja për prodhimin e mallrave dhe ofrimin e shërbimeve;
- Një kuzhinier në Kosovë kryen detyra pothuajse identike me ato të një kuzhinieri në vende të tjera; prandaj, gjatë zhvillimit të kurrikulave mund të aplikohen lehtësisht shembujt e mirë nga ofruesit e njohur të AAP;
- Përveç shkathtësive specifike me profesionin, kuzhinierët duhet të jetë të shkathët në leximin e teksteve specifike me profesionin me komponentë teknike; të jenë në gjendje të shkruajnë tekste të thjeshta, të plotësojnë formularë, të hartojnë raporte të shkurtra; të kryejnë llogaritje të thjeshta dhe mesatare numerike dhe të kenë aftësi bazike kompjuterike;
- Të gjitha kurrikulat dhe trajnimet duhet të përgatisin kuzhinierët me një numër të madh shkathtësish të tjera të përgjithshme si: shkathtësitë e punës në ekip; kreativitet dhe inovacion; përshtatje me pajisjet apo materialet e reja; autonomi; mësim/udhëzim të tjerëve, etj. Për më tepër, në të ardhmen, kuzhinierët duhet të bëhen të aftë në ndarjen e burimeve dhe gjuhët e huaja.

PËRPU



UNIMI I DRURIT

7

Përpunimi i drurit paraqet një sektor premtues që ka përjetuar trende të rritjes edhe në aspekt të numrit të bizneseve aktive edhe në fuqinë punëtore të angazhuar gjatë periudhës 2013-2015.

TABELA 105: Bizneset aktive dhe punësimi në kompanitë e përpunimit të drurit (2013-2015)

Sektori NACE Rev.2	Bizneset aktive/nr. i punonjësve	2013	2014	2015
16, 31 Prodhues i drurit dhe produkteve të drurit dhe tapës, përveç mobileve; prodhues i artikujve të kashtës dhe materialit thurës dhe Prodhues i produkteve të drurit	Nr. i bizneseve aktive	1 010	1 103	1 242
	<i>Pjesëmarrja në gjithsej numrin e bizneseve aktive</i>	1,65%	1,59%	1,57%
	Nr. i punonjësve	2 567	2 688	3 021
	<i>Pjesëmarrja në gjithsej numrin e punonjësve</i>	1,09%	1,11%	1,20%

Burimi: ATK, 2016

Ky sektor dominohet nga ndërmarrje individuale mikro që kryesisht i shesin produktet e tyre në tregun vendor. Eksportet në këtë sektor janë të ulëta dhe produktet primare të eksportit janë dritaret dhe dyert, kuzhinat dhe mobilet.²⁷

Krahasuar me burrat, gratë janë më pak të përfaqësuara në fuqinë punëtore. Gjithashtu, shkollimi i mesëm është niveli më i lartë i arsimit për shumicën e punonjësve. Kompanitë konsiderojnë se mungesa e fuqisë punëtore, mungesa e të diplomuarve universitarë dhe mungesa e punonjësve me arsim profesional të lidhur me sektorin janë pengesa më të mëdha për zhvillimin e biznesit.

7.1 Rezultatet e anketës të përpunimit të drurit

Të dhëna bazike të kompanive

Mesatarisht, numri i të punësuarve nga 99 kompanitë e anketuara është 15. Të gjitha kompanitë janë në pronësi private me pak më shumë se gjysma (55%) janë ndërmarrje mikro, 44% janë të vogla dhe katër të mesme. Gati 70% e kompanive i shesin produktet e tyre brenda rajonit, 19% në tërë Kosovën, 9% eksportojnë në vendet e Bashkimit Evropian dhe 3% në shtete të tjera.

Pjesa në vijim paraqet informata mbi kabinet-punuesit dhe punëtorët të ngjashëm, që është profesioni më i shpeshtë i raportuar nga kompanitë e anketuara në përpunimin e drurit.

7.1.1 Kabinet-punuesit dhe punëtorët të ngjashëm

76% kompani me mesatarisht 16 punonjës janë intervistuar. Ndonëse 80% të kompanive raportuan se bëjnë vlerësime të rregullta të shkathtësive dhe nevojave për trajnime të punonjësve të tyre, vetëm 9% të tyre raportuan se ofrojnë trajnime për punonjësit gjatë vitit 2015.

²⁷ Informatat e paraqitura në pasqyrën e përgjithshme janë kryesisht të bazuara në profilin e Sektorit të përpunimit të drurit, MTI, 2014.

Kabinet-punuesit dhe punëtorë të ngjashëm përfaqësojnë 53% të fuqisë punëtore totale të punësuar në kompanitë e anketuara. Rreth 60% e punonjësve janë më të rinj se 30 vjeç, 38% janë në mes 30 deri në 49 vjeç dhe vetëm 5% janë mbi 50 vjeç. Shumica e punonjësve në këtë nën-sektor janë burra; vetëm 6% të punonjësve janë gra. Mesatarisht, kompanitë e intervistuar punësojnë tetë punonjës. Arsimiti profesional raportohet si niveli dhe lloji i kërkuar i arsimit për 45% të kompanive ndërsa 26% kanë pohuar se kërkojnë nivel të gjimnazit (Tabela 106). Trajnimi në vend të punës është raportuar të jetë i dobishëm në përgatitjen e fuqisë punëtore për 25% të kompanive të intervistuar gjersa arsimi universitar është më pak relevant meqë vetëm 4% të kompanive e kanë deklaruar nivel si të preferuarin për kabinet-punues dhe punëtorë të ngjashëm (Tabela 106).

TABELA 106: Niveli i arsimit të kërkuar nga kompanitë për këtë punë

Niveli i arsimit	Përqindja
Arsimi fillor	0%
I mesëm i përgjithshëm	26%
I mesëm profesional	45%
Universitar	4%
Vetëm një trajnim në vend të punës (niveli arsimor nuk është relevant)	25%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	76

Aktualisht, në Kosovë ekzistojnë dy shkolla profesionale, pesë qendra të aftësimin profesional (QAP) dhe një fakultet që ofron studime dhe trajnime në tema të lidhura me drurin. Sipas një studimi të fundit (SD&C, 2016) ofruesit ekzistues të shkathtësive nuk përgatisin punëtorët sa duhet për sektorin si dhe të njëjtit nuk gjenden në lokacione në rajonet ku ndodhen kompanitë e përpunimit të drurit. Studimi gjithashtu konkludoi se shkollat profesionale janë të cilësisë së dobët, gjë që gjithashtu pengon zhvillimin e sektorit. Të dhënat tregojnë se një numër i kufizuar i studentëve dhe të trajnuarve regjistruhen në shkolla AAP dhe QAP-të e menaxhuara nga MPMS-ja. Në veçanti, nuk ka standarde të verifikuara të standardeve të profesionit për ndonjërin nga profesionet e lidhur me drurin.

Gjetja e kabinet-punuesve dhe punëtorëve të ngjashëm të shkathët është konsideruar të jetë problematike për gati tri të pestat e kompanive me vende të lira për këtë pozitë. Si masë për tejkalimin e këtij problemi, kompanitë e anketuara ofrojnë trajnim gjashtëmujor në vend të punës për punonjësit e rinj.

i. Detyrat dhe shkathtësitë specifike për profesionin e kabinet-punuesit dhe punëtorëve të ngjashëm

Të gjitha kompanitë e intervistuar kanë deklaruar se kabinet-punuesit dhe punëtorët e ngjashëm pritet të jenë në gjendje të operojnë makina siç janë sharrat elektrike, makina të shtypjes së kompensatës, prerëse dhe shpuarëse, makina të rregullimit të skajeve, etj. Detyrat e tjera të kërkuara dhe krahasimi i detyrave të raportuara nga punëdhënësit në Kosovë me ato të listuara në klasifikimin e ISCO-08 janë paraqitur në Tabelën 107.

Në lidhje me këtë të fundit, kabinet-punuesit dhe punëtorët e ngjashëm në kompanitë e Kosovës kryejnë një numër të madh detyrash në krahasim me ato të përshkruara me ISCO-08. Kjo mund të jetë pasojë e madhësisë më të vogël të kompanive në Kosovë, gjë që mund të kërkojë që punonjësit

e tyre të kryejnë më shumë detyra se ato specifike për profesionin. Për shembull, kabinet-punuesit dhe punëtorët e ngjashëm në kompanitë e Kosovës janë gjithashtu të detyruar të jenë të shkathtë në kalibrimin, inspektimin dhe mirëmbajtjen e makinerive. Këta punëtorë gjithashtu pritet të bëjnë dizajnë të produkteve. Një gjë e tillë kërkon që shkollat e mesme profesionale dhe qendrat e aftësim-it që ofrojnë programe për kabinet-punuesit të kenë makineri përpunimi dhe të ofrojnë module të dizajnit për të siguruar se të diplomuarit dhe të trajnuarit përmbushin kërkesat e sektorit.

