

GESUNDE TEAMS ENTSTEHEN NICHT ZUFÄLLIG – SIE WERDEN GESTALTET

Wie Betriebe die psychische Gesundheit von Lernenden im Alltag stärken können.

Text: Anita Blum, Projektleiterin Betrieb & Entwicklung BGM, Gesundheitsförderung Schweiz

Der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt fällt in eine Lebensphase voller Veränderungen. Lernende entwickeln ihre berufliche und persönliche Identität, während sie gleichzeitig mit neuen Anforderungen, sozialen Strukturen und Leistungserwartungen konfrontiert sind. Viele Betriebe erleben daher vermehrt Unsicherheiten oder Belastungen bei Lernenden. Für Akteure in der Berufsbildung stellt sich die Frage: **Wie kann Gesundheitsförderung dort ansetzen, wo Lernende tatsächlich lernen und arbeiten – im Team und im betrieblichen Alltag?**

Psychische Gesundheit von Lernenden; zwischen Belastung und Entwicklung

Eine in der Schweiz durchgeführte «WorkMed»-Studie (siehe Box) mit rund 45 000 Lernenden zur psychischen Gesundheit in der Berufslehre zeigt; Rund 80 Prozent der Lernenden berichten über hohes Wohlbefinden, Sinn und Stolz in ihrer Arbeit. Gleichzeitig erlebt jedoch ein Teil der Lernenden während der Lehre psychische Belastungen. Diese Ambivalenz weist darauf hin, dass Belastung und positives Erleben gleichzeitig vorkommen können – entscheidend ist, wie gut das Umfeld Lernende auffängt, begleitet und stärkt.

Zusätzliche Informationen

«Workmed»-Studie

Im Rahmen der «Workmed»-Studie wurde untersucht, wie es den Lernenden in der Lehre geht, was ihnen guttut, was sie belastet und was ihnen hilft, Herausforderungen zu meistern. Detaillierte Infos finden Sie hier:



«Apprentice»

Informationen zum Angebot finden Sie hier:



Teamarbeit als zentraler Schutzfaktor

Belastungen werden vor allem dann als schwer erlebt, wenn Lernende wenig Rückmeldung erhalten, sich nicht ausreichend unterstützt fühlen oder Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit erleben. Umgekehrt wirken wertschätzende Zusammenarbeit, klare Rollen und eine offene Kommunikationskultur als Schutzfaktoren. Lernende, die sich als Teil eines funktionierenden Teams erleben, entwickeln schneller Vertrauen, Selbstwirksamkeit und eine stabile berufliche Identität.

Gesundheitsförderung dort, wo Arbeit stattfindet

Genau an diesem Punkt setzt das Angebot «Apprentice» (Link siehe Box) von Gesundheitsförderung Schweiz an. Es richtet sich an Berufsbildungsverantwortliche und Führungspersonen, die Lernende im betrieblichen Alltag begleiten und sie in ihrer Entwicklung stärken. Im Zentrum stehen dabei nicht medizinische Fragestellungen oder therapeutische Interventionen, sondern die Stärkung professioneller Handlungsfähigkeit im Teamkontext.

«Apprentice» unterstützt Betriebe insbesondere dabei, tragfähige Beziehungen zwischen Lernenden und Berufsbildenden zu gestalten, Belastungen früh zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren, Warnsignale einzuordnen und rechtzeitig zu handeln sowie ein wertschätzendes Team- und Betriebsklima zu entwickeln.

Früh erkennen – gemeinsam handeln

Veränderungen im Verhalten, in der Leistung oder im emotionalen Ausdruck von Lernenden sind wichtige Hinweise, die ernst genommen werden sollten. Dabei geht es nicht darum, Diagnosen zu stellen oder Probleme zu pathologisieren. Entscheidend ist vielmehr, aufmerksam zu bleiben, das Gespräch zu suchen und bei Bedarf Unterstützung zu organisieren.

