



# Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων

Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών  
Εμπόρων Ελλάδας

Αριστοτέλους 46, 104 33 Αθήνα, Τηλ. 210 8544666, Fax. 210 8543636

[www.imegsevee.gr](http://www.imegsevee.gr), [info@imegsevee.gr](mailto:info@imegsevee.gr)

**Ποιοτική Μελέτη για το επάγγελμα του «Στελέχους Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων»,**

**στο πλαίσιο του Υποέργου 3: Ποιοτική Έρευνα Αναγκών Δεξιοτήτων από τη Στέγη Ελληνικής Βιομηχανίας**

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού 2007-2013»
ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΑΞΗΣ	Δράσεις των κοινωνικών εταίρων για την αναγνώριση και πρόγνωση αναγκών δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας
ΦΟΡΕΑΣ ΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗΣ	Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ ΦΟΡΕΑΣ	IME ΓΣΕΒΕΕ
ΣΥΝΤΑΚΤΗΣ	ΣΤΕΓΗ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ



Ευρωπαϊκή Ένωση  
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ  
"ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ"  
Προσανατολισμός στον Άνθρωπο





## Περιεχόμενα

<b>Περίληψη.....</b>	<b>4</b>
<b>Executive Summary.....</b>	<b>6</b>
<b>1 Εισαγωγή.....</b>	<b>8</b>
<b>2 Επιλογή ειδικοτήτων .....</b>	<b>12</b>
<b>3 Περιγραφή δεξιοτήτων .....</b>	<b>15</b>
3.1 Γενικές δεξιότητες .....	15
3.2 Επαγγελματικές Δεξιότητες.....	17
3.3 Αναδυόμενες δεξιότητες.....	17
<b>4 Αναγκαιότητα ύπαρξης μηχανισμού πρόβλεψης δεξιοτήτων για τις υπό εξέταση ειδικότητες.....</b>	<b>28</b>
<b>5 Σύγχρονη σχετική βιβλιογραφία και πηγές άντλησης στοιχείων για τις ειδικότητες που εξετάζονται .....</b>	<b>33</b>
<b>6 Μεθοδολογία της έρευνας.....</b>	<b>35</b>
6.1 Μέθοδοι συλλογής δεδομένων στην ποιοτική έρευνα.....	35
6.2 Συνέντευξη έρευνας.....	36
6.3 Παρατήρηση .....	37
6.4 Ομάδες Εστίασης (focus groups).....	38
<b>7 Ανάλυση δεδομένων .....</b>	<b>39</b>
7.1 Συλλογή και διαχείριση ποιοτικών δεδομένων.....	40
7.2 Εμβάθυνση στα ποιοτικά δεδομένα .....	41
7.3 Μεθοδολογία ανάλυσης.....	43
<b>8 Αποτελέσματα έρευνας .....</b>	<b>47</b>
<b>9 Σύνοψη συμπερασμάτων έρευνας.....</b>	<b>63</b>
<b>10 Βιβλιογραφία.....</b>	<b>66</b>

## Περίληψη

Η παρούσα Έκθεση παρουσιάζει τα αποτελέσματα της «Ποιοτικής Έρευνας αναγκών δεξιοτήτων στη Βιομηχανία Τροφίμων» που διεξήγαγε η Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας - ΣΕΒ. Η Ποιοτική Έρευνα πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του Έργου «Δράσεις των Κοινωνικών Εταίρων για την αναγνώριση και πρόγνωση αναγκών δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας».

Τα δύο επαγγέλματα που επελέγησαν προς εξέταση σύμφωνα με τις προδιαγραφές του Έργου ήταν αυτά του «Τεχνίτη Επεξεργασίας / Χειριστή Μηχανών Παραγωγής» και του «Στελέχους Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων» της Βιομηχανίας Τροφίμων. Στην παρούσα μελέτη αναλύεται το επάγγελμα του Στελέχους Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας για τον τομέα των Τροφίμων.

Η μεθοδολογία που εφαρμόστηκε για την υλοποίηση της ποιοτικής έρευνας περιελάμβανε έρευνα γραφείου και διενέργεια ημιδομημένων συνεντεύξεων με στελέχη επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνταν σε τομείς συναφείς με το εξεταζόμενο επάγγελμα καθώς και τη διενέργεια συναντήσεων ομάδων εστίασης όπου συμμετείχαν εκπρόσωποι επιχειρήσεων και συλλογικών φορέων επιχειρήσεων, συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων, στελέχη επιχειρήσεων, πανεπιστημιακοί, εκπρόσωποι κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης, εκπρόσωποι δημόσιων φορέων και οργανισμών κλπ.

Στις ομάδες εστίασης συζητήθηκαν τα χαρακτηριστικά των επαγγελμάτων και αναλύθηκαν οι απαιτούμενες δεξιότητες. Οι στόχοι από την υλοποίηση της ποιοτικής έρευνας στις ομάδες εστίασης ήταν η καταγραφή:

- Της κρισιμότητας των βασικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων για την άσκηση των υπό εξέταση επαγγελμάτων.
- Της επάρκειας ή έλλειψης που παρουσιάζει το ανθρώπινο δυναμικό στις δεξιότητες αυτές.
- Των παραγόντων που προκάλεσαν την έλλειψη αυτή.

- Των νέων αναδυόμενων δεξιοτήτων στο επάγγελμα και των παραγόντων που προκαλούν την ανάδειξη τους.

Για το επάγγελμα του **Στελέχους Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων**, το σύνολο των 32 Γενικών και Επαγγελματικών Δεξιοτήτων κρίθηκε Μεγάλης ή Μεσαίας Κρισιμότητας. Από τις δεξιότητες Μεγάλης Κρισιμότητας (19), μόνο δύο χαρακτηρίζονται ως δεξιότητες που βρίσκονται σε Μεγάλη Έλλειψη στο ανθρώπινο δυναμικό, ενώ οι υπόλοιπες βρίσκονται σε Μικρή Έλλειψη ή Επάρκεια.

Στην κατηγορία της Μεσαίας Κρισιμότητας, επίσης δύο μόνο δεξιότητες κρίθηκαν ότι βρίσκονται σε Μεγάλη Έλλειψη στο ανθρώπινο δυναμικό. Οι πέντε κύριοι Παράγοντες που επηρεάζουν τον βαθμό έλλειψης είναι το «Εκπαιδευτικό Σύστημα», η «Τεχνολογία και Καινοτομία», η «Ανάπτυξη της Εγχώριας και Παγκόσμιας οικονομίας», το «Ρυθμιστικό Πλαίσιο» και ο «Διεθνής και Εγχώριος Ανταγωνισμός».

Προτείνεται να δοθεί πρωτίστως προτεραιότητα στη βελτίωση των δεξιοτήτων «Χρήση εργαλείων στατιστικής και σχεδιασμού δειγματοληψιών» και «Διαχείριση κρίσεων». Δευτερευόντως δε, στις δεξιότητες «Επιχειρηματικό πνεύμα», «Επίγνωση οικονομικών συστημάτων», «Επίλυση προβλημάτων», «Επικοινωνιακές ικανότητες», «Συλλογή αξιόπιστων επιστημονικών δεδομένων και κανονιστικού πλαισίου στον τομέα της ασφάλειας και ποιότητας», «Αξιολόγηση και εκτίμηση κινδύνων (Risk Assessment)» και, τέλος, «Μέτρηση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας και στοχοθεσία».

Σχετικά με τις αναδυόμενες δεξιότητες στο συγκεκριμένο επάγγελμα, εντοπίστηκαν τέσσερα πεδία που διαφαίνεται να αποτελούν τις κυριότερες πηγές απαιτήσεων για δεξιότητες μελλοντικά:

- «Ενυαισθησία και δεξιότητα υιοθέτησης φιλοσοφίας και πρακτικών αειφορίας»
- «Διαχείριση καινοτομίας (αξιολόγηση και υιοθέτηση νέων μεθόδων και τεχνολογιών)»
- «Δεξιότητες σχεδιασμού και εφαρμογής πρακτικών πρόληψης τρομοκρατικών ενεργειών (Food Defence)» και
- «Δεξιότητα κατανόησης του διεθνούς κανονιστικού πλαισίου για τις εξαγωγές σε αγορές τρίτων».

Γενικά προτείνεται η επαλήθευση των ευρημάτων της ποιοτικής έρευνας σε τακτά χρονικά διαστήματα, ώστε να επικαιροποιούνται ανάλογα και τα προγράμματα επιμόρφωσης.

### **Executive Summary**

This study presents the findings of the Qualitative Research on Food Industry Professions Skills, carried out as part of the “Joint Action by the Social Partners on the identification and forecast of skills needs” in the context of the National Labour Market System framework.

Two professions were chosen according to the specifications drawn, these of the Food Safety and Quality Assurance Manager (or Scientist) and of the Processing Technician/Machine Operator for the Food Industry. In this study the profession of Food Safety and Quality Assurance Manager (or Scientist) is going to be studied.

The study included desk research, interviews and focus group workshops with industry professionals from thirteen major companies of the Greek Food market.

In the interviews and workshops, the Job Profiles and required Skills of the two professions were analysed and discussed in detail. The study outcome depicts the following items:

- Importance of the General and Professional Skills
- Adequacy or Deficiency of the human resources in these Skills
- Factors that affect Deficiency
- Possible Emerging Skills and factors affecting causing emergence

As far as the job of **Food Safety and Quality Assurance Manager (or Scientist)** is concerned, of the list of 32 General and Professional Skills identified, the totality of them is judged to be either of High or Medium Importance. Of the ones of High Importance (19), two were categorized of High Deficiency and the rest of Medium or Adequate levels.

In the Medium Importance category, only two are judged to be of High Deficiency.

The five main factors that affect the degree of Deficiency were found to be the “Educational System”, “Technology και Innovation”, “Development of local και Global

Economy”, the “Regulatory Framework” and the “Growing local or international Competitiveness”.

First priority is advised to be given in improving “Dexterity in using statistical tools and designing of sampling methods” and “Crisis Management” and secondary priority in “Entrepreneurship”, “Financial Systems knowledge”, “Problem solving”, “Communication skills”, “Scientific and Regulatory data search and evaluation concerning food safety and quality issues”, “Risk Assessment” and “Monitoring performance of quality control systems to ensure effectiveness and efficiency as well as setting quality goals”.

Finally, regarding the Emerging Skills, the following four areas were identified and will need our attention in the near future: “Sustainability practices”, “Innovation Management”, “Food Defense planning” and “Knowledge of the International Legal and Regulatory Framework concerning Food Safety and Quality”.

Generally, it is proposed that the Study and Research findings are verified periodically, so that the training programs can be correspondingly updated.

## 1 Εισαγωγή

Το παρόν κείμενο αποτελεί τμήμα του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης Αναγκών και ειδικότερα συνιστά τη συμβολή των θεσμικών κοινωνικών εταίρων ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ και ΓΣΕΕ στην οικοδόμηση, θεσμοθέτηση και κυρίως τη λειτουργική ολοκλήρωση του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης, μέσω ενεργειών διερεύνησης των αναγκών δεξιοτήτων της αγοράς εργασίας.

**Στόχος** του έργου είναι καταρχάς η αποτύπωση, η καταγραφή και η πρόγνωση των αναγκών δεξιοτήτων της αγοράς εργασίας σε πανελλαδικό επίπεδο και για όλους τους κλάδους της ελληνικής οικονομίας και στη συνέχεια η έγκαιρη και αξιόπιστη πληροφόρηση των τοπικών αγορών εργασίας, των μονάδων επαγγελματικού προσανατολισμού, καθώς και των υποσυστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης της χώρας, για την προσαρμογή τους στις μεταβαλλόμενες ανάγκες γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού.

**Αντικείμενο** του έργου αποτελεί η διεξαγωγή δύο πανελλαδικών ποσοτικών «Γενικών Ερευνών Διάγνωσης Δεξιοτήτων», μία των εργοδοτών και μία των εργαζομένων, κυρίως σχετικά με τις οριζόντιες δεξιότητες που χρειάζεται η δομή της απασχόλησης στην Ελλάδα (επιχειρήσεις-εργαζόμενοι) και **τεσσάρων ποιοτικών μελετών** (μία κάθε ένας φορέας εκπροσώπησης εργοδοτών) σχετικά με τις ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες σε δυναμικούς κλάδους και επαγγέλματα της ελληνικής οικονομίας. Ο σχεδιασμός της μεθοδολογίας και των επιστημονικών προδιαγραφών του έργου γίνεται σε συνεργασία με το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ).

Σκοπός των ποιοτικών μελετών είναι η διερεύνηση των δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας, σε επιμέρους επαγγελματικές κατηγορίες, επαγγέλματα ή ειδικότητες στην ελληνική οικονομία. Τα βασικότερα αναμενόμενα αποτελέσματα από την υλοποίηση και εφαρμογή της ποιοτικής έρευνας στις ομάδες εστίασης είναι η καταγραφή:

- ο Της **κρισιμότητας** των βασικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων για την άσκηση των επαγγελμάτων υπό εξέταση.
- ο Της επάρκειας ή έλλειψης του ανθρώπινου δυναμικού στις δεξιότητες αυτές.
- ο Των **παραγόντων** που προκάλεσαν την έλλειψη αυτή.



- Των πιθανών νέων **αναδυόμενων δεξιοτήτων** στο επάγγελμα.
- Των **παραγόντων** που προκαλούν την ανάδειξη των νέων δεξιοτήτων.

Ταυτόχρονα, πέρα από τους γενικούς στόχους που τίθενται θα επιχειρηθεί, αν και σε πρώιμο στάδιο, να μελετηθεί:

- Η σημασία των μεταβολών σε δεξιότητες για τις μικρές αλλά και για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.
- Η συσχέτιση των δεξιοτήτων με τα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και μαθητείας.
- Η σημασία των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και οι τρόποι αποτελεσματικότερης λειτουργίας τους.

Η παρακολούθηση των αλλαγών στα οικονομικά συστήματα έχει αναδείξει την ανάγκη δημιουργίας μηχανισμών οι οποίοι μπορούν να παρακολουθούν τις ευρύτερες αλλαγές, προβλέποντας τις ανάγκες σε γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες του ανθρώπινου δυναμικού με βάση τις ευρύτερες εξελίξεις. Η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας προϋποθέτει από τη μία πλευρά τη βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, αλλά και ως ένα βαθμό, την πρόβλεψη των νέων δεξιοτήτων και επαγγελμάτων που θα απαιτούνται στο εγγύς μέλλον από την αγορά εργασίας.

Σε αρκετές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν δημιουργηθεί μηχανισμοί παρακολούθησης των αλλαγών στην αγορά εργασίας. Στόχος είναι η πληροφόρηση για τις ανάγκες αυτές και ο αποτελεσματικότερος προγραμματισμός των αναγκαίων δράσεων (προγράμματα κατάρτισης, επανεκπαίδευσης κ.ά.), για την κάλυψη αυτών των αναγκών.

Η έγκαιρη πληροφόρηση των επερχόμενων αλλαγών ενισχύει τις πρωτοβουλίες του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα στην υιοθέτηση δράσεων που θα επιτρέψουν την αποτελεσματικότερη προσαρμογή των νέων αναγκών στις υπάρχουσες συνθήκες του ανθρώπινου δυναμικού αλλά και της οικονομίας ευρύτερα. Σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του εργατικού δυναμικού και των επαγγελματικών δεξιοτήτων έχει άλλωστε το εκπαιδευτικό σύστημα στο σύνολό του. Μεταξύ άλλων, οι δράσεις και οι στρατηγικές αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού από το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα είναι:

## Επίπεδο πολιτείας

- ✓ Ανασχεδιασμός συστήματος γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης.
- ✓ Προσέλκυση περισσότερων στην αγοράς εργασίας (ειδικότερα των νέων)
- ✓ Εισροή μεταναστών (όχι μακροχρόνια λύση για την κάλυψη ελλείψεων)
- ✓ Συνεχής επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση
- ✓ Ενίσχυση της κινητικότητας μεταξύ γεωγραφικών περιοχών με κίνητρα για εργαζόμενους, φοιτητές κ.ά., για την εξομάλυνση των γεωγραφικών ανισοροπιών στη ζήτηση και προσφορά εργασίας
- ✓ Πληροφόρηση σχετικά με θέσεις εργασίας και απαιτούμενων δεξιοτήτων: επαγγελματικός προσανατολισμός, τακτική ενημέρωση θέσεων εργασίας
- ✓ Ενίσχυση της συνεργασίας των φορέων εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας (πρακτική άσκηση, επισκέψεις σε επιχειρήσεις για συμμετέχοντες στην εκπαίδευση, βελτίωση της εικόνας)

## Επίπεδο επιχειρήσεων

- ✓ Διαμόρφωση των κατάλληλων προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης
- ✓ Βελτίωση της εικόνας του τομέα (κοινή δράση των εταιριών).
- ✓ Διευκόλυνση της εσωτερικής κινητικότητας των εργαζομένων.
- ✓ Πραγματοποίηση επενδύσεων, οι οποίες θα είναι περισσότερο εστιασμένες στο ανθρώπινο δυναμικό.
- ✓ Απασχόληση εργαζομένων από άλλους τομείς αλλά και από το εξωτερικό (εισροή ανθρώπινου δυναμικού)
- ✓ Απασχόληση νέων που προέρχονται από το εκπαιδευτικό σύστημα, με ή χωρίς κατάλληλη κατάρτιση (πρώτη πρόσληψη σε εργασία) ή απασχόληση ανέργων, με ή χωρίς κατάλληλη κατάρτιση.

