

Volker Jörn Walpuski

Digitalisierung in der Beratung reloaded

Ein Bericht von der Fach- und Jahrestagung des Deutschen Verbands für Bildungs- und Berufsberatung e. V. (dvb) sowie der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) in Mannheim am 28. und 29. November 2024



Die Tagung stellt nach fünf Jahren die erneute Beschäftigung des Verbandes und auch der HdBA mit der Thematik in Form einer Tagung dar, weil sich die organisatorischen und technischen Rahmenbedingungen in dieser Zeit rapide gewandelt haben. Dies gilt auch für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung, und Fähigkeiten und Fertigkeiten im Umgang mit den Anforderungen bedürfen der Aktualisierung. Rund 170 Teilnehmende aus Deutschland und der Schweiz kamen nach Mannheim, um die Tragweite dieser grundlegenden Veränderungen zu diskutieren, denn betroffen sind die Nutzung von Beratung, der Gegenstand der Beratung und schließlich die Beratung als Interaktionsprozess selbst. Entsprechend müssen diese Veränderungen auch in der Aus- und Weiterbildung der Beratenden berücksichtigt werden.

Die Tagung begann mit der Begrüßung durch den Rektor der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Prof. Dr. Andreas Frey, sowie den Bundesvorsitzenden des Deutschen Verbands für Bildungs- und Berufsberatung e. V. (dbv), Rainer Thiel. Unmittelbar im Anschluss führte Dr. Britta Matthes, Leiterin der Forschungsgruppe Berufe in der Transformation am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, thematisch ein. Ihre Präsentation hinterlässt Eindruck, insbesondere das Projekt der humanoiden Roboterfrau „Eleonide“, die seit einigen Jahren im Umfeld der TU Darmstadt entwickelt wird. Daran wird deutlich, dass Androiden noch deutliche Grenzen haben, sich diese aber auch schnell verschieben. Digitalisierung zeigt sich nur als einer von mehreren miteinander verschränkten Großtrends, die Beratung beeinflussen. Sie steht aber auch für

einen sehr hohen Energieverbrauch insbesondere in den Rechenzentren, der häufig unbeachtet bleibt und mit dem Klimawandel schwer vereinbar scheint.

In den Workshopphasen verteilten sich die Teilnehmenden jeweils auf sechs bis acht parallele Workshops, und eine kleine Posterpräsentation im Foyer bot weitere Anregungen in den Pausen.

Im Workshop „Sinn der Arbeit – Arbeit am Sinn? Chancen und Grenzen der Digitalisierung des Arbeitslebens“, geleitet von Prof. Dr. Philipp Nixdorf (Hochschule der Wirtschaft für Management Mannheim) und Dr. Jana Swiderski (Berufsberaterin in der Agentur für Arbeit Berlin), wurden die Einflüsse von Digitalisierungsprozessen auf unterschiedliche Berufsbilder diskutiert und nach den vermuteten Veränderungen des Sinnerlebens gefragt.

Der Workshop „Beyond AI: Was können wir, was die KI nicht kann? Die Rolle sozio-emotionaler Kompetenzen in der Beratung neu betrachtet“ warf Prof.in Dr. Gundula Gwen Hiller (HdBA) die Fragen auf, welche Fähigkeiten KI nicht ausführen könne. Mehrheitlich schien zunächst vor allem Empathie und die Beziehungsgestaltung als unabdingbar menschlich, aber die Murmelgruppendifkussionen über verschiedene Formen des Zuhörens (e. g. Aktives Zuhören; Reflektierendes Zuhören (Spiegeln)) zeigten schnell, dass sich diese Formen in der Regel problemlos technisieren lassen. Studien zeigen zudem, dass Empathie simulierbar ist. So blieben letztlich die Leiblichkeit und das Verstehen von Kontexten übrig, die nicht technisierbar sind.

