

Stress am Arbeitsplatz

Belastung und Bewältigung in der psychiatrischen Pflege

Christoph Golz

Stress ist ein allgegenwärtiges Phänomen, das wir alle besonders im beruflichen Umfeld erfahren. Doch was genau ist Stress, wie entsteht er bei der Arbeit? Welche Auswirkungen hat er auf die psychiatrische Pflege? Dieser Beitrag gibt eine Einführung in die Grundlagen des arbeitsbedingten Stresses und beleuchtet spezifische Herausforderungen sowie Bewältigungsstrategien in der psychiatrischen Pflege.

Was ist Stress?

Intuitiv denken wir alle zu wissen, was Stress ist. Gleichzeitig sind wir der Überzeugung, dass Stress in erster Linie schlecht für uns ist. Umgangssprachlich umfasst der Begriff „Stress“ sowohl die auslösenden Faktoren (Stressoren) als auch die individuelle Reaktion darauf. Um Maßnahmen zur Bewältigung von Stress zu identifizieren, ist es jedoch grundlegend, Stress als natürliche Reaktion des Körpers klar von den Stressoren (Herausforderungen oder Belastungen) zu trennen. Der Körper reagiert auf einen Stressor, indem er die Stresshormone Noradrenalin, Adrenalin und Cortisol ausschüttet. Diese Hormone versetzen den Körper in eine erhöhte Alarmbereitschaft. Der Herzschlag beschleunigt sich und der Blutdruck steigt. Die Stärke der Stressreaktion hängt von der individuellen Stress-toleranz (Resilienz) und den verfügbaren Ressourcen ab. Bleibt das Ungleichgewicht zwischen Anforderungen und Ressourcen über längere Zeit bestehen, spricht man von chronischem Stress. Chronische Stressbelastung führt zu einer dauerhaften Aktivierung der Stressachsen, wodurch das Immunsystem geschwächt wird und die Anfälligkeit für Infektionen steigt. Zudem kann langanhaltender Stress das Risiko für ernsthafte gesundheitliche Probleme wie Burnout oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen erhöhen.

Ist es deshalb am besten den Stress, um jeden Preis zu vermeiden? Stress ist nicht per se schädlich. Vielmehr hängt seine Wirkung davon ab, wie er wahrgenommen wird und welche Ressourcen zur Bewältigung zur Verfügung stehen. In der Stressforschung wird zwischen zwei Formen unterschieden: Eustress und Distress. Eustress ist positiver Stress, der als Herausforderung empfunden wird. Er aktiviert den Körper, fördert Motivation und Leistungsfähigkeit und kann das persönliche Wachstum begünstigen. Typische Beispiele sind die Anspannung vor einer wichtigen Präsentation oder der Endspurt vor einer Abgabefrist, die zu Höchstleistungen anspornen können. Distress hingegen ist negativer Stress, der als Überforderung

erlebt wird. Betroffene fühlen sich von den Anforderungen erdrückt, was langfristig zu Erschöpfung, Demotivation und gesundheitlichen Problemen führen kann.

Arbeitsbedingter Stress

Arbeitsbedingter Stress beschreibt Stress, der durch berufliche Anforderungen entsteht. Eine Studie mit Daten zwischen 1995 und 2015 zeigte auf, dass Stress bei der Arbeit stetig zunimmt, hauptsächlich bedingt durch psychische Anforderungen (Rigó et al., 2021). Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) belegt mit Daten aus 2022, dass ein viertel der arbeitenden Bevölkerung unter Stress, Angstzuständen oder Depressionen leidet, die durch die Arbeit verursacht oder verschlimmert wurden (Leclerc et al., 2022). Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) bezeichnet Stress als eine der größten Gesundheitsgefahren des 21. Jahrhunderts und erkennt Burnout als Folge chronischen Stress am Arbeitsplatz offiziell als arbeitsbezogenes Phänomen an (WHO, 2019).

In der Schweiz mit 5.39 Millionen Erwerbstätigen berichten knapp 30 % über sehr hohen Stress. Gemäss dem Job-Stress-Index von 2022, kostet Stress bei der Arbeit rund 6.5 Milliarden Franken aufgrund des reduzierten ökonomischen Potenzials (Ulshöfer & Jensen, 2025). Nicht beachtet in dieser Zahl sind die gesundheitlichen Konsequenzen. Eine Meta-Analyse kommt zum Schluss, dass die Prävalenz von Burnout, die bekannteste Konsequenz von arbeitsbezogenem Stress, bei 18 % der Erwerbstätigen liegt und insbesondere das Gesundheitspersonal davon betroffen ist (Al-Gobari et al., 2022).

Spezifische Herausforderungen

Zu den häufigsten Stressoren am Arbeitsplatz beim Gesundheitspersonal gehören Zeitdruck, hohe Arbeitsanforderungen, Rollenkonflikte und ein Mangel an sozialer Unterstützung. Im Gesundheitswesen sind insbesondere die fehlende Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, fehlende Entwicklungsmöglichkeiten und geringe Führungsqualität treibende Stressoren (Peter et al., 2024). Doch auch innerhalb des Gesundheitswesens gibt es Unterschiede.

