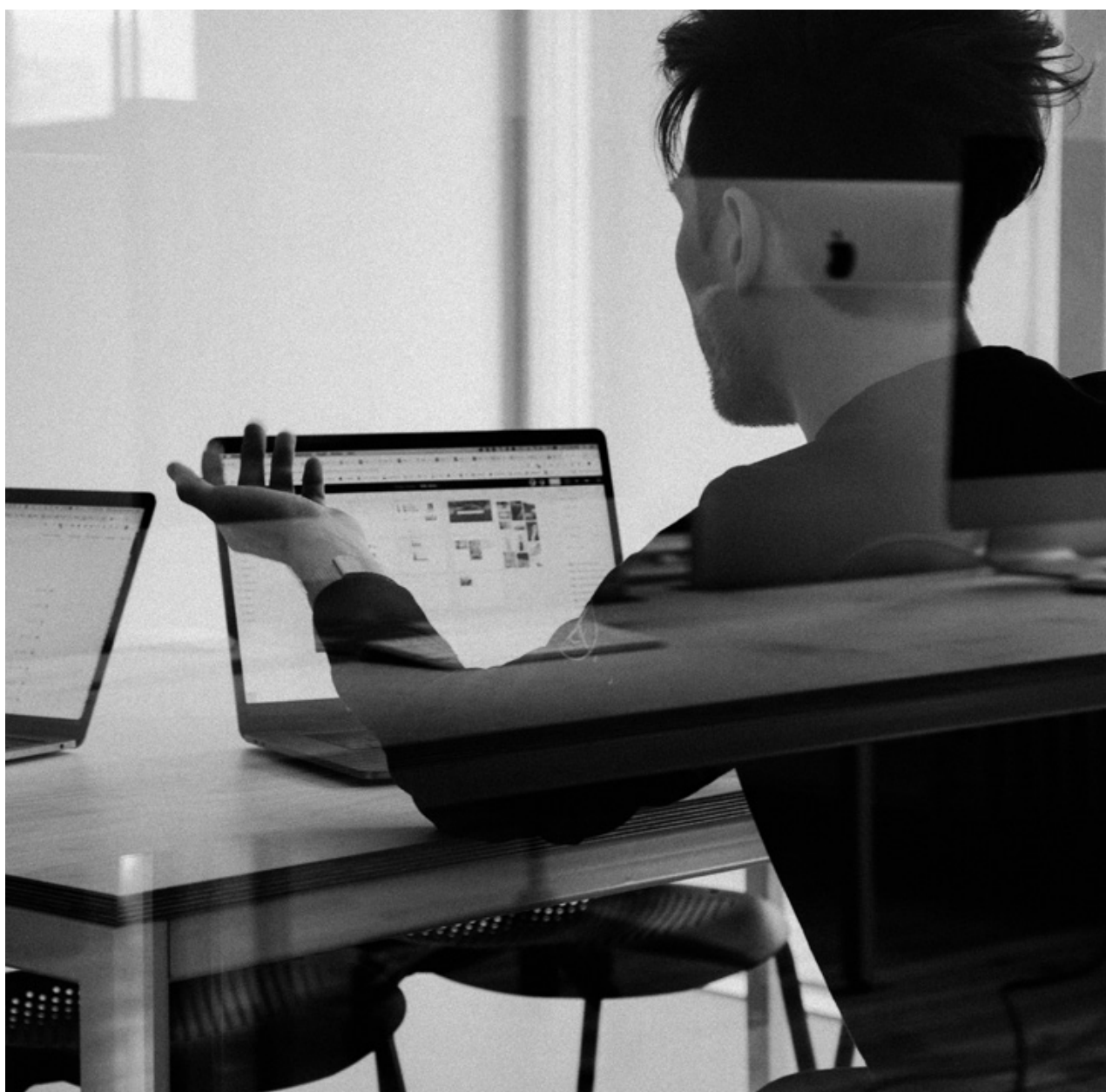


Digitalisierungsprozesse in der berufs- und bildungsbezogenen Beratung

Kritisch-ambivalente Reflexionen und Perspektiven



Von **Volker Jörn Walpuski**

Einleitung

Der Traum ist in etwa so alt wie die Computer: Eine Maschine könnte die Beratung durchführen, und der beratene Mensch bemerkt es nicht und wird zugleich objektiv beraten. Aktuell schreiten die Entwicklungen dahin sehr schnell voran. Beratung wird sich Automationsprozessen nicht entziehen können, die durch die sogenannte Künstliche Intelligenz auch komplexe Felder erreichen. Produktbezogene Chatbots sind allseits bekannte Vorboten. Automation hat viele Vorteile wie ständige Verfügbarkeit, geringe Kosten, eine größere Varianz – wenn sie denn gut programmiert ist. Aber Programmierungsfehler und diverse kognitive Verzerrungen (bias), die mit Technikeinsatz untrennbar verbunden sind, können die Vorteile konterkarieren. Und die Technologien sind bei weitem nicht so niedrigschwellig, wie häufig behauptet wird – die Hürden sind nur andere. Während es noch relativ einfach ist, Fachinformationen zu vermitteln, ist eine Prozessberatung deutlich schwieriger zu digitalisieren, insbesondere mit steigender Komplexität des Beratungsanliegens. Fragetechniken, die die/den RatsuchendeN letztlich ausschließlich auf sich selbst zurückwerfen, drohen, diesen in Sackgassen der Selbstoptimierung oder Überforderung zu führen.

Die Digitalisierung ist also ambivalenter zu betrachten, als Ingenieurslogiken einer technischen Machbarkeit oder ökonomische Logiken der Effizienz es nahelegen. Im Gegenzug ist auch nicht jede zwischenmenschliche Interaktion per se als gelungen zu bezeichnen. Es gilt also, Digitalisierungsprozesse in der berufs- und bildungsbezogenen Beratung differenziert in den Blick zu nehmen und kritisch zu begleiten.²

