

BASHKIA  
DIBËR

# MASTER PLANI I PUNËSIMIT

## FALENDERIME

Master Plani i Punësimit në Bashkinë Dibër është një dokument strategjik politikash dhe është krijuar në kuadër të projektit “Jeto Qytetin Tënd-Politikat Rinore në Nivel Lokal” me qëllim përmirësimin e politikave të punësimit dhe gjendjes aktuale të punësimit të të rinjve në Bashkinë Dibër. E njëjta iniciativë është ndërmarrë edhe në 11 bashki të tjera të Republikës së Shqipërisë.

Falenderime të veçanta i shkojnë Fondacionit Friedrich Ebert Stiftung në Tiranë i cili ka mbështetur Kongresin Rinor Kombëtar dhe programin e dedikuar politikave rinore në nivel lokal prej tre vitesh.

Falenderime i shkojnë gjithashtu përfaqësuesve të administratës publike që morrën pjesë gjatë takimeve me fokus grupet përgjatë gjithë hartimit të Master Planit. Pa bashkëpunimin e tyre dhe ndarjen e informacioneve ky master plan nuk do të ishte i njëjti.

Falenderime shkojnë për bashkëautorin, Danjel Bica, koordinatori lokal i qytetit të Dibrës, përfaqësues i organizatës “Shoqata Ekspertet e Rinj Mjedisor”. Shpreh mirënjohje gjithashtu ndaj ekspertëve të cilët asistuan 12 koordinatorët lokalë në analizimin e situatës aktuale dhe evidentimin e problematikave dhe sygjerimeve të mundshme për përmirësimin e situatës. Faleminderime kolegëve koordinatorë të cilët ndanë eksperiencat dhe kontributin e tyre gjatë gjithë këtij procesi.

Mbi të gjitha falenderime të përzemërta i shkojnë të gjithë organizatave rinore lokale pjesë apo jo e Kongresit Rinor Kombëtar, pjesëmarrësve, të rinjve, aktivistëve, studenteve dhe qytetarëve të cilët morrën pjesë dhe dhanë kontributin e tyre gjatë fazës së konceptimit dhe dizenjimit të këtij dokumenti.

Pikëpamjet e paraqitura në këtë dokument janë të Kongresit Rinor Kombëtar dhe jo domosdoshmërisht paraqesin pikëpamjet e Fondacionit Friedrich Ebert Stiftung.

## TABELA E PËRMBAJTJES:

FALENDERIME	1
I. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	3
II. TË RINJTË DHE TREGU I PUNËS NË DIBËR	4
III. OBJEKTIVAT	6
IV. PARIMET UDHËHEQËSE	7
v. ANRKDRY	9
ANEKSI I: ORIENTIMI DREJTË TREGUT TË PUNËS	9
ANEKSI II: EDUKIMI DHE TRAJNIMI	12
ANEKSI III: MUNDËSITË E PUNËSIMIT	14
ANEKSI IV: AKSES I BARABARTË NË PUNËSIM	15
ANEKSI V: SIPËRMARRJA	15
ANEKSI VI: PËRMIRËSIMI I KUADRIT INSTITUCIONAL	17

## I. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Shqipëria është një nga vendet me popullësinë më të re në rajon ku të rinjtë nën moshën 30 vjeç përfaqësojnë 45.6% të popullësisë. Në qarkun e Dibrës të rinjtë sipas të dhënave të Bashkisë Dibër, ky rreth rezulton me 10387 të rinj, ndërsa 4658 nxënës studiojnë në 8 shkollat e mesme dhe 350 në atë profesionale. Ndërkohë ky përqëndrim në njësitë administrative rurale shkon në rënie sesa në zonën urbane për shkak të lëvizjeve të shumta demografike të bëra vitet e fundit në drejtim të qendrave urbane ose në zonat fushore të vendit, Tiranë, Durrës, etj.

Punësimi si në të gjithë Shqipërinë mbetet problem serioz tek të rinjtë. Në Bashkinë Dibër papunësia kap shifrën 42% duke qenë kështu më e lartë se niveli mesatar kombëtar, ndërsa e pranishme te të rinjtë, ku mbi 60% e tyre janë nën moshën 34 vjeç. Bashkia Dibër ka plot resurse natyrore por që shfrytëzimi i tyre në dobi të turizmit dhe punësimit sezonal është akoma i ulët në hapat e para të saj. Zona e Dibrës ka potenciale të shumta për zhvillimin e turizmit malor dhe rural.

