

# 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 «Τεχνίτη Επεξεργασίας / Χειριστή  
Μηχανών Παραγωγής Βιομηχανίας Τροφίμων»,**

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

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



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



## 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>31</b>
<b>5 Σύγχρονη σχετική βιβλιογραφία και πηγές άντλησης στοιχείων για τις ειδικότητες που εξετάζονται .....</b>	<b>36</b>
<b>6 Μεθοδολογία της έρευνας.....</b>	<b>37</b>
6.1 Μέθοδοι συλλογής δεδομένων στην ποιοτική έρευνα.....	37
6.2 Συνέντευξη έρευνας.....	38
6.3 Παρατήρηση .....	39
6.4 Ομάδες Εστίασης (focus groups).....	40
<b>7 Ανάλυση δεδομένων .....</b>	<b>41</b>
7.1 Συλλογή και διαχείριση ποιοτικών δεδομένων.....	42
7.2 Εμβάθυνση στα ποιοτικά δεδομένα .....	43
7.3 Μεθοδολογία ανάλυσης.....	45
<b>8 Αποτελέσματα έρευνας .....</b>	<b>49</b>
<b>9 Σύνοψη συμπερασμάτων έρευνας.....</b>	<b>58</b>
<b>10 Βιβλιογραφία.....</b>	<b>62</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 ήσαν αυτά του «Τεχνίτη Επεξεργασίας / Χειριστή Μηχανών Παραγωγής» και του «Στελέχους Διαχείρισης Ασφάλειας και Ποιότητας Τροφίμων» της Βιομηχανίας Τροφίμων. Στην παρούσα μελέτη παρουσιάζεται το επάγγελμα του Τεχνίτη Επεξεργασίας / Χειριστή Μηχανών Παραγωγής της Βιομηχανίας Τροφίμων.

Η μεθοδολογία που εφαρμόστηκε για την υλοποίηση της ποιοτικής έρευνας περιλάμβανε 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 επαγγελματιών 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 Τεχνίτη Επεξεργασίας / Χειριστή μηχανών παραγωγής, το σύνολο των 29 Γενικών και Επαγγελματικών Δεξιοτήτων κρίθηκε Μεγάλης ή Μεσαίας Κρισιμότητας. Από τις δεξιότητες που χαρακτηρίστηκαν Μεγάλης Κρισιμότητας (18), μία κατηγοριοποιήθηκε σε Μεγάλη Έλλειψη ενώ οι υπόλοιπες σε Μικρή Έλλειψη ή Επάρκεια.

Στην κατηγορία της Μεσαίας Κρισιμότητας οι μισές δεξιότητες βρέθηκαν σε Μεγάλη Έλλειψη. Οι τρεις κύριοι Παράγοντες που επηρεάζουν τον βαθμό Έλλειψης, είναι:

- το Εκπαιδευτικό Σύστημα,
- το Ρυθμιστικό Πλαίσιο και
- η Τεχνολογία και Καινοτομία.

Από την Ομάδα Εστίασης προτάθηκε να δοθεί προτεραιότητα στη βελτίωση των «Βασικών ψηφιακών ικανοτήτων», των δεξιοτήτων «Υγιεινής και Ασφάλειας», και των δεξιοτήτων «Επίλυσης προβλημάτων», «Οργανωτικής ικανότητας» και «Εργασίας σε ομάδες» τόσο από τις επιχειρήσεις όσο και από το εθνικό εκπαιδευτικό σύστημα αλλά και από τους φορείς που οργανώνουν προγράμματα επιμόρφωσης εργαζομένων και ανέργων.

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

- ψηφιακά μέσα,
- αυτοματισμοί και ηλεκτρονικά συστήματα,
- τηλεχειριζόμενα και ρομποτικά συστήματα,
- νέα και καινοτόμα υλικά.

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 Quality Assurance/Control employee and Processing Technician/Machine Operator of the Food Industry. In this study the profession of Processing Technician/Machine Operator of the Food Industry is studied.

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

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

Regarding the job of the Processing Technician/Machine Operator in the Food Industry, of the list of 29 General and Professional Skills identified, the totality of them was judged to be of either High or Medium Importance for the trade. Of the ones of High Importance (18) only one was categorized of High Deficiency, whereas the rest in Medium or Adequate levels.

On the contrary, in the Medium Importance category, slightly more than half are judged to be of High Deficiency.

The three main factors affecting the degree of Deficiency in this profession were found to be The “Educational System”, the “Regulatory Framework” and “Technology & Innovation”.

Therefore priority is advised to be given in improving “Basic digital competence”, “Safety and Hygiene”, “Problem solving”, “Organisational capability” and “Teamworking” by the companies as well as the National Educational System and Employment Institutions, when planning and delivering training and education.

Regarding the relevant Emerging Skills, the following four areas were identified and will require our attention in the near future: Digital Dexterity – Automations and Electronics – Robotics and Remote controls – Novel materials.

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:

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



- ο 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:

- ο Η σημασία των μεταβολών σε δεξιότητες για τις μικρές αλλά και για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.
- ο Η συσχέτιση των δεξιοτήτων με τα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και μαθητείας.
- ο 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 στην ομάδα επαγγελματιών «**Τεχνίτης Επεξεργασίας / Χειριστής Μηχανών Παραγωγής Βιομηχανίας 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 «Τεχνίτη Επεξεργασίας / Χειριστή Μηχανών Παραγωγής Βιομηχανίας Τροφίμων»:

- Η ύπαρξη σημαντικού αριθμού απασχολούμενων στο επάγγελμα αυτό σε σχέση με το σύνολο της απασχόλησης σε ένα κλάδο που αποτελεί έναν από τους κυριότερους της ελληνικής οικονομίας.
- Η αυξητική τάση εξέλιξης του αριθμού των απασχολούμενων 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 επιλέχθηκε 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 ενώ ταυτόχρονα το επιλεγέν επάγγελμα καταλαμβάνει μεγάλο τμήμα της απασχόλησης στον κλάδο.

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 τριμήφια ταξινόμηση επαγγελμάτων.

**Ο Τεχνίτης Επεξεργασίας Βιομηχανίας Τροφίμων** επεξεργάζεται, προετοιμάζει και μεταποιεί προϊόντα πρωτογενούς παραγωγής ή/και πρώτες ύλες χρησιμοποιώντας σκεύη και μηχανολογικό εξοπλισμό, με σκοπό να παραχθεί ημίετοιμο προϊόν σύμφωνα με τις προδιαγραφές της επιχείρησης και της Ελληνικής και Κοινοτικής Νομοθεσίας, το οποίο αποστέλλεται στο τμήμα συσκευασίας και τυποποίησης.

**Ο Χειριστής Μηχανών Παραγωγής Βιομηχανίας Τροφίμων** διαχειρίζεται τον εξοπλισμό, το ημίετοιμο προϊόν και τα υλικά συσκευασίας, με σκοπό να παραχθεί το απαιτούμενο τυποποιημένο τελικό προϊόν, σύμφωνα με τις προδιαγραφές της επιχείρησης και της Ελληνικής και Κοινοτικής Νομοθεσίας, έτοιμο για αποστολή στον πελάτη.

Οι δύο παραπάνω επαγγελματικές κατηγορίες θα αναλυθούν ως μια ενιαία κατηγορία στο παρόν έργο, καθώς δραστηριοποιούνται σε μια ενιαία αλληλουχία εργασιών μέσα σε μια επιχείρηση. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ., η κατηγορία αυτή απασχολεί περίπου 55 χιλ. εργαζόμενους στον κλάδο της βιομηχανίας τροφίμων, αποτελεί δηλαδή περίπου το ήμισυ της απασχόλησης και ως εκ τούτου είναι σημαντικό τμήμα του κλάδου τροφίμων καθώς εντάσσεται σε όλες σχεδόν τις επιμέρους βιομηχανίες. Ειδικότερα, οι χειριστές μηχανών αυξήθηκαν κατά 20% μεταξύ 2011-2014.

Ταυτόχρονα, σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ., το επάγγελμα **«Τεχνίτης Επεξεργασίας / Χειριστής Μηχανών Παραγωγής Βιομηχανίας Τροφίμων»**, εντοπίζεται κατά 85% στον κλάδο τροφίμων, αποτυπώνοντας τη σημαντική συμβολή του για την λειτουργία των επιχειρήσεων του κλάδου.

Αναλύοντας την εκπαιδευτική διάρθρωση του επαγγέλματος, καταγράφεται ότι περίπου το 45% των απασχολούμενων στον κλάδο τροφίμων στο συγκεκριμένο επάγγελμα, είναι απόφοιτοι γυμνασίου ή λυκείου. Οι ευρύτερες μεταβολές στα παραγωγικά συστήματα και η αύξηση του αυτοματισμού, ιδιαίτερα σε έναν δυναμικό και εξωστρεφή κλάδο όπως αυτός, καθιστά αναγκαία την συνεχή κατάρτιση του εργατικού δυναμικού του και τον εμπλουτισμό των δεξιοτήτων του.

