

# Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego

Branża budowlana

Wyniki II edycji badań

---

# Informacje o projekcie

---



## Nazwa projektu:

Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego - Branża budowlana



## Cel badania:

Zwiększenie wiedzy o obecnych i przyszłych potrzebach kompetencyjnych w branży budowlanej



## Termin realizacji

sierpień 2021 r. – czerwiec 2023 r., w tym:

badania ilościowe: październik-grudzień 2022 r.

I edycja badania realizowana była w okresie:  
styczeń 2020 r. – kwiecień 2021 r.

Raport z I edycji badań dostępny jest na stronie PARP

---

# Metodologia

---

20 indywidualnych wywiadów

3 panele eksperckie

Konsultacje metodą delficką

Badania ilościowe z pracodawcami  
(n=815)

Badania ilościowe z pracownikami  
(n=819)

## Zaangażowani w proces:

- eksperci branżowi
- analitycy trendów w obszarze rynku pracy
- członkowie Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie
- pracodawcy i pracownicy reprezentujący branżę

---

# Główne procesy biznesowe

## Główne stanowiska

---

**Przygotowanie inwestycji budowlanej, projektowanie obiektu budowlanego, działania administracyjno-prawne**

- Projektant/ konstruktor
- Analityk rynku
- Prawnik

**Proces budowlano-montażowy, oddanie obiektu do użytkowania**

- Mistrz/ majster budowlany
- Murarz-tylnkarz
- Inżynier budowy
- Monter konstrukcji budowlanych
- Betoniarz-zbrojarz
- Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
- Kierownik budowy
- Cieśla
- Monter instalacji i urządzeń sanitarnych
- Kierownik robót budowlanych

**Utrzymanie obiektu w stanie sprawności technicznej**

**Rozbiórka obiektu budowlanego**

- Robotnik rozbiórki budowli

---

## Wyzwania dla branży

---



69%

firm zмага się już teraz ze wzrostem cen surowców



52%

firm dostrzega negatywny wpływ liczby regulacji w zakresie ochrony środowiska



47%

firm sygnalizuje brak zainteresowania młodych ludzi podejmowaniem pracy fizycznej



30%

firm dostrzega, że praca w branży budowlanej nie cieszy się wystarczającym prestiżem



69%

firm uważa, że wyzwaniem będzie pozyskiwanie osób mających kompetencje z zakresu: IT, VR, BIM

---

## Nowe wyzwanie – wojna w Ukrainie

---

Inwazja Rosji na Ukrainę skutkuje zaburzeniem łańcuchów dostaw i ograniczonym dostępem do materiałów budowlanych

**49%**

pracodawców ocenia wpływ wojny w Ukrainie na działalność firm jako negatywny (w dużych firmach 66%)

**55%**

firm zwraca uwagę na konieczność znalezienia nowych dostawców w związku z zaburzeniami w łańcuchach dostaw

**37%**

firm wskazuje, że znacznym wyzwaniem jest odpływ dużej liczby pracowników pochodzących z Ukrainy



---

## Trendy branżowe

---

### Migracje ludności do dużych ośrodków miejskich



- najwięcej inwestycji budowlanych jest realizowanych w dużych miastach
- największe zapotrzebowanie na pracowników branży będzie w dużych miastach

### Zatrudnianie pracowników z zagranicy



- zatrudnianie pracowników zagranicznych ze względu na braki kadrowe wśród pracowników pochodzących z Polski

### Ekologia



- wprowadzanie kwestii ekologicznych do budownictwa: korzystanie z ekologicznych bądź alternatywnych materiałów

---

# Scenariusze przyszłości

---



## Scenariusz degradacja

- firmy nie będą realizować większej ilości projektów
- młodzi ludzie nie zostaną zachęcani do tej ścieżki kariery
- nie rozwinie się współpraca na linii edukacja-biznes
- poziom i zakres przekazywanej w szkołach wiedzy nie będzie dopasowany do potrzeb rynku



## Scenariusz stabilizacja

- widoczny będzie rozwój, jednak nie będzie on zauważalny we wszystkich wymiarach działalności rozwinie się współpraca na linii edukacja-biznes
- nie zostaną podjęte działania podnoszące prestiż branży
- rozwój zespołów będzie możliwy głównie dzięki zatrudnieniu pracowników zagranicznych
- angażowanie nie-Polskich pracowników wymusi wdrażanie rozwiniętych programów szkoleniowych



