



AI in loopbaanbegeleiding: mens blijft de sleutel

Waar data eindigt, begint het echte gesprek

Kunstmatige Intelligentie (AI) heeft impact op de aard van het werk van beroepen en functies. Nieuwe vaardigheden en verandering van werkinhoud zijn orde van de dag. Ook de wereld van loopbaanbegeleiding en jobcoaching kan niet om die ontwikkeling heen. Er komen steeds meer tools en online platforms die beloven met behulp van AI talenten zichtbaar te maken, persoonlijke ontwikkeladviezen te formuleren en doen suggesties voor nieuwe functiemogelijkheden.

Toch roepen die beloftes ook vragen op. Wat betekent dit voor loopbaanbegeleiding als data en systemen een steeds grotere rol gaan spelen? Hoe zorgen we ervoor dat het persoonlijke gesprek, de ontmoeting en de menselijke maat niet verloren gaan? In dit artikel een verkenning van de kansen van AI voor loopbaanonderzoek en de blijvende noodzaak van menselijke begeleiding.

AI in loopbaanonderzoek: kansen en mogelijkheden

In een loopbaan- of jobcoachtraject volgt na de intake een fase die gekenmerkt wordt door onderzoek. Wat heeft de cliënt al in huis etc. en waar liggen mogelijkheden? Daarvoor worden verschillende instrumenten en assessments ingezet om onder meer talenten, kwaliteiten, werkervaring en interesses in kaart te brengen. In deze fase kan AI een doeltreffend hulpmiddel zijn. Ook in de fase waarin daadwerkelijk een overstap gemaakt wordt naar een andere baan is AI een 'werk-maatje'. Deze software-toepassingen maken gebruik van algoritme en zijn onder meer in staat om data te analyseren, patronen te herkennen en teksten te genereren.

Met de juiste prompts (gerichte opdrachten) voert AI uiteenlopende analyses uit. Zo kan AI onder andere:

- Loopbaan- en opleidingsmogelijkheden in kaart brengen, op basis van iemands werkervaring en opleidingen.
- Gerichte arbeidsmarktinformatie verzamelen, zoals regionale kansen, kansberoepen en gevraagde vaardigheden.
- Loopbaanassessments uitvoeren en de resultaten direct vertalen naar persoonlijke adviezen.
- Talenten en skills uit een cv destilleren, ook als deze niet expliciet benoemd zijn.
- Sollicitatiebrieven genereren op basis van een vacaturetekst en persoonlijk profiel.
- Sollicitatiegesprekken simuleren, zodat cliënten kunnen oefenen in een veilige omgeving.
- Virtuele beroepservaringen creëren, waarmee iemand een functie al doende leert kennen.

Ook in de fase waarin een overstap gemaakt wordt naar een andere baan is AI een werk- maatje.

Deze toepassingen maken het loopbaanonderzoek sneller, vollediger en soms ook verrassender. Het kan cliënten inspireren met perspectieven waar zij of zelfs de loopbaanbegeleider niet meteen aan had-

den gedacht. AI helpt om bestaande data te analyseren en ondersteunt daarmee het onderzoeksproces.

De menselijke maat: wat AI niet kan

Hoe indrukwekkend ook, AI heeft grenzen. In een loopbaan- of jobcoachtraject draait het niet alleen om het ontdekken van de volgende loopbaanstap of het vinden van de juiste baan. Het gaat ook om emoties, waarden, identiteit en betekenisgeving. Dat zijn domeinen waar AI tekortschiet.

De loopbaanspecialist heeft aandacht voor het unieke verhaal van de cliënt.

Een cliënt kan bijvoorbeeld worstelen met vragen als: Passen deze uitkomsten wel bij wie ik ben? Durf ik wel een nieuwe richting in te slaan? Wat als de nieuwe manager niet bij mij past? Deze belangrijke vragen en twijfels, vragen om empathie, een luisterend oor en een veilige en vertrouwde begeleidingsrelatie. Ook de context waarin de loopbaanvraag speelt is cruciaal.

Twee mensen met vergelijkbare competenties kunnen toch totaal verschillende keuzes maken; beïnvloed door hun persoonlijke situatie, gezondheid, gezin of overtuigingen. AI kan waardevolle adviezen geven, maar uiteindelijk is het de mens die kiest. En juist die keuzes gaan vaak gepaard met onzekerheid en complexiteit die AI niet kan doorgronden, laat staan de diepere betekenis die werk voor iemand heeft volledig begrijpen.

