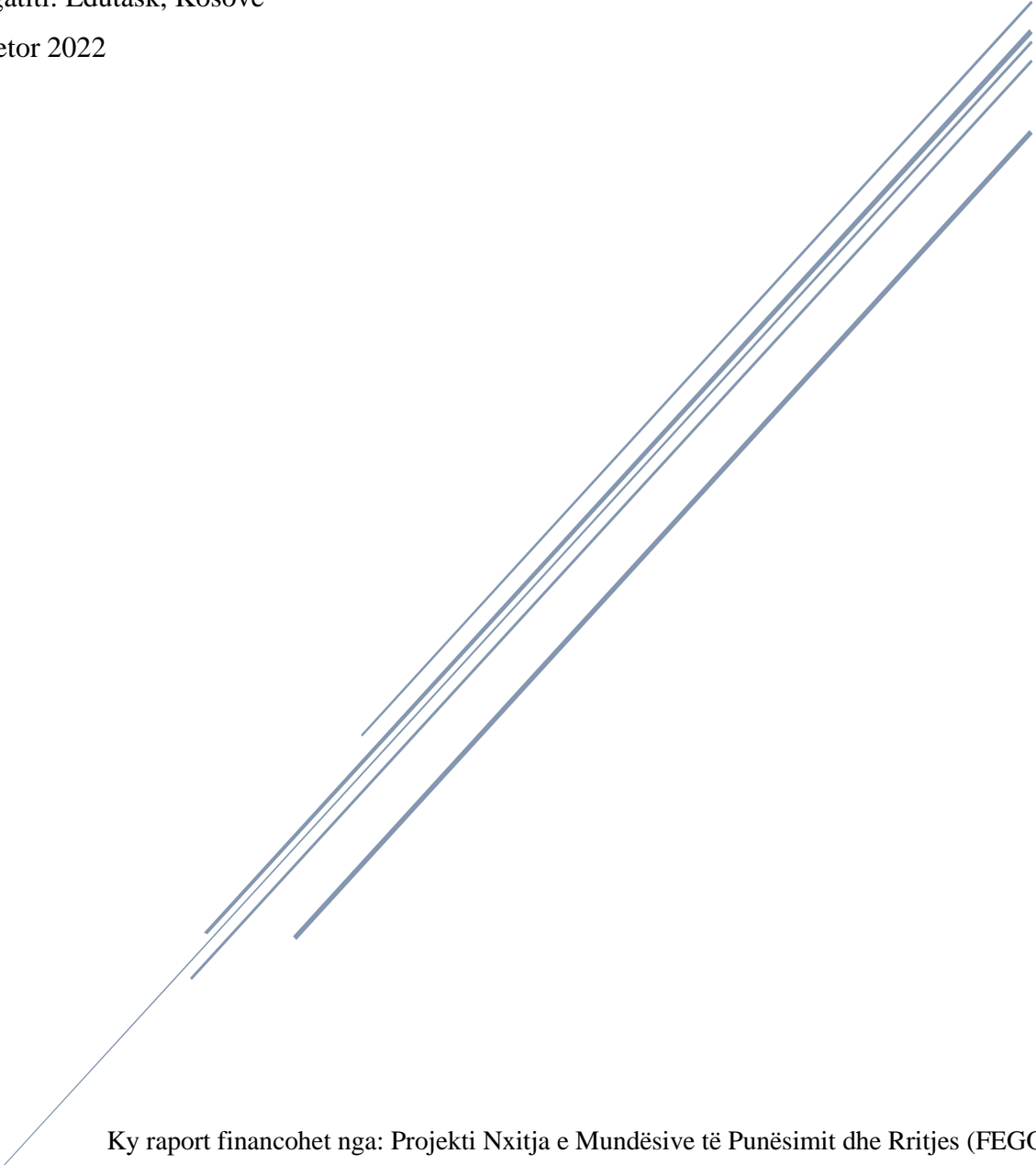


# Vlerësimi i nevojave për aftësi në sektorin e mobilerisë në Kosovë

Përgatiti: Edutask, Kosovë

Dhjetor 2022



Ky raport financohet nga: Projekti Nxitja e Mundësive të Punësimit dhe Rritjes (FEGO)  
Projekti Fego në Kosovë financohet nga Agjencia Suedeze për Bashkëpunim dhe Zhvillim  
Ndërkombëtar (SIDA) dhe zbatohet nga Swisscontact në Kosovë.

## **Tabela e Përmbajtjes**

<b><i>Përmbledhja ekzekutive</i></b> .....	<b>5</b>
<b><i>Hyrje</i></b> .....	<b>8</b>
<b><i>Metodologjia</i></b> .....	<b>10</b>
<b>Instrumentet për mbledhjen e të dhënave</b> .....	<b>10</b>
Pyetësoni .....	10
Intervistat .....	11
<b>Përzgjedhja e mostrës</b> .....	<b>11</b>
<b><i>Përshkrimi i mostrës</i></b> .....	<b>13</b>
<b><i>Gjetjet</i></b> .....	<b>18</b>
<b>Trajnimi dhe arsimi</b> .....	<b>18</b>
<b>Prodhimi</b> .....	<b>21</b>
<b>Aftësitë profesionale</b> .....	<b>23</b>
Si përballen kompanitë me nevojat për aftësi .....	29
<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>Përfundime</i></b> .....	<b>43</b>
<b><i>Referencat</i></b> .....	<b>46</b>
<b>Shtojca 1: Lista e të intervistuarve</b> .....	<b>14</b>
<b>Shtojca 2: Protokoli i anketës ballë për ballë</b> .....	<b>15</b>
<b>Shtojca 3: Protokoli i intervistimit</b> .....	<b>51</b>

## 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. Kompanitë 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. Arsimi i kërkuar në pozitat e prodhimit .....	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 .....	28
Grafiku 16. Frekuenca e aftësive të tjera të nevojshme në të ardhmen .....	28
Grafiku 17. Strategjitë për trajtimin e zhvillimit të aftësive .....	29
Grafiku 18. Vështirësi në gjetjen e klasave ose trajnerëve për të zhvilluar aftësitë e personelit .....	29
Grafiku 19. Vështirësi në rekrutimin e stafit të ri që i përshtatet kërkesave.....	30
Grafiku 20. Interesimi 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.....	32
Grafiku 23. Pozicione që janë të vështira për t'u plotësuar.....	34
Grafiku 24. Kushtet e punës.....	35
Grafiku 25. Ndryshimet në praktika për shkak të inovacioneve.....	36
Grafiku 26. Ndryshimet në praktikat 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 Bizneseve 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 mobilerisë së drurit në Kosovë është përhapur në vitet e fundit. Megjithatë, zhvillimi i industrisë ka nxjerrë në pah domosdoshmërinë për staf të kualifikuar. Megjithëse ka dakordim mes kompanive mbi nevojën për personel të kualifikuar, kërkesat për kompetenca dhe aftësi specifike për të adresuar sfidat e rritjes, modernizimit dhe eksportit duhet të artikuloohen më mirë. Ky studim vlerësues me metoda të përziera (mikse), që përfshin të dhëna nga anketa me 100 kompani dhe intervista me gjashtë palë të tjera të interesit, synon të kuptojë trendët ekzistuese dhe të ardhshëm në nevojat për aftësi në sektorin e mobilerisë së drurit 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. Studimi përqendrohet në atë se sa punonjës me aftësi specifike nevojiten në baza vjetore dhe në cilat rajone, duke eksploruar objektivat e mëposhtme primare:

1. Identifikimi i profesioneve të ndryshme në sektorin e mobilerisë
2. Vlerësimi i nivelit të aftësive të punonjësve të ndryshëm në sektorin e mobilerisë
3. Eksplorimi i trendëve të rritjes dhe ndryshimeve teknologjike në sektor
4. Parashikimi i nevojave dhe aftësive të punonjësve për një periudhë pesëvjeçare
5. Identifikimi i ofruesit të trajnimit dhe programeve të trajnimit të ofruara për punonjësit në këtë sektor

Së pari, ky studim analizon aspektet e trajnimit dhe edukimit të kompanive në industrinë e mobilerisë. Shqyrton se si kompanitë i rishikojnë nevojat e stafit të tyre për trajnim, nëse ata kryejnë trajnime të brendshme apo të jashtme, llojet e trajnimeve të ofruara dhe njohuritë rreth programeve të universiteteve ose ofertave për trajnim në kompani të jashtme. Më pas, ai përfshin perspektivat e ndryshme sesi kompanitë trajtojnë punonjësit në proceset e prodhimit. Analizon nëse ka probleme në plotësimin e vendeve të lira në prodhim, cilat janë kërkesat e nivelit arsimor për këto pozita dhe sa zgjat trajnimi në punë.

Ai vazhdon me një analizë të thellë të vlerësimit të aftësive për punonjësit në sektorin e prodhimit. Fillimisht, rishikon se ku duhet të fitohen aftësitë në shkollë ose në punë, duke ofruar një perspektivë esencial të asaj që kompanitë presin nga punonjësit në sektorin e prodhimit të kenë mësuar si aftësi në shkollë dhe çfarë mund të ofrojnë më vonë si trajnim brenda ose jashtë vendit të punës. Më pas eksploron aftësitë e nevojshme në nivele të ndryshme organizative dhe fokusohet në nivelin aktual të aftësive dhe atë të ardhshëm që nevojitet për

secilën prej tyre si dhe strategjitë për trajtimin e zhvillimit të aftësive. Në fund, ai analizon se si kompanitë merren me nevojat për aftësi nga perspektiva e trajnimit.

Për fund, ai fokusohet në kushtet e punës që gjenden zakonisht në vendet e punës dhe çfarë inovacioni kanë futur kompanitë kohëve të 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, teheve, kokave prerëse ose rripave sipas procesit të punës, funksioneve të makinës dhe specifikimeve të produktit, së bashku me ngecjen dhe rregullimin e teheve, kokave prerëse, rripave lëmues, përdorimit të veglave dhe ndjekjes së rregullave, presimit, tornimit (formësimit), lëmimit dhe lustrimit janë të rëndësishme për të ardhmen. Këto aftësi korrespondojnë me rritjen e përdorimit të makinerive CNC ose metodave të përmirësuara të prodhimit, ku varësisht nga madhësia e kompanisë, roli i operatorit të CNC dhe makinistit të CNC mund të jetë i ndarë ose i kombinuar, prandaj megjithëse ofrohen trajnime të konsiderueshme, veçanërisht për rolin e operatorit të CNC, studimi konkludon nevoja të mëtejshme për trajnim dhe identifikon nevojën për zhvillimin e mëtejshëm të aftësive që lidhen me rolin e makinistit CNC në të ardhmen. Teknikët e makinerive ishin pozitat më të vështira që të gjenden, pasuar nga instaluesit dhe teknikët për sharrim.

Disa aftësi të tjera të vëna në pah gjatë studimit janë përdorimi i softuerit *Cad*, aftësive analitike, aftësive të dizajnit dhe programimit për 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 kërkohen në numër më të madh në të ardhmen. Nga ana tjetër, instalimi, planifikimi dhe riparimi, që konsiderohen në një nivel aktual të mirë, kanë më pak gjasa të kërkohen në numër të madh në të ardhmen. Përveç kësaj, studimi zbulon se aftësitë e përgjithshme të llogaritjes, punës në ekip dhe të aftësive të shkruarit janë më të zotëruarat 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, është konstatuar se ka kërkesë më të madhe për trajnim në tre vitet e ardhshme për njohuri të gjuhëve të huaja, kompjuterit, mbrojtjes së mjedisit, aftësive manuale dhe teknike. Rajonet 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 digjitalizimi.





## Hyrje

Prodhimi është një nga sektorët më të mëdhenj dhe me zhvillimin më të shpejtë të ekonomisë globale. Aktualisht përfaqëson 17% të BPV-së globale (Banka Botërore, 2021). Megjithatë pandemia COVID-19 zvogëloi në mënyrë drastike prodhimin, ashpërsia e krizës nuk pati të njëjtat efekte negative në industri siç ishte vlerësuar 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 mobilerisë. 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). Industritë e drurit kontribuuan me 139 miliard € në shumë të shtuar bruto në vitin 2018 dhe kanë mbështetur 3.1 milion vende të punës, duke përbërë 10.3 % të punësimit në të gjithë sektorët e prodhimit (EUROSTAT, 2021).

