Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Cooperation Office Kosovo

RRITJA E PUNËSIMIT PËR TË RINJ (EYE) NË KOSOVË

Trajnimi i Rrjetit të Shitësve me Pakicë të Kosovës për menaxhimin e shitjes me pakicë

Raporti vjetor 2021
Dorëzuar në: mars, 2022

Projekt i Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC), implementuar nga:

HELVETAS Swiss Intercooperation | KOSOVO

Management Development Associates MDA

Përmbajtja

INFORMATA THEMELORE 4

1. HYRJE 5

2. REZULTATET E PROJEKTIT PËR VITIN 2021 ..... ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

3. REZULTATI 1: ZHVILLIMI I SHKATHTËSIVE 8

TË ARRITURAT 1.1 TRAJNIMET JOFORMALE 11
TË ARRITURAT 1.2 ZGJIDHJET E UDHËHEQURA NGA INDUSTRITË KRYESORE 12

4. REZULTATI 2 NDËRMJETËSIMI PËR PUNËSIM DHE ORIENTIMI NË KARRIERË 15

TË ARRITURAT 2.1 ORIENTIMI NË KARRIERË 17
TË ARRITURAT 2.2 SHËRBIMET E TRANZICIONIT NË PUNË 20

5. PËRFSHIRJA GJINORE DHE SOCIALE 21

6. MENAXHIMI I KOMUNIKIMIT DHE NJOHURIVE 22

7. MONITORIMI DHE MATJA E REZULTATEVE 24

8. FINANCAT DHE MENAXHMENTI 24

8.2 MENAXHIMI I PROJEKTIT 25

SHTOJCA 1: TABELA E REZULTATEVE 25

SHTOJCA 2: LISTA E MODULEVE TË REJA TË TRAJNIMIT QË OFROHEN NGA OFRUESIT E TRAJNIMIT JOFORMAL 30

SHTOJCA 3 PËRDITËSIMI I VLERËSIMIT TË RREZIKUT 32

SHTOJCA 4: LAJMET KRYESORE NGA EYE GJATË VITIT 2021 35

Lista e shkurtesave

AAAPARr	Agjencia për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsim për të Rritur
KPB	Kontraktimet e procesimit të biznesit
APRK	Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës
ECDL	Licenca Evropiane për Shkathtësitë Kompjuterike
IAAP	Instituti për Arsimin dhe Aftësimin Profesional
TIK	Teknologjia e informacionit dhe e komunikimit
ONP	Organizata Ndërkombëtare e Punës
KCDF	Fondacioni Kosovar për Zhvillim të Karrierës
PSAK	Plani Strategjik për Arsim në Kosovë
KIMERK	Kllasteri i industrisë së metalit dhe energjisë së ripërtëritshme të Kosovës
KfW	Banka Gjermane për zhvillim dhe investim
RrShPK	Rrjeti i Shitësve me Pakicë të Kosovës
MDA	Management Development Associates
MASHTI	Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit
MMR	Monitorimi dhe matja e rezultateve
AKK	Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve
OJQ	Organizatë Jo-Qeveritare
ShPP	Shërbimet Publike të Punësimit
QShK	Qendra shkollore për karrierë
SCO-K	Zyra e Bashkëpunimit Zviceran – Kosovë
AAP	Arsimi dhe aftësimi profesional
VORAE	OJQ- Zëri i romëve, ashkalive dhe egjiptianëve
QAP	Qendra e aftësimit profesional
PVP	Plani vjetor i punës

Informata themelore

Shteti: Kosovë Nr. SAP i SDC-së: 7F-06875.03.01 Fusha e strategjisë bashkëpunuese: EP	Emri i projektit: Rritja e Punësimit për të Rinj (EYE)

Qëllimi	Të rinjtë, përfshirë grupet e rrezikuara, përfitojnë në mënyrë gjithëpërfshirëse dhe të qëndrueshme nga rritja e mundësive të punësimit
Rezultatet e Pritura (RP) (Objektivi i projektit, synimi)	1) Të rinjtë në Kosovë rrisin mundësitë e punësimit të tyre duke ngritur shkathtësitë e kërkuara nga tregu përmes qasjes së përmirësuar në trajnime të cilat zhvillohen nga industritë kryesore dhe institucionet joformale të trajnimit 2) Të rinjtë mund të marrin vendime të mirinformuara për karrierë në saje të sistemit të orientimit në karrierë që është i orientuar më shumë kah kërkesa, duke përfituar njëkohësisht nga sistemi më efikas i informacionit të tregut të punës.

Kohëzgjatja e fazës së projektit: 01.01.2021 – 31.12.2024	Periudha e raportimit: 01.01.2021 – 31.12.2021

Buxheti i fazës (CHF)	4,973,056	Buxheti për vitin 2021 (CHF)	1,533,346
Të shpenzuara gjatë fazës (CHF)	1,161,258	Buxheti i shpenzuar në 2021 (CHF)	1,161,258
Informacioni mbi kontributet e partnerëve dhe/ose të donatorëve (të llogaritura në CHF): 0			

Organizatat implementuese:		HELVETAS Swiss Intercooperation (partneri kryesor) MDA - Management Development Associates
Partnerët kryesor vendorë:	Agjencia e punësimit (APRK), MASHTI, portalet e punës, shkollat e AAP-së, ofruesit joformalë të trajnimeve, shoqatat e biznesit, bizneset private, AAAPARr	Partnerët kryesorë ndërkombëtarë:

Drejtor i projektit Menaxhere e projektit	Pieter Ypma/Julian Peach Albina Berisha	Numri i stafit të projektit	Ndërkombëtar: 1 (100%) Vendorë: 13 (4 me orar të shkurtuar pune)
		Konsulentët ndërkombëtarë (ditë Konsulentët vendorë (ditë): MDA (ditë)	0 0 74

1. Hyrje

Rritja e Punësimit për të Rinj (EYE) është projekt i Zyrës Zvicerane për Bashkëpunim në Kosovë (SCO-K). Projekti ka hyrë në fazën e tij të tretë dhe të fundit, që ka filluar në janar 2021 dhe do të zgjasë deri në dhjetor 2024. EYE implementohet në konsorcium nga Helvetas Swiss Intercooperation (HSI) dhe Management Development Associates (MDA).

Projekti bashkëpunon me akterët e tregut që janë të përfshirë në zinxhirin e ofertës dhe kërkesës për fuqi të kualifikuar punëtore, duke përfshirë ministritë përkatëse, agjencinë e punësimit, komunat, shkollat e AAP-së, ofruesit e trajnimit, shërbimet private të ndërmjetësimit për punësim, kompanitë private dhe shoqatat e biznesit.

Sa i përket qëllimit të projektit, EYE do të vazhdojë të investojë në:

1) Trajnimin joformal, përmes bashkëpunimit me institucionet e specializuara të trajnimit, udhëheqësit e industrisë, shoqatat e biznesit, dhe
2) Ndërmjetësimin në punësim dhe orientimin në karrierë, përmes bashkëpunimit me ofruesit e shërbimeve të ndërmjetësimit në punësim dhe shkollat e AAP-së për orientim në karrierë.

Gjatë këtij viti, EYE ka lidhur më shumë se 30 partneritete përgjatë dy rezultateve dhe ka vazhduar monitorimin e partnerëve të përfshirë në Fazën 2 duke bashkëpunuar me ta. 40% e partneriteteve janë të reja, mirëpo disa prej tyre përfshijnë edhe partnerët nga Faza 2. Partneritetet janë krijuar duke u bazuar në: mësimet e nxjerra nga fazat e mëparshme, shfrytëzimi i reputacionit të mirë që posedon EYE, qasjen e tij pragmatike ndaj partneritetit dhe rrjeteve në qarqet e biznesit dhe të qeverisë.

Rezultatet kryesore të projektit gjatë vitit 2021 janë:

- 2300 të rinj kanë marrë pjesë në trajnimet e moduleve të ndryshme të partnerëve të EYE (350 si rezultat i partneriteteve të reja në fazën 3).
- 322 të rinj kanë gjetur punë pas trajnimit (18 si rezultat i partneriteteve të reja në fazën 3).
- Janë zhvilluar ose përditësuar 17 pako të reja trajnuese në sektorin e TI-së, ndërtimtarisë, përpunimit të drurit, shitjes me pakicë dhe marketingut.
- 31 biznese kanë kontribuar në zhvillim më të mirë të shkathtësive, duke marrë pjesë në punëtori, duke i shprehur nevojat e tyre të biznesit përmes anketave dhe e-maileve, ndërsa 40 kompani kanë kontribuar financiarisht në trajnime.
- 145,000 të rinj kanë pasur qasje në informacionin relevant mbi tregun e punës.
- Më shumë se 1000 të rinj kanë gjetur punë si rezultat i shërbimeve më të mira të ndërmjetësimit në punësim (536 nga faza 3).
- Financimi publik ka shënuar rritje në vitin 2021 dhe ka kontribuar në themelimin e tre qendrave të reja të karrierës, pa mbështetjen e EYE, duke u bazuar në modelin dhe metodologjinë e EYE.
- Është nënshkruar Memorandumi i Mirëkuptimit me Ministrinë e Arsimit për orientimin në karrierë. Si rezulatat, në Planin Strategjik për Arsim në Kosovë (PSAK 2022-2026) është përfshirë institucionalizimi i modelit të QShK-së në kuadër të qendrave të karrierës
- Departamenti i Punës në kuadër të MFPT-së ka shprehur interesim për të bashkëpunuar me ofruesit privatë të ndërmjetësimit në punësim, me qëllim të përmirësimit të shërbimeve për punëkërkuesit, që është një aktivitet i inicuar nga EYE gjatë fazës së fundit, për t'i shqyrtuar mënyrat e bashkëpunimit.
- Së bashku me MFPT-në është zhvilluar infrastruktura e platformës për skemën e garancisë për të rinjtë (Superpuna), që do të lansohet në vitin 2022. Qeveria ka ndarë 20 milion euro për ta financuar skemën.
- Gjatë vitit 2021, gjysma e linjës buxhetore të reagimit ngaj COVID-19 është shpenzuar me partnerët që më së shumti u ndikuan nga COVID-19. Disa nga shembujt përfshijnë: i) qendra e trajnimit, e cila u mbyll për shkak të masave të ndërmarra ndaj COVID-19, u mbështet që të rifillojë me aktivitetet e saj; ii) trajnimet për grupet më të cenueshme të cilat janë ndikuar nga pandemia, siç janë të rinjtë serbë që jetojnë në veri të Kosovës, dhe iii) investimet në sektorin e digjitalizimit, siç janë trajnimet dhe shërbimet që kanë qenë të nevojshme si reagim ndaj pandemisë.

Sfidat kryesore gjatë vitit 2021:

- Përfshirja e pakicave në trajnime dhe punësimi i tyre vazhdon të mbetet një problem, për shkak të pamundësisë për të paguar dhe mungesës së informacionit rreth vendeve të punës dhe trajnimeve. Sfida për projektin qëndron tek trajtimi i shkaqeve kryesore në mënyrë të qëndrueshme, sepse partnerë janë OJQ-të që punojnë rreth këtyre temave dhe ato varen shumë nga donatorët. Mirëpo, EYE është duke i kushtuar më shumë përpjekje përfshirjes së pakicave të përkatësisë etnike që flasin gjuhën serbe në kurset e gjuhës shqipe, aty ku kjo është e mundur.
- Zgjerimi gjeografik i qendrave të trajnimit dhe portaleve të punës është i vështirë, për shkak të pamundësisë së kompanive për të paguar dhe vetëdijes së ulët rreth përfitimeve nga shërbimet. Kjo është arsyeja që partnerët tanë vonohen në implementim, për sa i përket zgjerimit.
- Shpenzimet buxhetore për vitin 2021 ishin 76%.

Zhvillimet kryesore të kontekstit:

Nga aspekti i zhvillimit gjithëpërfshirës të tregut të punës, EYE mbetet i integruar, pasi që konteksti i tij është i pandryshueshëm. Bazuar në Anketën e Fuqisë Punëtore për tremujorin e parë të vitit 2021, shkalla e punësimit ishte 29.3%[1], teksa shkalla e papunësisë ishte 26% (ose 124,657). I njëjti raport tregon se papunësia në mesin e të rinjve është ende mjaft e lartë. Të rinjtë e grupmoshës 15-24 vjeç në Kosovë kishin dy herë më shumë gjasa që të jenë të papunë sesa të rriturit. Papunësia tek të rinjtë ishte 49% ose 37,770 persona. Shkalla e papunësisë është më e lartë tek femrat (54%) sesa tek të rinjtë meshkuj (46%).
Ndërsa shkalla e pasivitetit tek popullsia në moshë pune mbetet shqetësuese. 61% (741,906 persona) nuk janë ekonomikisht aktivë.

Kosova ka një qeveri të re që nga marsi i vitit 2021. Ndryshimi më i madh në qeverinë e re, që ka të bëjë me angazhimin e EYE, është shkrirja e Ministrisë së Punës me Ministrinë e Financave, Punës dhe Transfereve. Së bashku me Ministrinë e Arsimit, që të dyja kanë shfaqur gatishmëri për të mbështetur çështjet e zhvillimit të shkathtësive profesionale, punësimit të të rinjve dhe orientimit në karrierë.

Me ndihmën e ONP-së (ILO) dhe Komisionit Evropian, Qeveria e Kosovës ka themeluar një grup punues teknik për përcaktimin e skemës së garancisë për të rinjtë. Ky është një zhvillim pozitiv për projektin EYE, sepse kjo do të shtojë edhe më shumë nevojën për shërbime të ndërmjetësimit në punësim, atyre të orientimit në karrierë dhe të zgjidhjeve afatshkurtra të trajnimit.

[1] 29.3% (590,167 persona) janë të punësuar. https://ask.rks-gov.net/media/6355/lfs-q1-2021.pdf

2. Rezultatet e projektit për vitin 2021

Ndikimi (qëllimi i përgjithshëm)	Të rinjtë, përfshirë grupet e rrezikuara, përfitojnë në mënyrë të qëndrueshme nga mundësitë e reja apo të avancuara të punësimit

Treguesit		Rezultatet e Fazës 2 2021[2]	Vlerësimi fillestar[3]	Objektivi 2021	Rezultatet e Fazës 3 2021[4]	Kumulativi[5]	Objektivi i fazës 2024
Numri i personave me një vend të ri / të avancuar të punës [6] (vlerësimi fillestar 3,834: objektivi deri në 2024: 6,800 që vijnë nga:	Gjithsej Gra Pakica	1,388 36% 18%	3,834[7] 56% 4%	500 40% 5%	554 37% 8%	5,776 41% 8%	6,800[8] 40% 5%
RZ1: Numri i të rinjve që kanë siguruar qasje në punësim apo vetëpunësim si rezultat i zhvillimit të shkathtësive të avancuara	Gjithsej Gra Pakica	304 40% 1%	1,322[9] 49% 4%	250 40% 5%	18 33% 6%	1,644 47% 4%	2,350[10] 40% 5%
RZ2: Numri i të rinjve që janë ndërmjetësuar në punësim përmes ofruesve formal të ndërmjetësimit në punësim	Gjithsej Gra Pakica	1,084 35% 23%	2,512[11] 40% 5%	250 40% 5%	536 37% 5%	4,132 38% 10%	4,500[12] 40% 5%

[2] Rezultatet e gjeneruara gjatë Fazës 3 por që derivojnë nga investimet e realizuara në Fazën 2.