TABELA 107: Detyrat e kabinet-punuesve dhe punëtorëve të ngjashëm bazuar në përgjigjet e punëdhënësve dhe klasifikimit ISCO-08

Detyrat	Përqindja	ISCO-08
Operimi i makinave (si sharrat elektrike, makina të shtypjes së kompensatës, prerëse dhe shpuarëse, makina të rregullimit të skajeve, etj.)	100%	√
Montimi i pjesëve dhe nën-montimi për të formuar njësi të plota duke përdorur ngjitës dhe pincave, dhe përforsimi i nyjave me anë të gozhdave, vidave ose lidhësve të tjerë.	58%	√
Përzgjedhja e drurit/lëndë së parë të duhur për qëllime të ndryshme dhe përgatitja e saj (p.sh. pastrimi, transportimi)	49%	
Kalibrimi, inspektimi dhe mirëmbajtja e makinerive	22%	
Dizajnimi i produkteve	21%	
Përgatitja e specifikimeve të artikujve që do të punohen	21%	√
Finalizimi i sipërfaqeve të artikujve të drurit ose mobileve	13%	√
Menaxhimi dhe monitorimi i cilësisë së projekteve (studimi i planeve, kontrollimi i dimensioneve, cilësisë dhe përshtatjeve të pjesëve për të siguruar respektimin e specifikimeve, etj.)	12%	√
Dekorimi i mobileve dhe fiksimeve përmes dru veshës, aplikimit të rimesos dhe gdhendjes së dizajneve	4%	√
Riparimi i artikujve të ndryshëm prej druri	1%	√

Përveç kësaj, kompanitë janë kërkuar që të përmendin shkathtësitë dhe njohuritë e nevojshme që duhet t'i kenë punonjësit për t'i kryer me sukses katër detyrat kryesore të raportuara (Tabela 108). Siç tregojnë të dhënat, leximi, analizimi dhe vizatimi i dizajnit të projektit dhe produktit janë shkathtësitë më të rëndësishme në realizimin e detyrës së parë, të dytë dhe të katërt. Për detyrën e përzgjedhjes së drurit /lëndës së parë të duhur për qëllime të ndryshme dhe përgatitjes së saj (p.sh. pastrimi, transportimi), kompanitë raportuan njohuritë mbi llojet e ndryshme të drurit dhe lëndëve të para dhe tipareve të tyre (p.sh. ngjyra, forma, lagështia, etj.), si shkathtësitë udhëheqëse të nevojshme.

Për sa i përket asaj se ku duhet mësuar shkathtësitë e duhura për kryerjen e detyrave kryesore të përzgjedhura, në shkollë ose në vendin e punës, kompanitë e anketuara kanë raportuar se arsimit dhe trajnimit në vend të punës janë pothuajse njësoj të rëndësishme për përgatitjen e punonjësve për detyrën e parë dhe të dytë. Megjithatë, për dy detyra e fundit, shumica e kompanive (85% dhe 91% përkatësisht) raportuan se shkathtësitë duhet të mësohen kryesisht përmes trajnimit në vend të punës (Tabela 108).

TABELA 108: Shkathtësitë/njohuritë më të rëndësishme për katër detyrat kryesore të përzgjedhura

Detyra	Shkathtësitë	Shkathtësitë për këtë detyrë që do të mësohen:	
		Në shkollë	Në vend të punës
Operimi i makinave (si sharrat elektrike, makina të shtypjes së kompensatës, prerëse dhe shpuarëse, makina të rregullimit të skajeve, etj.)	Aftësia për të lexuar dhe analizuar dizajnet e projektit.	42%	58%
	Kalibrimi, përshtatja dhe përdorimi i makinerisë (veçanërisht makinerisë CNC)		
	Aftësia për optimizimin e lëndëve të para		
	Aftësia për të zgjedhur makinerinë/pajisjet e duhura për secilën detyrë		
	Njohja e tipareve të llojeve të ndryshme të drurit		
	Aftësia për të zgjedhur lëndën e parë të duhur për secilin produkt		
	Inspektimi bazik dhe shkathtësi të mirëmbajtjes së makinerisë (p.sh. ndërrimi dhe mprehja e teheve)		
Montimi i pjesëve dhe nën-montimi për të formuar njësi të plota duke përdorur ngjitës dhe pincave, dhe përforcimi i nyjave me anë të gozhdave, vidave ose lidhësve të tjerë.	Aftësia për të lexuar dizajnet/specifikacionet/planet e produktit	44%	56%
	Njohuria e teknikave të montimit dhe aftësia për të zgjedhur të duhurën (p.sh. nëse duhet përdorur gozhdat apo ngjitës; sasia e ngjitësit, etj.)		
Përzgjedhja e drurit/lëndë së parë të duhur për qëllime të ndryshme dhe përgatitja e saj (p.sh. pastrimi, transportimi)	Njohuritë mbi llojet e ndryshme të drurit dhe lëndëve dhe lëndëve të para dhe tipareve të tyre (p.sh. Ngjyra, forma, lagështia, etj.)	15%	85%
	Aftësia për të zgjedhur llojin e duhur të lëndës së parë për produkte/qëllime specifike		
	Përgatitja e lëndës së parë (p.sh. pastrimi, transferimi përmes pirunierit)		
	Aftësia për të nxjerrë ide të reja për lëndën e parë		
Kalibrimi, inspektimi dhe mirëmbajtja e makinerive	Aftësia për të krijuar dizajne/specifikacione (përfshirë për produkte të porositura, p.sh. kuzhina të montuara)	9%	91%
	Njohuri mbi dizajnin		
	Aftësia për të krijuar dizajne/specifikacione (përfshirë për produkte të porositura, p.sh. kuzhina të montuara)		
	Njohuri mbi dizajnin		

ii. Shkathtësi të reja

Pothuajse gjysma e kompanive të anketuara raportuan se aftësitë për përshtatje me teknologji të reja/operim të makinerive apo pajisjeve të reja të avancuara apo programimit makineri të programimit do të bëhen shumë të rëndësishme në të ardhmen për të kabinet-punuesit dhe punëtorët e ngjashëm (Tabela 109). Së bashku me shkathtësitë që lidhen me operimin e makinerive, kompanitë mendojnë se shkathtësitë që lidhen me inovacionin dhe dizajnin do të bëhen të rëndësishme për punën e ardhshme të kabinet-punuesve dhe punëtorëve të ngjashëm. Një pjesë më e vogël e kompanive konsiderojnë që aftësitë për shqyrtimin e drurit dhe të lëndës së parë, instalimin (montimin) dhe mirëmbajtjen e makinerive janë shkathtësi të reja.

TABELA 109: Shkathtësi të reja

Shkathtësi të reja	Numri i kompanive
Përshtatje me teknologji të reja/operim të makinerive apo pajisjeve të reja të avancuara	31
Makineri të programimit	18
Dizajni i produktit (me anë të programit si AutoCad, Kitchen Draw, 3Ds max)	9
Shkathtësi të teknologjisë së informacionit, operimit të makinerisë së kompjuterizuar	5
Zhvillimi i produkteve/ideve të reja për produkte	10
Ngjyrosja/finalizimi i drurit (p.sh përzjerja e përbërësve për të nxjerrë hijen e duhur)	6
Përshtatje me materiale të reja	4
Propozimi i teknikave/proceseve të reja të punës për rritje të efikasitetit	5
Përcjellja e trendeve të tregut dhe paraqitja e ideve të reja	5
Ekzaminimi i drurit dhe lëndës së parë	4
Instalimi (montimi)	1
Mirëmbajtja e makinerive	1
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	99

Kompanitë që kanë raportuar shkathtësitë e reja janë pyetur mbi veprimet e tyre për avancimin e shkathtësive të punonjësve. Gati tri të katërtat e tyre theksuan se këtë e arrijnë përmes ofrimit të trajnimeve të punonjësve, 14% përmes rekrutimit të stafit të ri dhe vetëm 8% përmes riorganizimit të brendshëm. Trajnimet jashtë vendit të punës nuk duket të jenë opsion i duhur meqë shumica e kompanive (84%) kanë raportuar vështirësi në gjetjen e kurseve apo trajnerëve për t'i mësuar shkathtësitë e reja.²⁸ Një tjetër vështirësi e madhe e deklaruar nga gati 90% të kompanive që kanë raportuar shkathtësi të reja është rekrutimi i stafit për t'i realizuar këto shkathtësi.

²⁸ Pjesa e mbetur prej 4% raportuan se nuk kanë njohuri nëse ky është problem.

iii. Shtytësit e ndryshimit

Pothuajse të gjitha kompanitë e përpunimit të drurit (92%) deklaruan se janë angazhuar në aktivitete inovative në dy vitet e fundit. Dy të pestat kanë raportuar të kenë pasur inovacione në proceset e ofrimit të produktit /shërbimit dhe një e katërta kanë lansuar produkte dhe shërbime të reja ose të përmirësuara. Ndryshimet në proceset të shitjes dhe marketingut u zhvilluan në 21% të kompanive, pasuar nga 7% që kanë pasur inovacione në procesin e organizimit të punës. Pjesa e mbetur prej 8% pohuan se nuk kanë pasur veprimtari inovative.

