

Proactiviteit ten tijde van baanonzekerheid: Over de modererende rol van ‘future work selves’

Maarten J. van Bezouw
Universiteit van Amsterdam
m.j.vanbezouw@uva.nl

Jessie Koen
TNO & Universiteit van Amsterdam
j.koen@uva.nl

Judith B. Langerak
Universiteit van Amsterdam
j.b.langerak@uva.nl

Samenvatting

In een flexibele arbeidsmarkt, gekenmerkt door groeiende aantallen tijdelijke contracten en meer baanonzekerheid, is het cruciaal om proactief en toekomstgericht met een loopbaan bezig te blijven. De ervaring van baanonzekerheid bemoeilijkt echter dergelijk proactief loopbaangedrag. In dit onderzoek hebben we gekeken *of* en *hoe* een duidelijke future work self (FWS; een toekomstbeeld op het gebied van werk) deze negatieve relatie kan verminderen, en of dat met name werkt bij een optimale (gemiddelde) mate van FWS-duidelijkheid. Daarnaast verkenden we de inhoud van de FWS-omschrijvingen van deelnemers om te zien welke soorten FWS de beste buffers vormen tegen de negatieve gevolgen van baanonzekerheid. In vragenlijstonderzoek onder tijdelijke werknemers ($N = 118$) vonden wij geen bewijs voor de negatieve associatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag, noch voor het veronderstelde optimum van FWS-duidelijkheid. Wel bleek dat meer baanonzekerheid gepaard ging met meer proactief loopbaangedrag wanneer mensen géén duidelijke FWS hadden, iets dat bevestigd werd in de verkenning van de inhoud van FWS. De relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag hing echter niet af van het soort FWS dat deelnemers omschreven. Voor tijdelijke

werknemers die baanonzekerheid ervaren, lijkt een minder duidelijke FWS dus een voorwaarde voor proactief loopbaangedrag.

Abstract

Proactivity during job insecurity: On the moderating role of future work selves

In a labor market characterized by growing numbers of temporary contracts and job insecurity, staying proactive regarding one's career is crucial. Unfortunately, experiencing job insecurity tends to obstruct such proactive career behavior. In this study, we examined whether and how future work self (FWS) salience can mitigate this negative relationship, and whether there would be an optimum (intermediate) level of FWS salience. We also explored the qualitative content of participants' FWS descriptions to examine which types of FWS would provide the best buffer against the negative consequences of job insecurity. In a survey study among temporary employees ($N = 118$), we found no evidence for the negative association between job insecurity and proactive career behavior, nor for the assumed optimum of FWS salience. We did find that job insecurity was positively associated with proactive career behavior for those with low FWS salience, which was further supported by our exploration of FWS content. Yet, the different types of FWS did not affect the relationship between job insecurity and proactive career behavior. We conclude that, for temporary employees who experience job insecurity, a less salient FWS can be necessary for proactive career behavior.

Keywords: job insecurity, proactive career behaviors, future work selves, conservation of resources

1 Inleiding

De huidige arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door wereldwijde trends zoals globalisering en digitalisering, waarbij een groeiend aantal werkenden een flexibele of tijdelijke arbeidsovereenkomst heeft. Voor veel mensen betekent dit dat hun loopbaan zal bestaan uit meerdere wisselingen tussen banen, werkgevers, of misschien zelfs sectoren. Dit maakt de kans groot dat mensen op een bepaald moment in hun loopbaan onzekerheid zullen ervaren over het voortbestaan van hun werk, oftewel, dat zij baanonzekerheid ervaren (De Witte, 2000). Dit geldt in het bijzonder voor mensen met tijdelijke en flexibele contracten (Keim et al., 2014). Onderzoek heeft laten zien dat deze

baanonzekerheid kan zorgen voor stressklachten, verminderde binding met een organisatie, een verlies van creativiteit en zelfs slechtere werkprestaties (bijv. Cheng & Chan, 2008; Jiang & Lavaysse, 2018). In dit onderzoek richten wij ons specifiek op de gevolgen die baanonzekerheid kan hebben op het loopbaanperspectief van tijdelijke werknemers.

Uit eerder onderzoek blijkt dat de negatieve gevolgen van baanonzekerheid verminderd of voorkomen kunnen worden als werkenden proactief met hun loopbaan bezig zijn (vgl. Klehe et al., 2012; Koen & Parker, 2020; Koen & Van Bezouw, 2021). Dat wil zeggen dat zij zich regelmatig bezighouden met initiatieven zoals het opbouwen en onderhouden van een netwerk, informatie vergaren over mogelijke loopbaanstappen die zij kunnen zetten, en nieuwe vaardigheden ontwikkelen die zij mogelijk in de toekomst nodig kunnen hebben. Dergelijk 'proactief loopbaangedrag' wordt gedefinieerd als zelf-geïnitieerde en toekomstgerichte acties gericht op verbetering van de situatie of van mensen zelf (Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998; Strauss et al., 2012). Recent onderzoek wijst echter uit dat het ervaren van baanonzekerheid proactief loopbaangedrag in de weg kan zitten (Koen & Van Bezouw, 2021; Van Hootegem et al., 2021). Dit zou betekenen dat werkenden die de meeste behoefte hebben aan proactief loopbaangedrag, bijvoorbeeld mensen met tijdelijke of flexibele contracten, het meest belemmerd worden om dat gedrag daadwerkelijk uit te voeren. Een mogelijke verklaring ligt in het feit dat proactief loopbaangedrag tijd en moeite kost terwijl dergelijke hulpbronnen beperkt zijn (Hobfoll, 1989), al helemaal bij de ervaring van veel baanonzekerheid (Cangiano et al., 2020; Giunchi et al., 2019; Stiglbauer & Batinic, 2015).

In het huidige onderzoek onderzoeken we een factor (of hulpbron) die de negatieve relatie tussen baanonzekerheid en proactief gedrag mogelijk kan verzwakken, namelijk het hebben van een duidelijke 'Future Work Self' (FWS). Een future work self is het toekomstbeeld dat iemand heeft van zichzelf en hoopt te bereiken op het gebied van werk (Strauss et al., 2012). Eerder onderzoek heeft laten zien dat mensen met een duidelijker beeld van hun future work self eerder geneigd zijn om proactief loopbaangedrag vertonen (bijv. Taber & Blankemeyer, 2015). Mogelijk geeft een duidelijke future work self werknemers richting en houvast, wat het vertonen van proactief loopbaangedrag vergemakkelijkt. Het is echter nog niet bekend of, en in welke mate, een duidelijker beeld van de future work self ook als buffer kan dienen tegen verminderd proactief loopbaangedrag als gevolg van baanonzekerheid. Door te onderzoeken of, en in welke mate, een duidelijkere future work self de negatieve relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag kan afzwakken, pogen wij bloot te leggen hoe werknemers

ondanks gevoelens van baanonzekerheid proactief met hun loopbaan aan de slag kunnen gaan. Daarnaast verkennen wij of ook andere kenmerken van de future work self, zoals de concreetheid of stabiliteit, van waarde kunnen zijn om proactief loopbaangedrag te stimuleren.