[3] Paraqet vlerësimin fillestar vetëm për Fazën 3

[4] Këto rezultate janë vetëm të Fazës 3

[5] Përfshinë: rezultatet e Fazës 2 + vlerësimin fillestar + rezultatet e Fazës 3 për vititn 2021

[6] Tregusi i IED_ARI_2 – punësimi i avancuar. Për projektin EYE, punësimi i avancuar nënkupton atëherë kur përfituesi i projektit promovohet ose pranon kompensim më të lartë.

[7] Ky vlerësim fillestar ka ndryshuar (Si mund të ndryshojë vlerësimi fillestar? Ka ndodhur në histori) nga 2,475, sa ishte cekur në projekt-dokument, në 3,384, sipas matjeve në dhjetor të vitit 2020 – në fund të Fazës 2. Kontribuesi më i madh i kësaj është treguesi i "ndërmjetësimit në punësim". Për shkak të situatës me pandeminë, është parashikuar të jetë një numër më i ulët, si rrjedhojë, treguesi ka pësuar ndryshim prej 1,000 nga parashikimi.

[8] Vlerësimi fillestar ka pësuar rritje për afërsisht 1300, prandaj objektivi i fazës është rritur për 1300 (5000+1300=6800)

[9] Është përditësuar sipas raportit të fazës 2. Ky vlerësim fillestar ka pësuar rritje, nga 969 sa ishte cekur në projekt-dokument, në 1,322 sipas matjeve në muajin dhjetor 2020

[10] Vlerësimi fillestar ka pësuar rritje për afërsisht 350, prandaj, objektivi është rritur për 350 (2000+350=2350)

[11] Ky vlerësim fillestar ka pësuar rritje, nga 1,506 sa ishte cekur në projekt-dokument, në 2,512 sipas matjeve në muajin dhjetor 2020, përkatësisht sipas raportit të Fazës 2 përmbyllëse.

[12] Vlerësimi fillestar ka pësuar rritje për afërsisht 1000, prandaj objektivi i fazës është rritur për 1000 (3500+1000=4500)

dhe qendrave të karrierës							
Numri i personave me një vend të ri / të avancuar të punës [13] (vlerësimi fillestar 3,834: objektivi deri në 2024: 6,800 që vijnë nga:	Gjithsej Gra Pakica	1,388 36% 18%	3,834[14] 56% 4%	500 40% 5%	554 37% 8%	5,776 41% 8%	6,800[15] 40% 5%

3. Rezultati 1: Zhvillimi i shkathtësive

Rezultati 1	Të rinjtë kanë rritur mundësitë e qasjes në trajnim dhe punësim nëpërmjet një sistemi joformal të trajnimit që është i orientuar më tepër kah tregu.

Treguesit		Rezultatet e Fazës 2 2021	Vlerësimi fillestar [16]	Objektivi 2021	Rezultatet e Fazës 3 2021	Kumulativi[17]	Objektivi i fazës 2024
Numri i personave (të papunë dhe të punësuar) që janë regjistruar për t'i zhvilluar shkathtësitë e reja ose të avancuara profesionale	**Gjthsej** Gra Pakica	2,314[18] 53% 5%	7,000 40% 5%	1,000 40% 5%	350 37% 6%	9,664 43% 5%	12 000 40% 5%
Numri i kompanive ose organizatave kompetente që kontribuojnë në zhvillimin e shkathtësive relevante profesionale			0	15	31	31	55

[13] Tregusi i IED_ARI_2 – punësimi i avancuar. Për projektin EYE, punësimi i avancuar nënkupton atëherë kur përfituesi i projektit promovohet ose pranon kompensim më të lartë.

[14] Ky vlerësim fillestar ka ndryshuar (Si mund të ndryshojë vlerësimi fillestar? Ka ndodhur në histori) nga 2,475, sa ishte cekur në projekt-dokument, në 3,384, sipas matjeve në dhjetor të vitit 2020 – në fund të Fazës 2. Kontribuesi më i madh i kësaj është treguesi i "ndërmjetësimit në punësim". Për shkak të situatës me pandeminë, është parashikuar të jetë një numër më i ulët, si rrjedhojë, treguesi ka pësuar ndryshim prej 1,000 nga parashikimi.

[15] Vlerësimi fillestar ka pësuar rritje për afërsisht 1300, prandaj objektivi i fazës është rritur për 1300 (5000+1300=6800)

[16] Paraqet vlerësimin fillestar vetëm për Fazën 3

[17] Përfshinë: rezultatet e Fazës 2 + vlerësimin fillestar + rezultatet e Fazës 3 për vititn 2021

[18], Partnerët nga raportimi i Fazës 2 janë: QAP-të, Korabi, United Pixels, ECK, Meister, Speeex Education, GIC, Beetroot Academy

Numri i ofruesve të trajnimit që ofrojnë trajnime në mënyrë të qëndrueshme në bashkëpunim me sektorin privat, pa mbështetjen e donatorëve			62 ose 37%[19]	5%	n/a[20]	37%	Rritje për 30%
Rritja e numrit të investimeve tek trajnimet joformale nga ana e partnerëve			84,000 CHF	3%	134,915 CHF	218,915 CHF	10%
Numri/përqindja e shfrytëzuesve të synuar që aplikojnë produktet e menaxhimit të njohurive dhe të mësuarit			0	100	31[21]	31	300

Në kuadër të komponentit të zhvillimit të shkathtësive, gjatë vitit 2021, EYE ka lidhur partneritete afatgjata me partnerë të rinj që kanë punuar në sektorët me të cilët nuk kemi punuar më herët, siç janë përpunimi i drurit dhe shitja me pakicë. EYE, gjithashtu vazhdoi bashkëpunimin me QAP-të dhe OJQ-të, si LINK, të cilat ofrojnë trajnime në gjuhën serbe në veri të Mitrovicës. Partnerët e EYE në vitin 2021 ishin: Qendrat e Aftësimit Profesional, Beetroot Academy, BIT Academy, Data2Know, Qendra e Trajnimit Dekoriti, Jungle, Rrjeti i Shitësve me Pakicë të Kosovës, LINK, Shehu dhe Speeex Education. Përmes këtyre partneriteteve janë zhvilluar 24 pako të reja trajnuese, teksa më shumë se 40 kompani kanë përfituar nga trajnimet adekuate. Lista e moduleve të zhvilluara të trajnimit nga secili ofrues i trajnimit gjendet në Shtojcën 2.

Gjatë kësaj periudhe, 350 të rinj përfunduan trajnimin profesional përmes partnerëve të EYE, ndërsa më shumë se 1000 parashikohet të përfundojnë në vitin e ardhshëm. EYE është duke bashkëpunuar me këta partnerë për të përmirësuar funksionimin dhe reagimin me kohë të tregut joformal të trajnimeve, karshi kërkesave të sektorit privat për shkathtësi.

Një prej treguesve përmes të cilit bëjmë matjen e ndryshimit sistematik është numri i kompanive që kontribuojnë në zhvillimin e shkathtësive të avancuara. Deri më tani janë 31 kompani, të cilat kanë marrë pjesë në mënyrë aktive dhe kanë kontribuar në zhvillim të kurrikulës, kanë kontribuar financiarisht dhe kanë ofruar informata kthyese në lidhje me rëndësinë e trajnimit. Kjo formë e komunikimit midis ofruesve të trajnimit dhe kompanive private pritet të vazhdojë duke i ndihmuar ofruesit e trajnimit që vazhdimisht të zhvillojnë dhe avancojnë ofertën e tyre dhe të mbeten të integruar. Ky komunikim është informata kthyese përmes së cilës synojmë të bëjmë matjen e ndryshimit sistematik. Nëpërmjet këtij komunikimi jemi duke u orvatur ta avancojmë bashkëpunimin e ofruesve të trajnimit me sektorin privat. Prandaj, jemi të bindur se ndryshimi sistematik arrihet vetëm me përfshirjen e sektorit privat. Disa prej shembujve të kompanive që kanë kontribuar në zhvillimin e trajnimit janë: 8 kompani private nga sektori i TIK-ut kanë ofruar informata kthyese në lidhje me profilin e trajnimit për trajnimin e sigurimit të cilësisë në Beetroot Academy, 20 kompani kanë marrë pjesë në punëtoritë në të cilat QAP-të kanë përditësuar kurrikulat e tyre dhe 3 kompani kanë dhënë kontribut në Qendrën e Trajnimit Dekoriti në sektorin e përpunimit të drurit. Përveç kësaj, 40 kompani kanë kontribuar financiarisht në trajnime.

Deri më 31 dhjetor 2021, pesë ofrues të trajnimit [22] dhe EYE, vlerësuan kënaqshmërinë e pjesëmarrësve/kursistëve në lidhje me trajnimet, si dhe kënaqshmërinë e bizneseve me stafin e tyre të trajnuar. Sipas të dhënave të siguruara nga 135 kursistë, 88% e pjesëmarrësve theksuan se ishin të

[19] 37% (62 prej gjithsej 167) e ofruesve të trajnimit që janë financiarisht të qëndrueshëm bashkëpunojnë me sektorin privat duke aplikuar informatat e tyre kthyese në modulet e personalizuara të trajnimit

[20] Kjo do të matet në fund të vitit 2022.

[21] 86% e pjesëmarrësve në samitin e AAP-së deklaruan se tema e përmbledhur në prezantimin e EYE rreth disa modeleve të biznesit në VSD është e rëndësishme dhe e vlefshme.

[22] Shehu, Dekoriti, Rrjeti i Shitësve me Pakicë të Kosovës, Bit Academy dhe Beetroot

kënaqur me përmbajtjen e trajnimit, teksa 91% deklaruan se trajnimi ka përmbushur pritshmëritë e tyre. Nga ana tjetër, nga 20 biznese që kanë financuar trajnimet për punonjësit e tyre, 75% kanë qenë shumë të kënaqur me përmbajtjen. Ndërsa sa i përket pyetjes në lidhje me produktivitetin e punonjësve që kanë marrë pjesë në trajnim, 90% e bizneseve raportuan për rritje të produktivitetit dhe performancës. Gjetjet nga ky pyetësor do t'i ndihmojnë ofruesit e trajnimit që në të ardhmen të përmirësojnë cilësinë dhe përmbajtjen e trajnimit. Bizneset gjithashtu kanë dhënë rekomandime konkrete rreth mënyrës se si këto trajnime të bëhen më të relevante në të ardhmen. Për shembull, disa biznese sugjeruan që më shpesh të përsëritet pjesa praktike, të përfshihen modulet për "etikën e punës" ose të shtohen module të tjera.

Të gjithë ofruesit privatë të trajnimit janë duke gjeneruar të ardhura. Në vitin 2021, së bashku kanë raportuar të kenë gjeneruar të ardhura prej 84,433 CHF dhe investime rreth 134,000 CHF. Mbështetja e donatorëve në këtë treg ka shënuar rritje në vitin 2021, gjë që rrënon tregun dhe shkakton vështirësi për EYE që të bëjë matjen e qëndrueshmërisë, për shkak të pranisë më të madhe të parave që ofrohen nga donatorët në tregun e ngritje së shkathtësive profesionale. Në vitin 2021, dy prej partnerëve të EYE (Korabi dhe Shehu) u janë ndarë shuma të mëdha të granteve për investim nga Fondi Rajonal i Sfidave në kuadër të KfW-së. EYE vazhdon të bashkëpunojë me partnerët dhe ekipin e RCF-së për të zvogëluar rreziqet që kanë të bëjnë me qëndrueshmërinë. Koordinimi dhe bashkëpunimi me donatorët në zhvillimin e shkathtësive në Kosovë vazhdon të mbetet prioritet, teksa EYE ka dhënë kontributin e tij për të siguruar që donatorët të kërkojnë kushte të ngjashme të bashkë-investimit për trajnimin e bizneseve. Ne si projekt, mbajmë kontakte të vazhdueshme me donatorë të tjerë dhe shkëmbejmë informacione në lidhje me aktivitetet dhe fushëveprimin, të cilat kanë ndihmuar secilin prej nesh që të koordinohemi më mirë në fushat tona përkatëse të intervenimit si donatorë/agjenci implementuese. Ne besojmë me vendosmëri dhe këmbëngulim se modelet e qëndrueshme të biznesit janë ato që do të kontribuojnë dhe sjellin qëndrueshmëri. Në këtë aspekt, EYE vazhdimisht përpiqet të frymëzojë bashkë-investimet në idetë dhe partneritetet që kanë rezultuar të jenë histori suksesi për ne (p.sh. Shehu, fitues i grupit të parë të Fondit Rajonal të Sfidave). Donatorët kryesorë që kontribuojnë në këtë fushë vazhdojnë të jenë: Fondi i Sfidave të Kosovës, USAID përmes projektit Compete dhe GIZ.

Anketa e zhvilluar nga EYE për përdorimin e sistemit të gjurmimit nga 20 ofrues të trajnimit tregoi se 45% e partnerëve të anketuar deklaruan të kenë poseduar një sistem funksional të gjurmimit. Pjesa tjetër nuk posedon sistem të tillë për shkak të mungesës së kapaciteteve të përgjithshme. Si aktivitet pasues, në tetor të vitit 2021, EYE organizoi një event me ofruesit e trajnimeve, ku ka pasur një marrëveshje të përgjithshme rreth nevojës për rritjen e cilësisë, përmes mekanizmit të informatave kthyese nga ofruesit e trajnimeve. Në vitin 2022, EYE do të mbështesë ofruesit privatë të trajnimeve që të ngrisin kapacitetet, në mënyrë që të mund të fillojnë gjurmimin e kursistëve të tyre. Hipoteza qëndron në faktin se përmes më shumë të dhënave dhe njohurive se në ç'mënyrë të përdoren informatat, ofruesi i trajnimit do të mund të hartojë oferta më të mira të trajnimit (të rrisë cilësinë) dhe të punojë në mënyrë më efikase, në saje të proceseve më të mira të menaxhimit të brendshëm.

Në dhjetor të vitit 2021, Qendra e Trajnimit Korabi krijoi një pilot-sistem të gjurmimit për të matur ndikimin e trajnimeve. Nga 72 kursistë që u përgjigjën, 28% deklaruan të kenë hapur biznesin e tyre kryesisht duke punuar nga shtëpia, ndërsa 46% theksuan se janë duke menduar ta hapin biznesin e tyre (këtu ka mundësi që në të ardhmen edhe studentët që punojnë nga shtëpia të hapin biznese formale, pra ata nuk janë pjesë e 28%), 20% kanë shpenzuar spektrin e produkteve, 13% kanë realizuar investime të reja dhe 4% kanë hapur pika të reja të shitjes. Për më tepër, ata kanë ofruar dhe rekomandime specifike rreth mënyrës se si mund të avancohet kurrikula. Korabi, si furnizues i lëndës së parë, ka pasur një rritje prej 58% në shitje, që i atribuohet qendrës së trajnimit. Ky model i biznesit me furnizues të lëndës së parë u replikua edhe në sektorin e përpunimit të drurit me kompaninë Shehu.

Mësimet e nxjerra:

- Deri më tani, mësimet më të suksesshme që janë nxjerrë kanë të bëjnë me themelimin e qendrave të trajnimit nga një furnizues i lëndës së parë. Ky model funksionon më së miri sepse: ata kanë marrëdhënje të mirë me sektorin privat, janë tashmë akterë të njohur dhe financojnë kostot e qendrës së trajnimit përmes të ardhurave nga biznesi, nga produktet që shesin.

Linja buxhetore si reagim ndaj COVID-19:

Gjatë vitit 2021, janë shpenzuar 58% dhe 98% e linjës buxhetore si reagim ndaj Covid-19 në kuadër të Të arriturave 1.1 dhe 1.2, ndërsa rreth 48,000 CHF janë ndarë për vitin 2022.

