



Aut viam inveniam, aut faciam

NARCISME BIJ MANAGERS

Laten we bij het begin beginnen:

Wat is narcisme nu eigenlijk en is heeft iemand narcistische persoonlijkheidstrekken of een persoonlijkheidsstoornis. Laten we hier heel helder in zijn, de diagnose kan enkel door een professional worden gesteld. Als leek, kan je gerust een mening hebben, maar deze hoeft nog niet waar te zijn. Wees hier op bedacht voordat je een manager beticht van het e.e.a.

Terug naar de topic. Wat zie je vaak terugkomen bij dit soort managers. Ze kunnen soms heel succesvol en charismatisch overkomen, vooral in sollicitatiegesprekken, presentaties of tijdens periodes van verandering. Tegelijkertijd kunnen diezelfde trekken leiden tot problemen voor medewerkers, teams en organisaties.

Niet ieder narcistisch ogend manager veroorzaakt problemen. Factoren zoals bedrijfscultuur, governance en bereidheid tot acceptatie van feedback kunnen een grote rol spelen.

Uiteraard zijn er valkuilen of gedragingen waar je op moet letten. Zoals:

- **Sterke behoefte aan bewondering.** Prestaties van het team worden soms gepresenteerd als eigen succes, terwijl kritiek persoonlijk wordt opgevat.
- **Moeite met feedback.** Tegenspraak kan worden gezien als een aanval, waardoor medewerkers minder snel hun mening geven.
- **Besluitvorming vanuit ego.** Keuzes kunnen meer gericht zijn op status, zichtbaarheid of persoonlijk succes dan op wat het beste is voor het team of de organisatie.
- **Gebrek aan empathie.** Medewerkers kunnen zich ongehoord voelen als hun zorgen of behoeften weinig aandacht krijgen.
- **Verdeel-en-heers.** Sommige managers zetten medewerkers onbewust of bewust tegen elkaar op door favorieten te kiezen of informatie selectief te delen.
- **Onvoorspelbaarheid.** De ene dag krijg je veel waardering terwijl je de volgende dag wordt bekritiseerd zonder reden.
- **Schuld afschuiven.** Iedereen heeft schuld behalve de verantwoordelijke manager. Deze treft nooit blaam.
- **Risicovol gedrag.** Een overmatig zelfvertrouwen kan leiden tot het leiden van projecten zonder de risico's te overzien.

Herken de patronen

1 van deze items zegt relatief weinig over de manager. Het gaat eerder om een terugkerend patroon. Denk aan het niet willen accepteren van kritiek of de manager lijkt vooral geïnteresseerd in de mensen die zijn imago versterken of strelen. Jij of je collega's krijgen overal de schuld van, terwijl de manager in kwestie duidelijk steken laat vallen. Je nut/baan wordt continue in twijfel getrokken.



Aut viam inveniam, aut faciam

Wat doet dit met je team?

Er zijn tal van negatieve effecten op te noemen buiten de zakelijke issues zoals het niet halen van deadlines, kapitaalverlies moet je ook rekening houden met een hoger personeelsverloop, lagere betrokkenheid en creativiteit, stress. Alles wat je kan doen om een project of doel te laten mislukken kan worden bewerkstelligd door een narcistische manager op een dergelijke positie neer te zetten.

Wat is de oplossing?

Vaak gebeurt het dat een manager niet zomaar aan de kant wordt gezet. Nu zijn er altijd manieren om met dit soort personen om te gaan.

Begin met je communicatie en documentatie. Hou dit feitelijk. Laat niets aan het toeval over. Maar laat ook duidelijk merken waar je grenzen liggen, dus welk gedrag accepteer ik wel en wat niet. Indien je bedrijf er gebruik van maakt is een bezoek aan een vertrouwenspersoon of ander HR. Ga geen welles nietes gesprekken aan. Blijf bij de feiten en afspraken.