Begriffsklärungen

Wenn im Folgenden von Beratung gesprochen wird, wird sie verstanden als Form professioneller Kommunikation und zielorientierten Handelns auf Grundlage eines Auftrags der/des Beratenen zur Schaffung von Orientierung. Beratung kann Anteile von (emanzipatorischer) Bildung enthalten und ist zugleich von anderen Formen professioneller Kommunikation wie Therapie, Training oder Coaching abzugrenzen.

Und auch die Digitalisierungsprozesse können konkretisiert werden. Aufgrund deren Vielgestalt sollen drei Nutzungsarten von Computern in Beratungsprozessen unterschieden werden:

1. **„Computer unterstützt“** meint Beratungsprozesse, in denen ein Computer als Kommunikations- und Organisationswerkzeug sowie Wissensdatenbank, Trainings- und Lerninstrument seriell vor oder nach dem Beratungsprozess genutzt wird. Auch die Nutzung als Kommunikationsinstrument (computervermittelte Kommunikation) fällt in diese Kategorie.
2. **„Computer assistiert“** umfasst die aktive und synchrone Einbindung von Computern in Beratungsprozesse: Durch Gesichts- und Text- (Kamera) sowie Spracherkennung (Mikrofone) wird der kommunikative Beratungsprozess hintergründig parallel ausgewertet. Die beratende Person erhält zusätzliche Informationen wie Formulierungs- und Interventionsvorschläge, Warnhinweise, Analysen und Diagnosen. Oder der Computer nimmt als zweite „Beratungsperson“ mit am Beratungsgespräch teil und kann beiderseits befragt werden.
3. **„Computer automatisiert“** beschreibt eine Software, die ohne menschliche Mitwirkung selbstständig und automatisiert berät. Dies kann text- oder sprachbasiert geschehen, z. B. in Form eines Avatar-Hologramms oder Androiden bzw. Gynoiden.

