



Hapat e Parë në Tregun e Punës 2020

Kapitulli i Shqipërisë, Shtator 2021

Tabela e përmbajtjes

Hyrje	3
Grupet e Personalitetit	6
Rreth Strukturës së Raportit	8
Profili i të Rinjve	10
Puna dhe Organizimi i Saj	20
Puna dhe Udhëheqja	38
Konkluzion	44
Kontaktet	48

Hyrje

Studimi i Deloitte “Hapat e parë në Tregun e Punës”, zhvillohet një herë në dy vjet, dhe synon të masë perceptimet e segmentit më të ri të forcave të punës që studiojnë apo sapo janë diplomuar kryesisht nga institucionet e arsimit të lartë. Gjetjet e nxjerra nga të dhënat e vërtetimit shërbejnë si një burim i vlefshëm informacioni për punëdhënësit, politikë bërësit, institucionet akademike dhe aktorë të tjerë të tregut, mbi pritshmëritë, aspiratat dhe synimet e të rinjve që presin të hyjnë në tregun e punës apo sapo kanë nisur rrugëtimin e tyre profesional.

Për vetë kohën kur është zhvilluar vërtetimi, në këtë edicion një vëmendje e rëndësishme, i është kushtuar dhe matjes së preferencave dhe pritshmërive të të rinjve për të ardhmen e punës dhe për konceptet e reja mbi punën hibride, organizimin e punës dhe zyrën.

Vërtetimi mbledhi dhe analizoi pikëpamjet e mbi 9 000 personave të moshës 18 deri 30 vjeç, të gjithë studentë apo të diplomuar në vitet e fundit në universitetet kryesore në 18 vende të Evropës Qendrore dhe në Francë, përfshirë këtu dhe Shqipërinë. Pjesëmarrësit në vërtetim janë përfaqësues të brezit “Millenials” dhe disa nga anëtarët më të hershëm të Generation Z. Në Shqipëri, ashtu si në edicionin e vitit 2017-2018, u shënuar një interes i lartë i të rinjve të këtyre brezave për të shprehur mendimin e tyre mbi tregun e punës.

Pyetjet që kemi bërë në studimin tonë mbulojnë shumë fusha në lidhje me atë që ka më shumë rëndësi gjatë zgjedhjes së një pune dhe një punëdhënësi. Vërtetimi gjithashtu analizon se si të rinjtë i perceptojnë bizneset në vend dhe për mënyrën se si kanë ndryshuar qëndrimet e tyre për elementë të rëndësishëm të marrëdhënies së

punësimit para dhe pas pandemisë.

Kërkimi na ka dhënë një pamje të re, por disi të njohur të një brezi në zhvillim, hapat e parë në shkallët e karrierës, përgatitja dhe përballja me ndryshimet më të fundit teknologjike dhe ekonomike në botën e sotme. Të rinjtë nuk i shmangen punës, megjithëse qasja e tyre ndaj ekuilibrit punë-jetë ndryshon nga gjeneratat e mëparshme. Ata janë të etur të hapin krahët e tyre dhe të eksplorojnë botën larg shtëpisë, motivohen më shumë nga qëllimet dhe ambiciet personale sesa nga një pagë e lartë fillestare. Me fjalë të tjera, ata duan sukses në të gjitha aspektet e jetës.

Nëse punëdhënësit duan të tërheqin talentet më të mira, ata duhet të dëgjojnë me kujdes pritshmëritë e tyre - ‘çfarë’ dhe ‘pse’. Në një kohë kur lufta për talente po rritet gjithnjë e më shumë dhe koncepti i “ikjes së trurit” po prek tregun tonë¹, ky studim është një burim informacioni i vlefshëm për të ju ardhur në ndihmë të gjithë punëdhënësve për të ndryshuar dhe përshtatur punën dhe organizimin e saj sipas pritshmërive në ndryshim të të rinjve të këtyre brezave, një segment ky gjithnjë e më rritje i forcave të punës.



¹Për më shumë, referojuni raportit të Deloitte Albania “Trendet e Kapitalit Njerëzor për vitin 2020”

Pjesëmarrësit në vrojtim

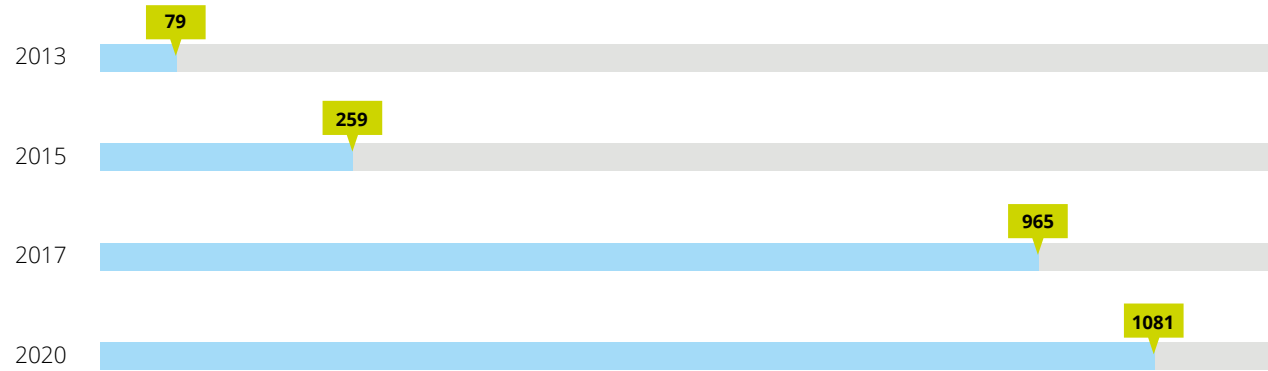
Vrojtimi me temë “Hapat e Parë në Tregun e Punës” është realizuar në muajt Tetor – Nëntor 2020, gjatë një periudhe pesë javore.

Për promovimin e këtij vrojtimi dhe arritjen e një numri sa më të madh të pjesëmarrësve, Deloitte Albania ka bashkëpunuar dhe ka gjetur mbështetjen e plotë të universiteteve publike dhe private, të drejtuesve dhe qendrave të karrierës, të organizatave studentore, vendase dhe ndërkombëtare me prezencë aktive në Shqipëri.

Numri i studentëve dhe i të diplomuarve të cilët plotësuan vrojtimin arrin 1081, numër i cili shënon një rritje krahasuar me edicionet e kaluara (965 në vitin 2017, 259 në vitin 2015 dhe 79 në edicionin e vitit 2013).

Pyetësi u ofrua on-line dhe pjesëmarrja në të ishte në baza vullnetare. Po ashtu, këtë vit në bashkëpunim edhe me studentët ambasadorë të Deloitte synuam shpërndarjen e vrojtimit për ta bërë atë më gjithëpërfshirëse. Disa fusha të rëndësishme të cilat trajton dhe analizon ky vrojtim është perceptimi i të rinjve për tregun e punës dhe roli i universitetit në përgatitjen drejt tij, si dhe karakteristikat e punëdhënësit, përvojën e të rinjve si punëmarrës në një organizatë, mendimin e tyre mbi ndikimin e pandemisë dhe mbi punën në distancë dhe organizimin e saj.

Pjesëmarrja



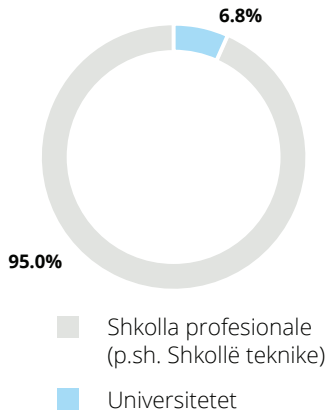
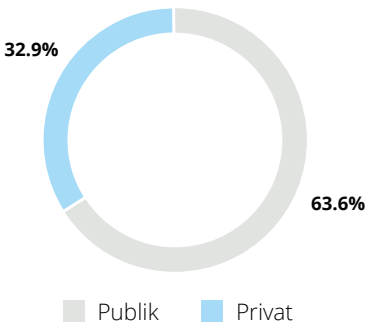
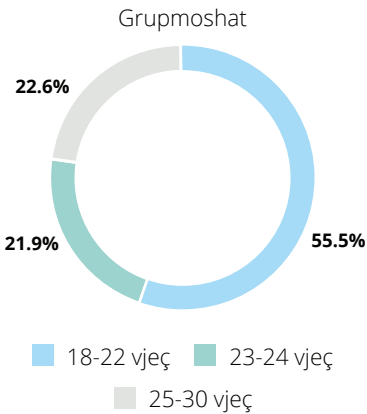
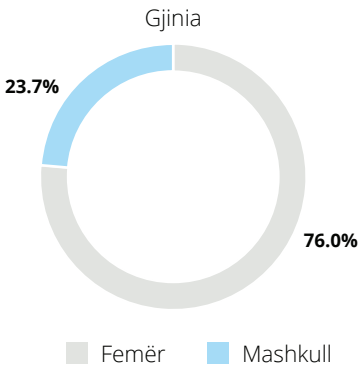
Diversiteti, grupmoshat dhe arsimimi

Diversiteti gjinor në pjesëmarrësit në vrojtim është në raportin 76 përqind femra dhe 24 përqind meshkuj, ku vihet re një rritje e vogël e gjinisë femërore në krahasim me edicionin e kaluar (2017), çfarë pasqyron dhe raportet gjinore të studentëve në institucionet akademike në vend. Pjesën më të madhe të pjesëmarrësve në studim e zë grup-mosha 18-22 vjeç me 55.5 përqind. Grup-moshat 23-24 vjeç dhe 25-30 vjeç zënë respektivisht 21.9 përqind dhe 22.6 përqind te pjesëmarrësve në vrojtim.

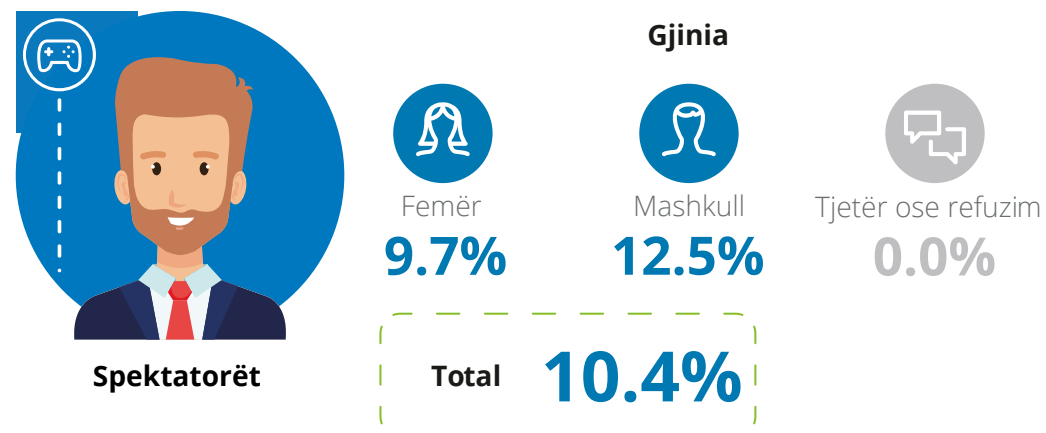
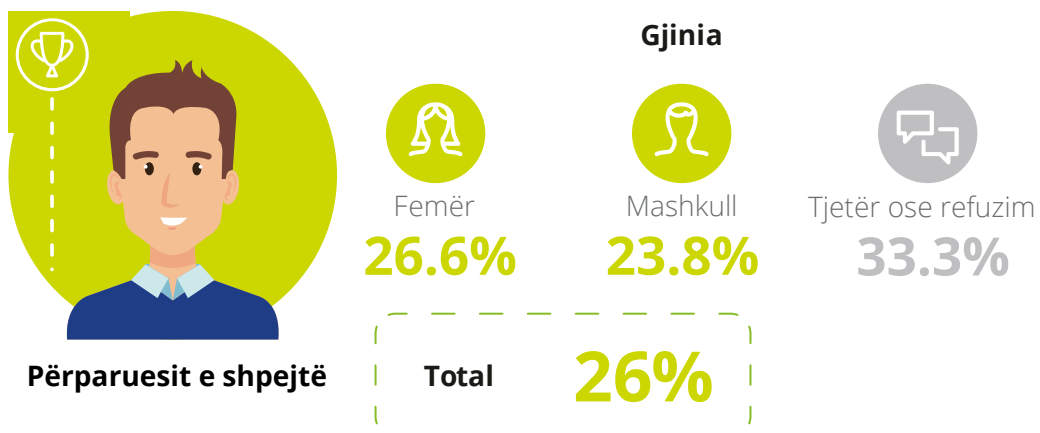
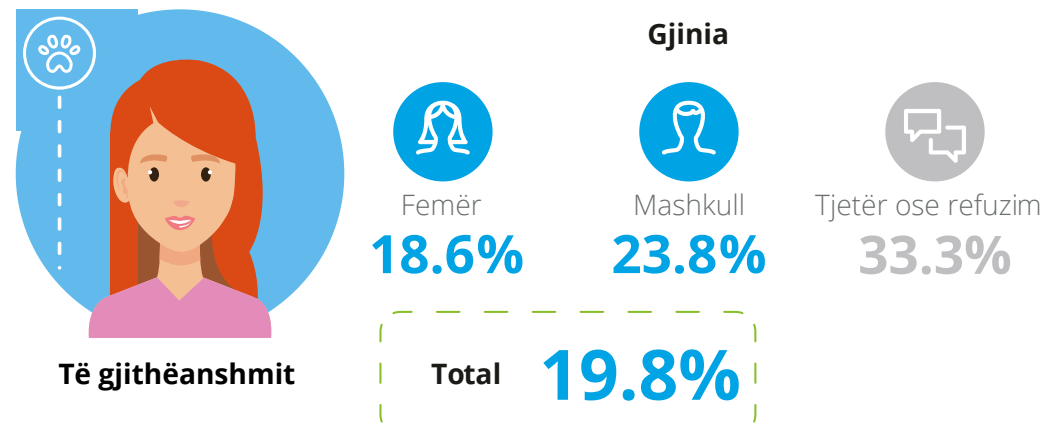
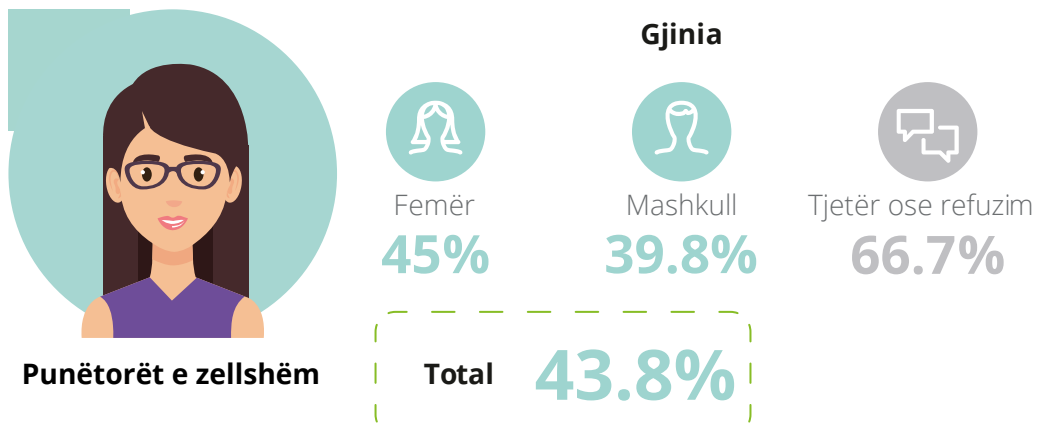
34 përqind e pjesëmarrësve në vrojtim kanë përfunduar studimet bachelor dhe 30 përqind e tyre janë duke ndjekur këto studime; 2 përqind e tyre zotërojnë një diplomë inxhinierie, 1 përqind janë duke ndjekur studimet për inxhinieri; 24 përqind zotërojnë diplomë master dhe 15 përqind e tyre janë duke ndjekur studimet master.

Krahasuar me edicionin e kaluar, numri i pjesëmarrësve në vrojtim të cilët kanë përfunduar ose janë duke përfunduar studimet e tyre në universitetet publike, ka pësuar ulje, megjithatë vijon të dominojë ndaj numrit të pjesëmarrësve nga universitetet private në një raport 63.6 përqind (universitete publike) dhe 32.9 përqind (universitete private).

Gjithashtu, një risi ndryshe nga edicionet e mëparshme, është përfshirja në këtë vrojtim e të rinjve Shqiptarë të cilët kanë studiuar ose janë duke studiuar në shkolla profesionale, si dhe të atyre të cilët janë duke kryer studimet jashtë vendit, target grupe këto, të cilat mendojmë se duhet të jetë në fokusin e punëdhënësve dhe poitikëbërësve.



Grupet e personalitetit



Edhe në këtë edicion, vërejmë se pjesëmarrësit në vrojtim grupohen në katër grupe dominante, karakteristikat e të cilave janë analizuar gjatë edicionit të vitit 2017 dhe sillen më të përditësuara në raportin e rezultateve të vrojtimit të këtij edicioni.



'Përparuesit e shpejtë'

Qëllimi më i rëndësishëm për të rinjtë e këtij grupimi është avancimi i shpejtë në karrierë. Megjithatë, për ta është e rëndësishme që të arrijnë një balancë mes progresit në të ardhurat financiare dhe afirmimit personal në shoqëri. Ky aspekt është motivi kryesor për ta, për të dhënë 100 përqind të potencialit të tyre në punë. Madje, për të arritur qëllimet e tyre ata do të sakrifikonin edhe kohën e tyre të lirë për të kryer sa më shumë të jetë e mundur detyra shtesë. Të rinjtë e këtij grupimi kanë vetëbesim të plotë dhe pritshmëri, që nëse përpiqen sa duhet mund t'i tejkalojnë të tjerët.



'Punëtorët e zellshëm'

Për të rinjtë e këtij grupimi, thjesht puna apo të punuarit është shpërblim në vetvete. Asgjë tjetër nuk u jep më shumë kënaqësi sesa një ditë e mirë pune në zyrë. Ata janë të gatshëm të bëjnë shumë sakrifica në jetën e tyre personale për hir të punës, pasi nuk e shohin atë si një detyrim. Megjithatë, ndërkohë që ata e konsiderojnë punën si çelës për avancimin e tyre social dhe financiar, gjithashtu ata i kushtojnë vëmendje dhe interesave të tjera jashtë punës.



'Të gjithëanshmit'

Pjesëtarët e këtij grupi janë më të balancuarit. Puna nuk u shërben vetëm për tu rritur si individ, por gjithashtu për të përmbushur detyrimet e tyre ndaj shoqërisë. Është e sigurt që do të punonin dhe në rast se nuk do të kishin nevoja financiare. Megjithëse puna është shumë më e rëndësishme se sa promovimet dhe të ardhurat, për ata nuk është arsyeja më jetësore. Jeta jashtë punës është po njësoj e rëndësishme dhe ata nuk janë gati ta sakrifikojnë për hir të punës.



'Spektatorët'

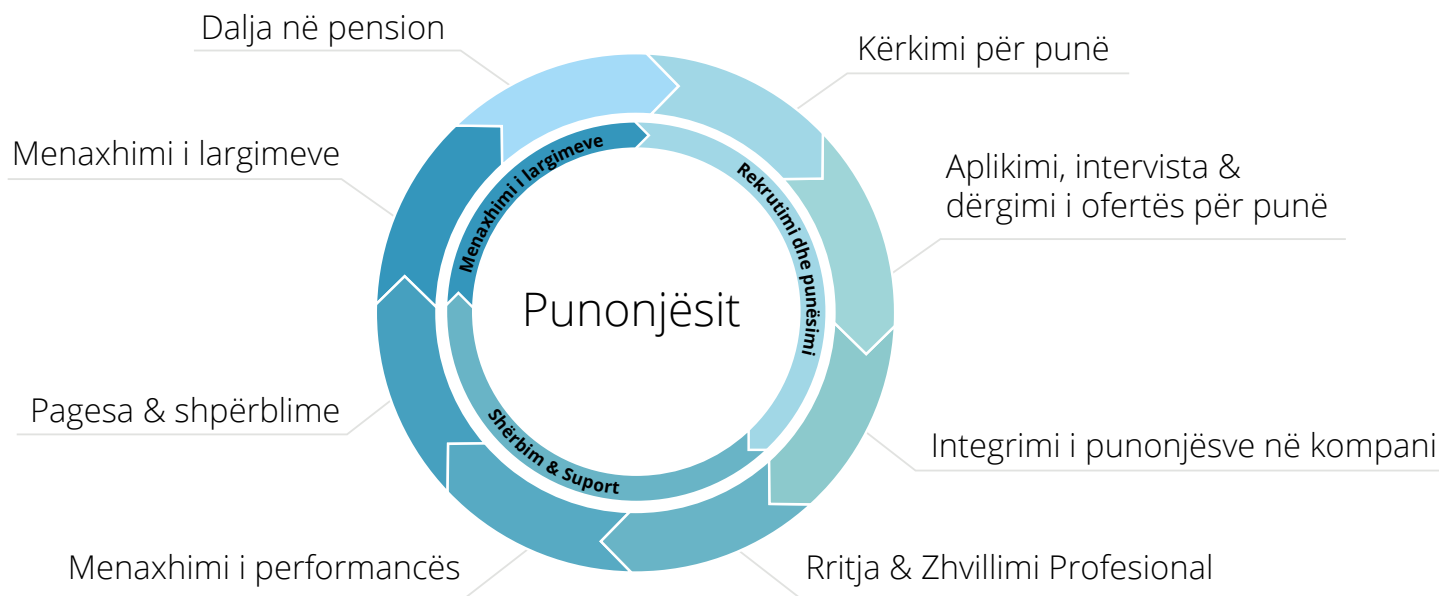
Puna është angazhimi më pak i rëndësishëm në jetën e tyre, madje as nuk e konsiderojnë atë si themel të zhvillimit të tyre personal apo të të mësuarit në jetë. Anëtarët e këtij grupi nuk ka gjasa që të lejojnë punën të bëhet pengesë për të shijuar jetën e tyre jashtë saj. Për ta, puna është thjesht diçka që duhet bërë për të siguruar jetesën. Në rast se do të kishin mundësi për të jetuar pa punuar, nuk do të punonin kurrë.

