

Produktivita práce ve stavebnictví

Výzvy a vyhlídky na základě průzkumu mezi
více než 450 odborníky z oboru



Content

- 1** **Shrnutí**
- 2** **Metodika**
- 3** **Výsledky**
- 4** **Produktivita v evropském stavebnictví
v posledních letech**
- 5** **Jak produktivita ovlivňuje nedostatek
pracovních sil ve stavebnictví**
- 6** **Podobnosti a rozdíly v produktivitě práce
ve východní a západní Evropě**
- 7** **Proč české stavebnictví trpí nízkou
produktivitou práce?**
- 8** **Otázka českých mezd**
- 9** **Závěr**

1. Shrnutí

Produktivita práce je uzavřená smyčka. **Podnik, který pracuje produktivně, si dokáže udržet ziskovost a zdravé příjmy, protože dokončuje zakázky ve stanoveném čase a v rámci rozpočtu.** Dobře organizovaná a produktivní společnost se může dokonce těšit stabilnímu a solidnímu růstu. **Zlepšení produktivity ve stavebnictví je klíčové pro snížení nákladů a zvýšení celkové úspěšnosti projektů.**

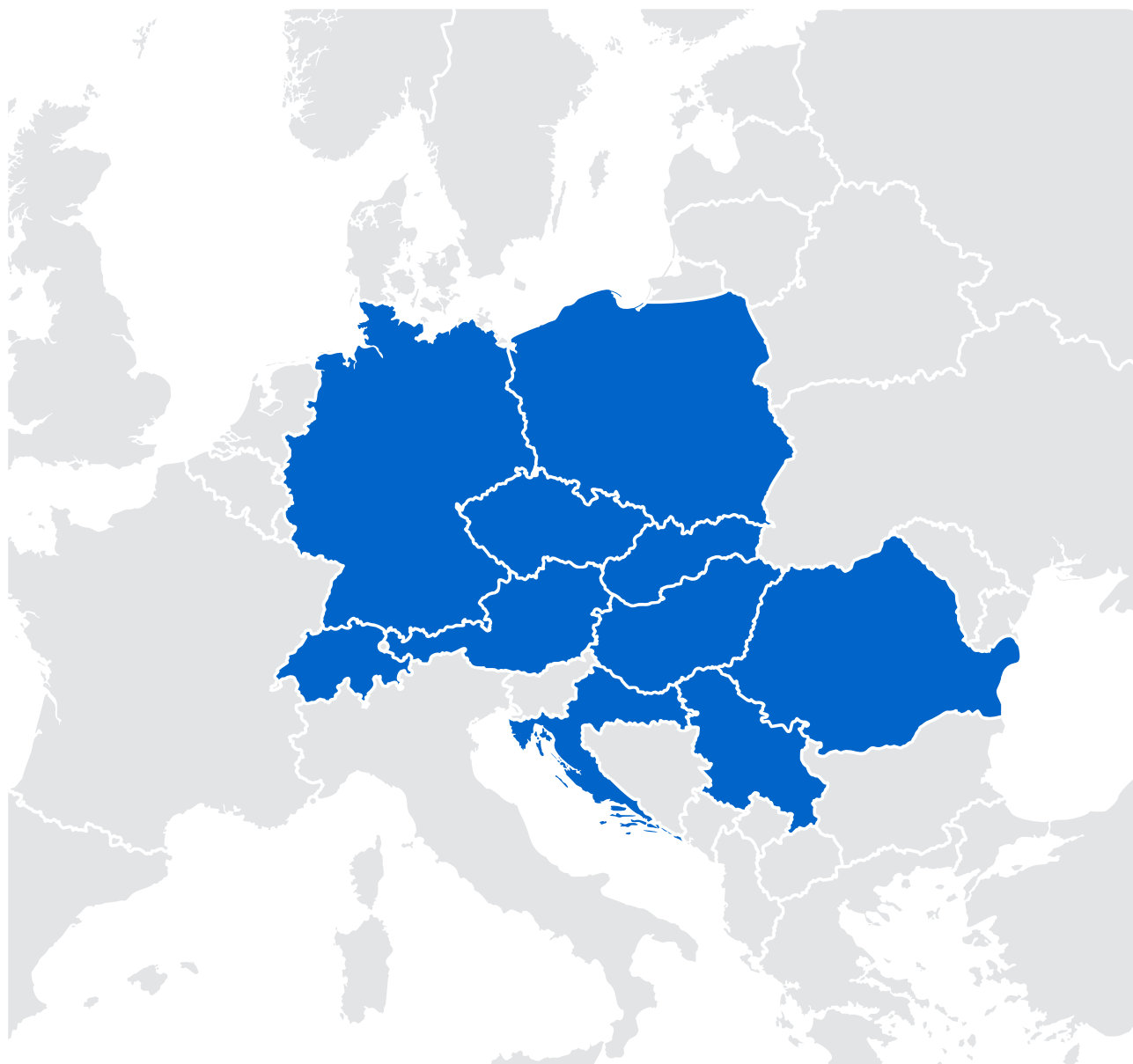
PlanRadar se nechal inspirovat poznatky získané dlouhodobou přítomností na evropských trzích, aby **navrhl a provedl výzkumný projekt v německy mluvících zemích, ve střední a východní Evropě s cílem jednak zjistit stav produktivity práce ve stavebnictví, a poté nabídnout praktické poznatky pro zlepšení tohoto klíčového aspektu podnikání, který má široký dopad na celé stavebnictví.**



2. Metodika

Následující zpráva je analýzou odpovědí stovek odborníků z oboru z 10 zemí, ve kterých PlanRadar působí. Cílem průzkumu bylo zjistit, jaké jsou příčiny nízké produktivity ve stavebnictví a jak tento problém v budoucnu nejlépe překonat.

Společnost PlanRadar provedla průzkum mezi 450 odborníky ze stavebnictví v německy mluvících zemích a zemích střední a východní Evropy, tedy v  Německu,  Rakousku,  Švýcarsku,  Maďarsku,  Česku,  Chorvatsku,  Polsku,  Rumunsku, na  Slovensku a v  Srbsku.



3. Výsledky

Z výsledků průzkumu o stavu produktivity práce v tomto odvětví vyplývají mimo jiné následující závěry:

76 %



respondentů ve všech zemích **pracuje ve stavebnictví 8-10 hodin denně**, tedy 40-50 hodin týdně, což je **více než průměr EU**, který činí 37,5 hodiny.

To znamená, že i když všichni pracují stejně dlouho, jejich produktivita se značně liší, což dokazuje i skutečnost, že v Německu patří mzdy ve stavebnictví k nejvyšším v Evropě.

48 %



respondentů dospělo k závěru, že **nízká morálka zaměstnanců v důsledku nízkých mezd a nižší spokojenosti s prací celkově jsou paradoxně hlavní příčinou nízkých mezd v jejich zemích**, protože nemotivovaní zaměstnanci nejsou produktivní, což ztěžuje jejich zaměstnavatelům schopnost vydělat dostatečné množství peněz na to, aby jim mohli nabídnout vyšší mzdy.