Gjysma e kompanive të intervistuar raportuan se inovacionet e aplikuar anë proceset për prodhimin apo furnizimin e mallrave e shërbimeve ishin shtytësit e ndryshimit për detyrat e kryera nga kabinet-punuesit dhe punëtorët e ngjashëm (Tabela 110).

TABELA 110: Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve në detyrat e kryera nga kabinet-punuesit dhe punonjësit e ngjashëm.

Ndikimi i ndryshimeve/inovacioneve	Përqindja
Proceset (për prodhimin e mallrave apo furnizimin e shërbimeve)	51%
Organizimi i punës	31%
Metoda të shitjes dhe marketingut	10%
Mallra apo shërbime	7%
Asnjë	0%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	68

Gati 80% e kompanive raportuan se janë angazhuar në ndryshimin/përshtatjen e praktikave, produkteve ose shërbimeve të tyre si përgjigje ndaj vetëdijesimit apo rregulloreve mjedisore në dy vitet e fundit, dhe pothuajse të gjithë (98%) deklaruan se përshtatjet e bëra kanë pasur ndikim në detyrat e kryera nga kabinet-punuesit dhe punonjësit e ngjashëm.

75% e kompanive të anketuara kanë deklaruar ndryshimet në detyra që kanë pasur ndikimin më të madh në profesionin e kabinet-punuesit. Më tutje, kur janë kërkuar që cekin grupin profesional që ka kaluar në ndryshimin më të madh, 26% e kompanive kanë raportuar prodhimin pa dhënë specifikacione shtesë mbi produktin e referuar (Tabela 111). Shitja/marketingu (18%), dizajner i brendshëm (14%) dhe profesionet e dizajnerit (12%) janë raportuar si profesionet/detyrat që iu nënshtrohen ndryshimeve më të mëdha.

TABELA 111: Profesionet/detyrat që po kalojnë nëpër ndryshimet më të mëdha

Profesionet/detyrat	Përqindja
"Prodhimi" (nuk është specifikuar)	26%
Shitje/marketing	18%
Dizajner i brendshëm	14%
Dizajner	12%
Shtresimi	4%
H&ZH	4%
Operatorë makine	4%
Zdrukttarë	4%
Kabinet-punues	4%
Montues	4%
Administratë/menaxhment	4%
Arkitekt	2%
<i>Gjithsej numri i observimeve</i>	<i>57</i>

iv. Shkathtësitë e përgjithshme

- *Shkathtësi leximi, shkrimi, numërimi dhe kompjuteri*

Kompanitë e anketuara janë kërkuar që të përcaktojnë nivelin e shkathtësive të leximit, shkrimit dhe llogaritjes që kërkohen nga kabinet-punuesit dhe punonjësit e ngjashëm. Të dhënat e paraqitura në Tabelën 112 tregojnë se gati 70% e punëdhënësve deklaruan se kabinet-punuesit dhe punëtorët e ngjashëm pritet të ketë shkathtësi të leximit dhe shkrimit që janë specifike me profesionin (p.sh. leximin e teksteve specifike me profesionin me disa përmbajtje teknike dhe shkrimin e teksteve që përshkruajnë përmbajtje të njohur për profesionin). Përveç kësaj, edhe pse kompanitë presin që shkathtësitë e leximit dhe shkrimit do të jenë më të rëndësishme në të ardhmen, mbi 60% e tyre theksuan se sistemi arsimor nuk është duke i përgatitur si duhet punonjësit për këto aftësi.

Për sa i përket shkathtësive numerike dhe statistikore, më shumë se gjysma e kompanive kërkojnë që kabinet-punuesit dhe punëtorët e ngjashëm të jenë në gjendje të kryejnë llogaritje të thjeshta dhe rreth një e treta kërkojnë shkathtësi paksa më të avancuara numerike siç janë llogaritja e mesatareve, papjesave, përqindjeve, etj. Ngjashëm me aftësitë e leximit dhe të shkruarit, shumica e kompanive presin që shkathtësitë numerike do të bëhen më të rëndësishme në të ardhmen (69%), por dy të tretat e tyre nuk janë të kënaqura me nivelin e këtyre shkathtësive që duhet t'i posedojnë punëtorët që vijnë drejt nga shkolla/universiteti.

Kompanitë kanë mendime të ndryshme në lidhje me shkathtësitë e kërkuara kompjuterike (Tabela 112). Gati 40% e tyre deklaruan se punonjësit duhet të kenë aftësi komplekse kompjuterike (p.sh. analizimi i informatave apo dizajni, përfshirë dizajnin me ndihmë të kompjuterit, me anë të analizave statistikore). Shkathtësitë bazike dhe mesatare janë raportuar si të rëndësishme për 34% të kom-

panive dhe shkathtësitë e avancuara kompjuterike janë kërkuar vetëm nga 1%. Rreth 20% e kompanive deklaruan se shkathtësitë kompjuterike nuk janë të nevojshme për kabinet-punuesit. Rëndësia e aftësive kompjuterike pritet të rritet në të ardhmen. Megjithatë, vetëm dy të pestat e kompanive besojnë se sistemi i arsimit është duke i përgatitur punonjësit si duhet me këto shkathtësi.

TABELA 112: Niveli i shkathtësive të leximit, shkrimit, llogaritjes dhe kompjuterit

		Numri	Përqindja	Rëndësi më e madhe në të ardhmen	Punëtorë të përgatitur shumë mirë dhe përgatitje adekuate që vijnë direkt nga shkolla/universiteti
Shkathtësitë e leximit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të leximit në punë	14	18%	76%	38%
	Leximi i instruksioneve, udhëzimeve, teksteve të thjeshta	7	9%		
	Leximi i teksteve specifike për profesionin me disa përmbajtje teknike	49	64%		
	Lexim duke kuptuar tekste komplekse që janë të rëndësishme për punë	6	8%		
	Lexim i përmbajtjes komplekse nga një kontekst më i gjerë	0	0%		
Shkathtësitë e shkrimit kërkohen nga punonjësit	Nuk nevojiten shkathtësi të shkrimit në punë	18	24%	69%	35%
	Shkrimi i teksteve të thjeshta, plotësimi i formularëve, hartimi i raporteve të shkurtra	8	11%		
	Shkrimi i teksteve që përshkruajnë përmbajtje të njohur specifike të profesionit	45	59%		
	Shkrimi i teksteve komplekse specifike për profesionin	5	7%		
	Shkrimi i analizave, raporteve që vlerësojnë kontekstin e përgjithshëm të biznesit	0	0%		

Përdorimi dhe të kuptuarit e informatave numerike apo statistikore	Nuk ka nevojë për këtë shkathtësi	6	8%	69%	33%
	Realizimi i llogaritjeve të thjeshta (mbledhje, pjesëtim, shumëzim)	39	51%		
	Llogaritja e mesatareve, përpjesëve, përqindjeve, etj.	24	32%		
	Njohja e llogaritjeve të avancuara, metodave statistikore, etj.	6	8%		
	Zhvillimi i modeleve, treguesve të performancës, llogaritjeve komplekse	1	1%		
Përdorimi i kompjuterit	Asnjë	18	24%	74%	41%
	Elementar (p.sh. futja e të dhënave, dërgimi dhe pranimi i emailave, shtypja)	18	24%		
	Mesatar (p.sh. përpunimi në Word apo tabelave në Excel)	8	11%		
	Kompleks (p.sh. analizimi i informatave apo dizajnit, duke përfshirë dizajne me ndihmë kompjuteri; përdorim i pakove të analizave statistikore)	31	41%		
	I avancuar (p.sh. programim softuerik, menaxhim i rrjeteve kompjuterike)	1	1%		

- *Shkathtësi të tjera të përgjithshme*

Për shumicën e punëdhënësve të anketuar, kabinet-punuesit dhe punëtorët e ngjashëm gjithashtu duhet të kenë shkathtësi të zgjidhjes së problemeve, aftësisë për t'ju përshtatur pajisjeve apo materialeve të reja, shkathtësi të punës me duar, kreativitet/inovacion, shkathtësi të mbrojtjes së mjedisit, të jenë në gjendje të punojnë në ekip dhe t'i kryejnë detyrat e tyre në mënyrë të pavarur (pra autonomi) (Tabela 113). Të gjitha këto shkathtësi, krahas autonomisë, pritet që të kenë rëndësi më të madhe në të ardhmen.

Kabinet-punuesit dhe punëtorët e ngjashëm gjithashtu kërkohen që të zotërojnë shkathtësi të të mësuarit dhe udhëzimit të të tjerëve, që është praktike duke pasur parasysh se zhvillimi i fuqisë punëtore në këtë sektor kryesisht bëhet në vend të punës.

Më tutje, ndonëse shkathtësitë e komunikimit në një gjuhë të huaj, shkathtësitë e punës me duar, komunikimit dhe shitjeve nuk konsiderohen aktualisht si të rëndësishme apo të aplikueshme për gjysmën e kompanive, ka pritur që ato do të fitojnë për nga rëndësia në të ardhmen (Tabela 113).

