

Vlerësimi i Ambientit të Punës në IKKL

Përmbledhje e Përgjithshme

Metodologjia

IKKL është themeluar në bazë të Ligjit Nr. 08/L-177 për IKKL-në. Ky ligj përcakton organizimin dhe funksionimin e brendshëm të IKKL-së, duke përcaktuar atë si një agjenci brenda Zyrës së Kryeministrit të Kosovës. Sipas këtij ligji, IKKL-ja është përgjegjëse për dokumentimin dhe hulumtimin e krimeve të kryera gjatë luftës në Kosovë, duke siguruar mbledhjen e të dhënave për humbjet njerëzore, dëmet fizike dhe psikologjike, dëmet ekonomike/materiale, dëmet mjedisore, dëmet e pronës kulturore dhe llojeve të tjera të dëmeve të shkaktuara nga krimet e luftës.

Sipas ligjit, IKKL-ja ka për mandat të hulumtojë dhe dokumentojë krimet e luftës të kryera gjatë periudhës 1 janar 1998 dhe 20 qershor 1999, si dhe krime të tjera të lidhura me luftën deri më 31 dhjetor 2000, në përputhje me rregulloret dhe procedurat e përcaktuara në këtë ligj. IKKL-ja gjithashtu ka mandat për të dokumentuar dhe hulumtuar krimet dhe veprimet e tjera që kanë çuar te lufta në Kosovë.

IKKL në përgatitjen e këtij hulumtimi për vlerësimin e ambientit të punës ka përdorur metoda dhe teknika të ndryshme, në mënyrë që informacioni i mbledhur të jetë sa më i saktë, i besueshëm dhe i vlefshëm. Hulumtimi ka përfshirë një pyetësor anonim, të cilit iu janë përgjigjur 26 punonjësit e IKKL-së.

Një element i rëndësishëm i këtij hulumtimi është ruajtja e konfidencialitetit të përgjigjeve. Për të siguruar një atmosferë të hapur dhe besnikëri nga pjesëmarrësit, është garantuar që të dhënat të mbahen të sigurta dhe anonime. Pjesëmarrësit janë informuar për rëndësinë e sinjeritetit në përgjigje dhe se rezultatet do të përdoren vetëm për qëllime kërkimore dhe për përmirësimin e kushteve të punës.

Për të qenë më efikas dhe për të mbledhur informacione të sakta, pyetësi ka përfshirë pyetje që adresojnë aspekte të ndryshme të ambientit të punës, përfshirë marrëdhëniet ndërpersonale, komunikimin, mundësitë për zhvillim profesional, dhe nivelin e kënaqësisë së punonjësve. Ky proces është dizajnuar që të ndihmojë në identifikimin e faktorëve që mund të ndikojnë në performancën e punonjësve dhe përmirësimin e kushteve të punës.

Pyetësi është hartuar me pyetje të hapura dhe të mbyllura.

Pyetje të hapura: është përdorur për të mbledhur mendime dhe komente më të detajuara nga punonjësit. Kjo ka ndihmuar për të identifikuar faktorë që nuk janë marrë parasysh më herët ose për të kuptuar më mirë shqetësimet dhe sugjerimet që ata mund të kenë brenda IKKL-së.

Pyetje të mbyllura: Kanë qenë pyetje që kërkojnë një përgjigje të caktuar, si po/nuk është ose mund të jenë shumëzgjedhje (multiple choice). Ky format ka qenë i dobishëm për të mbledhur informacion më të strukturuar dhe për të krahasuar përgjigjet ndërmjet punonjësve.

Analizë e gjetjeve të vlerësimit të ambientit të punës në IKKL: Pyetësorët mund të përdoren gjithashtu për të vlerësuar klimën organizative, duke përfshirë marrëdhëniet ndërmjet kolegëve, komunikimin me menaxhmentin dhe ndjenjën e përfshirjes dhe motivimi të punonjësve.

Të dhënat nga pyetësi i shpërndarë tek punonjësit e IKKL-së tregojnë një gjendje pozitive të punës dhe mjedisit në punë. Shumica e punonjësve janë të kënaqur me punën e tyre dhe ndihen krenar të jenë pjesë e IKKL-së. Bashkëpunimi dhe komunikimi me stafin brenda divizionit dhe në departamente të tjera vlerësohen pozitivisht. Udhëheqësit vlerësohen për udhëzimet dhe lirinë që u japin punonjësve për të punuar në mënyrë të pavarur.

Pjesa dërrmuese e punonjësve janë të gatshëm të punojnë përtej orarit për të ndihmuar IKKL-në dhe vlerësojnë mundësitë për zhvillim profesional. Në përgjithësi, IKKL duket të ketë një kulturë të mirë të punës, por ka fusha për përmirësim, veçanërisht në vlerësimin e kualifikimeve dhe ndjenjën e përjashtuar të disa punonjësve.

Në pyetjet e hapura, punonjësit shprehin shqetësime lidhur me kushtet fizike të punës, komunikimin dhe mundësitë për zhvillim profesional. Sugjerimet për përmirësim përfshijnë trajnime të nivelit ndërkombëtar, rishikim të rolit të psikologut të stafit dhe zyrtarit për zhvillim profesional, seanca mujore për shkëmbim përvojash dhe aktivitete për ndërtimin e marrëdhënieve në ekip.

Përfundimisht, të dhënat tregojnë një atmosferë pozitive të punës në IKKL me shumë mundësi për zhvillim dhe përmirësim, megjithatë disa çështje, si grupacionet, keqkuptimet dhe ekuilibri mes objektivave të divizioneve dhe IKKL-së, kërkojnë vëmendje të mëtijshme për të siguruar një mjedis punë edhe më të shëndetshëm dhe efikas.

Gjetjet Kryesore

1.Kënaqësia me punën dhe angazhimi:

Pjesa më e madhe e punonjësve janë të kënaqur me punën e tyre dhe ndihen krenarë që janë pjesë e IKKL-së, duke shfaqur një nivel të lartë të angazhimit dhe motivimit. Kjo pasqyrohet në gatishmërinë e lartë për të punuar përtej orarit dhe përkushtimin ndaj objektivave të Institutit. Ndërkohë, kënaqësia me volumin e punës është gjithashtu pozitive, me shumicën e punonjësve që raportojnë një balancë të mirë midis ngarkesës së punës dhe aftësive të tyre.

2.Komunikimi dhe bashkëpunimi:

Komunikimi dhe bashkëpunimi brenda Divizioneve dhe në mes Departamenteve janë shumë të vlerësuar, duke pasqyruar një mjedis pune të hapur dhe efikas. Punonjësit vlerësojnë gjithashtu bashkëpunimin e mirë me Udhëheqësit e tyre, të cilët ofrojnë udhëzime të qarta dhe lejojnë autonominë e punës. Megjithatë, disa shqetësime janë shprehur lidhur me ndjenjën e përjashtimit nga disa kolegë e cila poashtu ndikon edhe në mungesën e bashkëpunimit të duhur në disa raste.

3.Kushtet e punës dhe mjedisi fizik:

Kushtet fizike të punës janë një pikë e caktuar shqetësimi për disa punonjës. Mungesa e hapësirës, zhurmat, pluhuri dhe mungesa e pajisjeve të nevojshme (si kompjuterë dhe printerë) janë përmendur si faktorë që ndikojnë negativisht në produktivitetin dhe mirëqenien e punonjësve.

Disa sugjerime për përmirësim përfshijnë krijimin e hapësirave më të përshtatshme për punë, menaxhimin më të mirë të komunikimit dhe eliminimin e ndërprerjeve.

4. Vlerësimi i kualifikimeve dhe mundësitë për zhvillim profesional:

Ndërkohë që shumica e punonjësve janë të kënaqur me mundësitë për zhvillim profesional, disa shprehin shqetësime për mungesën e një sistemi të qartë të zhvillimit dhe trajnimeve. Ka kërkesa për mundësi trajnimi të nivelit ndërkombëtar, këto mund të përfshijnë trajnime të përbashkëta, aktivitete socializuese, dhe mundësi për punë grupore që ndihmojnë në forcimin e bashkëpunimit dhe komunikimit ndërmjet punonjësve ndërsa vetëm një koment ishte për rishikimin e rolit të psikologut të stafit dhe zyrtarit për zhvillim profesional si dhe aktivitete të tjera që mund të ndihmojnë në ndërtimin e marrëdhënieve të forta në ekip, që mund të kontribuonte në një mjedis më të shëndetshëm dhe produktiv, duke forcuar marrëdhëniet ndërpersonale dhe ndihmuar në zgjidhjen e sfidave që mund të hasen në punë.

5. Sfida të komunikimit dhe bashkëpunimit:

Megjithëse komunikimi është në përgjithësi pozitiv, disa punonjës vërejnë mungesë të kulturës së komunikimit të hapur dhe të sinqertë, që mund të krijojë pasiguri dhe ndarje në ekip. Kjo mund të ndikojë në moralin dhe produktivitetin e stafit.

6. Vlerësimi i punës dhe objektivave:

Ka një ndjenjë të përgjithshme të vlerësimit të angazhimit dhe të përpjekjeve të punonjësve, por disa shqetësime kanë të bëjnë me mungesën e vlerësimit të kualifikimeve dhe profesionalizmit. Gjithashtu, ndarja e objektivave strategjikë dhe përfshirja e punonjësve në proceset e organizatës është e mirë, por gjithmonë ka mundësi për përmirësim.

Interpretimi i Pyetjeve në Formën e Zgjedhjes

Në bazë të përgjigjeve në formën e zgjedhjes të 26 punonjësve, mund të bëhet ky interpretim i përgjithshëm:

1. Jam i kënaqur me punën time në përgjithësi?

Kënaqësia e punës është një nga aspektet më pozitive në IKKL. Nga të anketuarit, 0% nuk pajtohen fuqishëm, 8% nuk pajtohen, 15% janë neutralë, ndërsa 54% pajtohen dhe 23% pajtohen fuqishëm.

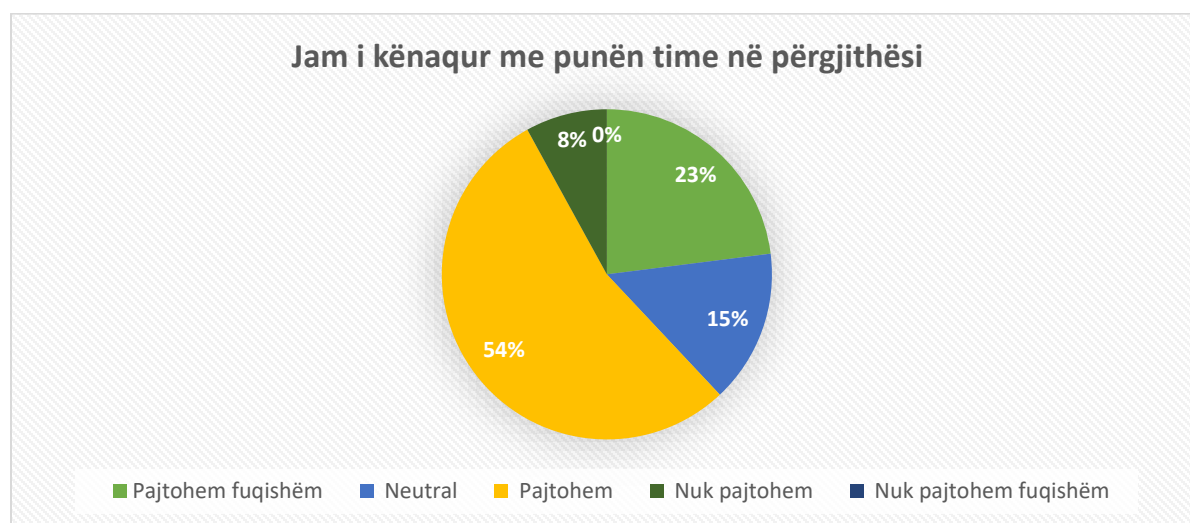
Përqindja me 54% "pajtohen" dhe 23% "pajtohen fuqishëm", është një tregues shumë pozitiv. Më shumë se gjysma e punonjësve janë të kënaqur me punën e tyre. Kjo pasqyrë e të dhënave tregon se atmosfera dhe mjedisi i punës janë shumë të favorshme për shumicën e stafit.

Ndërsa, përqindja prej 15% e punonjësve "janë neutralë", na bënë të kuptojmë se një pjesë e punonjësve janë në një situatë të pasigurt lidhur me kënaqësinë e punës.

Kurse, përqindja e punonjësve prej 0% "nuk pajtohen fuqishëm" dhe 8% "nuk pajtohen", na bënë të kuptojmë se një numër minimal i punonjësve nuk është i pakënaqur me punën e tij. Kjo mund të jetë shfaqur për arsye se Instituti është i ri dhe puna është e ndjeshme nga aspekti emocional.