1/3



respondentů z východní Evropy vyvozuje, že **způsob, jak zlepšit mzdy v jejich zemích, je zvýšit kvalifikaci zaměstnanců v oblasti osvědčených postupů projektového a stavebního řízení, a tím zvýšit jejich produktivitu a zajistit tak jejich společností vyšší finanční výnosy.**

10–20 %



z celkového rozpočtu projektu by se dalo ušetřit, kdyby se společnosti staly výrazně produktivnějšími, jak uvedlo 43 % respondentů ze střední a východní Evropy.

37 %



respondentů ze střední východní Evropy dokumentuje dění v rámci stavebního projektu či na staveništi jednou denně, což vyvolává otázku, jak důkladný je proces dokumentace v těchto zemích, protože se nezdá, že by přispíval k celkové produktivitě práce.

49 %



respondentů z Německa, Rakouska a Švýcarska uvádí, že hlavní příčinou nízké produktivity na jejich pracovišti jsou zpoždění projektů a velké množství závad, které vedou k nutnosti přepracování.

3/4



respondentů uvádí jako hlavní faktory, které negativně ovlivňují úroveň produktivity, nedostatek jasně definovaných procesů a dokumentace.

32 %



respondentů ve střední a východní Evropě se obává ztráty kvalifikovaných pracovníků ve prospěch konkurence z bohatých evropských zemí.

58 %



respondentů v Česku, více než v kterékoli jiné zemi, uvedlo, že nižší mzdy v jejich zemi ve srovnání s bohatými evropskými zeměmi úzce souvisí s morálkou zaměstnanců.



4. Produktivita v evropském stavebnictví v posledních letech

Je téměř neuvěřitelné, že stavebnictví, tedy odvětví, které má v celosvětovém měřítku velký význam a u něhož se očekává stálý růst příjmů, trpí tak **výrazně nízkou produktivitou práce**.

Tento problém bude mít dalekosáhlé důsledky, neboť **se předpokládá, že v příštích 15 letech dojde v celosvětovém měřítku k nárůstu objemu prací ve stavebnictví o více než 4,3 bilionu USD, a to z 9,7 bilionu USD v roce 2022 na 13,9 bilionu USD v roce 2037¹**

Jak bude průmysl schopen zvládnout takový příliv práce pomocí současných procesů, přestože jen v Evropské unii zaměstnává 10 milionů pracovníků²? Každý, kdo pracuje ve stavebnictví, ví, že efektivita bohužel není nejsilnější stránkou tohoto odvětví - tato skutečnost výrazně přispěla k tomu, **že posledních třicet let bylo ve středo- a východoevropském stavebnictví jakousi ztracenou érou, kdy objem prací provedených v roce 2022 nebyl větší než v roce 1995³.**



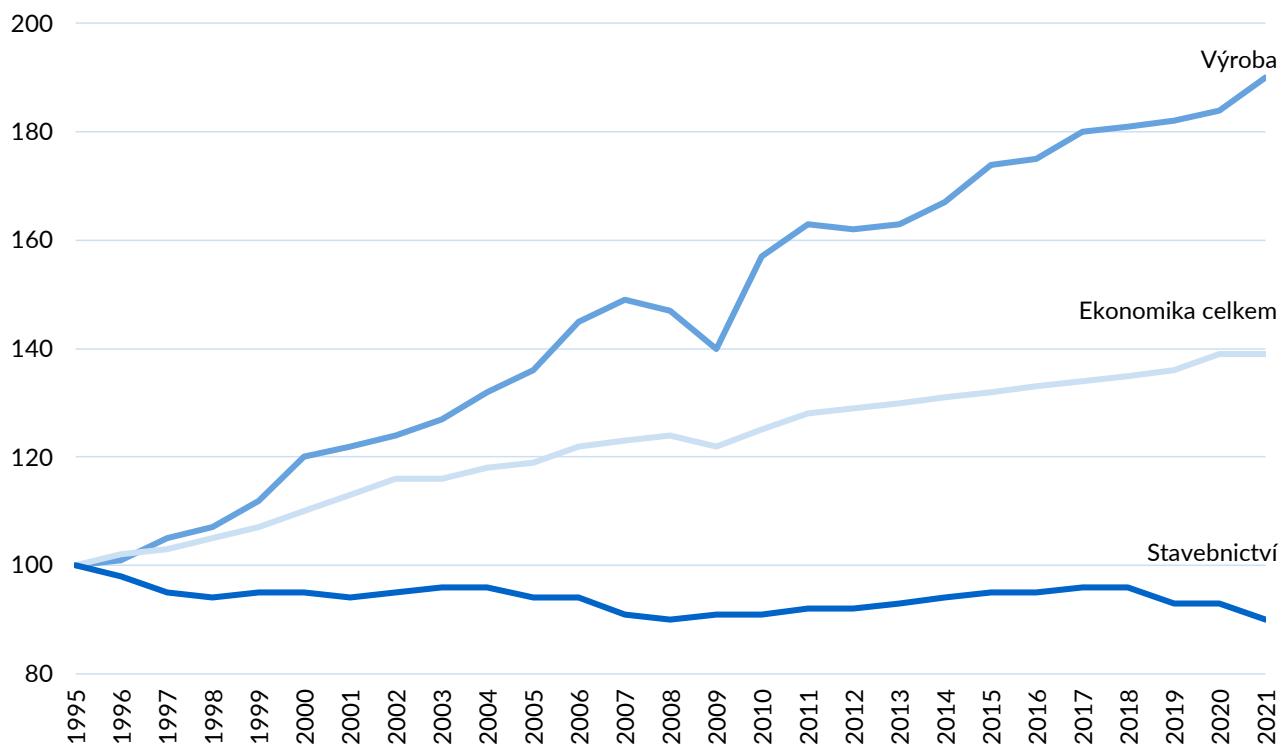
¹ [https://www.constructionbriefing.com/news/how-much-will-the-global-construction-industry-be-worth-by-2037-/8031247.article#:~:text=Global%20construction%20work%20done%20will,US\\$2413.9%20trillion%20by%202037.](https://www.constructionbriefing.com/news/how-much-will-the-global-construction-industry-be-worth-by-2037-/8031247.article#:~:text=Global%20construction%20work%20done%20will,US$2413.9%20trillion%20by%202037.)

² <https://www.statista.com/statistics/763219/total-employed-persons-in-building-construction-industry-eu/>

³ [https://www.constructionbriefing.com/news/how-much-will-the-global-construction-industry-be-worth-by-2037-/8031247.article#:~:text=Global%20construction%20work%20done%20will,US\\$2413.9%20trillion%20by%202037.](https://www.constructionbriefing.com/news/how-much-will-the-global-construction-industry-be-worth-by-2037-/8031247.article#:~:text=Global%20construction%20work%20done%20will,US$2413.9%20trillion%20by%202037.)

