

Tisková zpráva

## Work – life balance, nástroj firem na spokojené zaměstnance?

**Společnosti si stále více uvědomují, jak významný podíl na jejich úspěchu a vysoké produktivitě hraje spokojenost a zdraví zaměstnanců. Z letošního průzkumu pro server [universum.com](http://universum.com) provedeného mezi patnácti tisíci českých vysokoškolských absolventů vyplynulo, že work – life balance je nezbytnou součástí jejich budoucího pracovního procesu.**

Termín work – life balance lze do češtiny volně převést jako „soulad mezi osobním a pracovním životem“. Jde ovšem o celosvětový trend, který zohledňuje stále více vstřícných společností. Pokud firma dokáže naplnit nejen základní potřeby zaměstnance, ale zajímá se i o další faktory jeho pracovního a soukromého života, stává se zaměstnanec jeho cenným kapitálem. Work – life balance vychází z předpokladu, že většina stresu, úzkosti a nespokojenosti pracujících lidí nevychází z jejich neschopnosti svůj život nebo zaměstnání zvládnout, ale z nedostatečně promyšlené organizace činností a neodhadnutí skutečné důležitosti jednotlivých věcí a aktivit. <sup>1</sup>

Způsob aplikace nemá žádná pravidla, jedná se spíše o individuální nastavení procesů dané společnosti. Lze ale definovat nejužívanější prvky. Jedná se především o flexibilní pracovní dobu, práci na částečný úvazek, teleworking, home office, přístup k interní webové stránce s balance tipy, využití flexibilního pracovního místa, sdílené úvazky, dětské jesle či školy pro zaměstnance, nebo genderová rovnost. Stále větší oblibu získávají i takzvané sick day – volné dny na překlenutí krátké nemoci bez ztráty mzdy. Někteří proplácejí i vitaminové přípravky nebo masáže.

Na českém trhu úspěšně využívá tyto metody například firma Conectart, která provozuje několik kontaktních center po celé ČR a zabývá se Business Process Outsourcingem (BPO). *„Osvědčilo se nám poskytnout zaměstnancům možnost pracovat z domova. Ocení ji především znevýhodnění kandidáti, ať už jde o zdravotní stav, rodinnou situaci nebo špatnou pracovní dostupnost. Klademe důraz na spokojenost zaměstnanců, proto se snažíme o nadprůměrné finanční ohodnocení všech bez rozdílu. Snažíme se stávající zaměstnance hýčkat, chceme, aby produktivní a šikovní lidé zůstávali, což nejde i bez jejich neustálého a soustavného rozvoje,“* říká Petr Studnička, generální ředitel společnosti Conectart.

Z výsledků studie 20 švýcarských zaměstnavatelů vyplývá, že návratnost investic do opatření na sladění pracovního a osobního života je v průměru 8 % za daný rok.<sup>2</sup> Průzkum společnosti Regus zase prokázal, že 67 % českých firem se díky flexibilnějším pracovním postupům zvýšila produktivita zaměstnanců. V 63 % firem panuje názor, že přímým důsledkem flexibilnějších forem práce je vyšší obrát.<sup>3</sup> Dle průzkumu portálu universum.com, do nějž se v České republice zapojilo 14 280 absolventů vysokých škol, work – life balance v budoucím zaměstnání považuje většina absolventů za zcela klíčový kariérní cíl. V popředí jsou aspekty jako flexibilita pracovních podmínek, čas na osobní zájmy nebo příjemné a přátelské prostředí.

*„Do zavedení benefitu Home Office jsme investovali mnoho času a financí, cílem bylo podmínky pro čerpání benefitu co nejvíce zjednodušit nám i našim zaměstnancům. Což se především díky novým technologiím jako např. WebRTC podařilo,“* dodává Petr Studnička. Pro 66 % českých absolventů je u budoucího zaměstnavatele důležité vstřícné a pohodové pracovní prostředí.<sup>3</sup> Příkladem dopadů metody work-life-balance jsou data zveřejněné britským Telecomem z roku 2003. Studie ukazuje, že po zavedení metody došlo ke snížení absencí na 3,1 %, přičemž v daném období byl ve Velké Británii průměr 8,5 %. U 7000 zaměstnanců, kteří tehdy pracovali formou home office, se jejich produktivita zvýšila o 31 %.<sup>5</sup> Dalších 6000 zaměstnanců bylo součástí tzv. „sebemotivačních týmů“, ve kterých se namísto počtu odpracovaných hodin kladl důraz na dosažené výsledky. Tento přístup přinesl celkově více angažovanosti a produktivity práce v menším počtu odpracovaných hodin.

- 1) <https://www.altaxo.cz/provoz-firmy/personalistika/rizeni-lidskych-zdroju/co-znamenava-work-life-balance-ve-firem-nim-slovniku>
- 2) Cost-Benefit Review of Work-Life Balance Practices, CAALL 2009, by University of Guelph, York University, str. 63
- 3) Zpravodaj rovných příležitostí 07/2012, Flexibilní formy práce: produktivita, ziskovost, [www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2350878](http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2350878)
- 4) <https://www.universumczech.com/cesti-millennials-chteji-work-life-balance/tips-and-tricks/47>
- 5) Alexandra Jones, „About time for change“, The Work Foundation with Employers for Work-life Balance, 2003. str. 21

#### **Kontakt pro média:**

Barbora Tillová  
Manažer komunikace Conectart s.r.o.  
(+420) 728 185 630  
[barbora.tilova@conectart.cz](mailto:barbora.tilova@conectart.cz)

Conectart již více než 10 let poskytuje komplexní služby kontaktního centra českým a slovenským zákazníkům. Ve svém portfoliu má řadu významných společností, například Českou pojišťovnu, MND, AmRest nebo SAZKAmobil. Conectart vznikl spojením společností Informační linky a Direct Communication. Nově se také spojil s dalším kontaktním centrem Quality Brands. Sloučením kontaktních center těchto společností vznikl jeden z největších operátorů v oblasti „Business Process Outsourcing“ (BPO) v České republice, kde v současné době pracuje téměř 600 zaměstnanců. Společnost Conectart s.r.o. je členem investiční skupiny KKCG.