Door de invloed van future work self op de relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag te onderzoeken, draagt dit onderzoek op meerdere manieren bij aan de literatuur over baanonzekerheid, proactief loopbaangedrag en future work self. Ten eerste biedt dit onderzoek een nieuwe invalshoek op baanonzekerheid die een belemmerende werking zou kunnen hebben op proactief loopbaangedrag. Met name voor tijdelijke werknemers die relatief veel baanonzekerheid kunnen ervaren, is het van belang om de negatieve gevolgen van baanonzekerheid op hun toekomstperspectief in kaart te brengen en idealiter te verminderen. Ten tweede biedt dit onderzoek een verdieping van eerdere bevindingen over FWS en proactief loopbaangedrag (bijv. Strauss et al., 2012; Taber & Blankemeyer, 2015), omdat we niet alleen blootleggen of FWS het belemmerende effect van baanonzekerheid op proactiviteit kan verminderen, maar ook of er een optimaal niveau bestaat van de duidelijkheid van de FWS. Daarnaast verkennen we welke andere kenmerken van de FWS (bijv. concreet, stabiel) mee kunnen spelen bij het verminderen van de negatieve gevolgen van baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag. Is het belemmerende effect van baanonzekerheid bijvoorbeeld zwakker als mensen meerdere versies van hun future work self kunnen omschrijven? En is het beter om een concrete of juist een abstracte FWS te hebben? Om dit te verkennen passen wij een *content*-analyse toe op de inhoud van FWS. Tezamen bieden deze inzichten een stevige basis voor de ontwikkeling en vormgeving van (loopbaan) interventies waarmee werkenden ook ten tijde van hoge baanonzekerheid controle kunnen krijgen en houden over hun loopbaan.

1.1 Proactief loopbaangedrag en cognitieve baanonzekerheid

Er bestaat een grote verscheidenheid aan conceptualisaties binnen het onderzoek naar werk- en baanonzekerheid (bijv. Shoss, 2017). Een eerste onderscheid daarbij is tussen objectieve baanonzekerheid, waarbij de (resterende) duur van het contract een maat is voor onzekerheid, en subjectieve baanonzekerheid, waarbij wordt gekeken naar de ervaring van onzekerheid. Wij richten ons in dit onderzoek op de subjectieve ervaring van baanonzekerheid. Immers, twee mensen in dezelfde objectief onzekere werksituatie kunnen een verschillende mate van baanonzekerheid ervaren (Klandermans & Van Vuuren, 1999; Koen & Parker, 2020). De negatieve gevolgen van baanonzekerheid (stressklachten, verminderde werkprestatie,

etc.) komen met name voort uit die subjectieve ervaring van onzekerheid (Shoss, 2017). Specifiek richten wij ons op cognitieve baanonzekerheid, dat wil zeggen, op de individuele inschatting van mensen dat zij hun baan zullen verliezen (De Witte, 2000).

Onderzoek wijst uit dat baanonzekerheid proactief loopbaangedrag in de weg kan zitten (Koen & Van Bezouw, 2021; Van Hootegeem et al., 2021). Dergelijk proactief loopbaangedrag – het maken en continu aanpassen van de loopbaanplanning, het investeren in nieuwe vaardigheden, het in kaart brengen van (promotie-)kansen en eisen, en het opbouwen van een netwerk – kost namelijk hulpbronnen zoals tijd en energie (Cangiano et al., 2020). Volgens de *conservation of resources*-theorie (Hobfoll, 1989, 2001) is de beschikbaarheid van deze en andere hulpbronnen echter beperkt ten tijde van hoge baanonzekerheid en is het onwaarschijnlijk dat mensen hun beperkte tijd en energie steken in zaken die niet op korte termijn iets opleveren (Halbesleben & Bowler, 2007) – zoals dat doorgaans het geval is bij proactief loopbaangedrag (Langerak et al., 2022). Dit idee wordt ondersteund door eerder onderzoek waaruit bleek dat baanonzekerheid gerelateerd is aan verminderend cognitief functioneren: hoe meer baanonzekerheid mensen ervaren, hoe meer moeite zij hebben met concentreren, gedachten ordenen, en uit hun woorden komen (Koen & Van Bezouw, 2021) en hoe minder zij geneigd zijn om nieuwe vaardigheden aan te leren op het werk (Van Hootegeem et al., 2021). Op basis hiervan verwachten wij dat meer baanonzekerheid geassocieerd is met minder proactief loopbaangedrag:

Hypothese 1: Cognitieve baanonzekerheid is negatief gerelateerd aan proactief loopbaangedrag.

1.2 Future work self en proactief loopbaangedrag

Een mogelijke voorwaarde om ondanks eventuele gevoelens van baanonzekerheid toch proactief met een loopbaan bezig te kunnen zijn, is het beschikken over een duidelijke FWS (d.w.z. *future work self salience*; Strauss et al., 2012). Het hebben van een duidelijke FWS wordt door Strauss et al. (2012) beschreven als een ‘motivationale hulpbron’ omdat het een kader biedt waarbinnen loopbaandoelen naar voren komen en mensen kan motiveren om concrete stappen te zetten om deze doelen te bereiken. Theoretisch bouwt FWS voort op zelfregulatietheorieën (bijv. Bandura, 2001; Karoly, 1993), waarbij het ideale beeld van een FWS vergeleken wordt met het huidige zelf. Een discrepantie tussen deze twee kan mensen motiveren om actief met een loopbaan aan de slag te gaan, waarbij FWS richting geeft (Strauss et al., 2012). Oftewel, het hebben van een duidelijke FWS kan worden gezien

als een belangrijke hulpbron die proactief gedrag kan stimuleren. Hiermee kan het gebrek aan hulpbronnen door baanonzekerheid mogelijk worden gecompenseerd. Maar hoe duidelijk moet een FWS zijn? We toetsen hier twee alternatieve hypothesen: een lineair (Hypothese 2a) en een curvilineair (Hypothese 2b) interactie-effect van FWS op de relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag.

In eerder onderzoek wordt uitgegaan van een lineaire relatie van FWS en proactief loopbaangedrag, waarbij een duidelijke FWS als hulpbron kan dienen. Zo blijkt dat een duidelijke FWS motiverend werkt om proactief loopbaangedrag te vertonen: het geeft richting en houvast om het gedrag te initiëren en vol te houden (vgl. Strauss et al., 2012). Daarnaast is een duidelijke FWS gerelateerd aan het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden, netwerken en baanzoekgedrag (Kao et al., 2020), betere toekomstige werkprestaties (Lin et al., 2016), en meer loopbaanplanning (Strauss et al., 2012). Wij verwachten daarom dat een duidelijk beeld van de FWS de negatieve impact van baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag kan verminderen:

Hypothese 2a: Future work self-duidelijkheid modereert het negatieve verband tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag; bij een lage FWS-duidelijkheid is de relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag negatief, bij een hoge FWS-duidelijkheid is de relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag niet significant.

