



SHUKALB
SHOQATA UJËSJELLËS KANALIZIME E SHQIPËRIË

**RAPORTI I ANKETIMIT PËR
VLERËSIMIN E NEVOJAVE
PËR TRAJNIM PËR
SHOQËRITË UJËSJELLËS
KANALIZIME NË SHQIPËRI**

Mars, 2024

PERMBAJTJA

1	HYRJE.....	3
2	METODOLOGJIA	4
3	ANALIZA E TË DHËNAVE	5
3.1	INFORMACION I PËRGJITHSHËM I SHOQËRISË.....	5
3.1.1	Shoqëritë UK të Anketuara	5
3.1.2	Pozicionet që Plotësuan Pyetësonin.....	5
3.1.3	Buxheti i Alokuar për Programet e Trajnimit	6
3.1.4	Stafi i Shoqërive sipas Fushave Kyçe të Veprimtarisë	6
3.1.5	Antarësimi në SHUKALB.....	7
3.2	VLERËSIMI I PROGRAMEVE TË TRAJNIMIT TË KALUARA.....	8
3.2.1	Pjesëmarrja në Programet e Mëparshme të Trajnimit	8
3.2.2	Efektiviteti dhe Impakti i Trajnimeve.....	8
3.2.3	Vlerësimi i Impaktit të Programeve të Trajnimit.....	8
3.3	SFIDAT E FORCËS PUNËTORE DHE BOSHËLLIQET E NJOHURIVE	9
3.3.1	Përbërja e Moshës së Forcës Punëtore	9
3.3.2	Sfidat e perceptuara të lidhura me plakjen e forcës punëtore.....	10
3.3.3	Nevojat Specifike për Zhvillim sipas Departamenteve/Roleve	11
3.3.4	Nevojat për Zhvillim të Liderit.....	11
3.4	TEMAT E TRAJNIMIT ME PRIORITET	12
3.5	PROGRAME RAJONALE ME PRIORITET PËR ZHVILLIMIN E KAPACITETEVE.....	15
3.6	FORMATET, METODOLOGJITË DHE KOHËZGJATJA E PREFERUAR	15
3.6.1	Formatet e preferuara të ZHK-ve.....	15
3.6.2	Ndarja dhe Shkëmbimi i Njohurive ndërmjet Shoqërive UK.....	16
3.6.3	Kohëzgjatja e Preferuar e një Aktiviteti Trajnimi sipas Niveleve Hierarkike	16
3.6.4	Kohëzgjatja Vjetore e Preferuar për Zhvillim të Kapaciteteve sipas Niveleve Hierarkike	16
3.7	QASJET E ANGAZHIMIT NË KOMUNITETE TË PRAKTIKËS	17
3.7.1	Gatishmëria për Pjesëmarrje	17
3.7.2	Përfitimet e Perceptuara	17
3.7.3	Disponueshmëria për Pjesëmarrje	18
3.8	KAPACITETI I SHOQËRISË UK PËR TË PAGUAR	19
3.9	KOMENTE SHITESHE.....	19
4	KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME	20
4.1	KONKLUZIONE	20
4.2	REKOMANDIME	23

Ky Raport i Anketimit të Vlerësimit të Nevojave të Trajnimit është përgatitur nga Jonida Ahmeti, Menaxhere e Trajnimeve dhe Zhvillimit Profesional në kuadër të vlerësimit të nevojave për zhvillimin e kapaciteteve të Shoqërive Ujësjiellës Kanalizime (UK) për vitin 2024. Për çdo informacion shtesë, jeni të lirë të na kontaktoni në detajet e mëposhtme:

Shoqata e Ujësjiellës dhe Kanalizimeve të Shqipërisë

Rruga "Pjeter Bogdani", 39/1, K 5, 3, Njësia Bashkiake Nr. 5,
Kodi Postar 1019, Tiranë, Shqipëri

Tel: (+355/4) 2245 101

Mob: (+355) 69 70 66 222

E-mail: jonida.ahmeti@shukalb.al

Web: www.shukalb.al

1 HYRJE

Shoqata Ujësjellës Kanalizime e Shqipërisë (SHUKALB), e themeluar në vitin 2000, ka për vizion të njihet si lider i afirmuar në avancimin e cilësisë së performancës dhe qëndrueshmërisë në sektorin e ujit. Në përputhje me deklaratën e qartë të misionit të saj - "Të shërbejë si burim kryesor për njohuri, zhvillim profesional dhe rrjetëzim" - SHUKALB është i përkushtuar për të përmirësuar dhe promovuar zhvillimin e kapaciteteve, si dhe për të ofruar produkte dhe shërbime për përmirësimin e performancës që kontribuojnë në performancë të matshme të shoqërive ujësjellës kanalizime (UK). Ky objektiv është në përputhje me Strategjinë Kombëtare të Qeverisë Shqiptare për Sektorin e Shërbimeve të Furnizimit me Ujë dhe Kanalizime (2023-2030). Strategjia, nën qëllimin e politikës numër 5, vë theksin në zhvillimin e kapaciteteve të forcës punëtore në sektorin ujësjellës kanalizime (UK) dhe në administrimin efikas të shërbimeve. Kjo pritet të arrihet përmes një sërë masash/rezultatesh prioritare, duke përfshirë zhvillimin e mekanizmave kombëtarë të planifikimit për zhvillimin e kapaciteteve për të gjithë aktorët e sektorit në të gjitha nivelet. Masa të tjera kyçe përfshijnë sigurimin e fondeve për zhvillimin e kapaciteteve përmes buxhetimit, implementimin e programit kombëtar të trajnimit dhe certifikimit së bashku me masat për edukim të vazhdueshëm, krijimin e strukturave organizative rajonale efikase dhe hartimin e një plani për transformimin digjital të shërbimeve ujësjellës kanalizime.

Në këtë kontekst, praktika vjetore e SHUKALB është të kryejë një vlerësim të thelluar dhe ushtrim planifikimi në fillim të çdo viti. Për përgatitjen për vitin 2024, SHUKALB zhvilloi një anketë për vlerësimin e nevojave për trajnim (VNT). Anketimi synonte të identifikonte boshllëqet specifike të njohurive dhe aftësive sikurse perceptohen nga menaxhmenti i shoqërive ujësjellës kanalizime, si dhe të identifikonte trajnimin e nevojshëm.

Pyetësi ishte i strukturuar, duke përfshirë nëntë seksione për trajtimin e aspekteve të ndryshme të nevojave për trajnim dhe zhvillimin e kapaciteteve:

Informacion i Përgjithshëm: Kjo seksion mblodhi detaje kyçe rreth shoqërive ujësjellës kanalizime, duke përfshirë emrin e kompanisë, personin e kontaktit, pozicionin aktual, numrin total të stafit të përhershëm dhe numrin e stafit sipas fushave kyçe funksionale të shoqërisë.

Vlerësimi i Programeve të Mëparshme të Trajnimit: Ky seksion vlerësonte efikasitetin dhe ndikimin e programeve të mëparshme të trajnimit dhe zhvillimit të organizuara nga SHUKALB.

Sfidat e Forcës Punëtore dhe Boshllëqet e Njohurive: Ky seksion analizonte shpërndarjen e moshës, sfidat lidhur me plakjen e forcës punëtore, nevojat specifike për zhvillim sipas departamenteve/roleve dhe nevojat për zhvillim të lidërsipit.

Temat me Prioritet për Trajnim gjatë Vitit 2024: Ky seksion vlerësonte nivelin e interesit për tematika të trajnimit të ndara në 4 kategori kryesore, si: Menaxhim, Furnizimi me Ujë dhe Trajtimi i Ujit të Pijshëm, Kanalizime dhe Trajtimi i Ujit të Ndotur dhe Ndërdisciplinore.

Programet Rajonale të Zhvillimit të Kapaciteteve (ZHK) me Prioritet: Ky seksion vlerësonte interesin e shoqërive UK në programet rajonale të ZHK të përshatura për zhvillimin e kapaciteteve specifike.

Formatet, Metodologjitë dhe Kohëzgjatja e Preferuar: Ky seksion eksploronte preferencat për formate të ndryshme të trajnimit, metodologji dhe kohëzgjatje, si dhe fusha potenciale për shkëmbim dhe bashkëpunim mes shoqërive ujësjellës kanalizime.

Angazhimi në Komunitete të Praktikës/Grupe Pune: Ky seksion vlerësonte gatishmërinë për të marrë pjesë në Komunitete të Praktikës/Grupe Pune dhe vlerësonte përfitimet e perceptuara dhe disponueshmërinë e stafit për pjesëmarrje në këto grupe.

Kapaciteti i Shoqërisë UK për të Paguar: Ky seksion vlerësonte kapacitetin e shoqërive për të përballuar tarifat e pjesëmarrjes në trajnime dhe programe për zhvillimin e kapaciteteve.

Komentet Shtesë: Ky seksion ofronte hapësirë për shoqëritë UK të ndanin komente, kënd vështrime, perspektiva shtesë në lidhje me nevojat për trajnim, si, ndryshimet e politikave, pajtueshmërinë rregullatore, nevojat afat gjata të zhvillimit dhe sugjerime për përmirësime.

Ky pyetësor synonte të eksploronte gjendjen aktuale të nevojave për zhvillim të kapaciteteve brenda sektorit ujësjellës kanalizime, duke mundësuar kështu SHUKALB të përshtasë programet e saj në mënyrë efektive. Seksionet vijuese të raportit do të paraqesin gjetjet dhe konkluzionet që rrjedhin nga anketimi i vlerësimit të nevojave për trajnim, duke krijuar kështu bazën për vendimmarrje të informuar dhe programe të targetuara të zhvillimit të kapaciteteve gjatë vitit 2024.

2 METODOLOGJIA

Anketa VNT, një iniciativë vjetore nga SHUKALB, u përgatit për të vlerësuar nevojat e ndryshme të trajnimit të shoqërive ujësjellës kanalizimeve (UK) në Shqipëri. Qëllimi ishte për të informuar planifikimin e aktiviteteve të zhvillimit të kapaciteteve (ZH) gjithëpërfshirëse për vitin e ardhshëm, në këtë rast, 2024. Pyetësi përfshinte pyetje të mbyllura dhe të hapura. Pyetjet e mbyllura ofrojnë të dhëna sasiore, duke ofruar një format më të shpejtë dhe më të lehtë përgjigjeje, duke lehtësuar analizën sasiore. Njëkohësisht, pyetjet e hapura inkurajojnë pjesëmarrësit të ofrojnë të dhëna cilësore, duke u lejuar atyre lirinë për të ndarë komente përtej pyetjeve të strukturuar të përshkuara në pyetësor (referojuni Shtojcës-1).

Anketa e shpërndarë në të 17 shoqëritë UK në Shqipëri më 24 janar 2024, nëpërmjet emailit, kërkoi të dhëna nga menaxherët kryesorë të lartë të shoqërisë, si Administratorët/Zëvendës Administratorët, Drejtorët Tregtarë, Drejtorët Teknik ose Drejtorët e Funksioneve Mbështetëse/HR. Secilës shoqëri iu kërkua të plotësonte vetëm një pyetësor i cili të integronte nevojat organizative për trajnime. Afati i fundit për mbledhjen e pyetësorëve u caktua fillimisht për 2 shkurt, 2024, me një shtyrje të dhënë deri më datën 21 shkurt, 2024. Gjithsej morën pjesë 12 shoqëri rajonale UK, dhe pyetësorët e tyre të plotësuar formuan bazën e të dhënave për analizat e mëvonshme.

Rezultatet e anketës VNT iu nënshtruan validimit gjatë një takimi bashkëpunues të organizuar më 23 shkurt, 2024, ku përfaqëshin përfaqësues nga grupe të ndryshme të interesit. Pjesëmarrësit përfshinin përfaqësues nga Enti Rregullator i Ujit (ERRU), Shoqëritë UK, Shoqata e Njësive të Qeverisjes Vendore (NJQV), Trajnerët dhe Donatorët/Institucionet Financiare Ndërkombëtare (IFI). Kjo qasje gjithëpërfshirëse siguroi një kuptim gjithëpërfshirës të nevojave për trajnim brenda sektorit UK.

Raporti aktual përmbledh gjetjet nga anketa si dhe komentet dhe reagimet nga procesi i validimit. Bazuar në këto rezultate, më pas do të përpilohet Kalendar i Programeve të ZHK për vitin 2024. Ky kalendar do të shërbejë si një udhëzues për hartimin dhe ofrimin e programeve të synuara ZHK, në përputhje me nevojat e identifikuara të aktorëve të sektorit të ujit. Për më tepër, këto rezultate do t'i ofrojnë SHUKALB-it një bazë solide për zhvillimin e programeve të reja të zhvillimit të kapaciteteve (ZHK) dhe integrimin e sfidave dhe çështjeve kryesore të ngutshme në iniciativat e avokimit dhe dialogut.

3 ANALIZA E TË DHËNAVE

Numri i përgjithshëm i shoqërive, të cilat i dorëzuan pyetësorët në Shoqatë, ishin 12 nga 17 shoqëri ujësjellës kanalizime. Duke pasur parasysh numrin e vogël të përgjigjeve të pyetësorit, të dhënat u analizuan duke përdorur Microsoft Excel. Seksionet vijuese të analizës së të dhënave do të pasqyrojnë gjetjet kryesore. Disa të dhëna të seksioneve u analizuan më tej, në përgjigje të komenteve të marra nga takimi i palëve të interesit.

3.1 INFORMACION I PËRGJITHSHËM I SHOQËRISË

Të anketuarit dhanë informacion të përgjithshëm për shoqëritë e tyre, duke përfshirë emrin e kompanisë, personin e kontaktit, pozicionin aktual, stafin total të përhershëm dhe numrin e stafit në fushat kryesore funksionale.

3.1.1 Shoqëritë UK të Anketuara

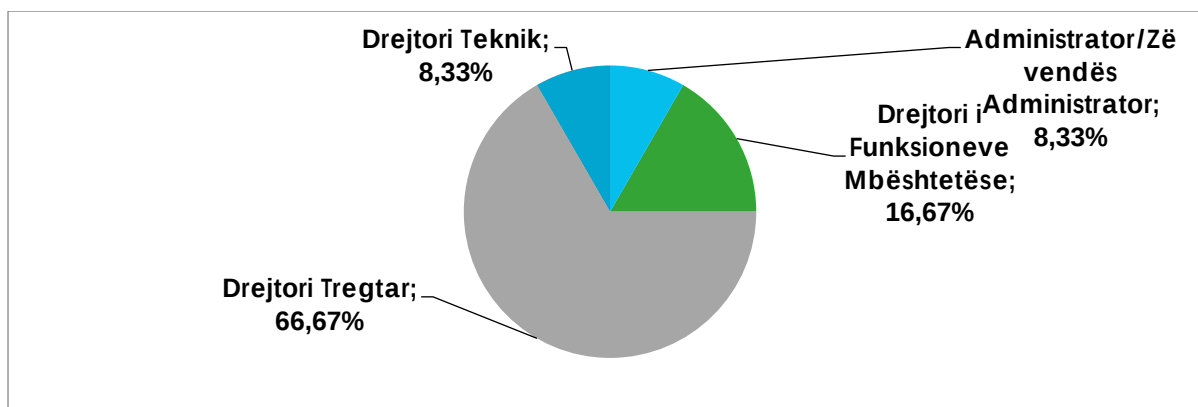
Shoqëritë që plotësuan pyetësorin online ishin si më poshtë:

Shoqëria Rajonale UK Berat
Shoqëria Rajonale UK Dibër
Shoqëria Rajonale UK Elbasan
Shoqëria Rajonale UK Fier
Shoqëria Rajonale UK Gjirokastrë
Shoqëria Rajonale UK Korçë
Shoqëria Rajonale UK Kukës
Shoqëria Rajonale UK Lezhë
Shoqëria Rajonale UK Lushnjë
Shoqëria Rajonale UK Sarandë
Shoqëria Rajonale UK Shkodër

3.1.2 Pozicionet që Plotësuan Pyetësorin

Shumica e personave që plotësuan pyetësorin mbanin pozicione drejtuese të funksionit tregtar (66.67%), të ndjekur nga drejtorët e funksioneve mbështetëse (16.67%) dhe administratorët/zëvendësadministratorët dhe drejtorët teknikë të cilët përfaqësonin një përqindje më të vogël (8.33%), siç tregohet në grafikun më poshtë.