TABELA 113: Niveli i rëndësisë së shkathtësive të tjera të përgjithshme

Shkathtësia	Niveli i rëndësisë		
	Shumë apo Mjaft e rëndësishme	Nuk është e rëndësishme Apo nuk aplikohet	Rëndësi më e madhe në të ardhmen
Zgjidhja e problemeve komplekse	100%	0%	91%
Komunikim në gjuhë të huaj	45%	55%	76%
Aftësi të punës me duar	100%	0%	88%
Komunikim	55%	45%	83%
Punë ekipore	97%	3%	97%
Shitje	64%	36%	88%
Kreativitet/inovacion	99%	1%	95%
Përshtatje me pajisjet apo materialet e reja	100%	0%	93%
Mësim/udhëzim	83%	17%	75%
Mbrojtje e mjedisit	99%	1%	91%
Autonomi	97%	3%	78%
Planifikim i resurseve	70%	30%	84%

Për sa i përket shkathtësive për të komunikuar në gjuhë të huaja, gati një e treta e kompanive të anketuara konsideruan se punonjësit që vijnë drejt nga shkolla/universiteti janë të përgatitur mirë ose në mënyrë adekuate.

- *Kushtet e punës dhe përgatitja e nevojshme fizike e të punësuarve*

Siç është raportuar nga 72% e kompanive të anketuara, puna e kabinet-punuesit dhe punëtorëve të ngjashëm zakonisht zhvillohet në objekte të punës. Kompanitë e tjera kanë deklaruar se puna bëhet edhe brenda edhe jashtë objekteve të punës. Mjediset e punës të zhurmshme e me ndriçim artificial dhe ndryshim të temperaturave janë kushtet mbizotëruese të punës.

Lidhur me kërkesat e përgatitjes fizike, shumica e kompanive (82%) raportuan se punonjësit duhet të jenë në gjendje të qëndrojnë në këmbë, të ecin, ulen në gjunjë ose shtrihen, 68% identifikuan koordinimin e mirë dorë-sy, dhe 53% deklaruan se është e nevojshme fuqia e konsiderueshme fizike.

Rekomandime

- Standardet profesionale duhet të zhvillohen për profesionin e kabinet-punuesit dhe punëtorëve të ngjashëm, të cilat duhet siguruar që në kurrikula përfshihen shkathtësitë specifike me profesionin që kërkohen nga përpunuesit e drurit në Kosovë (në Tabelën 107);
- Shkathtësitë dhe njohuritë për përshtatjen me teknologji të reja dhe operim të makinerisë dhe pajisjeve të avancuara duhet të merret parasysh gjatë hartimit të kurrikulave meqë kjo pritet të jetë shkathtësia dominuese e re e nevojshme në të ardhmen;

- Meqë kabinet-punuesit dhe punëtorët e ngjashëm pritet të jenë në gjendje që të operojnë, kalibrojnë, inspektojnë dhe mirëmbajnë makineri, qasja në makineri është e rëndësishme të bëhet në shkollë. Megjithatë, duke pasur parasysh burimet e kufizuara financiare të ndara për shkollat profesionale AAP (23 euro në vit për mallra dhe shërbime) është e pamundur që shkollat të sigurojnë makineri bashkëkohore. Kështu, duhet të sigurohen mundësitë për punës praktike profesionale për të gjithë studentët. Vendosija e tillë do të ofronte një mundësi për të gjithë studentët për t'u bërë të shkathtët në operimin, kalibrimin dhe mirëmbajtjen e makinerive. Një mundësi tjetër është bashkëpunimi me QAP-të e MPMS-së, duke supozuar se ata do t'i pajisin punëtoritë e tyre si duhet (gjë që aktualisht nuk ndodh);
- Kurrikulat dhe programet e trajnimit duhet të sigurojnë që kabinet-punuesit dhe punëtorët e ngjashëm janë të përgatitur që të lexojnë tekste specifike me profesionin me disa përmbajtje teknike; të shkruajnë tekste që përshkruajnë përmbajtje të njohur specifike për profesionin; të kryejnë operacione mesatare numerike dhe statistikore dhe të jenë në gjendje të marrin përsipër detyra komplekse kompjuterike, duke përfshirë: analizimin e informacionit ose dizajnit, përfshirë dizajnin me ndihmë të kompjuterit; të duke përdorur pako të analizave statistikore;
- Duke pasur parasysh rëndësinë e trajnimit në vend të punës për kompanitë në këtë sektor, ofruesit e arsimit dhe trajnimit duhet të përfshijnë module/tema për zhvillimin e aftësive trajnuese të studentëve, të cilët në të ardhmen mund të veprojnë si trajnerë për moshatarët e tyre;
- Për shkathtësitë e ardhshme të reja, kabinet-punuesit duhet të ketë aftësi të zgjidhjes së problemeve komplekse, të kenë aftësi të mira komunikimi, aftësi të punës ekip dhe të jenë në gjendje të buxhetojnë burimet. Kreativiteti dhe inovacioni, si dhe ndërgjegjësimi mbi kërkesat për mbrojtjen e mjedisit janë të rëndësishme dhe duhet të përfshihen në kurrikulat për profesionin;
- Së fundi, kabinet-punuesit duhet të jenë në gjendje t'ju përshtaten ndryshimeve të vazhdueshme në inovacione të aplikuara në proceset e prodhimit të mallrave ose furnizimit të shërbimeve.

Referenca

- Studimi bazë-sektori i metalit, GIZ, 2012
- Studimi bazë-sektori i turizmit, GIZ, 2012
- Studimi bazë-sektori i drurit, GIZ, 2012
- Anketë me ndërmarrje me fokus në mjedisin e bizneseve, Riinvest, 2014
- Gashi, A. dhe Serhati, J., 2013, Identifikimi i politikave arsimore të AAP dhe praktikave për përfshirje sociale dhe kohezion social në Ballkanin Perëndimor, Turqi dhe Izrael: raport për Kosovën, hulumtim i komisionuar nga Fondacioni Evropian për Trajnime
- Raporti i gjelbër 2015, MBPZHR, 2015
- Raporti i zhvillimit njerëzor, UNDP, 2012
- Politika industriale, MTI, 2014
- Kurrikula Kornizë e Kosovës për arsimin parauniversitar (KKK) për arsimin dhe aftësimin profesional (AAP), MASHT, 2011
- Plani strategjik i Kosovës për arsim (PSKA) 2017-2021, MASHT, draft dokument
- Agjenda digjitale e Sektorit të komunikimit elektronik të Kosovës 2013-2020.
- Vlerësim i nevojave të tregut të punës, përafrimi i arsimit me nevojat e tregut të punës, 2015
- Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2016-2021, Zyra e Kryeministrit, 2016
- Përcaktimi sasior i nevojave për shkathtësi në Evropë - Profilet e shkathtësive profesionale: metodologjia dhe aplikimi, Qendra Evropiane për Zhvillimin e Aftësimin Profesional, 2013
- Raport për gjendjen e NVM-ve në Kosovë, KOSME, 2014
- Profili i Sektorit të Industrisë së përpunimit dhe paketimit të ushqimit, MTI, 2014
- Profil i sektorit për turizëm, MTI, 2014
- Profil i sektorit për TIK Kontraktim të proceseve të punës dhe Qendrat e mbështetjes së klientëve, MTI, 2014
- Profili i Sektorit të Industrisë së përpunimit të metalit, MTI, 2014
- Profili i Sektorit të Industrisë së tekstilit, MTI, 2014
- Profili i Sektorit të Industrisë së përpunimit të drurit, MTI, 2014
- Strategjia sektoriale 2014-2020, MPMS
- Strategjia për Praktikën Profesionale 2013-2020, MASHT, hartuar, në pritje të aprovimit
- Raport studimor për nën-sektorët kryesor të agrobiznesit në Kosovë, Avancimi i Punësimit të Rinjve (EYE) dhe Recura, 2014
- Të paguash apo të mos paguash: Perspektivë biznesi e informalitetit në Kosovë, Riinvest, 2013: http://www.fes-prishtina.org/wb/media/Publications/2013/BUSINESS_INFORMALITY__ENG_FINAL.pdf
- Aftësimi profesional në Kosovë: Tiparet, marrëdhëniet dhe problemet, INDEP, 2016

Shtojca 1. Pyetësi

Të dhënat të futen nga anketuesi para intervistës:

Emri i ndërmarrjes: _____

Adresa: _____

Qyteti, rajoni (kodi i 38 komunave të Kosovës): _____

Sektori ekonomik (kodi NACE) _____

Kodi alternativ NACE bazuar në përshkrimin dhe aktivitetet _____ (të plotësohet pas P1)

Profesioni i zgjedhur nga lista _____

Emri i anketuesit _____

Koha e intervistës _____

Të kuptuarit e nevojave të punonjësve për shkathtësi (tetor, 2015)

Hyrja në intervistë

z. X, ju faleminderit shumë që u pajtuat për t'u intervistuar. Qëllimi kryesor i intervistës është që të kuptojmë më mirë se cilat nevojat e ndërmarrjes suaj, juve si drejtor/pronar në kuptim të shkathtësive për të qenë konkurrues në treg. Ne dëshirojmë të përmirësojmë sistemin arsimor në mënyrë që nxënësit të jenë të gatshëm për detyrat e kërkuara nga punët e tyre. Kjo do t'u kursejë kohë dhe para punëdhënësve dhe gjithashtu do t'i bëjë të rinjtë më të aftë për punësim.