De modererende werking van de FWS op de relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag hoeft echter niet per definitie lineair te zijn. Dat wil zeggen, het is ook mogelijk dat er een optimaal niveau is van de FWS: een onduidelijk beeld van de FWS (lage FWS-duidelijkheid) geeft mogelijk onvoldoende richting om verminderd proactief loopbaangedrag tegen te gaan, terwijl ook een zeer duidelijk beeld van de FWS (hoge FWS-duidelijkheid) mogelijk niet als buffer werkt. Ter illustratie, in gevallen waarin het beeld van de FWS heel duidelijk is maar slechts bestaat uit één heel specifieke functie of rol, zou het kunnen zijn dat proactief loopbaangedrag juist afneemt omdat het opbouwen van een breder netwerk of het aanleren van nieuwe vaardigheden niet nodig is. Hoewel dit specifieke idee niet eerder is onderzocht, heeft eerder onderzoek bijvoorbeeld wel laten zien dat te specifieke opleidingsprogramma's zorgen voor een slechtere arbeidsmarktpositie vergeleken met bredere opleidingsprogramma's (Coenen et al., 2015). Specifieke opleidingsprogramma's bleken afgestudeerden relatief kwetsbaar te maken op de arbeidsmarkt doordat het lastiger was om een baan te vinden die precies aansloot bij de opleiding. Bovendien

waren er minder loopbaankansen in andere domeinen (Coenen et al., 2015). Op dezelfde manier zou een te duidelijke, specifieke FWS, net als een te onduidelijke FWS, weinig bijdragen aan een bredere kijk op – en verkenning van – verschillende loopbaanmogelijkheden. Daarmee vormt zowel een onduidelijke als een zeer duidelijke FWS mogelijk niet een hulpbron om de negatieve impact van baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag te verminderen. We onderzoeken daarom of er een curvilineaire moderatie bestaat van FWS-duidelijkheid op de relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag, waarbij we veronderstellen dat alleen een gemiddelde mate van FWS-duidelijkheid een buffer – of juist een stimulans – kan vormen voor de negatieve associatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag:

Hypothese 2b: Het moderatie-effect van FWS-duidelijkheid op de relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag is curvilineair, waarbij de relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag negatief is bij zowel een lage als een hoge mate van FWS-duidelijkheid, maar niet significant is bij een gemiddelde mate van FWS-duidelijkheid.

1.3 De inhoud van future work self: een exploratie

Hoewel de meeste mensen wel een beeld kunnen vormen van hun toekomstige werkende leven, is niet iedere FWS even motiverend om stappen richting die toekomst te zetten. Anders gezegd, de inhoud van de FWS bestaat uit een “toekomstig mogelijk zelf” op het gebied van werk (Strauss et al., 2012), maar niet alle mogelijke zelden zullen even motiverend zijn voor proactief loopbaangedrag. Zo lieten Strauss en collega's (2012) al zien dat naast een duidelijker beeld van de FWS (d.w.z. *salience*), ook een meer gedetailleerd beeld van de FWS (d.w.z. *elaboration*) gepaard ging met meer proactief loopbaangedrag. Naarmate het gemakkelijker is voor mensen om een uitgebreide voorstelling te maken van hun FWS, zijn zij eerder geneigd om proactief met hun loopbaan bezig te zijn. Er is echter weinig onderzoek gedaan naar andere kenmerken met betrekking tot de inhoud van FWS, waardoor er ook weinig bekend is over welke ‘soorten’ FWS de negatieve relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag kunnen verminderen.

In dit onderzoek verkennen we ook de kwalitatieve inhoud van FWS. In onze verkenning richten we ons op de flexibiliteit van een FWS, waarbij we ons baseren op de literatuur over werkidentiteiten (bijv. Super, 1990). Een fluctuerende arbeidsmarkt en baanwisselingen dwingen tijdelijke werknemers namelijk om een werkidentiteit niet als een vast gegeven te

zien tijdens een volledige loopbaan (bijv. “Ik zal altijd een automonteur zijn”); constante veranderingen moeten worden ingevoegd in een flexibele werkidentiteit (Heinz, 2009). Hierbij is voor te stellen dat een FWS met een bepaalde mate van flexibiliteit motiverender is voor proactief loopbaangedrag dan een relatief onbuigzame FWS. Immers, wanneer mensen een FWS hebben die naadloos aansluit bij hun huidige werk en werkidentiteit, en de toekomst van dat huidige werk onzeker is, wordt ook hun FWS onzekerder. Daarmee kan de FWS moeilijker houvast en richting geven aan proactief loopbaangedrag zoals plannen, netwerken en informatie inwinnen. Omgekeerd zal een relatief flexibele FWS die verder gaat dan de huidige werksituatie en werkidentiteit, het verkennen en najagen van verschillende loopbaanmogelijkheden stimuleren – ook, of juist wanneer het huidige werk onzeker is.

Om te verkennen of, en in welke mate, de flexibiliteit van de FWS invloed heeft op proactief loopbaangedrag ten tijde van baanonzekerheid, zullen wij de FWS-omschrijvingen van deelnemers in dit onderzoek nader analyseren. Wij bekijken daarbij een drietal kenmerken die kunnen duiden op een flexibele FWS: (1) FWS-omschrijvingen met een focus op stabiliteit versus FWS-omschrijvingen die openstaan voor verandering; (2) FWS-omschrijvingen met een focus op concrete baankenmerken versus FWS-omschrijvingen gericht op latente baankenmerken (zoals zelfontwikkeling en welzijn, zie Jahoda, 1997); en (3) FWS-omschrijvingen die meerdere loopbaanmogelijkheden benoemen versus FWS-omschrijvingen die zich richten op één loopbaanmogelijkheid.

2 Methode

2.1 Steekproef

Om onze verwachtingen te toetsen hebben we een online vragenlijst afgenomen waarbij werkenden in Nederland met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (d.w.z. een tijdelijke contractvorm) de doelgroep was. Dit onderzoek is goedgekeurd door de Facultaire Ethische Commissie Psychologie van de Universiteit van Amsterdam, projectnummer 2016-WOP-6917. Alle deelnemers hebben toestemming voor deelname gegeven via een informed consent, waarbij ze zijn geïnformeerd over het doel en de inhoud van het onderzoek, en waarbij werd gegarandeerd dat de gegevens vertrouwelijk en anoniem zullen worden behandeld. Bachelorstudenten hebben deelnemers benaderd via sociale media en hun persoonlijke netwerk in het kader van hun bachelorthese-onderzoek. Nadat deze studenten 172

e-mailadressen hadden verzameld van mogelijke deelnemers, verstuurde de tweede auteur (tevens begeleider van de studenten) de uitnodiging om de vragenlijst in te vullen. Onder de deelnemers werden waardebonnen verloot ter waarde van 10 euro (1 stuk) of 20 euro (2 stuks). Om de respons te verhogen werd aan deelnemers daarnaast de mogelijkheid geboden om na afloop van het onderzoek een andere vragenlijst in te vullen en op basis daarvan een persoonlijk assessment te ontvangen met betrekking tot hun inzetbaarheid (vgl. Koen et al., 2013). De vragenlijst werd uiteindelijk door 137 deelnemers (65.69% vrouwen, 34.31% mannen) ingevuld (respons 79.7%). De gemiddelde leeftijd van deze deelnemers was 32.50 jaar ($SD = 10.55$) en zij hadden gemiddeld 11.0 jaar werkervaring ($SD = 8.59$). Een grote meerderheid van de deelnemers ($n = 118$; 86.1%) had een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarvan de looptijd gemiddeld nog 6.68 maanden was ($SD = 7.18$). De deelnemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ($n = 10$), alleen uitzicht op een contract ($n = 3$) of zonder contract ($n = 4$) zijn niet meegenomen in de analyses.

2.2 Variabelen

Proactief loopbaangedrag is gemeten met de Nederlandse vertaling (Koen & Parker, 2020) van de schaal die origineel werd ontwikkeld door Strauss et al. (2012). Vier dimensies (loopbaanplanning, informatie inwinnen, nieuwe vaardigheden ontwikkelen, en netwerken) met in totaal 13 items (5-punts Likertschaal, *helemaal niet mee eens – helemaal mee eens*) vormen samen één schaal. Voorbeelditems voor de verschillende dimensies zijn “Ik houd mij bezig met mijn loopbaanplanning”, “Ik maak mijn manager duidelijk wat mijn ambities en loopbaandoelen zijn”, “Ik probeer kennis en vaardigheden te ontwikkelen die cruciaal zijn voor mijn toekomstige werkzaamheden”, en “Ik ben bezig met het opbouwen van een netwerk, zodat ik informatie kan verzamelen over hoe ik mijn werk het beste kan doen”.