Një pjesë thelbësore e zhvillimeve në biznesin e prodhimit me bazë drurin 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 në mesin e punonjësve të BE-së në sektorët e drurit, mobilerisë dhe prodhimit, si dhe në mesin e studentëve në arsimin e lartë (Romero Gázquez et al., 2021). Ri-formësimi dhe ngritja e aftësive të fuqisë punëtore është e nevojshme për një tranzicion të qëndrueshëm në zinxhirë të rinj vlerash me bazë bio (Komisioni Evropian, 2022). Punëtorët duhet të kenë një nivel të lartë të aftësive të shumëfishta 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 konsiderueshëm për ekonominë e Ballkanit Perëndimor, e veçanërisht për Kosovën. Industria e drurit në Kosovë është një nga sektorët më fitimprurës të prodhimit dhe mendohet të ketë një nga potencialet më të larta për rritje në të ardhmen, gjenerimin e vendeve të punës dhe eksportit (Rizvanolli, 2017; Strategy & Development Consulting, 2016). Sektori i prodhimit të drurit në Kosovë ka 1,429 punëtorë në 408 kompani dhe një qarkullim vjetor prej 44.50 milionë eurosh (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 e Kosovës, 2020). Gjithashtu, në nën-sektorin 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 e Kosovës, 2020). Një studim i kryer nga Wiegel dhe Nixha (2018) në

sektorin e mobilerisë nga druri në Kosovë identifikoi pesë barriera të brendshme të eksportit: mungesën e stafit me njohuri dhe përvojë në eksport; vështirësinë në gjetjen e klientëve dhe distributorëve jashtë vendit; mungesën e teknologjisë moderne; mungesën e fuqisë punëtore të kualifikuar; mungesën e financave për inovacionin dhe pesë barriera të jashtme të eksportit: vështirësitë e personelit që të udhëtojnë në vendet e BE-së; mungesën e fuqisë punëtore me aftësi specifike për sektorin; perceptimi i produkteve "Prodhuar në Kosovë (Made in Kosova)"; kërkesat e certifikimit/standardet e cilësisë; dhe vështirësitë në sigurimin e financimit për eksport.

Kompanitë në industrinë e prodhimit të drurit e konsiderojnë mungesën e punëtorëve të trajnuar si një nga sfidat kryesore për zhvillimin e sektorit, gjersa rriten kërkesat për përdorimin e teknologjive të reja dhe për produkte të cilësisë më të lartë në tregjet e brendshme dhe ndërkombëtare. Disa studime (Rizvanolli, 2017; Wiegel & Nixha 2018) tregojnë se nevojat e fuqisë punëtore në sektorin të prodhimit të drurit nuk janë duke u plotësuar 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 APP-së, QAP-të dhe objektet e arsimit të lartë, si dhe trajnimin e instruktorëve dhe trajnerëve.

Ky raport studion aftësitë e nevojshme për kompanitë e prodhimit të drurit. Së pari, ai jep informata mbi modelet në nivel të sektorit në menaxhimin e kompanisë dhe punësimit në profesione të ndryshme të prodhimit të drurit bazuar në të dhënat dytësore dhe një ankete të administruar për ndërmarrjet në industri. Së dyti, ai analizon kompetencat specifike të profesionit për një profesion që konsiderohet shumë i rëndësishëm për realizimin e potencialit të sektorit.

## Metodologjia

Hulumtimi përdor metodën e përzier (mikse) me mbledhjen e njëpasnjëshme të të dhënave, 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 trendëve rajonale dhe globale në nevojat për aftësi dhe ofrimin e trajnimeve që përcaktojnë shtegun për rritje të sektorit të drurit në Kosovë (p.sh. produktet/shërbimet sipas trendit, inputet, metodat e prodhimit, përvojat, etj.). Hulumtimi parësor konsiston në një anketë të hartuar dhe shpërndarë në 100 kompani që janë aktive në sektorin e drurit duke përdorur metodën e thjeshtë të rastësishme [ang. *random*] nga baza e të dhënave të ARBK-së, duke mbuluar të gjitha rajonet e Kosovës. Gjithashtu, është zhvilluar një analizë cilësore me intervista me ekspertë të industrisë, ofrues trajnimesh dhe drejtorë të prodhimit dhe menaxhimit në kompanitë më të mëdha të sektorit.

### Instrumentet për mbledhjen e të dhënave

Janë përdorur dy instrumente për mbledhjen e të dhënave mbi inventarin e aftësive për sektorin, si dhe për hulumtimin e çështjeve që lidhen me trajnimin.

I pari është një pyetësor që kuantifikon perspektivat mbi këto çështjet nga pozitat e 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 nivelit të aftësive 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 dhe pozitat e tjera, është zhvilluar 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 informata mbi të dhënat e përgjithshme të kompanisë, disa nga pyetjet për personelin e nivelit 2 (si mbikëqyrësit e dyshemesë dhe menaxherët e linjës/produktit) janë filtruar.

Si rezultat, menaxhmentit të kompanisë iu parashtruan 54 pyetje 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. Kjo 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 të lira.
- Moduli 2 ndërlidhet 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 merren me prodhimin, 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 e nevojshme profesionale dhe të kërkuara nga punonjësit (9 pyetje).
- Dhe së fundi, Moduli 5 mbuloi kushtet e punës dhe nxitësit e ndryshimit të detyrës (inovacioni 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 (SHPDK)
- Dy ofrues të licencuar të trajnimit

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

### Përzgjedhja e mostrës

Janë identifikuar disa kompani 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 edhe aktivitetet dytësore për kodet NACE 1621, 1624 dhe 1629 janë kontrolluar dhe përfshirë. Kompanitë janë ndanë sipas rajoneve dhe u janë caktuar anketuesve. Kontakti i parë është bërë me telefon me secilin prej tyre. Shumica e

kompanive ishin bashkëpunuese dhe shkëmbyen kontaktet. Nëse një kompani refuzonte të marr pjesë, kontaktohej kompania pasuese në listë.

Intervistuesi i dërguar në kompaninë e caktuar realizoi intervistën ballë për ballë për të mbledhur përgjigjet duke përdorur pyetësoin. Si rezultat, janë mbushur gjithsej 274 pyetësorë me pronarë, drejtorë ekzekutivë, menaxherë të burimeve njerëzore, menaxherë të linjës/prodhimit, mbikëqyrës ose pozita të tjera menaxhues në 100 kompani (shih Tabela1), me një mesatare prej pothuajse tre përgjigjesh për secilën kompani.

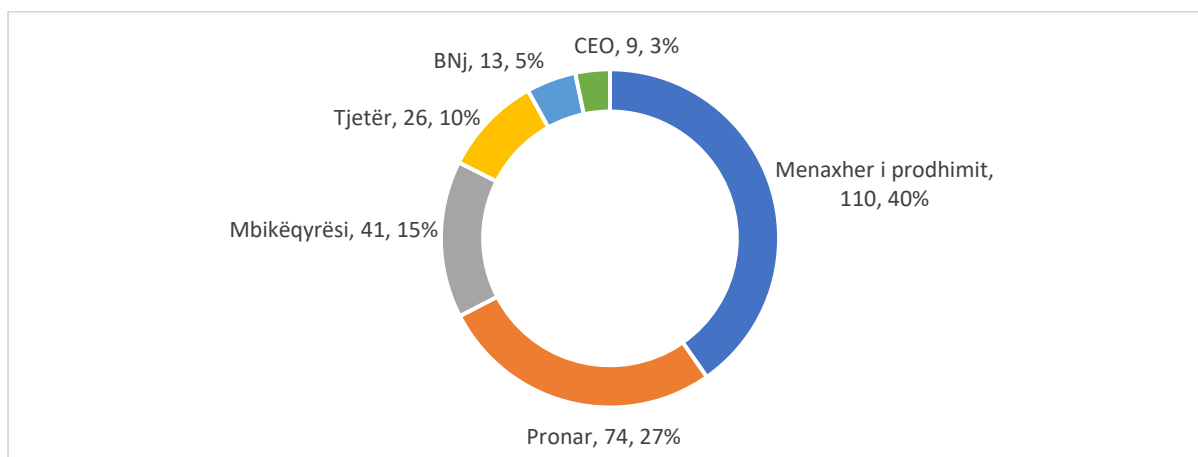
*Tabela1. Numri i kompanive, intervistave dhe punonjësve të mostrës*

	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.

## Përshkrimi i mostrës

Janë marr gjithsej 274 përgjigje nga persona të ndryshëm në organizatë. Shumica e përgjigjeve vijnë nga Menaxheri i Prodhimit, të ndjekura nga Pronari. Ne kemi prioritzuar të parin 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 kryesisht të vogla<sup>1</sup>. Kompanitë mikro dhe të vogla përbëjnë shumicën e mostrës (54 dhe 45 raste), ndërsa vetëm një kompani është 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 ulët (pothuajse 4%).

Konsideratat e njëjta mund të bëhen për punonjësit nga komunitetet jo-shumicë që punojnë në prodhim. Janë raportuar gjithsej 57 punonjës nga komunitetet jo-shumicë, që përbëjnë pothuajse 5% të totalit të punonjësve të mostrës.

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

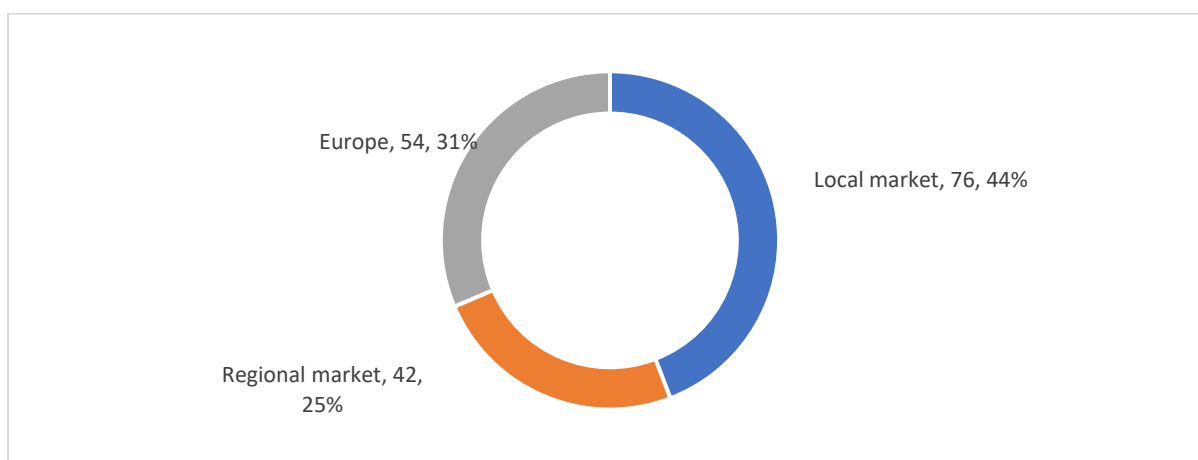
<sup>1</sup>Komisioni Evropian përkufizon ndërmarrjet mikro, të vogla dhe të mesme (NVM) në Rekomandimin e BE-së 2003/361. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:124:0036:0041:en:PDF> nëse janë të punësuar më pak se 250 persona; NVM-të ndahen më tej në mikro-ndërmarrje: më 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 shohim moshën 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%.

	< 30	30-50	>50
Numri i punonjësve	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 (shih Grafiku2).