Ne mund t'i ndryshojmë programet e trajnimit vetëm nëse e dimë se çfarë kërkohen të kryejnë punëtorët tuaj në vendin e punës. Ne do t'i pyesim kompanitë e mëdha, të mesme dhe të vogla që punësojnë persona në këto profesione dhe do t'i ndryshojmë programet sipas nevojave të tyre reale, të përditshme për t'i përgatitur për sfidat e së ardhmes.



*Empowered lives.
Resilient nations.*

LIDHUR ME INTERVISTËN**A.**

- 1 - Drejtor
- 2 – Pronar
- 3 – Menaxher i burimeve njerëzore
- 4 – Menaxher prodhimi/linjës
- 5 – Diçka tjetër, _____

B. Detajet kontaktuese (e-mail apo telefon)**ZGJEDHJA E PROFESIONIT/PUNËS**

B. A mund të më tregoni cilat profesione i keni të angazhuara? (Anketuesi lexon profesionet nga lista, të cilat kanë të bëjnë me sektorin ekonomik në të cilin është aktiv ndërmarrja (për intervistat ALLED ju lutem lexoni udhëzimet më poshtë në Shtojcën 1)

Emri i profesionit _____

(Shënoni emrin e punës në ndërmarrje edhe pse mund të jetë ndryshe nga profesioni i zgjedhur nga lista)

MODULI 1: PYETJE TË PËRGJITHSHME**LIDHUR ME NDËRMARRJEN**

P1 Cilat produkte apo shërbime i ofron kompania juaj? (Përpunon mobile druri, prodhon produkte metali, ofron akomodim dhe shërbime për turistë, etj.)

Ju lutem përshkruani aktivitetin tuaj kryesor në një fjali. Nëse keni më shumë se një aktivitet (për shembull, prodhim dhe tregti) cekni të dyja.

1 _____

2 _____

P2 A është ndërmarrja në këtë adresë ndërmarrje e vetme e pavarur apo është një nga një numër ndërmarrjesh që i takojnë një ndërmarrjeje më të madhe?

1. Ndërmarrje e vetme e pavarur
2. Një nga një numër ndërmarrjesh që i takojnë një ndërmarrjeje

P3 Sa punëtorë, përafërsisht, i keni aktualisht në këtë ndërmarrje?

Numri i punëtorëve _____

P4. Sa është numri i punëtorëve gra?

Numri i punëtorëve gra _____

P5. Lloji i pronësisë

1. Privat
2. Publik
3. E përzier

P6. Në cilin treg gjeografik i ka shitur ndërmarrja juaj përqindjen më të madhe të mallrave dhe/apo shërbimeve gjatë dy viteve të fundit?

1. Lokal apo rajonal
2. Kombëtar
3. Vende të BE
4. Vende të tjera

AFTËSIMI DHE ARSIMI

P7. Duke menduar për kërkesat për shkathtësi në ndërmarrjen tuaj: a kryen ndërmarrja juaj rishikim të rregullt të shkathtësive dhe nevojave për trajnime të punëtorëve individualë?

1. Po, për të gjithë punëtorët
2. Po, por vetëm për disa grupe punëtorësh
3. Jo

P8 Në vitin 2015, a kanë marrë pjesë punëtorët tuaj në kurse të jashtme ose të brendshme të trajnimit që janë paguar tërësisht ose pjesërisht nga ndërmarrja juaj, me përjashtim të trajnimeve të obligueshme ligjore? (Trajnimet e obliguara ligjore janë për shëmbull ato për shëndetësi dhe siguri)

1. Po
2. Jo

KALONI TEK P10

P9 Në vitin 2015, a kanë marrë pjesë punëtorët tuaj në format vijuese të aftësisimit?

Shënoni më shumë se një përgjigje, sipas nevojës

1. Trajnim në vend të punës periudhat e planifikuara të trajnimit, udhëzime apo përvoja praktike në vend të punës
2. Trajnime të brendshme: grupe të personave të punësuar në baza të rregullta me synimin primar që të mësojnë më shumë për kërkesat e organizatës së punës, procedurat e punës dhe vendet e punës.
3. Grupet e punës që kanë për qëllim zgjidhjen e problemeve të prodhimit përmes diskutimeve.
4. Trajnime të jashtme

INFORMATA PËR PROFESIONIN E ZGJEDHUR

Pyetjet e radhës i referohen vetëm grupit profesional të [zgjidh_grupin] punës në ndërmarrjen tuaj.

P10 Përafërsisht sa punëtorë të këtij grupi profesional janë aktualisht duke punuar në këtë ndërmarrje?

Numri i punonjësve _____ |

P11 Sa punëtore gra të këtij grupi profesional janë aktualisht duke punuar në këtë ndërmarrje?

Numri i punonjësve gra _____ |

P12. Sa punëtore gra të këtij grupi profesional janë nën moshën 30 vjeçe?

Numri i punonjësve nën moshën 30 vjeçe _____ |

P13. Sa punëtore gra të këtij grupi profesional janë të moshën 50 vjeçe apo më shumë?

Numri i punëtorëve 50 vjeç apo më shumë _____ |

P14. A keni aktualisht vende të lira [zgjidh_grupin] të cilat është vështirë të plotësohen si pasojë e mungesës së shkathtësive të duhura të aplikuesve?

_1 Po

_2 Jo

P15. Cili është niveli i arsimit që e kërkon për punonjësit në këtë punë?

1. Shkolla fillore
2. E mesme e përgjithshme
3. E mesme profesionale (AAP)
4. Universitet
5. Mjafton trajnimi në vend të punës (niveli arsimor nuk është relevant)

P16 Sa zgjatë trajnimi në vend të punës për punëtorët e ri në këtë punë?

Muaj _____

MODULI 2: SHKATHTËSITË PROFESIONALE

Dëshirojmë t'ju pyesim lidhur me detyrat që punëtorët pritet t'i kryejnë në vend të punës. Detyrë është një grup aktivitete që realizohen çdo ditë ose përsëriten rregullisht dhe janë të rëndësishme për t'i përmbushur rezultatet e pritshme në vend të punës. Disa detyra janë operacionale dhe zakonisht janë aktiviteti kryesor në vendin e punës, si: grumbullimi i elementeve të mobileve të drurit ose monitorimi i makinave të përpunimit të ushqimit; të tjerat janë administrative (plotësimi i kërkesave për inpute të prodhimit, materiale, raportim). Gjatë rrjedhës së intervistës, nëse i intervistuari mund të mbajë mend vetëm disa detyra ai duhet të nxitet që t'i kujtojë disa nga detyrat që anketuesit i kanë në fletën e veçantë - (Dokumenti 2).

P17 A mund t'i tregoni detyrat kryesore të kësaj pune dhe të cekni cilat shkathtësi/njohuri të LIDHURA ME PROFESIONIN duhet t'i kenë punëtorët për ta përmbushur performancën e punës?

P17.1 DETYRA 1: _____	Shkathtësitë që duhet mësuar: Në shkollë = 1 Në vend të punës = 2	A do të bëhen SHKATHTËSITË më të rëndësishme në të ardhmen? Po = 1, Jo = 2
P17.1.1 Shkathtësia 1		
P17.1.2 Shkathtësia 2		
P17.1.3 Shkathtësia 3		
P17.1.4 Shkathtësia 4		
P17.2 DETYRA 2: _____		
P17.2.1 Shkathtësia 1		
P17.2.2 Shkathtësia 2		
P17.2.3 Shkathtësia 3		
P17.2.4 Shkathtësia 4		
P17.3 DETYRA 3: _____		
P17.3.1 Shkathtësia 1		
P17.3.2 Shkathtësia 2		

P17.3.3 Shkathtësia 3		
P17.3.4 Shkathtësia 4		
P17.4 DETYRA 4 _____		
P17.4.1 Shkathtësia 1		
P17.4.2 Shkathtësia 2		
P17.4.3 Shkathtësia 3		
P17.4.4 Shkathtësia 4		
P17.5 DETYRA 5 _____		
P17.5.1 Shkathtësia 1		
P17.5.2 Shkathtësia 2		
P17.5.3 Shkathtësia 3		
P17.5.4 Shkathtësia 4		

P18 Kur të mendoni për të ardhmen e biznesit tuaj a mendoni se disa shkathtësi do të bëhen shumë të rëndësishme në këtë profesion? (Përgjigje të hapura deri në më së shumti 3 shkathtësi të reja)

1. Shkathtësia e parë e re _____
2. Shkathtësia e dytë e re _____
3. Shkathtësia e tretë e re _____

P19. Si përgjigjet kompania juaj nevojave për shkathtësi të reja? (Anketuesi duhet t'i lexojë përgjigjet e mundshme)

1. Trajnimi i stafit në dispozicion
2. Riorganizimi i brendshëm për përdorim më të mirë të shkathtësive dhe zotësive ekzistuese
4. Rekrutimi i stafit të ri
5. Masat e tjera, gjegjësisht: _____

P20. A ka hasur ndërmarrja në vështirësi në gjetjen e kurseve apo trajnerëve për shkathtësitë e reja?

