

# **Podręcznik wymagań pracodawców dla pracowników branży budowlanej**

*Opracowanie i redakcja: Instytutu Rynku Elektronicznego Sp. z o.o.*

***Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie i finansowana w ramach***

***Mechanizmu Finansowego EOG na lata 2014-2021***

*Publikacja powstała w związku z realizowanym projektem pn.*

***„Nowoczesny program kształcenia zawodowego kadr dla budownictwa***

***w szkołach budowlanych dla uzyskania nowych kompetencji wymaganych***

***do montażu i demontażu rusztowań budowlano-montażowych”***

*nr EOG/21/K3/W/0006*

**Warszawa, 2022r.**

## Spis treści

<b>Wstęp.....</b>	<b>3</b>
<b>Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności – przydatna wiedza.....</b>	<b>4</b>
<b>Podstawowe i kluczowe wymagania wobec przyszłych pracowników firm branży budowlanej .....</b>	<b>7</b>
<b>Standardy i oczekiwania wobec pracowników branży budowlanej na przykładzie zawodu - Monter rusztowań .....</b>	<b>10</b>
Wymagania psychofizyczne i zdrowotne	
Wykształcenie, kwalifikacje, uprawnienia zawodowe	
Możliwości rozwoju zawodowego	
Środowisko pracy	
Zadania zawodowe	
Możliwości podjęcia pracy, zarobki	
<b>Praktyczne wymagania pracodawców wobec pracowników na przykładzie Przedsiębiorstwa Robót Drogowych Sp. z o.o. w Lipnie wobec operatorów maszyn budowlanych, techników technologii materiałów budowlanych, architektów.....</b>	<b>18</b>
<b>Uprawnienia budowlane.....</b>	<b>31</b>
<b>Podsumowanie.....</b>	<b>33</b>

## Wstęp

Podręcznik wymagań dla przyszłych pracowników branży budowlanej zawiera praktyczne wytyczne dla uczniów oraz absolwentów szkół budowlanych w zakresie konieczności zdobywania określonej wiedzy, umiejętności, kompetencji i kwalifikacji zawodowych.

Zdefiniowane przez pracodawców wymagania dla przyszłych pracowników branży budowlanej, pozwalają określić nie tylko kwalifikacje formalne, ale też kompetencje twarde jak i miękkie niezbędne w tym sektorze.

Na dynamicznym rynku pracy wymagania pracodawców nieustannie się zmieniają. **Kompetencje, kwalifikacje, czy umiejętności**, których posiadanie wręcz gwarantowało kilka lat temu dobre, perspektywiczne stanowisko i ciekawą pracę, teraz mogą okazać się niewystarczające.

Mając świadomość dotyczącą specyficznych i praktycznych wymagań ze strony pracodawców, należy się odpowiednio przygotować do procesu zdobywania kwalifikacji i podnoszenia poziomu swoich kompetencji, a także umiejętności. Proces ten, to nie tylko inwestycja czasu, ale i pieniędzy.

**Do czego przydać się może wiedza o umiejętnościach, kwalifikacjach czy kompetencjach?**

**Po pierwsze – do zaplanowania ścieżki kariery zawodowej.**

Wiedza o wymaganiach dotyczących tych trzech elementów w kontekście „wymarzonego” zawodu, funkcji czy stanowiska jest nie do przecenienia. Jeśli chcesz zostać operatorem maszyn budowlanych czy też kierowcą pojazdu ciężarowego z naczepą, to musisz wiedzieć jakie kwalifikacje są Ci potrzebne i jak je zdobyć. Również wiedza o kompetencjach wymaganych do obsługi takiego zestawu będzie szalenie istotna. Czasami zdobycie kompletu informacji dotyczących tych trzech elementów pozwoli podjąć decyzję o zmianie ścieżki kariery zawodowej i lepiej jest czasem podjąć taką decyzję zawczasu, by nie brnąć w koszty psychiczne (związane np. z niepowodzeniem w zdobyciu uprawnień) czy finansowe.

**Po drugie – do przemyślanego i adekwatnego do wymagań rynku pracy oraz naszych ograniczeń rozwoju zawodowego.**

W życiu (prawie) każdego pracownika (czy też przedsiębiorcy) przychodzi moment, gdy pojawiają się dwie myśli: pierwsza to awans (rozwój firmy); druga to zmiana (stanowiska, zawodu, firmy, branży). Świadome planowanie tych aspektów życia zawodowego jest o wiele łatwiejsze, gdy znamy swoje możliwości i wiemy jakie wymagania stawia nam dany plan zawodowy na określonym rynku pracy.

**Po trzecie – do poszukiwania i znalezienia adekwatnej dla nas pracy.**

Często, w sytuacji pojawienia się potrzeby, chęci awansu, zmiany zawodu czy też branży ujawnia się tak zwana luka kompetencyjna. Przykładem jest sytuacja, w której osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje, spełniająca wymagania pracodawcy, dotyczące kompetencji merytorycznych, nie zdobywa tej właśnie pracy. Dzieje się tak (pomijając okoliczności niezależne od nas – sieć kontaktów społecznych kontrkandydata), bo w skład luki, oprócz kompetencji związanych z docelową funkcją, wchodzi też kompetencje zdobywania tej właściwej pracy, zleceń i klientów. Pracodawcy coraz częściej kierują się posiadanymi przez kandydatów

kompetencjami, zwracając uwagę na te wynikające z doświadczenia zawodowego w różnych miejscach pracy. Nie bez znaczenia są również te kompetencje, które rozwijamy w naszym codziennym życiu. Warto znać swoje „luki kompetencyjne” i umieć je pokonać. A luka ta może wiązać się nawet z naszym nieadekwatnym ubiorem. Specjaliści podkreślają, że aby się rozwijać, zdobywać nową pracę czy pozyskać klienta musimy też odpowiednio wyglądać. Wydawać by się mogło, że kwestia ta jest niemal nieistotna, bo jest doskonale znana. Jednak są pewne wzorce wyglądu w pracy, które wręcz zmniejszają szanse na zatrudnienie. Im większe aspiracje, tym większe wymagania. Każda rola zawodowa ma swoje niuanse, które się zmieniają z czasem. Warto o tym wiedzieć!