Produktivita práce ve stavebnictví zaostává

Pracovní produktivita přidané hodnoty co do objemu na odpracovanou hodinu v EU, 1995-2021 (index 1995=100)



Zdroj: Eurostat, ING Research

Například v letech 1995 až 2021 vzrostla produktivita práce ve výrobním odvětví na úrovni EU o více než 80 %, což znamená, že pracovník ve výrobě může za stejný počet hodin vyprodukovat dvakrát více než pracovník ve stavebnictví. Produktivita celého hospodářství EU se zvýšila o 40 %, zatímco úroveň produktivity v odvětví stavebnictví je dnes, což je neuvěřitelné, nižší než v roce 1995.

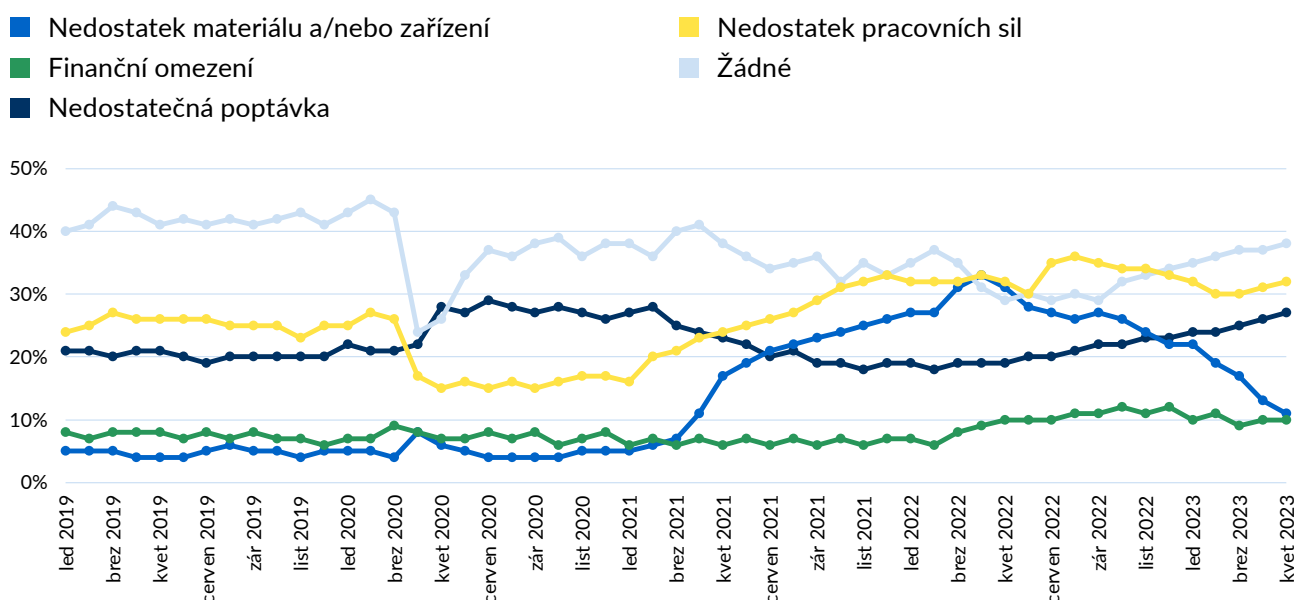
V současné době pracuje ve stavebnictví v EU téměř 14 milionů lidí. Pokud by se úroveň produktivity ve stavebnictví zvýšila pouze o 20%⁴, potřebovala by EU podle odhadů obsadit o 2,5 milionu pracovních míst ve stavebnictví méně, což by znamenalo, že by již nebyl problém s nedostatkem pracovních sil⁵, který je v současné době největším strašákem ve stavebnictví v EU a velkým faktorem omezujícím stavební činnost na celém kontinentu. Nedostatek pracovní síly brání společnostem dodávat práce včas, což snižuje lukrativnost zakázek a přispívá k nižším mzdám.

⁴ <https://think.ing.com/articles/lagging-productivity-drives-up-building-costs-in-many-eu-countries/>

⁵ <https://www.statista.com/statistics/1332937/limitations-in-the-construction-sector-eu/>

5. Jak produktivita ovlivňuje nedostatek pracovních sil ve stavebnictví

Faktory omezující stavební činnost v Evropské unii (květen 2023)



Zdroj: Statista

Vzhledem k problémům s nimiž se potýká celé odvětví ať už jde o překročení nákladů, což je problém, kterým trpí odhadem 98 %⁶ všech stavebních projektů; zpoždění (77 % stavebních projektů se opozdí nejméně o 40 %⁷), nestálé ceny materiálů, nárůst nákladů na pracovní sílu a příliv konkurenčních firem, **je nezbytné pochopit, jak produktivita práce vlastně ovlivňuje podnik jako celek**, a jak se podnik může stát robustnějším díky zavedení jasné hierarchie řízení, pracovních procesů, protokolů a v důsledku toho být schopen dodávat projekty ve vysoké kvalitě včas a v rámci rozpočtu, stejně jako zvýšit mzdy, aby se nestal obětí odlivu mozků. To je obrovský problém ve střední a východní Evropě, regionu, který neustále ztrácí kvalifikované pracovníky ve prospěch Německa, Rakouska, Švýcarska a dalších bohatých zemí EU.

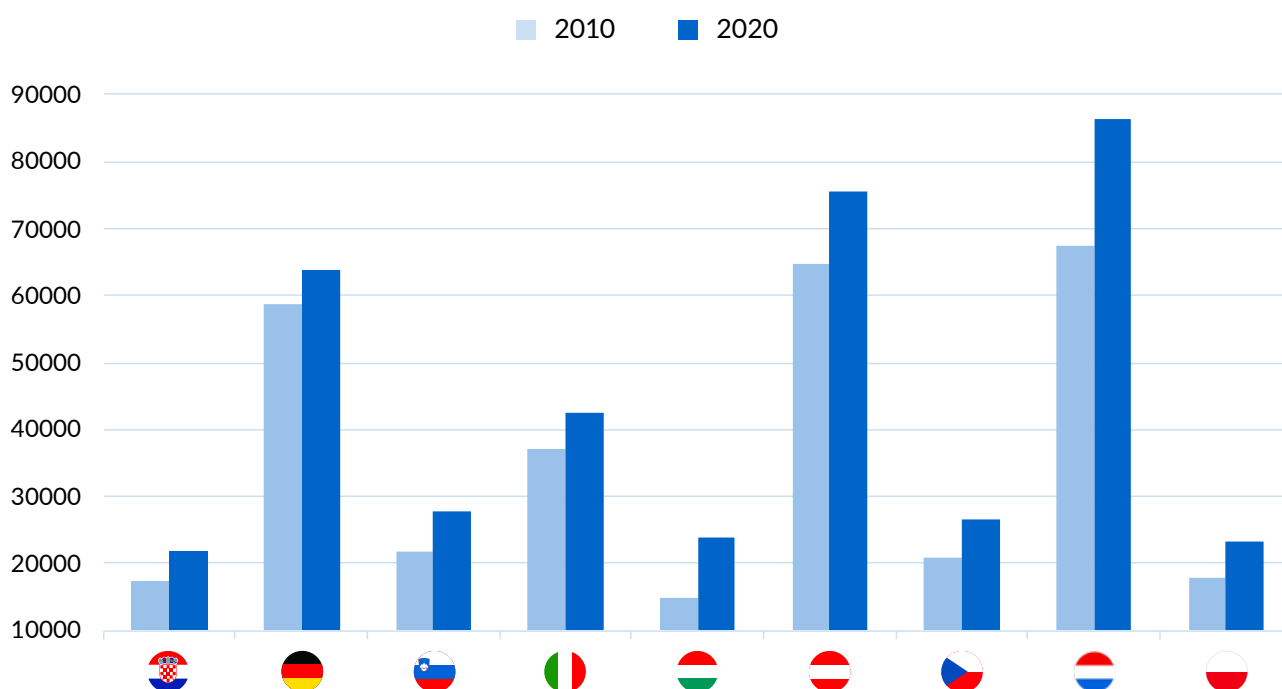
⁶ <https://www.mckinsey.com/capabilities/operations/our-insights/the-construction-productivity-imperative>

