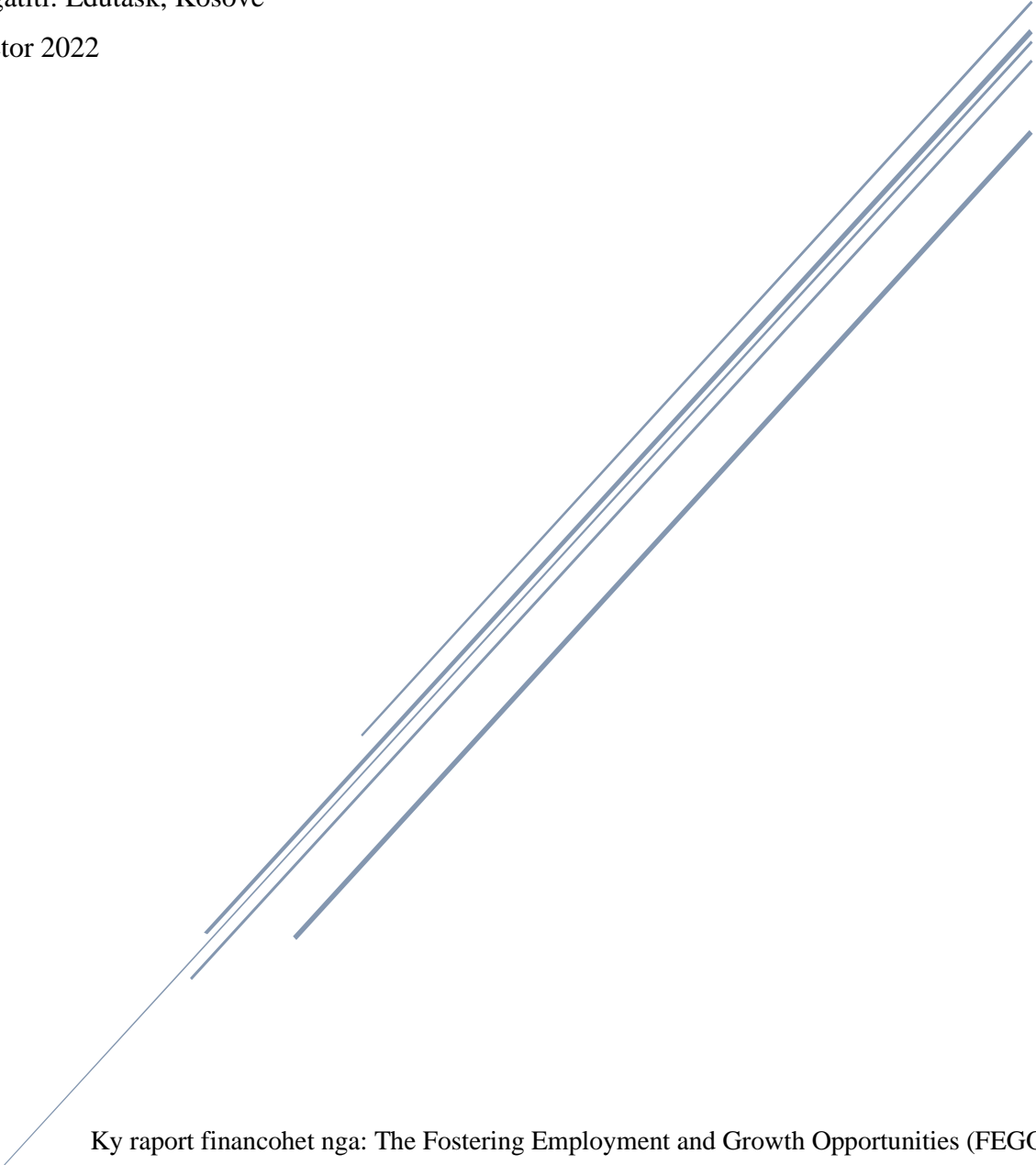


# Vlerësimi i nevojave të aftësive të sektorit të mobiljeve në Kosovë

Përgatiti: Edutask, Kosovë

dhjetor 2022



Ky raport financohet nga: The Fostering Employment and Growth Opportunities (FEGO)  
Projekti Fego në Kosovë financohet nga Agjencia Suedeze për Bashkëpunim Ndërkombëtar për  
Zhvillim (SIDA) dhe zbatohet nga Swisscontact në Kosovë.

## **Tabela e Përmbajtjes**

<b><i>Përmbledhja ekzekutive</i></b> .....	<b>5</b>
<b><i>Prezantimi</i></b> .....	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<b><i>Metodologjia</i></b> .....	<b>10</b>
<b>Instrumentet e mbledhjes së të dhënave</b> .....	<b>10</b>
Pyetësoni.....	10
Intervistat .....	11
<b>Përzgjedhja e mostrës</b> .....	<b>11</b>
<b><i>Shembull përshkrimi</i></b> .....	<b>13</b>
<b><i>Gjetjet</i></b> .....	<b>18</b>
<b>Trajnimi dhe Edukimi</b> .....	<b>18</b>
<b>Prodhimi</b> .....	<b>21</b>
<b>aftesi profesionale</b> .....	<b>23</b>
Si merren kompanitë me nevojat për aftësi .....	28
<b>Kushtet e punës</b> .....	<b>35</b>
<b>Faktorët që ndikojnë në detyrat</b> .....	<b>36</b>
<b>Intervistat</b> .....	<b>39</b>
<b><i>konkluzione</i></b> .....	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<b><i>Referencat</i></b> .....	<b>46</b>
<b><i>Shtojca 1: Lista e intervistave</i></b> .....	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<b><i>Shtojca 2: Protokoll i Anketës ballë për ballë</i></b> .....	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<b><i>Shtojca 3: Protokoll i intervistës</i></b> .....	<i>Error! Bookmark not defined.</i>

## Lista e figurave

Grafiku 1. Numri i përgjigjeve sipas rolit të të anketuarve.....	13
Grafiku 2. Ndërkombëtarizimi i kompanive.....	14
Grafiku 3. Eksporti dhe certifikimi.....	15
Grafiku 4. Kompanitë që testojnë produktet e tyre.....	16
Grafiku 5. Shoqëritë që marrin pjesë në shoqata.....	16
Grafiku 6. Anëtarësimi në shoqata.....	17
Grafiku 7. Rishikimi i rregullt i aftësive dhe nevojave për trajnim për punonjësit.....	18
Grafiku 8. Trajnimi i zhvilluar në dy vitet e fundit.....	19
Grafiku 9. Numri i kompanive sipas llojeve të trajnimeve të mbajtura nga kompanitë.....	19
Grafiku 10. Njohuri për kurrikulat e universiteteve.....	20
Grafiku 11. Njohuri për opsionet e trajnimit të jashtëm dhe shpërndarjen e kompanive.....	20
Grafiku 12. Problemet e kompanive në plotësimin e vendeve të lira të punës për shkak të mungesës së aftësive adekuate të aplikantëve.....	21
Grafiku 13. Edukimi i kërkuar në pozicionet prodhuese.....	21
Grafiku 14. Numri i kompanive* sipas llojeve të trajnimeve të mbajtura nga kompanitë.....	22
Grafiku 15. Shpërndarja e aftësive sipas nivelit aktual dhe të ardhshëm.....	27
Grafiku 16. Frekuenca e aftësive të tjera të nevojshme në të ardhmen.....	28
Grafiku 17. Strategjitë për trajtimin e zhvillimit të aftësive.....	28
Grafiku 18. Vështirësitë në gjetjen e klasave apo trajnerëve për të zhvilluar aftësitë e personelit.....	29
Grafiku 19. Vështirësitë në rekrutimin e stafit të ri që i përshtatet kërkesave.....	29
Grafiku 20. Interesi për të investuar në programet e zhvillimit të aftësive.....	30
Grafiku 21. Niveli i rëndësisë dhe aftësisë nga këndvështrimi i kompanive.....	31
Grafiku 22. Numri i punonjësve që do të trajnohen në tre vitet e ardhshme për secilën nga aftësitë.....	31
Grafiku 23. Pozicionet që janë të vështira për t'u plotësuar.....	34
Grafiku 24. Kushtet e punës.....	35
Grafiku 25. Ndryshimet praktike për shkak të risive.....	36
Grafiku 26. Praktikon ndryshimet me ndikim në punën e punonjësve.....	36
Grafiku 27. Faktorët që çojnë në ndryshime.....	37
Grafiku 28. Shërbimet e jashtme.....	38
Grafiku 29. Themelimi i qendrës mbështetëse për kompanitë e përpunimit të drurit në Ferizaj?.....	38



## Lista e tabelave

Tabela 1. Numri i kompanive, intervistave dhe punonjësve të mostrës .....	12
Tabela 2. Aftësitë e nevojshme për t'u mësuar në punë ose shkollë .....	23
Tabela 3. Kërkesat për aftësi sipas pozicioneve .....	24
Tabela 4. Niveli i rëndësisë për aftësitë aktuale dhe të ardhshme .....	26
Tabela 5. Numri i punonjësve që do të trajnohen në tre vitet e ardhshme në nivel rajonal për secilën nga aftësitë .....	33
Tabela 6. Funkcionet që ndikohen nga ndryshimet në punë dhe kërkesat për aftësi .....	37

## Shkurtesat

ARBK	Regjistri Kombëtar i Kompanive në Kosovë
ESNAF	Shoqata e Biznesmenëve
SHPDF	Shoqata e Përpunuesve të Drurit të Ferizajt
SHPDK	Shoqata e Përpunuesve të Drurit të Kosovës
USHAF	Universiteti i Shkencave të Aplikuara të Ferizajt

## Përmbledhja ekzekutive

Biznesi i mobiljeve prej druri në Kosovë është përhapur në vitet e fundit. Megjithatë, zhvillimi i industrisë ka nxjerrë në pah domosdoshmërinë për staf të kualifikuar. Edhe pse ka marrëveshje midis kompanive për nevojën për personel të kualifikuar, kërkesat për kompetenca dhe aftësi specifike për të adresuar sfidat e rritjes, modernizimit dhe eksportit duhet të artikulohen më mirë. Ky studim i vlerësimit të metodave të përziera, që përfshin të dhëna nga anketa nga 100 kompani dhe intervista me gjashtë palë të tjera të interesuara, synon të kuptojë trendet ekzistuese dhe të ardhshme në nevojat e aftësive të sektorit të mobiljeve prej druri në Kosovë dhe të identifikojë nevojat themelore të trajnimit afatshkurtër që do të informojnë ofruesit e trajnimit dhe kompanitë për të strukturuar zhvillimin e fuqisë punëtore në këtë sektor.

1. Identifikoni profesione të ndryshme në sektorin e mobiljeve
2. Për të vlerësuar nivelin e aftësive të punonjësve të ndryshëm në sektorin e mobiljeve
3. Eksploron tendencat e rritjes dhe ndryshimet teknologjike në sektor
4. Parashikoni nevojat dhe aftësitë e punonjësve për një periudhë pesëvjeçare
5. Identifikoni ofruesit e trajnimit dhe programet e trajnimit të ofruara për punonjësit në këtë sektor

Së pari, ai analizon aspektet e trajnimit dhe edukimit të kompanive në industrinë e mobiljeve. Ai eksploron se si kompanitë i rishikojnë nevojat e tyre të trajnimit për stafin e tyre, nëse ata kryejnë trajnime të brendshme apo të jashtme, llojet e trajnimeve të ofruara dhe njohuritë rreth programeve të universiteteve ose ofrimit të kompanive të jashtme të trajnimit. Më pas përfshin perspektiva të ndryshme sesi kompanitë sillen me punonjësit në proceset e prodhimit. Ai analizon nëse ka probleme në plotësimin e vendeve të lira në prodhim, cilat janë kërkesat e nivelit arsimor për këto pozicione dhe sa zgjat trajnimi në punë.

Ai vazhdon me një analizë të plotë të vlerësimit të aftësive për punonjësit e prodhimit. Fillimisht, ai rishikon se ku duhet të fitohen aftësitë në shkollë ose në punë, duke ofruar një perspektivë thelbësore mbi atë që kompanitë presin që punonjësit që punojnë në prodhim të kenë mësuar si aftësi në shkollë dhe çfarë mund të ofrojnë më vonë si trajnim brenda ose jashtë vendit të punës. Më pas ai eksploron aftësitë e nevojshme në nivele të ndryshme organizative dhe fokusohet në nivelin aktual të aftësive të aftësive dhe nivelin e ardhshëm të nevojshëm për secilën prej tyre dhe strategjitë për trajtimin e zhvillimit të aftësive. Së fundi, ai analizon se si kompanitë merren me nevojat për aftësi nga perspektiva e trajnimit.

Së fundi, ai fokusohet në kushtet e punës që gjenden zakonisht në vendet e punës, dhe së fundi, në çfarë risive kanë prezantuar kompanitë kohët e fundit dhe si kanë ndikuar ato në detyrat e punonjësve.

Disa nga gjetjet kryesore përfshijnë analizën e aftësive të nevojshme për të ardhmen. Është konstatuar se përzgjedhja e thikave, sharrave, tehuve, kokave prerëse ose rripave sipas procesit të punës, funksioneve të makinës dhe specifikimeve të produktit, së bashku me tehet e ngecjes dhe rregullimit, kokat prerëse, rripat e lëmimit, përdorimi i veglave dhe rregullat e ndjekjes, shtypja, rrotullimi, lëmimi dhe lustrimi janë të rëndësishme për të ardhmen. Këto aftësi korrespondojnë me rritjen e përdorimit të makinerive CNC ose metodave të përmirësuara të prodhimit, ku në varësi të madhësisë së kompanisë, roli i operatorit CNC dhe makinistit CNC mund të jetë i ndarë ose i kombinuar, kështu që megjithëse është ofruar trajnim i konsiderueshëm veçanërisht për operatorin CNC. roli, studimi gjen nevoja të mëtejshme për trajnim dhe identifikon nevojën për të zhvilluar aftësi të mëtejshme që lidhen me rolin e makinistit CNC në të ardhmen. Teknikët e makinerive ishin gjithashtu pozicionet më të vështira për t'u gjetur, të ndjekur nga instaluesit dhe teknikët e sharrës.

Disa aftësi të tjera të theksuara gjatë studimit janë përdorimi i softuerit cad, aftësitë analitike, aftësitë e projektimit dhe programimi CNC. Aftësi të tjera, si sharrimi, shpimi, ngjitja, leximi i specifikimeve ose ndjekja e udhëzimeve, janë aftësi shumë të vlerësuara për momentin, por nuk do të kërkohen në një numër më të madh në të ardhmen. Nga ana tjetër, instalimi, planifikimi dhe riparimi, i cili konsiderohet në një nivel aktual të mirë, do të ketë më pak gjasa të kërkohet në një numër të madh në të ardhmen. Përveç kësaj, studimi zbulon se aftësitë e përgjithshme të llogaritjes, punës në grup dhe të shkruarit janë më të zotëruara nga punonjësit. Në të njëjtën kohë, gjuhët e huaja, njohuritë kompjuterike, planifikimi i burimeve, inovacioni/kreativiteti dhe aftësi të tjera të përgjithshme duhet të përmirësohen.

Gjithashtu, konstatohet se ka një kërkesë më të madhe për t'u trajnuar në tre vitet e ardhshme për njohuri të gjuhëve të huaja, kompjuter, mbrojtje të mjedisit, aftësi manuale dhe teknike. Regjionet të cilat do të kërkojnë më shumë trajnime janë Prishtina, Prizreni dhe Ferizaj. Niveli më i ulët i kërkesës do të vijë nga Vitia, Suhareka, Deçani dhe Gjakova.

Ndryshimet më të rëndësishme të raportuara nga kompanitë janë ndryshimet në produkte ose shërbime, të ndjekura nga ndryshimet në organizimin e punës, metodat e shitjes ose marketingu dhe proceset e punës të ndikuar kryesisht nga preferencat e konsumatorëve, teknologjia dhe dixhitalizimi.





## Hyrje

Prodhimi është një nga sektorët më të mëdhenj dhe më të shpejtë të ekonomisë globale. Aktualisht përfaqëson 17% të PBB-së globale (Banka Botërore, 2021). Megjithatë pandemia COVID-19 uli në mënyrë drastike prodhimin, ashpërsia e krizës nuk pati të njëjtat efekte negative në industri siç u vlerësua më parë (UNIDO, 2022). Një nga komponentët thelbësorë të industrisë së prodhimit është sektori i drurit. Industritë e drurit mbulojnë një gamë të gjerë aktivitetesh industriale, duke përfshirë biznesin e printimit, sektorët e prodhimit dhe konvertimit të pulpës dhe letrës, sektorët e përpunimit të drurit dhe sektorët e mobiljeve. Në vitin 2018, rreth 397.000 biznese ishin të angazhuara në industrinë e drurit në BE, duke përfaqësuar 19.6% të të gjitha kompanive prodhuese (EUROSTAT, 2021).

