



# forum

www.dvb-fachverband.de  
59. Jahrgang · Ausgabe 1 | 2020

Zeitschrift des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung e.V.



© 123rf.com / dolgachov

Digitale Mündigkeit



## Impressum

### dvb forum

Fachmagazin des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung e.V.  
59. Jahrgang

### Herausgeber:

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.  
dvb Geschäftsstelle c/o Beatrice Ehmke, Erich-Kästner-Weg 12, 58640 Iserlohn  
Tel.: +49 2371 7918012 · E-Mail: kontakt@dvb-fachverband.de;  
www.dvb-fachverband.de

### Redaktion:

- Birgit Lohmann (ViSDP), Eschenweg 68, 58239 Schwerte  
Tel.: +49 2304 41007 · E-Mail: Birgit.Lohmann@dvb-fachverband.de
- Heiner Bleckmann, Grülingstraße 105, 66113 Saarbrücken  
Tel.: +49 681 94728691 · E-Mail: Heiner.Bleckmann@dvb-fachverband.de
- Barbara Knickrehm, Erderstraße 10, 30451 Hannover  
Tel.: +49 511 37070895, E-Mail: Barbara.Knickrehm@dvb-fachverband.de
- Angelika Teske-Letzsch, Bürgipfad 6, 12209 Berlin  
Tel.: +49 30 8736279, E-Mail: Angelika.Teske-Letzsch@dvb-fachverband.de
- Florian Zejewski, Teichweg 143 b, 22049 Hamburg  
Tel.: +49 15770234416, E-Mail: Florian.Zejewski@dvb-fachverband.de

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Die AutorInnen sind für ihre Beiträge selbst verantwortlich. Die Redaktion behält sich Kürzungen vor.

### Grafische Gestaltung und Satz: Katrin Lange

E-Mail: kontakt@katrinlange.com · www.katrinlange.com

Druck: Die UmweltDruckerei, www.dieumweltdruckerei.de

Vertrieb: wbv Media GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld



Alle Beiträge dieser Ausgabe finden Sie zum Download unter [wbv-journals.de/dvb-forum](http://wbv-journals.de/dvb-forum)

DOI der digitalen Ausgabe: 10.3278/DVB2001W  
Print-Einzelheft: Best.-Nr. DVB2001  
Das dvb forum ist eine Mitgliederzeitschrift und im dvb-Mitgliedsbeitrag enthalten.  
Einzelpreis: EUR 19,90 (D) zzgl. Versandkosten, Abopreise auf Anfrage.

Das dvb forum erscheint zwei mal jährlich (Jahresbeginn und Sommer).  
Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 30.10.2019

Auflage: 900 · ISSN 0935-8323





Liebe Leserin, lieber Leser,  
Digitalisierung, Arbeit 4.0 – diese Begriffe haben das vergangene Jahr in einem ungeahnten Ausmaß begleitet und meinen einen umwälzenden Wandel, wie wir leben und wie wir arbeiten (werden). Der dvb hat diesen Veränderungsprozess zum Thema der Jahrestagung 2019 gemacht, die Dokumentation der Vorträge und Workshops sind auf der dvb-Webseite zu finden. Die Redaktion greift mit der vorliegenden Ausgabe des dvb forum dieses Thema auf – wobei uns dabei der Aspekt der digitalen Mündigkeit ein besonderes Anliegen ist.

Insofern befassen sich die Beiträge insbesondere mit dem, was die Digitalisierung für die (berufliche) Beratung bedeutet - und wie wir handlungsfähige Akteure in der Entwicklung bleiben können.

Der Artikel zu den Weiterbildungsbedarfen für Beratende im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung greift ein Thema auf, das zu den Kernthemen des Fachverbandes zählt – bedarfsspezifische Fortbildung für Beraterinnen und Berater. Wir sind gespannt auf die Entwicklung dazu, zu der sich auch eine Fachgruppe im dvb gebildet hat.

Im Grußwort des Präsidenten der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung skizziert er seine Vision für die „Gemeinschaft leidenschaftlicher Beratungsprofis“ – und die Laudatio im Heft für ein besonderes dvb-Mitglied, dem die Ehrenmitgliedschaft verliehen wurde, verdeutlicht, wie solch eine Leidenschaft gelebt werden kann.

Mit dieser Ausgabe verabschiedet sich Heiner Bleckmann aus der forum-Redaktion: 10 Jahre lang hat er hier engagiert mit dem besonderen Augenmerk auf internationale Beiträge – wie auch in diesem Heft – die Arbeit bereichert. Wir danken sehr für die fruchtbare Zeit miteinander und wünschen alles Gute!