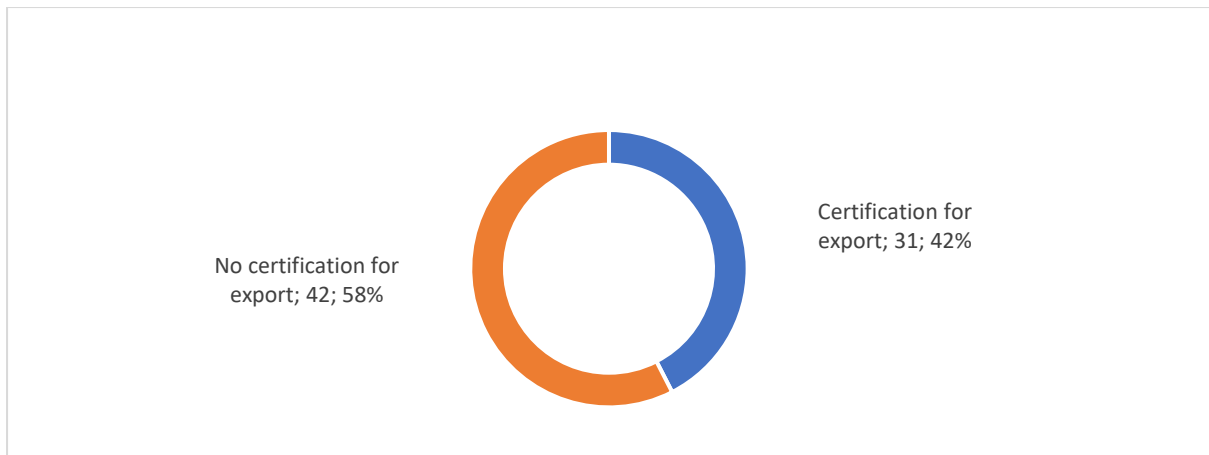


*Grafiku2. Ndërkombëtarizimi i kompanive*

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



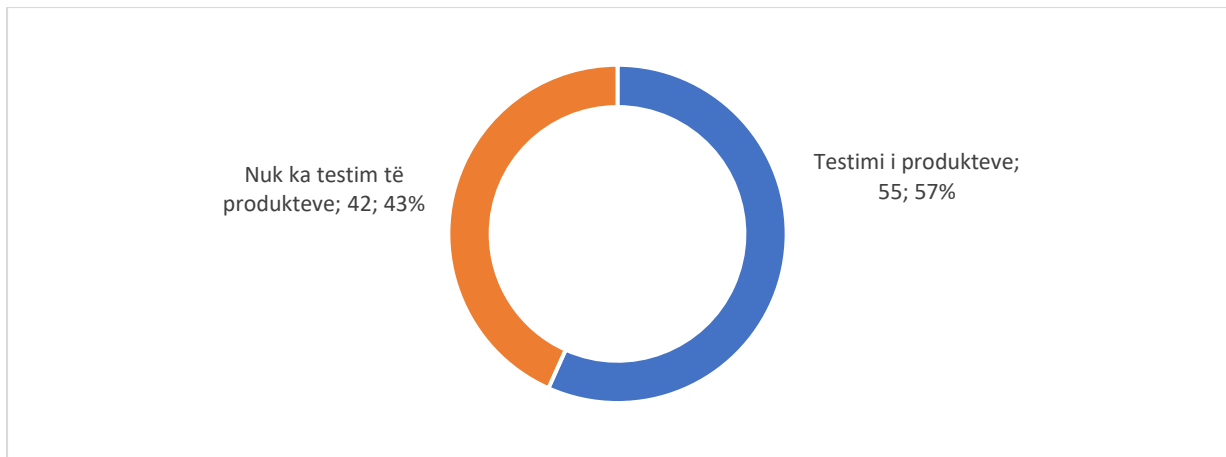
Grafiku3. Eksporti dhe certifikimi

### *Testimi i produkteve*

Shumica e kompanive i testojnë produktet e tyre (55 kompani) (shih Grafiku4). Zakonisht, testimi përfshin kontrollin vizual ose teste të ndryshme për cilësinë e mekanizmave dhe çështje të tjera teknike. Në disa raste bëhen edhe analiza fizike dhe materiale. Më poshtë është dhënë 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 e lagështisë së tij.
- Inspektimi vizual, kontrolli paraprak i materialit, përcaktimi i stabilitetit
- Dyer, kuzhinë, lagështi, teste ngjyrash.
- Verifikimi i defektit
- Testet e dyerve të mobilerisë të kuzhinës
- Testi i lagështisë
- Testimi i cilësisë dhe qëndrueshmërisë

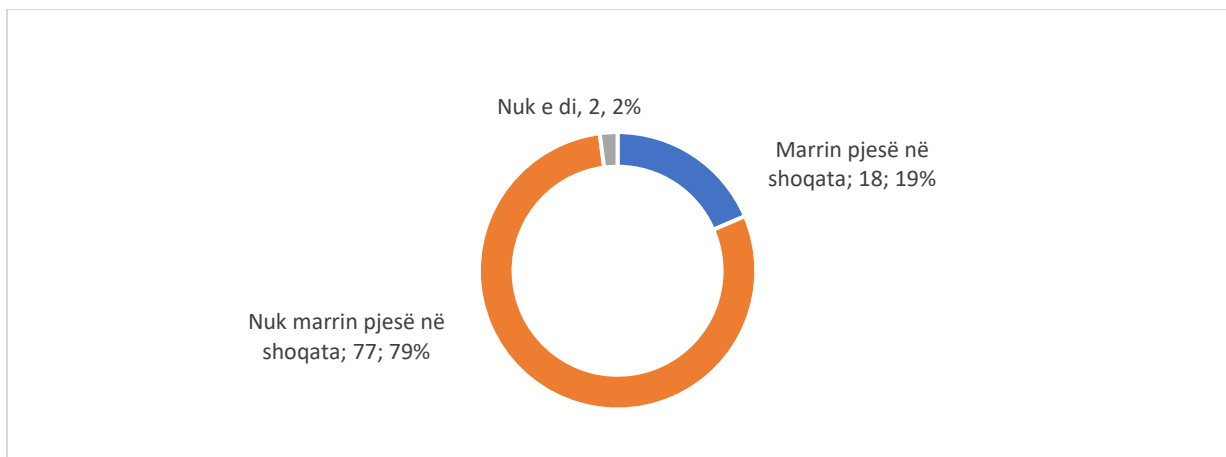




Grafiku4. Kompanitë që testojnë produktet e tyre

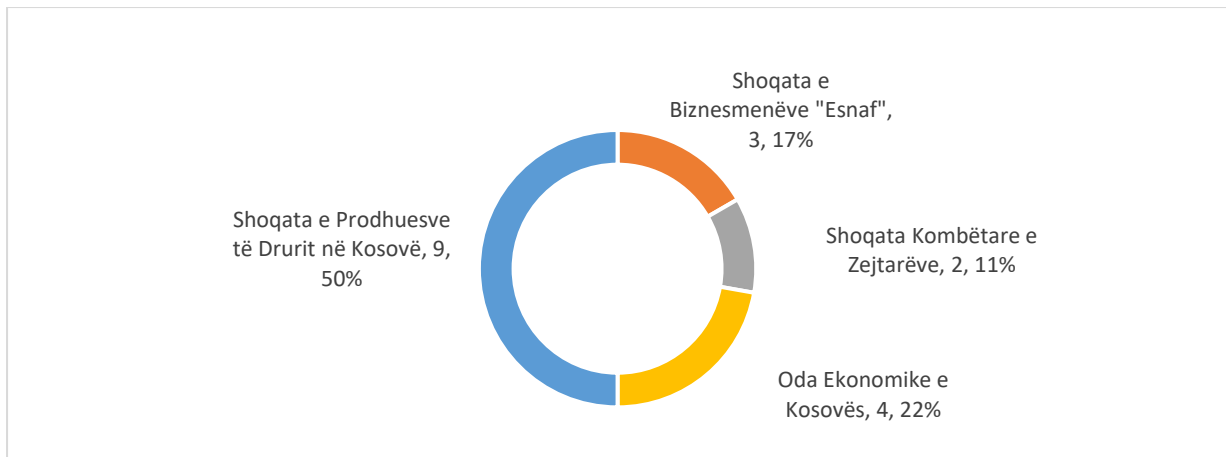
### Anëtarësimi në shoqata

Vetëm 18 kompani janë anëtarë të shoqatave të ndryshme (shih Grafiku5). Tre prej tyre janë anëtarë në më shumë se një shoqatë.



Grafiku5. Kompanitë që marrin pjesë në shoqata

Shoqatat kryesore janë Shoqata Kosovare e Prodhimit të Drurit "SHDPK" (9 kompani), Oda Ekonomike e Kosovës (4 kompani), Shoqata e Biznesmenëve "EsnaF" (3 kompani) dhe Oda Kombëtare e Zejtarëve (2 kompani); (Shiko Grafiku 6).



Grafiku 6. Anëtarësimi në shoqata

## Gjetjet

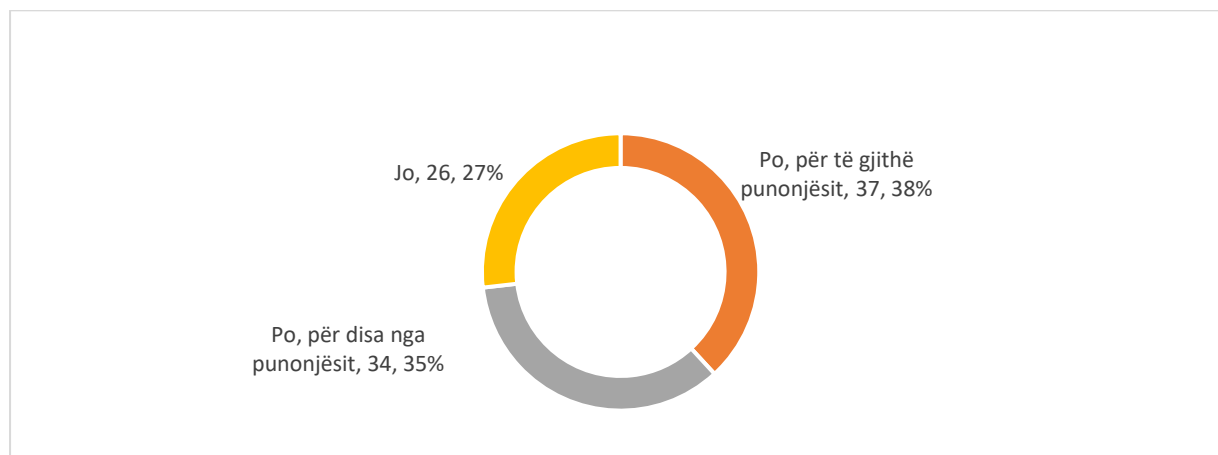
Të dhënat e mbledhura analizohen dhe paraqiten në pesë fusha kryesore:

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

### Trajnimi dhe arsimi

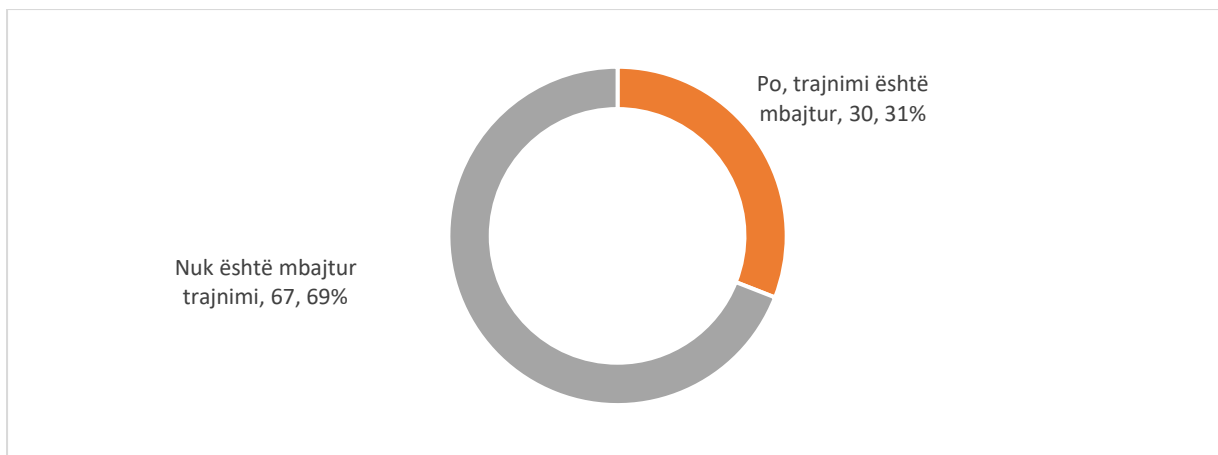
Ky seksion përfshin një përmbledhje të trajnimit dhe arsimit të kërkuar nga kompanitë që punojnë në industrinë e mobilerisë. Ai analizon se si kompanitë rishikojnë nevojat e tyre për trajnim të stafit, nëse bëjnë trajnime të brendshme apo të jashtme, llojet e trajnimeve të ofruara dhe njohuritë në lidhje me programet e universiteteve apo ofertat për trajnime të jashtme.

Të anketuarit u pyetën nëse kompanitë e tyre rishikonin rregullisht aftësitë dhe nevojat për trajnim të punonjësve të tyre. Ndërsa pothuajse 27% e tyre nuk e bënin këtë, pjesa tjetër bëjnë analiza të rregullta të aftësive dhe nevojave të tyre për trajnim për disa nga punonjësit (35%) ose për të gjithë ata (38%) (shih Grafiku7).