Globalisierte Ökonomie als Antreiber

Schon vor 15 Jahren wurde in Carmen Losmanns sehenswertem Dokumentarfilm „work hard – play hard“ (Losmann 2011; vgl. Walpuski 2013) sichtbar, wie Software die Personalabteilungen verändert: Software soll Talente entdecken und entwickeln, die passenden Mitarbeitenden für Stellen auswählen, die Leistung managen, die Effizienz und Produktivität steigern sowie zur beruflichen Bildung beitragen. Die Software beherrscht viele Sprachen und ist in den global agierenden Konzernen einsetzbar. Ergänzt um Elemente aus Coaching und Training wird dieses ubiquitär, also auch für Mitarbeitende niedriger Hierarchiestufen verfügbar (vgl. Walpuski 2024). Die berufliche Beratung wird so unternehmensintern mit Hilfe der Plattformökonomie integriert und dient zugleich dazu, Mitarbeitende zu binden und frühzeitig Kündigungsabsichten zu erkennen.

Die Software simuliert derzeit intelligentes und empathisches Verhalten mit Mitteln der Mathematik und der Informatik: Sie ist auf die Eindeutigkeit der Binarität (0 oder 1; entweder/oder), Statistik und Wahrscheinlichkeitsangaben angewiesen, kann Korrelationen herstellen und in großen Datenmengen Muster erkennen. Anthropomorphisierungen bauen Hemmschwellen ab, die Software zu nutzen (vgl. Walpuski 2024; Müller-Brehm et al. 2020).

Chancen des Technikeinsatzes

In der Weiterentwicklung von Technik liegen viele Chancen, die im Folgenden skizziert werden sollen und praxisnäher

2 Vermutlich wäre es der schnellste und leichteste Weg gewesen, den Vortrag während der Tagung aufzunehmen und von einem Large Language Model transkribieren und verdichten zu lassen. Dennoch entstand dieser Text inklusive Abstract ohne diesen Technikeinsatz.

auch von Knatz (2023) in dieser Zeitschrift dargestellt wurden. Da die Computerunterstützung gegenwärtig weitgehend die Alltagsrealität darstellt, soll sie nicht detaillierter beschrieben werden.³

Chancen von Computer assistierter Beratung

Auch wenn es aktuell gewöhnungsbedürftig erscheint, kann über Gesichts- und Text- (Kamera) sowie Spracherkennung (Mikrofone) der kommunikative Beratungsprozess synchron ausgewertet werden. Die Software kann der beratenden Person zusätzliche Informationen wie Formulierungs- und Interventionsvorschläge, Warnhinweise, Analysen und Diagnosen zur Verfügung stellen. Diese könnten bspw. über eine spezielle Brille optisch eingeblendet oder über einen Kopfhörer akustisch abgespielt werden. Vorstellbar ist auch, dass die Software als drittes Element – gestaltlos und entmaterialisiert oder anthropomorphisiert – in die Beratungssituation eingebunden wird und so ein Kommunikationsdreieck entsteht, in dem dieses technische Element von den beteiligten Personen befragt werden kann.

Auf diese Weise können mehr Aspekte und eine hohe Komplexität berücksichtigt werden, und es kann ad hoc mehr Wissen auch zu Sonderfällen und Randthemen in den Beratungsprozess einfließen. Formulierungsvorschläge können „Beamtendeutsch“ und „Beratersprech“ in eine für die Zielgruppe angemessene und verständliche Ausdrucksform übersetzen, fremdsprachliche Hürden können überbrückt werden (vgl. Lammaghi 2024). Mit Techniken der Emotion recognition können hilfreiche weil situations- und stimungsangemessene Interventionen vorgeschlagen werden. Technisch kann im Hintergrund – zumindest in Teilen – eine Eignungsdiagnostik durchgeführt werden, deren Ergebnisse in den Beratungsprozess einfließen können. Auch Krankheiten (Suchterkrankungen, Diabetes, depressive Verstimmungen, ...), von denen die Betroffenen selbst nicht immer wissen, können automatisiert erkannt werden. Dieses Wissen kann im Beratungsprozess berücksichtigt werden und die Beratungsqualität in Hinblick auf eine Zielerreichung möglicherweise erheblich erhöhen. Die Beratungspersonen selbst erfahren eine starke Unterstützung in ihren Kompetenzen und Möglichkeiten, können wirksamer (effektiver und effizienter) beraten und werden gleichzeitig in vielerlei Hinsicht entlastet, weil zum Beispiel die Dokumentation des Beratungsprozesses automatisch erfolgt. Technisch ist dies für eine computervermittelte Videoberatung sehr einfach umzusetzen, weil die Technik bereits als Medium zwischen die

