

Is het effectief om proactief loopbaangedrag in kleine stappen te stimuleren?

De effectiviteit van de Workboost-interventie

TNO 2025 R12593 – november 2025

Is het effectief om proactief loopbaangedrag in kleine stappen te stimuleren?

De effectiviteit van de Workboost-interventie

Auteurs	Koen, J. Peijen, R.
Rubricering rapport	TNO Publiek
Aantal pagina's	16 (excl. voor- en achterblad)
Projectnummer	0
Opdrachtgever	Goldschmeding Foundation

Referentie: Koen, J. & Peijen, R. (2025). *Is het effectief om proactief loopbaangedrag in kleine stappen te stimuleren? De effectiviteit van de Workboost-interventie*. Rapport: TNO 2025 R12593, TNO, Leiden.

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

© 2025 TNO

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
1 Inleiding	5
2 Beschrijving onderzoek	7
2.1 De interventie: Workboost app	7
2.2 Het onderzoek: methodologie	7
2.3 Het onderzoek: hypothesen	8
3 Resultaten	9
3.1 Beschrijving van de steekproef	9
3.2 Effectiviteit van de interventie	10
4 Conclusie	14
4.1 Mogelijke verklaringen voor het uitblijven van effecten	14
4.2 Tot slot	15
5 Referenties	16

Samenvatting

De arbeidsmarkt verandert snel, waardoor veel werkenden te maken krijgen met baanonzekerheid. Proactief loopbaangedrag (het ontwikkelen van vaardigheden, plannen en netwerken) kan helpen om hiermee om te gaan. Tegelijkertijd blijkt juist dit gedrag moeilijker wanneer werknemers meer baanonzekerheid ervaren en dus minder cognitieve middelen beschikbaar hebben. De Workboost-app is ontwikkeld om dit probleem te doorbreken door proactief loopbaangedrag terug te brengen tot kleine, haalbare taken die weinig tijd en energie vragen. Deze kleine stappen zouden, volgens het principe van enactive mastery, moeten bijdragen aan meer self-efficacy en uiteindelijk meer proactief loopbaangedrag.

Doel van het onderzoek

Het onderzoek richtte zich op drie vragen:

- Stimuleert de interventie proactief loopbaangedrag?
- Leidt de interventie tot een toename in enactive mastery en self-efficacy?
- Is de interventie effectiever bij hoge baanonzekerheid en/of cognitieve uitputting?

Opzet

183 deelnemers ontvingen gedurende vier weken opdrachten via een app en vulden vragenlijsten in op T1, T2 en T3. Zij werden willekeurig toegewezen aan één van drie condities:

- Interventiegroep: meerdere korte, praktische loopbaanopdrachten per week.
- Controlegroep 'vrijtijdsbesteding': meerdere korte, praktische opdrachten over vrijtijdsbesteding per week.
- Controlegroep 'loopbaaninitiatief groot': één grotere, intensievere loopbaanopdracht per week.

Belangrijkste resultaten

De resultaten laten zien dat de interventiegroep en de controlegroep 'loopbaaninitiatief groot' gemiddeld hogere niveaus van proactief loopbaangedrag rapporteerden dan de vrijetijdsgroep, maar dat deze verschillen al aanwezig waren op T1. In geen van de condities was een significante toename in proactief loopbaangedrag te zien gedurende het onderzoek. Ook voor enactive mastery en self-efficacy werden geen significante veranderingen gevonden, noch verschillen tussen de condities. Daarnaast bleek dat deelnemers met hoge baanonzekerheid of cognitieve uitputting niet sterker profiteerden van kleine loopbaanopdrachten dan deelnemers die minder onzekerheid of minder cognitieve uitputting ervaarden. De drie hypothesen konden daarmee niet worden bevestigd.

Conclusie

Al met al laat de Workboost-app in deze studie geen aantoonbare toename zien in proactief loopbaangedrag, enactive mastery of self-efficacy. De theoretische gedachte dat kleine, haalbare opdrachten werknemers kunnen ondersteunen bij het doorbreken van de 'paradox van proactiviteit' wordt in deze opzet niet bevestigd. Tegelijkertijd bieden de resultaten waardevolle aanknopingspunten voor verdere ontwikkeling van de interventie, bijvoorbeeld door een langere looptijd, intensievere opdrachten of aanvullende begeleiding.

1 Inleiding

De arbeidsmarkt verandert in hoog tempo door digitalisering, globalisering en flexibilisering. Waar vroeger baan zekerheid voornamelijk werd gegarandeerd door langdurige contracten en stabiele organisatiestructuren, worden werknemers vandaag de dag veel vaker geconfronteerd met tijdelijke contracten en onvoorspelbare loopbaantrajecten. Deze ontwikkelingen brengen bij veel mensen baanonzekerheid teweeg: het gevoel dat de huidige baan mogelijk zal verdwijnen of veranderen. Dergelijke baanonzekerheid heeft veelal negatieve gevolgen, zoals verminderde mentale en fysieke gezondheid, stress, verminderde werkprestaties, en verminderd initiatief op het gebied van de loopbaan (ook wel proactief loopbaangedrag genoemd) (De Witte, Vander Elst & De Cuyper, 2015; Jiang & Lavayasse, 2018; Shoss, 2017; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002).