Në këtë vrojtim, një fakt interesant i cili përforcon atë çfarë është thënë dhe në vrojtimin e kaluar, është se në krahasim me mesataren e vendeve të rajonit ku përqindjen më të madhe e zë "All Rounders"- "Të gjithëanshmit" (31.1 përqind), të rinjtë shqiptarë shënojnë vendin e parë me përqindjen më të madhe (43.8 përqind) si "Eager Beaver"- "Punëtorët e zellshëm".

Rreth strukturës së Raportit “Hapat e Parë në Tregun e Punës”

Raporti i këtij edicioni të vërtetimit tonë, është organizuar në një strukturë të tillë e cila mundëson një pamje 360 gradë për të rinjtë dhe perceptimet e tyre. Ai fillon duke sjellë në vëmendje mendimet e të rinjve mbi situatën në tregun e punës para pandemisë së Covid 19 dhe pas saj. Më tej, raporti është i organizuar në 2 pjesë kryesore:

1. Profili i të rinjve - një pasqyrim i përvojës së tyre akademike dhe profesionale, kompetencat që zotërojnë dhe dallimet midis kompetencave që të rinjtë mendojnë se zotërojnë dhe atyre që kërkohen nga punëdhënësit, vlerat më të rëndësishme për ta në jetë, planet për studime të mëtejshme akademike si dhe planet për karrierë. Në këtë kapitull të parë do të keni mundësi të kuptoni dhe të identifikoni karakteristikat kryesore të të rinjve pjesëmarrës në vërtetim.
2. Të rinjtë dhe puna - ky kapitull është i organizuar në dy pjesë:
 - Në pjesën e parë jepet informacion për të rinjtë që nga momenti kur vendosin të aplikojnë për punë dhe gjatë të gjithë ciklit të marrëdhënies së punësimit, me një fokus të veçantë në elemente që lidhen me të ardhmen e punës - puna hibride, organizimi i zyrave dhe organizimin i marrëdhënies së punësimit;
 - Në pjesën e dytë paraqiten mendimet e tyre për rolin e udhëheqësit (liderit) në një organizatë si dhe për rolin e diversitetit në mjedisin e punës.



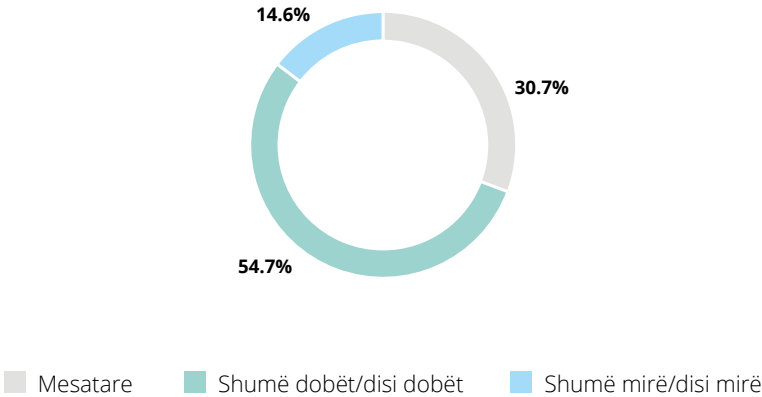
Pikëpamje personale

Të rinjtë shqiptarë, ashtu si moshatarët e tyre në vendet e tjera të rajonit, veçanërisht të Ballkanit, kanë një perceptim më negativ në lidhje me tregun e punës. 54.7 përqind e pjesëmarrësve në vrojtim mendojnë se situata aktuale në tregun e punës është e dobët ose shumë e dobët, 30.7 përqind kanë mendim asnjanes dhe vetëm 14.6 përqind e tyre e vlerësojnë atë si disi të mirë.

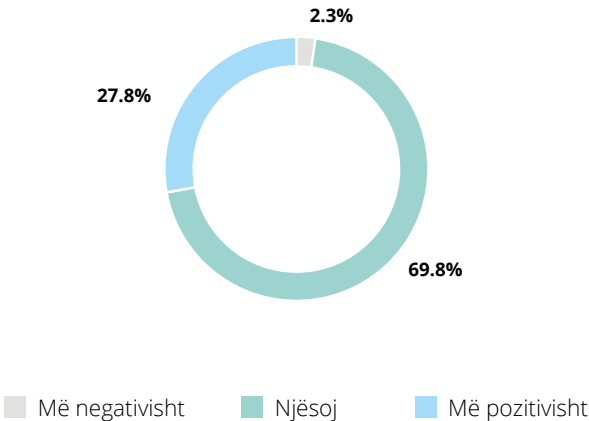
Të pyetur se si do ta vlerësonin ata situatën para pandemisë, vetëm 27.8 përqind e të rinjve Shqiptarë janë shprehur pozitivisht dhe 2.3 përqind e vlerësojnë më negativisht.

Krahasuar edhe me edicionin e mëparshëm, ku vetëm 2.7 përqind e tyre vlerësojnë se situata ekonomike është e mirë, ndërkohë që 73 përqind e tyre mendojnë se ajo është e dobët ose shumë e dobët, vërehet një perceptim i ngjashëm i pjesëmarrësve në vrojtim mbi këtë çështje.

Si e vlerësoni situatën aktuale në tregun e punës?



Nëse kjo pyetje do të ju ishte drejtuar përpara pandemisë, si mendoni se do i kishte dhënë përgjigje kësaj pyetje?



Profili i të rinjve

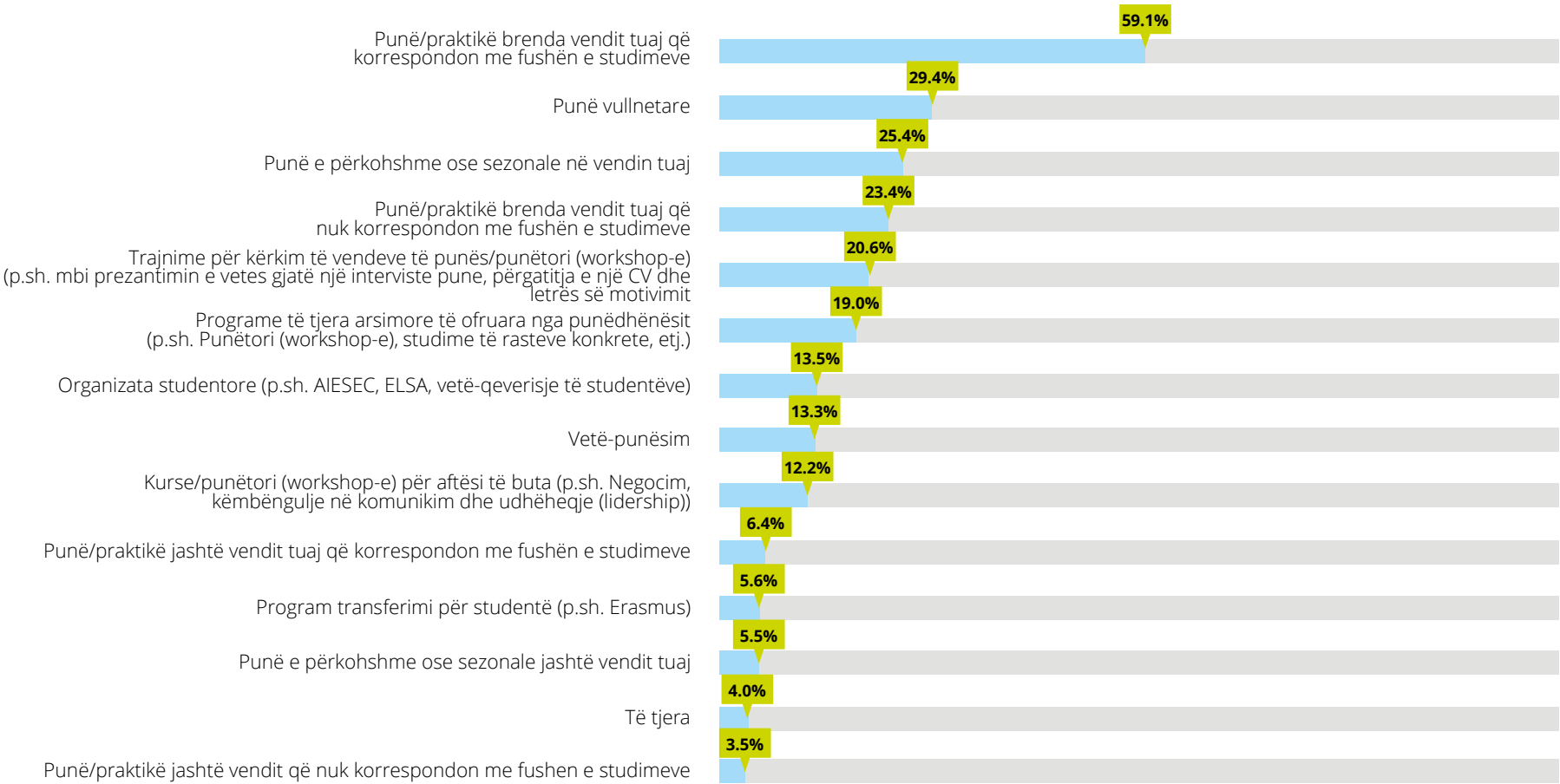
Karakteristikat kryesore të tyre: Përvoja akademike dhe profesionale, kompetencat që kanë, vlerat më të rëndësishme, planet për studime të mëtejshme si dhe planet për karrierë.

Përvoja profesionale dhe akademike e pjesëmarrësve në vrojtim

Në këtë edicion evidentohet se 65.5 përqind e të rinjve janë duke punuar apo duke ndjekur një praktikë mësimore (59.1 përqind brenda vendit dhe 6.4 përqind jashtë vendit) e cila korrespondon me fushën e tyre të studimit dhe 26.9përqind e tyre janë duke punuar apo duke ndjekur një praktikë mësimore (23.4 përqind brenda vendit dhe 3.5 përqind jashtë vendit) e cila nuk korrespondon me fushën e tyre të studimit.

Gjithashtu vihet re një larmishmëri përvojash punësimi ku mund të evidentojmë pjesëmarrjen në aktivitete vullnetare (29.4 përqind), punë të përkohshme ose sezonale brenda dhe jashtë vendit (30.9 përqind), programe të ofruara nga punëdhënësit (19përqind) dhe pa lënë mënjanë dhe ndjekjen e trajnimeve apo aktiviteteve trajnuese mbi “aftësitë e buta” (“soft skills”) mbi prezantimin e vetes në një intervistë pune apo shkruajtja e një CV-je (12.2 përqind). Krahësuar me edicionin e kaluar, vërehet se gjithmonë e më shumë të rinjtë janë të prirur për tu angazhuar në aktivitetet të ndryshme që ndihmojnë në formimin e tyre profesional përveç studimeve.

Cila është përvoja juaj profesionale dhe akademike deri më sot

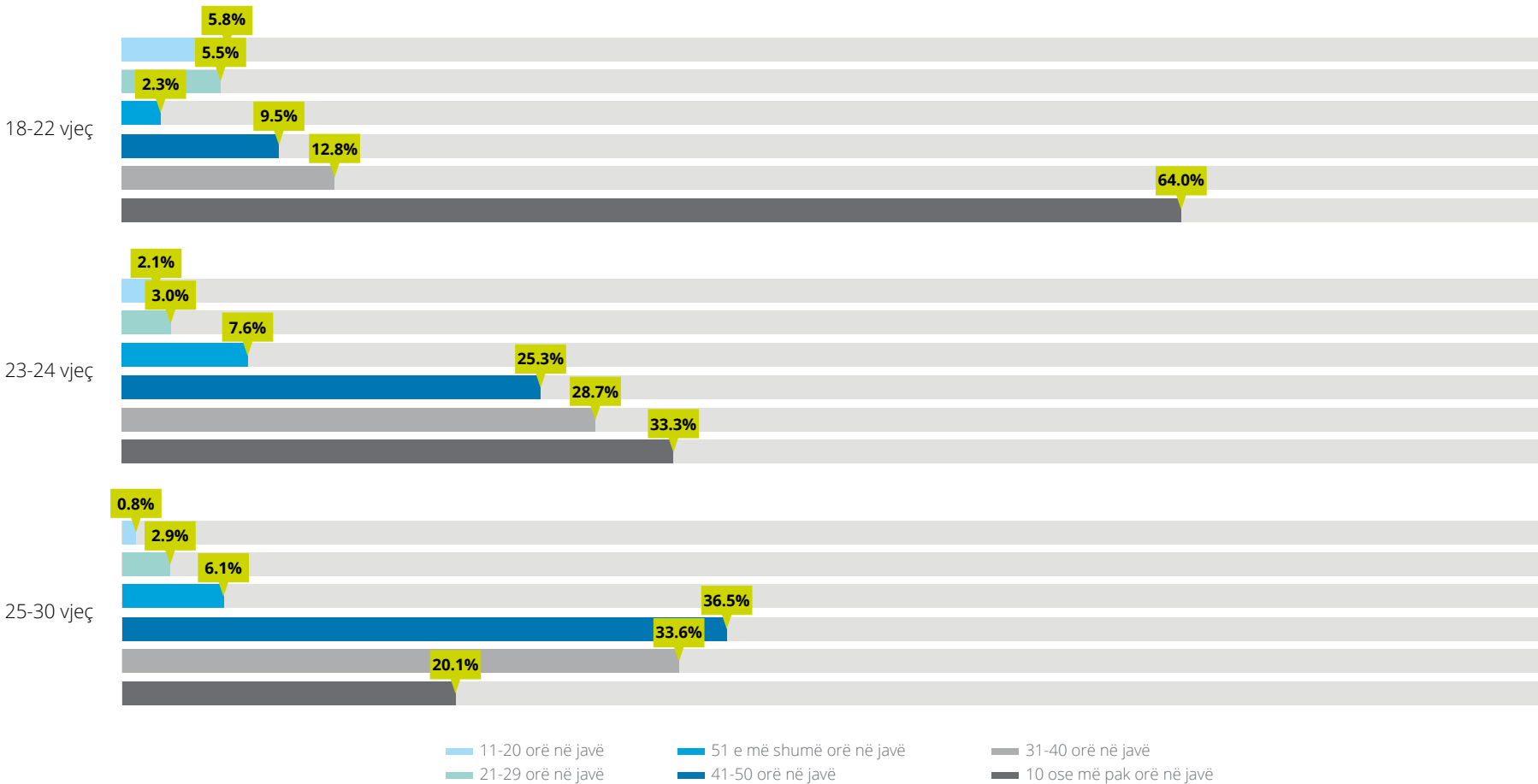


Angazhimi i të rinjve në punë përveç studimeve

Kjo prirje vihet re edhe nga fakti se një përqindje e lartë pjesëmarrësish janë përgjigjur se kanë qenë apo janë aktualisht në marrëdhënie pune, më konkretisht rreth 62.5 përqind e tyre, ku 55.5 përqind janë në një marrëdhënie punësimi.

Një e dhënë tjetër e cila vlen të konsiderohet dhe të analizohet është se 47.4 përqind e pjesëmarrësve në vrojtim punojnë 10 ose më pak orë në javë, ku përqindjen më të madhe e zë grupmosha 18-22 vjeç, një grup i cili njëkohësisht ndjek edhe studimet bachelor. Një pjesë e madhe e këtyre të rinjve janë të angazhuar me punë edhe në kompanitë call-center, industri në të cilën gjejmë punësim shumë të rinj në vend për shkak të fleksibilitetit që ofron me oraret e punës dhe pagesave të kënaqshme të cilat plotësojnë nevojat e tyre.

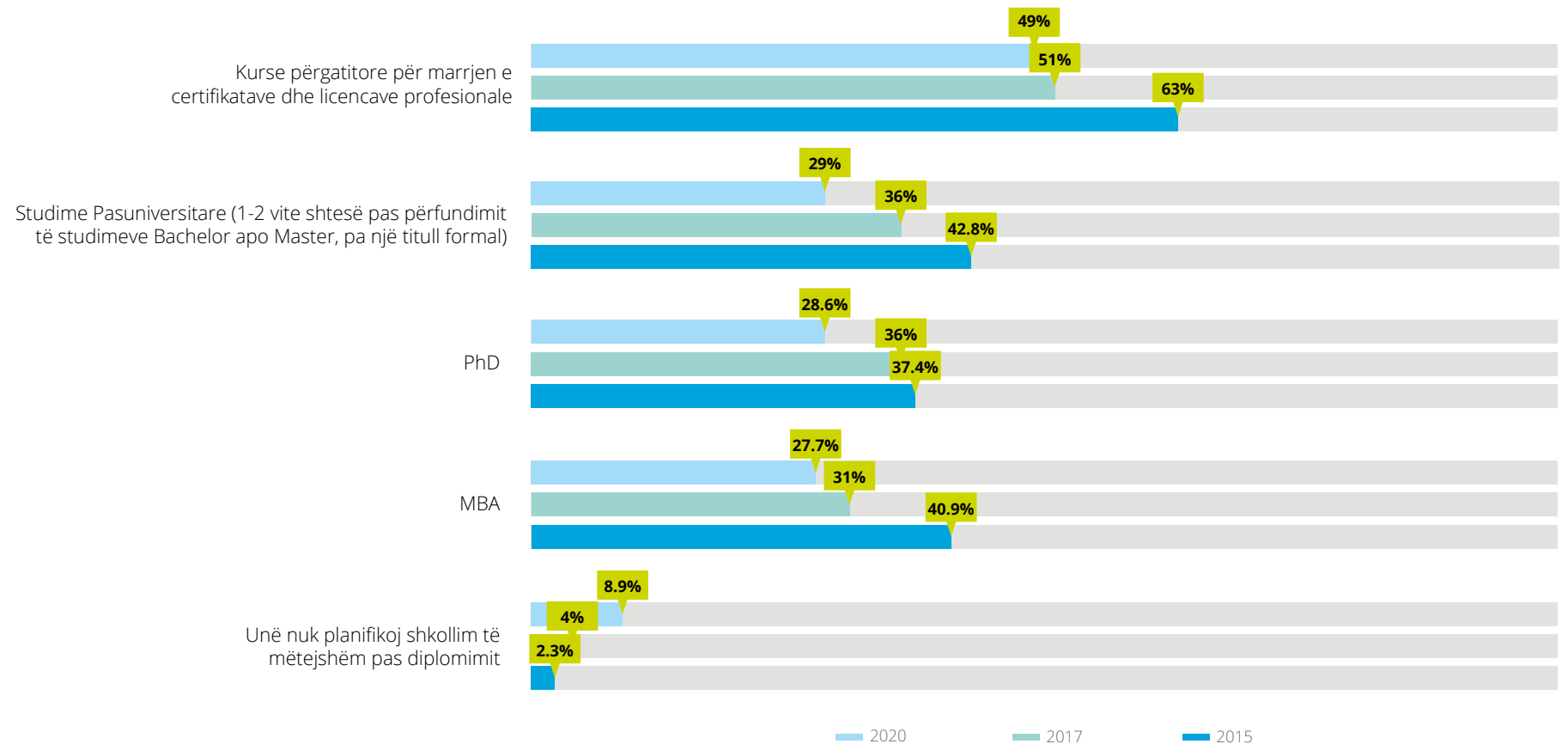
Sa orë në javë punoni mesatarisht?



Planet për studime të mëtejshme

I gjithë angazhimi i të rinjve në përvoja të tjera përveç studimeve, tregohet edhe në dëshirën e të rinjve për të vazhduar shkollimin e mëtejshëm akademik. Krahasuar me edicionet e kaluara, ka një rënie në të gjitha kategoritë e shkollimit ku nivelin më të lartë shikohet tek studimet master. Po ashtu, ka një tendencë në rritje të studentëve të cilët nuk planifikojnë shkollim të mëtejshëm pas diplomimit, çfarë mund të interpretohet edhe nga rezultatet e përgjigjeve ndaj pyetjeve të tjera të cilat tregojnë se ata po shikojnë më shumë interes hyrjen sa më parë në tregun e punës.

A planifikoni të vazhdoni shkollimin tuaj të mëtejshëm akademik brenda 2-3 viteve pas diplomimit tuaj?