**Po czwarte – wiedza ta wykorzystywana jest przez pracowników działu kadr (HR) w wielu codziennych elementach ich pracy – takich jak procesy rekrutacyjne, opis i wartościowanie stanowisk pracy czy przeprowadzanie ocen pracowniczych.**

Podlegając ocenie pracowniczej, możemy zauważyć jakie elementy naszej osoby są istotne dla naszego pracodawcy. **Umiejętności, kwalifikacje czy kompetencje?** Umiejętności, kwalifikacje czy kompetencje – wszystkie te trzy elementy można zmierzyć, opisać i ocenić. Miarą posiadania kwalifikacji są dokumenty – formalne potwierdzenia posiadania danej kwalifikacji (a co za tym idzie bardzo często i uprawnień do wykonywania danego zbioru zadań zawodowych). W przypadku wielu umiejętności dobrze sprawdzają się praktyczne testy, za pomocą których weryfikować można biegłość danej osoby w konkretnym obszarze. Przykładem takiej sytuacji jest prośba o przygotowanie, montaż i złożenie modułu rusztowania (skierowana do kandydata na monterów rusztowań), czy polecenie weryfikacji kodu oprogramowania przez kandydata na testera oprogramowania.

Kilkanaście lat temu, **kompetencje** utożsamiano wręcz z kwalifikacjami, definiując je jako zakres uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności pracownika, przypisany do danego stanowiska pracy. Takie podejście trzeba jednak uznać za zbyt wąskie. Przejawem nowego spojrzenia (i w pewien sposób rozróżnieniem kompetencji od kwalifikacji) jest propozycja definiująca kompetencje jako potencjał, zdolność danej osoby przejawiająca się w zachowaniach prowadzących do sprawnego i skutecznego działania na danym stanowisku pracy. Takie podejście kładzie istotny nacisk na

efekty pracy danej osoby; tak więc **kompetentnym pracownikiem jest ten, który potrafi doprowadzić do sytuacji osiągnięcia zakładanych rezultatów.**

Z kolei, **umiejętności** (na podstawie Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK) i Polskiej Ramy Kwalifikacji) definiowane są jako zdolność do stosowania wiedzy i korzystania z know-how w celu wykonywania zadań i rozwiązywania problemów. W kontekście ERK umiejętności określa się jako kognitywne (obejmujące myślenie logiczne, intuicyjne i kreatywne) oraz praktyczne (obejmujące sprawność i korzystanie z metod, materiałów, narzędzi i instrumentów). Blisko potocznemu rozumieniu terminu „umiejętności” jest definicja przedstawiona w Słowniku Języka Polskiego PWN: „praktyczna znajomość czegoś, biegłość w czymś”, innymi słowy, opanowanie dowolnej czynności będzie wiązało się z nabyciem określonej umiejętności. Umiejętności są zatem składnikiem, elementem składowym kompetencji. Podobnie rzecz ma się z kwalifikacjami.

Czym zatem są **kwalifikacje**? To formalne potwierdzenie nabytych umiejętności zawodowych i wiedzy związanej z zawodem (dyplom, świadectwo, certyfikat). Kwalifikacje związane są z uprawnieniami czyli prawnym umocowaniem do podejmowania decyzji w ramach piastowanego stanowiska czy obszaru określonego danym uprawnieniem. W ramach podejścia wskazanego w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji definicja przyjmuje następującą formułę: „kwalifikacja to zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący”. Najkrócej można powiedzieć, że **kwalifikacja** to określony zestaw efektów uczenia się – zgodnych z ustalonymi standardami – których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez upoważnioną instytucję.

## **Podstawowe wymagania pracodawców wobec przyszłych pracowników branży budowlanej**

- 1. Zawodowe** – właściwe dla każdego zawodu i związane ściśle ze specyfiką czynności w nim wykonywanych
- 2. Samoorganizacyjne** – związane z organizacją własnej pracy, przejawianiem inicjatywy, terminowością oraz, ogólnie, z motywacją do pracy.
- 3. Interpersonalne** – dotyczące kontaktów z ludźmi, tak z współpracownikami, jak i klientami.

## **Kluczowe wymagania pracodawców wobec przyszłych pracowników**

**Inteligencja społeczna** – możliwość komunikacji z innymi na poziomie emocjonalnym. Pomimo że staramy się zaprojektować maszyny, które będą w stanie odczytywać nasze emocje, ich zdolność do rozpoznawania uczuć jest ograniczona. Jest to kompetencja typowo ludzka, wykształcona przez tysiące lat współżycia w grupach. Dzięki niej jesteśmy zdolni odczytywać emocje innych osób z tonu ich głosu, mimiki twarzy czy gestów.

**Myślenie narracyjne i zdolność do adaptacji** – zdolność do myślenia i dochodzenia do rozwiązań, które nie podlegają ścisłym, określonym regułom - reakcja na nietypowe sytuacje czy tworzenie czegoś wymagającego kreatywności, czego maszyny nie potrafią. W przyszłości coraz więcej zadań wykonywanych dzisiaj przez pracowników będzie mogło być realizowane przez maszyny. Dlatego też pracownik jutra będzie musiał się przestawić z wykonywania swoich zadań według ściśle określonych reguł na pracę z zadaniami wymagającymi adaptacji do nowych nietypowych sytuacji, zdarzeń nieprzewidywalnych czy też myślenia abstrakcyjnego, z którym maszyny nie będą sobie w stanie poradzić, bo nie wszystko można zaprogramować.

**Kompetencje multikulturowe** – zdolność do działania w różnych środowiskach. Już teraz istnieje na rynku wiele korporacji międzynarodowych z placówkami w różnych częściach świata, których pracownicy muszą współpracować z osobami z różnych kultur czy nawet zmieniać miejsce zamieszkania. Ale nie tylko to jest podstawą do przyznania wysokiego miejsca kompetencjom multikulturowym. Najlepszym zespołem jest grupa zróżnicowana pod względem wieku, umiejętności, sposobu myślenia i pracy. Takie zróżnicowanie generuje wiele możliwych scenariuszy i dokładną ocenę możliwych rozwiązań, a to pozwala na znalezienie i wybranie najlepszej opcji. Dlatego też pracownik jutra będzie musiał umieć współpracować z osobami znacznie różniącymi się od niego.

**Myślenie analityczne** – zdolność do łączenia wielkich ilości danych w abstrakcyjne koncepcje oraz rozumienie dowodów bazujących na danych. Pracownicy znający się na analizie statystycznej czy ilościowej będą poszukiwani, gdyż liczba dostępnych danych stale rośnie. Zwiększa się więc również zapotrzebowanie na pracowników potrafiących poddawać dane kompresji. Dzięki umiejętnemu organizowaniu danych będziemy mogli przybliżyć rzeczywistość i na bazie modeli wyciągać wnioski. Należy jednakże pamiętać, że model jest tak dobry jak dane, które go tworzą. Zatem zapotrzebowanie na analityków będzie wzrastać.