Turizmi është sektori i dytë prioritar dhe me shumë potencial për zhvillimin e zonës të Dibrës. Potencialet e larta turistike, me burimet e shumta natyrore, vlerat e mëdha kulturore dhe historike, kulinarinë tradicionale e të pasur janë të pashfrytëzuara për turizmin. Zhvillimi turizmit dhe i përpunimit të produkteve tradicionale dhe agroushqimore po sjellë nevojën e ofrimit të shërbimeve të reja si guida natyrore, guida kulturore, përpunues produktesh tradicionale, etj. Ky është një tregues kryesor për krijimin e vendeve të reja të punës, duke krijuar boshllëqe në fuqi punëtore të kualifikuar. Ku Bashkia Diber dhe institucionet përgjegjëse për punësimin e të rinjve duhet të hartojnë një plan strategjik dhe masterplan se si mund të kemi ulje të papunësisë dhe rritje të punësimit të të rinjve në çdo sektorë, qoftë dhe në periudha sezonale, ose duke suportuar e mbështetur idetë e biznesit të të rinjve të cilët kanë nevojë për lehtësira fiskale e grante të vogla.

Përgatitja dhe kualifikimi i të rinjve nuk është e vetmja problematikë që ata përballen, orientimi i të rinjve drejt tregut të punës.

Ky rezultat është i ndikuar jo vetëm nga përqëndrimi i lartë i institucioneve arsimore në vend por dhe nga numri i lartë i bizneseve turistike në vend që po vijnë dita ditës në rritje për zhvillimin e turizmit. Për këto arsye kjo grup moshë kërkon një trajtim të veçantë dhe duhet të merret në konsideratë të vazhdueshme në hartimin e dokumentave strategjikë pasi ata përbëjnë forcën më të lartë punëtore në vend dhe janë komponentë kryesorë për zhvillimin e qytetit dhe zonat e tjera të Bashkisë Dibër.

## II. TË RINJTË DHE TREGU I PUNËS NË DIBËR


Në nivel kombëtar çështja e punësimit është një nga pesë prioritet e kyçe të qeverisë por edhe në nivel lokal kjo çështje ka marrë një fokus të veçantë. Kjo pasqyrohet edhe në dokumentet strategjike të hartuara në nivel qendror dhe vendos siç janë: Programi i Qeverisë 2017-2021; strategjia Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim 2014-2020, Strategjia për Punësim dhe Aftësi 2013-2020; Plani Kombëtar i Veprimit për Rininë, Strategjia e Mbrojtjes Sociale 2015-2020, Plani Kombëtar Veprimi 2010-2015.

Në nivel lokal paraqitet në dokumentat si:

- Plani Kombëtar i Veprimit për Rininë 2015-2020.
- Plani Lokal i Veprimit për Rininë 2020-2023
- Ligji nr.75/2019 “Për Rininë”.

Për të arritur një mirë-menaxhim të burimeve natyrore, financiare dhe kapitalit njerëzor në nivel kombëtar dhe lokal është e nevojshme të bëhet një analizë e mirëfilltë dhe e mirë detajuar e tregut të punës për të matur atë se çfarë kërkohet nga punëdhënësi dhe punëmarrësi në vendin e punës për të dalë me përfundime dhe rekomandime konkrete. Ajo çka duhet të theksohet është fakti se kjo analizë mungon çka e bën jo të qartë për aktorët që punojnë se ku duhet ti prioritizojnë fondet dhe veprimet e tyre. Mbivendosja e punës, ripërsëritja dhe kosto janë problematika që vijnë pikërisht nga kjo mungesë.

