



avie

My Health. More Life.





SKUTEČNÍ LÍDŘI O TÝMY PEČUJÍ

VÁCLAV DUŠEK

COUNTRY MANAGER CZ/SK

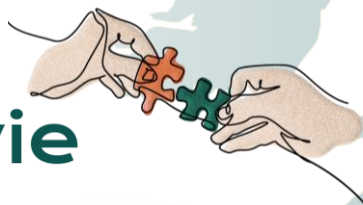
ASSESSMENT SYSTEMS / MAVIE

JSME SILNÝM PARTNEREM V CEE REGIONU

avie



avie



+30

Let zkušeností

8

Zemí v regionu střední a
východní Evropy

37

Poboček

+160

Zaměstnanců

+19

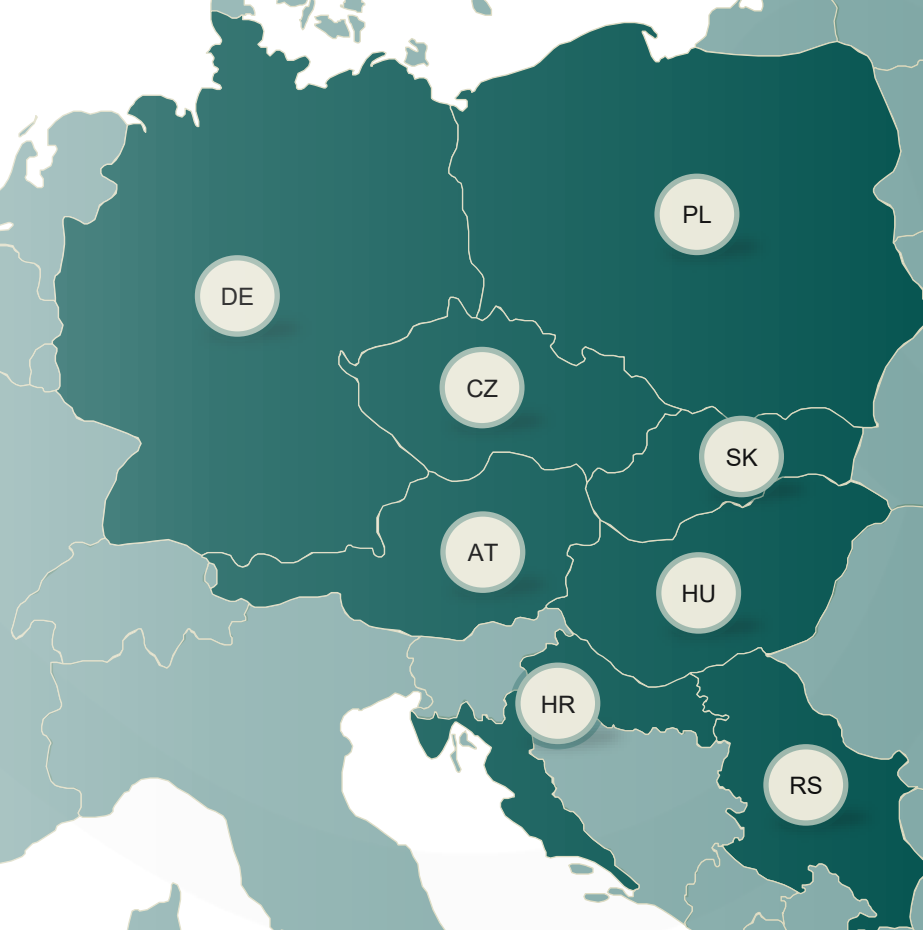
Jazyků

+900

Zákazníků

97%

Loajalita zákazníků



KAŽDODENNÍ ŽIVOT VEDOUČÍCH PRACOVNÍKŮ A ZAMĚSTNANCŮ

„Ve společnosti se chystá vlna škrtů a já nevím, jak s tím seznámit svůj tým.“

„Nevím, jak se vypořádat se zaměstnancem, který vypadá, že je vyhořelý.“

„Ve své nové roli manažera se neustále bojím, že udělám špatné rozhodnutí.“

„Potřebuji podporu, protože můj syn měl velmi vážnou dopravní nehodu a já se s tím těžko vyrovnávám“.

„Potřebuji nějaké nástroje, jak se vypořádat s kolegou, který mi velmi ztěžuje práci“.

„Moje žena byla na začátku roku diagnostikována s rakovinou.“



Stres na pracovišti **roste**. Produktivita a angažovanost zaměstnanců **klesá**

+44%



Pracovní neschopnost (od roku 2006) z důvodu **nízké spokojenosti v práci** a nedostatečné **podpory ze strany organizace**

(Mavie Stress Study 2025)

1/3 

Pracovních neschopností v Evropě je způsobena **problémy duševního zdraví**, jako je stres, úzkost a vyhoření.

(Euronews, 2025)

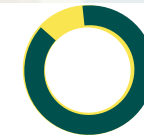
Pouze **1 z 8**



zaměstnanců je do své práce silně zaangažován. V kombinaci se stresem to vede ke **ztrátě pracovní výkonnosti**.

(Gallup State of Global Workplace, 2025 update)

85%



... managementu **postrádá schopnosti**, jak zapojit a motivovat své zaměstnance

DDI's Europe Leadership Report 2025



Stres na pracovišti **roste**. Produktivita a angažovanost zaměstnanců **klesá**

+70% 

... **zaměstnanců** se pravidelně cítí **ve stresu**.
40 % dokonce uvádí, že se jejich **úroveň stresu** v posledních letech **zhoršila**.