**Biegłość w obsłudze nowych mediów** – zdolność do rozumienia i czytania nie tylko papierowych tekstów, ale także różnorodnych form informacji w postaci video bądź obrazów. Ważna będzie umiejętność ich analizy i interpretacji. Potrzebni będą pracownicy, którzy będą biegli zarówno w czytaniu, jak i tworzeniu tego typu komunikatów. Poszukiwane będą osoby potrafiące przekazywać rezultaty swojej pracy nie tylko w formie dokumentów czy prezentacji, ale również w postaci video.

**Transdyscyplinarność** – zdolność do rozumienia konceptów obejmujących różne dyscypliny – w XX wieku dążono do coraz większej specjalizacji, pracownicy musieli posiadać coraz większą wiedzę, z coraz węższych specjalizacji, w XXI wieku tendencja będzie odwrotna, problemy, które napotykamy w dzisiejszej pracy, są interdyscyplinarne, zatem wąska specjalizacja już nie wystarczy. Idealem będą pracownicy, którzy będą posiadać specjalistyczną wiedzę w jakiejś dziedzinie, uzupełnioną ogólną wiedzą z innych obszarów, potrzebną do rozwiązania złożonego problemu.



**Nastawienie projektowe** – zdolność do rozwijania zadań i procesów pracy tak, aby realizować założone cele. Pracownicy przyszłości będą musieli umieć rozpoznać właściwy sposób myślenia potrzebny do realizacji danego zadania i zmieniać go w zależności od powierzonych obowiązków. Wiąże się to również z umiejętnością zmiany środowiska pracy tak, aby wpływało ono pozytywnie na realizację celów.

**Zarządzanie poznaniem** – umiejętność filtrowania informacji. Wraz z rozwojem nowych mediów docierać będzie do nas coraz więcej informacji, z coraz większej liczby źródeł. Zadaniem pracownika przyszłości będzie oddzielenie informacji ważnych od „szumu”, wybrania treści istotnych z punktu widzenia jego pracy. Jednocześnie łączy się to z umiejętnością uogólniania docierających do nas danych tak, aby przy realizacji zadań nie „zaplątać się” w niepotrzebne detale.

**Współpraca wirtualna** – umiejętność działania, zaangażowania się w pracę jako członek wirtualnego zespołu. Już dzisiaj mamy możliwość tworzenia zespołów bez względu na miejsce fizycznej obecności ich członków, a w przyszłości możliwość ta zostanie jeszcze bardziej rozwinięta. Jednakże taka współpraca wymaga innych umiejętności i kompetencji niż współpraca w świecie rzeczywistym. Wiele takich zdolności rozwijają gracze online, którzy już dawno nauczyli się poruszać w wirtualnym świecie. Bazując na ich doświadczeniach czy stosowanych przez nich technikach, można tworzyć szkolenia pomagające działać w świecie wirtualnych zespołów. Nie należy również zapominać o wpływie współpracowników na samopoczucie jednostki. W przypadku zespołów wirtualnych konieczne jest zapewnienie pracownikowi pewnego rodzaju wsparcia, czy to w postaci fizycznego miejsca pracy ze współpracownikami, czy wirtualnego biura.

## **Standardy i oczekiwania wobec pracowników branży budowlanej na przykładzie zawodu - Monter rusztowań**

**Monter rusztowań** wykonuje zadania związane z montażem i demontażem rusztowań w celu umożliwienia i realizacji pracy na wysokości. Praca monterów rusztowań odbywa się zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz budynków różnych typów, w zmiennych warunkach atmosferycznych oraz często w warunkach niebezpiecznych.

**Sposoby wykonywania pracy** - wykonuje zadania, z zastosowaniem odpowiednich narzędzi i urządzeń, polegające na:

- łączeniu elementów rusztowań w odpowiedniej technologii, w zależności od rodzaju rusztowania (np. rurowo-złączkowe, elewacyjne ramowe, przejezdne, modułowe, warszawskie),
- montowaniu pomostu roboczego i zabezpieczeniu go barierami , jednocześnie sprawdzając geometrię konstrukcji,
- montowaniu rusztowania typowego na podstawie instrukcji montażu i eksploatacji rusztowania w odpowiedniej technologii – opisaney w dokumentach danego typu rusztowania, a rusztowania nietypowego na podstawie odrębnego projektu technicznego,
- dobieraniu elementów do wykonania rusztowania według specyfikacji, sprawdzaniu ich jakości oraz przygotowywaniu terenu pod rusztowanie,
- zakończeniu prac docelowych związanych z demontażem rusztowań, czyszczeniem ich oraz konserwacją.

**Wymagania psychofizyczne** dla pracownika wykonującego zawód monter rusztowań ważne są:

**w kategorii wymagań fizycznych**

- sprawności układu mięśniowo-szkieletowego,
- wysoka ogólna wydolność fizyczna, – sprawność układu oddechowego,
- sprawność układu kostno-stawowego,
- sprawność narządu wzroku i słuchu,
- sprawność narządu równowagi; w kategorii sprawności sensomotorycznych
- ostrość słuchu i wzroku,
- koordynacja wzrokowo-ruchowa,
- zmysł równowagi,
- zręczność rąk i palców,
- brak lęku przed wysokością,
- spostrzegawczość;

#### **w kategorii sprawności i zdolności**

- zdolności manualne i techniczne,
- zdolność koncentracji uwagi,
- wytrzymałość na długotrwały wysiłek,
- wyobraźnia przestrzenna,
- zdolność podporządkowania się,
- zdolność do współdziałania w zespole,

#### **w kategorii cech osobowościowych**

- samokontrola,

- rzetelność i dokładność,
- wysoka samodyscyplina,
- gotowość do pracy w niesprzyjających warunkach atmosferycznych.

**Wymagania zdrowotne** - Monter rusztowań powinien posiadać dobry ogólny stan zdrowia i sprawność ruchową. Przeciwwskazaniami do pracy w zawodzie są m.in. zaburzenia równowagi, lęk wysokości, padaczka, choroby skóry, alergie, choroby układu oddechowego, wady wzroku i słuchu niepoddające się korekcji, choroby ograniczające sprawność ruchową, – choroby układu krążenia.

