



Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies
ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Coronakrise = Berufswahlkrise?

Auswirkungen der Coronapandemie auf den
Berufswahlprozess von Jugendlichen und deren Bedeutung für
die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von
Ariane Würth

am
15.07.22

Erstbetreuung: Dr. Nicola Kunz
Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin und Dozentin
ZHAW Angewandte Psychologie
Zentrum Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Zweitbetreuung: Anskar Roth
Berufs-, Studien- und Laufbahnberater und Abteilungsleiter
Laufbahnzentrum der Stadt Zürich

«Diese Arbeit wurde im Rahmen der Weiterbildung an der ZHAW, IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich, verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP».

Abstract

In der vorliegenden Arbeit wurde der Frage nachgegangen, welche Auswirkungen die Coronapandemie auf den Berufswahlprozess von Jugendlichen hat und was diese für die Arbeit der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) bedeuten. Es wurden dafür vier Forschungsfragen formuliert. Diese befassen sich einerseits mit den neuen Herausforderungen im Berufswahlprozess der Jugendlichen, gleichzeitig werden aber auch positive Einflüsse der Coronakrise erfragt. Weiter wird überprüft, ob die Pandemie den Lehrstellenmarkt im Kanton Zürich beeinflusst (hat). Mithilfe der letzten Forschungsfrage soll herausgefunden werden, welche Erkenntnisse die Beratenden aus der Coronakrise für ihren Berufsalltag gewinnen konnten. Für die Beantwortung der Forschungsfragen wurde ein qualitatives Verfahren gewählt. Im Rahmen von Experteninterviews konnten Erfahrungen und Einschätzungen von fünf Beratungspersonen aus dem Kanton Zürich eingeholt werden. Wie die Auswertung der Interviews zeigte, traten durch die Pandemie verschiedene Herausforderungen im Berufswahlprozess auf: Homeschooling, viele durch coronabedingte Krankheitsabwesenheiten, eine erschwerte Schnuppersituation und der Umgang mit digitalen Kommunikationsmitteln. Auch bestätigten die Befragten, dass die Pandemie die Jugendlichen teilweise psychisch belastet. Zu den positiven Auswirkungen gehören die (neuen) Onlineangebote, die es den Befragten ermöglichen, ihre Arbeit weiterzuführen. Auch wurde beobachtet, dass die Jugendlichen seit Beginn der Krise vermehrt ihre eigenen Ressourcen erkannten und diese auch aktivieren konnten. Ausserdem war eine sehr hohe Unterstützung des Umfeldes der jungen Menschen erkennbar. Zudem zeigte sich, dass die Lehrstellensituation nicht so stark durch die Pandemie betroffen war, wie ursprünglich befürchtet. Allgemeine Erkenntnisse der Experten und Expertinnen waren die Wichtigkeit des Peer-to-Peer-Ansatzes und der Persönlichkeitseigenschaften Flexibilität und Offenheit. Auch sind sie der Meinung, dass verschiedene digitale Möglichkeiten auch in Zukunft weiter genutzt werden sollten.

Angesichts des dynamischen und noch sehr jungen Forschungsthemas, bietet diese MAS-Arbeit eine ausschnitthafte Momentaufnahme. Die Arbeit soll dazu einladen, die Coronapandemie in Bezug auf die Berufswahl zu reflektieren. Anhand der Gesprächsergebnisse und basierend auf aktuellen Studien sowie theoretischen Grundlagen, wurden verschiedene Handlungsempfehlungen für die BSLB-Praxis formuliert. So sollte die Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen sowie die Peer-to-Peer-Unterstützung noch stärker gefördert werden. Zuletzt wurde der digitale Wandel durch die Pandemie vorangetrieben, was auch in der BSLB genutzt werden sollte. Hierzu können entwickelte Onlineangebote beibehalten oder ausgebaut werden.

Inhaltverzeichnis

1	Einleitung und Fragestellungen	1
2	Theoretische Grundlagen	3
2.1	Der Berufswahlprozess von Jugendlichen	3
2.1.1	Übergang als Identitätsentwicklung	4
2.1.2	Die Berufswahl	7
2.1.3	Zentrale Einflussfaktoren für eine erfolgreiche Berufswahl	9
2.2	Berufswahltheorien	14
2.2.1	Entwicklungstheoretischer Ansatz	14
2.2.2	Sozial-kognitive Theorie	15
2.3	Das Konzept der Berufswahlbereitschaft	18
2.3.1	Steigerung der Berufswahlbereitschaft	19
2.3.2	Förderung der Berufswahlbereitschaft	20
2.4	Berufswahl in Zeiten von Corona	21
2.4.1	Massnahmen und Statistik	21
2.4.2	Forschungsstand	23
3	Methode	25
3.1	Methodenwahl und Zielsetzung	25
3.2	Stichprobenbeschreibung	26
3.3	Durchführung der Interviews	27
3.4	Auswertung der Interviews	27
4	Ergebnisse	28
4.1	Neue Herausforderungen im Berufswahlprozess	29
4.1.1	Umgang mit digitalen Kommunikationsmitteln	29
4.1.2	Psychische Belastung	31
4.1.3	Schnuppern	32
4.1.4	Krankheitsabwesenheiten	34
4.1.5	Homeschooling	35
4.2	Positiver Einfluss auf den Berufswahlprozess	36

4.2.1	(Neue) Onlineangebote	36
4.2.2	Ressourcenaktivierung.....	37
4.2.3	Hohe Unterstützung des Umfeldes	38
4.3	Lehrstellenmarkt zu Zeiten von Corona	39
4.3.1	Lehrstellensituation	39
4.3.2	Berufswahl.....	40
4.4	Lernerfahrungen und Erkenntnisse in der Coronapandemie	41
4.4.1	Nutzung digitaler Möglichkeiten	41
4.4.2	Peer-to-Peer-Ansatz.....	42
4.4.3	Flexibilität und Offenheit.....	43
5	Diskussion und Ausblick.....	44
5.1	Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse	44
5.1.1	Neue Herausforderungen im Berufswahlprozess.....	44
5.1.2	Positiver Einfluss auf den Berufswahlprozess.....	48
5.1.3	Lehrstellenmarkt zu Zeiten von Corona	50
5.1.4	Lernerfahrungen und Erkenntnisse in der Coronapandemie	52
5.2	Kritische Reflexion des Vorgehens	54
5.3	Bedeutung für die Praxis: Handlungsempfehlungen	55
5.4	Ausblick.....	58
6	Literaturverzeichnis	59
7	Anhang.....	64
	Anhang A: Interviewleitfaden	64
	Anhang B: Kategoriensystem	66

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Übergang als Identitätsbewährung (Busshoff, 2015).....	6
Abbildung 2. Phasen der Berufswahl (Herzog, Neuenschwander & Wannack, 2004).....	8
Abbildung 3. Modell der beruflichen Übergangsbereitschaft (Hirschi, 2007b).	10
Abbildung 4. Prestige von Berufen (Jungo, 2015).	13
Abbildung 5. Geschlechtstypik von Berufen (Jungo, 2015).	13
Abbildung 7. Modell der Berufswahl (nach Lent et al., 1994, in Hirschi, 2008b).....	17

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 <i>Abgeschlossene Lehrverträge per Ende Oktober. Eigene Darstellung.</i>	23
Tabelle 2 <i>Zukunft des Online-Unterrichts (Baier & Kamenowski, 2021).</i>	25
Tabelle 3 <i>Übersicht der Interviews. Eigene Darstellung.</i>	27
Tabelle 4 <i>Hauptkategorien (HK) und Unterkategorien (UK). Eigene Darstellung.</i>	28

Abkürzungsverzeichnis

BAG	Bundesamt für Gesundheit
BISTA	Bildungsstatistik Kanton Zürich
BIZ	Berufsinformationszentrum
BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
LBZ	Laufbahnzentrum der Stadt Zürich
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SCCT	Sozial-kognitive Laufbahntheorie
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung
ZHAW	Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

1 Einleitung und Fragestellungen

Der Ausbruch der Ende 2019 noch unbekanntem Infektionskrankheit Covid-19 (umgangssprachlich oft als Corona abgekürzt) in der Stadt Wuhan in China, entwickelte sich bis Frühling 2020 zu einer Pandemie. Anfangs Januar konnte das Virus Sars-CoV-2 als Verursacher für eine immer häufiger auftretende Lungenkrankheit identifiziert werden, welche sich weltweit rasant ausbreitete. In der Schweiz wurden die ersten Personen Ende Februar positiv auf das Virus getestet. Die Bundesregierung stufte die Situation laut Epidemiegesetz erst als «besonders» und Mitte März als «ausserordentlich» ein. Ab dem 16. März 2020 wurde ein Lockdown ausgerufen, welcher die Schliessung sämtlicher Schweizer Schulen und Ausbildungsstätten, Restaurants, Bars, Unterhaltungs- und Freizeitbetriebe wie auch aller Läden, mit Ausnahme von Lebensmittelgeschäften, Apotheken und Drogerien zur Folge hatte. Zusätzlich erliess der Bundesrat ein Verbot von öffentlichen und privaten Veranstaltungen und führte eine Homeoffice-Pflicht in Berufen, in denen arbeiten von zu Hause aus möglich ist, ein. Der Kontakt zu anderen Menschen sollte eingeschränkt oder vermieden und Abstandsregeln eingehalten werden. In diesem Zusammenhang setzte sich der Begriff «social distancing» durch (Heidelberger & Schneuwly, 2022).

Erste Lockerungen und Ladenöffnungen (Coiffeursalons, Kosmetikstudios, Baumärkte, Blumenläden und Gärtnereien) folgten ab dem 27. April 2020. Am 11. Mai 2020 wurden die obligatorischen Schulen wieder für den Präsenzunterricht geöffnet. Für die Schüler:Innen der Stufen Primar und Sekundarstufe I bedeutete dies das Ende des online Homeschoolings. In den Mittel-, Berufs- und Hochschulen fand der Unterricht ab dem 8. Juni wieder vor Ort statt. Ebenso wurden Museen, Zoos und Bibliotheken wieder geöffnet. Am 6. Juli 2020 ordnete der Bundesrat zum ersten Mal eine Maskenpflicht an. Zu erneuten Schulschliessungen auf Primar- und Sekundarstufe und einem umfassenden Lockdown wie in der ersten Welle, kam es danach in der Schweiz nicht mehr. Jedoch wurden die Massnahmen je nach Fallzahlen kontinuierlich verschärft oder wieder gelockert. Während der Pandemie wurden infolge intensiver Forschung erste Impfstoffe entwickelt. Kurz vor Weihnachten 2020, liess sich ein Teil der Schweizer Bevölkerung (mehrfach) gegen das Coronavirus impfen. Während sich die Situation im Sommer 2021 kurzzeitig erholte, galt ab dem 13. September aufgrund erhöhter Ansteckungszahlen im Herbst und der angespannten Situation in den Krankenhäusern eine Zertifikatspflicht für Restaurants, Kultur- und Freizeiteinrichtungen sowie für Veranstaltungen in Innenräumen. Aufgrund der weltweiten prekären Lage, waren Reisen ins Ausland meist nur noch mit einem gültigen Zertifikat möglich. Als Ende 2021 die neue Virusvariante Omikron entdeckt wurde, welche um ein Vielfaches ansteckender als die Varianten zuvor eingestuft wurde, entschied der

Bundesrat am 20. Dezember 2021 die 2G-Regel¹ einzuführen (Heidelberger & Schneuwly, 2022).

Zum Zeitpunkt des Verfassens dieser MAS-Arbeit, war die Schweiz wie auch der Rest der Welt bereits seit über zwei Jahren von der Covid-19-Pandemie betroffen. Trotz sehr hoher Ansteckungszahlen im Februar und März 2022 sanken die Zahlen der Covid-19-Hospitalisierungen sowie die daraus resultierenden Todesfälle bis Frühling 2022. Am 1. April 2022 wurden alle Schutzmassnahmen in der Schweiz aufgehoben (BAG, 2022a). Seit Juni 2022 steigen jedoch die gemeldeten Fälle wie auch Hospitalisationen wieder signifikant an. Grund dafür ist die neue Virusvariante «BA.2» (BAG, 2022b).

Die Coronakrise hatte nebst gesundheitlichen, politischen und wirtschaftlichen Folgen auch die Arbeitswelt verändert. Dies betrifft unter anderem Jugendliche und junge Erwachsene, die sich zum ersten Mal mit ihrer Berufswahl auseinandersetzen. Eine erfolgreiche (erste) Berufswahl ist das Resultat eines mehrphasigen Prozesses, den die Menschen durchlaufen. Es handelt sich dabei um eine oft herausfordernde aber auch spannende Zeit für Jugendliche, die zu einem grossen Teil zu deren ihrer Identitätsbildung und persönlichen Entwicklung beiträgt.

Wie wirkten sich nun aber beispielsweise der Lockdown, das Homeoffice und -schooling, die Quarantänepflicht, die Kontaktreduktion, krankheitsbedingte Abwesenheiten oder die digitalen Informations- und Berufsveranstaltungen auf die Berufswahl und Stellensuche der Jugendlichen aus? Basierend auf diesen Überlegungen wurden folgende Forschungsfragen definiert:

1. Forschungsfrage: Welche **neuen** Herausforderungen traten im Berufswahlprozess der Jugendlichen während der Coronapandemie auf?
2. Forschungsfrage: Hat die Coronapandemie den Berufswahlprozess von Jugendlichen auch positiv beeinflusst? Wenn ja, wie?
3. Hatte die Coronapandemie Einfluss auf die Lehrstellensituation im Kanton Zürich?
4. Welche Erkenntnisse können Berufsberatende in Bezug auf den Berufswahlprozess aus der Coronapandemie gewinnen?

Das Ziel dieser MAS-Arbeit ist, herauszufinden, ob die Covid-19-Pandemie den Berufswahlprozess von Jugendlichen beeinflusst hat und wenn ja, inwiefern. Die vier Forschungsfragen sollen aus Sicht von Berufsberatenden und basierend auf theoretischen

¹ Unter der 2G-Regel wird verstanden, dass nur noch Geimpften oder Genesenen Zutritt zu gewissen öffentlichen Innenräumen und Veranstaltungen haben.

Grundlagen beantwortet werden. Aus diesen Erkenntnissen werden möglichst praxisrelevante Schlussfolgerungen gezogen, welche für die BSLB von Nutzen sein sollen.

Als Grundlage für die spätere Diskussion, wird in einer ersten Annäherung der theoretische Hintergrund dieser MAS-Arbeit beleuchtet. Einerseits wird der Prozess der Berufswahl von Jugendlichen erläutert, andererseits werden zwei verschiedene Berufswahltheorien sowie das Konzept der Berufswahlbereitschaft vorgestellt. Dieses Konzept bildet eine bedeutende Entscheidungsbasis im Berufsfindungsprozess der Jugendlichen. Kapitel 2.4 gibt anschliessend eine Übersicht über den aktuellen Forschungsstand. Die Forschung zu den Auswirkungen der Coronapandemie ist zwar noch sehr jung, jedoch konnten durch erste Studien bereits wichtige Erkenntnisse gewonnen werden, wie die Pandemie Jugendliche beeinflusst und welche nachhaltigen Veränderungen zu erwarten sein werden.

In Kapitel 3 wird auf die Zielsetzung der MAS-Arbeit, die gewählten Methoden sowie auf die Durchführung und Auswertung der qualitativen Studie eingegangen. In Kapitel 4 werden dann die Ergebnisse der durchgeführten Interviews detailliert dargelegt. Darauf folgt in Kapitel 5 eine Reflexion und Diskussion der Ergebnisse in Verbindung mit den theoretischen Grundlagen. Anschliessend werden Handlungsempfehlungen für die Praxis dargestellt und erläutert. Im Rahmen des Ausblicks werden Schlussfolgerungen gezogen und deren Bedeutung für die BSLB abgeleitet.

2 Theoretische Grundlagen

2.1 Der Berufswahlprozess von Jugendlichen

Der Übergang von der Schule in die Berufswelt ist oft ein einschneidender Moment im Leben von Jugendlichen und jungen Erwachsenen und bildet einen wichtigen Teil ihrer Identitätsentwicklung. Sie befinden sich in einer allgemeinen Phase des Umbruchs, der durch körperliche, kognitive und soziale Veränderungen geprägt ist. In dieser Zeit sind Jugendliche mit verschiedensten Herausforderungen, sogenannten Entwicklungsaufgaben, konfrontiert. Das Konzept der Entwicklungsaufgaben stammt ursprünglich von dem Erziehungswissenschaftler und Soziologen Robert J. Havighurst (1948) und wurde seither stets weiterentwickelt. Unter Entwicklungsaufgaben versteht man grundsätzlich unterschiedlichste herausfordernde Situationen, die eine Person zu einem bestimmten Zeitpunkt in ihrem Leben zu bewältigen hat. Bei Jugendlichen sind dies beispielsweise die Ablösung der Eltern, die Identitätsfindung und -formung, der Aufbau enger und romantischer Beziehungen und die Entwicklung eigener Wert- und Normvorstellungen (Eschenbeck & Knauf, 2017). Auch beginnen sie, sich über ihre berufliche Zukunft Gedanken zu machen und entwickeln Zukunftsperspektiven.

Obwohl in der heutigen Zeit die wenigsten Personen ein Leben lang denselben Beruf ausüben, gilt der erste Schritt in das Berufsleben als äusserst bedeutsam. Es werden berufliche Weichen gestellt, die die Zukunft der Jugendlichen stark prägen werden. Aufgrund dessen sind die meisten jungen Leute darauf bedacht, dass ihre Ausbildungs- und Berufswahl ihren persönlichen Interessen, Neigungen und Fähigkeiten entspricht (Schreiber, 2008). Neuenschwander (2008) macht jedoch darauf aufmerksam, dass der Begriff *Berufswahl* trügerisch ist. Er suggeriert fälschlicherweise, dass Jugendliche grundsätzlich jeden Beruf wählen können, der sie interessiert und der zu ihnen passt. Manchmal ist aber beispielsweise aufgrund einer unvorteilhaften wirtschaftlichen Lage oder gesellschaftlicher Einflüsse eine Kompromissbereitschaft in der eigenen Berufswahl verlangt (Schreiber, 2008).

2.1.1 Übergang als Identitätsentwicklung

Bereits in den Fünfzigerjahren setzte sich unter anderen der Laufbahnforscher Donald E. Super erstmals mit Übergängen (Transitionen) auseinander.

Den Begriff *Übergang* definiert Busshoff (2015) als den Zustand einer Person, die eine ausserordentliche Diskrepanz zwischen ihrer physikalischen und sozialen Umwelt verspürt. Das Verhältnis zwischen der Person und ihrer Umwelt ist aus dem Gleichgewicht gefallen. Die Person versucht daher diese als herausfordernd empfundene Unstimmigkeit zu reduzieren, indem sie das Gefüge Person-Umwelt verändert und neu bewertet. Dies bedeutet, dass sie sich entweder auf die neuen Umweltbedingungen einstellt und/oder die Umwelt sich an die Person anpassen muss. Ziel ist es, das gestörte Person-Umwelt Verhältnis in eine neue Balance zu bringen.

Super beschrieb laut Busshoff (2015, S.17) Übergänge als «zeitlose Ereignisse», die jeweils zwischen den folgenden von ihm definierten Entwicklungsstufen stattfinden:

- Wachstum
- Erkundung
- Festlegung
- Aufrechterhaltung
- Abbau

Zu Beginn erachtete Super Übergänge daher als Stadien zwischen stabilen Phasen. Später modifizierte er jedoch seinen Grundgedanken und bezeichnete die oben genannten Entwicklungsstufen selbst als Übergänge. Demnach besteht die berufliche Laufbahn eines Menschen aus einer Abfolge Übergängen beginnend mit dem Wachstum bis hin zum Abbau.

Die Theorie von Super hat in den letzten Jahren viel Weiterentwicklung erfahren. Daraus entstanden neuere Forschungsansätze, welche nicht mehr die stabilen Phasen, sondern die Übergänge als prägend für unsere Berufsbiografie bezeichnen (Busshoff, 2015).

Busshoff (2015) weist zwar darauf hin, dass Übergänge nicht anhand objektiver Merkmale definierbar sind, jedoch könne der berufliche Lebenslauf eines Menschen grundsätzlich in verschiedene Übergänge aufgeteilt werden. Bei Erwachsenen sind dies die Übergänge im Zusammenhang eines (freiwilligen oder unfreiwilligen) Arbeitsstellen- oder Berufswechsels, der Übergang in einen Beruf nach einer Mutter- oder Vaterschaftspause oder der Übergang von der Berufstätigkeit in den Ruhestand. Bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen spricht man von der *ersten* Berufswahl, welche den Übergang von der Schule in die Grundbildung beschreibt. Der Wechsel von der Berufslehre in eine erste Arbeitsstelle wird als Übergang 2 bezeichnet.

Die erste intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Ausbildungs- und Berufswahl erfolgt daher bei den meisten Jugendlichen in der Schweiz im Alter von vierzehn bis sechzehn Jahren. Dies ist aufgrund des dualen Bildungssystems relativ früh. Junge Menschen müssen bereits jetzt eine lebensverändernde Entscheidung treffen während dem sie zeitgleich noch grosse persönliche Entwicklungsschritte bewältigen müssen. Deshalb kann die Berufswahl für viele eine Herausforderung darstellen. Spätestens nach dem Abschluss der obligatorischen Schulzeit entscheidet sich, ob die Jugendlichen eine weitere Schule besuchen, wie beispielsweise ein Gymnasium oder ob sie eine Berufslehre beginnen werden (von Wyl, Sabatella, Zollinger & Bergweger, 2018). Auch für diejenigen Jugendlichen, welche ein Brückenangebot (Berufsvorbereitungsjahr, Sprachaufenthalt etc.) in Anspruch nehmen, ist die Auseinandersetzung mit der Ausbildungs- und Berufswahl unumgänglich.

Modell des Übergangs als Identitätsbewahrung

Nach Busshoff (2015) stellen Übergänge Gefahren aber auch Entwicklungschancen für die Identität eines Menschen dar, da ein Wechsel von einem Lebensabschnitt in den nächsten stattfindet. Folglich versteht er einen Übergang als «Problem der Identitätsbewahrung d.h. der Erhaltung und Neugestaltung der Identität» (S. 22). Für Jugendliche kann der Übergang von Schule in die Berufswelt bedrohlich wirken, jedoch trägt er in einem grossen Masse zur Identitätsentwicklung und -Formung bei. In Busshoffs *Modell des beruflichen Übergangs als Identitätsbewahrung* (siehe Abbildung 1) wird ein dynamischer Zyklus dargestellt, der den primären Übergang (erste Berufswahl) erklärt.

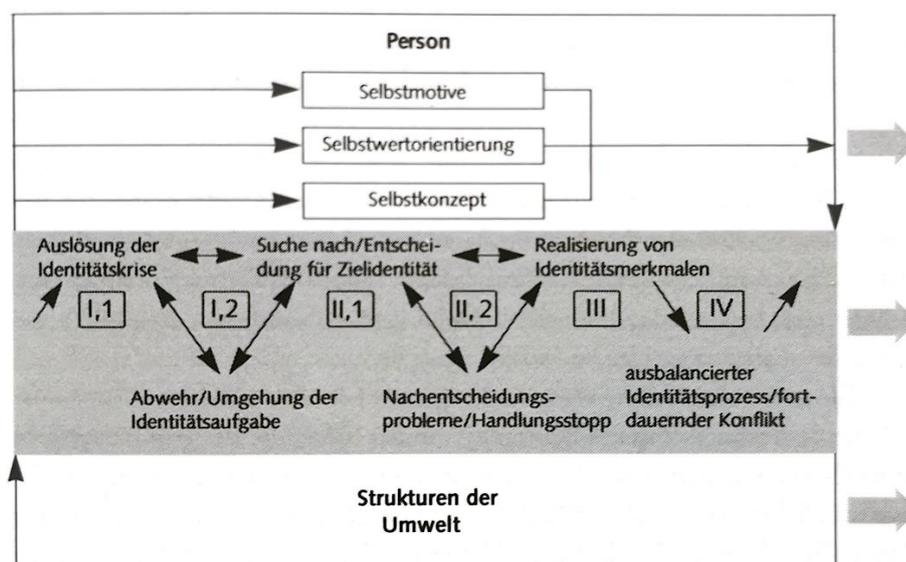


Abbildung 1. Übergang als Identitätsbewahrung (Busshoff, 2015, S. 21).