Ein gutes 2020 und herzliche Grüße

Kontakt: [forum@dvb-fachverband.de](mailto:forum@dvb-fachverband.de)

<b>Melanie Helmig, Anne Röhrig</b> Mindset, Skillset, Toolset .....	4
<b>Literaturhinweise</b> zum Schwerpunktthema .....	10
<b>Oliver Claves</b> Anregung zum gesunden Zweifeln .....	11
<b>Andreas Knierim</b> „Ich freue mich sehr, heute hier zu sein“ .....	16
<b>Lara Zeyßig</b> Neue Arbeit will gelernt sein .....	21
<b>Cornelius Hahn</b> Graf Zahl digital .....	26
<b>Gabriele Bäuml-Westebbe</b> Wie richte ich mein virtuelles Beratungszimmer ein? .....	29
<b>Gert van Brussel</b> Grußwort des Präsidenten der IAEVG .....	35
<b>Bernd-Joachim Ertelt, Tumenast Gelenkhuu, Michael Scharpf</b> Professionalisierung der Berufsberatung in der Mongolei .....	36
<b>Caroline Tittel</b> Intuitives Entscheiden in der Berufswahl .....	42
<b>Call for Papers</b> dvb forum 2/2020 .....	46
<b>Hans Groffebert, Sophia Groffebert</b> Mit den richtigen Fragen zum richtigen Studium Rezension .....	47
<b>Carolin Kleeberg</b> Weiterbildungsbedarfe für Beratende .....	48
<b>Birgit Lohmann</b> Laudatio für Heidi Merlet .....	56
<b>Einladung</b> zur dvb-Jahrestagung .....	58

# Mindset Skillset Toolset

## Digitale Transformation und Beratung

Von **Melanie Helmig und Anne Röhrig**

Digitalisierung – sie ist inzwischen im Alltag fast aller Menschen in Deutschland präsent, bei der Arbeit wie auch in der Freizeit. Die digitale Transformation wird Wirtschaft und Gesellschaft auch in den nächsten Jahren und Jahrzehnten prägen. Insofern ist es auch für BeraterInnen für Bildung, Beruf und Beschäftigung von Interesse, sich mit den Veränderungsprozessen und ihren Wirkungen auseinanderzusetzen.

Neue Technologien und veränderte Geschäftsmodelle werden sich auch weiterhin in schnellem Tempo entwickeln. Und damit auch die Anforderungen in der Arbeitswelt. Es werden grundlegende Strukturveränderungen für Wertschöpfungsketten, Arbeitsprozesse und Unternehmensstrukturen erwartet. Daten gelten vielfach als das neue Öl, Algorithmen analysieren menschliches Verhalten, um individuelle Produkte und Dienstleistungen anzubieten, autonome Systeme kommen in immer mehr Bereichen zum Einsatz. Mit diesen Veränderungen werden wir im Arbeitsleben konfrontiert sein, und sie werden berufliche Tätigkeiten überwiegend stark verändern und damit auch das, was Beschäftigte im und für das Berufsleben benötigen.

In den folgenden Abschnitten werden wir zunächst kurz skizzieren, was die digitale Transformation für das Arbeitsleben bedeutet, welche Auswirkungen sie auf die Kompetenzanforderungen für das Arbeiten in der digitalen Transformation haben wird (Stichwort „digitale Kompetenzen“) und was diese Veränderungsprozesse für die Arbeit von BeraterInnen bedeuten.

### Arbeit und digitale Transformation

Häufig ist die Rede von der „digitalen Transformation“. Darunter fallen disruptive Technologien genauso wie innovative Geschäftsmodelle, aber auch Autonomisierung, Flexibilisierung und Individualisierung. Das „Internet der Dinge“ vernetzt Geräte miteinander und ermöglicht – mittels eingebetteter Informationstechnologie in den Gegenständen – deren Vernetzung, Datenerfassung und -verarbeitung sowie Datenspeicherung. So wird Interaktion möglich – zwischen Menschen und Maschinen, und auch zwischen Maschinen untereinander. Ein weiteres Merkmal der digitalen Transformation sind „smart services“: datenbasierte, individuell konfigurierbare Angebote aus Dienstleistungen, digitalen Diensten und Produkten, die über Plattformen organisiert werden.