## Scenariusz progresja

- branża poradzi sobie z rosnącym popytem na usługi
- w krótkiej perspektywie czasowej, zatrudniani będą przede wszystkim pracownicy zagraniczni
- sukcesywnie, dzięki odbudowie prestiżu branży, zaczną do niej napływać coraz więcej młodych kadr wykształconych w Polsce
- pracownicy dzięki rozwiniętej współpracy nauki i biznesu będą wyposażeni w potrzebne kompetencje





---

## Rozwój umiejętności zawodowych

---

W ciągu ostatnich 12 miesięcy 60% pracowników korzystało przynajmniej z jednej formy rozwoju



39%

Szkolenia HBP, Ppoż



22%

Instruktaże dotyczące np. obsługi nowego sprzętu, maszyn, oprogramowania



7%

Bezpośrednia obserwacja pracy innego pracownika (tzw. job shadowing)



5%

Rotacja na stanowisku pracy – zaplanowane przeniesienie na inne stanowisko w celach szkoleniowych



4%

Coaching, mentoring



## Wskaźnik aktywności rozwojowej firm

Pracodawcy i pracownicy, zatrudnieni na kluczowych stanowiskach, wysoko oceniają swoje umiejętności zawodowe

66%

pracodawców oferowało co najmniej jedną formę rozwoju kompetencji dla pracowników

pracowników korzystało przynajmniej z jednej formy rozwoju

60%

90%

pracowników stwierdza, że oferowane w ich firmach sposoby rozwoju zawodowego pracowników są wystarczające

61%

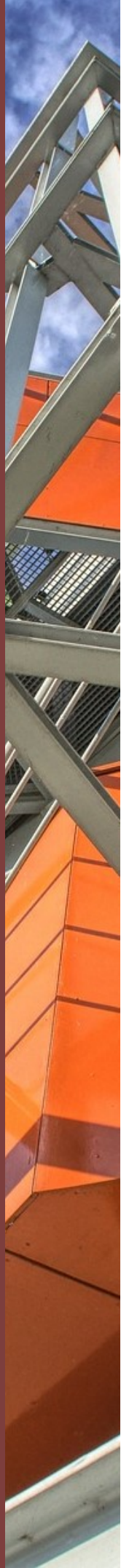
pracodawców radzi sobie z lukami kompetencyjnymi poprzez szkolenia

52%

pracodawców jest zdania, że umiejętności pracowników są w pełni zadowalające

51%

pracodawców i pracowników deklaruje, że w ich firmach dokonywana jest weryfikacja umiejętności potrzebnych pracownikom



---

# Procesy rekrutacyjne

---

W ciągu ostatnich 12 miesięcy co piąta firma (20%) poszukiwała pracowników. Najczęściej robiły to firmy średnie (43%) i duże (60%)

---

Największe problemy ze znalezieniem pracowników dotyczyły stanowisk:

monter instalacji i urządzeń sanitarnych

murarz/  
tynkarz



cieśla

monter zabudowy i robót  
wykończeniowych

---

# Prognozowana zmiana liczby pracowników

---

w ciągu najbliższych 12 miesięcy



5% przewiduje wzrost zatrudnienia



82% przewiduje utrzymanie obecnego poziomu zatrudnienia



4% przewiduje zmniejszenie zatrudnienia

w dłuższym horyzoncie czasowym



15% przewiduje wzrost zatrudnienia



60% przewiduje utrzymanie obecnego poziomu zatrudnienia



2% przewiduje zmniejszenie zatrudnienia



---

# Motywowanie pracowników

---

Głównym sposobem motywowania pracowników mają charakter finansowy

94%	Premie i nagrody
70%	Dobra atmosfera
57%	Wspieranie wymiany wiedzy
53%	Work-life balance
30%	Dofinansowanie szkoleń i kursów
20%	Dofinansowanie usług medycznych
18%	Dofinansowanie posiłków

---

# Stanowiska przyszłości: nowe stanowiska w branży

---



- Specjalista ds. wykorzystania ekologicznych materiałów/ technologii
- Specjalista ds. wykorzystania alternatywnych materiałów/ technologii
- Inspektor ds. ochrony środowiska (kontrola i wdrażanie regulacji w trakcie prac budowlanych)



- Specjalista ds. projektowania w BIM/ Projektant BIM
- Specjalista ds. zabezpieczeń informatycznych firm budowlanych
- Programista