Një pjesë thelbësore e zhvillimeve në biznesin e prodhimit me bazë druri është nevoja në rritje për personel të kualifikuar. Një studim në kuadër të projektit Erasmus+ CBHE MAKING 4.0 sugjeron se ka një deficit në njohuri, aftësi dhe kompetenca të Teknologjive Kyçe Mundësuese midis punonjësve të BE-së në sektorët e drurit, mobiljeve dhe prodhimit, si dhe midis studentëve në arsimin e lartë (Romero Gázquez et al., 2021). Reformësimi dhe ngritja e aftësive të fuqisë punëtore kërkohet për një tranzicion të qëndrueshëm në zinxhirë të rinj vlerash të bazuara në bio (Komisioni Evropian, 2022). Punëtorët duhet të kenë një shkallë të lartë të aftësive të shumta për të pasur sukses në industrinë e prodhimit të drurit të bazuar në njohuri. Zhvillimi i ekspertizës së punës në prodhimin e drurit është një shqetësim i rëndësishëm për ekonominë e Ballkanit Perëndimor, veçanërisht për Kosovën. Industria e drurit në Kosovë është një nga sektorët e prodhimit më fitimprurës dhe mendohet se ka një nga potencialet më të larta për rritjen e ardhshme, gjenerimin e vendeve të punës dhe eksportin (Rizvanolli, 2017; Strategy & Development Consulting, 2016). Prodhimi i drurit në Kosovë ka 1,429 punëtorë në 408 kompani dhe një qarkullim vjetor prej 44.50 milionë euro (Ministria e Tregtisë dhe Industrisë së Kosovës, 2020). Në vitin 2019, punësimi është rritur për 2.77%, dhe qarkullimi është rritur për 17.36% (Ministria e Tregtisë dhe Industrisë së Kosovës, 2020). Gjithashtu, në nënsektorin e prodhimit të drurit, eksportet janë rritur me 41,94% në vitin 2019 krahasuar me vitin 2018, ndërsa importet janë rritur me 9.07% gjatë të njëjtit vit (Ministria e Tregtisë dhe Industrisë së Kosovës, 2020). Një studim i kryer nga Wiegel dhe Nixha (2018) në sektorin e mobiljeve prej druri në Kosovë identifikon pesë barriera të brendshme të eksportit: mungesën e stafit me njohuri dhe përvojë në eksport; vështirësi në gjetjen e klientëve dhe distributorëve jashtë vendit; mungesa e teknologjisë moderne; mungesa e fuqisë punëtore të kualifikuar; mungesa e financave për inovacionin dhe pesë barriera të jashtme të eksportit: vështirësi për personelin

për të udhëtuar në vendet e BE-së; mungesa e fuqisë punëtore me aftësi specifike për sektorin; perceptimi i produkteve "Made in Kosova"; kërkesat e certifikimit/standardet e cilësisë; dhe vështirësitë në sigurimin e financimit të eksportit. Kompanitë në industrinë e prodhimit të drurit e konsiderojnë mungesën e punëtorëve të trajnuar si një nga sfidat kryesore për zhvillimin e sektorit. me rritjen e kërkesave për adoptimin e teknologjive të reja dhe kërkesa për produkte me cilësi më të lartë në tregjet vendore dhe ndërkombëtare (Rizvanolli, 2017). Disa studime (Rizvanolli, 2017; Wiegel & Nixha 2018) tregojnë se nevojat për fuqi punëtore të sektorit të prodhimit të drurit nuk po plotësohen nga cilësia e sistemit arsimor dhe trajnimit të ofruar në Kosovë. Këto studime theksojnë nevojën për të promovuar arsimin profesional, duke pajisur në mënyrë efektive shkollat e AFP-së, QAP-të dhe objektet e arsimit të lartë, si dhe trajnimin e instruktorëve dhe trajnerëve. Nixha 2018) tregojnë se nevojat për fuqi punëtore të sektorit të prodhimit të drurit nuk po plotësohen nga cilësia e sistemit arsimor dhe trajnimit të ofruar në Kosovë. Këto studime theksojnë nevojën për të promovuar arsimin profesional, duke pajisur në mënyrë efektive shkollat e AFP-së, QAP-të dhe objektet e arsimit të lartë, si dhe trajnimin e instruktorëve dhe trajnerëve. Nixha 2018) tregojnë se nevojat për fuqi punëtore të sektorit të prodhimit të drurit nuk po plotësohen nga cilësia e sistemit arsimor dhe trajnimit të ofruar në Kosovë. Këto studime theksojnë nevojën për të promovuar arsimin profesional, duke pajisur në mënyrë efektive shkollat e AFP-së, QAP-të dhe objektet e arsimit të lartë, si dhe trajnimin e instruktorëve dhe trajnerëve.

Ky raport studion aftësitë e kërkuara për kompanitë e prodhimit të drurit. Së pari, ai jep njohuri mbi modelet e nivelit të sektorit në menaxhimin e kompanisë dhe punësimin në profesione të ndryshme të prodhimit të drurit bazuar në të dhënat dytësore dhe një anketë të administruar për ndërmarrjet në industri. Së dyti, ai analizon kompetencat specifike të profesionit për një profesion të gjykuar kritik për realizimin e potencialit të sektorit.

## Metodologjia

Hulumtimi përdor një dizajn të metodës së përzier me mbledhjen e njëpasnjëshme të të dhënave dhe analizën e anketave me punonjësit dhe intervistat me ekspertë të industrisë dhe menaxherët e prodhimit të kompanive. Analiza dytësore e të dhënave fokusohet në identifikimin e trendeve rajonale dhe globale në nevojat për aftësi dhe ofrimin e trajnimeve që përcaktojnë rrugën e rritjes së sektorit të drurit në Kosovë (p.sh. produktet/shërbimet në trend, inputet, metodat e prodhimit, përvojat, etj.). Hulumtimi parësor konsiston në një anketë të hartuar dhe shpërndarë në 100 kompani aktive në sektorin e drurit duke përdorur metodën e thjeshtë të rastësishme nga databaza e ARBK-së, duke mbuluar të gjitha rajonet e Kosovës. Gjithashtu, u zhvillua një analizë cilësore me intervista me ekspertë të industrisë, ofrues trajnimesh dhe drejtorë prodhimi dhe menaxhimi të kompanive më të mëdha në sektor.

### Instrumentet e mbledhjes së të dhënave

Dy instrumente u përdorën për të mbledhur të dhëna mbi inventarin e aftësive për sektorin, si dhe për të pyetur për çështje që lidhen me trajnimin. I pari është një pyetësor që përcakton perspektivat për çështje të tilla nga pozicione të ndryshme organizative. E dyta, intervista, synon të thellojë këto gjetje dhe të kuptojë më mirë fenomenet, jo vetëm nga këndvështrimi i brendshëm i kompanisë, por edhe nga ofruesit e shërbimeve (kompanitë e trajnimit) si dhe shoqatat e industrisë, të cilat kanë një pamje më të gjerë të aftësive. nivel në Kosovë.

### Pyetësi

Duke pasur parasysh gamën e gjerë të të anketuarve dhe përfitimet e mbledhjes së informacionit nga menaxherët e prodhimit, pronarët, drejtorët menaxhues, mbikëqyrësit e dyshemesë dhe pozicionet e tjera, u zhvillua një pyetësor për dy nivele punonjësish: 1) pronarët, menaxherët dhe burimet njerëzore dhe 2) punonjësit në prodhim. Duke marrë parasysh që jo të gjithë të anketuarit kishin informacion mbi të dhënat e përgjithshme mbi kompaninë, disa pyetje u filtruan për personelin e nivelit 2 (si mbikëqyrësit e dyshemesë dhe menaxherët e linjës/produktit).

Si rezultat, 54 pyetje iu parashtruan menaxhmentit të kompanisë në modulet e mëposhtme (shih

**Error! Reference source not found.:**

- Moduli 1 përmbante 19 pyetje rreth firmës dhe sektorëve primar dhe dytësorë ku ajo operon. Më pas pasohet nga pyetjet për të anketuarit që janë pronarë, drejtorë ekzekutivë ose menaxherë të burimeve njerëzore. Pyetjet e adresuara vazhduan me të dhëna të tjera për kompaninë, eksportet, punësimin sipas gjinisë, moshës, numrit të

përgjithshëm të punonjësve, veçanërisht prodhimit, stafit drejtues, stafit administrativ, si dhe vështirësive në plotësimin e vendeve vakante.

- Moduli 2 lidhet me trajnimin dhe edukimin dhe ka pyetje për të shqyrtuar nevojat për aftësi, trajnimin e ofruar dhe njohuritë e punonjësve (7 pyetje).
- Moduli 3 përfshin pyetje që u referohen vetëm punonjësve që kanë të bëjnë me prodhimtarinë, numrin, moshën, gjininë, përkatësinë etnike dhe moshën. Të anketuarit janë pyetur në lidhje me vendet e lira të punës dhe vështirësinë e plotësimit të tyre me punonjës me aftësitë e duhura, nivelin e arsimit të kërkuar për punonjësit, nevojën për trajnim dhe kohëzgjatjen e trajnimit që kanë kryer (8 pyetje).
- Moduli 4 mbulon aftësitë profesionale të kërkuara dhe të kërkuara nga punonjësit (9 pyetje).
- Dhe së fundi, Moduli 5 mbuloi kushtet e punës dhe nxitësit e ndryshimit të detyrës (risi në biznes) (11 pyetje)

#### Intervistat

Gjashtë intervista me profilet e mëposhtme:

- Dy drejtues të kompanive më të mëdha në sektor
- Dy ekspertë të industrisë nga Shoqata e Përpunuesve të Drurit të Kosovës (AWPK)
- Dy ofrues të licencuar trajnimi

Intervistat ishin gjysmë të strukturuar dhe u kryen pas rezultateve të anketës (shih **Error! Reference source not found.**).

#### Përzgjedhja e mostrës

Disa kompani u identifikuan duke përdorur një përzgjedhje të rastësishme të mostrës së shtresuar bazuar në kodin NACE të aktivitetit ekonomik (12.11.2020) për kodin e tyre parësor dhe dytësor 3101, 3102, 3109, 1610 dhe 1623 në bazën e të dhënave të ARBK-së. Prioritet i është dhënë aktivitetit parësor, megjithëse aktivitetet dytësore për kodet NACE 1621, 1624 dhe 1629 janë kontrolluar dhe përfshirë gjithashtu. Kompanitë u ndanë sipas rajoneve dhe iu caktuan topografëve. Kontakti i parë është bërë me telefon me secilin prej tyre. Shumica e kompanive u konstatuan se ishin bashkëpunuese dhe u shkëmbyen kontakte. Kompania e mëposhtme në listë u qas nëse kompanitë refuzonin të merrnin pjesë.

Një intervistues i dërguar në kompaninë e caktuar kreu një intervistë ballë për ballë për të mbledhur përgjigjet duke përdorur pyetësonin. Si rezultat, gjithsej 274 pyetësorë u plotësuan

me pronarë, drejtorë ekzekutivë, menaxherë të burimeve njerëzore, menaxherë të linjës/prodhimit, mbikëqyrës ose pozicione të tjera drejtuese në 100 kompani (shih Tabela1), me një mesatare prej pothuajse tre përgjigjesh për secilën kompani.

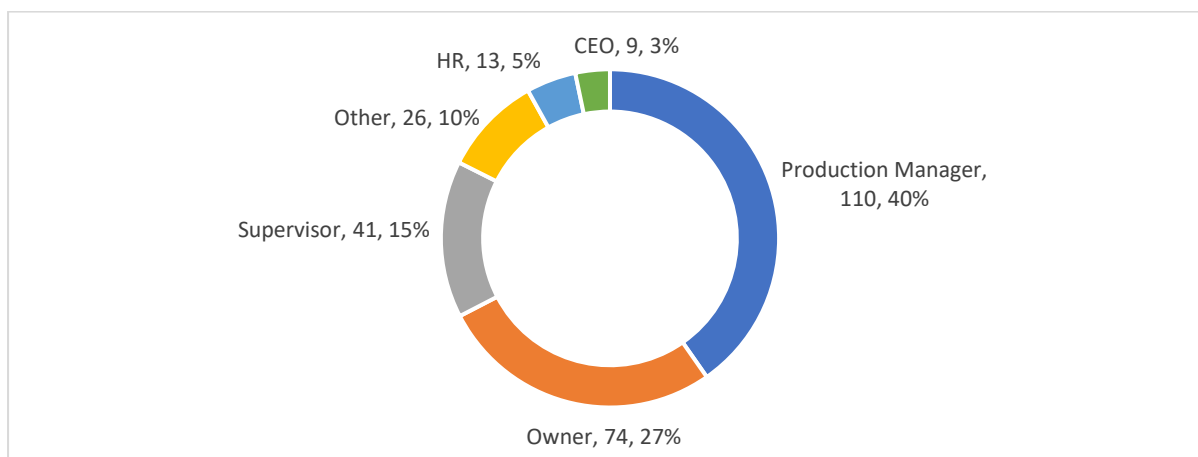
*Tabela1. Numri i kompanive, intervistave dhe punonjësve të mostrës*

	Numri i kompanive	Numri i punonjësve	Numri mesatar i punonjësve	Numri i intervistave
<b>Deçan</b>	3	23	8	9
<b>Ferizaj</b>	15	105	8	43
<b>Fushë Kosovë</b>	9	60	8	16
<b>Gjakovë</b>	6	58	10	18
<b>Gjilani</b>	11	129	12	32
<b>Mitrovicë</b>	11	200	15	36
<b>Pejë</b>	19	342	19	56
<b>Podujevë</b>	3	26	9	6
<b>Prishtinë</b>	7	66	11	14
<b>Prizreni</b>	13	123	12	32
<b>Suharekë</b>	2	9	5	6
<b>Viti</b>	2	10	5	6
<b>Totali i përgjithshëm</b>	<b>100</b>	<b>1 151</b>	<b>12</b>	<b>274</b>

Kompanitë e mostrës kanë gjithsej 1.151 punonjës, me një mesatare prej 12 personash që punojnë në të njëjtën organizatë.

## Shembull përshkrimi

Gjithsej 274 përgjigje u mblodhën nga persona të ndryshëm në organizatë. Shumica e përgjigjeve vijnë nga Menaxheri i Prodhimit, i ndjekur nga Pronari. I kemi dhënë përparësi të parës në rastet kur i njëjti person ka pasur dy role të ndryshme.



Grafiku1. Numri i përgjigjeve sipas rolit të të anketuarve

Kompanitë e përfshira në studim janë zakonisht të vogla<sup>1</sup>. Kompanitë mikro dhe të vogla përbëjnë shumicën e kampionit (54 dhe 45 raste), ndërsa vetëm një kompani e mesme me 60 punonjës.

Norma mesatare e prodhimit për të punësuarit total është rreth 76%. Duke marrë parasysh një numër mesatar prej 12 punonjësish, pothuajse tre kanë funksione administrative ose menaxheriale.

Është interesante se 18 kompani kanë të paktën një grua që punon në proceset e prodhimit. Rasti më i veçantë është rasti i një kompanie me 40 punonjës, nga të cilët 18 janë gra. Megjithatë, në përgjithësi, shkalla e pranisë së grave është e pakët (pothuajse 4%).

Të njëjtat konsiderata mund të bëhen për punonjësit jo-shumicë që punojnë në prodhim. Janë raportuar gjithsej 57 punonjës jo-shumicë, që përbëjnë pothuajse 5% të totalit të punonjësve të kampionit.

Numri i punonjësve të huaj të paraqitur në kompanitë e anketuara është i ulët. Vetëm dy kompani kanë deklaruar se kanë punësuar gjithsej katër punonjës të huaj.

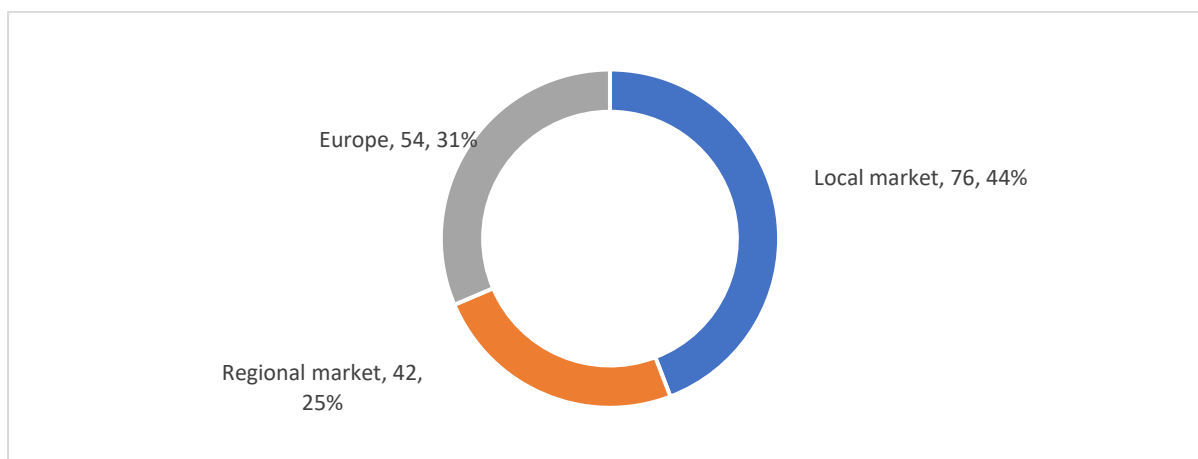
<sup>1</sup>Komisioni Evropian përcakton ndërmarrjet mikro, të vogla dhe të mesme (NVM) në Rekomandimin e BE-së 2003/361. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:124:0036:0041:en:PDF> nëse janë të punësuar më pak se 250 persona; NVM-të ndahen më tej në mikro-ndërmarrje: më pak se dhjetë persona të punësuar; ndërmarrjet e vogla: 10 deri në 49 persona të punësuar; ndërmarrjet e mesme: 50 deri në 249 persona të punësuar; Ndërmarrjet e mëdha përcaktohen nëse janë të punësuar 250 ose më shumë persona.

Kur shikohet mosha e punonjësve, ata janë midis 30 dhe 50 vjeç. Këto shifra plotësohen nga gjeneratat e reja (më pak se 33%), ndërsa punonjësit mbi 50 vjeç përfaqësojnë vetëm 9% të rastit.

	< 30	30-50	>50
Numri i punonjesve	379 (pothuajse 33%)	670 (pothuajse 58%)	102 (pothuajse 9%)

### *Eksporti dhe Certifikimi*

Shumica e kompanive eksportojnë në tregjet evropiane dhe rajonale duke pasur gjithmonë prezencë në tregun vendas. Vetëm 24 kompani nuk shesin në tregun lokal, por në tregun evropian ose rajonal (shihGrafiku2).