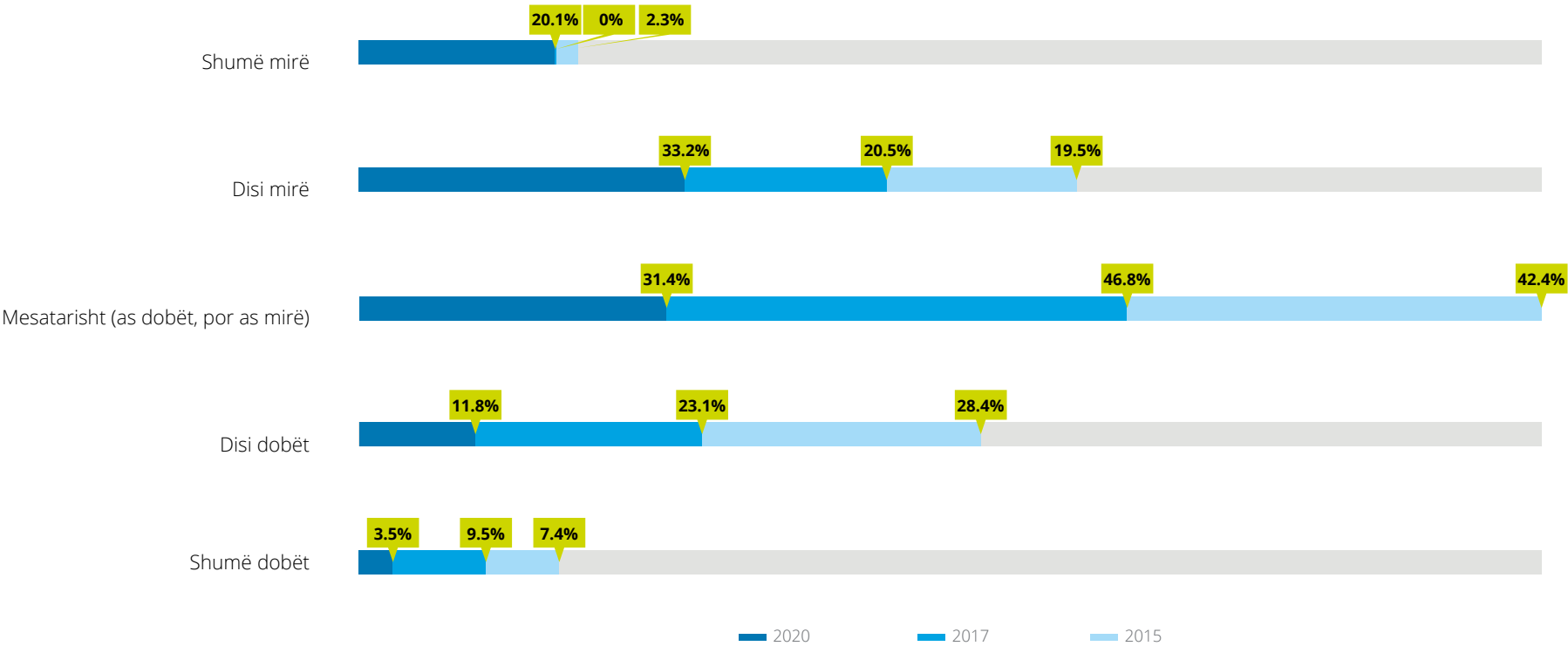


Sa të përgatitur janë pjesëmarrësit në vrojtim për kryerjen e detyrave të ardhshme profesionale?

Një e dhënë interesante dhe e përmirësuar krahasuar me edicionet e viteve të kaluara, është rritja e perceptimit pozitiv të të rinjve lidhur me përgatitjen e tyre nga institucionet akademike.

53 përqind e tyre shprehen se universiteti, kolegji apo shkolla profesionale ku studiojnë i përgatit në nivel të mirë ose shumë të mirë për detyrat e ardhshme profesionale.

Si ju përgatit universiteti, kolegji apo shkolla profesionale ku ju studioni për detyrat tuaja të ardhshme profesionale?

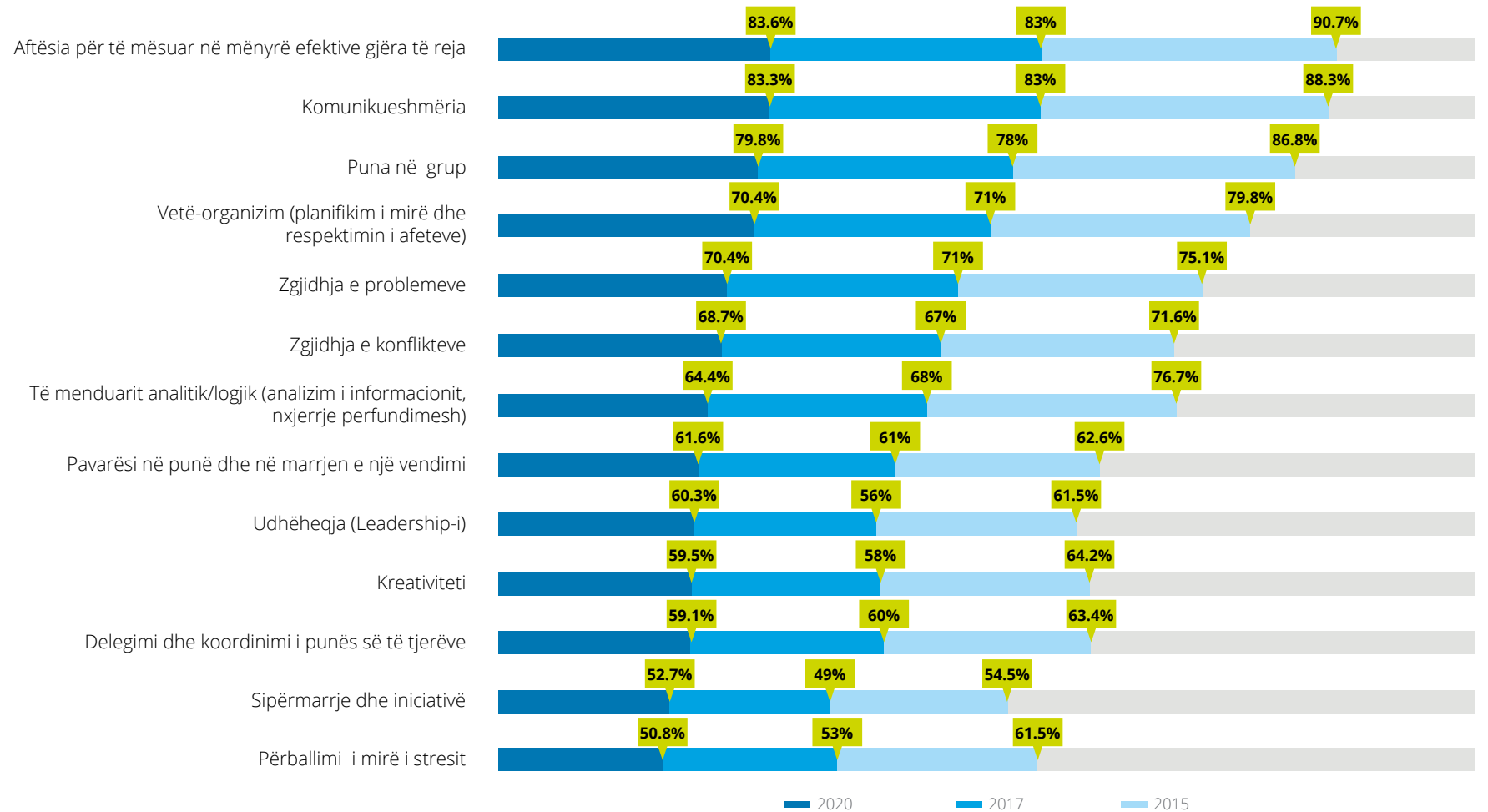


Vlerësimi për Kompetencat

Për të rinjtë pjesëmarrës në vrojtim, angazhimi në studime dhe njëkohësisht në përvoja të tjera profesionale, i ka ndihmuar edhe me zhvillimin e kompetencave. Kompetencat të cilat ata mendojnë se zotërojnë më shumë janë aftësia për të mësuar gjëra të reja, komunikueshmëria, puna në grup, vetë-organizimi, empatia, zgjidhja e konflikteve dhe të menduarit analitik.

Krahasuar me rezultatet e edicioneve të kaluara, këto kompetenca janë vlerësuar njëllë të rëndësishme nga pjesëmarrësit në vrojtim.

Si do ta vlerësonit nivelin e kompetencave tua (zotësitë, aftësitë)?



Diferenca midis kompetencave që të rinjtë mendojnë se zotërojnë dhe atyre që ata mendojnë se vlerësojnë më shumë punëdhënësit

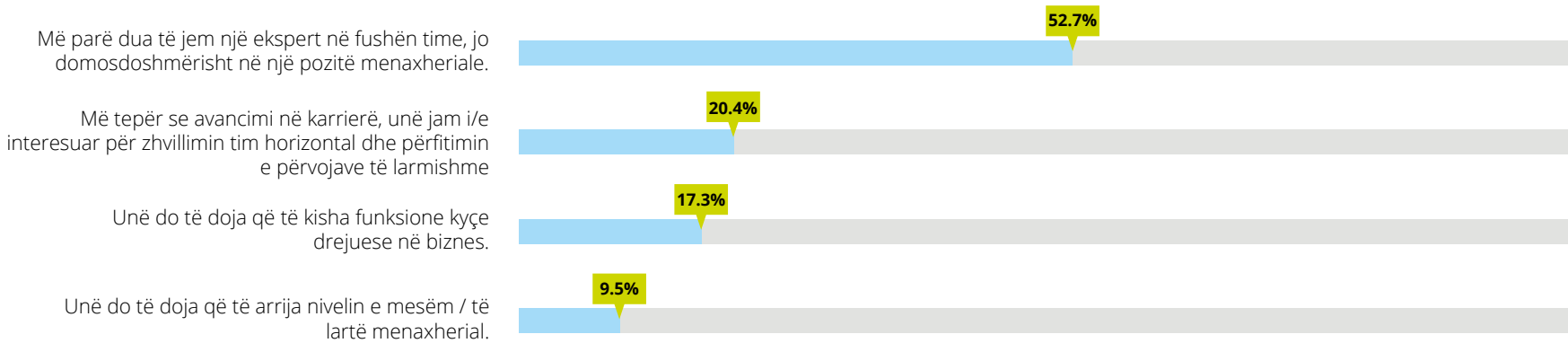
Pavarësisht kësaj, ata janë të ndërgjegjshëm se ekziston një hendek midis kompetencave që ata mendojnë se zotërojnë dhe atyre që po ata mendojnë se janë më të vlerësuara nga punëdhënësit. Për këtë arsye edhe planet që kanë për karrierë, demonstrojnë dhe preferencën e tyre për të mësuar dhe për tu zhvilluar profesionalisht. Ky rezultat na ndihmon që të ndryshojmë perceptimin që punëdhënësit kanë për të rinjtë, duke besuar se ata e vlerësojnë veten shumë më lart se aftësitë që ata posedojnë. Një rezultat i tillë tregon se ka një ndërgjegjësim në rritje nga ana e të rinjve rreth kompetencave që zotërojnë dhe ku duhet të fokusohen edhe më shumë për të qenë konkurrues në treg.

Si do ta vlerësonit nivelin e kompetencave tuaja (zotësitë, aftësitë)?	Nga kompetencat e listuara, veçoni pesë që sipas mendimit tuaj janë më të vlerësuara/kërkuara nga punëdhënesit aktualë apo potencialë.
Aftësia për të mësuar në mënyrë efektive gjëra të reja	Të menduarit analitik/logjik (analizim i informacionit, nxjerrje përfundimesh)
Komunikimi	Puna në grup
Puna në grup	Komunikimi
Vetë-organizim (planifikim i mirë dhe respektimin i afeteve)	Aftësia për të mësuar gjëra të reja në mënyre efektive
Zgjidhja e problemeve	Vetë-organizim (planifikim i mirë dhe respektim i afateve)

Planet për karrierë

Nëse i referohemi planeve të tyre për karrierë, të rinjtë shqiptarë, ashtu si dhe ata të vendeve të tjera në rajon, pavarësisht grup-moshës kanë si prioritet zhvillimin profesional dhe përfitimin e ekspertizës apo dhe të përvojave të larmishme se sa përparimin në karrierë në pozicione drejtuese.

Shënoni përgjigjen që do të përshkruante më së miri planet tuaja për karrierë.



Ethosi i punës - vlerësimi për punën

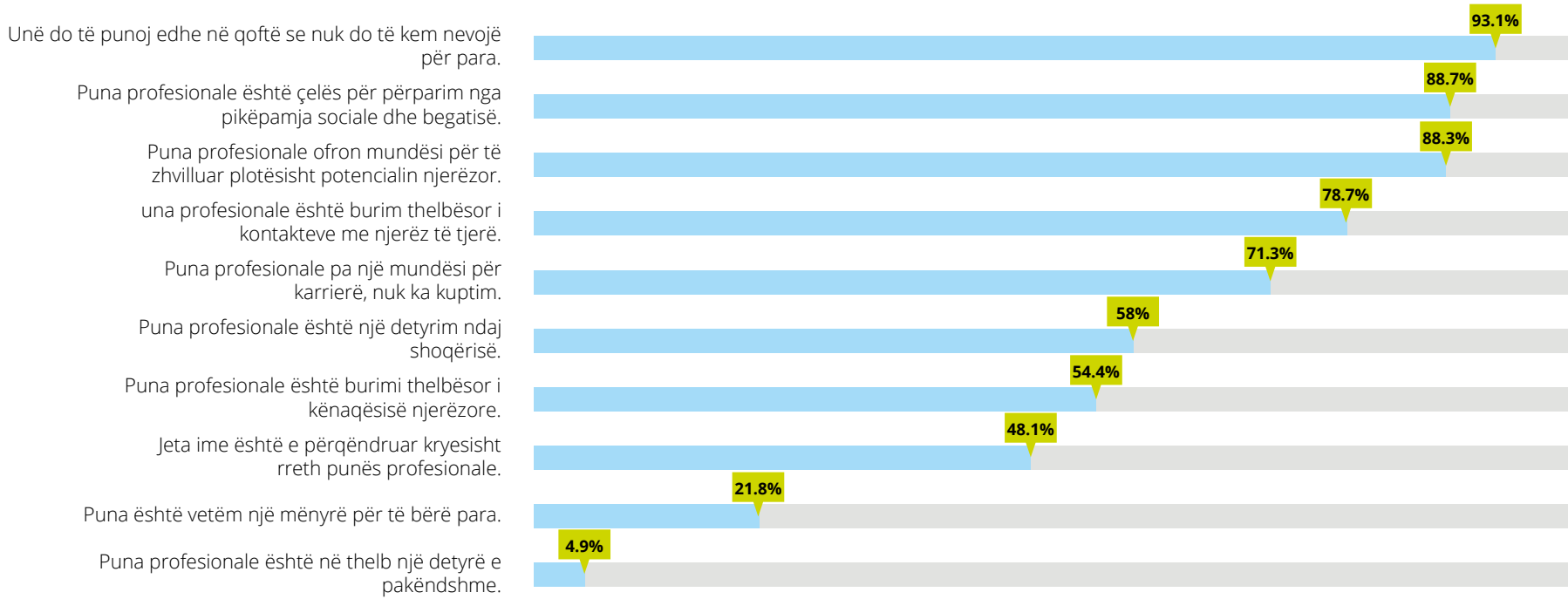
Këto plane për karrierë, shpjegohen më konkretisht me qasjen e të rinjve ndaj punës nga një këndvështrim ndryshe. Të rinjve pjesëmarrës në vrojtim iu kërkua të zgjidhnin si më të rëndësishme për ta disa pohime rreth ethosit të punës.

Për shumicën e tyre (54.4 përqind) puna profesionale është burim thelbësor i kënaqësisë njerëzore dhe një detyrim ndaj shoqërisë (58 përqind). Kjo konfirmohet bindshëm pasi 93.1 përqind e tyre mendojnë se do të punonin edhe nëse do ti kishin të zgjidhura nevojat e tyre financiare. Përveç kësaj, ata e shikojnë punën si çelës për përparim nga pikëpamja sociale dhe e begatisë (88.7 përqind), si dhe për zhvillimin e potencialit njerëzor (88.3 përqind).

Është inkurajuese kur dëgjon se të rinjtë të cilët i janë bashkuar tregut të punës apo priten ti bashkohen atij, ndaj mendime dhe vlerësime të tilla për punën dhe zhvillimin e tyre profesional, duke ju lënë një detyrë të madhe punëdhënësve që të përshtasin ambientin e tyre të punës dhe kulturën organizative me nevojat dhe kërkesat në rritje të të rinjve për zhvillim.

Rezultatet e kësaj pyetje lidhen ngushtësisht dhe theksojnë dhe njëherë faktin se të rinjtë shqiptarë i përkasin grupit Punonjësit e Zellshëm – Eager Beavers.

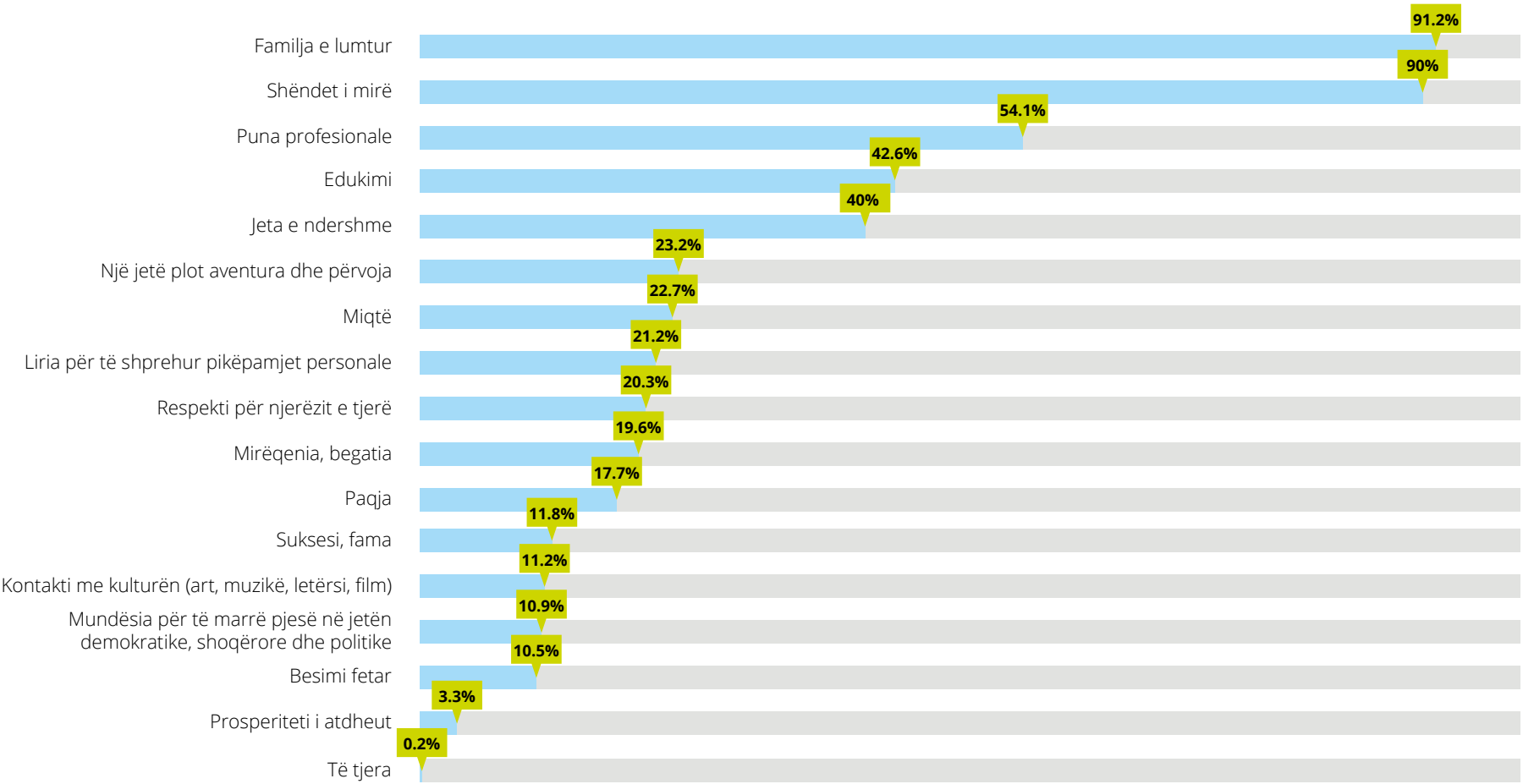
Deri në çfarë mase pajtoheni me pohimet e më poshtme?



Vlerat e të rinjve sot

Në krijimin e profilit të të rinjve sot, një element shumë i rëndësishëm që ndikon në zgjedhjet e tyre janë edhe vlerat të cilat ndikohen si nga familja por dhe nga shoqëria. Mund të konstatojmë me anë të këtij vrojtimi se 5 vlerat më të rëndësishme për të rinjtë tanë janë familje e lumtur shoqëruar nga shëndet i mirë, puna profesionale, edukimi dhe jeta e ndershme, vlera këtë të cilat manifestohen njëlloj dhe në edicionin e mëparshme.