#### **Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie**

**Wykształcenie** niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie w zawodzie monter rusztowań -preferowane jest wykształcenie na poziomie branżowej szkoły I stopnia (dawniej zasadnicza szkoła zawodowa) o profilu budowlanym.

**Tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane** do podjęcia pracy w zawodzie Pracę w zawodzie monter rusztowań może wykonywać osoba, która m. in.:

- posiada dyplom potwierdzający pełne kwalifikacje zawodowe w zawodzie szkolnym pokrewnym monter konstrukcji budowlanych lub monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie – wydawany przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne,
- posiada świadectwo potwierdzające kwalifikacje cząstkowe BD.16 Montaż konstrukcji budowlanych i/lub BD.04 Wykonywanie robót montażowych, okładzinowych i wykończeniowych,

- posiada tytuł czeladnika lub mistrza w zawodzie pokrewnym rzemieślniczym monter konstrukcji budowlanych lub monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, nadawane przez Izby Rzemieślnicze,
- posiada ukończony kurs montera rusztowań i wpis poświadczający uprawnienia do Książki Operatora Maszyn Roboczych – Książeczka Montera Rusztowań,
- posiada ważne badania lekarskie dopuszczające do pracy na wysokości powyżej 3 m (tzw. badania wysokościowe).

### **Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji**

#### **Możliwości rozwoju zawodowego i awansu**

Pracownik w zawodzie monter rusztowań ma możliwość:

- rozpocząć pracę od stanowiska pomocnika montera rusztowań, a następnie wraz z nabyciem doświadczenia zawodowego awansować na samodzielne stanowisko,
- po nabyciu dalszego doświadczenia zawodowego, przy posiadaniu zdolności i umiejętności organizacyjnych oraz umiejętności pracy z ludźmi – awansować na stanowisko brygadzysty, nadzorującego pracę małego zespołu pracowników,
- założyć i prowadzić działalność gospodarczą w zakresie montażu rusztowań,
- uzyskać dyplom technika budownictwa, – po zdaniu matury i ukończeniu uczelni wyższej na kierunku budowlanym awansować na stanowisko kierownicze,
- rozszerzać swoje kompetencje zawodowe poprzez kształcenie/szkolenie w zawodach pokrewnych,
- doskonalić swoje umiejętności, uczestnicząc w branżowych szkoleniach organizowanych przez pracodawców.

## **Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)**

Monter rusztowań wykonuje swoją pracę:

- najczęściej na wolnym powietrzu,
- często w bardzo trudnych warunkach atmosferycznych,
- z narażeniem na działanie wysokich temperatur w okresie letnich upałów, a w okresie zimowym na mrozy.

Monter rusztowań w działalności zawodowej wykorzystuje różne maszyny i urządzenia, w tym: – klucze do montażu i demontażu rusztowań,

- poziomnice,
- młotki,
- miary zwijane lub składane,
- wiertarki,
- wciągarki o napędzie elektrycznym mocowane do rusztowań,
- żurawiki naścienne,
- żurawiki wolnostojące.

**Organizacja pracy Monter rusztowań** - pracuje zawsze zespołowo, w brygadzie montażowej, gdzie każdy z jej członków ma przydzielony ściśle określony zakres czynności. Praca ma charakter rutynowy, odbywa się według ustalonych zasad i kolejności czynności określonych w instrukcji montażu pod ścisłym nadzorem brygadzysty, majstra lub kierownika robót. W zawodzie monter rusztowań kontakty z ludźmi ograniczają się z reguły do kolegów z własnej brygady (do 10 osób) oraz osób sprawujących bezpośredni nadzór nad wykonywaną pracą. Czas pracy wynosi 8 godzin dziennie w systemie jednozmianowym. Zdarza się czasem, że godziny pracy

są zmieniane ze względu na warunki organizacyjne, technologiczne lub inne nieprzewidziane sytuacje, a czas pracy ulega wydłużeniu.

**Zagrożenia mające wpływ na bezpieczeństwo pracy** - w trakcie wykonywania prac, monter narażony jest na działanie czynników mogących powodować wypadki. Należą do nich:

- opady, a także oblodzenia stanowisk pracy i ciągów komunikacyjnych,
- używanie elektronarzędzi, sprzętu do rozmrażania konstrukcji i podgrzewania zapraw i betonów,
- roboty spawalnicze, promieniowanie UV i podczerwone, gazy i opary spawalnicze, zagrożenie poparzeniem, wybuchem i porażenie prądem elektrycznym,
- związki chemiczne i substancje stosowane w celu przyspieszenia wiązania betonu.
- urazy i skaleczenia, które są często wynikiem nieuwagi przy transporcie prefabrykatów i nieprzestrzegania instrukcji obsługi sprzętu i elektronarzędzi,
- urazy w wyniku upadku z wysokości, potknięć, uderzeń.

Wynika stąd konieczność stosowania zabezpieczeń (np. konstrukcyjne zabezpieczenie przed wywróceniem – rozbudowane podstawy rusztowania z użyciem takich urządzeń jak: obciążniki balastowe, odciąg). Pracownikom nie wolno wspinać się i schodzić po rurach. Obowiązani są oni używać pasów ochronnych i szelek, hełmów ochronnych oraz butów na nieślizgających się podszewkach

### **Zadania zawodowe**

Pracownik w zawodzie monter rusztowań wykonuje różnorodne zadania, do których należą w szczególności:

- planowanie wykonania i zabezpieczania konstrukcji rusztowania na podstawie projektu w zależności od rodzaju obiektu i możliwości posadowienia,

- kompletowanie, przygotowywanie i zabezpieczanie w transporcie elementów niezbędnych do montażu,
- obsługiwane, eksploatacja i przechowywanie narzędzi, elektronarzędzi i urządzeń niezbędnych do wykonywania zadań,
- montowanie lub przebudowywanie elementów rusztowania według zaplanowanej koncepcji, zgodnie z instrukcją montażu,
- oznakowywanie i zabezpieczanie rusztowania przed osobami nieuprawnionymi i spadającymi przedmiotami,
- zabezpieczanie rusztowania urządzeniami odgromowymi zgodnie z przepisami BHP pod nadzorem uprawnionego elektryka,
- demontowanie rusztowań,
- czyszczenie i konserwowanie elementów rusztowania.

### **Kompetencje społeczne**

Pracownik w zawodzie monter rusztowań powinien mieć kompetencje społeczne niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań zawodowych.