Ειδικότερα, στο πλαίσιο του έργου «Δράσεις των Κοινωνικών Εταίρων για την αναγνώριση και πρόγνωση αναγκών δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας» ο ΣΕΒ αναλαμβάνει να πραγματοποιήσει ποιοτική έρευνα στο επάγγελμα του «**Στελέχους Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων**» μέσω Ομάδων εστίασης (focus group).

Το κείμενο, εκτός από την εισαγωγή, δομείται σε 8 επιμέρους ενότητες. Στην **δεύτερη** ενότητα περιγράφεται η διαδικασία επιλογής του συγκεκριμένου επαγγέλματος, μέσα

από την συνεισφορά του στον κλάδο και στην οικονομία ευρύτερα, ενώ στην επόμενη **τρίτη** ενότητα καταγράφονται οι δεξιότητες του επαγγέλματος που τέθηκαν σε διαβούλευση στις ομάδες εργασίας, καθώς και η διαδικασία εντοπισμού τους. Στην **τέταρτη** ενότητα αναλύεται η ανάγκη ύπαρξης των μηχανισμών πρόβλεψης για τη συγκεκριμένη ειδικότητα, ενώ στην **πέμπτη** ενότητα γίνεται αναφορά στις σημαντικότερες-εμβληματικές έρευνες που είναι σχετικές με τη συγκεκριμένη ειδικότητα και τις απαιτούμενες δεξιότητες στην Ελλάδα. Στη συνέχεια, στην **έκτη** ενότητα τεκμηριώνεται η μέθοδος που επιλέχθηκε για τη διερεύνηση των δεξιοτήτων του συγκεκριμένου επαγγέλματος, μέσα από τον μεθοδολογικό οδηγό που έχει αναπτυχθεί για το συγκεκριμένο έργο και στην **έβδομη** ενότητα αναπτύσσεται η μέθοδος ανάλυσης των ποιοτικών ευρημάτων. Τέλος, στην **όγδοη** και **ένατη** ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας και των ομάδων εργασίας, αναφορικά με την κρισιμότητα και την έλλειψη των δεξιοτήτων στο ανθρώπινο δυναμικό, ενώ καταγράφονται και ενδεδειγμένες πολιτικές για την ενδυνάμωση της κάλυψης των αναγκών στο ανθρώπινο κεφάλαιο.

## 2 Επιλογή ειδικοτήτων

Οι ποιοτικές έρευνες αποτύπωσης αναγκών σε δεξιότητες συγκεκριμένων επαγγελματιών έχουν σχετικά υψηλό κόστος και για αυτό το λόγο η διεξαγωγή τους επικεντρώνεται σε περιορισμένο αριθμό επαγγελματιών, που επιλέγονται κάθε φορά, αφενός βάσει των στόχων της έρευνας, και αφετέρου βάσει κριτηρίων επιλογής από το σύνολο των ειδικοτήτων που θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν στην εκάστοτε ποιοτική έρευνα.

Παρατίθεται ακολούθως, η σειρά κριτηρίων που χρησιμοποιήθηκε για την επιλογή του επαγγέλματος του *Στελέχους Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων*:

- Η αυξητική τάση εξέλιξης του αριθμού των απασχολουμένων στο επάγγελμα κατά τη τελευταία περίοδο.
- Η διαπιστωμένη ανάγκη αναβάθμισης δεξιοτήτων των εργαζομένων σε αυτό το επάγγελμα.
- Οι εκτιμήσεις των στελεχών του χώρου της Βιομηχανίας Τροφίμων ότι πρόκειται για σημαντικό επάγγελμα, με πολλαπλασιαστικές επιπτώσεις για την ανάπτυξη της εν λόγω δραστηριότητας στην Ελλάδα.
- Το γεγονός ότι έχει εντοπισθεί ότι το επάγγελμα παρουσιάζει δυναμική ανάπτυξη και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες και ότι μελλοντικά θα απαιτηθούν νέες δεξιότητες για όσους θέλουν να βελτιώσουν τις εργασιακές τους προοπτικές στην ελληνική αγορά εργασίας.
- Οι τεχνολογικές εξελίξεις αλλά και οι αλλαγές στις διαδικασίες παραγωγής που δημιουργούν σημαντικές διαφοροποιήσεις και νέες απαιτήσεις όσον αφορά τις αναγκαίες για την άσκηση του επαγγέλματος δεξιότητες και γνώσεις.

Δηλαδή, το επάγγελμα που επιλέχτηκε συνδυάζει το σκέλος της ποσοτικής σημασίας για την απασχόληση με την ανάγκη για αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού και με την απαίτηση κάλυψης αναμενόμενων μελλοντικών αναγκών.

Ο κλάδος που δραστηριοποιείται το συγκεκριμένο επάγγελμα δηλαδή ο κλάδος της βιομηχανίας τροφίμων, εμφανίζει σημαντικό δυναμισμό στο πλαίσιο της ελληνικής οικονομίας και αποτελεί έναν από τους μεγαλύτερους κλάδους της.

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat για την Ελλάδα, ο κλάδος της βιομηχανίας τροφίμων για το 2014 παρήγαγε το 27,4% της προστιθέμενης αξίας της μεταποίησης. Σημειώνεται σημαντική άνοδος από το 2008 (19,9%), ισχυροποιώντας την θέση του κλάδου εν μέσω οικονομικής ύφεσης, ενώ το μερίδιο προστιθέμενης αξίας του κλάδου σε σχέση με αυτό του συνόλου της οικονομίας προσέγγισε το 2,6%.

Στον κλάδο δραστηριοποιούνται περίπου 15 χιλ. επιχειρήσεις, ενώ σύμφωνα με τα μητρώα επιχειρήσεων της ΕΛ.ΣΤΑΤ. με στοιχεία του 2010, ο κύκλος εργασιών του προσέγγισε τα 11 δισεκ. ευρώ. Επιπλέον, ο κλάδος τροφίμων έχει σημαντικές πολλαπλασιαστικές επιδράσεις, καθώς αποτελεί βασικό κλάδο καταναλωτή για τον αγροτικό τομέα, ενώ επίσης σημαντικές αλληλοεπιδράσεις έχει με τον κλάδο υλικών συσκευασίας.

Σε όρους απασχόλησης, ο κλάδος τροφίμων κατέχει αντίστοιχα μεγάλα μερίδια στην ελληνική οικονομία, καθώς αντιπροσωπεύει το 28% περίπου της απασχόλησης στη μεταποίηση και το 2,4% της απασχόλησης στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας, με τη συνολική απασχόληση να προσεγγίζει τα 105 χιλ. άτομα. Ταυτόχρονα, στον κλάδο απασχολούνται 77 διαφορετικές επαγγελματικές κατηγορίες, σύμφωνα με την τριμήνια ταξινόμηση επαγγελμάτων.

Το επάγγελμα του «Στελέχους Διαχείρισης Ποιότητας και Ασφάλειας Τροφίμων» αποτελεί σημαντικό επάγγελμα για τον τομέα των τροφίμων καθώς εντάσσεται σε όλες σχεδόν τις επιμέρους επιχειρήσεις του τομέα. Αξίζει να σημειωθεί ότι η θέσπιση και λειτουργία ενός σαφούς και τεκμηριωμένου συστήματος διαχείρισης της ασφάλειας των τροφίμων αποτελεί νομοθετική απαίτηση για όλες τις επιχειρήσεις που διαχειρίζονται τρόφιμα, δηλαδή τις επιχειρήσεις που παράγουν, τυποποιούν, διακινούν και διαθέτουν προϊόντα διατροφής.

Σε ρυθμιστικό δηλαδή επίπεδο, ήδη από το 2000 η ΕΕ εισήγαγε το πλαίσιο για την ασφάλεια των τροφίμων με βάση τη Λευκή Βίβλο. Η εφαρμογή της προσέγγισης αυτής θεσμοθετήθηκε μέσω του Καν. (ΕΚ) 178/2002 ο οποίος, μεταξύ άλλων, έθεσε τη βάση για την κοινή οργάνωση των ελέγχων για την ασφάλεια σε όλους τους κρίκους της αγροδιατροφικής αλυσίδας. Η εφαρμογή της πολιτικής της ΕΕ για την ασφάλεια των τροφίμων υποστηρίζεται πλέον από ένα σύνολο Κανονιστικών πράξεων, οι οποίες

διαμορφώνουν ένα από τα αυστηρότερα πλαίσια λειτουργίας των επιχειρήσεων του τομέα.

Παράλληλα, το άνοιγμα των αγορών και η ανάγκη διασφάλισης της ποιότητας καθιστούν το επάγγελμα κρίσιμο για την ομαλή λειτουργία των επιχειρήσεων του κλάδου. Επισημαίνεται ότι ο κλάδος τροφίμων εξάγει περίπου 2,5 δισεκ. ευρώ (Eurostat), ενώ οι εξαγωγές του είναι αυξημένες κατά 20% σε σύγκριση με το 2008. Η διατήρηση και ενίσχυση της εξαγωγικής του διεύθυνσης εκτιμάται ότι μπορεί να διασφαλιστεί, εφόσον παράγονται και εξάγονται πιστοποιημένα προϊόντα, ακολουθώντας τους διεθνείς κανονισμούς και τάσεις στον τομέα της ποιότητας. Στο πλαίσιο αυτό η συμμετοχή του επαγγέλματος εκτιμάται ότι συνεισφέρει σημαντικά προς αυτή την κατεύθυνση.

Ταυτόχρονα, σε αντίστοιχη έρευνα που πραγματοποίησε ο ΣΕΒ «Μηχανισμός των Επιχειρήσεων για τη Διάγνωση των Αναγκών σε Επαγγελματικές Ειδικότητες», το επάγγελμα του «Υπεύθυνου Διασφάλισης Ποιότητας και Ασφάλειας στη Βιομηχανία Τροφίμων» προκρίθηκε ως το πλέον κρίσιμο επάγγελμα, ανάμεσα σε άλλα (16) κρίσιμα επαγγέλματα για τον κλάδο τροφίμων. Η κρισιμότητα στηρίζεται στο κατά πόσο το επάγγελμα αναμένεται να επηρεασθεί από τις εξελίξεις του κλάδο τα επόμενα έτη, και για το οποίο αναμένεται σημαντική διαφοροποίηση στις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες.

Για τους παραπάνω λόγους, κρίνεται απαραίτητη η μελέτη του επαγγέλματος του **«Στελέχους Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων»**, στο πλαίσιο του παρόντος έργου, καθώς αναμένονται σημαντικές μεταβολές στις απαιτούμενες δεξιότητές του λόγω των ευρύτερων εξελίξεων στην οικονομία, στο ρυθμιστικό πλαίσιο, στην τεχνολογία αλλά και σε άλλους παράγοντες.

### 3 Περιγραφή δεξιοτήτων

Η διαδικασία επιλογής των δεξιοτήτων προς ανάλυση στο συγκεκριμένο επάγγελμα έγινε σύμφωνα με τον μεθοδολογικό οδηγό του έργου. Συγκεκριμένα, οι δεξιότητες που επιλέχθηκαν συμβαδίζουν με την πρακτική διεθνή ερευνών και είναι σύμφωνες με τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (ΕΕ) της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σύμφωνα με το Cedefop ως **Δεξιότητα** ορίζεται η ικανότητα εφαρμογής γνώσεων και αξιοποίησης τεχνογνωσίας για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων.

Οι δεξιότητες οι οποίες αναλύθηκαν διακρίνονται σε:

- ✓ Γενικές δεξιότητες
- ✓ Επαγγελματικές δεξιότητες
- ✓ Αναδυόμενες δεξιότητες

#### 3.1 Γενικές δεξιότητες

**Ως Γενικές Δεξιότητες** ορίζεται η ομάδα δεξιοτήτων με περίπου κοινά χαρακτηριστικά στις περισσότερες επαγγελματικές ομάδες (Cedefop). Οι γενικές ή βασικές δεξιότητες που επιλέχθηκαν ακολουθούν τις κατευθύνσεις της ΕΕ καθώς και αυτές της ποσοτικής έρευνας που έλαβε χώρα σε περίπου 1.500 επιχειρήσεις «Γενική Έρευνα Εργοδοτών 2015» (Υποέργο 1 του παρόντος Έργου). Στην έρευνα αυτή χρησιμοποιήθηκε κατάλογος με γενικές δεξιότητες που εντάσσονται στο ευρύτερο πλαίσιο των οκτώ οικογενειών δεξιοτήτων που ορίζει η ΕΕ:

- ✓ Επικοινωνία στη μητρική γλώσσα
- ✓ Επικοινωνία σε ξένες γλώσσες
- ✓ Μαθηματική ικανότητα και βασικές ικανότητες στην επιστήμη και στην τεχνολογία
- ✓ Ψηφιακή ικανότητα
- ✓ Μεταγνωστικές ικανότητες
- ✓ Κοινωνικές ικανότητες
- ✓ Αίσθημα πρωτοβουλίας
- ✓ Πολιτιστική γνώση και έκφραση

Επομένως, χρησιμοποιήθηκαν στις ομάδες εργασίας οι παρακάτω 14 δεξιότητες, οι οποίες ουσιαστικά εδράζονται στις 8 βασικές κατηγορίες της ΕΕ.

**Πίνακας 1. Βασικές Δεξιότητες**

	<b>Δεξιότητα</b>	<b>Περιγραφή</b>
1	Καλή γνώση και χρήση της ελληνικής γλώσσας	Δεξιότητα στη χρήση της γλώσσας προφορικώς και γραπτώς
2	Γνώση ξένων γλωσσών	Δεξιότητα στη χρήση της ξένης γλώσσας
3	Αριθμητική ικανότητα	Ευκολία εκτέλεσης αριθμητικών πράξεων και κατανόηση αριθμητικών και στατιστικών πληροφοριών
4	Βασικές ψηφιακές ικανότητες	Αποστολή και λήψη ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, εκτύπωση εγγράφων, εισαγωγή δεδομένων κλπ
5	Εξειδικευμένες ψηφιακές ικανότητες	Χρήση word, excel, powerpoint, γνώσεις δικτύων κ.λπ.
6	Ικανότητα να μαθαίνει νέα πράγματα	Δεξιότητα στη μάθηση νέων πραγμάτων
7	Ευελιξία και προσαρμοστικότητα	Δεξιότητα στην προσαρμογή σε νέες καταστάσεις με βάση νέα δεδομένα
8	Επικοινωνιακές ικανότητες	Δεξιότητα στην έκφραση ιδεών και απόψεων με σαφήνεια, αυτοπεποίθηση και συνοπτικό τρόπο τόσο στον γραπτό όσο και στον προφορικό λόγο αλλά και με τη γλώσσα του σώματος
9	Επίλυση προβλημάτων	Δεξιότητα στην επίλυση προβλημάτων που απαιτούν σύνθετη και κριτική σκέψη
10	Δημιουργικότητα	Αναζήτηση νέων ιδεών, δημιουργικό πνεύμα κ.ά.



11	Εργασία σε ομάδα	Ομαδικό πνεύμα, καλή συνεργασία κ.ά.
12	Ανάληψη πρωτοβουλίας	Εκτέλεση εργασιών χωρίς ιδιαίτερη καθοδήγηση
13	Επιχειρηματικό πνεύμα	Δημιουργικότητα, καινοτομία και ανάληψη ρίσκου, αξιοποίηση ευκαιριών ευκαιρίες κ.ά.
14	Οργανωτικές Ικανότητες	Δεξιότητα σχεδιασμού, οργάνωσης και εφαρμογής έργων/εργασίας, με αποτελεσματικό τρόπο και μέσα σε συγκεκριμένο χρονικό πλαίσιο περάτωσης

Πηγή: Cedefop

Οι παραπάνω δεξιότητες λόγω της γενικής φύσης τους, εμφανίζουν σημαντικό βαθμό ομοιότητας με άλλες έρευνες οι οποίες έχουν πραγματοποιηθεί, όπως έρευνες του CEDEFOP για τις χώρες της ΕΕ και του UKCES για το Ηνωμένο Βασίλειο.

