



# Pas op voor generatie Narcisme

Ze hebben een hoge eigendunk en willen meteen een topbaan en bijpassend salaris. Hoe ga je als werkgever om met de nieuwe generatie medewerkers?

**Tekst** Iris Valk

Ze bestormen de arbeidsmarkt in groten getale en met veel drive en energie: young professionals, medewerker 2.0, generatie Y en Z. Ze zijn zeer ambitieus, hebben vaak torenhoge verwachtingen van en over hun werk, en het lijkt wel of alles wat zij krijgen nooit genoeg is. Waar komen deze karaktereigenschappen vandaan? Waarom gedragen zij zich zo? En waarop moeten werkgevers zich voorbereiden?

## Oorzaken

Als young professional maak ik dagelijks mee hoe mijn leeftijdgenoten (25-35 jaar) en ikzelf worstelen met alle keuzes en mogelijkheden die tegenwoordig allemaal op je af komen. Je eerste of tweede baan, je eerste huis, samenwonen, trouwen en kinderen krijgen. Of zal ik eerst nog op wereldreis? Als ik leeftijdgenoten spreek, lijkt het alsof iedereen de lat steeds hoger legt; iedereen wil alles, nú, meteen! Tegelijkertijd neemt het aantal jonge mensen dat eraan onderdoor gaat of een burn-out krijgt toe.

Na het lezen van het boek *Dertigers dilemma* van Nienke Wijnants wilde ik meer te weten komen over de achterliggende oorzaken en mechanismen van het gedrag en de opvattingen van deze dertigers. In

mijn zoektocht naar *food for thought* stuitte ik op het boek *The Narcissism Epidemic – Living in the age of entitlement* van Jean Twenge en Keith Campbell uit 2010. Deze Amerikaanse gedragswetenschappers zijn experts op het gebied van narcisme en de ontwrichtende gevolgen daarvan op de maatschappij. Hoewel de titel *De narcisme epidemie* wat zwaar beladen klinkt, gaat het boek naast narcisme ook over oorzaken achter de opmars van persoonskenmerken als individualisme, zelfverheerlijking, exhibitionisme, en materialisme in onze cultuur.

## Geen schaamte

Het boek begint met de definitie van narcisme. Dit blijkt noodzakelijk om onderscheid te kunnen maken tussen écht narcisme en aanverwante eigenschappen. Zo blijken we persoonskenmerken als overmatig zelfvertrouwen, ijdelheid, materialisme, eigengereidheid, en onbeschoftheid vaak onterecht met narcisme te verwarren.

Wat daadwerkelijke narcisten typeert, zijn hun overtuigingen dat zij beter, knapper en/of belangrijker zijn dan anderen en dat dit bijna altijd ten koste gaat van anderen. Volgens Twenge en Campbell ervaren narcisten hierbij bovendien geen schaamte

voor hun gedrag en voelen ze geen medelijden met de gedupeerde partij.

Narcisten zijn oprecht van mening dat ze verdienen wat hun toekomt en kijken niet om naar degenen die hiervoor 'offers' hebben moeten brengen. Het is een misvatting te denken dat ze dit doen om gebreken te maskeren; narcisten zijn zo.

Het boek beschrijft vervolgens de historie en opkomst van narcisme in de Amerikaanse geschiedenis. Twenge en Campbell presenteren hierbij enkele onderzoeken die aantonen dat narcisme in opkomst is, met een aanzienlijke groei in de afgelopen tien jaar. Ze laten zien dat narcisme zijn grondslag vindt in de van oorsprong individualistische Amerikaanse cultuur en zich langs de opkomst van minderhedenprotesten, hippiecultuur en televisie en internet verder heeft ontwikkeld tot het hedendaagse narcisme.