Figura 1 – Diagrama rrethore e pozicioneve

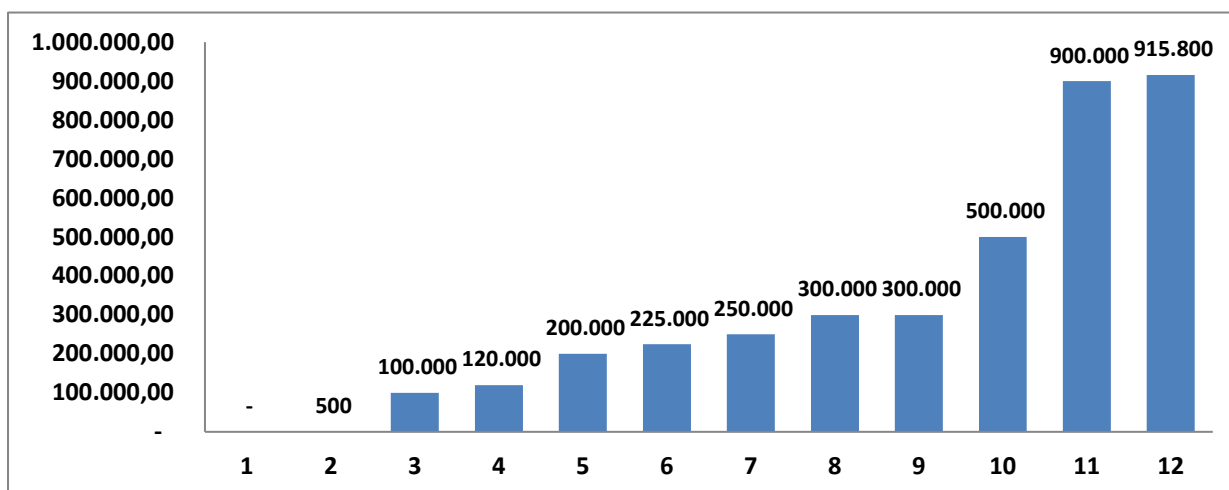


3.1.3 Buxheti i Alokuar për Programet e Trajnimit

Vlerat financiare tregojnë buxhetet e alokuara, apo kapacitetet financiare të shoqërive rajonale UK përkatëse. Shoqëritë rajonale ndryshojnë ndjeshëm në aspektin financiar, ku disa shoqëri kanë shifrën më të lartë të raportuar dhe të tjera shumë të ulëta deri në mungesë të plotë të informacionit financiar të disponueshëm. Shumica e shoqërive rajonale UK që janë përgjigjur kanë alokuar burime financiare për programet e ZHK-ve në vitin 2024, me buxhete të planifikuara që variojnë nga 100,000 deri në 900,000 lekë. Gama buxhetore mbizotëruese midis shoqërive të anketuara (25%) është midis vlerave 200,000 dhe 300,000 lekë. Gjithashtu, 17% akordojnë buxhete prej 100,000 lekësh dhe 17% të tjera akordojnë buxhete prej 900,000 lekësh. Për shoqëritë që raportojnë buxhete nga 100,000 lekë deri në 120,000 lekë, ekziston mundësia që shifrat e raportuara të mos përfshijnë të gjithë buxhetin e alokuar për trajnime, por është marrë parasysh pragu i prokurimit.

Është kryer një analizë e përafërt për të përcaktuar raportin e buxhetit të trajnimit në krahasim me fondin e pagave të shoqërive UK. Shumica e shoqërive buxhetojnë rreth 1% deri në 2% për trajnime në krahasim me fondin e pagave, ndërsa një numër i vogël buxhetojnë 4% deri në 5%. Megjithatë kjo korrespondon me pragun e rekomanduar prej 1% të përcaktuar në Strategjinë Kombëtare UK për vitin 2024, ekziston një shqetësim se burimet financiare të alokuara mund të jenë të pamjaftueshme në mbështetjen e duhur të trajnimit dhe zhvillimit të personelit për të gjitha nivelet organizative.

Figura 2 – Diagrama me shtylla e buxhetit të alokuar të trajnimit nga shoqëritë uk



3.1.4 Stafi i Shoqërive sipas Fushave Kyçe të Veprimtarisë

Analiza e të dhënave tregoi se forca totale punëtore në këto shoqëri rajonale UK arrin në 4.550 punonjës. Megjithatë, shpërndarja e stafit sipas fushave të veprimtarisë, duke përjashtuar punëtorët në terren dhe personelin e sigurimit të nënkontraktuar, rezultoi në 3,462 punonjës të raportuar. Analiza zbulon se 56% e stafit total është i përqendruar në departamentin teknik përgjegjës për operimn e sistemeve të furnizimit me ujë, të ndjekur nga departamenti tregtar që punëson 21% të forcës punëtore. Departamenti teknik i operimit të sistemeve të grumbullimit, trajtimit dhe largimit të ujërave të ndotura, së bashku me stafin drejtues, përbëjnë 9% të totalit të forcës punëtore, ndërsa shërbimet administrative përbëjnë 6%.

Shpërndarja nëpër departamente të ndryshme brenda shoqërive UK tregon një fokus të rëndësishëm në planifikimin, operimin dhe mirëmbajtjen e infrastrukturës së furnizimit me ujë për të siguruar shërbime të besueshme. Ekziston gjithashtu një theks i qartë në menaxhimin financiar, marrëdhëniet me klientët dhe zhvillimin e përgjithshëm të biznesit brenda shoqërive rajonale. Megjithatë, shpërndarja e punonjësve të përfshirë në planifikimin, operimin dhe mirëmbajtjen e infrastrukturës së ujërave të ndotura tregon një çekuilibër në krahasim me furnizimin me ujë.

Hulumtimi i mëtejshëm është i nevojshëm në këtë kontekst, pasi punonjësit në terren nuk janë përfshirë në analizën e shpërndarjes. Rrjedhimisht, numri i të punësuarve për sistemet e furnizimit me ujë dhe ujërave të ndotura mund të shfaqet në përmasa të ndryshme. Për më tepër, një investigim për numrin e punonjësve për numrin e lidhjeve (4/1000) mund të kishte ofruar një kuptim më të plotë të mbistafimit ose treguesit të efikasitetit të stafit.

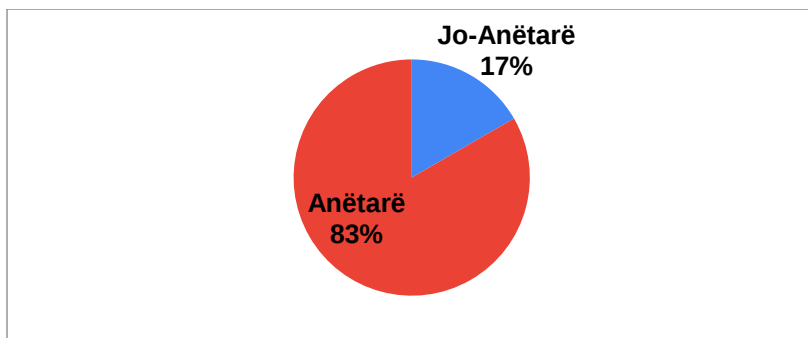
Tabela 1 - Staf i shoqërive sipas fushave kyçe të veprimtarisë tregon ndarjen në numër dhe përqindje për të gjithë stafin në 5 fushat tipike të një shoqërie UK.

Stafi menaxherial	Punonjësit e Departamentit Tregtar dhe Financiar	Punonjësit e Departamentit Teknik – Sistemet e Furnizimit me Ujë	Punonjësit e Departamentit të Shërbimeve Mbështetëse	Punonjësit e Departamentit Teknik – Sistemet e Grumbullimit dhe Trajtimit të Ujërave të Ndotur
303	724	1.929	198	308
9%	21%	56%	6%	9%
Totali i Stafit të Përhershëm të raportuar sipas departamenteve (janë përfshirë vetëm punonjësit në zyra dhe administratë, janë përjashtuar punëtorët e terrenit).		3.462 punonjës		
Totali i Stafit të Përhershëm të raportuar nga shoqëritë e anketuara.		4.550 punonjës		

3.1.5 Antaresimi në SHUKALB

Gjithashtu, nga analiza e pyetësorëve për anëtarësimin në Shoqatë rezulton se 83% janë anëtarë të Shoqatës Ujësjetllës Kanalizime të Shqipërisë, ndërsa 17% nuk janë anëtarë.

Figura 3 – Diagrama rrethore e antarësimit në Shoqatë



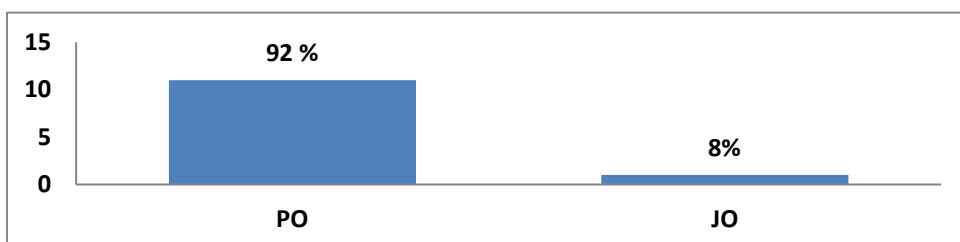
3.2 VLERËSIMI I PROGRAMEVE TË TRAJNIMIT TË KALUARA

Seksioni i dytë synonte të vlerësonte efikasitetin dhe impaktin e programeve të kaluara të trajnimit dhe zhvillimit të kapaciteteve të ofruara nga SHUKALB. Ky seksion përmbante tre pyetje.

3.2.1 Pjesëmarrja në Programet e Mëparshme të Trajnimit

Pyetja e parë kërkoi informacion në lidhje me pjesëmarrjen e shoqërisë UK në programet e mëparshme të trajnimit apo ZHK-ve të organizuara nga SHUKALB. Shumica e shoqërive rajonale të anketuara rezultojnë të kenë qenë pjesë e programeve ZHK nga SHUKALB (92%).

Figura 4 – Pjesëmarrja në programet e mëparshme të trajnimit dhe ZHK



3.2.2 Efektiviteti dhe Impakti i Trajnimeve

Pyetja e dytë kërkoi komente mbi efektivitetin dhe impaktin e programeve të zhvillimit të kapaciteteve (ZHK) në shoqëri. Meqenëse pyetja ishte e hapur, disa nga komentet e marra ishin si më poshtë:

Ndikim pozitiv në rritjen e aftësive profesionale.

Shumë efektive.

Trajnimet kanë qenë efektive dhe kanë ndikuar pozitivisht në performancën e punonjësve të trajnuar.

Shumë i vlefshëm në shkëmbimin e përvojës ndërmjet shoqërive.

Efektive dhe e dobishme.

Shumë efikase.

Shumë mirë, duke ndikuar në përmirësimin e performancës së kompanisë.

Trajnime të tilla janë shumë të vlefshme për shoqëritë rajonale.

Pjesëmarrje me efektivitet të plotë.

Trajnimet kanë qenë produktive për kompaninë.

Trajnimet janë efektive, por duhet të futen tema të reja.

Ndërsa reagimet e përgjithshme tregojnë një perceptim pozitiv të efektivitetit dhe ndikimit të programeve të zhvillimit të kapaciteteve (CD) brenda shoqërisë, vërehet se komentet e dhëna janë të natyrës së përgjithshme dhe mungon dokumentimi specifik i ndikimit në nivel shoqërie.

3.2.3 Vlerësimi i Impaktit të Programeve të Trajnimit

Pyetja e tretë vlerësoi se si shoqëritë masin impaktin e programeve të trajnimit në performancën e punonjësve dhe shoqërisë UK, dhe treguesit kryesorë specifikë të performancës (KPI) ose metrikat e suksesit që ata do të donin të shihnin të adresoheshin në vlerësimin e rezultateve të trajnimit. Komentet e marra ishin:

Rritja e performancës si rezultat i trajnimit është domethënëse.

Pozitive.

Humbjet e ujit.

Janë efektive në përmirësimin e kriterëve të performancës.

Ne nuk kemi tregues kryesorë të TKP.

Shumë mirë, trajnimet kanë ndikuar në përmirësimin e performancës së kompanisë.

Trajnimet kanë arritur qëllimin e tyre.

Ne vlerësojmë trajnimet me një ndikim të lartë në performancën e punonjësve.

Zbatim konkret në dobinë e mësimeve të nxjerra.

Edhe një herë, reagimet e marra janë të natyrës së përgjithshme, nuk janë specifike për metodat e matjes të përdorura dhe nuk ofrojnë sugjerime shtesë për vlerësimin e rezultateve. Nga ana tjetër, vlen të theksohet se të gjitha programet e zhvillimit të kapaciteteve (ZHK) të ofruara nga SHUKALB janë të dizajnuara me saktësi me rezultate të qarta të mësimi si në nivel individual ashtu edhe në nivel organizativ, në përputhje me treguesit kryesorë të performancës (TKP). Ekziston nevoja që SHUKALB të krijojë një bashkëpunim më të ngushtë me strukturat e brendshme të menaxhimit të shoqërive dhe anëtarëve të kështillit të tyre mbikëqyrës për të siguruar që impakti i trajnimeve të jetë i dokumentuar dhe përmirësimet të lidhen me treguesit kyç të performancës TKP ose metrikat e suksesit.

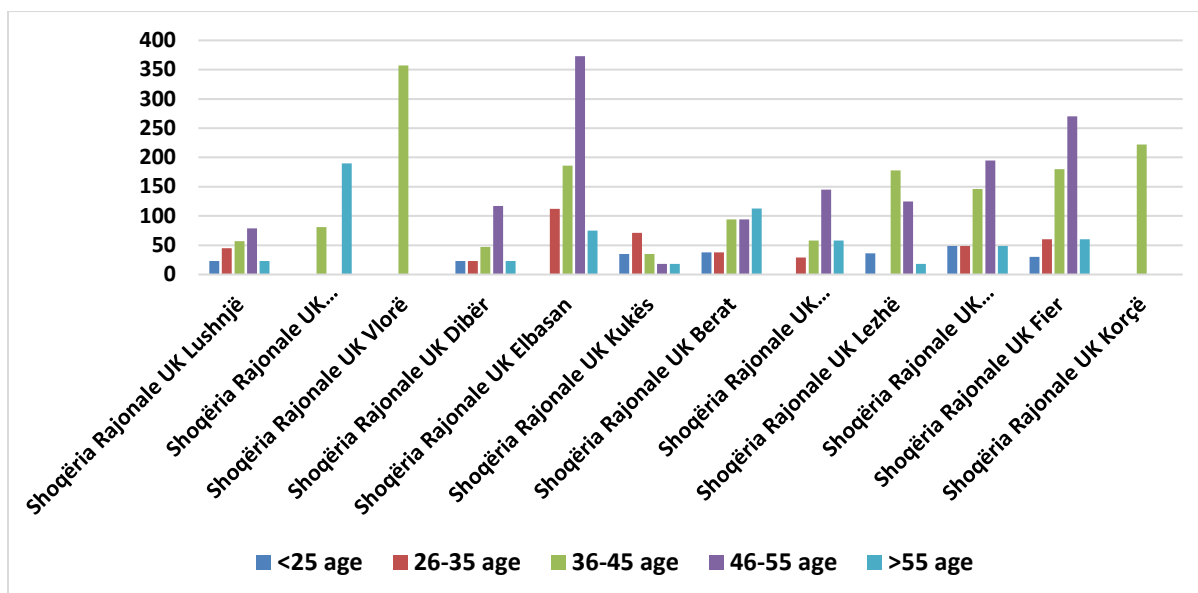
3.3 SFIDAT E FORCËS PUNËTORE DHE BOSHËLLIQET E NJOHURIVE

Seksioni i tretë kishte për qëllim vlerësimin e sfidave të ndryshme të forcës punëtore si mosha dhe boshllëqet specifike të njohurive dhe aftësive në organizatë nga lart poshtë. Ky seksion përmbante tre pyetje.