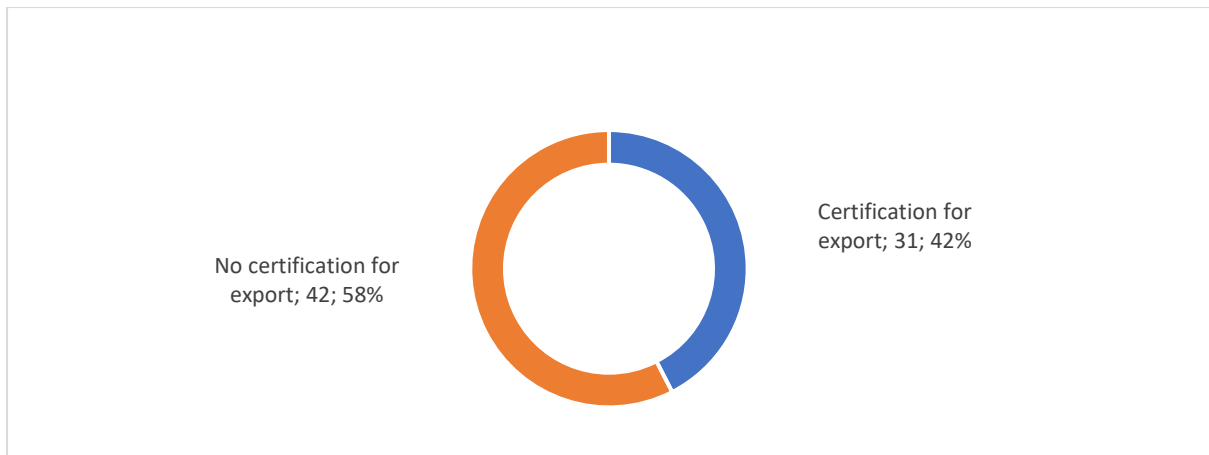


Grafiku2. Ndërkombëtarizimi i kompanive

Pavarësisht efektit të madhësisë, 31 raste raportojnë se kanë certifikim për produktet e tyre (Grafiku3). Ndërsa 12 kompani thonë se nuk kanë nevojë për certifikim, 19 të tjerat duhet të respektojnë rregullat e eksportit dhe të certifikojnë origjinën e drurit dhe standardet ISO.

Ata pohojnë se certifikimi është i nevojshëm për sa vijon:

- Analiza e drurit
- Certifikimi fitosanitar
- Certifikimi i biznesit
- ISO9001
- R1-Euro1



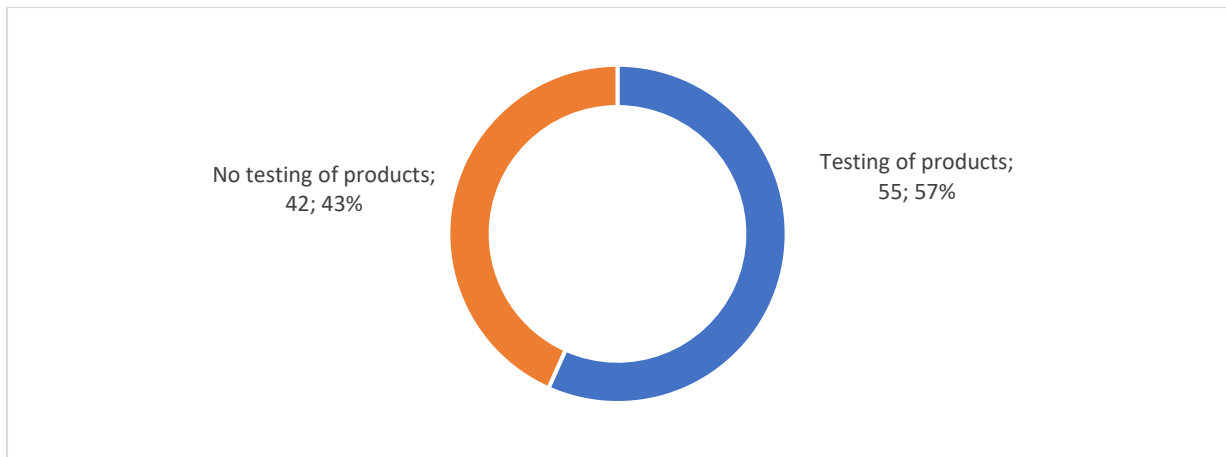
Grafiku3. Eksporti dhe certifikimi

### *Testimi i produkteve*

Shumica e kompanive testojnë produktet e tyre (55 kompani) (shihGrafiku4). Zakonisht, testimi përfshin një kontroll vizual ose teste të ndryshme për cilësinë e mekanizmave dhe çështje të tjera teknike. Në disa raste po bëhen edhe analiza fizike dhe materiale. Më poshtë është renditur një listë e plotë e testeve më të zakonshme:

- Testimi para montimit
- Testimi i cilësisë së sfungjerit, llojet e drurit
- Testet e qëndrueshmërisë
- Testimi i mekanizmit
- Stabiliteti i produktit
- Forca, cilësia e produkteve
- Testet fizike dhe teknike
- Testimi i forcës së drurit dhe përmbajtjes së tij të lagështisë.
- Inspektimi vizual, kontrolli i materialit paraprakisht, përcaktimi i stabilitetit
- Dyer, kuzhinë, lagështi, teste ngjyrash.
- Për verifikimin e defektit
- Testet e dyerve të mobiljeve të kuzhinës
- Testi i lagështisë
- Testimi i cilësisë dhe qëndrueshmërisë

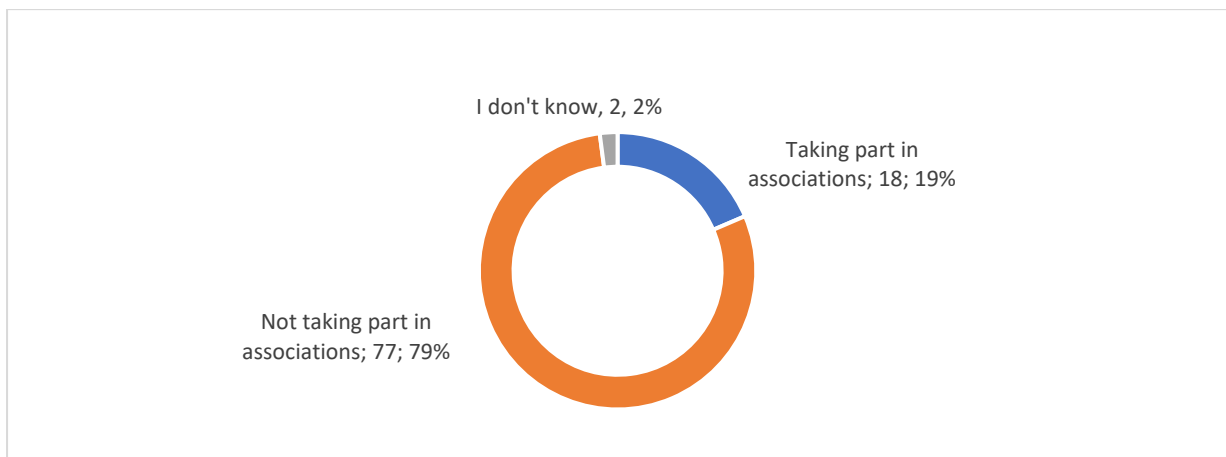




Grafiku4. Kompanitë që testojnë produktet e tyre

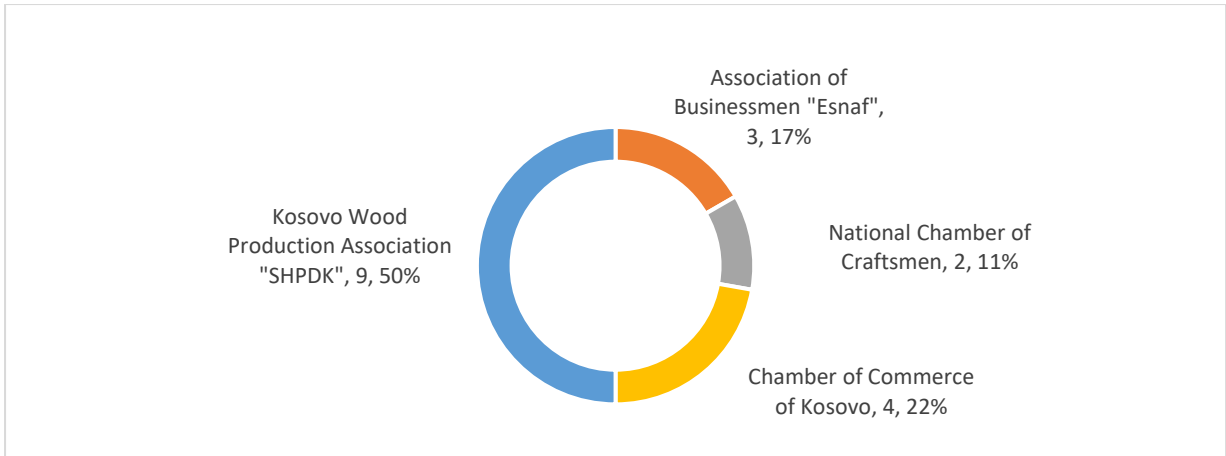
### Anëtarësimi në shoqata

Vetëm 18 kompani janë anëtarë të shoqatave të ndryshme (shihGrafiku5). Tre prej tyre janë anëtarë në më shumë se një shoqatë.



Grafiku5. Kompanitë që marrin pjesë në shoqata

Asociacionet udhëheqëse janë Shoqata Kosovare e Prodhimit të Drurit "SHPKD" (9 kompani), Oda Ekonomike e Kosovës (4 kompani), Shoqata e Biznesmenëve "EsnaF" (3 kompani) dhe Oda Kombëtare e Zejtarëve (2 kompani); (ShikoGrafiku6).



Grafiku6. Anëtarësimi në shoqata

## Gjetjet

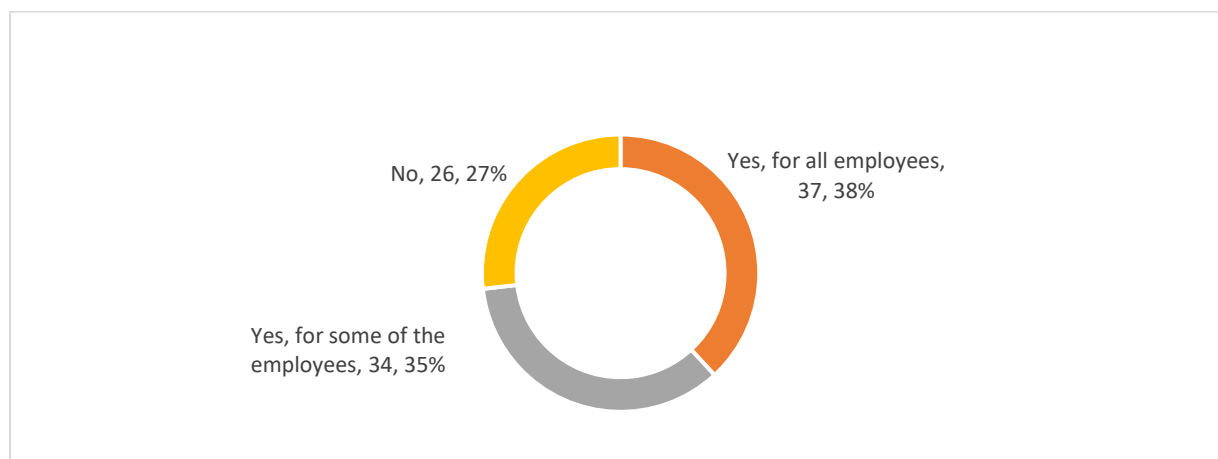
Të dhënat e mbledhura analizohen dhe paraqiten në pesë fusha kryesore:

1. Trajnimi dhe Edukimi
2. Prodhimi
3. Aftësitë
4. Kushtet e punës
5. Faktorët që ndikojnë në detyrat

### Trajnimi dhe Edukimi

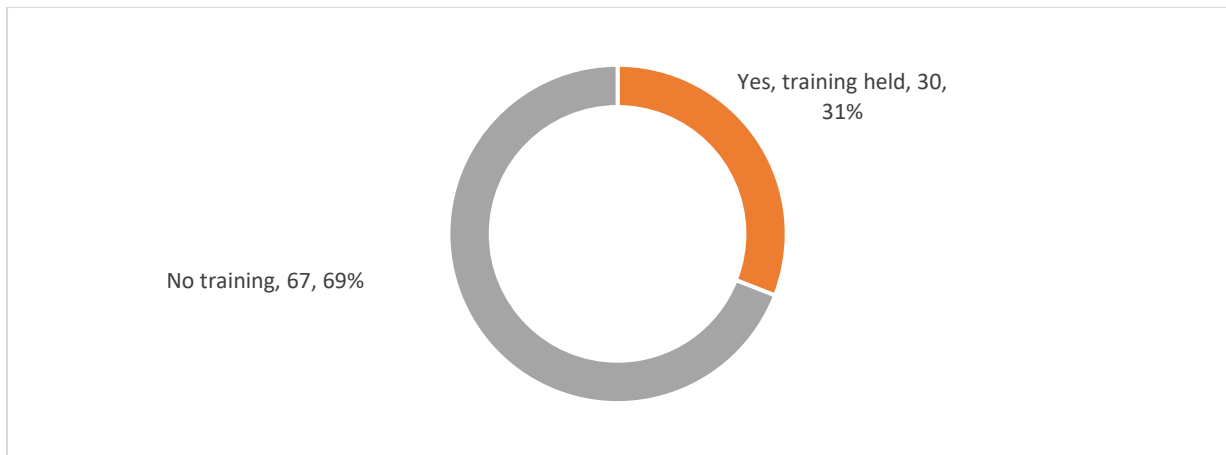
Ky seksion përfshin një përmbledhje të trajnimit dhe edukimit të kërkuar nga kompanitë që punojnë në industrinë e mobiljeve. Ai analizon se si kompanitë i rishikojnë nevojat e tyre të trajnimit për stafin e tyre, nëse kryejnë trajnime të brendshme apo të jashtme, llojet e trajnimeve të ofruara dhe njohuritë në lidhje me programet e universiteteve apo kompanitë e jashtme të trajnimit që ofrojnë.

Të anketuarit u pyetën nëse kompanitë e tyre rishikonin rregullisht aftësitë e punonjësve të tyre dhe nevojat për trajnim. Ndërsa pothuajse 27% e tyre jo, pjesa tjetër do të jepte një analizë të rregullt të aftësive dhe nevojave të tyre për trajnim për disa nga punonjësit (35%) ose të gjithë ata (38%) (shihGrafiku7).



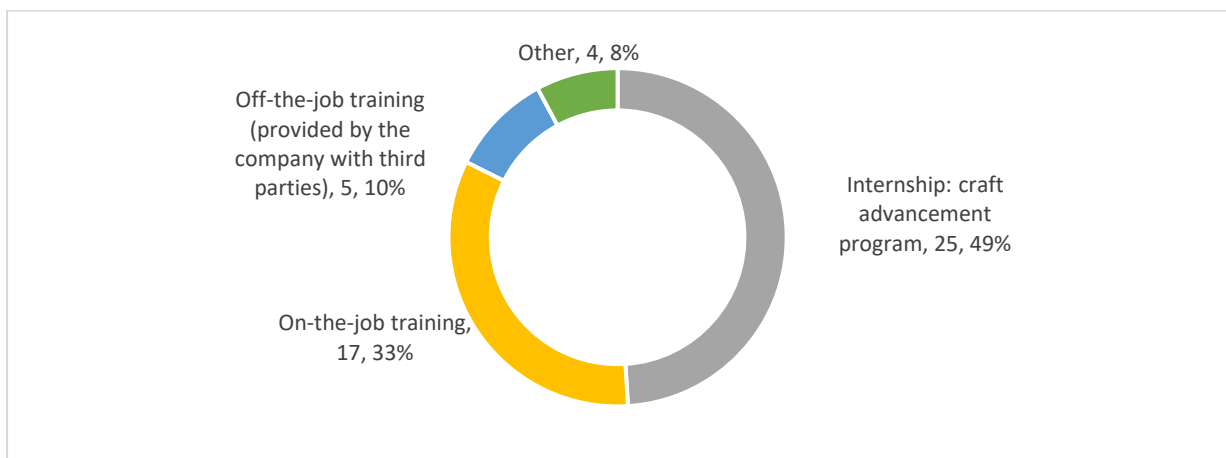
Grafiku7. Rishikimi i rregullt i aftësive dhe nevojave për trajnim për punonjësit

Gjithashtu, ata u pyetën nëse po kryenin trajnime të brendshme apo të jashtme për punonjësit e tyre. Vetëm 31% e kompanive kanë mbajtur të paktën një trajnim në dy vitet e fundit (shihGrafiku8).



Grafiku8. Trajnimi i zhvilluar në dy vitet e fundit

Janë paraqitur llojet e trajnimeve të mbajtura nga kompanitë me të paktën një trajnim në dy vitet e fundit Grafiku9. Trajnimi jashtë punës përbën 10% të rasteve; vetëm pesë kompani deklarojnë se kanë mbajtur trajnime nga kompani të jashtme. Lloji më thelbësor i trajnimit bëhet në kompani. Pothuajse 50% e trajnimeve janë praktika të organizuara nga kompanitë. Pjesa tjetër janë trajnime në punë që u ofrohen punonjësve (33%), ndërsa vetëm 5% e trajnimeve organizohen nga ofrues të palëve të treta dhe 4.8% janë deklaruar si modalitete të tjera trajnimi.