Cognitieve baanonzekerheid meet de verwachting werk te verliezen (Vander Elst al., 2014). Vier items met een 5-punts Likertschaal (*helemaal niet mee eens – helemaal mee eens*) vormden een betrouwbare schaal. Een voorbeelditem is “De kans bestaat dat ik binnenkort geen werk meer heb”.

Future work selfs zijn door de deelnemers zelf beschreven als antwoord op onderstaande open vraag (Strauss et al., 2012), vertaald naar het Nederlands. “We denken allemaal wel eens na over wat we willen en kunnen worden. We willen u vragen om u voor te stellen hoe uw werkende leven er in de toekomst uitziet. In gedachten maakt u een sprong in de tijd: u kijkt naar uw toekomstige werkende leven. Probeer zo ver mogelijk in de toekomst te kijken, maar op zo’n manier dat u nog wel duidelijk beeld van die toekomst

voor u ziet. Stel u voor dat u uw loopbaanwensen heeft waargemaakt. Houd dat beeld in gedachten. Hoe ziet uw toekomstige werkende leven eruit? Wat doet u? Wie bent u? Neem even de tijd om dit beeld hieronder te beschrijven (in 50 woorden of meer)."

Future work self duidelijkheid is vervolgens gemeten door vijf items op een 5-punts Likertschaal (*helemaal niet mee eens* – *helemaal mee eens*) over de duidelijkheid van het toekomstige werkende leven (Strauss et al., 2012). Een voorbeelditem is: "Ik kan mij mijn toekomstige werkende leven goed voorstellen".

2.3 Inhoud future work self – flexibiliteit

Om te verkennen welke rol de inhoud van een FWS speelt bij proactiviteit, zijn de antwoorden gebruikt die deelnemers gaven op de open vraag over hun FWS die hierboven beschreven staat. Om de flexibiliteit van FWS in kaart te brengen hebben de auteurs de volgende vier dichotome coderingen gebruikt.

Aanwezigheid future work self: Allereerst is gecodeerd of er wel (code 1) of geen (code 0) FWS omschreven werd in het open antwoord. We hanteerden hiervoor de gangbare definitie van FWS: representaties van het zelf in de toekomst waarin persoonlijk significante hoop en aspiratie wat betreft werk ingebed zijn (Markus & Nurius, 1986). De hoop of aspiratie hoefde niet expliciet benoemd te worden; er is gecodeerd op basis van de aanname dat elk werkgerelateerd toekomstbeeld een FWS was. Een voorbeeld van de aanwezigheid is: "sectormanager/directeur binnen het onderwijs hbo/mbo". Een voorbeeld van afwezigheid van een FWS was als het veld leeg gelaten werd, of als uit het antwoord geen enkele FWS was af te leiden. Bijvoorbeeld: "Ik weet niet wat de maatschappelijke veranderingen nog brengen. Dus ik heb hier oprecht geen antwoord op."

Concreet functiegericht (code 1) versus niet concrete, latente werkfuncties (code 0) van een FWS. Bij een functiegericht antwoord werd een toekomstige functie, sector, of beroep genoemd. Ook direct gerelateerde primaire functies van werk, bijvoorbeeld inkomen, werden als functiegericht gecodeerd. Voor de code 0 hebben we niet-latente werkfunctie gecodeerd, waarbij factoren zoals werk-privébalans centraal stonden in het antwoord. Zo is het volgende antwoord bijvoorbeeld als een concrete FWS gecodeerd, ondanks dat er ook aspecten naast het werk benoemd worden: "Ik ben adviseur binnen overheid en coach o.a. leidinggevend/jr-adviseurs/sparringpartner. Veel afwisseling maar al wel een vast netwerk. Werk 4 dagen in de week, 1 dag voor mijzelf/ontwikkeling."

Meerdere FWS (code 1) versus één FWS (code 0). Deze code is gebruikt om in kaart te brengen of er sprake is van meerdere FWS of niet. Bij meerdere FWS moest er sprake zijn van meerdere werkgerelateerde toekomstbeelden, en niet een combinatie van werk met, bijvoorbeeld, een hobby. Een code 1 is gebruikt voor elk antwoord waaruit meerdere werkopties bleken, onafhankelijk van hoe belangrijk die verschillende werkopties ten opzichte van elkaar zijn. Een voorbeeld waarin meerdere FWS naar voren komen, is de volgende: “Ik zou graag nog 15 jaar willen werken. In de horeca of als verkoopster in een winkel want dat heb ik bijna 20 jaar gedaan en vind ik nog steeds heel leuk om te doen. Het mogen omgaan met mensen en die kunnen adviseren over producten mag ik graag doen. Ik zou het bijvoorbeeld ook leuk vinden om in een lunchroom te werken met mensen met een beperking of down syndroom. Als je wilt kan je altijd werken.”

Stabiliteit (code 1) versus verandering (code 0) in functie, sector of beroep. Dit is gecodeerd in twee stappen. Eerst werd op basis van de antwoorden gekeken of er verandering (code 0) of stabiliteit (code 1) benoemd werd. Daarna werd voor alle overige antwoorden gekeken of de beschreven FWS overeenkwam met de huidige werksector (code 1) of niet overeenkwam (code 0). In het geval dat er zowel stabiliteit (bijv. op korte termijn) als verandering (bijv. op langere termijn) uit het antwoord bleek, is gecodeerd als verandering (code 0): elke benoemde verandering leidde zo tot code 0, onafhankelijk van hoe centraal dit in het antwoord stond. Uit het volgende antwoord blijkt bijvoorbeeld stabiliteit: “In de toekomst hoop ik dat ik eindelijk een vast contract heb en minder zorg heb over geldzaken. Ik ben dan nog steeds onderwijsassistent en functioneer goed. Ook met de collega’s kan ik het goed vinden. Ik krijg steeds meer verantwoordelijkheid in school en neem vaak de groepen over.”

Controlevariabelen. Omdat toekomstgerichtheid samenhangt met leeftijd en sociaaleconomische status (Kooij et al., 2018), is gecontroleerd voor de leeftijd en het opleidingsniveau (middelbare school, mbo, hbo, wo) van de deelnemers.