Im Modell geht Busshoff davon aus, dass der Prozess der Identitätserfahrung zu Beginn störungsfrei abläuft. Die Selbstmotive, Selbstwertorientierung und das Selbstkonzept regulieren reibungslos das Verhalten der Person. Es muss nicht bewusst eingegriffen werden. Circa zwei bis drei Jahre vor Ende der obligatorischen Schulzeit werden die Jugendlichen jedoch damit konfrontiert, dass sie bald Teil der Berufswelt werden und damit einhergehend mehr Verantwortung übernehmen müssen. Gleichzeitig werden sie gesellschaftlich noch nicht als vollwertige Erwachsene angesehen. Dieser Widerspruch löst eine Identitätskrise aus (Phase I, 1 in der Abbildung), welche bei manchen jungen Menschen psychosoziale Herausforderungen hervorrufen kann. Andere erleben die Krise als weniger problematisch. Unabhängig davon, ob diese Identitätskrise als problematisch oder nicht problematisch wahrgenommen wird, führt sie in beiden Fällen zu einer Neuregulierung des gesamten Identitätsprozesses. Der Versuch, sich dieser wichtigen Aufgabe zu entziehen oder sie zu umgehen, ist nicht nur längerfristig aussichtslos, sondern kann auch psychisch belastend sein (Phase I, 2). Zur erfolgreichen Identitätsentwicklung benötigt es vielmehr die Erfüllung der Identitätsaufgabe, also die «Suche nach und die Entscheidung für eine berufliche Zielidentität» (Busshoff, 2015, S. 20). Abgebildet in Phase II,1. Ist diese berufliche Zielidentität gefunden, kann es erneut zu Schwierigkeiten kommen, wenn Nachentscheidungsprobleme entstehen (II, 2). Letztere tauchen dann auf, wenn die getroffenen Entscheidungen nicht dem ursprünglich Erhofften entsprechen. Ist auch diese Phase überwunden und die berufliche Zielidentität definitiv erreicht, werden anhand von gewissen Handlungen (Absolvieren eines Eignungstests, Bewerben, Ausbildung beginnen etc.) verschiedenste Identitätsmerkmale realisiert (Phase III). Damit ist gemäß Busshoff (2015) der Zyklus der Identitätsbewahrung abgeschlossen und die Person kehrt zu einer

ausgeglichenen Wechselwirkung zwischen der eigenen Person und der wahrgenommenen Umwelt zurück (Phase IV). Falls die Realisierung der Identitätsmerkmale jedoch nicht zu einem ausgeglichenen Identitätsprozess führt, besteht die Gefahr eines fortdauernden Konflikts und damit einer Fortsetzung weiterer Identitätskrisen.

2.1.2 Die Berufswahl

Wurden erste Berufsideen entwickelt, erfolgt idealerweise eine Selbsteinschätzung der Jugendlichen, in welcher geprüft wird, ob sie die Anforderungen des erwünschten Berufes erfüllen. Die Berufswahl kann somit als dynamischer Prozess bezeichnet werden, der auch im Erwachsenenleben immer wieder durchlaufen wird. Busshoff (1989, zitiert nach Rübner & Höft, 2018) definiert die Berufswahl daher als «eine lebenslange berufliche Entwicklung eingebundene, unter bestimmten gesellschaftlichen Bedingungen und Einflüssen stehende sowie in der Regel wiederholt sich einstellende, interaktive Lern- und Entscheidungsphase, deren jeweiliges Ergebnis dazu beiträgt, dass Menschen unterschiedliche berufliche Tätigkeiten ausüben» (S. 41).

Es soll an dieser Stelle betont werden, dass sich die vorliegende MAS-Arbeit auf den Berufswahlprozess von jungen Menschen fokussiert, die sich im Übergang von der Schule zu einer Grundbildung (erste Berufswahl) befinden.

Phasenmodell

Auch Herzog, Neuenschwander und Wannack (2004) verstehen die Berufs- wie auch die Studienwahl als Prozess, der gemäss ihrem entwickelten Modell in sechs verschiedene Phasen unterteilt werden kann. Es handelt sich dabei um ein idealtypisches Modell (siehe Abbildung 2), bei welchem die einzelnen Phasen mehrmals durchlaufen werden können. Das theoretische Modell wurde anhand einer durchgeführten Studie empirisch bestätigt. Herzog et al. (2004) befragten und begleiteten 532 Jugendliche in vier Schweizer Kantonen zum Thema Berufswahl. Die Befragungen fanden erstmals zu Beginn ihres letzten Ausbildungsjahres statt, wobei verschiedene Abgängerschüler:Innen ausgewählt wurden, beispielsweise Gymnasiasten:Innen, Schüler:Innen der dritten Sekundarschule oder Jugendliche aus einem Berufsvorbereitungsjahr. Ein halbes Jahr später, wenn die meisten Jugendlichen eine berufliche Entscheidung getroffen hatten, wurden sie erneut befragt. Die letzte Befragung erfolgte dann ein halbes Jahr nach dem Übertritt in eine Berufsbildung, tertiäre Bildung oder Erwerbstätigkeit (Herzog et al., 2004).

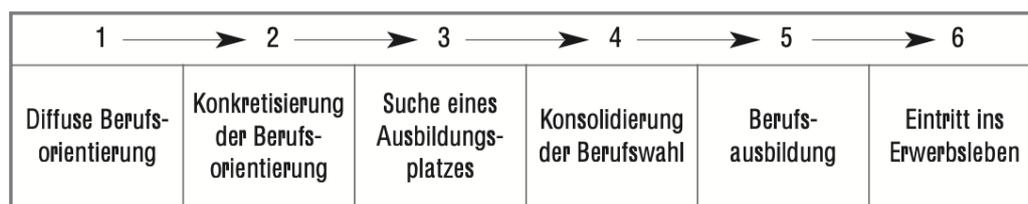


Abbildung 2. Phasen der Berufswahl (Herzog, Neuenschwander & Wannack, 2004, S. 15).

Phase 1: Diffuse Berufsorientierung: Jugendliche haben entweder noch sehr unkonkrete Berufsvorstellungen oder einen Traumberuf, mit dem sie sich jedoch noch nicht ernsthaft beschäftigt haben. Gegen Ende dieser Phase entscheiden die Jugendlichen, sich mit ihrer Berufswahl genauer auseinanderzusetzen.

Phase 2: Konkretisierung der Berufsorientierung: Jugendliche und junge Erwachsene befassen sich mit verschiedenen Berufsfeldern sowie Ausbildungsmöglichkeiten und entwickeln konkrete Berufswünsche. Folglich entscheiden sie sich für eine Berufslehre, eine weiterführende Schule oder eine Zwischenlösung. Junge Erwachsene, die schon ein Gymnasium abgeschlossen haben, befinden sich häufig ebenfalls in Phase 2. Sie überlegen sich, was für ein Studium sie in Angriff nehmen wollen oder welche Berufslehre sie interessieren würde. Am Ende dieser Phase haben sie eine berufliche Entscheidung getroffen.

Phase 3: Suche eines Ausbildungsplatzes: In dieser Phase wird ein konkreter Ausbildungsplatz, wie beispielsweise eine Lehrstelle oder eine Mittelschule, gesucht. Aber auch die Suche nach einem Studienplatz zum Beispiel an einer Fachhochschule oder Universität, zählt dazu. Die Phase endet, wenn der erwünschte Ausbildungsplatz erfolgreich gefunden wurde.

Phase 4: Konsolidierung der Berufswahl: In dieser «kritischen» Phase werden die getroffenen Entscheide reflektiert und dabei entweder verfestigt oder verändert. Bei einer Veränderung kehren die Jugendlichen zu Phase 3 zurück. Sind die Jugendlichen nach reiflicher Konsolidierung ihrer Berufs- oder Ausbildungswahl sicher, treten sie definitiv in eine Berufsausbildung oder weiterführende Schule ein.

Phase 5: Berufsausbildung: In Phase 5 absolvieren die Jugendlichen und jungen Erwachsenen ihre Berufs- oder Schulausbildung. Zu dieser Phase gehören ebenfalls Hochschulausbildungen oder Zwischenlösungen wie ein Berufsvorbereitungsjahr, in welchem die Jugendlichen ihre schulischen Lücken füllen oder sich mehr Zeit für die Berufsfindung nehmen können. Für andere erweist sich das Berufsvorbereitungsjahr als eine gute Anschlusslösung, falls sie bis Ende der obligatorischen Schulzeit noch keine Lehrstelle gefunden haben.

Phase 6: Eintritt ins Erwerbsleben: Nach Abschluss einer Berufs- oder Schulausbildung oder eines Studiums folgt schliesslich die letzte Phase des Prozesses, der Berufseinstieg.

Wie schon angedeutet, gibt es Jugendliche, die einzelne Phasen mehrmals durchlaufen. Zum Beispiel Schüler:Innen, die sich für ein Berufsvorbereitungsjahr oder für eine Mittelschule entschieden haben. Die meisten Jugendlichen (66%) befanden sich während der ersten Befragung (letztes Ausbildungsjahr) in Phase 3, traten ein halbes Jahr später in Phase 4 ein und befanden sich zur letzten Befragung in Phase 5. Es gab jedoch grosse Unterschiede zwischen den Befragten und es waren verschiedene Verläufe innerhalb des Phasenmodells zu beobachten (Herzog et al., 2004).

2.1.3 Zentrale Einflussfaktoren für eine erfolgreiche Berufswahl

Modell der beruflichen Übergangsbereitschaft

Die oben erwähnten verschiedenen Verläufe innerhalb des Berufswahlprozesses rufen die Frage hervor, welche Faktoren die Berufswahl beeinflussen bzw. welche Faktoren für eine erfolgreiche Berufswahl entscheidend sind. Es wird versucht, diesen Sachverhalt anhand des nachfolgenden *Modells der beruflichen Übergangsbereitschaft nach Hirschi (2007b)* zu erläutern (siehe Abbildung 3). Das Modell basiert auf früheren Konzepten, unter anderem auf jenem von Karl Heinz Seifert aus dem Jahr 1983. Es zeigt auf, welche Faktoren zur erfolgreichen Bewältigung eines beruflichen Übergangs erforderlich sind. Hirschis und Lages Erweiterungen auf Basis von älteren Studien sind mit einem * (Stern) im Modell gekennzeichnet. Das Modell kann grob in *Faktoren der Umwelt* und *Faktoren der Person* unterschieden werden. Zwischen diesen beiden Bereichen besteht grundsätzlich keine Abhängigkeit. Falls also in einem Bereich einzelne Faktoren (noch) nicht vorhanden sind, kann die allgemeine Übergangsbereitschaft der Person durch eine Steigerung der Bereitschaft des anderen Bereichs teilweise kompensiert werden.

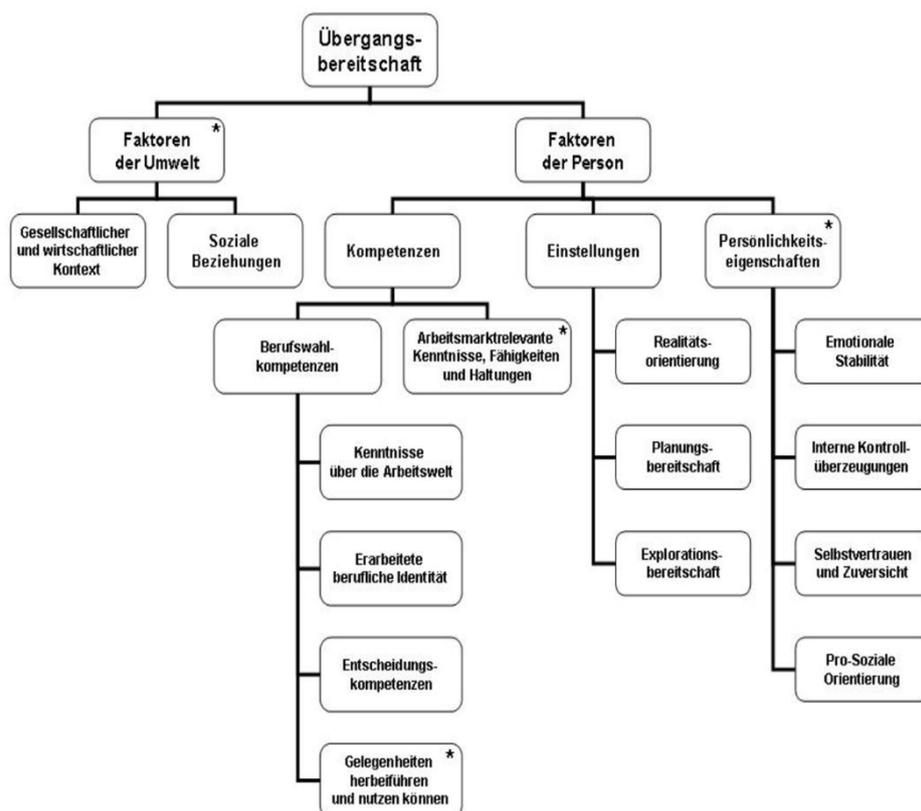


Abbildung 3. Modell der beruflichen Übergangsbereitschaft (Hirschi, 2007b, S. 8).

Faktoren der Person:

Wie oben beschrieben, ist die Berufswahl eine wichtige Entwicklungsaufgabe, mit der junge Menschen früher oder später konfrontiert werden. Um diese Entwicklungsaufgabe erfolgreich bewältigen zu können, benötigen Jugendliche unter anderem unterschiedlichste *Kompetenzen*. Diese Berufswahlkompetenzen umfassen die Kenntnisse über verschiedene Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten, über das Schweizer Bildungssystem sowie über die Tätigkeitsinhalte und Anforderungen des erwünschten Berufs. Unterstützt durch die Eltern, Lehrpersonen und Berufsberatenden informieren sich die Jugendlichen über die Arbeitswelt. Aber auch die Erarbeitung einer beruflichen Identität ist von grosser Bedeutung. Diese beinhaltet die persönliche Reflexion und die daraus resultierenden Erkenntnisse zu den eigenen Interessen und Fähigkeiten wie auch zu den eigenen Zielen. Während manche sich schnell im Klaren sind, welche berufliche Richtung sie einschlagen möchten, sind einige mit der Vielzahl von möglichen Wegen überfordert und verspüren einen Entscheidungsdruck. Das Ziel der Berufsberatenden ist es daher, die Berufswahlkompetenzen wie auch die Entwicklung der beruflichen Identität der Jugendlichen zu fördern. Zusätzlich benötigt eine Person Entscheidungskompetenzen im Berufswahlprozess. So sollte sie wissen, wie sie allgemein vorgehen möchte und was sie in ihrer Berufswahl

beachten muss. Zum Beispiel muss sie herausfinden, was ihr an einem Beruf besonders wichtig ist und welche Werte sie vertreten möchte (Hirschi, 2007b).

Nach Hirschi (2007a) zählen aber auch arbeitsmarktrelevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen zu den benötigten Kompetenzen. Dies bedeutet zum einen, dass sich die Jugendlichen über die Möglichkeiten aber auch Herausforderungen des aktuellen Stellenmarktes im Klaren sein müssen. Auch die Kompetenz, unerwartete Gelegenheiten herbeizuführen und gezielt zu nutzen ist ein zentrales Element für eine erfolgreiche Berufswahl. Dies bedeutet unter anderem, dass sich eine Person in ihrem privaten Umfeld vernetzt, Berufsinformationsveranstaltungen besucht oder aktiv soziale Medien zur Arbeitssuche nutzt.

Nebst den verschiedenen Kompetenzen spielen gemäss Hirschis (2007b) Modell auch gewisse *Einstellungen* eine grosse Rolle in einer erfolgreichen Berufswahl. Dazu zählt die Realitätsorientierung. Besonders für Jugendliche, die bis anhin noch nicht arbeitstätig waren, ist es teilweise schwierig abzuschätzen, ob ihr Berufswunsch tatsächlich auch ihren Stärken und Möglichkeiten entspricht. Auch sollten sie bereit sein, Kompromisse in der Berufswahl einzugehen und sich nicht nur auf einen Beruf zu fokussieren, sondern verschiedene Berufsbilder zu erforschen. Dieses Vorgehen setzt auch eine hinreichende Selbstreflexion voraus.

Eine weitere wichtige Einstellung ist die Planungsbereitschaft einer Person. Sie hat sich Gedanken über ihre Berufswahl gemacht und hat die nächsten konkreten Schritte im Berufswahlprozess festgelegt.

Die im Modell als dritte genannte Einstellung ist die Explorationsbereitschaft, respektive Neugierde. Die Person erkundet ihre verschiedenen beruflichen Optionen und setzt sich intensiv mit diesen sowie mit sich selbst auseinander. Sie ist offen für neue Möglichkeiten und Alternativen (Hirschi, 2007b).

Hirschi (2007b) weist darauf hin, dass zudem auch *Persönlichkeitseigenschaften*, wie die emotionale Stabilität, Selbstvertrauen, Zuversicht und eine prosoziale Orientierung eine essentielle Rolle im Berufswahlprozess spielen. Mit prosozialer Orientierung ist die Fähigkeit einer Person gemeint, leicht mit anderen Menschen in Kontakt treten zu können und sich diesen gegenüber einfühlsam und vertrauensvoll zu verhalten. Ebenfalls ist es hilfreich, wenn diese Person eine positive interne Kontrollüberzeugung besitzt. Dies bedeutet, dass sie der Überzeugung ist, ihren beruflichen Weg zu einem grossen Teil selbst gestalten zu können.

Faktoren der Umwelt

Nebst den genannten Faktoren der Person, sind auch Umweltfaktoren, wie der *gesellschaftliche und wirtschaftliche Kontext*, bei einem beruflichen Übergang von grosser

Bedeutung. Die aktuelle Arbeits- oder Lehrstellenmarktsituation kann im Berufswahlprozess je nach Ressourcen und persönlichen Zielen eines Menschen entweder begünstigend oder auch hinderlich sein. Auch die Tatsache, dass gewisse Personen Diskriminierung (aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Nationalität, Rasse, Religion, sexuellen Orientierung, äusseren Erscheinungen etc.) erfahren, ist nicht ausser Betracht zu lassen. Zum Beispiel kann das Tragen eines Kopftuches Einfluss auf die Arbeitssuche von Jugendlichen wie auch Erwachsenen haben. Wie Studien zeigen, haben ausländische und schulisch eher schwache Jugendliche sowie junge Frauen meist grössere Schwierigkeiten eine Lehrstelle zu finden (Hirschi, 2007a).

Unter den Faktoren der Umwelt werden auch die *sozialen Beziehungen* einer Person verstanden. Die aktive Unterstützung aus dem engeren sozialen Umfeld, insbesondere von den Eltern, beeinflusst und fördert in den meisten Fällen den Berufswahlprozess (Hirschi, 2007a). Aber auch Gleichaltrige (Peers) können die Berufswahl von Jugendlichen beeinflussen. Sie befinden sich oft in derselben Situation, was verbindet. Es können gegenseitig Informationen weitergegeben oder Erfahrungen ausgetauscht werden. Auch ermutigen sich Freunde gegenseitig und können als Vorbild dienen. Kracke (2002, nach Steinemann & Maier, 2018) fand unter anderem heraus, dass sich Mädchen offener gegenüber geschlechteratypischen Berufen zeigen, wenn ihre engen Freundinnen oder dominante Mädchen ihrer Klasse «männlichen» Berufen ebenfalls offen gegenüberstehen. Der soziale Einfluss kann jedoch auch negative Folgen haben, zum Beispiel wenn Jugendliche sich durch die Meinung anderer zu stark in ihrer Berufswahl beeinflussen lassen und gegen ihre eigenen Interessen, Ressourcen, Fähigkeiten und Wünsche entscheiden (Steinemann & Maier, 2018).

Prestige und Geschlechtstypik

Nebst den im Modell der beruflichen Übergangsbereitschaft vorgestellten Faktoren der Person und Umwelt, sollten zusätzlich auch die Einflussfaktoren *Prestige* und *Geschlechtstypik* in der Diskussion berücksichtigt werden. Eine von Daniel Jungo (2015) durchgeführte Befragung von Jugendlichen der Stadt Zürich, befasste sich unter anderem mit diesen beiden Einflussfaktoren. Die Jugendlichen befanden sich in den letzten drei Schuljahren der Volksschule in unterschiedlichen Schulniveaus. Sie erhielten die Aufgabe, zwanzig Berufe nach Geschlechtstypik und Prestige von der Skala 1 (sehr tief bzw. fast nur Männer) bis 5 (sehr hoch bzw. fast nur Frauen) zu beurteilen. Die höchsten Prestigebewertungen erhielten Berufe mit hohen schulischen und intellektuellen Anforderungen wie Kaufmann und Kauffrau, Informatikberufe oder Lehrer:Innen. Handwerkberufe und besonders Berufe in der Natur wie Gärtner:Innen und Floristen:Innen erhielten die tiefsten Werte (siehe Abbildung 4).

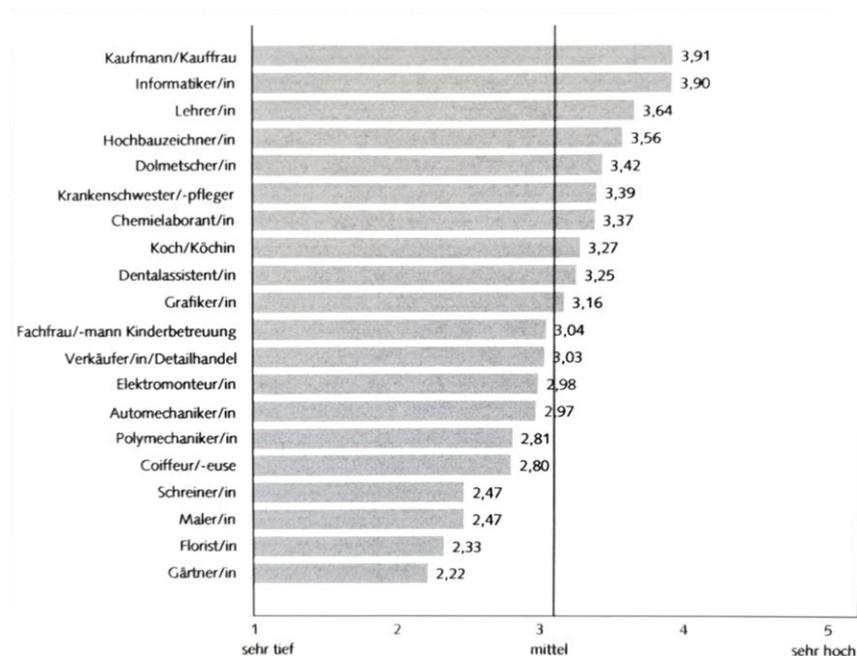


Abbildung 4. Prestige von Berufen (Jungo, 2015, S. 117).

Bei der Bewertung der Geschlechtstypik (siehe Abbildung 5) wurden Berufe im Sozial- und Gesundheitsbereich wie Fachfrau und Fachmann Betreuung Kinder oder Krankenschwester/-pfleger überwiegend als «weiblich» bewertet. Berufe im handwerklichen oder technischen Bereich wurden als eher oder fast nur «männlich» bewertet (Jungo, 2015).

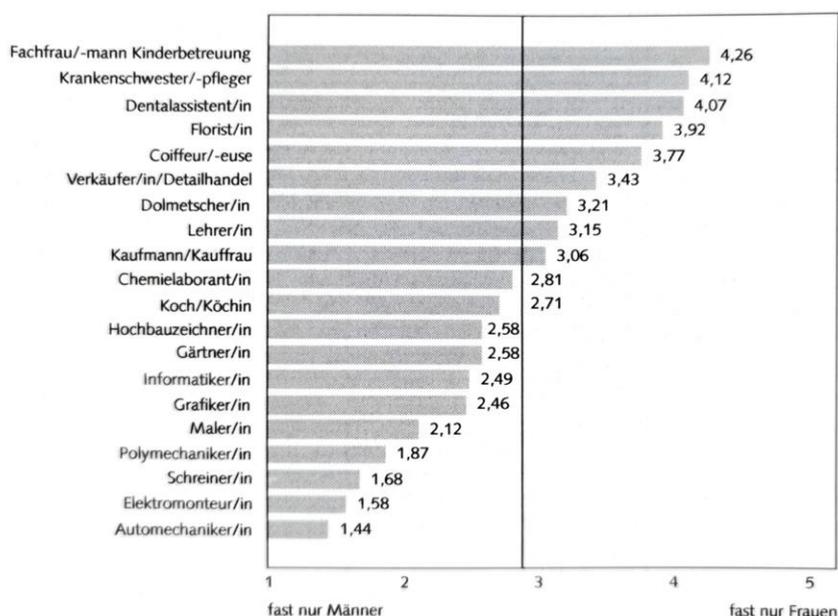


Abbildung 5. Geschlechtstypik von Berufen (Jungo, 2015, S. 118).

Die dargestellten Ergebnisse der Prestige- und Geschlechtstypikbewertungen zeigen, dass Berufe sehr unterschiedlich von der Gesellschaft wahrgenommen werden, was die

Berufswahl von Jugendlichen wie auch Erwachsenen beeinflusst. Folglich ist es zentral, diese beiden Aspekte in der Berufsberatung und dem Berufswahlunterricht in der Schule zu berücksichtigen. Im Einzelgespräch mit den Jugendlichen können eventuell gewisse unrealistische Vorstellungen revidiert werden (Jungo, 2015).

2.2 Berufswahltheorien

Der Prozess der Berufswahl wird schon seit über hundert Jahren innerhalb der Berufs- und Laufbahnpsychologie erforscht. Frank Parsons Werk «Choosing a Vocation» aus dem Jahr 1909, gilt als Startschuss für die Berufswahlforschung (Rübner & Höft, 2018). Seitdem wurden verschiedene Theorien und Modelle entwickelt, welche den Berufswahlprozess zu erklären versuchen. Zwei der etabliertesten Ansätze werden in diesem Kapitel präsentiert.