kommunizierenden Personen gestellt ist. Präsenzberatungen benötigen eine zusätzliche technische Ausstattung. Gleichzeitig entstehen wertvolle Forschungsdaten, die der Beratungsforschung langersehnte Einblicke in das Beratungsgeschehen und damit Aussagen zur Wirksamkeit von Interventionen ermöglichen.

Chancen von Computer automatisierter Beratung

Einen anderen Ansatz verfolgt automatisierte Beratung über eine virtuelle Oberfläche (Voice-Bot, Chat-Bot) oder einen Androiden/Gynoiden. Hier berät eine Software ohne menschliche Mitwirkung selbstständig, selbstlernend und automatisiert. Zusätzlich zu den vorhergehenden Skizzen ergeben sich weitere Möglichkeiten. So steht die Software quasi jederzeit und ortsunabhängig zur Verfügung, sie ist ubiquitär und letztlich global nutzbar, zumal sie sprachliche Barrieren abbaut. Denn die Software kann viele Sprachen simultan beherrschen. Diese Aufgaben erfüllt sie in gleichbleibender Servicequalität ohne schlechte Laune. Aus der Perspektive von Nutzenden in psychotherapeutischen Kontexten wird diese Ubiquität tendenziell positiv beurteilt. Zudem reduzieren sich Schamdynamiken, denn der Technik wird mehr Objektivität und Rationalität zugemessen. Auch unter Kostengesichtspunkten erscheint der Technikeinsatz kostengünstiger als menschliches Personal, auch wenn die Reduktion von Personal im psychosozialen Beratungsfeld eine Verlagerung in die ITK-Berufe bedeutet. Je nach Gestaltung könnten augmented and virtual realities bruchlos Teil des Beratungsprozesses werden und Beratungsinhalt multimedial erfahrbar machen. Mai (2024: 225–230) gibt einen guten Überblick über den Entwicklungsstand.

Herausforderungen des Technikeinsatzes

Welche Kompetenzen und Standpunkte benötigen Beratende (und ihre Organisationen), um in diesen Veränderungen zu bestehen? Denn mit der Technikentwicklung sind aktuell mehr Fragen als Antworten verbunden, die hier nur überblicksartig skizziert werden können.

Zunächst erscheint es reizvoll, Routinetätigkeiten an „Künstlichen Intelligenzen“ auszulagern. Wenn diese beispielsweise Dokumentationen beliebigen Umfangs oder fehlerfreie Bewerbungsschreiben mühelos erstellen, wird im Umkehrschluss bald darauf eine Software eingesetzt, diese Texte auszuwerten. In der Folge kontrolliert sich Software gegenseitig und Texte werden entwertet und beliebig. Die eingesparte Arbeitszeit der Menschen wird zugleich anderweitig verplant, Arbeit weiter verdichtet und beschleunigt (vgl. Rosa 2005; 2013) – der Traum einer humanisierteren Arbeitswelt durch Technikeinsatz (vgl. Mai 2024: 230) wird sich vermutlich auch hier nicht bewahrheiten. Zudem entfal-

3 Dennoch wäre es sicher gewinnbringend, die alltägliche Praxis aus kritischer Perspektive zu reflektieren, bspw. aus einer Perspektive von Beschleunigung und Entfremdung, Ungleichheit oder Macht- und Habitustheorien.