- ponoszenia odpowiedzialności za przygotowanie elementów rusztowania do montażu na podstawie dokumentacji oraz montowanie, demontowanie i przebudowywanie rusztowań na placu budowy,
- wykonywania pracy pod nadzorem i częściowo samodzielnie w zorganizowanych warunkach, - podejmowania współpracy w zespole pracowniczym w zakresie transportowania i montażu elementów rusztowania,
- oceniania swoich działań realizowanych w ramach współpracy zespołowej w zakresie kompletowania, montowania i zabezpieczania rusztowania i ponoszenia odpowiedzialności za ich skutki,



- przestrzegania zasad etyki zawodowej i przepisów właściwych dla branży budowlanej,
- odejmowania inicjatywy w zakresie doskonalenia kompetencji zawodowych.

### **Możliwości podjęcia pracy w zawodzie Monter rusztowań**

Preferowanym kandydatem do wykonywania zawodu monter rusztowań jest osoba, która posiada ważne badania lekarskie dopuszczające do pracy na wysokości powyżej 3 m (tzw. badania wysokościowe), a także posiada ukończony kurs i uprawnienia montera rusztowań.

Przyszły absolwent może znaleźć pracę na budowach obiektów mieszkalnych, jak i przemysłowych w kraju i za granicą. Zatrudnienie w zawodzie monter rusztowań oferują:

- przedsiębiorstwa budowlane,
- zakłady produkcyjne,
- zakłady usługowe świadczące usługi montażu rusztowań,
- duże przedsiębiorstwa produkcyjne związane z montażem rusztowań.

### **Zarobki**

Na poziom wynagrodzenia montera rusztowań mają wpływ m.in.:

- doświadczenie, staż pracy i posiadane kompetencje,
- wielkość i lokalizacja geograficzna firmy,
- sytuacja na lokalnym rynku pracy,
- rodzaj pracodawcy (prywatny, publiczny),

- region Polski, wielkość aglomeracji,
- koniunktura na rynku pracy.

## **Praktyczne wymagania pracodawców wobec pracowników na przykładzie Przedsiębiorstwa Robót Drogowych Sp. z o.o. w Lipnie**

### **1. Operator koparko-ładowarki**

#### **Wymagania formalne**

Zawód operator koparko-ładowarki może wykonywać osoba, która ma wykształcenie na poziomie branżowej szkoły I stopnia (dawniej zasadnicza szkoła zawodowa) o profilu mechanicznym, np. w zawodzie pokrewnym operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych.

Do wykonywania zawodu operator koparko-ładowarki niezbędne jest:

- posiadanie świadectwa ukończenia specjalistycznego kursu na uprawnienia operatorskie,
- uzyskanie uprawnień operatorskich po zdaniu egzaminu państwowego przeprowadzonego przez uprawnioną komisję w ośrodku szkolenia zawodowego. Kurs przygotowuje kandydata do praktycznego i teoretycznego egzaminu państwowego przed komisją powołaną przez Centrum Certyfikacji i Koordynacji Szkolenia Operatorów Maszyn Instytutu Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego w Warszawie. Kandydat, który uzyska pozytywny wynik egzaminu, otrzymuje „Książkę operatora maszyn roboczych” z odpowiednim wpisem, dotyczącym rodzaju otrzymanych uprawnień. Uprawnienia są bezterminowe.
- dodatkowym atutem jest posiadanie świadectwa potwierdzającego kwalifikację w zawodzie pokrewnym (szkolnym) operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych.

- w zawodzie przydatne jest posiadanie uprawnień do poruszania się koparko-ładowarką po drogach publicznych (prawo jazdy kategorii T, B, C lub D) – prawo jazdy nie jest konieczne przy pracach, które nie wymagają poruszania się po drogach publicznych.

### **Wymagania psychofizyczne i zdrowotne**

- ogólna dobra wydolność fizyczna,
- sprawność układu kostno-stawowego,
- sprawność układu krążenia,
- sprawność układu oddechowego,
- sprawność narządu wzroku,
- sprawność narządu słuchu,
- dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa,
- zręczność rąk i palców,
- ostrość słuchu,
- ostrość wzroku,
- widzenie stereoskopowe umożliwiające ocenę odległości,
- widzenie o zmroku,
- spostrzegawczość,
- rozróżnianie barw,
- czucie dotykowe,

- rozróżnianie kształtów,
- podzielność uwagi,
- zdolność koncentracji uwagi,
- szybki refleks,
- podzielność uwagi,
- zdolność do współdziałania,
- uzdolnienia techniczne,
- wyobraźnia przestrzenna,
- samodzielność,
- dokładność,
- samokontrola,
- gotowość do pracy w warunkach monottonnych,
- odporność emocjonalna,
- gotowość do pracy w nieprzyjemnych warunkach środowiskowych.

### **Wymagania w zakresie kompetencji kluczowych**

- rozwiązywanie problemów
- współpraca w zespole
- komunikacja ustna
- planowanie i organizowanie pracy

- sprawność motoryczna
- umiejętność czytania ze zrozumieniem i pisania
- umiejętności matematyczne

### **Wymagania kompetencyjne w obszarze społecznym**

Pracownik w zawodzie operator koparko-ładowarki powinien posiadać kompetencje społeczne niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań zawodowych.

- ponoszenia odpowiedzialności za realizację zadań,
- przygotowania i użytkowania koparko-ładowarki oraz współpracującego z nią osprzętu roboczego.
- dostosowywania zachowania do okoliczności i zmiennych warunków pracy koparko-ładowarki.
- kierowania się zasadami zgodnymi z etyką zawodową i obowiązującymi przepisami,
- wykonywania pracy samodzielnie i podejmowania współpracy w zorganizowanych warunkach podczas prac ziemnych,
- dokonywania oceny swojego działania dotyczącego przygotowania i użytkowania koparko-ładowarek w ramach współpracy zespołowej oraz przyjmowania odpowiedzialności za ich skutki,
- podnoszenia własnych kompetencji zawodowych związanych z rozwojem branży budowlano-drogowej.

## **2. Technik technologii materiałów budowlanych**

### **Wymagania formalne**

Wymagane jest wykształcenie średnie techniczne. Preferowane jest ukończenie kształcenia w zawodzie pokrewnym: technik budownictwa, technik budowy dróg lub technik dróg kolejowych i obiektów inżynierskich.