2.2.1 Entwicklungstheoretischer Ansatz

Bekanntester Vertreter der entwicklungsorientierten Berufswahltheorie ist Donald E. Super. In den 1950er Jahren argumentierte er erstmals, dass die berufliche Entwicklung eines Menschen in folgende, bereits in Kapitel 1.1.1 aufgezeigten, Entwicklungsstufen unterteilt werden kann: Wachstum, Exploration, Etablierung, Erhaltung und Abbau bzw. Loslösung (siehe Abbildung 6). Der Berufswahlprozess wird somit als ein längerfristiger Entwicklungsprozess verstanden und legt den Fokus auf Laufbahnmuster anstatt auf einzelne Berufswahlentscheide (Hirschi & Baumeler, 2020).

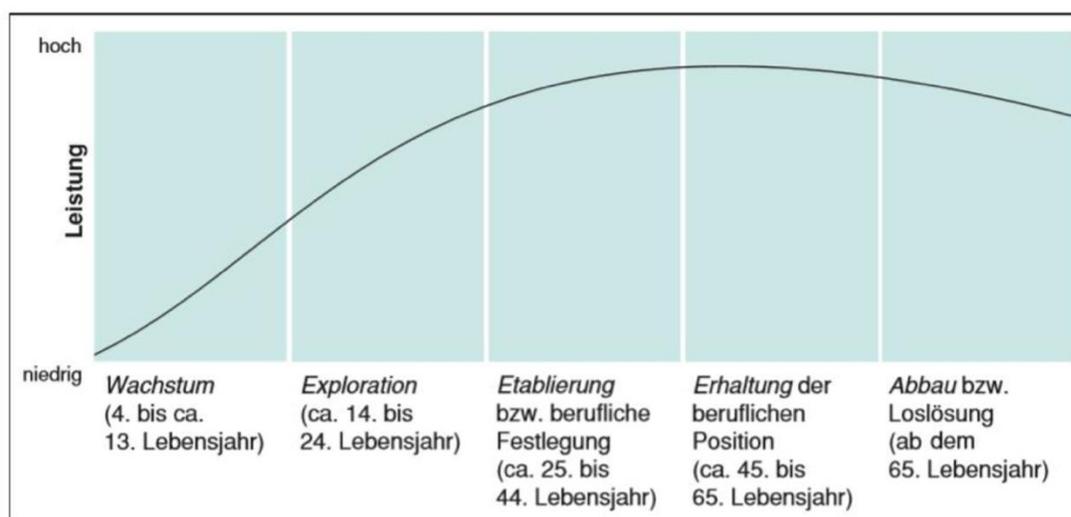


Abbildung 6. Lebens- beziehungsweise Laufbahnstadien (nach Super et. al., 1996, in Gasteiger, 2013, S. 29)

Der entwicklungsorientierte Ansatz von Super hat für viel Interesse in der Forschung gesorgt (Hirschi & Baumeler, 2020). Eine moderne Anwendung der Theorie ist der entwicklungs-kontextuelle Ansatz, welcher auf Theorien der Entwicklungspsychologie basiert. Demnach

ist die Laufbahnentwicklung eine «dynamische Interaktion von Person und Umwelt und findet nicht in altersbedingten, festgelegten Phasen statt» (Hirschi & Baumeler, 2020, S. 32).

Der Berufswahlprozess wird in entwicklungstheoretischen Ansätzen grundsätzlich als eine kontinuierliche Karriereentwicklung verstanden. Dabei ist die Verwirklichung des *Selbstkonzeptes* im individuellen Werdegang äusserst bedeutsam. Gasteiger (2013) definiert dieses folgendermassen: «Unter berufsbezogenem Selbstkonzept versteht man die Vorstellung, die eine Person in Bezug auf ihre subjektiven Wertorientierungen, Interessen, Ziele und Begabungen im Hinblick auf reale Handlungsmöglichkeiten entwickelt.» (S. 27) Das Selbstkonzept Jugendlicher wirkt sich demnach auf ihre Berufswahl aus und die spätere Tätigkeit wiederum auf das Selbstkonzept. Es entwickelt sich stetig weiter, da es sich fortlaufend auf die ändernden Umwelanforderungen (z.B. gesellschaftliche Normen oder Anforderungen der Arbeitsfunktion) anpassen muss (Gasteiger, 2013). Menschen versuchen also mittels eines Berufes ihr Selbstkonzept auszudrücken.

Das Konstrukt der *Berufswahlreife* wurde ebenfalls ursprünglich von Super eingeführt. Es wird in Kapitel 2.3 genauer beleuchtet.

2.2.2 Sozial-kognitive Theorie

Die sozial-kognitive Laufbahntheorie (SCCT) wurde ursprünglich von Lent, Brown und Hackett (Lent & Brown, 2005; Lent et al., 1994, nach Hirschi & Baumeler, 2020) entwickelt und ist laut Hirschi und Baumeler (2020) die einflussreichste Berufs- und Laufbahntheorie der heutigen Zeit. Die SCCT erachtet die Berufs- wie auch Studienwahl als einen dynamischen Prozess, in dem Jugendliche (oder Erwachsene) mehrere Entscheidungen fällen müssen (Steinemann & Maier, 2018). Die SCCT legt ihren Fokus auf die lebenslange Veränderung und Entwicklung der Menschen wie auch auf die Art und Weise wie eine Person ihr Verhalten je nach Situation selbst regulieren kann (Hirschi, 2007b).

Die Theorie basiert auf der sozial kognitiven Lerntheorie von Albert Bandura (1986, nach Hirschi, 2008b) und schreibt folgenden drei Begriffen respektive Variablen eine hohe Bedeutung in der Laufbahnentwicklung zu: Die *Selbstwirksamkeitserwartung*, die *Ergebniserwartung* und die *persönlichen Ziele*. Diese drei Variablen spielen eng zusammen und bestimmen gemäss der SCCT das Laufbahnverhalten der Menschen (Hirschi, 2008b). Im Folgenden werden die drei Variablen detaillierter erläutert.

Selbstwirksamkeitserwartung

Gemäss Bandura (1986, nach Steinemann & Maier, 2018) ist die Selbstwirksamkeitserwartung die Überzeugung eines Menschen, die notwendigen Kompetenzen zu besitzen, um spezifische Handlungen erfolgreich ausführen zu können. Die

Selbstwirksamkeitserwartung wird als ein dynamisches Konstrukt definiert, das auf einzelne Bereiche (z.B. Mathematik) oder Aktivitäten (z.B. rechnen) Bezug nimmt (Steinemann & Maier, 2018). Daher sollte es nicht mit dem oft verwendeten Begriff «Selbstbewusstsein» gleichgesetzt werden. Hirschi (2008b) stützt sich auf verschiedene Studien und Modelle, welche den Einfluss der Selbstwirksamkeitserwartung einer Person auf ihre Laufbahnentwicklung belegen. Laut der SCCT zeigt eine Person grösseres Interesse an einer Tätigkeit, wenn sie davon überzeugt ist, dass sie diese erfolgreich ausüben kann. Weiter hängt eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung mit dem Zufriedenheitsfaktor einer Person zusammen: Je höher die Selbstwirksamkeitserwartung ist, desto wohler fühlt sich die Person bei einer bestimmten Aktivität, desto positiver ist sie dieser gegenüber eingestellt und desto höher zeigt sich ihre erbrachte Leistung wie auch ihre Ausdauer. Menschen mit einer hohen Selbstwirksamkeitserwartung betrachten ausserdem schwierige Aufgaben als Herausforderung an (Hirschi, 2008b).

Nach Bandura (1997, nach Hirschi, 2008b) wird die Selbstwirksamkeitserwartung einer Person durch vier Faktoren gestärkt: 1) Persönliche Leistungen respektive Erfolgserlebnisse; 2) Modelllernen, also stellvertretende Lernerfahrung; 3) soziale und verbale Überzeugung; und 4) physiologische und emotionale Zustände.

Ziel der Berufsberatenden sollte es demnach sein, ihre Klienten:Innen dabei zu unterstützen, in gewissen Bereichen oder Aktivitäten dank ihrer eigenen Fähigkeiten persönliche Erfolgserlebnisse zu sammeln. Die Beratungspersonen können dies erreichen, indem sie ihren Klienten:Innen Mut zusprechen und ihnen ihre vorhandenen Ressourcen für eine bestimmte Berufstätigkeit aufzeigen. Jemanden Mut zusprechen, kann auch dessen physiologischen und emotionalen Zustand positiv beeinflussen, beispielsweise bei Niedergeschlagenheit. Ebenso wird in der SCCT der Einfluss der Umwelt miteinbezogen. So beeinflussen wie oben erwähnt positive Rollenmodelle beispielsweise für Frauen in typisch männerdominierten Berufen die Selbstwirksamkeitserwartung. Durch das Beobachten erfolgreicher Lernerfahrungen anderer, traut sich eine Person eher eine Aufgabe in Angriff zu nehmen. Berufsberatende könnten diese Modelle ihren Klienten und Klientinnen aufzeigen. Die Erfolgserlebnisse der Modelle können dabei im realen Leben beobachtet werden oder auch über Filme oder Videos vermittelt werden. Modelle sind dabei besonders inspirierend, wenn sie der eigenen Person sehr ähnlich sind. Zum Beispiel in Alter und Geschlecht (Hirschi, 2008b).

Die Selbstwirksamkeitserwartung ist somit zusammenfassend ein äusserst dynamisches Konstrukt, welches durch individuelle Lernerfahrungen, soziale oder physiologische Einflüsse wie auch Erfolge oder Misserfolge bestimmt wird (Hirschi, 2008b).

Ergebniserwartung

Für Hirschi (2008b) sind Ergebniserwartungen «persönliche Überzeugungen über die Konsequenzen oder Ergebnisse einer bestimmten Handlung» (S. 10). Dies bedeutet, dass eine Person durch eine bestimmte Handlung das Erreichen eines bestimmten Zieles erwartet und sich über die Konsequenzen resp. Ergebnisse dieser Handlung bewusst ist. Die Ergebnisse können dabei unterschiedlich beeinflusst sein. Sie können extrinsisch verstärkt sein, wenn man zum Beispiel für das Erreichen eines Ergebnisses belohnt wird. Oder es sind selbstgesteuerte Ergebnisse wie das Gefühl von Stolz. Auch können Ergebnisse alleine aufgrund einer Handlung entstehen wie beispielsweise, wenn eine Person ganz in ihrer Arbeitsfähigkeit aufgeht (Hirschi, 2008b).

Persönliche Ziele

In der SCCT wird den persönlichen Zielen grosse Bedeutung zugeschrieben. Steinemann und Maier (2018) erachten besonders bei Jugendlichen das Setzen von persönlichen Zielen als zentral im Berufswahlprozess. Sie definieren die persönlichen Ziele der Jugendlichen als «deren Absicht, bestimmtes Verhalten zu zeigen oder eine bestimmte Leistung zu erbringen... » (S. 9). Persönliche Ziele leiten nicht nur das Verhalten einer Person, sie strukturieren es und halten es längerfristig aufrecht (Lent et al., 1994, nach Steinemann & Maier, 2018). Dies bedeutet auch, dass gemäss der SCCT nicht nur das Interesse an einem bestimmten Beruf zur Berufsentscheidung führt. Vielmehr benötigt es zusätzlich ein konkretes Ziel, um einen Beruf zu wählen (Hirschi, 2007b). Gemäss Hirschi (2008b) ist es dabei vorteilhaft, wenn die eigenen Fähigkeiten leicht überschätzt werden. So kann am besten eine ehrgeizige, aber realistische Zielsetzung erfolgen.

Die SCCT argumentiert, dass nebst den Selbstwirksamkeitserwartungen, Ergebniserwartungen und persönlichen Zielen auch Umweltfaktoren einen Einfluss auf die Berufswahl haben. Zur Erklärung dient dabei das *Modell der Berufswahl* (siehe Abbildung 7).

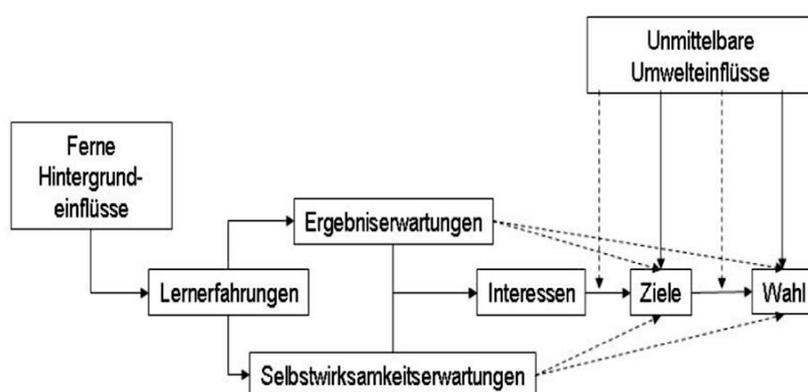


Abbildung 7. Modell der Berufswahl (nach Lent et al., 1994, in Hirschi, 2008b).

Das Modell unterscheidet zwischen zwei verschiedenen Kategorien von Umwelteinflüssen. Einerseits fernere (Hintergrund-) Einflüsse, beispielsweise geschlechterspezifische und kulturelle Sozialisationsprozesse, andererseits unmittelbare Einflüsse, zum Beispiel die finanzielle Unterstützung, um sich eine Ausbildung leisten zu können. Wie aus dem Modell ersichtlich wird, beeinflussen die fernen Hintergrundeinflüsse die Lernerfahrungen einer Person und somit auch die Ergebnis- und Selbstwirksamkeitserwartungen. Diese wiederum nehmen Einfluss auf die Entwicklung von Interessen sowie die Zielsetzung und daraus folgend auf die Berufswahl. Unmittelbare Umwelteinflüsse können ebenfalls die Interessenentwicklung sowie Berufswahl beeinflussen. Zusammenfassend bedeutet dies, dass Menschen, welche unterstützende Umwelteinflüsse erfahren, ihre Ziele nach ihren Interessen entwickeln und häufig entsprechend ihren Zielen handeln, um diese auch erfolgreich erreichen zu können. Ein unterstützendes Umfeld ist daher äusserst wichtig für die Berufswahl. Wenn jedoch die Umweltfaktoren einen direkten Einfluss auf die Berufsentscheidung ausüben, kann dies auch die Berufsentwicklung einer Person einschränken. Dies tritt ein, wenn Eltern die Berufsentscheidung für ihr Kind übernehmen und dieses dadurch keine eigenen Lernerfahrungen machen oder seine eigenen Interessen entwickeln kann (Hirschi, 2008b).

2.3 Das Konzept der Berufswahlbereitschaft

Das Konzept der *Berufswahlreife* resp. *Berufswahlbereitschaft* hat sich seit mehreren Jahren in der Forschung und Praxis der BSLB etabliert und bildet einen zentralen Baustein für die Berufs- und Laufbahnpsychologie. Es wurde zum ersten Mal 1955 von Super als «vocational maturity» vorgestellt und war Teil seiner entwicklungsbezogenen Laufbahntheorie. Im Rahmen einer Untersuchung über die berufliche Entwicklung amerikanischer Jugendlicher in den 1950er Jahren definierte Super eine Anzahl erforderlicher Kompetenzen für einen erfolgreichen Berufswahlprozess. Dazu zählten die aktive Informationssuche und planvolle Herangehensweise oder die Konsistenz im (realistischen) Berufsentscheid. Für ihn ist eine Person berufsreif, wenn sie fähig ist, einen für sie passenden Beruf auszuwählen und somit die Entwicklungsaufgabe der Berufswahl erfolgreich zu bewältigen. Wer die Berufswahlreife einmal erlangt hat, wird diese ein Leben lang erhalten (Hirschi, 2008a). Super überarbeitete das Konzept in den folgenden Jahren mehrmals und auch im deutschen Sprachgebiet wurde die Berufsbereitschaftsreife unter anderem von Erwin Egloff 1966 oder Karl Heinz Seifert 1983 übernommen und diskutiert.

Heutzutage gelten der Begriff und das Konzept der *Berufswahlreife* in seiner ursprünglichen Grundidee jedoch als veraltet. Grund dafür ist die Annahme, dass die Berufswahlreife eng mit dem biologischen Alter einer Person zusammenhängt und somit im Laufe des Lebens erhalten bleibt oder sich sogar automatisch steigert. In moderneren Theorien wird daher das

Konstrukt der Berufswahl*bereitschaft* bevorzugt. Dieser Begriff ist unter anderem an Mark L. Savickas angelehnt, der als einer der einflussreichsten Autoren der Berufs- und Laufbahnpsychologie gilt und schon 2001 den Begriff «readiness» verwendete. Im Sinne der entwicklungsbezogenen Laufbahntheorie wird die berufliche Entwicklung als Zusammenspiel zwischen Umwelt und Person verstanden und folglich auch durch kulturelle, historische, soziale und ökonomische Aspekte bestimmt. Die Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen (und Erwachsenen) wird demnach, unabhängig von Alter, vom Umfeld beeinflusst.

Zusätzlich zum Konzept der Berufswahlbereitschaft wird an dieser Stelle nochmals auf das in Kapitel 2.1.3. präsentierte Modell der beruflichen Übergangsbereitschaft verwiesen, welches die Faktoren für eine erfolgreiche Berufswahl gesamtheitlich zusammenfasst.

2.3.1 Steigerung der Berufswahlbereitschaft

In der Forschung sind verschiedenste bekannte Modelle und Beschreibungen der Berufswahlbereitschaft zu finden. Aus dieser Fülle von Modellen und Studien konnten fünf zentrale Verhaltensweisen zur Steigerung der Berufswahlbereitschaft zusammengefasst werden (Herr, Cramer & Niles, 2004, nach Hirschi, 2008a):

- Zukunftsgerichtete Planung: Dazu gehört nicht nur die Planung der Berufswahl und der konkreten nächsten Schritte, sondern auch das Bewusstsein, dass die Berufswahl ein notwendiger und wichtiger Prozess ist. Hinzu kommt die Erkenntnis über bestimmte Berufsmöglichkeiten. Hirschi (2008a) erwähnt mehrere psychologische Studien die belegten, dass eine zukunftsgerichtete Planung von Jugendlichen generell zur höheren Berufswahlbereitschaft führte. Weiter wurde erkannt, dass «eine optimistische Zukunftsperspektive mit besserem Coping-Verhalten, einer besseren Anpassung an Entwicklungsaufgaben sowie klarer Zielsetzung und besseren Zielerreichung einhergeht» (Hirschi, 2008a, S. 159).
- Aktive Exploration: Dabei ist einerseits die Exploration der Arbeitswelt, andererseits die persönlichen Eigenschaften, Interessen, Wünsche, Ziele und Werte (berufliche Identität) gemeint. In der Forschung wurde laut Hirschi (2008a) schon mehrfach die Wichtigkeit der Exploration für den Berufswahlprozess und die berufliche Entwicklung ausgewiesen. Nach Supers Entwicklungstheorie bildet eine gelungene Exploration die Basis für eine spätere berufliche Etablierung (siehe Abbildung 6). Zudem wird durch die aktive Exploration der eigenen Person das Selbstkonzept gebildet. Hirschi (2008a) legt dar, dass verschiedene Einstellungen und Fähigkeiten für eine erfolgreiche Exploration nützlich sind. Dazu zählen Offenheit gegenüber

Veränderungen, die Fähigkeit wichtige Informationen sammeln zu können, die Selbstüberzeugung zu besitzen, spezifische notwendige Handlungen ausüben zu können (Selbstwirksamkeitserwartung), Gewissenhaftigkeit, emotionale Stabilität oder Extraversion. Ebenso wirken sich wie schon erwähnt die Unterstützung der Eltern positiv auf die Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen aus.

- Entscheidungsfähigkeiten: Die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen, ist für die erfolgreiche Berufswahl zentral. Es werden dabei verschiedene Möglichkeiten und Alternativen analysiert, bewertet und schliesslich ausgewählt. Diverse Forschungsstudien zeigen auf, dass eine hohe Entscheidungskraft im Berufswahlprozess mit einer grösseren Berufswahlbereitschaft zusammenhängt.
- Informationsverarbeitung: Hierzu zählen die Informationssuche, -analyse und -verarbeitung.
- Realitätsorientierung: Das Selbstkonzept einer Person gleicht sich mit der Realität ab und ist sie ist bereit, Kompromisse einzugehen und nach neuen Lösungen und Alternativen zu suchen.

2.3.2 Förderung der Berufswahlbereitschaft

Da die Berufswahlbereitschaft äusserst wichtig für den Übergang von Jugendlichen in die Berufswelt ist, nennt Hirschi (2008a) einige systematische Ansätze, welche die Berufswahlbereitschaft fördern. Diese Ansätze werden aus Perspektive verschiedener Laufbahntheorien vorgestellt. Auf der Grundlage der *Passungstheorien* wird argumentiert, dass die Selbstkenntnis der Jugendlichen, die Kenntnis über die Arbeitswelt und die Kenntnis der wichtigsten Entscheidungsschritte gefördert werden muss. Dies unter anderem im Berufswahlunterricht in den Schulen. Auch sollte den Schülern und Schülerinnen genügend Zeit für die Exploration zur Verfügung gestellt werden.

Angelehnt an den *entwicklungstheoretischen Ansatz* schlug Savickas 1999 vor, dass Jugendlichen schon während ihrer Schulzeit über ihre zukünftigen Aufgaben im Klaren sein sollten und somit über nötige Informationen verfügen müssen, um den Übergang in die Berufswelt adäquat planen zu können. Lehrpersonen, Berufsberatende wie auch andere Personen sollten bestimmte Verhaltensweisen der Jugendlichen fördern, welche die Bewältigung der beruflichen Entwicklungsaufgaben erleichtern.

Aus der Perspektive der *SCCT* führen folgende zwei Eigenschaften zu einer hohen Berufswahlbereitschaft bei Jugendlichen: eine positive, jedoch realistische Selbstwirksamkeitserwartung und Ergebniserwartung. Diese sind zentral, damit sich

bestimmte akademische und berufliche Interessen bilden können. Als letzter Schritt lernen die Jugendlichen dann idealerweise, ihre Interessen mit ihren beruflichen Zielen zu verbinden. Dieser Prozess kann gefördert werden, indem Schüler:Innen die Möglichkeit erhalten, die Arbeitswelt (z.B. beim Schnuppern) positiv zu erleben, was als Folge zu positiven Selbstwirksamkeitserwartungen sowie Ergebniserwartungen führt.

Beratungspersonen sollten daher die Schüler:Innen unterstützen, Neues zu lernen und ihre Neugierde wie auch Anpassungsfähigkeit zu entwickeln und zu kultivieren.

2.4 Berufswahl in Zeiten von Corona

2.4.1 Massnahmen und Statistik

Task Force «Perspektive Berufslehre»

Das SBFI wurde im Mai 2020 von dem damaligen Bundespräsidenten Guy Parmelin beauftragt, eine Task Force zusammenzustellen, die Massnahmen entwickelt, um den negativen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Berufsbildung entgegenzuwirken. Bund, Kantone sowie Organisationen der Arbeitswelt setzten sich in der daraus entstandenen Task Force «Perspektive Berufslehre» dafür ein, dass möglichst viele junge Menschen trotz der Covid-19-Krise eine Lehrstelle finden. Zu den Arbeiten der Task Force zählten die Entwicklung von zeitnahen Lösungsvorschlägen, die Zusammenstellung verschiedener Massnahmen und das monatliche Monitoring der Lehrstellenmarktsituation. Auch wurden die Verbundpartner der Task Force «Perspektive Berufslehre» durch die Einrichtung des Förderschwerpunktes «Lehrstellen Covid-19» vom Bund unterstützt (Task Force, 2021). Dadurch wurden finanzielle Beiträge von insgesamt 23 Millionen Franken gutgeheissen, die in 90 Projekte, beispielsweise für den Lehrstellenerhalt und die Schaffung neuer Lehrstellen, investiert wurden.

Am 15. November 2021 wurde beschlossen, das Mandat der Task Force zu beenden, da sich die Lage der Berufsbildung und des Lehrstellenmarktes weitgehend stabilisiert hatte. Seit Beendigung des Mandats führt die Tripartite Berufsbildungskonferenz die Aufgaben der Task Force mit Fokus auf die Beobachtung und Einschätzung des Lehrstellenmarktes weiter (WBF, 2021).

LehrstellenPuls

Das Forschungsprojekt «LehrstellenPuls» wurde im Frühling 2020 von der Professur für Bildungssysteme der ETH Zürich in Zusammenarbeit mit der Lehrstellenplattform Yousty AG ins Leben gerufen. Ziel des Projektes ist es, die Auswirkungen der Coronapandemie auf die Jugendlichen, Berufslehren und Lehrbetriebe in der Schweiz zu identifizieren. Dabei wird unter anderem analysiert, wie stark Jugendliche in der Oberstufe und in der Berufslehre

(Mitte und Ende der Ausbildung) von der Covid-19-Pandemie betroffen sind. Seit April 2020 werden monatlich die Effekte von Corona auf die Berufslehre von LehrstellenPuls erhoben. Zahlreiche Lehrbetriebe werden dafür zur aktuellen Lehrstellensituation sowie zum Befinden ihrer Berufslernenden befragt. Die Ergebnisse werden den Lehrbetrieben, Verbundpartnern, Berufsfachschulen wie auch der Öffentlichkeit regelmässig zur Verfügung gestellt, damit nötige Massnahmen rechtzeitig in die Wege geleitet werden können (Bolli et al., 2021).