Im zweiten Hauptvortrag der Tagung gab Prof. Dr. Peter Weber (HdBA) Einblicke in die Arbeit des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb). Hier wird intensiv über die Stärkung der Kompetenzen von Berater*innen für die digitale Beratung diskutiert. Ergänzende Kompetenzbeschreibungen werden dort erarbeitet, weil Beratungsangebote zunehmend durch digitale Tools ergänzt und ersetzt werden. Hybride Beratung als Kombination aus computervermittelten und face-to-face-Interaktionen braucht neue Formen der Kommunikation und Methodik, um das Vertrauensverhältnis einer Beratungsbeziehung aufzubauen und zu halten. In anderen Bereichen werden bereits future skills Modelle entwickelt, was für die Beratung sowohl hinsichtlich der Beratungskompetenzen als auch der -inhalte noch aussteht. Als zentrale Grundkompetenz lässt

sich digital literacy benennen, dazu gehören auch Fähigkeiten zur digitalen Kommunikation und Kooperation, der schützende Umgang mit Daten und eine Problemlösefähigkeit.

Im Vergleich mehrerer Kompetenzrahmenentwürfe (u. a. Camenzind et al. 2023; CCDF 2021; Hörmann et al. 2023; Institut für e-Beratung 2023; Vuorikari et al. 2022; Vuorinen et al. 2024) lassen sich drei wiederkehrende Kategorien erkennen: Technologische Kompetenzen, Kommunikative Kompetenzen im digitalen Raum und Kompetenzen zur Beratungsprozessgestaltung im digitalen Kontext. Dabei werden allerdings Aspekte der hochdynamischen Weiterentwicklung wenig berücksichtigt. Denn schon jetzt lässt sich erkennen, dass Text, der von sogenannter KI in beliebiger Menge mit geringstem Aufwand produziert werden kann, einen deutlichen Wertverlust erleidet, ebenso erworbenes Fachwissen. Entsprechend werden die diskursiven Prozesse, die zu gemeinsamen Positionen führen, wertvoller und wichtiger für die Orientierung.

Eine Arbeitsgruppe im nfb (2024) arbeitet unter Aufnahme der o. g. Kompetenzrahmen aktuell einen eigenen Kompetenzrahmen mit den sechs Kompetenzbereichen ‚Beziehungs- und Kommunikationskompetenz‘, ‚digital literacy‘, ‚Beratungsprozesskompetenz‘, ‚Nutzung von KI‘, ‚Vermittlung von Medienkompetenz‘ und ‚Persönliche Kompetenz‘ aus.

In der nachträglichen Reflexion zeigt sich, dass diese Fokussierung auf Kompetenzen jedoch sozial- und berufsethische Aspekte und auch eine Gemeinwohlorientierung (bisher) vollkommen außer Acht lässt. Sie trägt damit aus professionstheoretischer Perspektive zur Deprofessionalisierung bei, die der mit Standardisierung und Bürokratisierung verbundenen Digitalität schon inhärent ist (vgl. Walpuski 2025b).

Ethische Fragen wurden im Workshop „Wenn der Chatbot weiß, wo es lang geht – Ethische Fragen und Kriterien zum Einsatz von KI-gestützten Beratungssettings“ (Kieslinger & Nierobisch 2024) der Professorinnen Dr. Kira Nierobisch und Dr. Kristina Kieslinger (Katholische Hochschule Mainz) bearbeitet. Deutlich wurde in der Diskussion, dass ein berufsverbandlicher Verhaltenskodex oder eine Berufsethik nicht ausreichen, sondern dass die Entwicklung von sogenannter Künstlicher Intelligenz uns zwingen, die anthropologische Grundfrage neu zu bearbeiten: Was ist das Menschliche, was macht Menschen aus? Dies ist umso mehr notwendig, als durch die neuen technischen Möglichkeiten von

KI und Robotik diese Technologien zunehmend für Care-Tätigkeiten (und damit die zentralen Einsatzfelder von Supervision) entwickelt werden. Sozialethisch ist über Normalisierungswirkungen und Gerechtigkeit zu diskutieren.