Tegelijkertijd blijkt uit onderzoek dat werkenden die wél proactief loopbaangedrag laten zien (zoals netwerken, plannen, en het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden) beter in staat zijn grip te houden op hun loopbaan. Zij ervaren minder onzekerheid, mede omdat zij zicht hebben op alternatieve mogelijkheden, wendbaarder zijn op de arbeidsmarkt, en meer controle ervaren over hun loopbaan (Koen & Parker, 2020).

Hier ontstaat een lastige dynamiek: juist in situaties waarin werknemers onzeker zijn over de toekomst van hun baan, blijkt het moeilijker om proactief te handelen. Baanonzekerheid kan veel energie kosten, waardoor er minder ruimte overblijft voor toekomstgericht gedrag (Cangiano, Parker, Ouyang, 2021; Koen & van Bezouw, 2022). Tegelijkertijd is dat proactieve gedrag juist een belangrijk middel om de onzekerheid te verminderen. Dit noemen we de ‘paradox van proactiviteit’: wanneer proactief loopbaangedrag het meest nodig is, is het ook vaak moeilijk om dergelijke initiatieven te nemen.

De paradox van proactiviteit is te verklaren volgens de Conservation of Resources Theory (Hobfoll, 1989; 2001). Volgens deze theorie hebben mensen die stress en onzekerheid ervaren minder cognitieve middelen beschikbaar (*resources*) en richten zij zich met name op korte termijn oplossingen, waardoor toekomstgericht handelen moeilijker wordt. Werknemers die onzeker zijn over de toekomst van hun baan, hebben dus minder cognitieve middelen om te investeren in die toekomst (zij ervaren cognitieve uitputting), waardoor hun onzekerheid verder kan toenemen. Deze vicieuze cirkel wordt in de literatuur ook wel het “Mattheüs-effect” genoemd: wie al zwak staat, krijgt het steeds moeilijker (Jiang & Probst, 2017; Shah, Mullainathan & Shafir, 2012).

Om deze vicieuze cirkel te doorbreken, is het van belang interventies te ontwikkelen die werknemers helpen om ondanks cognitieve uitputting toch proactief te blijven. We onderzoeken daarom een mobiele app, Workboost, die werknemers laagdrempelige opdrachten aanbiedt om proactief loopbaangedrag te bevorderen. De centrale gedachte is dat kleine, haalbare stappen minder cognitieve middelen kosten en positieve ervaringen genereren die leiden tot *enactive mastery*: een proces waarbij je vertrouwen en bekwaamheid opbouwt door iets daadwerkelijk te doen en succeservaringen op te bouwen (Bandura, 1982). Wanneer iemand het initiatief neemt om te onderzoeken welke ontwikkelmogelijkheden binnen de organisatie beschikbaar zijn, bijvoorbeeld door een gesprek aan te knopen met een senior collega, ervaart die persoon vaak dat dit direct iets

oplevert. Deze positieve ervaring versterkt het vertrouwen (self-efficacy) en de intentie om ook in de toekomst proactief loopbaanstappen te zetten.

Onderzoeksvraag

De centrale vraag in dit onderzoek is of een app-interventie met laagdrempelige taken proactief loopbaangedrag over tijd kan stimuleren via *enactive mastery* en *self-efficacy*, en of deze effecten met name aanwezig zijn wanneer mensen baanonzekerheid en/of cognitieve uitputting ervaren.

2 Beschrijving onderzoek

2.1 De interventie: Workboost app

De Workboost-app is ontwikkeld om werknemers op een laagdrempelige manier te helpen met hun loopbaan bezig te zijn. Door loopbaangedrag terug te brengen naar kleine, haalbare stappen in het dagelijks leven, verlaagt de app de drempel om proactief met de toekomst van werk aan de slag te gaan, juist ook wanneer iemand weinig tijd en energie heeft.

In dit onderzoek ontvingen deelnemers korte, praktische opdrachten die slechts enkele minuten kostten, zoals het bedenken van één of twee loopbaandoelen voor de komende drie jaar, het opschrijven van twee dingen die zij leuk en minder leuk vinden aan hun huidige werk, het bekijken van vacatures om patronen in interesses te herkennen, of het opzoeken van een nieuwe vaardigheid die kan helpen om dichterbij dat doel te komen. Deze kleine opdrachten werden gevolgd door korte “check-ins” waarin deelnemers aangeven hoe makkelijk de taak was of welke inzichten het opleverde. Zulke kleine succeservaringen versterken in theorie *enactive mastery*, en daarmee de kans dat iemand dit gedrag kan volhouden of zelfs vaker zal gaan vertonen.