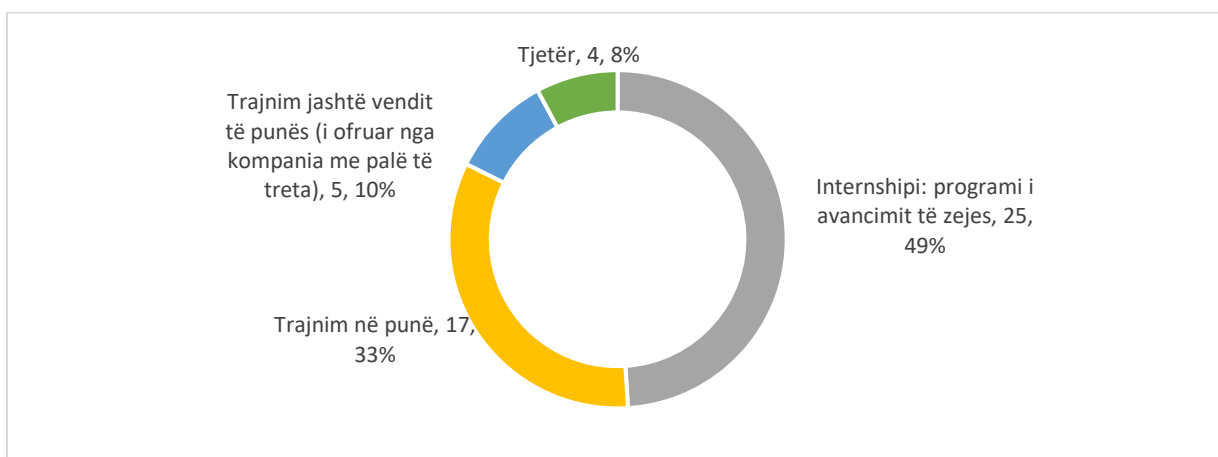
Grafiku7. Rishikimi i rregullt i aftësive dhe nevojave për trajnim për punonjësit

Gjithashtu, ata u pyetën nëse janë duke ofruar 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 (shih Grafiku 8).



Grafiku 8. Trajnimi i zhvilluar në dy vitet e fundit

Llojet e trajnimeve të mbajtura nga kompanitë me të paktën një trajnim në dy vitet e fundit janë paraqitur në 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 internshipe 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.



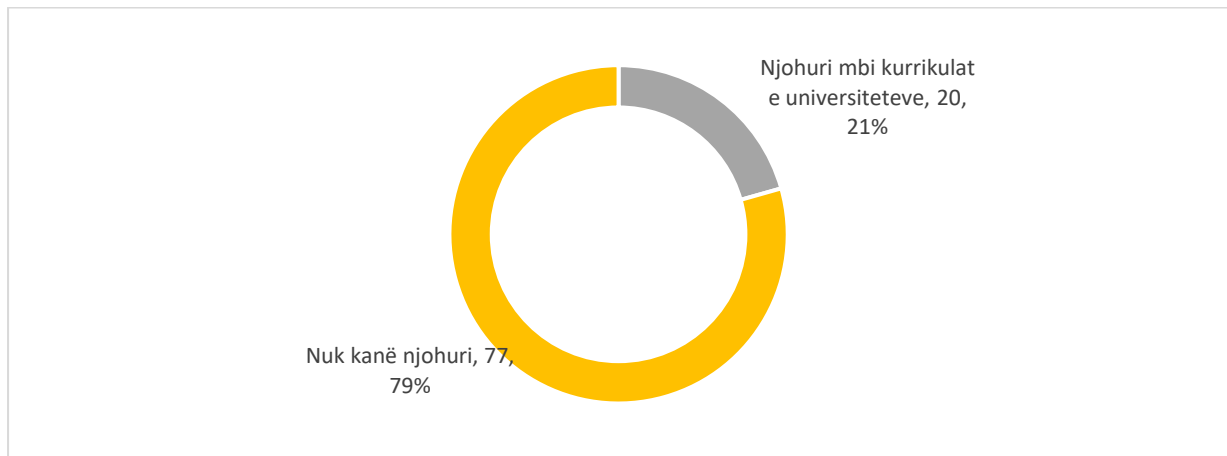
Grafiku9. Numri i kompanive sipas llojeve të trajnimeve të mbajtura nga kompanitë

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

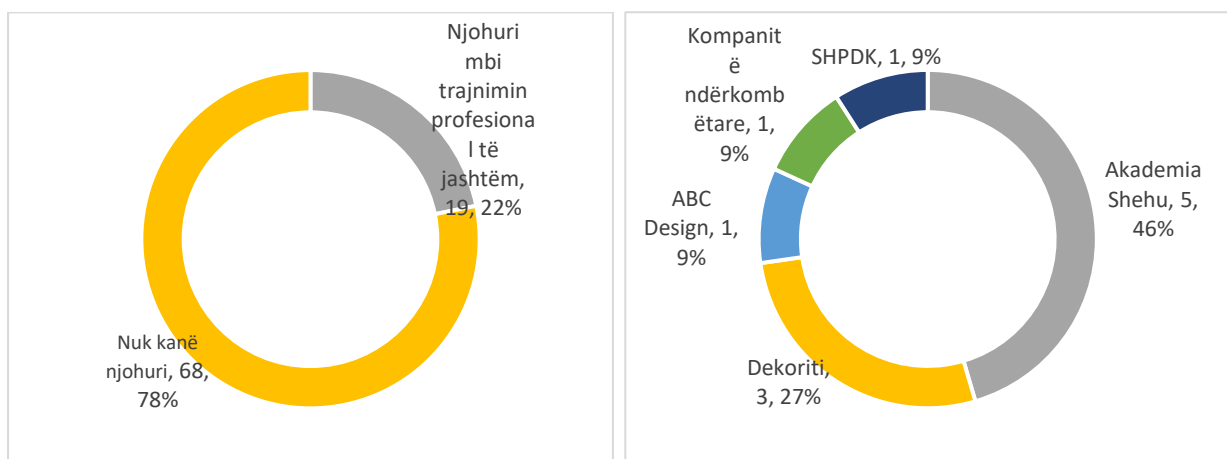
Sa i përket universiteteve, vetëm 20 kompani kanë njohuri për kurrikulat që ata i ofrojnë (Grafiku10). Më të njohurit janë Universiteti i Shkencave të Aplikuara të Ferizajt dhe deri diku Universiteti i Prishtinës.

Kjo është e ngjashme 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 Shehu Academy (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

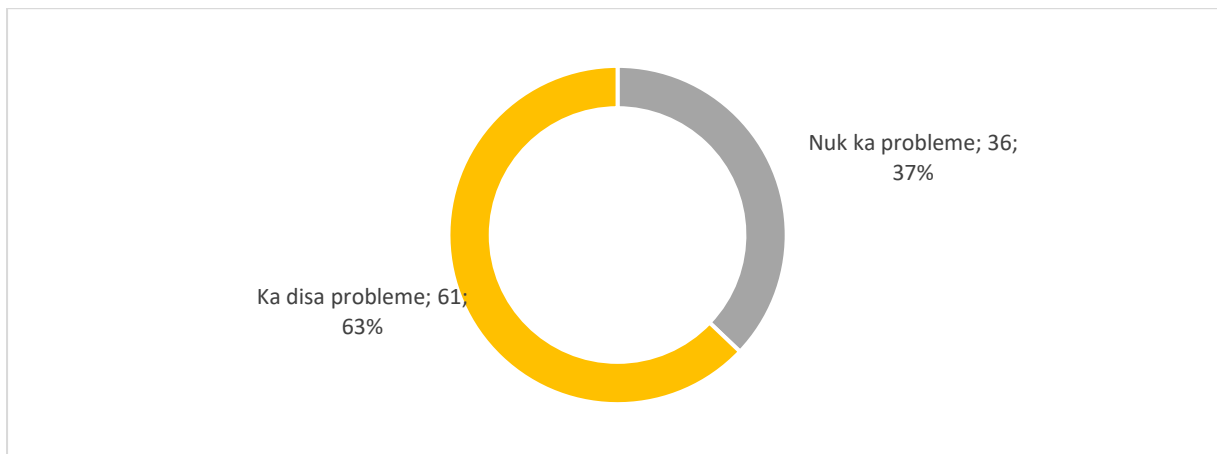


Grafiku11. Njohuri për opsionet e trajnimit të jashtëm dhe shpërndarjen e kompanive

## Prodhimi

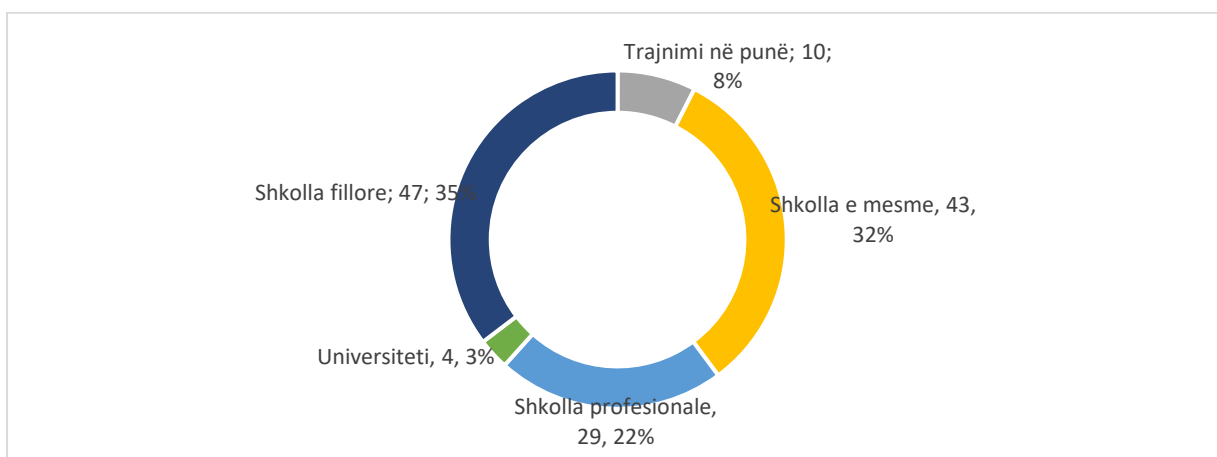
Ky seksion përfshin perspektivat e ndryshme se si kompanitë sillen me punonjësit në proceset e prodhimit. Ai analizon nëse ka probleme në plotësimin e vendeve të lira në prodhim, cilat janë kërkesat e nivelit arsimor për këto pozicione dhe sa zgjat trajnimi në punë.

Të anketuarit u pyetën për vendet e lira të punës në fushën 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

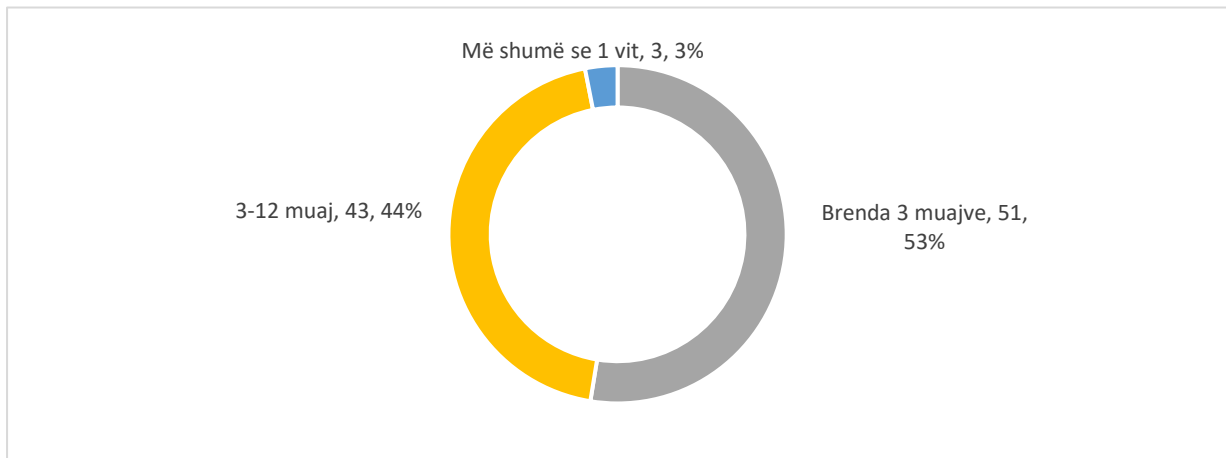
Niveli i nevojshëm i arsimimit të punonjësve në prodhim është zakonisht i ulët (Grafiku13). Në të vërtetë, shumica e kompanive zgjedhin punonjës me arsim të ulët si shkolla fillore (35%), shkolla e mesme (32%) ose shkolla profesionale (22%). Vetëm 8% e kompanive pretendojnë të përdorin trajnimin në punë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



Grafiku13. Arsimi i kërkuar në pozitat 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 trajnohen 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 nga 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 dhe nivelin e ardhshëm të nevojshëm për secilën prej tyre dhe strategjitë për trajtimin e zhvillimit të aftësive. Në fund, ai analizon se si kompanitë merren me nevojat për aftësi nga perspektiva e trajnimit.