Përsa i përket punësimit, Bashkia Dibër ka hartuar një sërë politikash ekonomike për tu ardhur në ndihmë të rinjve dhe grupeve të margjinalizuara. Bashkia Dibër ka bashkëpunuar me organizata të ndryshme për trajtimin e të rinjve si Guida Turistike ku këta të rinj janë trajtuar dhe sot shërbejnë si udhërrëfyes turistik në Bashkinë Dibër. Aktualisht janë zhvilluar një sërë politikash dhe programesh bashkëpunimi me organizata të ndryshme, arsimin profesional, kualifikimet, promovimi i turizmit, trashëgimisë kulturore etj, për aftësimin e këtyre të rinjve e cila synon krijimin e një force punëtore të kualifikuar dhe në përputhje me nevojat e tregut. Për këtë arsye është e nevojshme hartimi i politikave dhe programeve plotësuese siç janë: trajnimet, praktikat dhe edukimi jo-formal. Lidhur ngushtë me punësimin lidhet dhe çështja e aftësimin e cila synon krijimin e një force punëtore të kualifikuar dhe në përputhje me nevojat e tregut. Për këtë arsye është e nevojshme hartimi i politikave dhe programeve plotësuese siç janë: trajnimet, praktikat dhe edukimi jo-formal. Përsa i përket mbështetjes financiare dhe nxitjes së punësimit Bashkinë Dibër do të fokusohet në dy programe kryesore siç janë: Punësimi dhe vetëpunësimi i të rinjve dhe rritja e kapaciteteve të të rinjve për tu integruar më mirë në vendin e punës.



ekspertë të fushës dhe kanë ndarë pikëpamjet e tyre për të ardhmen e tregut të punës në Shqipëri dhe aksioneve që duhen ndërmarrë për të përmirësuar tregun e punës sidomos për të rinjtë në qarkun e Tiranës. Koordinatorët lokalë janë mentoruar mbi analizimin e tregut aktual të punës, tendencat e tregut të punës në të ardhmen, barrierat e tregut aktual të punës dhe potenciali zhvillimor për të ardhmen. Sygjerimet dhe rekomandimet e marra janë bërë pjesë e këtij dokumenti.

#### **Faza IV. Hartimi dhe Publikimi i Master Planit**

Të gjithë të dhënat dhe kontributi i personave që kanë marrë pjesë në hartimin e këtij dokumenti janë integruar dhe pasqyruar me detaje gjatë seksionit të fundit të pra tek Fushat Prioritare.

### III. OBJEKTIVAT

1. Të krijojë një kuadër cilësor dhe dinjiteti për punësimin e të rinjve.
2. Të formojë të rinjtë si agjent ndryshimi të situatës së tyre drejtë integritit në tregun e punës.
3. Të ofrojë asistencë të personalizuar në zhvillimin personal të të rinjve dhe mundësive të karrierës në Dibër dhe NJA rurale.
4. Të përmirësojë integrimin dhe qëndrueshmërinë e të rinjve në tregun e punës nëpërmjet zhvillimit personal dhe profesional dhe kualifikimeve të vazhdueshme.
5. Zhvillimi i ekonomisë lokale nëpërmjet promovimit të ekonomisë qarkulluese dhe biznesit social.
6. Rritja e aksesueshmërisë së tregut të punës dhe programeve të aftësimi për grupet e marginalizuara dhe gratë dhe vajzat.
7. Të sigurojë përmirësimin e situatës së barazisë gjinore në tregun e punës dhe mundësitë e barabarta të punësimit dhe zhvillimit profesional.
8. Të rrisë bashkëpunimin midis aktorëve publik dhe privat që operojnë në fushën e punësimit, zhvillimit të karrierës dhe kualifikimeve profesionale.

## IV. PARIMET UDHËHEQËSE

Parimet udhëheqëse janë në përputhshmëri me strategjitë lokale, kombëtare dhe ndërkombëtare të punës tek të rinjtë. Ato janë baza mbi të cilat do të hartohen dhe dizajnohen të gjitha politikat dhe aksionet e parashikuara në këtë dokument.

**Përshtatja me direktivat European:** Më hyrjen në Bashkimin European tregu i punës në Shqipëri do të përballet me një sërë ndryshimesh ndaj është e nevojshme të kuptojmë këto ndryshime duke filluar nga: standarti i tregut të punës, konkurrueshmëria, kuadri ligjor dhe institucional, dixhitalizimi, lëvizja e lirë e mallrave dhe standarti i produkteve dhe shërbimeve. Për këtë arsye është e rëndësishme të ndërmerim hapa që në një plan afatgjatë do të shërbejnë pikërisht këtyre ndryshimeve si dhe minimizimit të rreziqeve dhe kostove të bizneseve shqiptare dhe punonjësve shqiptarë.