len Zeiten der Distanzierung und Reflexion, die arbeitspsychologisch betrachtet entlastend wirken. Und letztlich bedeutet Technologieeinsatz kontinuierliche Beschleunigung und Komplexitätssteigerung. Mit Günther Anders (1956) muss gefragt werden, ob Menschen überhaupt noch mit den Maschinen konkurrieren können. Ein Ausweg aus dieser Konkurrenz, wie Davin (2023) ihn vorschlägt, kann nicht individuell durch Beratende entwickelt werden – wenn Beratungssuchende nur noch auf technische Lösungen zugreifen, ist das Rennen verloren und der Mensch wird zur Antiquität.

Wer ist der Mensch, was macht ihn aus? Ist er ein neuronales informationsverarbeitendes Netzwerk, dessen Bewusstsein und Wissen sich transhumanistisch in eine Cloud transferieren ließe?

Entsprechend drängend wird die anthropologische Frage nach dem Menschen in der digitalisierten Beratung: Wer ist der Mensch, was macht ihn aus? Ist er ein neuronales informationsverarbeitendes Netzwerk, dessen Bewusstsein und Wissen sich transhumanistisch in eine Cloud transferieren ließe? Fuchs (2020) kritisiert solche Reduzierungen des Menschen auf ein Gehirnwesen als „Zerebrozentrismus“. Oder lässt er sich wenigstens vollumfänglich kommensurabilisieren, also vermessen, in Zahlen abbilden und vergleichen? Die Leiblichkeit des Menschen mit ihren Unzulänglichkeiten und Begrenzungen lässt sich jedenfalls nicht simulieren. Unsere Sinne wie Haptik und Olfaktorik sind wichtig für die Orientierung, und nicht alle Entscheidungen werden als rational choice zur Nutzenmaximierung getroffen, weil (auch leibliche) Erfahrungen einfließen. Zugleich erscheint die entleiblichte Software mit ihrer quasi aseptischen Bedienoberfläche attraktiv, weil sie eben diese leiblichen Grenzen überwindet und damit Erweiterungen (Enhancement) bietet (vgl. Walpuski 2020). Kieslinger und Nierobisch (2024) bearbeiten diese Fragestellungen eingehender.

Der menschliche Faktor spielt aber auch in die Programmierung, das Training und die Nutzung der Technik hinein. Denn diese unterliegen in jeder dieser Hinsichten kognitiven Verzerrungen (bias) in Form selbstverständlicher und unbewusster Grundannahmen der Programmierenden und Nutzenden. Anthropomorphisierungen befördern die Verzerrungen. Beispiele dafür sind zunächst inkonsistente Daten, die zu fehlerhaften Ergebnissen führen. Allerdings führt der „automation bias“ dazu, dass der Technik von Nutzenden über-

mäßig vertraut und eine Objektivität und Rationalität zugesprochen wird, obwohl diese „halluziniert“ und häufig nach dem „Try-and-error-Prinzip“ Lösungen ausprobiert. „Gender bias“ und „racial/ethnic bias“ können durch (unbewusst) gewichtete Trainingsdaten für die Softwaresysteme entstehen und führen zu (unerkannt) fehlerhaften Analysen und Ergebnissen. Und wenn Avatare oder humanoide Roboter ein „robot gender“ erhalten, wird der Technik von ihren Schaffenden und/oder Nutzenden ein (binäres) Geschlecht zugesprochen. Zwar reduziert das die Hemmschwelle, gleichzeitig werden aber Geschlechterstereotype aktiviert und zudem wird die maschinenhafte Simulation verwischt (vgl. Walpuski 2024; Müller-Brehm et al. 2020; Mai 2024: 225–230).

