

Rozprávate sa s podriadenými o ich životných hodnotách, duševnom zdraví a vyjadrovaní emócií?

Hovoríme o nich dlhodobo, je to súčasť firemnej kultúry

53%

Tieto témy sme výraznejšie otvorili až počas pandémie

15%

Áno, ale len keď za nami príde zamestnanec

19%

O týchto veciach nehovoríme, ide o intímne a osobné veci

5%

Neviem/ nevyjadrujem sa/iné

8%

V ankete medzi štvrtkom 3. 6. 2021 a pondelkom 7. 6. 2021 elektronicky hlasovalo 59 **vybraných osobností slovenskej ekonomiky**. Úplný zoznam respondentov všetkých TREND barometrov, ich odpovede na otázky a osobné komentáre k téme nájdete na trend.sk/barometer2321.

Kto a ako hlasoval?



Gabriel Balog
generálny riaditeľ Prvej penzijnjej správcovskej spoločnosti a DSS Poštovej banky

(Hovoríme o nich dlhodobo a často...): V role manažéra vnímam osobu, na ktorú sa kolegovia prirodzene spoliehajú, obracajú pre podporu, konštruktívnu kritiku aj pochvalu. Je pre mňa prirodzené venovať čas kolegom, ktorí potrebujú radu alebo len potrebujú byť vypočutí. Interne neustále vymýšľame riešenia a vytvárame prostredie, v ktorom sa budú cítiť čo najlepšie.

Ronald Blaško
výkonný riaditeľ, Americká obchodná komora v SR

(Hovoríme o nich...): Spokojnosť zamestnanca sa odvíja od celého radu faktorov. Je viac ako zrejmé, že to nie je iba suma na výplatnej páske, ktorá zvyšuje kreativnosť, inovatívnosť a produktivitu zamestnancov. Je preto v záujme zamestnávateľa vytvárať dlhodobu priaznivé prostredie vrátane psychickej pohody.

Ladislav Gajdoschík
riaditeľ, Groupama poisťovňa
(Hovoríme o nich...): S kolegami pravidelne komunikujeme o aktuálnej situácii a o tom, ako ju zvládajú. Vyvíjame aktivity aj mimo



formálnych a pracovných stretnutí, vďaka čomu sa nám darí udržiavať aktívny a angažovaný tím. Okrem toho sme pre kolegov zabezpečili psychológa, s ktorým sa mohli porozprávať o citlivých otázkach.



Lucia Čišková
generálna riaditeľka, Business Lease Slovakia

(Hovoríme o nich...): Od začiatku pandémie sme dbali na to, aby naši zamestnanci boli v psychickej pohode a mali pocit bezpečia. V pravidelných intervaloch sme sa k tejto téme vracali a otvorene hovorili o pocitoch/neistote/emóciách, ktoré sme zažívali.

Stanislav Verešvársky
technický riaditeľ, SWAN

(Áno, ale len vtedy, keď s nimi za nami príde zamestnanec): Sú to výsostne súkromné témy, a preto ich chápem ako predmet diskusie, keď zamestnanec, kolega, kolegyňa prejavia záujem o nich diskutovať. Je naozaj na každom jednotlivcovi, či chce o týchto citlivých témach diskutovať.

Roman Berger
výkonný riaditeľ, Niké

(O týchto veciach nehovoríme): Nemyslím si, že toto sú práve témy, o ktorých by chceli manažéri diskutovať so svojím nadriadeným. Naopak, úlohou top manažmentu by mala byť snaha o udržanie štandardnej komunikácie, a to bez ohľadu na to, či ide o krízové alebo pokojné obdobie. V kríze je vždy

dobré udržať si čo najviac rutinných návykov.

Ivan Paule
partner, TPA Audit

(Áno, ale len...): Strážime si hranicu, občas jej veľmi hmlistú, medzi kariérnym poradenstvom, kde sa aktívne angažujeme, a psychologickým poradenstvom, ktoré prenechávame školeným odborníkom.



Jaroslav Havel
riadiaci partner, advokátska kancelária Havel & Partners

(Tieto témy sme výraznejšie otvorili až počas pandémie): Našou prioritou je zdravie kolegov a veľmi nám záleží na ich duševnej pohode. Preto sme k širokej ponuke benefitov pridali i možnosť online psychoterapie, pričom kolegovia tak získali jedinečnú možnosť zavolať si s terapeutom kedykoľvek a kdekoľvek. Taktiež sa snažíme pravidelne na tému duševného zdravia s kolegami komunikovať, a to cez rôzne workshopy a interné kampane.

Andrea Vančíková
riaditeľka Human Capital Services, Grant Thornton

(... až počas pandémie): Pre budovanie vzájomnej dôvery, keď komunikácia a práca sú ovplyvnené vzdialenosťou, je dôležité, aby podriadení mali pocit, že nadriadeným na nich záleží.