Viele Berufsbildungsverantwortliche berichten, dass ihnen im Alltag Zeit, Wissen oder Orientierung im Handeln fehlen – insbesondere bei psychischen Themen. Gleichzeitig zeigt die Praxis; Zu langes Abwarten kann Probleme verschär-

fen – sowohl für Lernende als auch für Teams. Unsicherheiten, unausgesprochene Spannungen oder fehlende Rückmeldungen wirken sich unmittelbar auf das Arbeitsklima aus.

Mit «Apprentice» erhalten Berufsbildungsverantwortliche konkrete Unterstützungsformate, im Alltag kompetent und frühzeitig zu handeln. Das Angebot vermittelt Orientierung und Handlungssicherheit und stärkt Berufsbildungsverantwortliche in ihrer Rolle als zentrale Bezugspersonen für die Lernenden im Lernort Betrieb. Der Fokus liegt auf Zusammenarbeit, Kommunikation und Beziehungsgestaltung – also auf Faktoren, die erwiesenermassen einen grossen Einfluss auf Wohlbefinden und Entwicklung von Lernenden haben.

Gesundheitsförderung im Team verankern – ein Praxisbeispiel

Wie Gesundheitsförderung von Lernenden konkret im Betrieb umgesetzt werden kann, zeigt das Projekt «Grow» der SPITEX Kempt (siehe rechte Seite). Das Beispiel macht deutlich, wie Betriebe mit einem systematischen, teamorientierten Ansatz die Gesundheitskompetenzen von Lernenden stärken und gleichzeitig Teams entlasten können.

Gesundheitsförderung beginnt früh – und im Team

Eine gute Lehre ist weit mehr als fachliche Ausbildung. Sie vermittelt Zugehörigkeit, Orientierung und stärkt junge Menschen in ihrer persönlichen Entwicklung. Betriebe, die bewusst in Teamarbeit, Kommunikation und Beziehungsgestaltung investieren, leisten damit einen wichtigen Beitrag zur psychischen Gesundheit von Lernenden – und sichern gleichzeitig ihre eigene Zukunft.

Mit Blick auf die BGM-Tagung 2026 unter dem Titel «Gesunde Teams – wie Zusammenarbeit gelingt» zeigt sich: Betriebliches Gesundheitsmanagement beginnt nicht erst im Erwachsenenalter, sondern bereits in der Berufsbildung. **Gesunde Teams entstehen dort, wo Zusammenarbeit von Anfang an bewusst gestaltet wird.**

GESUNDHEITSKOMPETENZEN VON LERNENDEN STÄRKEN: PROJEKT «GROW» BEI DER SPITEX KEMPT

Viele junge Menschen berichten zunehmend über psychische Belastungen. Gleichzeitig sind Lehrabbrüche und frühzeitige Berufsausstiege im Pflegebereich hoch. Die SPITEX Kempt hat diese Entwicklungen – gestützt auf eigene Erfahrungen aus dem Bildungsbereich – zum Anlass genommen, gezielt in die Gesundheitskompetenzen ihrer Lernenden zu investieren.

Ziel des Projekts «Grow»

«Grow» verfolgt das Ziel, Lernende im Pflegeberuf frühzeitig zu stärken und auf den herausfordernden Beruf vorzubereiten – persönlich, gesundheitlich und im Teamkontext. Gesundheitsförderung wird dabei als gemeinschaftliche Aufgabe von Lernenden, Eltern, Berufsbildenden, Teams und Führung verstanden.

Evaluation & Lernen

Das Projekt wird laufend evaluiert – z. B. durch partizipative Workshops, persönliche Gespräche und Mitarbeitendenbefragungen. Anhand dieser Rückmeldungen werden Interventionen angepasst und die Rückmeldungen fliessen direkt in die Weiterentwicklung des Projekts «Grow» ein.



Jasmin Wyss
Verantwortliche BGM
SPITEX Kempt

Mehrwert für die Berufsbildung, wenn das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) mitarbeitet

Das Projekt «Grow» zeigt, wie BGM bereits in der Ausbildung wirksam ansetzen kann – präventiv, nachhaltig und nah am Berufsalltag. Nicht nur die Lernenden erweitern ihre Handlungskompetenzen, das ganze Team wächst an der Aufgabe der Lernbegleitung. Das bringt schlussendlich eine positive Teamkultur hervor und kommt allen zugute.