Auch dem Datenschutz kommt angesichts von Data Exploitation und Data Extractivism aus professioneller Perspektive eine wichtige Funktion zu, denn Daten sind Vermögen und Währung. Dieses Geschäftsmodell nutzen nicht nur Google, Amazon oder Meta, sondern auch Plattformen für Coaching und Training (vgl. Walpuski 2024). Gerade in Beratungen, die intime Daten zum Inhalt haben, können eingesetzte IT-Systeme unbemerkt Persönlichkeitsprofile ungeahnter Tiefe erstellen (Gesundheitsdaten, Finanzdaten, Biographien, ...), und sie vergessen diese nicht. Vielmehr zirkulieren Daten, die digital in der Welt sind, global in beliebiger Zahl an Duplikaten, weil kein IT-System absolut sicher sein kann. Die Nutzung von Daten zu anderen als den ursprünglich erhobenen Zwecken ist systemimmanent. Professionsethisch muss also gefragt werden, wie sich Daten, die in der beruflichen Beratung und Bildung entstehen, vor deren Ausnutzung schützen lassen. Möglicherweise muss dann die Antwort entstehen, dass das Schutzinteresse von Daten den Nutzen einer technischen Auswertung übersteigt, so dass Daten besser gar nicht erst als digitalisierte Daten entstehen.

Wenn durch Technikeinsatz insbesondere in einer automatisierten Beratung diese ubiquitär verfügbar wird, könnte dies als demokratisierende Leistung erscheinen, weil sie nunmehr allen gleichermaßen zur Verfügung steht. Abgesehen davon, dass der Technikeinsatz gleichermaßen Nutzungsschwellen für die einen senkt wie für andere erschafft, ist hier die Frage einer demokratischen Kontrolle zu stellen. Denn die Beratungsleistung durch eine Software muss nicht objektiv und neutral erfolgen. Vielmehr kann sie nach den Interessen der Auftraggebenden gestaltet werden und verfügt durch ihre Ubiquität über eine enorme Reichweite. Wenn also global agierende Konzerne Beratungs- und Trainingsplattformen kreieren, müssen diese zwingend aus einer Perspektive der Governance betrachtet werden. Etwas, das als Beratung (oder im Sprachgebrauch synonym „Coaching“) etikettiert wird, ist dann tatsächliche eine nahezu unsichtbare Form zentralisierter und nicht demokratisch legitimierter Regierung (Walpuski 2020; 2024). Eine Pressemitteilung verdeutlicht dies:

„Der KI-Coaching-Companion nutzt die Erkenntnisse aus individuellen Lernzielen und Nutzerverhalten und liefert maßgeschneiderte Antworten, die auf die Unternehmensziele abgestimmt sind. Mit den innovativen Funktionen werden ‚KI-Gedanken‘ eingeführt, die menschliches Verhalten nachahmen, eine durchdachte Kommunikation gewährleisten und die Genauigkeit der Antworten maximieren. Der KI-Coaching-Companion ist in Englisch, Französisch und Deutsch verfügbar, weitere Sprachen sind in Planung“ (Coachhub 2024).

Mit Michel Foucault lässt sich diese Form der „Beratung“(?) damit als Technik der Gouvernamentalität fassen, die unbemerkt wirksam wird, weil sie im Zuge der Selbstoptimierung mit offenen Armen empfangen wird. Wie also ist Beratung als Ort kritischer Reflexion zu schützen und als demokratisch legitimes Gegenüber zu proprietärer Datennutzung und Governance zu erhalten?

Professionalität oder Profession?

Diese Gedanken können zu einem professionstheoretischen Diskurs führen, den Knickrehm und Thiel (2024) für die Verbände im Feld der Bildungs- und Berufsberatung bereits begonnen haben. Denn wird Professionalität als Erwerbstätigkeit auf Grundlage einer (formalen) Qualifikation verstanden, verbunden mit Qualitätsstandards und Rollenerwartungen, lässt sich der erreichte Grad der Professionalität beispielsweise über definierte Kompetenzen messen. Technikeinsatz kann unzureichende Kompetenzen ausgleichen und so diese Art von Professionalität erhöhen oder durch Automation simulieren und ersetzen.