Linja buxhetore si reagim ndaj COVID-19 për Rezultatin 1				
	Buxheti për Covid 2021	**Të shpenzuara 2021**	**Të ndara për 2022**	**Partnerët**
Të arriturat 1.1	€ 60,000	€ 34,536 (58%)	€ 35,610	Qendra e Trajnimit Dekoriti, Rishikimi i 4 kurrikulave të QAP-ve, LINK
Të arriturat 1.2	€ 59,565	€ 58,275 (98%)	€ 13,913	Qendra e Trajnimit Shehu

Të arriturat dhe performanca për vitin 2021

Të arriturat 1.1 Trajnimet joformale

Gjatë vitit të parë të Fazës III, EYE u fokusua në fuqizimin dhe zgjerimin e disa partneriteteve që filluan në Fazën II dhe krijuan partneritete të reja. Gjithashtu, EYE ka vazhduar monitorimin e rezultateve të Fazës II, të cilat ishin të fokusuara më shumë në rritjen e ofertës për trajnime të ndryshme në treg dhe shtimin e numrit të partnerëve të sektorit privat.

Gjatë periudhës së raportimit janë zhvilluar **shtatë partneritete:** QAP-të, Beetroot Academy, BIT academy, Data2know, Speeex Education, Jungle dhe OJQ LINK, e cila shënjestron popullatën serbe në Mitrovicën e Veriut. Përmes këtyre partneriteteve 193 persona janë angazhuar në zhvillimin e shkathtësive te reja ose të avancuara profesionale, 17 të rinj, prej të cilëve 6 gra, kanë siguruar qasje në punësim ose vetëpunësim në saje të zhvillimit të shkathtësive të avancuara. 20 kompani kanë kontribuar në rishikimin e kurrikulave për QAP-të në katër profile. Gjithsej, janë zhvilluar 17 pako të reja trajnuese nga ofruesit joformal në të dy Të arriturat. Janë gjeneruar 46,000 CHF nga ofruesit joformal të trajnimit në kuadër të Të arriturave 1.1, teksa janë investuar 83,000 CHF në trajnimet joformale.

Gjatë vitit 2021, qëllim i projektit ishte përqendrimi tek zgjerimi i partneriteteve, përmes inkuadrimit të sektorit privat dhe rritjes së numrit të kursistëve. Disa aktivitete gjithashtu filluan të zhvillohen në vitin 2021, të cilat do të kontribuojnë më tepër në këto funksione kryesore të tregut:

- përmirësimi i cilësisë, rëndësisë dhe inovacionit të tregut joformal të trajnimit
- përmirësimi i komunikimit me sektorin privat
- fasilitimi dhe mbështetja e zgjerimit në aspektin gjeografik dhe të shumëllojshmërisë
- avancimi i metodave të ofrimit, promovimit dhe reklamimit të strategjisë së trajnimeve.

Për funksionet në vijim, EYE ka bashkëunuar me këta partnerë:

Partneri	**Lloji i mbështetjes/sektorit**	**Funksioni i tregut**
QAP	Reagimi ndaj Covid/qendra publike për trajnim	Inovacion, cilësi
Bit Academy, Betroot Academy, Data2know	Mbështetje direkte/sektori i TI-së	Komunikimi me sektorin privat dhe inovacioni
Speeex Education	Mbështetje direkte/sektori i KPB-së	Zgjerimi nga aspekti gjeografik
OJQ LINK – Mitrovicë e Veriut	Reagimi ndaj Covid / sektori i TI-së	Inovacion, cilësi

Në vijim përshkruhen aktivitetet e elaboruara dhe statusi i tyre, të cilat filluan në vitin 2021:

Ngritja e cilësisë, rëndësisë dhe inovacionit të trajnimit: EYE kontraktoi ITED LLC për të rishikuar kurrikulat e katër profileve të QAP-së: murator, zdrukthëtar, instalues elektrik dhe zyrtar i kontabilitetit. Kontributi nga sektori privat ishte vendimtar në rishikimin e kurrikulave të këtyre profileve. 20 kompani kanë kontribuar në rishikimin e këtyre katër profileve. Parashikojmë që QAP-të të investojnë në përditësimin e pakove tjera trajnuese sipas nevojave të sektorit privat. Deri më tani, kurrikulat janë duke u finalizuar, ndërsa trajnimet parashikohet të fillojnë në vitin 2022.

Zgjerimi gjeografik: Gjatë 12 muajve të fundit, zgjerimi gjeografik vazhdoi të mbetet një fokus i theksuar për EYE, si një strategji për të shkallëzuar ofruesit aktual të trajnimit. Ndër sektorët e shquar që

mundësojnë qasje më të madhe në trajnime, punësim dhe qëndrueshmëri në periudhë afatgjate, sektori i KPB-së pa dyshim luan një rol të rëndësishëm. EYE ka mbështetur SPEEEX Education për t'u zgjeruar në Prizren, mirëpo projekti është shtyer dhe nuk ka mundur të implementohet siç ishte planifikuar në vitin 2021. Projekti do të vazhdojë në vitin 2022. Pritet që fokusi në zgjerimin e qasjes tek komunitetet joshumicë të prodhojë rezultatet e dëshiruara edhe në vitet në vijim. Deri në fund të këtij partneriteti pritet të punësohen 150 të rinj nga rajoni i Prizrenit.

Ende nuk kemi ndonjë histori të suksesit për zgjerimin gjeografik, përveç që Speeex është zhvendosur në qyteza me qendra më të vogla të trajnimit. Por është e qartë se ekziston një ngurrim për t'u zgjeruar dhe investuar në qytetet e tjera, kryesisht për shkak të madhësisë së tregut dhe papërballueshmërisë financiare për të paguar trajnimet gjë që vështirëson përfshirjen.

Gjithashtu, Tricontes Prishtina, një vartës i Speeex është mbështetur për të ofruar trajnime dhe punësim. Pritet që deri në fund të këtij partneriteti të punësohen 80 të rinj në sektorin e shitjes me pakicë, përkatësisht e-commerce HSE24 (Home Shop Europe), të cilët mbulojnë linjën e porosive. Projekti ka për qëllim t'i zgjerojë shërbimet në KPB, video-editim dhe grafikë për HSE24 Live TV. Prandaj, pikat kryesore të implementimit të projektit janë trajnimi i punonjësve në temat e KPB-së dhe demonstrimeve të drejtpërdrejta televizive në gjuhën gjermane.

Kontributi nga sektori privat – avancimi i komunikimit: Komunikimi me sektorin privat dhe kontributi nga ky i fundit mbetet çështja vendimtare e fokusit për EYE. Jemi më se të bindur se rritja e cilësisë dhe rëndësisë së trajnimeve do të realizohet nga sektori privat. EYE vazhdoi ta përqendrojë më shumë vëmendjen tek komunikimi me sektorin privat. Në sektorin e TIK-ut janë zhvilluar partneritetet me Beetroot Academy, BIT Academy dhe Data2know, që kanë për qëllim përmirësimin e cilësisë së pakove trajnuese. Ndryshimet kryesore parashikohen të jenë komunikimi me sektorin privat, digjitalizimi i marketingut dhe certifikatave të industrisë, për të përmirësuar cilësinë e trajnimit. Këta tre partnerë të EYE kanë zhvilluar gjashtë pako të reja trajnuese, teksa tre prej tyre kanë filluar me ofrimin e trajnimeve. Në vitin 2021 janë trajnuar 183 persona dhe janë punësuar 28 sosh. Përmes mbështetjes së vazhdueshme të fasilitimit dhe këshillëdhënies që u kemi ofruar partnerëve tanë, pritet që kjo të rezultojë me një shkallë më të lartë të punësimit dhe komunikimit të praktikave të mira. Në mesin e ndryshimeve kryesore bën pjesë përfshirja e zhvillimit të kurrikulës së sektorit privat dhe ndërmjetësimit në punësim. Për shembull, Data2Know, duke ofruar trajnime profesionale në fushën e informatikës së biznesit dhe shkencës së të dhënave ka fituar besimin e disa kompanive kryesore, si VivaFresh dhe Raiffeisen Bank, për të ofruar fuqi punëtore të kualifikuar në fushën e informatikës së biznesit.

Përfshirja gjinore dhe sociale (PGjS): EYE ka vazhduar ta përqendrojë fokusin e tij në përfshirje. Si rrjedhojë, kemi mbështetur OJQ-në LINK në Mitrovicën e Veriut, e cila ka iniciuar Qendrën Inovative të Mitrovicës për trajnim në marketing, e që përbëhet nga katër module: 1) Marketingu dhe shitja, 2) Menaxhimi i mediave sociale, 3) Dizajni grafik dhe krijimi i përmbajtjes, dhe 4) Moduli i konsultimit të pavarur. Në trajnim morën pjesë 20 të rinj nga popullata serbe, ndërsa tashmë janë punësuar 15 prej tyre**.**

<u>Mësimet e nxjerra TA 1.1:</u>

- Tregu joformal i trajnimit është duke shënuar rritje, prandaj, EYE do ta shfrytëzojë këtë vrull për të mbështetur përshkallëzimin dhe qëndrueshmërinë.
  Ofertat më të suksesshme të trajnimit janë modelet që përmbajnë një model të qartë të financimit nga kompania/institrucioni.
- Sektori i TIK-ut mbetet një fushë tërheqëse për të rinjtë. Ndonëse profilet e sektorit të prodhimit kërkohen më së shumti, motivacioni i të rinjve është përkundrazi i ulët për të marrë pjesë në trajnime në këtë fushë.

Të arriturat 1.2 Zgjidhjet e udhëhequra nga industritë kryesore

EYE mbështet modele inovative për trajnimet e ofruara nga industritë kryesore dhe shoqatat e sektorit. Në vitin 2021, intervenimi ka ndikuar në një angazhim më të theksuar të bizneseve në zhvillimin e kurrikulës, investimet e punëdhënësve për të trajnuar stafin aktual dhe atë potencial, si dhe ka nxitur ofrimin e informatave kthyese nga bizneset dhe kursistët.

Në vitin 2021, janë zhvilluar tre zgjidhje të reja të trajnimit, ndërsa 125 pjesëmarrës u regjistruan në kurse të ngritjes së shkathtësive te reja ose të avancuara profesionale. 40 ndërmarrje kanë përfituar nga zgjidhjet e trajnimit dhe 50,000 CHF janë investuar nga ofruesit e trajnimeve në trajnimet joformale. Për më tepër, janë zhvilluar tre partneritete: një në sektorin e shitjes me pakicë dhe dy në sektorin e përpunimit të drurit

Partneri	Lloji i mbështetjes/sektorit	Funksioni i tregut
Rrjeti i Shitësve me Pakicë të Kosovës	Mbështetja direkte/sektori i shitjes me pakicë	Inovacioni
Qendra e Trajnimit Shehu	Reagimi ndaj Covid/sektori i përpunimit të drurit	Komunikimi me sektorin privat dhe inovacioni
Qendra e Trajnimit Dekoriti	Reagimi ndaj Covid/sektori i përpunimit të drurit	Komunikimi me sektorin privat dhe inovacioni

Rrjeti i Shitësve me Pakicë të Kosovës përfundoi fazën e dytë të projektit "Trajnimi i garantuar për punësim", i cili ka për qëllim plotësimin e mangësive të shkathtësive, që janë identifikuar në industrinë e shitjes me pakicë, duke i përgatitur menaxherët e nivelit fillestar që t'i përvetësojnë aftësitë në lidhje me a) kujdesin ndaj konsumatorit dhe shitjen, dhe b) biznesin e shitjes me pakicë, përmes kurrikulave të shoqatës më të madhe të shitjes me pakicë në botë, përkatësisht Federatës Kombëtare Amerikane të Shitjes me Pakicë, me mundësinë unike për t'u pajisur me certifikatë të njohur ndërkombëtarisht.

Rrjeti i Shitësve me Pakicë të Kosovës ka regjistruar 65 menaxherë të nivelit të mesëm, nga nëntë kompani të ndryshme prej qyteteve të ndryshme të Kosovës, për dy fazat e trajnimit, deri në nëntor të vitit 2021. Kompanitë pjesëmarrëse në trajnim kanë kontribuar financiarisht përmes kompenzimit me mallra si dhe duke paguar një tarifë minimale të trajnimit. Grupi i tretë i trajnimeve pritet të fillojë në shkurt të vitit 2022. Në mënyrë specifike, prej 65 menaxherëve që morën pjesë në fazën e parë dhe të dytë të projektit, 30 prej tyre ishin gra, kryesisht në pozicitat e nivelit fillestar, të gatshme për të avancuar zhvillimin e tyre në karrierë. Partneriteti me RShPK-në ka për qëllim të zhvillojë shkathtësitë e 100 menaxherëve të nivelit fillestar, veçanërisht të menaxhereve femra të kompanive anëtare, por gjithashtu edhe të të rinjve që janë duke kërkuar punë në sektorin e shitjes me pakicë. Vlen të theksohet se ka qenë një kandidat nga sektori publik që ishte i interesuar për t'i ngritur njohuritë në sektorin e shitjes me pakicë. Pas trajnimit, ajo filloi biznesin e saj duke hapur një dyqan për shitjen e veshmbathjeve në komunën e Klinës.

Përmes këtij partneriteti, RShPK-ja ka ngritur kapacitetet e brendshme të ekipit të tyre, ku dy prej anëtarëve të stafit të tyre kanë marrë pjesë në Trajnimin e Trajnerëve të organizuar nga Federata Kombëtare e SHBA-ve. Nëse trajnimet vazhdojnë dhe kompanitë private vazhdojnë të paguajnë për trajnim, do të sigurohet qëndrueshmëria. Parashikojmë që modeli i RShPK-së të shërbejë si shembull për organizatat tjera të biznesit dhe kllasterët tjerë, për të replikuar modelin dhe për të gjetur zgjidhje të përballueshme me trajnime përkatëse.

Si **përgjigje ndaj Covid-19,** EYE ka mbështetur dy qendra të trajnimit të sapothemeluara nga udhëheqësit e industrisë në sektorin e përpunimit të drurit. Një qendër e trajnimit nuk ka funksionuar për shkak të pandemisë, ndërsa tjetra për shkak se ofron trajnime të prodhimit digjital. Prej trajnimeve të ofruara nga këto dy qendra të trajnimit do të përfitojë tërë industria e përpunimit të drurit në Kosovë, pasi që do të përgatisë një fuqi të aftë punëtore, e cila do t'ua mundësojë përpunuesve të drurit të shfrytëzojnë teknologjitë moderne, që së shpejti pritet të bëhen standarde të industrisë. Pritet që liderët e tjerë të industrisë në sektorët tjerë që janë në zhvillim e sipër të replikojnë modelin duke investuar në zhvillimin e shkathtësive profesionale për nevojat e tyre dhe nevojat e sektorit.

Partneriteti me **Qendrën e Trajnimit Shehu** ka ofruar mundësi për ngritjen e shkathtësive të pjesëmarrësve në sektorin e zdrukthëtarisë, duke përfshirë këto module: Hyrje në zdrukthëtari, Siguria në punë dhe mbrojtja e mjedisit, dhe Modulet e kontrollit numerik kompjuterik (CNC). Këto module janë shumë të kërkuara nga industria e përpunimit të drurit.