Statistik

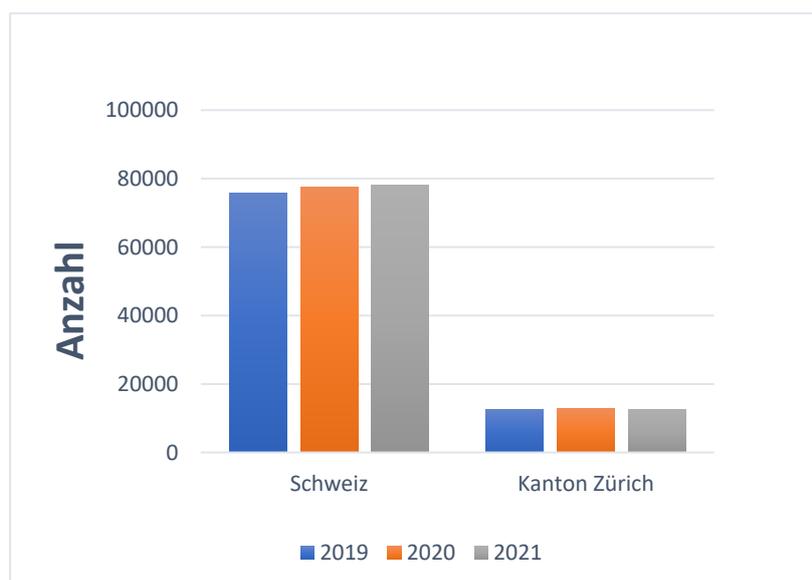
Die Coronapandemie hat die Schweizer Wirtschaft und somit auch den Arbeitsmarkt seit 2020 stark geprägt. Trotz den wirtschaftlichen und organisatorischen Herausforderungen waren Bund, Kantone sowie Ausbildungsbetriebe äusserst bemüht, die Ausbildung neuer und bestehender Lernender zu gewährleisten. Mit verstärktem Lehrstellenmarketing, verschiedensten Brückenangeboten, Lehrstellennachweisen, digitalen Informationsveranstaltungen und einer intensiven Begleitung und Unterstützung der Berufsberatungsstellen versuchten die Beteiligten eine negative Entwicklung des Lehrstellenmarktes zu verhindern (SBFI, 2020).

Es hat sich erfreulicherweise gezeigt, dass sich der Arbeitsmarkt seit Ausbruch der Pandemie schneller erholt hat, als erwartet. Die Jugendarbeitslosenquote² sank 2021 im Vergleich zu 2020 um 0,7% auf einen Jahresdurchschnitt von 2,5%. (SECO, 2022b). Auch 2022 scheint sich die Situation weiter zu stabilisieren. Die Jugendarbeitslosenzahl betrug im April 2022 8'534, eine Quote von 1,6%. Sie hat sich zu April 2021, als noch 14'104 Jugendliche arbeitssuchend waren, um 39.5% verringert. Auch die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote ist, nach einem Jahresdurchschnitt von 3.1% in 2020 und einem Hochstand im Januar 2021 von 3,7%, im April 2022 auf 2,3% gesunken (SECO, 2022a). Auch ein Blick auf die Statistik der abgeschlossenen Lehrverträge in der Schweiz sowie im Kanton Zürich per Ende Oktober, widerspiegelt die stabile Lehrstellensituation (siehe Tabelle 1). Gesamtschweizerisch ist sogar eine positive Entwicklung seit Ausbruch der Pandemie erkennbar. Während in der ganzen Schweiz 2019 75'890 Lehrstellenverträge per 30. Oktober abgeschlossen waren, stieg die Anzahl ein Jahr später auf 77'622 und Ende Oktober 2021 sogar auf 78'019 (SBFI, 2021). Im Kanton Zürich blieb die Zahl der abgeschlossenen Lehrverträge per Oktober weitgehend konstant seit den letzten drei Jahren. Zwischen 2019 (12'597), 2020 (12'775) und 2021 (12'474) gab es nur leichte Abweichungen (Bista, 2022b).

² 15- bis 24-Jährige

Tabelle 1

Abgeschlossene Lehrverträge per Ende Oktober. Eigene Darstellung.



Eine Umfrage von LehrstellenPuls im April 2022 ergab ein ebenfalls positives Bild. Die Ergebnisse zeigen, dass die Coronapandemie bis Frühling 2022 für 97% der Betriebe keinen (95%) oder sogar einen positiven (2%) Einfluss auf ihr Lehrstellenangebot hatte. Zusätzlich gaben diejenigen Betriebe, welche neue Projekte und Innovationen aufgrund der Pandemie eingeführt haben (ca. 33%), an, diese zukünftig beizubehalten. Am häufigsten wurde dabei die Etablierung von Social Media für die Rekrutierungen der Lernenden genannt (38%). Auch werden bei 24% der Betriebe, die (neuen) Lernenden weiterhin teilweise im Homeoffice arbeiten können (Bolli et al., 2022).

2.4.2 Forschungsstand

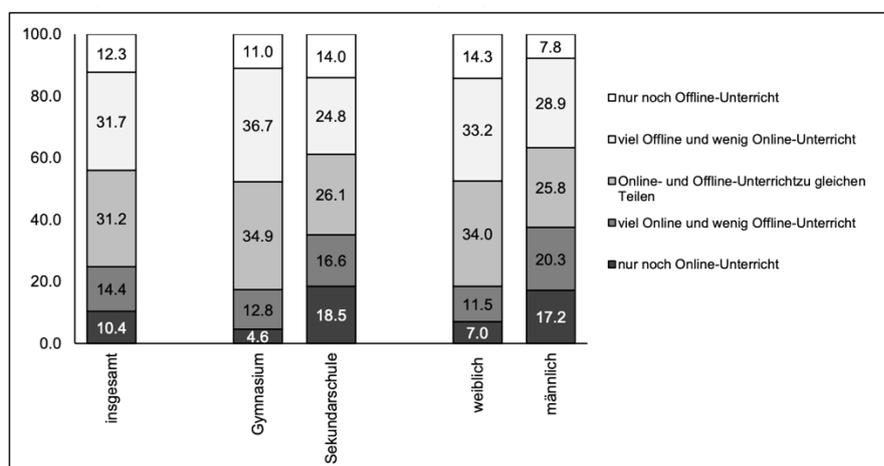
Obwohl es sich um ein noch sehr junges Forschungsgebiet handelt, wurden schon einige Studien zum Einfluss der Covid-19-Pandemie auf die Gesellschaft durchgeführt. Einzelne davon befassen sich mit den psychischen Folgen der Coronakrise. Eine vom BAG durchgeführte Übersichtsstudie fasst diese Folgen zusammen. Sie deckt den Forschungsstand seit Ausbruch der Pandemie bis zum Frühling 2021 ab. Die Ergebnisse zeigen auf, dass die Mehrheit der Schweizer Bevölkerung *nicht* unter erheblichen psychischen Folgen durch die Covid-19-Krise leiden. Unbehagliche Gefühle wie Unsicherheit, Angst, Überforderung oder ein Gefühl der Leere traten jedoch häufiger auf als sonst. Ausserdem wurde festgestellt, dass sich die Coronapandemie auf die verschiedenen Bevölkerungsgruppen sehr unterschiedlich auswirkt. Menschen, die zum Beispiel vor der Pandemie schon psychisch erkrankt oder isoliert und einsam waren, durch die Coronakrise in existentielle finanzielle Schwierigkeiten gerieten oder Personen mit einem niedrigen

sozioökonomischen Status, waren stärker betroffen. Auffallend ist auch, dass die psychische Gesundheit von Kindern und insbesondere Jugendlichen wie auch jungen Erwachsenen deutlich stärker durch die Coronapandemie beeinflusst wurde (BAG, 2021). Dies bestätigt auch ein Report von Pro Juventute, der im November 2021 erschien und aktuellere Ergebnisse zum Thema präsentiert. Aus diesem Report kam hervor, dass sich die empfundene Lebensqualität und das Wohlbefinden vieler der befragten Jugendlichen seit Beginn der Pandemie stark reduziert hat. Als Hauptgrund dafür wurden die sozialen Einschränkungen und eine allgemeine Zukunftsungewissheit genannt. Durchschnittlich 40% der Schweizer Bevölkerung gab an, dass die Pandemie im ersten halben Jahr von 2021 ihre Stimmungslage negativ beeinflusst hat. Bei den 16- bis 24-Jährigen lag der Anteil um einiges höher, nämlich bei 55%. Gemäss dem Report fühlten sie sich einsam, energielos und unter hohem Druck. Sie befürchteten, dass sie aufgrund der Covid-19-Situation ihre sozialen Kontakte verlieren und ihre beruflichen Möglichkeiten gefährdet sind. Allgemeine Zukunftsängste und depressive Verstimmungen nahmen zu und auch der Bedarf an psychiatrisch-psychotherapeutischer Versorgung wie beispielsweise ambulante Behandlungen in Kinder- und Jugendpsychiatrien stieg im Vergleich zum Jahr 2020 deutlich an. Gemäss dem Report wiesen mehrere Befunde darauf hin, dass sich das allgemeine Wohlbefinden der Menschen trotz den Lockerungen der Coronamassnahmen im Sommer 2021 im Gegensatz zum Sommer 2020 verschlechtert hatte (Pro Juventute Schweiz, 2021).

Nebst Studien zum Einfluss der Coronapandemie auf die psychische Gesundheit wurden unter anderem auch die Erfahrungen der Schüler:Innen mit dem Online-Unterricht untersucht. Bei der ersten Befragung gaben 55,3% und bei der zweiten Befragung sogar 76,8% der Jugendlichen an, dass ihnen der Online-Unterricht gut gefiel. Über die Hälfte der Schüler:Innen (55,3%) war bei der ersten Befragung der Meinung, dass der Online-Unterricht abwechslungsreich gestaltet war. Bei der zweiten Befragung waren es 59,6%. Einzig der fehlende Kontakt zu ihren Mitschüler:Innen wurde von den Jugendlichen als sehr negativ beurteilt. 80,1% bei der ersten und 67,3% bei der zweiten Befragung vermissten ihre Klassenkameraden:Innen während des Online-Unterrichts sehr. Dieser Unterschied zwischen den zwei Befragungen könnte damit erklärt werden, dass während der zweiten Befragung wieder Präsenzunterricht stattfand und die negativen Folgen des Online-Unterrichts eventuell schneller in Vergessenheit geraten waren (Baier & Kamenowski, 2021). Ebenfalls können sich etwa ein Drittel der befragten Jugendlichen (31,2%) vorstellen, in Zukunft gleichviel Online- wie Offline-Unterricht zu haben. 24,8% befürworten sogar, dass der grösste Teil des Unterrichts online (24,8%) oder nur noch online (10,4%) durchgeführt wird. Dies bedeutet, dass nur 12,3% den reinen Präsenzunterricht bevorzugen (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2

Zukunft des Online-Unterrichts (Baier & Kamenowski, 2021, S. 26).



3 Methode

In folgendem Kapitel wird erläutert, mit welcher Methode die Datenerhebung für diese Arbeit erfolgte und was dessen Zielsetzung ist. Ebenfalls wird die Art der Stichprobe wie auch die Durchführung und Auswertung detailliert beschrieben.

3.1 Methodenwahl und Zielsetzung

Für die Beantwortung der in der Einleitung vorgestellten Forschungsfragen wurde eine qualitative Methode gewählt. Anhand von halbstrukturierten, qualitativen Interviews wurden fünf Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende befragt. Bei der Interviewform handelt es sich um leitfadengestützte Experteninterviews, in denen die Befragten als Spezialisten gelten. Die befragten Probanden brachten spezialisiertes Wissen bezüglich des Prozesses der Berufswahl von Jugendlichen mit. Ziel war es, mittels konkreter, jedoch offener Fragen ihre Beurteilung zum Thema einzuholen und daraus möglichst nutzbare Erkenntnisse für die Beratungspraxis zu gewinnen. Für diesen Zweck wurde vorgängig ein Interviewleitfaden (Anhang A) entwickelt, dessen Fragen sich auf die vier Forschungsfragen beziehen. Dieser Leitfaden basiert auf der bisherigen Forschungsliteratur zum Einfluss der Pandemie auf Jugendliche und die Lehrstellensituation, eigenen Beobachtungen und dem informellen Austausch mit anderen Berufsberatenden. Er sollte als roter Faden durch die Interviews führen und thematisch das Gespräch lenken, jedoch auch möglichst viel Offenheit schaffen. Der Entscheid für die qualitativen Interviews lag darin begründet, dass den Befragten möglichst viel Raum gegeben werden soll, um ihre persönlichen Erfahrungen und subjektiven Sichtweisen schildern zu können (Kruse, 2015). Gemäss Mey und Mruck (2010, S. 431) helfen qualitative Interviews «Erzählungen zu generieren, Argumente und

Begründungen zu explorieren oder ausführliche Beschreibungen einzuholen, die...in einem Dialog hervorgebracht werden».

Durch die Interviewfragen sollten die Beratungspersonen angeregt werden, sich Gedanken zu machen, ob und inwiefern die Coronapandemie auf den Berufswahlprozess ihrer jugendlichen Klienten:Innen einen Einfluss hatte. Anhand ihrer mehrjährigen Erfahrung als Berufsberatende konnten potentielle Unterschiede im Berufswahlprozess vor und während der Corona Krise identifiziert werden. Im Fokus standen dabei die Einschätzungen der Befragten zu den Herausforderungen, aber auch Chancen der Coronapandemie im Zusammenhang mit dem Berufswahlprozess. Die explorative Informationsgenerierung durch Erfahrungsbeschreibungen und Beobachtungen von Fachexperten:Innen wird aufgrund des noch wenig erforschten Themengebietes als passend erachtet (Kruse, 2015). Weitere Gründe für die Anwendung der qualitativen Interviews für diese Arbeit sind die Aktualität der Daten und die Möglichkeit, bei Unklarheiten sofort Nachfragen stellen zu können.

3.2 Stichprobenbeschreibung

Bei den befragten Experten und Expertinnen handelt es sich um Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende, welche Beratungserfahrung mit Jugendlichen von 5 bis 21 Jahren mitbringen. Diese mehrjährige Erfahrung war notwendig, damit ein Vergleich zu der Situation mit den Jahren vor der Coronapandemie möglich war. Folglich wurden auch — nicht wie ursprünglich angedacht — Jugendliche zum Thema befragt, da diese zwar eine Momentaufnahme beschreiben können, den Berufswahlprozess aber (hauptsächlich) erst in Zeiten von Corona miterlebten.

Von den fünf Befragten arbeiten drei in verschiedenen BIZ des Kantons Zürich und zwei im LBZ. Die Auswahl der Experten und Expertinnen wurde somit auf öffentliche Beratungsstellen des Kantons Zürich begrenzt. Für eine schweizweite Umfrage würde eine grössere Stichprobe benötigt, was im Rahmen dieser MAS-Arbeit nicht abgedeckt werden kann.

Die befragten Personen unterscheiden sich in Berufsjahren, Alter und Geschlecht. Alle beraten Schüler:Innen der 2. und 3. Sekundarstufe in einem ihnen zugeteilten Schulhaus. Zwei sind zusätzlich für die Beratung von Jugendlichen in Berufsvorbereitungsklassen zuständig.

Die Vermittlung dreier Beratungspersonen erfolgte durch die Leitung der jeweiligen BIZ. Die zwei Beratenden des LBZ wurden von der Verfasserin direkt angefragt. Sie wurden via E-Mail kontaktiert und über die Ausgangslage, Fragestellung des Interviews, die ungefähre Gesprächsdauer, die Anonymität der Teilnehmenden sowie die Aufzeichnung des Gespräches informiert. Ihnen wurde freigestellt, ob das Interview vor Ort oder über Microsoft Teams durchgeführt werden soll.

3.3 Durchführung der Interviews

Die fünf Interviews fanden in einem Zeitraum von Februar bis Juni 2022 statt. Die letzte Beratungsperson konnte aufgrund von Ferienabwesenheiten erst über eineinhalb Monate nach dem vierten Interview befragt werden. Drei Gespräche wurden online über Microsoft Teams durchgeführt und die restlichen in den jeweiligen Beratungsstellen vor Ort. Zu Beginn der Interviews erfolgte eine Vorstellung seitens der Interviewerin und es wurde nochmals auf die Anonymität der interviewten Personen hingewiesen. Des Weiteren wurde die Zustimmung der Gesprächsaufnahme per Teams oder via Mobiltelefon erneut eingeholt. Die Einverständniserklärung wurde den Befragten zur Unterschrift vorgelegt oder später per E-Mail zugesendet.

Die Interviewdauer variierte zwischen 40 Minuten und einer Stunde. Die Gesprächsaufnahmen und Transkripte werden aufbewahrt.

Tabelle 3

Übersicht der Interviews. Eigene Darstellung.

Beratungsstelle	Experte bzw. Expertin	Datum des Interviews	Zeitdauer des Interviews	On- oder offline
LBZ	Expertin 1	17.02.22	0:52 h	Online
LBZ	Experte 2	03.03.22	0:48 h	Online
BIZ 1	Expertin 3	30.03.22	0:46 h	Offline
BIZ 2	Expertin 4	21.04.22	1:01 h	Offline
BIZ 3	Experte 5	16.06.22	0:40 h	Online

3.4 Auswertung der Interviews

Mithilfe der Audio- und Videodateien wurden zuerst alle Interviews transkribiert. Zur besseren Lesbarkeit wurden dabei die auf Mundart durchgeführten Gespräche zuerst ins Schriftdeutsche übersetzt. Ebenso wurden Lautäusserungen wie «Hm», «Aha» oder «Oh» ignoriert. Da der thematische Inhalt der Interviews im Vordergrund steht, ist eine solche Weglassung deshalb nach Mayring (2015) vertretbar. Längere Pausen oder Stocken werden mit drei Punkten (...) gekennzeichnet und lautes Räuspern oder Lachen und Ähnliches in Klammern gesetzt. Jegliche Äusserungen, die Rückschlüsse auf die Befragten ermöglichen, wurden anonymisiert. Daher wurden die befragten Experten und Expertinnen als «E1», «E2» etc. abgekürzt und die Interviewerin als «I» bezeichnet.

Anschliessend wurden die fünf Transkripte anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet. Für die Auswertung wurde die Software QCAmap, welche sich auf Mayrings (2015) Inhaltsanalyse stützt, verwendet.

Basierend auf den vier Fragestellungen wurden die Gesprächstexte ein erstes Mal analysiert und vier *induktive Kategorien* (Hauptkategorien) gebildet. Alle Textstellen, die zur Beantwortung der Fragestellungen hilfreich waren, wurden danach den entsprechenden Hauptkategorien zugewiesen (Kodierung). So konnte eine erste grobe Struktur und Übersicht geschaffen werden. Die den Hauptkategorien zugewiesenen Aussagen wurden anschliessend einer oder mehrerer Unterkategorien zugeteilt. Während des Kodierungsvorganges wurden die Kategorien regelmässig überprüft und falls nötig geändert. Als letzter Schritt wurde beschrieben, in welchem Fall die einzelnen Unterkategorien angewendet wurden (siehe Anhang B). Eine solche Reduktion des Materials auf die für die Fragestellungen relevanten Inhalte, vereinfacht die Auswertung der Interviews (Mayring, 2015).

Die induktive Bildung der Kategorien bot sich an, da diese direkt aus dem vorhandenen Material abgeleitet werden konnten und sich somit gemäss Mayring (2015) nicht an der Theorie orientieren. Dies wurde in Bezug auf das aktuelle Thema dieser MAS-Arbeit als sinnvoll erachtet. Durch das gebildete Kategoriensystem wurde das Material abstrakt repräsentiert und in Beziehung zueinander gesetzt (Mayring, 2015).

4 Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der anhand qualitativer Interviews erhobenen Daten dargestellt. Folgende Haupt- und Unterkategorien wurden mittels der oben beschriebenen Auswertungsmethode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) erstellt:

Tabelle 4

Hauptkategorien (HK) und Unterkategorien (UK). Eigene Darstellung.

HK	1: Neue Herausforderungen	2: Positiver Einfluss	3: Einfluss auf den Lehrstellenmarkt	4: Lernerfahrungen und Erkenntnisse
UK 1	Umgang mit digitalen Kommunikationsmitteln	(Neue) Onlineangebote	Lehrstellensituation	Nutzung digitaler Möglichkeiten
UK 2	Psychische Belastung	Ressourcenaktivierung	Berufswahl	Peer-to-Peer-Ansatz
UK 3	Schnuppern	Hohe Unterstützung des Umfeldes		Flexibilität und Offenheit
UK 4	Krankheitsabwesenheiten			
UK 5	Homeschooling			

4.1 Neue Herausforderungen im Berufswahlprozess

Hauptkategorie 1: Neue Herausforderungen
Forschungsfrage 1: Welche neuen Herausforderungen traten im Berufswahlprozess der Jugendlichen während der Coronapandemie auf?

Die befragten Berufsberatenden nannten in den Interviews verschiedenste neue Herausforderungen, welche die Jugendlichen während der Coronapandemie zu bewältigen haben oder hatten. Diese Herausforderungen konnten in sechs Unterkategorien aufgeteilt werden, die zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage dienten.

4.1.1 Umgang mit digitalen Kommunikationsmitteln

Alle fünf Befragten geben an, dass sie seit dem Beginn der Pandemie sehr schnell auf digitale Kommunikationsmittel ausweichen mussten, um ihre Beratungsarbeit fortführen zu können. Drei der Experten und Expertinnen führten während des Lockdowns ausschliesslich und danach weiterhin regelmässig Beratungen und Schulhaussprechstunden online durch. Zwei der Berufsberatenden hatten während des Lockdowns die Möglichkeit, Beratungen und Schulhaussprechstunden vor Ort in der Schule anzubieten, falls dies von den Jugendlichen gewünscht wurde. Ansonsten führten sie die Beratungen ebenfalls online durch. Diese Umstellung bedeutete auch für die Jugendlichen eine schnelle Anpassung an die neue Form der Beratung. Dasselbe galt auch für viele Informationsveranstaltungen, Schnupperanlässe oder Vorstellungsgespräche. Vier der fünf Berufsberatenden schätzen dabei – insbesondere am Anfang der Pandemie – den Umgang mit der Technik sowie die benötigte IT-Infrastruktur für die Jugendlichen als erschwerend ein. E1 erzählt beispielsweise:

«Also zum Beispiel letztes Jahr die Lehrstellenonlinebörse. Die Schüler und Schülerinnen mussten sich über MS Team einloggen und dann hat das nicht funktioniert. Ich war mit ihnen dort und habe das dann versucht. Also wenn das dann immer so ist. ... Und dann hat man vielleicht keinen guten IT-Zugang zuhause.»

E5 erlebt Ähnliches mit Onlinesprechstunden. Es sei *«eigentlich unmöglich»*, dass sich alle Schüler:Innen rechtzeitig und erfolgreich einloggen.

Nebst den technischen Herausforderungen, werden Onlineangebote ausserdem von einem Teil der befragten Expertinnen und Experten als qualitativ weniger zufriedenstellend beschrieben. E2 zum Beispiel bevorzugt Schnupperlehreangebote, bei denen die Jugendlichen die Betriebe physisch besuchen können:

«Diese Möglichkeiten sind teilweise komplett ausgefallen oder fanden einfach online statt. Was aber einfach nicht ganz das Gleiche bietet, wie wenn man physisch vorbeikommt. Und dann war es teilweise auch ein Gruppenanlass, also es wurde nicht eins zu eins gemacht, sondern wenn man es schon online macht, dann öffnet man es für alle.»

Dies sei gemäss E2 niemals dasselbe. Es handle sich eher um eine Infoveranstaltung. E5 bestätigt dies. Für ihn sind Onlineschnupperangebote wie auch Onlineinfoveranstaltungen «ein anderes Lernformat» mit «eher viel Info und weniger Erlebnis». Er meint:

«Es ist mehr so, wie soll ich sagen, ein theoretisch deskriptives Lernen und weniger ein Erfahrungslernen, bei denen du persönliche Wahrnehmungen hast, Eindrücke hast. Wie riecht es. ... all diese Sachen. Es ist halt schon ziemlich was anderes.»

Ausserdem bemängelt E5, dass es bei Onlineberatungen schwieriger sei, Personen zu verstehen, die Deutsch nicht als Muttersprache sprechen. Auch fiel ihm auf, dass die Aufmerksamkeit seiner jungen Klienten und Klientinnen nicht gleich hoch sei wie in einem Gespräch in der Beratungsstelle oder im Schulhaus. Er hat das Gefühl, dass sich bei Onlineberatungen das Gegenüber oft eher passiv gibt:

«Man hängt es mal hinter den Computer und schaut mal was da kommt und dann kann man wieder abschalten.»

E1 wiederum schätzt Onlineberatungen eher suboptimal für Jugendlichen ein. Je nachdem, welches Beratungsziel die Veranstaltung verfolgt:

«Also wenn die Eltern dabei waren, ging es oft auch um Informationsvermittlung. Dann kann man es ja gut online machen. Aber wenn sie zum Beispiel einen FIT machen sollen, finde ich es cooler, wenn sie dann vor Ort die Karten sortieren.»