Të anketuarve u janë bërë një grup pyetjesh mbi aftësitë që duhet fituar në punë ose në shkollë (shih Tabela 2). Dy aftësitë kryesore që kompanitë kërkojnë të mësohen në shkollë janë sharrimi dhe planifikimi. Formimi, instalimi, shpimi, presimi, tornimi, 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, kokave prerëse, rripave për lëmim dhe përdorimi i veglave dhe respektimi i rregullave; përzgjedhja e thikave, sharrave, tehut, kokave ose rripave prerës sipas procesit të punës, funksioneve të makinerisë dhe specifikimeve të produktit; vendosja 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 shkollë është i rëndësishëm.

Tabela 2. Aftësitë që duhet të mësohen 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
Presimi	145	22
Tornimi (formësimi me torno)	145	19
Lëmimi	135	16
Gdhendja	156	14
Riparimi	150	20
Lustrim	142	20
Ngjitja	155	10



Leximi dhe interpretimi i specifikimeve ose ndjekja e udhëzimeve	112	53
Instalimi dhe rregullimi i teheve, kokave prerëse, rripave lëmues, përdorimi i veglave dhe ndjekja e rregullave	114	58
Përzgjedhja e thikave, sharrave, teheve, 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 operim nga të tjerët	114	52

Për më tepër, të anketuarve iu kërkua të deklaronin pozitat e punës ku këto aftësi nevojiteshin (shih Tabela 3). Konkretisht, shumica e aftësive kërkohen për pozicionin e *specialistit* (sharrim, formësim, instalim, presim, tornim, lëmim, gdhendje, riparim, lustrim), ndërsa për *menaxherët* nuk kërkohet që t'i ketë ato aftësi, me përjashtim të aftësisë së planifikimit që mes tjerash është aftësia më e kërkuar për këtë pozitë. Aftësitë më të rëndësishme të *operatorit* përfshijnë tre të mëparshmet: instalimin dhe rregullimin e teheve, kokave për prerje dhe rripave për lëmim si dhe përdorimin e mjeteve dhe respektimin e rregullave; përzgjedhjen e thikave, sharrave, teheve, kokave prerëse ose rripave sipas procesit të punës, funksioneve të makinës dhe specifikimeve të produktit; vendosja dhe rregullimi i makinerive të ndryshme për përpunimin e drurit që të operohen nga të tjerët. Mbikëqyrësi duhet të ketë të gjitha aftësitë, por është një pozitë që kërkon një nivel mesatar të të gjithave.

Tabela 3. Kërkesat për aftësi sipas pozitave

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

	Të gjitha pozitat	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
Presimi	46	9	48	52	22
Tornimi	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
Ngjitja	60	7	37	40	34

Leximi dhe interpretimi i specifikimeve ose ndjekja e udhëzimeve	84	10	41	30	16
Instalimi dhe rregullimi i teheve, kokave prerëse, rripave lëmues dhe përdorimi i veglave si dhe ndjekja e rregullave	51	3	69	33	24
Përzgjedhja e thikave, sharrave, teheve, 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 operim nga të tjerët	54	3	70	27	26

Sipas nivelit aktual të aftësive, të anketuarit theksojnë se aftësitë më aktuale më të rëndësishme janë realizimi i instalimeve të mira, shpimi, leximi i udhëzimeve dhe zgjedhja e funksioneve të duhura të makinës për të ndjekur specifikimet e produkteve. Pyetjet u parashtruan me 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 të rëndësishme në të ardhmen si lëmimi, presimi, tornimi dhe lustrimi, së bashku me aftësinë për instalimin dhe rregullimin e teheve, përdorimin e veglave dhe ndjekjen e rregullave si dhe përzgjedhjen e thika, sharrave, teheve, kokave ose rripave prerës sipas procesit të punës, funksioneve të makinerisë dhe specifikimeve

të produktit. Shkalla u transformua duke filluar nga 0 (pa përdorim të aftësisë në të ardhmen) në 5 (përdorim të plotë në të ardhmen).

Tabela4 tregon përgjigjet mesatare si për aftësitë aktuale dhe të ardhshme. Një elaborim 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

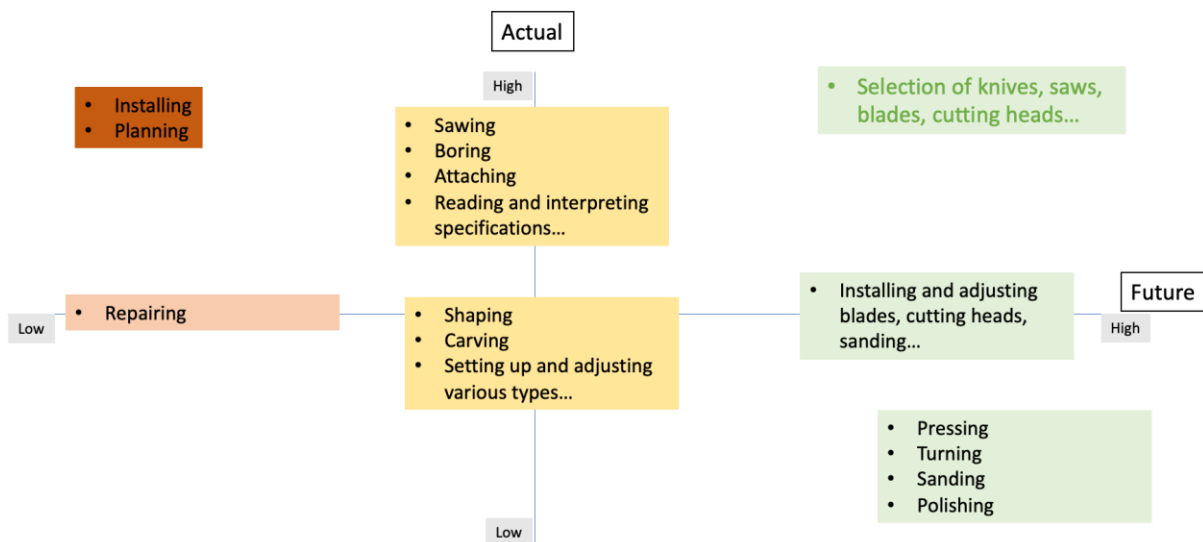
Shënim: ngjyra e kuqe tregon një shpeshtësi më të ulët; portokallia, një shpeshtësi mesatare-të ulët; e verdha, një shpeshtësi mesatare-të lartë dhe ngjyra jeshile, një shpeshtësi të lartë të dhënave.

	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
Tornimi	3,3	4,34
Lëmimi	3,4	4,39
Gdhendje	3,7	4,25
Riparimi	3,9	4,11
Lustrim	3,5	4,38
Ngjitja	4	4,26
Leximi dhe interpretimi i specifikimeve ose ndjekja e udhëzimeve	4,1	4,22
Instalimi dhe rregullimi i teheve, kokave prerëse, rripave për lënim, përdorimi i veglave dhe ndjekja e rregullave	3,8	4,32
Përzgjedhja e thikave, sharrave, teheve, kokave ose rripave prerëse sipas procesit të punës, funksioneve të makinerisë dhe specifikimeve të produktit	4,1	4,32
Vendosja dhe rregullimi i llojeve të ndryshme të makinerive të përpunimit të drurit për operim nga të tjerët	3,7	4,28

Përzgjedhja e thikave, sharrave, teheve, kokave prerëse ose rripave sipas procesit të punës, funksioneve të makinerisë dhe specifikimeve të produktit është aftësia më kritike për momentin dhe në të ardhmen. Ajo pasohet nga instalimi dhe rregullimi i teheve, kokave prerës, 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 presimi, tornimi, lëmimi dhe lustrimi. Këto aftësi korrespondojnë me rritjen e përdorimit të makinerive CNC ose përmirësimit të metodave të prodhimit ku në varësi të madhësisë së kompanisë, roli i operatorit të CNC dhe makinistit të 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 të 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 dizajnit dhe programimit të CNC, të cilat janë në përputhje me aftësitë e programuesit CNC që kryesisht është përgjegjës për përcaktimin se si të bëhet një pjesë jashtë planit, përfshirë zgjedhjen e mjeteve, shpejtësinë dhe detaje të tjera që shkruhen 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.

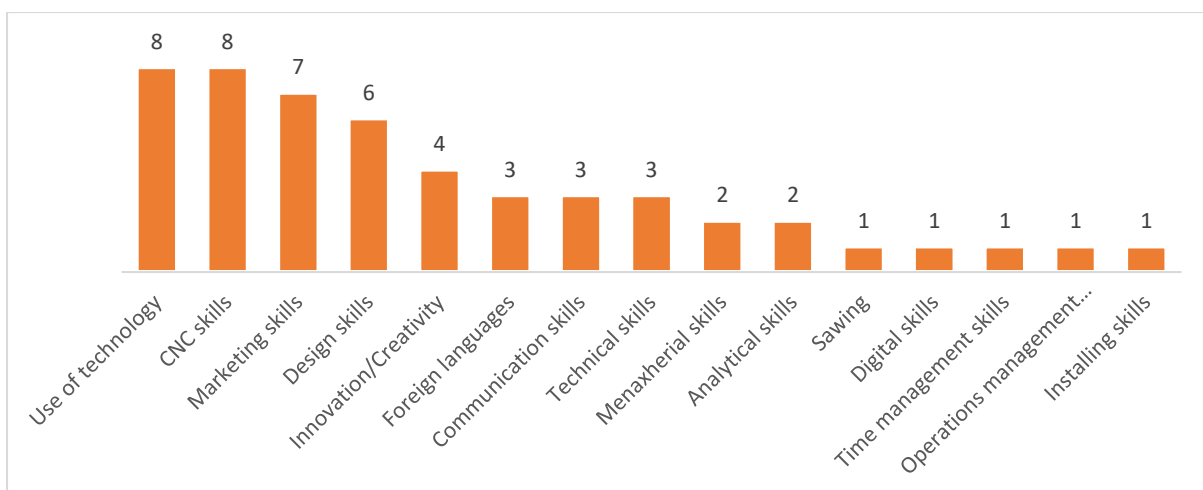
Aftësi të tjera, si sharrimi, shpimi, ngjitja, leximi i specifikimeve ose ndjekja e udhëzimeve, janë aftësi shumë të vlerësuara për momentin, por nuk do të kërkohen në numër më të madh në të ardhmen.

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.



Grafiku 15 Shpërndarja e aftësive sipas nivelit aktual dhe të ardhshëm

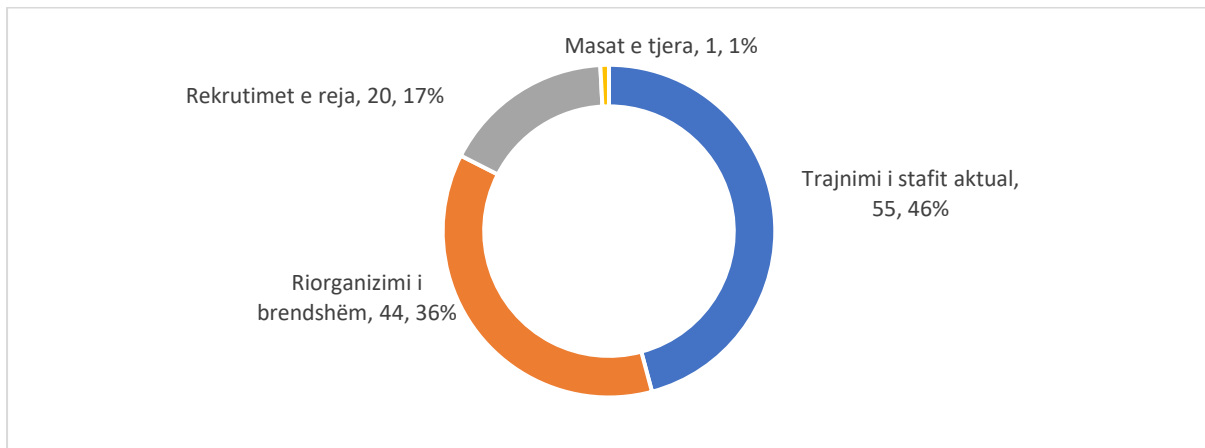
Përveç kësaj, të anketuarve u është kërkuar të rendisin disa aftësi të tjera që mund të kërkojnë në të ardhmen, sipas nevojës. Në të vërtetë, u mbledhën pothuajse 50 përgjigje për aftësi të tjera të nevojshme në të ardhmen. Ato më të shpeshtat ndërlidheshin me teknologjinë, aftësitë CNC, marketingun, 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 për mënyrën se si kompanitë u përgjigjen kërkesave për aftësi të reja. Në 55 raste, të anketuarit vënë në pah se trajnojnë stafin aktual, ndërsa një mënyrë tjetër e zakonshme për t'u marrë me këtë çështje është riorganizimi i proceseve nga brenda (44