3.3.1 Përbërja e Moshës së Forcës Punëtore

Pyetja e parë kërkoi informacion për shpërndarjen e moshës së forcës punëtore brenda shoqërisë, e shprehur si përqindje në grupmosha të ndryshme, duke filluar nga profesionistët më të rinj të ujit (PRU) deri te personeli afër pensionit. Analiza e shpërndarjes së moshës nëpër shoqëri të ndryshme nxjerr në pah një përqendrim të konsiderueshëm të grupmoshës 46-55 vjeç në Elbasan, Fier, Shkodër, Dibër dhe Sarandë. Ky përqendrim tregon një forcë punëtore të pjekur në këto rajone, duke theksuar domosdoshmërinë për strategji të targetuara për të adresuar boshllëqet e mundshme të Profesionistëve të Rinj të Ujit (PRU). Në mënyrë të ngjashme, Vlora, Korça, Lezha dhe Elbasani shfaqin gjithashtu një përqendrim të punonjësve në grupmoshën 36-45 vjeç, duke sugjeruar një fuqi punëtore të pjekur. Ndërkohë, Berati dhe Gjirokastra raportojnë një grupmoshë mbi 55 vjeç, gjë që tregon një fuqi punëtore afër pensionit.

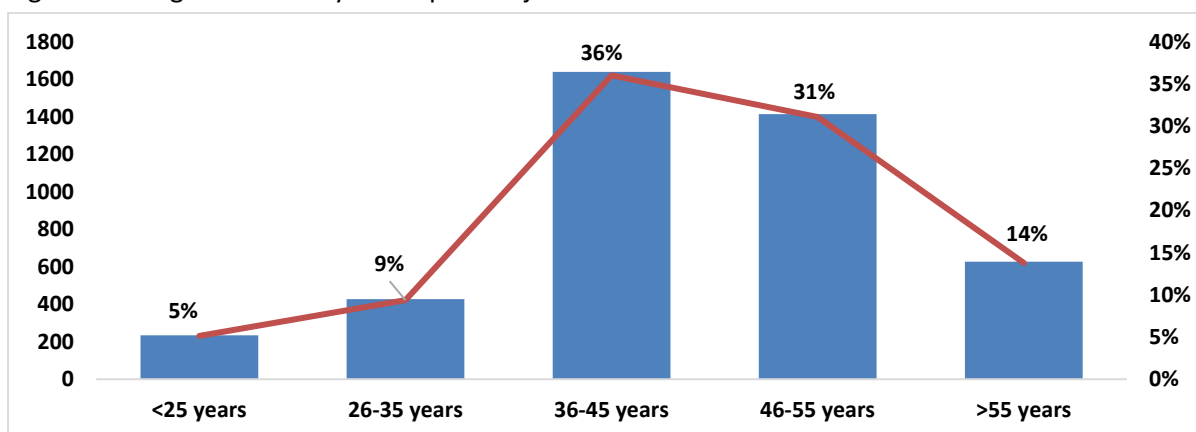
Figura 5 – Diagrama me shtylla i shpërndarjes sipas grupmoshave nëpër shoqëritë UK



Përgjigjet e ofruara nga shoqëritë paraqesnin mospërputhje, me disa që tregojnë shifra nën ose mbi 100% të fuqisë punëtore totale. Si rezultat, u krye një analizë e përafërt. Grafiku ilustron se shoqëri të caktuara nuk kanë raportuar për të gjitha grupmoshat, duke theksuar domosdoshmërinë për kërkim të mëtejshëm mbi saktësinë dhe plotësinë e të dhënave të moshës.

Një analizë e përafërt mbi përbërjen e përgjithshme të fuqisë punëtore nxori në pah përqendrimin e punonjësve në grupmoshën 36-45 vjeç, të ndjekur nga ata të grupmoshës 46-55 vjeç. Përqindjet më të vogla në grupmoshat <25 vjeç dhe >55 vjeç sugjerojnë një përfaqësim relativisht më të vogël të individëve të rinj dhe të moshuar në fuqinë punëtore.

Figura 6 – Diagrama me shtylla e shpërndarjes së moshës

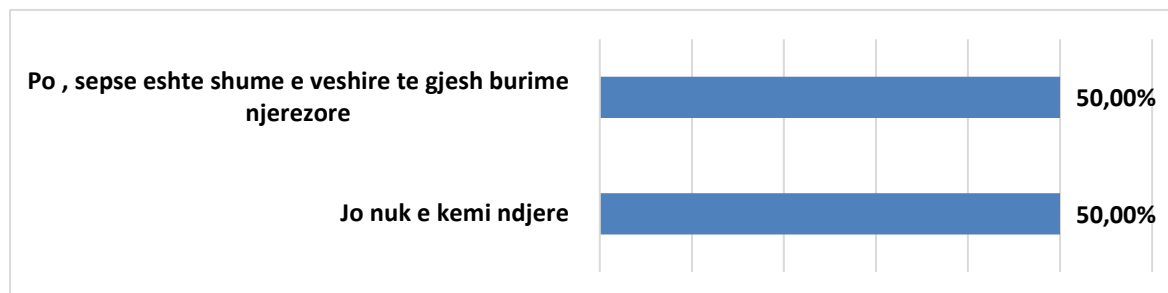


Vëzhgimi i përgjithshëm për të dhënat e raportuara është se shumicës së shoqërive u mungon një përfaqësim i balancuar në të gjitha grupmoshat, duke zbuluar boshllëqe të mundshme në diversitetin e forcës punëtore. Analiza thekson rëndësinë e planifikimit strategjik të forcës punëtore për të siguruar një përfaqësim të mirë-shpërndarë dhe të larmishëm të grupmoshave, duke nxitur një strukturë organizative dinamike dhe të qëndrueshme. Megjithatë, nevojitet një kërkim i thelluar për të verifikuar saktësinë e të dhënave të raportuara.

3.3.2 Sfidat e perceptuara të lidhura me plakjen e forcës punëtore

Pyetja e dytë synonte të vlerësonte nëse shoqëritë po hasin aktualisht sfida në lidhje me plakjen e forcës punëtore, duke përfshirë boshllëqet e mundshme të njohurive dhe aftësive për shkak të daljeve në pension ose daljeve në kohë të afërt në pension. Të anketuarit u ndanë në dy grupe, ku gjysma (50%) pranuan sfidat që lidhen me plakjen e fuqisë punëtore, ndërsa gjysma tjetër (50%) pohoi se nuk ka sfida të tilla.

Figura 7 - Diagrama me shtylla mbi sfidat e perceptuara që lidhen me një fuqi punëtore në plakje



Interesante, analiza e përgjigjeve duket se kundërshton gjetjet e pyetjes së mëparshme, e cila theksoi një përqendrim të konsiderueshëm të grupmoshës 46-55 vjeç në rajone të ndryshme dhe një përfaqësim të ulët të profesionistëve të rinj. Kjo kontradiktë mund të sugjerojë mungesë ndërgjegjësimi ose analize të brendshme brenda shoqërive në lidhje me çështjet e plakjes së fuqisë punëtore dhe mangësitë e aftësive që rrjedhin nga kjo. Këto rezultate tregojnë një nevojë të mundshme që shoqëritë të kryejnë vlerësime dhe analiza më të plota të brendshme për të kuptuar dhe trajtuar më mirë sfidat që lidhen me të dhënat demografike të fuqisë punëtore.

3.3.3 Nevojat Specifike për Zhvillim sipas Departamenteve/Roleve

Pyetja e tretë kërkoi informacion për boshllëqe të perceptuara ose fusha përmirësimi brenda departamenteve të ndryshme, me synimin për të përshtatur programet e trajnimit për të adresuar nevojat specifike. Reagimet e marra përmendën departamentet e mëposhtme:

*Planifikimi i buxhetit,
Departamenti i Financave dhe Aseteve,
Rrjeti i Shpërndarjes dhe Furnizimit me Ujë, Trajtimi i Ujërave të Ndotura,
Departamenti i Menaxhimit të Shitjeve dhe Klientëve, dhe
Sktori Teknik dhe Financiar.*

Megjithatë, përgjigjet nuk dhanë detaje specifike në lidhje me boshllëqet e njohurive apo kompetencave brenda këtyre departamenteve që SHUKALB t'i marrë parasysht në planifikimin e zhvillimit ose ofrimit të temave, gjatë vitit 2024.

3.3.4 Nevojat për Zhvillim të Lidershipit

Pyetja e katërt synonte të mblidhte njohuri mbi aftësitë ose kompetencat specifike të lidershipit që konsiderohen vendimtare për arritjen e qëllimeve strategjike të shoqërisë. Gjithashtu, pyetja kërkonte të identifikonte çdo aftësi shtesë drejtuese që, nëse adresohet, do të kontribuonte ndjeshëm në suksesin e kompanisë. Reagimet e marra përfshinin komente si:

*Menaxhimi i burimeve njerëzore dhe menaxhimi teknik.
Aftësi të përgjithshme menaxheriale.
Njohuri të zgjeruara të lidershipit dhe aplikim praktik në rolet drejtuese.
Përvoja konkrete e menaxhimit dhe integrimi i kësaj njohurie dhe eksperience brenda sektorit të ujit.*

Njohja e përkushtimit dhe aftësive të stafit drejtues.

Reagimet tregojnë një gamë të gjerë të aftësive drejtuese dhe menaxheriale të nevojshme për mbikëqyrjen e funksioneve të ndryshme organizative, duke filluar nga ekspertiza teknike dhe burimet njerëzore. Përgjigjet gjithashtu theksojnë njohjen për edukimin e vazhdueshëm, zbatimin praktik dhe përafrimin e aftësive drejtuese me kërkesat unike të sektorit të ujit. Gjithashtu, një njohje pozitive e stafit aktual drejtues tregon baza kompetence brenda organizatës.

3.4 TEMAT E TRAJNIMIT ME PRIORITET

Seksioni i katërt synonte të vlerësonte temat e trajnimit të nevojshme gjatë vitit 2024 bazuar në fushat e veprimtarisë. Ky seksion u organizua në katër kategori gjithëpërfshirëse në përputhje me Programin e Trajnimit të SHUKALB, si: Menaxhimi, Furnizimi dhe Trajtimi i Ujit, Kanalizimet dhe Trajtimi i Ujërave të Ndotura dhe Ndërdisciplinore. Secila kategori kryesore përfshinte tema më specifike të trajnimit, dhe shoqëritë siguruan vlerësime në një shkallë nga 1 (interes i ulët) deri në 5 (interes i lartë). Tabela 2 paraqet 15 temat më të nevojshme të trajnimit të renditura nga shoqëritë dhe vlerësimi mesatar i dhënë. Të gjitha temat dhe vlerësimi i tyre pasqyrohen në Shtojcën-2.

Renditja ofron njohuri të vlefshme në gamën e larmishme të menaxhimit dhe temave të trajnimit ndërsiplinore të prioritetuara nga shoqëritë për zhvillimin e kapaciteteve. Veçanërisht, shoqëritë i kanë dhënë prioritet të lartë trajnimeve për aftësitë personale dhe profesionale, menaxhimin e humbjeve të ujit, benchmarking, procedurat e prokurimit, menaxhimin financiar, menaxhimin e emergjencave, menaxhimin e aseteve, efikasitetin e energjisë, shëndetin dhe sigurinë në punë, menaxhimin e burimeve njerëzore dhe aftësitë thelbësore të menaxhimit si puna në grup dhe vendimmarrja. Këto prioritete pasqyrojnë fokusin e shoqërive në zhvillimin e kapaciteteve strategjike në fusha kyçe kritike për efikasitetin dhe efektivitetin e tyre operacional.

Tabela 2 – 15 Temat kryesore të trajnimit me prioritet më të lartë

Nr.	Renditja e Tematikave të Trajnimit	Vlera mesatare
1	Aftësitë personale dhe profesionale	4,3
2	Menaxhimi i Humbjeve të Ujit	4,2
3	Menaxhimi i Performancës përmes Benchmarking	4,1
4	Procedurat e Prokurimit Publik për Shoqëritë UK	4,1
5	Plani i biznesit për përmirësimin e performancës	4,1
6	Menaxhimi Financiar	4,0
7	Pasqyrat financiare dhe roli i tyre në vendimmarrje	4,0
8	Menaxhimi i Emergjencave	4,0
9	Punë në grup	4,0
10	Menaxhimi i Aseteve	4,0
11	Kontrolli i rrjedhjeve	4,0
12	Eficienca e Energjisë në Shoqëritë Ujësjiellës Kanalizime	4,0
13	Siguria në Punë për Profesionistët e Ujit	3,9
14	Planifikimi/Menaxhimi i Burimeve Njerëzore	3,9
15	Vendimmarrja	3,9

Një analizë e mëtejshme e kryer brenda katër kategorive kryesore zbulon temat e renditura më të larta brenda secilës kategori. Vërehet se temat e fushës teknike kanë pasur interes relativisht më të ulët mes shoqërive. Kjo tregon një preferencë të veçantë për zhvillimin e kapaciteteve në fushat që lidhen me menaxhimin dhe funksionet më të gjera organizative.

