

The logo features a stylized white graphic on the left, consisting of two overlapping loops that resemble a heart or a knot. To the right of this graphic is the word "ravie" in a lowercase, sans-serif font. The background is a solid teal color with faint, larger-scale versions of the logo's graphic pattern.

My Health. More Life.

MAVIE ROUND TABLE

PRAHA, 01.10.2026

PŘEDSTAVUJEME ŘEČNÍKY



Ondrej Gandel

Výkonný ředitel



Martin Pospíšil

Výkonný ředitel



Václav Dušek

Country manager pro
Českou republiku



Jana Mészárosová

Senior konzultantka,
psycholožka,
produktová manažerka EAP



MAVIE CHCE NAPLNIT POTŘEBY A PŘÁNÍ LIDÍ V OBLASTI ZDRAVÍ

Co lidé od své zdravotní péče očekávají

Dostupné

- 88% Evropanů považuje **elektronický přístup** ke zdravotním datům za důležitý.¹
- 16% občanů EU nemá pokrytou **potřebu lékařské péče** kvůli čekacím dobám, vzdálenosti nebo ceně.²



Pohodlné a koordinované

- 2/3 chce všechny služby od **jednoho poskytovatele**.³
- 65% uvádí, že **virtuální péče** je pohodlnější než osobní návštěvy.⁴
- 45% chce větší **podporu, aby měl přehled** o svém zdravotním stavu.⁵



Personalizované

- 55% spotřebitelů v EU **preferuje zdravotní služby** na míru⁶
- 73% by sdílelo zdravotní data pro **léčbu na míru**.⁷



Zdraví,
jednoduše.



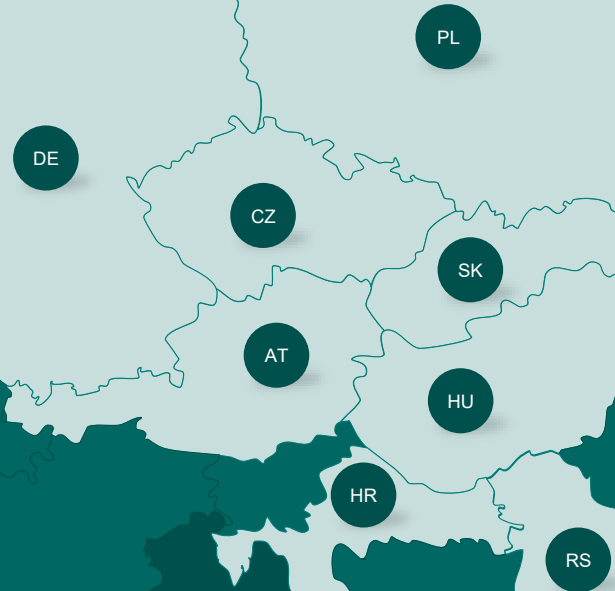


VICE MAVIE: ZDRAVÍ, KTERÉ JE SNADNO DOSTUPNÉ, PERSONALIZOVANÉ, POHODLNÉ A KOORDINOVANÉ

8 Trhů, kde nabízíme služby pod značkou Mavie.



>1,000 Firemních klientů využívá zdravotní služby Mavie pro své zaměstnance, mezi nimi:



MAVIE PODPORUJE FIRMY A JEJICH ZAMĚSTNANCE NEJKOMPLEXNĚJŠÍ **NABÍDKOU ZDRAVOTNÍCH SLUŽEB** NA TRHU

Digitálně i osobně. 20+ let zkušeností. **Vše z jedné ruky.**



Duševní zdraví

+



Preventivní péče

+



**Přístup k
lékařské péči**

+



Rozvoj organizace

např. Employee Assistance
Program

např. programy podpory
zdraví na pracovišti

např. koordinace péče
(concierge)

např. vědecky podložená
diagnostika osobnosti

MAVIE PODPORUJE FIRMY A JEJICH ZAMĚSTNANCE NEJKOMPLEXNĚJŠÍ **NABÍDKOU ZDRAVOTNÍCH SLUŽEB** NA TRHU

Digitálně i osobně. 20+ let zkušeností. **Vše z jedné ruky.**

uLékaře.cz



Assessment Systems

by

avie
Work

NEJKOMPLEXNĚJŠÍ FIREMNÍ NABÍDKA ZDRAVOTNÍCH SLUŽEB NA ČESKÉM TRHU – VŠE Z JEDNÉ RUKY

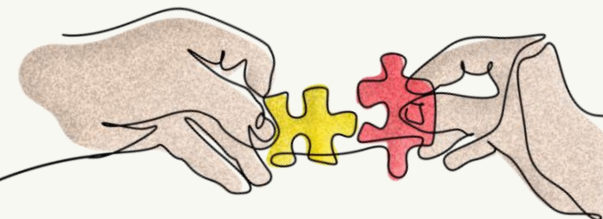
V rámci Mavie spojují uLékaře.cz a Assessment Systems by Mavie Work své síly:

uLékaře.cz

- **Hybridní péče a prevence:** personalizované vedení a preventivní nástroje, propojující zdravotní služby na pracovišti i digitálně.
- **Systém pro řízení zdraví zaměstnanců:** pomáháme firmám systematicky řídit zdraví zaměstnanců pomocí dat, integrovat péči a prevenci do jejich strategie a interních procesů.
- **Měřitelný dopad:** využíváme data k identifikaci potřeb, cílení intervenčních opatření a měření výsledků pro zaměstnance i firmu.

Assessment Systems by Mavie Work

- **Employee Assistance Program (EAP):** důvěrné osobní konzultace zaměřené na duševní zdraví zaměstnanců, linka 24/7
- **Rozvoj organizace a vedoucích pracovníků:** vědecky podložené analýzy osobnosti (HOGAN Assessments) a testy schopností pro výběr zaměstnanců a rozvoj jejich talentu.



MAVIE STRESS STUDY 2026

VÝSLEDKY A EKONOMICKÝ KONTEXT

PROČ STRES?

Jako zdravotní společnost se díváme na to, kde zdraví v každodenním životě vzniká nebo se ztrácí. Stres je v tom klíčovým faktorem:

- Chronický stres může zhoršit duševní zdraví – až k **vyhoření** a **diagnostikovatelným psychickým poruchám**¹
- Stres může také vést k závažným tělesným onemocněním, jako jsou **srdeční choroby** a **muskuloskeletální potíže**^{2 3}
- Stres ovlivňuje **metabolismus**, **imunitní systém** i **mozek** a je rizikovým faktorem pro **ischemickou srdeční chorobu** a **diabetes 2. typu**¹

¹ du Prel, J.-B. et al. (2024), ² EU-OSHA (2022), ³ Niedhammer, I., Sultan-Taïeb, H., Parent-Thirion, A., Chastang, J.-F. (2021)

INDIVIDUÁLNÍ NÁKLADY JSOU JEN POLOVINA PŘÍBĚHU – PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ VEDE K VÝRAZNÝM NÁKLADŮM PRO FIRMY A EKONOMIKY

14,6 mld. Kč

ročně v celé EU

tolik stojí duševní onemocnění EU každý rok. Většinu tvoří samotná nemoc, ale **ztracená produktivita** a **předčasné odchody z pracovního života**.^{1,2}

37,2 dne

ročně bez plné výkonnosti

tak dlouho jsou zaměstnanci v průměru přítomni, aniž by mohli skutečně podávat výkon – více než jeden měsíc. Tento jev se nazývá „**prezentismus**“. Nemocenská a odchody v tom nejsou ani zahrnuti.³

219 mld. Kč

ročně celosvětově

produktivity se celosvětově ztrácí kvůli „**quiet quitting**“: zaměstnanci jsou fyzicky přítomni, ale myšlenkami jinde – často to spouští chování jejich vlastního manažera. odpovídá to asi **9 % globálního HDP** (Gallup).⁴

¹ OECD/EU (2018): Health at a Glance: Europe 2018. ² EU-OSHA / OSHwiki (2025): Mental health at work. ³ MedMedia (2024) ⁴ Gallup: State of the Global Workplace 2026.

PROTO JSME STRES V PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ V ČESKÉ REPUBLICE PROZKOUMALI

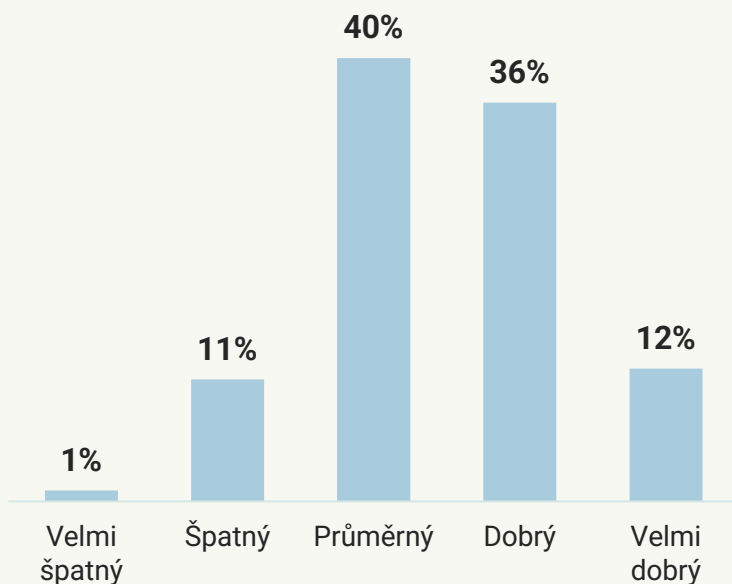
JAK MOC JSOU ČEŠI V PRÁCI VE STRESU?

CO DĚLAJÍ VE STRESU MANAŽEŘI SVÝM TÝMŮM?

JAKÝ DOPAD TO MÁ NA ZDRAVÍ A VÝKONNOST?

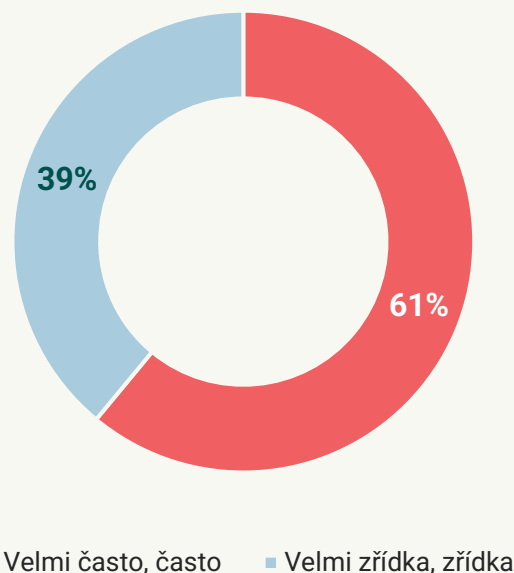
DUŠEVNÍ ZDRAVÍ VYPADÁ CELKOVĚ POZITIVNĚ – ALE VĚTŠINA SE CÍTÍ VE STRESU ČASTO, ŽENY VÍCE NEŽ MUŽI

Hodnocení duševního zdraví



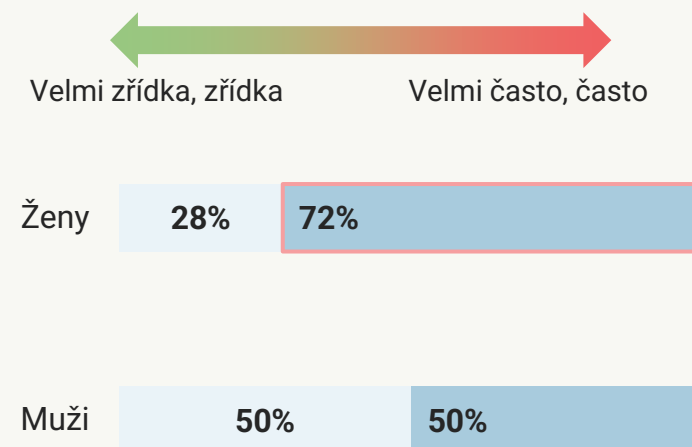
Q10 – Sebehodnocení duševního zdraví: Jak byste ohodnotili svůj současný duševní/psychický stav?

Frekvence stresu



Q11 – Frekvence stresu: Jak často zažíváte stres?

Frekvence stresu podle pohlaví

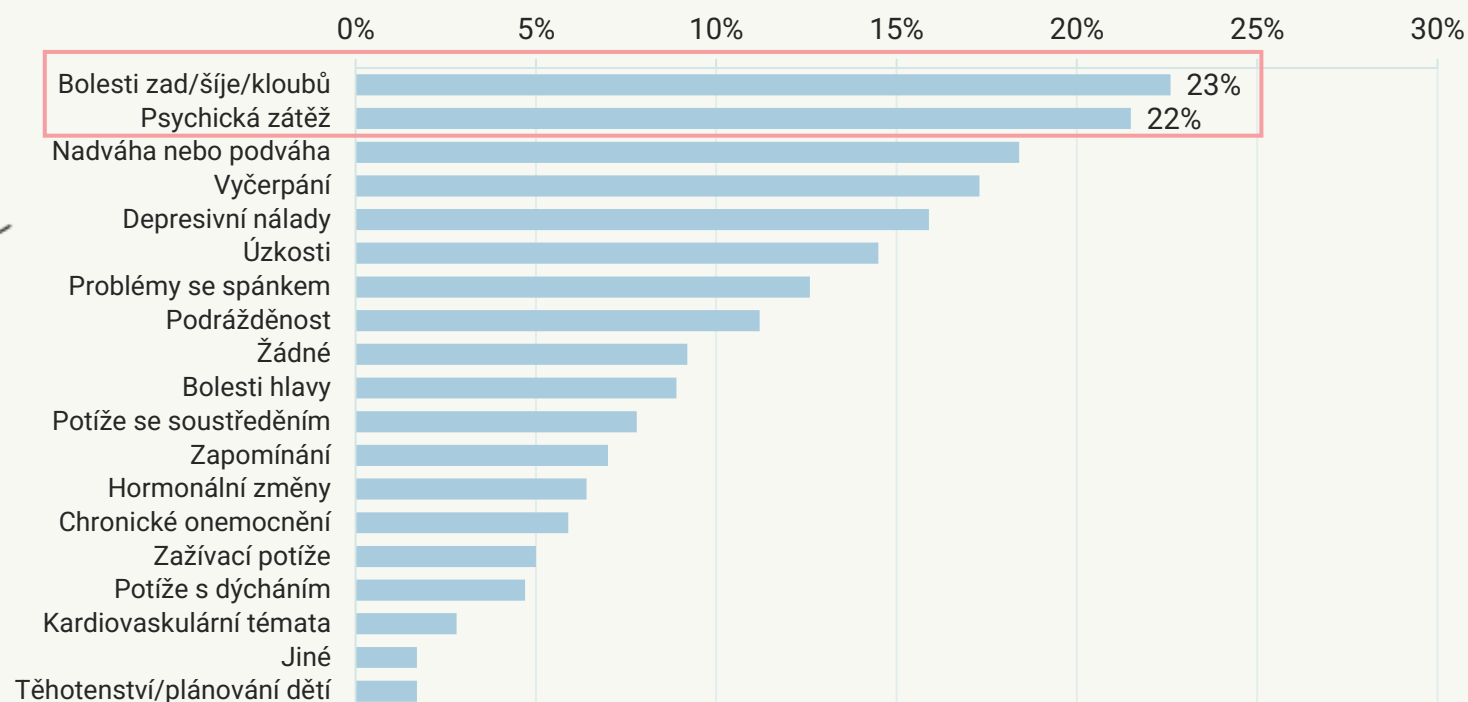
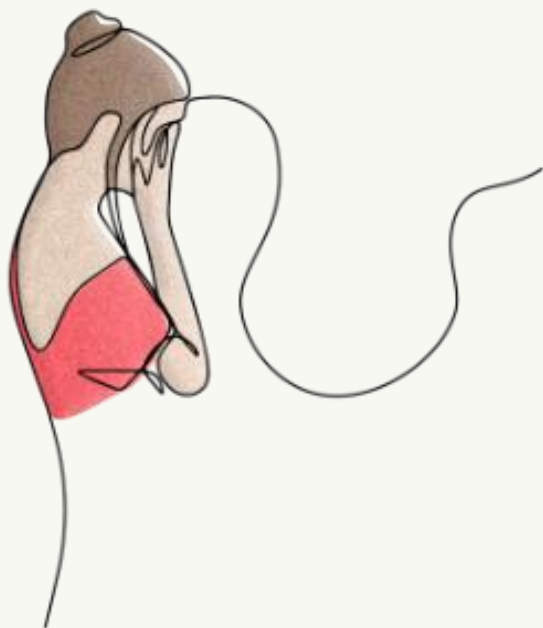


Vrcholy vyčerpání: 1 ze 4 žen v ČR několikrát nebo poměrně často v posledním roce psychicky nemohla dál; u mužů uvádí totéž 23 %

Q11 – Frekvence stresu: Jak často zažíváte stres?

STRES SE PROJEVUJE NA TĚLE I NA DUŠI – VEDE K VYČERPÁNÍ, PROBLÉMŮM SE SPÁNKEM A BOLESTEM

Sebehodnocení: souvislost stresu se zdravotními potížemi

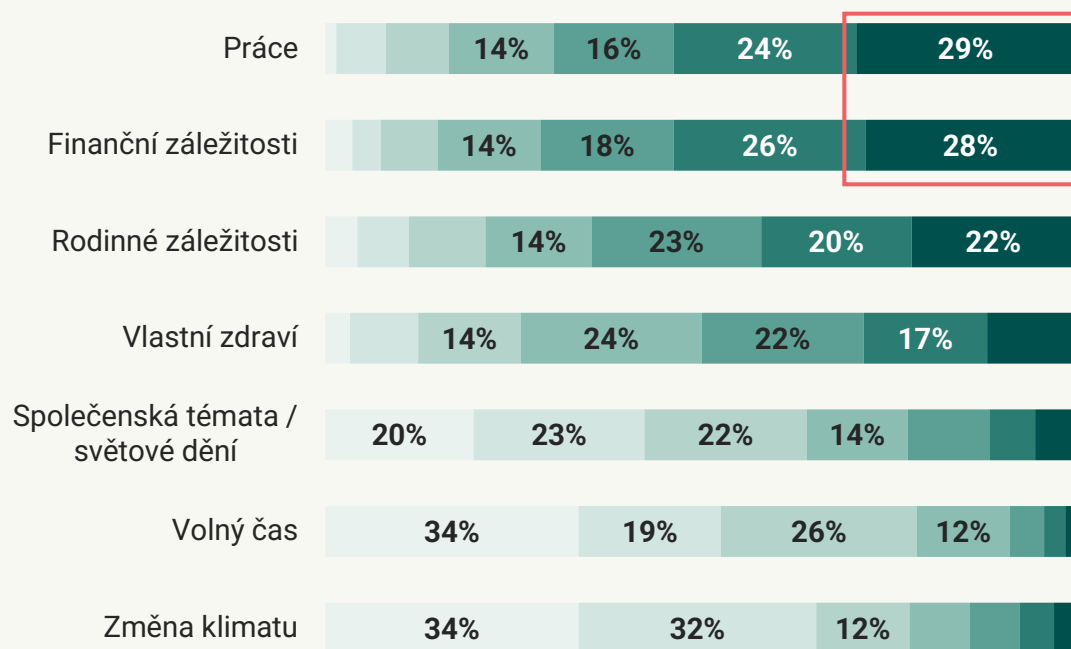


Q9 – Zdravotní témata a souvislost se stresem: Která z těchto témat přisuzujete osobní zátěži nebo stresu?

PRÁCE JE STRESOREM Č. 1, HNED ZA NÍ NÁSLEDUJÍ FINANČNÍ ZÁLEŽITOSTI

Pořadí klíčových oblastí stresu

← Nejméně stresující → Nejvíce stresující



Největší zdroje stresu v práci

1

Tlak na výkon a termíny

2

Příliš velká odpovědnost / pocit zahlcení

3

Konflikty s nadřízenými, kolegy nebo zaměstnanci

4

Nejasná / protichůdná očekávání od nadřízených

5

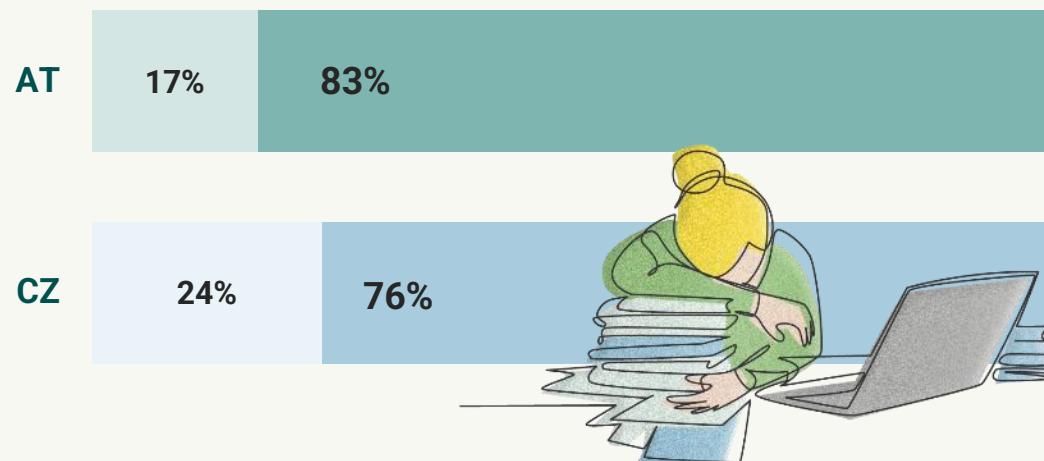
Kolegové / týmy ve stresu na pracovišti

Q15 – Pořadí obecných stresových faktorů: Obecně řečeno: co vás stresuje nejvíce? Prosím seřadte níže uvedené možnosti. | 1 = nejvíce stresující; 7 = nejméně stresující
Q20 – Pořadí stresových faktorů v pracovním životě: Níže najdete tři různé stresové situace týkající se vašeho pracovního života. Vyberte prosím tu, která je pro vás více stresující.

CO VYPADÁ JAKO VÝDRŽ JE **VAROVNÝ SIGNÁL:** VĚTŠINA LIDÍ CHODÍ DO PRÁCE **I PŘES VYČERPÁNÍ**

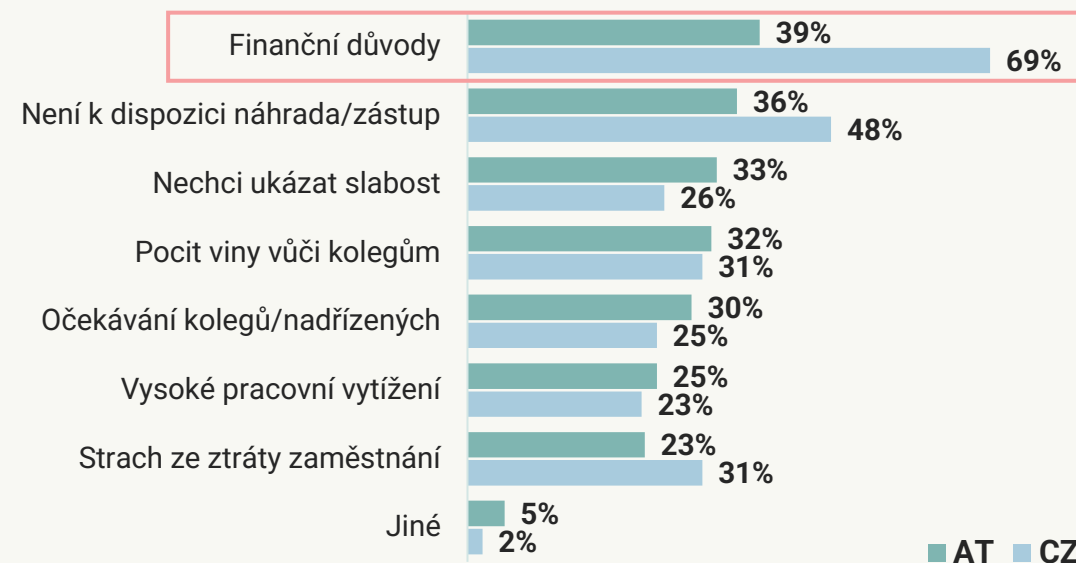
Práce navzdory vyčerpání

■ (Spíše) neplatí ■ (Spíše) platí



Q30 - prezentismus: Do jaké míry souhlasíte s následujícím tvrzením: „I když jsem vyčerpaný/á, chodím do práce.“ | Top 2 = (Spíše) platí pro mě; Bottom 2 = (Spíše) neplatí pro mě;

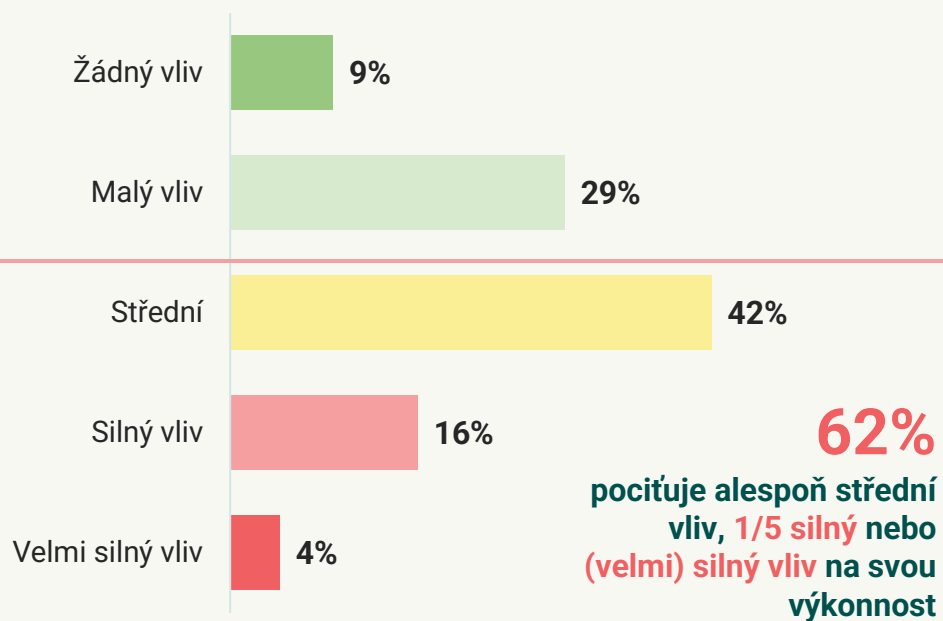
Důvody, proč lidé pracují i přes vyčerpání



Q31 - prezentismus- důvody: Jaké jsou hlavní důvody, proč chodíte do práce i přes vyčerpání?

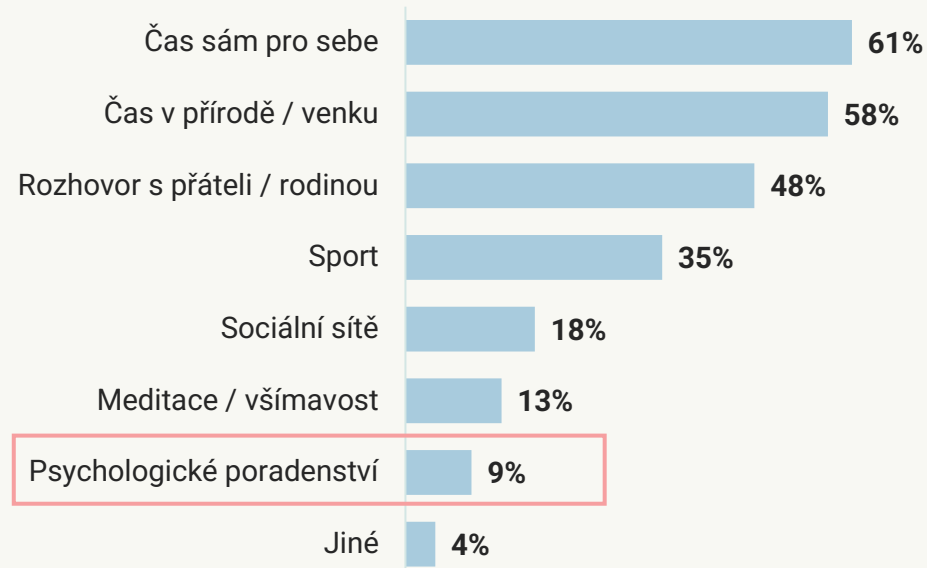
STRES OVLIVŇUJE VÝKONNOST - PŘESTO JEN MÁLOKDO HLEDÁ ODBORNOU POMOC

Vliv stresu na pracovní výkonnost



Q32 – Stres + práce: Jak silně ovlivňuje stres v práci vaši výkonnost v běžném pracovním dni?

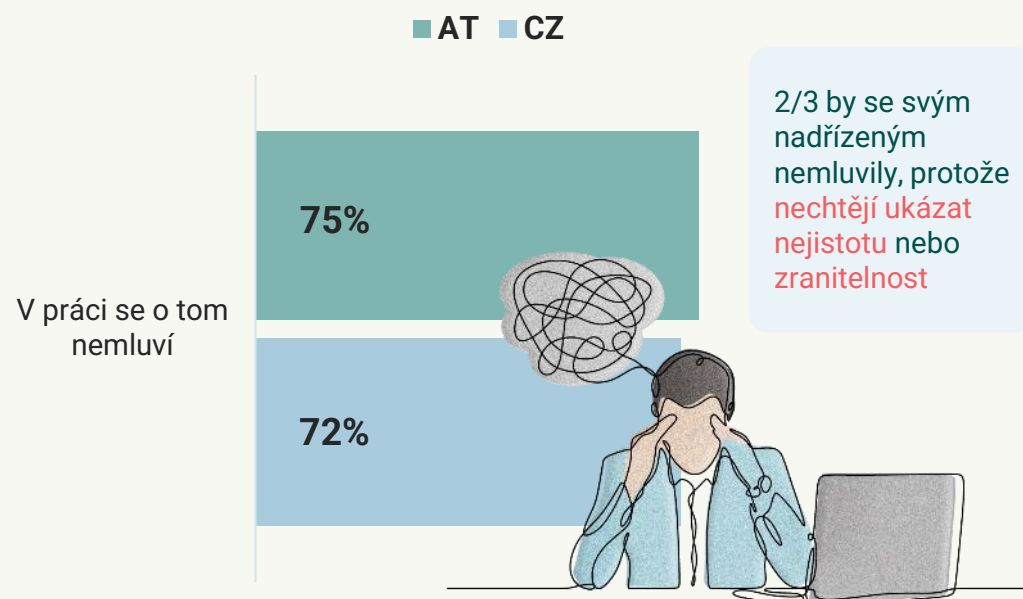
Jak lidé zvládají stres



Q52 – Strategie zvládání stresu: Co vám nejvíc pomáhá při zvládání stresu?

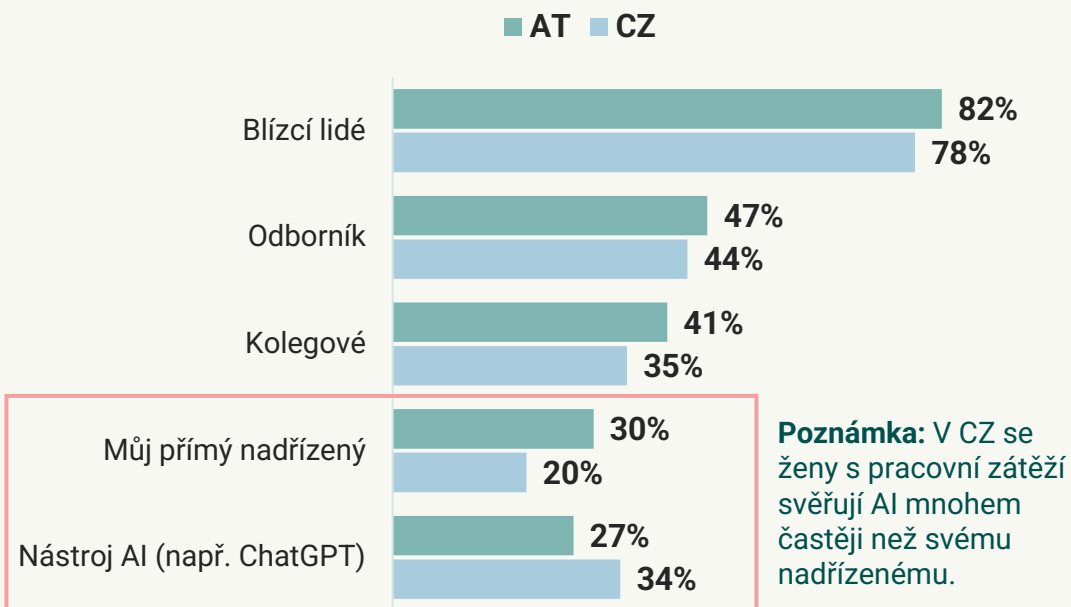
MLUVIT O TOM JE STÁLE TABU – A AI SE DŮVĚŘUJE VÍC S PRACOVNÍ ZÁTĚŽÍ NEŽ PŘÍMÉMU NADŘÍZENÉMU

V práci se o duševním zdraví nemluví



Q34 - Otevření tématu v práci: Mluvili jste za posledních 12 měsíců v práci s kolegy nebo nadřízenými o svém duševním/psychickém zdraví?

Na koho by se lidé obrátili



Q53 - Na koho se obrátit: Pokud byste pociťovali stres nebo psychickou zátěž, zejména kvůli práci, jak pravděpodobně byste se obrátili na následující? | Top 2 = Velmi/spíše pravděpodobně; Bottom 2 = Velmi/spíše nepravděpodobně

KDYŽ TO NEZVLÁDAJÍ MANAŽEŘI, PLATÍ ZA TO TÝMY – ZNAČNÁ ČÁST ZVAŽUJE ZMĚNU ZAMĚSTNÁNÍ

Viditelný stres nadřízeného

47%

zažívá svého přímého nadřízeného (spíše) často jako viditelně ve stresu

Q37 – Frekvence viditelného stresu u nadřízeného: Jak často zažíváte svého přímého nadřízeného jako viditelně ve stresu?

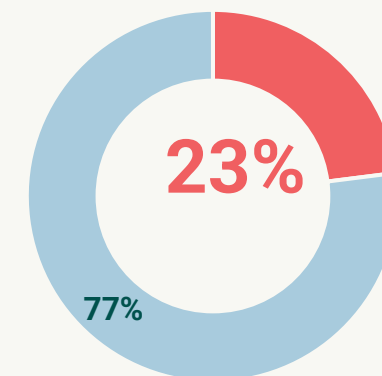
Dopad na mou práci



Q41 – Dopad na mou práci: Jak konkrétně ovlivňuje viditelný stres vašeho nadřízeného vaši práci?

Úvahy o odchodu

„Častěji myslím na změnu zaměstnání.“



Q41 – Dopad na mou práci: podíl těch, kdo častěji myslí na změnu zaměstnání

POHLED DO PRAXE:
CO TO ZNAMENÁ V KAŽDODENNÍM ŽIVOTĚ PRO
ZAMĚSTNANCE, TÝMY A FIRMY?

TOP 10 TÉMAT PORADENSTVÍ 2025

- 1 Vztahy (partner, manželství, rodina)
- 2 Úzkosti
- 3 Pracovní zátěž a work-life balance
- 4 Osobní rozvoj
- 5 Kariéra a profesní rozvoj
- 6 Sebevědomí
- 7 Vztahy a napětí na pracovišti
- 8 Rodičovství / výchova dětí
- 9 Úmrtí a ztráta blízkého
- 10 Rozvod / rozchod

PROBLÉMY SE SPÁNKEM ZVYŠUJÍ RIZIKO DLOUHODOBÉ PN, OCEŇOVÁNÍ OD NADŘÍZENÉHO TOTO RIZIKO SNIŽUJE.

