

RAVNOTEŽJE MED DELOM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM:

**Raziskava o usklajevanju poklicnega
in zasebnega življenja zaposlenih**

Naslov:

**RAVNOTEŽJE MED DELOM IN
ZASEBNIM ŽIVLJENJEM:**

Raziskava o usklajevanju poklicnega
in zasebnega življenja zaposlenih

1. elektronska izdaja

Avtor: Petra Hartman

Izdal: Ekvilib Inštitut, Ljubljana

Oblikovanje: Tanja's Design, www.tanjas-design.si

Ljubljana, 2026

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in
univerzitetni knjižnici v Ljubljani

COBISS.SI-ID 267334915
ISBN 978-961-91857-9-7 (PDF)



Kazalo

1. Uvod	5
2. Metodologija in demografski podatki anketirancev	6
3. Rezultati raziskave	7
3.1. Vloga delovnega okolja pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja	7
3.2. Delo na domu in vdor službe v zasebni čas	11
3.3. Vpliv dela na duševno zdravje	16
3.4. Poraba časa	17
3.5. Vloga partnerja, družine in prijateljev pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja	18
4. Povzetek ugotovitev in priporočila delodajalcem	22



Kazalo slik

Slika 1: Starost anketirancev	6
Slika 2: Splošno zadovoljstvo z ravnotežjem med poklicnim in zasebnim življenjem	7
Slika 3: Vloga sodelavcev pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja	8
Slika 4: Solidarnost v timih 1, primerjava 2015 in 2025	8
Slika 5: Solidarnost v timih 2, primerjava 2015 in 2025	8
Slika 6: Solidarnost v timih 3, primerjava 2015 in 2025	9
Slika 7: Odnos vodstva podjetja/organizacije do področja usklajevanja	9
Slika 8: Odnos vodstva podjetja/organizacije, primerjava 2015 in 2025	10
Slika 9: Odnos neposrednih vodij, primerjava 2015 in 2025	10
Slika 10: Reševanje težav z neposrednimi vodji, primerjava 2015 in 2025	10
Slika 11: Občutek preobremenjenosti ter vdor službe v zasebno življenje	11
Slika 12: Odklop od službene komunikacije	12
Slika 13: Dostopnost izven delovnega časa glede na vodilni položaj	13
Slika 14: Odnos med delom in družino 2025	13
Slika 15: Zamujanje družinskih obveznosti, primerjava 2015 in 2025	14
Slika 16: Zamujanje službenih obveznosti, primerjava 2015 in 2025	14
Slika 17: Vpliv stresa zaradi družinskih obveznosti, primerjava 2015 in 2025	14
Slika 18: Vpliv čustvene izčrpanosti na družinsko življenje, primerjava 2015 in 2025	15
Slika 19: Vpliv usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja na duševno zdravje	16
Slika 20: Pomanjkanje časa glede na aktivnost	17
Slika 21: Pomanjkanje časa glede na aktivnost po spolu	17
Slika 22: Podpora partnerja pri udejstvovanju na poklicnem področju, primerjava 2015 in 2025	18
Slika 23: Delitev gospodinjskih opravil med partnerjema, primerjava 2015 in 2025	18
Slika 24: Delitev gospodinjskih opravil med partnerjema po spolu 2025	19
Slika 25: Vključenost partnerjev v vzgojo otrok, primerjava 2015 in 2025	19
Slika 26: Vključenost partnerjev v vzgojo otrok po spolu 2025	19
Slika 27: Pomoč tretjih oseb pri skrbi za otroke, primerjava 2015 in 2025	20
Slika 28: Skrb za starejše družinske člane, primerjava 2015 in 2025	20
Slika 29: Pomoč tretjih oseb pri skrbi za dom, primerjava 2015 in 2025	21
Slika 30: Koriščenje plačane pomoči v gospodinjstvu, primerjava 2015 in 2025	21
Slika 31: Pomoč prijateljev, primerjava 2015 in 2025	21

Uvod

Ekvilib Inštitut se že dve desetletji ukvarja s praktičnim raziskovanjem področja usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja v Sloveniji. Ves ta čas v sodelovanju z imetniki certifikata Družini prijazno podjetje razvijamo, uvajamo in spremljamo ukrepe, ki organizacijam pomagajo ustvarjati pogoje za boljše usklajevanje poklicnih, družinskih in zasebnih obveznosti zaposlenih.

Certifikat Družini prijazno podjetje (v nadaljevanju DPP), ki bo v letu 2027 obeležil 20 let delovanja, je do danes pridobilo več kot 320 slovenskih podjetij in organizacij. Gre za edini certifikat v slovenskem prostoru, ki področje usklajevanja naslavlja celostno, sistematično in z jasnim poudarkom na potrebah zaposlenih v različnih življenjskih obdobjih.

Certifikat DPP organizacijam ne ponuja zgolj nabora posameznih ukrepov, temveč strukturiran proces, ki vključuje analizo stanja, dialog z zaposlenimi, izbor ustreznih ukrepov, njihovo postopno uvajanje ter redno spremljanje učinkov. Prav ta sistematični pristop omogoča, da se usklajevanje obravnava kot del organizacijske kulture, vodenja in dolgoročne kadrovske strategije. S tem predstavlja pomembno orodje za prenos vrednot v prakso ter za zagotavljanje trajnosti sprejetih rešitev.

Leta 2015 smo prvič izvedli **celostno raziskavo med imetniki certifikata Družini prijazno podjetje**, s katero smo preučevali poznavanje certifikata, izvajanje ukrepov ter osebne izkušnje zaposlenih pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Raziskava je osvetlila tako organizacijski kot individualni vidik usklajevanja ter postavila pomembno izhodišče za nadaljnje raziskovanje področja.

V desetletju, ki je sledilo, so se delovni pogoji in načini dela bistveno spremenili. Fleksibilne oblike dela, delo na daljavo, digitalizacija ter vse večja prepletenost delovnega in zasebnega časa so prinesli nove izzive, zlasti na področju obremenjenosti, stalne dosegljivosti in duševnega zdravja zaposlenih. Prav zaradi teh sprememb se je v letu 2025 pokazala potreba po ponovni, poglobljeni analizi stanja.

Raziskava o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih v letu 2025 zato nadgrajuje tisto iz leta 2015 ter v določenih segmentih omogoča primerjavo podatkov skozi čas. Metodološko je bila zasnovana širše, saj je bil vprašalnik poleg imetnikov certifikata DPP distribuiran tudi v splošno javnost. Kljub temu, da večino respondentov še vedno predstavljajo zaposleni iz organizacij s certifikatom, raziskava ponuja širši vpogled v stanje usklajevanja v Sloveniji.

Namen raziskave ni zgolj opisati trenutno stanje, temveč tudi prispevati k razumevanju, kako lahko sistematični pristopi – kot jih spodbuja certifikat Družini prijazno podjetje – prispevajo k boljšemu usklajevanju, večji podpori zaposlenim ter krepitvi organizacijske kulture, ki upošteva raznolike življenjske okoliščine. Raziskava tako predstavlja pomembno podlago za nadaljnje korake, oblikovanje priporočil delodajalcem ter nadaljnje raziskovanje področja usklajevanja v prihodnje.

V letu 2025 smo v raziskavo vključili tudi nekaj področij, ki v letu 2015 niso bila zajeta, saj se o teh niti ni govorilo: gre za delo od doma ter vpliv stalne dosegljivosti izven delovnega časa. V desetletju, ki je minilo, je namreč to postalo eden večjih izzivov na področju usklajevanja, kar priča o tem, da gre za dinamično področje, ki se ves čas spreminja.

Raziskava, ki je pred vami, v določenih delih torej primerja podatke iz leta 2015 in 2025, v določenih sklopih pa to seveda ni bilo mogoče. Predvsem pa ponuja izhodišča za nadaljnje raziskovanje tega področja.

Poslanstvo Ekvilib Inštituta je med drugim, da soustvarjamo uravnotežen svet. Velik poudarek dajemo prav tematiki usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja. Upamo, da s tovrstnimi raziskavami dokazujemo, da gre za področje, ki močno vpliva na počutje in psihično zdravje zaposlenih, in je ključno za vse nadaljnje delo z zaposlenimi.

2

Metodologija in demografski podatki anketirancev

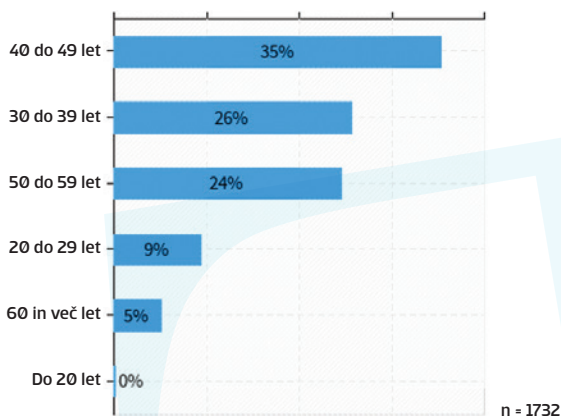
Anketiranje je potekalo med septembrom in novembrom 2025, in sicer preko spletnega vprašalnika Ika. Na anketo je odgovorilo **1908** respondentov, med katerimi je bilo **67% žensk** ter **33% moških**.

Največ anketirancev (35%) sodi v **starostno skupino** 40-49 let, kar je skladno s povprečno starostjo delovno aktivnih v Sloveniji. Sledita starostni skupini 30-39 let (26%) ter 50-59 let (24%), najmanj pa je starih pod 30 ter nad 60 let.

Največ anketirancev ima pridobljeno univerzitetno **izobrazbo** (32%), sledijo specialistična izobrazba (magisterij, doktorat – 15%), visoka strokovna izobrazba (14%), srednja strokovna izobrazba (13%), ter višješolska (11%) ter srednja splošna izobrazba (11%).

Zaposlene smo povprašali, na katerem **področju delajo** – glavnina anketirancev prihaja iz strokovnih služb (41%), 33% opravlja neposredno delo s strankami, 22% jih prihaja iz administracije in 4% iz proizvodnje (fizični delavci).

