

Gepasseerd door **een algoritme**

*Hoe houdbaar is het vak van coach nog,
nu AI-tools zo snel volwassen worden?*



Je herkent het vast wel:
als coach zie je je ineens gesteld voor
een dilemma in je werk. Vaak begint
het met een 'nietgoedgevoel ergens
over hebben' en een twijfel over wat
het 'juiste' is om te doen. Hoe herken
je een dilemma? Welke afwegingen kun
je maken en welke perspectieven kun
je daarbij meenemen? En wat betekent
dat voor de volgende te nemen stap?
Door stil te staan en te reflecteren op
dilemma's kun je er veel van leren. In
het *Tijdschrift voor Coaching* bespreken
we elke keer een – door de lezer –
ingebracht dilemma, dat door een panel
vanuit verschillende perspectieven
belicht en besproken wordt.

Redactie: Annette Bienfait

Gepasseerd door een algoritme

Twaalf jaar had ik een goedlopende praktijk als zelfstandig coach, met een aantal vaste opdrachtgevers als stabiele basis. Eén daarvan was een groot bedrijf waarmee ik een fijne, langdurige samenwerking had. Tot een half jaar geleden, toen het werk van die opdrachtgever vrijwel stil kwam te liggen ...

Geen conflict, geen kritische feedback. Mijn contact met HR was gewoon goed. Ik nam aan dat het om een tijdelijke teruggang ging en wachtte af. Maar na zes maanden besloot ik het gesprek aan te gaan.

Wat bleek: het bedrijf is gaan bezuinigen op coaching en maakt nu voor de gangbare trajecten gebruik van een AI-tool. HR is enthousiast. En het management ook. En, misschien vond ik dat nog wel het meest ontnuchterend, de coachees zelf zijn er razend enthousiast over. Het scheelt bovendien 75% van de kosten.

Ik stond met mijn mond vol tanden. Niet zozeer vanwege de beslissing op zich, maar vanwege hoe die tot stand was gekomen. Na twaalf jaar samenwerking had niemand mij ook maar even betrokken bij deze afweging. Geen gesprek, geen terugkoppeling, geen vraag. Ik hoorde het nu pas, een half jaar later, omdat ik het gesprek had gezocht.

Ik voelde me gepasseerd. En ik merkte dat er direct een diepere vraag opdook, eentje die ik niet zomaar opzij kon zetten: wat is mijn toegevoegde waarde als coach nog, als een AI-tool goedkoper is en kennelijk net zo goed werkt?

Coaching is voor mij iets organisch, iets wat groeit in het contact tussen twee mensen – onvoorspelbaar en niet te standaardiseren. AI is wat mij betreft het tegenovergestelde daarvan. Maar de praktijk laat zien dat niet iedereen dat zo ervaart, en dat dwingt mij om eerlijk te zijn over mijn eigen aannames.

Hoe houdbaar is het vak van coach nog, nu AI-tools zo snel volwassen worden?

Annejet van de Sluis (pseudoniem)

Johan zegt ...

Waarom coaching mensenwerk blijft

AI is indrukwekkend in het structureren van informatie, het spiegelen van taal en het aanbieden van reflectievragen en oefeningen. Het is toegankelijk, continu beschikbaar, veroordeelt niet en kan waardevol zijn als digitale co-trainer of schrijmaatje. Maar professioneel coachen vraagt meer dan een algoritme kan bieden: het vraagt om levende aanwezigheid en echte ontmoeting.

Vaak hebben coaches al het een en ander geprobeerd: zelfhulpboeken, trainingen, meditatie-apps en inmiddels ook AI-tools. Naar buiten toe zijn ze succesvol en van binnen kunnen ze onrust, leegte of verlies van richting ervaren. Juist in dat spanningsveld wordt de meerwaarde van coaching zichtbaar.

Coaching is een zorgzame en bewuste alliantie tussen twee mensen, geen techniek. Het begint met de bereidheid om werkelijk aanwezig te zijn bij wat zich aandient. De intentie van de cliënt, de sessie en de coach vormen samen de basis voor een proces waarin inzicht, beweging en herstel kunnen ontstaan.

AI kan al veel elementen van coaching ondersteunen, maar de grens ligt daar waar context, emotie en belichaamde ervaring centraal staan. Bij oude pijn, existentiële vragen, trauma-triggers of momenten waarop iemand zichzelf verliest, is een professional nodig die kan afstemmen, vertragen en aanwezig blijven wanneer het ongemakkelijk wordt.