Een controlegroep ontving vergelijkbare opdrachten rondom vrijetijdsbesteding, zodat verschillen niet verklaard worden door het simpelweg ontvangen van opdrachten op een telefoon. Deelnemers deden enkele weken mee, kregen herinneringen via pushmeldingen en vulden tussendoor dezelfde korte vragenlijsten in over hun loopbaangedrag, zelfvertrouwen en gevoel van baanonzekerheid als de interventiegroep.

Naast deze kleine opdrachten kreeg een andere, derde groep juist grotere loopbaanopdrachten die meer tijd en inspanning vroegen, zoals het ontwikkelen van een uitgebreid loopbaanplan en het zetten van concrete stappen om dat plan uit te voeren. Daarmee konden we onderzoeken welke vorm van interventie beter werkt wanneer mensen beperkte cognitieve ruimte ervaren.

2.2 Het onderzoek: methodologie

Het onderzoek werd uitgevoerd via Prolific onder Engelssprekende deelnemers tussen 18 en 65 jaar met een dienstverband. In totaal namen ongeveer 240 mensen deel, verdeeld over drie condities (zie ook Tabel 1): een interventiegroep (loopbaaninitiatief klein) en twee controlegroepen (vrijetijdsbesteding klein en loopbaaninitiatief groot).

Na aanmelding voor het onderzoek werd deelnemers gevraagd een mobiele applicatie te installeren waarmee zij gedurende vier weken opdrachten ontvingen. Het onderzoek duurde in totaal acht weken en omvatte metingen op drie momenten aan de hand van online vragenlijsten via Qualtrics met gevalideerde schalen: T1 (baseline), T2 (na afloop interventie) en T3 (een maand later).

Interventie	Conditie	Omschrijving
Loopbaaninitiatief klein	Interventiegroep	• 2x per week een korte, praktische loopbaanopdracht die slechts enkele minuten kost • 2x per week check-in • Drie vragenlijsten (T1 baseline, T2 na afloop interventie, T3 1 maand later)
Vrijtijdsbesteding klein	Controlegroep (vrijtijdsbesteding)	• 2x per week een korte, praktische opdracht m.b.t. vrijtijdsbesteding die slechts enkele minuten kost • 2x per week check-in • Drie vragenlijsten (T1 baseline, T2 na afloop interventie, T3 1 maand later)
Loopbaaninitiatief groot	Controlegroep (loopbaaninitiatief groot)	• 1x per week een grotere loopbaanopdracht • 1x per week check-in • Drie vragenlijsten (T1 baseline, T2 na afloop interventie, T3 1 maand later)

Tabel 1. Overzicht van interventie- en controlecondities

2.3 Het onderzoek: hypothesen

De volgende verwachtingen werden getoetst:

1. In vergelijking met de controlegroep 'vrijtijdsbesteding', laten zowel de interventiegroep als de controlegroep 'loopbaaninitiatief groot' een toename zien in proactief loopbaangedrag.
2. De interventiegroep laat een grotere toename zien in enactive mastery en self-efficacy dan de controlegroep 'loopbaaninitiatief groot'.
3. Bij hoge baanonzekerheid en hoge cognitieve uitputting op T1, laat de interventiegroep een grotere toename zien in proactief loopbaangedrag dan de controlegroep 'loopbaaninitiatief groot'.

3 Resultaten

3.1 Beschrijving van de steekproef

De uiteindelijke steekproef bestond uit 183 werkenden die op T1 deelnamen aan het onderzoek, willekeurig toegewezen aan de controlegroep 'vrijtijdsbesteding' (n = 59), de controlegroep 'loopbaaninitiatief groot' (n = 65) en de interventiegroep (n = 59). Tabel 2 geeft een overzicht van de demografische kenmerken van de steekproef.

De gemiddelde leeftijd bedroeg 40,9 jaar (SD = 9,90) in de controlegroep 'vrijtijdsbesteding', 41,5 jaar (SD = 11,3) in de controlegroep 'loopbaaninitiatief groot', en 39,8 jaar (SD = 10,8) in de interventiegroep. Binnen de controlegroep 'vrijtijdsbesteding' was 44,1% vrouw en 55,9% man; binnen de controlegroep 'loopbaaninitiatief groot' was 32,3% vrouw en 67,7% man; binnen de interventiegroep was 52,5% vrouw en 47,5% man.

