

SUSTAINABLE WATER MANAGEMENT IN A *Changing Climate*

13th BALKANS JOINT CONFERENCE
AND EXHIBITION



11-12-13 NOVEMBER 2025
DURRËS, ALBANIA

Roli i Kryeshefit Ekzekutiv në avansimin e kompanive të ujit - Rasti i KRU Mitrovica

Dr. Sc. Ilir Rodiqi, Instituti Nomad

Bashkim Kurti, KRU Mitrovica

Durrës, 2025

Problemi

- Kompanitë e ujit në Kosovë avansojnë me hapa të ngadalshëm!
- Humbjet e ujit signalizojnë se efikasiteti i kompanive ende nuk është i kënaqshëm.

“Edhe në vitin 2021 uji i pafaturuar (UPF) vazhdon të jetë tejet i lartë dhe mbetet sfida më e madhe me të cilën është duke u përballur sektori i ujit në Kosovë. Për 15 vite me radhë UPF shprehur në përqindje për sektorin si tërësi pothuajse nuk ka ndryshuar dhe është në nivelin 55 – 61%...”

(ARRU – Raporti vjetor i performancës 2021)

- Në mesin e kompanive që ka arritur kërcim në performancë që nga viti 2022, është KRU Mitrovica;
- Ky avansim ndërlihet me angazhimin e Kryeshefit të ri dhe masat e ndërmarra.

Synimet

1. Ky punim synon identifikimin e veprimeve që ka ndërmarrë niveli kulmor në KRU Mitrovica;
2. Objektivë është identifikimi i principeve të domosdoshme ose të preferuara që kryeshefat ekzekutiv duhet t'i aplikojnë për t'a zhvilluar kompaninë e ujit në drejtim të duhur;
3. Kjo kornizë e identifikuar mund të përdoret si resurs për sistemin dhe programet e trajnimeve për ngritjen e kapaciteteve të menaxherëve në kompanitë e ujit dhe kanalizimit.

Rasti i KRU Mitrovica

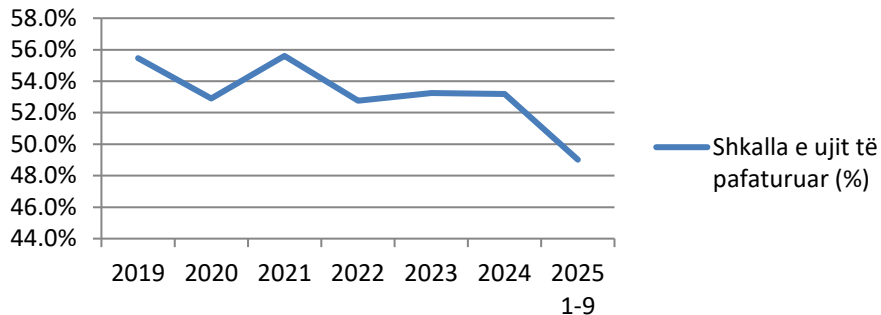
Historikisht, në mesin e 7 KRUve në Kosovë, KRU Mitrovica ka qënë në grupin e kompanive me performancë më të dobët;

Më 2021/2, lidershipi i ri identifikon çështjet kritike brenda Kompanisë:

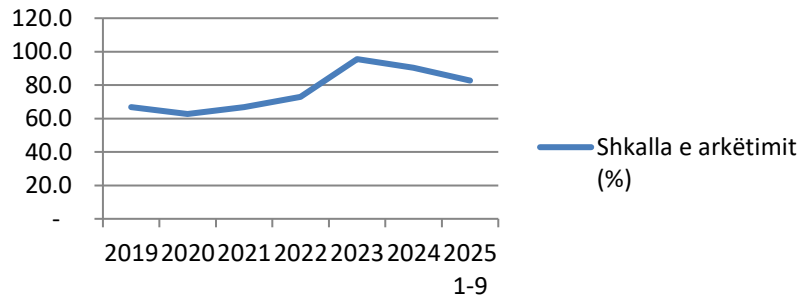
Përformanca financiare	Mungesë fondesh, vonesa në pagesa të energjisë, pagave, apo materialeve, dhe varësi nga subvencionet e qeverisë.
Përformanca teknike	Humbje të mëdha në rrjet, vonesa në intervenime, pajisje të vjetëruara.
Efikasiteti i njësive apo punëtorëve	Mungesë koordinimi dhe komunikimi.
Kapaciteti i stafit	Mesatar; mungesë iniciative për punë dhe zhvillim profesional.
Kujdesi për konsumatorin	Jo i kënaqshëm; mungesë komunikimi, llogaridhënieje dhe qasje jo profesionale në raport me konsumatorin.
Kultura e punës (raportet , disiplina, llogaridhënia, bashkëpunimi, komunikimi)	Raporte jo të mira ndërpersonale (xhelozzi, mungesë respekti të ndërsjellë), mosrespektim i orarit të punës, komunikim jo i kënaqshëm, etj.