Για τους παραπάνω λόγους, επιλέχθηκε η ανάλυση και μελέτη των επαγγελμάτων του **«Τεχνίτη Επεξεργασίας / Χειριστή Μηχανών Παραγωγής Βιομηχανίας Τροφίμων»**, στο πλαίσιο του παρόντος έργου καθώς αφορά ένα μεγάλο μέρος της συνολικής απασχόλησης του κλάδου και ταυτόχρονα οι μεταβολές στην τεχνολογία επηρεάζουν σημαντικά τις απαιτούμενες δεξιότητες για την άσκησή του.

### 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» (Υπόεργο 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 προφορικά 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**

Η βασικότερη πηγή για το επάγγελμα του **Τεχνίτη Επεξεργασίας / Χειριστή Μηχανών Παραγωγής Βιομηχανίας Τροφίμων** είναι τα επαγγελματικά περιγράμματα ΕΟΠΠΕΠ. Στα επαγγελματικά περιγράμματα υπάρχουν οι επιμέρους επαγγελματικές εργασίες, οι βασικές και επαγγελματικές δεξιότητες, οι γνώσεις και οι ικανότητες. Τα επαγγελματικά περιγράμματα τα οποία συγγενεύουν με το επάγγελμα **Τεχνίτη Επεξεργασίας / Χειριστή Μηχανών Παραγωγής Βιομηχανίας Τροφίμων** και μπορούν να αναζητηθούν στον ιστότοπο του ΕΟΠΠΕΠ είναι:

- Τεχνικός Παραγωγής Επιχειρήσεων Τροφίμων και Ποτών
- Τεχνικός Βιομηχανικών Εγκαταστάσεων Κρέατος και Πουλερικών
- Τεχνικός Ποτοποιίας
- Τεχνικός – Χειριστής Αλλαντοβιομηχανίας
- Τεχνίτης Γαλακτοκομίας – Τυροκομίας

### **II. Βάσεις δεδομένων**

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

- 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.

**ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑ ΘΕΣΗΣ Ι**  
**ΤΙΤΛΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ:**  
**ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΜΗΧΑΝΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ**  
**ΤΡΟΦΙΜΩΝ**

ΑΝΑΦΕΡΕΤΑΙ :

Υπεύθυνο Παραγωγής / Υπεύθυνο Βάρδιας / Υπεύθυνο Συσκευασίας

ΣΥΝΗΘΕΙΣ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΕΣ ΟΝΟΜΑΣΙΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΟΣ

- ✓ Χειριστής Συσκευασίας
- ✓ Χειριστής - Μηχανικός
- ✓ Συσκευαστής
- ✓ Υπάλληλος Συσκευασίας
- ✓ Υπεύθυνος Γραμμής Συσκευασίας
- ✓ Χειριστής - Τεχνικός
- ✓ Χειριστής μηχανών Παραγωγής
- ✓ Operator
- ✓ Technician

ΣΚΟΠΟΣ ΘΕΣΗΣ

Ως Χειριστής Μηχανών Παραγωγής Βιομηχανίας Τροφίμων ορίζεται ο εργαζόμενος ο οποίος διαχειρίζεται τον εξοπλισμό, το ημιέτοιμο προϊόν και τα υλικά συσκευασίας, με σκοπό να παραχθεί το απαιτούμενο τυποποιημένο τελικό προϊόν, σύμφωνα με τις προδιαγραφές της επιχείρησης και της Ελληνικής και Κοινοτικής Νομοθεσίας, έτοιμο για αποστολή στον πελάτη.

## ΚΥΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ

- ✓ Χειρίζεται τον μηχανολογικό και ηλεκτρονικό εξοπλισμό στον χώρο της δικαιοδοσίας του, από την τροφοδοσία του ημιέτοιμου προϊόντος από το τμήμα παρασκευής, έως την παραλαβή του τελικού έτοιμου προϊόντος
- ✓ Χειρίζεται και ρυθμίζει τον εξοπλισμό του χώρου του
- ✓ Επεμβαίνει με μικροδιορθώσεις και λιπαίνει τον εξοπλισμό
- ✓ Συμμετέχει στις εργασίες συντήρησης του εξοπλισμού και διαχειρίζεται ανάλογα τις περιπτώσεις βλαβών
- ✓ Καθαρίζει και εξυγιαίνει τις μηχανές του και τον περιβάλλοντα χώρο
- ✓ Πραγματοποιεί δειγματοληψίες για τον περιοδικό ποιοτικό έλεγχο πρώτου επιπέδου στα παραγόμενα προϊόντα και καταγράφει τα στατιστικά
- ✓ Εκτελεί τις από το πρόγραμμα παραγωγής απαιτούμενες αλλαγές στον μηχανολογικό και λοιπό εξοπλισμό
- ✓ Καταγράφει τα προδιαγεγραμμένα στοιχεία του Συστήματος Ποιότητας και Ασφάλειας
- ✓ Παρακολουθεί τους δείκτες απόδοσης στον χώρο δικαιοδοσίας του και προχωρά σε διορθωτικές ενέργειες
- ✓ Τηρεί τις διαδικασίες του GMP & GHP και συμμετέχει στις διεργασίες συνεχούς βελτίωσης

## ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ

- ✓ Συνεργάζεται και καθοδηγεί το πλήρωμα της γραμμής συσκευασίας στον τομέα της δικαιοδοσίας του
- ✓ Προτείνει αλλαγές και βελτιώσεις σε διαδικασίες και μεθόδους του τομέα του
- ✓ Συμμετέχει σε πιλοτικές παραγωγές νέων προϊόντων αλλά και βελτιώσεις ή αλλαγές σε ήδη υπάρχοντα
- ✓ Συμμετέχει ενεργά στις ομάδες διασφάλισης ποιότητας καθώς και υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης
- ✓ Καταγράφει και συμπληρώνει προκαθορισμένα δελτία, έντυπα και ηλεκτρονικά στοιχεία της διαδικασίας παραγωγής/συσκευασίας
- ✓ Εκπαιδεύει τους νεοεισερχόμενους στις θέσεις εργασίας της δικαιοδοσίας του
- ✓ Χειρίζεται περνοφόρα

## ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΑ ΠΡΟΣΩΝΤΑ

1. Γενικές γνώσεις
  - ✓ Απόφοιτος Τεχνικού Λυκείου και επιπλέον τρία έτη συναφούς εμπειρίας στον χώρο της βιομηχανίας τροφίμων
  - ✓ Απόφοιτος ΤΕΙ (Τεχνολογία Τροφίμων, Μηχανολογίας)
  - ✓ Βασικές γνώσεις Μαθηματικών, Χημείας, Φυσικής, Βιολογίας, Ποιοτικού Ελέγχου, Υγιεινής και Ασφάλειας
  - ✓ Τουλάχιστον βασικές γνώσεις Αγγλικών
2. Δεξιότητες – Ικανότητες
  - ✓ Χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών
  - ✓ Χρήση και επέμβαση στον μηχανολογικό εξοπλισμό, τεχνική δεξιότητα
  - ✓ Εφαρμογή κανόνων Υγιεινής και Ασφάλειας
  - ✓ Εφαρμογή των προδιαγραφών συσκευασίας προϊόντων
  - ✓ Γνώση και εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών παραγωγής (GMP)
  - ✓ Γνώση και εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών υγιεινής (GHP)
  - ✓ Βασικές αρχές ασφάλειας τροφίμων
  - ✓ Παρακολούθηση μετρήσεων και ενδείξεων των μηχανών
  - ✓ Βασική εμπειρία στη διεξαγωγή ποιοτικού ελέγχου πρώτου επιπέδου
  - ✓ Κατανόηση των κύριων ιδιοτήτων των υλικών που χειρίζεται
  - ✓ Ευχέρεια στις αλλαγές, καθαρισμό και εξυγίανση του μηχανολογικού εξοπλισμού
  - ✓ βασική ικανότητα στην αναγνώριση, προτεραιοποίηση και επίλυση προβλημάτων
  - ✓ εστίαση στην επίτευξη στόχων
  - ✓ συμμετοχή στην προληπτική και προγραμματισμένη συντήρηση του εξοπλισμού
  - ✓ διαχείριση χρόνου
  - ✓ βασικές γνώσεις αυτοματισμού

## ΕΠΑΦΕΣ

Ο κάτοχος της θέσης αυτής έχει σε καθημερινή βάση επαφές και επικοινωνία με έναν αριθμό συναδέλφων του από άλλα τμήματα της επιχείρησης ώστε ενημερώνεται και ενημερώνει για τα τρέχοντα και έκτακτα θέματα και να συντονίζει με τον καλύτερο τρόπο τις ημερήσιες δραστηριότητες του χώρου του στην παραγωγή. Επιπρόσθετα μπορεί να έχει επικοινωνία με τρίτους, συνεργάτες της επιχείρησης για θέματα του χώρου του.