⁷ <https://www.mckinsey.com/capabilities/operations/our-insights/the-construction-productivity-imperative>

Produktivita je jen jiný výraz pro efektivitu. Produktivita práce, kterou lze nejlépe popsat jako skutečný ekonomický výkon na jednu hodinu práce zaměstnance, není ovlivněna pouze aktivním zapojením pracovníků, ale může být ovlivněna nesčetnými faktory, jako jsou zavedená technologická řešení, ceny vstupů, prodejní ceny, daně atd. Nastavuje zrcadlo tomu, kolik prostoru má podnik nebo celá země pro nové pracovní pozice nebo zvyšování mezd za předpokladu, že se podaří udržet současnou úroveň produktivity, protože pro výpočet produktivity práce v dané zemi⁸ je třeba vydělit celkový výstup celkovým počtem hodin práce.

Její význam poroste s tím, jak se v Evropě stále výrazněji projevuje problém nedostatku pracovních sil. Náš kontinent rychle potřebuje najít způsob, jak se vypořádat se strmým úbytkem pracovních sil a udržet konkurenceschopnost svých podniků na světovém trhu. Pokud by evropské stavebnictví fungovalo produktivně, práce by byly hotovy včas a v rámci plánovaného rozpočtu.

Produktivita práce v celém odvětví stavebnictví v letech 2010-2020 (v tis. EUR)



Zdroj: Eurostat

⁸ <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-productivity.asp>

6. Podobnosti a rozdíly v produktivitě práce ve východní a západní Evropě

Podíl stavebnictví na celkové zaměstnanosti v EU v roce 2020 činil⁹ 2,5 % a na celkovém počtu podniků 3,7 %. Zajímavé je, že odborníci ve stavebnictví z podniků různých velikostí, ať už se jednalo o malé podniky do 10 zaměstnanců nebo velké organizace s více než 500 zaměstnanci, **všichni uvedli, že pracují 8-10 hodin denně.**

Vzhledem k velmi rozdílným finančním výnosům a úrovním produktivity v jednotlivých zemích je tato skutečnost jasným důkazem výrazného rozdílu v produktivitě práce mezi východní a západní Evropou.

Všichni pracují stejně dlouho, ale někteří vydělávají mnohem více než jiní, protože jsou ve stanoveném čase produktivnější, což se odráží na mzdách, které jsou východní země schopny nabídnout, na rozdíl od mnohem vyšších mezd v západních zemích – které jsou tak pro pracovní sílu ze střední a východní Evropy velmi atraktivní.

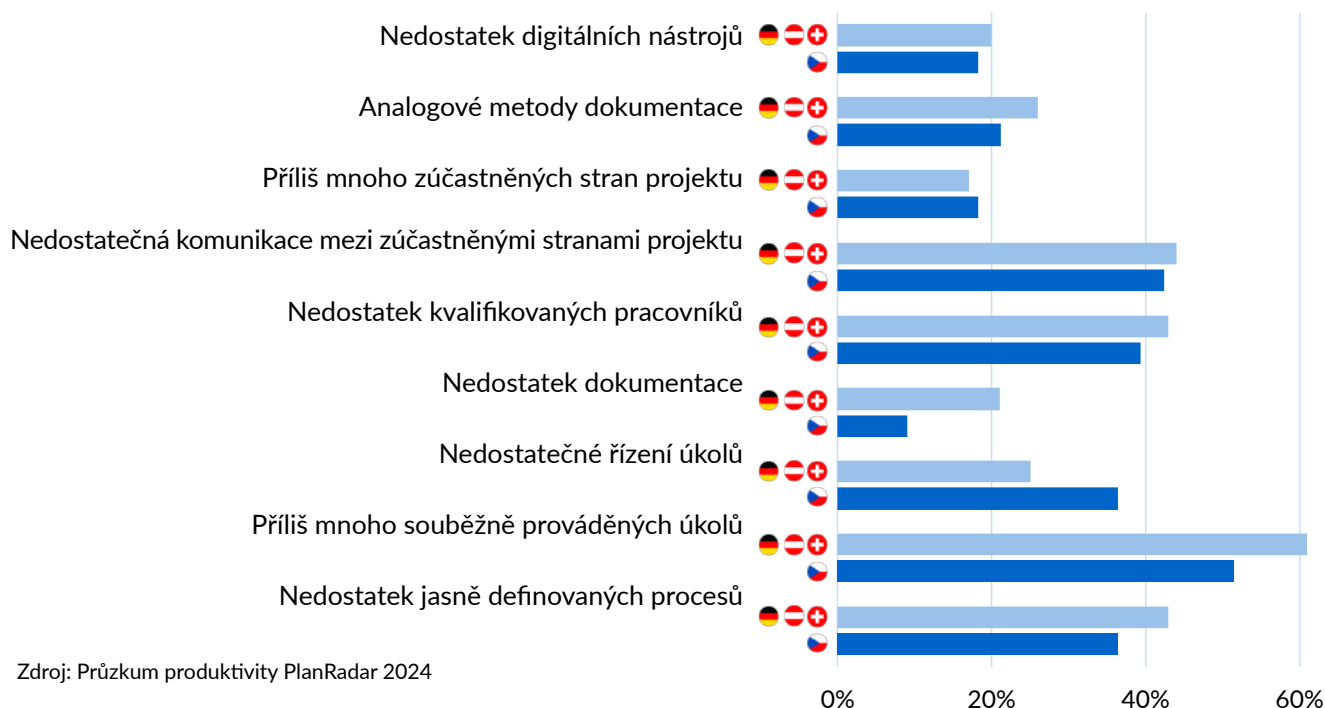


Zdroj: Průzkum produktivity PlanRadar 2024

⁹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Businesses_in_the_construction_of_buildings_sector

7. Proč české stavebnictví trpí nízkou produktivitou práce?

Proč české stavebnictví trpí nízkou produktivitou práce?



Více než 50 % českých respondentů uvádí, že největším faktorem, který omezuje produktivitu v jejich firmách, je nadměrné množství úkolů, které se provádějí jeden za druhým. To spolu s nedostatečným řízením úkolů a nedostatkem jasně definovaných procesů, které uvádí 36 % respondentů, vytváří obraz neefektivní organizace práce ve stavebních projektech.