**Zhvillimi i Qëndrueshëm:** Ky parim udhëheq çdo dokument strategjik që hartohet në nivel lokal, kombëtar dhe rajonal. Menaxhimi i burimeve dhe planifikimi i integruar social dhe ekonomik janë shtyllat kryesore ku mbështetet ky parim.


**Bashkërendimi:** Ky master plan është hartuar duke u bashkërenduar me dokumentat strategjike në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar më qëllim harmonizimin e punës dhe zhvillimin e aktiviteteve në të mirë të interesave qytetare dhe grupeve të synuara kryesisht të rinjtë.

**Punësim Cilësor për të gjithë:** Ky parim synon zhvillimin e individëve duke ofruar asistencë të personalizuar në të gjitha fazat përgatitore drejt tregut të punës si dhe aftësimin dhe trajnimeve të vazhdueshme.

**Gjithëpërfshirja dhe Mos-diskriminimi:** Ky parim siguron përfshirjen sociale duke u fokusuar më së shumti tek grupet e marginalizuara siç janë gratë dhe vajzat, vajzat që janë viktime të dhunës, komuniteti rom dhe egjiptian, personat me aftësi të kufizuar dhe të rinjtë në zona rurale dhe emigrantët. Gjithashtu ky parim siguron mundësi të barabarta punësimi dhe kualifikimi të individëve që vijnë nga këto grupe.

**Mbështetja e prodhimit vendas dhe ekonomisë lokale:** Për të rritur konkurrueshmërinë në tregun european është e rëndësishme zhvillimi i tregut lokal dhe rajonal të punës, produkteve dhe shërbimeve.





Për këtë arsye nxitja e prodhimtarisë dhe ekonomisë lokale do të shoqërohet me krijime të reja të vendeve të punës dhe uljes së papunësisë. Ky parim mbështet të gjitha nismat dhe programet që do të ndërmerren në kuadër të këtij master plani.

**Zhvillimi personal dhe profesional:** Ky parim synon të vendosë të rinjtë në qendër të gjithë nismave në mënyrë që të rrisë kapacitetet, njohuritë dhe aftësitë e të rinjve për tu përshtatur në vendin e punës. Ky parim do të mbështetet në ciklin e zhvillimit personal dhe profesional duke i bërë të rinjtë agjentë ndryshimi të jetës së tyre.

**Bashkëpunim dhe dialog konstruktiv:** Për të arritur sa më mirë përmbushjen e objektivave të këtij dokumenti është e rëndësishme bashkëpunimi me të gjithë aktorët e përfshirë si: institucionet lokale, institucionet e arsimit të lartë, institucionet e arsimit të mesëm, institucionet e arsimit profesional, komuniteti i biznesit, akademikë dhe studiues, organizatat rinore, organizatat e biznesit, sindikatat e punëtorëve dhe të rinjtë.

## V. ANEKSET

Për të arritur përmbushjen e objektivave të lartë përmendura është e rëndësishme të formulojmë masterplanin e punësimit i cili është i ndarë në gjashtë anekse.

Qëllimi: Prioritizimi i aksioneve që do të ndërmerren në vitet pasardhëse kryesisht për reduktimin e numrit të të rinjve të papunë, përmirësimin e cilësisë së forcës punëtore, fasilimitin drejt vendit të punës dhe zvogëlimin e hendekut gjinor në tregun e punës.

### **ANEKSI I: ORIENTIMI DREJT TREGUT TË PUNËS**


Qëllimi kryesor: Informimi, orientimi profesional, motivimi, këshillimi, diagnostifikimi dhe përcaktimi i profilit të karrierës përfshirë këtu edhe kompetencat, kërkimi për një vend pune dhe ndërmjetësimi në tregun e punës. Ky aneks përfshin objektivat e mëposhtme:

#### **OBJEKTIV: Këshillimi i karrierës dhe asistencë e personalizuar**

Këshillimi i karrierës është një fazë shumë e rëndësishme e cila i paraprin fazave pasardhëse për kërkimin e vendit të punës. Kjo fazë është e lidhur ngushtë me zhvillimin personal të individëve dhe formimin e tyre të përgjithshëm dhe akademik. Kjo fazë është e një rëndësie të veçantë pasi nëse hartohet dhe zhvillohet në mënyrën e duhur sjell reduktimin e një sërë kostove duke filluar nga kostot financiare dhe sociale dhe duke sjellë kështu reduktim të dukshëm të numrit të papunësisë. Gjithashtu kjo fazë i shërben individëve të riorganizojnë dhe të mirë menaxhojnë burimet e tyre, njohuritë dhe aftësitë për një kërkim më efikas të mundësive aktuale të punësimit në Bashkinë Lezhë por dhe për zhvillimin e mundësive të reja në këtë territor.

#### **Aksioni 1: Formimi i Grupit Këshillimor të Karrierës**

Sfida e realizimit të një analize të mirëfilltë të tregut të punës sjell me vete vështirësi për të kuptuar realisht cilat janë nevojat e punëkërkuesve dhe punëmarrësve në tregun e punës në Shqipëri. Kjo është një sfidë në nivel kombëtar dhe lokal i cili ka nevojë për një ndërhyrje sa më të shpejtë.



Formimi i Grupit Këshillimor të Karrierës synon më tej formimin e një grupi prej 100 individësh në nivel lokal të kualifikuar specifikisht për orientimin dhe këshillimin e të rinjve. Ky hap përfshin këshillim të personalizuar të individëve sidomos të rinjve duke u bazuar tek interesat, aftësitë e tyre, nevojën e tregut të punës dhe politikat shtetërore. Ajo çka e lidh këtë grup me analizën e tregut të punës është pikërisht analizimi i nevojave specifike të punëkërkuesve dhe fasiliteti i tyre në procesin e zhvillimit personal dhe profesional.

Puna e Grupit Këshillimor të Karrierës do të komplementohet nga një grup ndërmjetësuesish rinorë të cilët do të vijnë nga organizatat rinore. Grupi Këshillimor i Karrierës do të hartojë një Program Individual Orientimi i cili do të përfshijë: diagnostifikimin personal, planin personal të zhvillimit dhe planin personal të trajnimit dhe kualifikimit. Në mënyrë që të zhvillohet ky program është e rëndësishme që grupi i këshilluesve të trajnohet paraprakisht dhe të pajiset me informacionin dhe aftësitë e duhura për të përmbushur me sukses fazën e parë. Ky grup duhet të përfshijë ekspertë të fushës, punonjës të burimeve njerëzore, trajnerë dhe mentorë lidhur me zhvillimin personal dhe profesional, përfaqësues nga organizata rinore dhe nga institucionet e përfshira në hartimin e këtij programi si dhe përfaqësues nga institucionet arsimore dhe komuniteti i biznesit. Hartimi i këtij programi do të mbështetet në parimin e gjithëpërfshirjes dhe mos-diskriminimit.

## **Aksioni 2: Diagnostifikimi dhe Programi Individual i Orientimit Drejt Tregut të Punës**

Përfshirja e të rinjve në tregun e punës nuk është thjeshtë një rezultat i aktiviteteve tradicionale, kurse, trajnime profesionale. Modeli i këshillimit për punësim është një proces i integruar dhe i individualizuar bazuar në planin individual në aftësitë që zotëron çdo individ. Këshillimi individual drejt punësimit duhet të ndërlihdë studimin e thellë të tregut të punës dhe aftësitë profesionale të vetvetes përpara se të rinjtë të vendosin për profesionin që duan të ndjekin dhe punën e synuar. Agjensitë publike të punësimit dhe organizata të shoqërisë civile duhet të standartizojnë dhe hartojnë programe të përbashkëta për të rritur efikasitetin tek informimi dhe orientimi i të rinjve drejt tregut të punës.

