

Rozwój = Wiedza + Edukacja



Sektorowa Rada ds. Kompetencji
Sektor żywności wysokiej jakości

Newsletter – kwiecień 2021 r.

W numerze:

V posiedzenie członków Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości	1
Nowy członek Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości.....	3
Zmiany demograficzne wymagają aktywizacji pracowników 50+	3
Akademia Prawa Żywnościowego, 19-20 maja 2021 r.	5
"Nowe spojrzenie - nowe możliwości" – trwa nabór projektów pilotażowych	6
Standard Usługi Zdalnego Uczenia się	6
Monitoring legislacyjny	7

V posiedzenie członków

Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości

V posiedzenie członków Rady odbyło się w formie zdalnej w dniu 2 marca 2021 r. i stanowiło panel podsumowujący badania przeprowadzanego w ramach projektu Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II – branża żywności wysokiej jakości na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości przez konsorcjum trzech firm:

- PBS Sp. z o.o.,
- MCM Institute Poland Sp. z o.o.,
- EGO s.c. oraz Ośrodek Ewaluacji Sp. z o.o.



Celem głównym badania jest **zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych** w branży: żywność wysokiej jakości (dalej określana mianem żywości



lub branży żywności) – kod PKD: C.10, poprzez:

1. Określenie stanu i kierunków rozwoju kadr w branży żywności wysokiej jakości i związanego z nim zapotrzebowania na kompetencje,
2. Określenie krótko i średniookresowych wyzwań (horyzont 3/maksymalnie 5 lat), przed jakimi stoi branża żywności wysokiej jakości w wymiarze kompetencyjnym w związku ze zmianami społecznymi, gospodarczymi i technologicznymi.

Przed zespołem badawczym stoi wyzwanie odpowiedzi na dwie grupy celów, które uszczegóławiają kierunki prowadzonego badania:

1. Diagnoza stanu obecnego,
2. Prognoza wyzwań.

Badanie Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II – branża żywności wysokiej jakości składa się z dwóch edycji. Pierwsza edycja, która zakończy się we wrześniu 2021 roku, składa się z dwóch części:

1. Pierwszej, w pełni jakościowej, zakończonej raportem cząstkowym na przełomie marca i kwietnia 2021 r.,
2. Drugiej, zawierającej metody jakościowe (dodatkowe) oraz ilościowe, zakończonej raportem końcowym we wrześniu 2021 r.

Głównym celem panelu było omówienie wyników z dotychczas przeprowadzonego badania jakościowego, które prowadzone było od listopada 2020 r. do połowy lutego 2021 r. W ramach badania

przeprowadzono 30 wywiadów indywidualnych oraz 4 panele eksperckie.

Członkowie Rady mieli możliwość zapoznania się przed spotkaniem ze zdiagnozowanymi procesami biznesowymi, propozycjami kluczowych stanowisk oraz profili kompetencyjnych, które uwzględniały uwagi zgłoszone na wcześniejszych etapach badania.

Po wstępnym przedstawieniu wyników badania, członkowie Rady pracowali w mniejszych grupach, omawiając stanowiska i przygotowane opisy profili, natomiast podsumowanie trendów i wyzwań odbyło się na wspólnym spotkaniu dla wszystkich uczestników. Wymienione aspekty dotyczyły m.in. zagadnień społeczno-gospodarczych, relacji pracodawca-pracownik, rozwiązań technologicznych i wymagań prawno-środowiskowych.

Działalność Rady jest finansowana na podstawie postanowień umowy nr UDA-POWR.02.12.00-00-SR02/18 z dnia 25 września 2019 r. w ramach Działania 2.12 Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014 – 2020.



Nowy członek Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości

W dniu 30 marca 2021 r. Minister Iwona Michałek, z upoważnienia Ministerstwa Rozwoju Przedsiębiorczości i Technologii, dokonała powołania Głównego specjalistę ds. badań i analiz w Zakładzie ds. Systemu Kwalifikacji Instytutu Badań Edukacyjnych dr. Piotra Klattę, na członka Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości.



