

Downshifting nije bijeg od posla nego promjena odnosa prema sebi i radu

Siniša Kravaršćan, Velinka i Ante Buljan, Ivna Juranić te Ivana Petric govore o svojim iskustvima promjene, preispitivanja životnih prioriteta i redefiniranja uspjeha

Objavio **Zinka Kocijan** - 13.11.2025 u 9:00



Downshifting Siniša Kravaršćan Ivna Juranić Ivana Petric Velinka i Ante Buljan

Prema istraživanju **Europske agencije za zaštitu na radu** (EU-OSHA, 2025.) čak 44 % radnika diljem Europske unije (EU) izloženo je **ozbiljnom vremenskom pritisku** ili **preopterećenju poslom**. Otprilike svaki treći (34 %) zaposlenik kaže da za trud koji ulažu u posao **ne dobivaju adekvatnu nagradu** (npr. plaću, priznanje ili mogućnost napredovanja). Kod manjeg je udjela prisutan **nedostatak autonomije ili utjecaja na tempo rada ili radne procese** (17 %) te **nasilje ili verbalno zlostavljanje** kupaca, pacijenata, učenika (16 %).

Sveukupno, 65 % radnika iskusilo je **zdravstvene probleme** uzrokovane ili pogoršane poslom u posljednjih godinu dana. Najčešće navode **opći umor** (37 %), **glavobolje** i **naprezanje očiju** (35 %), **stres**, **depresiju** ili **anksioznost** (29 %) te **bolove** u kostima, zglobovima ili mišićima (28 %). Da te brojke treba ozbiljno uzeti u obzir govori podatak da je ovo **istraživanje provedeno na reprezentativnom uzorku od više od 28.000 zaposlenih** u državama članicama EU te u Norveškoj, Švicarskoj i na Islandu.

U takvom kontekstu, čini se da je sagorijevanje na poslu (*burnout*) postalo šira društvena dijagnoza. Digitalna povezanost koja je "kriva" za **iluziju stalne dostupnosti** izbrisala je granicu između privatnog i poslovnog. Tehnologija koja je trebala olakšati

život i omogućiti više slobodnog vremena, paradoksalno ga je ubrzala do točke u kojoj se mnogi osjećaju kao hrčci koji stalno trče u kotaču.



Pandemija kao prilika za “buđenje”

Pandemija koja je 2020. zaustavila cijeli svijet, mnogima je bila prva prilika da stanu, osvrnu se te promisle jesu li tamo gdje trebaju biti i gdje su željeli biti. Sve je više ljudi počelo razmišljati o jednostavnijem i smislenijem životu.

A neki su zaista skupili hrabrost pa zamijenili korporativne urede za manje tvrtke, preselili se u manje gradove ili mjesta, redefinirali pojam vlastitog uspjeha... Svjesno su usporili tempo, kako bi uspostavili kontrolu nad vlastitim vremenom, a time i životom. Taj fenomen [downshiftinga](#) posljednjih je godina sve prisutniji. Uostalom, o tome govori i činjenica da mi za ovaj serijal sugovornika nije nedostajalo. Dapače, čini mi se da se o ovoj temi tek počelo više pričati i pisati.

I u četiri današnje priče – **Siniše Kravarščana, Velinke i Ante Buljana, Ivne Juranić te Ivane Petric** – vidi se koliko su putovi njihovih promjena različiti, ali i koliko se u njima ponavlja ista nit: **potreba za autentičnošću, slobodom i unutarnjim mirom.**

Od IT menadžera do slastičara

Zaposlenje u jednoj od najperspektivnijih IT tvrtki, prvom hrvatskom jednorogu, za mnoge je ljude ostvarenje životnog sna. Siniša Kravarščan sedam je godina proveo u **Infobipu** kao *Senior Product Manager*, razvijajući razne proizvode.



Siniša Kravarščan

Radio je puno i bio naviknut na stalni pritisak rokova. No, s vremenom je shvatio da mu napredovanje više ne pričinjava dugoročno zadovoljstvo. “Ne mogu reći da sam izgarao od količine posla nego me mučilo pitanje **“Je li to sad to?”**. Sve manje mi je imalo

smisla sjediti za kompjuterom osam sati dnevno. Mješavina svega toga rezultirala je time da sam **prestao vjerovati kako je IT sve što sja**", priča nam Siniša.



"Možda i nesvjesno s pandemijom i privatnim stresovima koji su se tada poklopili, zadovoljstvo koje je nekad dolazilo iz posla, počeo sam crpiti iz drugih stvari. Radio sam od kuće 2,5 godine. Uz sve benefite koje to donosi, dogodilo se i neko otuđenje od posla. Konačna odluka o odlasku iz IT-ja nije došla preko noći. No, kada sam sebe uvjerio da se uvijek mogu vratiti tom poslu, lakše sam krenuo dalje", pojašnjava.

Diploma nije zatvor

Glavni razlog odlaska bio je jednostavan: **nije bio sretan**. Pronašao je izlaz u kreativnom hobiju – **slastičarstvu**. Danas vodi vlastiti **obrt za proizvodnju slastica "Krem"** i fokusiran je na proizvodnju kolača (monoporcija), torti i čokoladnih pralina.

Iako slastičarstvo nosi svoj stres, Siniša ističe kako najveći izazovi dolaze izvan kuhinje: birokracija, nabava, marketing, prodaja. "To nije moj teren i tu je previše stvari koje ne mogu kontrolirati. Često ovisim o drugim ljudima koji ne dijele moju viziju i moje želje", iskren je Siniša.

Proces mu je donio i **osobna otkrića**: "Naučio sam da diploma nije zatvor iz kojeg se ne može pobjeći, a shvatio sam da nisam najbolje posložio prioritete u životu. Nisam siguran jesam li se promijenio ili je samo isplivalo ono što je cijelo vrijeme bilo u meni". Bez oklijevanja kaže kako bi "da može vratiti vrijeme" napravio istu stvar, samo ranije.

Zagreb u retrovizoru, Mljet na horizontu

Velinka i Ante Buljan odlučili su napraviti radikalniji zaokret. Oni su se iz Zagreba preselili na otok Mljet.



Velinka i Ante Buljan

Oboje su do tada imali stabilne karijere, ona u komunikacijama i novinarstvu, on u financijama. Odluka se iskristalizirala upravo tijekom pandemije i zagrebačkog potresa. U obitelji su se nizale bolesti i gubici, život u gradu postao je siv i turoban, a **naslijeđena kuća na Mljetu** činila se kao prirodno rješenje. "Glavni motiv našeg odlaska bila je **emocionalna relaksacija**, a posljedično i zdraviji uvjeti života", pričaju.

Ante se **prekvalificirao** za montera grijanja i hlađenja te *smart home* rješenja, a Velinka za voditeljicu pripreme i provedbe EU projekata. Njihov život danas je sve samo ne miran, ali jest uravnoteženiji.

"Možda je najteže odgovoriti na pitanje čime se sve bavimo jer **radimo različite stvari**. Na otoku je neophodno imati što više znanja jer je teško doći do potrebne pomoći, a život u kući zahtijeva stalan angažman. Tako da smo turistički radnici, vrtlari, majstori, maslinari, stolari...", pokušavaju sažeti.

Kad promjena nije bijeg

Uz to, Velinka je s još nekoliko entuzijasta pokrenula **udrugu Mljetske koze**, koja kroz obnovu devastiranih suhozida čuva tradiciju i kulturnu baštinu.

Suhozid je tradicionalna tehnika gradnje, bez upotrebe vezivnog materijala, isključivo slaganjem kamenja jedno na drugo. Umijeće gradnje suhozida upisano je 2018. na UNESCO-ov popis nematerijalne kulturne baštine.

Oboje naglašavaju da im promjena nije bila bijeg, nego **svjestan izbor drugačijeg načina života**. "Uspjeh je biti na miru sam sa sobom. To je teško postići kad ste pod kontinuiranim pritiscima, očekivanjima i traženjima, bilo privatno bilo poslovno. Sve ostalo je ispunjavanje društveno zadanih normi", pojašnjavaju.

Burnout rijetki prepoznaju na vrijeme

Ivna Juranić cijelu je karijeru provela u području ljudskih resursa, s postupnim rastom do pozicije voditeljice odjela ljudskih potencijala i organizacijske kulture.



Ivna Juranić

“U zadnjem korporativnom angažmanu, u razdoblju pandemije i rada na daljinu, gradila sam sustav ljudskih resursa od nule”, prisjeća se. Kaže kako su je **pritisak, odgovornost i stalna potreba za produktivnošću** doveli do iscrpljenosti koju isprva nije prepoznavala.

“Nisam shvaćala **utjecaj akumuliranog pritiska** već sam samo nastavljala raditi, zadatak na zadatak”, kaže. *Burnout* se, kako sama opisuje, kuhao godinama, polako i neprimjetno. Umor, manjak energije, nesanica, neprekidni *overthinking* i osjećaj hitnosti postali su svakodnevnica. “Svi sve znaju teoretski o tome, ali malo tko stvarno shvaća kad mu se to događa. I ja sam bila ta osoba”, priznaje.

Nakon faze konzultantskog rada **odlučila je potpuno stati**. Uzela je devet mjeseci kako bi se odmorila i **otkrila što zapravo želi**. Ključni razlozi? Osjećaj potrošenosti, gubitak smisla i energije. Financijski se pripremila, svjesna da će joj za to trebati vremena. “Nije bilo bajkovito. Odmaknuti se i opustiti sponu koja je moj identitet vezala uz posao, kako bih možda otkrila novi smjer, nije lagana lekcija”, priča iskreno Ivna.

Od HR menadžerice do učiteljice joga i poduzetnice

U tome joj je pomogla – **joga**. Naime, kroz korporativne godine, njome je održavala snagu i uspijevala pronaći vlastiti mir, te je završila školu za učitelja joga i vodila sate. Kroz tu fazu preispitivanja počela je razvijati vlastiti pristup **spajajući tjelesnu praksu, psihologiju i rad s ljudima s fokusom na oporavak**. Danas vodi individualne i grupne programe.

Pokrenula je **“True Story”** s misijom da pomogne ljudima i organizacijama rasti kroz strateško savjetovanje, edukacije te holistički pristup ravnoteži uma i tijela. Uz to je s partnerima, tvrtkom **Creativa**, razvila program **Balans**. On kombinira različite prakse osobnog razvoja i pomaže ljudima da pronađu kapacitet za zdraviji život i rad.



Zbog svog iskustva, **promijenila je način na koji radi, no ne nužno i sve što radi**. I dalje radi kao savjetnica za ljudske resurse, ali kroz cjelovit pristup ljudima, kulturi i strategiji. “Provela sam godine usavršavajući jezik sustava i rezultata, da bih otkrila da **prava snaga leži u onome što se događa između redaka**. Danas pomažem organizacijama i pojedincima da prijeđu granice same izvedbe i usmjere se prema svrsi, gdje je rast stvaran”, objašnjava.

Kroz cijeli taj proces redefinirala je i vlastiti pojam uspjeha. **“Živim sporije, ali svjesnije**. I dalje zapnem u stare obrasce, ali ih sada uvidim ranije. Da sam savladala lekciju vidim tek kada u određenim situacijama drugačije reagiram. Nekad uspijem, nekad ne, no i to je dio promjene i prihvaćanja”, kaže Ivna.

“Više” ne znači uvijek i “bolje”

Kao i mnogi koji rade u korporacijama i Ivana Petric osjetila je dvostruku prirodu tog okruženja: **sigurnost u kombinaciji sa sputanosti**.



Ivana Petric

Nakon više od deset godina rada u nabavi, na pozicijama koje su podrazumijevale balansiranje između dobavljača, logistike, skladišta, dućana, financija i kupaca, Ivana je shvatila da “više” ne znači uvijek i “bolje”.

“Rast u velikom sustavu obično znači samo više dobavljača, više ugovora, više ljudi kojima upravljaš, ali zapravo je u podlozi isti model. U jednom trenutku sam shvatila da

to više nije nešto što me pokreće. Tada sam prvi put ozbiljno preispitala što za mene znači napredak", kaže Ivana.



Počela je dodatno istraživati područje marketinga zbog povezanosti kreativnosti s konkretnim poslovnim rezultatima. Kroz dodatne edukacije i suradnje s klijentima postupno je **gradila novi profesionalni identitet.**

Novi model rada s više smisla i autonomije

U trenutku kad je tvrtka u kojoj radila odlučila ukinuti odjel koji je izgradila od nule, osjetila je da je stigla do svojih krajnjih granica. "Preko noći je nestalo nešto u što sam uložila godine rada, sate učenja, gomilu odricanja te prilagođavanja i privatnih kompromisa. Doživjela sam cijeli splet emocija odjednom. Shvatila sam da **nikada više ne želim biti vezana uz stolicu koju netko može sutra izmaknuti**", kaže.

Prelazak u poduzetništvo dogodio se prirodno, kao rezultat potrebe da sama odlučuje o tempu, prioritetima i vrijednostima. Pokrenula je vlastitu tvrtku "**Promineo**" i danas radi kao *fractional CMO (Chief Marketing Officer)* što bi se moglo prevesti kao **vanjski direktor marketinga**. Tu ulogu obavlja za klijente, obično srednje velike B2B i tehnološke tvrtke, koje su prerasle *ad hoc* pristup, ali još nemaju potrebu za stalnim djelatnikom. "Nisam klasičan konzultant koji donosi rješenja izvana. Radim s ljudima iznutra. Sjedim s njima, tražimo rješenja zajedno, dijelimo uspjehe i izazove", navodi Ivana.

Ovaj model rada omogućio joj je **najbolje od oba svijeta**: angažman na izazovnim projektima i kontrolu nad vlastitim vremenom. "Kad si zaposlenik, čak i na direktorskoj poziciji, teško prolaze prijedlozi koji diraju u *status quo*. Danas radim s vlasnicima i direktorima tvrtki koji me angažiraju **zato što žele promjene**. Iz te pozicije mogu izazivati ideje, postavljati pitanja i mijenjati sustave. I to je ono što me najviše ispunjava", objašnjava.

Usporiti ne znači stati, nego birati svjesno

I njena priča pokazuje kako *downshifting* može značiti **reorganizaciju karijere i svjesno restrukturiranje života, a nikako ne gubitak ambicije**. "Ne bih rekla da sam usporila, nego da sam **izoštrila fokus**. Sad biram suradnje i tempo koji imaju smisla. Rast se ne događa u zoni ugone, ali **ni izgaranje nije dokaz predanosti**. Sve što sam prošla je škola. Pokazalo se da je svaki potez, koji se tada možda i činio kao korak unatrag, u široj slici značio dvostruko više koraka naprijed", slikovita je Ivana.

Na pitanje **što bi organizacije mogle učiniti da zadrže ljude** poput nje, kao iz rukava navodi: prva stvar je da stvarno prepoznaju ljude, a ne samo njihove funkcije, drugo da nauče razlikovati iscrpljenost od neangažiranosti i treće da dopuste ljudima da rastu i mijenjaju se, jer onaj tko stagnira, prije ili kasnije, odlazi.

"Burnout se ne rješava *wellness* programima, pizza danom niti *team buildingom*, nego **razumijevanjem i stvaranjem prostora da ljudi rade smisleno, uz podršku**, a ne samo pod pritiskom instant rezultata", mudro sažima sve u jednu, samo naizgled, jednostavnu formulu.

Redefinicija uspjeha: Više mira, manje izgaranja



Zajedničko svim ovim pričama jest da mnogi rade i više nego prije, ali na drugačiji način. No, više nema formalnih struktura ni osjećaja da “odrađuju” dan. Umjesto toga, **rade s većom prisutnošću, svjesnošću i odgovornošću prema vlastitom vremenu.**

Downshifting nije sinonim za ljenčarenje niti bijeg od posla. On označava **promjenu odnosa prema radu** – pomak s produktivnosti prema smislu, s karijernog statusa prema osobnom zadovoljstvu. Ti ljudi i dalje stvaraju, planiraju, rješavaju probleme i brinu o financijama samo više ne dopuštaju da ih posao potpuno definira.

Svi sugovornici naglašavaju da nisu samo “skočili u prazno”, nego su promjenu i financijski pripremali. Iako takve odluke nose i financijski rizik, slažu se u tome da su **emocionalni dobitci daleko veći.**

Downshifting je u svojoj biti jedna racionalna i svjesna odluka o redefiniranju prioriteta, ali i neka vrsta osobne terapije za generacije koje su sagorjele pokušavajući držati korak s očekivanjima modernog života i rada.

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!