Nga të gjitha këto përgjigje shihet se, shumica e stafit janë të kënaqur me punën e tyre, duke treguar që punonjësit në përgjithësi janë të kënaqur me punën e tyre dhe mund të ndikojë pozitivisht në motivimin dhe performancën e tyre.

Gjithashtu, këto përgjigje janë paraqitur në formën e një grafiku, i cili mundëson një vizualizim më të qartë dhe të thjeshtë të të dhënave (*shih grafikonin më poshtë*).



Grafikoni 1: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Jam i kënaqur me punën time në përgjithësi”.

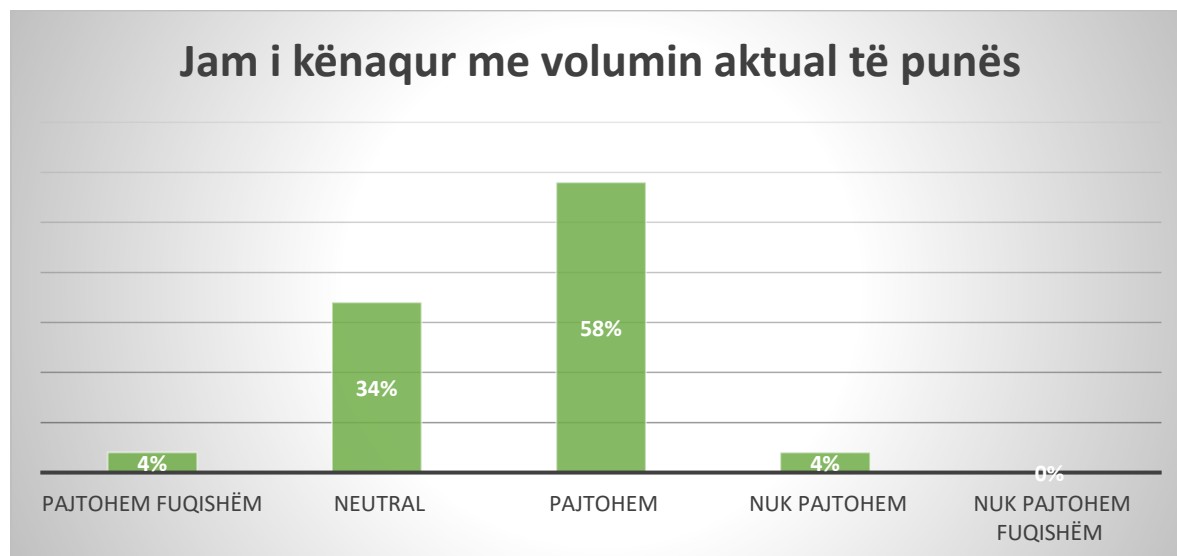
2. Jam i kënaqur me volumin aktual të punës?

Kënaqësia me volumin e punës është gjithashtu e lartë. Asnjë punonjës nuk pajtohet fuqishëm, 4% nuk pajtohen, 34% janë neutralë, 58% pajtohen dhe 4% pajtohen fuqishëm.

Nga kjo përqindje kuptojmë se kënaqësia me volumin e punës në IKKL është përgjithësisht pozitiv. Analiza e përgjigjeve tregon se shumica e punonjësve janë të kënaqur me sasinë e punës që kanë. Më konkretisht, 58% e punonjësve pajtohen me sasinë e punës që iu është ngarkuar, ndërsa 4% pajtohen fuqishëm. Kjo tregon se për shumicën e punonjësve, ngarkesa e punës është e menaxhueshme dhe nuk ka një stres të tepruar.

Nga kjo përqindje shihet se, ka një numër të vogël të punonjësve që ndoshta e ndjejnë se sasia e punës që iu është ngarkuar është shumë e madhe ose shumë e vogël për nevojat e tyre.

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave dhe mund të ofrojë një perspektivë të mëtejshme mbi shpërndarjen e kënaqësisë me volumin e punës. (Shih grafikun më poshtë).



Grafikoni 2: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “ Jam i kënaqur me volumin aktual të punës”.

3. Jam i gatshëm të punoj përtej orarit të punës për të ndihmuar IKKL-në në realizimin e objektivave të parapara?

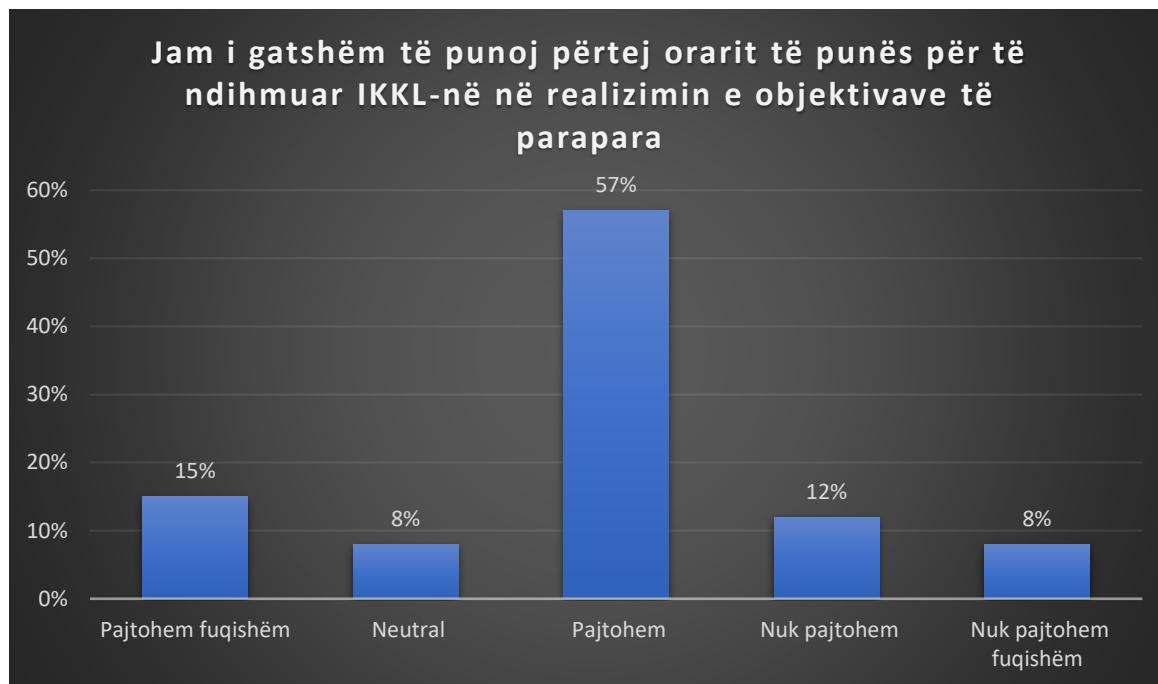
Lidhur me gatishmërinë e punonjësve të IKKL-së për të punuar përtej orarit është e konsiderueshme, kjo nga fakti se sipas rezultateve vetëm 8% nuk pajtohem fuqishëm, ndërsa 12% nuk pajtohen, 8% janë neutralë, ndërsa 57% pajtohen dhe 15% pajtohen fuqishëm.

Ky rezultat tregon një nivel të lartë të angazhimit dhe gatishmërisë për të kontribuar në realizimin e objektivave të IKKL-së, duke reflektuar një frymë ekipore dhe përkushtim të fortë ndaj misionit të Institutit.

Pjesa më e madhe e punonjësve, janë të gatshëm të shkojnë përtej orarit të punës për të mbështetur arritjen e qëllimeve të Institutit, duke demonstruar një angazhim të jashtëzakonshëm për suksesin e IKKL-së.

Ndërsa 8% e punonjësve kanë mbetur neutralë dhe 12% janë kundër, këto përqindje janë relativisht të vogla duke treguar se shumica e punonjësve janë të gatshëm të punojnë jashtë orarit, kurse disa punonjës mund të kenë kufizime të natyrshme ose mund të ndihen të ngarkuar me detyrat e përditshme. Kjo mund të tregojë nevojën për të monitoruar ngarkesën e punës dhe për të siguruar balancë mes angazhimit dhe mirëqenies së punonjësve.

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave dhe mund të ndihmojë në kuptimin më të mirë të shpërndarjes së gatishmërisë për të punuar përtej orarit të punës. (shih grafikun më poshtë).



Grafikoni 3: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Jam i gatshëm të punoj përtej orarit të punës për të ndihmuar IKKL-në në realizimin e objektivave të parapara”.

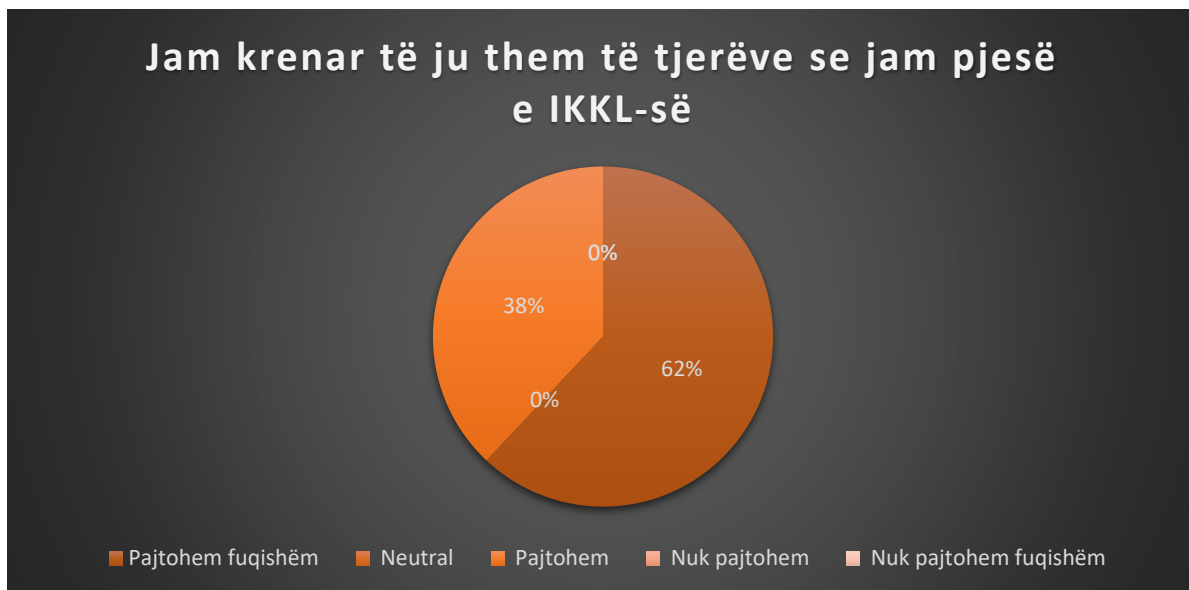
4. Jam krenar të ju them të tjerëve se jam pjesë e IKKL-së?

Krenaria për të qenë pjesë e IKKL-së është shumë e lartë. Asnjë punonjës nuk pajtohet fuqishëm apo jo fuqishëm, dhe të gjithë janë në anën pozitive, ku 38% pajtohen dhe 62% pajtohen fuqishëm. Ky rezultat tregon një nivel të lartë të identifikimit dhe përkushtimit ndaj Institutit.

Ky rezultat tregon se i gjithë stafi është krenar që është pjesë e IKKL-së. Faktikisht, kur një person ndihet i nderuar dhe krenar që është pjesë e një Instituti, kjo tregon se ai ose ajo e vlerëson dhe beson fort në misionin, aktivitetet dhe vlerat e institutit.

Faktori që bie në sy është se askush nuk është kundër apo nuk ka një qëndrim neutral ndaj IKKL-së. Ky është një shenjë e qartë se IKKL ka arritur të krijojë staf i cili ka besim të fort tek IKKL-ja, ku janë të gjithë të fokusuar në objektivat dhe misionin e institucionit.

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave, (shih grafikun më poshtë).



Grafikoni 4: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Jam krenar të ju them të tjerëve se jam pjesë e IKKL-së”.