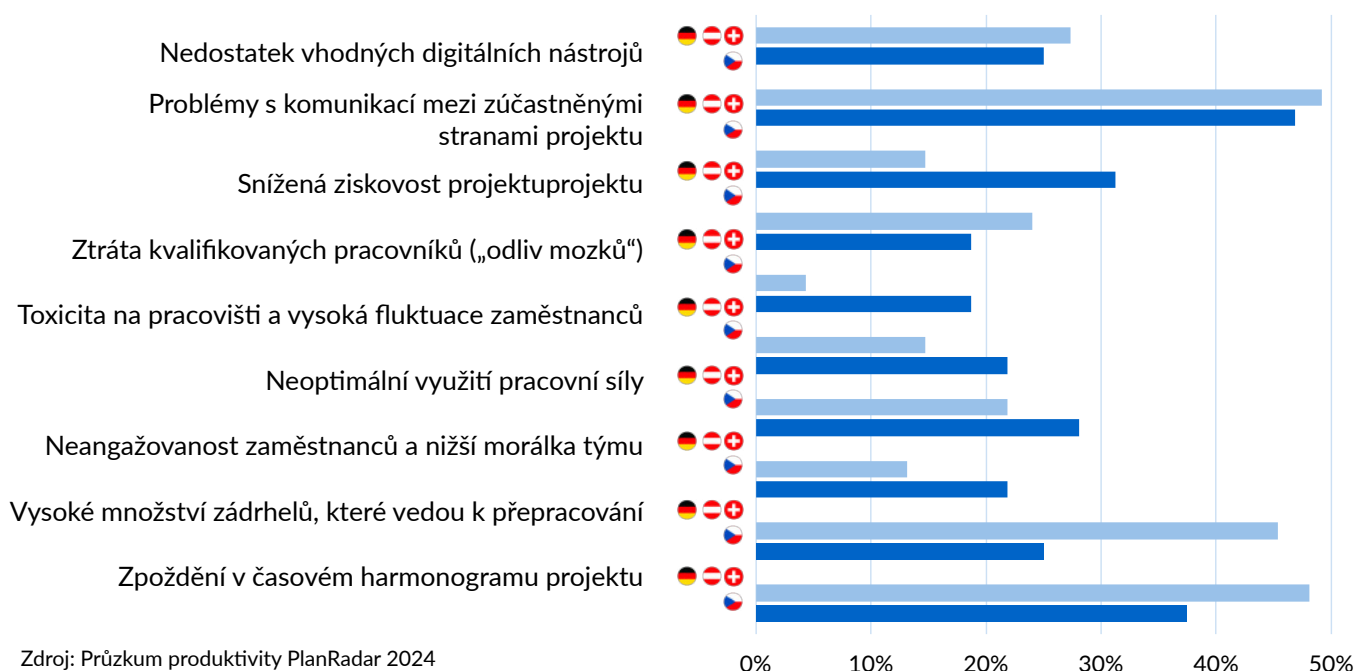
Bez znalostí a dovedností v oblasti řízení úkolů nemusí být pro zaměstnance úplně jednoduché zorganizovat si práci. Platí to zejména u složitých stavebních projektů, kde je třeba dělat vše najednou a kde každá chyba může znamenat zpoždění.

Slabé manažerské dovednosti vedou k celé kaskádě problémů. Zaměstnanec může být přetížen, nedokáže si efektivně stanovit priority a ocitá se v kruhu reaktivní, nikoli proaktivní práce. To má vliv nejen na jeho produktivitu, ale také to zvyšuje pravděpodobnost chyb a přehlédnutí nedostatků. S rostoucím stresem se snižuje kvalita práce, což narušuje postup prací a ovlivňuje celkový časový harmonogram a rozpočet projektu. Výsledkem může být nespokojenost zaměstnance s prací, což se opět projeví jako smyčka negativní zpětné vazby a situaci ještě zhorší.

Tomu lze předejít řešením příčiny problému, která často pramení z nedostatku informací a nástrojů potřebných k tomu, aby zaměstnanec mohl plnit své úkoly. V situacích, kdy zaměstnanec nemá snadný přístup ke komplexním údajům o úkolu – jeho stavu, místě realizace, předchozím provedeným krokům nebo seznamu zúčastněných osob – musí strávit značný čas zjišťováním informací potřebných k rozhodnutí o dalších úkonech. Pokud každá práce na jeho seznamu úkolů vyžaduje doslova detektivní činnost, několik telefonátů nebo procházení historie e-mailů, jeho produktivita prudce klesá. Namísto řešení problémů a postupu v projektu zaměstnanec zabředne do zjišťování toho, co má vlastně vůbec řešit. Tato neefektivita, kterou ještě zhoršují špatné dovednosti v oblasti řízení úkolů, zvyšuje stres a zpoždění, což v konečném důsledku brzdí postup prací v projektu.

Vedení společnosti by mělo vynaložit veškeré úsilí, aby svými rozhodnutími zaměstnancům umožnilo pracovat produktivně. Pokud není možné snížit počet úkolů, měli by být zaměstnanci vybaveni nástroji a pracovními metodami, které jim usnadní organizaci úkolů tak, aby měli všechny informace vždy po ruce.

Co negativně ovlivňuje úroveň produktivity?



Hlavním problémem, který negativně ovlivňuje úroveň produktivity, je neoptimální komunikace mezi zúčastněnými stranami projektu, jak uvedlo 46 % českých respondentů.

Při stavebních projektech je vše propojeno a čas hraje zásadní roli. Pokud se přijde na nějaký problém, je třeba ho okamžitě odstranit, než budou provedeny další práce, které by jeho nápravu učinily časově i finančně mnohem náročnější. Z tohoto důvodu je jasná a rychlá komunikace mezi všemi zúčastněnými stranami nesmírně důležitá. Jak si však ukážeme v další části této zprávy, čeští specialisté se stále ve velké míře spoléhají na oblíbené komunikační kanály, jakými jsou WhatsApp, e-mail a telefonáty.