Dr Piotr Klatta posiada ponad 20-letnie doświadczenie w badawczych i dydaktycznych obszarach. Jest regionalnym liderem ds. Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Województwie Mazowieckim. Zajmował się realizacją zadań związanych z tworzeniem Sektorowych Ram Kwalifikacji dla Handlu, dla Rolnictwa oraz dla Nieruchomości. Ponadto uczestniczył w planowaniu i realizacji badań kompetencji w poszczególnych sektorach. Jest przedstawicielem Instytutu Badań Edukacyjnych w Sektorowej Radzie ds. Kompetencji Handlu.

Zmiany demograficzne wymagają aktywizacji pracowników 50+

W Polsce od prawie 30 lat obserwowany jest spadek liczby urodzeń. Taka sytuacja znacząco wpływa zarówno na rynek pracy (niedobór kadr), jak i system zabezpieczenia społecznego czy usług zdrowotnych. Aby załagodzić skutki zmian demograficznych należy m.in. zintensyfikować działania wspierające aktywizację zawodową osób 50+, żeby jak najdłużej pozostawały na rynku pracy – wynika z raportu PARP „Starzenie się społeczeństwa – wyzwanie dla rynku pracy, aktywizacja pracowników 50+”.

Na skutek wydłużania się ludzkiego życia, postępu cywilizacyjnego i poprawy jakości życia, na świecie systematycznie rośnie odsetek ludzi w wieku poprodukcyjnym.

W Polsce na koniec 2019 r. populacja osób powyżej 65 r.ż. liczyła 6,9 mln (18,1% liczby ludności). Z prognoz demograficznych GUS wynika, że w 2050 r. jej udział wzrośnie do 32,7%, a udział osób w wieku produkcyjnym i przedprodukcyjnym wyniesie odpowiednio 57% i niecałe 11%.

Starsi pracownicy z potencjałem i doświadczeniem

Zmieniająca się struktura wieku społeczeństwa powinna skłonić pracodawców do dostrzeżenia potencjału zawodowego i doświadczenia osób starszych. Bardzo ważne staje się inicjowanie rozwiązań, które będą wspierały osoby 50+ na rynku pracy, aby pozostawały one aktywne zawodowo jak

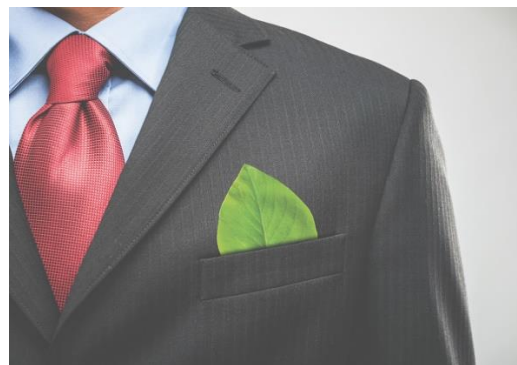
najdłużej. Działania na rzecz pracowników starszych powinny opierać się zarówno na systemowych rozwiązaniach w ramach polityk krajowych, jak i indywidualnych programach realizowanych w miejscach pracy.

Osoby starsze na rynku pracy borykają się z różnorodnymi problemami. Jednym z nich jest bariera mentalna pracodawców, którzy niechętnie zatrudniają osoby w wieku 50+. Opinie dotyczące starszych pracowników są często niepotwierdzone i krzywdzące. Na ogół są to osoby lojalne, o dużej wiedzy merytorycznej i bogatym doświadczeniu życiowym i zawodowym, które pomagają im radzić sobie w trudnych sytuacjach i dopasowywać się do specyfiki pracodawcy.

– *Zjawisko starzenia się społeczeństwa stanowi jedno z najważniejszych wyzwań warunkujących w najbliższych latach rozwój państw członkowskich UE, szczególnie Polski, która od wielu lat plasuje się w pierwszej trzydziestce krajów demograficznie starych na świecie. Będzie miało również wpływ na podejmowane decyzje na płaszczyźnie społecznej i gospodarczej* – ocenia **Anna Skowrońska** z Departamentu Analiz i Strategii PARP.