E3 erläutert den Unterschied zwischen Online Beratungen und solchen vor Ort wie folgt:

«Also ich schätze persönliche Beratungen mehr, weil diese viel reichhaltiger sind. ... Und ja, es würde online den Weg für die Klienten sparen, aber Klienten, Erwachsene wie auch Kinder mit ihren Eltern, kommen sehr gerne persönlich vorbei. Das ist einfach etwas anderes.»

E2 ist der Meinung, dass Onlineberatungen zwar «eigentlich erstaunlich gut» funktionieren, jedoch der Beziehungsaufbau bei Erstgesprächen erschwert ist und «der persönliche Draht» nicht die gleiche Qualität hat. Diese Meinung teilen die anderen vier Befragten nicht.

E5 bemerkt eher eine allgemeine Onlinemüdigkeit unter den Jugendlichen. Während diese von den anderen vier Befragten nicht erwähnt wird, ist ihm Folgendes aufgefallen:

«[D]ie Jugendlichen etwas müde wurden von all diesen Onlinesachen. ... Es wird halt auch viel geredet bei solchen Formaten und das ist dann halt weniger ein direkter Einblick. ... Und das hat man schon gemerkt, dass die Leute gar nicht mehr so Lust hatten online etwas anzuschauen.»

4.1.2 Psychische Belastung

Alle fünf Berufsberatende denken, dass die Coronapandemie ihre jugendlichen Klienten und Klientinnen zu einem gewissen Grad psychisch belastet hat. Wie E4 es beschreibt:

«Also ich habe das Gefühl, es hat uns alle psychisch belastet. Und das, was uns psychisch belastet, belastet auch ganz klar die Jugendlichen.»

Dies wirkte sich gemäss den Befragten auf die Motivation und Zuversicht der Jugendlichen bezüglich ihrer Berufswahl aus. Dies hat laut vier der befragten Experten und Expertinnen unter anderem mit der erschwerten Suche von (Schnupper-) Lehrstellen zu tun. E3 erzählt, die Schüler:Innen *«haben ja wahnsinnig viele Absagen erhalten. Das hat sie wirklich verunsichert»*. Zusätzlich belastend für die Jugendlichen sei, gemäss ihr, das Fehlen von sozialen Kontakten während des Lockdowns sowie die Homeschooling Phase 2020 gewesen:

«Sie machen es sehr gut, aber wenn ihnen die Freunde fehlen, das soziale Umfeld, das ist einfach schon hart für so Junge.»

Als einzige der fünf Berufsberatenden argumentiert E4 ausserdem, dass seit Ausbruch von Covid-19 häufig eine *«Instrumentalisierung»* seitens Eltern stattfindet, unter der die Jugendlichen leiden. Sie berichtet beispielsweise, dass Eltern gegen eine Maskenpflicht in der Schule waren und deswegen Einspruch bei der Schulpflege erhoben hatten. Das brächte die Jugendlichen in eine *«Stresssituation»* und in einen Konflikt.

Nach E2 sei allgemein während der Coronakrise eine bedrückende Stimmung unter den Schülern und Schülerinnen spürbar gewesen:

«Ja, rein stimmungsmässig hatte ich schon das Gefühl es war ein Dämpfer. Also die Stimmung war nicht wirklich gut und man merkt schon, hey, jetzt ist <pfff>.»

E3 erwähnt, dass ihr persönlich keine Häufung von psychischen Erkrankungen unter den Jugendlichen in den letzten zwei Jahren aufgefallen sei. Sie hörte dies jedoch von verschiedenen Stellen, mit denen sie zusammenarbeitet, wie den Sozialarbeitenden, Lehrpersonen oder Jugendberatungsstellen. Jugendliche mit psychischen Problemen habe es schon immer gegeben. Auffällig sei jedoch gewesen, dass es seit dem Lockdown zu mehr Schulabsentismus gekommen sei. Durch die intensive Unterstützung der Schulsozialarbeitenden habe sich die Situation aber diesbezüglich verbessert. E5 beschreibt ein ähnliches Bild. Von Lehrpersonen erfährt er:

«Dass sie nicht mehr in die Schule gehen, dass sie mehr Mühe haben, dass sie ausgeklint sind aus den Strukturen. Dass sie viel zuhause sind und sich dort halt nicht ausleben können. Keinen Raum haben für quasi schöne Erlebnisse.»

E1 hat Folgendes bemerkt:

«Also was mir ist aufgefallen, dass es jetzt in den Berufsvorbereitungsjahrklassen mega viele gibt, die psychische Probleme haben. Die gab es schon immer, aber jetzt sind es wirklich mehr. Mehr solche auch, die Sozialphobien haben. Die getrauen sich fast nicht mit mir zu reden. Und es ist für sie eine Qual, in die Klasse zu sitzen. Solche gibt es mehr.»

Dies sei ihr jedoch nicht in den Sekundarschulklassen aufgefallen, für die sie zuständig ist. Es sei auch zu unterscheiden, ob jemand psychisch erkrankt oder diese Person etwas belastet.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass alle befragten Berufsberatenden eine psychische Belastung durch die Coronapandemie bei den Jugendlichen wahrnehmen. Bei manchen war diese höher und bei manchen tiefer. Eine allgemeine Unsicherheit ist aber deutlich spürbar.

4.1.3 Schnuppern

Die erschwerte Suche nach einer Schnupperlehre wurde von drei der fünf Berufsberatenden als grösste Herausforderung im Berufswahlprozess von Jugendlichen während der Pandemie genannt. Alle befragten Personen sind ausserdem der Meinung, dass der Prozess des Schnupperns durch Corona zumindest teilweise sehr erschwert wurde. E2 beschreibt die Situation wie folgt:

«Ich denke was am meisten ins Auge fällt, ist natürlich die ganze Sache mit den Schnupperlehren. Also dass es für viele Jugendliche einfach extrem schwierig war

Schnuppermöglichkeiten in Berufen zu erhalten, wo es sonst problemlos möglich war, oder relativ gut möglich.»

Die Suche nach einer Schnupperlehre war besonders zu Beginn der Pandemie herausfordernd, aber auch zu Zeiten in denen die Ansteckungszahlen in die Höhe stiegen, wie beispielsweise im Februar und März 2022. E2 berichtet weiter, dass er sogar von Lehrpersonen um Unterstützung beim telefonischen Anfragen von Schnupperlehren gebeten wurde:

«Ich habe teilweise so fünfzehn, zwanzig Telefonate hintereinander geführt, probiert die Schnupperlehre abzumachen und habe auch festgestellt, dass es extrem schwierig ist. ... Es ging nicht.»

E5 glaubt, dass sich die Jugendlichen aufgrund der schwierigen Schnuppersituation weniger klar darüber sind, *«was sie überhaupt möchten»*. Er führt dies wie folgt aus:

«Und sie haben durch das auch eine Verzögerung erlebt. Durch dass die Klarheit nicht so früh oder so hoch ausgeprägt war, wussten sie lange nicht genau was machen. Und auch Aktivitäten sind ihnen schwergefallen, etwas unternehmen, sich wirklich mal zu bewerben bei den wenigen oder keinen Schnupperlehren.»

Die Beratenden sind sich einig, dass es seitens der Jugendlichen noch mehr Eigeninitiative und Durchhaltevermögen benötigt als bisher. Gemäss zwei Befragten sei der Unterschied zwischen denjenigen, die sich motiviert und aktiv um einen Schnupperplatz bemühen und denjenigen, welche sich passiv verhalten, grösser geworden. E1 meint:

«Ja, sie mussten noch aktiver werden, weil das Schnuppern halt schon schwieriger wurde. Das ist so. Besonders in Berufen, die im Home Office sind zurzeit, also KV oder Informatik und so. Und dann gibt es halt solche, die nicht so viel machen und dann keine Schnupperlehre finden. Diese hätten vielleicht im Normalfall was gefunden mit viel Mühe und Not. Und dann gibt es aber auch solche, die aktiv sind und diese finden trotzdem etwas. Ich habe das Gefühl, der Unterschied ist sehr auseinandergegangen.»

E2 erzählt, dass es für die Jugendlichen sehr schwierig war, im Gesundheitswesen eine Schnupperstelle zu finden. Es überraschte ihn aber, dass teilweise auch Firmen keine Schnupperlehren anboten, *«in denen die Gefährdung vom Beruf her nicht wahnsinnig ist.»* E1 kann ebenfalls nicht nachvollziehen, warum es in Handwerksbetrieben anfangs der Pandemie keine Schnuppermöglichkeiten gab:

«Es gibt ja eigentlich keinen Grund, dass wenn man auf der Baustelle unterwegs ist, man nicht noch jemanden mitnehmen kann.»

E3 sieht in der erschwerten Suche nach einer Schnupperstelle die Gefahr, dass Schüler:Innen die Berufswelt nicht genügend erkunden können:

«Also den Einfluss, den ich am grössten empfinde, ist, dass sie einfach nicht richtig zum Schnuppern kamen. Und darum die Berufswahl nicht konsequent durchziehen konnten und ausprobieren konnten. Ja, das hat dann halt auch Konsequenzen auf die Lehrstellensuche.»

E2 wiederum ist es aufgefallen, dass die Jugendlichen sich auch auf Schnupperlehren bewerben, die nicht unbedingt ihren Berufswünschen entsprechen. Er erklärt:

«Einzelne machten auch einfach mal eine Schnupperlehre, damit sie eine gemacht haben. Damit sie mal die Erfahrung gemacht haben, wie es ist eine Schnupperlehre zu machen. Obwohl sie wussten, dass es dieser Beruf nicht ist.»

Laut E2 zeigt sich aber nicht nur ein negativer Effekt. Einzelne Schüler und Schülerinnen waren positiv überrascht, nachdem sie geschnuppert hatten, da *«der Beruf doch spannender war, als sie es dachten»*.

4.1.4 Krankheitsabwesenheiten

Alle fünf Berufsberatenden gaben an, dass bis heute zahlreiche Lehrpersonen und Schüler:Innen an Corona bis jetzt erkrankt sind. Dies hat zur Folge, dass die Krankheitsabwesenheiten steigen. Zwei Interviewte finden jedoch, dass sich die Krankheitsabwesenheiten der Lehrpersonen in Grenzen halten und diese grundsätzlich gut durch Stellvertretungen aufgefangen werden. E4 machte jedoch andere Erfahrungen bisher. Sie schildert dies wie folgt:

«Eine Schulleiterin ist letzten November fasst in Tränen ausgebrochen und sagte, sie sei den ganzen Tag dran Lehrpersonen zu finden und es sei einfach grauenhaft. Einfach SOS-Katastrophenmodus jeden Tag.»

Alle Befragten sind sich einig, dass die Krankheitsabwesenheiten der Schüler:Innen seit Ausbruch der Pandemie um ein Vielfaches gestiegen sind. E4 erzählt:

«Letzten Donnerstag vor zwei Wochen war ich im Schulhaus und da ist eine junge Lehrerin ebenfalls fast in Tränen ausgebrochen und erzählte, sie hätte jetzt seit einem halben Jahr,

zudem sie selber krank war, durchschnittlich die Hälfte der Klasse zusammen gehabt. Im Maximum.»

Zwei Beratungspersonen weisen auf die damit zusammenhängenden Schwierigkeiten hin. Sie haben den Eindruck, dass die Schüler:Innen durch die häufigen Abwesenheiten im Lehrplan hinterherhinken. E1 erzählt, dass ihr Schüler:Innen der zweiten Sekundarstufe sagten, dass sie zwar die Aufnahmeprüfung für das Gymnasium absolvieren werden, sie jedoch wenig Hoffnung hätten, diese zu bestehen. Sie seien *«im Stoff so hinterher»*, sie müssten diesen erst wieder aufholen und würden es dann *«in der dritten Sek ernsthaft probieren»*.

4.1.5 Homeschooling

Alle fünf befragten Experten und Expertinnen sind der Meinung, dass die Lockdownphase und das damit zusammenhängende Homeschooling respektive Fernunterricht negative Auswirkungen auf die Jugendlichen hatte. E3 erläutert dies folgenderweise:

«Da waren sie ja recht lang abwesend, also hatten von zuhause aus Unterricht. Und klar, da ist eine Unruhe da, eine Unsicherheit, die nicht gut ist. Auch die Struktur fehlt dann im Homeschooling.»

Vier Beratungspersonen merkten an, dass sich die schulischen Leistungen einiger Jugendlicher durch die Homeschooling-Zeit verschlechtert hatten. Dies erfuhren die Beratenden einerseits direkt von den Schülern und Schülerinnen oder sie erhielten diesbezüglich Rückmeldungen von den Lehrpersonen. E1 erinnert sich:

«Ah, in der Schule hatte es bei gewissen auch Auswirkungen auf die Noten. Es gab ein paar bei mir in der Schule, die mir sagten, dass ihr letztes Zeugnis nicht so gut war wegen Corona. Die sagten: <Wir hatten Homeschooling und nachher konnte ich mich nicht mehr richtig fangen als der Unterricht wieder vor Ort war.>.»

E3 ist aufgefallen, dass auch bezüglich der Auswirkungen des Homeschoolings auf die Jugendlichen grosse Unterschiede erkennbar sind. *«Der Spagat ging auseinander»*, erklärt sie. E2 stellt ebenfalls eine Verschlechterung der Noten fest:

«Also teilweise ist während des Lockdowns die Schule ausgefallen und es gab wirklich Lehrkräfte, die das gemerkt haben. ... Es hat Stoff gefehlt und die Noten waren miserabel. Was dazu geführt hat, dass diese dann auch beim Bewerben schlechtere Karten hatten. Sie habe nicht geschnuppert und dann schlechte Noten.»

4.2 Positiver Einfluss auf den Berufswahlprozess

Hauptkategorie 2: Positiver Einfluss

Forschungsfrage 2: Hat die Coronapandemie den Berufswahlprozess von Jugendlichen auch positiv beeinflusst? Wenn ja, wie?

Nebst den neuen Herausforderungen, welche die Coronapandemie mit sich brachten, nannten die fünf Befragten auch Aspekte, welche sich positiv auf den Berufswahlprozess von Jugendlichen auswirkten. Diese Aspekte wurden zur Beantwortung der zweiten Forschungsfrage ausgewertet und konnten in vier Unterkategorien aufgeteilt werden. Sie werden im Folgenden präsentiert.

4.2.1 (Neue) Onlineangebote

Die Arbeit mit digitalen Kommunikationsmitteln und deren technischer Umgang wurde, wie in Kapitel 4.1.1 aufgezeigt wird, von den Befragten als herausfordernd empfunden. Gleichzeitig beschrieben alle Berufsberatenden aber auch, dass sie verschiedenste neu angebotene Onlinemöglichkeiten als hilfreich und positiv erlebten. Alle geben an, dass die Onlineberatungen grundsätzlich funktionieren. E4 nimmt die Ergebnisse von Onlineberatungen verglichen mit denjenigen von Präsenzberatungen als mindestens so positiv wahr, wenn nicht sogar als positiver. Die vier anderen betrachten Onlineberatungen zumindest als gute Ersatzmöglichkeit.

Mit Beginn der Onlineberatungen oder -sprechstunden realisierte sie:

«Und dann habe ich ziemlich schnell gemerkt, dass eigentlich mein Kontakt zu den einzelnen Schülern viel intensiver war als vorher, als das nicht war.»

Daher möchte E4 auch in Zukunft regelmässig Onlineberatungen durchführen. Die vier anderen Beratungspersonen können sich dies ebenfalls vorstellen, jedoch nur auf Anfrage von den Jugendlichen. E4 ist überzeugt, dass die Beziehung zwischen Beratungsperson und des Klienten oder der Klientin etwa 70% einer guten Beratung ausmacht. Da komme es nicht drauf an, ob im persönlichen oder im Onlinegespräch. Sie glaubt nicht, dass sie *«online nicht genau so gut eine Beziehung herstellen kann»*. Sie zählt zusätzlich noch weitere Vorteile auf, die für eine Onlineberatung sprechen:

«Man muss keine Reise unternehmen, man kann sich schnell einklicken. ... Die Umgebung ist vielleicht anders, aber ich finde mit diesem Online, das hat auch etwas Konzentrierteres. ... Und es hat viel weniger Ablenkungspotenzial eigentlich. Da merkt man sofort, ob jemand bei mir ist und mit mir redet oder ob noch etwas irgendwie ablenkt.»

Als weiteren Vorteil sieht E4 die Online-Erstgespräche, da bei diesen, getrennte Eltern gemeinsam mit ihren Kindern teilnehmen können. Sie erklärt:

«Das hat eine ganz andere Qualität. Und wenn die hier hingekommen wären, dann wäre garantiert nur jemand von den Eltern gekommen.»

E1 wiederum hebt eher die neu geschaffenen Online-Schnuppermöglichkeiten hervor. Sie ist eine von nur zwei befragten Beratungspersonen, die auch die Vorteile des «Onlineschnupperns» erwähnt. Online-Schnuppermöglichkeiten, bei denen man Lernende virtuell begleitet und per Chat Fragen stellen kann, erachtet sie als «*ein mega cooles Angebot*». Es sei jedoch stets gut, wenn die Veranstaltung interaktiv gestaltet ist. Als Beispiel nennt sie «*online Breakout-Rooms*», welche beispielsweise die Softwares Microsoft Teams oder Zoom anbieten. Schnupperlernende könnten so verschiedene Aufgaben in Form von Gruppenarbeiten lösen.

E3 beschreibt Online-Schnuppermöglichkeiten zwar als «*sehr gute Ersatzlösung*», aber nur für einen ersten Schnupperteil:

«Weil der zweite Teil ist ja schnuppern gehen, den Beruf riechen, hören wie laut es ist in einer Werkstatt, das Metall riechen, den Umgang und die Kultur kennenlernen.»

Zu den weiteren Vorteilen zählen gemäss den fünf Experten und Expertinnen, dass an Onlineveranstaltungen mehr Personen teilnehmen könnten als vor Ort.

4.2.2 Ressourcenaktivierung

In den fünf Interviews werden verschiedene Ressourcenaktivierungen seitens der Jugendlichen angesprochen. Es wird vermutet, dass diese durch die Coronapandemie ausgelöst wurden. Alle Beratenden erzählen von Situationen, in denen die Schüler:Innen auf ihre Ressourcen zurückgriffen oder diese stärken mussten. Dabei handelt es sich vor allem um persönliche Ressourcen, aber auch um soziale Ressourcen, wie die Unterstützung von Familie, Peers, Berufsberatenden oder Lehrpersonen. Letzteres wird im nächsten Kapitel «Hohe Unterstützung vom Umfeld» genauer aufgezeigt.

Zusammenfassend sind sich die fünf Befragten einig, dass die meisten Jugendlichen den Berufswahlprozess in Zeiten der Coronapandemie sehr gut meistern. Wie E2 es beschreibt: «*Es gibt auch viele Jugendliche, die es einfach bravourös gemacht haben.*» E1 lobt besonders die Anpassungsfähigkeit der jungen Menschen:

«Die haben sich angepasst, mit der Maske und dann müssen sie jede Woche einen Spucktest machen und dann braucht man teilweise ein Zertifikat, um irgendwo zu schnuppern und so.»

E5 ist aufgefallen, dass die Jugendlichen seit der Pandemie digital (noch) kompetenter wurden und die verschiedenen Onlineportale und Websites zum Thema Berufswahl besser kennen und sich dort auch besser zurechtfinden können:

«Im Gegensatz zu vorher könnte man sagen, sie bewegen sich mehr auf den verschiedenen Plattformen. Also wir haben ja vom Kanton das Berufswahlportal, das gibt es zwar noch nicht so lange, aber ich denke es ist nun allen bekannt. ... Und jetzt könnte man sagen, dass die Jugendlichen das jetzt kennen, es sind dort alle dabei, es können sich alle auf diesen Sachen bewegen und so. Und früher glaube ich, gab es auch solche, die nie auf solchen Sachen drauf waren und nicht wussten was, wie, wo wann.»

E3 zählt gleich mehrere Ressourcen auf, die während der Pandemie aktiviert wurden und die auch für die Zukunft der Jugendlichen hilfreich sind. Dazu gehören:

«Der Umgang mit unkontrollierbaren Situationen. ... Interesse gegenüber der Gesellschaft. ... Das Kennenlernen von Techniken als Alternative für persönliche Kontakte.»

Auch sie betont, dass *«eine hohe Anforderung an die eigene Flexibilität»* erkannt wurde. Gemäss ihren Ausführungen sind dies alles *«Kompetenzen, die im Arbeitsmarkt einfach sehr wichtig sind»*.

Nebst dem Aneignen von digitalen Kompetenzen, werden die Jugendlichen durch die verschiedenen Onlineangebote auch zum selbständigen und disziplinierten Arbeiten angeregt. Wie E1 erklärt:

«Ich glaube es ist gut, dass sie gelernt haben mit der Technik umzugehen. Zuhause arbeiten zu können und sich halt auch etwas disziplinieren zu müssen.»

4.2.3 Hohe Unterstützung des Umfeldes

Wie im vorherigen Kapitel schon angedeutet wurde, spielt die Unterstützung des Umfeldes während der Pandemie eine grosse Rolle. Alle fünf Experten und Expertinnen geben an, dass ihnen die grosse Unterstützung, welche Jugendlichen im Berufswahlprozess angeboten wird, positiv aufgefallen ist. Drei der fünf Befragten lobten die Unterstützung vieler Lehrpersonen. E1 erzählt beispielsweise wie manche Lehrpersonen am Anfang des Lockdowns den Schülern und Schülerinnen ihre Unterlagen und Tablets nach Hause

brachten. E2 schildert, wie Lehrkräfte ihr eigenes Netzwerk nutzten, um für die Jugendlichen eine Schnupperlehrstelle zu finden:

«Also ich habe Lehrkräfte, die ein sehr gutes Beziehungsnetz haben, die das auch sehr genutzt haben in der Zeit. Die also probiert haben, etwas zu organisieren.»

Aber auch die Eltern haben teilweise grosse Unterstützung geleistet. E2 erzählt von einer Mutter, die nicht nur versucht hat ihr eigenes Kind zu unterstützen, sondern auch andere:

«Gestern hat mir eine Mutter erzählt, dass sie im Schulhaus allen mitgeteilt hat: <Hey bei uns ist im Fall offen, bei uns kann man schnuppern. Also wenn ein paar schnuppern kommen wollen..., wir nehmen nicht nur zwei oder drei wie sonst, sondern wir sind bereit den Beruf zu zeigen.> Das finde ich super.»

Von der Unterstützung seitens anderer Jugendlichen wurde ebenfalls in einem Interview berichtet. E2 erinnert sich an ein Mädchen, das anderen beim Bewerben half:

«Die hat andere unterstützt, die das nicht so gut draufhaben. Sie war erstaunlich bereit, andere zu unterstützen. Auch wenn sie in dem Sinne nichts davon hatte.»

4.3 Lehrstellenmarkt zu Zeiten von Corona

Hauptkategorie 3: Einfluss auf den Lehrstellenmarkt
Forschungsfrage 3: Hatte die Coronapandemie Einfluss auf die Lehrstellensituation im Kanton Zürich?

Hauptkategorie 3 kann in zwei Unterkategorien eingeteilt werden. Unterkategorie 1 bezieht sich konkret auf die Lehrstellensituation im Kanton Zürich, mit dem Ziel, die Forschungsfrage 3 zu beantworten. Zusätzlich wurden in den Interviews Angaben zur Berufswahl der Jugendlichen gemacht. Es wurde diskutiert, ob diese von der Lehrstellensituation und daher indirekt von der Coronapandemie beeinflusst wurden. Die Ergebnisse dazu werden in der zweiten Unterkategorie zusammengefasst.

4.3.1 Lehrstellensituation

Vier der interviewten Beratungspersonen haben grundsätzlich nicht das Gefühl, dass es seit dem Ausbruch von Corona weniger Lehrstellen gibt oder weniger Lehrstellen besetzt werden. E1 erinnert sich:

«Aber letztes Jahr hiess es ja dann: ‹Oh es wird so schwierig mit den Lehrstellen›, aber schlussendlich haben sehr viele dann doch eine Lehrstelle gefunden.»

Drei der Beratungspersonen haben festgestellt, dass 2021 weniger Lehrstellen in der Gastronomie- und Tourismusbranche angeboten wurden als früher. Unter anderem äussert sich E1 wie folgt dazu:

«Ausser diejenigen, die in den Tourismusbereich wollten. Das ist ja jetzt auch schon wieder etwas besser, aber letztes Jahr war das schwierig. Also Tourismus- oder Gastronomiebereich. Aber das hat sich jetzt auch wieder normalisiert.»

Einzig E5 ist der Meinung, dass die Coronapandemie 2021 einen negativen Einfluss auf die Lehrstellensituation hatte. 2022 habe sie sich nun aber gut erholt:

«Dann vorher, 2021, war es sicher so, dass der Lehrstellenmarkt durchgewirbelt war. Die Betriebe wussten auch nicht genau wie viel und was und wie entwickelt sich das und eben Homeoffice und die ganzen Sachen. Daher würde ich sagen, da waren die Angebote schon etwas schwieriger. Also rein vom Lehrstellenmarkt gesehen.»