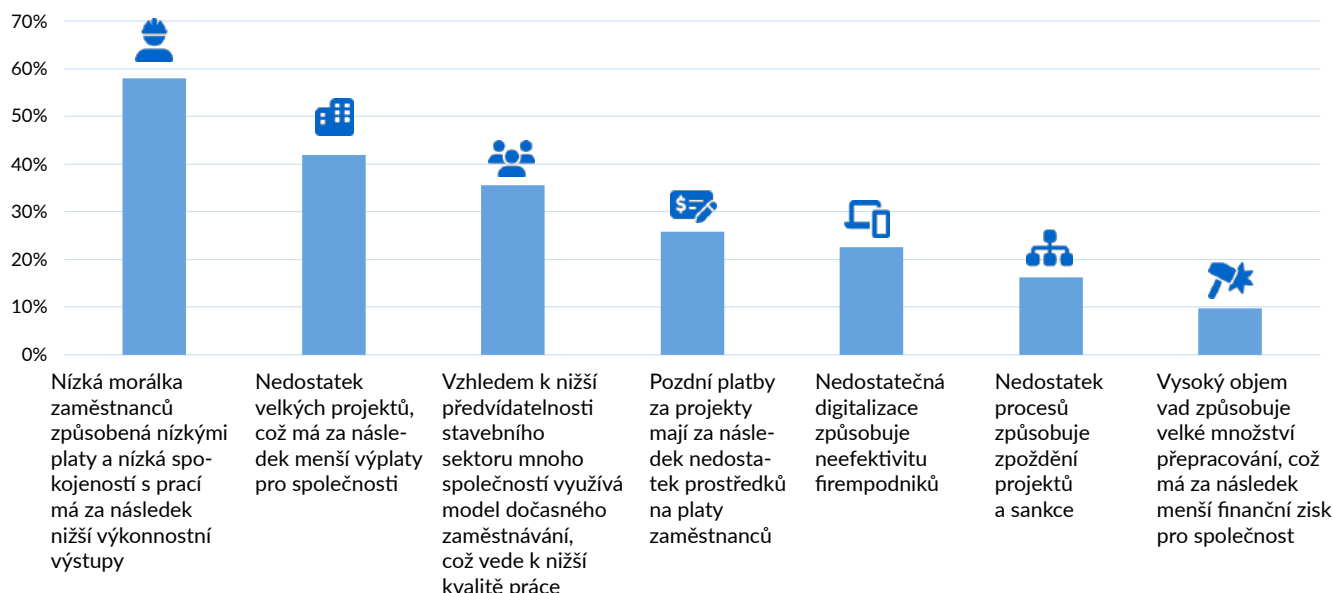
To vede ke zpoždění při výměně informací od jednoho týmu k druhému, zpomaluje rozhodovací proces a často způsobuje chyby z opomenutí. Navíc to souvisí s problémem, na který jsme upozornili dříve – zaměstnanci musí dlouze zjišťovat, co přesně bylo u konkrétního úkolu provedeno, což jim snižuje produktivitu a akceschopnost.

Neefektivní komunikace způsobuje zpoždění (což je další negativní faktor, na který poukázalo 37 % českých respondentů) a zpoždění znamená dodatečné náklady, tedy nižší výnosy, než se očekávalo. Firma, kterou často trápí nižší výnosy, nebude schopna vyplácet svým pracovníkům atraktivní mzdu ani si udržet ty kvalifikované, což narušuje celkové postavení stavebního sektoru v zemi z globálního hlediska.



8. Otázka českých mezd

Proč jsou podle vás platy ve vaší zemi nižší než v bohatých evropských zemích?



Zdroj: Průzkum produktivity PlanRadar 2024

Překvapivě nejvíce respondentů ze všech zkoumaných zemí uvedlo, že důvodem nižších mezd v jejich zemi ve srovnání s bohatými evropskými zeměmi je morálka zaměstnanců. Jedná se o klasický příklad začarovaného kruhu. Nízké mzdy, vnímané jako nedostatečné ocenění úsilí, které zaměstnanec do své práce vkládá, vedou ke snížení zájmu a spokojenosti s prací. Nízká spokojenost odrazuje pracovníky od většího nasazení, od snahy zlepšovat postupy řízení úkolů a snižuje jejich kreativitu při řešení problémů. V důsledku toho trpí efektivita práce, což vede k tomu, že za stejnou dobu je vykonáno méně práce.

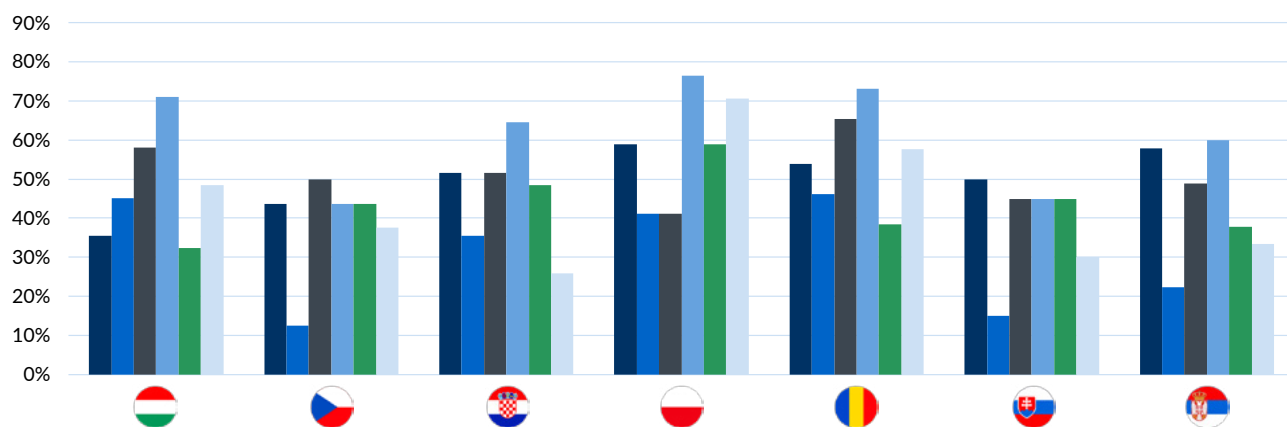
Nemůžeme však jednoduše tvrdit, že k vyřešení problému produktivity stačí, aby se zaměstnanci více zapojili do práce. Je odpovědností manažerů poskytnout zaměstnancům metody a nástroje, které jim umožní efektivně vykonávat svou práci. Mezi ně patří digitální nástroje, které urychlují plnění úkolů, automatizace, která za ně vyřídí monotónní opakující se úkoly, nebo efektivní organizace práce. Teprve poté, co podnik vyčerpá možnosti zlepšení pracovních podmínek, můžeme hodnotit výkonnost jednotlivých zaměstnanců

Dalším aspektem tohoto začarovaného kruhu je otázka samotných mezd. Významná část českých respondentů, tedy 41 %, poukázala na to, že nedostatek velkých projektů má za následek menší výnosy pro firmy. Není překvapivé, že projekty menší velikosti přinášejí menší zisky. **Společnost, která si není schopna zajistit velké projekty, musí investovat čas a peníze do mnoha menších projektů, což má negativní dopad na zaměstnance, kteří jsou nuceni pracovat na více projektech zároveň, často bez kompletního týmu. To navíc snižuje pravděpodobnost získání velkých projektů.** Pokud jsou totiž všechny týmy zapojeny do malých projektů, bývá náročnější oslovit potenciální klienty a nabídnout jim kompletní tým, který bude k dispozici v požadovaném termínu.

A konečně 35 % respondentů uvedlo, že vzhledem k nižší předvídatelnosti stavebního sektoru mnoho společností využívá model dočasného zaměstnávání, což vede k nižší kvalitě práce. Zhoršují se tím problémy s morálkou zaměstnanců, navíc dočasný pracovník, jak už vyplývá z jeho titulu, nezůstane ve firmě dostatečně dlouho na to, aby si zasloužil školení nebo zvyšování kvalifikace. V důsledku toho trpí jejich produktivita.