### Εσωτερικές

- ✓ Τμήμα Προγραμματισμού Παραγωγής – σχετικά με το πρόγραμμα συσκευασίας της ημέρας, εβδομάδος κλπ
- ✓ Τμήμα Παρασκευής Προϊόντων – σχετικά με την εξασφάλιση της ομαλής τροφοδοσίας με το σωστό ημιέτοιμο προϊόν, ποσότητες κλπ,
- ✓ Αποθήκη Υλικών Συσκευασίας – σχετικά με την εξασφάλιση της τροφοδοσίας σε υλικά συσκευασίας
- ✓ Ποιοτικός Έλεγχος/ Εξασφάλιση – σχετικά με τους δειγματοληπτικούς ελέγχους που διενεργεί
- ✓ Τμήμα Συντήρησης – σχετικά με την προληπτική ή έκτακτη συντήρηση ή επισκευή του εξοπλισμού στον χώρο ευθύνης του

### Εξωτερικές

- ✓ Προμηθευτές μηχανολογικού εξοπλισμού – σχετικά με εγκατάσταση νέου, αλλαγές, προβλήματα, παρεμβάσεις ή βελτιώσεις στον εγκατεστημένο εξοπλισμό της δικαιοδοσίας του
- ✓ Προμηθευτές Υλικών Συσκευασίας – σχετικά με ενημερώσεις σε νέα υλικά ή προβλήματα και βελτιώσεις σε ήδη χρησιμοποιούμενα

## ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑ ΘΕΣΗΣ II

### ΤΙΤΛΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ:

### ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ

ΑΝΑΦΕΡΕΤΑΙ :

Υπεύθυνο Παραγωγής – Υπεύθυνο Βάρδιας

#### ΣΥΝΗΘΕΙΣ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΕΣ ΟΝΟΜΑΣΙΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΟΣ

- ✓ Παρασκευαστής
- ✓ Παστεριωτής
- ✓ Ζυμωτής
- ✓ Τεχνίτης Χαρμανιών
- ✓ Υπεύθυνος Control Room
- ✓ Τεχνίτης Παραγωγής
- ✓ Υπεύθυνος Control Room
- ✓ Operator
- ✓ Controller

#### ΣΚΟΠΟΣ ΘΕΣΗΣ

Επεξεργάζεται, προετοιμάζει και μεταποιεί προϊόντα πρωτογενούς παραγωγής ή/και πρώτες ύλες χρησιμοποιώντας σκεύη και μηχανολογικό εξοπλισμό, με σκοπό να παραχθεί ημιέτοιμο προϊόν σύμφωνα με τις προδιαγραφές της επιχείρησης και της Ελληνικής και Κοινοτικής νομοθεσίας, το οποίο θα αποσταλεί στο τμήμα συσκευασίας και τυποποίησης.



## ΚΥΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ

- ✓ Παραλαμβάνει και ελέγχει τα προϊόντα πρωτογενούς παραγωγής και πρώτες ύλες
- ✓ Προετοιμάζει και επεξεργάζεται τις πρώτες ύλες
- ✓ Μεταποιεί τις πρώτες ύλες σε τελικό προϊόν σύμφωνα με τις συναφείς συνταγές και οδηγίες
- ✓ Χειρίζεται τα σκεύη και τον μηχανολογικό και ηλεκτρονικό εξοπλισμό του χώρου της δικαιοδοσίας του
- ✓ Πραγματοποιεί δειγματοληψίες και περιοδικούς ποιοτικούς ελέγχους των παραγομένων προϊόντων και καταγράφει τα στοιχεία, σύμφωνα με τις αντίστοιχες οδηγίες και κανόνες
- ✓ Καθαρίζει και εξυγιαίνει τις επιφάνειες εργασίας, τα σκεύη και τον εξοπλισμό που χρησιμοποιεί καθώς και τον περιβάλλοντα χώρο
- ✓ Καταγράφει τα προδιαγεγραμμένα στοιχεία του Συστήματος Ποιότητας και Ασφάλειας
- ✓ Αποθηκεύει τις παραληφθείσες πρώτες ύλες ανάλογα με τη φύση τους ώστε να διασφαλιστεί η ποιότητα και ασφάλειά τους
- ✓ Παρακολουθεί τους δείκτες απόδοσης στον χώρο δικαιοδοσίας του και προχωρά σε διορθωτικές ενέργειες
- ✓ Τηρεί τις διαδικασίες του GMP & GHP και συμμετέχει στις διεργασίες συνεχούς βελτίωσης

## ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ

- ✓ Συνεργάζεται και καθοδηγεί τους βοηθούς στον τομέα της δικαιοδοσίας του
- ✓ Προτείνει αλλαγές και βελτιώσεις σε διαδικασίες και μεθόδους του τομέα του
- ✓ Συμμετέχει σε πιλοτικές παρασκευές νέων προϊόντων αλλά και βελτιώσεις ήδη υπαρχόντων
- ✓ Συμμετέχει ενεργά στις ομάδες διασφάλισης ποιότητας καθώς και υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης
- ✓ Καταγράφει και συμπληρώνει προκαθορισμένα δελτία, έντυπα και ηλεκτρονικά στοιχεία της διαδικασίας παρασκευής
- ✓ Εκπαιδεύει τους νεοεισερχόμενους στις θέσεις εργασίας της δικαιοδοσίας του

- ✓ Χειρίζεται περονοφόρα

## ΠΡΟΣΩΝΤΑ

### 1. Γενικές γνώσεις

- ✓ Απόφοιτος Τεχνικού Λυκείου συν 3 – 5 ετών συναφούς εμπειρίας στον χώρο της βιομηχανίας τροφίμων
- ✓ Απόφοιτος ΤΕΙ (Τεχνολογία Τροφίμων ή συναφούς με το αντικείμενο της επιχείρησης εξειδίκευσης)
- ✓ Βασικές γνώσεις Μαθηματικών, Χημείας, Φυσικής, Βιολογίας, Ποιοτικού Ελέγχου, Υγιεινής και Ασφάλειας
- ✓ Τουλάχιστον βασικές γνώσεις Αγγλικών

### 2. Δεξιότητες – Ικανότητες

- ✓ Χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών
- ✓ Εφαρμογή κανόνων Υγιεινής και Ασφάλειας
- ✓ Ευχέρεια στην αναγνώριση εγγράφων πρώτων υλών και συμπλήρωση εντύπων καταγραφής
- ✓ Εφαρμογή των συνταγών και τεχνικών στα στάδια παρασκευής προϊόντων
- ✓ Γνώση και εφαρμογή των βέλτιστων πρακτικών παραγωγής (GMP)
- ✓ Γνώση και εφαρμογή των βέλτιστων πρακτικών υγιεινής (GHP)
- ✓ Βασικές γνώσεις αυτοματισμού
- ✓ Παρακολούθηση και έλεγχος παραμέτρων του εξοπλισμού
- ✓ Ακρίβεια στον χειρισμό και προετοιμασία των α' υλών
- ✓ Βασική ικανότητα στην αναγνώριση, προτεραιοποίηση και επίλυση προβλημάτων
- ✓ Διαχείριση χρόνου
- ✓ Διεξαγωγή ποιοτικού ελέγχου πρώτου επιπέδου
- ✓ Ευχέρεια στον καθαρισμό και εξυγίανση του εξοπλισμού
- ✓ Βασική γνώση τις συνολικής παραγωγικής διαδικασίας
- ✓ Εστίαση στην επίτευξη στόχων

## ΕΠΑΦΕΣ

Ο κάτοχος της θέσης αυτής έχει σε καθημερινή βάση επαφές και επικοινωνία με έναν αριθμό συναδέλφων του από άλλα τμήματα της επιχείρησης ώστε ενημερώνεται και ενημερώνει για τα τρέχοντα και έκτακτα θέματα και να συντονίζει με τον καλύτερο τρόπο τις ημερήσιες δραστηριότητες του χώρου του στην παραγωγή. Επιπρόσθετα μπορεί να έχει επικοινωνία με τρίτους, συνεργάτες της επιχείρησης για θέματα του χώρου του.