Im Schlussvortrag „Digitalisierungsprozesse in der berufs- und bildungsbezogenen Beratung. Kritisch-ambivalente Reflexionen und Perspektiven“ fasste der hier berichtende Autor Aspekte der Tagung zusammen und reflektierte sie aus einer kritischen beratungswissenschaftlichen Perspektive (vgl. Walpuski 2020; 2024). Der Vortrag wird in der nächsten Ausgabe der *dvb-Forum* publiziert (Walpuski 2025a). In der Diskussion wurde deutlich, dass in Hinblick auf Digitalisierungsprozesse viele Fragen aus gesellschaftlicher Perspektive zu beantworten sind. Ökonomisch wird das technisch Machbare befördert, aber nicht die Frage nach einem guten Leben beantwortet. Digital literacy wird jedoch zur zentralen Kompetenz, überhaupt die dringend notwendigen Diskurse um Digitalität führen zu können.

Josephine-Levy-Rathenau-Preis

Im Rahmen der Tagung wurde der nach Josephine Levy-Rathenau benannte Preis verliehen. Levy-Rathenau (1877–1921) leitete ab 1902 mit der „Auskunftsstelle für Frauenberufe“ in Berlin die erste Berufs- und Bildungsberatungsstelle für Frauen im Auftrag des Bundes deutscher Frauenvereine. Im Zeitraum von 1910 bis 1920 gab sie zudem die Zeitschrift „Frauenberuf und -erwerb“ heraus, die bedeutende Fachartikel zur Beschäftigungs- und Ausbildungssituation der auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Frauen enthielt. Mit dem Preis wurde die Masterarbeit von Sandra Maria Haunstetter (2024) ausgezeichnet, die sie an der Georg Simon Ohm Hochschule Nürnberg im Studiengang Beratung und Coaching geschrieben hat. Die Mitarbeiterin der Agentur für Arbeit in Nürnberg entwirft in „Der Hunger nach Sinn“ ein „Beratungskonzept zur Analyse und Steigerung des beruflichen Sinnerlebens von Erwerbstätigen“. Laudator und Juryvorsitzender Prof. Dr. Ingo Blaich (IU) hob das zentrale Ziel der Arbeit heraus:

Ein „ganzheitliches, sinnzentriertes und wissenschaftlich fundiertes Beratungskonzept zu entwickeln, [...durch das...] Menschen dabei unterstützt werden [können], individuelle Sinnressourcen aufzudecken und ihr berufliches Sinnerleben durch wertbezogenes Handeln nachhaltig zu erhöhen“ (Haunstetter 2024: 4).

Nach einer gründlichen Aufarbeitung der Literatur, unter anderem Viktor Frankls Logotherapie und Existenzanalyse sowie Tatjana Schnells Glücks- bzw. Sinnforschung, wird deutlich, dass Sinnerleben im Beruf sich positiv auf die Arbeitsproduktivität, das Arbeitsklima, Bindung an den Arbeitgeber, Reduzierung gesundheitsbedingter Ausfallzeiten und natürlich allgemeine Lebenszufriedenheit auswirkt. Aufbauend auf dieser Literaturlaufarbeitung entsteht dann ein Konzeptentwurf mit praktischer Handlungsanleitung für Beratung und Coaching, der Elemente klientenzentrierter und systemischer Beratung miteinander verflocht.

Fazit

Aus Perspektive einer kritisch-reflexiven Supervision, die sich als Profession versteht und damit einen Berufsethos vertritt, bot die Tagung Impulse für wichtige und notwendige Diskurse. Denn so wichtig die Entwicklung von neuen und veränderten Methoden und Handlungskompetenzen für Beraterisches Handeln in der Digitalität ist, dürfen die größeren Kontexte von Gesellschaft und Gemeinwohl nicht aus dem Blick geraten. Eine Fokussierung allein auf Kompetenzmodelle erscheint dabei ebenso als Beitrag zur Deprofessionalisierung wie die Digitalisierung überhaupt. Menschliche Beratung wird sich angesichts von Ökonomisierungs- und Automatisierungsprozessen neu legitimieren müssen und braucht dafür überzeugende Begründungen, die sich für den westlichen Kulturkreis in Ethik und Anthropologie finden lassen. Ob diese ausreichen, oder ob es vielmehr global akzeptierte Begründungen braucht, wird sich zeigen.