1. Po
2. Jo
3. Nuk e di

P21. A ka hasur ndërmarrja në vështirësi në rekrutimin e stafit për realizimin e shkathtësive të reja?

1. Po
2. Jo
3. Nuk e di

MODULI 3: PËRDORIMI I SHKATHTËSIVE TË REJA

Shumë punëdhënës janë shpeshherë të pakënaqur me disa zotësi të përgjithshme të punëtorëve që nuk lidhen me shkathtësitë profesionale. A mund të përcaktoni tani se cilat shkathtësi të përgjithshme i kërkonin tek punonjësit tuaj?

SHKATHTËSITË E LEXIMIT

P22. Për punën e tyre, cili është niveli i shkathtësive të leximit që u duhet punëtorëve: *(Lexoni përgjigjet e mundshme)*

1. Leximi i instruksioneve, udhëzimeve, teksteve të thjeshta
2. Leximi i teksteve specifike për profesionin me disa përmbajtje teknike
3. Lexim duke kuptuar tekste komplekse që janë të rëndësishme për punë
4. Lexim i përmbajtjes komplekse nga një kontekst më i gjerë
5. Nuk nevojitet lexim në këtë punë. KALONI TEK 25

P23. A është rëndësia e kësaj shkathtësie e njëjtë, apo e njëjta rritet apo ulet?

1. Rritet
2. Është përafërsisht e njëjtë KALO TEK P25
3. Ulet KALO TEK P25

P24 Për shkathtësitë që rriten për nga rëndësia, më tregoni ju lutem nëse punëtorët e [zgjedh_grupin] që vijnë drejt nga shkolla/universiteti janë të përgatitur mirë për këtë punë?

1. Përgatitje shumë të mirë
2. Përgatitje adekuate
3. Jo të përgatitur mirë
4. Të papërgatitur fare

SHKATHTËSITË E TË SHKRUARIT

P25 Për punën e tyre, cili është niveli i shkathtësive të të shkruarit që u duhet punëtorëve?
(Lexoni mundësitë)

1. Duhet të shkruajnë tekste të thjeshta, të plotësojnë formularë, të hartojnë raporte të shkurt-ra për aktivitetet vetanake
2. Duhet të shkruajnë tekste të cilat përshkruajnë përmbajtje të njohur specifike të profesionit
3. Duhet të shkruajnë tekste komplekse specifike për profesionin
4. Duhet të shkruajnë analiza, raporte që vlerësojnë kontekstin e përgjithshëm të biznesit
5. Nuk ka kërkesa për të shkruar në këtë punë KALO TEK P28

P26 A është rëndësia e kësaj shkathtësie e njëjtë, apo e njëjta rritet apo ulet?

1. Rritet
2. Është përafërsisht e njëjtë KALO TEK P28
3. Ulet KALO TEK P28

P27 Për detyrat që rriten për nga rëndësia, më tregoni ju lutem nëse punëtorët e [zgjedh grupin] që vijnë drejt nga shkolla/universiteti janë të përgatitur mirë për këtë punë?

1. Përgatitje shumë të mirë
2. Përgatitje adekuate
3. Jo të përgatitur mirë
4. Të papërgatitur fare

SHKATHTËSITË NUMERIKE

P28 Sa i rëndësishëm është përdorimi dhe të kuptuarit e informatave numerike apo statistiko-re? (Lexoni mundësitë)

1. Nuk ka nevojë për këtë shkathtësi KALO TEK P31
2. Punëtori duhet të dijë të bëjë llogaritje të thjeshta (mbledhje, pjesëtim, shumëzim)
3. Punëtori duhet të dijë të llogarisë mesataret, përqindjet, etj.
4. Punëtori duhet të dijë llogaritje të avancuara, metoda statistikore, etj.
5. Punëtori duhet të zhvillojë modele, tregues të performancës, llogaritje komplekse

P29 A është rëndësia e kësaj shkathtësie e njëjtë, apo e njëjta rritet apo ulet?

1. Përgatitje shumë të mirë
2. Përgatitje adekuate
3. Jo të përgatitur mirë
4. Të papërgatitur fare

P30 Për detyrat që rriten për nga rëndësia, më tregoni ju lutem nëse punëtorët e [zgjedh_ grupin] që vijnë drejt nga shkolla/universiteti janë të përgatitur mirë për këtë punë?

1. Përgatitje shumë të mirë
2. Përgatitje adekuate
3. Jo të përgatitur mirë
4. Të papërgatitur fare

SHKATHTËSITË E ZGJIDHJES SË PROBLEMEVE

Një problem kompleks mund të përkufizohet si problem nëse punëtorëve u duhen së paku 30 minuta për të menduar një zgjidhje të mirë. 30 minutat i referohen kohës së duhur për të MENDUAR për një zgjidhje, jo kohës për realizimin e saj.

P31. Në punët e [zgjidh_ grupin], sa e rëndësishme është zgjidhja e problemeve komplekse?

1. Shumë me rëndësi
2. Mjaft me rëndësi
3. Nuk është me rëndësi
4. Nuk aplikohet KALO TEK 33

P32 A është rëndësia e kësaj shkathtësie e njëjtë, apo e njëjta rritet apo ulet?

1. Rritet
2. Mbetet pak a shumë e njëjtë
3. Ulet

GJUHËT E HUAJA

P33 Dhe sa është me rëndësi komunikimi në gjuhë të huaja?

1. Shumë me rëndësi
2. Mjaft me rëndësi
3. Nuk është me rëndësi
4. Nuk aplikohet KALO TEK P36

P34. A është rëndësia e kësaj shkathtësie e njëjtë, apo e njëjta rritet apo ulet?

1. Rritet
2. Është përafërsisht e njëjtë KALO TEK P36
3. Ulet KALO TEK P36

P35 Për detyrat që rriten për nga rëndësia, më tregoni ju lutem nëse punëtorët e [zgjedh grupin] që vijnë drejt nga shkolla janë të përgatitur mirë për këtë punë?

1. Përgatitje shumë të mirë
2. Përgatitje adekuate
3. Jo të përgatitur mirë
4. Të papërgatitur fare

AFTËSI TË PUNËS ME DUAR

P36 Sa e rëndësishme është shkathtësia e punës me duar (për shembull, për të rregulluar, ndreçur, montuar, ndërtuar apo modifikuar gjërat)?

1. Shumë me rëndësi
2. Mjaft me rëndësi
3. Nuk është me rëndësi
4. Nuk aplikohet **KALO TEK 38**

P37 A është rëndësia e shkathtësisë së punës me duar e njëjtë, apo e njëjta rritet apo ulet?

1. Rritet
2. Mbetet pak a shumë e njëjtë
3. Ulet

SHKATHTËSITË E KOMUNIKIMIT

P38 Për këtë punë, sa e rëndësishme është që të bëhen fjalime apo prezantime për audiencë të brendshme apo të jashtme?

1. Shumë me rëndësi
2. Mjaft me rëndësi
3. Nuk është me rëndësi
4. Nuk aplikohet **KALO TEK 40**

Q39. A është rëndësia e kësaj shkathtësie e njëjtë, apo e njëjta rritet apo ulet?

1. Rritet
2. Mbetet pak a shumë e njëjtë
3. Ulet

PUNA EKIPORE

P40. Në punën e tyre, sa është me rëndësi të punohet si pjesëtar grupi apo ekipi?

1. Shumë me rëndësi
2. Mjaft me rëndësi
3. Nuk është me rëndësi
4. Nuk aplikohet **KALO TEK 42**

P41. A është rëndësia e punës në grupi apo ekip e njëjtë, apo rritet apo ulet?

1. Rritet
2. Mbetet pak a shumë e njëjtë
3. Ulet

SHKATHTËSITË E SHITJES

P42. Sa e rëndësishme është që të binden e apo ndikohen të tjerët, kolegët, klientët ose konsumatorët?

1. Shumë me rëndësi
2. Mjaft me rëndësi
3. Nuk është me rëndësi
4. Nuk aplikohet **KALO TEK 44**

Q43. A është rëndësia e kësaj shkathtësie e njëjtë, apo e njëjta rritet apo ulet?

1. Rritet
2. Mbetet pak a shumë e njëjtë
3. Ulet

SHKATHTËSITË KREATIVE, INOVATIVE

P44. Për punën e tyre, sa është me rëndësi të krijohen ide, produkte, shërbime të reja, të zhvillohen metoda dhe teknika?

1. Shumë me rëndësi
2. Mjaft me rëndësi
3. Nuk është me rëndësi
4. Nuk aplikohet **KALO TEK 46**

P45. A është rëndësia e mësimit të ideve të reja, metodave apo teknikave e njëjtë, apo rritet apo ulet?