Figura 8 - Diagrama me shtylla i vlerësimit të temave të trajnimit të menaxhimit

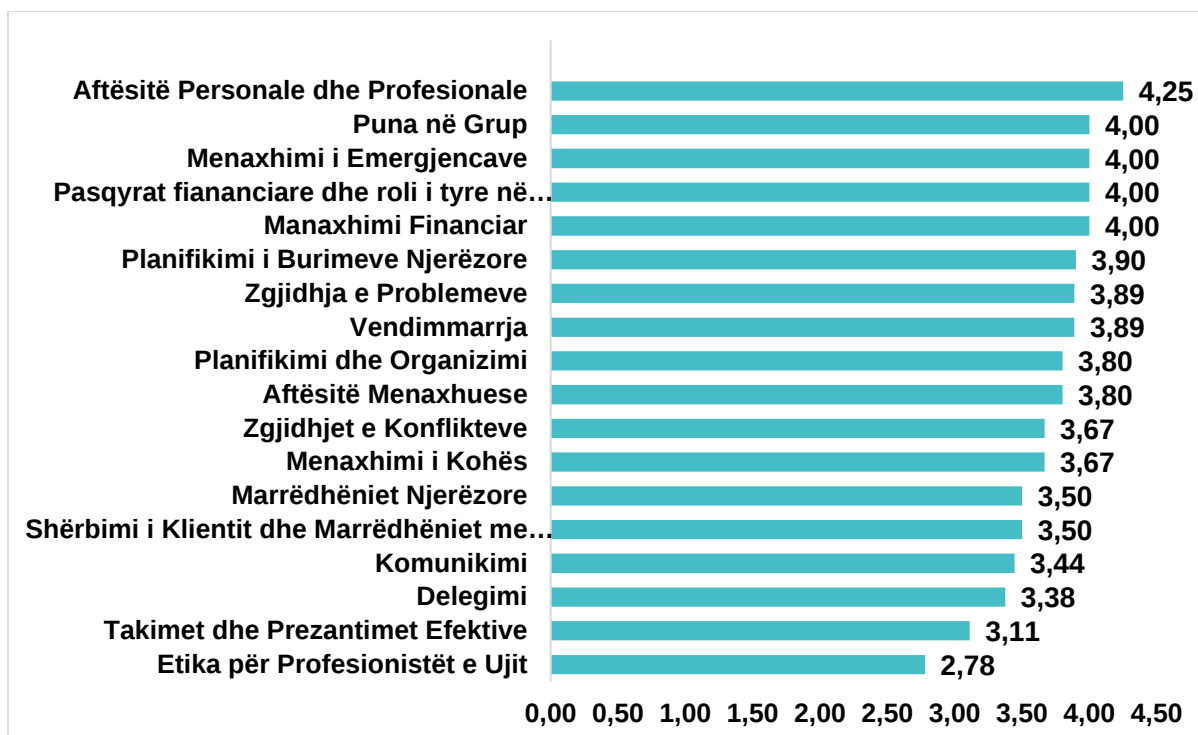
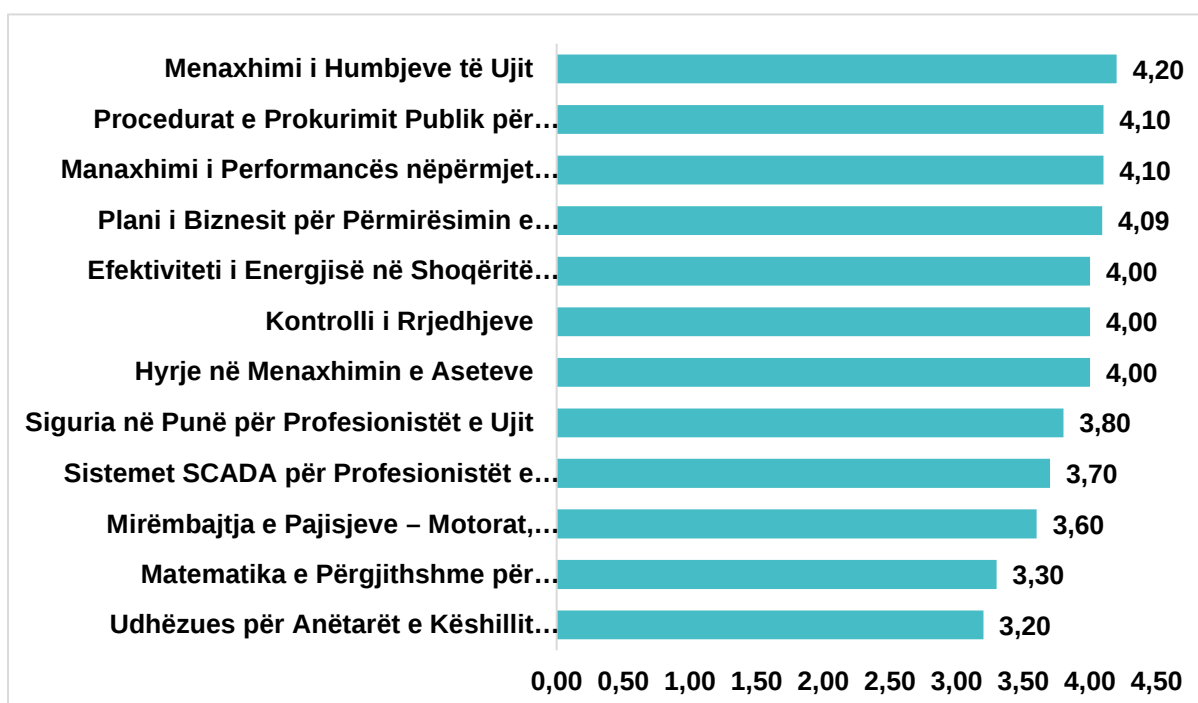
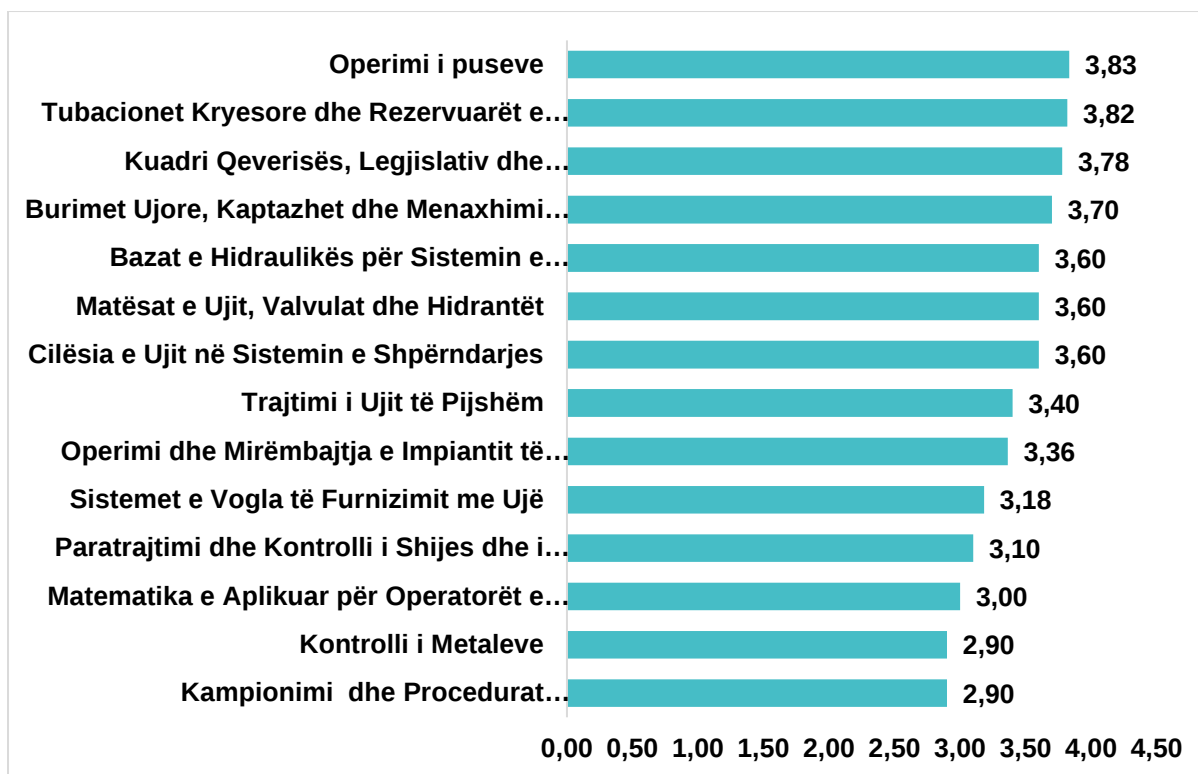


Figure 9 – Diagrama me shtylla e vlerësimit të temave ndërsiplinore të trajnimit



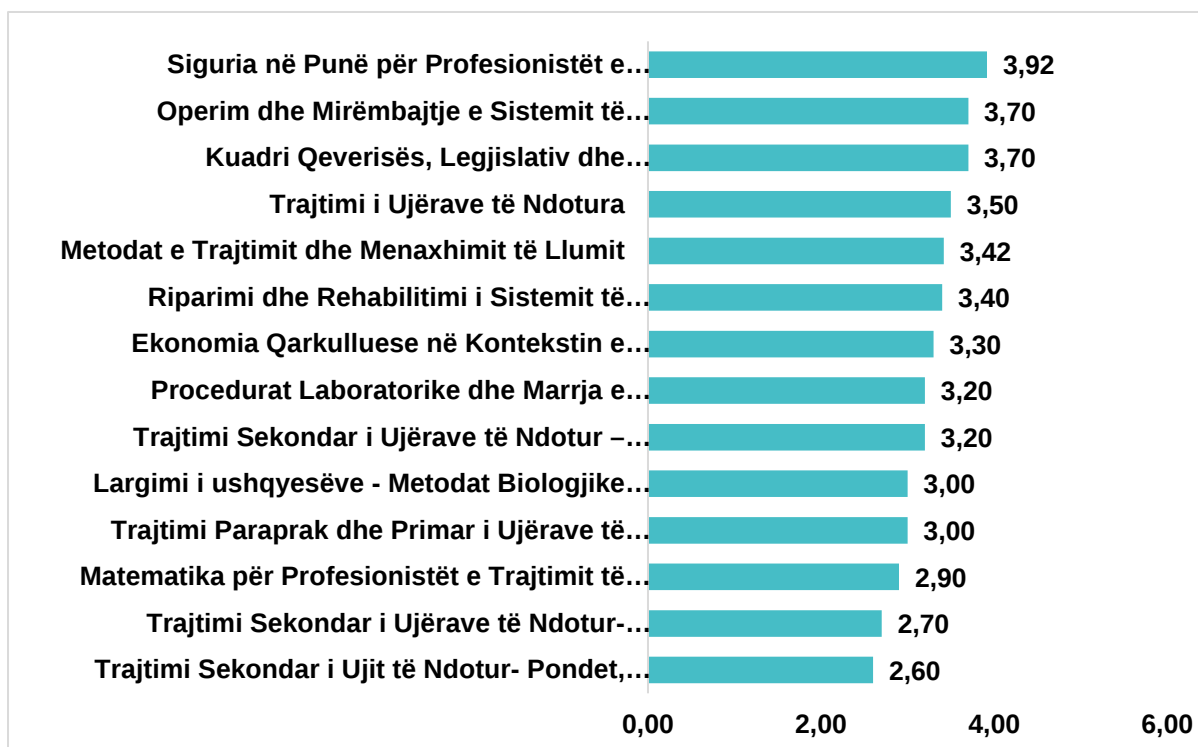
5 temat kryesore të trajnimit me prioritet në fushën e operimit dhe mirëmbajtjes së sistemeve të furnizimit me ujë dhe trajtimit të ujit të pijshëm përfshijnë operimet e puseve, tubacionet dhe rezervuarët e ujit, kuadri institucional, legjislativ dhe rregullator, burimet e ujit dhe bazat e hidraulikës së sistemeve të ujit.

Figura 10 – Diagrama me shtylla e vlerësimit të temave të trajnimit të lidhura me furnizimin me ujë



5 temat kryesore të trajnimit me prioritet në fushën e operimit dhe mirëmbajtjes së sistemeve të kanalizimeve dhe trajtimit të ujërave të ndotura janë siguria në punë, O&M e sistemit të grumbullimit të ujërave të ndotura, kornizat institucionale, legjislative dhe rregullatore, trajtimi i ujërave të ndotura dhe menaxhimi dhe trajtimi i llumit.

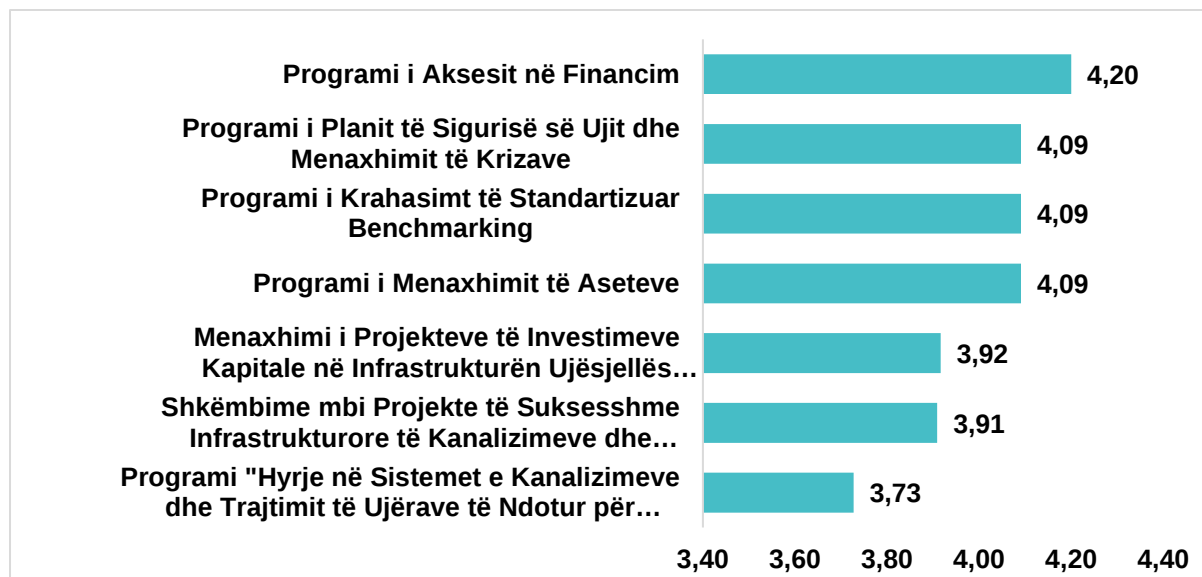
Figura 11 – Diagrama me shtylla e vlerësimit të temave të trajnimit të lidhura me kanalizimet dhe trajtimin e ujërave të ndotura



3.5 PROGRAME RAJONALE ME PRIORITET PËR ZHVILLIMIN E KAPACITETEVE

Seksioni i pestë u fokusua në vlerësimin e Programeve të Zhvillimit të Kapaciteteve (ZHK) të ofruara në kuadër të Partneritetit të Danubit (D-LeaP) dhe Projektit rajonal “Rrjeti i Zhvillimit të Kapaciteteve Rajonale për Shërbimet e Furnizimit me Ujë dhe Kanalizimeve (RCDN+)” për zhvillimin e kapaciteteve të nevojshme. Shoqëritë dhanë vlerësime në një shkallë nga 1 (interesi i ulët) deri në 5 (interesi i lartë). Grafiku më poshtë i cili përshkruan rezultatet nënvizoi temat e mëposhtme me interesin më të lartë, në rend zbritës: aksesin në financim, planet e sigurisë së ujit, benchmarking dhe menaxhimi i aseteve dhe projekteve të infrastrukturës.

Figura 12 - Diagrama me shtylla e vlerësimit të programeve rajonale të ZHK-ve



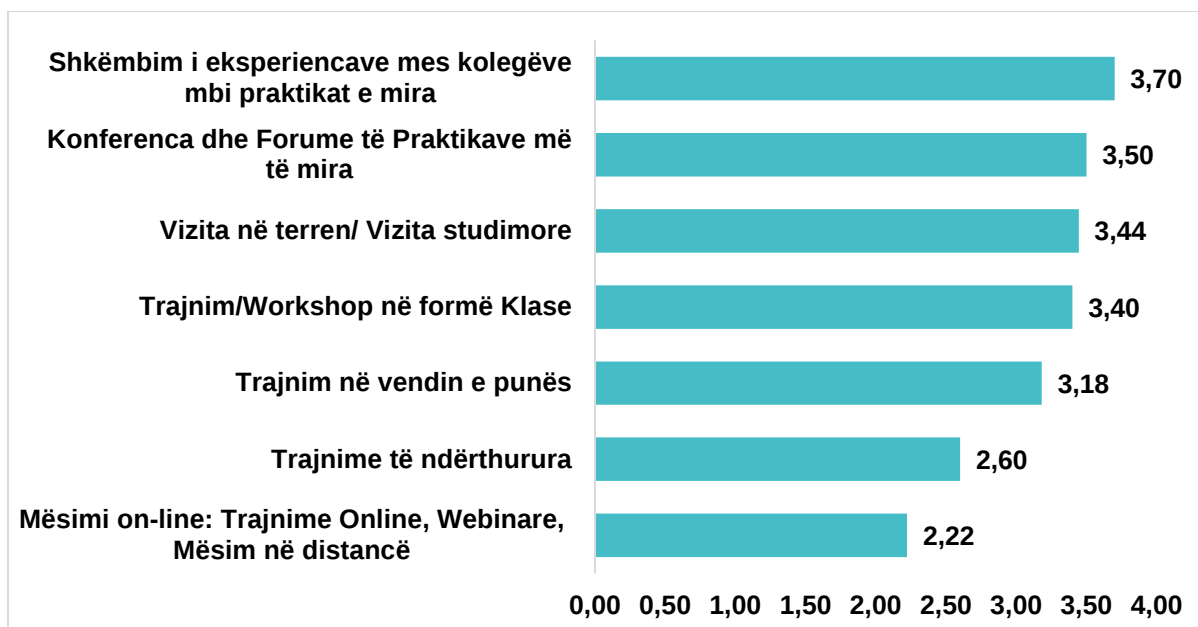
3.6 FORMATET, METODOLOGJITË DHE KOHËZGJATJA E PREFERUAR

Seksioni i gjashtë u hartua për të vlerësuar formatet e preferuara, metodologjitë dhe kohëzgjatjet për masat e zhvillimit të kapaciteteve (ZHK). Ky seksion përfshinte katër pyetje:

3.6.1 Formatet e preferuara të ZHK-ve

Pyetja e parë kishte për qëllim vlerësimin e formateve të ndryshme të zhvillimit të kapaciteteve (ZHK) dhe identifikimin e formateve më të vlefshme dhe më efektive që plotësojnë më mirë nevojat e stafit të shoqërive, të vlerësuara në një shkallë nga 1 (jo e vlefshme) në 4 (shumë e vlefshme). Rezultatet theksuan rëndësinë e formateve praktike dhe interaktive, duke përfshirë shkëmbimet e eksperiencave mes kolegëve, konferencat, vizitat studimore dhe aktivitetet ballë për ballë në krahasim me mësimin elektronik dhe aktivitetet online.