Med anketiranci jih ima 26% **vodilni/vodstveni položaj** oziroma vodijo kakšno skupino.



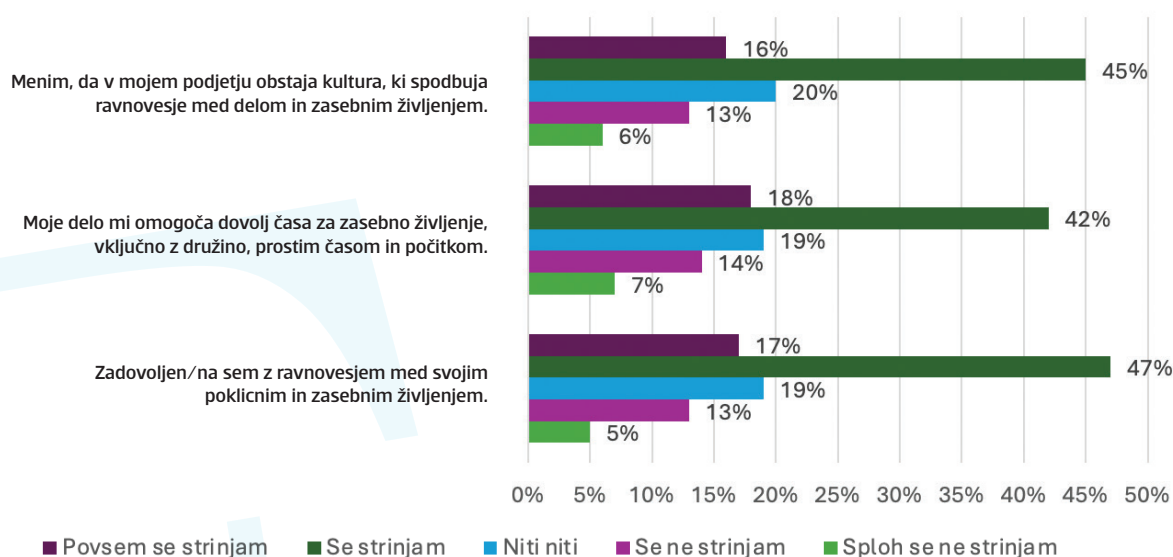
Slika 1: Starost anketirancev

Rezultati raziskave

3.1. Vloga delovnega okolja pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja

Anketirance smo povprašali po strinjanju z različnimi trditvami, kjer odgovori segajo od sploh se ne strinjam do povsem se strinjam.

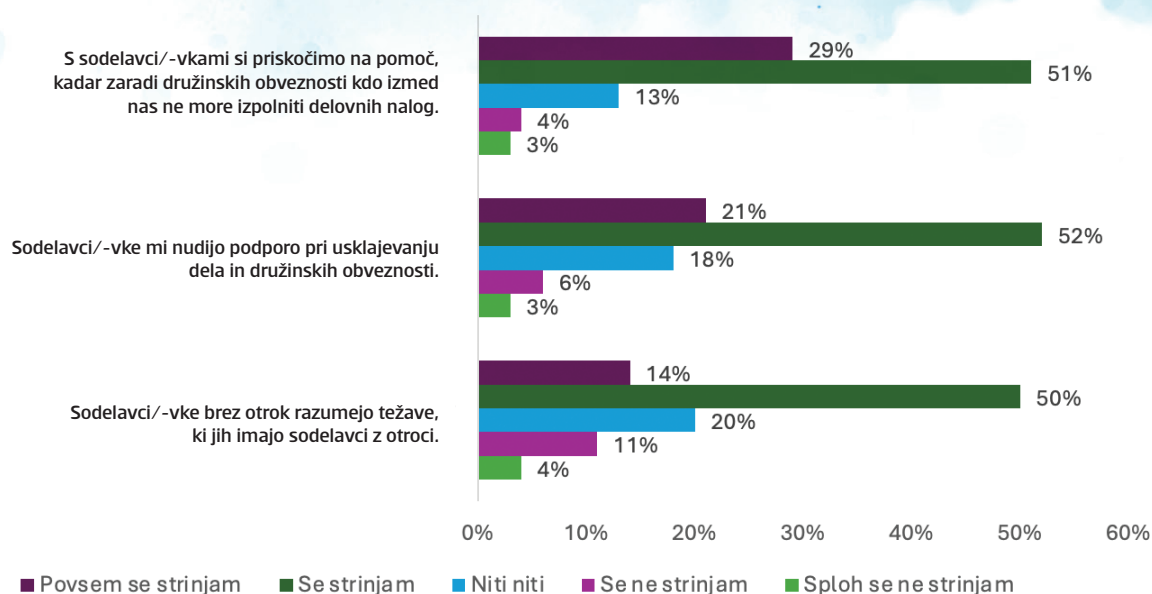
Pri vseh treh trditvah se nekoliko manj kot polovica anketirancev strinja, da v njihovem podjetju **obstaja kultura, ki spodbuja ravnotežje**; da **imajo dovolj časa za zasebno življenje** ter da **so zadovoljni z ravnotežjem med obema stranema**. Odgovori na obratnih polih – torej da se bodisi ne strinjajo ali pa se v celoti strinjajo s trditvami – pa so pri vseh treh trditvah precej izenačeni.



Slika 2: Splošno zadovoljstvo z ravnotežjem med poklicnim in zasebnim življenjem

Na strinjanje z zgornjimi trditvami spol, izobrazba ter vodilni položaj anketirancev ne vplivajo.

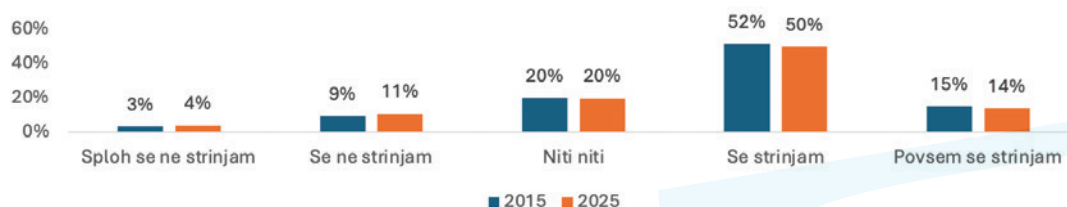
Naslednji sklop trditev se je osredotočil na **vlogo sodelavcev** pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja.



Slika 3: Vloga sodelavcev pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja

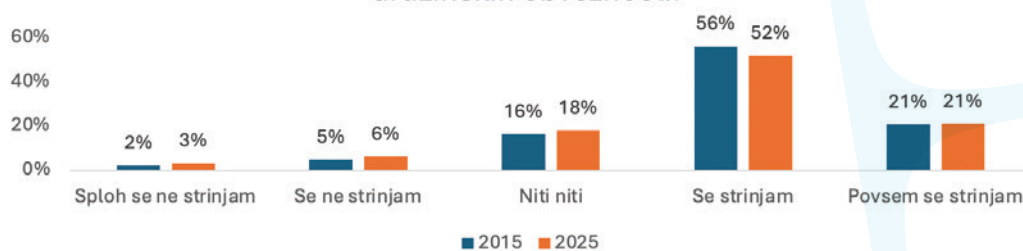
Pri tem sklopu lahko odgovore primerjamo z letom 2015, saj so se ta vprašanja pojavila že v prvi raziskavi. Kar se tiče solidarnosti v timih, lahko opazimo, da ni bistvenih odstopanj med letoma 2015 in 2025.

Sodelavci/-vke brez otrok razumejo težave, ki jih imajo sodelavci z otroci.



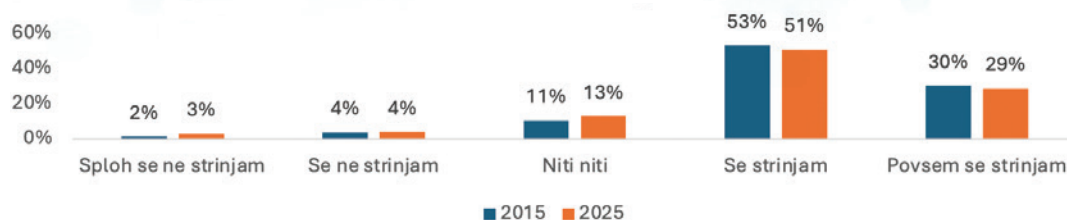
Slika 4: Solidarnost v timih 1, primerjava 2015 in 2025

Sodelavci/-vke mi nudijo podporo pri usklajevanju dela in družinskih obveznosti.



Slika 5: Solidarnost v timih 2, primerjava 2015 in 2025

S sodelavci/-vkami si priskočimo na pomoč, kadar zaradi družinskih obveznosti kdo izmed nas ne more izpolniti delovnih nalog.

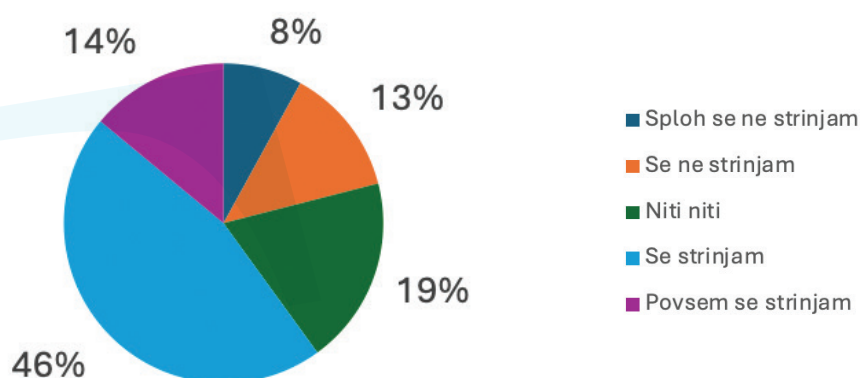


Slika 6: Solidarnost v timih 3, primerjava 2015 in 2025

Naslednji sklop anketnih vprašanj je preveril **vlogo vodij** v odnosu do usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja.

Glavnina respondentov je mnenja, da se vodstvo zaveda pomena usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, medtem ko se s tem ne strinja približno petina zaposlenih.