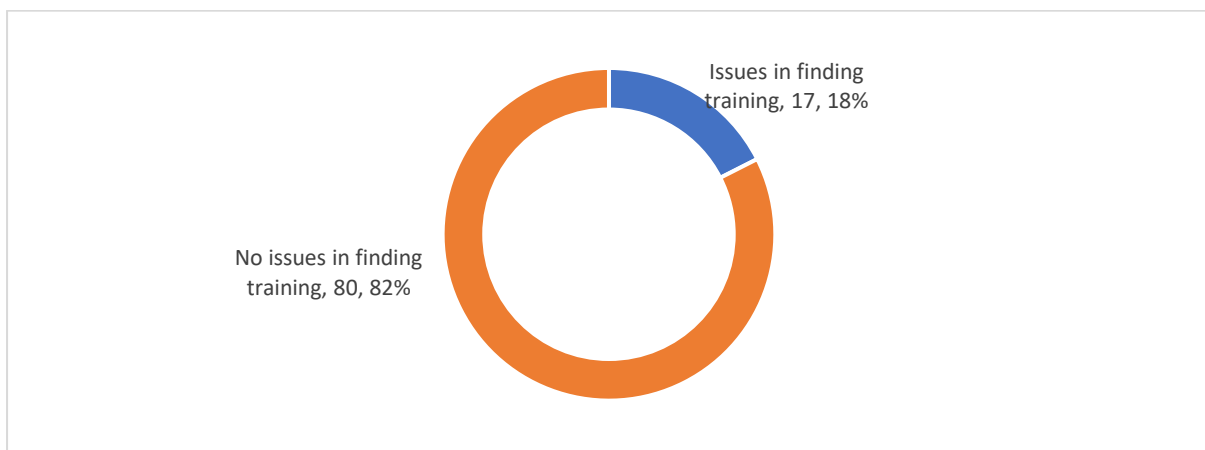
raste). Rekrutimi i stafit të ri nuk është strategjia e preferuar (vetëm në 17% të rasteve) (shih Grafiku 17).



Grafiku 17. Strategjitë për trajtimin e zhvillimit të aftësive

### Si përballen kompanitë me nevojat për aftësi

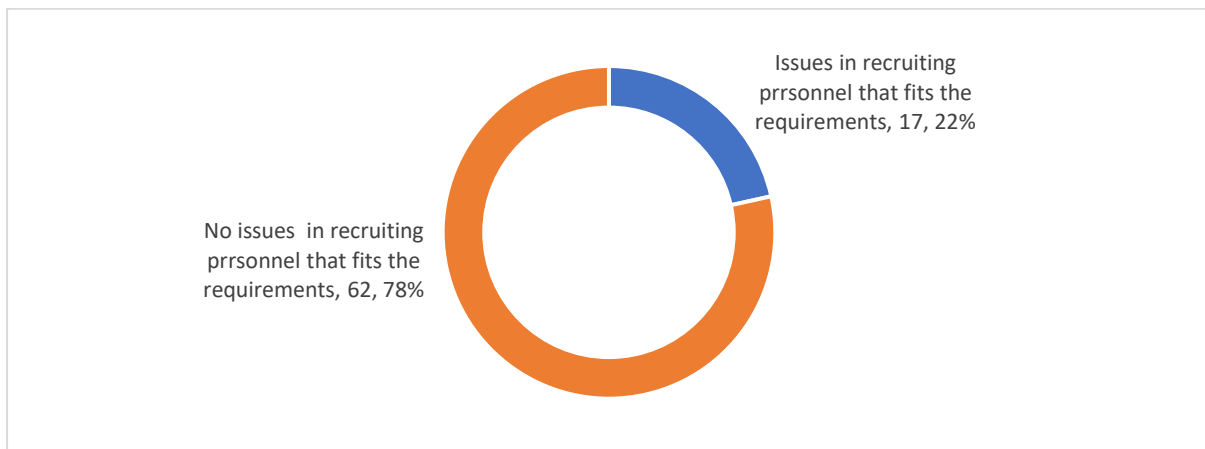
Kompanitë pretendojnë se janë në gjendje të gjejnë trajnerë për të zhvilluar shpejt aftësitë profesionale. Në 82% të rasteve, të anketuarit pretendojnë se janë në gjendje të gjejnë klasat ose trajnerët e nevojshëm për punonjësit e tyre (Grafiku18). Ata që pranojnë se kanë vështirësi theksojnë se duhet të ketë më shumë informata për këtë trajnim ose se cilësia dallon 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 trajnimi specifik për nevojat e tyre (dmth., trajnim për tapiceri).



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

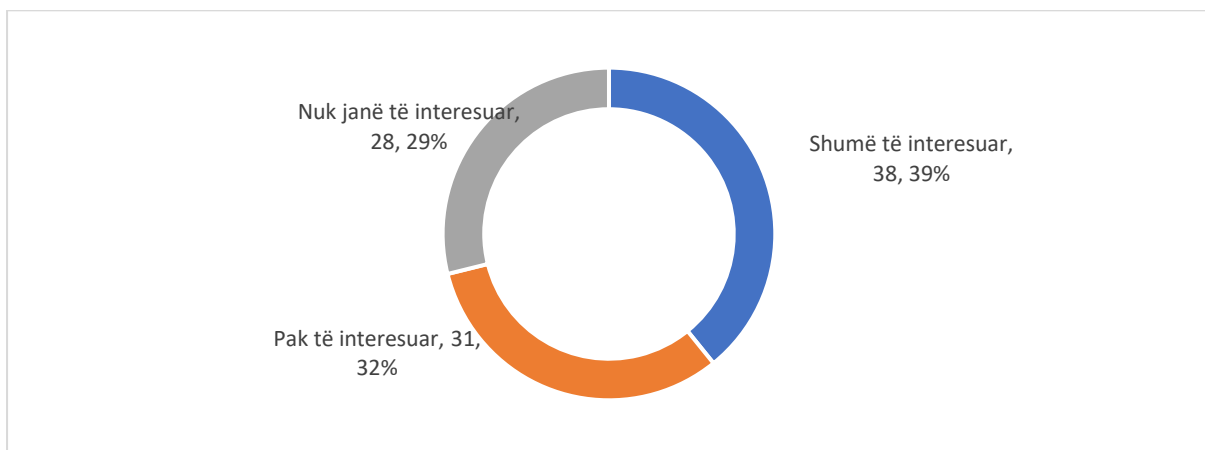
Një prej gjetjeve ka të bëjë me aftësinë e kompanisë që të punësoj personel të ri. Shumica e të anketuarve (62% e rasteve) pohojnë se nuk përballen me vështirësi në gjetjen e personelit të ri (Grafiku19). Në anën tjetër, ata që mund të kenë probleme me çështje të tilla pohojnë se kanë

nevojë për ndihmë në gjetjen e aftësive të duhura në rekrutimet [punonjësit] e reja, pasi që ata duhet të jenë të kualifikuar ose të interesuar për punën.



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

Kjo çon në pyetjen e markuar në lidhje me interesin e kompanive që të paguajnë për një program për zhvillimin e aftësive (Grafiku 20). 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.



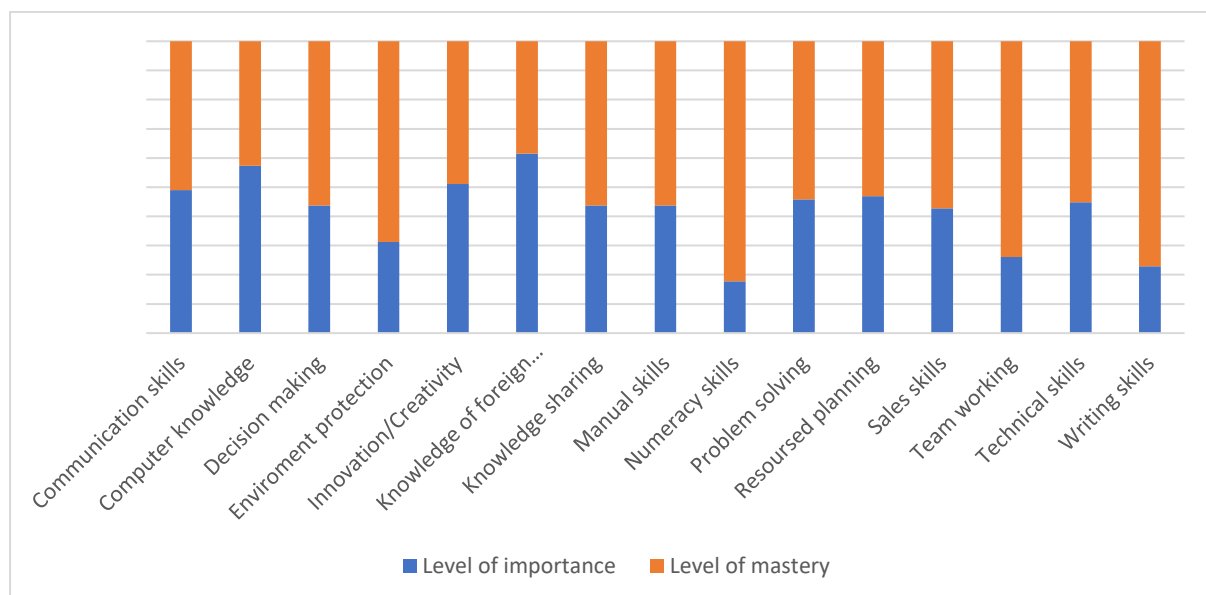
Grafiku 20. Interesimi për të investuar në programet e zhvillimit të aftësive

Përveç kësaj, të anketuarit u pyetën për nivelin e aftësive dhe rëndësisë që ata ia atribuonin aftësive të ndryshme në një shkallë nga 1 (niveli më i ulët) deri 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; aftësive manuale; aftësive për numërim; zgjidhjen e problemeve; planifikimin e burimeve; aftësitë e shitjes; punë në ekip;

aftësitë teknike; aftësitë e të shkruarit. Grafiku21 tregon të dyja këto nivele për secilën nga aftësitë.

Mund të thuhet se llogaritja, shkrimi dhe puna në ekip janë aftësitë më të zotëruara.

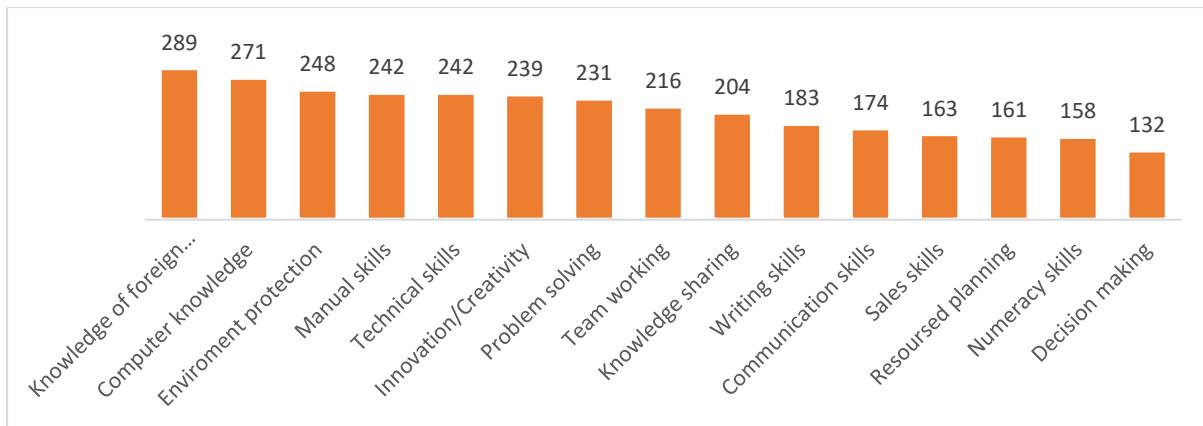
Në anën tjetër, kompanitë konsiderojnë se aftësitë më të rëndësishme janë njohja e gjuhëve të huaja, njohuritë kompjuterike dhe aftësitë e komunikimit. Mund të vërehet se aty ku niveli i rëndësisë është më i lartë se niveli i aftësisë, ka vend për përmirësim dhe rrjedhimisht për më shumë trajnim. Aftësitë 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 një nivel të aftësisë, ka ende nevojë për përmirësim. Aftësitë që tregojnë më pak nevojë për përmirësim janë llogaritja, mbrojtja e mjedisit, puna në ekip 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 ka 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 (gjithsej 2 të punëtorë; 1 mesatarisht), Ferizaj (gjithsej 18 punëtorë; 2 mesatarisht) dhe Peja (gjithsej 33 punëtorë; 2 mesatarisht). Nga ana tjetër, Deçani ka vetëm 15 punonjës në nevojë për t'u trajnuar së paku për një aftësi, por ata kanë një numër mesatar të punonjësve për kompani (mesatarisht 5), relativisht po aq të lartë sa të Podujevës (16 punonjës gjithsej; 6 në mesatare).