Deri më tani, 24 kompani kanë dërguar punëtorët e tyre për t'u trajnuar dhe kanë ndarë koston e trajnimeve. 47 punëtorë nga rajonet e ndryshme kanë përfunduar trajnimin në muajin dhjetor, 2021. Ka gjasa që të arrihet qëndrueshmëria financiare e kësaj qendre të trajnimit, pasi që ata posedojnë një brend cilësor dhe gjithashtu janë furnizues të pajisjeve në industrinë e përpunimit të drurit dhe i trajnojnë individët për t'i përdorur pajisjet që i shesin.

Qendra e Trajnimit Dekoriti ka filluar funksionimin e saj në muajin tetor, 2021. Ata kanë zhvilluar pakot trajnuese bazuar në nevojat e industrisë së drurit, duke marrë parasysh edhe informatat kthyese për hartimin e kurrikulës nga katër kompanitë e përpunimit të drurit; 45 punonjës nga 7 kompani kanë avancuar shkathtësitë e tyre.

Dekoriti ka për qëllim të ofrojë programe profesionale të trajnimit që janë të orientuara kah tregu dhe të fokusuara në proceset e prodhimit digjital, të cilat do të përgatisin një fuqi të qëndrueshme punëtore, e

gatshme për sfidat e së ardhmes, me modulet në vijim: 1) Hyrje në zdrukthëtari, 2) Prodhimi i orendive dhe dizajni për interior, 3) Prodhimi digjital, 4) Ilustrim-pikturë

Megjithëse ofrimi i trajnimeve ka filluar rishtazi, ka pasur interesim dhe kërkesa të jashtëzakonshme nga kompanitë e përpunimit të drurit për ri-aftësimin e stafit të tyre. Shumica e pjesëmarrësve që morën pjesë në trajnimin e organizuar nga Dekoriti ishin tashmë të punësuar. Vlen të theksohet se një kursist i cili ka marrë pjesë në modulin “Prodhim i orendive dhe dizajni për interior” në nëntor 2021, është punësuar si arkitekt në Albed Furniture, Fushë Kosovë, menjëherë pas përfundimit të trajnimit.

Për më tepër, EYE ka ngritur kapacitetet e brendshme për menaxherët e të dyja qendrave të trajnimit duke subvencionuar kostot e e-mësimit "Si të menaxhohet Qendra e Aftësimit Profesional", që u organizua nga Qendra Ndërkombëtare e Trajnimit në kuadër të ONP-së (ILO).

Gjatë gjashtëmujorit të dytë të vitit 2021, EYE së bashku me **Kllasterin e Industrisë së Metalit dhe Energjisë së Ripërtëritshme të Kosovës (KIMERK)**, kanë zhvilluar një analizë të mangësisë së shkathtësive në sektorin e industrisë së përpunimit të metalit, e cila ofroi një pasqyrë më të detajuar të nevojave të shkathësive në këtë sektor. Nga 89 ndërmarrje të anketuara, 64% kanë deklaruar se ka mungeseë shkathtësish në mesin e punonjësve. Ndër aftësitë që më së shumti mungojnë tek punonjësit dhe të cilat janë më të nevojshme për ndërmarrjet e anketuara janë shkathtësitë e saldimit (31%), programimi i makinave CNC (13%), operimi i makinave CNC (13%) dhe AutoCAD (8%). Hulumtimi pritet të shërbejë si një analizë thelbësore për strategjinë e ardhshme të KIMERK-ut dhe mund të jetë shumë i dobishëm për donatorët tjerë dhe akterët joqeveritar pas publikimit të saj. Megjithatë, mbetet problem gjetja e partnerit të duhur për ofrimin e trajnimeve në mënyrë të qëndrueshme.

Si pjesë e menaxhimit të njohurive dhe të mësuarit (MNjM), janë përpiluar dy broshura me diagrame për analizën e mangësisë së shkathtësive në sektorin e shitjes me pakicë, për të informuar punëkërkuesit, ofruesit e trajnimit dhe bizneset në lidhje me nevojat dhe mangësitë e sektorit të shitjes me pakicë. Gjithashtu, është krijuar video-produksioni i Qendrës së Trajnimit Korabi për të promovuar akreditimin e programeve të tyre të trajnimit dhe për të adresuar faktin se Qendra e Inovacionit Korabi është gjithëpërfshirëse dhe ka për qëllim t’i përfshijë gratë dhe minoritetet, si dy kategori që kanë potencial për t’i ngritur shkathtësitë në këtë fushë dhe për t’u punësuar.

Mësimet e nxjerra:

- Krijimi i marrëdhënies më të ngushtë midis udhëheqësve të industrisë që ofrojnë trajnime dhe kompanive private kërkon shumë përpjekje, përkushtim dhe besim.
- Informatat kthyese nga kursistët dhe veçanërisht bizneset rreth kënaqshmërisë dhe efektet e trajnimit të përfunduar janë shumë të vlefshme, por jo shumë të lehta për t'u siguruar në mënyrën e duhur.
- Përkrahja e zhvillimit të modelit të biznesit nga ofruesit e trajnimeve është një sfidë sepse ekzistojnë donatorë të tjerë që mbështesin trajnimet falas.

4. Rezultati 2 Ndërmjetësimi për punësim dhe orientimi në karrierë

Rezultati 2	Të rinjtë marrin vendime të mirinformuara për karrierë dhe sigurojnë më shumë mundësi të punësimit përmes një sistemi të avancuar të informacionit të tregut të punës

Treguesit		Rezultatet e Fazës 2 2021	Vlerësimi fillestar	Objektivi 2021	Rezultatet e Fazës 3 2021	Kumulativi[23]	Objektivi i Fazës 2024
Numri i të rinjve që kanë qasje dhe i shfrytëzojnë informatat dhe shërbimet e reja/të përmirësuara të tregut të punës që fasilitohen nga projekti	Gjithsej ShOK (info.) ShNP Qendrat informuese të SHPP Gratë Pakicat Kumulativi	2,454[24] 2,454[25] 44% 0.5%	13,000 6,500 6,500	18,000 9,000 9,000 0 40% 5%	21,504 20,924[26] 600[27] 0 39[28]% 3%	36,958 27,424 9,554 0	50 000 15 000 15 000 7 000 40% 5%
Ndryshimi i intervalit kohor që i duhet të rinjve për të gjetur punë përmes shërbimeve të ndërmjetësimit në tregun e punës	Gjithsej		Do të përcaktohet [29]	0	n/a		Do të përcaktohet
Numri i bizneseve unike që i shfrytëzojnë informatat dhe shërbimet e reja/të përmirësuara të tregut të punës që fasilitohen nga EYE prej 01.01.2021	Gjithsej ShOK ShNP	2,732	0	500 300 200	680 624 56	3,412	3,000

[23] Përfshinë: rezultatet e Fazës 2 + vlerësimin fillestar + rezultatet e Fazës 3 për vititn 2021

[24] Këto të dhëna paraqesin të dhëna t nga partneriteti i Fazës 2 me Kosova Job (Simba) dhe ECK (platforma Xpuna). 11,258 të rinj të tjerë që kanë pasur qasje në informacion janë përdorues të regjistruar në databazën e një partneriteti tjetër nga Faza 2, por për shkak se ky numër nuk ka mundur të vërtetohet, ne e mbajmë atë vetëm si një shifër informuese dhe nuk e paraqesim në tabelë.

[25] Të dhënat e rezultateve nga Faza 2 janë gjeneruar nga partneritetet me Kosova Job (Simba), Portal Pune dhe ECK (platforma Xpuna)

[26] Këto të dhëna paraqesin të dhënat nga 12 qendra të karrierës (20,921) dhe partneritetet me KCDF-në dhe KIMERK-un (14,518 nxënës të AAP-së dhe 6,403 nxënës të klasës së nëntë)

[27] Këto të dhëna janë gjeneruar nga partneritetet me Qendrën Mediale. Përmes fushatës së KosovaJob të financuar nga EYE, është arritur qasja tek 112,000 individë,e që nuk raportohet me këtë shifër

[28] Zbërthimi sipas gjinisë është kryer vetëm për qendrat e karrierës, KCDF-në, KIMERK –un dhe partneritetet e Qendrës Mediale. Nuk përfshinë përqindjen e grave që kanë pasur qasje në informacionin e tregut të punës nga fushata e Kosova Job, e financuar nga EYE. E njëjta gjë vlen edhe për përqindjen e pakicave

[29] Në një anketë me 121 përdorues të portalit më të madh të punës, Portalpune dhe 3 fokus grupe, sipas të anketuarve, koha mesatare për të gjetur një punë ishte 1-6 muaj (50%). Shpjegim i mëtejshëm është në dispozicion në kapitullin MMR.

Shuma e fondeve publike të ndara për replikimin apo adaptimin e qendrave të karrierës në nivel kombëtar			5,570 CHF	15,000 CHF	30,701 CHF	36,271 CHF	55,000 CHF
Numri/përqindja e shfrytëzuesve të synuar që aplikojnë produktet e menaxhimit të njohurive dhe të mësuarit			0	100	30[30]	30	300

Në kuadër të rezultatit 2, EYE funksionon përmes dy sistemeve të ndryshme, por që e plotësojnë njëra-tjetrën

- Të arriturat 2.1 përmirësojnë përzgjedhjen e karrierës tek nxënësit e AAP-së, duke vlerësuar shkathtësitë dhe aspiratat e tyre dhe duke i orientuar ata në profilet përkatëse, aty ku kërkesa është më e madhe.
- Të arriturat 2.2 përmirësojnë tregun e shërbimeve të ndërmjetësimit në punësim, për t'iu lehtësuar të rinjve të gjejnë punë që iu përshtaten shkathtësive të tyre.

Të dyja Të arriturat përfundimisht përpiqen të përmirësojnë qasjen e të rinjve ndaj tregut të punës.

22,101 të rinj kanë përdorur shërbimet e orientimit në karrierë dhe shërbimet e ndërmjetësimit në punësim. Numri i bizneseve që përdorin këto shërbime është 3,412, duke përfshirë bizneset e raportuara nga Faza 2.

Është inkurajuese të vërehet një rritje e fondeve publike në mbështetjen e ndryshimit sistematik. Në vitin 2021, AAAPARr vendosi të themeloje tre qendra shtesë të karrierës pa mbështetjen e donatorëve. AAAPARr ka investuar 30,000 CHF dhe shuma pritet të rritet, meqë EYE, së bashku me MAShTI-n do të investojë në hapjen e qendrave të reja të karrierës në vitin 2022.

EYE gjendet në rrugën e duhur për t'i arritur objektivat që lidhen me ndryshimin sistematik në shkallëzim. Përderisa ka shenja të progresit, pasi që agjencitë tjera inkuadrohen në tregun privat, duhet t'i kushtohet më shumë vëmendje zgjerimit të bazës së tregut për këto kompani. Si rrjedhojë, EYE ka bashkëpunuar me ofruesit privat për t'u zgjeruar nga aspekti gjeografik, me Ministrinë e Financave, Punës dhe Transfereve për të vlerësuar mundësitë e rritjes së bashkëpunimit midis shërbimeve publike dhe private të ndërmjetësimit në punësim, si dhe ka mbështetur Ministrinë e Financave, Punës dhe Transfereve që të zhvillojë infrastrukturën për skemën e garancisë për të rinjtë, që parashikohet të lansohet në vitin 2022.

Sfida më e madhe në kuadër të këtij rezultati është matja e treguesit të dytë në tabelën e mësipërme: *Ndryshimi i intervalit kohor që i duhet të rinjve për të gjetur punë.* Pas disa përpjekjeve, EYE ka mësuar se matja në mënyrë sasiore e treguesit " Ndryshimi i intervalit kohor që i duhet të rinjve për të gjetur punë" nuk e përçon mesazhin për ndryshimin që kemi nxitur. Megjithatë, përdoruesit e shërbimeve të ndërmjetësimit në punësim, përmes grupeve të fokusit kanë konfirmuar se kishin mundur të gjenin punë më lehtë dhe t'i ndërronin më shpejt vendet e punës. Më shumë informata në lidhje me këtë çështje përshkruhen në kapitullin MMR.

Matja e cilësisë dhe zbatueshmërisë së shërbimeve: Në anketën e zhvilluar me 121 përdorues të një prej portaleve më të mëdha në vend, Portalpune, dhe tre grupet e fokusit, nga të rinjtë u kërkua të sugjeronin përmirësimet e nevojshme sipas tyre, për t'u ndihmuar që të gjenjnë punë më shpejt. Sipas tyre nevojitet: më shumë punë praktike, më shumë punë me orar të shkurtuar dhe punë jashtë Prishtinës, më shumë detaje në përshkrimin e konkurseve të punës, orientim në karrierë.

[30] 22 këshilltarë të karrierës së 8 qendrave të karrierës dhe 8 mësimdhënës të TI-së në shkollat e mesme të ulëta (mësimdhënës për modulin e edukimit për karrierë në fushën e kurrikulës "Jeta dhe Puna") përfituan nga përdorimi i manualit për fasilitimin e nxënësve të klasës së 9-të për tranzicionin e tyre në shkollën e mesme të lartë, përmes shfrytëzimit të platformës Busulla. Këto njohuri aplikohen tek 248 nxënës të klasës së 9-të.

Mësimet e nxjerra:

- Numri i përdoruesive të shërbimeve të ndërmjetësimit në punësim është duke shënuar rritje çdo vit, ndërsa shërbimet digjitale janë duke ndihmuar që informacioni të shpërndahet më shumë dhe të rritet qasja e informacionit për të rinjtë.
- Shërbimet private të ndërmjetësimit në punësim janë duke u bërë më efektive dhe po e rrisin biznesin e tyre në saje të përvojës, investimeve dhe konkurrencës. Shërbimet publike të punësimit janë ende statike, për shkak të vonesave politike, gjë që krijon hapësirë për zhvillimin e shërbimeve private të ndërmjetësimit në punësim. Ecuria e reformës publike është e ngadaltë.
- Çështjet që kanë të bëjnë me orientimin në karrierë dhe ndërmjetësimin në punësim kanë marrë vëmendjen e duhur nga institucionet përkatëse. Shërbimet e orientimit në karrierë ofrohen vetëm nga sektori publik, teksa sektori privat është më i avancuar në ndërmjetësimin në punësim dhe në vendet e lira të punës nga kompanitë private.

Linja buxhetore si reagim ndaj COVID-19:

Linja buxhetore si reagim ndaj COVID-19 për Rezultatin 2				
		Të shpenzuara 2021	**Të ndara për 2022**	**Partnerët**
Të arriturat 2.1	€ 49,565	€ 5,782 €16,690	€ 6,080 € 2,199	KCDF ECDL
Të arriturat 2.2	€ 48,261	€ 17,323 € 17,576	€ 8,500	Kosova Job

45% e buxhetit të Të arriturave 2.1 është shpenzuar në vitin 2021 dhe më shumë se 8,000 janë ndarë, ndërsa tek Të arriturat 2.2 është shpenzuar 72% e buxhetit.

Të arriturat dhe performanca për vitin 2021

Të arriturat 2.1 Orientimi në karrierë

2021 ishte një vit i suksesshëm sa i takon konsolidimit dhe progresit të këtij intervenimi. Vlera e qendrave të karrierës tani është shumë më e qartë për akterët; zgjerimi dhe qëndrueshmëria duket se kanë më tepër mundësi të realizohen.

Është rritur bashkëpunimi me MAShTI-n për mobilizimin e saj, me qëllim të përmbushjes së përgjegjësive dhe zhvillimit të aktiviteteve të përcaktuara nga Memorandumi i Mirëkuptimit që ishte nënshkruar në mes të vitit, në lidhje me zgjerimin institucional dhe standardizimin e qendrave të karrierës në kuadër të IAAP-së. Përveç kësaj, stafi i qendrave të sapothemeluara të karrierës në Skenderaj, Ferizaj dhe Prizren është trajnuar për të avancuar dhe shumëfishuar shërbimet e tyre. Gjithashtu, janë avancuar rrjetet ndërmjet qendrave dhe punëdhënësve.

