

Downshifting ili bijeg od izgaranja: Zašto ljudi “prebacuju u nižu brzinu”

Downshifting ili “prebacivanje u nižu brzinu” je sve češći fenomen u kojem ljudi, često potaknuti stresom ili burnoutom, napuštaju visoko plaćene poslove kako bi radili nešto što im donosi više zadovoljstva, slobodnog vremena i očuvanja zdravlja

Objavio **Zinka Kocijan** - 14.08.2025 u 9:53



Downshifting - bijeg od izgaranja; izvor OpenAI

Od [pandemije Covida](#) u medijima se sve češće mogu pročitati priče o ljudima koji su se odlučili na drastične zaokrete u svojim profesionalnim izborima. Tako novinar **Vojislav Mazzocco** danas radi u trgovini, operni pjevač **Marko Špehar-Piehl**er bavi se pekarstvom, menadžer koji je godinama bio na vodećim pozicijama hrvatskih medijskih kuća **Boris Trupčević** sada je konzultant i coach koji je izdao dvije knjige, IT-jevac **Siniša Kravaršćan** se prebacio u slastičarstvo... Primjere je nemoguće nabrojati u jednom tekstu. Ovakvi zaokreti u karijeri nisu iznimke pa taj fenomen ima i svoje, istina englesko, ime – **downshifting**.

Pojam bi se na hrvatski jezik mogao prevesti kao “**prebacivanje u nižu brzinu**”. Termin se koristi za situacije kada ljudi napuštaju dobro plaćene poslove i zahtjevnije funkcije kako bi radili nešto što im, često uz manje novca, omogućuje više zadovoljstva i slobodnog vremena. Drugim riječima to je svjesno žrtvovanje viših prihoda zbog poboljšanja kvalitete života i stvari koje se novcem ne mogu kupiti – zdravlja i mentalnog mira. S tim da je važno naglasiti da to nužno ne znači da će “raditi manje”, ali se nadaju da će raditi drugačije, uz više vremena za sebe i zdraviji život.

Umor od korporativne utrke



Jedno od prvog spominjanja ovog termina bilo je u knjizi *Downshifting: Reinventing Success on a Slower Track* (Prebacivanje u nižu brzinu: Redefiniranje uspjeha uz sporiji tempo) **Amy Saltzman** iz 1991. godine. Saltzman je opisala trend u kojem su uspješni profesionalci, umorni od korporativne utrke, počeli postavljati zdravije granice i otkrivati ponovno višu životnu svrhu. Navela je podatak kako se prosječni radni tjedan od 1973. do 1988. produljio za 11 sati te da bi **dan morao trajati 42 sata** da bi se postigli svi društveno nametnuti ciljevi.

Tri godine kasnije i *Trends Research Institute* iz New Yorka koristi pojam downshifting za opis tzv. nove filozofije gdje ljudi biraju manje plaćene poslove u želji da imaju ispunjeniji život.

A četvrt stoljeća kasnije, kada je 2020. svijet kakvog znamo stao, downshifting se počeo povezivati s trendom "velike ostavke" (*Great Resignation* ili *The Big Quit*). Bio je to **masovan val dobrovoljnih odlazaka s radnih mjesta**, istina posebno izražen u SAD-u, u namjeri pronalaska bolje ravnoteže između privatnog života i posla.

Pandemija i redefinicija uspjeha

Mnogima je to što su mjesecima radili od kuće, u uvjetima globalne nesigurnosti, bilo okidač da počnu promišljati o tome što im je uistinu važno.

Svjedočeći krhkosti konzumerističkog načina života, počeli su redefinirati što za njih znači uspjeh. I sve češće, odgovor na to pitanje nije uključivao rast prihoda, nego **očuvanje mentalnog zdravlja**.

Istraživanje portala [MojPosao](#) provedeno 2022. godine na 800 posloprimaca i 26 poslodavaca u Hrvatskoj, zaključilo je da je fenomen *The Great Resignation* prisutan i kod nas, iako nikada nije dosegao razinu kao u SAD-u. Polovica ispitanika je "priznala" kako je u zadnjih godinu dana dala otkaz. Najčešće zbog loših međuljudskih odnosa i osjećaja da ih poslodavac ne cijeni. Mnogi su napustili posao bez osiguranog drugog radnog mjesta.

Promjena vrijednosti

Naime, posljedica prisilnog usporavanja bila je i **promjena vrijednosti**. Slobodno vrijeme i fleksibilnost, koji su do tada nekima bili luksuz, postali su nužnost.

Ljudi su najedanput vrlo jasno vidjeli koliko im vremena odlazi na putovanje do posla i nazad, na sastanke koji gutaju vrijeme, a putem *zooma* se mogu obaviti za 15 minuta... Pokazalo se da se puno poslova može na isti način, a neki možda i bolje, odraditi od kuće. Pri tome se troši manje novca na benzin i odjeću, manje vremena na putovanje, a mnogi su počeli i puno kvalitetnije jesti. Pauzu bi iskoristili za pripremu obroka "na žlicu" umjesto odlaska u pekare. Pandemija je imala i **pozitivne posljedice** jer su mnogi tek tada osvijestili da je uspjeh ipak možda nešto sasvim drugo.



Specijalistica organizacijske i industrijske psihologije te osnivačica i direktorica tvrtke Ramiro Tanja Pureta

Tanja Pureta, specijalistica organizacijske i industrijske psihologije te osnivačica i direktorica tvrtke *Ramiro*, ističe kako ljudi često o downshiftingu razmišljaju kao o lijepoj mogućnosti, ali na nju se odlučuju jako teško i, prema njezinom iskustvu, gotovo uvijek zbog *burnouta* (sagorjevanje na poslu) koji im je već narušio psihofizičko zdravlje.

“Na to ih potakne već postavljena ili prijetuća dijagnoza, zbog koje moraju pronaći više vremena za liječenje i oporavak. Ipak, puno ih dolazi do samog ruba opstanka, pa i prelaze preko njega, prije nego što se usude povući ručnu”, konstatira.

Zašto je odluka o promjeni teška

Razlozi za to su višestruki. “Prvi i najčešći je objektivni nedostatak financijskih sredstava potrebnih za pokrivanje životnih troškova. Posebice ako osoba ima obitelj, kredite, dodatne uzdržavane članove... Taj **osjećaj odgovornosti hranitelja kućanstva** navodi mnoge da trpe stres i nezadovoljstvo. Istodobno odluku dodatno otežava ideja da bi downshifting mogao izgledati kao priznanje vlastite nesposobnosti. Zbog toga ljudi često **čekaju objektivni povod**, poput dijagnoze, kako bi imali opravdanje promjene pred okolinom, ali i pred sobom”, pojašnjava Pureta.

Preventivno djelovanje zahtijeva **veliku samosvijest i “unutarnju dozvolu”**, a kultura u kojoj živimo često **glorificira preopterećenost**.

Mnogi, a posebno mlađe generacije, ulaze u radni svijet s očekivanjem brzog uspona. Osjećaju se prevarenima kad otkriju da ih čekaju godine učenja i stjecanja iskustva. Paradoksalno, još je pogubnije kad netko prebrzo napreduje. Tada se nađe u poziciji odgovornosti za koju nije spreman, što opet može ubrzati izgaranje.

Menadžeri koje vođenje iscrpljuje

Kako ju tvrtke često angažiraju za **razvojnu psihološku procjenu menadžera**, Pureta navodi zanimljiv fenomen s kojim se susreće.

“Često naše procjene rezultiraju time da menadžeri otkrivaju da ih iscrpljuje vođenje ljudi, bilo zbog nedostatka vještina ili motivacije. U tim situacijama znaju me i moliti da prenesem njihovom poslodavcu kako oni objektivno nisu za tu ulogu i da ih vrati na posao stručnjaka. Zbog toga što im je teško tu činjenicu izgovoriti na glas, spas vide u preporuci psihologa. Uz to, tako i miču vlastitu odgovornost s te odluke”, konstatira Pureta.

Inače, ona je i sama prije više od 20 godina napravila “karijerni zaokret” te napustila menadžersku poziciju u IBM-u kako bi [osnovala vlastitu tvrtku](#).

Često je prekasno

Nažalost mnogi ne prepoznaju znakove izgaranja sve dok ne dođu do zida.



Poslovna savjetnica, leadership trener i coach te vlasnica tvrtke Shifting Ana Josipović Belan

Poslovna savjetnica, leadership trener i coach te vlasnica tvrtke **Shifting Ana Josipović Belan** kaže kako među klijentima sve češće ima onih koji razmišljaju o downshiftingu. “Većina ljudi ne dolazi s gotovom odlukom o radikalnoj promjeni, nego s tihim, ali dugotrajnim preispitivanjem. To su obično ljudi koji su se profesionalno ostvarili prema većini standardnih društvenih kriterija. Imaju odgovorne pozicije, stabilna i iznadprosječna primanja, izgrađene karijere i priznanje. Ipak **u sebi osjećaju nezadovoljstvo** i pitaju se: Je li to to? Je li ovo život koji želim živjeti još 10, 20 godina?”, naglašava.

U velikoj su mjeri uzroci nezadovoljstva i preopterećenja – **visoka očekivanja, kultura stalne dostupnosti i “nezdrava” definicija uspjeha**. Činjenica je da društvo uspjeh još uvijek, u velikoj mjeri, temelji na **vanjskim pokazateljima**, kao što su pozicija, titula, brzina napredovanja i prepun kalendar.



Neizrečene organizacijske norme

“U radu s takvim klijentima važno je postupno graditi svijest o tome da produktivnost i stalna angažiranost ne moraju biti jedini izvori vrijednosti. Kroz proces coachinga ili mentorstva oni polako otkrivaju da ravnoteža, prisutnost i usmjerenost prema unutarnjim vrijednostima ne isključuju profesionalnu izvrsnost, već je dugoročno podržavaju. Taj proces često nije jednostavan ni brz. Uz to, osobito je izazovan u sredinama koje takvo ponašanje i dalje potiču, nagrađuju i promoviraju kao standard. Zato **promjena ne ovisi samo o pojedincu, već i o organizacijskoj kulturi i okruženju**“, poručuje Josipović Belan.

U mnogim je organizacijama, iako se to ne spominje u opisu posla, stalna dostupnost i prezaposlenost, **neizrečena norma**. Osobito je to primjetno u visoko zahtjevnim okruženjima i na višim pozicijama. Dugoročno, takvo okruženje ne stvara lojalne i motivirane zaposlenike, već umorne, demotivirane i emocionalno iscrpljene ljude.

“Kada osoba više ne može pratiti taj ritam, umjesto podrške i razumijevanja, često doživi **osjećaj sumnje u vlastite kompetencije**. To je rezultat toga što je vrijednost pojedinca izravno povezana s njegovim postignućima. Mnogi su tijekom karijere usvojili uvjerenje da traženje pomoći, postavljanje granica ili privremeno usporavanje znači slabost, manjak ambicije ili nesposobnost“, upozorava Josipović Belan.

Tempo kao identitet

Zato ljudi i kada se pojave jasni znakovi iscrpljenosti, često nastavljaju raditi punim intenzitetom.

Zanimljivo je da je za neke ljude upravo taj **kaotičan tempo dio identiteta**, a statusni simboli **dokaz važnosti**. Teško im je zamisliti tko su ako nisu stalno angažirani, u centru zbivanja, nezamjenjivi. Odustajanje od toga znači i **redefiniranje sebe**, što može biti jednako zastrašujuće kao i sama promjena posla.

No, downshifting nije samo osobna odluka. On je i poruka organizacijama da, ako žele zadržati svoje ljude, moraju neke stvari promijeniti. To ne znači odustajanje od rezultata, nego promjenu načina na koji se do njih dolazi.

Kako spriječiti odlazak ljudi

Praksa pokazuje da zdrave organizacije jasno postavljaju prioritete i poštuju granice zaposlenika. One njeguju otvorenu komunikaciju o kapacitetima te ulažu u emocionalnu otpornost, a ne samo u tehničke vještine

“Poslodavci mogu napraviti puno njegovanjem kulture smislenog rada i poštovanja radnika. Prvi korak je **rad s menadžmentom**, koji bi morao naučiti kako voditi poslovanje i ljude na dostojanstven i pravedan način. To nikako ne bi smjelo biti površno

i nedosljedno. Puno toga može napraviti svaki pojedini menadžer već s istinskim interesom za **dobrobit zaposlenika**. Tada bi počeli stvarati okruženja u kojima ljudi žele raditi angažirano te se osjećati istinski priznato, prihvaćeno, ostvareno i zdravo", napominje Pureta.



U takvim organizacijama ljudi ne rade nužno manje nego **rade pametnije**, u okruženju koje prepoznaje čovjeka iza titule.

Vrijednost i dostojanstvo rada

"Najvažnije bi bilo na razini društva **vratiti vrijednost i dostojanstvo radu**. Čini se da živimo u licemjernom društvu koje tijekom mladosti stalno propagira važnost odabira pravog zanimanja te školovanja za njega, a kad mlada osoba sve to završi, suočava se s činjenicom da se uspjeh mjeri pozicijom i zaradom. Ako i kaže da voli svoj posao u kojem se osjeća ostvareno, nerijetko okolina misli da je to opravdanje za statusnu stagnaciju. Štoviše, i roditelji nerijetko odgovaraju djecu od zanimanja koja nemaju statusni simbol.

Danas biti učitelj, zdravstveni djelatnik, običan radnik u nekom odjelu i sl. ne zvuči atraktivno. Malo tko vjeruje da ti ljudi zaista uživaju u svome poslu. Mnogi od tih poslova su **objektivno dostojanstveni**, jer imaju vrlo plemenitu misiju podučavanja ili pomaganja ljudima u najtežim okolnostima. Štoviše, svaki posao kojim se ostvaruje pozitivni doprinos za druge, a takvi su gotovo svi, može se raditi s visokom razinom smisla i dostojanstva. **Nije posao kazna** koju treba izdržati te mu svrhu može opravdati jedino status i dobra zarada. Cilj je da se ljudi **osjećaju smisljeno i cijenjeno** na mjestu na kojem provode najveći i najproduktivniji dio dana, tjedna i godine, odnosno života. Ako u poslu ne osjećaju smisao i poštovanje, te ako njihovi najbliži, kao ni društvo u cjelini, ne cijeni ono što rade, onda ih gotovo ništa ne može spasiti od stresa i sagorijevanja", zaključuje Pureta.

Downshifting je znak vremena i reakcija na kulturu koja je desetljećima mjerila vrijednost brzinom i volumenom rada. Za pojedince, on može biti spas. Za organizacije, upozorenje. A za društvo, poziv da redefiniramo što znači "uspjeti" i to ne samo na poslu, nego i u životu.

Projekt izrade serijala tekstova ***Downshifting – bijeg od izgaranja: Novi modeli života za mentalno zdravlje***, autorice **Zinke Kocijan**, objavljen je uz financijsku potporu Agencije za elektroničke medije iz Programa za poticanje novinarske izvrsnosti za 2025. godinu.

Ako želite saznati još novosti iz svijeta poduzetništva, biznisa, financija i novih tehnologija prijavite se na naš tjedni newsletter!