Figura 13 – Diagrama me shtylla për formatet e preferuara të zhvillimit të kapaciteteve



3.6.2 Ndarja dhe Shkëmbimi i Njohurive ndërmjet Shoqërive UK

Pyetja e dytë thellohej në angazhimin e SHUKALB për të nxitur shkëmbimin e eksperiencave ndërmjet shoqërive UK. Ky seksion synonte të mblidhte njohuri në fushat e mundshme për bashkëpunim me shoqëri të tjera për të lehtësuar ndarjen dhe shkëmbimin e përvojave, duke nxitur mësimin dhe zhvillimin e ndërsjellë. Disa fusha specifike të përmendura nga të anketuarit përfshijnë:

Hartimi i procedurave dhe rregulloreve të sigurisë teknike.

Menaxhimi i pikave të rrezikut.

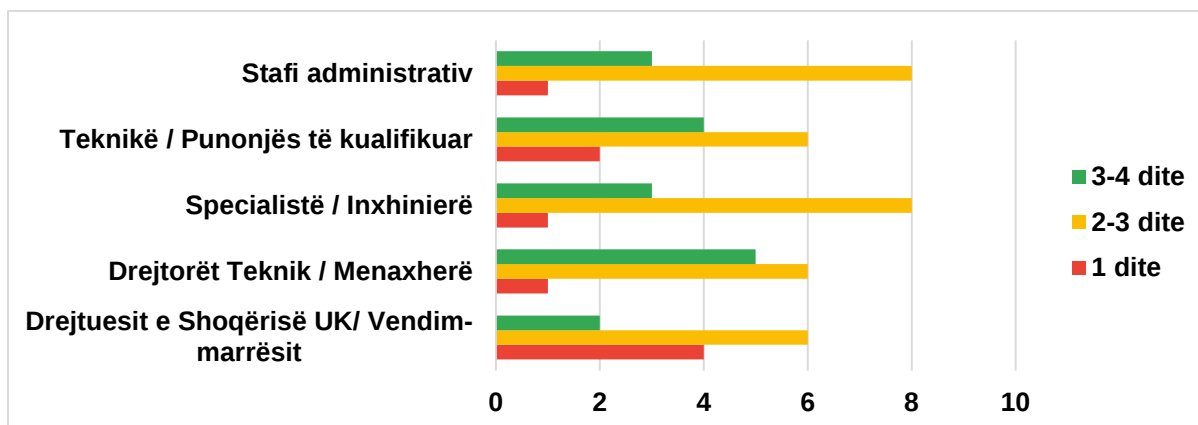
Procedurat e punës të sektorëve të ndryshëm.

Riorganizimi në Shoqëri Rajonale.

3.6.3 Kohëzgjatja e Preferuar e një Aktiviteti Trajnimi sipas Niveleve Hierarkike

Pyetja e tretë synonte të dallonte kohën që çdo nivel hierarkik mund t'i dedikonte një aktiviteti trajnimi. Gjetjet tregojnë një preferencë për një kohëzgjatje prej 3-4 ditësh midis vendimmarrësve, menaxherëve, inxhinierëve dhe punonjësve të kualifikuar. Veçanërisht, vendimmarrësit shfaqin një preferencë për një kohëzgjatje 1-ditore, ndërsa drejtorët teknikë, teknikët, inxhinierët dhe stafi administrativ favorizojnë kohëzgjatjen 3-4 ditë.

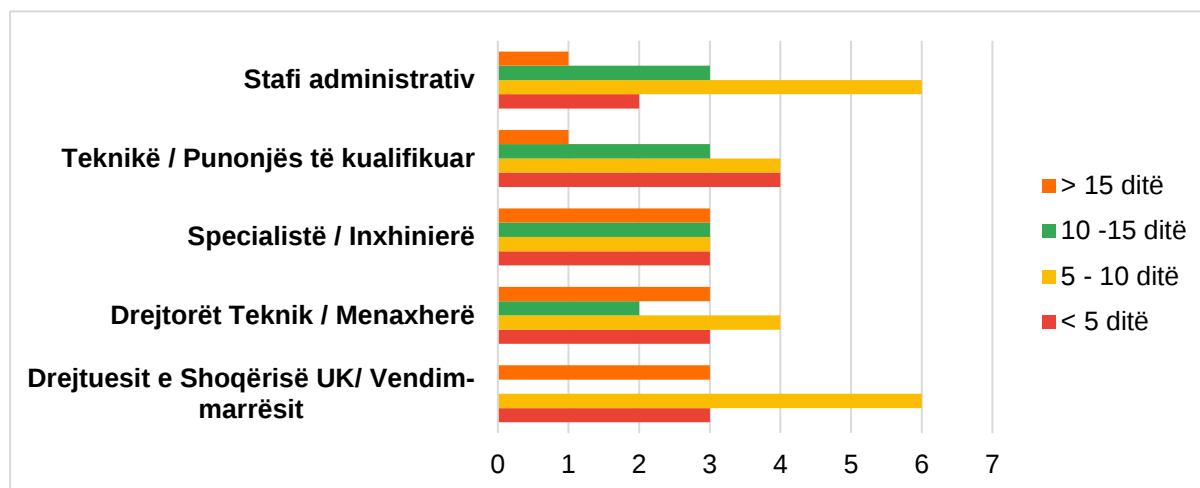
Figure 14 - Diagrama me shtylla mbi kohëzgjatjen e preferuar të trajnimit sipas niveleve hierarkike



3.6.4 Kohëzgjatja Vjetore e Preferuar për Zhvillim të Kapaciteteve sipas Niveleve Hierarkike

Pyetja e katërt kërkoi numrin e ditëve në vit që çdo nivel hierarkik mund të dedikojë për zhvillimin e kapaciteteve. Gjetjet tregojnë një preferencë për një kohëzgjatje prej 5-10 ditësh për të gjitha nivelet. Veçanërisht, vendimmarrësit, drejtorët teknikë, teknikët, inxhinierët dhe stafi administrativ shfaqin një preferencë për kohëzgjatje më pak se 5 ditë.

Figura 15 – Diagrama me shtylla mbi kohëzgjatjen vjetore për zhvillim të kapaciteteve sipas nivele hierarkike



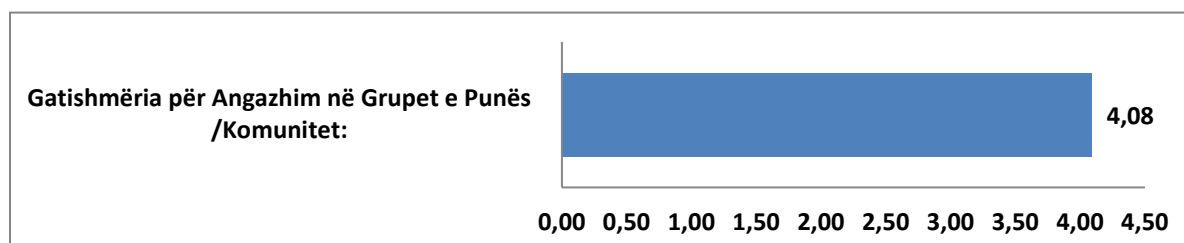
3.7 QASJET E ANGAZHIMIT NË KOMUNITETE TË PRAKTIKËS

Seksioni i shtatë i anketës u fokusua në vlerësimin e qasjeve të reja për zhvillimin e kapaciteteve, veçanërisht gatishmërinë për t'u angazhuar në Komunitetet e Praktikave (KeP) ose Grupet e Punës. SHUKALB po eksploron krijimin e grupeve të tilla, veçanërisht në fushën e menaxhimit të forcës punëtore dhe menaxhimin e ujërave të ndotura. Ky seksion përmbante tre pyetje kyçe.

3.7.1 Gatishmëria për Pjesëmarrje

Pyetja e parë vlerësonte gatishmërinë e punonjësve për t'iu bashkuar në mënyrë aktive një Komuniteti të Praktikës/Grupi Pune në lidhje me funksionin e tyre në sektorin UK në një shkallë nga 1 (aspak gati) deri në 5 (shumë gati). Përgjigjet tregojnë se ka gatishmëri që punonjësit t'i bashkohen komuniteteve të praktikës.

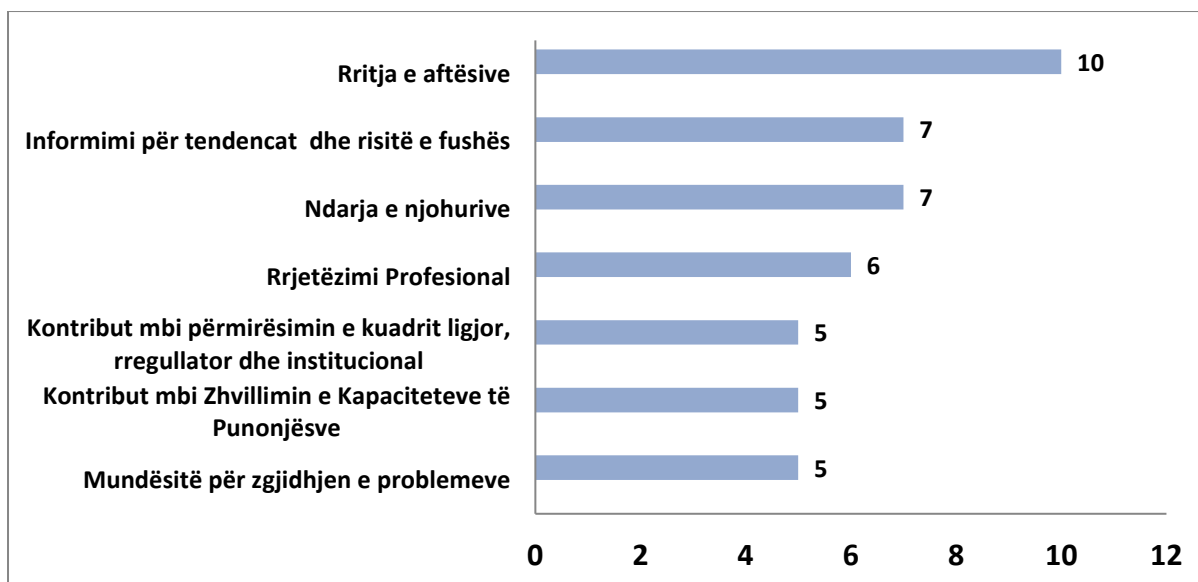
Figura 16 – Diagrama me shtylla për gatishmërinë e angazhimit në grupet e punës



3.7.2 Përfitimet e Perceptuara

Pyetja e dytë synonte të mblidhte njohuri nga shoqëritë në lidhje me përfitimet e pritshme të përfshirjes aktive të stafit në një komunitet praktikuesish. Përfitimet e perceptuara të theksuara përfshijnë rritjen e aftësive, qëndrimin e informuar për tendencat dhe risitë, nxitjen e ndarjes së njohurive dhe rrjetëzimin profesional.

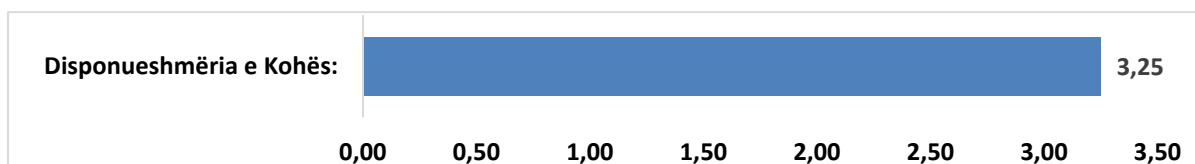
Figura 17 – Diagrama me shtylla e përfitimeve të perceptuara nga angazhimi i stafit në grupet e punës



3.7.3 Disponueshmëria për Pjesëmarrje

Pyetja e tretë vlerësoi disponueshmërinë e stafit për të marrë pjesë në aktivitete që lidhen me Komunitete Praktike, duke përdorur një shkallë nga 1 (Shumë i kufizuar) në 5 (Shumë i disponueshëm). Përgjigjet sugjerojnë se stafi ka kohë të kufizuar në dispozicion për t'u përfshirë në aktivitete të tilla.

Figura 18 – Diagrama me shtylla për disponueshmërinë e kohës



3.8 KAPACITETI I SHOQËRISË UK PËR TË PAGUAR

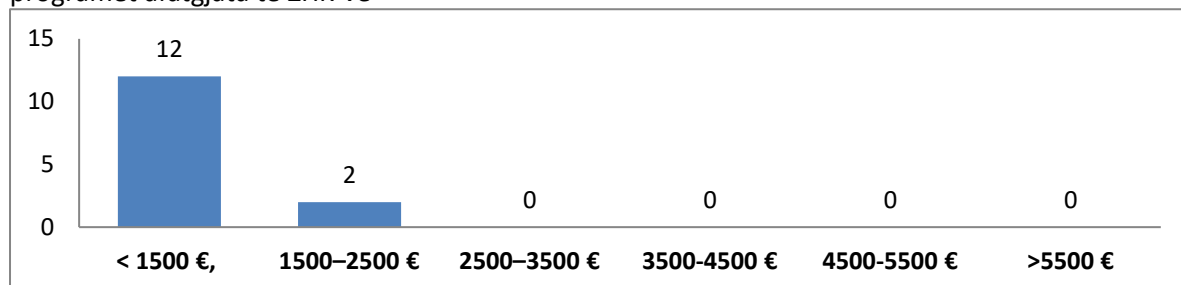
Seksioni i tetë u fokusua në vlerësimin e kapacitetit të shoqërive për të përballuar tarifat e pjesëmarrjes në programet e zhvillimit të kapaciteteve. Në përgjigje të pyetjes se sa mund të paguajnë shoqëritë për pjesëmarrjen e një personi në një trajnim 1-ditor, të gjitha përgjigjet treguan vlerën prej 100 euro.

Figura 19 – Diagrama me shtylla të kapacitetit financiar të shoqërive për tarifat e pjesëmarrjes për një trajnim 1-ditor



Në përgjigje të pyetjes se sa mund të paguajnë shoqëritë për pjesëmarrjen e një ekipi (2-3 persona) në një program që zgjat disa muaj, duke përfshirë trajnime dhe asistencë teknike, shumica u dakordsuan në vlerën më të vogël se 1500 euro. Vetëm dy shoqëri zgjodhën vlerat 1500-2500 euro.