Dr. phil. Volker Jörn Walpuski

Professor und Studiengangsleiter für Supervision und Coaching an der Evangelischen Hochschule Freiburg. Promotion in Erziehungswissenschaften, Studien der Mehrdimensionalen Organisationsberatung (Universität Kassel), des

Diakonienmanagements (KiHo Bethel) und der Religionspädagogik (EFH Hannover). Freiberuflich Supervisor und Coach (DGSv), Organisationsberater, Mediator (Bundesverband Mediation) sowie Onlineberater (TH Nürnberg). Zu weiteren Publikationen siehe ORCID 0000-002-9628-0283

Foto: Bilger Film & Fotodesign (Freiburg)

volker.walpuski@eh-freiburg.de

In einem professionstheoretischen Verständnis von Professionalität als Erwerbstätigkeit zur stellvertretenden Krisenbewältigung ist das anders. Die Anwendung universalisierten wissenschaftlichen Regel- und Methodenwissens wird nur als eine Dimension professionellen Handelns betrachtet, die erst subjekt- und problemspezifisch in einer fallverstehenden Hermeneutik real wirksam werden kann. Angesichts der mangelnden Standardisierbarkeit beruflichen Handelns müssen Professionelle in Situationen von Ungewissheit und Risiko ohne die Möglichkeit einer eindeutigen Abstützung im wissenschaftlichen Wissen und daher ohne sichere technologische Lösung der Aufgabe dennoch handlungsfähig bleiben (Stüwe 2019; Helsper 2021). Professionen sind zudem dem Gemeinwohl verpflichtet und zeichnen sich durch eine Professionsethik aus. In einem professionstheoretischen Verständnis kann dann die Professionalität sinken (Deprofessionalisierung), weil Software nicht einzelfallbezogen rechnet, sondern nach Wahrscheinlichkeiten und Korrelationen in großen Datenbeständen sucht (Walpuski 2025). Zudem können Empathie und Akzeptanz bestenfalls simuliert werden (vgl. Lammaghi 2024; Mai 2024), was angesichts der Krise als Anlass der Beratung problematisch erscheint, denn „die Wiederherstellung, Sicherung oder Ermöglichung von Integrität – trotz aller Asymmetrie und Abhängigkeit – [wird] nur in einem gegenseitigen, reziproken, auf Vertrauen basierenden Bündnis zwischen Professionellen und KlientInnen möglich“ (Helsper 2021: 20). Wie aber kann Reziprozität entstehen, wenn eine Software ohne Bewusstsein ist und nur simuliert?

Weiterdenken!

Auch in diesem Beitrag finden sich keine abschließenden Antworten und Lösungen. Vielmehr wird die Notwendigkeit, allorts die aufgeworfenen Fragen weiter im Denken und Diskurs zu bewegen, deutlich. Während die Chancen attraktiv erscheinen und mit starken (ökonomischen) Interessen verbunden sind, gilt es auch, die Herausforderungen aus einer kritischen Perspektive in den Blick zu nehmen. Zentral ist dabei, eine argumentativ fundierte Sprachfähigkeit zu entwickeln (vgl. Walpuski 2025), die den Vorwurf einer rückwärtsgewandten Bedenkenträgerei entkräften kann. Kieslinger und Nierobisch (2024) sowie Fuchs (2020) tun dies in Hinblick auf eine ethische Argumentationslinie. Auch professionstheoretisch muss diese Argumentation entwickelt werden, ebenso aus Perspektiven einzelner Fachdisziplinen. Letztlich ist die Frage zu beantworten, welche Tätigkeiten in der Beratung unverzichtbar menschlich oder unverzichtbar maschinell sind und wie sich das jeweils begründen lässt. Diese Frage lässt sich vermutlich erst beantworten, wenn zuvor der gesellschaftliche Auftrag der Beratung und auch das der Beratung zugrunde liegende Bild des Menschen geklärt sind.