5. Vlerësoj pozitivisht komunikimin dhe bashkëpunimin me stafin në divizionin/zyrën ku punoj?

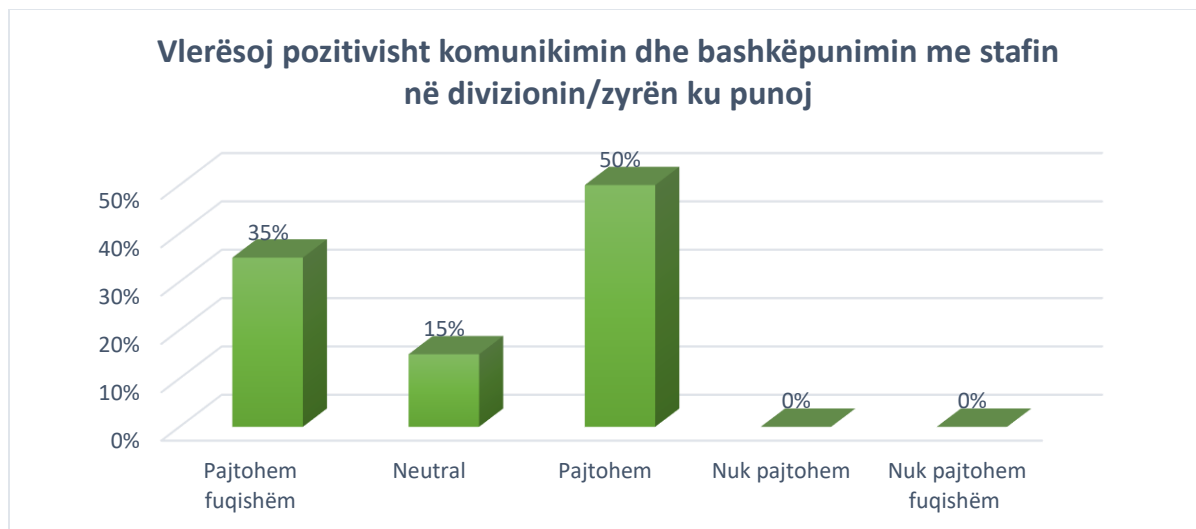
Komunikimi dhe bashkëpunimi brenda divizionit vlerësohen shumë pozitivisht. Asnjë person nuk pajtohet fuqishëm apo jo fuqishëm, 15% janë neutralë, 50% pajtohen dhe 35% pajtohen fuqishëm.

Rezultatet tregojnë se shumica e zyrtarëve pajtohen dhe pajtohen fuqishëm për sa i përket komunikimit dhe bashkëpunimit brenda divizionit. Ky është një rezultat jashtëzakonisht pozitiv, duke treguar një mbështetje të fortë dhe një angazhim të lartë nga shumica e stafit për bashkëpunimin dhe komunikimin në divizionin/zyrën ku punojnë. Përqindja e përgjithshme e mbështetjes pozitive është 85%, që është një shenjë e fortë e një mjedisi të shëndetshëm.

Ky rezultat tregon një mjedis të mirë të punës dhe bashkëpunim efektiv.

Ndërsa, sipas këtyre të dhënave shihet se asnjë zyrtarë nuk ka shprehur pakënaqësi, respektivisht asnjë nuk pajtohet fuqishëm apo jo fuqishëm, të cilat të dhëna na tregojnë se nuk ka probleme të dukshme të komunikimit dhe bashkëpunimit brenda divizionit.

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave, *(shih grafiknin më poshtë)*.



Grafikoni 5: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Vlerësoj pozitivisht komunikimin dhe bashkëpunimin me stafin në divizionin/zyrën ku punoj”.

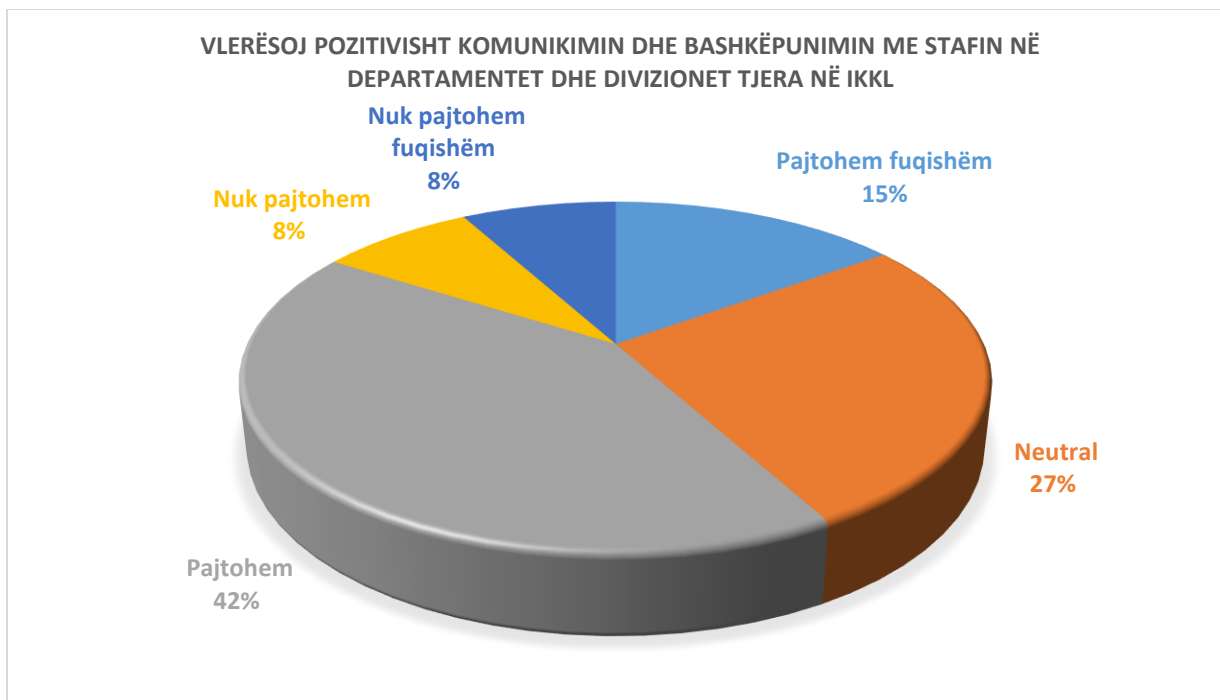
6. Vlerësoj pozitivisht komunikimin dhe bashkëpunimin me stafin në departamentet dhe divizionet tjera në IKKL?

Komunikimi dhe bashkëpunimi me departamente të tjera janë gjithashtu pozitivë. Vetëm 8% nuk pajtohen, 8% nuk pajtohen fuqishëm, 27% janë neutralë, 42% pajtohen dhe 15% pajtohen fuqishëm.

Ky rezultat tregon një nivel të mirë koordinimi midis departamenteve. Bashkëpunimi efektiv është i rëndësishëm për funksionimin e Institutit. Shumica e zyrtarëve kanë shprehur mendime pozitive (42% dhe 15%), të cilat na tregojnë se departamentet dhe divizionet janë të lidhura mirë dhe komunikimi është efikas, andaj kjo tregon se brenda Institutit ka një atmosferë më produktive dhe të organizuar.

Megjithatë, ka një pjesë të vogël prej 8% që nuk pajtohen dhe 8% që nuk pajtohen fuqishëm, që nuk janë plotësisht të kënaqur me bashkëpunimin. Sipas këtyre të dhënave kjo mund të jetë një shenjë e nevojës për rregullime të caktuara, si trajnime më të mira për menaxhimin e komunikimit ose përcaktimin e proceseve më të qarta për bashkëpunim ndërmjet departamenteve.

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave, *(shih grafikonin më poshtë)*.



Grafikoni 6: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Vlerësoj pozitivisht komunikimin dhe bashkëpunimin me stafin në departamentet dhe divizionet tjera në IKKL”.

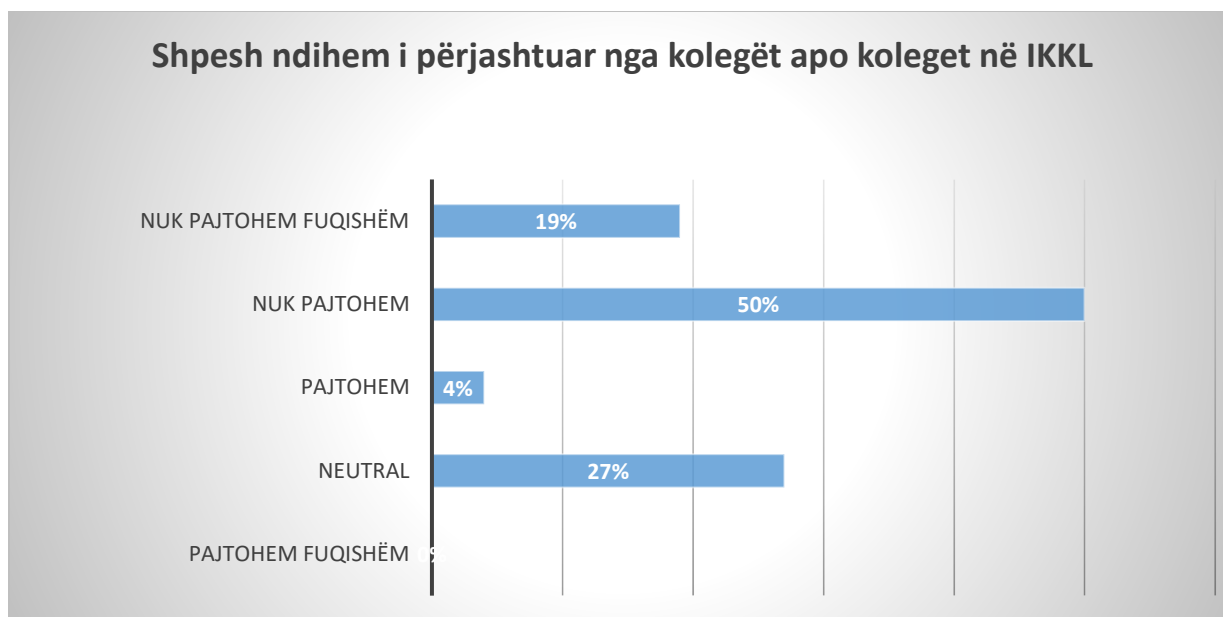
7. Shpesh ndihem i përjashtuar nga kolegët apo koleget në IKKL?

Ndjenja e të qenit i/e përjashtuar është një nga çështjet më të rëndësishme, 0% përgjigjen se pajtohen fuqishëm dhe 4% se pajtohen, ndërsa 50% nuk pajtohen 19% nuk pajtohen fuqishëm/aspak dhe 27% janë neutral.

Ky rezultat tregon se një pjesë e konsiderueshme e zyrtarëve në Institut ndihen të përfshirë dhe nuk përjetojnë ndjenja të përjashtimit. Ky është një tregues pozitiv që tregon se shumica e stafit nuk ka probleme me izolimin ose ndarjen nga grupi, dhe se marrëdhëniet ndërpersonale janë përgjithësisht të mira për ta.

Përqindja prej 4% e përgjigjeve të zyrtarëve që pajtohen se ndihen të përjashtuar është shumë e ulët, por më shumë e rëndësishme është që askush nuk ka shprehur ndjenja të forta të përjashtimit (pajtohen fuqishëm). Ky rezultat tregon që përjashtimi është një çështje që ka një ndikim të vogël. Ky është një tregues që ndjenja e përjashtimit nuk është një shqetësim i gjerë në Institut, edhe pse duhet të merren parasysh përmirësimet për të siguruar një mjedis të përfshirë për të gjithë.

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave, (shih grafikunin më poshtë).



Grafikoni 7: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Shpesh ndihem i përjashtuar nga kolegët apo koleget në IKKL”.

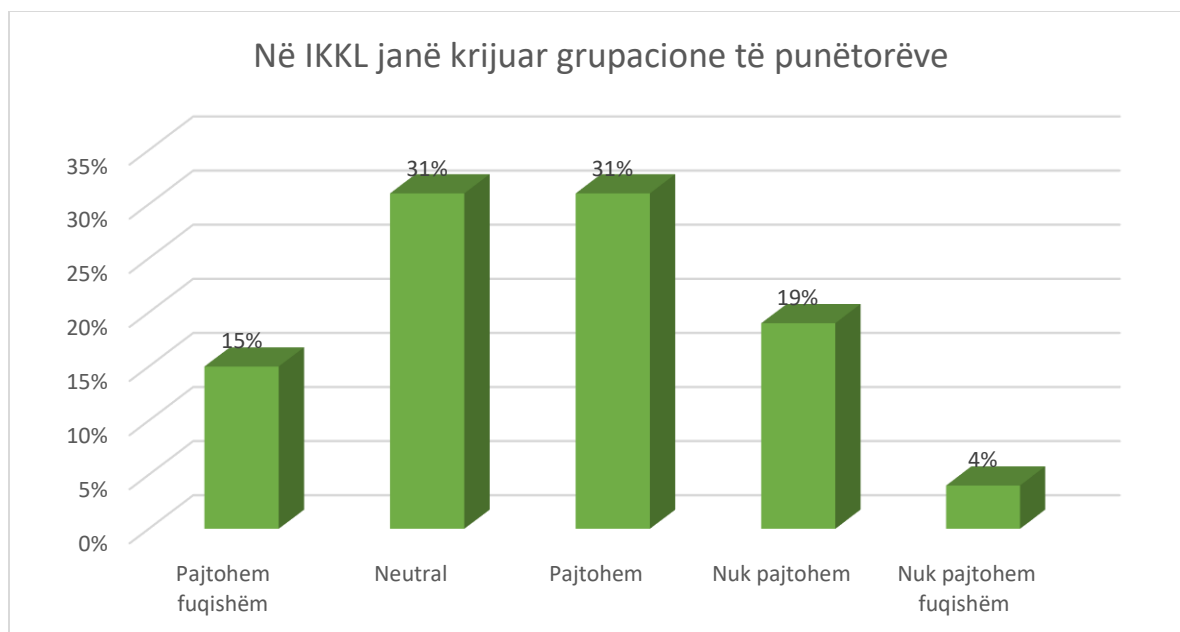
8. Në IKKL janë krijuar grupacione të punëtorëve?

