

## De invloed van de transactiemaatschappij op de werknemer

### Transactiemaatschappij creëert berekenende burger

In een artikel uit *Met en Is Meer Dan Weten* (Reijngoud, 2012) beschrijft econoom Arnaud Boot de invloed van de financiële markten op ondernemingen. Hij beschrijft dat ondernemingen zich zo laten beïnvloeden door de financiële markten dat de gepercipieerde belangen van aandeelhouders voorop staan. Het gaat vooral om het maken van zoveel mogelijk winst op korte termijn. Het gevolg hiervan is dat er een sterke transactiegerichtheid ontstaat, die zich doorvertaalt naar het individu. Niet alleen ondernemingen gaan voor snelle winst, ook de burger vraagt zich bij elk contact af "What's in it for me". Binding wordt steeds minder belangrijk en individualisatie schiet door naar berekenend gedrag. In de transactiemaatschappij staan de relatie en samenwerking niet meer voorop.

### Arbeidsverhoudingen zijn veranderd

Dit transactiegerichte gedrag is van invloed op onze arbeidsverhoudingen en de binding die we voelen met het bedrijf waar we voor werken. Vroeger werkten we ons hele leven lang voor hetzelfde bedrijf. Nu gaan we weg als we het ergens beter denken te kunnen krijgen, want als het even slecht gaat met een bedrijf staan we immers ook zo op straat. CEO's geven daarbij vaak niet het goede voorbeeld doordat hun eigen contract gebaseerd is op financiële aspecten zoals bonussen: "In de ogen van veel werknemers loopt zo'n baas eigenlijk rond met zijn individuele winst- en verliesrekening op zijn rug." geeft Arnaud Boot aan.

### Alleen de winst telt ...

Psychoanalyticus Paul Verhaeghe (*Oikos* 65, 1/2011) noemt onze maatschappij in zijn artikel een neoliberale meritocratische samenleving. In deze samenleving telt alleen de meetbare "verdienste" en die verdienste of prestatie wordt uitgelegd in financiële termen. Dit sluit aan bij de redenering van Arnaud Boot over de transactiemaatschappij waarin alleen winst telt. Verhaeghe gaat echter nog een stapje verder en legt uit hoe eigenwaarde en identiteit worden aangetast door dit systeem. Voor een gevoel van eigenwaarde is het belangrijk dat je als werknemer het gevoel hebt controle te hebben over je loopbaan en de inhoud van je werk. Daarnaast is het belangrijk dat je het gevoel hebt gewaardeerd te worden voor jouw kwaliteiten.

### Individualiteit onder druk

In een meritocratie is uiteindelijk echter weinig ruimte voor die individualiteit. Het gaat erom aan productie eisen te voldoen en daarbij is hoe je dat doet minder belangrijk. Het gevolg is dat mensen alleen maar bezig zijn de van buitenaf opgelegde doelen te bereiken. Hierdoor verdwijnt het gevoel zelf invloed te kunnen uitoefenen op het werk en nemen werkplezier en identificatie met de organisatie af en sociale angst toe. De effecten van dit systeem worden mooi geïllustreerd in artikelen in *De Volkskrant* op 14 en 15 maart 2012 waarin een voormalige werknemer van Goldman Sachs wordt geciteerd.

De druk om te presteren in een meritocratische samenleving is groot, want voor prestatie word je beloond. Waardering en dus ook eigenwaarde zijn daarmee voor een groot deel afhankelijk geworden van de vraag of je kunt voldoen aan de productie eisen van de organisatie. Als je dat niet kunt, tel je in feite niet meer mee. Dit leidt tot hoge werkdruk en werkt volgens Verhaeghe "een bikkelharde concurrentie" in de hand.

### **Verbondenheid is key**

Zoals Boot aangeeft zijn wij mensen sociale wezens en hebben wij de behoefte ons verbonden te voelen met anderen. Die verbondenheid met anderen, het deel uit maken van een groep, is bepalend voor onze identiteit. Op het moment dat we met elkaar de strijd moeten aangaan om onze plek veilig te stellen, verdwijnt de verbondenheid en dat brengt gevoelens van angst en onzekerheid met zich mee. Er is tegenwoordig veel aandacht voor werkdruk doordat overspanning en burn out steeds meer voor komen. Wat daarbij soms over het hoofd gezien wordt is dat het niet alleen om werkdruk gaat. Het gaat ook om het verlies aan controle over de eigen functie, het gebrek aan waardering en de toename van onderlinge competitie die tot gevoelens van angst en onzekerheid leiden.\*

### **Problematiek in bredere context bezien**

De betogen van Boot en Verhaeghe illustreren naar mijn idee dat overspannenheid en burn out niet louter individuele problematiek weerspiegelen maar maatschappelijke verschijnselen zijn. Als hulpverlener is het belangrijk om niet alleen te kijken naar de manier waarop iemand met werkdruk omgaat, maar ook naar de invloed die culturele factoren hebben op de samenhang tussen (zelf)waardering, identiteit en werk.

### **Renske Putman**

[renskep@gmail.com](mailto:renskep@gmail.com)

<http://www.linkedin.com/pub/renske-putman/a/8a0/5b4>

### **Verwijzingen**

Boot, A. (2012). We leven in een transactiemaatschappij. In: Reijngoud, T. *Met en is meer dan weten. Spraakmakende opinieleiders over de schurende kanten van economisering*. Lias, pp 118 -131.

Verhaeghe, P. (2011). De effecten van een neoliberale meritocratie op identiteit en interpersoonlijke verhoudingen. *Oikos* 56, 1/2011, pp 4-22.

\*Renske Putman: Onlangs hoorde ik een radio interview met Verhaeghe waarin hij sprak over toenemende concurrentie op de werkvloer. Door deze concurrentie verdwijnt de verbondenheid en collegialiteit onder werknemers. In plaats daarvan ontstaat sociale angst en onzekerheid over het behoud van de eigen baan. Volgens Verhaeghe speelt dit een rol in de toename van burn out. Ik weet helaas niet meer in welke radioshow hij toen optrad en kan geen verwijzing geven.