2.4 Meetmodel en analyses

De constructvaliditeit van de gebruikte schalen in deze studie werd getoetst aan de hand van een Confirmatieve Factor Analyse (CFA) in AMOS 25.0. We vergeleken daarbij een 3-factor model (waarbij de items van cognitieve baanonzekerheid, proactief loopbaangedrag en de duidelijkheid van de FWS op aparte latente factoren laadden) met een 2-factor model (waarbij de items van cognitieve baanonzekerheid op één latente factor laadden en de items van proactief loopbaangedrag en de duidelijkheid van de FWS op een

Tabel 1 Gemiddelden, standaarddeviaties, correlaties, (intercoder-) betrouwbaarheid

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Proactief loopbaangedrag	3.38	0.63	$\alpha=.87$								
2. Baanonzekerheid	2.44	0.88	-.03	$\alpha=.83$							
3. FWS-duidelijkheid	3.19	0.92	.39***	-.10	$\alpha=.95$						
4. FWS Aanwezig	0.86	0.35	.18*	.07	.33***	$\kappa=.91$					
5. FWS Concreet	0.70	0.46	-.01	-.27**	.18	.15	$\kappa=.67$				
6. FWS Meerdere	0.21	0.41	-.15	-.19	.02	.05	.23*	$\kappa=.80$			
7. FWS Stabiliteit	0.66	0.47	-.10	-.00	.17	.14	.36***	-.08	$\kappa=.69$		
8. Leeftijd	32.49	10.55	-.18*	-.07	.06	-.05	-.13	-.05	-.05	(-)	
9. Opleidingsniveau	5.78	1.13	.12	-.04	-.15	.03	.02	.08	-.08	-.23**	(-)

NB. $N = 94-137$. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

andere latente factor laadden) en met een 1-factor model (waarbij alle items op dezelfde latente factor laadden). Het 3-factor model liet een acceptabele fit zien, $\chi^2/df = 1.61$, $p < .01$, CFI = .92, RMSEA = .07. Deze fit was significant beter dan de fit van het 2-factor model, $\Delta\chi^2(1) = 167.80$, $p < .01$, en dan de fit van het 1-factor model, $\Delta\chi^2(3) = 340.79$, $p < .01$.

Voor de verkenning van de inhoud van FWS is gebruik gemaakt van *content analysis* (bijv. Stemler, 2000) van de open antwoorden waarin deelnemers hun FWS beschreven. Op basis van zowel de literatuur als het lezen van open antwoorden zijn codes opgesteld (*a priori-coding*; Weber, 1990) voor de verschillende vormen van FWS-flexibiliteit. De drie auteurs hebben in eerste instantie de eerste 50 open antwoorden gecodeerd op vier vormen van flexibiliteit van FWS. Vervolgens is bij verschillende antwoorden overlegd tot er overeenstemming was, waarbij de beslisregels aangescherpt zijn. Hierna is de hele dataset met de aangescherpte beslisregels gecodeerd. Waar er verschillen tussen de codeerders waren, werd de score van de meerderheid (twee codeerders) gebruikt. We hebben de hypothesen getoetst en de inhoud van de FWS verkend met multiële regressieanalyses in Stata versie 16.1 (StataCorp, 2019).

3 Resultaten

Tabel 1 laat de gemiddelden, standaarddeviaties, correlaties en betrouwbaarheid zien van alle variabelen in deze studie.

Tabel 2. Regressieanalyse van de interactie van FWS-duidelijkheid en baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag

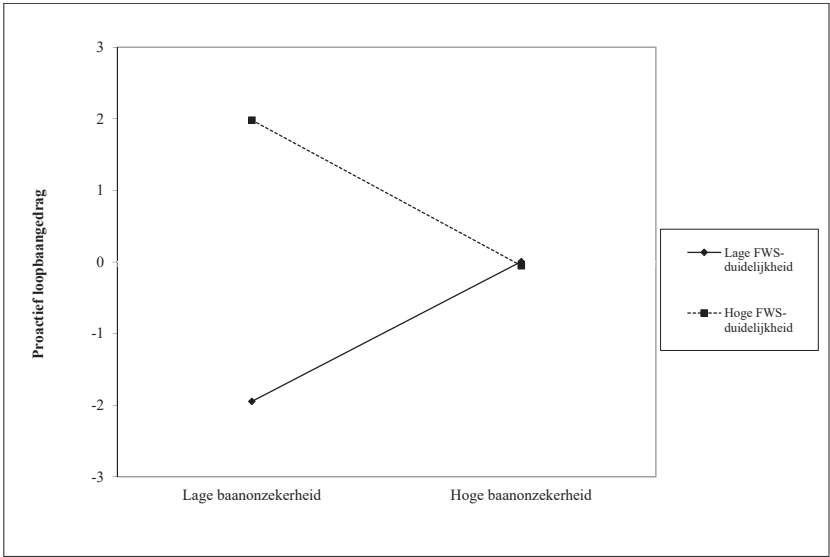
Predictoren	Proactief loopbaangedrag		
	<i>b</i> [95% B.I.]	<i>SE b</i>	β
Stap 1			
Leeftijd	-0.29 [-0.48, -0.11]	.09	-.29**
Opleidingsniveau	0.11 [-0.08, 0.29]	.09	.11
Baanonzekerheid	0.00 [-0.18, 0.18]	.09	.00
FWS-duidelijkheid	0.45 [0.27, 0.64]	.09	.43***
Stap 2			
Leeftijd	-0.31 [-0.49, -0.13]	.01	-.30**
Opleidingsniveau	0.15 [-0.03, 0.32]	.08	.15
Baanonzekerheid	-0.01 [-0.18, 0.16]	.09	-.01
FWS-duidelijkheid	0.48 [0.31, 0.66]	.09	.46***
Baanonzekerheid *			
FWS- duidelijkheid	-0.25 [-0.40, -0.10]	.08	-.27**
Multiple R stap 2			.56
ΔR^2 stap 1			.24**
ΔR^2 stap 2			.31***
Adjusted R^2 totaal			.28

NB. B.I. = betrouwbaarheidsinterval. $N = 106$. ** $p < .01$, *** $p < .001$.

3.1 Hypothesetoetsing

Volgens Hypothese 1 zou baanonzekerheid negatief gerelateerd zijn aan proactief loopbaangedrag. De resultaten van de multiële regressieanalyse (zie Tabel 2) lieten echter geen verband zien tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag ($\beta = -.01$, $p = .91$), waarmee Hypothese 1 niet wordt ondersteund.

Hypothese 2a luidde dat FWS-duidelijkheid de relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag zou modereren, waarbij deze relatie positief zou zijn bij een hoge mate van FWS-duidelijkheid. Uit de multiële regressieanalyse (zie Tabel 2) bleek dat er een significant interactie-effect was van FWS-duidelijkheid op de relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag ($\beta = -.27$, $p = .00$). In tegenstelling tot Hypothese 2a bleek echter dat de relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag negatief (in plaats van positief) was bij een grotere FWS-duidelijkheid, terwijl diezelfde relatie positief (in plaats van negatief) was bij een kleinere FWS-duidelijkheid (zie Figuur 1). Met andere woorden, mensen met een duidelijker beeld van hun FWS zijn geneigd om minder proactief met hun



Figuur 1 Interactie-effect van FWS-duidelijkheid en baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag

Tabel 3 Regressieanalyse van de curvilineaire interactie van FWS-duidelijkheid en baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag

Predictoren	Proactief loopbaangedrag		
	<i>b</i>	<i>SE b</i>	β
Leeftijd	-0.31	.01	-.30**
Opleidingsniveau	0.15	.08	.15
Baanonzekerheid	-0.01	.09	-.01
FWS-duidelijkheid	0.67	.49	.64
FWS-duidelijkheid kwadraat	-0.19	.49	-.18
Baanonzekerheid * FWS-duidelijkheid	-0.33	.47	-.36
Baanonzekerheid * FWS-duidelijkheid kwadraat	0.08	.46	.09
<i>R</i> ²			.31
Adjusted <i>R</i> ²			.26

NB. *N* = 106. ** *p* < .01.

loopbaan bezig te zijn naarmate zij meer baanonzekerheid ervaren, terwijl mensen met een minder duidelijk beeld van hun FWS juist geneigd zijn om proactiever met hun loopbaan bezig te zijn naarmate zij meer baanonzekerheid ervaren. Er was dus geen steun voor Hypothese 2a.