### 3.2 Επαγγελματικές Δεξιότητες

Οι **Επαγγελματικές Δεξιότητες** ορίζονται σύμφωνα με το Cedefop, ως ιδιαίτερες ή εξειδικευμένες δεξιότητες ανά επαγγελματική κατηγορία που είναι απαραίτητες για την εκτέλεση των εργασιών του επαγγέλματος.

Η αναζήτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων είναι κρίσιμης σημασίας καθώς εφόσον έχει καλυφθεί το αναγκαίο στάδιο της κάλυψης των γενικών ή βασικών δεξιοτήτων τότε τα περιθώρια ανάπτυξης και καινοτομίας σε κάθε επάγγελμα μπορούν να διαφανούν από τις συγκεκριμένες δεξιότητες. Η σωστή εκτέλεση συγκεκριμένων δεξιοτήτων που σχετίζονται άμεσα με το επαγγελματικό περίγραμμα μπορεί να προσφέρει το ικανό πλαίσιο ανάπτυξης του επαγγέλματος, της επιχείρησης και της οικονομίας ευρύτερα.

### 3.3 Αναδυόμενες δεξιότητες

Οι **Αναδυόμενες Δεξιότητες** ορίζονται ως η κατηγορία δεξιοτήτων που αναμένεται να προκύψουν με βάση τις μελλοντικές εξελίξεις στο επάγγελμα.

Στο τελευταίο αυτό τμήμα, αναζητούνται τυχόν νέες δεξιότητες οι οποίες αναμένεται να αναδυθούν στο επάγγελμα με βάση τους παράγοντες που το επηρεάζουν όπως π.χ. οι οικονομικές εξελίξεις, η τεχνολογία, το ρυθμιστικό περιβάλλον κ.ά.

Η καταγραφή των δεξιοτήτων αυτών έχει ιδιαίτερη σημασία, καθώς μπορεί να τροφοδοτήσει τις αναγκαίες ενέργειες κατάρτισης από την πολιτεία, τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους ώστε να μην σημειωθούν ελλείψεις όταν απαιτηθούν από τα παραγωγικά συστήματα. Με τον τρόπο αυτό θα περιοριστούν οι ελλείψεις και άρα θα ενισχυθούν οι προοπτικές ανάπτυξης του επαγγέλματος, της επιχείρησης, του κλάδου και της οικονομίας ευρύτερα.

Οι αναδυόμενες δεξιότητες ουσιαστικά είναι νέες δεξιότητες οι οποίες δεν έχουν καταγραφεί μέχρι τώρα σε έρευνες, ή επαγγελματικά περιγράμματα και εκτιμάται ότι θα είναι απαραίτητες στο μέλλον.

Για το λόγο αυτό, ο συντονιστής / εμπειρογνώμονας των ομάδων εστίασης είτε θα πρέπει να εισηγηθεί ποιες δεξιότητες πιστεύει ότι αναδύονται ώστε να προκαλέσει τη σχετική συζήτηση είτε θα πρέπει να παροτρύνει τους συμμετέχοντες να τις αναζητήσουν.

Η αναζήτηση των επαγγελματικών και των αναδυόμενων δεξιοτήτων στηρίχθηκε στις εξής πηγές:

### **I. Επαγγελματικά περιγράμματα ΕΟΠΠΕΠ**

Για το επάγγελμα του **Στελέχους Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων** ελήφθη υπόψη το Πιστοποιημένο Επαγγελματικό Περίγραμμα του Στελέχους Τμήματος Ποιότητας (ΠΕ 25), το οποίο όμως δεν σχετίζεται άμεσα με το υπό μελέτη επάγγελμα, δεδομένου ότι το Στέλεχος Διασφάλισης Ποιότητας στη Βιομηχανία Τροφίμων απαιτείται να έχει εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες.

### **II. Βάσεις δεδομένων**

Επίσης, χρησιμοποιήθηκαν βάσεις δεδομένων του εξωτερικού που αφορούν δεξιότητες επαγγελματιών:

- ο Μια σημαντική βάση αποτέλεσε το σύστημα ONET που λειτουργεί στο πλαίσιο του Γραφείου Στατιστικών Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας των ΗΠΑ (Department of Labour, Bureau of Labour Statistics - BLS). Στη διαδικτυακή

διεύθυνση <http://www.onetonline.org> μπορούν να αναζητηθούν δεξιότητες, γνώσεις, αλλά και αναδυόμενες δεξιότητες ανά επάγγελμα.

- ο Η βάση [ESCO](#) (Skills, Competences, Qualifications and Occupations) είναι το ευρωπαϊκό σύστημα ταξινόμησης δεξιοτήτων, ικανοτήτων, προσόντων και επαγγελμάτων και αποτελεί τμήμα της στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Καθιερώνει βασική ορολογία σε 25 ευρωπαϊκές γλώσσες και κατηγοριοποιεί δεξιότητες, ικανότητες, προσόντα και επαγγέλματα, σε σχέση με την αγορά εργασίας και την εκπαίδευση και κατάρτιση στην ΕΕ.

### **III. Συνεντεύξεις και Ομάδες Εστίασης - Focus Group**

Κατά τις συνεντεύξεις με τα στελέχη επιχειρήσεων και με βασικό υλικό αναφοράς τις αντίστοιχες Προδιαγραφές Θέσης, συζητήθηκαν εκτενώς ο σκοπός, οι εργασίες, τα προσόντα και οι δεξιότητες, ικανότητες και γνώσεις που ιδανικά απαιτούνται, όπως και ο βαθμός που στην πράξη αυτά επιδεικνύονται από τους εργαζόμενούς τους. Οι επισκέψεις στους χώρους εργασίας και οι συζητήσεις με τους κατόχους των θέσεων, λειτούργησαν επικουρικά στην όλη διαδικασία. Τα τελικά περιγράμματα δε, επιβεβαιώθηκαν και όπου χρειάστηκε ελαφρώς τροποποιήθηκαν κατά τις εργασίες των δύο Focus Groups.

### **V. Συνοπτικά Περιγράμματα θέσεων - Δεξιότητες**

Η σύνθεση όλων των παραπάνω πηγών είχε ως αποτέλεσμα τα ακόλουθα ενδεικτικά και συνοπτικά Περιγράμματα Θέσεων και τις απαιτούμενες δεξιότητες, για τις υπό έρευνα ειδικότητες.

## **ΤΙΤΛΟΣ: Στέλεχος Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων**

### **ΣΚΟΠΟΣ ΘΕΣΗΣ**

Το Στέλεχος Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων είναι ένας εξειδικευμένος επιστήμονας ή τεχνολόγος τροφίμων αρμόδιος για:

- την εδραίωση αποτελεσματικών συστημάτων διαχείρισης της ποιότητας και της ασφάλειας
- την πραγματοποίηση ελέγχων και αναλύσεων για την παρακολούθηση των παραμέτρων ασφάλειας και ποιότητας στο σύνολο της αλυσίδας παραγωγής τροφίμων, από την αποδοχή των πρώτων υλών και υλικών συσκευασίας μέχρι και τη διάθεση των τελικών προϊόντων στους πελάτες της εταιρείας και τους καταναλωτές και
- την προαγωγή της ασφάλειας και της ποιότητας.

Η συγκεκριμένη ειδικότητα παρουσιάζεται σε όλες τις επιχειρήσεις παραγωγής, τυποποίησης, συσκευασίας, διακίνησης και διάθεσης τροφίμων.

Στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις τροφίμων, η Διεύθυνση/Τμήμα Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας απασχολεί αρκετό προσωπικό, το οποίο είναι κατανομημένο συχνά σε διακριτές υπο-μονάδες (Διασφάλιση Ασφάλειας, Ποιοτικός Έλεγχος, Έλεγχος Πρωτογενούς Ζώνης, επιμέρους Εργαστήρια π.χ. Χημικό, Μικροβιολογικό κ.λπ.).

Στις μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις, μπορεί να απασχολείται ένας Υπεύθυνος Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων, ο οποίος συνεργάζεται με τον Ποιοτικό Έλεγχο (όπου περιλαμβάνονται το εργαστήριο και οι εσωτερικοί επιθεωρητές ή υπεύθυνοι βάρδιας που είναι επιφορτισμένοι με την παρακολούθηση των ποιοτικών παραμέτρων της παραγωγής και των μέτρων υγιεινής).

Σε μικρότερες παραγωγικές επιχειρήσεις ή επιχειρήσεις των κλάδων της διακίνησης, της εστίασης και της εμπορίας, μπορεί να απασχολείται εξωτερικός συνεργάτης ως Υπεύθυνος Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων.

## **ΣΥΝΗΘΕΙΣ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΕΣ ΟΝΟΜΑΣΙΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΟΣ**

- Στέλεχος Διασφάλισης Ποιότητας
- Στέλεχος Ποιοτικού Ελέγχου /Ελέγχου Ποιότητας
- Συντονιστής HACCP
- Επιθεωρητής Ποιότητας/Ασφάλειας
- Στέλεχος Χημείου
- Χημικός Αναλυτής
- Μικροβιολόγος
- Quality Assurance Manager or employee
- Quality Control Manager or employee
- Lab manager
- Lab analyst
- Lab technician

## **ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΓΑΣΙΩΝ**

Το αντικείμενο εργασιών του Στελέχους Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων περιγράφεται συνοπτικά ως ακολούθως:

- Σχεδιασμός, παρακολούθηση και αξιολόγηση προληπτικών μέτρων και προγραμμάτων διαχείρισης της ασφάλειας και της ποιότητας. Διαμόρφωση προτάσεων για τη συνεχή βελτίωση
- Μελέτες εκτίμησης κινδύνων.
- Διαμόρφωση προδιαγραφών ασφάλειας και ποιότητας προϊόντων και θέσπιση ορίων για τους διενεργούμενους ελέγχους.
- Μελέτες συντηρησιμότητας (χρόνου ζωής).
- Παρακολούθηση της νομοθεσίας, των επιστημονικών εξελίξεων στον τομέα της ασφάλειας / ποιότητας τροφίμων και των διατροφικών περιστατικών σε διεθνές επίπεδο.
- Σχεδιασμός και υλοποίηση εσωτερικών επιθεωρήσεων επί της συμμόρφωσης με τις απαιτήσεις της νομοθεσίας και των σχετικών προτύπων ασφάλειας και ποιότητας, κατά τη διαδικασία παραγωγής, αποθήκευσης και διακίνησης ή / και κατά το σχεδιασμό των προϊόντων.

- Παρακολούθηση περιστατικών μη συμμόρφωσης των διαδικασιών ή/και των προϊόντων της εταιρείας
- Διαμόρφωση στόχων και μέτρηση βαθμού απόδοσης (διαδικασιών, προϊόντων σε σχέση με παραμέτρους ποιότητας κ.λπ.) .
- Σύνταξη εκθέσεων και αναφορών.
- Διενέργεια αναλύσεων, μετρήσεων και ελέγχων στις πρώτες ύλες, στα ενδιάμεσα και τελικά προϊόντα σε ό,τι αφορά στην ασφάλεια, την ποιότητα και τη διατροφική τους αξία - Διενέργεια ελέγχων του περιβάλλοντος παραγωγής
- Σχεδιασμός και υλοποίηση δειγματοληψιών
- Αξιολόγηση εργαστηριακών αποτελεσμάτων και καταλληλότητας εργαστηριακών μεθόδων.
- Εφαρμογή ορθής εργαστηριακής πρακτικής, συντήρηση και διακρίβωση εξοπλισμού
- Αξιολόγηση και αξιοποίηση νέων τεχνολογιών και τεχνικών ελέγχου
- Αποτελεσματική συμμετοχή σε ομάδες εργασίας ή/και συντονισμός ομάδων.
- Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση προσωπικού και Διοίκησης για τα θέματα της ποιότητας και ασφάλειας
- Επικοινωνία και συνεργασία με τα υπόλοιπα τμήματα της επιχείρησης και ιδιαίτερα την παραγωγή καθώς και με προμηθευτές, πελάτες και υπεργολάβους
- Συμμετοχή στην ανάπτυξη νέων προϊόντων
- Διενέργεια επιθεωρήσεων σε προμηθευτές και υπεργολάβους
- Χειρισμός παραπόνων πελατών ή/και καταναλωτών
- Διαμόρφωση συστήματος τεκμηρίωσης διαδικασιών και εντύπων παρακολούθησης, καταγραφή μετρήσεων και παρατηρήσεων, διαμόρφωση αρχείων

## **ΠΡΟΣΩΝΤΑ**

### **1. Γενικές γνώσεις**

- Απόφοιτος ΑΕΙ συναφούς ειδικότητας ( π.χ. Χημικός, Γεωπόνος, Χημικός Μηχανικός, Κτηνίατρος) ή ΤΕΙ Τεχνολογίας Τροφίμων ή συναφούς με το αντικείμενο της επιχείρησης εξειδίκευσης. Στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις επιδιώκεται η πρόσληψη στελεχών με μεταπτυχιακές σπουδές σε θέματα

συναφή με την Υγιεινή και Ασφάλεια Τροφίμων, την Επιστήμη των Τροφίμων, τη Διασφάλιση Ποιότητας ή Διοίκηση Επιχειρήσεων, τον Εργαστηριακό Έλεγχο ή σε άλλο θέμα συναφές με το αντικείμενο της επιχείρησης

- Εμπειρία 3 – 4 ετών, σε ανάλογη θέση, στην βιομηχανία τροφίμων
- Γνώσεις Στατιστικών Τεχνικών
- Πολύ καλή γνώση Αγγλικών

## **ΕΠΑΦΕΣ**

### **1. Εσωτερικές**

- Διοίκηση (εάν πρόκειται για τον Διευθυντή/Υπεύθυνο του Τμήματος)
- Λοιπά μέλη του Τμήματος και Εργαστήριο
- Παραγωγή
  - ✓ Τμήμα Προγραμματισμού Παραγωγής
  - ✓ Τμήμα Παρασκευής Προϊόντων
  - ✓ Τμήμα Συσκευασίας
  - ✓ Τμήμα Συντήρησης
- Αποθήκη Πρώτων Υλών και Υλικών Συσκευασίας και Τμήμα Προμηθειών
- Αποθήκη Τελικών Προϊόντων και Τμήμα Διακίνησης
- Τμήμα Έρευνας και Ανάπτυξης ( RκαιD )
- Τμήμα Marketing και Παραπόνων

### **2. Εξωτερικές**

- Προμηθευτές
- Πελάτες
- Υπεργολάβοι
- ΕΦΕΤ, ΓΧΚ και λοιπές ελεγκτικές υπηρεσίες
- Τελωνεία
- Ακαδημαϊκοί και ερευνητικοί φορείς
- Επιστημονικές ομάδες, επαγγελματικών/επιστημονικών συλλογικών φορέων

## Γνώσεις και Δεξιότητες

### 1. Απαιτούμενες γνώσεις

- Γνώσεις σε θέματα ασφάλειας και ποιότητας τροφίμων και ασφάλειας της εργασίας, καθώς και της σχετικής νομοθεσίας.
- Γνώση των διαδικασιών παραγωγής και επεξεργασίας τροφίμων, καθώς και των τεχνικών συντήρησης και αποθήκευσής τους.
- Βασικές γνώσεις χημείας, μικροβιολογίας τροφίμων και τοξικολογίας.
- Συστήματα / Πρότυπα Διαχείρισης της Ασφάλειας και της Ποιότητας.
- Γνώσεις τεχνικών και τεχνολογιών πρόληψης, παρακολούθησης και ελέγχου των κινδύνων και των παραμέτρων ποιότητας.
- Γνώσεις σχεδιασμού και βελτιστοποίησης διεργασιών
- Γνώση στατιστικών τεχνικών / ικανότητα επεξεργασίας στατιστικών δεδομένων.
- Ικανότητα κατανόησης χημικών / μικροβιολογικών εργαστηριακών αναλύσεων.
- Γνώσεις εργαστηριακών τεχνικών
- Γνώσεις δειγματοληψίας
- Γνώσεις σε θέματα οργάνωσης και παρακολούθησης έργων



## 2. Απαιτούμενες δεξιότητες

Παρακάτω παρουσιάζονται οι επαγγελματικές δεξιότητες, όπως αυτές προέκυψαν από τις διαθέσιμες πηγές:

Πίνακας 2. Επαγγελματικές δεξιότητες

	Επαγγελματικές Δεξιότητες	Περιγραφή
1	Δεξιότητες εφαρμογής GHP	<i>Η δυνατότητα εφαρμογής στην πράξη των ορθών υγιεινών πρακτικών (GHP) στη διαχείριση των τροφίμων</i>
2	Δεξιότητες εφαρμογής GMP	<i>Η δυνατότητα εφαρμογής στην πράξη των ορθών παραγωγικών πρακτικών (GMP) στη διαχείριση των τροφίμων</i>
3	Αξιολόγηση και εκτίμηση κινδύνων (Risk Assessment)	<i>Η δυνατότητα εύστοχης αξιολόγησης και εκτίμησης των κινδύνων, ιδιαίτερα στα πλαίσια της σύγχρονης παγκοσμιοποιημένης αγοράς καθώς και η κατανόηση των όρων «αποδεκτό όριο» ή «μη μηδενικό ρίσκο» απαιτούνται για τον σχεδιασμό συστήματος αποτελεσματικής παρακολούθησης των κινδύνων και των ποιοτικών στόχων</i>
4	Δεξιότητες διαχείρισης κρίσεων	<i>Το επάγγελμα θα πρέπει να διαμορφώσει και συντονίσει όλες τις απαραίτητες διορθωτικές ενέργειες και να παράξει επαρκή δεδομένα για τη διαχείριση κρίσεων</i>
5	Δεξιότητες συλλογής αξιόπιστων επιστημονικών δεδομένων και κανονιστικού πλαισίου στον τομέα της ασφάλειας και ποιότητας	<i>Η αποτελεσματική υλοποίηση των εργασιών προϋποθέτει τη δυνατότητα αποτελεσματικής διερεύνησης της βιβλιογραφίας και λοιπών πηγών πληροφοριών σχετικά με επιστημονικές εξελίξεις και νομοθετικές ή μη υποχρεωτικές ρυθμίσεις</i>
6	Δεξιότητες μέτρησης της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας και στοχοθεσίας	<i>Η μέτρηση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων διαδικασιών και ελέγχων είναι προϋπόθεση για τη συνεχή βελτίωση, ενώ είναι σημαντικό να τίθενται εύλογοι στόχοι</i>

7	Δεξιότητες κατανόησης και ελέγχου των διεργασιών και συστημάτων παραγωγής τροφίμων	<i>Η κατανόηση των διεργασιών που λαμβάνουν χώρα εντός της επιχείρησης, αλλά και σε όλη την αλυσίδα παραγωγής, είναι προϋπόθεση για την επιτυχή άσκηση του επαγγέλματος</i>
8	Δεξιότητες χρήσης εργαλείων στατιστικής και σχεδιασμού δειγματοληψιών	<i>Η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων αποτελεί κυρίαρχη εργασία του επαγγέλματος, ενώ στις αρμοδιότητες του επαγγέλματος εμπίπτει και ο σχεδιασμός και αξιολόγηση των σχημάτων δειγματοληψίας</i>
9	Δεξιότητες διενέργειας δοκιμών, χειρισμού εργαστηριακού εξοπλισμού και συσκευών ελέγχων και αξιολόγησης αποτελεσμάτων	<i>Συχνά απαιτείται η εμπλοκή σε εργαστηριακές μελέτες, ενώ η αξιολόγηση των εργαστηριακών αποτελεσμάτων αποτελεί βασική εργασία. Περαιτέρω, είναι απαραίτητο να υπάρχει η δυνατότητα εντοπισμού σφαλμάτων στις μετρήσεις.</i>
10	Δεξιότητες παρακολούθησης νέων τεχνολογιών και τεχνικών ελέγχου	<i>Το επάγγελμα απαιτεί συνεχή παρακολούθηση και αξιολόγηση των νέων δυνατοτήτων που παρέχουν οι επιστημονικές εξελίξεις, οι νέες τεχνολογίες και τεχνικές καθώς και η συναφής αγορά</i>
11	Δεξιότητες οργανοληπτικών δοκιμών	<i>Οι οργανοληπτικές δοκιμές αποτελούν συνήθη τρόπο αξιολόγησης των προϊόντων, σε κάθε στάδιο της αλυσίδας παραγωγής</i>
12	Δεξιότητες σχεδιασμού και ελέγχου αρχείων	<i>Το επάγγελμα καλείται να σχεδιάζει και να παρακολουθεί το σύστημα τεκμηρίωσης των διαδικασιών και των επιμέρους εργασιών, να διαμορφώνει και παρακολουθεί επαρκή δεδομένα (αρχεία)</i>
13	Σχολαστικότητα, ακρίβεια και συνέπεια	<i>Το επάγγελμα καλείται να διατυπώνει στόχους και οδηγίες με ακρίβεια, να παρακολουθεί με συνέπεια και να χειρίζεται τις υποθέσεις με σχολαστικότητα</i>
14	Παρατηρητικότητα	<i>Το επάγγελμα καλείται να παρακολουθεί συστηματικά την αποτελεσματικότητα της εφαρμογής όλων των μέτρων πρόληψης και παρακολούθησης και να εντοπίζει τυχόν αποκλίσεις και αστοχίες</i>
15	Διαπραγματευτικές ικανότητες και πειθώ	<i>Το επάγγελμα καλείται να συνεργαστεί με τους υπεργολάβους και τους προμηθευτές και να εξασφαλίσει την ενεργή συμμετοχή και υποστήριξη της Διοίκησης και όλων των εργαζομένων που</i>

		<i>επηρεάζουν την ποιότητα. Καλείται επίσης να διαχειριστεί τα παράπονα πελατών.</i>
16	Επίγνωση οικονομικών συστημάτων	<i>Οι οικονομικές εξελίξεις επηρεάζουν άμεσα τους πόρους που διατίθενται για την ποιότητα και ασφάλεια τροφίμων καθώς και το στενό και ευρύτερο περιβάλλον της επιχείρησης.</i>
17	Υγιεινή και ασφάλεια εργασίας	<i>Η υγιεινή και ασφάλεια εργασίας εμπλέκονται άμεσα με θέματα ποιότητας και ασφάλειας τροφίμων</i>
18	Επίγνωση αναγκών πελάτη	<i>Το συγκεκριμένο επάγγελμα αποτελεί τον εγγυητή της ασφάλειας και ποιότητας για τον καταναλωτή</i>

#### **4 Αναγκαιότητα ύπαρξης μηχανισμού πρόβλεψης δεξιοτήτων για τις υπό εξέταση ειδικότητες**

Η αγορά εργασίας μετεξελίσσεται ραγδαία, ενώ η επιτάχυνση της παγκοσμιοποίησης έχει προκαλέσει σημαντικές ανακατατάξεις στις εθνικές οικονομίες αλλά και στους κλάδους παραγωγής εντός των οικονομιών και σε αυτούς συμπεριλαμβάνεται ο κλάδος της παραγωγής τροφίμων που είναι από τους ιδιαίτερα σημαντικούς για την χώρα μας.

Η άνοδος νέων χωρών στο διεθνές προσκήνιο, αλλά και η ανακατάταξη των οικονομιών του δυτικού κόσμου, έχουν αναδείξει σημαντικές διαφοροποιήσεις στο διεθνή ανταγωνισμό στον χώρο αυτό. Ο ανταγωνισμός κόστους παραγωγής από την είσοδο των αναπτυσσόμενων χωρών στο διεθνές προσκήνιο, η αναζήτηση ενός νέου παραγωγικού και κοινωνικού μοντέλου, κυρίως στην ευρωπαϊκή ήπειρο, δημιουργούν μεγάλες τριβές στην αγορά εργασίας, καθώς καθίσταται επιτακτική η συνεχής αναθεώρηση των απαιτούμενων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων στις επιχειρήσεις αλλά και στο σύνολο της οικονομίας.

Οι μεταβαλλόμενες οικονομικές και τεχνολογικές συνθήκες, και κυρίως ο βαθμός προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων σε αυτές, αποτελεί σημαντική παράμετρο για την ενίσχυση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων τροφίμων αλλά και της οικονομίας μας ευρύτερα.

Οι παράγοντες που επιδρούν σε αυτήν την αέναη διαδικασία αναπροσαρμογής της παραγωγής είναι οικονομικοί, τεχνολογικοί, περιβαλλοντικοί, ρυθμιστικοί κ.ά., με αποτέλεσμα, να δημιουργούνται τριβές. Έτσι, παρατηρείται το φαινόμενο να δημιουργούνται αναντιστοιχίες στην αγορά εργασίας, δηλαδή να μην υπάρχει σύζευξη της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας (skills mismatch), κυρίως λόγω αναντιστοιχίας ορισμένων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων.

Ταυτόχρονα, καταγράφονται σημαντικές ελλείψεις (skills shortage) σε γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες καθώς οι μεταβολές στην παραγωγική δομή δεν προλαβαίνουν να αφομοιωθούν από το εργατικό δυναμικό ενώ σε αρκετές περιπτώσεις εμφανίζεται το πρόβλημα της υστέρησης δεξιοτήτων ή χάσμα δεξιοτήτων (skills gap)

στο υφιστάμενο εργατικό δυναμικό, με αποτέλεσμα να μην εκτελούνται οι εργασίες στο επιθυμητό επίπεδο.

Σε κάθε περίπτωση η αναντιστοιχία ή η έλλειψη δεξιοτήτων δημιουργεί σημαντικά προβλήματα στις επιχειρήσεις με μείωση της παραγωγικότητας, στους εργαζόμενους από το ενδεχόμενο υποαπασχόλησης και στην οικονομία συνολικά καθώς δεν επιτυγχάνεται η πλήρης και άριστη κατανομή των παραγωγικών συντελεστών και η οικονομική μεγέθυνση.

Οι ελλείψεις ή αναντιστοιχίες των δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας μπορούν να διαχωριστούν στις ποσοτικές ελλείψεις και στις ποιοτικές ελλείψεις στην αγορά εργασίας.

Οι ποσοτικές ελλείψεις οφείλονται στην ποσοτική αναντιστοιχία της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας. Στην παρούσα οικονομική συγκυρία το ποσοτικό σκέλος των ελλείψεων στην Ελλάδα αλλά και πανευρωπαϊκά, δεν είναι μείζονος σημασίας λόγω των υψηλών ποσοστών ανεργίας.

Οι ποιοτικές ελλείψεις προκύπτουν όταν η ζήτηση εργασίας σε ένα συγκεκριμένο κλάδο ή σε μια συγκεκριμένη ειδικότητα ή μια κατηγορία δεξιοτήτων υπερβαίνει την προσφορά εργασίας. Η βασικότερη αιτία αποτελεί η ύπαρξη αντιστοιχίας δεξιοτήτων (skill mismatch), λόγω υπερεκπαίδευσης, υπερειδίκευσης ή και το αντίθετο, δηλαδή υποεκαπίδευσης και υποειδίκευσης του εργατικού δυναμικού (οι ορισμοί παρουσιάζονται παρακάτω).

Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO) οι ορισμοί των ελλείψεων δεξιοτήτων παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

**Πίνακας 3. Ελλείψεις δεξιοτήτων**

<b>Κατηγορία</b>	<b>Ορισμός</b>
<b>Έλλειψη δεξιοτήτων</b> (skill shortage)	Η ζήτηση για μια συγκεκριμένη δεξιότητα υπερβαίνει την προσφορά εκ μέρους του ανθρώπινου δυναμικού
<b>«Χάσμα δεξιοτήτων»</b> (skill gap)	Το επίπεδο των δεξιοτήτων είναι διαφορετικό από εκείνο που απαιτείται για να εκτελεστεί επαρκώς η εργασία
<b>Κάθετη αναντιστοιχία</b> (Vertical mismatch)	Το επίπεδο της εκπαίδευσης ή προσόντων είναι λιγότερο ή περισσότερο από αυτό απαιτείται
<b>Οριζόντια αναντιστοιχία</b> (Horizontal mismatch)	Ο τύπος της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων είναι ακατάλληλο για την εργασία
<b>Υπερεκπαίδευση</b> (Overeducation)	Οι εργαζόμενοι έχουν περισσότερα χρόνια εκπαίδευσης από αυτά που η εργασία απαιτεί
<b>Υποεκπαίδευση</b> (Undereducation)	Οι εργαζόμενοι έχουν λιγότερα χρόνια εκπαίδευσης από αυτά που η εργασία απαιτεί
<b>Υπερειδίκευση</b> (Overqualification)	Οι εργαζόμενοι κατέχουν υψηλότερο βαθμό προσόντων από αυτά που η εργασία απαιτεί
<b>Υποειδίκευση</b> (Underqualification)	Οι εργαζόμενοι κατέχουν χαμηλότερο βαθμό προσόντων από αυτά που η εργασία απαιτεί
<b>Απαξίωση δεξιοτήτων</b> (Skills obsolescence)	Οι δεξιότητες που είχαν χρησιμοποιηθεί προηγουμένως σε μια εργασία δεν είναι πλέον κατάλληλες ή/και έχουν επιδεινωθεί με την πάροδο του χρόνου

Πηγή: ILO, 2014

Οι μηχανισμοί έγκαιρης πρόγνωσης των αναγκών σε γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες, ποικίλουν ανάλογα με τα διαθέσιμα εργαλεία και τις ανάγκες, αντανακλώντας το οικονομικό, κοινωνικό και πολιτιστικό υπόβαθρο κάθε χώρας. Οι μηχανισμοί αυτοί μπορούν να διαχωριστούν με βάση δύο κριτήρια:

- Το βαθμό που οι δυνάμεις της αγοράς και η πολιτεία συμμετέχουν σε αυτούς τους μηχανισμούς.
- Τον τρόπο και τη μεθοδολογία προσέγγισης των αναγκών.

Με βάση τον τρόπο και τη μέθοδο προσέγγισης των αναγκών σε γνώσεις και δεξιότητες οι συχνότερα χρησιμοποιούμενες προσεγγίσεις είναι δυνατό να ομαδοποιηθούν ως ακολούθως:

- i. **Ποσοτικά υποδείγματα – μοντέλα:** Καταλήγουν σε προβλέψεις που βασίζονται στη χρήση ποσοτικών υποδειγμάτων –μοντέλων.
- ii. **Τομεακές μελέτες (π.χ. Sectoral Skills)**
- iii. **Ποιοτικές μέθοδοι:** Ομάδες εστίασης – focus groups και χρήση των αποτελεσμάτων από ομάδες εμπειρογνομώνων.
- iv. **Έρευνες Εργοδοτών:** Οργανωμένες ποσοτικές έρευνες με χρήση ερωτηματολογίου προς εργοδότες.

Αρκετοί μηχανισμοί χρησιμοποιούν δυναμικά μακροοικονομικά υποδείγματα – μοντέλα, εφαρμόζοντας μια «από πάνω προς τα κάτω» προσέγγιση. Τα μοντέλα αυτά χρησιμοποιούνται με εύκολο και σαφή τρόπο, ωστόσο εμφανίζουν περιορισμούς ως προς την αποτελεσματικότητά τους στην τελική αποσαφήνιση των αναγκών των επαγγελματιών.

Άλλα υποδείγματα χρησιμοποιούν παράλληλα με το μακροοικονομικό υπόβαθρο, ποσοτικές έρευνες πεδίου, με χρήση ερωτηματολογίου προς εργοδότες, τομεακές μελέτες ή και ποιοτικές έρευνες, με τη συμβολή εμπειρογνομώνων κάθε κλάδου. Στις περισσότερες περιπτώσεις χρησιμοποιούνται σύνθετες μέθοδοι απεικόνισης των αναγκών σε επαγγέλματα και δεξιότητες, οι οποίες συνδυάζουν επιμέρους προσεγγίσεις και μεθοδολογικά εργαλεία. Έτσι, πολλές χώρες συχνά συνδυάζουν προβλέψεις, που στηρίζονται σε ποσοτικές αναλύσεις, με ποιοτικές προσεγγίσεις, όπως αξιολογήσεις

από εμπειρογνώμονες, ποιοτικές συγκρίσεις με τομεακές μελέτες, έρευνες σε επιχειρήσεις, αναλυτικές συνεντεύξεις κλπ.

Στο παρόν έργο επιλέχθηκε η χρήση των ομάδων εστίασης (focus groups) και χρήση των αποτελεσμάτων από ομάδες εμπειρογνομόνων.