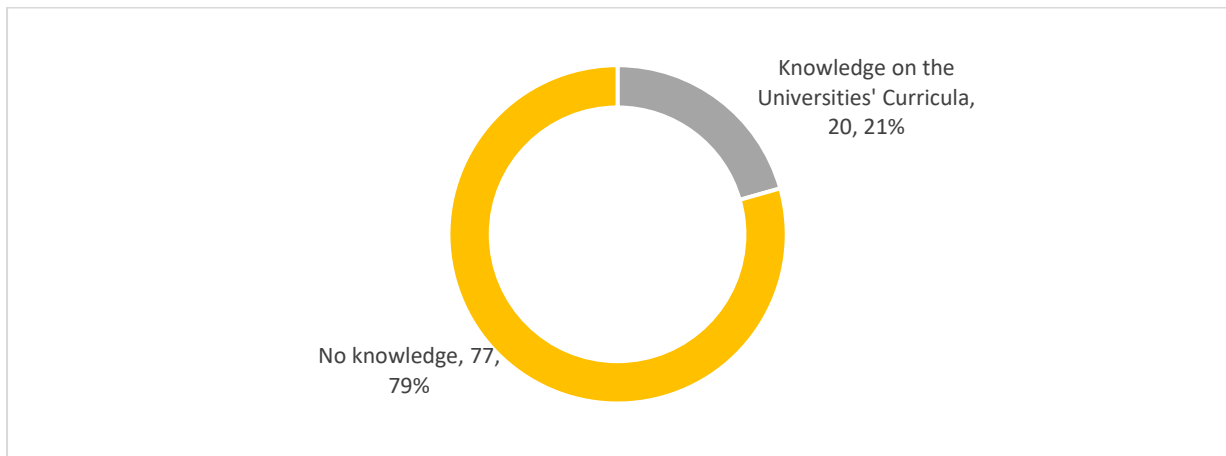
Grafiku9. Numri i kompanive sipas llojeve të trajnimeve të mbajtura nga kompanitë

\*Shënim: Numri i kompanive është kumulativ për llojet e trajnimeve të mbajtura nga e njëjta kompani.

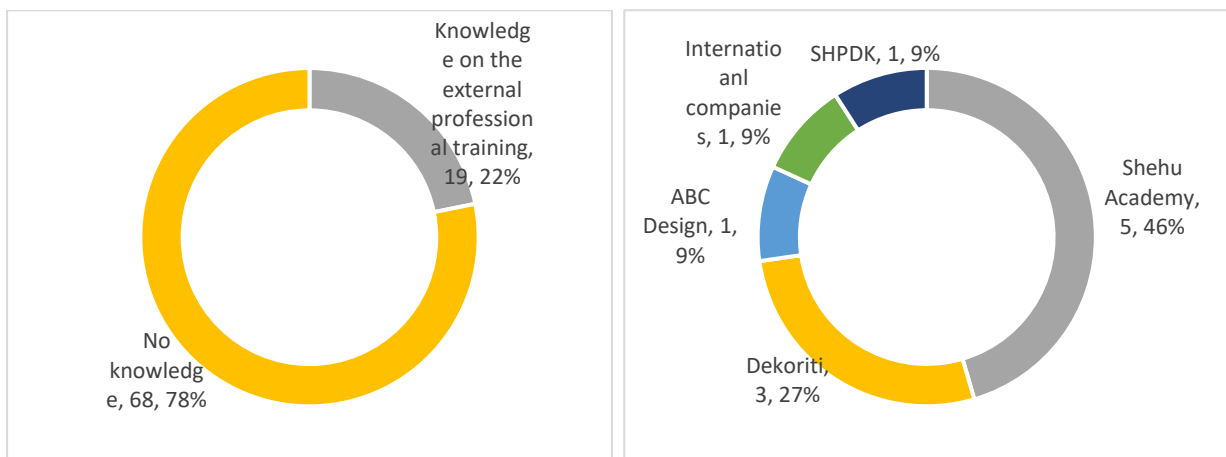
Sa i përket universiteteve, vetëm 20 kompani kanë njohuri për kurrikulat që ofrojnë (Grafiku10). Më të njohurit janë Universiteti i Shkencave të Aplikuara të Ferizajt dhe, deri diku, Universiteti i Prishtinës.

Ky është i ngjashëm me numrin e kompanive që njohin trajnimin e ofruar nga kompani të jashtme. Vetëm në 19 raste kompanitë deklarojnë se kanë njohuri të tilla. Kompanitë më të cituara janë Akademia Shehu (5 kompani) dhe Dekoriti (4 kompani), të ndjekura nga ABC

Design (1 kompani) dhe disa raste të kompanive ndërkombëtare që trajnojnë kompanitë për teknologjitë e tyre (1 kompani) dhe SHPDK (1 kompani).



Grafiku10. Njohuri për kurrikulat e universiteteve

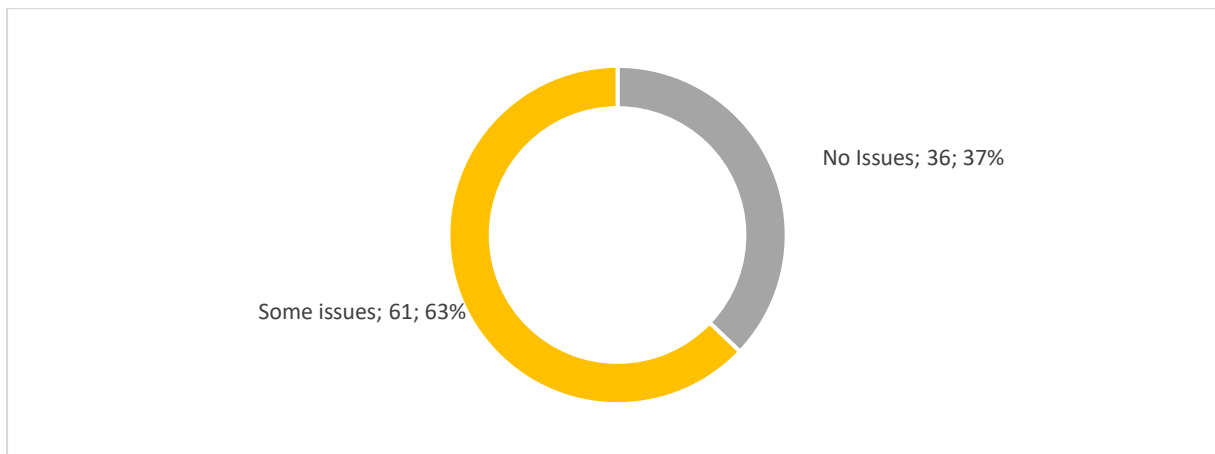


Grafiku11. Njohuri për opsionet e trajnimit të jashtëm dhe shpërndarjen e kompanive

## Prodhimi

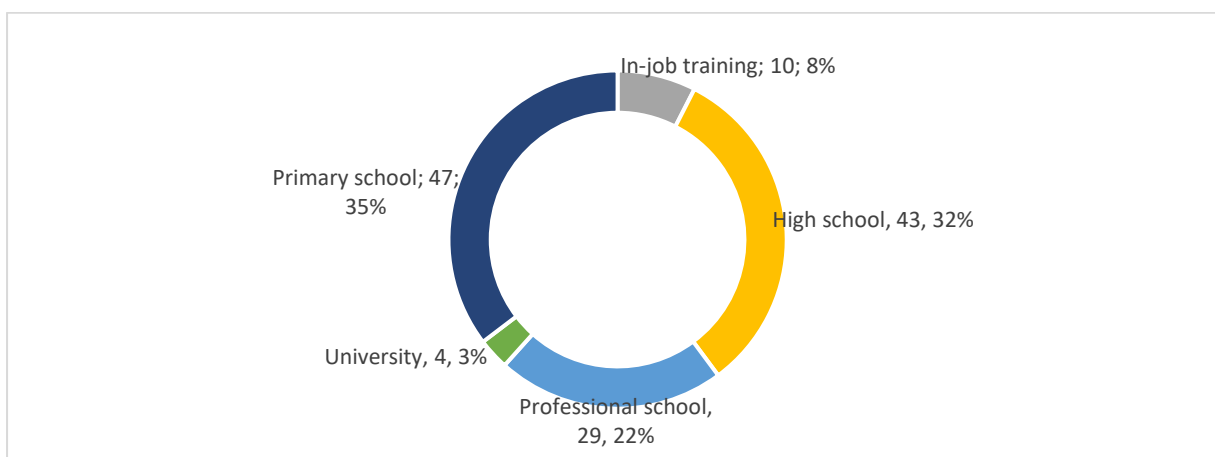
Ky seksion përfshin perspektiva të ndryshme se si kompanitë sillen me punonjësit në proceset e prodhimit. Ai analizon nëse ka probleme në plotësimin e vendeve të lira në prodhim, cilat janë kërkesat e nivelit arsimor për këto pozicione dhe sa zgjat trajnimi në punë.

Të anketuarit u pyetën për vendet e lira të punës në zonën e prodhimit që është e vështirë të plotësohen për shkak të mungesës së aftësive adekuate të aplikantëve (Grafiku12). Shumica e kompanive pretendojnë se kanë probleme (63%) në lidhje me aftësitë e aplikantit.



Grafiku12. Problemet e kompanive në plotësimin e vendeve të lira të punës për shkak të mungesës së aftësive adekuate të aplikantëve

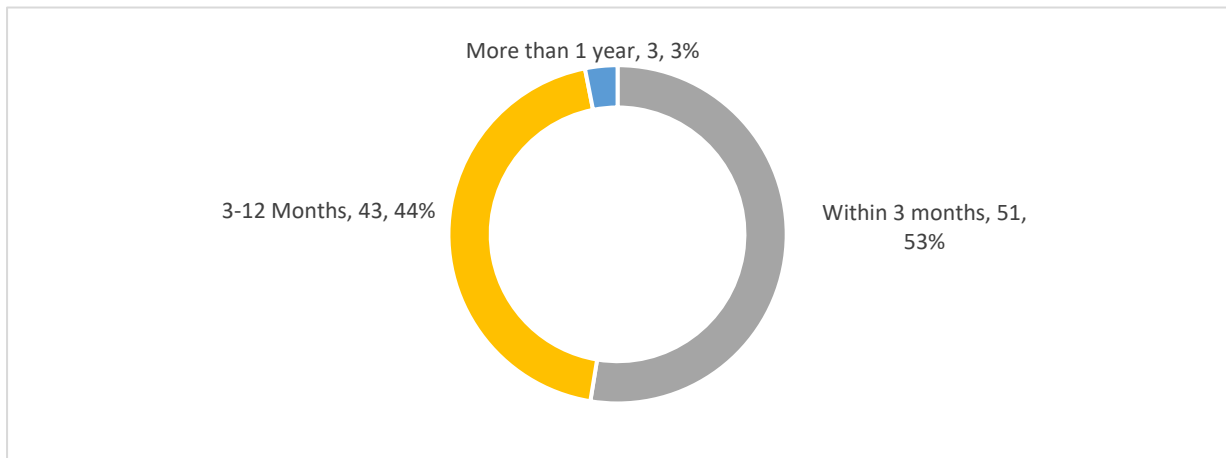
Niveli i kërkuar i arsimimit të punonjësve në prodhim është zakonisht i ulët (Grafiku13). Në të vërtetë, shumica e kompanive zgjedhin punonjës me arsim të ulët, si shkolla fillore (35%), shkolla e mesme (32%) ose shkolla profesionale (22%). Vetëm 8% e kompanive pretendojnë të adoptojnë trajnime në punë për të arritur nivelin e arsimit të nevojshëm në prodhim. Universiteti është niveli arsimor më pak i kërkuar për prodhim (3% e kompanive).



Grafiku13. Edukimi i kërkuar në pozicionet e prodhimit

Gjithashtu, kompanitë u pyetën se sa muaj zgjat trajnimi tipik në vendin e punës për punonjësit e rinj në prodhim. Shumica e tyre janë duke u trajnuar brenda tre muajve (53%),

ndërsa 44% e rasteve zgjasin nga tre deri në dymbëdhjetë muaj. Shumë pak raste të trajnimit në punë zgjasin më shumë se një vit (3%).



Grafiku14. Numri i kompanive\* sipas llojeve të trajnimeve të mbajtura nga kompanitë

## Aftësitë profesionale

Ky seksion përfshin një analizë të plotë të vlerësimit të aftësive për punonjësit e prodhimit. Fillimisht, ai rishikon se ku duhet të fitohen aftësitë: në shkollë apo në punë. Kjo ofron një perspektivë thelbësore mbi atë që kompanitë presin që punonjësit që punojnë në prodhim të kenë mësuar si aftësi në shkollë dhe çfarë ata mund të ofrojnë më vonë si trajnim brenda ose jashtë vendit të punës. Më pas ai eksploron aftësitë e nevojshme në nivele të ndryshme organizative dhe fokusohet në nivelin aktual të aftësive të aftësive dhe nivelin e ardhshëm të nevojshëm për secilën prej tyre dhe strategjitë për trajtimin e zhvillimit të aftësive. Së fundi, ai analizon se si kompanitë merren me nevojat për aftësi nga perspektiva e trajnimit.

Një grup pyetjesh iu bënë të anketuarve mbi aftësitë e nevojshme për t'u fituar në punë ose në shkollë (shih Tabela 2). Dy aftësitë thelbësore që kompanitë kërkojnë për t'u mësuar në shkollë janë sharrimi dhe planifikimi. Formimi, instalimi, shpimi, shtypja, rrotullimi, lëmimi, gdhendja, riparimi, lustrimi dhe ngjitja janë aftësi thelbësore që mund të mësohen në punë. Nga ana tjetër, leximi dhe interpretimi i specifikimeve ose ndjekja e udhëzimeve; instalimi dhe rregullimi i teheve, koka prerëse, rripat e lëmimit dhe përdorimi i veglave dhe respektimi i rregullave; përzgjedhja e thikave, sharrave, tehut, kokave prerëse ose rripave sipas procesit të punës, funksioneve të makinës dhe specifikimeve të produktit; ngritja dhe rregullimi i llojeve të ndryshme të makinerive të përpunimit të drurit për përdorim nga të tjerët mbeten aftësi që mund të mësohen kryesisht në punë, por edhe faktori i shkollës është thelbësor.

Tabela 2. Aftësitë e nevojshme për t'u mësuar në punë ose në shkollë

Shënim: ngjyra e kuqe tregon një frekuencë më të ulët; portokallia, një frekuencë mesatare-të ulët; e verdha, një frekuencë mesatare-e lartë dhe ngjyra jeshile, një frekuencë e lartë të dhënash.

	Në punë	Ne shkollë
Sharrimi	27	149
Formësimin	142	33
Instalimi	160	17
Shpimi	154	21
Planifikimi	68	111
Shtypja	145	22
Duke u kthyer	145	19
Lëmimi	135	16
Gdhendje	156	14
Riparimi	150	20
Lustrim	142	20
bashkangjitur	155	10



Leximi dhe interpretimi i specifikimeve ose ndjekja e udhëzimeve	112	53
Instalimi dhe rregullimi i teheve, koka prerëse, rripat e lëmimit, përdorimi i veglave dhe ndjekja e rregullave	114	58
Përzgjedhja e thikave, sharrave, tehuve, kokave prerëse ose rripave sipas procesit të punës, funksioneve të makinës dhe specifikimeve të produktit	124	63
Vendosja dhe rregullimi i llojeve të ndryshme të makinerive të përpunimit të drurit për funksionim nga të tjerët	114	52

Për më tepër, të anketuarve iu kërkua të deklaronin pozicionet e punës ku kërkoheshin këto aftësi (shihTabela3). Konkretisht, shumica e aftësive kërkohen për pozicionin e specialistit (sharrim, formësim, instalim, presim, tornim, lëmim, gdhendje, riparim, lustrim), ndërsa menaxheri është më pak i kërkuar që t'i ketë ato aftësi, përveç aftësisë së planifikimit. që është ndër të tjera më i kërkuari për këtë pozicion. Aftësitë më të rëndësishme të operatorit përfshijnë tre të mëparshmet: instalimin dhe rregullimin e teheve, kokat e prerjes, rripat e lëmimit dhe përdorimin e mjeteve dhe respektimin e rregullave; përzgjedhja e thikave, sharrave, tehut, kokave prerëse ose rripave sipas procesit të punës, funksioneve të makinës dhe specifikimeve të produktit; vendosja dhe rregullimi i llojeve të ndryshme të makinerive të përpunimit të drurit për funksionimin nga të tjerët. Mbikëqyrësi duhet të ketë të gjitha aftësitë, por është një pozicion që kërkon një nivel mesatar të të gjithave.

Tabela3. Kërkesat për aftësi sipas pozicioneve

Shënim: ngjyra e kuqe tregon një frekuencë më të ulët; portokallia, një frekuencë mesatare-të ulët; e verdha, një frekuencë mesatare-e lartë dhe ngjyra jeshile, një frekuencë e lartë të dhënash.

	Të gjitha pozicionet	Menaxheri	Operatori	Specialist	Mbikëqyrësi
Sharrimi	45	9	42	70	15
Formësimin	46	9	43	62	20
Instalimi	51	12	34	60	24
Shpimi	50	7	46	40	38
Planifikimi	59	57	28	23	14
Shtypja	46	9	48	52	22
Duke u kthyer	47	5	42	58	22
Lëmimi	48	2	35	69	21
Gdhendje	47	7	35	58	29
Riparimi	57	3	28	58	33
Lustrim	48	6	48	48	26
bashkangjitur	60	7	37	40	34
Leximi dhe interpretimi	84	10	41	30	16

specifikimeve ose ndjekja e udhëzimeve					
Instalimi dhe rregullimi i teheve, kokat e prerjes, rripat e lëimit dhe përdorimi i veglave dhe ndjekja e rregullave	51	3	69	33	24
Përzgjedhja e thikave, sharrave, tehuve, kokave prerëse ose rripave sipas procesit të punës, funksioneve të makinës dhe specifikimeve të produktit	49	5	80	25	20
Vendosja dhe rregullimi i llojeve të ndryshme të makinerive të përpunimit të drurit për funksionim nga të tjerët	54	3	70	27	26

Sipas nivelit aktual të aftësive, të anketuarit theksojnë se aftësitë më aktuale kritike janë kryerja e instalimeve të mira, shpimi, leximi i udhëzimeve dhe zgjedhja e funksioneve të duhura të makinës për të ndjekur specifikimet e produkteve. Pyetjet u shtruan në një shkallë që varion nga 1 (nuk përdoret) deri në 5 (përdoret shumë shpesh).