1. Rritet
2. Mbetet pak a shumë e njëjtë
3. Ulet

SHKATHTËSITË TEKNIKE

P46. Për punën e tyre, sa është me rëndësi përshtatja me pajisje apo materiale të reja?

1. Shumë me rëndësi
2. Mjaft me rëndësi
3. Nuk është me rëndësi
4. Nuk aplikohet KALO TEK 48

P47. A është rëndësia e kësaj detyre e njëjtë, apo e njëjta rritet apo ulet?

1. Rritet
2. Mbetet pak a shumë e njëjtë
3. Ulet

SHKATHTËSITË E TË MËSUARIT, UDHËZIMIT

P48. Sa është i rëndësishëm udhëzimi, trajnimi apo mësimi i njerëzve, individualisht apo në grupe?

1. Shumë me rëndësi
2. Mjaft me rëndësi
3. Nuk është me rëndësi
4. Nuk aplikohet KALO TEK 50

P49. A është rëndësia e kësaj detyre e njëjtë, apo e njëjta rritet apo ulet?

1. Rritet
2. Mbetet pak a shumë e njëjtë
3. Ulet

SHKATHTËSITË E MBROJTJES MJEDISORE

P50. Sa i rëndësishëm është zbatimi i praktikave për uljen e përdorimit të lëndëve të para, energjisë dhe ujit?

1. Shumë me rëndësi
2. Mjaft me rëndësi
3. Nuk është me rëndësi
4. Nuk aplikohet KALO TEK P52

P51. A është rëndësia e kësaj detyre e njëjtë, apo e njëjta rritet apo ulet?

1. Rritet
2. Mbetet pak a shumë e njëjtë
3. Ulet

Q52. Ende duke menduar për [zgjidh-grupin] tuaj, sa e rëndësishme është që të përcaktohen detyrat e tyre vetanake, metodat e punës dhe shpejtësia e punës pa konsultuar menaxherët ose mbikëqyrësit?

1. Shumë me rëndësi
2. Mjaft me rëndësi
3. Nuk është me rëndësi
4. Nuk aplikohet KALO TEK 54

P53. A është rëndësia e përcaktimit të detyrave të tyre, metodave dhe shpejtësisë së punës pothuajse e njëjtë, apo e njëjta rritet apo ulet?

1. Rritet
2. Mbetet pak a shumë e njëjtë
3. Ulet

SHKATHTËSITË E PLANIFIKIMIT TË RESURSEVE

P54. Sa është me rëndësi përcaktimi i objektivave dhe planifikimi i burimeve njerëzore, financiare dhe të tjera?

1. Shumë me rëndësi
2. Mjaft me rëndësi
3. Nuk është me rëndësi
4. Nuk aplikohet KALO TEK P56

P55. A është rëndësia e kësaj detyre e njëjtë, apo e njëjta rritet apo ulet?

1. Rritet
2. Mbetet pak a shumë e njëjtë
3. Ulet

SHKATHTËSITË KOMPJUTERIKE

P56. Cili është niveli i shkathtësive kompjuterike të duhura për këtë punë? (Lexoni mundësitë)

1. Asnjë KALO TEK P59
2. Elementar (p.sh. futja e të dhënave, dërgimi dhe pranimi i emailave apo shtypja?)
3. Mesatar (p.sh. përpunimi në Word apo tabelave në Excel?)

4. Kompleks (p.sh. analizimi i informatave apo dizajnit, duke përfshirë dizajne me ndihmë kompjuteri; përdorim i pakove të analizave statistikore?)
5. I avancuar (p.sh. programim softuerik, menaxhim i rrjeteve kompjuterike?)

P57. A është niveli i përdorimit të kompjuterit i njëjtë, apo i njëjti rritet apo ulet?

1. Rritet
2. Është përafërsisht e njëjtë KALO TEK P59
3. Ulet KALO TEK P59

Q58. Për detyrat që rriten për nga rëndësia, më tregoni ju lutem nëse punëtorët e [zgjedh grupin] që vijnë drejt nga shkolla janë të përgatitur mirë për këtë punë?

1. Përgatitje shumë të mirë
2. Përgatitje adekuate
3. Jo të përgatitur mirë
4. Të papërgatitur fare

KUSHTET E PUNËS

Q59. Vendi i punës kryesisht është:

1. I brendshëm
2. I jashtëm
3. Të dyja

P60. Mjedisi i punës (zgjidh një apo më shumë)

1. I nxehtë 7. Lagështi
2. I ftohtë 8. Rrezatim
3. Me erë 9. Dritë artificiale
4. Me zhurmë 10. Mjedis toksik
5. Ndryshime në temperaturë 11. Të tjera
6. Vibrime

P61. Përgatitja fizike për vendin e punës (zgjidh një apo më shumë)

1. Nevojitet forcë e konsiderueshme fizike
2. Qëndrim në këmbë, ecje, ulje në gjunjë ose qëndrim shtrirë shumicën e kohës
3. Ulur shumicën e kohës
4. Lëvizje e koordinuar: sy dhe gjymtyrë

MODULI 4: SHTYTËSIT E NDRYSHIMIT TË DETYRAVE INOVACIONI NË NDËRMARRJE

Q62. Nëse mendoni për dy vitet e fundit: a ka aplikuar ndërmarrja juaj diçka të re apo me përmirësim të ndjeshëm....

1. Mallra apo shërbime
2. Proceset, qoftë për prodhimin e mallrave apo furnizimin e shërbimeve
3. Metoda të shitjes dhe marketingut
4. Organizimi i punës
5. Organizim i punës

P63. Cila nga këto ndryshime apo inovacione të realizuara gjatë dy vitet e fundit ka pasur ndikim në detyrat që duhet kryer nga profesioni i përshkruar më lartë?

1. Mallra apo shërbime
2. Proceset, qoftë për prodhimin e mallrave apo furnizimin e shërbimeve
3. Metoda të shitjes dhe marketingut
4. Përmirësim i organizimit të punës

P64. Gjatë dy viteve të fundit, a është përshtatur ndërmarrja juaj sipas praktikave, produkteve apo shërbimeve si pasojë e vetëdijesimit apo rregulloreve mjedisore?

1. Po
2. Jo KALONI TEK P66
3. Nuk e di KALONI TEK P66

P65. A kanë pasur ndikim këto përshtatje në detyrat që do të kryhen nga profesioni i mësipërm?

1. Po
2. Jo
3. Nuk e di

P66. Nga të gjitha profesionet në ndërmarrjen tuaj, a do të thonit që profesionet e mësipërme i përkasin grupeve që aktualisht janë më të prekurat nga ndryshimet në detyrat e punës dhe kërkesat për shkathtësi?

1. Po
2. Jo
3. Nuk e di

P67. Cili grup profesional brenda ndërmarrjes suaj është duke kaluar nëpër ndryshimet më të mëdha?

1. Profesionit _____
2. Nuk e di

JU FALEMINDERIT PËR KOHËN DHE BASHKËPUNIMIN TUAJ!

A dëshironi të merrni përshkrime të punëve të ngjashme nga punëdhënësit e tjerë pasi ta kemi përfunduar anketën? PO = 1 JO = 2

Shtojca e pyetësorit.

Si të zgjidhen profesionet për projektin ALLED (Bujqësi, përpunimi i ushqimit, inxhinieria mekanike) Nëse e tregoni listën e profesioneve nga sektorët e mëparshëm për punëdhënësin, së pari përmendni profesionet agronom, inxhinier mekanik apo teknik i përpunimit të ushqimit (profesionet që kërkojnë arsim të lartë) zgjidhni ato së pari.

Nëse punëdhënësi nuk angazhon profesione të tilla pyeteni nëse ka të angazhuar teknikë bujqësorë, teknikë mekanikë apo teknikë të përpunimit të ushqimit. Nëse po, zgjidhni njërën profesion dhe intervistojeni atë për këtë punë.

Nëse punëdhënësi angazhon vetëm profesionet siç janë: konservues frutash, perimesh dhe ushqimesh të ngjashme, shijues dhe cilësues ushqimesh dhe pijesh, operatorë makinash të ushqimit dhe produkteve të ngjashme, zgjidhni ato.

Këto janë profesione për projektin ALLED:

Punët për të cilat nevojitet arsimi i lartë:

1. Agronom
2. Inxhinier mekanik
3. Teknik i ushqimit

Punët për të cilat nevojitet arsimi i mesëm:

1. Teknik bujqësor
2. Teknik mekanik
3. Teknik i përpunimit të ushqimit

Profesionet e tjera që janë të rëndomta për projektet e UNDP dhe ALLED:

1. Konservuesit e frutave, perimeve dhe ushqimesh të ngjashme
2. Prodhuesit e produkteve të qumështit
3. Konservuesit e frutave, perimeve dhe të ngjashme
4. Kasapët, tregtarët e peshkut.

Siç e dini, punët kanë emra të ndryshme në kompani të ndryshme, kështu që është e rëndësishme që të përcaktohet se një teknik i përpunimit të ushqimit, për shembull, është dikush me trajnim të nivelit të shkollës profesionale dhe se detyrat e tij janë të lidhura me përpunimin joindustrial dhe industrial ushqimor. Sigurohuni që keni shënuar emrin e vërtetë të profesionit në pyetësor në Pyetjen A në faqen e parë.