### 1. Εσωτερικές

- ✓ Τμήμα Προγραμματισμού Παραγωγής - σχετικά με το πρόγραμμα παρασκευής της ημέρας, εβδομάδος κλπ
- ✓ Τμήμα Συσκευασίας – σχετικά με την καλή συνεργασία για την εξασφάλιση της ομαλής τροφοδοσίας με το σωστό ημιέτοιμο προϊόν, ποσότητες κλπ,
- ✓ Αποθήκη πρώτων Υλών - σχετικά με την εξασφάλιση της τροφοδοσίας σε πρώτες ύλες
- ✓ Ποιοτικός Έλεγχος/ Εξασφάλιση - σχετικά με τους δειγματοληπτικούς ελέγχους που διενεργεί κατά τα στάδια παρασκευής του προϊόντος
- ✓ Τμήμα Συντήρησης – σχετικά με την προληπτική ή έκτακτη συντήρηση ή επισκευή του εξοπλισμού στον χώρο ευθύνης του

### 2. Εξωτερικές

- ✓ Προμηθευτές μηχανολογικού εξοπλισμού - σχετικά με εγκατάσταση νέου, αλλαγές, προβλήματα, παρεμβάσεις ή βελτιώσεις στον εγκατεστημένο εξοπλισμό της δικαιοδοσίας του
- ✓ Προμηθευτές Πρώτων Υλών – σχετικά με ενημερώσεις σε νέα υλικά ή προβλήματα και βελτιώσεις σε ήδη χρησιμοποιούμενα

## Πίνακας Επαγγελματικών Δεξιοτήτων

### Τεχνίτης Επεξεργασίας

/ Χειριστής μηχανών παραγωγής βιομηχανίας τροφίμων

**Επαγγελματικές Δεξιότητες: Ιδιαίτερες ή εξειδικευμένες δεξιότητες για την επαγγελματική κατηγορία που είναι απαραίτητες για την εκτέλεση των εργασιών του επαγγέλματος**

<b>a/a</b>	<b>Δεξιότητα</b>	<b>Περιγραφή</b>
1	Γνώση και εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών παραγωγής (GMP)	Γνώση και εφαρμογή των κανόνων της Ορθής Βιομηχανικής Πρακτικής, που τηρεί η επιχείρηση προκειμένου οι εγκαταστάσεις και η λειτουργία τους να συμβάλλουν στην παραγωγή ασφαλών τροφίμων και ποτών
2	Γνώση και εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών υγιεινής (GHP)	Καλή γνώση και εφαρμογή των κανόνων που τηρεί η επιχείρηση προκειμένου οι διαδικασίες χειρισμού των τροφίμων να συμβάλλουν στην παραγωγή ασφαλών τροφίμων και ποτών
3	Εφαρμογή συνταγών και τεχνικών στα στάδια παρασκευής προϊόντων	Ευχέρεια στην πιστή εφαρμογή των συνταγών αλλά και των διαδικασιών και τεχνικών (θέρμανση, ψύξη, ανάδευση κλπ) όπως αυτές προδιαγράφονται για τα διάφορα στάδια παρασκευής των προϊόντων
4	Ευχέρεια στην αναγνώριση εγγράφων πρώτων υλών και στη συμπλήρωση εντύπων καταγραφής	Κατανόηση των συνοδευτικών εγγράφων και σημάνσεων των πρώτων υλών και ορθή συμπλήρωση των εντύπων καταγραφής ποσοτήτων που καταναλώθηκαν, υπολοίπων κλπ
5	Παρακολούθηση και έλεγχος παραμέτρων εξοπλισμού, μετρήσεων και ενδείξεων	Αναγνώριση και κατανόηση των ενδείξεων των οργάνων του εξοπλισμού που χειρίζεται (θερμόμετρα, πιεσόμετρα, ταχύμετρα, ζυγαριές κλπ)

6	Βασικές γνώσεις αυτοματισμού	Βασική κατανόηση της χρήσης των ηλεκτρικών και ηλεκτρονικών οργάνων του εξοπλισμού που χειρίζεται
7	Ακρίβεια στον χειρισμό και προετοιμασία των πρώτων υλών	Ικανότητα να ζυγίζει, δοσομετρά, προσθέτει και γενικά να διαχειρίζεται τις πρώτες ύλες σωστά και με ακρίβεια.
8	Διεξαγωγή ποιοτικού ελέγχου πρώτου επιπέδου	Σωστή δειγματοληψία και εκτέλεση βασικών αναλύσεων και ποιοτικού ελέγχου του προϊόντος σε τακτά διαστήματα, όπως προδιαγράφεται
9	Ευχέρεια στις αλλαγές, καθαρισμό και εξυγίανση του εξοπλισμού	Δεξιότητα να προχωρά στις αναγκαίες αλλαγές, ρυθμίσεις, καθαρισμό και εξυγίανση των εξαρτημάτων των μηχανών που χειρίζεται, ώστε να παραχθεί το προγραμματισμένο είδος ή/και μέγεθος του προϊόντος
10	Βασική γνώση της παραγωγικής διαδικασίας	Γενική γνώση της ευρύτερη παραγωγικής διαδικασίας, από την παραλαβή των πρώτων υλών και υλικών συσκευασίας μέχρι την αποστολή του τελικού προϊόντος στην αποθήκη
11	Χρήση και επέμβαση στον μηχανολογικό εξοπλισμό, τεχνική δεξιότητα	Η δεξιότητα να χειρίζεται σωστά και να επεμβαίνει διορθωτικά σε περιπτώσεις μικρών προβλημάτων ή μικρο-βλαβών στον εξοπλισμό που χειρίζεται
12	Βασικές αρχές ασφάλειας τροφίμων	Γνώση των αρχών χειρισμού πρώτων υλών, υλικών συσκευασίας, εξοπλισμού καθώς και υγιεινής στις διαδικασίες παρασκευής & συσκευασίας τροφίμων
13	Συμμετοχή στην προληπτική και προγραμματισμένη συντήρηση του εξοπλισμού	Τεχνική δεξιότητα που επιτρέπει να συμμετέχει ενεργά, μαζί με το Τμήμα Συντήρησης, στην επιδιόρθωση και συντήρηση του εξοπλισμού που χειρίζεται
14	Κατανόηση των κύριων ιδιοτήτων των υλικών που χειρίζεται	Η γνώση των βασικών φυσικών και χημικών ιδιοτήτων των υλικών που χειρίζεται – τι συμβαίνει όταν θερμανθούν, πιεστούν, αναδευτούν, αναμιχθούν κλπ.

15	Υγιεινή και ασφάλεια	Καλή γνώση των πρακτικών και διαδικασιών για τη προσωπική και ομαδική υγεία και ασφάλεια στην εργασία και να ενεργεί σύμφωνα με αυτές
----	----------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### **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 υποεκαπαίδευσης 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 2. 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 εμπειρογνομόνων.
- 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 εμπειρογνομόνων 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**

Εξετάζοντας την ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία δεν εντοπίστηκαν συναφείς μελέτες με τα επαγγέλματα του Τεχνίτη Επεξεργασίας και του Χειριστή Μηχανών Παραγωγής Βιομηχανίας Τροφίμων. Ωστόσο, το υλικό που αντλήθηκε από τα επαγγελματικά περιγράμματα, τις διεθνείς βάσεις δεξιοτήτων αλλά και από τα αποτελέσματα των ομάδων εστίασης θεωρούνται επαρκή για την ανάλυση των επαγγελμάτων.

## 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., & 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 ποιό 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 συνοδεύτηκαν 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 & 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 & 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 & 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 & 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 **Τεχνίτη Επεξεργασίας / Χειριστή Μηχανών Παραγωγής Βιομηχανίας 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 εμπειρογνομώνων.

### 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 3. Πίνακας δεξιοτήτων και ταξινόμησής τους**

Γενικές & Επαγγελματικές Δεξιότητες				
		Κρισιμότητα Δεξιότητας	Έλλειψη Δεξιότητας	Παράγοντας έλλειψης
		i. Μεγάλη ii. Μεσαία iii. Χαμηλή	i. Επάρκεια ii. Μικρή έλλειψη iii. Μεγάλη έλλειψη	Παράγοντες A-Z
<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			
Νέες και Αναδύομενες Δεξιότητες				
		Έλλειψη Δεξιότητας		Παράγοντας Ανάδυσης
		i. Επάρκεια ii. Μικρή έλλειψη iii. Μεγάλη έλλειψη		Παράγοντες A-Z
<b>Γ. Αναδύομενες Δεξιότητες</b>	Νέα αναδύομενη δεξιότητα 1			
	Νέα αναδύομενη δεξιότητα 2			
	Νέα αναδύομενη δεξιότητα 3			

## **Παράγοντες Α-Ζ**

- 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 κρίσιμότητα 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 ανάπτυξη 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 4. Ταξινόμηση των δεξιοτήτων από την ομάδα εστίασης**