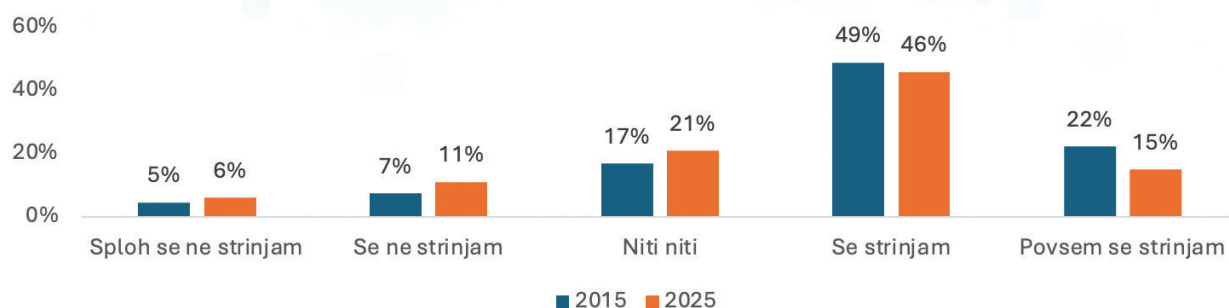
Vodstvo podjetja/organizacije se zaveda pomena ravnovesja med zasebnim življenjem in poklicnim življenjem zaposlenih.



Slika 7: Odnos vodstva podjetja/organizacije do področja usklajevanja

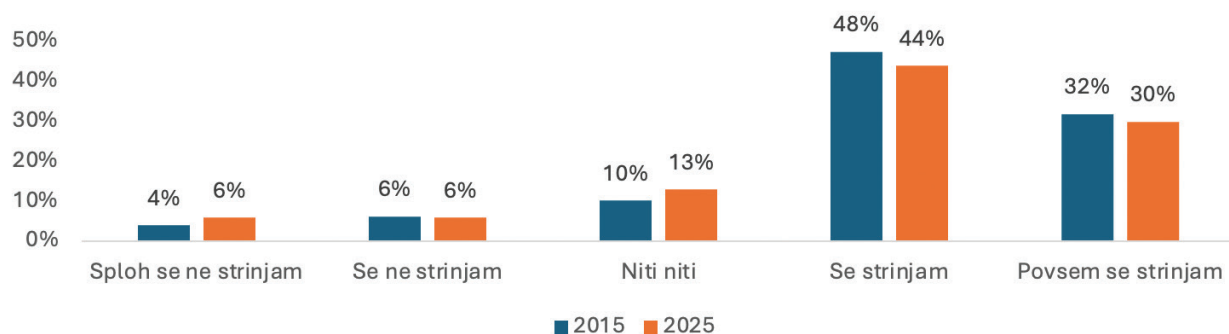
Pri vprašanjih glede vodstva ter neposrednih vodij lahko ponovno primerjamo rezultate iz leta 2015 in 2025. Ugotovimo lahko, da **se je povečal delež tistih, ki menijo, da podjetje ne podpira reševanja problemov**, povezanih z usklajevanjem, oziroma na drugi strani **zmanjšal delež tistih, ki menijo, da vodstvo upošteva in podpira reševanje problemov**. Prav tako je **upadel delež tistih, ki svoje težave lahko zupajo svojemu neposrednemu vodji**, prav tako se (sicer zelo majhen) delež zaposlenih manj strinja, da s svojim neposrednim vodjem lahko najde način, kako rešiti probleme usklajevanja.

Vodstvo podjetja upošteva in podpira reševanje problemov, ki so povezani z usklajevanjem dela in družinskih obveznosti.



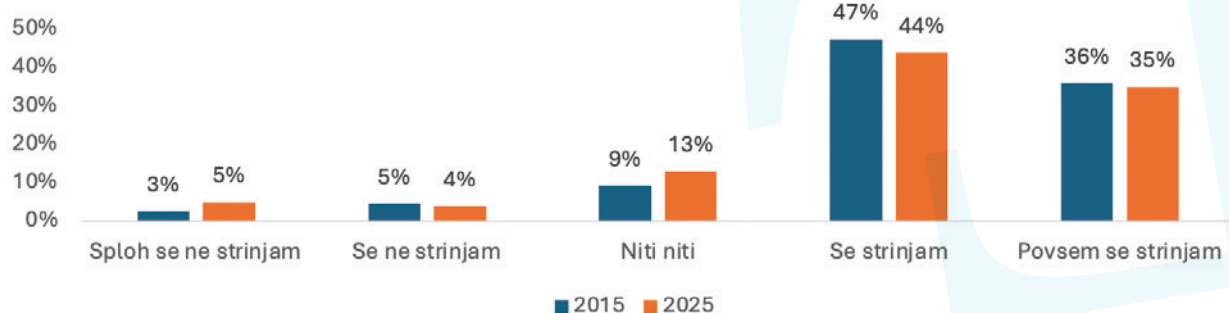
Slika 8: Odnos vodstva podjetja/organizacije, primerjava 2015 in 2025

Težave glede usklajevanja dela in družinskih obveznosti lahko zaupam svojemu vodji.



Slika 9: Odnos neposrednih vodij, primerjava 2015 in 2025

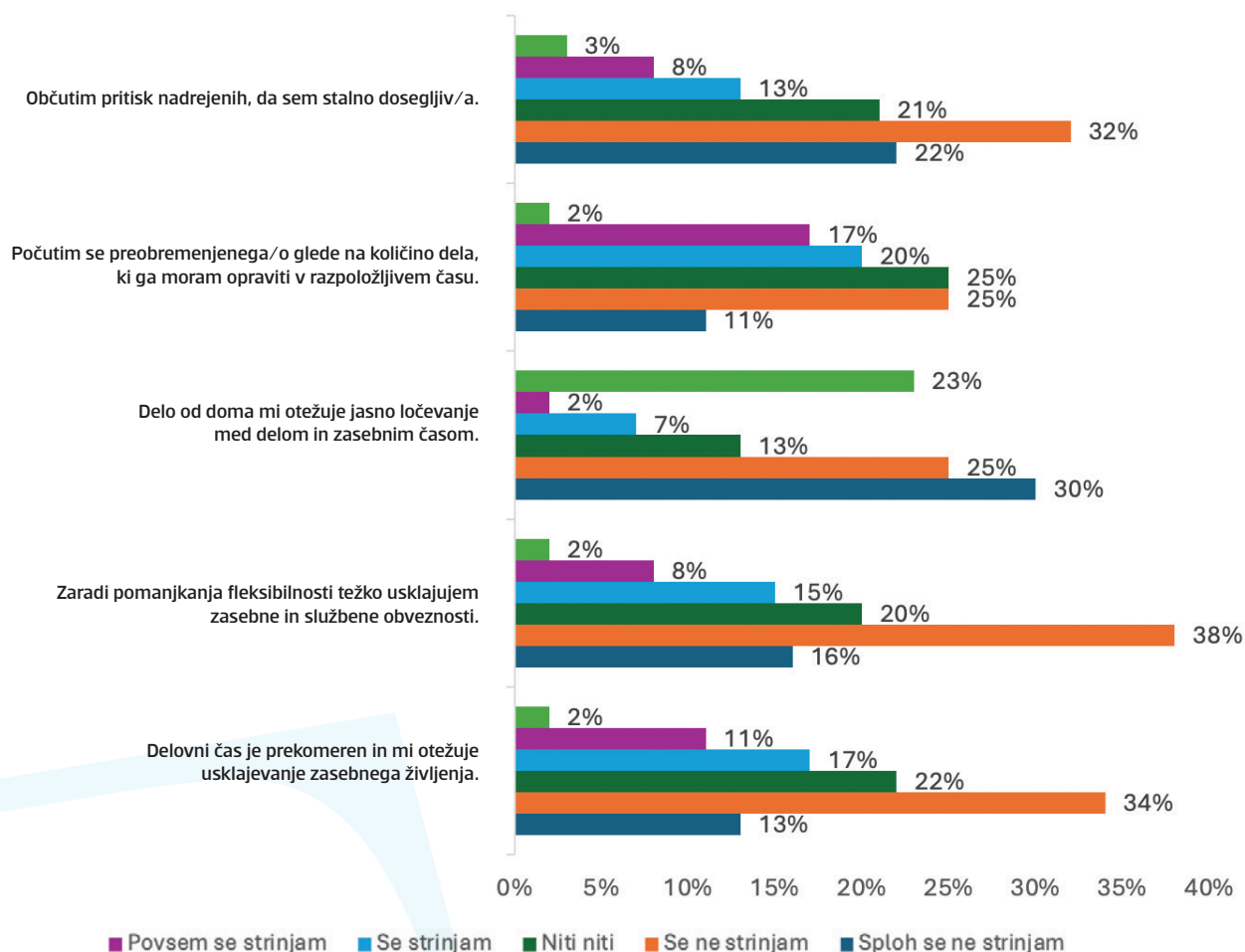
Z mojim neposrednim vodjem običajno najdeva način, kako rešiti probleme usklajevanja.