Shtojca 2: Lista e programeve të ofruara nga shkollat AAP në gjashtë sektorë ekonomikë

1. Përpunimi i ushqimit

Komuna	Emri i shkollës
Teknik i ushqimit	
Gjakovë	Kadri Kusari
Glllogoc	Fehmi Lladrocvci
Gjilan	Arbëri
Klinë	Fehmi Agani
Mitrovicë	Arkitekt Sinani
Rahovec	Selajdin Mullaabazi-Mici
Pejë	Ali Hadri
Podujevë	Isa Boletini
Prizren	Ymer Prizreni
Skënderaj	Anton Çetta
Shtime	Naim Frasheri
Suharekë	SHMP Shirokë
Ferizaj	Zenel Hajdini
Viti	Jonuz Zejnullahu
Vushtrri	Bahri Haxha
Përpunim qumështi/bulmeti	
Prishtinë	Abdyl Frashëri
Përpunim mishi	
Prishtinë	Abdyl Frashëri
Përpunimi i frutave dhe perimeve:	
Prishtinë	Abdyl Frashëri

2. TI - Kontraktimi i proceseve të punës dhe Qendrat për mbështetje të klientëve

Komuna	Emri i shkollës
Informatikë	
Deçan	Tafil Kasumaj
Gjakovë	Nexhmedin Nixha
Gjakovë	Gjon Nikollë Kazazi
Glllogoc	Fehmi Lladrocvci
Gjilan	Mehmet Isai
Istog	Mithat Frashëri
Kaçanik	Feriz Guri dhe Vëllezërit Çaka
Klinë	Fehmi Agani
Fushë Kosovë	Minatori
Kamenicë	Andrea Durrsaku
Kamenicë	Andrea Durrsaku 1
Mitrovicë	Arkitekt Sinani
Mitrovicë	Nëna Terezë
Lipjan	Adem Gllavica
Obiliq	Ismail Dumoshi
Pejë	Shaban Spahija
Pejë	Xheladin Deda
Podujevë	Fan S Noli
Prishtinë	Don Bosko
Prishtinë	Gjin Gazulli
Prizren	11 Marsi
Skënderaj	Anton Çetta
Shtime	Naim Frasheri
Suharekë	Skender Luarasi
Ferizaj	Pjetër Bogdani
Viti	Jonuz Zejnullahu
Viti	Jonuz Zejnullahu 1
Vushtrri	Lutfi Musiqi
Telekomunikacion	
Glllogoc	Fehmi Lladrocvci

Gjilan	Mehmet Isai
Kaçanik	Feriz Guri dhe Vëllezërit Çaka
Mitrovicë	Arkitekt Sinani
Obiliq	Ismail Dumoshi
Pejë	Shaban Spahija
Podujevë	Fan S Noli
Prishtinë	Don Bosko
Prishtinë	Gjin Gazulli
Prizren	11 Marsi
Skënderaj	Anton Çetta
Suharekë	Skender Luarasi
Viti	Jonuz Zejnullahu
Vushtrri	Lutfi Musiqi
Postë Komunikim Telefoni	
Lipjan	Adem Gllavica
Podujevë	Fan S Noli
Prishtinë	28 Nëntori
Ndihmës i TI	
Rahovec	Selajdin Mullaabazi-Mici
Shërbime të TI	
Malishevë	Qendra e Kompetencës

3. Përpunimi i metalit

Komuna	Emri i shkollës
Prodhuesi i metalit	
Glllogoc	Fehmi Lladrovcu
Mitrovicë	Arkitekt Sinani
Vushtrri	Bahri Haxha
Përpunimi i metalit	
Ferizaj	Pjetër Bogdani
Saldues	
Gjilan	Mehmet Isai
Istog	Mithat Frashëri 1

Kaçanik	Feriz Guri dhe Vëllezërit Çaka
Mitrovicë	Arkitekt Sinani
Lipjan	Adem Gllavica
Podujevë	Fan S Noli
Prishtinë	Shtjefën Gjeqovi
Prizren	Nëna Terezë
Suharekë	Skender Luarasi
Ferizaj	Pjetër Bogdani
Viti	Jonuz Zejnullahu
Vushtrri	Lutfi Musiqi
Përpunimi i metalit	
Istog	Mithat Frashëri
Klinë	Fehmi Agani
Prishtinë	Shtjefën Gjeqovi
Prizren	11 Marsi
Ferizaj	Pjetër Bogdani
Teneqepunues dhe përpunim metali	
Skënderaj	Qendra e Kompetencës

4. Tekstili

Komuna	Emri i shkollës
Rrotullim	
Gjilan	Arbëria
Prodhues i veshjeve	
Gjilan	Arbëria
Prishtinë	Shtjefën Gjeqovi
Skënderaj	Anton Çetta
Viti	Jonuz Zejnullahu
Vushtrri	Bahri Haxha
Rrobaqepës	
Gjakovë	Nexhmedin Nixha

Mitrovicë	Nëna Terezë
Pejë	Shaban Spahija
Prishtinë	Shtjefën Gjeqovi
Prizren	Nëna Terezë
Suharekë	Skender Luarasi
Dizajn i tekstilit dhe veshjeve	
Gjakovë	Nexhmedin Nixha
Gjilan	Arti Pamor
Pejë	Odhise Paskali
Prizren	11 Marsi

5. Turizmi

Komuna	Emri i shkollës
Ndihmës gastronomie	
Deçan	Tafil Kasumaj
Gjakovë	Kadri Kusari
Gjilan	Marin Barleti
Mitrovicë	Hasan Prishtina
Lipjan	Adem Gllavica
Pejë	Ali Hadri
Ferizaj	Faik Konica
Ndihmës restoranti	
Rahovec	Selajdin Mullaabazi-Mici
Prishtinë	7 Shtatori
Prizren	Ymer Prizreni
Kuzhinier	
Prishtinë	7 Shtatori
Gjilan	Arbëria
Vushtrri	Bahri Haxha
Ndihmës turizmi	
Prishtinë	7 Shtatori
Shërbime të gastronomisë dhe turizmit	

Malishevë	Qendra e Kompetencës
Ciceron udhëtimesh	
Prizren	Qendra e Kompetencës Prizren
Ndihmës në pikat/zyrat informuese dhe agjencitë turistike	
Prizren	Qendra e Kompetencës Prizren
Ndihmës i organizimit të eventeve	
Prizren	Qendra e Kompetencës Prizren

1. Përpunimi i drurit

Komuna	Emri i shkollës
Përpunimi i drurit	
Ferizaj	Zenel Hajdini
Zdrukthtar	
Mitrovicë	Nëna Terezë
Pejë	Shaban Spahija
Prizren	Nëna Terezë

Profilet mbështetëse

Mekanik makinerie	
Deçan	Tafil Kasumaj
Glllogoc	Fehmi Lladrovcvi
Lipjan	SHML Mikste
Rahovec	Selajdin Mullaabazi-Mici
Pejë	Shaban Spahija
Suharekë	Skender Luarasi
Ferizaj	Pjetër Bogdani
Operator prodhimi/përpunimi	
Gjakovë	Nexhmedin Nixha
Glllogoc	Fehmi Lladrovcvi
Gjilan	Mehmet Isai

Istog	Mithat Frashëri
Istog	Mithat Frashëri 1
Klinë	Fehmi Agani
Mitrovicë	Arkitekt Sinani
Lipjan	Adem Gllavica
Obiliq	Ismail Dumoshi
Skënderaj	Anton Çetta
Shtime	Naim Frasheri
Suharekë	Skender Luarasi
Ferizaj	Pjetër Bogdani
Viti	Jonuz Zejnullahu
Vushtrri	Lutfi Musiqi
Prodhues mjetesh	
Istog	Mithat Frashëri 1
Suharekë	Skender Luarasi
Dizajn interori (relevant për sektorin e drurit)	
Pejë	Odhise Paskali
Prizren	11 Marsi
Dizajn grafik	
Gjilan	Arti Pamor
Pejë	Odhise Paskali
Nëpunës industrie	
Prizren	Qendra e Kompetencës Prizren
Operues i makinës kompjuterike	
Pejë	Shaban Spahija
Prishtinë	Shtjefën Gjeqovi

Raporti Vlerësimi i nevojave për shkathtësi: Identifikimi i nevojave të punëdhënësve në gjashtë sektorë ekonomikë në Kosovë është botuar me ndihmën bujare të Ministrisë së Punëve të Jashtme të Finlandës, përmes projektit Programet e Tregut Aktiv të Punës 2.

United Nations Development Programme - Kosovo
Zagrebi St. No. 39, 10 000 Prishtina, Kosovo
Phone: +381 (0) 38 249066, Fax: +381 (0) 38 249065,
E-mail: registry.ks@undp.org
www.undp.org



Empowered lives. Resilient nations.

50
YEARS



MINISTRY FOR FOREIGN
AFFAIRS OF FINLAND