Ekzistenca e grupacioneve të zyrtarëve është një indikator me rëndësi. Vetëm 4% nuk pajtohen fuqishëm, 19% nuk pajtohen, 31% janë neutralë, 31% pajtohen dhe 15% pajtohen fuqishëm.

Ky rezultat tregon një ndarje të qartë në pikëpamjet e stafit rreth ekzistencës së grupacioneve të zyrtarëve. Kurse, 31% e zyrtarëve janë neutralë, që mund të nënkuptojë se ata nuk kanë mendime të qarta rreth krijimit apo jo të grupacioneve.

Ndërsa, 31% pajtohen, dhe 15% pajtohen fuqishëm, që gjithsej i jep një mbështetje të drejtpërdrejtë për ekzistencën e grupacioneve. Ky është një tregues se një pjesë e konsiderueshme e zyrtarëve mund të mendojnë se grupacione të tilla janë të pranishme. Ky rezultat lë të kuptoj për ekzistencën e grupacioneve.

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave, (shih grafikun më poshtë).



Grafikoni 8: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Në IKKL janë krijuar grupacione të punëtorëve”

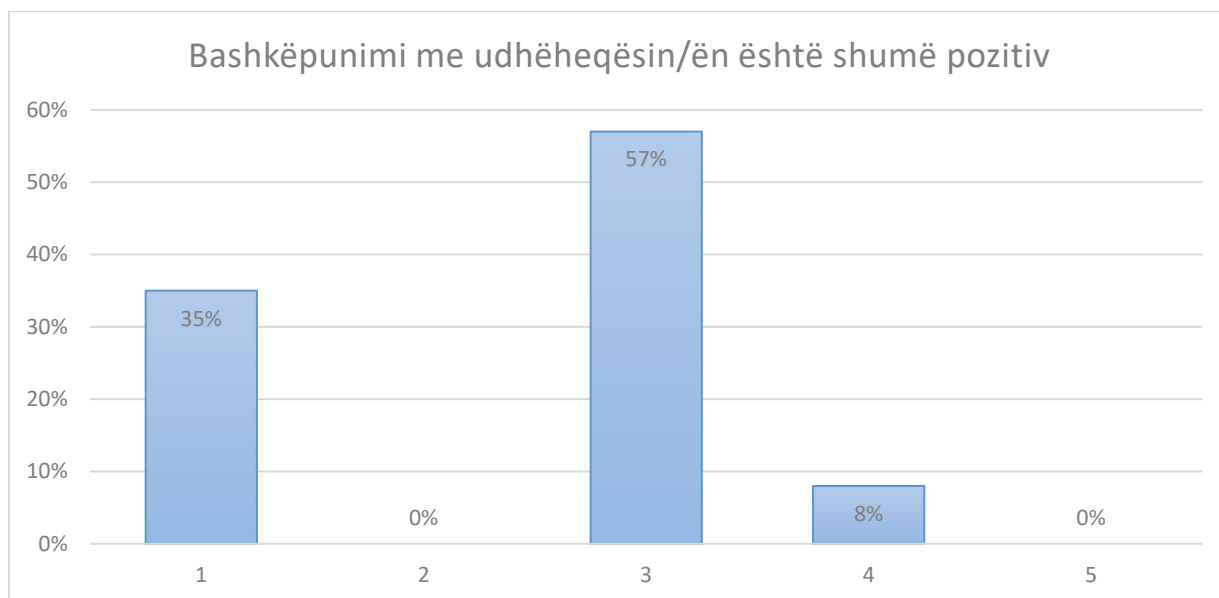
9. Bashkëpunimi me udhëheqësin/ën është shumë pozitiv?

Bashkëpunimi me udhëheqësit vlerësohet shumë pozitivisht. Asnjë zyrtar nuk është përgjigjur me opsionin se nuk pajtohet fuqishëm, 8% janë nuk pajtohen, 0% janë neutralë, ndërsa 57% pajtohen dhe 35% pajtohen fuqishëm.

Ky rezultat është jashtëzakonisht pozitiv dhe tregon një nivel të lartë të besimit dhe respektit ndaj udhëheqësve. Shumica e stafit të anketuarve janë pajtuar apo pajtohen fuqishëm, andaj nga ky rezultat shihet një bashkëpunim shumë i mirë me udhëheqësit e tyre. Gjithashtu ky rezultat tregon një mbështetje të fuqishme nga shumica e stafit për mënyrën se si udhëheqësit i drejtojnë ekipet e tyre dhe ndihmojnë në arritjen e objektivave.

Ndërsa, nga këto të dhëna shihet se asnjë zyrtar nuk ka shprehur pakënaqësi të fortë me udhëheqësit. Pra nuk ka asnjë zyrtar që të ketë zgjedhur opsionin "nuk pajtohem fuqishëm", e që kjo na tregon qartë se të gjithë ndihen të respektuar dhe të vlerësuar nga udhëheqësit.

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave, (shih grafikun më poshtë).



Grafikoni 9: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Bashkëpunimi me udhëheqësin/ën është shumë pozitiv”.

10. Në pozitën time, konsideroj se objektivat e divizionit/zyrës të kenë prioritet ndaj objektivave të IKKL-së?

Prioriteti i objektivave të divizionit ndaj atyre të IKKL-së është i diskutueshëm. Vetëm 4% nuk pajtohen fuqishëm, 47% nuk pajtohen, 19% janë neutralë, 15% pajtohen dhe 15% pajtohen fuqishëm.

Një përqindje e konsiderueshme prej 47% e zyrtarëve, nuk pajtohen me idenë që objektivat e divizionit të kenë prioritet ndaj atyre të IKKL-së. Ky rezultat tregon se shumica e zyrtarëve besojnë se objektivat e IKKL-së duhet të jenë më të rëndësishëm se ato të divizionit.

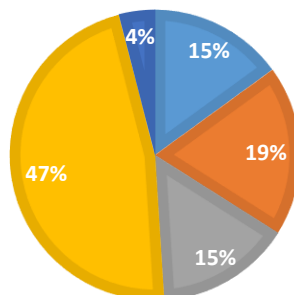
Ndërsa, vetëm 4% e zyrtarëve nuk pajtohen fuqishëm, dhe 47% nuk pajtohen në tërësi me idenë që objektivat e divizionit duhet të kenë prioritet ndaj atyre të IKKL-së. Ky rezultat tregon se ka disa zyrtarë që mund të besojnë se është e natyrshme që objektivat e divizionit të përputhen ose të mbështesin objektivat strategjik të IKKL-së.

Pra, nëse objektivat e divizionit janë shumë të fokusuar në arritjen e qëllimeve të brendshme dhe jo në një plan të përgjithshëm që mbështet vizionin e IKKL-së, kjo mund të ndikojë negativisht në arritjen e objektivave të Institutit në tërësi.

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave, (shih grafikun më poshtë).

NË POZITËN TIME, KONSIDEROJ SE OBJEKTIVAT E DIVIZIONIT/ZYRËS TË KENË PRIORITET NDAJ OBJEKTIVAVE TË IKKL-SË

■ Pajtohem fuqishëm ■ Neutral ■ Pajtohem ■ Nuk pajtohem ■ Nuk pajtohem fuqishëm



Grafikoni 10: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Në pozitën time, konsideroj se objektivat e divizionit/zyrës të kenë prioritet ndaj objektivave të IKKL-së”.

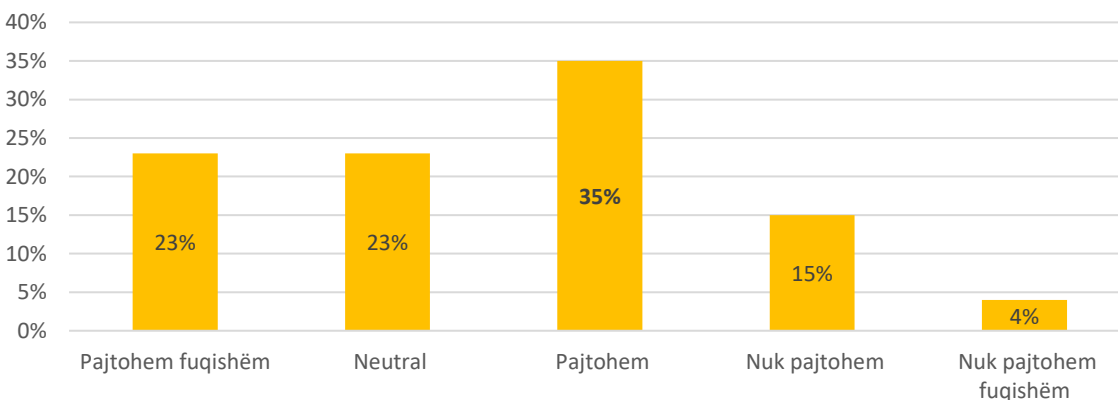
11. Grupet joformale brenda IKKL-së ndikojnë negativisht në bashkëpunimin midis stafit?

Ndikimi i grupacioneve joformale është një indikator që meriton vëmendje. Kjo sepse vetëm 4% nuk pajtohen fuqishëm, 15% nuk pajtohen, 23% janë neutralë, 35% pajtohen dhe 23% pajtohen fuqishëm.

Një përqindje e kombinuar prej 35% pajtohen dhe 23% pajtohen fuqishëm na tregon se një pjesë e madhe e stafit besojnë se grupacionet joformale mund të kenë një ndikim negativ në bashkëpunimin midis stafit. Nga ky rezultat mund të konkludojmë se këto grupacione mund të krijojnë tensione mes kolegëve dhe ta pengojë bashkëpunimin dhe komunikimin e hapur.

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave, (shih grafikun më poshtë).

Grupet joformale brenda IKKL-së ndikojnë negativisht në bashkëpunimin midis stafit



Grafikoni 11: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Grupet joformale brenda IKKL-së ndikojnë negativisht në bashkëpunimin midis stafit”.

12. Në IKKL shpesh krijohen keqkuptime si rrjedhojë e mungesës së komunikimit?

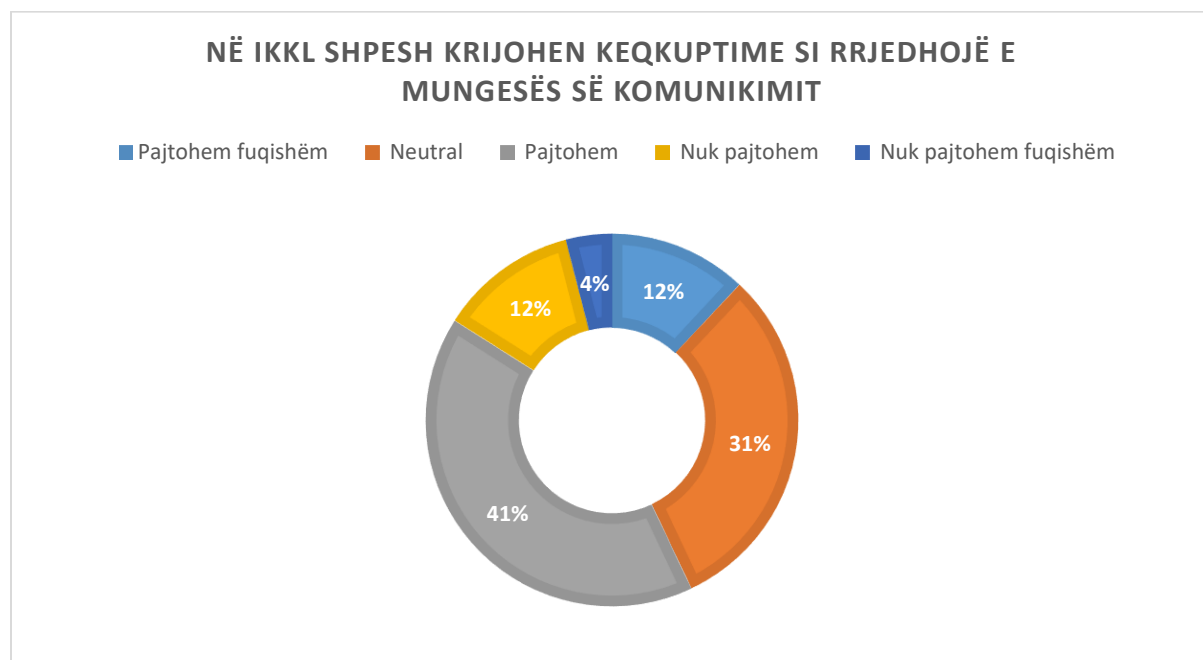
Keqkuptimet për shkak të komunikimit janë një problem. Vetëm 4% nuk pajtohen fuqishëm, 12% nuk pajtohen, 31% janë neutralë, 41% pajtohen dhe 12% pajtohen fuqishëm.