Vlerat më të rëndësishme



Puna dhe organizimi i saj

Mendimi i të rinjve që nga momenti i vendosjes për të aplikuar për punë, procesi i rekrutimit, forma e punësimit, organizimi i punës, detyrat profesionale dhe arsyet për largim

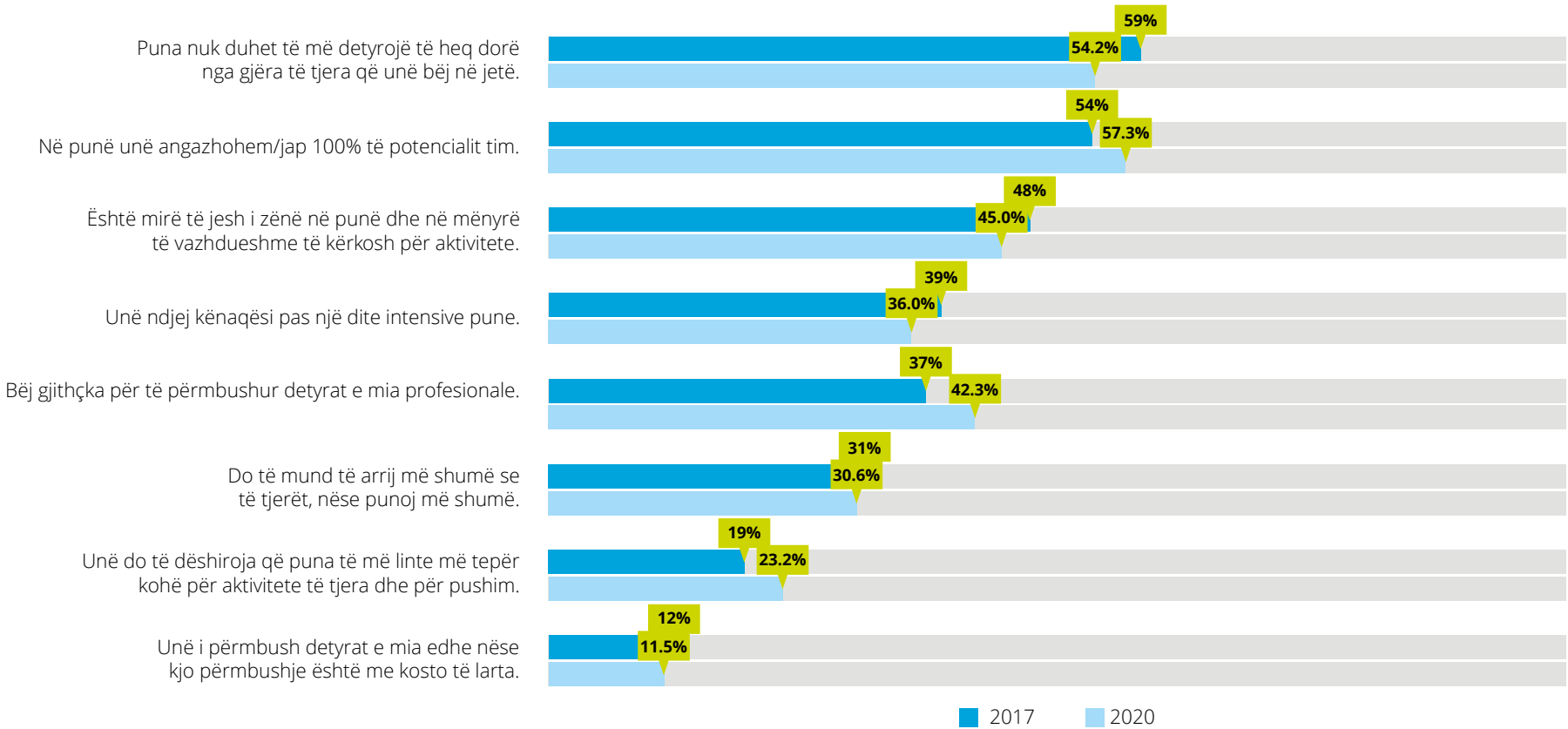
Ethosi i punës - Roli i saj

Një fakt shumë i rëndësishëm që lidhet drejtpërdrejtë me të rinjtë është edhe qëndrimi që ata kanë ndaj punës. Pohimi më i rëndësishëm për ta është rëndësia për të pasur balancë punë-jetë, pjesë e rëndësishme e mirëqenies së tyre. Në raportin e Deloitte për Trendet e Kapitalit Njerëzor për vitin 2020, mirëqenia e punonjësve është identifikuar si trendi kryesor nga ana e punëdhënësve. Ne i referohemi mirëqenies së punonjësve si krijimi i një mjedisi pune i cili promovon ndjenjën e përkatësisë tek punonjësit dhe që u mundëson atyre të arrijnë potencialin maksimal, në përfitim të vetes dhe kompanisë. E gjitha kjo tregon se sa e rëndësishme është për punëdhënësit sot që ta kthejnë mirëqenien e punonjësve në objektivat kryesore të tyre, një aspekt gjithmonë e më i kërkuar nga të rinjtë.

Po ashtu, njësoj si në edicionin e mëparshëm, pjesëmarrësit në vërtetim shfaqin interes si dhe janë të gatshëm të angazhohen dhe të japin maksimumin e potencialit të tyre në punë (57.3 përqind), por puna nuk duhet t'i detyrojë të heqin dorë nga pasione të tjera që ndjekin në jetë dhe as t'i pengojë në të eksploruarit e mundësive dhe aktiviteteve të tjera (45 përqind).

E gjithë kjo na tregon se në vendimet për të zgjedhur një punëdhënë, një diferencë të madhe e bëjnë politikat e mirëqenies që kompania ka ndërtuar dhe fokusi që tregohet ndaj saj.

Zgjidhni 3 pohime me të cilat ju jeni më shumë dakord.

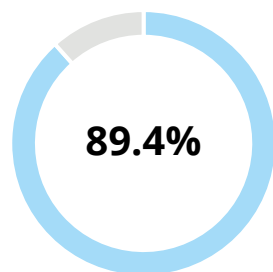


Rëndësia e punës dhe vetëbesimi

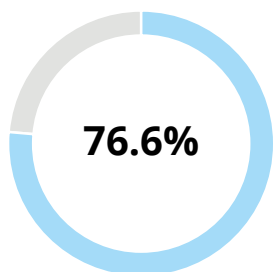
Të rinjtë në vend kanë besim në aftësitë dhe kompetencat e tyre. Me rëndësi është se për ta, puna profesionale është një vlerë e rëndësishme për familjet e tyre që meriton respekt dhe kjo lidhet ngushtësisht me kulturën e familjeve në Shqipëri të cilët i kushtojnë një rëndësi të konsiderueshme arsimimit të fëmijëve të tyre dhe angazhimin e tyre në kurse të ndryshme për të fituar aftësi dhe njohuri të reja, duke rritur kompetencat e tyre. Për këtë, edhe vetë të rinjtë besojnë se gjetja e një punë varet nga aftësitë dhe kompetencat e tyre. Këtë perceptimin e vërejmë edhe në përgjigjet e dhëna ndaj pyetjes sesa shpejt ata mendojnë se do të gjenin punën e dëshiruar:

- 22 përqind mendojnë se do të ju duhet deri në 1 muaj
- 29 përqind mendojnë se do të ju duhet deri në 3 muaj
- 22 përqind mendojnë se do të ju duhet deri në 6 muaj
- 13 përqind mendojnë deri në 1 vit dhe 15 përqind më shumë se një vit

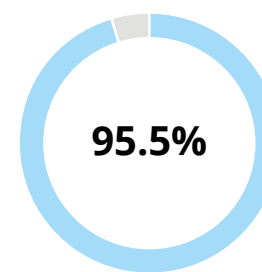
Gjetja e një pune tëreqëse varet në rradhë të parë nga përpjekjet, përvoja dhe kompetencat e mia.



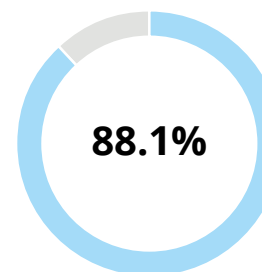
Varet vetëm nga unë dhe përpjekjet e mia në punë se si do të drejtoj karrierën time.



Puna profesionale në familjen time ka qenë gjithmonë një vlerë e rëndësishme - diçka për t'u vlerësuar dhe respektuar.



Shumica e miqve të mi punojnë ose përpigjen të fitojnë përvojë të vlefshme profesionale.



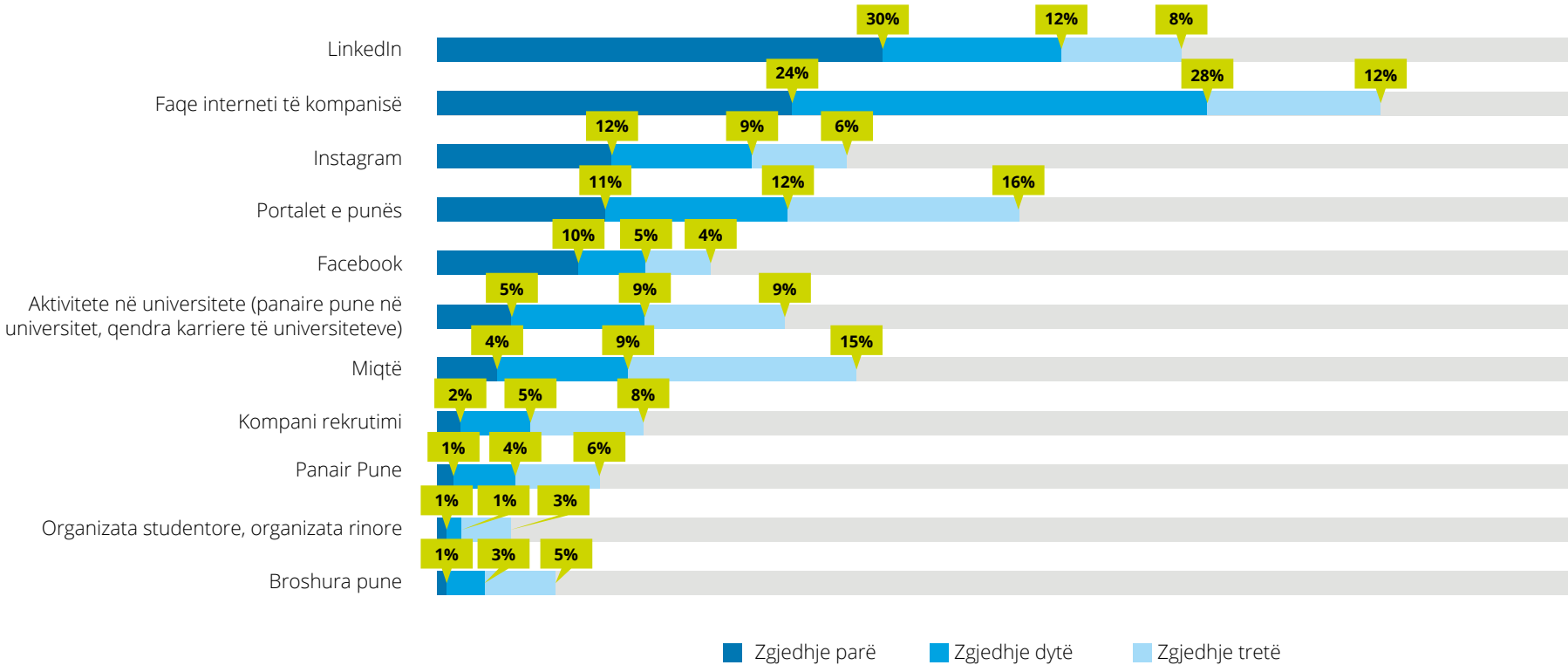
Kanalet e përdorura për tu informuar për mundësi punësimi

Risi në këtë edicion vrojtimi është edhe pyetja e cila synon të identifikojë kanalet më të përdorura nga të rinjtë për tu informuar mbi punëdhënësit dhe mundësitë për punësim.

30 përqind e të rinjve Shqiptarë pjesëmarrës në këtë vrojtim kanë vlerësuar si zgjedhje të parë platformën LinkedIn duke vijuar me 24 përqind faqet e internetit të kompanive, 11 përqind portalet e punës dhe 22 përqind rrjetet sociale si Instagram apo Facebook.

Këto tendenca tregojnë edhe se ku duhet ti përqendrojnë përpjekjet më të mëdha rekrutuesit për të tërhequr sa më shumë kandidatë potencialë për punë.

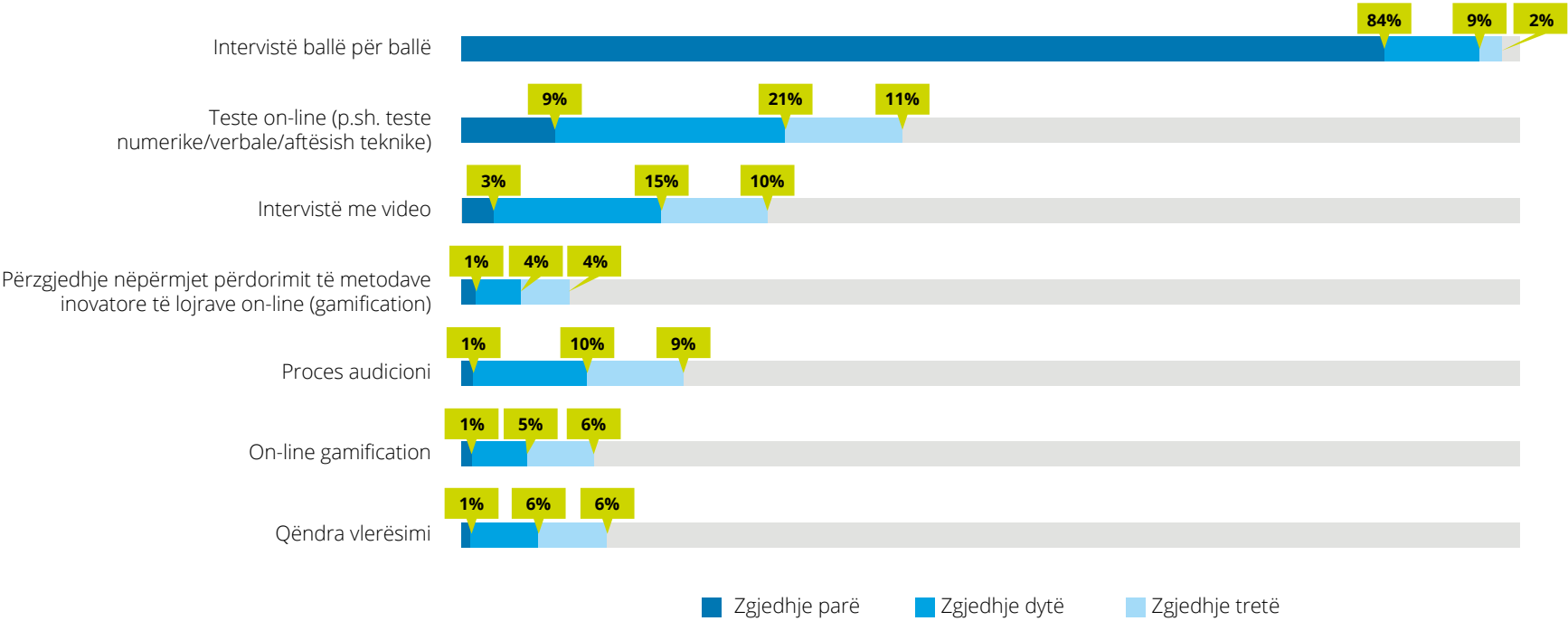
Kanalet e përdorura për tu informuar rreth punëdhënësve potencial dhe vendeve të punës



Cilën metodë preferoni gjatë një përzgjedhje për një pozicion pune apo internship-i?

Përveç kësaj, me rëndësi është të kuptojmë rreth metodave më të preferuara nga të rinjtë gjatë procesit të rekrutimit. 84 përqind e të rinjve shqiptarë kanë cilësuar si zgjedhje të parë dhe më të preferuar zhvillimin e intervistave ballë për ballë dhe vetëm 3 përqind e tyre kanë zgjedhur intervistat me video (online) si një mjet i mirë për të zhvilluar intervista. Një zgjedhje e tillë lidhet me faktin se intervistat ballë për ballë konsiderohen si një mundësi shumë e mirë për kandidatët që të shikojnë më nga afër kompaninë ku mund të punësohen, punonjësit, ambientin e punës dhe elementë të tjerë të kulturës organizative që mund të kuptohen nga shkëmbimet e pakta që mund të ndodhin përpara dhe pas intervistës.

Metodat e preferuara gjatë procesit të rekrutimit

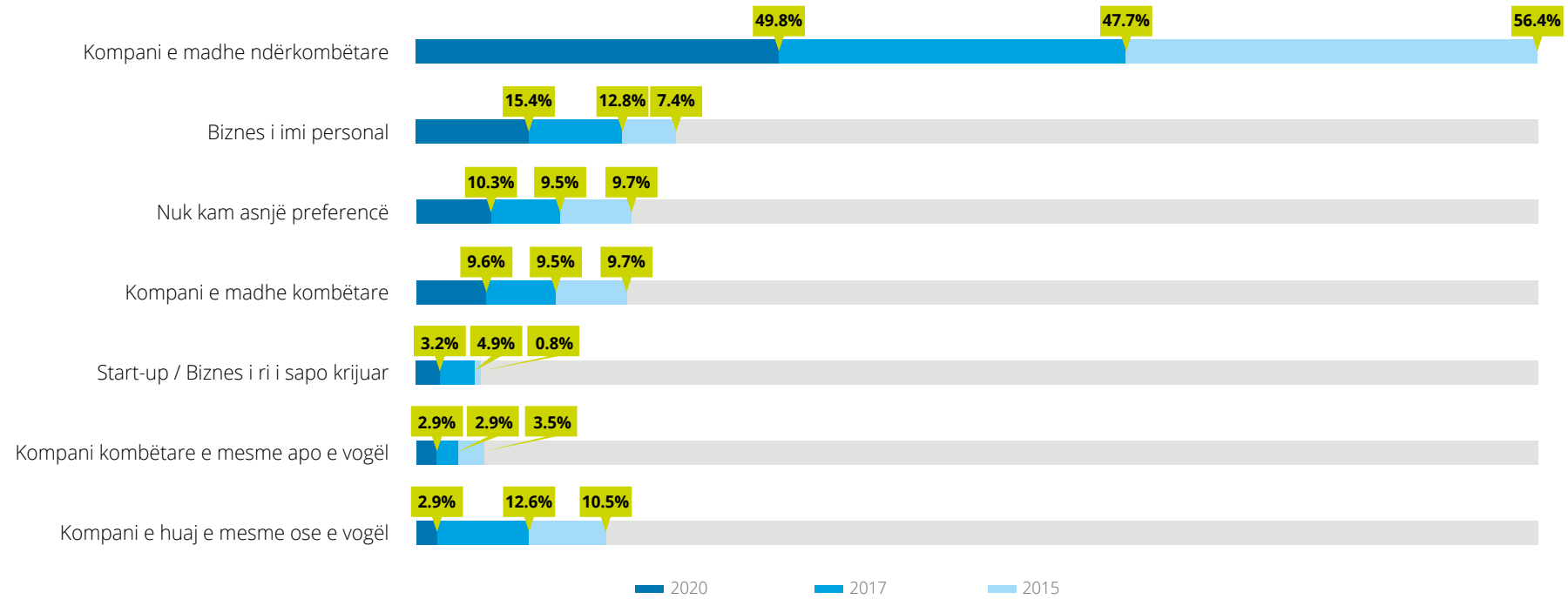


Lloji i kompanisë ku dëshirojnë të punësohen

Për të kompletuar elementët e rëndësishëm që të rinjtë shikojnë tek punëdhënësit potencialë, me rëndësi është edhe lloji i kompanisë ku ata dëshirojnë të punësohen. Kompanitë e mëdha ndërkombëtare vazhdojnë të mbeten të preferuarat në përzgjedhjen e të rinjve, ashtu sikurse dhe në edicionet e mëparshme. Kjo zgjedhje lidhet shumë me kulturën organizative të këtyre kompanive, të cilat kanë në fokusin e tyre zhvillimin dhe mbajtjen e kapitalit njerëzor dhe trajtimin e punonjësve si talente dhe aset in më të çmuar për ta.

Preferenca për të punuar në një biznes personal përforcohet edhe në vërtetimin e këtij viti.

Në çfarë lloji kompanie do donit të punonit?



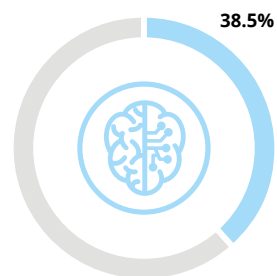
Vendimi për të zgjedhur një punë

Për të ju ardhur më në ndihmë punëdhënësve, të rinjtë pjesëmarrës në vrojtim kanë identifikuar aspektet më të rëndësishme për ta kur zgjedhin një punë. Ashtu siç u evidentua edhe në edicionin e kaluar, mundësia për tu zhvilluar, për të fituar aftësi të reja si dhe për të përparuar në karrierë përforcohet edhe në këtë edicion si ndër aspektet më të rëndësishme që të rinjtë Shqiptarë vlerësojnë në përzgjedhjen e një pune.