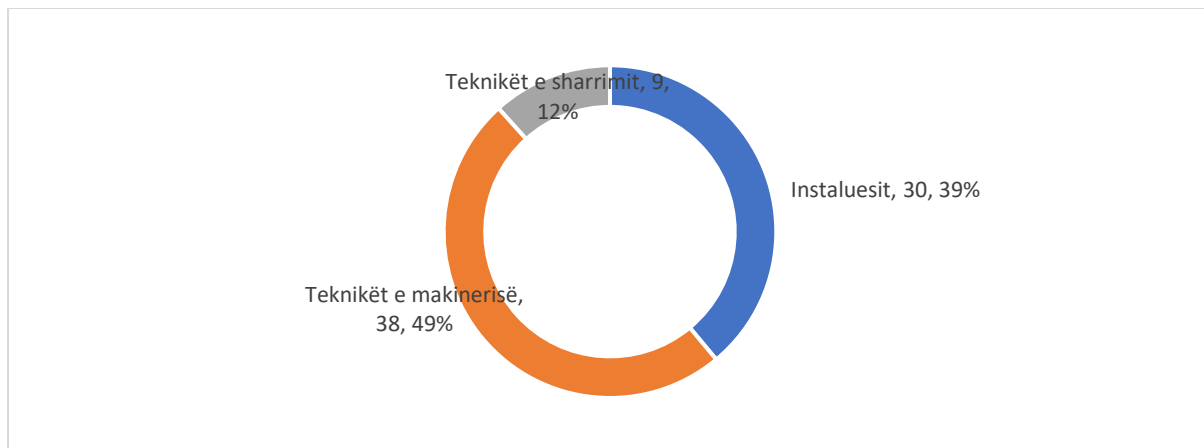
Në anën tjetër, duke parë përlllogaritjen e numrit të punonjësve që do të kenë nevojë për trajnim në të ardhmen, renditja tregon disa dallime të vogla. Ky numër është përlllogaritur duke marrë parasysh numrin mesatar të punëtorëve që kanë nevojë për trajnim në mostrën tonë me numrin total të kompanive në rajon sipas ARBK-së. Rajoni me kërkesën më të madhe është Prishtina, me 219 punëtorë potencial për trajnime të aftësive, e pasuar nga Prizreni me 198 punëtorë dhe Ferizaj me 192 punëtorë. Një kërkesë mesatare vlerësohet të vijë nga Gjilani (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
Aftësi 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 punonjësve 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>
Numri i kompanive në mostër	3	15	9	6	11	11	19	3	7	13	2	2	101
Mesatarja për kompani	5	2	4	4	3	7	2	6	3	9	2	1	4
<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 pozitat për të cilat ka vështirësi në gjetjen e punonjësve (shih Grafiku 23). Punonjësit më të vështirë të gjinden janë teknikët e makinerive (49%), të ndjekur nga instaluesit (39%) dhe teknikët e sharrimit (12%).

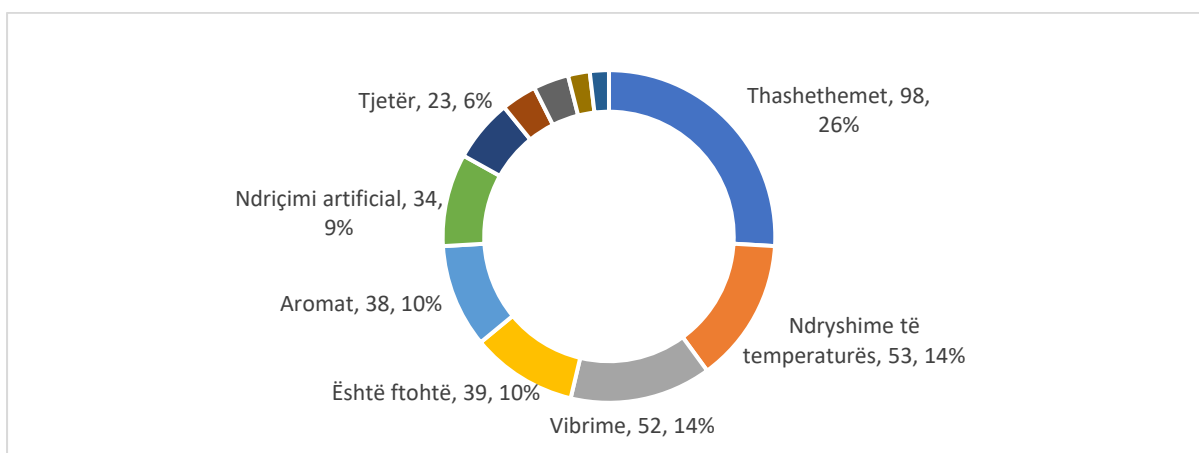


Grafiku 23. Pozicione që janë të vështira për t'u plotësuar

## 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 shkëlqyeshëm, ka aroma, ka ndriçim artificial, ka thashetheme, ka një mjedis toksik, ka ndryshimi të temperaturës, vibrime 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%), vibrimet (14%), vendet e ftohta (10%), aromat (10%), ndriçimi artificial (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).

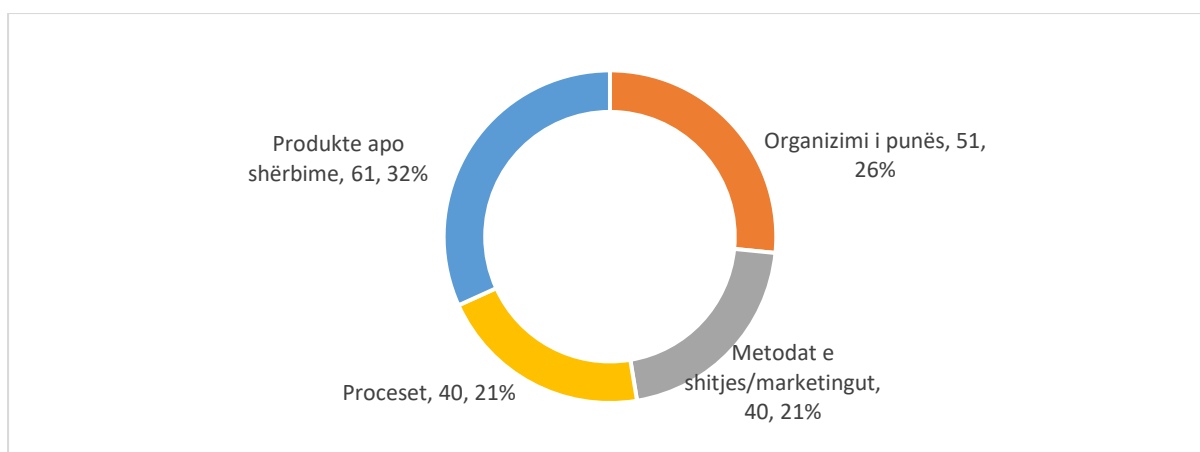


Grafiku24. Kushtet e punës

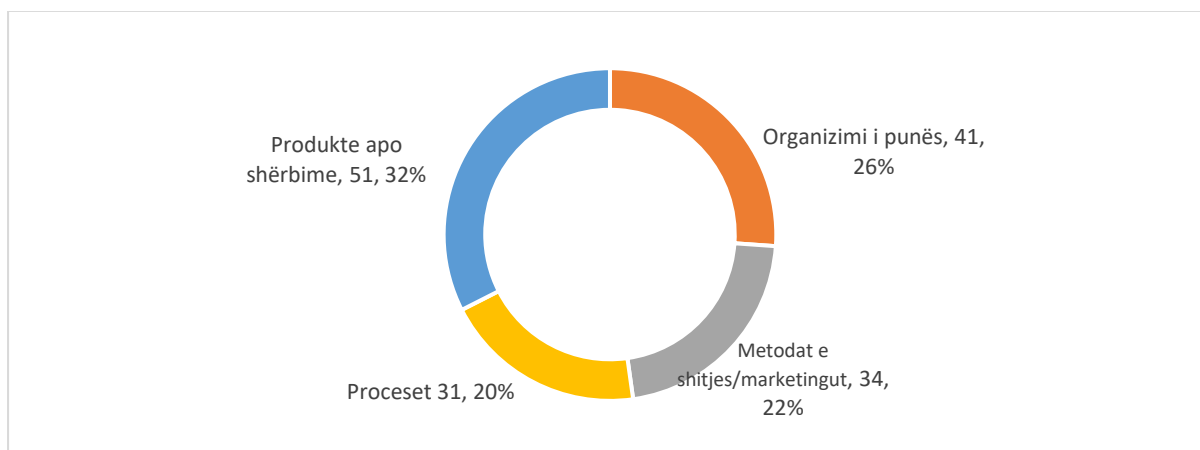
## Faktorët që ndikojnë në detyrat

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 disa ndryshime 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 e shikojmë se cili nga këto ndryshime ka ndikuar në detyrat e punonjësve të prodhimit (Grafiku26), mund të vërehet se ka një korrelacion midis inovacioneve dhe ndryshimeve në detyrat e punonjësve.



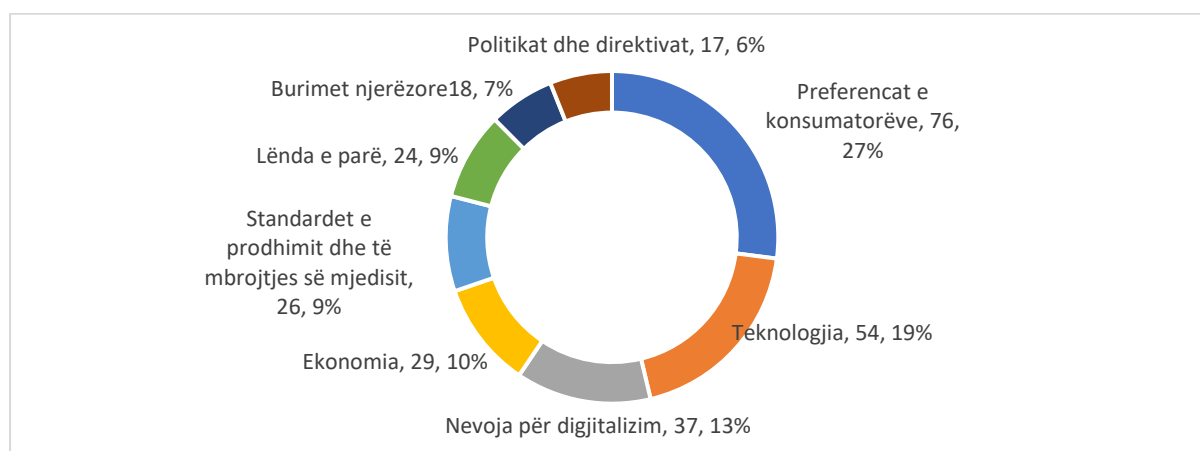
Grafiku25. Ndryshimet në praktika për shkak të inovacioneve



Grafiku26. Ndryshimet në praktikat me ndikim në punën e punonjësve

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

ekonomia (10%), prodhimi dhe standardet e mbrojtjes së mjedisit (9%), lëndët e para (9%), burimet njerëzore (7%) dhe politikat/direktivat (6%) (shih Grafiku 27).