## **5 Σύγχρονη σχετική βιβλιογραφία και πηγές άντλησης στοιχείων για τις ειδικότητες που εξετάζονται**

Για τη μελέτη του συγκεκριμένου επαγγέλματος ελήφθησαν υπόψη τα πορίσματα της έρευνας που πραγματοποίησε ο ΣΕΒ, στα πλαίσια του Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών των επιχειρήσεων σε επαγγέλματα και δεξιότητες. Ο ανωτέρω Μηχανισμός εξέτασε επιλεγμένους κλάδους της Ελληνικής Οικονομίας, με σκοπό την αναζήτηση των κρίσιμων επαγγελμάτων τα επόμενα έτη. Από την ανάλυση που αφορούσε τον Τομέα των Τροφίμων προέκυψαν δεδομένα σχετικά με το αντικείμενο απασχόλησης και τις δεξιότητες του υπό μελέτη επαγγέλματος καθώς και δεδομένα σχετικά με τα συνήθη προβλήματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευση στον κλάδο (Ιούλιος 2013).

Περαιτέρω, στοιχεία αντλήθηκαν από την «Ανάλυση ενός κρίσιμου επαγγέλματος του Τομέα Τροφίμων: Επιστήμονας R&D - Εντοπισμός γνωστικού υπόβαθρου και σύνδεση με την αγορά εργασίας», μίας πιλοτικής μελέτης του Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών των επιχειρήσεων σε επαγγέλματα και δεξιότητες, που ολοκληρώθηκε το Σεπτέμβριο του 2015.

Σημαντικά στοιχεία αντλήθηκαν από τις ακόλουθες μελέτες:

- LES MÉTIERS DE L'AGROALIMENTAIRE –Des métiers en développement, Un domaine à découvrir, Les Référentiels des métiers cadres de l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres), Décembre 2003
- «Knowledge and Skills requirements for careers in the food industry», Peter Ho (University of Leeds), Ingela Lindbom and Erik Wahnstrom (The Swedish Institute for Food and Biotechnology –SIK), 2011, Παραδοτέο ευρωπαϊκού έργου TRACK\_FAST project (<https://www.trackfast.eu/>).
- Επισκόπηση των προοπτικών ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας, IOBE, Ιούνιος 2015
- Έκθεση πρόβλεψης μεταβολών για τον Τομέα : Τρόφιμα και βιο-αγροδιατροφή, στο πλαίσιο του έργου «ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΤΩΝ ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ ΣΤΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΑ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΑΓΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ», που υλοποιήθηκε από τον IOBE και το ΕΜΠ για λογαριασμό του ΣΕΒ (Ιούλιος 2014)

καθώς και από τα δύο σχετικά πρότυπα:

- ΕΛΟΤ EN ISO 22000:2005, Συστήματα διαχείρισης της ασφάλειας τροφίμων – Απαιτήσεις για τους οργανισμούς της αλυσίδας τροφίμων
- ISO 9001:2015, Quality management systems – Requirements

## **6 Μεθοδολογία της έρευνας**

Σε κάθε έρευνα ο ερευνητής κάνει μια αρχική αλλά βασική μεθοδολογική επιλογή ανάμεσα στην ποσοτική και στην ποιοτική προσέγγιση (ή και στον συνδυασμό τους) για να ερευνήσει το θέμα του. Η ποσοτική προσέγγιση είναι εκείνη που επιτρέπει να μάθουμε «τι συμβαίνει;» ενώ η ποιοτική επιτρέπει να εξετάσουμε το «γιατί συμβαίνει;».

Επιδίωξη της ποιοτικής έρευνας είναι «να ανακαλύψει τις απόψεις του ερευνώμενου πληθυσμού, εστιάζοντας στις οπτικές γωνίες υπό τις οποίες τα άτομα βιώνουν και αισθάνονται τα γεγονότα» (Bird, Hammersley, Gomm, R., και Woods, 1999). Επομένως, η ποιοτική προσέγγιση είναι μια προσέγγιση σε βάθος, με στόχο την ανάλυση κι ερμηνεία ποιοτικών στοιχείων, αφού πρώτα συλλέξουμε, κατηγοριοποιήσουμε και αξιολογήσουμε τα δεδομένα μας.

Ο ερευνητικός σχεδιασμός αυτής της ποιοτικής έρευνας περιελάμβανε τα ακόλουθα βήματα:

- ✓ Προσδιορισμός της ερευνητικής περιοχής και των στόχων της έρευνας.
- ✓ Βιβλιογραφική επισκόπηση.
- ✓ Επιλογή και επεξεργασία του θεωρητικού πλαισίου.
- ✓ Διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων.
- ✓ Επιλογή μεθόδου παραγωγής δεδομένων.
- ✓ Προετοιμασία για την πρόσβαση στο πεδίο.
- ✓ Επιλογή στρατηγικής δειγματοληψίας.
- ✓ Διευθέτηση ενδεχόμενων δεοντολογικών ζητημάτων.
- ✓ Εκτίμηση πρακτικών ζητημάτων.
- ✓ Επιλογή των τρόπων ανάλυσης δεδομένων.
- ✓ Σκέψεις για το είδος της θεωρητικής μορφής την οποία θα λάβουν τα ευρήματα.
- ✓ Σκέψεις για τους τρόπους δημοσιοποίησης των ερευνητικών ευρημάτων.

### **6.1 Μέθοδοι συλλογής δεδομένων στην ποιοτική έρευνα**

Τα βασικότερα εργαλεία άντλησης γνώσης τα οποία χρησιμοποιήθηκαν στην συγκεκριμένη ποιοτική έρευνα είναι: η συνέντευξη, η παρατήρηση, η έρευνα με τη

βοήθεια ομαδικής συνεργασίας (focus groups), η ανάλυση περιεχομένου και η αρχειακή έρευνα.

Οι επιχειρήσεις που συμφώνησαν να συμμετάσχουν και έλαβαν μέρος στην έρευνα αυτή, ανέθεσαν σε στελέχη τους του Ανθρώπινου Δυναμικού, της Παραγωγής, της Ποιοτικής Εξασφάλισης/Ελέγχου και της ευρύτερης εφοδιαστικής αλυσίδας, την συμμετοχή στις συνεντεύξεις και στα δύο Focus Groups (αφορά και τα δύο επαγγέλματα του Υποέργου 3) και είναι οι εξής:

- 1) BARILLA HELLAS ΑΕ
- 2) ΓΙΩΤΗΣ ΑΕ
- 3) ΔΕΛΤΑ ΤΡΟΦΙΜΑ ΑΕ
- 4) ELBISCO ΑΒΕΕ ΤΡΟΦΙΜΩΝ
- 5) ΕΛΑΙΣ – UNILEVER HELLAS ΑΕ
- 6) FrieslandCampina Hellas ΑΕ
- 7) ΑΘΗΝΑΙΚΗ ΖΥΘΟΠΟΙΑ ΑΕ
- 8) ΙΟΝ ΑΕ
- 9) JACOBS DOUWE EGBERTS ΕΜΠΟΡΙΑ ΚΑΦΕ GR ΕΠΕ
- 10) ΚΡΙ-ΚΡΙ ΑΕ
- 11) ΑΤΤΙΚΗ Μελισσοκομική Εταιρεία Αλέξανδρος Πίττας ΑΕΒΕ
- 12) ΜΙΝΕΡΒΑ ΑΕ
- 13) Π.Γ. ΝΙΚΑΣ ΑΒΕΕ
- 14) ΧΙΡΙΤΑ ΑΕ

## **6.2 Συνέντευξη έρευνας**

Η συνέντευξη αποτελεί ίσως την πιο διαδεδομένη μέθοδο άντλησης ποιοτικού υλικού και πληροφοριών στις κοινωνικές επιστήμες. Η συνέντευξη είναι ένα από τα βασικότερα εργαλεία της ποιοτικής μεθόδου (Cohen και Manion 1992).

Είναι μια διαδικασία που επιτρέπει στον ερευνητή να αντλήσει πληροφορίες και δεδομένα μέσα από την ανάλυση του λόγου επιλεγμένων αλλά χαρακτηριστικών περιπτώσεων. Ένα ερευνητικό εργαλείο το οποίο χρησιμοποιείται ως μέσο συλλογής πληροφοριών (Κεδράκα 2008).

Οι συγκεκριμένες συνεντεύξεις ανήκουν στην κατηγορία των ημιδομημένων. Εμπεριέχουν δηλαδή ένα μίγμα προκαθορισμένων ερωτήσεων επί των οποίων

πραγματοποιείται η συνέντευξη σχετικά με τα δύο επαγγέλματα αλλά και ελεύθερης ευρύτερης συζήτησης επί των θεμάτων που διερευνώνται.

Οι βασικές προκαθορισμένες ερωτήσεις παρατίθενται ακολούθως:

1. Ποιες δεξιότητες απαιτούνται για την ειδικότητα α) κατά την εργασία, β) σε σχέση με το εργασιακό περιβάλλον (π.χ. ομάδες, συνεργάτες)
2. Ποιες από τις δεξιότητες, τις οποίες περιγράψατε θεωρείτε ότι είναι οι πιο σημαντικές για την ειδικότητα;
3. Θεωρείτε ότι το εργατικό δυναμικό της συγκεκριμένης ειδικότητας διαθέτει επαρκώς τις δεξιότητες που μόλις αναφέρατε; Αν όχι, για ποιο λόγο;
4. Ποιες δεξιότητες έχουν προκύψει ως σημαντικότερες για την ειδικότητα τα τελευταία 1-2 χρόνια;
5. Υπάρχουν κάποιες δεξιότητες οι οποίες φαίνονται να αναδύονται ως σημαντικές για την ειδικότητα; Ποιες είναι αυτές; Που πιστεύετε ότι οφείλεται η ανάδυσή τους;
6. Αν συγκρίνατε διαχρονικά τη συγκεκριμένη ειδικότητα, τι ήταν σημαντικό παλαιότερα και τι σήμερα από πλευράς δεξιοτήτων/ικανοτήτων/γνώσεων;
7. Αν ήταν να εκπαιδεύσετε τους υπαλλήλους της ειδικότητας, σε τι ακριβώς θα τους εκπαιδεύατε;
8. Ποιοι είναι οι παράγοντες (εντός και εκτός εργασιακού περιβάλλοντος) που επηρεάζουν την εξέλιξη της ειδικότητας;
9. Αν ήταν να προσλάβετε κάποιον εργαζόμενο της ειδικότητας, ποιες δεξιότητες θα έπρεπε να διαθέτει;
10. Τι γνωστικά ελλείμματα ή δεξιότητες βλέπετε να έχουν όσοι έχουν προσληφθεί ή έχουν κάνει αίτηση πρόσληψης για στη συγκεκριμένη ειδικότητα;
11. Κατατάζτε τις βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την ειδικότητα από την πρώτη έως την τελευταία;
12. Μπορείτε να κάνετε το ίδιο και για τις περιφερειακές ή οριζόντιες δεξιότητες που απαιτεί η συγκεκριμένη ειδικότητα;

### **6.3 Παρατήρηση**

Στην συντριπτική πλειονότητά τους, οι συνεντεύξεις με τα στελέχη των επιλεγμένων επιχειρήσεων συνοδευτήκαν και με επίσκεψη στον χώρο παρασκευής και συσκευασίας

των εργοστασίων τους, όπου παρατηρήθηκαν και συζητήθηκαν οι διαδικασίες και ο τρόπος δουλειάς και με τους εργαζόμενους στις θέσεις που αφορούν σε αυτή την έρευνα.

#### **6.4 Ομάδες Εστίασης (focus groups)**

Η μέθοδος των focus groups, χρησιμοποιήθηκε εν συνεχεία ως συμπληρωματικό εργαλείο σε συνδυασμό με τις υπόλοιπες μεθόδους, με σκοπό την ενίσχυση της εγκυρότητας της ερευνητικής προσπάθειας και την επιβεβαίωση των ευρημάτων των προηγούμενων σταδίων. Χρησιμοποιήθηκαν επίσης ως μέσον για την διερεύνηση της σημαντικότητας και επάρκειας των δεξιοτήτων των επαγγελματιών υπό εξέταση καθώς και για τους παράγοντες έλλειψης αυτών αλλά και για τις πιθανές αναδυόμενες δεξιότητες.

Στο τμήμα «Ανάλυση Δεδομένων» συνοψίζονται τα κύρια σημεία των συζητήσεων που έγιναν κατά τη διάρκεια των συναντήσεων αυτών, όπου, συν τοις άλλοις, προέκυψε και ένας αριθμός γενικών σχολίων που κρίθηκαν σημαντικά και ενδιαφέροντα. Στο τμήμα «Αποτελέσματα Έρευνας» δίνονται αναλυτικά τα στοιχεία που προέκυψαν από την συνολική έρευνα και μελέτη.

## 7 Ανάλυση δεδομένων

Το βασικότερο χαρακτηριστικό της ποιοτικής έρευνας είναι η έμφαση στο γραπτό κείμενο, παρά στα αριθμητικά δεδομένα. Ως γραπτό κείμενο συνήθως αναφέρουμε το κείμενο που προκύπτει από απομαγνητοφωνημένες συνεντεύξεις (ατομικές ή ομαδικές), τις σημειώσεις που «κρατά» ο ερευνητής όταν παρατηρεί ένα φαινόμενο ή συμμετέχει σε μια συνέντευξη (ατόμου ή ομάδας), καθώς επίσης και φωτογραφίες ή εικόνες τις οποίες μπορεί να τράβηξε κατά τη διάρκεια της μελέτης του (Schutt, 2015). Σκοπός του ερευνητή, είναι μέσα από το κείμενο να σκιαγραφήσει, όσο το δυνατόν καλύτερα τις περιστάσεις, το περιβάλλον αλλά και άτομα που συμμετείχαν στην ερευνητική διαδικασία. Χωρίς η διαδικασία αυτή να περιορίζεται –απαραίτητα- από προκαθορισμένες υποθέσεις ή κλίμακες μέτρησης. Συνεπώς, η ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων τείνει να έχει επαγωγικό χαρακτήρα (Babbie, 2011). Αυτό σημαίνει ότι ο ερευνητής εντοπίζει σημαντικά θέματα ή κατηγορίες στα δεδομένα του, καθώς επίσης και το πώς συσχετίζονται τα θέματα ή κατηγορίες μεταξύ τους, μέσα από μια συνεχή διαδικασία εξερεύνησης των δεδομένων (Esterberg, 2002).

Επιπρόσθετα, χαρακτηριστικό της ανάλυσης ποιοτικών δεδομένων είναι ότι - η ανάλυση- ξεκινά πριν ακόμα τελειώσει η διαδικασία συλλογής των δεδομένων (Stake, 1995). Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι ο ερευνητής αυθόρμητα, κατά τη συλλογή των δεδομένων καταγράφει όχι μόνο τις παρατηρεί εκείνη τη στιγμή αλλά και πως αυτά που παρατηρεί άπτονται της συνολικής έρευνας ή συνδέονται στενά με άλλα συγγενή προς την έρευνα θέματα.

Τέλος, κύριο χαρακτηριστικό της ποιοτικής ανάλυσης αποτελεί και ο ίδιος ο ερευνητής. Μελέτες έχουν καταδείξει ότι για να μπορέσει να πραγματοποιηθεί επιτυχώς η ποιοτική ανάλυση των δεδομένων, ο ίδιος ο ερευνητής θα πρέπει να λάβει υπόψη του τις ακόλουθες οκτώ βασικές αρχές, όπως αυτές συνοψίζονται από τους Miller και Crabtree (1999). Οι αρχές έχουν ως εξής:

- i. Να γνωρίζει όσο καλύτερα μπορεί τον εαυτό του, δηλαδή τις προκαταλήψεις, μεροληψίες και εγγενείς προδιαθέσεις του.
- ii. Να γνωρίζει επαρκώς την ερευνητική του ερώτηση.

- iii. Να επιδιώκει να είναι δημιουργικός και άφθονος σε ιδέες. Αυτό μπορεί να το καταφέρει είτε με τη συνεχή αναζήτηση εναλλακτικών προσεγγίσεων στο θέμα του είτε συνομιλώντας με τους συνεργευνητές του.
- iv. Να είναι όσον το δυνατόν ευέλικτος.
- v. Να εξαντλεί τα υπάρχοντα δεδομένα, διεξάγοντας εξονυχιστική έρευνα.
- vi. Να μην αποθαρρύνεται και να χρησιμοποιεί θετικά πιθανές ανωμαλίες κατά τη διαδικασία ανάλυσης. Αυτές αποτελούν και το παράθυρο για νέα γνώση και σκέψη.
- vii. Να φροντίζει να λαμβάνει κριτικά σχόλια από άλλους ερευνητές.
- viii. Να είναι ακριβής και να μοιράζεται τις λεπτομέρειες του έργου του με τα μέλη της ομάδας του, τους αναγνώστες του αλλά και τον ίδιο του τον εαυτό.