Literatur

Anders, Günther (1956): Die Antiquiertheit des Menschen. Band I: Über die Seele im Zeitalter der zweiten industriellen Revolution. München: C. H. Beck.

Davin, Hartmut (2023): Künstliche Intelligenz (KI) und Profession. In: Brinkmann, Volker; Davin, Hartmut; Thiery, Heinz: KI und Profession. Ein multiperspektivischer Zugang zur Frage des Einflusses der KI auf die Beratungsprofession, S. 7–10, online verfügbar: <https://dg-onlineberatung.de/wp-content/uploads/2023/08/KI-und-Profession.pdf>.

Coachhub (2024): Pressemeldung vom 16.5.2024. In: <https://www.digitalbusiness-cloud.de/coachhub-praesentiert-neuen-ki-coaching-companion-a-b8fd417b7adf29820e93e5399d603493/>, abgerufen am 27.11.2024.

Fuchs, Thomas (2020): Verteidigung des Menschen. Grundfragen einer verkörpert Anthropologie, Berlin: Suhrkamp.

Helsper, Werner (2021): Professionalität und Professionalisierung pädagogischen Handelns: Eine Einführung. Opladen & Toronto: Budrich.

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.

Knatz, Birgit (2023): Karriere-Kommunikation im digitalen Zeitalter. Wenn die Berufsberatung zum Chatroom wird. In: dvb forum (2), S. 46–51.

Knickrehm, Barbara; Thiel, Rainer (2024): Wohin soll die Reise gehen? Verbände für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. In: dvb forum (2), S. 64–70.

Lammaghi, Badre (2024): KI im Coaching von MigrantInnen und Geflüchteten. Chancen und Herausforderungen. In: dvb forum (2), S. 31–35.

Losmann, Carmen (2011): Work hard – play hard, Deutschland, 90 Minuten.

Mai, Vanessa (2024): Chatbots im (Studierenden-)Coaching: Einfluss beziehungsbildender Faktoren auf die Beziehungsgestaltung im KI-basierten Mensch-Maschine-Coaching (Kölner Schriften zur Ingenieur- und Naturwissenschaftlichen Forschung, 1), Dissertationsschrift TH Köln, DOI 10.57684/COS-1287.

Müller-Brehm, Jaana; Otto, Philipp; Puntschuh, Michael (2020): Handlungsspielräume und digitaletische Fragen. In: bpb Informationen zur politischen Bildung (izpb): Digitalisierung (344), S. 72–75.

Rosa, Hartmut (2005): Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne, Berlin: Suhrkamp.

Rosa, Hartmut (2013): Weltbeziehungen im Zeitalter der Beschleunigung. Umriss einer neuen Gesellschaftskritik. 2. Aufl. Berlin: Suhrkamp.

Stüwe, Gerd (2019): Profession. In: socialnet Lexikon. Bonn: socialnet, 25.02.2019. Verfügbar unter: <https://www.socialnet.de/lexikon/7702>, abgerufen am 26.02.2025

Walpuski, Volker Jörn (2013): work hard – play hard. Filmrezension. In: Supervision: Mensch, Arbeit, Organisation 31 (2), S. 62–65.

Walpuski, Volker Jörn (2020): Digitalisierte Beratung zur effizienteren Selbstoptimierung. Kritische Anmerkungen zu digitalen Formaten arbeitsbezogener Beratung aus einer Gouvernamentalitätsperspektive. In: Robert Wegener et al. (Hg.): Coaching im Digitalen Wandel. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 107–116. DOI: 10.13109/9783666407420.107.

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), S. 105–127. DOI: 10.48341/c7yn-sw46.

Walpuski, Volker Jörn (2025): Standardisierung unter Bedingungen der Digitalität – eine Herausforderung für Professionen. In: FoRuM Supervision. Onlinezeitschrift für Beratungswissenschaft und Supervision 33 (65), S. 73–90. DOI: 10.11576/fs-7783.