---

# Kompetencje przyszłości w perspektywie 5 lat

---

Pracodawcy wskazali nowe kompetencje  
pracowników

**49%**

umiejętność wykorzystania nowych materiałów  
w pracach budowlanych

**48%**

wiedzę z zakresu ochrony środowiska

**48%**

umiejętności uwzględniania rozwiązań  
ekologicznych w inwestycjach

---

# Bilans kompetencji

---

**Bilans kompetencji to zestawienie ocen kluczowych kompetencji** na poszczególnych stanowiskach w branży budowlanej z perspektywy pracodawców i pracowników, w celu lepszego zbilansowania rynku pracy w zakresie podaży pracowników o odpowiednich kompetencjach oraz zapotrzebowania na nich ze strony pracodawców.

## **Bilans opracowany został w oparciu o:**

- ocenę ważności kompetencji przez pracodawców
- trudności pozyskania pracowników z poszczególnymi kompetencjami
- prognozę znaczenia kompetencji w okresie 12 miesięcy i 5 lat
- samoocenę poziomu poszczególnych kompetencji u pracowników





---

## Hot skills

---

Kompetencje których znaczenie rośnie i będzie rosło w ciągu najbliższych 12 m-cy

mistrz / majster budowlany	<ul style="list-style-type: none"><li>znajomość charakterystyki materiałów budowlanych i ich cech rodzajowych</li></ul>
monter konstrukcji budowlanych	<ul style="list-style-type: none"><li>znajomość sposobów wykorzystania technologii budowlanych</li></ul>
monter instalacji i urządzeń sanitarnych	<ul style="list-style-type: none"><li>umiejętność wykonywania robót związanych z budową sieci wodociągowych, kanalizacyjnych, gazowych oraz sieci i węzłów ciepłowniczych</li></ul>
monter zabudowy i robót wykończeniowych	<ul style="list-style-type: none"><li>umiejętność montowania systemów suchej zabudowy</li></ul>
robotnik rozbiórki budowli	<ul style="list-style-type: none"><li>umiejętność porządkowania i wyrównywania terenu rozbiórki</li></ul>
murarz-tylnkarz	<ul style="list-style-type: none"><li>umiejętność wykonywania napraw tynków wewnętrznych i zewnętrznych</li></ul>
betoniarz-zbrojarz	<ul style="list-style-type: none"><li>umiejętność układania i zagęszczania mieszanki betonowej w deskowaniu lub formie oraz pielęgnacji świeżego betonu</li></ul>
Cieśla	<ul style="list-style-type: none"><li>umiejętność przygotowywania elementów z drewna oraz materiałów drzewnych do montażu</li></ul>

---

# Bilans kompetencji: Projektant/ konstruktor

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania (pracodawcy)

- umiejętność obsługi programów do projektowania (np. AutoCad, ZWCad, Revit)
- znajomość norm projektowych (normy obliczeniowe, Eurokody)
- znajomość aktualnych przepisów prawa budowlanego (wymagania prawne dot. warunków technicznych budynków)

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 5 lat (pracodawcy)

- umiejętność opracowania dokumentacji 3D, 2D konstrukcji (**hot skill - 12 miesięcy**)
- znajomość procedur administracyjnych wynikających z przepisów prawa budowlanego (m.in. znajomość dokumentów urzędowych i środowiska, gdzie dany projekt jest realizowany)
- umiejętność obsługi programów do projektowania (**hot skill**)
- znajomość zagadnień z zakresu materiałoznawstwa
- umiejętność wykonywania prac projektowych z należytą dokładnością, precyzją i zachowaniem bezpieczeństwa

## Najwyższa samoocena kompetencji (pracownicy)

- znajomość zagadnień z zakresu materiałoznawstwa
- gotowość do samodzielnego znajdowania informacji o rozwiązaniach technologicznych
- umiejętność przygotowania projektu technicznego
- umiejętność myślenia analitycznego, przyczynowo-skutkowego
- znajomość aktualnych przepisów prawa budowlanego

## Największa chęć rozwoju kompetencji (pracownicy)

- znajomość aktualnych przepisów prawa budowlanego
- umiejętność przygotowania projektu technicznego
- znajomość zagadnień z zakresu materiałoznawstwa
- gotowość do przedkładania kreatywnych rozwiązań problemów konstrukcyjnych
- umiejętność obsługi programów do projektowania



