

Smartphone am Arbeitsplatz: Wie Ausbildende einen produktiven Umgang mit Lernenden gestalten können

Nahezu alle Jugendlichen besitzen ein Smartphone und nutzen es täglich. Dies stellt das betriebliche Ausbildungspersonal oftmals vor Herausforderungen: Wann ist Smartphone-Nutzung akzeptabel, wann störend und wie reagiert man angemessen? Der Beitrag greift diese Frage auf und benennt Perspektiven für einen gesunden und produktiven Umgang mit dem Smartphone – ohne auf wirkungslose Verbote oder autoritäre Kontrolle zu setzen.

Kognitive Kosten der Smartphone-Präsenz

Laut der aktuellen JAMES-Studie nutzen Jugendliche ihr Smartphone täglich durchschnittlich drei Stunden (vgl. KÜLLING-KNECHT u. a. 2024). Die damit verbundenen Herausforderungen beschränken sich nicht allein auf Phasen der aktiven Bedienung des Geräts. Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass bereits die bloße Sichtbarkeit eines Smartphones – die sogenannte »Smartphone-Salienz« – kognitive Ressourcen bindet. Studien belegen, dass die bloße Anwesenheit des Geräts die verfügbare kognitive Kapazität reduziert, da ein Teil der Aufmerksamkeit unbewusst für die Unterdrückung des Verlangens nach einer Nutzung aufgewendet wird (WARD u. a. 2017; THORNTON u. a. 2014). Dieser Mechanismus hat direkte Auswirkungen auf die Konzentrationsfähigkeit und die Arbeitsleistung bei anspruchsvollen Aufgaben. In einer Meta-Analyse konnten BÖTTGER/PO-SCHIK/ZIERER (2023) zeigen, dass die Leistungsfähigkeit in Testumgebungen signifikant sinkt, wenn das Smartphone in Sichtweite liegt. Für die

betriebliche Ausbildung bedeutet dies, dass die Gestaltung der Lernumgebung die kognitive Belastung durch digitale Reize berücksichtigen muss. Gleichzeitig scheint eine differenzierte Betrachtung erforderlich: Kurze, bewusste Interaktionen mit dem Gerät können in Pausenzeiten durchaus eine regenerative Funktion erfüllen und zur psychischen Entlastung beitragen, sofern sie klar von einer unkontrollierten Dauernutzung abgegrenzt werden. Gerade weil die Ablenkung durch die Smartphone-Präsenz oft unbewusst erfolgt, ist eine reine Verhaltenskontrolle häufig nicht ausreichend – vielmehr wird die Fähigkeit zur Selbstregulation zur zentralen Kompetenz.

Selbstregulation als eigentliches Lernziel

In der betrieblichen Praxis wird teilweise mit Verboten oder Kontrolle auf eine exzessive Smartphone-Nutzung reagiert. Die verhaltenspsychologische Forschung zeigt jedoch, dass Sanktionen häufig nur begrenzt nachhaltige Wirkung entfalten (vgl. FIRTH u. a. 2025). Im Gegenteil: Strenge Verbote können heimliche Nutzung begünstigen und verhindern, dass Lernende die notwendigen Strategien zur Selbstregulation entwickeln. Diese werden jedoch für ein eigenverantwortliches Handeln im Berufsleben benötigt (vgl. ALBARRACÍN/

FAYAZ-FARKHAD/GRANADOS SAMAYOA 2024). Der Ausbildungsbetrieb bietet einen wichtigen Lern- und Erfahrungsraum. Medienkompetenz kann hier als integraler Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz und nicht bloß als isoliertes Wissen vermittelt werden. Wer lernt, die eigene Aufmerksamkeit in einem professionellen Kontext zu steuern, erwirbt eine Schlüsselkompetenz der modernen Arbeitswelt. Psychische Gesundheit und beruflicher Erfolg von Lernenden hängen maßgeblich davon ab, wie gut Belastungen und Ablenkungen reguliert werden können (vgl. SCHMOCKER u. a. 2025).

Vom Wissenstransfer zur Gewohnheitsbildung

Ein zentrales Problem ist die sogenannte Intentions-Verhaltenslücke: Selbst wenn Lernende die Risiken kennen und sie eine Verhaltensänderung vornehmen, scheitert die Umsetzung häufig an fehlenden Handlungsstrategien (vgl. ALBARRACÍN/FAYAZ-FARKHAD/GRANADOS SAMAYOA 2024). Hier bietet der Health Action Process Approach (HAPA) einen wirksamen theoretischen Rahmen für die betriebliche Praxis (vgl. SCHWARZER/FLEIG 2014). Demnach muss nach der Intention (z. B. das Smartphone nur zu bestimmten Zeiten oder zu bestimmten Anlässen im Betrieb zu nutzen) eine Planungsphase folgen,



JONAS PROBST
Geschäftsführer der emplution gmbH, Bern
jonas@emplution.com

in der konkrete Handlungs- und Bewältigungspläne entwickelt werden. Für das Ausbildungspersonal bedeutet dies, Lernende aktiv bei dieser Planung zu unterstützen. In der Praxis zeigt sich beispielsweise, dass Vereinbarungen wie »Wenn ich mich auf die Programmierung konzentriere, deponiere ich mein Smartphone in der Schublade« deutlich effektiver sind als pauschale Aufforderungen, weniger am Smartphone zu sein. Die Stärkung der Selbstwirksamkeit – also die Überzeugung, die eigene Smartphone-Nutzung kontrollieren zu können – ist hierbei der zentrale Hebel.