Grafiku 27. Faktorët që çojnë në ndryshime

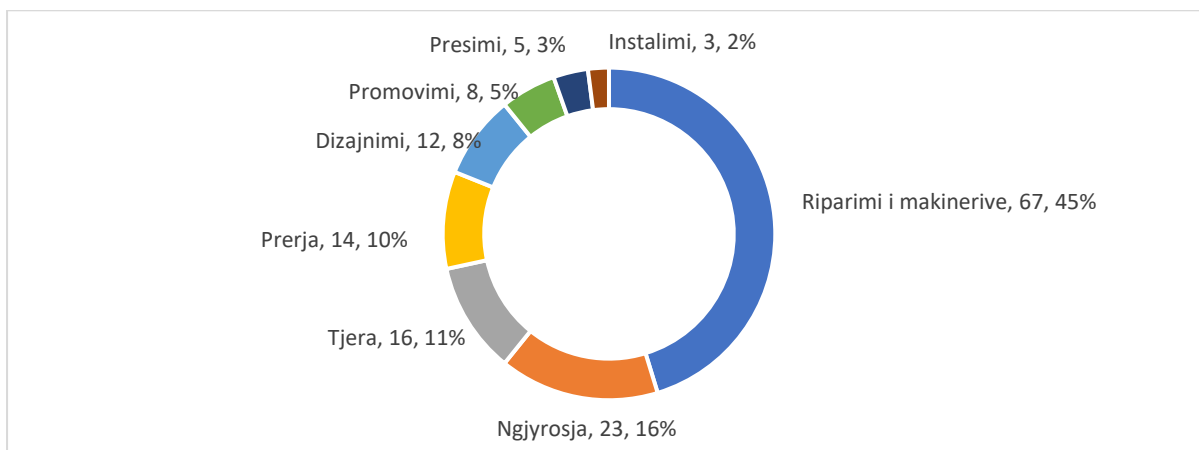
Rrjedhimisht, të anketuarve iu kërkua të renditnin funksionet e prekura nga ndryshimet e reja në punë dhe kërkesat për aftësi në një shkallë nga 1 (më i prekuri) deri në 8 (më pak i prekuri). Funksionet e listuara janë prodhimi, shitjet, financa, dizajni, marrëdhëniet me klientët, logjistika, instalimi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

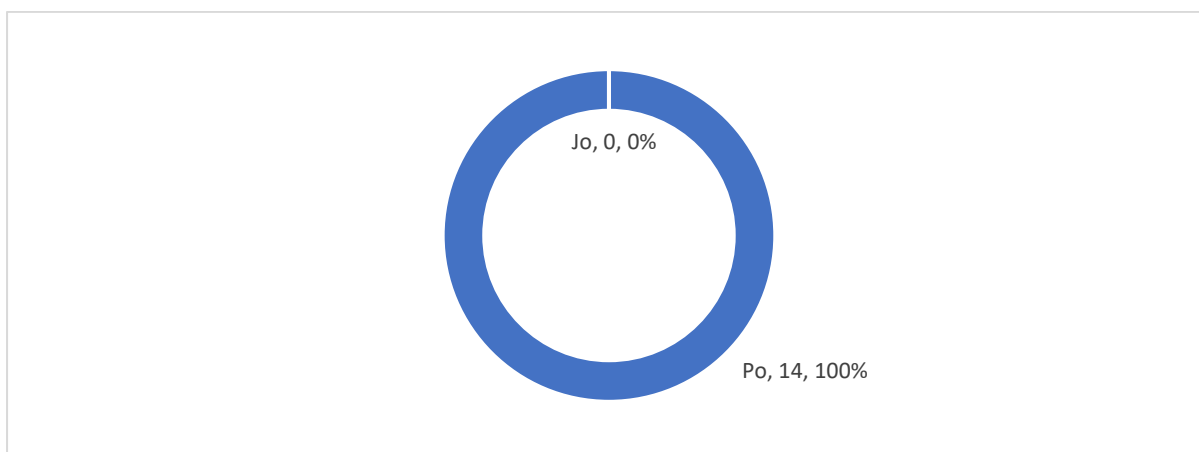
\*Shënim: ngjyra e kuqe tregon një shpeshësi më të ulët; portokallia, një shpeshësi mesatare-të ulët; e verdha, një shpeshësi mesatare – të lartë dhe ngjyra jeshile, një shpeshësi e lartë të dhënash.

Sa i përket shërbimeve primare të kontraktuara, kompanitë deklarojnë se riparimi i makinerive është më i shpeshti (45%). Kjo pasohet nga ngjyrosja (16%), prerja (10%), dizajni (8%), promovimi (5%), presimi (3%) dhe montimi (2%). Shërbimet e tjera (11%) kanë të bëjnë kryesisht me xhamin, instalimet e pasqyrës dhe punimet e hekurit.



Grafiku28. Shërbimet e jashtme

Në fund, u shtrua pyetja nëse kompanitë nga Ferizaj do ta konsiderojnë të nevojshme 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 tillë Grafiku 29.



Grafiku 29. Themelimi i qendrës mbështetëse për kompanitë e përpunimit të drurit në Ferizaj?

## Intervistat

Analiza cilësore u fokusua në tre akterë: kompanitë e prodhimit, kompanitë e trajnimit dhe shoqatat e mobilerisë prej druri. Intervistat synonin të eksplorojnë 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, arsimin dhe aftësitë. 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 intervistës së fundit për shoqatat përfshinte nëntë pyetje për aftësitë.

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

Të dy 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 mjedisi 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 enterierit. 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 ata përgatitën standardin për profesionin e marangozit. Pas dy vitesh, agjencia kombëtare e kualifikimit e miratoi standardin dhe akreditoi qendrën e trajnimit.
- *Ciao Berto* është një biznes familjar i gjeneratës së 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 mobilerisë, 2) divan dhe mobileri, 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 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 e 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 vite. Ndërsa më herët kanë pasur vetëm trajnime 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 operimin e atyre makinave.

Sa i përket *inovacionit*, të dyja kompanitë janë shumë të angazhuara. Një nga kompanitë po bashkëpunon me dizajner 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 (p.sh. 5 Aksi). Tjetra është investimi në sistemet CNC për të inovuar proceset e tyre të prodhimit. *Aftësitë* janë problem për të dy kompanitë. Pavarësisht trajnimeve të vazhdueshme, të dyja kompanitë nuk janë të kënaqura me rezultatet. *Arsimi* varet nga pozita, por zakonisht, aftësitë manuale janë më kritike. Duhet të ketë më shumë njohuri dhe besim në bashkëpunim me universitetin. Si pronar i kompanisë, “*Së pari do t'i shtyja ofruesit e mi të trajnojnë profesorët dhe pastaj t'i provoj ata*”. Për më tepër, ka “*pak njohuri mbi kurrikulat e USHAF*”. Një kompani deklaron se ka një MM me USHAF, por nuk është e sigurt nëse ai është aktiv. Skepticizëm ka edhe për *Qendrën e Ferizajt*. Pronari i një kompanie deklaroi se profesori nuk mund t’ju mësojë “*nëse ai ka lexuar vetëm manualin pa shkuar një herë në një kompani prodhimi të CNC*”.

Megjithatë, pranohet se ka potencial. Siç u tha nga një prej të intervistuarve “USHAF ka studentë të shkëlqyer dhe tashmë ka dhënë një kontribut të jashtëzakonshëm për industrinë; tani ata kanë përfshirë edhe praktikën, që është një gjë e mrekullueshme pasi në këtë lloj pune duhet të kesh praktikë.”

Sa 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 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 5.000 njerëz punojnë në industri*”. *Arsimi* mbulon deri në 10% të nevojave të sektorit.

Një faktor tjetër i rëndësishëm është koha e trajnimit. Njëri nga pronarët e një kompanie trajnimi deklaroi se “nevojat janë të mëdha; mendësia duhet të ndryshojë. Siç kërkojnë kompanitë, këto aftësi dhe shkathtësi 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 digjitalizimit.”

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

Një nga të intervistuarit deklaroi se “USHAF ka bërë progres sa i përket ndryshimeve në programet e tyre, të nxitura nga industria. Përveç kësaj, internshipet e studentëve tani janë të detyrueshme”.

Sipas tyre, një nga karakteristikat kryesore që një qendër trajnimi duhet të ketë 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.

Të përfshira janë 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 që Shoqata Kombëtare e Kompanive të Përpunimit të Drurit kishte anashkaluar këtë zonë. 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 “kornizën e inovacionin sepse nëse nuk bëni ndryshime në produkt, do të mbeteni mbrapa”. Ata janë të vetëdijshëm për shkallën e lartë të inovacionit në industri. Siç e thekson një nga të intervistuarit, “*kompanitë nxjerrin një produkt të ri të paktën çdo tre muaj. Kjo konsiderohet inovacion: forma të reja, përshtatje, dizajne, prototipe etj. Ai shton se “inovacioni nuk ka fund; edhe pse dalin produkte të reja vazhdimisht, gjithmonë do të ketë nevojë për risi të tjera.”*

Ata e 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 njohuritë e duhura. Një nga të intervistuarit shprehet për trajnimin profesional se *“nuk ofrojnë njohuri të mjaftueshme që këtyre kandidatëve u duhen 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 të cilat i ofrojnë shoqatat fokusohen në aftësitë e buta dhe përgatitjen për eksport, krahas trajnimeve të ofruara nga këto qendra, të cilat trajnojnë punën me zdrukthëtari.

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 në lidhje me aftësitë, me të cilat përballlet industria e mobilitetit të drurit në Kosovë. Është përdorur një metodologji e përzier (mikse) për të vlerësuar më mirë dinamikën ekzistuese dhe ndryshimet e ardhshme duke mbledhur njohuri nga 100 kompani dhe gjashtë palë të tjera të interesit.

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

- Ekziston një pranim i gjerë i rëndësisë së aftësive në punë. Megjithëse shumica e kompanive vlerësojnë aftësitë e punonjësve të tyre, numri i atyre që kanë ndjekur trajnime të brendshme ose të jashtme kohëve të fundit është i ulët (rreth 31%). Trajnimi në punë dhe internshipet mbeten metoda më e shpeshtë e trajnimit, ndërkohë që trajnimi jashtë vendit të punës 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. I njëjti trendë 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 përshtatshmërinë e profileve të kandidatëve dhe profilit të punës. Ata pretendojnë se u nevojiten 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.
- Sa i përket vlerësimit të aftësive profesionale për punonjësit e prodhimit, gjetjet sugjerojnë se aftësitë e sharrimit dhe planifikimit kanë më shumë gjasa të përfitohen në punë dhe jo në shkollë. Për më tepër, disa pozita u zbuluan se kishin nevoja për aftësi specifike. Aftësitë më kryesore për pozitën e specialistit janë sharrimi, formësimi, instalimi, presimi, tornimi, lëmimi, gdhendja, riparimi dhe lustrimi; *menaxherit* më së paku i kërkohet 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, kokave të prerjes, rripave të lëmimit dhe përdorimit të mjeteve dhe respektimin e rregullave; përzgjedhja e thikave, sharrave, teheve, kokave prerëse ose rripave sipas procesit të punës, funksioneve të makinerisë dhe specifikimeve të produktit; instalimi

dhe rregullimi i llojeve të ndryshme të makinerive të përpunimit të drurit për operim nga të tjerët. Mbikëqyrësi duhet të ketë të gjitha aftësitë, por është një pozitë që kërkon një nivel mesatar të të gjitha atyre.

- Përveç kësaj, aftësitë u kategorizuan sipas nevojave aktuale dhe të ardhshme. Përzgjedhja e thikave, sharrave, teheve, kokave prerëse ose rripave sipas procesit të punës, funksioneve të makinerisë dhe specifikimeve të produktit, së bashku me ngadalësimin dhe rregullimin e teheve, kokave prerëse, rripat për lëmim, përdorimin e veglave dhe ndjekjen e rregullave, presimin, tornimin, lëmimin dhe lustrimin janë të rëndësishme për të ardhmen. Aftësitë e 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 nivel më të lartë në të ardhmen. Nga ana tjetër, instalimi, planifikimi dhe riparimi, i cili aktualisht konsiderohet në një nivel të mirë, do të ketë më pak gjasa të kërkohet në të ardhmen.
- Shkathtësitë e tjera të përgjithshme ndërlidhen me shkrimin, llogaritjen, zgjidhjen e problemeve, gjuhët e huaja, aftësitë manuale, komunikimin, punën ekipore, 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 llogaritjes, punës ekipore 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 dizajnit dhe programet CNC.
- Për të përmirësuar grupin e aftësive, shumica e kompanive janë të prirura që të trajnojnë stafin aktual dhe raportojnë se nuk ka vështirësi për të gjetur kompani ose konsulentë të jashtëm që ta bëjnë 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 është duke evoluar me një vetëdijësim të ri për setin e aftësive që janë të nevojshme për sukses.
- Gjetje të tjera lidhen me kushtet e punës që gjenden zakonisht në vendin e punës. Niveli i thashethemeve, ndryshimi i temperaturës, vibrimet, i ftohti dhe aromat janë ndër faktorët kryesor.
- Janë hetuar faktorë të ndryshëm që ndikojnë në detyra. Në dy vitet e fundit ka pasur disa ndryshime në produktet apo shërbimet e kompanive, organizimin e punës, metodat

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

- Sa i përket perspektivës së trajnimit, ka skepticizëm për rolin e kurrikulave të Universitetit. Profesorët mendohet se kanë pak përvojë praktike, që nuk është e dobishme për kompanitë. Përveç kësaj, një qendër trajnimi duhet së pari të jetë një kompani prodhuese me njohuritë dhe infrastrukturën e duhur për të punuar me personat që ndjekin trajnimet.

## 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 mobilerisë. 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 mobilerisë 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 mobilerisë 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>