Vier der fünf interviewten Personen ist weiter aufgefallen, dass die Lehrstellen weniger schnell besetzt werden.

Abschliessend kann gesagt werden, dass die Coronapandemie gemäss den fünf Befragten zwar die Lehrstellensuche erschwert hat, aber im Grossen und Ganzen die Lehrstellensituation dadurch nicht massgebend beeinflusst wurde.

4.3.2 Berufswahl

Zwei der Interviewten können keinen Einfluss der Covid-19-Krise auf die Berufswahl der Jugendlichen beobachten. Auch Berufe im Gesundheitsbereich oder in der Hotel- oder Reisebranche seien gemäss E1 immer noch beliebt.

Die anderen drei Befragten teilen grundsätzlich diese Einschätzung, sie erwähnen jedoch einen Einfluss auf Berufsentscheide in der Gastronomie oder in der Tourismusbranche. Am deutlichsten äussert sich E5 dazu:

«Gastro ist tückisch. Da durfte ja niemand mehr sagen, dass es im Gastrobereich auch noch spannende Berufe gibt. Das ist gar nicht mehr infrage gekommen. ... Es gab schon Branchen, die stärker betroffen waren. Die auch weniger zugänglich waren für die Jugendlichen. Und das hatte dann schon einen Einfluss auf ihre Entscheidung und ihre Meinungsbildung oder wie auch immer.»

Ansonsten seien immer noch die gleichen Berufe beliebt wie vor der Pandemie, zum Beispiel Kaufmann und Kauffrau EFZ, Logistiker:In EFZ oder Informatiker:In EFZ. E3 befürchtet aber, dass sich manche Jugendliche aufgrund der schwierigen Schnuppersituation zu schnell für ein Lehrstellenangebot entschieden haben:

«Und darum war es so, dass wenn sie eine Lehrstellenzusage erhalten haben, war ich halt mir nicht so sicher, ob sie dann zusagen, also es ist natürlich auch sehr individuell, ob sie dann zusagen, weil sie die Lehrstellen erhalten haben oder ob sie sich wirklich sicher waren.»

Sie ist jedoch die einzige der fünf Experten und Expertinnen, die diese Befürchtung äussert.

4.4 Lernerfahrungen und Erkenntnisse in der Coronapandemie

Hauptkategorie 4: Lernerfahrungen und Erkenntnisse

Forschungsfrage 4: Welche Erkenntnisse können Berufsberatende in Bezug auf den Berufswahlprozess aus der Coronapandemie gewinnen?

Hauptkategorie 4 thematisiert die Lernerfahrungen, welche die Berufsberatenden durch die Coronapandemie in Bezug auf den Berufswahlprozess von Jugendlichen gemacht haben. Diese Erfahrungen sollen als Hilfestellungen für die zukünftige BSLB-Arbeit genutzt werden und die letzte Forschungsfrage beantworten.

4.4.1 Nutzung digitaler Möglichkeiten

Alle interviewten Berufsberatenden gaben an, dass ihnen die Coronapandemie die vielen digitalen Möglichkeiten aufgezeigt, mithilfe denen sie ihre Arbeit weiterführen konnten. Dabei handelten es sich zwar nicht immer um neue Onlinemöglichkeiten, jedoch erkannten die Berufsberatenden erst durch die Pandemie, wie gut diese Möglichkeiten einsetzbar sind. Die Coronakrise zwang nicht nur die beratenen Jugendlichen, ihre digitalen Kompetenzen zu verbessern, sondern auch die Berufsberatenden. Auch lernten sie durch unbekannte Onlineangebote, wie beispielsweise Onlineschnuppern oder Onlinesprechstunden, wie solche bestmöglich gestaltet werden können und welche Vorteile diese mit sich bringen. Die fünf Experten und Expertinnen sind daher der Ansicht, dass diese Lernerfahrungen auch in Zukunft genutzt werden müssen und dass ein Teil der Onlineangebote weiter durchgeführt werden sollten. E2 hebt zum Beispiel die virtuellen Schnuppermöglichkeiten hervor:

«Also ich finde, ich weiss nicht, bei solchen Sachen hat Corona dies mehr gefördert. Man hat ja aus der Not eine Tugend gemacht. Und das ist natürlich jetzt schön, solche Sachen, die jetzt eigentlich relativ gut gehen, die für Jugendlichen aus einem grossen geografischen Einzugsgebiet gemacht werden. Dass man das macht und vielleicht noch etwas ausbaut. Also

ich finde mit Filmen, mit Kurzfilmen lässt sich ja vieles auch machen. Oder Chatfunktionen, teilweise Live Chats, sind schon cool. Also das finde ich eine gute Ergänzung. Also wenn das die Schnupperlehre nicht ersetzt, finde ich, ist es ein Gewinn.»

Auch E5 findet, dass die Berufsberatenden durch die Coronapandemie, besonders im digitalen Bereich vieles lernen konnten:

«Auch Onlineberatungen: ‹Wie funktioniert eigentlich das?› Das ist sicher etwas, was man weitermachen kann, auch mit Erwachsenen so bei Zweit-, Drittterminen. ‹Wie organisiere ich mich als Berufsberater, wie sichere ich Resultate›. Und so weiter. Wie gestalte ich eine Beziehung online, das sind so Sachen.»

E1 argumentiert ausserdem, dass es seitens Berufsberatenden mehr Unterstützungsangebote für den Umgang mit der digitalen Berufswelt geben sollte:

«Also was man sicher weiterziehen kann, sind die Onlineangebote. Und vielleicht die Unterstützung mit dem ganzen Online...also nur schon die Bewerbungen hochladen...Ich hätte mir zum Beispiel auch gewünscht, dass wir einen Raum haben, in dem sie dies machen können bei uns. Das wir sagen: ‹Gut, wenn du jetzt etwas online hochladen möchtest oder keine Ahnung, du hast ein online Vorstellungsgespräch, kannst du zu uns kommen›.»

E1 hat zusätzlich erkannt, dass Onlinemöglichkeiten nicht nur die digitalen Fähigkeiten der Jugendlichen, sondern auch andere wichtige Kompetenzen wie selbständiges Arbeiten, fördert:

«Ja, und was ich auch cool fand, ist, dass die Jugendlichen auch das Hybride lernen mussten. Also diejenigen, die sich in der Quarantäne befinden, werden zugeschaltet. ... Sie mussten auch von zuhause aus etwas erarbeiten. Also theoretisch wäre es ein gutes Übungsfeld zum selbständig werden und sich mit der Technik auseinanderzusetzen.»

4.4.2 Peer-to-Peer-Ansatz

Obwohl der Einfluss der Peers auf den Berufswahlprozess von Jugendlichen schon aus der Theorie bekannt ist, hat sich dieser in zwei der fünf Interviews nochmals bestätigt. Zwei Beratungspersonen erwähnen mehrmals im Gespräch, wie sich dieser während der Pandemie bewährt hat und auch in Zukunft intensiver verfolgt werden sollte. E2 äussert sich diesbezüglich folgendermassen:

«Also was ich auch gut fand, ist eben das Peer-to-Peer-Zeug. Und also, dass es wirklich auch Jugendliche gab, die extrem kreativ und gut damit umgegangen sind. Und dass man das als Ressourcen recht gut nutzen könnte (...) Also, wenn Jugendliche etwas machen für Teens, die sich für ihren Beruf interessieren, dann machen die das meistens. Auch wenn es jetzt nicht technisch eine hochprofessionelle Produktion ist, finde ich es trotzdem cool.»

E5 erzählt von einem digitalen Informationsanlass, der von der Berufsberatungsstelle organisiert, aber von Jugendlichen moderiert wurde. Dabei habe E5 bemerkt, dass eine andere Stimmung herrschte als sonst und auch andere Fragen gestellt wurden. Die Veranstaltung sei sehr erfolgreich gewesen und die Berufsberatenden haben viel daraus lernen können:

«Das war lustig, man hat gemerkt, sie stellen auch ganz andere Fragen, die Jugendlichen. Es interessiert sie ganz andere Sachen, als was wir jetzt fragen würden. Was für uns nicht so wichtig ist. <Haben wir eine Uniform an?> oder solche Sachen. Und ich hatte das Gefühl, es kamen immer mehr Fragen, sie haben sich mehr getraut. Auch durch die Moderation von einer Lernenden. Ja und es war ein bisschen mehr so jugendlicher...und alles etwas lockerer.»

4.4.3 Flexibilität und Offenheit

Flexibilität und *Offenheit* sind zwei Begriffe, die in den fünf Interviews mehrmals genannt wurden. Es handelt sich dabei um Ressourcen, welche seit der Coronapandemie einen noch grösseren Stellenwert im Berufswahlprozess von Jugendlichen eingenommen haben als zuvor. Die Experten und Expertinnen betonen an verschiedenen Stellen, dass die Schüler:Innen lernen mussten, sich an die durch Corona bedingten neuen Umstände im Berufswahlprozess anzupassen. E3 beschreibt es wie folgt:

«Und ich finde, sie konnten da auch etwas lernen. ... Und die Flexibilität, das finde ich, da mussten sie jetzt wirklich...es kam von aussen, aber da konnten sie jetzt wirklich auch profitieren.»

Gemäss drei der Befragten wurden aber auch die Berufsberatenden selbst dazu gezwungen, während der Pandemie flexibler und offener zu werden. Die Covid-19-Krise habe E3 beispielsweise folgendes gelernt:

«Dass nicht alles planbar ist. Dass man sich auch auf Situationen muss oder sich darf drauf einlassen, die auf einen zukommen. ... Ja genau, es kann vielleicht nochmal ein bisschen mehr öffnen und klarer bewusst machen, dass man einfach flexibel sein muss. Offen und flexibel.»

Ähnliche Erkenntnisse hat E5. Er reflektiert:

«Und das andere war auch, wie reagiert man auf eine Krise? Wenn jetzt gewisse Sachen nicht mehr möglich sind oder so, was gibt es für Ausweichmöglichkeiten. Wie kann man trotzdem noch einigermaßen sinnvolle Berufswahl gestalten, wenn nicht mehr alles nach quasi gewohnten Bahnen abläuft. Wir sind alle agiler geworden, würde ich sagen, und etwas schneller.»

5 Diskussion und Ausblick

5.1 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Die vorliegende MAS-Arbeit geht vier Forschungsfragen nach, welche sich mit den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf den Berufswahlprozess von Jugendlichen und deren Bedeutung für die BSLB beschäftigen. Forschungsfrage 1 befasst sich mit den durch die Coronapandemie ausgelösten neuen Herausforderungen im Berufswahlprozess. Im Gegensatz dazu dient die zweite Forschungsfrage dazu, den positiven Einfluss der Coronakrise auf den Berufswahlprozess junger Menschen zu ergründen. Anhand der dritten Forschungsfrage wird versucht, herauszufinden, ob die Pandemie das Lehrstellenangebot beeinflusst hat. Abschliessend sollen anhand der vierten Forschungsfrage die Erkenntnisse und Lernerfahrungen der befragten Berufsberatenden zusammengetragen werden. Im folgenden Kapitel werden zuerst die Ergebnisse der Interviews zusammengefasst und in Bezug auf die Fragestellungen interpretiert. Die Interpretation und Diskussion der Erkenntnisse verbinden die Ergebnisse mit der Theorie sowie der bisherigen relevanten Forschung. Zusätzlich wird ein Bezug zur Praxis hergestellt. Anschliessend werden in Kapitel 5.2 das Vorgehen wie auch die Methodik zur Erstellung der Arbeit kritisch reflektiert. In Kapitel 5.3 werden mögliche Handlungsempfehlungen für die Arbeit in der Berufsberatung formuliert. Abgeschlossen wird die Arbeit mit einem Ausblick auf zukünftige Forschungsfragen.

5.1.1 Neue Herausforderungen im Berufswahlprozess

Die geführten Interviews zeigten auf, dass die Jugendlichen durch den Ausbruch der Coronapandemie innerhalb des Berufswahlprozesses mit unterschiedlichen neuen Herausforderungen konfrontiert wurden. Seit dem Frühling 2020 müssen sie nebst verschiedensten Entwicklungsaufgaben, darunter die eigene Identitätsfindung und Berufswahl, nun zusätzlich auch die Coronakrisensituation bewältigen. Nach dem theoretischen Modell des Übergangs als Identitätsbewahrung (Busshoff, 2015) kann der Wechsel von Schule in die Berufswelt eine Gefahr für die meisten Schüler:Innen darstellen. Im Rahmen des Überganges wird erwartet, dass sie sich um ihre berufliche oder schulische

Zukunft kümmern und Verantwortung übernehmen. Dies löst eine Identitätskrise aus und führt zu einer Neuregulierung des Identitätsprozesses. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Coronapandemie diese Identitätskrise zusätzlich verstärkte, da die Jugendlichen unter den neuen herausfordernden Bedingungen noch mehr Verantwortung übernehmen müssen, um ihre berufliche Zielidentität zu finden.

Zu den in den Interviews häufig erwähnten Herausforderungen gehörte der **Umgang mit digitalen Kommunikationsmitteln**. Schulen, Betriebe und Berufsberatungsstellen wurden gezwungen, schnellstmöglich digitale Lösungen zu finden, um die Jugendlichen weiterhin beraten, unterrichten und unterstützen zu können. Auf einen Schlag fanden daher Beratungen, Schulhaussprechstunden, Informationsveranstaltungen, Schnuppertage, Berufsmessen etc. online statt. Obwohl junge Menschen in der digitalen Welt aufwachsen und als «digital natives» gelten, wurden vor der Coronapandemie beispielsweise Onlineberatungen nur sehr selten angeboten und von den Jugendlichen auch kaum genutzt. Gemäss den Befragten, erwies sich deshalb die Umstellung auf die digitalen Angebote und insbesondere der Umgang mit der Technik für die Jugendlichen zu Beginn als herausfordernd. Bei Onlineschnupperangeboten besteht die Gefahr, dass es sich eher um Informationsveranstaltungen handelt und die Berufe so weniger gut erlebt und erkundet werden können. Nach der entwicklungsorientierten Berufswahltheorie von Donald E. Super ist die Erkundung jedoch eine essentielle Entwicklungsstufe im Übergang zur Identitätsentwicklung wie auch im Berufswahlprozess (Busshoff, 2015). Auch im Modell der sechs Phasen der Berufswahl ist die Exploration wichtig für die Konkretisierung der Berufswahlorientierung (Herzog et al., 2004).

In den Gesprächen wurde die durch die Coronapandemie ausgelöste **psychische Belastung** als weitere Herausforderung für die Jugendlichen genannt. Wie in Kapitel 2.4.2 erläutert, bestätigen erste Forschungsergebnisse, dass die Coronakrise Auswirkungen auf die psychische Gesundheit, insbesondere von jungen Menschen, hat. Diese Ergebnisse wurden von den interviewten Experten und Expertinnen bestätigt. Die Interviewten berichteten, dass die erschwerten Bedingungen, eine Schnupperlehre zu finden oder diese nur online absolvieren zu können, die teilweise häufigen Absagen sowie die fehlenden sozialen Kontakte viele junge Klienten und Klientinnen verunsicherten und demotivierten. Es scheint daher, als würde die Unsicherheit nicht durch die Angst vor einer Ansteckung ausgelöst, sondern hauptsächlich durch die Einschränkungen der Pandemie. Diese Unsicherheit kann das Selbstvertrauen und den Gefühlszustand einer Person massgebend belasten. Nach dem Modell der beruflichen Übergangsbereitschaft von Hirschi (2007b) gehören unter anderem diese Persönlichkeitseigenschaften zu den Faktoren der Person und

spielen im Berufswahlprozess eine entscheidende Rolle. Für eine erfolgreiche Bewältigung eines beruflichen Übergangs sind demnach emotionale Stabilität, Zuversicht und Selbstvertrauen massgebend. Es ist anzunehmen, dass die Jugendlichen besser mit der Coronakrise umgehen konnten, wenn sie eine stärkere Ausprägung dieser Eigenschaften aufwiesen. Auch das aus SCCT entstandene Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung ist hierbei von Bedeutung. Gemäss der SCCT kann eine Person ihr Verhalten je nach Situation selbst regulieren (Hirschi, 2007b). Eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung der Jugendlichen erleichtert ihnen den Bewerbungs- und Berufswahlprozess, besonders in Zeiten von Corona. Sind sie überzeugt davon, dass sie trotz der erschwerten Situation schnuppern und eine Lehrstelle finden können, zeigen sie auch mehr Interesse im allgemeinen Berufswahlprozess. Je höher ihre Selbstwirksamkeitserwartung ist, desto positiver sind sie der Berufswahl und -suche gegenüber eingestellt und umso mehr Ausdauer zeigen sie darin. Dies wiederum beeinflusst auch ihren emotionalen Zustand positiv. Das Gegenteil ist der Fall, wenn die Jugendlichen eine tiefe Selbstwirksamkeitserwartung aufweisen.

Wie in Kapitel 4.1.3 erwähnt, wurde auch das **Schnuppern** in Zeiten von Corona von allen Befragten als grosse Herausforderung bezeichnet. Abhängig von der epidemiologischen Lage und der Berufsbranche, war es mehr oder weniger wahrscheinlich, eine Schnupperlehre zu finden. Besonders zum Zeitpunkt des Beginns der Pandemie, in Berufen im Gesundheitswesen oder wenn eine Homeofficepflicht bestand, waren die Schnuppermöglichkeiten erschwert. Folge der erschwerten Schnupperbedingungen war laut den Berufsberatenden einerseits, dass die Jugendlichen weniger Klarheit besaßen, welche berufliche Richtung sie einschlagen möchten. Andererseits befürchteten zwei Expertinnen, dass die Berufswelt zu wenig erkundet werden kann oder in Berufen geschnuppert wird, die nicht unbedingt dem eigenen Interesse entsprechen. Auch ergaben die Interviews, dass ein grosser Unterschied zwischen den einzelnen Schüler:Innen zu erkennen war. Die Experten und Expertinnen erlebten manche Jugendliche als sehr aktiv und motiviert. Diese konnten trotz der Coronakrise an mehreren Orten schnuppern. Andere waren passiv, demotiviert und hoffnungslos und konnten keine Schnupperlehrerfahrung vorweisen. Diese Unterschiede unter den Jugendlichen gab es zwar schon immer, seien aber seit Corona deutlich grösser geworden.

Es hat sich demnach während der Coronapandemie erneut gezeigt, wie wichtig die Explorationsphase im Berufswahlprozess ist. Es war zwar möglich, sich über verschiedene Berufe und Berufsfelder zu informieren, jedoch konnten diese durch teilweise fehlende Schnuppererfahrungen weniger gut beurteilt werden. Die von einem Experten erwähnte Klarheit war daher weniger ausgeprägt. Eine hohe Explorationsbereitschaft wie auch Neugier führte jedoch beispielsweise dazu, dass in Berufen geschnuppert wurde, die

eigentlich nicht dem ursprünglichen Berufswunsch entsprachen. Dadurch entstanden aber auch positive Überraschungen, da sich neue berufliche Möglichkeiten eröffneten und sich dadurch die Chancen auf einen Ausbildungsplatz erhöhten. Laut Hirschi steigert eine aktive Exploration ausserdem die Berufswahlbereitschaft einer Person (Hirschi, 2008a). Gemäss dem entwicklungstheoretischen Ansatz kann argumentiert werden, dass die Jugendlichen durch die Pandemie in ihrer Exploration gestört und dadurch in der Bildung ihres Selbstkonzeptes gehindert wurden. Daher ist trotz erschwerten Schnupperbedingungen eine aktive Exploration und damit zusammenhängend auch die persönliche Offenheit gegenüber Veränderungen essentiell für eine erfolgreiche Entwicklung des Selbstkonzeptes. Geht man von der SCCT aus, stärkt das Absolvieren von Schnupperlehren die Selbstwirksamkeitserwartung und die Ergebniserwartung der Jugendlichen. Der Grund dafür ist, dass das Schnuppern eines Berufes oft als positive Lernerfahrung und als Erfolgserlebnis wahrgenommen wird. Die Jugendlichen realisieren, dass sie eine für sie ungewohnte Situation gut meistern können. Je höher ihre Selbstwirksamkeitserwartung ist, desto motivierter sind sie, auch weitere Berufe zu erkunden.

Nebst einer hohen Explorationsbereitschaft und Selbstwirksamkeitserwartung sind verschiedene, in Hirschis Modell (2007a) vorgestellte, Faktoren der Person von Vorteil, um dennoch eine Schnupperlehre zu finden. Ein wichtiger Faktor ist beispielsweise die Realitätsorientierung der Jugendlichen. Werden weniger Schnupperlehrstellen angeboten, sollten die Jugendlichen besonders genau abschätzen können, welche Optionen ihnen stattdessen zu Verfügung stehen. Zentrale Eigenschaften sind dabei die persönliche Kompromissbereitschaft sowie die Offenheit, verschiedene Alternativen zu prüfen. Das Selbstkonzept der jungen Menschen sollte sich demnach mit der Realität abgleichen. Als zusätzliche Berufswahlkompetenz nennt Hirschi, die Fähigkeit Gelegenheiten herbeizuführen und zu nutzen (Hirschi, 2007b). Dies bedeutet im Zusammenhang mit der anspruchsvollen Schnuppersituation während der Pandemie zum Beispiel, dass die Jugendlichen ihr privates Umfeld stärker nutzen sollten. Ein Experte im Interview erwähnte hierzu, dass das Networking seit dem Ausbruch der Pandemie einen (noch) grösseren Stellenwert im Berufswahlprozess erhalten hat.

In den Gesprächen wurden auch die zahlreichen **Krankheitsabwesenheiten** sowie das **Homeschooling** respektive der Fernunterricht als neue Herausforderung für Jugendliche im Berufswahlprozess genannt. Die Krankheitsabwesenheiten von Schülern und Schülerinnen, aber auch von Lehrpersonen, sind seit Beginn der Pandemie deutlich angestiegen. Gemäss den Befragten sei dabei besonders problematisch, dass einige Schüler:Innen aufgrund dieser Abwesenheiten ein hohes Mass an Lernstoff verpassten. Aber auch das Homeschooling sei herausfordernd gewesen. Die Homeschooling-Phase fand hauptsächlich

im Frühjahr 2020 statt, als Schulen aufgrund des Lockdowns geschlossen wurden. Die befragten Berufsberatungspersonen stellten trotz der eher kurzen Dauer des Lockdowns bereits negative Folgen fest. Einerseits fehle die Struktur und Ruhe beim Unterricht von zuhause, andererseits sei nach dem Lockdown eine Verschlechterung der schulischen Leistung mancher Schüler:Innen beobachtbar gewesen. Diese Tatsache wurde hauptsächlich von Lehrpersonen an die Berufsberatenden zurückgemeldet. Eine Verschlechterung der Schulleistung kann sich negativ auf die Lehrstellensuche oder auf das Bestehen einer Mittelschule auswirken. 2020 wurde vom Institut für Bildungsmanagement und Bildungsökonomie (IBB) der Pädagogischen Hochschule Zug eine Umfrage zum Thema Fernunterricht durchgeführt. 7100 Schüler:Innen (10- bis 19-jährig) aus der Schweiz, aus Deutschland und Österreich wurden befragt, wie viele Stunden sie pro Woche im Homeschooling Schularbeiten erledigten. Fast ein Fünftel der befragten Jugendlichen gaben an, dass sie nur neun Stunden oder weniger dafür aufwendeten. In Kontrast dazu lernten 31% der Schüler:Innen 25 Stunden oder mehr für die Schule. Im Durchschnitt verbrachten die befragten Schüler:Innen 18 Stunden pro Woche mit Lernen oder dem Erledigen von Hausaufgaben (Leybold-Johnson, 2020). Die Ergebnisse dieser Befragung könnten ein Hinweis sein, warum sich die Leistungen mancher Schüler:innen verschlechterten. Grundsätzlich scheint der Online-Unterricht jedoch gut bis sehr gut bei den Jugendlichen anzukommen. Das ergaben die in Kapitel 2.4.2 vorgestellten Befragungen des Departements Soziale Arbeit der ZHAW. Es kann die Hypothese aufgestellt werden, dass einige Jugendliche während den Befragungen (noch) keine Unterschiede in ihrer Schulleistung erkannten und daher die herausfordernden Aspekte des Online-Unterrichts unterschätzten.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das Homeschooling und die zahlreichen, coronabedingten Krankheitsabwesenheiten einen Einfluss auf das Erlernen des Schulstoffes hatten. Um nicht allzu sehr im Schulstoff hinterherzuhinken, benötigt es sicherlich bestimmte Ressourcen wie Selbstständigkeit und Disziplin seitens der Jugendlichen. Auch ist die Unterstützung des engen Umfeldes, beispielsweise der Eltern, eine wichtige Ressource, um einem Leistungsabfall vorzubeugen. Hirschi definiert die sozialen Beziehungen einer Person als Umweltfaktoren, welche nebst den Faktoren der Person für den beruflichen Übergang einer Person äusserst bedeutend sind (Hirschi, 2007a).