(PMC European Analysis, 2025)

37,2 dní



... průměrná **délka pracovní neschopnosti** z důvodu duševního onemocnění. Je to **hlavní příčina dlouhodobé pracovní neschopnosti**.

(MedMedia 2024)

24%



... pracujících uvádí, že **se jejich duševní zdraví** v posledních 12 měsících **zhoršilo**.

(Global Workforce of the Future 2022)



The background of the slide is a photograph of a man and a woman in a professional office setting. The man, on the left, has a beard and glasses, wearing a green button-down shirt with his arms crossed. The woman, on the right, has long dark hair and glasses, wearing a white turtleneck under a light-colored blazer and holding a laptop. They are both smiling at the camera. Large, light blue decorative arcs are positioned behind them. A semi-transparent beige banner is centered across the image, containing the title text.

„Leading with Humility“

Humility – ???

Pohled akademické
obce

Ochota + odvaha přemýšlet sám o sobě.

Ocenění přínosu ostatních a jejich silných stránek.

Otevřenost novým nápadům a zpětné vazbě.

Pohled osobnostní
diagnostiky



Projev skromnosti a pokory

Uznávání svých nedostatků

Vyhledávání zpětné vazby

Humility in Leadership

„mýty“

„Pokora poškozuje
image vůdce“

„Pokorní vůdci nejsou
sebevědomí“

„Pokorní vůdci nejsou
efektivní“

„Pokorní vůdci poškozují
pověst týmu“



Vliv lídrů na tým



Lídrů bez „pokory“ mohou:

- Přisvojovat si zásluhy
- Snižovat důvěru
- Oslabovat soudržnost a spolupráci týmu
- Bránit nebo snižovat výkon týmu

Snižovat psychologickou bezpečnost týmu



„Skromní“ lídři mohou:

- Sdílet zásluhy s týmem, když jsou oceněni
- Posílit důvěru v týmu
- Vážít si názoru každého
- Podporovat rovnocennou účast
- Vytvořit psychologicky bezpečné prostředí v týmu

Skromní lídři posilují a podporují své týmy

Data z globální studie zaměřené na Leadership



Studie zaměřená na efektivitu Leadershipu

**Průzkumu se
zúčastnilo
6 332
zaměstnanců**

Složení podle
pohlaví

56% ŽEN

Věkové rozpětí

18 – 84 let

Vedoucí pozici vs specialisté

64% Mng.

36% Spec.

Počet zemí

90+

Odvětví/Industry

22 +

Jak moc je „HUMILITY“ u lídrů vnímána jako důležitá

48 ● místo

... z 62 zkoumaných kompetencí

- *Ženy vs muži ?*
- *Manažeři vs specialisté?*
- *Rozdíly mezi zeměmi/kulturami?*

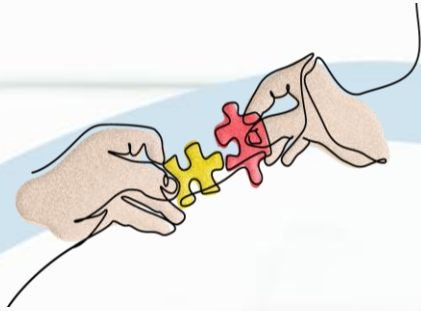
JAK JE VNÍMÁNA „HUMILITY“ V JEDNOTLIVÝCH ZEMÍCH?

7 th	France
16 th	Mexico
18 th	Canada
18 th	Spain
21 st	Japan
23 rd	United States
23 rd	United Kingdom
23 rd	Denmark
26 th	Australia
26 th	Bolivia
26 th	Argentina

31 st	India
33 rd	Czech Republic
34 th	South Africa
36 th	Philippines
38 th	Greece
39 th	Chile
41 st	Kenya
43 rd	Colombia
47 th	Thailand
47 th	Italy
47 th	Germany

48 th	Peru
48 th	Brazil
50 th	Romania
50 th	Hungary
53 rd	Serbia
54 th	Lithuania
57 th	Vietnam
57 th	Lebanon
57 th	Egypt
58 th	Taiwan - Greater China
62 nd	Mainland China - Greater China

HOLISTICKÝ PŘÍSTUP



Organizational Wellbeing

Vybírejte a rozvíjejte silné týmy a efektivní vedoucí pracovníky.

- Mapování pracovního potenciálu (HOGAN)
- Hodnocení kompetncí (360°)
- Přístrojová diagnostika (Schuhfried)
- AC/DC
- Coaching, mentoring
- Soft/hard skills training

Mental Wellbeing

Podporujte duševní zdraví a posilujte odolnost

- EAP
- Krizová intervence
- Moderování konfliktů v týmech
- Prevence vyhoření

Physical Wellbeing

Prevence, udržení a zlepšení fyzického zdraví

- Telco-Medical (uLékaře)
- Kontrola životního stylu
- Fit 15'&MOVE
- Life style coaching
- Dny zdraví
- Preventivní zdravotní prohlídky

BENEFITY

41%

...**snížení** vnímaného stresu na pracovišti.

(Zpráva Workplace Outcome Suite č. 6 – 2024)

28%

...**zvýšení angažovanosti** zaměstnanců.

(Zpráva Workplace Outcome Suite č. 6 – 2024)

50%

Zvýšení výkonu v práci po zavedení programu EAP u **50 % zaměstnanců**.

(Zpráva Workplace Outcome Suite č. 6 – 2024)

55%

...**pokles** průměrného počtu **dnů absence**.

(Zpráva Workplace Outcome Suite č. 6 – 2024)