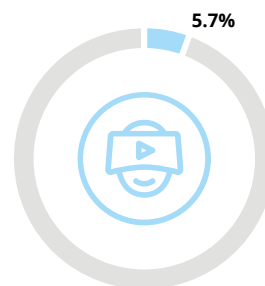
Gjithashtu, ekuilibri punë-jetë ngelet përsëri një aspekt i rëndësishëm, karakteristikë kjo e brezit Millenials. Të gjithë këto gjetje lidhen me atë që ne si

Deloitte i referohemi konceptit të Organizatave të pazezistueshme për të punuar. Sipas saj, punëdhënës të suksesshëm, në tërheqjen e talentëve në organizatat e tyre, do të ishin ata që do të mundësonin një eksperiencë pozitive pune. Një eksperiencë e tillë për të rinjtë e këtij brezi do të ishin: puna në vetvete, udhëheqje (leadership) mbështetëse dhe e besueshme, mjedis pune pozitiv, si dhe mundësia për tu rritur profesionalisht ².

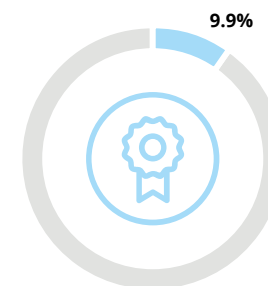
Mundësia për t'u zhvilluar dhe për të fituar aftësi të reja.



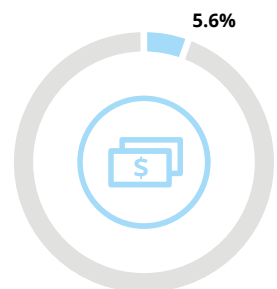
Projekte interesante dhe zhvilluese.



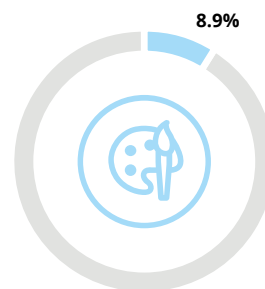
Mundësi të mëdha për përparim.



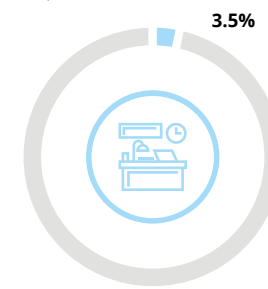
Paga joshëse.



Ekuilibri punë-jetë.



Mjedis i qetë pune (pa tension dhe stres).

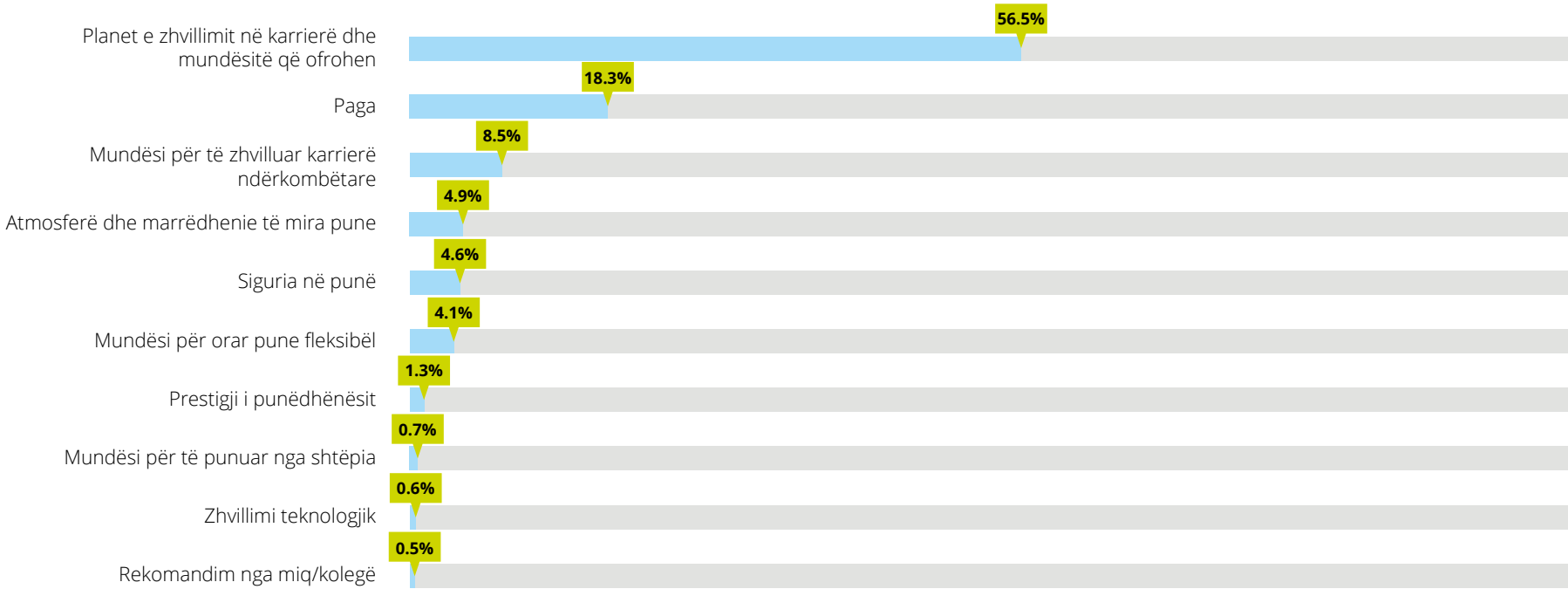


²Raporti i Hapave të Parë në Tregun e Punës, Kapitulli i Shqipërisë, viti 2018, fq 31

Faktorët kryesorë që ndikojnë në zgjedhjen e një punëdhënësi - Pritshmëri të qarta

Kur zgjedhin një punëdhënësi, faktori më i rëndësishëm për ta është mundësia për tu rritur profesionalisht dhe në karrierë dhe kjo është zgjedhja e parë për 57 përqind të pjesëmarrësve në vërtetim. Nuk është e re se faktori pagë vazhdon të jetë një faktor i rëndësishëm në këtë drejtim. Paga është më e rëndësishme për grupmoshën 25-30 vjeç dhe për grupin e spektatorëve. Ndërkohë për faktorët e tjerë, nuk ka dallime të qarta mes grupmoshave.

Gjatë përzgjedhjes së një vendi pune, cilët faktorë ndikojnë më së shumti në zgjedhjen tuaj?



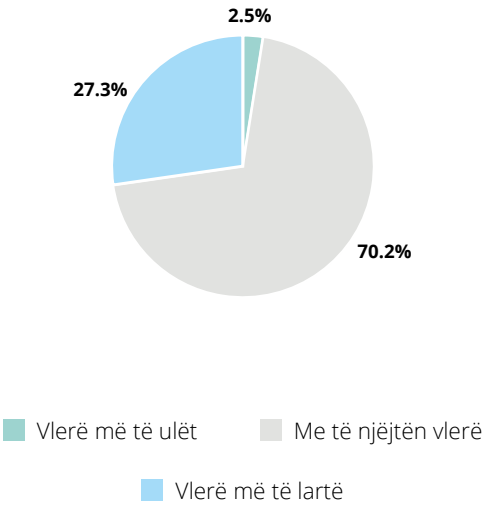
Paga

Një aspekt tjetër i rëndësishëm që analizon ky vrojtim janë pritshmëritë mbi nivelin e pagës:

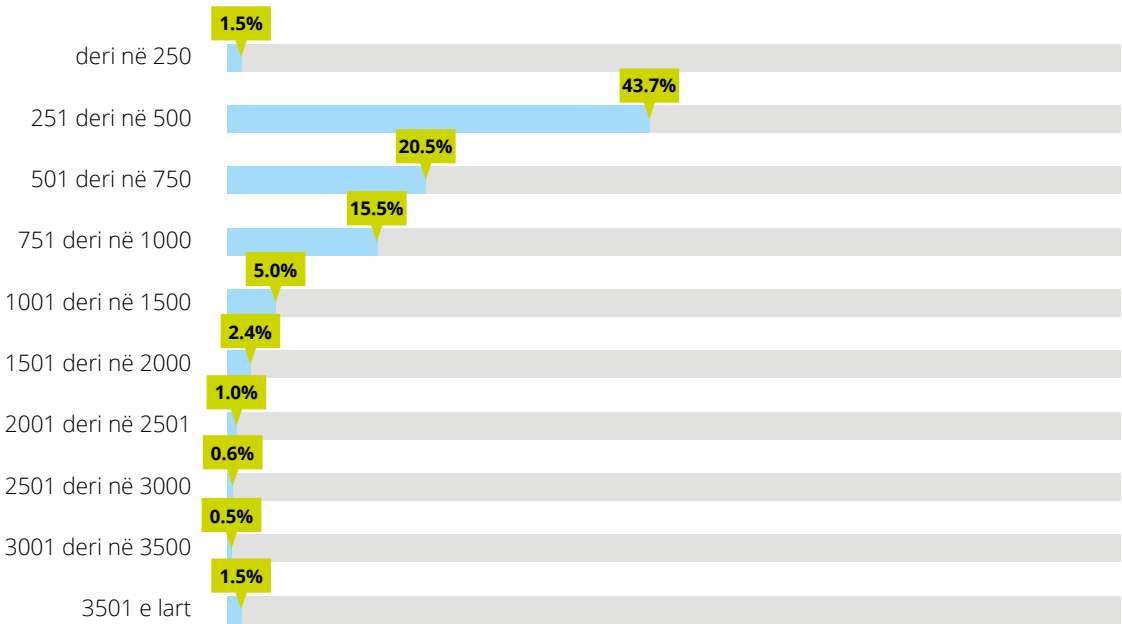
43.7 përqind janë shprehur se do të donin të fitonin 251 deri në 500-euro ne muaj. Në këtë kategori përfshihen pjesa më e madhe e pjesëmarrësve në vrojtim të grupmoshave 18-22 vjeç dhe 21-24 vjeç, të cilët janë në fillimet e karrierës së tyre profesionale.

Pyetur se si do të ishte përgjigja e tyre nëse do të ishin pyetur para pandemisë, 27.3 përqind kanë vlerësuar se do të dëshironin të fitonin më shumë, 70.2 përqind janë përgjigjur se do ta vlerësonin me të njëjtën vlerë dhe 2.5 përqind do ta vlerësonin më ulët.

Sa do të donit të fitonit nga puna juaj e preferuar? (para Covid - 19)



Sa do të donit të fitonit nga puna juaj e preferuar?(Euro)

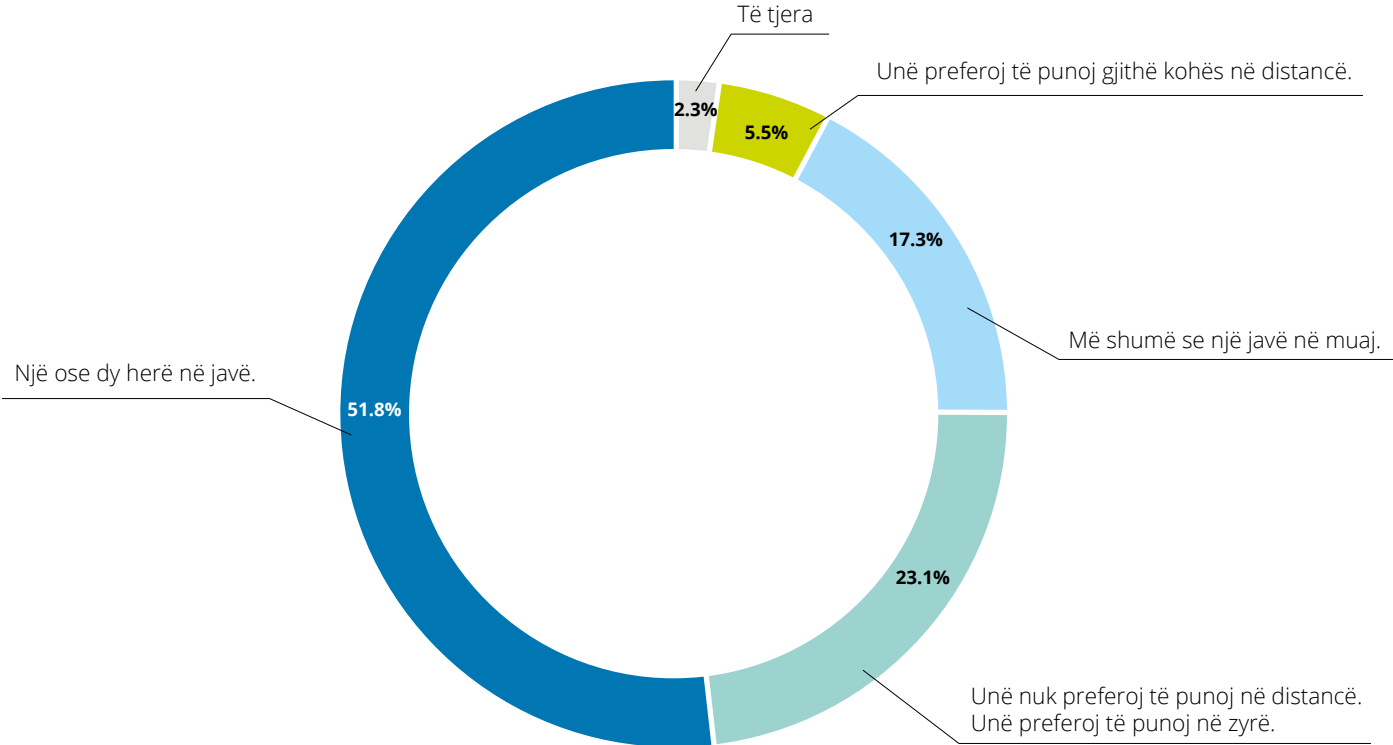


Të punuarit në formë hibride, preferencat e të rinjve

Me ardhjen e COVID 19 dhe masave që u morën nga qeveria për mbrojtjen dhe sigurinë e qytetarëve, shumë kompani ashtu si dhe universitete u detyruan të përqafonin të punuarit/mësuarit në distancë. Kjo mënyrë e re pune solli edhe diskutimin më të madh që po haset lidhur me të ardhmen e punës. Pjesa më e madhe e jona përpara pandemisë njihte një mënyrë pune, atë nga zyra; gjatë pandemisë mësuam sesi të punonim nga shtëpia dhe sot, kur kemi pasur mundësi të jetojmë të dy mënyrat, diskutojmë sesi do të donim të ishte e ardhmja e punës: plotësisht në zyrë- formë hibride- apo plotësisht në shtëpi.

Për vetë rëndësinë që ka forma e punës, edhe të rinjve pjesëmarrës në vërtetim iu drejtua kjo pyetje. 51.8 përqind e të anketuarve u përgjigjën një ose dy herë në javë do të preferonin të punonin në distancë. Gjithashtu një numër i konsiderueshëm janë përgjigjur se preferojnë të punojnë më shumë se një javë në muaj në distancë (17.3 përqind)

Të punuarit në formë hibride

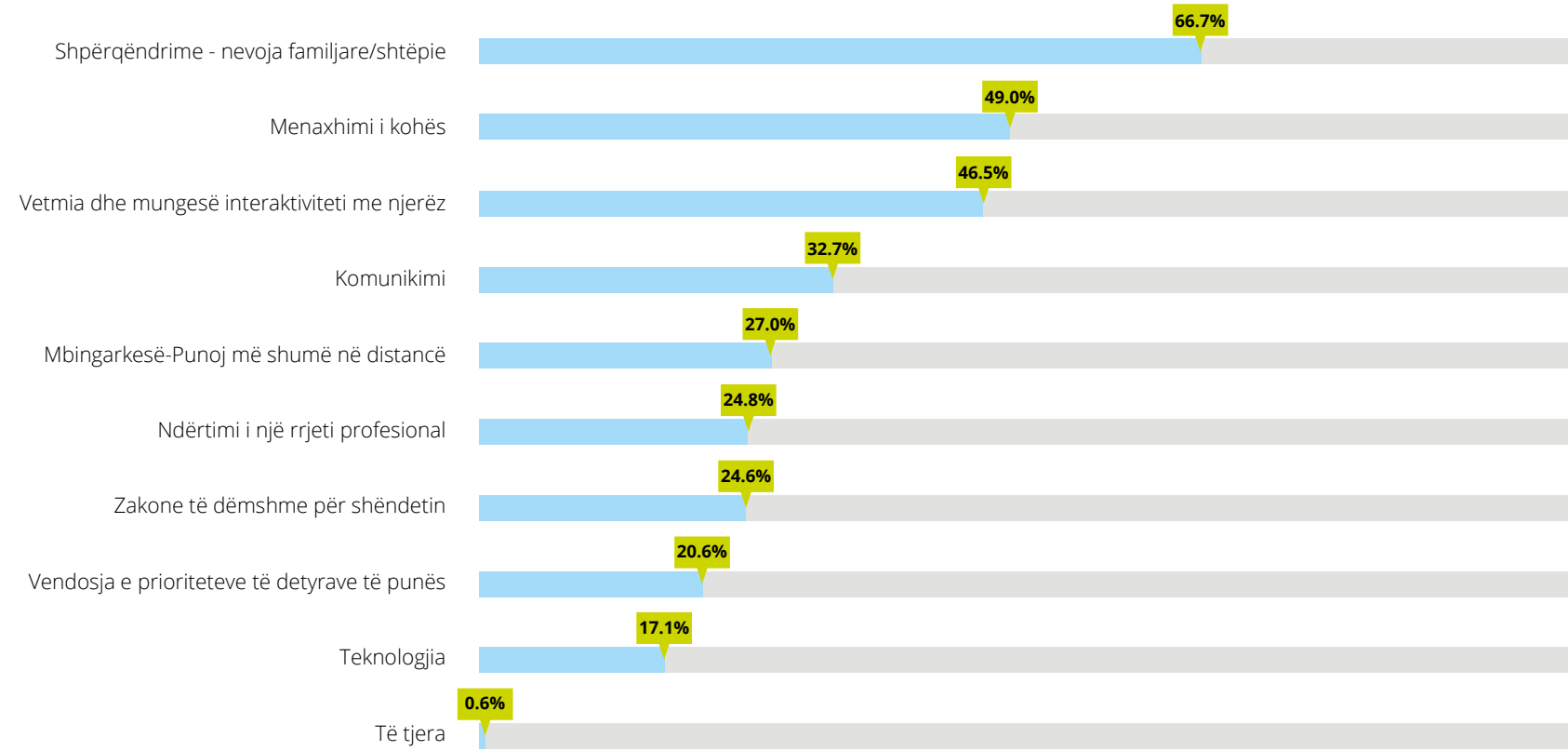


Vështirësitë më të madhe gjatë të punuarit në mënyrë hibride

Pavarësisht dëshirës dhe prirjes për të punuar në mënyrë hibride, të rinjtë janë shprehur se kanë hasur disa vështirësi gjatë kësaj periudhe, ku më kryesoret janë shpërqendrimet për nevoja familjare/shtëpie (66.7 përqind), menaxhimin e kohës (49 përqind), mungesën e ndërveprimit me kolegët (46.5 përqind) por dhe komunikimi apo mbingarkesa me punë.

Pavarësisht këtyre, kompanitë sot të gjendura përballë sfidave që sjell e ardhmja e punës, duhet të konsiderojnë nevojat e punonjësve dhe lehtësimin e mëtejshëm të të punuarit në distancë.

Cilat do të ishin sfidat më të mëdha gjatë punës në distancë?



Organizimi i formës së punësimit

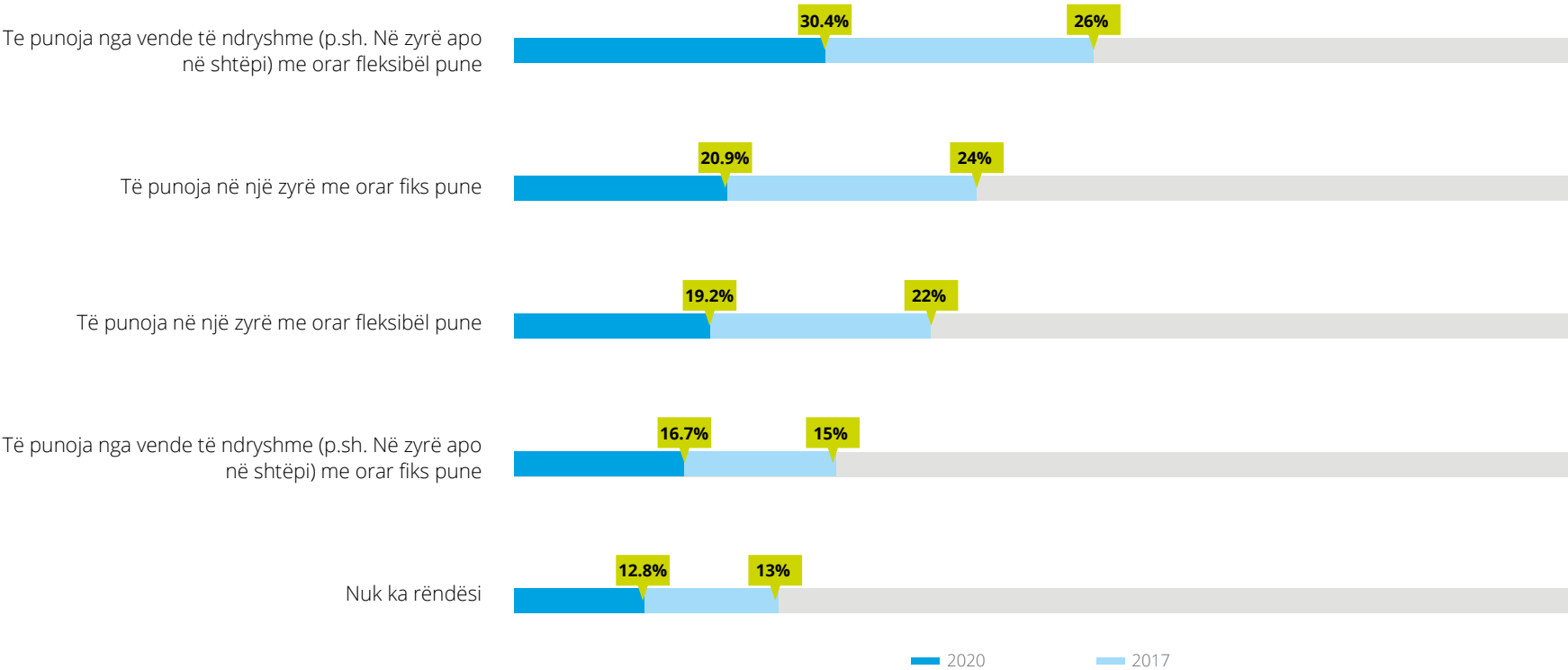
Pjesë shumë e rëndësishme e marrëdhënies së punësimit, është edhe mënyra e organizimit të punës në aspektin e formës së marrëdhënies kontratuale, kohës dhe mjedisit të punës nisur dhe nga ndryshimet që pandemia COVID-19 ka sjellë.