Si rezultat, viti 2021 përfundoi me 20,921 ofrime të shërbimeve të karrierës nga 12 qendra të karrierës dhe përmes partneriteteve me KCDF-në dhe KIMERK-un, me një përfshirje të grave prej 39%. Kjo është një arritje prej 40% përtej rezultatit të gjithëmbarshëm që parashikohet të realizohet deri në fund të fazës (15,000). Përfshirja e minoriteteve në shërbimet dhe aktivitetet e orientimit në karrierë vazhdon të mbetet e ulët (1.7%), si pasojë e numrit të vogël të qendrave të karrierës në rajonet ku banojnë minoritetet; një çështje shtesë që do të merret parasysh gjatë përzgjedhjes së komunave për themelimin e qendrave të reja të karrierës.

Sistemi arsimor në Kosovë mundëson veçimin e klasave vetëm për komunitetin turk dhe në këtë kontekst, qendrat e karrierës në komunat ku jeton ky komunitet (p.sh., 11 Marsi në Prizren) ofrojnë shërbime të karrierës vetëm për klasat me nxënës të komunitetit turk. Ndërsa komuniteti RAE është i kombinuar në klasa me komunitetet të tjera (kryesisht shqiptar), prandaj është më premtuese që të shqyrtohen komunat ku në shkollat e AAP-së vijon mësimin ky komunitet (p.sh. Fushë Kosovë), në mënyrë që të ketë mundësi të barabarta për zhvillim më të mirë të karrierës.

Përfshirja e mbi 600 bizneseve në kuadër të aktiviteteve të qendrave të karrierës ka kontribuar në zhvillimin e shkathtësive praktike të nxënësve të AAP-së, duke rritur kështu efektshmërinë e tyre të punësimit. Deri në gjysmën e dytë të vitit, numri i bizneseve unike ishte 36% më i lartë se në gjysmën e parë. Si rezultat i këtij bashkëpunimi, 2,411 studentë u ndërlidhën me tregun e punës, prej të cilëve ***297***

vende të punës u siguruan përmes ndërmjetësimit të nxënësve me vendet e lira të punës (32% gra dhe 1.3% minoritete).

Më poshtë paraqitet një përmbledhje e aktiviteteve kryesore që kontribuan në arritjen e rezultateve:

Sigurimi i zgjerimit të qëndrueshëm të QShK-ve në nivel kombëtar

EYE dhe MAShTI kanë rënë në dakord zyrtarisht për një partneritet që përcakton fushat kryesore të bashkëpunimit, si: standardizimi i modelit, zgjerimi në dhjetë komuna dhe programi kualifikues për këshilltar të karrierës.

Në kuadër të këtij partneriteti, MAShTI ka themeluar një grup punues prej 24 anëtarësh që kanë për detyrë të përcaktojnë të gjitha aspektet e një sistemi të qëndrueshëm të orientimit në karrierë në IAAP-të. Ky grup do të fillojë punën pas përfundimit të PSAK 2022-2026, meqë ky plan strategjik do të përcaktojë vizionin kombëtar të orientimit në karrierë për IAAP-të. Vizita studimore e zyrtarëve të MAShTI-t në Shqipëri, e organizuar nga EYE dhe RisiAlbania, për shkëmbimin e përvojave me Komunën e Tiranës në lidhje me shërbimet e karrierës në komunitet ishte një kontribut i çmueshëm për përcaktimin e këtij vizioni. Përveç kësaj, EYE është përfshirë në mënyrë aktive në grupin teknik të PSAK-ut, duke kontribuar në shkëmbimin e njohurive, përvojës dhe praktikave të mira të modelit të QShK-së. Tani, MAShTI ka kryer të gjitha përgatitjet në mënyrë që grupi punues të fillojë punën në fillim të vitit 2022; në rradhë të parë, për standardizimin e modelit dhe më pas, në gjysmën e dytë të vitit të vazhdojë me hartimin e udhëzimit administrativ. Për ta mbështetur MAShTI-n në këtë proces, EYE do të angazhojë konsulentë vendorë dhe ndërkombëtarë.

MAShTI është angazhuar për të themeluar dhjetë qendra të reja të karrierës, ku parashikohet një bashkë-investim prej 30% nga komunat. Është gjithashtu e detyrueshme që stafi i qendrave të sapothemeluara të karrierës të trajnohet sipas programit kualifikues për këshilltar të karrierës, të cilin e ka zhvilluar EYE në partneritet me AAAPARr dhe Qendrën e Kompetencës në Prizren. Megjithëse aplikimi për akreditim ka filluar në korrik 2021, vlerësimi nga AKK ende nuk ka filluar. Procesi i akreditimit është i domosdoshëm që të përfundojë në tremujorin e parë të vitit 2022, në kohën kur do të themelohen qendrat e reja të karrierës dhe të kryhet kualifikimi i stafit.

Sigurimi i cilësisë dhe *shumëllojshmërisë së shërbimeve të QShK-së*

Në mënyrë që shërbimet e orientimit në karrierë të mbeten të integruara, duhet të zhvillohen shërbime të reja relevante. Gjatë vitit 2021, EYE ka mbështetur partnerët për të zhvilluar tre shërbime të reja dhe për të përmirësuar një, duke arritur kështu objektivin e gjithëmbarshëm të fazës, që ishte zhvillimi i tre shërbimeve të reja. Gjithsej 976 nxënës të AAP-së dhe 248 nxënës të klasës së nëntë përfituan nga këto shërbime të reja:

- Gjatë gjashtëmujorit të parë, lënda “Ligji i punës & sjellja dhe etika profesionale” iu ofrua nxënësve për herë të parë, pas pilotimit në fund të vitit 2020. Ky trajnim, që u ofrua nga pesë qendra të karrierës, u ndihmoi 717 nxënësve të klasës së 12-të që të bëhen më kompetentë dhe të jenë më të përgatitur për të avancuar drejt sferës së punës.
- Një tjetër shërbim i ri është pilotuar në partneritet me KCDF-në, për të fasilituar nxënësit e klasës së 9-të që të marrin vendime të mirinformuara për karrierë gjatë tranzicionit të tyre në shkollën e mesme të lartë. Qëllimi është që nxënësve t’u ngriten aftësitë vendimmarrëse në lidhje me profesionin e tyre të ardhshëm përmes testeve të vetëvlerësimit për karrierë, që ofrohen nga platforma kombëtare Busulla.com. Tetë qendra të karrierës janë asistuar për të ofruar këtë shërbim, përmes zbatimit të udhëzimit që është hartuar për t'u ndihmuar atyre. Pilot-faza ka përfunduar në tremujorin e fundit të vitit 2021, ku janë përfshirë 248 nxënës të klasës së 9-të në tetë komuna të ndryshme. Ky shërbim do të vazhdojë deri në fund të vitit shkollor 2021/2022 duke përfshirë më shumë se 200 shkolla të mesme të ulëta, me rreth 7,000 nxënës. Ky shërbim i ri i qendrave të karrierës është një shërbim digjital që mund të implementohet edhe nga distanca, nëse aktivitetet e planifikuara që të realizohen në QShK-të kufizohen tërësisht ose pjesërisht. Kjo do t'u sjellë shkollave të AAP-së numër më të madh të nxënësve, që janë më cilësorë dhe më të suksesshëm.
- Një shërbim i rëndësishëm i QShK-ve është promovimi i profesioneve të kërkuara nga industritë specifike, për arsye se në tregun e punës ka mungesë të këtyre profesioneve. Një shërbim i tillë deri më tani nuk është ofruar nga qendrat e karrierës, meqë atyre u mungojnë shkathtësitë e marketingut dhe lidhjet e fuqishme me industritë specifike. Prandaj, bashkëpunimi me organizatat e biznesit dhe shoqatat e sektorit është i domosdoshëm. KIMERK-u është një shoqatë e përpunimit të metaleve dhe energjisë së ripërtëritshme, e cila ka shfaqur interesim për të bashkëpunuar me qendrat e karrierës, me qëllim të ngritjes së vetëbesimit të nxënësve të AAP-së, që të vazhdojnë studimet e tyre në inxhinieri, si dhe për t'i njoftuar për së afërmi me sferën e inxhinierisë. Ky aktivitet i ri i qendrave të karrierës planifikohet të ketë dy komponenta: javën e industrisë, e cila realizohet në

bashkëpunim me bizneset anëtare të KIMERK-ut dhe javën e universitetit, e cila realizohet me tre institucione të arsimit të lartë në Kosovë. Përparësi u jepet qendrave të karrierës në kuadër të shkollave teknike të AAP-së, duke përfshirë gjashtë prej tyre në Gjakovë, Pejë, Prishtinë, Prizren, Viti dhe Vushtrri. Deri në dhjetor 2021, aktivitetin e përfunduan dy prej tyre, ku përfituan 80 studentë. Ky shërbim i ri do të ofrohet rregullisht nga këto qendra të karrierës dhe do të shërbejë edhe për mësimin e bashkëmoshatarëve, në mënyrë që qendrat e tjera të karrierës të mund ta ofrojnë atë për profesione të tjera të rëndësishme.

Përveç zhvillimit të tre shërbimeve të reja, katër qendra të karrierës kanë punuar në përmirësimin e praktikës ekzistuese të ofrimit të trajnimeve duke përdorur metodat e vizualizimit. Diagrami "Si të krijohet një portofol jashtëzakonisht efektiv i karrierës", i zhvilluar nga EYE, është integruar në trajnimin e gatishmërisë për punë, që u ofrohet 179 nxënësve të AAP-së, duke dhënë rezultate më të larta të mësimnxënies.

Vlerësimi i fundit i shërbimeve të QShK-së, i implementuar nga EYE, tregoi se për shkak të kufizimeve fizike të ndërmarra si pasojë e Covid-19, qendrat e karrierës kanë hasur në vështirësi që të organizojnë shumicën e aktiviteteve të zakonshme gjatë periudhës 2020-2021. Si rezultat, mbi 40% e studentëve nuk kanë mundur të përfitonin nga shumica e aktiviteteve që promovojnë punësimin (p.sh. panairet e punës, punëtoritë për informatat e tregut të punës dhe kërkim të punës, përgatitjet për takimet me punëdhënësit, si dhe pjesëmarrja në trajnime). Për më tepër, vlerësimi gjithashtu konstatoi se qendrat e karrierës duhet t'i përditësojnë më shpesh informacionet rreth trendeve të tregut të punës, vendeve të reja të punës dhe shkathtësive të reja që kërkohen nga fuqia punëtore. Ky informacion sigurohet kryesisht në internet. Nga ana tjetër, synimi kryesor ka qenë digjitalizimi i proceseve dhe shërbimeve të QShK-ve, në mënyrë që këto shërbime të jenë më efektive dhe të ofrohen me kohë. Të gjitha këto argumente arsyetojnë nevojën për trajnimin e stafit të QShK-ve për të ngritur aftësitë e tyre kompjuterike. EYE ka kontribuar duke organizuar trajnimin e ECDL-së për stafin e 12 QShK-ve që kanë nevojë për kompetenca më të avancuara të TI-së. Deri në fund të vitit janë përfunduar tre module të pakos ECDL, ndërsa vitin e ardhshëm do të organizohen edhe katër module shtesë.

EYE ka vazhduar të shqyrtojë mundësitë për vënien e shërbimeve të orientimit në karrierë në dispozicion të të rinjve nga komuniteti pakicë. Së bashku me KCDF-në kemi shqyrtuar përshkallëzimin e përdorimit të platformës Busulla, që është përkthyer në gjuhën serbe gjatë Fazës 2. Për të pasur sukses në mobilizimin dhe aftësimin e nxënësve serbë që të përdorin këtë platformë, KCDF-ja angazhoi gjashtë trajnerë ekspertë vendorë serbë nga Qendra e Inovacionit në Graçanicë (GIC) dhe Young Active Gracanica. Megjithatë, ende nuk ka ndonjë dëshmi që nxënësit serbë të jenë regjistruar në platformën Busulla. Jemi të vetëdijshëm për faktorët e jashtëm që mund të implikohen, përveç ndikimit nga EYE, prandaj nuk do të bëjmë asnjë ndërhyrje tjetër përveç monitorimit të efekteve të mundshme.

Mbështetja e zhvillimit të shërbimeve të orientimit dhe informatave mbi karrierën dhe informacionit, jo vetëm për nxënësit e AAP-së por edhe për të tjerët

Sa i përket qendrave të informacionit për orientim në karrierë (QIOK) të SHPP-së, të planifikuara nga APRK-ja, të cilat synojnë zgjerimin e pakove të shërbimit për kategoritë përveç të papunëve aktivë, kanë përfunduar investimet në infrastrukturë për shtatë QIOK-të regjionale, të ndara në formë të grantit nga GIZ DIMAK. Përveç kësaj, studimi i fizibilitetit që është në zhvillim e sipër nga ONP-ja do të vë në dukje mënyrën me të mirë për integrimin e aktiviteteve të QIOK-ve në shërbimet e SHPP-së. Aktualisht, EYE ka kontribuar me njohuri dhe ekspertizë, ndërsa përfshirja direkte do të planifikohet pas përfundimit të studimit të fizibilitetit.

Mësimet e nxjerra:

- Qendrat e karrierës duhet ta përmirësojnë promovimin e tyre online, të organizojnë fushata publike dhe të njoftojnë publikun për rezultate, si një detyrë e rregullt e qendrave të karrierës, bazuar në profilin e QShK-së. Kjo do të nxiste interesimin e nxënësve të suksesshëm dhe prindërve të tyre. Si rrjedhojë, nevojitet ngritja e shkathtësive të marketingut të stafit të qendrës së karrierës dhe të udhëheqësisë së shkollave. Ata kontribuojnë në mënyrë aktive në përmirësimin e imazhit përmes komunikimit të drejtpërdrejtë dhe zhvillimit të aktiviteteve me akterët relevantë (prindërit, nxënësit e klasave të 9-ta, shoqëria civile, etj.), por nuk posedojnë shkathtësitë adekuate për të promovuar rezultatet e tyre që do të ndikonin në përmirësimin e imazhit të shkollës;
- Qendrat shkollore për karrierë kanë një fushëveprim që shtrihet tek një numër mbresëlënës i klientëve (nxënësit e AAP-së, nxënësit e klasës së 9-të, bizneset). Megjithatë, ato nuk mund ta dëshmojnë nëse janë duke ofruar shërbime të orientuara drejt kërkesës, meqë nuk është pranuar ndonjë informatë kthyese në kohë reale. Prandaj, nevojitet një mekanizëm i cili do të mundësonte vlerësimin e kënaqshmërisë me shërbimet e ofruara nga qendrat e karrierës. MDA tashmë është duke u përpjekur që të gjejë një zgjidhje praktike.