	Δεξιότητες	Κατηγορία	Επάρκεια - Έλλειψη	Παράγοντες διαθεσιμότητας
Δεξιότητες μεγάλης κρισιμότητας	Βασικές ψηφιακές ικανότητες	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή ή/και μεγάλη έλλειψη	Τεχνολογία και Καινοτομία / ΚΥΡΙΩΣ ΣΕ ΠΑΛΙΟΥΣ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ
	Υγιεινή και ασφάλεια	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Έλλειψη Εκπαίδευσης, Ρυθμιστικό πλαίσιο, ΣΥΝΕΧΗΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗ
	Οργανωτικές Ικανότητες	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Θεωρητική Εκπαίδευση + ΠΡΑΚΤΙΚΗ, Δ (ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ)
	Επικοινωνιακές ικανότητες	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Θεωρητική Εκπαίδευση+ ΠΡΑΚΤΙΚΗ, Δ (ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ)
	Επίλυση προβλημάτων	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Θεωρητική Εκπαίδευση+ ΠΡΑΚΤΙΚΗ - Δ (ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ) - ΣΤ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ - ΑΝΑΡΧΗ ΔΟΜΗ ΕΠΙΛΥΣΗΣ - PROBLEM SOLVING ΑΝΑΠΤΥΞΗ
	Εργασία σε ομάδα	Γενική	Σε μικρή	Θεωρητική Εκπαίδευση+

	Δεξιότητα	έλλειψη	ΠΡΑΚΤΙΚΗ - Δ (ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ)
Γνώση και εφαρμογή των βέλτιστων πρακτικών παραγωγής (GMP)	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας / Έλλειψη Εκπαίδευσης / Ρυθμιστικό πλαίσιο
Γνώση και εφαρμογή των βέλτιστων πρακτικών υγιεινής (GHP)	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Τεχνολογία και Καινοτομία / Έλλειψη Εκπαίδευσης / Ρυθμιστικό πλαίσιο
Βασικές αρχές ασφάλειας τροφίμων	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Έλλειψη Εκπαίδευσης / Ρυθμιστικό πλαίσιο
Παρακολούθηση και έλεγχος παραμέτρων εξοπλισμού, μετρήσεων και ενδείξεων	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε επάρκεια ή σε μικρή έλλειψη	Έλλειψη Εκπαίδευσης / Ρυθμιστικό πλαίσιο
Βασική γνώση της παραγωγικής διαδικασίας	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε επάρκεια	Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας / Έλλειψη Εκπαίδευσης / Τεχνολογία και Καινοτομία
Ευελιξία και προσαρμοστικότητα	Γενική Δεξιότητα	Σε επάρκεια	ΣΤ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ / ΠΡΟΣΠΩΙΚΟ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΟ
Καλή γνώση και χρήση της ελληνικής γλώσσας	Γενική Δεξιότητα	Σε επάρκεια	ΔΙΑΦΟΡΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΙ ΙΣΩΣ ΟΛΟΙ ΜΑΖΙ / ΣΤ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
Αριθμητική ικανότητα	Γενική Δεξιότητα	Σε επάρκεια	ΣΤ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ
Ευχέρεια στις αλλαγές, στον καθαρισμό και στην εξυγίανση του εξοπλισμού ( <b>Μεγάλη προς μεσαία</b> )	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε επάρκεια	Τεχνολογία και Καινοτομία/Έλλειψη Εκπαίδευσης/ Διεθνής και εγχώριος ανταγωνισμός

	<b>κρισιμότητα</b>			
	Ακρίβεια στον χειρισμό και προετοιμασία α΄ υλών ( <b>Μεγάλη προς μεσαία κρισιμότητα</b> )	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε επάρκεια	Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας / Έλλειψη Εκπαίδευσης / Ρυθμιστικό πλαίσιο
	Εφαρμογή συνταγών και τεχνικών στα στάδια παρασκευής προϊόντων ( <b>Μεγάλη προς μεσαία κρισιμότητα</b> )	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας / Έλλειψη Εκπαίδευσης / Άλλος παράγοντας (ειδικοί ανάλογα με τον κλάδο και το επάγγελμα)
	Ικανότητα να μαθαίνει νέα πράγματα ( <b>Μεγάλη προς μεσαία κρισιμότητα</b> )	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Δ (ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ)/ΣΤ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ/ ΚΥΡΙΩΣ ΣΕ ΠΑΛΙΟΥΣ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ
<b>Δεξιότητες μεσαίας κρισιμότητας</b>	Εξειδικευμένες ψηφιακές ικανότητες	Γενική Δεξιότητα	Σε μεγάλη έλλειψη	Τεχνολογία και Καινοτομία/Τεχνολογία και Καινοτομία
	Ανάληψη πρωτοβουλίας	Γενική Δεξιότητα	Σε μεγάλη έλλειψη	Θεωρητική Εκπαίδευση+ ΠΡΑΚΤΙΚΗ /Δ (ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ)/ΣΤ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ/ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
	Βασικές γνώσεις αυτοματισμού	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μεγάλη έλλειψη	Έλλειψη Εκπαίδευσης/ Ρυθμιστικό πλαίσιο/Διεθνής και εγχώριος ανταγωνισμός/ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ
	Χρήση και επέμβαση στον μηχανολογικό εξοπλισμό, τεχνική δεξιότητα	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μεγάλη έλλειψη	Τεχνολογία και Καινοτομία/Έλλειψη Εκπαίδευσης/ Τεχνολογία και Καινοτομία/Διεθνής και εγχώριος ανταγωνισμός/ ΣΕ ΕΞΕΛΙΞΗ ΠΛΑΝΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
	Επιχειρηματικό πνεύμα	Γενική	Σε μεγάλη	Θεωρητική Εκπαίδευση+ Πρακτική

		Δεξιότητα	έλλειψη	/ Δ (Εκπαιδευτικό Σύστημα) / Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας
	Κατανόηση των κυρίων ιδιοτήτων των υλικών που χειρίζεται	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή ή/και μεγάλη έλλειψη	Έλλειψη Εκπαίδευσης/ Ρυθμιστικό πλαίσιο
	Δημιουργικότητα	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Θεωρητική Εκπαίδευση+ ΠΡΑΚΤΙΚΗ/ Δ (ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ)/ΣΤ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ
	Διεξαγωγή ποιοτικού ελέγχου πρώτου επιπέδου	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας/Έλλειψη Εκπαίδευσης/ Διεθνής και εγχώριος ανταγωνισμός/ ΥΠΑΡΧΕΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΚΑΛΥΨΗ ΚΕΝΩΝ
	Συμμετοχή στην προληπτική και προγραμματισμένη συντήρηση του εξοπλισμού	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	Τεχνολογία και Καινοτομία/Έλλειψη Εκπαίδευσης/ Διεθνής και εγχώριος ανταγωνισμός/ ΣΕ ΕΞΕΛΙΞΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
	Γνώση ξένων γλωσσών	Γενική Δεξιότητα	Σε μικρή έλλειψη	ΣΤ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ/ ΛΟΓΩ ΠΑΛΑΙΩΝ ΧΕΙΡΣΤΩΝ Α'ΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
	Ευχέρεια στην αναγνώριση εγγράφων α' υλών και στην συμπλήρωση εντύπων καταγραφής	Επαγγελματική Δεξιότητα	Σε επάρκεια	Τεχνολογία και Καινοτομία / Έλλειψη Εκπαίδευσης / Ρυθμιστικό πλαίσιο / ΛΟΓΩ ΕΛΛΕΙΨΗΣ ΑΓΓΛΙΚΩΝ
<b>Δεξιότητες χαμηλής</b>	(δεν εντοπίστηκαν)			

<b>κρισιμότητας</b>				
<b>Αναδυόμενες Δεξιότητες</b>	ΨΗΦΙΑΚΗ			Τεχνολογία & Καινοτομία / Ρυθμιστικό Πλαίσιο / Εκπαίδευση
	ΑΥΤΟΜΑΤΙΣΜΟΙ - ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ			Τεχνολογία και Καινοτομία / Εκπαίδευση
	ΧΕΙΡΙΣΜΟΥ ΤΗΛΕΧΕΙΡΙΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΡΟΜΠΟΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ			Τεχνολογία και Καινοτομία / Ανάπτυξη εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας
	ΧΕΙΡΙΣΜΟΥ ΝΕΩΝ ΚΑΙΝΟΦΑΝΩΝ ΥΛΙΚΩΝ			Τεχνολογία και Καινοτομία / Ανάπτυξη εγχώριας και Παγκόσμιας οικονομίας

Ορισμένες παρατηρήσεις και συμπεράσματα που μπορούν να εξαχθούν από την μελέτη των πινάκων είναι οι εξής:

#### **Τεχνίτης Επεξεργασίας / Χειριστής Μηχανών Παραγωγής Βιομηχανίας Τροφίμων**

- Από το σύνολο των 14 Γενικών και 15 Επαγγελματικών Δεξιοτήτων, οι 18 κρίνονται Μεγάλης, οι 11 Μεσαίας και καμία ως Μικρής Κρισιμότητας.
- Η κάθε κατηγορία, περιέχει μοιρασμένες Γενικές και Επαγγελματικές Δεξιότητες.
- Στην κατηγορία "Μεγάλης Κρισιμότητας" μία μόνον βρίσκεται σε "Μεγάλη Έλλειψη", έντεκα σε "Μικρή" και έξι σε "Επάρκεια".
- Αντίθετα στην κατηγορία "Μεσαίας Κρισιμότητας" έξι Δεξιότητες βρίσκονται σε "Μεγάλη Έλλειψη", πέντε σε "Μικρή" και μία μόνον σε "Επάρκεια".
- Σχετικά με τους Παράγοντες που μεταβάλλουν τα παραγωγικά συστήματα και επηρεάζουν την έλλειψη των Δεξιοτήτων, επελέγησαν οι παρακάτω:
  - I. Εκπαιδευτικό Σύστημα – δεν εξελίσσεται με ταχύτητες αντίστοιχες των αλλαγών που συμβαίνουν στο περιβάλλον
  - II. Τεχνολογία και Καινοτομία – προχωρά με γοργούς και όλο αυξανόμενους ρυθμούς
  - III. Ρυθμιστικό Πλαίσιο – επίσης δεν εξελίσσεται με την αναμενόμενη ταχύτητα και ποιότητα

IV. Διεθνής και Εγχώριος Ανταγωνισμός – αυξάνεται ταχέως και μεταβάλλει τις ανάγκες στα πλαίσια των απαιτούμενων δεξιοτήτων

V. Άλλος – κάποιιοι άλλοι παράγοντες που δύνανται να επηρεάσουν τις δεξιότητες

- Ο κύριος Παράγοντας, όπως προκύπτει από τα στοιχεία της έρευνας, φαίνεται να είναι το Εκπαιδευτικό Σύστημα, δεύτερος το Ρυθμιστικό Πλαίσιο, τρίτος η Τεχνολογία και Καινοτομία, τέταρτος στην κατηγορία “Άλλος” η Πρακτική Εξάσκηση στον Ακαδημαϊκό χώρο και πέμπτος ο Εγχώριος και Διεθνής Ανταγωνισμός. Στην έκτη και τελευταία θέση, επίσης στην κατηγορία “Άλλος” εμπίπτουν παράγοντες όπως η εταιρική εκπαίδευση και τα προσωπικά χαρακτηριστικά.
- Οι δέκα πρώτες δεξιότητες με κριτήριο την Μεγάλη ή Μικρή Έλλειψη, είναι οι:
  1. Χρήση και επέμβαση στον μηχανολογικό εξοπλισμό, τεχνική δεξιότητα
  2. Εξειδικευμένες ψηφιακές ικανότητες
  3. Ανάλυση πρωτοβουλίας
  4. Βασικές γνώσεις αυτοματισμού
  5. Επιχειρηματικό πνεύμα
  6. Βασικές ψηφιακές ικανότητες
  7. Κατανόηση κυρίων ιδιοτήτων των υλικών που χειρίζεται
  8. Οργανωτική ικανότητα
  9. Υγιεινή και Ασφάλεια
  10. Γνώση ξένων γλωσσών

Από τις παραπάνω δέκα δεξιότητες, οι πρώτες επτά είναι σε Μεγάλη Έλλειψη και οι υπόλοιπες σε μέτρια ή μικρή.

### **Σχόλια Συμμετεχόντων**

Τόσο κατά τις συνεντεύξεις όσο και στις Ομάδες Εστίασης (Focus Groups) εκφράστηκε ένας αριθμός σχολίων από τους συμμετέχοντες, που έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον και συνοψίζονται παρακάτω.

Ένα από τα κύρια θέματα συζήτησης ήταν αυτό της επαρκούς κατάρτισης σε τεχνικές και πρακτικές ικανότητες των Τεχνιτών / Χειριστών, όπου οι εξελίξεις αναδεικνύουν κάποια έλλειψη στις δεξιότητες αυτού του τύπου, για παράδειγμα στην Συμμετοχή στην προληπτική και προγραμματισμένη συντήρηση, στις Βασικές γνώσεις αυτοματισμού ή στην Χρήση και επέμβαση στον μηχανολογικό εξοπλισμό.

Είναι σαφής η τάση να προχωρούν οι επιχειρήσεις σε αναδιαρθρώσεις τμημάτων και απαλοιφή ορισμένων ιεραρχικών επιπέδων. Αυτές οι κινήσεις έχουν ως αποτέλεσμα και τον εμπλουτισμό των καθηκόντων και την προσθήκη νέων αρμοδιοτήτων στους εργαζόμενους των εν λόγω θέσεων. Καταργείται, για παράδειγμα, το επίπεδο των εργοδηγών ή των προϊσταμένων βάρδιας και ένα μεγάλο μέρος των καθηκόντων τους μοιράζεται στους υφισταμένους τους. Επίσης οι Τεχνίτες/Χειριστές αναλαμβάνουν επιπρόσθετα και άλλα, "οριζόντια" καθήκοντα, όπως η συμμετοχή στις συντηρήσεις και επισκευές του εξοπλισμού, αναλύσεις ποιοτικού ελέγχου, την τήρηση των αρχείων ποιοτικών και ποσοτικών δεδομένων της παραγωγής και άλλα.

Αυτός ο ρόλος του αναβαθμισμένου "Υπερχειριστή" βοηθά τόσο τις επιχειρήσεις παρέχοντας ευελιξία όσο και τους εργαζόμενους, οι οποίοι αποκτώντας ευρύτερη γνώση και εμπειρία στο αντικείμενό τους γίνονται και αυτοί περισσότερο ευέλικτοι και άρα "απασχολήσιμοι".

Τέτοιες, σχετικά πρόσφατες αλλαγές στους χώρους παραγωγής, απαιτούν αυξημένες τεχνικές δεξιότητες, οι οποίες δεν ήταν απαιτητές στο παρελθόν και οι παλαιότεροι εργαζόμενοι δεν κατείχαν. Έτσι παρατηρείται μία έλλειψη στον τομέα αυτόν, την οποία οι επιχειρήσεις προσπαθούν να καλύψουν, αφ' ενός με σχετική ενδοεταιρική εκπαίδευση και αφ' εταίρου με την πρόσληψη υποψηφίων με ευχέρεια σε αυτές τις δεξιότητες.

Η γενικότερη αίσθηση είναι ότι οι απόφοιτοι των ΤΕΙ και ΑΕΙ, αν και διαθέτουν καλό επίπεδο θεωρητικής γνώσης και ίσως σε κάποιες θέσεις να φαίνονται "overqualified", υστερούν στην τεχνική εμπειρία και συναφείς ικανότητες.

Ορισμένες επιχειρήσεις, στην προσπάθεια να καλύψουν τα κενά αυτά, στρέφονται σε υποψήφιους ΙΕΚ ή και Τεχνικών Λυκείων, οι οποίοι όμως υστερούν στον θεωρητικό τομέα.

Υπάρχει γενικότερα η αίσθηση, ότι τα εκπαιδευτικά προγράμματα (syllabus) των Ακαδημαϊκών Ιδρυμάτων (AEI, TEI, IEK) δεν έχουν ακολουθήσει τις εξελίξεις και δεν ανταποκρίνονται ικανοποιητικά στο σύνολο των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας.

Εκτός των προαναφερθέντων Γενικών Δεξιοτήτων, παρατηρείται έλλειψη αλλά και αδυναμία ανάπτυξης και σε κάποιες Γενικές Δεξιότητες (Soft Skills), όπως για παράδειγμα στην Εργασία σε Ομάδες, στην Επίλυση Προβλημάτων, στην Ανάλυση Πρωτοβουλίας, στο Επιχειρηματικό Πνεύμα και άλλες, στις οποίες, η εντύπωση είναι, ότι δεν εξασκούνται αρκούντως οι φοιτητές κατά την διάρκεια των σπουδών τους, με αποτέλεσμα την έλλειψη σε αυτές των υποψήφιων εργαζομένων.

Ο Ακαδημαϊκός χώρος λοιπόν θα πρέπει να δώσει την απαραίτητη έμφαση σε αυτού του τύπου τις δεξιότητες, υιοθετώντας ίσως και κάποιες αλλαγές στα προγράμματά του.

Μία πρακτική που ακολουθούσαν, ιδιαίτερα τα TEI, στο παρελθόν αλλά τώρα έχει σταματήσει, ήταν αυτή του Supervisor-Καθηγητού, ο οποίος παρακολουθούσε στενά την πρακτική άσκηση των φοιτητών του στις επιχειρήσεις και η πρόοδος της βαθμολογούταν ως μάθημα, θα ήταν χρήσιμο να επανέλθει.

Επίσης οι επιχειρήσεις θα πρέπει να φροντίζουν ώστε να είναι πραγματική και ουσιαστική η πρακτική άσκηση που παρέχεται στους φοιτητές.