Wat dienstverband betreft had het merendeel van de deelnemers een vast contract: binnen de controlegroep 'vrijtijdsbesteding' 71,2% vast en 27,1% tijdelijk; binnen de controlegroep 'loopbaaninitiatief groot' 76,9% vast en 23,1% tijdelijk; binnen de interventiegroep 74,6% vast en 23,7% tijdelijk (overige categorieën ≤ 2%). De omvang van het contract was overwegend voltijd: binnen de controlegroep 'vrijtijdsbesteding' 86,4% voltijd, 13,6% deeltijd; binnen de controlegroep 'loopbaaninitiatief groot' 75,4% voltijd, 24,6% deeltijd; binnen de interventiegroep 74,6% voltijd, 25,4% deeltijd.

Deelnemers werkten gemiddeld 36-37 uur per week (controlegroep 'vrijtijdsbesteding' M = 36,8, SD = 7,56; controlegroep 'loopbaaninitiatief groot' M = 36,4, SD = 9,92; interventiegroep M = 35,9, SD = 8,69) en hadden 19-22 jaar werkervaring (controlegroep 'vrijtijdsbesteding' M = 20,4, SD = 10,4; controlegroep 'loopbaaninitiatief groot' M = 21,8, SD = 11,1; interventiegroep M = 19,5, SD = 10,7).

	Leeftijd (M, SD)	Geslacht	Dienstverband	Contract- omvang	Uren p/wk (M, SD)	Werk- ervaring (M, SD)
Interventiegroep	39.8 (10.8)	52.5% v / 47.5% m	74.6% vast / 23.7% tijdelijk	74.6% vt / 25.4% dt	35.9 (8.69)	19.5 (10.7)
Controlegroep Vrijtijdsbesteding	40.9 (9.90)	44.1% v / 55.9% m	71.2% vast / 27.1% tijdelijk	86.4% vt / 13.6% dt	36.8 (7.56)	20.4 (10.4)
Controlegroep Loopbaaninitiatief groot	41.5 (11.3)	32.3% v / 67.7% m	76.9% vast / 23.1% tijdelijk	75.4% vt / 24.6% dt	36.4 (9.92)	21.8 (11.1)

Tabel 2. Overzicht demografische gegevens steekproef

3.2 Effectiviteit van de interventie

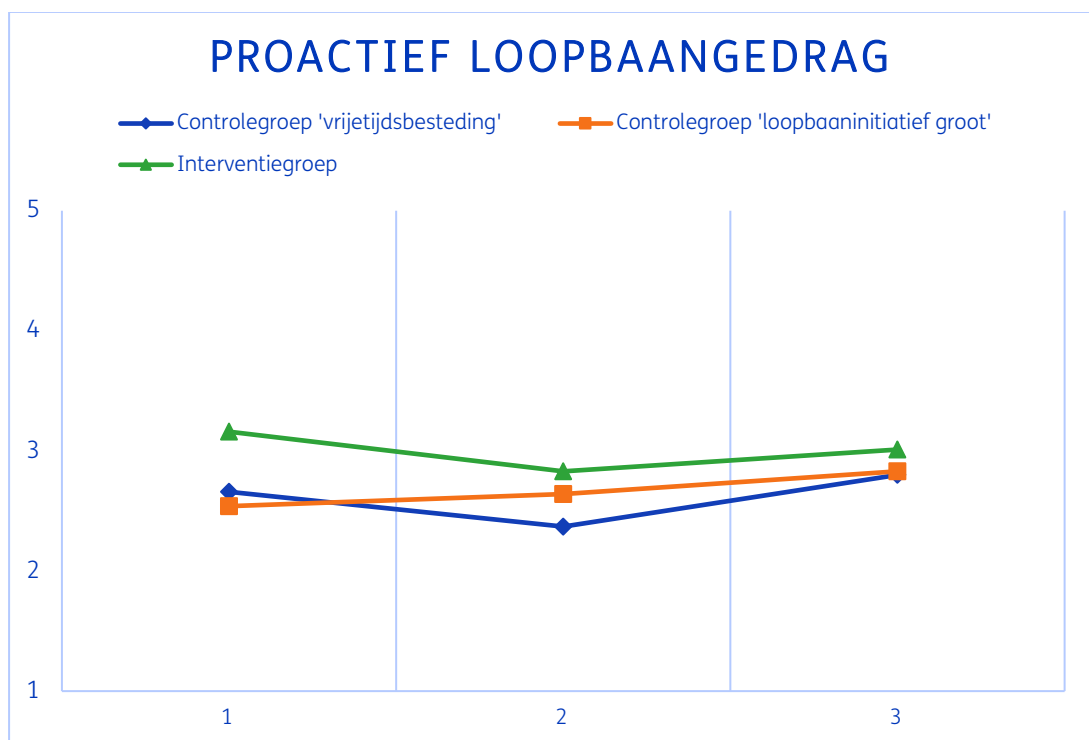
Stimuleert de Workboost-app proactief loopbaangedrag?