Indikatorët e performancës gjatë viteve

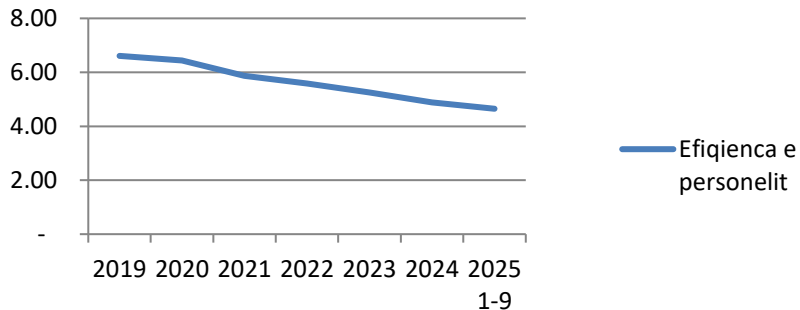
Shkalla e ujit të pafaturuar (%)



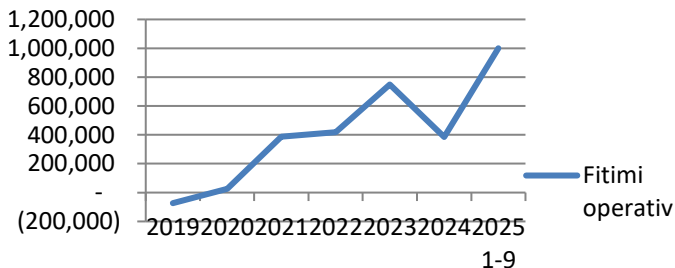
Shkalla e arkëtimit (%)



Efiçienca e personelit



Fitimi operativ



Veçoritë e liderit të ri

- **Përvoja e sektorit privat** – pragmatizimi dhe ndërmarrësia
- **Përvoja nga puna në bankë ndërkombëtare** – disiplina financiare dhe organizative
- **Edukimi në ekonomi** – njohja e koncepteve ekonomike dhe menaxherike
- **Integriteti personal** – raporti ndaj punës, bashkëpunëtorëve, dhe rrethinës konsumuese.

Vendimet e KShE dhe përvojat e aplikuara

- **Vendimet në fillim të mandatit:**
 - *Nivelizimi i pagave me qëllim të trajtimit të drejt.*
 - *Takimet e rregullta me menaxhment dhe staf për të kuptuar drejt situatën në Kompani*
 - *Kampanja ndërgjegjësuese (për stafin dhe konsumatorin),*
 - *Trajnim në fushën e komunikimit, organizimit, planifikimit.*
- **Përvojat dhe njohurit e përcjellura nga puna e kaluar:**
 - *Komunikimi,*
 - *transparenca,*
 - *ndërtimi/përmirësimi i raporteve,*
 - *qasja profesionale,*
 - *marrja e përgjegjësive dhe llogaridhënia.*

Intervenimet konkrete

- **Intervenimet fillestare:**
 - *Takime të rregullta duke siguruar që mesazhi ka arritur qëllimin.*
 - *Fuqizimi i njerëzve.*
 - *Komunikimi me konsumatorët (drejtpërdrejt apo përmes rrjeteve sociale dhe zyrtare).*
 - *Vlerësimi i performancës dhe inkurajimi.*
- **Më vonë, intervenime tjera si:**
 - *Trajnime të stafit.*
 - *Ristrukturime të brendshme me qëllim optimizimin dhe ngritjen e shërbimit dhe proceseve.*
 - *Masa ndëshkuese deri në largim nga puna si zgjidhje e fundit.*

Rezultatet dhe problemet

- *Ngritja e cilësisë së shërbimit dhe kënaqshmërisë së konsumatorit.*
- *Pavarësia financiare (pa nevojë për subvencione nga viti 2022 për mbulime operative).*

Pengesat e brendshme:

- **Mungesë motivimi dhe iniciative** – *stafi nuk prioretizon zhvillimin profesional.*
- **Komunikim i mangët mes njësive** – *keqkuptime, vonesa në zbatim të vendimeve.*
- **Mungesë e kapaciteteve profesionale në pozitat kyçe** – *sidomos në fushat teknike.*
- **Rezistencë ndaj ndryshimeve** – *kultura e vjetër e punës që ngadalëson implementimin e reformave.*
- **Mungesë e mjeteve moderne të punës dhe digjitalizimit të plotë të proceseve** – *kufizon efikasitetin dhe transparencën.*

Pengesa të jashtme

- **Korniza ligjore dhe rregullative** – *procedura të gjata dhe ndonjëherë të paqarta për implementim të projekteve dhe investimeve.*
- **Investimet e pamjaftueshme kapitale** – varësi nga qeveria apo donatorët ndërkombëtarë.
- **Bashkëpunimi me komunat në veri** - *për zgjerimin e zonës së shërbimit.*
- **Mospagesa e rregullt e faturave.**
- **Kosto të larta të energjisë elektrike dhe materialeve teknike.**

Konkluzë

Korniza e intervenimeve të lidershipit në KRU

- **Ndërtimi i respektit të ndërsjellt dhe krijimi i besueshmërisë:**
Menaxhment – staf, mes stafit, Kompani – konsumator.
- **Zhvillimi i kapaciteteve të brendshme të stafit** - Identifikimi i mangësive dhe nevojave, trajnimet, monitorimi i performancës dhe shfrytëzimi i fidbekut.
- **Kjarrtësimi i proceseve, procedurave dhe ristrukturimi i brendshëm organizativ** - Forcimi i vijave të komunikimit, kjarrtësimi i roleve, vlerësimi i punës.
- **Disciplina financiare dhe operative** - Llogaridhënia, sistemi i prokurimit, sistemi menaxherik dhe kontrolli, menaxhimi i investimeve.
- **Investimi në rritjen e produktivitetit** - Pajisjet e avansuara, instalimi i softuerit dhe teknologjive informative, ulja e shpenzimeve.

Faleminderit