Nga ana tjetër, disa aftësi të tjera mund të jenë më kritike në të ardhmen, të tilla si lëmimi, shtypja, rrotullimi dhe lustrimi, së bashku me aftësinë për të instaluar dhe rregulluar tehet, përdorimin e veglave dhe ndjekjen e rregullave, si dhe përzgjedhjen e thika sharra, tehe, koka prerëse ose rripa sipas procesit të punës, funksioneve të makinës dhe specifikimeve të produktit. Shkalla u transformua, duke filluar nga 0 (pa përdorim të aftësisë në të ardhmen) në 5 (përdorim total në të ardhmen).

Tabela 4 tregon përgjigjet mesatare për aftësitë aktuale dhe të ardhshme. Një shtjellim i mëtejshëm është paraqitur në

Grafiku 15 Shpërndarja e aftësive sipas nivelit aktual dhe të ardhshëm. Ai tregon vendosjen e të gjitha aftësive sipas niveleve aktuale dhe të ardhshme të renditjes së kompanive.

Tabela4. Niveli i rëndësisë për aftësitë aktuale dhe të ardhshme

Shënim: ngjyra e kuqe tregon një frekuencë më të ulët; portokallia, një frekuencë mesatare-të ulët; e verdha, një frekuencë mesatare-e lartë dhe ngjyra jeshile, një frekuencë e lartë të dhënash.

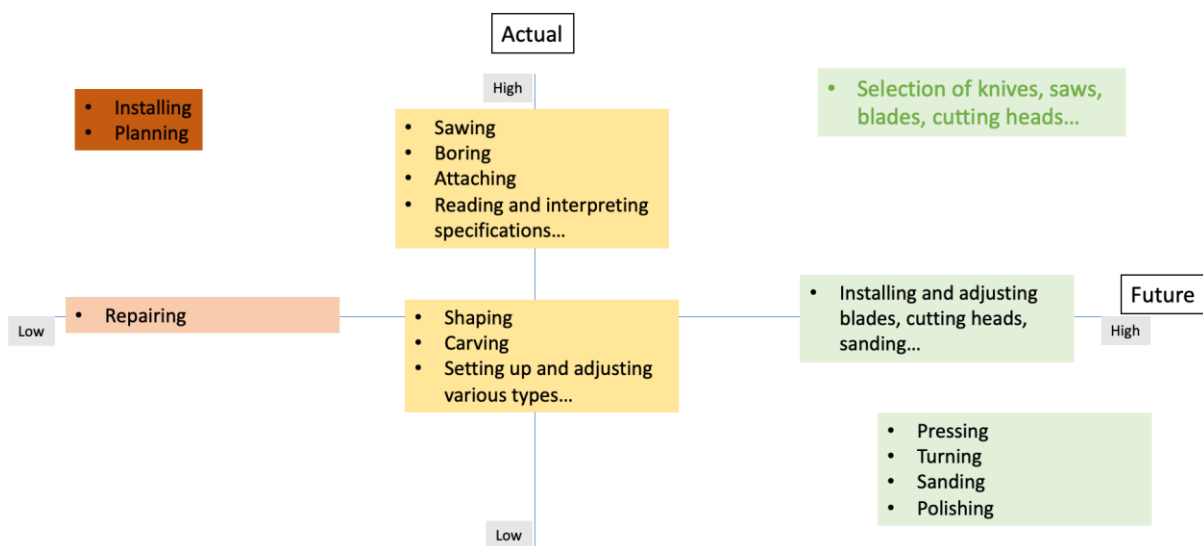
	Aktual	e ardhmja
Sharrimi	4,1	4,17
Formësimin	3,9	4,25
Instalimi	4,4	4,09
Shpimi	4,2	4,23
Planifikimi	4	4,11
Shtypja	3,5	4,37
Duke u kthyer	3,3	4,34
Lëmimi	3,4	4,39
Gdhendje	3,7	4,25
Riparimi	3,9	4,11
Lustrim	3,5	4,38
bashkangjitur	4	4,26
Leximi dhe interpretimi i specifikimeve ose ndjekja e udhëzimeve	4,1	4,22
Instalimi dhe rregullimi i teheve, koka prerëse, rripat e lëmimit, përdorimi i veglave dhe ndjekja e rregullave	3,8	4,32
Përzgjedhja e thikave, sharrave, tehuve, kokave prerëse ose rripave sipas procesit të punës, funksioneve të makinës dhe specifikimeve të produktit	4,1	4,32
Vendosja dhe rregullimi i llojeve të ndryshme të makinerive të përpunimit të drurit për funksionim nga të tjerët	3,7	4,28

Përzgjedhja e thikave, sharrave, tehut, kokave prerëse ose rripave sipas procesit të punës, funksioneve të makinës dhe specifikimeve të produktit është aftësia më kritike për momentin dhe në të ardhmen. Më pas pasohet nga instalimi dhe rregullimi i teheve, kokat e prerjes, rripat e lëmimit dhe përdorimi i veglave dhe ndjekja e rregullave, të cilat do të kenë më shumë rëndësi në të ardhmen, së bashku me aftësi të tjera si shtypja, tornimi, lëmimi dhe lustrimi. Këto aftësi korrespondojnë me rritjen e përdorimit të makinerive CNC ose metodave të përmirësuara të prodhimit ku në varësi të madhësisë së kompanisë, roli i operatorit CNC dhe makinistit CNC mund të jetë i ndarë ose i kombinuar, duke identifikuar kështu nevojën për të zhvilluar aftësi të mëtejshme që lidhen me rolin e Makinist CNC me përgjegjësinë për të zgjedhur dhe vendosur mjetet, testimin e programit, duke u siguruar që gjithçka të funksionojë siç duhet dhe të rregullohen problemet kur ato ndodhin. Disa aftësi të tjera të theksuara gjatë studimit janë përdorimi i softuerit cad, aftësitë analitike, aftësitë e projektimit dhe programimi CNC, të cilat

janë në përputhje me aftësitë e programuesit CNC kryesisht përgjegjës për përcaktimin se si të bëhet një pjesë jashtë planit, duke përfshirë zgjedhjen e mjeteve, shpejtësia dhe detaje të tjera për të shkruar në program. Ky funksion kërkon përvojë në role të tjera në procesin e prodhimit dhe të punës me makineritë. shpejtësia dhe detaje të tjera për të shkruar në program. Ky funksion kërkon përvojë në role të tjera në procesin e prodhimit dhe të punës me makineritë. shpejtësia dhe detaje të tjera për të shkruar në program. Ky funksion kërkon përvojë në role të tjera në procesin e prodhimit dhe të punës me makineritë.

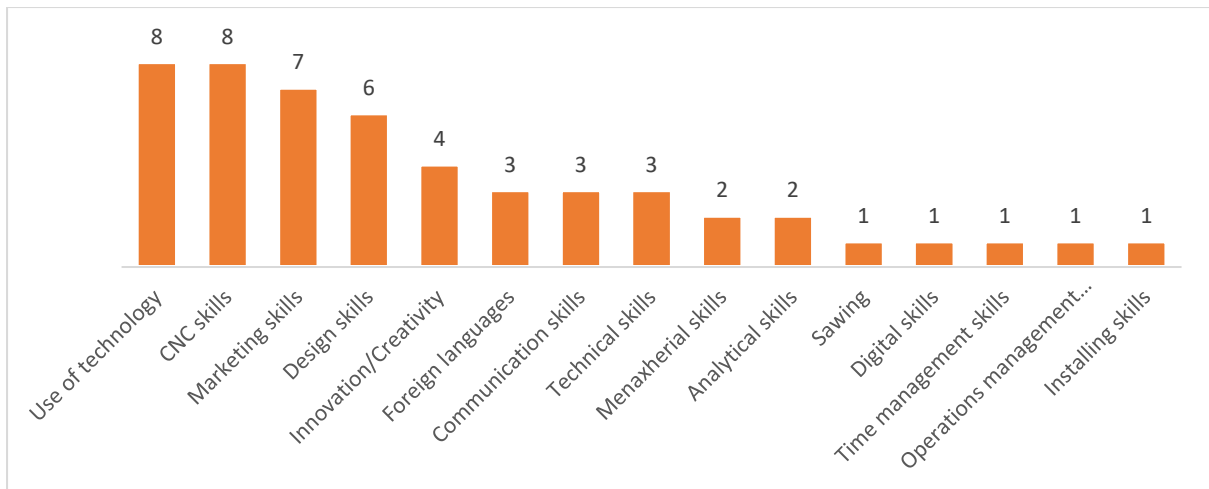
Aftësi të tjera, si sharrimi, shpimi, ngjitja, leximi i specifikimeve ose ndjekja e udhëzimeve, janë aftësi shumë të vlerësuara për momentin, por nuk do të kërkohen në një numër më të madh në të ardhmen.

Nga ana tjetër, instalimi, planifikimi dhe riparimi, të cilat mendohet se kanë një nivel aktual të mirë, do të ketë më pak gjasa të kërkohen në të ardhmen.



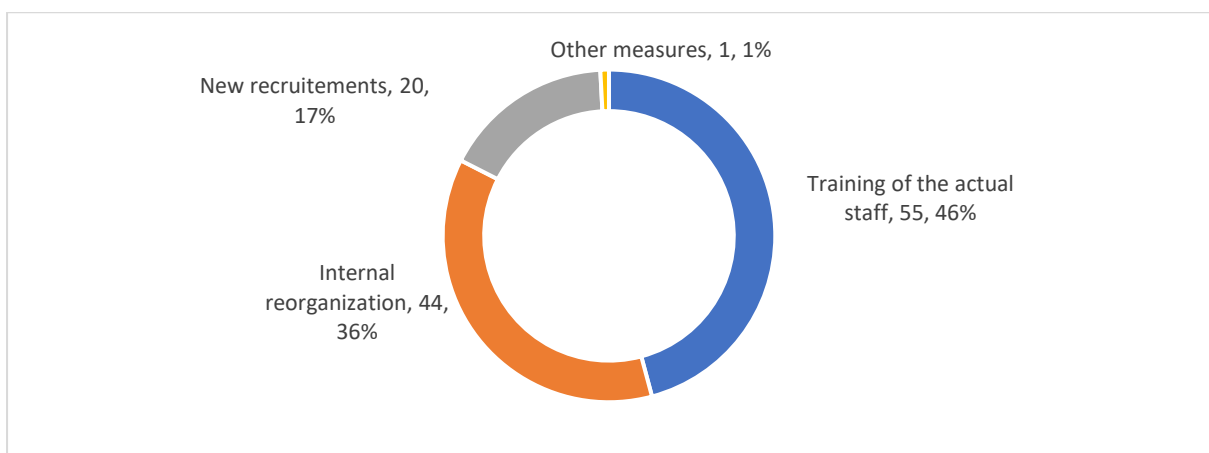
Grafiku15 Shpërndarja e aftësive sipas nivelit aktual dhe të ardhshëm

Përveç kësaj, të anketuarve iu kërkua të rendisin disa aftësi të tjera që mund të kërkohen në të ardhmen, sipas nevojës. Në të vërtetë, u mbledhën pothuajse 50 përgjigje për aftësi të tjera të nevojshme në të ardhmen. Më shpesh të lidhura me teknologjinë, aftësitë CNC, marketingun, dizajnin, inovacionin dhe kreativitetin, gjuhët e huaja, komunikimin dhe aftësitë teknike (Grafiku16).



Grafiku16. Frekuenca e aftësive të tjera të nevojshme në të ardhmen

Mund të ndiqen strategji të ndryshme në mënyrën se si kompanitë u përgjigjen kërkesave të aftësive të reja. Në 55 raste, të anketuarit vërejnë se trajnojnë stafin aktual, ndërsa një mënyrë tjetër e zakonshme për t'u marrë me këtë çështje është riorganizimi i proceseve nga brenda (44 raste). Rekrutimi i stafit të ri nuk është strategjia e preferuar (vetëm në 17% të rasteve) (shih Grafiku17).

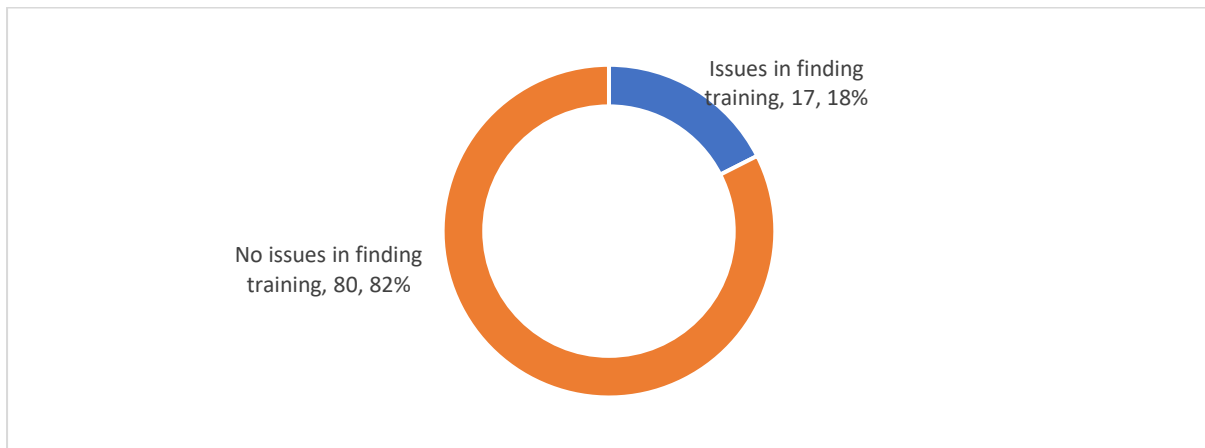


Grafiku17. Strategjitë për trajtimin e zhvillimit të aftësive

### Si merren kompanitë me nevojat për aftësi

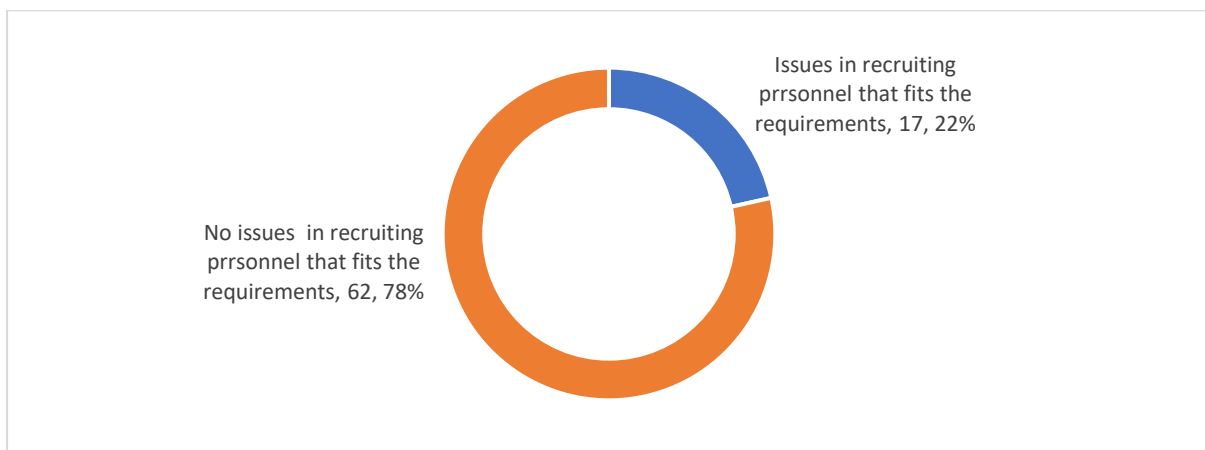
Kompanitë pretendojnë se janë në gjendje të gjejnë trajnerë për të zhvilluar shpejt aftësitë profesionale. Në 82% të rasteve, të anketuarit pretendojnë se janë në gjendje të gjejnë klasat ose trajnerët e kërkuar të kërkuar për punonjësit e tyre (Grafiku18). Ata që pranojnë se kanë vështirësi theksojnë se duhet të ketë më shumë informacion për këtë trajnim ose se cilësia ndryshon nga ajo që ata kërkojnë. Shumica e arsyeve lidhen me faktin (siç thuhet nga gjashtë

kompani) “nuk ka trajnerë profesionistë”. Në të kundërt, të tjerët kanë vështirësi në gjetjen e një trajnimit specifik për nevojat e tyre (dmth., trajnim për tapiceri).