Figura 20 – Diagrama me shtylla e kapacitetit financiar të shoqërive për pjesëmarrjen e një ekipi në programet afatgjata të ZHK-ve



3.9 KOMENTE SHITES

Seksioni i nëntë i anketës u ofroi shoqërive një mundësi për të ndarë njohuri, komente dhe sugjerime shtesë në lidhje me nevojat e tyre për trajnim. Pyetjet e trajtuara në këtë seksion synonin të mblidhnin informacion mbi çdo nevojë të veçantë trajnimi që rrjedh nga ndryshimet në politika, ligje dhe rregullore thelbësore për aftësinë dhe pajtueshmërinë e kompanisë. Për më tepër, kjo hapësirë kërkoi të dhëna për llojet e trajnimeve që do të ndihmonin shoqëritë të përgatiteshin për ndryshimet dhe zhvillimet e pritshme të sektorit në vitet e ardhshme. Seksioni gjithashtu pyeti për njohuritë dhe aftësitë që do të lehtësonin përshtatjen me teknologjitë e reja, rregulloret dhe tendencat e industrisë. Disa nga përgjigjet e dukshme përfshijnë:

Hartimi i planit buxhetor,
Hartimi i planeve të biznesit,
Menaxhimi financiar dhe kontrolli
Menaxhimi i rrezikut,
Prokurimi dhe zbatimi i kontratave,
Menaxhimi i projektit,
Rajonalizimi dhe sfidat,

*Etika e komunikimit dhe puna në grup,
Planet 5-vjeçare dhe investimet afatgjata,
Fusha e teknologjisë dhe përdorimi i saj,
Legjislacioni dhe prokurimi,
Tarifat,
Problemet e sektorit në nivel makro dhe mikro.*

4 KONKLUSIONE DHE REKOMANDIME

Raporti i Vlerësimit të Nevojave për Trajnim (VNT) ofron një pasqyrë gjithëpërfshirëse të gjendjes aktuale të zhvillimit të kapaciteteve brenda shoqërive ujësjellës kanalizimeve në Shqipëri. Analiza përfshin fusha kyçe si shpërndarja e buxhetit, shpërndarja e fuqisë punëtore, vlerësimet e programeve të trajnimit në të kaluarën, sfidat e hasura si plakja e fuqisë punëtore dhe tema specifike trajnimi të nevojshme për vitin 2024. Vështirësitë e mbledhura nga përgjigjet hedhin dritë mbi pikat e forta, dobësitë dhe fushat për përmirësim brenda shoqërive UK. SHUKALB njihet njësoj jetike të AKUK, ERRU dhe këshillave mbikëqyrës në procesin e vlerësimit të nevojave, zhvillimit të kurrikulave të reja, hartimit, ofrimit dhe vlerësimit të programeve të zhvillimit të kapaciteteve për shoqëritë, si dhe në sigurimin e një mjedisi lehtësues për zhvillimin e kapaciteteve të fuqisë punëtore në mënyrë të qëndrueshme dhe të integruar. Më poshtë janë disa përfundime dhe rekomandime që SHUKALB ka nxjerrë nga gjetjet e anketës dhe komentet e marra nga takimi i palëve të interesuara. Kuptohet se mund të mësohet më shumë nga diskutimet e mëtejshme me shoqëritë, duke përdorur si bazë rezultatet e anketës.

4.1 KONKLUSIONE

Ndërsa ka një përkushtim të konsiderueshëm për zhvillimin e kapaciteteve ndërmjet shoqërive, variancat në buxhetet e alokuara është e dukshme. Pavarësisht alokimeve të planifikuara, burimet financiare janë të pamjaftueshme për të mbështetur trajnimin adekuat të personelit në të gjitha nivelet organizative. Ekziston një nevojë thelbësore që agjencia qendrore AKUK dhe këshillat mbikëqyrës të monitorojnë nga afër dhe të sigurojnë financimin e duhur për zhvillimin e kapaciteteve në përputhje me strategjinë sektoriale, duke ofruar udhëzime thelbësore për shoqëritë.

Fokusi në infrastrukturën e furnizimit me ujë është i dukshëm nga fuqia punëtore e përqendruar në departamentin teknik për operimin e rrjetit të furnizimit me ujë. Megjithatë, një kërkim më i thelluar është thelbësor për të kuptuar kompleksitetin e menaxhimit të këtyre sistemeve, duke justifikuar shpërndarjen ekzistuese të fuqisë punëtore bazuar në treguesin e efikasitetit të stafit prej 4 punonjës për 1000 lidhje. Kërkim i mëtejshëm është i nevojshëm për të kuptuar pabarazinë midis numrit të personelit total të përhershëm dhe numrit të shpërndarjes së punonjësve sipas fushave të veprimtarisë. Vlen të theksohet se punonjësit në terren janë të përjashtuar nga analiza aktuale dhe mund të ketë konsiderata shtesë, të tilla si nënkontraktimi i personelit të sigurisë, që kontribuojnë në dallimet e vërejtura.

Shumica e të anketuarve që kanë marrë pjesë në programet e mëparshme të trajnimit të organizuara nga SHUKALB pranian një ndikim pozitiv në aftësitë profesionale dhe performancën e përgjithshme të kompanisë. Megjithatë, reagimet nuk janë specifike në lidhje me përmirësimet dhe rezultatet e prekshme të vërejtura në vendin e punës pas trajnimeve. Të gjitha programet e ZHK-ve të ofruara nga SHUKALB janë të dizajnuara me saktësi, duke formuluar rezultate të sakta të mësimi si në nivel individual ashtu edhe në nivel organizativ, në përputhje me treguesit kryesorë të performancës (KPI). Për të rritur efektivitetin e këtyre programeve, është e rëndësishme që SHUKALB të nxisë një bashkëpunim më të ngushtë me strukturat e brendshme të menaxhimit të shoqërisë dhe organet e tyre mbikëqyrëse për të siguruar dokumentimin e saktë të përmirësimeve dhe vlerësimin e ndikimit të programeve, duke i lidhur ato si me punonjësit ashtu edhe me performancën e shoqërisë.

Ekzaminimi i shpërndarjes së plakjes së fuqisë punëtore zbuloi një prani mbizotëruese në grupmoshat 35-45 dhe 46-55 vjeç, duke sinjalizuar një boshllëk të mundshëm në grupmoshën e profesionistëve të rinj të ujit dhe një fazë të ardhshme të daljes në pension për personelin. Megjithatë, përgjigja e ndarë në lidhje me sfidat e perceptuara që lidhen me një fuqi punëtore të plakur nënvizon domosdoshmërinë për strategji të synuara. Ekziston një nevojë urgjente për të rritur ndërgjegjësimin e shoqërive për rëndësinë e këtij faktori dhe nevojën e mundshme për të kryer vlerësime dhe analiza të brendshme më të plota për të kuptuar dhe adresuar më mirë sfidat që lidhen me demografinë e fuqisë punëtore të tyre. Për më tepër, qeveria qendrore duhet të marrë në konsideratë priorizimin e masave që synojnë zbutjen e sfidave të mundshme që vijnë nga një fuqi punëtore në plakje. Nevojitet një hetim i mëtejshëm për saktësinë e të dhënave.

Hulumtimi specifik mbi boshllëqet e njohurive ose kompetencave brenda departamenteve/roleve nuk ofroi aftësi të qarta që kërkonin përmirësim. Megjithatë, vlerësimi i boshllëqeve të aftësive drejtuese theksoi fusha kyçe si menaxhimi i burimeve njerëzore dhe teknike, aftësitë e përgjithshme të menaxhimit dhe integrimi i njohurive drejtuese brenda sektorit të ujit.

Prioritet i lartë i është dhënë trajnimit për aftësitë personale dhe profesionale, menaxhimin e humbjeve të ujit, benchmarking, procedurat e prokurimit, menaxhimin financiar, menaxhimin e emergjencave, menaxhimin e aseteve, efikasitetin e energjisë, shëndetin dhe sigurinë në punë, menaxhimin e burimeve njerëzore dhe aftësitë thelbësore të menaxhimit si puna në grup dhe vendimmarrje, duke ilustruar një fokus ndërdisiplinor midis menaxherëve të lartë në shoqëri. Në mënyrë të ngjashme, programet rajonale të ZHK-ve me prioritet përfshinin aksesin në financim, planet e sigurisë së ujit, benchmarking, asetet dhe trajnimet për menaxhimin e projekteve të infrastrukturës. Këto rezultate nënvizojnë njohjen e dobësive të performancës nga shoqëritë brenda këtyre fushave dhe nevojën për përmirësim nëpërmjet trajnimit. Nevoja për shoqëritë për të përgatitur planet e menaxhimit të aseteve si pjesë e planit të biznesit dhe planeve të sigurisë së ujit u pranua nga ERRU gjatë takimit të palëve të interesit.

Megjithatë, temat e fushës teknike që synojnë punonjësit që operojnë dhe mirëmbajnë sistemet e ujit dhe ujërave të ndotura morën një interes relativisht më të ulët midis shoqërive, duke sugjeruar vëmendje të ulët të mundshme nga shoqëritë ose tregon një preferencë të veçantë për zhvillimin e kapaciteteve në fushat që lidhen me menaxhimin dhe funksionet më të gjera organizative. SHUKALB mbështet zbatimin e Programit të Certifikimit të Bazuar në Trajnim dhe Testim, i cili synon në mënyrë specifike trajnimin e fuqisë punëtore në departamentin teknik në të gjitha nivelet.

U mbledhën njohuri të rëndësishme për SHUKALB, duke theksuar rëndësinë e formateve praktike dhe interaktive, duke përfshirë shkëmbimet mes kolegëve, konferencat dhe vizitat studimore. Shoqëritë treguan një përbalueshmëri të perceptuar prej 100 euro për një individ për të ndjekur trajnimin 1-ditor, dhe kjo shtrihet në treguesin e tyre prej më pak se 1500 euro për një program të zhvillimit të kapaciteteve (ZHK). Preferenca për kohëzgjatjen 3-4 ditë doli si kohëzgjatje e përbashkët për një aktivitet, ndërsa pjesëmarrësit treguan një shpërndarje prej 10-15 ditësh në vit për zhvillimin e kapaciteteve, e cila ishte konsistente në nivelet hierarkike.

Eksplorimi i fushave potenciale për bashkëpunim ndërmjet shoqërive për të lehtësuar ndarjen dhe shkëmbimin e përvojave, nxitjen e mësimi dhe zhvillimit të ndërsjellë, vuri në pah prioritetet si hartimi i procedurave të punës në sektorë të ndryshëm dhe rregulloret e sigurisë teknike. Gjithashtu, të anketuarit theksuan rëndësinë e bashkëpunimit në menaxhimin e pikave të rrezikut dhe riorganizimin e shoqërive rajonale. Duke qenë se shkëmbimet mes shoqërive u vlerësuan shumë nga shoqëritë, SHUKALB do të hartojë aktivitete specifike ose do t'i integrojë ato në programin e konferencës së saj vjetore për të adresuar këto nevoja gjatë vitit 2024.

Eksplorimi për krijimin e komuniteteve të praktikës/grupeve të punës, veçanërisht në fushat e menaxhimit të fuqisë punëtore dhe menaxhimit të ujërave të ndotura, zbuloi një gatishmëri midis pjesëmarrësve për t'u përfshirë në grupe të tilla. Ata njohën përfitimet e rritjes së aftësive, të qenit të informuar për tendencat dhe risitë, nxitjen e shkëmbimit të njohurive dhe rrjetëzimin profesional. Megjithatë, kufizimet kohore u identifikuan si një faktor kufizues.

Shoqëritë e anketuara theksuan nevojat shtesë për trajnim, veçanërisht duke theksuar formulimin e planeve afatgjata, duke përfshirë planet e biznesit dhe të investimeve. U kushtua një theks i madh në menaxhimin financiar dhe kontrollin, me fokus të veçantë në menaxhimin e rrezikut, prokurimin dhe zbatimin e kontratave. Sfidat që lidhen me rajonalizimin u identifikuan si një fushë kritike që kërkon vëmendje, si dhe, të qenit të përditësuar mbi risitë teknologjike, ndryshimet rregullatore dhe tendencat e industrisë. Një pasqyrë tjetër e rëndësishme ishte interesimi në rritje i shoqërive në kuadrin institucional, legjislativ dhe rregullator. SHUKALB do të duhet të bashkëpunojë ngushtë me AKUK dhe ERRU për të zhvilluar kurrikula të reja që ndihmojnë shoqëritë në sigurimin e pajtueshmërisë.

Megjithatë, temat e transformimit dixhital dhe strukturat/organogramet organizative mungojnë dukshëm në komente dhe ato kanë prioritet të lartë në Strategjinë e Ujësijellës Kanalizimeve (UK). Trajnimet në këto fusha janë thelbësore për të adresuar sfidat dhe mundësitë e reja. Për më tepër, pasi AKUK dhe ERRU do të krijojnë një bazë të dhënash kombëtare që përfshin të gjitha të dhënat e shoqërive, duhet të zhvillohen trajnime për krijimin e bazave të të dhënave dhe ERRU është i përkushtuar të kontribuojë. Të njëjtin angazhim ndan edhe SHUKALB.

Vështrime të mëtejshme nga palët e interesuara nënvizojnë shqetësimet urgjente mjedisore, pasi shoqëritë rajonale UK janë përgjegjëse për impiantet e trajtimit të ujërave të ndotura. Gjurma e konsiderueshme e karbonit në këto operacione thekson nevojën që shoqëritë të pranojnë dhe adresojnë sfidat mjedisore në mënyrë proaktive. Kjo përfshin rekrutimin e inxhinierëve të mjedisit dhe përgatitjen e Planeve të Menaxhimit Mjedisor, të cilat mbulojnë aspekte kritike, të tilla si mbrojtja e burimeve, punimet e riparimit dhe shkarkimi i ujit tëndotur të trajtuar. Për më tepër, është thelbësore t'i jepet përparësi trajnimeve të vazhdueshme për këta profesionistë për çështje të ndryshme mjedisore për të rritur ekspertizën e tyre dhe për të kontribuar në praktikën e qëndrueshme brenda shoqërive.

Si përgjigje, SHUKALB është i përkushtuar për të zgjeruar portofolin e produkteve të zhvillimit të kapaciteteve (ZHK) duke zhvilluar kurrikula dhe programe të reja që trajtojnë në mënyrë efektive këto tema të theksuara, duke siguruar që shoqëritë janë të përgatitura mirë për ndryshimet e pritura të industrisë dhe tendencat në zhvillim.

4.2 REKOMANDIME

Raporti i Vlerësimit të Nevojave për Trajnim (VNT) ofron një kuptim bazë, por dialogu i vazhdueshëm me shoqëritë është thelbësor për mësimin dhe përmirësimin e vazhdueshëm. Rezultatet e anketës duhet të përdoren si bazë për diskutime të mëtejshme. Rekomandimet e mëposhtme synojnë të rrisin efektivitetin e nismave të zhvillimit të kapaciteteve, të adresojnë sfidat e identifikuara dhe të nxisin rritjen e dialogut me të gjitha palët e interesuara për zhvillimin e integruar dhe të qëndrueshëm të kapaciteteve të fuqisë punëtore në shoqëritë ujësjellës kanalizimeve (UK) në Shqipëri:

Ndarja e kalendarit të programeve të trajnimit dhe zhvillimit të kapaciteteve për vitin 2024, duke përfshirë trajnime, programe të zhvillimit të kapaciteteve (ZHK), shkëmbime mes kolegësh dhe konferenca me prioritet me të gjitha palët e interesuara. Kjo qasje synon të nxisë përafrimin e përpjekjeve dhe të promovojë pjesëmarrjen e informuar.