Të arriturat 2.2 Shërbimet e tranzicionit në punë

Viti 2021 u karakterizua me rikthimin e ndërmjetësimit në punësim në gjendje normale pas një periudhe të vështirë, si pasojë e pandemisë globale. EYE vazhdoi shqyrtimin e partneriteteve për të përmirësuar ofrimin e shërbimeve të ndërmjetësimit në punësim, me mundësi potenciale që të identifikojë shërbime të reja në treg. EYE është angazhuar në këto fusha:

- **Promovimi i shërbimeve të KosovaJob** në rajonet tjera përveç Prishtinës – Si pjesë e linjës buxhetore të reagimit ndaj COVID-19, EYE ka mbështetur biznesin kryesor të ndërmjetësimit në punësim me një fushatë promovuese duke shënjestruar zonat tjera të Kosovës: Prizrenin, Pejën, Gjakovën, Gjilanin dhe Ferizajin, si dhe qytezën e Shtërpcës, që është e populluar nga minoriteti serb dhe në të cilën fushata u zhvillua në gjuhën serbe. Fushata ka aplikuar dy qasje, afishet lëvizëse si dhe mediat sociale, të cilat dëshmuan të jenë mjaft efektive për t'iu qasur të rinjve. Sipas KosovaJob, fushata ishte më e suksesshme në Pejë, Prizren dhe Ferizaj, pasi që ato janë më dinamike nga aspekti ekonomik. Si rezultat, përmes aplikacionit të Facebook dhe Instagram, reklama ka pasur qasje tek mbi 1.000.000 të rinj[31], teksa mbi 20 klientë të rinj (biznese) filluan të shfrytëzonin shërbimet e KosovaJob. EYE ka inkurajuar KosovaJob që të zhvillojë koncepte të cilat përqendrohen tek avancimi i praktikave aktuale të shpalljeve për punë, përfshirja e ofruesve të trajnimit në Kosovë në kuadër të platformës KosovaJob, duke e shndërruar atë në një «hapësirë me shërbime të gjithanshme», në të cilën palët e interesuara do të mund të siguronin informacione, jo vetëm rreth vendeve të lira të punës por edhe trajnimeve për të cilat ato janë të interesuara.
- **Bashkëpunimi me Media Centar** – Bazuar në rezultatet e grupeve të fokusit me të rinjtë që i posedonte EYE gjatë përgatitjes së fazës së dytë përmbyllëse, një nga problemet kryesore ishte qasja në vendet e punës dhe në informacionet mbi trajnimet në gjuhën serbe. Për të ndihmuar në zgjidhjen e këtij problemi, EYE ka lidhur marrëveshje me Media Center – Çagllavicë, e cila ka themeluar një portal për ndërmjetësim në punësim të quajtur "Posao na Kosovu", për të ofruar këto shërbime: 1) ofrimi i informacionit mbi mundësitë e trajnimit dhe punësimit në gjuhën serbe, dhe 2) avancimi dhe rritja e mundësive të ndërmjetësimit në punësim. Media Center reklamoi mundësitë e punësimit dhe trajnimit përmes 15 emisioneve televizive. Janë reklamuar 150 shpallje të reja të punës (përfshirë thirrjet e hapura për punë dhe trajnime) dhe janë ndërmjetësuar të paktën 45 vende të punës. Nëpërmjet Media Center, EYE fasilitoi me sukses rrjedhjen e informacionit përmes ofruesve të trajnimit në pronësi të komunitetit shumicë (si Dekoriti, Korabi, etj.) tek të rinjtë serbfolës, duke përfshirë serbët, romët, boshnjakët, kroatët dhe komunitetet tjera.
- Gjatë vitit 2021, **Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve (MFPT)** ka kontaktuar EYE-in për të kërkuar mbështetje që të fasilitojë një takim të përbashkët ndërmjet ofruesve publik dhe privat të shërbimeve të ndërmjetësimit në punësim, me qëllim të vlerësimit të mundësive të bashkëpunimit në sektorin e ofrimit të shërbimeve të ndërmjetësimit në punësim. EYE angazhoi një ekspert lokal të tregut të punës për ta mbështetur takimin. Eksperti intervistoi një numër të konsiderueshëm të ofruesve privat që ofrojnë shërbime të ndërmjetësimit në punësim dhe më pas edhe stafin e APRK-së dhe MFPT-së.

  Takimi i përbashkët me ofruesit e shërbimeve publike dhe private të ndërmjetësimit në punësim u organizua në tetor 2021, ku u zhvilluan diskutime përmbajtësore ndërmjet akterëve. Një nga rekomandimet që rezultoi nga takimi ishte të organizohet një trajnim mbi partneritetin publiko-privat për të cilin EYE ofroi mbështetjen e tij. Trajnimi ka ndërlidhur përsëri ofruesit publik dhe privat të shërbimeve të ndërmjetësimit në punësim, të cilët kanë qenë të ekspozuar ndaj disa koncepteve të partneritetit publiko-privat, praktikave të partneritetit në Kosovë dhe legjislacionit përkatës. EYE do të vazhdojë të fasilitojë partneritetet e tilla nëse do të ketë interesim. Në të ardhmen, një bashkëpunim më i madh ndërmjet shërbimeve të ndërmjetësimit në punësim do të kontribuonte në një treg më të mirë të ndërmjetësimit në punësim në Kosovë.

- **Platforma Superpuna** – EYE ka mbështetur MFPT-në për të kontraktuar një kompani lokale të specializuar në TI që të zhvillojë platformën "Superpuna", si pjesë e "Skemës së Garancisë për të Rinjtë" të qeverisë. Platforma pothuajse është kompletuar dhe shumë shpejt do të bëhet prezantimi i funksionimit të saj, para se të lansohet publikisht. Parashikohet që platforma të ketë ndikim të madh në punësimin e të rinjve, nga aspekti i fasilitimit të tranzicionit të tyre në tregun e punës. Platforma Superpuna do të jetë një ndër mjetet për implementimin e Skemës së Garancisë së Punësimit të të Rinjve, e cila është duke u zhvilluar nga ONP-ja adhe BE-j. Modeli kryesor i Garancisë për të Rinjtë (GR) në vendet e BE-së përcjell rrugën e të rinjve që bëjnë pjesë në NEET (të papunë, nuk vijojnë shkollën dhe nuk marrin pjesë në trajnime) drejt punësimit ose integrimit në tregun e punës. Ky model përfshinë këto shtylla: 1) parandalimi i braktisjes së hershme të shkollimit, 2) identifikimi dhe zgjerimi i shtrirjes tek NEET, 3) aktivizimi ose mbështetja e individualizuar, 4) masat për integrimin e tregut,

[31] Këta nuk janë përdorues unik të mediave sociale

5) zbatimi në vazhdimësi i monitorimit dhe vlerësimit. Ndërsa platforma Superpuna do ta trajtojë shtyllën 4 për masat aktive të integrimit të tregut të punës, me qëllim që të sigurojë vende pune për secilin person të grupmoshës 18-24 vjeçe, që subvencionohet nga MFPT-ja me një pagë minimale (250 euro në muaj).

Mësimet e nxjerra:

- COVID-19 ka ndikuar në masë të madhe tek portalet e punës, veçanërisht nga aspekti i të ardhurave të tyre. Megjithatë, viti 2021 është karakterizuar me një rritje të shpalljeve të vendeve të punës duke ua mundësuar portaleve të punës që të funksionojnë përsëri në mënyrë komode. Mirëpo, tregut i mungon inovacioni dhe angazhimi i më shumë bizneseve, për të krijuar shërbime më cilësore.
- Përmes Media Center kemi kuptuar se shumica e punëdhënësve, megjithëse gjenden në vende më të vogla jashtë Prishtinës, si Graçanica, kanë nevojë për punëtorë të rinj, mirëpo ka pasur mungesë të të kuptuarit rreth dobisë së shpalljes së vendeve të punës (shpallja e vendeve të punës përmes portaleve) dhe të gatishmërisë që të paguhet për një shërbim të tillë.
- Ekziston një mungesë e qartë e ideve të reja dhe inovative, që dëshmohet nga një numër shumë i ulët i koncepteve të pranuara nga EYE, pavarësisht zhvillimit të disa takimeve me kompanitë e ndërmjetësimit në punësim. Si rrjedhojë, EYE do të punojë ngushtë me ofruesit e shërbimeve të ndërmjetësimit në punësim për shqyrtimin, identifikimin dhe përcaktimin e produkteve dhe shërbimeve të reja, që do të kenë ndikim në punësimin e të rinjve në Kosovë.

5. Përfshirja gjinore dhe sociale

Projekti EYE ishte planifikuar të jetë një projekt gjithëpërfshirës që shënjestron vetëdijësimin gjinor dhe social. Faza 3 e EYE është vazhdimësi e dy fazave të mëparshme të projektit. Megjithëse qasja në këtë fazë ishte ndryshe, ku fondi për pakica dhe grupe të cenueshme më nuk ekziston, integrimi i PGjS-së është bërë i domosdoshëm. PGjS-ja përfshihet në të gjitha rezultatet dhe të arriturat dhe merret parasysh përgjatë të gjitha intervenimeve. Duke qenë se të githa aktivitetet shqyrtohen nga aspekti i përfshirjes, EYE nuk ka zhvilluar aktivitete që do të ndikonin negativisht ndaj pakicave dhe/ose grave. Për secilin aktivitet ekziston mundësia që të rritet në maksimum ndikimi ndaj grave dhe pakicave. Për ta realizuar këtë, EYE ka zhvilluar një listë kontrolluese të PGjS-së që aplikohet për vlerësimin e partneritetit mbi aspektet e rëndësishme të PGjS-së. Lista kontrolluese aplikohet gjithashtu edhe për t'i udhëzuar partneritetet drejt një qasjeje më të dobishme ndaj PGjS-së. EYE ka zhvilluar aktivitete që do të shtojnë mundësitë e përfshirjes së grupeve të cenueshme, teksa kjo u realizua përmes:

- **Trajtimit të çështjeve të punësimit të grave dhe ndikimit të COVID-19:** EYE ka investuar në resurse për të përcaktuar nëse shërbimet për përkujdesjen e fëmijëve janë duke ndikuar në punësimin e grave. Raporti është shkëmbyer me akterët relevant, si një kontribut për ndryshimet e mundshme të politikave që përmirësojnë mundësinë e punësimit të grave.[32]
- **Përzgjedhjes së sektorëve që kanë shkallë të lartë të punësimit të grave.** Sipas Agjencisë së Statistikave të Kosovës, rreth 60% e grave që janë aktualisht të punësuara zënë pozitat e punës në sektorin e tregtisë/shitjes me pakicë; megjithëse është një fakt i pranuar nga të gjithë se një numër i vogël i grave mbajnë pozita të larta menaxheriale përbrenda kompanive, Rrjeti i Shitësve me Pakicë të Kosovës (RrShPK) shënjestron të gjithë menaxherët e nivelit fillestar. Kurset e ofruara nga RrShPK-ja kanë ngritur shkathtësitë e tyre dhe iu kanë mundësuar atyre të zhvillohen më tepër në këtë sektor, duke iu ofruar mundësi për avancim në karrierë. Një tjetër shembull është sektori i gatimit dhe pastiçerisë.
- **Qasja në informacion mbi trajnimin dhe punësimin** e komuniteteve joshumicë, veçanërisht të komuniteteve serbfolëse, është një sfidë e madhe. Si rrjedhojë, EYE ka lidhur partneritet me Media Center - Caglavica, për të transmetuar emisionet në lidhje me punësimin dhe trajnimin, si dhe për të identifikuar mundësitë e reja të punësimit në kuadër të ndërmjetësimit në punësim. Prej muajit maj deri në qershor 2021, Media Center zhvilloi 15 emisione televizive, të cilat ofruan informacione në lidhje me vendet e punës dhe mundësitë e trajnimit në gjuhën serbe. Përveç kësaj, Media Center ka treguar rezultate të shkëlqyeshme në përfshirjen e kompanive lokale në www.posaonakosovu.org, një portal për ndërmjetësim në punësim. Ata bashkëpunuan në mënyrë të drejtpërdrejtë me 17 kompani vendore, të cilat shpallën 150 vende të punës dhe trajnime, shumica prej të cilave punësonin në zonat e banuara me komunitetet joshumicë. Ky partneritet ishte i rëndësishëm, jo vetëm për shkak të mundësive të punësimit, por edhe për arsye se komuniteti joshumicë informohet rreth mundësive të trajnimit. Gjatë kësaj periudhe, Media Center ka lidhur

[32] https://helvetas-ks.org/eye/file/repository/Impact_of_COVID_19_on_Womens_Employment_in_Childcare_Sector_Final_Report_English.pdf

bashkëpunim me akterët tjerë, duke përfshirë partnerët e EYE, si Gracanica Innovation Centre[33], Korabi[34], Qendra e Trajnimit Dekoriti[35], Mitrovica Innovation Centre[36], dhe KCDF[37]. Media Center vazhdoi bashkëpunimin me akterët tjerë, si Dekoriti[38], edhe pa mbështetjen e EYE. Media Center ende nuk e ka arritur qëndrueshmërinë e plotë financiare, mirëpo numri i shpalljeve për vende të lira të punës është duke pësuar rritje. EYE do të vazhdojë monitorimin e Media Center dhe bashkëpunimin me të, për të avancuar marketingun dhe zgjerimin e shtrirjes së tyre. Megjithatë, është e qartë se Media Center nuk është duke kërkuar në mënyrë efektive një model të biznesit, që është i pavarur nga asistenca e grantit. Rolin e saj e konsideron pjesërisht si vetë-financues, por gjithashtu synon të pranojë grante, të cilat i shfrytëzon për misionin e saj.

- **Zgjerimi i aktiviteteve në zonat gjeografike** ku prania e pakicave është mbi mesataren, si dhe në vendet ku të rinjtë jetojnë jashtë Prishtinës. Shembull mund të merret intervenimi me KosovaJob dhe intervenimi ynë me SPEEEX, në kuadër të së cilit vëmendje e veçantë i kushtohet përfshirjes sociale të grave dhe komuniteteve joshumicë që banojnë në rajonin e Prizrenit (përfshirë komunitetin RAE, turk, boshnjak, goran, etj). Këto komunitete do të jenë cak i fushatave të shënjestruara për t'i inkurajuar ata që të aplikojnë dhe të bëhen pjesë e moduleve të trajnimit dhe zhvillimit. Rezultatet nga ky partneritet pritet të shënohen vitin e ardhshëm.
- **Zhvillimi i aktiviteteve të përshtatura që kanë ndikim të madh ndaj një grupi të caktuar,** duke përfshirë ofruesit e trajnimit që udhëhiqen dhe shfrytëzohen nga grupet e shënjestruara të PGjS-së: Mbështetja e EYE ndaj OJQ-së LINK në Mitrovicën e Veriut, e cila themeloi Qendrën e Inovacionit në Mitrovicë, ka pasur për qëllim të ofrojë trajnime të ndryshme joformale të TI-së. EYE ka mbështetur LINK-un për të krijuar pako të qëndrueshme të trajnimit në marketing, që përbëhet nga katër module: 1) Marketingu dhe shitja, 2) Menaxhimi i mediave sociale, 3) Dizajni grafik dhe krijimi i përmbajtjes, dhe 4) Moduli i konsultimit të pavarur. Kurset janë zhvilluar nga muaji shtator 2021, ndërsa 20 pjesëmarrës (50% gra, 90% pakica) tashmë i kanë përfunduar dy modulet e para. Një aktivitet tjetër është zhvilluar me OJQ-në Bardha, një OJQ e udhëhequr nga gratë, që ka shfaqur interesim për të bashkëpunuar me EYE-in për trajnimin e grave në sektorin e tekstilit dhe veshmbathjeve (përfshirë qepjen dhe disa shkathtësi të buta që janë të nevojshme për grupin e synuar). EYE angazhoi MDA-në që të mbështesë resurset për mbështetje teknike ndaj OJQ-së Bardha dhe zhvilloi një model të qëndrueshëm të biznesit. OJQ Bardha bashkëpunon me kompanitë vendore (si Ylber Tekstili dhe Albina Dyla të cilët ofrojnë pagë minimale menjëherë pas përfundimit të programit të trajnimit tek Bardha, por para punësimit, të gjitha vajzat dhe gratë e trajnuara nga Bardha i nënshtrohen stazhit njëmujor). OJQ Bardha ka përcaktuar strategjinë dhe politikat e caktimit të çmimeve që do të ndikojnë pozitivisht në të ardhurat e saj, teksa kjo do të sigurojë që çmimet të jenë të përballueshme, klientët do të mund të paguajnë çmim konkurrues dhe si rrjedhojë, kjo OJQ do të vazhdojë t'i mbajë kostot e ulëta për të arritur qëndrueshmëri financiare. Kostoja e gjithëmbarshme e programit të trajnimit do të jetë 420 euro, ose 70 euro në muaj, që është një çmim i përballueshëm dhe i arsyeshëm për pjesëmarrësit, duke marrë parasysh mundësinë e punësimit që ofron OJQ Bardha pas përfundimit të programit të trajnimit. Hendeku ndërmjet përballueshmërisë së grupeve të cenueshme për të paguar tarifat e shërbimeve dhe gatishmëria e sektorit privat për të marrë përsipër këtë rrezik (për të paguar për trajnimin e punonjësve të ardhshëm), si dhe qëndrueshmëria e ofruesve mbetet ende një problem për projektin EYE
- **Orientimi në karrierë (OK) për grupet e shënjestruara të PGjS-së:** EYE ka mbështetur OJQ-në VoRAE përmes promovimit të historive të suksesit nga programi mentorues i orientimit në karrierë, i mbështetur gjatë fazës së mëparshme, dhe së bashku me KCDF-në dhe partnerin e tyre lokal Young Active Gracanica CG kanë promovuar mjetet digjitale në gjuhën serbe, siç është Busulla.com (më shumë në Të Arriturat 2.1).
- **Ftesa e organizatave serbe në aktivitete dhe ngjarje:** EYE ka ftuar gjithashtu organizatat serbe në aktivitetet si "Partneriteti publiko-privat i ofruesve të ndërmjetësimit në punësim" dhe "Sistemi i gjurmimit të ofruesve të trajnimit". Në të dyja eventet, organizatat e udhëhequra nga komuniteti serb morën pjesë në mënyrë aktive.