Ky rezultat tregon një nevojë për përmirësim të komunikimit brenda Institutit, pasi një pjesë e konsiderueshme prej 41% pajtohen dhe 12% pajtohen fuqishëm që keqkuptimet janë një problem për shkak të mungesës së komunikimit brenda Institutit.

Sipas këtyre të dhënave, shihet se zyrtarët besojnë se komunikimi i dobët është një faktor kryesor që shkakton keqkuptime, duke krijuar vështirësi për të kuptuar qartë mesazhet, objektivat dhe detyrat. Mungesa e komunikimit të qartë mund të çojë në interpretim të gabuar të informacionit, mungesë koordinimi dhe humbje të mundësive për të marrë vendime të mira dhe të informuara.

Andaj, sipas këtij rezultati shihet qartë se është e rëndësishme që komunikimi brenda Instituti të përmirësohet për të reduktuar keqkuptimet dhe për të përmirësuar efikasitetin e punës.

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave, (shih grafikunin më poshtë).



Grafikoni 12: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Në IKKL shpesh krijohen keqkuptime si rrjedhojë e mungesës së komunikimit”.

13. Objektivat strategjike në IKKL ndahen me punëtorët?

Ndarja e objektivave strategjike vlerësohet pozitivisht. Vetëm 4% nuk pajtohen fuqishëm, 12% nuk pajtohen, 19% janë neutralë, 50% pajtohen dhe 15% pajtohen fuqishëm.

Një përqindje e kombinuar prej 50% pajtohen dhe 15% pajtohen fuqishëm tregon se shumica e stafit besojnë se objektivat strategjike të IKKL-së shpërndahen dhe janë të njohur nga stafi. Ky rezultat tregon një nivel të mirë të komunikimit dhe transparencës, që është thelbësor për krijimin e një atmosfere të angazhimit dhe përfshirjes në Institut.

Kur stafi është i informuar për objektivat strategjike të Institutit, ata mund të përqendrohen më mirë në arritjen e qëllimeve të përbashkëta dhe të kontribuojnë në mënyrë më efektive në suksesin e përgjithshëm të IKKL-së.

Vetëm 4% e zyrtarëve nuk pajtohen fuqishëm dhe 12% nuk pajtohen që objektivat strategjike ndahen me stafin. Këta zyrtarë mund të besojnë se komunikimi i objektivave strategjike duhet të jetë më i shpërndarë në mënyrë të drejtpërdrejtë, duke u siguruar që i gjithë stafi të kenë informacione të qarta dhe të plota për misionin dhe qëllimet e IKKL-së.

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave, (shih grafikun më poshtë).



Grafikoni 13: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Objektivat strategjike në IKKL ndahen me punëtorët”.

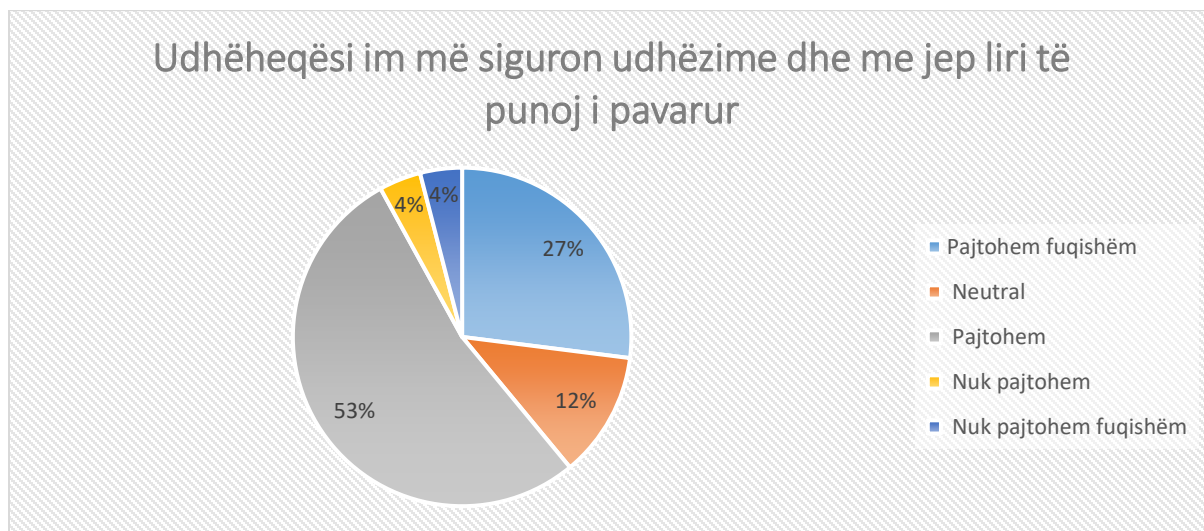
14. Udhëheqësi im më siguron udhëzime dhe më jep liri të punoj i pavarur?

Udhëheqësit vlerësohen për udhëzimet dhe lirinë që japin. Vetëm 4% nuk pajtohen fuqishëm, 4% nuk pajtohen, 12% janë neutralë, 53% pajtohen dhe 27% pajtohen fuqishëm.

Nga këto të dhëna shihet se shumica e stafit besojnë se udhëheqësit e tyre ofrojnë udhëzime të qarta dhe sigurojnë liri për t'u zhvilluar dhe për të punuar në mënyrë të pavarur. Një udhëheqës që ofron liri, por gjithashtu është i pranishëm për të ofruar udhëzime, nxit një kulturë që çon në kreativitet dhe rritje të ndjeshme të angazhimit.

Përqindja e stafit që nuk pajtohen, është më e vogël dhe tregon se ata mund të ndihen të kufizuar nga mënyra se si udhëheqësit japin udhëzime ose mund të mos ndihen të lirë në mënyrën e punës.

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave, (shih grafikunin më poshtë).



Grafikoni 14: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Udhëheqësi im më siguron udhëzime dhe me jep liri të punoj i pavarur”.

15. Në punë trajtohem me respekt dhe dinjitet?

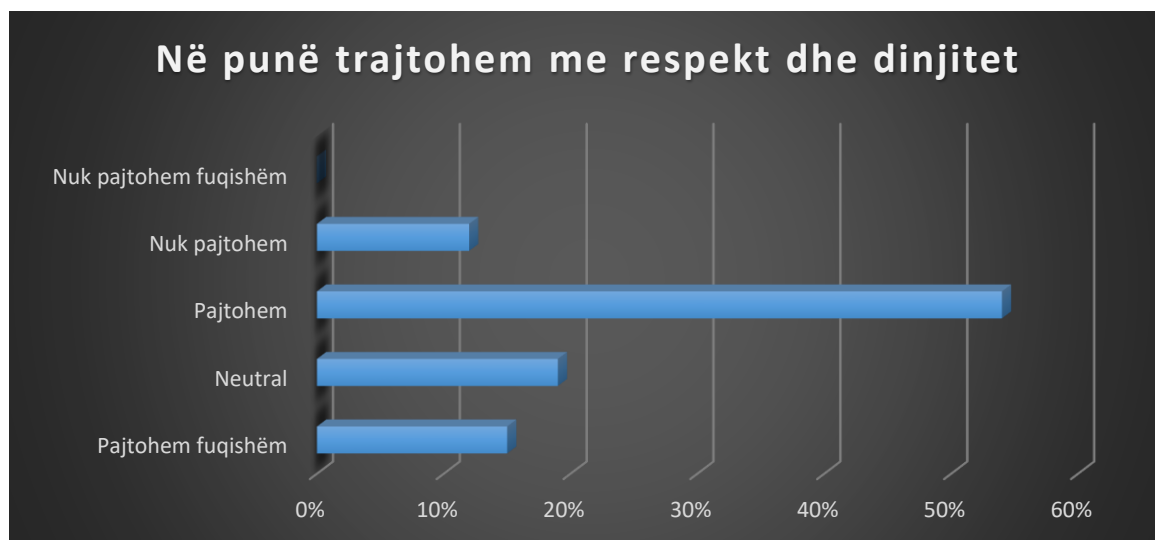
Trajtimi me respekt dhe dinjitet është i lartë. Asnjë person nuk pajtohet fuqishëm, 12% nuk pajtohen, 19% janë neutralë, 54% pajtohen dhe 15% pajtohen fuqishëm. Ky rezultat tregon një mjedis të mirë të punës dhe një nivel të lartë të respektit ndërpersonale.

Sipas rezultateve të dhëna, duket që pjesa më e madhe e stafit ndihen të trajtuar me respekt dhe dinjitet. Përqindja e sipër përmendur tregon në qartë që shumica e stafit në punë e ndjejnë veten të respektuar.

Ky është një rezultat shumë pozitiv, që tregon se një pjesë e madhe e stafit e ndjejnë atmosferën e punës si të mbushur me respekt dhe dinjitet.

Ndërsa, vetëm 12% nuk pajtohen, respektivisht ndjehen të pakënaqur me trajtimin që marrin në punë. Kjo mund të jetë një shqetësim që duhet adresuar për ti kuptuar arsyet e pakënaqësisë së tyre dhe ndërmarrjen e veprimeve për ta përmirësuar mjedisin e punës në ato drejtime.

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave, (shih grafikunin më poshtë).



Grafikoni 15: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Në punë trajtohem me respekt dhe dinjitet”.

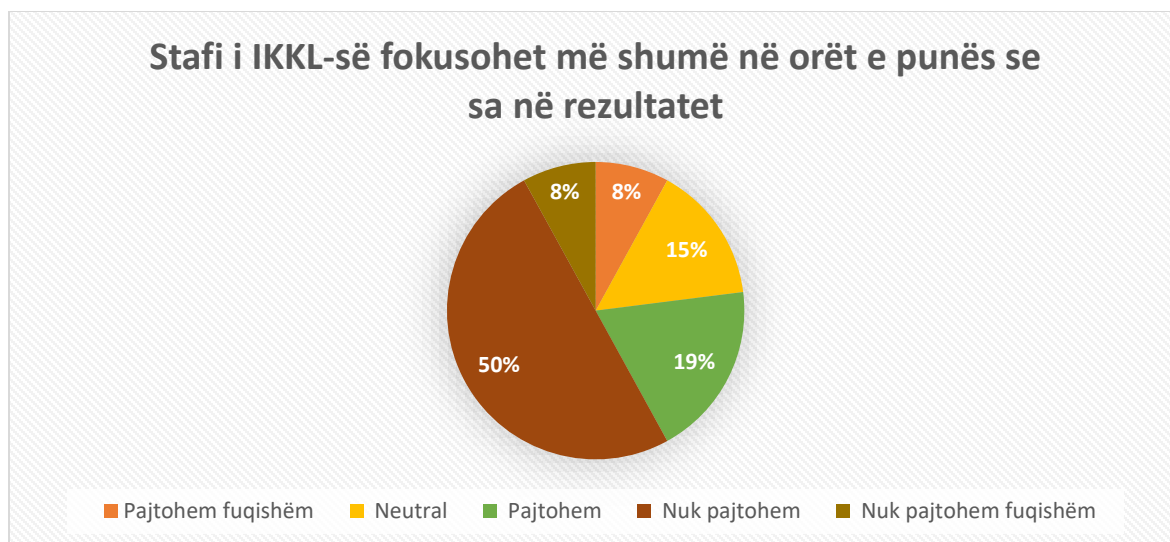
16. Stafi i IKKL-së fokusohet më shumë në orët e punës se sa në rezultatet?

Lidhur me këtë, është gjetur se vetëm 8% nuk pajtohen fuqishëm, 50% nuk pajtohen, 15% janë neutralë, 19% pajtohen dhe 8% pajtohen fuqishëm. Me këtë qëndrim, pra shumica mendon se nuk është e vërtetë se IKKL fokusohet në orët e punës.

Në përgjithësi, rezultatet tregojnë se shumica e stafit në IKKL nuk mendon se Instituti fokusohet më shumë në orët e punës sesa në rezultatet. Kështu 50% e përgjigjeve të stafit na tregon se nuk është e vërtetë që Instituti i jep më shumë rëndësi orëve të punës, ndërsa një numër shumë i vogël i stafit me një përqindje prej 8% pajtohen fuqishëm me këtë idenë.

Kjo mund të tregojë një kulturë pune më të fokusuar në performancën dhe rezultatet, ku orët e punës mund të jenë më fleksibile dhe jo të ngurta, dhe stafi ndihet i vlerësuar për punën që arrin, jo për kohën që kalon në zyrë.