In psychiatrischen Kliniken zeigten sich in einer nationalen Studie aus der Schweiz über alle Versorgungsbereiche hinweg, dass die Rollenklarheit und die Bedeutung

der Arbeit geringer ausgeprägt waren (Peter et al., 2024). Hinzu kommen körperliche und verbale Aggression, denen das Pflegepersonal regelmäßig in Psychiatrien ausgesetzt ist (Jang et al., 2022). Die psychiatrische Pflege erfordert nicht nur Fachwissen, sondern auch ein hohes Mass an emotionaler Stabilität und Empathie. Die Betreuung von Patient_innen mit psychischen Erkrankungen kann für Pflegenden belastend sein, insbesondere wenn sie mit herausforderndem Verhalten, Suizidalität oder Traumatisierung konfrontiert sind. Pflegenden in der Psychiatrie sind dadurch einem hohen Mass an emotionaler Involviertheit ausgesetzt, was mit erhöhter emotionaler Erschöpfung einhergeht (Edward et al., 2017; Łopatkiewicz et al., 2023).

Bewältigungsstrategien

Einerseits sind Maßnahmen zur Reduktion der Stressoren gefragt, wie die Förderung der Führungsqualität durch transformationales Leadership oder die Reduktion administrativer Tätigkeiten, beispielsweise durch Digitalisierung von Prozessen. Andererseits braucht es nachhaltige Strategien im Umgang mit Stressoren, die mit der Arbeit in der psychiatrischen Pflege einhergehen. Einige Zeit dominierten Programme zur individuellen Resilienzförderung. Doch kann Resilienz nicht auf die Einzelperson in einem Arbeitsumfeld abgeschoben werden. In den letzten Jahren wurde die Kombination aus individueller und organisationaler Resilienz von der Forschung proklamiert, worin die Organisation eine mindestens gleichwertige Verantwortung zur Vermeidung von Distress trägt, wie das Individuum.

Nur durch ein Zusammenspiel individueller, teambezogener und organisationaler Maßnahmen kann arbeitsbedingtem Stress begegnet werden, um bekannte Stressoren zu reduzieren und Ressourcen im Umgang mit Stressoren anzubieten und zu entwickeln. Dadurch wird langfristig die Gesundheit der Pflegenden in der Psychiatrie gesichert und das Potenzial von Eustress für das Individuum und die Organisation ausgeschöpft.

Literatur

- Al-Gobari, M., Shoman, Y., Blanc, S. & Guseva Canu, I. (2022). Point prevalence of burnout in Switzerland: A systematic review and meta-analysis. *Swiss Medical Weekly*, 152(3738), w30229.
- Edward, K., Hercelinskyj, G. & Giandinoto, J. (2017). Emotional labour in mental health nursing: An integrative systematic review. *International Journal of Mental Health Nursing*, 26(3), 215–225.
- Jang, S. J., Son, Y. & Lee, H. (2022). Prevalence, associated factors and adverse outcomes of workplace violence towards nurses in psychiatric settings: A systematic review. *International Journal of Mental Health Nursing*, 31(3), 450–468.
- Leclerc, C., De Keulenaer, F. & Belli, S. (2022). OSH Pulse-Occupational safety and health in post-pandemic workplaces. *European Agency for Safety and Health at Work*, 10, 478476.
- Łopatkiewicz, A., Kwaśnicka, A., Nowicki, P., Furmańczyk, K., Zieliński, W., Woynarowska, M. & Krzych-Fałta, E. (2023). Occupational Burnout and Mental Health. A Study of Psychiatric Nurses from Six European Countries. *Advances in Cognitive Psychology*, 19(1), 80–91.
- Peter, K. A., Voirol, C., Kunz, S., Gurtner, A., Renggli, F., Juvet, T. & Golz, C. (2024). Factors associated with health professionals' stress reactions, job satisfaction, intention to leave and health-related outcomes in acute care, rehabilitation and psychiatric hospitals, nursing homes and home care organisations. *BMC Health Services Research*, 24(1), Artikel 269.
- Rigó, M., Dragano, N., Wahrendorf, M., Siegrist, J. & Lunau, T. (2021). Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(3), 459–474.
- Ulshöfer, C. T. & Jensen, R. (2025). *Job-Stress-Index 2022. Faktenblatt 72*. <https://gesundheitsfoerderung.ch/node/8214>.
- World Health Organization (WHO). (2019). Burn-out an occupational phenomenon: International Classification of Diseases 11th Revision (ICD-11). https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/



Dr. Christoph Golz, RN, MScN, PhD

Leiter Innovationsfeld Gesundheitsversorgung & Personalentwicklung, Abteilung angewandte Forschung und Entwicklung Pflege, Department Gesundheit, BFH

christoph.golz@bfh.ch