In die Gesundheitskompetenzen der Lernenden zu investieren, lohnt sich. Sie sind die engagierten Teammitglieder von morgen und Multiplikatoren, die ihr Gesundheitswissen in jedes Team tragen, dem sie einmal angehören werden. Ausserdem werden sie zu gesunden und motivierten Mitarbeitenden, die lange im Beruf tätig sein können.

Eine gut strukturierte Berufsbildung zu der auch das BGM, das Team und die Führungskräfte gehören, entlastet das Team, die Lernenden, die Führungspersonen und auch die Berufsbildung. Eine klare Rollenverteilung und die Einbettung der Lernenden im Team bringt Verständnis füreinander, generiert Ressourcen (Team, Schwarmwissen, Unterstützung) und lässt alle an der Berufsbildung mitarbeiten.

Ausbildung ist Teamwork!

Weitere Infos zum Angebot «Apprentice» und zum Projekt «Grow» erhalten Sie zum Beispiel im Workshop «Lernende und Team zusammenführen, Lösungsansätze von «Apprentice» und der SPITEX Kempt» an der nationalen BGM-Tagung vom 15. September 2026.

ZENTRALE ELEMENTE DES PROJEKTS «GROW»

Für Eltern:

Einbindung vor Lehrbeginn und während der Lehre; Sensibilisierung für Gesundheit, Belastungen und Informationen zu Unterstützungsmöglichkeiten.

Für Lernende:

- **1. Lehrjahr:** Workshops zu den Themen Berufsrolle (Fachangestellte Gesundheit), Teamspirit, Gesundheit und Grenzen setzen können
- **2. Lehrjahr:** Refresher «Was hält mich gesund?»
- **3. Lehrjahr:** Workshop «New era – gesund bleiben im Pflegeberuf»

Während der Ausbildung wird von den Lernenden ein «Grow»-Journal als persönliches Reflexionsinstrument geführt. Dieses wird in den Stand-

ortgesprächen mit den Berufsbildenden und in den Workshops mit dem BGM thematisiert.

Für Teams & Berufsbildende und Bezugspersonen:

Schulung zur Begleitung von Jugendlichen, Kurzinputs im Arbeitsalltag (zum Beispiel bezüglich Unterstützung in Prüfungsphasen), regelmässiger Austausch zum Stand der Lehre in den Teamrapporten. Die **Berufsbildenden** sind für die fachliche Ausbildung zuständig, begleiten den Lernprozess, koordinieren mit der Schule und so weiter. Sie arbeiten aktiv am Projekt «Grow» mit, erarbeiten zusammen mit dem BGM Bereich Workshops und nehmen auch daran teil. Sie thematisieren aktiv Gesundheitsthemen an den Standortgesprächen. Die **Bezugspersonen** im Team sind Ansprechpersonen für die Lernenden im Alltag. Sie

haben keine Verantwortung für den Lernprozess. Die Lernenden laufen auch mit anderen Teammitgliedern mit, aber eher seltener.

Für Führungskräfte:

Die Führungskräfte nehmen ihre Rolle als direkte Vorgesetzte wahr, das heisst, sie sind verantwortlich für die Lernenden wie für die anderen Teammitglieder auch. Sie sind an Gesprächen mit dabei, sind Ansprechpersonen im Alltag und thematisieren am Teamrapport den aktuellen Stand der Ausbildung der Lernenden. Im Projekt erarbeiten sie zusammen mit dem BGM die Workshops, nehmen teil, bringen sich ein. Sie sind ausserdem Ansprechperson fürs Team: Sie leiten das Feedback aus dem Team an die Berufsbildenden weiter oder ans BGM, leiten umgekehrt aber auch Infos von Berufsbildnerin und BGM ans Team weiter.