Niewiele czasu na zmiany

W perspektywie niespełna dwóch dekad Polsce grozi duży spadek osób aktywnych na rynku pracy. Z jednej strony będzie to skutkować poważnym niedoborem rąk do pracy, z drugiej, wyzwaniem dla systemu emerytalnego. W związku z rosnącą świadomością tego problemu zmieniają się cele polityki rynku pracy. W wielu krajach jednym z głównych priorytetów tej polityki



jest zwiększenie aktywności zawodowej osób starszych, a za istotny czynnik sprzyjający jego osiągnięciu w przedsiębiorstwie uważa się wdrażanie w procesie zarządczym modelu zarządzania wiekiem rozumianego, jako strategia zarządzania zróżnicowanym wiekowo zespołem pracowników.

Ważne jest dostosowanie otoczenia instytucjonalnego, zestawu narzędzi i instrumentów kierowanych na aktywizację zawodową osób 50+ do danej sytuacji gospodarczej. Istotne jest także zapewnienie środków na aktywizację osób 50+ nawet w takich warunkach gospodarczych, w których tworzenie miejsc pracy jest trudne.

W dobie starzenia się społeczeństw równie ważne staje się promowanie zdrowego stylu życia i umożliwienie pracownikom 50+ pozostawania jak najdłużej w dobrym zdrowiu oraz kondycji psychofizycznej.

Raport został przygotowany w ramach projektu infobrokingowego na potrzeby Systemu Rad ds. Kompetencji i jest finansowany z funduszy europejskich (Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój).

Akademia Prawa Żywnościowego, 19-20 maja 2021 r.

Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości objęta swoim patronatem Akademię Prawa Żywnościowego.

Wydarzenie organizowane przez PFPŻ ZP we współpracy z kwartalnikiem „Food-Lex” odbędzie się w dniach 19-20 maja 2021 r. W programie m.in.:

- Zanieczyszczenia żywności – nowe wymagania i prace legislacyjne;
- Bezpieczeństwo zdrowotne materiałów do kontaktu z żywnością w świetle obowiązujących przepisów i wytycznych UE;
- Antybakteryjne właściwości konopi – substancje bioaktywne w żywności i w opakowaniach do żywności;
- Spodziewane zmiany prawne istotne dla przemysłu spożywczego wynikające z unijnych strategii „Zielony Ład” i „Od pola do stołu”;
- Zasada przenoszenia dodatków do żywności – kwestie wymagające uwagi;
- Zmiany w funkcjonowaniu IJHARS wynikające z nowych kompetencji związanych z kontrolą w obrocie handlowym;
- Orzecznictwo dotyczące jakości i bezpieczeństwa żywności – istotne kwestie dla przedsiębiorców;
- Kultura bezpieczeństwa żywności w świetle aktualnych wymagań.

Program tegorocznej Akademii adresuje tradycyjne zagadnienia prawa żywnościowego, w tym dodatki do żywności, zanieczyszczenia oraz materiały i wyroby do kontaktu z żywnością – wszystkie trzy

obszary zostaną zaprezentowane przez ekspertów z NIZP-PZH, co stanowi gwarancję najwyższego poziomu merytorycznego oraz dostępu do najświeższych informacji, a wiemy, że działania na poziomie UE wcale nie zostały zawieszane na okres pandemii.

Osobiście, z wielkim zainteresowaniem wysłucham wystąpienia nt. agendy legislacyjnej wynikającej z unijnej strategii „Od pola do stołu”. Organizatorzy uwzględnili ten temat, zdając sobie sprawę, jak wiele nowych przepisów, będzie tworzonych w celu realizacji tej strategii, w szczególności zważywszy, że jest ona kluczowym obszarem polityki „Europejski Zielony Ład”, będącej planem działania na rzecz zrównoważonej gospodarki UE – powiedział Jacek Czarnecki, członek Rady, Szef działu legislacji w Nestlé Polska S.A.

Akademia wpisuje się w cele funkcjonowania Rady poprzez zwiększanie wiedzy i kompetencji pracowników sektora spożywczego. **W trakcie uroczystego otwarcia Akademii, Przewodniczący Rady, wiceprezes PFPŻ ZP Andrzej Gantner zapozna uczestników wydarzenia z profilem działalności Rady.**

[Zapraszamy do udziału >>](#)

ORGANIZATORZY
Polska Federacja Producentów Żywności
Związek Pracodawców PFPŻ
Kwartalnik FOOD Lex

19-20 MAJA 2021

AKADEMIA PRAWA ŻYWNOŚCIOWEGO

PARTNER STRATEGICZNY PFPŻ ZP
HAMILTON

PARTNER AKADEMII
bsi.