Krijimi i një grupi pune ndërinstitutional për zhvillimin e kapaciteteve, me qëllim bashkimin e aktorëve kryesorë në sektorin e ujit. Ky grup duhet të përfshijë përfaqësues nga Ministria, Enti Rregullator i Ujit (ERRU) Agjencia Kombëtare e UK (AKUK), Kompanitë UK, Bashkitë dhe Shoqatat e Pushtetit Vendor. Qëllimi është të lehtësojë dialogun mbi politikat dhe kërkimin mbi tema të sfidave të fuqisë punëtore dhe menaxhimit të saj, si rekrutimi, trajnimi, plakja e forcës punëtore dhe shpërndarja e stafit sipas funksioneve kyçe. Për më tepër, zhvillimi i rekomandimeve të politikave për të rritur ndërgjegjësimin dhe për të harmonizuar veprimet për një kuadër ligjor dhe rregullator të përmirësuar.

Bashkëpunimi i ngushtë me AKUK, ERRU dhe Këshillat mbikëqyrës të shoqërive dhe strukturat e brendshme të menaxhimit të shoqërive për:

Monitorimin dhe sigurimin e një ndarje të duhur të buxhetit për trajnime, duke avokuar për rritjen e burimeve financiare për të mbështetur trajnimin e personelit në të gjitha nivelet.

Mbështetjen e zbatimit të Programit të Certifikimit të Bazuar në Trajnim dhe Testim që synon në mënyrë specifike trajnimin e fuqisë punëtore në departamentin teknik në të gjitha nivelet.

Vlerësimin dhe përmirësimin e ndikimit të programeve të zhvillimit të kapaciteteve, duke i përafruar me treguesit kryesorë të performancës (TKP) dhe duke siguruar dokumentim të saktë të përmirësimeve dhe ndikimit në shoqëri.

Rritjen e ndërgjegjësimin të shoqërive për sfidat që lidhen me një fuqi punëtore të plakur. Zhvillimin e strategjive të synuara për të kapërcyer boshllëqet e mundshme në tërheqjen e profesionistëve të rinj të ujit. Inkurajimin e qeverisë qendrore që të prioritetizojë masa për zbutjen e sfidave të paraqitura nga një fuqi punëtore në plakje.

Kryerjen e hulumtimeve të mëtejshme mbi boshllëqet specifike të njohurive ose kompetencave brenda departamenteve/roleve për të identifikuar fushat për përmirësim.

Inkurajimin e shoqërive që t'i kushtojnë vëmendje të barabartë temave teknike që lidhen me funksionimin dhe mirëmbajtjen e sistemeve të ujit dhe ujërave të ndotura.

Zhvillimi i kurrikulave të reja për të adresuar nevojat shtesë të identifikuara për trajnime, veçanërisht në fusha, të tilla si, aspektet institucionale, legjislativë dhe rregullatore, planifikimi afatgjatë, menaxhimi financiar, menaxhimi i rrezikut, avancimet teknologjike, dixhitalizimi, strukturat organizative, çështjet mjedisore, krijimi i bazës së të dhënave dhe aftësitë e lidershipit.

Dhe së fundmi, krijimi dhe lehtësimi i pjesëmarrjes në Komunitetet e Praktikave, duke njohur dhe adresuar kufizimet kohore për të inkurajuar angazhimin kuptimplotë të stafit të shoqërive.

SHTOJCA 1: PYETESORI ONLINE**VLERËSIMI I NEVOJAVE PËR ZHVILLIMIN E KAPACITETEVE STRATEGJIKE PËR SHOQËRITË E UJËSJELLËS KANALIZIMEVE NË VITIN 2024**

I/E nderuar,

Shoqata Ujësjiellës Kanalizimeve e Shqipërisë (SHUKALB) në përputhje të plotë me misionin e saj për të rritur performancën e shoqërive ujësjiellës kanalizime nëpërmjet zhvillimit të kapaciteteve, po zhvillon një Anketë për Vlerësimin e Nevojave të Shoqërive Ujësjiellës Kanalizime për vitin 2024. Ky pyetësor ka për qëllim identifikimin e nevojave për trajnim të Shoqërisë UK.

Pyetësori mbledh informacion në fushat e mëposhtme:

1. Informacione të përgjithshme të Shoqërisë;
2. Vlerësimi i programeve të kaluara;
3. Vlerësimi i moshës së forcës punëtore dhe njohurive dhe aftësive të stafit;
4. Vlerësimi i temave të trajnimit të nevojshëm për vitin 2024 sipas fushave të veprimtarisë;
5. Vlerësimi i programeve rajonale për zhvillimin e kapaciteteve të nevojshme;
6. Vlerësimi i formateve, metodologjive dhe kohëzgjatjeve të preferuara të trajnimit;
7. Vlerësimi i qasjeve të reja të angazhimit për zhvillimin e kapaciteteve, siç është Komuniteti i Praktikës;
8. Vlerësimi i tarifave të përballueshme për pjesëmarrje në programet e zhvillimit të kapaciteteve;
9. Komentet dhe sugjerimet shtesë.

Vetëm një pyetësor është i nevojshëm të plotësohet për shoqërinë tuaj nga Administratori /Zëvendës Administratori, Drejtori Tregtar, Drejtori Teknik ose Drejtori i Funksioneve Mbështetëse/HR. Përgjigjet tuaja duhet të pasqyrojnë nevojat dhe planifikimin tuaj real, pasi SHUKALB do të hartojë kalendarin e trajnimit për vitin 2024 bazuar në të dhënat tuaja.

Në pritje të vlerësimit tuaj deri më 2 shkurt, 2024. Afati është shtyrë 21 shkurt, 2024.

Faleminderit për bashkëpunimin!

INFORMACION I PËRGJITHSHËM MBI SHOQËRINE**1.1 Emri i Shoqërisë UK:**

1.2 Emri dhe Mbiemri i Personit të Kontaktit:

1.3 Titulli i Pozicionit:

- Administratori /Zëvendës Administratori
- Drejtori Tregtar
- Drejtori Teknik
- Drejtori i Funksioneve Mbështetëse/HR

1.4 Cili është buxheti që shoqëria juaj planifikon për programet e trajnimit në vit (Shuma në Lek)?

1.5 Sa punonjës të përhershëm ka shoqëria juaj në total? _____

- Sa punonjës përbëjnë stafin menaxherial të shoqërisë? _____
- Sa punonjës ka departamenti tregtar dhe financiar? _____
- Sa punonjës ka departamenti teknik në funksion të shërbimit të furnizimit me ujë? _____
- Sa punonjës ka departamenti teknik në funksion të shërbimit të kanalizimeve dhe trajtimit të ujit të ndotur? _____
- Sa punonjës ka departamenti i shërbimeve mbështetëse? _____

1.6 Statusi i Anëtarësimit në Shoqatë:

- Anëtarë
- Jo-Anëtarë

2. VLERËSIMI I PROGRAMEVE DHE TRAJNIMEVE TË KALUARA

2.1 A ka marrë pjesë Shoqëria juaj në ndonjë trajnim apo program të organizuar nga SHUKALB në të kaluarën?

- PO
- JO

2.2 Nëse po, ju lutemi ndani komentet tuaja mbi efikasitetin dhe ndikimin e programeve në Shoqërinë tuaj.

2.3 Vlerësimi i Ndikimit të Programeve të Trajnimeve:

- a) Si e vlerësoni matjen e ndikimit të programeve të trajnimit në performancën e punonjësve dhe shoqërisë?
- b) A ka tregues specifikë kyç të performancës (KPI) ose metrika të suksesit që dëshironi të shihni të adresohen në vlerësimin e rezultateve të trajnimit?

3. PROFILI I MOSHËS SË FUQISË PUNËTORE DHE VLERËSIMI I NJOHURIVE AKTUALE DHE AFTËSIVE PROFESIONALE

3.1 Si do ta karakterizonit shpërndarjen e moshës brenda shoqërisë tuaj, e shprehur në përqindje sipas grupeve të ndryshme duke filluar nga profesionistët më të rinj të ujit deri tek personeli pranë pensionit.

	10 -20 %	20 - 30 %	30 - 40 %	50-60 %	60-70 %	70-80 %	90-100 %
< 25 vjeç							
25 - 35 vjeç							
36 - 45 vjeç							
46 - 55 vjeç							
> 55 vjeç							

3.2 A po përjeton shoqëria juaj aktualisht sfida në lidhje me plakjen e forcës punëtore, duke përfshirë boshllëqet e mundshme të njohurive dhe aftësive për shkak të daljeve në pension ose daljeve në kohë të afërt në pension?

3.3 Nevojat Specifike sipas Departamenteve/Roleve:

A ka boshllëqe specifike të aftësive ose fusha për përmirësim që i perceptoni brenda departamenteve të ndryshme? Vështrimet tuaja do të na ndihmojnë të përshtasim programet e trajnimit për të adresuar këto nevoja specifike.

3.4 Nevojat për Zhvillim të Lidërsipit:

a) Cilat aftësi apo kompetenca specifike drejtuese besoni se janë vendimtare për arritjen e qëllimeve strategjike të shoqërisë?

b) A ka nevoja shtesë të aftësive drejtuese që nëse adresohen, do të kontribuonin në mënyrë të konsiderueshme në suksesin e shoqërisë?

4. TEMAT E TRAJNIMEVE

Programi i trajnimeve nga SHUKALB përmban 4 kategori kryesore të tematikave të trajnimit: Menaxhim, Furnizimi me Ujë dhe Trajtimi i Ujit të Pijshëm, Kanalizime dhe Trajtimi i Ujit të Ndotur dhe Ndërdisciplinore. Kategoritë kryesore përmbajnë tematika të veçanta për t'u konsideruar.

4.1 Temat në Fushën e Menaxhimit

Temat e trajnimeve të mëposhtme synojnë anëtarët e këshillave mbikqyrës të shoqërisë UK, menaxherët e lartë të shoqërisë si administratorë, drejtuesit teknik, tregtar, ligjor, financiar, Burimet Njerëzore, si dhe specialistë të tjerë të cilët punojnë në këto funksione kyçe të shoqërisë UK.

Ju lutemi zgjidhni temat e trajnimeve me interesin më të lartë për shoqërinë tuaj për të marrë pjesë gjatë vitit 2024, duke përdorur shkallën e vlerësimit (1 interes të ulët dhe 5 interes shumë të lartë).

	Interes shumë të ulët	Interes të ulët	Neutra	Interes të lartë	Interes shumë të lartë
Aftësitë Menaxhuese					
Aftësitë Personale dhe Profesionale					
Etika për Profesionistët e Ujit					
Planifikimi dhe Organizimi					
Vendimmarrja					
Zgjidhja e Problemeve					
Menaxhimi Financiar					
Pasqyrat financiare dhe roli i tyre në vendimmarrje					
Menaxhimi i Emergjencave					
Shërbimi i Klientit dhe Marrëdhëniet me Publikun					
Planifikimi i Burimeve Njerëzore					
Marrëdhëniet Njerëzore					
Komunikimi					
Menaxhimi i Kohës					
Takimet dhe Prezantimet Efektive					
Zgjidhjet e Konfliktëve					
Delegimi					
Puna në Grup					

Nëse ju identifikoni nevoja të tjera në fushën e menaxhimit të cilat nuk janë lartpërmendur, ju lutemi të specifikoni këtu tematikat për të cilat keni nevojë:

4.2 Temat e Trajnimeve të Lidhura me Operimin e Sistemeve të Furnizimit me Ujë dhe Trajtimit të Ujit të Pijshëm

Temat e trajnimeve të mëposhtme janë përqendruar në aspektet teknike të menaxhimit të proceseve të prodhimit, shpërndarjes dhe trajtimit të ujit në një shoqëri ujësjellës kanalizime dhe synojnë menaxherët, inxhinierët dhe teknikët të cilët operojnë dhe mirëmbajnë sistemet e furnizimit me ujë dhe trajtimit të ujit të pijshëm.

Ju lutemi zgjidhni temat e trajnimeve me interesin më të lartë për shoqërinë tuaj për të marrë pjesë gjatë vitit 2024, duke përdorur shkallën e vlerësimit (1 interes të ulët dhe 5 interes të lartë).

	Interes shumë të ulët	Interes të ulët	Neutra	Interes të lartë	Interes shumë të lartë
Kuadri Qeverisës, Legjislativ dhe Rregullator					
Burimet Ujore, Kaptazhet dhe Menaxhimi i Cilësisë së Ujit					
Trajtimi i Ujit të Pijshëm					
Paratrajtimi dhe Kontrolli i Shijes dhe i Erës					
Operimi dhe Mirëmbajtja e Impiantit të Trajtimit të Ujit të Pijshëm					
Cilësia e Ujit në Sistemin e Shpërndarjes					
Kampionimi dhe Procedurat Laboratorike për Ujin e Pijshëm dhe të Ndotur					
Matësat e Ujit, Valvulat dhe Hidrantët					
Operimi i puseve					
Tubacionet Kryesore dhe Rezervuarët e Ujit					
Bazat e Hidraulikës për Sistemin e Furnizimit me Ujë					
Matematika e Aplikuar për Operatorët e Trajtimit të Ujit					
Sistemet e Vogla të Furnizimit me Ujë					
Kontrolli i Metaleve					

Nëse ju identifikoni nevoja të tjera të lidhura me menaxhimin, operimin dhe mirëmbajtjen e sistemeve të furnizimit me ujë, të cilat nuk janë lartpërmendur, ju lutemi të specifikoni këtu tematikat për të cilat keni nevojë:

4.3 Temat e Trajnimeve të Lidhura me Operimin e Sistemeve të Kanalizimeve dhe Trajtimit të Ujit të Ndotur

Temat e trajnimeve të mëposhtme janë përqëndruar në aspektet teknike të menaxhimit të grumbullimit, trajtimit dhe largimit të ujërave të ndotura në një shoqëri ujësjellës kanalizime dhe synojnë menaxherët, inxhinierët dhe teknikët të cilët operojnë dhe mirëmbajnë sistemet e kanalizimeve dhe trajtimit të ujit të ndotur.

Ju lutemi zgjidhni temat e trajnimeve me interesin më të lartë për shoqërinë tuaj për të marrë pjesë gjatë vitit 2024, duke përdorur shkallën e vlerësimit (1 interes të ulët dhe 5 interes të lartë).

	Interes shumë të ulët	Interes të ulët	Neutra	Interes të lartë	Interes shumë të lartë
Kuadri Qeverisës, Legjislativ dhe Rregullator					
Ekonomia Qarkulluese në Kontekstin e Ujërave të Ndoturaw 14					
Siguria në Punë për Profesionistët e Ujërave të Ndotura					
Operim dhe Mirëmbajtje e Sistemit të Kanalizimeve					
Riparimi dhe Rehabilitimi i Sistemit të Kanalizimeve					
Trajtimi i Ujërave të Ndotura					
Trajtimi Paraprak dhe Primar i Ujërave të Ndotura					
Trajtimi Sekondar i Ujit të Ndotur- Pondet, Lagunat dhe Shtretërit me Filter dhe Bimësi					
Trajtimi Sekondar i Ujërave të Ndotur-Proceset me Kulturë Fikse					
Trajtimi Sekondar i Ujërave të Ndotur – Proceset me Llum Aktiv					
Metodat e Trajtimit dhe Menaxhimit të Llumit					
Procedurat Laboratorike dhe Marrja e Mostrave për Ujin e Ndotur					
Largimi i ushqyesëve - Metodat Biologjike dhe Kimike					
Matematika për Profesionistët e Trajtimit të Ujërave të Ndotura					

Nëse ju identifikoni nevoja të tjera të lidhura me menaxhimin, operimin dhe mirëmbajtjen e sistemeve të kanalizimeve dhe trajtimit të ujërave të ndotur, të cilat nuk janë lartpërmendur, ju lutemi të specifikoni këtu tematikat për të cilat keni nevojë:

4.4 Tema Trajnimi Ndërdisciplinor

Temat e trajnimeve të mëposhtme ndërthurin aspekte menaxheriale, teknike, financiare , ligjore dhe teknologjike në menaxhimin e funksioneve kyçe të një shoqërie ujësjellës kanalizime dhe synojnë anëtarët e këshillave mbikqyrës të shoqërisë, menaxherët e lartë si administratorë, drejtuesit teknik, tregtar, financiarë, ligjor, HR, si dhe specialistë të tjerë të cilët janë përgjegjës për menaxhimin e sistemeve të furnizimit me uje dhe kanalizimeve.