Co si myslíte, že by se mohlo udělat v odvětvímohlo udělat stavebnictví a nemovitostí pro zlepšení platů ve vaší zemi?

- Zavedení jasných procesů pro zvýšení produktivity
- Větší důraz na efektivitu s cílem snížit platby za přesčasy
- Seznámit zaměstnance s novými technologiemi, aby se zvýšila produktivita
- Zvýšit kvalifikaci zaměstnanců v oblasti osvědčených postupů řízení projektů a stavebnictví
- Zlepšit dokumentační procesy, abyste se snáze vyhnuli reklamacím a přepracování, jakož i právním potížím
- Zavést časté hodnocení výkonnosti



Zdroj: Průzkum produktivity PlanRadar 2024

Většina respondentů ve všech zemích se shoduje na tom, že zvyšování kvalifikace zaměstnanců v oblasti osvědčených postupů při řízení projektů a staveb by přineslo významné výhody z hlediska mezd. Lze k tomu přistupovat dvojím způsobem. **Jednak může být přínosné uspořádat školení, která by zaměstnancům ukázala lepší způsob řešení problémů a řízení jejich pracovní náplně.** Školení je sice z krátkodobého hlediska účinné, ale nepředstavuje vysoce škálovatelné řešení.

Na druhou stranu řešením, které je týmu trvale k dispozici, je poskytnutí nástrojů pro usnadnění řízení úkolů. To odpovídá tomu, co většina českých odborníků vyzdvihovala jako prostředek pro řešení problému nízkých mezd v jejich zemi – tedy seznámení zaměstnanců s novými technologiemi za účelem zvýšení produktivity. Tyto nové technologie, jako jsou digitální komunikační platformy, software pro dokumentaci a reportování nebo nástroje jako BIM, výrazně zvyšují produktivitu tím, že zefektivňují úkoly, které se dříve prováděly pomocí časově náročných metod založených na telefonních hovorech, e-mailech nebo papírové dokumentaci. **Namísto statických papírových výkresů jsou všechny výkresy automaticky aktualizovány napříč zařízeními v reálném čase. Komunikace je centralizovaná a změny jsou okamžitě viditelné pro všechny zúčastněné strany, aniž by bylo nutné přímé osobní oznámení.**

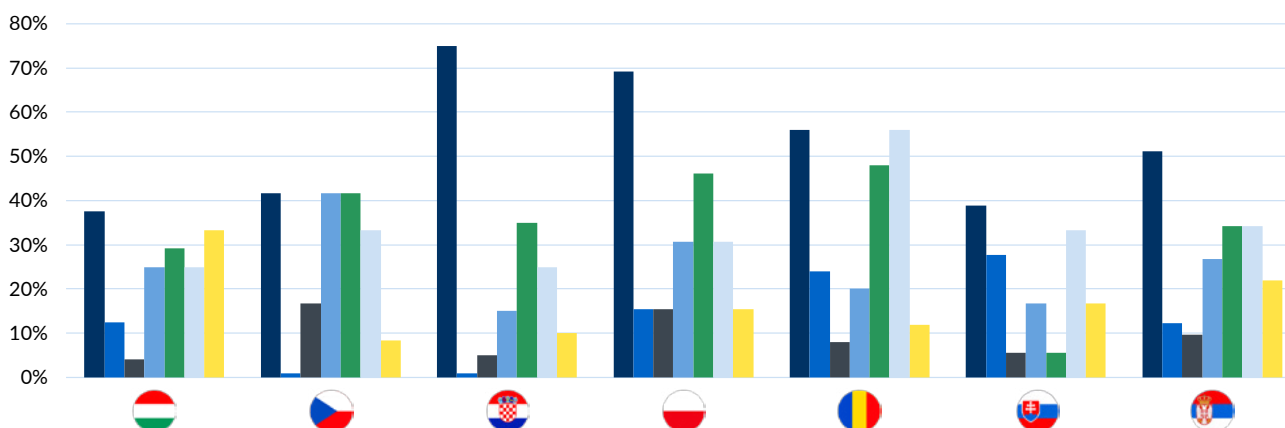
Stejně důležité jako zvyšování kvalifikace zaměstnanců je pro Čechy i zavádění jasných procesů a zlepšování dokumentace. Díky tomu lze nejen předcházet přepracovávání, ale také právním komplikacím či reklamacím. To naznačuje, že české stavebnictví si uvědomuje klíčovou roli procesů na pracovišti z hlediska zvyšování produktivity. Vyjasnění procesů se může zdát při velkém pracovním vytížení náročné, zvláště pokud se firma spoléhá na tradiční metody, avšak rychlý rozvoj technologií v jiných odvětvích potvrzuje potřebu stavebního sektoru využívat nejnovější možnosti ke zvýšení kvality a rychlosti.

Pokud však čeští odborníci v tomto odvětví dobře vědí, co je třeba udělat pro nápravu situace, proč to dosud nebylo realizováno?



Pokud nedokumentujete, co se na staveništi stalo, proč tomu tak je?

- Není čas dokumentovat kvůli velkému pracovnímu vytížení
- Není třeba dokumentovat, protože všechny změny jsou sdělovány ústně
- Není třeba dokumentovat, protože protokoly budou sepsány po dokončení stavby
- Nedostatek vhodných nástrojů pro dokumentaci stavebního projektu
- Nedostatek jasně definovaných pracovních postupů
- V mé společnosti to není prioritou
- Nedostatečná komunikace mezi zúčastněnými stranami projektu



Zdroj: Průzkum produktivity PlanRadar 2024

Zajímavé je, že všichni středo- a východoevropští respondenti uvedli, že nemohou dokumentovat dění na staveništi kvůli velkému pracovnímu vytížení. V Česku je tento faktor stejně důležitý jako faktory „nedostatek vhodných nástrojů pro dokumentaci stavebních projektů“ a „absence jasně definovaných procesů“.

Velkou pracovní zátěž ve stavebnictví lze výrazně snížit zavedením dobře organizovaných postupů pro dokumentaci, což je důležité zejména pro menší a střední podniky, protože velké společnosti mají často celá oddělení, která se touto problematikou zabývají, a jsou lépe vybavena pro navrhování a zavádění nových protokolů.

Menší společnosti mají častěji tendenci „dělat věci tak, jak se dělaly vždycky“, a staví se více proti změnám kvůli nedostatku pracovních sil a času na zavádění změn, což je činí zranitelnějšími mezi konkurencí. Malé a středně velké společnosti se však mohou rychleji přizpůsobit požadavkům trhu, protože vzhledem k jejich menší velikosti je třeba učinit méně kroků k optimalizaci jejich provozu, což jim dává konkurenční výhodu oproti velkým společnostem.