Do wykonywania zawodu technika materiałów budowlanych niezbędne jest:

- dyplomy potwierdzające kwalifikacje pełne w pokrewnych zawodach: technik budownictwa, technik budowy dróg, technik dróg kolejowych i obiektów inżynierskich,
- świadectwa potwierdzające kwalifikacje cząstkowe w wyżej wymienionych zawodach:

Dodatkowym atutem przy zatrudnieniu technika technologii materiałów budowlanych jest:

- posiadanie certyfikatów, zaświadczeń potwierdzających udział w szkoleniach w zakresie metod pobierania próbek do badań, współczesnych metod oznaczania parametrów fizykochemicznych i mechanicznych surowców oraz materiałów budowlanych zgodnie z obowiązującymi normami PN-EN, a także obsługi specjalistycznej aparatury kontrolno-pomiarowej,
- specjalistyczne uprawnienia do obsługi maszyn i urządzeń wykorzystywanych do produkcji cementu, gipsu, wapna oraz wyrobów betonowych, żelbetowych i prefabrykowanych,
- umiejętność obsługi komputera i programów inżynierskich,

- znajomość języka obcego na poziomie komunikatywnym (preferowane B1),
- posiadanie prawa jazdy kategorii B

### **Wymagania psychofizyczne i zdrowotne**

- ogólna wydolność fizyczna,
- sprawność układu kostno-stawowego,
- sprawność narządu wzroku,
- sprawność narządu słuchu,
- sprawność układu oddechowego,
- sprawność narządów równowagi,
- koordynacja wzrokowo-ruchowa,
- ostrość wzroku,
- ostrość słuchu,
- rozróżnianie barw,
- zręczność rąk i palców,
- zmysł równowagi,
- spostrzegawczość,
- zdolność koncentracji uwagi,
- podzielność uwagi,
- łatwość przenoszenia się z jednej czynności do drugiej,
- uzdolnienia techniczne,

- zdolność nawiązywania kontaktu z ludźmi
- gotowość do pracy w warunkach monotonnych,
- dokładność,
- rzetelność,
- wytrwałość i cierpliwość,
- samokontrola,
- samodzielność,
- odpowiedzialność za działania zawodowe,
- odpowiedzialność za innych,
- radzenie sobie ze stresem,
- gotowość do współdziałania,
- dbałość o jakość pracy.

### **Wymagania w zakresie kompetencji kluczowych**

- współpraca w zespole,
- komunikacja ustna,
- wywieranie wpływu/przywódstwo,
- planowanie i organizowanie pracy,
- sprawność motoryczna,
- umiejętność czytania ze zrozumieniem i pisanie,



- umiejętności matematyczne,
- umiejętność obsługi komputera i wykorzystania internetu.

### **Wymagania kompetencyjne w obszarze społecznym**

Pracownik w zawodzie technik technologii materiałów budowlanych powinien posiadać

kompetencje społeczne niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań

zawodowych, a w szczególności:

- ponoszenia odpowiedzialności za skutki podejmowanych działań (bezpieczeństwo i zdrowie ludzi)
- za racjonalną eksploatację maszyn, urządzeń i agregatów, wykorzystywanych na stanowisku pracy.
- ponoszenia odpowiedzialności indywidualnej związanej z realizacją organizacji i kontroli nad podległymi pracownikami,
- podejmowania działania i współdziałania podczas wykonywania zadań zawodowych właściwych dla zawodu technik technologii materiałów budowlanych,
- dokonywania oceny i weryfikowania działania własnego i innych osób, którymi kieruje w zakresie realizacji zadań zawodowych.
- kierowania się zasadami zgodnymi z etyką zawodową i obowiązującymi przepisami,
- podnoszenia kompetencji zawodowych własnych w kontekście zmian prawnych i nowych rozwiązań technologicznych w obszarze wytwarzania/produkcji materiałów budowlanych,

- funkcjonowania w zespole pracowniczym w różnych miejscach i na stanowiskach pracy właściwych dla zawodu technik technologii budowlanych,
- wykonywania pracy zarówno w warunkach stacjonarnych, jak i w terenie,
- prowadzenia racjonalnej oceny zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmowania działań adekwatnych do stopnia zagrożenia

### **3. Technik architekt**

#### **Wymagania formalne**

Do podjęcia pracy w zawodzie technik architekt preferowane jest wykształcenie średnie o profilu budowlanym.

Technik architekt może zdobyć uprawnienia budowlane w specjalności architektonicznej, które nadawane są do kierowania robotami budowlanymi w ograniczonym zakresie, po odbyciu czteroletniej praktyki na budowie. Kwalifikowania i weryfikacji wykształcenia w zakresie zawodów związanych z budownictwem dla danej specjalności uprawnień budowlanych dokonuje Izba Architektów przez stwierdzenie zgodności uzyskanego tytułu zawodowego technika lub mistrza albo dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w zawodzie nauczonym na poziomie technika z wykazem zawodów związanych z budownictwem, który prowadzi minister właściwy do spraw budownictwa.

Podjęcie pracy w zawodzie technik architekt ułatwia:

- posiadanie potwierdzonych kwalifikacji zawodowych BD.29 Wykonywanie i kontrolowanie robót konstrukcyjno-budowlanych, BD.30 Organizacja i kontrola robót budowlanych oraz sporządzanie kosztorysów, po zdaniu egzaminu organizowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne w zawodzie pokrewnym (szkolnym) technik budownictwa,
- posiadanie certyfikatów i świadectw uczestnictwa w szkoleniach tematycznych organizowanych przez instytucje szkoleniowe, potwierdzających uzyskane umiejętności,

- uczestnictwo w szkoleniach organizowanych przez pracodawców, stowarzyszenia lub organizacje branżowe.

Dodatkowymi atutami przy zatrudnieniu technika architekta mogą być:

- uprawnienia do pracy na wysokości,

- znajomość ustawy Prawo zamówień publicznych,

- znajomość zasad i programów do sporządzania kosztorysów i przedmiarów,

- prawo jazdy kategorii B,

- certyfikaty potwierdzające znajomość języka obcego, z preferencjami dla języka angielskiego.

- uzyskanie uprawnień budowlanych (w specjalności architektonicznej) nadawane do kierowania robotami budowlanymi w ograniczonym zakresie na podstawie złożonego wniosku o nadanie uprawnień do Okręgowej Izby Architektów, przedstawienie dokumentów potwierdzających kwalifikacje oraz udokumentowanie przebiegu praktyki zawodowej na budowie, zdanie egzaminu pisemnego i ustnego.