Een coach werkt met methodieken en ook met zichzelf als instrument. Coaching vraagt het vermogen om subtiele signalen waar te nemen, woorden serieus te nemen, de gezamenlijke ruimte te bewaken en verantwoordelijkheid te nemen voor eigen reacties en patronen. Dat vergt vakmanschap, zelfkennis en doorleefde ervaring.

AI kan patronen in taal herkennen, maar voelt niet wanneer iemand ongemerkt wegzakt in een onveilige innerlijke toestand. Het heeft geen lichaam, kent geen eigen geschiedenis en ziet geen context. Juist daarin zit het onderscheid tussen een simulatie van veiligheid en een werkelijk veilige ontmoeting.

Voor mij is AI een waardevol gereedschap, maar geen gids. De toekomst van coaching ligt niet in het concurreren met AI, maar in het verder verdiepen van wat menselijk contact uniek maakt: aanwezigheid, afstemming, moed en het vermogen om samen met iemand naar een nieuw perspectief te bewegen.

Johan F. Reinhoudt – executive transformatiecoach, www.tijdlooscoachen.nl

Stieneke zegt ...

Betrekking boven besparing

De besparing door de inzet van een AI-tool ten opzichte van het inhuren van een coach bedraagt 75%. Daarmee is het pleit beslecht. De vraag is wat een coachtraject inhoudt wanneer dit ook gedaan kan worden met behulp van een AI-tool. Ik vermoed dat je werkt met een aantal tools die instrumenteel zijn en die omgezet kunnen worden in een beslisboom, in een algoritme. De coachee komt in beide gevallen tot inzichten waarmee het gestelde doel gehaald wordt en leert om zaken anders aan te pakken dan voor het (AI) coachtraject werd ingezet.

Het grote verschil tussen een AI-tool en een coach die tools inzet, zit in het betrekkningsniveau. Een mens kan echt present zijn, kan ontregelende vragen stellen, relateert, maakt waar nodig provocatieve opmerkingen en is autonoom. Als de coachee het zat is kan de AI-tool worden uitgezet. Een coach kun je niet uitzetten als je geen zin meer hebt.

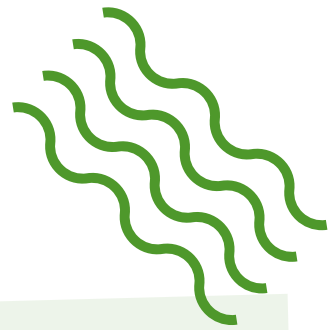
Het betrekkningsniveau lijkt het belangrijkste in deze kwestie. Je beschrijft de relatie met de coachee als iets dat organisch groeit en niet gestandaardiseerd kan worden. Maar is dat ook zo?

Zie je de relatie met het bedrijf op dezelfde manier? Je schrijft dat je altijd goed contact had met de HR-afdeling. Maar hoeveel werd er door jou en door het bedrijf geïnvesteerd in deze zakelijke relatie? In zaken blijven is vooral in betrekking blijven met de ander. Als je op betrekkningsniveau een relatie had met dit bedrijf, dan is het vreemd als er ineens geen contact meer is. Een half jaar wachten voordat je aan de bel trekt, ligt dan niet voor de hand.

Zou het kunnen dat het in de toekomst een statussymbool wordt als je werkgever investeert in een heuse coach? Een coach die vooral op betrekkningsniveau kwaliteiten heeft? Is er dan nog een dilemma?

Stieneke Lucassen – begeleidingskundige en supervisor, Bespiegeling bij 't bos

Yolanda zegt ...



Coaching opnieuw uitgevonden

Het lijkt me confronterend als een klant nieuwe mogelijkheden verkent en besluiten neemt zonder jou daarin te betrekken, terwijl jij op basis van jullie langdurige relatie uitging van stabiliteit en wederzijds vertrouwen. Dat vraagt om reflectie, terugkijken en benoemen wat er mogelijk binnen jouw invloed lag en wat niet.

Hoe ziet de toekomst voor coaching eruit nu AI zich als collega in de competitie mengt? Dat houdt mij dagelijks bezig. Ik ben ervan overtuigd dat coaches een blijvende rol hebben als steun en *scaffolding* voor mensen die op specifieke gebieden hulp zoeken. Die rol is echter sterk aan het veranderen. Dat daagt onze aannames over de meerwaarde die we voor coachees hebben uit en dwingt ons explicieter te maken wat we precies toevoegen.