---

# Bilans kompetencji: Inżynier budowy

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania (pracodawcy)

- umiejętność obsługi programu do projektowania (np. AutoCad, ZwCad, BricsCAD)
- znajomość charakterystyki materiałów budowlanych i ich cech rodzajowych
- gotowość do wspierania kierownika budowy w zarządzaniu projektem budowlanym

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 5 lat (pracodawcy)

- umiejętność obsługi programu do projektowania (hot skill)
- znajomość aktualnych przepisów prawa budowlanego (hot skill)
- umiejętność myślenia analitycznego, przyczynowo-skutkowego
- umiejętność planowania zapotrzebowania na materiały budowlane na określonych etapach realizacji inwestycji
- znajomość zagadnień z zakresu technologii i organizacji robót budowlanych
- znajomość charakterystyki materiałów budowlanych i ich cech rodzajowych

## Najwyższa samoocena kompetencji (pracownicy)

- znajomość aktualnych przepisów prawa budowlanego
- znajomość przepisów BHP, przepisów przeciwpożarowych, przepisów ochrony środowiska
- znajomość zagadnień z zakresu technologii i organizacji robót budowlanych
- znajomość charakterystyki materiałów budowlanych i ich cech rodzajowych
- umiejętność myślenia analitycznego, przyczynowo-skutkowego

## Największa chęć rozwoju kompetencji (pracownicy)

- umiejętność obsługi programów do projektowania
- gotowość do wspierania kierownika budowy w zarządzaniu projektem budowlanym
- znajomość podstawowych zasad zarządzania przedsiębiorstwami budowlanymi
- znajomość zagadnień z zakresu technologii i organizacji robót budowlanych
- znajomość aktualnych przepisów prawa budowlanego



---

# Bilans kompetencji: Kierownik budowy

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania (pracodawcy)

- gotowość do łagodzenia konfliktów w ekipach budowlanych
- umiejętność otwarcia projektu w systemie BIM
- umiejętność obsługi programów do projektowania
- znajomość zasad zarządzania przedsięwzięciami budowlanymi
- gotowość do samodzielnego zarządzania projektami budowlanymi

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 5 lat (pracodawcy)

- znajomość zasad zarządzania przedsięwzięciami budowlanymi
- znajomość charakterystyki materiałów budowlanych i ich cech rodzajowych
- umiejętność czytania różnego rodzaju dokumentacji
- umiejętność obsługi programów do projektowania
- znajomość języków obcych (w szczególności język angielski)

## Najwyższa samoocena kompetencji (pracownicy)

- znajomość charakterystyki materiałów budowlanych i ich cech rodzajowych
- znajomość aktualnych przepisów prawa budowlanego
- gotowość do samodzielnego zarządzania projektami budowlanymi
- gotowość do odpowiedzialnego ponoszenia konsekwencji swoich decyzji

## Największa chęć rozwoju kompetencji (pracownicy)

- znajomość zasad organizacji robót budowlanych
- znajomość przepisów BHP, przepisów przeciwpożarowych, przepisów ochrony środowiska
- gotowość do łagodzenia konfliktów w ekipach budowlanych
- umiejętność otwierania projektów w systemie BIM
- znajomość języków obcych
- umiejętność obsługi programów do projektowania



---

# Bilans kompetencji: Kierownik robót budowlanych

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania (pracodawcy)

- znajomość charakterystyki materiałów budowlanych i ich cech rodzajowych
- znajomość zasad zarządzania przedsięwzięciami budowlanymi
- znajomość zasad organizacji robót budowlanych

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 5 lat (pracodawcy)

- znajomość charakterystyki materiałów budowlanych i ich cech rodzajowych (hot skill)
- umiejętność obsługi programów do projektowania (hot skill)
- umiejętność czytania rysunków technicznych i projektowych
- znajomość aktualnych przepisów prawa budowlanego

## Najwyższa samoocena kompetencji (pracownicy)

- znajomość zasad zarządzania przedsięwzięciami budowlanymi
- znajomość przepisów BHP, przepisów przeciwpożarowych, przepisów ochrony środowiska
- znajomość aktualnych przepisów prawa budowlanego

## Największa chęć rozwoju kompetencji (pracownicy)

- znajomość aktualnych przepisów prawa budowlanego
- gotowość do motywowania brygad w sytuacji pracy pod presją czasu
- umiejętność czytania rysunków technicznych i projektowych
- umiejętność tworzenia rysunków technicznych
- umiejętność obsługi programów do projektowania