Ju lutemi zgjidhni temat e trajnimeve me interesin më të lartë për shoqërinë tuaj për të marrë pjesë gjatë vitit 2024, duke përdorur shkallën e vlerësimit (1 interes të ulët dhe 5 interes të lartë).

	Interes shumë të ulët	Interes të ulët	Neutra	Interes të lartë	Interes shumë të lartë
Udhëzues për Anëtarët e Këshillit Mbikqyrës të Shoqërisë Ujësjiellës Kanalizime					
Plani i Biznesit për Përmirësimin e Performancës					
Hyrje në Menaxhimin e Aseteve					
Manaxhimi i Performancës nëpërmjet Benchmarking					
Menaxhimi i Humbjeve të Ujit					
Kontrolli i Rrjedhjeve					
Efektiviteti i Energjisë në Shoqëritë Ujësjiellës Kanalizime					
Siguria në Punë për Profesionistët e Ujit					
Mirëmbajtja e Pajisjeve – Motorat, Pompat, dhe Valvulat për Ujin e Pijshëm dhe të Ndotur					
Matematika e Përgjithshme për Profesionistët e Furnizimit me Ujë dhe Kanalizime					
Sistemet SCADA për Profesionistët e Ujësjiellës - Kanalizime					
Procedurat e Prokurimit Publik për Stafin e Shoqërive Ujësjiellës Kanalizime					

Nëse ju identifikoni nevoja të tjera të lidhura me fushat ndërsipinore, të cilat nuk janë lartpërmendur, ju lutemi të specifikoni këtu tematikat për të cilat keni nevojë:

5. PROGRAMET RAJONALE TË ZHVILLIMIT TË KAPACITETEVE

5.1 Programet për Zhvillimin e Kapaciteteve në kuadër të Partneritetit të Danubit (D-LEAP)

Programet rajonale D-LeaP ofrojnë një kombinim të teorisë me praktikën dhe pjesëmarrësit analizojnë tregues specifikë të performancës së kompanisë së tyre, dhe prodhojnë një plan veprimi me objektiva specifikë, të cilin shoqëria mund ta përdorë për të bërë ndërhyrjet e nevojshme. Grupi i synuar janë personat përgjegjës të cilët menaxhojnë këto fusha.

Ju lutemi zgjidhni programet me interesin më të lartë për shoqërinë tuaj për të marrë pjesë gjatë vitit 2024, duke përdorur shkallën e vlerësimit (1 interes të ulët dhe 5 interes të lartë).

	Interes shumë të ulët	Interes të ulët	Neutra	Interes të lartë	Interes shumë të lartë
Programi i Menaxhimit të Aseteve					
Programi i Krahasimit të Standartizuar Benchmarking					
Programi i Planit të Sigurisë së Ujit dhe Menaxhimit të Krizave					
Programi i Aksesit në Financim					
Programi i Menaxhimit të Aseteve					
Programi i Krahasimit të Standartizuar Benchmarking					
Programi i Planit të Sigurisë së Ujit dhe Menaxhimit të Krizave					
Programi i Aksesit në Financim					

5.2 Produkte Rajonale për Zhvillimin e Kapaciteteve RCDN +

Produktet e zhvillimit të kapaciteteve janë zhvilluar në kuadër të Projektit "Rrjeti Rajonal për Zhvillim të Kapaciteteve të Shërbimeve të furnizimit me Ujë dhe Kanalizimit (RCDN)". Këto produkte synojnë vendimmarrës dhe menaxherë të Shoqërive UK, si, anëtarët e këshillit mbikqyrës, administratore, drejtorët teknik, tregtar, dhe menaxherët e projekteve infrastrukturore, si dhe vendimmarrës dhe menaxherë në Bashki, si drejtorët e departamenteve të financave, investimeve dhe projekteve dhe personave përgjegjës për shërbimet vendore.

Ju lutemi zgjidhni produktet me interesin më të lartë për shoqërinë tuaj për të marrë pjesë gjatë vitit 2024, duke përdorur shkallën e vlerësimit (1 interes të ulët dhe 5 interes të lartë).

	Interes shumë të ulët	Interes të ulët	Neutra	Interes të lartë	Interes shumë të lartë
Menaxhimi i Projekteve të Investimeve Kapitale në Infrastrukturën Ujës-jellës Kanalizime					
Shkëmbime mbi Projekte të Suksesshme Infrastrukturore të Kanalizimeve dhe Trajtimit të Ujit të Ndotur					
Programi "Hyrje në Sistemet e Kanalizimeve dhe Trajtimit të Ujërave të Ndotur për Menaxherët dhe Inxhinierët" (Aspektet Institucionale, Rregullatore, Teknologjike dhe Menaxhimit të Projekteve Infrastrukturore)					

6. OPTIMIZIMI I TRAJNIMEVE: FORMATET, METODOLOGJITË DHE KOHËZGJATJET E PREFERUARA TË TRAJNIMIT

6.1 Cili nga formatet më poshtë është më shumë i vlefshëm dhe i shërben më mirë nevojave të stafit të Shoqërisë tuaj?

	I Pa - Vlefshëm	Disi i Vlefshëm	I Vlefshëm	Shumë i Vlefshëm
Trajnim/Workshop në formë Klase: Trajnimi drejtohet nga Trajneri dhe organizohet në Hotel dhe lejon për ndërveprim, ushtrime praktike, leksione/demonstrime mbi një temë të veçantë.				
Trajnim në vendin e punës: Trajnimi zhvillohet në ambientet e ShaUK dhe kombinon trajnim në klasë dhe demonstrime praktike në terren.				
Mësimi on-line: Trajnime Online, Webinare, Mësim në distancë nëpërmjet platformave e-learning				
Trajnime të ndërthurura: Kombinon metodat on-line të mësimit me ato të trajnimit me prezencë fizike				
Shkëmbim i eksperiencave mes kolegëve mbi praktikën e mira: Kombinohet trajnim fizik dhe vizita				
Vizita në terren/ Vizita studimore				
Konferenca dhe Forume të Praktikave më të mira				

6.2 Shkëmbim Eksperiencash dhe Bashkëpunime:

SHUKALB ka në fokus shkëmbimin e eksperiencave mes shoqërive UK. Në cilat fusha e shihni potencialin për bashkëpunim me shoqëri të tjera për të shkëmbyer përvoja dhe eksperiencë të përbashkëta në dobi të mësimit dhe zhvillimit të ndërsjelltë?

A ka tema apo sfida specifike ku bashkëpunimi mes shoqërive UK mund të çojë në përfitime të përbashkëta?

6.2 Sa ditë mund ti dedikojë secili prej anëtarëve të grupeve me poshtë një aktiviteti trajnimi?

	1 ditë	2 - 3 ditë	3 - 4 ditë
Drejtuesit e Shoqërisë UK/ Vendim-marrësit			
Drejtorët Teknik / Menaxherë			
Specialistë / Inxhinierë			
Teknikë / Punonjës të kualifikuar			
Stafi administrativ			

6.3 Sa ditë në vit mund ti dedikojë secili prej anëtarëve të grupeve me poshtë për zhvillim kapacitetesh?

	< 5 ditë	5 - 10 ditë	10 - 15 ditë	> 15 ditë
Drejtuesit e Shoqërisë UK / Vendim Marrësit				
Drejtorët Teknik / Menaxherë				
Specialistë / Inxhinierë				
Teknikë / Punonjës të kualifikuar				
Stafi administrativ				

7. VLERËSIM MBI QASJE TË REJA: KRIJIMI I KOMUNITETEVE TË PRAKTIKËS NË FUSHAT E MENAXHIMIT TË FORCËS PUNËTORE DHE TRAJTIMIT TË UJIT TË NDOTUR.

SHUKALB është duke konsideruar krijimin e Komuniteteve të praktikës/ Grupeve të Punës në fushat e menaxhimit të forcës punëtore dhe trajtimit të ujit të ndotur dhe po vlerëson gatishmërinë e anëtarëve për t'u angazhuar në këto grupe.

7.1 Gatishmëria për Angazhim në Grupet e Punës /Komunitet:

Sa të gatshëm janë punonjësit tuaj të marrin pjesë aktive në një komunitet të praktikës/Grupe Pune që lidhet me funksionin e tyre?

1=Aspak i gatshëm; 2; 3; 4; 5=Shumë i gatshëm

7.2 Perceptimi mbi Përfitimet e Angazhimit:

Çfarë përfitimesh të mundshme shihni në angazhimin aktiv të stafit në një komunitet praktike? (Zgjidhni të gjitha ato që zbatohen)

- Ndarja e njohurive
- Rrjetëzimi Profesional
- Mundësitë për zgjidhjen e problemeve
- Rritja e aftësive
- Informimi për tendencat dhe risitë e fushës
- Kontribut mbi Zhvillimin e Kapaciteteve të Punonjësve
- Kontribut mbi përmirësimin e kuadrit ligjor, rregullator dhe institucional

7.3 Disponueshmëria e Kohës:

Si do ta përshkruanit disponueshmërinë e stafit tuaj për të marrë pjesë në aktivitetet e komunitetit të praktikës?

1= Shumë e kufizuar; 2; 3; 4; 5 =Shumë e disponueshme

8. PËRBALLUESHMËRIA E TARIFAVE PËR TRAJNIMET DHE PROGRAMET E ZHVILLIMIT TË KAPACITETEVE

8.1 Cilën nga vlerat e renditura më poshtë mund të paguajë shoqëria juaj, për pjesëmarrjen e një personi në një trajnim 1- ditor?

- 100 euro
- 100-200 euro
- 200-300 euro

8.2 Cilën nga vlerat e renditura më poshtë mund të paguajë shoqëria juaj për pjesëmarrjen e një ekipi (2-3 persona) nga shoqëria në një program me kohëzgjatje disa mujore dhe përfshin trajnime dhe asistencë teknike?

- < 1500 €
- 1500–2500 €
- 2500–3500 €
- 3500–4500 €
- 4500–5500 €
- >5500 €

9. KOMENTE DHE SUGJERIME SHITESË

Ndryshimet e Politikave, Ligjeve dhe Rregulloreve:

A ka nevoja të veçanta trajnimi që lindin nga ndryshimet e politikave, ligjeve dhe rregulloreve që janë thelbësore për aftësimin dhe pajtueshmërinë e shoqërisë tuaj?

Planifikimi Afatgjatë:

Çfarë trajnimesh do t'ju ndihmonin të përgatiteni ndaj ndryshimeve dhe zhvillimeve të pritshme sektoriale në vitet e ardhshme? Cilat njohuri dhe aftësi do t'ju ndihmonin për të përqafuar teknologjitë e reja, rregulloret dhe tendencat e industrisë?

Ne do të vlerësonim çdo koment shtesë, sugjerim ose kërkesë specifike në lidhje me trajnimin dhe zhvillimin e kapaciteteve për shoqërinë tuaj.

Faleminderit për plotësimin e Anketës për Vlerësimin e Nevojave për Trajnime!

Feedbacku juaj është shumë i rëndësishëm në përpjekjet e shoqatës për të mbështetur zhvillimin e kapaciteteve të shoqërive ujësjellës dhe kanalizime!

Shtojca 2: Lista e plotë e renditjes së kurseve të trajnimit sipas prioritizimit të tyre

Aftësitë Personale dhe Profesionale	4.25
Menaxhimi i Humbjeve të Ujit	4.20
Manaxhimi i Performancës nëpërmjet Benchmarking	4.10
Procedurat e Prokurimit Publik për Stafin e Shoqërive Ujësjetllës Kanalizime	4.10
Plani i Biznesit për Përmirësimin e Performancës	4.09
Manaxhimi Financiar	4.00
Pasqyrat fianciare dhe roli i tyre në vendimmarrje	4.00
Menaxhimi i Emergjencave	4.00
Puna në Grup	4.00
Hyrje në Menaxhimin e Aseteve	4.00
Kontrolli i Rrjedhjeve	4.00
Efektiviteti i Energjisë në Shoqëritë Ujësjetllës Kanalizime	4.00
Siguria në Punë për Profesionistët e Ujërave të Ndotura	3.92
Planifikimi i Burimeve Njerëzore	3.90
Vendimmarrja	3.89
Zgjidhja e Problemeve	3.89
Operimi i puseve	3.83
Tubacionet Kryesore dhe Rezervuarët e Ujit	3.82
Aftësitë Menaxhuese	3.80
Planifikimi dhe Organizimi	3.80
Siguria në Punë për Profesionistët e Ujit	3.80
Kuadri Qeverisës, Legjislativ dhe Rregullator	3.78
Burimet Ujore, Kaptazhet dhe Menaxhimi i Cilësisë së Ujit	3.70
Kuadri Qeverisës, Legjislativ dhe Rregullator	3.70
Operim dhe Mirëmbajtje e Sistemit të Kanalizimeve	3.70
Sistemet SCADA për Profesionistët e Ujësjetllës - Kanalizime	3.70
Menaxhimi i Kohës	3.67
Zgjidhjet e Konfliktëve	3.67
Cilësia e Ujit në Sistemin e Shpërndarjes	3.60
Matësat e Ujit, Valvulat dhe Hidrantët	3.60
Bazat e Hidraulikës për Sistemin e Furnizimit me Ujë	3.60
Mirëmbajtja e Pajisjeve – Motorat, Pompat, dhe Valvulat për Ujin e Pijshëm dhe të Ndotur	3.60
Shërbimi i Klientit dhe Marrëdhëniet me Publikun	3.50
Marrëdhëniet Njerëzore	3.50
Trajtimi i Ujërave të Ndotura	3.50
Komunikimi	3.44
Metodat e Trajtimin dhe Menaxhimit të Llumit	3.42
Trajtimi i Ujit të Pijshëm	3.40
Riparimi dhe Rehabilitimi i Sistemit të Kanalizimeve	3.40
Delegimi	3.38
Operimi dhe Mirëmbajtja e Impiantit të Trajtimin të Ujit të Pijshëm	3.36
Ekonomia Qarkulluese në Kontekstin e Ujërave të Ndotura	3.30
Matematika e Përgjithshme për Profesionistët e Furnizimit me Ujë dhe Kanalizime	3.30
Trajtimi Sekondar i Ujërave të Ndotur – Proceset me Llum Aktiv	3.20
Procedurat Laboratorike dhe Marrja e Mostrave për Ujin e Ndotur	3.20

Udhëzues për Anëtarët e Këshillit Mbikqyrës të Shoqërisë Ujësjetllës Kanalizime	3.20
Sistemet e Vogla të Furnizimit me Ujë	3.18
Takimet dhe Prezantimet Efektive	3.11
Paratrajtimi dhe Kontrolli i Shijes dhe i Erës	3.10
Matematika e Aplikuar për Operatorët e Trajtimit të Uji	3.00
Trajtimi Paraprak dhe Primar i Ujërave të Ndotura	3.00
Largimi i ushqyesëve - Metodat Biologjike dhe Kimike	3.00
Kampionimi dhe Procedurat Laboratorike për Ujin e Pijshëm dhe të Ndotur	2.90
Kontrolli i Metaleve	2.90
Matematika për Profesionistët e Trajtimit të Ujërave të Ndotura	2.90
Etika për Profesionistët e Ujit	2.78
Trajtimi Sekondar i Ujërave të Ndotur- Proceset me Kulturë Fikse	2.70
Trajtimi Sekondar i Ujit të Ndotur- Pondet, Lagunat dhe Shtretërit me Filter dhe Bimësi	2.60