Με δεδομένη την γενικότερη εκτίμηση ότι πολλές ελλείψεις δεξιοτήτων οφείλονται στο εκπαιδευτικό μας σύστημα, φαίνεται ότι είναι απαραίτητο τα ακαδημαϊκά ιδρύματα να πλησιάσουν ακόμη περισσότερο με τις επιχειρήσεις, ώστε από αυτή τη συνεργασία αγοράς – εκπαίδευσης, να ταυτισθούν οι αναδυόμενες επαγγελματικές ανάγκες της μεν με τον σχεδιασμό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων της δε.

Ένας άλλος τρόπος κάλυψης των κενών αυτών, είναι τα προγράμματα κατάρτισης σε τεχνικές δεξιότητες που εφαρμόζουν παρέχουν επιχειρήσεις για τους εργαζομένους τους και ιδιαίτερα στους παλαιότερους, ώστε επαρκώς να ανταποκρίνονται στις νέες απαιτήσεις του ρόλου τους.

Σε πολλές όμως επιχειρήσεις λείπει ο μηχανισμός ανίχνευσης των εκπαιδευτικών αναγκών και επομένως δεν είναι εφικτή η καλά στοχευμένη εκπαίδευση.

Η κύρια εκπαίδευση στις επιχειρήσεις τείνει να προέρχεται κυρίως από το on-the-job-training.



Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση είναι το "κλειδί" για την επάρκεια γνώσεων του ανθρώπινου δυναμικού, την οποίαν οι μεγάλες εταιρίες συχνότερα την εφαρμόζουν σε αντίθεση με τις μικρότερες που δυσκολεύονται.

Συνήθως δε και ιδίως σε δύσκολες συγκυρίες όπως αυτές που περνούμε, ο προϋπολογισμός της εκπαίδευσης τείνει να είναι ο πρώτος που περικόπτεται και ο τελευταίος που κατοχυρώνεται, με αποτέλεσμα η συνεχιζόμενη εκπαίδευση να είναι πάντα σε δεύτερη προτεραιότητα.

Ένας άλλος τομέας όπου δίνεται ιδιαίτερη έμφαση τα τελευταία χρόνια είναι αυτός της ποιότητας. Για το σύνολο σχεδόν των επιχειρήσεων η συνολική ποιότητα είναι πια κύρια προτεραιότητα και η φιλοσοφία ότι η ποιότητα είναι μέλημα όλων κερδίζει γρήγορα έδαφος, τόσο στην εκτέλεση των καθηκόντων όσο και στην εκπαίδευση.

Κατ' επέκταση, ιδιαίτερα σημαντική γίνεται η ύπαρξη κανόνων διασφάλισης της ποιότητας αλλά και των ασφαλών εργασιακών συνθηκών, διαδικασιών και ενεργειών και οι επιχειρήσεις επιμένουν σε αυτά, πέραν του γεγονότος ότι απαιτείται και από τους κανονισμούς και τα συστήματα η ετήσια εκπαίδευση του προσωπικού στην Υγιεινή και Ασφάλεια.

Αρκετές επιχειρήσεις εφαρμόζουν Προγράμματα Συνεχούς Βελτίωσης (για παράδειγμα Continuous Improvement, World Class Manufacturing και άλλα) και εκπαιδεύουν τους εργαζόμενούς τους σε αυτά. Τέτοια εταιρικά προγράμματα βοηθούν στην διάχυση της εταιρικής γνώσης και εμπειρίας στους εργαζόμενους και ενισχύουν το τρίπτυχο γνώση-ικανότητα-συμπεριφορά.

Εν κατακλείδι, η επιδότηση της ενδοεταιρικής εκπαίδευσης βοηθά προς την κατεύθυνση της κουλτούρας της δια βίου μάθησης, αρκεί οι διαδικασίες να είναι σωστά δομημένες και οι επιχειρήσεις να τις ακολουθούν πιστά.

## 9 Σύνοψη συμπερασμάτων έρευνας

Παρακάτω παρατίθενται τα συμπεράσματα και οι προτάσεις που προκύπτουν από την έρευνα αυτή για το επάγγελμα του Τεχνίτη επεξεργασίας / Χειριστή μηχανών παραγωγής Βιομηχανίας Τροφίμων

- Το εύρημα ότι από το σύνολο των 14 Γενικών και των 15 Επαγγελματικών Δεξιοτήτων οι δεκαοκτώ κρίνονται Μεγάλης, οι υπόλοιπες ένδεκα μεσαίας Κρισιμότητας και καμία Μικρής, δείχνει ότι και οι 29 είναι απαραίτητες ή σχεδόν απαραίτητες για το ολοκληρωμένο προφίλ του εργαζόμενου στις ειδικότητες αυτές.
- Ο πίνακας που ακολουθεί περιέχει συνοπτικά τις πρώτες 9 Δεξιότητες Μεγάλης Κρισιμότητας σε συνάρτηση με την βαθμό Έλλειψης που παρουσιάζουν.

**Πίνακας των κύριων Δεξιοτήτων Μεγάλης Κρισιμότητας σε συνάρτηση με την Έλλειψη**

Δεξιότητα	Κατηγορία	Βαθμός Κρισιμότητας	Βαθμός Έλλειψης	Παράγοντες έλλειψης
Βασικές ψηφιακές ικανότητες	Γενική Δεξιότητα	Μεγάλης κρισιμότητας	Μεγάλης και μικρής έλλειψης	Τεχνολογία και Καινοτομία / κυρίως σε παλιούς χειριστές
Οργανωτικές Ικανότητες	Γενική Δεξιότητα	Μεγάλης κρισιμότητας	Μικρής έλλειψης	Θεωρητική Εκπαίδευση και πρακτική από το εκπαιδευτικό σύστημα
Υγιεινή και ασφάλεια	Επαγγελματική Δεξιότητα	Μεγάλης κρισιμότητας	Μικρής έλλειψης	Έλλειψη Εκπαίδευσης, το Ρυθμιστικό πλαίσιο ωθεί προς συνεχή βελτίωση
Επίλυση προβλημάτων	Γενική Δεξιότητα	Μεγάλης κρισιμότητας	Μικρής έλλειψης	Θεωρητική Εκπαίδευση και πρακτική – (άναρχη δομή επίλυσης προβλημάτων από το

				εκπαιδευτικό σύστημα)
Εργασία σε ομάδα	Γενική Δεξιότητα	Μεγάλης κρισιμότητας	Μικρής έλλειψης	Θεωρητική Εκπαίδευση και πρακτική στα ακαδημαϊκά ιδρύματα
Γνώση και εφαρμογή των βέλτιστων πρακτικών παραγωγής (GMP)	Επαγγελματική Δεξιότητα	Μεγάλης κρισιμότητας	Μικρής έλλειψης	Ανάπτυξη εγχώριου και παγκόσμιου ανταγωνισμού / Έλλειψη Εκπαίδευσης / Ρυθμιστικό πλαίσιο
Γνώση και εφαρμογή των βέλτιστων πρακτικών υγιεινής (GHP)	Επαγγελματική Δεξιότητα	Μεγάλης κρισιμότητας	Μικρής έλλειψης	Τεχνολογία και Καινοτομία / Έλλειψη Εκπαίδευσης / Ρυθμιστικό πλαίσιο
Βασικές αρχές ασφάλειας τροφίμων	Επαγγελματική Δεξιότητα	Μεγάλης κρισιμότητας	Μικρής έλλειψης	Έλλειψη Εκπαίδευσης / Ρυθμιστικό πλαίσιο
Επικοινωνιακές ικανότητες	Γενική Δεξιότητα	Μεγάλης κρισιμότητας	Μικρής έλλειψης	Θεωρητική Εκπαίδευση και πρακτική από το εκπαιδευτικό σύστημα

Από τις εννέα αυτές Κρίσιμες Δεξιότητες μία, οι "Βασικές ψηφιακές ικανότητες", βρίσκεται σε μεσαία προς μεγάλη έλλειψη, εξ ου και συμπεραίνεται ότι θα πρέπει να αποτελεί την πρώτη προτεραιότητα για βελτίωση.

Το γεγονός επίσης ότι ο καθ' ομολογία παράγοντας που την επηρεάζει είναι η Τεχνολογία και Καινοτομία και η επισήμανση ότι την μεγαλύτερη ανάγκη βελτίωσης έχουν οι παλαιότεροι εργαζόμενοι, δείχνει προς την κατεύθυνση της συνεχούς ενδοεταιρικής εκπαίδευσης σε αυτό τον τομέα με έμφαση στην συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων. Ομοίως πρέπει να αποτελέσει προτεραιότητα και στα εκπαιδευτικά

προγράμματα ανέργων, από τον ΟΑΕΔ ή άλλους συναφείς φορείς, και ιδιαίτερα αυτά των μεγαλύτερων ηλικιών.