1,54x

**vyšší riziko dlouhodobé pracovní
neschopnosti**
(>21 dní) u lidí s poruchami spánku

Co toto riziko zvyšuje?

Vysoká kvantitativní zátěž
tento efekt dále násobí.

Co ho snižuje?

Uznání a ocenění od nadřízené/ho (snížení rizika na úroveň 1,3)
funguje jako ochranný štít proti dopadu problémů se spánkem.



Longitudinální studie na 10 752 zaměstnancích

Madsen, I. E. H., Larsen, A. D., Thorsen, S. V., Pejtersen, J. H., Rugulies, R., & Sivertsen, B. (2016). Joint association of sleep problems and psychosocial working conditions with registered long-term sickness absence: A Danish cohort study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(4), 299–308. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3571>

JAKÉ INTERVENCE FUNGUJÍ JAKO PREVENCE VYČERPÁNÍ?

Pouhé úpravy rozvrhů

Změny směn bez úpravy zátěže bez efektu na vyhoření

NEFUNGUJE

Participativní intervence

Přímé zapojení lidí do identifikace stresorů a jejich řešení

STŘEDNÍ ÚČINEK

Úprava pracovní zátěže

Navýšení kapacit, zefektivnění procesů, odstranění zbytečných úkolů

VYSOKÝ ÚČINEK

Kombinace: organizace + jednotlivec

Systémové úpravy pracovní zátěže spojené s podporou rozvoje individuální odolnosti

NEJVYŠŠÍ ÚČINEK

MAVIE PODPORUJE FIRMY A JEJICH ZAMĚSTNANCE - KOMPLEXNÍMI A VĚDECKY PODLOŽENÝMI ŘEŠENÍMI

Zdraví zaměstnanci



Employee Assistance Program

Preventivní zdravotní prohlídky

Programy fyzického zdraví

...



Silní lídři



Rozvoj leadershipu

Vědecky podložený nábor



Authorized
Distributor

...



Úspěšné organizace



Rozvoj organizace

Workshopy, školení

Rozvoj týmů

...

EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM:

Důvěrná poradenská služba, která pomáhá zaměstnancům
řešit situace v osobním i pracovním životě.

OKAMŽITÁ POMOC NA DOSAH RUKY



Narazíte na problém, který nedokážete vyřešit sami a potřebujete pomoc.

Okamžitá pomoc
Od lokálních týmů
v 26 jazycích.

Pomocí asistenční linky
nebo online.

- ✓ Telefonicky (24/7 linka – **žádná AI**)
- ✓ Online přes Mavie Work Portal
- ✓ E-mailem
- ✓ Chat (9:00 - 21:00)



Expert se vám ozve do 48
hodin.

Fyzicky v 8 zemích
nebo online.

- ✓ **Jakékoliv téma**, které potřebujete řešit
- ✓ Individuální konzultace
- ✓ **Pro vás i vaše blízké**



ZAMĚSTNAVATELÉ JAKO KLÍČ: PŘÍPADOVÁ STUDIE DELTA GRUPPE

„Jsem přesvědčena, že mnozí díky nabídce EAP vůbec do vyhoření neupadli.“ – Doris Gardavsky, vedoucí Human Potential, DELTA Gruppe



VÝCHOZÍ SITUACE

- Architektonická a stavební firma s více než 400 zaměstnanci
- **Rostoucí zátěž, první případy vyhoření a dlouhodobé absence**
- Zájem o prevenci a zdravou firemní kulturu

OPATŘENÍ

- Zavedení **Employee Assistance Program (EAP)** od Mavie Work
- Anonymní psychosociální poradenství pro všechny zaměstnance
- Snadno dostupný online obsah pro samostatný vstup do tématu duševního zdraví

VÝSLEDKY

+ 80 % návrat do práce po vyhoření

- **Hrozící vyhoření lze zachytit včas**
- Cílené budování resilience díky širokému využívání EAP zaměstnanci
- Změna kultury díky otevřené komunikaci vedoucích

JAK EAP POMÁHÁ ZAMĚSTNANCŮM I FIRMÁM

31%

...snížení vnímaného stresu na pracovišti.

(Zpráva Workplace Outcome Suite č. 6 – 2024)

x 2,5

Zaměstnanci potvrzují 2,5násobné **zlepšení podpory zdraví ze strany zaměstnavatele** prostřednictvím **Mavie**.

(Zpětná vazba zaměstnanců od zákazníků Mavie před a po implementaci, měřeno v NPS – 2025)

51%

...**zvýšení** životní spokojenosti

(Zpráva Workplace Outcome Suite č. 6 – 2024)

27%

...**zvýšení angažovanosti** zaměstnanců.

(Zpráva Workplace Outcome Suite č. 6 – 2024)

47%

...**snížení** průměrného počtu **dnů absence**.

(Zpráva Workplace Outcome Suite č. 6 – 2024)



CO Z TOHO MAJÍ ORGANIZACE?

EAP je **tajemství úspěchu** moderní organizace.

5,11× ROI

Každá 1 Kč investovaná do EAP **se vrátí** až v hodnotě **5,11 Kč** díky **nižší absenci** a **vyšší produktivitě**.

(Workplace Outcome Suite Report No. 6 – 2024)



OTÁZKY?
DĚKUJEME ZA VÁŠ ZÁJEM!

MAVIE STRESS STUDY 2026



Jaavie