5.1.2 Positiver Einfluss auf den Berufswahlprozess

Zur Beantwortung der zweiten Forschungsfrage wurden die fünf Berufsberatenden zum positiven Einfluss der Coronapandemie auf den Berufswahlprozess befragt. In den Interviews wurden der Umgang und die Nutzung (neuer) digitaler Kommunikationsmittel als Herausforderung bezeichnet. Gleichzeitig konnten die Befragten den verschiedenen

Onlineangeboten aber auch viel Positives abgewinnen. Alle gaben an, dass sie aufgrund der Onlinemöglichkeiten ihre Berufsberatungsarbeit fortführen konnten. Vier der fünf Interviewten ziehen zwar die Präsenzberatungen den Onlineberatungen oder Onlineschulhaussprechstunden vor, jedoch erwiesen sich Onlineangebote als eine gute Alternative. Die meisten Experten und Expertinnen können sich vorstellen, in Zukunft Onlineberatungen bei Zweitsprachen oder auf Nachfrage seitens der Klienten und Klientinnen weiterzuführen. Auch hätten die meisten Betriebe gut und schnell auf die Coronakrise reagiert und Ausweichmöglichkeiten wie digitale Schnupper- und Infoveranstaltungen angeboten. Onlineschnupperangebote können zwar laut den Befragten das Schnuppern vor Ort nicht ersetzen, jedoch komme es auch immer darauf an, wie kreativ und interaktiv solche Veranstaltungen gestaltet werden. Gewisse Elemente von Onlineveranstaltungen seien äusserst praktikabel. Zum Beispiel online «Breakout-Rooms» oder die Anwendung von Chatfunktionen. In den Gesprächen wurden ausserdem verschiedene Vorteile von Onlineangeboten mehrfach erwähnt, beispielsweise, dass die Teilnehmenden keine (lange) Reise auf sich nehmen müssten oder dass online mehr Interessierte pro Veranstaltung teilnehmen könnten als vor Ort.

Durch die verschiedenen (neuen) digitalen Angebote konnten sich die Jugendlichen – trotz den verhängten Massnahmen und Einschränkungen – mit ihrer Berufswahl befassen und ihre berufliche Identität entwickeln. Die Weiterführung der verschiedenen Angebote der Berufsberatung, der Schnuppermöglichkeiten, der allgemeinen Informationsfindung sowie ein stabiler Lehrstellenmarkt konnten trotz erschwerten Bedingungen aufrechterhalten werden. Aus Sicht des entwicklungstheoretischen Ansatzes kann zusätzlich darauf hingewiesen werden, dass während der Covid-19-Krise die Förderung der Berufswahlbereitschaft eine noch grössere Rolle spielte als zuvor. Diese Förderung wurde zum Beispiel durch Onlineberatungen gewährleistet.

Die Pandemie scheint ebenfalls einen positiven Effekt auf die **Ressourcenaktivierung** vieler Jugendlicher zu haben. Die Befragten erwähnten in den Interviews mehrere Ressourcen und Kompetenzen, welche die Jugendlichen aufgrund der Pandemie aktivierten. Es ist zwar nicht immer eindeutig feststellbar, was genau die Aktivierung einzelner Ressourcen auslöste, jedoch förderte die Coronasituation sicherlich deren Erkennung und Nutzung.

Die Coronakrise war insbesondere zu Beginn mit einer grossen Ungewissheit verbunden. Laut den Berufsberatenden mussten Jugendliche (und auch Erwachsene) daher sehr schnell lernen, mit neuen und unkontrollierbaren Situationen umzugehen. Wie schon erwähnt, konnten Jugendliche zudem durch den Online-Unterricht ihre Selbstständigkeit und Disziplin stärken. Darüber hinaus griffen sie gemäss den Befragten vermehrt auf ihre

digitalen Kompetenzen zurück und entwickelten diese weiter. All diese Kompetenzen sind nicht nur im Berufswahlprozess wichtig, sondern werden den Jugendlichen auch in ihrem zukünftigen Berufsleben von Nutzen sein.

Zu einer weiteren Ressource mancher Schüler:Innen gehörte die **hohe Unterstützung ihres Umfeldes**. Diese ist den Experten und Expertinnen seit der Pandemie positiv aufgefallen. Insbesondere Lehrpersonen hätten sich noch intensiver als sonst für einen gelungenen Berufswahlprozess und eine erfolgreiche Lehrstellensuche der Jugendlichen eingesetzt. Aber auch die Berufsberatenden selbst, Eltern oder Gleichaltrige leisteten grosse Unterstützung. So aktivierten Lehrpersonen ihr persönliches Netzwerk oder brachten ihren Schüler:Innen Laptops nach Hause, Eltern informierten über offene Lehrstellen am eigenen Arbeitsplatz oder Klassenkameraden und Klassenkameradinnen halfen sich gegenseitig beim Bewerben. Von einem unterstützenden Umfeld konnte ein Teil der Jugendlichen bereits vor der Coronapandemie profitieren. Die Bedeutung der Unterstützung, welche die Jugendlichen aber seit dem Frühling 2020 erfahren, wurde in den fünf Gesprächen jedoch besonders hervorgehoben.

Die sozialen Beziehungen zählen gemäss Hirschi (2007b) zu einem essentiellen und unterstützenden Umweltfaktor in der beruflichen Übergangsbereitschaft junger Menschen. Auch in der SCCT hat der Einfluss und die Unterstützung des Umfeldes einen grossen Stellenwert in der beruflichen Entwicklung einer Person. Ein unterstützendes Umfeld kann sich positiv auf die Zielsetzung der Jugendlichen auswirken. Indem ihnen beispielsweise Mut zugesprochen und Vertrauen in ihre Fähigkeiten gezeigt wird, erhöht sich ihre Selbstwirksamkeitserwartung und somit die Chancen, dass sie ihre Ziele erreichen können (Hirschi, 2008b). Es kann angenommen werden, dass besonders während der Pandemie das Definieren von persönlichen Zielen hilfreich ist. Dies, da das Setzen von persönlichen Zielen in einer solch unsicheren und unbekanntem Situation das Verhalten einer Person strukturiert und es längerfristig aufrechterhält (Lent et al., 1994, nach Steinemann & Maier, 2018). Eine entsprechende Zielformulierung könnte beispielsweise das Absolvieren einer Schnupperlehre sein.

5.1.3 Lehrstellenmarkt zu Zeiten von Corona

Die dritte Forschungsfrage setzte sich mit dem Lehrstellenmarkt sowie möglichen Veränderungen dessen aufgrund der Coronapandemie auseinander. Die meisten Befragten waren nicht der Meinung, dass sich die **Lehrstellensituation** seit der Pandemie verschlechtert hat. Sie konnten keinen Unterschied in der Anzahl besetzter Lehrstellen feststellen. Gemäss ihren Einschätzungen finden zirka gleich viele Schüler:Innen nach der 3. Sekundarstufe eine Lehrstelle wie vor 2020. «Nur» in der Gastronomie- und

Tourismusbranche sei es ihrer Ansicht nach 2021 schwieriger gewesen, eine Lehrstelle zu finden. Die meisten Befragten hatten jedoch den Eindruck, dass die Lehrstellen seit 2020 weniger schnell besetzt wurden als zuvor. Insgesamt gesehen, sei die Lehrstellensuche sicherlich in den letzten zwei Jahren erschwert gewesen, aber grundsätzlich funktioniere der Lehrstellenmarkt.

Die Einschätzungen der Experten und Expertinnen können, durch die in Kapitel 2.4.1 vorgestellten Statistikzahlen, hauptsächlich bestätigt werden. Die Anzahl der abgeschlossenen Lehrverträge im Kanton Zürich blieb in den letzten drei Jahren weitgehend konstant (Bista, 2022b). Gesamtschweizerisch gesehen stieg die Zahl sogar leicht an (SBFI, 2021). Im Hinblick auf den Rekrutierungsprozess von Lernenden, deckt sich der Eindruck der Befragten nur teilweise mit den Zahlen. 2022 wurden bis jetzt zwar im Vergleich zum Vorjahr im Kanton Zürich Lehrstellen weniger schnell besetzt, 2021 wurden die Lehrstellen jedoch schneller besetzt als ein Jahr zuvor (Bista, 2022a). Eine Hypothese für diese kleine Diskrepanz zwischen dem Erlebten der Interviewten und der Statistik könnte sein, dass die Schüler:Innen durch die herausfordernden Bedingungen grössere Bemühungen aufwenden mussten, um eine Lehrstelle zu finden. Gleichzeitig erhielten sie mehr Absagen, wie eine Expertin erklärte. Eine Folge davon könnte sein, dass die Lehrstellenbesetzung von den Befragten als anstrengender und dadurch verzögert empfunden wurde.

Im Zusammenhang mit der dritten Fragestellung wurde auch eine mögliche Auswirkung der Lehrstellensituation auf die **Berufswahl** der Jugendlichen beleuchtet. In den Interviews ergab sich keine eindeutige Antwort darauf. Während zwei der befragten Berufsberatenden keinen Einfluss feststellen konnten, glaubten die restlichen Befragten, dass Berufe im Bereich Gastgewerbe, Hotellerie oder Tourismus weniger beliebt geworden sind. Letzteres kann in diesem Rahmen nicht abschliessend beantwortet werden. Gemäss Statistik fällt jedoch auf, dass im Kanton Zürich per Juli 2021 deutlich weniger Lehrverträge (509) im Berufsfeld *Gastgewerbe und Catering* abgeschlossen wurden als ein Jahr zuvor (586) (Bista, 2022b). Bei Betrachtung der Anzahl offener Lehrstellen per Ende Juli waren 2020 28,4% aller Lehrstellen im Gastgewerbe und Catering noch offen. Ende Juli 2021 waren 232, also fast ein Drittel aller Lehrstellen, unbesetzt (Bista, 2022a). Zusammengefasst bedeutet dies, dass seit der Pandemie weniger Lehrstellen im Gastgewerbe angeboten und davon etwas weniger Lehrstellen besetzt werden als vor der Pandemie. Dieser leichte Rückgang an besetzten Lehrstellen kann mit Corona und dessen unsicheren Situation in der Gastronomie- und Tourismusbranche zusammenhängen. Die Statistikzahlen zeigen jedoch auch auf, dass sich die Anzahl abgeschlossener Lehrverträge im Gastgewerbe seit mehreren Jahren verringert und somit schon länger ein Nachwuchsproblem vorhanden ist

(Bista, 2022b). Es ist anzunehmen, dass die Pandemie die Situation jedoch noch verschärft hat.

Wie Hirschi (2007a) in seinem Model der Übergangsbereitschaft erläutert, sind nebst den Faktoren der Person auch die Umweltfaktoren entscheidend für eine erfolgreiche Berufswahl. Die Berücksichtigung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lage spielt dabei eine grosse Rolle. Während der Coronapandemie ist es besonders wichtig, die Lehrstellensituation zu überprüfen und Entscheidungen so gut wie möglich vorausplanend zu treffen. Dies bedeuten nicht, dass die Jugendlichen sich nicht mehr auf gewisse Berufe wie beispielsweise Hotelfachmann/-frau bewerben sollen. Sie sollten sich jedoch der Arbeits- und Lehrstellensituation bewusst sein und Alternativberufe zur Auswahl haben.

5.1.4 Lernerfahrungen und Erkenntnisse in der Coronapandemie

Alle befragten Berufsberatenden bezeichneten den Umgang und die **Nutzung digitaler Möglichkeiten** als durchaus bereichernde Lernerfahrung der Pandemie. Von einem Moment auf den anderen wurden die Jugendlichen sowie die restliche Bevölkerung gezwungen umzudenken. Die Experten und Expertinnen erzählten in den Gesprächen, dass die Coronakrise nicht nur die digitalen Kompetenzen der Menschen förderte, sondern auch neue Wege und Instrumente im Rahmen der Berufswahl aufzeigte. Als Beispiele wurden Onlineschnuppermöglichkeiten, die Benutzung von Chatfunktionen, der häufigere Einsatz von (Kurz-)filmen oder verschiedene hybride Optionen genannt. Eine Expertin kann sich beispielsweise gut vorstellen, in Zukunft für Kurzberatungen per Video die Schüler:Innen im Schulhaus zu erreichen. Ebenso lernten die Berufsberatenden, digitale Beratungen oder Onlineveranstaltungen zielführend zu gestalten und konnten folglich auch ihre didaktischen und beraterischen Fähigkeiten weiterentwickeln. Durch den grossen digitalen Sprung, welcher durch die Coronapandemie ausgelöst wurde, hat sich somit auch die Berufsberatungsarbeit verändert. Auch wurde in den Interviews vorgeschlagen, gewisse Onlineangebote beizubehalten um damit wichtige Kompetenzen der Jugendlichen, wie der Umgang mit der digitalen Welt und selbständiges Arbeiten, zu fördern. Es liegt nahe, dass die Aneignung oder Aktivierung solcher Kompetenzen eine gute Vorbereitung für das bevorstehende Berufsleben bietet. Wie die vorgestellte Umfrage von LehrstellenPuls im April 2022 zeigte, werden ein Drittel aller Lehrbetriebe für den Rekrutierungsprozess weiterhin Social Media nutzen und zumindest teilweise die Homeoffice-Arbeit beibehalten (Bolli et al., 2022).

Die Schüler:Innen könnten daher durch die weitere Nutzung der digitalen Möglichkeiten und der damit verbundenen Aneignung von Kompetenzen auch zukünftig positive Lernerfahrungen sammeln, die wiederum ihre Selbstwirksamkeitserwartung stärken und sie motivieren würden. Die sozial-kognitive wie auch entwicklungsorientierte Berufswahltheorie

bezeichnen die Berufswahl als einen dynamischen Prozess, in dem sich eine Person lebenslang verändert und weiterentwickelt (Hirschi, 2007b; Gasteiger, 2013). Es kann daher argumentiert werden, dass die Jugendlichen sich an ihre noch stärker digitalisierte Umwelt anpassen müssen, um ihre berufliche Laufbahn erfolgreich durchlaufen zu können.

Ein Teil der befragten Berufsberatenden kamen in den Interviews mehrmals auf den **Peer-to-Peer-Ansatz** zu sprechen. Obwohl ihnen dieser vorher schon bekannt war, bestätigte sich durch die Pandemie dessen Wichtigkeit und Vorteile. Es wurde ein Beispiel von Peer-to-Peer-Unterstützung genannt, in dem Jugendliche einen digitalen Informationsanlass moderierten und Lernende ihren Lehrberuf vorstellten. Diese Veranstaltung sei bei den jugendlichen Teilnehmenden sehr gut angekommen. Der Experte, welcher unter anderem diesen Anlass organisierte, erkannte das grosse Potential eines solchen Formats. Der Erfolg des Peer-to-Peer-Ansatzes während der Pandemie erstaunt nicht. Wie schon diskutiert wurde, können Gleichaltrige (Peers) die Berufswahl von anderen Jugendlichen positiv beeinflussen. Sie können sich gegenseitig Mut zusprechen und als Vorbilder fungieren (Steinemann & Maier, 2018). Nach Banduras Lerntheorie (1997, nach Hirschi, 2008b) wird ausserdem die Selbstwirksamkeitserwartung eines Menschen durch vier Faktoren gestärkt, unter anderem durch das Modelllernen, also durch stellvertretende Lernerfahrungen. Im erzählten Beispiel des digitalen Informationsanlasses ist dies deutlich erkennbar. Die Lernenden, welche ihre Lehrberufe den Jugendlichen vorstellten, dienten als Vorbilder. Sie haben die erste Berufswahl erfolgreich gemeistert und befinden sich bereits in der Ausbildung. Folglich konnten sie schon einige Lernerfahrungen machen, die den jungen Teilnehmenden des Anlasses noch bevorstehen. Gleichzeitig sind die Lernenden und die Teilnehmenden in einem ähnlichen Alter und haben den Prozess der ersten Berufswahl inklusive Lehrstellensuche vor nicht allzu langer Zeit abgeschlossen. Dies führt dazu, dass sich die Lernenden gut in die aktuelle Situation der Teilnehmenden versetzen können. Selbstverständlich könnten dies auch Erwachsene, jedoch haben die Lernenden durch die grössere Ähnlichkeit mit den Jugendlichen eine besonders inspirierende Modellfunktion. Die Ähnlichkeiten schaffen eine Verbundenheit und die Beobachtung der positiven Erfolgserlebnisse der Lernenden ermutigt die Teilnehmenden in ihrem eigenen Berufswahlprozess. Es kann daher auch angenommen werden, dass die Jugendlichen durch Peer-to-Peer-Veranstaltungen in ihrer Explorationsbereitschaft gestärkt werden. Ebenfalls erhöhen sie ihre Berufswahlkompetenzen wie Arbeitskenntnisse und das Erarbeiten der beruflichen Identität.

Eine weitere Erkenntnis, die sich aus den Gesprächen herauskristallisierte, war die grosse Bedeutung der Eigenschaften **Flexibilität und Offenheit** während der Coronakrise. Wie

schon besprochen, führte die Pandemie zur Aktivierung verschiedenster Ressourcen. Besonders oft betonten die Befragten allerdings, wie hilfreich die Stärkung von Flexibilität und Offenheit bei der Bewältigung der Krise und im Berufswahlprozess für die Jugendlichen gewesen ist. Bei manchen Jugendlichen waren diese persönlichen Ressourcen schon vorher stark ausgeprägt. Andere wurden durch die Ausnahmesituation Corona und dessen Folgen in ihrer Flexibilität herausgefordert. Dies gelte laut den Befragten nicht nur für die Jugendlichen, sondern ebenso für die Berufsberatenden selbst. Jugendliche mussten in kürzester Zeit lernen mit neuen Unterrichts-, Schnupper- wie auch Beratungsformen umzugehen. Die neuen Arbeitsmodelle verlangten Offenheit und Anpassungsfähigkeit. Natürlich wirkten diese Eigenschaften schon vor der Pandemie unterstützend im Berufswahlprozess, durch die Coronasituation zeigte sich aber deren Relevanz. Das hängt unter anderem auch damit zusammen, dass eine zukunftsgerichtete Planung, welche zur Steigerung der Berufswahlbereitschaft führt, in Zeiten von Corona weniger möglich ist. Nächste Schritte im Berufswahlprozess sollten zwar weiterhin sorgfältig geplant werden, jedoch benötigt es eine flexible Vorgehensweise. So muss man beispielsweise damit rechnen, dass ein Vorstellungsgespräch kurzfristig aufgrund hoher Coroonansteckungszahlen online durchgeführt wird. Für so einen Fall kann die technische Infrastruktur vorbereitet werden.

Dies entspricht auch der entwicklungsbezogenen Laufbahntheorie, welche die berufliche Entwicklung als Zusammenspiel zwischen einer Person und deren Umwelt betrachtet. Das Zusammenspiel funktioniert deutlich besser, wenn sich die Person flexibel auf die Umwelt einlässt. Anstatt zu versuchen, die teilweise erschwerten Bedingungen zu vermeiden oder zu ignorieren, ist es hilfreich, der Coronaumwelt mit viel Offenheit zu begegnen. Die Bevölkerung erhält durch die Krise die Chance, nicht nur ihre Offenheit gegenüber der Digitalisierung zu stärken, sondern auch ihre Resilienz und mentale Flexibilität.

5.2 Kritische Reflexion des Vorgehens

Die durchgeführten Experteninterviews konnten die verschiedenen Standpunkte und Erfahrungen der Befragten gut wiedergeben. Die befragten Berufsberatenden zeigten sich als sehr reflektiert, was für das Einholen ihres Expertenwissens sowie für die Beantwortung der Forschungsfragen hilfreich war. Auch weisen die Erkenntnisse aufgrund der Aktualität des Forschungsthemas eine hohe Praxisrelevanz auf. Es konnten unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten für die zukünftige Berufsberatungsarbeit abgeleitet werden. Somit hat sich der Entscheid für die Anwendung dieses qualitativen Verfahrens bewährt.

Da es sich bei fünf Beratungspersonen jedoch um eine kleine Stichprobe handelt, ist bei einer repräsentativen Deutung der Ergebnisse Vorsicht geboten. Vielmehr sind diese als Momentaufnahme zu verstehen und dienen als erste Erkundung des Forschungsgebietes.

Für allgemein gültigere Erkenntnisse müssten zu einem späteren Zeitpunkt quantitative Verfahren einbezogen werden.

Da sich die Zeitspanne der Durchführung der fünf Interviews insgesamt über vier Monate hinzog (Februar bis Mai 2022), veränderte sich die epidemiologische Lage in der Schweiz innerhalb dieses Zeitrahmens. Während im Februar und März 2022 die Zahl der Coronaerkrankungen noch sehr hoch war, einspannte sich die Situation anfangs April bis Ende Mai 2022. Auch wurden per 1. April 2022 sämtliche Massnahmen wie die Maskenpflicht in Schulen oder die Isolationspflicht aufgehoben (BAG, 2022a). Der jeweilige Zeitpunkt der Interviews könnte daher möglicherweise einen Einfluss auf einzelne Aussagen der Befragten gehabt haben. Beispielsweise unterschieden sich die Häufigkeit der Krankheitsabwesenheiten unter Schüler:Innen und Lehrpersonen zwischen Februar und Mai 2022 stark voneinander. Hierzu gilt es zu betonen, dass sich die befragten Berufsberatenden diesen Unterschieden durchaus bewusst waren, diese teilweise selbst hervorhoben und die gestellten Fragen rückblickend auf die letzten zwei Jahre beantwortet wurden. Ausserdem wurde der Interviewleitfaden offen formuliert und nicht basierend auf einer spezifischen Phase der Coronapandemie erstellt. Im Wissen darum, entwickelte die Autorin einen halbstrukturierten Interviewleitfaden, welcher sich nicht einschliesslich auf eine spezifische Phase der Coronapandemie bezog.

Grundsätzlich spiegeln die Antworten der Experten und Expertinnen zwar deren unterschiedliche Perspektiven und Persönlichkeiten, gleichzeitig konnten jedoch auch zahlreiche Gemeinsamkeiten gefunden werden. Folglich ist ein eventueller Einfluss der Interviewzeitpunkte schwierig einzuschätzen. Nichtsdestotrotz sollte eine zu lange Dauer zwischen dem ersten und dem letzten Interview vermieden werden.

5.3 Bedeutung für die Praxis: Handlungsempfehlungen

Förderung der Berufswahlbereitschaft

Die Coronakrise zeigte deutlich auf, welche grosse Bedeutung die Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen für einen erfolgreichen Berufswahlprozess einnimmt. Schon vor dem Ausbruch der Coronapandemie war eine hohe Berufswahlbereitschaft wichtig für die Berufswahl. Die Pandemie stellte jedoch junge Menschen in ihrer Berufs- oder Ausbildungswahl vor zusätzliche grosse Herausforderungen. Dabei bestätigte sich, dass eine hohe Berufswahlbereitschaft bei der Bewältigung dieser Herausforderungen massgebend unterstützt und trotz der Krise zu einem gelingenden Berufswahlprozess führt. Eine Empfehlung für die zukünftige Berufsberatungsarbeit könnte daher sein, die Berufswahlbereitschaft verstärkt zu fördern und noch mehr in den Fokus zu rücken. Somit kann eine allzu grosse Kluft zwischen denjenigen, die bereits eine hohe

Berufswahlbereitschaft mitbringen und denjenigen, bei denen sie noch nicht vorhanden ist, verringert werden. Gemäss den befragten Berufsberatenden ist dieser Unterschied unter den Jugendlichen seit der Pandemie besonders bemerkbar geworden. Diesem könnte man mit konkreten Fördermassnahmen entgegenwirken. Zum Beispiel ist es empfehlenswert, die Jugendlichen in ihren digitalen Kompetenzen in Bezug auf die Berufswahl zu unterstützen. Es könnten beispielsweise Angebote zum Thema Onlinebewerbungen und was dabei zu beachten ist, (weiter)entwickelt werden. Dies bietet zum Beispiel das LBZ in dem Workshop «Online bewerben» an (LBZ, 2022). Ein solches Angebot könnte noch erweitert werden, indem zum Beispiel Workshops zu Onlinevorstellungsgesprächen durchgeführt werden. Zusätzlich zur Förderung der digitalen Kompetenzen, wird empfohlen, auch andere Berufswahlkompetenzen und Einstellungen zu fördern. Eine Möglichkeit wäre zum Beispiel, Veranstaltungen anzubieten, die Jugendliche spezifisch in ihren Planungs- und/oder Entscheidungsfähigkeiten unterstützen. Eine weitere Überlegung ist, den Jugendlichen das Thema Networking noch intensiver näherzubringen. Ebenso könnte die Explorationsbereitschaft, Offenheit und Neugierde der Schüler:Innen gefördert werden, indem sie beispielsweise als Klasse mehre Berufsfelder respektive Betriebe besuchen. Solche Betriebsbesichtigungen werden teilweise schon von Berufsberatungsstellen organisiert, das Angebot zeigt aber noch Ausbaupotential auf. Diese Besichtigungen führen dazu, dass die Jugendlichen unterschiedliche Lehrberufe vor Ort kennenlernen und eventuelle Alternativberufe entdecken. Die Betriebsbesuche können zwar Schnupperlehren nicht ersetzen, bilden aber einen wertvollen Zusatz.