Τα βήματα της ποιοτικής ανάλυσης έχουν ως εξής (Esterberg, 2002; Miles και Huberman, 1994; Yin, 2011):

- I. Συλλογή και διαχείριση των ποιοτικών δεδομένων
- II. Εμβάθυνση στα ποιοτικά δεδομένα:
  - Κωδικοποίηση
  - Υπομνηματισμός
  - Ανάλυση (π.χ. Περιεχομένου, Σημειωτική, Εμπειρικά Θεμελιωμένη)
- III. Παρουσίαση αποτελεσμάτων

### **7.1 Συλλογή και διαχείριση ποιοτικών δεδομένων**

Ουσιαστικά αποτελεί το πρώτο βήμα στην ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων. Πρόκειται για ένα στάδιο «συμμαζέματος» (LeCompte και Schensul, 1999) πολλαπλών πηγών δεδομένων, όπως για παράδειγμα μαγνητοφωνημένες συνεντεύξεις, σημειώσεις συντευκτής και συντευξιαζόμενων ή και οποιοδήποτε άλλο αρχείο ή μορφή δεδομένων που είναι σχετικά με την έρευνά μας. Πρακτικά, σε αυτό το στάδιο απομαγνητοφονούνται οι συνεντεύξεις και συλλέγονται και καταγράφονται όλες οι σημειώσεις των ερευνητών. Το στάδιο αυτό απαιτεί ιδιαίτερη οργανωτικότητα από πλευράς ερευνητή ούτως ώστε τα δεδομένα βρίσκονται σε τάξη για να προχωρήσει απρόσκοπτα η ανάλυσή τους. Επίσης θεωρείται σκόπιμο ανεξαρτήτως του συστήματος



κατηγοριοποίησης ή ταξινόμησης να γίνεται πάντοτε μια λεπτομερής καταγραφή του υλικού που συλλέχθηκε από την έρευνα καθώς επίσης και μια δημιουργία αντιγράφων για λόγους, κυρίως, ασφαλείας (Miles και Huberman, 1994).

## **7.2 Εμβάθυνση στα ποιοτικά δεδομένα**

Στο στάδιο της εμβάθυνσης ο ερευνητής πρέπει να αναπτύξει μια όσο το δυνατόν στενότερη σχέση με το –ποιοτικό- υλικό το οποίο έχει συλλέξει. Άμεσος σκοπός του είναι να εντρυφήσει στα δεδομένα του, χρησιμοποιώντας ως κύρια εργαλεία του την κωδικοποίηση, τον υπομνηματισμό και τη δημιουργία διαγραμμάτων και τυπολογιών τα οποία θα τον βοηθήσουν να προχωρήσει στη διερεύνηση των ερευνητικών του υποθέσεων (Esterberg, 2002). Η έρευνα στον τομέα της ποιοτικής έρευνας έχει δείξει ότι η διαδικασία αυτή είναι συνεχής και επαναλαμβανόμενη (Miles και Huberman, 1994).

Η **Κωδικοποίηση** αποτελεί το πρώτο ουσιαστικό βήμα στο οποίο πρέπει να προβεί ο ερευνητής για να κατανοήσει καλύτερα τα δεδομένα που έχει συλλέξει (Mason, 2002). Ο σκοπός της κωδικοποίησης είναι η κατηγοριοποίηση ή ταξινόμηση του κειμένου με κάποιο σύστημα ανάκτησης (Babbie, 2011), ούτως ώστε να μπορεί ο ερευνητής να την ανακτήσει εύκολα σε οποιαδήποτε μελλοντική στιγμή. Η διαδικασία της κωδικοποίησης μπορεί να περιλαμβάνει: α) ανοιχτή κωδικοποίηση, β) ανάπτυξη θεμάτων, γ) επιλεκτική κωδικοποίηση και δ) εννοιολογική χαρτογράφηση (Esterberg, 2002).

Σύμφωνα με τον Babbie (2011) ο **υπομνηματισμός** αποτελεί «τη συγγραφή υπομνημάτων που εντάσσονται στα δεδομένα ανάλυσης σε ποιοτικές έρευνες όπως η εμπειρικά θεμελιωμένη θεωρία. Τα υπομνήματα πιθανόν περιγράφουν ή ορίζουν έννοιες, αντιμετωπίζουν μεθοδολογικά ζητήματα ή περιέχουν αρχικές θεωρητικές διατυπώσεις» (σελ. 628).

Στην **τελική ανάλυση** ο ερευνητής προσπαθεί με κάθε τρόπο να έρθει πλησιέστερα στη λύση του ερευνητικού του προβλήματος. Για την τελική ανάλυση προτείνονται τρεις διαφορετικοί τρόποι, οι οποίοι τυγχάνουν ευρύτερης εκτίμησης από την ακαδημαϊκή κοινότητα (Esterberg, 2002; Schutt, 2015; Yin, 2011), χωρίς ωστόσο να αποτελούν τη μια και μοναδική λύση για κάθε τελική ανάλυση που πρέπει να διενεργήσει ο ερευνητής. Όπως προαναφέραμε, η ποιοτική ανάλυση επαφίεται πάντοτε στα χέρια του

αναλυτή (Esterberg, 2002; Schutt, 2015; Yin, 2011). Συνεπώς, στην τελική ανάλυση ο ερευνητής θα πρέπει:

- Να κοιτάξει για πιθανά επαναλαμβανόμενα μοτίβα.
- Να προβεί σε σύγκριση περιστατικών.
- Να αναπτύξει τυπολογίες.

Με βάση τα παραπάνω υλοποιήθηκε η έρευνα για το συγκεκριμένο επάγγελμα, τόσο στις προσωπικές ημιδομημένες συνεντεύξεις που προηγήθηκαν των ομάδων εστίασης, όσο και κατά τη διάρκεια των ομάδων εστίασης.

Στα επόμενα κεφάλαια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας για το επάγγελμα του **Στελέχους Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων**, όπως αυτά προέκυψαν τόσο από την εισαγωγική διαδικασία της έρευνας γραφείου (desk research) και των ημιδομημένων συνεντεύξεων, όσο και από την ομάδα εστίασης που πραγματοποιήθηκε με την παρουσία των εμπειρογνομόνων.

### 7.3 Μεθοδολογία ανάλυσης

Έτσι η ανάλυση των δεξιοτήτων στις ομάδες εστίασης πραγματοποιήθηκε με βάση τη μεθοδολογία. Ο παρακάτω πίνακας συνοψίζει το γενικό μεθοδολογικό πλαίσιο ανάλυσης των δεξιοτήτων.

**Πίνακας 4. Πίνακας δεξιοτήτων και ταξινόμησής τους**

<b>Γενικές και Επαγγελματικές Δεξιότητες</b>				
		<b>Κρισιμότητα Δεξιότητας</b>	<b>Έλλειψη Δεξιότητας</b>	<b>Παράγοντας έλλειψης</b>
		<b>i. Μεγάλη</b> <b>ii. Μεσαία</b> <b>iii. Χαμηλή</b>	<b>i. Επάρκεια</b> <b>ii. Μικρή έλλειψη</b> <b>iii. Μεγάλη έλλειψη</b>	<b>Παράγοντες A-Z</b>
<b>A. Γενικές Δεξιότητες</b>	Γενική δεξιότητα 1			
	Γενική δεξιότητα 2			
	Γενική δεξιότητα 3			
	Γενική δεξιότητα 4			
	Γενική δεξιότητα 5			
	Γενική δεξιότητα 6			
	Γενική δεξιότητα 7			
	Γενική δεξιότητα 8			
	Γενική δεξιότητα 9			
	Γενική δεξιότητα 10			
	Γενική δεξιότητα 11			
	Γενική δεξιότητα 12			
	Γενική δεξιότητα 13			
	Γενική δεξιότητα 14			
<b>B. Επαγγελματικές</b>	Επαγγελματική Δεξιότητα 1			
	Επαγγελματική Δεξιότητα 2			
	Επαγγελματική Δεξιότητα 3			
	Επαγγελματική Δεξιότητα 4			
	Επαγγελματική Δεξιότητα 5			
	Επαγγελματική Δεξιότητα 6			
	Επαγγελματική Δεξιότητα 7			
	Επαγγελματική Δεξιότητα 8			
	Επαγγελματική Δεξιότητα 9			
	Επαγγελματική Δεξιότητα 10			
	Επαγγελματική Δεξιότητα 11			
	Επαγγελματική Δεξιότητα 12			
	Επαγγελματική Δεξιότητα 13			
	Επαγγελματική Δεξιότητα 14			
	Επαγγελματική Δεξιότητα 15			
<b>Νέες και Αναδύομενες Δεξιότητες</b>				
		<b>Έλλειψη Δεξιότητας</b>	<b>Παράγοντας Ανάδυσης</b>	
		<b>i. Επάρκεια</b> <b>ii. Μικρή έλλειψη</b> <b>iii. Μεγάλη έλλειψη</b>	<b>Παράγοντες A-Z</b>	
<b>Γ. Αναδύομενες Δεξιότητες</b>	Νέα αναδύομενη δεξιότητα 1			
	Νέα αναδύομενη δεξιότητα 2			

### **Παράγοντες A-Z**

- Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας
- Τεχνολογία και Καινοτομία
- Διεθνής και εγχώριος ανταγωνισμός
- Ρυθμιστικό πλαίσιο
- Περιβάλλον
- Άλλοι παράγοντες (ειδικοί ανάλογα με τον κλάδο)

### **Γενικές Δεξιότητες**

Στην κατηγορία αυτή χρησιμοποιήθηκαν 14 δεξιότητες της Γενικής Έρευνας εργοδοτών του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, οι οποίες ουσιαστικά εδράζονται στις 8 βασικές κατηγορίες της ΕΕ.

### **Επαγγελματικές δεξιότητες**

Οι επαγγελματικές δεξιότητες αντλήθηκαν από τα επαγγελματικά περιγράμματα, διεθνείς βάσεις δεδομένων δεξιοτήτων και έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί στην Ελλάδα και στο εξωτερικό.

### **Αναδυόμενες δεξιότητες**

Οι αναδυόμενες δεξιότητες προέκυψαν κατά τη διαδικασία των ομάδων εστίασης

### **Κρισιμότητα δεξιοτήτων**

Στο τμήμα αυτό αναλύθηκε από τις ομάδες εστίασης η κρισιμότητα κάθε δεξιότητας, είτε βασικής είτε επαγγελματικής, για την αποτελεσματική και πλήρη εκτέλεση των εργασιών του επαγγέλματος. Με άλλα λόγια κρίθηκε κατά πόσο η δεξιότητα καθορίζει την αποτελεσματικότητα και την παραγωγικότητα του εργαζόμενου για την σωστή εκτέλεση των καθηκόντων του. Η διαβάθμισή τους είναι:

1. Μεγάλης κρισιμότητας (ΜΕΓΑΛΗ),
2. Μεσαίας κρισιμότητας (ΜΕΣΑΙΑ),
3. Χαμηλής κρισιμότητας (ΧΑΜΗΛΗ)

Στο τέλος της ανάλυσης οι δεξιότητες ομαδοποιήθηκαν με βάση την σπουδαιότητά τους, για να χαρτογραφηθούν οι άμεσα αναγκαίες δεξιότητες, αλλά και αυτές που παρουσιάζουν μέτρια κρισιμότητα.

### **Επάρκεια ή έλλειψη**

Κατόπιν, κάθε δεξιότητα κρίθηκε ως προς την επάρκειά της ή την έλλειψή της από το ανθρώπινο δυναμικό. Ενδεχομένως μια δεξιότητα να είναι αρκετά σημαντική, αλλά να μην καλύπτεται από τους εργαζόμενους, δηλαδή βρίσκεται σε έλλειψη. Έτσι η βαθμολογία που προέκυψε σε κάθε δεξιότητα είναι:

1. Το ανθρώπινο δυναμικό είναι επαρκώς καταρτισμένο με αυτή την ειδικότητα (ΕΠΑΡΚΕΙΑ)
2. Η δεξιότητα είναι σε μικρή έλλειψη (ΜΙΚΡΗ ΕΛΛΕΙΨΗ)
3. Η δεξιότητα είναι σε μεγάλη έλλειψη (ΜΕΓΑΛΗ ΕΛΛΕΙΨΗ)

Αναφορικά με τις υφιστάμενες δεξιότητες, η μεγάλη έλλειψη σε συνδυασμό με την κρισιμότητα να οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η δεξιότητα αυτή εμφανίζει χαρακτηριστικά αναδυόμενης δεξιότητας, καθώς το ανθρώπινο δυναμικό παρουσιάζει έλλειψη σε μια κρίσιμη λειτουργία η οποία έχει προκληθεί από ανακατατάξεις με βάση τους παράγοντες.

### **Παράγοντες έλλειψης**

Εφόσον προέκυψε μικρή ή μεγάλη έλλειψη σε κάθε δεξιότητα, διερευνήθηκε ο παράγοντας ο οποίος προκάλεσε μεταβολή στις συνθήκες εκτέλεσης του επαγγέλματος και άρα σε μεταβολή της δεξιότητας, την οποία αυτή τη στιγμή το ανθρώπινο δυναμικό δεν καλύπτει. Οι παράγοντες που εκτιμάται ότι μπορούν να μεταβάλλουν τα παραγωγικά συστήματα είναι:

- ✓ Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας
- ✓ Τεχνολογία και καινοτομία
- ✓ Διεθνής και εγχώριος ανταγωνισμός
- ✓ Ρυθμιστικό πλαίσιο
- ✓ Περιβάλλον
- ✓ Άλλοι παράγοντες (ειδικοί ανάλογα με τον κλάδο)

### **Νέες αναδυόμενες δεξιότητες**

Ενδεχομένως οι μεταβολές που έχουν σημειωθεί στο επάγγελμα να μην καλύπτονται από τις υφιστάμενες δεξιότητες, αλλά να έχουν δημιουργηθεί νέες δεξιότητες οι οποίες θα πρέπει να υιοθετηθούν από το ανθρώπινο δυναμικό. Έτσι, προσθετικά στις δεξιότητες οι οποίες αναφέρονται προστέθηκαν κατά τη διάρκεια των ομάδων εστίασης, νέες δεξιότητες οι οποίες εκτιμάται ότι είναι αναγκαίες για την ομαλή λειτουργία του επαγγέλματος το προσεχές διάστημα.

### **Παράγοντες ανάδυσης νέων δεξιοτήτων**

Σε αντιστοιχία με τους παράγοντες έλλειψης αναζητήθηκαν οι παράγοντες που προκάλεσαν την ανάδυση των νέων δεξιοτήτων, και οι οποίοι ταυτίζονται με τους παράγοντες έλλειψης. Έτσι, οι παράγοντες είναι:

- ✓ Οικονομία και διεθνές περιβάλλον
- ✓ Τεχνολογία και καινοτομία
- ✓ Διεθνής και εγχώριος ανταγωνισμός
- ✓ Ρυθμιστικό πλαίσιο
- ✓ Περιβάλλον
- ✓ Άλλοι παράγοντες (ειδικοί ανάλογα με τον κλάδο)

Στα επόμενα κεφάλαια παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα με βάση την παραπάνω μεθοδολογία.

## 8 Αποτελέσματα έρευνας

Με βάση την έρευνα γραφείου, τις ημιδομημένες συνεντεύξεις και την διεξαγωγή των ομάδων εστίασης, κατηγοριοποιήθηκαν οι Γενικές και Επαγγελματικές Δεξιότητες κατά Μεγάλη, Μεσαία και Μικρή Κρισιμότητα και σε Μεγάλη Έλλειψη, Μικρή Έλλειψη και Επάρκεια στην κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού. Επίσης ανιχνεύτηκαν οι παράγοντες που επηρεάζουν την έλλειψη ή την επάρκεια σε όλες τις δεξιότητες.

Τα στοιχεία αυτά φαίνονται στους αναλυτικούς πίνακες που ακολουθούν, όπου οι δεξιότητες είναι ταξινομημένες με βασικό κριτήριο την Κρισιμότητά τους.