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave, (shih grafiknin më poshtë).



Grafikoni 16: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Stafi i IKKL-së fokusohet më shumë në orët e punës se sa në rezultatet”.

17. Detyrat që më caktohen janë shumë sfiduese?

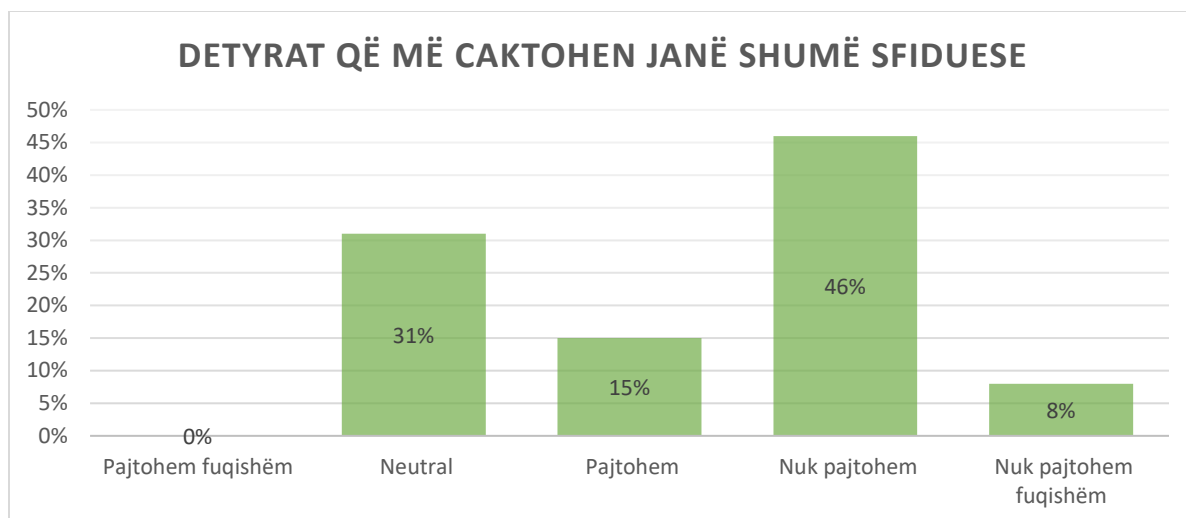
Sfidueshmëria e detyrave është e ulët. Vetëm 8% nuk pajtohen fuqishëm, 46% nuk pajtohen, 31% janë neutralë, 15% pajtohen dhe asnjë person nuk pajtohet fuqishëm. Ky rezultat tregon që shumica e punonjësve nuk e ndiejnë punën e tyre si shumë sfiduese.

Në përgjithësi, rezultatet tregojnë se detyrat që iu caktohen shumicës së punonjësve të IKKL-së nuk janë shumë sfiduese. Pjesa më e madhe e stafit mendon se detyrat nuk janë të mjaftueshme sfiduese, dhe shumica prej tyre ndoshta i përjeton ato si rutinë ose të lehta. Kjo është një shenjë që mund të ketë një mungesë të mundësive për zhvillim të mëtejshëm ose që detyrat nuk kërkojnë aftësi ose angazhim të madh.

Nga ana tjetër, 31% e stafit të anketuar janë neutral, të cilat të dhëna na tregojnë se një pjesë e stafit janë të kënaqur me nivelin e sfidës që ofrojnë detyrat.

Ndërsa, më të paktë 15% e ndiejnë detyrat si sfiduese, duke treguar një ndjenjë angazhimi dhe mundësie për rritje. Këta zyrtarë mund të jetë më të motivuar dhe të përfshirë.

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave, (shih grafikunin më poshtë).



Grafikoni 17: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Detyrat që më caktohen janë shumë sfiduese”.

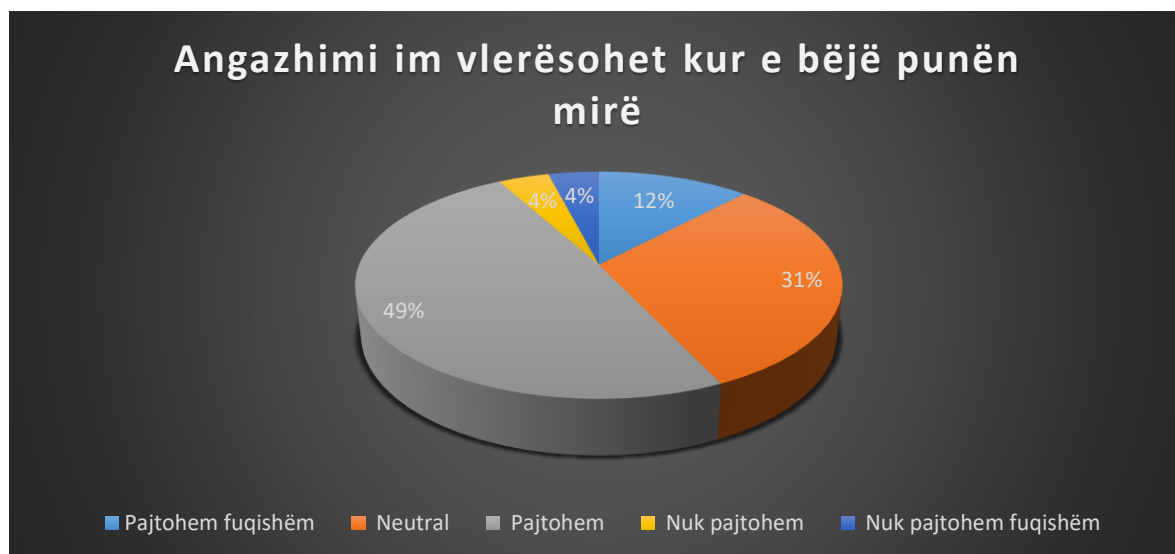
18. Angazhimi im vlerësohet kur e bëj punën mirë?

Vlerësimi i angazhimit është i lartë. Vetëm 4% nuk pajtohen fuqishëm, 4% nuk pajtohen, 31% janë neutralë, 49% pajtohen dhe 12% pajtohen fuqishëm. Ky rezultat tregon një nivel të mirë të vlerësimit të punës së bërë nga punonjësit.

Në përgjithësi, ky rezultat tregon se shumica e stafit ndihen të vlerësuar për angazhimin e tyre dhe për punën që bëjnë. Sipas këtyre të dhënave shihet një ambienti mbështetës dhe motivues.

Megjithatë, përqindja prej 4% që nuk pajtohen fuqishëm dhe 4% tregon se një numër shumë i vogël i stafit që ndihen të pavlerësuar për punën e tyre, është relativisht i vogël, por është e rëndësishme që të gjithë punonjësit të ndërmarrin veprime për të vlerësuar punën e stafin në mënyrën më të mirë të mundshme.

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave, (shih grafikun më poshtë).



Grafikoni 18: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Angazhimi im vlerësohet kur e bëj punën mirë”.

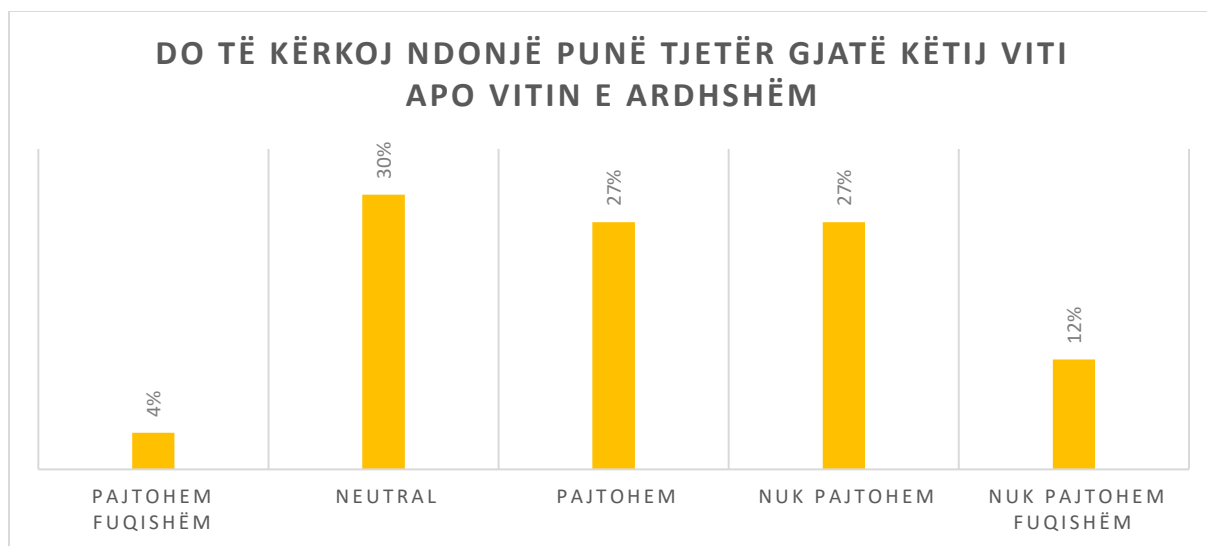
19. Do të kërkoj ndonjë punë tjetër gjatë këtij viti apo vitin e ardhshëm?

Qëllimi apo dëshira për të kërkuar një punë tjetër është i ndryshëm. Vetëm 12% nuk pajtohen fuqishëm, 27% nuk pajtohen, 30% janë neutralë, 27% pajtohen dhe 4% pajtohen fuqishëm. Ky rezultat mund të sugjerojë një nivel të moderuar të kënaqësisë me pozicionin aktual të punës.

Sipas këtyre të dhënave, shihet se një pjesë e konsiderueshme e stafit janë të kënaqur ose të qetë me pozitat e tyre aktuale të punës. Nga kjo shihet nuk kanë nevojë të kërkojnë një mundësi tjetër punësimi dhe mund të jenë të kënaqur me vendin e tyre të punës.

Ndërsa, nga përqindja prej 27% pajtohen dhe 4% pajtohen fuqishëm na tregon se një pjesë e stafit është në kërkim të mundësive të reja. E mund të na jap mendimin se kjo pjesë e stafit mund të ketë nevojë për një mjedis më sfidues, mundësi më të mira për avancim, ose ndoshta kushte pune më të mira që aktualisht nuk po i gjejnë në pozitat e tyre

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave, *(shih grafikunin më poshtë)*.



Grafikoni 19: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Do të kërkoj ndonjë punë tjetër gjatë këtij viti apo vitin e ardhshëm”.

20. Kohëve të fundit kam qenë i stresuar dhe/ose nervoz?

Stresi dhe nervozizmi janë të pranishëm. Vetëm 4% nuk pajtohen fuqishëm, 42% nuk pajtohen, 19% janë neutralë, 27% pajtohen dhe 8% pajtohen fuqishëm. Ky rezultat tregon një nivel të moderuar të stresit dhe nervozizmit midis punonjësve.

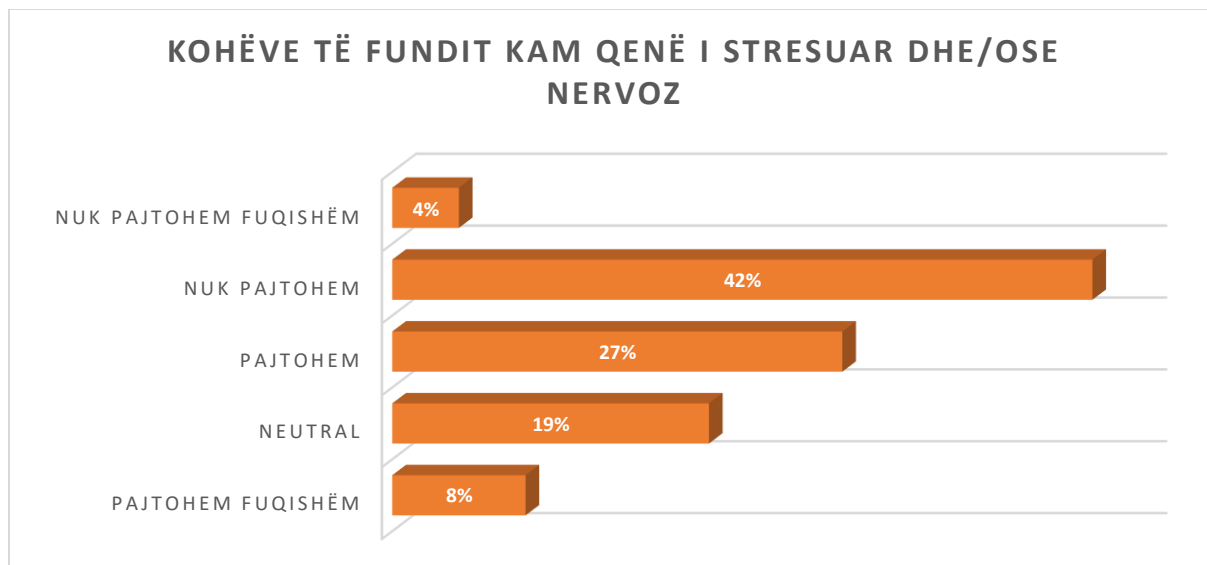
Të dhënat tregojnë se ndjesia e stresit dhe nervozizmit është e pranishme në masë të moderuar te punonjësit, nga fakti se vetëm 4% nuk pajtohen fuqishëm me pohimin, që tregon se një pjesë shumë e vogël e punonjësve ndihen tërësisht të qetë dhe pa stres.