Das Beibehalten von digitalen Angeboten

Durch die Coronapandemie hat die Digitalisierung einen enormen Schub erhalten. Wie sich in den Interviews herausstellte, brachten die verschiedenen (neuen) Onlineangebote nebst den genannten Herausforderungen, auch zahlreiche Vorteile mit sich. Es wäre daher schade, würde nach Ende der Pandemie nicht wenigstens ein Teil dieser digitalen Angebote beibehalten werden. Aus den Gesprächen geht hervor, dass Präsenzberatungen den Onlineberatungen vorgezogen werden. Jedoch können sich die Befragten zukünftig Onlineberatungen für Zweit- und Drittgespräche gut vorstellen. Auch Betriebe profitieren von mehr Flexibilität, wenn sie zum Beispiel zusätzlich zu Präsenzschnupperlehren, Onlineinformationsveranstaltungen anbieten. Durch das Onlineformat wäre es möglich, mehr Personen der Zielgruppe zu erreichen und somit hätten mehr Schüler:Innen die Möglichkeit, verschiedene Betriebe und Berufe genauer kennenzulernen. Onlineinformationsveranstaltungen von den Berufsberatungsstellen sollten Präsenzveranstaltungen zwar nicht ersetzen, aber auch hier ist eine grössere Teilnehmeranzahl möglich. Ausserdem fällt der Weg zur Onlineveranstaltung oder -beratung

für die Jugendlichen weg, was für sie, ihre Eltern wie auch für die Beratenden selbst viel mehr Zeitersparnis bedeutet.

Es ist sehr wichtig, dass Onlineveranstaltungen interaktiv gestaltet werden. Kreative Lösungen für eine interaktive Gestaltung sind unter anderem die Benutzung von Chatfunktionen oder «Breakout-Rooms». Innerhalb von Kleingruppen werden Aufgaben gelöst, welche per digitalen «Whiteboards» oder ähnlichem später im Plenum präsentiert werden können. Grundsätzlich ist darauf zu achten, dass Onlineveranstaltungen nicht zu lange dauern, da die Jugendlichen gemäss den Befragten online schneller ermüden und die Konzentration abnimmt.

Auch hybride Angebote, in denen Online- wie auch Offlineangebote kombiniert werden, könnten zukünftig häufiger in Betracht gezogen werden. Das Laufbahnzentrum der Stadt Zürich beispielsweise bietet eine hybride Eltern- und Klassenorientierung an. Eltern und ihre Kinder durchlaufen einen physischen Berufs-Postenlauf, bei dem an einem Posten Tablets benutzt werden und an einem anderen am Computer gearbeitet wird. Dies unterstützt die Jugendlichen und ihre Eltern bei der Informationssammlung und Aneignung von Kenntnissen über die Berufswelt. Gleichzeitig werden ihre digitalen Kompetenzen gefördert. Zusätzlich wären Übungen zu und auf Berufsplattformen und Websites hilfreich, um die Jugendlichen mit diesen vertraut(er) zu machen.

Zuletzt wäre der vermehrte Einsatz von Kurzvideos zu empfehlen, welche auch auf Social-Media-Kanälen wie Instagram und TikTok gezeigt werden können. Unter biz.zh sind seit der Pandemie solche Kurzvideos schon teilweise zu finden (TikTok biz.zh, 2022). Da viele Jugendliche sich oft auf solchen Plattformen bewegen und teilweise auch Inhalte selbst veröffentlichen, sollte dieses Angebot noch ausgebaut werden. Die Kurzfilme oder -videos müssen technisch nicht hochprofessionell erstellt werden, sondern könnten auch mit dem Smartphone aufgenommen werden. Ein dafürsprechendes Argument ist, dass dadurch die Videos eher locker und «jugendlich» wirken und so die Chance, junge Menschen zu erreichen, erhöht wird.

Peer-to-Peer-Angebote

Abschliessend wird empfohlen, den in zwei Interviews mehrfach erwähnten Peer-to-Peer-Ansatz intensiver zu verfolgen. Eine Möglichkeit wäre zum Beispiel, wie dies ein Experte erzählte, Berufsinformationsveranstaltungen zu organisieren, bei denen Lernende unterschiedliche Lehrberufe vorstellen und von ihren Erfahrungen erzählen. Diese Veranstaltungen könnten online oder physisch in Berufsberatungsstellen oder Schulen stattfinden.

Zudem könnte die Peer-to-Peer-Unterstützung mit dem Einsatz von Kurzfilmen kombiniert werden. Dabei würden Jugendliche zu verschiedenen Themen der Berufswahl (Erstellen der Bewerbungsunterlagen, Schnupperlehren suchen etc.) in kurzen Videos Tipps geben.

5.4 Ausblick

Die Coronapandemie war ein einschneidendes Erlebnis im Leben und spezifisch im Berufswahlprozess junger Menschen. Die vorliegende Arbeit hatte das Ziel, die Auswirkungen der Pandemie auf den Berufswahlprozess von Jugendlichen zu überprüfen und Erkenntnisse sowie Anhaltspunkte für die Beratungspraxis zu gewinnen. Mögliche Handlungsempfehlungen wurden im vorherigen Unterkapitel präsentiert.

Es wurde bewusst entschieden, Berufsberatungspersonen und nicht die Jugendlichen selbst zu befragen. Daher wurden die Forschungsfragen aus Sicht der fünf Berufsberatenden und basierend auf Forschung und Theorie beantwortet. Dies stellte sich für eine praxisrelevante Erkenntnisgewinnung mit Fokus auf die Berufsberatungsarbeit als geeigneter heraus. Als weiterer Schritt wäre es aber ebenfalls interessant, die Jugendlichen direkt zu ihren Erfahrungen und ihrer Einschätzung zu befragen und die Ergebnisse mit denjenigen dieser MAS-Arbeit zu vergleichen. Die Anwendung des qualitativen Verfahrens mittels der fünf Experteninterviews diente als eine erste Erkundung dieses jungen Forschungsgebietes. Die Erkenntnisse könnten später für Folgeuntersuchungen und quantitative Forschungen zu dem Thema genutzt werden.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der Berufswahlprozess in Zeiten von Corona, trotz seinen vielen Herausforderungen, von den Jugendlichen grundsätzlich gut gemeistert wurde. Die Jugendliche wie auch Berufsberatungspersonen, Betriebe, Schulen, Eltern, Ämter und viele andere Menschen und Institutionen trugen dazu bei, dass sich die Coronakrise nicht zu einer Berufswahlkrise entwickelte. Nach über zwei Jahren Pandemie, konnten bereits viele positive Erkenntnisse gesammelt werden, von welchen auch in Zukunft profitiert werden sollte.

6 Literaturverzeichnis

- BAG. (2021). *Einfluss von Covid-19 auf die psychische Gesundheit*. Zugriff am 22. April 2022 unter <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/das-bag/aktuell/news/news-16-07-2021.html>
- BAG. (2022a). *Coronavirus: Rückkehr in die normale Lage und Planung Übergangsphase bis Frühling 2023*. Zugriff am 2. April 2022 unter <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/das-bag/aktuell/medienmitteilungen.msg-id-87801.html>
- BAG. (2022b). *Covid-19 Schweiz: Informationen zur aktuellen Lage, Stand 5. Juli 2022*. Zugriff am 5. Juli 2022 unter <https://www.covid19.admin.ch/de/weekly-report/situation>
- Baier, D. & Kamenowski, M. (2021). *Jugend in Zeiten der Covid19-Pandemie: Ergebnisse einer Wiederholungsbefragung von Jugendlichen im Kanton Zürich* (Studie, ZHAW). Zürich: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.
<https://doi.org/10.21256/zhaw-22094>
- Bista. (2022a). *Lehrstellen*. Zugriff am 1. Juni 2022 unter <https://pub.bista.zh.ch/de/zahlen-und-fakten/andere/lehrstellen/ausbildungsfelderbezirke/>
- Bista. (2022b). *Lehrverträge*. Zugriff am 16. April 2022 unter <https://pub.bista.zh.ch/de/zahlen-und-fakten/andere/lehrvertraege/uebersicht/>
- Bolli, T., Caves, K., Pusterla, F., Rageth, L., Renold, U., Sritharan, A. & Trachsel Diaz-Tejeiro, S. (2021). *LehrstellenPuls Bericht. Identifikation der Auswirkungen von COVID-19 auf die berufliche Grundbildung in der Schweiz. Wie beeinflusst COVID-19 den Kompetenzerwerb von Berufslernenden?* Zugriff am 5. April 2022 unter <https://lehrstellenpuls.ch/berichte/>
- Bolli, T., Caves, K., Pusterla, F., Dändiker, L., Morlet, G.M., Renold, U. & Sritharan, A. (2022). *LehrstellenPuls – Faktenblatt. Ergebnisse LehrstellenPuls April 2022*. Zugriff am 29. April 2022 unter <https://lehrstellenpuls.ch/resultate-april-2022/>

- Busshoff, L. (2015). Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung. In R. Zihlmann & D. Jungo (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis. Konzepte der Berufswahlvorbereitung und der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unter veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen* (4. Aufl., S. 9-64). Bern: SDBB Verlag.
- Eschenbeck, H. & Knauf, R.K. (2017). Entwicklungsaufgaben und ihre Bewältigung. In A. Lohaus (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie des Jugendalters* (S. 23-50). Bielefeld: Springer Verlag.
- Gasteiger, R.M. (2013). *Laufbahnentwicklung und -beratung. Berufliche Entwicklung begleiten und fördern*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Heidelberger, A. & Schneuwly, J. (2022). *Ausgewählte Beiträge zur Schweizer Politik: Verlauf und Bekämpfung der Covid-19-Pandemie*. Zugriff am 3. Februar 2022 unter <https://www.anneepolitique.swiss/prozesse/61142-verlauf-und-bekampfung-der-covid-19-pandemie>
- Herzog, W., Neuenschwander, M.P. & Wannack, E. (2004). *In engen Bahnen: Berufswahlprozess bei Jugendlichen*. Bern: Direction du programme PNR 43.
- Hirschi, A. (2007a). Abklärung und Förderung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 11-12, 30-35.
- Hirschi, A. (2007b). *Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen: Inhalte, Entwicklung und Förderungsmöglichkeiten: content, development, and promotion possibilities*. (Dissertation, Universität Zürich). <https://doi.org/10.5167/uzh-163583>
- Hirschi, A. (2008a). Die Rolle der Berufswahlbereitschaft für eine erfolgreiche Berufswahl. In D. Läge & A. Hirschi (Hrsg.), *Berufliche Übergänge: Psychologische Grundlagen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* (S. 155-172). Wien: Lit Verlag GmbH.
- Hirschi, A. (2008b). Kognitive Laufbahntheorien und ihre Anwendung in der beruflichen Beratung. In D. Läge & A. Hirschi (Hrsg.), *Berufliche Übergänge: Psychologische Grundlagen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* (S. 9-29). Wien: Lit Verlag GmbH.

- Hirschi, A. & Baumeler, F. (2020). Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (2. überarb. u. erw. Aufl., S. 31-42). Münster: Waxmann Verlag.
- Jungo, D. (2015). Jugendliche im Berufswahlprozess: Berufsinteressen und ihre Spannungsfelder. In R. Zihlmann & D. Jungo (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis. Konzepte der Berufswahlvorbereitung und der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unter veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen* (4. Aufl., S. 105-126). Bern: SDBB Verlag.
- Kruse, J. (2015). *Qualitative Interviewforschung: Ein integrativer Ansatz* (2. Aufl.). Weinheim: Beltz Verlag.
- LBZ. (2022). *Veranstaltungen. Online bewerben-leicht gemacht*. Zugriff am 3. Juli 2022 unter <https://www.stadt-zuerich.ch/sd/de/index/unterstuetzung/laufbahnzentrum/fuer-juendliche/veranstaltungen.html>
- Leybold-Johnson, I. (2020). *Ein Fünftel der Schülerinnen und Schüler fällt durchs Fernunterrichts-Netz*. Zugriff am 1. Juli 2022 unter https://www.swissinfo.ch/ger/coronakrise-und-fernunterricht_ein-fuenftel-der-schuelerinnen-und-schueler-faellt-durchs-fernunterrichts-netz/45688882
- Mayring, P. (2015). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (5. überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz Verlag.
- Mey, G. & Mruck, K. (Hrsg.). (2010). *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Neuenschwander, M.P. (2008). Elternunterstützung im Berufswahlprozess. In D. Läge & A. Hirschi (Hrsg.), *Berufliche Übergänge: Psychologische Grundlagen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* (S. 135-154). Wien: Lit Verlag GmbH.
- Pro Juventute Schweiz. (2021). *Pro Juventute Corona-Report: Update November 2021*. Zugriff am 17. März 2022 unter <https://www.projuventute.ch/sites/default/files/2021-11/DE-Corona-Report-Update.pdf>

- Rübner, M. & Höft, S. (2018). Berufswahl als mehrdimensionaler Prozess. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (S. 39-62). Berlin: Springer Verlag.
- SBFI. (2020). *Coronavirus: Verbundpartner intensivieren Massnahmen zur Stabilisierung des Lehrstellenmarktes*. Zugriff am 4. April 2022 unter <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/aktuell/medienmitteilungen.msg-id-79390.html>
- SBFI. (2021). *Task Force Perspektive Berufslehre. Dashboard: Monitoring Lehrstellen Oktober 2021*. Zugriff am 4. April 2022 unter https://taskforce2020.ch/images/Survey_Okt21_D.pdf
- Schreiber, M. (2008). Ausbildungs- und Berufswahl als Entscheidung. In D. Läge & A. Hirschi (Hrsg.), *Berufliche Übergänge: Psychologische Grundlagen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* (S. 173-188). Wien: Lit Verlag GmbH.
- SECO. (2022a). *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im April 2022*. Zugriff am 15. April 2022 unter https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/Die_Lage_auf_dem_Arbeitsmarkt/lage_arbeitsmarkt_2022/lage_arbeitsmarkt_april_2022.html
- SECO. (2022b). *Schweizer Arbeitsmarkt erholte sich im Jahr 2021 kräftig von der Pandemie*. Zugriff am 15. April 2022 unter <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/seco/nsb-news.msg-id-86721.html>
- Steinmann, B. & Maier, G.W. (2018). Berufswahl. In A. Lohaus (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie des Jugendalters* (S. 223-250). Berlin: Springer Verlag.
- Task Force. (2021). *Task Force «Perspektive Berufslehre». Bericht zuhanden des Nationalen Spitzentreffens der Berufsbildung vom 15. November 2021*. Zugriff am 20. April 2022 unter https://taskforce2020.ch/images/2021-11-15_Task_Force_Bericht_2021_DE.pdf
- TikTok biz.zh. (2022). *Biz.zh: biz Zürich. Hier erfährst du alles rund um die Berufswahl*. Zugriff am 4. Juli 2022 unter <https://www.tiktok.com/@biz.zh>

WBF. (2021). *Die höheren Fachschulen sollen besser positioniert werden*. Zugriff am 4. April 2022 unter

<https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-85885.html>

von Wyl, A., Sabatella, F., Zollinger, D. & Bergweger, B. (2018). Reif für den Beruf? Schwierigkeiten und Ressourcen von Jugendlichen im Berufswahlprozess. In F. Sabatella & A. von Wyl (Hrsg.), *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf: Psychische Belastungen und Ressourcen* (S. 1-22). Berlin: Springer Verlag.

7 Anhang

Anhang A: Interviewleitfaden

Interviewleitfaden zur MAS Arbeit von Ariane Würth

Interviewerin: Ariane Würth

Befragte/-r BSLB:

Datum:.....

Allgemeiner Ablauf:

1. Kurze Vorstellung meinerseits
2. Interviewte:r erhält Infos bezüglich des Ziels der Befragung, Anonymität und approximativen Dauer des Interviews
3. Anfrage ob Tonaufnahmegerät verwendet werden darf und Abgabe der Einverständniserklärung
4. Durchführung des Interviews anhand des Leitfadens
5. Abschluss (Bedankung, Klärung eventueller Fragen etc.)

Interviewleitfaden:

- Studien deuten darauf hin, dass die Coronapandemie die Jugendlichen stark belastet. Fällt dies Ihnen auch auf und wenn ja inwiefern?
 - Was berichten Ihnen Jugendliche diesbezüglich?
- Wie hat die Covid-19-Pandemie Ihrer Meinung nach den Berufswahlprozess von Jugendlichen beeinflusst?
- Welche Schwierigkeiten erkennen Sie beim Berufswahlprozess von Jugendlichen während der Coronakrise, die vor der Pandemie noch nicht vorkamen?
- Gab es gemäss Ihrer Einschätzung seit Frühling 2020 bis heute mehr Krankheitsabwesenheiten aufgrund von Corona in dem Ihnen zugeteilten Schulhaus als in den Jahren zuvor?
 - Falls ja, wie wirkt sich dies auf den Berufswahlprozess der Jugendlichen aus?
- Glauben Sie, dass Jugendliche ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz durch Corona als erschwert empfinden?

- Wie viele (zirka) der Ihnen zugeteilten Jugendlichen haben schon eine Lehrstelle gefunden?
 - Ist dies gemäss Ihrer Erfahrung ein normaler Durchschnitt zur dieser Zeit?
 - Wie sah die Situation letztes Jahr um diese Zeit aus? Erkennen Sie einen Unterschied im dritten «Coronajahr»?
- Glauben Sie, dass Corona die Lehrstellensuche erschwert?
 - Falls ja, warum?
- Welche Unterschiede erkennen Sie zwischen Beratungen mit Jugendlichen, bei denen eine Maske getragen werden muss und solchen ohne Maske?
- Was sind Ihre Erfahrungen mit Onlineberatungen mit Jugendlichen?
 - Was für eine Rückmeldung haben Sie diesbezüglich von den Schüler:Innen erhalten?
- Was für ein Feedback haben Sie von den Jugendlichen bezüglich digitalen Informationsveranstaltungen erhalten?
- Glauben Sie, dass Corona die Berufswahl der Jugendlichen beeinflusst (hat)?
 - Fall ja, warum und inwiefern?
- Gibt es Lehrberufe oder Berufsfelder, die seit Corona beliebter oder unbeliebter bei Jugendlichen geworden sind? Wenn ja, welche?
- Mussten einzelne Schüler:Innen von Ihnen aufgrund von Corona ihren Wunschberuf aufgeben respektive eine Alternative suchen?
 - Falls ja, warum?
- Fallen Ihnen im Vergleich zur «Vor-Corona-Zeit» Unterschiede auf in der allgemeinen Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen?
 - Falls ja, wie erklären Sie sich dies?
- Welche Vorteile gibt es Ihrer Meinung nach während der Coronapandemie einen Beruf zu wählen und sich auf eine Lehrstelle zu bewerben?
- Was für Erkenntnisse konnten Sie als Beratungsperson aus der Coronakrise gewinnen?

Anhang B: Kategoriensystem

Hauptkategorie (HK)	Unterkategorie (UK)	Kodierung	Beispielzitat
Neue Herausforderungen	Umgang mit digitalen Kommunikationsmitteln	In dieser UK werden alle genannten Herausforderungen im Umgang mit digitalen Kommunikationsmitteln/ Onlineangeboten erfasst.	«Es ist mehr so, wie soll ich sagen, ein theoretisch deskriptives Lernen und weniger ein Erfahrungslernen, bei denen du persönliche Wahrnehmungen hast, Eindrücke hast. Wie riecht es ... all diese Sachen. Es ist halt schon ziemlich was anderes» (E5).
Neue Herausforderungen	Psychische Belastung	In dieser UK werden alle Einschätzungen zum Einfluss der Coronapandemie auf die Psyche der Jugendlichen erfasst.	«Also was mir aufgefallen ist, dass es jetzt in den Berufsvorbereitungsjahrklassen mega viele gibt, die psychische Probleme haben. Die gab es schon immer, aber jetzt sind es wirklich mehr. Mehr solche auch, die Sozialphobien haben. Die getrauen sich fast nicht mit mir zu reden. Und es ist für sie eine Qual, in dieser Klasse zu sitzen. Solche gibt es mehr» (E1).
Neue Herausforderungen	Schnuppern	Diese UK wird kodiert, sobald erschwerte Schnupperbedingungen aufgrund der Pandemie genannt werden.	«Ja, auf jeden Fall. Ich denke was am meisten ins Auge fällt, ist natürlich die ganze Sache mit den Schnupperlehren. Also, dass es für viele Jugendliche einfach extrem schwierig war Schnuppermöglichkeiten in Berufen zu erhalten, wo es sonst problemlos möglich war, oder relativ gut möglich» (E2).
Neue Herausforderungen	Krankheitsabwesenheiten	In dieser UK werden alle Aussagen zu den coronabedingten Krankheitsabwesenheiten erfasst.	«Sehr viele. Ein Schulleiter ist letzten November fast in Tränen ausgebrochen und sagte, sie sei den ganzen Tag dran Lehrpersonen zu finden und es sei einfach grauenhaft. Einfach SOS-Katastrophenmodus jeden Tag» (E4).

Neue Herausforderungen	Homeschooling	In dieser UK werden alle Aussagen zum Thema Homeschooling erfasst.	«Ah, in der Schule hatte es bei gewissen auch Auswirkungen auf die Noten. Es gab ein paar bei mir in der Schule, die mir sagten, dass ihr letztes Zeugnis nicht so gut war wegen Corona. Die sagten: «Wir hatten Homeschooling und nachher konnte ich mich nicht mehr richtig fangen als der Unterricht wieder vor Ort war» (E1).
Positiver Einfluss	(Neue) Onlineangebote	Diese UK wird kodiert, sobald positive Aspekte der (neuen) Onlineangebote genannt wurden.	«Ich habe gemerkt, es hat uns alle sehr flexibilisiert. Also ich meine, ich begleite die Schüler zu einem gewissen Masse viel enger jetzt seither, mit dieser Möglichkeit, dass wir online schnell in Kontakt treten können» (E4).
Positiver Einfluss	Ressourcenaktivierung	In dieser UK werden alle Aussagen erfasst, die auf eine Aktivierung von Ressourcen aufgrund der Coronapandemie hinweisen. Diese Aktivierung gilt für Jugendliche wie auch für Beratende selbst.	«Der Umgang mit unkontrollierbaren Situationen und mit Isolation, die Haltung bezüglich Loyalität und Interessen gegenüber der Gesellschaft, das Kennenlernen von Techniken als Alternative für persönliche Kontakte.» (E3).
Positiver Einfluss	Hohe Unterstützung des Umfeldes	Diese UK wird kodiert, sobald eine hohe Unterstützung des Umfeldes der Jugendlichen während der Pandemie erwähnt wird.	«Gestern hat mir eine Mutter erzählt, dass sie im Schulhaus allen mitgeteilt hat: «Hey bei uns ist im Fall offen, bei uns kann man schnuppern. Und wir sind auch bereit etwas mehr zu investieren. Also wenn ein paar schnuppern kommen wollen..., wir nehmen nicht nur zwei oder drei wie sonst, sondern wir sind bereit den Beruf zu zeigen.» Das finde ich super» (E2).
Einfluss auf den Lehrstellenmarkt	Lehrstellensituation	In dieser UK werden alle Aussagen zur Lehrstellensituation während der Coronapandemie erfasst.	«Aber letztes Jahr hiess es ja dann: «Oh, es wird so schwierig mit den Lehrstellen», aber schlussendlich habe sehr viele dann doch eine Lehrstelle gefunden» (E4).

Einfluss auf den Lehrstellenmarkt	Berufswahl	In dieser UK werden alle Aussagen zur Berufswahl während der Coronapandemie erfasst.	«Unbeliebter? ... Die ganze Hotellerie.» (E5).
Lernerfahrungen und Erkenntnisse	Nutzung digitaler Möglichkeiten	Diese UK wird kodiert, sobald Lernerfahrungen und Erkenntnisse erwähnt werden, die mit der Nutzung digitaler Möglichkeiten während der Pandemie zusammenhängen.	«Also was man sicher weiterziehen kann sind die Onlineangebote. Und vielleicht die Unterstützung mit dem ganzen Online...also nur schon die Bewerbungen hochladen, dass man da vielleicht mehr...» (E1).
Lernerfahrungen und Erkenntnisse	Peer-to-Peer-Ansatz	Diese UK wird kodiert, sobald Lernerfahrungen und Erkenntnisse erwähnt werden, die mit dem Peer-to-Peer-Ansatz während der Pandemie zusammenhängen.	«Also, was ich auch gut fand, ist eben dieser Peer-to-Peer-Ansatz. Und also, dass es wirklich auch Jugendliche gab die extrem kreativ und gut damit umgegangen sind. Und dass man das als Ressourcen recht gut nutzen könnte» (E2).
Lernerfahrungen und Erkenntnisse	Flexibilität und Offenheit	In dieser UK werden alle Aussagen erfasst, die darauf hinweisen, dass die Jugendlichen und/oder Berufsberatenden, durch die Pandemie flexibler und offener wurden.	«Und das andere war auch, wie reagiert man auf eine Krise. Wenn jetzt gewisse Sachen nicht mehr möglich sind oder so, was gibt es für Ausweichmöglichkeiten. Wie kann man trotzdem noch einigermaßen sinnvolle Berufswahl gestalten, wenn nicht mehr alles nach quasi gewohnten Bahnen abläuft. Wir sind alle agiler geworden, würde ich sagen und etwas schneller» (E5).