### **Wymagania psychofizyczne i zdrowotne**

Dla pracownika wykonującego zawód technik architekt ważne są:

- sprawność narządu wzroku,

- sprawność narządu słuchu,

- sprawność układu krążenia,

- sprawność układu oddechowego,

- sprawność narządów równowagi,

- sprawność układu mięśniowego,

- koordynacja wzrokowo-ruchowa,
- rozróżnianie barw,
- ostrość wzroku,
- widzenie stereoskopowe (widzenie głębi umożliwiające ocenę odległości),
- ostrość słuchu,
- spostrzegawczość,
- zmysł równowagi,
- szybki refleks;
- zdolności manualne,
- zdolności analityczne,
- zdolności organizacyjne,
- zdolność logicznego myślenia,
- zdolność koncentracji uwagi,
- zdolność do przestrzegania reguł, przepisów i standardów,
- łatwość wypowiedzania się w mowie i w piśmie,
- wyobraźnia przestrzenna;

w kategorii cech osobowościowych

- samodzielność,
- samokontrola,
- wytrwałość,

- cierpliwość,
- otwartość na innowacje,
- gotowość do współdziałania,
- odporność na dźwigni pod presją czasu,
- dokładność,
- radzenie sobie ze stresem,
- otwartość na klienta,
- gotowość do ustawicznego uczenia się,
- dobry stan zdrowia oraz wytrzymałość psychiczna oraz zdrowy kręgosłup.

### **Wymagania w zakresie kompetencji kluczowych**

- umiejętność obsługi komputera,
- rozwiązywanie problemów,
- współpraca w zespole,
- komunikacja ustna,
- planowanie i organizowanie pracy,
- sprawność motoryczna,
- umiejętność czytania ze zrozumieniem i pisanie,
- umiejętności matematyczne.

## **Wymagania kompetencyjne w obszarze społecznym**

Pracownik w zawodzie technik architekt powinien mieć kompetencje społeczne niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań zawodowych., a w szczególności:

- ponoszenia odpowiedzialności za skutki realizacji prac związanych z przygotowaniem dokumentacji technicznej, dokumentacji budowy oraz za powierzone urządzenia wykorzystywane na stanowisku pracy,
- wykonywania samodzielnie prac związanych z kreśleniem dokumentacji projektowej oraz podejmowania współpracy w warunkach wymagających pracy zespołowej.
- oceniania własnego działania i podległego zespołu w zakresie realizacji zadań zawodowych, właściwych dla zawodu technik architekt.
- weryfikowania własnego działania oraz oceny współpracowników podczas realizacji prac kreślarskich i zadań budowlanych,
- dostosowania zachowania do zmian w środowisku pracy podczas wykonywania prac związanych z organizowaniem procesów przygotowania dokumentacji i procesów budowlanych,
- podnoszenia swoich kompetencji zawodowych z uwzględnieniem zmian prawnych i nowych rozwiązań technologiczno-organizacyjnych w zakresie tworzenia dokumentacji technicznej i organizacji budowy,

## **Uprawnienia budowlane**

Według ustawy Prawo Budowlane posiadanie uprawnień budowlanych jest warunkiem koniecznym, by sprawować samodzielne funkcje techniczne w budownictwie. Tak więc osoba decydująca się na podjęcie nauki na kierunku „budowlanym” musi zdawać sobie sprawę, iż ukończenie studiów to tak naprawdę połowa sukcesu, a tytuł magistra w pełni wykorzystany może być dopiero po uzyskaniu tytułowych uprawnień.

### **Kto może się ubiegać o uprawnienia budowlane?**

O uprawnienia budowlane mogą się ubiegać osoby, które posiadają odpowiednie wykształcenie zawodowe, średnie lub wyższe w zakresie określonym w przepisach. Dodatkowym warunkiem jest odbycie praktyki zawodowej odpowiedniej do zakresu wnioskowanych uprawnień budowlanych, pod nadzorem kierownika praktyki z odpowiednim uprawnieniami.

### **Zdobycie odpowiedniego wykształcenia**

Drogi uczniu szkoły średniej – pamiętaj, że do uzyskania uprawnień budowlanych wymagane jest odpowiednie wykształcenie, którego zakres określa rozporządzenie w sprawie przygotowania zawodowego do pełnienia samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie.

Każda specjalność uprawnień budowlanych wymaga ukończenia innego kierunku studiów. Akceptowane są zarówno studia inżynierskie ( I stopnia ) jak i magisterskie ( II stopniowe).

## **Odbycie praktyki zawodowej**

Zdobycie uprawnień budowlanych wymaga odbycia praktyki zawodowej na terenie budowy lub / i w biurze projektowym. Długość praktyki wynosi od 1 roku do 4 lat i zależna jest od rodzaju i specjalności uprawnień o jakie się ubiegamy a także wykształcenia jakie posiadamy. Praktyka powinna być nadzorowana przez kierownika praktyki z odpowiednimi uprawnieniami, który ostatecznie ją potwierdza podpisując specjalne oświadczenie. Przebieg praktyki zawodowej dokumentowany jest w zbiorczym zestawieniu praktyki, które należy dołączyć do oświadczenia kierownika praktyki. Warunkiem zaliczenia praktyki zawodowej jest praca polegająca na bezpośrednim uczestnictwie w pracach projektowych albo na pełnieniu funkcji technicznej na budowie. Praktykę zawodową można rozpocząć po uzyskaniu odpowiedniego wykształcenia. Prawo dopuszcza także rozpoczęcie praktyki po ukończeniu 3 roku studiów.

## **Kwalifikacja**

Po zdobyciu odpowiedniego wykształcenia oraz odbycia praktyki zawodowej, kandydat składa wniosek o nadanie uprawnień budowlanych, wraz z kompletem dokumentów kwalifikacyjnych do właściwej okręgowej komisji kwalifikacyjnej PIIB.

Komisja sprawdza czy uzyskane wykształcenie jest odpowiednie dla wnioskowanej specjalności uprawnień budowlanych oraz weryfikuje odbytą praktykę zawodową. W przypadku pozytywnej weryfikacji wniosku, kandydat zostaje dopuszczony do egzaminu na uprawnienia budowlane. Sam proces kwalifikacji oraz przeprowadzenie egzaminów związane jest z dość znacznymi opłatami.