Ndërsa, 42% nuk pajtohen - kjo është pjesa më e madhe që nuk e ndjen veten të stresuar, çka është një sinjal pozitiv. 19% janë neutralë – kjo përqindje përfaqëson një grup që ndoshta përjeton stres herë pas here ose nuk ka ndjenja të forta për këtë temë. 27% pajtohen dhe 8% pajtohen fuqishëm – pra 35% në total ndihen të stresuar ose nervoz në një shkallë të caktuar.

Kjo shpërndarje tregon që edhe pse shumica nuk e perceptojnë veten si të stresuar (46% në total), ekziston një pjesë domethënëse prej 35% që e përjetojnë stresin dhe nervozizmin. Kjo duhet marrë seriozisht nga drejtuesit e institucionit, sepse ndikon në mirëqenien dhe produktivitetin e punonjësve.

Mund të jetë e dobishme të ndërmerren hapa për të kuptuar më mirë burimet e stresit në vendin e punës dhe të ofrohen programe për menaxhimin e stresit apo mbështetje emocionale (si këshillime, aktivitete relaksuese, etj.).

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave, (shih grafikun më poshtë).



Grafikoni 20: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Kohëve të fundit kam qenë i stresuar dhe/ose nervoz”.

21. Ndjem i stërngarkuar dhe i lodhur nga puna ime?

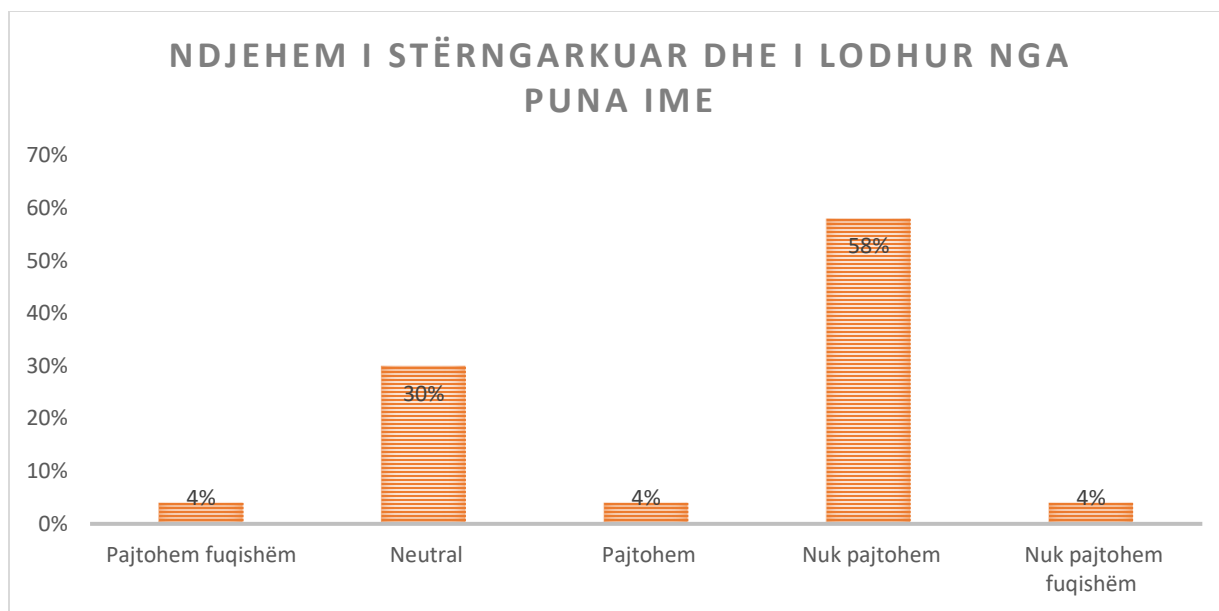
Ndjenja e të qenit i/e stërngarkuar dhe i/e lodhur është e ulët. Vetëm 4% nuk pajtohen fuqishëm, 58% nuk pajtohen, 30% janë neutralë, 4% pajtohen dhe 4% nuk pajtohen fuqishëm. Përgjigjet e dhëna tregojnë se shumica e zyrtarëve nuk ndihen të stërngarkuar ose të lodhur nga puna e tyre.

Të dhënat tregojnë një nivel të ulët të ndjenjës së stërngarkesës dhe lodhjes te zyrtarët e anketuar, kjo nga fakti se 4% nuk pajtohen fuqishëm dhe 58% nuk pajtohen, pra 62% në total mohojnë se ndihen të lodhur ose të stërngarkuar në punë, këto të dhëna janë një tregues pozitiv për ngarkesën e punës dhe menaxhimin e saj.

Kurse, një përqindje e vogël prej 4% pajtohen dhe 4% pajtohen fuqishëm kanë deklaruar se ndihen të lodhur ose të stërngarkuar nga puna, e që na bënë të kuptojmë se stërngarkesa në vendin e punës nuk është një shqetësim i madh për momentin.

Edhe pse situata paraqitet e mirë, vlen të mbahen nën vëzhgim shenjat e mundshme të lodhjes në periudha të ngarkuara pune. Një vlerësim periodik dhe hapësira për pushime apo fleksibilitet në orarin e punës mund të ndihmojnë në ruajtjen e këtij niveli pozitiv të mirëqenies.

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave, (shih grafikun më poshtë).



Grafikoni 21: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Ndjehe m i stërngarkuar dhe i lodhur nga puna ime”.

22. Kualifikimet e punëtorit nuk vlerësohen në IKKL?

Lidhur me këtë pyetje del se, vetëm 12% nuk pajtohen fuqishëm, 31% nuk pajtohen, 45% janë neutralë, 8% pajtohen dhe 4% pajtohen fuqishëm. Kjo tregon që një pjesë e madhe e zyrtarëve janë të neutralizuar ose nuk pajtohen me idenë që kualifikimet e punëtorëve nuk vlerësohen në IKKL. Pra, shumica duket se nuk janë të sigurt ose nuk e mbështesin idenë e vlerësimit të kualifikimeve të punëtorëve në këtë kontekst.

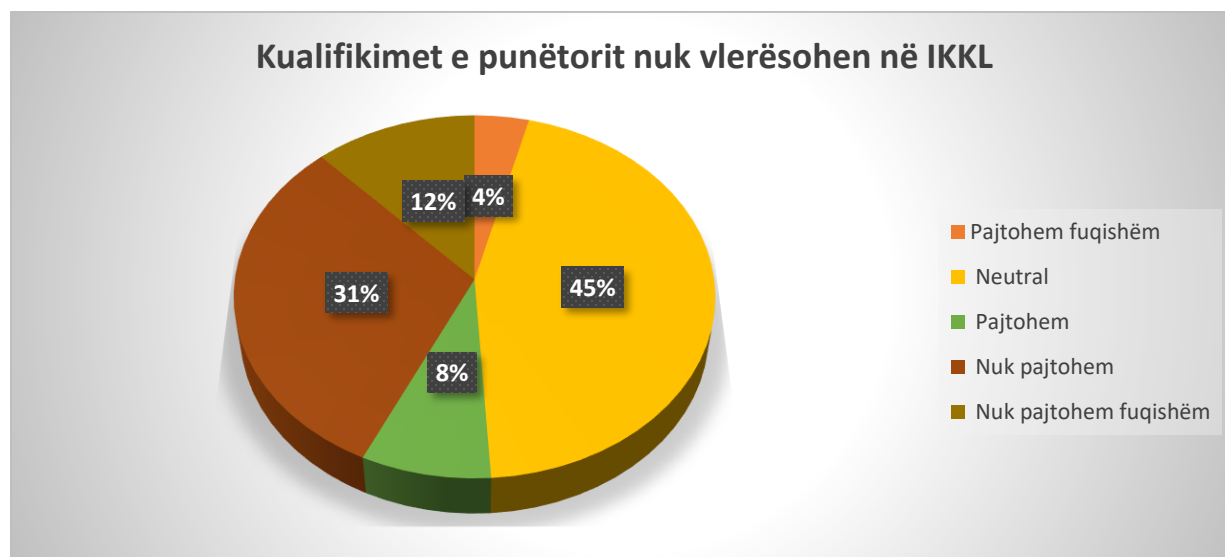
Shifrat tregojnë se një shumicë relative prej 43% nuk pajtohen me pohimin, që do të thotë se ata besojnë se kualifikimet e punëtorëve vlerësohen në institucion. Kjo është një shenjë pozitive në raport me ndjenjën e vlerësimit profesional.

Megjithatë, një pjesë shumë e madhe e stafit të anketuar dhe atë prej 45% mbajnë një qëndrim neutral, gjë që mund të nënkuptojë mungesë informacioni, pasiguri rreth procedurave të vlerësimit, ose indiferencë. Kjo përqindje ka nevojë për vëmendje, sepse një neutralitet i tillë i lartë mund të tregojë nevojën për më shumë transparencë dhe komunikim nga ana e menaxhmentit lidhur me mënyrën se si vlerësohen kualifikimet profesionale.

Nga ana tjetër, vetëm 12% e të anketuarve bien dakord me pohimin, që sugjeron një pakicë që ndjehe m e pavlerësuar apo që ka përjetuar raste kur kualifikimet nuk janë marrë në konsideratë.

Institucioni duhet të përforcojë praktikën e brendshme të vlerësimit të stafit dhe të komunikojë qartë proceset përkatëse, në mënyrë që punonjësit të kenë siguri dhe transparencë mbi vlerësimin profesional. Kjo mund të ndihmojë në uljen e përqindjes së atyre që mbajnë qëndrim neutral dhe në rritjen e ndjenjës së përfshirjes dhe vlerësimit në vendin e punës.

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave, (shih grafikonin më poshtë).



Grafikoni 22: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Kualifikimet e punëtorit nuk vlerësohen në IKKL”.

23. IKKL fokusohet më shumë në kuantitet, sesa në kualitet?

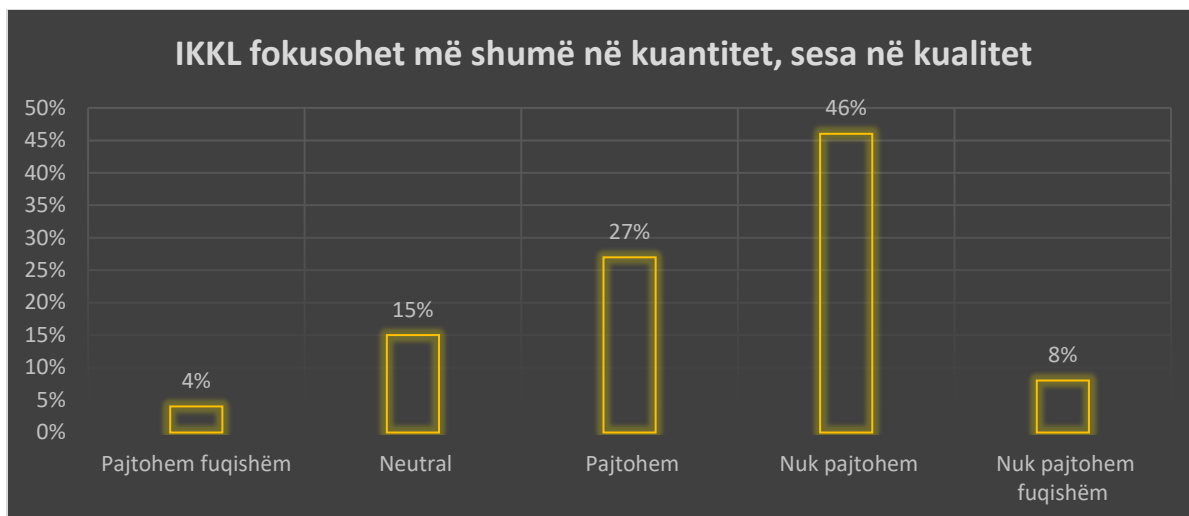
Mendimi i stafit për fokusin e IKKL-së sipas % varion: vetëm 8% nuk pajtohen fuqishëm, 46% nuk pajtohen, 15% janë neutralë, 27% pajtohen dhe 4% pajtohen fuqishëm.