Slika 10: Reševanje težav z neposrednimi vodji, primerjava 2015 in 2025

3.2. Delo na domu in vdor službe v zasebni čas

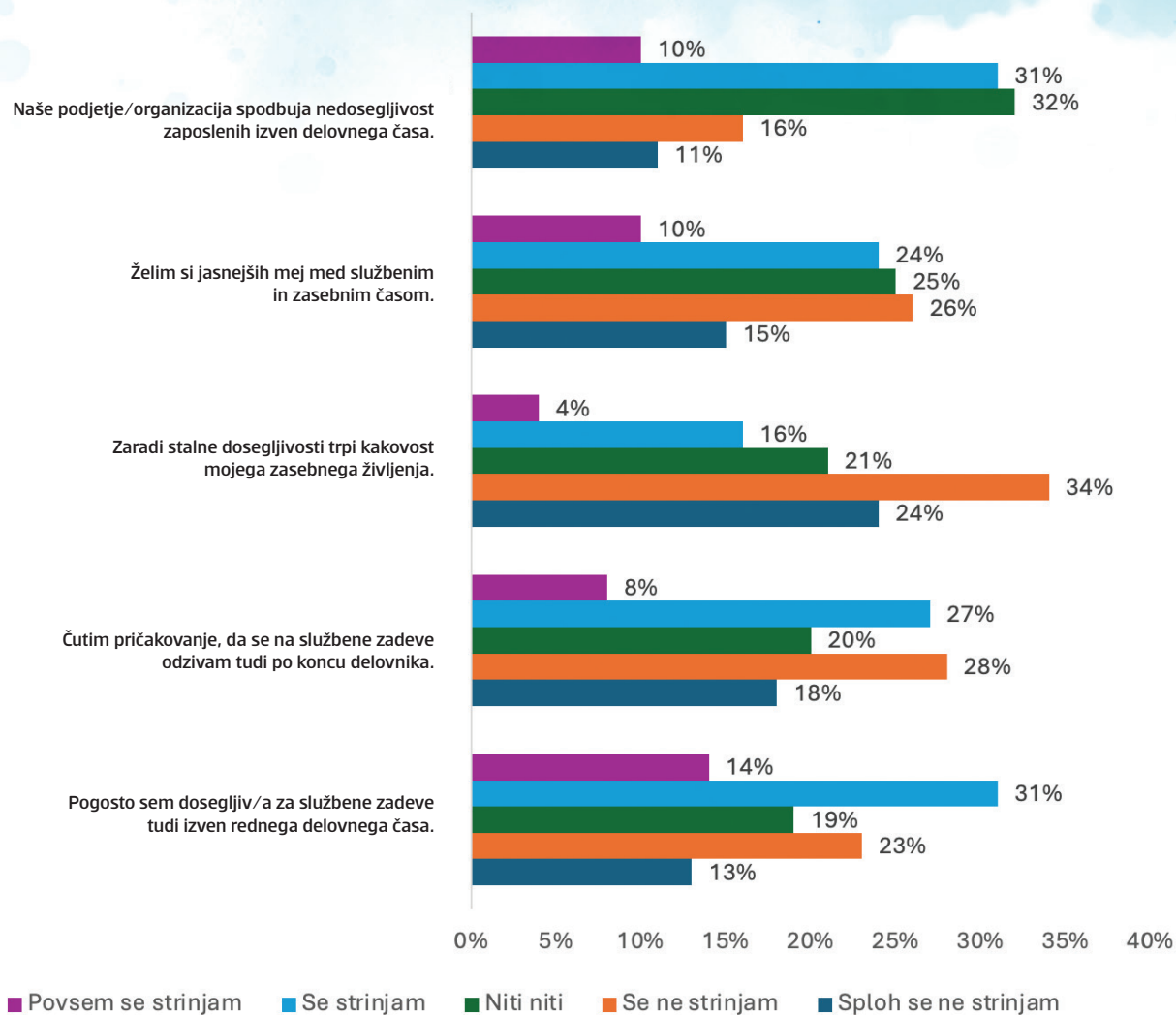
V tem sklopu ankete smo raziskovali vpliv dela na domu na občutek stalne dosegljivosti ter meje med službenim in zasebnim časom, ter tudi o potencialni preobremenjenosti zaposlenih v delovnem času.



Slika 11: Občutek preobremenjenosti ter vdor službe v zasebno življenje

21% zaposlenih občuti pritisk nadrejenih, da so **stalno dosegljivi**. 37% zaposlenih se počuti **preobremenjene** glede na količino dela, ki ga morajo opraviti v razpoložljivem času. 28% zaposlenih je mnenja, da je **delovni čas prekomeren**, kar jim otežuje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. 9% vprašanim **delo od doma** otežuje jasno ločevanje med delom in zasebnim časom. 23% zaposlenih težko usklajuje službene in zasebne obveznosti zaradi **pomanjkanja fleksibilnosti**.

V Sloveniji je od leta 2024 uzakonjena pravica do odklopa, zato smo želeli preveriti, kako se ta izvaja v praksi.



Slika 12: Odklop od službene komunikacije

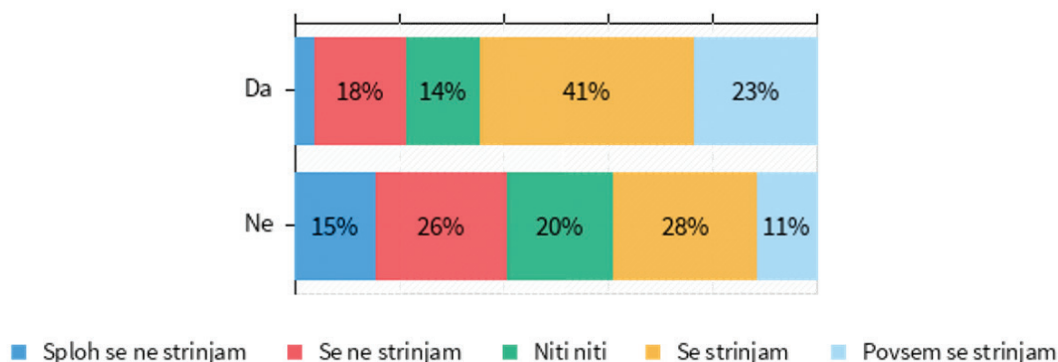
Kar se tiče **spodbujanja k odklopu** s strani delodajalca, oziroma k nedosegljivosti zaposlenih izven delovnega časa, je enak delež tistih, ki se s to trditvijo strinja kot tistih, ki se s tem niti strinjajo niti ne strinjajo. Iz tega lahko sklepamo, da za slabo tretjino zaposlenih velja, da njihovo podjetje o tem ne komunicira. 10% pa je takšnih, ki se povsem strinja, da jih podjetje spodbuja k odklopu. Na drugi strani pa je 27% zaposlenih, torej dobra četrtina, ki se ne strinja s to trditvijo. S tem, da jih podjetje spodbuja k nedosegljivosti, se bolj strinjajo ženske.

34% zaposlenih si želi **jasnejših mej med službenim in zasebnim časom**, s čimer pa nima težav 41% zaposlenih. Razlike pri odgovorih glede na spol in vodilni položaj so zanemarljive.

20% zaposlenih poroča o tem, da zaradi stalne dosegljivosti **trpi kakovost njihovega zasebnega življenja**. S to trditvijo se ženske manj strinjajo kot moški.

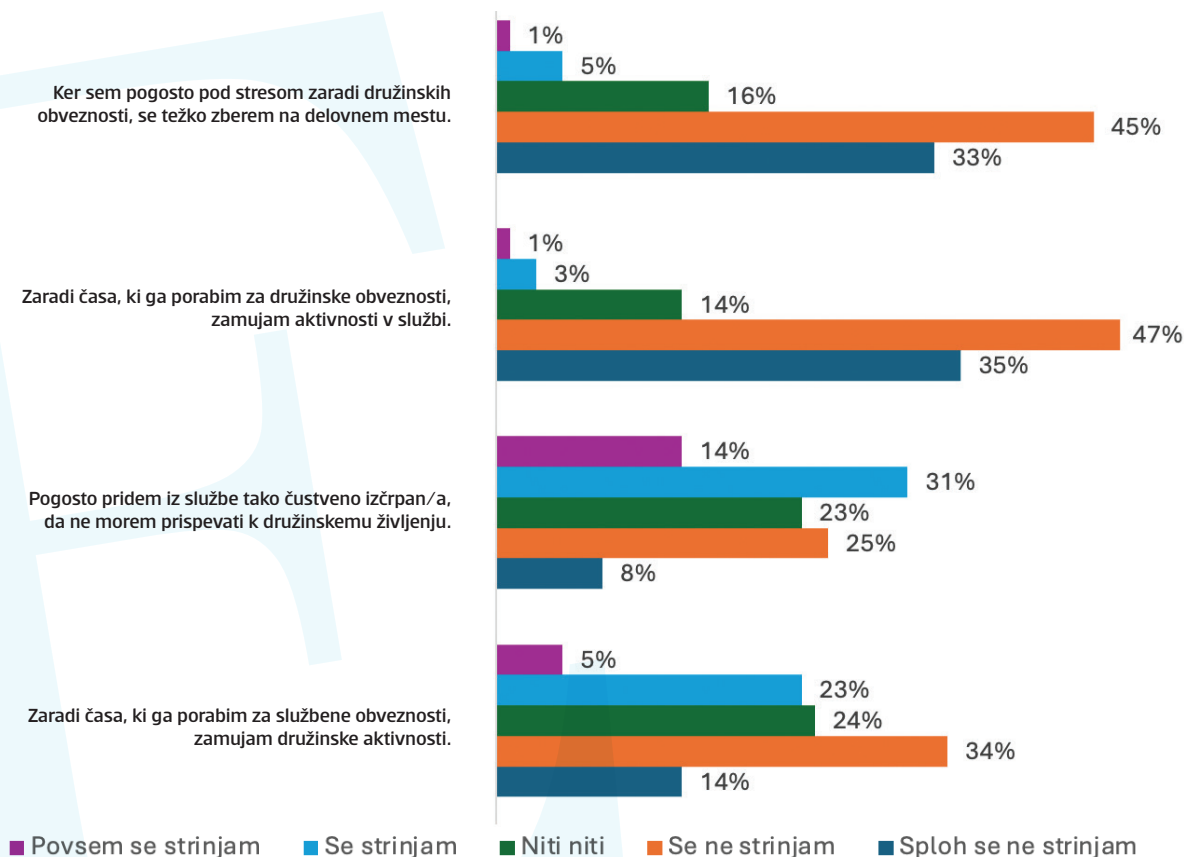
35% anketirancev **čuti pričakovanje**, da se odzivajo na službene zadeve tudi po koncu delovnega dne. Pri tem izstopajo moški, saj se jih s trditvijo strinja 42% v primerjavi z 32% ženskami. Enako velja za vodje, saj se v večji meri strinjajo s trditvijo.