Krahasuar me rezultatet e vërtetimit në edicionin e mëparshëm, dallohet lehtësisht një ulje të dëshirës së të rinjve për të punuar me kohë të plotë në zyrë, me orë fleksibël ose jo.

Ajo që dominon dhe përkthehet në mënyrën se si të rinjtë e sotëm e shohin vendin e punës, është një punë që u jep atyre mundësinë për të punuar nga vende të ndryshme (p.sh. në zyrë ose në shtëpi) dhe me orar fleksibël të punës.

Të njëjtat preferenca vihen re dhe në shtetet e tjera të rajonit.

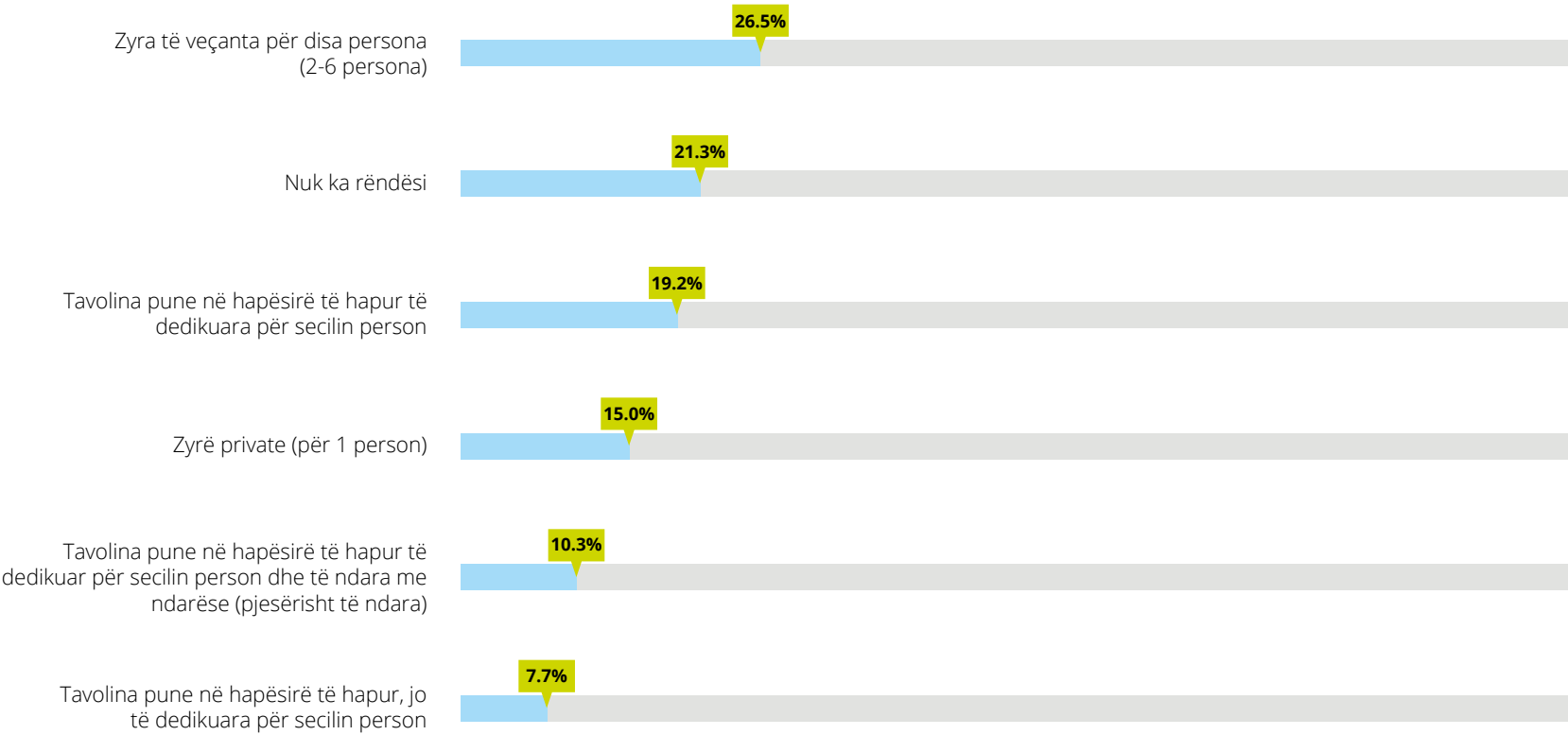
Çfarë lloji organizimi të punësimit do të preferonit?



Zyra dhe organizimi i saj

Po ashtu, të rinjtë sot preferojnë një ambient pune, me zyra të dedikuara, megjithatë për tu vënë në dukje është edhe fakti se një pjesë e madhe e tyre mendojnë se organizimin i hapësirave të zyrës nuk është i rëndësishëm.

Çfarë lloji organizimi të ambientit të zyrës do të preferonit?

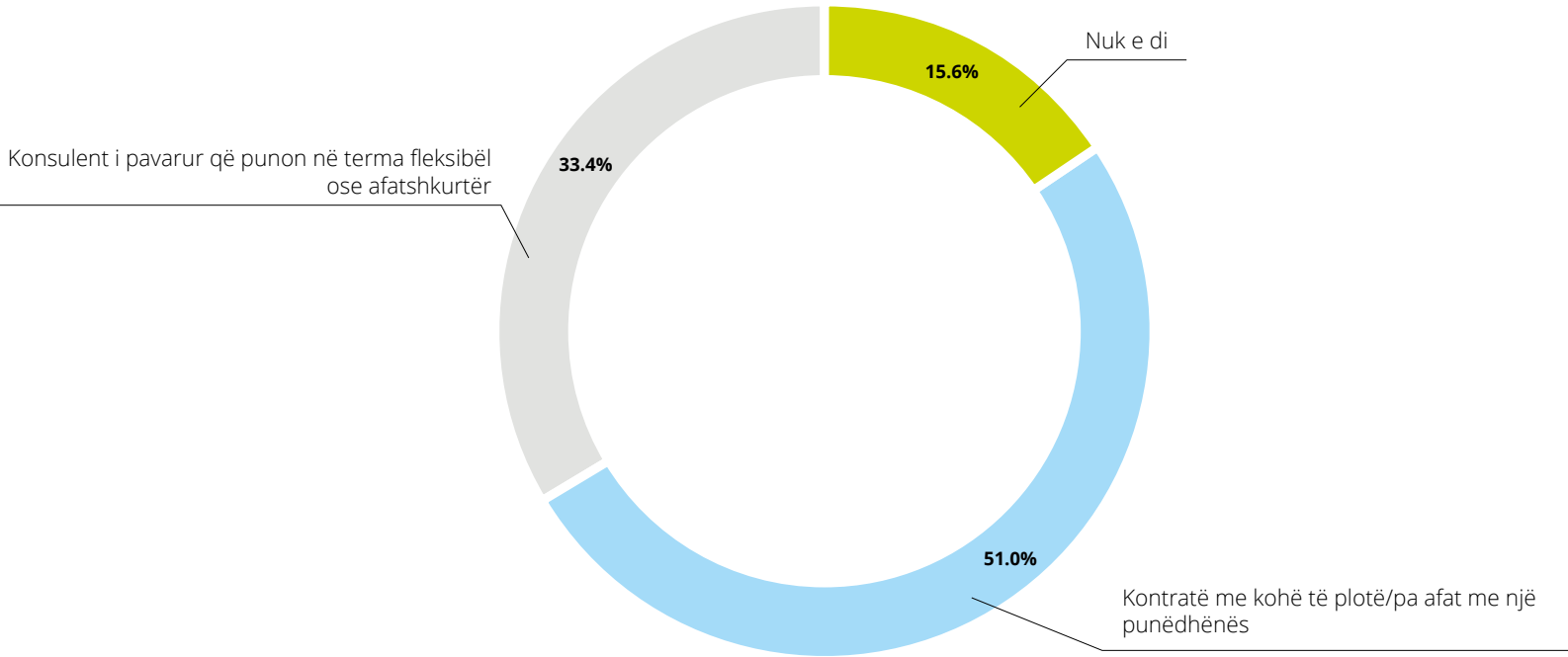


Nëse do të bënit një zgjedhje duke marrë parasysh se për çdo zgjedhje do të fitoni të njëjtën shumë parash, cilin nga ‘opsionet’ do të preferonit?

Për të rinjtë në vend por jo vetëm, aksesit në informacion sot dhe në tregun e punës në përgjithësi, u jep atyre mundësinë të vlerësojnë atë që ofrojnë punëdhënësit të ndryshëm dhe cilat janë praktikisht më të mira të punësimit. Kompanitë për të qenë sa më atraktive në treg dhe për të identifikuar si punëdhënësit të zgjedhur, si element të fushatave të Brandit të Punonjësve promovojnë edhe paketat e benefiteve që ofrojnë për punonjësit.

Një tendencë që po vërehet gjithmonë e më shumë në rritje është edhe dëshira e të rinjve për të angazhuar si freelancer ose konsulentë me kompani, me orare pune fleksibël ose në bazë projektesh. Edhe kjo mënyrë e re e të punuarit, lidhet me nevojën e të rinjve për të pasur një balancë të mirë punë-jetë dhe mundësi për të angazhuar në aktivitetet e tjera sociale përveç punës. Kjo formë punësimi u jep atyre fleksibilitetin e nevojshëm për të siguruar balancën punë-jetë.

Nëse do të bënit një zgjedhje duke marrë parasysh se për çdo zgjedhje do të fitoni të njëjtën shumë parash, cilin nga ‘opsionet’ do të preferonit?



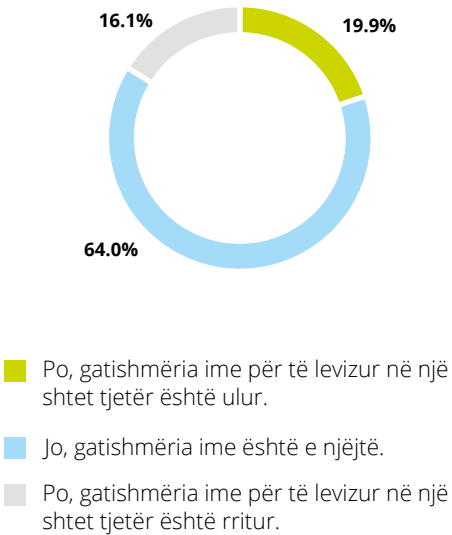
Transferimi (Mobiliteti)

Një temë e nxehtë diskutimi në vendin tonë lidhet edhe me largimin e të rinjve nga vendi për shkak të punës. 86.3 përqind e të rinjve do të ishin të gatshëm të zhvendoseshin në një shtet tjetër për shkak të punës. Vihet re një ulje e këtij trendi krahasuar me vitet e mëparshme, sidomos në rastin e atyre të cilët janë absolutisht të gatshëm për tu zhvendosur.

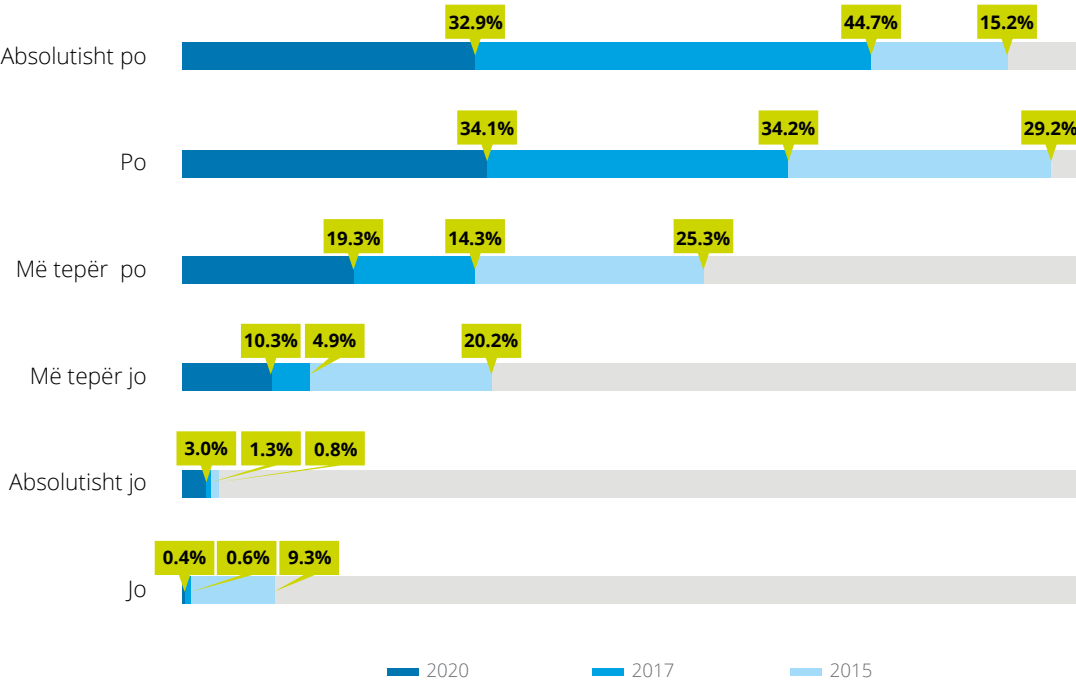
Pyetur nëse pandemia COVID-19 ka ndikuar në gatishmërinë e tyre, vetëm 19.9 përqind janë shprehur se gatishmëria e tyre është ulur. Pjesa tjetër konfirmojnë se kjo gatishmëri nuk ka ndryshuar (64 përqind) apo është rritur (16.1 përqind).

Edhe në nivel rajonal, të rinjtë do të ishin të gatshëm të zhvendoseshin jashtë vendit për shkak të punës. E lidhur kjo edhe me dëshirën e tyre për tu zhvilluar profesionalisht, për të përfituar përvoja të larmishme pune dhe jetësore, ky aspekt mund të konsiderohet si një karakteristikë e brezit Millennials.

A ka ndikuar në ndonjë mënyrë pandemia COVID-19 në gatishmërinë tuaj për të lëvizur në një shtet tjetër për shkak të punës?



Jeni i/e gatshëm/me të lëvizni në një shtet tjetër për shkak të punës?



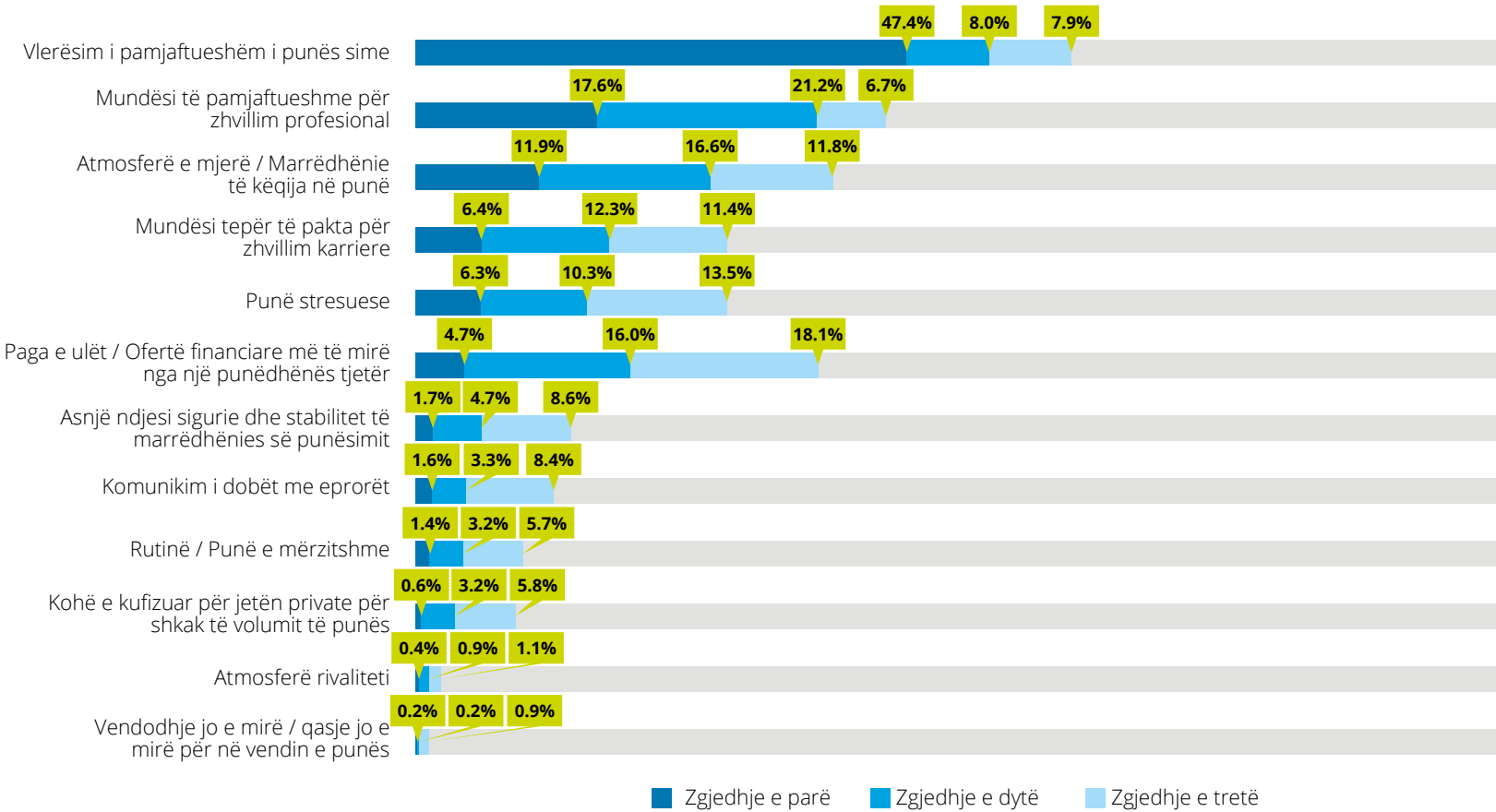
Arsyet kryesore për të ndryshuar një punëdhënës

Elementi i fundit i cili plotëson profilin e të rinjve lidhur me punën janë edhe arsyet kryesore për të ndryshuar punëdhënës.

Të dhënat tregojnë se paga e ulët, nuk është vlerësuar si aspekti parësor nga pjesëmarrësit në vrojtim për ndryshimin e punëdhënësit. 47.4 përqind e tyre janë përgjigjur se mos-vlerësimi i punës së tyre është komponenti kryesor i cili do ti orientonte ata drejt marrjes së një vendimi për të ndryshuar punëdhënës; 17.6 përqind e tyre shprehen se pamjaftueshmëria e mundësive për zhvillim dhe rritje profesionale do i orientonte ata drejt kërkimit të varianteve të tjera dhe 11.9 përqind e konsiderojnë atmosferën e keqe dhe marrëdhëniet jo të mira në punë si shkaktarët kryesorë që çon në prishjen e marrëdhënies së punës.