Praxisempfehlungen

Basierend auf den dargelegten Überlegungen lassen sich drei Handlungsfelder für das Ausbildungspersonal ableiten:

1. *Vorbildfunktion des Ausbildungspersonals:* Die Wirksamkeit pädagogischer Interventionen hängt stark vom Modell-Lernen ab. Auszubildende müssen den Umgang mit digitalen Medien vorleben, den sie von den Lernenden erwarten. Ein ständiger Blick auf das eigene Smartphone während eines Fachgesprächs untergräbt die Glaubwürdigkeit gesetzter Regeln.
2. *Partizipativ entwickelte Kontextregeln statt Generalverbote:* Nutzungsregeln sollten gemeinsam mit den Lernenden entwickelt werden, wobei festgelegt wird, in welchen Kontexten das Smartphone einen funktionalen Platz hat (z.B. Recherche, Dokumentation, Pausen) und wann Konzentration erforderlich ist. Der Aushandlungsprozess selbst dient dabei als

Training für Selbstregulation und Verantwortungsübernahme (vgl. SCHMOCKER u.a. 2025).

3. *Gesprächsführung statt Sanktion:* Bei Regelverstößen empfiehlt sich eine direkte, aber wertschätzende und nicht autoritäre Gesprächsführung (vgl. FIRTH u.a. 2025). Statt Disziplinarmaßnahmen sollten Reflexionsgespräche geführt werden, die die Auswirkungen der Ablenkung auf die Arbeitsqualität thematisieren.

Smartphone-Nutzung im Betrieb – weniger eine Disziplin- als eine Kompetenzfrage

In einer digitalisierten Arbeitswelt ist die Fähigkeit zur Aufmerksamkeitssteuerung eine der wichtigsten Ressourcen. Auszubildende, die das erkennen, begreifen den Ausbildungsalltag nicht als Kampfplatz gegen die Technik, sondern als wertvolles Trainingsfeld. Ziel ist es, Lernende zu befähigen, das Smartphone als Werkzeug zu nutzen, anstatt sich von ihm beherrschen zu lassen. Der Lernort Betrieb biete hierzu zahlreiche Anlässe. Damit kann ein wesentlicher Beitrag zur beruflichen Handlungsfähigkeit und zur langfristigen psychischen Gesundheit der künftigen Fachkräfte geleistet werden. ◀

LITERATUR¹

ALBARRACÍN, D.; FAYAZ-FARKHAD, B.; GRANADOS SAMAYOA, J. A.: Determinants of behaviour and their efficacy as targets of behavioural change

interventions. In: *Nature Reviews Psychology* 3 (2025), S. 377–392. DOI: <https://doi.org/10.1038/s44159-024-00305-0>

BÖTTGER, T.; POSCHIK, M.; ZIERER, K.: Does the brain drain effect really exist? A meta-analysis. In: *Behavioral Sciences* 13 (2023) 9, Article 751. DOI: <https://doi.org/10.3390/bs13090751>

FIRTH, J.; SOLMI, M.; LÖCHNER, J.; CORTESE, S.; LÓPEZ-GIL, J. F.; MACHACZEK, K.; LAMBERT, J.; FABIAN, H.; FABIANO, N.; TOROUS, J.: Promoting healthy digital device usage: recommendations for youth and parents. In: *World Psychiatry* 24 (2025) 1, S. 1–2. DOI: <https://doi.org/10.1002/wps.21261>

KÜLLING-KNECHT, C.; WALLER, G.; WILLEMSE, I.; DEDA-BRÖCHIN, S.; SUTER, L.; STREULE, P.; SETTEGRANA, N.; JOCHIM, M.; BERNATH, J.; Süß, D.: JAMES – Jugend, Aktivitäten, Medien – Erhebung Schweiz. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW). Zürich 2024. URL: www.zhaw.ch/storage/psychologie/upload/forschung/medienpsychologie/james/2018/JAMES_2024_DE.pdf

SCHMOCKER, B.; SCHMAEH, N.; ANASTASIOU, K.; BONFADELLI, L.; HEIMGARTNER, D.; HOOL, J.; KRAUSE, A.; KUHN, S.; STEINER, M. D. W.; WEBER, N.; BAER, N.: Psychische Gesundheit von Lernenden in der Berufslehre. Biografie, Belastung, Wachstum und Erfolgsfaktoren von Lernenden in der dualen Berufsbildung in der Schweiz. WorkMed und Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW. Binningen 2025. DOI: <https://doi.org/10.26041/fhnw-12970>

SCHWARZER, R.; FLEIG, L.: Von der Risikowahrnehmung zur Änderung des Gesundheitsverhaltens. In: *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie* 64 (2014) 5, S. 338–341. DOI: <https://doi.org/10.1007/s40664-014-0055-z>

THORNTON, B.; FAIRES, A.; ROBBINS, M.; ROLINS, E.: The mere presence of a cell phone may be distracting. In: *Social Psychology* 45 (2014) 6, S. 479–488. DOI: <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000216>

WARD, A. F.; DUKE, K.; GNEEZY, A.; BOS, M. W.: Brain drain: The mere presence of one's own smartphone reduces available cognitive capacity. In: *Journal of the Association for Consumer Research* 2 (2017) 2, S. 140–154. DOI: <https://doi.org/10.1086/691462>

(Alle Links: Stand 15.07.2026)

¹ Literaturrecherche mit Perplexity (kostenfreie Standard-Version) 04.04.2026