Visok odstotek (45% oziroma skoraj polovica anketirancev) pravi, da so **pogosto dosegljivi za službene zadeve izven delovnega časa**. Pri tem izstopajo moški, saj se jih s tem strinja ali povsem strinja kar 51%, kar je višji delež kot pri ženskah (43%). Morda ni presenetljivo, da so pogostejše dosegljivi izven delovnega časa tisti, ki imajo vodilni položaj – 65% v primerjavi s tistimi, ki nimajo vodilnega položaja (39%).



Slika 13: Dostopnost izven delovnega časa glede na vodilni položaj

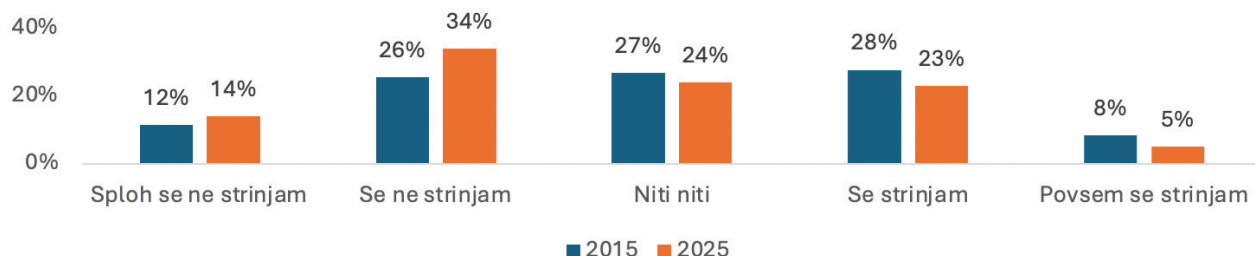
Z določenimi trditvami, ki so se pojavile že v raziskavi v letu 2015, smo preverili vdor dela v zasebno sfero.



Slika 14: Odnos med delom in družino 2025

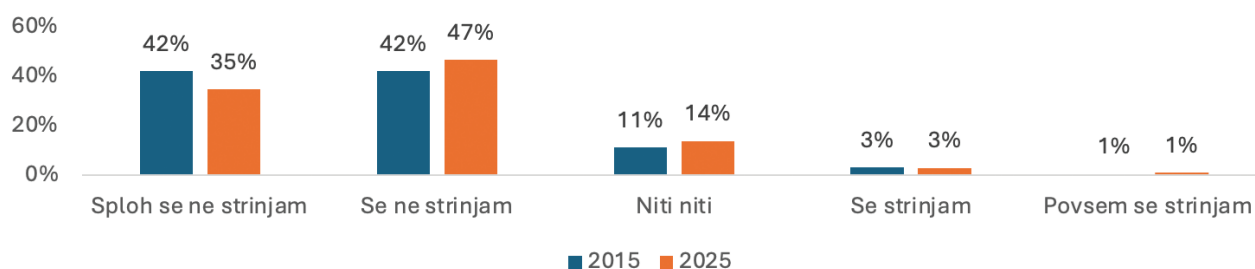
Pa podrobneje poglejmo primerjavo med leti 2015 in 2025.

Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti,
zamujam družinske aktivnosti.



Slika 15: Zamujanje družinskih obveznosti, primerjava 2015 in 2025

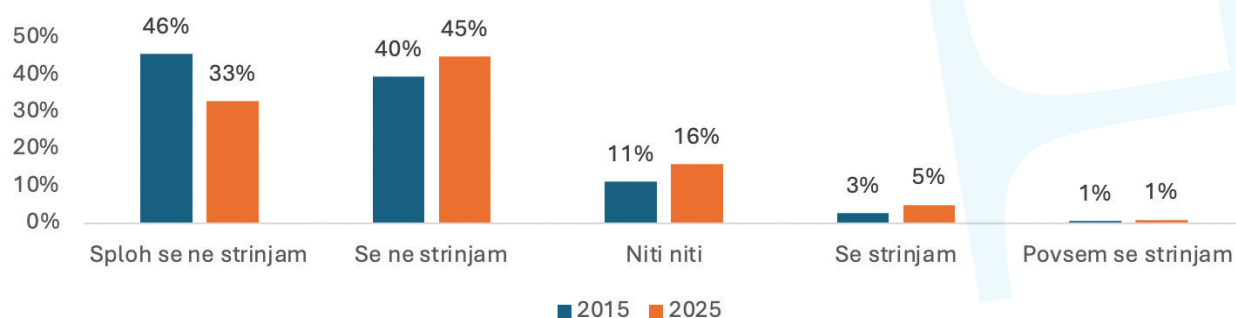
Zaradi časa, ki ga porabim za družinske obveznosti,
zamujam aktivnosti v službi.



Slika 16: Zamujanje službenih obveznosti, primerjava 2015 in 2025

V primerjavi z letom 2015 je **odstotek tistih, ki zaradi dela zamujajo družinske aktivnosti, nekoliko upadel** (na 28% v primerjavi z 36%). Obratno – torej o zamujanju aktivnosti v službi zaradi družinskih obveznosti, pa, tako kot desetletje prej – poroča zelo majhen delež vprašanih. Vdor službe v zasebno sfero je torej bistveno pogostejši kot obratno.

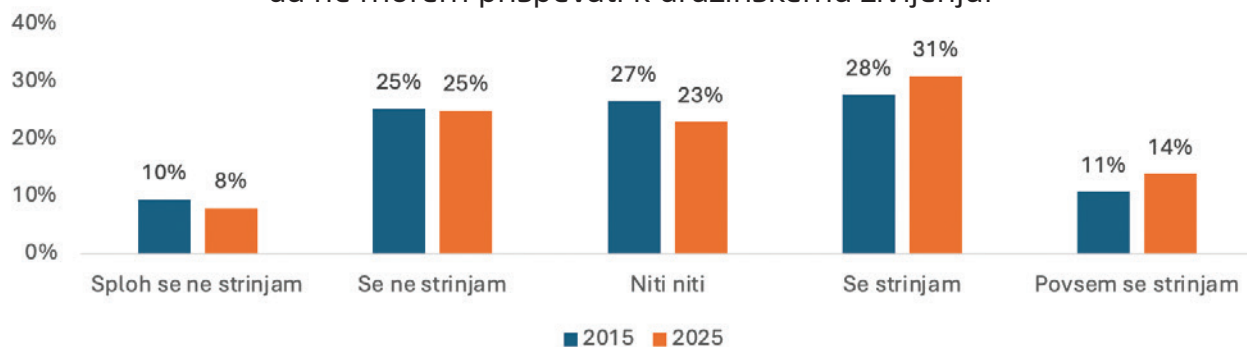
Ker sem pogosto pod stresom zaradi družinskih obveznosti,
se težko zberem na delovnem mestu.



Slika 17: Vpliv stresa zaradi družinskih obveznosti, primerjava 2015 in 2025

Nekoliko je **narasel tudi delež tistih, ki so zaradi družinskih obveznosti pogosto pod stresom**, kar vpliva na njihovo zbranost na delovnem mestu.

Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.

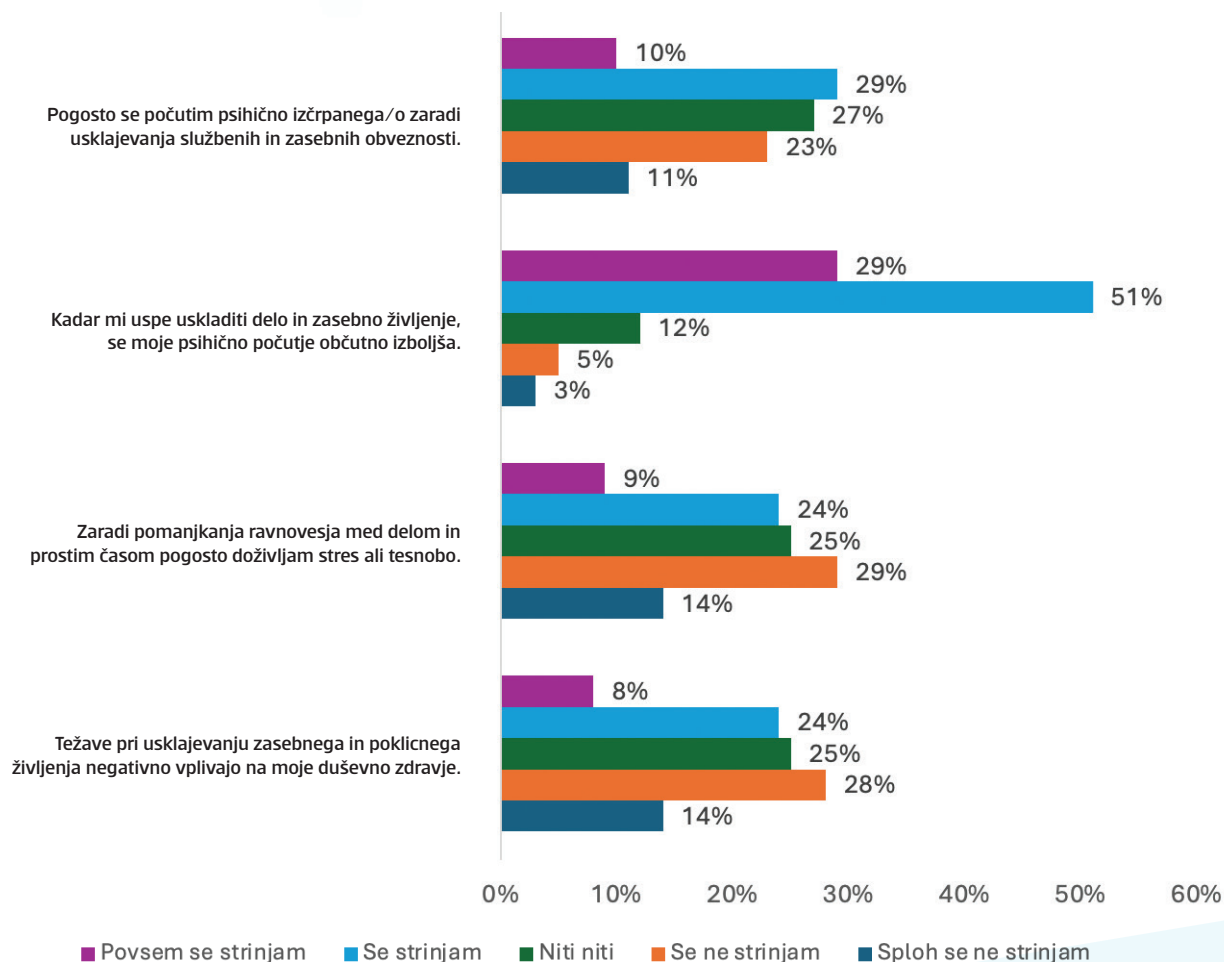


Slika 18: Vpliv čustvene izčrpanosti na družinsko življenje, primerjava 2015 in 2025

Po drugi strani pa je **narasel delež tistih, ki pogosto pridejo iz službe tako čustveno izčrpani, da ne morejo prispevati k družinskemu življenju** (iz 39% na 45%, kar predstavlja že skoraj polovico vseh zaposlenih). Zanimivo je, da je raziskava leta 2015 pokazala korelacijo med strinjanjem s to trditvijo in spolom, medtem ko podatki iz leta 2025 ne odstopajo bistveno glede na spol anketirancev.