Je veronderstelling dat coaching organisch is en zich niet laat standaardiseren, wordt niet ondersteund door de data uit ons coachplatform. Vele elementen in het coachproces zijn goed te structureren: doelen stellen, inzichten verdiepen met vragen uit frameworks als RET en ACT en coachees met gerichte *nudges* aanzetten tot actie. Deze interventies helpen om focus aan te brengen en tot handelingsperspectief te komen. AI heeft dit al overgenomen, omdat de data achter deze tooling beschikbaar is. Bovendien delen mensen al veel met AI, waardoor deze patronen worden herkend en steeds relevantere vragen en suggesties ontstaan. Dat werkt. De contextuele complexiteit en het tussen de regels door lezen, blijven belangrijk terrein voor coaches. Het emotioneel en cognitief begrijpen van wat er speelt en samen met de coachee onderzoeken hoe daarmee om te gaan – op persoonlijk, interpersoonlijk en organisatieniveau – vraagt om complexiteitsmaturiteit, empathie en de moed om te experimenteren.

Ik zit midden in het proces van mezelf opnieuw uitvinden: als coach, als lid van een foundersteam en als platformorganisatie. Waar en op welke momenten stapt de coach digitaal in om extra waarde te bieden?

Jim Collins (2026) beschrijft in zijn nieuwste boek *What to make of a life* hoe we na een ingrijpende gebeurtenis, besluit of ontwikkeling periodes van mist kunnen ervaren: niet weten waarheen of hoe verder. Wat dan helpt is blijven bewegen, in kleine stapjes, en werken met het beperkte zicht dat je wel hebt. Zo ontstaat explorierend nieuw perspectief.

Yolanda Buchel – A&O psychologe/coach en founder, www.woosh5.com

Marjo zegt ...

Relatie bepaalt de toekomst van coaching

Dat je je gepasseerd voelt, kan ik mij goed voorstellen. Toch betwijfel ik je interpretatie. In mijn beleving ben je niet gepasseerd door AI-tools, maar vooral door je opdrachtgever; door de mensen in het bedrijf die zonder gezamenlijke afstemming besluiten dat een AI-tool een passend alternatief voor jouw coaching is.

De uitdaging die zich aandient, ligt niet in de opkomst van AI – die is onontkoombaar – maar in de vraag hoe wij als coaches verbonden blijven met onze opdrachtgevers en doorverwijzers. Kennelijk is er een kloof ontstaan tussen jou en de beslissers in dit bedrijf. Er lijkt onvoldoende gesprek te zijn geweest over wat goede begeleiding is, welke vragen zich lenen voor snelle informatie of tips, en over wanneer menselijke nabijheid en relationeel vakmanschap nodig zijn. De conclusie dat gebruik van AI-tools “kennelijk net zo goed werkt”, verdient nader onderzoek. Werkt het echt goed? Op welk niveau? Leidt het tot duurzame gedragsverandering, of alleen tot meer goede inzichten en voornemens? Voor enkel-slagvragen kan AI behulpzaam zijn. Het geeft snel informatie en ordent gedachten. Net als zelfhulpboeken, podcasts en artikelen dat al langer doen – alleen efficiënter.

Als coaching wordt gereduceerd tot kennisoverdracht, tips en erkenning in vriendelijke antwoorden, hebben wij als coaches inderdaad weinig toegevoegde waarde. Ik mag hopen dat ons vak meer omvat. We werken met wat zich ontvouwt in het contact, met weerstand, verlangen, lijfelijke signalen, context, patronen en betekenis en we zijn vooral gericht op de vraag achter de vraag. Juist daar ligt de essentie van werkelijk leren.

De uitdaging is niet om AI buiten de deur te houden – of om als coach de praktijkdeur dicht te gooien – maar om ermee te werken. Zoals artsen patiënten ontvangen die met Google in de hand binnenkomen, zo zullen onze coachees steeds vaker hun vragen al aan AI hebben voorgelegd. Dat kunnen we benutten als lesmateriaal. Onze toegevoegde waarde ligt dan in helpen stellen van goede vragen, onderzoeken van antwoorden, het verbinden met de werkcontext en met de echte, achterliggende vragen. De vraag gaat niet over AI of coaching, maar de vraag is hoe we AI-tools integreren in ons professioneel handelen.

Marjo Korrel – coach en kunstenaar, www.deinthe.nl en www.marjokorrel.nl

Werk je met ouders van pubers?
Dan herken je deze vraag:
Hoe blijf ik verbonden met mijn tiener?



In dit boek vinden ouders persoonlijke verhalen,
verrassende inzichten en praktische tips
om de band met hun puber te verdiepen.

Vanaf nu verkrijgbaar in de (online) boekhandel