De verwachting was dat zowel de interventiegroep als de controlegroep 'loopbaaninitiatief groot' een toename zouden laten zien in proactief loopbaangedrag, vergeleken met de controlegroep 'vrijtijdsbesteding', welke geen toename zou moeten laten zien (Hypothese 1).

De resultaten (Grafiek 1) laten zien dat deelnemers in de interventiegroep en in de controlegroep 'loopbaaninitiatief groot' gedurende het onderzoek gemiddeld iets vaker proactief loopbaangedrag rapporteerden dan deelnemers uit de controlegroep 'vrijtijdsbesteding'. Opvallend is dat de interventiegroep, ondanks gerandomiseerde toewijzing, op T1 significant hoger scoorde op proactief loopbaangedrag dan de twee controlegroepen.

De verschillen zijn echter niet toe te wijzen aan de interventie: er is geen sprake van een significante toename in proactief loopbaangedrag binnen deze groepen, ook niet ten opzichte van de controlegroep 'vrijtijdsbesteding'.

De resultaten kunnen de Hypothese 1 daarom niet bevestigen: de Workboost-app heeft in dit onderzoek niet bijgedragen aan een toename in proactief loopbaangedrag.

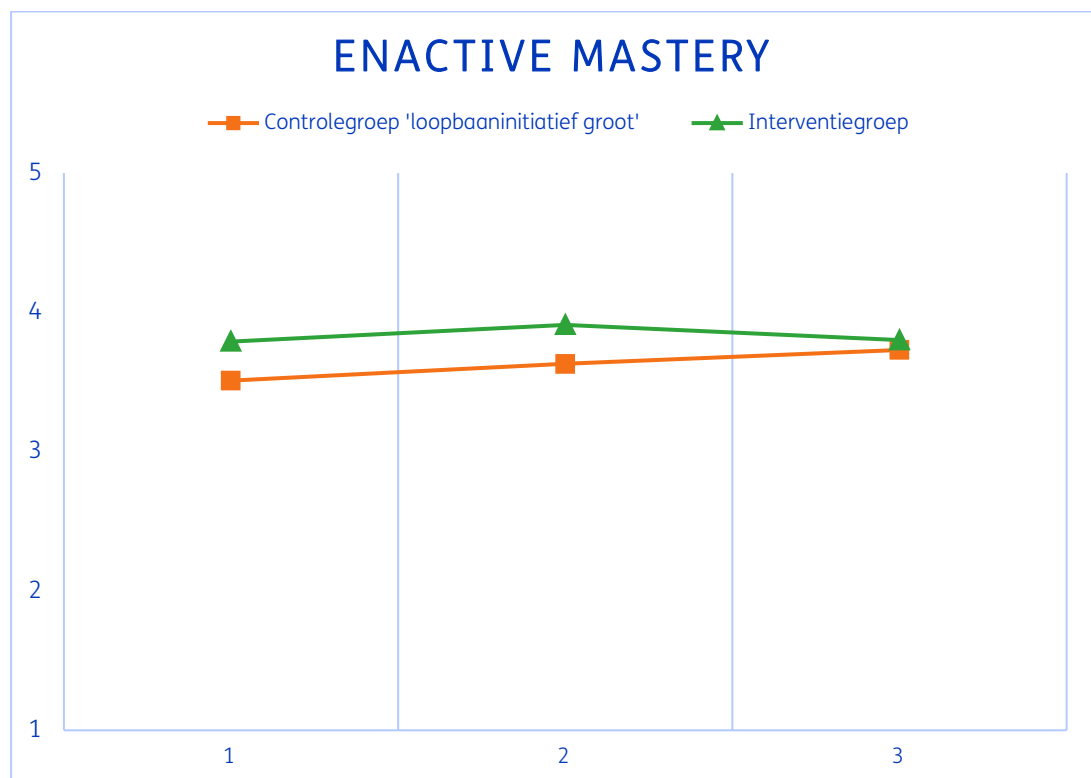


Grafiek 1. Ontwikkeling van proactief loopbaangedrag binnen de drie condities gedurende het onderzoek (T1, T2, T3)

Leidt het terugbrengen van proactief loopbaangedrag tot kleine haalbare stappen tot meer enactive mastery en self-efficacy?