---

# Bilans kompetencji: Mistrz/ majster budowlany

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania (pracodawcy)

- umiejętność dobierania zadań podległych mu pracowników na podstawie ich doświadczenia
- znajomość metod wykorzystania materiałów i chemii budowlanej
- umiejętność planowania zapotrzebowania na materiały budowlane na określonych etapach realizacji inwestycji
- gotowość do koordynowania i nadzorowania pracy podległych zespołów

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 5 lat (pracodawcy)

- znajomość metod wykorzystania materiałów i chemii budowlanej
- znajomość charakterystyki materiałów budowlanych i ich cech rodzajowych
- znajomość specyfiki branżowych zagadnień

## Najwyższa samoocena kompetencji (pracownicy)

- znajomość sposobów wykorzystania technologii budowlanych
- gotowość do koordynowania i nadzorowania pracy podległych zespołów
- znajomość specyfiki branżowych zagadnień

## Największa chęć rozwoju kompetencji (pracownicy)

- znajomość metod wykorzystania materiałów i chemii budowlanej
- gotowość do budowania swojego autorytetu wśród podległych zespołów
- umiejętność zarządzania jedną lub kilkoma brygadami
- znajomość charakterystyki materiałów budowlanych i ich cech rodzajowych
- umiejętność posługiwania się najnowszym sprzętem dostępnym na rynku



---

# Bilans kompetencji: Monter konstrukcji

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania (pracodawcy)

- umiejętność montowania elementów konstrukcji budowlanych
- znajomość specyfiki branżowych zagadnień (kolejność następujących po sobie czynności/zadań)
- umiejętność wykonywania prac związanych z remontem i demontowaniem konstrukcji budowlanych

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 5 lat (pracodawcy)

- umiejętność wykonywania prac związanych z remontem i demontowaniem konstrukcji budowlanych (hot skill)
- gotowość do zaangażowania w wykonywanie powierzonych zadań
- znajomość sposobów wykorzystania technologii budowlanych (hot skill)
- umiejętność montowania elementów konstrukcji budowlanych

## Najwyższa samoocena kompetencji (pracownicy)

- umiejętność posługiwania się właściwymi narzędziami i elektronarzędziami
- znajomość specyfiki branżowych zagadnień (kolejności następujących po sobie czynności/zadań)
- umiejętność przygotowywania elementów konstrukcji budowlanych do montażu

## Największa chęć rozwoju kompetencji (pracownicy)

- znajomość sposobów wykorzystania technologii budowlanych
- umiejętność montowania elementów konstrukcji budowlanych
- gotowość do szanowania powierzonego mu sprzętu i materiałów



---

# Bilans kompetencji: Monter instalacji i urządzeń sanitarnych

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania (pracodawcy)

- umiejętność wykonywania montażu instalacji wodociągowych, kanalizacyjnych, gazowych, grzewczych, wentylacyjnych i klimatyzacyjnych
- umiejętność wykonywania robót związanych z budową sieci wodociągowych, kanalizacyjnych, gazowych oraz sieci i węzłów ciepłowniczych
- znajomość specyfikacji branżowych zagadnień
- gotowość do zaangażowania w wykonywanie powierzonych zadań

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 5 lat (pracodawcy)

- umiejętność wykonywania robót związanych z budową sieci wodociągowych, kanalizacyjnych, gazowych oraz sieci i węzłów ciepłowniczych (hot skill)
- umiejętność wykonywania montażu instalacji wodociągowych, kanalizacyjnych, gazowych, grzewczych, wentylacyjnych i klimatyzacyjnych (hot skill)
- znajomość sposobów wykorzystania technologii budowlanych

## Najwyższa samoocena kompetencji (pracownicy)

- gotowość do zaangażowania w wykonywanie powierzonych zadań
- gotowość do szanowania powierzonego mu sprzętu i materiałów
- umiejętność posługiwania się właściwymi narzędziami i elektronarzędziami

## Największa chęć rozwoju kompetencji (pracownicy)

- umiejętność wykonywania montażu instalacji wodociągowych, kanalizacyjnych, gazowych, grzewczych, wentylacyjnych i klimatyzacyjnych
- umiejętność wykonywania robót związanych z budową sieci wodociągowych, kanalizacyjnych, gazowych oraz sieci i węzłów ciepłowniczych
- znajomość sposobów wykorzystania technologii budowlanych
- umiejętność czytania rysunków technicznych