## Narcisten in de maak

Waardoor wordt het hedendaagse narcisme bepaald? In het boek worden belangrijke stimuli besproken, zoals de invloed van ouders, de invloed van rolmodellen en de invloed van social media. Twenge en Campbell stellen dat de opvoeding van ouders een zeer belangrijke rol speelt in het moderne narcisme; zij voeden steeds meer (potentiële) narcisten op. De behoefte van ouders om hun kind 'speciaal' te laten zijn, heeft een negatieve impact op het volwassen bestaan. Een mooi voorbeeld is het geven van unieke namen aan kinderen, zoals 'Unique'. Deze toekomstige volwassenen distantiëren zich makkelijker van anderen en gaan zich, doordat zij worden verheerlijkt door hun ouders, onterecht sneller verheven voelen boven anderen. Interessant is het hoofdstuk over de invloed van hedendaagse rolmodellen; de *celebrities* en de sterren van *reality-tv*. We lijken het steeds acceptabeler te vinden dat mensen zonder enige vorm van bescheidenheid hun miljoenenvilla showen, en bekijken massaal de foto's van luxueuze *celebrity lifestyles* op Instagram. Vertaald naar Nederlandse voorbeelden: we kijken er niet meer van op dat Linda de Mol show na show presenteert, een eigen tijdschrift heeft - vernoemd naar, jawel, Linda zelf - de hoofdrol speelt

## Deze groep medewerkers is eerder geneigd om feedback te betwisten en heeft moeite om bevelen op te volgen

in de grootste Nederlandse kaskraker van 2015 en daarnaast ook nog in meerdere televisieseries schittert. Zo wordt aangeleerd dat het oké is om ongeremd onbescheiden te zijn.

Een bijzonder verhelderend onderdeel van het boek is de opkomst van social media, en daarmee de onuitputtelijke mogelijkheid tot kunstmatige zelfexpressie en exhibitionisme. We geven onze ongeremde meningen op Twitter en blogs en delen op Facebook alleen de *highlights* van de dag. Terwijl we dit steeds normaler gaan vinden, reduceren we hiermee de mogelijkheden en vaardigheden tot echte, diepe relaties en interactie, aldus de auteurs.

## Hoge eisen

Al het voorgaande leidt tot de alarmerende boodschap dat narcisme in zeer grote mate in opkomst is bij onze jongste en toekomstige *workforce*. Zij kunnen bovendien in onze consumptiemaatschappij veel makkelijker over veel meer dingen beschikken dan voorgaande generaties. De werknemer van de toekomst heeft hierdoor een verhoogd gevoel recht te hebben op dingen dan de voorgaande generaties en schaamt zich niet om voor het eigenbe-

lang op te komen. Deze groep zal meer moeite hebben bevelen op te volgen, is eerder geneigd feedback te betwisten en beschikt over onderontwikkeld empathisch vermogen.

Hoewel het boek zich vooral richt op Amerikaanse voorbeelden zien we dit ook in Nederland. Jongeren die nu afstuderen, hebben vaak onredelijk hoge eisen aan hun eerste functie; ze willen direct veel verantwoordelijkheid, een goed salaris én gekend worden om hun talenten. Wanneer zij eenmaal binnen zijn, wil het nog wel eens botsen met de oudere generaties, die deze jongeren als respectloos en soms (onterecht?) als verwend ervaren. Zingevingsvraagstukken zijn daarnaast bij mijn leeftijdsgenoten aan de orde van de dag, wat maakt dat 'we' tegenwoordig steeds sneller uitgekeken raken op ons werk. Wanneer de verwachtingen uiteindelijk niet overeenkomen met de werkelijkheid, dient zich al snel de *quarter life-crisis* aan, of wanneer het goed misgaat een burn-out.

## Schone taak

Er is een schone taak voor werkgevers weggelegd om de jongste en toekomstige groep medewerkers goed te begeleiden bij hun eerste stappen in hun prille carrière. En daar waar nodig tegen zichzelf in bescherming te nemen en te zorgen voor een passende werkomgeving. Het boek biedt niet direct panklare oplossingen voor werkgevers om dit voor elkaar te krijgen, maar geeft wel verklaringen en inzichten waarom jonge mensen zich zo gedragen en zo zijn (geworden).

Het boek is een aanrader voor elke manager van young professionals of oudere generaties die meer wil begrijpen van de jongere collega's. Laten we de ambitie van deze nieuwe generatie koesteren, maar vooral ook temperen op het moment dat zij de lat té hoog leggen voor zichzelf en anderen.



**Iris Valk**  
businessconsultant HR  
bij Bright & Company