### **Aksioni 3: Formimi i grupit të Ndërmjetësuesve Rinorë**

Aktualisht këshillimi i karrierës nëpër shkolla është një koncept i ri i futur vitet e fundit që realizohet në sistemin 9-vjeçar dhe në matura tek të rinjtë që ju drejtohen universiteteve, përgjithësisht realizohet nga psikologët shkollorë. Për të rritur cilësinë e edukimit në orientimin e të rinjve dhe jo vetëm në këshillimin e karrierës duhet që të ngrihen tryeza pune të përbashkëta mes agjensive shtetërore, sektorit privat dhe organizatave të shoqërisë civile. Me qëllim planifikimin e nevojave që ka tregu i punës dhe mirë informimin e të rinjve në zgjedhjet e tyre drejt profesioneve.

### **Aksioni 4: Këshillim gjithëpërfshirës i të rinjve që vijnë nga zonat rurale, gratë, vajzat, komunitete të ndryshme në Shqipëri si dhe personat me aftësitë të kufizuara.**

Personat me Aftësi Ndryshe kanë shumë problematika serioze, përsa i përket ofrimit të shërbimeve, plotësimit të kushteve, mungesa e rampave dhe aksesit i tyre në shërbime. Ndërsa ata që jetojnë në zonat rurale mbështetja e tyre është e pakët, prandaj duhet hartuar një plan konkret që këta shërbime të jenë të aksesueshme dhe nga kjo kategori.

## **OBJEKTIVI : Raporti me Aktorët e Tregut të Punës**

Një objektiv tjetër i Programit Individual të Orientimit do të jetë dhe krijimi i urave lidhëse midis aktorëve të ndryshëm që janë pjesë aktive e tregut të punës. Këtu përfshihen institucionet arsimore të arsimit të lartë, arsimit të mesëm dhe arsimit profesional, agjensitë shtetërore lidhur me punësimin, komuniteti i biznesit dhe organizatat e shoqërisë civile.

Ky aksion parashikon takime dhe trajnime të përbashkëta të aktorëve të përfshirë kryesisht rreth zhvillimit të qëndrueshëm të tregut të punës dhe një qasjeje më miqësore për të rinjtë në formën e praktikave, punës në distancë apo teorisë dhe praktikës së integruar.

Gjithashtu është e nevojshme të trajnohet komuniteti i biznesit me qasjen europiane dhe aftësinë për të rritur konkurrueshmërinë në tregun europian. Aftësia për tu përshtatur me ndryshimet që do të pësojë ky komunitet me hyrjen në BE mund të krijojë hapësira për punësimin dhe



## ANEKSI II: EDUKIMI DHE TRAJNIMI

Fusha e edukimit dhe trajnimit është një fushë shumë e gjerë dhe Dibra ndonëse ofron mundësi dhe aktorë që punojnë intensivisht në këtë fushë është e rëndësishme të theksohet se duke qenë se tregu është në lëvizje të vazhdueshme nevoja për trajnime dhe kualifikime është gjithmonë prezente. Ky aneks synon të përmbushë objektivat e mëposhtme:

### OBJEKTIV: Përmirësimi i Forcës Punëtore të Kompanive dhe Bizneseve

Kapitali njerëzor është një nga asetet më të çmuara të një biznesi dhe është gjithashtu një kapital i cili ka në dorë jetëgjatësinë dhe prezencën e një biznesi në tregun e punës. Me këtë nënkuptojmë se në nivel lidërsipari vendimet që drejtuesit marrin për bizneset apo punonjësit e tyre përcaktojnë edhe të ardhmen e një biznesi. Duke qenë se tregu i punës është i ndryshueshëm i ndikuar më së shumti nga faktori demografik, klimatik, politik dhe teknologjik nevoja për të përshtatur kapitalin njerëzor me këto ndryshime është thelbësore në qëndrueshmërinë e një biznesi. Me integrimin në BE, Shqipëria do të pësojë ndryshime në shumë fusha dhe komuniteti i biznesit është ai që ka një rrezikshmëri të lartë nëse liderët e bizneseve nuk ndërgjyegjësohen dhe informohen në lidhje me këto ndryshime. Konkurrenca, standartet e reja, formalitete dhe zhvillimi i aftësive janë disa nga sfidat kryesore.