3.3. Vpliv dela na duševno zdravje

S sklopom trditev smo želeli preveriti, kako delo vpliva na duševno zdravje zaposlenih.



Slika 19: Vpliv usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja na duševno zdravje

Zaradi usklajevanja službenih in zasebnih obveznosti se 39% zaposlenih pogosto počuti **psihično izčrpano**. Ne spol ne vodilni položaj anketirancev ne vplivata bistveno na razlike v odgovorih.

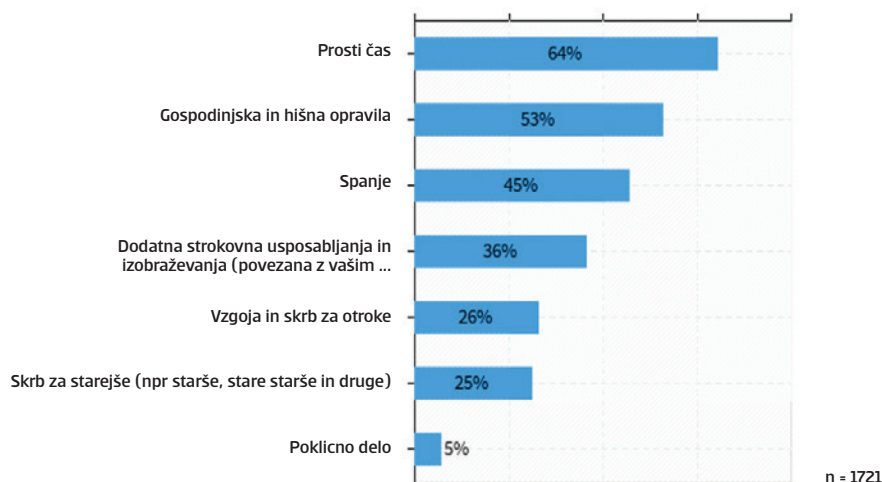
Psihično počutje se občutno izboljša večini zaposlenih (80%), ko uspejo uskladiti delo in zasebno življenje. Tudi pri tej trditvi ni razlik med odgovori moških in žensk, ter med vodilnimi in nevodilnimi zaposlenimi.

33% zaposlenih, torej ena tretjina, **pogosto doživlja stres ali tesnobo** zaradi pomanjkanja ravnovesja med delom in prostim časom. Tudi v tem primeru spol in vodilni položaj nimata vpliva na odgovore anketirancev.

Podoben odstotek (32%) anketirancev poroča o tem, da težave z usklajevanjem negativno **vplivajo na njihovo duševno zdravje**.

3.4. Poraba časa

Anketirance smo povprašali, za katere aktivnosti jim največkrat zmanjka časa. Pri vprašanju je možnih več odgovorov.

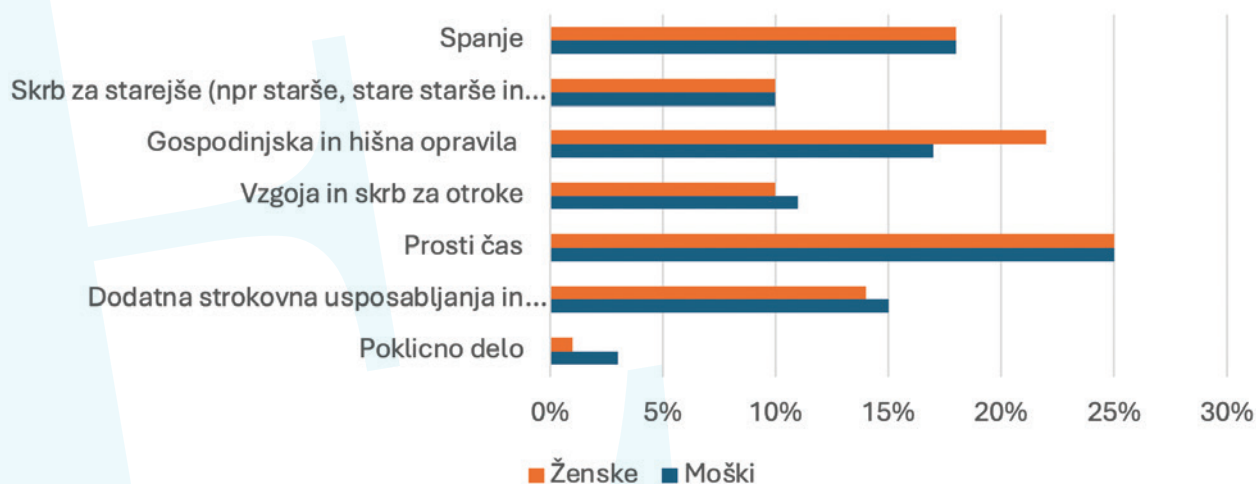


Slika 20: Pomanjkanje časa glede na aktivnost

Že leta 2015 je več kot polovica zaposlenih poročala o tem, da nimajo dovolj prostega časa. Če je takrat le četrtnina zaposlenih občutila, da ima premalo časa za gospodinjstva opravila, se je v desetih letih delež teh podvojil; podoben delež kot v letu 2015 pa v letu 2025 poroča o pomanjkanju spanja.

Primerjava podatkov iz leta 2025 glede na spol pokaže večje razlike le pri času za gospodinjstva dela, ki ga ženskam bolj zmanjkuje kot moškim.

Za katere aktivnosti vam najpogosteje zmanjkuje časa?



Slika 21: Pomanjkanje časa glede na aktivnost po spolu

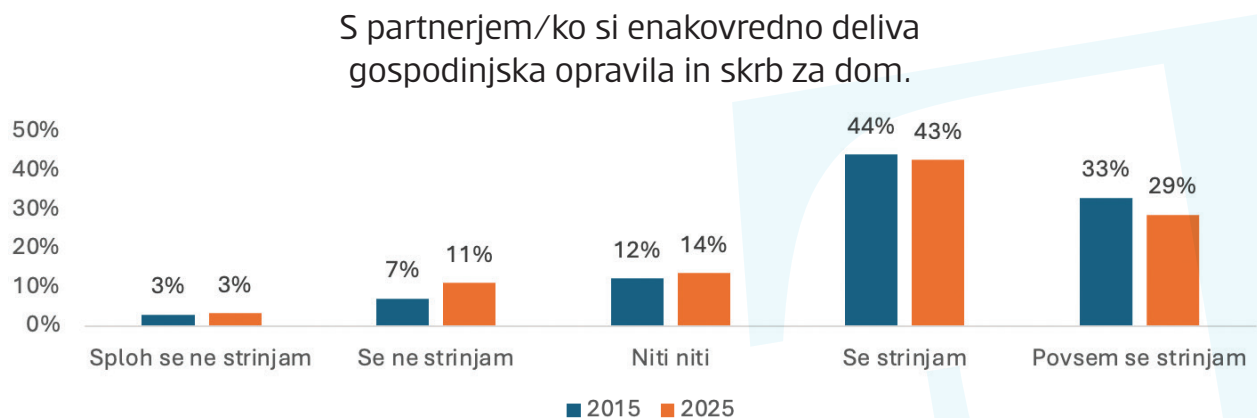
3.5. Vloga partnerja, družine in prijateljev pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja

Za konec smo raziskali še odnos partnerjev zaposlenih do plačanega dela in skrbi za gospodinjstvo, ter vlogo tretjih oseb pri pomoči v zasebnem življenju. Podatke smo primerjali s tistimi iz leta 2015, pri izračunih pa smo izločili tiste, ki so odgovorili, da nimajo partnerja ali otrok, torej vprašanje zanje ni bilo relevantno.



Slika 22: Podpora partnerja pri udejstvovanju na poklicnem področju, primerjava 2015 in 2025

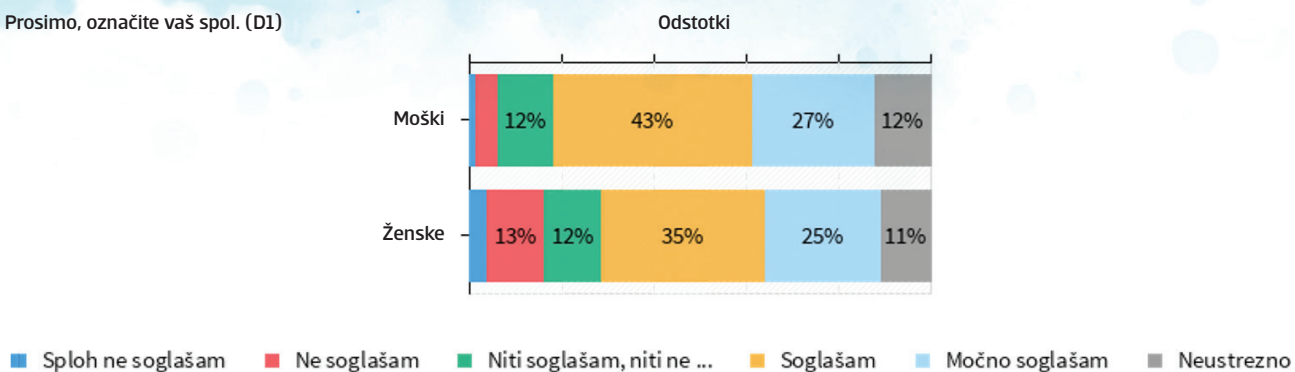
Strinjanje s trditvijo Partner podpira moje udejstvovanje na poklicnem področju je nekoliko upadlo (iz 87% v letu 2015 na 81% v letu 2025). Pri tem je strinjanje s trditvijo nekoliko višje pri tistih, ki imajo vodilni položaj.