Nga të dhënat, rezulton se shumica e punonjësve nuk pajtohen me pohimin se IKKL fokusohet më shumë në kuantitet, duke treguar se shumica e stafit e percepton fokusin institucional si më të orientuar drejt cilësisë sesa thjesht prodhimit sasior të rezultateve. Kjo është një tregues pozitiv që sugjeron besim në qasjen profesionale dhe cilësore të institucionit.

Ndërkohë, një pjesë e stafit të anketuar dhe atë prej 31% pajtohen me pohimin, që do të thotë se një pjesë jo e vogël e percepton një tendencë drejt fokusit në kuantitet të punës. Këta punonjës mund të kenë përjetuar praktika ku kuantiteti ka marrë përparësi ndaj cilësisë, dhe për këtë arsye, ky shqetësim nuk duhet injoruar.

Për të ruajtur dhe forcuar fokusin cilësor të institucionit, IKKL mund të zhvillojë mekanizma të brendshëm vlerësimi ku theksi vendoset në rezultatet me ndikim afatgjatë dhe cilësinë e përmbajtjes, jo vetëm në volumin e punës së prodhuar. Gjithashtu, transparenca në objektivat institucionale dhe përfshirja e stafit në proceset e vlerësimit mund të ndihmojnë në uljen e perceptimeve negative dhe rritjen e besimit profesional.

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave, (shih grafikonin më poshtë).



Grafikoni 23: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “IKKL fokusohet më shumë në kuantitet, sesa në kualitet”.

24. Jam i kënaqur me mundësitë për zhvillim profesional të ofruara në IKKL?

Kënaqësia me mundësitë për zhvillim profesional, asnjë zyrtar nuk është përgjigjur se nuk pajtohet fuqishëm/aspak me këtë pohim, 19% nuk pajtohen, 27% janë neutralë, 39% pajtohen dhe 15% pajtohen fuqishëm.

Këto të dhëna tregojnë se IKKL ofron mundësi të mira për zhvillim profesional. Ata që pajtohen fuqishëm ose thjesht pajtohen, na tregojnë faktin se shumica e stafit janë të kënaqur me mundësitë që ofrohen për rritje dhe përparim brenda Instituti.

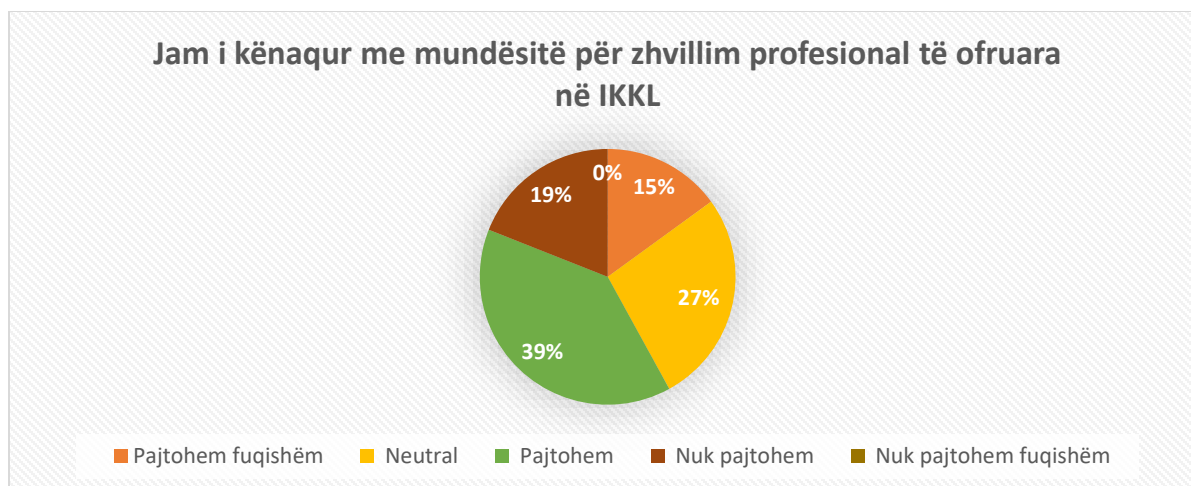
Ky rezultat na jep një perceptim të fortë se IKKL krijon mundësi për angazhimin dhe zhvillimin e punonjësve, si përmes trajnimeve, mundësive për të marrë përgjegjësi të reja ose përmes mundësive për ngritje të karrierës.

Ndërsa, 27 % e stafit të anketuar janë neutralë, e që na bënë të kuptojmë se një pjesë e punonjësve ndihen ashtu si "në mes" – ata nuk janë të kënaqur as të pakënaqur. Pra këta punonjës mund të kërkojnë më shumë mundësi për të zhvilluar aftësitë e tyre ose mund të jenë të pakënaqur me mundësitë ekzistuese, por nuk kanë arritur ende të formulojnë një mendim të plotë.

Kurse, kemi një përqindje prej 19% që nuk pajtohen, të cilat të dhëna na tregojnë se një pjesë e punonjësve kanë mendime kritike ndaj mundësive për zhvillim profesional brenda IKKL-së.

Ata mund të ndihen të bllokuar ose të papërfshirë në mundësi të tilla, mund të kenë kërkesa të tjera që nuk plotësohen nga Instituti, ose ndoshta ata nuk e shohin një mundësi të qartë për rritje profesionale.

Grafikoni më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të këtyre të dhënave, *(shih grafikun më poshtë)*.



Grafikoni 24: Përqindja e përgjigjeve në pyetjen “Jam i kënaqur me mundësitë për zhvillim profesional të ofruara në IKKL”.

-Në përgjithësi, sipas këtyre të dhënave të analizuar nga anketa e 26 punonjësve të IKKL-së, shihet se brenda Institutit ka mundësitë për zhvillim profesional për shumicën e punonjësve. Megjithatë, ka mundësi për përmirësime, veçanërisht në përputhje me nevojat e punonjësve që janë neutralë ose të pakënaqur. E cila do të mund të ndihmojë në rritjen e angazhimit dhe kënaqësisë brenda IKKL-së.

Interpretimi i Pyetjeve të Hapura

Në bazë të përgjigjeve të hapura të 26 punonjësve, mund të bëhet ky interpretim i përgjithshëm:

1. Ekuilibri midis punës dhe jetës personale në IKKL?

- Ka mendime të ndryshme lidhur me ekuilibrin midis punës dhe jetës personale në IKKL, ku disa ndihen të mbështetur dhe vlerësojnë fleksibilitetin e punës, ndërsa të tjerë shprehin shqetësime për mungesën e një sistemi të normalizuar.
- Disa punonjës ndihen të mbështetur dhe vlerësojnë fleksibilitetin në menaxhimin e detyrave.
- Disa e shohin punën si zyrë rajonale si të përshtatshme, duke lejuar një balancë midis angazhimeve profesionale dhe personale.
- Shqetësime lidhur me mungesën e një sistemi të normalizuar që do të mbështesë këtë ekuilibër.
- Ndjenja e presionit dhe mungesa e mundësisë për të shkëputur plotësisht punën nga jeta personale shfaqen si probleme.

2. Dinamika e marrëdhënieve mes kolegëve:

- Përgjithësisht, marrëdhëniet janë vlerësuar si të mira dhe të respektueshme, duke kontribuar pozitivisht në moralin dhe produktivitetin e ekipit. Bashkëpunimi vlerësohet si faktor kyç.

- Megjithatë, disa punonjës vërejnë sfida në koordinim, angazhim të ndërsjellë, mungesë të kulturës së punës dhe komunikimit, tendenca për të shprehur pasiguri dhe formimin e grupimeve. Këto dinamika ndonjëherë çojnë në tension dhe ndikojnë negativisht në moralin dhe produktivitetin.
- Komunikimi i hapur dhe i sqartë, mbështetja, zgjidhja e konflikteve dhe motivimi janë përmendur si elemente të rëndësishme për marrëdhënie pozitive.

3. Kënaqësia me ambientin e punës:

- Përgjithësisht, ambienti i punës vlerësohet si kolegial dhe miqësor, por ka shqetësime lidhur me kushtet fizike dhe organizimin.
- Shumë punonjës përmendin mungesën e hapësirës, zhurmën, pluhurin dhe mungesën e mjeteve të punës (si kompjuterë, printerë).
- Sugjerime të përmendura për përmirësim përfshijnë: izolim më të mirë akustik, rishikim të shpërndarjes së hapësirave, krijimin e hapësirave të përbashkëta, menaxhim më të mirë të komunikimit, eliminimin e ndërprerjeve, trajtim të barabartë, feedback konstruktiv, mini-kuzhinë.
- Disa punonjës shprehin shqetësime për shpërblimet shitesë dhe vlerësimin e punës.

4. Mundësitë për zhvillim profesional dhe rritje:

- Disa punonjës mendojnë se ka mundësi të mjaftueshme për zhvillim profesional, veçanërisht përmes trajnimeve. Puna në IKKL vlerësohet si privilegj dhe mundësi për të fituar përvojë të vlefshme.
- Të tjerë shprehin shqetësime lidhur me mungesën e sistemit të zhvillimit, interferimet dhe mungesën e mbështetjes.
- Sugjerime të përmendura për përmirësim përfshijnë: trajnime të nivelit ndërkombëtar, rishikim të rolit të psikologut të stafit dhe zyrtarit për zhvillim profesional, seanca mujore për shkëmbim përvojash, aktivitete për ndërtimin e marrëdhënieve në ekip, mentorim.

Interpretimi i përgjigjeve të pyetjeve të hapura të 26 punonjëse është vizualizuar edhe me tabelë. (Shih tabelën më poshtë).

1.Ekuilibri midis punës dhe jetës personale në IKKL?	•Ka mendime të ndryshme lidhur me ekuilibrin midis punës dhe jetës personale në IKKL, ku disa ndihen të mbështetur dhe vlerësojnë fleksibilitetin e punës, ndërsa të tjerë shprehin	•Disa punonjës ndihen të mbështetur dhe vlerësojnë fleksibilitetin në menaxhimin e detyrave.	•Disa e shohin punën si zyrtar rajonal si të përshtatshme, duke lejuar një balancë midis angazhimeve profesionale dhe personale.	•Shqetësim e lidhur me mungesën e një sistemi të normalizuar që do të mbështesë këtë ekuilibër.	•Ndjenja e presionit dhe mungesa e mundësisë për të shkëputur plotësisht punën nga jeta personale shfaqen si probleme.
---	---	--	--	---	--

	shqetësime për mungesën e një sistemi të normalizuar.				
2.Dinamika e marrëdhënieve mes kolegëve:	•Përgjithësisht, marrëdhëniet janë vlerësuar si të mira dhe të respektueshme , duke kontribuar pozitivisht në moralin dhe produktivitetin e ekipit. Bashkëpunimi vlerësohet si faktor kyç.	•Megjithatë, disa punonjës vërejnë sfida në koordinim, angazhim të ndërsjellë, mungesë të kulturës së punës dhe komunikimit, tendenca për të shprehur pasiguri dhe formimin e grupimeve. Këto dinamika ndonjëherë çojnë në tension dhe ndikojnë negativisht në moralin dhe produktivitetin.	•Komunikimi i hapur dhe i sinqertë, mbështetja, zgjidhja e konflikteve dhe motivimi janë përmendur si elemente të rëndësishme për marrëdhënie pozitive.		
3.Kënaqësia me ambientin e punës:	•Përgjithësisht, ambienti i punës vlerësohet si kolegial dhe miqësor, por ka shqetësime lidhur me kushtet fizike	•Shumë punonjës përmendin mungesën e hapësirës, zhurmën, pluhurin dhe mungesën e mjeteve të punës (si	•Sugjerime të përmendura për përmirësim përfshijnë: izolim më të mirë akustik, rishikim të shpërndarjes së hapësirave, krijimin e	•Disa punonjës shprehin shqetësime për shpërblimet shtesë dhe vlerësimin e punës.	

	dhe organizimin.	kompjuterë, printerë).	hapësirave të përbashkëta, menaxhim më të mirë të komunikimit, eliminimin e ndërprerjeve, trajtim të barabartë, feedback konstruktiv, mini-kuzhinë.		
4.Mundësitë për zhvillim profesional dhe rritje:	•Disa punonjës mendojnë se ka mundësi të mjaftueshme për zhvillim profesional, veçanërisht përmes trajnimeve. Puna në IKKL vlerësohet si privilegj dhe mundësi për të fituar përvojë të vlefshme.	•Të tjerë shprehin shqetësime lidhur me mungesën e sistemit të zhvillimit, interferimet dhe mungesën e mbështetjes.	•Sugjerime të përmendura për përmirësim përfshijnë: trajnime të nivelit ndërkombëtar, rishikim të rolit të psikologut të stafit dhe zyrtarit për zhvillim profesional, seanca mujore për shkëmbim përvojash, aktivitete për ndërtimin e marrëdhënieve në ekip, mentorim.		

Tabela 1: Interpretimi i 26 përgjigjet të punonjësve.