Een loopbaanspecialist is gids en coach in een persoonlijk en soms kwetsbaar en complex proces. De loopbaanspecialist creëert ruimte voor reflectie, helpt bij het onderzoeken van twijfels en onzekerheden, stelt verdiepende vragen en heeft aandacht voor het unieke verhaal van de cliënt. Juist de ontmoeting tussen cliënt en loopbaanspecialist maakt dat de cliënt in beweging komt en stappen gaat zetten.

AI in loopbaanbegeleiding

AI wordt ingezet als hulpmiddel om het werk van loopbaanspecialisten te ondersteunen en te optimaliseren. Wanneer systemen de technische analyses uitvoeren, blijft er meer tijd over voor persoonlijke gesprekken.

Stel: Met behulp van data-analyse met AI is een overzicht gemaakt van de kwaliteiten, vaardigheden, arbeidsmarktopties en passende opleidingen voor de cliënt. Dit is dan het vertrekpunt voor de loopbaanspecialist om samen met de cliënt de uitkomsten te interpreteren en van betekenis te voorzien. Daar komt ook vakkennis bij kijken. De loopbaanspecialist heeft onder meer kennis van arbeidsmarkt, organisaties en opleidingen en beschikt over begeleidings- en coachingsvaardigheden. Een duidelijke loopbaanvraag is altijd het startpunt voor een loopbaanonderzoek, waarop een op maat gemaakte trajectplan wordt voorgesteld.

De loopbaanspecialist helpt om de door AI gemaakte analyse kritisch te interpreteren en houdt zicht op de juistheid van de feiten. Klopt het wat er staat? Niet elk advies is bruikbaar. Er wordt wel gezegd dat de adviezen van AI objectief zijn en de menselijke vooroordelen ontbreken. AI kan echter last hebben van databias en uitsluiting. Fouten, onvolledige of verouderde data kunnen de uitkomsten van AI flink vertekenen. De loopbaanspecialist blijft daarom scherp en controleert kritisch wat de technologie aanreikt.

Een loopbaanspecialist die gebruikmaakt van AI bewaakt ook de privacy en voert géén persoonlijke informatie in. En adviseert dit ook aan zijn of haar cliënt.

Hybride loopbaantrajecten

AI zal de komende jaren steeds een vanzelfsprekender hulpmiddel worden bij loopbaanonderzoek.

Systemen worden slimmer, herkennen sneller patronen en kunnen vast nog persoonlijkere adviezen formuleren. Desondanks zal de loopbaanspecialist een blijvend essentiële en waardevolle rol vervullen binnen elk loopbaantraject.

Loopbaanvraagstukken zijn nooit eendimensionaal. Op de achtergrond spelen altijd meer factoren mee die loopbaankeuzes beïnvloeden. Dat maakt het keuzeproces regelmatig complex. Er kunnen persoonlijke dilemma's of motivatieproblemen spelen. Daar heb je een gespecialiseerde gesprekspartner bij nodig die de juiste vragen weet te stellen, die steun biedt en de nuances begrijpt. Een vruchtbare samenwerking ontstaat door AI in te zetten voor efficiëntie en inspiratie in combinatie met het gesprek met de loopbaanprofessional voor reflectie en betekenis.

Toekomstbestendige loopbaanbegeleiding

AI kan veel en in de toekomst vast nog meer, maar niet alles. Het is een krachtig instrument dat loopbaanonderzoek versnelt en verrijkt, maar het blijft de intrinsieke waarde van menselijke begeleiding ontberen. Dan hebben we het over empathie, creativiteit en flexibiliteit, het betrekken van de individuele context, het levens-loopbaanverhaal van de cliënt en de kunst van het goede, echte gesprek.

De Zelfdeterminatietheorie van Deci en Ryan stelt dat de mens drie basisbehoeften heeft: autonomie, competentie en verbondenheid. Zelf betekenisvolle keuzes kunnen maken, gezien en gehoord worden en vertrouwen in wat je kunt. Is dit op orde, dan heeft dit een positief effect op het welzijn en de motivatie. Noloc staat voor toekomstbestendige en mensgerichte loopbaanontwikkeling waar techniek en het menselijke contact elkaar versterken. ■

Connie van der Zwan, voorzitter Noloc
www.noloc.nl