6. Menaxhimi i komunikimit dhe njohurive

Gjatë vitit 2021, EYE është orvatur të shtojë komunikimet dhe praninë e vet në internet përmes shkëmbimit, komunikimit dhe angazhimit me audiencën online, për të përmirësuar më tej marrëdhëniet

[33] Emisioni televiziv për GIC: https://www.facebook.com/105408741663438/videos/469509801045293
[34] Emisioni televiziv për Korabi https://www.facebook.com/105408741663438/videos/1273758576420123
[35] Emisioni televiziv për Dekoriti https://www.facebook.com/105408741663438/videos/580531392948011
[36] Emisioni televiziv për Mitrovica Innovation Centre/LINK https://ëëë.facebook.com/105408741663438/videos/233153692166353
[37] Emisioni televiziv për KCDF-në https://www.facebook.com/105408741663438/videos/845275283065923
[38] Riad Durguti nga Dekoriti , si mysafir në një tjetër emision televiziv të Media Center https://www.medijacentar.info/heroji-u-doba-koronavirusa-gordana-djoric-i-riad-durguti/

tona me partnerët, përfituesit dhe publikun. Që nga hyrja në fazën e 3-të, EYE ka zhvendosur fokusin e tij në shkëmbimin e mësimeve të nxjerra dhe praktikave të akumuluara gjatë 8 viteve të fundit, në përpjekje për të edukuar dhe ndihmuar partnerët dhe donatorët e tjerë në lidhje me adaptimin e ndryshimeve të tregut, veçanërisht pas COVID-19. Fokus i madh i është kushtuar pranisë sonë në internet, duke ditur se të gjithë akterët po i shfrytëzojnë vazhdimisht mediat sociale. E kemi konsideruar si të domosdoshme që të jemi më aktiv dhe të shkëmbejmë më shumë punën tonë me partnerët. Që nga janari i vitit 2021, faqen e EYE në Facebook e kanë vizituar 277,770 individë. Ndërsa në platformën LinkedIn, EYE ka siguruar 338 ndjekës të rinj.

EYE ka shtuar numrin e postimeve mesatare në javë, nga 1 postim brenda 2 jave në 2-3 postime në javë, për ta rritur angazhimin dhe zgjeruar qasjen tonë. Pothuajse të gjithë partnerët tanë janë duke i shfrytëzuar platformat e mediave sociale për ta shkëmbyer punën e tyre, për t'i tërhequr të rinjtë që të aplikojnë për programet e tyre, ose t'i shfrytëzojnë shërbimet e tyre, e kjo është dëshmuar se është një mjet i shkëlqyeshëm për mobilizimin e të rinjve. Në këtë mënyrë, EYE është duke e shkëmbyer vazhdimisht punën e partnerëve tanë dhe është duke e informuar audiencën në lidhje me mundësitë e ndryshme prej të cilave ata mund të përfitojnë. Disa nga produktet kryesore të njohurive që EYE i ka shkëmbyer përmes kanaleve të mediave sociale janë:

- Publikimi i raportit "Anketa mbi sistemin e gjurmimit të ofruesve të trajnimit joformal në Kosovë" dhe organizimi i eventit për stimulimin e partnerëve që të krijojnë sistemin e tyre të gjurmimit.
- Publikimi i raportit dhe organizimi i punëtorisë mbi: Bashkëpunimin midis Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve, Agjencisë Publike të Punësimit dhe Agjencive Private të Punësimit.
- Doracaku për stafin e Qendrave Shkollore të Karrierës për mbështetjen e nxënësve të klasës së 9-të për zgjedhje të mirinformuara për karrierë gjatë tranzicionit nga shkolla e mesme e ulët në shkollën e mesme të lartë.
- Video e Korabi Corporation për promovimin e trajnimit në gatim dhe pastiçeri.

- Buletini vjetor që përmban lajme dhe aktivitetet kryesore të shkëmbyera me partnerët tanë.
- Blogu për një nga qendrat e trajnimit që e kemi mbështetur, United Pixels, dhe mënyra se si i kanë trajnuar të rinjtë në dizajn grafik dhe ku janë paraqitur disa histori të suksesit në punësim: Dizajni grafik, mjeti për komunikim të qartë në kohëra konfuze!;
- Përgatitja e broshurës infomative për Ditën Ndërkombëtare të Gruas.
- Profili i Qendrës Shkollore për Karrierë për shkollat e AAP-së për të prezantuar modelin dhe strukturën se në ç'mënyrë themelohet Qendra e Karrierës.
- Analiza e mangësisë së shkathtësive në industrinë e shitjes me pakicë, si analizë që identifikon mangësitë kryesore të shkathtësive në industri, ku kemi krijuar edhe një diagram që shpjegon gjetjet kryesore.
- Lansimi i studimit "Ndikimi i COVID-19 në punësimin e grave në sektorin e përkujdesjes së fëmijëve" përmes organizimit të eventit dhe publikimit të studimit në ueb-faqen e EYE.
- Raporti për t'u ndihmuar nxënësve të qendrave të karrierës që të mësojnë se si të krijojnë një portofol/CV: "Si të krijohet një portofol jashtëzakonisht efektiv i karrierës";
- Në bashkëpunim me OJQ-në VORAE, është krijuar një video e historive të suksesit që paraqet programin mentorues, të mbështetur nga EYE, si dhe ndikimin që ka pasur programi tek nxënësit e komuniteti RAE, të cilët kanë përfituar nga programi.

7. Monitorimi dhe matja e rezultateve

Monitorimi dhe matja e rezultateve vazhdon të mbetet një prej pjesëve kryesore në implementimin e projektit për vendimmarrje, menaxhim dhe mësim. Sistemi aktual i MMR-së ofron informata të mira themelore për Fazën 3. Në vijim paraqiten aktivitetet që janë zhvilluar përgjatë vitit 2021, e që lidhen me MMR-në.

Përcaktimi i vlerësimit fillestar për treguesit kryesorë të projektit në kuadër të Rezultatit 1 dhe Rezultatit 2

Gjatë vitit 2021, EYE ka zhvilluar disa hulumtime për të përcaktuar vlerësimin fillestar për dy treguesit kryesorë në kuadër të Rezultatit 1. Hulumtimi kishte për qëllim zhvillimin e metodologjisë së vlerësimit përmes të dhënave të grumbulluara cilësore dhe sasiore. Në vijim paraqiten vlerësimet fillestare:

- Numri i ofruesve të trajnimit që ofrojnë trajnime në mënyrë të qëndrueshme në bashkëpunim me sektorin privat dhe pa mbështetjen e donatorëve. 37% (62 nga gjithsej 167) e ofruesve të trajnimit që janë të qëndrueshëm financiarisht bashkëpunojnë me sektorin privat duke shfrytëzuar informatat e tyre kthyese në lidhje me modulet e përshtatura të trajnimit.
- Rritja e investimeve nga partnerët në trajnimet joformale. 80,603 euro ishte shuma e deklaruar nga anketa me partnerët e EYE në lidhje me investimet e tyre në trajnimet joformale.
- Treguesi i projektit "Ndryshimi i intervalit kohor që i duhet të rinjve për të gjetur punë përmes shërbimeve të ndërmjetësimit në tregun e punës" që klasifikohet në kuadër të Rezultatit 2 nuk ka mundur të matej vetëm në mënyrë sasiore. Ekipi ka provuar disa herë përmes kombinimit të metodave kërkimore sasiore dhe cilësore të hulumtimit me portalet e punës dhe të diplomuarit e AAP-së. Gjetjet nxorën në pah se ka pasur intervale të ndryshme kohore që iu janë nevojitur të diplomuarve për të gjetur punë dhe sillet midis 0-3 muajve, 4-6 muajve, 6-12 muajve dhe më shumë se 12 muajve. Në bazë të anketës së kryer me 121 përdorues të portalit më të madh të punës, Portalpune dhe 3 grupeve të fokusit, mesatarja e intervalit kohor për të gjetur punë ishte 1-6 muaj (50% e të anketuarve). Pavarësisht nga vlera që ofron ky informacion në lidhje me projektin, EYE ka nënvizuar nga të anketuarit e grupeve të fokusit që kanë konfirmuar se shërbimet e ndërmjetësimit në punësim u kanë ndihmuar atyre të gjejnë punë më lehtë dhe t'i ndërrojnë më shpejt vendet e punës. EYE do të vazhdojë të sigurojë dëshmi cilësore në lidhje me këtë tregues për ta vlerësuar progresin.

Doracaku i rishikuar i MMR-së: Përgjatë të gjitha fazave të saj të projektit, EYE ka hartuar doracakun e MMR-së, i cili ishte gurthemeli i hapave logjik për secilën palë të brendshme ose të jashtme që të kuptojë se në ç'mënyrë krijohen dhe përcillen proceset brenda projektit. EYE ka rishikuar doracakun nga faza 2 dhe ka kryer ndryshimet/përshtatjet e duhura në përputhje me fazën e re të projektit. MMR ka vepruar ngushtë edhe me zyrtarin e komunikimit për të parashikuar dhe dokumentuar procesin e vendimmarrjes, i cili konsiderohet një pjesë e rëndësishme përgjatë gjithë implementimit të projektit. Mjetet dhe proceset e menaxhimit të projektit janë të integruara dhe mund të përditësohen në përputhje me rrethanat, nëse ndodhin ndryshime ose adaptime të reja.

8. Financat dhe menaxhmenti

8.1 Financat

Në vitin 20221, EYE shpenzoi 75.7% të buxhetit të planifikuar. Pandemia e vështirësoi edhe më tepër menaxhimin e partneriteteve. Pjesët 1, 2 dhe 3 kanë përqindje më të mirë të shpenzimeve. Pjesa 1 ka një mbishpenzim prej 15.4%, mirëpo kjo ende është në kuadër të buxhetit të fazës. Më shumë mbështetje u ofrua nga Zyra Qendrore gjatë periudhës së raportimit, për shkak të përpjekjeve shtesë që kanë qenë të nevojshme për të menaxhuar tranzicionin dhe ndryshimet e Drejtorëve të Projektit të EYE, nga Pieteri tek Juliani.

Pjesa 4 ka shpenzuar tërë buxhetin në intervenimet e industrive kryesore (Të arriturat 1.2) dhe ka ndarë shumicën e buxhetit të saj në trajnimin joformal (Të arriturat 1.1). Për më tepër, është shpenzuar gjysma e buxhetit të Rezultatit 2.

Është më rëndësi të theksohet se gjysma e linjës buxhetore si reagim ndaj COVID-19 është shpenzuar dhe gjysma tjetër është ndarë për vitin 2021 në Rezultatin 1. Buxheti në lidhje me reagimin ndaj COVID-19 në kuadër të Rezultatit 2 nuk është shpenzuar për shkak të implementimit të vonuar nga partnerët,

por është ndarë 50% e buxhetit të planifikuar. Gjithashtu, implementimi i aktiviteteve nga linja buxhetore si reagim ndaj COVID-19 ka qenë i vonuar, për këtë arsye përqindja e shpenzimeve është më e ulët. Sfida më e madhe ka qenë modifikimi i aktiviteteve që janë financuar përmes buxhetit normal të Të arriturave dhe linjës buxhetore si reagim ndaj COVID-19. Ishte e qartë se linja buxhetore si reagim ndaj COVID-19 kishte për qëllim përkrahjen e iniciativave që mbështesnin përfituesit e prekur nga pandemia, siç janë: qendra e trajnimit që është mbyllur për shkak të pandemisë, përfshirja e grave dhe grupeve të pakicave në trajnime që u identifikuan si grupet më të prekura nga pandemia, mbështetja ndaj zgjidhjeve digjitale për trajnim dhe ndërmjetësim në punësim, që ishin të nevojshme për t'u përshtatur.

Buxheti që ka mbetur nga linjat tjera në pjesën 4 do të përcillet në vitin 2022.

Bilanci i të gjitha linjave buxhetore për vitin 2021 do të përcillet në vitin 2022.

8.2 Menaxhimi i projektit

- EYE ka angazhuar një drejtor të ri të projektit. z. Julian Peach iu bashkua projektit në nëntor të vitit 2021, pas largimit të drejtorit të mëparshëm, në muajin shtator të po të njëjtit vit. Atij iu desh të largohej për shkak të arsyeve shëndetësore;
- EYE, gjithashtu ka angazhuar një zyrtar për komunikim dhe një menaxher të intervenimit për zhvillimin e shkathtësive gjatë vitit 2021;
- Komiteti i dytë drejtues i EYE ka përfunduar me sukses në tetor të vitit 2021, pranë zyreve të Agjencisë së Punësimit, që u kryesua nga Drejtori i Agjencisë së Punësimit, z. Drin Haraqia. Gjatë mbledhjes u miratua raporti gjysëmvjetor i EYE-it.
- Gjatë vitit 2021, nga ekipi i EYE u organizuan tri vizita të rëndësishme në terren:
  - Vizita e ambasadorit të Zvicrës dhe përfaqësuesve të SDC-së më 12 maj në QAP Ferizaj, në shkollën e AAP-së Shtjefën Gjeçovi dhe në Bonevet Prishtina;
  - Vizita e delegacionit të nivelit të lartë të SDC-së nga Berni në shtator tek Speeex Education në Prishtinë dhe Qendra e Trajnimit Korabi;
  - Vizita e stafit të SDC-së më 6 dhjetor tek LINK në Mitrovicën e Veriut, Medija Center, Dekoriti dhe Beetroot Academy.