PATRONI
KUPS
Ziemia
UPAMI
Polskie Mięso
Sektorowa Rada ds. Kompetencji
Przemysł Właściwości

"Nowe spojrzenie - nowe możliwości" – trwa nabór projektów pilotażowych



Nawet 100 mln zł Minister Rozwoju, Pracy i Technologii przeznaczy na realizację innowacyjnych metod aktywizacji zawodowej w ramach programu „Plan dla Pracy i Rozwoju” pn. „Nowe spojrzenie - nowe możliwości” na lata 2021-2022.

Nabór skierowany jest do publicznych służb zatrudnienia. Wnioskodawca może realizować projekt samodzielnie lub we współpracy z instytucjami rynku pracy.

Projekty pilotażowe będą finansowane ze środków Funduszu Pracy.

Poszukujemy nowych metod, narzędzi i rozwiązań o charakterze systemowym, które, będą efektywne i skuteczne dla rynku pracy – powiedziała wiceminister Iwona Michałek.

Zaproponowane działania powinny być innowacyjne oraz wpisywać się w zakres regulowany przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Projekty mają wdrożyć nowe metody, narzędzia i sposoby pomocy osobom bezrobotnym oraz poszukującym pracy.

Termin składania wniosków

Wnioski o przyznanie środków rezerwy Funduszu Pracy na finansowanie projektu pilotażowego należy składać do MRPiT za pośrednictwem właściwego terytorialnie Urzędu Wojewódzkiego w terminie od 20 kwietnia 2021 r. do 31 maja 2021 r.

[Dalsze informacje >>](#)

Standard Usługi Zdalnego Uczenia się

Sektorowa Rada ds. Kompetencji Usług Rozwojowych opublikowała Standard Usług Zdalnego Uczenia się, którego głównym celem jest zapewnienie wysokiej jakości usług rozwojowych realizowanych zdalnie. Może on stanowić przewodnik dla dostawców i odbiorców usług rozwojowych, a także dla osób odpowiedzialnych za zarządzanie i finansowanie rozwoju/uczenia się.

Rada dostrzegła silny wzrost udziału usług rozwojowych realizowanych zdalnie - za pośrednictwem Internetu. Pandemia COVID-19 znacząco przyspieszyła ten proces i zmusiła wiele podmiotów oraz ich

klientów do rezygnacji ze stacjonarnych form uczenia się. Dzisiaj zdalne usługi rozwojowe są realizowane w ramach edukacji formalnej i pozaformalnej, w tym finansowane za pośrednictwem Bazy Usług Rozwojowych i Krajowego Funduszu Szkoleniowego. [Dalsze informacje >>](#)



Monitoring legislacyjny

Zestawienie aktów prawnych z obszaru edukacji zawierających regulacje mogące mieć wpływ na dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy w sektorze Żywności Wysokiej Jakości na poziomie krajowym i unijnym:

- [Październik/ Listopad 2020 r. >>](#)
- [Grudzień 2020 r. oraz Styczeń/Luty/Marzec 2021 r. >>](#)

Monitoring przygotowany jest cyklicznie przez Eksperta ds. Legislacji Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Sektor

żywności wysokiej jakości, który utrzymuje stały kontakt z instytucjami pełniącymi funkcje regulacyjne w kraju oraz śledzi zmiany legislacyjne w Unii Europejskiej.



O Sektorowej Radzie ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości

Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości stanowi forum wymiany informacji o potrzebach i wymaganiach dotyczących zarówno kwalifikacji, jak i kompetencji pracowników wszystkich szczebli produkcji w sektorze, z uwzględnieniem przedstawicieli pracodawców, edukacji formalnej i nieformalnej oraz administracji państwowej. Zadaniem Rady jest także prowadzenie monitoringu legislacji i zmian merytorycznych dotyczących zawodów w tym obszarze oraz wypracowywanie rozwiązań w celu dopasowania systemu kształcenia do zapotrzebowania sektora, jak również opracowywanie rekomendacji badań i rozwoju kompetencji w sektorze.

Realizatorzy projektu Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości



Newsletter powstaje w ramach projektu: **Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości**, sfinansowanego w ramach: Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Działanie numer 2.12 Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych.