

# A tartós stressz ára – így jelenik meg a cég működésében

A tartós stressz idővel nemcsak a munkatársak állapotára, hanem a teljesítményre, a motivációra, az együttműködésre, a hiányzásokra és a fluktuációra is hatással lehet, ezért kezelése egyre inkább üzleti érdek.



## Készítette:

Zámbó Márta és  
Szokács Andrea  
ügyvezetők



---

# A stressz önmagában nem ellenség.

Rövid távon segíthet a fókuszálásban, növelheti a teljesítményt és gyorsabb döntésekre ösztönözhet. A probléma akkor kezdődik, amikor a magas terhelés tartóssá válik, és nincs elegendő lehetőség a regenerálódásra.

A krónikus stressz nemcsak az egyének közérzetét befolyásolja, hanem fokozatosan a vállalat működésének számos területére is hatással lehet.

## Csökkenő teljesítmény és növekvő hibaszám

A tartósan túlterhelt munkatársak koncentrációja romlik, lassabban dolgoznak, nehezebben priorizálnak, és gyakrabban követnek el hibákat. A vezetők ilyenkor sokszor még nagyobb nyomást helyeznek a csapatra, ami tovább erősítheti a stressz ördögi körét.



**A McKinsey Health Institute kutatásai szerint világszerte közel minden negyedik munkavállaló tapasztalja a kiégés tüneteit.**

Ez arra is rámutat, hogy a tartós túlterheltség már nem néhány munkatárs elszigetelt problémája, hanem olyan szervezeti jelenség, amelyre vezetői szinten is érdemes figyelmet fordítani.

A tartós terhelés üzleti jelentőségét jól mutatja, hogy a Gallup globális kutatásai szoros kapcsolatot találtak a munkatársak elköteleződése és a vállalatok üzleti eredményei között.

A több mint **3,3 millió munkavállaló, 183 000 üzleti egység, 347 szervezet és 53 iparág adatait** feldolgozó metaelemzés szerint a legmagasabb elköteleződéssel működő üzleti egységek 23%-kal magasabb profitabilitást értek el az alacsony elköteleződésű egységekhez képest.

## A legmagasabb elköteleződéssel rendelkező csapatok



**+23%**

profitabilitás



**+18%**

értékesítési  
teljesítmény



**-81%**

hiányzás



**-43%**

fluktuáció



**-64%**

munkahelyi  
balesetek



**+10%**

pozitív  
ügyfélértékelés



## Visszaeső motiváció

A korábban lelkes kollégák elveszíthetik érdeklődésüket a munkájuk iránt. Csökken a kezdeményezőkészség, ritkulnak az új ötletek, és egyre gyakoribbá válhat a „csak legyen kész” hozzáállás. Ezzel párhuzamosan a szervezet innovációs és alkalmazkodási képessége is gyengülhet.

A probléma ezért nem kizárólag az, hogy egy adott munkatárs egy adott napon mennyire produktív. A tartós túlterheltség idővel olyan képességekre is hatással lehet, amelyekre a vállalatnak a jövőben egyre nagyobb szüksége lesz: a kezdeményezőkészségre, a kreativitásra, az együttműködésre és a változásokhoz való alkalmazkodásra.

## Romló csapatt dinamika

A stressz növelheti az ingerlékenységet, miközben csökkentheti a türelmet és az empátiát. Gyakoribbá válhatnak a konfliktusok, romolhat az együttműködés, a kollégák kevésbé segítik egymást, és fokozatosan csökkenhet a bizalom.

Egy korábban támogató csapat így idővel egymás mellett dolgozó egyének csoportjává válhat.

Ez különösen azért jelenthet problémát, mert a szervezeti teljesítmény nem pusztán az egyéni teljesítmények összege. A csapattagok közötti együttműködés minősége, a bizalom és az információáramlás ugyanúgy meghatározza a működés eredményességét.

---

# Növekvő hiányzások és fluktuáció

A tartós stressz testi tünetekkel is együtt járhat: alvászavarokkal, fejfájással, emésztési problémákkal vagy gyakoribb megbetegedésekkel. Ennek egyik következménye lehet a gyakoribb betegszabadság, hosszabb távon pedig a munkahelyváltás vagy akár a pályaelhagyás.

A fluktuáció pedig nem csupán újabb toborzást jelent. Egy munkatárs távozásával tudás, tapasztalat és kialakult kapcsolatrendszer is távozhat a szervezetből, miközben az új kolléga megtalálása és betanítása további időt és erőforrást igényel.

A Gallup metaelemzése szerint a magas elköteleződésű üzleti egységekben **81%-kal alacsonyabb hiányzást**, az alacsony fluktuációjú szervezetekben pedig **akár 43%-kal alacsonyabb fluktuációt** mértek.

A kiégés gazdasági következményeinek nagyságrendjét egy másik Gallup-becslés érzékelteti: a munkavállalói kiégés a fluktuáció és a csökkenő produktivitás következtében globálisan mintegy 322 milliárd dollár veszteséggel járhat.



**322**  
**MILLIÁRD USD**

---

A munkavállalói kiégés becsült globális költsége  
a fluktuáció és a csökkenő produktivitás következtében.



Forrás: Gallup

## A vezetőkre is hat

Nemcsak a munkatársak, hanem a vezetők is érintettek lehetnek. A folyamatos döntési kényszer, a felelősség és az erőforráshiány miatt ők is könnyen túlterhelődhetnek.

Egy tartósan stresszes vezető számára nehezebbé válhat, hogy megfelelő figyelmet és támogatást biztosítson a csapatának. Ez pedig tovább növelheti a szervezeti feszültséget.

Így könnyen kialakulhat egy önmagát erősítő folyamat:



---

# A megelőzés üzleti érdek

A stresszkezelés ma már nem csupán jólléti kérdés, hanem stratégiai tényező.

Azok a szervezetek, amelyek figyelnek a munkaterhelés egyensúlyára, a pszichológiai biztonságra és a regeneráció lehetőségére, hosszabb távon elkötelezettebb, kreatívabb és eredményesebb csapatokat építhetnek.

A tartós stressz első jeleit ezért érdemes időben felismerni.

Egy egyszerű kérdőív, rendszeres vezetői beszélgetések vagy egy stressz- és kiégésfelmérés segíthet abban, hogy a problémák még azelőtt láthatóvá váljanak, mielőtt komolyabb szervezeti következményekkel járnának.



A stresszkezelő workshopok, online támogatási megoldások és az egyéni megküzdési stratégiák elsajátítása egyaránt hozzájárulhatnak egy támogatóbb és hosszabb távon fenntarthatóbb munkahelyi működés kialakításához.



# Vezetői gyorsteszt: érdemes-e közelebbről megnézni a csapat állapotát?



01

☐

Ugyanazoknak az eredményeknek az elérése ma **több energiát** igényel, mint korábban?

02

☐

Nőtt a **hibák** vagy az újramunkák száma?

03

☐

Csökkent a **kezdemenyezőkészség** vagy az új **ötletek** száma?

04

☐

Gyakoribbak a **konfliktusok** a csapatban?

05

☐

Érezhetően romlott az **együtműködés**?

06

☐

Nőtt a **hiányzások** száma?

07

☐

Gyakoribbá vált a **túlóra**?

08

☐

A korábban stabilan teljesítő kollégákon is láthatók a **fáradtság** vagy **motivációvesztés** jelei?

09

☐

A vezetők egyre több időt töltenek **emberi** és **működési problémák** kezelésével?

10

☐

Nehezebb **megtartani** a jó munkatársakat?



Ha több kérdésnél is **igen a válasz**,  
lehet, hogy érdemes közelebbről megnézni,  
mi terheli a csapatot – és támogatást adni.





**ZenZone**  
A JÓLLÉT MINDENNAP

A **ZenZone** vállalati jólléti program folyamatosan elérhető támogatást biztosít a munkatársak számára a **stressz** kezelésében, a **regenerációban**, valamint a **mentális, érzelmi és fizikai jóllét** támogatásában.



Ismerje meg a ZenZone vállalati programját



0–24 órás elérhetőség



Szakértői támogatás



Egészségesebb munkatársak,  
eredményesebb szervezetek

## Ismerje meg a **ZenZone vállalati jólléti** programját!



[zenzone-wellbeing.com](https://zenzone-wellbeing.com)



+36 70 682 5975



**Szokács Andrea**  
közgazdász, MSc  
ügyvezető

**LinkedIn**



**Zámbo Márta**  
komplex coach  
ügyvezető

**LinkedIn**