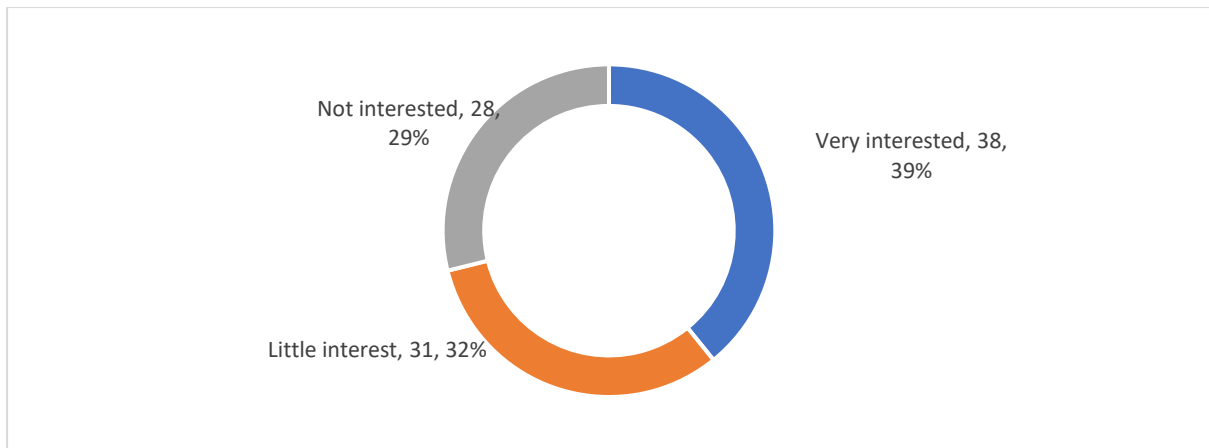
Grafiku18. Vështirësi në gjetjen e klasave ose trajnerëve për të zhvilluar aftësitë e personelit

Një gjetje tjetër ka të bëjë me aftësinë e kompanisë për të punësuar personel të ri. Shumica e të anketuarve (62% e rasteve) pohojnë se nuk përballen me vështirësi në gjetjen e personelit të ri (Grafiku19). Nga ana tjetër, ata që mund të kenë probleme me çështje të tilla pohojnë se kanë nevojë për ndihmë për të gjetur aftësitë e duhura në rekrutimet e reja, pasi duhet të jenë të kualifikuar për punën ose të interesuar.



Grafiku19. Vështirësi në rekrutimin e stafit të ri që i përshtatet kërkesave

Kjo çon në një pyetje të shënuar në lidhje me interesin e kompanive për të paguar për një program për zhvillimin e aftësive (Grafiku20). Shumica e kompanive tregojnë se janë më të interesuara për të investuar në programe të tilla. Në të vërtetë, pothuajse 71% e të anketuarve bien në këtë linjë, ndërsa 39% janë jashtëzakonisht të interesuar dhe 32% pretendojnë se kanë pak interes.

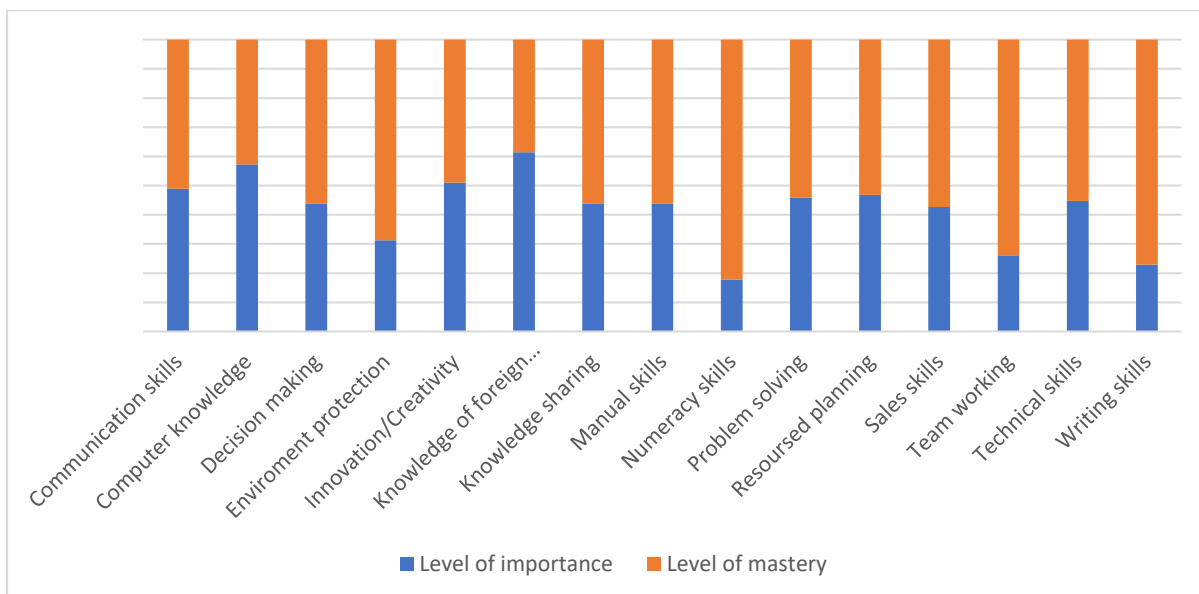


Grafiku20. Interesi për të investuar në programet e zhvillimit të aftësive

Përveç kësaj, të anketuarit u pyetën për nivelin e aftësive dhe rëndësisë së tyre që ata ia atribuonin aftësive të ndryshme në një shkallë nga 1 (niveli më i ulët) në 5 (niveli më i lartë). Aftësitë ishin: aftësitë komunikuese; njohuri kompjuterike; vendimmarrje; mbrojtjen e mjedisit; inovacion/kreativitet; njohja e gjuhëve të huaja; ndarjen e njohurive; aftësi manuale; aftësi për numërim; zgjidhjen e problemeve; planifikimi i burimeve; aftësitë e shitjes; pune ne skuader; aftësitë teknike; aftësitë e të shkruarit. Grafiku21 tregon të dyja këto nivele për secilën nga aftësitë.

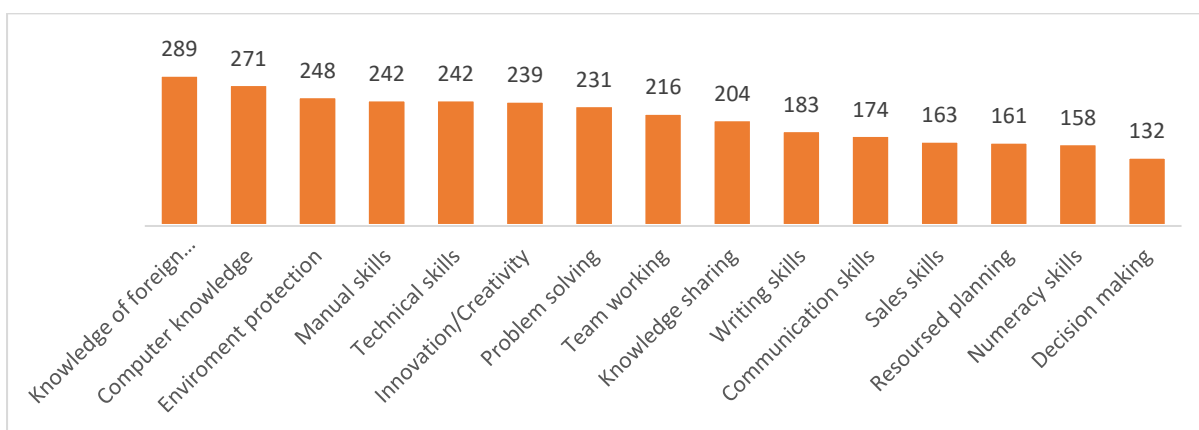
Mund të vërehet se llogaritja, të shkruarit dhe puna në grup janë aftësitë më të zotëruara.

Nga ana tjetër, kompanitë vlerësojnë se aftësitë më kritike janë njohja e gjuhëve të huaja, njohuritë kompjuterike dhe aftësitë e komunikimit. Mund të vërehet se aty ku niveli i rëndësisë është më i lartë se niveli i aftësisë, ka vend për përmirësim dhe, për rrjedhojë, më shumë trajnim. Aftësitë që bëjnë pjesë në këtë kategori janë njohuritë kompjuterike, gjuhët e huaja dhe inovacioni/kreativiteti. Megjithatë, aftësitë e komunikimit, shkëmbimi i njohurive, aftësitë manuale, zgjidhja e problemeve, planifikimi i burimeve, aftësitë e shitjeve dhe aftësitë teknike tregojnë një raport mjaft emocionues, gjë që tregon se megjithëse ka njëfarë aftësie, ka ende nevojë për përmirësim. Aftësitë që tregojnë më pak nevojë për t'u përmirësuar janë llogaritja, mbrojtja e mjedisit, puna në grup dhe shkrimi.



Grafiku21. Niveli i rëndësisë dhe aftësisë nga këndvështrimi i kompanive

Kompanive iu kërkua të merrnin parasysh numrin e punonjësve të interesuar për trajnim për secilën aftësi në tre vitet e ardhshme (Grafiku22). Pesë aftësitë kryesore që kanë numrin më të madh të punonjësve që do të trajnohen në tre vitet e ardhshme janë njohja e gjuhëve të huaja (289), kompjuteri (271), mbrojtja e mjedisit (248), aftësitë manuale (242) dhe aftësitë teknike (242). Ndërsa kjo renditje nuk përmend domosdoshmërisht rëndësinë e secilës aftësi, mund të vërehet se aftësitë vendimmarrëse dhe llogaritëse renditen të fundit.



Grafiku22. Numri i punonjësve që do të trajnohen në tre vitet e ardhshme për secilën nga aftësitë

Tabela5 tregon numrin e punonjësve për çdo rajon që duhet të trajnohen në të ardhmen. Mund të theksohet se Prizreni është vendi me numrin më të madh të punëtorëve që do të trajnohen në të ardhmen (117 punëtorë gjithsej; 9 mesatarisht), i ndjekur nga Mitrovica (gjithsej 71



punëtorë; 7 mesatarisht). Të fundit në listë janë Vitia (2 të punësuar gjithsej; 1 mesatarisht), Ferizaj (18 punëtorë gjithsej; 2 mesatarisht) dhe Peja (33 punëtorë gjithsej; 2 mesatarisht). Nga ana tjetër, Deçani ka vetëm 15 punonjës gjithsej në nevojë për t'u trajnuar së paku për një aftësi, por ata kanë një numër mesatar të punonjësve për kompani (mesatarisht 5), relativisht i lartë sa Podujeva (16 punonjës gjithsej; 6 në mesatare).

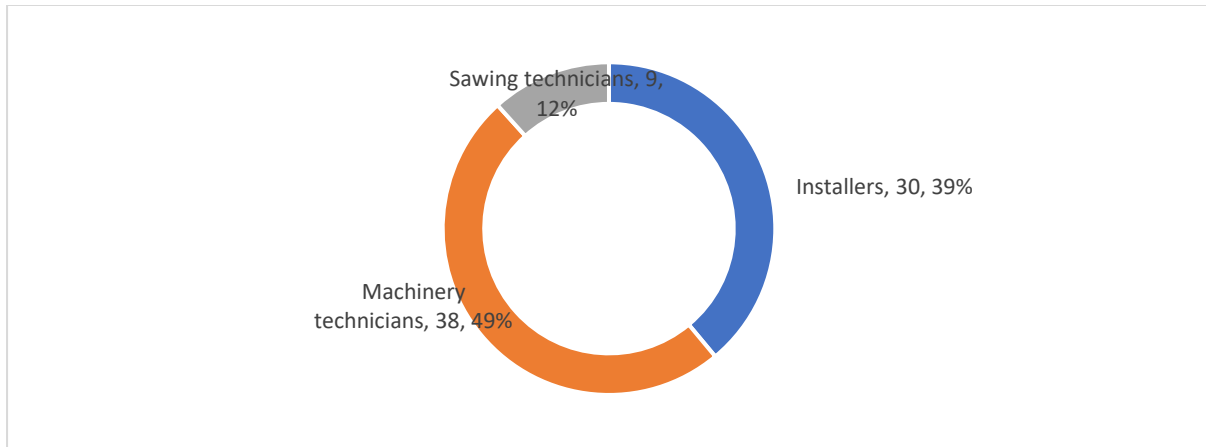
Nga ana tjetër, duke parë përlllogaritjen e numrit të punonjësve që do të kenë nevojë për trajnim në të ardhmen, renditja tregon disa dallime të vogla. Ky numër është vlerësuar duke marrë parasysh numrin mesatar të punëtorëve që kanë nevojë për trajnim në kampionin tonë për numrin total të kompanive në rajon sipas ARBK-së. Rajoni me kërkesën më të madhe do të jetë Prishtina, me 219 punëtorë potencial për trajnime të aftësive, e ndjekur nga Prizreni me 198 punëtorë dhe Ferizaj me 192 punëtorë. Një kërkesë mesatare vlerësohet të vijë nga Gjlani (99 punëtorë), Mitrovica (98 punëtorë), Podujeva (78 punëtorë), Fushë-Kosova (76 punëtorë) dhe Peja (66 punëtorë). Ndërsa në nivelin më të ulët të kërkesës në të ardhmen janë Gjakova (28 punëtorë), Deçani (25 punëtorë), Suhareka (22 punëtorë) dhe Vitia (13 punëtorë).

Tabela5. Numri i punonjësve që do të trajnohen në tre vitet e ardhshme në nivel rajonal për secilën nga aftësitë

	Dekani	Ferizaj	Fushë Kosovë	Gjakovë	Gjilani	Mitrovicë	Pejë	Podujevë	Prishtinë	Prizreni	Suharekë	Viti	Totali i Madh
Njohuri të gjuhës së huaj	15	9	29	22	31	63	14	15	19	66	4	2	289
Njohuri kompjuterike	11	14	19	4	29	71	33	14	20	52	4	0	271
Mbrojtja e mjedisit	0	14	12	0	25	52	15	1	16	110	3	0	248
Aftësitë manuale	0	14	17	4	23	29	11	13	17	110	4	0	242
Aftësitë teknike	8	10	13	5	23	20	24	5	13	117	4	0	242
Inovacion/Kreativitet	9	12	16	16	27	24	15	12	17	88	3	0	239
Zgjidhja e problemeve	2	13	7	14	22	23	14	16	15	102	3	0	231
Puna ekipore	0	18	4	2	23	32	4	3	18	109	3	0	216
Ndarja e njohurive	0	8	17	2	26	27	26	12	18	64	4	0	204
Aftësia e të shkruarit	0	9	5	13	19	7	5	5	11	107	2	0	183
Aftesi komunikimi	3	11	17	9	27	20	17	5	17	44	3	1	174
Aftësitë e shitjes	9	10	13	21	27	16	2	10	16	36	3	0	163
Planifikimi i burimeve	6	12	12	7	20	13	4	12	18	53	4	0	161
Aftësitë e numërimit	0	15	0	0	18	8	9	0	11	95	2	0	158
Marrja e vendimeve	11	10	5	13	21	11	6	6	17	27	4	1	132
<b>Numri i punonjesve të cilat kanë nevojë për trajnim sipas mostrës</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>31</b>	<b>71</b>	<b>33</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>117</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>378</b>
<b>Numri i kompanive në mostër</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>101</b>
<b>Mesatarja për kompani</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>Totali i kompanive në rajon</b>	<b>5</b>	<b>96</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>33</b>	<b>14</b>	<b>33</b>	<b>13</b>	<b>73</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>339</b>
<b>Numri i parashikuar i punonjësve Në rajon</b>	<b>25</b>	<b>192</b>	<b>76</b>	<b>28</b>	<b>99</b>	<b>98</b>	<b>66</b>	<b>78</b>	<b>219</b>	<b>198</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>1.114</b>

\* Ngjyra e gjelbër tregon vlera më të larta; ngjyra e verdhë tregon nivelin mesatar-të lartë; ngjyra portokalli tregon vlera mesatare-të ulëta; ngjyra e kuqe tregon vlera më të ulëta

Një aspekt tjetër i rëndësishëm lidhet me pozicionet për të cilat ka vështirësi në gjetjen e punonjësve (shihGrafiku23). Punonjësit më të vështirë për t'u gjetur janë teknikët e makinerive (49%), të ndjekur nga instaluesit (39%) dhe teknikët e sharrës (12%).

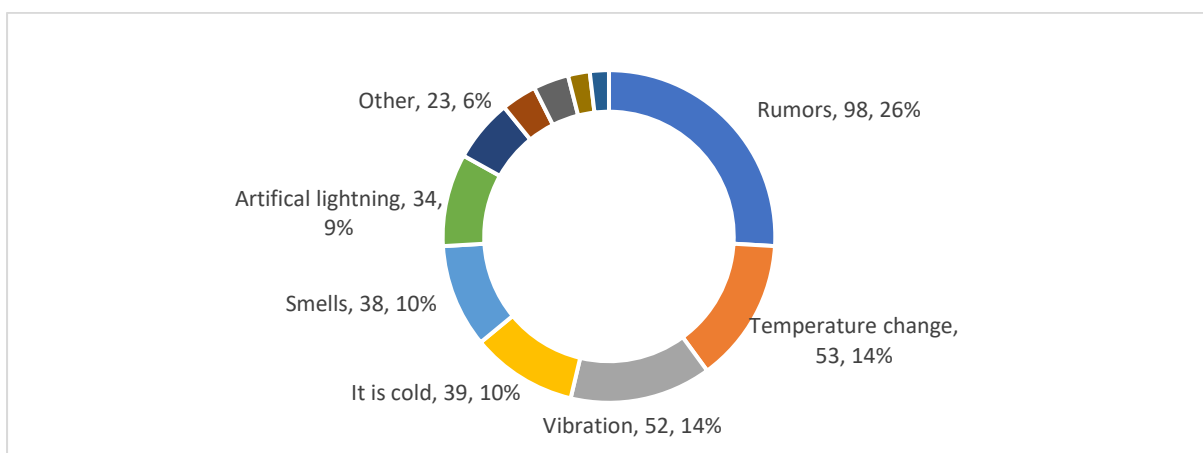


Grafiku23. Pozicione që janë të vështira për t'u plotësuar

## Kushtet e punës

Ky seksion heton kushtet e punës që gjenden zakonisht në vendet e punës.