Zvogëlimi i rrezikut:

- EYE merr pjesë në mënyrë aktive në koordinimin e donatorëve për të shmangur rrezikun e dyfishimit të përpjekjeve;

EYE ka qenë i vëmendshëm gjatë ndërtimit të marrëdhënieve dhe ka krijuar reputacion të mirë, rrjedhimisht, ka zvogëluar rrezikun nga pamundësia e implementimit, për shkak të mungesës së partnerëve.

Shtojca 1: Tabela e rezultateve

Treguesit e Të arriturave 1.1	Rezultatet shtesë të Fazës 2	Vlerësimi fillestar	Objektivi 2021	Rezultatet 2021	Kumulativi	Objektivi i fazës 2024

Numri i pakove të reja trajnuese që ofrohet nga ofruesit joformal të trajnimit (direkt dhe indirekt)		44	6	17	61	64
Vlera e të ardhurave të gjeneruara nga ofruesit joformal të trajnimeve nga trajnimet e reja		280,000 CHF	45,000CHF	84,433 CHF	364,434 CHF	430,000 CHF

Numri i produkteve të zhvilluara të MNjM		0	1	2[39]	1	4
Kënaqshmëria e përdoruesit me produktet e MNjM		0	0	92%[40]	92%	50%
Të arriturat 1.2		Vlerësimi fillestar	Objektivi 2021	Realizimi 2021	Kumulativi	Objektivi i fazës 2024
Numri i zgjidhjeve të reja të trajnimit që janë zhvilluar dhe ofruar nga sektori privat		0	4	3	3	10
Numri i ndërmarrjeve që kanë përfituar nga zgjidhjet e fasilituara nga EYE		0	15	40	40	30
Numri i produkteve të zhvilluara të MNjM		0	1	2[41]	2	4
Kënaqshmëria e përdoruesit me produktet e MNjM		0	1	58%[42]	58%	50%

Treguesit e Të Arriturave 2.1	Rezultatet shtesë të Fazës 2	Vlerësimi fillestar	Objektivi 2021	Rezultatet 2021	Kumulativi	Objektivi i fazës 2024
Numri i shërbimeve të reja/të avancuara të orientimit në karrierë		3	1	4[43]	7	6
Numri i qendrave të karrierës që prezantojnë shërbimet e reja/ të avancuara të orientimit në karrierë		0	5	7	7	10
Numri i qendrave të themeluara të karrierës që janë financiarisht të qëndrueshme		9	0	3	12	19
Përqindja e nxënësve që shprehin		0	75%	n/a[44]	0	75%

kënaqshmërinë e tyre me shërbimet e orientimit në karrierë						
7 qendra rajonale të informacionit për orientim në karrierë të themeluara përmes SHPP-së		0	7	n/a[45]	0	7

[39] 1) Diagramet për mangësitë e shkathtësive për industrinë e shtypit, 2) Gjetjet nga anketa e sistemit të gjurmimit

[40] 25 prej 27 ofruesve të trajnimit që morën pjesë në prezantimin e studimit të gjurmimit e konfirmuan gatishmërinë e tyre për të investuar në sistemin e gjurmimit.

[41] 1) Video-promocioni i Qendrës së Trajnimit Korabi për trajnimin në gatim dhe pastiçeri, 2) Diagrami për mangësitë e shkathtësive në shitjen me pakicë.

[42] 68%=20%+48% e video-promocionit të Qendrës së Trajnimit Korabi, 408 persona kanë klikuar dhe 81 kanë reaguar/shkëmbyer (20%).2) 48% - 20 prej 40 personave që kanë klikuar në postim reaguan përmes veprimeve të ndryshme. 58% është mesatarja.

[43] 1) Promovimi i profesioneve të industrive specifike. 2) Trajnimi për mënyrën se si të krijohet një portofol efektiv, 3) Fasilitimi i nxënësve të klasës së 9-të, 4) Trajnimi për Ligjin e Punës

[44] Do të matet në fund të vitit 2022

[45] Aktiviteti është shtyer për më vonë

Numri i produkteve të zhvilluara të MNjM		0	1	3[46]	3	4
Kënaqshmëria e përdoruesit me produktet e MNjM		0	50%	68%[47]	68%	50%

Treguesit e Të Arriturave 2.2	Rezultatet shtesë të Fazës 2	Vlerësimi fillestar	Objektivi 2021	Rezultatet2021	Kumulativi	Objektivi i fazës 2024
Numri i shërbimeve publike dhe private të tranzicionit në punë të fasilituara nga EYE		5	0	2[48]	7	10
Numri i vendeve të lira të punës që janë shpallur në portalet e punës	4,000	10 000	0	402	10,402	15 000
Përqindja e të papunëve që kanë shprehur kënaqshmërinë e tyre me shërbimet publike dhe private të tranzicionit në punë		0	50%	78.5%[49]	78.5%	75%
Numri i produkteve të zhvilluara të MNjM		0	1	2[50]	2	4
Kënaqshmëria e përdoruesit me produktet e MNjM		0	50%	96%[51]	0	50%

[46] 1) Doracaku për stafin e QShK-ve për mbështetjen e nxënësve të klasës së 9-të, 2) Profili i QShK-ve për AAP-në, 3) Si të krijohet një portofol jashtëzakonisht efektiv

[47] 23 nga 34 persona që kanë klikuar në postimin ne Facebook për diagramin dhe profilin e QShK-së kanë ndërvepruar, pëlqyer, komentuar ose shkëmbyer postimin. Kjo përbën 68% të përdoruesve që janë të kënaqur me përmbajtjen.

[48] Platforma Superpuna dhe KosovaJob

[49] Në bazë të anketës së kryer nga PortalPune me 121 të anketuar, në të cilën punëkërkuesit u pyetën rreth kënaqshmërisë së tyre me shërbimet e ofruara nga portalet e punës në internet, 78.5% deklaruan se janë të kënaqur.

[50] Në kuadër të Rezultatit 2.2, produktet e mëposhtme të MNjM-së janë zhvilluar gjatë gjithë vitit 2021: 1) Eventi mbi ndikimin e Covid-19 në punësimin e grave në sektorin e përkujdesjes së fëmijëve dhe 2) Raporti "Bashkëpunimi ndërmjet MFPT-së, Agjencisë Publike të Punësimit dhe Agjencive Private të Punësimit

[51] Prej 275 personave që kanë reaguar ndaj raportit të postuar në faqen e Facebook-ut, 248 kanë reaguar duke komentuar ose shkëmbyer postimin. Kjo përbën 96% të përdoruesve që janë të kënaqur me produktin/përmbajtjen.

Shtojca 2: Lista e moduleve të reja të trajnimit që ofrohen nga ofruesit e trajnimit joformal

AGJENCIA E PUNËSIMIT E REPUBLIKËS SË KOSOVËS
AGENCIJA ZA ZAPOŠLJAVANJE REPUBLIKE KOSOVO
EMPLOYMENT AGENCY OF THE REPUBLIC OF KOSOVO

QAP-të

1. Zdrukthëtari
2. Instalimi elektrik
3. Muratori
4. Kontabilitet

LINK

NGO LINK

1. Marketing dhe shitje
2. Menaxhimi i mediave sociale
3. Dizajni grafik dhe krijiimi i përmbajtjes
4. Moduli i konsultimit të pavarur

Data2Know

1. Python
2. SQL 1
3. NET 1

BIT Academy

1. CCNA
2. Cisco Devnet
3. ASP.NET5
4. IT essentials
5. Wordpress
6. Python
7. UI&UX
8. ReactJS

Beetroot Academy

1. Trajnimi QA

BEETROOT ACADEMY

1. Hyrje në zdrukthëtari, siguria në punë & mbrojtja e mjedisit
2. Kontrolli numerik kompjuterik (CNC)

Rrjteti i Shitësve me Pakicë të Kosovës

1. Kujdesi ndaj klientit dhe shitja
2. Biznesi i shitjes me pakicë

Qendra e Trajnimi Dekoriti

1. Hyrje ne zdrukthetari
2. Prodhimi i orendive dhe dizajni për interior
3. Prodhimi digjital
4. Ilustrim-pikturë

Shtojca 3 Përditësimi i vlerësimit të rrezikut

Përditësimi i matricës së rrezikut nga Projekt-Dokumenti – (periudha e raportimit)

Rreziqet kryesore të identifikuara në lidhje me intervenimin	**Gjasat e shfaqjes**	**Ndikimi**	**Masat e planifikuara *(masat zbutëse ose të tjerat)***	**Përditësimi rreth masave zbutëse që do të planifikohen dhe implementohen**
Akterëve publik u mungon lidershipi politik dhe kapacitetet teknike për t'i udhëhequr ndryshimet pozitive në sistemin e tregut. Ata janë të ngadaltë për të reaguar ndaj trysnisë së tregut, mund të mos kenë autoritetin për të miratuar vendimet e duhura (veçanërisht ato që kanë të bëjnë me çështjet buxhetore) ose korniza e tyre kohore mund të mos përshtatet me nevojat dhe ecurinë e akterëve privat.	Të ulëta/mesatare	Mesatar	Ngritja e kapaciteteve të partnerëve/akterëve dhe ofrimi i asistencës financiare nëse është e domosdoshme. EYE gjithashtu e kupton se stimulimet në sektorin publik janë të ndryshme dhe do të sigurojë që t'i shpërblejë individët dhe institucionet dinamike përmes identifikimit dhe avancimit të profileve brenda dhe jashtë organizatave të tyre. Bashkëveprimi me ndikuesit kryesorë publik, kurdo që kjo është e mundur.	EYE ka arritur t'i ruaj marrëdhëniet me MAShTI-n dhe MFPT-në për hartimin e planeve të nevojshme, me qëllim të realizimit të objektivave. Kjo është arritur përmes komunikimit të qartë me ta, formalizimit të marrëveshjeve dhe përpjekjes që proceset të jenë transparente.
Punësimi i të rinjve është një çështje urgjente dhe prioritet kryesor për qeverinë e Kosovës. Prandaj, shumica e iniciativave që shënjestrojnë të rinjtë janë në vazhdim e sipër dhe shumë prej tyre priten të paraqiten gjatë aktivitetit të programit. Rreziku qëndron në faktin se intervenimet e donatorëve të	Të larta	Mesatar	EYE do të vazhdojë të mbetet në koordinim dhe bashkëpunim të ngushtë me iniciativat tjera të donatorëve, si projekti Compete i USAID, Fondi i Sfidave të Kosovës që financohet nga KfË, si dhe projekti i ri i GIZ "Fit for jobs". Puna e tyre mund të ketë ndikim të madh në aktivitetet tona aktuale, prandaj EYE do të koordinohet ngushtë me ta.	EYE merr pjesë në mënyrë aktive në koordinimin e donatorëve për të shmangur rrezikun e dyfishimit të përpjekjeve saj. EYE vazhdon të mbetet si një akter relevant për të

tjerë mund të përplasen ndërmjet veti, ndërsa ata zbatojnë një qasje direkte të ofrimit, gjë që mund të kufizojë qasjen e ndryshimit sistematik të programit tonë. Konkurrenca e donatorëve për të tërhequr vëmendjen e akterëve dhe ofrimi në mënyrë të tepruar i fondeve mund të ndikojnë negativisht në gatishmërinë e akterëve për të bashkëpunuar me ndonjë program të orientuar për fasilitim.			EYE gjithashtu do të inkurajojë qeverinë që t'i udhëheqë donatorët për t'i financuar projektet që mbështesin prioritetet dhe strategjitë kombëtare dhe rezultatet e qëndrueshme	ushtruar ndikim ndaj donatorëve kryesorë që të financojnë projekte me interes kombëtar, siç janë ONP dhe KfË, përmes Fondit të Sfidave të Kosovës.
Ofruesit privat të shërbimeve në fushën e ofrimit të shkathtësive, orientimit në karrierë dhe zhvillimit të biznesit e kanë të vështirë të rrisin bizneset e tyre dhe të nxjerrin përfitime.	Mesatare	Mesatar	Mbështetja e tyre në promovimin e shërbimeve, zhvillimin e modeleve të qëndrueshme të biznesit dhe zgjerimin e portofolit të shërbimeve ose synimin e tregjeve rajonale në mënyrë që të kenë levërdi në zgjerimin e sektorëve.	EYE ka arritur të lidhë partneritete të reja dhe t'i mbështesë ato që të zgjerojnë shtrirjen.

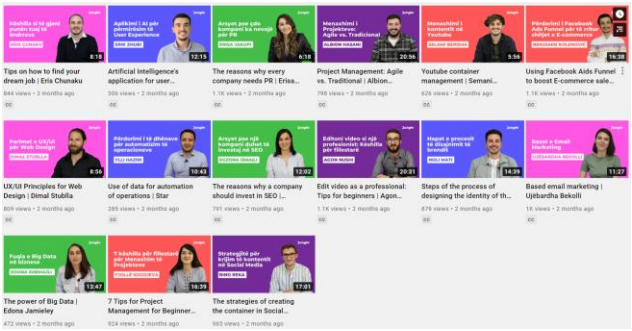
Rreziqet e reja, nëse ekzistojnë, që janë identifikuar nga partneri dhe masat zbutëse (periudha e raportimit)

Rreziqet kryesore të identifikuara në lidhje me intervenimin	Gjasat e shfaqjes	Ndikimi	Masat e planifikuara *(masat zbutëse ose të tjerat)*	Përditësimi rreth masave zbutëse që do të planifikohen dhe implementohen
Kriza ekonomike mund t'i prekë të gjitha bizneset, prandaj, ato mund të mos jenë të interesuara që të investojnë në trajnime apo të paguajnë për shërbime të ndërmjetësimit në punësim.	Të larta	I lartë	Përqendrimi tek sektorët që posedojnë potencial të lartë për zhvillim, pavarësisht krizës ekonomike ose politike.	Bashkëpunimi me bizneset kryesore Komunikimi i vazhdueshëm me sektorin privat

				Asistimi i ofruesve të shërbimit për të gjetur zgjidhje me çmim të volitshëm
Shpërngulja e të rinjve	Mesatare	Mesatar	Për shkak të nivelit të lartë të shpërnguljes së të rinjve, bizneset janë duke ngurruar që të paguajnë për trajnime	Mbështetja e modeleve të qëndrueshme të biznesit dhe ndërlidhja me sektorin privat

Shtojca 4: Lajmet kryesore nga EYE gjatë vitit 2021

U themeluan 3 qendra të karrierës në Skenderaj, Prizren dhe Ferizaj përmes fondeve tërësisht publike



JUNGLE: përgatitja e brezit të ardhshëm të liderëve digjital

Projekti EYE lanson studimin e fundit: "Ndikimi i COVID-19 mbi punësimin e grave në sektorin e përkujdesjes së fëmijëve"

Projekti EYE mbështet samitin e parë të AAP-së në Kosovë

Trupi Diplomatik i Zvicrës viziton partnerët e EYE

EYE dhe MASHTI nënshkruajnë MiM për shkollat e AAP-së

EYE prezanton anketën për ofruesit e trajnimit joformal

Punëtoria për avancimin e bashkëpunimit ndërmjet agjencive publike dhe private të punësimit

Dekoriti hap dyert për qendrën e tyre të trajnimit për të rinjtë e interesuar në sektorin e përpunimit të drurit

“Trajnimi që garanton punësim” – nga Rrjeti i Shitësve me Pakicë të Kosovës

Programi trajnues i Qendrës së Trajnimit Korabi tani është në dispozicion edhe në gjuhën serbe