Οι επόμενες τέσσερις σε κρισιμότητα Δεξιότητες, παρ' όλο που δεν κρίνονται σε Μεγάλη Έλλειψη, φαίνεται να έχουν σημαντικά περιθώρια βελτίωσης μια που δεν βρίσκονται Σε Επάρκεια. Θα πρέπει λοιπόν να αποτελέσουν επίσης προτεραιότητα στα ενδοεταιρικά προγράμματα επιμόρφωσης.

Ιδιαίτερης προσοχής χρήζει η "Υγιεινή και Ασφάλεια" όπου είναι και νομοθετική η απαίτηση της ετήσιας εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού στην βιομηχανία τροφίμων.

Επιπρόσθετα, για τις υπόλοιπες της πρώτης πεντάδος ("Επίλυση προβλημάτων", "Οργανωτικές ικανότητες" και "Εργασία σε ομάδες") και με δεδομένη την εκτίμηση ότι το εκπαιδευτικό μας σύστημα είναι ένας σημαντικός παράγοντας, θα πρέπει να αποτελούν αναπόσπαστα και διακριτά τμήματα του προγράμματος σπουδών και των πρακτικών τόσο της μεταλυκειακής εκπαιδευτικής βαθμίδας όσο και των ΤΕΙ και ΑΕΙ. Μάλιστα με την επιτυχημένη εμπειρία άλλων χωρών, η "Ομαδική εργασία" προτείνεται να ξεκινά στην πράξη συστηματικά και από την πρωτοβάθμια εκπαιδευτική βαθμίδα.

Στις υπόλοιπες τέσσερις (6 - 9) Μεγάλης Κρισιμότητας Δεξιότητες, θα πρέπει επίσης να δοθεί σημαντική έμφαση στην επιμόρφωση των εργαζομένων.

Ιδιαίτερα η " Γνώση και εφαρμογή των βέλτιστων πρακτικών παραγωγής (GMP)" και η "Γνώση και εφαρμογή των βέλτιστων πρακτικών υγιεινής (GHP)" είναι Δεξιότητες που συνεχώς εξελίσσονται και εμπλουτίζονται και θα πρέπει οι επιχειρήσεις να φροντίζουν ώστε οι εργαζόμενοί τους να παρακολουθούν αυτές τις αλλαγές.

Οι τελευταίες οκτώ Μεγάλης Κρισιμότητας Δεξιότητες που απομένουν, φαίνεται προς το παρόν να βρίσκονται σε καλή επάρκεια στην πλειονότητά τους. Επομένως δεν αποτελούν ιδιαίτερη προτεραιότητα για βελτίωση τώρα, όμως οι επιχειρήσεις οφείλουν να τις παρακολουθούν και να επεμβαίνουν εάν και όταν χρειαστεί.

Στην δεύτερη κατηγορία Κρισιμότητας, αυτή της Μεσαίας, κατατάσσεται μία σειρά από Δεξιότητες (κεφ. 8, πίνακας 1) που παρουσιάζουν όμως Μεγάλη Έλλειψη.

Αυτές, παρ' όλο που δεν υφίσταται ο ίδιος βαθμός κρισιμότητας με τις προηγούμενες, παραμένουν σημαντικές και με δεδομένο τον μεγάλο βαθμό έλλειψής των, θα πρέπει

επίσης να τους δοθεί από τις επιχειρήσεις κάποια προτεραιότητα στις ενδοεταιρικές τους εκπαιδεύσεις ώστε να βελτιώσουν τη θέση τους.

Σχετικά με τις Αναδυόμενες Δεξιότητες,

- (i) Ψηφιακή – δεξιότητα σε εξελιγμένες ψηφιακές εφαρμογές στους χώρους παραγωγής και συσκευασίας
- (ii) Αυτοματισμοί / Ηλεκτρονικά – δεξιότητα στον χειρισμό εξελιγμένων αυτοματοποιημένων και ταχύτερων μηχανών
- (iii) Τηλεχειριζόμενα και ρομποτικά συστήματα – δεξιότητα στον χειρισμό ρομποτικών και τηλεχειριζόμενων συστημάτων και εξοπλισμού από control rooms στους χώρους παραγωγής και συσκευασίας
- (iv) Νέα υλικά – δεξιότητα στον χειρισμό νέων, καινοφανών υλικών όπως για παράδειγμα “έξυπνες” συσκευασίες με ενσωματωμένους σένσορες, νανοϋλικά κλπ

Παρατηρούμε ότι οι Αναδυόμενες Δεξιότητες έχουν εν πολλοίς να κάνουν με τις αναμενόμενες εξελίξεις και καινοτομίες στον ψηφιακό, ηλεκτρονικό και τεχνολογικό χώρο. Είναι δεξιότητες που προβλέπεται να λείπουν από τους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενους και εκεί θα πρέπει να δοθεί κυρίως η έμφαση.

Γενικά προτείνεται η επικαιροποίηση και επαλήθευση αυτών των μελετών σε τακτά χρονικά διαστήματα, ώστε εάν κάποια πράγματα έχουν αλλάξει, στο διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον που ζούμε, να τροποποιούνται αναλόγως και οι δεξιότητες, η κρισιμότητά τους, η επάρκεια και η προτεραιοποίηση των προγραμμάτων επιμόρφωσης.

Τέλος προτείνεται η τακτικότερη και πιο κοντινή επαφή των ακαδημαϊκών ιδρυμάτων, ΙΕΚ, ΤΕΙ, ΑΕΙ κλπ με τις επιχειρήσεις, ώστε να γνωρίζουν εγκαίρως τις αναφαινόμενες ανάγκες της αγοράς και να φροντίζουν ώστε η κατάρτιση των φοιτούντων να είναι συναφής και να ανταποκρίνεται σε αυτές. Επίσης οι επιχειρήσεις θα πρέπει να φροντίζουν να καλύπτονται οι ανάγκες των σχολών για πραγματική πρακτική εξάσκηση των φοιτητών τους.

## 10 Βιβλιογραφία

- Επαγγελματικά Περιγράμματα – ΕΟΠΠΕΠ – [www.eoppep.gr](http://www.eoppep.gr)
  - Τεχνικός Παραγωγής Επιχειρήσεων Τροφίμων και Ποτών
  - Τεχνικός Βιομηχανικών Εγκαταστάσεων Κρέατος και Πουλερικών
  - Τεχνικός Ποτοποιίας
  - Τεχνικός – Χειριστής Αλλαντοβιομηχανίας
  - Τεχνίτης Γαλακτοκομίας – Τυροκομίας
- International Labour Organisation - ISCO – 08
- Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών των Επιχειρήσεων σε Επαγγέλματα και Δεξιότητες – Τομέας Τροφίμων – ΣΕΒ Ιούλιος 2013
- [www.Indeed.com/jobs](http://www.Indeed.com/jobs)
- Πρωτογενής Παραγωγή – Τρόφιμα, Αγροβιοτεχνολογία – Υπ. Παιδείας και Θρησκευμάτων – Έρευνα και Καινοτομία 2014 – 20120
- Διάγνωση Αναγκών Εργασίας – ΕΙΕΑΔ
- Επισκόπηση των Προοπτικών Ανάπτυξης της Ελληνικής Οικονομίας – IOBE
- Οδηγός ανάπτυξης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων – Κ. Δημουλάς, Ρ. Βαρβιτσιώτη, Χ. Σπηλιώτη
- European Food Information Council – Job Descriptions
- Knowledge & 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,
- CareerPlanner.com – Packaging and Filling machine Operator and Tender, QA/QC
- Institute of Food Processing Technology – Process Operator for Food Manufacturing
- Careeronestop.org/businesscenter/Job Description for Food Processing Worker

- [Careeronestop.org/businesscenter/Job Description for Food Processing Worker](http://careeronestop.org/businesscenter/Job%20Description%20for%20Food%20Processing%20Worker)
- [Careeronestop.org/businesscenter/Job Description for Food Batch Makers](http://careeronestop.org/businesscenter/Job%20Description%20for%20Food%20Batch%20Makers)
- [Indeed.fr/emplois/Operateur-conducteur de ligne de production alimentaire](http://indeed.fr/emplois/Operateur-conducteur%20de%20ligne%20de%20production%20alimentaire)
- [Onisep.fr/ conducteur de production alimentaire](http://onisep.fr/conducteur%20de%20production%20alimentaire)
- [Businessdictionary.com/definition/job-description.html](http://businessdictionary.com/definition/job-description.html)
- [Dutiesjob.com/job-descriptions-and-duties/food processing](http://dutiesjob.com/job-descriptions-and-duties/food-processing)
- [Indeed.com/food-packaging-operator-jobs](http://indeed.com/food-packaging-operator-jobs)
- National Career Service, UK – Food Packaging Operative
- Government of Canada – National Occupational Classification 2011 – Process control and machine Operators – Food
- Government of Canada – Job Bank – Packaging machine Operator – Food processing
- [Careersinfoods.com/Packaging-operator-job](http://careersinfoods.com/Packaging-operator-job)