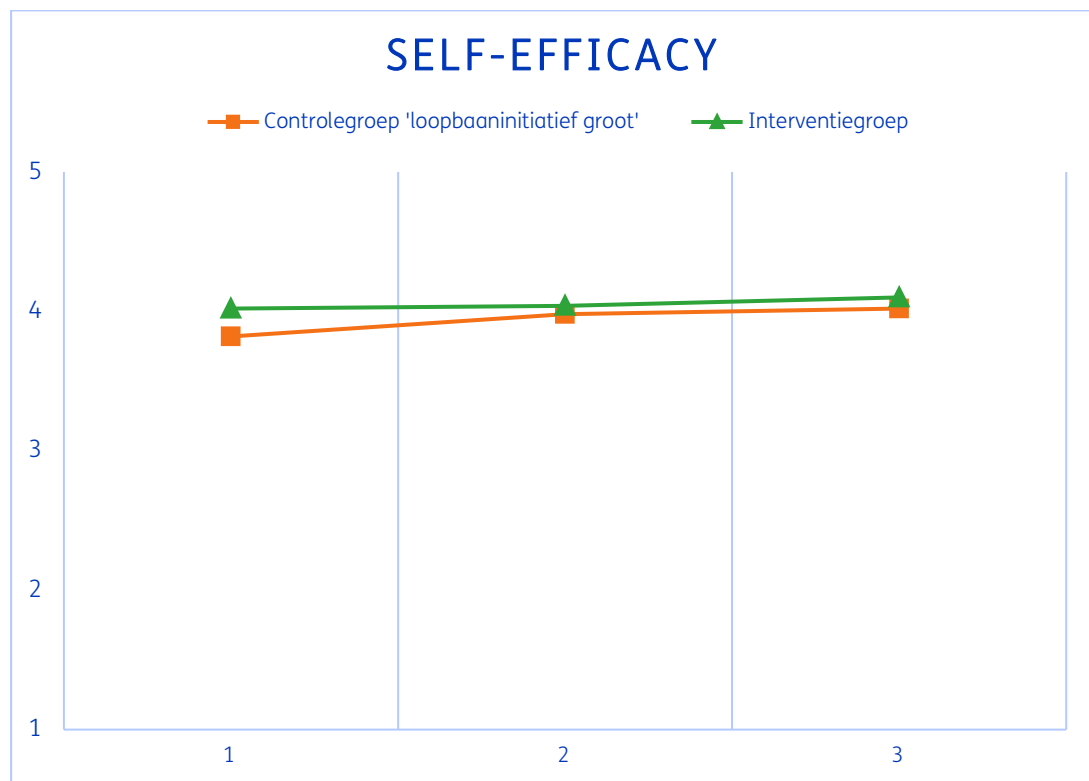
De verwachting was dat de interventiegroep een grotere toename zou laten zien in enactive mastery en self-efficacy dan de controlegroep 'loopbaaninitiatief groot' (Hypothese 2), omdat proactief loopbaangedrag in de interventiegroep werd teruggebracht tot kleine, haalbare stappen.

De resultaten (Grafiek 2) laten zien dat er in beide groepen geen significante toename is enactive mastery. Ook zijn er geen significante verschillen in de ontwikkeling van enactive mastery tussen de interventiegroep en de controlegroep 'loopbaaninitiatief groot'.



Grafiek 2. Ontwikkeling van enactive mastery binnen de interventiegroep en controlegroep 'loopbaaninitiatief groot' gedurende het onderzoek (T1, T2, T3)

Ook voor self-efficacy laten de resultaten (Grafiek 3) noch een significante toename zien binnen beide groepen, noch significante verschillen in de ontwikkeling van self-efficacy tussen de groepen.



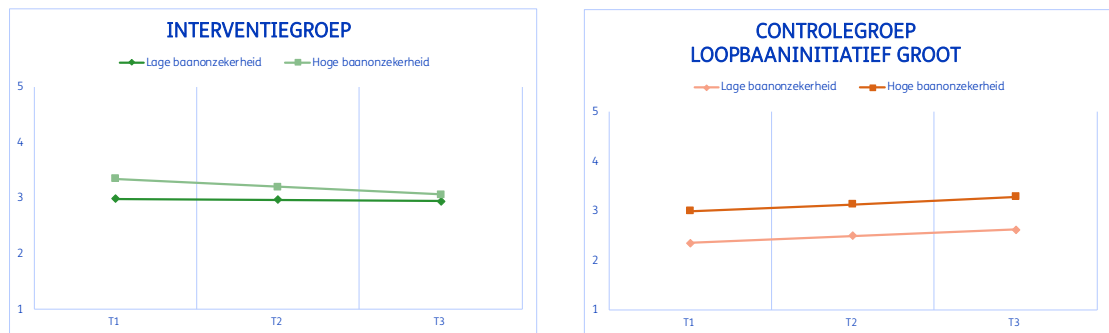
Grafiek 3. Ontwikkeling van self-efficacy binnen de interventiegroep en controlegroep 'loopbaaninitiatief groot' gedurende het onderzoek (T1, T2, T3)

Zowel de interventiegroep als de controlegroep 'loopbaaninitiatief groot' laat vrijwel geen verandering in enactive mastery danwel self-efficacy zien. De resultaten kunnen Hypothese 2 daarom niet bevestigen en suggereren dat het regelmatig uitvoeren van loopbaangerichte taken deelnemers niet direct het gevoel geeft vaardiger te worden in het nemen van loopstappen. Ook lijkt het niet bij te dragen aan het geloof in eigen kunnen wat betreft hun loopbaan.