Të anketuarve iu paraqitën një sërë opsionesh për kushtet e punës, si p.sh. është shumë nxehtë, ka lagështi, është e shkëlqyer, ka erëra, ka ndriçim artificial, ka thashetheme, ka një mjedis toksik, ka ndryshimi i temperaturës, dridhjet dhe të tjera. Faktori më i zakonshëm për pothuajse të gjitha kompanitë është niveli i thashethemeve (që përbën 26% të kushteve), i ndjekur nga niveli i ndryshimit të temperaturës (14%), dridhjet (14%), vendet e ftohta (10%), erërat (10%), rrufeja artificiale (9%), dhe siç raportohet në më shumë se 23 raste, kushte të tjera, si prania e pluhurit, hapësira e kufizuar për të punuar, ndërprerjet e energjisë (Grafiku24).

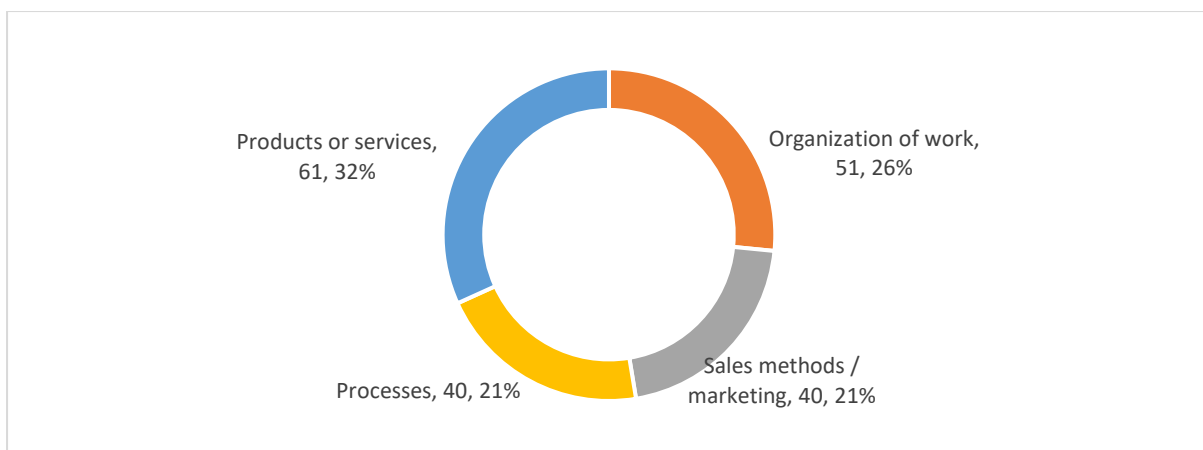


Grafiku24. Kushtet e punës

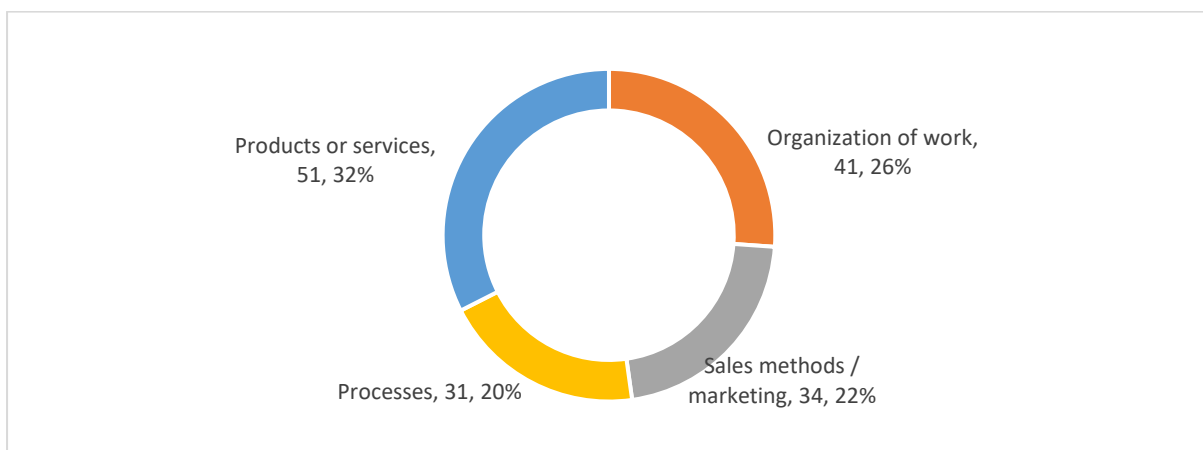
## Faktorët që ndikojnë në detyrat

Ky seksion heton se çfarë risi janë futur së fundmi në kompani dhe si kanë ndikuar ato në detyrat e punonjësve.

Në dy vitet e fundit, ka pasur ndryshime të ndryshme në produkte apo shërbime, procese, metoda të shitjes/marketing dhe organizim të punës. Megjithatë, ndryshimet në produkte ose shërbime janë më të rëndësishmet (32%), të ndjekura nga ndryshimet në organizimin e punës (26%), metodat e shitjes ose marketingu (21%) dhe proceset (21%).Grafiku25). Kur shikoni se cili nga këto ndryshime ka ndikuar në detyrat e punonjësve të prodhimit (Grafiku26), mund të vërehet se ka një korrelacion midis risive dhe ndryshimeve në detyrat e punonjësve.



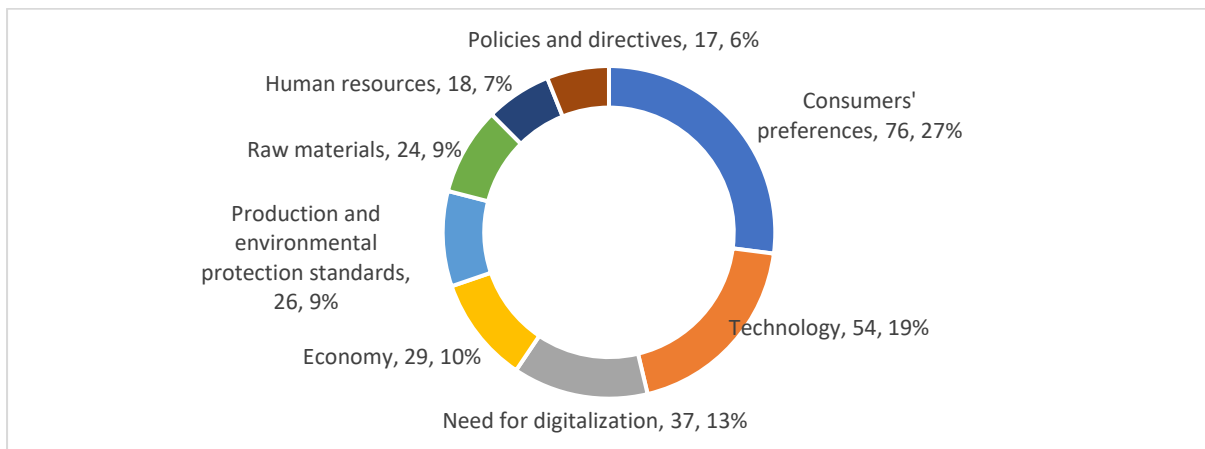
Grafiku25. Praktika ndryshon për shkak të inovacioneve



Grafiku26. Praktikon ndryshimet me ndikim në punën e punonjësve

Faktorët që kanë çuar në ndryshime të tilla lidhen me renditjen nga preferencat e konsumatorëve (27%) tek ndryshimet teknologjike (19%), nevoja për dixhitalizim (13%),

ekonomia (10%), prodhimi dhe standardet e mbrojtjes së mjedisit (9%). ), lëndët e para (9%), burimet njerëzore (7%) dhe politikat/direktivat (6%) (shih Grafiku27).



Grafiku27. Faktorët që çojnë në ndryshime

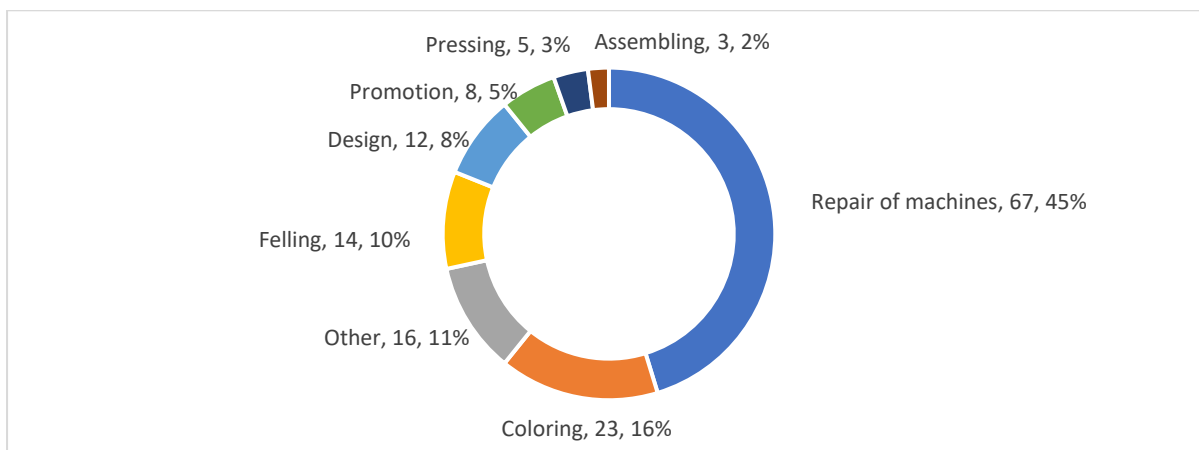
Rrjedhimisht, të anketuarve iu kërkua të renditnin funksionet e prekura nga ndryshimet e reja në punë dhe kërkesat e aftësive në një shkallë nga 1 (më i prekuri) në 8 (më pak i prekuri). Funksionet e listuara janë prodhimi, shitjet, financa, dizajni, marrëdhëniet me klientët, logjistika, instalimi dhe blerja. Funksioni i prodhimit është më i prekuri, i renditur i pari nga 71 kompani (Tabela6). Më pas pasohet nga shitjet, e renditur e dyta me 36 kompani; financa, renditet e treta me 23 kompani; design, renditet e katërta me 27 kompani.

Tabela6. Funksionet që ndikohen nga ndryshimet në punë dhe kërkesat për aftësi

	8	7	6	5	4	3	2	1
<b>Prodhimi</b>	1	0	0	0	4	9	9	71
<b>Shitjet</b>	2	4	9	9	11	15	36	8
<b>Financa</b>	2	14	15	13	13	23	13	1
<b>Dizajn</b>	2	9	7	12	27	17	13	7
<b>Marrëdhëniet me klientët</b>	11	9	14	34	14	6	6	0
<b>Logjistika</b>	23	14	29	7	7	9	3	2
<b>Instalimi</b>	16	33	3	13	10	11	7	1
<b>Blerja</b>	37	11	17	6	8	4	7	4

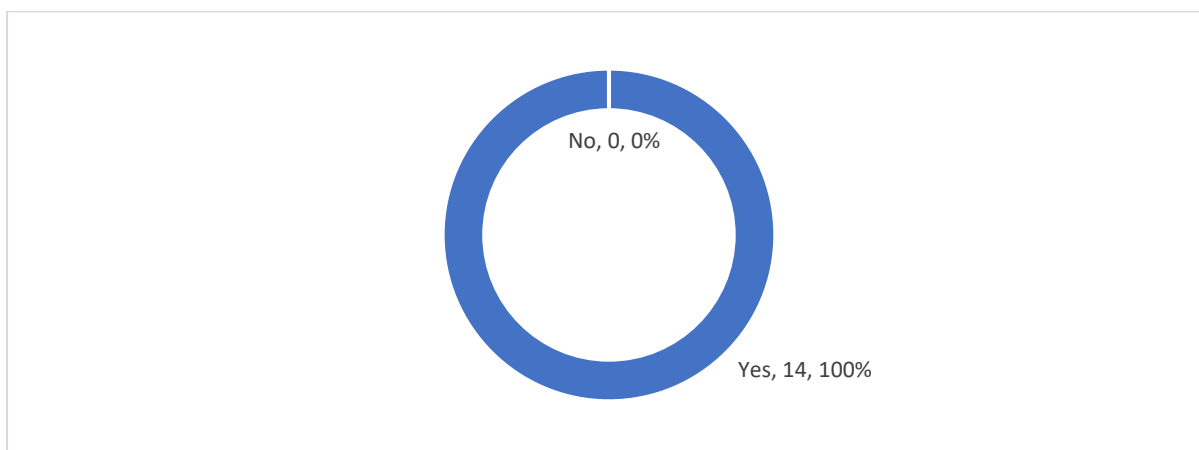
\*Shënim: ngjyra e kuqe tregon një frekuencë më të ulët; portokallia, një frekuencë mesatare-të ulët; e verdha, një frekuencë mesatare-e lartë dhe ngjyra jeshile, një frekuencë e lartë të dhënash.

Sa i përket shërbimeve parësore të kontraktuara, kompanitë deklarojnë se riparimi i makinerive është më i shpeshti (45%). Më pas pasohet nga ngjyrosja (16%), prerja (10%), dizajni (8%), promovimi (5%), shtypja (3%) dhe montimi (2%). Shërbimet e tjera (11%) kanë të bëjnë kryesisht me këstet e xhamit, pasqyrës dhe hekurit.



Grafiku28. Shërbimet e jashtme

Së fundi, u shtrua pyetja nëse kompanitë nga Ferizaj do ta konsiderojnë të nevojshme që të kenë një qendër mbështetëse për kompanitë e përpunimit të drurit në zonën e tyre. Të gjithë të anketuarit iu përgjigjën pozitivisht pyetjes, duke pohuar nevojën e një qendre të tillëGrafiku29.



Grafiku29. Themelimi i qendrës mbështetëse për kompanitë e përpunimit të drurit në Ferizaj?

## Intervistat

Analiza cilësore u fokusua në tre palë të interesuara: kompanitë e prodhimit, kompanitë e trajnimit dhe shoqatat e mobiljeve prej druri. Intervistat synonin të eksploronin temat kryesore të anketës dhe të kuptonin më mirë disa nga gjetjet.

Protokolli i kompanive prodhuese përfshinte 15 pyetje gjysmë të strukturuar mbi inovacionin dhe investimet, trajnimin, burimet njerëzore dhe edukimin e aftësive. Protokolli i kompanive të trajnimit përfshin dhjetë pyetje gjysmë të strukturuar mbi njohuritë e kësaj industrie specifike dhe marrëdhëniet e saj me kompanitë prodhuese. Protokolli i fundit i intervistës për shoqatat përfshinte nëntë pyetje për aftësitë.

**Error! Reference source not found.** tregon listën e personave të intervistuar për secilën organizatë.

Të dyja kompanitë konsiderohen të kenë përvojë të lartë dhe një numër të konsiderueshëm punonjësish:

- *Elnor* është krijuar në vitin 2007 si biznes familjar në Pejë. Me zgjerimin e saj e zhvendosi selinë në Prishtinë. Fillimisht u përfshinë vetëm karriget dhe tavolinat, më pas ambienti i brendshëm, kuzhina, dhomat e gjumit, divanet dhe të gjitha produktet për të kompletuar një apartament. Së fundmi ata kanë filluar të punojnë edhe me restorante dhe hotele për zgjidhje të brendshme. Ka rreth 60 punëtorë. Pesëmbëdhjetë prej tyre janë gra, përfshirë edhe administratën. Duke parë sfidat e saj në rekrutimin e stafit me aftësi të larta për të operuar me teknologji të reja dhe nevojën për avancim, kompania ka menduar hapur për një qendër trajnimi që do t'i shërbente të gjithë industrisë së përpunimit të drurit. Në vitin 2017 në një projekt të përbashkët me EYE përgatitën standardin për profesionin e marangozit. Pas dy vitesh, agjencia kombëtare e kualifikimit miratoi standardin dhe akreditoi qendrën e trajnimit.
- *Ciao Berto* është një biznes familjar në gjeneratën e tretë. Ata kanë 250 punëtorë, me rreth 30 gra që punojnë në administratë. Kompania është e ndarë në katër sektorë të ndryshëm: 1) Kuzhina, dhoma gjumi dhe mobilje, 2) divan dhe mobilje, 3) dyer rrëshqitëse dhe 4) plastikë PVC.
- *Dekoriti* është themeluar në vitin 1989. Duke parë sfidat e saj në rekrutimin e stafit me aftësi të larta për të operuar me teknologji të reja dhe nevojën për avancim, kompania ka menduar hapur për një qendër trajnimi që do t'i shërbente të gjithë industrisë së përpunimit të drurit. Në vitin 2017 në një projekt të përbashkët me EYE përgatitën



standardin për profesionin e marangozit. Pas dy vitesh, agjencia kombëtare e kualifikimit miratoi standardin dhe akreditoi qendrën e trajnimit.

- Kompania Shehu Academy merret me trajnimin e fuqisë punëtore në sektorin e drurit. Ideja lindi nga kërkesa për produkte me cilësi më të mirë. Ata janë të akredituar tash e dy vjet. Ndërsa më herët kanë pasur trajnime vetëm në vendin e punës. Ata janë gjithashtu furnizues të makinerive të përpunimit të drurit si makinat CNC dhe teknologjinë më të fundit, kështu që ata bëjnë edhe trajnimin për funksionimin e atyre makinave.

Sa i përket *inovacionit*, të dyja kompanitë janë shumë të angazhuara. Një nga kompanitë po bashkëpunon me stilistë italianë, të cilët vijnë shpesh për të trajnuar arkitektët e tyre. Përveç kësaj, ata gjithmonë marrin trajnime nga kompanitë që kanë instaluar teknologjinë e tyre (dmth. 5 Aksi). Tjetra është investimi në sistemet CNC për të rinovuar proceset e tyre të prodhimit. Aftësitë janë një çështje për të dy. Pavarësisht trajnimeve të vazhdueshme, të dyja kompanitë nuk janë të kënaqura me rezultatet. Arsimi varet nga pozicioni, por zakonisht, aftësitë manuale janë më kritike. Duhet të ketë më shumë njohuri dhe besim në bashkëpunim me universitetin. Si pronar kompanie, 'së pari do t'i bëja ofruesit e mi të trajnojnë profesorët dhe pastaj t'i provoj ata.' Për më tepër, ka 'pak njohuri mbi kurrikulat e USHAF'. Një kompani pretendon se ka një Memorandum të Mirëkuptimit me USHAF, por nuk është e sigurt nëse ai është aktiv. Skepticizëm ka edhe për *Qendrën e Ferizajt*. Një pronar i një kompanie deklaroi se një profesor nuk mund t'ju mësojë nëse ai ka lexuar vetëm një manual pa shkuar një herë në një kompani prodhimi CNC.'