Slika 23: Delitev gospodinjskih opravil med partnerjema, primerjava 2015 in 2025

Prav tako je v desetih letih zaznati nekoliko nižje strinjanje s trditvijo, da si s partnerjem oba enakovredno deliva gospodinjska opravila in skrb za dom. Ne preseneča, da se pri tem odgovoru kažejo razlike med moškimi in ženskami.

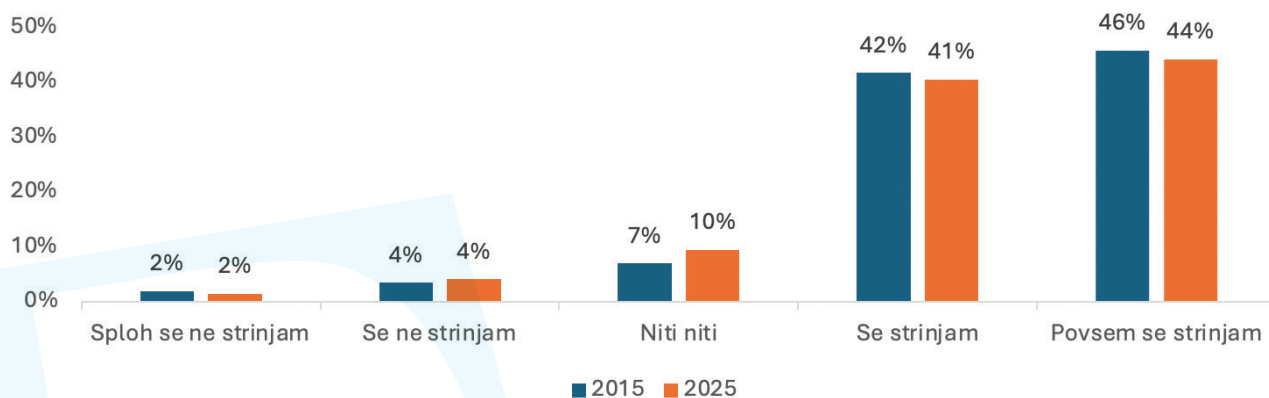
Prosimo, označite vaš spol. (D1)



Slika 24: Delitev gospodinjskih opravil med partnerjema po spolu 2025

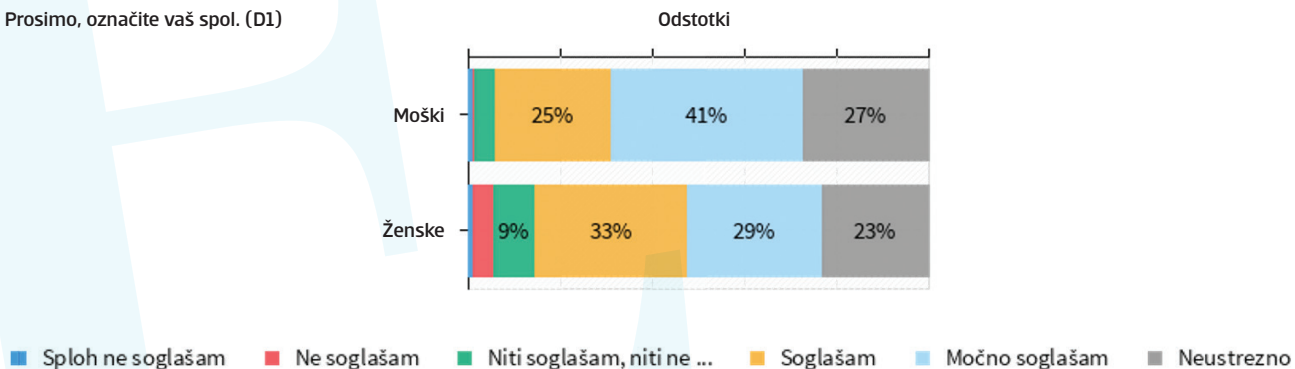
Pri deležu partnerjev, ki so aktivno vključeni v vzgojo in skrb za otroke, med letoma 2015 in 2025 ni večjih razlik, te pa se kažejo v strinjanju s to trditvijo glede na spol anketirancev.

Partner/ka je aktivno vključen/a v vzgojo in skrb za otroke.



Slika 25: Vključenost partnerjev v vzgojo otrok, primerjava 2015 in 2025

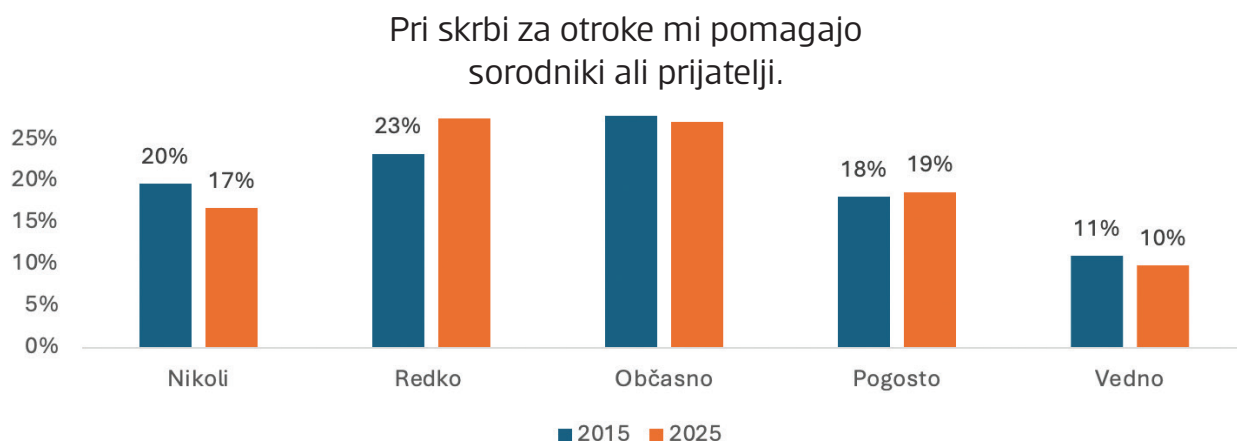
Prosimo, označite vaš spol. (D1)



Slika 26: Vključenost partnerjev v vzgojo otrok po spolu 2025

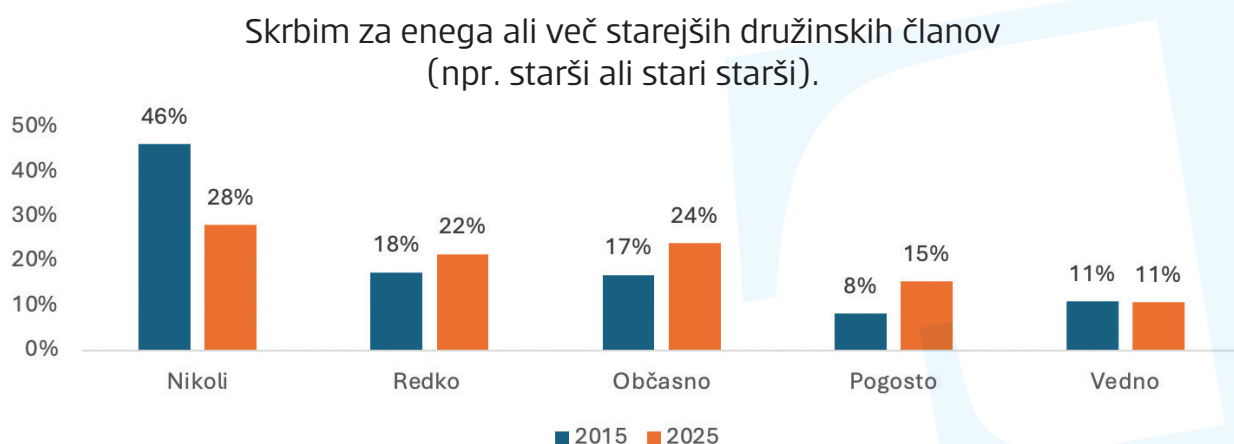
Tudi vprašanja glede pomoči družinskih članov ali prijateljev smo anketirancem zastavili tako v letu 2015 kot 2025.

Kar se tiče pomoči pri skrbi za otroke s strani sorodnikov in prijateljev, večjih razlik v obeh raziskavah ni, razen tega, da se je nekoliko znižal odstotek tistih, ki nimajo na voljo tovrstne pomoči. Skoraj polovica anketirancev tovrstne pomoči nima, ali pa le redko. Večkrat sorodniki ali prijatelji pomagajo tistim, ki imajo vodilne položaje.



Slika 27: Pomoč tretjih oseb pri skrbi za otroke, primerjava 2015 in 2025

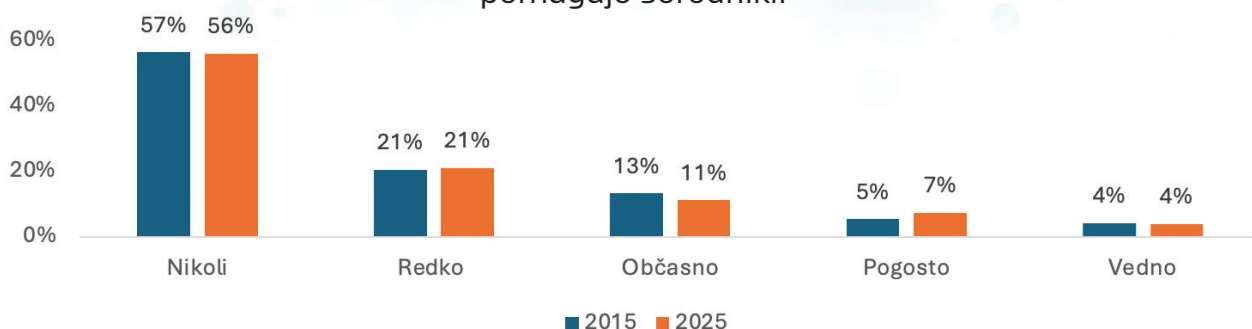
Ne preseneča, da je v desetih letih poskočilo število tistih, ki skrbijo za starejše družinske člane, kar sledi staranju delovno aktivne populacije v desetih letih. Občasno ali pogosto v letu 2025 skrbi za starejše člane 39% vprašanih, v primerjavi s 25% takšnih odgovorov v letu 2015.