### Aksioni 1: Krijimi i Mundësive për Kualifikime Profesionale Dhe Zhvillimi i Aftësive që Lidhen me Tregun e Punës

Bashkëpunim Dibër ka marrëveshje bashkëpunimi me organizata të ndryshme për të përmirësuar situatën e të rinjve dhe zbutjen e problematikave që ata hasën në terren si:

- Me projektin e PLGP projekt i USAID, është ngritur një qendër rinore por nuk është vënë në funksion për shkak të situatës së pandemisë
- Me projektin e ALCDF janë mbështetur bizneset e zonës për ngritjen e Bujtinave Turistike
- Trajnimin dhe certifikimin e të rinjve si udhërrëfyes turistik, për ti shërbyer dhe zhvilluar turizmin e zonës.
- Dhe kthimin e Ciklizimit në Traditë, Rafting në Drinin e zi, pastrimi i tij nga mbetjet, mbështetja e fermerëve të zonës që ndodhen në parkun Korab Koritnik, Kampingje, etj dhe shumë iniciativa të tjera



## Aksioni 2: Marrëveshje Bashkëpunimi Midis Shkollave dhe Bizneseve

Në Bashkinë Dibër ekziston një shkollë e mesme profesionale “Nazmi Rushiti” me profesionet si: shërbim social-shëndetësor, teknologji informacioni dhe komunikimi, ekonomik, gjeologji miniera e cila ka krijuar marrëveshje bashkëpunimi me bizneset vendase ku ju jep mundësinë të rinjve që frekuentojnë këtë institucion përveçse të arsimohen edhe të kualifikohen nëpërmjet praktikave profesionale që të rinjtë ushtrojnë në këto biznese. Gjithashtu të rinjve me nota të mira ju ofrohen edhe mundësi punësimi pas mbarimit të shkollës profesionale.

### **OBJEKTIV: Suport drejt Tranzicionit në Tregun e Punës nëpërmjet zhvillimit të Aftësive dhe Kompetencave**

Për të rritur shancet për integrimin në tregun e punës është e nevojshme që fuqia punëtore të njohë shumë mirë si funksionon tregu, si ndryshon dhe se si ata mund të përshtaten më këto ndryshime. Në këtë objektiv fokusi kryesor do të jetë zhvillimi i kompetencave bazë jo vetëm për të përmbushur një CV të pasur por edhe për të rritur konkurrueshmërinë në tregun e punës. Referuar praktikave të mira të Bashkisë Tiranë e cila tashmë ka një Zyrë Karriere do të ishte me shumë interes që edhe në Bashkinë e Dibrës të kishte një të tillë analoge e cila do të ndihmonte në gjenerimin e të dhënave si dhe të kishte detyrë specifike që përmbush objektivin për të hartuar e formuar programe e cila do të lancojnë:

#### **Aksioni 1: Trajnime mbi kompetencat bazë**

#### **Aksioni 2: Trajnime mbi kompetencat dixhitale**

#### **Aksioni 3: Trajnime mbi gjuhët e huaja dhe mundësitë e mobilitetit për studime dhe punë**

#### **Aksioni 4: Trajnime në sektorët strategjik kryesisht lidhur me aspektin profesional**

#### **Aksioni 5: Trajnime në bujqësi, blegori dhe agroturizëm si potencial për zhvillimin ekonomik në nivel lokal**



**Aksioni 6: Programe bursash për studentët në vështirësi ekonomike që dëshirojnë të vazhdojnë studimet e larta**

**Aksioni 7: Trajnime për inovacionin në edukim dhe trajnim**

**Aksioni 8: Trajnime midis brezave të ndryshëm për shkëmbim informacioni dhe kompetencash**

**Aksioni 9: Trajnime për stafet e bizneseve apo institucioneve për asistimin e grupeve të marginalizuara në tregun e punës dhe gjithëpërfshirjen.**

## **ANEKSI III: MUNDËSITË E PUNËSIMIT**

Ky aneks i dedikohet kryesisht grupeve të marginalizuara në mënyrë që të nxisë punëdhënësit të punësojnë, krijojnë hapësira dhe të mbajnë në punë individë të cilët kanë vështirësi në ndërrimin e punës dhe gjenden në situatë ku kanë nevojë për suport ekonomik. Këtu përfshihen kryesisht personat më aftësi të kufizuar, gratë viktime të dhunës, emigrantët, viktime të terrorizmit apo të rinjtë që kanë probleme në familje dhe strehohen në qendra sociale.