Literatur

Camenzind, Gina; Hörmann, Martina & Silfverberg, Minnie (2023): Medienkompetenz Blended Counseling. Ein Modell. Tübingen: Dgvt.

[CCDF] Canadian Career Development Foundation (2021): The Pan-Canadian Competency Framework for Career Development Professionals. Ontario: Eigenverlag, [online] URL: <https://cdpc-cedc.ca/wp-content/uploads/The-Pan-Canadian-Competency-Framework-for-Career-Development-Professionals.pdf> [Stand: 09.01.2024].

Haunstetter, Sandra Maria (2024): Der Hunger nach Sinn. Entwurf eines Beratungskonzepts zur Analyse und Steigerung des beruflichen Sinnerlebens von Erwerbstätigen. In: *dvb-Script 2/2024*, Iserlohn: Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. (dvb), [online] URL: <urn:nbn:de:101:1->

2410271333217.939712885487 [Stand: 09.01.2024].

- Hörmann, Martina; Tschopp, Dominik & Wenzel, Joachim (2023): Digitale Beratung in der Sozialen Arbeit. Stuttgart: Kohlhammer.
- Institut für E-Beratung (2023): Studienplan für das weiterbildende Studium Hochschulzertifikat Onlineberatung. Modulhandbuch Version 1.0 vom 20.10.2023, [online] URL: http://www.e-beratungsinstitut.de/wordpress/wp-content/uploads/2023/10/231012_Studienplan_Modulhandbuch_.pdf [Stand: 09.01.2024].
- Kieslinger, Kristina & Nierobisch, Kira (2024): Wenn der Chatbot weiß, wo es lang geht – Ethische Fragen und Kriterien zum Einsatz von KI-gestützten Beratungssettings. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung (ZfW) 47, S. 99-121, DOI 10.1007/s40955-024-00272-2.
- [nfb] Nationales Forum Beratung in Bildung (2024): Überlegungen für nfb-Aktivitäten zur Stärkung der Kompetenzen von Berater*innen für die digitale Beratung, unveröffentlichtes Konferenzpapier.
- Vuorikari, Riina; Kluzer, Stefano & Punie, Yves (2022): DigComp2.2: The Digital Competence Framework for Citizens. With new examples of knowledge, skills and attitudes, EUR 31006 EN, Luxembourg: Publications Office of the European Union, DOI 10.2760/490274.
- Vuorinen, Raimo; Kasurinen, Helena; Kettunen, Jaana; Kukkaneva, Eelis & Ruusuvirta-Uuksulainen, Outi (2024): A proposal for a National Competency Framework for Career Professionals. Finnish Institute for Educational Research Reports and Working Papers 6. Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos, DOI 10.17011/ktl-rt/6.
- Walpuski, Volker Jörn (2020): Digitalisierte Beratung zur effizienteren Selbstoptimierung. Kritische Anmerkungen zu digitalen Formaten arbeitsbezogener Beratung aus einer Gouvernementalitätsperspektive. In: Wegener, Robert; Ackermann, Silvano; Amstutz, Jeremias; Deplazes, Silvia; Künzli, Hansjörg & Ryter, Annemarie (Hrsg.): Coaching im Digitalen Wandel. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 107-116.
- Walpuski, Volker Jörn (2024): Die Entwicklung anthropomorpher Large Language Models im Coaching als Gegenstand der digitalen Plattformökonomie am Beispiel von AIMY®. In: E-Beratungsjournal.net. Fachzeitschrift für Onlineberatung und computervermittelte Kommunikation 20 (1), Artikel 6, S. 105-127, DOI: 10.48341/c7yn-sw46.
- Walpuski, Volker Jörn (2025a): Digitalisierungsprozesse in der berufs- und bildungsbezogenen Beratung. Kritisch-ambivalente Reflexionen und Perspektiven. In: dvb forum. Zeitschrift des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung e. V. 64 (1).
- Walpuski, Volker Jörn (2025b): Standardisierung unter Bedingungen der Digitalität – eine Herausforderung für Professionen. In: FoRuM Supervision. Onlinezeitschrift für Beratungswissenschaft und Supervision 33 (64). S. 73-90, DOI: 10.11576/fs-7783.