Slika 28: Skrb za starejše družinske člane, primerjava 2015 in 2025

Pri gospodinjskih opravilih in skrbi za dom zaposleni redko dobijo pomoč sorodnikov, so pa moški tisti, ki imajo pogosto na voljo tovrstno pomoč.

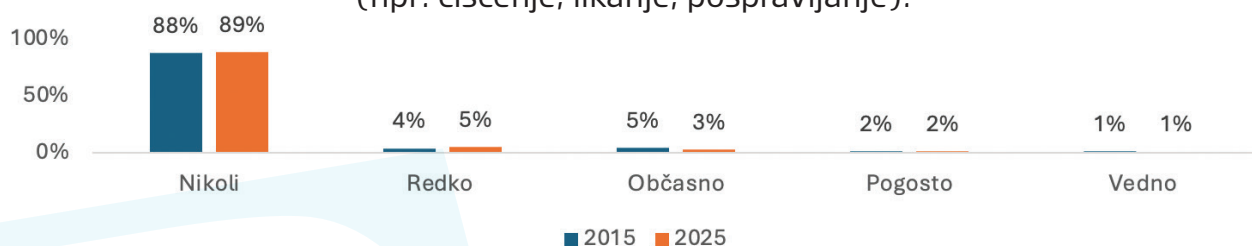
Pri gospodinskih opravilih in skrbi za dom mi pomagajo sorodniki.



Slika 29: Pomoč tretjih oseb pri skrbi za dom, primerjava 2015 in 2025

Plačane pomoči pri skrbi za dom se zaposleni redko poslužujejo, kar se med letoma 2015 in 2025 ni bistveno spremenilo. Ponovno so moški tisti, ki se večkrat poslužujejo plačane pomoči, prav tako so nekoliko višji odstotki koriščenja pri zaposlenih na vodilnih položajih.

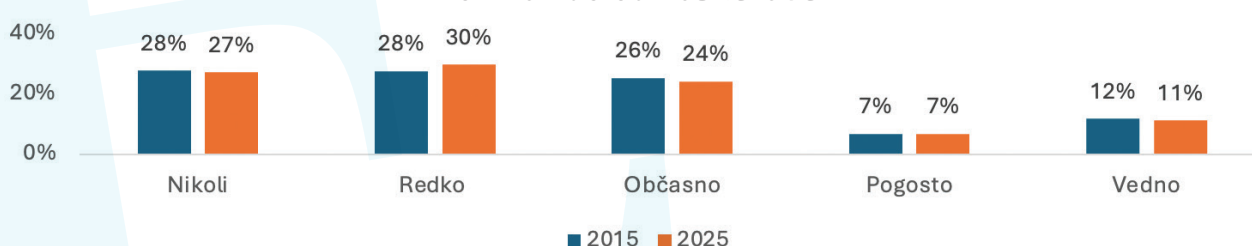
Za pomoč pri gospodinskih opravilih in skrbi za dom najemam plačano pomoč (npr. čiščenje, likanje, pospravljanje).



Slika 30: Koriščenje plačane pomoči v gospodinjstvu, primerjava 2015 in 2025

Kar se tiče pomoči v primeru težav v strani prijateljev, pa v desetih letih ni zaznanih razlik. Več moških kot žensk poroča o tem, da jim prijatelji nikoli ne pomagajo.

Prijatelji/prijateljice mi priskočijo na pomoč, ko ima kdo od nas težave.



Slika 31: Pomoč prijateljev, primerjava 2015 in 2025

Povzetek ugotovitev in priporočila delodajalcem

Raziskava o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja v letu 2025 kaže, da gre za področje, ki ostaja izjemno pomembno za dobro počutje zaposlenih, hkrati pa se sooča z novimi izzivi, povezanimi s spremembami v obsegu dela, digitalizacijo ter vse bolj zabrisanimi mejami med delovnim in zasebnim časom.

Vloga delovnega okolja, sodelavcev in vodij ostaja ključna. Čeprav večina zaposlenih zaznava določeno mero podpore na področju usklajevanja s strani njihovega delodajalca, se v primerjavi z letom 2015 kaže rahel upad zaupanja v vodstvo in neposredne vodje pri reševanju težav, povezanih z usklajevanjem. To nakazuje potrebo po dodatnem sistematičnem delu z vodji ter krepitvi organizacijske kulture, ki aktivno podpira usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, ne zgolj na deklarativnem nivoju, temveč predvsem v praksi.

Na področju odklopa od službene komunikacije se kljub zakonsko uveljavljeni pravici do odklopa ta v praksi še ne izvaja dosledno. Skoraj polovica zaposlenih je pogosto dosegljiva izven delovnega časa.

Primerjava z letom 2015 kaže, da se je sicer nekoliko zmanjšalo zamujanje družinskih aktivnosti zaradi dela, hkrati pa se je povečal delež zaposlenih, ki iz službe odhajajo čustveno izčrpani. Skoraj polovica zaposlenih poroča o psihični izčrpanosti, povezani z usklajevanjem, tretjina pa doživlja stres ali tesnobo zaradi pomanjkanja ravnovesja. Jasno se potrjuje, da uspešno usklajevanje pomembno prispeva k boljšemu psihičnemu počutju.

Tudi v zasebni sferi so zaznani določeni premiki. Podpora partnerjev poklicnemu udejstvovanju in enakovredna delitev gospodinjstvih opravil sta se v desetih letih nekoliko zmanjšali, pri čemer razlike med spoloma ostajajo izrazite. Hkrati se povečuje delež zaposlenih, ki skrbijo za starejše družinske člane, kar dodatno obremenjuje že tako zahtevno usklajevanje dela in zasebnega življenja.

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ostaja kompleksno in dinamično področje, kjer zaposleni potrebujejo podporo vodij na eni strani in konkretne organizacijske ukrepe na drugi strani. Aktivno delo na tem področju je za delodajalce nujno, saj neposredno vpliva na zadovoljstvo, zdravje in dolgoročno učinkovitost zaposlenih ter organizacije kot celote. Le tak pristop bo pokazal trajnostne učinke in pomagal pri naslavljanju izzivov.

Spodnja priporočila so namenjena delodajalcem, vodjem ter oblikovalcem organizacijskih politik.

- **Krepitev organizacijske kulture, ki podpira usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja.** Delodajalci naj aktivno spodbujajo kulturo, v kateri je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

prepoznano kot legitimna in pomembna vrednota. To vključuje jasno komunikacijo pričakovanj, zgled vodstva ter odprt dialog o obremenitvah zaposlenih. Pomembno je, da se potrebe po usklajevanju ne obravnavajo zgolj kot individualna odgovornost zaposlenih.

- **Razvoj veščin vodij za soočanje z izzivi na področju usklajevanja**

Ker rezultati kažejo upad zaznane podpore s strani vodij v primerjavi z letom 2015, je potrebno vodje kontinuirano opremljati z znanji in veščinami za prepoznavanje znakov preobremenjenosti, za vodenje odprtih pogovorov o usklajevanju ter za iskanje prilagoditev, ki upoštevajo tako potrebe zaposlenih kot delovne procese organizacije.

- **Dosledno uresničevanje pravice do odklopa**

Čeprav je pravica do odklopa zakonsko urejena, raziskava kaže, da se v praksi še ne izvaja dovolj dosledno. Priporočljivo je, da organizacije vzpostavijo jasna interna pravila glede dosegljivosti izven delovnega časa, opredelijo izjeme ter zaposlenim zagotovijo občutek legitimnosti, da so izven delovnega časa lahko nedosegljivi brez negativnih posledic. Hkrati je potrebno z zaposlenimi komunicirati o njihovi lastni odgovornosti glede pravice do odklopa.

- **Premišljeno upravljanje dela na daljavo in fleksibilnosti**

Delo na domu in fleksibilne oblike dela naj bodo podprte z jasnimi dogovori o delovnem času, obsegu dela in pričakovanjih. Fleksibilnost naj ne vodi v podaljševanje delovnega dne ali stalno dosegljivost, temveč naj zaposlenim omogoča večjo samostojnost in boljše prilagajanje zasebnim obveznostim.

- **Naslavljanje duševnega zdravja kot ključnega vidika usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja**

Ker velik delež zaposlenih poroča o psihični izčrpanosti, stresu in negativnem vplivu pritiskov usklajevanja na duševno zdravje, je priporočljivo, da organizacije uvedejo preventivne ukrepe na tem področju. To vključuje ozaveščanje, dostop do podpornih mehanizmov (npr. psihološko svetovanje), ter zmanjševanje sistemskih vzrokov preobremenjenosti, kot so nerealni roki ali prekomerne delovne obremenitve.

- **Upoštevanje raznolikih življenjskih situacij zaposlenih**

Rezultati kažejo na naraščajoče skrbstvene obveznosti, zlasti za starejše družinske člane, ter na vztrajajoče neenakosti pri delitvi gospodinskega dela. Priporočljivo je, da delodajalci pri oblikovanju ukrepov upoštevajo raznolike življenjske okoliščine zaposlenih in omogočajo prilagoditve, ki podpirajo različne oblike skrbstvenih obveznosti.

- **Nadaljnje spremljanje in prilagajanje ukrepov**

Ker se področje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja spreminja, je priporočljivo redno spremljanje stanja med zaposlenimi ter prilagajanje ukrepov novim izzivom, na primer s periodičnimi raziskavami na tem področju.



Ekvilib
Inštitut

www.certifikatdpp.si