Hypothese 2b luidde dat er een curvilineaire moderatie van FWS-duidelijkheid zou zijn op de relatie tussen baanonzekerheid en proactief

Tabel 4 Regressieanalyse van de interactie van de inhoud van FWS en baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag

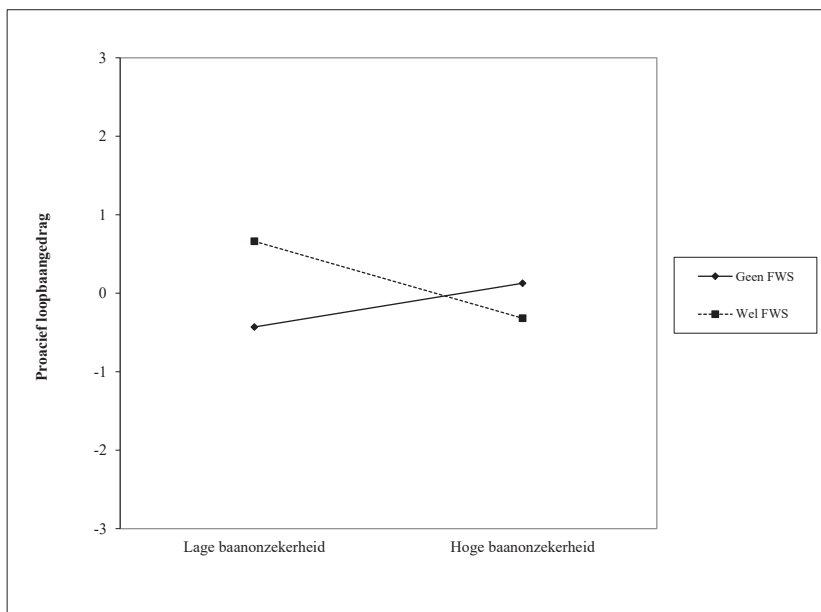
	Proactief loopbaangedrag			
	<i>Model 1</i>	<i>Model 2</i>	<i>Model 3</i>	<i>Model 4</i>
Predictoren	β	β	β	β
Stap 1				
Leeftijd	-.23*	-.16	-.17	-.16
Opleidingsniveau	.06	.07	.09	.06
Baanonzekerheid	-.05	-.11	-.13	-.10
FWS Aanwezigheid	.19			
FWS Concreet		-.07		
FWS Meerdere			-.19	
FWS Stabiliteit				-.10
Stap 2				
Leeftijd	-.22*	-.14	-.12	-.16
Opleidingsniveau	.09	.07	.11	.05
Baanonzekerheid	-.05	-.11	-.14	-.10
FWS Aanwezigheid	.16			
FWS Concreet		-.04		
FWS Meerdere			-.25*	
FWS Stabiliteit				-.10
Baanonzekerheid * FWS Aanwezigheid	-.019*			
Baanonzekerheid * FWS Concreet		-.10		
Baanonzekerheid * FWS Meerdere			-.20	
Baanonzekerheid * FWS Stabiliteit				.01
ΔR^2 stap 1	.06	.01	.04	.01
ΔR^2 stap 2	.04*	.01	.04	.00
Adjusted R^2 totaal	.09	.01	.07	.00

NB. Model 1: $N = 106$. Model 2-4: $N = 94$. * $p < .05$.

loopbaangedrag. Uit een regressieanalyse bleek echter dat er geen kwadratische relatie was tussen FWS en proactiviteit, noch een kwadratisch moderatie-effect van FWS op de relatie tussen baanonzekerheid en proactiviteit (zie Tabel 3). Ook voor Hypothese 2b vonden we dus geen steun.

3.2 Verkenning inhoud future work self

De gemiddelden en correlaties van de verschillende manifestaties van flexibiliteit van FWS zijn te vinden in Tabel 1. Uit een serie van multiële regressieanalyses



Figuur 2 Interactie-effect van aanwezigheid FWS en baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag

(zie Tabel 4) bleek dat er een marginaal significante relatie is tussen aanwezigheid van een FWS in de open antwoorden, en proactief loopbaangedrag ($\beta = .18, p = .06$) gecontroleerd voor baanonzekerheid, leeftijd en opleidingsniveau. Het hebben van meerdere FWS bleek ook een marginaal significante relatie met proactief loopbaangedrag te hebben ($\beta = -.19, p = .07$), waarbij het hebben van meerdere FWS samenhang met minder proactief loopbaangedrag. Voor concrete versus latente werkfuncties in een FWS en ook stabiliteit van werk in een FWS bleek er geen significante relatie met proactief loopbaangedrag te zijn.

Uit multiële regressieanalyses met de vier dummyvariabelen van de inhoud van FWS als moderator op de relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag (zie Tabel 4, Stap 2) blijkt dat een concrete FWS en een FWS die stabiliteit aangeeft, geen moderatie-effect hebben op deze relatie. Voor de aanwezigheid versus afwezigheid van een FWS in de open antwoorden was er een significant interactie-effect met baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag ($\beta = -.19, p = .05$), waarbij de relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag positief was bij een afwezige FWS en negatief bij een aanwezige FWS (zie Figuur 2). Het hebben van meerdere FWS had een marginaal significant interactie-effect op de relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag ($\beta = -.20, p = .06$), waarbij er een negatieve relatie was tussen baanonzekerheid en proactief

loopbaangedrag bij het hebben van meerdere FWS, en een positieve relatie bij een enkele FWS. Het hoofdeffect van meerdere FWS op proactief loopbaangedrag was in deze stap negatief en significant ($\beta = -.25, p = .02$).

4 Discussie

In een arbeidsmarkt met groeiende flexibiliteit en tijdelijke contracten is het cruciaal om manieren te vinden om proactief loopbaangedrag te stimuleren. In dit onderzoek hebben we gekeken of, en in welke mate, een duidelijk beeld dat mensen hebben van hun toekomstige werklevens (d.w.z. hun FWS; Strauss et al., 2012) de negatieve relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag – gedrag dat de ervaring van baanonzekerheid, en daarmee negatieve gevolgen zoals stress – kan verminderen (Koen & Parker, 2020; Koen & Van Bezouw, 2021; Langerak et al., 2022). Daarnaast hebben we verkend of bepaalde componenten van de inhoud van FWS (bijv. stabiliteit, concreetheid) proactief gedrag kunnen stimuleren of als buffer kunnen dienen tegen verminderd proactief loopbaangedrag. In tegenstelling tot onze verwachting bleek er geen significante relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag te bestaan. Wel vonden we een interactie-effect tussen baanonzekerheid en FWS, maar dit effect was in de tegenovergestelde richting van wat wij hadden verwacht. Naarmate mensen met een relatief duidelijk FWS meer baanonzekerheid ervaarden, vertoonden zij minder proactief loopbaangedrag. Anderzijds vertoonden mensen met een relatief onduidelijk FWS juist meer proactief gedrag naarmate zij meer baanonzekerheid ervaarden. We vonden daarnaast geen bewijs voor een optimum van FWS-duidelijkheid. Ten slotte bleek uit onze inhoudelijke verkenning dat het hebben van een beeld van de eigen FWS (ten opzichte van geen beeld) gepaard ging met meer proactief loopbaangedrag. Hoe concreet of hoe stabiel het toekomstige werkbeeld was, maakte niet uit voor proactief loopbaangedrag. In het algemeen lijkt het voor proactief loopbaangedrag meer van belang dat mensen überhaupt een beeld van hun future work self hebben en is het minder van belang hoe dat beeld er precies uitziet.