**Πίνακας 5. Ταξινόμηση των δεξιοτήτων του Στελέχους Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων (ομάδα εστίασης)**

	<b>Δεξιότητες</b>	<b>Κατηγορία</b>	<b>Επάρκεια - Έλλειψη</b>	<b>Παράγοντες διαθεσιμότητας</b>
	Δεξιότητες χρήσης εργαλείων στατιστικής και σχεδιασμού δειγματοληψιών	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μεγάλη έλλειψη	Εκπαίδευση
	Δεξιότητες διαχείρισης κρίσεων	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μεγάλη έλλειψη	Εκπαίδευση/ Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας / Ρυθμιστικό πλαίσιο
	Επίλυση προβλημάτων	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Εκπαίδευση
	Επικοινωνιακές ικανότητες	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Εκπαίδευση
	Δεξιότητες συλλογής αξιόπιστων επιστημονικών δεδομένων και κανονιστικού πλαισίου στον τομέα της	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Εκπαίδευση / Ρυθμιστικό πλαίσιο/ Τεχνολογία και

Δεξιότητες μεγάλης κρισιμότητας	ασφάλειας και ποιότητας			Καινοτομία/ Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας
	Αξιολόγηση και εκτίμηση κινδύνων (Risk Assessment)	Επαγγελματική Δεξιότητα	Οι περισσότεροι δηλώνουν επάρκεια, αλλά αρκετοί δηλώνουν μικρή και μεγάλη έλλειψη και εντέλει φαίνεται ότι υπάρχει έλλειψη	Εκπαίδευση/ Τεχνολογία και Καινοτομία/ Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας
	Δεξιότητες μέτρησης της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας και στοχοθεσίας	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Εκπαίδευση/ Διεθνής και εγχώριος ανταγωνισμός
	Δεξιότητες κατανόησης και ελέγχου των διεργασιών και συστημάτων παραγωγής τροφίμων	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Εκπαίδευση/ Τεχνολογία και Καινοτομία
	Οργανωτικές Ικανότητες	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Εκπαίδευση
	Εργασία σε ομάδα	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Εκπαίδευση
	Ικανότητα να μαθαίνει νέα πράγματα	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Εκπαίδευση/ Τεχνολογία και Καινοτομία
	Σχολαστικότητα, ακρίβεια και συνέπεια	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε επάρκεια ή σε μικρή έλλειψη	Εκπαίδευση
	Γνώση ξένων γλωσσών	Γενική Δεξιότητα	Σε επάρκεια ή σε μικρή έλλειψη	Εκπαίδευση/ Ανάπτυξη εγχώριας και



				παγκόσμιας οικονομίας
Δεξιότητες μεγάλης κρισιμότητας	Δεξιότητες εφαρμογής GHP	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε επάρκεια	Τεχνολογία και Καινοτομία / Εκπαίδευση / Ρυθμιστικό πλαίσιο
	Δεξιότητες εφαρμογής GMP	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε επάρκεια	Τεχνολογία και Καινοτομία / Εκπαίδευση / Ρυθμιστικό πλαίσιο
	Αριθμητική ικανότητα	Γενική Δεξιότητα	Σε επάρκεια	Εκπαίδευση
	Βασικές ψηφιακές ικανότητες	Γενική Δεξιότητα	Σε επάρκεια	Τεχνολογία και Καινοτομία / Εκπαίδευση
	Ανάληψη πρωτοβουλίας	Γενική Δεξιότητα	Σε επάρκεια	Εκπαίδευση / Διεθνής και εγχώριος ανταγωνισμός
	Καλή γνώση και χρήση της ελληνικής γλώσσας (Μεγάλη προς μεσαία κρισιμότητα)	Γενική Δεξιότητα	Σε επάρκεια	Εκπαίδευση
Δεξιότητες	Επιχειρηματικό πνεύμα	Γενική Δεξιότητα	Σε μεγάλη έλλειψη	Εκπαίδευση/ Διεθνής και εγχώριος ανταγωνισμός / Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας
	Επίγνωση οικονομικών συστημάτων	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μεγάλη έλλειψη	Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας / Διεθνής και εγχώριος ανταγωνισμός/ Εκπαίδευση /

μεσαίας κρισιμότητας				Ρυθμιστικό πλαίσιο
	Διαπραγματευτικές ικανότητες και πειθώ	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Εκπαίδευση
	Υγιεινή και ασφάλεια εργασίας	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Εκπαίδευση/ Ρυθμιστικό πλαίσιο
	Ευελιξία και προσαρμοστικότητα	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας / Διεθνής και εγχώριος ανταγωνισμός/ Τεχνολογία και Καινοτομία/ Εκπαίδευση
	Δεξιότητες παρακολούθησης νέων τεχνολογιών και τεχνικών ελέγχου	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Τεχνολογία και Καινοτομία / Εκπαίδευση
	Δεξιότητες οργανοληπτικών δοκιμών	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Εκπαίδευση
	Δημιουργικότητα	Γενική Δεξιότητα	Σε επάρκεια ή σε μικρή έλλειψη	Εκπαίδευση
	Επίγνωση αναγκών πελάτη	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε επάρκεια ή σε μικρή έλλειψη	Διεθνής και εγχώριος ανταγωνισμός / Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας / Εκπαίδευση
Δεξιότητες μεσαίας κρισιμότητας	Δεξιότητες σχεδιασμού και ελέγχου αρχείων	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε επάρκεια	Εκπαίδευση/ Ρυθμιστικό πλαίσιο
	Εξειδικευμένες ψηφιακές ικανότητες	Γενική Δεξιότητα	Σε επάρκεια	Τεχνολογία και Καινοτομία / Εκπαίδευση
	Δεξιότητες διενέργειας	Επαγγελματική	Σε επάρκεια	Εκπαίδευση/

	δοκιμών, χειρισμού εργαστηριακού εξοπλισμού και συσκευών ελέγχων και αξιολόγησης αποτελεσμάτων	Δεξιότητα		Τεχνολογία και Καινοτομία
	Παρατηρητικότητα	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε επάρκεια	Εκπαίδευση

Ορισμένες παρατηρήσεις και συμπεράσματα που μπορούν να εξαχθούν από την μελέτη των πινάκων για το επάγγελμα του **Στελέχους Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων** είναι οι εξής:

- Από το σύνολο των 14 Γενικών και 18 Επαγγελματικών Δεξιοτήτων, οι 19 κρίνονται ως Μεγάλης Κρισιμότητας, οι 13 Μεσαίας και καμία ως Μικρής Κρισιμότητας. Η κάθε δε κατηγορία Κρισιμότητας, περιέχει τόσο Γενικές όσο και Επαγγελματικές Δεξιότητες.
- Στην κατηγορία "Μεγάλης Κρισιμότητας" μόνον 2 δεξιότητες βρίσκονται σε "Μεγάλη Έλλειψη", 9 σε "Μικρή Έλλειψη", 2 μεταξύ "Επάρκειας" και "Μικρής Έλλειψης" και 6 σε "Επάρκεια".
- Στην κατηγορία "Μεσαίας Κρισιμότητας" μόνον 2 δεξιότητες βρίσκονται επίσης σε "Μεγάλη Έλλειψη", 5 σε "Μικρή Έλλειψη", 2 μεταξύ "Επάρκειας" και "Μικρής Έλλειψης" και 4 σε "Επάρκεια".

Οι δεξιότητες που παρουσιάζουν Μεγάλη Έλλειψη είναι τέσσερεις και παρουσιάζονται στον Πίνακα 6. Επισημαίνεται ότι ο προσδιορισμός της κρισιμότητας των δεξιοτήτων αφορούσε ένα μεσαίο στέλεχος του Τμήματος Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων. Εκτιμάται ότι οι δεξιότητες που σχετίζονται με το επιχειρηματικό πνεύμα και την επίγνωση των οικονομικών συστημάτων είναι μεγάλης κρισιμότητας για τα ανώτατα στελέχη /διευθυντές του Τμήματος/Διεύθυνσης Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων, τα οποία καλούνται να συνομιλούν και διαπραγματεύονται με την Ανώτατη Διοίκηση της επιχείρησης για τα επιτεύγματα και τις ανάγκες του Τμήματος/Διεύθυνσης.

**Πίνακας 6. Δεξιότητες του Στελέχους Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων σε μεγάλη έλλειψη (ομάδα εστίασης)**

	<b>Δεξιότητες</b>	<b>Κατηγορία</b>	<b>Επάρκεια - Έλλειψη</b>
<b>Δεξιότητες μεγάλης κρισιμότητας</b>	Δεξιότητες χρήσης εργαλείων στατιστικής και σχεδιασμού δειγματοληψιών	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μεγάλη έλλειψη
	Δεξιότητες διαχείρισης κρίσεων	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μεγάλη έλλειψη
<b>Δεξιότητες μεσαίας κρισιμότητας</b>	Επιχειρηματικό πνεύμα	Γενική Δεξιότητα	Σε μεγάλη έλλειψη
	Επίγνωση οικονομικών συστημάτων	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μεγάλη έλλειψη

Οι δεξιότητες που παρουσιάζουν Μικρή Έλλειψη είναι 14, εκ των οποίων 9 είναι δεξιότητες Μεγάλης Κρισιμότητας (Πίνακας 7).

**Πίνακας 7. Δεξιότητες του Στελέχους Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων σε μικρή έλλειψη (ομάδα εστίασης)**

	<b>Δεξιότητες</b>	<b>Κατηγορία</b>	<b>Επάρκεια - Έλλειψη</b>
<b>Δεξιότητες μεγάλης κρισιμότητας</b>	Επίλυση προβλημάτων	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
	Δεξιότητες μέτρησης της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας και στοχοθεσίας	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
	Επικοινωνιακές ικανότητες	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
	Οργανωτικές Ικανότητες	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη

	Δεξιότητες συλλογής αξιόπιστων επιστημονικών δεδομένων και κανονιστικού πλαισίου στον τομέα της ασφάλειας και ποιότητας	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
	Δεξιότητες κατανόησης και ελέγχου των διεργασιών και συστημάτων παραγωγής τροφίμων	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
	Εργασία σε ομάδα	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
	Ικανότητα να μαθαίνει νέα πράγματα	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
	Αξιολόγηση και εκτίμηση κινδύνων (Risk Assessment)	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε έλλειψη
<b>Δεξιότητες μεσαίας κρισιμότητας</b>	Διαπραγματευτικές ικανότητες και πειθώ	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
	Υγιεινή και ασφάλεια εργασίας	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
	Ευελιξία και προσαρμοστικότητα	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
	Δεξιότητες παρακολούθησης νέων τεχνολογιών και τεχνικών ελέγχου	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
	Δεξιότητες οργανοληπτικών δοκιμών	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη

### **Παράγοντες που διαμορφώνουν την έλλειψη ή την επάρκεια δεξιοτήτων**

Σχετικά με τους Παράγοντες που μεταβάλλουν τα παραγωγικά συστήματα και επηρεάζουν την έλλειψη των Δεξιοτήτων, επελέγησαν οι παρακάτω τέσσερις:

- (i) Η εκπαίδευση, η οποία προφανώς επηρεάζει τη διαθεσιμότητα όλων των δεξιοτήτων και η οποία στις ακόλουθες 12 περιπτώσεις θεωρείται ως ο μοναδικός παράγοντας που επηρεάζει την έλλειψη ή την επάρκεια της δεξιοτήτας.

**Πίνακας 8. Δεξιότητες του Στελέχους Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων που επηρεάζονται αποκλειστικά από την εκπαίδευση**

<b>Δεξιότητες</b>	<b>Κατηγορία</b>	<b>Επάρκεια - Έλλειψη</b>
Δεξιότητες χρήσης εργαλείων στατιστικής και σχεδιασμού δειγματοληψιών	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μεγάλη έλλειψη
Επίλυση προβλημάτων	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
Επικοινωνιακές ικανότητες	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
Οργανωτικές Ικανότητες	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
Εργασία σε ομάδα	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
Διαπραγματευτικές ικανότητες και πειθώ	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
Δεξιότητες οργανοληπτικών δοκιμών	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
Σχολαστικότητα, ακρίβεια και συνέπεια	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε επάρκεια ή σε μικρή έλλειψη
Δημιουργικότητα	Γενική Δεξιότητα	Σε επάρκεια ή σε μικρή έλλειψη
Παρατηρητικότητα	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε επάρκεια
Αριθμητική ικανότητα	Γενική Δεξιότητα	Σε επάρκεια
Καλή γνώση και χρήση της ελληνικής γλώσσας	Γενική Δεξιότητα	Σε επάρκεια

Από τον παραπάνω προκύπτει ότι το υπάρχον εκπαιδευτικό σύστημα δεν παρέχει στους αποφοίτους της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ορισμένες γενικής φύσεως δεξιότητες, όπως οι δεξιότητες που σχετίζονται με:

- Επίλυση προβλημάτων
- Αποτελεσματική επικοινωνία, μέσω του γραπτού και προφορικού λόγου
- Οργάνωση εργασιών και πόρων
- Εργασία σε ομάδα
- Διαπραγμάτευση και πειθώ
- Σχολαστικότητα, ακρίβεια και συνέπεια (ορισμένοι θεωρούν ότι υπάρχει επάρκεια)
- Δημιουργικότητα (ορισμένοι θεωρούν ότι υπάρχει επάρκεια)

Παράλληλα, η τριτοβάθμια εκπαίδευση στο συγκεκριμένο πεδίο δεν παρέχει επάρκεια σε εξειδικευμένες για το επάγγελμα δεξιότητες που αφορούν σε :

- Χρήση εργαλείων στατιστικής και σχεδιασμού δειγματοληψιών
- Οργανοληπτικές δοκιμές

Θα πρέπει να επισημανθεί όμως ότι πολλές από τις επαγγελματικές δεξιότητες που σχετίζονται με γνώσεις *Επιστήμης και Τεχνολογίας Τροφίμων* φαίνεται να καλύπτονται επαρκώς από την εκπαίδευση, όπως και πολλές γενικές δεξιότητες.

Ειδικότερα, οι ακόλουθες επαγγελματικές δεξιότητες καλύπτονται επαρκώς :

- Δεξιότητες εφαρμογής GHP
- Δεξιότητες εφαρμογής GMP
- Επίγνωση αναγκών πελάτη (ορισμένοι θεωρούν ότι υπάρχει μικρή έλλειψη)
- Δεξιότητες σχεδιασμού και ελέγχου αρχείων
- Δεξιότητες διενέργειας δοκιμών, χειρισμού εργαστηριακού εξοπλισμού και συσκευών ελέγχων και αξιολόγησης αποτελεσμάτων
- Παρατηρητικότητα
- Σχολαστικότητα, ακρίβεια και συνέπεια (ορισμένοι θεωρούν ότι υπάρχει μικρή έλλειψη)

και οι ακόλουθες γενικές δεξιότητες καλύπτονται επαρκώς:

- Αριθμητική ικανότητα

- Ανάλυση πρωτοβουλίας
- Δημιουργικότητα (ορισμένοι θεωρούν ότι υπάρχει μικρή έλλειψη)
- Βασικές ψηφιακές ικανότητες
- Εξειδικευμένες ψηφιακές ικανότητες
- Καλή γνώση και χρήση της ελληνικής γλώσσας
- Γνώση ξένων γλωσσών (ορισμένοι θεωρούν ότι υπάρχει μικρή έλλειψη)

Το υπάρχον σύστημα εκπαίδευσης φαίνεται να μην είναι ιδιαίτερος ικανοποιητικό στην ανάπτυξη κυρίως οριζόντιων-γενικών δεξιοτήτων.

- (ii) Η Τεχνολογία και η Καινοτομία, που εξελίσσονται με γοργούς και συνεχώς αυξανόμενους ρυθμούς, αποτελούν το δεύτερο παράγοντα που επηρεάζει την κρισιμότητα και κυρίως τον βαθμό έλλειψης (ή επάρκειας) των δεξιοτήτων, δεδομένου ότι ως παράγοντας επηρεάζει 11 δεξιότητες (Πίνακας 9).



**Πίνακας 9. Δεξιότητες του Στελέχους Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων που επηρεάζονται από την Τεχνολογία και Καινοτομία**

<b>Δεξιότητες</b>	<b>Κατηγορία</b>	<b>Επάρκεια - Έλλειψη</b>
Δεξιότητες συλλογής αξιόπιστων επιστημονικών δεδομένων και κανονιστικού πλαισίου στον τομέα της ασφάλειας και ποιότητας	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
Αξιολόγηση και εκτίμηση κινδύνων (Risk Assessment)	Επαγγελματική Δεξιότητα	Οι περισσότεροι δηλώνουν επάρκεια, αλλά αρκετοί δηλώνουν μικρή και μεγάλη έλλειψη και εντέλει φαίνεται ότι υπάρχει έλλειψη
Δεξιότητες κατανόησης και ελέγχου των διεργασιών και συστημάτων παραγωγής τροφίμων	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
Ικανότητα να μαθαίνει νέα πράγματα	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
Ευελιξία και προσαρμοστικότητα	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
Δεξιότητες παρακολούθησης νέων τεχνολογιών και τεχνικών ελέγχου	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
Δεξιότητες εφαρμογής GHP	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε επάρκεια
Δεξιότητες εφαρμογής GMP	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε επάρκεια
Βασικές ψηφιακές ικανότητες	Γενική Δεξιότητα	Σε επάρκεια
Εξειδικευμένες ψηφιακές ικανότητες	Γενική Δεξιότητα	Σε επάρκεια
Δεξιότητες διενέργειας δοκιμών, χειρισμού εργαστηριακού εξοπλισμού και συσκευών ελέγχων και αξιολόγησης αποτελεσμάτων	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε επάρκεια

Γενικότερα όμως δεν παρατηρείται μεγάλη έλλειψη σε καμία από τις σχετιζόμενες με τον παράγοντα «Τεχνολογία και Καινοτομία», γεγονός που ενδεχομένως αποδίδεται στο ισχυρό επιστημονικό υπόβαθρο των αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

- (iii) Η ανάπτυξη της εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας και κυρίως η παγκοσμιοποίηση που επιτρέπει και επιβάλλει το παγκόσμιο εμπόριο, αποτελεί τον τρίτο παράγοντα που επηρεάζει την κρισιμότητα και κυρίως τον βαθμό έλλειψης (ή επάρκειας) των δεξιοτήτων, δεδομένου ότι ως παράγοντας επηρεάζει τις ακόλουθες 8 δεξιότητες (Πίνακας 10).