---

# Bilans kompetencji:

## Monter zabudowy i robót wykończeniowych

---

### Kompetencje ważne i trudne do pozyskania (pracodawcy)

- umiejętność czytania rysunków technicznych
- znajomość specyfiki branżowych zagadnień
- znajomość sposobów wykorzystania technologii budowlanych
- gotowość do dokładnego/precyzyjnego wykonywania powierzonych zadań

### Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 5 lat (pracodawcy)

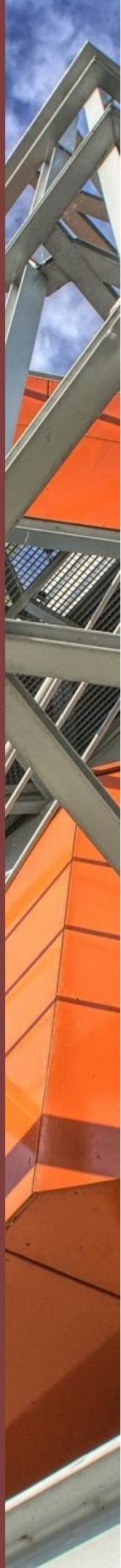
- umiejętność wykonywania robót posadzkarsko-okładzinowych wraz z przygotowaniem i uporządkowaniem stanowiska pracy
- gotowość do dokładnego/precyzyjnego wykonywania powierzonych zadań
- znajomość sposobów wykorzystania technologii budowlanych
- umiejętność wykonywania robót malarsko-tapeciarskich wraz z przygotowaniem i uporządkowaniem stanowiska pracy (hot skill)

### Najwyższa samoocena kompetencji (pracownicy)

- gotowość do dokładnego/precyzyjnego wykonywania powierzonych zadań
- gotowość do zaangażowania w wykonywanie powierzonych zadań
- posługiwać się właściwymi narzędziami i elektronarzędziami

### Największa chęć rozwoju kompetencji (pracownicy)

- znajomość specyfiki branżowych zagadnień (kolejność następujących po sobie czynności/zadań)
- znajomość przepisów BHP, przepisy przeciwpożarowe, przepisy ochrony środowiska
- umiejętność montowania systemów suchej zabudowy
- umiejętność wykonywania robót malarsko-tapeciarskich wraz z przygotowaniem i uporządkowaniem stanowiska pracy



---

# Bilans kompetencji: Robotnik rozbiórki budowli

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania (pracodawcy)

- gotowość do zaangażowania w wykonywanie powierzonych zadań
- gotowość do szanowania powierzonego mu sprzętu i materiałów
- umiejętność wykonywania demontażu instalacji, urządzeń i kolejnych elementów (ustrojów) konstrukcyjnych
- umiejętność sprawdzania odłączenia rozbieranego obiektu od sieci zasilających
- umiejętność zabezpieczania terenu rozbiórki oraz obiektów przylegających do terenu lub obiektu rozbiórki
- umiejętność czytania rysunku technicznego

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 5 lat (pracodawcy)

- gotowość do zaangażowania w wykonywanie powierzonych zadań
- umiejętność sprawdzania odłączenia rozbieranego obiektu od sieci zasilających (hot skill)
- umiejętność porządkowania i wyrównywania terenu rozbiórki (hot skill)

## Najwyższa samoocena kompetencji (pracownicy)

- umiejętność sprawdzania odłączenia rozbieranego obiektu od sieci zasilających
- umiejętność wykonywania prac rozbiórkowych zgodnie z ich harmonogramem
- do szanowania powierzonego mu sprzętu i materiałów

## Największa chęć rozwoju kompetencji (pracownicy)

- umiejętność sprawdzania odłączenia rozbieranego obiektu od sieci zasilających
- znajomość przepisów BHP, znajomość przeciwpożarowe, znajomość ochrony środowiska
- gotowość do zaangażowania w wykonywanie powierzonych zadań
- gotowość do współpracy zespołowej



---

# Bilans kompetencji: Murarz-tynkarz

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania (pracodawcy)

- umiejętność czytania rysunku technicznego (projektu budowlanego)
- umiejętność określania specyfiki użyteczności i jakości konkretnych typów materiałów i chemii budowlanej
- gotowość do zaangażowania w wykonywanie powierzonych zadań

