

# 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](https://bit.ly/vyzkumna-zprava)

Prohlédnout všechny výstupy → [bit.ly/vsechny-vystupy](https://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.

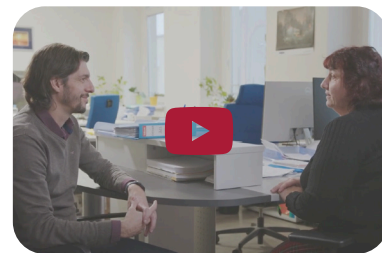
### Jak pomáhat efektivně

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](https://bit.ly/chartferox)



## Otestovali jsme nové nabídky poradenství.

### Pro 4 z 5 firem jsou atraktivní

#### Prototyp A se zaměřoval na komplexní preventivní vzdělávání

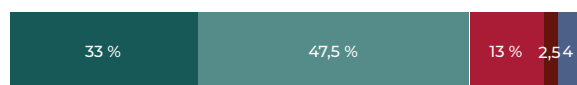
- ✓ Legislativa, administrativa i psychologie pro HR.
- ✓ Školení finanční gramotnosti pro zaměstnance.

#### 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](https://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.