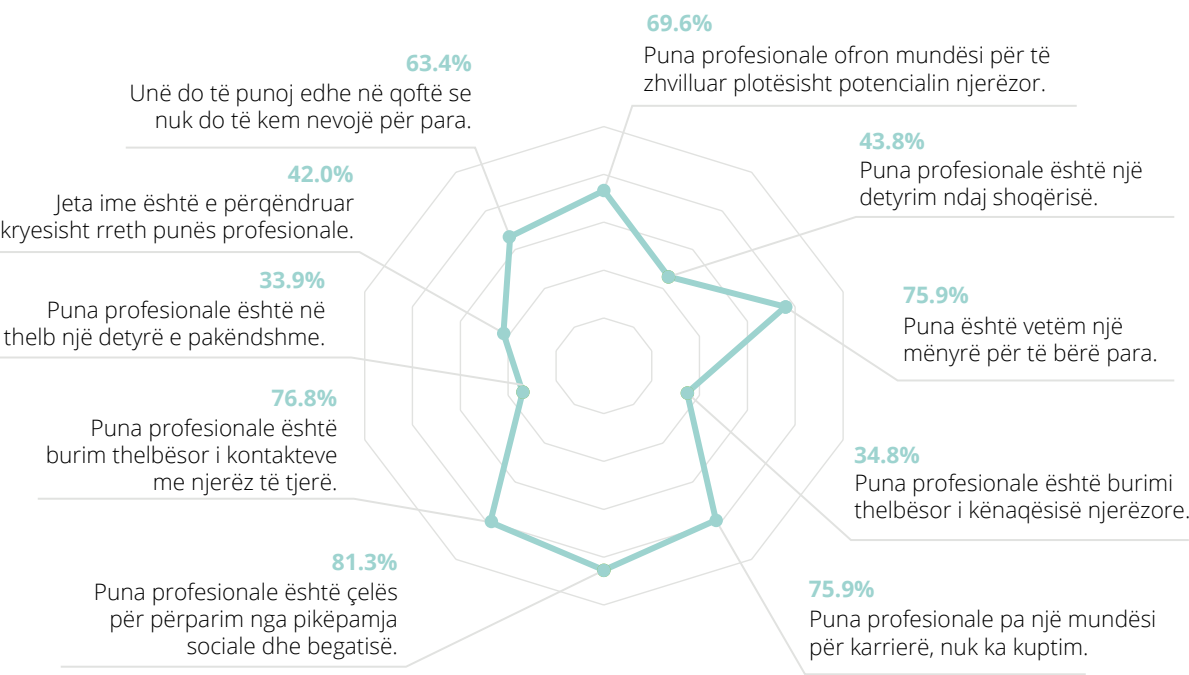
Të gjithë këto elementë thërrasin për rëndësinë që duhet ti kushtojnë bizneset në vend sistemit të vlerësimit të performancës së punonjësve dhe lidhjen e saj me skemat e shpërblimit dhe shtegun në karrierë.

Cilat janë ose mund të jenë arsyet kryesore për ju për të ndryshuar një punëdhënës?

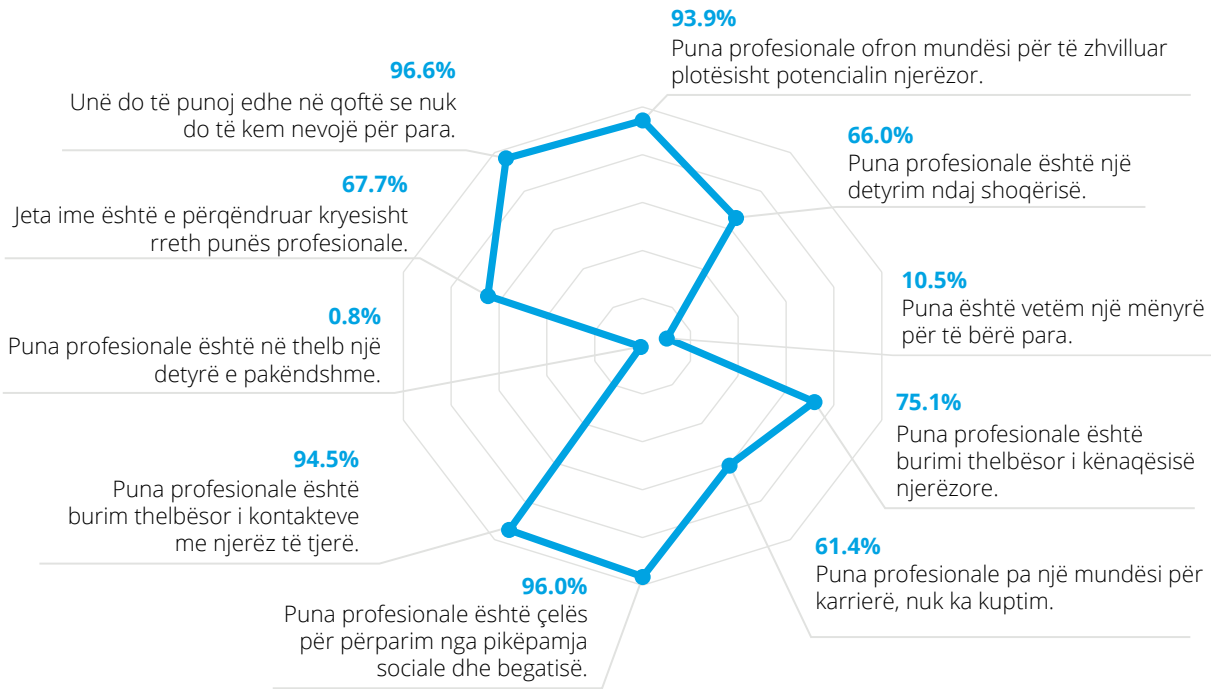


Qendrimi ndaj punës - përmbledhje sipas katër grupeve

Spektatorët

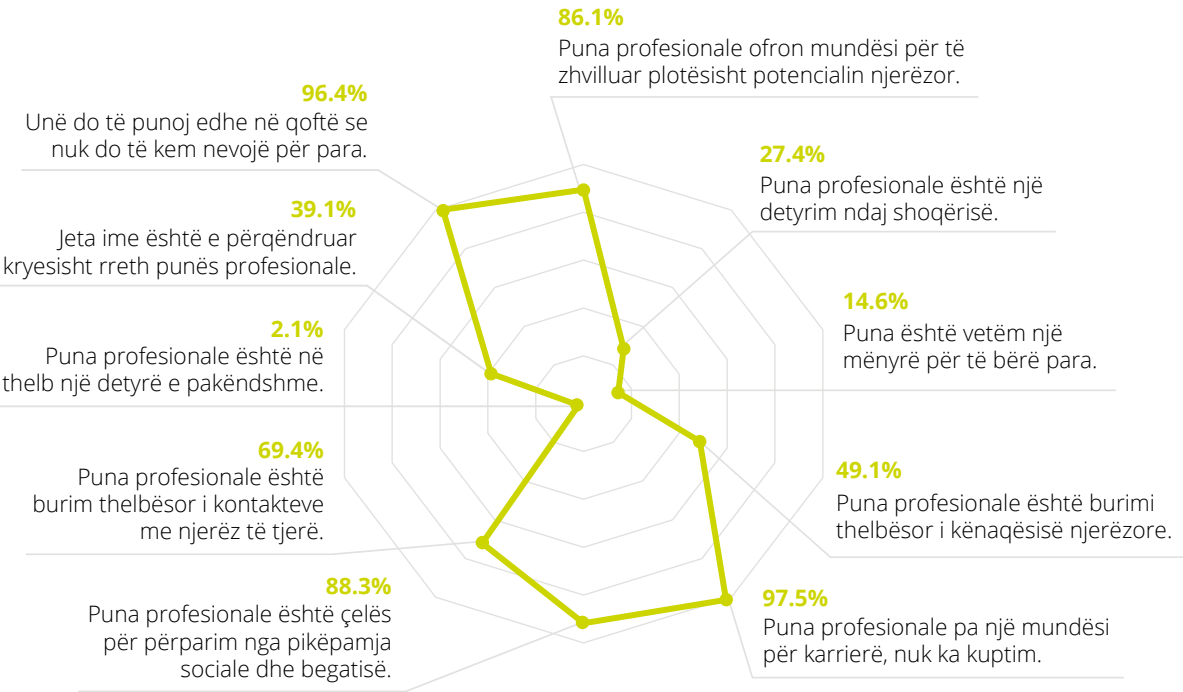


Punëtorët e zellshëm

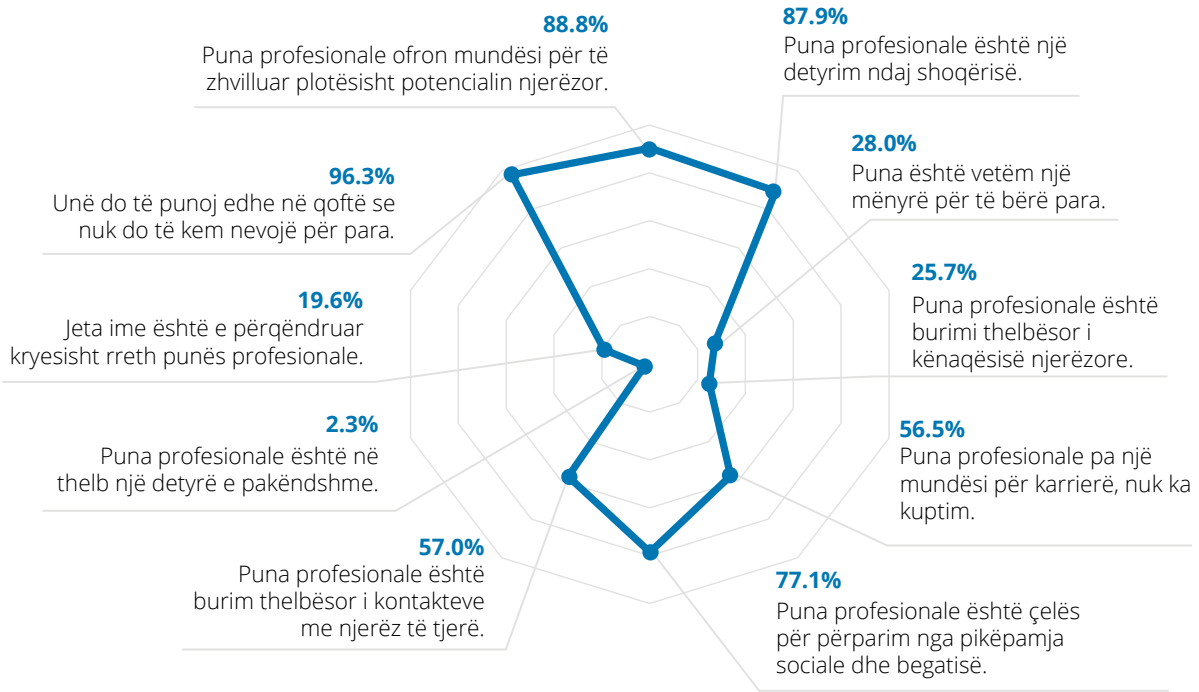


Qendrimi ndaj punës - përmbledhje sipas katër grupeve

Përparuesit e shpejtë



Të gjithëanshmit



Puna dhe Udhëheqja

Vlerësimi për rolin e udhëheqësit dhe rëndësia e diversitetit për të rinjtë

Debati mbi udhëheqjen

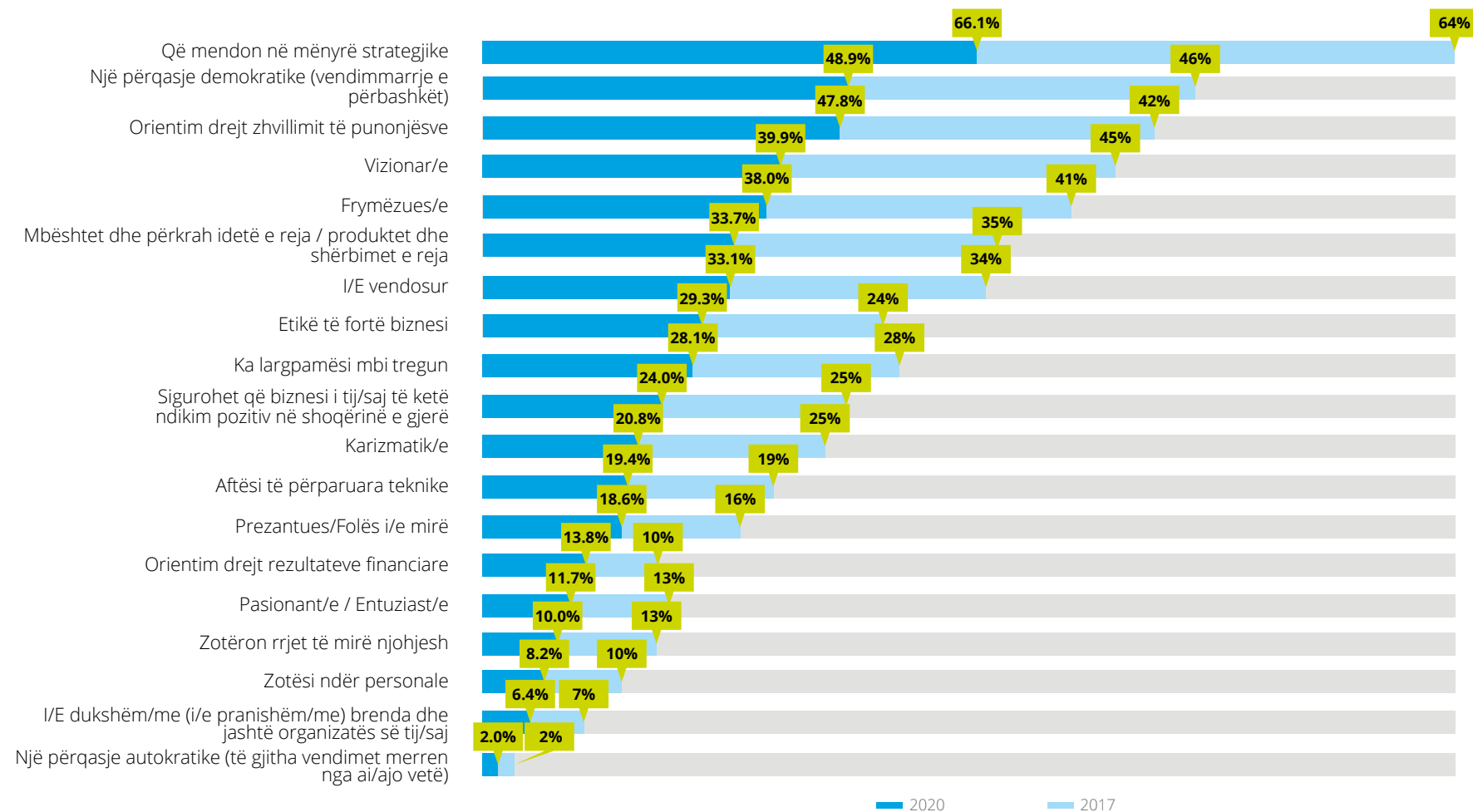
Imazhi i udhëheqësit të preferuar tek të rinjtë në Shqipëri është dikush që mbi të gjitha, mendon në mënyrë strategjike, ka vendimmarrje demokratike, është vizionar dhe frymëzues, si dhe që ka në fokus zhvillimin e punëmarrësve.

Megjithatë, këtotribute të udhëheqësit ndryshojnë nga njëra grup-moshë në tjetrën. Kështu, për të rinjtë 25-30 vjeç, udhëheqësit duhet të jenë të orientuar drejt zhvillimit të punëmarrësve dhe të kenë një përjasje demokratike.

Për grup moshën 18-22 vjeç, një udhëheqës vizionar dhe i vendosur është shumë më i rëndësishëm për organizatën. Dallime vihen re edhe mes meshkujve dhe femrave, ku për meshkujt udhëheqësi duhet të jetë vizionar, i vendosur, karizmatik dhe të ketë aftësi të përparuara teknike; ndërsa për femrat, ai duhet të jetë në radhë të parë i orientuar drejt zhvillimit të punëmarrësve, të ketë etikë të fortë biznesi dhe të sigurojë që veprimtaria e biznesit ka ndikim pozitiv në shoqëri.

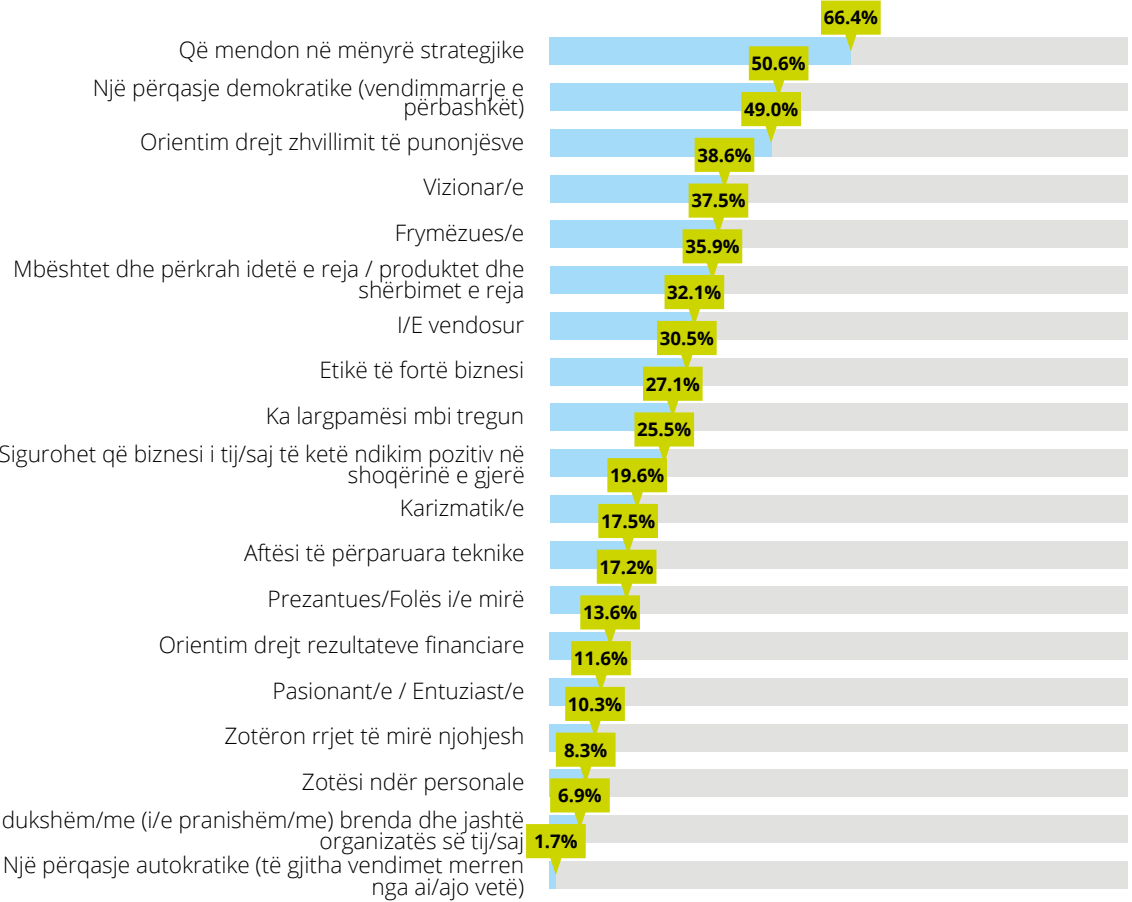
Nga ana tjetër, në dallim nga të rinjtë Shqiptarë, për të rinjtë e Evropës Qendrore të qenurit karizmatik dhe frymëzues janë ndër atributet kryesore që duhet të ketë një udhëheqës.

Si do ta përkufizonit një “udhëheqës/lider të vërtetë”? Cilat janë zotësitë, aftësitë, apo atributet që ata “duhet” të kenë?

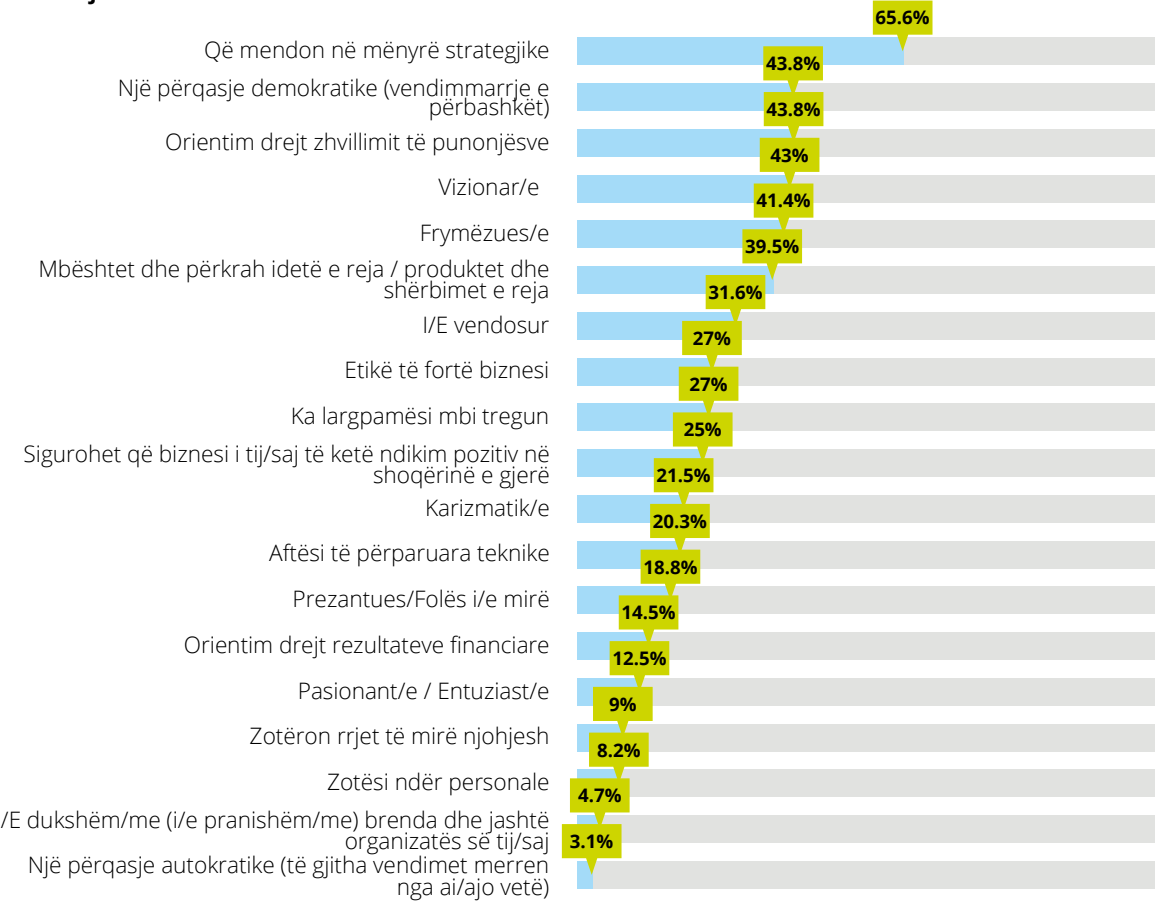


Si do ta përkufizonit një “udhëheqës/lider të vërtetë”? Cilat janë zotësitë, aftësitë, apo atributet që ata “duhet” të kenë?