Të rinjtë kryesisht janë më të pasigurtë pasi mund të bien më lehtësisht pre e abuzimeve dhe të përjashtohen nga aksesueshmëria në vendin e punës. Ky aneks synon përmbushjen e objektivave si më poshtë:

### **OBJEKTIV: Rritja e Aksesueshmërisë në Tregun e Punës**

**Aksioni 1: Krijimi i një networku midis shkollave-institucioneve-biznesit**

**Aksioni 2: Portal online dhe databasë e punëkërkuësve dhe punëmarrësve**

**Aksioni 3: Programi mbështetës për grupet vulnerabël**

**Aksioni 4: Projekte Pilot mbështetur në ekonominë qarkulluese**



**Aksioni 5: Programi për suportin dhe promovimin e talenteve**

## **ANEKSI IV: AKSES I BARABARTË NË PUNËSIM**

Bazuar në parimin e gjithëpërfshirjes ky aneks synon krijimin e mundësive të barabarta për individët dhe sidomos të rinjtë që vijnë nga shtresat e varfra, komuniteti rom, aftësia e kufizuar, zonat rurale dhe gratë dhe vajzat si dhe viktimat e dhunës në familje.

### **OBJEKTIV: Barazia Gjinore dhe Gjithëpërfshirja në Tregun e Punës**

**Aksioni 1: Krijimi i bashkëpunimit me aktorët që punojnë me barazinë gjinore**

**Aksioni 2: Programi i start-upeve për gratë dhe vajzat në teknologji**

**Aksioni 3: Programi i mbështetjes së grave dhe vajzave në zonat rurale**

**Aksioni 4: Programi i mbështetjes së grupeve të marginalizuara.**

## **ANEKSI V: SIPËRMARRJA**

Ky aksion lidhet ngushtë me aktivitete që promovojnë sipërmarrjen, vetë-punësimin dhe bizneset sociale me qëllim zhvillimin e ekonomisë lokale në qendër dhe zonat rurale të Dibrës. Programet do të lidhen kryesisht me dhënien e granteve dhe krijimit të një grupi donatorësh që të sigurojnë qëndrueshmërinë e fondeve në fushën e sipërmarrjes.

### **OBJEKTIV: Promovimi i Sipërmarrjes**

**Aksioni 1: Krijimi i një networkut të donatorëve**

**Aksioni 2: Promovimi i biznesit social**





### Aksioni 3: Inkubatori i biznesit

## **OBJEKTIV: Trajnim dhe Këshillim i Specializuar për Bizneset dhe Sipërmarrësit**

### Aksioni 1: Trajtime dhe Certifikime Profesionale

#### **OBJEKTIV: Promovimi i Bizneseve Lokale dhe Brandeve Shqiptare**

Për të rritur konkurrueshmërinë në tregun kombëtar dhe rajonal është e rëndësishme zhvillimi i brendshëm i ekonomisë në mënyrë të qëndrueshme. Për ti shërbyer kësaj objektivë i duhet dhënë një shtysë bizneseve lokale sidomos atyre në zonat rurale me fokus në: turizëm, bujqësi, blegtori, artizatat dhe kulinari.

### Aksioni 1: Zhvillimi i Panairit të Biznesit Lokal

## **OBJEKTIV: Bashkëpunim midis Aktorëve që Punojnë në Sektorët Strategjikë të Sipërmarrjes dhe Vetëpunësimit**

Networku është gjithmonë një mundësi e mirë që bizneset të zgjerojnë tregun e tyre dhe të rrisin mundësitë e bashkëpunimit. Për këtë arsye është e rëndësishme të nënshkruhen marrëveshje bashkëpunimi midis institucioneve lokale dhe bizneseve lokale ose midis dy bizneseve lokale me qëllim zhvillimin e projekteve të përbashkëta.



## **ANEKSI VI: PËRMIRËSIMI I KUADRIT INSTITUCIONAL**

Në nivel lokal është e rëndësishme që institucionet të luajnë një rol rregullator dhe fasilitues midis aktorëve.

**Aksioni 1: Krijimi i një Platforme Online të Punësimit**

**Aksioni 2: Fasilitimi në Shkëmbimin e Informacionit**

**Aksioni 3: Të Nxisin Projektet Pilot me Donator nga Bizneset Lokale**