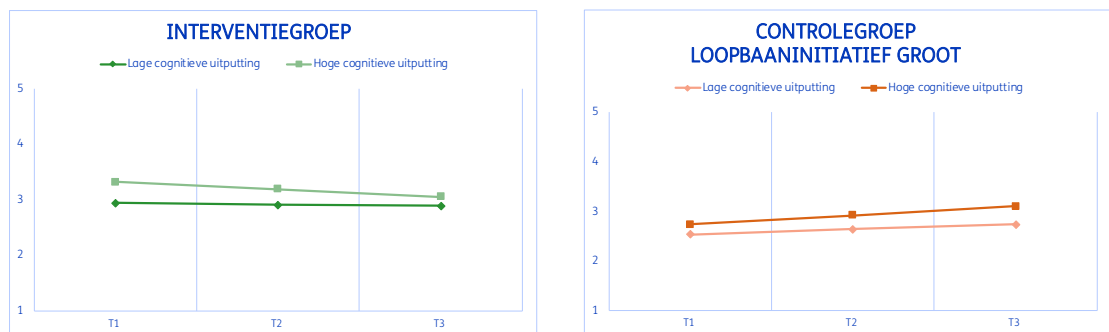
Zijn kleine loopbaanopdrachten effectiever dan grote loopbaanopdrachten wanneer mensen baanonzekerheid en/of cognitieve uitputting ervaren?

De verwachting was dat het terugbrengen van proactief loopbaangedrag tot kleine haalbare stappen met name effectief zou zijn voor deelnemers met relatief hoge baanonzekerheid en relatief hoge cognitieve uitputting (Hypothese 3).

De resultaten laten in beide condities (interventiegroep en controlegroep 'loopbaaninitiatief groot') zien dat dat niet geval was: er waren geen verschillen in de toe- of afname van proactief loopbaangedrag tussen deelnemers met hoge baanonzekerheid en deelnemers met lage baanonzekerheid (Grafiek 4a en 4b). Datzelfde gold voor de ontwikkeling van proactief loopbaangedrag tussen deelnemers met lage cognitieve uitputting en deelnemers met hoge cognitieve uitputting (Grafiek 4c en 4d).



Grafiek 4a (links) en 4b (rechts). Ontwikkeling van proactief loopbaangedrag bij lage en hoge baanonzekerheid (T1) binnen de interventiegroep en controlegroep 'loopbaaninitiatief groot' gedurende het onderzoek (T1, T2, T3)



Grafiek 4c (links) en 4d (rechts). Ontwikkeling van proactief loopbaangedrag bij lage en hoge cognitieve uitputting (T1) binnen de interventiegroep en controlegroep 'loopbaaninitiatief groot' gedurende het onderzoek (T1, T2, T3)

De resultaten kunnen Hypothese 3 niet bevestigen: voor deelnemers die relatief veel baanonzekerheid of relatief veel cognitieve uitputting ervaren is het terugbrengen van loopbaanopdrachten tot kleine haalbare stappen niet effectief om proactief loopbaangedrag te stimuleren.

4 Conclusie

Dit onderzoek had als doel te onderzoeken of de Workboost-app werknemers kan helpen om, via kleine en haalbare loopbaanopdrachten, meer grip te krijgen op hun loopbaan via het stimuleren van proactief loopbaangedrag.

De interventie is ontwikkeld vanuit het idee dat kleine, haalbare loopbaanstappen werknemers kunnen helpen om de vicieuze cirkel van baanonzekerheid te doorbreken. Volgens de Conservation of Resources Theory kost onzekerheid veel cognitieve middelen, waardoor toekomstgericht gedrag lastiger wordt. Juist kleine acties kunnen dan zorgen voor positieve ervaringen en enactive mastery: het gevoel dat je daadwerkelijk invloed kunt uitoefenen op je loopbaan. Dit versterkt op zijn beurt self-efficacy en kan op termijn proactief loopbaangedrag in stand houden.

Ondanks een zorgvuldig opgezette interventiestudie met drie condities, laten de resultaten geen aanwijzingen zien dat de app heeft bijgedragen aan een toename in proactief loopbaangedrag. Daarnaast vonden we geen toename in enactive mastery of self-efficacy. Ook voor werknemers die bij aanvang meer baanonzekerheid of meer cognitieve uitputting rapporteerden, zijn geen positieve effecten gevonden. De drie hypothesen die vooraf werden geformuleerd, kunnen daarmee niet worden bevestigd.

