

ROLE ZAMĚSTNAVATELŮ PŘI ŘEŠENÍ PŘEDLUŽENOSTI SVÝCH ZAMĚSTNANCŮ



Zhruba 8 % dospělých v ČR je v exekuci. Bez pomoci nemají šanci se s dluhy vypořádat. To negativně dopadá jak na jejich rodiny, tak i celou společnost, ekonomiku a stát.



Firmy mají moc změnit životy svých zaměstnanců. Zatím si ale dopady své pomoci neuvědomují.



Proto jsme zjišťovali motivace a bariéry, proč firmy (ne)využívají dluhové poradenství. A jak by mělo vypadat, aby bylo pro firmu a zaměstnance užitečné.

Identifikovali jsme motivy a bariéry zaměstnavatelů, proč (ne)pomáhají zaměstnancům řešit dluhy



Svým zaměstnancům pomáhají, protože v nich vidí lidské životy

- ✓ Předlužení lidé jsou pod velkým tlakem, prožívají stres a mají narušený spánek. Firmy jim chtějí dát šanci na normální život.
- ✓ Zaměstnanci jsou po oddlužení spolehlivější, přesnějši a méně nemocní.
- ✓ HR pracovníkům ubude administrativní zátěž. „Finanční“ benefity berou ale firmy jako vedlejší.

Někteří si ale zatím neuvědomují svou společenskou odpovědnost

- ✗ Vnímají exekuce jako příliš malý problém. Často se týká „jen“ jednotek zaměstnanců.
- ✗ Očekávají, že první krok udělá zaměstnanec. Ten se ale o svých dluzích stydí mluvit.
- ✗ Často nerozumí, co dluhové poradenství obnáší. A nejsou ochotní za něj platit.

→ [Přečíst celou výzkumnou zprávu](#)
→ bit.ly/vyzkumna-zprava

Prohlédnout všechny výstupy → bit.ly/vsechny-vystupy



Spolufinancováno
Evropskou unií



INSTITUT PREVENCE
A ŘEŠENÍ PŘEDLUŽENÍ

Zjistili jsme, co v praxi pomáhá řešit exekuce ve firmách

1.

Otvírat téma zadluženosti

Předlužení je stigma. Lidé se za dluhy stydí, ostatní se na ně dívají skrz prsty a firmy je někdy i odmítají. Zaměstnanci tak ale svou situaci nedokáží zlepšit.

2.

Prevence a intervenční kroky

Vzdělávací programy fungují plošně, ale spíše preventivně. Nejvíce pomáhá osobní rozhovor se zaměstnancem a konkrétní kroky na míru. Dát vidinu konce a podporu.

3.

Dluhové poradenství pro zaměstnance

Jde o neefektivnější nástroj pomoci. Je nutné ho správně rozfázovat a zapojit klíčové aktéry (HR). Ti oceňují doplnění o vzdělávací programy v oblasti exekucí.

4.

Pomoc musí být součástí firemní kultury

Zaměstnanci se nestydí poradenství využít, až když ve firmě cítí „bezpečné prostředí“. Téma dluhů je velice citlivé a podpora od zaměstnavatele pro ně znamená mnoho.

5.

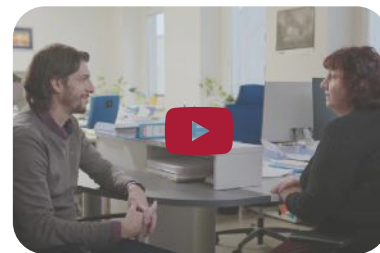
Jak pomáhat efektivně

1. Informovat o tématu.
2. Vyškolit HR tým.
3. Pracovat se zadluženými zaměstnanci.

Vynechání některého kroku snižuje šanci na úspěšnou pomoc. Jde o dlouhodobý proces, který ale stojí za to.

Zjistěte víc o tom, jaké dopady má pomoc zaměstnancům

Takhle jsme pomáhali ve firmě Chart Ferox → bit.ly/chartferox



Otestovali jsme nové nabídky poradenství.

Pro 4 z 5 firem jsou atraktivní

Prototyp A se zaměřoval na komplexní preventivní vzdělávání

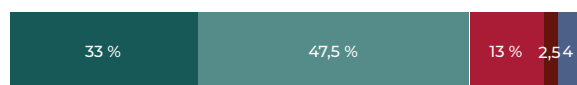
- ✓ Legislativa, administrativa i psychologie pro HR.
- ✓ Školení finanční gramotnosti pro zaměstnance.

Prototyp B nabízí praktickou pomoc s předlužeností zaměstnanců

- ✓ Poradenství pro mzdové účetní i dluhové pro předlužené zaměstnance.
- ✓ Oddlužení, právní služby a pomoc psychologa.

→ [Prohlédnout obě nabídky podrobněji](#)
→ bit.ly/prohlednout-nabidky

Považují respondenti nabídky za unikátní?



Považují respondenti nabídky za atraktivní?



● Rozhodně ano ● Spíše ano ● Spíše ne ● Rozhodně ne ● Nevím

Výzkumem jsme ukázali nový směr dluhového poradenství pro firmy. To může mít dopad na statisíce rodin, firmy i celou společnost.