## **Egzamin na uprawnienia budowlane**

Egzamin na uprawnienia budowlane to ostatni etap w drodze do uzyskania uprawnień budowlanych. Egzamin składa się z dwóch części:

- pisemnej – w formie testu sprawdzającego znajomość przepisów prawnych związanych z przebiegiem procesu budowlanego – egzamin testowy



- ustnej – w formie rozmowy z komisją egzaminacyjną, która sprawdza umiejętności praktycznego zastosowania wiedzy technicznej przez kandydata – egzamin ustny

Egzaminy na uprawnienia odbywają się dwa razy do roku w terminach wyznaczonych przez okręgowe komisje kwalifikacyjne Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa. Zwykle w sesji wiosennej przypadają na miesiąc maj, natomiast w sesji jesiennej na listopad.

## Podsumowanie

Większość analiz dotyczących zapotrzebowania na pracowników koncentruje się na dziedzinach gospodarki, które będą się w najbliższym czasie rozwijać, w których popyt na pracowników będzie wzrastał (w tym w branży budowlanej). Jednakże rynek pracy jest niestabilny i ciągle pojawiają się nowe zawody, a prognozy dotyczące wzrostu zapotrzebowania na konkretnych pracowników zmieniają się diametralnie w krótkim czasie. Trudno zatem przewidzieć, jakich umiejętności zawodowych będą poszukiwali pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe, przyszli pracownicy muszą mieć świadomość, że oprócz spełnienia aspektów formalnych (w tym kwalifikacji zawodowych) oraz wymagań kompetencyjnych, a także wymagań psychofizycznych i zdrowotnych, pracownik musi być elastyczny oraz powinien być przygotowany na to, że będzie się musiał kilka razy przekwalifikowywać. Dlatego też zamiast koncentrować się na zawodach, które będzie można wykonywać w przyszłości, warto przyglądać się kompetencjom coraz częściej oczekiwanym przez pracodawców.

Szanowny uczniu, należy pamiętać o tym, iż żeby pracować na konkretnym stanowisku pracy w przyszłości (po zakończeniu edukacji w szkole średniej) potrzebne będą **kompetencje twarde** – to co umiesz i wiesz na temat swojej specjalności – tzn. wszelkie umiejętności „techniczne” oraz wiedza „co i jak?”, pozwalające na wykonywanie danej pracy. Równie ważne są też **kompetencje miękkie**, osobiste – czyli to: jaki jesteś, jak działasz, jak myślisz, jak się

komunikujesz. To one decydują o Twoim stylu pracy, o relacjach z współpracownikami lub klientami, a także o Twoich rezultatach. Dzięki kompetencjom miękkim możesz zdecydowanie lepiej wykorzystywać swoją wiedzę oraz umiejętności specjalistyczne i szybciej się rozwijać.

Zatem, oprócz kompetencji twardych, które są punktem wyjścia do wykonywania określonego zawodu, musisz dążyć do rozwoju kompetencji miękkich, które są niezbędnym uzupełnieniem tych pierwszych. Te najbardziej cenione i poszukiwane przez pracodawców, to:

**1. Proaktywność** – związana z inicjatywą. To wychodzenie naprzeciw życiu. Nie czekaj przyszły pracownik na to, co ci się przydarzy, tylko sam szukaj różnych możliwości, podejmuj zadania. Decyduj, nie zwlekając, aż nie będziesz miał wyboru. Nie czekają aż sukces sam się przydarzy, uzyskasz największe osiągnięcia w pracy.

**2. Kreatywne myślenie** – super kompetencja w pracy i na życie! Kreatywność to umiejętność zrobienia czegoś z pozornie niczego. Zauważania szczegółów, korzystania z możliwości. Znajdywania rozwiązań nieoczywistych. To pomysłowość w każdej dziedzinie życia. Pracodawcy cenią sobie ludzi kreatywnych, ponieważ wnoszą nową jakość do ich biznesu.

**3. Kompetencje emocjonalne** (inteligencja emocjonalna) – czyli umiejętności zarządzania emocjami i wykorzystywania ich, by efektywniej działać, ale i myśleć. Rozpoznawanie, akceptowanie i kontrolowanie emocji jest kluczem dla dobrych relacji z innymi ludźmi, a także dla własnego samopoczucia. A jak się łatwo domyśleć – im lepsze samopoczucie, tym bardziej chce się działać.

**4. Zadaniowe radzenie sobie ze stresem** – czyli działanie zamiast zamartwiania się. Jednych stres paraliżuje. Inni uciekają od niego. Jeszcze inni skupiają się na nim i nieustannie o nim myślą. Zadaniowe radzenie sobie to koncentracja na tym, co trzeba zrobić, by wyjść z trudnej sytuacji. To stanięcie oko w oko z wyzwaniem. Najlepszy sposób na poradzenie sobie ze stresem.

**5. Szybkie uczenie się** – związane z przyswajaniem dużej ilości informacji i umiejętnością zarządzania nimi, wykorzystywania ich w praktyce.

**6. Adaptacja do zmiany** – połączona z otwartością na zmianę i uczeniem się. W dzisiejszym świecie ciągłych zmian i przeobrażania się jest to umiejętność niezbędna. To zdolność dostosowania się do tego, co nowe i podejmowanie skutecznego działania w nowych okolicznościach.

**7. Efektywne zarządzanie sobą w czasie** – kompetencja bezcenna! Czas to najważniejsze, co masz. Czasu nie można „odrobić”. Człowiek, który potrafi umiejętnie go wykorzystać, zawsze będzie mieć większe osiągnięcia niż inni i będzie bardziej usatysfakcjonowany z tego, jak działa.

**8. Współpraca** – która pozwala na efekt synergii w pracy zespołowej. Tylko dzięki skutecznej współpracy ludzie mogą wypracować w grupie rezultaty lepsze niż suma wszystkich pojedynczo zrobionych zadań.

**9. Umiejętności komunikacyjne** – każdy z nas pracuje lub będzie pracować z ludźmi. Czy w zespole, czy z klientem, czy też z przełożonym. Dobra komunikacja pozwala na przekazanie wszystkich istotnych informacji – co jest ważne dla skutecznego działania. Dobra komunikacja sprzyja też pozytywnej atmosferze, a to jest kluczowe dla zadowolenia pracowników.

**10. Motywowanie się i samodyscyplina** – w pracy jest też tak, że nawet jeśli lubisz to, co robisz, to z pewnością pojawiają się też takie obowiązki, które musisz po prostu odhaczyć. Gorzej, jeśli są to rzeczy ważne. Kluczowe. A Tobie się nie chce. Umiejętność samodyscypliny pozwala Ci po prostu działać – niezależnie od okoliczności. Wiesz, że potrzebujesz to zrobić – i robisz