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 5 lat (pracodawcy)

- umiejętność wykonywania naprawy tynków wewnętrznych i zewnętrznych (hot skill)
- umiejętność wykonywania remontów i rozbiórki murowanych konstrukcji budowlanych
- znajomość metod wykorzystania materiałów i chemii budowlanej
- umiejętność określania specyfiki użyteczności i jakości konkretnych typów materiałów i chemii budowlanej

## Najwyższa samoocena kompetencji (pracownicy)

- umiejętność wykonywania tynków wewnętrznych i zewnętrznych
- umiejętność wykonywania prac budowlanych zgodnie z obowiązującymi normami
- umiejętność wykonywania napraw tynków wewnętrznych i zewnętrznych

## Największa chęć rozwoju kompetencji (pracownicy)

- umiejętność optymalizowania prac budowlanych przy wykorzystaniu sprzętu budowlanego
- znajomość specyfiki branżowych zagadnień
- znajomość przepisów BHP, przepisów przeciwpożarowych, przepisów ochrony środowiska
- znajomość metod wykorzystania materiałów i chemii budowlanej
- umiejętność czytania rysunku technicznego



---

# Bilans kompetencji: Betoniarz – zbrojarz

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania (pracodawcy)

- umiejętności wykonywania prac związanych z naprawą elementów betonowych i żelbetowych
- umiejętność czytania rysunku technicznego
- umiejętność układania i zagęszczania mieszanki betonowej w deskowaniu lub formie oraz pielęgnacji świeżego betonu

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 5 lat (pracodawcy)

- znajomość specyfiki branżowych zagadnień
- umiejętności wykonywania prac związanych z naprawą elementów betonowych i żelbetowych
- umiejętność układania i zagęszczania mieszanki betonowej w deskowaniu lub formie oraz pielęgnacji świeżego betonu (hot skill)
- umiejętność wykonywania prac budowlane zgodnie z ich harmonogramem

## Najwyższa samoocena kompetencji (pracownicy)

- znajomość specyfiki branżowych zagadnień (kolejność następujących po sobie czynności/zadań)
- gotowość do szanowania powierzonego mu sprzętu i materiałów
- umiejętność układania i zagęszczania mieszanki betonowej w deskowaniu lub formie oraz pielęgnacji świeżego betonu

## Największa chęć rozwoju kompetencji (pracownicy)

- znajomość specyfiki branżowych zagadnień (kolejność następujących po sobie czynności/zadań)
- umiejętność układania i zagęszczania mieszanki betonowej w deskowaniu lub formie oraz pielęgnacji świeżego betonu
- umiejętność wykonywania i układania zbrojenia w deskowaniu lub formie
- umiejętność wykonywania prac związanych z naprawą elementów betonowych i żelbetowych



---

# Bilans kompetencji: Cieśla

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania (pracodawcy)

- umiejętność przygotowywania elementów z drewna oraz materiałów drzewnych do montażu
- umiejętność wykonywania konstrukcji drewnianych
- umiejętność wykonywania formy i deskowania elementów konstrukcji betonowych i żelbetowych
- specyfiki branżowych zagadnień
- umiejętność czytania rysunków technicznych

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 5 lat (pracodawcy)

- umiejętność przygotowywania elementów z drewna do montażu
- umiejętność wykonywania konstrukcji drewnianych
- znajomość metod wykorzystania materiałów i chemii budowlanej
- znajomość podstawowe technologii i zakresu możliwości wykorzystania drewna (hot skill)
- umiejętność wykonywania formy i deskowania elementów konstrukcji betonowych i żelbetowych (hot skill)
- • umiejętność czytania rysunków technicznych

## Najwyższa samoocena kompetencji (pracownicy)

- znajomość metod wykorzystania materiałów i chemii budowlanej
- umiejętność wykonywania form i deskowania elementów konstrukcji betonowych i żelbetowych
- wykonywać prace budowlane zgodnie z obowiązującymi normami

## Największa chęć rozwoju kompetencji (pracownicy)

- umiejętność wykonywania form i deskowania elementów konstrukcji betonowych i żelbetowych
- umiejętność przygotowywania elementów z drewna oraz materiałów drzewnych do montażu
- umiejętność wykonywania konstrukcji drewnianych
- znajomość podstawowej technologii i zakres możliwości wykorzystania drewna
- znajomość specyfiki branżowych zagadnień