Hoewel deelnemers in de interventiegroep (met kleinere loopbaanopdrachten) en de controlegroep (met grotere loopbaanopdrachten) gemiddeld iets hoger scoorden op proactief loopbaangedrag dan de controlegroep met opdrachten rondom vrijetijdsbesteding, laten de analyses zien dat deze verschillen al op T1 aanwezig waren en dus niet toe te schrijven zijn aan de interventie. Daarnaast is in geen van de condities sprake van een duidelijke toename over tijd. Ook de verwachte stijging in enactive mastery en self-efficacy blijft uit: deelnemers doen de opdrachten wel, maar rapporteren niet dat zij zich vaardiger of zekerder voelen in het nemen van loopbaanstappen.

4.1 Mogelijke verklaringen voor het uitblijven van effecten

Hoewel de interventie in theorie aansluit bij inzichten rondom baanonzekerheid en cognitieve belasting, is er een aantal mogelijke redenen waarom de beoogde effecten in de praktijk niet zichtbaar werden:

- 1. De interventieduur en -intensiteit waren mogelijk onvoldoende om duurzame verandering te realiseren.**

Vier weken met relatief lichte opdrachten kan te kort zijn om merkbare effecten te zien in gedragingen en psychologische variabelen die doorgaans langzaam veranderen. Vooral self-efficacy en enactive mastery ontwikkelen zich vaak pas na herhaalde, betekenisvolle succeservaringen.

2. **De taken, hoewel laagdrempelig, waren mogelijk niet impactvol genoeg.**
Kleine stappen kunnen helpen bij het opbouwen van vertrouwen, maar alleen wanneer deze stappen ook daadwerkelijk als relevant en leerzaam worden ervaren. Het is mogelijk dat de opdrachten te oppervlakkig waren om echte “mastery experiences” op te leveren, of dat deelnemers ze meer als reflectie-oefeningen zagen dan als concrete loopbaanacties.
3. **Verschillen tussen groepen waren al bij aanvang aanwezig.**
De interventiegroep scoorde op T1 al hoger op proactief loopbaangedrag dan de controlegroepen. Hierdoor was er minder ruimte voor groei en wordt het moeilijker om effecten van de interventie betrouwbaar vast te stellen.
4. **Baanonzekerheid en cognitieve uitputting bleken minder bepalend voor de effectiviteit dan verwacht.**
De theorie voorspelde dat juist deze groep het meeste baat zou hebben bij kleine, haalbare stappen. In dit onderzoek lijken deze omstandigheden echter niet te hebben geleid tot verschillen in effectiviteit. Mogelijk spelen andere factoren een grotere rol, zoals de steekproef en persoonlijke motivatie.
5. **De digitale context kan de impact van de interventie hebben beperkt.**
Een app-interventie is laagdrempelig, maar vraagt tegelijkertijd om eigen initiatief, discipline en intrinsieke motivatie. Zonder persoonlijke begeleiding, sociale steun of een context die actief ruimte biedt tot initiatief en verandering, kan de impact van digitale opdrachten beperkt blijven.

4.2 Tot slot

Hoewel gebruik van de Workboost app in deze studie geen aantoonbare verbetering teweeg bracht in proactief loopbaangedrag, bieden de resultaten wel waardevolle inzichten voor vervolgonderzoek. Het terugbrengen van loopbaangedrag tot kleine stappen blijft theoretisch veelbelovend, maar vraagt mogelijk om een langere interventieduur, meer intensieve begeleiding, of een (werk-)omgeving die daarvoor voldoende ruimte, ondersteuning, en mogelijkheden biedt.

5 Referenties

Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122-147.

Cangiano, F., Parker, S. K., and Ouyang, K. (2021). Too proactive to switch off: when taking charge drains resources and impairs detachment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26, 142-154. doi: 10.1037/ocp0000265

De Witte, H., Vander Elst, T., and De Cuyper, N. (2015). "Job insecurity, health and well-being," in *Sustainable Working Lives: Managing Work Transitions and Health Throughout the Life Course*, eds J. Vuori, R. W. B. Blonk, and R. H. Price (Dordrecht: Springer), 109-128.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524. doi: 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*, 50, 337-421. doi: 10.1111/1464-0597.00062

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.

Jiang, L., & Probst, T. M. (2017). The rich get richer and the poor get poorer: Country-and state-level income inequality moderates the job insecurity-burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, 102(4), 672.

Koen, J., & Parker, S. K. (2020). In the eye of the beholder: How proactive coping alters perceptions of insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(6), 385.

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, 727363.

Shah, A. K., Mullainathan, S., & Shafir, E. (2012). Some consequences of having too little. *Science*, 338(6107), 682-685.

Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of management*, 43(6), 1911-1939.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242-264.

Healthy Living & Work

Sylviusweg 71
2333 BE Leiden
www.tno.nl

TNO innovation
for life