Femra



Meshkuj



Diversiteti dhe përfshirja

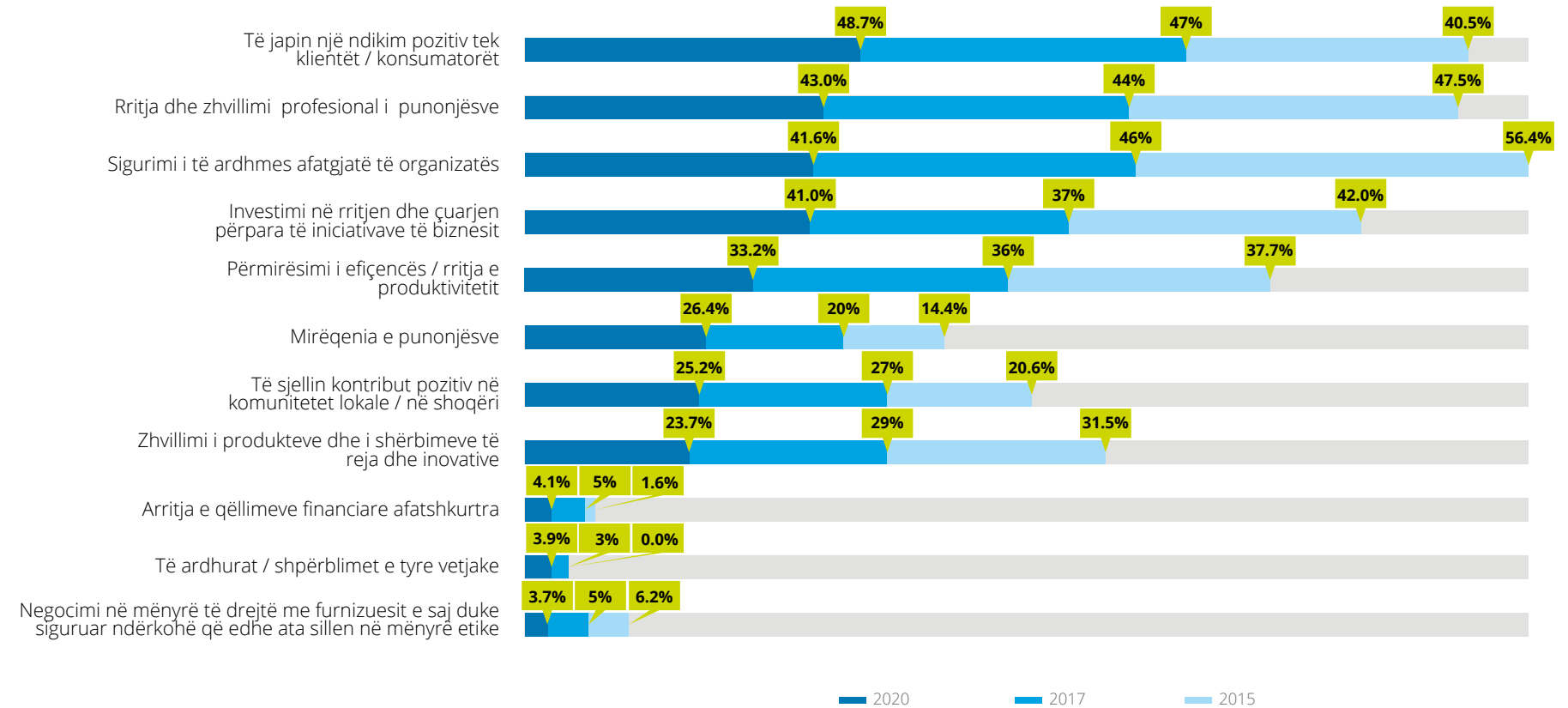
Duke e zbërthyer më tej perceptimin e të rinjve mbi aftësitë që duhet të ketë udhëheqësi, vihen re ngjashmëri dhe dallime mes meshkujve dhe femrave. Për të dyja grupet është e rëndësishme që udhëheqësi të ketë aftësi të të menduarit në mënyrë strategjike. Nga ana tjetër, femrat vlerësojnë si aftësi të rëndësishme udhëheqjeje, sipas rëndësisë, përjasjen demokratike në vendimarrje, orientimin drejt zhvillimit të punonjësve, të qenit vizionar dhe frymëzues. Ndërkohë për meshkujt, përveç përjasjes demokratike, më e rëndësishme është të qenit vizionar, frymëzues dhe më pas i vendosur.

Debati mbi udhëheqjen

Pjesëmarrësit në vërtetim janë pyetur edhe për përparësitë që duhet të kenë udhëheqësit e bizneseve sipas mendimit të tyre.

Lidhur me këtë, rezultojnë se nga këndvështrimi i të rinjve, udhëheqësit duhet të kenë në përparësi dhënien e një ndikimi pozitiv tek klientët (48.7 përqind), rritjen dhe zhvillimin profesional të punëmarrësve (43 përqind) si dhe sigurimin e të ardhmes afatgjatë të organizatës (41.6 përqind), prioritete këto të cilat reflektojnë të njëjta perceptime nga të rinjtë si në edicionet e mëparshme të këtij vërtetimi.

Cilat duhet të jenë prioritetet kryesore të udhëheqësve / liderëve të bizneseve/ organizatave?



Diversiteti dhe përfshirja

Diversiteti dhe përfshirja (inclusion) sipas raportit të Deloitte Global (1), është një nga çështjet më të rëndësishme sot, pasi shihet si një burim suksesi në biznes, nëse promovohet dhe kurohet siç duhet. Madje për të rinjtë, sidomos për brezin “Millenials”, diversiteti dhe përfshirja në çështjet e organizatës, si dhe dëgjimi i zërit të tyre, është një nga nevojat thelbësore për ta në jetën organizative.

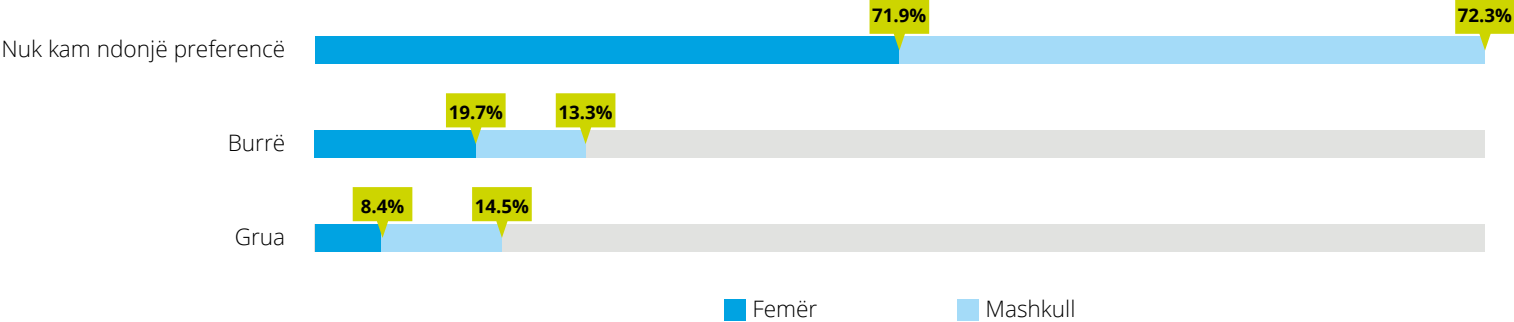
Sipas Deloitte Global (1) ekipet e punës që kanë një diversitet dhe kulturë të shëndetshme përfshirjeje, rezultojnë të jenë më inovatore, kreative e që performojnë më mirë, duke e kthyer diversitetin dhe përfshirjen një burim avantazhi konkurrues.

Për të rinjtë nuk ka rëndësi nëse eprori i tyre është femër apo mashkull, por aftësia e tij si udhëheqës.

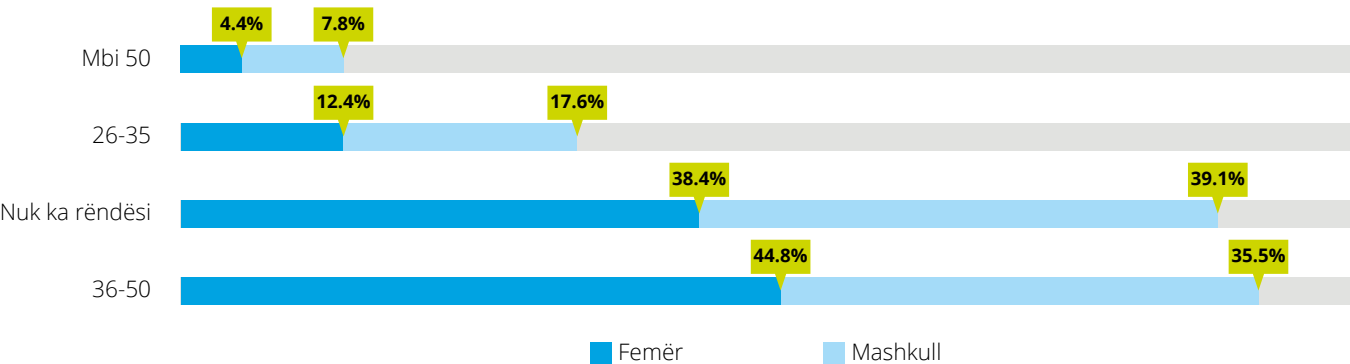
Përsa i përket moshës së eprorit, konfirmohet preferenca si në edicionet e kaluara të këtij vrojtimi.

Shumica e të rinjve parapëlqejnë që ai ose ajo të jetë në moshën 36-50 vjeç, ku me një dominim të lehtë meshkujt preferojnë më shumë se femrat që eprori i tyre të jetë në moshën 26-35 vjeç.

Do të preferoja që shefi im të ishte



Nëse do të kishit mundësi të zgjidhnit, në cilën moshë do të preferonit të ishte eprori juaj?

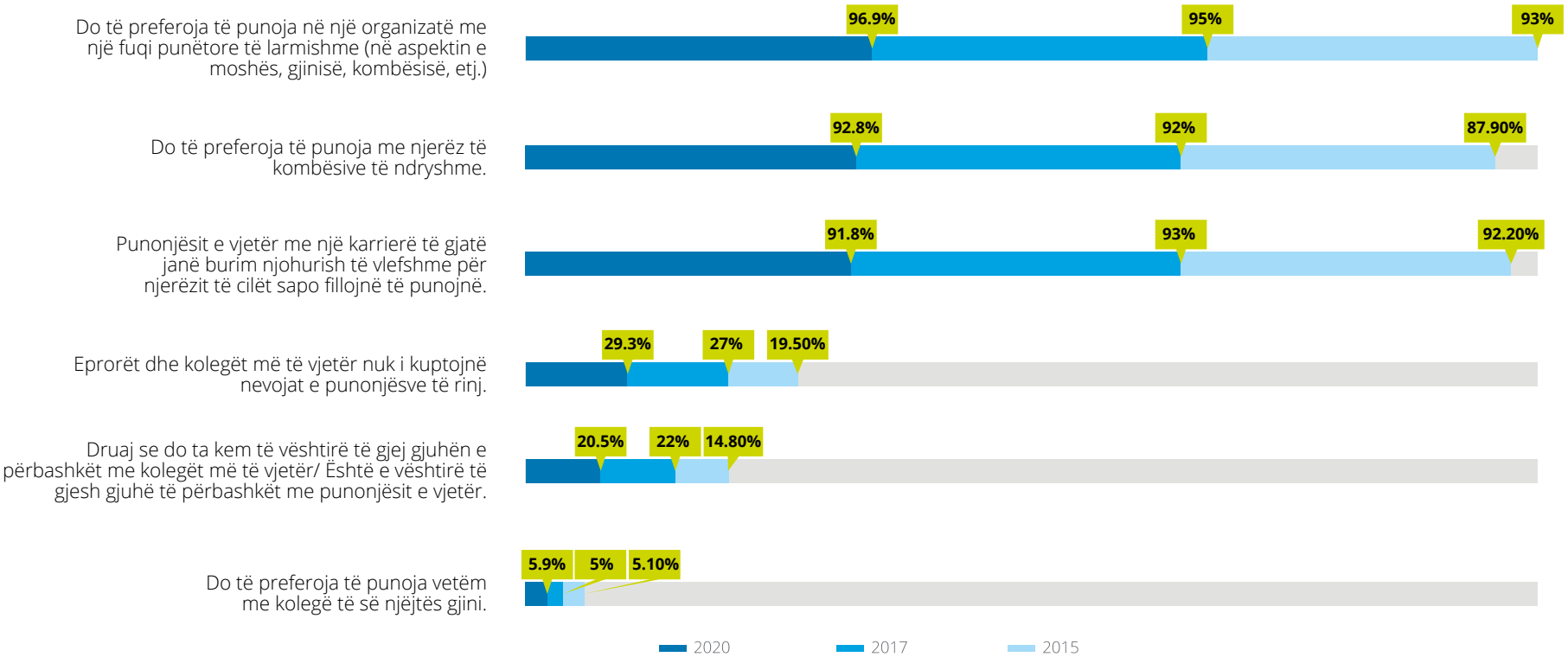


Diversiteti dhe përfshirja

96.9 përqind e të rinjve e vlerësojnë diversitetin dhe do të donin të punonin në një organizatë me një fuqi punëtore të larmishme në aspektin e moshës, gjinisë, kombësisë, etj.

Në lidhje me dallimet e brezave, është frymëzues fakti se 91.8 përqind e të rinjve pjesëmarrës në vrojtim, i vlerësojnë punonjësit e vjetër me një karrierë të gjatë, si burim njohurish të vlefshme dhe mbështetjeje për zhvillim profesional për ata që sapo nisin rrugëtimin në jetën profesionale.

Deri në çfarë mase pajtoheni me pohimet e mëposhtme?



Konkluzion

Përmbledhje e gjetjeve kryesore të raportit

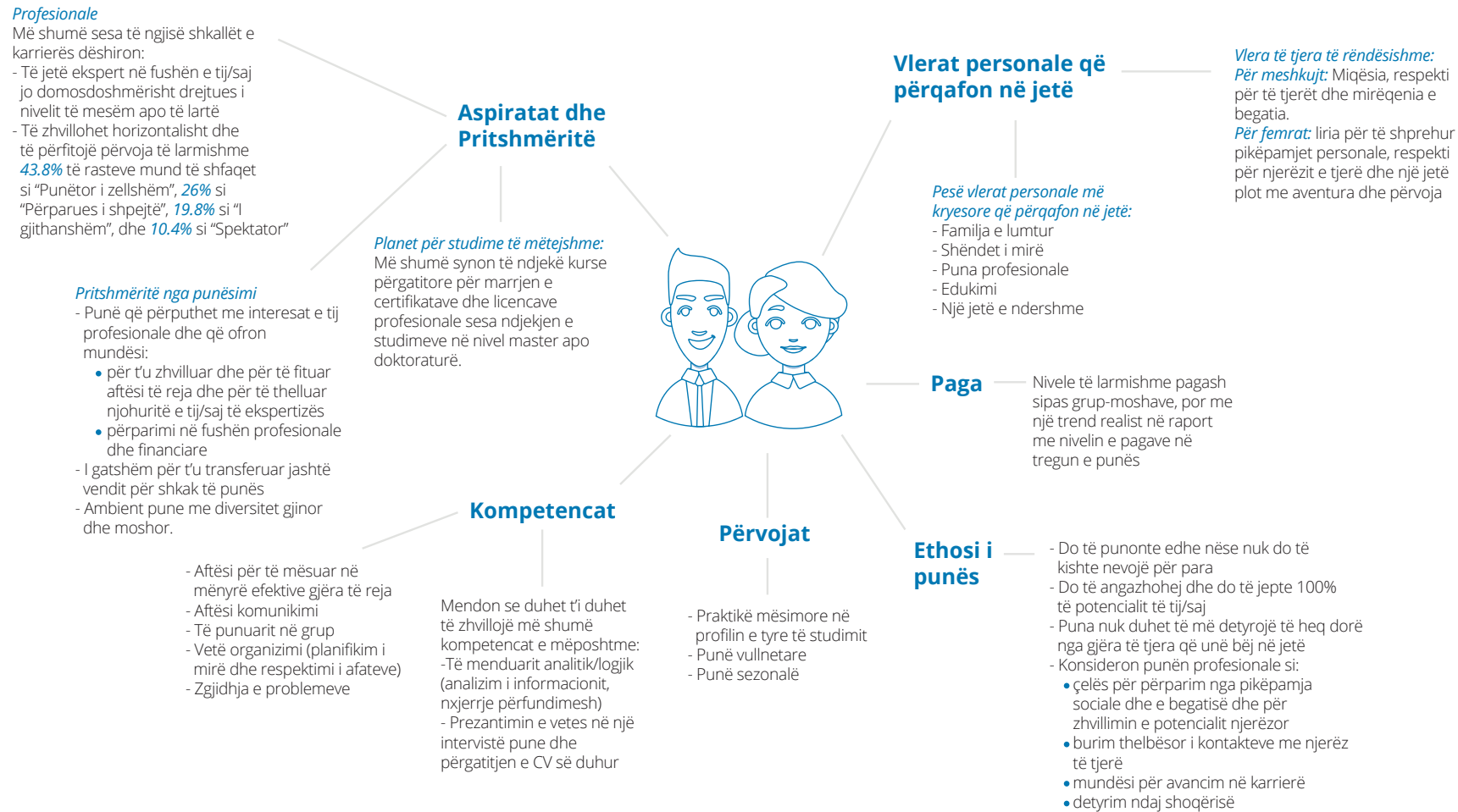
Profilet e “Punëmarrësit” dhe të “Punëdhënësit” të preferuar sipas perceptimit të të rinjve në Shqipëri

Në përmbyllje të raportit, kemi ndërtuar një profil të përgjithshëm të punëmarrësit të brezit Millennials dhe Gen-Z, si dhe profilin e Punëdhënësit të preferuar të tyre. Këto profile, megjithëse mund të kenë një tipar përgjithësues, besojmë se mund të shërbejnë si orientim për punëdhënësit në vendin tonë në procesin e përzgjedhjes së punëmarrësve të tyre të ardhshëm, apo për të kuptuar sjelljet dhe aspiratat e punëmarrësve aktualë që i përkasin këtij brezi. Vlen të thekshohet se krahasuar me raportin e edicionit të kaluar, vërehen pak dallime në këto profile.

Ekipi i Deloitte i konsideron gjetjet e këtij raporti shumë të rëndësishme për t'u zbatuar në proceset e rekrutimit, sidomos me trendet e reja që lidhen me të ardhmen e punës të kushtëzuar edhe nga situata e krijuar nga pandemia COVID-19.



Punëmarrësi i brezit “Millennials” dhe “Gen-Z”:



Punëdhënësi i parapëlqyer nga të rinjtë e brezit “Millennials” dhe “Gen-Z”:



Kontaktet

Deloitte Albania shpk

Roden Pajaj

Director
Human Resources
rpajaj@deloittece.com

Anisë Kodhelaj (Abazi)

Manager
Human Resources
aabazi@deloittece.com

Hergert Hoxha

Senior Coordinator
Human Resources
hhoxha@deloittece.com

Elda Fejzo

Brand & Visual Identity Assistant
Clients & Markets
efejzo@deloittece.com



This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL”), its global network of member firms or their related entities (collectively, the “Deloitte organization”) is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser.

No representations, warranties or undertakings (express or implied) are given as to the accuracy or completeness of the information in this communication, and none of DTTL, its member firms, related entities, employees or agents shall be liable or responsible for any loss or damage whatsoever arising directly or indirectly in connection with any person relying on this communication. DTTL and each of its member firms, and their related entities, are legally separate and independent entities.

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

© 2021. For information, contact Deloitte Albania.

www.deloitte.com/firststeps