4.1 Theoretische en praktische implicaties

De bevinding dat mensen die meer baanonzekerheid ervaren en een duidelijker FWS hebben, minder proactief loopbaangedrag vertonen, terwijl mensen die meer baanonzekerheid en een onduidelijker FWS hebben, meer proactief gedrag vertonen, brengt twee interessante implicaties met zich

mee. De eerste implicatie is dat een duidelijk beeld van de FWS bij hogere baanonzekerheid geen hulpbron vormt voor het vertonen van proactief loopbaangedrag. Een mogelijke verklaring is dat verandering die in gang kan worden gezet met proactief gedrag, een potentiële bedreiging vormt voor het toekomstbeeld en de (werk)identiteit. Hoewel uit eerder onderzoek blijkt dat baanonzekerheid kan leiden tot meer initiatief (zoals sollicitatiegedrag, vgl. Van Vuuren, 1990), is het mogelijk een voorwaarde dat veranderingen die in gang kunnen worden gezet door dit initiatief, geen bedreiging vormen voor het toekomstbeeld en de (werk)identiteit. Anders gezegd: een duidelijke FWS zou een hulpbron kunnen zijn die mogelijk verloren gaat bij proactief loopbaangedrag, in plaats van dat het kan compenseren voor de bedreiging van hulpbronnen die baanonzekerheid met zich meebrengt (De Cuyper et al., 2012). Vanuit praktisch oogpunt betekent dit dat mensen met een duidelijke FWS baat kunnen hebben bij proactieve strategieën die geen bedreiging vormen voor de gewenste (werk)identiteit. Aangezien de FWS relatief vaak stabiel is (d.w.z. in dezelfde functie, sector of beroep; zie Tabel 1), zal dit soort proactief gedrag zich mogelijk richten op het voortzetten van het huidige werk (bijv. vroeg in gesprek gaan over een contractverlenging, huidige vaardigheden versterken), in plaats van de proactieve gedragingen gemeten in deze studie (bijv. netwerken, nieuwe vaardigheden ontwikkelen).

De tweede implicatie is dat het ‘verlammende’ effect van baanonzekerheid, waardoor mensen minder proactief gedrag gaan vertonen (Koen & Van Bezouw, 2021; Van Hootegem et al., 2021), mogelijk niet opgaat voor mensen met een onduidelijke FWS. Figuur 1 toont immers dat mensen met een onduidelijke FWS juist meer proactief gedrag vertonen naarmate zij meer baanonzekerheid ervaren. Een verklaring zou kunnen zijn dat mensen met een onduidelijke FWS minder dreiging ervaren door baanonzekerheid, omdat zij flexibeler zijn in het inrichten van hun loopbaan en dus meer opties willen en kunnen overwegen. Zonder de stressreactie die dreiging veroorzaakt (Folkman, 2013), is er meer cognitieve ruimte om proactief gedrag in gang te zetten en nieuwe werkopties te verkennen (Koen & Van Bezouw, 2021). Het is echter belangrijk om op te merken dat mensen met een duidelijke FWS gemiddeld meer proactief gedrag gebruiken dan mensen met een onduidelijke FWS. Dus ondanks de afwezigheid van het ‘verlammende effect’ bij mensen met een onduidelijke FWS is het ten aanzien van proactief gedrag wenselijker om wel over een duidelijke FWS te beschikken.

De bevinding dat een beeld hebben van de eigen FWS gepaard ging met meer proactief loopbaangedrag, maar dat het daarbij niet uitmaakt hoe concreet of hoe stabiel het toekomstige werkbeeld is, impliceert dat de inhoud van de FWS van ondergeschikt belang is. De prioriteit zou daarom moeten

liggen bij het stimuleren van een toekomstbeeld op het gebied van werk, niet bij de inhoud daarvan of bij het hebben van meerdere loopbaanopties. Onze resultaten suggereren zelfs dat de focus op meerdere opties binnen een FWS gepaard kan gaan met minder proactief loopbaangedrag. Met de *Conservation of Resources*-theorie (Hobfoll, 1989) als uitgangspunt kan het bij interventies voor onzekere werknemers daarom wellicht beter werken om in te zetten op het vergroten van hulpbronnen op de korte termijn. Zo liet eerder onderzoek van Shoss en collega's (2018) zien dat het versterken van de weerbaarheid (*resilience*) de negatieve gevolgen van baanonzekerheid voor bijvoorbeeld emotionele uitputting kan verminderen. Door op deze manier de negatieve gevolgen van baanonzekerheid te beperken zijn er daarna meer hulpbronnen beschikbaar om een gevoel van controle over een loopbaan terug te krijgen en te houden.

4.2 Beperkingen en suggesties voor toekomstig onderzoek

Er zijn meerdere beperkingen aan dit onderzoek. Met de geringe steekproefgrootte en relatief jonge groep deelnemers in het huidige onderzoek is het ten eerste van belang dat er toekomstig onderzoek komt waarin de bevindingen gerepliceerd worden met andere en grotere populaties werkenden. Ten tweede is het van belang dat de rol van FWS longitudinaal dan wel experimenteel wordt onderzocht. Immers, op basis van de correlatieve opzet van dit onderzoek kunnen geen sterke conclusies getrokken worden over de richting en causaliteit van de relaties tussen baanonzekerheid, FWS en proactief loopbaangedrag. Longitudinaal onderzoek zou meer inzicht kunnen geven in mogelijke wederkerige relaties tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag (bijv. Langerak et al., 2022), waarbij ook gekeken wordt naar de mogelijkheid dat FWS niet alleen proactief loopbaangedrag beïnvloedt, maar dat de omgekeerde relatie ook te onderscheiden is; in theorie is het mogelijk dat proactief loopbaangedrag, met name het maken van een loopbaanplanning, zou kunnen bijdragen aan een beter beeld van de FWS (zie ook Cai et al., 2015).

Toekomstig onderzoek zou verder aandacht kunnen besteden aan een meting van de inhoud van FWS. Waar in dit onderzoek gebruik is gemaakt van duidelijkheid van FWS (Strauss et al., 2012) voor een verkenning van de inhoud van FWS, zou een interviewstudie met daarin kortere open vragen over FWS nog meer inzicht kunnen geven in hoe mensen hun future work self zien. Hiermee zou ook beter uit te sluiten zijn dat verschillen in de inhoud van FWS zoals wij ze hier verkend hebben, toe te schrijven zijn aan hoe precies de vraag is nagevolgd of, bijvoorbeeld, hoe creatief mensen zijn bij het opstellen van een FWS binnen relatief beperkte tijd.

Tot slot geven deze bevindingen aanleiding om nader te reflecteren op de conceptualisatie en operationalisatie van proactief loopbaangedrag. Bij de meting van proactief loopbaangedrag wordt bijvoorbeeld gevraagd of er genetwerkt wordt. Het is mogelijk dat hier een onderscheid gemaakt moet worden tussen netwerken als een brede oriëntatie op toekomstige loopbaanopties, versus heel specifiek contact zoeken met een persoon binnen een netwerk om te vragen naar een mogelijke nieuwe baan. Immers, wij vonden dat baanonzekerheid gepaard ging met minder proactief loopbaangedrag bij een duidelijk beeld van de FWS en meer proactief loopbaangedrag bij een minder duidelijk beeld van de FWS, maar mogelijk gaat baanonzekerheid gepaard met meer breed georiënteerd en minder specifiek georiënteerd loopbaangedrag bij een minder duidelijk beeld van de FWS, terwijl dat andersom het geval is voor een duidelijk beeld van de FWS.