Megjithatë, pranohet se ka potencial. Siç u tha nga një i intervistuar "USHAF ka studentë të shkëlqyer dhe tashmë ka dhënë një kontribut të jashtëzakonshëm në industri; tani ata kanë përfshirë edhe praktikën, gjë që është një gjë e mrekullueshme pasi duhet të praktikosh në këtë lloj pune."

Përsa i përket *aftësive*, kërkesa më e madhe për trajnim ishte për operatorët CNC dhe ata që punojnë në serverin e korpusit të makinerive CNC. Trajnimi ka prodhuar efektivitet të lartë për punëtorët e trajnuar. Si një nga pronarët, "kompanitë që kanë trajnuar punëtorët e tyre me to kanë rritur kapacitetet e tyre mesatarisht me 37%, deri në 60%". Gjithashtu theksohet se "*më pak se 500 persona janë të trajnuar në shkollat profesionale, ndërsa rreth 5000 njerëz punojnë në industri*". Arsimi mbulon deri në 10% të nevojave të sektorit.

Një faktor tjetër kritik është koha e trajnimit. Një nga pronarët e një kompanie trajnimi shprehet se “nevojat janë të mëdha; mendësia duhet të ndryshojë. Siç kërkojnë kompanitë, këto aftësi dhe aftësi nuk arrihen brenda katër ditëve. Është e pamundur. Ata nuk e shohin si investim por si shpenzim. Megjithatë, dalëngadalë kjo mendësi po ndryshon. Shumë kompani po hyjnë në procesin e dixhitalizimit.”

Siç theksoi një nga të intervistuarit, karakteristika tipike e një kurrikule është struktura modulare e përbërë nga deri në 12 module të cilat rishikohen vazhdimisht. Moduli më i shkurtër është dy javë dhe më i gjatë është pesë javë. Ata zakonisht rekrutojnë 15 deri në 20 të trajnuar dhe planifikojnë të avancojnë qendrat e tyre të trajnimit.

Një nga të intervistuarit shprehet se “USHAF ka bërë progres përse i përket ndryshimeve në programet e tyre, të shtyra nga industria. Përveç kësaj, praktikat e studentëve tani janë të detyrueshme”

Sipas tyre, një nga karakteristikat thelbësore që duhet të ketë një qendër trajnimi është *'të jetë një fabrikë prodhuese dhe më pas një qendër trajnimi'*. Kjo krijon mjedisin e duhur për të mësuar dhe punuar me makineri aktuale.

U përfshinë edhe dy **shoqata**.

- Shoqata e Kompanive të Përpunimit të Drurit të Ferizajt është themeluar në vitin 2017 me kërkesë të bizneseve të përpunimit të drurit në Ferizaj, pasi Shoqata Kombëtare e Kompanive të Përpunimit të Drurit kishte anashkaluar zonën. Në këtë drejtim ata kishin nevojë për më shumë sukses për shkak të ndikimit të SHPDK-së. Ata vlerësojnë se janë shumë të bashkuar, me rreth 55 anëtarë.
- Shoqata e Kompanive të Përpunimit të Drurit të Kosovës (SHPDK) ekziston që nga viti 2004 me një numër fillestar prej 68 kompanish themeluese. Qëllimi është promovimi i interesave, mbështetja dhe zgjerimi i rrjeteve ndërkombëtare dhe përmirësimi i cilësisë së produkteve, dizajnit dhe kreativitetit për eksport.

Shoqatat synojnë të vazhdojnë të "kornizojnë inovacionin sepse nëse nuk bëni ndryshime në produkt, do të qëndroni prapa". Ata janë të vetëdijshëm për shkallën e lartë të inovacionit të industrisë. Siç thekson një nga të intervistuarit, *"kompanitë nxjerrin një produkt të ri të paktën çdo tre muaj*. Kjo konsiderohet risi: forma të reja, përshtatje, dizajne, prototipa etj. Ai shton se “inovacioni nuk ka fund; edhe pse produkte të reja lëshohen vazhdimisht, gjithmonë do të ketë nevojë për risi të tjera.”

Ata njohin punën e bërë nga USHAF në përmirësimin e aftësive të studentëve. Një i intervistuar shprehet se “Studentët e USHAF-it kanë një vendosje të menjëhershme në punë; megjithatë ka vend për përmirësim.”

Ata theksojnë se sistemi arsimor duhet të ofrojë njohuri të duhura. Një nga të intervistuarit shprehet për formimin profesional se “nuk ofrojnë njohuri të mjaftueshme që u duhen këtyre kandidatëve për të punuar me këto pajisje. Ata duhet të ndjekin trendin e zhvillimit të makinerive. Megjithatë, ata ofrojnë vetëm njohuri themelore.”

Duke e ditur këtë, ata mbështesin trajnime nga kompani si Shehu Academy dhe Dekoriti. Disa nga trajnimet që japin shoqatat fokusohen në aftësitë e buta dhe përgatitjen për eksport, krahas trajnimeve të ofruara nga këto qendra, të cilat trajnojnë punën me zdrukthtari.

Një nga shoqatat ka një qendër trajnimi profesional të ndërtuar në Greme me fonde nga CDF. Një investim prej rreth 700 mijë është bërë për të aktivizuar qendrën e trajnimit, ku përdoren makinat CNC. Trajnimi organizohet pa pagesë. Megjithatë, ka një normë të lartë amortizimi, me shqetësime të tjera në lidhje me qëndrueshmërinë e tij.

## Përfundime

Ky studim synon të identifikojë sfidat e aftësive me të cilat përballet industria e mobiljeve prej druri në Kosovë. Një metodologji e përzier u përdor për të vlerësuar më mirë dinamikën ekzistuese dhe ndryshimet e ardhshme duke mbledhur njohuri nga 100 kompani dhe gjashtë palë të tjera të interesuara.

Disa nga gjetjet kryesore kanë të bëjnë me aftësitë e kërkuara në industri.

- Ekziston një njohje e gjerë e rëndësisë së aftësive në punë. Megjithëse shumica e kompanive vlerësojnë aftësitë e punonjësve të tyre, numri i tyre që kanë kryer trajnime të brendshme ose të jashtme kohët e fundit është i ulët (rreth 31%). Trajnimi në punë dhe praktikant mbeten metoda më e shpeshtë e trajnimit, ndërkohë që trajnimi jashtë vendit me palë të treta ose modalitete të tjera trajnimi janë përdorur nga vetëm 10% e kompanive.
- Ka njohuri të përbashkëta për kurrikulat e universiteteve. Vetëm 21% kanë informacion se çfarë po bën universiteti, ndërsa pjesa tjetër jo. E njëjta tendencë mund të vërehet për kompanitë e trajnimit, ku vetëm disa janë mbështetur në shërbimet e tyre. Kompanitë e trajnimit dhe ekspertët e intervistuar pranuan ndryshimet në kurrikulat e USHAF në lidhje me nevojat e industrisë dhe përmirësimin e cilësisë me rekomandime të mëtejshme për të forcuar komponentin e praktikës.
- Shumica e kompanive kanë probleme me përshtatjen e profileve të kandidatëve dhe profilin e punës. Ata pretendojnë se kanë nevojë për punëtorë me nivel të ulët arsimor, ndërsa pjesa tjetër e aftësive mund të zhvillohen përmes trajnimeve në punë. Kjo mbështetet nga koha e trajnimit, e cila varion nga një deri në tre muaj ose deri në një vit sapo punonjësit të punësohen.
- Për sa i përket vlerësimit të aftësive profesionale për punonjësit e prodhimit, gjetjet sugjerojnë se sharrimi dhe planifikimi ka më shumë gjasa të fitohen në punë dhe jo në shkollë. Për më tepër, disa pozicione u zbuluan se kishin nevoja për aftësi specifike. Aftësitë më thelbësore për pozicionin e specialistit janë sharrimi, formimi, instalimi, shtypja, tornimi, lëmimi, gdhendja, riparimi dhe lustrimi; menaxheri është më së paku i kërkuar që t'i ketë këto aftësi, përveç aftësisë së planifikimit. Aftësitë më të rëndësishme të operatorit përfshijnë tre të mëparshmet: instalimin dhe rregullimin e teheve, kokat e prerjes, rripat e lëmimit dhe përdorimin e mjeteve dhe respektimin e rregullave; përzgjedhja e thikave, sharrave, tehut, kokave prerëse ose rripave sipas procesit të punës, funksioneve të makinës dhe specifikimeve të produktit; vendosja dhe

rregullimi i llojeve të ndryshme të makinerive të përpunimit të drurit për funksionimin nga të tjerët. Mbikëqyrësi duhet të ketë të gjitha aftësitë, por është një pozicion që kërkon një nivel mesatar të të gjithave.

- Përveç kësaj, aftësitë u kategorizuan sipas nevojave aktuale dhe të ardhshme. Përzgjedhja e thikave, sharrave, tehuve, kokave prerëse ose rripave sipas procesit të punës, funksioneve të makinës dhe specifikimeve të produktit, së bashku me tehet e ngecjes dhe rregullimit, kokat prerëse, rripat e lëmimit, përdorimi i veglave dhe ndjekja e rregullave, shtypja, rrotullimi, lëmimi, dhe lustrimi janë të rëndësishme për të ardhmen. Aftësi të tjera, si sharrimi, shpimi, ngjitja, leximi i specifikimeve ose ndjekja e udhëzimeve, janë aftësi shumë të vlerësuara për momentin, por nuk do të kërkojnë në një nivel më të lartë në të ardhmen. Nga ana tjetër, instalimi, planifikimi dhe riparimi, i cili konsiderohet në një nivel aktual të mirë, do të ketë më pak gjasa të kërkojë në të ardhmen.
- Shkathtësi të tjera të përgjithshme lidhen me shkrimin, llogaritjen, zgjidhjen e problemeve, gjuhët e huaja, aftësitë manuale, komunikimin, punën në grup, shitjet, inovacionin/kreativitetin, aftësitë teknike, mbrojtjen e mjedisit, vendimmarrjen, planifikimin e burimeve, njohuritë kompjuterike etj. Megjithatë, aftësitë e përgjithshme më të zotëruara të punonjësve janë aftësitë e numërimit, të punës në grup dhe të shkrimit. Në të njëjtën kohë, gjuhët e huaja, njohuritë kompjuterike, planifikimi i burimeve, inovacioni/kreativiteti dhe aftësi të tjera të përgjithshme duhet të përmirësohen. Disa aftësi të tjera të theksuara gjatë studimit janë përdorimi i softuerit CAD, aftësitë analitike, aftësitë e projektimit dhe programet CNC.
- Për të përmirësuar grupin e aftësive, shumica e kompanive janë të prirura për të trajnuar stafin aktual dhe ato nuk raportojnë asnjë vështirësi për të gjetur kompani të jashtme ose konsulentë për ta bërë këtë. Përveç kësaj, ata e kanë të lehtë të rekrutojnë personel të ri. Kjo shpjegon pse nuk ka interes të konsiderueshëm për të pasur trajnime të jashtme për stafin. Megjithatë, industria po zhvillohet me një ndërgjegjësim të ri për grupin e aftësive të nevojshme për të pasur sukses.
- Gjetje të tjera lidhen me kushtet e punës që gjenden zakonisht në vendin e punës. Niveli i thashethemeve, ndryshimi i temperaturës, dridhjet, i ftohti dhe erërat janë ndër faktorët thelbësorë.
- Janë hetuar faktorë të ndryshëm që ndikojnë në detyra. Në dy vitet e fundit ka pasur ndryshime të ndryshme në produktet apo shërbimet e kompanive, organizimin e punës,

metodat/marketingun e shitjeve dhe proceset. Faktorët që kanë çuar në ndryshime të tilla lidhen me renditjen nga preferencat e konsumatorëve tek ndryshimet teknologjike, nevojën për dixhitalizim, ekonominë, prodhimin dhe standardet e mbrojtjes së mjedisit, lëndët e para, burimet njerëzore dhe politikat/direktivat.

- Për sa i përket perspektivës së trajnimit, ka skepticizëm për rolin e kurrikulave të Universitetit. Profesorët mendohet se kanë pak përvojë praktike, gjë që nuk është e dobishme për kompanitë. Përveç kësaj, një qendër trajnimi duhet së pari të jetë një kompani prodhuese me njohuri të infrastrukturës e duhur për të punuar me kursantët.

## Referencat

- Akyazi, T., del Val, P., Goti, A., & Oyarbide, A. (2022). Identifikimi i kërkesave të aftësive të ardhshme të profileve të punës për një industri të qëndrueshme evropiane të prodhimit 4.0. *Riciklimi*, 7 (3), 32.
- Barliana, MS, Ilhamdaniah, I., & Kurnia, D. (2015). Analiza e nevojave për kompetencë profesionale në industrinë e prodhimit të mobiljeve. Në Konferencën e 3-të Ndërkombëtare të UPI-së për Arsimin dhe Aftësimin Teknik dhe Profesional (fq. 132-137). Atlantis Press.
- Komisioni Evropian (2022). Raporti i Progresit i Strategjisë së Bioekonomisë së BE-së - Politika Evropiane e Bioekonomisë: inventarizimi dhe zhvillimet e ardhshme (COM(2022) 283 Final; SWD(2022) 162 final); Raport nga Komisioni për Parlamentin Evropian, Këshillin, Komitetin Ekonomik dhe Social Evropian dhe Komitetin e Rajoneve: Bruksel, Belgjikë, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM:2022:283:FIN>
- EUROSTAT (2021). Produkte druri - prodhim dhe tregti. Të dhënat janë nxjerrë në dhjetor 2021. ISSN 2443-8219. Faqja e konsultuar më 10 dhjetor 2022. Marrë nga: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wood\\_products\\_-\\_production\\_and\\_trade#industries\\_bazuar\\_në\\_dru](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wood_products_-_production_and_trade#industries_bazuar_në_dru)
- Lukiewska, K., & Brelik, A. (2021). Një model për matjen e konkurrencës ndërkombëtare të industrisë së mobiljeve në vendet e Bashkimit Evropian. *Studime Kërkimore Evropiane*, 24, 334-350.
- Manninen, H. (2014). Perspektiva afatgjatë për produktet e projektuara të drurit në Evropë. Instituti Evropian i Pyjeve. Faqja e konsultuar më 10 dhjetor 2022. Marrë nga: <http://www.unecefaoiufro.lsu.edu/greenbuilding/documents/2015Mar/gb15-09.pdf>
- Ministria e Tregtisë dhe Industrisë së Kosovës (2020). Raporti 2019: Sektori C - Industria e prodhimit. Faqja e konsultuar më 10 dhjetor 2022. Marrë nga: <https://mint.rks-gov.net/desk/inc/media/025274DA-3A68-486F-A0D2-33491AAD2E03.pdf>
- Robert, N., Jonsson, R., Chudy, R., & Camia, A. (2020). Bioekonomia e BE-së: Mbështetja e një ndryshimi të punësimit në rrjedhën e poshtme në zinxhirët e vlerës me bazë drurin? *Qëndrueshmëria*, 12 (3), 758.
- Romero Gázquez, JL, Bueno Delgado, MV, Ortega Gras, JJ, Garrido Lova, J., Gómez Gómez, MV, & Zbiec, M. (2021). Mungesa e aftësive, njohurive dhe kompetencave në Arsimin e Lartë për Industrinë 4.0 në sektorin e prodhimit. *SHQYER. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 24(1), f. 285-313. DOI: <http://dx.doi.org/10.5944/ried.24.1.27548>
- Rizvanolli, A. (2017). Studimi i nevojave për aftësi në sektorin e përpunimit të drurit në Kosovë: Fokus i veçantë në instaluesit dhe operatorët e veglave të përpunimit të drurit.

Faqja e konsultuar më 10 dhjetor 2022. Marrë nga:<http://www.kec-ks.org/wp-content/uploads/2020/08/Wood-Processing-Report-ENG.pdf>

Strategy & Development Consulting (2016). Vlerësimi i aftësive për sektorin e përpunimit të drurit në Kosovë. Faqja e konsultuar më 10 dhjetor 2022. Marrë nga:[http://helvetas-ks.org/eye/file/repository/SD\\_Wood\\_Processing\\_Work\\_Anglisht.pdf](http://helvetas-ks.org/eye/file/repository/SD_Wood_Processing_Work_Anglisht.pdf)

UNIDO (2022). Raporti i Tremujorit I të Prodhimit Botëror 2022. Faqja e konsultuar më 10 dhjetor 2022. Marrë nga:[https://stat.unido.org/admin/publicationPdf?documents/QIIP/World\\_Manufacturing\\_Production\\_2022\\_Q1.pdf&ga=2.137683958.756361932.1670777351-176236258](https://stat.unido.org/admin/publicationPdf?documents/QIIP/World_Manufacturing_Production_2022_Q1.pdf&ga=2.137683958.756361932.1670777351-176236258)

Wiegel, W. & Nixha, A. (2018). Analiza e zinxhirit të vlerës së nënsektorit të mobiljeve prej druri. Ministria e Tregtisë dhe Industrisë së Kosovës.

Banka Botërore (2021). Faqja e konsultuar më 10 dhjetor 2022. Marrë nga:<https://data.worldbank.org/indicator/NV.IND.MANF.ZS>