Zur Digitalisierung des Arbeitslebens gehört auch, dass in allen Branchen und Berufen Informations- und Kommunikationstechnologien eingesetzt werden. Dies kann in der Veränderung von Arbeitsanforderungen resultieren, aber auch den Wegfall von Routinearbeiten bedeuten. Überall dort, wo auf Basis standardisierter, strukturierter Daten und einer eindeutigen Informationslage agiert wird (z.B. Formularbearbeitung) ist die Automatisierung von Vorgängen zumindest technisch möglich und zukünftig auch zunehmend wahrscheinlich.

Die von Osborne und Frey (2013) veröffentlichte Prognose, dass infolge der Digitalisierung in den USA in den kommenden 20 Jahren 47 % aller Beschäftigungen verloren gehen würden, hat auch in Deutschland eine Debatte über Rationalisierungseffekte der Digitalisierung angefangen. Die für Deutschland vorliegenden Modellrechnungen fallen jedoch anders aus und sind deutlich differenzierter. So geht eine Modellrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für das Jahr 2025 davon aus, dass einem Verlust von 1,5 Millionen Arbeitsplätzen nahezu 1,5 Millionen neue Arbeitsplätze entgegenstehen. Der Wandel zu mehr Beschäftigung im Dienstleistungsbereich wird

durch die Digitalisierung beschleunigt werden (Wolter et al. 2016). Auch die Kommission „Arbeit der Zukunft“ sieht die Wirkungen der Digitalisierung differenziert:

.....  
*„Insgesamt steht dem Rationalisierungs- und Automatisierungspotenzial der Digitalisierung mit der **Arbeitsanreicherung von Arbeitsplätzen** (Hervorhebung im Original) ein beachtliches positives Beschäftigungs- und Gestaltungspotenzial gegenüber: Werden einzelne Tätigkeiten stärker automatisiert, steigt der Anteil der Mensch-Maschine-Zusammenarbeit auf einem Arbeitsplatz. Die verbleibenden bzw. neuen Arbeitsplatz-zuschneide sind in der Tendenz anspruchsvoller als diejenigen, die durch Automatisierung wegfallen, daher ist Qualifizierung eine Voraussetzung für kontinuierliche Erwerbstätigkeit in einer digitalisierten Arbeitswelt.“*  
 (Jürgens et al. 2017: 24)

.....  
 Wenn über die Veränderung der Arbeitsnachfrage für bestimmte Berufe Prognosen erstellt werden, wird in der Regel das so genannte Substituierbarkeitspotenzial errechnet. Dies basiert auf der potenziellen Ersetzbarkeit menschlicher Tätigkeiten durch Technik und besagt, dass aufgrund der technischen Entwicklung die Möglichkeit besteht, dass ein bestimmter prozentualer Anteil von Tätigkeiten technisch ersetzbar ist. Dieses Substituierbarkeitspotenzial sagt also noch nichts darüber aus, ob menschliche Arbeit im technisch möglichen Umfang tatsächlich ersetzt werden wird. Ob technische Innovationen tatsächlich in der betrieblichen Praxis eingesetzt werden, wird sich immer auch danach bestimmen, wie ihre betriebswirtschaftliche Rentabilität eingeschätzt wird – hier bestehen sowohl Unterschiede von Betrieb zu Betrieb aber auch regional. Nichtsdestotrotz liefern die Aussagen

über das Substituierbarkeitspotenzial Einschätzungsmöglichkeiten über mögliche Veränderungen auf den Arbeitsmärkten. Berechnungen von Dengler/Matthes für das Jahr 2016 zeigen, dass z. B. bei Fertigungsberufen ein hohes Substituierbarkeitspotenzial (über 50 %) besteht, wie auch bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen, Unternehmensorganisation und in Verkehr- und Logistikberufen (vgl. Matthes et al. 2019: 8, Abb. 2).

### Neue Qualität der digitalen Transformation und Kompetenzanforderungen

Technologische Entwicklungen und damit einhergehende Veränderungen der Arbeits- und Qualifikationsanforderungen gab es auch in der Vergangenheit schon – doch die digitale Transformation ist von grundlegend neuer Qualität: Sowohl die Geschwindigkeit der Technologieentwicklung als auch deren umfassender Einsatz sind um ein Vielfaches höher als in zurückliegenden Jahrzehnten. Und auch die Komplexität von Veränderungen ist enorm gestiegen. Die zunehmenden Möglichkeiten der Datenerfassung und -analyse, das wachsende Datenvolumen und weltumspannender Datentransfer ermöglichen Wissensgenerierung in einer neuen Qualität. All dies verweist darauf, dass sich die Arbeitswelt mehr denn je im Wandel befindet – und damit einhergehend auch die Anforderungen an die Beschäftigten.