4.3 Conclusie

In een arbeidsmarkt die wordt gekenmerkt door groeiende flexibilisering, zullen veel mensen met tijdelijke of flexibele contracten ergens tijdens hun loopbaan te maken krijgen met baanonzekerheid. In dit onderzoek vonden we dat deze baanonzekerheid niet voor iedereen gepaard hoeft te gaan met verminderd proactief loopbaangedrag, afhankelijk van hoe duidelijk een future work self is. Voor mensen met een heel duidelijke FWS, en daarmee een vastomlijnd beeld van hoe hun werkende leven er over een aantal jaren uit zou moeten zien, gaat baanonzekerheid samen met minder proactief loopbaangedrag. Als een FWS echter minder vastomlijnd en onduidelijker is, zijn mensen gemakkelijker in staat om onzekerheid over hun baan om te zetten in proactief loopbaangedrag.

Praktijkbox

Wat betekenen de resultaten voor de praktijk?

- Een future work self is het beeld dat mensen hebben bij de toekomst van hun werkleven. Zo'n toekomstbeeld kan richting geven binnen een loopbaan en mensen aanzetten om concrete stappen te zetten om dat toekomstbeeld te verwezenlijken: proactief loopbaangedrag.
- Dit proactieve loopbaangedrag, zoals netwerken of nieuwe vaardigheden opdoen, kan met name nuttig zijn voor de groeiende groep tijdelijke werknemers die (gedwongen) van baan veranderen en niet hun hele loopbaan bij dezelfde werkgever in dienst zijn.
- We vonden echter dat meer baanonzekerheid alleen gepaard gaat met meer proactief loopbaangedrag als iemand een minder duidelijke future work self heeft.

- Voor tijdelijke werknemers die al baanonzekerheid ervaren, is het dus mogelijk belangrijk om niet te veel vast te houden aan een zeer specifieke FWS.
- Voor mensen met een duidelijke FWS zou een ander soort proactief gedrag dat geen dreiging vormt voor hun toekomstbeeld (bijv. vroeg in gesprek gaan over een contractverlenging, versterken van bestaande vaardigheden), nuttig kunnen zijn.

Literatuur

- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., Li, Q., Han, X., Jiang, P., Fang, Z., & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.004>
- Cangiano, F., Parker, S. K., & Ouyang, K. (2020). Too proactive to switch off: When taking charge drains resources and impairs detachment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 142-154. <https://doi.org/10.1037/ocp0000265>
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272-303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3), 357-378. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1626>
- Coenen, J., Heijke, H., & Meng, C. (2015). The labour market position of narrow versus broad vocational education programmes. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 7(1), 1-31. <https://doi.org/10.1186/s40461-015-0020-x>
- De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., & De Witte, H. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 770-788. <https://doi.org/10.1002/job.1800>
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte, & T. Taillieu (Eds.), *Van groep naar gemeenschap: Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou* (pp. 325-350). Garant.
- Folkman, S. (2013). Stress: Appraisal and coping. In M. D. Gellman & J. R. Turner (Eds.), *Encyclopedia of behavioral medicine* (pp. 1913-1915). Springer.

- Giunchi, M., Vonthron, A. M., & Ghislieri, C. (2019). Perceived job insecurity and sustainable wellbeing: Do coping strategies help? *Sustainability*, 11(3), 784. <https://doi.org/10.3390/su11030784>
- Halbesleben, J. R. B., & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 93-106. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.93>
- Heinz, W. (2009). Vocational identity and flexible work: A contradicting or constructive relation? In F. Rauner, E. Smith, U. Hauschildt, & H. Zelloth (Eds.), *Innovative apprenticeships: Promoting successful school-to-work transitions* (pp. 35-47). Transaction Publishers.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337-370. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Jahoda, M. (1997). Manifest and latent functions. In N. Nicholson (Ed.), *The Blackwell encyclopedic dictionary of organizational psychology* (pp. 317-318). Blackwell.
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307-2342. <https://doi.org/10.1177/0149206318773853>
- Kao, K. Y., Hsu, H. H., Rogers, A., Lin, M. T., Lee, H. T., & Lian, R. (2020). I see my future! Linking mentoring, Future Work Selves, achievement orientation to job search behaviors. *Journal of Career Development*, 49(1), 1-14. <https://doi.org/10.1177/08948453209265>
- Karoly, P. (1993). Mechanisms of self-regulation: A systems view. *Annual Review of Psychology*, 44, 23-52. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.44.020193.000323>
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269-290. <https://doi.org/10.1037/a0036743>
- Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1999). Job insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 145-153. <https://doi.org/10.1080/135943299398294>
- Klehe, U.-C., Zikic, J., Van Vianen, A. E. M., Koen, J., & Buyken, M. (2012). Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. In P. L. Perrewé, J. R. B. Halbesleben, & C. C. Rosen (Eds.), *The role of the economic crisis on occupational stress and well being* (Research in Occupational Stress and Well Being, Vol. 10, pp. 131-176). Emerald Group Publishing.

- Koen, J., & Parker, S. K. (2020). In the eye of the beholder: How proactive behavior alters perceptions of insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(6), 385-400. <https://doi.org/10.1037/ocp0000198>
- Koen, J., & Van Bezouw, M. J. (2021). Acting proactively to manage job insecurity: How worrying about the future of one's job may obstruct future-focused thinking and behavior. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.727363>
- Kooij, D. T., Kanfer, R., Betts, M., & Rudolph, C. W. (2018). Future time perspective: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 103(8), 867-893. <https://doi.org/10.1037/apl0000306>
- Langerak, J. B., Koen, J., & Van Hooft, E. A. J. (2022). How to minimize job insecurity: The role of proactive and reactive coping over time. *Journal of Vocational Behavior*, 136, 103729. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103729>
- Lin, W., Wang, L., Bamberger, P. A., Zhang, Q., Wang, H., Guo, W., Shi, J., & Zhang, T. (2016). Leading future orientations for current effectiveness: The role of engagement and supervisor coaching in linking future work self salience to job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 145-156. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.002>
- Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41(9), 954-969. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.9.954>
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Shoss, M. K., Jiang, L., & Probst, T. M. (2018). Bending without breaking: A two-study examination of employee resilience in the face of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 112-126. <https://doi.org/10.1037/ocp0000060>
- StataCorp. (2019). *Stata Statistical Software: Release 16*. StataCorp.
- Stemler, S. (2000). An overview of content analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 7(17). <https://doi.org/10.7275/z6fm-2e34>
- Stiglbauer, B., & Batinic, B. (2015). Proactive coping with job insecurity: Is it always beneficial to well-being? *Work & Stress*, 29(3), 264-285. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1074956>
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580-598. <https://doi.org/10.1037/a0026423>
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (Vol. 2, pp. 197-262). Jossey-Bass.
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20-27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.005>

- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- Van Hootegem, A., Nikolova, I., Van Ruysseveldt, J., Van Dam, K., & De Witte, H. (2021). Hit by a double whammy? Trajectories of perceived quantitative and qualitative job insecurity in relation to work-related learning aspects. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, advance online publication. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1891890>
- Van Vuuren, C. V. (1990). *Met ontslag bedreigd: Werknemers in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij veranderingen in de organisatie*. VU Uitgeverij.
- Weber, R. P. (1990). *Basic content analysis* (2nd ed.). Newbury Park.

Correspondentieadres

Maarten J. van Bezouw, Universiteit van Amsterdam, Arbeids- & Organisatiepsychologie, Postbus 15919, 1001 NK Amsterdam. m.j.vanbezouw@uva.nl