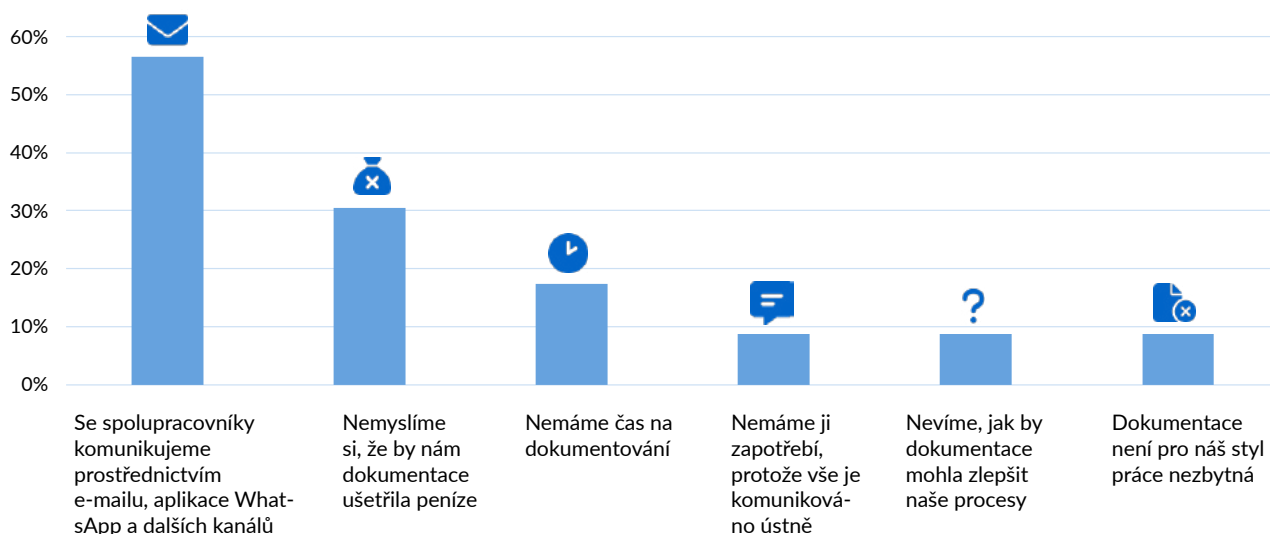
Cílem je najít optimální procesy, které se stanou zlatým standardem práce, a tyto procesy neustále zlepšovat. Četné výhody se nakonec projeví i ve zvýšení produktivity.

Ve stavebnictví je to zjevné v oblasti dokumentace. **Ačkoli samotná dokumentace zpočátku zabere více času než ústní komunikace, která ve středo – a východoevropských zemích převládá, bylo opakovaně prokázáno, že písemná dokumentace z dlouhodobého hlediska výrazně zvyšuje produktivitu.**

Správná dokumentace vychází z efektivních procesů řízení práce. Ukazuje cestu, kterou se musí české firmy vydat: zaprvé definovat opakovatelné procesy, zadruhé sladit dokumentaci s těmito procesy, a nakonec zavést nástroje pro jejich urychlení nebo automatizaci. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci se obvykle na věc dívají z užší perspektivy než majitelé firmy, nemohou tyto změny sami iniciovat, a proto musí nové iniciativy vždy vycházet od vedení.



Proč si myslíte, že dokumentace nemusí být ve vaší společnosti prioritou?



Zdroj: Průzkum produktivity PlanRadar 2024

Jak zdůraznilo více než 56 % respondentů z České republiky, zaměstnanci se uchylují k neefektivnímu způsobu komunikace se zúčastněnými stranami projektu a místo řádné dokumentace se spoléhají na WhatsApp a e-mail. Tyto nástroje sice usnadňují rychlou výměnu informací na každodenní bázi a mohou být pohodlné v rušných obdobích, ale chybí jim schopnost poskytovat časově označenou dokumentaci o práci, která by byla odolná proti manipulaci. Taková dokumentace je nezbytná pro přesné sledování dokončených úkolů, identifikaci odpovědných osob a zachování transparentnosti mezi všemi zúčastněnými stranami projektu co se týče každodenní činnosti na staveništi.

Bez zavedených dokumentačních protokolů dochází ke ztrátě cenných informací, což vede k nutnosti rozsáhlého následného dotazování a času stráveného vyhledáváním v e-mailech, excelových tabulkách, souborech PDF a hlasových zprávách. **Tato běžná praxe ve stavebnictví zabere značnou část pracovní doby, což vede ke snížení produktivity a zvýšení pravděpodobnosti chyb.**

Ačkoli se může zdát, že zavedení správných dokumentačních procesů bude spojeno s dodatečnými náklady, ať už z hlediska času zaměstnanců nebo pořízení potřebného softwaru, mělo by se na ně pohlížet spíše jako na investici než jako na výdaj. Jak ukázala sektorová diagnostika v České republice, efektivní dokumentace má potenciál řešit zásadní problémy s produktivitou a v konečném důsledku přináší dlouhodobé výhody.



9. Závěr

Digitální nástroje jsou v Evropské unii již dlouho označovány za hlavní způsob, jak zvýšit produktivitu ve stavebnictví, protože dokážou zefektivnit stavební proces.

Software však může být užitečný pouze tehdy, pokud již existují jasně stanovené pracovní procesy, které jsou zralé na to, aby se zrychlily, zjednodušily a aby se usnadnilo jejich řízení.

V zemích, které si osvojily efektivní způsob práce, se však v první řadě zaměřují na optimalizaci procesů a až poté na digitalizaci.

Zavedené procesy lze totiž snadno digitalizovat, což vede k mnohem menšímu počtu chyb a lidských omylů.

Pokud neexistují žádné procesy, nemá smysl zavádět digitální nástroje, protože do firmy vnesou jen další nesrovnalosti. Pokud něco neexistuje, nelze to digitalizovat.

Proto by ve střední a východní Evropě mělo být prioritou vymyslet fungující procesy, zavést je, zajistit, aby je celý tým nebo firma dodržovala, a teprve potom hledat digitální nástroje, které by mohly činnost firmy ještě více zefektivnit.

Je důležité poznamenat, že navrhování procesů a jejich digitalizace může probíhat souběžně, což umožní společnostem rychle dohnat ty, které již dávno procesy vyvinuly a zavedly produktivní způsob práce.

Digitalizace je rychlý proces, který vyžaduje jen malé nebo žádné investice, ale může zajistit neuvěřitelnou návratnost investic, zejména pokud vychází ze zavedených pracovních procesů.

Je to prostředek k dosažení efektivnějšího cíle. Tým společnosti PlanRadar vždy rád pomůže našim klientům jak s vymýšlením efektivnějších procesů, tak s jejich digitalizací. Neváhejte se na nás kdykoli obrátit.



O společnosti PlanRadar

PlanRadar je digitální platforma pro dokumentaci, správu úkolů a komunikaci ve stavebnictví, facility managementu a realitních projektech. Platforma umožňuje týmům zvýšit kvalitu, snížit náklady a rychleji realizovat práci. Díky zlepšení spolupráce a přístupu k datům v reálném čase přináší snadno použitelná platforma PlanRadar přidanou hodnotu všem osobám zapojeným do životního cyklu budovy a nabízí flexibilní možnosti pro všechny velikosti společností a procesy. V současné době PlanRadar slouží více než 150 000 uživatelům ve více než 75 zemích.



150k+
uživatelé



75+
země

30denní zkušební verze zdarma

Rezervujte si ukázkou