**Πίνακας 10. Δεξιότητες του Στελέχους Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων που επηρεάζονται από την ανάπτυξη της εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας**

Δεξιότητες	Κατηγορία	Επάρκεια - Έλλειψη
Δεξιότητες διαχείρισης κρίσεων	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μεγάλη έλλειψη
Επιχειρηματικό πνεύμα	Γενική Δεξιότητα	Σε μεγάλη έλλειψη
Επίγνωση οικονομικών συστημάτων	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μεγάλη έλλειψη
Δεξιότητες συλλογής αξιόπιστων επιστημονικών δεδομένων και κανονιστικού πλαισίου στον τομέα της ασφάλειας και ποιότητας	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
Ευελιξία και προσαρμοστικότητα	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
Αξιολόγηση και εκτίμηση κινδύνων (Risk Assessment)	Επαγγελματική Δεξιότητα	Οι περισσότεροι δηλώνουν επάρκεια, αλλά αρκετοί δηλώνουν μικρή και μεγάλη έλλειψη και εντέλει φαίνεται ότι υπάρχει έλλειψη

Γνώση ξένων γλωσσών	Γενική Δεξιότητα	Σε επάρκεια ή σε μικρή έλλειψη
Επίγνωση αναγκών πελάτη	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε επάρκεια ή σε μικρή έλλειψη

Η επιρροή του εν λόγω παράγοντα είναι αναμενόμενη, δεδομένου ότι στην παγκοσμιοποιημένη αγορά υπάρχουν πολλοί απρόβλεπτοι παράγοντες που επηρεάζουν -δυνητικά ή/και ουσιαστικά- την ασφάλεια και την ποιότητα των τροφίμων. Η παγκοσμιοποιημένη αγορά δημιουργεί νέους κινδύνους, περιορίζει τη δυνατότητα παρακολούθησης και ελέγχου όλων των παραμέτρων που επηρεάζουν την ποιότητα και ασφάλεια και διαμορφώνει νέες απαιτήσεις. Παράλληλα, η ανάπτυξη/εξέλιξη της εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας δημιουργεί νέες ευκαιρίες, αλλά συχνά επιβάλλει πολλούς περιορισμούς και ενέχει αστάθμητους παράγοντες.

- (iv) Το Ρυθμιστικό Πλαίσιο, το οποίο ολοένα γίνεται πιο απαιτητικό σε θέματα ασφάλειας και ποιότητας των τροφίμων και παράλληλα γίνεται πιο πολύπλοκο και συχνά αναχρονιστικό, αποτελεί τον τέταρτο παράγοντα που επηρεάζει την κρισιμότητα και κυρίως τον βαθμό έλλειψης (ή επάρκειας) των δεξιοτήτων, δεδομένου ότι ως παράγοντας επηρεάζει τις ακόλουθες 7 δεξιότητες (Πίνακας 11).

**Πίνακας 11. Δεξιότητες του Στελέχους Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων που επηρεάζονται από το Ρυθμιστικό Πλαίσιο**

<b>Δεξιότητες</b>	<b>Κατηγορία</b>	<b>Επάρκεια - Έλλειψη</b>
Δεξιότητες διαχείρισης κρίσεων	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μεγάλη έλλειψη
Επίγνωση οικονομικών συστημάτων *	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μεγάλη έλλειψη
Δεξιότητες συλλογής αξιόπιστων επιστημονικών δεδομένων και κανονιστικού πλαισίου στον τομέα της ασφάλειας και ποιότητας	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
Υγιεινή και ασφάλεια εργασίας	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
Δεξιότητες εφαρμογής GHP	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε επάρκεια
Δεξιότητες εφαρμογής GMP	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε επάρκεια
Δεξιότητες σχεδιασμού και ελέγχου αρχείων	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε επάρκεια

\* Στη συγκεκριμένη περίπτωση ως ρυθμιστικό πλαίσιο θεωρείται το πλαίσιο για τη διαχείριση οικονομικών παραμέτρων και παραμέτρων ανταγωνισμού και όχι το ρυθμιστικό πλαίσιο που διέπει την παραγωγή και αγορά των τροφίμων

- (v) Ο Διεθνής και Εγχώριος Ανταγωνισμός, ο οποίος αυξάνεται ταχέως και επιβάλλει την αποτελεσματικότερη ανταπόκριση στις ανάγκες και στις εξελίξεις της αγοράς καθώς και στη γρήγορη προσαρμοστικότητα στις εξελίξεις, αποτελεί τον πέμπτο παράγοντα που επηρεάζει την κρισιμότητα και κυρίως τον βαθμό έλλειψης (ή επάρκειας) των δεξιοτήτων, δεδομένου ότι ως παράγοντας επηρεάζει 6 δεξιότητες (Πίνακας 12).

**Πίνακας 12. Δεξιότητες του Στελέχους Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων που επηρεάζονται από το Διεθνή και Εγχώριο Ανταγωνισμό**

<b>Δεξιότητες</b>	<b>Κατηγορία</b>	<b>Επάρκεια - Έλλειψη</b>
Επιχειρηματικό πνεύμα	Γενική Δεξιότητα	Σε μεγάλη έλλειψη
Επίγνωση οικονομικών συστημάτων	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μεγάλη έλλειψη
Ευελιξία και προσαρμοστικότητα	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
Δεξιότητες μέτρησης της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας και στοχοθεσίας	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη
Επίγνωση αναγκών πελάτη	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε επάρκεια ή σε μικρή έλλειψη
Ανάληψη πρωτοβουλίας	Γενική Δεξιότητα	Σε επάρκεια

### Αναδυόμενες Δεξιότητες

Οι Αναδυόμενες Δεξιότητες για το επάγγελμα του Στελέχους Διαχείρισης της Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων παρουσιάζονται στον Πίνακα 13.

**Πίνακας 13. Αναδυόμενες Δεξιότητες για το Στέλεχος Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων**

Δεξιότητες	Αιτιολόγηση	Επάρκεια - Έλλειψη
Ευαισθησία και δεξιότητα υιοθέτησης φιλοσοφίας και πρακτικών αειφορίας	Η φιλοσοφία και οι πρακτικές αειφορίας καλύπτουν θέματα προστασίας του περιβάλλοντος, κοινωνικής ευαισθησίας και μέριμνας και, ειδικά για το εν λόγω επάγγελμα, θέματα διατροφικής επάρκειας.	Περιβάλλον/ Εκπαίδευση / Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας
Διαχείριση καινοτομίας (αξιολόγηση και υιοθέτηση νέων μεθόδων και τεχνολογιών)	Η διαχείριση της καινοτομίας περιλαμβάνει την αναζήτηση και αξιολόγηση νέων μεθόδων και τεχνολογιών καθώς και την αποτελεσματική υιοθέτηση καινοτομιών	Τεχνολογία και Καινοτομία / Εκπαίδευση
Δεξιότητες σχεδιασμού και εφαρμογής πρακτικών πρόληψης τρομοκρατικών ενεργειών (Food Defence)	Οι δεξιότητες σχεδιασμού και εφαρμογής πρακτικών πρόληψης των προβλημάτων και τυχόν αστοχιών σε σχέση με την ασφάλεια και ποιότητα είναι απαραίτητη για το συγκεκριμένο επάγγελμα. Στην παρούσα όμως φάση, πρέπει να δοθεί έμφαση στην πρόληψη κακόβουλων ή/και τρομοκρατικών ενεργειών	Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας/ Εκπαίδευση
Δεξιότητα κατανόησης του διεθνούς κανονιστικού πλαισίου για τις εξαγωγές σε αγορές τρίτων χωρών	Η ανάπτυξη της παγκοσμιοποιημένης αγοράς επιβάλλει την ευχερέστερη πρόσβαση και κατανόηση του ρυθμιστικού πλαισίου ξένων αγορών (τρίτων κυρίως χωρών), το οποίο αποτελεί πρόκληση για το συγκεκριμένο επάγγελμα	Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας/ Ρυθμιστικό πλαίσιο/ Εκπαίδευση

## 9 Σύνοψη συμπερασμάτων έρευνας

Σχετικά με το επάγγελμα του Στελέχους Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων, η Ποιοτική Έρευνα αναγκών δεξιοτήτων ανέδειξε 32 Γενικές και Επαγγελματικές Δεξιότητες, οι οποίες κρίθηκαν ως Μεγάλης ή Μεσαίας Κρισιμότητας. Από τις δεξιότητες Μεγάλης Κρισιμότητας (19), μόνο δύο χαρακτηρίζονται ως δεξιότητες που βρίσκονται σε Μεγάλη Έλλειψη στο ανθρώπινο δυναμικό, ενώ οι υπόλοιπες βρίσκονται σε Μικρή Έλλειψη ή Επάρκεια.

Στην κατηγορία της Μεσαίας Κρισιμότητας, επίσης δύο μόνο δεξιότητες κρίθηκαν ότι βρίσκονται σε Μεγάλη Έλλειψη στο ανθρώπινο δυναμικό.

Οι πέντε κύριοι Παράγοντες που επηρεάζουν τον βαθμό έλλειψης των απαιτούμενων δεξιοτήτων, κατά σειρά μειούμενης επιρροής, είναι:

- ✓ το «Εκπαιδευτικό Σύστημα»
- ✓ η «Τεχνολογία και Καινοτομία»
- ✓ η «Ανάπτυξη της Εγχώριας και Παγκόσμιας οικονομίας»
- ✓ το «Ρυθμιστικό Πλαίσιο» και τέλος
- ✓ ο «Διεθνής και Εγχώριος Ανταγωνισμός».

Προτείνεται να δοθεί πρωτίστως προτεραιότητα στη βελτίωση των ακόλουθων δύο δεξιοτήτων :

- Χρήση εργαλείων στατιστικής και σχεδιασμού δειγματοληψιών
- Διαχείριση κρίσεων.

Δευτερευόντως δε πρέπει να δοθεί προτεραιότητα στη βελτίωση των ακόλουθων δεξιοτήτων :

- Επιχειρηματικό πνεύμα
- Επίγνωση οικονομικών συστημάτων
- Επίλυση προβλημάτων
- Επικοινωνιακές ικανότητες
- Συλλογή αξιόπιστων επιστημονικών δεδομένων και κανονιστικού πλαισίου στον τομέα της ασφάλειας και ποιότητας

- Αξιολόγηση και εκτίμηση κινδύνων (Risk Assessment)
- Μέτρηση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας και στοχοθεσία.

Σε γενικές γραμμές δεν διαπιστώθηκαν σημαντικές ελλείψεις στην ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων που αναμένεται να αποκτηθούν στα πλαίσια της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και σχετίζονται άμεσα με τη θεωρητική κατάρτιση των φοιτητών. Εξάιρεση αποτελεί το πεδίο της στατιστικής και του σχεδιασμού δειγματοληψιών, στο οποίο αποτελεί ζητούμενο η ανάπτυξη πιο καταρτισμένων στελεχών.

Διαπιστώθηκαν όμως σημαντικές ελλείψεις όσον αφορά σε οριζόντιες/γενικές δεξιότητες (soft skills), γεγονός που υποδεικνύει ότι υπάρχουν σημαντικά περιθώρια βελτίωσης στο πλαίσιο της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στο επίπεδο ανάπτυξης των soft skills.

Περαιτέρω, αναδεικνύεται η σημαντικότητα της δια βίου εκπαίδευσης και της συνεχούς κατάρτισης, οι οποίες μπορούν να συμβάλλουν στην βελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού σε σχέση με τις απαιτούμενες για το επάγγελμα δεξιότητες.

Η πρακτική άσκηση αποτελεί σημαντικό μηχανισμό για την ανάπτυξη επαγγελματικών κυρίως δεξιοτήτων, ώστε οι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης να ανταποκρίνονται αποτελεσματικότερα στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Η ετοιμότητα των νέων επιστημόνων σε σχέση με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας επηρεάζει πιο σημαντικά τις μικρότερες κυρίως επιχειρήσεις, οι οποίες συχνά δεν έχουν τη δυνατότητα να απασχολήσουν στη συγκεκριμένη θέση πλέον του ενός αποφοίτου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ο οποίος συχνά δεν διαθέτει και προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία.

Ως Αναδύομενες Δεξιότητες σε αυτό το επάγγελμα, εντοπίστηκαν οι εξής δεξιότητες:

- Ευαισθησία και δεξιότητα υιοθέτησης φιλοσοφίας και πρακτικών αειφορίας
- Διαχείριση καινοτομίας (αξιολόγηση και υιοθέτηση νέων μεθόδων και τεχνολογιών)
- Δεξιότητες σχεδιασμού και εφαρμογής πρακτικών πρόληψης τρομοκρατικών ενεργειών (Food Defence)
- Δεξιότητα κατανόησης του διεθνούς κανονιστικού πλαισίου για τις εξαγωγές σε αγορές τρίτων».



Γενικά προτείνεται η επαλήθευση των ευρημάτων της ποιοτικής έρευνας σε τακτά χρονικά διαστήματα, ώστε να επικαιροποιούνται ανάλογα και τα προγράμματα επιμόρφωσης.

## 10 Βιβλιογραφία

- ΣΕΒ: «Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών των Επιχειρήσεων σε Επαγγέλματα και Δεξιότητες – Τομέας Τροφίμων», Ιούλιος 2013
- ΣΕΒ: «Ανάλυση ενός κρίσιμου επαγγέλματος του Τομέα Τροφίμων: Επιστήμονας RκαιD - Εντοπισμός γνωστικού υπόβαθρου και σύνδεση με την αγορά εργασίας» πιλοτική μελέτη του «Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών των επιχειρήσεων σε επαγγέλματα και δεξιότητες», Σεπτέμβριος 2015.
- Έκθεση πρόβλεψης μεταβολών για τον Τομέα : Τρόφιμα και βιο-αγροδιατροφή, στο πλαίσιο του έργου «ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΤΩΝ ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ ΣΤΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΑ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΑΓΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ», που υλοποιήθηκε από τον ΙΟΒΕ και το ΕΜΠ για λογαριασμό του ΣΕΒ (Ιούλιος 2014).
- Επαγγελματικά Περιγράμματα – ΕΟΠΠΕΠ – [www.eopperp.gr](http://www.eopperp.gr)
  - Πιστοποιημένο Επαγγελματικό Περίγραμμα του Στελέχους Τμήματος Ποιότητας (ΠΕ 25)
- International Labour Organisation - ISCO – 08
- Πρωτογενής Παραγωγή – Τρόφιμα, Αγροβιοτεχνολογία – Υπ. Παιδείας και Θρησκευμάτων – Έρευνα και Καινοτομία 2014 – 2020
- Διάγνωση Αναγκών Εργασίας – ΕΙΕΑΔ
- Επισκόπηση των Προοπτικών Ανάπτυξης της Ελληνικής Οικονομίας – ΙΟΒΕ
- Οδηγός ανάπτυξης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων – Κ. Δημουλάς, Ρ. Βαρβιτσιώτη, Χ. Σπηλιώτη
- European Food Information Council – Job Descriptions
- Knowledge και Skills requirements for career in the Food Industry – Peter Ho, Ingela Lindbom, Eric Wahnstrom
- Competency Framework – Processing the Future, Canadian Food Processing HR Council
- ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Μεθοδολογικός Οδηγός, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού 2007-2013», Δράσεις των κοινωνικών εταίρων για την

αναγνώριση και πρόγνωση αναγκών δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας,

- [www.joble.org](http://www.joble.org)
- [www.Indeed.com/jobs](http://www.Indeed.com/jobs)
- [www.Eufic.org](http://www.Eufic.org)